

## بررسی رابطه توانمندی روان‌شناختی با رضایت شغلی در نیروهای مختلف نظامی

پرویز دباغی<sup>۱</sup>، ارسیا تقوآ<sup>۲</sup>، عبدالخالق میناشیری<sup>۳</sup>

### چکیده

**مقدمه:** نیروهای انسانی به عنوان کلیدی‌ترین عنصر در موفقیت یا عدم موفقیت یک سازمان نقش اساسی دارند و تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح است، رضایت شغلی و توانمندی روان‌شناختی کارکنان است. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین توانمندی روان‌شناختی با رضایت شغلی در نیروهای مختلف نظامی بود.

**روش بررسی:** به این منظور ۳۰۰ نفر از کارکنان نیروهای مسلح (سپاه، ارتش و نیروی انتظامی) از جامعه مورد نظر به روش نمونه‌گیری در دسترس، انتخاب و پرسشنامه‌های استاندارد رضایت شغلی (JDI) و پرسشنامه استاندارد توانمندی روان‌شناختی اسپریتزر در اختیار آنها قرار داده شد تا تکمیل نمایند. سپس داده‌های به دست آمده به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ و با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین رضایت شغلی و تمامی مؤلفه‌های توانمندی روان‌شناختی در سطح ( $p=0/001$ ) ارتباط مثبت معنی‌داری وجود داشت. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نتایج نشان داد که از بین متغیرهای پیش‌بین، توانمندی روان‌شناختی کل اولین و مهمترین متغیر در پیش‌بینی رضایت شغلی است و توانست ۷۸٪ از واریانس متغیر ملاک را پیش‌بینی کند. سپس متغیرهای معنی‌دار بودن، تأثیر گذاری و شایستگی به ترتیب وارد معادله شده و به ترتیب ۸۱، ۸۲ و ۸۳٪ از واریانس متغیر ملاک (رضایت شغلی) را تبیین نمودند.

**بحث و نتیجه‌گیری:** نتایج مطالعه نشان داد که هر اندازه توانمندی روان‌شناختی (و مؤلفه‌های آن) در کارکنان نظامی بالاتر باشد به همان میزان رضایت شغلی در آنان افزایش می‌یابد و بالعکس.

**کلمات کلیدی:** رضایت شغلی، توانمندی، روان‌شناختی، کارکنان نیروهای مسلح

فصلنامه علمی پژوهشی ابن سینا / اداره بهداشت و درمان نهجا (سال پانزدهم، شماره سوم، پاییز ۱۳۹۲، مسلسل ۴۴)  
تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۴/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۶/۲۷

۱. استادیار، تهران، ایران، دانشگاه علم پزشکی ارتش، گروه روانشناسی بالینی  
۲. دانشیار، تهران، ایران، دانشگاه علوم پزشکی ارتش، دانشکده پزشکی، گروه روان پزشکی  
۳. تریز، ایران، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، گروه روانشناسی بالینی (\* مؤلف مسئول)  
minashiri.kh@gmail.com

## مقدمه

نیروی انسانی به عنوان کلیدی‌ترین عنصر در موفقیت یا عدم موفقیت یک سازمان نقش اساسی دارند و مهمترین عامل بهره‌وری در جامعه، منابع انسانی است و تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. هنر مدیریت است که بتواند از این منبع سرشار، حداکثر بهره‌مندی را ببرد. مدیر خوب و موفق کسی است که قادر باشد افراد را در سازمان به کار و تلاش مورد دلخواه هدایت کند. یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح است، توانمندسازی کارکنان است [۱].

از لحاظ لغوی معنی اصلی توانمندسازی «دادن اختیار و قدرت به زیر دستان» است. به نظر Kanungo و Conger [۲] توانمندسازی ریشه در نیازهای انگیزشی افراد دارد. آنان با الهام از نظریه خودکارآمدی Bandura [۳]، فرایند تقویت احساس خودکارآمدی کارکنان، از طریق شناسایی و حذف شرایط سازمانی را که موجب بی‌قدرتی در آنان شده است، توانمندسازی می‌نامند.

Thomas و Velthouse [۴] برای اولین بار بحث توانمندسازی روان‌شناختی (Psychological Empowerment) کارکنان را مطرح کردند. توانمندسازی روان‌شناختی فرایند افزایش انگیزش درونی شغل است که دارای ۵ حوزه شناختی: (۱) احساس معنی‌داری (با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل)، (۲) احساس خودکارآمدی (اعتقاد فرد به توانایی و ظرفیت خود برای انجام ماهرانه کارها)، (۳) احساس خود مختاری (داشتن حق انتخاب، آزادی عمل و استقلال فرد در محیط کار)، (۴) احساس تأثیر (توانایی نفوذ در پیامدهای راهبردی، اداری و یا عملیاتی در کار)، (۵) احساس اعتماد (علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران) می‌باشد [۵].

