

فصلنامه مدیریت سرمایه انسانی دفاعی

سال اول، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

صفحات: ۹۸-۱۳۱

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۱۹

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۳/۱۴

مقاله مروری

بررسی تأثیر توانمندسازی، کار گروهی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی

محسن نجفی^۱

مجتبی مالکی^۲

شببم خورانی^۳

چکیده

جامعه آماری این پژوهش ۲۱۳ نفر از کارکنان دانشگاه های اجا می باشد. تحقیق حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از حیث روش از نوع توصیفی- پیمایشی محسوب میشود. مدل تحقیق با نمونه ای متشکل از ۱۳۷ نفر از کارکنان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده مورد سنجش قرار گرفت. متغیرهای مستقل تحقیق توانمندسازی، کار گروهی و آموزش کارکنان بوده و متغیر وابسته تحقیق تعهد سازمانی است. اطلاعات لازم برای تحقیق حاضر با استفاده از پرسشنامه استاندارد جمع آوری و برای تحلیل اولیه داده ها از SPSS و برای آزمون فرضیه های مدل، از مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. نتایج تحقیق نشان میدهد کار گروهی، توانمندسازی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی در یکی از دانشگاههای اجا تأثیرگذار است. آموزش کارکنان بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی داشته و کار گروهی و توانمندسازی در رتبه های بعد قرار دارند. همچنین با توجه به *t-Value* های بدست آمده نشان داده شده است که متغیرها از سطح معناداری خوبی برخوردارند. متناسب با نتایج بدست آمده پیشنهادات کاربردی ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی، کار گروهی، آموزش کارکنان، تعهد سازمانی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی؛ گرایش رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

Email: mohsen.najafi00@gmail.com

^۲ دکتری مدیریت بازرگانی، استادیار گروه مدیریت کسب و کار، دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی تهران، ایران

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی؛ گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

بیان مسئله

بدون شک دانشگاه‌های ارتش جمهوری اسلامی ایران نقشی تعیین کننده و راهبردی در تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آجا در کشور بر عهده دارند. گرچه تاکنون تلاش‌های خوبی برای ارتقاء و بهبود رفتارهای سازمانی در این دانشگاه‌ها صورت پذیرفته است (رشیدزاده و مرادیان، ۱۳۹۱).؛ اما با توجه به اهمیت نقش تعهد سازمانی کارکنان، عوامل موثر بر آن به ندرت مورد بررسی قرار گرفته است. از سوی دیگر با توجه به اینکه بهره‌برداری از سرمایه‌گذاری‌ها و دستیابی به اهداف و برنامه‌های پیش بینی شده بستگی کامل به نیروی انسانی متعهد دارد که نسبت به اهداف و سیاست‌های سازمان شناخت کامل داشته باشد و با استفاده از یک نظام آموزشی صحیح و جامع به طور مستمر با دریافت آموزش‌های مورد نیاز ضمن افزایش دانش علمی، بر مهارت عملی خود بیافزاید.

توانمند سازی منابع انسانی به معنای آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و هم چنین فراهم کردن بسترها و ایجاد فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد می باشد. در نتیجه سازمانی که دارای نیروی انسانی توانمند می باشد، سازمانی اثر بخش و پربازده با نیروی انسانی کارآمد و ماهر است (اقدسی، نوروز زاده، ۱۳۹۲).

آموزش کارکنان یکی از مهم‌ترین و سهل‌الوصول‌ترین ابزار جهت نیل به بالندگی و توسعه کارکنان سازمان است (پور کریمی، پور برخوردار، قاضی و مهدیون، ۱۳۸۹). سرمایه انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها است و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بیشتری بهره‌مندگردد موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد. لذا باید در مورد ارتقاء کیفی نیروی انسانی تلاش فراوان نمود. حضور نیروی انسانی متعهد به سازمان باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط ذهنی کارکنان و بهره‌وری بیشتر در سطوح مختلف سازمان می‌گردد. در مقابل پایین بودن سطح تعهد در سازمان ممکن است به نتایج منفی هم برای فرد و هم برای سازمان مانند ترک کار، عدم حضور به موقع، کاهش اعتماد به نفس مشتری و نهایتاً کاهش درآمد سازمان منجر شود (ابراز علی و همکاران، ۲۰۱۹). در ادبیات روانشناسی و رفتار سازمانی تعهد سازمانی محبوبیت زیادی یافته است. تعهد به طور مداوم به عنوان یک متغیر مهم در درک رفتار کاری کارکنان در سازمان‌ها شناخته می‌شود. باید گفت تعهد به عنوان یک اعتقاد شدید به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به انجام تلاش‌های قابل توجه به نمایندگی از سازمان و تمایل شدید به

حفظ عضویت در سازمان در نظر گرفته می‌شود. تعهد سازمانی به واکنش‌های عاطفی شخص نسبت به ویژگی‌های خود، احساس دلبستگی به اهداف و ارزش‌های سازمان اطلاق می‌گردد. محققان دریافتند تعهد سازمانی به رفتارهایی که احتمالاً باعث افزایش رضایت مشتری می‌شود منتج می‌گردد. کارمندان بسیار متعهد تلاش‌های شغلی خود را فراتر از نیازهای شغلی گسترش می‌دهند. وقتی تعهد سازمانی کارمندان افزایش یابد، آن‌ها رفتارهای مثبتی نسبت به سازمان خود دارند (کارا، ۲۰۱۹).

سینگ و موهانتی (۲۰۱۲) نشان دادند که سرمایه‌گذاری در جهت آموزش کارکنان اثر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی خواهد داشت. گاژینگلو و تنسل (۲۰۰۲) نیز تأکید کرده‌اند که آموزش کارکنان در تعهد سازمانی اثرگذار بوده و به رضایت شغلی منجر می‌شود. بسته به ماهیت یک سازمان، میزان وفاداری فرد در سرنوشت و بقای آن تأثیرگذار است. حال اگر این سازمان به اقتضای ماهیت خود با مسائل انسانی، مالی و حساسیت‌هایی از این نوع مواجه باشد، اهمیت تعهد کارمندان نسبت به آن بیشتر خواهد شد. لازمه اعتماد به کارکنان از یک سو و رقابت بین سازمان‌ها از سوی دیگر، لزوم کارکنان متعهد را ضروری می‌سازد. گالیه، ژو و گرین (۲۰۰۹) نشان دادند که کارگروهی، بهره‌وری کارکنان را افزایش داده که به نوبه خود منجر به رسیدن مرحله بالاتری از تعهد سازمانی می‌گردد. از طریق کارگروهی هر یک از کارکنان با به اشتراک گذاشتن تجربیات کاری با دیگران از مهارت‌ها و تخصص دیگران بهره‌مند خواهند شد که در نتیجه موجب افزایش بهره‌وری و ارتقاء عملکرد کلی گروه می‌گردد. مطالعه میزان تعهد افراد نسبت به سازمان خود یکی از روش‌های مناسب برای قضاوت در مورد میزان موفقیت یا عدم موفقیت سازمان در تحقق اهداف مورد نظر به شمار می‌رود. از طرفی تضعیف یا نبود این عامل بر رفتار افراد، عملکرد شغلی و رضایت آنان تأثیر مستقیم گذارده و در نهایت بر سازگاری و ارتباط فرد با محیط و سلامت جسمی و روحی روانی افراد تأثیرگذار است. سازمان‌هایی که دارای افراد با درجه بالایی از تعهد سازمانی هستند معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تاخیر کمتر کارکنان برخوردارند. سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که فراتر از وظایف معمولی تلاش نمایند. این موضوع در مشاغل حساس و حیاتی از اهمیت زیادی برخوردار است. بنابراین لازم است که سازمان‌ها به منظور حفظ و افزایش تعهد کارکنان اقدام نموده و عواملی را که می‌تواند منجر به کاهش تعهد آنان گردد را به حداقل رسانند. در غیر این صورت

بایستی هزینه‌های زیادی بابت ترک خدمت کارکنان و جذب نیروهای جدید پرداخت کرد. این اقدام نیازمند سازوکار کنترل و بررسی دقیق و موشکافانه دارد (براتی، ۱۳۸۹: ۲). با توجه به این که حضور کارکنان با تعهد سازمانی پایین می‌تواند تبعات منفی را برای سازمان‌ها به همراه آورد و سبب کاهش بهره‌وری و عملکرد سازمان شود؛ لذا هدف از این پژوهش بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان یکی از دانشگاه‌های اجا دانشگاه می‌باشد تا با هوشیار نمودن مسئولان مربوطه زمینه‌ی بکارگیری، آموزش و حفظ کارکنان لایق، کارآمد و متعهد به سازمان را فراهم و با کاهش هزینه‌های ناشی از ترک خدمت، غیبت، تأخیر و .. کارکنان، بهره‌وری سازمان را ارتقاء بخشیم. آموزش و پرورش یکی از ارکان مهم و بنیادین هر جامعه می‌باشد. بقاء و دوام و پیشرفت هر جامعه به کیفیت تعلیم و تربیت آن بستگی دارد و آموزش و پرورش با داشتن رسالت فردی و جمعی سکندار پیشرفت و ترقی هر جامعه به شمار می‌رود. متغیر مستقل تحقیق، توانمندسازی، کارگروهی و آموزش کارکنان و متغیر وابسته تحقیق، تعهد سازمانی است. جامعه آماری تحقیق، کارکنان یکی از دانشگاه‌های اجا می‌باشد و تلاش شده است تاثیر ابعاد این متغیرها در قالب ۳ فرضیه بر روی تعهد سازمانی مورد مطالعه قرار گیرد. در این تحقیق تلاش خواهیم کرد پاسخگوی این سوال باشیم که آیا توانمندسازی، کارگروهی و آموزش کارکنان بر روی تعهد سازمانی کارکنان یکی از دانشگاه‌های اجا تاثیر معناداری دارند؟

فرضیه‌های تحقیق

- توانمندسازی کارکنان بر تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار دارد.
- کارگروهی کارکنان بر تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار دارد.
- آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار دارد.

