

بررسی رابطه آموزش ضمن خدمت با توانمندسازی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی)

ابراهیم نظری^{1*}، مجتبی منوری²

¹ رئیس اموراداری شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان
² کارشناس ارشد مدیریت دولتی و شاغل در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان

نوع مقاله: کاربردی

دریافت: 1397/9/15 پذیرش: 1398/5/19

چکیده

حیات و بقای هر سازمان تا حد زیادی به توانایی‌ها، مهارت‌ها، آگاهی‌ها، دانش و تخصص‌های مختلف منابع انسانی، به ویژه کارکنان آن سازمان بستگی دارد و هرچه افراد آمادگی و توانمندی و تعهدسازمانی بیشتری داشته باشند بهتر در ارتقای سطح کارایی سازمان سهیم خواهند بود. زیربنا و نقطه شروع همه این تغییر و تحولات، آموزش‌های ضمن خدمت است. هدف از این تحقیق بررسی ارتباط معنی‌دار بین آموزش‌های ضمن خدمت با توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان می‌باشد. روش تحقیق مورد استفاده توصیفی، پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد. از جامعه آماری 100 نفری نمونه آماری 88 نفر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به روش تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار مورد استفاده پرسشنامه است. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته‌اند. برای اطمینان از پایایی پرسشنامه‌های توزیع شده بین کارکنان با ضریب آلفای کرونباخ برای استفاده از نرم افزار آماری SPSS19 هر یک از پرسشنامه‌ها به‌طور جداگانه محاسبه گردید. روایی پرسشنامه به روش محتوایی انجام گرفته است در این تحقیق، آموزش ضمن خدمت متغیر مستقل و توانمندسازی و تعهد سازمانی متغیرهای وابسته می‌باشند. در تحقیق حاضر به منظور اطمینان از نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد آزمون از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های پارامتری پی‌رسون و رگرسیون و واریانس استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان داد بین آموزش‌های ضمن خدمت با توانمندسازی کارکنان (احساس شایستگی کارکنان، احساس داشتن حق انتخاب کارکنان، احساس موثر بودن و احساس معنادار بودن شغل کارکنان) و با تعهد سازمانی کارکنان (تعهد عاطفی تعهد مستمر و تعهد هنجاری کارکنان) رابطه معنی‌داری وجود دارد.

کلمات کلیدی: آموزش ضمن خدمت، تعهد سازمانی، توانمندسازی

* enazari1357@gmail.com

مقدمه

آموزش ضمن خدمت در سازمان‌های مختلف اعم از خصوصی و دولتی یکی از وظایف اصلی و انکارناپذیر مدیران به شمار می‌رود. این کار ابتدا با برگزاری کلاس‌ها و جلسات توجیهی آشنایی با فرایندهای کاری سازمان برای کارکنان تازه استخدام آغاز می‌شود و در طول خدمت نیز با برگزاری منظم دوره‌های بازآموزی و کلاس‌های آموزشی دانش و اطلاعات کارکنان روزآمد می‌شود تا آنها بتوانند با کسب اطلاعات و تجربیات کاری دانش و توانمندی‌های خود را ارتقاء دهند. (دماوندی و الزامی، 1392:28) از طرفی توانمندسازی یکی از نویدبخش‌ترین مفاهیم دنیای کسب و کار است که اکنون به موضوع روز بدل شده است. به‌رغم بحث‌های فراوان درباره فواید توانمندسازی، تاکنون بهره‌برداری از آن اندک و ناچیز بوده است. هر چند توانمندسازی به مدیران امکان می‌دهد که از دانش، مهارت و تجربه همه افراد سازمان استفاده کنند، اما تعداد مدیران و گروه‌هایی که راه و رسم ایجاد فرهنگ توانمندسازی را بدانند، اندک است (زارعی متین و همکاران، 1386:36). یکی از مفاهیم مطرح دیگر در این زمینه، تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد که در تعریف آن بیان می‌شود تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان و یک فرایند مستمر است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند (شریفی و همکاران، 1389:89).

