

## بررسی عوامل مؤثر در توانمندسازی کارکنان یگان ویژه ناجا<sup>۱</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۱/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۷/۱۷

جعفر حسین پور،<sup>۲</sup> محمد ابراهیمی<sup>۳</sup>

از صفحه ۱۶۱ تا ۱۸۶

### چکیده

**زمینه و هدف:** توانمندسازی منابع انسانی رویکردی نوین در انگیزش درونی شغل است و سبب به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افرادی می‌شود و عوامل بسیاری در آن مؤثر هستند. هدف پژوهش حاضر، بررسی این عوامل با تأکید بر مؤلفه‌های خوداثر بخشی یا شایستگی، تعاملات اجتماعی، احساس معنی‌دار بودن، اعتماد سازمانی و روابط سازمانی است.

**روش‌شناسی:** این پژوهش با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی از نوع پیمایش و با استفاده از روش نمونه‌گیری مطبق و نمونه ۲۰۰ نفر از جامعه آماری کارکنان یگان ویژه تهران انجام گرفته است. روش گردآوری اطلاعات، میدانی و ابزار آن پرسش‌نامه محقق‌ساخته است. برای سنجش روایی پرسش‌نامه، از روش منطقی و برای سنجش پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد، آلفای کل برابر با ۰/۸۵ بوده است.

**یافته‌ها:** ضریب هم‌بستگی پیرسون با اطمینان ۰/۹۹ نشان داد که بین متغیرهای پژوهش و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه معنی‌داری در سطح (۰/۰۱) وجود دارد.

**نتیجه‌گیری:** نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها بیانگر آن است که مؤلفه‌های مورد بررسی در توانمندسازی کارکنان مؤثر هستند و بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون خوداثر بخشی در اولویت اول و روابط سازمانی، تعاملات سازمانی و احساس معنی‌داری در مراتب بعدی قرار دارند.

**واژه‌های کلیدی:** توانمندسازی، روان‌شناختی، خوداثر بخشی، کارکنان، یگان ویژه.

<sup>۱</sup> این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین می‌باشد.  
<sup>۲</sup> - دانشیار علوم ارتباطات دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول). j.sadat90@gmail.com  
<sup>۳</sup> - دانشجوی کارشناس ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی

## مقدمه

ویژگی سازمان‌های امروزی پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است. آنها دائماً تحت تأثیر محیط اطراف خود هستند و تغییر را به‌عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات سازمان‌های هزاره سوم است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه‌های متفاوت اقتصادی و اجتماعی را افزایش می‌دهد (جانسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). در وضعیت رقابتی موجود سازمان‌ها و در محیطی که تغییرات پیاپی و ضرورت نوآوری‌های مستمر اصلی‌ترین ویژگی آن است، تنها سازمان‌هایی موفق به کسب سرآمدی خواهند شد که نقش راهبردی منابع انسانی خود را درک کرده و افرادی توانمند، ماهر و دانش‌محور در اختیار داشته باشند، به همین دلیل لزوم حرفه‌ای بودن نظام مدیریت منابع انسانی سازمان مورد توجه قرار گرفته است (برادلی، ۲۰۱۵)؛ این اعتبار، توان افزایشی منابع انسانی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت‌های لازم در کارکنان، برای قادر کردن آنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیت سازمانی توأم با کارایی و اثربخشی است. در این میان یگان‌های ویژه ناجا به‌منظور انجام مأموریت‌های محوله نیازمند نیروی انسانی کارآمد و توانمند است که شناخت عوامل مؤثر در ایجاد این توانمندی‌ها در این‌جا مورد بحث می‌باشد.

**بیان مسئله:** توانمندسازی منابع انسانی رویکردی نوین در انگیزش درونی شغل است که به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و هم‌چنین فراهم کردن بسترها و به‌وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد است. توانمندسازی کارکنان سبب می‌شود کارکنان نسبت به سازمان و شغل خود نگرش مثبت داشته باشند. توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع شده و سبب می‌شود که کارکنان توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به‌طور موفقیت‌آمیز داشته و احساس کنند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند و اهداف شغلی معنی‌دار و ارزشمندی را پیگیری می‌کنند و باور کنند که با آن‌ها صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۹). سازمان‌های موفق در دنیا گزارش داده‌اند که از طریق کاربرد برنامه‌های توانمندسازی، توانسته‌اند بهره‌وری خود را ارتقا دهند؛ زیرا توانمندسازی یعنی تقسیم قدرت مدیریت با کارکنان

---

۱- Johansson

که سبب اصلاح عملکرد کارکنان و سازمان و در نتیجه ارتقای بهره‌وری می‌شود (لیو و همکاران، ۲۰۰۷). کلاینر معتقد است مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی در سازمان‌ها، کارکنان متعهد، با انگیزه و وظیفه‌شناس هستند. به همین دلیل برای بیشتر سازمان‌ها، بهترین راهبرد حل این چالش‌ها توانمندسازی کارکنان است (بک و کلاینر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). باید پذیرفت که طراحی مناسب سازمان و مشاغل، شیوه‌هایی که مسئولیت‌پذیری کارکنان را به صورت فردی و گروهی افزایش می‌دهد و کارگاه‌های آموزشی برای تقویت شایستگی و اعتماد به نفس در کارکنان سبب خواهند شد که افراد سازمانی، به انسان‌های توانمندی تبدیل شوند که در خدمت اهداف عالی سازمان قرار دارند. در حال حاضر درگیر کردن نیروی انسانی در فرایند مدیریت با هدف دستیابی به عملکرد سازمانی بالاتر و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان‌ها الزامی شده است؛ از این رو توانمندسازی کارکنان امری اجتناب‌ناپذیر است (جزنی، ۱۳۹۱: ۴۵). بر همین اساس، یگان‌های ویژه ناجا به عنوان یکی از رده‌ها و ذخایر راهبردی ناجا در انجام مأموریت‌های مهم، در مجموع یکی از اهداف مهم خود را رسیدن به حداکثر بهره‌وری می‌داند که رسیدن به چنین امر خطیری جز با بهبود توانمندسازی کارکنان قابل حصول نیست؛ بنابراین مسئله اساسی پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر در توانمندسازی کارکنان یگان ویژه ناجا است تا از این طریق بر غنای ادبیات پژوهشی و تجربی در این زمینه بیفزاید و گامی در جهت بهبود عملکرد کارکنان یگان ویژه ناجا برداشته شود.

**مبانی نظری:** علی‌رغم کاربرد گسترده اصطلاح توانمندسازی در علوم سازمانی، یکی از مشکلاتی که در مراحل اولیه به کارگیری این اصطلاح کمتر به آن توجه می‌شد، عدم وجود یک تعریف عملیاتی از توانمندسازی بود. اغلب تعاریفی که به کار گرفته می‌شدند هم‌خانواده و دارای معانی بسیار مرتبط به هم بودند؛ به عنوان مثال، از این اصطلاح برای تشریح یک‌سری از روش‌های خاص و بررسی تأثیر آنها بر کارکنان استفاده می‌شد (رویس<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۳: ۷۱).

