

توانمندی‌سازی روانشناختی کارکنان: ابعاد و اعتبارسنجی براساس مدل معادلات ساختاری

دکتر بیژن عبداللهی^۱
دانشگاه تربیت معلم تهران

چکیده

در این مقاله اعتبار پرسشنامه توانمندی‌سازی روانشناختی نیروی انسانی در سازمانها بررسی شده است. توانمندی‌سازی روانشناختی کارکنان سازه‌ای چند بعدی است که شامل پنج متغیر نهفته می‌شود. سوالات پژوهشی عبارت‌اند از: توانمندی‌سازی روانشناختی نیروی انسانی در سازمانهای ایرانی چه ابعادی را در بر می‌گیرد؟ با توجه به تفاوت‌های فرهنگی، آیا این ابعاد متفاوت است یا خیر؟ جامعه آماری ۲۲۰ نفر از کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بودند که با روش نمونه‌گیری سرشماری انتخاب شدند. برای تشخیص عامل‌های سازه توانمندی‌سازی روانشناختی از روش تحلیل عاملی اکتشافی و برای برآزش الگو از روش تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها نشان دهنده آن است که: سازه توانمندی‌سازی روانشناختی کارکنان شامل پنج بعد مجزا از هم؛ یعنی شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد می‌شود. تفاوت‌های فرهنگی با ابعاد توانمندی‌سازی روانشناختی رابطه دارد.

کلید واژگان: آموزش عالی، توانمندی‌سازی روانشناختی، خودمختاری، معنی‌دار بودن، تأثیرگذاری، اعتماد، اعتبار سازه‌ای و مدل معادلات ساختاری.

^۱ biabdolahi@yahoo.com پست الکترونیکی:

مقدمه

برای بهبود و اصلاح سازمانها اخیراً تلاشهای زیادی انجام شده است که عمدتاً حول موضوعاتی مانند کاهش سلسله مراتب و دیوانسالاری، تشکیل گروههای فعال و مشارکت در تصمیمگیری در پایینترین رده سازمانی است. نوآفرینی سازمانهای بخش دولتی و گرایش آنان به سوی شرکتی شدن و تمرکززدایی بهدلیل عدم انعطافپذیری در ساختارهای سنتی جنبشی را ایجاد کرده است که نقش کارمندان و نیاز به توانمندی آنان به عنوان مرکز ثقل هر گونه تلاش برای کاهش اندازه سازمان و بهبود خدمات به مشتریان و مردم مورد تأیید قرار گرفته است. توانمندسازی حرکت از نظام تصمیمگیری سلسله مراتبی توسط مدیران به نظام کاهش سلسله مراتب کنترل و تصمیمگیری توسط ردههای پایین است. اسبورن و گیبلر^۲ (۱۹۹۷) در کتابشان با عنوان **حذف دیوانسالاری: پنج استراتژی برای نوآفرینی دولت** پیشنهاد کردند که بهترین راه برای کاهش دیوانسالاری، تأکید بر تقاضای مشتری به جای تقاضای مدیریت، از طریق توانمندسازی کارکنان است (Shelton, ۲۰۰۲).

۲ . Osborne & Gaebler

مسئله تحقیق

مفهوم توانمندسازی^۳ نخستین بار در دهه ۱۹۸۰ معرفی شده است (بلانچارد و همکاران Sagie & Koslowsky, ۲۰۰۰; Whetten & Cameron, ۱۹۹۸; ۱۹۹۶). اما در دهه ۱۹۹۰ علاقه زیادی به این مفهوم در میان پژوهشگران، دانشگاهیان و دست‌اندرکاران مدیریت و سازمان به‌وجود آمده است (Bowen & Lawler, ۱۹۹۵; Conger & Kanungo, ۱۹۸۸; Thomas & Velthouse, ۱۹۹۰; Spreitzer, ۱۹۹۵; Shelton, ۲۰۰۲) اندیشمندان و محققان سازمان و مدیریت تا دهه ۱۹۹۰، توانمندسازی نیروی انسانی را به‌معنی اقدامات و راهبردهای مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری به‌رده‌های پایین‌تر سازمان، سهم‌کردن کارکنان در اطلاعات و دسترسی آنان به منابع سازمانی دانسته‌اند (بلانچارد و همکاران, ۱۹۹۶; Bowen & Lawler, ۱۹۹۵; Schoeils et al., ۱۹۹۳; Foy, ۱۹۹۷). به عنوان مثال، فوی (Foy, ۱۹۹۷) توانمندسازی را توزیع قدرت تصمیم‌گیری به افرادی که آن را ندارند، تعریف کرده است. باون و لاولر (Bowen & Lawler, ۱۹۹۲) توانمندسازی را سهم‌شدن کارکنان خط مقدم سازمان در چهار عنصر اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت می‌دانند. به‌زعم بلانچارد و همکاران (Blanchard et al., ۱۹۹۹) توانمندسازی عبارت از سهم‌شدن کارکنان در اطلاعات، تشکیل گروه‌ها و طراحی ساختار سازمانی مناسب است. کوین و اسپریتزر (Quinn & Spreitzer, ۱۹۹۷) این نوع نگاه به توانمندسازی را رویکرد مکانیکی^۴ نامیده‌اند. اما از دهه ۱۹۹۰ به بعد، نظریه‌پردازان و صاحب‌نظران روانشناسی سازمانی، توانمندسازی منابع انسانی را مفهومی پیچیده و چند بعدی می‌دانند و بین ویژگی‌های موقعیتی (اقدامات مدیریت) و ادراک کارکنان نسبت به این ویژگی‌ها تفاوت قایل شده‌اند (Thomas & Velthouse, ۱۹۹۰). کانگروکانانگو (Conger & Kanungo, ۱۹۸۸) مطرح کرده‌اند که اقدامات مدیریت فقط مجموعه‌ای از شرایط هستند که می‌توانند کارکنان را توانمند سازند، اما لزوماً این طور نخواهد بود. تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری

۳ . Empowerment

۴ . Mechanistic Approach

از سوی مدیران مافوق به کارکنان رده پایین به معنی توانمندسازی نیست. اخیراً پژوهشگران از منظر باورها و احساسات کارکنان به آن توجه دارند. کوین و اسپریتزر (۱۹۹۷)، توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)، فورد و فوتلر (Ford & Fottle, ۱۹۹۵) و وتن و کمرون (Whetten & Cameron, ۱۹۹۸) اذعان دارند توانمندسازی مفهومی چند بعدی است و برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد. کوین و اسپریتزر (۱۹۹۷) این نوع نگاه به توانمندسازی را رویکرد ارگانیکی^۵ نامیده‌اند.

