

بررسی تأثیر تناسب فرد و سازمان بر تعهد سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی

مهناز محمدی*

کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان

DOI: 10.22067/tmj.2021.30627.0

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

این پژوهش با هدف شناسایی تأثیر تناسب فرد و سازمان بر تعهد سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی انجام گرفت. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری ۱۵۰ نفر از کارکنان اداره کل گمرک استان اصفهان بوده که تعداد ۱۰۸ نفر با استفاده از فرمول کوکران و از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. روایی و پایایی پرسشنامه با روش‌های روایی محتوا و ضریب آلفای کرونباخ تأیید گردید. داده‌ها از طریق پرسشنامه جمع‌آوری است که برای سنجش تناسب فرد و سازمان از پرسشنامه اسکرو گینس (۲۰۰۸)، توانمندسازی روان‌شناختی از پرسشنامه حاتمی و دستار (۱۳۹۰) و برای تعهد سازمانی از پرسشنامه بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. پس از آزمون فرضیه‌ها، ضرایب مسیر به‌دست‌آمده در سطح خطای ۰/۰۵ حاکی از تأیید مدل کلی بود. نتایج نشان داد که تناسب فرد و سازمان بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تأثیر غیرمستقیم تناسب فرد و سازمان بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی توانمندسازی روان‌شناختی معنادار شناخته شد، ولی تأثیر اثر مستقیم بیشتر از اثر غیرمستقیم است؛ بنابراین تناسب فرد و سازمان و توانمندسازی روان‌شناختی می‌توانند عوامل مؤثر در جهت تعهد سازمانی باشند. اگر مدیران سازمان به دنبال تعهد سازمانی مناسب هستند، باید بین فرد و سازمان تناسب ایجاد کرده و در جهت توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان گام بردارند.

کلیدواژه‌ها: تناسب فرد و سازمان، تعهد سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی، مدل‌سازی، معادلات ساختاری.

* نویسنده مسئول: mohamadi.m103@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۱۲

صفحات: ۲۸۵-۳۰۸

مقدمه

در دهه‌های اخیر با توجه به هزینه‌های بالای جذب، استخدام و آموزش، سازمان‌ها بیشتر به حفظ کارکنان تمایل دارند؛ لذا ایجاد کارکنان متعهد برای سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است. برخی محققان نیز، اهمیت ایجاد تعهد سازمانی را به دلیل ارتباط آن با رفتارهای کاری مانند کاهش غیبت کاری، ترک خدمت، افزایش رضایت شغلی و درگیری شغلی، ضروری دانسته‌اند (mohamadi moghadam et al., 2014). امروزه با توجه به سرعت فزاینده تغییر در سازمان‌ها، مدیران در جستجوی راه‌هایی برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان هستند تا از این طریق به مزیت رقابتی دست یابند (Zahedi et al., 2009). سازمان‌ها به دنبال افرادی هستند که بهتر بتوانند تقاضاهای شغل را برآورده سازند، با تغییرات در تقاضاهای شغل سازگارتر باشند و به سازمان وفادار و متعهد باقی بمانند (Karimi et al., 2018). یکی از عوامل مهمی که بر مبنای آن می‌توان تعهد سازمانی فرد را پیش‌بینی کرد، موضوع تناسب سازمانی است. از آنجایی که سازمان‌ها با یک محیط پویا و متحول روبه‌رو هستند، نیازمند کارکنانی بوده که قادر باشند به‌سرعت، وظایف خود را تغییر دهند و به سهولت میان تیم‌ها جابه‌جا شوند، اینجاست که تناسب فرد و سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد (Mohamadi moghadam et al., 2014). همچنین زمانی که تطابق میان ویژگی‌های فردی (ارزش‌ها) و ویژگی‌های سازمان (ویژگی‌های فرهنگی سازمان) یا همخوانی میان شایستگی‌های فردی و الزامات شغلی وجود داشته باشد، افراد و سازمان‌ها مؤثرتر عمل خواهند کرد (shin, 2014). این تناسب میان ارزش‌های کارکنان با فرهنگ سازمان، می‌تواند پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی و تعهد سازمانی باشد (Lee, 2010). هرچه تناسب بین افراد و سازمان بیشتر باشد، کارکنان از رضایت، تعهد و بهره‌وری بیشتری برخوردار بوده‌اند و احتمال ماندن آن‌ها در آن سازمان افزایش می‌یابد (Margaretha&Wicaksana, 2020). در واقع سازمان‌هایی که تناسب بیشتری با فرد دارند، معمولاً رفتارهای فرانتشی در میان کارکنانشان مشاهده می‌شود و رفتار سازمانی مناسبی در آن سازمان حاکم است (Karimi et al., 2018)؛ بنابراین، اهداف سازمانی در صورتی تحقق می‌یابند که کارکنان در سازمان‌ها، علاوه بر احترام به ارزش‌های سازمانی، در جهت هدف‌های اصلی تلاش نمایند، این امر تحقق نمی‌یابد مگر اینکه سازمان‌ها نیز، به اهداف و ارزش‌های شخصی کارکنان در جهت رفع نیازها و خواسته‌های آنان احترام بگذارند و برای آن‌ها تا حد امکان، شغلی متناسب با ویژگی‌های شخصیتی، علایق و خواسته‌هایشان انتخاب نمایند تا بتوانند در آن‌ها تعهد به سازمان را به وجود آورند (poor rostami et al., 2016). از طرفی، یکی از عوامل مهم بقاء و حیات سازمان‌ها، کیفیت توانمندی نیروی انسانی است. توانمندسازی منابع انسانی به‌عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درون شغلی، موجب حس اعتماد به نفس بالا

در کارمندان شده و سطوح بالای همکاری و مشارکت آن‌ها را به همراه دارد (Karimi et al., 2018). هنگامی که کارمندان دارای سطح بالایی از توانمندسازی روان‌شناختی باشند، کار خود را مهم و معنادار دانسته، مهارت‌ها و شایستگی‌های موردنیاز را کسب کرده و استقلال بالایی در کار احساس می‌کنند، بنابراین کارکنان، خود را فردی مؤثر در سازمان دانسته و در نتیجه عملکرد بهتری ارائه داده و تعهداتشان را به سازمان افزایش می‌دهند (Yaseen Hameed, 2020). با توجه به اینکه سازمان‌ها، هزینه‌های زیادی را به علت عدم تعهد کارکنانشان نسبت به سازمان (مانند هزینه‌های ترک خدمت، غیبت و هزینه‌های ناشی از کارمند یابی و استخدام) متحمل می‌شوند، به نظر می‌رسد که وجود توانمندسازی روان‌شناختی و افزایش میزان آن در سازمان‌ها، منجر به مزایایی هم برای افراد و هم برای سازمان شده و می‌تواند بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر بگذارد (Zahedi et al., 2009). بدیهی است تعهد سازمانی کارکنان، زمانی ارزشمند خواهد بود که بر روی عملکرد سازمان تأثیر مثبت گذاشته و موجب ارتقای بهره‌وری سازمان گردد. همچنین تعهد کارکنان به سازمان، مولد دارایی نامشهود است که می‌تواند در ارائه خدمات بهتر تأثیر به‌سزایی داشته باشد. لذا، با عنایت به اهمیت سازمان گمرک به‌عنوان مرزبان اقتصادی و نقش مؤثری که در ارائه خدمات گمرکی بهینه منطبق با استانداردهای جهانی و با بهره‌مندی از نیروی انسانی توانمند و متعهد را دارد و از آنجائی که ارائه خدمات، تنها با نیروی انسانی کارآمد و متعهد امکان‌پذیر است، بر آن شدیم که به بررسی تناسب فرد و سازمان با تعهد سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در اداره کل گمرک استان اصفهان پردازیم.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

