



بررسی تأثیر توانمندسازی بر افزایش تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی)

سید محمدعلی خاتمی فیروزآبادی^۱
احسان ابونئی مهریزی*^۲

چکیده

توانمندی کارکنان فرآیند نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان از طریق ایجاد و گسترش نفوذ مبتنی بر صلاحیت افراد و گروه‌ها در تمام حوزه‌ها و وظایف است که بر عملکرد آن‌ها و عملکرد کلی سازمان اثر می‌گذارد. توانمندی روانشناختی با توجه به مدل پیشنهادی «اسپریتزر» و تحقیقات «میشرا» مبتنی بر پنج بُعد متشکل از: احساس مؤثر بودن، احساس شایستگی، احساس معنادار بودن کار، احساس داشتن حق انتخاب یا خودسامانی و احساس اعتماد است؛ همچنین تعهد، وابستگی افراد به سازمان را نشان می‌دهد و بر اساس مدل می‌یر و آلن (۱۹۹۳)، دارای سه بُعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است. پژوهش حاضر تأثیر توانمندی بر افزایش تعهد سازمانی را در دانشکده مدیریت «دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز» بررسی می‌کند و مدلی مفهومی مبتنی بر مدل‌های «اسپریتزر» و می‌یر و آلن (۱۹۹۳) را پیشنهاد می‌کند. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است و پژوهشی پیمایشی از شاخه همبستگی و از نوع همبستگی دومتغیری است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشکده مدیریت «دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز» به تعداد ۵۸ نفر است. برای به دست آوردن حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. از میان پرسش‌نامه‌های توزیع شده در میان جامعه آماری، ۳۶ مورد جمع‌آوری شد که نسبت پاسخ‌دهندگان حدود ۶۲ درصد بود. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه است و داده‌ها با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی تحلیل شده‌اند که نتایج وجود رابطه معنادار مستقیم بین توانمندی و تعهد در نمونه مورد مطالعه را نشان می‌دهد و از میان ابعاد توانمندی، احساس مؤثر بودن و احساس معنادار بودن، رابطه معناداری با افزایش تعهد سازمانی دارند و رابطه‌ی بین سایر ابعاد و تعهد سازمانی تأیید نشد. در پایان با استفاده از آزمون «فریدمن» و آزمون «تعقیبی فریدمن» مؤلفه‌های توانمندی و تعهد سازمانی اولویت‌بندی شدند که احساس معنادار بودن کار، احساس شایستگی و تعهد هنجاری، بالاترین اولویت را در جامعه نمونه دارند.

واژگان کلیدی: توانمندی، تعهد سازمانی، کارکنان دانشکده مدیریت.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱۲/۲۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۳/۱۳.

۱. دانشیار و عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی.

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی (گرایش استراتژیک). (عهده‌دار مکاتبات)

۱. مقدمه

امروزه سازمان‌ها شاهد تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی زیادی در محیط هستند. رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و تغییرات در ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نیروی انسانی و مشتریان در قلب این تغییرات قرار دارند (Beer & Guerrilla, 1991). در چنین شرایطی مدیران فرصت زیادی برای کنترل کارکنان ندارند و باید بیش‌ترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط داخلی و خارجی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند (Boxell, 1996). پس از سال‌ها تجربه، پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیش‌تاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید دارای نیروی انسانی متخصص، خلاق و بانگیزه بالا باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. بین سرمایه انسانی و بهره‌وری در سازمان‌ها رابطه مستقیم وجود دارد. از دغدغه‌های مهم بنگاه‌های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلق هستند، باشند. توانمندسازی کارکنان یکی از روش‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آن‌ها در راستای اهداف سازمانی است. در توانمندسازی طراحی و ساخت سازمان به نحوی است که افراد نیروی محرکه اصلی به‌شمار می‌روند و ضمن کنترل خود، آمادگی قبول مسئولیت‌های بیش‌تری را نیز به‌دست می‌آورند (کینلاو همکاران ۱۳۸۳). توانمندسازی فرآیندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و گروه‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود؛ به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است. توانمندسازی ابزاری است برای بازگذاشتن دست کارکنان به‌گونه‌ای که بتوانند برای آنچه فکر می‌کنند، بهترین است، بدون ترس از تأییدنشدن آن توسط رؤسای خود از آزادی عمل داشته باشند. علی‌رغم توجه روبه‌رشد به توانمندسازی کارکنان، درک و آگاهی از این مفهوم محدود است و مطالعات علمی کمی در خصوص اینکه توانمندسازی در زمینه کاری با چه متغیرهای سازمانی در ارتباط است، وجود دارد. یکی از مهمترین متغیرهای سازمانی که پژوهشگران و مدیران اجرایی به آن علاقمند هستند، تعهد سازمانی است (Conger, 1989). یک سازمان موفق مجموعه‌ای است مرکب از انسان‌هایی بافرهنگ سازمانی، اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی در نظام انعطاف‌پذیر سازمان، تجربه‌ها و دانش خود را با عشق به پیشرفت روزافزون سازمان در اختیار مدیریت خود قرار می‌دهند؛ بنابراین هر فرد نسبت به سازمان و وظیفه‌ای که انجام می‌دهد، احساس مالکیت خواهد کرد و این همان تعهد فرد نسبت به سازمان و نقش خود در عملکرد سازمان است. تعهد، عاملی مهم در کسب موفقیت‌های فردی و سازمانی است (Pavlina, 2007). از جمله دلایلی که یک سازمان باید تعهد سازمانی اعضای خود را

