

# توانمندسازی روانشناختی کارکنان: ابعاد و اعتبارسنجی براساس مدل معادلات ساختاری

دکتر بیژن عبدالهی\*

دانشگاه تربیت معلم تهران

## چکیده

در این مقاله اعتبار پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی در سازمانها بررسی شده است. توانمندسازی روانشناختی کارکنان سازه‌ای چند بعدی است که شامل پنج متغیر نهفته می‌شود. سؤالات پژوهشی عبارت‌اند از: توانمندسازی 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 توانمندسازی روانشناختی از روش تحلیل عاملی اکتشافی و برای برازش الگو از روش تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها نشان دهنده آن است که: سازه توانمندسازی روانشناختی کارکنان شامل پنج بعد مجزا از هم؛ یعنی شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد می‌شود. تفاوت‌های فرهنگی با ابعاد توانمندسازی روانشناختی رابطه دارد.

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

## مقدمه

برای بهبود و اصلاح سازمانها اخیراً تلاشهای زیادی انجام شده است که عمدتاً حول موضوعاتی مانند کاهش سلسله مراتب و دیوانسالاری، تشکیل گروههای

---

\* پست الکترونیکی: biabdolahi@yahoo.com

فعال و مشارکت در تصمیم‌گیری در پایین‌ترین رده سازمانی است. نوآفرینی سازمانهای بخش دولتی و گرایش آنان به سوی شرکتی شدن و تمرکززدایی به دلیل 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<sup>۱</sup> (1997) 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, 2002).

### مسئله تحقیق

مفهوم توانمندسازی<sup>۲</sup> نخستین بار در دهه ۱۹۸۰ معرفی شده است (بلانچارد و همکاران 1996; Whetten & Cameron, 1998; Sagie & Koslowsky, 2000). اما در دهه ۱۹۹۰ علاقه زیادی به این مفهوم در میان پژوهشگران، دانشگاهیان و دست‌اندرکاران مدیریت و سازمان به وجود آمده است (Bowen & Lawler, 1995; Conger & Kanungo, 1988; Thomas & Velthouse, 1990; Spreitzer,

---

1 . Osborne & Gaebler

2 . Empowerment

(1995; Shelton, 2002) اندیشمندان و محققان سازمان و مدیریت تا دهه ۱۹۹۰، توانمندسازی نیروی انسانی را به معنی اقدامات و راهبردهای مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری به رده‌های پایین‌تر سازمان، سهم‌کردن کارکنان در اطلاعات و دسترسی آنان به منابع سازمانی دانسته‌اند (بلانچارد و همکاران، ۱۹۹۶، Foy, 1997; Schoeil et al., 1993; Bowen & Lawler, 1995). به عنوان مثال، فوی (Foy, 1997) توانمندسازی را توزیع قدرت تصمیم‌گیری به افرادی که آن را ندارند، تعریف کرده است. باون و لاولر (Bowen & Lawler, 1992) توانمندسازی را سهم‌شدن کارکنان خط مقدم سازمان در چهار عنصر اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت می‌دانند. به‌زعم بلانچارد و همکاران (Blanchard et al., 1999) توانمندسازی عبارت از سهم‌شدن کارکنان در اطلاعات، تشکیل گروه‌ها و طراحی ساختار سازمانی مناسب است. کوین و اسپریتزر (Quinn & Spreitzer, 1997) این نوع نگاه به توانمندسازی را رویکرد مکانیکی<sup>۳</sup> 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, 1990). کانگروکانگو (Conger & Kanungo, 1988) 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 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 (1997)، توماس و ولتهوس (1990)، فورد و فوئر (Ford & Fottle, 1995) و وتن و کمرون (Whetten & Cameron, 1998) اذعان دارند توانمندسازی مفهومی چند بعدی است و برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد. کوین و اسپریتزر (1997) این نوع نگاه به توانمندسازی را رویکرد ارگانیکی<sup>۴</sup> نامیده‌اند.

