

بررسی دیدگاه‌های سطوح مختلف سازمانی در خصوص نقش تفاوت‌های شخصیتی در توانمندسازی روانشناختی کارکنان اداره کل تأمین اجتماعی غرب تهران بزرگ

سحر نظیف کار

دانشجوی دوره دکتری رشته مدیریت بازرگانی - رفتار سازمانی و منابع انسانی

پردیس بین‌المللی ارس دانشگاه تهران

saharnazifkar@ut.ac.ir

چکیده

محرك‌های فردی، سازمانی و محیطی متعددی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان اثر گذار است. یکی از مهم‌ترین عواملی که نقش مهمی در توانمندسازی روانشناختی کارکنان داشته و در زمره عوامل فردی دسته بندی می‌گردد، ویژگی‌های شخصیتی است که به عنوان ابعاد تفاوت‌های فردی در تمایل نشان دادن الگوهای پایدار فکر، احساس و عمل تعریف می‌شود. مطالعه حاضر با احصای مدل‌های مرتبط با شخصیت و توانمندسازی روانشناختی و با استفاده از مدل 5 عاملی شخصیت «NEO-FFI» کاستا و مک‌گری (1989) و مدل توانمندسازی روانشناختی وتن و کمرون (1998) به بررسی دیدگاه‌های دو سطح مدیران و کارکنان در مورد رابطه متغیرهای فردی و شخصیتی با توانمندسازی کارکنان در سازمان اداره کل تأمین اجتماعی غرب تهران بزرگ پرداخته است. در این مطالعه با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و با انجام آزمون‌های آماری مناسب، همچون آزمون همبستگی پیرسون و آزمون t دو نمونه ای مستقل، تجزیه تحلیل اطلاعات صورت پذیرفت و ارتباط معناداری متغیرها از منظر مدیران و کارکنان سازمان مورد مطالعه و سنجش قرار گرفت. نتایج حاکی از آن بود که ارتباط مستقیمی بین تفاوت‌های فردی و شخصیتی کارکنان با توانمندسازی آنها از دیدگاه مدیران و خود کارکنان وجود دارد و مدیران با شناسایی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان خود، به نحو بهتر و مؤثرتری می‌توانند در توانمندسازی کارکنان خود نقش داشته باشند.

واژگان کلیدی: توانمندسازی روانشناختی، تفاوت‌های شخصیتی، سازمان، منابع انسانی، مدیران سازمان

مقدمه

توانمندسازی روانشناختی به نحوه تجربه کارکنان از کار و ادراک شخصی آنها از نقش خود در ارتباط با سازمان اشاره دارد (Ambad and Bahron, 2012) و می‌تواند به عنوان ابزاری برای ایجاد انگیزه در کارکنان و افزایش سطح عملکرد آنها مورد استفاده قرار گیرد (Sotirofski, 2014). کارمندی که از نظر روان‌شناختی توانمند است، در حین انجام وظیفه احساس آزادی در انتخاب می‌کند (Celik and Atik, 2020) و همچنین سعی می‌کند با کار کردن «هوشمندانه‌تر» یا با جستجوی راه‌های جدید و بهتر برای انجام کارها، عملکرد را بهبود بخشد (Fernandez and Moldogaziev, 2013). بنابراین، توانمندسازی روانشناختی نگرش پیشگیرانه و نه منفعلانه به نقش‌های کاری فرد را ترویج می‌کند (Kim and Lee, 2020).

توانمندسازی روانشناختی، نیروی انگیزشی کاملاً فردی و چندوجهی قلمداد می‌گردد که می‌تواند از درون فرد برانگیخته شود و از طریق تغییر در ادراکات از خود و همچنین رفتارهای فرد، نمود پیدا نماید. چنین تلقی‌ای از مفهوم توانمندسازی روانشناختی، در منابع علمی روان‌شناختی به چشم می‌خورد. به گمان مک‌کلند افراد به قدرت و تمایل درونی برای نفوذ و کنترل بر سایر افراد

نیاز دارند. قدرت برخورداری از یک نیاز درونی و حق تعیین است و توانمندسازی روانشناختی، ریشه در تمایلات انگیزشی افراد دارد. هرگونه راهبردی که به افزایش حق تعیین سرنوشت و کفایت نفس کارکنان منجر شود، موجبات توانمندسازی روانشناختی را فراهم می‌آورد (ابطحی و عابسی، 1392) و اثرات آن را می‌توان در چهره، رفتار، گفتار و حرکات افراد دید. توانمندی در تمجید، ابراز محبت، احساس سپاس و تشکر و نظایر آن دیده می‌شود. برخورد باز با انتقادات، راحت بودن و آسان گرفتن در تصدیق اشتباه‌ها، خود نمونه‌هایی از تجلی توانمندسازی روانشناختی هستند. توانمندسازی روانشناختی با بی‌عیب و نقص بودن بی‌ارتباط است. روی دیگر توانمندسازی روانشناختی این است که فرد در کلام و حرکات خود راحت است؛ به عبارت دیگر، طرز سخن و حرکات شخص نشان می‌دهد که او در جنگ با خویشتن نیست. هماهنگی میان آنچه شخص می‌گوید و انجام می‌دهد و طرز نگاه، محبت و حرکاتش، تجلی توانمندسازی روانشناختی است. راحت بودن در پذیرش دیدگاه‌های جدید، تجربیات تازه و نشان دادن کنجکاوی در این مورد، نشانه توانمندسازی روانشناختی است.

افرادی که اقدام به توانمندسازی روانشناختی می‌نمایند، احساس خودکارآمدی، داشتن حق انتخاب، اثرگذاری، ارزشمندی، امنیت و اعتماد به نفس را تجربه نموده و به تبع آن شاهد دستاوردهایی در عرصه حرفه‌ای و شغلی خود می‌باشند که از آن جمله می‌توان به «افزایش سطح دانش، بینش و مهارت، مسئولیت‌پذیری، خودکارآمدی و خودباوری»، «ارتقای توانمندی‌ها در جهت تحقق چشم‌اندازها و رسالت‌های نظام‌اداری و سازمانی»، «افزایش رضایت شغلی»، «القای یک خودآگاهی کیفی»، «تولید و ارائه محصول و خدمات با کیفیت بالاتر»، «افزایش رضایتمندی ارباب رجوعان»، «بالارفتن انگیزه کاری و ارتقای عملکرد فردی و سازمانی» و... اشاره نمود (جوربنیان، 1391).

بر این مبنا امروزه یکی از چالش‌های پیش روی سازمانها، توانمندسازی روانشناختی کارکنان در زمینه دانش و بهبود یافتن مهارت‌های فردی و افزایش کیفیت در انجام وظایف است (صفری و هوشمندی راد، 1394)؛ چرا که امروزه، افزایش رقابت، اثرات دانش و فناوری بر کار و افزایش کیفیت خدمات از جمله عواملی هستند که سازمانها را مجبور به افزایش کیفیت محصولات و خدمات به منظور رضایتمندی مشتریان می‌کنند. در این میان نیروی انسانی توانا کمک شایانی به مدیران می‌کنند؛ در واقع کارکنان توانمند، سازمانهای توانمند خلق می‌کنند (چانگ و همکاران، 2010).

بطور کلی، محرک‌های فردی، سازمانی و محیطی متعددی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان اثر گذار است (فاضل و دیگران، 1396: 139). یکی از مهم‌ترین عواملی که نقش مهمی در توانمندسازی روانشناختی کارکنان داشته و در زمره عوامل فردی دسته‌بندی می‌گردد، ویژگی‌های شخصیتی است (Moshabeky and Rohani, 2009).

