

## وضعیت توانمندسازی روانشناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی تهران و رابطه آن با منابع خودکارآمدی

پیام کیهان‌فر<sup>۱</sup>، سعید اسدی\*<sup>۲</sup>، حمزه علی نورمحمدی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۳/۲۲

### چکیده

**هدف:** در این پژوهش وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران و ارتباط آن با عامل منابع خودکارآمدی به عنوان یک عامل موثر بر توانمندسازی روان‌شناختی بررسی شده است.

**روش:** این پژوهش که به لحاظ هدف از نوع کاربردی و به لحاظ روش اجرا یک تحقیق پیمایشی است، به روش سرشماری و با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد توانمندسازی روان‌شناختی ۱۰۹ کتابدار کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران مورد بررسی قرار گرفتند و داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران به عنوان یک کل با میانگین ۵/۰۶۵ در سطح مطلوب و در سایر ابعاد آن به ترتیب در بعد شایستگی با میانگین ۶/۰۹ در سطح بسیار مطلوب، در بعد احساس معنی‌داری با میانگین ۶/۰۱ در سطح بسیار مطلوب، در بعد احساس موثر بودن با میانگین ۵/۴۸ در وضعیت مطلوب و در بعد احساس اعتماد با میانگین ۵/۰۴ در سطح مطلوب قرار داشتند. همچنین میان عامل منابع خودکارآمدی و توانمندسازی روان‌شناختی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مشخص گردید که رابطه معناداری وجود داشت.

**اصالت اثر:** با توجه به اهمیت کتابخانه‌های دانشگاهی و نیروی انسانی موجود در آنها در تامین اطلاعات دانشجویان، اساتید و محققان، این مقاله در زمینه یکی از مهم‌ترین مباحث‌های مدیریت منابع انسانی یعنی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، با ارائه یک مدل مفهومی از این موضوع و بررسی میزان توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی، با تلفیق یک رویکرد میان رشته‌ای از مدیریت منابع انسانی و اهمیت توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران در رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی، توانسته ارتباط عمیقی در این زمینه برقرار کرده و به عنوان یک نقشه راه، باعث اعتلای توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی ایران مورد استفاده قرار گیرد.

**واژه‌های کلیدی:** توانمندسازی، توانمندسازی روان‌شناختی، کتابداران دانشگاهی، کتابخانه‌های دانشگاهی، خودکارآمدی.

<sup>۱</sup> دانش‌آموخته کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شاهد، پیامکیهان@gmail.com

<sup>۲</sup> استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شاهد (نویسنده مسئول) s.asadi@shahed.ac.ir

<sup>۳</sup> دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شاهد s.nourmohammadi@shahed.ac.ir

## مقدمه

کتابخانه‌ها با ارائه خدمات، منابع و برنامه‌های متنوع در توانمندسازی افراد جامعه نقش ایفا می‌کنند (هند، ۲۰۰۵). چنین نقشی نه تنها برای کتابخانه‌های عمومی (سانگ و هپورث، ۲۰۱۷) که حتی برای کتابخانه‌های دانشگاهی (چاکرابورتی و چادوری، ۲۰۱۸) نیز قابل تصور است. بدیهی است که کتابخانه‌ها وقتی قادر به انجام وظایف خود در قبال جامعه هستند که دارای زیرساخت‌های فناوری، مالی، حقوقی و به ویژه نیروی انسانی مناسب باشند. در بعد نیروی انسانی، توجه به توانمندی‌های کارکنان و تلاش برای تقویت ظرفیت‌های فردی و گروهی کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است.

توانمندسازی در دهه‌های اخیر مورد توجه مدیران سازمانها قرار گرفته و از آن به عنوان عاملی برای گسترش فعالیت‌ها و سازگاری با تغییرات محیطی یاد می‌شود. کارکنان در محیط کار امروزی باید بتوانند تصمیم بگیرند، راهکارهایی ارائه دهند، خلاق و پاسخگو باشند. توانمندسازی کارکنان به این موارد کمک می‌کند و باعث می‌شود که نه تنها تعهد کارکنان به سازمان بیشتر شود، که حس اعتماد و اهمیت، ظرفیت و توانایی در آنان ایجاد شود (گمینان، ۱۳۸۲).

کتابخانه‌های دانشگاهی نقش اساسی در تأمین اطلاعات علمی برای دانشجویان، استادان و پژوهشگران دارند و به همین سبب کتابداران شاغل در آنها باید از دانش و مهارت‌های کافی برای پاسخگویی به طیف گسترده‌ای از مخاطبان برخوردار باشند. همانند سایر سازمان‌ها، پیاده‌سازی برنامه‌های توانمندسازی در کتابخانه‌ها هم حائز اهمیت است و به بهبود عملکرد کتابداران و افزایش انگیزه و تعهد آنان می‌انجامد. نتیجه این کار، افزایش کارایی و اثربخشی کتابخانه‌های دانشگاهی است.

