

## بررسی تاثیر توانمندسازی بر عملکرد مالی با نقش میانجی اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی)

دکتر محسن حسینی الاصل<sup>۱</sup>، محمد امین پور<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> مدرس و عضو هیئت علمی دانشگاه، shahin\_h53@yahoo.com

<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی حکیمان بجنورد، m.aminpor25@gmail.com

### چکیده

**زمینه و هدف:** کارکنان مرزبانی به دلیل سختی کار در معرض استرس‌های شغلی زیادی قرار دارند که این موضوع می‌تواند نهایتاً منجر به فرسودگی آنان گردد. با این حال بر طبق تحقیقات انجام شده در دنیا، شواهد حاکی از آن است که ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند بر فرسودگی شغلی آنان تأثیر داشته باشد. از اینرو هدف این پژوهش آن است تا به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان فرماندهی مرزبانی بر فرسودگی شغلی آنها در استان خراسان رضوی بپردازد.

**روش:** جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی که ۱۲۰ نفر می‌باشند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۰۲ نفر به عنوان نمونه آماری برای مطالعه انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر، عملکرد مالی الهی‌ارزاده و اعتماد سازمانی آلونن و همکاران استفاده گردید. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری AMOS, SPSS تحلیل شد.

**یافته‌ها و نتایج:** نتایج معادلات ساختاری نشان داد که اثر مستقیم توانمندسازی بر عملکرد مالی (۰/۲۹) مثبت و معنی‌دار بوده است. اثر مستقیم توانمندسازی بر اعتماد سازمانی نیز (۰/۴۳) مثبت و معنی‌دار شد. و اثر اعتماد سازمانی بر عملکرد مالی (۰/۷۷) معنی‌دار بوده است. اثر غیر مستقیم توانمندسازی بر عملکرد مالی با میانجی‌گری اعتماد سازمانی به میزان (۰/۳۶۵) مثبت و معنی‌دار شد.

### واژه‌های کلیدی

توانمندسازی، تعهد سازمانی، اعتماد سازمانی، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی

### مقدمه

با توجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری، همه چیز به شدت در حال تغییر و تحول است. سازمانها به عنوان یک سیستم باز با محیط در تعامل می‌باشند و برای تداوم حیات نیازمند پاسخگوئی به تغییرات محیطی هستند. از آنجا که منابع انسانی مهمترین عامل و محور سازمان‌ها محسوب می‌شوند، تجهیز و آماده سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه برخوردار است و کلیه سازمان‌ها با هر نوع ماموریتی باید بیشترین

سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند(۱)، زیرا نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتر یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. به طوریکه وجود نیروهای انسانی توانمند و متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان خواهد شد(۳). اما متأسفانه از استعدادهای بالقوه آنها اغلب در سازمان‌ها استفاده نمی‌گردد. به همین خاطر از توانمندسازی به عنوان مهمترین چالش مدیران در عصر حاضر یاد می‌شود. در نتیجه این چالش‌ها مدیران باید شرایط سازمان‌ها را به گونه‌ای مهیا سازند که در آن هر شخصی بتواند توانمندتر شود چون نیروی کار متعهد و توانمند، یکی از شروط لازم و ضروری برای عملکرد موثر در سازمان‌های نوین می‌باشد. انتظار می‌رود کارکنان توانمند در انجام کارهای خود موثرتر و کارآمدتر از کارکنان غیر توانمند عمل نمایند(۴). اعتماد سازمانی یکی از پیامدهای مثبت و سازنده درون سازمانی قلمداد می‌شود که اعتماد یک عامل پیش‌بینی‌کننده از پیامدهایی همچون تعهد سازمانی و وفاداری کارمندان است.

### مبانی نظری تحقیق

#### توانمندسازی

اصطلاح توانمندسازی در دو دهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ شعار روز بود. در چند سال گذشته، در بسیاری از کتابها و مقالات به این مفهوم اشاره شده است. توانمند شدن در رشته‌های روانشناسی، جامعه‌شناسی و دین‌شناسی ریشه‌هایی دارد که به دهه‌های گذشته، حتی قرن‌های گذشته برمی‌گردد. در زمینه روانشناسی، آدلر<sup>۱</sup> مفهوم «انگیزه تسلط<sup>۲</sup>» را با تأکید بر تلاشی که افراد برای تسلط در برخورد با جهان خود دارند، مطرح کرد. چند دهه قبل مفاهیم مشابهی معرفی شدند از جمله «انگیزه اثرگذاری<sup>۳</sup>» یک انگیزه درونی که باعث می‌شود چیزها اتفاق بیفتد (۱۸).

یکی از مهمترین مطالعات انجام شده در مورد توانمندسازی توسط اسپریتزر صورت گرفته که چهار بعد را شناسایی کرده است. مطالعات

<sup>۱</sup> Adler

<sup>۲</sup> Motivation Mastery

<sup>۳</sup> Incentive effect