

بررسی وضعیت توانمندسازی روانی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان

شهرداری بندر خمیر

خانم فاطمه سرازدان*

چکیده

هدف پژوهش حاضر مطالعه بررسی وضعیت توانمندسازی روانی و رابطه آن با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری بندر خمیر است. پژوهش بر اساس هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان شهرداری بندر خمیر در سال ۱۳۹۹ بود ($N=190$)، که با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی، ۱۲۷ نفر از آنان انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های توانمندسازی روانی وتن و کمرون، و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون T تک نمونه‌ای و آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد که میانگین توانمندسازی روانی کارکنان شهرداری (۳/۸۸۷) بود که نشان از توانمندی بالا می‌باشد و میانگین تعهد سازمانی (۳/۰۷۳) بود که نشان از تعهد متوسط دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین توانمندسازی روانی و تعهد سازمانی در کلیه ابعاد رابطه معنی دار وجود دارد. از آنجایی که توانمندسازی روانی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه دارد، ضروری است مدیران به مؤلفه‌های مؤثر از قبیل مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، ایجاد کار معنادار و با مفهوم، تشکیل جلسات دوستانه مکرر، تقویت گروه‌های غیررسمی و همسوسنمودن اهداف آنها با اهداف سازمان و تفویض اختیار توجه نمایند تا موجبات تعهد سازمانی هر چه بیشتر آنان را فراهم آورند.

کلید واژه‌ها: توانمندسازی روانی، تعهد سازمانی، کارکنان شهرداری

* دانشجوی کارشناسی ارشد رشته زبان و ادبیات فارسی دانشگاه پیام نور ابوموسی

Fatemehsarazdan@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۵



مقدمه

عصر حاضر و دوره‌ی کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی‌های شگفت‌انگیزی همراه است. سازمان‌ها به عنوان زیر مجموعه‌ای از حیات انسانی، باید برای بقا و بالندگی، خود را در رویارویی با این تحولات عظیم آماده نمایند، در غیر اینصورت از گردونه‌ی دنیای رقابتی خارج می‌شوند. منظور از این آمادگی، آمادگی فناوری و تجهیزاتی نیست بلکه آنها باید کارکنان یعنی سرمایه‌های اصلی و ارزشمند سازمان را آماده سازند. محققان اعتقاد دارند که اگر سازمانی بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب، بطور کامل به اهدافی خود نایل گردد، نیازمند نیروی انسانی کارآمد و متعهد می‌باشد. (رضائیان، ۱۳۹۵)

تاریخچه اولین تعریف اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ بر می‌گردد. که در آن توانمندسازی را تفویض اختیار در نقش سازمانی فرد می‌دانستند. این اختیار باید به فرد اعطا گردد یا در نقش سازمانی او لحاظ شود. توانمندسازی ابتدا در آموزش ظاهر شد (ادوارد^۱؛ گرین و لاینس^۲، ۲۰۱۴). و هنوز هم بحث در مورد توانمندسازی به قوت خود باقی است. توانمندسازی فرآیندی است که باعث تغییر عملکرد کارکنان از وضعیت آنچه که به آن‌ها گفته شود انجام دهند، به آنچه که نیاز است انجام دهند (هداوند و صادقیان، ۱۳۹۴). مفهوم توانمندسازی به معنی آماده‌سازی نیروی کار با درجه بالایی از انعطاف‌پذیری و آزادی در تصمیم‌گیری سازمانی است، چرا که معنی اصلی توانمندسازی به تفویض قدرت بر می‌گردد (گریزی^۳؛ بریمن^۴؛ نیسمت و روبی^۵، ۲۰۱۴) و این مفهوم در مقابل تکنیک‌های مدیریتی سنتی که برای کنترل به سلسله‌مراتب تأکید داشتند قرار می‌گیرد لذا؛ محققان توانمندسازی را راهی برای افزایش تصمیم‌گیری در سطوح پایین سازمان و تقویت تجارب کاری کارکنان می‌دانند (موی و

