

Comparison of Psychological Empowerment Effectiveness on Happiness in the Based on Organizational and Demographic Characteristics

ARTICLE INFO

Article Type

Descriptive Study

Authors

Vazife Z.¹ PhD,
Saadatyar F.S.* MSc

How to cite this article

Vazife Z, Saadatyar F S. Comparison of Psychological Empowerment Effectiveness on Happiness in the Based on Organizational and Demographic Characteristics. Journal of Police Medicine. 2018; 7(1):25-29.

*Department of Management, Faculty of Management and Economics, Sistan and Baluchestan University, Zahedan, Iran

¹Department of Management, Faculty of Management and Economics, Sistan and Baluchestan University, Zahedan, Iran

Correspondence

Address: Faculty of Management and Economics, Sistan and Baluchestan University, University Boulevard, Zahedan, Iran. Postal Code: 98167-45845

Phone: +980 (51) 38528135

Fax: +98 (51) 33443385
saadatyarf@pgs.usb.ac.ir

Article History

Received: October 29, 2016

Accepted: May 24, 2017

ePublished: January 3, 2018

ABSTRACT

Aims The happiness of employees is an important issue for firms. Researchers have confirmed that productivity of happy employees is higher than unhappy employees. Police as an organization that is responsible for the establishment of order and security in society, needs more than any other organization to have powerful and happy staff. The aim of this study was to compare psychological empowerment effectiveness on happiness in the based on organizational and demographic characteristics.

Instruments & Methods This descriptive-correlational study was performed on all officers of Zahedan, Iran, in the first 6 months of 2016. Using random classification method, 248 samples were selected. Spreitzer psychological empowerment and Oxford happiness questionnaires were used for data collection. Data was analyzed using Spearman correlation test, regression, Kruskal Wallis and U Mann Whithney tests in SPSS 17.

Findings The correlation between 2 indicators of psychological empowerment and happiness of police officers was confirmed by Spearman correlation test ($\rho=0.715$; $p=0.0001$). In addition, all 5 aspects of psychological empowerment had significant correlations with the happiness of police officers that the feeling of trust had the most priority in affecting happiness. Empowerment and happiness were seen in chief officers and managers more than other classes but there was no significant difference in the service records and different educational levels.

Conclusion All 5 dimensions of psychological empowerment have a positive and significant effect on employee happiness. Empowerment and happiness are seen in chief officers and managers more than other classes, but service records and educational levels are not influential.

Keywords Power (Psychology); Happiness; Police

CITATION LINKS

[1] Investigating the relationship between happiness and organizational commitment among employees of the ministry of sport and youth of the Islamic Republic of Iran [2] Presentation of organizational factors affecting employee happiness using factor analysis (Case study: Isfahan sound and simulation organization) [3] The relationship between psychological empowerment and effective factors of productivity of human resources [4] Happiness at work [5] Teacher empowerment: Concepts, strategies, and implications for schools in Hong Kong [6] The effectiveness of religious-based cognitive behavioral therapy on organizational commitment and organizational effectiveness among NAJA's personnel [7] The survey of relationship between organizational intelligence with quality health services at military hospital in Tehran [8] Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation [9] Social structural characteristics of psychological empowerment [10] Self-determination in a work organization [11] The impact of organizational culture on employee empowerment [12] Does empowerment always work: Understanding the role of intrinsic motivation and personal interpretation [13] Acceptance and Commitment Therapy for drug abuse in incarcerated women [14] Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation [15] Investigating the impact of happiness on administrative health with the mediating effect quality of work life [16] Assessment of a happy organization model in Payame-Noor university in Khuzestan province [17] The study of relation of happiness and performance of employees at Shahrood medical sciences university [18] The effect of institutionalization of ethics on the happiness of employees [19] The relationship between employees' empowerment with job performance at the red crescent society of North Khorasan [20] Exploring well-being as a tourism product resource [21] Happiness in ASEAN member states [22] Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance

مقایسه اثرگذاری توانمندسازی روان‌شناختی بر شادکامی بر اساس ویژگی‌های سازمانی و جمعیت‌شناختی

زهرا وظیفه PhD

گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

فهیمه سادات سعادت‌یار* MSc

گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

چکیده

اهداف: شادکامی کارکنان در حوزه کاری، موضوع مهمی برای سازمان‌هاست. محققان دریافته‌اند که بهره‌وری کارکنان شاد نسبت به کارکنان ناشاد بالاتر است. نیروی انتظامی به عنوان سازمانی که وظیفه خطیر و حساس برقراری نظم و امنیت در جامعه را بر عهده دارد، بیش از هر سازمان دیگری نیازمند دراختیارداشتن نیروهای توانمند و بانشاط است. هدف این پژوهش، مقایسه اثرگذاری توانمندسازی روان‌شناختی بر شادکامی بر اساس ویژگی‌های سازمانی و جمعیت‌شناختی بود.