در واقع با وجود این که نیروی انسانی کارآمد، شالوده خدمات در کتابخانه‌های دانشگاهی است اما در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران توجه چندانی به کیفیت و کمیت کارکنان کارکنان این کتابخانه‌ها نمی‌شود و این مسئله باعث ناکمی کتابخانه‌های دانشگاهی در رسیدن به اهداف واقعی خود می‌شود. (ترکیان تبار و دیگران، ۱۳۸۶). تحقیقاتی چون فرد اصفهانی و میرحسینی (۱۳۹۱) نشان می‌دهند که کتابخانه‌های دانشگاهی ایران در زمینه نیروی انسانی، بودجه و مواد کتابخانه‌ای دچار مشکلاتی هستند. ایلالی و دیگران (۱۳۸۸) نیز در تحقیقی وضعیت کتابخانه‌های دانشکده‌ها و مراکز آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی مازندران، گلستان و بابل را با استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بررسی کردند و دریافتند که کتابخانه‌ها از نظر نیروی انسانی متخصص، بودجه و منابع زیر استاندارد هستند و کتابخانه‌های دانشگاهی بایستی شرایطی را فراهم کنند تا به استانداردهای کتابخانه‌ای نزدیک شوند. بنابراین به نظر می‌رسد به مقوله توانمندسازی روانشناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی توجه خاصی از سوی مدیران و مسئولان مربوطه مبذول نمی‌شود و با بررسی وضعیت این مسئله می‌توان زوایای این امر را مشخص نموده تا نقاط قوت و ضعف آن شناسایی شده و مورد استفاده مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی بای تربیت نیروی انسانی موفق و توانمندتر کردن هرچه بیشتر آنها استفاده شود.

<sup>1</sup> Hand

<sup>2</sup> Sung, H. Y., & Hepworth

<sup>3</sup> Chakraborty & Chaudhuri

مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی نیز برای اجرای برنامه‌های توانمندسازی روان‌شناختی برای کتابداران خود نیازمند یک چشم‌انداز از وضعیت کتابداران آنها در این زمینه می‌باشند تا بهتر بتوانند برای این مسئله برنامه ریزی لازم را صورت دهند. بنابراین مساله مورد نظر این پژوهش این است که وضعیت توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران از بعد روانشناختی چگونه است و کتابداران در چه جوانبی از این مقوله احساس ضعف و احساس توانمندی می‌کنند؟ همچنین ارتباط عامل منابع خودکارآمدی به عنوان یک عامل موثر بر توانمندسازی روان‌شناختی با این مقوله از دیدگاه کتابداران این کتابخانه‌ها به چه صورتی می‌باشد؟

### سوالات پژوهش

۱. میزان توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در بعد شایستگی چگونه است؟
۲. میزان توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در بعد احساس موثر بودن چگونه است؟
۳. میزان توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در بعد احساس معنی‌داری چگونه است؟
۴. میزان توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در بعد احساس اعتماد چگونه است؟
۵. رابطه عامل منابع خودکارآمدی و توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران به چه صورتی است؟

### فرضیه پژوهش

- بین عامل منابع خودکارآمدی و توانمندسازی روان‌شناختی از نظر کتابداران رابطه معناداری وجود دارد.

### توانمندسازی

اولین تعریف رسمی از واژه توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ بر می‌گردد که در آن توانمندسازی به عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی مطرح شد و این اختیار بایستی به فرد اعطا یا در نقش سازمانی وی دیده می‌شد. توانمندسازی به معنی اشتیاق فرد برای پذیرش مسئولیت واژه ای بود که برای اولین بار به طور رسمی به معنی پاسخگویی تفسیر شد (رجائی پور و جمشیدیان، ۱۳۸۶). واژه انگلیسی empower در فرهنگ فشرده آکسفورد "قدرتمندشدن، مجوزدادن، قدرت بخشیدن و تواناشدن" معنا شده است. این واژه در اصطلاح در برگیرنده قدرت و آزادی عمل بخشیدن برای اداره خود است و در مفهوم سازمانی به معنای تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است. توانمندسازی در کارکنان شرایطی را ایجاد می‌کند که آنان زندگی کاری خود را در پرتو آن کنترل می‌کنند و به رشد کافی برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر در آینده دست یابند (لاولر، ۱۹۹۴).

بلاک (۱۹۸۷، ص. ۶۵) نیز توجه به عامل روانی و ذهنی افراد را یک عامل موثر در توانمندسازی می‌داند. او معتقد است توانمندسازی چنانچه محصول یک وضعیت مناسب، سیاست‌ها و تمرینات خاص باشد، یک وضعیت ذهنی است. در احساس توانمندی، احساس می‌کنیم که حیاطمان در اختیار خودمان است و دارای اهداف زیربنایی هستیم که متعهد به دستیابی به آن می‌باشیم.