^۱ Edwards

^۲ Green & Lyons

^۳ Greasley

^۴ Bryman

^۵ Naismith & Robby



هینکن^۶، ۲۰۱۳). مطالعات انجام گرفته در زمینه مهارت‌های رهبری در مدیریت نیز پیشنهاد می‌کند که عمل توانمندسازی جزء اساسی اثربخشی مدیریت و سازمان است و به عنوان ابزاری برای کمک به تولید و ایجاد رفتار برانگیخته و ارتقای بهره‌وری در سازمان باید مورد توجه قرار گیرد (اوزرالی^۷، ۲۰۱۲). یاگیل اعتقاد دارد که توانمندسازی فرایند نفوذ بر رویدادها و پیامدهای مهم برای فرد یا گروه است. بنابراین توانمندسازی اساساً یک فرایند انگیزشی است که فرد در طی آن یک حس توانمندی را تجربه می‌کند (یاگیل^۸، ۲۰۱۰). فوکس (۲۰۰۹) توانمندسازی را به عنوان تزریق قدرت در کارکنان تعریف کرد و پیشنهاد داد که توانمندسازی کارمند از نظر تاریخی درصدد بود که ادراک احساس قدرت شخصی را در کارمندان افزایش دهد (کیو^۹، لی آن و لای^{۱۰}، ۲۰۰۹). توماس و ولتهوس^{۱۱} (۱۹۹۰) توانمندسازی روانی را فرایند انگیزش درونی شغلی می‌دانند که شامل چهار حوزه‌ی شناختی؛ یعنی احساس شایستگی، احساس موثر بودن، احساس معنادار بودن و حق انتخاب می‌باشد. ایشان برای نخستین بار توانمندسازی روانی را وارد ادبیات مدیریت نمودند. اسپریتزر^{۱۲} (۱۹۹۷) نیز با مطالعات بیشتر در محیط کاری، توانمندسازی را به عنوان یک سازه انگیزشی که شامل چهار بعد معنی داری، شایستگی، خودمختاری، و اثرگذاری می‌باشد، مطرح کرد (کیو و همکاران، ۲۰۰۹). بعدها وتن و کمرون (۱۹۹۸) توانمندسازی را به معنای قدرت بخشیدن به کارکنان دانستند؛ یعنی، به آنها کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را تقویت و بر احساس ناتوانی یا درماندگی غلبه کنند (عبداللهی، ۱۳۹۴). این دو نویسنده ضمن تأیید ابعاد توانمندسازی توماس و ولتهوس و اسپریتزر، بعد اعتماد را به آن اضافه کردند و بنابراین، ابعاد

^۶ Moyer & Henkin

^۷ Ozaralli

^۸ Yagil

^۹ Kuo

^{۱۰} Li-An & Lai

^{۱۱} Thomas.&Velthouse

^{۱۲} Spreitzer



توانمندسازی شامل شایستگی، اثرگذاری، معناداری، استقلال و اعتماد مطرح شد (موسویان، ۱۳۹۱). پیچیدگی فزاینده فعالیت سازمان‌ها با تغییرات معناداری که در سال‌های اخیر روی داده است، مبحث تعهد را بسیار مهم ساخته است. دیدگاه‌های مطرح در این زمینه معتقدند که به منظور ایجاد فضای کاری موفق سازمان بایستی انرژی خود را بر رفاه مادی و اجتماعی متمرکز نماید و مطالعه تعهد کارکنان را بیش از تبعیت آنان مورد نظر قرار دهند. ایجاد تعهد و وفاداری سازمانی یکی از کارکردهای بسیار مهم اجتماع سازمانی محسوب می‌گردد (بهزادی، موسوی و سنجه، ۱۳۹۱).