۱- Beck & Kleiner

۲- Rouse

- توانمندسازی به معنی آماده‌سازی نیروی کار با درجه بالایی از انعطاف‌پذیری و آزادی در تصمیم‌گیری‌های سازمانی است، چرا که معنی اصلی توانمندسازی به تفویض قدرت بر می‌گردد (حسن‌پور، ۱۳۹۰: ۶۳).

- توانمندسازی به فرایندی اطلاق می‌شود که طی آن مدیر به کارکنان کمک می‌کند تا توانایی لازم برای تصمیم‌گیری مستقل را به‌دست آورند. این فرایند نه‌تنها در عملکرد افراد، بلکه در شخصیت آنان نیز مؤثر است. مهم‌ترین مفهوم توانمندسازی، تفویض اختیار به پایین‌ترین سطوح سازمان است. فرایند تصمیم‌گیری باید از درجه بالای عدم تمرکز برخوردار باشد و افراد یا گروه‌های کاری نیز باید مسئول یک قسمت کامل از فرایندهای کاری باشند (ابطحی و عابسی، ۱۳۹۱: ۳۶).

در کل تعاریف کلیدی و مهم توانمندسازی نیروی انسانی عبارتند از:

- توانمندسازی عبارت است از شناختن ارزش افراد و سهمی که می‌توانند در انجام امور داشته باشند.

- توانمندسازی فرایند توسعه است؛ فرایندی که باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکل ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی کارکنان می‌شود و آنان را قادر می‌کند تا عوامل محیطی را شناسایی کنند و تحت کنترل خود درآورند (گورت رایت، به نقل از عابسی و کرد، ۱۳۹۱: ۵۳).

- باید پذیرفت که تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی در هزاره سوم موضوع توانمندسازی کارکنان را در کانون توجه مدیران قرار داده است؛ چرا که سازمان‌ها با کارکنان توانمند، متعهد، ماهر و دارای انگیزه بهتر خواهند توانست خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند. توانمندسازی یکی از روش‌های افزایش تمرکز، آزادی عمل و مسئولیت‌پذیری کارکنان به حساب می‌آید. توانمندسازی سالم‌ترین روش برای تسهیم قدرت است. با این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خوداتکایی در افراد ایجاد می‌شود و حس مشارکت‌جویی در امور سازمانی افزایش یافته و در نهایت بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت. توانمندسازی روش نوینی برای بقای سازمان‌های پیشرو

در محیط رقابتی است. توانمندسازی یعنی قبل از آن که به کارکنان بگویید چه کار کنند می‌توانند به‌خوبی وظایفشان را انجام دهند. کارکنان توانمند قادرند راه حل‌های مناسب برای حل مشکلات پیدا کنند (بستانی املشی و طاهرپور، ۱۳۸۸: ۵۲). در مجموع می‌توان توانمندسازی را این‌گونه بیان کرد: توانمندسازی شامل تشویق و توسعه مهارت‌ها برای متکی بودن به خود می‌باشد؛ فرصتی برای استقلال یافتن، ایجاد حس اعتماد به نفس، به کمال رسیدن و ایجاد فرصت برای گستردگی توانمندی‌ها و مهارت‌های افراد است. توانمندسازی، تمرکز بر تفویض اختیار در تصمیم‌گیری از سطوح بالا به پایین در سلسله‌مراتب سازمانی، مهیا کردن منابع و اطلاعات لازم برای کارکنان به‌منظور ایجاد پیوند میان کارکنان با فعالیت‌هایشان و ایجاد ساختار مشارکتی در سازمان است (امیرکبیری و محمدیان، ۱۳۹۰).

تا قبل از دهه ۱۹۹۰، توانمندسازی به معنای اقدامات و راهبردهای مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری به رده‌های پایین‌تر سازمان و سهیم شدن کارکنان در اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت تلقی می‌شد، اما از دهه ۱۹۹۰ به بعد، نظریه‌پردازان توانمندسازی را از منظر باورها و احساسات کارکنان مورد توجه قرار دادند. توانمندسازی روان‌شناختی، فرایند افزایش انگیزش درونی شغل است که دارای ۴ حوزه شناختی است.

**ابعاد توانمندسازی:** توماس و ولتهووس توانمندسازی روان‌شناختی را فرایند افزایش انگیزش درونی شغلی می‌دانند که شامل چهار حوزه شناختی، یعنی احساس تأثیرگذاری، شایستگی، احساس معنی‌دار بودن و حق انتخاب می‌شود و برای اولین بار مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی را در ادبیات وارد کردند. اسپریتز (۱۹۹۵) با توجه به الگوی توماس و ولتهووس، توانمندسازی روان‌شناختی را به‌عنوان یک مفهوم انگیزشی متشکل از چهار بعد شایستگی، خودمختاری (حق انتخاب)، معنی‌دار بودن و تأثیرگذاری تعریف کرده است. این ابعاد نشان‌دهنده یک جهت‌گیری شخصی به نقش کارمند در سازمان است (خان‌علیزاده، ۱۳۸۷). سرانجام میسرا (۱۹۹۲) تقسیم‌بندی دیگری از ابعاد توانمندسازی ارائه کرد که شامل پنج مؤلفه (احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن، احساس معنی‌دار بودن و احساس داشتن اعتماد به دیگران) است (به نقل از موعلی و همکاران، ۱۳۸۸: ۴۱).

جدول شماره ۱: ابعاد توانمندسازی از دیدگاه صاحب نظران مختلف

نظریه پردازان	سال	ابعاد توانمندسازی
کانگر و کانگو	۱۹۸۹	احساس خود کارآمدی، خود اثربخشی
توماس و ولتهوس	۱۹۹۰	احساس تأثیرگذاری، احساس شایستگی، احساس معنی دار بودن، احساس داشتن حق انتخاب
اسپیترز	۱۹۹۵	مؤثر بودن، داشتن حق انتخاب، شایستگی، معناداری
میشرا	۱۹۹۹	احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن، احساس معنی دار بودن و احساس داشتن اعتماد به دیگران

منبع: موغلی و همکاران (۱۳۸۸)

**الف) شایستگی:** شایستگی به اعتماد به نفس فرد در توانایی‌های عملکردی شغل برمی‌گردد. به عبارت دیگر، یک کارمند توانایی‌ها و مهارت‌هایش را برای انجام شغل و ارتقای عملکردش را باور می‌کند. کارکنان هم‌چنین باور می‌کنند که می‌توانند از منابع مهیا شده توسط سازمان برای انجام کارشان بهره ببرند (اسپریتزر؛ به نقل از واکاراکیات، ۲۰۰۸: ۵۲). افراد توانمند نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان دارند که قادرند کارها را با کفایت لازم انجام دهند. آنان احساس برتری شخصی می‌کنند و معتقدند که می‌توانند راهی برای رویارویی با چالش‌های جدید بیاموزند و رشد کنند (خان‌علیزاده، ۱۳۸۷: ۳۶).

**ب) خودتعیین‌گری:** خودتعیینی به کنترل ادراک شده کارمند به کارش برمی‌گردد. در این حالت، کارکنان احساس می‌کنند که آزادی و اختیار لازم را در تصمیم‌گیری برای عمل در موقعیت‌های مختلف را دارند (فرانک و هیو، ۲۰۱۵).