تعهد سازمانی، متغیری مهم در درک رفتار کارکنان است که با تأثیر بر عملکرد کارکنان، باعث افزایش توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان می‌شود. احساس توانمندسازی کارکنان را قادر می‌سازد که احساس کنند می‌توانند کارشان را به صورت شایسته انجام دهند. به علاوه، مداخله‌های توانمندی، کارکنان را قادر می‌سازد که احساس کنند می‌توانند کارشان را به طور کامل انجام دهند شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان نیز همانند سایر سازمان‌ها نیازمند کارکنانی توانمند و باتعهد می‌باشد تا بتواند به اهداف خود دست یابد. لذا برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت می‌تواند کمک موثری برای این شرکت باشد و از آنجا که تاکنون چنین تحقیقی در این شرکت انجام نشده است انجام این تحقیق می‌تواند راهگشا باشد. بنابراین سوال اصلی تحقیق عبارت است از: آیا بین آموزش‌های ضمن خدمت با توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان، دوره‌های آموزشی متعددی را در مراکز آموزشی خود یا مراکز آموزشی موجود برگزار می‌کند. اگر به هزینه‌هایی که برای برگزاری دوره‌های آموزشی و میزان وقتی که کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان برای شرکت در این دوره‌ها صرف می‌کنند توجه داشته باشیم، تعیین کیفیت و نوع محصولی که ناشی از این دوره‌ها می‌شوند حائز اهمیت خواهند بود. زیرا اگر این دوره‌ها به اهدافی که برای نیل به آنها برگزار می‌شوند نرسد، پیداست که چه اندازه وقت، انرژی منابع انسانی و زمان و بودجه سازمان به هدر رفته است. لذا برای مشخص کردن میزان دستیابی این دوره‌ها به اهداف مصوب و تعیین شده و افزایش توانمندسازی و تعهد سازمانی انجام این تحقیق ضروری است.

مبانی نظری تحقیق

از میان عوامل تولید، بی‌شک نیروی انسانی به عنوان اساسی‌ترین عامل، نقش کلیدی در تولید کالا و خدمات دارد. نیروی انسانی کارآمد را می‌توان مهم‌ترین سرمایه یک سازمان دانست. از این رو هر فرایندی که موجب ارتقای توانمندی نیروی انسانی متناسب با نوع کار و فعالیت گردد، فرایندی سرمایه افزا می‌باشد که نتیجه آن به طور مستقیم در کیفیت و کمیت تولید ظاهر می‌شود. آموزش فرایندی است که این نقش محوری را بر عهده دارد بنابراین اگر گفته شود آموزش کلید توسعه است، بر حقیقتی کتمان ناپذیر تاکید شده است. آموزش‌های مختلف در هر سازمان، به منظور ارتقای سطح دانش، مهارت کاری، بهبود و توسعه رفتار کارکنان و کارایی بیشتر سازمان از اهمیت زیادی برخوردار است، شمول این دستاوردها گسترده و دانشگاه‌ها را نیز در بر می‌گیرد (میرسپاسی، 1389: 102).

تعریف توانمندسازی

توانمندسازی روانشناختی مفهومی است که بین قوت فردی و مهارت فرد پیوندی برقرار می‌کند تا فرد بتواند رفتار فعالانه‌ای در سیستم خود داشته باشد و در فرد اعتماد به نفس به وجود می‌آورد (آمیچای و همکاران¹، 2008: 112).

اسپریترز² (1997: 109) توانمندسازی را دارای چهار بعد زیر می‌داند:

- 1- احساس شایستگی - 2- احساس داشتن حق انتخاب - 3- احساس مؤثر بودن - 4- احساس معنی‌دار بودن شغل

مدل توانمندسازی توماس و ولتهاوس

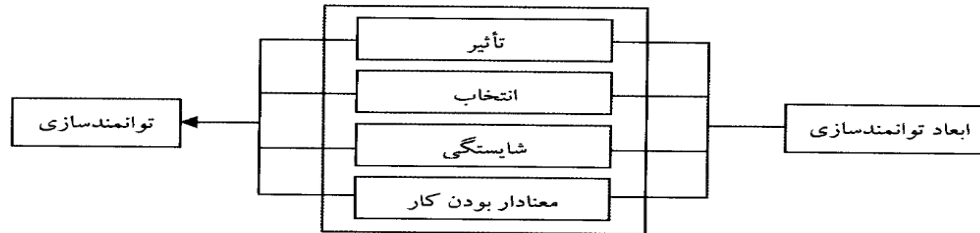
توماس و ولتهاوس³ (1990: 124) در مدل مفهومی خود از توانمندسازی کارکنان به تحلیل ابعاد چهارگانه توانمندسازی، یعنی تاثیر، انتخاب (استقلال)، شایستگی و معنادار بودن پرداخته‌اند. به اعتقادشان منظور از تاثیر این است که با انجام دادن یک وظیفه خاص تغییری در کل کار به وجود آید. منظور از انتخاب و تعیین رفتار شخصی خود فرد است و شایستگی، داشتن مهارت، تجربه و توانمندی‌هایی است که برای حرکت به سمت جلو لازم است و سرانجام این که معنادار بودن با سازگاری نظام ارزشی فرد و کار ارتباط مستقیم دارد. همچنین از دیدگاه این دو پژوهشگر هر چه قدر درجه اعتقاد فرد به تاثیر کار، فرصت انتخاب، شایستگی لازم و درجه معنادار بودن بیش‌تر باشد، میزان احساس توانمندسازی کارکنان نیز به تبع آن بیش‌تر است و بدون احساس معنادار بودن، توانمندسازی به خودی خود وجود ندارد. به اعتقاد توماس و ولتهاوس توانمندسازی یک ویژگی شخصیتی درازمدت نیست که در موقعیت‌های مختلف آشکار شود؛ ولی شناخت‌های وجود دارند که در محیط و متن کار نهفته‌اند. توانمندسازی منعکس کننده آگاهی و شناخت هر کارمند از خودش است.