براساس 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 (1988) توانمندسازی ریشه در نیازهای انگیزشی افراد دارد. هر راهبرد یا عملی که بتواند نیاز به خودکارآمدی<sup>۵</sup> را در کارکنان تقویت کند، توانمندسازی را در پی خواهد داشت. آنان با الهام از نظریه خودکارآمدی آلبرت باندورا (Bandura, 1997)، 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

---

4 . Organic Approach

5 . Self - efficacy

با یک بعد تعریف شود. آنان «توانمند سازی روانشناختی<sup>۶</sup> را فرایند افزایش انگیزش درونی شغلی می‌دانند که شامل چهار حوزه شناختی؛ یعنی احساس تأثیرگذاری<sup>۷</sup>، شایستگی<sup>۸</sup>، احساس معنی‌دار بودن<sup>۹</sup> و حق انتخاب<sup>۱۰</sup> می‌شود و برای اولین بار مفهوم توانمندسازی روانشناختی را در ادبیات مدیریت وارد کردند. اسپریتزر (1995, 1996) با توجه به الگوی توماس و ولتهوس، توانمندسازی روانشناختی را به عنوان یک مفهوم انگیزشی متشکل از چهار بعد شایستگی، خودمختاری<sup>۱۱</sup> (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 (1998) 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 (1990) و اسپریتزر (1995, 1996) بعد اعتماد<sup>۱۲</sup> را به آن اضافه کرده‌اند. بنابراین، ابعاد توانمندسازی روانشناختی شامل

- 
- 6 . Psychological
  - 7 . Impact
  - 8 . Competency
  - 9 . Meaning
  - 10 . Choice
  - 11 . Self - determination
  - 12 . Trust

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, 1990). **خودکارآمدی** یا **شایستگی** یک باور شخصی است که فرد احساس می‌کند می‌تواند وظایف محول شده را به طور موفقیت‌آمیز انجام دهد (Bandura, 1997). در ادبیات روانشناسی این مفهوم به نظریه شناخت اجتماعی<sup>۱۳</sup> باندورا (1997, 2000) به مفاهیم خود کارآمدی، تسلط شخصی<sup>۱۴</sup> و انتظار تلاش عملکرد<sup>۱۵</sup> 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, 1998). معنی‌دار بودن؛ یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل (Thomas & Velthouse, 1990). معنی‌دار بودن تناسب بین الزامات کاری و باورها، ارزشها و رفتارهاست (Spreitzer, 1995).

**خود مختاری** یا داشتن احساس حق انتخاب به معنی آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیتهای لازم برای انجام دادن وظایف شغلی اشاره دارد (Thomas

---

13 . Social Cognitive Theory

14 . Personal Mastery

15 . Effort – Performance Expectancy

(Velthouse, 1990 & ). احساس خود مختاری به معنی تجربه احساس انتخاب در آغاز فعالیتها و نظام بخشیدن به فعالیتهای شخصی است ( Whetten & Cameron, 1998). خودمختاری فعالیتی را شامل می شود که با احساس آزادی عمل و تجربه حق انتخاب همراه است (Gagne & Deci, 2005). خودمختاری یک احساس نیاز روانی است (Ryan & Deci, 2000).

**تأثیرگذاری** یا به قول وتن و کمرون (1998) پذیرش پیامد شخصی<sup>۱۶</sup> درجه ای است که فرد می تواند بر نتایج راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد. تأثیرگذاری عکس ناتوانی در تأثیرگذاری<sup>۱۷</sup> است (Spreitzer, 1995). این بعد به درجه ای اشاره دارد که رفتار فرد در اجرای اهداف شغلی متفاوت دیده شود، بدین معنی که نتایج مورد انتظار در محیط شغلی به دست آمده است ( Thomas & Velthouse, 1990).

**اعتماد** به روابط بین فرادستان و زیردستان (اعتماد مدیر به کارمند و بالعکس) اشاره دارد. اعتماد به علاقه مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می شود (Mishra & Spreitzer, 1997). وتن و کمرون ( Whetten & Cameron, 1998) اشاره دارند که افراد توانمند، دارای احساس اعتماد هستند و مطمئن اند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار خواهد شد؛ آنها اطمینان دارند که صاحبان قدرت

و اختیار با آنان بی‌طرفانه رفتار خواهند کرد؛ به عبارت دیگر، اعتماد به معنی داشتن احساس امنیت شخصی است.

