

بررسی رابطه بین توانمندسازی روان شناختی و اثربخشی سازمان در کارکنان اداره اوقاف و امور خیریه شهرستان بندرعباس

حامد صالح زاده، خزران رحمانی، مهنوش عابدینی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد قشم واحد بین الملل

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی قشم

استادیار دانشگاه فرهنگیان هرمزگان، بندرعباس

چکیده

سازمانها امروزه در محیطی کاملا رقابتی که همراه با تحولات شگفت انگیز است باید اداره شوند. در جهان رقابتی امروزی، آنچه بقای سازمان را تضمین می کند، منابع انسانی توانمند و کارآمد است. توانمند سازی منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل می باشد با توجه به این که کارکنان در درون سازمانها فعالیت می نمایند، عوامل سازمانی می تواند بر توانمندی آنان تاثیر گذاشته و آن را افزایش یا کاهش دهد. در این پژوهش سعی گردیده رابطه بین ابعاد توانمندسازی روانشناختی کارکنان (شایستگی، خودمختاری، معنی دار بودن، اعتماد و تاثیر پذیری) و اثر بخشی سازمانی مورد بررسی قرار گیرد . لذا بر این اساس و با استفاده از دو پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی وتن و کمرون و پرسشنامه اثربخشی سازمانی پارسونز تعداد ۵۳ نفر از کارکنان اداره اوقاف وامورخیریه شهرستان بندرعباس مورد آزمون قرار گرفت . روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی و برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS.16 استفاده شده است . نتایج تحلیل داده های جمع آوری شده ، وجود رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و اثربخشی سازمانی را مورد تایید قرار می دهد .

واژگان کلیدی : توانمندسازی روانشناختی، اثربخشی سازمانی، اداره اوقاف بندرعباس

مقدمه

تغییر در شرایط سازمان‌های عصر حاضر، منجر به تغییر در نگرش آنها به نیروی انسانی شده است. در این شرایط کارکنان سازمان ابزار موفقیت مدیر نیستند و به عنوان سرمایه‌های سازمان، به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان تبدیل شده‌اند. بنابراین، داشتن صرف مهارت‌های رهبری برای مدیران کافی نیست و کارکنان نیز به آموزش روش‌های خود راهبری نیازمند هستند، برای دستیابی به این ویژگی‌ها سازمان باید مهم‌ترین منبع و عامل رقابتی خود، یعنی نیروی انسانی را توانمند نماید (Ergeneli et al, 2007). محققان اعتقاد دارند که اگر سازمان 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، ۱۳۸۱). مهمترین رکن هر نظامی را نیروی انسانی تشکیل می‌دهد که می‌تواند کشور را به سوی اهداف توسعه هدایت کند. استفاده صحیح از نیروی انسانی به مثابه ارزشمندترین و بزرگترین ثروت هر جامعه به صورت مساله‌ای حائز اهمیت همیشه مورد توجه دولت‌ها بوده است. لذا توجه به نیازهای آنان و چگونگی تأمین این نیازها توسط مدیریت یک سازمان، می‌تواند منجر به رضایتمندی شغلی نیروی انسانی و در نتیجه، تعهد سازمانی و اثربخشی در سازمان متبوع گردد. مدیران باید بتوانند به روش‌های مختلف تعهد و پای بندی کارکنان را بیشتر کنند و از راه‌های گوناگون آن را حفظ نمایند.

بسیاری از محققان توانمندسازی را نوعی استراتژی قلمداد می‌کنند که سبب افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌شود و موجب خودکارآمدی، اعتماد به نفس و احساس شایستگی کارکنان در انجام وظایفشان می‌گردد (Laschinger et al, 2000). هدف اصلی در این تحقیق این است که آیا ارتباطی بین توانمندسازی روانشناختی با اثربخشی سازمانی وجود دارد. یعنی می‌توانیم با افزایش یا کاهش احساس توانمندسازی روانشناختی، منتظر افزایش یا کاهش اثربخشی سازمانی باشیم.

