

تأثیر توانمندسازی ویژگی‌های روانی کارکنان در جمع‌آوری اخبار پنهان

مقصود پارسامهر^۱، فاطمه حیدری^۲

چکیده

زمینه و هدف: توانمندسازی بهترین راه برای افزایش بهره‌وری و توسعه سازمانی تلقی می‌شود و می‌تواند افزایش کارایی و شایستگی در کارکنان را تضمین کند. این پژوهش به منظور تبیین ارتباط توانمندسازی روان‌شناختی در دو بعد احساس شایستگی و احساس خودمختاری با جمع‌آوری اخبار پنهان کارکنان پلیس امنیت و اطلاعات ناجا تهیه شده است.

روش‌شناسی: این پژوهش از نظر نوع، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-تحلیلی و با روش پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان یکی از پلیس‌های تخصصی به تعداد ۳۴۵ نفر هستند که بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه به تعداد ۱۸۳ نفر از کارکنان جمع‌آوری اخبار به روش نمونه‌گیری داوطلبانه تعیین شده‌اند. روایی پرسش‌نامه با روش اعتبار محتوا انجام شده است سنجش و بررسی پایایی پرسش‌نامه از طریق آلفای کرونباخ صورت گرفت که در نهایت با توجه به نتایج به‌دست آمده آزمون و ضریب آلفای بالاتر از ۰/۷ (۰/۸۰۶) مطلوب و مورد قبول است.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان ناجا در ابعاد مختلف به‌ویژه احساس شایستگی و احساس خودمختاری، می‌توان بهره‌وری سازمانی را در انجام مأموریت‌های جمع‌آوری اخبار پنهان ارتقا داد. نتیجه آزمون مشخص کرد بین احساس شایستگی و جمع‌آوری اخبار پنهان با سطح معناداری ۰/۰۰۳ و بین احساس خودمختاری و جمع‌آوری اخبار پنهان با سطح معناداری ۰/۰۰۰ ارتباط معنادار وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: احساس خودمختاری، احساس شایستگی، توانمندسازی روان‌شناختی، جمع‌آوری اخبار پنهان.

۱. کارشناس ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین (magsood.parsa@gmail.com).

۲. کارشناس ارشد مشاوره و راهنمایی دانشگاه آزاد اسلامی

مقدمه

امروزه در هر مجموعه و سازمانی که تعدادی از کارکنان در آن مشغول به کار هستند، زمزمه رشد و ارتقا و نیاز به توانمندی به گوش می‌رسد؛ زیرا سازمان‌ها به مقابله با چالش‌های کاری و در اولویت قرار دادن بهینه‌سازی مستمر، به حمایت و تعهد کارکنان و درگیرکردن آنها در کار، نیاز بیشتری دارند. به همین منظور توانمندسازی کارکنان^۱ به عنوان یکی از فنون مؤثر برای افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در راستای هدف‌های سازمانی مورد توجه قرار گرفته است (مجیدی و محمدی، ۱۳۸۶: ۱۵۲).

نیروی انتظامی نیز به عنوان سازمانی پویا که همه‌روزه با حجم وسیعی از مأموریت‌های متنوع و پیچیده مواجه است، به منظور حفظ پویایی و عملکرد اثربخش و موفق از توجه به بهره‌گیری از مؤلفه‌های کلیدی سازمانی مستثنا نیست؛ بنابراین، توانمندسازی کارکنان به‌ویژه بعد روان‌شناختی را به عنوان یکی از ارکان ضروری برای ارتقای بهره‌وری سازمانی مورد توجه قرار داده است. در میان مأموریت‌های گسترده‌ای که ناجا در راستای برقراری و حفظ امنیت جامعه بر عهده دارد، عملیات جمع‌آوری اخبار^۲، شالوده و زیربنای مهم اقدام‌های پلیسی است. از این رو، کارکنانی که مسئولیت عملیات جمع‌آوری اخبار را بر عهده دارند، می‌باید از نظر مؤلفه‌های سازمانی مورد نظر در سطحی بالا قرار داشته باشند تا بتوانند ضمن انجام وظیفه، بالاترین سطح بهره‌وری و موفقیت را در مأموریت محول به‌دست آورند. همان‌گونه که اشاره شد، توانمندسازی

-
1. Empowering employees
 2. News collection operations

کارکنان یکی از نگرانی‌های مهم مدیران سازمان در عصر حاضر است. با توجه به اینکه توانمندسازی روان‌شناختی^۱ با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی کارکنان به‌ویژه در دو بعد احساس شایستگی^۲ و احساس خودمختاری^۳ سبب می‌شود تا افراد به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت‌آمیز دارند و از آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت برخوردارند، ضرورت دارد تا در برنامه‌های راهبردی سازمان برای نیل به توسعه و ارتقای بهره‌وری قرار گیرند و به آنها پرداخته شود. پلیس تخصصی ناجا مانند دیگر سازمان‌های دارای ساختار، برای نیل به موفقیت در مأموریت‌های خود نیازمند به کارگیری مؤلفه‌های توسعه و ارتقای بهره‌وری برای منابع انسانی خود است. یکی از مأموریت‌های مهم پلیس طرح و برنامه‌ریزی، هماهنگی، هدایت، نظارت و ارزش‌یابی امور مربوط به جمع‌آوری و پرورش اخبار و انتشار اطلاعات است (جزینی و بابایی، ۱۳۹۶: ۱۳۶).