ابزار و روش‌ها: این پژوهش توصیفی-همبستگی در کلیه افسران شهر زاهدان در ۶ ماه اول سال ۱۳۹۵ انجام شد. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی، ۲۴۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و شادکامی آکسفورد استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های همبستگی اسپیرمن، رگرسیون، کروسکال‌والیس و آزمون یومن‌ویتنی در قالب نرم‌افزار SPSS 17 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: همبستگی ۲ شاخص توانمندسازی روان‌شناختی و شادکامی افسران پلیس با آزمون همبستگی اسپیرمن تأیید شد ($p=0/001$; $p=0/715$). علاوه بر این، کلیه ابعاد ۵ گانه توانمندسازی روان‌شناختی، همبستگی معناداری در سطح $p=0/001$ با شادکامی افسران پلیس داشتند که احساس اعتماد بیشترین اولویت را در اثرگذاری بر شادکامی داشت. توانمندسازی و شادکامی در افسران ستادی و مدیران بیش از دیگر طبقه‌ها مشاهده شد اما در سوابق خدمتی و سطوح تحصیلاتی متفاوت، تفاوت معناداری وجود نداشت.

نتیجه‌گیری: کلیه ابعاد ۵ گانه توانمندسازی روان‌شناختی، اثرگذاری مثبت و معناداری بر شادکامی کارکنان دارد. توانمندسازی و شادکامی در افسران ستادی و مدیران بیش از دیگر طبقه‌ها مشاهده می‌شود ولی سوابق خدمتی و سطوح تحصیلاتی، تأثیرگذار نیستند.

کلیدواژه‌ها: قدرت (روان‌شناسی)، شادکامی، پلیس

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۸/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۳/۰۳

*نویسنده مسئول، saadatyarf@pgs.usb.ac.ir

مقدمه

شادکامی کارکنان در حوزه کاری، موضوع مهمی برای سازمان‌هاست. به‌طور گسترده تأیید شده که بهره‌وری کارکنان شاد نسبت به کارکنان ناشاد بالاتر است^[1]. در واقع شادکامی احساسی است که همه خواهان آن هستند اما تعداد کمی به آن دست می‌یابند. نشانه‌های مشخص شادکامی، قدردانی، احساسات درونی مثبت، احساس رضایت و علاقه به خود و دیگران است^[2]. احساسات مثبت می‌تواند درک کارکنان از معنای کار را افزایش دهد که در درازمدت سبب افزایش بهره‌وری آنها می‌شوند^[1,3].

تشخیص تعیین‌کننده‌های شادکامی شغل به منظور افزایش شادکامی درون‌سازمانی از اهمیت زیادی برخوردار است. پژوهشگران شادکامی را به عنوان شادی ذهنی که ترکیب ۳ بخش رضایت از زندگی، تجربه احساس مثبت و عدم وجود احساسات منفی است، تلقی می‌کنند. ارتقای شادی ذهنی کارکنان، روش

مؤثری برای برانگیختن عملکرد فردی و سازمانی است^[1]. زمانی که افراد احساس مثبت را تجربه می‌کنند برای کمک به دیگران اشتیاق بیشتری دارند و بیشتر از استانداردهای تعیین‌شده برای شغلشان، فعالیت خواهند کرد که همین امر موجب افزایش رفتار شهروندی سازمانی و در نتیجه افزایش عملکرد سازمان می‌شود^[4].

صاحب‌نظران مدیریت منابع انسانی معتقدند که سازمان‌های پیشرو تنها از طریق به‌کارگیری راهبردهای توسعه و بالندگی قابلیت‌های کارکنان، می‌توانند پاسخگوی نیازهای سازمان باشند^[5]. از جمله سازمان‌های مهم و تأثیرگذار در جامعه که باهدف ایجاد بهره‌وری تأسیس شده، سازمان نیروی انتظامی است. تأمین سلامت جسم و روان آحاد ملت و به‌ویژه کارکنان نیروی انتظامی به دلیل حساسیت شغلی آنها، نه‌تنها ابزاری برای تکامل نیروهای انسانی، بلکه یکی از عوامل مؤثر توسعه پایدار است^[6]. سازمانی که به توانمندسازی کارکنان بها داده و به آن عمل کند، کارکنان نیروی محرکه اصلی سازمان می‌شوند و با احساس هیجان، مسئولیت و مالکیت، بهترین ابداعات و افکار خود را پیاده‌سازی می‌کنند^[7].