¹ Amichai

² Spreitzer

³ Tomass & Volthass

آنها اعتقاد دارند که توانمندسازی فقط ارزیابی وظایف کاری کارکنان نیست، بلکه به عوامل زمینه‌ای مانند رابطه متقابل کارمندان با ناظران، دوستان، و زیردستانشان وابسته است (مویی و هنکین⁴، 2006: 131).



شکل (1): مدل توانمندسازی توماس و ولتھوس (1990)

تعاریف تعهد سازمانی

مفهوم تعهد سازمانی اولین بار توسط وایت⁵ (1956: 21) در مقاله «انسان سازمانی» مطرح گردید. فردی که برای سازمان کار می‌کند باید خود را متعلق به سازمان دانسته و به تمام بخش‌ها متعهد باشد. تعهد سازمانی را می‌توان، اعتقاد قوی به اهداف سازمانی و تمایل قوی به تداوم عضویت در آن تعریف کرد (سبحانی‌نژاد و همکاران، 1388: 124). به نظر استیروز تعهد را می‌توان ناشی از عوامل مشخصی مانند سن، سابقه خدمت و عوامل سازمانی مانند ویژگی‌های سازمان، میزان آزادی کارکنان در تصمیم‌گیری و احساس امنیت شغلی دانست.

مدل می‌یر و آلن⁶

می‌یر و آلن مدل سه بعدی را مبتنی بر مشاهده شباهت‌ها و تفاوت‌هایی که در مفاهیم یک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، ایجاد کردند. بحث کلی این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و این پیوند، احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد. آنها بین سه نوع تعهد، تمایز قایل می‌شوند. تعهد عاطفی، که اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد. تعهد مستمر که به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان مربوط می‌شود و سرانجام تعهد هنجاری، که احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند. (خنیفرو و همکاران، 1388: 109).

اهداف تحقیق

هدف اصلی اول: بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت با توانمندسازی کارکنان هدف‌های فرعی:

- 1) بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس شایستگی کارکنان
- 2) بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس داشتن حق انتخاب کارکنان
- 3) بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس موثر بودن کارکنان

⁴ Moe & Hangin

⁵ White

⁶ Allen & Meyer

4) بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس معنی‌دار بودن شغل کارکنان
هدف اصلی دوم: بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد سازمانی کارکنان
هدف‌های فرعی:

5) بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد عاطفی کارکنان

6) بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد مستمر کارکنان

7) بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد هنجاری کارکنان

پیشینه تحقیق

تنها به بخشی از پیشینه تحقیقات در این مقاله اشاره می‌شود:

تحقیقات داخلی

1- مناجاتی و همکاران (1393: 124) پژوهشی با عنوان رابطه آموزش‌های ضمن خدمت پرسنل پرستاری با پیامدهای شغلی: تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، انجام داده‌اند و نتایج حاصل نشان داد رابطه آموزش ضمن خدمت پرسنل پرستاری با تعهد سازمانی و رضایت شغلی معنادار است. اما رابطه آموزش ضمن خدمت با رفتار شهروندی معنادار نبوده و بین آنها ارتباطی وجود نداشت.

2- دماوندی و الزامی (1392: 106) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه آموزش‌های ضمن خدمت، سابقه خدمت و تحصیلات با توانمندی شغلی معلمان زن، انجام داده‌اند و نتایج تحقیق نشان داد که از میان سه عامل آموزش‌های ضمن خدمت، سابقه و تحصیلات، تنها آموزش ضمن خدمت به طور معناداری با توانمندی شغلی ارتباط دارد. همچنین بین آموزش ضمن خدمت و هر یک از مولفه‌های توانمندی شغلی، رابطه معناداری وجود دارد. به طور کلی نتایج تحقیق حاکی از این است که آموزش‌های ضمن خدمت معلمان بر توانمندی شغلی آنان تاثیر دارد.

3- شاه‌کرمی پور و تیرگر (1391: 78) پژوهشی با عنوان رابطه دوره‌های آموزش ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان، انجام داده‌اند و نتایج نشان داد بین چگونگی اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت و توانمندسازی و همچنین مولفه‌های آن رابطه معنی‌دار مستقیم وجود داشت.

4- اسلامی و همکاران (1390: 81) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر میزان توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، انجام داده‌اند و نتایج نشان داد، از نظر کارکنان، آموزش‌های ضمن خدمت در توسعه ابعاد توانمندسازی کارکنان نقش دارد.

