

## بررسی رابطه ساختار سازمانی و رضایت شغلی با توانمندی روان شناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد

مسلم چرابین<sup>۱</sup>، مهین نوری نوخندان<sup>۲</sup>، امیر صادقی سمرجانی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> استاد یار دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور، نیشابور، ایران

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور، نیشابور، ایران

<sup>۳</sup> دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور، نیشابور، ایران

نام نویسنده مسئول:

مهین نوری نوخندان

### چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه ساختار سازمانی و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد می‌باشد. تحقیق حاضر، از نظر هدف، کاربردی بوده و براساس روش گردآوری داده‌ها، تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد می‌باشد که تعداد آنها ۱۵۰۰۰ نفر است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌گیری تصادفی ساده است و با توجه به جامعه آماری محدود در این تحقیق از جدول مورگان برای محاسبه‌ی حجم نمونه استفاده شده که تعداد حجم نمونه در این تحقیق ۳۷۵ نفر تعیین شده است. ابزار سنجش تحقیق پرسشنامه می‌باشد که حاوی ۲۵ پرسش بسته - پاسخبا طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت است. برای ساختار سازمانی (شامل ۱۵ سؤال) از پرسش‌نامه استاندارد ساختار سازمانی رابینز (۱۹۸۹)، استفاده شده است که ابعاد آن شامل رسمیت، پیچیدگی و تمرکز (هر مولفه ۵ سؤال) است. رضایت شغلی شامل ۵ سؤال، که براساس پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی هرزیبرگ (۱۹۹۶) و توانمندسازی روانشناختی شامل ۵ سؤال که از پرسشنامه استاندارد اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده شده است. تکنیک مورد استفاده برای تحلیل داده‌ها، روش رگرسیون چند متغیره از طریق نرم افزار SPSS بوده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که ساختار سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری با توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد. در بررسی فرضیه-های فرعی پژوهش، ابعاد ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد.

**واژگان کلیدی:** رضایت شغلی، ساختار سازمانی، توانمندسازی روانشناختی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد

## مقدمه

دانشمندان علوم مدیریت براین باورند که تغییر و تحول در نیروی انسانی، ریشه تمام موفقیت‌های سازمان‌ها است. ابزاری که می‌تواند در این زمینه به کمک مدیران بشتابد فرآیند توانمندسازی است. توانمندسازی روش نوینی برای بقای سازمان‌های پیشرو در محیط رقابتی است. از سال ۱۹۸۰ به بعد اصطلاح توانمندسازی بسیار رایج شده، با سرعت موضوع روز گردید و توسط نظریه پردازانی چون کانگر و کاننگو، توماس و ولتهوس، کنت بلانچارد، جان پی کارلوس و راندلف گسترش یافت. توانمندی به معنای قدرت بخشیدن است. بدین معنی که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشیده و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. هرچند تعاریف توانمندی از تنوع زیادی برخوردار است، اما صاحب‌نظران علوم انسانی از سه رویکرد مختلف به بحث پیرامون توانمندی پرداخته‌اند. در رویکرد شناختی، توانمندی بعنوان فرآیند افزایش انگیزش درونی نسبت به وظایف محوله کارکنان تعریف شده که در یک مجموعه از ویژگی‌های شناختی متجلی می‌گردد (ذبیحی، ابراهیمی پور و عارفی نسب، ۱۳۸۹). در این میان توانمندی روانشناختی بر اساس ادراکات کارکنان نسبت به نقش خود در سازمان تعریف می‌شود و عبارتست از افزایش انگیزش درونی کارکنان نسبت به انجام وظایف محوله که بر اساس مدل اسپیرتز متشکل از ۴ بعد شایستگی، خودمختاری، مؤثر بودن و معنی داری شغل می‌باشد. از سوی دیگر کارکنان در درون سازمان‌ها فعالیت می‌نمایند و بعضی عوامل سازمانی می‌تواند تاثیر بسیاری بر توانمندی آنان گذاشته و آن را افزایش یا کاهش دهد. یکی از این عوامل، ساختار سازمانی است که خود از متغیرهایی مانند رسمیت ساختار سازمانی را چارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها و فرآیندهای عملیاتی و افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند تعریف می‌نمایند. ارتباط بین ارکان اصلی سازمان و هماهنگی بین فعالیت‌های آن و بیان ارتباطات درون سازمانی از نظر گزارش‌دهی و گزارش‌گیری، از وظایف ساختار سازمانی است اما این ساختار دارای ابعادی است. اکثر نظریه پردازان سازمانی روی سه بعد تمرکز، رسمیت و پیچیدگی اتفاق نظر دارند. یکی دیگر از عواملی که بر توانمندسازی کارکنان تاثیر دارد رضایت شغلی است. رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آنها به کار خود می‌نگرند. در واقع رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد و تا حدودی تامین‌کننده رضایت در زندگی است (بنیاد کاریزمه و رحیمی پردنجانی، محمدزاده ابراهیمی، ۱۳۹۵).

## هدف اصلی تحقیق

سنجش رابطه ساختار سازمانی و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد

## اهداف فرعی تحقیق

- ۱- بررسی رابطه رسمیت ساختار سازمانی و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد
- ۲- بررسی رابطه پیچیدگی ساختار سازمانی و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد
- ۳- بررسی رابطه تمرکز ساختار سازمانی و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد

## سؤال تحقیق

آیا رابطه ای بین ساختار سازمانی و رضایت شغلی با توانمندی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی وجود دارد؟

## فرضیه اصلی تحقیق

۱. ساختار سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی داری با توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد دارد.

## فرضیه‌های فرعی تحقیق

- ۱- رسمیت ساختار سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی داری با توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد دارد.
- ۲- پیچیدگی ساختار سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی داری با توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد دارد.
- ۳- تمرکز ساختار سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی داری با توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد دارد.

## تعاریف نظری

- ساختار سازمانی:

ساختار سازمانی تصریح می‌کند که وظایف چگونه تخصیص داده می‌شوند، چه شخصی به چه کسی گزارش می‌دهد و ساز و کارهای هماهنگی رسمی و همچنین الگوهای تعاملی سازمانی که باید رعایت شوند کدامند و از سه بعد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز تشکیل شده است (اعرابی، ۱۳۸۲، ۱۵).

- توانمندی روان شناختی:

میزانی از مجموع امتیاز بدست آمده از ابعاد پنج گانه شایستگی، موثر بودن، معنی دار بودن، خودتعیینی و اعتماد که کارکنان به خود اختصاص می‌دهند (ابطحی و عابسی، ۱۳۸۶، ۱۳).