عوامل متعددی سبب اهمیت یافتن این راهبرد برای منابع انسانی سازمان‌ها گردیده است؛ اما برای کارکنان نظامی به

دلیل ماهیت متفاوت کار و رویارویی آنان با موقعیت‌های ویژه و لزوم آمادگی و توانایی این کارکنان در مواجهه با چنین موقعیت‌هایی، این موضوع از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و یک ضرورت اجتناب ناپذیر به حساب می‌آید. به عبارتی توانمندسازی روان‌شناختی نیروهای نظامی در رویارویی با ناهنجارهای اجتماعی و تأمین امنیت کشور برای شهروندان نقش اساسی دارد.

یکی دیگر از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح است، رضایت شغلی است. «رضایت شغلی» مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند؛ یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است؛ عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد.

بین عملکرد و رضایت از کار رابطه مستقیمی وجود دارد و هر چه کارکنان از کار خود راضی‌تر باشند با انگیزه بیشتری به فعالیت‌های روزمره خود می‌پردازند و از کارایی بیشتری نیز برخوردارند. کارکنانی که از کار خود راضی نیستند بیشتر در معرض علائم جسمی روانی قرار دارند. مطالعات متعدد انجام گرفته در گروه‌های شغلی مختلف، بین سلامت روانی و رضایت شغلی افراد ارتباط قابل توجهی نشان داده‌اند؛ به نحوی که افراد با رضایت شغلی کمتر، از سلامت روانی کمتری برخوردار بوده‌اند [۶].

آنچه کمتر مورد توجه محققان قرار گرفته بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و توانمندسازی نیروهای نظامی و رابطه آن با سلامت روان این نیروها و عوامل فردی دخیل در آن بوده است. نیروهای نظامی به لحاظ مأموریت‌های ویژه حرفه‌ای، با مسائل شغلی بیشتری مواجه بوده، مشکلات روان‌شناختی بیشتری در مقایسه با کارکنان سایر مشاغل دارند. فشار روانی ناشی از نوع شغل، مأموریت‌های پیچیده، قوانین سخت، احتمال مجروحیت، معلولیت، اسارت و حتی مرگ از جمله مسائلی

ابزارهای این پژوهش شامل مقیاس‌های رضایت شغلی و توانمندسازی روانشناختی بود که در اختیار آزمودنی‌ها قرار داده شد تا تکمیل نمایند. سپس داده‌های به‌دست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و در گام بعدی همبستگی بین نمرات افراد در رضایت شغلی و توانمندسازی روانشناختی محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های این تحقیق در سطح آمار توصیفی مشخصات افراد جامعه آماری مانند سن، میزان تحصیلات و سابقه فعالیت از میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد، همچنین در سطح آمار استنباطی از رگرسیون گام‌به‌گام به منظور بررسی قابلیت پیش‌بینی و به منظور بررسی معنی‌دار بودن ارتباط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید.

### پرسشنامه استاندارد توانمندی (توانمندسازی)

**روانشناختی اسپریتزر:** این مقیاس به ترتیب به بررسی ۵ بعد احساس شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد می‌پردازد که هر بعد شامل ۳ گویه است. پرسشنامه شامل ۱۵ گویه و بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است که حداقل نمره فرد ۱۵ و حداکثر آن ۷۵ می‌باشد و هرچه نمره فرد بالاتر باشد نشان از توانمندی بهتر است. برای سنجش اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب کل به‌دست آمده ۰/۷۸ بود [۷]. همچنین روایی محتوایی آن در مطالعات قبل سنجیده شده و Vacharakiat در ۲۰۰۸ ضریب پایایی این پرسشنامه را بر اساس آلفای کرونباخ برای مؤلفه معناداری بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۵، برای مؤلفه خودتعیینی ۰/۸۲، برای مؤلفه تأثیر ۰/۸۸ و همچنین پایایی کل پرسشنامه را ۰/۹۰ گزارش می‌کند [۸].

### پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی JDI: این

پرسشنامه دارای ۳۹ گویه می‌باشد و بر اساس مقیاس افتراق معنایی تنظیم شده است که حداقل نمره فرد ۳۹ و حداکثر آن ۱۹۵ می‌باشد. و هرچه نمره فرد بالاتر باشد، نشان از رضایت شغلی بالاتر دارد. برای سنجش اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب کل به‌دست آمده

می‌باشد که احتمال آن در مشاغل نظامی بسیار بیشتر از مشاغل غیرنظامی است. بر این اساس، بررسی توانمندسازی و رضایت شغلی نیروهای نظامی با هدف ارائه آموزش‌های روانشناختی مورد نیاز باید از اولویت‌های اصلی برای این افراد قرار گیرد. این امر می‌تواند به کاهش مشکلات روانی و سازمانی آنان کمک کند.

علی‌رغم اهمیت و علاقه روز افزونی که در میان پژوهشگران نسبت به توانمندی روان‌شناختی پیدا شده است تحقیقات بسیار اندکی درباره ارتباط مستقیم توانمندی روان‌شناختی با رضایت‌شغلی صورت گرفته است. اهمیت این پژوهش در این است که دو متغیر مهم توانمندی روان‌شناختی و رضایت شغلی و رابطه آنها را در جامعه‌ی نیروهای نظامی کشور می‌سنجد. بدین ترتیب شناخت رابطه بین توانمندی روان‌شناختی و رضایت شغلی در نیروهای نظامی کشور می‌تواند اطلاعات مناسبی را برای تصمیم‌گیری مسئولان فراهم آورد و منجر به اتخاذ روش‌های مناسب به منظور افزایش سطح کیفیت زندگی کارکنان نظامی و همچنین افزایش سلامت روان آنان شود.

