

شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی زنان در خدمات اطلاعاتی و دانشی

مریم ناخدا*^۱، سمانه رحیمیان^۲، محمدرضا اسمعیلی گیوی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی زنان در خدمات اطلاعاتی و دانشی انجام شد. این پژوهش بر مبنای هدف از نوع کاربردی و برحسب روش و چگونگی به‌دست آوردن داده‌های مورد نیاز، آمیخته اکتشافی با کمک راهبرد توصیفی-پیمایشی است. برای بسط مدل نظری (مدل اسپریتزر) و همچنین پی‌بردن به عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی زنان کتابدار و اطلاع‌رسان، تعداد ۹ مصاحبه با مدیران زن شاغل در کتابخانه‌های عمومی شهر تهران انجام گرفت. یافته‌های بخش کیفی نشان داد ۸ مؤلفه بر توانمندسازی روان‌شناختی زنان تأثیرگذار است. مؤلفه‌های دانش و مهارت تخصصی، انگیزش، و الگوسازی به سایر عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی در مدل نظری اضافه شد، و در نهایت ترکیب یافته‌های بخش کیفی و مدل اسپریتزر مدل مفهومی پژوهش را به‌وجود آورد. جامعه آماری در بخش کمی، ۱۳۷ نفر از زنان کتابخانه‌های عمومی شهر تهران بودند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه خودساخته عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی استفاده شد. روایی پرسشنامه به وسیله روایی محتوا تأیید شد. همچنین، پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰٫۹۰ درصد تعیین شد. برای تحلیل یافته‌ها در این پژوهش از نرم‌افزار PLS جهت تحلیل عاملی و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد عوامل فردی مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زن به ترتیب عبارت‌اند از: انگیزش، الگوسازی، دانش و مهارت تخصصی، و عزت نفس. عوامل گروهی مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زن به ترتیب عبارت‌اند از: اهمیت گروهی، اعتماد بین گروهی، ادراک گروه از میزان تأثیرگذاری و تصمیم‌گیری گروهی. عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زن به ترتیب عبارت‌اند از: وضوح نقش، حیطة کنترل، دسترسی به اطلاعات، فضای مشارکتی، دسترسی به منابع، و حمایت‌های سازمانی.

کلیدواژگان

توانمندسازی روان‌شناختی، زنان، مراکز اطلاعاتی و دانشی.

mnakhoda@ut.ac.ir

۱. استادیار دانشکده علوم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران

sa64_rahimian@yahoo.com

۳. استادیار دانشکده علوم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران

s.givi@ut.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۸/۹، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱/۲۹

مقدمه و طرح مسئله

یکی از شاخص‌های توسعه در هر جامعه‌ای میزان رشد و بهره‌گیری از توانایی‌ها و استعداد‌های نیروی انسانی آن جامعه است. با توجه به اینکه دوره کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی‌های شگفت‌انگیزی همراه است، سازمان‌ها به‌منزله زیرمجموعه‌ای از حیات انسانی باید برای بقا و بالندگی، خود را در رویارویی با این تحولات عظیم آماده کنند؛ در غیر این صورت، از گردونه دنیای رقابتی خارج می‌شوند. سازمان موفق سازمانی است متشکل از نیروی انسانی با فرهنگ سازمانی، اندیشه، و اهداف مشترک، که تجارب و دانش خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند. داشتن نیروی انسانی خلاق و توانمند از دغدغه‌های کتابخانه‌ها به‌منزله مراکز اطلاعاتی و دانشی نیز است. امروزه، این مراکز از یک سیستم سلسله‌مراتبی بوروکراتیک به سازمان‌های مشارکتی و تیمی تبدیل شده‌اند که نیاز به داشتن انعطاف زیاد و هماهنگ‌بودن مدیر با کارمندان دارند [۲۵].

در این زمینه، توانمندسازی^۱ یکی از مفاهیم راهبردی است که در بالندگی منابع انسانی مطرح می‌شود و بر راه‌هایی تأکید می‌کند که مدیران بتوانند با استفاده از آن محیط کار را به گونه‌ای طراحی کنند که باعث ایجاد اشتیاق درونی و افزایش بهره‌وری از طریق بالابردن رضایت شغلی و تعهد در کارکنان شوند [۳۲].

با شروع مطالعات در ابعاد درونی و باورهای کارکنان نسبت به توانمندسازی، رویکرد جدیدی با عنوان رویکرد روان‌شناختی شکل گرفت که در تقویت دیدگاه‌ها، نگرش، و باور کارکنان در کار، مبنای اصلی در توانمندسازی قرار گرفت. بسیاری از محققان این نوع توانمندسازی را نوعی استراتژی قلمداد می‌کنند که سبب افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌شود و موجب خودکارآمدی، اعتمادبه‌نفس، و احساس شایستگی کارکنان در انجام وظایفشان می‌شود [۱۴].

بنابر آنچه گفته شد، توانمندسازی نهایی مراکز اطلاعاتی و دانشی، به‌مثابه هر سازمانی دیگر، در سایه توانمندسازی کارکنان آن حاصل می‌شود. مراجعه‌کنندگان با اطمینان از توانمندسازی کارکنان، در پی برطرف کردن نیازهای اطلاعاتی خود قدم در این مراکز می‌گذارند. از سوی دیگر، پژوهش‌های انجام‌شده درباره ترکیب جنسیتی کارکنان این مراکز در ایران و کشورهای مختلف مؤید این واقعیت است که حرفه کتابداری و اطلاع‌رسانی همواره به نحو گسترده‌ای عرصه فعالیت زنان بوده است. در ایران نیز، برخی پژوهش‌ها به این مطلب اشاره کرده‌اند؛ از جمله کهن (۱۳۸۰)، حیاتی (۱۳۸۱)، تهوری (۱۳۸۴)، و محمودی (۱۳۸۸) که حاکی از درصد بالاتر کارکنان زن نسبت به مرد است. با

1. empowerment

توجه به پژوهش‌های انجام‌شده بین کارکنان شاغل در مراکز اطلاعاتی و دانشی، متغیرهایی مانند رضایت شغلی، آینده شغلی، ارتقای سازمانی، ایجاد وابستگی به اهداف سازمانی، تصمیم‌گیری مستقل، تطابق کار با تخصص، تنوع کاری، و وجود خلاقیت و پویایی شغلی کارکنان زن کمتر از مردان است. پژوهش‌هایی مانند پژوهش دری‌منش (۱۳۷۴)، حریری (۱۳۸۲)، پاپی و دیگران (۱۳۸۳)، شی (۱۹۹۸)، موراوکاربونل (۲۰۰۶)، و الانصاری (۲۰۱۱) نیز مؤید این واقعیت است. بنابر یافته‌های پژوهش‌های سابق، اعم از کمتربودن شاخص‌های توسعه انسانی زنان در مقایسه با مردان، این پژوهش جامعه آماری زنان را انتخاب کرده است.