- رضایت شغلی:

نگرش فرد نسبت به شغل و به زبان ساده چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و جنبه‌های گوناگون آن (سید جوادین، ۱۳۸۴، ص ۱۲).

## تعاریف عملیاتی

- ساختار سازمانی: منظور از ساختار سازمانی در این پژوهش، نمره‌ای است که آزمودنی از طریق پاسخ به پرسش نامه ساختار سازمانی استیفن رابینز (۱۹۸۹)، کسب می‌نماید.
- رضایت شغلی: منظور از رضایت شغلی در این پژوهش، نمره‌ای است که از آزمودنی پاسخ به پرسش نامه رضایت شغلی هرزبرگ (۱۹۹۶)، کسب می‌نماید.
- توانمندسازی روانشناختی کارکنان: منظور از توانمندسازی روانشناختی کارکنان در این پژوهش، نمره‌ای است که از آزمودنی پاسخ به پرسش نامه روانشناختی اسپیرتز (۲۰۰۷)، کسب می‌نماید.

## تحقیقات انجام شده در داخل کشور

فراهانی و فلاحی (۱۳۸۶)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها" به بررسی ارتباط بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین عامل کلیدی روانشناختی توانمندسازی با کارآفرینی سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بدین معنی که هر چه کارشناسان از نظر عوامل روانشناختی توانمندسازی از نمرات بالاتری برخوردار باشند، در زمینه کارآفرینی سازمانی نیز موفق‌تر عمل می‌کنند.

قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۷)، در مقاله‌ای تحت عنوان "نقش تحصیلات و اشتغال در توانمندسازی روانشناختی زنان در شهر تهران" این موضوع را مورد کنکاش قرار داده است. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که تحصیلات و اشتغال سازمانی موجب توانمندسازی روانشناختی زنان در شهر تهران می‌شود.

ذبیحی و همکاران در سال ۱۳۸۹ در مقاله‌ای به بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و ابعاد توانمندسازی روانشناختی در دانشگاه علوم پزشکی پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که ارتباط معناداری بین ابعاد ساختار سازمانی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان وجود ندارد.

برزگر و محمدی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان بررسی تعیین رابطه بین توانمندسازی با عملکرد شغلی به این نتایج دست یافتند که بین مولفه‌های توانمندسازی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد همچنین متغیرهای پیش‌بین (مولفه‌های توانمندسازی) می‌توانند متغیر ملاک (عملکرد شغلی) را پیش‌بینی کند.

میرکمالی و همکاران (۱۳۸۹)، در مقاله‌ای به بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران پرداختند و نشان دادند که بین این عوامل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فتحی (۱۳۹۱)، در پژوهشی به بررسی نقش توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی و پاسخگویی فردی کارکنان دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ پرداخت و به این نتایج دست یافت که اثر مستقیم توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی و پاسخگویی فردی کارکنان مثبت و معنادار بود و نتایج آزمونهای رگرسیون نیز رابطه خطی برای پیش‌بینی عملکرد شغلی و پاسخگویی فردی از روی مولفه‌های توانمندسازی روانشناختی را تایید کرد.

عبدی (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی و خودکآمدی با رضایت شغلی کارکنان فرش غرب به این نتایج دست یافت که نتایج نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار بین توانمندسازی روان شناختی و رضایت شغلی می‌باشد. همچنین ارتباط

رضایت شغلی با سه بعد توانمندسازی روان شناختی، خود تعینی، شایستگی و معناداری نیز معنادار بود. ارتباط معناداری بین رضایت شغلی و بعد مشارکت و موثر بودن دیده نشد. ارتباط معناداری بین خودکارآمدی و توانمندسازی یافت شد و اثر خودکارآمدی بر افزایش رضایت شغلی نیز در این رابطه معنادار بود.

حیدری (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر توانمندسازی روانشناختی و سازمانی بر عملکرد منابع انسانی در بیمارستان بعثت ناجا به این نتایج دست یافت که موثر بودن، شایستگی، معناداری، حق انتخاب و توانمندسازی تاثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. همچنین نتایج آزمون فرضیات حاکی از تاثیر مثبت و معنی دار متغیرهای موثر بودن، شایستگی، معناداری و توانمندسازی بر رضایت شغلی است. در حالی که، متغیر حق انتخاب تاثیر معناداری بر تعهد شغلی ندارد. علاوه بر این در این تحقیق به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی، تعهد سازمانی، توانمندسازی روانشناختی و توانمندسازی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد منابع انسانی دارد.

نادری و مقتدری در سال ۱۳۹۳، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان بیمارستان خصوصی شهر شیراز پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین این عوامل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

کاریزمه و همکاران در سال ۱۳۹۵، در پژوهشی به بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی پرستاران پرداختند و دریافتند که رابطه چندگانه معناداری بین مولفه‌های توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی وجود دارد.

### تحقیقات انجام شده در خارج کشور

دوتینگ و وان امج (۲۰۱۱)، طی تحقیقی با عنوان توانمندسازی روانشناختی در محیط کار، به بررسی ارتباط میان عوامل توانمندسازی روانشناختی و پاسخ‌های رفتاری و احساسی کارکنان پرداختند. آنها بیان کردند که عوامل توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معنی داری دارد. همچنین بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد کارکنان ارتباط معنی داری مشاهده شد ولی این ارتباط در بهترین حالت، خیلی ناچیز بود، براساس نتایج، ابعاد توانمندسازی بطور همزمان، شش درصد از واریانس عملکرد را تبیین می‌کرد.

بهاتی و کوارشی (۲۰۰۷)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین مشارکت با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بهره‌وری کارکنان در ۳۴ سازمان (نفت، گاز، بانک و بخش‌های ارتباطی) پرداختند، نتایج تحقیق نشان داد که ارتباط قوی بین متغیر مستقل (مشارکت کارکنان) با متغیر وابسته (رضایت شغلی، تعهد و بهره‌وری کارکنان) وجود دارد. هنگامی که کارکنان در تصمیم‌گیریها شرکت داده می‌شوند سبب می‌شود کارکنان رضایت بیشتری از کار خود داشته باشند و نیز سبب عملکرد بالاتر و افزایش بهره‌وری آنها می‌گردد.