مبانی نظری تحقیق

اثربخشی سازمان از درجه یا میزانی است که سازمان به هدفهای موردنظر خود دست می‌یابد. هم‌چنین از دیدگاه سیستمی، اثربخشی سازمان به این صورت تعریف می‌شود: توانایی شرکت در بهره برداری از محیط خود در راه تحصیل وتأمین منابع ارزشمند و کمیاب. رویکردهای سنجش اثربخش شامل ۱- روش مبتنی بر تأمین هدف ۲- روش مبتنی بر تأمین منابع ۳- روش مبتنی بر فرایند درونی می‌باشد. هم‌چنین رویکردهای نوین سنجش اثربخش شامل: ۱- روش مبتنی بر تأمین رضایت گروه‌های ذینفع ۲- روش مبتنی بر ارزشهای رقابتی (ال دفت، ترجمه اعرابی و پارسائیان ۱۳۸۰). چهارالگوی ارزشهای اثربخش عبارت است از ۱- الگوی مبتنی بر سیستم‌های باز ۲- الگوی مبتنی بر هدفهای بخردانه ۳- الگوی مبتنی بر روابط انسانی ۴- الگوی مبتنی بر فرایند درونی.

هر چند دستیابی به اهداف سازمانی صرفاً، به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزات منوط است، اما پویایی هر سازمانی به عواملی گوناگونی از جمله داشتن کارمندی خوشنود، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دل‌بسته به کار خود بستگی دارد تا با کار بستن تمام توان خویش در محیطی پویا و سالم، برای کارایی بیشتر و بهتر سازمان گام بردارد (طالبپورو امامی، ۱۳۸۵)

یکی از متغیرهای پیش‌بینی‌کننده مهم اثر بخشی، توجه به رضایت شغلی است که از عوامل مهم در افزایش میزان کارایی و موفقیت شغلی تلقی می‌شود. توسعه یافتگی، توسط منابع انسانی کارآمد، علاقمند و دارای پیوند روانی عمیق با شغل، به وجود می‌آید.

واژه توانمندسازی در فرهنگ آکسفورد قدرتمند شدن، مجوز دادن، ارائه قدرت و توانا شدن معنی شده است. (قاسمی، ۱۳۸۲) واژه‌ای است که در علوم سازمانی بسیار مورد استفاده قرار گرفته، ولی تعریف واحدی از آن ارائه نشده است (افجه و میری، ۱۳۸۶).

به نظر (Riypli) توانمندسازی یک مفهوم یا یک مجموعه از رفتارها و یک برنامه سازمانی است. به عنوان یک مفهوم عبارت است از اعطای اختیار تصمیم گیری به مرئوسان، به عنوان یک مجموعه از رفتارها به معنی سهیم کردن گروه های خود گردان و افراد در تعیین سرنوشت حرفه ای خود به عنوان یک برنامه سازمانی، به کل نیروی کار فرصت بیشتری برای آزادی، بهبود و بکارگیری مهارت ها، دانش و توان بالقوه آنان در جهت خیر و صلاح خود و سازمانشان اعطا می کند (دسترنج، ۱۳۸۳). فرآیندی که باعث تغییر عملکرد کارکنان از وضعیت آنچه که به آنها گفته شود انجام دهند، به آنچه که نیاز است انجام دهند. (هداوند و صادقان، ۱۳۸۶) و به کارکنان می گوید که شما برای اقدام، آزادی عمل دارید و در قبال نتایجی که بدست می آید مسئول هستید. (بینش، ۱۳۸۳).

(Spreitzer, 1995) با توجه به الگوی (Thomas & Velthouse)، توانمندسازی روانشناختی را به عنوان یک مفهوم انگیزشی متشکل از چهار بعد شایستگی، خودمختاری (حق انتخاب)، معنی دار بودن و تأثیرگذاری تعریف کرده است. (Veten and Cameron, 1998) ضمن تأیید چهار بعد توانمندسازی توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) و اسپریتزر (۱۹۹۶-۱۹۹۵)، بعد اعتماد را به آن اضافه کردند.

