

بررسی رابطه بین توانمندسازی نیروی انسانی و نشاط سازمانی

در کارکنان فرماندهی هواپیمایی ناجا

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۳/۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۲/۱

سید علی اکبر احمدی^۱، محمد سهرابی^۲، عباس محمدی^۳

از صفحه ۲۰۷ تا ۲۳۶

چکیده

زمینه و هدف: انجام بهتر وظایف و مأموریت‌ها در سازمان‌های نظامی - با توجه به ساختار سلسله‌مراتبی آن - نیازمند نشاط در این گونه سازمان‌ها است؛ بنابراین شناسایی عوامل ایجاد نشاط سازمانی از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. از این رو، این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین متغیرهای توانمندسازی نیروی انسانی و نشاط سازمانی انجام شده است.

روش‌شناسی: این تحقیق از نظر ماهیت جزو تحقیقات کاربردی بوده و با استفاده از روش همبستگی صورت پذیرفته است. با توجه به جامعه آماری که کل کارکنان هواپیمایی ناجا است؛ با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان و کرجسی تعداد ۲۴۲ نفر از کارکنان هوا ناجا انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی و نشاط سازمانی (محقق ساخته) است؛ داده‌های جمع‌آوری شده نیز توسط نرم‌افزار لیزرل و با استفاده از آزمون رگرسیون مورد تجزیه تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌ها: با توجه به نتایج حاصله و آزمون‌های به کار برده شده در این تحقیق، مشخص شد که بین توانمندسازی روان‌شناختی و نشاط سازمانی در بین کارکنان هوا ناجا، رابطه‌ی معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد و همچنین در بین مؤلفه‌های توانمندسازی؛ خوداثربخشی با ضریب ۰.۴۱۱، دارای بیشترین تأثیر و پذیرفتن شخصی نتیجه با ۰.۹۶ دارای کمترین تأثیر است.

نتیجه‌گیری: با توجه به تحقیق انجام شده و تجزیه تحلیل داده‌های تحقیق که بر روی ۲۴۲ نفر از کارکنان هوا ناجا انجام شد؛ به این نتیجه می‌رسیم که بین توانمندسازی و نشاط سازمانی و همچنین بین تمامی زیرمؤلفه‌های توانمندسازی با نشاط سازمانی، رابطه‌ی معناداری دارد و در مجموع ضریب همبستگی توانمندسازی ۰.۱۸۳ است.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی، خوداثربخشی، پذیرفتن شخصی، نشاط سازمانی، هواپیمایی ناجا.

۱. استاد دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول)، a_ahmadi@pnu.ac.ir

۲. دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی پیام نور

مقدمه

یکی از ابزارهایی که می‌تواند هم ابزار شخصی و هم ابزار سازمانی یک مدیر تلقی شود؛ بحث نشاط کارکنان سازمان است. بحث نشاط و شور و شوق داشتن در دنیای امروزی، یک بحث سطحی و برای سرگرمی نیست؛ بلکه جز وظایف اصلی و از اولویت‌های اول مدیران و سازمان است. اگر فضای سازمان با نشاط آمیخته شود؛ بسترسازی برای شکوفایی و رشد استعدادهای انسانی برای رسیدن به اهداف محقق می‌شود و اگر نظرات و اندیشه‌ها مثبت شوند؛ آن‌وقت زندگی برای انسان معنای دیگر پیدا می‌کند. بسیاری از شرکت‌ها به منظور یافتن راهی در جهت بهبود سود و منافع کارکنان و افزایش کیفیت زندگی کاری آنان، به ایجاد نشاط در محل کار توجه کرده‌اند و افزایش نشاط و شادی در سازمان را به عنوان یکی از اولویت‌های اساسی شناسایی کرده‌اند. امروزه با توجه به اینکه افراد، بیشترین وقت خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند؛ اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند؛ می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره‌مند شوند. با آشکارشدن فواید و اهمیت محیط کاری شاد، کشورهای مختلف توجه خاصی به این موضوع مبذول داشته‌اند (صفری شالی، ۱۳۸۷).

شادی و نشاط، یکی از خصوصیات مهم انسان است که تأثیر فراوانی بر تمامی جنبه‌های شخصیتی و عملکرد انسان دارد. در ارتباطات روزمره، وجود شادی و نشاط به قدری اهمیت دارد که فقدان آن را به‌عنوان علامتی برای مشکلات و نابسامانی‌ها تعبیر می‌کنند. وجود شادی و نشاط، وابسته به وجود عواطف مثبت؛ مانند لذت، آرامش، اعتماد به خود، علاقه، شگفت‌زدگی و سرور، سرحال بودن و تهییج شدن، وجود رضایت از زندگی و نیز فقدان احساسات یا عواطف منفی؛ مانند عصبانیت، اضطراب و افسردگی است. منابع روان‌شناسی نشان می‌دهند که شادی و نشاط، به منابع گوناگونی بستگی دارد؛ به‌عبارت‌دیگر، شادی و نشاط پدیده‌ای پیچیده است. ویژگی چند مؤلفه‌ای بودن شادی و نشاط، امکان بررسی حضور مؤلفه‌های گوناگون نشاط و شادی را و در نتیجه میزان پتانسیل آن را به‌طور نسبی بیان می‌کند (صادقی مرشت، ۱۳۸۶).

نشاط، یک پدیده‌ی کاملاً طبیعی است که پیدایش آن در همه‌ی انسان‌ها نماد یکسانی ندارد. همچنین عوامل متعددی می‌تواند در پیدایش نشاط دخالت داشته باشد که این عوامل می‌تواند مجموعه‌ای از عوامل محیطی و بیرونی؛ مانند رنگ، منطقه‌ی جغرافیایی و یا هر چیز دیگر باشد یا برگرفته از عوامل درونی و پدیده‌های مربوط به روابط انسانی باشد؛ اما همه‌ی محققان معتقدند که روابط انسانی در پیدایش شادی و نشاط، مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کند (اکبر زاده، ۱۳۸۶: ۱۲). به نظر می‌رسد؛ یکی از عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان، توانمندسازی آن‌ها است. در این دوره‌ی جهانی شدن، توانمندسازی کارکنان امری ضروری برای موفقیت و بقای سازمان است (انگوری، ۲۰۰۹: ۱۲). سازمان‌های امروزی ناگزیرند؛ از مهم‌ترین و سریع‌ترین تصمیم‌گیری‌ها، در مواردی همچون پاسخگو بودن به تقاضای مشتریان، نشان دادن واکنش بیشتر به فعالیت‌های رقابتی، آمادگی بیشتر در استفاده از فناوری و فنون جدید، اثربخشی و توزیع خدمات و کالا و حفظ سطوح کیفیت در تمامی زمینه‌ای کاری استفاده کنند. دستیابی به این اهداف، حاصل نمی‌شود؛ مگر اینکه تمامی تصمیم‌گیری‌ها مرتبط، در سطوح بالای مدیریتی اتخاذ شود. اتخاذ تصمیم‌های سریع‌تر توسط سازمان‌های امروزی، مستلزم مشارکت تمامی سطوح است و این مشارکت عملی نمی‌شود؛ مگر در سایه‌ی توانمندسازی نیروی انسانی (جانسون و همکاران، ۱۹۹۸: ۱۴).

توانمندسازی، مفهومی است که هم می‌تواند منافع سازمان را تأمین و هم احساس مالکیت و سرافرازی در کارکنان ایجاد کند و در واقع، رابطه‌ای برد-برد برای سازمان و کارکنان ایجاد نماید؛ به عبارت دیگر توانمندسازی، ظرفیت‌های بالقوه‌ای را برای بهره‌برداری از سرچشمه‌ی توانایی کارکنان که از آن‌ها استفاده بهینه نمی‌شود؛ در اختیار می‌گذارد و کارکنان توانمند، هم به سازمان و هم به خودشان نفع می‌رسانند و با توانمند شدن کارکنان، سازمان نیز به سوی توانمند شدن حرکت می‌کند. در سازمان‌های توانمند، کارکنان با احساس هیجان بیشتر مالکیت و افتخار، بهترین ابداعات و افکار خویش را پیاده می‌کنند.

در عصر حاضر که ما هر روز شاهد تغییرات لحظه‌ای و پیشرفت روزافزون در ابعاد گوناگون علم هستیم؛ توجه سازمان‌ها به بزرگ‌ترین سرمایه خود که همان منابع انسانی است، باعث شده که سازمان‌ها برای حفظ و بقای خود در صحنه رقابت، به مقوله‌های مختلف از جمله توانمندسازی نیروی انسانی و کارکنان خود پرداخته و بیشترین مزیت رقابتی را در کارکنان سازمان ببینند و در کنار آن، به شرایط روان‌شناختی - به‌ویژه نشاط سازمانی - نیروی انسانی خود توجه ویژه نمایند که در نهایت خروجی برآیند آن، بهره‌وری و ارتقای سازمان است.