رویکرد موردنظر در خصوص توانمندسازی نیروی کار، رویکرد روان‌شناختی است. *توماس و ولتهوس*^[8]، توانمندسازی روان‌شناختی را فرآیند انگیزش درونی کارکنان می‌دانند که شامل ۴ حوزه شناختی احساس شایستگی، داشتن حق انتخاب، مؤثر بودن و معناداری می‌شود^[4]. پس از آن، *میشرا* در مطالعات بعدی، بُعد اعتماد را به آن اضافه کرده است.

احساس شایستگی (Competence): با افزایش توانمندی افراد، احساس شایستگی و قابلیت انجام موفقیت‌آمیز کارها در آنها ایجاد می‌شود. ۳ شرط لازم برای ایجاد احساس شایستگی در افراد، باور به داشتن توانایی انجام کار، توانایی به‌کارگیری تلاش لازم و باور به اینکه هیچ مانع خارجی آنها را از انجام‌دادن کار موردنظر باز نخواهد داشت، است^[9].

احساس داشتن حق انتخاب (Self-determination): هنگامی که افراد به‌جای مشارکت اجباری، داوطلبانه درگیر وظایف خویش شوند، احساس داشتن حق انتخاب در آنها ایجاد می‌شود. خودتعیینی به معنای تجربه احساس انتخاب و آغاز فعالیت‌ها و نظام‌بخشی به فعالیت‌های شغلی است^[10]. در واقع کارکنان توانمند درمورد فعالیت‌های خویش احساس مسئولیت و مالکیت می‌کنند. آنها قادرند به میل خود اقدامات ابتکاری انجام دهند، تصمیم‌های مستقل اتخاذ کنند و افکار جدید بیاموزند^[11].

احساس مؤثر بودن (Impact): *توماس و تایمون*^[12] دریافتند که احساس مؤثر بودن به‌طور برجسته‌ای با افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس مرتبط است. این بُعد از توانمندسازی به شخص اجازه به چالش‌کشیدن ذهنیت سازمان و عبور از مرزهای سازمان را می‌دهد^[13]. افراد توانمند بر این باورند که می‌توانند با تحت تأثیر قراردادن محیط کار، باعث ایجاد تغییر شوند^[11].

احساس معناداری (Meaning): احساس معنادار بودن، تناسب میان فعالیت‌های معین، اعتقادات، نگرش‌ها، ارزش‌ها و رفتارهای فرد را شامل می‌شود^[14]. افراد توانمند درباره آنچه تولید می‌کنند، دقت کرده و به آن اعتقاد دارند و در این فعالیت از نیروی روحی یا روانی خویش سرمایه‌گذاری می‌کنند. معنادار بودن به نگرشی ارزشی معطوف است. فعالیت‌هایی که دارای چاشنی معناداری هستند، نوعی احساس هدفمندی، هیجان یا مأموریت برای افراد ایجاد می‌کنند و منبعی از نیرو و اشتیاق برای آنها فراهم می‌آورند^[11].

احساس اعتماد به دیگران (Trust): افراد توانمند اطمینان دارند که با آنها منصفانه و بی‌طرفانه رفتار خواهد شد و متصدیان مراکز

پیش‌بینی‌کننده‌های احساس نشاط و شادکامی کارکنان سازمانی، انجام شد. از آنجاکه نیروی انتظامی، وظیفه خطیر و حساس برقراری نظم و امنیت در جامعه (که به‌نوعی با رضایت عمومی و شادکامی مردم مرتبط است) را بر عهده دارد، به‌منظور دستیابی به این امر مهم بیش از هر سازمان دیگری نیازمند در اختیارداشتن نیروهای توانمند و بانشاط است. هدف از این مطالعه، مقایسه اثرگذاری توانمندسازی روان‌شناختی بر شادکامی بر اساس ویژگی‌های سازمانی و جمعیت‌شناختی بود.

ابزار و روش‌ها

این پژوهش توصیفی-همبستگی در میان کلیه افسران (افسران جزء و ارشد پایور) شهر زاهدان در ۶ ماه اول سال ۱۳۹۵ انجام شد. در این پژوهش از نمونه‌گیری به روش طبقه‌بندی تصادفی متناسب با حجم جامعه استفاده شد. به این صورت که، تعداد کارکنان هر یک از یگان‌ها (طیف افسران) مشخص و سپس بر اساس حجم نمونه، تعداد افراد مورد نیاز به‌صورت تصادفی از لیست اسامی بر اساس شماره پرسنلی انتخاب شدند. با توجه به اینکه از واریانس جامعه و احتمال موفقیت یا عدم موفقیت متغیر اطلاعی در دست نبود و در این موارد نمی‌توان از آزمون‌های آماری برای برآورد حجم نمونه استفاده کرد، حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان برای یک جامعه ۷۰۰ نفری، ۲۴۸ نفر تعیین شد.

