

بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و جمع‌آوری اخبار توسط کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا

جعفر حسین پور^۱

اسکندر صفری^۲

مقصود پار سامهر^۳

تاریخ دریافت: 1393/10/28

تاریخ پذیرش: 1393/11/16

چکیده

منظور از تدوین این مقاله، احصای شاخص‌های توانمندسازی روان‌شناختی و ارزیابی پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا از منظر توانمندسازی روان‌شناختی و بررسی رابطه آن با جمع‌آوری اخبار آشکار و پنهان می‌باشد. بی‌توجهی به توانمندسازی روان‌شناختی، باعث کاهش انگیزش درونی کارکنان در انجام وظایف محوله و در نتیجه کاهش بهره‌وری سازمانی می‌شود. روش تحقیق پیمایشی است. جامعه آماری مشتمل از کارکنان جمع‌آوری اخبار پلیس اطلاعات و امنیت ناجا شامل 345 نفر بوده که به روش فرمول کوکران، تعداد 183 نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند.

ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه لیکرت حاوی 25 سؤال می‌باشد. با مطالعه مقالات علمی و مشخص نمودن شاخص‌های هر کدام از ابعاد و تهیه گویه‌ها با استفاده از نظرات کارشناسان و استادان با تجربه و همچنین اصلاح پرسشنامه، روایی پرسشنامه تأمین گردید، پایایی آن نیز با استفاده از آلفای کرونباخ 0/806 به‌دست آمد. برای تحلیل داده‌ها از جداول توزیع فراوانی، آزمون رتبه‌ای فریدمن، آزمون همبستگی اسپیرمن و تحلیل رگرسیونی استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین متغیرهای مستقل توانمندسازی روان‌شناختی با 5 شاخص (احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس معنی‌دار بودن، احساس خودمختاری، احساس اعتماد) و جمع‌آوری اخبار با 2 شاخص (پنهان و آشکار) رابطه معنی‌داری وجود دارد، و همه فرضیه‌ها به اثبات رسید و نتایج زیر به‌دست آمد:

- بیش از 85 درصد کارکنان در جمع‌آوری اخبار پنهان و 88 درصد در جمع‌آوری اخبار آشکار احساس شایستگی می‌کنند. بیش از 82 درصد کارکنان در جمع‌آوری اخبار پنهان و 81 درصد در جمع‌آوری اخبار آشکار احساس معنی‌داری می‌کنند؛

1. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین

2. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین

3. کارشناس ارشد حفاظت اطلاعات (نویسنده مسئول)

- بیش از 76 درصد کارکنان در جمع‌آوری اخبار پنهان و 75 درصد در جمع‌آوری اخبار آشکار احساس خودمختاری می‌کنند؛
- بیش از 73 درصد کارکنان در جمع‌آوری اخبار پنهان و 67 درصد در جمع‌آوری اخبار آشکار احساس مؤثر بودن دارند؛
- بیش از 60 درصد کارکنان در جمع‌آوری اخبار پنهان و آشکار احساس اعتماد دارند و احساس اعتماد پایین‌ترین شاخص در میان شاخص‌های توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان جمع‌آوری اخبار می‌باشد.

کلیدواژه‌ها:

پلیس اطلاعات و امنیت عمومی / توانمندسازی روان‌شناختی / جمع‌آوری اخبار آشکار و پنهان / کارکنان.

مقدمه

امروزه بسیاری از سازمان‌ها در پی تعالی می‌باشند، اما همه جویندگان تعالی به آن دست نمی‌یابند. یکی از دلایل اصلی ناکامی، بی‌توجهی به نقش نیروی انسانی متعالی و توانمند می‌باشد (داهلگارد و دیگران، 2007: 370).

توجه به توانمندسازی کارکنان برای بهبود عملکرد سازمان و رساندن آن به سطح جهانی، امری ضروری است. همان‌گونه که دنیس کینلا می‌گوید در حرکت‌های امروزی سازمان به سوی مدیریت کیفیت فراگیر و بهبود مستمر، توانمندسازی جایگاهی اساسی به دست آورده است. به نظر می‌رسد که توانمندسازی، نوعی راهبرد کلان مقبولیت‌یافته، برای بهبود مستمر و یک علامت اختصاری برای انواع شیوه‌های کاربرد شایستگی‌های افراد در روش‌های خلاق و جدید برای تمام جنبه‌های عملکرد در سازمان است (کینلا، 1387: 2).

قدمت جمع‌آوری اخبار در جهان به اندازه قدمت تاریخ است. برای حاکمان، به‌کارگیری جاسوسان وسیله مهمی در راه حفظ سرزمین از تهدیدهای داخلی و خارجی بوده است. آن‌ها نمی‌خواستند در برابر حوادث دست‌وپا بسته باشند؛ بلکه در پی آن بودند که به‌موقع بتوانند خطر را شناسایی و با آن مقابله کنند. امروزه سازمان‌های اطلاعاتی در سراسر جهان به دنبال کسب اطلاعات از موضوع‌هایی به مراتب پیچیده‌تر از دهه‌های گذشته هستند. دوران جنگ سرد از میان رفته و غافلگیری به‌معنای فاجعه‌ای عظیم تلقی می‌شود. نیاز دولت‌ها به دستگاه‌های اطلاعاتی دوچندان گردیده و بودجه آنان افزایش چشم‌گیری داشته است. امروزه سازمان‌های اطلاعاتی جزء جدایی‌ناپذیر امنیت ملی

کشورها محسوب می‌گردند و دامنه و شیوه‌های جمع‌آوری آنان به سرعت در حال توسعه و پیشرفت می‌باشد (مردانی شهر بابک، 1388: 8).

الف. کلیات

1/الف. بیان مسئله

توانمندسازی یکی از فن‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی در راستای هدف‌های سازمانی است. توانمندسازی فرایندی است که در آن از طریق توسعه، گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم‌ها، به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود. به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفاسازی سازمانی است. توانمندسازی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت‌های لازم، برای توانا ساختن کارکنان به ایجاد ارزش افزوده و ایفای بهینه مسئولیت‌ها توأم با کارایی و اثربخشی می‌باشد.

توانمندسازی روان‌شناختی مفهومی چند بعدی است که برحسب ادراکات و باورهای کارکنان نسبت به نقش خویش در شغل و سازمان به‌عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی کارکنان در انجام وظایف محوله تعریف می‌کنند. توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان به‌عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی، آزادکردن نیروها و قدرت درونی افراد، همچنین فراهم‌کردن بسترها و به‌وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های کارکنان می‌باشد. توانمندسازی روان‌شناختی شامل پنج بعد است: 1. احساس شایستگی؛ 2. احساس مؤثر بودن؛ 3. احساس اعتماد؛ 4. احساس خودمختاری؛ 5. احساس معنی‌دار بودن شغل.

اخبار مورد نیاز سازمان اطلاعاتی با فعالیت‌های جمع‌آوری تأمین می‌شود، یعنی اگر این فعالیت انجام نشود، محصولی به نام اطلاعات تولید نخواهد شد. اشراف، اقتدار و تجلی کار سازمان اطلاعاتی در جمع‌آوری اخبار می‌باشد. به همین علت به آن هنر گفته

می‌شود. جمع‌آوری اخبار یکی از حلقه‌های مدار اطلاعاتی است که تولید اطلاعات را به‌منظور تأمین نیازمندی‌های یگان‌ها و سازمان‌ها بر عهده دارد.

عدم کفایت برنامه‌های توانمندسازی روان‌شناختی در پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا موجب شده که در امور سازمان از جمله جمع‌آوری اخبار بهره‌وری مورد انتظار در سازمان تحقق نیابد، در نتیجه عملکرد کلان پاورا ناجا در این حوزه قدری با وضعیت مطلوب خود فاصله دارد.