پرسش‌های پژوهش بدین شرح است:

پرسش اصلی

۱. عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زن در خدمات اطلاعاتی و دانشی کدام‌اند؟

پرسش‌های فرعی

۱. عوامل فردی مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زن در خدمات اطلاعاتی و دانشی کدام‌اند؟
۲. عوامل گروهی مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زن در خدمات اطلاعاتی و دانشی کدام‌اند؟
۳. عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زن در خدمات اطلاعاتی و دانشی کدام‌اند؟

چارچوب نظری

قرن نوزدهم را می‌توان قرن حضور نظام‌مند زنان در مشاغل تعریف‌شده دولتی و خصوصی نامید. اولین مطالعه جامع کتابداران از سوی انجمن کتابداری آمریکا در سال ۱۹۸۳ نشان می‌دهد ۷۸/۳ درصد اعضای آن را زنان و ۲۱/۷ درصد را مردان تشکیل می‌دهد. در سال ۱۹۹۰، زنان پیشرفت‌های درخور توجهی در زمینه کتابداری انجام دادند که این امر باعث حضور آن‌ها در حوزه مدیریت کتابخانه‌ها شد. فیشر مطالعاتی در زمینه جنسیت و مدیریت در کتابخانه‌ها انجام داد. طی این مطالعات، حضور زنان در پست‌های مدیریتی ۳ برابر حضور مردان بوده است [۲۵]. رکورد (۲۰۰۸) کتابخانه‌های امروزی را سازمان‌های مشارکتی و گروهی، که به داشتن انعطاف زیاد و هماهنگ‌بودن مدیر با کارمندان نیاز دارند، تعریف می‌کند. سبک مدیریت با تمرکز بر توانمندسازی کارکنان، محیطی

دموکراتیک و مشارکتی را در محیط کتابخانه ایجاد می‌کند. وی براساس تحقیقات مؤسسه مطالعات نیروی انسانی نشان می‌دهد زنان در کار گروهی انعطاف‌پذیرتر و سازگارترند، در نتیجه کار در محیط کتابخانه‌ها با جنسیت آن‌ها مناسبت دارد [۲۵]. در این زمینه، زیمین (۲۰۱۱) نیز در مقاله‌ای به بررسی توسعه اشتغال زنان کتابدار در کتابخانه‌های مدرن می‌پردازد. وی بیان می‌کند که ارتباطات، ویژگی مهم جامعه اطلاعاتی است و زنان به صورت ذاتی برای برقراری ارتباط با محیط از توانمندی‌های بالاتری در مقایسه با مردان برخوردارند [۳۳].

همچنین، در میان مطالعات توانمندسازی دو طیف اصلی در شکل‌گیری عوامل مؤثر بر آن دیده می‌شود. گروه اول، شامل مطالعات اسپریتزر و الگوی وی و گروه دوم سایر مطالعات است که به‌طور پراکنده و مقطعی برخی از جوانب و حوزه‌های مؤثر بر احساس توانمندسازی را مورد توجه قرار داده است [۱۵]. اسپریتزر در مطالعات خود به بررسی ابعاد و چگونگی سنجش توانمندسازی روان‌شناختی در محیط کاری پرداخت. وی در تحقیق خود مدلی را ارائه کرد که در آن به تبیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی و پیامدهای آن پرداخت. وی همچنین معتقد بود کارکنان توانمند افرادی باصلاحیت و بانفوذ بر روی کار و محیط کاری هستند و احتمالاً مسئولیت‌های کاری و مشکلات خود را پیش‌بینی و به‌طور مستقل با آن‌ها برخورد می‌کنند. بر این اساس، در این مدل هیچ‌گونه تفکیک جنسیتی از جهت کاربرد دیده نمی‌شود. بنابراین، توانمندسازی زنان و مردان، بسته به موضوع پژوهش (در اینجا کتابداران زن با توجه به توضیح فوق) می‌تواند بررسی شود. این امر را می‌توان در جدول ۲، که به بررسی چندی از پیشینه‌های پژوهش پرداخته، مشاهده کرد. همچنین، در مدل توانمندسازی اسپریتزر، توانمندسازی نه به منزله یک فرایند، بلکه به‌مثابه عاملی که از یک سو تحت تأثیر عوامل محیطی، سازمانی، و فردی قرار دارد و از طرف دیگر می‌تواند به صورت عاملی مؤثر بر اثربخشی، کارایی، و خلاقیت سازمان عمل کند، نگریسته می‌شود [۱]. این مدل به لحاظ مورد توجه قرار دادن سطوح مختلف تأثیرگذاری، از جامعیت خاصی برخوردار است. تفکیک توجه مدل‌های توانمندسازی به عوامل مختلف در جدول ۱ مشاهده می‌شود.

جدول ۱. تفکیک توجه مدل‌های توانمندسازی به عوامل مختلف

ردیف	نام مدل	عوامل فردی						عوامل گروهی						عوامل سازمانی			
		تخصیلات	جنسیت	کانون کنترل	عزت نفس	تضمیم‌گیری گروهی	تقسیم‌داوطلبانه	مسئولیت	اهمیت گروهی	اعتماد درون گروهی	ادراک گروه از میزان تأثیرگذاری خود	کاهش ابهام در نقش	حیطه کنترل ^۱	دسترسی به اطلاعات	دسترسی به منابع	حمایت سازمانی	جو مشارکتی
۱	مدل بلانچارد و زیگاری (۱۹۸۵)	✓		✓	✓												
۲	مدل کانگر و کانگو (۱۹۸۸)					✓			✓							✓	
۳	مدل توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)	✓		✓	✓												
۴	مدل باون و لاولر (۱۹۹۲)										✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
۵	مدل چهارمرحله ای تری ویلسون (۱۹۹۶)	✓		✓	✓					✓						✓	
۶	مدل کوبین و اسپریتزر (۱۹۹۷)	✓		✓	✓					✓						✓	✓

1. span of control

ادامه جدول ۱. تفکیک توجه مدل‌های توانمندسازی به عوامل مختلف

																	مدل مک لاگان ونل (۱۹۹۷)	۷	
														✓	✓	✓	✓	مدل پنج بعدی و تن و کمرون (۱۹۹۸)	۸
																		مدل اسپریتزر (۲۰۰۸)	۹
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		

تاکنون در خصوص مسائل اشتغال زنان و توانمندسازی (روان‌شناختی) زنان شاغل در حرفه گوناگون پژوهش‌هایی صورت گرفته است. اما این امر درباره برخی از سازمان‌ها و مراکز از جمله مراکز اطلاع‌رسانی و دانشی چشمگیر نیست؛ به طوری که پژوهشی در حیطه اشتغال زنان در خدمات اطلاعاتی و توانمندسازی آنان، یافت نشد. جدول ۲ به‌طور مختصر به بررسی پژوهش‌هایی در خصوص توانمندسازی (روان‌شناختی) می‌پردازد. در همه پژوهش‌های زیر، محققان برای بررسی توانمندسازی، به دلیل جامعیت مدل اسپریتزر، از آن استفاده کرده‌اند.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر ماهیت کاربردی دارد و برحسب روش آمیخته اکتشافی با کمک راهبرد توصیفی-پیمایشی است. در بخش کیفی پژوهش، نمونه مدیران زن شاغل در کتابخانه‌های عمومی با درجه‌بندی برتر شهر تهران (با در نظر گرفتن دو معیار داشتن پست مدیریت و ۵ سال سابقه کار) بودند. مصاحبه‌ها تا مرحله دستیابی به کفایت نظری (اشباع) ادامه پیدا کرد که این تعداد شامل ۹ نفر از مدیران زن بود. در بخش کمی پژوهش، جامعه آماری کلیه کارکنان زن در کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد شهر تهران شامل ۱۳۷ نفر بودند که حجم نمونه از طریق جدول کرچسی-مورگان ۱۰۱ تعیین شد. با توجه به نتایج حاصله از بخش مصاحبه، پرسشنامه عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی توسط محقق ساخته شد. برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه از قضاوت ۴ متخصص حوزه مدیریت و علم اطلاعات و دانش‌شناسی استفاده شد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد. ضریب آلفای کرونباخ سوالات پرسشنامه عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی ۹۰ درصد بود که نشان‌دهنده اعتبار و پایایی پرسشنامه است.