توانمندسازی منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها، و شایستگی‌های افراد می‌باشد. علاوه بر این باعث می‌شود که کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود نگرش مثبتی داشته باشند. توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود. بدین معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت آمیزی داشته و احساس کنند که توانایی تاثیر گذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند. احساس کنند که اهداف شغلی معنی دار و ارزشمندی را دنبال می‌کنند و باور داشته باشند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود و این یعنی همان احساس توانمندی (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵، ص. ۴۷).

### ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی

**شایستگی:** شایستگی به درجه ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد اشاره دارد (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰). وتن و کمرون<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) نیز اعتقاد دارند که افراد توانمند نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان می‌کنند و می‌توانند وظایف را بطور موثر انجام دهند. بعضی از نویسندگان بر این باورند که این ویژگی، مهمترین عنصر توانمندسازی است. زیرا داشتن احساس خودکارآمدی است که تعیین می‌کند آیا افراد برای انجام دادن کاری دشوار خواهند کوشید و پشتکار خواهند داشت یا خیر. وقتی افراد خود را واجد شایستگی برای اداره کردن موقعیت‌هایی بدانند که ممکن است برای آنان تهدید کننده خواهد بود، درگیر فعالیت می‌شوند و با اطمینان رفتار می‌کنند (باندورا، ۱۹۹۷؛ باندورا، ۲۰۰۰).

**موثر بودن:** موثر بودن یا به قول وتن و کمرون (۱۹۹۸) پذیرش شخصی<sup>۴</sup> درجه ای است که فرد می‌تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد و در واقع همان تاثیر گذاری کارمندان بر روند شغلشان (اسپریترز<sup>۶</sup>، ۱۹۹۵). این بعد به درجه ای اشاره دارد که رفتار فرد در اجزای اهداف شغلی متفاوت دیده شود، بدین معنی که نتایج مورد انتظار در محیط شغلی بدست آمده است (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰). وتن و کمرون (۱۹۹۸) معتقدند که افراد توانا احساس کنترل شخصی بر نتایج دارند. آنان باور دارند که می‌توانند با تحت تاثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می‌کنند یا نتایجی که تولید می‌شوند، تغییر ایجاد کنند. بنابراین احساس داشتن کنترل بر نتایج به ادراک تاثیر گذاری اشاره دارد (وتن و کمرون، ۱۹۹۸).

<sup>1</sup> Block

<sup>2</sup> Thomas & Velthouse

<sup>3</sup> Whetten & Cameron

<sup>4</sup> Bandura

<sup>5</sup> Personal consequence

<sup>6</sup> Spreitzer

**معنی دار بودن:** معنی دار بودن فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند، بدین معنی است که احساس می‌کنند در جاده‌ای حرکت می‌کنند که وقت و نیروی آنان با ارزش است (اپلبام و هانگر، ۱۹۹۸).

با معنی بودن یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی، و علاقه درونی شخص به شغل (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰). با معنی دار بودن به تناسب بین الزامات کاری با باورها، ارزش‌ها و رفتارها اشاره دارد (اسپریترز، ۱۹۹۵).

**اعتماد:** اعتماد به روابط بین فرادستان و زیردستان (اعتماد مدیر به کارمند و بالعکس) اشاره دارد. اعتماد به علاقه مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می‌شود (اسپریترز و میشر، ۱۹۹۷). اعتماد همچنین، بطور ضمنی دلالت بر این دارد که افراد خود را در یک موقعیت آسیب پذیر قرار می‌دهند. در نتیجه افراد توانمند ایمان دارند که در نهایت هیچ آسیبی در نتیجه آن اعتماد، متوجه آنان نخواهد شد (وتن و کمرون، ۱۹۹۸).

### منابع خودکارآمدی

خودکارآمدی مبتنی بر تحقیقات آلبرت باندورا است که در قالب نظریه شناخت اجتماعی مطرح شده است که نقش قضاوت شخصی در توانایی فرد در انجام مسئولیت‌ها را مورد نظر قرار می‌دهد (باندورا، ۱۹۹۷). الگوسازی، حمایت کلامی و اجتماعی، و همچنین برانگیختگی هیجانی سه عامل مهم خودکارآمدی، نقش موثری در توانمندسازی روانشناختی دارند.

**الگوسازی:** الگوگیری و الگوسازی در یادگیری اجتماعی دارای اهمیت است. به این معنا انسانها به طور طبیعی از محیط اطراف خود الگوگیری و نتایج عملکرد افراد دیگر را در نحوه عملکرد خود منظور کنند. بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی، یادگیری انسان با در آمیختن آنچه از محیط، کارهای دیگران و نتایج کارها (موفقیت یا ناکامی) می‌آموزد به یادگیری می‌رسد. شرکت اپل از سال ۱۹۹۲ رویکرد نوینی را در مدیریت منابع انسانی به کار گرفت که در آن، تیم‌هایی متشکل از مدیران، معاونان ارشد، مهندسان و کارکنان، به طور داوطلبانه از طریق بحث‌های اقناعی، تعیین تشخیص مسائل و راه حل‌ها را دنبال می‌کنند. هدف اولیه این است که محیط و شرایطی فراهم آید که در آن توسعه و رشد تیم امکان پذیر گردد. اعضا هم سن و سال باشند و به خاطر علایق مشترک، فرایند رشد و توسعه تقویت شود (لوتانز، ۱۹۹۵).

