

## پیش درآمدی بر ادبیات مفهومی توانمندسازی روانی اجتماعی An Introduction of Conceptual Literature of Social – Psychological Empowerment

### **Fahimeh FirouzFar**

PhD. IT, Head of Foundation of Empowerment of Women Heads of Household

### **Dr Fatemeh Zam**

PhD. General Psychology, Member of Scientific Board of Islamic Azad Uni. Alborz District  
Dr.fzam@gmail.com

### **Elham Mansouri**

MA. Manager of Support Department of Foundation of Women Heads of Household Empowerment

### **Khadijeh ValiZibayi**

BA. English Literature, Expert of Foundation of Empowerment of Women Heads of Household

فهیمة فیروز فر

رئیس ستاد توانمندسازی زنان سرپرست

خانوار

دکتر فاطمه زم (نویسنده مسئول)

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

واحد البرز

الهام منصورى

مدیر اداره حمایتی ستاد توانمندسازی زنان

سرپرست خانوار

خدیجه ولی زبایی

کارشناس ستاد توانمندسازی زنان

سرپرست خانوار

### **چکیده**

امروزه مبحث توانمندسازی چنان محبوبیت یافته که مورد استفاده گروه‌های فعال اجتماعی و سیاسی و اقتصادی قرار گرفته است و فراگیری استفاده از اصطلاح توانمندسازی دو پیامد مهم داشته است: اول مبهم ماندن تعریف و چارچوب این سازه؛ دوم، مورد انتقاد واقع شدن سازمان‌هایی که روی این مقوله کار می‌کنند مبنی بر اینکه هیچ معیاری وجود ندارد که اثبات کند آنها واقعا توانسته‌اند

### **Abstract**

Nowadays, the empowerment debate is so popular that active social, political and economy groups use it. The worldwide usage of the term has two main consequences: first, ambiguity of definition and structure of empowerment construct, second, criticizing institutions and organization working on it as having no established criteria for measuring outcomes to prove their organization members are truly empowered. In spite of extent of usage of empowerment concept

through studies, organizations and social institutions, psychological and social empowerment, are less spoken and one main reason is lack of proper studies within this field. This is a review article which aims to introduce, define and analyze of common empowerment models to bring together two psychological and social dimensions. First, in the introduction, it is dealt with literature history of psychological empowerment and its development via studies, then, familiar models are introduced and at the conclusion, findings and promising research recommendation for further studies are presented.

**Keywords:** Potent, Empowerment, Psychological Empowerment, Socio – Psychological Empowerment

دریافت مقاله: دی ۹۵ پذیرش اردیبهشت ۹۶

اعضای خود را توانمند کنند. علیرغم گستردگی استفاده از مفهوم توانمندسازی، در پژوهش‌ها و سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی به طور خاص در باب توانمندی روانی و اجتماعی افراد جامعه کمتر سخن به میان آمده است و یکی از دلایل آن پژوهش‌های انگشت شمار در این حوزه است. مقاله پیش رو با هدف معرفی، توصیف و تحلیل مدل‌های رایج توانمندسازی روانی به منظور پیوند ارتباط معنادار دوبعد روانی-اجتماعی انجام شده است. این مقاله در مقدمه به معرفی پیشینه پژوهی توانمندسازی روانی و دنبال کردن خط سیر تحقیقات پیرامون سازه، سپس معرفی مدل‌های کاربرد و در آخر به نتیجه گیری و جمع‌بندی نظریات و پیشنهادها پژوهشی آینده‌گرا می‌پردازد.

**واژگان کلیدی:** توانمندی، توانمندسازی، توانمندسازی روانی اجتماعی

### مقدمه

روث السوپ و نینا هینسون<sup>۱</sup> در بانک جهانی یک مدل توانمندسازی ارائه دادند که توانمندی را حاصل برهمکنش دو عامل به هم مرتبط می‌داند: عاملیت و ساختار فرصت؛

<sup>1</sup> Ruth Alsop & Nina Heinsohn

**عاملیت**، توانایی نقش آفرین<sup>۱</sup> برای برگزیدن انتخاب‌های معنادار است؛ دارایی شاخص عاملیت است و ممکن است از طبیعتی روانشناختی، اطلاعاتی، سازمانی، مادی، اجتماعی، مالی یا انسانی برخوردار باشد بدین معنا که فرد بتواند گزینه‌ها را به طور هدفمندی انتخاب کند. **ساختار فرصت**، نیز مبتنی بر بنیادهای رسمی و غیررسمی است که شخص یا گروه در آن عضویت دارند. محور این مفهوم این درک است که عدم توازن در روابط قدرت روی ظرفیت مردم برای انجام انتخاب‌های موثر تاثیر می‌گذارد. **آساختارهای فرصت** شامل قوانین، چارچوب‌های تنظیم کننده و هنجارهایی هستند که روی رفتار کنترل دارند و تعریف می‌کنند که چه کسی به دارایی‌ها دسترسی داشته باشد و آیا می‌تواند از دارایی خویش استفاده کند. پیشتر توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) تعاریف رایج توانمندی و قدرت را پیش رو گذاشته اند: «توانمند کردن یعنی قدرت بخشیدن؛ قدرت اما معانی متعددی دارد؛ از منظر قانونی قدرت به معنای اقتدار<sup>۲</sup> است؛ قدرت ممکن است به ظرفیت روانشناختی دلالت داشته باشد. بنابراین توانمند کردن می‌تواند به معنای انرژی بخشیدن باشد که انعکاسی از معنای انگیزشی توانمندسازی است. ریشه‌های توانمندسازی را می‌توان در نظریه شناخت اجتماعی بندورا<sup>۳</sup> جستجو کرد؛ او در مقاله ۱۹۷۷ خود عنوان کرد که بین تغییر رفتاری و خودکارآمدی ادراک شده شخص یک ارتباط مستقیم وجود دارد. خودکارآمدی از چهار منبع می‌آید: دستاوردهای عملکردی، تجارب جانشینی، متقاعدسازی کلامی و وضعیت‌های روانی<sup>۴</sup>؛ سپس در ۱۹۸۶ تئوری خود را در قالب نظریه شناخت اجتماعی گسترش داد و اذعان کرد که رفتار انسانی حاصل تاثیرات شخصی، تاثیرات محیطی و تاثیرات رفتاری است.<sup>۵</sup> نظریه شناخت اجتماعی بندورا، از