احساس شایستگی به احساس قابلیت اشاره دارد و خودتعیینی به احساس برخورداری از حق انتخاب منسوب است. هنگامی که افراد به جای این که با اجبار در کاری درگیر شوند یا دست از آن بکشند، داوطلبانه کنترل اقداماتی را آغاز می‌کنند، احساس خوداختیاری می‌کنند. در این وضعیت فعالیت‌های افراد نتیجه آزادی و اقتدار شخصی آنان است. کارکنان توانمند در مورد فعالیت‌های خویش احساس مسئولیت و نیز احساس مالکیت می‌کنند (راپوپرت، سویت و هس، ۱۹۸۴؛ به نقل از خان‌علیزاده، ۱۳۸۷: ۸۷). آنان خود را افرادی پیش فعال و خودآغاز می‌بینند. آنان قادرند به میل

خود اقدامات ابتکاری انجام دهند؛ تصمیم‌های مستقل اتخاذ نمایند و افکار جدید را بیازمایند (کانگر و کانگو ۱۹۸۸؛ به نقل از خان‌علیزاده، ۱۳۸۷: ۲۳).

**ج) تأثیر (احساس مؤثر بودن):** اسپریتزر عامل تأثیر را به‌عنوان احساس فرد درباره توانایی‌هایش برای نفوذ بر نتایج و پیامدهای مهم درون سازمانش تعریف می‌کند. از طرف دیگر، افراد اگر تشخیص ندهند که چقدر در سازمانشان مهم تلقی می‌شوند، احساس عدم توانمندی خواهند کرد (اسپریتزر؛ به نقل از لی و کوه، ۲۰۰۱). مؤثر بودن یعنی از اعتقاد فرد نسبت به این‌که در کارش، دارای نفوذ قابل ملاحظه‌ای بر پیامدهای راهبردی، اداری یا عملیاتی سازمان می‌باشد. احساس مؤثر بودن عبارت است از باورهای فرد در مقطعی از زمان درباره توانایی وی، برای ایجاد تغییر در جهت مطلوب (کامینگز و دانهام ۱۹۸۹؛ به نقل از خان‌علیزاده، ۱۳۸۷: ۷۱). افراد توانمند اعتقاد ندارند که موانع محیط بیرونی فعالیت‌های آنان را کنترل می‌کنند، بلکه بر این باورند که خود قادرند این موانع را کنترل کنند. این احساس کنترل فعال به آنان اجازه می‌دهد، محیط را با خواسته‌های خود هم‌سو کنند بر خلاف کنترل منفعل که در آن خواسته‌های افراد با تقاضاهای محیط هم‌سو می‌شود. برای این‌که افراد احساس توانمندی کنند، آنان نه تنها باید احساس کنند که آن‌چه انجام می‌دهند اثری به‌دنبال دارد، بلکه باید احساس کنند که آنان خود می‌توانند آن اثر را به‌وجود آورند (خان‌علیزاده، ۱۳۸۷: ۹۱).

**د) معنی‌داری:** معنی‌داری به تناسب بین الزامات شغل، باورها، ارزش‌ها و رفتارهای فرد برمی‌گردد. در حالت مطلوب کارکنان اهمیت شغل خود را برای سازمان و خودشان درک خواهند کرد و توجه بیشتری را به کارشان معطوف خواهند داشت. در نتیجه این احتمال وجود دارد که آنها به‌خوبی کار کنند و به موفقیت خود افتخار کنند. معنی‌دار بودن، فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند؛ یعنی آنان احساس می‌کنند در جاده‌ای حرکت می‌کنند که وقت و نیروی آنان با ارزش است (بریزیک، ۲۰۰۳: ۵۴).

معنی‌داری به معنای ارزش یک هدف کاری است که در ارتباط با ایده‌آل‌ها و استانداردهای فرد مورد قضاوت واقع می‌شود. معنادار بودن شامل یک تناسب بین شرایط مورد نیاز برای یک نقش کاری و باورها، ارزش‌ها و رفتارهای فرد است. افراد توانمند احساس معنی‌دار بودن می‌کنند. برای اهداف و فعالیتی که به آن اشتغال دارند

ارزش قائلند و اقدامات و تلاش‌های آنان از جنس آرمان‌ها و استانداردهای آنهاست. افراد توانمند درباره آن چه تولید می‌کنند دقت می‌کنند و بدان اعتقاد دارند و در این فعالیت از نیروی روحی یا روانی خویش سرمایه‌گذاری می‌کنند و در درگیری و اشتغال، خویش، از نوعی احساس اهمیت شخصی برخوردار می‌شوند (راپوپرت، ۱۹۸۱، نیس و فانوس، ۱۹۸۵؛ به نقل از خان‌علیزاده، ۱۳۸۷: ۵۷).

**نظریه‌های کنش اجتماعی توانمندسازی:** از تعاریفی که از توانمندسازی ارائه شد، می‌توان آن را ذیل چهارچوب مفهومی و نظری شناخته شده‌ای مورد مطالعه قرار داد. توانمندسازی به‌عنوان یک «رفتار انسانی» از «رفتارهای صرفاً بازتابی» متمایز می‌شود، چرا که افراد برای رفتار خود معنی ذهنی خاصی مشخصی قائل هستند. جامعه‌شناسان معتقدند که هر گاه افراد برای رفتار خود معنای ذهنی خاصی قائل شوند «کنش» پدید می‌آید. آن چه کنش را از رفتار بازتابی متمایز می‌گرداند این است که در کنش میان انگیزه و پاسخ، تفکر قرار می‌گیرد. حداقل از نظر تحلیلی می‌توانیم دو گونه کنش را از یکدیگر متمایز کنیم؛ کنش فردی و کنش اجتماعی، در متمایز کردن کنش فردی از کنش اجتماعی دو دیدگاه مختلف از آغاز با هم رقابت داشته‌اند؛ یکی دیدگاه وبر که بیشتر بر معیارهای درونی و ذهنی تأکید می‌کند و دیگری دورکیم که بیشتر بر معیارهای خارج از فرد و عینی تأکید دارد (رویس و همکاران، ۲۰۱۳: ۹۷).

از نظر ماکس وبر کنش، زمانی اجتماعی است که دارای چند ویژگی باشد؛ نخست آن که کنش‌گر رفتار، حضور یا وجود دیگران را در نظر بگیرد. دوم این که کنش فرد برای دیگران ارزش نمادین داشته باشد و کنش دیگران نیز برای کنشگر نماد و علامت تلقی شود. به عبارت دیگر صرف در نظر داشتن دیگری برای آن که کنشی اجتماعی باشد کافی نیست، بلکه کنشگر باید با کنش خود نشان دهد که انتظارات دیگران را فهمیده است و کنش او به منظور پاسخ به آنهاست یا نشان دهند که قصد ندارند به آنها پاسخ گویند و سرانجام سومین معیار در تعریف وبر دلالت بر آن دارد که رفتار اشخاصی که در یک کنش اجتماعی دخالت دارند، باید تحت تأثیر ادراک آنها از معنای کنش دیگران و کنش خاص خود قرار گیرد (فرانک ۱ و همکاران، ۲۰۱۵: ۶۰).



برخلاف وبر، دورکیم خصوصیات کنش اجتماعی را در حالات ذهنی اشخاص جست‌وجو نمی‌کند، بلکه واقعیت‌های خارجی بیرون از اشخاص که آنها را ملزم می‌کند می‌داند. از نظر دورکیم، کنش اجتماعی شامل چگونگی عمل، تفکر و احساس است که خارج از فرد باشد و دارای قوای اجبار و الزام است و خود را بر فرد تحمیل می‌کند (رویس و همکاران، ۲۰۱۳: ۸۰).