**حمایت‌های کلامی و اجتماعی:** حمایت بر پذیرش و تاکید فرد در بین همقطاران و مدیران تاکید دارد و فرد را در قالب شبکه اجتماعی بررسی می‌کند. در این شبکه، مدیران و کارکنان هم رده یا زیردست، نقش حمایت کننده دارند (میشر و اسپریترز، ۱۹۹۸). در برنامه توانبخشی شغلی باید سرفصلی برای بازخوردهای

1 Appelbaum & Honegger

2 Spreitzer & Mishra

3 Social Learning

4 Luthans

5 Mishra, A. K., & Spreitzer

شفاهی (لفظی) گشوده شود و در آن ترغیب افراد به خود-مدیریتی هدف قرار گیرد (کاستلانو، کلین و روئم<sup>۲</sup>، ۱۹۸۸).

**برانگیختگی هیجانی:** انتظارات کارآمدی شخصی یک فرد تحت تأثیر حالات برانگیختگی هیجانی و حالات فیزیولوژیک وی قرار دارد. باندورا (۱۹۹۷) معتقد است که قضاوت افراد در مورد توانمندی‌هایشان، متأثر از شرایط جسمانی آنان است که این شرایط جسمانی هم به نوبه خود، تحت تأثیر حالات عاطفی و فیزیولوژیک فرد هستند. برانگیختگی هیجانی نیز به دور کردن احساسات منفی شامل ترس، نگرانی و بداخلاقی و ایجاد احساسات مثبت مانند عشق، هیجان و سبقت جویی اشاره می‌کند (وتن و کمرون، ۱۹۹۸). کانگر و کانگو<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) در این زمینه معتقدند که فنون و راهبردهای تواناسازی مانند حمایت‌های عاطفی از زیردستان و فراهم ساختن جو اعتماد می‌تواند باور خود کارآمدی را تقویت کند. همچنین ممکن است هیجانات منفی موجب تنش و فشار شوند و درون افراد را آشفته کنند و سطح خود کارآمدی شخصی را پایین بیاورند. بنابراین حالات مثبت عاطفی، به افزایش و شرایط منفی به کاهش خود کارآمدی منجر می‌شوند (باندورا، ۱۹۹۷).

### پیشینه پژوهش

پژوهش‌های مرتبط با تحقیق حاضر را می‌توان در دو گروه دسته‌بندی کرد. گروه اول به مسائل مرتبط با نیروی انسانی در کتابخانه‌ها می‌پردازد و گروه دیگر توانمندسازی و مسائل روانشناختی را در سازمان‌ها یا ابعاد گوناگون بررسی کرده‌اند. پژوهش‌های متعددی در زمینه رضایت شغلی کتابداران صورت گرفته که سطوح مختلف نیازهای فیزیکی تا روانشناختی و اجتماعی آنان را مورد بررسی قرار داده‌اند (اشرفی‌ریزی و کاظم‌پور، ۱۳۸۸). رحیمیان (۱۳۹۲) در پژوهشی با هدف بررسی وضعیت توانمندسازی کتابداران زن شاغل در کتابخانه‌های عمومی شهر تهران و عوامل موثر بر آن، نشان داد که سطح توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران را در حد متوسط به بالا است و در بین مولفه‌های عوامل فردی که شامل دانش و مهارت تخصصی، عزت نفس، حیطه کنترل، الگوسازی و انگیزش است، عدم وجود تفاوت معنادار دیده می‌شود. بر اساس اولویت بندی از بین عوامل گروهی مولفه اهمیت گروه بیشترین میانگین، و مولفه اعتماد درون گروهی کمترین میانگین، عوامل سازمانی مولفه وضوح نقش بیشترین میانگین و مولفه جو مشارکتی کمترین میانگین را در راستای توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران زن در وضعیت موجود داشته‌اند.

نصیری پور و دیگران (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی در بیمارستان‌های استان قم" که به روش توصیفی-مقطعی انجام شده است، به این نتیجه دست یافت که میزان برخورداری کارکنان بیمارستان‌ها از مولفه‌های توانمندسازی در وضعیت مطلوبی قرار دارد. دیدگاه کارکنان نیز نسبت به این مقوله متفاوت بود. بین دیدگاه زنان با مردان در مولفه احساس معنی دار بودن شغل اختلاف معنی داری وجود داشت. همچنین مولفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی با سن، رشته تحصیلی، سطح تحصیلات

1 Oral Feedbacks

2 Castellano, Klein & Roehm

3 Conger & Kanungo

و نوع بخش یا واحد فعالیتی در فاصله اطمینان ۹۵٪ ارتباط معنی داری نداشتند. بین سابقه خدمت افراد با مولفه احساس موثر بودن نیز از لحاظ آماری رابطه معنی داری مشاهده شد.