اهداف تحقیق

هدف آرمانی این تحقیق ارتقاء عملکرد دانشگاه مورد نظر در سایه توجه به تعهد سازمانی در طراحی و اجرای برنامه‌ها می‌باشد و هدف کلی این تحقیق شناخت تأثیر توانمندسازی، کارگروهی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی کارکنان این دانشگاه است. علاوه بر این هدف ویژه این پژوهش شناخت تأثیر متغیرهای مستقل توانمندسازی، کارگروهی و آموزش کارکنان بر متغیر وابسته تعهد سازمانی می‌باشد.

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

تعاریف

تعهد سازمانی

تعهد واژه‌ای است که تعاریف زیادی برای آن از دیدگاه‌های مختلف ارائه شده است. تعهد سازمانی مفهومی است که با انگیزش و رضایت شغلی عجین شده و معیار همانندسازی روانشناختی و یا وابستگی به سازمانی که ما برای آن کار می‌کنیم را نشان می‌دهد. تعهد سازمانی به طور وسیع در تحقیقات مدیریتی بررسی شده و برای مدیران اهمیت اساسی دارد.

تعهد سازمانی نشانگر نگرش اعضای سازمان نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمان است. به طور کلی گفته می‌شود که کارمندان متعهد عملکرد بهتری دارند. تعهد سازمانی به سادگی نشان دهنده دلبستگی عاطفی و احساس تعهد از طرف کارمند است. این یک نگرش مثبت و دلبستگی روانی نسبت به سازمان است (Shni Jolly, ۲۰۱۹). تعهد سازمانی به عنوان وابستگی کارمندان به سازمان و درگیری در آن تعریف می‌شود. تعهد سازمانی در نظر گرفتن و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان بوده به نحوی که فرد را به ماندن در آن ترغیب نماید. کارمندان متعهد اهداف قوی را به تصویر می‌کشند و تمایل کمتری برای ترک آن دارند. تعهد یک ذهنیت روانشناختی می‌باشد که فرد را به سمت یک عمل عملی سوق می‌دهد (باکسی مایتی و سانیا ل ۲۰۱۷). نتایج مطالعات نشان می‌دهد با افزایش تعهد سازمانی کارکنان رفتارهایی از قبیل غیبت، ترک خدمت و جابه جایی کاهش یافته و در مقابل خروجی سازمانی نظیر رضایت شغلی، سازگاری سازمانی و دغدغه‌کاری افزایش می‌یابد. تعهد سازمانی بیانگر این مطلب است که فرد تا چه حد مایل است به واسطه‌ی اشتغال در یک سازمان، نسبت به اهداف سازمانی پایبند باشد. از دیدگاه رابینز (۲۰۰۱) تعهد سازمانی حالتی است که در آن کارکنان خود را با یک سازمان خاص و اهدافش شناسایی و تعیین هویت نموده و آرزوی عضویت در آن سازمان را دارند که این امر موجب بالا رفتن اثربخشی و کارایی سازمان و در نتیجه تحقق اهداف سازمانی می‌شود. تعهد سازمانی از نظر می‌یر و آلن متشکل از سه مؤلفه عاطفی، مستمر و هنجاری می‌باشد. شور و تتریک ۱۹۹۱ بیان می‌دارند که تعهد عاطفی یا نگرشی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان به

دلیل پیوستگی عاطفی میل به ماندن در سازمان دارند (جفره و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۷). در تعهد عاطفی کارکنان با سازمان هماهنگ و یک دل می‌شوند و ارزش‌ها و نگرش‌های سازمان را نهادینه کرده و خواسته‌هایشان در سازمان مورد پذیرش واقع می‌شود. تعهد عاطفی به میزان زیادی با حمایت سازمانی همراه است. تعهد مستمر هنگامی وجود دارد که یک فرد به دلیل اینکه نمی‌تواند شغل دیگری پیدا کند و بنا بر حسب نیاز به سازمان پایبند بوده و تعهد هنجاری نیز از ارزش‌های کارکنان نشأت می‌گیرد. افراد اعتقاد دارند به سازمان - شان مدیون هستند و تمایل به ماندن در آن را دارند و آن را صحیح‌ترین کار می‌دانند (جفره و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۷). تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با رضایت شغلی، حضور، کاهش غیبت و تاخیر، رفتار سازمانی شهروندی و عملکرد شغلی بهتر رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل و جابجایی رابطه منفی دارد (صادقی فر، ۱۳۸۶: ۸۵-۸۱). تعهد سازمانی یک مفهوم مهم است زیرا بر تعهد نسبت به کارمندان، سازمان‌ها و جامعه به طور کلی تاثیر می‌گذارد. کارکنان می‌توانند از تعهد سازمانی با استفاده از پاداش‌های ذاتی و بیرونی مربوط به سازمان سود ببرند. تعهد سازمانی شامل سه عامل است: الف) اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان ب) تمایل به انجام تلاش‌های قابل توجه از طرف سازمان ج) تمایل به حفظ عضویت در سازمان (KAPLAN Metin ۱ & KAPLAN Asli)، ۲۰۱۸).

سلیم و همکاران (۲۰۰۰) در مورد عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی به رابطه بین رضایت شغلی، درگیری شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده اشاره نمودند. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد درگیری شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت داشته و به عنوان اصلی ترین عامل تعهد در نظر گرفته می‌شود. همچنین مشخص شد که بین حمایت سازمانی درک شده و تعهد سازمانی رابطه نسبتاً معنادار وجود دارد. برای تقویت تعهد سازمانی برخی از دستورات عمل‌های خاص پیشنهاد شده است از جمله ضرورت استخدام مدیران شایسته در سازمان، ارائه آموزش‌های مناسب به منظور شفاف‌سازی و برقراری ارتباط کارکنان و ماموریت، داشتن ضمانت عدالت سازمانی از خود سازمان، ایجاد کارگروهی و کمک به کارمندان برای غنی سازی خودشان (باکسی ماییتی و سانیاال ۲۰۱۷).

توانمندسازی

اصلی‌ترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی بوده و کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقاء و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می‌آورد. توانمندسازی کارکنان، عبارت است از مجموعه سیستم‌ها، روش‌ها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدف‌های سازمان به کار گرفته می‌شوند. توانمندسازی موضوع مهم و بنیادی برای دستیابی به موفقیت است و عامل رشد هر بنگاهی می‌باشد. توانمندسازی مکانیزم دادن قدرت تصمیم‌سازی به کارکنان است و غالباً متحد و هماهنگ با توزیع مسئولیت از مدیران به سایر کارکنان می‌باشد. هدف توانمندسازی برنامه اعطاء قدرت و اقتدار به کارکنان از طریق مدیران به منظور اشتراک گذاشتن مسئولیت با آنهاست (هانایشا، ۲۰۱۶). چنین کارکنانی تمایل به توسعه تفکر مثبت و انجام بهترین فعالیت در محل کارشان دارند. توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود. به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام فعالیت‌ها، تاثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند و احساس کنند که اهداف شغلی معنی‌دار و ارزشمندی را دنبال کرده و بپذیرند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود (بیگی نیا، سرداری و نجاری نژاد، ۱۳۹۰).

کارگروهی

کارگروهی یکی از موضوعات کلیدی در رفتار سازمانی است که مورد توجه بسیاری از عالمان و دکترین بنگاه‌هاست. یک معنای رایج کارگروهی شامل یک گروه از افراد است که با هم به سوی دستیابی به هدف مورد نظر کار می‌کنند (هانایشا، ۲۰۱۶). کارگروهی یکی از مهمترین تسهیل‌کننده‌ها در دستیابی به نتایج مثبت و مقرون به صرفه در عرصه سازمان است (پروکتر و کوریه، ۲۰۰۴). در واقع کارگروهی، سازگاری، بهره‌وری و خلاقیت بیشتری برای هر یک از افراد سازمان به همراه داشته و موجبات بهبود عملکرد سازمان و افزایش رضایت شغلی کارکنان را فراهم می‌نماید (سالاس و همکاران، ۱۹۹۷: ۳۵۹-۷۰).

از دیدگاه (Jones, Richard, Paul, Sloane & Peter ۲۰۰۷) کارکردن در تیم و گروه کارکنان را قادر به همکاری، بهبود مهارت‌های فردی و ارائه بازخورد عملی بدون هیچ‌گونه

درگیری بین اعضا می‌سازد. کارگروهی یک استراتژی بسیار مهم برای هموار ساختن بهره‌برداری از سازمان مطابق با ارتقای مهارت‌های اعضا گروه، دانش و توانایی‌های کار در تیم است که این بر اثربخشی و عملکرد سازمان اثر می‌گذارد. به گفته جونز و همکاران (۲۰۰۷) کارمندی که در یک تیم با دیگران کار می‌کند در مقایسه با دیگر هم نوعان خود سازنده‌تر است. گالیله، ژو و گرین (۲۰۰۹) نشان دادند که کارگروهی بهره‌وری کارکنان را افزایش می‌دهد که آن منجر به سطوح بالاتر تعهد سازمانی می‌شود. محیط گروه با فرصتی که برای کارکنان در نظر می‌گیرد باعث می‌شود کارکنان دانش و یادگیری خودشان را با دیگران به اشتراک گذاشته که در نتیجه موجب افزایش بهره‌وری و ارتقاء عملکرد کلی گروه می‌گردد. بنابراین با اتخاذ همکاری اعضا گروه این فرصت برای یادگیری به اشتراک گذاشته می‌شود و اعتقاد بر این است که بهره‌وری بالاتر می‌رود. مطالعات قبلی نشان داده است که کارگروهی تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی داشته است. همچنین موسریها (۲۰۱۳) گزارش داد که فعالیت کارگروهی موثر می‌تواند به افزایش رضایت شغلی بالاتر کارکنان منجر شود. به خصوص کارکردن در گروه باعث توانمندی کارکنان و کمک به آنها برای ارتقاء حداکثری خودمختاری است که این یک منبع کلیدی برای بهبود تعهد سازمانی و به حداقل رسانیدن استرس است.