به منظور گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی / اسپریتزر و آزمون شادکامی آکسفورد استفاده شد.

پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر: در این پرسش‌نامه ۱۵سئوالی^[14]، بُعد اعتماد و سئوالات مربوط به آن را می‌شمارد به آن افزوده است که در مجموع احساس توانمندی را بر اساس ابعاد احساس معناداربودن بودن، شایستگی، خودتعیینی، تأثیر و اعتماد می‌سنجد.

آزمون شادکامی آکسفورد: این آزمون ۲۹سئوالی^[1]، میزان شادکامی فردی را می‌سنجد. پایه نظری این پرسش‌نامه، تعریف *آرگایل* و *کراسلند* از شادکامی است (آنها به‌منظور ارائه یک تعریف عملیاتی از شادکامی آن را سازه‌ای که دارای ۳ بخش مهم است، می‌دانند؛ فراوانی و درجه عاطفه مثبت، میانگین سطح رضایت در طول یک دوره و نداشتن احساس منفی. این آزمون در سال ۱۹۸۹ توسط *آرگایل* و بر اساس پرسش‌نامه افسردگی بک ساخته شده است. گویه‌های این پرسش‌نامه با اندک تغییری بر اساس طیف لیکرت در ۵ درجه تنظیم شده است.

همچنین قابل ذکر است که در این پژوهش برای رتبه‌بندی داده‌ها از مقیاس رتبه‌ای استفاده شد. به منظور تعیین روایی پرسش‌نامه‌ها نیز ابتدا پرسش‌نامه‌ها ترجمه شدند و سپس اصلاحاتی با نظر خبرگان موضوع انجام گرفت. برای تعیین روایی محتوا نیز، با استفاده از نظر اساتید دانشگاه، سئوالات نامفهوم مورد بازنگری کلی قرار گرفت. درنهایت پرسش‌نامه نهایی با ویرایش جدید و تغییرات در مفهوم سئوالات تدوین و در میان افراد نمونه توزیع شد. از پاسخ‌دهندگان خواسته شد تا با نهایت همکاری و دقت، محققان را در انجام مطالعه یاری رسانند و صراحتاً عنوان شد که تمامی پاسخ‌ها به‌صورت محرمانه باقی خواهد ماند و تنها برای امر مطالعاتی مطرح شده، مورد استفاده قرار خواهد گرفت. درنهایت، با جمع‌آوری ۴۰ پرسش‌نامه، پایایی پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۴۲ و در پرسش‌نامه شادکامی ۰/۹۱۱/ به‌دست آمد.

قدرت، به آنها آسیب نخواهند رساند. *وتن* و *کمرورن*^[13] معتقدند که توانمندسازی به‌شدت به مفهوم اعتماد وابسته است زیرا که محیط‌های مطمئن به افراد اجازه می‌دهد تا آنها فرهیخته شوند. علاوه بر این، اعتماد به سایرین به افراد اجازه می‌دهد تا با اعتماد به نفس و بدون اتلاف نیرو در جهت برملاکردن روش‌های پنهانی یا سیاست‌بازی، تلاش کنند.

در سال‌های اخیر مطالعات قابل توجه و باارزشی در خصوص توانمندسازی و شادکامی به‌طور مجزا صورت گرفته است. برای مثال *سیدجوادی* و *همکاران*^[15]، در مطالعه خود به بررسی تأثیر شادی بر سلامت اداری کارکنان بانک ملت شهر تهران با میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری آنها پرداخته‌اند که نتایج مطالعه ایشان بیانگر آن است که شادی کارکنان بر سلامت اداری آنها تأثیر مثبت دارد. همچنین *نجاری* و *همکاران*^[16]، در مطالعه خود نشان داده‌اند که مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی اعتماد سازمانی بر ایجاد سازمانی شاد، تأثیر مثبت و معنادار دارد. *باقری*^[17]، نیز در این رابطه در مطالعه خود به بررسی رابطه شادی و عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شاهرود پرداخته است و بر این اساس بیان می‌دارد که ایجاد سازمان شاد یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت بلندمدت است نتایج پژوهش وی نشان می‌دهد که مشارکت، علاقه به کار، یادگیری سازمانی و عدالت به ترتیب بیشترین همبستگی معنادار را با عملکرد سازمانی دارند و درنهایت، شادی همبستگی مستقیمی با عملکرد سازمانی نشان داده است.