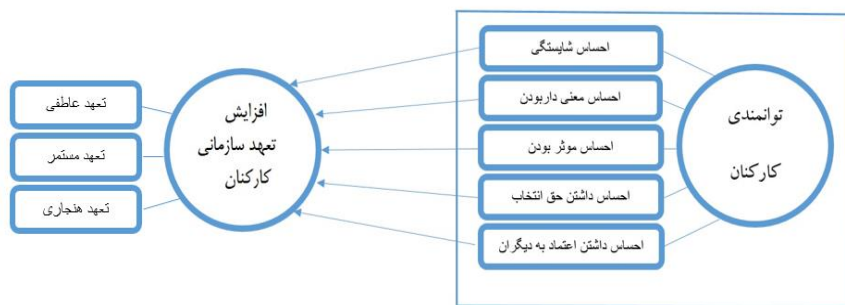
افزایش دهد، این است که بر اساس پژوهش‌های انجام‌شده، تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور، رفتار سازمانی فرااجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل ارتباط منفی دارد (Baker, 2000). تعهد در کارکنان یک سازمان می‌تواند از مزیت‌های رقابتی آن سازمان محسوب شود و چنانچه مغفول واقع شود می‌تواند اثرات منفی در عملکرد آن سازمان برای تحقق اهداف سازمانی به دنبال داشته باشد. هرچند پژوهشگران بسیاری بر نقش کلیدی و محوری تعهد سازمانی در ارتقا و حفظ عملکرد نیروی انسانی تأکید کرده‌اند، مطالعات علمی معدودی هستند که رابطه تأثیر و تأثری توانمندسازی کارکنان با تعهد سازمانی آن‌ها را بررسی کرده‌اند. با توجه به اهمیت عواملی نظیر توانمندی و تعهد سازمانی، لزوم ضرورت بررسی رابطه بین آن‌ها برای هدایت سازمان بسیار مهم است.

پژوهش حاضر به دنبال آن است که این سؤال را مورد بررسی و کاوش قرار دهد: تأثیر توانمندسازی بر افزایش تعهد سازمانی چگونه است؟ به این دلیل ابتدا مبانی نظری توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمانی مورد بحث قرار می‌گیرد؛ سپس با تحلیل داده‌های گردآوری‌شده به این سؤال پاسخ داده می‌شود.

۲. چارچوب نظری و مدل مفهومی

توانمندی منابع انسانی به معنای افزایش انگیزش درونی شغل از طریق افزایش احساس معنادار بودن کار و کنترل است. منظور از توانمندی، فراهم کردن بستر، ایجاد فرصت برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و قابلیت‌های افراد است. معنای ضمنی توانمندی به تعهد افراد به عنوان شکلی از ابزار کنترل اشاره دارد. داشتن نیروی انسانی متعهد، یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر است. وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌سازد؛ برعکس نیروی انسانی با تعهد و تعلق اندک نه تنها خود در جهت نیل به اهداف، سازمان حرکت نمی‌کند؛ بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در میان سایر همکاران می‌تواند سازمان را در تحقق اهداف و آرمان‌های خود ناکام سازد (حسین‌زاده، ۱۳۸۳). تعهد، وابستگی افراد به سازمان را نشان می‌دهد و بر اساس مدل می‌یر و آلن (۱۹۹۳)، دارای سه بُعد است که عبارت‌اند از: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری. این ابعاد تمایل فرد برای ماندن در سازمان به عنوان عضوی از اعضا مبتنی بر تمایل، نیاز و اجبار را نشان می‌دهند. از آنجاکه دو مقوله توانمندی و تعهد سازمانی اهمیت بسزایی دارند، بررسی رابطه این دو مهم، موضوع این پژوهش است؛ همچنین عوامل متعددی در افزایش تعهد سازمانی مؤثر است. ساختار سازمان‌ها، تعاملات کارکنان، شیوه و سبک‌های مدیریت و همچنین ویژگی‌های فردی و روانی می‌تواند بر تعهد سازمانی افراد مؤثر

باشد؛ اما در این مقاله سؤال اصلی که برای پاسخ به آن تلاش می‌شود این است که آیا توانمندی که یک عامل روانی است بر افزایش تعهد سازمانی تأثیر دارد؟ با در نظر گرفتن چگونگی تأثیرگذاری ابعاد گوناگون توانمندی اعم از احساس شایستگی، احساس معنادار بودن، احساس مؤثر بودن، احساس داشتن حق انتخاب و احساس داشتن اعتماد به دیگران بر تعهد سازمانی، مدل مفهومی شکل ۱، پیشنهاد می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی بر اساس مدل اسپریتزر و می‌یر و آلن

در این پژوهش سعی بر آن است که پس از بررسی و تحلیل داده‌ها به روش مقتضی ارتباط بین توانمندسازی هر یک از ابعاد آن با تعهد سازمانی به ترتیب اولویت مشخص شود. مدل مفهومی این پژوهش برگرفته از مدل «اسپریتزر» مبنی بر ابعاد توانمندسازی و مدل «می‌یر و آلن» مبنی بر ابعاد تعهد سازمانی است که با عنایت به موضوع مقاله حاضر که ناظر به بررسی تأثیر توانمندسازی بر افزایش تعهد سازمانی است و تأثیر هر یک از ابعاد توانمندسازی را نیز بر تعهد سازمانی بررسی کرده است.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: توانمندسازی کارکنان بر افزایش تعهد سازمانی در نمونه مورد مطالعه تأثیرگذار است.
فرضیه فرعی اول: داشتن احساس شایستگی بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان در نمونه مورد مطالعه تأثیرگذار است.

فرضیه فرعی دوم: احساس معنادار بودن بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان در نمونه مورد مطالعه ارتباط تأثیر می‌گذارد.