تعهد سازمانی بیان‌کننده‌ی وابستگی روانی به سازمان محل استخدام است. تعهد سازمانی در سه شناخت تجلی می‌یابد: ۱- ایمان و اعتقاد قوی به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش‌های آن؛ ۲- تمایل به انجام دادن تلاش نسبتاً زیاد برای سازمان و ۳- آرزو و خواسته‌ای قطعی باری عضوی از سازمان مانند (ویلیامز و هیزر^{۱۳}، ۲۰۰۹). تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که به علت مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمانی را نشان می‌دهد (بهزادی و همکاران، ۱۳۹۱). ویتل^{۱۴} (۲۰۰۸)، تعهد سازمانی را نیرویی می‌داند که فرد را به اعمالی مطابق با یک یا چند هدف خاص سازمان پیوند می‌دهد. برندان^{۱۵} (۲۰۰۷)، تعهد سازمانی را باعث جذب منافع سازمان می‌داند چرا که کارمند سازمان را متعلق به خود می‌داند. از نظر آلن و مایر 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 (چن و چانگ، ۲۰۰۸).

با توجه به ابعاد ارائه شده در این پژوهش که بر اساس ۲ متغیر تدوین شده است می‌توان گفت که ابعاد توانمندسازی روانی هماهنگی نسبی با ابعاد تعهد سازمانی دارد. از این رو در این مقاله سعی

^{۱۳} Williams & Hazer

^{۱۴} Vitell

^{۱۵} Brendan



شده است تا رابطه مؤلفه‌های توانمندسازی روانی با تعهد سازمانی از دیدگاه کارکنان شهرداری بندرخمیر مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به مسائل ذکر شده این پژوهش تلاش دارد به ۳ سوال اساسی پردازد:

۱. وضعیت توانمندسازی روانی کارکنان شهرداری بندرخمیر چگونه است؟
۲. وضعیت تعهد سازمانی کارکنان شهرداری بندرخمیر چگونه است؟
۳. چه رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های توانمندسازی روانی با ابعاد تعهد سازمانی کارکنان شهرداری بندرخمیر وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

از آنجایی که هدف پژوهش ارتباط توانمندسازی روانی با تعهد سازمانی است؛ بنابراین، پژوهش بر اساس هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان شهرداری بندرخمیر در سال ۱۳۹۹ است. ($N=190$)، که با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی، ۱۲۷ نفر از آنان بر طبق جدول مورگان انتخاب شدند. در این پژوهش جمع‌آوری اطلاعات به روش میدانی و از طریق پرسشنامه که به تعداد نمونه آماری بین کارکنان توزیع شده است، می‌باشد. پرسشنامه‌های مذکور شامل دو پرسشنامه توانمندسازی روانی وتن و کمرون و تعهد سازمانی آلن و مایر می‌باشند. برای اطمینان از روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها به تایید اساتید و صاحب‌نظران رسیده است. اعتبار پرسشنامه‌ها نیز از طریق آلفای کراباخ، برای پرسشنامه توانمندسازی روانی برابر با $0/84$ و برای پرسشنامه تعهد سازمانی برابر با $0/81$ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی، میانگین انحراف استاندارد، واریانس و تهیه و تنظیم جداول و از شاخص‌های آمار استنباطی، آزمون t تک نمونه‌ای و ماتریس ضرایب همبستگی استفاده شده است. ارزیابی سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت انجام شده است.

یافته‌های پژوهش



جدول شماره ۱: ویژگی‌های دموگرافیکی پاسخ دهندگان

مشخصات	وضعیت	تعداد	درصد
تحصیلات	کاردانی	۳۵	۲۸/۹
	کارشناسی	۸۳	۶۸/۶
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۳	۲/۵
سنوات خدمت	کمتر از ۵ سال	۴۵	۳۷/۲
	۶ تا ۱۰ سال	۶۵	۵۳/۷
	۱۱ تا ۱۵ سال	۹	۷/۴
	بیشتر از ۱۵ سال	۲	۱/۷
جنسیت	مرد	۳۷	۳۰/۶
	زن	۸۴	۶۹/۴

وضعیت توانمندسازی روانی کارکنان شهرداری بندر خمیر چگونه است؟

برای بررسی این سؤال از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده گردید. در جدول (۴-۱)، نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای در زمینه وضعیت توانمندسازی روانی کارکنان شهرداری بندر خمیر در ابعاد آن ارائه شده است.