جازبی در سال ۲۰۰۷ به بررسی رابطه بین توانمندی روانشناختی و رضایت شغلی پرداختند. یافته‌هایشان داد که بین احساس خودمختاری از مولفه‌های توانمندی روانشناختی با رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد آنها در تبیین این یافته گفتند افراد توانمند همچنین احساس خودمختاری (خودسامانی) می‌کنند. در حالیکه خوداثربخشی به احساس قابلیت اشاره دارد، خودسامانی به احساس داشتن حق انتخاب منسوب است. هنگامی که افراد به جای اینکه با اجبار در کاری درگیر شوند یا دست از آن بکشند خود داوطلبانه و آگاهانه در وظایف خویش درگیر می‌شوند احساس می‌کنند در کار حق انتخاب دارند. اشخاص توانمند در مورد فعالیت‌های خود احساس مسئولیت و نیز احساس مالکیت می‌کنند و میزان رضایت آنان از کاری که انجام می‌دهند افزایش می‌یابد.

نتیجه پژوهش واکارکیات (۲۰۰۸)، که با هدف بررسی رابطه توانمندسازی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین پرستاران فلیپینیو آمریکایی صورت گرفته نشان می‌دهد که بین توانمندسازی روانشناختی، توانمندسازی ساختاری، رضایت شغلی و تعهد عاطفی و هنجاری رابطه معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر سطح بالای توانمندسازی در میان پرستاران آمریکایی و فلیپینی رضایت شغلی و تعهد عاطفی و هنجاری بالاتری را به همراه دارد.

بهروزیان و همکاران (۲۰۰۹)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان در بین کارکنان شرکتهای صنعتی پرداختند. آنها نشان دادند که بین عملکرد و رضایت از کار رابطه مستقیمی وجود دارد و هرچه کارکنان از کار خود راضی تر باشند با انگیزه بیشتری به فعالیت های روزمره خود می پردازند و از کارایی بیشتری نیز برخوردارند. آنها نشان دادند کارکنانی که از کار خود راضی نیستند در معرض علائم جسمی قرار دارند. آنها بیان کردند بین سلامت روانی و رضایت شغلی افراد ارتباط قابل توجهی وجود دارد به نحوی که افراد با رضایت شغلی کمتر، از سلامت روانی کمتری برخوردار بوده اند.

میرکمالی و ناستی زای در سال ۲۰۱۰، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و رضایت شغلی پرستاران نشان دادند که بین احساس اعتماد، رضایت شغلی و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. آنها در این مطالعه نشان دادند که داشتن این احساس که رفتار دیگران استوار، ثابت و قابل اعتماد است، اینکه اطلاعات را می توان با اطمینان تلقی کرد و اینکه به قول و قرارها عمل خواهد شد، همگی بخشی از شکاگیری و رشد احساس توانمندی در افراد هستند. آنها بیان کردند که احساس اعتماد به دیگران به افراد توانایی می بخشد تا احساس امنیت کنند.

میر کمالی و همکاران (۲۰۱۰)، در مقاله ای با عنوان بررسی رابطه بین توانمندی روانشناختی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه پرداختند. آنها نشان دادند که بین احساس شایستگی از مولفه های توانمندی روانشناختی و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. وقتی افراد توانمند می شوند احساس شایستگی می کنند یا اینکه احساس می کنند قابلیت لازم را برای انجام دادن موفقیت آمیز یک کار دارند. افراد توانمند شده نه تنها احساس شایستگی می کنند بلکه احساس اطمینان می کنند که می توانند کار را با شایستگی انجام دهند.

لونگ و همکاران در سال ۲۰۱۱ به بررسی تاثیر توانمندسازی روانشناختی، رضایت شغلی و استرس شغلی بر تعهد سازمانی پرداختند. هدف آنها در گام نخست، تعیین میزان توانمندسازی، رضایت شغلی، استرس شغلی و تعهد سازمانی حاکم در میان کارکنان و در گام بعدی بررسی تاثیر توانمندسازی روانشناختی، رضایت شغلی و همچنین استرس شغلی بر تعهد سازمانی است. نتایج نشان داد که توانمندسازی و رضایت شغلی به طور مثبت و استرس شغلی بطور منفی، تعهد سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد. همچنین یافته ها نشان می دهد که توانمندسازی، رضایت شغلی را بطور مثبت و استرس شغلی را بطور منفی تحت تاثیر قرار می دهد.

دباغی و همکاران (۲۰۱۳)، در مطالعه ای به بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی در نیروهای مختلف نظامی پرداختند. آنها نشان دادند که هراندازه توانمندسازی روانشناختی و مولفه های آن در کارکنان نظامی بالاتر باشد به همان اندازه رضایت شغلی در آنان افزایش می یابد و بالعکس.

ربیعی و قدسی (۲۰۱۶)، در مطالعه ای به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و بهبود سطح ارتقاء عملکرد آنها در شهرداری پرداختند. یافته ها نشان داد که بین توانمندسازی و تمامی ابعاد آن احساس معناداری، احساس شایستگی، احساس خودمختاری، احساس موثر بودن و احساس اعتماد با عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

## جامعه آماری تحقیق

با توجه به موضوع این پژوهش که درباره بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و رضایت شغلی با توانمندی روان شناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد - سال ۹۶-۹۵ است. لذا جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد هست که تعداد آنها ۱۵۰۰۰ نفر در سطح شهر مشهد می باشد.

## نمونه و روش نمونه گیری

روش نمونه گیری در این پژوهش، نمونه گیری تصادفی ساده است و با توجه به جامعه آماری محدود در این تحقیق از جدول مورگان برای محاسبه ی حجم نمونه استفاده شده که تعداد حجم نمونه در این تحقیق ۳۷۵ نفر تعیین شده است.

## ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار سنجش تحقیق حاضر با توجه به مطالعه کتب و مقالات و نتایج انجام مصاحبه ها در قالب پرسشنامه بسته - پاسخ براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً مخالفم (نمره ۱)، مخالفم (نمره ۲)، تا حدی موافقم (نمره ۳)، موافقم (نمره ۴)، کاملاً موافقم (نمره ۵)) طراحی شد. در قسمت مقدمه، توضیحات لازم در مورد عنوان تحقیق، هدف تحقیق و دستورالعمل تکمیل آن ارائه شده است. مقدمه مطابق اصول تدوین پرسشنامه، حاوی اطلاعات اولیه در مورد تحقیق، راهنمای تکمیل سئوالات، اطلاعات مربوط به حفاظت از اطلاعات خصوصی توسط محقق بوده است. یکی از عمده ترین نکات مطروحه در مقدمه این بوده که پاسخ دهنده خود شخصاً پرسشنامه را تکمیل نماید. پرسشنامه حاوی ۲۵ پرسش بسته - پاسخ از نوع طیف پنج گزینه ای لیکرت جهت تحلیل عاملی تأییدی و همچنین ۵ پرسش نیز مربوط به مشخصات جمعیت شناختی پاسخ گویان می باشد. برای ساختار سازمانی (شامل ۱۵ سؤال) از پرسش نامه استاندارد ساختار سازمانی رابینز (۱۹۸۹)، استفاده شده است که شامل ابعاد تمرکز، پیچیدگی و تمرکز است. تمرکز (۵ سؤال)، پیچیدگی (۵ سؤال) و رسمیت (۵ سؤال) می باشد، رضایت شغلی شامل ۵ سوال است که با پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی هرزبرگ (۱۹۹۶) سنجیده می شود. همچنین توانمندسازی روانشناختی شامل ۵ سوال است که از پرسشنامه استاندارد اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده شده است. بعد از تهیه و تنظیم پرسشنامه بین جامعه نمونه انتخابی به صورت حضوری توزیع و با دشواری های بسیار زیاد جمع آوری گردید.

