

فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

سال پنجم - شماره ۲ - تابستان ۹۳

صص ۷۲-۵۹

نقش خودارزیابی در پیش بینی توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان

فریبا تابع بردبار^۱، مریم آقایی^{۲*}

تاریخ دریافت: ۹۲/۶/۱۲ تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۲/۶

چکیده

هدف از انجام این پژوهش مطالعه نقش خودارزیابی در پیش بینی توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری را کلیه کارکنان شرکت‌ها و اتحادیه‌های مصرف تعاونی تشکیل دادند که مشتمل بر ۲۵۵ نفر بوده‌اند. نمونه تحقیق با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای و با استفاده از فرمول کوکران ۱۵۵ نفر انتخاب گردیده است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده است که در برگیرنده ۱- پرسشنامه خودارزیابی جاج و بونو (Judge & Bono, 2003)، ۲- پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر (Sprietzer, 1995) و ۳- پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می یر (Meyer & Alen 2004)، می‌باشند. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ برای هر یک از آنها به ترتیب خودارزیابی ۰/۷۳، توانمندسازی ۰/۸۲، و تعهد سازمانی ۰/۷۶، بدست آمده است. داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و با کمک آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و واریانس) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها بیانگر همبستگی مثبت میان متغیرهای تحقیق می‌باشند یعنی میان خودارزیابی و توانمندسازی، خودارزیابی و تعهد سازمانی و توانمندسازی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. **واژه‌های کلیدی:** خودارزیابی، توانمندسازی و تعهد سازمانی

^۱ - دکترای تخصصی روانشناسی و عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور

^۲ - کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور

* - نویسنده مسوول مقاله: Aghimaryam30@yahoo.com

مقدمه

یکی از مسائل چالشی که سازمان‌ها در ایران با آن دست به گریبانند مساله تعهد سازمانی کارکنان و هم‌چنین مسائل انگیزشی آنهاست که سالانه هزینه هنگفتی را صرف جذب، استخدام و حتی آموزش کارکنان متخصص می‌نمایند که تحت عنوان سرمایه‌های انسانی و اساسی‌ترین سرمایه سازمان تلقی می‌گردند. خروج از خدمت و ترک سازمان و مسائل مرتبط با عدم انگیزش ضررهای هنگفتی را به سازمان تحمیل می‌نماید. لذا شکی نیست که باید با انجام تحقیقات گسترده در این رابطه در جهت افزایش انگیزش و احساس توانمندسازی کارکنان و در نتیجه آن، بهبود تعهد و عملکرد کوشید.

به عقیده کوهن (Cohen, 2007)، تعهد سازمانی منجر به پیامدهای مفیدی از جمله افزایش اثربخشی عملکرد و بهره‌وری و کاهش تمایل و ترک خدمت و غیبت در سطوح فردی و سازمانی می‌گردد. علی‌رغم تحقیقات بسیار زیادی که در زمینه تعهد سازمانی در سطح جهانی صورت گرفته است، به نظر می‌رسد که این مبحث به دلیل پیچیدگی و ناتمام بودن مستلزم بررسی بیشتری است. از جمله متغیرهایی که به نظر می‌رسد بر تعهد سازمانی کارکنان تا حدود زیادی نقش داشته باشد، متغیرهای درون فردی نظیر توانمندسازی روانشناختی و خودارزیابی کارکنان است. تغییرات سریع محیطی، سازمان‌ها را وادار می‌سازد تا برای سازگاری با محیط به ساز و کارهای مدیریتی مختلفی روی آورند که توانمندسازی یکی از این ساز و کارها است و نقش کلیدی در حیات سازمان‌های نوین دارد. هدف توانمندسازی این است که مغزهای افراد را همانند بازوانشان به کار بندد. از این رو توانمندسازی اشاره به یک حس درونی در افراد دارد که باعث می‌شود آنان به طور مستقل تصمیمات خود را در فرایند کاری خویش اتخاذ نمایند (Dennis, 2000, P.33).

از نظر (Meyer & Alen, 1990)، تعهد حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک سازمان فراهم می‌آورد. "تعهد عاطفی" به وابستگی احساسی فرد در سازمان اشاره دارد، "تعهد مستمر" مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در آن می‌شود و سرانجام "تعهد هنجاری" احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (Chang, 2008, P.879).