بر اساس رویکرد ارگانیکی، توانمندسازی کاری نیست که باید مدیران برای کارکنان انجام دهند، بلکه طرز تلقی و ادراک کارکنان در باره نقش خویش در شغل و سازمان است. در عین حال، مدیران می‌توانند بستر و فرصتهای لازم را برای توانمندتر شدن کارکنان فراهم کنند. به نظر کانگر و کانانگو (۱۹۸۸) توانمندسازی ریشه در نیازهای انگیزشی افراد دارد. هر راهبرد یا عملی که بتواند نیاز به خودکارآمدی^۶ را در کارکنان تقویت کند، توانمندسازی را در پی خواهد داشت. آنان با الهام از نظریه خودکارآمدی آلبرت باندورا (Bandura, ۱۹۹۷)، فرایند تقویت احساس خودکارآمدی کارکنان را از طریق شناسایی و حذف شرایط سازمانی که موجب بی‌قدرتی و ناتوانی در آنان شده است، توانمندسازی می‌نامند. توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) معتقدند که این مفهوم نمی‌تواند با یک بعد تعریف شود. آنان «توانمندسازی روانشناختی»^۷ را فرایند افزایش انگیزش درونی شغلی می‌دانند که شامل چهار حوزه شناختی؛ یعنی احساس تأثیرگذاری^۸، شایستگی^۹، احساس معنی‌دار بودن^{۱۰} و حق انتخاب^{۱۱} می‌شود و برای اولین بار مفهوم توانمندسازی روانشناختی را در ادبیات مدیریت وارد کردند. اسپریتزر (۱۹۹۶, ۱۹۹۵) با توجه به الگوی توماس و ولتهوس، توانمندسازی روانشناختی را به عنوان یک مفهوم انگیزشی

۵ . Organic Approach

۶ . Self - efficacy

۷ . Psychological

۸ . Impact

۹ . Competency

۱۰ . Meaning

۱۱ . Choice

متشکل از چهار بعد شایستگی، خودمختاری^{۱۲} (حق انتخاب)، معنی‌دار بودن و تأثیرگذاری تعریف کرده است. این ابعاد نشان دهنده یک جهت‌گیری شخصی به نقش کارمند در سازمان است. آنان این چهار بعد را اعتباریابی کرده‌اند. وتن و کمرون (۱۹۹۸) توانمندسازی را به معنی قدرت بخشیدن به کارکنان می‌دانند، بدین معنی که به آنان کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را تقویت کنند، بر احساس ناتوانی یا درماندگی غلبه کنند و برای انجام دادن فعالیتها به آنها نیرو و انگیزه درونی بدهیم. نویسندگان یادشده ضمن تأیید چهار بعد توانمندسازی توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) و اسپریتزر (۱۹۹۶، ۱۹۹۵) بعد اعتماد^{۱۳} را به آن اضافه کرده‌اند. بنابر این، ابعاد توانمندسازی روانشناختی شامل تأثیرگذاری، شایستگی، معنی‌دار بودن، خود مختاری (داشتن حق انتخاب) و اعتماد می‌شود.

شایستگی به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت و به طور موفقیت‌آمیز انجام دهد، اشاره دارد (Thomas & Velthouse, ۱۹۹۰). **خودکارآمدی یا شایستگی** یک باور شخصی است که فرد احساس می‌کند می‌تواند وظایف محول شده را به طور موفقیت‌آمیز انجام دهد (Bandura, ۱۹۹۷). در ادبیات روانشناسی این مفهوم به نظریه شناخت اجتماعی^{۱۴} باندورا (۲۰۰۰، ۱۹۹۷) به مفاهیم خود کارآمدی، تسلط شخصی^{۱۵} و انتظار تلاش عملکرد^{۱۶} برمی‌گردد.

معنی‌دار بودن فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند؛ آنان احساس می‌کنند در جاده‌ای حرکت می‌کنند که وقت و نیروی آنان با ارزش است (Appelbaum & Hongger, ۱۹۹۸). معنی‌دار بودن؛ یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل (Thomas & Velthouse, ۱۹۹۰). معنی‌دار بودن تناسب بین الزامات کاری و باورها، ارزشها و رفتارهاست (Spreitzer, ۱۹۹۵).

۱۲ . Self - determination

۱۳ . Trust

۱۴ . Social Cognitive Theory

۱۵ . Personal Mastery

۱۶ . Effort – Performance Expectancy

خود مختاري يا داشتن احساس حق انتخاب به معني آزادي عمل و استقلال فرد در تعيين فعاليتهاي لازم براي انجام دادن وظيف شغلي اشاره دارد (Thomas & Velthouse, ۱۹۹۰). احساس خود مختاري به معني تجربه احساس انتخاب در آغاز فعاليتها و نظام بخشیدن به فعاليتهاي شخصي است (Whetten & Cameron, ۱۹۹۸). خودمختاري فعاليتي را شامل مي‌شود که با احساس آزادي عمل و تجربه حق انتخاب همراه است (Gagne & Deci, ۲۰۰۰). خودمختاري يك احساس نياز رواني است (Ryan & Deci, ۲۰۰۰).

تأثيرگذاري يا به قول وتن و کمرون (۱۹۹۸) پذيرش پيامد شخصي^{۱۷} درجه‌اي است که فرد مي‌تواند بر نتايج راهبردي، اداري و عملياتي شغل اثر بگذارد. تأثيرگذاري عکس ناتواني در تأثيرگذاري^{۱۸} است (Spreitzer, ۱۹۹۵). اين بعد به درجه‌اي اشاره دارد که رفتار فرد در اجرائي اهداف شغلي متفاوت ديده شود، بدین معني که نتايج مورد انتظار در محيط شغلي به دست آمده است (Thomas & Velthouse, ۱۹۹۰).