## پاسخ به فرضیه اصلی تحقیق

برای پاسخ به این فرضیه از رگرسیون چند متغیره استفاده می گردد. گاهی دو یا چند متغیر تاثیر عمده ای روی متغیر وابسته ای دارند. در این وضعیت از رگرسیون چندگانه جهت پیش بینی متغیر وابسته استفاده می شود. در رگرسیون چندگانه نیز فرض خطی بودن رابطه متغیرها برقرار می باشد و بر همین اساس معادله رگرسیون چندگانه با دو متغیر به شکل  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$  تعریف می شود (مومنی و قیومی، ۱۳۹۴).

در این پژوهش فرضیه اصلی به شکل ذیل است.

$H_0$ : بین ساختار سازمانی و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه وجود ندارد.

$H_1$ : بین ساختار سازمانی و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۱ جدول تحلیل واریانس رگرسیون (ANOVA)

متغیر وابسته	متغیرهای مستقل	ضریب تشخیص	مقدار آماره آزمون (F)	مقدار p-value
توانمندی سازی روانشناختی	ساختار سازمانی	۰,۴۹۸	۱۸۴,۷۳۰	۰,۰۰۰
	رضایت شغلی			

جدول فوق به منظور بررسی وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل ساختار سازمانی و رضایت شغلی با متغیر وابسته توانمندی سازی روانشناختی است. از آنجایی سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ است بنابراین مدل برازش شده معنی دار است و نشان دهنده این است که ساختار سازمانی و رضایت شغلی با متغیر توانمندی سازی روانشناختی رابطه معناداری دارد. همچنین با توجه به ضریب تعیین ۰,۴۹۸ می توان گفت که ۴۹,۸٪ تغییرات متغیر وابسته مربوط به متغیر مستقل است. حال در جدول ذیل برآورد پارامترهای مدل به همراه معنی داری آنها ارائه می گردد.

جدول ۲ برآورد پارامترهای مدل رگرسیونی برازش شده

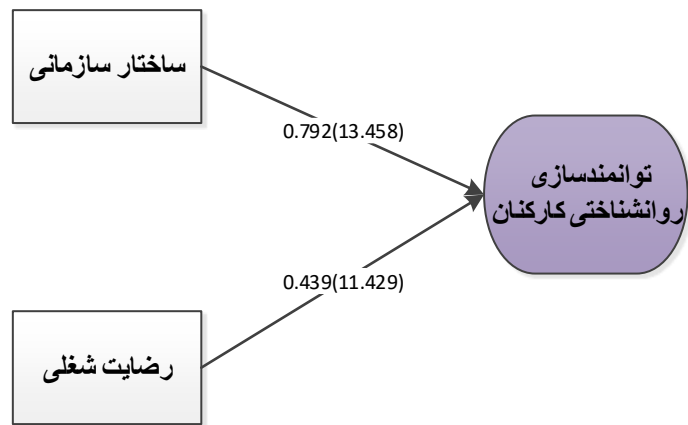
متغیرهای مستقل	ضرایب مدل (B)	ضرایب شده ( $\beta$ )	استاندارد	مقدار بحرانی (t)	سطح معناداری
مقدار ثابت	-۰,۴۴۰	-		-۲,۴۸۵	۰,۰۱۳
ساختار سازمانی	۰,۷۹۲	۰,۵۰۱		۱۳,۴۵۸	۰,۰۰۰
رضایت شغلی	۰,۴۳۹	۰,۴۲۵		۱۱,۴۲۹	۰,۰۰۰

در جدول ۲ به ترتیب ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت ارائه شده است. همان طور که یافته های جدول فوق نشان می دهد، پارامترهای مدل معنی دار بوده چرا که  $p\text{-value}=0.000$  و از سطح معنی داری آزمون یعنی  $\alpha=0,05$  کوچکتر است. بنابراین مدل رگرسیونی این تحقیق عبارت است از:

$$\bar{Y} = -2.485 + 13.458x_1 + 11.429x_2$$

از آنجایی مقدار بحرانی بیشتر از ۱,۹۶ است لذا فرضیه اصلی پژوهش مورد تایید است یعنی ساختار سازمانی و رضایت شغلی با توانمندی سازی روانشناختی کارکنان رابطه دارد. در این جدول، ستون ضرایب استاندارد شده نشان می دهد که رضایت شغلی بیشترین اثر را بر متغیر توانمندی سازی روانشناختی کارکنان دارد؛ زیرا به ازای یک واحد تغییر در این متغیر، ۰,۴۲۵ تغییر در متغیر توانمندی سازی روانشناختی کارکنان ایجاد می شود. در شکل ۲-۴، فرضیه اصلی پژوهش به همراه ضرایب رگرسیون نشان داده شده است.





شکل ۱ مدل فرضیه اصلی پژوهش همراه با ضرایب رگرسیون و مقدار بحرانی

### فرضیه فرعی اول تحقیق

$H_0$ : بین رسمیت (ساختار سازمانی) و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.

$H_1$ : بین رسمیت (ساختار سازمانی) و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۳ جدول تحلیل واریانس رگرسیون (ANOVA)

متغیر وابسته	متغیرهای مستقل	ضریب تشخیص	مقدار آماره (F)	مقدار p-value
توانمندسازی روانشناختی	رسمیت ساختار سازمانی	۰,۳۲۵	۸۹,۶۸۷	۰,۰۰۰
	رضایت شغلی			

جدول فوق به منظور بررسی وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل رسمیت ساختار سازمانی و رضایت شغلی با متغیر وابسته توانمندسازی روانشناختی است. از آنجایی سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ است بنابراین مدل برازش شده معنی دار است و نشان دهنده این است که رسمیت ساختار سازمانی و رضایت شغلی با متغیر توانمندسازی روانشناختی رابطه معناداری دارد. همچنین با توجه به ضریب تعیین ۰,۳۲۵ می توان گفت که ۳۲,۵٪ تغییرات متغیر وابسته مربوط به متغیر مستقل است. حال در جدول ذیل برآورد پارامترهای مدل به همراه معنی داری آنها ارائه می گردد.