جدول ۲. پیشینه پژوهش توانمندسازی روان‌شناختی

ردیف	پژوهشگر (سال)	متغیرهای اصلی مطالعه	مورد مطالعه	روش	نتایج
۱	Wook Jae (۲۰۱۳)	توانمندسازی روان‌شناختی، خودرهبری، تعهد سازمانی	پرستاران سازمان بهداشت و درمان پوسان کره	پیمایشی-تحلیلی	توانمندسازی روان‌شناختی بر تعهد سازمانی و خودرهبری تأثیر دارد.
۲	Jin-Liang (۲۰۱۲)	توانمندسازی روان‌شناختی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی	کارکنان شرکت خصوصی در شمال چین	پیمایشی-تحلیلی	توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی و رفتار شهروندی رابطه معنادار دارد.
۳	Erturk (۲۰۱۲)	توانمندسازی روان‌شناختی، خلاقیت	کارکنان تولیدی در استانبول و قوجایلی	پیمایشی-تحلیلی	توانمندسازی روان‌شناختی با خلاقیت کارکنان رابطه معنادار دارد.
۴	Indradevi (۲۰۱۲)	توانمندسازی روان‌شناختی، عملکرد شغلی، رضایت شغلی	کارکنان شرکت نرم‌افزاری در هند	پیمایشی-تحلیلی	توانمندسازی روان‌شناختی با هر دو متغیر عملکرد شغلی و رضایت شغلی رابطه معنادار دارد.
۵	Saeed Hashmi (۲۰۱۲)	توانمندسازی روان‌شناختی، تعهد سازمانی	کارکنان بخش بانکداری پاکستان	پیمایشی-تحلیلی	توانمندسازی روان‌شناختی با تعهد سازمانی رابطه معنادار دارد.
۶	Singh (۲۰۱۱)	توانمندسازی روان‌شناختی، شیوه زندگی، عملکرد سازمانی درک‌شده	متخصصان IT شرکت‌های نرم‌افزاری هند	پیمایشی-تحلیلی	شیوه زندگی و عملکرد سازمانی درک‌شده به‌منزله سازه‌های مهمی بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر معناداری دارند.

ادامه جدول ۲. پیشینه پژوهش توانمندسازی روان‌شناختی

ردیف	پژوهشگر (سال)	متغیرهای اصلی مطالعه	مورد مطالعه	روش	نتایج
۷	Dhladha (۲۰۱۱)	توانمندسازی روان‌شناختی، رفتار رهبری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، ترک خدمت	اعضای SANDF ^۱ در واحدهای نظامی آفریقا	پیمایشی-تحلیلی	توانمندسازی روان‌شناختی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنادار دارد. همچنین رفتار رهبری به واسطه توانمندسازی روان‌شناختی بر ترک خدمت کارکنان تأثیر می‌گذارد.
۸	دماوندی (۱۳۹۲)	آموزش‌های ضمن خدمت، سابقه خدمت، تحصیلات، توانمندسازی شغلی	معلمان زن مقطع راهنمایی شهرستان ری	توصیفی-همبستگی	آموزش ضمن خدمت با توانمندسازی شغلی رابطه معنادار دارد.
۹	حسینی (۱۳۹۱)	توانمندسازی روان‌شناختی، متغیرهای جمعیت‌شناختی	کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش شهرستان‌های تنکابن و رامسر	توصیفی-همبستگی	جنسیت و سطح تحصیلات با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه معنادار دارد. سطح توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زن کمتر از مردان است.
۱۰	میری، سبزیکاران (۱۳۹۰)	توانمندسازی روان‌شناختی	کارکنان شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران (منطقه تهران)	توصیفی-پیمایشی	عوامل فردی، گروهی و سازمانی هر سه قابلیت تأثیرگذاری بر ایجاد شرایط احساس توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان را دارند.
۱۱	پناهی، اسفراجه‌ای، فیروزی (۱۳۹۰)	توانمندسازی روان‌شناختی	کارکنان شرکت بیمه پارسیان	تحلیلی-اکتشافی	زنان تأثیر عوامل فردی را بر توانمندسازی روان‌شناختی نسبت به عوامل گروهی و سازمانی پرننگ‌تر می‌بینند.

یافته‌ها

در این بخش، ابتدا اطلاعات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان در بخش کیفی پژوهش ارائه می‌شود (جدول ۳).

1. South Africa National Defence Force

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصد مشخصات مصاحبه‌شوندگان

متغیر فراوانی	میزان تحصیلات		رشته تحصیلی		سابقه مدیریت
	کارشناسی ارشد	کارشناسی	علم اطلاعات و دانش‌شناسی	غیره	
تعداد	۶	۳	۷	۲	۲
درصد	٪۶۷	٪۳۳	٪۷۸	٪۲۲	٪۲۲

الف) توسعه مدل عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی بر اساس مصاحبه

برای توسعه مدل عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی مصاحبه‌ای در میان مدیران زن شاغل در کتابخانه‌های عمومی با درجه‌بندی برتر در شهر تهران انجام گرفت. ملاک‌های انتخابی درجه برتر براساس دستورالعمل نهاد اداره‌کننده کتابخانه‌های عمومی بوده است. بر این اساس، کتابخانه‌های انتخاب‌شده فضای کتابخانه‌ای مناسب، تعداد بالای اعضای فعال، و خدمات ویژه دارند. مصاحبه شامل ۲۰ پرسش، براساس تعاریف اسپریتزر از توانمندسازی روان‌شناختی است. جدول ۴ عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زن از دیدگاه مدیران زن را نشان می‌دهد.