آکپنا<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) نیز چگونگی و میزان مشارکت کتابداران به عنوان یکی از عوامل توانمندسازی آنها را در کتابخانه دانشگاهی ابوبکر تافاوا بالووا در نیجریه مورد بررسی قرار داد. از آنجا که تشکیل کمیته‌های مشورتی در زمینه‌های مختلف از سازوکارهای مشارکت در مدیریت است، چگونگی شرکت کتابداران در کمیته‌های کتابخانه توسط پژوهشگر مورد مطالعه قرار گرفت. کتابداران کتابخانه ابوبکر نیجریه از طریق سرپرستان بخش‌ها به خوبی در جریان اخبار و اطلاعات درونی سازمان قرار می‌گیرند و الگوی ارتباطی موجود برای کتابداران رضایت بخش است و به طور کلی نظام کمیته‌ای اجرا شده در کتابخانه فوق در هماهنگی کردن فعالیت‌ها و استفاده از مشارکت کتابداران بسیار موفق بوده است.

اسپریتزر و دانسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) در مطالعات خود به تجزیه و تحلیل ابعاد روانی توانمندسازی پرداخته و معتقد است این ابعاد به انگیزش درونی افراد کمک می‌کند. معنا و مفهوم و ارزش یک هدف کاری، بر اساس ایده‌ها با استانداردهای خود فرد مورد قضاوت قرار می‌گیرد. کاری که از معنا و مفهوم برخوردار باشد، هماهنگی خوبی را بین الزامات شغل و باورها، ارزش‌ها و رفتارهای فرد نشان می‌دهد. شایستگی و خوداثربخشی باور شخص نسبت به اینکه می‌تواند با مهارت و وظایف خود را انجام دهد. استقلال فردی یک احساس فردی می‌باشد که حاکی از داشتن حق انتخاب برای تنظیم و انجام اعمال است.

### روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق به لحاظ هدف از نوع کاربردی و به لحاظ روش اجرا یک تحقیق توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی دولتی شهر تهران می‌باشند که در زمان گردآوری داده‌ها شامل ۱۰۹ کتابدار بود. برای گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای بین تمام این افراد توزیع شد. در این تحقیق از دو نوع پرسشنامه استاندارد استفاده شد. پرسشنامه نخست پرسشنامه استاندارد میشر و اسپریتزر (۱۹۹۸) جهت سنجش وضعیت توانمندسازی روان شناختی کتابداران و پرسشنامه دوم پرسشنامه استاندارد وتن و کمرون (۱۹۹۸) جهت بررسی رابطه منابع خودکارآمدی با توانمندسازی روان شناختی کتابداران مورد استفاده قرار گرفت. گویه‌های پرسشنامه با استفاده از طیف ۷ درجه‌ای سنجیده شد که با استفاده از نظر اساتید و کارشناسان آمار برای گویاتر شدن نتایج، تنها در نمایش نمودارها طیف ۷ درجه‌ای لیکرت به طیف ۵ درجه‌ای ادغام شد. سپس در تحلیل نهایی میانگین هر مقیاس با نمره گذاری ذیل سنجیده شده و وضعیت هر عامل مشخص شد. این نمره گذاری به این صورت می‌باشد: از گزینه ۱-۲: بسیار نامطلوب (خیلی کم). از گزینه ۲-۳: نامطلوب (کم). از گزینه ۳-۴: متوسط رو به پایین. از گزینه ۴-۵: متوسط رو به بالا. از گزینه ۵-۶: مطلوب (زیاد) و از گزینه ۶-۷: بسیار مطلوب (بسیار زیاد).

<sup>1</sup> Akpena

<sup>2</sup> Spreitzer & Doneson

در این تحقیق از تکنیک‌های مناسب آمار توصیفی جهت سنجش وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران و آمار استنباطی و استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه عامل منابع خودکارآمدی و توانمندسازی روان‌شناختی استفاده شد.

### روایی یا اعتبار

مفهوم روایی اشاره به دقت ابزار اندازه‌گیری دارد و به این سوال پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می‌سنجد. با توجه به استاندارد بودن هر دو پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی، باز هم از نظر خبرگان مربوطه استفاده به عمل آمد و پرسشنامه‌ها توسط آنها مورد بررسی قرار گرفت و نظرات اصلاحی آنها در مورد ارتباط گویه‌ها با متغیرها، رابطه محتوایی گویه‌ها با همدیگر، واضح بودن و شکل ظاهری آنان، منطقی بودن و چیدمان آنها در پرسشنامه‌ها اعمال شد.

### پایایی یا اعتماد

برای برآورد ضریب پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ابتدا آلفای کرونباخ گویه‌های زیرمجموعه هر متغیر محاسبه، سپس ضریب پایایی کل بدست آمد که جدول ۱ به آن اشاره شده است.