### روش بررسی

این پژوهش از نظر هدف پژوهش از نوع کاربردی است و از نظر نوع اجرای پژوهش مطالعه توصیفی (همبستگی) به‌شمار می‌آید. جامعه پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان سپاه، ارتش، و نیروی انتظامی استان تهران در سال ۱۳۹۲ بود. از این جامعه پژوهشی، تعداد ۳۰۰ نفر (۱۰۰ نفر کارکنان سپاه، ۱۰۰ نفر ارتش، ۱۰۰ نفر نیروی انتظامی) به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند.

جمع‌آوری داده‌های پژوهش به این صورت انجام گرفت که ابتدا نمونه مورد نظر از نیروهای مختلف نظامی انتخاب شدند. برای حفظ اصول اخلاقی تحقیق از آزمودنی‌ها خواسته شد تا از ذکر نام و نام خانوادگی پرهیز کرده و با اطمینان از محرمانه بودن پاسخ‌ها با صداقت به ابزارهای این پژوهش پاسخ دهند.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار نمرات

متغیر	میانگین	انحراف معیار
شایستگی	۱۰/۷۸	۳/۳۹
خودمختاری	۹/۸۴	۳/۰۵
تأثیر گذاری	۹/۹۶	۲/۸۸
معنی دار بودن	۱۰/۰۳	۳/۵۵
اعتماد	۱۰/۶۹	۵/۱۸
توانمندی روانشناختی (کل)	۵۱/۳۳	۱۴/۷۷
رضایت شغلی	۱۲۷/۰۶	۳۶/۲۸

جدول ۲- ضرایب همبستگی توانمندی روان شناختی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی

متغیر (رضایت شغلی)	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
توانمندی (کل)	۰/۸۸۸	<۰/۰۰۱
احساس شایستگی	۰/۸۰۷	<۰/۰۰۱
خود مختاری	۰/۷۹۴	<۰/۰۰۱
تأثیر گذاری	۰/۷۹۵	<۰/۰۰۱
معنی دار بودن	۰/۷۲۶	<۰/۰۰۱
اعتماد	۰/۵۹۹	<۰/۰۰۱

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام جهت پیش بینی رضایت شغلی با مؤلفه‌های توانمندی روانشناختی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تبیین (R <sup>2</sup> )	ضریب تبیین خالص (R <sup>2</sup> )	خطای معیار تخمین
۱	۰/۸۸۸	۰/۷۸۸	۰/۷۸۷	۱۶/۵۰
۲	۰/۹۰۳	۰/۸۱۵	۰/۸۱۳	۱۵/۴۵
۳	۰/۹۱۰	۰/۸۲۷	۰/۸۲۶	۱۴/۹۴
۴	۰/۹۱۴	۰/۸۳۶	۰/۸۳۳	۱۴/۶۰

مدل ۱= متغیر پیش بین: توانمندی کل

مدل ۲= متغیر پیش بین: توانمندی کل، معنی دار بودن

مدل ۳= متغیر پیش بین: توانمندی کل، معنی دار بودن، تأثیر گذاری

مدل ۴= متغیر پیش بین: توانمندی کل، معنی دار بودن، تأثیر گذاری، شایستگی

۸۱٪ بود [۹]. همچنین روایی محتوای این پرسشنامه نیز در مطالعات قبلی سنجیده شده و میرکمالی و ناستی زایی در ضریب پایایی این پرسشنامه را بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۷۶۷ گزارش می کنند [۵].

## یافته‌ها

جدول ۱، میانگین و انحراف معیار نمرات توانمندی روانشناختی و مؤلفه‌های آن همراه با رضایت شغلی را نشان می دهد. جدول ۲ نتایج مربوط به ضریب همبستگی بین متغیرهای پیش بین (توانمندی (روانشناختی کل)، شایستگی، خودمختاری، تأثیر گذاری، معنی دار بودن و اعتماد) با متغیر ملاک (رضایت شغلی) می باشد؛ همان طور که ملاحظه می شود بین کلیه متغیرهای پیش بین با متغیر ملاک ارتباط معنی داری در سطح  $p < 0/001$  وجود دارد. برای اینکه مشخص شود کدامیک از متغیرهای پیش بین در جهت پیش بینی رضایت شغلی بیشتر است از آزمون تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد؛ نتایج جدول ۳ نشان می دهد که متغیر توانمندی روانشناختی (کل) اولین متغیری است که وارد معادله شد و توانست ۷۸٪ از تغییرات مربوط به متغیر ملاک را پیش بینی کند. متغیر معنی دار بودن در گام دوم وارد معادله شد و به همراه متغیر توانمندی روانشناختی (کل) توانست حدود ۸۱٪ از واریانس متغیر ملاک (رضایت شغلی) را تبیین نماید. سپس متغیرهای تأثیر گذاری و شایستگی وارد معادله شده و توانستند به ترتیب ۸۲٪ و ۸۳٪ از واریانس متغیر ملاک (رضایت شغلی) را تبیین نمایند.

