



رابطه بعد توانمندسازهای انسانی تعالی سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت پالایش نفت اصفهان)

زهره عباسی^۱، حمید آتش پور^۲ و علی مهداد^۳

۱. کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان) zoh.abbasi95@gmail.com
۲. دکتری عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، نویسنده مسئول: hamidatashpour@gmail.com
۳. دکتری عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)

چکیده

هدف از این پژوهش تعیین رابطه بعد توانمندسازهای انسانی تعالی سازمانی (پشتیبانی استراتژی‌های سازمان، توسعه دانش و قابلیت‌ها، همسویی و مشارکت، ارتباط موثر و قدردانی و حمایت) با تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) است. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان رسمی شرکت پالایش نفت اصفهان تشکیل داده اند. که از این میان تعداد ۳۷۵ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس (سهل الوصول) به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای اندازه‌گیری در این پژوهش شامل پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) و پرسشنامه محقق ساخته توانمندسازهای انسانی تعالی سازمانی بود. یافته‌ها با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل و نتایج نشان داد که پنج مولفه توانمندسازهای انسانی تعالی سازمانی، با تعهد سازمانی کارکنان دارای همبستگی مثبت و معنادار ($p \leq 0/01$) هستند. همچنین از ۵ مولفه توانمندسازهای انسانی تعالی سازمانی، توسعه دانش و قابلیت‌ها و قدردانی و حمایت پیش‌بینی کننده معنادار تعهد عاطفی، توسعه دانش و قابلیت‌ها پیش‌بینی کننده معنادار تعهد مستمر و توسعه دانش و قابلیت‌ها، همسویی و مشارکت و قدردانی و حمایت پیش‌بینی کننده معنادار تعهد هنجاری بوده است. بنابراین براساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که توانمندسازهای انسانی تعالی سازمانی سبب افزایش تعهد کارکنان به سازمان می‌گردد.

واژه‌های کلیدی

توانمندسازهای انسانی تعالی سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان.

مقدمه

رشد جهانی شدن، پویایی و پیچیدگی اقتصاد و افزایش رقابت، نیاز به یک مدل مدیریتی یکپارچه را ضروری می‌سازد. لذا سازمانها صرفنظر از نوع، اندازه، ساختار و سطح بلوغ، برای موفق بودن و دستیابی به تعالی نیازمند انتخاب مدل‌های مناسب مدیریتی هستند. مدل تعالی سازمانی، ابزاری عملی برای رسیدن به این هدف است. این مدل توانسته با جهت‌دهی جدید به برنامه‌های کیفیت، باعث تغییر عمیق و دائمی در سازمان‌های مشارکت‌کننده شود. اصلاح

دوره ای این مدل، نشان روشنی از قابلیت انطباق و توجه مداوم این مدل به تغییراتی است که سازمانها با آن مواجه می‌شوند. گسترش فرهنگ تعالی سازمانی و علاقه مندی مدیران و کارشناسان عرصه صنعت و خدمات منجر به بهبود مستمر و به افزایش تقاضا برای استقرار مدل تعالی سازمان شده است [۱۲]. مدل تعالی سازمانی ریشه در مدیریت کیفیت جامع و جایزه ملی بالدریج دارد. این مدل به عنوان یک چهارچوب چند بُعدی برای مدیریت کیفیت در نظر گرفته می‌شود که در تمامی سازمانها قابلیت کاربرد دارد. یکی از جنبه‌های مثبت این مدل، کاربرد خودارزیابی آن است. این خودارزیابی، سازمانها را از نقاط ضعف و قوت خود آگاه می‌سازد [۵]. تعالی سازمانی یک سیستم نیست بلکه تغییر در فلسفه، فرهنگ و یا استراتژی است. حتی می‌توان ادعا داشت که آن شکلی از درک دنیای کسب و کار می‌باشد. به عنوان یک فرایند بهبود مستمر، آگاهی ما از این امر که تعالی همیشه ناتمام و پایان ناپذیر است، حائز اهمیت می‌باشد. یکی از نکات بالقوه مدل‌های تعالی سازمانی دقیقاً اشاره به این دارد که مدل تعالی سازمانی به عنوان یک جهت‌گیری مطلوب برای مدیریت استراتژیک شرکت‌های رقابتی محسوب می‌شود [۳]. کیفیت فراگیر در اصل یک فرهنگ است که بعد تبدیل به ابزار می‌شود، یعنی ابتدا بایستی ایده و فکر کیفیت جامع^۱ در ذهن تک کارکنان شکل گیرد تا پس از مدتی مفاهیم ذهنی آن تبدیل به عمل شود و به عنوان یک ابزار افزایش دهنده کیفیت در سازمانها به کار گرفته شود [۸].

لی وان^۲ (۲۰۱۳) (به نقل از طه زاده، ۱۳۹۲) [۹]، بیان می‌کند در محیط رقابتی امروز، توانمندسازی یکی از ابزارهای نوین برای کمک به مدیران به منظور تعالی سازمانها و توسعه بازارهاست. توانمندسازی را می‌توان تقویت منابع و نیروهای انسانی در راستای اثربخشی و کارایی فعالیت‌های سازمان تعریف نمود. توانمندسازی با واژه‌های ارتقاء، بهبود، تواناسازی و توسعه مترادف است. امروزه بسیاری از سازمانها در پی تعالی اند؛ اما همه جویندگان تعالی^۳ به آن دست نمی‌

¹ Total quality

² Lai Wan

³ Excellence