

شناسایی عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی معلمان

سعیده شجاعیان^۱، نیما شهیدی^۲

^۱ کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی

saeideh.shojaeian36@gmail.com

۰۹۳۸۱۲۳۳۹۷۱

^۲ استادیار، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی

nima110shahidi@gmail.com

۰۹۱۷۳۰۰۲۷۰۳

چکیده:

با توجه به نقش و جایگاه معلمان در صحنه تعلیم و تربیت، ضروری است که بیش از هر عامل دیگری، به رشد، توسعه و توانمندی خود معلمان پرداخته شود و برای استفاده بهینه از پتانسیل‌های معلمان باید سطح دانش، اطلاعات، مهارت‌ها و شایستگی‌های آنها را ارتقا دهیم. این امر حاصل نمی‌گردد مگر آنکه پرورش و توانمند کردن معلمان به صورت برنامه ریزی شده و نظاممند مورد توجه قرار گیرد. بر همین اساس فرایند توانمندسازی معلمان بایستی از الگویی جامع و نظام مند جهت پیروی کند. به این ترتیب مقوله توسعه توانمندی‌ها و شایستگی معلمان به عنوان یک موضوع کلیدی در آموزش و پرورش، اهمیت اساسی دارد و از جمله ضروری ترین اقداماتی است که در سازمان و در حوزه مدیریت منابع انسانی مطرح است. از آنجا که توانمندسازی معلمان می‌تواند باعث بهبود عملکرد آنها شود، پژوهشگر تلاش دارد در این پژوهش به شناسایی عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی معلمان بپردازد. روش تحقیق حاضر، بصورت اسنادی و کتابخانه ای بود. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش بصورت کتابخانه ای (استفاده از کتاب‌ها، اسناد، مقالات و ...) بوده است. برای گردآوری اطلاعات از بانک‌های اطلاعاتی و فیش برداری از منابع کتابخانه ای استفاده شد. تحلیل و تجزیه داده‌ها در این تحقیق به صورت توصیفی-تحلیلی بوده است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که عواملی همچون عوامل فردی (تحصیلات، کانون کنترل، جنسیت، عزت نفس و سابقه کاری)، عوامل گروهی (اثر بخشی گروهی، اهمیت گروه و اعتماد درونی گروه) و عوامل سازمانی (کاهش ابهام، حیطه کنترل، حمایت اجتماعی، دسترسی به اطلاعات دسترسی به منابع و جو مشارکتی) از جمله عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی معلمان می‌باشند.

واژگان کلیدی: توانمندسازی روانشناختی، عوامل فردی، عوامل گروهی، عوامل سازمانی

آموزش و پرورش نظامی با اهمیت است، اولین چیزی که با نام آموزش و پرورش در ذهن انسان | شکل می گیرد عنوان معلم است. پرورش معلمان توانمند با اعتماد و متعهد که بتوانند با خلاقیت و ابتکار و نوآوری مایه تعلیم و تربیت نسل آینده شوند، از الزامات اساسی توانمندسازی در این سازمان مهم و تأثیر گذار در پرورش نسل پیشرو و نسل های آینده می باشد. این نظام نقش اساسی در پرورش سرمایه فکری مملکت ها دارد، لذا پرداختن به برنامه ریزی آموزشی و تربیت معلمان این سازمان ارزشمند در چارچوب بحث توانمندسازی بسیار با اهمیت است (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۴). در شرایط متغیر کنونی، سازمانها برای دستیابی به کارایی و اثربخشی بیشتر و در نهایت، دستیابی به اهداف تعیین شده شان ناگزیرند به منابع انسانی خود توجه کافی کنند (سید نظری و همکاران، ۱۳۹۵).

امروزه توانمند سازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقا کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می گردد. به منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر کسب و کار امروزی، سازمان ها به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت کلیه کارکنان، اعم از کارکنان خط مقدم تا مدیران سطح بالا، نیازمندند. جهت تحقق این امر، سازمانها از طریق توانمند سازی کارکنان مربوطه به منظور تشویق آنان به ابتکار عمل بدون اعمال فشار، ارج نهادن به منافع جمعی سازمان با کمترین نظارت و انجام وظیفه به عنوان مالکان سازمان، اقدام می نمایند. توانمند سازی، کارکنان را قادر می سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدها، از مقاومت و انعطاف پذیری بیشتری برخوردار باشند (پاک طینت و فتحی زاده، ۱۳۸۷). از جمله این موارد می توان به توانمندسازی روانشناختی^۱ معلمان اشاره نمود (مهدی پور، ۱۳۹۸).

معلمان عنصر اصلی در نظام آموزش و پرورش به شمار می آیند، سرمایه گذاری برای آموزش معلمان که زیربنای نظام آموزشی و از اساسی ترین و مهم ترین دوره های تحصیلی است از سودمند ترین سرمایه گذاری ها محسوب می شود. این سرمایه گذاری موجب گسترش آموزش عمومی می شود و از نظر فردی و سازمانی نیز ثمربخش است. در این پژوهش تلاش می گردد تا مهم ترین عوامل فردی، سازمانی و گروهی تاثیر گذار بر توانمندسازی روانشناختی معلمان مورد بررسی قرار گیرد.

۲- بیان مسئله

در جوامع امروزی برتری سازمانها تنها به موفقیتهای مالی آن سازمان وابسته نیست؛ بلکه به سلامت جسمی و روانشناختی نیروهای انسانی هم وابسته است. همچنین، تغییرات بخش ذاتی از پویاییهای سازمانی است که از کارکنان انتظار می رود خود را با شرایط جدید سازگار کنند. این تلاش های سازگاران بر رفتار، نگرش و سلامت کاری کارکنان اثرات نامطلوب زیادی به جای می گذارد (گزالس^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). کارکنان سازمانها از بدو ورود به محیط شغلی با انبوهی از عوامل فشارزا روبه رو هستند که علاوه بر اینکه بر بهداشت جسمی و روانی آنها تأثیر می گذارد، پیامدهای زیانباری چون ناخشنودی شغلی، کم کاری، نداشتن احساس مسئولیت، غیبت، اختلال در روابط بین فردی و بی توجهی به شغل را به بار می آورد (شکرکن، ۱۳۹۵). یکی از اقداماتی که سازمانها می توانند در این زمینه انجام دهند، توانمندسازی روانشناختی^۳ است. داشتن نیروی انسانی توانمند یک مزیت اساسی به شمار می رود و کارکنان توانمند نقش کلیدی در حیات سازمانهای نوین دارند (خانکا^۴، ۲۰۱۳). توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی کارکنان شروع می شود؛ بدین معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت آمیز دارند و احساس کنند توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند (آردهارن و وینای^۵، ۲۰۱۸).

توجه به توانمندسازی روانشناختی در جهت توانا شدن معلمان به منظور شرکت در تصمیمگیری ها، تأثیر در یادگیری دانش آموزان، توانایی برقرار ارتباط مؤثر و اعتماد، اهمیت به سزایی دارد (ناصر^۶، ۲۰۱۸). معلم به عنوان هدایت کننده فرایند تعلیم و تربیت، مؤثرترین عنصر در تحقق بخشیدن به مأموریت های نظام تعلیم و تربیت است و سازمان آموزش و پرورش برای بقای خود به توانمندسازی معلمان خود با به کارگیری روش های مناسب آموزشی نیاز دارد (سلامی و همکاران، ۱۳۹۹). در اسناد بالادستی، همچون سند تحول بنیادین بر توانمندسازی معلمان تأکید شده است.

