

رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان البرز

سمانه فتوحی (نویسنده مسئول)

کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه پیام نور قم

fotouhi.samaneh@gmail.com

سعید هفاری

استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه پیام نور قم

ghaffari130@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۹/۰۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۱/۱۶

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی زیر نظر نهاد کتابخانه‌های عمومی استان البرز انجام شده است.

روش: پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن پیمایشی است. در استان البرز سه نوع کتابخانه عمومی نهادی، مشارکتی و مستقل وجود دارد. نمونه آماری مورد مطالعه در این پژوهش ۹۳ نفر از کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان البرز بودند که به تصادف انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه توانمندی روان‌شناختی اسپریتزر و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مهیر استفاده شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS، ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) کل پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر ۰/۸۸ و تعهد سازمانی آلن و می ۰/۷۸ محاسبه شد. همچنین به منظور سنجش روایی پرسشنامه‌ها از اعتبارسنجی محتوا با نظر متخصصان استفاده گردید. برای ارزیابی فرضیه‌های تحقیق و تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان البرز رابطه معناداری وجود دارد. به طوری که ضریب همبستگی میان تعهد سازمانی با احساس مؤثر بودن در کار (۰/۳۴۶)، تعهد سازمانی با احساس شایستگی (۰/۱۸۷)، تعهد سازمانی با احساس معنی دار بودن شغل (۰/۱۸۳)، تعهد سازمانی با احساس خودمختاری (۰/۲۸۷) و تعهد سازمانی با احساس اعتماد به دیگران (۰/۳۵۷) بود.

اصالت/ارزش: از مهمترین مواردی که در یک سازمان باید به آن توجه داشت، عامل تعهد به سازمان است. با توجه به اینکه افزایش تعهد سازمانی در گرو افزایش توانمندی‌های روان‌شناختی کارکنان است، با بهبود این عامل می‌توان شاهد افزایش شایستگی‌های فردی و به‌ویژه حس اعتماد میان کارکنان بود.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی، توانمندسازی روان‌شناختی، تعهد سازمانی، کتابخانه‌های عمومی.

مقدمه

واژه توانمندسازی^۱ در اواسط قرن هفدهم برای نخستین بار به کار گرفته شد و عملاً در برنامه‌های مبارزه با فقر مطرح شده توسط دولت در سال ۱۹۶۰ در اروپای غربی به اجرا درآمد (رز^۲، ۲۰۰۰). توانمندسازی یکی از مهمترین چالش‌های مدیران در عصر حاضر است زیرا سازمان‌ها در معرض تغییرات سریع و غیر قابل پیش‌بینی قرار دارند. از مهمترین عوامل بروز این تغییرات، می‌توان به رقابت روز افزون جهانی، توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و بروز تغییرات در ویژگی‌ها و خواسته‌های مشتریان اشاره کرد. 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 به‌عنوان سرمایه‌های سازمان، گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان به شمار می‌آیند (روی و شینا^۳، ۲۰۰۵). الگوی قدیمی مدیریت خودکامه امروزه در اغلب سازمان‌ها منسوخ شده است. سازمان‌های امروزی نه تنها به دانش و اطلاعات بسیار وسیع تری نیاز دارند، بلکه به استقلال، خود اتکایی، اعتماد به نفس، خلاقیت و ابتکار بیشتری نیازمندند (ابطحی و عباسی، ۱۳۸۶). برای دستیابی به این ویژگی‌ها، سازمان باید مهمترین منبع و عامل رقابتی خود، یعنی نیروی انسانی را توانمند کند (ارگنلی^۴ و همکاران، ۲۰۰۷). دانشمندان دو رویکرد متفاوت را برای توانمندسازی معرفی می‌کنند:

۱. رویکرد ساختاری^۵ یا سازمانی: بر این اساس، کارکنان زمانی توانمند هستند که فرصت، اطلاعات و منابع رسمی و غیررسمی را در شغل خود در اختیار داشته و در سازمان قدرت، استقلال و تسلط، جایگزین کنترل و سلطه شده باشد (بنیارتی و همکاران^۶، ۲۰۱۱). رویکرد ساختاری بیشتر به این موضوع توجه دارد که مدیران چه ابزارها و وسایلی را فراهم نمایند تا با ایجاد زمینه لازم در محیط فیزیکی کار، کارکنان را توانمند سازند. اسپنبرگر^۷ (۱۹۸۶)، بورک^۸ (۱۹۸۶)، بلاک^۹ (۱۹۸۷)، دیسی^{۱۰} (۱۹۸۹)، رایان^{۱۱} (۱۹۸۹)، کارسون^{۱۲} (۱۹۹۱) و پارکر^{۱۳} (۱۹۹۴) از جمله صاحب‌نظران این حوزه به شمار می‌آیند (اسپریتر^{۱۴}، ۲۰۰۵).

1. Empowerment

5. Structural approach

9. Block

13. Parkr

2. Rose

6. Boonyarity & et all

10. Deci

14. Spreitzer

3. Roy & Sheena

7. Esinbrger

11. Ryan

4. Ergeneli

8. Burke

12. Corsun

۲. رویکرد روان‌شناختی^۱: بر این اساس، توانمندسازی کاری نیست که مدیران 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 (بنیارتی و همکاران، ۲۰۱۱). در واقع، این نگرش تا آنجا پیش می‌رود که از آن به‌عنوان عامل انگیزشی جدید ایجاد تحرک و تمایل به کار در کارکنان یاد می‌شود. کانگر و کانن گو^۲ (۱۹۸۸)، توماس و ولتهوس^۳ (۱۹۹۰)، زیمرمن^۴ (۱۹۹۰) و اسپریتزر (۱۹۹۶-۱۹۹۴)، برخی از محققان این حوزه‌اند (لترل^۵، ۲۰۰۷).

توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان را بر اساس مطالعات گذشته می‌توان در پنج بُعد شایستگی^۶، احساس مؤثر بودن^۷، احساس معنادار بودن^۸، داشتن حق انتخاب^۹ و احساس اعتماد^{۱۰} خلاصه نمود (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵):

۱. احساس شایستگی یا خوداثربخشی: اسپریتزر (۱۹۹۵) شایستگی را احساس کردن هدف یا اتصال شخصی به اهداف شغلی تعریف کرده است (چونگ و وونگ^{۱۱}، ۲۰۰۱). شایستگی اشاره دارد به درجه‌ای که هر فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت و موفقیت آمیز انجام داده و خود را قادر به دستیابی کامل به خواسته‌های شغلی بداند (استاندر و روسمن^{۱۲}، ۲۰۱۰).
۲. حق انتخاب: به آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی اشاره دارد. احساس خودمختاری به معنی تجربه احساس اختیار در آغاز هر فعالیت و نظام بخشیدن به فعالیت‌های شخصی است (چونگ و وونگ^{۱۱}، ۲۰۱۱).
۳. احساس مؤثر بودن: درجه‌ای است که فرد می‌تواند بر نتایج راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد. این بُعد به درجه‌ای اشاره دارد که رفتار فرد در اجرای اهداف شغلی متفاوت دیده شود به‌طوری‌که که نتایج مورد انتظار در محیط شغلی به دست بیاید (استاندر و روسمن، ۲۰۱۰).

1. Psychological approach
4. Zimmerman
7. Impact
10. Trust

2. Conger & Kanungo
5. Littrell
8. Meaning
11. Choong & Wong

3. Thomas & Velhouse
6. Competence
9. Choice
12. Stander & Rothmann

۴. معناداری: از نظر اسپریتزر (۱۹۹۵) معناداری، احساس هدف یا اتصال شخص به اهداف شغلی است و فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند (استاندر و روسمن، ۲۰۱۰).

۵. اعتماد: به روابط بین فرادستان و زیردستان اشاره دارد. اعتماد به علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می‌شود (امیرخانی، ۱۳۸۷).

یکی دیگر از مهمترین متغیرهای سازمانی، تعهد سازمانی است. از اوایل دهه ۱۹۵۰ که تعهد سازمانی در زمینه رفتار سازمانی مطرح شد، این مقوله یکی از موضوعاتی است که همیشه در رأس علایق محققان قرار گرفته، چرا که آنان معتقدند مدیریت صحیح تعهد سازمانی می‌تواند منجر به نتایج سودمندی از قبیل اثربخشی سازمانی، بهبود عملکرد، کاهش جابجایی و همچنین کاهش غیبت شود. تعهد مفهومی چند بُعدی و پیچیده است به طوری که در نظریه‌ها و تحقیقات به شکل‌های متفاوتی آن را تعریف کرده‌اند. برای مثال هال و همکاران^۱ (۱۹۷۰) تعهد را فرآیندی می‌دانند که از طریق آن، اهداف سازمانی و عضو سازمانی تا حدود زیادی در هم ادغام می‌شود (سومیا و پانچاناتام^۲، ۲۰۱۱). مودی، پورتر و استیرز^۳ (۱۹۸۲) نیز تعهد را عبارت از درجه نسبی ممزوج شدن هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری در آن تعریف کرده‌اند. شاخص‌های مورد استفاده برای سنجش این متغیر شامل ارزیابی انگیزش، تمایل به باقی ماندن در سازمان و تعیین هویت فرد با سازمان است. در این تعریف تعهد سازمانی شامل سه عامل است:

۱. اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان؛

۲. تمایل به تلاش قابل ملاحظه برای سازمان؛

۳. آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت در سازمان (لويس و تارا^۴، ۲۰۱۱).

آلن و مهیر^۵ (۱۹۹۱) یک مدل سه بخشی از تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر ارائه داده‌اند (لويس و تارا، ۲۰۱۱). آنها تعهد سازمانی را یک حالت روانی می‌دانند که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در سازمان (تعهد عاطفی) است و به این معنا اشاره دارد که فرد به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده ناچار به ادامه خدمت

1. Hall & et all

2. Sowmya & Panchanatham

3. Mowday, Porter & Steers

4. Louis & Thara

5. Allen & Meye

در آن است (تعهد مستمر) و الزام عبارت است از دین، مسئولیت و تکلیفی که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند (تعهد هنجاری). آنها معتقدند نقطه مشترک ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی، پیوند بین فرد و سازمان و در نتیجه، کاهش ترک سازمان است (توماس و دنیل^۱، ۲۰۱۱).