2/الف. سؤال‌های تحقیق

این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سؤال‌های اساسی است که:

1. شاخص‌های توانمندسازی روان‌شناختی کدام‌اند؟
2. توانمندسازی روان‌شناختی چه تأثیری در جمع‌آوری اخبار کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت ناجا دارد؟
3. وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی در جامعه آماری در چه سطحی است؟
در این پژوهش، شاخص‌های توانمندسازی روان‌شناختی متغیرهای مستقل تحقیق می‌باشند، بنابراین سؤال اول به دنبال احصای متغیرهای مستقل (شاخص‌های توانمندسازی روان‌شناختی) می‌باشد.
سؤال سوم وضعیت متغیرهای مستقل (احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس معنی دار بودن، احساس خودمختاری، احساس اعتماد) را در متغیر وابسته (جمع‌آوری اخبار آشکار و پنهان) نشان می‌دهد. بنابراین علاوه بر بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته، احصای شاخص‌های متغیرهای مستقل و بررسی وضعیت متغیرهای مستقل در جامعه آماری نیز ضرورت دارد.

3/الف. نوع و روش تحقیق

این پژوهش از نظر نوع «کاربردی» و از نظر ماهیت و روش «توصیفی-پیمایشی» است. در تحقیقات توصیفی محقق به دنبال چگونه‌بودن موضوع است و می‌خواهد بداند پدیده، متغیر یا مطلب چگونه است؛ تحقیقات توصیفی هم جنبه کاربردی دارد و هم جنبه

مبنایی. در بعد کاربردی از نتایج این تحقیقات در تصمیم‌گیری‌ها و سیاستگذاری‌ها و همچنین برنامه‌ریزی‌های سازمانی استفاده می‌شود. منظور از روش تحقیق به‌عنوان یک فرایند نظام‌مند برای یافتن پاسخ یک پرسش یا راه حل یک مسئله است (خاکی، 1386: 201).

4/الف. جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری این پژوهش کارکنان جمع‌آوری اخبار پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا به تعداد 345 نفر می‌باشند که براساس فرمول کوکران حجم نمونه به تعداد 183 نفر از کارکنان جمع‌آوری اخبار تعیین شده‌اند.

5/الف. روش نمونه‌گیری

نمونه معمولاً گروهی از افراد جامعه است که معرف آن جامعه بوده و کم‌وبیش ویژگی‌ها و مشخصات افراد جامعه را دارا می‌باشند (کرلینجر، 1376: 136).

در این تحقیق از شیوه نمونه‌گیری داوطلبانه استفاده شده است. اگر محقق نمونه را به‌صورت تصادفی انتخاب کند، به‌ندرت می‌تواند همکاری تمام آزمودنی‌ها را جلب کند، بدین دلیل که در مواردی برخی از آزمودنی‌ها از شرکت در مطالعه امتناع می‌ورزند و بقیه نیز یک نمونه انتخابی را تشکیل نمی‌دهند، زیرا افرادی که علاقه‌مند نیستند، تفاوت دارند. در نتیجه با توجه به آنچه که در بالا گفته شد، تقریباً بیشتر تحقیقات در علوم انسانی با استفاده از نمونه‌گیری داوطلبانه اجرا می‌شوند (دلاور، 1378: 120).

6/الف. ابزار جمع‌آوری داده‌ها

در این تحقیق از پرسشنامه لیکرت به‌عنوان ابزار گردآوری اطلاعات با 25 سؤال و در دو ردیف جمع‌آوری اخبار آشکار و پنهان استفاده شده است. سؤال‌های 1 تا 18 مربوط به متغیرهای مستقل، سؤال‌های 1 تا 4 مربوط به احساس شایستگی، سؤال‌های 5 تا 7 مربوط به احساس معنی‌داری، سؤال‌های 8 تا 11 مربوط به احساس خود کارآمدی، سؤال‌های 12 تا 14 مربوط به احساس مؤثر بودن، سؤال‌های 15 تا 18 مربوط به احساس اعتماد و سؤال‌های 19 تا 25 مربوط به متغیر وابسته (جمع‌آوری اخبار) می‌باشند.

ب. ادبیات نظری

1/ب. تعاریف و اصطلاحات

• توانمندسازی

تد لاکن، توانمندسازی را فرایند تغییر عملکرد کارکنان از وضعیت آنچه که به آنها گفته شود انجام دهند، به آنچه که نیاز است انجام دهند، تعریف می‌کند (داودی، 1388: 42). توانمندسازی، حرکت از نظام تصمیم‌گیری سلسله‌مراتبی توسط مدیران به نظام کاهش سلسله‌مراتب و واپایش و تصمیم‌گیری توسط رده‌های پایین است (عبداللهی، 1384: 63). از نظر وتن و کمرون (1998) تواناسازی فرایند قدرت بخشیدن به افراد است، در این فرایند به کارکنان خود کمک می‌کنیم تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و به احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. تواناسازی در این معنی به بسیج انگیزه‌های درونی افراد می‌انجامد (داودی، 1388: 43).

• جمع‌آوری اخبار

در فرهنگ لغات کلمه «جمع» به معنای گردآوردن، فراهم آوردن، چیزهای پراکنده را گرد آوردن معنی کرده‌اند. در اصطلاح علم حساب یکی از چهار عمل اصلی در ریاضی است. در دستور زبان فارسی، به بیش از دو چیز یا دو نفر دلالت کند. گروه جماعت و مردم (ناصری، 1390: 17).

• آوردن

چیزی را با خود از جایی به جای دیگر بردن، پدید کردن، ظاهر کردن و در میان نهادن هم معنی شده است (همان، 18).

• خبر

آگاهی، حدیث، آنچه که از گفتار یا کردار کسی بگویند و نیز مطلبی که برای آگاهی مردم بگویند یا بنویسند، معنی شده است (همان).

در میان عامه، خبر با دو مفهوم News یعنی خبر رسانه‌ای و Info یعنی داده‌های خام رایج است. اخبار رسانه‌ای توسط خبرنگاران و گزارشگران رسانه‌ای و

فارغ‌التحصیلان دانشکده‌های علوم ارتباطات گردآوری می‌شود، اما گردآوری اخبار مورد نیاز سازمان‌های اطلاعاتی به‌عهد عوامل جمع‌آوری اخبار می‌باشد. بر مبنای تقسیم کار علمی و منطقی در مبادی اطلاعاتی، فعالیت‌ها در تبعیت از مدار اطلاعات انجام می‌شود. جمع‌آوری اخبار در روابط بین‌الملل و علوم سیاسی، به‌عنوان یک ابزار سیاست خارجی به‌کار می‌رود و به دو دسته جمع‌آوری اخبار از منابع آشکار و جمع‌آوری اخبار از منابع پنهان تقسیم می‌شود (همان، 18).

• عملیات جمع‌آوری

عبارت است از مجموعه‌ای از تصمیم‌گیری‌ها، تهیه مقدمات، تأمین امکانات و ارتباطات، صدور دستورها، اخذ گزارش‌ها، اجرای ملاقات‌ها و انجام اقدام‌هایی که بر اساس طرح مشخص قبلی و به‌منظور از بین بردن موانع دسترسی به اخبار و اطلاعات در هریک از مراحل سه‌گانه (نگهداری، انتقال، و به‌کار بردن آن‌ها) انجام می‌گیرد و هدف نهایی آن رفع محدودیت تشکیلات خودی در دستیابی به اخبار و اطلاعات مدنظر و رساندن آن‌ها به ستاد جمع‌آوری است (همان، 40).