قلی‌پور و *همکاران*^[18]، نیز در مطالعه خود تأثیر نهادینه‌سازی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان شرکت سایپاگام را مورد مطالعه قرار داده‌اند. مطالعه ایشان نشان می‌دهد که نهادینه‌سازی اخلاق به‌طورکلی و به شکل صریح و ضمنی بر شادی و نشاط کارکنان تأثیر دارد. همچنین نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق، تأثیر بیشتری بر شادی کارکنان نسبت به شکل صریح آن داراست. بر این اساس، مدیران سازمان‌ها برای افزایش میزان شادی و نشاط کارکنان باید بر نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی تأکید نمایند. از طرفی رستمی و *همکاران*^[19]، نیز رابطه بین توانمندسازی با عملکرد شغلی در میان کارکنان هلال‌احمر خراسان شمالی را مورد مطالعه قرار داده‌اند. نتایج، رابطه معناداری بین مشارکت و مشاوره کارکنان با عملکرد شغلی را دربردارد. همچنین *پیکه* و *همکاران*^[20]، سلامت روانی و شادی کارکنان را به‌عنوان عامل جذب‌کننده گردشگر مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج مطالعه آنها نشان می‌دهد که در صنعت گردشگری، سلامت و شادمانی بافت فرهنگی کشور مقصد در جذب گردشگران و اتخاذ تصمیم جهت انتخاب مقصد گردشگری، تأثیرگذار است. *کی‌بیون* و *لینگ‌چو* نیز رابطه بین شادکامی شغل و بهره‌وری کارکنان را از طریق تماس تلفنی با ۱۶۶۳ نفر در هنگ‌کنگ بررسی کرده‌اند^[21]. مطالعات تجربی نشان داده است که افزایش حقوق تنها راه برای افزایش شادکامی شغل نیست بلکه ارتباط خوب میان کارکنان و کارفرمایان، آگاهی کارکنان از فرصت‌های ارتقا و فراهم‌کردن آموزش برای کارکنان، راه‌هایی دیگری در جهت افزایش شادکامی شغلی است که می‌تواند بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد.

در این مطالعه از مدل مفهومی برگرفته از مدل‌های ارائه‌شده توسط *آلیو* و *همکاران*^[22]، *توماس* و *ولتهوس*^[8]، *اسپریتزر*^[14] و همچنین *وتن* و *کمرورن*^[13] استفاده شده است. این مطالعه با توجه به ابعاد ۵گانه توانمندسازی روان‌شناختی مدل می‌شود و با در نظر گرفتن زمینه‌های شغلی، سازمانی و رفتاری این ابعاد به‌عنوان

در نهایت پرسش‌نامه نهایی با ویرایش جدید و تغییرات در مفهوم سئوال‌تدوین و در میان افراد نمونه توزیع شد. پرسش‌نامه توزیع شده شامل یک نامه کوتاه در مقدمه آن می باشد که هدف مطالعه در آن به اختصار توزیع داده شده است و برای تعیین همبستگی از ضریب همبستگی اسپیرمن (Spearman)، نشان دادن میزان تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر شادکامی از آزمون رگرسیون، تأثیر ابعاد متغیر مستقل توانمندسازی روان‌شناختی بر متغیر وابسته شادکامی از آزمون رگرسیون گام‌به‌گام و به منظور بررسی رابطه سازمانی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با شاخص‌ها از آزمون یومن‌ویتنی (U Mann Whithney) و کروسکال‌والیس (Kruskal Wallis) استفاده شد. تمام محاسبات در قالب نرم‌افزار SPSS 17 انجام شد. لازم به ذکر است که، ضریب همبستگی اسپیرمن زمانی به کار می‌رود که نمره‌ها رتبه‌بندی شده باشند یا به جای اعداد، رتبه‌ی آنها در دست باشند و زمانی که میان متغیرها همبستگی خوبی وجود داشت می‌توان از رگرسیون برای آزمون فرضیات استفاده کرد.