برخی محققان معتقدند توانمندسازی افراد، منجر به افزایش سطوح رضایتمندی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی می‌شود (لی‌دن، واین و اسپارو^۲، ۲۰۰۰). گذشته از این برخی از محققان بر این عقیده‌اند که کارکنان توانمند، سطوح بالاتر تعهد سازمانی و انگیزش درونی را در مقایسه با سایرین نمایان می‌سازند (آویلو^۳، ۲۰۰۴؛ کانتر^۴، ۱۹۸۳؛ سی‌برت و لیدن^۵، ۱۹۹۹؛ اسپریتزر، ۱۹۹۵). توانمندسازی عموماً با فرصت‌های جدی در تصمیم‌گیری، توانایی حل چالش‌ها، مسئولیت‌پذیری و ... همراه است (جو و شیم^۶، ۲۰۱۰). کارکنان توانمند دارای تعهد و پایداری هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت زمان بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایداری کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری استقبال و سطح قابل قبولی از امنیت شغلی را برای آنان مهیا کنند تا تعهد و پایداری کارکنان بیشتر شود (مورهد و گریفین^۷، ۱۳۸۳).

محققان بسیاری در ایران و خارج از ایران، درباره توانمندسازی کارکنان با توجه به عناصر سازنده توانمندسازی و شیوه توانمند کردن و نیز اهمیت توانمندسازی در افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی به مطالعه و پژوهش پرداخته‌اند. عابدی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان خراسان شمالی به این نتیجه رسیدند که بین توانمندسازی و تعهد سازمانی معلمان ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین بین احساس شایستگی، احساس معنی‌داری، خودمختاری، مؤثر بودن و اعتماد با تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری رابطه معنی‌داری وجود دارد اما بین احساس شایستگی، احساس معنی‌داری، خودمختاری، مؤثر بودن و اعتماد با تعهد مستمر رابطه‌ای وجود ندارد. همچنین، باتناگر^۸ (۲۰۰۵) پژوهشی با عنوان توانمندسازی به‌عنوان مقدمه‌ای بر تعهد سازمانی

1. Thomas & Daniel

4. Kanter

7. Moorhead & Griffin

2. Liden, Wayne & Sporrow

5. Seibert & Liden

8. Bhatnagar

3. Avolio

6. Joo & Shim

مدیران هند انجام داد و نتایج او حاکی از آن است که توانمندسازی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد. لیو و چیو^۱ (۲۰۰۷) نیز به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی با تعهد ماندگاری (مستمر) به نسبت تعهد عاطفی ارتباط غنی‌تری دارد.

یکی دیگر از پژوهش‌های مرتبط با این تحقیق، پژوهش آمبد و بهرون^۲ (۲۰۰۸) است که در کشور مالزی انجام شد. هدف از این تحقیق بررسی و اندازه‌گیری رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بود و این نتیجه حاصل شد که در بین ابعاد چهارگانه توانمندسازی روان‌شناختی، دو بُعد خودمختاری و مؤثر بودن ارتباط معنی‌داری با تعهد سازمانی دارند و بین دو بُعد دیگر یعنی معنادار بودن شغل و شایستگی با تعهد سازمانی رابطه وجود ندارد. چونگ و وونگ^۳ (۲۰۱۱) نیز پژوهشی با عنوان توانمندسازی روانی و تعهد سازمانی در مؤسسات آموزش عالی خصوصی مالزی انجام دادند. آنها میان توانمندسازی روانی با ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری گزارش کردند و با ارائه مدلی نشان دادند که تمرکز مدیران آموزشی بر افزایش توانمندسازی روانی، منجر به افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود که این تأثیر در نهایت منجر به افزایش بهره‌وری، خلاقیت و نوآوری و بهبود عملکرد کلی سازمان می‌گردد. در نهایت، جین ترون^۳ (۲۰۱۱) پژوهشی با عنوان رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارگران و کارمندان در سازمان‌های چندملیتی انجام داده است و نتایج پژوهش وی نشان داد که بین توانمندسازی روان‌شناختی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بین توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و تعهد سازمانی بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنها هم تفاوتی یافت شد بدین معنی که مردان نسبت به زنان از توانمندی روانی و تعهد سازمانی بالاتری برخوردار بودند.

بحث توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در کتابخانه‌های عمومی که همچون دانشگاه مردم و مرکز آموزشی در عرصه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، علمی، هنری و ... برای همه اقشار جامعه است، اهمیت دوچندان دارد و همین نکته، وظایف و مسئولیت‌های کتابخانه‌ها را در قبال تأمین نیازهای اطلاعاتی و ارائه خدمات با کیفیت‌تر به مشتریان بالقوه و بالفعل سنگین‌تر می‌کند. گذشته از این، بر اساس رهنمودهای ایفلا، کتابخانه‌های عمومی