توانمندسازی معلمان توسط شرت، گرین و ملوین^۷ (۱۹۹۴) به عنوان فرایندی تعریف شده است که به وسیله آن مشارکت کنندگان محیط آموزشی، صلاحیت های خود را بهبود می بخشند و رشد حرفه ای خود را ارتقا می دهند، مسایل و مشکلات را حل می کنند و در قبال کارها مسئولیت پذیر می شوند. سومش^۸ (۲۰۰۵) معتقد است که مربیان توانمند عملکرد آموزشی و تعهد شغلی بالاتر، روابط بین فردی خوب و تعهد سازمانی بالاتری

¹ Psychological Empowerment

² González

³ psychological empowerment

⁴ Khanka

⁵ Ardham, K. & Vinai

⁶ Nassar

⁷ Short & Green & Melvin

⁸ Somech

دارند. بر اساس نظر مائورف^۹ (۱۹۹۸) توانمندسازی مربیان موقعیت و جایگاه شغلی آنها را بهبود می بخشد. دانش حرفه ای آنها را افزایش می دهد و دسترسی مدیران را به فرایند تصمیم گیری آسان می کند. معلمان به واسطه دانش و تخصص خود دارای قدرت نهفته هستند و توانمندسازی، در واقع آزادسازی این قدرت است که مزایایی چون بهبود و افزایش احساس تعهد و تعلق به مدرسه را در معلمان به وجود می آورد (شاهزاده و همکاران، ۱۳۹۹).

وال^{۱۰} (۲۰۱۲) نشان داد که تصمیم گیری، رشد حرفه ای، موقعیت، خودکارآمدی، استقلال و احساس مؤثر بودن بر توانمندسازی معلمان مؤثر می باشد. همچنین معلمان، بودجه و عدم پشتیبانی اداری را مؤثر بر توانمندی خود بیان کرده اند. مازیو و اسکویک^{۱۱} (۲۰۱۷) نتیجه گرفتند عضویت در گروه های مدرسه تأثیر محدودی بر توانمندسازی معلمان دارد اما دسترسی به اطلاعات و جنسیت گروه های مدرسه ای منابع اصلی توانمندسازی معلمان هستند. کلین^{۱۲} (۲۰۱۶) نشان داد یادگیری سازمانی افقی و عمودی به توانمندی معلمان برای اداره کلاس کمک می کند و زمان مواجهه معلمان با یادگیری سازمانی عامل میانجی بین یادگیری و توانمندسازی معلمان است. فریر^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند کارکنان آموزشی که احساس می کنند برخی تأثیرات را می توانند بر محل کارشان اعمال کنند و به ساختارهای توانمندسازی (قدرت، منابع، فرصت ها، حمایت و اطلاعات دسترسی دارند، موقعیت بهتری برای اعتماد به سرپرست دارند.

با توجه به نتایج تحقیقات مختلف در زمینه توانمندسازی به ویژه توانمندسازی معلمان، می توان دریافت که عواملی مانند مسئولیت پذیری، ارتقا و رشد حرفه ای، قدرت تصمیم گیری، جو مدرسه، خودکارآمدی، تعهد، منابع، آموزش، اهداف و ارزیابی عملکرد، رضایت و انگیزه از عوامل تأثیرگذار بر توانمندی معلمان می باشند. بدون تردید علاوه بر موارد مذکور، عوامل دیگری نیز بر توانمندی معلمان مؤثر خواهد بود که طراحی مدل توانمندسازی به شناسایی آنها کمک خواهد کرد. از این رو هدف اصلی این پژوهش شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی روانشناختی معلمان می باشد. بنابراین سوال اصلی که این تحقیق درصدد است تا بدان جواب دهد این است که «چه عواملی بر توانمندسازی شناختی معلمان مؤثر می باشند؟»

۳- اهمیت و ضرورت پژوهش

امروزه نظام آموزش و پرورش، به عنوان یک پدیده عام اجتماعی، جزء لاینفک زندگی اجتماعی به شمار می رود و توانمندسازی کارکنان، کارآمد کردن نظام آموزشی کشور برای تأمین منابع انسانی مورد نیاز از الزامات اساسی و مهم در جهت تحقق اهداف چشم انداز می باشد. در این زمینه معلمان به خاطر، پرورش آینده سازان کشور از اولویت برخوردارند. توانمندسازی معلمان در محیط های آموزشی باعث می شود معلمان صلاحیت خویش را توسعه دهند تا از طریق رشد خود، بتوانند مشکلاتشان را رفع نمایند. از سویی تحقق اهداف متعالی نیازمند تحول در شیوه ها و محتوی آموزشی به روز، مسأله محور و خلاقیت پرور، تدریس موفق درس تربیت بدنی توسط معلمان می باشد که بدون شک توانمندسازی معلمان تأثیر بسزایی در تحقق این اهداف خواهد داشت (شاهزاده و همکاران، ۱۳۹۹).

با توجه به نقش و جایگاه معلمان در صحنه تعلیم و تربیت، ضروری است که بیش از هر عامل دیگری، به رشد، توسعه و توانمندی خود معلمان پرداخته شود. و برای استفاده بهینه از پتانسیل های معلمان باید سطح دانش، اطلاعات، مهارت ها و شایستگی های آنها را ارتقا دهیم. این امر حاصل نمی گردد مگر آنکه پرورش و توانمند کردن معلمان به صورت برنامه ریزی شده و نظام مند مورد توجه قرار گیرد. بر همین اساس فرایند توانمندسازی معلمان بایستی از الگویی جامع و نظام مند جهت پیروی کند. به این ترتیب مقوله توسعه توانمندی ها و شایستگی معلمان به عنوان یک موضوع کلیدی در آموزش و پرورش، اهمیت اساسی دارد و از جمله ضروری ترین اقداماتی است که در سازمان و در حوزه مدیریت منابع انسانی مطرح است. از آنجا که توانمندسازی معلمان می تواند باعث بهبود عملکرد آنها شود، پژوهشگر تلاش دارد در این پژوهش به شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر توانمندسازی روانشناختی معلمان دوره ابتدایی بپردازد.

متأسفانه توجه به توانمندسازی معلمان در سازمان آموزش و پرورش در مقاطعی دچار غفلت می گردد که این امر منجر به کاهش عملکرد سازمانی معلمان می شود. برای سیاست گذاران سازمان آموزش و پرورش لازم است تا عوامل مؤثر بر توانمندسازی معلمان را به خوبی بشناسند تا از این طریق اقدام به تدوین راهبردهای مناسب برای افزایش توانمندی آنها کنند. از این رو یافته های این پژوهش می تواند نتایج ارزشمندی در اختیار ذی نفعان این پژوهش از جمله سازمان آموزش و پرورش قرار دهد.

⁹ Mearoof

¹⁰ Wall

¹¹ Masue, Askvik

¹² Klein

¹³ Freire

۴- پیشینه پژوهش

شیخ‌السلامی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی ارائه مدل توانمندسازی معلمان ابتدایی مبتنی بر رویکرد درس پژوهی (مورد مطالعه شهر تهران) پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان داد که از میان ۱۲۰ شاخص (گویه) موجود، ۱۸ مولفه‌ی اصلی شناسایی شدند. بر این اساس، مولفه‌های دانش، مهارت، نگرش به عنوان عوامل تشکیل دهنده و عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل گروهی به عنوان عوامل موثر شناسایی شدند.