2/ب. تاریخچه توانمندسازی

اولین تعریف اصطلاح توانمندسازی به سال 1788 برمی‌گردد که در آن توانمندسازی را به‌عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی خود می‌دانستند که این اختیار بایستی به فرد اعطا یا در نقش سازمانی او دیده می‌شود. این توانمندسازی به‌معنی اشتیاق فرد برای پذیرش مسئولیت واژه‌ای بود که برای اولین بار به‌طور رسمی به‌معنی پاسخگویی تفسیر شد. گرو (1971) به تعاریف رایج فرهنگ لغت از توانمندسازی اشاره می‌کند که شامل تفویض قدرت قانونی، تفویض اختیار کردن، مأموریت دادن و قدرت‌بخشی است.

ادبیات توانمندسازی تاکنون دگرگونی‌های زیادی به خود دیده است تا اینکه بالاخره «لی» توانمندسازی را زمینه‌ای برای افزایش دیالوگ‌ها، تفکر انتقادی، فعالیت در گروه‌های کوچک می‌داند و اشاره می‌کند که اجازه دادن به فعالیت‌هایی برای حرکت به فراسوی تسهیم، تقسیم و پالایش تجربیات، تفکر، دیدن و گفت‌وگوها، از اجزای اصلی

توانمندسازی هستند. پیگیری این مباحث در دهه 1990 و پس از آن نشانگر این است که مدیران باید بیاموزند که چگونه توانمندسازی کارکنان را گسترش دهند. جدول زیر سیر تاریخی مفهوم توانمندسازی را در ادبیات مدیریت نشان می‌دهد:

جدول 1: سیر تاریخی مفهوم توانمندسازی (محمدی، 1380: 24)

دهه	مفاهیم مرتبط با توانمندسازی	توضیح
1950	روابط انسانی	مدیران در قبال کارکنان خود رفتار دوستانه داشتند.
1960	آموزش حساسیت	مدیران نسبت به نیازها و انگیزه‌های کارکنان حساس بودند.
1970	مشارکت کارکنان	مدیران کارکنان را در تصمیم‌گیری درگیر می‌کردند.
1980	مدیریت کیفیت جامع	مدیران بر کارگروهی و تشکیل تیم‌ها تأکید داشتند.
1990	توانمندسازی کارکنان	مدیران شرایطی را فراهم کنند که نیروهای بالقوه کارکنان آزاد شود.

3/ب. اهمیت و ضرورت توانمندسازی

استفاده از توانایی‌های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می‌رود. در بهره‌وری فردی، سازمان از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالقوه فرد به‌منظور پیشرفت سازمان استفاده می‌کند و با بالفعل درآوردن نیروهای بالقوه و استعدادهای شگرف درجهت سازندگی موجب پیشرفت فرد و هم‌سویی با سازمان خواهد شد. بنابراین لازمه دستیابی به هدف‌های سازمان، مدیریت مؤثر این منابع با ارزش است. در این راستا رشد، پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندی‌های کارکنان که در سالیان اخیر تحت عنوان توانمندسازی کارکنان مورد توجه صاحب‌نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده است. همان‌گونه که سازمان‌ها به مقابله با چالش‌های سازمانی برمی‌خیزند و بهبود مستمر را در اولویت قرار داده‌اند، نیاز بیشتری بر حمایت و تعهد کارکنان و درگیرکردن آن‌ها در سازمان به‌وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان است. کارکنان به‌واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته هستند و درواقع توانمندسازی آزادکردن این قدرت است (ساجدی و امیدواری، 1386: 36).

توانمندسازی روش نوینی برای بقای سازمان‌های پیشرو در محیط رقابتی است. کارکنان توانمند قادرند راه‌حلهایی مناسب برای حل مشکلات پیدا کنند. فرایند توانمندسازی در سه مرحله شامل: تسهیم اطلاعات، استقلال کاری و تشکیل گروه‌های خودگردان صورت می‌گیرد (آفایاری، 1384: 28).

از آنجاکه کارکنان اغلب نسبت به مدیران در زمینه بهبود فرایند کاری، جلب رضایت مشتریان و حل مشکلات از شناخت بهتری برخوردار هستند، در صورت دارا بودن اختیارات لازم، در جست‌وجوی راه‌های بهتری برای آنچه که اتفاق می‌افتد بر خواهند آمد (محمدی، 1380: 41).

امروزه در هر محیطی که عده‌ای در آن مشغول به کار هستند، زمزمه رشد و ارتقای نیاز به توانمندی به گوش می‌رسد، زیرا سازمان‌ها به همراه مقابله با چالش‌های کاری و در اولویت قرار دادن بهینه‌سازی مستمر، به حمایت و تعهد کارکنان و درگیرکردن آنها در کار، نیاز بیشتری دارند. توانمندسازی کارکنان یکی از فنون مؤثر برای افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در راستای هدف‌های سازمانی است (مجیدی و محمدی، 1386: 52).

4/ب. دیدگاه‌های مختلف توانمندسازی

• توانمندسازی از دیدگاه اسلام (حکمت‌محور)

بهترین الگوی توانمندسازی در مدیریت رحمانی است که در قرآن کریم گزارش شده است و می‌توان آن را الگوی توانمندسازی حکمت‌محور یا حکیمانه نامید؛ زیرا همان‌طور که ذکر خواهد شد از میان توانمندی‌های فراوان و گوناگونی که خداوند به کارگزاران خود عطا می‌کند، نقش محوری و جامع با حکمت است. در حقیقت، عامل مهمی که به دیگر توان‌ها و توانمندی‌ها جان و اعتبار می‌بخشد، نیروی شگفت‌آور و چند بعدی به نام حکمت است که از راز و رمز ویژه‌ای برخوردار است (قوامی، 1389: 43).

• توانمندسازی از دیدگاه عقلایی

از دیدگاه عقلایی، توانمندسازی، فرایندی است که یک رهبر یا مدیر قدرت خود را با زیردستان تقسیم می‌کند. به تعبیر بارک (1986) منظور از توانمندسازی اعطای قدرت و تفویض اختیار است و بسیاری از نظریه‌پردازان مدیریت، توانمندسازی را معادل تفویض اختیار و عدم تمرکز در تصمیم‌گیری می‌دانند که حاصل آن تأکید بر فنون و شیوه‌های مدیریت مشارکتی، گروه‌های کیفیت، سیستم‌های خود مدیریتی و هدف‌گذاری دو طرفه است (ایرانزاده و بابایی، 1382: 20).

• توانمندسازی از دیدگاه انگیزشی

به نظر صاحب‌نظران این رویکرد، توانمندسازی ریشه در تمایلات انگیزشی افراد دارد. هر راهبرد که به افزایش حق تعیین فعالیت‌های کاری یعنی خود تصمیم‌گیری و کفایت نفس کارکنان بیانجامد، توانمندیشان را در پی خواهد داشت. بالعکس، هر راهبردی که به تضعیف دو انگیزه مذکور منجر گردد، باعث تقویت احساس بی‌قدرتی در آنان می‌شود و عدم توانمندی را در پی دارد (همان).

• توانمندسازی از دیدگاه فوق انگیزشی

برخی اندیشمندان دیدگاه نظری تری برای تعریف توانمندسازی ارائه کرده‌اند. از دیدگاه آنان توانمندسازی فرایندی برای ایجاد انگیزه کاری درونی از طریق آماده‌سازی محیط و ایجاد مجرای انتقال برای احساس خود، از اثربخشی بیشتر و نیروی توان بالاتری برخوردار است. از این دیدگاه توانمندسازی، عنوانی برای پارادایم جدید انگیزش است. با تغییرات به وجود آمده، جست‌وجوی جایگزین مناسب برای شکل‌های مدیریتی که تعهد، خطرپذیری و ابداع را ترغیب کند ضروری است و پارادایم جدید شامل واپایش‌های ساده و تأکید بر تعهد درونی شده در خود شغل است (همان، 21).

