

بررسی تأثیر آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان (مطالعه موردی: نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران)

اسماعیل اسدی^۱، شعبان مرادی آیدیشه^۲، محمد ذاکری^۳، عبدالله وثوقی نبیری^۴

چکیده

با توجه به جایگاه آموزش در نیروهای نظامی کشور و نقش حائز اهمیت آن بر روی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، این پژوهش با هدف بررسی تأثیر آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر توانمندی روان‌شناختی افسران نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران انجام گردید. این مطالعه به صورت تجربی روی ۹۴ نفر از افسران نه‌اجا انجام شد. داده‌ها به صورت پیش‌آزمون و پس‌آزمون بر اساس پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میسرا اقتباس گردید. توانمندسازی روان‌شناختی بر اساس ۵ مؤلفه شایستگی، مؤثر بودن، معنی‌دار بودن، اعتماد و خود مختاری عملیاتی شد. نتایج این پژوهش نشان داد که آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای با معناداری قابل قبول بر توانمندسازی روان‌شناختی افسران تأثیرگذار است و لذا فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی مرتبط با مؤلفه‌های احساس شایستگی، مؤثر بودن، معنی‌دار بودن شغل و خود مختاری تایید شد، ولی فرضیه فرعی مرتبط با مؤلفه اعتماد به خاطر نشان دادن اثر معنی‌دار منفی پذیرفته نشد. البته تغییر در میانگین مؤلفه‌های توانمندی سازی روان‌شناختی کارکنان بعد از اجرای دوره پایین بود. کوتاه بودن دوره آموزش عالی رسته‌ای نسبت به دوره آموزش دانشگاهی، اکتساب برخی از این توانمندی‌ها در طول دوره تحصیلات دانشگاهی و نیز شرایط ویژه مراکز آموزشی تابعه ستادهای تخصصی از مهمترین علل پایین بودن تغییر در میانگین مؤلفه‌ها در دو آزمون (ناشی از میزان تأثیر دوره) و نیز منفی بودن اثر دوره در برخی از مؤلفه‌ها به شمار می‌رود. با این حال با به کارگیری پیشنهادها مطرح شده می‌توان میزان این تأثیر را افزایش داد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی روان‌شناختی، آموزش، شایستگی، دانشگاه شهید ستاری

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

esmaeil.asadi@gmail.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی و عضو هیات علمی دانشگاه شهید ستاری Moradi.1367@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

۴. کارشناس ارشد مدیریت دولتی و عضو هیات علمی دانشگاه شهید ستاری

مقدمه

از آنجایی که سرمایه‌های انسانی مهمترین منبع حیاتی و استراتژیک سازمان‌ها محسوب می‌شوند، تجهیز و آماده‌سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، اهمیت ویژه‌ای دارد و کلیه سازمان‌ها با هر نوع مأموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند. بسیاری از سازمان‌ها راه حل این مسئله را اجرای برنامه‌های توانمندسازی تشخیص داده و تلاش کرده‌اند زمینه لازم را برای پرورش کارکنان توانمند فراهم نمایند. (کروبی و متانی، ۱۳۸۸)

امروزه آموزش به عنوان تجربه‌ای به شمار می‌آید که مبتنی بر یادگیری به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد است تا او را به انجام کار و بهبود بخشی توانایی‌ها، افزایش مهارت‌ها و در نتیجه توانمند شدن برای تحقق بخشیدن به اهداف مورد نظر قادر سازد؛ بنابراین آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با محیط فعالیت است و مستلزم استفاده از برنامه‌های پیش‌بینی شده‌ای است که شایستگی‌های موجود در کارکنان را تقویت کرده و موجب کسب دانش، مهارت و توانایی‌های تازه در فرد شود، به گونه‌ای که بهبود عملکرد شغلی را تسهیل کرده و فراتر از به حداکثر رساندن اثربخشی و کارایی افراد در سازمان ضمن آشنا ساختن آنان با محیط و توجیه آنها بر اساس نیاز دوره‌های آموزشی مناسب را نیز برای آنها فراهم آورد. یکی از وظایف اصلی و حیاتی مدیران سازمان‌ها توجه به سرمایه انسانی سازمان از طریق به کارگیری ساز و کارهای اثربخشی آموزش و توانمندی کارکنان است. (امیری و شاه محمدی، ۱۳۸۹)

با توجه به اهمیت موضوع آموزش کارکنان در سازمان‌های نظامی و ضرورت آماده سازی و توانمند نمودن کارکنان شاغل برای احراز مشاغل سازمانی حساس و استراتژیک، هدف نویسندگان این مقاله بررسی تأثیر آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر توانمندسازی روان‌شناختی افسران تحت آموزش در مرکز آموزش‌های عالی رسته‌ای دانشگاه هوایی شهید ستاری است.

مروری بر ادبیات تحقیق

آموزش و توسعه منابع انسانی

نظر به اینکه منابع انسانی مهمترین عامل رشد و توسعه هر سازمانی است، افزایش کیفیت آن ضروری است. در این راستا رشد کیفیت منابع انسانی مستلزم دادن آگاهی‌ها و آموزش‌های لازم همگام با رشد سریع علوم و فناوری است. از این رو آموزش منابع انسانی در جهت ارتقای سطح علمی و کاربردی آنان و بالا بردن میزان کارایی و اثربخشی آنان محسوب می‌شود. آموزش کارکنان دارای معنای وسیع و گسترده‌ای است که تنها مفهوم کارآموزی، کارورزی و یا تمرین عملی در یک زمینه به خصوص را در بر نمی‌گیرد، بلکه دامنه آن وسیع و گسترده می‌شود که از فراگیری یک حرفه و فن ساده شروع و به احاطه کامل بر علوم و فنون بسیار پیچیده، ورزیدگی در امور سرپرستی و مدیریت در سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی و همچنین به چگونگی رفتار و برخوردهای مناسب در مقابل مسائل انسانی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشیده می‌شود (ردمن، ۲۰۰۶).

از ادبیات توسعه منابع انسانی چنین بر می‌آید که سرمایه گذاری در آموزش و بهسازی کارکنان با مزایا و منافع گوناگون فردی و سازمانی ارتباط دارد (بالکی و کیپل، ۲۰۰۷). فعالان عرصه مدیریت و منابع انسانی آموزش‌های رسمی را به عنوان یک عنصر حیاتی و جامع در توسعه افراد و سازمان‌ها تلقی می‌کنند (نو و دیگران، ۲۰۰۶؛ کیپ، ۱۹۸۹؛ پریس، ۱۹۹۵؛ سوانسون، ۱۹۹۵). از مهمترین اهدافی که در آموزش‌های سازمانی مدنظر قرار می‌گیرد تسهیل یادگیری و افزایش مهارت‌ها و شایستگی‌های کاری (کاسیو، ۲۰۰۰؛ نو و دیگران، ۲۰۰۶) استوار است. همواره بخشی از برنامه‌های آموزش سازمان‌ها شامل آموزش مهارت‌های نرم نظیر گوش دادن فعال، ارتباطات حمایتی، کار تیمی، رهبری و توانمندسازی کارکنان و... است. اگرچه این مهارت‌ها اغلب طی آموزش به خوبی منتقل می‌شوند، شواهد نشان می‌دهد کم‌ترین بهره محسوس از این دوره‌ها مستفاد می‌شود. بیشتر آموزش‌های مهارت‌های نرم، هیچ‌گاه در فعالیت‌های عملی و واقعی به کار

نمی‌روند و اطلاعات حاصل از آنها در موقعیت‌های کاری مورد استفاده قرار نمی‌گیرد.
(هاگی و موسناگ، ۱۹۹۷)

برای دستیابی به این پیامدها، انجام پدیده انتقال آموزش ضروری است (هولتون، ۲۰۰۵). انتقال آموزش فرایندی است که توسط آن دانش، مهارت‌ها و تمرینات اکتساب شده؛ طی دوره آموزش، در کار فرد متجلی می‌شود (راس-افت و دیگران، ۲۰۱۰). بلوم و دیگران (۲۰۱۰) فرا تحلیلی که در موضوع انتقال آموزش انجام داده و طی آن به اثر عوامل پیش‌بین نظیر: شخصیت تعلیم گیرنده، محیط کار و مداخله‌های آموزشی یا انتقال آموزش به بسترها و زمینه‌های گوناگون پی بردند. آنها رابطه مثبت و معنی‌داری بین انتقال و پیش‌بین‌هایی نظیر توانایی شناختی، دیانت، انگیزش و حمایت محیط کار را تأیید نمودند.