یافته‌ها

نتایج تحلیل بخش جمعیت‌شناختی پرسش‌نامه‌ها گویای آن بود که ۵۸٪ پاسخ‌دهندگان در طیف سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و ۹۶٪ آنها را مردان تشکیل داده بودند. ۹۲٪ از این افراد متأهل و ۵۴٪ از افراد شرکت‌کننده نیز در بخش ستادی فعالیت داشتند. ۵۴٫۴٪ از افراد نمونه غیربومی شهر زاهدان بودند. ۳۲٪ دارای سابقه خدمت ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۹٪ سابقه خدمت ۱۵ تا ۲۰ سال و ۴۹٪ آنها سابقه خدمت بیش از ۲۰ سال داشتند. بیشترین تعداد افراد نمونه دارای تحصیلات لیسانس (۳۷٪) و برحسب سطح شغلی ۵۱ نفر را مدیران و مافوقان و ۱۹۷ نفر دیگر را غیرمدیران تشکیل داده بودند. ضریب همبستگی به‌دست‌آمده از آزمون همبستگی اسپیرمن میان ۲ شاخص توانمندسازی روان‌شناختی و شادکامی افسران پلیس که معادل ۰/۷۱۵/۱ با سطح معناداری $p=0/0001$ بود، همبستگی این ۲ شاخص را تأیید کرد. علاوه بر این، کلیه ابعاد ۵ گانه توانمندسازی روان‌شناختی، همبستگی معناداری در سطح $p=0/0001$ با شادکامی افسران پلیس داشتند؛ به این صورت که، احساس اعتماد با ضریب همبستگی ۰/۶۰۳/۰ بیشترین اولویت را در اثرگذاری بر شادکامی افسران داشت و پس از آن احساس مؤثر بودن (۰/۵۸۵/۰)، استقلال (۰/۵۵۶/۰)، معناداری (۰/۵۱۰/۰) و شایستگی (۰/۴۴۵/۰) به ترتیب اولویت‌های بعدی بودند.

با انجام آزمون رگرسیون، تأثیر متغیر مستقل (توانمندسازی روان‌شناختی) بر متغیر وابسته (شادکامی) مشخص شد ($t=10/169$; $\beta=0/707$; $p=0/0001$). در آزمون رگرسیون خطی چندگانه به روش گام‌به‌گام با در نظر گرفتن مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان متغیر پیش‌رو و شادمانی به عنوان متغیر ملاک، مشخص شد که ۳۹/۴٪ از واریانس مربوط به متغیر شادکامی توسط مؤلفه اعتماد ($F=109/742$; $p=0/0001$)، ۴۵/۹٪ توسط مؤلفه مؤثر بودن ($F=103/745$; $p=0/0001$)، ۴۹/۶٪ توسط مؤلفه استقلال ($F=80/167$; $p=0/0001$)، ۵۲/۱٪ توسط مؤلفه معناداری ($F=76/007$; $p=0/0001$) و ۵۲/۸٪ توسط مؤلفه شایستگی ($F=54/230$; $p=0/0001$) تبیین شد.

آزمون یومن‌ویتنی نشان داد که میانگین رتبه‌ها در توانمندسازی روان‌شناختی برای افسران صفی و ستادی به ترتیب ۲۱۶/۶۸ و ۳۱۴/۹۷ و در شادکامی برای افسران صفی و ستادی به ترتیب ۲۱۸/۴۰ و ۳۱۳/۷۴ بود. بنابراین در این نمونه پژوهش، میزان

توانمندسازی و شادکامی کارکنان ستادی بیشتر بود ($p=0/0001$). با استفاده از همین آزمون، رابطه سطوح شغلی با این ۲ شاخص نیز بررسی شد و مشخص شد که احساس شادکامی و توانمندسازی روان‌شناختی در مدیران به‌صورت معناداری بیش از غیرمدیران بود، به این صورت که میانگین رتبه مدیران در شاخص توانمندسازی و شادکامی به ترتیب ۳۴۳/۲۲ و ۳۳۱/۶۰ و در غیرمدیران به ترتیب ۲۵۲/۶۴ و ۲۵۶/۲۲ شد ($p=0/0001$).

با استفاده از آزمون کروسکال‌والیس مشخص شد که میان طبقات مختلف سوابق خدمتی به لحاظ توانمندسازی روان‌شناختی تفاوت معناداری وجود نداشت. علاوه بر این، در سطوح مختلف تحصیلاتی نیز تفاوت معناداری به لحاظ توانمندسازی روان‌شناختی و شادکامی ($\chi^2=0/504$; $p=0/973$) و شادکامی ($\chi^2=0/858$; $p=0/931$) تفاوت معناداری وجود نداشت. علاوه بر این، در سطوح مختلف تحصیلاتی نیز تفاوت معناداری به لحاظ توانمندسازی روان‌شناختی ($\chi^2=6/246$; $p=0/1$) و شادکامی ($\chi^2=7/227$; $p=0/052$) مشاهده نشد.