مک کری و کاستا¹ (1990) ویژگی‌ها شخصیتی را به عنوان ابعاد تفاوت‌های فردی در تمایل نشان دادن الگوهای پایدار فکر، احساس و عمل تعریف می‌کنند (Siyasi, 2012). ویژگی‌های شخصیتی اولین راهنمای تشخیص وضعیت شناختی و عاطفی افراد هستند و بر نقش‌های عاطفی اجتماعی و رفتارهای بین فردی یا شغلی افراد تأثیر می‌گذارند (Najarpor Ostad et.al., 2010)؛ به طوریکه هر چقدر سازگاری بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری را در پی خواهد داشت و این رضایت، زمینه‌ساز ایجاد انگیزه به منظور «توانمندسازی» در کارکنان خواهد بود.

مطالعه حاضر با درک اهمیت و اثرگذاری تفاوت‌های شخصیتی بر مقوله «توانمندسازی روانشناختی» در شرایط امروز زندگی فردی و سازمانی افراد، با طرح این سوال که تفاوت‌های شخصیتی چه نقشی در توانمندسازی روانشناختی کارکنان در اداره کل تأمین اجتماعی تهران بزرگ دارند؟ تلاش نمود دیدگاه‌های سطوح مختلف سازمانی در این خصوص را ارائه و مورد بررسی قرار دهد.

1 - McClelland

پیشینه پژوهش

الف) پیشینه نظری (چارچوب نظری) پژوهش

عمدتاً مطالعات پژوهشی بر چارچوبی نظری استوارند که متغیرهای مورد نظر و رابطه بین آنها را مشخص می کند. اساساً ارتباط بین تفاوت های فردی و شخصیتی با توانمندسازی انسان بر کسی پوشیده نیست صاحب نظران، توجه به عامل شخصیت را در رشد و بقای فرد، سازمان و جامعه بسیار حیاتی می دانند و عدم توجه به این ارتباط عنصر اصلی کالبد سازمان که همانا کارکنان توانمند است را از رشد و تکامل در دنیای رقابتی کمرنگ و محو می نماید.

بلانچارد توانمندسازی را آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت انگیز تعریف میکند و در جایی دیگر، توانمندسازی را معادل با قدرت بخشیدن و کمک به افراد در بهبود احساس اعتماد به نفس خود، چیرشدن بر ناتوانی یا درماندگی خود و تجهیز افراد به شور و شوق، فعالیت ایجاد و انگیزه های درونی آنان تعریف میکند. افراد توانمند نه فقط از امکان انجام دادن برخی کارها بهره مند میشوند بلکه اندیشه آنان درباره خود نیز با آنچه پیش از توانمندشدن داشتند متفاوت میگردد. توانمندسازی فقط قدرت بخشیدن به افراد نیست؛ افراد ممکن است هم قدرت داشته باشند و هم توانمند شوند اگرچه هر کسی میتواند به شخص دیگری قدرت بخشید، اما افراد باید خود توانمندشدن خود را احساس کنند به هر صورت فرد میتواند حتی اگر هیچ کس ویژگی های شخصی، شغلی و شخصیتی او را به رسمیت نشناسد توانمند باشد و علت این امر آنست که منبع توانمندشدن در درون افراد است (وتن و کمرون، 1381). توانمندسازی در حقیقت واگذاری اختیارات رسمی و قدرت قانونی به کارکنان است.

در رابطه با مباحث شخصیت و توانمندسازی با رویکردهای مختلف نظریه های مختلفی مطرح گردیده که در ادامه به آنها پرداخته می شود؛ جدول ذیل، مبین نظریه هایی در خصوص ویژگی های شخصیتی می باشد

جدول 1: رویکردها نظریه ها و مؤلفه های مرتبط با تفاوت های فردی و شخصیتی

رویکردهای شخصیت	نظریه های شخصیت	توضیحات
رویکرد روانکاوی جدید	دیدگاه زیگموند فروید	1- خودآگاه: 2. نیمه خودآگاه 3- نا خود آگاه (او و همکاران 1381)
	دیدگاه کارل گوستا و یونگ	1. ایگو یا خود 2. ناخود آگاه شخصی 3. ناخودآگاه جمعی (شاملو، 1382).
	دیدگاه آدلر	1. معرفی احساس حقارت، به عنوان یک نیروی تعیین کننده رفتار 2. تمام پیشرفت نمو و وضد فرد را ناشی از تلاشی میداند که به منظور جبران حقارت خویش انجام میدهد. خواه این حقارتها واقعی باشند، خواه زائیده خیال فرد. خود در اثر نیاز به چیرگی بر این احساس حقارت و نیاز به تلاش برای رشد هر چه بیشتر برانگیخته میشود(او و همکاران، 1381)
	دیدگاه کارن مورنای	گرایشهای نوروتیک مهم و کلی: 1. نیاز به علاقه و محبت دیگران، 2. نیاز به داشتن یک مونس و حامی، 3. نیاز به محدود کردن هدفها، خواسته ها و آرزوهای خود در زندگی، 4. نیاز به قدرت جویی، 5. نیاز به استفاده جویی از دیگران، 6. نیاز به داشتن اسم و رسم اجتماعی نیاز به خودستایی، 7. نیاز به موفقیت جویی، 8. نیاز به خودساختگی و استقلال فردی؛ 9. نیاز به اینکه شخص انسان کاملی باشد و ایرادی نداشته باشد (مورنای، 1366)
	دیدگاه هنری موری	1. وابستگی فرآیندهای روانشناختی به فرآیندهای فیزیولوژیکی؛ 2. اهمیت تغییر سطح تنش ناشی از نیاز در ارگانیزم برای شخصیت؛ 3. ماهیت طولی شخصیت؛ 4. منحصر بنفرد بودن یگانگی شخصیت هر فرد و شباهت بین تمامی شخصیتها
دیدگاه اریک برن	دسته بندی حالات من:	

توضیحات	نظریه‌های شخصیت	رویکردهای شخصیت
1. حالاتی که همانند ظاهر والد فرد است؛ 2 حالاتی که به گونه‌ای مستقل متوجه ارزیابی واقع بینانه‌ای از واقعیت است؛ والد نابالغ به کودک بالغ و والد (برن، 1383).		
1. اعتقاد در برابر بی اعتقادی (بدو تولد تا یک سالگی)؛ 2. خودمختاری در برابر شک و تردید (2-3 سالگی)؛ 3. ابتکار در برابر احساس گناه (4-5 سالگی)؛ 4. سازندگی در برابر احساس حقارت (6-11 سالگی)؛ 5. احساس هویت در برابر آشفتگی (دوره نوجوانی)؛ 6. نزدیکی در برابر کناره‌گیری (دوره جوانی)؛ 7. مولد بودن در برابر عدم تحرک (دوره میان‌سالگی)؛ 8. انسجام در برابر یاس و نومیدی (دوره پیری) (احدی و بنی‌جمالی، 1381).	دیدگاه اریک اریکسون	رویکرد گستره زندگی
1. نیازهای فیزیولوژیکی یا جمعی؛ 2. نیاز به امنیت یا ایمنی؛ 3. نیاز به تعلق؛ 4. نیاز به عزت نفس یا احترام؛ 5. نیاز به خود شکوفایی (سیف، 1383).	دیدگاه آبراهام مزلو	رویکرد انسان‌گرایی
همه کوشش‌ها برای نظریه پردازی در مورد شخصیت را رد میکند و قویاً معتقد بود که دیدگاه انگیز روان‌شناسی باید خود را به آنچه دیده میشود و آنچه قابل دستکاری و اندازه‌گیری در آزمایشگاه است محدود کند (او و همکاران 1381)	دیدگاه اسکیز	رویکرد رفتاری
یادگیری مشاهده‌ای را عمدتاً یک فرآیند شناختی میدانند که دارای ویژگیهای کاملاً خاص آدمیان است مانند زبان اخلاق، تفکر و خودنظم‌دهی رفتار (سیف، 1383).	دیدگاه آلبرت سندورا	رویکرد یادگیری اجتماعی

4

از نظریه‌های ویژگی‌های شخصیتی که بگذریم، تدقیق بر مبانی نظری مرتبط با «توانمندسازی روانشناختی» مبین آن است که با تمرکز بر آن دسته نظریات در حوزه توانمندسازی که بر «فرد» و ایجاد «انگیزه» در وی استوار است، می‌توان اقدام به استخراج نظریات مرتبط با مقوله «توانمندسازی روانشناختی» نمود (داوسون، 1998). بر این مبنا، در راستای تمرکز بر نظریات مذکور، تدقیقی صورت گرفته است بر دیدگاه‌های نظری اندیشمندان و صاحب‌نظران در حوزه فکری «توانمندسازی روانشناختی» که در حوزه رویکردهای نظری «ارگانیکی» به مقوله توانمندسازی تلقی شده و ارتباط نزدیکی نیز میان این نظریات با مقوله خودتوانمندسازی می‌توان یافت؛ از جمله این نظریات، نظریه کانگر و کاننگو است.