جدول ۴ برآورد پارامترهای مدل رگرسیونی برازش شده

متغیرهای مستقل	ضرایب مدل (B)	ضرایب شده ( $\beta$ )	استاندارد	مقدار بحرانی (t)	سطح معناداری
مقدار ثابت	۰,۶۸۲			۳,۶۸۵	۰,۰۰۰
رضایت شغلی	۰,۴۹۰	۰,۴۷۵		۱۱,۰۷۸	۰,۰۰۰
رسمیت ساختار سازمانی	۰,۴۰۶	۰,۲۶۹		۶,۲۷۱	۰,۰۰۰

در جدول ۴، به ترتیب ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت ارائه شده است. همان طور که یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد، پارامترهای مدل معنی‌دار بوده چرا که  $p\text{-value}=0.000$  و از سطح معنی‌داری آزمون یعنی  $\alpha=0.05$  کوچکتر است. بنابراین مدل رگرسیونی این تحقیق عبارت است از:

$$\bar{Y} = 0.682 + 0.49x_1 + 0.406x_2$$

از آنجایی مقدار بحرانی بیشتر از ۱,۹۶ است لذا فرضیه اصلی پژوهش مورد تایید است یعنی رسمیت ساختار سازمانی و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه دارد. در این جدول، ستون ضرایب استاندارد شده نشان می‌دهد که رضایت شغلی بیشترین اثر را بر متغیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد؛ زیرا به ازای یک واحد تغییر در این متغیر، ۰,۴۷۵ تغییر در متغیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ایجاد می‌شود.

#### فرضیه فرعی دوم تحقیق

$H_0$ : بین پیچیدگی (ساختار سازمانی) و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.

$H_1$ : بین پیچیدگی (ساختار سازمانی) و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۵- جدول تحلیل واریانس رگرسیون (ANOVA)

متغیر وابسته	متغیرهای مستقل	ضریب تشخیص	مقدار آماره آزمون (F)	مقدار p-value
توانمندسازی روانشناختی	پیچیدگی ساختار سازمانی	۰,۵۲۹	۲۰۸,۷۷۵	۰,۰۰۰
	رضایت شغلی			

جدول فوق به منظور بررسی وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل پیچیدگی ساختار سازمانی و رضایت شغلی با متغیر وابسته توانمندسازی روانشناختی است. از آنجایی که سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ است بنابراین مدل برازش شده معنی دار است و نشان دهنده این است که پیچیدگی ساختار سازمانی و رضایت شغلی با متغیر توانمندسازی روانشناختی رابطه معناداری دارد. همچنین با توجه به ضریب تعیین ۰,۵۲۹ می توان گفت که ۵۲,۹٪ تغییرات متغیر وابسته مربوط به متغیرهای مستقل است. حال در جدول ذیل برآورد پارامترهای مدل به همراه معنی داری آنها ارائه می گردد.

جدول ۶: برآورد پارامترهای مدل رگرسیونی برازش شده

متغیرهای مستقل	ضرایب مدل (B)	ضرایب شده ( $\beta$ )	استاندارد	مقدار بحرانی (t)	سطح معناداری
مقدار ثابت	۰,۳۰۷			۲,۵۳۰	۰,۰۱۲
رضایت شغلی	۰,۴۰۳	۰,۳۹۰		۱۰,۷۱۹	۰,۰۰۰
پیچیدگی ساختار سازمانی	۰,۵۵۲	۰,۵۳۶		۱۴,۷۳۱	۰,۰۰۰

در جدول ۶، به ترتیب ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت ارائه شده است. همان طور که یافته های جدول فوق نشان می دهد، پارامترهای مدل معنی دار بوده چرا که  $p\text{-value}=0.000$  و از سطح معنی داری آزمون یعنی  $\alpha=0.05$  کوچکتر است. بنابراین مدل رگرسیونی این تحقیق عبارت است از:

$$\bar{Y} = 0.307 + 0.403x_1 + 0.552x_2$$

از آنجایی مقدار بحرانی بیشتر از ۱,۹۶ است لذا فرضیه اصلی پژوهش مورد تایید است یعنی پیچیدگی ساختار سازمانی و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه دارد. در این جدول، ستون ضرایب استاندارد شده نشان می دهد که پیچیدگی ساختار سازمانی

بیشترین اثر را بر متغیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد؛ زیرا به ازای یک واحد تغییر در این متغیر، ۰.۵۳۶ واحد تغییر در متغیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ایجاد می‌شود.

### فرضیه فرعی سوم تحقیق

$H_0$ : بین تمرکز(ساختار سازمانی) و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.

$H_1$ : بین تمرکز(ساختار سازمانی) و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۷: جدول تحلیل واریانس رگرسیون (ANOVA)

متغیر وابسته	متغیرهای مستقل	ضریب تشخیص	مقدار آماره آزمون (F)	مقدار p-value
توانمندسازی روانشناختی	تمرکز ساختار سازمانی	۰,۳۵۲	۱۰۰,۹۸۶	۰,۰۰۰
	رضایت شغلی			

جدول فوق به منظور بررسی وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل تمرکز ساختار سازمانی و رضایت شغلی با متغیر وابسته توانمندسازی روانشناختی است. از آنجایی سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ است بنابراین مدل برازش شده معنی‌دار است و نشان دهنده این است که تمرکز ساختار سازمانی و رضایت شغلی با متغیر توانمندسازی روانشناختی رابطه معناداری دارد. همچنین با توجه به ضریب تعیین ۰,۳۵۲ می‌توان گفت که ۳۵,۲٪ تغییرات متغیر وابسته مربوط به متغیرهای مستقل است. حال در جدول ذیل برآورد پارامترهای مدل به همراه معنی‌داری آنها ارائه می‌گردد.