1. Liu & Chiu

2. Ambad & Bahron

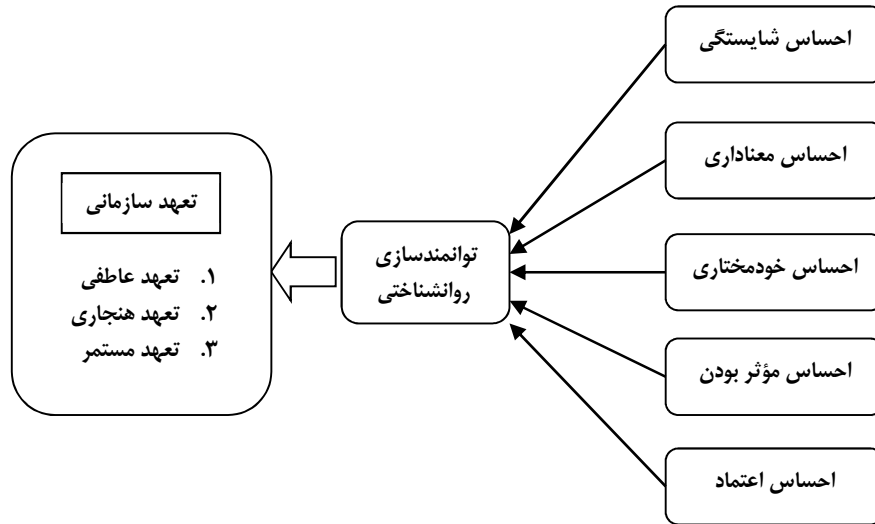
3. Jeanne thereon

نهادهایی هستند که قادرند در سراسر عمر انسان، آموزش مردم و اطلاع‌رسانی به آنان را بر عهده بگیرند و اطلاعات گسترده‌ای را در زمینه‌های مختلف در دسترس مردم قرار دهند. از این رو، کتابخانه‌های عمومی از این راه به شیوه‌ای روشنگرانه، حیات اجتماعی و فرهنگی جامعه را دگرگون می‌سازند (خدمات کتابخانه‌های عمومی: رهنمودهای ایفلا - یونسکو برای توسعه، ۱۳۸۶). بنابراین به منظور ارائه شایسته خدمات کتابخانه‌ای و نیز کوشش در شناساندن کتابخانه و خدمات آن به جامعه استفاده‌کننده، نیروی انسانی باید از لحاظ کمی و کیفی در سطح مطلوبی قرار داشته باشد چرا که هر چه میزان توانمندی کتابداران در کتابخانه‌ها بیشتر باشد به آنها کمک می‌کند تا وظیفه خود را بهتر به انجام برسانند و کارایی کتابخانه عمومی را در اجتماع تقویت کنند. در غیر این صورت، چه بسا که این کتابداران با وجود برخورداری از بالاترین درجات علمی و تخصصی که می‌تواند منشأ خدمات ارزنده باشند به تدریج علاقه و تعهد خود را از دست می‌دهند و کتابخانه نمی‌تواند در سطح مطلوب به اهداف خود برسد. لذا اگر لازم است کتابخانه‌های عمومی در عصر اطلاعات نقش‌هایی را که بر عهده دارند مطلوب ایفا کنند، می‌بایست از نیروی انسانی توانا و ماهر برخوردار باشند.

با توجه به اهمیت توانمندسازی کتابداران برای رسیدن به اهداف سازمانی کتابخانه‌های عمومی و اثربخشی این مراکز و معدود مطالعات علمی در این خصوص، در این مقاله سعی بر این است که رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان البرز بررسی شود و به این سؤال پاسخ داده شود که آیا بین توانمندسازی کارکنان با تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد؟

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به بررسی مبانی نظری و پیشینه موضوع، می‌توان مدل مفهومی زیر را ارائه کرد که در آن، از متغیر توانمندسازی روان‌شناختی مدل اسپریتزر به عنوان متغیر مستقل و از متغیرهای تعهد سازمانی مدل مدل آلن و مه‌یر به عنوان متغیر وابسته استفاده شده است:



فرضیه‌ها

در راستای مدل تحلیلی مطرح شده و با توجه به هدف تحقیق، فرضیه‌های پژوهش در قالب یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی تنظیم شده است:

فرضیه اصلی: بین دو سازه توانمندی روانشناختی و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. بین احساس مؤثر بودن و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۲. بین احساس شایستگی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۳. بین احساس معناداری شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۴. بین احساس داشتن حق انتخاب (خودمختاری) و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۵. بین احساس اعتماد و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش تحقیق در زمره تحقیقات پیمایشی قرار می‌گیرد. در استان البرز سه نوع کتابخانه عمومی نهادی، مشارکتی و مستقل وجود دارد. نمونه

آماري مورد مطالعه در اين پژوهش ۹۳ نفر از کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان البرز وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور بودند که به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بود که یکی از ابزارهای رایج و روش مستقیم برای کسب داده‌های پژوهش است. پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش علاوه بر پرسشنامه جمعیت‌شناختی، شامل دو پرسشنامه استاندارد به شرح زیر بود:

۱. پرسشنامه استاندارد اسپریتزر برای سنجش توانمندی روان‌شناختی (۱۵ سؤال)

۲. پرسشنامه استاندارد آلن و مهیر برای سنجش سطح تعهد سازمانی کتابداران (۲۴ سؤال). همچنین طیف استفاده شده در این پرسشنامه‌ها، طیف پنج درجه‌ای لیکرت است. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS، ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) کل پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر ۰,۸۸ و تعهد سازمانی آلن و مهیر ۰,۷۸ محاسبه گردید. این اعداد نشان دهنده آن است که پرسشنامه‌های مورد استفاده از پایایی مناسبی برخوردار است. همچنین به منظور سنجش روایی پرسشنامه‌ها از اعتبار محتوا استفاده شد. به رغم آنکه پرسشنامه‌های مورد استفاده استاندارد بود و در بسیاری از تحقیقات به کار گرفته شده است، اما اعتبار محتوای این پرسشنامه‌ها دوباره توسط صاحب‌نظران و استادان دانشگاه مورد تأیید قرار گرفت. برای بررسی رابطه میان توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران با تعهد سازمانی آنان و همچنین بررسی رابطه میان هر یک از عوامل توانمندسازی روان‌شناختی (احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن در کار، احساس معنادار بودن شغل، احساس خودمختاری و احساس داشتن اعتماد به همکاران) با تعهد سازمانی کتابداران از آزمون ضریب همبستگی پیرسون شد گردید.