سلامی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی مدل توانمندسازی روانشناختی معلمان برخاسته از سند تحول بنیادین پرداختند. نتایج نشان داد درون مایه‌های برخاسته از سند تحول بنیادین پوشش دهنده مؤثری برای تحقق توانمندسازی روانشناختی معلمان است و الگوی توانمندسازی روانشناختی معلمان بر مبنای سند تحول بنیادین شامل ۱۰ درون مایه، ۶۶ کد اولیه است.

شاهزاده و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به طراحی الگوی توانمندسازی معلمان تربیت بدنی با رویکرد سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران پرداختند. نتایج نشان داد، عوامل موثر بر توانمندسازی معلمان شامل ابعاد: زمینه‌ای (فناوری و ارتباطات، عوامل فرهنگی و عوامل اقتصادی)، سازمانی (اهداف و راهبرد، منابع و تجهیزات و نظارت و ارزیابی) و فردی (بامولفه‌های (روانشناختی، حرفه‌ای و اعتقادی- اخلاقی) هستند. از مولفه‌های بعد زمینه‌ای، فناوری و ارتباطات از مولفه‌های بعد سازمانی، منابع و تجهیزات و از بعد فردی، مولفه حرفه‌ای بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی معلمان تربیت بدنی داشتند. شفاف نمودن انتظارات از معلمان، اطمینان از تناسب شخصیت و شغل آنان، ایجاد زمینه استفاده از فناوری‌های نوین از پیشنهادات پژوهش می‌باشد.

رضائی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به پیش‌بینی ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی با استفاده از مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی در معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که از بین مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی؛ امیدواری، انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی به‌صورت معناداری قادر به پیش‌بینی بُعد شایستگی معلمان است. به علاوه، متغیر امیدواری به‌صورت معناداری قادر به پیش‌بینی مؤثر بودن معلمان بود. متغیر خودکارآمدی نیز به‌صورت معناداری قادر به پیش‌بینی خودمختاری معلمان بود. همچنین، متغیر امیدواری به‌صورت معناداری قادر به پیش‌بینی معنی‌داری معلمان بود.

آقاولی‌پوری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی نیروی انسانی به منظور تعالی سازمانی (مورد مطالعه: گمرک جمهوری اسلامی ایران) پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که از میان عوامل موثر بر توانمندسازی، عوامل فردی و سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان تأثیر معناداری داشته و توانمندسازی روان‌شناختی نیز بر تعالی سازمانی موثر بوده است. این امر می‌تواند مبنایی برای تدوین راهبردهای مناسب منابع انسانی در دستیابی به تعالی سازمانی باشد.

رضایی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی و رابطه آن با سرمایه روان‌شناختی معلمان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن (خودکارآمدی، امیدواری، انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی) و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که هر چند سرمایه روان‌شناختی در کل قادر به پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان است؛ با وجود این، از بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی امیدواری ۲۱/۹ درصد و انعطاف‌پذیری ۳/۶ درصد از توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی را پیش‌بینی می‌کنند و ابعاد خودکارآمدی و خوش‌بینی به تنهایی پیش‌بینی‌کننده توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی نیستند.

آقدسی و نوروز زاده (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی پرداختند. یافته‌های تحقیق، بیانگر آن است که: مدیریت مشارکتی، داشتن اهداف روشن، فراهم کردن اطلاعات، دسترسی به منابع، نظام پاداش‌دهی، تشکیل گروه، تفویض اختیار، ارزیابی عملکرد، الگوسازی، حمایت‌کردن، برانگیختن، استقلال و ساختار سازمانی، به‌ترتیب از مؤثرترین عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی حوزه‌ی ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری است. افزون بر این نتایج به‌دست‌آمده از مدل رگرسیون چندمتغیره بیانگر آن است که از میان سیزده عامل مؤثر بر توانمندسازی، چهار عامل برانگیختگی هیجان، حمایت‌کردن، الگوسازی و نظام پاداش‌دهی توانمندسازی منابع انسانی را تبیین کرده‌اند.

دیالمه و رحمانی (۱۳۹۲) در پژوهشی به شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندسازی معلمان از منظر اسلام پرداختند. یافته‌ها و نتایج پژوهش حاکی از آن است که بیان روشن اهداف، دسترسی به منابع و اطلاعات، ساختار سازمانی، غنی‌سازی شغل، و ارزیابی عملکرد از جمله عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندسازی معلمان در علوم تربیتی هستند؛ در حالی که در اسلام علاوه بر عوامل فوق که مبنای آن با غرب متفاوت است، رعایت ضابطه مندی در تقسیم وظایف، توجه به انگیزه بالا در انجام مسؤلیت‌ها و تقسیم کار براساس تعهد و تخصص افراد نیز، در زمره عوامل سازمانی به شمار می‌آیند.

مینسونگ^{۱۴} و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی پیشایندهای سازمانی درونی و بیرونی توانمندسازی معلمان پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که الف) تصمیم گیری، ب) رشد حرفه ای، ج) فرهنگ حمایتی، د) خودکارآمدی، ه) استقلال کاری و سایر عوامل سازمانی، مانند نوع سازمان، ساختار، اندازه و عملکرد قبلی، تغییرات قابل توجهی را در توانمندسازی ایجاد می کنند.

آمیت^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان "توانمندسازی کارکنان منجر به جهت گیری نقش انعطاف پذیر: یک چارچوب اقتضایی مبتنی بر تمایل" نشان دادند تصمیم گیری مشارکتی، استقلال کارکنان در انجام کار و جهت گیری انعطاف پذیر در انجام کارها از جمله عواملی اند که در توانمندسازی روانشناختی کارکنان مؤثر است.

مازیو و اسکویک^{۱۶} (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان " آیا کمیته های مدرسه منبعی برای توانمندسازی هستند؟ اطلاعاتی از تانزانیا" نتیجه گرفتند عضویت در گروه های مدرسه تأثیر محدودی بر توانمندسازی معلمان دارد اما دسترسی به اطلاعات و جنسیت گروه های مدرسه ای منابع اصلی توانمندسازی معلمان هستند.

کلین^{۱۷} (۲۰۱۶) تحقیقی با عنوان توانمندسازی معلمان، یادگیری سازمانی افقی و عمودی و تحرک موقعیتی در مدرسه انجام دادند. نتایج نشان داد یادگیری سازمانی افقی و عمودی به توانمندی معلمان برای اداره کلاس کمک می کند و زمان مواجهه معلمان با یادگیری سازمانی عامل میانجی بین یادگیری و توانمندسازی معلمان است.

فریر^{۱۸} و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی چگونگی دستیابی به ساختارهای توانمندسازی معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه به وسیله اعتماد به مدیر و هیئت مدیره مدرسه پرداختند. نتایج این تحقیق نشان دادند کارکنان آموزشی که احساس می کنند برخی تأثیرات را می توانند بر محل کارشان اعمال کنند و به ساختارهای توانمندسازی (قدرت، منابع، فرصت ها، حمایت و اطلاعات دسترسی دارند، موقعیت بهتری برای اعتماد به سرپرست دارند.