نیروی انتظامی، به‌عنوان یک سازمانی که برقراری نظم و امنیت در کشور را بر عهده دارد و فرماندهان یگان‌های آن در استان‌ها و مدیران ستادی آن و کارکنان زیرمجموعه آن باید توانایی لازم در اجرای وظایف و مأموریت‌هایشان را داشته باشند؛ هوپیمایی ناجا نیز - به‌عنوان یکی از یگان‌های ناجا که مأموریت پشتیبانی‌کننده هوایی از نیروهای انتظامی در کشور را بر عهده دارد - در ایجاد نظم و امنیت در کشور نقش اساسی داشته و به‌عنوان یک یگان تخصصی شناخته شده که کارکنان آن شامل کارکنان خلبان، فنی و اداری است. رویکرد اصلی هوپیمایی ناجا، انجام دقیق و صحیح مأموریت‌های ناجا بوده و در این خصوص کارکنان هوا ناجا، باید برای رسیدن به اهداف سازمانی و موفقیت در انجام به موقع مأموریت‌ها، از توانمندی بالایی برخوردار باشند. یکی از راهکارهای اساسی و مؤثر مدیریتی در هوا ناجا برای توانمندکردن کارکنان؛ توانمندسازی نیروی انسانی آن است. کارکنان توانمند می‌توانند کمک قابل توجهی در مأموریت‌های ناجا داشته و در موفقیت سازمان اثرگذار باشند. با توجه به اینکه توانمندسازی کارکنان، در بیشتر مقوله‌های سازمان تأثیرگذار است؛ یکی از مقوله‌هایی که به نظر می‌رسد بر آن اثرگذار باشد؛ نشاط سازمانی کارکنان است. کارکنان توانمند، با نشاط بالا و روحیه قوی؛ موجب رشد و شکوفایی سازمان شده و انجام موفقیت‌آمیز مأموریت‌های هوا ناجا را سبب می‌شوند. با توجه با آنچه بیان شد؛ محقق در راستای پاسخگویی به این سؤال است که چه رابطه‌ای بین متغیرهای توانمندسازی نیروی انسانی و نشاط سازمانی در هوپیمایی ناجا وجود دارد و آیا توانمندسازی کارکنان در نشاط سازمانی تأثیر دارد؟

توانمندسازی: برای واژه توانمندسازی، تعاریف و تعابیر مختلفی توسط صاحب نظران آورده شده است که در ادامه به مهم ترین آن ها اشاره می شود. توانمندسازی، فرایند توسعه است؛ فرایندی که باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکل و ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی کارکنان می شود و آنان را قادر می سازد تا عوامل محیطی را شناسایی کنند و تحت کنترل خود درآورند (ابطحی و عاسبی، ۱۳۸۶: ۶). توانمندسازی یعنی دادن بال هایی برای پرواز بر فراز کوه موانع (خاکی، ۱۳۸۶). توانمندسازی، به معنای تزریق نیرو در کارکنان است و سازمان باید احساس نیروی شخصی کارمند را تقویت کند (گسلر، ۲۰۰۵: ۴۸).

بلانچارد، توانمندسازی را آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت انگیز و تا حدی به معنای قدرت بخشیدن می داند؛ یعنی اینکه به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند و نیز بر احساس ناتوانی خود غلبه کنند. همچنین بدین معنی است که در افراد شور و شوق کار و فعالیت ایجاد و نیز بدین مفهوم است که انگیزه درونی را برای انجام یک وظیفه بسیج کنیم. افراد توانا، نه فقط از امکانات انجام دادن برخی کارها برخوردار می شوند؛ بلکه اندیشه آنان را درباره خود نیز با آنچه پیش از توانا شدن داشته اند، متفاوت می سازد (بلانچارد، ۲۰۰۳: ۳۹).

دلایل توانمندسازی: توانمندسازی یک حرکت دائمی است و اهمیت آن همواره رو به افزایش است. توانمندسازی، اساس کسب و کار امروز است و با تغییرات اجتماعی دستاوردهای فناورانه و تقاضاهای محیطی رقابتی در حال پیشرفت، همگام است (اسمیت، ۲۰۰۰: ۱۶).

محرک های محیطی گوناگونی وجود دارد که سازمان ها را به توانمندسازی کارکنان ترغیب می کند. مهم ترین آن ها عبارت اند از:

۱- افزایش رقابت: امروزه سازمان ها نیازمند افرادی توانمند هستند تا بتوانند در رقابت پیروز شوند (اسمیت، ۲۰۰۰: ۲۶).

۲- اثرات فناوری بر محیط کار: رشد سریع فناوری، تمامی جوانب سازمان را تحت تأثیر قرار داده است. تغییر فناوری باعث شده است که ماهیت کار تغییر کند؛ رایانه ها،

جایگزین مشاغل عادی و معمولی شده‌اند. مشاغلی که باقی مانده‌اند؛ نیازمند کارکنان توانمند هستند که از مهارت‌های لازم برای رویارویی با این تغییرات برخوردار باشند (مک کویی، ۱۹۹۹).

۳- **ضرورت پاسخگویی سریع به نیازهای مشتریان و تقاضا برای کیفیت برتر:** مشتریان در عصر حاضر به کمک اینترنت؛ می‌توانند وسایل موردنیاز خود را به‌طور مستقیم و با بهترین قیمت رقابتی خریداری کنند. افزایش انتظارات مشتریان، اولویت‌های توسعه را در بسیاری از سازمان‌ها تغییر داده است (کوبین و اسپریتزر، ۱۹۹۷). سازمان‌ها نیازمند افراد توانمند هستند تا نوآوری‌هایی را بیابند و بتوانند محصولات و خدمات خود را ارتقا دهند (اسمیت، ۲۰۰۰).

۴- **موفقیت برنامه‌های مدیریت کیفیت جامع (TQM):** تقریباً در تمامی منابع علمی مدیریت کیفیت جامع؛ توانمندسازی، عنصر حیاتی مدیریت کیفیت جامع تلقی شده است (توماس و ولتهوس)^۲. توانمندسازی را یکی از اجزای مهم مدیریت کیفیت جامع می‌دانند (آگبرو و اوبنی، ۲۰۰۰).

۵- **نیاز به کارکنان با مهارت بالا:** امروزه سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که مشکل‌گشا و مبتکر باشند و با بکارگیری توانایی‌های خود، بتوانند موجبات بقای سازمان در محیط رقابتی را فراهم آورند (هندی چارلز، ۱۳۷۶).

۶- **ضرورت انعطاف‌پذیری سازمان‌ها:** به اعتقاد بسیاری از مدیران عالی، در محیطی که شدت رقابت جهانی و فناوری‌های نوین از ویژگی‌های آن است؛ دست برداشتن از کنترل متمرکز شده، سبب افزایش انعطاف‌پذیری سازمان‌ها خواهد شد و در این میان، توانمندسازی کارکنان بهترین فلسفه عدم تمرکز است (پلانکت، ۱۹۹۷).

ابعاد توانمندسازی: در یکی از بهترین مطالعات انجام شده در مورد توانمندسازی تا به امروز، اسپریتزر چهار بُعد (عامل) شناختی را برای توانمندسازی شناسایی کرده است. ما بر مبنای پژوهش «میشرا»، یک بُعد به الگوی او افزوده‌ایم (میشرا و اسپریتزر، ۱۹۹۹).

1.Total Quality management
2.Thomas & Velthouse

در ادامه، این پنج بُعد کلیدی توانمندسازی توضیح داده می‌شود:

۱- احساس شایستگی (خود اثربخشی): خود اثربخشی، در حقیقت احساس افراد در توانایی انجام وظایفشان با مهارت بالاست. افراد توانمند شده نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان می‌کنند که می‌توانند کار را با شایستگی انجام دهند. آنان احساس برتری شخصی می‌کنند و معتقدند که می‌توانند برای رویارویی با چالش‌های تازه بیاموزند و رشد کنند (سیگلر و پیرسون، ۲۰۰۰).

۲- احساس داشتن حق انتخاب یا خودمختاری: افرادی که احساس توانمند بودن می‌کنند، به احتمال بسیار زیاد کانون کنترل درونی دارند؛ یعنی احساس می‌کنند بر آنچه برای آنان اتفاق می‌افتد، کنترل دارند (هنسر و جورج، ۲۰۰۳). به اعتقاد وتن و کمرون (۱۹۹۸)؛ احساس خودمختاری، به معنی تجربه احساس انتخاب در آغاز فعالیت‌ها و نظام بخشیدن به فعالیت‌های شغلی است. هنگامی که افراد احساس خودمختاری می‌کنند؛ بجای آنکه با اجبار در کاری درگیر شوند یا از آن دست بکشند؛ خود داوطلبانه در وظایف شرکت می‌کنند.