هدف اساسی این مقاله، ارزیابی اعتبار سازه‌ای پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی در مطالعات میان فرهنگی است. بدین منظور، از پرسشنامه اسپریتزر (1995, 1996) استفاده شده است که برای اندازه‌گیری توانمندسازی روانشناختی کارکنان و با استفاده از الگوی توانمندسازی روانشناختی توماس و ولتهوس (1996) توسعه یافته است. این پرسشنامه ۱۲ گویه‌ای، رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری این مفهوم است و اعتبار آن در مطالعات متعدد خارجی تأیید شده است (Shelton, 2002; Gange et al., 1997; Koberg et al., 1999; Siegall & Gardner, 2000; Dee & Duemer, 2001). اما بار فرهنگی حاکم بر پرسشنامه اصلی و تفاوت‌های اجتماعی، فرهنگی و اداری کارکنان سازمانهای ایرانی، ضرورت اعتبار یابی آن را در سازمانهای ایرانی اجتناب‌ناپذیر 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, 1990) 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, 1995). درک این مفهوم محدود و غالباً مغشوش است (Conger & Kanungo, 1988) و تحقیقات تجربی کمی در این زمینه انجام شده است (Lee & Kon, 2001) و بهره‌برداری از آن اندک و ناچیز است. بنابراین، سؤالات 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 (1990) به صورت مفهومی و نظری مطرح شد. اسپریتزر (1995) 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<sub>1</sub>)، نسبت به توانایی خود برای انجام دادن کار مطمئن هستم (Y<sub>2</sub>)، کارم در محدوده تبحر و قابلیت‌هایم قرار دارد (Y<sub>3</sub>)، (گویه‌های متغیر شایستگی)؛ در انجام دادن وظایف شغلی خود استقلال زیادی دارم (Y<sub>4</sub>)؛ می‌توانم در باره چگونگی انجام دادن وظایف شغلی خود تصمیم بگیرم (Y<sub>5</sub>)، این فرصت را دارم که در ادای وظایف شغلی از ابتکار شخصی خود استفاده کنم (Y<sub>6</sub>) (گویه‌های متغیر خودمختاری)، بر آنچه در واحد کارم اتفاق می‌افتد، کنترل زیادی دارم (Y<sub>7</sub>)، تأثیر من بر آنچه در واحد کارم اتفاق می‌افتد، خیلی زیاد است (Y<sub>8</sub>)، نظر من در تصمیم‌گیری واحد کارم مورد توجه قرار می‌گیرد (Y<sub>9</sub>) (گویه‌های متغیر تأثیرگذاری)، کاری را که انجام می‌دهم، برای من معنی‌دار است (Y<sub>10</sub>)، کاری را که انجام می‌دهم، برای من بسیار مهم است (Y<sub>11</sub>) و وظایف شغلی‌ام برای من شخصاً معنی‌دار هستند (Y<sub>12</sub>) (گویه‌های متغیر معنی‌دار بودن).

اسپریتر با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی<sup>۱۸</sup> (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 برازش نمونه صنعتی، AGFI=۰/۹۳، RMSR=۰/۰۴، ۰/۹۷

NCNFI= و شاخصهای برازش نمونه بیمه  $AGFI=0/87$ ،  $RMSR=0/07$ ،  
NCNFI=0/98، در نمونه صنعتی برازش خوبی از ابعاد توانمندسازی روانشناختی  
به دست آمده است. در مجموع، هر دو نمونه شاخصهای برازش حاکی از نیکویی  
برازش 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 توانمندسازی روانشناختی شامل  
چهار بعد مجزا از هم است. هر بعد در ساختار کلی توانمندسازی روانشناختی  
سهیم 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<sup>19</sup> (1994) در  
تحقیقات خود از این پرسشنامه استفاده کرده‌اند. همان طور که گفته شد، اسپریتزر  
در پژوهش خود چهار بعد توانمندسازی روانشناختی را اعتباریابی کرده است.  
سپس اعتماد توسط وتن و کمرون (1999) اضافه شد. گویه‌های مربوط به بعد  
اعتماد از پرسشنامه اعتماد میشر (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 توانمندسازی روانشناختی از ۱۵ گویه تشکیل شده است. پرسشنامه از طیف هفت درجه‌ای لیکرت (از یک تا هفت) تشکیل شد. برای تعیین اعتبار سازه<sup>۲۰</sup> از روش تحلیل عاملی<sup>۲۱</sup> استفاده شد. پایایی<sup>۲۲</sup> و همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه‌ها و متغیرها در جدول ۲ نشان داده شده است که حاکی از پایایی بالای پرسشنامه است.