• توانمندسازی از دیدگاه روانی‌سیاسی

از این دیدگاه توانمندسازی باعث افزایش عزت نفس می‌شود که نتایج آن در رفتار با دیگران جلوه پیدا می‌کند. به عبارت دیگر توانمندسازی مستلزم اعتماد به توقعات و

مهم‌تر از آن توانایی کارکنان در تغییر واقعی در رفتار است. ساختار اجتماعی توانمندسازی در این دیدگاه در ارزش‌ها و ایده‌های دموکراسی خلاصه می‌شود و موفقیت و درستی آن در تمام سطوح قدرت براساس نظامی است که مشارکت بیشتر کارمندان را در تصمیم‌گیری تسهیل کرده و ارتقا می‌دهد (همان).

• توانمندسازی از دیدگاه روانی‌نمادین

از این دیدگاه، توانمندسازی علاوه بر افزایش عزت نفس در کارکنان باعث تغییر در مجموعه‌ای از پدیده‌ها می‌شود. در واقع اجرای توانمندسازی واقعی، مستلزم درک مجموعه‌ای از تفاوت‌های روحی و تعهد و التزام مدیران و کارکنان خواهد بود که براساس صداقت و اعتماد متقابل استوار گردیده باشد. تغییر در فرهنگ، رفتار و ترک عادت‌های کهنه و قدیمی، روش بسیار مناسبی است تا بتوانیم به کمک آن، براساس ارزش‌های اخلاقی و انسانی، رابطه بسیار نیرومندی بین مدیران و کارکنان به وجود آوریم (همان، 22).

• توانمندسازی از دیدگاه رابطه‌ای (چند بعدی)

در منابع علمی مربوط، این رویکرد یک فرایند بالا به پایین تعریف می‌گردد که قدرت فرد و وابستگی محض او را نشان می‌دهد. براساس این دیدگاه به‌کارگیری فرایندهای جدید و توزیع قدرت باعث توانمندسازی افراد می‌گردد. در حقیقت توانمندسازی به‌معنای دادن قدرت یا اختیار (معنوی یا قانونی) است و مستلزم بررسی نقش مدیران و رهبران هم قبل از توانمندسازی و هم بعد از توانمندسازی است. چرا که تأثیر بسیار زیاد و اجتناب‌ناپذیر بر ادراک روان‌شناختی کارکنان در مورد توانمندیشان، تأکید بر تلاش‌های کارکنان و ستایش آنان در مساعدت در نیل به هدف‌های سازمانی و تمرکز بر راهبردهایی که خودگردانی و استقلال گروهی را در تصمیم‌گیری‌ها تشویق کنند، ایفا می‌کنند (همان).

• توانمندسازی از دیدگاه روان‌شناختی

نظریه‌پردازان این رویکرد، که در رأس آن‌ها توماس و ولتهوس قرار دارند توانمندسازی روان‌شناختی را مفهومی چند بعدی می‌دانند و آن را به‌عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی انجام وظیفه تعریف کردند. «وتن» و «کمرون» توانمندسازی روان‌شناختی

کارکنان را براساس تحقیقات گذشته در پنج بعد: احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس معنی‌دار بودن، احساس خودمختاری و احساس اعتماد بیان نموده است (همان).

5/ب. رویکردهای توانمندسازی

کوین و اسپریتزر (1997) با مطالعه میدانی در سطح مدیران میانی شرکت‌های پیشتاز، دو رویکرد متفاوت برای توانمندسازی تشخیص دادند: رویکرد مکانیکی و رویکرد ارگانیکی (داودی، 1388:45).

6/ب. ابعاد توانمندسازی نیروی انسانی

• توانمندسازی به‌عنوان تفویض اختیار

اسکات و ژافه (1991) بیان می‌کنند: «توانمندسازی یک راه اساساً متفاوت برای کار کردن انسان‌ها با یکدیگر است». بدین معنی که:

1. کارکنان احساس می‌کنند که نه فقط در مورد انجام دادن وظایف خودشان،

بلکه نسبت به بهتر کار کردن کل سازمان مسئولیت دارند؛

2. تیم‌های کاری به‌طور مستمر، برای بهبود عملکرد و دستیابی به سطح بالاتری

از بهره‌وری، باهم کار می‌کنند؛

3. ساختار سازمان‌ها به‌گونه‌ای طراحی شده است که افراد در می‌یابند می‌توانند

برای تحقق نتایج مورد نظرشان کار کنند، نه اینکه صرفاً ادای تکلیف کنند

(ایران نژاد پاریزی، 1375:20).

بلانچارد و همکاران (1999) توانمندسازی را سهیم‌شدن کارکنان در اطلاعات،

تشکیل گروه و طراحی ساختار سازمانی مناسب می‌دانند. به‌نظر فوی (1997)

توانمندسازی عبارت است از: توزیع قدرت تصمیم‌گیری به افرادی که آن را در سازمان

ندارد (عبدالهی و نوه ابراهیم، 1386:30).

• توانمندسازی به‌عنوان ایجاد نگرش

نویسندگان دیگری توانمندسازی را براساس باورها و جهت‌گیری‌های شخصی به

نقش کارکنان در سازمان تعریف کرده‌اند. مثلاً کانانگر (1998) توانمندسازی را فرایند

افزایش احساس خود کارآمدی در افراد از طریق شناسایی و حذف شرایطی که موجب ناتوانی کارکنان شده است، می‌دانند. آنان توانمندسازی را به‌عنوان یک رویکرد انگیزشی به‌معنی قادر بودن (نه تفویض اختیار) می‌دانند. توانمند بودن به ایجاد شرایطی برای افزایش انگیزش انجام وظایف محوله از طریق تقویت احساس خود کارآمدی شخصی اشاره دارد، تفویض اختیار یا قدرت یا سهم شدن در منابع فقط مجموعه‌ای از شرایط هستند که ممکن است (نه لزوماً) کارکنان را توانمند سازند. بنابراین توانمندسازی عبارت است از: فرایند افزایش احساس خود کارآمدی در میان کارکنان از طریق شناسایی و حذف شرایطی که موجب ناتوانی آنان شده است (همان، 31).

• توانمندسازی روان‌شناختی

توماس و ولتهوس (1990) توانمندسازی روان‌شناختی را مفهومی چند بعدی می‌دانند و آن را به‌عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی انجام وظیفه تعریف کردند. آنان مفهوم توانمندسازی را فقط افزایش انگیزش نمی‌دانند، بلکه آن را افزایش انگیزش درونی شغل می‌دانند و تعریف کامل‌تری از توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان مجموعه‌ای از حوزه‌های شناختی انگیزش ارائه داده‌اند.

7/ب. ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی

اسپریتزر (1995) با استفاده از الگوی روان‌شناختی «توماس» و «ولتهوس» به‌عنوان اولین مطالعه پژوهشی و تجربی، به شناخت اندازه‌گیری و اعتباریابی ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی پرداخت که این ابعاد عبارت بودند از: شایستگی، خودمختاری (حق انتخاب) مؤثر بودن و معنی‌دار بودن شغل.

«وتن» و «کمرون» (1998) براساس تحقیق «میشرا» (1992) بعد اعتماد را به ابعاد فوق اضافه کردند (به نقل از عبدالهی، نوه ابراهیم، 1385).

بنابراین توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان را براساس تحقیقات گذشته می‌توان در پنج بعد: احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس معنی‌دار بودن، احساس خودمختاری و احساس اعتماد خلاصه کرد.