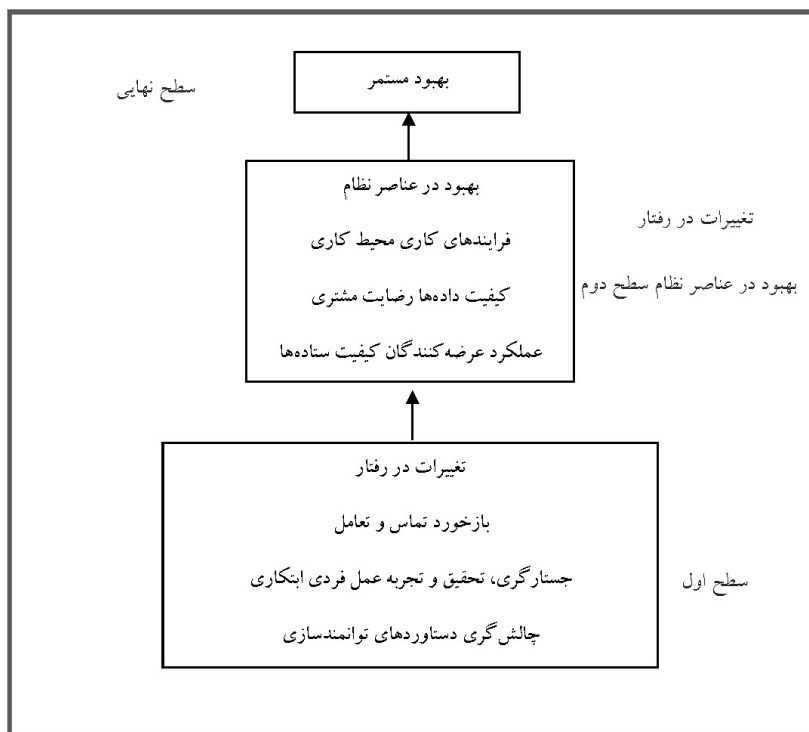
۳- احساس مؤثر بودن (پذیرفتن شخصی نتیجه): افرادی که دارای احساس مؤثر بودن هستند؛ می‌کوشند به جای رفتار واکنشی در مقابل محیط، تسلط خود را بر آنچه می‌بینند، حفظ کنند (اورعی، ۱۳۸۱: ۲۸). مؤثر بودن یا به قول وتن و کمرون (۱۹۹۸) پذیرفتن نتیجه شخصی درجه‌ای است که «فرد می‌تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی اثر بگذارد و تأثیرگذاری عکس درماندگی آموخته شده است» (اسپریتزر، ۱۹۹۵: ۱۴۴۴).

۴- احساس معنادار بودن: افرادی که احساس معناداری می‌کنند؛ در محیط کار شور و شوق بیشتری دارند و نوآوری و کارایی آن‌ها بیشتر از کسانی است که احساس معناداری کمتری دارند (وتن و کمرون، ۱۳۸۳). افراد توانمند، احساس معنادار بودن می‌کنند. افرادی که با احساس معنادار بودن شغل توانمند شده‌اند- در رده‌های بالاتر- نوآورتر، تأثیرگذارتر و شخصاً کارا تر از کسانی هستند که از لحاظ معنادار بودن شغل امتیاز پایین‌تری دارند (اورعی یزدانی، ۱۳۸۱).

۵- احساس داشتن اعتماد به دیگران: اعتماد، به روابط بین فرادستان و زیردستان

(اعتماد مدیر به کارمند و بالعکس) اشاره دارد. اعتماد به علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می‌شود (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۶: ۵۶). وتن و کمرون (۱۹۹۸) اعتقاد دارند که افراد توانمند، دارای احساس اعتماد هستند و اطمینان دارند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار می‌شود. احساس اعتماد به دیگران، به افراد توانایی می‌بخشد تا احساس امنیت کنند (اورعی، ۱۳۸۱: ۳۳).

دستاوردهای توانمندسازی: دلایل زیادی وجود دارد که توانمندسازی؛ یعنی درگیر کردن کارکنان در کار و مشارکت؛ دستاوردهای مثبتی در عملکرد ایجاد می‌کند و به‌طور کلی دستاوردهای سازنده یا اجرایی توانمندسازی در دو مجموعه زیر قرار می‌گیرند (یاری، ۱۳۸۵: ۶۰).



موانع توانمندسازی در سازمان‌ها: موانع توانمندسازی در سازمان‌ها شامل سه بُعد

به شرح زیر است:

۱- موانع ساختاری توانمندسازی: موانع ساختاری، در حقیقت عوامل غیرزنده سازمان هستند؛ مانند قوانین دست‌پاگیر سازمانی، نظام حقوق و دستمزد ناکارآمد، تجهیزات و امکانات فرسوده، ویژگی‌های ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز)، وجود سلسله‌مراتب بیش‌ازحد، نبود ارتباطات مؤثر سازمانی، کنترل و نظارت شدید، شفاف نبودن اهداف سازمانی، رشد و ارتقای محدود، نا عادلانه بودن نظام پاداش، توزیع نامناسب قدرت و بوروکراسی شدید (امیری، ۱۳۸۳: ۴۳).

۲- موانع محیطی توانمندسازی: تغییرات فناورانه، رقبا، فضای درونی سازمان و محیط خانوادگی کارکنان، از جمله عوامل محیطی محسوب می‌شوند و پویا نبودن محیط، ثبات و ایستایی و نبود رابطه مؤثر بین محیط و سازمان از جمله موانع محیطی‌اند (امیری ۱۳۸۲: ۴۳).

۳- موانع رفتاری (محتوا) توانمندسازی: در واقع شاخه محتوا، عوامل زنده سازمان را دربرمی‌گیرد؛ فرهنگ سازمانی نامطلوب، توجه نکردن به جایگاه و اهمیت نقش گروه، سبک مدیریت نامناسب، نظام انگیزش ناکارآمد، فقدان مشارکت واحدهای کاری، نبود اثربخشی دوره‌های آموزشی، ویژگی‌های شخصیتی نامطلوب افراد، از جمله مهم‌ترین موانع رفتاری توانمندسازی کارکنان محسوب می‌شوند (امیری ۱۳۸۳: ۴۳).

نشاط: شایروم (۲۰۰۴)، نشاط را یک سازه احساسی می‌داند (سونتاج و نسین، ۲۰۰۸) و آن را این‌گونه تعریف می‌کند: «نشاط حالتی مثبت است که در پاسخ به تعامل دائمی فرد با عناصر معنادار شغل و محیط کاری حاصل شده است» (نلسون و کوپر، ۲۰۰۷) و سه احساس به هم مرتبط را شامل می‌شود که عبارت است از قدرت جسمانی، انرژی عاطفی و سرزندگی شناختی (بیکر و همکاران ۲۰۰۶)؛ بنابراین، نشاط هم با مؤلفه‌های جسمی و هم با مؤلفه‌های روانی مرتبط است که با سرزندگی و انرژی مشخص می‌شود (سونتاج و نسین، ۲۰۰۸).

تاریخچه نشاط: یکی از اثرهای عاطفه مثبت، نشاط و شادمانی است. نشاط از جمله موضوعاتی است که از دیرباز، اندیشمندان به آن پرداخته‌اند؛ ارسطو، دست‌کم به سه

نوع نشاط معتقد است. در پایین ترین سطح؛ عقیده مردم عادی است که نشاط را معادل موفقیت و کامیابی می دانند و در سطح بالاتر از آن؛ نشاط مورد نظر ارسطو یا نشاط ناشی از معنویت قرار می گیرد. روان شناسان در سال های آخر قرن بیستم، توجه به عواطف مثبت را مطرح و روز به روز بر این توجه افزوده اند (وینهون، ۱۹۸۸).