ضرورت به‌کارگیری شبکه پنهان از آنجا موضوعیت پیدا می‌کند که هر سازمان اطلاعاتی - امنیتی، برای اجراکردن مأموریت‌ها به یکسری اطلاعات دقیق و جدید نیاز دارد که به‌طور معمول از چشم و دسترسی دیگران پنهان می‌ماند. این اطلاعات را نمی‌توان از طریق منابع آشکار و فنی یا روش‌های دیگر به‌دست آورد. توجه به این نکته در رسیدن به اطلاعات از طریق منابع مهم است که عملیات جمع‌آوری پنهان را هرکس نمی‌تواند انجام دهد. عملیات جمع‌آوری پنهان نیاز به شکستن مقررات، انجام عملیات بدون اطلاع حریف و استفاده از فناوری برتر دارد به‌گونه‌ای که بتواند به فناوری حریف در حفاظت از اخبار غلبه کند (کوشایی، ۱۳۸۸: ۴۲، به نقل از یعقوبی و اسحاقی‌فر، ۱۳۹۲: ۱۱).

نیروی انسانی متعالی، ماهر و کارآمد و هوشمند از جمله لوازم ضروری برای نیل به هدف‌های اطلاعاتی است و از آنجا که در عملیات جمع‌آوری پنهان، از یک فرایند

-
1. Psychological Empowerment
 2. Feeling worthy
 3. Feeling of autonomy

برنامه‌ریزی شده و مدون استفاده می‌شود و اطلاعات به‌دست آمده از اهمیت بالایی برخوردار است (یعقوبی و اسحاقی‌فر، ۱۳۹۲: ۱۰)؛ و برخلاف کارهای عملیاتی و خدماتی، این نوع عملیات اطلاعاتی دیرتر به نتیجه می‌رسد و تنها افرادی می‌توانند از عهده آن برآیند که دارای صبر و تحمل، جدیت، پشتکار و خلاقیت باشند، ضرورت دارد تا به توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان این بخش در کنار دیگر ابعاد توانمندسازی توجه شود و مورد بررسی و برنامه‌ریزی قرار گیرد.

مأموریت عملیات جمع‌آوری اخبار و دست‌یابی به اشراف اطلاعاتی به عهده کارکنان جمع‌آوری اخبار است. توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان جمع‌آوری اخبار سبب افزایش مهارت‌ها، قابلیت‌ها، توانایی‌ها، ارزشمند بودن هدف‌های شغلی، تأثیرگذار بودن و باور داشتن آنان شده است، عملکرد ناجا را به وضعیت مطلوب سازمانی نزدیک‌تر می‌کند؛ بنابراین، از این منظر برای پژوهشگر اهمیت دارد. با توجه به اینکه یکی از راه‌های موفقیت در امر جمع‌آوری اخبار، به‌ویژه روش پنهانی، داشتن روحیه تهاجمی در اقدام‌های اطلاعاتی است (یعقوبی و اسحاقی‌فر، ۱۳۹۲: ۱۲) و به موازات آن از جمله ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان دو مقوله مهم شایستگی (احساس خوداثربخشی) و خودمختاری (احساس خودسامانی و داشتن حق انتخاب) است که سبب می‌شود فرد با اعتماد به توانایی‌های خود و داشتن حق انتخاب در شیوه عمل، به انجام وظیفه خود پردازد، این مسئله مطرح می‌شود که چه ارتباطی بین توانمندسازی روان‌شناختی در دو بعد شایستگی و خودمختاری با جمع‌آوری اخبار پنهان کارکنان وجود دارد؟

مبانی نظری

نخستین تعریف اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ میلادی برمی‌گردد که در آن توانمندسازی را به‌عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی خود می‌دانستند که این اختیار باید به فرد اعطا یا در نقش سازمانی او دیده شود. این توانمندسازی به معنای اشتیاق فرد برای پذیرش مسئولیت، واژه‌ای بود که برای نخستین بار به‌طور رسمی به معنای

پاسخ‌گویی تفسیر شد. ادبیات توانمندسازی تاکنون دگرگونی‌های زیادی به خود دیده است. در طول دهه‌های ۱۹۵۰ تا ۱۹۹۰ میلادی، واژگانی چون روابط انسانی، آموزش حساسیت، مشارکت کارکنان، مدیریت جامع کیفیت و در نهایت توانمندسازی کارکنان، از مفاهیم مرتبط با توانمندسازی بوده‌اند که مطرح شده‌اند تا اینکه سرانجام «لی^۱» توانمندسازی را زمینه‌ای برای افزایش گفتگوها، تفکر انتقادی، فعالیت در گروه‌های کوچک دانسته و اشاره کرد که اجازه‌دادن به فعالیت‌هایی برای حرکت به فراسوی تسهیم، تقسیم و پالایش تجربه‌ها، تفکر، دیدن و گفتگوها، از اجزای اصلی توانمندسازی هستند (محمدی، ۱۳۸۰: ۲۴).

صاحب‌نظرانی چون فوی^۲، رهنورد^۳، تد لاکن^۴، پوسیانت^۵ و... به ارائه تعاریفی در ارتباط با توانمندسازی پرداخته‌اند. از نظر کینلا^۶ (۲۰۰۴)، توانمندسازی، فرایند نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان است که از طریق ایجاد و گسترش نفوذ مبتنی بر صلاحیت افراد و گروه‌ها بر تمام قلمروها و وظایف صورت می‌گیرد و بر عملکرد کارکنان و سازمان اثر می‌گذارد (قاسمی، ۱۳۸۲: ۵۱) از نظر وتن و کمرون^۷ (۱۹۹۸)، 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 معنا به بسیج انگیزه‌های درونی افراد می‌انجامد (داودی، ۱۳۸۸: ۴۳).