جدول ۴- خلاصه نتایج تحلیل واریانس رگرسیون گام به گام جهت رضایت شغلی بر حسب توانمندی روان‌شناختی (کل)

مدل	مجموع مجزورات (SS)	درجه آزادی (df)	میانگین مجزورات (Ms)	مشاهده شده F	P
۱	۳۰۱۸۱۳/۴۸۴	۱	۳۰۱۸۱۳۴۸۴	۱۱۰۷/۸۸۱	<۰/۰۰۱
باقیمانده	۸۱۱۸۲/۳۹۶	۲۹۸	۲۷۲/۲۴۲		
کل	۳۸۲۹۹۵/۸۸۰	۲۹۹			
۲	۳۱۲۰۴۲/۰۷۳	۲	۱۵۶۰۲۱/۰۳۷	۶۵۳/۰۷۶	<۰/۰۰۱
باقیمانده	۷۰۹۵۳/۸۰۷	۲۹۷	۲۳۸/۹۰۲		
کل	۳۸۲۹۹۵/۸۸۰	۲۹۹			
۳	۳۱۶۹۳۱/۰۷۷	۳	۱۰۵۶۴/۳۵۹	۴۷۳/۲۵۴	<۰/۰۰۱
باقیمانده	۶۶۰۷۴/۸۰۳	۲۹۶	۲۲۳/۲۲۶		
کل	۳۸۲۹۹۵/۸۸۰	۲۹۹			
۴	۳۳۷/۳۲۰۰۳۰	۴	۸۰۰۰۷/۵۸۴	۳۷۴/۸۴۴	<۰/۰۰۱
باقیمانده	۶۲۹۶۵/۵۴۳	۲۹۵	۲۱۳/۴۴۳		
کل	۳۸۲۹۹۵/۸۸۰	۲۹۹			

جدول ۵- نتایج ضرایب بتا در جهت پیش بینی متغیر ملاک

شاخص‌های آماری مدل	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	t	P
ثابت	۱۵/۱۵۷	۳/۵۵۱	۴/۲۶۸	<۰/۰۰۱
توانمندی	۲/۲۰۳	-۰/۰۶۶	۳۳/۲۸۵	<۰/۰۰۱
ثابت	۱۵/۶۰۹	۳/۳۲۶	۴/۶۴۳	<۰/۰۰۱
توانمندی	۱/۶۰۸	-۰/۱۱۰	۱۴/۶۱۵	<۰/۰۰۱
معنی دار بودن	۲/۹۹۰	۴۵۷	۶/۵۲۴	<۰/۰۰۱
ثابت	۱۱/۲۶۸	۳/۳۴۷	۳/۳۶۷	<۰/۰۰۱
توانمندی	۱/۲۷۱	۱۲۸	۹/۸۹۳	<۰/۰۰۱
معنی دار بودن	۲/۷۴۱	۴۴۵	۶/۱۶۱	<۰/۰۰۱
تأثیر گذاری	۲/۴۲۲	۵۱۸	۴/۶۷۵	<۰/۰۰۱
ثابت	۸/۱۳۰	۳/۳۷۴	۲/۴۰۹	<۰/۰۱۷
توانمندی	۰/۷۶۴	۱۸۳	۴/۱۷۷	<۰/۰۰۱
معنی دار بودن	۳/۳۷۰	۴۶۵	۷/۳۴۴	<۰/۰۰۱
تأثیر گذاری	۲/۷۹۸	۵۱۶	۵/۴۲۱	<۰/۰۰۱
شایستگی	۱/۷۶۵	۴۶۳	۳/۸۱۷	<۰/۰۰۱

همان‌گونه که مندرجات جدول ۴ نشان می‌دهد رگرسیون نمرات متغیرهای پیش‌بین در چهار گام متوالی به طرف میانگین از نظر آماری در سطح  $p < 0/001$  معنی‌دار می‌باشد. بنابراین متغیرهای پیش‌بین نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی متغیر ملاک (رضایت شغلی) دارند.

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که تمامی متغیرهای پیش‌بین، پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار رضایت شغلی هستند. ضریب استاندارد شده رگرسیون برای متغیر توانمندی کل برابر با  $\beta = 0/888$  است که در سطح  $p < 0/001$  معنی‌دار می‌باشد و نیرومندترین متغیر در پیش‌بینی و تبیین رضایت شغلی است و پس از آن متغیر معنی‌داری با  $\beta = 0/29$  است که در سطح  $P < 0/001$  معنی‌دار می‌باشد. بررسی ضرایب بتا نشان می‌دهد که، افزوده شدن متغیرهای پیش‌بین به صورت پیوسته از مقدار ضرایب بتا کاسته است که حاکی از توان بیشتر متغیرهای نخست در پیش‌بینی و تبیین رضایت شغلی و کاهش این توان با افزوده شدن سایر متغیرهاست. بنابراین این عامل‌های پایانی سهم قابل ملاحظه و معنی‌داری در پیش‌بینی واریانس متغیر رضایت شغلی را ندارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

اولین فرضیه پژوهش حاضر این بود که بین توانمندی روان‌شناختی (کل) و رضایت شغلی نیروهای مختلف نظامی رابطه وجود دارد. یافته‌های به‌دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین متغیر توانمندی روان‌شناختی (کل) و رضایت شغلی ارتباط مثبت معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتیجه تحلیل رگرسیون همزمان نشان داد که متغیر توانمندی روان‌شناختی کل نقش مؤثری در تبیین تغییرات مربوط به رضایت شغلی را دارا می‌باشد به طوری که می‌تواند ۷۸٪ از تغییرات رضایت شغلی را تبیین کند.