جدول ۴. عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زن از دیدگاه مدیران زن

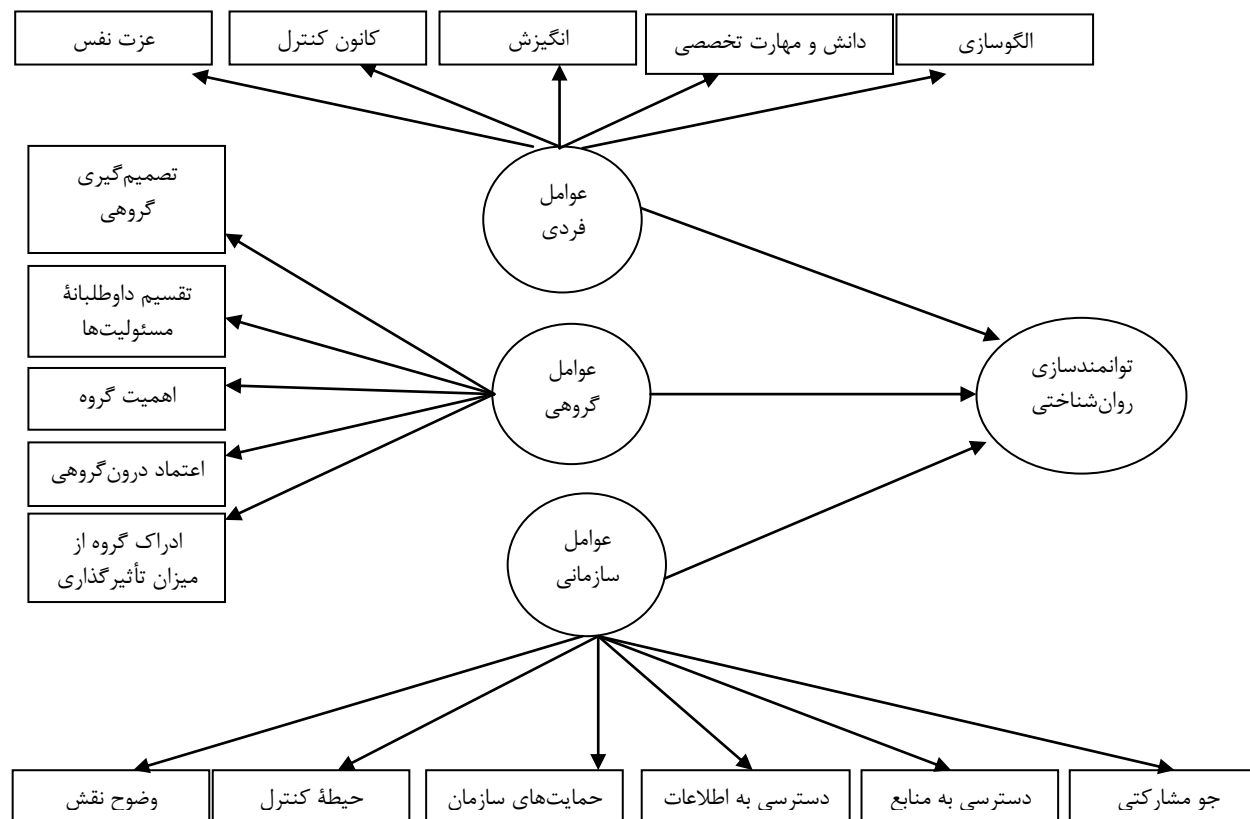
موضوع	مقوله	مفهوم	کد مصاحبه‌شونده	نمونه‌ای از جملات استخراج‌شده از مصاحبه
دانش و مهارت تخصصی	تحصیلات در زمینه علم اطلاعات و دانش‌شناسی	دانش فهرست‌نویسی، دانش رده‌بندی، دانش مجموعه‌سازی، آشنایی با کتابخانه دیجیتال، آشنایی با ساختمان تجهیزات	p1,p2,p3,p4,p5, p6,p7,p8,p9	کتابدار توانمند به دانش کتابداری تسلط دارد؛ فهرست‌نویسی، رده‌بندی، آشنایی با کتابخانه دیجیتال، آشنایی و آگاهی از منابع مجموعه (مجموعه‌سازی) و ساختمان تجهیزات
کار گروهی	کار گروهی	کار گروهی	p1,p2,p3,p4,p5, p6,p7,p8	لازمه کار در کتابخانه کار گروهی است
فضای مشارکتی	تفویض اختیار	اختیار تصمیم‌گیری، دادن اختیارات به کارکنان	p1,p2,p3,p4,p5, p6,p7,p8	هنگامی که در کتابخانه حضور ندارم به کارکنانم این اختیار را دادم که به جای من تصمیم بگیرند، البته به من (مدیر) در این زمینه اطلاع دهند.

ادامه جدول ۴. عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زن از دیدگاه مدیران زن

موضوع	مقوله	مفهوم	کد مصاحبه‌شونده	نمونه‌ای از جملات استخراج‌شده از مصاحبه
وضوح نقش	روشن بودن وظایف کاری	مشخص بودن، مسئولیت، مشخص بودن وظایف	p1,p2,p3,p4,p5, p6,p7,p8,p9	می‌دانم که چه مسئولیت‌ها و وظایفی در حیطه کاری‌ام وجود دارد.
انگیزش	داشتن انگیزه شخصی برگرفته از مراجعه‌کنندگان	رضایت اعضا از منابع، برطرف شدن نیاز مطالعاتی اعضا	p1,p2,p3,p4,p5, p6,p7,p8,p9	رضایت اعضا از منابع کتابخانه و برطرف شدن نیازهای مطالعاتی‌شان برای من انگیزه مهمی است.
	داشتن انگیزه شخصی برگرفته از ماهیت شغلی	عشق و علاقه به کار	p1,p2,p3,p4,p5, p6,p7,p8,p9	عشق و علاقه به کار در کتابخانه باعث ایجاد انگیزه در من می‌شود.
دسترسی به اطلاعات	دسترسی به اطلاعات از طریق افراد	دسترسی به اطلاعات از طریق همکاران	p1,p2,p4,p8	اطلاعات مورد نیازم را از طریق همکاران در سازمان و کتابخانه ملی به دست آوردم.
الگوسازی	-	الگوبرداری از بزرگان، الگوبرداری از پیشکسوتان	p4,p7,p8,p9	یک کتابدار برای اینکه توانمند بشود باید از بزرگان و پیشکسوتان در رشته کتابداری الگو بردارد.
حمایت‌های مادی و معنوی سازمان	شناخت و قدردانی سازمان از زحمات، ابتکارات و ابداعات	ارزش قائل شدن سازمان برای کتابداران، تشویق مادی، تشویق معنوی	p1,p2,p3,p4,p5, p6,p7,p8,p9	سازمان برای کار کتابداران ارزش قائل شود و آن‌ها را چه مادی و چه در حد یک تقدیرنامه تشویق کند.

ب) مدل مفهومی پژوهش

برای رسیدن به مدل مفهومی پژوهش در گام نخست از روش کیفی به بررسی دیدگاه افراد (مدیران کتابخانه‌های عمومی برتر) در مورد عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران و اطلاع‌رسانان زن پرداخته شد. تحلیل یافته‌های حاصل از بخش کیفی پژوهش، نشان می‌دهد ۸ مؤلفه بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیرگذار است. از این ۸ مؤلفه، ۵ مؤلفه با عوامل توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر همپوشانی داشته و فقط ۳ مؤلفه دانش و مهارت تخصصی، انگیزش، و الگوسازی به سایر مؤلفه در مدل اسپریتزر اضافه شد. در نهایت با ادغام نتایج بخش کیفی و مدل انتخابی پژوهش، مدل مفهومی پژوهش ساخته شد. با توجه آنچه گفته شد، مدل مفهومی پژوهش بدین صورت است:



تصویر ۱. مدل مفهومی پژوهش

در گام پایانی، با استفاده از روش کمی (پیمایشی) و از طریق پرسشنامه خودساخته عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی، داده‌های جامعه آماری بررسی شد. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان در بخش کمی پژوهش در جدول ۵ بررسی شده است.