فرضیه فرعی سوم: احساس مؤثر بودن بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان در نمونه مورد مطالعه تأثیرگذار است.

فرضیه فرعی چهارم: احساس داشتن حق انتخاب بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان در نمونه مورد مطالعه تأثیر گذار است.

فرضیه فرعی پنجم: احساس داشتن اعتماد به دیگران بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان در نمونه مورد مطالعه تأثیر می‌گذارد.

پیشینه موضوع: توانمندی مفهوم تازه‌ای نیست. توانمندی به صورت عام از ابتدای خلقت بشر وجود داشته است. زندگی گذشته انسان و روند تکاملی آن طی تاریخ، گویای این موضوع است. شیوه سکونت، ساخت سرپناه و رشد ابزارهای مورد استفاده برای گردآوری خوراک، شکار، کشاورزی و ایجاد تغییرات و تکامل آن برای حفظ نفس، بقا و بهبود زندگی نشانی از تکامل توانمندسازی بشر است. از این دیدگاه، تمامی تلاش‌های صورت گرفته برای سازگاری با اقلیم، صیانت نفس و استفاده بیشتر از توان موجود را می‌توان «توانمندسازی» نامید. توانمندی در ابتدا به عنوان یک فن در حرفه مددکاری و پزشکی بالینی و به منظور کمک کردن به بیماران جسمی و روحی استفاده شد که امروزه با عنوان «توان بخشی» از آن یاد می‌شود. سایر رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی نیز به این مفهوم پرداخته‌اند؛ اما در آن رشته‌ها مفهوم توانمندسازی با استفاده از اصطلاحات دیگری توضیح داده شده است (کرم بستی، ۱۳۸۳).

در مدیریت نیز سابقه استفاده از اصطلاح «توانمندی» به دموکراسی صنعتی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان، با عنوان‌های مختلفی همچون گروه‌سازی، مشارکت فعال و مدیریت کیفیت فراگیر برمی‌گردد. علی‌رغم توجه روبه‌رشد به توانمندسازی کارکنان، درک و آگاهی از این مفهوم محدود است و مطالعات علمی کمی در خصوص اینکه توانمندسازی در زمینه کاری با چه متغیرهای سازمانی در ارتباط است، وجود دارد. یکی از مهمترین متغیرهای سازمانی که پژوهشگران و مدیران اجرایی به آن علاقمند هستند، تعهد سازمانی است (Conger, 1989). تعهد نیز مفهومی تازه نیست. تعهد به کار و نتیجه از ابتدای پیدایش مفهوم کار و پیشه برای انسان اجتناب‌ناپذیر بوده است؛ زیرا افراد به طور مستقیم ذی‌نفع فعالیت‌های خود قرار می‌گرفتند. با گذر زمان و تکامل انسان و اجتماع، مفهوم کار و کارگری و همچنین ظهور عده‌ای به عنوان صاحب کار و عده‌ای دیگر نیز به عنوان کارگر، موضوع ایجاد تعهد در کارکنان همواره یکی از دغدغه‌های مدیران منابع انسانی به منظور افزایش بهره‌وری نیروی کار قرار گرفت. کارکنانی که تعهد بالایی دارند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان به سازمان را حفظ کنند (مورهد و گریفین، ۱۳۷۷).

هر پژوهش می‌تواند جنبه‌های خاصی از تأثیر توانمندسازی و تعهد را صرف‌نظر از موفق بودن یا موفق نبودن یک سازمان در مقوله مدنظر بررسی کند. در زمینه بررسی تأثیرگذاری توانمندی بر

تعهد کمتر مورد مطالعاتی وجود دارد و بیشتر به هر یک از آن ها به طور جداگانه و تأثیر آن ها بر سازمان پرداخته شده است. در اینجا چند مورد مطالعاتی در رابطه با توانمندسازی و تعهد سازمانی و رابطه بین آن ها ارائه می شود. از جمله پژوهش ها و مطالعات پیرامون موضوع توانمندسازی می توان به پژوهش های اسپریتزر (۱۹۹۶-۱۹۹۵)، کانگر و کانگو (۱۹۸۹)، توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)، رایبیز و فرندال (۲۰۰۲) و نیلسون و پدیرسن (۲۰۰۳) و در زمینه تعهد سازمانی می توان به مطالعات می یو و آن (۲۰۰۲-۱۹۹۷)، استیرز (۱۹۹۷)، ریچرز (۱۹۸۵)، مودی و همکاران (۱۹۸۲) و همچنین در رابطه با ارتباط آن ها با یکدیگر به مطالعات باکر (۲۰۰۰)، جی موی (۲۰۰۳) و جانسون (۲۰۰۴) اشاره کرد.

پژوهش ها و مطالعات انجام شده: پژوهش های انجام شده با موضوع های مشابه در جدول ۱ ارائه شده است

جدول ۱: برخی از مطالعات انجام شده با موضوع های مشابه

نویسنده / نویسندگان	سال چاپ / سال اجرا	ابزار / روش تحقیق	مکان / مورد مطالعه	نتیجه پژوهش
رمزگویان و همکاران	۱۳۹۰	آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیره	کارکنان در شرکت راه آهن جمهوری اسلامی ایران	وجود رابطه مثبت معناداری بین توانمندی و تعهد سازمانی. از میان ابعاد توانمندسازی تنها احساس داشتن حق انتخاب دارای رابطه معناداری با تعهد نیست.
میرکمالی و همکاران	۱۳۸۸	آزمون های همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام	کارکنان دانشگاه تهران	به غیر از مؤلفه شایستگی سایر مؤلفه های توانمندسازی روان شناختی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری داشتند.
ودادی و مهرآرا	۱۳۹۲	آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیره و سایر آزمون های کمکی	ادارات امور مالیاتی شهر تهران	وجود همبستگی نسبتاً قوی بین توانمندی روان شناختی کارکنان و تعهد سازمانی آنان
داشگرزاده و صارمی راد	۱۳۸۹	آزمون همبستگی اسپیرمن و آزمون فریدمن	کارکنان شرکت ارتباطات سیار	تأیید وجود رابطه بین همه ابعاد توانمندی و تعهد سازمانی.
موغلی و همکاران	۱۳۸۸	آزمون تی تست یک نمونه ای، آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیره	کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران	بین توانمندسازی و تعهد سازمانی و فرضیه های فرعی مربوط به آن به غیر از احساس مؤثر بودن و احساس داشتن اعتماد ارتباطی وجود ندارد.