وال^{۱۹} (۲۰۱۲) تحقیقی با عنوان مطالعه اکتشافی توانمندسازی معلمان و آموزش های فنی در کنتاکی انجام داده است. در این تحقیق ابعاد مورد ارزیابی شامل تصمیم گیری، رشد حرفه ای، موقعیت، خودکارآمدی، استقلال و احساس مؤثر بودن بود. نتایج تحقیق ارتباط معناداری را بین توانمندسازی و رشد حرفه ای، اختیار تصمیم گیری، خودکارآمدی و احساس مؤثر بودن نشان داد. همچنین معلمان، بودجه و عدم پشتیبانی اداری را مؤثر بر توانمندی خود بیان کرده اند.

۵- روش شناسی پژوهش

روش تحقیق حاضر، بصورت اسنادی و کتابخانه ای بود. بدین صورت که نخست منابع مرتبط با موضوع تعیین شد. سپس محقق به تحدید منابع و کشف درجه اعتبار هر یک همت گماشته و در مرحله بعد منابع و ماخذ تحقیق مطالعه شد و اطلاعات گردآوری شده به صورت موضوعی دسته بندی و طبقه بندی گردید و برای هر یک عناوین مناسب و درخور انتخاب شد. از طرف دیگر تا حد امکان نظر کارشناسان و خبرگان و اساتید در این زمینه اخذ شود و در نهایت به تجزیه و تحلیل مطالب جمع آوری شده پرداخته شد. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش بصورت کتابخانه ای (استفاده از کتاب ها، اسناد، مقالات و ...) بوده است. برای گردآوری اطلاعات از بانک های اطلاعاتی و فیش برداری از منابع کتابخانه ای استفاده شد. اطلاعات با استفاده از کتب و مقالات و پژوهش های مرتبط در خصوص موضوع پژوهش در کتب فارسی و لاتین، مجلات، مقالات، سایت های معتبر اینترنتی جمع آوری سپس تجزیه و تحلیل شد. تحلیل و تجزیه داده ها در این تحقیق به صورت توصیفی- تحلیلی بوده است.

۷- یافته های پژوهش

۷-۱ عوامل مؤثر بر توانمندسازی روانشناختی معلمان

¹⁴ Minsung

¹⁵ Amit

¹⁶ Masue, Askvik

¹⁷ Klein

¹⁸ Freire

¹⁹ Wall

در خصوص عوامل تاثیر گذار بر ایجاد احساس توانمندی در معلمان مطالعات متنوعی صورت گرفته است. در میان این تحقیقات، تحقیق جامعی از سوی اسپریتزر^{۲۰} (۱۹۹۷) در خصوص عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان صورت گرفته است. در این بخش مابانی تحقیق اسپریتزر در خصوص این عوامل مورد مطالعه قرار می گیرد. تحقیق اسپریتزر (۱۹۹۷) (عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی) بر اساس تحقیقات صورت گرفته، به ویژه در نظریه ی شناخت اجتماعی سه دسته عوامل بر ادراک افراد از توانمندسازی تاثیر می گذارد: ویژگی های فردی، ویژگی های گروهی واحد کار و ویژگی های ساختاری واحد کار، این سه دسته را تشکیل می دهند (اسپریتزر، ۱۹۹۷).

۱-۱-۷ ویژگی های فردی

در بین ویژگی های مختلف فردی و شخصیتی پاره ای از ویژگی ها که در زیر به آنها اشاره شده بیش از دیگر ویژگی ها بر احساس افراد در مورد توانمندسازی ایشان تاثیر می گذارد.

۱- سطح تحصیلات و سابقه خدمت

افرادی که از سطح تحصیلات بالاتری برخوردارند، عموماً دارای چشم انداز شغلی بهتر، تحرک شغلی و فرصت استخدامی بیشتر هستند (رابینز، ۲۰۰۲). به همین جهت این افراد دارای احساسی هستند که از شایستگی لازم برای انجام وظایف محوله برخوردار بوده و می توانند در انجام وظایف محوله موثر واقع شده و دارای وظایف معنی داری باشند. این شناخت ها باعث افزایش احساس توانمندسازی در افراد می گردند (زیمرن، ۲۰۰۴). از سوی دیگر «شنايدر» به این نتیجه رسید، از آن جایی که کارکنان با سابقه کاری بیشتر به جهت بهره گیری از تجربیات گذشته بهتر می توانند خودشان را با موقعیت های کاری مختلف تطبیق دهند بنابراین احساس شایستگی و در نتیجه احساس توانمندسازی بیشتر خواهند کرد (علاقه مند، ۱۳۹۸).

۲- جنسیت و نژاد

کانگر و کانتگو ادعا می کردند که نیاز به توانمندسازی زیردستان زمانی شکل جدی تر به خود می گیرد که آنها احساس فقدان قدرت می کنند (رابینز، ۲۰۰۲). زنان و پاره های گروه های نژادی و قومی ممکن است به دلیل آن که در پست هایی قرار گرفته اند که ماهیت فاقد قدرت لازم می باشند، در نتیجه احساس توانمندسازی کمتری کنند. در تحقیقی که بر روی کارکنان یک بیمارستان انجام گرفت مشخص شد که در سطوح پایین سازمان، زنان از همکاران مرد خود احساس توانمندسازی بیشتری می کردند، اما در سطوح بالاتر سازمان عکس این حالت وجود داشت. بنابراین انتظار می رود که مردان نسبت به زنان و سفید پوستان نسبت به سایر گروه های نژادی احساس توانمندسازی بیشتری کنند (اسپریتزر، ۱۹۹۷).

۳- کانون کنترل

از آن جا که «کانون کنترل» یک رفتار شخصیتی است که دارای بیشترین ارتباط با احساس موثر بودن است، بنابراین می تواند بر احساس افراد از توانمندسازی خود تاثیر گذار باشد (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰). حوزه کنترل بیانگر درجه ای است که افراد احساس می کنند، تعیین کننده ی سرنوشت خویش هستند. افرادی که دارای کنترل (درونی هستند احساس می کنند که از قابلیت های لازم برای شکل دادن به محیط کاری شان برخوردارند. بنابر این احساس توانمندسازی بیشتری می کنند همچنین آنها به جای محیط خودشان را عامل اثرگذار بر محیط کاری شان می دانند. برعکس افرادی که دارای کنترل (بیرونی) هستند، چنین تصور می کنند که شانس تقدیر و قضا و قدر عامل تعیین کننده موفقیت یا شکست تصمیمات و اقدامات آنها است (رابینز، ۲۰۰۲).

بنابر این آنها فکر می کنند که به شدت تحت تاثیر عوامل محیطی قرار دارند. اسپریتزر نتوانست در تحقیقات خود به وجود ارتباط بین کانون کنترل افراد و احساس توانمندسازی شان پی ببرد اما او همچنان مدعی بود از آنجا که توانمندسازی روانشناختی شامل شناخت انگیزشی افراد از میزان تاثیر گذاری بر محیط کاریشان می باشد، بنابراین افرادی که از کنترل درونی برخوردارند احساس توانمندسازی بیشتری خواهند کرد (اسپریتزر، ۱۹۹۷).