راهی (Rahi, 2014)، در پژوهش خود نشان داد وجود توانمندسازی روانشناختی و افزایش میزان آن در سازمان‌ها، با توجه به فراهم نمودن زمینه‌های مناسب، منجر به مزایایی هم برای افراد هم برای سازمان شود و می‌تواند بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر گذارد. از آنجا که جهانی شدن اقتصاد موجب تغییر در نگرش و رفتار کارکنان شده است، با توجه به روند خصوصی سازی بسیاری از کارکنان ترجیح می‌دهند در بخش دولتی کار کنند تا از امنیت شغلی برخوردار شوند (Ugboro, 2003, P.236). بر اساس رویکرد ارگانیک، توانمندسازی کاری نیست که مدیران باید

برای کارکنان انجام دهند، بلکه طرز تلقی و ادراک کارکنان درباره نقش خویش در شغل و سازمان است. در عین حال مدیران می‌توانند بستر و فرصت‌های لازم را برای توانمند شدن کارکنان فراهم کنند. به نظر کانگروکانگو (Conger & Kanungo, 1998)، توانمندسازی ریشه در نیازهای انگیزشی افراد دارد. هر راهبرد یا عملی که بتواند نیاز به خودکارآمدی را در کارکنان تقویت کند، توانمندسازی را در پی خواهد داشت. آنان با الهام از نظریه خودکارآمدی باندورا (Bandura, 1997)، فرایند تقویت احساس خودکارآمدی کارکنان را از طریق شناسایی و حذف شرایط سازمانی که موجب بی‌قدرتی و ناتوانی در آنان شده است توانمندسازی می‌نامند. کانگر و کانگو توانمندسازی روانشناختی را فرایند افزایش انگیزش درونی شغلی می‌دانند که شامل چهار حوزه شناختی یعنی احساس تاثیرگذاری، احساس شایستگی، احساس معنی دار بودن و حق انتخاب می‌شود و این اولین باری است که مفهوم توانمندسازی روانشناختی وارد ادبیات مدیریت شده است.

توماس و ولتهوس (Thomas & Velthouse, 1990)، "توانمندسازی روان شناختی" را به عنوان مجموعه‌ای از حوزه‌های شناختی انگیزشی می‌دانند که علاوه بر خودکارآمدی سه حوزه دیگر شناختی را شامل می‌شود. این سه حوزه عبارتند از: احساس خودمختاری یا خودسامانی (حق انتخاب)، احساس معنی داری و احساس موثر بودن (Henkin, 2003, P.33). از نظر (Sprietzer, 2007)، یک بعد دیگر را به مفهوم توانمندسازی روان شناختی اضافه می‌کند که شامل احساس شایستگی و خود کفایتی است (Choong, 2010, P.429).

از جمله متغیرهای دیگری که می‌تواند به عنوان اصلی ترین سازه روانشناختی در وجود هر انسانی قرار داشته باشد مفهوم خویشتن و خودارزیابی است که می‌تواند بنیان سلامت روانی و کاری هر فردی را تحت تاثیر قرار دهد (Judge & Bono, 2001)، معتقدند در مباحث سازمانی جدید که سازه‌های روان شناختی اهمیت بسیار زیادی دارند مرکزی ترین سازه در روان شناسی، مفهوم خود، ساختار آن و چگونگی ساز و کارهای آن موثر بر عملکرد انسان است. از منظر روان شناسان خود هسته مرکزی شخصیت یک فرد است که می‌تواند تمامی ابعاد شخصیت را سازمان دهی کند چنانچه خود در یک فرد ضعیف باشد شخصیت وی نیز رشد نیافته تلقی می‌گردد. طبق نظریه شناخت اجتماعی بندورا (۱۹۹۷) باورها و قضاوت‌های فرد نسبت به توانایی‌های خود در انجام مسئولیت‌ها می‌تواند احساس توانمند بودن را تحت تاثیر قرار دهد. انسان دارای نوعی نظام خود کنترلی جهت تنظیم رفتارهای خود می‌باشد، بنابراین خود شناسی در کل و خود ارزیابی به عنوان عنصری از آن نظام، می‌تواند عملکرد و یادگیری انسان را به خصوص در موقعیت‌های شغلی تحت تاثیر قرار دهد.

خودارزیابی یک تکنیک قوی برای بهبود توانمندی می‌باشد. هر چند تعاریف زیادی در مورد خود و خود ارزیابی وجود دارد، تعریف جاج و بونو (Judge & Bono, 2001)، که مورد تأکید این پژوهش نیز می‌باشد خودارزیابی را شامل چهار صفت اعتماد به نفس، نوروزگرایی، منبع کنترل و خودکارآمدی می‌دانند. همان‌گونه که پیداست مفهوم خود و خودارزیابی نقشی اساسی در سلامت روانی دارد و به تبع آن سلامت روانی نیز می‌تواند بهره‌وری یک فرد را تحت تاثیر قرار دهد. (Crawford, 2008, P.17). براساس تحقیقات انجام شده برداشت کارکنان نسبت به خودارزیابی و توانمندسازی نیز می‌تواند از مهمترین عوامل پیش بینی کننده پیامدهای مطلوب رفتاری در سازمان باشد.