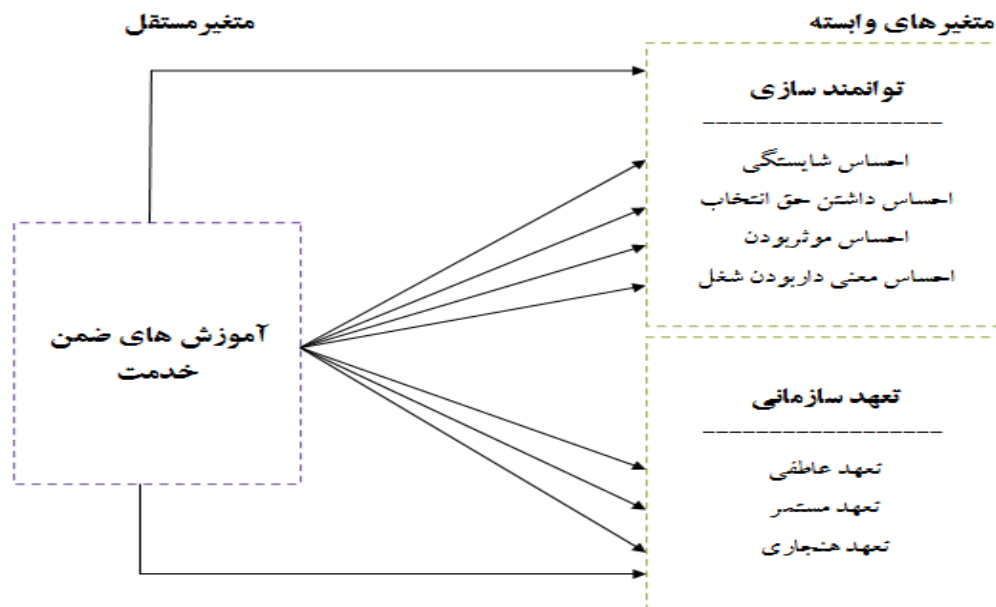
5- زارعی‌متین و همکاران (1386: 86) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان (در سازمان جهاد کشاورزی استان قم)، انجام داده‌اند و نتایج تحقیق نشان می‌دهند که سطح توانمندی کارکنان مورد بررسی در این سازمان، در تمامی ابعاد بالاتر از میانگین است؛ اما بین سطح توانمندی آنان و ساعات آموزشی ضمن خدمت طی شده، همبستگی مشاهده نشد.

تحقیقات خارجی :

1-فلن⁷ و همکاران (2003: 94) پژوهشی درباره تأثیر آموزش سرپرستی در شرکت بین‌المللی هارستر انجام دادند. در این پژوهش، به مدیران آموزش داده شد و نتیجه‌ی این آموزش رفتار مطلوب‌تر و کارا تر مدیران بود. 2-بالوت⁸ و همکاران (2001: 76) در پژوهشی در فرانسه نشان دادند که در فاصله‌ی سال‌های 1986 تا 1992 به دلیل افزایش کارکنان آموزش دیده در حوزه‌ی صنعت، بهره‌وری افزایش یافته است، یعنی با افزایش یک درصدی کارکنان آموزش دیده، بهره‌وری دو درصد افزایش یافته است.

چارچوب مفهومی تحقیق

در این پژوهش آموزش ضمن خدمت براساس مدل زارعی متین و همکاران(1386: 88) به عنوان متغیر مستقل و توانمندسازی براساس مدل اسپریتزر (1997: 89) و تعهد سازمانی بر اساس مدل آلن و مایر (2000: 101) به عنوان متغیرهای وابسته می‌باشند. در چارچوب نظری زیر با توجه به مطالعات مبانی تئوریک در پیشینه تحقیقات انجام شده و راهنمایی اساتید راهنما و مشاور محقق چارچوب مفهومی تحقیق در شکل زیر نشان داده شده است:



شکل (2): مدل مفهومی تحقیق

⁷ Fellen

⁸ Ballot

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی و از نظر نوع، همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان به تعداد 100 نفر می‌باشد. حجم نمونه مطابق جدول کرجسی و مورگان 80 نفر می‌باشد و برای نمونه‌گیری از جامعه آماری، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. روش‌های گردآوری اطلاعات به دو صورت یعنی کتابخانه‌ای و ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه استاندارد آموزش ضمن خدمت زارعی متین و همکاران (1386: 145) و پرسشنامه استاندارد توانمندسازی اسپریتزر (1997: 142) و پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و مایر (2000: 125) و کتب و مقالات مرتبط می‌باشند. در این تحقیق از ابزار پرسشنامه منظم یا بسته (طیف لیکرت) پنج گزینه‌ای جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. پژوهش حاضر شامل سه پرسشنامه می‌باشد که هر پرسشنامه به ترتیب مشتمل بر 18 سوال آموزش ضمن خدمت، 16 سوال توانمندسازی و 24 سوال تعهد سازمانی است (در پیوست‌ها به آن اشاره شده است).

