

میزان تاثیر گذاری توانمندسازی روان شناختی و کانون کنترل بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه

تاریخ دریافت مقاله:

تاریخ پذیرش مقاله:

دکتر منوچهر جفره*

علی یاسینی**

ایوب متی***

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر توانمندسازی روانشناختی، کانون کنترل بر تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه رجایی تهران بود. از بین ۲۳۰ نفر کارکنان ستادی دانشگاه رجایی تهران به عنوان جامعه آماری، تعداد ۱۳۶ بر اساس جدول مورگان به عنوان حجم نمونه انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفته اند. برای جمع آوری اطلاعات از سه ابزار توانمندسازی توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)، کانون کنترل راتر (۱۹۶۶) و تعهد سازمانی می یو و آلن (۱۹۹۰) استفاده شد. اعتبار پرسشنامه از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برای توانمندسازی ۰.۷۳، برای کانون کنترل ۰.۷۶ و برای تعهد سازمانی ۰.۷۱ برآورد شد. نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که: رابطه ی مثبتی بین مولفه های توانمندسازی و تعهد سازمانی وجود دارد. رابطه ی مولفه ی معنی دار بودن و تعهد سازمانی مثبت و معنادار بود. یعنی با افزایش نمره معنی داری، تعهد سازمانی کارکنان هم افزایش می یابد. همچنین میزان همبستگی بین مولفه ی خودمختاری و تعهد سازمانی مثبت و معنادار بدست آمد. و این بدان معناست که با افزایش میزان خودمختاری، تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می یابد. رابطه های بین مولفه موثر بودن و تعهد به لحاظ آماری معنادار نبود. بنابراین هیچگونه رابطه ای بین مولفه های موثر بودن و تعهد دیده نشد. همچنین رابطه ی منفی بین کانون کنترل و تعهد سازمانی وجود دارد. رابطه ی بین کانون کنترل و تعهد عاطفی و همچنین رابطه ی کانون کنترل و تعهد هنجاری منفی و معنادار بود. و این بدان معناست که رابطه بین دو متغیر مذکور معکوس بوده و با افزایش یکی از متغیرها، متغیر دیگری کاهش می یابد. نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیری نشان می دهد که از میان ۴ مولفه ی توانمندسازی روانشناختی، فقط مولفه معنی دار بودن ۱۸٪ از واریانس و تغییرات مولفه تعهد سازمانی را

dr.jofreh@yahoo.com

A_yas1363@yahoo.com

* عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی

** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تربیت معلم تهران

*** کارشناس ارشد روابط و مدیر روابط عمومی بیمارستان فارابی



تبيين می کند ($F= ۱۲/۱۸۵$, $P < ۰/۰۱$). به عبارت ديگر مولفه های خودمختاری، احساس شايستگی و موثر بودن، توانایی تبیین تغييرات تعهد سازمانی را ندارند. هنگام وارد شدن متغير کانون کنترل در معادله رگرسيون، ديگر مولفه ی معنی دار بودن نمی تواند پيش بينی کننده ی خوبی باشد و کانون کنترل درصد معناداری بالایی از واریانس تعهد سازمانی را پيش بينی کرده و بیشترین تاثیر را بر روی میزان تعهد سازمانی افراد دارد. از سوی ديگر سطح معناداری متغير کانون کنترل از ۰.۰۵ کمتر بوده و بدان معناست که این متغير تاثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد. ضريب تعيين اصلاح شده حاکی از آن است که ۳۳٪ از تغييرات تعهد سازمانی ناشی از متغير کانون کنترل می باشد

واژه های کلیدی: توانمندسازی روانشناختی، کانون کنترل، تعهد سازمانی

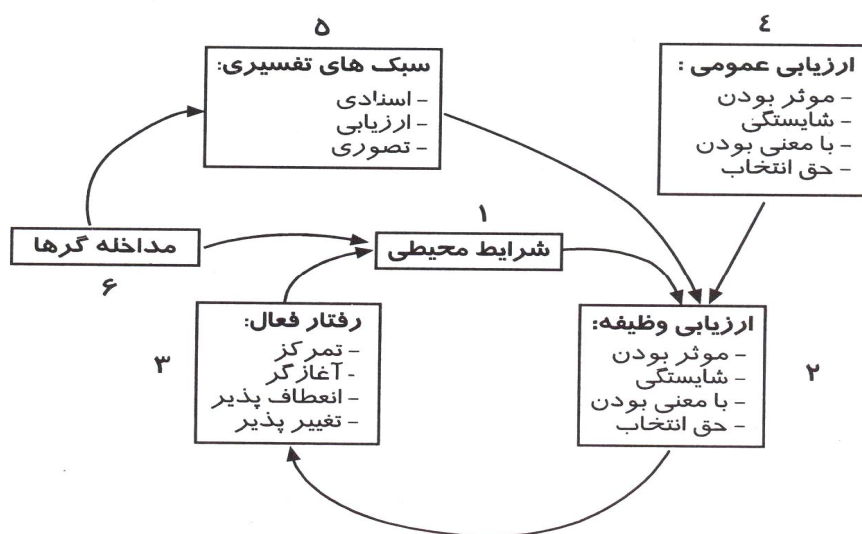
Archive of SID

مفهوم توانمند سازی^۱ نخستین بار در دهه ۱۹۸۰ مطرح شد و در دهه ۱۹۹۰ پژوهشگران، دانشگاهیان و دست اندرکاران سازمان و مدیریت توجه زیادی به آن نشان دادند، به طوری که در آن نیروی انسانی به عنوان اقدامات راهبردی مدیریت مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم گیری در رده های پایین تر سازمان، سهمیم کردن کارکنان در اطلاعات و دسترسی آنان به منابع سازمانی تلقی می گردد. از نظر آنان وجود نیروی انسانی وفادار به اهداف و ارزش های سازمانی و تمایل به حفظ عضویت در سازمان که با تمام تلاش و کوشش فراتر از وظایف و مسئولیت های تعیین شده در چارچوب شرح شغل فعالیت نماید، می تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمانی باشد. توانمندسازی سازمانی بر ساختار، رویه ها، و مشارکت همکارانه کارکنان در رسیدن به اهداف سازمانی تمرکز داشته و از سوی دیگر تکنیک جدیدی برای افزایش بهره وری از طریق بالا بردن تعهد کارکنان نسبت به سازمان می باشد (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۸۱: ۱۳). کانگر و کانگو^۲ (۱۹۹۰) بر این باورند که اقدامات مدیریت فقط مجموعه ای از شرایطی هستند که می توانند کارکنان را توانمند سازند، اما لزوماً تفویض اختیار و قدرت تصمیم گیری از سوی پرسنل مافوق به کارکنان رده پایین به معنی توانمندسازی نیست. چوی^۳ (۲۰۰۶) از طرفی مطرح می سازد که در نتیجه ی تجدید ساختار سازمانی، ماهیت مشاغل تغییر یافته و در جهت انجام امور مربوط به مشاغل جدید، در اغلب سازمانها توانمندسازی مورد توجه قرار گرفته و در این فرآیند گاهی اوقات به افراد مسئولیت هایی فراتر از سطح وظایف مورد انتظارشان داده می شود که گاهی اوقات هم با حمایت پائین مدیریت همراه است. ولی احتمال دارد کارکنان از عهده ی کار برنیامده و دچار استرس، عملکرد و رضایت شغلی خیلی پائینی شوند. لوک و لاتام (۱۹۹۹) اذعان داشتند زمانی که در بعضی افراد احساس بیزاری از کار، موجب بی علاقه گی می شود، خدمت رسانی به مشتری و اثربخشی سازمانی کاهش یافته و در نتیجه کاهش تعهد آنها به سازمان، بهروری کم و در نهایت میزان اشتباه و غیبت و جابه جایی افزایش می یابد (مک دورموت و دیگران، ۱۹۹۶). توانمندسازی نیروی انسانی، به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فرآهم آوری بسترها و بوجود آوردن فرصتها برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی های افراد است (قربانی زاده، ۱۳۸۸: ۸۷). توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی های کارکنان شروع می شود. به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام فعالیت ها، تاثیر گذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند و احساس کنند که اهداف شغلی معنی دار و ارزشمندی را دنبال کرده و بپذیرند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می شود (قربانی زاده، ۱۳۸۸: ۸۸). در مطالعه حاضر درک پرسنل از توانمندسازی روانشناختی^۴ و تعهد سازمانی و تعامل آنها در تبیین تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفت.

توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) توانمندسازی روانشناختی را عامل انگیزش درونی به نحوی می دانند که منعکس کننده نقش فعال کارکنان در سازمان بوده و بین راهبردهای مدیریتی و عوامل سازمانی و ادارکات کارکنان در مورد توانمندی تفاوت ایجاد می نماید. آنان با تاکید بر چند وجهی بودن توانمندسازی و با تکمیل الگوی انگیزشی کانگر و کانگو (۱۹۸۸)، مفهوم توانمند سازی را فقط افزایش انگیزش نمی دانند بلکه افزایش انگیزش درون شغلی تلقی می

1. empowerment
2. Conger & Kanungo
3. Choi
4. psychological empowerment

کنند، به نحوی که تعریف کامل تری از توانمند سازی روانشناختی به عنوان مجموعه ای از حوزه های شناختی انگیزش ارائه می دهند، بر همین اساس آنان برای توانمندسازی روانشناختی چهار بعد شناختی؛ «احساس معنی دار بودن»^۱، «احساس شایستگی»^۲، «احساس داشتن حق انتخاب»^۳، و احساس مؤثر بودن^۴ را ذکر می کنند. این الگو شبیه زنجیره یادگیری اجتماعی محرک، ارگانیزم، رفتار و پاسخ^۵ (S-O-B-C) است که تمرکز آن بر فرآیند های شناختی فردی می باشد. این الگو از شش عنصر (حلقه) تشکیل شده که چرخه مداوم سه عنصر شرایط محیطی^۶، ارزیابی های وظیفه^۷ و رفتار (عناصر ۱، ۲، ۳) هسته اصلی الگو را تشکیل می دهند. شرایط محیطی مانند سبک رهبری، تفویض اختیار، طراحی شغل و نظام پاداش دهی داده هایی را برای افراد در مورد پیامدهای ارزیابی وظیفه، شرایط و وقایع مربوط به رفتار آتی فراهم می کنند. این داده ها، ارزیابی وظیفه ای شخصی (مؤثر بودن، شایستگی، با معنی بودن و حق انتخاب) را شکل می دهند، بدین معنی که ارزیابی وظیفه، رفتار فرد را نیرومند و حفظ کرده به نحوی که بر وقایع محیطی اثر می گذارد. ارزیابی های وظیفه به عنوان تفسیرها یا برداشت ها از واقعیت هستند که تا اندازه ای واقعیت عینی را ساده می سازند. وقایع و شرایط قابل مشاهده بیرونی به عنوان امور واقعی هستند، اما قضاوت ها و رفتارهای افراد در باره وظایف توسط ادراکات که فراتر از واقعیت هستند، شکل می گیرند. چنین ادراکات تفسیری فراتر از ادراکات واقعیات می باشند. بنابراین انگیزش درونی وظایف و رفتارهای آتی فقط از وقایع بیرونی، تأثیر نمی پذیرد بلکه تحت تأثیر وقایع تفسیری نیز هستند. لذا دو عنصر ارزیابی عمومی^۸ (عنصر شماره ۴) و سبک های تفسیری^۹ (عنصر شماره ۵) برای کمک به توصیف تنوع در سازه ارزیابی وظیفه به الگو تبدیل شده اند.

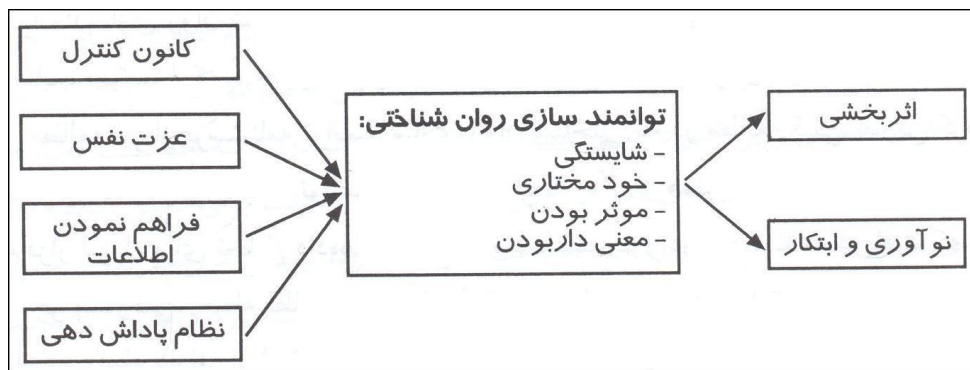


1. meaningful
2. competence
3. choice
4. effectiveness
5. stimulus ,Organism, Behavior &Consequence
6. environmental events
7. task Assessments
8. global assessment
9. interpretive styles

شکل ۱. الگوی توانمند سازی روان شناختی توماس و ولتهوس - (عبدالهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۶)

ارزیابی عمومی به باورهای عمومی فرد در مورد مؤثر بودن، شایستگی، با معنی بودن و حق انتخاب اشاره دارند. این باورها بیشتر باورهای انتزاعی هستند. در مقابل، ارزیابی های خاص (عنصر شماره ۲) رفتار فرد را در موقعیت شغلی بر می انگیزانند. آنان یکدیگر را شکل می دهند. ارزیابی های عمومی تعمیم هایی از ارزیابی های خاص یا شغلی می باشند. سبک های تفسیری (عنصری شماره ۵) به پردازش افراد از وقایع اشاره دارد. در این الگو سه فرآیند تفسیری وجود دارد که از آن طریق افراد به ادراکات واقعی در مورد وظایف معنا می بخشند. این فرآیند ها ادراکات مرتبط با شغل در مورد چگونگی خوب انجام دادن آن، علل وقایع گذشته و آنچه که در آینده اتفاق خواهد افتاد را فراهم می نمایند. برای این فرآیندها سبک هایی تشخیص داده شده است. که افراد را در تفسیر وقایع به روش هایی که ممکن است با واقعیت ها برابر باشد، هدایت می کنند. پردازش تفسیری اطلاعات ذهنی مربوط به سبک های اسنادی، ارزیابی و تصویری اضافه می گردد. سبک های خاص در اجرای هر فرآیند اثر مستقیم بر ارزیابی وظیفه ی فردی دارند. مثلاً سبک استبدادی در ارزیابی، نتایجی به بار می آورد که با احتمال بیشتری به عنوان شکست تلقی می شود و مؤثر بودن ارزیابی وظیفه فردی کاهش می یابد و به نوبه خود کوشش و تلاش فرد و همچنین احتمال نتایج مطلوب آتی را کاهش می دهد. سبک های تفسیری در چرخه انگیزش، در اینکه افراد خودشان را ناتوان یا توانمند می دانند، نقش بسزایی دارند و چرخه های خودافزایی^۱ و خودناتوانی^۲ را تنظیم می کنند. نهایتاً مداخله گر ها (عنصر شماره ۶) روش های تأثیرگذاری متغیرها را برای افزایش ارزیابی وظیفه فرد فراهم می کنند. راهبردهای مهم مداخله گر ها شامل تغییر در شرایط محیط بیرونی که ارزیابی های وظیفه بر آنها مبتنی است و تغییر در سبک های تفسیری از آن وقایع را شامل می شود (عبدالهی، نوه ابراهیم، ۱۳۸۶). اسپریتز^۳ (۱۹۹۵) با استفاده از الگوی روان شناختی توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) به عنوان اولین مطالعه پژوهشی و تجربی، به شناخت، اندازه گیری و اعتباریابی ابعاد توانمند سازی روان شناختی پرداخت. این ابعاد عبارتند بودند از: شایستگی^۴، خودمختاری (حق انتخاب)، مؤثر بودن و معنی دار بودن شغل. وی همچنین عوامل سازمانی و فردی مرتبط با توانمند سازی در سطح پرسنل میانی را مورد بررسی قرار داد و ادراکات فردی کارکنان را در مورد ابعاد توانمند سازی فوق که منعکس کننده باورها و جهت گیری شخصی به نقش کاری است، به عنوان مفهوم انگیزشی تعریف کرده است. چهار بعد (حوزه شناختی) جمعاً جهت گیری شخصی فعال را نسبت به نقش کارمند در سازمان ایجاد می کنند و در ترکیبی فراینده، ساختار کلی توانمند سازی روان شناختی را شکل می دهند. به عبارت دیگر نبود هر یک از ابعاد از احساس کامل توانمند بودن جلوگیری بعمل می آورند. بنابراین چهار بعد، تقریباً شناخت کامل و کافی برای درک توانمند سازی روان شناختی ایجاد می کنند. الگوی وی در شکل ۲ نشان داده شده است.

