

شناسایی و رتبه بندی مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی

استارت‌آپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹

سیده معصومه غمخواری^۱، پریسا فتح اله زاده رضانی^۱ استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور تهران. ایران^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار (MBA)، دانشگاه پیام نور تهران. ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۰۸

Identify and rank the components affecting the psychological empowerment of startups in the face of emerging risks of Covid-19 disease**Seyedeh Masoumeh Ghamkhari¹, Parisa Fathollahzadeh Ramezani²**¹Assistant Professor, Department Of Business Management ,Payame Noor University (PNU) .Tehran,Iran²Student Master of business Management (MBA) , Payame Noor University (PNU) .Tehran,Iran

Received: (۲۴/۰۶/۲۰۲۱)

Accepted: (۲۹/۰۷/۲۰۲۱)

Abstract

The purpose of this study was to identify and rank the components affecting the psychological empowerment of startups in the face of emerging risks of Covid-19 disease. A descriptive-comparative method has been used to conduct this research. The statistical population of the present study included all employees of startups active in the science and technology development centers of Tehran universities in an unlimited number that based on Cochran's formula, the required sample size was determined to be ۳۸۰ people. A questionnaire with ۴۰ questions was used to examine the research variables. The reliability of the questionnaires was confirmed by Cronbach's alpha coefficient, the content validity of the questionnaires was confirmed by a group of university professors and their construct validity was confirmed by confirmatory factor analysis. Inferential statistical methods such as Kolmogorov-Smirnov test were used to ensure the normality of the data, confirmatory factor analysis, t-test and Friedman test using SPSS and LISREL software to test the hypotheses. The most important research findings showed that; Components of organizational factors, managerial factors, individual factors in order of rank, are the components affecting the psychological empowerment of startups in the face of emerging risks of Covid-19 disease.

Keywords

Psychological Empowerment of Manpower, Startups, Emerging Risks, Covid-19 Disease.

چکیده

هدف از انجام این تحقیق، شناسایی و رتبه بندی مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹، بود. از روش اکتشافی-پیمایشی برای انجام این تحقیق استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان استارت‌آپ‌های فعال در مراکز رشد علم و فناوری دانشگاه‌های تهران به تعداد نامحدود بودند که بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه لازم ۳۸۰ نفر تعیین شدند. برای بررسی متغیرهای تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شد که دارای ۴۰ سوال است. پایایی پرسش نامه ها به وسیله ضریب آلفای کرونباخ تایید شد، روایی محتوایی پرسش نامه ها توسط جمعی از خبرگان دانشگاهی و روایی سازه آنها توسط تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفت. از روش های آمار استنباطی از قبیل آزمون کولموگوروف اسمیرنوف برای اطمینان از نرمال بودن داده ها، تحلیل عاملی تاییدی، آزمون تی و آزمون فریدمن به کمک نرم افزار اس پی اس و لیزرل جهت آزمون فرضیه ها استفاده شده است. مهمترین یافته های تحقیق نشان داد که؛ مؤلفه های عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی به ترتیب رتبه، از مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹ هستند.

واژه‌های کلیدی

توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی، استارت‌آپ‌ها، ریسک‌های نوظهور، بیماری کووید-۱۹.

مقدمه

از عوامل مهم بقا و حیات سازمان‌ها، نیروی انسانی کیفی و توانمند است. به عبارت دیگر اهمیت منابع انسانی به مراتب از فناوری جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است. تفاوت اصلی سازمان‌ها را باید در دانایی و نادانی دانست. نقش نیروی انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقق اهداف سازمانی، امری غیر قابل انکار می‌باشد (ویلگا، ۲۰۱۹). اهمیت یادگیری مستمر و قوی در سازمان‌ها هرگز تا به این اندازه حیاتی نبوده است. به دلیل وجود نیروهای همچون جهانی شدن و فناوری، سرعت و پیچیدگی تحولات به گونه‌ای افزایش یافت که سازمان‌ها مجبور شدند برای ادامه حیات همواره چیزهای بیشتری یاد بگیرند. از طرف دیگر امروزه توانمندسازی کارکنان به عنوان استراتژی افزایش عملکرد و تأمین بقای سازمان باید مهم‌ترین مسأله سازمان در نظر گرفته شود. در این شرایط بسیاری از سازمان‌ها، راه حل را افزایش قابلیت یادگیری سازمانی و اجرای برنامه های توانمندسازی تشخیص داده و کوشش کرده‌اند با به کارگیری این برنامه‌ها، بر احساس کارکنان، با استفاده از یادگیری سازمانی و توانمندسازی افراد بر موانع درونی و بیرونی چیره شوند و زمینه مساعد را برای پرورش کارکنان توانمند فراهم سازند (کروبی، ۱۳۹۹).

بنابراین توجه به عوامل کاهنده ناتوانی‌های کارکنان در انجام وظایف شغلی از جمله مسائل مورد توجه برای بهبود عملکرد آنان است. ویژگی های فردی مانند اعتماد به نفس، خلاقیت و نوآوری، مثبت اندیشی و غیره، در جهت چیرگی بر این مشکلات از اهمیت خاصی برخوردارند. دستیابی به چنین اهدافی نیازمند به کارگیری راهکارهای مناسب و علمی مرتبط با آن است. توانمندسازی یکی از مهم‌ترین راهکارها برای ایجاد این ویژگی‌ها در افراد بوده و عامل انگیزشی جدید در محیط کاری پویاست. امروزه منشاء اصلی مزیت رقابتی، در کاربرد صرف فناوری نیست، بلکه خلاقیت، نوآوری، مثبت اندیشی، کیفیت، تعهد و توانایی کارکنان آن را شکل می‌دهد. به علاوه توانمندسازی کارکنان موجب اثرات مثبتی بر نگرش و رفتار کارکنان است. لذا در شرایط متلاطم کنونی، سازمان‌ها چاره ای جز بهره برداری مناسب از نیروی انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی ندارند (عبدالمنافی و همکاران، ۱۳۹۵).

بنابراین، با توجه به مطالب بیان شده هدف اصلی در مقاله حاضر این است که توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی را بر اساس مبانی نظری موجود از طریق مطالعات کتابخانه ای مورد بررسی قرار دهد.

ادبیات نظری تحقیق

تعاریف متفاوتی از توانمندسازی ارائه شده است. برخی بر توانایی افراد و تمایل آن‌ها بر توانمند شدن متمرکز شده اند محققان مواردی چون عملکرد تیمی، غنی سازی شغلی، کنترل کارشخصی، استقلال در انجام وظیفه، تیم‌کاری، سیستم پرداخت مرتبط با عملکرد و مالکیت سهام کارکنان را به عنوان فرآیند توانمندسازی تعریف کرده‌اند. از لحاظ لغوی معنی اصلی توانمندسازی به دادن اختیار و قدرت به زیر دستان اشاره دارد. استفاده از واژه قدرت در همه تعاریف توانمندسازی عیان است، که به موجب آن تعادل قدرت در جهت همکاری و اعتماد تقویت می‌شود. لی و کوه (۲۰۰۱) توانمندسازی را به عنوان طبیعت بین‌الذهانی سرپرستان و زیردستان در نظر می‌گیرند. آن‌ها بیان می‌کنند که توانمندسازی، ترکیبی از حالات روان شناختی زیردست است که در آن زیردست تحت تأثیر رفتارهای توانمند کننده سرپرستان قرار گرفته است. مجموعاً می‌توان گفت که مطابق ایده نظریه پردازانی که توانمند سازی را از دیدگاه کارکنان می‌نگرند، توانمندسازی وضعیت روان شناختی کارکنان را منعکس می‌کند. اگر کارکنان رفتاری را که انتظار می‌رود پس از انتقال قدرت انجام دهند، ارائه نکنند یا از این حقیقت که قدرت به آن‌ها انتقال یافته آگاه نباشند، یا احساس فقدان قدرت کنند در حقیقت توانمندسازی در عمل اتفاق نیفتاده است (لی و نی، ۲۰۱۹).

در مطالعه‌ای جین، شانون و آزیورن (۲۰۰۲)، ابعاد توانمندسازی یعنی معنی دار بودن، انتخاب، شایستگی، اثرگذاری را بررسی نموده و اینکه چگونه آن‌ها به صورت مجزا با پیامدهای سازمانی نظیر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل مرتبط شده‌اند. نتایج نشان می‌داد که توانمند سازی روانشناختی به صورت معنی دار و مثبتی با تعهد سازمانی مرتبط شده است (جوانی، ۱۳۹۶). در تحقیق دیگری لیو و همکاران (۲۰۰۷) بررسی نمودند، که آیا برداشت و ادراک از توانمندی محیط کار، پیش زمینه ای برای تعهد سازمانی می‌باشد؟ نتایج نشان داد که زمانیکه برداشت از توانمندی محیط کار افزایش می‌یابد، تعهد سازمانی نیز توسعه پیدا کرده

۱ Villegas

۲ Lee & Koh

۳ Lee, A. N., & Nie

است. یافته‌ها همچنین نشان می‌داد که توانمندسازی با تعهد عاطفی به نسبت تعهد مستمر ارتباط غنی‌تری دارد (عبداللهی و عبدالرحیم، ۱۳۹۹). به نظر کنگر و کانونگو (۱۹۹۸) توانمندسازی ریشه در نیازهای انگیزشی افراد دارد. آنان با الهام از نظریه خودکارآمدی باندورا (۱۹۹۷) فرآیند تقویت احساس خودکارآمدی کارکنان، از طریق شناسایی و حذف شرایط سازمانی را که موجب بی‌قدرتی و ناتوانی در آنان شده است، توانمندسازی می‌نامند. آنان توانمندسازی روان شناختی را فرآیند افزایش انگیزش درونی شغلی می‌دانند که شامل چهار حوزه شناختی احساس تأثیرگذاری، شایستگی، احساس معنی‌دار بودن و حق انتخاب می‌شود و برای اولین بار مفهوم توانمندسازی روانشناختی را وارد ادبیات مدیریت کردند. این ابعاد نشان دهنده یک جهت‌گیری شخصی به نقش کارمند در سازمان است (فرناندز و مولدوگازویو، ۲۰۱۳).