در این تحقیق، آموزش ضمن خدمت متغیر مستقل و توانمندسازی و تعهد سازمانی متغیرهای وابسته می‌باشند. در این تحقیق روایی پرسشنامه به روش محتوایی انجام گرفته است. بدین صورت که سوالات پرسشنامه به رویت اساتید راهنما و مشاور رسید و مورد تایید قرار گرفت.

برای بررسی و برآورد پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. بر اساس این فرمول زمانی که ضریب α محاسبه شده بیشتر از 70% به دست بیاید می‌توان به این نتیجه رسید که داده‌های به دست آمده از پایایی لازم برخوردارند. برای اطمینان از پایایی پرسشنامه‌های توزیع شده بین کارکنان با ضریب آلفای کرونباخ برای استفاده از نرم افزار آماری SPSS19 هر یک از پرسشنامه‌ها به‌طور جداگانه محاسبه گردید که: آموزش ضمن خدمت 0/803 توانمندسازی 0/781 و تعهد سازمانی 0/874 شد.

در تحقیق حاضر در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های: 1- آزمون نرمالیتت جهت بررسی نرمال بودن یا نبودن داده‌ها، 2- بر اساس بند 1 روش‌های همبستگی مناسب ارائه می‌گردد. از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده خواهد شد.

در این تحقیق از فنون آماری توصیفی شامل جدول و نمودار فراوانی برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمعیت‌شناختی استفاده شده است. شناخت ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (دموگرافیک) جامعه و نمونه آماری مورد بررسی در تحقیق، می‌تواند با افزایش آگاهی محقق نسبت به جامعه و نمونه مورد بررسی، مبنایی را برای تحلیل‌های آینده در اختیار او قرار دهد. در این تحقیق جهت تشخیص نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌ها از آزمون نرمالیتت و برای بررسی صحت و سقم فرضیات از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل واریانس و رگرسیون استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل اطلاعات

از بین 80 نفر افراد مورد مطالعه، تعداد 69 نفر (86/25%) مرد و 11 نفر (13/75%) زن می‌باشند. از این تعداد 5 نفر (6/25%) دیپلم، 17 نفر (21/25%) فوق دیپلم، 43 نفر (53/75%) لیسانس، 15 نفر (18/75%) دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند. از کل پرسش شوندگان (80 نفر)، 25 نفر (31/25%) تا 10 سال، 36 نفر (45%) تا 11 تا 20 سال و 19 نفر (23/75%) بیش‌تر از 21 سال، سابقه کار دارند. -توصیف متغیرهای تحقیق

جدول (1): نتایج حاصل از توصیف متغیرها

متغیر	مینیم	ماکسیم	میانگین	واریانس	انحراف معیار
آموزش‌های ضمن خدمت	44.00	77.00	62.4375	57.313	7.57050
احساس شایستگی	9.00	19.00	15.1125	4.683	2.16411
احساس داشتن حق انتخاب	8.00	20.00	14.6000	5.661	2.37924
احساس موثر بودن	8.00	19.00	12.1000	5.256	2.29253
احساس معنی‌دار بودن شغل	5.00	19.00	13.5625	7.363	2.71351
توانمندسازی	37.00	72.00	55.3750	46.566	6.82396
تعهد عاطفی	19.00	38.00	30.2000	14.997	3.87266
تعهد مستمر	16.00	37.00	28.1375	19.766	4.44586
تعهد هنجاری	19.00	38.00	30.7625	12.614	3.55159
تعهد سازمانی	54.00	113.00	89.1000	108.243	10.40399

ملاحظه می‌شود، متغیر تعهد سازمانی بیش‌ترین میانگین و متغیر احساس موثر بودن، کم‌ترین میانگین را دارد. همچنین بیش‌ترین پراکندگی در متغیر تعهد سازمانی و کم‌ترین آن در متغیر احساس شایستگی قرار دارد.

-آزمون کولموگروف، اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

به منظور اطمینان از نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد آزمون از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده می‌کنیم.

H0: داده‌ها دارای توزیع نرمال می‌باشند. H1: داده‌ها دارای توزیع نرمال نمی‌باشند.

نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق نشان داد که متغیر آموزش‌های ضمن خدمت با سطح معناداری (0/345) احساس شایستگی با سطح معناداری 0/051 احساس داشتن حق انتخاب با سطح معناداری 0/058 احساس موثر بودن با سطح معناداری 0/290 احساس معنی‌دار بودن شغل با سطح معناداری 0/091 توانمندسازی با سطح معناداری 0/106 تعهد عاطفی با سطح معناداری 0/433 تعهد مستمر با سطح معناداری 0/398 تعهد هنجاری با سطح معناداری 0/275 تعهد سازمانی با سطح معناداری 0/309 می‌باشد. با توجه به اینکه در آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق بزرگتر از 0/05 است. بنابراین فرضیه H0 تایید می‌شود یعنی توزیع داده‌ها در این نمونه آماری نرمال است، به همین علت برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های پارامتری پیرسون و رگرسیون و واریانس استفاده می‌شود.