تناسب فرد و سازمان

تناسب فرد و سازمان، نوعی سازگاری بین افراد و سازمانی است که در آن کار می‌کنند، به همین دلیل توجه به این موضوع در بدو استخدام نیروهای جدید از اهمیت زیادی برخوردار است و می‌تواند عامل موفقیت‌های بعدی باشد. در طی مراحل پیش از استخدام، پنداشت افراد نسبت به تناسب فرد و سازمان است که میزان همخوانی بین ارزش‌های فرد جوایای کار و ارزش‌های سازمان استخدام‌کننده را تعیین می‌کند (Moradi & Hakimi, 2018). تناسب فرد و سازمان عبارت است از سازگاری، انطباق شخصیت، اهداف، نگرش‌ها و نیازهای فرد با ارزش‌ها، تقاضاها و فرهنگ سازمانی (Sekiguchi & Huber, 2011). به‌بیان‌دیگر، تناسب فرد و سازمان، سازگاری بین فرهنگ سازمان و ارزش‌های فردی کارکنان است. این تناسب به کارکنان کمک می‌کند تا دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های خود را در راستای رسیدن به اهداف

سازمان، به کار گیرند (Ratnasari & Sudarma, 2019). تحقیقات زیادی بر تأثیر تناسب فرد و سازمان روی خروجی های سازمانی همچون جذابیت سازمانی، انتخاب شغل، رضایت شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی اذعان داشته اند. در پژوهش های قبلی، تناسب فرد و سازمان در ابعاد مختلفی چون سازگاری ارزش، سازگاری شخصیت، سازگاری اهداف، سازگاری محیط کاری یا ترکیبی از این شیوه ها مورد بحث قرار گرفته است (Kelly & Derek, 2006).

- **سازگاری ارزش:** این سازگاری به سازگاری میان ارزش های فرد و ارزش های سازمان اطلاق می شود (vogel&Feldman, 2009).
- **سازگاری اهداف:** سازگاری اهداف به معنای تناسب میان اهداف فردی کارکنان و اهداف سازمانی است. در صورتی که بین اجزاء مختلف سازمان و به طور خاص اهداف سازمانی و اهداف کارکنان همسویی وجود نداشته باشد، سازمان در تحقق اهداف خود با چالش ها و موانع زیادی مواجه خواهد شد و اثربخشی سازمان کاهش می یابد (Berggren & Bernshteyn, 2007).
- **سازگاری شخصیت:** شخصیت به مجموعه شیوه های واکنش و تعامل افراد با دیگران اشاره دارد. این سازگاری، به معنای تطبیق شرایط لازم برای انجام یک کار و ویژگی های شخصیتی کارکنان است (Eshaghiyan et al., 2016).
- **سازگاری محیط کار:** این سازگاری به تطابق میان ادراکات واقعی افراد از محیط های کاری که توسط سازمان ایجاد شده است، می پردازد (Abasi, 2008).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی یکی از محبوب ترین نگرش های کاری است که به وسیله محققان مورد مطالعه قرار گرفته است. یکی از دلایل اصلی محبوبیت آن این است که سازمان ها به دنبال تقویت مزیت رقابتی از طریق تیم های کارکنان متعهد می باشند (Mohamadi moghadam et al., 2014). پورتر و همکاران (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را بدین صورت تعریف کرده اند: میزانی که یک فرد، خود را متعلق به سازمانی می داند و خود را با آن تعیین هویت می کند (Gholipur et al., 2009). برخی از صاحب نظران دیدگاهشان در مورد تعهد سازمانی را این چنین بیان می کنند: مورهد و گریفین، تعهد سازمانی را احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان دانسته اند، از نظر آنان تعهد بر رفتارهای مهمی مانند جابه جایی و غیبت اثر می گذارد و می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود داشته، مدت بیشتری در سازمان باقی مانده و بیشتر کار می کنند (Badiezadeh & Rezaei, 2015). از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نگرش های مثبت یا منفی افراد، نسبت به سازمانی است که

در آن مشغول به کار هستند. در تعهد سازمانی، شخص نسبت به سازمان، احساس وفاداری قوی داشته و از طریق آن سازمان، خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد (Hoseini et al, 2012). بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) با بررسی‌های جامعی که به انجام رساندند به این نتیجه رسیدند که سازمان‌های دولتی با توجه به شرایط خاص خودشان نسبت به سازمان‌های خصوصی از نظر نوع تعهد کارکنان دارای شرایط متفاوتی هستند. این دو محقق و نظریه‌پرداز، سه شکل تعهد پیوستگی، تعهد همانندسازی شده و تعهد مبادله‌ای را مطرح نمودند که در پژوهش حاضر از این مقیاس استفاده شده است.

- **تعهد مبادله‌ای:** این تعهد به محاسبه منافع و عایداتی نظیر حقوق، مزایا و ترفیع‌ها که در صورت ترک سازمان آن را از دست می‌دهند، می‌پردازد (Powell, 2004).
- **تعهد همانندسازی:** این تعهد، بر مبنای عضویت در سازمان که توسط عموم مورد احترام است و در کارکنان احساس غرور ایجاد می‌کند، تعریف شده است. در این تعهد، کارکنان در همه سطوح تمایل به مشارکت در تصمیمات مربوط به کار و نقششان در سازمان را دارند (Akhbari et al., 2010).
- **تعهد پیوستگی:** در این تعهد اعضای سازمان، سازمان خود را مانند یک گروه پیوسته و یک خانواده می‌دانند و در واقع احساس نوعی تعهد بر مبنای پیوند و رابطه به دلایل عقلانی و عاطفی است (Arizi et al, 2007).

توانمندسازی روان‌شناختی

امروزه توانمندسازی به صورت فزاینده‌ای به عنوان یک استراتژی بنیادی مدیریت که به توسعه و موفقیت سازمان در محیط چالش‌برانگیز و رقابتی کسب و کار کمک می‌کند، به کار گرفته می‌شود. افراد توانمند، مهم‌ترین سرمایه‌ی سازمان‌های موفق و منشأ مزیت رقابتی می‌باشند. سازمان‌ها جهت تحقق اهداف خود به منابع انسانی توانمند، با انگیزه و خشنود نیاز دارند (Attia, 2008). هدف توانمندسازی این است که مغزهای افراد همانند بازوانشان به کار گرفته شود. از این رو توانمندسازی اشاره به یک حس درونی در افراد دارد که باعث می‌شود آنان به طور مستقل، تصمیمات خود را در فرآیند کاری خویش اتخاذ نمایند (Keltner, 2000). توماس و ولتوس (۱۹۹۰) بیان نمودند که توانمندسازی روان‌شناختی یک ویژگی پایدار فردی نیست که در همه موقعیت‌ها آشکار شود، بلکه مجموعه‌ای از ادراکات ایجاد شده نسبت به محیط یا زمینه کاری است (Eshaghiyan et al., 2016). بر مبنای نظر اسپریتز (۱۹۹۲) توانمندسازی به عنوان مفهوم انگیزشی متشکل از چهار بعد معنادار بودن، شایستگی (خودکارآمدی)، خودمختاری (حق انتخاب) و مؤثر بودن تعریف شده است. همچنین میسرا (۱۹۹۲)، اعتماد را به عنوان بعد پنجم تعریف نمود که در این پژوهش از این مقیاس استفاده شده است.

- **معنادار بودن:** معنادار بودن یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغلش است. (Burghani Farahani et al., 2016)
- **شایستگی:** یک باور شخص است که فرد احساس می‌کند می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت و به‌طور موفقیت‌آمیزی انجام دهد (Burghani Farahani et al., 2016).
- **خودمختاری:** خودمختاری یا داشتن حق انتخاب به معنای آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی است (Hatami & Dastar, 2011).
- **مؤثر بودن:** احساس مؤثر بودن درجه‌ای است که فرد می‌تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی شغلش اثر بگذارد (Esfandiyari & Adabi, 2016).
- **اعتماد:** نشان‌دهنده باور فرد، نسبت به این است که دیگران با آن‌ها صادقانه رفتار خواهند کرد. اعتماد به معنی داشتن احساس امنیت شخصی است (Hatami & Dastar, 2011).