الف) احساس شایستگی، خودکارآمدی (Competence): وقتی افراد توانمند می شوند، آنان احساس خود اثر بخشی می کنند، یا اینکه احساس می کنند قابلیت و تبحر لازم را برای انجام موفقیت آمیز یک کار دارند. افراد توانمند شده نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان می کنند که می توانند کار را با کفایت انجام دهند. آنان احساس برتری شخصیمی کنند و معتقدند که می توانند برای رویارویی با چالشهای تازه بیاموزند و رشد بیابند. (اورعی، ۱۳۸۱)

ب) احساس داشتن حق انتخاب، خودسامانی (Selectivity): احساس داشتن حق انتخاب درباره روشهای مورد استفاده برای انجام وظیفه، مقدار تلاشی که باید صورت گیرد، سرعت کار و چارچوب زمانی که کار باید در آن انجام شود، پیوستگی بسیار مستقیم دارد. افراد توانمند در مورد کارهای شان احساس مالکیت می کنند، زیرا آنان می توانند تعیین کنند که کارها چگونه باید انجام شوند و با چه سرعتی پایان یابند (اورعی، ۱۳۸۱).

پ) احساس موثر بودن (Sense Of Being Effective): داشتن احساس موثر بودن در کار، کاملاً به احساس خود کنترلی مربوط است. برای اینکه افراد احساس توانمندی کنند، آنان نه تنها باید احساس کنند که آنچه انجام می دهند اثری به دنبال دارد، بلکه باید احساس کنند که آنان خود می توانند آن اثر را به وجود آورند، یعنی برای اینکه آن نتیجه با احساس توانمندی همراه باشد، آنان باید احساس کنند که کنترل نتیجه تولید را در دست دارند. (عبدالهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵).

ت) احساس معنی دار بودن (Meaningfulness): در واقع معنی دار بودن شامل تطابق بین الزامات نقش و شغل با اعتقادات، ارزش ها و رفتارهای فردی است. بدون در نظر گرفتن اجبارهای سازمانی، افراد تمایل به تلاش در مورد اهدافی دارند که برایشان دارای مفهوم باشد. در واقع کارکنان ترجیح می دهند با افرادی کار کنند که ارزش های مشابهی با آنها داشته باشند (Cyert And March, 2007).

ث) احساس داشتن اعتماد به دیگران (trust in others): افراد دارای اعتماد به دیگران، بیشتر علاقه دارند تلاش کنند تا با دیگران و بخش مؤثری از گروه باشند، آنان همچنین خود افشاگرتر، در ارتباطات مربوط به خود صادق تر و برای گوش دادن با دقت به دیگران، تواناترند. آنان نسبت به افراد سطوح پایین، اعتماد دارند، در برابر تغییر کمتر مقاومت می کنند و برای انطباق با ضربه های روانی غیره منتظره تواناترند. (اورعی، ۱۳۸۱).

تعدادی از عمده ترین موضوعاتی که در تحقیقات گذشته به آنها پرداخته شده است به شرح زیر است.

(ملا حسینی و ارسلان، ۱۳۸۸) به بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان و اثربخشی سازمانی در ادارات و سازمانهای دولتی شهرستان رفسنجان پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد بین توانمندسازی کارکنان و اثر بخشی سازمانی ارتباط مستقیم وجود دارد.

(انصاری و همکاران ۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "شناسایی عوامل و طراحی مدل مفهومی توانمندسازی نیروی انسانی" مطالعه موردی در وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات (پرداختند) برای شناسایی عوامل مؤثر از روش تحلیل عاملی، بررسی

شدت رابطه آن‌ها و توانمندسازی نیروی انسانی از تحلیل مسیر استفاده شده است. نتایج نشان داده است، بین توانمندسازی کارکنان و عوامل غنای شغلی، کار تیمی، چالشی بودن شغل، آرایه بازخور، خلاقیت، مرکز کنترل، تعهد سازمانی و ابهام نقش رابطه ای معنادار وجود دارد.

هن و همکاران (۲۰۰۹) پژوهشی را به منظور مقایسه ی توانمندسازی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین پرستاران موقتی و دائمی در بیمارستان های کره جنوبی انجام دادند. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر جمع آوری اطلاعات از نوع پیمایشی بود و همچنین از آزمون های همبستگی پیرسون و t گروه های مستقل استفاده کردند. نتایج تحقیق نشان داد که پرستاران دائمی سطوح بالایی از تعهد سازمانی، توانمندسازی و رضایت شغلی نسبت به پرستاران موقتی داشتند، در نتیجه مدیران بایستی راهبردهایی را برای پر کردن شکاف بین ادراکات پرستاران دائمی و موقتی ایجاد کنند تا پرستاران موقتی نسبت به اهداف سازمان متعهد شده و در نهایت کارایی آنها افزایش یابد.