1. self-Enhancing
2. self-Debilitating
3. Spreitzer
4. Competence

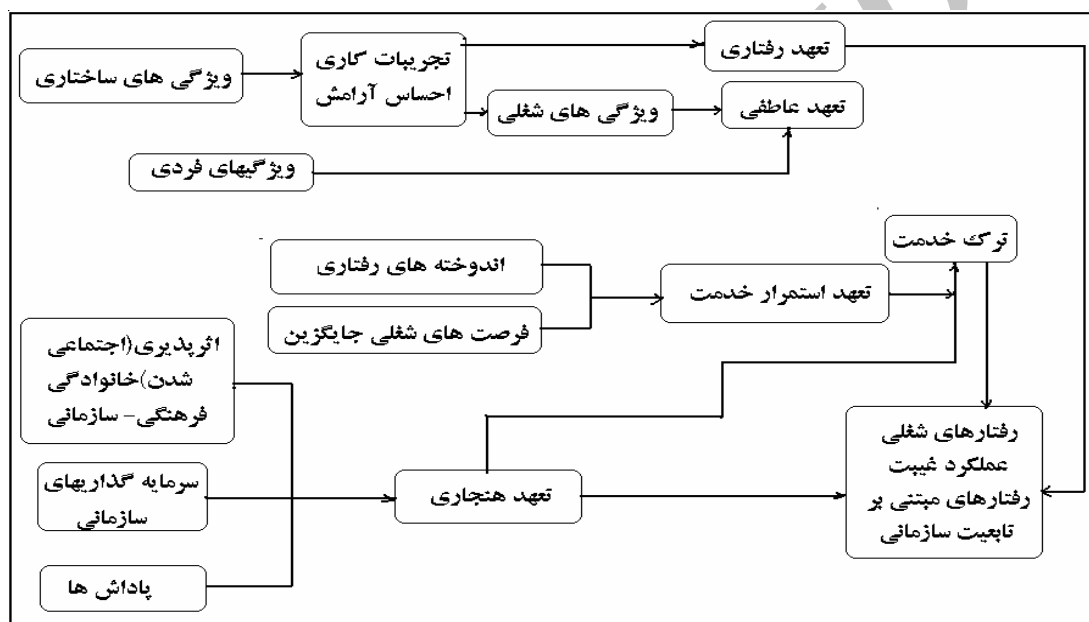


شکل ۲. الگوی توانمند سازی روان شناختی اسپریتزر (عبدلهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۶)

متغیر دیگرین پژوهش تعهد سازمانی^۱ است. تعهد از جمله واژه هایی است که تعاریف زیادی برای آن از دیدگاه های مختلف ارائه شده است. تعهد سازمانی مفهومی است که با انگیزش و رضایت شغلی پیوند خورده و درجه همانندسازی روانشناختی و یا وابستگی به سازمانی که ما برای آن کار می کنیم، را نشان می دهد. کی چاند و استروزر (۲۰۰۱)^۲ پیشایندهای تعهد سازمانی را شامل ویژگی هایی مانند سن، جنس، استخدام رسمی، سطح شغلی و تضاد در نقش، دانسته و بر این باورند که. از بین این متغیرها استخدام رسمی و سن رابطه ی مثبتی با تعهد عاطفی دارند (کالبرز و همکاران، ۲۰۰۷: ۳۳). تعهد سازمانی به طور وسیع در تحقیقات مدیریت غربی بررسی شده و برای مدیران اهمیت حیاتی دارد. تجزیه و تحلیل ها نشان میدهد زمانی که تعهد سازمانی کارمندان افزایش یابد، رفتارهای مانند غیبت، ترک کردن و جابه جایی کاهش یافته و در مقابل برون دادهایی مانند رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و درگیری شغلی افزایش می یابد (بانی و همکاران، ۲۰۰۴: ۱۷). مودی و دیگران (۱۹۷۹) اعتقاد دارند تعهدی که از سوی یک کارمند احساس می شود در ارتباط با نگه داشتن کارمند برای سازمان و هدایت امر جهت پذیرش اهداف و ارزشهای سازمان می باشد. زمانیکه تعهد کاهش یابد در نتیجه بهره‌وری پائین آمدن و غیبت و جابه جایی افزایش می یابد. به لحاظ وجود این ارتباط، مدیریت راهبردهای زیادی را برای حفظ و افزایش تعهد سازمانی انجام داده که شامل غنی سازی شغلی، چرخه ی کیفیت و توانمندسازی است (گارسیا، ۱۹۹۷؛ و کانتر، ۱۹۹۰). تعهد سازمانی بیانگر این مطلب است که فرد تا چه حد مایل است به واسطه ی اشتغال در یک سازمان، نسبت به اهداف سازمانی متعهد شناخته شود. به مدیران پیشنهاد می شود که احساس رضایت شغلی را در میان کارکنان خود افزایش دهند تا شاهد بیشترین میزان تعهد آنها باشند؛ تعهد بیشتر بهره‌وری را به دنبال خواهد داشت (فرهنگی، صفرزاده؛ ۱۳۸۴: ۷). با توجه به سه سطح رفتار سازمانی، می توان دو متغیر تعلق و تعهد سازمانی را از جمله موارد مربوط به فراگردهای فردی رفتار سازمانی بیان کرد. به نظر رابینز (۲۰۰۱) تعهد سازمانی حالتی است که در آن کارکنان خود را با یک سازمان خاص و اهدافش شناسایی و تعیین هویت نموده و آرزوی باقی ماندن و عضویت در آن را دارند که این امر موجب بالا رفتن اثر بخشی و کارایی سازمان و در نتیجه تحقق اهداف سازمانی می شود. در مجموع می توان ادعا کرد، تعهد سازمانی به عنوان نوعی تمایل به جهت گیری نسبت به سازمان که هویت فرد را به سازمان پیوند می دهد، اهمیت و ضرورتی خاص در مقوله رفتار سازمانی پیدا کرده است (پارسایان و اعرابی، ۱۳۸۶: ۴۳). تعهد

1. organizational commitment
2. Kichant & Stouser

سازمانی از نظر می‌یر و آلن متشکل از سه مولفه عاطفی^۱، مستمر^۲، هنجاری^۳ می‌باشد. شور و تتریک^۴ (۱۹۹۱) بیان می‌دارند که تعهد عاطفی یا نگرشی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان به دلیل پیوستگی عاطفی میل به ماندن در سازمان دارند. در تعهد عاطفی کارکنان با سازمان همانند می‌شوند و ارزش‌ها و نگرش‌های سازمان را درونی کرده و خواسته‌هایشان در سازمان اجابت می‌گردد. تعهد عاطفی به میزان زیادی با حمایت سازمانی ادراک شده، همبسته است. تعهد مستمر هنگامی وجود دارد که یک فرد باید در سازمان باقی‌ماند چون که او به مزایا و حقوق نیازمند است و شغل دیگری نمی‌تواند پیدا کند و تعهد هنجاری نیز از ارزش‌های کارکنان نشأت می‌گیرد. افراد چنین باوری دارند که به سازمان‌شان مدیون هستند و در آن باقی می‌مانند و آن را درست‌ترین چیزی می‌دانند که انجام می‌دهند. می‌یر و آلن (۱۹۹۳) درباره منشأ و ماهیت سه مؤلفه تعهد بحث نموده و الگویی ارائه داده‌اند که در شکل (۳) نشان داده شده است.