اعتماد به روابط بين فرادستان و زيردستان (اعتماد مدير به کارمند و بالعکس) اشاره دارد. اعتماد به علاقه‌مندی، شايستگي، گشودگي و اطمینان به ديگران مربوط مي‌شود (Mishra & Spreitzer, ۱۹۹۷). وتن و کمرون (Whetten & Cameron, ۱۹۹۸) اشاره دارند که افراد توانمند، داراي احساس اعتماد هستند و مطمئن‌اند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار خواهد شد؛ آنها اطمینان دارند که صاحبان قدرت و اختيار با آنان بي‌طرفانه رفتار خواهند کرد؛ به عبارت ديگر، اعتماد به معني داشتن احساس امنيت شخصي است.

هدف اساسی این مقاله، ارزیابی اعتبار سازه‌ای پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی در مطالعات میان فرهنگی است. بدین منظور، از پرسشنامه اسپریتزر (۱۹۹۶، ۱۹۹۵) استفاده شده است که برای اندازه‌گیری توانمندسازی روانشناختی کارکنان و با استفاده از الگوی توانمندسازی روانشناختی توماس و ولتهوس (۱۹۹۶) توسعه یافته است. این پرسشنامه ۱۲

۱۷ . Personal Consequence

۱۸ . Learned Helplessness

گویه‌ای، رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری این مفهوم است و اعتبار آن در مطالعات متعدد خارجی تأیید شده است (Shelton, ۲۰۰۲; Gange et al., ۱۹۹۷; Koberg et al., ۱۹۹۹; Siegall & Gardner, ۲۰۰۰; Dee & Duemer, ۲۰۰۱). اما بار فرهنگی حاکم بر پرسشنامه اصلی و تفاوت‌های اجتماعی، فرهنگی و اداری کارکنان سازمان‌های ایرانی، ضرورت اعتبار یابی آن را در سازمان‌های ایرانی اجتناب ناپذیر می‌نماید.

علاوه بر این، علی‌رغم بحث‌های فراوان در باره مفهوم و فواید توانمندسازی در ادبیات مدیریت، به دلایل اینکه «تعریف واحد و دقیقی از آن به عمل نیامده است (Thomas & Velthouse, ۱۹۹۰) و نیز برای اندازه‌گیری توانمندسازی و تدوین نظریه و عوامل مرتبط با آن تلاش کمی به صورت پژوهش و در عمل انجام شده است (Spreitzer, ۱۹۹۵). درک این مفهوم محدود و غالباً مغشوش است (Conger & Kanungo, ۱۹۸۸) و تحقیقات تجربی کمی در این زمینه انجام شده است (Lee & Kon, ۲۰۰۱) و بهره‌برداری از آن اندک و ناچیز است. بنابراین، سوالات اساسی پژوهش عبارت‌اند از: توانمندسازی روانشناختی کارکنان ایرانی شامل چه ابعادی می‌شود؟ با توجه به تفاوت‌های میان فرهنگی، آیا این ابعاد متفاوت هستند یا خیر؟

روش‌شناسی

نمونه و روش نمونه‌گیری. کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری جامعه مورد مطالعه (۲۲۰ نفر) این پژوهش بوده که با روش سرشماری انتخاب شده‌اند. با مراجعات مکرر حدود ۱۹۰ پرسشنامه برگشت داده شد که از این میان، فقط ۱۴۶ پرسشنامه (حدود ۶۷ درصد) به صورت کامل تکمیل شده بود و کار استخراج و تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات بر روی آنها انجام گرفت. از این تعداد، ۷۱ نفر (۴۸/۶ درصد) زن و ۷۵ نفر (۵۱/۴ درصد) مرد بودند. از نظر سطح تحصیلات ۳۷ نفر (۲۵/۳ درصد) دارای مدرک کارشناسی‌ارشد، ۸۷ نفر (۵۹/۶ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۹ نفر (۶/۲ درصد) فوق‌دیپلم و ۱۳ نفر (۸/۹ درصد) دیپلم هستند. نمونه مورد نظر از نظر تجربه و سابقه خدمت ۳۰ نفر (۲۰/۵ درصد)

بین ۱ تا ۵ سال سابقه خدمت، ۲۷ نفر (۱۸/۵ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۳۸ نفر (۲۶ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۱ نفر (۱۴/۴ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۳۰ نفر (۲۰/۵ درصد) بالاتر از ۲۰ سال سابقه خدمت تجربی دارند. ابزار اندازه‌گیری توانمندسازی روانشناختی برای اولین بار توسط توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) به صورت مفهومی و نظری مطرح شد. اسپریتزر (۱۹۹۵) با استفاده از الگوی آنان، به اندازه‌گیری ابعاد توانمندسازی روانشناختی؛ یعنی شایستگی، خود مختاری، تأثیرگذاری و معنی‌دار بودن پرداخت و آنها را اعتباریابی کرد. این پرسشنامه از ۱۲ گویه به شرح زیر طراحی شده است: بر مهارتهایی که برای انجام دادن وظایف شغلی مورد نیاز هستند، تسلط دارم

(Y_1)، نسبت به توانایی خود برای انجام دادن کار مطمئن هستم (Y_2)، کارم در محدوده تبحر و قابلیت‌هایم قرار دارد (Y_3)، (گویه‌های متغیر شایستگی)؛ در انجام دادن وظایف شغلی خود استقلال زیادی دارم (Y_4)؛ می‌توانم در باره چگونگی انجام دادن وظایف شغلی خود تصمیم بگیرم (Y_5)، این فرصت را دارم که در ادای وظایف شغلی از ابتکار شخصی خود استفاده کنم (Y_6) (گویه‌های متغیر خودمختاری)، بر آنچه در واحد کاری‌ام اتفاق می‌افتد، کنترل زیادی دارم (Y_7)، تأثیر من بر آنچه در واحد کاری‌ام اتفاق می‌افتد، خیلی زیاد است (Y_8)، نظر من در تصمیم‌گیری واحد کاری‌ام مورد توجه قرار می‌گیرد (Y_9) (گویه‌های متغیر تأثیرگذاری)، کاری را که انجام می‌دهم، برای من معنی‌دار است (Y_{10})، کاری را که انجام می‌دهم، برای من بسیار مهم است (Y_{11}) و وظایف شغلی‌ام برای من شخصاً معنی‌دار هستند (Y_{12}) (گویه‌های متغیر معنی‌دار بودن).