بحث

هدف از این مطالعه، مقایسه اثرگذاری توانمندسازی روان‌شناختی بر شادکامی بر اساس ویژگی‌های سازمانی و جمعیت‌شناختی بود. نتایج این مطالعه گویای اثربخشی ابعاد ۵ گانه توانمندسازی روان‌شناختی بر شادکامی افسران پلیس بود و توانمندسازی و شادکامی در افسران ستادی و مدیران بیش از دیگر طبقه‌ها مشاهده شد. این نتیجه با مطالعاتی همچون مطالعه کی‌یونگ و ولینگ‌چو هم‌راستا است که بیان می‌کنند به‌غیر از عامل افزایش حقوق، فاکتورهایی همچون رابطه میان کارگر و کارفرما، آگاه‌بودن کارمند از فرصت‌های ارتقا و آموزش موجب افزایش شادکامی کارکنان می‌شود. اما در سوابق خدمتی و سطوح تحصیلاتی متفاوت، توانمندسازی و شادکامی افراد تفاوت معناداری نداشت. تا کنون مطالعه مشابهی به بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و شادکامی نپرداخته است و همین عامل جنبه نوآورانه مطالعه فوق بود. بنابراین نمی‌توان نتایج به‌دست‌آمده از مطالعه فوق را با مطالعات پیشین قیاس نمود چراکه مطالعات موجود به هریک از این ۲ شاخص به‌صورت جداگانه و در ارتباط با مفاهیم دیگر پرداخته‌اند که به موضوع مطالعه فوق مربوط نمی‌شود. نجاری و معارفی نشان داده‌اند که مشارکت کارکنان در ایجاد سازمان شاد تأثیر مستقیم و معناداری داشته است که با نتایج مطالعه فوق هم‌خوانی دارد. همچنین باقری^[17] در مطالعه خود بیان داشته است که عدالت، علاقه به کار، مشارکت بر عملکرد و عملکرد بر شادکامی کارکنان تأثیر دارد که هم‌راستا با نتایج این مطالعه است. ازجمله محدودیت‌های این پژوهش، ماهیت امنیتی و انتظامی سازمان مورد بررسی بود و علی‌رغم تأکید بر حفظ اطلاعات شخصی، کارکنان در خصوص پاسخگویی همواره با احتیاط جواب‌گو بودند. از طرفی ابزار سنجش مطالعه فوق پرسش‌نامه بود که به دلیل بسته‌بودن آن، محدودیتی در عمیق‌شدن اطلاعات فراهم می‌آورد که پیشنهاد می‌شود مطالعات ترکیبی کیفی و کمی بیشتری بر این موضوع صورت گیرد.

علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود برای مدیران کارگاه‌های آموزشی با هدف بیان اهمیت و جایگاه ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی و شادکامی نیروها در تعالی سازمان برگزار شود. با توجه به همبستگی بالای احساس اعتماد، مؤثر بودن، استقلال، معناداری و شایستگی کارکنان در افزایش میزان شادکامی آنها، پیشنهاد می‌شود که فرماندهان، رؤسا و مدیران با مهم جلوه‌دادن نقش کارکنان در دستیابی به اهداف سازمانی شرایطی را ایجاد کنند تا

- 4- Scott DE. Happiness at work. *The Fla Nurse*. 2008;56(4):16.
- 5- Wan E. Teacher empowerment: Concepts, strategies, and implications for schools in Hong Kong. *Teach Coll Rec*. 2005;107(4):842-61.
- 6- Mohammdpour S, Ahmadpour M. The effectiveness of religious-based cognitive behavioral therapy on organizational commitment and organizational effectiveness among NAJA's personnel. *J Police Med*. 2016;5(5):361-70. [Persian]
- 7- Shokoohyar S, Kaviani H. The survey of relationship between organizational intelligence with quality health services at military hospital in Tehran. *J Police Med*. 2016;5(2):103-10. [Persian]
- 8- Thomas KW, Velthouse BA. Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Acad Manag Rev*. 1990;15(4):666-81.
- 9- Spreitzer GM. Social structural characteristics of psychological empowerment. *Acad Manag J*. 1996;39(2):483-504.
- 10- Deci EL, Connell JP, Ryan RM. Self-determination in a work organization. *J Appl Psychol*. 1989;74(4):580-90.
- 11- Hasanzadeh MS, Shahrani A. The impact of organizational culture on employee empowerment. 1st Conference of Human Resources Empowerment. Tehran: Human Resources Empowerment Foundation of Iran; 2007. [Persian]
- 12- Thomas KW, Tymon WG. Does empowerment always work: Understanding the role of intrinsic motivation and personal interpretation. *J Manag Syst*. 1994;6(2):1-3.
- 13- Conger JA, Kanungo RN. The empowerment process: Integrating theory and practice. *Acad Manag Rev*. 1988;13(3):471-82.
- 14- Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Acad Manag J*. 1995;38(5):1442-65.
- 15- Seyed-Javadin S, Hassan Gholipour T, Astaraki S. Investigating the impact of happiness on administrative health with the mediating effect quality of work life. *Organ Behav Stud Q*. 2016;5(2):1-24. [Persian]
- 16- Najjari R, Zamahani M, Azar A, Ma'arefi F. Assessment of a happy organization model in Payam-e-Noor university in Khuzestan province. *Organ Behav Stud Q*. 2015;4(2):98-77. [Persian]
- 17- Bagheri MA. The study of relation of happiness and performance of employees at Shahrood medical sciences university. *J Knowl Health*. 2016;11(2):54-9. [Persian]
- 18- Gholipour A, Gharibi Yamchi H, Moradi E. The effect of institutionalization of ethics on the happiness of employees. *Organ Behav Stud Q*. 2016;4(15):120-97. [Persian]
- 19- Rostami H, Bahramzadeh H, Saeidi P. The relationship between employees' empowerment with job performance at the red crescent society of North Khorasan. *Int J Basic Sci Appl Res*. 2015;4(6):320-2.
- 20- Pyke S, Hartwell H, Blake A, Hemingway A. Exploring well-being as a tourism product resource. *Tour Manag*. 2016;55:94-105.
- 21- Yuen TW, Chu WW. Happiness in ASEAN member states. *Int J Happiness Dev*. 2015;2(1):69-83.
- 22- Avolio BJ, Zhu W, Koh W, Bhatia P. Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *J Organ Behav*. 2004;25(8):951-68.