• احساس شایستگی (خود اثربخشی یا خود کارآمدی)

توماس وولتهوس (1990) شایستگی را به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد تعریف کردند. در ادبیات روان‌شناختی این مفهوم به نظریه اجتماعی «آبرت باندورا» و مفاهیم خود کارآمدی، تسلط شخصی و انتظار تلاش عملکرد برمی‌گردد. افراد توانمند احساس شایستگی می‌کنند و باور دارند که قابلیت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف را دارند. «وتن» و «کمرون» (1998) معتقدند که افراد توانمند نه تنها احساس اطمینان می‌کنند، بلکه می‌توانند وظایف را به‌طور مؤثر انجام دهند. آنان احساس تسلط شخصی می‌کنند و معتقدند که در رویارویی با چالش‌های جدید، می‌توانند بیاموزند و رشد کنند (جمشیدی، 1388: 35).

باندورا (1997) سه شرط زیر را برای احساس خود اثربخشی افراد پیشنهاد می‌کند:

1. باور به اینکه توانایی انجام کار را دارند؛
2. باور به اینکه ظرفیت به‌کار بستن تلاش لازم را دارند؛
3. باور به اینکه مانعی خارجی آن‌ها را از انجام کار موردنظر باز نخواهد داشت (داودی، 1388: 57).

• احساس خودمختاری (داشتن حق انتخاب)

خودمختاری با داشتن حق انتخاب به آزادی عمل و استقلال کارمند در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی اشاره دارد. به زعم «وتن» و «کمرون» (1998) احساس خودمختاری به معنی تجربه احساس انتخاب در آغاز فعالیت‌ها و نظام بخشیدن به فعالیت‌های شغلی است. هنگامی که افراد احساس خودمختاری می‌کنند، به‌جای آنکه با اجبار در کاری درگیر شوند یا از آن دست بکشند، خود داوطلبانه در وظایف شرکت می‌کنند و فعالیت‌های آنان پیامد آزادی و استقلال شخصی است. آنان خود را افرادی خود آغازگر و پیش‌فعال می‌بینند و قادرند که به میل خود اقدام‌هایی را آغاز کرده، تصمیم‌های مستقل بگیرند و افکار جدید را به آزمون بگذارند (جمشیدی، 1388: 37).

• احساس مؤثر بودن (پذیرفتن نتیجه شخصی)

مؤثر بودن یا به قول «توماس» و «ولتهوس» پذیرش نتیجه شخصی درجه‌ای است که فرد می‌تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی شخص اثر بگذارد؛ تأثیرگذاری عکس درماندگی آموخته شده می‌باشد. «وتن» و «کمرون» (1998) در کتاب خود تحت عنوان «توسعه مهارت‌های مدیریت» می‌نویسند که افراد توانا احساس واپایش شخصی بر نتایج را دارند. آنان باور دارند که می‌توانند با تحت‌تأثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می‌کنند یا نتایجی که تولید می‌شود، تغییر ایجاد کنند. بنابراین احساس داشتن واپایش بر نتایج به ادراک تأثیرگذاری اشاره دارد. افراد توانا باور دارند که موانع محیط بیرونی، فعالیت‌های آنان را واپایش نمی‌کند، بلکه خود می‌توانند آن موانع را واپایش کنند و آنان احساس «واپایش فعال» دارند. بدین معنی که محیط را با خواسته‌های خود همسو می‌کنند. برای اینکه افراد احساس توانمندی کنند، نه تنها باید احساس کنند که آنچه انجام می‌دهند مؤثر است، بلکه باید احساس کنند که می‌توانند آن اثر را به وجود آورند. بنابراین داشتن احساس واپایش شخصی، برای سلامتی روان و جسم و توانمندی ضروری است (جمشیدی، 1388: 38).

• معنی‌دار بودن (ارزشمند بودن)

معنی‌دار بودن فرصتی است که افراد احساس کنند هدف‌های شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند، «وتن» و «کمرون» (1998) در اثرشان در این رابطه می‌نویسند افراد توانمند، احساس معنی‌دار بودن می‌کنند. برای هدف‌ها و فعالیتی که به آن اشتغال دارند ارزش قائل‌اند و اقدام‌ها و تلاش‌های آنان از جنس آرمان‌ها و استانداردهای آنهاست. کار در نظام افراد توانمند مهم تلقی می‌شوند. افراد توانمند درباره آنچه تولید می‌کنند، دقت می‌کنند و بدان اعتقاد دارند و در این فعالیت از نیروی روحی یا روانی خویش سرمایه‌گذاری می‌کنند و درگیری و اشتغال خویش، از نوعی احساس اهمیت شخصی برخوردار می‌شوند. بنابراین معنی‌دار بودن به نگرش ارزش معطوف است. کسب درآمد یا تنها انجام دقیق یک شغل برای بسیاری از مردم احساس معنی‌داری ایجاد نمی‌کند. بعضی

چیزهای بنیادی‌تر، شخصی‌تر و ارزشمندتر با کار پیوند یابند تا احساس معنی‌داری ایجاد شود. افرادی که با احساس معنی‌دار بودن شغل توانمند شده‌اند، نوآورتر، بر رده‌های بالاتر تأثیرگذارتر و شخصاً کارا تر از کسانی هستند که از لحاظ معنی‌دار بودن شغل، امتیازات پایین‌تری دارند (عبدلهی و نوه ابراهیم، 1386: 51).

• اعتماد

اعتماد، به روابط بین فرادستان و زیردستان اشاره دارد. اعتماد به علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می‌شود. «وتن» و «کمرون» (1998) اشاره دارند که افراد توانمند دارای حسی به نام اعتماد هستند. مطمئن‌اند که با آنان منصفانه و یکسان رفتار خواهد شد. اطمینان دارند که حتی در مقام زیردست نیز نتیجه نهایی کارهای آن‌ها، نه آسیب و زیان که عدالت و صمیمیت خواهد بود. معمولاً معنی این احساس، آن است که اطمینان دارند صاحبان قدرت به آن‌ها آسیب یا زیان نخواهند رساند، یا اینکه با آنان بی‌طرفانه رفتار خواهد شد.

افرادی که اعتماد می‌کنند، آمادگی بیشتری دارند تا صداقت را جانشین تظاهر و بی‌مایگی سازند. متعهد به صراحت، صداقت و سازگاری هستند، نه فریبکاری و ظاهربینی. همچنین بیشتر پژوهشگران، خودسامان و مشتاق به یادگیری هستند. برای روابط متقابل، ظرفیت بیشتری دارند و در فعالیت تیمی، درجه بالاتری از همکاری و خطرپذیری را از خود نشان می‌دهند. همچنین خود افشاگرتر، در ارتباطات مربوط به خود صادق‌تر و برای گوش دادن دقیق به دیگران، توانا تر هستند. آنان به افراد با سطوح پایین اعتماد، در برابر تغییر کمتر مقاومت می‌کنند و برای انطباق با ضربه‌های روانی غیرمنتظره، توانا ترند. احتمال بیشتری وجود دارد که افرادی که به دیگران اعتماد می‌کنند، خود قابل اعتماد و از استانداردهای اخلاقی و شخصی بالایی برخوردار باشند (اوتادی، 1391: 20).

8/ب. هدف‌های توانمندسازی

هدف اصلی توانمندسازی، تقویت عملکرد سازمان‌ها از طریق استفاده کامل‌تر از دانش، مهارت، تجربه نیروی انسانی سازمان می‌باشد. هدف از توانمندسازی نیروی انسانی، آزادکردن همه منابع انسانی موجود در سازمان و تمرکز آن‌ها بر روی عملکرد و بهبود عملکرد است (خاطری، 1385: 36).