یافته‌ها

در نمونه مورد مطالعه، طبق آمار ۷۱ درصد زن و ۲۹ درصد مرد بودند. از نظر سطح تحصیلات ۴۲ نفر دانش‌آموخته رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی در مقاطع کاردانی تا کارشناسی‌ارشد بودند که ۴۵ درصد کارکنان را شامل می‌شدند. همچنین ۴۵ نفر دارای تحصیلات کاردانی تا کارشناسی ارشد سایر رشته‌های دانشگاهی بودند که ۵۵ درصد کارکنان را در بر می‌گرفتند.

با توجه به جدول ۱ و ۲، احساس مؤثر بودن با میانگین رتبه نسبتاً بالا یعنی ۴/۶۷ بیشترین همبستگی را با تعهد سازمانی کتابداران داشت. پس از آن، احساس خودمختاری با ۳/۴۷، احساس اعتماد به دیگران با ۳/۱۹، احساس شایستگی با ۲/۴۱ و بالاخره احساس معنی‌دار بودن با ضریب همبستگی ۱/۲۶ در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند.

با توجه به اینکه میانگین متغیر تعهد عاطفی ۴/۳۹، تعهد هنجاری ۴/۶۲ و تعهد مستمر ۳/۸۱ بوده، بعد تعهد عاطفی و تعهد هنجاری در کتابداران نسبت به سایر ابعاد از اولویت بیشتری برخوردار است یعنی میزان علاقه و تمایل کتابداران به خدمت در کتابخانه بیش از سایر ابعاد تعهد سازمانی در تعیین تعهد کتابداران به کتابخانه نقش دارد.

جدول ۱. شاخص‌های میانگین و انحراف معیار توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی

متغیرها	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
توانمندسازی روان‌شناختی	احساس شایستگی	۲/۴۱	۱/۰۲
	احساس مؤثر بودن	۴/۶۷	۲/۲۳
	احساس معنادار بودن شغل	۱/۲۶	۰/۳۴
	احساس خودمختاری	۳/۴۷	۱/۸۴
	احساس اعتماد به دیگران	۳/۱۹	۱/۴۲
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	۴/۳۹	۳/۴۵
	تعهد هنجاری	۴/۶۲	۲/۱
	تعهد مستمر	۳/۸۱	۱/۵۲

با توجه به ضریب همبستگی در جدول ۲، تعهد سازمانی با احساس اعتماد به دیگران، احساس مؤثر بودن و احساس خودمختاری ارتباط معنی‌داری دارد و با احساس شایستگی و احساس معنی‌دار بودن شغل ارتباط معنی‌داری ندارد. ضریب همبستگی میان تعهد سازمانی با احساس مؤثر بودن مقدار ۰/۳۴۶، تعهد سازمانی با احساس شایستگی ۰/۱۸۷، تعهد سازمانی با احساس معنی‌دار بودن شغل ۰/۱۸۳، تعهد سازمانی با احساس خودمختاری ۰/۲۸۷ و تعهد سازمانی با احساس اعتماد به دیگران مقدار ۰/۳۵۷ بود.

جدول ۲. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون میان توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمانی

متغیرهای مستقل متغیر وابسته - آماره‌ها	احساس مؤثر بودن	احساس شایستگی	احساس معنادار بودن شغل	احساس خودمختاری	احساس اعتماد به دیگران
	تعهد سازمانی	۰/۰۰۵	۰/۱۴۷	۰/۱۴۴	۰/۰۲۳
ضریب همبستگی	۰/۳۴۶	۰/۱۸۷	۰/۱۸۳	۰/۲۸۷	۰/۳۵۷

آزمون فرضیه‌های فرعی

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی محاسبه شده بین دو متغیر احساس مؤثر بودن با تعهد سازمانی کتابداران برابر با ۰/۳۴۶ و مقدار معنی‌داری ۰/۰۵ است که برابر سطح خطا است و این نشانگر این است که ارتباط معنی‌دار برقرار است و با توجه مثبت بودن مقدار، این ارتباط مستقیم است و فرضیه نخست تأیید می‌شود.

ضریب همبستگی محاسبه شده میان احساس شایستگی در شغل با تعهد سازمانی کتابداران برابر با ۰/۱۸۷ و مقدار معنی‌داری ۰/۱۴۷ است که از سطح خطا (۰/۰۵) بیشتر است و بنابراین ارتباط معنی‌داری میان احساس شایستگی و تعهد سازمانی وجود ندارد و فرضیه دوم رد می‌شود. فرضیه سوم: ارتباط معنی‌داری میان احساس معنی‌دار بودن شغل با تعهد سازمانی کتابداران وجود دارد.

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی محاسبه شده بین احساس معنی‌دار بودن شغل با تعهد سازمانی کتابداران برابر با ۰/۱۸۳ و عدد معنی‌داری ۰/۱۴۴ است که از سطح خطا (۰/۰۵) بیشتر است و این نشانگر آن است که ارتباط معنی‌داری بین این دو متغیر وجود ندارد و فرضیه سوم رد می‌شود.