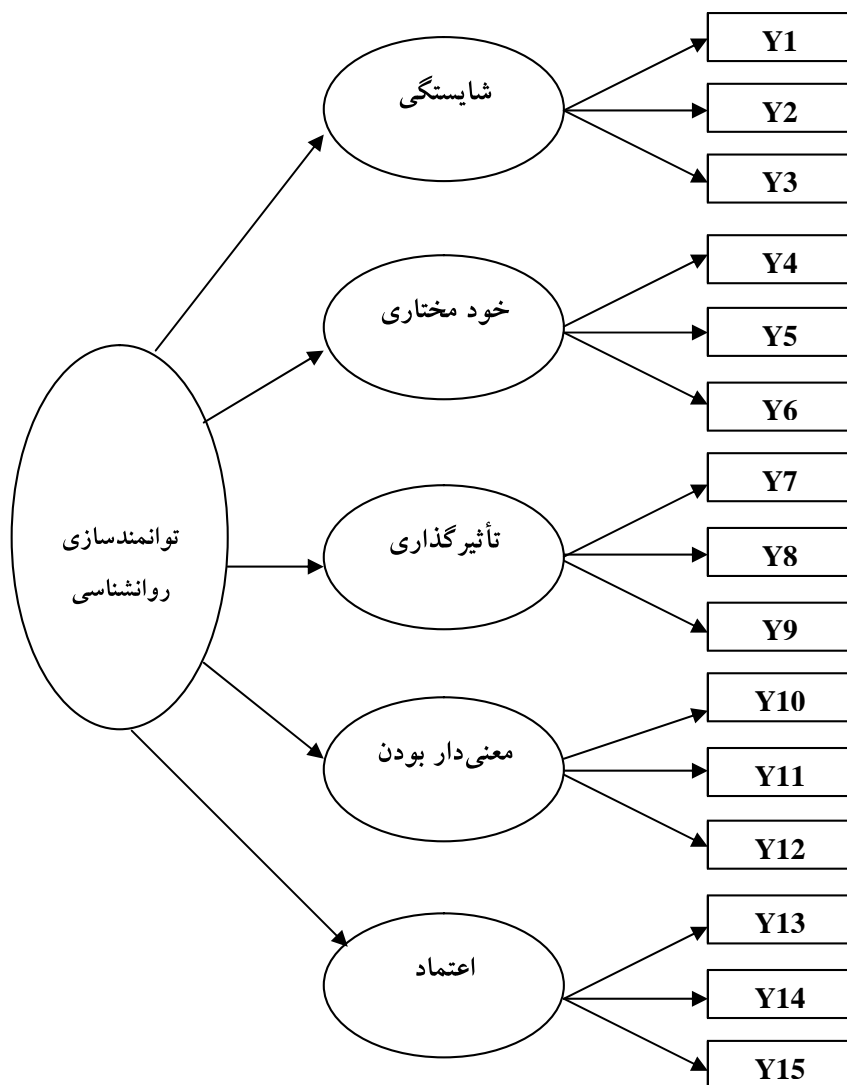
**مدل اندازه‌گیری و ساختاری توانمندسازی روانشناختی.** اعتبار سازه‌ای یک ابزار اندازه‌گیری نشان دهنده آن است که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد اندازه یک سازه یا خصیصه را که مبنای نظری دارد، می‌سنجد (بازرگان و همکاران، ۱۳۷۸). در این تحقیق سازه مورد نظر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی بر اساس الگوی توماس و ولتهوس (1990)، اسپریتزر (1996, 1995) و وتن و کمرون (1999) 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 می‌کند. در شکل ۱ مدل اندازه‌گیری و ساختاری مفهومی و نظری توانمندسازی روانشناختی نشان داده شده است.