جدول ۱. آلفای کرونباخ مقیاس‌ها

پرسشنامه	مقیاس‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
توانمندسازی روان‌شناختی	- معنی دار بودن	۰,۹
	- شایستگی	۰,۶
	- اعتماد	۰,۸۸
	- موثر بودن	۰,۸۴
عوامل موثر بر توانمندسازی روان‌شناختی (منابع خودکارآمدی)	- الگوسازی	۰,۹۲
	- برانگیختگی هیجانی	۰,۹۲
	- حمایت‌های کلامی و هیجانی	۰,۹۲

### یافته‌های پژوهش

در پاسخ به پرسش اول که وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در بعد شایستگی را مورد توجه قرار می‌دهد، بر اساس نتایج جدول ۱، با مقایسه میانگین محاسبه شده (۶,۰۹) می‌توان آن را در شاخص ۶-۷ یعنی گزینه بسیار مطلوب قرار داد. پس بنابراین می‌توان گفت وضعیت احساس شایستگی کتابداران در سطح بسیار مطلوبی قرار دارد.

جدول ۲: وضعیت احساس شایستگی کتابداران.

گویه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداکثر نمره	حداقل نمره
احساس شایستگی	۱۰۹	۶,۰۹	۳,۶۳	۷	۱



پرسش دوم پژوهش به بررسی بعد احساس موثر بودن در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران اختصاص داشت. جدول ۲ وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران را در بعد احساس موثر بودن نشان می‌دهد. بر این اساس، با مقایسه میانگین محاسبه شده (۵,۴۸) می‌توان احساس موثر بودن را در شاخص ۵-۶ یعنی گزینه مطلوب قرار داد. پس بنابراین می‌توان گفت وضعیت احساس موثر بودن کتابداران در سطح مطلوبی قرار دارد.

**جدول ۳: میانگین و انحراف معیار احساس موثر بودن کتابداران.**

گویه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداکثر نمره	حداقل نمره
احساس موثر بودن	۱۰۹	۵,۴۸	۴,۲۸	۷	۱

جدول ۳ وضعیت احساس معنی‌داری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران را مشخص می‌کند. با مقایسه میانگین محاسبه شده (۶,۰۱) می‌توان آن را در سطح ۶-۷ یعنی گزینه بسیار مطلوب قرار داد. پس بنابراین در پاسخ به پرسش سوم پژوهش می‌توان گفت وضعیت احساس معنی‌دار بودن کتابداران در سطح بسیارمطلوبی قرار دارد.

**جدول ۴: میانگین و انحراف معیار احساس معنی‌دار بودن کتابداران.**

گویه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداکثر نمره	حداقل نمره
احساس معنی‌دار بودن	۱۰۹	۶,۰۱	۳,۷۹	۷	۱

چهارمین پرسش این تحقیق به جایگاه احساس اعتماد در کتابداران دانشگاهی اختصاص دارد. جدول ۴ وضعیت احساس اعتماد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران را مشخص کرده است. با مقایسه میانگین محاسبه شده (۵,۰۴) می‌توان آن را در شاخص ۵-۶ یعنی گزینه مطلوب قرار داد. پس بنابراین می‌توان گفت وضعیت احساس اعتماد کتابداران در سطح مطلوبی قرار دارد.

**جدول ۵: میانگین و انحراف معیار احساس اعتماد کتابداران.**

گویه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداکثر نمره	حداقل نمره
احساس اعتماد	۱۰۹	۵,۰۴	۴,۷۵	۷	۱

بر اساس نتایج چهار پرسش نخست این تحقیق، با مقایسه میانگین توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران در جدول ۵ می‌توان وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران را مشخص کرد. با مقایسه میانگین محاسبه شده (۵,۶۵) می‌توان آن را در شاخص ۵-۶ یعنی گزینه مطلوب قرار داد. پس بنابراین می‌توان گفت توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران در سطح مطلوبی قرار دارد.

**جدول ۶: وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران.**

گویه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداکثر نمره	حداقل نمره
توانمندسازی روان‌شناختی	۱۰۹	۵,۶۵	۱۶,۰۸	۷	۱

پرسش پنجم این پژوهش، به بررسی رابطه عامل منابع خودکارآمدی و توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران می‌پردازد. نتایج به دست آمده از آزمون ضریب همبستگی بین این دو متغیر حاکی از آن است که در بین ۱۰۹ پاسخگوی مورد مطالعه ضریب همبستگی با سطح معنی‌داری  $\alpha=0/000$  برابر با  $R=0/936$  محاسبه شده است. از آنجا که این سطح معنی‌داری از سطح معنی‌داری مورد نظر ما  $\alpha=0/05$  کمتر است مدرک کافی برای رد فرض صفر خود داریم، در نتیجه فرضیه صفر مارد و فرضیه اصلی ما تأیید می‌شود. بنابراین نتیجه می‌گیریم که با افزایش منابع خودکارآمدی، میزان توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان نیز افزایش می‌یابد که اطلاعات آن در جدول شماره ۶ نیز نمایش داده شده است.

جدول ۶: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون پیرامون میزان منابع خودکارآمدی و توانمندسازی روان‌شناختی.