یافته‌ها نشان داد که میانگین وضعیت توانمندسازی روانی از دیدگاه کارکنان در تمامی ابعاد آن بیشتر از میانگین مورد انتظار (نظری) برابر با (۳) بود. مقدار t در بعد خود اثربخشی (۱۹/۳۷۰)، بعد خودسامانی (۱۱/۵۳۱)، بعد معناداری (۲۱/۱۲۸)، بعد اثرگذاری (۱۵/۸۴۰)، بعد اطمینان (۱۵/۶۰۲)، و سطح معناداری حاصل $S=0/000$ گزارش شد ($P < 0/05$). با توجه به اینکه مقدار t در تمامی ابعاد معنی‌دار بود، لذا نتیجه گرفته می‌شود که بین میانگین تجربی با میانگین نظری در تمامی ابعاد تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همچنین از آنجا که میانگین‌های تجربی از میانگین نظری بیشتر



است، بنابراین می توان گفت وضعیت توانمندسازی روانی کارکنان با اطمینان ۹۵٪ بیشتر از متوسط بود.

جدول ۴-۱: نتایج آزمون تک تک نمونه ای پیرامون وضعیت توانمندسازی روانی

متغیر	تعداد	میانگین تجربی	انحراف استاندارد	میانگین نظری	مقدار t	درجه آزادی	Sig.
خود اثربخشی	۱۲۱	۴/۰۸۵	۰/۶۰۳	۳	۱۹/۳۱۰	۱۲۰	۰/۰۰۰
خود سامانی	۱۲۱	۳/۶۰۶	۰/۷۳۶	۳	۱۱/۴۸۳	۱۲۰	۰/۰۰۰
معناداری	۱۲۱	۴/۱۰۶	۰/۵۹۰	۳	۲۱/۰۲۴	۱۲۰	۰/۰۰۰
اثر گذاری	۱۲۱	۳/۷۴۲	۰/۶۲۴	۳	۱۵/۷۲۰	۱۲۰	۰/۰۰۰
اعتماد	۱۲۱	۳/۹۱۸	۰/۶۰۳	۳	۱۵/۵۳۸	۱۲۰	۰/۰۰۰
توانمندسازی روانی	۱۲۱	۳/۸۸۷	۰/۵۱۹	۳	۱۹/۱۱۳	۱۲۰	۰/۰۰۰

وضعیت تعهد سازمانی کارکنان شهرداری بندر خمیر چگونه است؟

در بررسی این سوال نیز از روش بالا استفاده کردیم. با توجه به جدول شماره (۴-۲) نتایج آزمون t تک نمونه ای در زمینه بررسی وضعیت تعهد سازمانی کارکنان شهرداری بندر خمیر ارائه شده است، یافته ها نشان داد که میانگین دیدگاه کارکنان در هر سه بعد (عاطفی، مستمر و هنجاری) و همچنین در کل تعهد سازمانی، نتایج نشان داد که میانگین تجربی با میانگین نظری تفاوت معنی داری ندارد. بنابراین می توان گفت وضعیت تعهد سازمانی در کل و ابعاد آن در حد متوسطی است.

جدول ۴-۲: نتایج آزمون تک تک نمونه ای پیرامون تعهد شغلی



متغیر	تعداد	میانگین تجربی	انحراف استاندارد	میانگین نظری	مقدار t	درجه آزادی	Sig.
تعهد عاطفی	۱۲۱	۳/۰۴۸	۰/۷۳۷	۳	۰/۴۸۴	۱۲۰	۰/۶۳۰
تعهد مستمر	۱۲۱	۳/۱۲۵	۰/۶۸۳	۳	۱/۳۴۷	۱۲۰	۰/۱۸۴
تعهد هنجاری	۱۲۱	۳/۰۴۶	۰/۶۶۳	۳	۰/۵۱۳	۱۲۰	۰/۶۱۰
تعهد سازمانی	۱۲۱	۳/۰۷۳	۰/۵۶۴	۳	۰/۹۵۴	۱۲۰	۰/۳۴۵