همچنین، ضریب همبستگی محاسبه شده بین دو متغیر خودمختاری با تعهد سازمانی کتابداران برابر با ۰/۲۸۷ و عدد معنی‌داری ۰/۰۲۳ است که از سطح خطا (۰/۰۵) کمتر است و بنابراین ارتباط مستقیم و معنی‌داری میان احساس خودمختاری و تعهد سازمانی وجود دارد و فرضیه چهارم تأیید می‌شود.

در نهایت، ضریب همبستگی محاسبه شده میان دو متغیر احساس اعتماد به دیگران با تعهد سازمانی برابر با ۰/۱۵۱ و عدد معنی‌داری ۰/۰۱۹ می‌باشد که از سطح خطا (۰/۰۵) کمتر است و بنابراین ارتباط مثبت و معنی‌داری میان این دو متغیر برقرار است و فرضیه ۵ نیز تأیید می‌گردد. در ادامه برای تکمیل بحث، بررسی کردیم که آیا از نظر آماری، میانگین دو سازه اصلی پژوهش یعنی توانمندی سازمانی و تعهد سازمانی کتابداران از حد متوسط به‌طور معنادار بالاتر است یا خیر:

جدول ۳. نتایج حاصل از آزمون تی تک نمونه‌ای توانمندی کتابداران

توانمندی کتابداران	آماره‌ی t	درجه‌ی آزادی	عدد معنی‌داری
رد فرض صفر	۵۲,۰۹۰	۷۴	۰,۰۰۰

فرض صفر $H_0: \mu = 0$

فرض مخالف $H_1: \mu \neq 0$

با توجه به جدول ۳، آماره‌ی t محاسبه شده برابر با ۵۲,۰۹۰ و درجه‌ی آزادی ۷۴ است و عدد معنی‌داری آزمون برابر صفر شد که از سطح خطا (۰/۰۵) کمتر است و بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که میزان توانمندسازی کارکنان از سطح متوسط بالاتر است.

جدول ۴. نتایج حاصل از آزمون تی تک نمونه‌ای تعهد سازمانی

توانمندی کتابداران	آماره‌ی t	درجه‌ی آزادی	عدد معنی‌داری
عدم رد فرض صفر	۶۵,۰۴۶	۶۴	۰,۰۰۰

فرض صفر $H_0: \mu = 0$

فرض مخالف $H_1: \mu \neq 0$

با توجه به جدول ۴، آماره‌ی t محاسبه شده برابر با ۶۵,۰۴۶ و عدد معنی‌داری آزمون، عددی نزدیک به صفر است و بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که میزان تعهد سازمانی کارکنان از سطح متوسط بالاتر است.

نتیجه‌گیری

با توجه به وجود همبستگی قوی میان توانمندسازی روان‌شناختی کتابداران با تعهد سازمانی، می‌توان گفت که بین دو متغیر اصلی این پژوهش ارتباط قوی وجود دارد، یعنی با افزایش

توانمندی روان‌شناختی کتابداران، باید شاهد افزایش تعهد در بین آنها باشیم. نتایج حاصل از تحلیل آماری نشان داد که این تحقیق نیز مانند تحقیق اولیو^۱ (۲۰۰۴)، لی دن، واین و اسپارو (۲۰۰۰) و سی‌برت و لیدن (۱۹۹۹) که بیان می‌داشتند افزایش توانمندی منجر به تعهد افراد در شغل و سازمان می‌شود، ارتباط دارد. نتایج حاصل از بررسی یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که تعهد کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان البرز در سطح نسبتاً بالایی قرار دارد به گونه‌ای که ۷۹/۸ درصد پاسخ‌های نمونه تحقیق بالاتر از متوسط تعهد سازمانی قرار داشتند. همچنین نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد که تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر کتابداران به کتابخانه نیز در سطح بالایی قرار دارد، به گونه‌ای که به ترتیب ۸۱ درصد، ۷۵ درصد و ۵۵ درصد پاسخ‌ها به این سه متغیر، بالای میانگین بوده است. با توجه به اینکه میانگین متغیر تعهد عاطفی ۴/۳۹، تعهد هنجاری ۴/۶۲ و تعهد مستمر ۳/۸۱ بوده، بعد تعهد هنجاری و تعهد عاطفی در کتابداران نسبت به سایر ابعاد از اولویت بیشتری برخوردار است یعنی میزان علاقه و تمایل کتابداران به خدمت در کتابخانه بیش از سایر ابعاد تعهد سازمانی در تعیین تعهد کتابداران به کتابخانه نقش دارد.

علاوه بر این‌ها میزان همبستگی هر یک از متغیرهای توانمندسازی روان‌شناختی بر تعهد سازمانی کتابداران متفاوت است بنابراین می‌توان این عوامل را بر اساس شدت و میزان همبستگی به دست آمده، از بیشترین به کمترین اثرگذاری اولویت‌بندی نمود. بدین ترتیب، احساس مؤثر بودن با ضریب همبستگی نسبتاً بالا (۴۶/۷ درصد) بیشترین رابطه را با تعهد سازمانی کتابداران داشته است. پس از آن، احساس خودمختاری با ۳۴/۷ درصد، احساس اعتماد به دیگران با ۳۱/۹ درصد، احساس شایستگی با ۲۴/۱ درصد و بالاخره احساس معنادار بودن شغلی با ۱۲/۶ درصد در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند.