شکل ۳. الگوی سه بخشی آلن و می‌یر (مهرداد، ۱۳۸۷)

کانون کنترل^۵، از نظریه‌های یادگیری اجتماعی است که در سال ۱۹۵۴ تکامل یافته و به این نکته اشاره دارد که فرد تا چه اندازه بر این باور است که اقدامات او قادر است، نتایج حاصله را تحت تاثیر قرار دهد (داونپورت، ۲۰۱۰: ۲۷۹). با استفاده از کانون کنترل می‌توان رفتار کاری^۶ را به عنوان اینکه کارکنان نتایج کار خود را تحت کنترل درونی یا بیرونی ادراک می‌کنند، تبیین کرد. کارکنانی که کنترل درونی را ادراک کنند، احساس می‌کنند که قادرند از طریق توان، مهارت و مساعی بر نتایج کار خود اثر بگذارند. کارکنانی که کنترل بیرونی را ادراک کنند، احساس می‌کنند

1. affective
2. continuance
3. normative
4. Shore & Tetrick
5. locus of control
6. work behavior

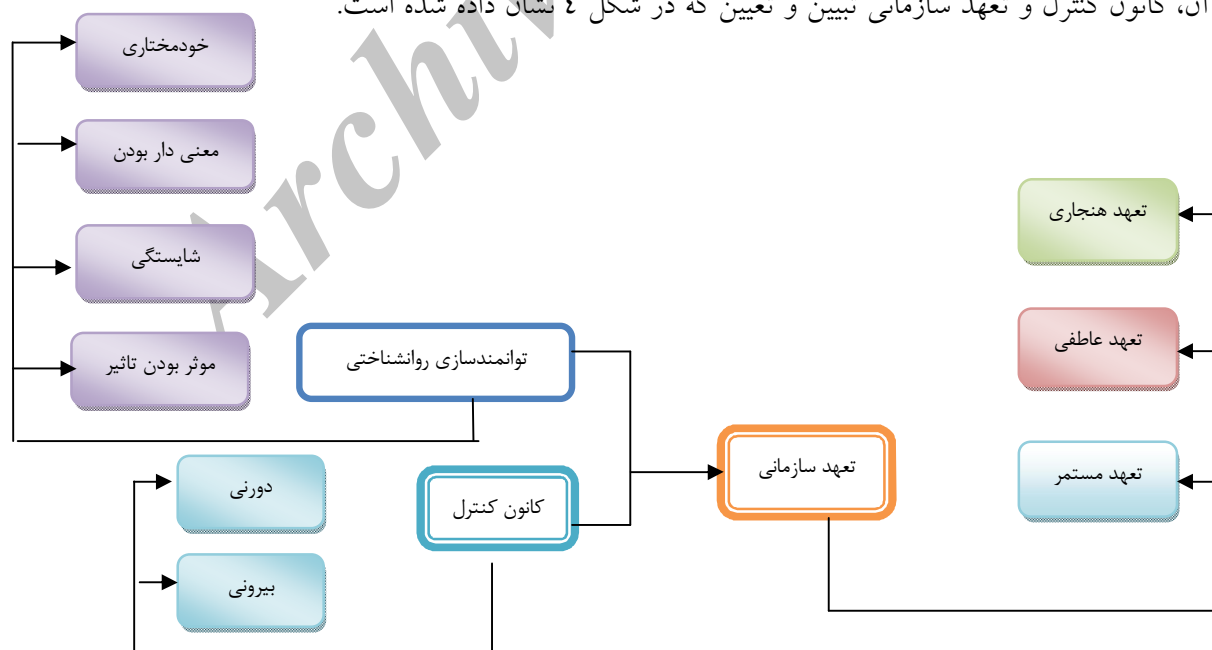
که نتایج کار آنها در ورای کنترل آنان وجود دارد؛ آنها احساس می کنند که نیروی های خارجی نتایج کارشان را کنترل می کنند. نکته ی مهم این است که این ادراک از کانون کنترل ممکن است در عملکرد و رضایت خاطر آنان اثرات متفاوت داشته باشد. برای مثال، مطالعاتی که توسط راتر و همکاران (۱۹۵۴) انجام شده مبین آن است که مهارت در برابر محیط های مطلوب به دو صورت متفاوت در رفتار تاثیر می گذارد. در سال های اخیر برای آزمون مدل نظریه اسنادکانون کنترل در شرایط کاری^۱ مطالعاتی انجام شده است. یک مطالعه به این نتیجه رسید که هر گاه کارکنان به صورت داخلی کنترل شوند به طور کلی و در مقایسه با کسانی که از خارج کنترل می شوند از مشاغل خود رضایت بیشتری دارند، احتمال قرار دادن آنان در مناصب مدیریتی بیشتر است و از مدیریت های مشارکتی بیشتر رضایت دارند (سید محمدی، ۱۳۸۷: ۳۳). مطالعات دیگر به این نتیجه رسیده که عملکرد پرسنل دارای کنترل درونی بهتر است، زیرا زیردستان را بیشتر مراعات کرده، و در اقدامات اجرایی شیوه ای استراتژیک تر دنبال می شود. به علاوه، این نکته نشان داده شده که فرایند اسناد برای تشکیل ائتلاف در فرایند سیاسی سازمان ها نقش دارد. مخصوصاً، اعضای ائتلاف اسنادهای درونی قویتری نظیر استعداد و توانایی و تمایلات، و افراد غیر عضو اسنادهای بیرونی قویتری مانند بخت و اقبال، از خود نشان داده اند. محققان پیشنهاد کرده اند که مفهوم کانون کنترل بایستی به عنوان سازه ی چند بعدی مورد بررسی قرار گیرد. بنابراین کنترل درونی و بیرونی ممکن است شامل اهداف متضاد در یک پیوستار باشد هر چند اغلب مطالعات کانون کنترل در سازمان ها از طریق مقیاس کانون کنترل تک عاملی راتر صورت می گیرد (چن و وانگ، ۲۰۰۷: ۳۹). پارکس (۱۹۸۴) دریافت که رابطه ی معناداری بین کانون کنترل و مهارت ها و توانایی حل مشکلات وجود دارد. نتایج نشان داد که اشخاصی که به عنوان کنترل درونی مشخص شده اند در مهارت ها و راهبردهای توانایی شان گرایش به انعطاف پذیری داشته و اینکه آنها یک رفتار سازگارانه به کار می گیرند. از سوی دیگر، اشخاصی که به عنوان کنترل بیرونی مشخص شدند ابراز کردند که توانایی پایین شان کمبودی است که اغلب منجر به رفتار ناسازگارانه می شود (گاساک، ۲۰۰۹). ژله^۲ (۱۹۷۵) رابطه ی بین کنترل درونی - بیرونی و خودشکوفایی در زنان را بررسی نموده که نتایج تحقیق نشان می دهد زنانی که از کانون کنترل درونی برخوردار باشند، سطح بالایی از علاقه ی اجتماعی را نشان دادند، در حالیکه زنانی که نمرات بالایی در کانون کنترل بیرونی دارند، سطح پایینی از علاقه ی اجتماعی را نشان می دهد (دانیل، ۲۰۰۹). نکته اساسی در نظریه یادگیری اجتماعی راتر این عقیده است که تقویت به طور خودکار به رفتار وابسته نیست، بلکه افراد قادرند ارتباط علیتی بین رفتارشان و وقوع تقویت کننده را درک کنند. افراد برای رسیدن به اهدافشان تلاش می کنند، چون انتظار کلی دارند که این گونه تلاشها موفقیت آمیز خواهند بود. افرادی که معتقد به توانایی کنترل سرنوشت خود می باشند، در مقایسه با کسانی که اعتقاد دارند، شانس، تقدیر، یا افراد قدرتمند دیگری سرنوشت آنها را در اختیار دارند، در بسیاری از موقعیتها (اما نه در همه آنها) به صورت متفاوتی رفتار می کنند. راتر در طول دهه ۱۹۵۰ و اوایل دهه ۱۹۶۰ از این مشاهده شگفت زده شد که افراد بسیاری بعد از تجربه کردن موفقیت، احساس کنترل شخصی خود را افزایش نداده و افراد دیگر بعد از شکستهای مکرر نیز انتظار خود را کاهش نداده اند. به عبارت دیگر، برخی افراد، پیامدهای موفقیت آمیز را به صورت شانس یا تصادف توجیه کردند، در حالی که برخی دیگر، حتی بعد از چندین رفتار تقویت نشده، احساس کنترل شخصی زیاد را حفظ نموده اند. این گرایشها مخصوصاً در موقعیتهایی وجود داشتند که افراد آن را مبهم یا جدید می دانستند یا در موقعی که مطمئن نبودند پیامد رفتارشان

1. work Settings
2. Hjelle

ناشی از مهارت آنها یا پیشامد تصادفی است. راتر معتقد است که هم موقعیت و هم شخص در احساس های کنترل شخصی دخالت دارند. بنابراین، کسی که در یک موقعیت انتظار کلی برای موفقیت دارد ممکن است در موقعیتی دیگر، احساس کنترل شخصی کمی داشته باشد. راتر برای ارزیابی کنترل درونی و بیرونی تقویت، مقیاس کنترل درونی - بیرونی را ارائه که این مقیاس در جهت کنترل بیرونی نمره گذاری می شود به طوری که ۲۳ بالاترین نمره ی کنترل بیرونی و صفر بالاترین نمره ی کنترل درونی است (سید محمدی، ۱۳۸۷: ۲۳). راتر (۱۹۶۶) بر این باور است که کانون کنترل یک عنصر مهم در فهم فرایندهای یادگیری است. زمانی که افراد به دنبال یک عمل، تقویتی را دریافت می کنند آن را بر مبنای تلاش های شخصی خود دانسته و یا اینکه به آن نسبت می دهند، این باور در افرادی که کنترل درونی دارد وجود دارد. از سوی دیگر افرادی که تقویتی را دریافت می کنند این باور را دارند که تقویت مشروط به تلاش و کوشش خودشان نیست (به عنوان مثال نتیجه ی سرنوشت، بخت، شانس یا تحت کنترل افراد قدرتمند) این باور در افرادی که کنترل بیرونی دارند، وجود دارد (مارکوز، ۲۰۰۶: ۲۱۲).