آموزش کارکنان

آموزش به معنی آموختن، یاددادن و تعلیم در برابر تربیت می‌باشد. آموزش تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد تا او را قادر به انجام کار و بهبود بخشی توانایی‌ها، تغییر مهارت‌ها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی نماید. بنابراین آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با همکاران است. آموزش مستلزم استفاده از برنامه‌های پیش‌بینی شده‌ای است که شایستگی‌های موجود در کارکنان را تقویت و موجب کسب دانش، مهارت و توانایی‌های تازه در فرد می‌گردد به گونه‌ای که بهبود عملکرد شغلی را تسهیل می‌نماید. به‌طور کلی موضوع آموزش کارکنان و اهمیت آن در علوم اداری و مدیریت بعد از جنگ جهانی دوم مورد توجه قرار گرفت. تا آن زمان سازمان‌های معدودی بودند که برای تعلیم و تربیت کارکنان خود سعی کافی مبذول می‌داشتند. در انگلستان تا سال ۱۹۴۴ آموزش جامع و صحیحی برای کارکنان وجود نداشت و از آن تاریخ به بعد اداره کل کارآموزی و آموزش وابسته به وزارت خزانه‌داری تأسی گردید. فرانسه برای اولین

بار در سال ۱۹۴۶ یک مرکز آموزشی به نام مدرسه ملی امور اداری تأسیس کرد. در آمریکا تا سال ۱۹۴۹ آموزش کارکنان چندان مورد توجه قرار نداشت و با تصویب اولین قانون کنگره در سال ۱۹۵۸، آموزش در امور اداری مورد توجه قرار گرفت. در ایران آموزش کارکنان به شیوه نوین در اواسط دهه ۱۳۱۰ مطرح گردید هرچند قبل از آن آموزش کارکنان به صورت موردی و پراکنده وجود داشته است. راه آهن در سال ۱۳۱۴ و وزارت پست و تلگراف و تلفن در سال ۱۳۱۸ آموزشگاه‌هایی را تأسیس کردند تا اینکه در سال ۱۳۲۷ آموزش ضمن خدمت جزء وظایف دولت قرار گرفت و در سال ۱۳۴۲ با تأسیس شورای عالی عالی اداری کشور، آموزش ضمن خدمت و تربیت نیروی انسانی و وضعیت بهتری پیدا کرد (بازرگان، ۱۳۸۰: ۵۶).

مطالعات گذشته نشان داد که آموزش اثر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی داشته است. گاژیکلو و تنسل (۲۰۰۲) نیز تأکید کرده‌اند که آموزش کارکنان می‌تواند برای تعهد سازمانی مطلوب بوده و به رضایت شغلی منجر شود. دانشمندان دیگر آموزش را به عنوان یک عامل توسعه حرفه‌ای که نقش مهمی را در ساخت و ایجاد تعهد سازمانی بازی می‌کند توصیف کرده‌اند. علاوه بر این دیتز و زویک (۲۰۲۱) تأکید کرد که آموزش قابل انتقال، قابل مشاهده و معتبر در سازمان می‌تواند سبب بهره‌وری بالای کارفرمایان گردد.

پیشینه تحقیق

ادریس محمودی و عباس سپهیار (۱۳۹۶) در مقاله خود تحت عنوان "بررسی تاثیر عوامل توانمندسازی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی شهرستان اهواز) نشان دادند توانمندسازی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین ابعاد توانمندسازی شامل احساس معنی‌داری در شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن، احساس مشارکت با دیگران و ابعاد آموزش کارکنان شامل ارزشیابی محتوا (زمینه)، ارزشیابی درون‌داد، ارزشیابی فرایند، ارزشیابی برون‌داد بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارند.

جهان تقی زاده، رضا رسولی (۱۳۹۴) در پژوهش خود تحت عنوان تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی از طریق اعتماد به مدیران به این نتیجه رسیدند که

تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده رفتار شغلی است. بنابراین مطالعه‌ی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی می‌تواند در برنامه‌ریزی‌ها کاربرد داشته و در نهایت به بهره‌وری سازمان منجر شود.

اسماعیل غلام‌حسینی و احمدرضا اسماعیلی (۱۳۹۰) در مقاله‌ای تحت عنوان بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر نگهداشت نیروی انسانی که مشترکاً انجام دادند بیان داشتند سطح تعهد سازمانی کارکنان دارای ارتباط معکوس با تمایل به خروج کارکنان از سازمان می‌باشد. به عبارتی با افزایش میزان تعهد سازمانی کارکنان میل به ماندن آنها در سازمان افزایش می‌یابد.

سید منصور میرزایی توکلی و مهدی شریعتمداری (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها پرداختند و بیان کردند بین تمام مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رضایت شغلی پرسنل رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

دیتز و زویک (۲۰۲۱) در پژوهش خود تحت عنوان اثر حفظ آموزش؛ قابل انتقال، قابل مشاهده و قابل قبول بودن دریافتند که تأثیر کلی آموزشی که قابل انتقال، قابل مشاهده و معتبر است بر حفظ آموزش در سازمان همچنان مثبت است. بنابراین، این مقاله نشان می‌دهد که کارفرمایان می‌توانند سود مضاعفی از بهره‌وری بالاتر و افزایش ماندگاری حتی از طریق آموزش عمومی، قابل مشاهده و معتبر به دست آورند.

محمود عزیز و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود تحت عنوان ارتباط بین تعهد کارکنان و رضایت شغلی دریافتند که رضایت شغلی رابطه مثبت با تعهد کارکنان دارد اگر کارکنان راضی باشند، از نظر سازمانی متعهد هستند.

آدیو (۲۰۲۰) در پژوهش خود دریافت که رهبری اخلاقی بر تعهد کارکنان و نگرش آنان بسوی کار تأثیر می‌گذارد و بین رهبری اخلاقی و تعهد کارکنان و اثربخشی رابطه معناداری وجود دارد.

پارک^۱ و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه ای تحت عنوان تاثیر مهارت های مربیگری مدیریتی بر تعهد کارکنان دریافتند که استفاده مدیران از مهارت های مربیگری مدیریتی تأثیر مستقیمی بر یادگیری و تعهد سازمانی کارکنان دارد و از طریق یادگیری شخصی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر می گذارد.

الیانا، معاریف و موزکی (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "رضایت شغلی و تأثیر تعهد سازمانی در رهبری تحول آمیز درباره عملکرد کارکنان" نشان دادند رهبری تحول گرا تأثیر مستقیم و معنادار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. با این حال رهبری تحول گرا نمی تواند تأثیر چشمگیری در عملکرد شغلی هنگام مداخله تعهد سازمانی داشته باشد. همچنین نمی تواند تأثیر مستقیمی بر عملکرد کار بگذارد.

کاپلان (۲۰۱۸) در پژوهش خود تحت عنوان تاثیر تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مداوم) بر عملکرد کارکنان در کارخانجات فعال در اتاق بازرگانی و صنعت کنیا در ترکیه به این نتیجه رسید که تعهد عاطفی تاثیر قابل توجه و مثبت بر عملکرد کارکنان داشته و تعهد هنجاری و تعهد پیوندی اثر معنی داری بر عملکرد کارکنان ندارد.

نتایج تحقیقات علی ابراز و همکاران در سال ۲۰۱۹ ارتباط رضایت شغلی کارکنان مرکز آموزش پزشکی با تعهد سازمانی را نشان می دهد. پیشنهاد می شود مدیران منابع انسانی شرایطی را برای افزایش رضایتمندی و انگیزه شغلی مانند اعطای مناسب براساس ارزیابی واقعی عملکرد و افزایش حقوق با توجه به توانمندی های کارمندان در جهت بهبود تعهد سازمانی کارمندان فراهم کنند.

باکسی و نت سنیل (۲۰۱۷) در مقاله خود به نقش تعهد سازمانی معلمان در مدارس پرداخته و اظهار داشتند که تعهد معلمان نسبت به سازمان خود بر کیفیت آموزشی و عملکرد دانش آموزان تأثیر به سزایی دارد.

اوسا و آموس (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی اثر تعهد سازمانی بر بهره وری کارکنان در صنعت نوشابه سازی نیجریه پرداختند. نتایج بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین تعهد

^۱ - Park

سازمانی و بهره‌وری کارکنان دلالت داشت. در این راستا آموزش و توسعه مهارت‌های کاری کارکنان برای افزایش سطح تعهد سازمانی آنها توصیه گردید.

احمد و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی آثار تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان بر رضایت آنها پرداختند. نتایج تحقیق اثر مثبت و معناداری را نشان داد.

هاوکینز (۱۹۹۸) در خصوص پیش بینی تعهد سازمانی معلمان از طریق عوامل بیرونی و درونی مرتبط با کار نشان داد که ۲ عامل درونی و ۳ عامل بیرونی با تعهد سازمانی رابطه معنادار دارند. این پژوهشگر یاد آور می‌شود که مدیران می‌توانند با تغییر و اصلاح عوامل بیرونی در محیط کار، اثر عوامل درونی را افزایش دهند.

استیرز (۱۹۷۷) نیز با بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و ویژگی اصلی شغل (آزادی عمل، تنوع شغل، بازخورد و هویت شغل) با استفاده از تحلیل رگرسیون نشان داد که این ۴ ویژگی با تعهد سازمانی همبستگی معناداری دارد.

ت و می (۱۹۸۹) با مرور مطالعات زیادی که بر رابطه بین تعهد کارکنان و برخی از بازدهی‌های سازمانی متمرکز بودند به این نتیجه رسیدند که روابط بین تعهد کارکنان و رضایت شغلی و ترک خدمت قوی است.

۳. روش‌شناسی تحقیق

این مطالعه با هدف بررسی تاثیر سه عامل یعنی توانمندسازی کارکنان، کارگروهی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی و با استفاده از یک نظرسنجی جمع‌آوری شد. داده‌های جمع‌آوری شده در نرم افزار SPSS و مدل معادلات ساختاری (SEM) مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که توانمندسازی کارکنان دارای اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی می‌باشد. همچنین دریافت شد که بین کارگروهی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نهایت، این یافته‌ها تأیید کرد که آموزش کارکنان دارای اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف یک پژوهش کاربردی می‌باشد. تحقیق مذکور از نظر گردآوری داده‌ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است (اندرسون و گرینگ ۱۹۸۸). جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان یکی از دانشگاه‌های اجا می‌باشند که بالغ بر ۲۱۳ نفر هستند.