۴- عزت نفس

نوعی احساس کلی از اهمیتی است که فرد برای خود در سازمان قایل است. چون افرادی که از عزت نفس بالایی برخوردارند تصور می کنند دارای قابلیت ها و استعدادهای ارزشمندی هستند که برای واحد کاری شان دارای اهمیت است، احساس شایستگی و در نتیجه احساس توانمندسازی بیشتری خواهند کرد (اسپریتزر، ۱۹۹۷). همچنین در برخی از تحقیقات احساس شایستگی را مترادف با عزت نفس تفسیر و تعبیر نموده اند. از آنجا که افراد دارای عزت نفس پایین فاقد چنین برداشتی هستند احساس توانمندسازی کمتری خواهند داشت (رابینز، ۲۰۰۲).

۷-۱-۲ ویژگی های گروهی واحد کار

ادراک افراد از میزان توانمند سازی خود علاوه بر ویژگی های فردی از ویژگی های گروه نیز تاثیر می پذیرد. پژوهشگرانی چون کانگر، ایبلان، توماس و ولتهوس نشان داده اند که تصمیم گیری گروهی، تقسیم دواطلبانه مسئولیت ها و مشکلات، اهمیت کاری و کار گروهی، اعتماد درون گروهی و ادراک گروه از میزان تاثیر گذاری اش بر مدیران و سایر گروههای سازمان، می تواند تاثیر مثبتی بر احساس توانمندسازی افراد گروه بجای گذارد (مهدی پور، ۱۳۹۸).

۷-۱-۳ ویژگی های سازمانی واحد کار

صاحب نظران پاره ای از ویژگی های سازمانی را که می توانند بر ادراک کارکنان از توانمندسازی شان تاثیر گذار باشند، شناسایی کرده اند. این ویژگی ها عبارتند از:

۱- کاهش ابهام در نقش^{۲۱}

ابهام در نقش زمانی به وقوع می پیوندد، که فرد مطمئن نیست چه انتظاراتی از وی در شغلش وجود دارد (بلانچارد، ۱۹۹۶). بر طبق تئوری نقش هر پستی در ساختار رسمی سازمان باید یک مجموعه واضح از مسئولیت ها را دارا باشد، به گونه ای که مدیران بتوانند راهنمایی و جهت مناسبی را ارائه داده و زیردستان در برابر عملکردشان پاسخگو گردند (اسپریتزر، ۱۹۹۷).

اگر افراد از حدود اختیارشان و آنچه که از آنها انتظار می رود شناخت واضحی نداشته باشند در انجام وظایف شان مردد خواهند بود و آنها را با شک و تردید انجام می دهند یا اصلا انجام نمی دهند. بنابراین، آنها احساس خواهند کرد که فاقد اختیارات لازم بوده و قادر نیستند بر پیامدهای وظایف محوله منشأ اثر واقع شوند. به همین دلیل، مرزهای اختیار تصمیم گیری باید به گونه ای واضح باشند که افراد بتوانند به هنگام اتخاذ تصمیم احساس اطمینان نمایند و از عواقبی که به علت اتخاذ تصمیم تحت شرایط ابهام بدان گرفتار می گردند، فاصله گیرند. به طور مشخص، انتظارات واضح از وظایف محوله و سطوح پایین عدم اطمینان با احساس شایستگی بالا در ارتباط هستند. زیرا در این صورت افراد خواهند فهمید که چه کاری دقیقا باید انجام شود (رابینز، ۲۰۰۲).

ساویر و اسپریتزر در تحقیقات شان به وجود ارتباط منفی بین ابهام در نقش و ادراک افراد از توانمندسازی خود پی بردند. اهداف یا وظایفی که از انعطاف پذیری بالایی برخوردارند باعث تزیق عدم اطمینان و ابهام می گردند. به عنوان مثال عدم تعریف هدف ممکن است منجر به تعارض هدف^{۲۲} در بین افراد ذینفع گردد. به همین ترتیب خطوط مبهم اختیار ممکن است باعث افزایش عدم اطمینان گردد. زیرا کارکنان در تلاش خواهند بود به جای انجام وظایفشان به برآورده ساختن انتظارات افراد متعدد بپردازند. مطالعات سووتان و کان^{۲۳} نشان می دهد که ابهام در نقش «کنترل شخصی»^{۲۴} را تهدید و باعث ایجاد فشار روانی می گردد. برعکس، مطالعات ملاک، ساری و شیم نشان می دهند که «وضوح هدف» یک تعیین کننده ی مهم اثربخشی کار است. بنابراین، ایجاد اهداف، وظایف و خطوط مسئولیت پذیری واضح از عوامل کلیدی مرتبط با توانمندسازی کارکنان است (اسپریتزر، ۱۹۹۷).

۲- حیطه کنترل

حیطه کنترل به معنی تعداد افرادی است که باید توسط یک مدیر سرپرستی شوند. حیطه های محدود، کنترل شدیدی را برای زیردستان به وجود می آورند. زیرا سرپرستان کارکنان کمی را برای نظارت در اختیار دارند. برعکس حیطه های کنترل گسترده به دلیل محدودیت های پردازش اطلاعات، امکان نظارت بر همه ی تصمیمات زیردستان را به سادگی امکان پذیر نمی سازد (بلانچارد، ۱۹۹۶).

افرادی که تحت حیطه کنترلی محدود قرار دارند نسبت به کارکنانی که تحت حیطه ی کنترل وسیع قرار دارند، تصور می کنند که مدیریت سازمان به مهارت ها و توانایی های آنان اعتمادی ندارند، این خود منجر به احساس عدم شایستگی در آنها خواهد شد به علاوه از آنجا که مدیران مافوق، بیشتر رفتارهای کاری افراد را تعیین می کنند، کارکنان از انگیزش درونی کمتری برخوردار خواهند بود. که این امر باعث می شود که آنها «معنی دار بودن» کمتری را تجربه کنند. حیطه کنترلی وسیع در ارتباط با تصمیم گیری غیر متمرکز است. کنترل غیر متمرکز به زیردستان کمک می کند تا احساس کنند قادرند در حیطه ی مسئولیت شان اتخاذ تصمیم نموده و احساسات شان را از «حق تعیین سرنوشت» ارتقاء دهند. همچنین به اعتقاد

²¹ Decline Role Ambiguity

²² Coal Conflict

²³ Satton & Kohn

²⁴ Personal Control

مارتینیکو و کاردنر کنترل غیر متمرکز به کارکنان کمک می کند احساس کنند در عملیات سازمان نقش دارند. این امر باعث افزایش احساس موثر بودن و در نتیجه توانمندسازی در آنها خواهد شد (جلالی فر، ۱۳۹۱).

۳- دسترسی به منابع^{۲۵}

در اصطلاح کانتر، دسترسی به منابع سازمان بدان معنی است که مدیران عمومی باید فعالیت های سازمان را از طریق واحدهای کوچک تر و تیم های پروژه ای که دارای بودجه مخصوص به خود هستند به انجام رسانده و منابع مالی لازم را برای حل مشکلات در اختیار افراد قرار دهند. این منابع می تواند شامل منابع مالی، مواد، ملزومات مکان و زمان باشد (رمی^{۲۶}، ۲۰۰۷). به اعتقاد هومانز^{۲۷} عدم دسترسی به منابع نقش عمده ای در شکل گیری احساس فقدان قدرت و ایجاد وابستگی در افراد دارد. دسترسی به منابع باعث افزایش حساس کفایت نفس و کنترل بر رویدادهای محیطی خواهد شد (زیمرمن، ۲۰۰۰). واتسون تشریح می کند که یک سیستم توانمند، سیستمی است که در آن افراد از اختیارات مناسب تخصیص بودجه های مصوب برخوردارند. پیامد چنین سیستمی افراد پرانرژی خواهند بود که برای نقش شان احساس مسئولیت و مالکیت می کنند (اسپریتزر، ۱۹۹۷).