اسپریتزر با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی^{۱۹} (EFA) پرسشنامه را در دو نمونه سازمان‌های صنعتی و سازمان‌های بیمه‌ای اعتباریابی کرد. وی با بهره‌گیری از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل به تحلیل داده‌ها پرداخت. با توجه به شاخص‌های برآزش نمونه صنعتی، $AGFI=0/93$ ، $RMSR=0/04$ ، $NCNFI=0/97$ و شاخص‌های برآزش نمونه بیمه $0/87$

۱۹. Exploratory Factor Analysis

$AGFI=0/07$ ، $RMSR=0/07$ ، $NCNFI=0/98$ ، در نمونه صنعتی برآزش خوبی از ابعاد توانمندی روانشناختی به دست آمده است. در مجموع، هر دو نمونه شاخصهای برآزش حاکی از نیکویی برآزش خوب الگوست ($AGFI=0/92$ ، $RMSR=0/05$ ، $NCNFI=0/93$). ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفا کرونباخ در نمونه صنعتی $0/72$ و در نمونه بیمه $0/62$ بوده است. نتایج مطالعه نشان داد که توانمندی روانشناختی شامل چهار بعد مجزا از هم است. هر بعد در ساختار کلی توانمندی روانشناختی سهم است. این پرسشنامه توسط شلتون (2002) و سی گال و گاردنر (2000) اجرا شد که ضریب پایایی آنها به ترتیب $0/9$ و $0/7$ بود. علاوه بر این، گاگن و همکاران (1997)، کوبرگ و همکاران (1999) و پارکر و پریس^{۲۰} (1994) در تحقیقات خود از این پرسشنامه استفاده کرده‌اند. همان طور که گفته شد، اسپریتزر در پژوهش خود چهار بعد توانمندی روانشناختی را اعتباریابی کرده است. سپس اعتماد توسط وتن و کمرون (1999) اضافه شد. گویه‌های مربوط به بعد اعتماد از پرسشنامه اعتماد میسرا (Mishra, 1994) اقتباس شد. گویه‌های بعد اعتماد شامل این موارد است: اطمینان دارم که همکارانم با من کاملاً صادق هستند (Y_{13})، اطمینان دارم که همکارانم اطلاعات مهم را با من در میان می‌گذارند (Y_{14}) و اعتقاد دارم که همکارانم به کامیابی و موفقیت من توجه دارند (Y_{15}). به طور کلی، پرسشنامه توانمندی روانشناختی از ۱۵ گویه تشکیل شده است. پرسشنامه از طیف هفت درجه‌ای لیکرت (از یک تا هفت) تشکیل شد. برای تعیین اعتبار سازه^{۲۱} از روش تحلیل عاملی^{۲۲} استفاده شد. پایایی^{۲۳} و همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه‌ها و متغیرها در جدول ۲ نشان داده شده است که حاکی از پایایی بالایی پرسشنامه است.

مدل اندازه‌گیری و ساختاری توانمندی روانشناختی. اعتبار سازه‌ای يك ابزار اندازه‌گیری نشان دهنده آن است که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد اندازه يك