ضریب همبستگی پیرسون	۰,۹۳۶ (**)
سطح معنی‌داری	۰,۰۰۰
تعداد	۱۰۹

### بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به مطلوب بودن وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران، این امر می‌تواند برای کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران که نقش مهمی را در خدمت‌رسانی اطلاعاتی به جامعه خود ایفا می‌کنند، بسیار مفید باشد که کتابداران آنها در بعد احساس شایستگی در سطح بسیار مطلوب باشند. کتابداران در این زمینه معتقدند که بر مهارت‌ها و توانایی‌های خود و توانایی تصمیم‌گیری در مورد انجام وظایف شغل خود در سطح بسیار مطلوبی قرار دارند. نتیجه این احساس می‌تواند منجر به بهره‌وری بالای کاری آنان و در نتیجه خدمت‌رسانی مطلوب به جامعه‌ی این کتابخانه‌ها باشد. همچنین در بعد احساس معنادار بودن، کتابداران معتقدند وظایف و کاری که انجام می‌دهند، برای آنها شخصاً معنی‌دار و بسیار مهم است. به نظر می‌رسد این احساس می‌تواند نوعی احساس هدفمند و هیجان‌را برای آنها به ارمغان آورده و منبعی از نیرو و اشتیاق را برای آنها فراهم آورد. چرا که درخواست انجام دادن کاری که برای کارکنان معنا و یا اهمیت کمی دارد و یا اصلاً معنا ندارد، برای سازمان‌ها و شرکت‌ها هزینه‌های فراوانی را می‌تواند ایجاد کند. نتیجه از خودبیگانگی، احساس غیرمهم یا بی‌معنی بودن است و نتیجه کار معنا دار و مهم نیرو و انگیزش است. نتایج داده‌ها با تحقیقات نصیری پور و دیگران (۱۳۹۲) همخوانی دارد. نصیری پور و دیگران (۱۳۹۲) که به بررسی وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی در بیمارستان‌های استان قم پرداخته‌اند، مشخص کرده‌اند که سطح توانمندسازی روان‌شناختی آنان در سطح قوی قرار دارند. همچنین داده‌ها با پژوهش رحیمیان (۱۳۹۲) که سطح توانمندسازی کتابداران زن شاغل در کتابخانه‌های عمومی تهران را در حد متوسط به بالا می‌داند، تقریباً همخوانی دارد.

در بعد احساس موثر بودن نیز کتابداران معتقدند که در سطح مطلوب نظر آنان در تصمیم‌گیری مورد توجه قرار می‌گیرد و تاثیر آنان بر واحد کاری شان مطلوب و نسبت به آنچه که در واحد کاری شان اتفاق می‌افتد،

کنترل دارند. به نظر می‌رسد این امر می‌تواند برای روحیه کاری کتابداران مفید بوده و انگیزه کاری لازم را برای آنها در پی داشته باشد و این مزیت را می‌تواند برای آنها داشته باشد که نظرات مفید و خلاقانه آنها در بهبود و پیشرفت کارشان مورد توجه قرار می‌گیرد و در نتیجه رضایت شغلی آنان و رضایت کاربران از خدمات آنها را می‌تواند در پی داشته باشد.

بالاخره در بعد اعتماد کتابداران معتقدند که در سطح مطلوبی همکارانشان با آنها صادق بوده، اطلاعات مهم را با آنها در میان می‌گذارند و به کامیابی و موفقیت آنها توجه دارند. این اعتماد و اطمینان ممکن است برای کتابداران این مزیت را داشته باشد که تا تردید، عدم امنیت و ابهام در روابط بین کاری کتابداران باهم و با مدیر از میان رود و محیطی پویا و اطمینان بخش کاری را برای آنان همراه داشته باشد. البته این بعد از توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران نسبت به بقیه ابعاد از مطلوبیت پایین تری برخوردار بود. لذا تلاش مدیران و مسئولان کتابخانه‌های دانشگاهی باید بر کمک به ایجاد جوی اعتماد آمیز برای کتابداران در محیط کار با اجرای برنامه‌های مفید و مناسب همراه باشد تا سطح مطلوبیت این بعد افزایش یابد.

در این میان مدیران باید برای کتابدارانشان فرصت‌هایی را به وجود آورند تا توسط افراد موفق که می‌توانند نقش الگو را ایفا کنند، آموزش ببینند. مدیران همچنین می‌توانند کارکنان خود را با مشاورانی که تجربیاتی همچون تجربه آنان را داشته‌اند همدم و همراه سازند. به عبارت دیگر توانمند کردن افراد، مستلزم در دسترس قرار دادن نمونه‌هایی از موفقیت‌های گذشته است.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد میان عامل منابع خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی کتابداران رابطه معناداری وجود داشت. می‌توان دلیل این امر را علاقه مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی به حمایت از کتابدارانشان، محیط پویای کاری کتابخانه‌های دانشگاهی و سایر عوامل دانست که نیاز به پژوهش‌های بیشتری در این زمینه می‌رود.