کارایی، اثر بخشی و بهبود عملکرد از مهمترین اهداف یک سازمان بشمار می‌رود و هر سازمانی سعی در تقویت این ستاده‌ها از راه‌های گوناگون دارد. برای رسیدن به اهداف فوق باید عوامل مرتبط و تقویت کننده آن شناسایی شوند و پس از شناسایی و بررسی، باید در جهت تقویت آن‌ها گام برداشت. یکی از این عوامل تعهد سازمانی است که در سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود معطوف کرده است، زیرا بر بسیاری از متغیرها نظیر رضایت شغلی، غیبت، ترک خدمت، چالش شغلی، و عملکرد تأثیرگذار می‌باشد، در موارد بسیاری سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که به نفع سازمان و فراتر از وظایف مقرر تلاش کنند، که این امر در سازمان‌ها، بخصوص شرکت‌های تعاونی اهمیت بسزایی دارد، زیرا کوتاهی در جهت ایجاد چنین تعهدی در این شرکت‌ها مستلزم افزایش هزینه‌ها می‌شود (Karakoc, 2009, P.3)، خودارزیابی و توانمندسازی می‌تواند در بهبود تعهد سازمانی نقش داشته باشد و باعث اثربخشی فرآیندها و بهبود عملکرد سازمان می‌شود، لذا ضرورت دارد مطالعاتی از این دست انجام شود تا در صورت مشخص شدن تأثیر خود ارزیابی بر تعهد سازمانی کارکنان در جهت ایجاد توانمندسازی سازمان و تعهد کارکنان نسبت به سازمان گام بردارند. هدف از این پژوهش بررسی دو سازه مهم روانشناختی یعنی خودارزیابی و توانمندسازی در پیش بینی تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد.

پیشینه تحقیق

محققان بسیاری درباره توانمندسازی کارکنان با توجه به عناصر سازنده توانمندسازی و شیوه توانمند کردن و نیز اهمیت توانمندسازی در جهت افزایش تعهد به مطالعه و پژوهش پرداخته‌اند. در تحقیق انجام گرفته توسط یارمحمدیان و همکاران (Yarmohammadian, 2014)، رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خودارزیابی از تعالی سازمانی نتایج تحقیق حاکی از آن بود که متغیرهایی که کلیدی‌ترین نقش را در تبیین خودارزیابی از تعالی سازمان ایفا می‌کنند شامل عدالت توزیعی، اعتماد به سازمان و اعتماد به همکاران می‌شوند و رضایت شغلی و تعهد سازمانی و اعتماد به سازمان و همکاران با خودارزیابی رابطه مستقیم و معناداری

دارد. در تحقیق انجام گرفته توسط دنیس (Dennis, 2000)، رابطه توانمندسازی و تعهد سازمانی مورد حمایت قرار گرفته شده است. در این تحقیق نتایج حاکی از آن است که میان بعد موثر بودن و همه ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. شواهدی وجود دارد که رابطه همه ابعاد توانمندی روانشناختی با ابعاد هنجاری و عاطفی به استثنای خود تعیینی را مورد پشتیبانی قرار می‌دهد. ارتباط بین عوامل شناختی و تعهد ماندگاری ضعیف می‌باشد. نتایج رابطه بین بعد اثرگذاری و تعهد به ماندگاری را تایید می‌نماید. فقدان رابطه بین توانمندسازی و تعهد ماندگاری به نظر مناسب و معقول می‌باشد. کارکنانی که توانمند باشند، عضوی از سازمان باقی می‌مانند به دلیل آنکه آنان می‌خواهند از یک سازمان باشند. اگر هم بخواهند سازمان را ترک نمایند، باید سطح اطمینانی را داشته باشند. به نظر می‌رسد رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و تعهد ماندگاری یک رابطه معکوس می‌باشد.

جاج و بونو (Judge & Bono, 2001)، در مطالعه‌ای به بررسی نقش ویژگی‌ها و پیچیدگی‌های کار را در ارتباط بین خودارزیابی و رضایت شغلی پرداختند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که ویژگی‌های شغلی واسطه بین ارتباط خودارزیابی و رضایت شغلی می‌باشد و از یافته‌های جالب این تحقیق این است که خودارزیابی ارتباط مستقیمی با پیچیدگی‌های شغلی دارد.

یاکوبوکی (Yakobocci, 2003)، تحقیقی با عنوان پیشینه‌ای از تلاش مضاعف کارکنان و نقش اهمیت توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمانی انجام داد. یافته‌ها نشان داد که تغییر سیستم پرسنلی به سمت افزایش مسوولیت پذیری کارکنان و واگذاری تصمیم‌گیری به آنان که در نتیجه توانمندسازی کارکنان است یک تعیین کننده قوی تلاش مضاعف کارکنان می‌باشد و دیگر ویژگی‌های مربوط به شغل شامل رضایت شغلی و تلاش مضاعف کارکنان رابطه مستقیم وجود ندارد. در عوض تعهد سازمانی تعیین کننده مهمی برای تلاش مضاعف کارکنان می‌باشد.