جدول ۵. توزیع فراوانی و درصد مشخصات پاسخگویان پرسشنامه

متغیر فراوانی	سن	سابقه کار	رشته تحصیلی	متغیر مقطع تحصیلی	متغیر نوع استخدام	متغیر موقعیت شغلی
متغیر فراوانی	سن	سابقه کار	رشته تحصیلی	متغیر مقطع تحصیلی	متغیر نوع استخدام	متغیر موقعیت شغلی
۲۵ زیر	۴۵-۵۵	۱-۵	علم اطلاعات و دانش‌شناسی	کارشناسی ارشد	پیمانی	مدیر
۲۵-۳۵	۳۵-۴۵	۵-۱۰	غیره	فوق دیپلم	فرازدادی	کارمند
۳۵-۴۵	۳۱	۱۰-۱۵	دیپلم	کارشناسی	رسمی	مدیر
۴۵-۵۵	۱۵	۱۵-۲۰	بالای ۲۰	کارشناسی ارشد	پیمانی	مدیر
تعداد						
۱۲	۴۲	۲۴	۵۹	۲۳	۵۴	۲۷
۴۲	۳۱	۲۱	۴۲	۹۳	۴۲	۶۶
۳۱	۱۵	۱۷	۴	۱۱	۱	۲۷
۱۵		۱۹				
		۴				
درصد						
۱۲٪	۴۲٪	۳۵٪	۴۵٪	۲۳٪	۵۵٪	۲۹٪
۴۲٪	۳۱٪	۲۲٪	۴۱٪	۹۳٪	۴۳٪	۷۱٪
۳۱٪	۱۵٪	۱۷٪	۴٪	۱۰٪	۱٪	۲۷٪
۱۵٪		۲۰٪				
		۴٪				

مدل‌یابی معادلات ساختاری

مدل‌یابی معادلات ساختاری رویکردی جامع برای آزمون فرضیه‌ها درباره روابط متغیرهای مشاهده‌شده و مکنون است. در این پژوهش، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار PLS، جهت صحت مدل استفاده شده است. مدل‌یابی PLS در دو مرحله انجام می‌شود؛ در اولین مرحله، مدل اندازه‌گیری از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عامل تأییدی بررسی می‌شود و در دومین مرحله، مدل ساختاری به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها و تعیین شاخص‌های برازش مدل بررسی می‌شود.

بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان (سازه) و متغیر آشکار (شاخص) مربوطه را طی فرایند تحلیل مسیر مشخص می‌کند. هرچه مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند. بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۴ از اعتبار مناسبی برخوردارند. براین اساس، همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، بارعاملی همه شاخص‌های مورد نظر معتبرند. مؤلفه دانش و مهارت تخصصی در عوامل فردی، مؤلفه اعتماد درون‌گروهی در عوامل گروهی، و مؤلفه دسترسی به اطلاعات در عوامل سازمانی با داشتن بیشترین بار عاملی سهم بیشتری نسبت به

دیگر مؤلفه‌ها در تبیین سازهٔ مربوطه دارند. به‌منظور ارزیابی مدل، در این پژوهش از پایایی ترکیبی و جذر میانگین واریانس استخراج‌شده استفاده شده است. همان‌طور که در جدول ۶ نشان داده شده است، پایایی برای همهٔ سازه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۷ است که اعتبار همگرایی بالایی را نشان می‌دهد. پس می‌توان مناسب‌بودن وضعیت پایایی پژوهش حاضر را تأیید کرد. همچنین، در جدول ۶ ملاک اندازه‌گیری سازه توسط شاخص، اعداد معناداری بالاتر از ۱/۹۶ (در سطح ۰/۰۵) است که با عدد ۱/۹۶ مقایسه شده‌اند؛ بدین معنا که آیا هر شاخص سازهٔ مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کنند یا خیر.

جدول ۶. نتایج تجزیه و تحلیل عامل تأییدی و پایایی ترکیبی عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی

متغیر	سازه	میانگین	انحراف معیار	بار عاملی	اعداد معناداری	پایایی ترکیبی
عوامل فردی	الگوسازی	۴/۲۷	۰/۶۰۴	۰/۵۱۸	۴/۹۳	۰/۷۹۷
	عزت نفس	۳/۷۸	۱/۰۰	۰/۷۰۶	۱۰/۱۱	
	دانش و مهارت تخصصی	۴/۲۵	۰/۶۹	۰/۸۳۶	۲۵/۱۲	
	انگیزش	۴/۳۸	۰/۶۸	۰/۷۰۸	۹/۹۲	
عوامل گروهی	تصمیم‌گیری گروهی	۴/۰۵	۰/۷۴	۰/۷۲۷	۹/۹۵	۰/۸۸۲
	اهمیت گروه	۴/۲۰	۰/۶۴	۰/۸۶۲	۲۵/۶۶	
	اعتماد درون گروهی	۴/۱۹	۰/۵۷	۰/۸۸۰	۲۱/۸۱	
	ادراک گروه از میزان تأثیرگذاری	۴/۰۷	۰/۶۵	۰/۷۵۴	۷/۹۹	
عوامل سازمانی	وضوح نقش	۳/۹۷	۰/۸۲	۰/۶۳	۵/۵۷	۰/۷۳۰
	حیطه کنترل	۳/۸۷	۱/۱۰	۰/۵۹	۳/۵۴	
	حمایت‌های سازمان	۲/۵۲	۱/۰۳	۰/۵۴	۲/۴۷	
	دسترسی به اطلاعات	۳/۱۳	۰/۸۲	۰/۶۶	۴/۰۰	
	دسترسی به منابع	۳/۱۱	۰/۸۵	۰/۵۴	۳/۸۴	
	جو مشارکتی	۳/۱۲	۰/۹۵	۰/۴۴	۲/۳۷	

همچنین، با توجه به نتایج جدول ۷ ضریب تعیین کل مدل برابر ۰/۴۸ است. به عبارت دیگر، تأثیر کل متغیرهای مستقل (عوامل فردی، گروهی، سازمانی) تأثیرگذار روی توانمندسازی روان‌شناختی برابر ۴۸ درصد است. چنان‌که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، قدر مطلق عدد معناداری حاصل از آماره t خروجی مدل PLS برای تأثیرگذاری عوامل فردی، عوامل گروهی، و سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است. بنابراین، ارتباط بین این متغیرها با توانمندسازی روان‌شناختی تأیید می‌شود. بدین معنا که در جامعه آماری پژوهش فوق به ترتیب عوامل فردی، سازمانی، و گروهی بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر می‌گذارند.