اهداف پژوهش

هدف اصلی:

بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف وامورخیریه شهرستان بندرعباس

اهداف فرعی:

۱. بررسی شایستگی و اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف وامورخیریه شهرستان بندرعباس
۲. بررسی خودمختاری و اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف وامورخیریه شهرستان بندرعباس
۳. بررسی معنی دار بودن و اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف وامورخیریه شهرستان بندرعباس
۴. بررسی تاثیرگذاری و اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف وامورخیریه شهرستان بندرعباس
۵. بررسی اعتماد و اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف وامورخیریه شهرستان بندرعباس

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی:

بین توانمندسازی روانشناختی و اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف وامورخیریه شهرستان بندرعباس رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

۱. بین شایستگی و اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف وامورخیریه شهرستان بندرعباس رابطه وجود دارد.
۲. بین خودمختاری و اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف وامورخیریه شهرستان بندرعباس رابطه وجود دارد.
۳. بین معنی دار بودن و اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف وامورخیریه شهرستان بندرعباس رابطه وجود دارد.
۴. بین تاثیرگذاری و اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف وامورخیریه شهرستان بندرعباس رابطه وجود دارد.
۵. بین اعتماد و اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف وامورخیریه شهرستان بندرعباس رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف توصیفی است چون به مشاهده و توصیف وضعیت توانمندسازی و اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف شهرستان بندرعباس می پردازد. چرا که هدف از تحقیق توصیفی، توصیف واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت یا یک موضوع است یعنی آنچه هست بدون هیچگونه دخالت و استنتاج ذهنی محقق ارائه می گردد (نادری و سیف نراقی، ۱۳۸۱) از نوع روش همبستگی است زیرا رابطه بین دو متغیر توانمندسازی روانشناختی و اثربخشی سازمانی را بررسی میکند، واز نظر نوع داده‌ها، تحقیق کمی است، چون با متغیرهای فاصله ای و داده های عددی و کمی انجام می گیرد.

جامعه آماری عبارت است از کلیه افراد، وقایع یا چیزهایی که محقق می خواهد به تحقیق در مورد آنها بپردازد بطوری که حداقل در یک صفت موردنظر مشترک باشند (سکاران ۱۳۸۱). پژوهش حاضر، شامل کلیه کارکنان اداره اوقاف شهرستان بندرعباس می باشد. براساس آمار حجم جامعه ۳۵ نفر است.

روش گردآوری اطلاعات به طور کلی به دو دسته تقسیم می شود: روش کتابخانه ای و روشهای میدانی. در این تحقیق از هر دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. روش کتابخانه ای استفاده از اسناد و مدارک در بایگانی و آرشیوها و پایان نامه ها و استفاده از پژوهش های گذشته و استفاده از منابع سایتی و اینترنتی در این زمینه است و در روش میدانی از پرسشنامه استفاده شده است.

برای ارزیابی توانمندسازی روانشناختی از پرسشنامه ۲۰ سوالی ادراک توانمندی وتن و کمرون (۱۳۸۳) استفاده شد. این پرسشنامه خود براساس پرسشنامه ۱۲ سوالی اسپیرتزر (۱۹۹۵) ساخته شده است. وتن و کمرون ضمن افزایش یک بعددیگر، اعتماد، بر ابعاد توانمندی و افزایش سوالات پرسشنامه اسپیرتزر، پرسشنامه حاضر را تهیه نمودند، که پنج مؤلفه (خود اثربخشی، خودسامانی، معناداری، تأثیر و اعتماد) را مورد سنجش قرار می دهد.

برای بررسی اثربخشی سازمانی از پرسشنامه ۲۸ سوالی کارکردهای چهارگانه ضروری نظام اجتماعی پارسونز استفاده می شود. پرسشنامه حاضر چهارمؤلفه (انطباق، کسب هدف، یگانگی و حفظ الگوها) را مورد سنجش قرار می دهد. لازم به ذکر است جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری «SPSS.16» استفاده شده است.