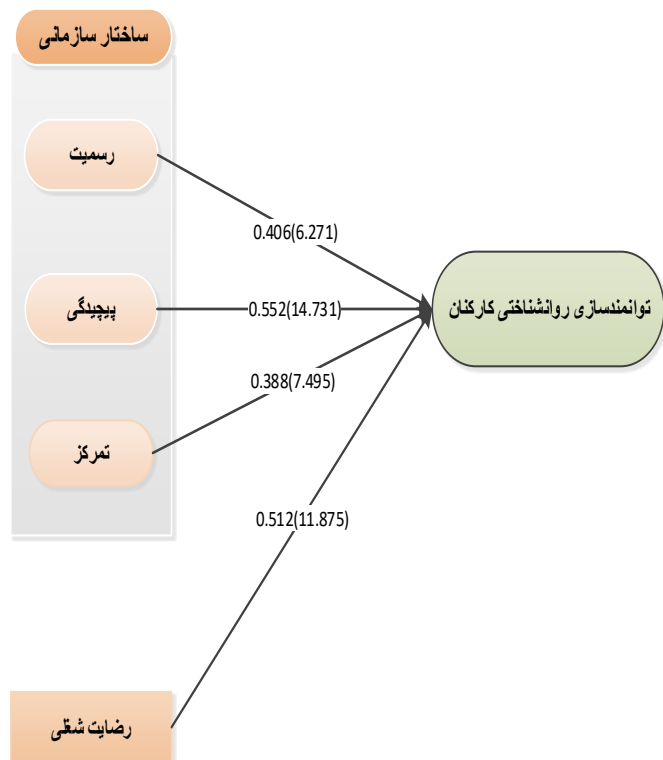
جدول ۸: برآورد پارامترهای مدل رگرسیونی برازش شده

متغیرهای مستقل	ضرایب مدل (B)	ضرایب شده ( $\beta$ )	استاندارد	مقدار بحرانی (t)	سطح معناداری
مقدار ثابت	۰,۴۸۹			۲,۶۶۵	۰,۰۰۰
رضایت شغلی	۰,۵۱۲	۰,۴۹۶		۱۱,۸۷۵	۰,۰۰۰
تمرکز ساختار سازمانی	۰,۳۸۸	۰,۳۱۳		۷,۴۹۵	۰,۰۰۰

در جدول ۸، به ترتیب ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت ارائه شده است. همان طور که یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد، پارامترهای مدل معنی‌دار بوده چرا که  $p\text{-value}=0.000$  و از سطح معنی‌داری آزمون یعنی  $\alpha=0.05$  کوچکتر است. بنابراین مدل رگرسیونی این تحقیق عبارت است از:

$$\bar{Y} = 0.489 + 0.512x_1 + 0.388x_2$$

باتوجه به جدول، از آنجایی مقدار بحرانی بیشتر از ۱,۹۶ است لذا فرضیه اصلی پژوهش مورد تایید است یعنی تمرکز ساختار سازمانی و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه دارد. در این جدول، ستون ضرایب استاندارد شده نشان می‌دهد که رضایت شغلی بیشترین اثر را بر متغیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد؛ زیرا به ازای یک واحد تغییر در این متغیر، ۰,۴۹۶ واحد تغییر در متغیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ایجاد می‌شود. در شکل ۲، فرضیه‌های فرعی پژوهش به همراه ضرایب رگرسیون نشان داده شده است.



شکل ۲: مدل فرضیه‌های فرعی پژوهش همراه با ضرایب رگرسیون و مقدار بحرانی

## تجزیه تحلیل داده ها

ساختار سازمانی و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه دارد.

باتوجه به مثبت بودن ضریب تاثیر هرچه ساختار سازمانی و رضایت شغلی بزرگتر می شود، توانمندسازی روانشناختی کارکنان نیز افزایش می یابد.

نقش توانمندسازی کارکنان به عنوان یکی از عوامل درونی موثر بر رشد سریع بنگاه های کوچک و متوسط مورد تایید قرار گرفته است

باتوجه به مثبت بودن ضریب تاثیر هرچه رسمیت ساختار سازمانی و رضایت شغلی افزایش یابد، توانمندسازی روانشناختی کارکنان نیز افزایش می یابد. در مطالعه ای که در بیمارستان های سطح شهر مشهد انجام شد این فرضیه تایید شد که بین رسمیت ساختار سازمان و احساس معنی دار بودن در سطح معنی دار ۰/۰۵ همبستگی منفی وجود دارد. همچنین در معاونت های ستادی مشخص گردید بین رسمیت ساختار سازمان و احساس شایستگی کارکنان همبستگی مثبت وجود دارد. یعنی با افزایش رسمیت سازمان احساس شایستگی کارکنان نیز افزایش می یابد و کاهش آن نیز در کاهش این احساس موثر می باشد. این امر نشان دهنده تفاوت در ساختار این دو حوزه و همچنین نوع فرهنگ حاکم بر این سازمانها می باشد.

پیچیدگی ساختار سازمانی و رضایت شغلی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه وجود دارد.

بین عنصر تمرکز ساختار سازمانی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. باتوجه به مثبت بودن ضریب تاثیر هرچه تمرکز ساختار سازمانی و رضایت شغلی افزایش یابد، توانمندسازی روانشناختی کارکنان نیز افزایش می یابد.

. بنابراین افزایش پیچیدگی ساختاری و رضایت شغلی الزاماً منجر به افزایش توانمندسازی روانشناختی کارکنان نمی گردد و برعکس. در این تحقیق بعد تمرکز سازمان مورد مطالعه بالاتر از حد متوسط بوده است یعنی در دانشگاه تفویض اختیار نسبتاً خوبی وجود دارد و تصمیم گیری فقط در راس سازمان صورت نمی پذیرد. لذا ارتباط ضعیف بین تمرکز و توانمندسازی روانشناختی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی مشهد می تواند نشان دهنده این موضوع باشد که برای ارتقا توانمندسازی کارکنان بایستی به سایر حوزه های دیگر سازمان توجه نمود.

## پیشنهادات کاربردی با توجه به نتایج حاصل از بررسی فرضیه های پژوهش

باتوجه به نتیجه فرضیه اول که مشخص گردید بین ساختار سازمانی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد پیشنهاد می گردد که در دانشگاه علوم پزشکی مشهد یک ساختار سازمانی مناسب جهت حفظ و ارتقای توانمندی کارکنان طراحی گردد چون در این صورت می توان ابعاد و عوامل مختلف ساختار سازمانی را دقیق تر بررسی کرد.