از سوی دیگر هر کشوری برای دفاع از تمامیت ارضی و دفاع از استقلال و مرزهای خویش، نیاز به نیروی مقتدر دفاعی دارد. بر اساس آنچه که در تاریخ و رویدادهای نظامی و سیاسی کشورها به وقوع پیوسته، این نکته را نمی‌توان انکار کرد که میان استقلال سیاسی و اقتصادی یک کشور با بنیه نظامی و دفاعی آن، رابطه مستقیمی وجود دارد. تاریخ، نشان داده است که هر اندازه، نیروهای دفاعی کشوری در زمینه‌های مختلف تجهیزات و نیروی انسانی کارآمد و متخصص، آماده‌تر بوده‌اند، فکر تجاوز به مرزهای آن کشور و اختلال در استقلال و امنیت آن از جانب قوای بیگانه نیز کمتر بوده است. البته موفقیت نیروهای نظامی و آمادگی و کارآمدی نیروهای مسلح نیز به عواملی بستگی دارد که از جمله آنها می‌توان به هماهنگی و همدلی میان مردم و دولت و بالا بودن ظرفیت روحی و انگیزه و رغبت نیروهای نظامی در خدمات لشکری، مرزبانی و دفاعی اشاره کرد. در قرآن کریم نیز بر ضرورت آمادگی و تجهیز همه جانبه نیروهای نظامی تأکید شده و فرموده است: «تا می‌توانید نیرو و امکانات خود را علیه دشمنان مهیا کنید» (انفال، ۶۰). امیر مؤمنان علی^(ع) نیز همواره بر ضرورت آمادگی و تجهیز نیروهای نظامی تأکید کرده‌اند. از جمله در نامه ۵۳ نهج البلاغه خطاب به مالک اشتر

می‌فرمایند: «...پس سپاهیان به فرمان خدا، پناهگاه استوار رعیت، زینت و وقار زمامداران، شکوه دین و راه‌های تحقق امنیت کشورند.» ایشان خود نیز مکرراً در خطبه‌ها و نامه‌های نهج‌البلاغه به آموزش تکنیک‌ها و اصول نظامی به سربازان و فرماندهان خود همت گماشته‌اند (نامه ۱۱، خطبه ۱۹۰، خطبه ۶۶، نامه ۱۶) از جمله در نامه ۱۶ به هنگام آغاز جنگ صفین می‌فرماید: «حق شمشیرها را ادا کنید و پشت دشمن را به خاک بمالید و برای فرو کردن نیزه‌ها و محکم‌ترین ضربه‌های شمشیر خود را آماده کنید، صدای خود را در سینه‌ها نگه دارید که در زدودن سستی نقش بسزایی دارد.»

مقام معظم رهبری در خصوص آموزش در نیروهای مسلح فرمودند: «نیروهای مسلح باید کیفیت، استواری، سازماندهی مستحکم، آموزش در حد اعلا و روز افزون داشته باشند. بنابراین به استناد تعالیم اسلامی و تأکیدات مقام معظم فرماندهی کل قوا، همه‌ساله سرمایه‌گذاری قابل ملاحظه‌ای صرف آموزش و بهسازی و آماده‌سازی نیروهای مسلح در کشور صورت می‌گیرد که این آموزش‌ها در اشکال مختلف و با اهداف گوناگونی سازماندهی می‌شود. اما نکته قابل توجه در همه این آموزش‌ها ارزیابی اثربخشی آنها در نیل به اهداف پیدا و پنهان توسعه و بهسازی نیروهای نظامی کشور است.»

با توجه به اهمیت ارزیابی نتایج حاصل از اجرای برنامه‌های آموزشی و اهمیت توانمندی روان‌شناختی فارغ‌التحصیلان دوره عالی رسته‌ای به عنوان مدیران میانی در نهاجا، مسئله اصلی این پژوهش بدین ترتیب مطرح می‌شود که «آیا دوره‌های آموزشی عالی رسته‌ای موجب توانمندسازی روان‌شناختی افسران نهاجا می‌شود؟»

توانمندسازی

توانمندسازی منابع انسانی، به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد می‌باشد توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود؛ بدین معنی که آنان باید

به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت آمیزی داشته و احساس کنند که آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت‌ها را دارند، باور داشته باشند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند، احساس کنند که اهداف شغلی معنی‌دار و ارزشمندی را دنبال می‌کنند و باور داشته باشند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود (میرسپاسی، ۱۳۸۸: ۲۳۹). احساس توانمندی، بحث نسبتاً جدیدی است که تأثیر بسزایی در عملکرد کارکنان سازمان دارد؛ چنانچه افراد احساس توانمندی کنند، منافع سازمانی و فردی متعدد از قبیل: خلاقیت، انعطاف‌پذیری، حل مسئله، عملکرد شغلی با کیفیت بالا، رضایت شغلی، سلامت و بهداشت روانی را در بر خواهد داشت (قربانی زاده و خالقی نیا، ۱۳۸۹).

هم چنین توانمندسازی پایه و اساس یک فرآیند انگیزشی از تجربه فردی است که احساس می‌کند توانمند است (صفری و دیگران، ۲۰۱۱). در سازمان‌هایی که فاصله قدرت در آنها زیاد است نظیر نیروهای نظامی، مستعد پذیرش فعالیت‌های توانمندسازی نیستند. (کوثر و وس، ۲۰۰۷) بنابراین اهمیت و ضرورت آموزش به آنها بیش از پیش احساس می‌شود. به دلیل کثرت تحقیقات انجام شده در مورد توانمندسازی، به وفور ادبیات مختلفی در این حوزه علی‌رغم جدید بودن آن در موضوعات مربوط به توسعه منابع انسانی وجود دارد (روبینز، ۲۰۰۲). که وجود این ادبیات از یک طرف غنای این حوزه را در بر داشته اما از طرفی دیگر باعث گردیده که نتوان یک مدل یکپارچه و جامع در این رابطه به دست آورد (لیترل، ۲۰۰۷).

به طور کلی می‌توان تحقیقات مربوط به توانمندسازی را به دو حوزه تقسیم نمود: حوزه اول تحقیقاتی است که دانشمندان نظیر اسپنبرگر (۱۹۸۶)، بورک (۱۹۸۶)، بلاک (۱۹۸۷)، دیسی (۱۹۸۹)، رایان (۱۹۸۹)، کارسون (۱۹۹۱)، پارکر (۱۹۹۴)^۱ در آن به بررسی رویکرد ساختاری توانمندسازی پرداخته‌اند (اسپریتزر و دونسون، ۲۰۰۵؛ روی و لینگر، ۲۰۰۵). که در این

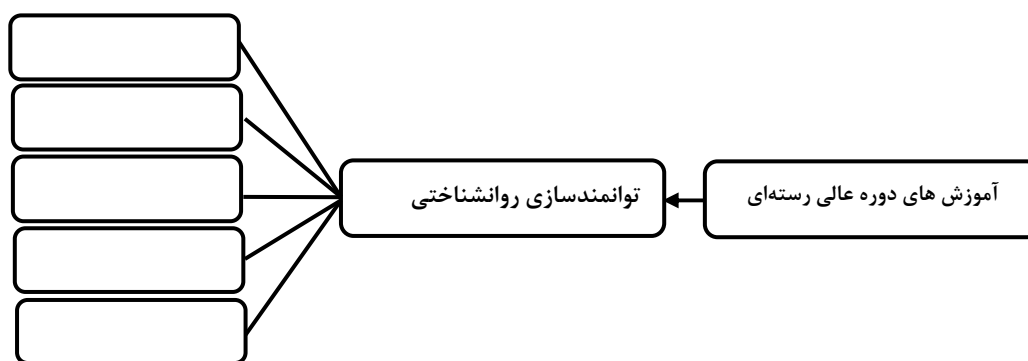
قسمت بیشتر فرایند مطالعه (ایجاد زمینه لازم در محیط فیزیکی کار برای توانمندسازی کارکنان) مورد توجه بوده است. (پیترسون و زیمرمان، ۲۰۰۴)