کانگر و کاننگو، توانمندسازی را پدیده‌ای تلقی نموده‌اند که اشاره به فرایندی دارد که در بستر آن به افراد تفویض اختیار می‌شود و این فرایند شامل ایجاد شرایطی برای افزایش انگیزه برای انجام دادن وظیفه به منظور افزایش حس خودکارآمدی در بین اعضای سازمان و نیز بازشناسی شرایطی است که موجب ناتوانمندی می‌شود (سلاجقه و همکاران، 1391). بر مبنای چنین رویکردی، کانگر و کاننگو مدل پنج مرحله‌ای از توانمندسازی ارائه داده‌اند؛ در قالب این مدل، اولین مرحله، شناسایی شرایطی است که باعث ایجاد حالت ضعف شده است، این شرایط می‌تواند در قالب علل سازمانی، سبک نظارتی، سیستم پاداش دهی و طراحی شغلی باشد. در مرحله دوم، مدیر دست به اقدامات مدیریتی زده و راهبردهای توانمندسازی را در پیش می‌گیرد. مانند مدیریت مشارکتی، هدف‌گذاری، غنی‌سازی شغلی، برقراری سیستم‌های بازخورد، مدلسازی و پاداش‌های شایسته‌محور. هدف به کارگیری این راهبردها بر طرف کردن شرایط بیرونی تضعیف‌کننده و فراهم کردن اطلاعات خودکارآمدی برای اعضای سازمان است. در مرحله سوم، منابع اطلاعاتی در دسترس کارمندان قرار می‌گیرد که مشتمل است بر دسترسی تحت نظارت، تجربه‌جانشینی، متقاعدسازی کلامی و برانگیختگی هیجانی. در مرحله چهارم، نتیجه فراهم آوردن اطلاعات به بار می‌نشیند (باور به کارآمدی شخصی، اعتقاد به اثربخشی و...) که همان توانمندی کارکنان سازمان است. در مرحله پنجم، اثرات رفتاری توانمندسازی (ابتکار عمل، باور شخص نسبت به خودکارآمدی، پیشقدمی و پافشاری رفتاری در انجام دادن موفق وظایف و اهداف و...) جلوه پیدا می‌کنند (Conger and Kanungo, 1998).

دیگر نظریه مطرح در این خصوص، نظریه توماس و ولتهاوس است؛ این دو اندیشمند نیز در توانمندسازی کارکنان به عامل تقویت انگیزه توجهی خاص داشته و توانمندسازی را انگیزه کار درونی فزاینده تعریف نموده اند که اشاره به حالتی درونی و کمبود یا محرومیتی دارد که انسان را به انجام فعالیتها و می دارد و میل به کوشش فراوان در جهت تأمین اهداف سازمان به گونه ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود، را در فرد ایجاد می نماید (پی رابینز، 1377). توماس و ولتهاوس، مدلی شناختی از توانمندسازی ارائه داده اند که سعی در گسترش مدل کانگر و کانگو داشت؛ بدین منظور توانمندسازی را در قالب ایجاد تغییرات در متغیرهای شناختی تعریف کردند و آنها را «ارزیابی تکلیف» نامیدند و تلاش نمودند که مجموعه نسبتاً کاملی از ارزیابی هایی که اینگونه انگیزه را تولید می کند (از قبیل خودکارآمدی، خود انگیزی و...)، مشخص شوند تا در بستر آن، فرایند تفسیر کننده ای که کارمندان در پیش می گیرند تا به ارزیابی تکلیف برسند را مجسم گردد. آنها در واقع فرضیاتی مبتنی بر محرک - پاسخ در باره تأثیرات علی محرک های بیرونی بر افراد ساخته اند (فیروزفر و زم، 1396) و در این راستا بر این باورند که زمانی می توان کارکنان را به کاری مجبور کرد که بر اساس انگیزه های درونی، آنها برای کار ترغیب شوند (Thomas and Veithouse, 1990).

ب) پیشینه تجربی پژوهش

مروری بر پیشینه تجربی و مطالعات انجام شده در داخل و خارجی از کشور، حکایت از آن دارد که پژوهش هایی مرتبط با موضوع پژوهش به انجام رسیده است که از آن جمله می توان به پژوهش مشترک علی خالق خواه، سحر رنجه و سمیرا رنجه (1400) با عنوان «بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی بر رفتار سازمانی و درگیری شغلی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ استان همدان» اشاره نمود که به این نتایج دست یافته که ضریب مسیر بین توانمندسازی روانشناختی و درگیری شغلی ۵۸۲/۰ است و ۳۳۹/۰ از تغییرات درگیری شغلی کارکنان تحت تاثیر توانمندسازی روانشناختی است همچنین ضریب مسیر بین توانمندسازی روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی ۶۱۸/۰ است و ۳۸۲/۰ از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی تحت تاثیر توانمندسازی روانشناختی تبیین می شود. نتایج مطالعه مشترک سیمین دخت کلنی، زهرا حسین زاده ملکی و حمیدرضا عریضی (1391) با عنوان «مقایسه توانمندی های مثبت شخصیتی در کارکنان دارای سبک های متفاوت مقابله با استرس شغلی» حاکی از آن بود که افراد دارای الگوهای سالم، توانمندی های بین فردی و محافظت کننده بیشتری نسبت به افراد دارای الگوهای ناسالم داشتند. توانمندی های شخصیتی، ویژگی های فردی آموزش دانی هستند. بنابراین منابع ارزشمندی برای بهبود مقابله با استرس های مرتبط با کار و کاهش آثار منفی آن هستند. «بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی و خصیصه ای کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان رضوی بر میزان مشارکت آنها در نظام پیشنهادها» عنوان پژوهش مشترکی از مریم مقیمی، مهram بهروز، سعیدی رضوانی محمود آقامحمدیان و حمیدرضا شعراب (1387) است که نتایج آن مبین آن بود که میان ویژگی های شخصیتی منبع کنترل، سازگاری با موقعیت و عزت نفس کارکنان مشارکت کننده و غیر مشارکت کننده در نظام پیشنهادها تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین از میان مولفه های خصیصه ای، تنها عوامل جنسیت و مدرک تحصیلی، تفاوت معناداری را میان کارکنان مشارکت کننده و غیر مشارکت کننده در نظام پیشنهادها نشان می دهد.