شایستگی ۳: به درجه ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت و با موفقیت انجام دهد، اشاره دارد خود کارآمدی، یک باور شخصی است که فرد احساس می‌کند وظایف محول شده را با موفقیت انجام دهد در ادبیات روان شناسی این مفهوم به نظریه شناخت اجتماعی باندورا^۴ یعنی مفاهیم خود کارآمدی، تسلط شخصی و انتظار تلاش عملکرد بر می‌گردد.

خود تعیینی ۵: خود تعیینی یا داشتن احساس حق انتخاب، به معنی آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام دادن وظایف شغلی است. احساس خود مختاری به معنی تجربه احساس انتخاب در آغاز فعالیت‌ها و نظام بخشیدن به فعالیت‌های شخصی است. خود مختاری فعالیتی است که با احساس آزادی عمل و تجربه حق انتخاب همراه و یک احساس نیاز روانی است. تأثیرگذاری ۶: تأثیر گذاری یا به قول وتن و کمرون پذیرش پیامد شخصی، درجه ای است که فرد می‌تواند بر نتایج این راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد. تأثیر گذاری عکس ناتوانی در تأثیرگذاری است بعد به درجه ای اشاره دارد که رفتار فرد در اجرای اهداف شغلی متفاوت دیده شود؛ بدین معنی که نتایج مورد انتظار در محیط شغلی به دست آمده است (کوئین و اسپریتزر، ۲۰۱۸). همان طور که اشاره شد توانمندسازی اثرات مثبتی بر نگرش و رفتار کارکنان به همراه دارد.

افزایش رضایت شغلی ۷، کاهش استرس ۸، کاهش ابهامات شغلی ۹ و مواردی از این قبیل، برخی از تغییرات نگرشی کارکنان است. توانمندسازی همچنین ایجاد کننده قدرت تصمیم‌گیری، استقلال در کار و آزادی در انتخاب می‌باشد. اما از اثرات رفتاری آن می‌توان به افزایش اعتماد به نفس کارکنان، افزایش قدرت انطباق، تسریع در پاسخگویی به مشتریان و ... اشاره نمود. از این رو سازمان‌ها چاره ای جز بهره برداری مفید از این مزیت رقابتی (منابع انسانی) ندارند (آپلبووم ۱۰ و همکاران، ۲۰۱۵).

(اسپریتزر ۱۱، ۱۹۹۷) بیان می‌دارد توانمندسازی از مباحث نوین در توسعه منابع انسانی به شمار می‌آید. با این حال به علت تنوع پژوهش‌ها و مطالعات صورت گرفته در این حوزه، از ادبیات گسترده‌ای برخوردار است به ویژه اینکه رویکردهای مختلفی در آن مورد مطالعه قرار گرفته است. هر چند تنوع در ادبیات توانمندسازی موجب تقویت محتوای آن است، اما باعث عدم دستیابی به یکپارچگی و ارائه مدل جامعی از توانمندی شده است (میرسپاسی، ۱۳۹۷). پژوهش‌هایی که در آن دانشمندان به بررسی رویکرد ساختاری توانمندسازی، توجه دارند. در این بخش توانمندسازی به عنوان حاصل و نتیجه یک رویکرد ساختاری فرآیند مورد مطالعه است. در اصطلاح به این بخش رویکرد ساختاری ۱۲ اطلاق می‌گردد. مطالعات رویکرد ساختاری بیشتر به این موضوع توجه دارد، که مدیران چه ابزارها و وسایلی را فراهم نمایند تا با آن یا از طریق ایجاد زمینه لازم در محیط فیزیکی کار، کارکنان را توانمند سازند. اما در پژوهش‌های دیگر بیشتر به بعد روانی و ادراکی توانمندسازی پرداخته‌اند (اندرو ۱۳، ۲۰۱۴). توانمندسازی را به عنوان یک عامل زیر بنایی در بهبود و توسعه فعالیت‌ها سازمان مد نظر قرار داده‌اند بر خلاف پژوهش‌های دیگر که آنرا نتیجه و اثر سایر عوامل می‌دانستند. به نظر این دسته از دانشمندان، توانمندسازی یک عامل درونی در فرد است و رابطه مستقیمی با شیوه نگرش، احساس یا

۱ Conger & Kanungo
۲ Fernandez & Moldogaziev
۳ competency
۴ Bandura
۵ Choice
۶ Impact
۷ Job Satisfaction
۸ Decrease of Stress
۹ Decrease of Ambiguity
۱۰ Appelbaum
۱۱ .Sprietzer
۱۲ Structural Approach
۱۳ . Quinn, Spritzer

ادراک وی از محیط کاری دارد. به اعتقاد آنان ایجاد یا تقویت احساس توانمندی در ابعاد ذهنی فرد منجر به توانمندسازی وی می‌گردد. در واقع این نگرش تا آنجا پیش می‌رود که از این رویکرد به عنوان عامل انگیزشی جدید در تحرک بخشیدن و ایجاد تمایل به کار، در کارکنان یاد می‌شود (ویسنسکی، ۱، ۲۰۱۷).

از نظر سابقه و قدمت، رویکرد اول تا سال های ۱۹۸۰ مورد توجه دانشمندان این حوزه قرار داشت. اما پس از مطالعات توماس و ولتهوس و تحقیقات اسپریتزر، گرایش به سمت توانمندسازی روانشناختی تغییر یافت؛ به گونه‌ای که در کمتر از ۲۰ سال گذشته بیش از صدها کار علمی و پژوهشی بر این اساس صورت گرفت است (باون و لاولر، ۲، ۲۰۱۴). این توجه از یک طرف دلیل دست نیافتن مطالعات توانمندسازی ساختاری به نتایج مثبت و فراگیر در محیط های کاری مختلف بوده است و از سوی دیگر اینکه، تا فرد از نظر ذهنی مستعد و آماده نباشد، ارتقاء و توانمندی فیزیکی کارکنان، البته، هنوز هیچ تحقیقی نشان نداده کدام یک، از این دو رویکرد بر دیگری برتری دارد و اساساً این دو بخش از یکدیگر جدا نبوده و وابستگی آنها در اجرا امری لازم است و نتیجه بخش نخواهد بود (جعفری قوشچی، ۱۳۹۶). در ادامه به توصیف ابعاد توانمندسازی روانشناختی و عناصر تشکیل دهنده آن می‌پردازیم.

جدول ۱. مقایسه رویکرد ساختاری توانمندسازی با رویکرد روانشناختی توانمندسازی

توانمندسازی در رویکرد روانشناختی	توانمندسازی در رویکرد ساختاری
توانمندسازی به معنای انرژی بخشی.	توانمندسازی به معنای اختیار بخشی.
مبنای توانمندسازی در افراد، خود فرد و ادراک اوست.	مبنای توانمندسازی در افراد، خود فرد و ادراک اوست.
تأکید بر تعهد درونی شده به شغل، کنترل های ساده	تأکید بر مدیریت مشارکتی، چرخه های کیفیت،
ریسک پذیری و ابداع.	گروه های خود مدیریتی، هدف گذاری دوطرفه.
فرآیند ایجاد انگیزه کاری درونی از طریق آماده سازی	فرآیند تفویض تصمیم گیری در چارچوب روشن و
محیط، جهت احساس خود اثر بخشی بیشتر.	تأکید بر پاسخگویی افراد.
اعمال توانمندسازی در سازمان از پائین به بالا.	اعمال توانمندسازی در سازمان از بالا به پائین.

منبع: (منو، ۳، ۲۰۰۱)

دانشمندان توانمندسازی روانشناختی را فرآیند ایجاد انگیزه درونی از طریق آماده سازی محیط، ایجاد بستر لازم جهت انتقال احساس خود اثر بخشی بیشتر و در نهایت توانایی (انرژی) بیشتر، می‌دانند (کونزاک، ۴، ۲۰۱۶). این رویکرد بر ادراک و چگونگی درک کارکنان از توانمندسازی تمرکز دارد. به عبارت دیگر، بر طبق این نگرش توزیع قدرت لزوماً منجر به توانمند شدن کارکنان نمی‌شود. چرا که ممکن است کارکنان چنین تصویری را نداشته باشند. چنین فرضی این رویکرد را به یک فرآیند ارگانیک و پایین به بالا تبدیل می‌کند که طبق آن توانمندی زمانی رخ می‌دهد که تصور توانمندسازی در کارکنان (حالت روانشناختی در افراد) ایجاد شود (عبدالهی و همکاران، ۱۳۹۸).