از سویی دیگر در حوزه دوم دانشمندانی نظیر کانگروکاننگو (۱۹۸۸)، توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)، زیمرمن (۱۹۹۰)، اسپریتزر (۱۹۹۴) و (لیترل، ۲۰۰۷)^۱ بیشتر به بعد روانی و ادراکی در بحث توانمندسازی (عاملی کلیدی در بهبود و توسعه فعالیت‌های سازمان و یک عامل درونی در فرد که با شیوه نگرش و ادراک و احساس وی از محیط کار رابطه مستقیم داشته و توانمندی در ابعاد ذهنی، توانمندی فرد را به دنبال دارد) توجه نموده‌اند (روبینز، ۲۰۰۲). برای مثال کانگر و کانگو در سال ۱۹۸۸ اظهار داشتند که توانمندسازی یک سازه انگیزشی است (اللهیاری و دیگران، ۲۰۱۱). البته به دلیل اینکه هنوز مطالعاتی در مورد ارتباط بین این دو حوزه انجام نگرفته است، نمی‌توان به طور قطع بیان نمود که کدام حوزه بهتر از دیگری است اما ذکر این نکته ضروری است که عملاً این دو حوزه از هم جدا نبوده و به هم وابسته‌اند (پیترسون و زیمرمان، ۲۰۰۴). دانشمندان ابعاد مختلفی در ارتباط با توانمندسازی کارکنان با توجه به جنبه‌های روان‌شناختی و انگیزشی ذکر نموده‌اند که از آن جمله می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

کانگر و کانگو در ۱۹۸۸ به احساس خود کارآمدی و خود اثربخشی اشاره نمودند (کانگر، ۱۹۸۹). توماس و ولتهوس در ۱۹۹۰ احساس مؤثر بودن، احساس داشتن حق انتخاب، احساس شایستگی، احساس معنی‌دار بودن را از ابعاد توانمندی روان‌شناختی ذکر نمودند (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰). اسپریتزر (۱۹۹۵) نیز مؤثر بودن، داشتن حق انتخاب، شایستگی، معناداری را جزو ابعاد توانمندی روان‌شناختی می‌داند. در نهایت میشر و اسپریتزر (۱۹۹۹) ابعاد احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن، احساس معنی‌دار بودن، احساس داشتن اعتماد به دیگران را پیشنهاد می‌کند.

با توجه به اهمیت پژوهش‌های اسپریتزر و میشر، به ویژه جامعیت مدل توانمندسازی آنان در بین سایر مدل‌های روان‌شناختی، این مدل مبنای سنجش توانمندسازی روان‌شناختی در

این پژوهش است که در این مدل شایستگی به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت و به طور افراد توانمند نه تنها احساس شایستگی می‌کنند بلکه اطمینان دارند که قادرند کارها را با کفایت لازم انجام دهند خودمختاری یا داشتن حق انتخاب به معنی آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام دادن وظایف شغلی اشاره دارد. مؤثر بودن یا تأثیرگذاری یا پذیرش پیامد شخصی در جایی است که فرد می‌تواند بر نتایج راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد. معنی‌دار بودن یعنی با ارزش بودن فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند، آنان احساس می‌کنند در جاهایی حرکت می‌کنند که وقت و نیروی آنان با ارزش است. اعتماد به دیگران، اعتماد به علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط افراد توانمند، دارای احساس اعتماد هستند و مطمئن هستند 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. (واعظی و سبزیکاران، ۱۳۸۹)



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (برگرفته از اسپریتزر (۱۹۹۵) و میشر (۱۹۹۴))

مدل مفهومی این تحقیق (شکل ۱) بر مبنای الگوی توانمندسازی روان شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و میشر (۱۹۹۴) طراحی شده است که پنج مؤلفه احساس شایستگی، مؤثر بودن،

معنی‌داری، اعتماد و خودمختاری را در بر داشته بر اساس این مدل فرضیه اصلی این تحقیق به شکل زیر تدوین می‌شود:

فرضیه اصلی: آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر توانمندسازی روان‌شناختی افسران تأثیر دارد.

۱- شایستگی^۱: به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت و با موفقیت انجام دهد، اشاره دارد (کینگ و همکاران، ۲۰۰۷). خود کارآمدی، یک باور شخصی است که فرد احساس می‌کند وظایف محول شده را با موفقیت انجام دهد (باندورا، ۱۹۹۷). در ادبیات روان‌شناسی این مفهوم به نظریه شناخت اجتماعی باندورا (۲۰۰۰)؛ یعنی مفاهیم خود کارآمدی، تسلط شخصی و انتظار تلاش عملکرد بر می‌گردد. بنابراین فرضیه اول پژوهش بدین صورت تدوین می‌شود:

فرضیه فرعی اول: آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر احساس شایستگی افسران تأثیر دارد.

۲- تأثیرگذاری (مؤثر بودن)^۲: تأثیرگذاری یا به قول وتن و کمرون پذیرش پیامد شخصی، درجه‌ای است که فرد می‌تواند بر نتایج راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد. تأثیرگذاری عکس ناتوانی در تأثیرگذاری است (اسپریتزر، ۱۹۹۵). این بعد به درجه‌ای 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 (گریسلی و همکاران، ۲۰۰۵). بنابراین فرضیه دوم پژوهش بدین صورت تدوین می‌شود:

فرضیه فرعی دوم: آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر احساس مؤثر بودن افسران تأثیر دارد.

۳- معنی دار بودن^۱: فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند؛ آنان احساس می‌کنند در جاده‌ای حرکت می‌کنند که در آن وقت و نیروی آنان با ارزش است. معنی دار بودن؛ یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل (توماس و همکاران، ۱۹۹۰). معنی دار بودن تناسب بین الزامات کاری و باورها، ارزش‌ها و رفتارها است (اسپریتزر، ۲۰۰۵). بنابراین فرضیه سوم پژوهش بدین صورت تدوین می‌شود.

فرضیه فرعی سوم: آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر احساس معنی دار بودن شغل افسران تأثیر دارد.

۴- اعتماد^۲: اعتماد به روابط بین فرادستان و زیردستان (اعتماد مدیر به کارمند و بالعکس) اشاره دارد. اعتماد به علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می‌شود. افراد توانمند، دارای حسی به نام اعتماد هستند. مطمئن هستند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار خواهد شد. این افراد این اطمینان را حفظ می‌کنند که حتی در مقام زیردست نیز نتیجه نهایی کارهایشان، نه آسیب و زیان، بلکه درست و خوب خواهد بود. معمولاً معنی این احساس این است که افراد اطمینان دارند که متصدیان مراکز قدرت یا صاحبان قدرت، به آنان آسیب یا زیان نخواهند زد با آنان بی‌طرفانه رفتار خواهد شد. با وجود این، حتی در شرایطی که افراد قدرتمند درستی و انعطاف نشان نمی‌دهند، افراد توانمند باز هم به گونه‌ای احساس اعتماد شخصی را حفظ می‌کنند؛ به بیان دیگر، اعتماد به معنی داشتن احساس امنیت شخصی است. اعتماد همچنین، به طور ضمنی، دلالت بر این دارد که افراد خود را در یک موقعیت آسیب‌پذیری قرار می‌دهند. با این همه، افراد توانمند ایمان دارند که در نهایت هیچ آسیبی در نتیجه آن اعتماد متوجه آنان نخواهد شد (اسپریتزر، ۲۰۰۵). بنابراین فرضیه پژوهش بدین صورت تدوین می‌شود.

بررسی تأثیر آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان / ۱۲۱

فرضیه فرعی چهارم: آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر احساس اعتماد افسران تأثیر دارد.