<sup>۱</sup>Actor

بازیگر اصطلاحی است که بانک جهانی به طور خاص استفاده کرده تا به مفهوم نقش آفرینی انسان دلالت کند

<sup>۲</sup>Rosalind Eyben, 2004, Linking Power and Poverty Reduction

<sup>۳</sup>Authority

<sup>۴</sup>Social cognition

<sup>۵</sup>Bandura, 1977, Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change

<sup>۶</sup>Bandura, A., Social foundations of thought and action : a social cognitive theory. 1986, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall

دیدگاه عاملیت انسانی<sup>۱</sup> ساخته و پرداخته شده بود با این تاکید که انسان‌ها، خود-رشد دهنده<sup>۲</sup>، خوداندیشمند<sup>۳</sup> و فعال<sup>۴</sup> هستند که دارای توانایی‌های ذاتی می‌باشند؛ این توانایی‌ها عبارتند از: توانایی سمبل‌سازی، خودتنظیمی، خوداندیشمندی و یادگیری جانشینی (یادگیری اجتماعی). مفاهیمی که بندورا معرفی کرد، به سرنخی مبدل شد برای گسترش نظریات مربوط به توانمندسازی، که خواه ناخواه با موضوع آموزش منابع انسانی گره خورده بود. به فاصله نزدیکی از بندروا، راپاپورت در ۱۹۸۷ نظریه توانمندسازی خود را که بر اصل تسلط استوار بود ارائه داد و اینکه توانمندسازی باید محور اصلی روانشناسی اجتماعی قرار بگیرد؛ تعریف او از توانمندسازی مکانیسمی است که توسط آن افراد، سازمان‌ها و جوامع بر امور خود تسلط پیدا می‌کنند.<sup>۵</sup> راپاپورت بعداً تعریف گروه توانمندسازی کورنل را به عنوان یک تعریف محدودتر از توانمندسازی پذیرفت: توانمندسازی مشارکت است؛ مشارکت محترمانه، دلسوزانه و متفکرانه در گروه اجتماعی برای به دست آوردن دسترسی مساوی و کنترل بر منابع توماس و ولتهاوس (۱۹۹۰) در مقاله خود چنین عنوان می‌کنند که «توانمندسازی به مفهومی مبدل شده که دامنه استفاده وسیعی در ادبیات سازمانی دارد. توماس و ولتهاوس (۱۹۹۰) معتقدند که: «توانمندسازی واژه‌ای پرکاربرد در مطالعات سازمانی است اما هنوز تعریف واضحی از آن ارائه نشده است. می‌توان گفت که این واژه برای دربرگرفتن خانواده‌ای از معانی تقریباً به هم پیوسته به کار می‌رود. این لغت هم برای اشاره به مداخلات مختلف و هم نتایج آن مداخلات کاربرد دارد.»<sup>۶</sup> کونگر و کانونگو (۱۹۸۸) توانمندسازی را به منزله مفهوم انگیزشی خودکارآمدی<sup>۷</sup> تعریف می‌کنند. توماس و ولتهاوس (۱۹۹۰) نیز پس از مرور تحقیقات موجود چنین استدلال آوردند که توانمندسازی یک مبحث چندوجهی است و جوهره

<sup>۱</sup>Human agency

<sup>۲</sup>Self – developing

<sup>۳</sup>Self – reflective

<sup>۴</sup>Proactive

<sup>۵</sup>Rappaport, 1987, p. 122

<sup>۶</sup>Nick Flohrer , Nicola Breugst,2014, Psychological Empowerment: Quantitative Research on Antecedents and Outcomes in Research & Development Projects

<sup>۷</sup>Motivational concept of self efficiency

آن در قالب یک مفهوم نمی‌گنجد. آنها تعریف وسیعتری از توانمندسازی ارائه دادند، مبنی بر اینکه توانمندسازی افزایش انگیزه درونی برای انجام تکلیف است که در قالبی متشکل از چهار شناخت، جهت گیری شخص را نسبت به نقش کاری خود منعکس می‌کند: معنا، شایستگی - که مترادف با خودکارآمدی است - توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)، تعیین سرنوشت خود و اثر است.<sup>۱</sup>

تعریف زیمرمن از توانمندسازی گویای این است که توانمندسازی یک سازه<sup>۲</sup> است که میان نقاط قوت و شایستگی، فردی، سیستم‌های کمک طبیعی، و رفتار مثبت فعال<sup>۳</sup> با سیاست اجتماعی و تغییرات اجتماعی پلی برقرار می‌کند. با این حال چارچوبی جامعی برای متمایز ساختن آن از مفاهیم دیگری همچون خودکارآمدی، مکان کنترل و شایستگی نیاز داریم.