در مطالعه‌ای دیگر که توسط بوگler و سومچ (Bogler & Somech, 2004) انجام پذیرفت، روابط بین توانمندی معلمان و تعهد سازمانی و حرفه‌ای و رفتار شهروندی آنان بررسی گردید. همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه نشان داد که برداشت معلمان از سطح توانمندیشان به طور معناداری با احساس تعهد به سازمان و حرفه و نیز رفتار شهروندی مرتبط گردیده است.

جانسون (Janssen, 2004)، مطالعه‌ای در زمینه وجود تعارض بین مدیران ارشد با کارکنان و تاثیر آن در رابطه با توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمانی انجام داد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که وجود تعارض بین مدیران ارشد با کارکنان توانمند، سبب کوتاهی در پذیرش اهداف سازمان توسط کارمندان می‌شود. هم‌چنین رابطه مثبت بین توانمندسازی روان شناختی و تعهد سازمانی

تایید شد که در شرایط تعارض این رابطه وجود ندارد، به عبارتی عوامل تعدیل کننده هم وجود داد که این رابطه را تقویت و یا تضعیف می نماید.

اوبورو (Ugboro, 2006)، در تحقیق خود در زمینه تعهد سازمانی، طراحی مجدد شغل، توانمندسازی کارکنان و تمایل به ترک سازمان در بین مدیران میانی و کارکنان پنج شرکت حمل و نقل در ایالات متحده به رابطه معنادار بین طراحی مجدد شغل، توانمندسازی و تعهد عاطفی دست یافت. نتایج نشان داد که طراحی مجدد شغل سبب افزایش ابعاد توانمندسازی یعنی احساس معنادار بودن، اثربخشی، شایستگی و خودسامانی خواهد شد که در نهایت منجر به تسهیل تعهد عاطفی و کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان می گردد. هم چنین تحلیل آماری رابطه مثبت و معنادار بین احساس معنادار بودن با تعهد عاطفی و نیز همبستگی منفی بین احساس شایستگی با تعهد عاطفی را نشان داد.

باتناگار (Bhatnagary, 2007) تحقیقی با عنوان "پیش بینی تعهد سازمانی و نقش منابع انسانی راهبردی، توانایی یادگیری سازمانی و توانمند سازی روان شناختی" در کشور هند انجام داد. نتایج حاکی از آن است که رابطه مثبت و معناداری بین بسیاری از مولفه های توانمندسازی روان شناختی و مولفه تعهد سازمانی وجود دارد به جز احساس شایستگی که با تعهد هنجاری رابطه معناداری نداشت. هم چنین بین احساس خود سامانی با تعهد عاطفی هم رابطه ای مشاهده نشد. در کل یافته ها رابطه معنادار و مثبت اما بسیار ضعیفی بین تعهد سازمانی و توانمندسازی روان شناختی را نشان داد.

در پژوهشی، لیا و چیا (Liu & Chiu, 2007) بررسی نمودند که آیا برداشت و ادراک از توانمندی محیط کار، پیش زمینه ای برای تعهد سازمانی می باشد؟ مطالعه در میان کارکنان چهار نوع متفاوت از سازمان های صنعت ساختمان در هنگ کنگ انجام گردید. نتایج نشان داد که زمانی که برداشت فرد از توانمندی در محیط کار افزایش می یابد، تعهد سازمانی نیز توسعه پیدا کرده است. یافته ها هم چنین نشان می داد که توانمندسازی با تعهد عاطفی به نسبت تعهد ماندگاری ارتباط غنی تری دارد.

در تحقیقی که توسط آمباد (Ambad, 2010)، با عنوان رابطه بین توانمندسازی روان شناختی و تعهد سازمانی در کشور مالزی انجام شد. رابطه جزئی بین توانمندسازی روان شناختی و تعهد سازمانی نشان داده شد. هنگامی که کارکنان با داشتن احساس استقلال و آزادی در انجام فعالیت های کاری خود و خودسامانی احساس توانمندی کنند و خود را در تصمیمات سازمانی اثربخش ببینند و در پیامدها مشارکت داشته باشند نسبت به سازمان خود متعهد شده و در جهت بهبود عملکرد بهتر سازمان تلاش بیش تری کرده و در برابر سازمان خود احساس مسوولیت می کنند. در

این پژوهش نقش میانجی‌گری سطح تحصیلات و سابقه خدمت در رابطه بین توانمندسازی و تعهد سازمانی هیچ رابطه معناداری مشاهده نشد.

فرضیات تحقیق

- فرضیه ۱: بین خودارزیابی و توانمندسازی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد.
 فرضیه ۲: بین خودارزیابی و تعهدسازمانی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد.
 فرضیه ۳: بین توانمندسازی و تعهدسازمانی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد.

سوال تحقیق

سهم خودارزیابی و توانمندسازی در پیش‌بینی تعهد سازمانی به چه میزان است.