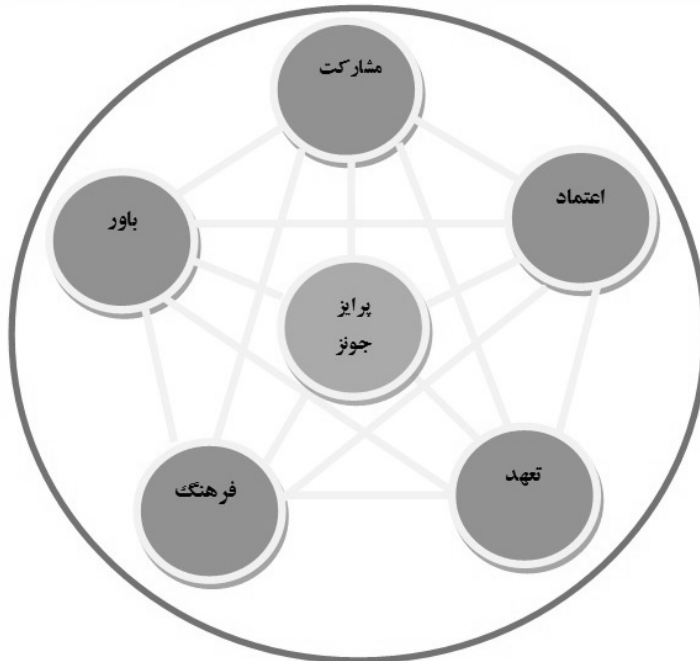
در سال های اخیر، با کارهای مارتین سلیگمن و همکاران در روان شناسی؛ جنبشی با عنوان روان شناسی مثبت ایجاد شده است. در این حیطه مباحثی مثل شادی، امید، سرزندگی و خوش بینی مورد بررسی قرار می گیرد. یکی از مقوله های روان شناسی مثبت، نشاط و شادی است که تاریخچه آن به سال های دهه ۱۹۶۰ میلادی برمی گردد. شادی و نشاط، به عنوان یکی از حیطه های روان شناسی مثبت امروزه توجه زیادی را به خود جلب کرده است و معناهای گسترده ای را در برمی گیرد. لیوبو میراسکی (۲۰۰۱)، شادی و نشاط را تعادل بین تجربه های هیجانی مثبت و منفی در طول یک دوره زمانی می داند. وینهون (۱۹۸۸) معتقد است: «شادی به درجه یا میزانی اطلاق می شود که شخص درباره مطلوبیت کل زندگی خود قضاوت می کند؛ به عبارت دیگر، شادی به این معناست که فرد به چه میزان، زندگی خود را دوست دارد (نقل از جعفری فیادت و بهادران، ۱۳۸۷).

رویکردهای نشاط: یک رویکرد در تبیین شادی و شادکامی متعلق به آرچیل (۱۹۹۸) است. بر پایه این رویکرد، شادی و نشاط از دو مؤلفه عاطفی و شناختی تشکیل شده است؛ زیرا پاسخ های افراد به این سؤال که شادکامی چیست را می توان عمدتاً در دو طبقه کلی: الف) حالات هیجانی مثبت مانند لذت و ب) رضایت کلی از زندگی یا رضایت از بیشتر جنبه های آن قرار داد. با آنکه بر پایه این دیدگاه شادکامی با افسردگی متضاد نیست؛ به نظر می رسد که عدم افسردگی برای وجود شادکامی ضروری باشد.

بر پایه رویکرد داینر، لوکاس و اویشی (۲۰۰۵)؛ شادی و نشاط شامل ارزشیابی هایی است که افراد از خود در زندگی به عمل می آورند. این ارزشیابی ها می تواند جنبه شناختی (قضاوت هایی که در مورد خشنودی از زندگی صورت می گیرد) و جنبه عاطفی (شامل خلق و هیجان هایی که در واکنش به رویدادهای زندگی ظاهر می شود)

داشته باشد؛ بدین ترتیب بر پایه این رویکرد؛ شادکامی از چهار مؤلفه خشنودی از زندگی، خلق و هیجان‌های مثبت و خوشایند، نبود خلق و هیجان‌های منفی و حرمت خود و احساس شکوفایی تشکیل می‌شود.

الگوهای نشاط: الگوی پرایز-جونز؛^۱ در این الگو، پنج عامل برای نشاط در محیط کار در نظر گرفته شده است که به‌وسیله سه عامل زمینه‌ای پشتیبانی می‌شوند و از آن‌ها با عنوان 5C یاد می‌شود؛ بر این اساس، هنگامی که تمامی این مؤلفه‌ها در محیط کار به یکدیگر می‌پیوندند؛ هسته نشاط در محیط کار شکل می‌گیرند که چیزی نیست جز احساس فرد مبنی بر خود شکوفایی و دستیابی به استعدادهای فردی. این پنج عامل عبارت‌اند از: مشارکت، اعتقاد و باور، فرهنگ، تعهد و اعتماد به نفس.



شکل ۲: الگوی پرایز - جونز، ۲۰۱۰ به نقل از چاوشی (۱۳۹۰)

1.Pryce-jones

مشارکت: مدیریت مشارکتی، یکی از شیوه‌های نوین انگیزشی در اداره مؤثر سازمان‌های تولیدی و خدماتی در بخش‌های خصوصی و عمومی است. مدیریت مشارکتی بر این منطق استوار است که افراد در تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌هایی که بر سرنوشت آن‌ها اثر می‌گذارد، مشارکت کنند؛ در کارهای خود، آزادی عمل بیشتری داشته باشند و بر زندگی کاری خود کنترل‌هایی اعمال کنند (مک لگان و همکاران، ۱۳۷۷: ۵۰).

اعتقاد و باور: در یک تعریف ساده باورها یا عقیده، اندیشه‌هایی هستند که فرد به دسترسی و حقانیت آن‌ها اعتقاد دارد (پارسا، ۱۳۸۳: ۳۱۲). کرچ و کرچفلید باور را چنین تعریف کرده‌اند: «باور، سازمانی با ثبات از ادراک و شناختی نسبی درباره جنبه خاصی از دنیای یک فرد است» و در مفهوم وسیع‌تر، باورها دربرگیرنده شناخت یا دانسته‌ها، عقاید یا آیین هستند. اعتقاد و باور عبارت است از پنداشت فرد مبنی بر آن که به‌خوبی از عهده وظیفه خود برمی‌آید و حتی زمانی که شرایط رو به پیچیدگی می‌گذارد از انگیزش کافی برای ادامه کار برخوردار است (روشلا و همکاران، ۱۳۷۱: ۱۲۴).

فرهنگ: فرهنگ، الگویی از مفروضات مشترک است؛ مشکلات انطباق‌پذیری خارجی و هماهنگی داخلی گروه را حل می‌کند و به سبب عملکرد و تأثیر مثبتش معتبر داشته می‌شود (شاین، ۱۳۸۳: ۳۰).

تعهد: پورتر، تعهد را بر اساس نیروی کلی همانندسازی (تعیین هویت) و مشارکت یک فرد در سازمان تعریف می‌کند. در این دیدگاه، تعهد ناشی از سه عامل قبول اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به همکاری با سازمان برای کسب اهدافش و میل به باقی ماندن در سازمان است (استیوز، ۱۹۸۹: ۵۷۶).

اعتماد به نفس: اعتماد به نفس را یک نگرش مثبت به خود که اهمیت به‌سزایی در بهداشت جسمی - روانی دارد، می‌دانند (اسلامی نسب، ۱۳۸۳: ۸۰).

پیشینه تحقیق

پارک (۲۰۰۳)، به مطالعه توانمندسازی کارکنان و تأثیر آن بر روی تعهدات معلم و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پرداخت و نتیجه حاصل از این پژوهش عبارت بود از اینکه: «توانمندسازی معلمان با تأثیر بر روی خودمختاری و ایجاد اطمینان باعث می‌شود که معلمان بر روی فعالیت‌های خود بیشتر متعهد شوند».

تحقیقی توسط چاپیراسیت و همکاران (۲۰۱۱)، در نمونه‌ای متشکل از ۳۰۰ نفر از کارکنان مؤسسات کوچک و متوسط تایلندی، به منظور سنجش سطح نشاط کارکنان و همچنین عوامل مؤثر بر نشاط آنان صورت گرفت. در این تحقیق - مستند به پژوهش‌های گذشته - پنج عامل ارزش‌های مشترک سازمانی، تعامل، کیفیت زندگی کاری و رهبری به‌عنوان عوامل مؤثر بر نشاط کارکنان در نظر گرفته شد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که کارکنان این مؤسسات کوچک و متوسط از سطح نشاط بالایی برخوردار بوده و تعامل، کیفیت زندگی کاری و رهبری به‌عنوان سه عاملی که به نشاط کارکنان منجر می‌شوند، شناخته شده که به میزان ۵۹ درصد قادر به تبیین نشاط در کارکنان بودند.

الموست و لاجینگر (۲۰۰۲)، در پژوهش خود با عنوان «توانمندسازی در محیط کار، ارتباط کاری مشارکتی و تنیدگی شغلی در پرستاران»، به این نتیجه رسیدند که میان سطح بالا توانمندسازی با سطح بالای ارتباط مشارکتی و سطح پایین تنیدگی شغلی، ارتباط مثبت وجود دارد. سلامت روانی، به‌عنوان چیزی بیش از نبود اختلالات روانی یا ناتوانی‌های روانی توصیف شده است.