آزمون فرضیات

فرضیه اصلی اول

H_0 : بین آموزش‌های ضمن خدمت با توانمندسازی رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین آموزش‌های ضمن خدمت با توانمندسازی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (2): نتایج آزمون پیرسون بین آموزش‌های ضمن خدمت با توانمندسازی

متغیر	شاخص	آموزش‌های ضمن خدمت	توانمندسازی
آموزش‌های ضمن خدمت	ضریب همبستگی پیرسون	1	.706*
	سطح معناداری		.000
	حجم نمونه	80	80
توانمندسازی	ضریب همبستگی پیرسون	.706*	1
	سطح معناداری	.000	
	حجم نمونه	80	80

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (2)، با اطمینان 95% ($0/05 < \text{سطح معناداری}$) می‌توان گفت: بین آموزش‌های ضمن خدمت با توانمندسازی رابطه مثبت ($0 < \text{ضریب همبستگی}$) و معنی‌داری وجود دارد ($0/000 = \text{سطح معناداری}$ و $0/706 = \text{ضریب همبستگی}$). بنابراین فرضیه اصلی اول تأیید می‌گردد.

نتایج آزمون واریانس بین آموزش‌های ضمن خدمت با توانمندسازی، خطی بودن رابطه بین متغیرها را آزمون می‌کند. با توجه به مقدار F که برابر با 77/465 می‌باشد. این مقدار با درجه آزادی 1 در سطح 0/000 معنی‌دار گردیده است ($0/05 < \text{سطح معناداری}$). بنابراین آموزش‌های ضمن خدمت در توانمندسازی کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان موثر می‌باشد و رابطه خطی بین آنها وجود دارد.

جدول (3): نتایج آزمون رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت با توانمندسازی

مدل	ضریب (R)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین اصلاح شده	انحراف استاندارد	آماره دوربین-واتسون
1	.706 ^a	.498	.492	4.86446	2.102

براساس جدول (3): آماره دوربین-واتسون در محدوده 1/5 تا 2/5 قرار دارد بنابراین می‌توانیم از آزمون رگرسیون استفاده کنیم و ضریب تعیین اصلاح شده 0/492 به دست آمده است، یعنی 49/2% از تغییرات متغیر وابسته (توانمندسازی) کارکنان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان توسط متغیر مستقل (آموزش‌های ضمن خدمت) تبیین می‌گردد.



جدول (4): معادله خط رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت با توانمندسازی

Sig.	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد رگرسیون		مدل
			B	خطای استاندارد	
.	.	Beta	خطای استاندارد	B	
.001	3.442		4.546	15.647	(Constant)
.000	8.801	.706	.072	.636	آموزش‌های ضمن خدمت

در جدول (4)، سطر اول مقادیر مربوط به آزمون معنی‌داری عرض از مبدا (مقدار ضریب رگرسیون) β_0 و سطر دوم مربوط به ضریب شیب رگرسیون β_1 می‌باشد. در این جا آموزش‌های ضمن خدمت متغیر مستقل (X) و مولفه توانمندسازی متغیر وابسته (Y) می‌باشد که با توجه به فرمول $Y=a+bx$ و مقادیر $a=15/647$ ، $b=0/636$ است. معادله خط رگرسیون به صورت زیر حاصل می‌شود:

$$\text{(آموزش‌های ضمن خدمت)} = 15/647 + 0/636 \text{ توانمندسازی}$$

فرضیه فرعی اول:

H_0 : بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس شایستگی رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس شایستگی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (5): نتایج آزمون پیرسون بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس شایستگی

متغیر	شاخص	آموزش‌های ضمن خدمت	احساس شایستگی
آموزش‌های ضمن خدمت	ضریب همبستگی پیرسون	1	.345*
	سطح معناداری		.002
	حجم نمونه	80	80
احساس شایستگی	ضریب همبستگی پیرسون	.345*	1
	سطح معناداری	.002	
	حجم نمونه	80	80

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (5)، با اطمینان 95% ($0/05 <$ سطح معناداری) می‌توان گفت: بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس شایستگی رابطه مثبت ($0 >$ ضریب همبستگی) و معنی‌داری وجود دارد ($0/002 =$ سطح معناداری و $0/345 =$ ضریب همبستگی). بنابراین فرضیه فرعی اول تأیید می‌گردد.