اسکندری و همکاران	۱۳۹۲	آزمون‌های تی‌تست، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی	بیمارستان‌های استان زنجان	وجود رابطه معنادار بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد عاطفی
باکر	۲۰۰۰	آزمون رگرسیون و همبستگی	دو شرکت تولیدی غربی	تأیید فرضیه مبنی بر وجود رابطه بین توانمندی و تعهد؛ همچنین بین توانمندی و تعهد عاطفی رابطه معنادار وجود دارد. بین توانمندی و تعهد مستمر رابطه معنادار وجود ندارد و بین توانمندی و تعهد هنجاری رابطه معنادار وجود دارد.
نابیلا	۲۰۱۲	رگرسیون خطی و چندمتغیره	کارکنان بخش ساخت‌وساز منطقه کوتا کینابالو مالزی	تأیید وجود رابطه معنادار مثبت بین مؤلفه‌های داشتن حق انتخاب و احساس مؤثر بودن با تعهد سازمانی. نبود رابطه معنادار بین مؤلفه‌های معناداری شغلی و احساس شایستگی با تعهد سازمانی.
جاها	۲۰۱۱	آزمون همبستگی، آزمون رگرسیون و آزمون همبستگی کانونی	صنعت IT هند	تأیید نتیجه رابطه مثبت بین توانمندی روان‌شناختی و تعهد عاطفی و تعهد هنجاری. عدم تأیید رابطه بین توانمندی روان‌شناختی و تعهد مستمر.
لیو و همکاران	۲۰۰۷	رگرسیون چندمتغیره و آزمون‌های همبستگی	چهار نوع مختلف از سازمان‌های صنعتی در هنگ‌کنگ	تحلیل‌های رگرسیون ارتباط بین تعهد و توانمندی را نشان می‌دهند. ارتباط توانمندی با تعهد عاطفی بیشتر از تعهد مستمر است.

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی از شاخه همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است و از نظر هدف، پژوهش کاربردی است. این مقاله به لحاظ بررسی رابطه بین دو یا چند متغیر، پژوهش همبستگی خوانده می‌شود و از نظر نوع همبستگی، دومتغیری است.

متغیر مستقل: در این پژوهش توانمندی روان‌شناختی و ابعاد آن اعم از شایستگی، معناداری، مؤثر بودن، حق انتخاب و اعتماد به‌عنوان متغیرهای مستقل بررسی شدند.

متغیر وابسته: تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته می شود.

برای بررسی توانمندی از پرسش نامه توانمندسازی «اسپریتزر» و برای سنجش مؤلفه های تعهد سازمانی از پرسش نامه تعهد سازمانی «آلن و می یر» استفاده می شود. برای طراحی این پرسش نامه از طیف پنج گزینه ای "لیکرت" به صورت زیر استفاده شده است.

روایی و پایایی پرسش نامه: اهمیت روایی از این نظر است که اندازه گیری های نامناسب و ناکافی می تواند هر پژوهش علمی را بی ارزش و ناروا سازد. روایی در اصل به درستی اندازه گیری پژوهش برمی گردد. در این مقاله، پرسش نامه با اقتباس از پرسش نامه های معتبر در سایر مقالات و پژوهش ها با عنایت به روایی آن ها و همچنین استفاده از مشاوره با اساتید راهنما و مشاوره با نخبگان مورد بازنگری و تعدیل قرار گرفته است؛ همچنین برای سنجش پایایی پرسش نامه، یک نمونه ۱۰ تایی از آن به طور تصادفی در میان جامعه آماری توزیع شد و داده ها با استفاده از روش «سنجش پایایی آلفای کرونباخ» در نرم افزار SPSS تحلیل شد؛ به طوری که میزان پایایی سؤال های بخش توانمندسازی ۰/۸۴۶ و تعهد سازمانی ۰/۷۳۴ به دست آمد که هر دوی آن ها وضعیت مطلوبی دارند و پایایی پرسش نامه تأیید می شود.

روش بررسی و تحلیل داده ها: در این پژوهش برای بررسی و تحلیل داده های حاصل از روش های آمار توصیفی^۱ و آمار استنباطی^۲ استفاده می شود.

برای بررسی و توصیف ویژگی های عمومی پاسخ دهندگان از روش های موجود در آمار توصیفی مانند فراوانی، درصد فراوانی، درصد فراوانی تجمعی، انحراف معیار، میانه و میانگین استفاده خواهد شد و در بخش آمار استنباطی نیز با استفاده از نرم افزار تحلیل آماری SPSS و بهره گیری از آزمون های همبستگی «پیرسون»، آزمون «فریدمن»، آزمون T یک نمونه ای و آزمون «کولموگروف-اسمیرنف» به تحلیل داده ها پرداخته شده است.