روش پژوهش

روش پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت‌ها و اتحادیه‌های تعاونی مصرف شهر شیراز که مشتمل بر ۲۵۵ نفر می‌باشند، است. به منظور بدست آوردن نمونه‌ای معرف از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای با توجه به تعداد زیاد تعاونی‌ها استفاده گردید. بنابراین با استفاده از جدول مورگان نمونه‌ای معادل ۱۵۵ نفر به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده جهت گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد که شامل:

۱- پرسشنامه خودارزیابی جاج و بونو (Judge & Bono, 2003): شامل ۱۲ گویه می‌باشد و براساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم - موافقم - نظری ندارم - مخالفم - کاملاً مخالفم) نمره گذاری می‌شود که پایایی آن ۰/۷۳ محاسبه شد.

۲- پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه در برگزیده ۱۸ سوال است که توسط آلن و می‌یر (Meyer & Alen, 2004)، با هدف بهبود مسائل روانی-عقلانی تدوین شد. این پرسشنامه حاصل اصلاح و تجدید نظر پرسشنامه ۲۴ گویه ای آلن، می‌یر و اسمیت (Smith, 1990)، می‌باشد. ۴ سوال (سوالات ۳، ۴، ۵ و ۷) این پرسشنامه به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود (2008, P.83, Kaneshiro). در این تحقیق برای سنجش تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) از این پرسشنامه استفاده شد. سوالات به صورت مقیاس پنج‌درجه‌ای به شیوه لیکرت بر روی پیوستار کاملاً موافق، موافق، نظری ندارم، مخالف و کاملاً مخالفم تهیه شده است. طریقه نمره‌گذاری سوالات از ۱ تا ۵ می‌باشد.

۳- پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی: این پرسشنامه توسط اسپریتر (Sprietzer, 1995)، تدوین شده که در برگزیده ۱۲ سوال و ۴ مولفه احساس معنادار بودن، احساس شایستگی، احساس خودسامانی و احساس اثربخشی می‌باشد. هر مولفه در برگزیده ۳ سوال می‌باشد.

روایی و پایایی پرسشنامه‌ها

منظور از روایی، روایی محتوایی است. از آنجا که این سه پرسشنامه مورد تایید اساتید دانشگاه پیام نور و هم‌چنین مورد تایید اساتید راهنما و مشاور قرار گرفت می‌توان گفت که روایی محتوایی حاصل شده است. پایایی پرسش نامه‌ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد. پایایی پرسشنامه خود ارزیابی ۰/۷۳، پایایی پرسشنامه توانمندسازی ۰/۸۲، پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۷۶ می‌باشد.

روش‌های آماری

با استفاده از نرم افزار SPSS با دو روش آمار توصیفی و استنباطی به تحلیل داده‌ها پرداختیم. روش‌های آمار توصیفی مشتمل بر میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد فراوانی و روش‌های آمار استنباطی شامل همبستگی پیرسون، رگرسیون می‌باشد.

یافته‌ها

آمار توصیفی:

متغیرهای جمعیت شناختی	تعداد کل	فراوانی	درصد فراوانی
جنس	مرد	۹۲	۵۹/۴
	زن	۶۳	۴۰/۳۶
سن	بین ۳۱-۵۰ سال	۷۴	۴۷/۷
سطح شغل	کارمند	۱۱۵	۷۴/۲
تحصیلات	فوق دیپلم	۵۲	۳۳/۵
سابقه خدمت	کمتر مساوی ۱۰ سال	۹۵	۶۱/۳
وضعیت تاهل	مجرد	۱۱۴	۷۳/۵
وضعیت استخدامی	قراردادی	۶۹	۴۴/۵

جدول بالا بیانگر فراوانی و درصد فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی می‌باشد. بیش‌ترین شرکت کنندگان مرد بودند که ۵۴/۹ و کمترین زن‌ها بودند با ۴۰/۳۶ و از کل آزمودنی‌ها بیش‌ترین فراوانی مربوط به افراد بین ۳۱-۵۰ سال می‌باشد و بیش‌ترین فراوانی مربوط به افراد کارمند با فراوانی ۱۱۵ می‌باشد و بیش‌ترین فراوانی مربوط به سطح تحصیلی فوق دیپلم با ۳۳/۵ درصد و بیش‌ترین سابقه خدمت کمتر مساوی ۱۰ سال بوده و بیش‌ترین متأهل بودند با فراوانی ۱۱۴ و ۷۳/۵ درصد و بیش‌ترین شرکت کنندگان مربوط به افراد قراردادی با فراوانی ۴۴/۵ درصد.