در مورد عوامل مؤثر و تشکیل دهنده توانمندسازی روانشناختی نظریات متفاوتی وجود دارد. در اکثر تحقیقات چهار بعد برای توانمندسازی روانشناختی به صورت مشترک و مشابه دیده می‌شود. مطالعات اسپریتزر (۱۹۹۴) نیز چهار بعد توانمندسازی روانشناختی را ارائه می‌کند. هنگامی که مدیران بتوانند این چهار ویژگی را در دیگران پرورش دهند، آنان را با کامیابی، توانمند ساخته‌اند (دنتون و دیگران، ۵، ۲۰۱۹)

احساس خود اثر بخشی ۶ (احساس شایستگی) ۷

وقتی افراد توانمند می‌شوند احساس خود اثر بخشی می‌کنند یا احساس می‌کنند که قابلیت و تبحر لازم برای انجام موفقیت آمیز کار ی را دارند. افراد توانمند نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان می‌کنند که می‌توانند کار را با کفایت انجام دهند. آنان احساس برتری شخصی کرده و معتقدند می‌توانند برای رویارویی با چالش‌های تازه بیاموزند و رشد یابند. بعضی از نویسندگان بر

۱. Wisniewski

۲ Andrews

۳ Menon

۴. Koneczak, et al

۵. Denton, et al

۶ Self-Efficacy

۷ Competence

این باورند که این ویژگی مهم ترین عنصر توانمندی روانشناختی است، زیرا داشتن احساس خوداثر بخشی است که؛ منجر به پشتکار و تلاش افراد برای انجام دادن کارهای دشوار می شود. در واقع این احساس عبارت است از باور فرد نسبت به قابلیت هایش برای انجام موفقیت آمیز وظایف محوله. به عبارت دیگر، فرد باور دارد که تبحر، کفایت و توانایی لازم را در انجام موفق کاری دارد (مهرابی، ۱۳۹۸). اگر وظیفه به گونه‌ای باشد که فرد بتواند با مهارت و ظرافت را به انجام رساند بر احساس او از لیاقت خود، تأثیری مثبت بر جای خواهد گذاشت این معنی به مفهوم روحیه چالش برانگیز فرد: در رویارویی با مسائل و برتری وی در انجام کار است. این احساس زمانی قوت می‌گیرد که یک فرد توانایی، تبحر، دانش و آموزش لازم را برای انجام کار داشته باشد. در این شرایط فرد خود را شایسته کار می‌داند و از اینکه می‌تواند با موفقیت کار را به پایان رساند، احساس اطمینان می‌کند. در این شرایط فرد فکر می‌کند که می‌تواند از پس انجام وظایف کاریش با موفقیت برآید. باندورا (۱۹۹۷) معتقد است سه شرط لازم است. تا افراد احساس خود اثر بخشی نمایند. ۱. باور به این که توانایی انجام کار را دارند؛ ۲. باور به این که ظرفیت به کار بستن تلاش لازم را دارند؛ باور به این که هیچ مانع خارجی آنها را از انجام دادن کار مورد نظر باز نخواهد داشت (رابینز و دیگران، ۱، ۲۰۲۰).

خودتعیینی ۲

اشخاص توانمند در مورد فعالیت‌های خویش احساس مسئولیت و نیز احساس مالکیت می‌کنند. آنان خود را افرادی فعال و خود آغاز می‌بینند. آنان قادرند به میل خود اقدامات ابتکاری انجام دهند، تصمیم‌های مستقل بگیرند و افکار جدید را به آزمون بگذارند. این افراد به جای این که احساس کنند فعالیت هایشان از پیش تعیین شده، از بیرون کنترل شده، یا اجتناب ناپذیر و همیشگی است، خود را به منزله کانون کنترل فعالیت‌هایشان می‌بینند. بنابراین افرادی که احساس توانمندی می‌کنند، به احتمال بسیار زیاد کانون کنترل درونی دارند. در گزارش سالانه توسعه انسانی بانک جهانی (۲۰۰۰-۲۰۰۱) و مطالعات توانمندسازی انسانی این بانک در کشورهای آفریقایی (۲۰۰۵)، داشتن احساس حق انتخاب در افراد به سه جزء تقسیم شده است:

۱. داشتن موقعیت و فرصتی برای انتخاب؛ ۲- استفاده فرد از فرصت انتخاب؛ ۳- توانایی در بدست آوردن نتایج مطلوب و موفقیت در انتخاب (عبدالهی، ۱۳۹۵).

احساس مؤثر بودن ۳

عبارت است از میزان توانایی نفوذ فرد در پیامدهای راهبردی، اداری یا عملیاتی فعالیت کاریش. «تأثیر» نقطه مقابل عجز و ناتوانی است، به علاوه تأثیر با کانون کنترل متفاوت است و از آن نفوذ می‌پذیرد. کانون کنترل درونی یک ویژگی شخصیتی فرد است که در وضعیت‌های گوناگون زندگی وی ثابت است. افرادی که بعد تأثیر در آنها قوی است و در اصطلاح توانمند هستند و به محدود شدن توانایی‌های خود توسط موانع بیرونی در محدوده کار و فعالیت شغلی خویش اعتقاد ندارند، بلکه بر این باورند که آن موانع را می‌توان کنترل کرد. آنان احساس کنترل فعال دارند و محیط را با خواسته‌های خود همسو می‌کنند (برخلاف کنترل منفعل). آن‌ها می‌کوشند به جای رفتار واکنشی در برابر محیط، تسلط خود را بر آنچه می‌بینند حفظ نمایند.

گرین برگر ۴ معتقد است احساس مؤثر بودن، عبارت است از «اعتقادات فرد در یک مقطع مشخص از زمان در مورد توانایی‌اش برای ایجاد تغییر در جهت مطلوب». برخورداری از احساس مؤثر بودن در کار، کاملاً به احساس خود کنترلی مربوط است. برای این که افراد احساس توانمندی کنند، نه تنها باید احساس کنند که آنچه انجام می‌دهند اثری به دنبال دارد، بلکه باید احساس کنند که خود می‌توانند آن اثر را به وجود آورند؛ یعنی برای این که آن نتیجه با احساس توانمندی همراه باشد، باید احساس کنند که کنترل نتیجه تولید را در دست دارند. بنابراین، داشتن نوعی احساس کنترل شخصی، برای سلامت و نیز توانمندی ضروری است. از جانب دیگر حتی توانمندترین افراد نمی‌توانند آنچه را برای آنان اتفاق می‌افتد به تمامی کنترل کنند (لین سی، ۲۰۱۶). با وجود این توانمند شدن به افراد کمک می‌کند تا بیشتر نتایجی را که می‌توانند کنترل کنند، بپذیرند. این کار به همان مقدار که بستگی به توانایی تشخیص حوزه های تأثیر بستگی دارد، به توانایی و اراده تغییر محیط

۱. Robbins

۲ Choice

۳ Impact

۴ Girinberger

خارجی به منظور افزایش تسلط بر آن نیز بستگی دارد (سولین، ۲۰۱۸، ۱ به نقل از مهرابی، ۱۳۹۸).

احساس معنی‌دار بودن^۲ (ارزشمند بودن)^۳

معنی داری به مفهوم میزان ارزش اهداف شغلی یا کاری است که در ارتباط با استانداردها یا در واقع ایده آل‌های فردی مورد قضاوت قرار می‌گیرد، در واقع معنی دار بودن شامل تطابق بین الزامات نقش و شغل با اعتقادات، ارزش‌ها و رفتارهای فردی است. بدون در نظر گرفتن اجبارهای سازمانی، افراد تمایل به تلاش در مورد اهدافی دارند که برایشان دارای مفهوم باشد (کینلا، ۱۳۹۳). در واقع کارکنان ترجیح می‌دهند با افرادی کار کنند که ارزش‌های مشابهی با آن‌ها داشته باشند. افراد توانمند احساس معنی دار بودن می‌کنند و برای اهدافی که آن اشتغال دارند، ارزش قائل هستند. بین آرمان‌ها و استانداردهای آنان با آنچه در حال انجام هست، تجانس وجود دارد و این فعالیت در نظام ارزشی آن‌ها مهم تلقی می‌شود (ایران زاده، ۱۳۹۸). آنان در فعالیت کاری خویش، از نیروی روحی یا روانی سرمایه‌گذاری می‌کنند و از درگیری و اشتغال خویش نوعی احساس اهمیت شخصی دارند. آنان در نتیجه اشتغال در آن فعالیت، پیوند و همبستگی شخصی را تجربه می‌کنند. بنابراین، معنی دار بودن به نگرش ارزشی افراد معطوف است.

فعالیت‌هایی که دارای طبع معنی داری هست، نوعی احساس هدفمند بودن، هیجان یا مأموریت برای افراد ایجاد می‌کند. به جای این که نیرو و اشتیاق افراد را هدر دهد، منبعی از نیرو و اشتیاق برای آنان فراهم می‌کند. در این شرایط فعالیت‌های کاری با برخی عناصر انسانی تر همراه است و به صورت با ارزش تر، بنیادی تر و شخصی تر انجام می‌پذیرد. کسب سود شخصی، معنی دار بودن را تضمین نمی‌کند (بلانچارد و همکاران، ۲۰۱۹، ۴).

در حال حاضر شیوع بیماری کرونا و ویروس چالش بزرگی را برای محیط‌های کاری بوجود آورده و اثرات مختلف جسمی و روانی متعددی را به نیروی کار تا کنون تحمیل نموده است. یکی از پیام‌های مداوم همه مسئولان بهداشتی در ایران و جهان عدم برگزاری تجمعات مختلف در زمان شیوع این بیماری بوده است، زیرا در معرض ریسک ابتلا به عفونت ناشی از کووید-۱۹ قرار دارند. یافته‌های مطالعات قبلی نشان داده است که اپیدمی بیماری‌های ویروسی میتواند علاوه بر مبتلا نمودن شاغلین، بر عملکرد شغلی افراد نیز در محیط‌های کاری اثر گذاشته و باعث ناتوانی ایشان در انجام وظایف شغلی گردد. همچنین، با تاثیرات جسمی و روانی، این بیماریها میتوانند تاثیر ماندگاری بر سلامت عمومی افراد بر جای گذاشته و منجر به بروز انواع حوادث و آسیب در محیط‌های کاری شود. لذا، حفاظت از سلامت جسم و روان کارکنان برای کنترل این همه‌گیری و کاهش ریسک ابتلا به آن بسیار مهم است (وتن و کمرون، ۱۳۹۶). محققین این مطالعه با ظهور ناگهانی و سریع بیماری کووید ضرورت طراحی یک تکنیک مناسب جهت ارزیابی و مدیریت ریسک به منظور انجام غربالگری افراد مشکوک به این بیماری در صنایع و سازمان‌ها را مشخص نموده و به طراحی و ارائه یک تکنیک نیمه کمی با عنوان تکنیک آنالیز سریع خطر کووید-۱۹ مبادرت ورزیدند. آن‌ها با ارائه این تکنیک نشان دادند که میتوان با این ابزار کاربردی یک ارزیابی ریسک برای ابتلا به بیماری کرونا و ویروس در محیط‌های شغلی انجام داد و بر اساس یافته‌های آن به پیشگیری از ابتلا و یا کاهش شیوع این بیماری در محیط‌های شغلی اقدام نمود. این تکنیک ارزیابی ریسک از مشخصاتی نظیر اثربخشی بالا، کارایی زیاد، امکان استفاده راحت و سرعت بالا برخوردار بوده است (اسکات و ژافه، ۱۳۹۵).