---

20 . Construct Validity

21. Factor Analysis

22 . Reliability



شکل ۱ - مدل اندازه‌گیری و ساختاری مفهومی و نظری توانمندسازی روانشناختی

### مراحل ارزیابی اعتبار سازه ای

بوهر نستات (Bohrnstedt, 1984) برای ارزیابی اعتبار سازه‌ای وسیله اندازه‌گیری مراحل زیر را پیشنهاد کرده است:

۱. انجام دادن یک تحلیل عامل اکتشافی برای مشخص کردن عاملهای اساسی؛
۲. تصمیم‌گیری در باره تعداد عوامل مورد نیاز برای تبیین متغیرهای مشاهده شده؛
۳. چرخش عاملها؛
۴. کنار گذاشتن گویه‌هایی که روابط ضعیفی با عوامل استخراج شده دارند یا بیش از یک عامل را معرفی می‌کنند؛
۵. تحلیل عوامل تأییدی گویه‌های باقی مانده به منظور تأیید ساختار نظری وسیله اندازه‌گیری و نیکویی برازش آن با داده‌های مشاهده شده (قاضی طباطبایی، ۱۳۷۷).

### روشهای آماری

برای استخراج عاملها از روش تحلیل عاملی اکتشافی<sup>۲۳</sup> و برای تعیین اعتبار سازه‌ای و برازش الگو از روش تحلیل عاملی تأییدی<sup>۲۴</sup> و مدل معادلات ساختاری<sup>۲۵</sup> استفاده شده است. در ضمن، از نرم‌افزار LISREL که توسط

---

23 . Exploratory Factor Analysis  
24. Confirmatory Factor Analysis  
25. Structural Equation Modeling

یورسگاک<sup>۲۶</sup> و همکاران (1993) طراحی شده است، برای پردازش داده‌ها استفاده شد.

## یافته‌ها

### نتایج تحلیل عاملی اکتشافی

ابزار اندازه‌گیری این پژوهش برای اندازه‌گیری متغیرهای نهفته شامل شایستگی، خودمختاری، مؤثر بودن و معنی‌دار بودن توسط اسپریتزر (1996, 1995) و برای سنجش متغیر نهفته اعتماد توسط میسرا (1994) توسعه یافته است. پس از ترجمه آنها به فارسی توسط چند نفر از استادان مدیریت، بازنگری و براساس مراحل پیشنهادی بوهرنستات (1984) تجزیه و تحلیل شدند. با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و روش مؤلفه‌های اصلی<sup>۲۷</sup> و چرخش واریماکس با رعایت پیش فرضهای: الف. شاخص کفایت نمونه‌برداری<sup>۲۸</sup> بالاتر از ۰/۸ باشد و ب. نتیجه آزمون کرویت بارتلت<sup>۲۹</sup> از نظر آماری معنی‌دار باشد. پنج عامل تشخیص داده شده که ارزش ویژه<sup>۳۰</sup> 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 میسرا هستند. ولی عامل اول (متغیر شایستگی) به خصوص

---

26 . Joreskog

27 . Principal Component

28 . Kaiser – meyer - olikin

29 . Bartlett – test of Sphericity

30 . Eigenvalue

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  
توانمندسازی روانشناختی

عاملها					گویه‌ها
۵	۴	۳	۲	۱	
				.۸۶	Y۱
				.۸۴	Y۲
				.۲۷	Y۳
			.۸۴		Y۴
			.۷۳		Y۵
			.۶۳		Y۶
		.۸۷			Y۷
		.۷۹			Y۸
		.۵۹			Y۹
	.۸۰				Y۱۰
	.۸۶				Y۱۱
	.۸۷				Y۱۲
.۸۶					Y۱۳
.۸۳					Y۱۴
.۸۷					Y۱۵



نتایج جدول نشان دهنده آن است که توانمندسازی روانشناختی شامل پنج عامل شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی دار بودن و اعتماد است.