یافته ها :

شاخص های توصیفی نمرات آزمودنیها در متغیرهای پژوهش:

در این قسمت شاخص های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره) نمرات آزمودنیها در پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی و اثربخشی سازمانی ارائه می گردد.

جدول ۱- شاخص های توصیفی نمرات آزمودنیها در توانمندسازی روانشناختی و اثربخشی سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
نمره کل توانمندسازی روانشناختی	۷۷/۶۴	۷/۷۶	۶۳/۸۴	۹۲
شایستگی	۱۶/۱۰	۱/۹۷	۱۲	۲۰
خودمختاری	۱۴/۶۵	۲/۲۰	۱۱	۱۹
معناداری	۱۶/۸۰	۱/۵۵	۱۴	۲۰
تأثیر	۱۵/۶۱	۲/۰۵	۱۰	۱۹
اعتماد	۱۴/۴۶	۲/۲۱	۹	۱۸
نمره کل اثربخشی سازمانی	۱۰۳/۱۴	۱۷/۹۴	۴۵	۱۲۴

شاخص های آمار توصیفی نمرات آزمودنیها را در توانمندسازی روانشناختی و اثربخشی سازمانی نشان می دهد. نتایج مندرج در این جدول حاکی از آن است که از بین مؤلفه های توانمندسازی روانشناختی، مؤلفه معناداری (۱۶/۸۰) و اعتماد (۱۴/۴۶) به ترتیب بیشترین و کمترین میانگین نمرات را به خود اختصاص داده اند. همچنین نتایج این جدول نشان می دهد میانگین نمرات کل توانمندسازی روانشناختی و اثربخشی سازمانی به ترتیب ۷۷/۶۴ و ۱۰۳/۱۴ می باشد.

یافته های استنباطی پژوهش

نتایج مربوط به فرضیه اول

فرضیه اول بیان می‌کند بین توانمندسازی روانشناختی و اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف وامورخیریه شهرستان بندرعباس رابطه معناداری وجود دارد. به منظور آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۲- ضریب همبستگی توانمندسازی روانشناختی و اثربخشی سازمانی

اثربخشی سازمانی		متغیر
مقدار معناداری	مقدار همبستگی	
۰/۰۰۱	۰/۶۴	توانمندسازی روانشناختی

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد بین توانمندسازی روانشناختی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r= ۰/۶۴, p=۰/۰۰۱$). به عبارتی هر چه نمرات توانمندسازی روانشناختی در کارکنان بیشتر بوده، نمرات اثربخشی سازمانی آنان نیز بیشتر بوده است و بالعکس.

نتایج مربوط به فرضیه دوم

فرضیه دوم بیان می‌کند بین شایستگی و اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف وامورخیریه شهرستان بندرعباس رابطه معناداری وجود دارد. به منظور آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۳ ضریب همبستگی شایستگی و اثربخشی سازمانی

اثربخشی سازمانی		متغیر
مقدار معناداری	مقدار همبستگی	
۰/۰۴	۰/۲۷	شایستگی

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد بین شایستگی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r= ۰/۲۷, p<۰/۰۵$). به عبارتی هر چه نمرات شایستگی در کارکنان بیشتر بوده، نمرات اثربخشی سازمانی آنان نیز بیشتر بوده است و بالعکس.

نتایج مربوط به فرضیه سوم

فرضیه سوم بیان می‌کند بین خودمختاری و اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف وامورخیریه شهرستان بندرعباس رابطه معناداری وجود دارد. به منظور آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۴ - ضریب همبستگی خودمختاری و اثربخشی سازمانی

اثربخشی سازمانی		متغیر
مقدار معناداری	مقدار همبستگی	
۰/۰۰۱	۰/۵۴	خودمختاری

همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می شود، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد بین خودمختاری و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r=0/54, p=0/001$). به عبارتی هر چه نمرات خودمختاری در کارکنان بیشتر بوده، نمرات اثربخشی سازمانی آنان نیز بیشتر بوده است و بالعکس.