جدول ۷. خروجی مدل PLS برای تأثیرگذاری عوامل فردی، گروهی، و سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی

متغیرهای مورد بررسی	تعداد نمونه	بار عاملی	عدد معناداری	نتیجه آزمون
عوامل فردی	۱۰۱	۰/۴۳	۴/۴۸	پذیرش
عوامل گروهی	۱۰۱	۰/۱۹	۱/۹۸	پذیرش
عوامل سازمانی	۱۰۱	۰/۲۳	۲/۵۳	پذیرش

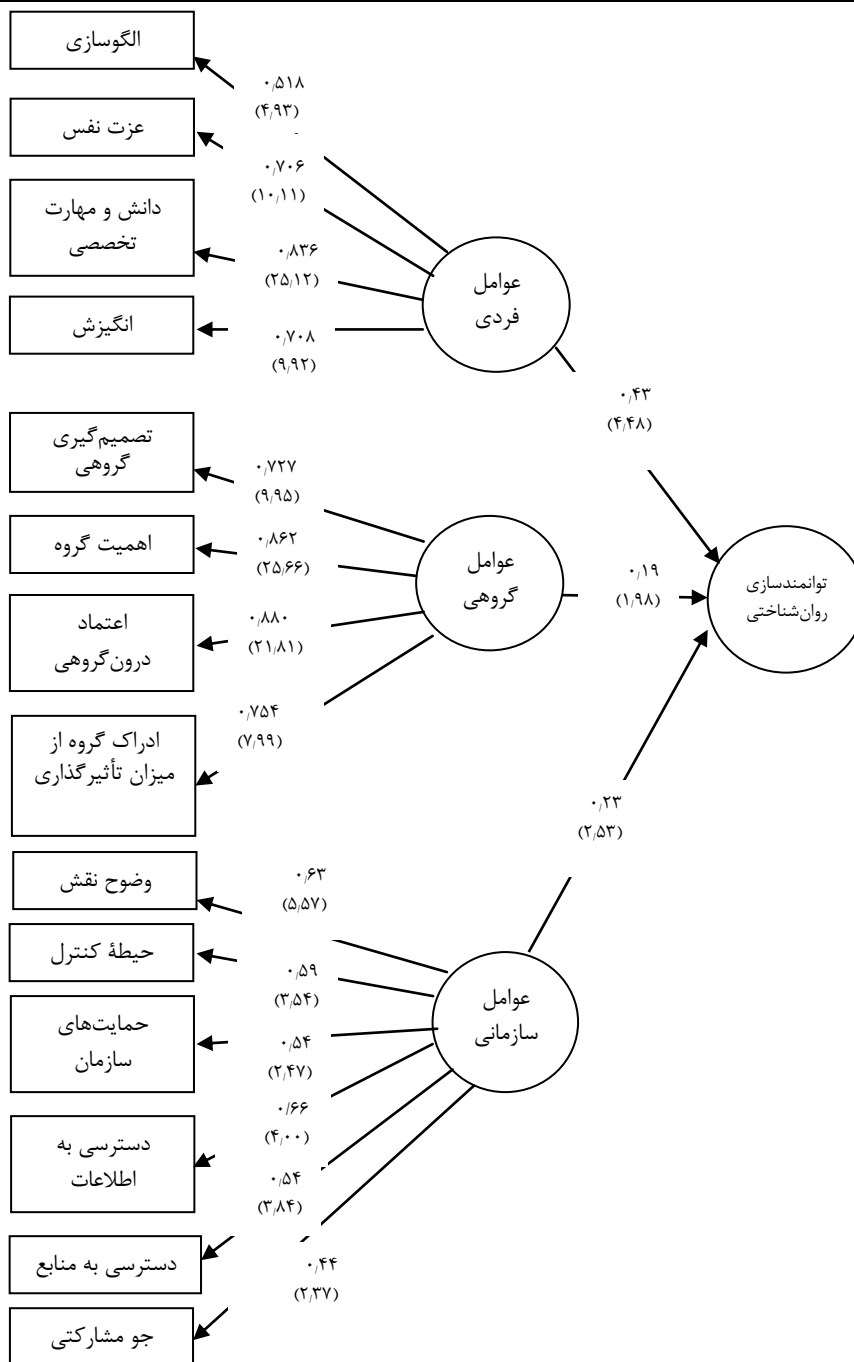
مدل ساختاری پژوهش

در بررسی مدل مفهومی تحقیق از یک مدل بهره گرفته شده است. مدلی که شامل ۳ سازه‌اند و هریک از سازه‌ها چند متغیر مشاهده شده دارند. برای برازش مدل از نرم‌افزار ویزوال pls یا vpls استفاده شده است. نتیجه برازش مدل در تصویر ۲ مشاهده می‌شود.

در این تصویر، ضرایب استاندارد شده هریک از شاخص‌ها و سازه‌ها آورده شده است. ضریب استاندارد شده مسیرها شدت تأثیرات مسیرها را نشان می‌دهد. در جامعه زنان کتابدار و اطلاع‌رسان، دانش و مهارت تخصصی، اعتماد درون گروهی، و دسترسی به اطلاعات با بیشترین ضرایب استاندارد به منزله مؤلفه‌های عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی روان‌شناختی دارند. همچنین، به ترتیب عوامل فردی، عوامل سازمانی، و در نهایت عوامل گروهی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زن تأثیرگذارند.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده مدلی بومی در شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی زنان کتابدار و اطلاع‌رسان است. این مدل با توجه به تحلیل دیدگاه مدیران و ادغام آن با مدل اسپریتزر ساخته شد. در نهایت، با استفاده از مدل بومی شده، پرسشنامه‌ای در میان جامعه آماری منتخب توزیع شد تا با تحلیل یافته‌های آن تأثیرگذاری هر مؤلفه بر توانمندسازی روان‌شناختی اندازه‌گیری و مشخص شود. چنان‌که در مدل ساختاری پژوهش دیده می‌شود، تأثیر عوامل فردی بر توانمندسازی روان‌شناختی جامعه آماری مورد نظر، بیشتر از دیگر عوامل است. با توجه به یافته‌های بخش کیفی، سه مؤلفه عوامل فردی (دانش و مهارت تخصصی، الگوسازی، و انگیزش) از دیدگاه کتابداران زن به مدل پژوهش اضافه شد که حاکی از آن است که نه تنها عوامل فردی از دیدگاه مدیران زن، بلکه از نظر کارکنان زن عواملی مهم و تأثیرگذار بر توانمندسازی روان‌شناختی است. بنابراین، الگوسازی، عزت نفس، دانش، و مهارت تخصصی و انگیزش لازمه کار کتابداری و اطلاع‌رسانی در جهت تقویت توانمندسازی روان‌شناختی است.



تصویر ۲. مدل ساختاری پژوهش

مطالعات پناهی اسفرجانی و فیروزی (۱۳۹۰) حاکی از تأثیر عوامل فردی، سازمانی و گروهی در جامعه پژوهش شده است. میری و سبزیکاران (۱۳۹۰) عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی را به ترتیب عوامل سازمانی، فردی، و گروهی در جامعه پژوهش شده خود معرفی می‌کند. از مقایسه نتایج پژوهش‌های پیشین با این پژوهش برمی‌آید که این نتایج با پژوهش پناهی اسفرجانی و فیروزی (۱۳۹۰) همسویی دارد.