آرکالید رز و همکاران (2022) در پژوهش مشترکی با عنوان «توانمندی ساختاری و روان شناختی و عوامل موثر آن در میان دانشجویان پرستاری در عمان» به این نتایج دست یافتند که «دسترسی به پشتیبانی» به عنوان بالاترین ابعاد توسط دانشجویان رتبه بندی شد و پس از آن «دسترسی به اطلاعات»، «دسترسی به منابع»، «دسترسی به منابع» و «قدرت رسمی»، امتیاز میانگین توانمندسازی جهانی 3/64 و امتیاز کلی توانمندسازی ساختاری 20/58 بود. تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد که سطح سال دانشجویان و مشارکت در سازمان های مدرسه اثرات چند متغیری بر روی چهار بعد توانمندسازی مذکور دارند. بینتی و

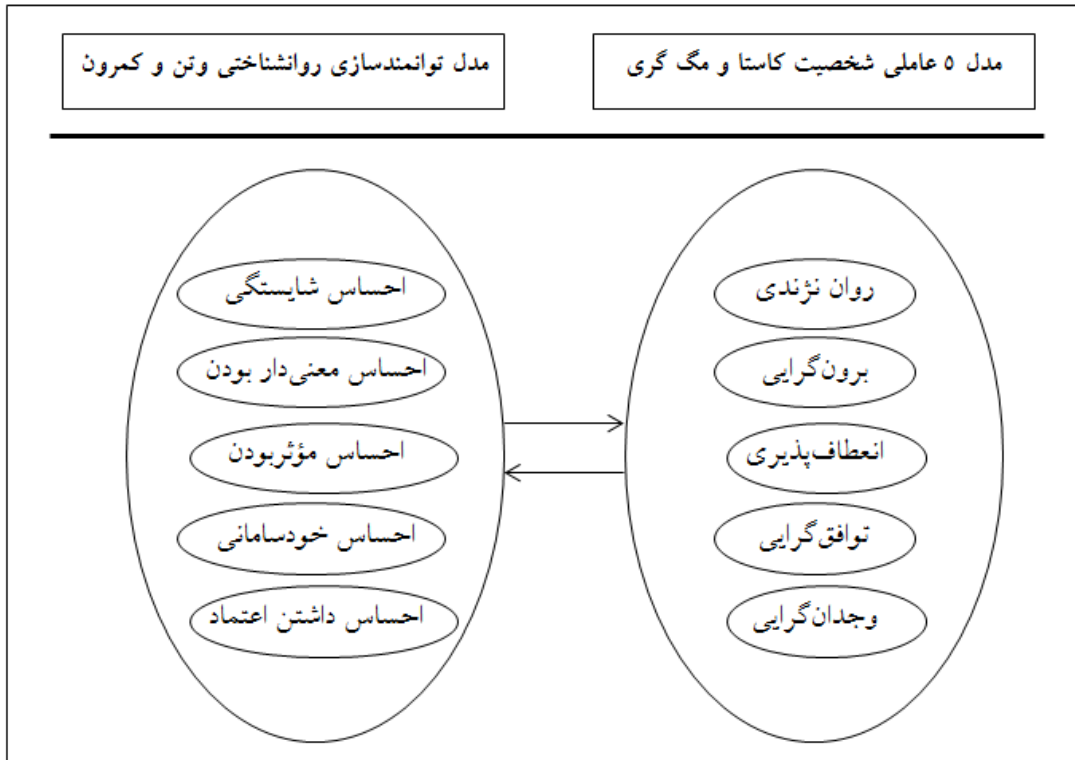
جمعی دیگر از پژوهشگران (2018) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین توانمندی شخصی و رشد شخصیت‌های نوجوانان در مالزی» یک برنامه توانمندسازی برای نوجوانان مدارس تهیه و تنظیم شده است. این برنامه ایمان، مثبت بودن، روابط اجتماعی، مدل سازی نقش و تأمل خود را در بر می‌گیرد و بر این باور است که عوامل بر شمرده شده، مؤثر بر توانمندشدن نوجوانان است و به تعبیری دیگر، لازمه توانمندی آن‌ها قلمداد می‌گردد. یافته های پژوهش جادر، هیلر ومونت (2012) با عنوان «مدل پنج عاملی شخصیت و رضایت شغلی: یک متاآنالیز» مبین آن بود که بین ویژگی های شخصیتی زنان و مردان با رضایت شغلی آنان رابطه معنادرای وجود دارد. نتایج مطالعه مشترک ارویس و لفلر (2011) تحت عنوان «عوامل فردی و زمینه‌ای: رویکرد تعاملی برای درک خود توسعه‌ای کارکنان» نشان داد که ارتباط معناداری میان تعامل حمایت‌های محیط کار و آشنایی افراد با اهداف یادگیری، آزادی تجربه و آگاهی را نشان دادند.

با مروری بر پیشینه تجربی ارائه شده در جدول فوق، این برداشت حاصل می‌گردد که اگرچه در پژوهش های پیشین، پژوهشگران بر نقش توانمندسازی و ویژگی های شخصیتی افراد و گروه های شغلی مختلف تأکید کرده اند، اما هیچ پژوهشی تا کنون «دیدگاه‌های سطوح مختلف سازمانی در خصوص نقش تفاوت‌های شخصیتی در توانمندسازی روانشناختی کارکنان اداره کل تأمین اجتماعی تهران بزرگ» را بررسی نکرده است؛ که چنین رویکردی در مطالعه حاضر، حکایت از جنبه نوآوری و بدیل بودن این پژوهش دارد.

6

ج) مدل مفهومی پژوهش

پس از احصای عناوین برخی از مدل‌های مرتبط با تفاوت‌های فردی و شخصیتی و توانمندسازی و بررسی پیشینه تحقیق اینک با توجه به اینکه تأکید مقاله حاضر بر توانمندسازی کارکنان اداره کل تأمین اجتماعی غرب تهران بزرگ بر اساس تفاوت‌های فردی و شخصیتی آنان است در ادامه مدل مفهومی پژوهش برگرفته از ترکیب مدل‌های مناسب و تحقیقات انجام شده ارائه می‌شود. مدل مفهومی پژوهش حاضر براساس ترکیب مدل 5 عاملی شخصیت "NEO-FFI" "کاستا" و "مکگری" (1989) با مؤلفه‌های روان نژندگرای، برون‌گرایی انعطاف پذیری دلپذیر بودن وجدان‌گرایی و مدل توانمندسازی روانشناختی "وتن" و "کمرون" (1998)، با مؤلفه‌های احساس شایستگی، احساس معنی دار بودن احساس مؤثر بودن احساس خودسامانی و احساس داشتن اعتماد به دیگران استوار است؛ نمایی از مدل در ذیل قابل مشاهده است.



نمودار 1: مدل مفهومی

تعاریف مؤلفه‌های زیر مجموعه متغیر تفاوت‌های فردی و شخصیتی "کاستا" و "مک‌گری" (1989) به شرح زیر است:

- 1) روان نژندگرایی^۱:** روان نژندگرا به فردی اطلاق میگردد که شخصیت او را مستعد نوروز می‌دانند منش نوروپیک برجستگی برای کسی که مبتلا به نوروز تشخیص داده شده است؛
- 2) برون‌گرایی^۲:** در نظریه شخصیت در اشاره به گرایش به محیط اجتماعی و فیزیکی و لذت بردن از آنها اشاره شده است؛
- 3) انعطاف‌پذیری^۳:** گشودگان به تجربه به کسانی اطلاق میشوند که هر رخداد، محرک یا فرآیندی را که بر رخدادها محرک‌ها و فرآیندهای بعدی اثر دارد را می‌پذیرند و از تجربیات فقط به خاطر موجود بودنشان سپاسگزارند؛
- 4) دلپذیر بودن^۴:** توافق‌گرایی به دیدگاه فرد نسبت به دیگران و نظریه‌ها و عقایدشان اطلاق می‌شود؛ اینکه آرای آنان و احساساتشان تا چه حد مورد قبول و احترام شخص دیگر است؛
- 5) وجدان‌گرایی^۵:** این صفت توصیف می‌کند که یک فرد در زندگیش برای رسیدن به اهدافش تا چه حد از انگیزه و نظم و ترتیب برخوردار است یا تا چه میزان مسؤلیت‌پذیر است و وظایف را به عهده می‌گیرد.