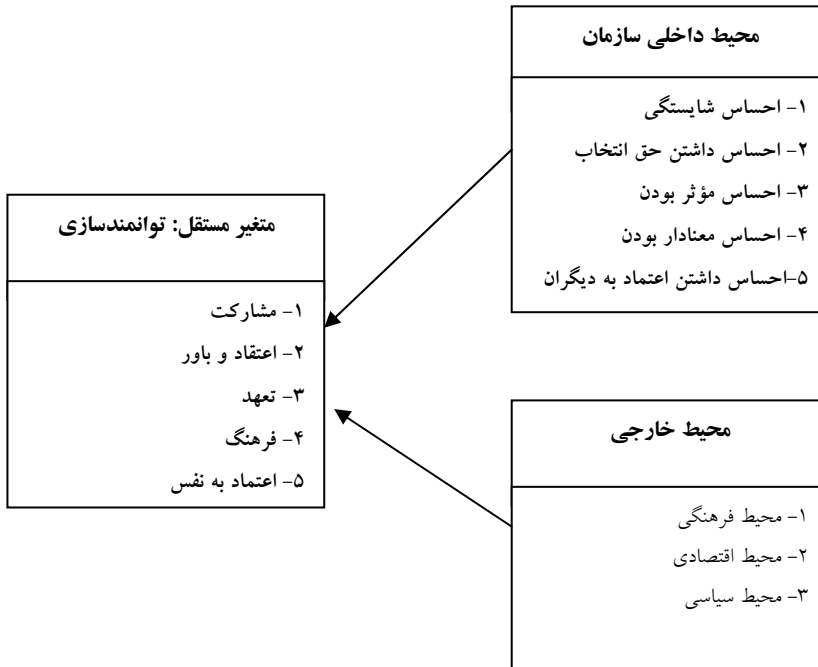
حیدری و یزدانی (۱۳۹۰)، در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و میزان فشار روانی منفی» که در سازمان کار و امور اجتماعی استان قم بر روی ۵۸ نفر از کارکنان انجام شد؛ نتیجه گرفتند که وجود ارتباط معنادار و معکوس بین مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی و فشار روانی منفی بوده و هر یک از ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی به ترتیب اولویت بدین گونه است: احساس شایستگی، احساس معناداربودن، احساس مؤثر بودن و داشتن حق انتخاب.

شکوهمند (۱۳۸۷)، پژوهشی با عنوان «تأثیر توانمندسازی بر سازگاری و سرزندگی کارکنان» که در دانشگاه اصفهان انجام داد. نتایج تحقیق بر روی ۵۰ نفر از کارکنان فوق نشان داد؛ ۱- رابطه معنادار بین توانمندسازی روان‌شناختی و سازگاری کاری وجود دارد؛ ۲- رابطه معنادار بین توانمندسازی روان‌شناختی و سرزندگی وجود دارد.

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که سلامت روانی با نشاط، همبستگی مثبت دارد و مدیران به منظور حفظ سلامت روان کارکنان خود باید به اقداماتی که منجر به بهداشت روان کارکنان در سازمان می‌شود توجه کنند. توجه به نشاط کارکنان سازمان و فراهم آوردن زمینه شادی آن‌ها، راهی مؤثر و قابل اعتبار برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است. بر اساس نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه نشاط - از نظر ۵۰ درصد مردم - احساس شادکامی و نشاط، مهم‌ترین مسئله زندگی به شمار می‌آید. از سال ۲۰۰۰ به بعد - در نگاه سازمان ملل - برای تعیین سطح توسعه‌یافتگی کشورها متغیرهای نشاط، امید، خشنودی و رضایتمندی افراد جامعه نیز به عنوان یک متغیر کلیدی وارد محاسبات شده است؛ از این رو، اگر مردم یک جامعه احساس نشاط و خشنودی و رضایتمندی نکنند؛ نمی‌توان آن جامعه را توسعه‌یافته قلمداد کرد که این نشان‌دهنده اهمیت نشاط است (زارعی و دیگران، ۱۳۸۸).

الگوی مفهومی تحقیق

با توجه به مبانی نظری ذکر شده و همچنین پیشینه تحقیق، الگوی مفهومی تحقیق به شرح زیر ارائه می‌شود.



فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: بین توانمندسازی کارکنان هوا ناجا با نشاط سازمانی آن کارکنان رابطه

معناداری وجود دارد

فرضیه‌های فرعی:

۱- بین خود اثر بخشی کارکنان هوا ناجا با نشاط سازمانی آن کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین خودسازمانی کارکنان هوا ناجا با نشاط سازمانی آن کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۳- بین پذیرفتن شخصی نتیجه کارکنان هوا ناجا با نشاط سازمانی آن کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۴- بین معنادار بودن کارکنان هوا ناجا با نشاط سازمانی آن کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۵- بین اعتماد کارکنان هوا ناجا با نشاط سازمانی آن کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی تحقیق

با توجه به موضوع تحقیق، روش ما توصیفی از نوع همبستگی است؛ توصیفی، به علت اینکه ما مشاهدات خود را در نظر می‌گیریم و همبستگی، به علت اینکه رابطه بین مؤلفه‌های توانمندسازی کارکنان با نشاط را بررسی می‌کنیم. جامعه آماری، کلیه کارکنان هواپیمایی ناجا است که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان و کرجسی - با توجه به تعداد کل جامعه آماری - حجم نمونه ما ۲۴۲ نفر تعیین شده است که به روش طبقه‌بندی نسبی انتخاب شده‌اند و با توجه به دو مؤلفه موضوع تحقیق از پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی و نشاط سازمانی استفاده شده است. برای تعیین اینکه سؤالات هر یک از پرسشنامه‌ها تا چه اندازه‌ای از همسانی و همگنی برخوردار است؛ از روش آلفای کرونباخ^۱ (۱۹۷۰) استفاده شد؛ به دلیل آنکه در پرسشنامه مورد استفاده، پاسخ درست یا غلط وجود نداشت و آزمودنی موظف بود که پاسخ‌های خود را در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت تکمیل کند؛ از این روش استفاده شد.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه نشاط سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی در بین کارکنان هوا ناجا

ضریب پایایی	پرسشنامه
۰/۹۲	نشاط سازمانی
۰/۸۰	توانمندسازی روان‌شناختی

در جدول فوق ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه نشاط سازمانی برابر ۰/۹۲ و برای پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی برابر ۰/۸۰ است؛ به طوری که همه ضرایب پایایی مطلوب و رضایت‌بخش هستند.

1. Cronbach' alpha

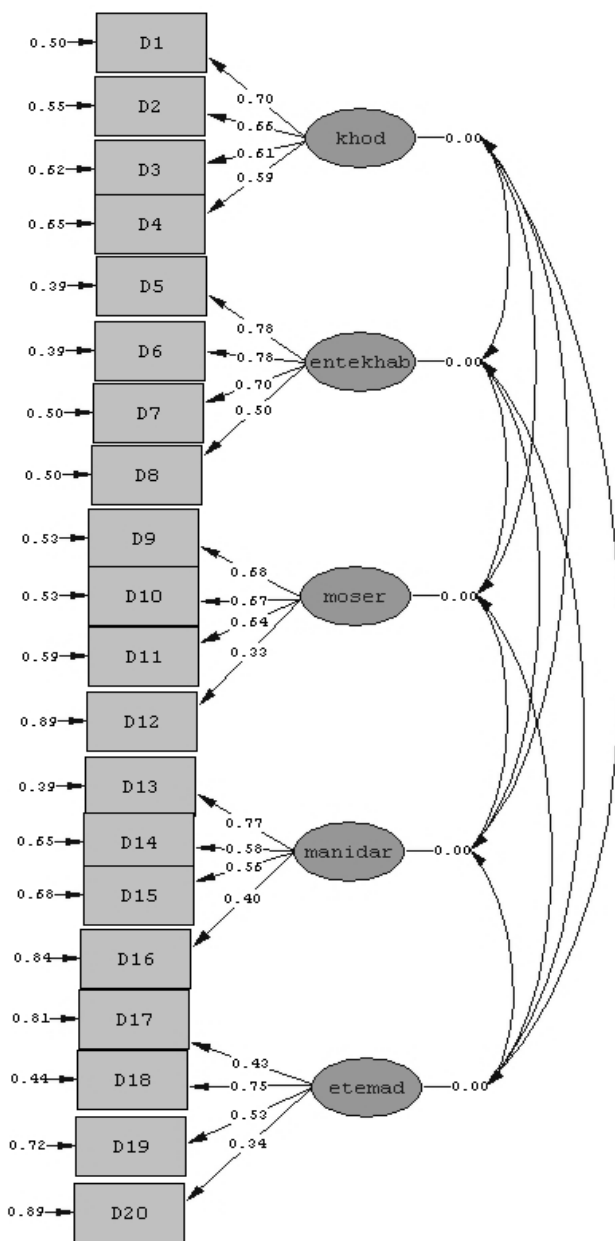
یافته‌های تحقیق

روایی عاملی^۱، شکلی از روایی سازه است که از طریق تحلیل عاملی انجام می‌شود و از طریق آن، شناسایی عوامل یا سازه‌های اصلی یک ابزار امکان‌پذیر می‌شود (آلن و ین^۲، ۱۹۷۹). فرض اساسی در به کارگیری این روش، وجود الگویی زیربنایی یا الگویی خاص، در تعیین ارتباط بین متغیرها است که این ارتباط در قالب یک عامل در این الگوی فرضی ظاهر می‌شود و همبستگی‌های میان متغیرها به سازهایی که منعکس کننده آن‌هاست، نسبت داده می‌شود؛ بنابراین برای قبول اعتبار یک الگو و در نتیجه اعتبار متغیرهای آن سازه؛ لازم است، نشان دهیم که بین این متغیرها (مثلاً سؤال‌ها یا عوامل فرعی) هماهنگی و همسوئی وجود دارد. از میان روش‌های مختلفی که برای مطالعه ساختار داخلی یک مجموعه از متغیرها وجود دارد؛ تحلیل عاملی تأییدی، احتمالاً مفیدترین روش است که به برآورد پارامتر و آزمون فرضیه‌ها، با توجه به تعداد عامل‌های زیربنایی روابط میان مجموعه متغیرها می‌پردازد (هومن، ۱۳۸۰). جهت بررسی روایی عاملی، از نرم افزار لیزرل استفاده شد و نتایج در نمودار زیر ارائه شده است:

جدول ۲: آماره‌های نیکویی برازش الگوی پنج عاملی پرسشنامه توانمندسازی

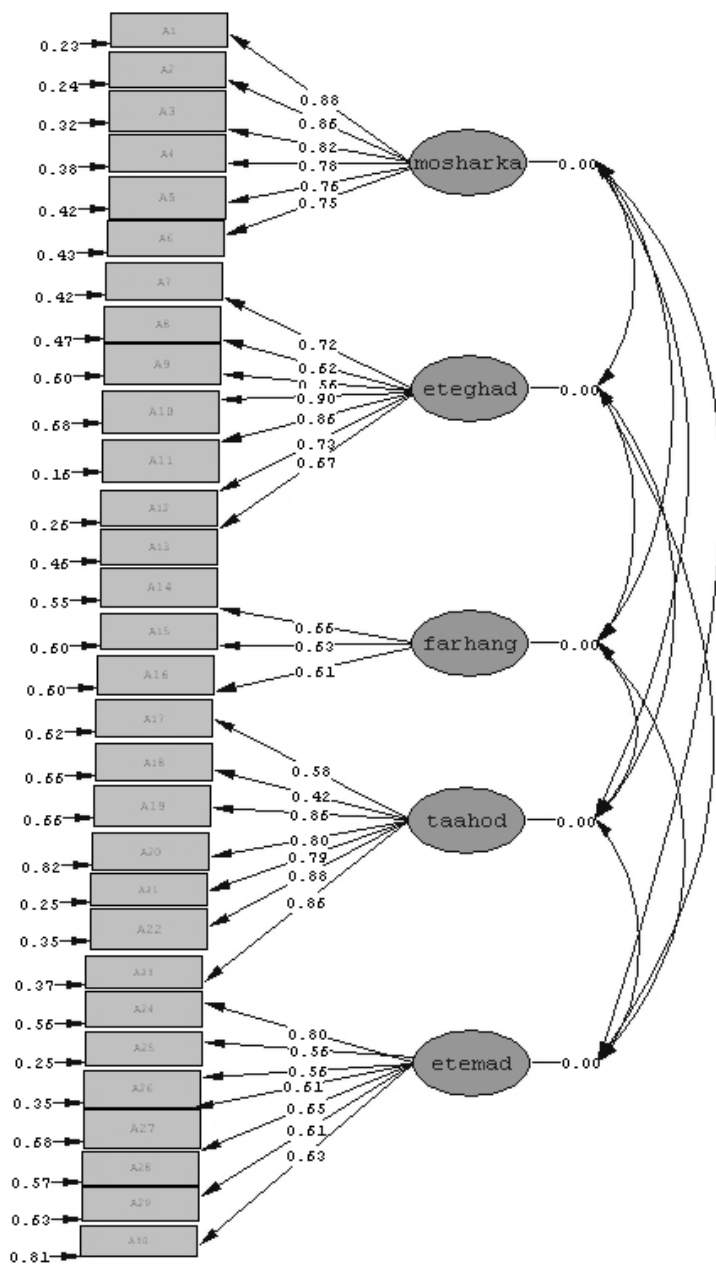
مقادیر	شاخص‌های برازندگی الگو	ردیف
۳۹۵۲/۲	شاخص برازش کای دو	۱
۰/۰۸۲	شاخص ریشه میانگین مجذور مانده‌ها (RMR)	۲
۰/۸۹	شاخص خوبی برازندگی اصلاح شده (AGFI)	۳
۰/۰۵۲	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)	۴

1. Factorial validity
2. Allen & yen



نمودار ۱: برازش الگوی پرسشنامه توانمندسازی

نتایج جدول فوق، نشان می‌دهد که شاخص برازش کای دو برابر با $3952/2$ است و شاخص ریشه میانگین مجذور مانده‌ها (RMR)، ریشه دوم میانگین مجذورات تفاوت‌های همبستگی‌های ضمنی و مشاهده شده است. برای این شاخص که بین صفر و یک در نوسان است؛ هیچ نقطه برشی وجود ندارد و بنابراین تا حد ممکن باید این رقم کوچک باشد (کلاین، ۱۹۹۴). در پژوهش حاضر، شاخص RMR محاسبه شده توسط لیزرل برابر است با $0/082$. علاوه بر این، شاخص خوبی برازندگی اصلاح شده (AGFI) برابر $0/89$ است که هر چقدر مقدار آن بزرگ تر باشد؛ گویای بهتر بودن برازش الگو است (هومن، ۱۳۸۷). در نهایت، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) برای الگوهایی که برازندگی خوبی داشته باشد، کمتر از $0/05$ است و مقادیر بالاتر از آن تا $0/08$ ، نشان‌دهنده خطاهای معقولی برای تقریب در جامعه متغیرها است. در پژوهش حاضر، شاخص RMSEA محاسبه شده توسط لیزرل برابر با $0/052$ است. با توجه به نتایج به دست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌های پرسشنامه ۵ عاملی پرسشنامه توانمندسازی بر روی عوامل از قبل ارائه شده بار عاملی بالاتر از $0/30$ دارند و ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) برابر $0/052$ است؛ بنابراین پرسشنامه از برازش نسبتاً مطلوبی برخوردار است.



نمودار ۲: برازش الگوی پرسشنامه نشاط سازمانی

ردیف	شاخص‌های برازندگی الگو	مقادیر
۱	شاخص برازش کای دو	۳۳۴۵/۳۵
۲	شاخص ریشه میانگین مجذور مانده‌ها (RMR)	۰/۰۷۶
۳	شاخص خوبی برازندگی اصلاح شده (AGFI)	۰/۸۲
۴	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)	۰/۰۶۲

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که شاخص برازش کای دو برابر با ۳۳۴۵/۳۵ است و شاخص ریشه میانگین مجذور مانده‌ها (RMR)، برابر ریشه دوم میانگین مجذورات تفاوت‌های همبستگی‌های ضمنی و مشاهده شده است. برای این شاخص که بین صفر و یک در نوسان است؛ هیچ نقطه برشی وجود ندارد و بنابراین تا حد ممکن باید این رقم کوچک باشد (کلاین، ۱۹۹۴). در پژوهش حاضر، شاخص RMR محاسبه شده توسط لیزر برابر است با $RMR = 0/076$. علاوه بر این، شاخص خوبی برازندگی اصلاح شده (AGFI) برابر ۰/۸۲ است که هر چقدر مقدار آن بزرگ‌تر باشد؛ گویای بهتر بودن برازش الگو است (هومن، ۱۳۸۷). در نهایت، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) برای الگوهایی که برازندگی خوبی داشته باشد؛ کمتر از ۰/۰۵ است و مقادیر بالاتر از آن تا ۰/۰۸، نشان‌دهنده خطاهای معقولی برای تقریب در جامعه متغیرها است. در پژوهش حاضر، شاخص RMSEA محاسبه شده توسط لیزر برابر با $RMSEA = 0/062$ است. با توجه به نتایج به دست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌های پرسشنامه ۵ عاملی پرسشنامه نشاط سازمانی بر روی عوامل از قبل ارائه شده بار عاملی بالاتر از ۰/۳۰ دارند و ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) برابر ۰/۰۶۲ است؛ بنابراین پرسشنامه از برازش نسبتاً مطلوبی برخوردار است.

فرضیه ۱: بین توانمندسازی روان‌شناختی و نشاط سازمانی در بین کارکنان هوا ناجا رابطه وجود دارد.

جدول ۳: ضریب همبستگی بین نشاط سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی در بین کارکنان هوا ناجا

متغیر	آماره	توانمندسازی روان‌شناختی
نشاط سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۱۸۳ (**)
	سطح معنادار	۰/۰۰۴
	تعداد	۲۴۲

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که بین نشاط سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی، ضریب همبستگی $0/18$ مشاهده می‌شود که در سطح $0/05$ معنادار است.

فرضیه ۲: بین خود اثربخشی و نشاط سازمانی در بین کارکنان هوا ناجا رابطه وجود دارد.