براساس نتایج حاصله عوامل فردی مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زن به ترتیب عبارت‌اند از دانش و مهارت تخصصی، انگیزش، عزت نفس، و الگوسازی. هانکوک (۲۰۰۶) و حسینی (۱۳۹۱) در بررسی‌های خود به این نتیجه رسیدند که کارکنان با دانش و مهارت تخصصی در حرفه خود از توانمندسازی روان‌شناختی بالاتری بهره‌مندند. اسپریتزر در مطالعه‌اش دریافت که افراد تحصیل کرده از توانمندسازی روان‌شناختی بیشتری برخوردارند. بر این اساس، دانش و مهارت تخصصی کارکنان نارضایتی شغلی و دوباره‌کاری را به مقدار زیاد کاهش می‌دهد و باعث بهبود عملکرد و رضایت شغلی می‌شود. اسکات و ژاف (۱۳۷۵) کلید ایجاد یک محیط توانمند را استفاده از عوامل انگیزشی می‌دانند تا بتوان محیطی را به وجود آورد که افراد تمایل به کار داشته باشند و احساس کنند سازمان به نیازهای آن‌ها توجه دارد. میری و سبزیکاران (۱۳۹۰) به این نتیجه رسیدند که عزت‌نفس بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی روان‌شناختی در سطح فردی دارد. بر این اساس، افرادی که از عزت نفس بالایی برخوردارند به دلیل آنکه فکر می‌کنند قابلیت‌ها و استعدادهای ارزشمندی دارند برای واحد کاری‌شان اهمیت دارند [۲]. باندورا (۱۹۹۷) درباره الگوسازی دریافت که مشاهده افراد موفق در فعالیت‌های چالشی، محرک نیرومندی برای ارتقاء اعتقاد به کامیابی و توانایی است [۲]. از مقایسه نتایج پژوهش‌های پیشین با این پژوهش برمی‌آید که این نتایج با پژوهش‌های هانکوک (۲۰۰۶)، حسینی (۱۳۹۱)، و میری و سبزیکاران (۱۳۹۰) همسویی دارد.

براساس نتایج حاصله، عوامل گروهی مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زن به ترتیب عبارت‌اند از: اعتماد بین گروهی، اهمیت گروهی، ادراک گروه از میزان تأثیرگذاری، و تصمیم‌گیری گروهی. پژوهشگرانی چون کانگر و کانگو، توماس و ولتهوس، و اسپریتزر نشان دادند که اهمیت گروه، ادراک گروه از میزان تأثیرگذاری خود، تصمیم‌گیری گروهی، تقسیم داوطلبانه مسئولیت‌ها و اعتماد درون گروهی می‌توانند بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر گذارند [۲]. افزایش میزان اعتماد بین مدیران و سرپرستان با کارکنان، احساس شایستگی آن‌ها را افزایش می‌دهد و به آن‌ها برای اثبات خودشان و جبران اشتباهات احتمالی فرصت داده می‌شود که نتیجه‌ای جز بهبود و ارتقای عملکرد شغلی کارکنان نخواهد داشت. همچنین، اهمیت گروهی زمانی ایجاد می‌شود که افراد، گروه را ارزشمند و اثربخش می‌دانند؛ در نتیجه احساس توانمندسازی روان‌شناختی در گروه به وجود می‌آید. ادراک گروه از میزان تأثیرگذاری

خود در کار گروهی، با تأثیر افراد گروه بر مناسبات درون گروهی و برون گروهی ایجاد می‌شود، که باعث توانمندسازی آنان می‌شود [۲]. تصمیم‌گیری گروهی علاقه به شرکت در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری گروهی است، که نتیجه‌ای جز بالارفتن توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان نخواهند داشت.

براساس نتایج حاصله، عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زن به ترتیب عبارت‌اند از: دسترسی به اطلاعات، وضوح نقش، حیطه کنترل، حمایت‌های سازمانی، و دسترسی به منابع و فضای مشارکتی. میری و سبزیکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود دسترسی به اطلاعات را تأثیرگذارترین عامل بر توانمندسازی روان‌شناختی بیان می‌کنند. راول^۱ اعتقاد دارد کارکنان با اطلاعات توانمند می‌شوند. هر چقدر اطلاعات در اختیار کارکنان قرار گیرد، به همان میزان بر توانمندسازی آن‌ها افزوده می‌شود [۲]. با توجه به مطالعات اسپریتزر، وضوح نقش یک تعیین‌کننده مهم در اثربخشی کار است. ایجاد اهداف، وظایف، خطوط، مسئولیت‌پذیری روشن از عوامل کلید مؤثر بر توانمندسازی کارکنان است [۳۱]. بنا بر مبانی نظری پژوهش، حیطه کنترل با تصمیم‌گیری غیرمتمرکز در ارتباط است. کنترل غیرمتمرکز به زیردستان کمک می‌کند احساس کنند قادرند در حیطه مسئولیتشان تصمیم‌گیری کنند. به نظر مارتینکو و گاردنر^۲، کنترل غیرمتمرکز به کارکنان کمک می‌کند که احساس کنند در عملیات سازمانی نقش دارند. این امر باعث افزایش توانمندسازی روان‌شناختی در آنان خواهد شد [۱]. بر طبق مطالعات گست و میشل^۳، وجود حمایت‌های سازمانی به افزایش احساس قدرت شخصی در افراد منجر می‌شود. حمایت‌های سازمان میزان حمایت قانونی است که مؤسسان سازمان از اعضای خود به عمل آورده و اقدامات آن‌ها را مورد تأیید خود قرار می‌دهند [۲]. اسپریتزر در تحقیقات خود به وجود یک رابطه مشخص بین احساس توانمندسازی روان‌شناختی افراد و دسترسی به منابع اشاره می‌کند. این منابع شامل منابع مالی، مواد، ملزومات، مکان، و زمان است. دسترسی به منابع باعث افزایش احساس خودباوری و کنترل بر رویدادهای محیطی خواهد شد [۲]. میری و سبزیکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود فضای مشارکتی را به‌منزله کمترین عامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی معرفی کردند. در فضای مشارکتی، کارکنان مورد تقدیر و احترام واقع شده‌اند و خلاقیت‌های آن‌ها ارج نهاده و آزادی عملشان به رسمیت شناخته می‌شود [۲]. از مقایسه نتایج پژوهش‌های پیشین با این پژوهش برمی‌آید که پژوهش فوق با نتایج پژوهش میری و سبزیکاران (۱۳۹۰) همسویی دارد.

1. Raval
2. Martinko and Gardner
3. Guest and Michael

پیشنهادها

در راستای تقویت مؤلفه‌های عوامل فردی پیشنهاد می‌شود این اقدامات صورت پذیرد: آموزش ضمن خدمت و به‌روزرسانی کارکنان در حیطه دانش تخصصی علم اطلاعات و دانش‌شناسی؛ برگزاری سمینارها و کنفرانس‌های علمی، انتشار بولتن‌های خبری در زمینه تخصص کارکنان در جهت به‌روز شدن و ارتقاء دانش و مهارتشان (مهارت و دانش تخصصی)؛ برگزیدن کارمند نمونه و برجسته در هر ماه توسط سازمان (انگیزش)؛ برگزاری سمینارها و دعوت از استادان و پیشکسوتان رشته (الگوسازی).