چه رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های توانمندسازی روانی با ابعاد تعهد سازمانی کارکنان شهرداری بندر خمیر وجود دارد؟

جدول شماره ۴-۳: ماتریس همبستگی بین ابعاد توانمندسازی روانی و ابعاد تعهد سازمانی

ابعاد	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	تعهد سازمانی
خوداثر بخشی	**۰/۴۴۳	**۰/۳۰۹	**۰/۳۲۰	**۰/۳۳۲
خودسامانی	**۰/۲۸۷	**۰/۲۷۷	**۰/۲۸۴	**۰/۲۵۵
معناداری	**۰/۴۶۷	**۰/۳۱۷	**۰/۳۱۹	**۰/۳۳۵
اثر گذاری	**۰/۴۳۷	**۰/۳۳۷	**۰/۲۸۲	**۰/۳۲۴
اعتماد	**۰/۳۱۹	**۰/۲۴۴	**۰/۲۹۲	**۰/۲۵۲
توانمندسازی روانی	**۰/۳۷۸	**۰/۲۶۷	**۰/۳۰۴	**۰/۲۷۴

$P < 0.01^{**}$

در بررسی این سوال بر اساس ضریب همبستگی پیرسون مشخص گردید، رابطه‌ی مثبتی بین



مولفه‌های توانمندسازی روانی و تعهد سازمانی وجود دارد. تمامی نتایج برای مولفه‌ها به صورت مثبت و با معنی‌داری بالا در سطح ($P < 0/01$) مشاهده می‌شود. بیشترین همبستگی که بین این ابعاد مشاهده می‌شود بین معنا داری با تعهد عاطفی و با درجه همبستگی ۰/۴۶۷ می‌باشد که این واقعیت نشان دهنده این است که با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت با افزایش احساس معناداری در کار کارکنان، تعهد عاطفی کارکنان بیشترین افزایش را خواهد داشت. و بالعکس با کاهش آن، درجه بروز این نوع تعهد از سوی کارکنان کاهش می‌یابد. همچنین کمترین همبستگی مشاهده شده بین اعتماد با تعهد مستمر دیران برابر با ۰/۲۴۴ می‌باشد. که نشان دهنده این امر است که با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت که با افزایش بعد اعتماد، بعد تعهد مستمر در کارکنان نسبت به سایر ابعاد افزایش کمتری را خواهد داشت. و با کاهش این بعد، بعد تعهد مستمر کاهش کمتری را خواهد داشت. هم چنین با نگاهی کلی به ماتریس همبستگی ارائه شده در جدول ۴-۹ متوجه می‌شویم که در میان ابعاد توانمندسازی روانی بعد معناداری بیشترین همبستگی را با ابعاد تعهد سازمانی دارد و نشان دهنده این امر است که احساس معناداری در کار می‌تواند تعهد سازمانی کارکنان را به نسبت بیشتر از سایر ابعاد تحت تاثیر قرار دهد و باعث افزایش آن شود. و یا بالعکس کاهش آن باعث کاهش تعهد سازمانی در کارکنان می‌شود. همچنین در میان ابعاد تعهد سازمانی بعد تعهد عاطفی بیشترین همبستگی را با ابعاد توانمندسازی روانی شده نشان می‌دهد. و این استنباط را می‌رساند که با افزایش توانمندسازی روانی در بخش‌های مختلف شهرداری بعد تعهد عاطفی در میان ابعاد تعهد سازمانی بیشترین تاثیر را خواهد پذیرفت و با افزایش یا کاهش توانمندسازی روانی، تعهد عاطفی کارکنان بیشترین افزایش یا کاهش را خواهد داشت. در کل از ماتریس همبستگی بالا می‌توان این نتیجه را گرفت که ابعاد توانمندسازی روانی می‌توانند واریانس قابل توجهی را از ابعاد تعهد سازمانی کارکنان پیش‌بینی کنند. بنابراین می‌توان با اطمینان ۹۹٪ فرض صفر را در سطح ($P < 0/01$) برای این سوال پژوهش رد کنیم. و فرضیه پژوهشی مبنی بر ارتباط معنی دار بین ابعاد توانمندسازی روانشناختی و ابعاد تعهد سازمانی را تایید کنیم.