۵- خودمختاری^۱: خودمختاری یا داشتن احساس حق انتخاب، به معنی آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام دادن وظایف شغلی است. احساس خودمختاری به معنی تجربه احساس انتخاب در آغاز فعالیت‌ها و نظام بخشیدن به فعالیت‌های شخصی است (بوگler و همکاران، ۲۰۰۴). خودمختاری فعالیتی است که با احساس آزادی عمل و تجربه حق انتخاب همراه است و یک احساس نیاز روانی است (دیزی و همکاران، ۱۹۸۹). بنابراین فرضیه پنجم پژوهش بدین صورت تدوین می‌شود.

فرضیه فرعی پنجم: آموزش‌های دوره‌های عالی رسته‌ای بر احساس خودمختاری افسران تأثیر دارد.

پیشینه تحقیق

پیشینه تحقیقات انجام شده در مورد توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان به طور خلاصه و جامع در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول (۱) پیشینه تحقیقات انجام شده در مورد توانمندسازی روان‌شناختی

پژوهشگر(ان)	سال	متغیر مستقل	متغیر وابسته	جامعه تحقیق	روش تحقیق	نتایج و توضیحات
ناصرناستی زایی و دیگران	۱۳۸۹	آموزش	توانمندسازی روان‌شناختی	مدیران و معاونان مقاطع مختلف تحصیلی	شبه تجربی	دوره آموزش حضوری نسبت به غیر حضوری در توانمندسازی کارکنان مؤثرتر است.
تیمور نژاد و صریحی	۱۳۸۹	یادگیری سازمانی	توانمندسازی روان‌شناختی	کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی	توصیفی - همبستگی	بین یادگیری سازمانی و احساس شایستگی رابطه مثبت معنی‌دار مشاهده شد.
کروبی و متانی	۱۳۸۸	آموزش ضمن خدمت	توانمندسازی	کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی مازندران	توصیفی	آموزش‌های ضمن خدمت در بهبود عملکرد، تقویت مهارت‌های شغلی، رضایت شغلی و آمادگی لازم برای انجام وظایف در کارکنان مؤثر بوده است.
دانش فرد و ذاکری	۱۳۹۰	آموزش وظیفه عمومی	مهارت‌های شخصیتی	سربازان تحت آموزش نزاجا	شبه تجربی	آموزش بر توسعه مهارت‌های شخصیتی سربازان (نفوذ و کمال طلبی، مهارت‌های ارتباطی، روحیه کار تیمی، تجربه فردی، اعتماد به نفس، برنامه ریزی و احساس مسئولیت) تأثیرگذار است.
فتاح شریف زاده و یوسف محمدی مقدم	۱۳۸۸	توانمندسازی	بهره وری نیروی انسانی	کارکنان فرماندهی انتظامی استان لرستان	توصیفی - همبستگی	با افزایش آموزش کارکنان میزان توانمندی آنها در انجام وظایفشان بیشتر می‌شود.
علیرضا جزینی	۱۳۸۵	عوامل مؤثر	توانمندسازی	افسران ستاد ناجا	توصیفی	آموزش حضوری در توانمندسازی افسران مؤثرتر از آموزش غیر حضوری است.
لیپین	۲۰۰۱	آموزش ایمنی و	توانمندسازی	-	توصیفی	آموزش‌های ضمن خدمت

بررسی تأثیر آموزش های دوره عالی رسته ای بر توانمندسازی روان شناختی کارکنان / ۱۳۳

موجب تغییراتی در مکان شیزیکی کار و ایمنی و بهداشت کارکنان شده و همین امر باعث افزایش توانمندی کارکنان در انجام وظایف کاری آنها می گردد.				بهداشت		
کارکنانی که در دوره های آموزش ضمن خدمت شرکت نکرده اند کمتر از افراد شرکت کننده در این دوره ها توانمند شده اند.	-	-	توانمندسازی	آموزش ضمن خدمت	۱۹۹۶	مورس
استفاده از انواع آموزش ضمن خدمت منجر به افزایش و همین طور توسعه مهارت کارکنان می شود	-	-	توانمندسازی	مدل آموزش استاد و شاگردی	۱۹۹۸	فوکس

پژوهش های مختلفی در مورد تأثیر آموزش بر توانمندسازی روان شناختی انجام شده است که روش تحقیق مورد استفاده در آنها عمدتاً توصیفی همبستگی است. با توجه به بررسی های انجام شده در خصوص پیشینه تحقیق، تاکنون هیچ تحقیقی در مورد تأثیر آموزش بر توانمندسازی روان شناختی در مراکز آموزش نظامی کشور با رویکرد تحقیق شبه تجربی انجام نشده است. لذا بهره گیری از طرح تحقیق شبه تجربی و اندازه گیری میزان توانمندی روان شناختی فراگیران دوره عالی رسته ای قبل و بعد از اتمام دوره عمده ترین تفاوت این تحقیق با مطالعات انجام شده در این زمینه است.

روش شناسی

تحقیق حاضر از لحاظ مخاطب استفاده از پژوهش جزو تحقیقات کاربردی، از نظر هدف توصیفی، به لحاظ زمانی مقطعی و از لحاظ شیوه گردآوری و تحلیل داده ها از نوع پیمایشی است. برای سنجش اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته از روش شبه تجربی یا نیمه آزمایشی و در دو مرحله پیش آزمون و پس آزمون استفاده گردید. همچنین ابزار سنجش متغیرهای تحقیق پرسش نامه است که بر مبنای طیف لیکرت ۵ گزینه ای طراحی و در بین اعضای

جامعه آماری توزیع گردید. جامعه آماری تحقیق شامل ۹۴ نفر از افسران نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی با درجه سروانی است که در دوره عالی رسته‌ای شرکت کرده‌اند. پیش‌آزمون روی افسران شرکت‌کننده در دوره در ابتدای دوره و پس‌آزمون هم بعد از اتمام دوره عالی رسته‌ای انجام شد. زمان انجام پیش‌آزمون در مهر ماه سال ۹۰ و پس‌آزمون در خرداد ۹۱ بود. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، نمونه‌گیری انجام نشد و از روش سرشماری استفاده گردید.

در دو نوبت توزیع پرسش‌نامه، پنج مؤلفه اصلی مطرح شده در مدل مورد پرسش قرار گرفت. هر دو پرسش‌نامه پیش‌آزمون و پس‌آزمون دارای ۲۰ سوال بوده و بر اساس پرسش‌نامه استاندارد اسپریتزر تنظیم و مورد استفاده قرار گرفت. برای بررسی روایی پرسش‌نامه، در این تحقیق از روش روایی محتوا استفاده شده است. بدین صورت که با مراجعه به استادان، متخصصان و خبرگان حوزه توانمندسازی، اصلاحات و تغییرات لازم اعمال و پرسش‌نامه تدوین گردید.

پایایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت که ضریب ۰.۸۱ برای کل پرسش‌نامه به دست آمد. همچنین پایایی سوالات مربوط به هر کدام از مؤلفه‌های مورد بررسی محاسبه شد که ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲) مؤلفه‌های تحقیق و ضریب آلفای کرونباخ آنها

مؤلفه‌های توانمندی روان‌شناختی	
مؤلفه‌ها	آلفای کرونباخ
شایستگی	۰.۸۳۲
مؤثر بودن	۰.۷۰۹
معنی‌دار بودن	۰.۸۱۲
اعتماد	۰.۷۸۲
خودمختاری	۰.۸۲۲

به منظور بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به هر کدام از متغیرهای تحقیق از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ آمده است. در این جدول همچنین تعداد آزمودنی‌ها، میانگین، انحراف معیار، آماره آزمون و سطح معنی‌داری آزمون نیز مشخص شده است. با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون کولموگروف اسمیرنوف (Z) همه متغیرها در سطح ۰.۰۵ معنی‌دار است و سطح معنی‌داری (sig) همه متغیرهای تحقیق از ۵ درصد بزرگتر است؛ لذا فرض صفر آزمون مبنی بر غیرنرمال توزیع داده‌ها رد می‌شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که توزیع همه متغیرهای تحقیق نرمال است. بر این اساس، فرضیات تحقیق به کمک روش‌های آماری پارامتریک و آزمون T زوجی مورد آزمون قرار گرفتند.