۴. یافته های پژوهش

بررسی توصیفی متغیرها: در این قسمت به بررسی توصیفی ابعاد توانمندی و تعهد سازمانی در سازمان های مورد نظر پرداخته می شود. پرسش نامه دارای طیف پنج گزینه ای «لیکرت» است؛ بنابراین اعداد ذکر شده در جداول ۲، نسبت به عدد ۵ سنجیده شده است.

1. Descriptive
2. Inferential

جدول ۲: بررسی مشخصه‌های آمار توصیفی متغیرها

متغیر	میانگین	میانه	واریانس	انحراف معیار
توانمندی	۳/۵۲۶	۳/۵۲۵	۰/۱۴۳	۰/۳۷۸
تعهد سازمانی	۳/۴۰۹	۳/۴۱۶	۰/۲۴۶	۰/۴۹۶
معنی‌دار بودن کار	۳/۸۱۲	۳/۷۵	۰/۵۵۵	۰/۷۴۴
شایستگی	۳/۸۸۱	۴	۰/۳۹۱	۰/۶۲۵
موثر بودن	۳/۴۳۰	۳/۵	۰/۳۹۵	۰/۶۲۸
داشتن انتخاب	۳/۲۹۸	۳/۲۵	۰/۴۴۹	۰/۶۷
اعتماد	۳/۲۰۸	۳	۰/۳۲۰	۰/۵۶۵
تعهد عاطفی	۳/۴۰۲	۳/۳۷۵	۰/۷۵۸	۰/۸۷
تعهد مستمر	۳/۰۴۱	۳	۰/۴۸۸	۰/۶۹۸
تعهد هنجاری	۳/۷۸۴	۴	۰/۳۸۶	۰/۶۲۱

طبق جدول ۲ در میان ابعاد توانمندی، احساس شایستگی و در میان ابعاد تعهد سازمانی، تعهد هنجاری بیشترین میانگین را دارند.

بررسی و تحلیل استنباطی داده‌ها

بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرها: پس از مشخص شدن آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش، لازم است وضعیت نرمال بودن توزیع این متغیرها ارزیابی شود. به این منظور از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده می‌شود. در این آزمون فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع است. اگر سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ باشد، توزیع متغیرها نرمال است (جدول ۳).

جدول ۳: بررسی نرمال بودن متغیرها در آزمون کولموگروف-اسمیرنف

متغیر	N	مقدار Z آزمون کولموگروف-اسمیرنف	سطح معناداری
معنادار بودن کار	۳۶	۰/۷۳۷	۰/۶۴۹
شایستگی	۳۶	۰/۷۱۷	۰/۶۸۲
موثر بودن	۳۶	۰/۷۶۴	۰/۶۰۲
حق انتخاب	۳۶	۰/۸۰۱	۰/۵۴۲
اعتماد	۳۶	۱/۰۲۹	۰/۲۴۰
تعهد عاطفی	۳۶	۰/۷۳۳	۰/۶۵۵
تهد مستمر	۳۶	۰/۸۶۲	۰/۴۸۸
تعهد هنجاری	۳۶	۱/۳۱۳	۰/۰۶۴

توانمندی	۳۶	۰/۵۹۱	۰/۸۷۶
تعهد سازمانی	۳۶	۰/۶۳۱	۰/۸۲۱

با توجه به اینکه تمامی سطوح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر مبنی بر نرمال بودن متغیرها پذیرفته می‌شود.

آزمون T یک نمونه‌ای: این آزمون به منظور بررسی مناسب بودن یا نبودن وضعیت هریک از ابعاد توانمندی و تعهد سازمانی استفاده می‌شود و تعیین می‌کند که کدام یک از ابعاد ضعف دارند.

جدول ۴: نتایج آزمون T یک نمونه ای

متغیر	وضعیت
معناداری	مناسب
شایستگی	مناسب
موثر بودن	مناسب
حق انتخاب	مناسب
اعتماد	مناسب
تعهد عاطفی	مناسب
تعهد مستمر	متوسط
تعهد هنجاری	مناسب
توانمندی	مناسب
تعهد سازمانی	مناسب

در این آزمون هرگاه عدد معناداری (sig) هر یک از متغیرها کوچکتر از ۰/۰۵ باشد (با فرض سطح اطمینان ۰/۹۵)، مشروط بر اینکه حدود پایین و بالای آن هر دو مثبت باشند، فرض مناسب بودن متغیر تأیید می‌شود. طبق جدول ۳ در تمام متغیرها به غیر از «تعهد مستمر» فرض مناسب بودن مؤلفه‌ها تأیید شده است و فقط «تعهد مستمر» وضعیت متوسط دارد؛ بنابراین بهتر است به تقویت این بُعد بیشتر پرداخته شود.

آزمون همبستگی پیرسون: برای بررسی رابطه همبستگی بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود؛ بدین صورت که وجود رابطه معنادار بین متغیرهای وابسته و مستقل مشخص می‌شود؛ همچنین می‌توان از مستقیم بودن این رابطه و یا معکوس بودن آن نیز مطلع شد. به این ترتیب که پس از اطمینان از وجود رابطه معنادار، یعنی سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵،

علامت مثبت ضریب همبستگی پیرسون نشان‌دهنده وجود رابطه مستقیم و علامت منفی آن نشان‌دهنده رابطه معکوس بین متغیرهای مستقل و وابسته است.