بحث و نتیجه گیری



نتایج فوق نشان می‌دهد که کارکنان شهرداری بندر خمیر در کار خود احساس می‌کنند که اثربخشی، شایستگی، خودسامانی دارند، به همکاران خود اعتماد دارند و کار خود را مؤثر می‌دانند. اما در مورد هر یک از ابعاد توانمندسازی روانی می‌توان گفت، که خود اثربخشی دارای بیشترین میانگین تجربی بوده است، شاید مهم‌ترین عامل بدست آمدن این نتیجه، این باشد که وقتی کارکنان توانمند می‌شوند، آنان احساس خودکارآمدی می‌کنند، یا این که احساس می‌کنند قابلیت و تبحر لازم را برای انجام موفقیت آمیز وظایف شغلی را دارند. این کارکنان نه تنها احساس شایستگی، بلکه اطمینان که می‌توانند کار را با کفایت انجام دهند. معناداری هم به عنوان یکی دیگر از ابعاد توانمندسازی روانی در جایگاه بالایی قرار داشت شاید دلیل این امر آن باشد که کارکنان شهرداری کار خود برای مقصود توسعه و عمران شهری که در آن اشتغال دارند، ارزش قایل اند. آرمان‌ها و استانداردهایشان با آن چه در حال انجام دادن هستند، متجانس می‌بینند. بعد اعتماد نیز به عنوان بعد دیگر توانمندسازی که میانگین آن نیز به مانند ابعاد دیگر بیشتر از حد متوسط بود می‌توان گفت که کارکنان در کار خود در شهرداری به همکاران خود اعتماد دارند و با آنها مشکلاتی که در کار خود دارند را در میان می‌گذارند. به بالادستان خود اعتماد دارند و این حس را دارند که آنها از به دنبال پیشرفت و حل مشکلات آنان هستند و هیچ وقت به دنبال آسیب رساندن به آنان نمی‌باشند. در رابطه با بعد اثرگذاری هم شاید بتوان گفت که کارکنان بر این باورند که می‌توانند با تحت تأثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می‌کنند یا نتایجی که حاصل می‌شوند، تغییر ایجاد می‌کنند، اعتقاد ندارند که موانع محیط بیرونی فعالیت های آنان را کنترل می‌کنند، بلکه آنها احساس کنترل فعال دارند. آخرین بعد توانمندسازی روانی که کارکنان آن را بیشتر از حد متوسط می‌دانند ولی به نسبت سایر ابعاد در رتبه آخر قرار داشت، بعد خود سامانی یا احساس داشتن حق انتخاب بود. شاید دلیل این امر این باشد که کارکنان به جای مشارکت اجباری، داوطلبانه در وظایف خویش درگیرند، و در کار خود به خصوص روش انجام کار احساس آزادی و حق انتخاب را دارند. این

یافته با نتیجه تحقیق ایزدی یزدان آبادی و نوشته ور (۱۳۹۰)، موعلی و همکاران (۱۳۸۸)، نصیری و همکاران (۱۳۹۱)، توانایی شاهرودی و مهram (۱۳۸۹) همسویی دارد.