برخلاف آنچه در نگاه اول تصور می‌شود، دو دیدگاه بالا متضاد و غیر قابل جمع نیستند، بلکه هر کدام مبتنی بر سنت فکری خاصی بوده و می‌تواند در نهایت به دو سنت مکمل تبدیل شوند. تعریف وبر مبتنی بر سنت «تفهیمی و درون‌فهمی» است. در حالی که تعریف دورکیم مبتنی بر سنت «اثباتی» اندیشمندانی چون پارسونز کوشیده‌اند تا این دو سنت فکری را تلفیق کرده و از آن چهارچوبی برای تفسیر کنش بسازند. او کنش را عبارت از «اخذ تصمیم ذهنی کنشگر درباره نیل به هدف‌ها که همه آنها توسط باورها و شروط موقعیتی محدود شده‌اند» می‌داند (امیرخانی، ۱۳۸۷: ۶۳). اگر تعریف فوق را در مورد کنش واحد بپذیریم، می‌توانیم کنش اجتماعی را به صورت زیر تعریف کنیم؛ همه حالات فکری، احساسی و رفتاری که جهت‌گیری آنها بر اساس الگوی جمعی ساخت‌یابی شده‌اند. این تعریف به طور ضمنی به چند واقعیت مهم تأکید دارد؛ اول این که رفتار افراد، بی آن که به طور مداوم از آن آگاه باشند، در هر لحظه تحت تأثیر هنجارهایی است که برای آنها راهنما یا الگو هستند، دوم این که حالات عمل، تفکر و احساس پذیرفته شده در یک جامعه به شکل قواعد، هنجارها و الگوها به کنشگر عرضه شده و او ناگزیر است برای آن که کنش‌هایش در جامعه قابل قبول باشد، از آنها الهام گرفته، به رفتارهای خود جهت دهد. سوم این که کنش و واکنش متقابل میان افراد از تصادفات متابعت نمی‌کند، بلکه بر روابط و کنش‌های میان افراد قواعد و الگوهای مشخصی حاکم است که موجب ساخت یافت آنها می‌شود. در رابطه با کنش اجتماعی الگوهای مبنا قرار می‌گیرند که میان اعضای جماعتی از اشخاص مشترک هستند. با توجه به تمامی نکاتی که گفته شد می‌توان چنین نتیجه گرفت که توانمندسازی، از مصادیق «کنش اجتماعی» بوده و تمامی احکام و عوارض آن را نیز داراست (میرکمالی، ۱۳۸۹: ۷۸).

پیشینه پژوهش: صادقی و جمشیدی (۱۳۹۳) در پژوهشی به تعیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بهداری ناجا پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد میان عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای با توانمندسازی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در این میان عوامل رفتاری بالاترین و عوامل زمینه‌ای پایین‌ترین میانگین را دارد.

یافته‌های پژوهش اندام و همکاران (۱۳۹۴) با موضوع «ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان خراسان رضوی» نشان دادند که اخلاق کاری بر تعهد و عملکرد شغلی کارکنان تأثیری مثبت و مستقیم دارد و می‌بایست اخلاق کاری و تعهد شغلی در ابعاد مختلف برنامه‌های معرفتی و یادگیری سازمانی مورد توجه قرار گیرد تا موجب افزایش عملکرد و مشارکت فعالانه کارکنان در امور سازمانی و عمل به مسئولیت فردی شود.

قربانی و بگزاده (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان «رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان در گمرک بازرگان» به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های توانمندسازی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

یافته‌های پژوهش نصیری و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان «بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان با عملکرد شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش استان فارس» نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین توانمندسازی با عملکرد شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد و ابعاد توانمندسازی می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در عملکرد شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی داشته باشند.

حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان «بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین در توانمندسازی کارکنان شعب بانک ملت» انجام دادند نتایج نشان داد که رهبری تحول‌آفرین پیش‌بینی‌کننده معنادار توانمندسازی کارکنان است.

هولدزورث و کارت رایت ۱ (۲۰۰۰) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی، استرس شغلی و رضایت شغلی در بین کارکنان مرکز تلفن دریافتند که سه بعد توانمندسازی روان‌شناختی یعنی معنی‌داری، خودتعیینی و تأثیر رابطه مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی آنان دارد. طبق یافته‌های این پژوهشگران،

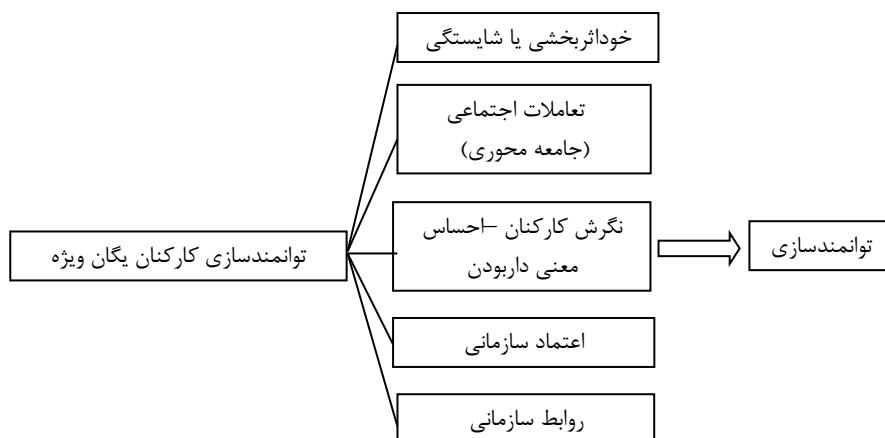
۱- Holdsworth & Cartwright

این سه بعد پیش‌بینی‌کنندگان معناداری برای رضایت شغلی به‌شمار می‌روند.

جو و لیم (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی نقش واسطه‌ای توانمندسازی در ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و رضایت شغلی به روش معادلات ساختاری پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری تحول‌آفرین تأثیر مستقیم مثبت و معناداری بر توانمندسازی روان‌شناختی دارد، اما تأثیر آن بر رضایت شغلی معنادار نبود. علاوه بر این نتایج نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مستقیم مثبت و معنادار بر رضایت شغلی دارد. نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی در ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و رضایت شغلی تأیید شد.

### مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری مورد مطالعه و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی تحقیق به شکل زیر ارائه می‌شود.



## فرضیه‌های پژوهش

### فرضیه اصلی

- بین ابعاد توانا ساز و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه ناجا رابطه وجود دارد.

### فرضیه‌های فرعی

- بین خوداثربخشی یا شایستگی و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه وجود دارد.
- بین تعاملات اجتماعی (جامعه‌محوری) و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه وجود دارد.
- بین نگرش (احساس معنی‌دار بودن) و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه وجود دارد.
- بین اعتماد سازمانی و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه وجود دارد.
- بین روابط سازمانی و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه ناجا رابطه وجود دارد.

## روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی و بر حسب روش پژوهش از نوع تحقیقات پیمایشی با استفاده از ابزار پرسش‌نامه است.