در خلال مقالات کونگر و کانونگو، توماس و ولتهوسو سایر محققان در ادامه کار ایشان، سازه توانمندسازی با رهبری سازمانی گره خورد. اسپریتزر در مقاله مروری خود (۲۰۰۸) در مورد نقش رهبری در توانمندسازی باور دارد که ارتباط حمایتی و اعتمادی میان کارمند و رهبر و نیز کارمندان و مخاطبین آنها برای تجربه توانمندی حائز اهمیت است. یعنی رابطه برای توانمندسازی مهم است. اسپریتزر در مقاله ۲۰۰۸ خود دو رویکرد کلان و خرد برای توانمندسازی در نظر گرفته است: (۱) رویکرد کلان، رویکردی اجتماعی - ساختاری است که در محیط کاری کاربرد دارد و (۲) رویکرد خرد، به تجارب روانی فرد در محیط کاری مربوط می‌شود که همان توانمندسازی روانی است و به مجموعه‌ای از وضعیت‌های روانی دلالت دارد که برای افراد ضروری است تا در ارتباط

<sup>1</sup>Gretchen M. Spreitzer, 1995, Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation

<sup>2</sup>Construct

<sup>3</sup> Proactive behavior

پیش درآمدی بر ادبیات مفهومی توانمندسازی روانی اجتماعی

با کار خود احساس کنترل داشته باشند. <sup>۱</sup> در ادامه رویکرد خرد-توانمندسازی فردی و روانی - مورد استقبال سازمان ها و تیم محققین واقع شد.

سازمان جهانی بهداشت<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) توانمندسازی را برای رسیدن به سلامت روانی و فیزیکی ضروری می‌داند. کانگر و کانونگو نخستین کسانی بودند که به سازه توانمندسازی از دیدگاه روانشناختی نگاه کردند؛ مارک زیمرمن نخستین کسی بود که توانمندسازی روانی را در قالب یک تئوری گنجانده و اسپریتزر اولین کسی بود که در ۱۹۹۵ برای ارزیابی توانمندسازی روانی یک مقیاس عرضه کرد. در سال ۱۹۹۳ زیمرمن برای نخستین بار تئوری توانمندسازی روانی را عرضه و آن را چنین تعریف نمود: «توانمندسازی اصولاً یک فرایند روانشناختی است که فرد بر آن می‌شود که در مورد خودش و شایستگی‌هایش به طور مثبتی بیندیشد و بر سطوح فردی و اجتماعی زندگی خویش تسلط پیدا کند.» زیمرمن در آثار خود پیوسته به بندورا و راپاپورت رجوع و برای بسط مدل تئوری خود توانمندسازی را در سه سطح زیر تقسیم می‌کند:

سطوح تحلیل	فرایند توانمندسازی	پیامد (توانمندی)
فردی	یادگیری مهارت‌ها ی تصمیم گیری، مدیریت منابع، کار کردن در کنار دیگران	احساس کنترل، آگاهی انتقادی، رفتار مشارکتی
سازمانی	فرصت برای شرکت در تصمیم گیری، تقسیم مسئولیتها، راهبری مشترک	رقابت موثر برای منابع، شبکه شدن با دیگر سازمانها، اثرگذاری سیاستی
اجتماعی	دسترسی به منابع، ساختار حکومتی باز، تاب آوری تنوع	ائتلافهای بین سازمانی، راهبری جمعی، مهارت‌ها ی مشارکتی اعضا

<sup>۱</sup>Gretchen Spreitzer, 2008, Taking Stock: A Review of More Than Twenty Years of Research on Empowerment at Work