در زمینه بررسی وضعیت تعهد سازمانی کارکنان شهرداری بندرخمیر یافته‌ها نشان داد که میانگین دیدگاه کارکنان در هر سه بعد (عاطفی، مستمر و هنجاری) و همچنین در کل تعهد سازمانی، در حد متوسطی است. لذا می‌توان گفت هم اکنون تعهد سازمانی کارکنان در وضعیت مناسبی قرار ندارد. این بدان معنی است که در شرایط کنونی، کارکنان پیوند روانی خوبی با محل خدمت خود به صورت کامل ندارند. می‌توان گفت تا حدی نوعی فضای بدبینی که در جامعه نسبت به سیاست‌های دولتی به خاطر برخی مشکلات ایجاد شده، به فضای سازمانی جامعه آماری تحقیق، سرایت کرده است. در شهرداری به دلیل حاکمیت نظام متمرکز و تشریفات اداری، دستورالعمل‌ها، قوانین، آیین‌نامه‌ها و بخش‌نامه‌های ارسال شده از بالا تعیین‌کننده خط مشی و روند امور و وظایف افراد می‌باشد. به عبارت ساده‌تر، تشریفات اداری، انسان را به عنوان عنصر اصلی سازمان نادیده می‌گیرد. این عامل موجب کاهش جذابیت و پایین بودن علاقه افراد به سازمان، کاهش ظهور خلاقیت فکری و همچنین مانع پرورش شخصیت انسان‌ها و حتی رشد اجتماعی افراد می‌شود و قوانین و مقررات دقیق، جایگزین استعدادهای مدیریت می‌شود. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های کوهستانی (۱۳۸۶)، طالب‌پور (۱۳۸۵) و معصومی (۱۳۸۶) همسو می‌باشد. نتایج آزمون هبستگی پیرسون نشان دادند که رابطه‌ی معنی‌داری بین متغیرهای توانمندسازی کارکنان (مولفه‌های معنی‌داری، خودتعیینی، موثر بودن و اعتماد) و تعهد سازمانی وجود دارد یعنی هرچه احساس کارکنان در مورد ارزش کاری فعالیت‌هایشان و تجانس استانداردهای ذهنی آنها با آنچه که انجام می‌دهند، و احساس اینکه در اجرا و نظام بخشیدن به فعالیت‌های مربوط به شغلشان از آزادی لازم برخوردار هستند و اینکه توانایی نفوذ در پیامدهای استراتژیک، اداری و یا عملیاتی در کار خود را دارا می‌باشد، بهتر باشد و مطمئن باشند که با آنها منصفانه و یکسان و از منظر بیطرفانه رفتار خواهد شد میزان تعهد سازمانی آنها بالاتر خواهد بود. این نتیجه با یافته‌های هلفید^{۱۶} (۱۹۹۹)، وانگ^{۱۷} (۲۰۰۹)، گمینیان (۱۳۸۳)، محسنی (۱۳۸۶)، سلیمانی و مطهری (۱۳۸۸) و موعلی و حسن‌پور (۱۳۸۸) همسو می‌باشد.

^{۱۶} Holifield

^{۱۷} Wang



منابع و مآخذ

- بهزادی، حسن؛ موسوی، مریم و سنجی، مجیده، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه جو سازمانی و تعهدسازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد. تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۱۸(۳)، ۴۰۷-۴۲۶.
- بیش، مسعود، (۱۳۸۳)، بهمن، با معماران عصر دیجیتال، مجله تدبیر، شماره ۱۵۳.
- رضائیان، علی، (۱۳۸۷) مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات سمت
- سلیمانی، نادر؛ مطهری، اشرف السادات (۱۳۸۸). رابطه توانمند سازی و تعهد شغلی مدیران مدارس متوسطه استان سمنان، دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، شماره ۲۳، صص ۱۰۱-۱۲۲
- طالب پور، مهدی و امامی، فرشاد. (۱۳۸۵) «بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت گانه مشهد». فصلنامه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۲، ۱۵-۳۲.
- عبداللهی، بیژن (۱۳۹۴). توانمندسازی روانشناختی کارکنان: ابعاد و اعتبارسنجی بر اساس مدل معادلات ساختاری، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره ۱۱، شماره ۳۶-۳۵، صص ۶۴-۳۷.
- کوهستانی، حسین و شعاعی، حمید، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهدسازمان‌پذیر دانشکده‌های دانشگاه فردوسی مشهد، فصلنامه دانش و توسعه، شماره ۱۲، ۱۵-۳۲.
- گمینیان، وجیهه و همکاران، (۱۳۸۳)، بررسی رابطه بین آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران متوسطه شهر اصفهان، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۷۷، صص ۹۱-۱۱۲.
- محسنی، معصومه. (۱۳۸۶). «رابطه توانمندسازی و تعهد سازمانی دبیران ناحیه یک شهر تهران». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- موسویان، مرتضی (۱۳۹۱)، «طراحی الگو توانمندسازی منابع انسانی در رسانه ملی»، فصلنامه پژوهش‌های ارتباطی، سال هجدهم، شماره ۱ (پیاپی ۶۶۵)، صص ۹۳-۱۱۴.