۴- دسترسی به اطلاعات

مدت زمان زیادی بود که سازمان ها بر طبق «تئوری تاریک خانه ی مدیریت»^{۲۸} عمل می کردند. بر طبق این تئوری، مدیران باید کارکنان را در تاریکی نگه می داشتند و صرفا آنها را با اطلاعات بی اهمیت تغذیه می کردند. ولی امروزه، ارتباط بین دسترسی به اطلاعات و توانمندسازی موضوعی است که هم در تحقیقات دانشگاهی و هم در عمل به اثبات رسیده است. راول بر این اعتقاد است که کارکنان با اطلاعات توانمند می شوند، هر چه قدر اطلاعات در اختیار کارکنان قرار گیرد به همان نسبت بر میزان توانمندسازی آنان افزوده می شود. توانمندسازی حاصل نخواهد شد، مگر در پرتو تعهد مدیران به آموزش و تبادل اطلاعات با کارکنانی که تا به امروز توجهی به آنها نداشته اند (راینز و همکاران، ۲۰۰۲).

دسترسی به اطلاعات این امکان را برای افراد سازمان به وجود می آورد که کل سازمان را ببینند و از نقش خود در عملیات سازمان آگاه گردند. بر طبق تئوری شناخت اجتماعی دسترسی به اطلاعات باعث تسهیل احساس کفایت نفس می گردد (زیمرمن، ۲۰۰۰).

دسترسی به اطلاعات امکان فهم مسائل و مشکلات پیچیده که باعث افزایش عدم اطمینان می گردد را فراهم می آورد. از سوی دیگر اطلاعات در مورد چشم انداز سازمان باعث ایجاد احساس «معنی دار بودن» و توانایی فرد برای اتخاذ و نفوذ بر تصمیمات که در راستای اهداف و مأموریت های سازمان هستند، خواهد شد. اسپریتزر نیز بر این باور بود که تبادل اطلاعات یک جزء اساسی در استقلال عمل به شمار می آید. برای ایجاد یک محیط توانمند مدیران باید اطمینان حاصل کنند که اطلاعات در سرتاسر سازمان جریان می یابد. البته باید اطلاعاتی در اختیار کارکنان قرار گیرد، که باعث افزایش کارایی آنها گردد، نه اطلاعاتی که باعث سردرگمی هر چه بیشتر آنها گردد. اگر قرار باشد کسانی که مأمور و مسئول گرفتن تصمیم هایی حیاتی سازمان هستند، درست عمل کنند باید همان اطلاعاتی را که مبنای تصمیم گیری های مدیریت است در اختیار آنها قرار گیرد. افراد بی اطلاع نه می توانند به طور اصولی تصمیم بگیرند و نه در نبود و خلاء اطلاعات، انگیزه خطر کردن دارند و از طرف دیگر افراد با اطلاع، تقریبا همواره ناگزیر از این هستند که بر اساس توانایی های خود، خطر کرده و تصمیم بایسته را برای کسب و کار بگیرند (جلالی فر، ۱۳۹۱).

مشارکت اطلاعاتی به افراد یاری می دهد تا نیاز به تغییر را درک کنند. در این صورت می گویند: باید تغییر کنیم زیرا مشکلاتی داریم که روی همه اثر می گذارد و بنابراین باید فکری کنیم. اگر افراد اطلاعات کافی داشته باشند درک می کنند که عملکرد شرکت و بخش ها آن می شود. رهبران باید در دادن اطلاعات بسیار دقیق باشند و هرگز نباید اطلاعات نادرست و گمراه کننده بدهند. پالایش اطلاعات سبب افت اعتماد و اعتبار حاصل از عرضه اطلاعات درست و دقیق می گردد. از مشارکت اطلاعاتی در سرتاسر سازمان، می توان بیش از احتکار اطلاعات منتفع شد. با در اختیار قرار دادن اطلاعات به کارکنان، احساس مسئولیت پذیری آنان بیشتر می شود و اعتماد افراد به رهبری سازمان افزایش می یابد. این دو پی آمد در افراد حس تعلق و مشارکت و مالکیت را بیشتر می کند. آنها مصمم می شوند از این اطلاعات برای بهتر کردن عملکرد شرکت استفاده کنند. بهتر است مشارکت اطلاعاتی در زمینه عملکرد کلی و مرتبط باشد تا افراد با استفاده از آن اطلاعات بتوانند تحولی در کار ایجاد کنند. در غیر این صورت مسئولیت لازم در افراد برانگیخته نمی شود. هرگز نباید همه اطلاعات را یکباره در اختیار افراد قرار داد. از نقطه نظر مصرف کننده یعنی افراد خط مقدم اطلاعات زیاد قابل مصرف نیست یا دست کم به سختی قابل مصرف است (بلانچارد، ۱۹۹۶، ص ۷۹).

۵- حمایت اجتماعی، سیاسی

²⁵ Access to Resource

²⁶ Romie

²⁷ Homans

²⁸ Mushroom Theory of Management

به اعتقاد کانتر، حمایت اجتماعی، سیاسی عبارت است از میزان حمایت قانونی که موسسین سازمان از اعضای خود به عمل آورده و اقداماتشان را مورد تایید قرار می دهند (اسپریتزر، ۱۹۹۷). این حمایت صرفاً از طریق عضویت در شبکه های سازمانی به دست می آید. شبکه های اجتماعی، ساختار اجتماعی یک سازمان هستند که از طریق مجاری ارتباطی افراد را برای انجام کارها آماده می سازند (رایبزن، ۲۰۰۲). این شبکه ها عمدتاً شامل یک رئیس، همکاران و اعضای گروه کاری هستند. به اعتقاد کروزیور، عضویت در شبکه های اجتماعی، میزان مرادوات کارکنان با افراد کلیدی سازمان را بیشتر نموده و منجر به افزایش احساس افراد از توانمندسازی خود خواهد گردید (اسپریتزر، ۱۹۹۷).

۶- جو مشارکتی

به شرایط کاری گفته می شود که در آن کارکنان نه به عنوان انجام دهنده صرف تصمیمات و دستورات مدیران سازمان، بلکه به عنوان بخشی از جریان تصمیم گیری سازمانی در فرآیند تصمیم گیری حضور دارند و در دستیابی به نتایج این تصمیمات با سایرین همکاری می نمایند (علاقه مند، ۱۳۹۸).

بحث و نتیجه گیری

مورد نیاز آنچه در این تحقیق مورد توجه قرار خواهد گرفت، بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان است. با توجه به سوابق و ادبیات تحقیق دو طیف اصلی در میان مطالعات توانمندسازی بخصوص عوامل موثر در شکل گیری و ایجاد توانمندسازی کارکنان مشاهده شده است. گروه اول شامل مطالعات اسپریتزر و الگوی وی در خصوص عوامل موثر بر ایجاد توانمندسازی روانشناختی و گروه دوم مطالعات پراکنده و جانبی که به طور مقطعی و گذرا به برخی از جوانب و حوزه های توانمندسازی توجه نموده اند.