<sup>۲</sup>WHO 2013

به نظر اسپریتزر توانمندسازی روانی یک وضعیت روانی است که به باور شخصی افراد در خصوص نقششان در سازمان دلالت دارد (Spreitzer, 2008) بنابراین تعریفی که از توانمندسازی روانی ارائه داد گویای این بود که توانمندسازی روانی یک انگیزه درونی کار<sup>۱</sup> است که متشکل است از چهار شناخت: معنا، شایستگی، تعیین سرنوشت خود و اثر (Spreitzer, 1995a). به زعم او شخص وقتی دارای انگیزه درونی است که بدون دریافت پاداش به فعالیتش به خاطر خود آن فعالیت ادامه دهد. وایت<sup>۲</sup> می‌گوید این نوع انگیزه می‌تواند درونی یا آموخته شده باشد. دسی<sup>۳</sup> معتقد است که تنها در این صورت در این صورت شخص وظیفه یا تکلیفش را به خاطر احساس لذت یا رضایت انجام می‌دهد. <sup>۴</sup> این چهار شناخت در کنار یکدیگر جهت‌گیری فعال<sup>۵</sup> و نه منفعل – را نسبت به یک نقش شغلی منعکس می‌کنند. منظور من از جهت‌گیری فعال، جهت‌گیری است که آرزوها و اشتیاقهای فرد در آن قادر است به زمینه و نقش کاریش شکل دهند. عقیده کلی این است که این چهار بعد در کنار هم به کل سازه توانمندسازی روانی شکل می‌دهد؛ به عبارت دیگر فقدان هر کدام از این چهار بعد، می‌تواند میزان توانمندسازی ادراک شده را تا حد زیادی کاهش دهد – البته منجر به تخریب کامل نمی‌شود. بنابراین این چهار بعد تقریباً «مجموعه‌ای کامل یا کافی از شناخت‌ها» را مشخص می‌کنند که به درک توانمندسازی روانی کمک می‌کنند<sup>۶</sup> اسپریتزر طی سالهای ۱۹۹۶ و ۱۹۹۷ پس از اصلاح مفاهیمش یک ابزار ارزیابی چندبعدی را برای سنجش توانمندسازی روانی فردی ساخت و اعتبارسنجی کرد. اسپریتزر این چهار بعد توانمندسازی را در مقاله خود چنین

<sup>1</sup>intrinsic task motivation

<sup>2</sup>White, 1959

<sup>3</sup>Deci, 1971

<sup>4</sup>Nick Flohrer , Nicola Breugst, 2014, Psychological Empowerment: Quantitative Research on Antecedents and Outcomes in Research & Development Projects

<sup>5</sup>Active orientation

<sup>6</sup>Gretchen M. Spreitzer, 1995, Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation

تعریف می‌کند: الف) «معنا. ارزش یک هدف یا مقصود کاری، که در ارتباط با ایده‌آل‌ها یا استانداردهای خود فرد مورد قضاوت قرار گرفته را معنا می‌گوییم. معنا یعنی تطابق الزامات یک نقش شغلی با ارزش‌ها، باورها، و رفتارهای فرد) شایستگی یا خودکارآمدی. باور فردی به شایستگی خود برای انجام ماهرانه فعالیت‌هاست. شایستگی با باور عاملیت<sup>۲</sup>، تسلط شخصی<sup>۳</sup>، یا انتظار تلاش-عملکرد قابل قیاس است. این بُعد از این رو در اینجا به جای خودکارآمدی شایستگی برچسب خورده چون تمرکز اصلی او روی کارآمدی مختص به کار است نه کارآمدی جهانی. ج) تعیین سرنوشت خود. در مقابل شایستگی که تسلط بر رفتار است، تعیین سرنوشت خود به معنی احساس فرد از داشتن حق انتخاب در آغاز و تنظیم انتخاب‌هاست. تعیین سرنوشت خود، در آغاز منعکس‌کننده استقلال و تداوم رفتار کاری و نیز فرایندهای کاری مانند شیوه کاری، و تلاش‌ها است. د) اثر. درجه تأثیرگذاری یک فرد بر پیامدهای کارکردی، اجرایی، و راهبردی در کار تاثیر است. اثر در مقابل درماندگی آموخته شده<sup>۴</sup> قرار دارد و به علاوه از منبع کنترل متفاوت است. درحالی‌که اثر از بافت زمینه کار تاثیر می‌پذیرد، منبع کنترل یک ویژگی جهانی است که در موقعیت‌های مختلف پایدار باقی می‌ماند.»<sup>۵</sup> بر اساس تئوری‌های متعدد توانمندسازی، مدل‌های گوناگونی برای تحقیق و اقدام عملی پا به عرصه گذاشته‌اند که در ادامه مهمترین آنها را می‌بینیم.

### معرفی مدل‌های پر کاربرد

مدل کانگر و کانونگو

<sup>۱</sup>Nick Flohrer , Nicola Breugst, 2014, Psychological Empowerment: Quantitative Research on Antecedents and Outcomes in Research & Development Projects

<sup>۲</sup>Agency

<sup>۳</sup>Personal mastery

<sup>۴</sup>Effort – performance expectancy

<sup>۵</sup>Learned helplessness

<sup>۶</sup>Gretchen M. Spreitzer, 1995, Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation



کانگر و کانونگو (۱۹۸۸) در مقاله خود تحت عنوان « فرایند توانمندسازی: ادغام تئوری و اقدام عملی»<sup>۱</sup> یک مدل پنج مرحله‌ای از توانمندسازی ارائه دادند که مبنی بر این تعریف

مرحله ۱	مرحله ۲	مرحله ۳	مرحله ۴	مرحله ۵
تشخیص شرایط منتهی به احساس روانی عدم توانمندی	استفاده راهبردها و تکنیک‌های مدیریتی	در اختیار گذاشتن اطلاعات خودکارآمدی به اعضای سازمان با استفاده از ۴ منبع	نتایج تجربه توانمندسازی توسط اعضای سازمان	تاثیرات نهایی رفتار
عامل‌های سازمانی نظارت سیستم پاداش‌دهی طبیعت شغلی	مدیریت مشارکتی، هدفگذاری سیستم بازخورد، مدلسازی پاداش مبتنی بر شایستگی غنی شغلی	فعالسازی دستاورد تجربه ، متقاعدسازی کلامی، برانگیختن هیجانات	تقویت تلاش - عملکرد باور به کارآمدی شخصی	ابتکار عمل دوام رفتار برای رسیدن به اهداف تکلیف
		برطرف کردن موانع لیست‌شده در مرحله ۱		