پیشینه تحقیق

بررسی پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که پژوهش‌های انجام‌شده پیرامون رابطه سه متغیر تناسب فرد و سازمان، تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی که مستقیماً به بررسی این متغیرها پرداخته باشند، بسیار اندک است؛ اما برای شناخت بهتر متغیرها و بهره‌مندی از نتایج آنان، این قسمت به معرفی و بررسی پژوهش‌هایی که مرتبط با متغیرهای این مقاله می‌باشد، پرداخته شده است.

در داخل کشور، کریمی و همکاران (۲۰۱۸) تحقیقی تحت عنوان "اثر تناسب سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در کارشناسان ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌های ایران" انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد، تناسب سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان اثر می‌گذارد و توانمندسازی روان‌شناختی، اثر تناسب سازمانی را بر رفتار شهروندی سازمانی، میانجی‌گری می‌کند. پور رستمی و همکاران (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان "رابطه بین تناسب فرد و سازمان و تعهد سازمانی مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز" انجام دادند. نتایج نشان داد که بین تناسب فرد و سازمان و تعهد سازمانی رابطه آماری معنی‌داری وجود دارد. اسحاقیان و همکاران (۲۰۱۶) پژوهشی با هدف بررسی "تحلیل تأثیر تناسب فرد و سازمان و تناسب فرد و شغل بر توانمندسازی روان‌شناختی" انجام دادند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که بین میزان تناسب فرد و سازمان و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد ولی تأثیر تناسب فرد و شغل بر توانمندسازی مورد تأیید قرار نگرفته است. کفاش پور و شکوری (۲۰۱۵)

مقاله‌ای تحت عنوان "بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: شرکت برق منطقه‌ای خراسان)" انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد. به عبارتی توانمندسازی روان‌شناختی یک پیشگویی کننده قوی برای تعهد سازمانی کارکنان است. در پژوهش فرزانه و همکاران (۲۰۱۴) با عنوان تأثیر تناسب فرد و شغل و فرد و سازمان بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی تعهد سازمانی و تعدیل‌کنندگی توانمندسازی روان‌شناختی، نتایج حاکی از آن است که تعهد سازمانی نقش میانجی بین دو متغیر تناسب فرد و سازمان و فرد و شغل را ایفا کرده و توانمندسازی روان‌شناختی نقش تعدیل‌کننده بین رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی را دارد. عباسی و همکاران (۲۰۱۳) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان" انجام دادند. نتایج پژوهش نشان دادند که ارتباط مثبت و معناداری بین توانمندسازی و تعهد کارکنان وجود دارد. رواقی و همکاران (۲۰۱۳) تحقیقی با موضوع "تناسب فرد و سازمان و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی تهران" انجام دادند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین این دو مؤلفه وجود دارد. عامری و اسمعیلی (۲۰۱۰) مقاله‌ای تحت عنوان "رابطه بین توانمندسازی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان تهران" انجام دادند. نتایج حاکی از این بود که بین توانمندسازی کارکنان، تعهد سازمانی و تعهد شغلی آن‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. زاهدی و همکاران (۲۰۰۹) پژوهشی تحت عنوان "تحلیل رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی" انجام دادند. نتایج تحقیق به‌طور کلی حاکی از وجود رابطه معنی‌دار میان توانمندی روان‌شناختی و تعهد سازمانی بود؛ اما ابعاد شایستگی، معناداری و انتخاب فاقد ارتباط معنی‌دار با تعهد سازمانی بودند و رابطه بعد مؤثر بودن با تعهد سازمانی تأیید گردید.

در خارج از کشور، یاسین حامد (۲۰۲۰) پژوهشی با هدف بررسی ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در بین پرستاران انجام داده است. نتایج نشان داده است که رابطه معناداری بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی وجود دارد. در پژوهشی دیگر از مارگارتا و ویکاکسانا (۲۰۲۰) با عنوان ارتباط بین تناسب فرد و سازمان با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، نشان دادند که ارتباط معناداری بین تناسب فرد و سازمان با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. راتناساری و سودرما (۲۰۱۹) تحقیقی با عنوان نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه بین تناسب فرد و سازمان و رفتار به اشتراک‌گذاری دانش بر رفتار کاری نوآورانه انجام دادند. نتایج نشان داد که تناسب فرد و سازمان و رفتار به اشتراک‌گذاری دانش بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارند، همچنین

تأثیر غیرمستقیم تناسب فرد و سازمان و رفتار به اشتراک‌گذاری دانش بر رفتار کاری نوآورانه از طریق متغیر میانجی توانمندسازی روان‌شناختی معنادار شناخته شده است. میت و همکاران (۲۰۱۶) تحقیقی تحت عنوان ارتباط بین تعهد سازمانی، شناسایی سازمان، تناسب فرد و سازمان و رضایت شغلی در بین کارکنان فناوری اطلاعات انجام دادند. نتایج حاصله نشان داد که روابط مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی، شناسایی سازمانی، تناسب فرد و سازمان و رضایت شغلی وجود دارد. افسر و بدیر (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه بین تناسب فرد سازمان و رفتار کاری نوآورانه دریافتند که توانمندسازی روان‌شناختی نقش میانجی بین تناسب فرد و سازمان و رفتار کاری نوآورانه را ایفا می‌کند. گریگوری و همکاران (۲۰۱۰) با بررسی نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در ارتباط بین تناسب فرد و سازمان، رضایت شغلی و عملکرد درون‌نقشی نشان دادند که توانمندسازی روان‌شناختی نقش میانجی بین تناسب فرد و سازمان عملکرد درون‌نقشی دارد و همچنین بین تناسب فرد و سازمان و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. در تحقیقی که توسط آمباد (۲۰۱۰) با عنوان "رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در کشور مالزی" انجام شد، رابطه جزئی بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی نشان داده شد. هنگامی که کارکنان با داشتن احساس استقلال و آزادی در انجام فعالیت‌های کاری خود احساس توانمندی کنند و خود را در تصمیمات سازمانی، اثربخش ببینند، نسبت به سازمان خود متعهد شده و در جهت بهبود عملکرد بهتر سازمان تلاش بیشتری می‌کنند. احمد و اورانی (۲۰۱۰) مطالعه‌ای در خصوص توانمندسازی روان‌شناختی، تعهد سازمانی و رضایت در کارکنان انجام دادند. نتایج نشان داد که بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. بهاتناگاری (۲۰۰۵) تحقیقی با عنوان "پیش‌بینی تعهد سازمانی و نقش منابع انسانی راهبردی، توانایی یادگیری سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی" در کشور هند انجام داد. نتایج حاکی از آن است که رابطه مثبت و معناداری بین بسیاری از مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی و مؤلفه تعهد سازمانی وجود دارد به‌جز احساس شایستگی که با تعهد هنجاری رابطه معناداری نداشت. در کل یافته‌ها رابطه معنادار و مثبت اما بسیار ضعیفی بین تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی را نشان داد. در مطالعه‌ای که توسط بوگلر و سومچ (۲۰۰۴) انجام پذیرفت. روابط بین توانمندی معلمان، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی آنان بررسی گردید. نتایج نشان داد که برداشت معلمان از سطح توانمندی‌شان به‌طور معناداری با احساس تعهد به سازمان و نیز رفتار شهروندی ارتباط دارد. جانسن (۲۰۰۴) مطالعه‌ای در زمینه وجود تعارض بین مدیران ارشد با کارکنان و تأثیر آن در رابطه با توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمانی انجام داد. نتایج نشان داد که

وجود تعارض بین مدیران ارشد با کارکنان توانمند، سبب کوتاهی در پذیرش اهداف سازمان توسط کارمندان می‌شود. هم‌چنین رابطه مثبت بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی تأیید شد که در شرایط تعارض این رابطه وجود ندارد.