جدول ۱: یافته‌های توصیفی (میانگین، انحراف معیار، حداکثر، حداقل) متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
خود ارزیابی	۳/۰۴	۰/۵۶	۱/۰۶	۴/۶۲
توانمندسازی	۲/۶۹	۰/۶۴	۱/۱۵	۳/۴۹
تعهد سازمانی	۱/۷۹	۰/۷۱	۱/۵۷	۳/۴۶

در وارد کردن داده‌ها به هر کدام از داده‌ها ارزش عددی ۱ تا ۵ داده شد کاملاً موافقم- موافقم- نظری ندارم- مخالفم- کاملاً مخالفم) و پس از آن هر یک از متغیرها را (با توجه به سؤال‌هایی که مربوط به آن بود) بدست آوردیم و میانگین متغیرها اندازه‌گیری شد که هر چه میانگین نمرات پایین‌تر می‌باشد نشان دهنده آن است که پاسخ دهندگان گزینه‌های کاملاً مخالفم و مخالفم را پاسخ داده‌اند. هم‌چنین هر چه میانگین نمرات بالاتر می‌باشد نشان دهنده آن است که پاسخ دهندگان گزینه‌های کاملاً موافقم و موافقم را پاسخ داده‌اند. به طور مثال مفهوم میانگین در متغیر تعهد سازمانی (۱/۷۹) بدین معنی است که اکثر پاسخ دهندگان گزینه‌های کاملاً مخالفم و مخالفم را پاسخ داده‌اند. و در متغیر خود ارزیابی (۳/۰۴) بدین معنی است که اکثر پاسخ دهندگان گزینه‌های کاملاً موافقم و موافقم را پاسخ داده‌اند.

در ادامه فرضیه‌های مطرح شده در این تحقیق، مورد بررسی قرار خواهد گرفت. فرضیه ۱: بین خود ارزیابی و توانمندسازی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد در جدول (۲) ضریب همبستگی پیرسون ۰/۷۵ و سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ و برابر با ۰/۰۱ می‌باشد در نتیجه همبستگی و رابطه‌ی مثبت و معناداری بین خود ارزیابی و توانمندسازی وجود دارد به بیان دیگر با افزایش خودارزیابی، توانمندسازی نیز افزایش می‌یابد. فرضیه ۲: بین خودارزیابی و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد در جدول بالا ضریب همبستگی پیرسون ۰/۵۷ و سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ و برابر با ۰/۰۱ می‌باشد در نتیجه همبستگی و رابطه‌ی مثبت و معناداری بین خودارزیابی و تعهد سازمانی وجود دارد به بیان دیگر با افزایش خودارزیابی، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. فرضیه ۳: بین توانمندسازی و تعهدسازمانی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد در جدول بالا ضریب همبستگی پیرسون ۰/۷۰ و سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ و برابر با ۰/۰۴ می‌باشد در نتیجه همبستگی و رابطه‌ی مثبت و معناداری بین توانمندی و تعهد سازمانی وجود دارد به بیان دیگر با افزایش توانمندسازی، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۲: ضریب همبستگی بین خودارزیابی، توانمندسازی و تعهد سازمانی

متغیرها	خودارزیابی	توانمندسازی	تعهد سازمانی
خودارزیابی	*		
توانمندسازی	$r = 0/75$ $P=0.01$	*	
تعهد سازمانی	$r = 0/57$ $P=0.001$	$r = 0.70$ $P.004$	*

جهت تعیین سهم متغیر پیش بین (خودارزیابی و توانمندسازی) در پیش بینی متغیر ملاک (تعهد سازمانی) از رگرسیون گام به گام استفاده شده است.

جدول ۲: نتایج رگرسیونی تعهد سازمانی از روی خودارزیابی و توانمندسازی

متغیر مستقل	R	R ²	ضریب B	بتای استاندارد	خطای استاندارد	T	P
توانمندسازی	۰.۷۰	۰.۴۸	۲.۷۳	۰.۷۰	۰.۰۶۱	۱.۱۴	۰.۰۰۴
خودارزیابی	۰.۵۷	۰.۳۲	۱.۲۳	۰.۵۷	۰.۰۲	۱.۸۵	۰.۰۰۱

بر اساس ضرایب بتا در رتبه اول توانمندسازی و در رتبه دوم خودارزیابی نقش مهمی در پیش بینی تعهد سازمانی داشته اند، توانمندسازی ۴۸٪ از تغییرات تعهد سازمانی را مورد پیش بینی قرار داده است و خودارزیابی ۳۲٪ از تغییرات تعهد سازمانی را پیش بینی نموده است.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش تعیین ارتباط خود ارزیابی و توانمندسازی با تعهد سازمانی کارکنان شرکت‌های تعاونی مصرف شیراز می باشد.

بر اساس جدول ۲ یافته‌ها به طور کلی نشان داد، بین خود ارزیابی و توانمندسازی و هر دو این‌ها به عنوان متغیرهای پیش بین با تعهد سازمانی به عنوان متغیر ملاک رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این نتیجه با پژوهش‌های کرافورد (Crawford,2008)، جاج و بونو (Judge & Bono,2001) همسو می باشد.