از توانمندسازی بود که: توانمندسازی، افزایش احساس خودکارآمدی در بین اعضای

<sup>1</sup>The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice

سازمانی از طریق شناسایی و اصلاح شرایط تضعیف‌کننده و برطرف کردن آنها توسط اقدامات سازمانی رسمی و تکنیک‌های غیررسمی برای فراهم آوردن اطلاعات خودکارآمدی است. آنها در استدلال خود چنین عنوان کردند که واگذاری اختیار و سهم شدن منابع و اطلاعات تنها راه پرورش توانمندی است. در فرایند توانمندسازی آنها اولین مرحله، شناسایی شرایطی است که باعث ایجاد حالت ضعف شده است؛ این شرایط می‌تواند در قالب علل سازمانی، سبک نظارتی، سیستم پاداش‌دهی و طراحی شغلی باشد. در مرحله دوم، مدیر دست به اقدامات مدیریتی زده و راهبردهای توانمندسازی را در پیش می‌گیرد. مانند مدیریت مشارکتی، هدف‌گذاری، غنی‌سازی شغلی، برقراری سیستم‌های بازخورد، مدل‌سازی و پاداش‌های شایسته محور. هدف به کارگیری این راهبردها برطرف کردن شرایط بیرونی تضعیف‌کننده و فراهم کردن اطلاعات خودکارآمدی برای اعضای سازمان است. در مرحله سوم منابع اطلاعاتی در دسترس کارمندان قرار می‌گیرد که مشتمل است بر دسترسی تحت نظارت، تجربه جانشینی، متقاعدسازی کلامی و برانگیختگی هیجانی. در مرحله چهارم نتیجه فراهم آوردن اطلاعات به بار می‌نشیند که همان توانمندی اعضای سازمان است. در مرحله پنجم اثرات رفتاری توانمندسازی جلوه پیدا می‌کنند و در خلال انجام وظایف تداوم می‌یابند. به طور خلاصه به زعم کانگر و کانونگو توانمندسازی فرایندی است که در خلال آن باور شخص نسبت به خودکارآمدی ارتقا پیدا می‌کند. نمای مدل در زیر آمده است:

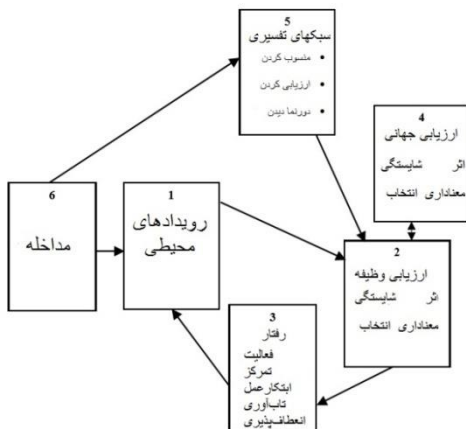
مدل توماس و ولتهوس<sup>۱</sup>

توماس و ولتهوس<sup>۲</sup> یک مدل شناختی از توانمندسازی ارائه دادند. در این مدل توانمندسازی به عنوان انگیزه درونی انجام وظیفه تعریف شده است و در این مدل چهار شناخت به منزله پایه توانمندسازی عضو سازمانی مطرح شده اند که مشتمل هستند بر: اثر، شایستگی، معناداری و انتخاب. مدل توماس و ولتهوس سعی در گسترش مدل

<sup>1</sup>Thomas and Velthouse 1990

<sup>2</sup>Kenneth W. Thomas, Betty A. Velthouse, 1990, Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation

کونگر و کانونگو داشت. بدین منظور توانمندسازی را در قالب ایجاد تغییرات در متغیرهای شناختی تعریف کردند و آنها را ارزیابی تکلیف<sup>۱</sup> نامیدند. این متغیرهای شناختی به زعم ایشان انگیزه در کارمندان را معین می‌ساخت. مدل ایشان به سه شکل قصد داشت که مدل کونگر و کانونگو را بهبود ببخشد: (۱) مفهوم توانمندسازی به منزله انگیزه، دقیقتر توصیف شد و توانمندسازی با نوع مشخصی از انگیزش متناظر شد که انگیزه درونی انجام تکلیف<sup>۲</sup> نامیده می‌شود. (۲) تلاش شد که مجموعه نسبتاً کاملی از ارزیابی‌هایی که اینگونه انگیزه را تولید می‌کند مشخص شوند اگرچه خودکارآمدی هم در این مجموعه گنجانده شده اما شرط کافی نیست و باید با سه ارزیابی تکلیف دیگر تکمیل شود (۳) این مدل سعی دارد فرایند تفسیرکننده‌ای که کارمندان در پیش می‌گیرند تا به ارزیابی تکلیف برسند را مجسم کند. در مدل کانگر و کانونگو فرض بر این قرار داده شده که قضاوت فردی در خصوص خودکارآمدی، رویدادها/شرایط عینی و اطلاعاتی که از این رویدادها حاصل می‌شود را معین می‌کند. بدین ترتیب آنها در واقع فرضیاتی مبتنی بر محرک / پاسخ<sup>۳</sup> درباره تاثیرات علی محرک‌های بیرونی بر افراد ساخته‌اند. نمودار مدل ایشان را در زیر می‌بینید:



<sup>1</sup> task assessments

<sup>2</sup> intrinsic task motivation

<sup>3</sup>stimulus-response

مدل توماس و ولتهاوس متشکل از شش مولفه است: مولفه ۱: رویداد محیطی، یک عنصر بیرونی است که توالی یادگیری محرک، ارگانیسم، رفتار و پیامد<sup>۱</sup> را شروع می‌کند. مولفه ۲: برای ارزیابی تکلیف رویدادهای محیطی به فرد اطلاعاتی درباره وظیفه‌ای که قرار است به انجام برسد می‌دهند؛ این اطلاعات ارزیابی تکلیف فردی را در راستای اثر، شایستگی، معناداری و انتخاب شکل می‌دهد؛ مولفه ۳: رفتار؛ ارزیابی تکلیف به نوبه خود به رفتار فردی انرژی بخشیده و آن را تداوم می‌دهد. این رفتار نیز به نوبه خود روی رویدادهای محیطی تاثیر می‌گذارد و چرخه ادامه می‌یابد. مولفه ۴: ارزیابی کلی، باور تعمیم یافته فردی درباره اثر، شایستگی، معناداری و انتخاب است که بیشتر انتزاعی هستند؛ ارزیابی جهانی در واقع از روی ارزیابی تکلیف در گذشته مشتق شده و بنابراین می‌تواند بازنمایی از یادگیری تجمعی فردی<sup>۲</sup> درباره فاکتورهای محیط باشد. مولفه ۵: سبک‌های تفسیری گرایشاتی است که شخص هنگام تفسیر رویدادها دارد. سه فرایند تفسیری شناسایی شده در مدل عبارتند از ارزیابی<sup>۳</sup>، انتساب<sup>۴</sup> و تجسم<sup>۵</sup>. این فرایندها شناخت‌های مرتبط با وظیفه را مبنی بر اینکه چقدر اوضاع خوب پیش می‌رود، علت وقوع رویدادهای گذشته چه بوده، و در آینده چه اتفاقی می‌افتد فراهم می‌کنند. سبک‌های تفسیری از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند زیرا به واسطه آنهاست که شخص می‌تواند خودش را توانمند یا تضعیف کند و یک چرخه خودتعالی‌بخش<sup>۶</sup> یا خودتحقیرگر<sup>۷</sup> را بنا بگذارد. مولفه ۶: مداخلات توانمندسازی برای تاثیر گذاشتن روی ارزیابی تکلیف فردی در پیش گرفته می‌شوند و دو دسته استراتژی را دربرمی‌گیرد: تغییر رویدادهای محیطی که فرد بر اساس آنها ارزیابی تکلیف خود را بنیان می‌گذارد و یا تغییر سبک‌های تفسیری افراد از این رویدادها.

<sup>1</sup>Social learning sequence of stimulus, organism, behavior, and consequences (S-O-B-C)

<sup>2</sup> Individual cumulative learning

<sup>3</sup>Evaluation

<sup>4</sup>Attribution

<sup>5</sup>envisioning

<sup>6</sup>Self -enhancing

<sup>7</sup>Self -debilitating

مدل اسپریتزر<sup>۱</sup>

اسپریتزر بر مدل توماس و ولتهاوس صحه گذاشت و بر اساس آن مدلی برای توانمندسازی روانی ارائه داد. او تعیین سرنوشت خود را به جای واژه انتخاب در نظر گرفت؛ توضیح مولفه‌های معنا، شایستگی، تعیین سرنوشت خود و اثر در بخشهای قبلی مقاله آمده است؛ به طور مختصر: **معنا** منجر به تعهد کاری و تمرکز انرژی می‌شود؛ **شایستگی** منجر به تلاش و مقاومت در موقعیتهای چالش‌برانگیز می‌شود، همچنین موجب سازگاری و انتظار دستیابی به هدف، و بالا رفتن عملکرد می‌شود. **تعیین سرنوشت خود** منتهی به یادگیری، علاقه به فعالیت، و تاب‌آوری در مقابل دشواریها می‌شود؛ اثر مرتبط است با عدم واپس‌روی در موقعیت‌های دشوار و نیازمند عملکرد بالا. **پاداش** برای قدردانی از هم‌افزایی و کمک فرد به سازمان است؛ **اطلاع از توانایی شخص** برای اثرگذاری روی تصمیمات سازمان و در راستای اهداف سازمان باقی ماندن ضروری است؛ افرادی که دارای **احساس عزت نفس** بیشتر و **منبع کنترل** درونی هستند