مؤلفه‌های زیر مجموعه متغیر توانمندی‌سازی روانشناختی وتن و کمرون (1998) نیز به شرح ذیل می‌باشد:

1-Neuroticism

2-Extraversion

3-Intellect/Imagination or Openness to Experience

4- Agreeableness

5- Conscientiousness

- ۱- **شایستگی!** شایستگی یا کفایت نفس عبارت است از باور فرد به قابلیت‌هایش برای انجام دادن موفقیت آمیز وظایف واگذار شده اگر وظیفه به گونه‌ای باشد که فرد بتواند فعالیت‌های وظیفه‌ای خود را با مهارت به انجام رساند بر احساس او از کفایت خود تأثیری مثبت بر جا خواهد گذاشت؛
- ۲- **معنی داری!** این شناخت، به ارزش یک هدف کاری بر مبنای مطلوبها و استانداردهای فرد اشاره دارد. اگر فرد وظیفه‌ای را که انجام میدهد با ارزش تلقی کند آن وظیفه دارای ویژگی معناداری است؛
- ۳- **مؤثر بودن!** وظیفه‌ای دارای ویژگی مؤثر بودن است که فرد آن را منشا اثر در جهت دستیابی به اهداف و وظیفه‌ای تلقی کند؛ به عبارت دیگر فرد باید به این باور برسد که با انجام دادن وظایف شغلی اش میتواند نقش مهمی در جهت تحقق اهداف تعیین شده داشته باشد؛
- ۴- **خودسامانی یا حق انتخاب!** این وظیفه به آزادی عمل شاغلان در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام دادن وظایف شغلی اشاره دارد.
- ۵- **اعتماد!** اعتماد به روابط بین فرادستان و زیردستان (اعتماد بین مدیر و کارکنان و بالعکس) اشاره دارد. اعتماد به علاقه مندی شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می شود.

روش پژوهش

مطالعه حاضر از منظر هدف، پژوهشی «کاربردی» از منظر ماهیت داده پژوهشی «کمی» و از منظر روش انجام پژوهش، با توجه به اینکه ابزار پژوهش حاضر پرسشنامه می‌باشد بنابراین روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی- پیمایشی است که در قالب دو پرسشنامه ویژه مدیران و ویژه کارکنان که هر یک از پرسشنامه‌ها در دو بخش مرتبط با مدل 5 عاملی شخصیت کاستا و مک‌گری (1989) و مدل 5 بعدی توانمندسازی روانشناختی وتن و کمرون (1998) به ترتیب با تعداد 60 گویه شخصیت و 18 گویه توانمندسازی روانشناختی سازماندهی شده است و به سنجش و قیاس دیدگاه‌های کارکنان و مدیران در رابطه با میزان لحاظ نمودن تفاوت‌های فردی و شخصیتی کارکنان در توانمندسازی شان می پردازد.

در این مطالعه، کلیه سطوح مدیریت و کارشناسی (کلیه کارکنان) اداره کل تأمین اجتماعی غرب تهران بزرگ، جامعه آماری پژوهش را تشکیل می‌دهند که در مجموع 103 نفر را در بر می‌گیرد. مشخصات جامعه آماری مذکور به شرح جدول ذیل است:

جدول 2: مشخصات جامعه آماری

تعداد (نفر)	کارکنان اداره کل تأمین اجتماعی غرب تهران بزرگ	سطوح سازمانی
5	مدیر کل و مشاورین مدیر کل	سطوح مدیریتی
2	معاونین	
11	رئیس گروه ها و مسئولین واحدها	
16	کارشناس ارشد (متخصص)	سطح کارشناسی
69	کارشناس	
103	کل شاغلین	

1- Competence
 2 -Meaning
 3 -Impact
 4 -Self-Determination
 5 -Assurance

از میان جامعه آماری مذکور، بر اساس جدول مورگان (کریجسی و مورگان 1970) به ترتیب 30 و 59 برای مدیران و کارکنان اقتباس گردید و به گونه تصادفی ساده داده‌های مرتبط با پرسشنامه هر یک از آنها جمع آوری گردید. در خصوص اعتبار (روایی)^۱ و پایایی^۲ ابزار پژوهش به ذکر است، در این مطالعه از روش «اعتبار صوری»^۳ برای تعیین روایی پرسشنامه استفاده گردید؛ بدین ترتیب که به منظور تعیین روایی، عبارات پرسشنامه، مؤلفه‌ها و گویه‌های شناسایی شده از ادبیات پژوهش (شایستگی، معنی دار بودن، مؤثر بودن، خودسامانی، اعتماد به دیگران و...)، در اختیار دو تن از اساتید در این حوزه قرار داده شد و از طریق قضاوت آنها در مورد مؤلفه‌ها و گویه‌ها و اعمال نقطه نظرات آنها، روایی پرسشنامه تأیید گردید. پایایی ابزار پژوهش نیز به روش آلفای کرونباخ برای 30 نفر از کل جامعه آماری 103 نفره محاسبه و بالای 0/7 بدست آمد که نشان‌دهنده پایایی خوب ابزار استاندارد پژوهش است و روایی ابزار اشاره شده نیز به روش اعتبار صوری مورد تأیید قرار گرفت.

یافته ها

به منظور تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها، اقدام به استفاده از محاسبات ضریب همبستگی پیرسون و آزمون دونمونه‌ای مستقل صورت پذیرفت؛ بدین ترتیب که برای انجام آزمون همبستگی پیرسون، پس از محاسبه میانگین گونه‌های زیر مجموعه هر یک از مؤلفه‌های مرتبط با متغیرهای اصلی پژوهش، میانگین پاسخ کارکنان نمونه آماری پژوهش را برای متغیرهای اصلی تفاوت‌های فردی و شخصیتی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان بدست آورده و سپس به محاسبه ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه و جهت ارتباط متغیرهای اصلی اشاره شده اقدام گردید. در گام بعدی، به بررسی رابطه معناداری دیدگاه‌های مدیران و کارکنان در رابطه با تأثیر متغیر تفاوت‌های شخصیتی بر توانمندسازی کارکنان اداره کل تأمین اجتماعی غرب تهران از طریق آزمون t دو نمونه ای مستقل پرداخته شد. نتایج آزمونهای مذکور در قالب جداول ذیل ارائه شده است:

جدول 3: ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه معناداری متغیر تفاوت‌های فردی و شخصیتی

دیدگاه‌ها	شاخص‌های بررسی آزمون	تفاوت‌های فردی و شخصیتی	روان نژندگرای	برون‌گرایی	انعطاف پذیری	توافق‌گرایی	وجدان گرایی
کارکنان	ضریب پیرسون	0/724	-0/535	0/732	0/037	0/655	0/811
	سطح معناداری (P-Value)	0/049	0/000	0/036	0/78	0/022	0/044
	تعداد نمونه آماری	59	59	59	59	59	59
مدیران	ضریب پیرسون	0/468	-0/893	0/478	0/023	0/414	0/685
	سطح معناداری (P-Value)	0/009	0/006	0/036	0/906	0/035	0/000
	تعداد نمونه	30	30	30	30	30	30

1 - Validity
 2 - Reliability
 3 - Face Validity

وجدان گرای	توافق گرایی	انعطاف پذیری	برون گرایی	روان نژندگرایی	تفاوتهای فردی و شخصیتی	شاخصهای بررسی آزمون	دیدگاهها	
						آماري		