### نتایج تحلیل عاملی تأییدی

برای بررسی اعتبار سازه‌ای پرسشنامه و برازش الگوی اندازه‌گیری و ساختاری توانمندسازی 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<sup>۳۱</sup> ( $GFI = .91$ ) هرچه به عدد یک نزدیک‌تر باشد، حاکی از برازش بسیار زیاد و مقدار شاخص

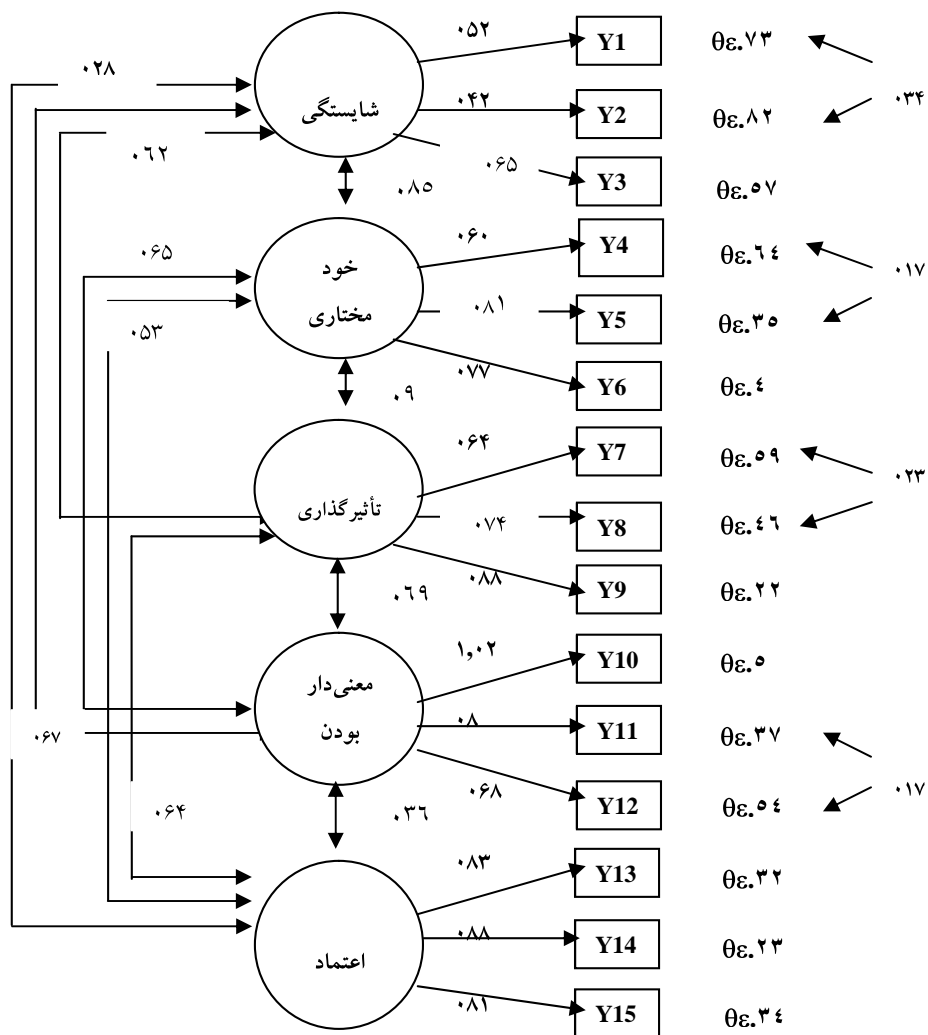
تعدیل شده نیکویی برازش<sup>۳۲</sup> ( $AGFI = .186$ ) هرچه به عدد یک نزدیک‌تر باشد، گویای برازش خوب مدل است. همچنین، معیار ریشه میانگین باقی مانده‌ها<sup>۳۳</sup> ( $RMS = .1053$ ) که شاخصی برای اندازه‌گیری متوسط باقی مانده‌هاست هر چه کوچک‌تر باشد، نشان دهنده برازش خوب مدل است. از سوی دیگر، مجذور کا ( $X^2 = 106/44$ ) 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 توانمندسازی روانشناختی را اندازه‌گیری می‌کنند.