رابطه تناسب فرد و سازمان، تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی

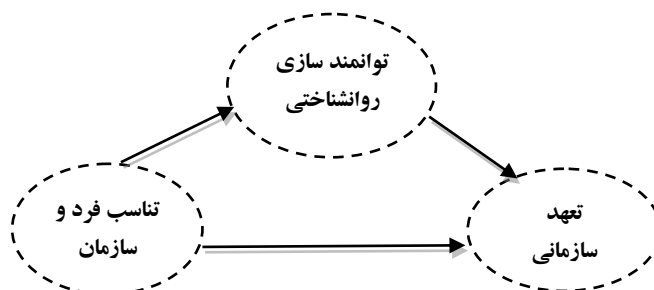
کارکنان، ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها هستند. نیروی انسانی با عملکرد مناسب می‌تواند در جهت اهداف سازمان و یا در صورت عدم هدایت در خلاف جهت اهداف سازمان گام بردارد. از این‌رو، شناخت رفتار و نگرش نیروی انسانی در مدیریت، اهمیت ویژه‌ای دارد (Ravaghi et al., 2013). بنابراین از شاخص‌های سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم، کارکنان شاغل در آن هستند که میزان وفاداری و تعهدشان باعث می‌شود، وظایف محوله را با کیفیت بالاتری به انجام برسانند که این امر می‌تواند موجب افزایش عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمان شود (Abbaszadegan, 2000). با توجه به اینکه کارایی، اثربخشی و بهبود عملکرد از مهم‌ترین اهداف سازمان‌ها به شمار می‌روند و هر سازمانی سعی در تقویت این ستاده‌ها از راه‌های گوناگون دارد، برای رسیدن به اهداف فوق باید عوامل مرتبط و تقویت‌کننده شناسایی شوند و سپس در جهت تقویت آن‌ها گام برداشت. یکی از این عوامل، تعهد سازمانی است که در سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود معطوف کرده است زیرا بر بسیاری از متغیرها نظیر رضایت شغلی، غیبت، ترک خدمت و عملکرد تأثیرگذار است (Karakoc, 2009). از طرفی، موضوع تناسب میان افراد و سازمان به‌عنوان عاملی تأثیرگذار و مهم برای پاسخ به این سؤال که چرا افراد به سازمانی خاص جذب، یا این که توسط سازمانی خاص انتخاب و سرانجام در سازمانی خاص باقی می‌ماند، مطرح گردیده است. علاقه زیاد به تحقیق در این حوزه می‌تواند حداقل تا حدودی ناشی از این مسئله باشد که از طریق تناسب فرد و سازمان می‌توان نتایج مثبت کاری زیادی را پیش‌بینی کرد. یکی از این نتایج می‌تواند تعهد سازمانی نیروی انسانی باشد (Ravaghi et al., 2013). مطالعات گذشته مانند مارگارتا و ویکاکسانا (۲۰۲۰)، میت و همکاران (۲۰۱۶)، پور رستمی و همکاران (۲۰۱۶) و رواقی و همکاران (۲۰۱۳) رابطه مثبت بین تعهد سازمانی و تناسب فرد و سازمان را پشتیبانی می‌کند.

همچنین، امروزه یکی از شاخص‌های موفقیت و بالندگی سازمان‌ها نسبت به هم توانمندسازی نیروی انسانی و متعاقب آن تعهد و وفاداری آنان نسبت به سازمان است که باعث می‌شود افراد وظایف محوله را با کیفیت بالاتر انجام داده و از حداکثر توان خود در جهت تحقق اهداف سازمان بهره‌گیرند. (Nikniaz et al., 2007). متغیرهایی که به نظر می‌رسد بر تعهد سازمانی کارکنان تا حدود زیادی نقش داشته باشد متغیرهای درون فردی، نظیر توانمندسازی روان‌شناختی است. تغییرات سریع محیطی، سازمان‌ها را وادار

می‌سازد تا برای سازگاری با محیط، به سازوکارهای مدیریتی مختلفی روی آورند که توانمندسازی یکی از این سازوکارهاست که نقش کلیدی در حیات سازمان‌های نوین دارد. (Tabeh & Aghaee, 2014). از طریق توانمندسازی و با فراهم نمودن آزادی بیشتر، استقلال کاری، مسئولیت‌پذیری برای تصمیم‌گیری و خودکنترلی در انجام کارها برای کارکنان، می‌توان تعهد سازمانی را افزایش داد. همچنین توانمندسازی کارکنان به‌عنوان یک تکنیک مدرن به‌وسیله مدیران برای افزایش سودمندی از طریق تقویت تعهد کارکنان به سازمان به کار گرفته می‌شود (Allameh et al., 2011). در مطالعات قبلی از جمله کفاش پور و شکوری (۲۰۱۵)، عباسی و همکاران (۲۰۱۳)، عامری و اسمعیلی (۲۰۱۰)، زاهدی و همکاران (۲۰۰۹)، یاسین حامد (۲۰۲۰)، آمباد (۲۰۱۰)، احمد و اورانی (۲۰۱۰)، رابطه مثبت توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است.

نظر به نتایج برخی از پژوهش‌ها، بقای سازمان‌ها در گرو تغییر و تحولی متناسب با محیط رقابتی است اما افراد به‌طور طبیعی تغییر را نمی‌پذیرند و در مقابل آن از خود مقاومت نشان می‌دهند. (Eshaghiyan et al., 2016). کاربرد توانمندسازی بزرگ‌ترین چالشی است که سازمان‌ها با آن روبرو هستند زیرا مستلزم تغییر در فرهنگ سازمانی است (karimi et al., 2018). توانمندسازی می‌تواند به‌عنوان عامل مؤثری برای جذب مشارکت کارکنان سازمان، بکار گرفته شود. توانمندسازی باعث انگیزش درونی افراد شده و با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت دارد (Eshaghiyan et al., 2016). در این فرآیند مدیران نقش مهمی به عهده دارند از جمله اینکه باید از بعضی از اختیارات خود چشم‌پوشی کنند و به کارکنان اجازه دهند که در تصمیم‌گیری و به عهده گرفتن مسئولیت‌های بیشتر، آزادی عمل داشته باشند (Klidas et al., 2007). از طرفی، تناسب بین ارزش‌های فرد و سازمان به ارائه پیشنهادها برای تغییر در محیط کار کمک می‌کند (Werbel & Demarie, 2005). در مطالعات گذشته اسحاقیان و همکاران (۲۰۱۶)، کریمی و همکاران (۲۰۱۸)، راتناساری و سودرما (۲۰۱۹)، افسر و بدیر (۲۰۱۶) و گریگوری (۲۰۱۰) رابطه مثبت بین تناسب فرد و سازمان و توانمندسازی روان‌شناختی مورد تأیید قرار گرفته است.

در مجموع مرور پژوهش‌های انجام شده در این زمینه نشان می‌دهد همه پژوهشگران بر اهمیت این سه متغیر تناسب فرد و سازمان، تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان متغیرهای مهم سازمانی که بر عملکرد سازمان و منابع انسانی اثر می‌گذارند، تأکید کرده‌اند. با توجه به بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیق، می‌توان مدل مفهومی نمودار شماره ۱ را ارائه کرد که فرضیه‌های تحقیق بر اساس آن شکل می‌گیرد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

فرضیه‌های تحقیق:

۱. تناسب فرد و سازمان بر تعهد سازمانی کارکنان گمرک اصفهان به طور مستقیم تأثیر دارد.
۲. تناسب فرد و سازمان بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان گمرک اصفهان تأثیر دارد.
۳. توانمندسازی روان‌شناختی بر تعهد سازمانی کارکنان گمرک اصفهان تأثیر دارد.
۴. تناسب فرد و سازمان بر تعهد سازمانی کارکنان گمرک اصفهان به طور غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر دارد.