- موغلی، علیرضا و حسن پور، محمد (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمانی کارکنان، مدیریت دولتی، شماره ۲، صص ۱۱۹-۱۳۲.
- Brendan J. Morse. (۲۰۱۴). A Comparative Test of the Realistic Job Preview & the Expectancy Lowering Procedure. thesis for the degree master of science. Ohio: faculty of the college of arts and sciences of Ohio university; ۲۷-۳۰.
- Edwards, Jennifer L., Green, Kathy E., Lyons, Cherie A. (۲۰۱۲). Personal Empowerment, Efficacy, and Enviromental Characteristics, Journal of Educational Administration, Vol. ۴۰, No. ۱, pp. ۶۷-۸۶
- Greasley, Kay., Bryman, Alan., Naismith, Nicola & Soetanto, Robby (۲۰۰۹). Understanding empowerment from an employee perspective: What does It mean and do they want it? Team Performance Management. Vol. ۱۴, No. ۱/۲, pp. ۳۹-۵۵
- Holifield, Wiley, Janice (۱۹۹۹). *A study of teacher empowerment and organizational commitment in Texas Accelerated Schools*. Unpublished Ed.D. dissertation, The University of Texas at Austin.
- Kuo, Tsung-Hsien. Ho, Li-An. Lin, Chinho. Lai, Kuei-Kuei. (۲۰۰۹). "Employee empowerment in a technology advanced work environment" Industrial Management & Data Systems, Vol. ۱۱۰ No. ۱, pp. ۲۴-۴۲.
- Moye, Melinda J & Henkin, Alan B (۲۰۰۶). Exploring in associations between employee empowerment and interpersonal trust in managers, Journal of Management Development, Vol. ۲۵, No. ۲, pp. ۱۰۱-۱۱۱
- Ozaralli, Nurden (۲۰۰۳). Effects of Transformational Leadership On



Empowerment and Team Effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. ۲۴, No. ۶, pp.۳۳۵-۳۴۴.

- Spreitzer, G., Kizilos, M.A. and Nason, S. (۱۹۹۷), "A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction and strain", *Journal of Management*, Vol. ۲۳ No. ۵, pp. ۶۷۹-۷۰۴
- Thomas, Kenneth W. & Velthouse, Betty A. (۱۹۹۰) Coognitive Elements of Empowerment :An Interpretive model of Intrinsic task Motivation. *Academy of Management Review*, Vol. ۱۵, No. ۴, ۶۶۶-۶۸۱.
- Vitell, S. J. (۲۰۰۸). the role of ethics institutionalization in influencing organizational commitment, Job satisfaction, and esprit de corps, *Journal of Business Ethics*; No. ۸۱:۳۴۳-۳۵۳
- Wang, j, and Peggy D. Lee (۲۰۰۹). "Psychological Empowerment and Job Satisfaction: An Analysis of Interactive Effects". *Group & Organization management*, Volume ۳۴ Number ۳, June ۲۰۰۹, PP: ۲۷۱-۲۹۶.
- Williams L.J. and John T. Hazer, (۲۰۰۹). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in Turnover Models: A Reanalysis using latent variable structural Equation
- Yagil, Dana (۲۰۰۶). The relationship of service provider power motivation, empowerment and burnout to customer satisfaction, *International Journal of Service Industry Management*. Vol. ۱۷ No. ۳, pp.۲۵۸-۲۷۰.