در این میان مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی می‌توانند برای ارتقای سطح حمایت، به طور مرتب مراسم‌هایی را برگزار کنند تا در آنها از موفقیت‌های کتابدارانشان قدردانی کنند و تلاش کنند تا احساسات و نظرات آنها را درک کنند. همچنین با سرمایه‌گذاری بر روی بعضی از اصول از قبیل داشتن اهداف و مقاصد روشن، خود مدیریتی، دادن امتیاز و بازخورد که باعث هیجان می‌شوند، کمک‌های شایانی به توانمندسازی روانشناختی کارکنان خود نمایند. همچنین آنها باید برای کتابدارانشان فرصت‌هایی را به وجود آورند تا توسط افراد موفق که می‌توانند نقش الگو را ایفا کنند، آموزش ببینند.

## منابع

اشرفی‌ریزی، حسن و کاظم‌پور، زهرا (۱۳۸۸). رضایت شغلی کتابداران، مفهومی‌فراموش شده در مدیریت کتابخانه‌ها با تاکید بر کتابخانه‌های دانشگاهی: پژوهشی در متون. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۴۳ (۲)، ۷۱-

- ایلالی، احترام السادات و دیگران (۱۳۸۸). ارزیابی وضعیت کتابخانه‌های دانشکده‌ها و مراکز آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی مازندران، بابل و گلستان در سال ۸۷-۸۶ و مقایسه آن با استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران. *مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی مازندران*، ۷۴: ۸۵-۸۹.
- رجائی پور، سعید؛ جمشیدیان، عبدالرسول (۱۳۸۶). مفاهیم و راهبردهای توانمندسازی کارکنان. *مجله تدبیر*. ۱۸۶: ۶۵-۶۸.
- رحیمیان، سمانه (۱۳۹۲). بررسی سطح توانمندسازی کتابداران زن شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان تهران و عوامل موثر بر آن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
- عبداللهی، بیژن؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵). *توانمندسازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منابع انسانی*. تهران: ویرایش.
- فرد اصفهانی، فهیمه و میرحسینی، زهره (۱۳۹۱). تحلیل وضعیت کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران با استفاده از استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران. *نظام‌ها و خدمات اطلاعاتی*، ۱(۱): ۵۵-۶۸.
- گمینیان، وجیهه (۱۳۸۲). *توانمندسازی در آموزش و پرورش. فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت در آموزش و پرورش*، ۹(۳۶): ۲-۱۶.
- نصیری پور، امیراشکان و دیگران (۱۳۹۲). بررسی وضعیت توانمندسازی روانشناختی در بیمارستان‌های استان قم. *مجله دانشگاه علوم پزشکی قم*. ۷(۴): ۵۶-۶۲.

## References

- Akpena, J. E. (1997, July). Participative management in a university library: the case of Abubakar Tafawa Balewa University Library, Bauchi, Nigeria. In *Aslib proceedings* (Vol. 49, No. 7, pp. 190-193). MCB UP Ltd.
- Appelbaum, S.H., & Honeggar, K. (1998). Empowerment: a contrasting overview of organizations in general and nursing in particular-an examination of organizational factors, managerial behaviors, job design, and structural power. *Empowerment in Organizations*, 6(2), 29-50.
- Bandura, A. (1997). *Self – efficacy: the exercise of control*. Newyork: W. H. Freeman.
- Bandura, A. (2000). Cultivate self - efficacy for personal and organizational effectiveness. *Handbook of principles of organization behavior*. Oxford, Uk: Blackwell (pp. 120 – 139).
- Block, P (1987). *The empowered manager: positive political skills at work*. Sanfrancisco: Jossy – pass.
- Castellano, J. F., Klein, D., & Roehm, H. A. (1998). Minicompanies: the next generation of employee empowerment. *Strategic Finance*, 79(9), 22.
- Chakraborty, S., & Chaudhuri, S. K. (2018). *University Libraries and Community Preparedness for Natural Disasters: A Participatory Based Action Plan*.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471-482.
- Hand, M. (2005). The people's network: Self-education and empowerment in the public library. *Information, Community & Society*, 8(3), 368-393.
- Lawler, Edward. E(1994). *Total Quality management & employee involvement: Are they compatible* academy of management executive january.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. New York: Mc Grow hill.
- Mishra, A.K., & Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Academy of management Review*, 23(3), 567-588.

- Spreitzer, G. M., & Doneson, D. (2005). Musings on the past and future of employee empowerment. *Handbook of Organizational Development*. Thousand Oaks: Sage, 311-324.
- Spreitzer, G. M., & Mishra, A. (1997). Survivor responses to downsizing: the mitigating effects of trust and empowerment. Southern California Studies Center, University of Southern California.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Sung, H. Y., & Hepworth, M. (2017). Modelling community engagement in public libraries. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 18(1).
- Thomas, K.W. & Velthouse, B.A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4): 666-681.
- Whetten, D.A. & Cameron, K.S. (1998). *Developing management skills*. New york: Addison Wesley, wheelan.