دیدگاه‌های گوناگونی پیرامون موضوع توانمندسازی مطرح شده است، از جمله دیدگاه حکمت‌محور، عقلایی، انگیزشی و فوق‌انگیزشی، روانی-سیاسی، روان‌شناختی و... در این میان، معنای غالب اصطلاح توانمندسازی در دیدگاه روان‌شناسی عبارت‌اند

1. Lee
2. Foy
3. Rahnavard
4. Ted Locken
5. Pussyant
6. Kinela
7. Vetone & Cameron

از: افزایش خود ارزشمندی، تقویت قدرت اقلیت‌ها، واپایش بر سرنوشت. بعضی از این معانی بر تسهیم قدرت واقعی و تعدادی بر پرورش بیشتر رفاه انسان تأکید می‌کنند. ادبیات روان‌شناسی درباره توانمندسازی با نگاه مذهب و جامعه‌شناسی به توانمندسازی، اشتراک‌های زیادی دارد؛ بنابراین، توانمندسازی در روان‌شناسی با دربر گرفتن مسائل انسان، تسلط و واپایش، برای ادبیات گسترده‌ای مرکزیت یافته است. مفهوم توانمندسازی در ادبیات روان‌شناسی مسائل دائمی را به‌عنوان جبرگرایی و اختیار اعمال انسان، اراده‌گرایی و قصدمندی، تمایل آزاد و علیت و مسائل دیگر نوع بشر را احاطه کرده است. روان‌شناسی دیدگاه مفهومی مربوط به خود کارامدی و خود تصمیم‌گیری را به‌منظور توانمندسازی مطرح کرد (واعظی، ۱۳۹۲: ۱۹).

به نظر کانگر و کانانگو^۱ (۱۹۹۸) توانمندسازی ریشه در نیازهای انگیزشی دارد. هر راهبرد یا عملی که بتواند نیاز به خودکارامدی را در کارکنان تقویت کند، توانمندسازی را در پی خواهد داشت. آنان با الهام از نظریه خودکارامدی آلبرت باندورا^۲، فرایند تقویت احساس خودکارامدی کارکنان را از طریق شناسایی و حذف شرایط سازمانی که موجب بی‌قدرتی و ناتوانی در آنان شده است، توانمندسازی می‌نامند. توماس و ولتهوس^۳ (۱۹۹۰) معتقدند که این مفهوم نمی‌تواند با یک بعد تعریف شود. آنان توانمندسازی روان‌شناختی را فرایند افزایش انگیزش درون شغلی می‌دانند که شامل چهار حوزه شناختی؛ یعنی احساس تأثیرگذاری^۴، احساس شایستگی، احساس معنادار بودن^۵ و حق انتخاب^۶ می‌شود و برای نخستین بار مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی را در ادبیات مدیریت وارد کردند (عبداللهی، ۱۳۸۳: ۲۱).

اسپریترز^۷ (۱۹۹۵)، با استفاده از الگوی روان‌شناختی توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) به‌عنوان نخستین مطالعه پژوهشی و تجربی، به شناخت اندازه‌گیری و اعتباریابی ابعاد

1. Canberra and Canango
2. Albert Bandura
3. Velthoss
4. Feeling impressive
5. Feeling meaningful
6. Right to Choose
7. Spiretzer

توانمندسازی روان‌شناختی پرداخت. این ابعاد عبارت بودند از: شایستگی، خودمختاری (حق انتخاب) مؤثر بودن و معنادار بودن شغل؛ وی همچنین عوامل سازمانی و فردی مرتبط با توانمندسازی در سطح مدیران میانی را مورد بررسی قرار داد.

او ادراکات فردی کارکنان را در مورد ابعاد توانمندسازی بالا که منعکس کننده باورها و جهت‌گیری شخصی به نقش کاری است، به‌عنوان مفهوم انگیزش تعریف کرده است. چهار بعد (حوزه شناختی) به طور جمعی جهت‌گیری شخصی فعال را نسبت به نقش کارمند در سازمان ایجاد می‌کنند. چهار بعد ذکر شده، در ترکیبی فزاینده، ساختار کلی توانمندسازی روان‌شناختی را شکل می‌دهند؛ به عبارت دیگر، نبود هر یک از این ابعاد، از احساس کامل توانمند بودن جلوگیری به عمل می‌آورند؛ بنابراین، این چهار بعد، به طور تقریب شناخت کامل و کافی برای درک توانمندسازی روان‌شناختی ایجاد می‌کنند. وتن و کمرون (۱۹۹۸) بر اساس تحقیق میشر^۱ (۱۹۹۲) بعد اعتماد را به ابعاد ذکر شده اضافه کردند و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان را در پنج بعد: (۱) احساس شایستگی؛ (۲) احساس مؤثر بودن^۲؛ (۳) احساس معنادار بودن^۳؛ (۴) احساس حق انتخاب؛ (انتخاب؛ ۵) احساس اعتماد^۴، بیان کردند (اوتادی، ۱۳۹۱: ۲۰)؛

مفهوم این ویژگی‌ها عبارت است از:

- ۱) مؤثر بودن: فرد به این باور برسد که با انجام دادن وظایف شغلی‌اش می‌تواند نقش مهمی برای تحقق هدف‌های تعیین شده داشته باشد؛
- ۲) شایستگی: شایستگی عبارت است از باور فرد به قابلیت‌هایش برای انجام دادن موفقیت‌آمیز وظایف واگذار شده؛
- ۳) معناداری: اگر فرد وظیفه‌ای را که انجام می‌دهد، «باززش» تلقی کند؛ آن وظیفه دارای ویژگی معناداری است؛
- ۴) حق انتخاب: این وظیفه به آزادی عمل شاغلان در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام دادن وظایف شغلی اشاره دارد.