بنابراین با توجه به مطالب یاد شده به طور کلی، با شیوع بیماری کرونا و ویروس که موجب چالش بزرگی برای محیط‌های کاری شده است و اثرات مختلف جسمی و روانی متعددی را به نیروی کار تاکنون تحمیل نموده است مدیران با به‌کارگیری توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی به عنوان ابزاری شناخته شده که مدیران به وسیله آن قادر خواهند بود سازمان‌های امروزی را که دارای ویژگی‌هایی از قبیل تنوع کانال‌های نفوذ، رشد، اتکا به ساختار افقی و شبکه‌ای، حداقل شدن فاصله کارکنان از مدیران و کاهش تعلق سازمانی و مقابله با ریسک‌های نوظهور می‌باشند، را به طور کارآمد اداره کنند.

پیشینه تجربی تحقیق

عبدالمنافی و همکاران ۱۳۹۹ در تحقیق خود به بررسی رابطه بین توانمند سازی و سطح عملکرد در سازمان ملی استاندارد پرداختند،

۱. Sullins

۲ Meaning

۳ Meaningful

۴. Blanchard, et al

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که توانمندسازی کارکنان از بعد سازمانی بر سطح عملکرد در سازمان ملی استاندارد دارای بیشترین تاثیر گذاری است. همچنین در سال ۱۳۹۸ حجتی و همکاران در مطالعه‌ای به تحقیق در بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی پرسنل پرستاری پرداختند و یافته های پژوهش نشان می‌دهد که که آزمون آماری ارتباط معنی داری را بین توانمندسازی با تعهد سازمانی نشان داد. از سویی دیگر جعفری نیا و درویشون نژاد در سال ۱۳۹۷، مقاله‌ای با عنوان بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر وفاداری مشتریان با تأکید بر نقش میانجی ارائه دادند و به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی کارکنان به واسطه نقش میانجی کیفیت خدمات بر وفاداری مشتریان تأثیر دارد، اما به واسطه نقش میانجی رضایت مشتریان بر وفاداری مشتریان تأثیر ندارد. در این راستا باروتکوب و شریف آبادی در سال ۱۳۹۶ به بررسی نقش توانمندسازی کارکنان در افزایش بهره وری کارکنان دانشگاه یزد پرداختند نتایج حاکی از آن است که بین توانمندسازی روانشناسی و ابعاد آن (احساس شایستگی، معنی دار بودن، مؤثر بودن) با بهره وری فردی کارکنان، همبستگی مثبت و ناقصی وجود دارد و بین احساس اعتماد با بهره وری، همبستگی معکوس و ناقصی وجود دارد. از سویی دیگر عظیمی و همکاران سال ۲۰۲۰ در پژوهشی موضوع بررسی تاثیر عدالت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد سازمانی ادراک شده با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی، به این نتیجه رسیدند رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر میانجی در رابطه عملکرد سازمانی درک شده و عدالت سازمانی عمل می‌کند. همچنین به این نتیجه رسیدند که رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین عملکرد سازمانی درک شده و توانمندسازی روانشناختی عمل می‌کند. همچنین استوار و کاستی ۲ و همکاران ۲۰۱۹ در تحقیقی با هدف بررسی رابطه بین توانمندسازی کارکنان و عملکرد پایدار تولید، به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معناداری با عملکرد اقتصادی، اجتماعی، محیطی تولیدکنندگان در مالزی دارد. در این راستا آپلباوم ۳ و همکاران ۲۰۱۸ در تحقیقی به بررسی عوامل اثرگذار بر موفقیت یا شکست توانمندسازی کارکنان پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که ساختارهای تیمی مبتنی بر ساختارها و فرهنگ مبتنی بر اعتماد و ارتباطات باز، به عنوان مهمترین عوامل اثرگذار بر توانمندسازی کارکنان مطرح می‌باشند. از سویی دیگر لام ۴ و همکاران ۲۰۱۷ در تحقیقی با هدف توانمندسازی پایدار کارکنان با حمایت سازمانی درک شده و در جهت حمایت محیطی، به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی درک شده و در جهت حمایت محیطی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی، هویت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی دارد. همچنین ارتباط منفی و معناداری با اهداف گردش مالی دارد. از جهتی ساهین ۵ و همکاران ۲۰۱۶ در تحقیق خود به بررسی تاثیر حمایت سازمانی، رهبری تحول گرا، توانمندسازی پرسنل، درگیری شغلی و عملکرد بر مؤلفه های سرمایه روانشناختی سازمان پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند توانمندسازی پرسنل به میزان ۱۶/۶ درصد از تغییرات سرمایه روانشناختی را تبیین می‌کند و تاثیر مثبت و معنادار دارد. ضمن اینکه در اولویت سوم بین مؤلفه های فوق قرار گرفته است.

۱ Azeem

۲ Stowar & casti

۳ Appelbaum

۴ Lamm

۵ Sahin

فرضیه های تحقیق

فرضیه اول: عوامل سازمانی از مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها هستند.
فرضیه دوم: عوامل مدیریتی از مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها هستند.
فرضیه سوم: عوامل فردی از مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها هستند.
فرضیه چهارم: بین رتبه بندی مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها تفاوت معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

با توجه به اینکه محقق در مقاله حاضر به دنبال «شناسایی و رتبه بندی مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹» است، بنابراین می‌بایست یک رابطه علت معلولی مورد بررسی قرار گیرد لذا تحقیق از نوع همبستگی می باشد. همچنین چون محقق به شناسایی عوامل موثر بر وضعیت موجود می پردازد بنابراین از نوع اکتشافی می باشد و چون محقق از ابزار پرسش نامه استفاده می نماید که در بین جامعه آماری توزیع و جمع آوری می شود، بنابراین تحقیق از نوع پیمایشی است و به علت اینکه تحقیق به صورت مطالعه موردی (کارکنان استارت‌آپ‌های فعال در مراکز رشد علم و فناوری دانشگاه‌های تهران) انجام می شود و نتایج نیز قرار است در جامعه آماری کاربردی شده و مورد استفاده قرار گیرد، تحقیق حاضر از نوع کاربردی است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان استارت‌آپ‌های فعال در مراکز رشد علم و فناوری دانشگاه‌های تهران می‌باشند که تعداد آنها نامشخص می باشد. به علت گسترده بودن جامعه مورد پژوهش از یکسو و از سوی دیگر چون تعداد جامعه مورد پژوهش نامشخص است، جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از فرمول دوم کوکران استفاده شد. بنابراین حداقل حجم نمونه لازم ۳۸۵ نفر می‌باشد که این تعداد مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. شایان ذکر است روش نمونه گیری در مطالعه حاضر به علت همگن بودن جامعه مورد بررسی و عدم دسترسی به همه کارکنان، روش غیرتصادفی در دسترس است. ویژگی های پاسخ دهندگان در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول ۲. ویژگی های پاسخ دهندگان

ویژگی های پاسخ دهندگان	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۷۰
	زن	۲۱۴
سن	کمتر از ۲۰ سال	۲۴
	۲۰-۳۰ سال	۱۵۰
	۳۱-۴۰ سال	۱۴۱
	۴۰ سال به بالا	۷۱
وضعیت تأهل	متاهل	۲۱۰
	مجرد	۱۷۴
تحصیلات	فوق دیپلم و پایین تر	۱۴
	لیسانس	۱۸۱
	فوق لیسانس	۱۵۱
	دکتری	۳۸

گردآوری داده‌ها

با توجه به اینکه هدف مطالعه حاضر «شناسایی و رتبه بندی مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹» می باشد، لذا برای جمع آوری اطلاعات از روشهای مطالعات کتابخانه‌ای و تحقیقات میدانی استفاده شد. لذا با توجه به گردآوری داده‌ها از دو نوع ابزار بررسی اسناد و مدارک و پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه

سیده معصومه غمخواری و پریسا فتح اله زاده رضوانی: شناسایی و رتبه بندی مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی
استارت‌آپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹

تحقیق حاضر شامل سه بخش می‌شود. بخش نخست مرتبط با نحوه تکمیل پرسشنامه است؛ بخش دوم مرتبط با ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان بوده و در نهایت بخش سوم مرتبط با متغیرهای پژوهش می‌باشد. لذا این پرسشنامه شامل ۴۵ سؤال بسته می‌باشد که پایایی پرسش‌نامه‌ها به وسیله ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد و در جدول (۳) نشان داده شده است. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها توسط جمعی از اساتید دانشگاه و روایی سازه آن‌ها توسط تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. که میزان آن برای هر دو متغیر بیشتر از ۰,۴ بدست آمد، که نشان دهنده قابلیت اطمینان پرسشنامه می‌باشد. هر سؤال پرسشنامه در برگزیده پنج گزینه (شامل کاملاً مخالفم، مخالفم، تا حدودی، موافقم و کاملاً موافقم) می‌باشد تا پاسخ‌دهنده از میان آنان یکی را انتخاب نماید. در بررسی اسناد و مدارک، جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتابهای مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات استفاده گردید.