۲۰ . Parker & Price

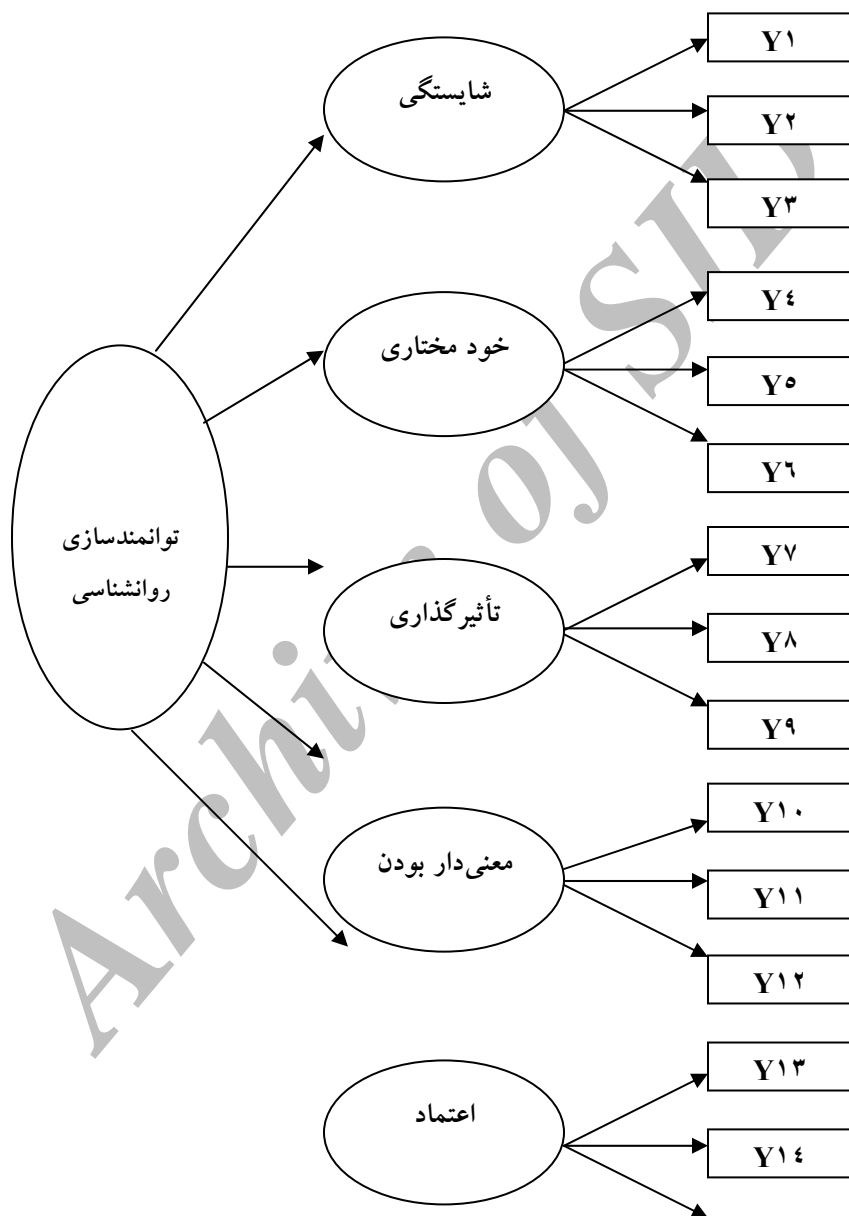
۲۱ . Construct Validity

۲۲ . Factor Analysis

۲۳ . Reliability

سازه یا خصیصه را که مبنای نظری دارد، می‌سند (بازرگان و همکاران، ۱۳۷۸). در این تحقیق سازه مورد نظر توانمندی‌سازی روانشناختی نیروی انسانی بر اساس الگوی توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)، اسپریتزر (۱۹۹۵) (۱۹۹۶) و وتن و کمرون (۱۹۹۹) است. این سازه از پنج متغیر نهفته مستقل شامل شایستگی، خود مختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد تشکیل می‌شود، با این فرض که این پرسشنامه این سازه و ابعاد آن را اندازه‌گیری می‌کنند. در شکل ۱ مدل اندازه‌گیری و ساختاری مفهومی و نظری توانمندی‌سازی روانشناختی نشان داده شده است.

Archive of SID



شکل ۱ - مدل اندازه‌گیری و ساختاری مفهومی و نظری توانمند سازی روانشناختی

Archive of SID

مراحل ارزیابی اعتبار سازه ای

بوهر نستات (Bohrnstedt, ۱۹۸۴) برای ارزیابی اعتبار سازه ای وسیله اندازه گیری مراحل زیر را پیشنهاد کرده است:

۱. انجام دادن يك تحليل عامل اکتشافی برای مشخص کردن عاملهاي اساسی؛
۲. تصمیم گیری در باره تعداد عوامل مورد نیاز برای تبیین متغیرهاي مشاهده شده؛
۳. چرخش عاملها؛
۴. کنار گذاشتن گویه هایی که روابط ضعیفی با عوامل استخراج شده دارند یا بیش از يك عامل را معرفی می کنند؛
۵. تحلیل عوامل تأییدی گویه های باقی مانده به منظور تأیید ساختار نظری وسیله اندازه گیری و نیکویی برازش آن با داده های مشاهده شده (قاضی طباطبایی، ۳۷۷).

روشهای آماری

برای استخراج عاملها از روش تحلیل عاملی اکتشافی^{۲۴} و برای تعیین اعتبار سازه ای و برازش الگو از روش تحلیل عاملی تأییدی^{۲۵} و مدل معادلات ساختاری^{۲۶} استفاده شده است. در ضمن، از نرم افزار LISREL که توسط یورسگاک^{۲۷} و همکاران (۱۹۹۳) طراحی شده است، برای پردازش داده ها استفاده شد.

یافته ها

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی

ابزار اندازه گیری این پژوهش برای اندازه گیری متغیرهاي نهفته شامل شایستگی، خودمختاری، مؤثر بودن و معنی دار بودن توسط اسپریتزر (۱۹۹۵)

۲۴. Exploratory Factor Analysis

۲۵. Confirmatory Factor Analysis

۲۶. Structural Equation Modeling

۲۷. Joreskog

(۱۹۹۶) و برای سنجش متغیر نهفته اعتماد توسط میشر (۱۹۹۴) توسعه یافته است. پس از ترجمه آنها به فارسی توسط چند نفر از استادان مدیریت، بازنگری و براساس مراحل پیشنهادی بوهرنستات (۱۹۸۴) تجزیه و تحلیل شدند. با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و روش مؤلفه‌های اصلی^{۲۸} و چرخش واریماکس با رعایت پیش فرضهای: الف. شاخص کفایت نمونه‌برداری^{۲۹} بالاتر از ۰/۸ باشد و ب. نتیجه آزمون کرویت بارتلت^{۳۰} از نظر آماری معنی‌دار باشد. پنج عامل تشخیص داده شده که ارزش ویژه^{۳۱} پنج عامل بزرگتر از ۰/۸۶ بود که در مجموع ۷۷/۲۳ درصد از کل واریانس را تبیین کرده‌اند. بار گویه‌های عوامل دقیقاً همان بار گویه‌های مطالعات اسپریتزر و میشر هستند. ولی عامل اول (متغیر شایستگی) به خصوص گویه شماره ۳ نسبت به مطالعه اسپریتزر بارگویه پایین‌تری دارد و روی عامل دوم؛ یعنی خود مختاری همپوشی دارد. در جدول ۱ ماتریس چرخش یافته تحلیل عاملی و بارگویه‌ها نشان داده شده است. که $KMO = ۰/۸۵۱$ و $۱۲۸۰/۸۵۳ =$ BTS است.

جدول ۱- ماتریس چرخش یافته تحلیل عاملی گویه‌های پرسشنامه توانمندی روانشناختی

گویه‌ها	عاملها				
	۱	۲	۳	۴	۵
Y۱	۰/۸۶				
Y۲	۰/۸۴				
Y۳	۰/۲۷				
Y۴		۰/۸۴			
Y۵		۰/۷۳			
Y۶		۰/۶۳			
Y۷			۰/۸۷		
Y۸			۰/۷۹		

۲۸ . Principal Component

۲۹ . Kaiser – meyer - olikin

۳۰ . Bartlett – test of Sphericity

۳۱ . Eigenvalue

		.059			Y9
	.80				Y10
	.86				Y11
	.87				Y12
.86					Y13
.83					Y14
.87					Y15

نتایج جدول نشان دهنده آن است که توانمندی‌سازی روانشناختی شامل پنج عامل شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد است.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی

برای بررسی اعتبار سازه‌های پرسشنامه و برازش الگوی اندازه‌گیری و ساختاری توانمندی‌سازی روانشناختی (الگوی ۱)، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار لیزرل، تحلیل عاملی تأییدی شده‌اند. الگوی ۲ و جدول ۲ نشان دهنده نتایج حاصل از تحلیل عاملی هستند. در شکل ۲ الگوی برازش شده ابزار اندازه‌گیری، بارهای عاملی استاندارد شده گویه‌ها حاکی از این هستند که غیر از گویه‌های متغیر شایستگی، وسیله اندازه‌گیری در حد خوبی قرار دارد و خطای اندازه‌گیری گویه‌ها ($\theta\epsilon$) در متغیر نهفته شایستگی بالاست که نیاز به مطالعه و بررسی بیشتری است. علاوه بر این، بارهای عاملی بین متغیرهای نهفته حاکی از همبستگی معنی‌دار بین متغیرهاست.