1. Mishra
 2. Feeling Effective
 3. Feeling meaningful
 4. Feel trust

احساس شایستگی (خوداثربخشی یا خود کارامدی): توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)، شایستگی را به درجه‌ای که فردی می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد، تعریف کردند. در ادبیات روان‌شناختی این مفهوم به نظریه اجتماعی «آلبرت باندورا» و مفاهیم خودکارامدی، 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. «باندورا» مطرح می‌کند که خودکارامدی پایین موجب می‌شود که افراد از موقعیت‌هایی که نیازمند مهارت‌های مناسب باشد، اجتناب کنند. رفتارهای اجتنابی به نوبه خود مانع از روبه‌رو شدن فرد با ترس‌ها و ایجاد و بهبود شایستگی‌ها می‌شوند. وتن و کمرون (۱۹۹۸)، 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، ۱۳۸۸: ۳۵).

باندورا (۲۰۰۰)، اظهار می‌دارد: «وقتی افراد خود را واجد شایستگی برای اداره کردن موقعیت‌هایی بدانند که ممکن است برای آنها تهدیدکننده باشد، درگیر فعالیت می‌شوند و با اطمینان رفتار می‌کنند. انتظارهای کارامدی تعیین‌کننده این است که افراد در رویارویی با موانع و تجربه‌های ناسازگار چه مقدار تلاش خواهند کرد و چه مدت استقامت خواهند ورزید» (عبدلهی و نوه‌براهیم، ۱۳۸۶: ۵۱) وقتی افراد توانمند می‌شوند از احساس خوداثربخشی برخوردار می‌گردند یا احساس می‌کنند از قابلیت و تبحر لازم برای انجام موفقیت‌آمیز یک کار بهره‌مندند. افراد توانمند نه تنها احساس شایستگی بلکه احساس اطمینان دارند که قادرند کارها را با کفایت لازم انجام دهند. آنان احساس برتری شخصی می‌کنند و معتقدند که می‌توانند راهی برای رویارویی با چالش‌های جدید بیاموزند و رشد کنند. خوداثربخشی مهم‌ترین عنصر توانمندی است، زیرا احساس خوداثربخشی است که نشان می‌دهد افراد برای انجام کاری دشوار خواهند کوشید و پشتکار خواهند داشت یا نه. باندورا (۱۹۹۷) سه شرط زیر را برای احساس خوداثربخشی افراد پیشنهاد می‌کند:

۱. باور به اینکه توانایی انجام کار را دارند؛
۲. باور به اینکه ظرفیت به کار بستن تلاش لازم را دارند؛
۳. باور به اینکه مانعی خارجی آنها را از انجام کار موردنظر باز نخواهد داشت (داودی، ۱۳۸۸: ۵۷).

احساس خودمختاری (داشتن حق انتخاب، خودسامانی): خودمختاری با داشتن حق انتخاب به آزادی عمل و استقلال کارمند در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی اشاره دارد. از نظر وتن و کمرون (۱۹۹۸) احساس خودمختاری به معنای تجربه احساس انتخاب در آغاز فعالیت‌ها و نظام‌بخشیدن به فعالیت‌های شغلی است. هنگامی که افراد احساس خودمختاری می‌کنند، به جای 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 خودآغازگر و پیش‌فعال می‌بینند و قادرند که به میل خود اقدام‌هایی را آغاز کنند، تصمیم‌های مستقل بگیرند و افکار جدید را به آزمون بگذارند. خودمختاری یا داشتن حق انتخاب درباره روش‌های مورد استفاده برای انجام وظیفه، با میزان تلاشی که باید صورت گیرد، سرعت کار و چارچوب زمانی که کار باید در آن انجام شود، ارتباط بسیار مستقیم دارد. افراد توانمند در مورد کارهای خود احساس مالکیت می‌کنند، زیرا آنان می‌توانند تعیین کنند که کارها چگونه باید انجام شود و با چه سرعتی پایان یابند. داشتن حق انتخاب، جزء خودمختاری به شمار می‌رود (جمشیدی، ۱۳۸۸: ۳۷).

خوداثربخشی به احساس قابلیت و خوداختیاری به احساس برخوردار بودن از حق انتخاب اشاره دارد. افراد هنگام اشتغال به کاری که احساس می‌کنند معنادار است، بیشتر متعهد و درگیر آن می‌شوند. نیروی زیادتری برای آن هدف متمرکز می‌کنند و در پیگیری هدف‌های مطلوب پشت‌کار بیشتری نشان می‌دهند و به واسطه اینکه کار معنادار با احساس اهمیت شخصی و خود ارزش آنان همراه است، در اشتغال به آن هیجان و شوق بیشتری احساس می‌کنند. همچنین افرادی که با احساس معنادار بودن شغل، توانمند شده‌اند نوآورتر، تأثیرگذارتر و به طور شخصی کارا تر از دیگران ظاهر می‌شوند (داودی، ۱۳۸۸: ۵۸).