برآورد حجم نمونه

بر مبنای جامعه آماری ۲۱۳ نفری، بر اساس فرمول کوکران ۱۴۰ پرسشنامه بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بین نمونه آماری توزیع خواهد گردید. نحوه محاسبه نمونه به شرح ذیل است:

اگر نسبت موفقیت جامعه (p) را ۰/۵۰٪، سطح خطا (α) برابر با ۰/۰۵ و دقت برآورد ۵ درصد در نظر گرفته شود با توجه به جامعه آماری ۲۱۳ نفری حداقل حجم نمونه ۱۳۷ نفر تعیین می‌شود که برای اطمینان بیشتر ۱۴۰ پرسشنامه بین کارکنان یکی از دانشگاه‌های اجازت توزیع شده است.

$$n = \frac{NZ^2P(1-P)}{d^2(N-1) + Z^2P(1-P)} = \frac{213 \times 1/96^2 \times 0/5 \times 0/5}{\%5^2 \times 213 - 1 + 1/96^2 \times 0/5 \times 0/5} = 137$$

ابزار و روش گردآوری اطلاعات

در تکمیل مبانی نظری و سابقه تحقیقات انجام گرفته، از منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی شامل کتب، مقالات و پایان‌نامه‌ها استفاده شده است. همچنین از ابزار پرسشنامه داده‌های مورد نیاز گردآوری شده است. سؤالات مطرح شده در پرسشنامه از نوع بسته و برای سنجش و ارزیابی نظرات و نگرش افراد از مقیاس لیکرت استفاده شده است. مقیاس لیکرت، یک مقیاس فاصله‌ای است. این مقیاس از مجموعه‌ای منظم از گویه‌ها (عبارات) که به ترتیب خاصی تدوین شده است ساخته می‌شود. این گویه‌ها حالات خاصی از پدیده مورد اندازه‌گیری را به صورت گویه‌هایی که از لحاظ ارزش اندازه‌گیری دارای فاصله‌های مساوی است، عرضه می‌کند. پاسخ دهنده میزان موافقت خود را با هر یک از این عبارات در یک مقیاس درجه بندی شده که معمولاً از یک تا پنج (یا هفت) درجه است نشان می‌دهد (بازرگان و دیگران، ۱۳۹۹: ۱۵۴). پرسشنامه در دو بخش تدوین شده است: بخش اول شامل مشخصات فردی پاسخ دهنده می‌باشد. در این بخش با طرح ۴ سؤال از پاسخ دهندگان خواسته شده است که نوع جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه استفاده از خدمات را مشخص سازند (جمعیت شناختی). بخش دوم با طرح ۲۲ سؤال، تاثیر متغیرهای تحقیق مورد سنجش قرار گرفته است. در این تحقیق برای بررسی اجزای تشکیل دهنده پرسشنامه و برای مطمئن شدن از معرف بودن ویژگی‌های لازم که پژوهشگر قصد اندازه‌گیری آنها را دارد، از روایی صوری استفاده گردید. بدین ترتیب که با

مراجعه به نخبگان و اساتید حوزه مورد مطالعه از آنان در خصوص مرتبط بودن محتوایی سوالات با مفاهیم ارایه شده در مدل مشورت صورت گرفت و پس از تأیید آنان سوالات مورد نظر در پرسشنامه گنجانده شد.

آزمون پایایی پرسشنامه

پایایی یا قابلیت اعتماد به طور خلاصه عبارت است از اینکه هر گاه روش خاصی چندین بار در موضوع واحدی بکاربرده شود، هر بار نتیجه یکسانی به دست می‌دهد. برای محاسبه ضریب قابلیت اعتماد شیوه‌های مختلفی به کار برده می‌شود که از آن جمله می‌توان به اجرای دوباره (روش بازآزمایی^۱)، روش موازی^۲(همتا)، روش تصنیف^۳ (دو نیمه کردن عبارات پرسشنامه و محاسبه همبستگی نمرات دو دسته) و روش کودر - ریچاردسون^۴ اشاره کرد. علاوه بر این، می‌توان قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری را با روش آلفای کرونباخ محاسبه نمود. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمون‌هایی که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند به کار می‌رود. در این گونه ابزارها، پاسخ هر سؤال می‌تواند مقادیر عددی مختلفی را اختیار کند. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیر مجموعه سؤال‌های پرسشنامه و واریانس کل را محاسبه کرد. سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا را محاسبه کرد. که در این رابطه:

$$ra = \frac{j}{j-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{s^2} \right)$$

^۱ - Test-Retest Method

^۲ - Equivalent Method

^۳ - Split-Halves Method

^۴ - Kuder-Richardson Method

$$z = \text{تعداد سوالات} \quad \sigma_i^2 = \text{واریانس تک تک سوالات} \quad s^2 = \text{واریانس کل}$$

سوالات

مقدار صفر این ضریب نشان‌دهنده عدم قابلیت اعتماد و +۱ نشان‌دهنده قابلیت اعتماد کامل است (سرمد و دیگران، ۱۳۷۹: ۱۶۹). در این پژوهش ضریب پایایی پرسشنامه به تفکیک هر یک از مفاهیم کلی و خرده مقیاس‌ها در جدول زیر ارائه شده است. همانطور که در این جدول ملاحظه می‌گردد تمامی مفاهیم سنجیده شده در این پژوهش ضریب آلفای بالای ۰,۷ تولید نموده‌اند و بنابراین پایا می‌باشند.

جدول شماره ۱ آزمون پایایی

نام مولفه	تعداد پاسخ دهندگان	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
کل پرسشنامه	۱۴۰	۲۲	۰,۹۳۴
توانمندسازی	۱۴۰	۵	۰,۷۲۵
کارگروهی	۱۴۰	۶	۰,۹۴۰
آموزش	۱۴۰	۶	۰,۹۴۶
تعهد سازمانی	۱۴۰	۵	۰,۸۷۶

میزان آلفای کرونباخ بدست آمده برای تمامی متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰/۷ است که نشان دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه می‌باشد. لازم به ذکر است که طیف ضریب آلفای کرونباخ بین ۰ تا ۱ می‌باشد و هر چه این ضریب به یک نزدیک تر باشد، نشان‌دهنده پایا تر بودن گویه‌های پرسشنامه می‌باشد.

۴. یافته‌های تحقیق

این بخش از پژوهش به دو قسمت آمار توصیفی و آمار استنباطی تقسیم شده است. آمار توصیفی شامل توصیف ویژگی جمعیت‌شناختی پاسخ دهندگان به سوالات پرسشنامه است که بدین شرح است: بر حسب سن، افراد ۴۰ ساله دارای بیشترین فراوانی می‌باشند. بیشترین گروه جنسیتی را مردان به خود اختصاص داده‌اند. ۵۷,۱ درصد افراد مردان و ۳۹,۳ درصد افراد را زنان تشکیل می‌دهند. بر حسب تحصیلات، ۱۰,۰ درصد افراد دیپلم، ۱۱,۴ درصد

فوق دیپلم، ۳۲,۹ در صد لیسانس، ۴۰,۰ درصد فوق لیسانس و ۴,۳ درصد دکترا می باشند. به این معنی که افراد فوق لیسانس دارای بیشترین فراوانی می باشند. بر اساس پست سازمانی بیشترین فراوانی مخصوص افراد با پست سازمانی کارشناس می باشند. در خصوص سابقه خدمت بیشترین فراوانی مخصوص افراد با سابقه خدمت ۲۰ سال می باشند.

آماراستنباطی آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

برای آزمون فرضیه های پژوهش در ابتدا به بررسی نرمال بودن متغیرها پرداخته می شود. بنابراین در ابتدا این شرط برای متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد.

جدول شماره ۲ آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرهای تحقیق

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		توانمند سازی	کارگروهی	آموزش	تعهد سازمانی
N		۱۴۰	۱۴۰	۱۴۰	۱۴۰
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	۵,۰۳۹۰	۴,۷۷۲۶	۳,۷۳۵۲	۵,۰۰۲۹
	Std. Deviation	.۶۳۴۶۸	.۹۸۳۵۲	۱,۲۹۴۸۰	.۸۹۵۷۱
Kolmogorov-Smirnov Z		۱,۶۵۴	۱,۸۹۷	۱,۰۱۸	۱,۵۷۱
Asymp. Sig. (۲-tailed)		.۰۳۴	.۰۱۱	.۰۱۴	.۰۹۳
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					

همان طور که از داده های جدول ۲ مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع نرمال می باشند.

شاخص های استاندارد نیکوئی برازش

منظور از برازش مدل این است که تا چه حد یک مدل با داده های مربوطه سازگاری و توافق دارد. همانطوری که قبلاً نیز بیان گردید در فرایند تخمین در برنامه لیزرل ماتریسی تحت عنوان ماتریس کوواریانس ضمنی (ماتریس کوواریانس تخمینی آماری) به دست می آید و به

میزانی که این ماتریس به ماتریس کوواریانس جامعه نمونه نزدیک تر باشد، مدل از برازش بهتری برخوردار خواهد بود. این برازش در واقع میزان نزدیکی ماتریس S به ماتریس کوواریانس ضمنی را نشان می‌دهد و این نزدیکی از طریق روش‌های مختلف مورد اندازه‌گیری قرار می‌گیرد. لیزرل یک شاخص نیکویی برازش (نسبت مجموع مجذورات تبیین شده توسط مدل به کل مجموع مجذورات ماتریس برآورد شده در جامعه) را محاسبه می‌کند. این شاخص از لحاظ مطلوبیت به ضریب همبستگی شباهت دارد. هر دوی این معیارها بین صفر تا یک متغیر هستند. اگرچه از لحاظ نظری ممکن است منفی باشند (البته نباید چنین اتفاقی بیفتد؛ چرا که حاکی از عدم برازش قطعی مدل با داده‌ها است). هرچه شاخص نیکویی برازش به عدد یک نزدیکتر باشند، نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است. به عنوان اندازه تفاوت برای هر درجه آزادی تعریف شده است. مقدار شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب که در واقع همان آزمون انحراف هر درجه آزادی است. برای مدل‌هایی که برازندگی خوبی داشته باشد، کمتر از ۰/۰۵ است. مقادیر بالاتر از آن تا ۰/۰۸ نشان‌دهنده خطای معقولی برای تقریب در جامعه است. مدل‌هایی که شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب آنها ۰/۱ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارد. در جدول زیر برازندگی تطبیقی ۱، شاخص نیکویی برازش ۲، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ۳، شاخص برازندگی افزایشی ۴، شاخص برازش هنجار نشده ۵، شاخص برازش نسبی ۶ و شاخص برازش هنجار شده ۷ برای هر یک از متغیرهای مورد بررسی بیان شده است. تمامی شاخص‌های برازش به کار رفته نشان می‌دهد که این مدل دارای برازش خوبی است. بنابراین

^۱ . CFI (Comparative Fit Index)

^۲ . GFI (Goodness of Fit Index)

^۳ . RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)

^۴ . IFI (Incremental Fit Index)

^۵ . NNFI(Non -normal fit index)

^۶ .RFI(Relative Fit Index)

^۷ .NFI(Normed fit index)

نتیجه می‌گیریم که مدل تحقیق دارای توانایی بالایی در اندازه‌گیری متغیرهای اصلی تحقیق دارد. با توجه به استاندارد بودن مدل، یافته‌های لیزرل قابلیت اعتماد را دارد.