9/ب. مزایا و فواید توانمندسازی نیروی انسانی

به‌طور کلی مزایا و فواید به‌کارگیری توانمندسازی را می‌توان در دو طبقه تقسیم نمود:

1. مزایای سازمانی: بسیاری از نویسندگان که بر مزایای سازمانی توانمندسازی تمرکز کرده‌اند، اعتقاد دارند که در پی تلاش‌هایی که موجب توانمندشدن محیط کاری می‌شود، یک نیروی محرکه وجود دارد. رقابت زمانی و محیط متغیر کاری، تغییرات سازمانی را برای پاسخ به فشارهای فزاینده در زمینه بهبود کارایی و عملکرد، اجتناب‌ناپذیر نموده‌اند. به‌خصوص سازمان‌ها در زمینه‌های واپایش، هزینه، انعطاف‌پذیری، کیفیت، مجبور به توسعه و بهبود می‌باشند. در واقع سازمان‌ها می‌توانند شاهد بهبودهای زیادی در زمینه‌های عملکرد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و... باشند (همان).
2. مزایای فردی: درحالی‌که توانمندسازی دارای مزایای سازمانی است، منافع بسیاری نیز برای نیروی انسانی به همراه دارد. افرادی که خودشان را توانمند می‌بینند، تضاد و ابهام کمتری را در نقش گزارش می‌کنند و همچنین در محیط کار خود واپایش بیشتری را بر محیط اعمال می‌کنند. به عقیده آن‌ها چنین امری باعث کاهش محدودیت‌های عاطفی می‌شوند. به‌طورکلی توانمندسازی نیروی انسانی:

- احساس مالکیت کارکنان را نسبت به فرایند کاری افزایش می‌دهد؛
- باعث ابتکارات خلاق می‌شود که فواید و مزایای آن به سازمان باز می‌گردد؛
- باعث افزایش رضایت افراد، بهره‌وری و ارزش عملکرد می‌شود؛
- باعث ادای حق افراد می‌شود، مثل داشتن حق اطلاعات، رفاه و پاداش؛

- باعث رسیدن به هدف‌های اجتماعی مطلق می‌شود (کاظم، 1385: 45-46).

10/ب. علل گرایش سازمان‌ها به توانمندسازی

محرك‌های درونی و بیرونی متعددی سازمان را بر توانمندسازی کارکنانشان ترغیب می‌کند. مهم‌ترین محرك‌های درونی عبارت‌اند از: بهره‌وری، ایجاد تحول در سازمان، امنیت شغلی. برخی از مهم‌ترین محرك‌های بیرونی عبارت‌اند از: تأثیر فناوری بر محیط‌های کاری، ضرورت انعطاف‌پذیری سازمان‌ها، افزایش انتظارات مشتریان، قوانین و مقررات دولت.

11/ب. روش‌های جمع‌آوری اخبار

- جمع‌آوری آشکار؛
- جمع‌آوری پنهان؛
- جمع‌آوری رسمی؛
- جمع‌آوری فنی و الکترونیکی؛
- جمع‌آوری عدوانی (اعمال زور)؛
- جمع‌آوری از طریق سانسور؛
- جمع‌آوری از طریق بازجویی؛
- جمع‌آوری از طریق مصاحبه و زیرپاکشی و غیره (صفری، 1387: 42).

براساس نظریه‌های غالب، عملیات جمع‌آوری اخبار و اطلاعات عمدتاً با دو ماهیت آشکار و پنهان روبه‌رو هستند که تحت عناوین جمع‌آوری آشکار و جمع‌آوری پنهان شناخته می‌شوند و سایر روش‌های جمع‌آوری شامل: جمع‌آوری رسمی، فنی و الکترونیکی، عدوانی، سانسور، بازجویی، مصاحبه و زیرپاکشی، در حقیقت در این دو روش دسته‌بندی می‌شوند (جمشیدیان، 1388: 72).

روش جمع‌آوری آشکار: جمع‌آوری از منابعی است که کشورها نمی‌خواهند یا نمی‌توانند آن‌ها را در طبقه‌بندی قرار دهند یا حفاظت کنند. منابع آشکار عبارت‌اند از:

روزنامه، مجلات، نشریات تخصصی، رادیو، تلویزیون، مطبوعات، کتب، اینترنت، سخنرانی‌ها، اعلامیه‌ها و... که در دسترس همگان است (صفرآبادی، 1388: 173).

اصطلاح انگلیسی «جمع‌آوری آشکار» از نظر مفهومی واژه OPEN SOURCE است که ترجمه تحت‌اللفظی آن از زبان انگلیسی به فارسی، به معنی جمع‌آوری از منابع باز است. ولی با صرف نظر از لفظ منابع و معادل قرارداد دادن آشکار به جای باز، بهتر است OPEN SOURCE را همان لفظ معروف سرویس اطلاعاتی کشورمان (جمع‌آوری آشکار) ترجمه کنیم. منابع آشکار آن دسته از منابع غیرمحرمانه‌ای هستند که به لحاظ نظری در دسترس هر دانشمند و محقق قرار دارند (عرب انصاری، 1392: 72).

روش جمع‌آوری پنهان: جمع‌آوری اخبار و اطلاعات موردنیاز از طریق عوامل و مأموران پنهانی که دارای دسترسی به هدف و اخبار و اطلاعات داشته و توانایی نفوذ در عمق حفاظت شده حریف را دارند، جمع‌آوری پنهان گویند. به تعبیر دیگر این روش با پنهان‌کاری و پوشش مناسب در مراکز و هدف‌های حساس و مهم نفوذ کرده و به اخبار و اطلاعات طبقه‌بندی شده دسترسی پیدا می‌کنند.

جمع‌آوری پنهان یا ویژه: عبارت است از به‌دست آوردن اخبار و اطلاعات با استفاده از عوامل و مأموران پنهانی. در این روش افرادی که به‌نحوی به منشأ اخبار و اطلاعات موردنظر دسترسی دارند، شناسایی و با استفاده از انگیزه‌های مختلف فردی و به شیوه‌های خاصی جلب همکاری می‌شوند، تا طبق راهنمایی و دستورهای داده شده، اخبار و اطلاعات را تهیه و در اختیار ما قرار دهد. در جمع‌آوری پنهانی نقش اصلی بر عهده منابع و مأموران می‌باشد (همان، 73).

12/ب. انگیزه‌های منابع پنهان:

- انگیزه اعتقادی؛
- انگیزه مالی؛
- انگیزه جبران گذشته؛
- انگیزه ترس و فشار (شانناژ)؛

- انگیزه ماجراجویی؛
- انگیزه جاه‌طلبی؛
- انگیزه انتقام‌جویی؛
- انگیزه‌های زودگذر و احساسی (صفری، 1387: 34).

13/ب. اصول عملیات جمع‌آوری پنهان:

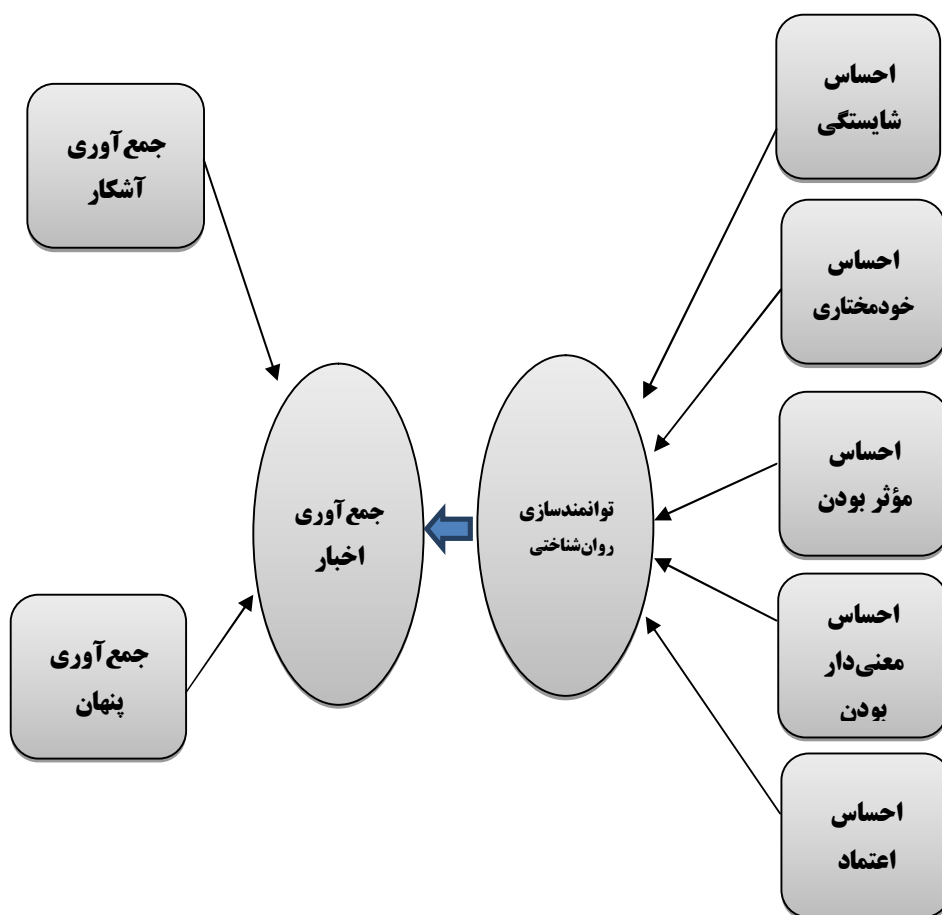
- اصل پنهان‌کاری؛
- اصل حفظ و بقا؛
- اصل گسترش و توسعه؛
- اصل ابتکار و خلاقیت؛
- اصل رعایت قوانین و مقررات؛
- اصل رعایت حدود و موازین شرعی (جمشیدیان، 1388: 81).

14/ب. مدل مفهومی تحقیق

درخصوص توانمندسازی روان‌شناختی، نظریه‌های مختلفی از دانشمندان این رشته ارائه گردیده است. نظریه وتن و کمرون (1998) دارای پنج شاخص توانمندسازی و کامل‌تر از بقیه نظرات و تکمیل شده نظریه‌های دانشمندان قبل از خود می‌باشد. بنابراین در بین نظریات گوناگون این رشته، نظریه توانمندسازی روان‌شناختی وتن و کمرون با پنج شاخص (احساس شایستگی، احساس معنی‌دار بودن، احساس مؤثر بودن، احساس خودمختاری و احساس اعتماد) به‌عنوان مبنای توانمندسازی روان‌شناختی این پژوهش انتخاب گردید.

در حوزه جمع‌آوری اخبار نیز بعضی از صاحب‌نظران این رشته، انواع جمع‌آوری را شامل: آشکار، پنهان، فنی، رزمی و عدوانی، رسمی، از طریق سانسور، از طریق بازجویی، از طریق مصاحبه و زیرپاکشی می‌دانند. بعضی از صاحب‌نظران این رشته از جمله دکتر جمشیدیان معتقدند که عملیات جمع‌آوری اخبار و اطلاعات عمدتاً با دو ماهیت آشکار و پنهان روبه‌رو هستند و سایر روش‌های جمع‌آوری در حقیقت در این دو روش دسته‌بندی

می‌شوند. باتوجه به جامعیت و مقبولیت این نظریه، در پژوهش حاضر، این نوع جمع‌آوری با دو شاخص پنهان و آشکار مبنا قرار گرفته و مدل مفهومی تحقیق به شکل زیر ارائه می‌گردد.



شکل 1: مدل مفهومی تحقیق وتن و کمرون (1998) (جمشیدیان، 1388)

بر اساس نظریه وتن و کمرون (1998) توانمندسازی روان‌شناختی دارای پنج شاخص (احساس شایستگی، احساس معنی‌دار بودن، احساس مؤثر بودن، احساس خودمختاری و احساس اعتماد) می‌باشد. براساس نظر دکتر جمشیدیان عملیات جمع‌آوری اخبار و اطلاعات دارای دو ماهیت آشکار و پنهان می‌باشند. مدل تحقیق نیز روابط موجود را نشان می‌دهد؛ به این صورت که 5 شاخص احساس شایستگی، احساس معنی‌دار بودن، احساس مؤثر بودن، احساس خودمختاری و احساس اعتماد، منتج به توانمندسازی روان‌شناختی می‌گردد و توانمندسازی روان‌شناختی نیز بر جمع‌آوری اخبار تأثیرگذار می‌باشد. همچنین جمع‌آوری شامل دو ماهیت آشکار و پنهان می‌باشد. بنابراین مدل مفهومی قابل قبول و نشان‌دهنده ارتباط و تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته می‌باشد.

ج. توصیف داده‌ها و تجزیه و تحلیل اطلاعات

1/ج. نتایج آزمون آلفای کرونباخ

تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
25	.806

2/ج. یافته‌های تحقیق:

- از کل 183 نفر افراد شرکت‌کننده در این پژوهش، تعداد 171 نفر مرد که معادل 93.4 درصد و تعداد 12 نفر زن که معادل 6/6 درصد را تشکیل می‌دهند.
- بیشترین درصد فراوانی سن پاسخگویان مربوط به گروه سنی 21 تا 31 سال با 47.5 درصد و کمترین آن مربوط به گروه سنی 43 تا 53 سال با 8.9 درصد می‌باشد.

- بیشترین درصد فراوانی درجه پاسخگویان مربوط به افسری جزء با 121 نفر با 66.1 درصد و کمترین آن مربوط به درجه داران با 24 نفر با 13.1 درصد می‌باشد.
- بیشترین درصد فراوانی تحصیلات پاسخگویان مربوط به لیسانس با 47 درصد و کمترین آن مربوط به دیپلم، با 8.9 درصد می‌باشد.
- بیشترین درصد فراوانی مربوط به 5 الی 10 سال خدمت با تعداد 53 نفر و 29 درصد و کمترین درصد فراوانی مربوط به بالای 20 سال سابقه خدمت با تعداد 24 نفر، معادل 13.1 درصد می‌باشند.

3/ج. یافته‌های استنباطی

نتیجه آزمون همبستگی اسپیرمن نشان می‌دهد که:

- بین احساس شایستگی و جمع‌آوری اخبار پنهان توسط کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت ناجا رابطه معنی‌داری وجود دارد؛
- بین احساس شایستگی و جمع‌آوری اخبار آشکار توسط کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت ناجا رابطه معنی‌داری وجود دارد؛
- بین احساس مؤثر بودن و جمع‌آوری اخبار پنهان توسط کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت ناجا رابطه معنی‌داری وجود دارد؛
- بین احساس مؤثر بودن و جمع‌آوری اخبار آشکار توسط کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت ناجا رابطه معنی‌داری وجود دارد؛
- بین احساس معنی‌دار بودن و جمع‌آوری اخبار پنهان توسط کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت ناجا رابطه معنی‌داری وجود دارد؛
- بین احساس معنی‌دار بودن و جمع‌آوری اخبار آشکار توسط کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت ناجا رابطه معنی‌داری وجود دارد؛

- بین احساس خودمختاری و جمع‌آوری اخبار پنهان توسط کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت ناجا رابطه معنی‌داری وجود دارد؛
- بین احساس خودمختاری و جمع‌آوری اخبار پنهان توسط کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت ناجا رابطه معنی‌داری وجود دارد؛
- بین احساس اعتماد و جمع‌آوری اخبار پنهان توسط کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت ناجا رابطه معنی‌داری وجود دارد؛
- بین احساس اعتماد و جمع‌آوری اخبار آشکار توسط کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت ناجا رابطه معنی‌داری وجود دارد.