پیشینه پژوهش

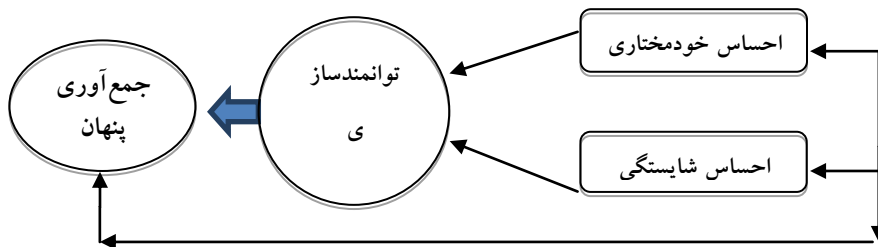
سلطانی و کلهرنیا (۱۳۹۶) در پژوهشی با موضوع «نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری در ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین با عملکرد کارکنان دژبان ناجا»، نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی به طور مستقیم بر عملکرد کارکنان مؤثر است.

مرادی و جلیلیان (۱۳۹۴) با موضوع «تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان ناجا با نقش میانجی‌گری تنش‌شغلی، رضایت‌شغلی و تعهد سازمانی»، نشان داد، توانمندسازی کارکنان می‌تواند نقش مهمی بر دیگر عملکردهای منابع انسانی داشته باشد و توجه به آن باعث توسعه عملکرد و بهبود شرایط کاری کارکنان و سازمان می‌شود.

یعقوبی و اسحاقی‌فر (۱۳۹۲) با موضوع «نقش‌های عملیات جمع‌آوری پنهان در اشراف اطلاعاتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی»، نشان داد، اعتمادسازی در جمع‌آوری پنهان و تسلط داشتن بر مهارت‌های ارتباطی در جمع‌آوری پنهان با میانگین ۸۵ درصد سطح موافقت پاسخگویان از محورهای مهم موفقیت‌های عملیات جمع‌آوری اخبار پنهان در اشراف اطلاعاتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی شناخته شده است.

الگوی مفهومی پژوهش

بر اساس مبانی نظری مطرح شده، الگوی مفهومی و فرضیه‌های تحقیق به صورت الگوی شماره یک، شکل می‌گیرد.

**نمودار الگوی مفهومی پژوهش**

(برگرفته از: وتن و کمرون، ۱۹۹۸ و جمشیدی، ۱۳۸۸)

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر نوع، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است؛ به عبارت دیگر این تحقیق وضع موجود را بررسی می‌کند و به توصیف منظم و نظام‌دار وضعیت فعلی آن می‌پردازد (خاکی، ۱۳۸۶: ۲۰۱). جامعه آماری این پژوهش کارکنان جمع‌آوری اخبار به تعداد ۳۴۵ نفر هستند که بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه به تعداد ۱۸۳ نفر از کارکنان جمع‌آوری اخبار به روش نمونه‌گیری داوطلبانه تعیین شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات، استفاده از پرسش‌نامه لیکرت با ۲۵ سؤال استاندارد شده اسپریتزر در زمینه توانمندسازی روان‌شناختی و ۲ سؤال در زمینه جمع‌آوری اخبار پنهان است که با مطالعه متون و مقالات علمی و مشخص کردن شاخص‌های هرکدام از ابعاد و تهیه گویه‌ها با استفاده از نظرهای کارشناسان و استادان با تجربه و همچنین اصلاح پرسش‌نامه با نظر استاد مرتبط با این حوزه، تهیه و روایی پرسش‌نامه با روش اعتبار محتوا انجام شد.

به منظور تعیین پایایی، پرسش‌نامه به طور آزمایشی بین ۳۰ نفر توزیع شد و آزمون مقدماتی برای سنجش و بررسی پایایی پرسش‌نامه از طریق آلفای کرونباخ صورت گرفت که در نهایت با توجه به نتایج به دست آمده آزمون و ضریب آلفای بالاتر از ۰/۷ (۰/۸۰۶) مطلوب و مورد قبول بوده است؛ بنابراین، پرسش‌نامه از پایایی لازم برخوردار است. در تبیین داده‌های ارتباطی توانمندسازی روان‌شناختی با جمع‌آوری اخبار، متغیرهای زمینه‌ای مانند جنسیت و سنوات خدمت از آزمون t با نمونه‌های مستقل و برای تعیین اختلاف میانگین‌ها، از آزمون‌های ضریب هم‌بستگی اسپیرمن و از رگرسیون هم‌زمان برای تعیین سطح معناداری فرضیه‌ها استفاده شده است. تجزیه تحلیل یافته‌ها نیز به وسیله رایانه و با نرم‌افزار SPSS انجام شد.

یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های توصیفی: در توصیف داده‌ها از آنجایی که تعداد گویه‌های مورد سنجش فرضیه‌های تحقیق زیاد است، محقق، از توصیف تک به تک گویه‌ها پرهیز

کرده و بدین منظور؛ شاخص‌های سنجش متغیرها در پرسش‌نامه را، به تفکیک فرضیه به طور دقیق در قسمت توصیف داده‌ها با درصد معتبر هر یک از آنها در ذیل می‌آید:

توزیع فراوانی پاسخ‌گویان به تفکیک سن (۲۱-۳۱) با درصد ۴۷/۵ بیشترین درصد را دارا بودند و توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب تحصیلات مدرک کارشناسی با ۴۷ درصد و فراوانی ۸۶ نفر بالاترین آمار و توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب سنوات خدمتی بین ۵ تا ۱۰ سال با فراوانی ۴۸ نفر و ۲۹ درصد بالاترین فراوانی را دارد.