سوال های تحقیق

- ۱: بین مولفه های توانمندسازی روان شناختی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟
 - ۲: بین کانون کنترل و مولفه های تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؟
 - ۳: مولفه های توانمندسازی روان شناختی تعهد سازمانی را پیش بینی می کند؟
 - ۴: مولفه های توانمندسازی روان شناختی و کانون کنترل تعهد سازمانی را پیش بینی می کند؟
- مدل نظری این تحقیق بر مبنای آنچه که در مبانی نظری مربوط به موضوع تحقیق و نیز تحقیقات تجربی پیشین مورد تاکید قرار گرفت و با الهام از چهارچوب مفهومی توانمندسازی روان شناختی توماس و ولتهوس و مولفه های آن، کانون کنترل و تعهد سازمانی تبیین و تعیین که در شکل ۴ نشان داده شده است.



شکل ۴: مدل نظری پژوهش

روش

این بررسی با توجه به هدف تحقیق، در زمره تحقیقات کاربردی است. از آنجا که این تحقیق به توصیف و مقایسه‌ی شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی می‌پردازد. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کسانی است که در سال ۱۳۸۹ در دانشگاه شهید رجایی در واحدهای ستادی، مشغول به کار می‌باشند. در این تحقیق چون تعداد افراد جامعه مشخص می‌باشد، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای استخراج حجم نمونه از جدول جرسی و مورگان استفاده شده که بر اساس آن و متناسب با حجم جامعه (۲۳۰) نفر، تعداد ۱۳۶ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات سه پرسشنامه بی‌نام و بدون مشخصات فردی است، قسمت اول آن به سنجش توانمندسازی روانشناختی می‌پردازد که اصول آن مبتنی بر نظریه توماس و ولتهوس، قسمت دوم آن به سنجش تعهد سازمانی که اصول آن مبتنی بر نظریه آلن و می‌یر و قسمت سوم به سنجش کانون کنترل می‌پردازد که اصول آن مبتنی بر نظریه راتر می‌باشد. مجموعاً در این پرسشنامه ۴۳ سؤال مطرح شده که ۱۲ سؤال مربوط به سنجش توانمندسازی، ۱۲ سؤال مربوط به سنجش کانون کنترل و ۱۹ سؤال مربوط به تعهد سازمانی می‌باشد. اعتبار ابزارهای پژوهش در کار جمشیدی و علاقه‌بند (۱۳۸۸) برای هر یک به ترتیب ۰.۷۷، ۰.۸۱ و ۰.۷۳ گزارش شده است. همچنین روایی این ابزارها با استفاده از روایی سازه مورد تأیید قرار گرفتند. همچنین در کار رسولی (۱۳۸۹) نتایجی شبیه به کار جمشیدی و علاقه‌بند گزارش شده است. در کار محمدی و همکاران (۱۳۸۷) پرسشنامه کانون کنترل دارای اعتبار ۰.۷۸ بود و روایی آن مورد قبول واقع شد. دولت‌آبادی فراهانی (۱۳۸۷) در پژوهش خود روایی قابل قبولی را برای ابزار تعهد سازمانی و اعتباری با ضریب آلفای کرونباخ ۰.۷۲ را گزارش کرد. در کلیه‌ی مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS کمک گرفته شده و جهت آزمون سوالات تحقیق از آزمونهای ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

یافته‌ها

در ابتدا اعتبار هر کدام از ابزارهای مورد استفاده باید محاسبه گردد. در این تحقیق مقدار ضریب آلفای بدست آمده برای هر سه ابزار بیشتر از ۰.۷ بوده و معتبر بودن ابزارها را نشان می‌دهد.

جدول ۲. محاسبه اعتبار ابزارهای سنجش

مقدار آلفای کرونباخ	مقدار آلفای کرونباخ	مقدار آلفای کرونباخ	مجموع کل آیت‌ها
پرسشنامه تعهد سازمانی	پرسشنامه کانون کنترل	پرسشنامه توانمندسازی	
۰/۷۱	۰/۷۶	۰/۷۳	۴۳

در این قسمت وضعیت نرمال بودن عامل‌های بدست آمده را مورد بررسی قرار گرفته است. بر اساس اطلاعات بدست آمده می‌توان گفت چون که سطح معناداری کلیه عوامل بیشتر از ۰.۰۵ است پس عامل‌ها نرمال بوده و در تحلیل سوالات تحقیق می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود.

جدول ۳. آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
معنی دار بودن	۱۳۶	۳/۴۸	۰/۲۲۱	۰/۳۳
شایستگی	۱۳۶	۳/۶۰	۰/۲۱۱	۰/۳۶
خودمختاری	۱۳۶	۳/۵۸	۰/۲۱۳	۰/۳۹
موثر بودن	۱۳۶	۳/۳۹	۰/۲۳۴	۰/۴۱
تعهد عاطفی	۱۳۶	۳/۱۱	۰/۲۶۷	۰/۳۱
تعهد مستمر	۱۳۶	۳/۲۱	۰/۲۵۲	۰/۴۵
تعهد هنجاری	۱۳۶	۳/۲۵	۰/۲۴۷	۰/۵۵
تعهد مستمر	۱۳۶	۳/۰۱	۰/۲۷۶	۰/۳۷
کانون کنترل	۱۳۶	۳/۳۴	۰/۲۴۱	۰/۳۰۱

سوال اول: آیا بین مؤلفه های توانمندسازی روانشناختی، مؤلفه های تعهد سازمانی و کانون کنترل رابطه معناداری وجود دارد؟

بر اساس ضرایب همبستگی پیرسون مشخص گردید، رابطه ی مثبتی بین مؤلفه های توانمندسازی و مؤلفه های تعهد سازمانی وجود داشته و علاوه بر آن رابطه ی مؤلفه ی معنی دار بودن و تعهد سازمانی ($P < 0/01$, $r = 0/443$) معنادار می باشد. به عبارت دیگر به هر میزان نگرش فرد نسبت به شغل نگرشی حاکی از ارزشمندی نسبت به آن شغل باشد تعهد وی به اهداف سازمان بالاتر خواهد بود. همچنین رابطه ی بین مؤلفه ی خودمختاری و تعهد سازمانی ($P < 0/05$, $r = 0/240$) نیز معنادار می باشد، یعنی هر چه فرد در تعیین فعالیت های لازم برای انجام وظایف شغلی دارای آزادی عمل و استقلال بیشتری باشد تعهد وی به اهداف سازمان نیز بیشتر خواهد شد. به طور کلی رابطه ی بین توانمندسازی روانشناختی با تعهد سازمانی ($P < 0/05$, $r = 0/317$) معنادار می باشد. بدین ترتیب یافته های این تحقیق با یافته های بردین و همکاران (۲۰۰۷) مبنی بر اینکه توانمندسازی روانشناختی می تواند تعهد سازمانی را افزایش دهد، همسو می باشد. از طرفی نتایج پژوهش حاضر با یافته های مایرسون و همکاران (۲۰۰۸) که نشان می داد توانمندسازی محیطی بهتر از توانمندسازی روان شناختی، برون دادهای شغلی: عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را پیش بینی می کند، مغایر است؛ همچنین برخلاف نظر اوب و همکاران (۲۰۰۸) که معتقدند خودمختاری عامل موثری بر تعهد سازمانی نیست، نتایج تحقیق حاضر با نتایج پژوهش اوب و همکاران همسو نمی باشد و ضمن آنکه نتایج حاصله با تحقیق باقلا و سامچ (۲۰۰۷) مبنی بر اینکه خودمختاری پیشگویی کننده ی خوبی برای تعهد سازمانی می باشد، همسو است. لیکن رابطه های بین مؤلفه شایستگی و تعهد، تاثیر و تعهد معنادار نمی باشد ($P > 0/05$). به عبارت دیگر شایستگی و تاثیر نقشی در متعهد بودن افراد به اهداف سازمانی ندارند. به طور کلی بایستی توانمندسازی ساختاری به نحو احسن در سازمان ها به وجود آید تا شرایط توانمندی به لحاظ روانشناختی برای افراد فراهم شود و زمانی که کارکنان به لحاظ روان شناختی از قابلیت های بالایی برخوردار شوند، انگیزه ی آنها برای کار کردن بالا می رود و در این حین سازمان با توجه به اختیاراتی که دارد تلاش آنها را

تقویت کند، در نتیجه رضایت شغلی افراد افزایش پیدا می کند و آنها اهداف سازمان را اهداف خودشان می دانند چون که خواسته های خودشان را موازی با اهداف سازمان می بینند، به این صورت است که تعهد کارکنان به سازمان شان افزایش می یابد.