نتایج مربوط به فرضیه چهارم

فرضیه چهارم بیان می کرد بین معناداری و اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف و امور خیریه شهرستان بندرعباس رابطه معناداری وجود دارد. به منظور آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۵ - ضریب همبستگی معناداری و اثربخشی سازمانی

متغیر	اثربخشی سازمانی	
	مقدار معناداری	مقدار همبستگی
معناداری	۰/۲۹	۰/۰۳

همانگونه که در جدول ۵ مشاهده می شود، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد بین معناداری و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r=0/29, p<0/05$). به عبارتی هر چه نمرات معناداری در کارکنان بیشتر بوده، نمرات اثربخشی سازمانی آنان نیز بیشتر بوده است و بالعکس.

نتایج مربوط به فرضیه پنجم

فرضیه پنجم بیان می کرد بین تاثیرگذاری و اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف و امور خیریه شهرستان بندرعباس رابطه معناداری وجود دارد. به منظور آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۶ - ضریب همبستگی تاثیرگذاری و اثربخشی سازمانی

متغیر	اثربخشی سازمانی	
	مقدار معناداری	مقدار همبستگی
تاثیرگذاری	۰/۵۶	۰/۰۰۱

همانگونه که در جدول ۶ مشاهده می شود، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد بین تاثیرگذاری و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r=0/56, p=0/001$). به عبارتی هر چه نمرات تاثیرگذاری در کارکنان بیشتر بوده، نمرات اثربخشی سازمانی آنان نیز بیشتر بوده است و بالعکس.

نتایج مربوط به فرضیه ششم

فرضیه ششم بیان می کرد بین اعتماد و اثربخشی سازمانی در کارکنان اداره اوقاف و امور خیریه شهرستان بندرعباس رابطه معناداری وجود دارد. به منظور آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۷ ضریب همبستگی اعتماد و اثربخشی سازمانی

متغیر	اثربخشی سازمانی	
	مقدار معناداری	مقدار همبستگی

اعتماد	۰/۷۳	۰/۰۰۱
--------	------	-------

همانگونه که در جدول ۷ مشاهده می شود، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد بین اعتماد و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r=0.73, p=0.001$). به عبارتی هر چه نمرات اعتماد در کارکنان بیشتر بوده، نمرات اثربخشی سازمانی آنان نیز بیشتر بوده است و بالعکس.

بحث و نتیجه گیری

بحث در مورد یافته های مربوط به فرضیه اصلی پژوهش

بین ابعاد توانمندسازی روانشناختی با اثربخشی سازمانی در کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد بین توانمندسازی روانشناختی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r=0.64, p=0.001$) به عبارتی هرچه نمرات توانمندسازی در کارکنان بیشتر باشد اثربخشی سازمان هم بیشتر می شود.

توانمندسازی فرصتهایی را برای انتخاب، ارتقاء آزادی و اختیار کارکنان فراهم می آورد تا آنها بتوانند به نحو احسن شایستگی و لیاقت خود را در کارشان بروز دهند. کارکنان یک سازمان توانمندشده به معنای واقعی مشارکت کننده هستند و در کنار تلاش فردی، فعالیت گروهی مثبتی را به اجرا می گذارند. توانمندسازی نوعی استراتژی قلمداد می شود که سبب افزایش رضایت شغلی و در نهایت اثربخشی سازمان می شود.

نتیجه گیری:

توانمندسازی کارکنان موجب اثرات مثبتی بر نگرش و رفتار کارکنان است. تغییرات نگرش کارکنان منجر به افزایش رضایت شغلی، کاهش استرس، کاهش ابهامات شغلی و مواردی از این قبیل می شود. توانمندسازی همچنین ایجادکننده قدرت تصمیم گیری، استقلال در کار و آزادی در تصمیم گیری می باشد اما از اثرات رفتاری آن می توان به افزایش اعتماد به نفس کارکنان، افزایش قدرت انطباق و تسریع در پاسخگویی به ارباب رجوع اشاره کرد. برای توانمندسازی باید به افراد قدرت داد این مهم از طریق اختیاردی به افراد برای مشارکت، اتخاذ تصمیمات، ابراز عقیده و همچنین مسئولیت دهی به آنان محقق می شود مشارکت و دخیل شدن در امور، مورد علاقه بیشتر افراد بوده و موجب ارائه عملکرد بهتر و راه حلهای بهتر برای مشکلات موجود می شود مشارکت، توانمندی را افزایش می دهد و توانمندسازی نیز در عوض عملکرد و رضایت شغلی را بهبود می بخشد.