جدول ۴: ضریب همبستگی بین نشاط سازمانی و خود اثربخشی در بین کارکنان هوا ناجا

متغیر	آماره	خود اثربخشی
نشاط سازمانی	ضریب همبستگی	$0/411^{(*)}$
	سطح معنادار	۰
	تعداد	۲۴۲

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که بین نشاط سازمانی و خود اثربخشی در بین کارکنان هوا ناجا، ضریب همبستگی $0/41$ مشاهده می‌شود که در سطح $0/05$ معنادار است.

فرضیه ۳: بین خودسامانی و نشاط سازمانی در بین کارکنان هوا ناجا رابطه وجود دارد.

جدول ۵: ضریب همبستگی بین نشاط سازمانی و خودسامانی در بین کارکنان هوا ناجا

متغیر	آماره	خودسامانی
نشاط سازمانی	ضریب همبستگی	$0/122$
	سطح معنادار	$0/058$
	تعداد	۲۴۲

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که بین نشاط سازمانی و خودسامانی، ضریب همبستگی $0/12$ مشاهده می‌شود که در سطح $0/05$ معنادار نیست.

فرضیه ۴: بین پذیرفتن شخصی نتیجه و نشاط سازمانی در بین کارکنان هوا ناجا رابطه وجود دارد.

جدول ۶: ضریب همبستگی بین نشاط سازمانی و پذیرفتن شخصی نتیجه در بین کارکنان هوا ناجا

متغیر	آماره	پذیرفتن شخصی نتیجه
نشاط سازمانی	ضریب همبستگی	$0/096$
	سطح معنادار	$0/135$
	تعداد	۲۴۲

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که بین نشاط سازمانی و پذیرفتن شخصی نتیجه، ضریب همبستگی $0/09$ مشاهده می‌شود که در سطح $0/05$ معنادار نیست. فرضیه ۵: بین معناداری شغل و نشاط سازمانی در بین کارکنان هوا ناجا رابطه وجود دارد.

جدول ۷: ضریب همبستگی بین نشاط سازمانی و معناداری شغل در بین کارکنان هوا ناجا

متغیر	آماره	معناداری شغل
	ضریب همبستگی	$0/168 (**)$
نشاط سازمانی	سطح معنادار	$0/009$
	تعداد	۲۴۲

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که بین نشاط سازمانی و معناداری شغل، ضریب همبستگی $0/16$ مشاهده می‌شود که در سطح $0/05$ معنادار است. فرضیه ۵: بین اعتماد به دیگران و نشاط سازمانی در بین کارکنان هوا ناجا رابطه وجود دارد.

جدول ۸: ضریب همبستگی بین نشاط سازمانی و اعتماد به دیگران در بین کارکنان هوا ناجا

متغیر	آماره	اعتماد به دیگران
	ضریب همبستگی	$0/171 (**)$
نشاط سازمانی	سطح معنادار	$0/008$
	تعداد	۲۴۲

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که بین نشاط سازمانی و اعتماد به دیگران، ضریب همبستگی $0/17$ مشاهده می‌شود که در سطح $0/05$ معنادار است. فرضیه ۶: مؤلفه‌های خود اثربخشی، خودسامانی، پذیرفتن شخصی نتیجه، معناداری شغل و اعتماد به دیگران؛ می‌توانند نشاط سازمانی کارکنان هوا ناجا را مورد پیش‌بینی قرار دهند؟

برای پیش‌بینی نشاط‌سازمانی کارکنان هوا ناچا- با توجه به متغیرهای مذکور- از رگرسیون چند متغیره خطی استفاده شد. نتایج این تحلیل در زیر ارائه شده است:

جدول ۸: لیست متغیرهای وارد شده، خلاصه الگو و ضرایب رگرسیون برای متغیرهای پیش‌بینی کننده که در تحلیل رگرسیون قدم‌به‌قدم باقیمانده

الگو	R	مجذور R	مجذور R اصلاح شده
۱	۰/۴۱۱(a)	۰/۱۶۹	۰/۱۶۶
۲	۰/۴۷۹(b)	۰/۲۳۰	۰/۲۲۳

در جدول فوق مقادیر R، مجذور R، مجذور R تعدیل شده ارائه شده است. مقدار R، هنگامی که متغیر پیش‌بینی کننده فقط متغیر خوداثربخشی کارکنان هوا ناچا بود ۰/۴۱۱ است؛ درحالی که با اضافه شدن متغیر معناداری شغل این مقدار افزایش یافته است؛ به طوری که در صورت ورود متغیرهای خوداثربخشی و معناداری شغل به عنوان متغیر پیش‌بین، مقدار R به ۰/۴۷۹ افزایش یافته است.

جدول ۹: تحلیل واریانس برای معناداری متغیرهای پیش‌بین

الگو	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۰۰۰۸۱	۱	۱۰۰۰۸۱	۴۸۰۹۱۷	۰(a)
باقیمانده	۴۹۰۴۵۹	۲۴۰	۰/۲۰۶		
کل	۵۹۰۵۴	۲۴۱			
رگرسیون	۱۳۰۶۶۷	۲	۶۰۸۳۳	۳۵۰۶۰۲	۰(b)
باقیمانده	۴۵۰۸۷۳	۲۳۹	۰/۱۹۲		
کل	۵۹۰۵۴	۲۴۱			

در جدول فوق، نتایج تحلیل واریانس برای معناداری الگوهای پیش‌بین، نشان داده شده است. در اولین الگو، فقط متغیر خود اثربخشی وارد معادله شده است. در الگوی دوم، علاوه بر متغیر خوداثربخشی؛ متغیر معنادار بودن شغل نیز وارد معادله شده است. لازم به توضیح است که هر دو الگو معنادار هستند.

جدول ۱۰: ضرایب همبستگی استاندارد شده و استاندارد نشده متغیرهای مستقل

برای پیش‌بینی نشاط سازمانی

الگو	ضرایب استاندارد نشده		T	سطح معناداری
	B	ضرایب استاندارد شده (بتا) Beta		
۱	ثابت	۰,۱۶۳	۱۷,۱۲۲	۰
	خوداثربخشی	۰,۰۳۴۵	۰,۰۴۹	۰,۹۹۴
۲	ثابت	۰,۲۱۳	۱۶,۰۰۱	۰
	خوداثربخشی	۰,۰۳۸۳	۰,۰۴۸	۷,۹۰۶
	معنادار بودن شغل	۰,۰۲۵۶	۰,۰۵۹	۴,۲۲۲

در جدول فوق، ضرایب همبستگی استاندارد شده و استاندارد نشده، مقدار آماره t و سطح معناداری متغیرهای پیش‌بین برای پیش‌بینی نشاط سازمانی کارکنان هوا ناجا ارائه شده است. بیشترین ضریب بتا، متعلق به متغیر خود اثربخشی است که $۰/۴۵۶$ است و ضریب بتا متغیر معنادار بودن شغل، برابر $۰/۲۴۹$ است.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که در ابتدای تحقیق و در حین ذکر ضرورت انجام آن ذکر شد؛ نشاط، لازمه هر سازمانی، به‌ویژه سازمان‌های دارای سلسله‌مراتب سخت مانند ناجا است. از طرفی دیگر، به نظر می‌رسد که هر چه فعالیت‌های یک سازمان تخصصی‌تر باشد؛ وجود نشاط می‌تواند در بهبود عملکرد کارکنان نقش بیشتری داشته باشد. آشکار است که تنها وجود مزایای نشاط سازمانی، نمی‌تواند مزیتی را برای سازمان ایجاد کند؛ چراکه ما نیاز به اهرم‌هایی برای افزایش یا حفظ وضعیت نشاط در سازمان داریم؛ به همین دلیل، در این تحقیق سعی شده که توانمندسازی به عنوان یکی از عواملی که به نظر می‌رسد در ایجاد نشاط سازمانی تأثیرگذار است؛ مورد بررسی قرار گیرد. نتایج تحقیق نیز نشان می‌دهد که توانمندسازی کارکنان، رابطه معناداری با نشاط در بین کارکنان جامعه مورد مطالعه دارد.

با توجه به نتایج حاصله و آزمون‌های به کار برده شده در این تحقیق، مشخص شد که بین توانمندسازی روان‌شناختی و نشاط سازمانی کارکنان هوا ناجا، رابطه‌ی معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد؛ بنابراین با تغییر هر واحد از دو متغیر نشاط

سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی، می‌توان تغییر در متغیر دیگر را پیش‌بینی کرد؛ بنابراین لازم است که مدیران مربوطه در سازمان مورد مطالعه، توجه ویژه‌ای به مقوله توانمندسازی کارکنان داشته باشند؛ چراکه کارکنان توانمند، ضمن اینکه خودشان احساس نشاط بیشتری می‌کنند؛ جوسازمانی را نیز به سمت افزایش نشاط، سوق می‌دهند. در بین مؤلفه‌های توانمندسازی؛ خودآثربخشی با ضریب ۰.۴۱۱، دارای بیشترین تأثیر و پذیرفتن شخصی نتیجه، با ۰.۹۶، دارای کمترین تأثیر است؛ بنابراین می‌توان این‌گونه تحلیل کرد: «افرادی که احساس مؤثر بودن می‌کنند و این باور را دارند که یک نیروی مؤثر برای سازمان هستند؛ دارای نشاط بیشتری نیز خواهند بود». همچنین، با توجه به تحقیق انجام شده و تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق که بر روی ۲۴۲ نفر از کارکنان هوا نجا انجام شد؛ به این نتیجه می‌رسیم که تمامی زیرمؤلفه‌های توانمندسازی، با نشاط سازمانی رابطه‌ی معناداری دارند و در مجموع ضریب همبستگی توانمندسازی ۰.۱۸۳ است.