طبق نظریه شناخت اجتماعی بندورا (۱۹۹۷) باورها و قضاوت‌های فرد نسبت به توانایی‌های خود در انجام مسئولیت‌ها می‌تواند احساس توانمند بودن را تحت تاثیر قرار دهد. انسان دارای نوعی نظام خود کنترلی جهت تنظیم رفتارهای خود می‌باشد، بنابراین خودشناسی در کل و خود ارزیابی به عنوان عنصری از آن نظام، می‌تواند عملکرد و یادگیری انسان را به خصوص در موقعیت‌های شغلی تحت تاثیر قرار دهد.

طبق یافته‌های این تحقیق با افزایش خودارزیابی میزان تعهدسازمانی افزایش می‌یابد که در تفسیر این نتایج می‌توان گفت افرادی که ارزیابی درونی داشته‌اند، نقاط قوت و زمینه‌های بهبود را

شناسایی و تعهد و دل‌بستگی نسبت به سازمان خود داشته‌اند. در نتیجه، خودارزیابی می‌تواند مشوقی جهت انجام کارهای فرانقشی در سازمان باشد و زمانی که کارکنان رفتارهایی فراتر از وظیفه در سازمان داشته باشند موجبات اثربخشی و کارایی سازمانی را فراهم می‌کنند. همان‌گونه که پژوهش‌ها نشان داده‌اند بسیاری از رفتارهای انسان با ساز و کارهای نفوذ بر خود برانگیخته و کنترل می‌شوند و در میان مکانیسم‌های نفوذ بر خود هیچکدام فراگیرتر از ارزیابی شخصی نیست. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های آماری در خصوص فرضیه دوم بیانگر رابطه مثبت و معنی‌دار بین خودارزیابی و تعهدسازمانی بوده است. که این یافته‌ها با یافته‌های حاصل از تحقیق کرافورد (Crawford, 2008) موافق می‌باشد.

با افزایش توانمندسازی، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. که در تفسیر نتایج می‌توان گفت افراد توانمند نه تنها احساس شایستگی می‌کنند، بلکه باور دارند که قابلیت‌ها، بارها و تبحر لازم برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف را دارند (Judge & Bono, 2001, P.20). که منجر به تعهد نسبت به سازمان می‌گردد. هم‌چنین افرادی که احساس قوی خودمختاری یا از خودبیگانگی کمتر در محیط شغلی، رضایت شغلی، بهره‌وری و عملکرد بالاتر و هم‌چنین مشارکت بیش‌تر در انجام امور را دارند نسبت به سازمان دارای تمایل به تلاش زیاد و میل قوی برای باقی ماندن در سازمان را دارند. و از جمله دستاوردهایی که سازمان‌های توانمند می‌توانند داشته باشند افزایش رضایت شغلی در کارکنان افزایش احساس تعلق، مشارکت و مسئولیت در کارکنان، تعهد بیش‌تر کارکنان و بهبود کیفیت در کارها بهبود مستمر در سازمان و افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه‌های عملیاتی و افزایش سودآوری سازمان می‌باشد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های آماری در خصوص فرضیه سوم بیانگر رابطه مثبت و معنی‌دار بین توانمندسازی و تعهدسازمانی بوده است. که این یافته‌ها با یافته‌های حاصل از تحقیقات چن (Chen, 2008) و کرافورد (Crawford, 2008)، موافق و هم‌چنین با نتایج تحقیق هنکین (Henkin, 2003). در ارتباط با رابطه توانمندسازی با تعهددهنجاری و تعهدعاطفی موافق و در ارتباط با رابطه توانمندسازی با تعهد مستمر مخالف و علت مخالفت شاید، شیوه اجراء، پراکندگی نمونه، نوع ابزار نوع نمونه‌گیری و... می‌تواند باشد.

در مورد نتیجه رگرسیون نیز ملاحظه شد که متغیر پیش بین (خودارزیابی، توانمندسازی) توانایی پیش بینی متغیر ملاک (تعهدسازمانی) را داشته است. برآیند نهایی از این پژوهش این است که همانند بسیاری از حوزه‌های شخصیتی و محیطی جهت هرگونه تغییر و مداخله به نظر می‌رسد خودارزیابی نقطه مرکزی این تغییر و تحولات باشد که همانند سایر مفاهیم مطرح در روانشناسی مثبت‌نگری به حوزه سازمانی و صنعتی نیز رخنه نموده است که این نتیجه با نتایج تحقیق کرافورد (Crawford, 2008)، موافق می‌باشد.

پیشنهادات

توجه به سازه‌های مرکزی شخصیت کارکنان نظیر خود ارزیابی اساس کار تحول منابع انسانی می‌باشد. از این رو پیشنهاد می‌شود مدیر علاوه بر خودارزیابی و توانمندسازی خود، شرایطی را فراهم آورد تا کارکنان نیز بتوانند به توانمندسازی و خودارزیابی خویش بپردازند.

نظام پاداش دهی، ساختاری سازمانی، دسترسی کارکنان به منابع و داشتن اهداف روشن به عنوان شرایط سازمانی بایستی طوری طراحی شوند که موجبات توانمندی کارکنان را فراهم نمایند.