ب) یافته‌های تحلیلی: مطابق نتایج به دست آمده از آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای بررسی نرمالیت بودن داده‌ها سطح معناداری آزمون کلموگروف-اسمیرنف برای همه متغیرهای مورد مطالعه کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین، نتیجه آزمون برای همه متغیرها معنادار است و در نتیجه باید از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده کرد.

فرضیه اول: «بین احساس شایستگی و جمع‌آوری اخبار پنهان توسط کارکنان پلیس ارتباط وجود دارد.»

نتیجه آزمون ستگی اسپیرمن مربوط به احساس شایستگی و جمع‌آوری اخبار پنهان نشان می‌دهد که بین احساس شایستگی و جمع‌آوری اخبار پنهان توسط کارکنان پلیس ارتباط معناداری وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده‌ها، از طریق آزمون اسپیرمن نشان می‌دهد که ضریب هم‌بستگی بین احساس شایستگی و جمع‌آوری اخبار پنهان ارتباط وجود دارد و فرضیه بالا تأیید می‌شود. این ارتباط به این معناست که احساس شایستگی کارکنان جمع‌آوری اخبار پنهان در ارتقای کمیت و کیفیت جمع‌آوری مؤثر است. پلیس برای توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان جمع‌آوری پنهان، باید احساس توانمند بودن و اطمینان از تسلط و توانایی و مهارت‌های کاری موردنیاز فعالیت‌ها را در سایه آموزش در کارکنان تقویت و ارتقا دهد که منجر به بهبود جمع‌آوری پنهان خواهد شد.

فرضیه دوم: «بین احساس خودمختاری و جمع‌آوری اخبار پنهان توسط کارکنان پلیس ارتباط وجود دارد.»

نتیجه آزمون هم‌بستگی اسپیرمن مربوط به احساس خودمختاری و جمع‌آوری اخبار پنهان نشان می‌دهد که بین احساس خودمختاری و جمع‌آوری اخبار پنهان توسط کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت ناجا ارتباط معناداری وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده‌ها، از طریق آزمون اسپیرمن نشان می‌دهد که ضریب هم‌بستگی بین احساس خودمختاری و جمع‌آوری اخبار به صورت پنهان ارتباط وجود دارد و فرضیه بالا تأیید می‌شود. این ارتباط به این معناست که احساس خودمختاری کارکنان جمع‌آوری اخبار پنهان در ارتقای جمع‌آوری مؤثر است، پلیس برای توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان جمع‌آوری پنهان، باید آزادی عمل در انتخاب روش و چگونگی انجام کار را در کارکنان جمع‌آوری اخبار تقویت و ارتقا دهد که منجر به ارتقا و بهبود جمع‌آوری اخبار پنهان خواهد شد.

آزمون رتبه‌ای فریدمن: برای مشخص کردن رتبه گویه‌های تشکیل دهنده شاخص‌های میانگین فرضیه‌ها، از آزمون رتبه‌ای فریدمن و به دلیل ترکیبی بودن متغیرها و استفاده از طیف لیکرت، از آزمون کای اسکوئر به منظور مشخص کردن ارتباط متغیرهای مستقل با متغیرهای وابسته استفاده شده است.

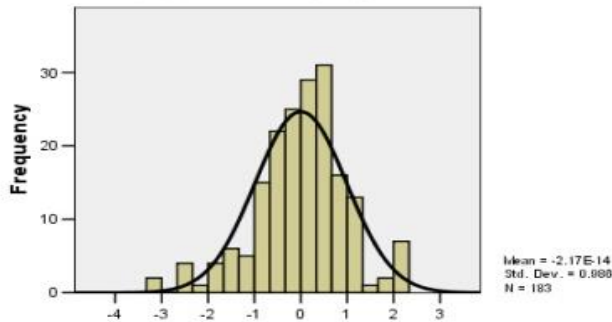
با توجه به آزمون رتبه‌ای شاخص‌ها، برای تعیین میانگین متغیر مستقل احساس شایستگی گویه «از توانایی‌ام در انجام کار جمع‌آوری مطمئن هستم.» با (۴/۷۰ درصد) بالاترین اولویت را در بین گویه‌های مربوط به متغیر وابسته جمع‌آوری اخبار به صورت پنهانی داراست. کم‌ترین میانگین رتبه‌ای نیز مربوط به گویه «در مهارت‌های کاری مورد نیاز جمع‌آوری، تسلط کافی دارم.» با مقدار (۳/۸۵) اختصاص دارد.

با توجه به آزمون رتبه‌ای شاخص‌ها، برای تعیین میانگین متغیر مستقل احساس خودمختاری گویه «در مورد آنچه در کار جمع‌آوری انجام می‌دهم، دقت دارم.» (۵/۵۷ درصد) بالاترین اولویت را در بین گویه‌های مربوط به متغیر وابسته جمع‌آوری اخبار به صورت پنهانی داراست. کم‌ترین میانگین رتبه‌ای نیز مربوط به گویه «در تصمیم‌گیری مربوط به چگونگی انجام کار جمع‌آوری، آزادی عمل دارم.» با مقدار (۳/۱۴) اختصاص دارد.

تحلیل رگرسیونی: در این بخش از رگرسیون چندگانه خطی با روش گام به گام برای پردازش الگو استفاده شده است؛ که نتایج در در ذیل ارائه شده است.