جدول ۳. ساختار پرسشنامه و آلفای کرونباخ

ابعاد	تعداد سوالات	شماره سوالات	آلفای کرونباخ
عوامل سازمانی	۱۵	۱-۱۵	۰/۸۸
عوامل مدیریتی	۱۸	۱۶-۳۳	۰/۹۲
عوامل فردی	۱۲	۳۴-۴۵	۰/۸۶

آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

در قسمت آمار توصیفی، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی از جمله میانگین و انحراف معیار مربوط به هر متغیر، از طرف پاسخ‌دهندگان مورد بررسی قرار گرفته است. که نتایج حاصل از آن در جدول (۴) گزارش گردیده است.

جدول ۴. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
عوامل سازمانی	۳۸۵	۴/۲۵	۰/۴۸
عوامل مدیریتی	۳۸۵	۴/۲۲	۰/۵۲
عوامل فردی	۳۸۵	۳/۹۲	۰/۵۶

همانطور که ملاحظه می‌شود، میانگین متغیرهای عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی بیشتر از میانگین استاندارد (۳) می‌باشد.

آزمون معناداری داده‌ها

از آنجایی که در این پژوهش جهت آزمون فرضیات از روش‌های مقایسه‌ای (استفاده از نرم SPSS) استفاده گردیده است. باید پیش فرض‌های استفاده از این روش مورد بررسی و تأیید قرار گیرد. پیش فرض‌ها در SPSS جهت انتخاب آزمون‌های آماری مناسب، توزیع نرمال و وجود متغیرهای فاصله‌ای است (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). از اینرو جهت استفاده از نرم افزار SPSS ضروری است که نرمال بودن توزیع داده‌های گرد آوری شده مورد بررسی قرار گیرد. جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف (KS) استفاده گردید. که نتایج حاصل از آن‌ها که با استفاده از نرم‌افزار SPSS محاسبه گردیده در جدول (۵) گزارش گردیده است.

جدول ۵. نتایج آزمون کلموگراف- اسمیرنوف برای تعیین توزیع نرمال داده‌های پژوهش

متغیر	عوامل سازمانی	عوامل مدیریتی	عوامل فردی
Z	۰/۵۵	۰/۷۶	۰/۸۱
sig	۰/۶۱	۰/۵۸	۰/۲۷
N	۳۸۵	۳۸۵	۳۸۵

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف با سطح خطای ۵٪ تست گردید. در این شرایط می‌توان گفت که چنانچه سطح معنی‌داری در این آزمون بیشتر از ۵٪ باشد، می‌توان داده‌ها را نرمال فرض کرد. در غیر این صورت نمی‌توان گفت توزیع داده‌ها نرمال است. با توجه به جدول

فوق و مقادیر سطح معناداری، فرض نرمال بودن متغیرهای پژوهش تایید گردید. در نتیجه برای آزمون فرضیه‌ها و تحلیل داده‌ها، مجاز به استفاده از آمار پارامتریک و روش‌های مربوطه می‌باشیم.

آمار استنباطی

پس از بررسی توصیفی نمونه آماری، جهت تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات از آمار استنباطی بهره خواهیم جست. در تحلیل‌های آمار استنباطی همواره نظر بر این است که نتایج حاصل از مطالعه گروه کوچکی به نام نمونه چگونه به گروه بزرگ‌تری به نام جامعه تعمیم داده شود (حافظ نیا، ۱۳۸۹). بدین ترتیب، به منظور روایی سنجی پرسش نامه تحقیق از تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم افزار Lisrel و به منظور آزمون فرضیات پژوهش از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون به وسیله نرم افزار SPSS استفاده شده است. مدل کلی معادلات ساختاری از دو قسمت مدل اندازه گیری و مدل ساختاری تشکیل شده است. مدل اندازه در این مرحله پیش از آزمون فرضیات تحقیق، باید سؤالات به کار رفته در پرسشنامه به تفکیک متغیرهای پژوهش از نظر قابلیت برازش مدل اندازه گیری مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرند. بدین منظور از تحلیل عاملی تاییدی که روشی توانمند جهت آزمون مدل اندازه گیری می باشد (اسفیدانی و محسنین، ۱۳۹۲)، استفاده گردید.

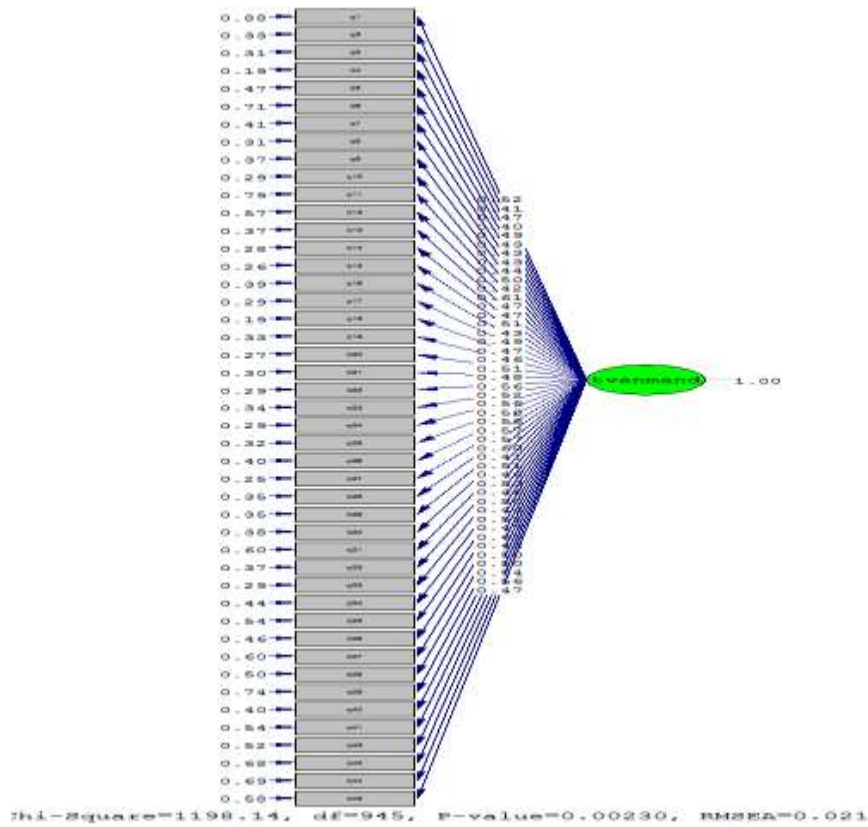
تحلیل عاملی تاییدی ۱ سازه‌های پرسشنامه

از تحلیل عاملی هم در ساخت و رواسازی پرسش نامه و هم در آزمون ساختار عاملی مفروض یک سازه نظری استفاده می شود. در این بخش با استفاده از مدل‌های اندازه گیری مدل معادلات ساختاری، صحت سنجش سازه‌ها توسط شاخص‌های مربوط مورد بررسی قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مشخص می‌شود که آیا سؤالات طراحی شده در هر سازه واقعاً می تواند سازه مورد نظر را بسنجد. همچنین آیا سؤالات و شاخص‌های در نظر گرفته شده از روایی لازم برخوردار است یا نه (کارشکی، ۱۳۹۱). در این مطالعه جهت انجام پژوهش از متغیرهای (عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی) که در مجموع شامل ۴۵ سؤال در طیف‌های مختلف لیکرت بودند، استفاده شد.

ضرایب استاندارد

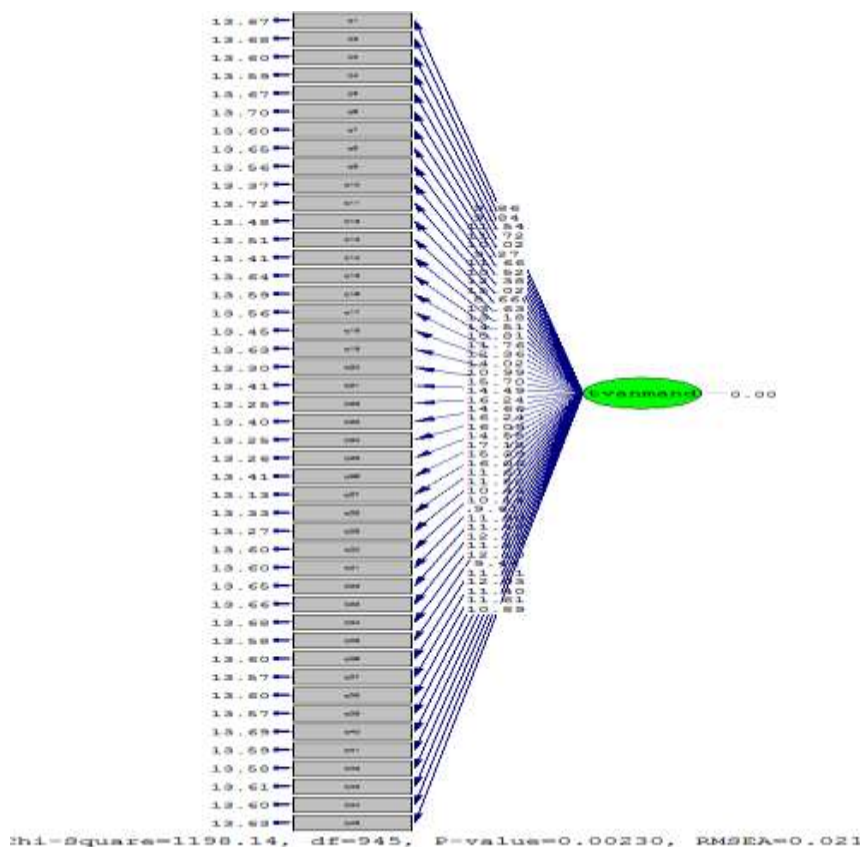
این ضرایب در واقع نشان دهنده ضرایب مسیر یا بارهای عاملی بین متغیرها و سؤالات مربوطه (متغیرهای پنهان و مشاهده پذیر) می‌باشند. از مدل اندازه‌گیری ضرایب استاندارد می‌توان این برداشت را نمود که بین متغیرهای مکنون مربوطه و شاخص‌های متناظر با آنها، چه میزان همبستگی وجود دارد. در این مدل میزان روابط بین سازه و بعد، بعد و شاخص نشان داده می‌شود. در صورتی که ضریب رابطه بالاتر از ۰/۴ باشد، می‌توان گفت سؤالات مورد نظر از قدرت تبیین خوبی برخوردار است. که همانطور که از نتایج حاصل نشان داده شده در شکل (۱) مشخص است تمامی شاخص‌های در نظر گرفته شده برای کلیه سؤالات مربوط به متغیرهای مدل دارای بارعاملی بالای ۰/۴ می‌باشد.