نتایج آزمون واریانس بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس شایستگی، خطی بودن رابطه بین متغیرها را آزمون می‌کند. مقدار F برابر با $10/513$ می‌باشد که این مقدار با درجه آزادی 1 در سطح $0/000$ معنی‌دار گردیده است ($0/05 <$ سطح معناداری). بنابراین آموزش‌های ضمن خدمت در احساس شایستگی کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان موثر می‌باشد و رابطه خطی بین آنها وجود دارد.

جدول (6): نتایج آزمون رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس شایستگی

مدل	ضریب (R)	ضریب تعیین (R ²)	ضریب تعیین اصلاح شده	انحراف استاندارد	آماره دوربین- واتسون
1	.345 ^a	.119	.107	2.04451	1.966

بر اساس جدول (6)، آماره دوربین- واتسون در محدوده 1/5 تا 2/5 قرار دارد بنابراین می‌توانیم از آزمون رگرسیون استفاده کنیم و ضریب تعیین اصلاح شده 0/107 به دست آمده است، یعنی 10/7% از تغییرات متغیر وابسته (احساس شایستگی) کارکنان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان توسط متغیر مستقل (آموزش‌های ضمن خدمت) تبیین می‌گردد.

جدول (7): معادله خط رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس شایستگی

مدل	ضرایب غیراستاندارد رگرسیون		ضرایب استاندارد	t	Sig.
	B	خطای استاندارد			
(Constant)	8.961	1.911	Beta	4.690	.000
آموزش‌های ضمن خدمت	.099	.030	.345	3.242	.002

در جدول (7) سطر اول مقادیر مربوط به آزمون معنی‌داری عرض از مبدا (مقدار ضریب رگرسیون) β_0 و سطر دوم مربوط به ضریب شیب رگرسیون β_1 می‌باشد. در این جا ابعاد آموزش‌های ضمن خدمت متغیر مستقل (X) و مولفه احساس شایستگی متغیر وابسته (Y) می‌باشد که با توجه به فرمول $Y=a+bx$ و مقادیر 8/961 و $a=0/099$ ، $b=0/099$ است. معادله خط رگرسیون به صورت زیر حاصل می‌شود:

$$\text{(آموزش‌های ضمن خدمت)} = 8/961 + 0/099 \times \text{احساس شایستگی}$$

فرضیه فرعی دوم:

H_0 : بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس داشتن حق انتخاب رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس داشتن حق انتخاب رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (8): نتایج آزمون پیرسون بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس داشتن حق انتخاب

متغیر	شاخص	آموزش‌های ضمن خدمت	احساس داشتن حق انتخاب
آموزش‌های ضمن خدمت	ضریب همبستگی پیرسون	1	.614*
	سطح معناداری		.000
	حجم نمونه	80	80
احساس داشتن حق انتخاب	ضریب همبستگی پیرسون	.614*	1
	سطح معناداری	.000	
	حجم نمونه	80	80

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (9)، با اطمینان 95% ($0/05 <$ سطح معناداری) می‌توان گفت: بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس داشتن حق انتخاب رابطه مثبت ($0 >$ ضریب همبستگی) و معنی‌داری وجود دارد ($0/000 =$ سطح معناداری و $0/614 =$ ضریب همبستگی). بنابراین

فرضیه فرعی دوم تأیید می‌گردد. نتایج آزمون واریانس بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس داشتن حق انتخاب، خطی بودن رابطه بین متغیرها را آزمون می‌کند. مقدار F برابر با 47/254 می‌باشد که این مقدار با درجه آزادی 1 در سطح 0/000 معنی‌دار گردیده است ($0/05 < \text{سطح معناداری}$). بنابراین آموزش‌های ضمن خدمت در احساس داشتن حق انتخاب کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان موثر می‌باشد و رابطه خطی بین آنها وجود دارد.

جدول (9): نتایج آزمون رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس داشتن حق انتخاب

مدل	ضریب (R)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین اصلاح شده	انحراف استاندارد	آماره دوربین- واتسون
1	.614 ^a	.377	.369	1.88954	1.824

براساس جدول (9): آماره دوربین- واتسون در محدوده 1/5 تا 2/5 قرار دارد بنابراین می‌توانیم از آزمون رگرسیون استفاده کنیم و ضریب تعیین اصلاح شده 0/369 به دست آمده است، یعنی 36/9% از تغییرات متغیر وابسته (احساس داشتن حق انتخاب) کارکنان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان توسط متغیر مستقل (آموزش‌های ضمن خدمت) تبیین می‌گردد.