جدول ۴. ضرایب همبستگی پیرسون بین مولفه های توانمند سازی و تعهد سازمانی

معنی دار بودن	شایستگی	خود مختاری	موثر بودن	تعهد مداوم	تعهد هنجاری	تعهد عاطفی	کانون کنترل
معنی دار بودن	۰/۲۰	۰/۳۲	۰/۱۲	۰/۴۴	۰/۴۷	۰/۴۹	۰/۳۳
شایستگی	۱	۰/۲۶	۰/۱۸	۰/۳۱	۰/۲۸	۰/۲۲	۰/۳۷
خود مختاری	۰/۲۶	۱	۰/۲۱	۰/۴۴	۰/۳۷	۰/۵۱	۰/۴۷
موثر بودن	۰/۱۸	۰/۲۱	۱	۰/۲۳	۰/۲۷	۰/۱۶	۰/۳۱
تعهد مداوم	۰/۳۱	۰/۴۴	۰/۲۳	۱	۰/۲۵	۰/۱۹	۰/۱۲
تعهد هنجاری	۰/۲۸	۰/۳۷	۰/۲۷	۰/۲۵	۱	۰/۲۳	-۰/۴۴
تعهد عاطفی	۰/۲۲	۰/۵۱	۰/۱۶	۰/۱۹	۰/۲۳	۱	-۰/۶۶
کانون کنترل	۰/۲۷	۰/۴۷	۰/۳۱	۰/۱۲	-۰/۴۴	-۰/۶۶	۱

جدول ۵. ضریب همبستگی پیرسون بین کانون کنترل و تعهد سازمانی

کانون کنترل	تعهد سازمانی	توانمندسازی روانشناختی
۰/۴۳	۰/۳۱۷	۱
-۰/۵۸۱	۱	۰/۳۱۷
۱	-۰/۵۸۱	۰/۴۳

بر اساس ضریب همبستگی پیرسون (جدول شماره ۵ و ۴) مشخص گردید، رابطه ی منفی بین کانون کنترل و تعهد سازمانی وجود دارد. ($r = -0/581$, $P < 0/01$) همچنین رابطه ی بین کانون کنترل و تعهد عاطفی ($r = -0/662$, $P < 0/01$) و نیز رابطه ی کانون کنترل و تعهد هنجاری ($r = -0/447$, $P = 0/01$) منفی و معنادار می باشد (جدول شماره ۴). به عبارت دیگر هر چه فرد در کانون کنترل بیرونی نمره ی بالاتری بدست آورد تعهد عاطفی و هنجاری پایین تری نسبت به اهداف سازمان دارد. نتایج حاصله با یافته ی سوچی آرمو (۲۰۰۹)، مبنی بر رابطه ی مثبت بین کانون کنترل درونی و میزان بالاتر تعهد، مطابقت دارد. از سوی دیگر بین کانون کنترل بیرونی و تعهد مداوم رابطه ای بدست نیامد ($r = 0/124$, $P > 0/05$) این یافته با نتایج تحقیق اوب و همکاران (۲۰۰۸) و چن و ونگ (۲۰۰۷) مبنی بر اینکه کانون کنترل درونی با تعهد عاطفی و هنجاری که بالاترین نوع تعهد از نظر می یار و آن به سازمان می باشد رابطه مثبت دارد و کانون کنترل بیرونی با تعهد مستمر که پایین ترین نوع تعهد به سازمان می باشد رابطه

ی مثبتی دارد، همسو است. به طور کلی افرادی که کانون کنترل شان درونی است بیشتر به توانایی ها و قابلیت های خودشان تمرکز می کنند و از انگیزه ی بالایی برای کار کردن برخوردارند و با سازمانشان احساس هم ذات پنداری می کنند و این منجر به تعهد عاطفی به سازمان شان می شود چون که اگر نیازهای انگیزشی آنان در محیط کار برآورده نشود، تصمیم به ترک سازمان می کنند اما افراد با کانون کنترل بیرونی نسبت به سازمان شان تعهد مستمر دارند یعنی به خاطر مزایا و نیازهای بهداشتی شان تصمیم به ماندن در سازمان می کنند. خیلی واضح است که در سازمان های موفق برای گزینش افراد به متغیرهای شخصیتی به اندازه ی مهارت ها توجه می کنند.

سوال دوم: آیا مولفه های توانمندسازی روان شناختی پیش بینی کننده تعهد سازمانی هستند؟

با توجه به اینکه در فرضیه قبل ضریب همبستگی محاسبه شده بین توانمندسازی و تعهد سازمانی معنادار شد برای تبیین مشخص نمائیم، کدام یک از مولفه های توانمندسازی درصد بالایی از واریانس تعهد سازمانی را توجیه می کند از رگرسیون چند متغیری استفاده می شود. نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیری نشان می دهد که از میان ۴ مولفه ی توانمندسازی فقط معنی دار بودن (۱۸٪) درصد از واریانس تعهد سازمانی را توجیه می کند (۱۲/۱۸۵ $F=$ ، $P < 0/01$) به عبارت دیگر مولفه های خودمختاری، احساس شایستگی و تاثیر قدرت پیش بینی کنندگی بر تعهد سازمانی را ندارند. این نتایج با یافته های مایرسون (۲۰۰۸) مبنی بر اینکه توانمندسازی محیطی بهتر از توانمندسازی روان شناختی درصد بالایی از تعهد سازمانی را پیش بینی می کند. نتایج حاصله با یافته تحقیق شیخی (۱۳۸۷) مبنی بر اینکه هر چه کارکنان توانمندتر باشند انگیزه ی بیشتری برای فعالیت ها دارند، همسو بوده و با یافته ی بردین و همکاران (۲۰۰۷) مبنی بر اینکه توانمندسازی می تواند تعهد سازمانی را افزایش دهد، مغایر است. نتیجه حاصله همچنین با یافته ی چنگ و همکاران (۲۰۰۹) مبنی بر اینکه توانمندسازی روانشناختی رابطه بین توانمندسازی سازمانی و رضایت شغلی را تعدیل نمی کند، همسو است. یعنی اینکه توانمندسازی روان شناختی بر رابطه ی بین متغیرهای محیطی و نگرش های مرتبط به کار مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی تاثیر نگذاشت. همچنین یافته های بدست آمده با نتایج تحقیق هنکین و مارچیوری^۱ (۲۰۰۸) مبنی بر اینکه مولفه های توانمندسازی، تعهد سازمانی را پیش بینی می کند مغایر است، به عبارت دیگر ارزش ها و توانایی های روسا با ارزشها و انتظارات سازمان مورد نظر هماهنگ نیستند. از طرفی نتایج حاصله با یافته های مایرسون و همکاران (۲۰۰۸) که نشان داد توانمندسازی محیطی بهتر از توانمندسازی روان شناختی، برون دادهای شغلی مانند عملکرد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را پیش بینی می کند، تا حد زیادی همسو است. چون که فقط ۱۸٪ از تغییرات در واریانس تعهد سازمانی ناشی از توانمندسازی روان شناختی (معنی دار بودن) می باشد.