باتوجه به نتیجه فرضیه اول که مشخص گردید بین رضایت شغلی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد به مسئولان وزارت بهداشت و سایر دست اندرکاران پیشنهاد می شود به آموزش های لازم در زمینه ارتقای توانمندسازی روانشناختی کارکنان خود اهتمام ویژه ای داشته باشند، تا بدین وسیله به افزایش رضایت شغلی کارکنان کمک نمایند. همچنین پیشنهاد می گردد با استفاده از تحلیل های دوره ای مشاغل و تحلیل وظیفه به افزایش احساس معناداری در شغل کمک می شود، زیرا متناسب بودن وظایف شغلی با استعدادها و توانایی های جسمانی و روانی فرد علاوه بر این که منجر به افزایش احساس معناداری می گردد، افزایش رضایت شغلی را نیز به دنبال خواهد داشت. همچنین با توجه به اینکه افراد به تلاش برای دستیابی به اهدافی تمایل دارند که برایشان معنا داشته باشد و داشتن اهداف روشن موجب می شود کارکنان مسیر خود را مشخص کنند، بنابراین باید اهداف سازمان به درستی بیان شود، همچنین باید اهداف، تحقق پذیر، هماهنگ و قابل حصول باشند، تا کارکنان علاوه بر داشتن احساس معناداری در راستای اهداف سازمان حرکت نمایند. آرایه حمایت های عاطفی

و سازمانی، همراه با بازخوردهای مثبت به کارکنان در مورد چگونگی انجام کارها از طریق ارزیابی‌های اصولی و عادلانه پیشنهاد می‌شود. زیرا چنین حمایت‌هایی علاوه بر افزایش رضایت شغلی کارکنان، فضای اعتماد را نیز در سازمان‌های درمانی ایجاد می‌نماید.

با توجه به اینکه در معاونت‌های ستادی مشخص گردید بین رسمیت سازمان و توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. یعنی با افزایش رسمیت سازمان توانمندسازی روانشناختی کارکنان نیز افزایش می‌یابد و کاهش آن نیز در کاهش این احساس موثر می‌باشد لذا پیشنهاد می‌گردد به جهت افزایش توانمندسازی روانشناختی کارکنان این معاونت‌ها، قوانین و مقررات به صورت مدون‌تر و نظام یافته‌تر در قالب بخشنامه‌ها و آئین نامه‌های اجرایی به آنان ابلاغ گردد.

باتوجه به نتیجه فرضیه فرعی سوم که مشخص گردید که بین تمرکز ساختار سازمانی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. لذا پیشنهاد می‌گردد در این سازمان‌ها تفویض اختیار کمتری به کارشناسان صورت گیرد و تصمیمات غالباً در سطح بالای معاونت اتخاذ شود. در این سازمان کارکنان تمایل کمتری به قبول مسئولیت داشته و بیشتر سعی در انجام کار و مسئولیت خود بطرز صحیح و ماهرانه دارند. همچنین پیشنهاد می‌گردد سرپرستان از تفویض اختیار به سطوح پایین‌تر خودداری نمایند.

### پیشنهادات محقق برای تحقیقات آتی

از آن جا که در این تحقیق از سه مؤلفه: رسمیت، پیچیدگی و تمرکز جهت سنجش ساختار سازمانی استفاده شده و رابطه دو متغیر رضایت شغلی و ساختار سازمانی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان در نظر گرفته شده است، پیشنهاد می‌گردد، در تحقیق‌های مشابه از سایر مؤلفه‌ها بررسی و استفاده گردد تا شاید ابعاد جدیدی از این رابطه‌ها و به تبع آن راهکارهای دیگری در جهت بهبود سازمان علوم پزشکی ارائه گردد.

بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان در سایر سازمان‌ها

به پژوهش‌گران توصیه می‌شود که در ارتباط با مؤلفه‌هایی چون ساختار سازمانی و رضایت شغلی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان در سازمان‌های مشابه تحقیقات بیشتر انجام گردد و علل و دلایل موفقیت و یا عدم موفقیت با تحقیق حاضر مقایسه گردد.

## منابع

- افجه، س؛ امیری، ع. (۱۳۸۸). الگوی توانمندی برای ارتقاء عملکرد کارکنان صنعت قطعه‌سازی خودرو در ایران: *فصلنامه علوم مدیریت ایران*؛ ۴؛ ۱۴.
- ابطحی، س؛ و عابسی، س. (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان؛ کرج؛ مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- استیفن، رابینز. (۱۳۸۶). تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی). ترجمه الوانی؛ سید مهدی، دانایی فرد، حسن، تهران؛ انتشارات صفار؛ اشراقی.
- اعرابی، م. (۱۳۸۲). طراحی ساختار سازمانی؛ تهران؛ دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- انصاری، م؛ میراحمدی، س؛ و ذبیح زاده، ک. (۱۳۸۹). بررسی روابط بین استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. *فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت ۱*.
- برزگر، م؛ و محمدی، ن. (۱۳۸۹). بررسی تعیین رابطه بین توانمندسازی با عملکرد شغلی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مرودشت) پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مرودشت.
- بنیاد کاریزمه، ط؛ رحیمی پردنجانی، ط؛ و محمدزاده ابراهیمی، ع. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین توانمندسازی ساختاری و روان شناختی با رضایت شغلی پرستاران. *مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران*، ۲۲، ۳، ۲۰۱-۲۱۵، ۱۳۹۵.
- بهرامی، م. (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی (پیچیدگی، تمرکز، رسمیت) با انگیزش کارکنان در ادارات آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی. *دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی؛ دانشگاه شهید بهشتی*، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- جراحی، ن. (۱۳۸۹). بررسی رابطه توانمندسازی و بهره وری نیروی انسانی در شرکت سایپا، پایان نامه کارشناسی ارشد. *دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تهران*.
- حاتمی، س؛ سبحانی، ی؛ و بیرامی ایگدر، ج. (۱۳۹۴). تأثیر ساختار سازمانی بر توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان لرستان. *مدیریت ورزشی*، ۷، ۴.
- حرآبادی فراهانی، م. (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- حسین پور، ح؛ طبری، م. (۱۳۹۴). *بررسی رابطه ساختار سازمانی با عملکرد سازمان اورژانس ۱۱۵ استان مازندران*. چاپ مقاله در کنفرانس مدیریت.
- حیدری، ع. (۱۳۹۲). بررسی تاثیر توانمندسازی روانشناختی و سازمانی بر عملکرد منابع انسانی (مطالعه موردی: بیمارستان بعثت نهاجا). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه پیام نور، استان تهران.
- حیدری، حامد؛ جانقلی، محمود؛ حیدری، فائزه (۱۳۹۱)، بررسی ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی با میزان تنیدگی جانبازان شاغل. *طب جانباز*، ۴ (۱۵)، ۳۹-۳۴.
- دباغی، پ؛ تقوا، ا؛ و میناشیری، ع. (۱۳۹۲). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی در نیروهای مختلف نظامی. *فصلنامه علمی پژوهشی/این سینا*، اداره بهداشت و درمان نهاجا.
- دنيس، ک. (۱۳۸۳). توانمندسازی منابع انسانی. ترجمه: ایران نژاد پاریزی، مهدی و سلیمان معصوم علی؛ نشر مدیران.