جدول شماره ۳ شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌ها	نام کامل	مقدار قابل قبول	مقدار	مطلوبیت
P-VALUE	سطح معناداری	$p < 0,1$	0,000	تائید مدل
NNFI	شاخص نرم نشده برازندگی	$NNFI > 0,9$	0,97	تائید مدل
GFI	نیکویی برازش	$GFI > 0,9$	0,93	تائید مدل
CFI	شاخص برازندگی تطبیقی	$CFI > 0,9$	0,97	تائید مدل
IFI	شاخص برازندگی فزاینده	$IFI > 0,9$	0,97	تائید مدل
RMSE	ریشه میانگین مربعات خطا	$RMSE > 0$	0,111	تائید مدل
NFI	شاخص نرم شده برازش	$NFI > 0,9$	0,96	تائید مدل
RFI	شاخص تناسب نسبی	$RFI > 0,9$	0,95	تائید مدل
RMR	ریشه میانگین مربعات باقی مانده	$RMR > 0$	0,045	تائید مدل

تحلیل عاملی تأییدی

در این پژوهش دو نوع روایی را برای پرسشنامه در نظر گرفتیم. یکی روایی صوری و ظاهری و دیگری روایی سازه پرسشنامه. روایی ظاهری را با مراجعه به نخبگان و اساتید حوزه مورد مطالعه از آنان در خصوص مرتبط بودن محتوایی سوالات با مفاهیم ارائه شده در مدل مشورت صورت گرفت و پس از تأیید آنان سوالات مورد نظر در پرسشنامه گنجانده شد.

تحلیل عاملی به منظور سنجش اعتماد یا پایایی و اعتبار یا روایی مقیاس‌های اندازه‌گیری (روایی سازه پرسشنامه) مورد استفاده قرار می‌گیرد. در تحلیل عاملی تأییدی محقق مطالعه خود را بر مبنای ساختار عاملی از پیش تعیین شده دنبال می‌کند و درصدد است تا صحت و سقم ساختار عاملی مجموعه‌ای از متغیرهای مشاهده شده را مورد آزمون قرار دهد. این تکنیک به محقق اجازه می‌دهد تا به آزمون این فرضیه که بین متغیرهای آشکار و سازه‌های نهفته رابطه وجود دارد را مورد بررسی قرار دهد. در این پژوهش از تحلیل عاملی

تأییدی مرتبه اول استفاده می‌کنیم زیرا متغیرهای مکنون دارای خرده مقیاس نیستند. از مدل اندازه‌گیری ضرایب استاندارد شده زیر می‌توان این برداشت را نمود که بین متغیرهای مکنون مربوطه و شاخص‌های متناظر با آنها، همبستگی معناداری وجود دارد. ضرایب استاندارد شده، در واقع بیانگر ضرایب مسیر ۱ یا بارهای عاملی استاندارد شده ۲ بین عامل‌ها و نشانگرها می‌باشند. برای داشتن روایی باید بین شاخص ۳ و بعد ۴ و بین بعد و شاخص، همبستگی معناداری وجود داشته باشد. مدل تخمین استاندارد مدلی است که از تطابق دو ماتریس کواریانس ۵ مدل داده‌ها حاصل می‌شود و تخمین واقعی پارامترهای مدل را نشان می‌دهد. در این مدل میزان روابط بین شاخص و بعد، بعد و شاخص نشان داده می‌شود.

ضرایب استاندارد:

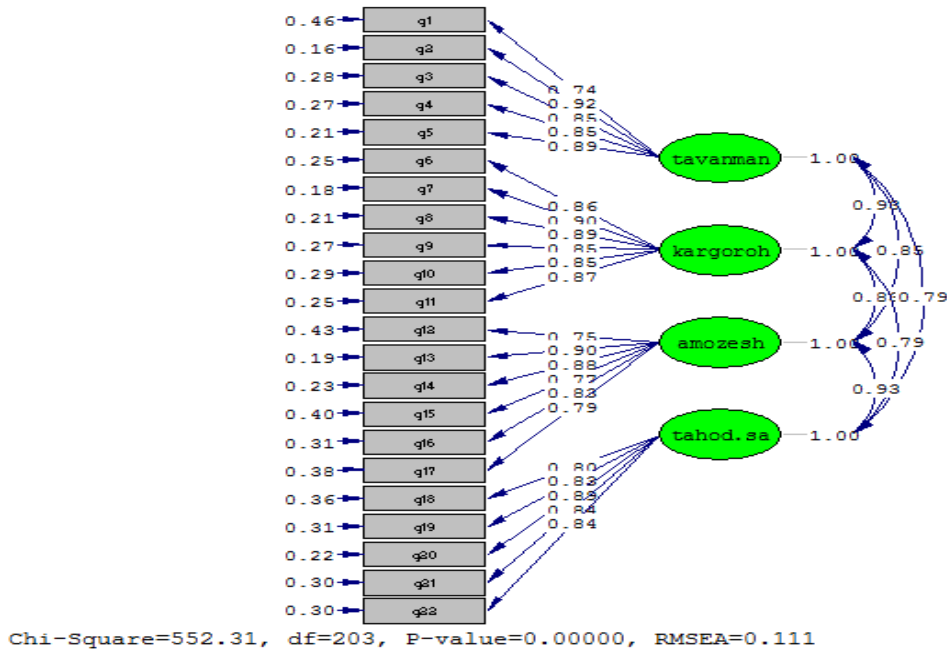
^۱ . Path coefficient

^۲ . Standardized estimate

^۳ . Index

^۴ . Component

^۵ . Covariance Matrix



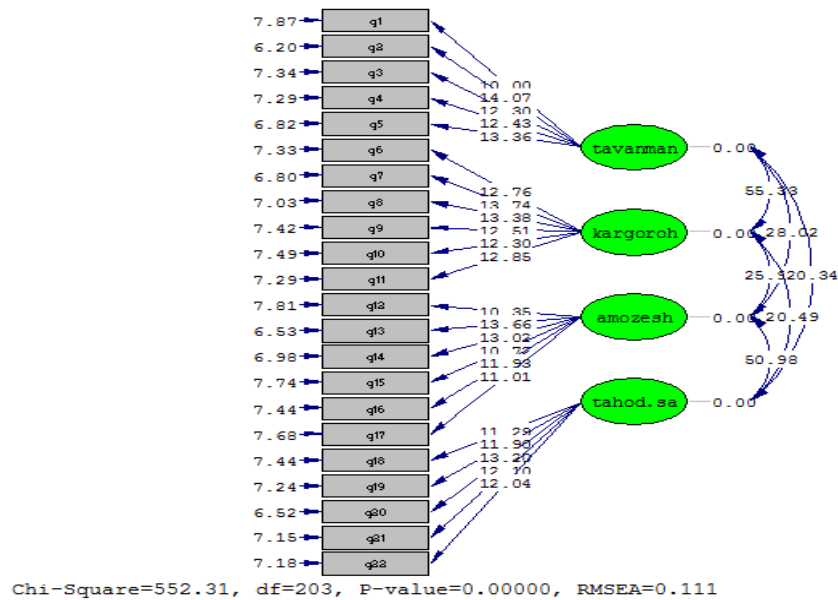
شکل ۱: ضرایب استاندارد مدل اندازه‌گیری سوالات متغیرهای پژوهش

ضرایب بین سوالات و متغیرهای تحقیق، ضریب استاندارد شده می‌باشند که نشان‌دهنده شدت توانایی اندازه‌گیری هر شاخص ۱ در متغیر تحقیق می‌باشد. این ضریب بین ۰ تا ۱ است و هر چه به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده توانایی بالاتر شاخص در سنجش متغیر می‌باشد.

همان‌طور که در شکل‌ها مشخص شده ضرایب همگی بالا بوده و سوالات پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته و روایی تأیید می‌گردد. ضرایب سطح معناداری ۲ متغیرهای مدل بدین صورت می‌باشند:

۱. Index

۲. T-value



شکل ۲: ضرایب سطح معناداری مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

ضرایب معناداری نشان‌دهنده معناداری روابط بین متغیرها می‌باشند. اگر این ضرایب بین $-1/96$ تا $1/96$ باشند، نشان‌دهنده عدم توانایی شاخص در اندازه‌گیری متغیر مربوطه می‌باشند. همانطور که از نمودارهای بالا مشاهده می‌شود همگی ضرایب در سطح معناداری قابل قبولی قرار دارند، زیرا تمامی مقادیر بزرگتر از $1/96$ می‌باشند. بنابراین روایی تایید می‌گردد.

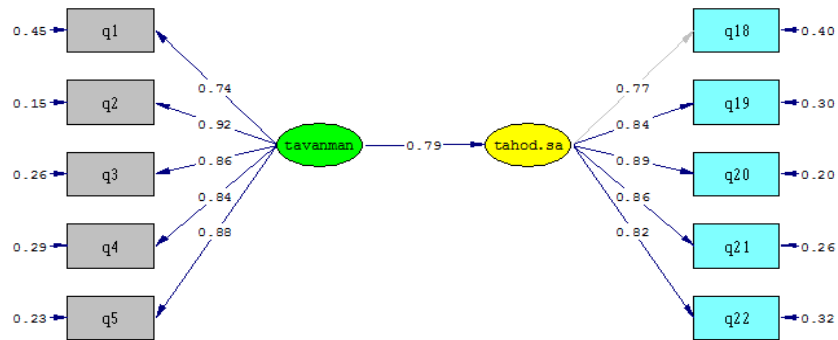
آزمون فرضیات/سوالات

H۱: توانمندی کارکنان بر تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار دارد.