جدول شماره ۷. خلاصه مدل رگرسیون بین مولفه های توانمند سازی و تعهد سازمانی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	بر آورد خطای استاندارد
۱	۰/۵۱	۰/۲۶	۰/۱۸۰	۰/۳۶۷

جدول شماره ۸. آزمون آنالیز واریانس

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱/۶۰	۱	۱/۶۰	۱۲/۱۸	۰/۰۰۵
باقیمانده	۶/۰۵	۱۳۵	۰/۱۳		
کل	۸/۱۷	۱۳۶			

جدول شماره ۹. ضرایب رگرسیون ابعاد توانمندسازی و تعهد سازمانی

مدل	B	ضرایب استاندارد		t	سطح معناداری
		خطای استاندارد	بتا		
مقادیر ثابت	۲/۷۶	۰/۴۶۳		۵/۹۵	۰/۰۰۰
معنی دار بودن	۰/۳۱	۰/۰۹۱	۰/۵۲	۳/۴۲	۰/۰۰۱
شایستگی	-۰/۲۴۴	۰/۱۱	-۰/۳۰۸	-۲/۰۷	۰/۰۵
خود مختاری	۰/۰۰۴	۰/۰۹	۰/۰۰۶	۰/۰۴	۰/۹۶۸
موثر بودن	۰/۰۸۸	۰/۰۸	۰/۱۶۱	۱/۰۷	۰/۲۸

سوال سوم: آبا مولفه های توانمندسازی روان شناختی و کانون کنترل، تعهد سازمانی را پیش بینی می کنند؟
 سطح معناداری آماره F کمتر از ۰.۰۵ است و این را می رساند که تغییر نشان داده شده بوسیله ی مدل، ناشی از اتفاق نیست بنابراین مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر تعهد سازمانی را توضیح دهد. ضمناً با توجه به اینکه ضریب همبستگی محاسبه شده بین توانمندسازی، کانون کنترل و تعهد سازمانی معنادار می باشد. برای تبیین اینکه کدام یک از مولفه های توانمندسازی و کانون کنترل درصد بالایی از واریانس تعهد سازمانی را توجیه می کند؛ از روش رگرسیون چند متغیری استفاده کردیم. با توجه به این که از بین متغیر های توانمندسازی، فقط معنی دار بودن درصد بالایی از واریانس تعهد سازمانی را توجیه می کند و از سویی بین کانون کنترل و تعهد سازمانی رابطه ی معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیری حاکی از آن است که در حضور متغیر کانون کنترل دیگر مولفه ی معنی دار بودن نمی تواند پیش بینی کننده ی خوبی باشد و کانون کنترل درصد معناداری بالایی از واریانس تعهد سازمانی را توجیه می کند. ضریب تعیین اصلاح شده حاکی از آن است که این متغیر نسبت به معنی دار بودن درصد بالایی از تغییرات تعهد را پیش بینی می کند. بر اساس نتایج ستون β می توان گفت کانون کنترل ($\beta=0.41$) بیشترین تاثیر را بر روی میزان تعهد سازمانی افراد دارد. از سوی دیگر سطح معناداری متغیر کانون کنترل از ۰.۰۵ کمتر بوده و بدان معناست که این متغیر تاثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد. ضریب تعیین اصلاح شده حاکی از آن است که ۳۳٪ از تغییرات تعهد سازمانی ناشی از متغیر کانون کنترل می باشد، این نتیجه با یافته ی چن و ونگ (۲۰۰۷) که نشان داد کانون کنترل میزان بالایی از تعهد افراد به سازمان شان را پیش بینی می کند همسو است و همچنین با تحقیق اوب و همکاران (۲۰۰۸) مبنی بر اینکه کانون کنترل رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی را تعدیل کرد، همسو است و نیز با پژوهش آرمو و همکاران (۲۰۰۹) همسو است. با توجه به

اینکه محیط سازمانی مدام در حال تغییر است و مزیت رقابتی جزء ویژگی های اصلی سازمان های امروزی می باشد، برای اینکه سازمان ها بتوانند در این چنین محیطی ادامه دهند بایستی کارکنانش به آنها وفادار و متعهد باشند و در این پژوهش مشخص شد که کانون کنترل بیشترین تاثیر را بر تعهد سازمانی داشت یعنی برای تطابق بهتر کارکنان با شغل ها بایستی بر متغیرهای شخصیتی تمرکز کرد و نتایج تحقیق نشان داد که بیرونی ها، تعهد پایینی نسبت به سازمان شان دارند؛ چون که آنها باور دارند که برون دادهای شغلی را نمی توانند کنترل کنند و اغلب آنها برای شغل های با ماهیت ساده و اداری مناسب هستند و در مقابل این درونی ها هستند که برای شغل های با مهارت بالا و مدیریتی مناسب می باشند. به طور کلی نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه ی مثبت و معناداری بین مولفه های معنی دار بودن و خودمختاری و تعهد سازمانی وجود دارد به عبارت دیگر ارتقاء این مولفه ها باعث افزایش پایبندی به اهداف سازمانی می شود؛ نیز رابطه ی منفی بین کانون کنترل بیرونی و تعهد هنجاری و عاطفی وجود دارد، بدین معنی که با آموزش کنترل درونی به پرسنل و ایجاد زمینه های فرهنگی برای افزایش کنترل درونی و همچنین تاکید بر متغیرهای شخصیتی، و نه موقعیتی، می توان تعهد عاطفی و هنجاری را بهبود بخشید.

جدول شماره ۱۰. خلاصه مدل رگرسیون بین مولفه های توانمند سازی، تعهد سازمانی و کانون کنترل

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	بر آورد خطای استاندارد
۱	۰/۶۴	۰/۵۰	۰/۳۴	۰/۳۲

جدول شماره ۱۱: آزمون آنالیز واریانس

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معناداری
رگرسیون	۲/۷۵	۱	۲/۷۵	۲۵/۴۸	۰/۰۰۰
باقیمانده	۵/۴۱	۱۳۵	۰/۱۰۸		
کل	۸/۱۷	۱۳۶			

جدول شماره ۱۲. ضرایب رگرسیون ابعاد توانمندسازی، کانون کنترل و تعهد سازمانی

مدل	B	ضرایب استاندارد		t	سطح معناداری
		خطای استاندارد	بتا		
مقادیر ثابت	۳/۹۵	۰/۵۵		۷/۱۸	۰/۰۰۰
معنی دار بودن	۰/۱۵	۰/۰۹	۰/۲۲	۱/۶۳	۰/۱۱
شایستگی	۰/۲	۰/۱۰۸	-۰/۲۵	-۱/۸۲	۰/۰۷
خود مختاری	۰/۰۲	۰/۰۸۳	۰/۰۳۲	۰/۲۳۶	۰/۸۱۴
تاثیر	۰/۰۶۶	۰/۰۷۵	۰/۱۲	۰/۸۸۷	۰/۳۷
کانون کنترل	۰/۴۱۹	۰/۰۰۶	-۰/۴۵	-۰/۳۴۹	۰/۰۰۲