جدول ۳: نتیجه آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

نام متغیر	دوره زمانی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون (Z)	سطح معنی‌داری (sig)
شایستگی	قبل از دوره	۹۴	۲/۹۴۳	۰/۸۱۸۹	۳/۶۸۹	۰/۷۲۶
	بعد از دوره	۹۴	۳/۶۷۰	۰/۸۰۲۹	۴/۱۶۱	۰/۵۷۸
مؤثر بودن	قبل از دوره	۹۴	۲/۸۱۹	۰/۸۳۶۲۵	۳/۲۲۰	۰/۷۱۳
	بعد از دوره	۹۴	۳/۵۵۰	۰/۹۳۰۹۶	۳/۰۱۱	۰/۵۶۶
معنی‌دار بودن	قبل از دوره	۹۴	۲/۸۶۹	۱/۰۹۲۱۹	۲/۹۵۹	۰/۵۶۵
	بعد از دوره	۹۴	۳/۶۷۷	۱/۲۳۱۲۷	۳/۲۷۷	۰/۷۱۷
اعتماد	قبل از دوره	۹۴	۳/۰۷۱	۰/۸۱۹۲۳	۲/۹۳۲	۰/۶۶۱
	بعد از دوره	۹۴	۳/۳۰۸	۰/۸۸۴۲۷	۴/۲۰۹	۰/۵۲۷
خودمختاری	قبل از دوره	۹۴	۳/۱۷۴	۰/۷۸۶۲۸	۴/۶۶۷	۰/۴۸۹
	بعد از دوره	۹۴	۳/۷۵۲	۲/۱۸۴۴۱	۲/۶۸۲	۰/۵۹۶
توانمندی	قبل از دوره	۹۴	۲/۹۷۴	۰/۵۷۹۷۹	۳/۱۶۰	۰/۵۵۰
	بعد از دوره	۹۴	۳/۵۹۳	۰/۸۷۸۹۴	۲/۸۱۴	۰/۶۹۶

یافته‌ها

در این مقاله تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است.

که آمار توصیفی شامل توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان به سوالات پرسش‌نامه به شرح زیر است:

میانگین سنی پاسخ‌دهندگان ۳۲ سال بود، از بین آنان ۹۰/۶ درصد متأهل و ۴/۴ درصد مجرد بودند. ۱۵/۱۰ درصد از کارکنان مورد بررسی تحصیلات کاردانی و ۷۸/۲۰ درصد از افراد شرکت‌کننده در این تحقیق تحصیلات کارشناسی داشته‌اند. گفتنی است که افراد با تحصیلات کارشناسی ارشد، ۶/۷٪ افراد را تشکیل داده است. همچنین ۸/۱۳ درصد از کارکنان مورد بررسی دارای سابقه خدمتی کمتر از ۱۰ سال، ۸۱/۷ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۰/۱۷ درصد بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت داشتند.

در بخش آمار استنباطی، تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از دو مرحله توزیع پرسش‌نامه تحقیق در ابتدا و انتهای دوره عالی رسته‌ای با استفاده از آزمون پارامتریک t-test زوجی (گروه‌های وابسته) مورد بررسی قرار گرفته است. نتیجه این آزمون شامل شاخص‌های توصیفی و شاخص‌های استنباطی است که در جدول شماره ۴ شاخص‌های آمار توصیفی شامل میانگین متغیر در قبل و بعد از اجرای دوره، تعداد آزمودنی‌ها، دامنه تغییرات، کمترین و بیشترین مقدار، انحراف معیار و واریانس متغیرها ارائه شده است.

شاخص‌های آمار استنباطی آزمون نیز شامل، آماره t، سطح معنی‌داری آزمون (sig) و درجه آزادی متغیرها است که در جدول شماره ۵ ارائه شده است. اطلاعات ارائه شده در این جداول مبنای بررسی و تحلیل فرضیات تحقیق است که در ادامه به آن می‌پردازیم.

بررسی تأثیر آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان / ۱۲۷

جدول شماره ۴: جدول شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای تحقیق قبل و بعد از دوره

نام متغیر	دوره زمانی	تعداد	دامنه	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
شایستگی	قبل از دوره	۹۴	۳/۶۷	۱	۴/۶۷	۲/۹۴۳	۰/۸۱۸۹	۰/۶۷۰۶
	پس از دوره	۹۴	۳/۳۳	۱/۶۷	۵	۳/۶۷۰	۰/۸۰۲۹	۰/۶۴۴۶
مؤثر بودن	قبل از دوره	۹۴	۳/۶۷	۱	۴/۶۷	۲/۸۱۹	۰/۸۳۶۲۵	۰/۶۹۹۳
	پس از دوره	۹۴	۴	۱	۵	۳/۵۵۰	۰/۹۳۰۹۶	۰/۸۶۶۷
معنی‌دار بودن	قبل از دوره	۹۴	۴	۱	۵	۲/۸۶۹	۱/۰۹۲۱۹	۱/۱۹۲۹
	پس از دوره	۹۴	۴	۱	۵	۳/۶۷۷	۱/۲۳۱۲۷	۱/۵۱۶۰
اعتماد	قبل از دوره	۹۴	۳	۱	۴	۳/۰۷۱	۰/۸۱۹۲۳	۰/۶۷۱۱
	پس از دوره	۹۴	۵	۱	۵	۳/۳۰۸	۰/۸۸۴۲۷	۰/۸۷۱۹
خودمختاری	قبل از دوره	۹۴	۳/۳۳	۱	۴/۳۳	۳/۱۷۴	۰/۷۸۶۲۸	۰/۶۱۸۲
	پس از دوره	۹۴	۴/۳۳	۱	۵/۳۳	۳/۷۵۲	۲/۱۸۴۴۱	۴/۷۷۱۶
توانمندی	قبل از دوره	۹۴	۳/۳۳	۱	۴/۳۳	۲/۹۷۴	۰/۵۷۹۷۹	۰/۳۳۶۲
	پس از دوره	۹۴	۴/۶۰	۱/۱۳	۵/۷۳	۳/۵۹۳	۰/۸۷۸۹۴	۰/۷۷۲۵

جدول شماره ۵: خلاصه تحلیل t-test (گروه‌های وابسته) برای میانگین توانمند سازی کارکنان

متغیر	مقطع زمانی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار T	درجه آزادی	سطح معنی داری	فاصله اطمینان	
								حد بالا	حد پایین
شایستگی	قبل از دوره	۹۴	۲/۹۴۳	۰/۸۱۸۹	۶/۹۸۶	۹۳	۰/۰۰۰	۰/۹۳۳۵۹	۰/۵۲۰۳۱
	پس از دوره	۹۴	۳/۶۷۰	۰/۸۰۲۹					
مؤثر بودن	قبل از دوره	۹۴	۲/۸۱۹	۰/۸۳۶۲۵	۵/۹۶۴	۹۳	۰/۰۰۰	۰/۹۷۳۷۵	۰/۴۸۷۲۵
	پس از دوره	۹۴	۳/۵۵۰	۰/۹۳۰۹۶					
معنی دار بودن	قبل از دوره	۹۴	۲/۸۶۹	۱/۰۹۲۱۹	۵/۰۱۳	۹۳	۰/۰۰۰	۱/۱۲۸۸۲	۰/۴۸۸۲۰
	پس از دوره	۹۴	۳/۶۷۷	۱/۲۳۱۲۷					
اعتماد	قبل از دوره	۹۴	۳/۰۷۱	۰/۸۱۹۲۳	۱/۷۰۲	۹۳	۰/۰۹۲	۰/۵۱۴۸۰	-۰/۳۹۶۳
	پس از دوره	۹۴	۳/۳۰۸	۰/۸۸۴۲۷					
خود مختاری	قبل از دوره	۹۴	۳/۱۷۴	۰/۷۸۶۲۸	۲/۴۳۷	۹۳	۰/۰۱۷	۱/۰۴۸۹۲	۰/۱۰۷۱۱
	پس از دوره	۹۴	۳/۷۵۲	۲/۱۸۴۴۱					
توانمندی	قبل از دوره	۹۴	۲/۹۷۴	۰/۵۷۹۷۹	۵/۹۰۷	۹۳	۰/۰۰۰	۰/۸۲۷۱۸	۰/۴۱۰۹۵
	پس از دوره	۹۴	۳/۵۹۳	۰/۸۷۸۹۴					

فرضیه اول: آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر احساس شایستگی افسران تأثیر دارد.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مقدار t حاصل از مقایسه زوجی میانگین احساس شایستگی در شغل در مقطع زمانی قبل از دوره و پس از دوره با درجه آزادی ۹۳، برابر است با ۶/۹۸۶ که در سطح ۰.۰۵ معنی‌دار است، بنابراین ما شاهد اختلاف معنی‌داری میان احساس شایستگی در شغل افسران قبل و بعد از اجرای آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای هستیم. از سوی دیگر با توجه به مثبت بودن هر دو حد پایین و بالا فاصله اطمینان به دست آمده و اینکه میانگین احساس شایستگی در شغل افسران در بعد از دوره (۳/۶۷۰) بیش از میانگین آنها قبل از دوره است (۲/۹۴۳)، نتیجه می‌گیریم که احساس شایستگی در شغل افسران بعد از اجرای دوره بیشتر شده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر احساس شایستگی در شغل افسران تأثیر مثبت دارد.