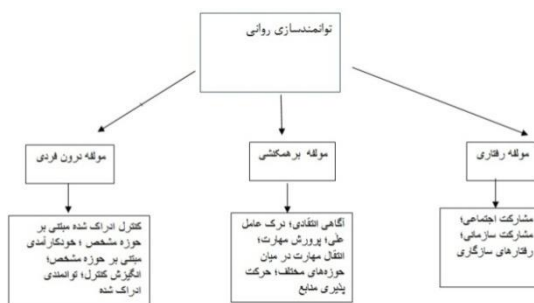
به احتمال بیشتری احساس توانمندی دارند. **رفتارهای نوآورانه** به معنای خلق مقوله، ایده یا محصولی جدید است. افراد توانمند چون احساس خودکفایتی دارند به احتمال بیشتری دست به نوآوری زده و انتظار موفقیت دارند. رفتار نوآورانه پیامد توانمندسازی

<sup>1</sup>Spreitzer 1995

است. در زیر نمودار شبکه نومولوژیکی او از توانمندسازی روانی در محیط کار را می‌بینید.

### مدل زیمرمن

زیمرمن اولین قدم برای ایجاد یک مقیاس عینی برای توانمندسازی روانی را توضیح یک مدل نومولوژیکی دقیق می‌بیند و می‌گوید: «منظور از شبکه نومولوژیکی<sup>۱</sup> یک چارچوب تئوریک است که روابط بین متغیرها را به گونه‌ای مشخص کند که هم به افتراق‌گذاری کمک کند، هم سازه را تعریف نماید و هم ایجاد یک مدل ارزیابی را میسر کند. ارزیابی توانمندسازی روانی کار دشواری است زیرا توانمندسازی روانی خود را در قالب ادراکات، مهارت‌ها و رفتارهای مردم مختلف نشان می‌دهد، یا باورها، شایستگی‌ها و اقداماتی که نیازمند تسلط بر موقعیت‌های مختلف است و ممکن است در طول زمان دچار نوسان شود. توانمندسازی روانی یک سازه با انتهای باز است که به سادگی در قالب عملکرد جهانی<sup>۲</sup> تقلیل نمی‌یابد.» به عبارت دیگر، نظر زیمرمن این است که ارائه یک مدل جهانی از توانمندسازی که به تمام محیط‌ها تعمیم پیدا کند، امری دشوار است. در قسمتهای قبلی این مقاله تعاریف او از مولفه‌های مدلش شرح داده شد، اینک مدل او را در نمودار زیر می‌بینید:<sup>۳</sup>



<sup>1</sup>Nomological network

<sup>2</sup>Global performance

<sup>3</sup>Marc A. Zimmerman, 1995, Psychological Empowerment: Issues and Illustrations

## نتیجه گیری

در چند دهه اخیر شاهد ظهور و رشد نظریات مختلف توانمندسازی در هر دو بعد کلان (اجتماعی ساختاری) و خرد (روانی) بوده‌ایم. هرچند هنوز یک نظریه جامع که بتواند این دو را با هم زیر یک عنوان بگنجانند، ارائه نشده است. در ادبیات توانمندسازی نیز پیوسته شاهد این هستیم که نظریه پردازان گوناگون توانمندی را حاصل تعامل بین فرد و محیط می‌دانند: مفهومی چندوجهی که می‌توان آن را در حوزه‌های مختلفی به کار گرفت. و در هر حوزه ممکن است به صورت متفاوتی ظاهر شود و همچنین بر اساس هنجارها و باورها و فرهنگ هر جامعه ممکن است متفاوت باشد. در مجموع مفهوم توانمندسازی را اغلب تعاریف فرایندی است که طی آن افراد روی زندگی خود کنترل بدست آورده و فرصت مشارکت آزادانه در زندگی و اجتماع را خواهند یافت. شاید بتوان توانمندسازی فردی را به منزله فرایندی معنا نمود که افراد در آن یاد می‌گیرند که بین اهداف خود ارتباط نزدیکتری برقرار کنند و به این درک برسند که چطور می‌توانند به این اهداف دست یابند و به ارتباط بین تلاش خود با نتایج کسب شده پی ببرند.<sup>۱</sup> بنابراین می‌توان گفت که توانمندسازی امری نسبی است. زیمرمن نیز با این عقیده موافق است و توانمندسازی را یک فرایند پیوسته پویا می‌داند نه راهی که با رسیدن به مقصدی معین ختم می‌شود. بدین معنی که افراد را می‌توان در مقام کمتر توانمند شده یا بیشتر توانمند شده توصیف کرد نه در مقام توانمند شده و توانمند نشده. از تحقیقات چنین برمی‌آید که توانمندی اجتماعی-ساختاری، بستر را برای توانمندسازی روانی فراهم می‌کند و توانمندسازی روانی پیامدهای متنوعی دارد که از حوزه اجتماعی و اقتصادی تا سلامت فردی را دربرمی‌گیرد و یک نظریه کل‌نگر باید قادر باشد تمام این پیامدها را در خود جای دهد. زیمرمن تحقیقاتی که به طور غیر مستقیم با حوزه توانمندسازی روانی در ارتباط هستند را در سه گروه دسته‌بندی نمود: الف) کنترل ادراک شده<sup>۲</sup> در سه حوزه

<sup>۱</sup> Marc A. Zimmerman, 1995, Douglas D. Perkins, Empowerment theory, research and application