جدول ۵: نتیجه آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرها با توجه به فرضیه‌ها پژوهش

تعداد	سطح معنی - داری	ضریب همبستگی پیرسون	متغیر	فرضیه
۳۶	۰/۰۰۱	۰/۵۱۸	توانمندی- تعهد سازمانی	فرضیه اصلی
۳۶	۰/۵۲۱	۰/۱۱۰	احساس شایستگی- تعهد سازمانی	فرضیه فرعی اول
۳۶	۰/۰۰۸	۰/۴۳۳	معنی‌دار بودن کار- تعهد سازمانی	فرضیه فرعی دوم
۳۶	۰/۰۰۹	۰/۴۲۸	احساس مؤثر بودن- تعهد سازمانی	فرضیه فرعی سوم
۳۶	۰/۰۹۳	۰/۲۸۴	داشتن حق انتخاب- تعهد سازمانی	فرضیه فرعی چهارم
۳۶	۰/۱۷۳	۰/۲۳۲	احساس اعتماد- تعهد سازمانی	فرضیه فرعی پنجم

آزمون فریدمن: از این آزمون برای مقایسه و رتبه‌بندی مؤلفه‌های مربوط به متغیرها استفاده می‌شود. در جدول ۶ به‌خوبی اولویت‌بندی مؤلفه‌های هر یک از متغیرهای توانمندی و تعهد سازمانی قابل مشاهده است.

جدول ۶: اولویت بندی مؤلفه‌های توانمندی و تعهد سازمانی بر حسب میانگین رتبه با استفاده از تحلیل واریانس فریدمن

اولویت	مؤلفه‌های توانمندی	میانگین رتبه	اولویت	مؤلفه‌های تعهد	میانگین رتبه
۱	شایستگی	۳/۸۹	۱	هنجاری	۲/۴۹
	معنی‌دار بودن کار	۳/۶۰	۲	عاطفی	۲/۰۰
۲	مؤثر بودن	۲/۷۸	۳	مستمر	۱/۵۱
	حق انتخاب	۲/۵۷			
	احساس اعتماد	۲/۱۷			

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج آمار توصیفی: با توجه به بررسی توصیفی ابعاد توانمندی که نشان می‌دهد؛ احساس شایستگی با میانگین ۳/۸۸۱ بیشترین میزان و احساس اعتماد با میانگین ۳/۲۰۸ کمترین میزان را در میان کارمندان دارند؛ بنابراین سازمان باید اقداماتی برای افزایش احساس اعتماد، انجام دهد؛ همچنین بررسی توصیفی ابعاد تعهد سازمانی نشان می‌دهد که تعهد هنجاری بیشترین و تعهد مستمر کمترین میزان را در میان کارمندان دارد؛ بنابراین سازمان باید اقداماتی برای افزایش تعهد مستمر در میان کارکنان ترتیب دهد.

نتایج آمار استنباطی

۱. **بررسی نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف:** بر اساس نتایج این آزمون، تمامی متغیرهای تحقیق نرمال هستند و به این دلیل برای بررسی مناسب بودن یا نبودن وضعیت مؤلفه‌های توانمندی و تعهد سازمانی از آزمون T یک‌نمونه‌ای و برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

۲. **بررسی نتایج آزمون T یک‌نمونه‌ای:** نتایج این بررسی نشان می‌دهد، وضعیت تعهد مستمر در حد متوسط قرار دارد و وضعیت سایر ابعاد تعهد سازمانی و توانمندی مناسب است.

۳. **بررسی نتایج آزمون همبستگی پیرسون:** از این آزمون برای سنجش فرضیه‌های فرعی و فرضیه اصلی پژوهش استفاده شده است.

فرضیه اصلی: توانمندسازی کارکنان بر افزایش تعهد سازمانی در نمونه مورد مطالعه تأثیرگذار است.

با انجام آزمون مربوط در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مقدار $Sig = ۰/۰۰۱$ به دست آمد. چون $Sig < ۰/۰۵$ است؛ بنابراین فرض صفر رد و فرض مقابل تأیید می‌شود و از آنجا که ضریب همبستگی بین توانمندی روان‌شناختی و تعهد سازمانی $۰/۵۴۰$ است، می‌توان گفت که بین احساس توانمندی و تعهد سازمانی در سطح کارمندان دانشکده رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش میرکمالی و همکاران (۱۳۸۸) (کارکنان راه‌آهن جمهوری اسلامی ایران)، رمزگویان و آشتیانی (۱۳۹۰) (کارکنان دانشگاه تهران)، صارمی‌راد (کارکنان شرکت ارتباطات سیار)، ودادی و مهرآرا (۱۳۹۲) (ادارات امور مالیاتی شهر تهران)، جی موی (۲۰۰۳)، لیو و همکاران (۲۰۰۷) و باکر (۲۰۰۰) در بخش پیشینه مقاله حاضر مبنی بر وجود رابطه معنادار بین توانمندی و تعهد منطبق است.

وجود این رابطه را می توان این گونه تبیین کرد که چون بین توانمندی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه مثبت (مستقیم) است؛ بنابراین میزان توانمندی افراد می تواند، میزان تعهد سازمانی آن ها را افزایش دهد و در نهایت افزایش میزان تعهد می تواند بر عملکرد سازمانی آن ها تأثیرگذار باشد؛ از این رو، درک ارتباط بین توانمندی و تعهد سازمانی اهمیت زیادی دارد؛ یعنی با افزایش توانمندی روانشناختی کارکنان دانشکده مدیریت «دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز» افزایش سطح تعهد در میان این کارکنان انتظار می رود.

نتیجه آزمون فرضیه فرعی اول

فرضیه: داشتن احساس شایستگی بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان در نمونه مورد مطالعه تأثیرگذار است.

با انجام آزمون مربوط در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مقدار $Sig = 0/531$ به دست آمد. چون $Sig > 0/05$ است؛ بنابراین فرض صفر تأیید و فرض مقابل رد می شود؛ یعنی رابطه معناداری بین احساس شایستگی و تعهد سازمانی وجود ندارد و فرضیه فرعی اول پژوهش رد می شود؛ بنابراین بهتر است مدیران توجه خود را برای توانمندسازی کارکنان، به سایر ابعاد معطوف کنند.