H۰: توانمندی کارکنان بر تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار ندارد.

تحلیل مسیر

ضرایب استاندارد:

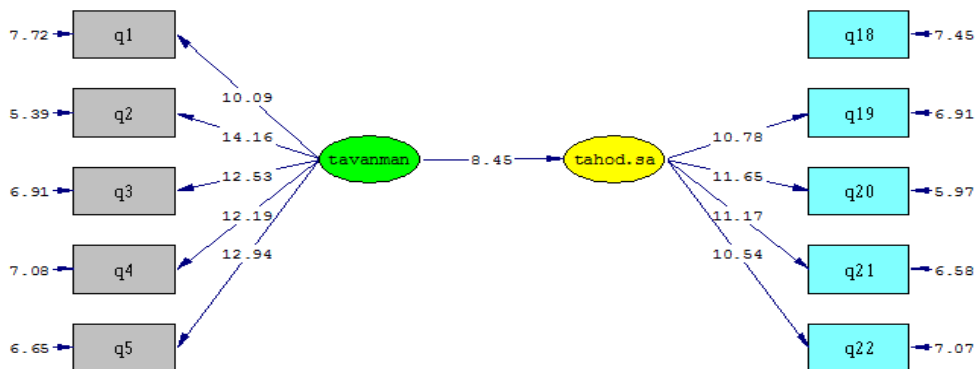


Chi-Square=72.77, df=34, P-value=0.00012, RMSEA=0.091

شکل ۳: ضرایب استاندارد تحلیل مسیر متغیرهای توانمندسازی کارکنان بر تعهد سازمانی

ضرائب T -Value (عدد معناداری):

نمودار پائین سطح معناداری را نشان می‌دهد. لازم به ذکر است سطح معناداری بیشتر از ۱,۹۶ و کمتر از ۱,۹۶- قابل قبول می‌باشد.



Chi-Square=72.77, df=34, P-value=0.00012, RMSEA=0.091

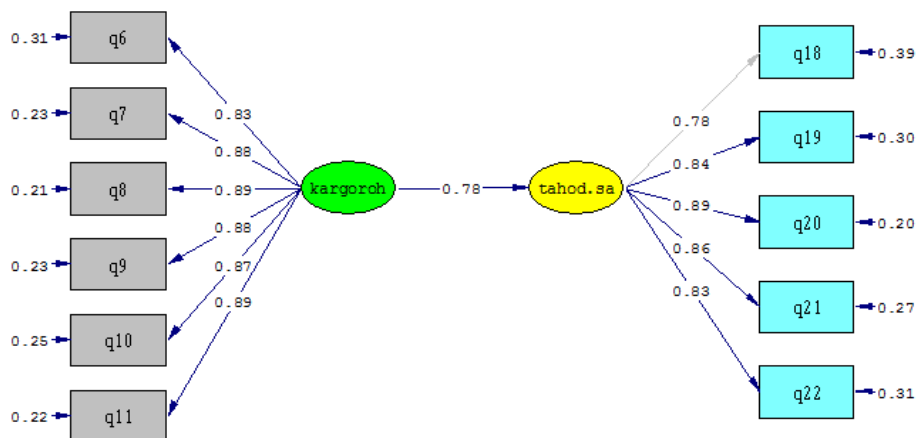
شکل ۴: ضرائب T -Value تحلیل مسیر متغیرهای توانمندسازی کارکنان بر تعهد سازمانی

همانطور که در نمودار ملاحظه می‌شود از سطح معناداری خوبی برخوردار هستند. زیرا بالای ۱,۹۶ می‌باشد. در این حالت می‌گوئیم فرضیه تأیید می‌گردد.

H۲: کارگروهی کارکنان بر تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار دارد.

H۰: کارگروهی کارکنان بر تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار ندارد.

تحلیل مسیر و ضرایب استاندارد:

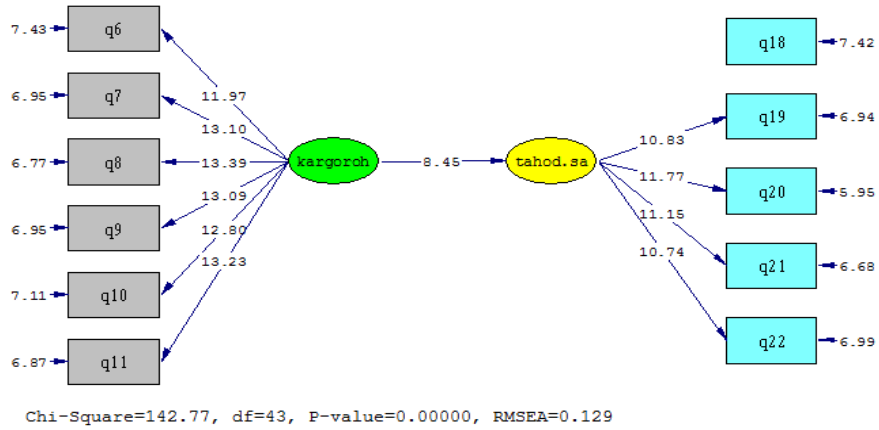


Chi-Square=142.77, df=43, P-value=0.00000, RMSEA=0.129

شکل ۵: ضرائب استاندارد تحلیل مسیر متغیرهای کارگروهی کارکنان بر تعهد سازمانی

ضرائب *T-Value* (عدد معناداری):

نمودار پائین سطح معناداری را نشان می‌دهد. لازم به ذکر است سطح معناداری بیشتر از ۱,۹۶ و کمتر از -۱,۹۶ قابل قبول می‌باشد.



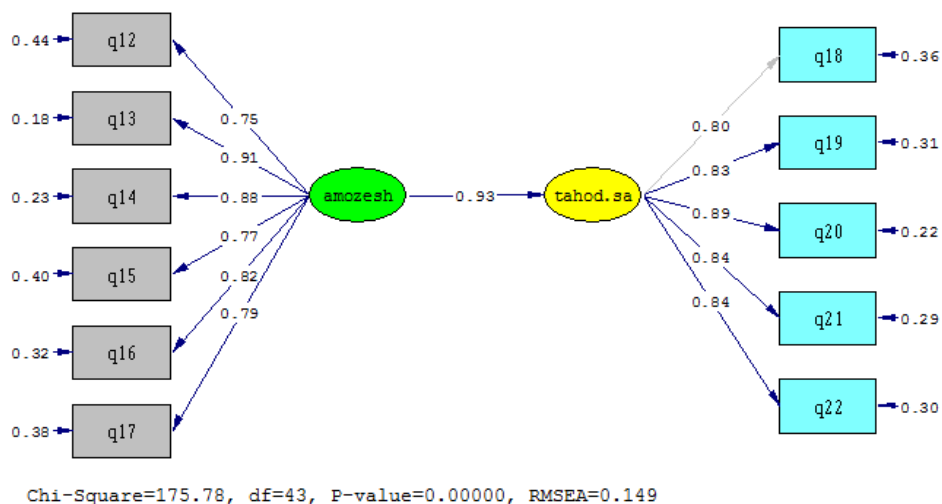
شکل ۶: ضرائب T-Value تحلیل مسیر متغیرهای کار گروهی کارکنان بر تعهد سازمانی

همان طور که در نمودار ملاحظه می شود از سطح معناداری خوبی برخوردار هستند. زیرا بالای ۱,۹۶ می باشد. در این حالت می گوئیم فرضیه تائید می گردد.

H^۳: آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار دارد.

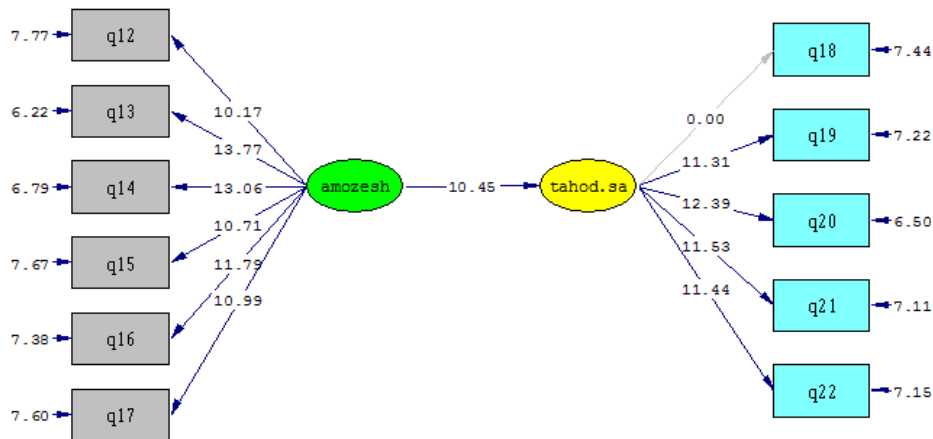
H^۰: آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار ندارد.