در این پژوهش متغیرهای تحقیق عبارتند از خوداثربخشی یا شایستگی، تعاملات اجتماعی (جامعه‌محوری)، نگرش (احساس معنی‌دار بودن)، اعتماد سازمانی، روابط سازمانی و توانمندسازی کارکنان است. برای سنجش هر یک از این متغیرها از پرسش‌نامه استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان یگان ویژه ناجا در شهر تهران است. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری لایه‌بندی (مطبق) در گزینش آزمودنی‌ها استفاده می‌شود. نمونه آماری پژوهش براساس فرمول کوکران ۲۰۰ نفر از کارکنان یگان ویژه (ناجا) شهر تهران انتخاب شدند. در پژوهش حاضر برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش توصیفی درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش استنباطی از آزمون‌های هم‌بستگی پیرسون و

رگرسیون گام به گام استفاده شد. برای تحلیل داده‌های پژوهش از نرم‌افزارهای SPSS ۲۳ استفاده شد.

## یافته‌های پژوهش

### الف - یافته‌های توصیفی

نتایج توصیف آماری به دست آمده درباره متغیر توانمندسازی نشان می‌دهد که در مجموع ۲۰۰ نفر به سؤال‌های توانمندسازی پاسخ دادند و هم‌چنین میانگین توانمندسازی برابر ۳/۴۸ و انحراف استاندارد برابر با ۱/۷۷ است. در بین متغیرهای مورد بررسی، بیشترین میانگین ۳/۸۵ مربوط به تعاملات اجتماعی و کمترین میانگین ۳/۱۲ مربوط به خوداثربخشی است.

جدول شماره ۲: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد نمونه	میانگین	انحراف استاندارد
توانمندسازی	۲۰۰	۳/۴۸	۱/۷۷
معنی‌داری	۲۰۰	۳/۲۵	۱/۶۲
خوداثربخشی یا شایستگی	۲۰۰	۳/۱۲	۱/۹۰
تعاملات اجتماعی	۲۰۰	۳/۸۵	۰/۹۸
اعتماد سازمانی	۲۰۰	۳/۴۵	۱/۰۲
روابط سازمانی	۲۰۰	۳/۲۶	۰/۹۳

### بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش

با توجه به این که در جامعه‌های با توابع نرمال، روش‌های پارامتریک و در جامعه‌های با توابع غیر نرمال، روش‌های ناپارامتریک به کار گرفته می‌شود، بنابراین در ابتدا نرمال یا غیر نرمال بودن داده‌ها مشخص می‌شود و سپس فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرند. بدین منظور از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (KS) استفاده می‌شود.

جدول شماره ۳: آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش (N=۲۰۰)

متغیرها	کولموگروف اسمیرنوف	معناداری دو دامنه
توانمندسازی	۰/۹۴۴	۰/۳۷۵
معنی‌داری	۱/۰۱۹	۰/۲۳۱
خوداثربخشی یا شایستگی	۱/۳۱۹	۰/۳۴۳
تعاملات اجتماعی	۱/۱۲۳	۰/۲۵۴
اعتماد سازمانی	۱/۵۴۷	۰/۱۶۸
روابط سازمانی	۱/۱۵۶	۰/۲۵۷

با توجه به جدول شماره سه تمام آزمون کولموگروف- اسمیرنف برای تمام متغیرها غیر معنادار شده است؛ بنابراین متغیرهای پژوهش نرمال هستند. بنابراین در ادامه از همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام برای بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده می‌شود.

### ب- یافته‌های تحلیلی

#### ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

برای پاسخ‌گویی به فرضیه‌های پژوهش از همبستگی پیرسون استفاده شد. برای شناسایی رابطه بین متغیرهای حاضر در مدل که دارای مقیاس نسبی هستند، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته‌های به دست آمده از ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول شماره چهار درج شده است.

جدول شماره ۴: ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
احساس معنی‌داری	۱					
خوداثربخشی یا شایستگی	۰/۶۲۲**	۱				
تعاملات اجتماعی	۰/۳۸۴**	۰/۲۸۹**	۱			
اعتماد سازمانی	۰/۳۳۵**	۰/۴۲۷**	۰/۵۱۰**	۱		
روابط سازمانی	۰/۵۴۱**	۰/۳۵۷**	۰/۳۱۲**	۰/۴۸۷**	۱	
توانمندسازی	۰/۳۰۱**	۰/۳۸۷**	۰/۳۹۷**	۰/۴۰۵**	۰/۳۹۶**	۱

$$P < 0/05 \quad * P < 0/01 **$$

همان‌طور که در جدول شماره چهار مشاهده می‌شود احساس معنی‌داری ( $0/301^{**}$ )، خوداثربخشی یا شایستگی ( $0/387^{**}$ )، تعاملات اجتماعی ( $0/397^{**}$ )، اعتماد سازمانی ( $0/405^{**}$ ) و روابط سازمانی ( $0/396^{**}$ ) با متغیر توانمندسازی در همه موارد در سطح اطمینان (۹۹ درصد) معنی‌دار است. به عبارت دیگر رابطه بین متغیرهای معنی‌داری، خوداثربخشی یا شایستگی، تعاملات اجتماعی، اعتماد سازمانی و روابط سازمانی با متغیر توانمندسازی در سطح ( $0/01$ ) معنی‌دار است.

## آزمون فرضیه‌های پژوهش

۱) بین خوداثربخشی یا شایستگی و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۵: رابطه بین خوداثربخشی یا شایستگی و توانمندسازی کارکنان

متغیر	ضریب پیرسون	.Sig
خوداثربخشی یا شایستگی و توانمندسازی کارکنان	۰/۳۸۷**	۰/۰۰

میزان ضریب هم‌بستگی بین دو متغیر خوداثربخشی یا شایستگی و توانمندسازی کارکنان  $0/387^{**}$  بوده که نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها می‌باشد. مقدار sig آزمون برابر  $0/00$  می‌باشد و چون کمتر از  $0/01$  بوده می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد.

۲) بین تعاملات اجتماعی (جامعه‌محوری) و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۶: رابطه بین تعاملات اجتماعی و توانمندسازی کارکنان

متغیر	ضریب پیرسون	.Sig
تعاملات اجتماعی و توانمندسازی کارکنان	۰/۳۹۷**	۰/۰۰

میزان ضریب هم‌بستگی بین دو متغیر تعاملات اجتماعی (جامعه‌محوری) و توانمندسازی کارکنان  $0/397^{**}$  بوده که نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها است. مقدار sig آزمون برابر  $0/00$  است و چون کمتر از  $0/01$  بوده می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد.

۳) بین نگرش (احساس معنی‌دار بودن) و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۷: رابطه بین نگرش (احساس معنی‌دار بودن) و توانمندسازی کارکنان

متغیر	ضریب پیرسون	.Sig
نگرش (احساس معنی‌دار بودن) و توانمندسازی کارکنان	۰/۳۰۱**	۰/۰۰

میزان ضریب هم‌بستگی بین دو متغیر احساس معنی‌دار بودن و توانمندسازی کارکنان  $0/301^{**}$  بوده که نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها می‌باشد. مقدار sig آزمون برابر  $0/00$  می‌باشد و چون کمتر از  $0/01$  بوده می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد.