نتیجه آزمون فرضیه فرعی دوم

فرضیه: احساس معنادار بودن بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان در نمونه مورد مطالعه تأثیر می گذارد.

با انجام آزمون مربوط در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مقدار $Sig = 0/008$ به دست آمد؛ چون $Sig < 0/05$ است؛ بنابراین فرض صفر رد و فرض مقابل تأیید می شود و از آنجاکه ضریب همبستگی بین احساس معنادار بودن و تعهد سازمانی $0/432$ است، می توان گفت که بین احساس معنادار بودن و تعهد سازمانی در سطح کارمندان دانشکده رابطه معناداری وجود دارد.

وجود این رابطه را می توان این گونه تبیین کرد: زمانی که کار در سازمان برای افراد معنادار باشد؛ یعنی بین نیازهای کاری و باورها، ارزش ها، رفتارها، ایده آل ها و استانداردهای شخصی فرد تناسب وجود داشته باشد، اهداف کوتاه مدت و بلندمدت کار و سازمان برای وی ارزشمند می شود؛ بنابراین این فرد در انجام فعالیت ها هم از توان جسمی و هم از توان روحی و روانی خود استفاده می کند و کار در سازمان نوعی احساس امنیت شخصی برای وی به دنبال می آورد و در پی آن، احساس پیوستگی و علاقمندی به سازمان موجب می شود، فرد با تلاش برای تحقق این اهداف، تعهد خود را نسبت به کار و سازمان ارائه کند.

نتیجه آزمون فرضیه فرعی سوم

فرضیه: احساس مؤثر بودن بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان در نمونه مورد مطالعه تأثیرگذار است. با انجام آزمون مربوط در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مقدار $Sig = 0/018$ به دست آمد. چون $Sig < 0/05$ است؛ بنابراین فرض صفر رد و فرض مقابل تأیید می‌شود؛ یعنی رابطه معناداری بین احساس مؤثر بودن و تعهد سازمانی وجود دارد و از آنجا که میزان ضریب همبستگی پیرسون بین احساس مؤثر بودن و تعهد سازمانی ۳۹۲/ است، می‌توان گفت که بین احساس مؤثر بودن و تعهد سازمانی در سطح کارمندان دانشکده رابطه معناداری وجود دارد.

وجود این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که مؤثر بودن یعنی میزان تأثیرگذاری مطلوب فرد بر پیامدهای محیطی و زمانی افراد در سازمان، احساس اثربخشی می‌کند که بتوانند بر پیامدهای سازمانی و فرایندهای تصمیم‌گیری از طریق مشارکت، تأثیر بر نتایج، کنترل موانع محیطی و فعالیت‌ها، تأثیرگذار باشند. زمانی که سازمان، زمینه تأثیرگذاری و مشارکت افراد را از طریق آموزش، ارائه اطلاعات، پرورش قابلیت‌ها و استعدادها، کسب تجربه، دانش و تخصص ایجاد کند، فرد نیز خود را در راستای سرمایه‌گذاری در سازمان آماده می‌کند، تعهد و وفاداری خود را نسبت به سازمان نشان می‌دهد.

نتیجه آزمون فرضیه فرعی چهارم

فرضیه: احساس داشتن حق انتخاب بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان در نمونه مورد مطالعه تأثیرگذار است.

با انجام آزمون مربوط در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مقدار $Sig = 0/062$ به دست آمد. چون $Sig > 0/05$ است؛ بنابراین فرض صفر تأیید و فرض مقابل رد می‌شود؛ یعنی رابطه معناداری بین داشتن حق انتخاب و تعهد سازمانی وجود ندارد و فرضیه فرعی چهارم پژوهش رد می‌شود؛ بنابراین بهتر است مدیران توجه خود را برای توانمندسازی کارکنان، به سایر ابعاد معطوف کنند.

نتیجه آزمون فرضیه فرعی پنجم

فرضیه: احساس داشتن اعتماد به دیگران بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان در نمونه مورد مطالعه تأثیر می‌گذارد.

با انجام آزمون مربوط در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مقدار $Sig = 0/145$ به دست آمد. چون $Sig > 0/05$ است؛ بنابراین فرض صفر تأیید و فرض مقابل رد می‌شود؛ یعنی رابطه معناداری بین احساس اعتماد به دیگران و تعهد سازمانی وجود ندارد و فرضیه فرعی پنجم پژوهش رد می‌شود؛ بنابراین بهتر است مدیران توجه خود را برای توانمندسازی کارکنان به سایر ابعاد معطوف کنند.