تحلیل مسیروضرایب استاندارد :



شکل ۷: ضرائب استاندارد تحلیل مسیر متغیرهای آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی

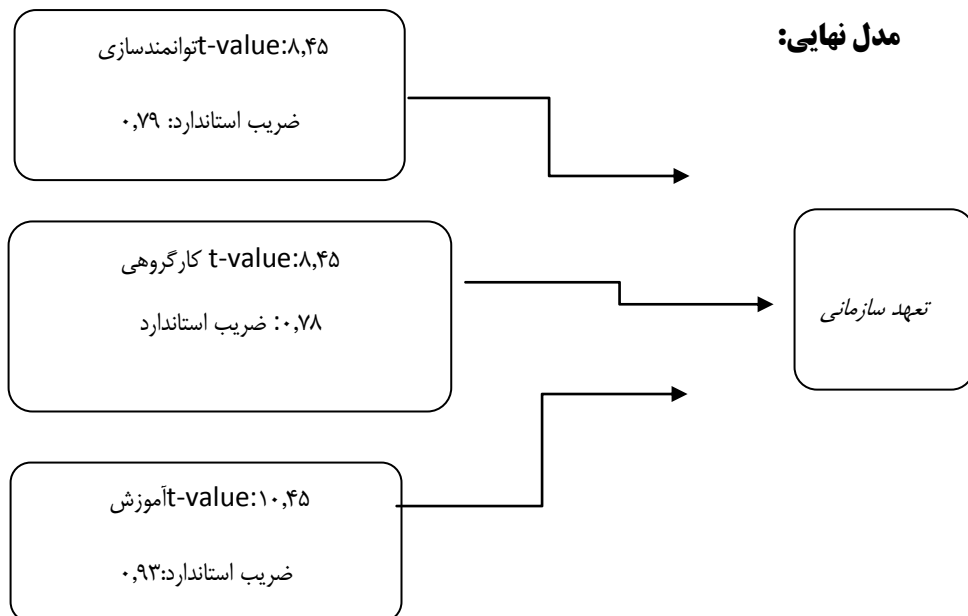
ضرائب **T-Value** (عدد معناداری): نمودار پائین سطح معناداری را نشان می دهد. لازم به ذکر است سطح معناداری بیشتر از ۱,۹۶ و کمتر از -۱,۹۶ قابل قبول می باشد.



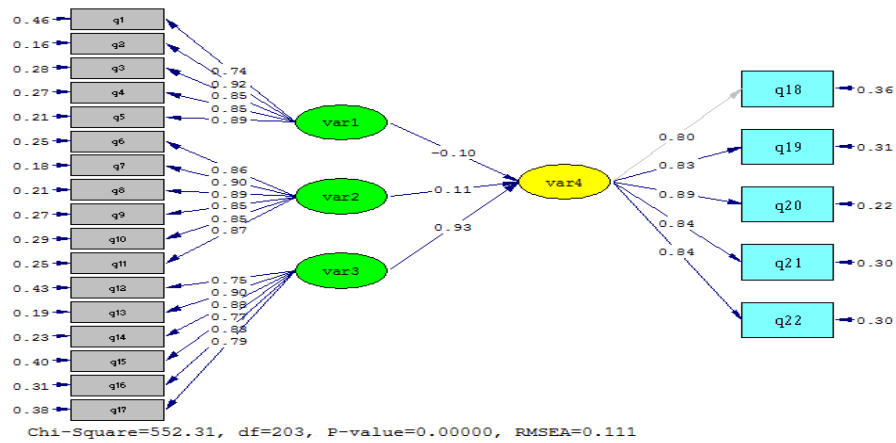
Chi-Square=175.78, df=43, P-value=0.00000, RMSEA=0.149

شکل ۸: ضرائب T-Value تحلیل مسیر متغیرهای آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی

همان طور که در نمودار ملاحظه می شود از سطح معناداری خوبی برخوردار هستند. زیرا بالای ۱,۹۶ می باشد. در این حالت می گوئیم فرضیه تأیید می گردد.

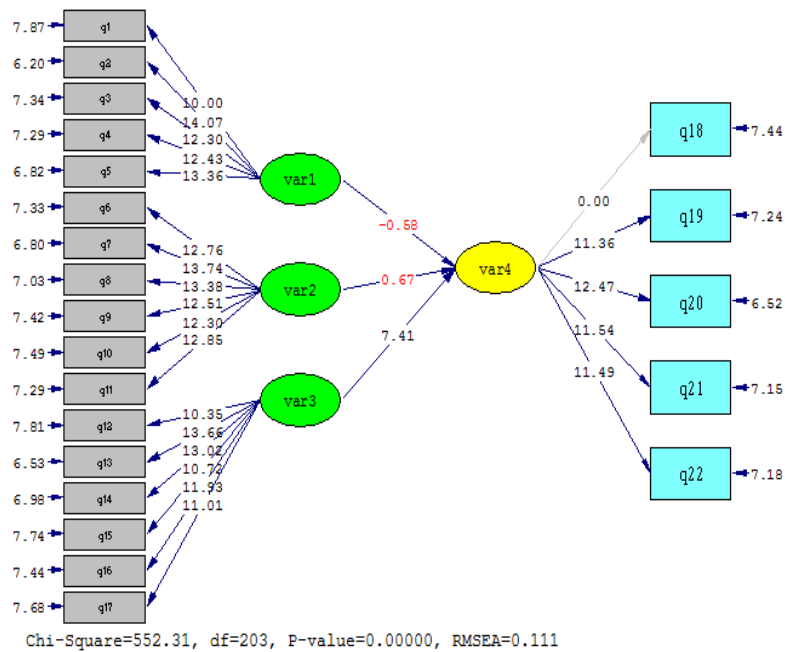


ضرایب استاندارد :



شکل ۹: ضرایب استاندارد تحلیل مسیر مدل پژوهش

ضرایب T-Value (عدد معناداری):



شکل ۱۰: ضرائب T-Value تحلیل مسیر مدل پژوهش

خلاصه نتایج

جدول شماره ۴ خلاصه نتایج

رتبه	t-value معناداری	ضریب استاندارد	سطح معناداری	ضریب بتا	وابسته	مستقل	فرضیات
۳	۸,۴۵	۰,۷۹	۰,۰۰۰	۰,۳۷۲	تعهد سازمانی	توانمندسازی	۱
۲	۸,۴۵	۰,۷۸	۰,۰۰۰	۰,۳۹۸	تعهد سازمانی	کار گروهی	۲
۱	۱۰,۴۵	۰,۹۳	۰,۰۰۰	۰,۴۵۵	تعهد سازمانی	آموزش	۳

همان طور که از جدول بالا مشخص می‌شود آموزش بیشترین تاثیر و توانمندسازی کمترین تاثیر را بر تعهد سازمانی دارند.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این تحقیق، یک مدل نظری ارائه شده در زمینه تعهدسازمانی در دنیا، در دانشگاه مورد نظر مورد آزمون قرار گرفت که هدف از آن؛ شناخت تأثیر توانمندسازی، کارگروهی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی بود. در این مدل، ضمن تمرکز بر ابعاد تعهد سازمانی، به متغیرهای دیگری همچون توانمندسازی، کارگروهی و آموزش کارکنان نیز پرداخته شد که جامعیت خاصی بدان بخشیده است. جامعه آماری کارکنان یکی از دانشگاه‌های اجا بودند. بین ۱۴۰ نفر از این کارکنان به عنوان نمونه آماری پرسشنامه توزیع شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، ضمن استفاده از آمار توصیفی برای توصیف ویژگی‌های عمومی نمونه آماری و نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آمار استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده گردید.

نتایج مبتنی بر فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اول تحقیق مبنی بر این که توانمندسازی کارکنان بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد؛ مورد تأیید قرار گرفت. در این میان ضریب استاندارد که مقادیر همبستگی دو

متغیر را نشان می‌دهد بر مبنای مدل نهایی ارائه شده $0/79$ محاسبه گردید. همچنین t -Value $8,45$ می‌باشد که از سطح معناداری خوبی برخوردار است. نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقات ادریس محمودی و عباس سپهیار (۱۳۹۶) همخوانی دارد.

فرضیه دوم تحقیق مبنی بر این که کارگروهی کارکنان بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد؛ مورد تأیید قرار گرفت. در این میان ضریب استاندارد که مقادیر همبستگی دو متغیر را نشان می‌دهد بر مبنای مدل نهایی ارائه شده $0/78$ محاسبه گردید. همچنین t -Value $8/45$ می‌باشد که از سطح معناداری خوبی برخوردار است. نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقات امامی و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد.

فرضیه سوم تحقیق مبنی بر این که آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد؛ مورد تأیید قرار گرفت. در این میان ضریب استاندارد که مقادیر همبستگی دو متغیر را نشان می‌دهد بر مبنای مدل نهایی ارائه شده $0/93$ محاسبه گردید. همچنین t -Value $10,45$ می‌باشد که از سطح معناداری خوبی برخوردار است. نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقات حسنی و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد.

پیشنهادهای تحقیق

با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهاداتی به شرح زیر در جهت ارتقای تعهد سازمانی در دانشگاه مورد نظر ارائه می‌گردد.

فرضیه اول: با توجه به تأثیر مثبت توانمندسازی بر تعهد سازمانی پیشنهاد می‌گردد که به منظور ارتقای توانمندسازی می‌بایست در کارکنان دانشگاه احساس مسئولیت ایجاد نمود و ارتقای توانایی‌ها، تخصص‌ها و مهارت‌های آنان مورد توجه قرار گیرد. علاوه بر این می‌بایست به کارکنان دانشگاه فرصت لازم تصمیم‌گیری داده شده و به آنان در انجام کارها اعتماد نمود و همچنین به اعضا دانشگاه آزادی کامل برای انجام وظایفشان داده شود تا زمینه برای ارتقای توانمندسازی فراهم گردد که انجام این کارها موجبات ارتقای تعهد سازمانی به سطوح بالاتر را امکان پذیر می‌سازد.

بطور خلاصه می‌توان گفت می‌بایست به ارتقای توانایی‌ها و مهارت‌های کارکنان توجه شود و فرصت تصمیم‌گیری و آزادی عمل به آنان داده شود تا موجبات ارتقای توانمندسازی فراهم گردد.

با توجه به اطلاعات دریافتی از آمار توصیفی، از آنجائیکه بیشتر کارکنان این دانشگاه در سن ۴۰ سالگی هستند و تا موعد بازنشستگی آنها مدت زیادی باقی مانده است، این ارزش وجود دارد که برای توانمندی این نیروها هزینه شود که این هزینه کردن به نوعی، سرمایه-گذاری برای کارکنان دانشگاه است. به عبارت دیگر می‌توان گفت چون این افراد به طور متوسط ۱۰ الی ۱۵ سال دیگر در دانشگاه مشغول به کار هستند از این هزینه می‌توان به عنوان سرمایه بالقوه استفاده نمود.