در جدول ۲ نتایج تحلیل عاملی تأییدی ساختار نظری ابزار اندازه‌گیری و روایی الگوی اندازه‌گیری درج شده است. شاخص‌های برازندگی حاکی از برازش خوب الگو با داده‌های مشاهده شده است. شاخص نیکویی برازش^{۳۲} ($GFI = .91$) هرچه به عدد یک نزدیک‌تر باشد، حاکی از برازش بسیار زیاد و مقدار شاخص تعدیل شده نیکویی برازش^{۳۳} ($AGFI = .86$) هرچه به عدد یک نزدیک‌تر باشد، گویای برازش خوب مدل است. همچنین، معیار ریشه میانگین باقی‌مانده^{۳۴}

۳۲ . Goodness Fit Index

۳۳ . Adjust Goodness Fit Index

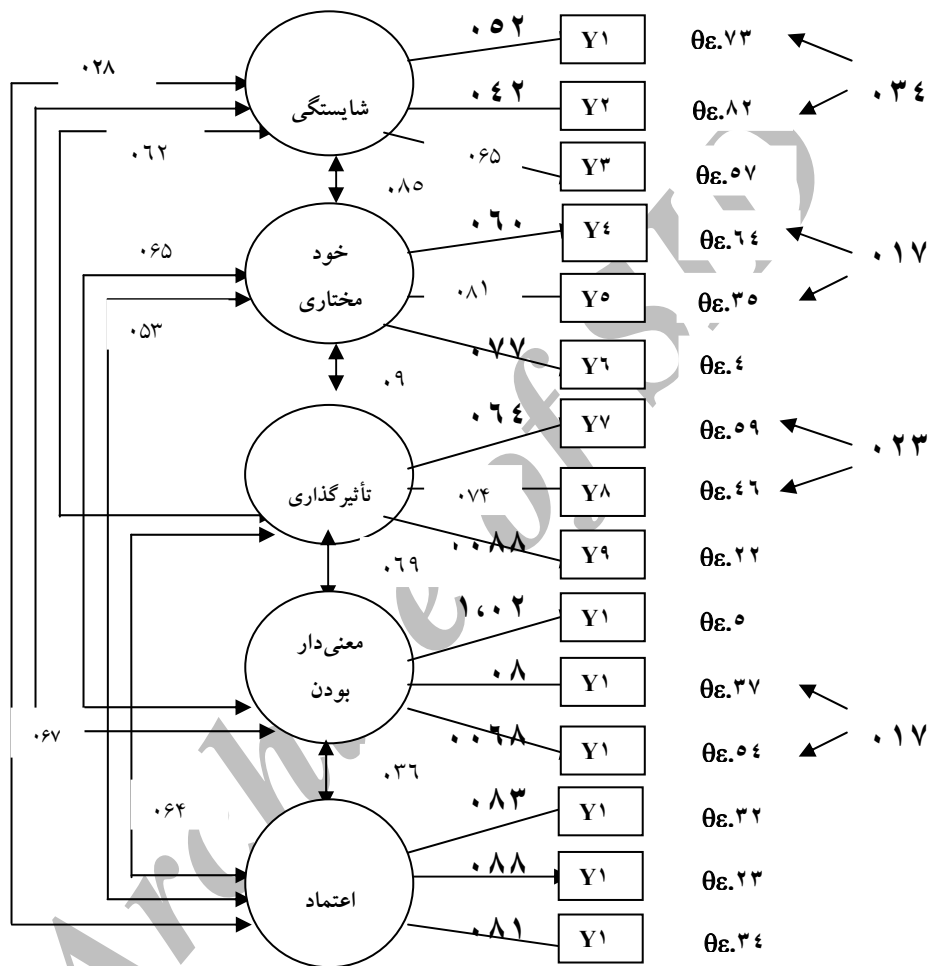
۳۴ . Root Mean Residual

($RMS = 0.053$) که شاخصی برای اندازه‌گیری متوسط باقی مانده‌هاست هر چه کوچکتر باشد، نشان دهنده برآزش خوب مدل است. از سوی دیگر،

مجازاً
($\chi^2 = 106/44$) با درجه آزادی ($df = 76$) و سطح معنی‌داری ($P = 0/01206$) و کمیت‌های t در سطح معنی‌داری $0/05$ (به استثنای گویه شماره ۱۰ که کمیت t معنی‌دار نیست) حاکی از عدم تفاوت معنی‌داری داده‌های مشاهده شده با الگو هستند.

با توجه به بارهای عاملی، شاخصهای استاندارد شده و میزان همبستگی بین متغیرهای نهفته در شکل و جدول ۲ می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای نهفته شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی داشتن و اعتماد تا حدودی ابعاد مستقل و مجزای سازه توانمندی روانشناختی را اندازه‌گیری می‌کنند.

Archive SID



شکل ۲- الگوی برازش شده ابزار اندازه‌گیری توانمندسازی روانشناختی

جدول ۲ - تحلیل عامل تأییدی ساختار نظری پرسشنامه، روایی و اعتبار الگوی اندازه‌گیری بارهای عاملی متغیرهای توانمندی روانشناختی نیروی انسانی

متغیرها	گویه‌ها	بارهای عاملی	بارهای عاملی استاندارد شده	SMC	آلفای کرونباخ
شایستگی	Y _۱	.۴۹	.۵۲	.۲۷	.۵۹
	Y _۲	.۳۶	.۴۲	.۱۸	
	Y _۳	۱/۰۶	.۶۵	.۴۳	
خودمختاری	Y _۴	.۸۶	.۶۰	.۳۶	.۸۱
	Y _۵	۱/۳۳	.۸۱	.۶۵	
	Y _۶	۱/۲۵	.۷۷	.۶۰	
تأثیرگذاری	Y _۷	۱/۰۶	.۶۴	.۴۱	.۸۴
	Y _۸	۱/۱۶	.۷۴	.۵۴	
	Y _۹	۱/۳۷	.۸۸	.۷۶	
معنی‌دار بودن	Y _{۱۰}	۱/۵۶	۱/۰۲	۱/۰۵	.۸۹
	Y _{۱۱}	۱/۳۵	.۸۰	.۶۳	
	Y _{۱۲}	۱/۰۴	.۶۸	.۴۶	
اعتماد	Y _{۱۳}	۱/۴۸	.۸۳	.۶۸	.۸۸
	Y _{۱۴}	۱/۵۲	.۸۸	.۷۷	
	Y _{۱۵}	۱/۵۷	.۸۱	.۶۶	

شاخصهای برازندگی:

$$GFI = ۰/۹۱ \quad AGFI = ۰/۸۶ \quad RMS = ۰/۰۵۳ \quad X^2 =$$

$$۱۰۶/۴۴ \quad df = ۷۶$$

$$P = ۰/۰۱۲۰۶$$

کمیت t در سطح ۰/۰۵. برای تمام گویه‌ها به استثنای گویه شماره ۱۰ معنی‌دار است.