<sup>۲</sup> Perceived control

شخصی (خودکارآمدی)، شناختی (مکان کنترل) انگیزشی (تسلط بر محیط).  
 ب) مشارکت شهروندی: سازمانی و اجتماعی ج) بسط و گسترش تئوری توانمندسازی؛ همچنین اسپریتزمرکررا بر تاثیر مثبت توانمندسازی روانی که پیامدهای آن رفتاری یا نگرشی استتاکید دارد. نیز توانمندسازی روانی در نظر اغلب محققان با رفتارهای مطلوبی از جمله نوآوری، خلاقیت و رفتار شهروندی سازمانی، رهبری تحولی مرتبط است. به قول اسپریتزمر (۲۰۰۸) جای تحقیق روی پنج ویژگی شخصیتی احتمالی که ممکن است با توانمندسازی ارتباط بیشتری داشته باشند همچنان خالی است. البته خود او، قبلا اولین ویژگی یعنی احساس عزت نفس را شناسایی کرده است و به نظر مؤلفان قدرت حل مسأله ارتباط تنگاتنگی با توانمندسازی روانی اجتماعی دارد. در مجموع نویسندگان مقاله حاضر به تجربه و مطالعه دریافتند که توانمندسازی را می توان بر اساس ابعاد چهارگانه جسمانی، روانشناختی، اجتماعی و معنویاستوار ساخت. با توجه به اهمیت توانمندسازی و توجه سیستم های حمایتی داخلی به مقوله فوق و همچنین تأکید وافر نظریه پردازان جهانی توانمندسازی به بومی سازی دانش و اقدامات تجربی این حوزه پیشنهاد می شود که مطالعات مستمر و طولی در خصوص توانمندسازی روانی اجتماعی بر پایه فرهنگ و طبقات مختلف جامعه ایرانی صورت پذیرد؛ حاصل این مطالعات می تواند به هم افزایی بر ادبیات توانمندسازی جهانی بیانجامد.

### منابع

- Scott E. Seibert, Gang Wang, and Stephen H. Courtright, 2001, Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review.
- R. Indradevi, 2011, Employee Performance through Psychological Empowerment, Managing Day-To-Day
- Stephan Klasen, Tobias Lechtenfeld and Felix Povel, 2011, What about the Women? Female Headship, Poverty and Vulnerability in Thailand and Vietnam
- URI: <http://eige.europa.eu/taxonomy/term/1126>
- Gender Disparities In Mental Health, WHO, Department Of Mental Health

<sup>1</sup>organizational citizenship behave



And Substance Dependence

- Rosalind Eyben, 2004, Linking Power and Poverty Reduction
- Ruth Alsop, 2004, Power, Rights, and Poverty: Concepts and Connections, A working meeting by DFID and the World Bank
- Bandura, 1977, Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change
- Bandura, A., Social foundations of thought and action : a social cognitive theory. 1986, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall
- Jay A. Conger Rabindra N. Kanungo , 1988, The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice
- Kenneth W. Thomas, Betty A. Velthouse, 1990, Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation
- Aliya Chapman, Lauren Bennett Cattaneo, 2010, the process of empowerment a model for use in practice and research
- Marc A. Zimmerman, Douglas D. Perkins, 1995, Empowerment theory, research and application
- Gretchen Spreitzer, 2008, Taking Stock: A Review of More Than Twenty Years of Research on Empowerment at Work
- Gretchen M. Spreitzer, 1995, Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation
- Nick Flohrer , Nicola Breugst, 2014, Psychological Empowerment: Quantitative Research on Antecedents and Outcomes in Research & Development Projects
- Thomas and Velthouse 1990, The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice
- Kenneth W. Thomas, Betty A. Velthouse, 1990, Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation
- Steven M. Christy, 1992, Exploring the Link Between Intrinsic Motivation and Quality
- Marc A. Zimmerman, 1995, Psychological Empowerment: Issues and Illustrations
- Marc A. Zimmerman, Barbara Israel, Amy Schulz, Barry Checkoway, 1993, Further Exploration in Empowerment Theory
- Marc A. Zimmerman, Barbara Israel, Amy Schulz, Barry Checkoway, 1993, Empowerment as a Multi- Level Construct: Perceived Control at the Individual, Organizational and Community Level
- Scott E. Seibert, Gang Wang, and Stephen H. Courtright, 2011, Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review, University of Iowa
- Lauren Bennett Cattaneo , Aliya R. Chapman, 2010, The Process of Empowerment A Model for Use in Research and Practice
- Sergio Fernandez, Tima Moldogaziev, 2011, A Causal Model of the

Empowerment Process: Exploring the Links between Empowerment Practices, Employee Cognitions, and Behavioral Outcomes

Marylene Gagne, Caroline B. Senecal And Richard Koestner ,1997, Proximal Job Characteristics, Feelings of Empowerment, and Intrinsic Motivation: A Multidimensional Model

Janice L. Taylor, 2013, The Power of Resilience: A Theoretical Model to Empower, Encourage and Retain Teachers

R. Michael Lamb , 2009, A Social Cognitive Approach To Collective Psychological Empowerment: An Investigation Of Collective-Efficacy And Potency Theory With Technical College Faculty