با توجه به این یافته‌ها می‌توان گفت که هر چه کارکنان در محیط کاری خود احساس توانمندی درونی و توان مخاطره‌جویی بیشتری داشته باشند به همان نسبت احساس رضایت شغلی خواهند نمود. وقتی افراد، احساس خوشایندی نسبت به شغل خود نداشته باشند، آن را کاری ملال‌آور و بی‌هوده به‌شمار می‌آورند [۵].

کارکنانی که توانمند هستند، تعارض و ابهام نقش در آنها به مقدار قابل توجهی کاهش یافته است و آنها بیشتر قادر به کنترل محیط پیرامون خود هستند، همچنین کارکنان توانمند حس رضایت شغلی، انگیزش و وفاداری بالایی دارند، به طوری که آنها احساس مشارکت بیشتری در دستیابی به اهداف سازمانی می کنند [۵]. در برخی پژوهش‌ها عوامل مؤثر بر توانمندسازی افسران ستاد ناچا را بررسی و تأثیر سبک رهبری، انگیزه، روش‌های آموزش و رضایت شغلی را در توانمندسازی افسران ناچا، اثبات نمودند [۱۳].

بر اساس مدل Thomas و Velthouse می‌توان اشاره کرد که توانمندسازی، باعث قدرت بخشیدن به فرد، واگذاری اختیار و ایجاد ظرفیت است. توانمندسازی، عنوانی برای الگوی جدید انگیزش است. با تغییرات به وجود آمده، جستجوی جایگزین مناسب برای شکل‌های مدیریتی که تعهد، ریسک‌پذیری و ابداع را ترغیب می‌نماید و باعث کنترل‌های ساده و تأکید بر تعهد درونی شده در خود شغل است و از این طریق باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود [۴]. این یافته با مطالعات میرکمالی و ناستی‌زایی [۵]، میرکمالی و همکاران [۱۰] Masi و Cooke [۱۱]، زارع و همکاران [۱۲] همراستا می‌باشد؛ به طوری که نشان داده‌اند که بین رضایت شغلی و توانمندی روان‌شناختی ارتباط مثبت معنی‌داری وجود دارد.

دومین فرضیه پژوهش این مطالعه این است که بین شایستگی از مؤلفه‌های توانمندی روان‌شناختی و رضایت شغلی از دیدگاه نیروهای مختلف نظامی رابطه وجود دارد. یافته‌های به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین احساس شایستگی از مؤلفه‌های توانمندی روان‌شناختی و رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

وقتی افراد توانمند می‌شوند، احساس شایستگی (خوداثربخشی) می‌کنند، یا اینکه احساس می‌کنند قابلیت و تبحر لازم را برای انجام دادن موفقیت‌آمیز یک کار دارند. افراد توانمند شده نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان می‌کنند که می‌توانند کار را با شایستگی انجام دهند. آنان

احساس برتری شخصی می‌کنند و معتقدند که می‌توانند برای رویارویی با چالش‌های تازه بیاموزند و رشد بیابند [۱۵،۲]. بعضی از این نویسندگان بر این باورند که این ویژگی، مهم‌ترین عنصر توانمندی است، زیرا داشتن احساس شایستگی تعیین می‌کند که آیا افراد برای انجام دادن کاری دشوار خواهند کوشید و پشتکار خواهند داشت یا خیر. Bandura [۳] معتقد است که احتمال دارد شدت ایمان افراد در مورد اثربخشی‌شان، بر اینکه آیا آنان برای مقابله با موقعیت‌های خاص حتی تلاش خواهند کرد یا خیر، اثر بگذارد. افراد وقتی خود را دارای قابلیت سامان دادن به موقعیت‌هایی بدانند که در غیر آن صورت برای آنان تهدیدکننده خواهد بود، درگیر فعالیت می‌شوند و با اطمینان رفتار می‌کنند. آنها انتظارات اثربخشی را تعیین می‌کنند که افراد در رویارویی با موانع و تجربه‌های ناسازگار چه مقدار تلاش خواهند کرد و چه مدت استقامت خواهند ورزید. یافته‌های این بخش از پژوهش با مطالعات Shipper و Manz [۱۴] و میرکمالی و ناستی‌زایی [۵] همسو می‌باشد.