آزمون فرضیه‌ها نشان داد که بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی و فرضیه‌های فرعی مربوط به آن به غیر از احساس شایستگی و معنادار بودن شغل، ارتباط معنی‌داری وجود دارد که این نتایج با پژوهش انجام شده توسط آمبد و بهرون (۲۰۰۸) همخوانی دارد. همچنین فرضیات فرعی دوم و سوم تأیید نشد و بیانگر این مطلب است که در کتابخانه‌های عمومی استان البرز ابعاد شایستگی و معنادار بودن شغل همبستگی قابل ملاحظه‌ای با

1. Avolio

تعهد سازمانی کتابداران ندارد بنابراین بهتر است که در جهت افزایش تعهد سازمانی در کتابخانه‌های عمومی، توجه مدیران به سه بُعد دیگر توانمندسازی روان‌شناختی معطوف گردد. همان‌طور که پیشتر اشاره شد، توانمندسازی یکی از جدیدترین سازوکارهای انگیزش کارکنان است که بر اساس آن اختیار یا قدرت به زیردستان تفویض می‌شود. مدیریت بر مبنای توانمندسازی کارکنان، مستلزم به‌کارگیری کارآمد و اثربخش کلیدهای توان‌افزایی نیروی انسانی است. عصر جدید شرایط متفاوتی را برای سازمان‌ها رقم زده است. کارکنان سازمان‌های حرفه‌ای به گردانندگان اصلی جریان کار تبدیل شده‌اند. بنابراین، نه تنها مدیران باید از مهارت‌های رهبری برخوردار باشند، بلکه کارکنان نیز باید روش‌هایی را بیاموزند که به سمت خودراهبری پیش روند (سبزیکاران، ۱۳۷۸). داشتن نیروی انسانی توانمند و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارائی حیاتی سازمان به حساب می‌آید، منافع بسیار زیادی برای کتابخانه‌ها به دنبال خواهد داشت. برای دستیابی به این منافع، سازمان باید مهمترین منبع و ابزار رقابتی خود یعنی نیروی انسانی را توانمند سازد. محیط رقابتی امروز و تلاش سازمان‌ها برای رسیدن به کارایی و اثربخشی، بیش از پیش لزوم توانمندسازی را نشان می‌دهد. سازمان‌های موفق در دنیا نیز گزارش داده‌اند که از طریق کاربرد برنامه‌های توانمندسازی، توانسته‌اند موفقیت‌های بسیاری را کسب کنند (لاکس و ساوری^۱، ۲۰۰۱).

محیط کاری که فراهم‌کننده توانمندسازی افراد باشد، احساس حمایت، کمال و تمامیت را نیز در آنان تحت تأثیر قرار خواهد داد (پاتریک و لاشینگر^۲، ۲۰۰۶). کارلس^۳ (۲۰۰۴) دو روش عمده را برای افزایش توانمندسازی روان‌شناختی عنوان می‌کند: اول، تغییر فرآیند تفکر کارکنان یعنی تغییر نحوه تفکر و تفسیر آنان از محیط و دوم تغییر محیط یا جو روان‌شناختی. پس با توجه به اینکه مهمترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است، کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقا و حیات سازمان بوده و این نیروی انسانی توانمند است که سازمان را می‌سازد. مدیران باید از درک روشن کارکنان از حیطه مسئولیت‌های خود و همچنین از سنخیت اهداف فردی و سازمانی اطمینان حاصل کنند و برای تحقق این منظور آنها باید تصمیم‌گیری مشارکتی را سرلوحه کار خویش قرار دهند. در سطح سازمانی نیز

1. Luks & Savery

2. Patrick & Laschinger

3. Carless

واحد منابع انسانی باید از دسترسی کارکنان به برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اطمینان حاصل کند (کارلس، ۲۰۰۴) و باید جوی بر سازمان حاکم باشد که افراد احساس آزادی، احترام، انگیزش و اختیار کنند و ارزش‌های اخلاقی مثل اصالت، اعتماد و اطمینان در سرلوحه کار سازمان قرار گیرد که به موجب آن افزایش بهره‌وری و تعهد سازمانی تضمین شود.

پیشنهادها

با تکیه بر یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای ذیل قابل ارائه است:

۱. مدیران با دادن آزادی عمل و قدرت تصمیم‌گیری بیشتر به کارکنان خود، احساس نفوذ، اعتماد به نفس و قبول مسئولیت را در آنها تقویت کنند که این در نهایت منجر به بهبود احساس توانمندی کارکنان می‌شود.
۲. مدیران مدیریت و تصمیم‌گیری مشارکتی را سرلوحه شیوه مدیریت خود قرار دهند تا با درگیر کردن کتابداران، آنها را به اهمیت وظایفشان آگاه سازند.
۳. مدیران در سطوح مختلف با بهره‌گیری از نظام پیشنهادات برای افزایش دخالت کتابداران در فرایند تصمیم‌گیری، احساس توانمندی بیشتری در آنها به وجود آورند.
۴. ارائه بازخورد مثبت به کارکنان در مورد چگونگی انجام کارها به منظور افزایش احساس شایستگی و تغییر در فرایندهای کاری و هویت‌بخشی به مشاغل می‌بایست در دستور کار قرار گیرد تا منجر به ارتقاء احساس خودمختاری شود.
۵. برگزاری جلسات هفتگی، بررسی مسائل و مشکلات به صورت جمعی، استفاده از نظر سایر کتابداران و تشویق آنها در این جهت می‌تواند به تصمیم‌گیری مشارکتی بینجامد.