۴) بین اعتماد سازمانی و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۸: رابطه بین اعتماد سازمانی و توانمندسازی کارکنان

متغیر	ضریب پیرسون	Sig.
اعتماد سازمانی و توانمندسازی کارکنان	$0/405^{**}$	$0/00$

میزان ضریب هم‌بستگی بین دو متغیر اعتماد سازمانی و توانمندسازی کارکنان  $0/405^{**}$  بوده که نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها می‌باشد. مقدار sig آزمون برابر  $0/00$  می‌باشد و چون کمتر از  $0/01$  بوده می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد.

۵) بین روابط سازمانی و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه ناجا رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۹: رابطه بین روابط سازمانی و توانمندسازی کارکنان

متغیر	ضریب پیرسون	Sig.
روابط سازمانی و توانمندسازی کارکنان	$0/396^{**}$	$0/00$

میزان ضریب هم‌بستگی بین دو متغیر روابط سازمانی و توانمندسازی کارکنان  $0/396^{**}$  بوده که نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها می‌باشد. مقدار sig آزمون برابر  $0/00$  می‌باشد و چون کمتر از  $0/01$  بوده می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد.

در جدول زیر براساس تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته در فصل حاضر به بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته شده است.



## نتایج آزمون فرضیه‌ها

جدول شماره ۱۰: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

رد فرضیه	تأیید فرضیه	ضرایب هم‌بستگی	فرضیه‌ها
-	تأیید شد	۰/۳۰۱**	۱. خوداثربخشی یا شایستگی در توانمندسازی کارکنان یگان ویژه تأثیر دارد.
-	تأیید شد	۰/۳۸۷**	۲. تعاملات اجتماعی (جامعه‌محوری) در توانمندسازی کارکنان یگان ویژه تأثیر دارد.
-	تأیید شد	۰/۳۹۷**	۳. نگرش (احساس معنی‌دار بودن) در توانمندسازی کارکنان یگان ویژه تأثیر دارد.
-	تأیید شد	۰/۴۰۵	۴. اعتماد سازمانی در توانمندسازی کارکنان یگان ویژه تأثیر دارد.
-	تأیید شد	۰/۳۹۶**	۵. روابط سازمانی در توانمندسازی کارکنان یگان ویژه ناجا تأثیر دارد.

## تحلیل رگرسیون گام به گام توانمندسازی

برای پیش‌بینی توانمندسازی کارکنان در گام اول احساس معنی‌داری، در گام دوم خوداثربخشی یا شایستگی، در گام سوم تعاملات اجتماعی، در گام چهارم اعتماد سازمانی و در گام پنجم روابط سازمانی معادله شدند. همه متغیرها معناداری خود را طی نه گام حفظ کردند. در جدول شماره یازده نتایج تحلیل رگرسیون ارائه شده‌اند.

جدول شماره ۱۱: خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام توانمندسازی بر حسب متغیرهای پژوهش

متغیرهای وارد شده	R	R <sup>۲</sup>	R <sup>۲</sup> تعدیل یافته	خطای استاندارد	$\Delta R^2$	F	df
احساس معنی‌داری	۰/۸۱	۰/۶۸	۰/۸۴	۰/۸۸	۰/۰۹۵	۳۴/۵۴**	۱
خوداثربخشی یا شایستگی	۰/۹۱	۰/۸۷	۰/۸۹	۰/۷۵	۰/۲۵۷	۳۷/۹۶**	۱
تعاملات اجتماعی	۰/۸۵	۰/۷۸	۰/۷۹	۰/۷۳	۰/۱۵۸	۴۱/۵۴**	۱
اعتماد سازمانی	۰/۹۲	۰/۸۴	۰/۸۰	۰/۹۳	۰/۰۵۴	۳۹/۵۱**	۱
روابط سازمانی	۰/۹۳	۰/۷۲	۰/۸۵	۰/۸۵	۰/۱۹۸	۴۰/۷۴**	۱

\*\* $P < 0/01$ 

با توجه به جدول شماره یازده احساس معنی‌داری ۹/۵ درصد، خوداثربخشی یا شایستگی ۲۵/۷ درصد، تعاملات اجتماعی ۱۵/۸ درصد، اعتماد سازمانی ۵/۴ درصد و روابط سازمانی ۱۹/۸ درصد را پیش‌بینی می‌کنند. این متغیرها در مجموع قادر به پیش‌بینی حدود ۷۶/۲ درصد از تغییرات توانمندسازی کارکنان هستند.

همان‌طور که در جدول شماره یازده مشاهده می‌شود، نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد که احساس معنی‌داری، خوداثربخشی یا شایستگی، تعاملات اجتماعی، اعتماد

سازمانی و روابط سازمانی اثر معنی‌داری بر توانمندسازی کارکنان دارند. در جدول شماره دوازده ضرایب و نتایج حاصل از رگرسیون گام‌به‌گام در هشت گام گزارش شده است.

جدول شماره ۱۲: ضرایب حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام عملکرد نیروی انسانی بر حسب

متغیرهای پژوهش

مرتبه ورود متغیرها	متغیر پیش بین	B ضرایب استاندارد	خطای معیار	ضرایب غیر استاندارد B	T	سطح معنی‌داری
گام اول	احساس معنی‌داری	۰/۲۱	۰/۱۶	۰/۰۲۱	۸/۵۴	۰/۰۰
	احساس معنی‌داری	۰/۱۳	۰/۱۴	۰/۰۱۱	۱۰/۲۴	۰/۰۰
گام دوم	خوداثربخشی یا شایستگی	۰/۱۱	۰/۰۹	۰/۰۲۵	۹/۲۵	۰/۰۰
	احساس معنی‌داری	۰/۱۵	۰/۱۴	۰/۰۲۹	۷/۷۴	۰/۰۰
گام سوم	خوداثربخشی یا شایستگی	۰/۲۱	۰/۱۰	۰/۰۱۸	۷/۱۱	۰/۰۰
	تعاملات اجتماعی	۰/۱۰	۰/۰۹	۰/۰۲۴	۹/۵۴	۰/۰۰
گام چهارم	احساس معنی‌داری	۰/۱۳	۰/۱۴	۰/۰۱۴	۷/۸۷	۰/۰۰
	خوداثربخشی یا شایستگی	۰/۱۲	۰/۱۰	۰/۰۲۴	۷/۲۴	۰/۰۰
گام پنجم	تعاملات اجتماعی	۰/۲۰	۰/۰۸	۰/۰۲۳	۸/۷۴	۰/۰۰
	اعتماد سازمانی	۰/۱۲	۰/۰۹	۰/۰۲۹	۱۲/۴۲	۰/۰۰
گام ششم	احساس معنی‌داری	۰/۱۱	۰/۱۴	۰/۵۰	۱۰/۸۴	۰/۰۰
	خوداثربخشی یا شایستگی	۰/۱۱	۰/۰۹	۰/۰۱۴	۷/۴۱	۰/۰۰
گام هفتم	تعاملات اجتماعی	۰/۱۴	۰/۰۸	۰/۰۱۹	۷/۳۶	۰/۰۰
	اعتماد سازمانی	۰/۱۲	۰/۰۹	۰/۰۲۷	۷/۸۵	۰/۰۰
گام هشتم	روابط سازمانی	۰/۳۹	۰/۰۱۱	۰/۰۲۹	۱۵/۲۱	۰/۰۰

همان‌طور که در جدول شماره دوازده مشاهده می‌شود، نتایج آزمون تی نشان می‌دهد که احساس معنی‌داری، خوداثربخشی یا شایستگی، تعاملات اجتماعی، اعتماد سازمانی و روابط سازمانی رابطه معنی‌داری با توانمندسازی کارکنان دارند.