بحث

در این مقاله توانمندسازی نیروی انسانی، به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم آوردن بسترها و بوجود آوردن فرصتها برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی های افراد تعریف شد که با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی های کارکنان شروع می شود. به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام فعالیت ها و همچنین تاثیر گذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند، احساس کنند که اهداف شغلی خود معنی دار و ارزشمندی را دنبال می کنند و معتقد باشند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می شود. به طور کلی بایستی توانمندسازی ساختاری به نحو احسن در سازمان ها به وجود آید تا شرایط توانمندی به لحاظ روان شناختی برای افراد فراهم شود و زمانی که کارکنان به لحاظ روان شناختی از قابلیت های بالایی برخوردار شوند، انگیزه ی آنها برای کار کردن بالا می رود و در این حال، سازمان با توجه به اختیاراتی که دارد تلاش آنها را تقویت کند. در نتیجه رضایت شغلی افراد افزایش پیدا می کند و آنها اهداف سازمان را اهداف خودشان می دانند چون که خواسته های خودشان را موازی با اهداف سازمان می بینند، بدین صورت تعهد کارکنان به سازمان شان افزایش می یابد. در مورد کانون کنترل می توان گفت؛ افرادی که کانون کنترل شان درونی است بیشتر به توانایی ها و قابلیت های خودشان تمرکز می کنند و از انگیزه ی بالایی برای کار کردن برخوردارند و با سازمانشان احساس همذات پنداری می کنند و این منجر به تعهد عاطفی به سازمان شان می شود چون که اگر نیازهای انگیزشی آنان در محیط کار برآورده نشود، تصمیم به ترک سازمان می گیرند. اما افراد با کانون کنترل بیرونی نسبت به سازمان شان تعهد مستمر دارند یعنی به خاطر مزایا و نیازهای ایمنی شان تصمیم به ماندن در سازمان می کنند. کاملاً واضح است، در سازمان های موفق برای گزینش افراد به متغیرهای شخصیتی به اندازه ی مهارت ها توجه شود. با توجه به اینکه محیط سازمانی مدام در حال تغییر است و مزیت رقابتی جزء ویژگی های اصلی سازمان های امروزی می باشد، برای اینکه سازمان ها بتوانند در این چنین محیطی به فعالیت خود ادامه دهند بایستی کارکنانش به آنها وفادار و متعهد باشند. در این پژوهش مشخص گردید کانون کنترل بیشترین تاثیر را بر تعهد سازمانی داشته یعنی برای تطابق بهتر کارکنان با شغل ها بایستی بر متغیرهای شخصیتی تمرکز کرد. همچنین مشخص شد که افراد با کانون کنترل بیرونی، تعهد پایینی نسبت به سازمان شان دارند؛ چون که آنها باور دارند که برون دادهای شغلی را نمی توانند کنترل کنند و اغلب آنها برای شغل های با ماهیت ساده و اداری مناسب هستند و در مقابل افراد دارای کانون کنترل درونی هستند که برای شغل های با مهارت بالا و مدیریتی مناسب می باشند. به طور کلی نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه ی مثبت و معناداری بین مولفه های معنی دار بودن و خودمختاری و تعهد سازمانی وجود دارد به عبارت دیگر ارتقاء این مولفه ها باعث افزایش پایداری به اهداف سازمانی می شود؛ ضمن آنکه رابطه ی منفی بین کانون کنترل بیرونی و تعهد هنجاری و عاطفی وجود دارد. بدین معنی که با آموزش کنترل درونی به پرسنل و ایجاد زمینه های فرهنگی برای افزایش کنترل درونی و همچنین تاکید بر متغیرهای شخصیتی و نه موقعیتی، می توان تعهد عاطفی و هنجاری را بهبود بخشید. در این تحقیق محدودیت های عملی و علمی متعددی وجود داشت از جمله: عدم اعتقاد برخی از کارکنان به امر تحقیق و در نتیجه ایجاد مشکلات و موانع بر سر راه تحقیق، جامعه ی مورد نظر در این پژوهش را فقط کارکنان ستادی تشکیل داده و نظر کلیه کارکنان ارزیابی نشده است؛ این پژوهش فقط در مورد کارکنان ستادی دانشگاه شهید رجایی انجام شده و قابلیت تعمیم به دیگر

سازمانهای مشابه را ندارد. علی رغم تحقیقات زیادی که انجام شده اما متأسفانه بیشتر تحقیقات نوعاً تکراری بوده و از بار علمی چندان زیادی برخوردار نیستند، بنابراین فقر تحقیقاتی یکی دیگر از محدودیت های محقق بود. تحقیق حاضر همچنین با محدودیت های علمی متعددی نیز سروکار داشت از جمله: تسلط ناکافی محقق بر مسائل مرتبط با موضوع پژوهش، محدود کردن جامعه ی آماری پژوهش به کارکنان ستادی که امکان تعمیم نتایج این پژوهش را به بخش های دیگر دانشگاه محدود می سازد، محدود کردن ابزار سنجش و جمع آوری اطلاعات به پرسشنامه و استفاده نکردن از سایر روش ها از جمله مشاهده، مصاحبه؛ که می توانست بر بار علمی این تحقیق افزوده و اعتبار یافته های آن را افزایش دهد. با این وجود، پیشنهاد می شود که بودجه سازمان مربوطه برای استفاده ی بهینه از منابع در راستای کاربرست مولفه های توانمندسازی روانشناختی افزایش یابد؛ نظام آموزشی متناسب با شرایط سرمایه های انسانی سازمان گسترش یابد، انگیزه های سطح بالای کارکنان، مدیران و روسا تقویت شود؛ تعامل بخش ها با بخش های مشابه در سازمان جهت ایجاد زمینه به اشتراک گذاشتن دانش و تجارب، توسعه ی فرهنگ سازمانی به عنوان تسهیل کننده امر توانمندسازی و تعهد سازمانی ارتقاء یابد؛ تا جایی که امکان دارد مدیران ارشد از مشارکت و همکاری سایر کارکنان در بخش های مختلف استفاده کنند، تسهیلات بهتر و امکانات مطلوب برای کارکنان ستادی در جهت امکان تبادل نظر مدیران با ذی نفعان داخلی و خارجی سازمان ایجاد شود؛ فضا و جوی مبتنی بر همکاری برای ارتقای تعهد سازمانی و توانمندسازی ایجاد گردد

منابع

- اسکات سیندیا، ژافه دنیس. (۱۳۷۵). تواناسازی کارکنان. ترجمه ی مهدی ایران نژادپاریزی، موسسات تحقیقات و آموزش مدیریت.
- جمشیدی، محرم و علاقه بند(۱۳۸۸). تبیین تعهد سازمانی از طریق توانمندسازی روانشناختی و کانون کنترل. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه
- سیدمحمدی، محمد. (۱۳۸۰). توانمند سازی نیروی انسانی. تهران: فصلنامه مطالعات مدیریت. شماره ی ۳۱.
- قربانی زاده، علیرضا. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.
- کثیری، الهه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه ابعاد یه گانه تعهد سازمانی با عملکرد شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.
- محمدی، مسعود؛ جزایری، علیرضا، جوکار، بهرام و پورشهباز، عباس (۱۳۸۷). مقاله / بررسی متغیرهای خانوادگی و فردی در افراد در معرض خطر سوء مصرف مواد. فصلنامه مطالعات روانشناختی. شماره ۷.
- دولت آبادی فراهانی، رضا (۱۳۸۷). "بررسی تعهد سازمانی در سازمانهای دولتی و تاثیر آن بر عملکرد شاغلین" پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم اداری،.
- مهداد، علی. (۱۳۸۷). روان شناسی صنعتی و سازمانی. انتشارات جنگل.
- مهدویان، محمد. (۱۳۷۴). بررسی رابطه پیشرفت تحصیلی با مرکز کنترل و عزت نفس. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
- عبداللهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم. (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان(کلید طلایی مدیریت منابع انسانی). تهران: نشر ویرایش.

- **Banai, Moshe. Reisel, William D. Probst, Tahira M. (2004).** " A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary", *Journal of International Management*, Vol. 10, No. 5, pp. 373-393

- **Chang, Li-Chun. Shih, Chia-Hui. Lin, Shu-Man. (2009).** " 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*, Vol. 41 No. 5, pp. 166-178 .

- **Chen, L (2006).** Examining the effect of organizational commitment job satisfaction and job performance at small and middle sized firms of Taiwan; the *Journal of American Academy of Business* vol 5, pp. 403-416 .

- **Chen, Jingqiu. Wang, Lei. (2007).** " Locus of control and the three components of commitment to change", *Journal of Personality and Individual Differences*, Vol. 40, No. 5, pp. 503-513 .

- **Choi, J. (2006).** A motivational theory of charismatic leadership: envisioning, empathy and empowerment, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1), 24-43 .

- **Conger, J. A. , & Kanungo, R. N. (1990).** The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*. 13(3). 471-482 .
- **Daniels, Jasmin, M. (2009).** "THE relationship between spontaneity and locus of control", A thesis submitted to the faculty of college of arts & sciences in candidacy for the degree of master of arts clinical psychology
- **Daniel, J. (1997).** How's your organizational commitment, *HR Focus*, 74(4), 23-24 .
- **Garcia, J. (1997).** How's your organizational commitment, *HR Focus*, 74(4), 23-24 .
- **Lock, E. A. , & Lathman, G. P. (1990).** Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 1(4), 240-246 .
- **Macus, C. A. , Bush, A. J. (2006).** Psychological climate, empowerment, leadership style, and customer-oriented selling: an analysis of the sales manager-salesperson Dyad, *Journal of the Academy of Marketing Science*; 34 (3); 419- 438 .
- **McDermott, K. , Laschinger, H. K. S. , & Shamian, J. (1996).** "Work empowerment and organizational commitment". *Nursing Management*, 27(5), 44-47 .
- **Smit, Phillip A. , Anderson, William D. (1993).** "Employee Empowerment: A case study ", *Production and Inventory Management*, No 3, p. 34
- **Spreitzer, G. M. (1995).** "An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace", *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 601-629 .
- **Thorlakson, A. J. H. , & Murray, R. P. (1996).** An empirical study of empowerment in the workplace. *Group & Organization Management*, 21(1), 67-83 .
- **Umiker, W. (1992).** "Empowerment: The latest motivational strategy". *Health Care Supervisor*, 11(2), 11-16