بر اساس رگرسیون چندگانه وضعیت شاخص‌های متغیر مستقل بر متغیر وابسته جمع‌آوری اخبار پنهان؛ متغیرهای مستقل «احساس شایستگی»؛ «احساس خودمختاری»، به صورت مرحله‌ای و جداگانه بر متغیر وابسته جمع‌آوری اخبار به صورت پنهان ارائه شد. در نتیجه، الگوی ۵ بر اساس بیشترین مقدار β به عنوان الگوی پژوهش انتخاب شده است. برای پرهیز از طولانی شدن توصیف مقادیر به دست آمده برای فرایند هر الگو از توصیف تمام الگوها به صورت تک به تک خودداری شده است، در نتیجه یافته‌ها نشان می‌دهد در بین آنها الگوی ۵ با شاخص‌های «احساس شایستگی» و «احساس خودمختاری» و به ترتیب تأثیرگذاری با مقدار β (۰/۲۹) و β (۰/۰۱) در سطح عالی با (احتمال صحت ۹۹/۹ درصد) بیشترین میزان جمع‌آوری اخبار به صورت پنهان را تبیین کردند؛ بنابراین، الگوی تحلیل مسیر رگرسیونی متغیرهای مستقل باقیمانده در الگوی رگرسیونی بر متغیر وابسته جمع‌آوری اخبار به صورت پنهانی در بین کارکنان ناجا فرضیه اصلی پژوهش را نیز اثبات کرد.

متغیر وابسته: جمع‌آوری اخبار به صورت پنهانی



نمودار پراکنش متغیر جمع‌آوری اخبار به صورت پنهانی با متغیرهای مستقل باقیمانده در الگوی رگرسیونی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط دو مؤلفه احساس شایستگی و احساس خودمختاری توانمندسازی روان‌شناختی با جمع‌آوری اخبار پنهان، کارکنان پلیس را

مورد مطالعه قرار داده است. همان‌طور که تحلیل‌های آماری نشان داد، بیش از ۸۵ درصد کارکنان جمع‌آوری اخبار ناجا در جمع‌آوری پنهان احساس شایستگی می‌کنند و بیش از ۷۶ درصد آنان در جمع‌آوری پنهان احساس خودمختاری دارند. نتیجه‌آزمون هم‌بستگی اسپیرمن مشخص کرد سطح معناداری بین احساس شایستگی و جمع‌آوری اخبار پنهان برابر با $0/003$ و سطح معناداری بین احساس خودمختاری و جمع‌آوری اخبار پنهان برابر با $0/000$ و کوچک‌تر از $0/05$ است؛ بنابراین، هر دو فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار گرفت، یعنی بین احساس شایستگی و جمع‌آوری اخبار پنهان کارکنان ناجا ارتباط و نیز بین احساس خودمختاری و جمع‌آوری اخبار پنهان کارکنان ناجا ارتباط معنادار وجود دارد. همچنین هر پنج متغیر مستقل توانمندسازی روان‌شناختی (احساس شایستگی، احساس معناداربودن، احساس خودمختاری، احساس مؤثربودن، احساس اعتماد) به‌صورت مرحله‌ای و جداگانه بر متغیر وابسته جمع‌آوری اخبار به‌صورت پنهان ارائه شد. نتیجه تحلیل رگرسیونی نشان داد به ترتیب اولویت و بیشترین مقدار β ، شاخص‌های احساس مؤثربودن، احساس شایستگی، احساس معناداربودن، احساس اعتماد، احساس خودمختاری بیشترین میزان جمع‌آوری اخبار به صورت پنهان را تبیین می‌کنند؛ بنابراین، فرضیه اصلی پژوهش؛ یعنی وجود ارتباط معنادار بین توانمندسازی روان‌شناختی و جمع‌آوری اخبار کارکنان ناجا، مورد تأیید قرار گرفت. از نظر اولویت تأثیرگذاری هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته در جمع‌آوری پنهان، مؤلفه‌های احساس اعتماد با $(4/61)$ ، احساس خودمختاری با $(4/58)$ ، احساس شایستگی با $(4/45)$ ، احساس مؤثربودن با $(3/62)$ و احساس معناداری با $(3/51)$ با بیشترین میانگین رتبه‌ای حاصل از آزمون فریدمن، در اولویت قرار دارند.

از آنجا که پژوهشی هم‌راستا و هم‌موضوع با پژوهش حاضر در میان منابع مطالعاتی یافت نشد، نمی‌توان نتایج حاصل را به‌طور مستقیم به دیگر پژوهش‌های صورت گرفته تعمیم داد، ولی نظر به سطح پاسخگویی صورت گرفته در خصوص ابعاد توانمندسازی، می‌توان به اهمیت ابعاد مختلف توانمندسازی کارکنان توجه و اشاره کرد همان‌طور که

در دیگر مطالعات نظیر پژوهش خروش (۱۳۸۷)، خوش خلق (۱۳۸۸)، کلهرنیا و همکاران (۱۳۹۶)، مرادی و جلیلیان (۱۳۹۴)، سبزی کاران و رضایی (۱۳۹۱) و حیدری و مرادی (۱۳۹۲) توانمندسازی روان‌شناختی، ابزاری مهم در راستای ارتقای بهره‌وری و اثربخشی کارکنان ناجاست، یافته‌های این پژوهش نیز تأکیدی است مجدد بر اهمیت موضوع توانمندسازی و آن را تبیین می‌کند.