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش پژوهش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان شاغل در اداره کل گمرک استان اصفهان می‌باشند. نمونه‌ای با استفاده از فرمول کوکران با درصد خطای ۰/۰۵ به حجم ۱۰۸ نفر تعیین و پرسشنامه به شیوه تصادفی ساده بین آن‌ها توزیع گردید و در نهایت تحلیل بر روی ۹۰ پرسشنامه قابل قبول انجام گرفت. یکی از مزیت‌های روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS این است که برای تحلیل پژوهش‌هایی به کار می‌رود که روابط بین متغیرها پیچیده و حجم نمونه اندک است (Davari & Reza Zadeh, 2014) ابزار سنجش این تحقیق، پرسشنامه با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است که برای سنجش تناسب فرد و سازمان از پرسشنامه ۱۴ گویه‌ای اسکرو گینس (۲۰۰۸)، توانمندسازی روان‌شناختی از پرسشنامه ۱۵ گویه‌ای حاتمی و دستار (۲۰۱۱) و برای تعهد سازمانی از پرسشنامه ۹ گویه‌ای بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) استفاده شده است. به منظور بررسی روایی و پایایی پرسشنامه از روش روایی

(محتوا، همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب و ضریب آلفای کرونباخ) استفاده شد که نتایج گویای روایی و پایایی مناسب پرسشنامه می باشد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف) برازش مدل اندازه‌گیری

تجزیه و تحلیل مدل با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی با نرم‌افزار Smart PLS انجام شد. در این روش، تحلیل مدل در دو مرحله صورت گرفت. مرحله نخست، آزمون مدل اندازه‌گیری که مربوط به برازش مدل اندازه‌گیری است و مرحله دوم، آزمون مدل ساختاری که به آزمون فرضیه‌های تحقیق و اثر متغیرهای پنهان بر یکدیگر می‌پردازد. آزمون مدل اندازه‌گیری از طریق آزمون پایایی، آزمون روایی مورد بررسی قرار گرفت. برای پایایی مدل، مقادیر بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR)^۱ تحلیل شد. نتایج آزمون پایایی مدل اندازه‌گیری در جدول شماره ۱ ارائه شده است. ملاک معناداری برای بارهای عاملی مقادیر ۰.۴ و بزرگ تر از آن و برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مقادیر بزرگ تر از ۰.۷ می باشد. پس از اجرای مدل، بار عاملی سؤالاتی که کمتر از ۰/۴ بوده از مدل حذف شدند تا بررسی سایر معیارها تحت تأثیر آن‌ها قرار نگیرد. بر اساس نتایج گزارش شده در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود که تمامی بارهای عاملی از میزان ملاک تعیین شده یعنی عدد ۰.۴ بزرگ تر هستند و همچنین مقادیر گزارش شده برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی همگی از ۰.۷ بزرگ تر هستند، بنابراین با توجه به مشاهدات صورت گرفته مدل اندازه‌گیری از پایایی مناسب برخوردار است (Davari & Reza Zadeh, 2014).

جدول (۱): نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و بار عاملی

عامل	شاخص	بار عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
تناسب فرد و سازمان	سازگاری با اهداف	۰.۷۹	۰.۸۰	۰.۸۹
	سازگاری با ارزش‌ها	۰.۷۱	۰.۸۲	۰.۹۰
	سازگاری با شخصیت	۰.۸۰	۰.۸۳	۰.۸۹
	سازگاری محیط کاری	۰.۴۶	۰.۸۵	۰.۹۱
توانمندسازی	معناداری	۰.۷۹	۰.۸۶	۰.۹۳
			۰.۹۲	۰.۹۴

^۱Composite Reliability

۰.۸۷	۰.۷۸	۰.۵۳	شایستگی	روان‌شناختی
۰.۹۵	۰.۹۱	۰.۸۳	خودمختاری	
۰.۸۹	۰.۸۲	۰.۴۳	اعتماد	
۰.۹۲	۰.۸۷	۰.۸۴	مؤثر بودن	
۰.۹۳	۰.۸۸	۰.۷۷	تعهد همانندسازی	
۰.۹۰	۰.۹۰	۰.۸۵	تعهد پیوستگی	تعهد سازمانی
۰.۹۲	۰.۸۶	۰.۷۲	تعهد مبادله‌ای	

روایی مدل از طریق دو مقدار روایی واگرا و روایی همگرا سنجیده شد. روایی همگرا از طریق تحلیل مقادیر AVE^1 که بایستی بزرگ‌تر از ۰.۵ باشد. روایی واگرا از طریق روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) اندازه‌گیری شد. در این روش جذر AVE هر سازه به‌جای اعداد روی قطر اصلی ماتریس همبستگی قرار می‌گیرد. برای اینکه سازه از روایی واگرای خوبی برخوردار باشد بایستی جذر AVE محاسبه شده بزرگ‌تر از همبستگی آن سازه با دیگر سازه‌ها باشد. نتایج آزمون روایی مدل اندازه‌گیری در جدول شماره ۲ ارائه شده است. مقادیر مربوط به روایی همگرا همگی بزرگ‌تر از مقادیر ملاک ۰.۵ می‌باشند که بیانگر این است که مدل از روایی همگرای خوبی برخوردار است. (Davari & Reza Zadeh, 2014). همچنین همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود جذر مقادیر AVE بر روی قطر اصلی ماتریس همبستگی برای هر سازه از مقادیر همبستگی آن بزرگ‌تر است و مدل ارائه شده روایی واگرای مناسبی دارد.

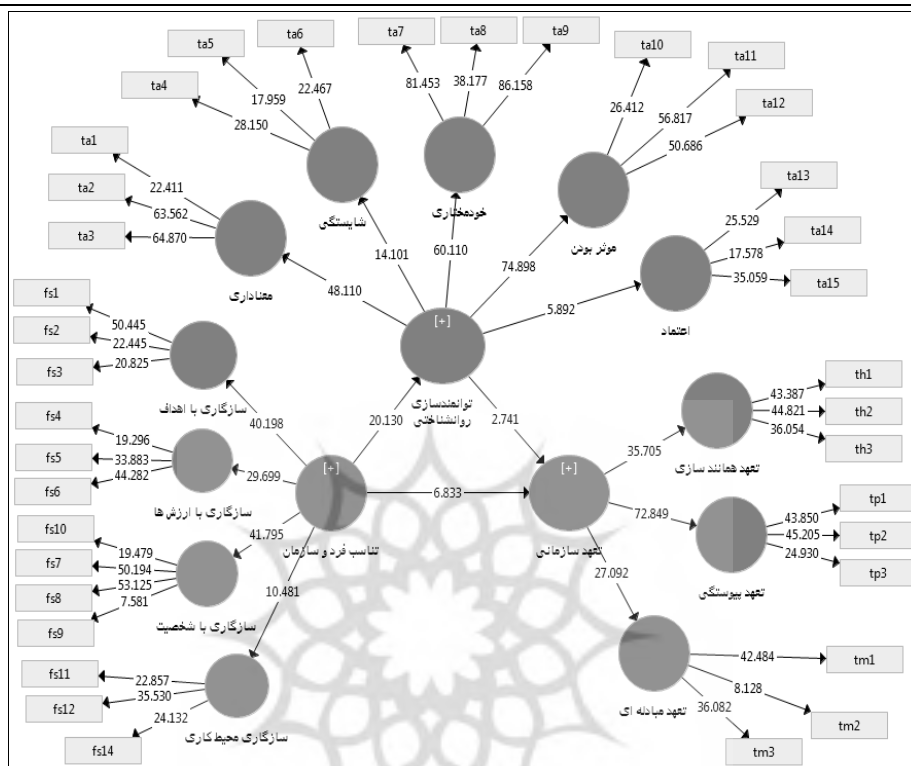
جدول (۲): روایی مدل اندازه‌گیری

متغیر	AVE	تناسب فرد و سازمان	توانمندسازی روان‌شناختی	تعهد سازمانی
تناسب فرد و سازمان	۰.۵۱	۰.۷۱	-	-
توانمندسازی روان‌شناختی	۰.۵۳	۰.۷۰	۰.۷۳	-
تعهد سازمانی	۰.۵۸	۰.۷۰	۰.۷۲	۰.۷۷