توانمندسازی در سازمان، برای کارکنان این احساس را بوجود می آورد که موفقیت سازمان برای آنها هم امری حیاتی است و بقای سازمان و رشد و پیشرفت سازمان در نهایت به رشد و بالندگی آنها نیز بستگی دارد. و اینکه کارکنان احساس می کنند با مشارکت در موضوعات سازمانی تواناتر می شود و این احساسی به آنان دست می دهد که می توانند خود را درگیر در اهداف سازمانی کنند و در پیشرفت سازمان دخالت داشته باشند، این دخالت که خود نوعی مشارکت در امر تصمیم گیری است به تقویت احساس خودانگیزی در کارکنان نیز کمک خواهد کرد. در هر صورت، تحقیقات نشان می دهد که توانمندی وقتی وجود دارد که قدرت، اطلاعات، دانش و پاداش ها در سازمان توزیع شود (باون و لاولر، ۱۹۹۲) که این عوامل در افزایش اثربخشی سازمان نیز تاثیر چندان دارد.

در این تحقیق همچون سایر تحقیقات گذشته، رابطه ابعاد توانمندسازی و اثربخشی سازمانی تایید شد؛ بدین صورت که بین احساس شایستگی، احساس اعتماد، احساس موثر بودن، احساس خودمختاری و احساس معنی داری شغل با اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد.

محدودیت های پژوهش:

✓ پاسخگویی به سوالات پرسشنامه به قضاوت افراد مورد مطالعه بستگی دارد، لذا تمایلات، تعصبات و تجربیات آنها ممکن است در نتایج تحقیق اثر گذاشته باشد.

✓ برخی از پاسخ دهندگان دید مثبتی نسبت به پر کردن این نوع پرسشنامه ها نداشتند و اکثرا با توجه به اینکه تحقیق گر، همکار خود آنان بود نسبت به تکمیل آن اقدام می نمودند و گرنه میلی برای مشارکت در کار تحقیقی در بین آنان وجود نداشت.

پیشنهادات:

بر اساس موارد ارائه شده و تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از پرسشنامه ای که بدین منظور توزیع و جمع آوری شده بود تأکید از سوی سازمان ها و مسئولان و دست اندرکاران به موارد ذیل پیشنهاد می گردد:

✓ این پژوهش از یک منظر روان شناختی به مفاهیم توانمندسازی و اثربخشی سازمانی پرداخته است و برنامه های اجرایی برای دست یابی به این مفاهیم مورد توجه نبوده است؛ توجه به برنامه های اجرایی جهت دست یابی به اثربخشی سازمانی و توانمندسازی و برنامه ریزی در این مورد می تواند باعث بهبود روابط در سازمان ها شده و کارایی افراد شاغل در سازمان ها و همینطور میزان بهره وری سازمان را ارتقاء دهد.

✓ این پژوهش وجود اثربخشی سازمانی و اعتقاد به توانمندسازی را در کارکنان نشان داده است از این رو به مدیران سازمانی، تلاش برای حفظ و ارتقاء و اعتقاد به توانمندسازی در کارکنان توصیه می شود.

✓ نگهداری و ایجاد تعهد کارکنان نیازمند یک استراتژی مدیریت است که بر توانمند سازی کارکنان متکی است. اجازه دادن به کارکنان جهت مشارکت در فرآیند تصمیم گیری، جریان ارتباطات باز، و ایجاد کار معنادار و با مفهوم برای کارکنان، همگی در جهت کمک به افزایش تعهد و روحیه کارکنان است که باید از سوی مدیریت عالی سازمان مورد توجه قرار گیرد.

✓ شناخت و ارزیابی دقیق عملکرد کارکنان و قدردانی و ارائه پاداش بر پایه عملکرد به آنان موجب افزایش احساس رضایت و تعهد به سازمان و افزایش مسئولیت پذیری آن ها می شود. لذا پیشنهاد می شود که سازمان اوقاف نظام مناسب ارزیابی عملکرد را طراحی و شاخص های عملکردی را تدوین کند و بر پایه عملکرد کارکنان به ارتقا و تشویق آن ها اقدام نمایند.