پیشنهادهای اجرایی تحقیق

بر اساس نظریه وتن و کمرون، افراد توانمند احساس شایستگی می‌کنند و باور دارند که قابلیت‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف را دارند. بنابراین شایسته است پائواناجا با برگزاری مستمر کارگاه‌های آموزشی و بازآموزی تکنیک و شگردهای جدید جمع‌آوری اخبار آشکار و پنهان، توانایی‌ها و قابلیت‌های فردی و مهارت‌های کاری کارکنان جمع‌آوری اخبار را ارتقا دهد که منتج به ارتقای احساس شایستگی و در نتیجه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان جمع‌آوری اخبار گردد.

بر اساس نظریه وتن و کمرون، افراد توانمند باور به تأثیرگذاری چشم‌گیر و واپایش شخصی بر نتایج فعالیت‌ها دارند. شایسته است مسئولان پائواناجا با برنامه‌ریزی دقیق، احساس مؤثر بودن را در کارکنان جمع‌آوری اخبار افزایش دهند. با نشان دادن تأثیر و نقش و واپایش کارکنان جمع‌آوری اخبار در سرنوشت کاری خود، احساس مؤثر بودن در آن‌ها افزایش یابد تا منتج به توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان جمع‌آوری اخبار گردد.

بر اساس نظریه وتن و کمرون، افراد توانمند احساس معنی‌دار بودن می‌کنند. معنی‌دار بودن، فرصتی است که افراد احساس کنند هدف‌های شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند. بنابراین شایسته است پائواناجا با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، حساسیت و

هدف‌های با ارزش و مهم جمع‌آوری اخبار در سازمان‌های اطلاعاتی را بر کارکنان جمع‌آوری اخبار آموزش دهد، که منتج به افزایش احساس معنی‌دار بودن و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان جمع‌آوری اخبار گردد.

کارکنان توانمند در فعالیت‌های خود، احساس خودمختاری و احساس مسئولیت و مالکیت می‌کنند. خودمختاری به داشتن حق انتخاب و آزادی عمل در انتخاب روش و چگونگی انجام کار و وظایف اشاره دارد. بنابراین شایسته است پاورانجا با دادن آزادی عمل و استقلال شخصی به کارکنان جمع‌آوری اخبار، در انتخاب بهترین روش و چگونگی انجام فعالیت‌های جمع‌آوری در حیطه چارچوب و مقررات سازمانی، احساس خودمختاری را در کارکنان افزایش دهد که منتج به توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان جمع‌آوری اخبار گردد.

وتن و کمرون اعتقاد دارند که افراد توانمند، حسی به نام اعتماد دارند. احساس اعتماد در بین کارکنان جمع‌آوری اخبار پنهان و آشکار مساوی 60 و پایین‌ترین شاخص در میان شاخص‌های توانمندسازی روان‌شناختی می‌باشد. بنابراین مسئولان پاورانجا شایسته است با مطالعات علمی و برنامه‌ریزی دقیق و کار فرهنگی، مؤلفه‌های اعتمادساز از جمله صداقت در رفتار و گفتار، عمل به تعهدات، تلاش برای موفقیت و کامیابی توسط همکاران را در بین کارکنان جمع‌آوری اخبار تقویت کنند تا احساس اعتماد در کارکنان افزایش یابد، که منتج به توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان جمع‌آوری اخبار گردد.

مردان با 93/4 درصد بیشتر امور جمع‌آوری اخبار پنهان و آشکار پلیس اطلاعات و امنیت ناجا را انجام می‌دهند و تعداد خیلی کمی از کارکنان جمع‌آوری اخبار را پلیس زنان تشکیل داده است. درحالی‌که اخیراً طبق آمارها تعداد دانشجویان دختر بیشتر از پسران می‌باشد و تقریباً نصف جامعه را زنان تشکیل داده‌اند. بنابراین شایسته است از وجود پلیس زن در مأموریت‌های جمع‌آوری به‌خصوص جمع‌آوری پنهان در دانشگاه‌ها و حوزه زنان بیشتر استفاده گردد.

منابع

- § اسکندری، مجتبی، فرهنگی، علی‌اکبر (1382). «توانمندسازی در مدیریت و الگوهای آن»، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره 39.
- § آقایار، سیروس (1382). «توانمندسازی روشی نوین در محیط رقابتی»، ماهنامه تدبیر، شماره 35.
- § اوتادی، حدیثه (1391). «بررسی اثربخشی آموزش توانمندسازی روان‌شناختی بر رضایت شغلی زنان شاغل بی‌سرپرست بهزیستی شهریار»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- § ایران‌زاده، سلیمان، بابایی، صادق (1389). «توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های نوین»، تبریز: فروزش.
- § جمشیدی، محرمعلی (1388). «بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی و کانون واپایش بر تعهد سازمانی در بین مدیران و رؤسای ستادی شرکت ملی گاز ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- § جمشیدیان، هادی (1388). «اشراف اطلاعاتی»، تهران.
- § چراغی، احمد، قدسی‌فر، رحمت‌اله (1390). «آنچه باید یک حفاظتی بداند»، اداره آموزش معاونت نیروی انسانی ساحفاناجا، تهران.
- § خاطری، نسرین (1385). «بررسی دیدگاه مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی نسبت به برخورداری کارکنان از مؤلفه‌های توانمندسازی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- § خاکی، غلامرضا (1386). «روش تحقیق»، چاپ سوم، تهران: بازتاب.
- § داودی، محمد (1388). «بررسی مقایسه‌ای رابطه بین سبک مدیریت با توانمندسازی افسران صف و ستاد پلیس‌های تخصصی تهران بزرگ»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی.
- § دلاور، علی (1378). «مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی»، تهران: رشد.

- § ساجدی، فضل‌الله (1386)، «کارکنان توانمند و سازمان‌های امروزی»، ماهنامه تدبیر، سال هیجدهم، شماره 181.
- § صفری، اسکندر (1387)، «جمع‌آوری اخبار»، تهران، دانشگاه علوم انتظامی امین.
- § عبدالهی، بیژن، نوه ابراهیم، عبدالرحیم (1386)، «توانمندسازی کارکنان (کلید طلایی مدیریت منابع انسانی)»، تهران: ویرایش.
- § عرب‌انصاری، مهدی (1392)، «درآمدی بر مدار اطلاعاتی»، معاونت نیروی انسانی ساحفاناجا، تهران.
- § قربانی، فردین (1390)، «آسیب‌شناسی عملکرد پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا در بهره‌گیری اطلاعاتی از مؤسسات مردم‌نهاد»، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه علوم انتظامی.
- § قوامی، صمصام‌الدین (1389)، «مجموعه مقالات همایش علمی توانمندسازی کارکنان پلیس، مبانی توانمندسازی در اسلام با رویکرد توانمندسازی پلیس»، دفتر تحقیقات کاربردی بازرسی ناجا.
- § کاظمی، اعظم (1385)، «بررسی رابطه بین جو تواناسازی و رضایت شغلی معلمان دوره متوسطه مشهد مقدس»، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- § کینا،و، دنیس (2004)، «توانمندسازی منابع انسانی»، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی، نشر مدیران.
- § مجیدی، عبدالله، محمدی‌مقدم، یوسف (1386)، «تأثیر توانمندسازی بر خلاقیت کارکنان»، فصلنامه دانش انتظامی، سال دهم، شماره 37.
- § محمدی، محمد (1380)، «ارزیابی راه‌های توانمندسازی کارکنان»، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- § مردانی شهربابک، محمد (1388)، «جمع‌آوری نوین اطلاعاتی و امنیت ملی»، تهران: انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی.
- § ناصحی، داود (1390)، «گردآوری اخبار از منابع آشکار»، تهران: ناجی نشر.

بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و جمع‌آوری افبار توسط کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت نامیا 45

§ نجاری، مهدی (1393)، «رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و کارآفرینی

سازمان در آموزش و پرورش آذربایجان غربی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه

علامه طباطبایی.