فرضیه دیگر این بود که بین خودمختاری و رضایت شغلی از دیدگاه نیروهای مختلف نظامی رابطه وجود دارد. یافته‌ها نشان داد که بین احساس خودمختاری از مؤلفه‌های توانمندی روان‌شناختی با رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های این بخش از پژوهش درباره ارتباط بین احساس خودمختاری و رضایت شغلی با نتایج پژوهش Deci [۱۶]، Hancer و George [۱۷] و Murell و Vogt [۱۸] همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت افراد توانمند همچنین احساس خودمختاری (خودسامانی) می‌کنند. در حالی که خوداثربخشی به احساس قابلیت اشاره دارد، خودسامانی به احساس داشتن حق انتخاب منسوب است. خودسامان بودن به معنای تجربه احساس انتخاب در اجرا و نظام بخشیدن شخص به فعالیت‌های مربوط به خود است [۱۶]. هنگامی که افراد به جای اینکه با اجبار در کاری درگیر شوند یا دست از آن کار بکشند، خود داوطلبانه و آگاهانه در وظایف خویش درگیر

می‌شوند، احساس می‌کنند در کار حق انتخاب دارند. فعالیت‌های آنان در حقیقت پیامد آزادی و اقتدار شخصی است. اشخاص توانمند در مورد فعالیت‌های خود احساس مسئولیت و نیز احساس مالکیت می‌کنند و میزان رضایت آنان از کاری که انجام می‌دهند افزایش می‌یابد. آنان خود را افرادی پیش‌تاز یا مبتکر و خود آغازکننده می‌بینند. آنان قادرند به میل خود اقدامات ابتکاری انجام دهند؛ تصمیم‌های مستقل بگیرند و افکار جدید را به آزمون بگذارند [۱۸]. این افراد به جای اینکه احساس کنند فعالیت‌هایشان از پیش تعیین شده است، از بیرون کنترل می‌شوند و خود را به منزله کانون کنترل می‌بینند. افرادی که احساس توانمند بودن می‌کنند، به احتمال بسیار زیاد کانون کنترل درونی دارند؛ یعنی احساس می‌کنند بر آنچه برای آنان اتفاق می‌افتد، کنترل دارند [۱۷].

خود سامانی، با احساس داشتن حق انتخاب درباره روش‌های مورد استفاده برای انجام دادن وظیفه، مقدار تلاشی که باید صورت گیرد، سرعت کار و چارچوب زمانی که کار باید در آن انجام شود، پیوستگی بسیار مستقیم دارد. افراد توانمند در مورد کارهایشان احساس مالکیت می‌کنند، زیرا آنان می‌توانند تعیین کنند که کارها چگونه باید انجام شوند و با چه سرعتی پایان یابند. در حقیقت، داشتن حق انتخاب جزء اصلی خودسامانی به شمار می‌رود.

براساس فرضیه بعدی بین تأثیرگذاری و رضایت شغلی از دیدگاه نیروهای مختلف نظامی رابطه وجود دارد. یافته‌های به‌دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین احساس تأثیرگذاری از مؤلفه‌های توانمندی روان‌شناختی با رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت افراد توانمند احساس کنترل شخصی بر نتایج دارند. آنان بر این باورند که می‌توانند با تحت تأثیر قراردادن محیطی که در آن کار می‌کنند یا نتایجی که حاصل می‌شوند، تغییر ایجاد کنند. Greenberger معتقد است که احساس مؤثر بودن، عبارت است از اعتقادات فرد در یک مقطع مشخص از زمان در مورد توانایی‌اش برای ایجاد

تغییر در جهت مطلوب [۱۹].

افراد توانمند اعتقاد ندارند که موانع محیط بیرونی فعالیت‌های آنان را کنترل می‌کنند، بلکه بر این باورند که آن موانع را می‌توان کنترل کرد. آنان بر خلاف احساس کنترل منفعل (که در آن خواسته‌های افراد با تقاضاهای محیط همسو می‌شود) احساس کنترل فعال (که به آنان اجازه می‌دهد تا محیط را با خواسته‌های خود همسو کنند) دارند. افرادی که دارای احساس مؤثر بودن هستند، می‌کوشند به جای رفتار واکنشی در مقابل محیط، تسلط خود را بر آنچه می‌بینند، حفظ کنند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش Greenberger و همکاران [۱۹] و میرکمالی و ناستی زایی [۵] همسو می‌باشد.

طبق فرضیه دیگر پژوهش بین معنی‌دار بودن و رضایت شغلی از دیدگاه نیروهای مختلف نظامی رابطه وجود دارد. یافته‌های به‌دست آمده نشان می‌دهند که بین احساس معنی‌دار بودن از مؤلفه‌های توانمندی روان‌شناختی با رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت فعالیت‌هایی که معنی‌داری را القاء می‌کنند، نوعی احساس هدفمندی، هیجان یا مأموریت برای افراد ایجاد می‌کنند. به جای اینکه نیرو و اشتیاق افراد را هدر بدهند، منبعی از نیرو و اشتیاق برای آنان فراهم می‌آورند. فقط دستیابی به حقوق، کمک به سازمان برای کسب درآمد یا دقیق انجام دادن یک شغل، برای بسیاری از مردم احساس معنی‌دار بودن ایجاد نمی‌کند. بعضی چیزهای بنیادی‌تر، شخصی‌تر و ارزشمندتر باید با فعالیت پیوند یابند. در واقع کار باید با برخی چیزهای انسانی‌تر همراه باشد. کسب سود شخصی معنی‌دار بودن را تضمین نمی‌کند؛ برای مثال خدمت‌کردن به دیگران ممکن است هیچ پاداش شخصی در پی نداشته باشد. با وجود این ممکن است بسیار معنی‌دارتر از کاری باشد که پرداختی هنگفت را باعث می‌شود. از طرف دیگر، اشتغال در فعالیت‌های بی‌معنا، ناسازگاری، آزرده‌گی و نوعی احساس دلزدگی از کار پدید می‌آورد. افراد، دلتنگ یا خسته می‌شوند، داعیه‌های دیگری مانند مقررات، نظارت، سرپرستی یا پرداخت