کارکنان خود را به عنوان عضوی تأثیرگذار بر روند امور بدانند و احساس شادی و نشاط آنها افزایش یابد. همچنین در خصوص احساس استقلال، ارائه مسئولیت‌های درخورد و تفویض مناسب اموری که امکان‌پذیر است (متناسب با شرایط سازمانی خاص سازمان‌های انتظامی)، حس آزادی عمل بیشتری در کارکنان ایجاد می‌نماید. مدیران با هدایت سازنده و ایجاد اعتماد به نفس در کارکنان می‌توانند احساس شایستگی به معنای باور شخصی به داشتن توانایی برای انجام یک کار خاص به شکل مطلوب را در زیرمجموعه افزایش داده و از این طریق شادی و نشاط آنها را بهبود بخشند. علاوه بر این، به‌منظور ارتقای احساس توانمندسازی روان‌شناختی و شادکامی در کارکنان صفت پیشنهاد می‌شود برنامه‌ریزی مدونی صورت گرفته و خدمات رفاهی ویژه و متفاوتی برای آنها منظور گردد.

نتیجه‌گیری

ابعد هگانه توانمندسازی روان‌شناختی بر شادکامی افسران پلیس مؤثر است. توانمندسازی و شادکامی در افسران ستادی و مدیران بیش از دیگر طبقه‌ها مشاهده می‌شود. اما در سوابق خدمتی و سطوح تحصیلاتی متفاوت، توانمندسازی و شادکامی افراد تفاوت معناداری ندارد. احساس اعتماد و پس از آن احساس مؤثر بودن، بیش از سایر ابعاد در اثرگذاری بر شادکامی تأثیرگذار است. بنابراین به منظور افزایش و ارتقای احساس شادکامی نیروها در محیط کار، اولیای امور و مدیران می‌توانند شرایط و مقدمات دستیابی نیروها به حس اعتماد و تأثیرگذاری را فراهم بیاورند تا متعاقباً به مزایای بلندمدت شادکامی کارکنان و در نتیجه تعالی سازمان دست یابند.

تشکر و قدردانی: از کلیه افراد و به‌ویژه کارکنان نیروی انتظامی شهر زاهدان که در انجام هرچه بهتر این مطالعه با نویسندگان، همراهی و همکاری دلسوزانه داشته‌اند، تشکر می‌نماییم.

سهم نویسندگان: زهرا وظیفه (نویسنده اول)، پژوهشگر اصلی/نگارنده مقدمه/نگارنده بحث (۵۰٪)؛ فهیمه سعادت‌یار (نویسنده دوم)، روش‌شناس/تحلیل‌گر آماری (۵۰٪).

تأییدیه اخلاقی: موردی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

تعارض منافع: موردی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

منابع مالی: موردی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

منابع

- 1- Nastaran Boroujeni I, Asadi H. Investigating the relationship between happiness and organizational commitment among employees of the ministry of sport and youth of the Islamic Republic of Iran. *Sports Manag J*. 2014;6(3):545-57. [Persian]
- 2- Beigi Phiroozi A, Aslanian M, Mahdi Beigi N. Presentation of organizational factors affecting employee happiness using factor analysis (Case study: Isfahan sound and simulation organization). 2nd International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development. Qom: Payame Noor University; 2013. [Persian]
- 3- Abbaspour A, Badri M. The relationship between psychological empowerment and effective factors of productivity of human resources. *Manag Stud Dev Evol Q*. 2014;24(79):73-100. [Persian]