---

32 . Adjust Goodness Fit Index

33 . Root Mean Residual



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 توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی

متغیرها	گویه‌ها	بارهای عاملی	بارهای عاملی استاندارد شده	SMC	آلفای کرونباخ
شایستگی	Y <sub>1</sub>	.۴۹	۵۲.	۲۷.	.۵۹
	Y <sub>2</sub>	.۳۶	۴۲.	۱۸.	
	Y <sub>3</sub>	۱/۰۶	۶۵.	۴۳.	
خودمختاری	Y <sub>4</sub>	.۸۶	۶۰.	۳۶.	.۸۱
	Y <sub>5</sub>	۱/۳۳	۸۱.	۶۵.	
	Y <sub>6</sub>	۱/۲۵	۷۷.	۶۰.	
تأثیرگذاری	Y <sub>7</sub>	۱/۰۶	۶۴.	۴۱.	.۸۴
	Y <sub>8</sub>	۱/۱۶	۷۴.	۵۴.	
	Y <sub>9</sub>	۱/۳۷	۸۸.	۷۶.	
معنی‌دار بودن	Y <sub>10</sub>	۱/۵۶	۱/۰۲	۱/۰۵	.۸۹
	Y <sub>11</sub>	۱/۳۵	۸۰.	۶۳.	
	Y <sub>12</sub>	۱/۰۴	۶۸.	۴۶.	
اعتماد	Y <sub>13</sub>	۱/۴۸	.۸۳	۶۸.	.۸۸
	Y <sub>14</sub>	۱/۵۲	۸۸.	۷۷.	
	Y <sub>15</sub>	۱/۵۷	۸۱.	۶۶.	

شاخصهای برازندگی:

**GFI = ۰/۹۱   AGFI = ۰/۸۶   RMS = ۰/۰۵۳   X<sup>2</sup> = ۱۰۶/۴۴   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, 1998) که توانمندی‌سازی روانشناختی را شامل پنج بعد می‌دانستند، هماهنگ است و همچنین، نتایج به دست آمده با یافته‌های تحقیق سیگال و گاردنر (Siegall & Gardner, 2000) و فورد و فوتلر (Ford & Fottler, 1995) با مطالعه نظری و

مفهومی توماس و ولتهوس (Thomas & Velthouse, 1990) و با نتایج مطالعات پژوهشی اسپریتزر (Spreitzer, 1995, 1996) و مطالعه پژوهشی شلتون (Shelton, 2002) 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 (1995, 1996) 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 (۰/۲۷) 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 (۰/۵۹) بوده 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 یک جمع بندی می‌توان گفت که عوامل استخراج شده از تحلیل عوامل منعکس کننده سازه توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی توماس و

ولتهوس (1990)، اسپریتزر (1996, 1995) و وتن و کمرون (1999) است. شاخصهای نیکویی برازش حاکی از برازش خوب مدل با داده‌های مشاهده شده است و ضرایب آلفای کروناخ 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 توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی باید تلاشهای بیشتری در نمونه‌های متفاوتی در تمام سطوح سلسله مراتب سازمانی و در سازمانهای دولتی و غیر دولتی صورت پذیرد تا آنچه سازه توانمندسازی 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 حجازی (۱۳۷۶)؛ روش‌های تحقیق در علوم رفتاری؛ تهران: نشر آگه.
۳. بلانچارد، کن، جان کارلوس و آلن راندولف (۱۹۹۶)؛ مدیریت تواناسازی کارکنان، ترجمه مهدی ایران نژاد، تهران: نشر مدیران، ۱۳۷۸.

۴. سلطانی تیرانی، فلورا (۱۳۷۸)؛ کاربرد تجزیه و تحلیل‌های علی در پژوهش‌های علوم اجتماعی و رفتاری با معرفی نرم افزار LISREL، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

۵. عبدالهی، بیژن (۱۳۸۳)؛ طراحی الگوی توانمندسازی روانشناختی، کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛ پایان نامه دوره دکتری، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم تهران.

۶. قاضی طباطبایی، محمود (۱۳۷۴)؛ «مدلهای ساختاری کوواریانس یا مدل‌های لیزرل در علوم اجتماعی»؛ نشریه دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه تبریز، شماره ۲، صص. ۹۸ - ۱۱۷.

۷. قاضی طباطبایی، محمود (۱۳۷۷)؛ «ارزیابی اعتبار سازه‌ای: نخستین گام ضرور در مطالعات بین فرهنگی (مورد پرسشنامه گیسون و دمبو)»؛ نشریه نامه علوم اجتماعی دانشگاه تبریز، شماره ۱۲، صص. ۱۰۷ - ۱۳۵.