بحث و نتیجه گیری

هدف کلی این پژوهش ارزیابی اعتبار سازه‌ای پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی در سازمانهای ایرانی، برای پاسخگویی به این سؤالات بوده است: توانمندسازی روانشناختی کارکنان از چه ابعاد یا مؤلفه‌هایی تشکیل شده است و با توجه به تفاوت‌های بین فرهنگی آیا این ابعاد تفاوت دارند؟ جامعه آماری کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بوده‌اند. بدین منظور، ابعاد سازه توانمندسازی روانشناختی شناسایی، اندازه‌گیری و اعتباریابی شدند و در نهایت، الگوی مورد نظر ترسیم شد که در این الگو ابعاد توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی توسط متغیرهای قابل مشاهده شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد در قالب مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری مورد سنجش و برازش قرار گرفته شد.

نتایج پژوهش، شاخص‌های برازندگی و نتایج تحلیل عاملی نشان‌دهنده آن هستند که توانمندسازی روانشناختی به عنوان یک سازه متشکل از پنج بعد شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد است. بنابراین، توانمندسازی روانشناختی مفهومی چند بعدی است. یافته‌ها مبنی بر چند وجهی بودن این سازه، با مطالعات نظری وتن و کمرون (Whetten & Cameron, ۱۹۹۸) که توانمندی‌سازی روانشناختی را شامل پنج بعد می‌دانستند، هماهنگ است و همچنین، نتایج به دست آمده با یافته‌های تحقیق سیگال و گاردنر (Siegall & Gardner, ۲۰۰۰) و فورد و فوئر (Ford & Fottler, ۱۹۹۵) با مطالعه نظری و مفهومی توماس و ولتهوس (Thomas & Velthouse, ۱۹۹۰) و با نتایج مطالعات پژوهشی اسپریتزر (Spreitzer, ۱۹۹۶, ۱۹۹۵) و مطالعه پژوهشی شلتون (Shelton, ۲۰۰۲) همسو هستند. علاوه بر این، یافته‌ها حاکی از آن هستند که ابعاد توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی نسبتاً از همدیگر مستقل هستند که این نتیجه با یافته‌های پژوهشی اسپریتزر (۱۹۹۶, ۱۹۹۵) هماهنگی دارد. وی در مطالعات پژوهشی خویش دریافت که ابعاد توانمندسازی روانشناختی از همدیگر مجزا هستند.

نکته قابل ذکر و تأمل این است که گویه‌های مقیاس شایستگی نسبت به سایر مقیاسها از بارهای عاملی کمتری برخوردارند. و گویه شماره ۳ (کارم در

محدوده تبحر و قابلیت‌هایم قرار دارد) ضمن آنکه بار عاملی خیلی پایینی (۲۷٪) دارد، با مقیاس خودمختاری نیز همپوشی داشته است. علاوه بر این، خطای اندازه‌گیری تمام گویه‌های این مقیاس بالاست. در ضمن، ضریب پایایی این مقیاس هم کم است. دلایل احتمالی این موضوع ممکن است به ابزار اندازه‌گیری، نمونه مورد مطالعه، فرهنگ سازمانی و اجتماعی متفاوت و نوع سازمان مربوط شود. به طور کلی، ابزار اندازه‌گیری توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی متشکل از پنج بعد است. احتمالاً بار فرهنگی و تفاوت‌های اجتماعی، فرهنگی و اداری کارکنان سازمان‌های ایرانی در اعتبارسنجی پرسشنامه مؤثر بوده است.

در يك جمع بندي مي‌توان گفت که عوامل استخراج شده از تحليل عوامل منعكس‌کننده سازه توانمندسازي روانشناختي نيروي انساني توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)، اسپریتزر (۱۹۹۶، ۱۹۹۵) و وتن و کمرون (۱۹۹۹) است. شاخص‌های نیکویی برآزش حاکی از برآزش خوب مدل با داده‌های مشاهده شده است و ضرایب آلفای کرونباخ متغیرها نشان دهنده همسانی درونی گویه‌هاست.

اگرچه این پژوهش نشان دهنده اعتبار سازه‌ای نسبتاً خوب پرسشنامه است، ولی پژوهشگران و دست‌اندرکاران مدیریت و سازمان باید در استفاده از این پرسشنامه احتیاط لازم را به خرج دهند و در زمینه اعتبار سازه‌ای توانمندسازي روانشناختي نيروي انساني باید تلاش‌های بیشتری در نمونه‌های متفاوتی در تمام سطوح سلسله مراتب سازمانی و در سازمان‌های دولتی و غیر دولتی صورت بپذیرد تا آنچه سازه توانمندسازي نامیده می‌شود، کشف کنند.

منابع

الف. فارسی

۱. اسکات، سینتیا و دنیس ژافه (۱۹۹۱)؛ تواناسازی کارکنان؛ ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۷۵.