^۲Average Variance Extracted

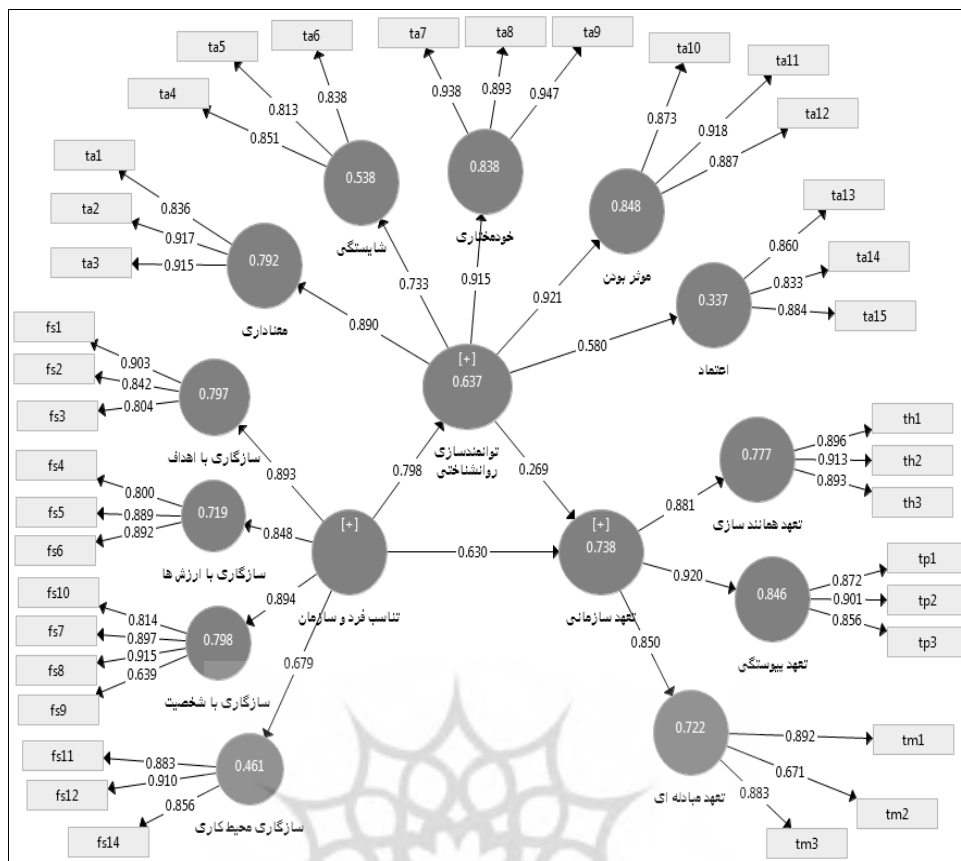
ب) برازش مدل ساختاری

بررسی و آزمون مدل ساختاری با استفاده از تحلیل مقادیر واریانس تبیین شده (R^2) و t -value صورت گرفت. همان گونه که در شکل شماره ۲ مشاهده می شود، تمامی ضرایب معناداری (مقادیر T-values) از ۱/۹۶ بیشتر هستند که این امر معنادار بودن تمامی سؤالات و روابط میان متغیرها را در سطح اطمینان ۹۵٪ نشان می دهد.



شکل ۲: ضرایب T-values (خروجی نرم افزار)

همچنین، ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درونزا (وابسته) مدل است. معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد. مقدارهای ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می شود (Davari & Reza Zadeh, 2014). همان گونه که در شکل شماره ۳ نشان داده شده است، مقادیر R^2 مربوط به متغیرهای وابسته یعنی توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی به ترتیب مقدار ۰/۶۳ و ۰/۷۳ است که از مقدار متوسط ۰/۳۳ بیشترند که این خود نشان از برازش مناسب مدل ساختاری دارد.



شکل ۳: ضرایب R Squares (خروجی نرم افزار)

آزمون فرضیه‌های پژوهش

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است. ضرایب معناداری و ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به فرضیه‌های مدل و نتایج آزمون فرضیات به ترتیب در جدول شماره ۳ و ۴ آمده است. خروجی نتایج در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که ضرایب معناداری (T-value) سه مسیر میان متغیرهای تناسب فرد و سازمان، تعهد سازمانی و توانمندسازی روانشناختی از ۱/۹۶ بیشتر است، که این مطلب حاکی از معنادار بودن فرضیه‌های پژوهش است.

جدول (۳): ضرایب معناداری (T- value)

نتیجه آزمون	p-value	T- value	میانگین توزیع خودگردان	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
تأیید فرضیه	۰.۰۰	۶.۸۳	۰.۶۳	۰.۶۳	تناسب فرد - سازمان ← تعهد سازمانی
تأیید فرضیه	۰.۰۰	۲۰.۱۳	۰.۷۹	۰.۷۹	تناسب فرد - سازمان ← توانمندسازی
تأیید فرضیه	۰.۰۱	۲.۷۴	۰.۲۶	۰.۲۶	توانمندسازی روان‌شناختی ← تعهد سازمانی

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪، اثر کل (مقدار اثر ۰.۸۴) و همچنین اثر غیرمستقیم (مقدار اثر ۰.۲۱) معنادار است. اثر مستقیم (مقدار اثر ۰.۶۳) در مقایسه با اثر کل به‌طور معناداری کمتر بوده به‌نحوی که می‌توان عنوان نمود که وقتی توانمندسازی روان‌شناختی به مدد اضافه شود در مقایسه با حالتی که در مدل نباشد، اثر مستقیم کاهش پیدا می‌کند. این مطلب حاکی از معنی‌دار بودن تأثیر مستقیم تناسب فرد و سازمان بر تعهد سازمانی و همچنین تأثیر غیرمستقیم تناسب فرد و سازمان بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌باشد.

جدول (۴): نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه آزمون	p-value	خطای استاندارد	میانگین توزیع خودگردان	مقدار اثر	فرضیه‌ها	اثر
تأیید فرضیه	۰.۰۰	۰.۰۳	۰.۸۵	۰.۸۴	تناسب فرد و سازمان ← تعهد سازمانی	اثر کل
تأیید فرضیه	۰.۰۰	۰.۰۹	۰.۶۳	۰.۶۳	تناسب فرد و سازمان ← تعهد سازمانی	اثر مستقیم
تأیید فرضیه	۰.۰۱	۰.۰۸	۰.۲۲	۰.۲۱	تناسب فرد و سازمان ← تعهد سازمانی	اثر غیرمستقیم

تعیین شدت تأثیر میانجی

برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی، از آماره^۱ VAF استفاده شده است که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند. هر چه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. درواقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد که از طریق رابطه زیر به دست می‌آید (Davari & Reza Zadeh, 2014).

¹ Variance Accounted For

$$VAF = \frac{0.79 \times 0.26}{(0.79 \times 0.26) + 0.63} = 0.24$$

عدد به دست آمده از فرمول فوق‌الذکر نشان‌دهنده این است که ۰.۲۴ از اثر کل یعنی تناسب فرد و سازمان بر تعهد سازمانی از طریق غیرمستقیم و توسط متغیر میانجی توانمندسازی روان‌شناختی تبیین می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر تناسب فرد و سازمان بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی توانمندسازی روان‌شناختی می‌باشد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها منجر به تأیید همه‌ی فرضیه‌های پژوهش گردید که در بخش زیر توضیح داده شده است.