منابع

- ابطحی، سید حسین و عابسی، سعید (۱۳۸۶). *توانمندسازی کارکنان*. کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- ایفلا (۱۳۸۶). *خدمات کتابخانه‌های عمومی: رهنمودهای ایفلا - یونسکو برای توسعه*. ترجمه علی شکویی، ویراسته حسین مختاری معمار. تهران: چاپار.
- سبزیکاران، اسماعیل (۱۳۷۸). *ارزیابی شاخصه‌های توانمندسازی در کارکنان و رابطه آن با ساختار سازمانی*. دومین کنفرانس توانمندسازی منابع انسانی. تهران، ۵ و ۶ آذر، دانشگاه علم و صنعت ایران.

عابدی، احیا؛ رضوی، سید محمدحسین و فرزانه، فرزانه (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان خراسان شمالی. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۲۸ (۷)، ۱۹۷-۲۱۸.

عبداللهی، بیژن و نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵). *توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی*. تهران: نشر ویرایش.

مورهد، گریفین (۱۳۸۶). *رفتار سازمانی*. ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: انتشارات مروارید.

References

- Ambad, Nabila A. & Bahron, A. (2008). *The Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Commitment: A Case Study among Employees in Construction Sector in Kota Kinabalu, Sabah*. Master Dissertation, University of Malaysia Sabah, Malaysia.
- Avolio, B. G.; Zho, W.; Koh, W. & Bhatia, P. (2004). Transformational Leadership and Organizational Commitment, Mediating Role of Psychological Empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (6), 951-968.
- Bhatnagar, J. (2005). The Power of Psychological Empowerment as an Antecedent to Organizational Commitment in Indian Managers. *Human Resource Development International*, 8 (4), 419-433.
- Boonyarit, I.; Chomphupart, S. & Natthawut, A. (2011). Leadership Empowerment and Attitude Outcomes. *International Journal of Behavioral Science*, 5 (1), 1-14.
- Carless, A. S. (2004). Dose Psychological Empowerment Mediate the Relationship between Psychological Climate and Job Satisfaction? *Journal of Business and Psychology*, 8 (4), 405-425.
- Choong, Y. O.; Wong, K. L. & Lau, T. C. (2011). Psychological Empowerment and Organizational Commitment in the Malaysian Private Higher Institutions: A Review and Research Agenda. *2nd International Conference on Business and Economic Research (2nd ICBER) Proceeding*, 14th to 15th March 2011, Langkawi, Kedah, Malaysia, p. 30-39.
- Ergeneli, A.; Saglam G. & Metin, S. (2007). Psychological Empowerment and its Relationship to Trust in Immediate Managers. *Journal of Business Research*, 60 (1), 41-49.
- Jeanne Thereon, C. (2011). *Impact of Psychological Empowerment and Job Satisfaction on Organizational Commitment amongst Employees in a Multinational Organization*. Master Dissertation, University of the Western Cape, Republic of South Africa.
- Joo, B. & Shim, J. (2010). Psychological Empowerment and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Organizational Learning Culture. *Human Resource Development International*, 13 (4), 425-441.
- Liden, R. C.; Wayne, S. J. & Sporrow, R. T. (2000). An Examination of the Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relations between the Job, Interpersonal Relationship and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3), 407-416.

- Littrell, R. F. (2007). Influences on Employee Preferences for Empowerment Practices by the Ideal Manager, *International Journal of Intercultural Relations*, 31 (3), 87-110.
- Liu, A & Chiu, W. M. (2007). Enhancing Commitment through Work Empowerment. *Engineering Construction and Architectural Management*, 14 (6), 568-580.
- Louis G. & Thara, S. (2011). Work Motivation of Teachers' Relationship with Organizational Commitment, *Canadian Social Science*, 7 (1), 90-99.
- Luks, J. A. & Savery, L. K. (2001). The Relationship between Empowerment, Job Satisfaction and Reported Stress Levels: Some Australian Evidence. *Leadership & Organization Development Journal*, 22 (3), 97-114.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2011). Affective Organizational Commitment and Citizenship Behavior: Linear and Non-Linear Moderating Effects of Organizational Tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (2), 528-537.
- Patrick, A. & Laschinger, H. K. (2006). The Effect of Structural Empowerment and Perceived Organizational Support on Middle Level Nurse Managers Role Satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 14 (1), 13-22.
- Rose, S. M. (2000). Reflections on Empowerment- Based Practice. *Social Work*, 45 (5), 403-412.
- Roy, Y. J. C. & Sheena, S. (2005). Empowerment through choice? A Critical Analysis of the Effects of Choice in Organizations. *Research in Organizational Behaviors*, 27 (1), 41-79.
- Sibert, S. E. & Liden, R. C. (1999). Psychological Empowerment as a Multidimensional Construct: A Test of Construct validity. *Educational and Psychological Measurement*, 59 (1), 127-142.
- Sowmya, K. R. & Panchanatham, N. (2011). Factors Influencing Organizational Commitment of Banking Sector Employees. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 2 (1), 19-25.
- Stander M. W. & Rothmann, S. (2010). Psychological Empowerment, Job Insecurity and Employee Engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36 (1), 1-8.
- Spreitzer, G. M. & Doneson, D. (2005). Musing on the Past and Future of Employee Empowerment. In: Tom Cummings (Ed), *Handbook of Organizational Development*, thousand oaks, CA: Sage, 311-324.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

فتوحی، سمانه و غفاری، سعید (۱۳۹۶). رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان البرز. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۳ (۳)، ۴۳۳-۴۱۷.