- دهدشتی شاهرخ، زهرا بحرینی زاده، م. (۱۳۸۹). تحقیقات بازاریابی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
- ذبیحی، م؛ ابراهیمی پور، ح؛ و عارفی نسب، ح. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و ابعاد توانمندی روا شناختی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۲.
- رابینز، استیفن پی و تیموتی، ای جاج (۱۳۷۹). مبانی رفتار سازمانی؛ ترجمه محمد اعرابی، محمد تقی زاده مطلق. تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- ربیعی مندجین، م؛ و قدس آنچه کند، س. (۱۳۹۵). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی کارکنان و بهبود سطح ارتقاء عملکرد آنها در شهرداری منطقه ۱۸. *مدیریت شهری*، ۴۴.
- رضائیان، ع. (۱۳۷۰). اصول مدیریت. تهران: انتشارات سمت.
- سیدجوادین، ر. (۱۳۸۶). مروری جامع بر مفاهیم اساسی: نظریه های مدیریت و سازمان؛ تهران؛ انتشارات نگاه دانش.
- عبدی، ف. (۱۳۹۲). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی و خودکارآمدی با رضایت شغلی کارکنان فرش غرب. *کنفرانس بین المللی مدیریت، چالش ها و راهکارها، شیراز*.
- فتحی، ص. (۱۳۹۱). بررسی نقش توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی و پاسخگویی فردی کارکنان دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۹۱، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.
- فراهانی، ا؛ فلاحی، م. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاهها. *فصلنامه پژوهشی در علوم ورزشی؛ شماره ۵؛ تهران؛ ۶۷*.
- قلی پور، آ؛ رحیمیان، ا؛ و میرزمانی، ا. (۱۳۸۷). نقش تحصیلات رسمی و اشتغال سازمانی در توانمندسازی زنان تهران. *فصلنامه پژوهش زنان؛ ۶، ۳*.
- میرکمال، محمد؛ حیات، علی اصغر؛ نوروزی، علی؛ جراحی، نازنین (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی ب رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران، دانشور رفتار، ۱۶ (۳۹)، ۱۵-۳۰.
- میرمحمدی، محمد؛ یونسی، محمدرضا (۱۳۹۰). بررسی رابطه یادگیری سازمانی با توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا. *نظارت و بازرسی*، ۴ (۱۲)، ۵۱-۶۸.
- واعظی، ر؛ و سبزیکاران، ا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران - منطقه تهران. *پژوهش نامه مدیریت تحول؛ ۲، ۳*.
- وتن، دیوید، ا؛ و کمرون کیم، ا. (۱۳۸۲). تیم سازی، ترجمه: اورعی یزدانی، بدرالدین. تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- یاری، ح. (۱۳۸۵). مطالعه ای پیرامون وضعیت و الزامات توانمندسازی نیروی انسانی در استانداری همدان. پایان نامه؛ دانشگاه آزاد؛ واحد بروجرد.

**Source and references :**

- Personnel* .Baird , E; &Wang, H. (2010). Employee Empowerment: Extent of Adoption and Influential Factors 599-574 ,*Review*
- The Relationship of Job Satisfaction and .(2009) .Behrouzian , F; Khajeddin , N; Hodaei , F; &Zamani , N  
*Jundishapur Scientific Medical* .Coping Mechanism with General Health, among Private Industrial's Staff  
353-345. ,*Journal*
- Impact of Employee Participation on Job Satisfaction, Employee Commitment .(2007) .K; &Qureshi, T ,Bhatti  
*International Review of Business Research Papers*, 3,2, 54. .and Employee Productivity
- Organizational Structure of the Firm Productivity Distribution in Tehran; .Broomand , Z; &Mousavi , S(2009)  
.Monthly Journal ofElectricity Industry
- .Practice&The Empowerment Process: Integrating Theory .Conger Jay, A; &Konungo Rabindra ; N(1988)  
*Academy of management review*, 13.3.471-482.Psychology
- Dewettinck , K; & VanAmeijde, M. (2011). VanAmeijde, Linking leadership Empowerment Behaviour to  
.305-284 ,*Personnel Review* Employee Attitudes and Behavioural Intentions
- Journal of nabout Relations* . , "Motivation at Work .Herzberg etal, (1985)
- Hersey P,Blanchard-Kenneth H.Management of Organizational Behavior Utilizing Human Recourses.New  
.۱۹۸۸Jersey: Prentice-Hall;
- Leung, M.-Y; Chan , Y; & Dongyu, C. (2011). Structural linear Relationships Between Job Stress, Purnout,  
physiological Stress, and Performance of Construction Project Managers, Engineering. *Construction and  
Architectural Management*.
- (4)8. 9-25.Empowering iran police headquarter officers. -e-Entezami Jazini , A(2007)
- Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of .(1990) .Kenneth, T; Velthouse, W; & Betty , A  
*Academy of Management Review*. 15. 4. 666-681 .,Intrinsic Task Motivation
- Impact Of Structural and Psychological Empowerment .Laschinger , H; Finegan , J; Shamian , j; &Wilk , p(2001)  
*Expanding Kanter's Model. J Nurs Adm. May; 31(5)*, 72-260. .On Job Strain In Nursing Work Settings
- with ,'Psychological Empowerment" The Correlation of .S; Hayat , A; Noruzy , A; &Jarahi , N(2010) , Mirkamali  
.15-30,in *University Employees. Daneshvar Raftar* ."Organizational Commitment" and "Job Satisfaction"
- The Relationship Between Psychological Empowerment and Job .(2010) .Mirkamali , S; &Nastiezaie , N  
*Journal of Nursing and Midwifery Urmia University of Medical Sciences*. .Satisfaction Of Nursing Personnel  
2010; 8(2), 104-113.

The Relation Between Empowerment, job Satisfaction and Reported Stress level: (2001) .Savery , k; &luks , A  
*Journal.312* .Some Australian evidence leadership Organization Development

(1995).An Empirical Test Of a Comprehensive Model Of Intrapersonal Empowerment In The .Spreitzer , G  
*American Journal Of Community Psychology. 1995;23(5), 601-629* .workplace

Model of Intrinsic "interpretive" (1990), Cognitive Elements Of Empowerment: An .Thomas , K; &Velthouse, B  
Task Motivation. *Academy Of Management Review. 1990;15(4), 666-681*.

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

The relationships Of Empowerment,Job Satisfaction, And Organizational Commitment .Vacharakiat , M. (2008)  
.Among Filipino And American Registered Nurses working In The USA

The Relationship Between .Wagner , j; Cummings , G; Smith , D; Olson , J; Anderson, L; &Warren , S. (2010)  
Structural Empowerment And Psychological Empowerment For Nurses. *A review. J Nurs Manag. 2010 May;*  
*18(4), 62-448*.