پیشنهاد‌های ارائه شده با توجه به فرضیه‌های تأیید شده این پژوهش

۱. با توجه به تأیید فرضیه فرعی دوم به برای بهبود احساس معناداری شایسته است:
 - (الف) گردش شغلی صورت گیرد تا کارکنان با جابه‌جایی در شغل‌های مختلف در سازمان متوجه شوند که کدام شغل با ارزش‌ها، اعتقادات و رفتارهای آن‌ها تطابق دارد و از این طریق در شغل خود احساس معناداری کنند؛
 - (ب) توجه به تناسب شغل با شخصیت صورت گیرد. از طریق انجام آزمون‌هایی که در این زمینه وجود دارد، مدیران متوجه می‌شوند که کدام یک از پُست‌های سازمانی با ارزش‌ها و رفتارهای فرد تطابق بیشتری دارد؛
 - (ج) همسو کردن اهداف فرد و سازمان (تناسب)^۱؛
 - (د) اصلاح فرایندهای کاری با استفاده از روش چرخه دمینگ یا (Focus P.D.C.A)^۲ بر مبنای مؤلفه‌های هدفمندی و اهمیت شغلی.
۲. با توجه به تأیید فرضیه فرعی سوم برای بهبود احساس موثر بودن شایسته است:
 - (الف) افراد در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت داده شوند تا به این ترتیب باور کنند، می‌توانند در محیطی که کار می‌کنند تغییر ایجاد کنند؛
 - (ب) مراحل و گام‌های کار تعیین شود تا جایی که کارکنان خود سرعت، نظام، روش و مراحل کارشان را تنظیم کنند؛
 - (ج) پرورش مهارت تحمل ابهام به منظور مقابله با ناتوانی و وابستگی افراد به مدیریت و پذیرش شرایط تغییر و تحول در سازمان (افزایش ظرفیت تغییر و تحول‌پذیری).
۳. مدیران سطوح مختلف در دانشگاه با بهره‌گیری از سیستم پیشنهادات برای افزایش دخالت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری احساس توانمندی را افزایش دهند.
۴. مدیران منابع انسانی دانشگاه، کارکنان خود را به مشارکت در توسعه راهبردها و برنامه‌ریزی‌ها تشویق کنند.

ارائه پیشنهادها برای پژوهش‌های آتی

۱. انجام این موضوع به‌عنوان یک بررسی تطبیقی در میان سازمان‌های مختلف. در این مقاله به بررسی تأثیر توانمندی بر یکی از نگرش‌های شغلی یعنی تعهد، پرداخته شد؛ بنابراین توصیه می‌شود رابطه بین توانمندی و سایر نگرش‌های شغلی از قبیل رضایت شغلی، وابستگی شغلی و غیره بررسی شود؛

1. Fit or Congruence
2. Plan.Do.Check.Act

۳. انجام یک کار پژوهشی برای بررسی رابطه توانمندی فردی و توانمندی گروهی؛
۴. انجام یک کار پژوهشی برای بررسی دیدگاه اسلام در رابطه با تعهد و تخصص کاری.

منابع

۱. رمزگویان، غلامعلی و آشتیانی، بهنام (۱۳۹۰). «رابطه توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در شرکت راه آهن جمهوری اسلامی ایران»، **فصلنامه مطالعات منابع انسانی**، شماره ۱.
۲. کارگر کرم بستی، احمد (۱۳۸۳). «بررسی مفهوم، دیدگاه‌ها و مدل‌های توانمندسازی»، **فصلنامه مصباح**، شماره ۴.
۳. کینلا، دنیس سی (۱۳۸۳). **توانمندسازی نیروی انسانی**، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی و معصومعلی سلیمیان، تهران، نشر مدیران.
۴. لالیان پور، نوشین و دوستی، ناهید و محمدی، آزاده، «مفهوم توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان»، **تازه‌های جهان بیمه**، شماره ۱۶۳.
۵. مورهد، گریفین (۱۳۷۷). **رفتار سازمانی**، ترجمه دکتر الوانی و معمارزاده، تهران، نشر مروارید.
۶. میرکمالی، محمد؛ حیات، علی اصغر؛ نوروزی، علی؛ جراحی، نازنین (۱۳۸۸). «بررسی رابطه توانمندسازی شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران»، **مجله دانشور رفتار**، شماره ۳۹.
۷. میشرا و اسپریتزر، گریچن ماری (۱۳۸۵). **توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی**. ترجمه بیژن عبدالهی و عبدالرحیم نوه ابراهیم، تهران، نشر مدیران.
۸. ودادی، احمد؛ مهرآرا، احمد، (۱۳۹۲)، «بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در ادارات امور مالیاتی شهر تهران»، **پژوهش‌نامه مالیات**، شماره ۶۶.
9. Baker, Keltner Denise (2000). "An Examination of the Relationship between Employee Empowerment And Organizational Commitment".
10. Bandura, Albert. (1977). "Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral change." **Psychological Review**, vol.84, No. 2, pp.191-215.
11. Beer, V., Guerrilla (1991). Tactics for employee empowerment. *Performance empowerment Quarterly*.
12. Boxell, C.T, (1996). The Strategic HRM debate & the resurces based view of the firm. *HRM Journal*.
13. Conger, Jay.A., (1989). *Leadership: The art of empowering others*, The Academy of management Executive.
14. Liu, M.M. Anita, Chiu, W.M., Fellows Richard. (2007). "Enhancing commitment through work empowerment". **Enhancing, Construction and Architectual Management**. Vol.14, No.6, pp.568-580
15. Lundy Allen and Wright Morton Lois. (2006). "Generating Self-organizing Capacity: Leadership Practices and Empowering, Training Needs in NonProfits". **Journal of Extension**, Vol. 44, No. 6
16. Meyer, J.P. and N.J.Allen. (1991). "A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment." **Human Resource Management Review**, Vol. 1, pp.61-89
17. Mowday, R.T., R.M.Steers, & L.W.Porter. (1982). **Employee-Organization Linkage: The Psychological of Commitment, Absenteeism and Turnover**. Academic Press: New York.
18. Pavlina, Steve. (2007). "Career & Commitment". Steve Pavlina. Com / Personal Development for Smart People.

19. Spreitzer, Gretchen Marie.(1995). "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation." **Academy of Management Journal**, Vol.38, No.5,PP: 1442-1465.
20. Sumi Jha, (2011) "Influence of psychological empowerment on affective, normative and continuance commitment: A study in the Indian IT industry". **Journal of Indian Business Research**, Vol. 3 Iss: 4, pp.263 - 282
21. Wiener,Y.(1983). "Commitment in Organization: A Normative View". **Academy of Management Review**, Vol.5, pp. 21-28