### نتیجه‌گیری

مسئله اساسی پژوهش حاضر بررسی توانمندسازی کارکنان یگان ویژه ناجا است تا از این طریق بر غنای ادبیات پژوهشی و تجربی در این زمینه بیفزاید و گامی در جهت بهبود عملکرد کارکنان یگان ویژه ناجا برداشته شود. یافته‌های پژوهش بیانگر این است

که تمامی پنج فرضیه‌ای که در این پژوهش مورد بحث و بررسی قرار گرفته‌اند، مورد تأیید واقع شده است و نتایج تحلیلی آن به شرح ذیل است.

### بحث فرضیه‌های پژوهش

- **فرضیه اول:** بین خوداثربخشی یا شایستگی و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه وجود دارد.

یافته‌های پژوهش در زمینه بررسی فرضیه اول حاکی از آن است که میزان ضریب هم‌بستگی بین دو متغیر خوداثربخشی یا شایستگی و توانمندسازی کارکنان نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها است. مقدار sig آزمون برابر ۰/۰۰ می‌باشد و چون کمتر از ۰/۰۱ بوده می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد.

هم‌چنین تحلیل رگرسیونی برای تفسیر میزان توانمندسازی کارکنان توسط خوداثربخشی و شایستگی نشان داد که خوداثربخشی و شایستگی تا ۲۵/۷ درصد از تغییرات توانمندسازی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند.

یافته‌های پژوهش در حوزه رابطه خوداثربخشی یا شایستگی و توانمندسازی کارکنان با نتایج تحقیقات اصغری و همکاران (۱۳۸۵)، میرکمالی و ناستی زایی (۱۳۸۹)، حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۰)، هولدزورث و کارت رایت (۲۰۰۰) و جو و لیم (۲۰۱۳) هم‌سو می‌باشد. این پژوهشگران در تحقیقات خود به تأثیر خوداثربخشی یا شایستگی در توانمندسازی کارکنان اذعان داشته‌اند.

باتوجه به نتایج پژوهش حاضر فرضیه اول مبتنی بر «بین خوداثربخشی یا شایستگی و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه وجود دارد»، تأیید می‌شود.

- **فرضیه دوم:** بین تعاملات اجتماعی (جامعه‌محوری) و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه وجود دارد.

یافته‌های پژوهش در زمینه بررسی فرضیه دوم حاکی از آن است که میزان ضریب هم‌بستگی بین دو متغیر تعاملات اجتماعی (جامعه‌محوری) و توانمندسازی کارکنان نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها است. مقدار sig آزمون برابر ۰/۰۰ می‌باشد و چون

کمتر از ۰/۰۱ بوده می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد.

هم‌چنین تحلیل رگرسیونی برای تفسیر میزان توانمندسازی کارکنان توسط تعاملات اجتماعی (جامعه‌محوری) نشان داد که تعاملات اجتماعی (جامعه‌محوری) تا ۱۵/۸ درصد از تغییرات توانمندسازی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند.

یافته‌های پژوهش در حوزه رابطه تعاملات اجتماعی (جامعه‌محوری) توانمندسازی کارکنان با نتایج تحقیقات میرکمالی و ناستی‌زایی (۱۳۸۹)، حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۰)، هولدزورث و کارت رایت (۲۰۰۰) و جو و لیم (۲۰۱۳) هم‌سو است. این پژوهشگران در تحقیقات خود به تأثیر تعاملات اجتماعی (جامعه‌محوری) در توانمندسازی کارکنان اذعان داشته‌اند.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر فرضیه دوم مبتنی بر این‌که «بین تعاملات اجتماعی (جامعه‌محوری) و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه وجود دارد»، تأیید می‌شود.

- فرضیه سوم: بین نگرش (احساس معنی‌دار بودن) و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه وجود دارد.

یافته‌های پژوهش در زمینه بررسی فرضیه سوم حاکی از آن است که میزان ضریب هم‌بستگی بین دو متغیر احساس معنی‌دار بودن و توانمندسازی کارکنان نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها است. مقدار sig آزمون برابر ۰/۰۰ است و چون کمتر از ۰/۰۱ بوده می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد.

هم‌چنین تحلیل رگرسیونی برای تفسیر میزان توانمندسازی کارکنان توسط احساس معنی‌دار بودن نشان داد که احساس معنی‌دار بودن تا ۹/۵ درصد از تغییرات توانمندسازی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند.

یافته‌های پژوهش در حوزه رابطه احساس معنی‌دار بودن و توانمندسازی کارکنان با نتایج تحقیقات اصغری و همکاران (۱۳۸۵)، میرکمالی و ناستی‌زایی (۱۳۸۹)، حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۰)، هولدزورث و کارت رایت (۲۰۰۰) و جو و لیم (۲۰۱۳) هم‌سو است.

این پژوهشگران در تحقیقات خود به تأثیر احساس معنی‌دار بودن در توانمندسازی کارکنان اذعان داشته‌اند.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر فرضیه سوم مبتنی بر این‌که «بین احساس معنی‌دار بودن و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه وجود دارد»، تأیید می‌شود.

- فرضیه چهارم: بین اعتماد سازمانی و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه وجود دارد.

یافته‌های پژوهش در زمینه بررسی فرضیه چهارم حاکی از آن است که میزان ضریب هم‌بستگی بین دو متغیر اعتماد سازمانی و توانمندسازی کارکنان نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها است. مقدار sig آزمون برابر ۰/۰۰ است و چون کمتر از ۰/۰۱ بوده، می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد.

هم‌چنین تحلیل رگرسیونی برای تفسیر میزان توانمندسازی کارکنان توسط اعتماد سازمانی نشان داد که اعتماد سازمانی تا ۵/۴ درصد از تغییرات توانمندسازی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند.

یافته‌های پژوهش در حوزه رابطه اعتماد سازمانی و توانمندسازی کارکنان با نتایج تحقیقات اصغری و همکاران (۱۳۸۵)، میرکمالی و ناستی‌زایی (۱۳۸۹)، حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۰) و هولدزورث و کارت رایت (۲۰۰۰) هم‌سو است. این پژوهشگران در تحقیقات خود به تأثیر اعتماد سازمانی در توانمندسازی کارکنان اذعان داشته‌اند.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر فرضیه چهارم مبتنی بر این‌که «بین اعتماد سازمانی و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه وجود دارد»، تأیید می‌شود.

- فرضیه پنجم: بین روابط سازمانی و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه ناجا رابطه وجود دارد.

یافته‌های پژوهش در زمینه بررسی فرضیه پنجم حاکی از آن است که میزان ضریب هم‌بستگی بین دو متغیر روابط سازمانی و توانمندسازی کارکنان نشان از رابطه مستقیم بین متغیرها است. مقدار sig آزمون برابر ۰/۰۰ است و چون کمتر از ۰/۰۱ بوده،

می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد.