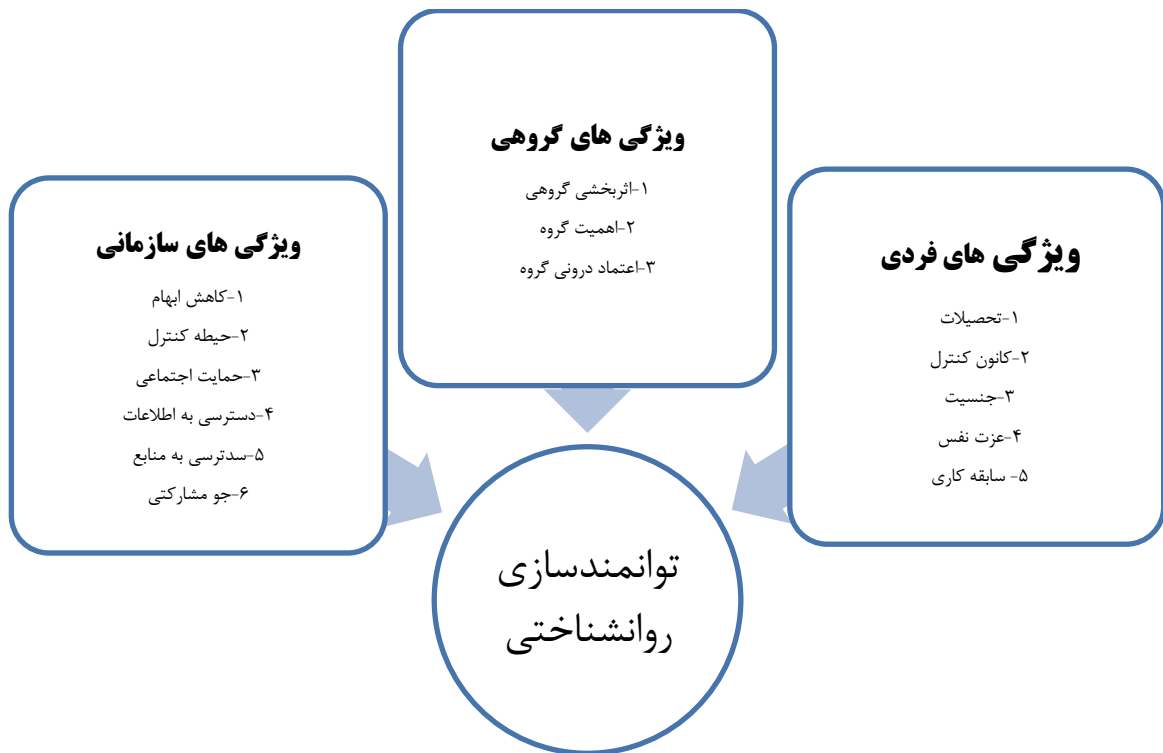
تا قبل از بررسی و مطالعه اسپریتزر (که دارای قالب و چارچوب جامعی در خصوص شناخت و جمع بندی عوامل موثر بر ایجاد توانمندی کارکنان در سازمان می باشد)، اغلب مطالعات و پژوهش ها به صورت موردی و پراکنده اقدام به بررسی این موضوع نموده اند. اهمیت و جامعیت مدل وی به گونه ای است که از زمان ارائه تاکنون، که کمتر از ۱۵ سال می گذرد بیش از ده ها کار علمی و پژوهشی بر این اساس صورت گرفته است. این توجه از یک طرف بخاطر دست نیافتن مطالعات جانبی و پراکنده توانمندسازی به نتایج مثبت و فراگیر در محیط های کاری مختلف بود. و از سوی دیگر این مطالعات اغلب مقطعی و در حیطه ای محدود از سازمان اقدام به مطالعه و بررسی نموده اند. مهم تر از آن اینکه مدل اسپریتزر هر سه سطح مطالعات سازمان را در پژوهش و مدل خود مورد توجه قرار داده و تمامی عوامل تاثیر گذار را در این سه سطح بررسی نموده است. این موضوع به روشنی در جدول زیر به نمایش در آمده است.

جدول (۱-۲): عوامل مورد توجه در ایجاد توانمندسازی به تفکیک هر مدل

ردیف	نام مدل توانمندسازی	عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی		
		عوامل فردی	عوامل گروهی	عوامل سازمانی
۱	مدل توماس و ولتهوس	*	-	-
۲	مدل پنج بعدی وتن و کمرون	*	-	-
۳	مدل کانگر و کانگو	-	-	*
۴	مدل مک لاگان	-	-	*
۵	مدل باون و لاولر	-	-	*
۶	مدل چهار مرحله ای تری ویلسون	*	-	-
۷	مدل آرمیستد و راولند	*	-	*
۸	مدل مالاک و کارزتد	*	-	*
۹	مدل آلفرد باندورا (مدل کفایت نفس)	-	-	*
۱۰	مدل کوئین و اسپریتزر	*	-	*
۱۱	مدل بلانچارد و زیگاری	*	-	*
۱۲	مدل ایده آل	*	-	-

۱۳	مدل وگت	*	-	*
۱۴	مدل اسپریتزر	*	*	*

این پژوهش به واسطه جامعیت و کلی نگری مدل اسپریتزر به ویژه اینکه سه سطح مطالعات سازمان را مورد توجه قرار داده است و از سوی دیگر اهمیت مدل وی در شناسایی عوامل موثر بر ایجاد توانمند سازی روانشناختی در مقایسه با سایر مطالعات توانمندسازی از آن به عنوان مدل مبنا و پایه مطالعه عوامل تاثیر گذار بر ایجاد توانمند سازی روانشناختی کارکنان جامعه هدف بهره گرفته خواهد شد. بر این اساس شکل زیر بعنوان مدل پیشنهادی تحقیق ارائه می گردد:



شکل (۲-۴): مدل مفهومی پژوهش

عناصر مدل مفهومی که نمایش داده شده است، به شکل زیر تعریف می شوند:

توانمندسازی: در خصوص مفهوم توانمندسازی اختلاف نظرات وجود دارد، که صرفاً ناشی از دید فردی محقق نمی باشد بلکه اغلب بر اساس تفاوت در تکنیک ها یا سطحی است که نظریه پردازان یا مدیران به منظور ایجاد محیط توانمند کننده بکار می برند. ولی در یک جمع بندی کلی می توانیم به دو بخش عمده که از اهمیت بیشتری برخوردار هستند اشاره کنیم.

نخست دسته مطالعاتی که دانشمندان در تحقیقات خود توانمندی را بعنوان حاصل و نتیجه یک فرآیند نگریسته اند. در اصطلاح این نوع تقسیم بندی را رویکرد ساختاری توانمندسازی می گویند. در این مطالعات بیشتر به این موضوع توجه شده است، که مدیران چه ابزارها و وسایلی را تهیه و تدارک ببینند تا کارکنان در سازمان از طریق آنها به توانمندسازی دست یابند. در دیگر مطالعات اعتقاد بر این است که توانمندسازی موضوعی چند وجهی است و نمی توان صرفاً بر پایه یک مفهوم خاص به بررسی آن پرداخت از همین رو توانمندی را بعنوان فرآیند افزایش انگیزش درونی نسبت به وظایف محوله کارکنان تعریف نموده اند که در یک مجموعه از ویژگی های شناختی متجلی می گردد. به این رویکرد، توانمندسازی روانشناختی می گویند. توانمند سازی در مدل این پژوهش بر اساس رویکرد توانمندسازی روانشناختی می باشد. که در نهایت منجر به جمع بندی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان و همچنین شناسایی و اولویت بندی آن در واحد صنعتی مورد مطالعه می گردد.