۱. نتایج فرضیه اول نشان داد که تناسب فرد و سازمان بر تعهد سازمانی تأثیر دارد و این رابطه قوی است. به بیان دیگر تناسب فرد و سازمان به میزان ۶۳٪ از تغییرات متغیر تعهد سازمانی را تبیین می‌کند که با یافته‌های حاصل از پژوهش پور رستمی و همکاران (۲۰۱۶)، میت و همکاران (۲۰۱۶)، مارگارتا و ویکاکسانا (۲۰۲۰) همخوانی دارد. این امر حاکی از این است که سازمان‌هایی که تناسب بیشتری با فرد دارند، معمولاً رفتارهای فرانقشی در میان کارکنانشان مشاهده می‌شود و رفتار سازمانی مناسبی در آن سازمان حاکم می‌باشد و در نتیجه تعهد سازمانی افزایش می‌یابد. لذا پیشنهاد می‌گردد مدیران، با ایجاد سازوکارهای استخدای اثربخش‌تر، جهت حداکثر سازی تناسب فرد و سازمان، شرایط افزایش تعهد سازمانی کارکنان را فراهم آورند. همچنین برای ایجاد دلبستگی کارکنان به سازمان خود، این تناسب را مد نظر قرار داده و فرصت‌هایی را برای ارتقاء و رشد کارکنان فراهم نمایند زیرا وقتی آن‌ها احساس صلاحیت و شایستگی در کار خود کنند، وظیفه خود را بهتر انجام داده و به سازمان خود متعهدتر می‌شوند. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود ضمن آگاهی بخشیدن کارکنان از اهداف، ارزش‌ها و انتظارات سازمان، سازمان هم، نیازها و ارزش‌های آن‌ها را شناسایی کرده تا زمینه سازگاری هر چه بیشتر بین فرد و سازمان در جهت تحقق اهداف سازمان صورت گیرد. همچنین، اگر سازمان به مشکلات شغلی، به ویژه مشکلات خانوادگی کارکنان توجه کند، کارکنان احساس تعلق و تمایل بیشتری به کار خود دارند. از این رو، توصیه می‌شود مدیران به شناخت مشکلات نیروی انسانی خود به میزان کافی توجه کنند تا از این طریق بتوانند در ایجاد احساس تعلق کارکنان به سازمان و تعهد سازمانی مؤثر باشند.

۲. فرضیه دوم تحقیق مبنی بر تأثیر تناسب فرد و سازمان بر توانمندسازی روان‌شناختی مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که ۷۹٪ از تغییرات تناسب فرد و سازمان توسط توانمندسازی روان‌شناختی پیش‌بینی می‌شود. این نتیجه با یافته‌های اسحاقیان و همکاران (۲۰۱۶)، عامری و اسمعیلی (۲۰۱۰)، راتناساری و سودرما (۲۰۱۹)، افسر و بدیر (۲۰۱۶)، گریگوری (۲۰۱۰) همخوانی دارد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که به‌منظور بالا بردن سطح توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان باید بر بهبود تناسب بین افراد و سازمان تمرکز شود. همچنین مدیران سازمان، جهت گزینش کارمندان جدید، علاوه بر اهمیت دادن به توانایی، تجربه و انگیزه، افرادی را انتخاب کنند که سیستم ارزشی متناسب با سازمان داشته باشد. از طرفی، پیشنهاد می‌گردد با به‌کارگیری نظرات و ایده‌های کارکنان و تشویق آن‌ها به ارائه پیشنهادهای جدید، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، تفویض اختیار بیشتر و ایجاد موقعیت‌های مناسب ارتقای شغلی، زمینه توانمندسازی کارکنان را فراهم نمود.

۳. همان‌طور که یافته‌ها نشان داد فرضیه سوم، مبنی بر تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر تعهد سازمانی نیز تأیید گردید و طبق ضرایب استاندارد، ۲۶٪ از تغییرات تعهد سازمانی توسط توانمندسازی روان‌شناختی تبیین می‌شود. نتیجه به‌دست‌آمده با یافته‌های حاصل از تحقیقات کفاش پور و شکوری (۲۰۱۵)، عباسی و همکاران (۲۰۱۳)، رواقی و همکاران (۲۰۱۳)، زاهدی و همکاران (۲۰۰۹)، یاکوباکی (۲۰۰۳)، جانسن (۲۰۰۴)، آمباد (۲۰۱۰) و یاسین حامد (۲۰۲۰) همخوانی دارد. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت، وقتی کارکنان، احساس توانایی در کار خود کنند، احساس تعلق و وابستگی به سازمان خود نموده و نسبت به آن متعهدتر می‌شوند؛ بنابراین زمانی که این احساس در کارکنان به وجود آید که سازمان هزینه یا زمان زیادی را برای آموزش و آماده کردن آن‌ها به‌منظور بهبود عملکرد و توانمندسازی آن‌ها صرف کرده، در آن‌ها احساس تکلیف برای ماندن در سازمان به وجود خواهد آمد. از این‌رو، توصیه می‌شود که سازمان با آگاه کردن کارکنان از میزان این هزینه‌ها، احساس تکلیف را برای ادامه فعالیت در سازمان ایجاد کند؛ که این خود منتج به کاهش ترک خدمت کارکنان که یکی از موارد مهم عدم توجه به تعهد سازمانی است، می‌گردد. همچنین نظام پاداش‌دهی، ساختار سازمانی، دسترسی کارکنان به منابع و داشتن اهداف روشن، باید طوری طراحی شوند که موجب توانمندی کارکنان گردد. در ضمن بایستی پاداش مناسب و به‌موقع برای هر کارمند تعیین گردد و در اعطای پاداش به

خلاقیت، ابتکار فردی و گروهی، نیازها، علایق و تفاوت‌های فردی به‌طور جدی توجه شود که این خود منجر به افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌گردد.

۴. فرضیه چهارم تحقیق هم مورد تأیید قرار گرفت. نتایج نشان داد که متغیر تناسب فرد و سازمان به‌طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی توانمندسازی روان‌شناختی به میزان ۲۱٪ بر متغیر تعهد سازمانی تأثیر دارد. اثر مستقیم تناسب فرد و سازمان بر تعهد سازمانی ۶۳٪ و اثر غیرمستقیم آن از طریق متغیر توانمندسازی روان‌شناختی ۲۱٪ می‌باشد که این نشان از تأثیر قوی‌تر اثر مستقیم نسبت به اثر غیرمستقیم است؛ که با پژوهش فرزانه و همکاران (۲۰۱۴) و کریمی و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت دارد. از یافته‌های اصلی این پژوهش نقش میانجی توانمندسازی کارکنان در رابطه بین تناسب سازمانی و تعهد سازمانی بوده است که باید به آن توجه شود. همچنین می‌توان اشاره کرد که رفتارهای شغلی و تعهد سازمانی کارکنان، از توانمندسازی روان‌شناختی متأثر می‌شوند. (Supriyanto, 2013) لذا توجه به اقدامات توانمندسازی کارکنان باید در دستور کار مدیریت سازمان قرار گیرد. چند راهکار برای توانمندسازی می‌توان ارائه نمود: مشخص بودن اهداف، مسئولیت‌ها و اختیارات در سازمان موجب می‌گردد کارکنان از مسئولیت‌ها و شرح وظایف خود، هدف و مأموریت سازمان و فرایندهای کاری آن آگاهی داشته باشند، فضای مثبت و روابط کاری دوستانه در بین کارکنان ایجاد شود تا از این طریق اعتماد بین مدیران و کارکنان را افزایش دهد؛ قدرشناسی و دادن پاداش‌های مادی و معنوی متناسب با شایستگی و توانمندی کارکنان بسیار مؤثر است، به‌کارگیری نظرات و ایده‌های کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و تفویض اختیار می‌تواند موجب توانمندسازی آن‌ها گردد، اهمیت به ایمنی و سلامت کارکنان در محیط کاری و ایجاد موقعیت‌های مناسب، ارتقای شغلی کارکنان، می‌تواند از جمله موارد مرتبط با محیط کار در امر توانمندسازی کارکنان باشد.

References

- Abasi, A. (2008). *Investigating the effect of person-organization fit on the attitude and behavior of faculty members of selected universities in Iran, phd Thesis in human resource management*. University of Esfahan (in persian).
- Abasi, T.; Hasanpur, Sh., & Hasan Alipur, R. (2013). Investigating the relationship between employee empowerment and organizational commitment, *Journal of Development and Evolution Management*, 11. (in persian).
- Abbaszadegan M., *Management organizations calm*. Tehran: Kavir Publication; 2000. (Persian)

Afsar, B., & Badir, Y. (2016). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person-organization fit and innovative work behaviour, *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(1):5-26.