می‌خورد. داشتن این احساس که رفتار دیگران استوار، ثابت و قابل اعتماد است، اینکه اطلاعات را می‌توان با اطمینان تلقی کرد و اینکه به قول و قرارها عمل خواهد شد، همگی بخشی از شکل‌گیری و رشد احساس توانمندی در افراد هستند. خلاصه اینکه احساس اعتماد به دیگران، به افراد توانایی می‌بخشد تا احساس امنیت کنند. یافته‌ها این بخش از پژوهش درباره ارتباط بین احساس اعتماد و رضایت شغلی با نتایج پژوهش میرکمالی و ناستی‌زایی [۵] همسو می‌باشد.

ازجمله محدودیت‌های این پژوهش، استفاده از ابزار پرسشنامه می‌باشد که این امر از محدودیت‌های اصلی همه پژوهش‌هایی است که از ابزار خود گزارشی استفاده می‌کنند و در پژوهش حاضر نیز از این ابزار استفاده شده است. پژوهش حاضر در میان نیروی‌های نظامی انجام شده است و تعمیم آن به سایر گروه‌های اجتماعی روا نیست. این پژوهش در سطح نیروهای نظامی استان تهران انجام شده است بنابراین تعمیم آن به نیروهای نظامی سایر استان‌ها باید با احتیاط صورت گیرد.

با توجه به محدودیت‌های یاد شده، این پژوهش اطلاعات مهمی در زمینه توانمندسازی روانشناختی (و مؤلفه‌های آن) و تأثیری که بر رضایت شغلی دارد، به دست می‌دهد و بر اساس نتایج این پژوهش توجه به اهمیت و نقش توانمندسازی روانشناختی می‌تواند در افزایش رضایت شغلی کارکنان نظامی مؤثر واقع شود.

### تشکر و قدردانی

این پژوهش با حمایت مالی معاونت تحقیقات و فن‌آوری دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران صورت گرفته است. بدین وسیله از مسئولین دانشگاه علوم پزشکی و معاونت تحقیقات و فن‌آوری این دانشگاه، و کلیه کارکنان نظامی که در پژوهش حاضر شرکت داشتند، کمال تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

اضافی لازم است تا آنان به سرمایه‌گذاری در کار وادار شوند. متأسفانه این داعیه‌ها، فوق‌العاده برای سازمان‌ها گران تمام می‌شوند و حاکی از آنند که هزینه‌هایی بدون ارزش افزوده هستند و اثربخشی سازمان و کارایی را محدود می‌سازند. درخواست انجام دادن کاری که برای کارگران معنا و اهمیت کمی دارد یا اصلاً معنا ندارد، برای شرکت‌ها هزینه‌های فراوانی ایجاد می‌کند. نتیجه از خود بیگانگی، احساس غیرمهم یا بی‌معنا بودن است و نتیجه کار معنادار یا مهم نیرو و انگیزش است.

پژوهش درباره معنادار بودن کار بدین نتیجه رسیده است که افراد به هنگام اشتغال به کاری که احساس می‌کنند معنادار است، بیشتر به آن متعهد و بیشتر در آن درگیر می‌شوند، نسبت به زمانی که احساس معنادار بودن شغل پایین است، نیروی زیادتری برای آن کار متمرکز می‌کنند و در پیگیری اهداف مطلوب پشتکار بیشتری از خود نشان می‌دهند. به علت اینکه کار معنادار با احساس اهمیت شخصی و خودارزشی افراد همراه است، آنان در اشتغال بدان هیجان و شوق بیشتری دارند. همچنین افرادی که با احساس معنادار بودن شغل توانمند شده‌اند، نوآورتر، در رده‌های بالاتر، تأثیرگذارتر و شخصاً کارا تر از کسانی هستند که از لحاظ معنادار بودن شغل امتیازات پایین‌تری دارند. این یافته پژوهش حاضر با نتایج پژوهش Cameron و Veeton [۲۰] همسو می‌باشد.