در راستای تقویت مؤلفه‌های عوامل گروهی موارد فوق پیشنهاد می‌شود: برگزاری کلاس‌های کارگروهی و حل مسئله؛ برقراری جلسات پرسش و پاسخ بین کارکنان زن و مسئولان.

در راستای تقویت مؤلفه‌های عوامل سازمانی، پرداخت پاداش‌ها به افراد براساس شایستگی‌شان از طرف سازمان، تشویق و پاداش کلامی (فرستادن یادداشت‌های تمجیدآمیز به کارکنان زن)؛ تشویق و پاداش مادی (در حد بن کتاب)؛ راه‌اندازی مهدکودک‌هایی برای فرزندان کارکنان زن به منظور کاهش استرس کارکنان زن از مشکلات شخصی، و استفاده از کارکنان مرد در شیفت دوم کاری می‌تواند تأثیرگذار باشد.

منابع

- [۱] ابطحی، حسین؛ عابسی، سعید (۱۳۸۶). *توانمندسازی کارکنان*، کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- [۲] احمدی، پرویز؛ صفری کهره، محمد؛ نعمتی، سمیه (۱۳۸۹). *مدیریت توانمندسازی کارکنان: رویکردها، الگوها، راهبردها، برنامه‌ها و ارزیابی*، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- [۳] پای، احمد؛ یارمحمدیان، محمدحسین؛ کلاهدوزان، اکبر و دیگران (۱۳۸۳). «بررسی مقایسه‌ای رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه اصفهان و عوامل مؤثر بر آن»، *مدیریت و اطلاعات در بهداشت و درمان*، س اول، ش اول.
- [۴] پناهی اسفرجانی، مهدی؛ فیروزی، محمد (۱۳۹۰). «شناخت و اولویت‌بندی عوامل مؤثر در توانمندسازی کارکنان با استفاده از مدل اسپریتزر: (مورد مطالعه: شرکت بیمه پارسیان)»، *هجدهمین همایش ملی و چهارمین سمینار بین‌المللی بیمه و توسعه*، تهران، پژوهشکده بیمه، بازبایی شده در ۱۳۹۲/۸/۲۱ <http://www.civilica.com>
- [۵] تهوری، زهرا (۱۳۸۴). «بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در بخش مدیریت پردازش کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران»، *فصلنامه علوم و فناوری اطلاعات*، دوره ۲۱، ش ۲.

- [۶] حریری، نجلا؛ اشرفی‌ریزی، حسن (۱۳۸۲). «بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در مراکز استان‌ها»، فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ش اول، ج ۱۲.
- [۷] حسینی، الهام؛ حسینی، راحله (۱۳۹۱). «بررسی ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مطالعه‌موردی ادارات آموزش و پرورش شهرستان‌های تنکابن و رامسر»، اولین همایش ملی مهندسی مدیریت کسب و کار، بازیابی‌شده در ۱۵/۸/۱۳۹۲ <http://www.civilica.com>
- [۸] حیاتی، زهیر (۱۳۸۱). «بررسی رضایت شغلی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه‌های شیراز و علوم پزشکی شیراز»، جامعه‌شناسی و علوم اجتماعی، ش ۳۷.
- [۹] دری‌منش، مهناز (۱۳۷۵). «بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های تخصصی شهر تهران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه تهران، تهران.
- [۱۰] دماوندی، مجید ابراهیم؛ الزامی، عصمت (۱۳۹۲). «بررسی رابطه آموزش‌های ضمن خدمت، سابقه خدمت و تحصیلات با توانمندسازی شغلی معلمان زن»، نشریه فناوری آموزش، دوره ۷، ش ۳.
- [۱۱] کهن، فرحناز (۱۳۸۰). «ارزیابی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد، واحد تهران شمال.
- [۱۲] محدث‌کسائی، سهیلا (۱۳۸۷). «شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی در شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- [۱۳] محمودی، علیرضا (۱۳۸۸). «بررسی رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران»، دانش‌شناسی (علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات)، دوره ۲، ش ۱۶.
- [۱۴] میرکمالی، محمد؛ حیات، علی‌اصغر؛ نوروزی، علی؛ جراحی، نازنین (۱۳۸۸). «بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران»، دوماهنامه علمی- پژوهشی دانشگاه شاهد، س ۱۶، ش ۳۹.
- [۱۵] میری، عبدالرضا؛ سبزیکاران، اسماعیل (۱۳۹۰). «بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران»، مدیریت و تحول، ش ۶.
- [16] Alansari, H. (2011). Career choice, satisfaction, and perceptions about their professional image: A study of Kuwaiti librarians. *Library Review*, 60 (7).
- [17] Conger, J., Kanungo, R. (1988). The empowerment process: integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13.
- [18] Dhladha, J. (2011). the influence of leader behavior, psychological

- empowerment, job satisfaction, organizational commitment on turn over intention. Master Dissertation, The University of Stellenbosch.
- [19] Erturk, A. (2012). Linking psychological empowerment to innovation capability: investigating the moderating effect of supervisory trust. *International Journal of Business and Social Science*, 3 (14).
- [20] Hancock, P. (2006). Women, work and empowerment: A portrait of women workers in Gender divides in librarianship: past, present, future. *Library Student Journal Two of Sri Lanka's Export Processing Zones. Journal of Geography*, 60.
- [21] Indradevi, R. (2012). The impact of psychological Empowerment on job performance and job satisfaction in Indian software company. *International Journal of Multidisciplinary Management Studies*, 2 (4).
- [22] Jae wook, L. (2013). Mediating effects of psychological empowerment on the relationship between nurse's self leadership and organizational commitment. *Health and Social Welfare*, 33.
- [23] Jin-liang, W. (2012). The influence of psychological empowerment on work attitude and behavior in Chinese organizations. *Journal of Business Management*, 6 (30).
- [24] Mora, T., Carbonell, F. (2006). The job satisfaction gender gap among young recent university graduates: Evidence from Catalonia. Retrieved April 12, 2013 from <http://www.uvaaias.net/files/articles/JobSatisfaction-Catalonia-Gender.pdf>
- [25] Record, A. (2008). Examining gender issues and trends in library management from the male perspective. *Library Administration & Management*, 22 (4).
- [26] Saeed Hashemi, M. (2012). Psychological empowerment: A key to boost organizational commitment, Evidence from banking sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (2).
- [27] Singh, S. (2011). Role of lifestyle orientation and perceived organizational functioning in psychological empowerment of IT professionals. *Benchmarking*, 13 (3).
- [28] Sheih, C. (1998). The effect of perceived leadership behavior on the job satisfaction of subordinates in Taiwan's university libraries (China). Doctoral Dissertation, The University of Wisconsin-Madison.
- [29] Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38.
- [30] Spreitzer, G.M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39 (2).
- [31] Spreitzer, G. (2008). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. *Organizational Behavior (Handbook)*, 5124.
- [32] Thomas, K., Velthouse, B. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15.
- [33] Zhimin, H. (2011). On Women Librarians' Career Development in Modern Libraries. Retrieved June 10, 2013 from: <http://www.seiofbluemountain.com/upload/product/201112/2011nxscfz06a3.pdf>