فرضیه دوم: آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر احساس مؤثر بودن افسران تأثیر دارد.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مقدار t حاصل از مقایسه زوجی میانگین احساس مؤثر بودن در شغل در مقطع زمانی قبل از دوره و پس از دوره با درجه آزادی ۹۳، برابر است با ۵/۹۶۴ که در سطح ۰.۰۵ معنی‌دار است، بنابراین ما شاهد اختلاف معنی‌داری میان احساس مؤثر بودن در شغل افسران قبل و بعد از اجرای آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای هستیم. از سوی دیگر با توجه به مثبت بودن هر دو حد پایین و بالا فاصله اطمینان به دست آمده و اینکه میانگین احساس مؤثر بودن افسران در بعد از دوره (۳/۵۵۰) بیش از میانگین آن قبل از دوره است (۲/۸۱۹)، نتیجه می‌گیریم که احساس مؤثر بودن افسران بعد از اجرای دوره بیشتر شده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر احساس مؤثر بودن افسران تأثیر مثبت دارد.

فرضیه سوم: آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر احساس معنی‌دار بودن شغل افسران تأثیر دارد.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مقدار t حاصل از مقایسه زوجی میانگین احساس معنی‌دار بودن شغل افسران در مقطع زمانی قبل از دوره و پس از دوره با درجه آزادی ۹۳، برابر است با ۵/۰۱۳ که در سطح ۰.۰۵ معنی‌دار است، بنابراین ما شاهد اختلاف معنی‌داری میان احساس معنی‌دار بودن شغل افسران قبل و بعد از اجرای آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای هستیم. از سوی دیگر با توجه به مثبت بودن هر دو حد پایین و بالا فاصله اطمینان به دست آمده و اینکه میانگین احساس معنی‌دار بودن شغل افسران در بعد از دوره (۳/۶۷۷) بیش میانگین آن قبل از دوره است (۲/۸۶۹)، نتیجه می‌گیریم که احساس معنی‌دار بودن شغل افسران بعد از اجرای دوره بیشتر شده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر احساس معنی‌دار بودن شغل افسران تأثیر مثبت دارد.

فرضیه چهارم: آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر احساس اعتماد افسران تأثیر دارد.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مقدار t حاصل از مقایسه زوجی میانگین احساس اعتماد افسران در مقطع زمانی قبل از دوره و پس از دوره با درجه آزادی ۹۳، برابر است با ۱/۷۰۲ که در سطح ۰.۰۵ معنی‌دار نمی‌باشد، بنابراین ما شاهد اختلاف معنی‌داری میان احساس اعتماد افسران قبل و بعد از اجرای آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای نیستیم. از سوی دیگر با توجه به منفی بودن حد پایین و مثبت بودن حد بالا فاصله اطمینان به دست آمده و اینکه میانگین احساس اعتماد افسران در بعد از دوره (۳/۳۰۸) اختلاف ناچیزی با میانگین آن قبل از دوره دارد (۳/۰۷۱)، نتیجه می‌گیریم که احساس اعتماد افسران بعد از اجرای دوره بیشتر نشده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر احساس اعتماد افسران تأثیر مثبت نداشته است.

فرضیه پنجم: آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر احساس خودمختاری افسران تأثیر دارد.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مقدار t حاصل از مقایسه زوجی میانگین احساس خودمختاری در شغل در مقطع زمانی قبل از دوره و پس از دوره با درجه آزادی ۹۳، برابر است با ۲/۴۳۷ که در سطح ۰.۰۵ معنی‌دار است، بنابراین ما شاهد اختلاف معنی‌داری میان احساس خودمختاری در شغل افسران قبل و بعد از اجرای آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای هستیم. از سوی دیگر با توجه به مثبت بودن هر دو حد پایین و بالا فاصله اطمینان به دست آمده و اینکه میانگین احساس خودمختاری در شغل افسران در بعد از دوره (۳/۷۵۲) بیش میانگین آن قبل از دوره است (۳/۱۷۴)، نتیجه می‌گیریم که احساس خودمختاری در شغل افسران بعد از اجرای دوره بیشتر شده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر احساس خودمختاری در شغل افسران تأثیر مثبت دارد.

فرضیه اصلی: آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر توانمندی روان‌شناختی افسران تأثیر دارد.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مقدار t حاصل از مقایسه زوجی میانگین توانمندی روان‌شناختی افسران در مقطع زمانی قبل از دوره و پس از دوره با درجه آزادی ۹۳، برابر است با ۵/۹۰۷ که در سطح ۰.۰۵ معنی‌دار است، بنابراین ما شاهد اختلاف معنی‌داری میان توانمندی روان‌شناختی افسران قبل و بعد از اجرای آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای هستیم. از سوی دیگر با توجه به مثبت بودن هر دو حد پایین و بالا فاصله اطمینان به دست آمده و اینکه میانگین توانمندی روان‌شناختی افسران در بعد از دوره (۳/۵۹۳) بیش میانگین آن قبل از دوره است (۲/۹۷۴)، نتیجه می‌گیریم که توانمندی روان‌شناختی افسران بعد از اجرای دوره بیشتر شده است. لذا

می‌توان نتیجه گرفت که آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر توانمندی روان‌شناختی افسران تأثیر مثبت دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌ها برای تجدید حیات خود در برابر تحولات محیطی و به منظور توانمندسازی کارکنان خود اقدام به اجرای برنامه‌هایی می‌کنند که موجب افزایش قابلیت‌ها، ظرفیت و توانمندی‌های آنان می‌شود. یکی از این اقدامات برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت است (فتحی و اجارگاہ، ۱۳۸۳). از نظر پیترز (۱۹۹۷) آموزش ضمن خدمت در برگیرنده آن نوع آموزش‌هایی است که برای بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه افزایش کارایی می‌شود. امروزه توانایی سازمان‌ها در بهره‌گیری از تجربیات آموزش‌های رسمی برای موفقیت در توسعه و پیشرفت حرفه‌ای کارکنان ضروری است. بیشینه کردن مزایای یادگیری، بیش از آنکه وابسته به توسعه شایستگی‌های کوتاه مدت باشد، به پایداری بلند مدت این قابلیت‌ها و پیشرفت‌های وابسته است (هولتون، ۲۰۰۵). همچنین برای توانمندسازی کارکنان آثار مثبتی از جمله افزایش رضایتمندی کارکنان و ارباب رجوع، افزایش تعهد و تعلق سازمانی، احساس مالکیت کارکنان نسبت به شغلشان و کاهش ضایعات و هزینه‌ها مترتب است (جزینی، ۱۳۸۵؛ بیتیمس و ارلنگی، ۲۰۱۱؛ گال-اور و آمیت، ۱۹۹۸؛ کازالاسکایت و دیگران، ۲۰۱۱؛ میرسون و کلاین، ۲۰۰۸؛ چانگ و دیگران، ۲۰۱۰؛ بوردین و دیگران، ۲۰۰۶؛ پلین و دیگران، ۲۰۱۱). به طور کلی نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج برخی از تحقیقات پیشین از جمله کروی و متانی، ۱۳۸۸؛ ناستی زایی و همکاران، ۱۳۸۹؛ جزینی، ۱۳۸۵؛ شریف زاده و محمدی مقدم، ۱۳۸۸؛ لیپین، ۲۰۰۱؛ موریس، ۱۹۹۶؛ فوکس، ۱۹۹۸ همخوانی دارد. پیشنهادهای زیر بر اساس نتایج تحقیق هر کدام از فرضیات تحقیق ارائه می‌شود:

- با توجه به تایید فرضیه اول مبنی بر وجود اختلاف معنادار میان احساس شایستگی افسران در ابتدا و انتهای دوره می‌توان نتیجه گرفت که آموزش‌های دوره عالی

رسته‌ای بر احساس شایستگی کارکنان تأثیر مثبت دارد. لذا پیشنهاد می‌شود: به هنگام تعیین رسته و تخصص افسران توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی آنان مد نظر قرار گیرد. از سوی دیگر با توجه به ماهیت عملی بخش عمده آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای، برنامه‌های تشویقی (مادی - معنوی) بیشتری برای ارائه ابتکار عمل افسران در محیط آموزش عملی در نظر گرفته شود و برای کسب و حمایت از ایده‌های بکر و جدید آنان، منابع لازم در اختیار مرکز آموزش دهنده قرار داده شود. همچنین پیشنهاد می‌شود با ارتقا کیفیت آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای و برگزاری دوره‌های آموزشی مناسب‌تر، از طرح‌هایی مانند گردش شغلی افسران در محیط آموزش عملی، نسبت به چند مهارتی نمودن افسران و افزایش توان آنان اقدام گردد.

- نتیجه آزمون فرضیه دوم نشان‌دهنده وجود اختلاف معنی‌دار بین احساس مؤثر بودن افسران در قبل و بعد از دوره است. بنابر این پیشنهاد می‌شود: در ارائه آموزش‌های عملی در ستادهای تخصصی، ضمن تأکید بر ارتباطات افقی در سازمان، فرهنگ مشورت و تبادل افکار در بین افسران دوره گسترش یابد. همچنین با ایجاد و تقویت روحیه اعتماد به نفس در افسران و سپردن انجام برخی از کارها به افسران به گونه‌ای که کارکنان بر نتایج کار کنترل (خود کنترلی) داشته باشند، موجبات ارتقای حس مؤثر بودن در شغل افسران فراهم شود.

- نتیجه بررسی فرضیه سوم نشان از وجود اختلاف معنی‌دار بین احساس معنی‌دار بودن شغل افسران در قبل و بعد از دوره است بنابراین پیشنهاد می‌شود: در محیط آموزش عملی بر ایجاد کار گروهی درون سازمانی، افزایش تعهد از طریق مشارکت جمعی، اهمیت دادن به کارکنان و عملکرد آنها تأکید شود. همچنین با شفاف نمودن نقش‌های شغلی افسران برای رفع ابهام در نقش‌های شغلی آینده‌شان، به افزایش و تقویت ارتباط احساس معنی‌دار بودن شغل در افسران اقدام نمود.

- نتیجه آزمون فرضیه چهارم نشان می‌دهد که آموزش‌های ارائه شده در دوره عالی رسته‌ای تغییر قابل توجهی بر احساس اعتماد در بین افسران ایجاد نکرده بنابراین پیشنهاد می‌شود: در تمام سطوح مراکز آموزشی و ستادهای تخصصی متولی آموزش در دوره عالی رسته‌ای، جو صداقت و صمیمیت حاکم گردد تا افسران اعتماد کردن، راست‌گویی و

صداقت را در محیط آموزشی تجربه نمایند. همچنین تا حد ممکن بایستی اصل شایسته‌سالاری، در تصدی پست‌های سازمانی به خصوص در مراکز آموزشی رعایت شود تا احساس اعتماد افسران نسبت به سازمان افزایش یابد.

- نتیجه آزمون فرضیه پنجم نشان‌دهنده وجود اختلاف معنادار سطح احساس خودمختاری افسران در ابتدا و انتهای دوره است، بنابراین پیشنهاد می‌شود اختیارات افسران مسئولیت‌پذیر و علاقه‌مند در جهت ایجاد بستری برای آزادی عمل افزایش یابد. همچنین مشارکت بیشتر افسران در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و مسئولیت‌مداری آنان از طریق سامانه تشویق و پاداش در مراکز آموزشی و ستادهای تخصصی تقویت شود. و در نهایت با توجه به تأثیر آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای در تقویت توانمندی روان‌شناختی افسران تحت آموزش، پیشنهاد می‌شود اقدامات زیر در جهت تقویت و بهبود کیفیت آموزش‌های دوره مذکور به کار گرفته شود:

برای آموزش افسران دوره عالی رسته‌ای، تجهیزات و فضای آموزشی مناسب اختصاص داده شود، از استادان مجرب و آشنا با علم روز و آشنا با روش‌های تدریس استفاده شود و در نهایت اینکه بر اساس انجام نیازسنجی آموزشی و شناخت نیازهای آموزشی هر رسته و تخصص نسبت به برگزاری دوره اقدام شود.

منابع فارسی

- ۱- امیری، مجتبی، شاه محمدی، مرضیه (۱۳۸۹)، "بررسی میزان اثربخشی نظام آموزش کارکنان شهرداری کرج با رویکرد توانمندسازی"، *فصلنامه مدیریت شهری*، شماره ۲۶، پاییز و زمستان ص ۱۰۶-۹۳.
- ۲- تیمور نژاد کاوه، صریحی اسفستانی، رسول، "تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی"، *فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، شماره ۶۲، تابستان و پاییز ۸۹ ص ۵۹-۳۷.
- ۳- جزینی، علیرضا، عوامل مؤثر در توانمندسازی افسران ستاد ناجا، *فصلنامه دانش انتظامی*، سال هشتم شماره چهارم، ۱۳۸۵، ص ۲۵-۹.
- ۴- شریف زاده، فتاح و محمدی مقدم، یوسف، "ارتباط توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان لرستان"، *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*، سال چهارم شماره اول بهار ۱۳۸۸، ص ۱۸-۵.
- ۵- قرآن کریم، سوره انفال
- ۶- قربانی زاده، وجه اله، خالقی نیا، (۱۳۸۹) "نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان"، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال اول، شماره ۲، بهار، ص ۱۰۵-۸۵.
- ۷- کروی، مهدی، متانی، مهرداد (۱۳۸۸)، "توانمندسازی منابع انسانی از طریق آموزش‌های ضمن خدمت"، *فرا سوی مدیریت*، شماره ۹، سال سوم، ص ۳۰-۷.
- ۸- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۸)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران انتشارات میر.
- ۹- ناستی زایی، ناصر، هساره مقدم، مهدیه (۱۳۸۹)، "بررسی مقیاس‌های تأثیر دوره‌های آموزشی کوتاه مدت حضوری و غیر حضوری بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان"، *فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، دوره هشتم، شماره چهارم، ص ۲۶۵-۲۵۴.
- ۱۰- نهج البلاغه ترجمه محمد دشتی نامه ۱۱ و ۱۶ و خطبه ۶۶ و ۱۹۰.
- ۱۱- واعظی رضا، سبزیکاران اسماعیل (۱۳۸۹)، "بررسی رابطه ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران- منطقه تهران"، *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، سال دوم، شماره ۳، نیمه اول ص ۱۷۸-۱۵۳.