با توجه به اطلاعات جدول فوق می توان عنوان نمود که دیدگاه کارکنان و مدیران به لحاظ معناداری رابطه تفاوتهای فردی و شخصیتی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان مشابه است که شدت همبستگی این رابطه در دیدگاه کارکنان نسبت به مدیران بیشتر خود را نمایان نموده است (0/724 در مقابل 0/468)؛ پس از بررسی رابطه معناداری مؤلفه های زیر مجموعه متغیر تفاوتهای فردی و شخصیتی با متغیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان نیز نتایج مشابهی در دیدگاه کارکنان و مدیران مشاهده می شود؛ به طوری که از منظر هر دو گروه رابطه معناداری مؤلفه انعطاف پذیری با متغیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان مردود گردیده است و در بقیه مؤلفه ها این رابطه برقرار است. در بررسی شدت همبستگی مؤلفه های مورد تایید زیر مجموعه تفاوتهای فردی و شخصیتی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان، به ترتیب مؤلفه های وجدان گرایی برون گرایی و توافق گرایی (0/811، 0/732 و 0/655) از منظر کارکنان و مؤلفه های روان نژندگرایی، وجدان گرایی و برون گرایی (0/893، 0/685 و 0/478) از منظر مدیران آنها بیشترین شدت همبستگی را با متغیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان به خود اختصاص داده اند که در هر دو حالت بررسی دیدگاهها، همبستگی معکوس مؤلفه روان نژندگرایی با متغیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان کاملاً مشهود است. چرا که با توجه به معنادار بودن رابطه متغیر اصلی توانمندسازی روانشناختی کارکنان با مؤلفه های روان نژندگرایی، برون گرایی، توافق گرایی و وجدان گرایی، از دیدگاه مدیران باید عنوان نمود که از منظر کارکنان نمونه آماری پژوهش، بیشترین همبستگی میان مؤلفه روان نژندگرایی با متغیر وابسته توانمندسازی روانشناختی کارکنان با مقدار 0/893- از نوع منفی دیده می شود، در حالی که از منظر کارکنان این رابطه در رده انتهایی همبستگی جای گرفته بود؛ پس از آن، مؤلفه وجدان گرایی با میزان 0/685 همبستگی مثبتی با متغیر وابسته توانمندسازی روانشناختی کارکنان برقرار کرده است؛ مؤلفه برون گرایی با ضریب همبستگی پیرسون 0/478 در رتبه سوم همبستگی مثبت با متغیر وابسته توانمندسازی روانشناختی کارکنان قرار گرفته است و در نهایت، مؤلفه توافق گرایی با میزان همبستگی 0/414 در رده انتهایی این ارتباط با متغیر وابسته پژوهش جای گرفته است و همانند دیدگاه کارکنان، میان مؤلفه انعطاف پذیری و متغیر وابسته توانمندسازی روانشناختی کارکنان نیز همبستگی مشاهده نمی شود.

جدول 4: آزمون نمونه های مستقل جهت بررسی تفاوت دیدگاه های کارکنان و مدیران در رابطه با متغیر تفاوت های فردی و شخصیتی کارکنان و مؤلفه های زیر مجموعه آن

آزمون نمونه های مستقل						
آزمون t برای برابری میانگین ها			آزمون لوین برای برابری واریانسها		متغیر اصلی و مؤلفه های زیر مجموعه	
سطح معناداری (p-value)	درجه آزادی	آماره	سطح معناداری (p-value)	آماره F		
0/117	87	-1/584	0/008	7/251	با فرض برابری واریانسها	تفاوت های فردی و شخصیتی کارکنان
0/064	85/763	-1/876			با فرض نابرابری واریانسها	
0/782	87	0/277	0/016	6/067	با فرض برابری	روان نژندگرایی

آزمون نمونه های مستقل					
آزمون t برای برابری میانگین ها		آزمون لوین برای برابری واریانسها		متغیر اصلی و مؤلفه های زیر مجموعه	
سطح معناداری (p-value)	درجه آزادی	آماره	سطح معناداری (p-value)		
					واریانس ها
0/743	86/034	0/330			با فرض نابرابری واریانس ها
0/326	87	-0/988	0/449	0/579	با فرض برابری واریانس ها
0/312	63/560	-1/019			با فرض نابرابری واریانس ها
0/002	87	-3/123	0/328	0/967	با فرض برابری واریانس ها
0/001	70/776	-3/354			با فرض نابرابری واریانس ها
0/961	87	0/049	0/214	0/568	با فرض برابری واریانس ها
0/957	74/866	-0/054			با فرض نابرابری واریانس ها
0/634	87	0/478	0/010	6/922	با فرض برابری واریانس ها
0/582	82/940	-0/552			با فرض نابرابری واریانس ها

وحدان گرایبی	توافق گرایبی	انعطاف پذیری	برون گرایبی	روان نژندگرایبی	تفاوت های فردی و شخصیتی کارکنان	میانگین پاسخها سطوح
3/88	3/46	2/91	3/41	2/80	3/30	کارکنان
3/83	3/45	2/72	3/33	2/83	3/23	مدیران

با توجه به اطلاعات ارایه شده در جدول فوق که تفاوت دیدگاه های کارکنان و مدیران را در رابطه با متغیر تفاوت های فردی و شخصیتی کارکنان و مؤلفه های زیر مجموعه آن را مورد بررسی قرار می دهد با فرض برابری واریانسها نتیجه حاصله از آزمون (لوین تفاوت معنادار میان دیدگاه های مدیران و کارکنان در رابطه با متغیر تفاوت های فردی و شخصیتی رد میشود (سطح معناداری 0/117 بزرگتر از 0/05) و نمایانگر اشتراک دیدگاه دو گروه مورد مطالعه در مورد تفاوت های فردی و شخصیتی است؛ لذا می توان ادعا نمود که دیدگاه مدیران و کارکنان اداره کل تأمین اجتماعی در رابطه با شناسایی تفاوت های فردی و شخصیتی کارکنان، با در نظر گرفتن میانگین پاسخ های دو گروه، همسو و مشابه است و نمی توان بین نقطه نظرات آنها با اطمینان 95 درصد تفاوت قائل شد. بنابراین پیش فرض اولیه بررسی توانمندسازی روانشناختی کارکنان که همانا بررسی تفاوت های فردی و شخصیتی آنها بود، حکم بر همراستایی دیدگاه های مدیران و کارکنانشان دارد.

با بررسی دقیق تر دیدگاه های مدیران و کارکنان در مورد مؤلفه های زیر مجموعه تفاوت های فردی و شخصیتی در رابطه با مؤلفه انعطاف پذیری با فرض نابرابری واریانسها نتیجه حاصله از آزمون لوین) تفاوت معنادار میان دیدگاه مدیران و کارکنان در مورد این

مؤلفه محسوس است (سطح معناداری 0/001 کوچکتر از 0/05) و دیدگاه کارکنان با میانگین 2/91 بر دیدگاه مدیران با میانگین 2/72 برتری دارد و در سایر رابطه با سایر مؤلفه‌ها، اختلاف دیدگاهی دیده نمی‌شود. نتایج حاصل از آزمون نمونه‌ای مستقل جهت بررسی تفاوت دیدگاه‌های کارکنان و مدیران در رابطه با متغیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان و مؤلفه‌های زیر مجموعه آن نیز بدین شرح بود:

جدول 5: آزمون نمونه‌ای مستقل جهت بررسی تفاوت دیدگاه‌های کارکنان و مدیران در رابطه با متغیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان و مؤلفه‌های زیر مجموعه آن

آزمون نمونه‌های مستقل						
آزمون t برای برابری میانگین‌ها			آزمون لوین برای برابری واریانس‌ها		متغیر اصلی و مؤلفه‌های زیر مجموعه	
سطح معناداری (p-value)	درجه آزادی	آماره	سطح معناداری (p-value)	آماره F		
0/117	87	-1/584	0/008	7/251	با فرض برابری واریانس‌ها	تفاوت‌های فردی و شخصیتی کارکنان
0/064	85/763	-1/876			با فرض نابرابری واریانس‌ها	
0/171	87	1/380	0/117	5/904	با فرض برابری واریانس‌ها	توانمندسازی روانشناختی کارکنان
0/123	79/672	1/558			با فرض نابرابری واریانس‌ها	
0/770	87	-0/293	0/989	0/000	با فرض برابری واریانس‌ها	احساس شایستگی
0/782	50/911	-0/279			با فرض نابرابری واریانس‌ها	
0/010	87	-2/648	0/487	0/488	با فرض برابری واریانس‌ها	احساس معنی‌دار بودن
0/009	61/133	-2/692			با فرض نابرابری واریانس‌ها	
0/071	87	1/827	0/858	0/032	با فرض برابری واریانس‌ها	احساس مؤثر بودن
0/062	64/754	1/898			با فرض نابرابری واریانس‌ها	
0/043	87	2/051	0/012	6/631	با فرض برابری واریانس‌ها	احساس خودسامانی
0/015	86/958	2/487			با فرض نابرابری واریانس‌ها	
0/037	87	2/113	0/000	15/017	با فرض برابری واریانس‌ها	احساس اعتقاد
0/015	85/362	2/491			با فرض نابرابری واریانس‌ها	