هم‌چنین تحلیل رگرسیونی برای تفسیر میزان توانمندسازی کارکنان توسط روابط سازمانی نشان داد که روابط سازمانی تا ۱۹/۸ درصد از تغییرات توانمندسازی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند.

یافته‌های پژوهش در حوزه رابطه روابط سازمانی و توانمندسازی کارکنان با نتایج تحقیقات اصغری و همکاران (۱۳۸۵)، میرکمالی و ناستی‌زایی (۱۳۸۹)، حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۰)، هولدزورث و کارت رایت (۲۰۰۰) و جو و لیم (۲۰۱۳) هم‌سو می‌باشد. این پژوهشگران در تحقیقات خود به تأثیر روابط سازمانی در توانمندسازی کارکنان اذعان داشته‌اند.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر فرضیه پنجم مبتنی بر این‌که «بین روابط سازمانی و توانمندسازی کارکنان یگان ویژه رابطه وجود دارد» تأیید می‌شود.

## پیشنهادهای پژوهش

### الف- پیشنهادهای کاربردی

- با توجه به یافته‌های فرضیه اول پژوهش و تأیید رابطه خوداثربخشی یا شایستگی و توانمندسازی کارکنان پیشنهاد می‌شود که توانمندی‌های کارکنان در زمینه‌های فردی تقویت شود و در سازمان به کارکنان آزادی عمل داده شود.
- با توجه به یافته‌های فرضیه دوم پژوهش و تأیید رابطه تعاملات اجتماعی (جامعه‌محوری) و توانمندسازی کارکنان پیشنهاد می‌شود که ارتباطات میان فردی به کارکنان آموزش داده شود.
- با توجه به یافته‌های فرضیه سوم پژوهش و تأیید رابطه احساس معنی‌دار بودن و توانمندسازی کارکنان پیشنهاد می‌شود که کارکنان در تصمیمات سازمان دخالت داده شوند.

- با توجه به یافته‌های فرضیه چهارم پژوهش و تأیید رابطه اعتماد سازمانی و توانمندسازی کارکنان پیشنهاد می‌شود که مدیران ارشد از کارکنان حمایت‌های لازم را به عمل آورند و تشریک مساعی در سازمان ترویج شود.
- با توجه به یافته‌های فرضیه پنجم پژوهش و تأیید رابطه روابط سازمانی و توانمندسازی کارکنان پیشنهاد می‌شود که در سازمان بین مدیران و کارکنان هم‌دلی وجود داشته باشد و سعی در درک احساسات کارکنان شود.

## منابع

- ابطحی، سیدحسین؛ عابسی، سعید (۱۳۹۱). توانمندسازی کارکنان. مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- امیر کبیری، علیرضا؛ محمدیان، مهسا (۱۳۹۰). بررسی رابطه میان توانمندسازی، رضایت شغلی، استرس و تعهد سازمانی در دفتر مرکزی شرکت پتروپارس، مطالعات کمی در مدیریت، دوره دوم، شماره ۱۳۹، صص ۳-۱۶۶.
- امیرخانی، امیرحسین (۱۳۸۷). توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی: دیدگاه‌ها و ابعاد. پیک نور. سال ششم.
- اندام، رضا؛ منتظری، امیر؛ ابوسیانی، آسیه (۱۳۹۴). ارتباط کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، دوره پنجم، شماره ۱۰، صص ۶۱-۷۲.
- بستانی املشی، طهمورث؛ طاهرپور، شهرزاد (۱۳۸۸). توانمندسازی و روش‌های اجرای آن در سازمان. سومین همایش ملی توانمندسازی منابع انسانی. تهران: بنیاد توانمندسازی منابع انسانی.
- حسن‌پور، اکبر؛ عباسی، طیبه؛ نوروزی، مجتبی (۱۳۹۰). بررسی نقش رهبری تحول‌آفرین در توانمندسازی کارکنان. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۵ (۱): ۱۵۹-۱۸۰.
- خان‌علیزاده، رقیه (۱۳۸۷). بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان در دانشگاه تربیت مدرس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی. دانشگاه تربیت مدرس.
- سودمند، روزبه؛ نصرزاده گروی، مهدی (۱۳۸۶). توانمندسازی منابع انسانی گامی بلند در اجرای اثربخش مدیریت عملکرد. تهران: سومین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد.
- ضیاء کاشانی، لعبت‌السادات (۱۳۸۸). نقش توانمندسازی منابع انسانی در اثربخش سازمان‌ها. مجله صنعت لاستیک ایران. شماره ۵۳، صص ۹۴-۱۰۲.
- عبدالهی، بیژن؛ نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵). توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، تهران: نشر ویرایش.
- قربانی، رامین؛ بگزاده، شهرام (۱۳۹۴). بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان در گمرک بازرگان. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری با رویکرد ارزش‌آفرینی.
- میرکمالی، سیدمحمد؛ ناستی زایی، ناصر (۱۳۸۹). بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی در پرسنل پرستاری. مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، ۸ (۲): ۱۰۴-۱۱۳.



- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات؛ قلتاش، عباس؛ سرجهانی، زهرا (۱۳۹۴). رابطه توانمندسازی کارکنان با عملکرد شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش استان فارس. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، سال چهارم، شماره دوم، صص ۹۰-۶۳.
- نیازی، محسن و همکاران؛ نصرآبادی، محمد (۱۳۸۸). توانمندسازی بر اساس راهبرد سرمایه اجتماعی. ماهنامه تدبیر. شماره ۲۰۳.
- Beck, E., & Kleiner, B. (۲۰۱۵). Excellence in Employee Empowerment At Professional Organizations. *Journal of International Diversity*, ۲۰۱۵(۴) .
- Bullough, A., Renko, M., & AbdelZaher, D. (۲۰۱۳, January). Women's Entrepreneurship: Operating within the Context of Institutional and In-Group Collectivism. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. ۲۰۱۳, No. ۱, p. ۱۲۰۴۷). Academy of Management.
- Frank, K. , & Hou, F. (۲۰۱۵). Beyond culture: source country female labour force participation and the earnings of immigrant women. *Work, Employment & Society*, ۰۹۵۰۰۱۷۰۱۵۵۸۷۸۷۴.
- Johansson, C. (۲۰۱۵). Empowering employees through communicative leadership .
- Liu,a ,fellows,R&Ng.j. (۲۰۰۴). Surveyors Perspectives on ethics in organizational culture" Vol. ۱۱, No. ۶, pp. ۴۳۸-۴۴۹
- Mc Lagan, P. & Nel, C. (۱۹۹۷). *The Age of Participation: New Governance for the Workplace & the World*, edition. ۲. Beret Koehler Sanfrancisco, CA.
- Robb, A., Coleman, S., & Stangler, D. (۲۰۱۴). Sources of Economic Hope: Women's Entrepreneurship. Available at SSRN.
- Rouse, J., Treanor, L., & Fleck, E. (۲۰۱۳). The gendering of entrepreneurship: theoretical and empirical insights. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, ۱۹(۵): ۴۵۲-۴۵۹.
- spreitzer, g. M. (۱۹۹۵). "psychological empowerment in the workplace:Dimensions,measurement and validation. "*Academy of Managment Journal*, Vol. ۳۸, No. ۵. PP. ۱۴۴۲-۱۴۶۵.