منابع لاتین

- 1- Allahyari R, Shahbazi B, Mirkamali SM, Kharazi K. Survey of relationship between the psychological empowerment of employees with organizational learning. 2011, procedia- social and Behavioral sciences 30: 1549-1554
- 2- Amiri.M, Shah Mohammadi.M,(2010), Study on Effectiveness of Training System of Karaj Municipality with Empowerment Approach, Urban Management Quarterly, No.26,pp 93-106
- 3- Bandura, A. Self-Efficacy: The Exercise of Control, W.H. Freeman,New York, NY, rentice Hall, Englewood Cliffs, NJ, . 1997.
- 4- Bitmiş. M.Gkhan, Azize Ergeneli,(2011), Contingency approach to strategic management: a test of the mediating effect of leader member exchange on the relationship between psychological empowerment and job satisfaction in 21st century workplace, Procedia Social and Behavioral Sciences 24 ,pp 1143–1153
- 5- Blume, B., Ford, J., Baldwin, T. and Huang, J. (2010), “Transfer of training: a meta-analysis review”, Journal of Management, Vol. 36 No. 4, pp. 1065-105.
- 6- Bogler, Ronit. Somech, Anit.(2004) Influence of teacher empowerment on teachers’ organizationalcommitment, professional commitment and organizationalcitizenship behavior in schools, Teaching and Teacher Education 20, 277–289.
- 7- Bordin. Carina, Timothy Bartram, Gian Casimir, (2006), "The antecedents and consequences of psychological empowerment among Singaporean IT employees", Management Research News, Vol. 30 Iss: 1 pp. 34 - 46
- 8- Buckley, R. and Caple, J. (2007), The Theory and Practice of Training, 5th ed., Kogan-Page, London.
- 9- Cascio, W.F. (2000), Costing Human Resources: The Financial Impact of Behavior in Organizations, 4th ed., South-Western, Cincinnati, OH.
- 10-Chang. Li-Chun, Chia-Hui Shih,, Shu-Man Lin,(2010), The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: A cross-sectional

- questionnaire survey, *International Journal of Nursing Studies* 47 ,pp 427-433
- 11-Conger,J.A. Leadership: The art of empowering others, *The Academy of management Executive*(1989) ,3(1):17-24
- 12-Daneshfard.K, Zakeri.M, Relationship between general obligatory's training periods and development of personality tasks, *Iranian Journal of Military Medicine*, Vol13, Issue3(serial49),2011,pp 159-166
- 13-Deci, E.L., Connell, J.P., Ryan, R.M.(1989) "Self-determination in a work organization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74 No.4, pp.580-90.
- 14-Erstad.Margaret (1997).Empowerment and Organizational Change.*International Journal of Contemporary Hospitality*.
- 15-Fox John, *Employee Empowerment: An Apprenticeship Model*, University of Hartford, 1998
- 16-Gal-Or .Esther, Raphael Amit, (1998), Does empowerment lead to higher quality and profitability?, *Journal of Economic Behavior & Organization* Vol. 36 ,pp 411-431
- 17-Greasley, Key & King, Nicola "Employee Perceptions of Empowerment". Emerald Group Publishing Limited. V27,N4. pp.351-368. 2005.
- 18-Holton, E.F. III (2005), "Holton's evaluation model: new evidence and construct elaborations", *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 7 No. 1, pp. 37-54.
- 19-Hughey. Aaron W., Mussnug. Kenneth J., (1997), "Designing effective employee training programmes", *Training for Quality*, Vol. 5 Iss: 2 pp. 52 - 57
- 20-Jazini.A.R, Affecting factors on Empowerment of Police Staff Officers, *Quarterly of Police Knowledge*,8(24),2006, pp 9-25
- 21-Karroubi.M, Metani.M, Empowerment of Human Resource using service training, *Management Upward*, 3rd year, Issue9, 2009, pp7-30
- 22-Kazlauskaitė. Ruta, Ilona Buciuniene, Linas Turauskas, (2011), "Organisational and psychological empowerment in the HRM-performance linkage", *Employee Relations*, Vol. 34 Iss: 2 pp. 138 - 158
- 23-Keep, E. (1989), "Corporate training: the vital component", *Human Resource Management*, Vol. 6 No. 2, pp. 5-21.
- 24-King Kauanui, Sandra;Kevin D. Thomas
Entrepreneurship and Spiritual leadership An Exploration Using

- Grounded Theory . Journal of Managerial Psychology, Vol.9+No.6,pp.5-8. 2007.
- 25-Kotze E, Menon S, Vos B. Psychological Empowerment in the South African Military: The Generalisability of Menon's Scale, SA Journal of industrial Psychology 2007, 33(2): 1-6
- 26-Lippin T.M. Empowerment Base Health and Safety Training & Development, Alexandria 2001, vol 5.7 :54
- 27-Littrell.Romie. F, Influences on employee preferences for empowerment practices by the ideal manager, International journal of intercultural relations, 2007 Vol.31: 87-110.
- 28-Meyerson. Shauna L., Theresa J.B. Kline, (2008), "Psychological and environmental empowerment: antecedents and consequences", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 29 Iss: 5 pp. 444 - 460
- 29-Mishra. Aneil K, Spreitzer. Gretchen M. Explaining How Survivors Respond to Downsizing: The Roles of Trust, Empowerment, Justice, and Work Redesign. The Academy of Management Review. 1999, 23(3):567-588.
- 30-Morris, Linda July, Training, empowerment, and change Training & Development; Jul 96, 1996, Vol. 50 Issue 7:54
- 31-Nastizayi. Nasser, Hezare Moghadam. Mahdieh, Comparison of effect of short-term training courses on Psychological Empowerment of Employee, Urumyeh Journal of Nursing and Midwifery, 8(4), 2011, pp.254-265
- 32-Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2006), Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage, 6th ed., McGraw-Hill Irwin, Boston, MA.
- 33-Pelit. Elbeyi, Yüksel ztürk, Yalçın Arslantürk, (2011), "The effects of employee empowerment on employee job satisfaction: A study on hotels in Turkey", International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 23 Iss: 6 pp. 784 - 802
- 34-Peterson. N. Andrew , Zimmerman. Marc. A. Beyond the individual: toward a nomological network of organizational empowerment, American journal of community psychology, 2004 Vol.34, No.1/2: 129-148.
- 35-Prais, S.J. (1995), Productivity, Education and Training: An International Perspective, Cambridge University Press, Cambridge.

- 36-Qorbani zadeh.V, Khaleghi nia.M,(2009), The Role of Tacit Knowledge Transfer in Staff Empowerment, Quarterly of Research on HRM, Imam Hossein Grand University, 1(2), pp 85-105
- 37-Redman,T& Wilkinson, A (2006). Contemporary humah resource management, British Library Cataloguing in Publication Data, 2nd ed.
- 38-Robbins. T. L , Crino. M. D , Fredendall. L. D.An integrative model of the empowerment process”, Human resource management review, 2002 No12: 419-420.
- 39-Roy. Yong. J. C , Lyenger. Sheena. S. Empowerment through choice? a critical analysis of the effects of choice in organizations”, Research in organizational behaviors, 2005Vol 27: 41-79
- 40-Russ-Eft, D. (2002), “A typology of training design and work environment factors affecting workplace learning and transfer”, Human Resource Development Quarterly, Vol. 1 No. 1, pp. 45-64.
- 41-Safari Kh, Salimhaghghi A, Rastegar A, Jamshidi A. The relationship between psychological empowerment and organizational learning, procedia- social and Behavioral sciences, 2011, 30:1147-1152
- 42-Shahlaee Naser,Tavakoli Mazaher(1388)Iranian Army personnel regulations.Aja press, Tehran p 73.
- 43-Sharif zadeh.F, Mohammadi Moghaddam.Y, Relationship between empowerment and productivity of Lorestan Province Police employees, Quarterly of Police Studies, 4th year, Issue1,2009, pp 7-19
- 44-Spreitzer, G.m. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, Measurement and validation. Academy of management Journal. 1995 38(5):1442-1465
- 45-Spreitzer. Gretchen. M , Doneson. David, (2005). Musings on the past and future of employee empowerment, Forthcoming in the handbook oforganizational development (Edited by tom cummings).
- 46-Swanson, R.A. (1995), “Human resource development: performance is the key”, Human Resource Development Quarterly, Vol. 62 No. 2, pp. 207-13.
- 47-Teymoornejad.K, Sarihi .E.R, (2010), Effects of Organizational Learning on Psychological Empowerment of Ministry of Economical Affairs' staff, Development and Change Management Studies Quarterly, No62, pp37-59

- 48-Thomas Kenneth, W. , Velthouse, Betty. A. Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation, Academy of Management Review,1990, Vol. 15, No. 4: 666-681
- 49-Vaezi.R, Sabzikaran.E,(2010), Study on Relationship between Organisational Structure and Staff Empowerment in Iranian Oil Co, Research Magazine on Change Management,2(3),pp 153-178