۲. بازرگان، عباس، زهره سرمد و الهه حجازي (۱۳۷۶)؛ روش‌هاي تحقيق در علوم رفتاري؛ تهران: نشر آگه.
۳. بلانچارد، کن، جان کارلوس و آلن راندولف (۱۹۹۶)؛ مدیریت تواناسازي کارکنان، ترجمه مهدي ايران نژاد، تهران: نشر مديران ، ۱۳۷۸.
۴. سلطاني تيراني، فلورا (۱۳۷۸)؛ کاربرد تجزيه وتحليلهاي علي در پژوهشهاي علوم اجتماعي و رفتاري بامعرفي نرم افزار LISREL، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتي.
۵. عبدلهي، بیژن (۱۳۸۳)؛ طراحی الگوي توانمندسازي روانشناختي، کارشناسان حوزه ستادي وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛ پایان نامه دوره دکتری، دانشکده روان شناسي و علوم تربيتي دانشگاه تربيت معلم تهران.
۶. قاضي طباطبائي، محمود (۱۳۷۴)؛ «مدلهاي ساختاري کوواريانس يا مدلهاي ليزرل در علوم اجتماعي»؛ نشریه دانشکده علوم انساني واجتماعي دانشگاه تبریز، شماره ۲، صص. ۹۸ – ۱۱۷.
۷. قاضي طباطبائي، محمود (۱۳۷۷)؛ «ارزيابي اعتبار سازه‌اي: نخستين گام ضرور در مطالعات بين فرهنگي (مورد پرسشنامه گيبسون و دمبو)»؛ نشریه نامه علوم اجتماعي دانشگاه تبریز، شماره ۱۲، صص. ۱۳۵ – ۱۰۷.

ب. لاتین

۱. Appelbaum, Steven H. & Hongger Karen (۱۹۹۸); "Empowerment: a Contrasting Overview of Organizations in General and Nursing in Particular – an Examination of Organizational Factors, Managerial Behaviors, Jobdesign and Structural Power"; **Journal of Empowerment in Organization**, Vol. ۶, No. ۲, pp. ۲۹-۵۰.

۲. Bandura, Albert (۲۰۰۰); "Cultivate Self-efficacy for Personal and Organizational Effectiveness"; **Hand Book of Principles of Organization Behavior**, Oxford, Uk: Blachwell, pp. ۱۲۰-۱۳۹.
۳. Bandura, Albert (۱۹۹۷); **Self-efficacy: the Exercise of Control**; New York: W. H. Freeman.
۴. Bowen, David E. & Edward E. Lawler (۱۹۹۰); "Empowering Service Employees"; **Sloan Management**, Vol. ۳۶, pp. ۸۱-۹۰.
۵. Conger, Jay, A. Rabindra & N. Kanungo (۱۹۸۸); "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice"; **Academy of Management Review**, Vol. ۱۳, No. ۳, pp. ۴۷۱-۴۸۲.
۶. Dee, Jay R. & Lee Duemer (۲۰۰۱); "Structrual and Psychological Antecedents of Teacher Empowerment"; **University of Massachusetts**.
۷. Ford, Robert C. & Myron D. Fottler (۱۹۹۰); "Empowerment: A Matter of Degree"; **Academy of Management Executive**, Vol. ۱۹, No. ۳, pp. ۲۱-۳۱.
۸. Foy, Nancy (۱۹۹۷); **Empowering People at Work**; Cambridge: Gower.
۹. Gagne, M. Senecal & R. Koestner (۱۹۹۷); "Proximal Job Characteristics, Feelings of Empowerment and Intrinsic

Motivation: a Multidimensional Model"; **Journal of Applied Social Psychology**, Vol. ۲۷, No. ۱۴, pp. ۴۵-۶۱.

۱۰. Gagne, Marylene & Edward L. Deci (۲۰۰۵); "Self-Determination Theory and Work Motivation"; **Journal of Organizational Behavior**, Vol. ۲۶, pp. ۳۳۱-۳۶۲.
۱۱. Joreskog, Karel & Sorbom Dag (۱۹۹۳); **Lisrel ۸: Structural Equation Modeling with the Simplis Command Language**; Chicago: SSI. Inc.
۱۲. Koberg, C. S. & R. W. Boss (۱۹۹۹); "Antecedents and Outcomes of Empowerment: Empirical Evidence from the Health Care Industry"; **Group & Organization Management**, Vol. ۲۴, No. ۱, pp. ۷۱-۹۲.
۱۳. Lee, Mushin & Joon Koh (۲۰۰۱); "Is Empowerment Really a New Concept?"; **The International Journal of Human Resource Management**, pp. ۶۸۴-۶۹۵.
۱۴. Mishra Aneil & Gretchen M. Spreitzer (۱۹۹۷); "Survivor Responses to Downsizing: the Mitigating Effects of Trust and Empowerment"; **Southern California Studies Center**.
۱۵. Quinn, Robert E. & Gretchen M. Spreitzer (۱۹۹۷); "The Road to Empowerment: Seven Question Every Leader Should Consider"; **Organizational Dynamic**, Vol. ۲۶, No. ۲, pp. ۳۷-۵۱.

۱۶. Ryan, M. Richard & Edward L. Deci (۲۰۰۰); "Self-Determination Theory and Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being"; **American Psychologist**, Vol. ۵۵ No. ۱, pp. ۶۸-۷۸.
۱۷. Sagie, Abraham & Meni Koslowsky (۲۰۰۰); **Participation and Empowerment in Organizations**; London: Sage Publications.
۱۸. Schoell, William, Gary Dessler & John Reinecke (۱۹۹۳); **Introduction to Business**; Usa: Allyn & Bacon.
۱۹. Siegall Marc & Susan Gardner (۲۰۰۰); "Contextual Factors of Psychological Empowerment"; **Personnel Review**, Vol. ۲۹, No. ۶, pp. ۷۰۳-۷۲۲.
۲۰. Shelton, Samuel Terrance (۲۰۰۲); **Employee, Supervisors and Empowerment in The Public Sector: The Role of Employee Trust**; Thesis of The Degree of Doctor.
۲۱. Spreitzer, Gretchen M. (۱۹۹۵); "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation"; **The Academy of Management Journal**, Vol. ۳۸, No. ۵, pp. ۱۴۴۲-۱۴۶۵.
۲۲. Spreitzer, Gretchen M. (۱۹۹۶); "Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment"; **Academy of Management Journal**, Vol. ۳۹, No. ۲, pp. ۴۸۳-۵۰۴.

۲۳. Thomas, Kenneth W. & Betty A. Velthouse (۱۹۹۰);
“Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive
Model of Intrinsic Task Motivation”; **Academy of
Management Journal**, Vol. ۱۰, No. ۴, pp. ۶۶۶-۶۸۱.
۲۴. Whetten, David A. & kim S. Cameron (۱۹۹۸);
Developing Management Skills; New York: Addison –
Wesley, Wheelan.

Archive of SID