✓ با توجه به عدم رضایت کافی کارکنان از عدم رعایت انصاف در پرداخت حقوق و دستمزد پیشنهاد می شود شیوه های بهتری برای افزایش حقوق و مزایا و ارتقاء کارکنان اتخاذ شود. با بهبود این عامل می تواند به میزان زیادی رضایت شغلی و تعهد سازمانی و در نتیجه اثربخشی سازمان در کارکنان به وجود آورد.

منابع

۱. بارانی، صمد. (۱۳۸۷). بررسی عوامل بر توانمندسازی روان شناختی کارکنان در سازمان شهرکهای صنعتی و صنایع کوچک ایران: پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی. ۲۵.
۲. اسکندری، مجتبی. (۱۳۸۱). طراحی و تبیین الگوی توانمندسازی مدیران کاروانهای حج. سازمان حج و زیارت. پایان نامه دکتری، دانشگاه تهران.
۳. اعتباریان، اکبر و امید پناه، علی (۱۳۸۷). رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی: فصلنامه اندیشه و رفتار، دوره دوم، شماره ۸.
۴. افجه، اکبر و میری، عبدالرضا. (۱۳۸۶). رویکرد روانشناختی نگرشی جدید در توانمندسازی کارکنان: اولین کنفرانس توانمندسازی منابع انسانی، تهران، ایران.

۵. اوماسکاران (۱۳۸۱). روش های تحقیق در مدیریت (محمد صائبی و محمود شیرازی): چاپ دوم، تهران: موسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
۶. بختیاری، صادق (۱۳۷۷). نگرشی بر مفهوم وجدان کاری و برخی عوامل مؤثر بر آن: مجله مدیریت دولتی، تهران، شماره ۴۱ و ۴۲.
۷. بوستانکار، مریم (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مهارت های سه گانه مدیریتی (فنی، ادراکی و انسانی) مدیران پژوهشی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی تمام وقت و کارشناسان پژوهشی دانشگاه شهید بهشتی تهران در سال تحصیلی ۸۸-۸۹. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی.
۸. بهزادی، حسن؛ موسوی، مریم و سنجی، مجیده (۱۳۹۱). بررسی رابطه جو سازمانی و تعهدسازمانی کتابداران کتابخانه های عمومی شهر مشهد. تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی، ۱۸(۳)، ۴۰۷-۴۲۶.
۹. حسینی زاده، داوود و صائمیان، آذر (۱۳۸۱)، خوشنودی شغلی، توجه به کارکنان و کیفیت زندگی کاری، مجله مدیریت، شماره ۶۳-۶۴.
۱۰. خاتون خاکی، سکینه (۱۳۸۹). رابطه نگرش شغلی، احساس کارآمدی، کارآمدی جمعی و تعهدشغلی معلمان مقطع راهنمایی منطقه کهریزک استان تهران پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۱. خسروی پور. بهمن، موسوی. مرضیه (۱۳۹۱) "نقش آموزش و بهسازی در توانمندسازی نیروی انسانی در سازمان"، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۴۳.
۱۲. دری نجف آبادی، اسلام (۱۳۸۵). انسان و بهره وری، چاپ دوم، ص ۱۸-۱۴.
۱۳. دسترنج، حکمت الله (۱۳۸۳). "توانمندسازی و فناوری اطلاعات". سال پانزدهم. نشریه تدبیر. شماره ۱۴۵.
۱۴. رابینز، استیفن (۱۳۸۹). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ سی و ششم. تهران: انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی،
۱۵. سرمد، زهره و همکاران (۱۳۸۷). روش های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: نشر آگه
۱۶. سیدعامری، میرحسن و اسمعیلی، محمدرضا (۱۳۸۹)، رابطه بین توانمندسازی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران، مدیریت ورزشی، شماره ۷، ۱۲۵-۱۴۴.
۱۷. ملاحسینی، علی و ارسلان، احسان (۱۳۸۸) بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان و اثربخشی سازمانی در ادارات و سازمان های شهرستان رفسنجان، مجله توسعه و سرمایه سال دوم شماره ۴.