فرضیه دوم: با توجه به تأثیر مثبت کارگروهی بر تعهد سازمانی دانشگاه مد نظر پیشنهاد می‌گردد جهت ارتقای کارگروهی در دانشگاه مذکور می‌بایست فعالیت‌های این مجموعه به سمتی برود تا از ظرفیت کارگروهی استفاده شود. در این بین می‌بایست اعضا دانشگاه نسبت به یکدیگر حس دوستی و نزدیک بودن داشته و به یکدیگر احترام بگذارند و علاوه بر آن با هم به خوبی کار کنند و برای انجام دادن وظایف محوله یکدیگر را ترغیب نمایند و به سختی تلاش کنند. بنابراین می‌توان گفت تقویت ظرفیت کارگروهی سبب ارتقای تعهد سازمانی در این دانشگاه شده و بایستی به آن توجه شود.

با توجه به این که کارکنان با سن ۴۰ سال بیشترین فراوانی را دارند و از طرف دیگر بیشتر پرسنل دانشگاه دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس می‌باشند، می‌توان جهت ارتقای کارگروهی از این دو عامل بهره جست. به گونه‌ای که تجربیات افراد با سن بالاتر در اختیار نیروهایی با سن کمتر قرارگیرد و در انجام امور با یکدیگر تعامل داشته باشند و از طرفی افرادی که دارای مدرک تحصیلی بالایی هستند موضوعات و مسائل سازمانی تخصصی و پیچیده را به افرادی که سطح تحصیلات پائین تری دارند بیاموزند.

فرضیه سوم: با توجه به تأثیر مثبت آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی در دانشگاه مورد بررسی پیشنهاد می‌گردد که دانشگاه می‌بایست فرصت لازم در زمینه یادگیری و ارتقای آموزش‌های لازم را به منظور رفع نیازهای در حال تغییر نظام آموزش عالی کشور فراهم آورد. مدیران می‌بایست برای آموزش و توسعه کارکنان اهمیت قائل شده و کارکنان تشویق شوند و پاداش بگیرند. علاوه بر این در این دانشگاه می‌بایست آموزش‌های ضمن خدمت متناسب با کار طراحی گردد و متناسب با نیاز سنجی آموزشی کارکنان آموزش‌ها طراحی و تعیین گردند. مضافاً بایستی میزان آموزش‌ها به گونه‌ای باشد که کارکنان توانمند شده و

نسبت به برنامه‌ها و رویه‌های آموزشی طراحی شده رضایت داشته باشند. بنابراین با توجه به موارد مذکور در فرضیه سوم پیشنهادات ارتقای تعهد سازمانی به سطوح بالاتر، به آموزش کارکنان دانشگاه وابستگی دارد.

از آنجائیکه متغیر آموزش بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی در این پژوهش داشته است توجه ویژه به این موضوع ضروری می‌باشد. با توجه به اینکه افراد با سابقه خدمت ۲۰ سال بیشترین فراوانی را داشته و همچنین در حدود یک چهارم از کارکنان دانشگاه تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم دارند، به منظور ارتقای هرچه بیشتر بهره‌وری در این مجموعه لازم است آموزش‌های ضمن خدمت و آزمون‌های ادواری جهت بالابردن مهارت‌ها و توانایی‌های افراد در دستور کار قرار گرفته و مدیران مجموعه شرایطی را برای بالابردن توان علمی کارکنان به منظور نیل به کارآمدی بالاتر فراهم سازند. همچنین می‌توان از ظرفیت‌های علمی سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌های دیگر بهره‌مند شد.

بر اساس مطالعه انجام شده، کارکنان دانشگاه مورد بررسی تمایل دارند در راستای موفقیت دانشگاه تلاش کنند. به همین دلیل این امر می‌بایست مورد توجه قرار گیرد. همچنین این افراد محسنات و خوبی‌های دانشگاه را به دیگران می‌گویند و افتخار می‌کنند که بخشی از دانشگاه هستند. این سازمان را جایی می‌دانند که در آن مشغول به کار هستند و این نشان‌دهنده این است که تعهد سازمانی در این دانشگاه در سطح بالایی است.

منابع

- اسماعیلی، احمدرضا؛ غلام‌حسینی، اسماعیل (۱۳۹۰)، بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر نگهداشت نیروی انسانی، ۱۳۹۰: ۱۰-۵.
- امیر حسینی، سید احسان؛ حسنی، مهدی؛ حسن زاده منفرد، مریم؛ ادیسی، حسن؛ حسنی، هادی (۱۳۹۷)، تأثیر آموزش بر رابطه بین عملکرد شغلی و تعهد سازمانی با انگیزش شغلی کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، ۲۲.
- امامی، سینا؛ ساده، احسان؛ امینی سابق، زین العابدین (۱۳۹۷)، نقش توانمندسازی، کار گروهی و برنامه آموزشی کارکنان بر تعهد سازمانی در جهت اقتصادمقاومتی، اولین همایش ملی مدیریت و اقتصاد با رویکرد اقتصاد مقاومتی.
- اقدسی، سمانه، نوروز زاده، رضا (۱۳۹۲)، عوامل موثر بر توانمندسازی منابع انسانی، دو فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین، سال پنجم، شماره ۱، بهار و صص، ۱۹۷-۲۲۲

- بازرگان، عباس، سرمد، زهره؛ حجازی، الهه (۱۳۹۹)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه.

- بازرگان، عباس (۱۳۸۰)؛ ارزشیابی آموزشی، تهران، سمت، چاپ دوم، ۵۶.

- براتی، محمدرضا (۱۳۸۹)، بررسی رابطه ابعاد تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان مدارس راهنمایی و متوسطه پسرانه شهر شیروان، ۲.

- بیگی نیا، عبدالرضا؛ سرداری، احمد؛ نجاری نژاد، حسن (۱۳۹۰)، بررسی اثر توانمندسازی شناختی کارکنان بر عوامل اثرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی، ۲

- پور کریمی، جواد؛ پور برخوردار، امین، قاضی، ابودر؛ مهدیون، روح الله (۱۳۸۹)، ارائه الگوی نظام جامع آموزش کارکنان جمعیت هلال احمر، ۱.

- جفره، منوچهر (۱۳۹۰)؛ میزان تاثیرگذاری توانمندسازی روان‌شناختی و کانون کنترل بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه، ۱۷-۱۳

- رشیدزاده، فتح الله، و مرادیان، محسن (۱۳۹۱)، قوت ها و چالش های نظام آموزشی دانشگاه های افسری آجا، مدیریت نظامی، ۱۲(۴۶)، ۳۵-۶۳.

- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۷۹)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه، چاپ سوم.

- صادقی فر، جعفر (۱۳۸۶)، ارزش فردی و تعهد سازمانی، انتشارات نوید شیراز، شیراز، چاپ اول، انتشارات مروارید، ۸۵-۸۱.

- فرهنگ لغت آکسفورد، ۱۹۶۹.

- محمودی، ادريس؛ سپهيار، عباس (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر عوامل توانمندی سازی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی شهرستان اهواز)، ۱۳۹۶.

- Adeyo, A. O (۲۰۲۰). Ethical Leadership, employees commitment and organizationaleffectiveness: A study of non-faculty members, Athens Journal of Business & Economics, ۲۰۲۰, ۶: ۱-۱۲.
- Ahmad, N., Iqbal, N., Javed, K., & Hamad, N. (۲۰۱۴), Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee

Satisfaction. International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, ۱(۱), ۸۴-۹۲.

- Allen, N. J & Meuer J. P (۱۹۹۰). The measurement and antecedents effective continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, ۶۳, ۱-۱۸.
- Baksi, Rooprekha Maiti, Shamindra Nath Sanyal Optimizing the role of organizational commitment: a qualitative study in the school education sector, ۲۰۱۷.
- Dietz, Daniel, and Thomas Zwick. "The retention effect of training: Portability, visibility, and credibility \." The International Journal of Human Resource Management (۲۰۲۱): ۱-۳۲.
- Ebraz Ali, Fahimeh Rabanikhah, Fatemeh Manafi, Reza Moradi, Prediction of Organizational Commitment Based on Job Satisfaction Dimensions among Employees of the Ministry of Health and Medical Education , ۲۰۱۹.
- Hawkins, A. S. (۲۰۰۵). The relationship of perceived learning culture to perceived organizational support & affective commitment (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses (UMI No. ۳۱۵۶۹۰۵).
- Jalal Hanaysha Procedia - Social and Behavioral Sciences, Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment Procedia - Social and Behavioral Sciences ۲۲۹ (۲۰۱۶) ۲۹۸ – ۳۰۶
- KAPLAN Metin \, KAPLAN Asli, The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises, ۲۰۱۸.
- Karak, Derya, Burnout on Employees Organizational Commitment: Five Star Hotel Employees, ۲۰۱۹, ۱۱(۱), ۴۵۹-۴۶۷.
- Mahmood Aziz, Hassan, et al. "Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment And Job Satisfaction." Aziz, HM, Othman, BJ, Gardi, B., Ahmed, SA, Sabir, BY, Ismael, NB, Hamza, PA, Sorguli, S., Ali, BJ, Anwar, G.(۲۰۲۱). Employee Commitment: The Relationship between

Employee Commitment And Job Satisfaction. Journal of Humanities and Education Development ۳,۳ (۲۰۲۱): ۵۶-۶۶.

- Meyer, J., & Allen, N. A. (۱۹۹۱). Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review, (۱)۱, ۶۱-۸۹.
- Osa, I. G., & Amos, I. O. (۲۰۱۶), The Impact of Organizational Commitment on Employees productivity: a case study of Nigeria brewery, PLC. International Journal of Research in Business Management, ۲(۹), ۱۰۷-۱۲۲.
- Park, Sohee, Gary N. McLean, and Baiyin Yang. "Impact of managerial coaching skills on employee commitment: the role of personal learning." European Journal of Training and Development (۲۰۲۰).
- Salas, E., Cannon-Bowers, J.A. and Johnston, J.H. (۱۹۹۷), "How can you turn a team of experts into an expert team? Emerging training strategies", in Zsombok, C.E. and Klein, G. (Eds), Naturalistic Decision Making, Erlbaum and Associates, Mahwah, NJ, ۳۵۹-۷۰.
- Sshni Jolly. ROLE OF QUALITY OF WORK LIFE IN DETERMINING EMPLOYEE ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN TELECOMINDUSTRY, ۲۰۱۹.