عوامل فردی: به ویژگی های مختلف اختصاصی و شخصیتی فرد اشاره دارد که در شکل گیری توانمند سازی فرد تاثیر گذار است. در بین ویژگی های مختلف فردی و شخصیتی پاره ای از ویژگی ها چون سطح تحصیلات، سابقه خدمت، جنسیت، نژاد، کانون کنترل، و عزت نفس بیشتر از دیگر ویژگی های فردی بر احساس توانمند سازی کارکنان تاثیر می گذارد.

عوامل گروهی: ادراک افراد از میزان توانمند سازی خود علاوه بر ویژگی های فردی از ویژگی های گروه نیز تاثیر می پذیرد. پژوهشگران نشان داده اند که اثربخشی گروهی، اهمیت کار گروهی، و اعتماد درون گروهی می تواند تاثیر مثبتی بر احساس توانمند سازی افراد گروه به جای بگذارد.

عوامل سازمانی: صاحب نظران پاره ای از ویژگی های سازمانی را که می توانند بر ادراک کارکنان از توانمند سازی شان تاثیر گذار باشند را شناسایی کرده اند. این ویژگی ها عبارت از، کاهش ابهام در نقش، حیطة کنترل دسترسی به منابع، دسترسی به اطلاعات، حمایت اجتماعی، و جو مشارکتی می باشند. که در نهایت منجر به شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر توانمند سازی روانشناختی کارکنان می گردد.

در نهایت باید بیان کرد که توجه به توسعه منابع انسانی در سازمان های امروزی امری لازم و ضروری است که در سایه توجه به ابزارهای مناسب آن متجلی می گردد. یکی از مهمترین رویکردهای توسعه منابع انسانی توانمندسازی کارکنان می باشد. علیرغم این اهمیت، توانمندسازی از موضوعات جدید در ادبیات منابع انسانی بشمار می آید. با این حال به علت تنوع پژوهش ها و گستردگی مطالعات انجام شده، این حوزه از ادبیات غنی و پربارتتری برخوردار است. به ویژه این که، رویکردهای مختلفی در آن مطرح شده است و این تنوع در ادبیات به غنا و تقویت محتوای آن منجر شده است.

۸- منابع

آذرنوش، ف. (۱۳۹۱). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی با میانجی گری نگرش های شغلی در کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز مارون. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

بیک زاد، جعفر و وحدتی، رسول و سلطانی، فریبا (۱۳۹۵). ارزیابی توانمندسازی روانشناختی معلمان و تاثیر آن بر آمادگی آنان به تغییر سازمانی، کنفرانس جامع علوم مدیریت و حسابداری، تهران.

دمیرچی، م.، حسینی، س. ر.، اولادیان، م. (۱۳۹۸). طراحی الگوی توانمندسازی کارکنان بانک سپه براساس یادگیری سازمانی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۶ (۲۰)، ۱-۲۵.

دوستی، ع.، امید، م. ص.، دوستی، ا. (۱۳۹۷). تاثیر سبک رهبری تحول آفرین مدیران بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۶ (۲)، ۲۳۹-۱۲۷.

دیالمه، نیکو، رحمانی، نیره. (۱۳۹۲). شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندسازی معلمان از منظر اسلام. علوم تربیتی از دیدگاه اسلام، ۱۱ (۱)، ۶۳-۸۱.

رضائی جندانی، محبوبه، هویدا، رضا، سماواتیان، حسین. (۱۳۹۴). مفهوم توانمندسازی روان شناختی و رابطه آن با سرمایه روان شناختی معلمان. رویکردهای نوین آموزشی، ۱۰ (۱)، ۶۷-۸۲.

رضائی جندانی، محبوبه، هویدا، رضا، سماواتیان، حسین. (۱۳۹۶). پیش بینی ابعاد توانمندسازی روان شناختی با استفاده از مؤلفه های سرمایه روان شناختی در معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۱۶ (۱)، ۷۸-۸۷.

سلامی سیاوش، شهرکی پور حسن، رشیدی ذوالفقار (۱۳۹۹). مدل توانمندسازی روانشناختی معلمان برخاسته از سند تحول بنیادین. سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت. ۱۳۹۹؛ ۴ (۲) ۲۸۱-۲۹۲.

شاهزاده تیمورلو، حوریه، خدایاری، عباس، نوربخش، مهوش، علی دوست قهفرخی، ابراهیم. (۱۳۹۹). طراحی الگوی توانمندسازی معلمان تربیت بدنی با رویکرد سند چشم انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران. پژوهش در ورزش تربیتی، ۸ (۱۸)، ۹۱-۱۱۲.

شکرکن، ح. (۱۳۹۵). مردم در سازمان ها. تهران: انتشارات رشد.



- Amit, S., Shailendra, S. & Himanshu, R. (2018). Employee Empowerment Leading to Flexible Role Orientation: A Disposition Based Contingency Framework. *IIMB Management Review*, 21(2), 12-25.
- Ardharn, K. & Vinai, P. (2018). Structural equation model to assess the impact of learning organization and commitment on the performance of research organizations *Kasetsart. Journal of Social Science*, 39(1), 457-462.
- Freire, C., & Fernandes, A. (2016). Search for trustful leadership in secondary schools: Is empowerment the solution? *Educational Management Administration & Leadership*, 44(6), 892-916.
- González, N.P., Zurriaga, L.R. & Tosin, O.A. (2018). Envy and Counterproductive Work Behavior: The Moderation Role of Leadership in Public and Private rganizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15, 1455-1470.
- Khanka, S.S. (2013, January 6-9). Spirituality at Workplace for organizational Development. Tenth AIMS International Conference on Management. Bangalore, India.
- Klein, J. (2016). Teacher empowerment, horizontal and vertical organisational learning, and positional mobility in schools. *European Journal of Teacher Education*, 39(2), 238-252.
- Maeroff, G. I. (1988). A Blueprint for Empowering Teachers. *Phi Delta Kappan*, 69(7), 472-477.
- Masue, O. S., & Askvik, S. (2017). Are School Committees a Source of Empowerment? Insights from Tanzania. *International Journal of Public Administration*, 40(9), 780-791.
- Nassar MA. (2018). Psychological empowerment and organizational change among hotel employees in Egypt. *Research in Hospitality Management*. 2018; 7 (2): 91- 98.
- Short, P. M., Greer, J. T., & Melvin, W. M. (1994). Creating empowered schools. *Journal of Educational Administration*.
- Somech, A. (2005). Teachers' Personal and Team Empowerment and Their Relations to Organizational Outcomes: Contradictory or Compatible Constructs? *Educational Administration Quarterly*, 41(2), 237-266.
- Wall, L. A. (2012). An Exploratory Study of Teacher Empowermentand Technical Education in Kentucky. Doctoral dissertation, Western Kentucky University, Bowling Green, Kentucky.