پیشنهادها

با توجه به نتایج تحقیق؛ کارکنان هوا نجا، از نشاط سازمانی برخوردار هستند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که سازمان در جهت حفظ این نشاط و ارتقای آن، تلاش کرده و از مکانیسم‌های مناسبی همچون آموزش، افزایش مشوق‌ها و انگیزاننده‌ها، تقدیر و قدردانی و بازخور مناسب در این راستا استفاده کند.

همچنین با توجه به نتایج تحقیق، مبنی بر ارتباط توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با نشاط سازمانی؛ به‌نظر می‌رسد که ایجاد تغییراتی در راستای افزایش توانمندی روان‌شناختی کارکنان مانند تفویض اختیار، اجرای دوره‌های مهارت‌افزایی و استفاده از سبک‌های مدیریتی مشارکتی؛ می‌تواند در افزایش نشاط سازمانی بسیار تأثیرگذار باشد. ضمناً با توجه به اینکه مؤلفه احساس مؤثر بودن از مؤلفه‌های توانمندسازی، بیشترین ارتباط را با نشاط سازمانی در جامعه مورد مطالعه داشته است؛ افزایش نقش کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، تبیین نقش هر یک از

کارکنان در راستای دستیابی به اهداف عالی سازمان و تجلیل از عملکرد مثبت کارکنان؛ می‌تواند از جمله راهکاری افزایش احساس مؤثر بودن در بین کارکنان باشد.

منابع

- ابطحی، عابسی (۱۳۹۲). کتاب توانمندسازی واگذاری کار و تفویض اختیار، چاپ دوم، تهران: نشر فوژان.
- امیرکبیر، علیرضا (۱۳۸۵). رویکردهای سازمان و مدیریت، چاپ اول، تهران: انتشارات نگاه دانش.
- اورعی یزدانی، حمید (۱۳۸۱). نگرش بر توانمندسازی و مطالعات بازرگانی، تهران: چاپ اول.
- اکبر زاده، حسین و فریبا حقیقی (۱۳۸۶). مدیریت شادی در مدرسه، چاپ اول، کاشان: دفتر انتشارات مرسل.
- سید جوادین، سیدرضا؛ حیدری، حامد و سعید شهبازی مرادی (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی نیروی انسانی در خدمات بررسی موردی در نظام بانکی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- جعفری، سیدابراهیم؛ سیادت، سیدعلی و نرگس بهادران (۱۳۸۷). بررسی عوامل مؤثر در شادابی مدارس. اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۴، شماره ۱ و ۲.
- جعفری، امیرعباس (۱۳۸۸). مدرسه شاد و بانشاط، قابل بازیابی از اینترنت: <http://www.edujavanrood.blogspot.com>
- حرآبادی فراهانی، مجید (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان، تهران: پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- زارعی متین، حسن؛ غلامرضا و زلفا حق‌گویان (۱۳۸۸). شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم، نشریه مدیریت دولتی، ۱(۲)(۳۵-۴۸).
- رهنورد، فرج‌الله (۱۳۸۲). توانمندسازی کارکنان گامی به‌سوی مشتری‌مداری، فرایند مدیریت و توسعه. شماره ۵۹.

- صادقی مرشت، عبدالحسین (۱۳۸۶). عوامل مؤثر بر ایجاد مدرسه بانشاط. پژوهشی، آموزشی، اطلاع‌رسانی مدارس، سال سوم، سال تحصیلی ۸۷-۸۶.
- عبداللهی، بیژن و عبدالرحیم نوه ابراهیم (۱۳۸۵). توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، چاپ اول، تهران: نشر ویرایش، صص ۸ و ۴۴ و ۴۹.
- وتن، دیوید؛ ای، کمرون و اس فکیم (۱۳۸۱). توانمندسازی، تفویض اختیار. ترجمه بدرالدین اورعی یزدی، چاپ دوم، تهران: انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- آقایار، سیروس (۱۳۸۲). توانمندسازی روشی نوین در محیط رقابتی. ماهانه تدبیر، شماره ۱۳۵.
- اسلامی نسب، علی (۱۳۷۳). روان‌شناسی اعتماد به نفس، تهران: انتشارات مهرداد.
- پارسا، محمد (۱۳۸۳). زمینه روان‌شناسی نوین، چاپ بیستم، تهران: بعثت.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۶). سازوکارهای تقویت مبانی علمی و عملی توانمندسازی، مجموعه مقالات نخستین کنفرانس توانمندسازی منابع انسانی، بنیاد توانمندسازی منابع انسانی ایران.
- روشبلو، آن ماری و ادیل بورفیون (۱۳۷۱). روان‌شناسی اجتماعی، سیدمحمد دادگران، چاپ دوم، تهران: مروارید.
- زارعی متین، حسن و زلفا حق‌گویان (۱۳۹۰). شادی و نشاط در محیط کار و زندگی، چاپ اول، قم: نشر الهادی.
- شاین، ادگار (۱۳۸۳). مدیریت فرهنگ‌سازمانی و رهبری، ترجمه برزو فرهی، بوزنجانی و شمس‌الدین نوری نجفی، تهران: سیمای جوان.
- مک لگان، پاترشیا و کریستینو نل (۱۳۷۷). عصر مشارکت، چاپ دوم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- وتن، دیوید ای و کمرون کیم ای (۱۳۸۲). تواناسازی و تفویض اختیار، ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی، تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

- هندی، چارلز (۱۳۷۶). **خدایان مدیریت**، ترجمه آذر هوش، کهزاد، تهران: انتشارات فرا.

- یاری، حمیدرضا (۱۳۸۵). **مطالعه‌ای پیرامون وضعیت و الزامات توانمندسازی نیروی انسانی در استانداری همدان**، پایان‌نامه، دانشگاه آزاد واحد بروجرد.

-Argyle,M. (1998).The social psy chology of work (2edu).Harmond worth:penguin.

- Alberktsen, (2003)happiness and related factors in pregnant women,depyv ment of psychiatare,faculty of mediene.chulalong korn university,bangKOK,Thailand.

- Blanchard,k.h&carlos,J.Pand Randolph,A,2003 empowerment Task moy then one minute,Barrett-Koehler:Sanfrancisco.

Diener,E.Lucas,R.E,&oishi.s. (2005).subjective well-being:Thee science of happiness and life satisfaction. Lnc.c.R.Snyder aand S.J.Lopez(EDS.),Handbook of positive psychology(pp.3-12).New York:oxford university prees.

-Ongori:henry. (2009).managing behind the scenes:aview point on empybe empowerment,African journal of business magmeny vol.3(1),p,009-015,janury.

citizenal citizenship Behavior through human resources empowerment.

-Selig man,m.e.p(2002).Authentic Happiness:using the new positive psychology to realize Your potential for lasting fulfillment.New York:Free prees.

-Venhoven,R. (1988).the utility of happiness.social Indicators research,20,254-333.

-Sigler,TH&person, c 2000, Creating an empowering cultur: examining relationship between organizational cultcure& perception of empowerment,Journal of Quarterly Management,vol.5,no.1,pp.27-52.

-Mishra,AK Spreitzer,GM 1999,Explaining how survivors respond to downsizing:the roles of trust,empowerment,justice,and work redesign,The Academy of Management Review,vol.23,no.3,pp.567-88.

-Maccoby Michel,seploct 1999,R-thinking Empowerment.

-Smith Jane,2000:Empowering people,British library,2nd edition.

-Pryce-jones, j. (2010).happiness at work:Maximizing your psychological capital for success.West Sussex,United King dom:Wiley-Blackwell.

-Plunkett W.Richard &Attner paymond, 1997 Management:Meting &Exceeding customer Expectation.shout western College publishing USA.

-Quinn Robert E & Sprietzer Gretchen M,autumn 1997,The road to Empowerment:seven questions Every leader should consider organizational dynamics,journal of Quality management,vol.26.No.2.

-Spritzer,GM.1995."psychological empowerment in the work place:construct definition,measurement and validation on" academy of management Journal,vol,38.pp.1445-1465.

-Ugboro Isaiah,obeng kafi,2000,top management,leader ship,employee empowerment,and job satisfaction & customer,satisfaction in T.Q.M organization:empirical study,journal of Quality management,Vol,5.