سیده معصومه غمخواری و پریسا فتح اله زاده رضانی: شناسایی و رتبه بندی مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹



شکل ۱. تحلیل عامل تاییدی پرسشنامه در حالت استاندارد معناداری ضرایب استاندارد

مدل تخمین استاندارد بدین جهت ارائه می‌شود که با داشتن ضرایب همبستگی دوتایی امکان مقایسه بین شاخص‌ها و بین ابعاد را فراهم می‌گردد؛ اما در باب معناداری این ضرایب، نمی‌توان براساس بزرگی یا کوچکی آن‌ها تصمیم‌گیری کرد، بلکه باید از شاخص‌های جهت تعیین معناداری این ضرایب مسیر استفاده نمود. مدل اعداد معناداری به این دلیل ارائه می‌شود که بدانیم آیا رابطه بین سازه و بعد و رابطه بین بعد و شاخص معنادار است یا خیر. مدل اعداد معناداری یا همان T-value که در شکل (۲) نمایش داده شده است میزان معنادار بودن هر یک از پارامترها را نشان می‌دهد و چنانچه مقدار آن بزرگتر از قدر مطلق عدد ۱,۹۶ باشد، پارامترهای مدل معنادار هستند. همانطور که در شکل زیر مشخص است تمام اعداد معناداری مدل حاضر بزرگتر از ۱,۹۶ بوده، بنابراین تمامی بارهای عاملی و ضرایب مسیر مدل معنادار می‌باشند.



شکل ۲. تحلیل عامل تاییدی پرسشنامه در حالت معناداری شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری پرسشنامه

قبل از استفاده از نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تاییدی باید از مناسب بودن و برازش مطلوب مدل اطمینان حاصل نمود (اسفیدانی و محسنین، ۱۳۹۲)؛ به عبارت دیگر برای رد یا پذیرش این مطلب که مدل تدوین شده توسط محقق بر مبنای چارچوب نظری و پیشینه تئوریک آن تا چه میزان با واقعیت و داده‌های گردآوری شده انطباق دارد معیارهایی تحت عنوان شاخص‌های برازش مدل مد نظر قرار می‌گیرد (قاسمی، ۱۳۸۸). مدل حاضر در تحلیل عاملی تاییدی بر اساس مهم‌ترین شاخص‌های برازش مورد ارزیابی قرار گرفت و نتیجه حاصل که در جدول (۶) آورده شده است.

جدول ۶. بررسی شاخص‌های برازش

نتیجه برازش	پرسش نامه	مقادیر مناسب	شاخص‌های برازش
برازش مناسب	۱/۳۹	≤ 3	تقسیم کای-مربع بر درجه آزادی χ^2/df
برازش مناسب	۰/۰۲۱	$\leq 0/1$	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)
برازش مناسب	۰/۹۳	$\geq 0/9$	شاخص برازش نرم Normed Fit Index (NFI)
برازش مناسب	۰/۹۰	$\geq 0/9$	شاخص برازش غیر نرم Non-Normed Fit Index (NNFI)
برازش مناسب	۰/۹۴	$\geq 0/9$	شاخص برازش مقایسه ای Comparative Fit Index (CFI)
برازش مناسب	۰/۹۴	$\geq 0/9$	شاخص برازش افزایشی Incremental Fit Index (IFI)
برازش مناسب	۰/۹۰	$\geq 0/9$	شاخص نیکویی برازش Goodness of Fit Index (GFI)
برازش مناسب	۰/۹۶	$\geq 0/8$	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

همان‌طور که از مقادیر ارائه شده در جدول مشخص است همه‌ی معیارهای کلی برازش تحلیل عاملی تاییدی، حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی با داده‌ها است و نشان دهنده برازش مناسب مدل اندازه‌گیری پرسشنامه می‌باشد. با توجه به نتایج، تمامی بارهای عاملی به دست آمده دارای مقادیر بالاتر از ۰/۴ (کلاین، ۱۳۸۰) می‌باشد که نشان دهنده بارهای عاملی

سیده معصومه غمخوراری و پریسا فتح اله زاده رضانی: شناسایی و رتبه بندی مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹

بالا و مطلوب می‌باشد. از طرف دیگر تمامی اعداد معناداری پارامترهای مدل از عدد $1/96$ بزرگتر است. در مجموع با در نظر گرفتن بالا بودن میزان بارهای عاملی و معنی‌دار بودن آن‌ها به همراه برازش مناسب مدل می‌توان روی مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش را نتیجه گرفت.

آزمون فرضیه های تحقیق

همان‌طور که بیان شد برای آزمون مدل مفهومی پژوهش و فرضیات مدل، از روش آزمون تی استودنت و آزمون فریدمن استفاده می‌گردد و تحلیل داده‌ها به وسیله نرم افزار SPSS انجام می‌گیرد. در این مرحله پس از آزمون و ارزیابی سوالات به کار رفته در پرسشنامه به تفکیک متغیرهای پژوهش از نظر قابلیت برازش مدل اندازه‌گیری از طریق تحلیل عاملی تاییدی که روشی توانمند جهت آزمون مدل اندازه‌گیری می‌باشد (اسفیدانی و محسنین، ۱۳۹۲)، محقق می‌تواند اقدام به آزمون فرضیات پژوهش نماید.

بررسی فرضیه اول پژوهش

فرضیه اول: عوامل سازمانی از مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها هستند.

جدول ۷. آزمون تی استودنت برای بررسی عوامل سازمانی

متغیر	تعداد	میانگین استاندارد	میانگین بدست آمده	ارزش تی	معناداری
پاداش دهی	۳۸۵	۳	۴/۲۱	۴۰/۸۷	۰/۰۰۱
اهداف روشن	۳۸۵	۳	۴/۳۶	۴۴/۹۱	۰/۰۰۱
ساختار سازمانی	۳۸۵	۳	۴/۳۴	۴۵/۶۶	۰/۰۰۱
دسترسی به منابع	۳۸۵	۳	۴/۰۱	۲۸/۰۳	۰/۰۰۱
حمایت	۳۸۵	۳	۴/۳۱	۴۵/۱۲	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۷)، چون سطح معناداری داده‌ها برای همه متغیرها کمتر از $0/05$ است ($0/001$)، بنابراین بین میانگین استاندارد و میانگین بدست آمده تفاوت معناداری وجود دارد و از آنجایی که میانگین مؤلفه های پاداش دهی ($4/21$)، اهداف روشن ($4/36$)، ساختار سازمانی ($4/34$)، دسترسی به منابع ($4/01$)، حمایت ($4/31$)، از میانگین استاندارد (۳) بیشتر است. بنابراین عوامل سازمانی از مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹ هستند.

بررسی فرضیه دوم پژوهش

فرضیه دوم: عوامل مدیریتی از مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها هستند.

جدول ۸. آزمون تی استودنت برای بررسی عوامل مدیریتی

متغیر	تعداد	میانگین استاندارد	میانگین بدست آمده	ارزش تی	معناداری
مدیریت مشارکتی	۳۸۵	۳	۴/۳۵	۵۰/۸۴	۰/۰۰۱
تشکیل گروه های کاری	۳۸۵	۳	۴/۳۵	۴۵/۷۳	۰/۰۰۱
تفویض اختیار	۳۸۵	۳	۴/۱۲	۳۳/۵۹	۰/۰۰۱
فراهم نمودن اطلاعات	۳۸۵	۳	۴/۱۳	۳۲/۲۸	۰/۰۰۱
استقلال و آزادی عمل	۳۸۵	۳	۴/۱۵	۳۵/۴۵	۰/۰۰۱
آموزش	۳۸۵	۳	۴/۲۸	۴۴/۰۲	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۸)، چون سطح معناداری داده‌ها برای همه متغیرها کمتر از $0/05$ است ($0/001$)، بنابراین بین میانگین استاندارد و میانگین بدست آمده تفاوت معناداری وجود دارد و از آنجایی که میانگین مؤلفه های مدیریت مشارکتی ($4/35$)، تشکیل گروه های کاری ($4/35$)، تفویض اختیار ($4/12$)، فراهم نمودن اطلاعات ($4/13$)، استقلال و آزادی عمل ($4/15$)، آموزش ($4/28$)، از میانگین استاندارد (۳) بیشتر است. بنابراین عوامل مدیریتی از مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها در

مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹ هستند.

بررسی فرضیه سوم پژوهش

فرضیه سوم: عوامل فردی از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها هستند.