از آنجا که توانمندسازی امری شخصی و درونی است. بدین معنی که تا خود افراد نخواهند کسی نمی‌تواند آنان را توانمند سازد. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران نقش تسهیل کنندگی ایفا کرده و با استفاده از فنون و راهبردهای مدیریت شرایط را برای توانمندسازی کارکنان مهیا نمایند.

از آنجا که خودارزیابی از طریق سازمان زمانی رخ می‌دهد که ارزش‌های فردی افراد با ارزش‌های سازمانی سازگار بوده و فرد قادر باشد که ارزش‌های سازمانی را در خود درونی سازد، پیشنهاد می‌شود سازمان ارزش‌ها و انتظارات خود را به صورت مکتوب و یا شفاهی در اختیار کارکنان قرار دهد تا کارکنان خودشان را به این ارزش‌ها سازگار نموده و نوعی احساس غرور ناشی از تعیین هویت شدن با سازمان به آنها دست دهد.

References

- Allen, N., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational and organizational psychology* 63, 1-8.
- Ambad, N. A.B. (2010). *The Relationship Between Psychological Empowerment And Organizational Commitment: A Study Among Employees In Construction Sector In Kota Kinabala Sabah Malaysia*.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W. H. Freeman, ISBN 978-0-7167-2850-4
- Bhatnagary, J. (2005). The Power of Psychological Empowerment as an Antecedent To Organizational Commitment. *In Indian Managers, MDI*, 8(4), 419-433.
- Boom Kay, M. (2007). *The effect of prior Commitment on group conflict management sciences.*, A Dissertation Submitted to the Graduate Faculty University of Waterloo.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher Empowerment on teacher's Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education* 20, 277-289.

Chang, L.C., & Shin, C.H., & Lin, S.M. (2010). The Mediating role of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment for School health Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies* 47, pp, 427-433.

Crawford, A.M. (2008). *Empowerment and Organizational Climate: An Investigation of Mediating effects on the Core-Self Evaluation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Relationship*, A Dissertation Submitted to the Graduate Faculty of Auburn University

Cohen, A. (2007). Commitment Before And After An Evaluation And Reconceptualization Of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*. 17, 336, 354

Dennise, K. B. (2000). *An Examination of the Relationship between Employee Empowerment and Organizational Commitment*, University of Iowa, pp, 10-34.

Hodge, E.M., & Ozag, D. (2007). The Relationship between North Carolina Teachers Trust and Hope Their organizational commitment. *Delta phi Epsilon Journal* 49(2), 128-139

Henkin, A.B., & Machiori, D.M. (2003). Empowerment and Organizational Commitment of Chiropractic Faculty, *Journal of Manipulative and Physiological Therapeutics*, 26(5), 257-281.

Janssen, O. (2004). The Barrier Effect Of Conflict With Superiors In The Relationship Between Employee Empowerment And Organizational Commitment. *Work & Stress*, Vol (1), 56- 65

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self – evaluations traits Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1) 80-92

Kaneshiro, P. (2008). *Analyzing The Organizational Justice, Trust, And Commitment Relationship In A Public Organization*. Doctoral Dissertation, North Central University T Arizona

Karakoc, N. (2009). Employee Empowerment And Differential In Companies. A Literature Review -and Research Agenda. *Enterprise Risk Management*, 1(2), 1-12

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: Developing the Human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford university press.

Liu, M.M. A., & Chiu, W.M. (2007). Engineering, Construction and Architectural Management. Vol 14 No :6 pp: 568-580.

Rahi, F., Ahmadi, A., Barzgar, M. (2013). The Relation between Organizational Culture and Atmosphere with Mediation of Capacitate Rule on the Organizational Assumption of the Staffs of Fars Province Education Organization. *Quarterly journal of New Approaches in Educational Administration*, vol4 No:2 pp:199-220. (Persian)

Yarmohammadian, M.H., & Shafiepoor motlagh, F., & Fooladvand, M. (2014). Relationship of organizational justice, job satisfaction, organizational trust, and Organizational Commitment to excellent self-assessment. *Quarterly journal of New Approaches in Educational Administration*. Vol4, No13, PP.1-18 (in Persian)

Ugboro, I.O. (2003). Influence of Managements Trust on Survivors Perception of the Job Insecurity and Organizational Commitment in a Post Restructuring and Downsizing Environment. *The Journal of Behavioral and Applied Management*, 4(3):230-252

Ugboro, I. O. (2006). Organizational Commitment Job Redesign Employee Empowerment And Intent To Among Survivors Of Restructuring And Downsizing. *Journal Of Behavioral And Applied Management*, pp. 232-257.

Yacobacci, P. R. (2003). *Antecedents of Employee Extra Work Effort: The Importance of Employee Empowerment and Organizational Commitment*. Doctor of Philosophy, the University of Arizona.