میانگین پاسخها سطوح	تفاوتهای فردی و شخصیتی کارکنان	روان نژندگرایی	برون گرایی	انعطاف پذیری	توافق گرایی	وجدان گرایی
کارکنان	3/5607	3/90	4/27	3/45	3/15	3/03
مدیران	3/7233	3/86	3/95	3/74	3/56	3/51

با توجه به اطلاعات ارایه شده در جدول فوق که تفاوت دیدگاه های کارکنان و مدیران را در رابطه با متغیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان و مؤلفه های زیر مجموعه آن را مورد بررسی قرار میدهد با فرض نابرابری واریانسها نتیجه حاصله از آزمون لوین تفاوت معنادار میان دیدگاه مدیران و کارکنان آنها دیده نمی شود (سطح معناداری 0/123، بزرگتر از 0/05) و ادعای مبنی بر اختلاف دیدگاه مدیران و کارکنان در مورد توجه به توانمندسازی روانشناختی کارکنان مردود واقع می شود. با بررسی دقیق تر تفاوت دیدگاه های مدیران و کارکنان در مورد مؤلفه های زیر مجموعه توانمندسازی روانشناختی کارکنان اختلاف دیدگاهها در مورد مؤلفه های احساس معنی دار بودن (با فرض نابرابری واریانسها - آزمون لوین)، احساس خودسامانی و احساس اعتماد (با فرض برابری واریانسها - آزمون لوین) مشهود است به ترتیب، سطح معناداری 0/009، 0/043 و 0/37، کوچکتر از 0/05) و در مورد مؤلفه احساس معنی دار بودن نظر کارکنان بر مدیران ارجح است (میانگین 4/27 در مقابل 3/95) و در مورد دو مؤلفه احساس خودسامانی (3/56 در مقابل 3/15) و احساس اعتماد (3/51 در مقابل 3/03) قضیه به صورت بالعکس صادق است.

13

بحث و نتیجه گیری

در بررسی دیدگاه های کارکنان پیرامون رابطه معناداری تفاوت های فردی و شخصیتی و مؤلفه های زیر مجموعه آن با توانمندسازی روانشناختی کارکنان که برای تحلیل استنباطی آن از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردیده است نکات ذیل قابل تأمل است:

❑ وجدان گرایی با نگاه به جنبه های ایجاد تعهد و مسؤولیت پذیری در انجام حرفه که برای کارکنان مهم بوده است؛
 ❑ جایگاه مؤلفه توافق گرایی از منظر کارکنان با تأکید بر شاخصهایی از قبیل نوع دوستی همراهی تواضع و دل رحم بودن صورت گرفته است؛

❑ در رابطه با مؤلفه روان نژندگرایی به اعتقاد کارکنان تفاوت هایی همچون اضطراب پرخاشگری، افسردگی کمرویی و شتابزدگی برای سازمانی که به نوعی با امنیت جانی و درمان انسانها سر و کار دارد میتواند تا حدود زیادی از قابلیت ها و توانمندیهای آنان بکاهد و جو سازمانی را آشفته و بی ثبات نماید.

همچنین می باید اذعان گردد که در بررسی دیدگاه های مدیران پیرامون رابطه معناداری تفاوت های فردی و شخصیتی و مؤلفه های زیر مجموعه آن با توانمندسازی روانشناختی کارکنان که برای تحلیل استنباطی آن از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردیده است نکات ذیل قابل تأمل است:

❑ مدیران معتقدند که تفاوت هایی همچون اضطراب، پرخاشگری افسردگی کمرویی و شتابزدگی، تا حدودی در روحیه کارکنان سازمان مورد مطالعه وجود دارد که این امر بیشترین تأثیر منفی را بر سطح توانمندی آنها ایفا می نماید؛

❑ دیدگاه آنها در رابطه با توجه به سه مؤلفه وجدان گرایی برون گرایی و توافق گرایی، مشابه کارکنان است.

❑ بر اساس تحلیلهای حاصل از بکارگیری آزمون دونمونه ای مستقل که تفاوت دیدگاه های مدیران و کارکنان را در رابطه با توانمندسازی روانشناختی کارکنان مورد بررسی قرار میدهد قبل از انجام این آزمون باید دیدگاه های مدیران و کارکنان در مورد تفاوت های فردی و شخصیتی کارکنان و مؤلفه های زیر مجموعه این متغیر سنجیده میشد که با بررسی صورت گرفته نتایج حاکی از اشتراک عقاید و دیدگاه های مدیران و کارکنان در مورد متغیر تفاوت های فردی و شخصیتی و همه

مؤلفه های زیر مجموعه به استثنای مؤلفه انعطاف پذیری گشودگی به (تجربه است که میتوان استنباط نمود وضعیت دیدگاه های مدیران و کارکنان در رابطه با بررسی های شخصیت کارکنان مشابه است و این امر نوید دهنده شناخت نزدیک شخصیت کارکنان توسط مدیران دارد و در واقع فاز اول توانمند نمودن کارکنان بر اساس ویژگی های شخصیتی آنها که همانا شناخت ویژگی های شخصیتی کارکنان زیر مجموعه توسط مدیران میباشد با اختلاف جزئی برقرار است؛

در آخر، با توجه به رد شدن ادعای محققان مبنی بر تفاوت در دیدگاه های مدیران و کارکنان در مورد تفاوت های فردی و شخصیتی نتایج حاصل از تحلیلهای این بخش حکایت از این امر دارد که بینش مشترکی بین مدیران و کارکنان در مورد توانمندسازی روانشناختی کارکنان وجود دارد و مدیران اداره کل تأمین اجتماعی غرب تهران بزرگ و کارکنان زیر مجموعه آنها به توانمندی و قابلیت های پیشرفت کارکنان معتقدند و دیدگاه مشابهی در رابطه با سطح توانمندی کارکنان این سازمان دارند با بررسی جزئی تر دیدگاه های دو گروه در مورد مؤلفه های زیر مجموعه توانمندسازی روانشناختی کارکنان میتوان استنباط نمود که دیدگاه مدیران در رابطه با سه مؤلفه اشاره شده دیدگاهی ایده آل و خوشبینانه است و کارکنان که نظرات واقعی خود را عنوان نموده اند از این بابت رنج میبرند و نزدیک شدن نگرش های دو گروه مورد بررسی از طریق ترتیب دادن جلسات مشترک تا حدود زیادی میتواند از تنش های کاری و مشکلات کاهش سطح توانمندی و قابلیت های کارکنان اداره کل تأمین اجتماعی غرب تهران بزرگ بکاهد و به همسویی اهداف فردی و سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی کمک شایانی نماید.