جدول ۹. آزمون تی استودنت برای بررسی عوامل فردی

متغیر	تعداد	میانگین استاندارد	میانگین بدست آمده	ارزش تی	معناداری
توصیه‌های کلامی یا اجتماعی	۳۸۵	۳	۴/۱۶	۳۶/۸۰	۰/۰۰۱
الگوسازی	۳۸۵	۳	۳/۶۱	۱۵/۳۳	۰/۰۰۱
برانگیختگی هیجانی	۳۸۵	۳	۳/۹۲	۲۸/۳۰	۰/۰۰۱
رضایت شغلی	۳۸۵	۳	۳/۶۲	۱۵/۷۹	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۹)، چون سطح معناداری داده‌ها برای همه متغیرها کمتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۰۱)، بنابراین بین میانگین استاندارد و میانگین بدست آمده تفاوت معناداری وجود دارد و از آنجایی که میانگین مؤلفه‌های توصیه‌های کلامی یا اجتماعی (۴/۱۶)، الگوسازی (۳/۶۱)، برانگیختگی هیجانی (۳/۹۲)، رضایت شغلی (۳/۶۲)، از میانگین استاندارد (۳) بیشتر است. بنابراین عوامل فردی از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹ هستند.

بررسی فرضیه چهارم پژوهش

فرضیه چهارم: بین رتبه بندی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱۰. معنی داری آزمون فریدمن در مورد تفاوت رتبه بندی

شاخص آماری	مقادیر محاسبه شده
تعداد	۳۸۵
خی دو	۲۱۴/۰۸۴
درجه آزادی	۲
معنی داری	۰/۰۰۱

با توجه به سطح معنی داری ۰/۰۰۱ در آزمون فریدمن، بین میانگین رتبه مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها تفاوت معناداری وجود دارد که در جدول (۱۰)، رتبه بندی شده اند.

جدول ۱۱. رتبه بندی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی

رتبه	میانگین رتبه	مؤلفه‌ها
۱	۲/۳۲	عوامل سازمانی
۲	۲/۲۷	عوامل مدیریتی
۳	۱/۴۱	عوامل فردی

نتایج جدول (۱۱)، نشان می‌دهد که مؤلفه‌های عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی به ترتیب رتبه، از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹ هستند. بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: عوامل سازمانی از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارت‌آپ‌ها هستند.

بر اساس نتایج آزمون t تک نمونه‌ای، با توجه به سطح معناداری به دست آمده که کمتر از ۰/۰۵ است، بین میانگین بدست آمده و میانگین ثابت تفاوت معناداری وجود دارد و از آنجایی که میانگین مؤلفه‌های پاداش دهی (۴/۲۱)، اهداف روشن (۴/۳۶)، ساختار سازمانی (۴/۳۴)، دسترسی به منابع (۴/۰۱)، حمایت (۴/۳۱)، از میانگین استاندارد (۳) بیشتر است. بنابراین عوامل سازمانی از مؤلفه‌های

تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارتاپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹ هستند. از این رو فرضیه اول تحقیق تایید می شود و فرض مقابل رد می شود. نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیقات آپلباوم و همکاران (۲۰۱۸)، استوار و کاستی و همکاران (۲۰۱۹)، هم جهت و همسو می باشد.

فرضیه دوم: عوامل مدیریتی از مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارتاپ‌ها هستند. بر اساس نتایج آزمون t تک نمونه ای، با توجه به سطح معناداری به دست آمده که کمتر از ۰/۰۵ است، بین میانگین بدست آمده و میانگین ثابت تفاوت معناداری وجود دارد و از آنجایی که میانگین مؤلفه های مدیریت مشارکتی (۴/۳۵)، تشکیل گروه های کاری (۴/۳۵)، تفویض اختیار (۴/۱۲)، فراهم نمودن اطلاعات (۴/۱۳)، استقلال و آزادی عمل (۴/۱۵)، آموزش (۴/۲۸)، از میانگین استاندارد (۳) بیشتر است. بنابراین عوامل مدیریتی از مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارتاپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹ هستند. از این رو فرضیه دوم تحقیق تایید می شود و فرض مقابل رد می شود. نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیقات آپلباوم و همکاران (۲۰۱۸)، استوار و کاستی و همکاران (۲۰۱۹)، هم جهت و همسو می باشد.

فرضیه سوم: عوامل فردی از مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارتاپ‌ها هستند. بر اساس نتایج آزمون t تک نمونه ای، با توجه به سطح معناداری به دست آمده که کمتر از ۰/۰۵ است، بین میانگین بدست آمده و میانگین ثابت تفاوت معناداری وجود دارد و از آنجایی که میانگین مؤلفه های توصیه های کلامی یا اجتماعی (۴/۱۶)، الگوسازی (۳/۶۱)، برانگیختگی هیجانی (۳/۹۲)، رضایت شغلی (۳/۶۲)، از میانگین استاندارد (۳) بیشتر است. بنابراین عوامل فردی از مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارتاپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹ هستند. از این رو فرضیه سوم تحقیق تایید می شود و فرض مقابل رد می شود. نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیقات آپلباوم و همکاران (۲۰۱۸)، استوار و کاستی و همکاران (۲۰۱۹)، هم جهت و همسو می باشد.

فرضیه چهارم: بین رتبه بندی مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارتاپ‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج تحقیق، با توجه به سطح معنی داری ۰/۰۰۱ در آزمون فریدمن، بین میانگین رتبه مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارتاپ‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. بر این اساس، مؤلفه های عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی به ترتیب رتبه، از مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارتاپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹ هستند. از این رو فرضیه چهارم تحقیق تایید می شود و فرض مقابل رد می شود. نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیقات آپلباوم و همکاران (۲۰۱۸)، استوار و کاستی و همکاران (۲۰۱۹)، هم جهت و همسو می باشد.

نتیجه گیری کلی

به طور کلی در این تحقیق، به شناسایی و رتبه بندی مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارتاپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹، پرداخته شد که بر اساس نتایج تحقیق، عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی و زیر مجموعه های آنها به عنوان مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارتاپ‌ها شناخته شدند و مؤلفه های عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی به ترتیب رتبه، از مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی استارتاپ‌ها رتبه بندی شدند. بنابراین، مدیران مربوطه می توانند با اطلاع یافتن از اهمیت هر یک از متغیرهای فوق، توجه به عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی و زیر مجموعه های آنها در سطح استارتاپ‌ها؛ گام های موثرتری در راستای بهبود توانمندسازی بردارند و شرایط را برای بهبود و افزایش توانمندسازی روانشناختی به نحو مطلوبی ایجاد نمایند.

دوره کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی های شگفت انگیزی همراه بوده است. سازمان ها به عنوان دستاوردهای بشری باید برای حفظ بقاء و بالندگی، خود را با این تحولات عظیم سازگار سازند. یکی از رهیافت های اساسی در ارتقای ضریب ماندگاری سازمان ها و ارتقای توان مدیریتی، قایل شدن نقش محوری برای منابع انسانی سازمان می باشد. توانمندسازی منابع انسانی می تواند موجب ارتقای توانمندی نهایی سازمان گردد و بر این اساس است که مدیران سازمان ها تلاش دارند تا از راهبرد توانمندسازی منابع انسانی بهره گیری نمایند. این تحقیق به بحث پیرامون توانمندسازی روان شناختی می پردازد و به تبیین نتایج حاصل از پژوهشی اشاره می نماید که با هدف تعیین عوامل موثر بر توانمندی روان شناختی منابع انسانی در استارتاپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹ صورت گرفته است. یافته های پژوهش حاکی از وجود ارتباط معنی دار بین عوامل سازمانی، راهبردهای مدیریتی و

منابع خودکارآمدی فردی با توانمندسازی روان شناختی است. همچنین راهبردهای سازمانی بیشترین اهمیت و تاثیرگذاری را در بین سایر متغیرها دارا می باشد.

پیشنهادات کاربردی تحقیق

در پایان پیشنهادات زیر به مسئولین در نمونه مورد بررسی ارائه می گردد:

با کاهش تمرکز و انتقال کانون های تصمیم گیری به سطوح پایین تر سازمان، کاهش قوانین و مقررات دست و پاگیر؛ می تواند ساختار سازمانی متناسب با برنامه های توانمندسازی را موجب شود.

باید اهداف سازمانی به درستی بیان شوند، غایت سازمان مشخص شود و طوری عمل شود که اهداف، هماهنگ و دست یافتنی باشند. ضمن اینکه، برای توانمندسازی منابع انسانی، مدیران باید اطلاعات سازمانی لازم برای انجام وظایف کارکنان را در اختیار آنان قرار دهند.

مدیران باید به منابع انسانی رده های پایین سازمان، آزادی عمل بیشتری دهند تا بتوانند تصمیم های مربوطه را اتخاذ کنند، چرا که اعمال کنترل شدید به وسیله مدیریت، مانع خلاقیت و باعث محدود شدن انعطاف پذیری و نوآوری می شود.

الگوسازی، می تواند منجر به ارتقای کمیت و کیفیت عملکرد فردی و سازمانی گردد. در این خصوص، توجه مدیران به الگو قرار گرفتن رفتارهایشان از سوی زیردستان، بسیار حایز اهمیت است. همچنین مدیران می توانند رفتار منابع انسانی موفق را برای سایر افراد، به عنوان الگو معرفی نمایند و بدین وسیله، امکان تقویت رفتارهای مطلوب سازمانی را فراهم آورند. همچنین تشکر کلامی مدیران از افراد خود و توجه نمودن به وضعیت جسمانی و روانی آنها در ایجاد حس معنی داری نزد افراد مفید خواهد بود.

پیشنهادات برای تحقیقات آینده

پیشنهاد می شود نقش توانمندسازی روان شناختی کارکنان در تعالی سازمانی استارت‌آپ‌ها مورد بررسی و تحقیق قرار بگیرد.

پیشنهاد می شود تأثیر توانمندسازی روان شناختی بر فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش در استارت‌آپ‌ها مورد بررسی و تحقیق قرار بگیرد.