#### ب. لاتین

1. Appelbaum, Steven H. & Hongger Karen (1998); "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. 6, No. 2, pp. 29-50.
2. Bandura, Albert (2000); "Cultivate Self-efficacy for Personal and Organizational Effectiveness"; **Hand Book of Principles of Organization Behavior**, Oxford, Uk: Blachwell, pp. 120-139.



3. Bandura, Albert (1997); **Self-efficacy: the Exercise of Control**; New York: W. H. Freeman.
4. Bowen, David E. & Edward E. Lawler (1995); "Empowering Service Employees"; **Sloan Management**, Vol. 36, pp. 81-95.
5. Conger, Jay, A. Rabindra & N. Kanungo (1988); "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice"; **Academy of Management Review**, Vol. 13, No. 3, pp. 471-482.
6. Dee, Jay R. & Lee Duemer (2001); "Structural and Psychological Antecedents of Teacher Empowerment"; **University of Massachusetts**.
7. Ford, Robert C. & Myron D. Fottler (1995); "Empowerment: A Matter of Degree"; **Academy of Management Executive**, Vol. 19, No. 3, pp. 21-31.
8. Foy, Nancy (1997); **Empowering People at Work**; Cambridge: Gower.
9. Gagne, M. Senecal & R. Koestner (1997); "Proximal Job Characteristics, Feelings of Empowerment and Intrinsic Motivation: a Multidimensional Model"; **Journal of Applied Social Psychology**, Vol. 27, No. 14, pp. 45-60.
10. Gagne, Marylene & Edward L. Deci (2005); "Self-Determination Theory and Work Motivation"; **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 26, pp. 331-362.
11. Joreskog, Karel & Sorbom Dag (1993); **Lisrel 8: Structural Equation Modeling with the Simplis Command Language**; Chicago: SSI. Inc.

12. Koberg, C. S. & R. W. Boss (1999); "Antecedents and Outcomes of Empowerment: Empirical Evidence from the Health Care Industry"; **Group & Organization Management**, Vol. 24, No. 1, pp. 71-92.
13. Lee, Mushin & Joon Koh (2001); "Is Empowerment Really a New Concept?"; **The International Journal of Human Resource Management**, pp. 684-695.
14. Mishra Anil & Gretchen M. Spreitzer (1997); "Survivor Responses to Downsizing: the Mitigating Effects of Trust and Empowerment"; **Southern California Studies Center**.
15. Quinn, Robert E. & Gretchen M. Spreitzer (1997); "The Road to Empowerment: Seven Questions Every Leader Should Consider"; **Organizational Dynamic**, Vol. 26, No. 2, pp. 37-51.
16. Ryan, M. Richard & Edward L. Deci (2000); "Self-Determination Theory and Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being"; **American Psychologist**, Vol. 55 No. 1, pp. 68-78.
17. Sagie, Abraham & Meni Koslowsky (2000); **Participation and Empowerment in Organizations**; London: Sage Publications.
18. Schoell, William, Gary Dessler & John Reinecke (1993); **Introduction to Business**; Usa: Allyn & Bacon.
19. Siegall Marc & Susan Gardner (2000); "Contextual Factors of Psychological Empowerment"; **Personnel Review**, Vol. 29, No. 6, pp. 703-722.

20. Shelton, Samuel Terrance (2002); **Employee, Supervisors and Empowerment in The Public Sector: The Role of Employee Trust**; Thesis of The Degree of Doctor.
21. Spreitzer, Gretchen M. (1995); “Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation”; **The Academy of Management Journal**, Vol. 38, No. 5, pp. 1442-1465.
22. Spreitzer, Gretchen M. (1996); “Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment”; **Academy of Management Journal**, Vol. 39, No. 2, pp. 483-504.
23. Thomas, Kenneth W. & Betty A. Velthouse (1990); “Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation”; **Academy of Management Journal**, Vol. 15, No. 4, pp. 666-681.
24. Whetten, David A. & kim S. Cameron (1998); **Developing Management Skills**; New York: Addison – Wesley, Wheelan.



This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.