در ادامه، راستای عملیاتی شدن توانمندسازی روانشناختی کارکنان در سازمان مورد مطالعه، پیشنهادهای بدین شرح ارائه می گردد:

- پیشنهاد می گردد که سازمان ها، اصلاح ساختار و بکارگیری ساختار سازمانی نوین را در دستور کار قرار دهند.
- اعمال حمایت های عاطفی و سازمانی، همراه با بازخوردهای مثبت به کارکنان در مورد چگونگی انجام کارها و وظایف از طریق ارزیابی های اصولی و عادلانه پیشنهاد می شود؛ زیرا چنین حمایت هایی علاوه بر آنکه در ایجاد انگیزه به منظور توانمندسازی روانشناختی در افراد مؤثر خواهد بود بلکه منجر به افزایش رضایت شغلی در سازمان می گردد.
- توانمندسازی روانشناختی ارتباط مستقیمی با مقوله «هوشمندسازی سازمانی» دارد. تغییرات شتابان محیطی و ضرورت ارتباط مستمر با محیطی که همواره در حال تغییر و دگرگونی است، نیازمند کسب دانش دقیق، صحیح و به موقع و سازماندهی و تحلیل مناسب آنهاست. لذا مدیریت دانش به مدیران سازمان ها کمک می کند به تحلیل مناسبی از مسائل سازمان دست یابند و تصمیمات سنجیده تری اتخاذ کنند. این عامل در کنار عوامل فرد (خود انگیزی، خودکارآمدی، خود مدیریتی و...) به توانمندسازی روانشناختی کارکنان یک سازمان منجر خواهد شد.
- سهیم نمودن کارکنان در اطلاعات زمینه ساز ایجاد انگیزه در افراد به منظور بهبود سطح مهارتی و کارآمدی و به تبع آن توانمندسازی روانشناختی کارکنان می گردد.
- پرداخت یک حقوق عالی و افزایش حقوق به گونه ای سخاوتمندانه می تواند منجر به تأمین نیازهای مادی کارکنان شود تا آنان دغدغه هایی از این قبیل را فراموش کنند و برای کار و مهارت آموزی و به تبع آن توانمندسازی روانشناختی انگیزه کافی داشته باشند.

منابع

- ابطحی، سیدحسین و عابسی، سعید(1392)، توانمندسازی؛ واگذاری کار و تفویض اختیار، تهران، انتشارات فوژان.
- احدی، حسن و بنی جمالی، شکوه السادات (1381)، روانشناسی رشد - مفاهیم بنیادی در روانشناسی کودک، تهران، انتشارات پردیس.
- او، جیمز، پرچاسکار، جان و کراس سی نور (1381)، نظریه های روان درمانی، ترجمه یحیی سیدمحمودی، تهران، انتشارات رشد.
- برن، اریک (1383)، بازی های روان شناسی روابط انسانی، ترجمه اسماعیل فصیح، تهران، انتشارات آسیم.



- بلانچارد، کنت؛ کارلوس، جان و راند ولف، آلن (1996)، مدیریت توانمندسازی کارکنان، ترجمه ایران نژاد پاریزی، تهران، نشر میزان.
- جوربنیان، محمد (1391)، نظام آموزش کارمندان دولت، تهران، نشر میلاد سعادت.
- رابینز، استیفن (۱۳۷۷)، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، دفتر پژوهش های فرهنگی.
- سلاجقه، سنجر؛ نیک پور، امین و زارع کاسب، معصومه (1391)، نقش توانمندسازی کارکنان در اثربخشی و کارایی سازمان، ماهنامه کار و جامعه، شماره 147.
- سیف، علی اکبر (1383)، روان شناسی پرورشی - روان شناسی آموزشی و یادگیری، تهران، موسسه آموزش و پژوهش امام خمینی. شاملو، سعید (1382)، مکتب ها و نظریه ها در روانشناسی شخصیت، تهران، انتشارات رشد.
- صفری، امید و هوشمندی راد، سعید (1401)، بررسی رابطه بین مدیریت دانش با توانمندسازی روانشناختی کارکنان با میانجی گری یادگیری سازمانی، مجله علمی مدیریت نوآفرینی، سال دوم، شماره 1: 40-29.
- فاضل، امیر؛ کمالیان، امین رضا و روشن، سید علی قلی (1396)، شناسایی ابعاد و مؤلفه های مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی دانشگاهی با تأکید بر دانشگاه های سوم و چهارم با استفاده از رویکرد دلفی فازی: ارائه الگویی مفهومی، دوماهنامه علمی پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، سال 10، شماره 6.
- فیروز فر، فهیمه؛ زم، فاطمه؛ منصوری، الهام و ولی زیبایی، خدیجه (1396)، پیش درآمدی بر ادبیات مفهومی توانمندسازی روانی اجتماعی، رویش روان شناسی، سال ششم، شماره 2.
- وتن، دیود، ای و کمرون کیم اس (1998)، توانمندسازی و تفویض اختیار، بدرالدین اورعی، تهران، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت. هورنای، کارن (1366)، خودکاوی، ترجمه کامبیز پارسای، تهران، انتشارات بهجت.
- Ambad, Sylvia Nabila Azwa, and Arsiyah Bahron (2012), **Psychological empowerment: The influence on organizational commitment among employees in the construction sector**. The Journal of Global Business Management 8: 73-81.
- Celik, Osman Tayyar, and Servet Atik (2020), **Preparing Teachers to Change: The Effect of Psychological Empowerment on Being Ready for Individual Change**. Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 49: 73-97. Available online: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cuefd/issue/53758/635770>.
- Conger, Jay A. and Kanungo Bindra N. (1988), **the empowerment process: integrating theory and practice**, Academy of management review, V13, N3: pp471-482.
- Fernandez, Sergio, and Tima Moldogaziev (2013), **Using Employee Empowerment to Encourage Innovative Behavior in the Public Sector**. Journal of Public Administration Research and Theory 23: 155-87.
- Kim, Kwanghyun, and Soyeon Lee (2020), **Psychological Empowerment**. Oxford: Oxford University Press.
- Moshabeky, A; Rohani, MH. (2009), **Management of organisational behavior**, Tehran: Eghbal.
- Najarpor Ostadi S, Esmkhany Akbarinejad H, Lyvarjany Sh. (2010), **Studying the relations between personality characteristics and irrational beliefs and job satisfaction among personnel of East Azerbaijan telecommunication department**, Journal of Productivity Management, 4(13):39-58.
- Siyasi AA. (2012), **Ideas about personality**, Tehran: Tehran University Press.
- Sotirofski, Kseanela (2014), **Organizational Culture Impact on Psychological Empowerment of Academic Staff**. European Journal of Sustainable Development 3.
- Thomas, K and Velthouse, B (1990), **Cognitive Elements of Empowerment, an Interpretive Model of Intrinsic task motivation**, academt of management review, 15.

Investigating the views of different organizational levels regarding the role of personality differences in the psychological empowerment of employees of the General Department of Social Security in West Greater Tehran

Sahar nazifkar

Ph.D student in Business management - organizational behavior and human resources
at Aras International Campus, University of Tehran
saharnazifkar@ut.ac.ir

Abstract

Many individual, organizational and environmental stimuli affect the psychological empowerment of employees. One of the most important factors that play an important role in the psychological empowerment of employees and is categorized under individual factors is personality traits, which are defined as the dimensions of individual differences in the tendency to show stable patterns of thought, feeling and action. The present study is based on the statistics of models related to personality and psychological empowerment and by using the 5-factor "NEO-FFI" personality model of Costa and McGarry (1989) and the psychological empowerment model of Wetten and Cameron (1998) to investigate the views of managers and employees on two levels. It has discussed about the relationship of individual and personality variables with the empowerment of employees in the organization of the General Administration of Social Security in West Tehran. In this study, using SPSS statistical software and performing appropriate statistical tests, such as Pearson's correlation test and independent two-sample t-test, data analysis was done and the significant relationship of variables from the perspective of managers and employees of the organization was studied and evaluated. The results indicated that there is a direct relationship between the individual and personality differences of employees with their empowerment from the point of view of managers and employees themselves, and by identifying the personality characteristics of their employees, managers can play a role in empowering their employees in a better and more effective way.

Keywords: psychological empowerment, personality differences, organization, human resources, organization managers