آخرین فرضیه پژوهش حاضر بیانگر این بود که بین اعتماد و رضایت شغلی از دیدگاه نیروهای مختلف نظامی رابطه وجود دارد. یافته‌ها نشان داد که بین احساس اعتماد از مؤلفه‌های توانمندی روان‌شناختی با رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. اعتماد کردن به دیگران به افراد اجازه می‌دهد که با اعتماد به نفس و با روشی درست بدون ضایع کردن نیرویی برای حفاظت از خود، برای برملا کردن روش‌های پنهان یا سیاست‌بازی تلاش کنند. به علت اینکه محیط‌های اعتماد کننده به افراد اجازه می‌دهند تا آنها فرهیخته شوند، توانمندسازی به شدت با احساس اعتماد به دیگران پیوند



## References

1. Ziai MS, Nrgesian A, Aybaghy Esfahani S. The role of spiritual leadership on human resource empowerment in the University of Tehran. *Public Administration*. 2009;1(1):67-86. [Persian]
2. Conger JA, Kanungo RN. *The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice*. The Academy of Management Review. 1988;13(3):471-482.
3. Bandura A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*. 1977;84(2):191-215.
4. Thomas KW, Velthouse BA. Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*. 1990;15(4):666-681.
5. Mirkamali M, Nastiezaie N. The relationship between Psychological Empowerment and job satisfaction of nursing personnel. *Journal of Nursing and Midwifery Urmia University of Medical Sciences*. 2010;8(2):104-113. [Persian]
6. Behrouzian F, Khajeddin N, Hodaei F, Zamani N. The relationship of job satisfaction and coping mechanism with general health, among private industrial's staff. *Jundishapur Scientific Medical Journal*. 2009;8(3):345-353. [Persian]
7. Spreitzer GM. An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *American journal of community psychology*. 1995;23(5):601-629.
8. Vacharakiat M. The relationships of empowerment, job satisfaction, and organizational commitment among Filipino and American registered nurses working in the USA. 2008.
9. Sussman L, Deep S. *The communication experience in human relations*. South-Western Publishing, USA. 1989.
10. Mirkamali SM, Hayat AS, Noruzi A, Jarahi N. The Correlation of “Psychological Empowerment”, with “Job Satisfaction” and “Organizational Commitment” in University Employees. *Daneshvar Raftar*. 2010;16(39):15-30. [Persian]
11. Masi RJ, Cooke RA. Effects of transformational leadership on subordinate motivation, empowering norms, and organizational productivity. *International Journal of Organizational Analysis*. 2000;8(1):16-47.
12. Zare G HM, Sajjadi SN. The rlationshop between psychological factors empowerment expert and entrepreneurship in the Physical Education Department. *Journal of Movement and Sport Science*. 2008;5(9):71-81. [Persian].
13. Jazini AR. Empowering iran police headquarter officers. *Danesh-e-Entezami*. 2007;8(4):9-25. [Persian]
14. Shipper F, Manz CC. Employee self-management without formally designated teams: An alternative road to empowerment. *Organizational Dynamics*. 1993;20(3):48-61.
15. Baruch Y. Applying empowerment: organizational model. *Career Development International*. 1998;3(2):82-87.
16. Deci EL, Connell JP, Ryan RM. Self-determination in a work organization. *Journal of applied psychology*. 1989;74(4):580.
17. Hancer M, George RT. Psychological empowerment of non-supervisory employees working in full-service restaurants. *International Journal of Hospitality Management*. 2003;22(1):3-16.
18. Vogt JF, Murrell KL. *Empowerment in organizations: How to spark exceptional performance*. University Associates San Diego; 1990.
19. Greenberger DB, Strasser S, Cummings LL, Dunham RB. The impact of personal control on performance and satisfaction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1989;43(1):29-51.
20. Veeton E, Cameron K. *Empowerment, and Delegation of Power*. Translated by Yazdani B. Tehran: MTRD Publication. 2003.

## On the relationship between psychological empowerment and job satisfaction in military forces

Dabaghi P<sup>1</sup>, Taghva A<sup>2</sup>, \*minashiri K<sup>3</sup>

### Abstract

**Background:** Human resources play an important role in the success or failure of an organization, and the society's development largely depends on improving its human resources. Job satisfaction and employees' psychological empowerment are two concepts in line with the development of human resources. In this regard, we aimed to investigate the relationship between psychological empowerment and job satisfaction in the military forces.

**Materials and methods:** Totally, 300 armed force personnel (Sepah, Army, and Police) were selected using convenience sampling method, and the standardized questionnaires of job satisfaction (Job Descriptive Index: JDI) and psychological empowerment (Spreitzer) were used for data collection. Descriptive statistics as well as Pearson's correlation and stepwise regression analysis were run using SPSS 16 for data analysis.

**Results:** The results showed that job satisfaction and psychological empowerment had a significant positive relationship ( $p=0.001$ ). Also stepwise regression analysis showed that total psychological empowerment was the first and most important variable for predicting job satisfaction among the predictor variables, explaining %78 of the criterion variance. The variables of Influence, Competence, and Meaningfulness were respectively entered into the equation and were observed to explain 82%, 83%, and 81% of the criterion variance, respectively.

**Conclusion:** It was observed that higher psychological empowerment was associated with higher levels of job satisfaction among armed force personnel.

**Keywords:** Job Satisfactions, Empowerment, Psychology, Armed forces personnel

1. Assistant Professor, Department of clinical psychology, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2. Associate Professor, Department of psychiatry, Faculty of Medicine, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran

3. Department of clinical psychology, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

(\*Corresponding author)