Akhbari, M.; Arizi, H., & Alavi, K. (2010). The relationship between organizational commitment and its dimensions with professional commitment among Isfahan province refinery employees, *Journal of Management and Human Resources in the Petroleum Industry*, 12, (in Persian).

Allameh, S. M.; Heydari, M., & Davoodi S. M. R. (2011). Studing the relationship between transformational leadership and psychological empowerment of teacher in Abade township. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*; 31:224-230. (in Persian)

Ambad, N. A. B. (2010). The relationship between psychological empowerment and organizational commitment: a study among employees in construction sector in kota kinabala sabah malaysia.

Andam, R.; Montazeri, A., & Abvisani, A. (2015). The relationship between work ethics, job commitment and job performance sports and youth departments employees of Khorasan Razavi province, *Contemporary Research in Sport Management*, 5(10). (in persian)

Arizi, H.; Alimohamadi, S., & Golparvar, M. (2007). The relationship between organizational commitment and its components with pre and post organizational variables based on path analysis, *Journal of Psychology*, 11(3) (in Persian).

Attia, M. J. (2008). Youth empowerment strengthening self-esteem: a program to increase community socialization and strengthen self-esteem, doctoral dissertation, california state university.

Badiezadeh, A., & Rezaei Far, Gh. (2015). Human resource productivity causality structure model, job satisfaction, citizenship behavior and organizational commitment in the water and wastewater Industry, *Journal of Development and Evolution Management*, 20. (in persian)

Balfour, D. L., & Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: antecedents and out comes in public organizations, *Public Productivity Management Review*, 19(3), 256-277.

Berggren, K., & Bernshteyn, R. (2007). Organizational transparency drives company performance, *Journal of Management Development*, 26(5): 411-417.

Bhatnagary, J. (2005). The power of psychological empowerment as an antecedent to organizational commitment, *In Indian Managers, MDI*, 8(4), 419-433.

Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teacher's organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20, 277-289.

Burghani Farahani, S. et al., (2016). The mediating role of psychological empowerment and quality of work life in the Impact of Social capital on organizational citizenship behavior, *Journal of Iran Management Science*, 11(41). (in Persian)

Davari, A., & Rezazadeh, A. (2014). Structural equation modeling, academic jahad publications, 1st ed

Eshaghiyan, Z.; Kazemi, A., & Shaemi, A. (2016). Analysis of the Impact of person-organization fit and person-Job fit on psychological empowerment, *public management research*, 9(32). (in Persian)

Farzaneh, J.; Dehghanpour, F., & Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB: The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. *Personnel Review*, 43(5). 672 – 691.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equatin models with unobservable variables and measurement error, *Journal of Marketing Research*, 39-50.

Gholipur, R. et al., (2009). The Effect of Job and employee fit on organizational commitment of employee (case study: national iranian oil refining and distribution company), *Journal of Organizational Culture Management*, 7(20) (in Persian).

Gregory, B., et al. (2010). The Mediating role of psychological empowerment on the relationships between p-o fit, job satisfaction, and in-role performance, *Journal of Business and Psychology*, (25), 639–647.

Hatami, S., & Dastar, H. (2011). Explaining the role of learning in human resource productivity through empowerment, *Journal of Research in Human Resource Management*, imam husein university, 4(1). (in persian)

Hoseini Ghadiklaei, M.; Mohamadian, M., & Abu, H. (2012). Investigating the relationship between equality perception and organizational commitment and job satisfaction among education teachers in Savadkouh, *Journal of Industrial Strategic Management*, 9(25). (in persian)

Janssen, O. (2004). The Barrier effect of conflict with superiors in the relationship between employee empowerment and organizational commitment. *work & stress*, (1), 56- 65

Kafashpur, A., & Shakuri, N. (2015). Investigating the relationship between psychological empowerment and organizational commitment, *Journal of public Administration mission*, 6(20) (in Persian).

Karakoc, N. (2009). Employee empowerment and differential in companies. A literature review -and research agenda. *enterprise risk management*, 1(2), 1-12

Karimi, J.; Mohamadi, F., & Abasi, H. (2018). The Effect of organizational appropriateness on organizational citizenship behavior with regards to the mediation role of psychological empowerment in physical education departments employees of Iranian universities, *Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 5 (in Persian).

Kelly, A. P., & Derek, S. C. (2006). Subjective person-organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement, *Journal of Vocational Behavior*, 69(1): 202-221.

Keltner Baker, D. (2000). An examination of the relationship between employee empowerment and organizational commitment, university of iowa, 10-34

Klidas, A.; Berg, P. Wilderom, C. (2007). Managing employee empowerment in luxury hotels in Europe. *International Journal of Service Industry Management*, 2007; 18(1), 70-88.

Margaretha, M., & Wicaksana, A. (2020). The Relationship between person organization fit toward organizational commitment and organizational citizenship behavior: experiences from student activity organization members, *Journal of Management Science and Business Administration*, 6(3).

Mishra, A. K. (1992). *Organizational response of crisis: the role of mutual trust and top management teams*, Ph. D. dissertation, university of michigan.

Mohamadi Moghadam, U., et al. (2014). The effect of person-job and person-organization fit on organizational commitment of employees with the mediating role of psychological contract. *Journal of Management and Human Resources in the Oil Industry*. 6(21). (in Persian).

Moradi, M., & Hakimi, E. (2018). The mediating role of job fitness in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior and deviant behaviors, *Public Management Perspective*, 9(34). (in persian).

Nehrir, B.; Ebadi A.; Tofighi Sh.; Karimi Zarchi, A., & Honarvar, H. (2010). Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses. *J Mil Med*; 12(1): 23-6. (in Persian)

Nikniaz, A., et al. (2007). Comparing the personal satisfaction and management style between cooperative and public health centers. *Journal of Tabriz University of Medical Sciences and Health Services*, 29 (2): 139-146. (in Persian)

Poor Rostami, K., et al. (2016). The relationship between person -organizational fit and organizational commitment of managers of Alborz university of medical sciences, *Journal of Tehran University of Medical Sciences*, 11(1). (in Persian)

Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). Side- bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 157-177.

Raja, S.; Jawad, M.; Tabassum, T., & Abraiz, A. (2013). Study on work place behavior: role of person-organization fit, person-job fit & empowerment, evidence from Pakistan, *Journal of Business and Management Sciences*, 1(4): 47-54.

Ratnasari, E., & Sudarma, K. (2019). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person organization fit and knowledge sharing behavior in innovative work behavior, *Management Analysis Journal*, 8(3).

Ravaghi, H., et al. (2013). Person -organizational fit and organizational commitment among staffing of tehran university of medical sciences hospital, *Health Information Management*, 10(2). (in Persian)

Rifaie Yaseen, H. (2020). Psychological empowerment and organizational commitment among nurses, *Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology*, 14(1).

Seyed Ameri, H., & Esmaceli, M. (2010). The relationship between empowerment, organizational commitment and Job commitment of employees of the physical education department of Tehran Province, *Journal of Sport Management*, 7. (in Persian)

Shin, Y. (2014) . A person- environment fit model for virtual organizations, *Journal of Management*, 30(5).

Spreitzer, G. M. (1992). *When organization dare: the dynamics of individual empowerment in the work place*, Ph.D. dissertation, university of michigan.

Supriyanto, A. S. (2013). Role of procedural justice, organizational commitment and job satisfaction on job performance: the mediating effects of

organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Management*, 8(15), 57.

Tabeh, F., & Aghae, M. (2014). The role of self-assessment in predicting employee empowerment and organizational commitment, *Journal of New Approach in Educational Management*. 5(2). (in Persian).

Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrated the level of person environment fit: the roles of vocational fit and group fit, *Journal of Vocation Behavior*, 75(1), 68-81.

Werbel, J. D., & DeMarie, S. M. (2005). Aligning strategic human resource management and person–environment fit. *Human Resource Management Review*, 15(4), 247–262

Zahedi, Sh., et al., (2009). Analysis of the relationship between psychological empowerment and organizational commitment, *Journal of Parks and Growth Centers*, 24. (in Persian)