نظر به اینکه بررسی گویه‌های پرسش‌نامه نشان داد پایین‌ترین رتبه حاصل در بعد احساس خودمختاری، مربوط است به اینکه کارکنان در انجام مأموریت خود احساس آزادی عمل ندارند و مطابق نظر وینتر^۱ (۲۰۰۷) احساس فرد در مورد حق انتخاب و پیش‌قدمی در تنظیم فعالیت‌ها منجر به تعلق احساس خودمختاری در فرد می‌شود، توجه به این موضوع را بیش از پیش حائز اهمیت می‌گرداند.

پیشنهادها

۱) برگزاری مستمر کارگاه‌های آموزشی و بازآموزی فن و شگردهای جدید جمع‌آوری اخبار پنهان، برای ارتقای توانایی‌ها و قابلیت‌های فردی و مهارت‌های کاری کارکنان جمع‌آوری اخبار به گونه‌ای که در نهایت احساس شایستگی در آنان که توانایی لازم برای انجام موفقیت‌آمیز مأموریت‌های محول را دارند افزایش یابد؛

۲) اعطای آزادی عمل و استقلال شخصی به کارکنان جمع‌آوری اخبار در انتخاب بهترین روش و چگونگی انجام فعالیت‌های جمع‌آوری در حیطه چارچوب و مقررات سازمانی، به گونه‌ای که احساس خودمختاری را در آنان افزایش دهد و بهره‌وری بیشتری را در مأموریت‌های سازمانی به دنبال داشته باشد؛

۳) برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی آموزشی روان‌شناسی به منظور تبیین ابعاد و مؤلفه‌های دقیق احساس شایستگی، احساس معناداربودن، احساس خودمختاری، احساس مؤثر بودن و داشتن اعتماد و راه‌های ارتقای آن در کارکنان جمع‌آوری اخبار.

منابع

اوتادی، حدیثه (۱۳۹۱)، «بررسی اثربخشی آموزش توانمندسازی روان‌شناختی بر رضایت شغلی زنان شاغل بی‌سرپرست بهزیستی شهریار»، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

جزینی، علیرضا و کیومرث بابایی (۱۳۹۶) «عوامل مؤثر ساختار سازمانی بر اشراف اطلاعاتی»، فصلنامه پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی، سال ۱۲ (شماره ۴۵)، صص: ۱۳۳-۱۵۰.

جمشیدی، محرمعلی (۱۳۸۸)، «بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی و کانون واپایش بر تعهد سازمانی در بین مدیران و رؤسای ستادی شرکت ملی گاز ایران»، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

خاکی، غلامرضا (۱۳۸۶)، روش تحقیق، چاپ سوم، تهران: بازتاب.

داودی، محمد (۱۳۸۸)، «بررسی مقایسه‌ای ارتباط بین سبک مدیریت با توانمندسازی افسران صف و ستاد پلیس‌های تخصصی تهران بزرگ»، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.

عبدلهی، بیژن (۱۳۸۳)، «طراحی الگوی توانمندسازی روان‌شناختی کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم»، پایان‌نامه دوره دکترا، تهران: دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم.

عبدلهی، بیژن و عبدالرحیم نوه‌ابراهیم (۱۳۸۶)، توانمندسازی کارکنان (کلیدطلایی مدیریت منابع انسانی)، تهران: ویرایش.

- قاسمی، جعفر (۱۳۸۲)، «توانمندسازی»، مجله تدبیر، شماره ۱۳۲.
- کلهرنیا گلکار؛ مهدی سلطانی؛ علی کلهرنیا و محسن گلکار (۱۳۹۶)؛ «نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری در ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین با عملکرد کارکنان»؛ فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی؛ صص: ۲۱۰-۲۴۰.
- کینلاو، دنیس (۲۰۰۴)، *توانمندسازی منابع انسانی*، ترجمه مهدی ایران‌نژادپاریزی، تهران: مدیران.
- مجیدی، عبدالله و یوسف محمدی‌مقدم (۱۳۸۶)، «تأثیر توانمندسازی بر خلاقیت کارکنان»، *فصلنامه دانش انتظامی*، سال دهم، شماره ۳۷.
- محمدی، محمد (۱۳۸۰)، «ارزیابی راه‌های توانمندسازی کارکنان»، *پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد*، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- مرادی، مرتضی و حمیدرضا جلیلیان (۱۳۹۴)، «تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی به عملکرد سازمانی کارکنان ناجا با نقش میانجی‌گری تنش شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی»، *فصلنامه نظارت و بازرسی*.
- واعظی، محبوبه (۱۳۹۲)، «تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر اساس رویکرد شفیع‌آبادی بر رضایت شغلی معلمان»، *پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد*، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- وتن، دیویدآرد و کیماس کمرون (۱۹۹۸)، *تواناسازی کارکنان و تفویض اختیار*، ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی، چاپ دوم ۱۳۸۳، کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- یعقوبی، رحیم و میثم اسحاقی‌فر (۱۳۹۲)، «نقش هادی عملیات جمع‌آوری پنهان، در اشراف اطلاعاتی سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی»، *فصلنامه پژوهش‌های حفاظتی-امنیتی*، تهران: دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال دوم، شماره ۲، صص: ۱-۲۹.
- Gagne, M. Senecal & R. Koestner (1997); "Proximal Job Characteristics, Feelings of Empowerment and Intrinsic Motivation: a Multidimensional Model"; *Journal of Applied Social Psychology*, Vol .27, No .14, pp .45-60.