این تحقیق ممکن است در دیگر شرکت ها نتایج دیگری بدست دهد. لذا توصیه می شود این پژوهش در شرکت های دیگر انجام شود تا بتوان با تجزیه و تحلیل نتایج این تحقیقات به نتایج ارزشمندی دست یافت.

محدودیت های تحقیق

محدودیت های که توسط محقق کنترل شدند:

با دادن وقت کافی به اعضای نمونه، از آنها خواسته شد که نهایت دقت خود را در پاسخگویی به سوالات به کار بگیرند. مؤلفه ها و سوالات تحقیق به خوبی برای پاسخ دهندگان تشریح شدند تا ابهامات ممکن رفع شوند.

جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان تشکیل داده اند.

استارت‌آپ‌های فعال در مراکز رشد علم و فناوری دانشگاههای تهران تشکیل داده اند.

محدودیت های خارج از کنترل محقق

ممکن است همه اعضای نمونه تحقیق، درک یکسانی از سوالات پرسش نامه نداشته باشند.

میزان دقت، علاقه و انگیزه افراد در پاسخگویی به سوالات پرسشنامه در اختیار محقق نبوده است.

همکاری محدود برخی از اعضای نمونه تحقیق در تکمیل و یا تحویل پرسشنامه.

سیده معصومه غمخورای و پریسا فتح اله زاده رضانی: شناسایی و رتبه بندی مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی
استارت‌آپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹

منابع

- ابطحی، حسین، عابسی، سعید (۱۳۹۶)، "توانمندسازی کارکنان"، کرج: موسسه تحقیقات و آموزش.
- ایران زاده، سلیمان، بابائی هروی، صادق (۱۳۹۸)، "توانمندسازی کارکنان در سازمان. مدیریت سازمانی های دولتی، مقاله ۳، دوره ۲، شماره ۲ (پیاپی ۶)، بهار ۱۳۹۳، صفحه ۵۱-۶۵
- باروت کوب، مهناز؛ مروتی شریف آبادی، علی؛ (۱۳۹۶). نقش توانمندسازی کارکنان در افزایش بهره وری (مطالعه ی موردی: کارکنان دانشگاه یزد). مجله: توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی « پاییز ۱۳۹۳ - شماره ۳۳ علمی-ترویجی/ISC (۲۲ صفحه - از ۷۷ تا ۹۸).
- جعفری قوشچی، بهزاد (۱۳۹۶)، " راههای توانمندسازی کارکنان "، مجله تدبیر، شماره ۱۱۹.
- جعفری نیا، سعید و درویشون نژاد، رسول . (۱۳۹۷). بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر وفاداری مشتریان با تأکید بر نقش میانجی کیفیت خدمات و رضایت مشتریان در صنعت بانکداری. مدیریت سازمانی های دولتی، مقاله ۳، دوره ۲، شماره ۲ (پیاپی ۶)، بهار ۱۳۹۳، صفحه ۵۱-۶۵
- جویانی، زهرا. (۱۳۹۶). تحلیل فضایی موانع و محدودیت‌های توانمندسازی اقتصادی و اجتماعی خانوارهای روستایی (مطالعه موردی: مددجویان تحت پوشش کمیته امداد در منطقه سیستان). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی.
- حجتی، حمید؛ طاهری، نورالله؛ کمانگر، سالار؛ حکمتی، پورنقیسه و میرزاعلی، جمیله (۱۳۹۸). ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی پرسنل پرستاری. سلامت و رقابت. دوره ۱۷. شماره ۱. صص ۹۰-۸۲
- طالبیان، احمدرضا. و فاطمه، وفاپی (۱۳۹۸). الگوی جامع توانمندسازی منابع انسانی. ماهنامه تدبیر سال بیستم - شماره ۲۰۳. صص ۱۲-۲۵.
- عبداللهی، بیژن و عبدالرحیم نوه، ابراهیم (۱۳۹۹). توانمندسازی کارکنان. کلیدطلایی مدیریت منابع انسانی. تهران.
- عبدالمنافی، سعید و مقیمی، سیدمحمد، حسین خنیفر، اسماعیل قادری، (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین توانمند سازی و سطح عملکرد در سازمان ملی استاندارد. فرهنگ مدیریت، شماره چهاردهم.
- عبدالمنافی، سعید؛ غفاری، نرگس و حسن زاده، نسیم (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین توانمند سازی و سطح عملکرد در سازمان ملی استاندارد. فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری. دوره ۲. شماره ۱.
- عبداللهی، بیژن (۱۳۹۵). "نقش خودکارآموزی در توانمند سازی کارکنان"، ماهنامه تدبیر، شماره ۴۸.
- عبداللهی، بیژن، نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۹۸)، "توانمند سازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی"، چاپ دوم، تهران: ویرایش. کروی، مهدی. و مهرداد، متانی (۱۳۹۹). توانمندسازی منابع انسانی از طریق آموزش های ضمن خدمت. نشریه فراسوی مدیریت، شماره ۹. صص ۷-۳۰.
- کینلا، دنیس (۱۳۹۳)، "توانمندسازی منابع انسانی" (ترجمه مهدی ایران‌نژاد و معصومعلی سلیمان) تهران: مدیران
- مهرابی، امیرحمزه (۱۳۹۸)، " طراحی و اعتبارسنجی مدل توانمند سازی منابع انسانی در نظام ارزشی اسلام" دانشگاه تهران، پردیس قم، رساله دکتری تخصصی.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۷)، " توسعه منابع انسانی در دسترس توسعه سازمانی (نگرش سیستمی) "، مجله مدیریت تحول اداری، شماره ۴۸.
- میرکمالی، سیدمحمد؛ حیات، علی اصغر؛ نوروزی، علی؛ جراحی، نازنین . (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان، دانشگاه تهران، دانشور رفتار ۳، صص ۳-۱۰.
- نصرالله زاده، رجبعلی و یحیی زاده فر، محمود (۱۳۹۴). شوک سیاست مالی و اثرگذاری آن بر بازار سرمایه ایران، دومین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی، بابلسر، شرکت پژوهشی طرود شمال.
- وتن ، دیوید، کمرون، کیم اس (۱۳۹۶)، " توانا سازی و تفویض اختیار" (ترجمه بدرالدین اورجی یزدانی)، چاپ دوم، تهران: نشر موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

- Andrews, GM. (۲۰۱۴), "Mistrust, the Hidden Obstacle to Empowerment", HR Mag, No.۳۹, pp.۶۶-۷۰.
- Appelbaum, S. H., Karasek, R., Lapointe, F., & Quelch, K. (۲۰۱۸). Employee empowerment: factors affecting the consequent success or failure (Part II). Industrial and commercial training, ۴۷ (۱), ۲۳-۳۰.
- Azeem, M. M., Abrar, M., Bashir, M., & Zubair, A. (۲۰۲۰). Impact of Organizational Justice and Psychological Empowerment on Perceived Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour. American Journal of Industrial and Business Management, ۵ (۰۵), ۲۷۲.
- Blanchard, K., & Zigarmi, D. (۲۰۱۹), "Leadership and the One Minute Manager: Increasing Effectiveness Through Situational Leadership", New York, William Morro.

- Bowen, D. E., & Lawler, E. E. (۲۰۱۴), "The Empowerment of Service Works: What,Why,How, When?" Sloan Management ,Vol.۳۳, pp.۳۱-۳۹.
- Denton, E., & Mitroff, I. (۲۰۱۹),"A Spiritual Audit of Corporat America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace".Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J. & King, C.E. J Bus Ethics (۲۰۱۷) ۱۲۸: ۲۰۷. doi:۱۰.۱۰۰۷/s۱۰۵۵۱-۰۱۴-۲۰۹۳-z
- Lee, A. N., & Nie, Y. (۲۰۱۹). Understanding teacher empowerment: Teachers' perceptions of principal's and immediate supervisor's empowering behaviours, psychological empowerment and work-related outcomes. Teaching and Teacher Education, ۴۱, ۶۷-۷۹.
- Quinn, R.E., & Spreitzer, G.M. (۲۰۱۸), "The Road to Empowerment: Seven Questions Every Leader Should Consider", Organization Dynamics, Vol.۲۶, pp.۳۷-۴۹.
- Robbins, S., Crino, M.D., & Fredendall, L.D. (۲۰۲۰), "An integrative Model of the Empowerment Process", Human Resource Management Review , No۱۲, p. ۴۱۹-۴۷۰.
- Sahin, D. R., Çubuk, D., & Uslu, T. (۲۰۱۶). The effect of organizational support, transformational leadership, personnel empowerment, work engagement, performance and demographical variables on the factors of psychological capital. Emerging Markets Journal, ۳ (۳), ۱.
- Stainer, A., & Stainer, L. (۲۰۱۵), "Empowerment and strategic change an ethical perspective", Stratgic Change, vol.۹, pp.۲۸۷-۲۹۶.
- Stowar , E. A., & casti, T. R. (۲۰۱۹). The social psychology of procedural justice. New York: Plenum.
- Sullins, C. (۲۰۱۸), "Adapting the Empowerment Evaluation Model: A Mental Helthdrop in Center", Case Example.
- Villegas, B. S. (۲۰۱۹). Factors influencing administrators' empowerment and financial management effectiveness. Procedia-Social and Behavioral Sciences, ۱۷۶, ۴۶۶-۴۷۵.
- Wisniewski, M. (۲۰۱۷), "Leadership In Higher Education Implications forLeadership Development Programs" The Journal of Academic leadership,V.۲,N.۱,PP.۳۴-۵۵.

سیده معصومه غمخواری و پریسا فتح اله زاده رضانی: شناسایی و رتبه بندی مؤلفه های تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی
استارت‌آپ‌ها در مواجهه با ریسک‌های نوظهور ناشی از بیماری کووید-۱۹