جدول (10): معادله خط رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس داشتن حق انتخاب

مدل	ضرایب غیراستاندارد رگرسیون		ضرایب استاندارد	t	Sig.
	B	خطای استاندارد			
(Constant)	8.547	1.766	Beta	5.442	.000
آموزش‌های ضمن خدمت	.193	.028	.614	6.874	.000

در جدول (10)، سطر اول مقادیر مربوط به آزمون معنی‌داری عرض از مبدا (مقدار ضریب رگرسیون) β_0 و سطر دوم مربوط به ضریب شیب رگرسیون β_1 می‌باشد. در این جا ابعاد آموزش‌های ضمن خدمت متغیر مستقل (X) و مولفه احساس داشتن حق انتخاب متغیر وابسته (Y) می‌باشد که با توجه به فرمول $Y=a+bx$ و مقادیر $a=8/547$ ، $b=0/193$ است. معادله خط رگرسیون به صورت زیر حاصل می‌شود:
(آموزش‌های ضمن خدمت) = $8/547 + 0/193$ = احساس داشتن حق انتخاب

جدول (11): نتایج آزمون پیرسون بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس موثر بودن

متغیر	شاخص	آموزش‌های ضمن خدمت	احساس موثر بودن
آموزش‌های ضمن خدمت	ضریب همبستگی پیرسون	1	.460*
	سطح معناداری		.000
	حجم نمونه	80	80
احساس موثر بودن	ضریب همبستگی پیرسون	.460*	1
	سطح معناداری	.000	
	حجم نمونه	80	80

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

فرضیه فرعی سوم:

H₀: بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس موثر بودن رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس موثر بودن رابطه معناداری وجود دارد.

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (13)، با اطمینان 95% (0/05 < سطح معناداری) می‌توان گفت: بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس موثر بودن رابطه مثبت (0 > ضریب همبستگی) و معنی داری وجود دارد (0/000 = سطح معناداری و 0/460 = ضریب همبستگی). بنابراین فرضیه فرعی سوم تأیید می‌گردد. آنالیز واریانس رگرسیون، خطی بودن رابطه بین متغیرها را آزمون می‌کند. مقدار F برابر با 20/917 می‌باشد که این مقدار با درجه آزادی 1 در سطح 0/000 معنی دار گردیده است (0/05 < سطح معناداری). بنابراین آموزش‌های ضمن خدمت در احساس موثر بودن کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان موثر می‌باشد و رابطه خطی بین آنها وجود دارد.

جدول (12): نتایج آزمون رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس موثر بودن

مدل	ضریب (R)	ضریب تعیین (R ²)	ضریب تعیین اصلاح شده	انحراف استاندارد	آماره دوربین-واتسون
1	.460 ^a	.211	.201	2.04876	1.869

براساس جدول (12): آماره دوربین-واتسون در محدوده 1/5 تا 2/5 قرار دارد بنابراین می‌توانیم از آزمون رگرسیون استفاده کنیم و ضریب تعیین اصلاح شده 0/201 به دست آمده است، یعنی 20/1% از تغییرات متغیر وابسته (احساس موثر بودن) کارکنان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان توسط متغیر مستقل (آموزش‌های ضمن خدمت) تبیین می‌گردد.

جدول (13): معادله خط رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس موثر بودن

مدل	ضرایب غیراستاندارد رگرسیون	ضرایب استاندارد	t	Sig.
	B	Beta		
(Constant)	5.405		3.778	.000
آموزش‌های ضمن خدمت	.139	.460	4.574	.000

در جدول (13)، سطر اول مقادیر مربوط به آزمون معنی داری عرض از مبدا (مقدار ضریب رگرسیون) β_0 و سطر دوم مربوط به ضریب شیب رگرسیون β_1 می‌باشد. در این جا ابعاد آموزش‌های ضمن خدمت متغیر مستقل (X) و مولفه احساس موثر بودن متغیر وابسته (Y) می‌باشد که با توجه به فرمول $Y=a+bx$ و مقادیر $a=5/405$ ، $b=0/139$ است. معادله خط رگرسیون به صورت زیر حاصل می‌شود:

$$(\text{آموزش‌های ضمن خدمت}) = 5/405 + 0/139 \times (\text{احساس موثر بودن})$$

فرضیه فرعی چهارم:

H₀: بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس معنی دار بودن شغل رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس معنی دار بودن شغل رابطه معناداری وجود دارد.



جدول (14): نتایج آزمون پیرسون بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس معنی‌دار بودن شغل

متغیر	شاخص	آموزش‌های ضمن خدمت	احساس معنی‌دار بودن شغل
آموزش‌های ضمن خدمت	ضریب همبستگی پیرسون	1	.573*
	سطح معناداری		.000
	حجم نمونه	80	80
احساس معنی‌دار بودن شغل	ضریب همبستگی پیرسون	.573*	1
	سطح معناداری	.000	
	حجم نمونه	80	80

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (17)، با اطمینان 95% ($0/05 < \text{سطح معناداری}$) می‌توان گفت: بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس معنی‌دار بودن شغل رابطه مثبت ($0 < \text{ضریب همبستگی}$) و معنی‌داری وجود دارد ($0/000 = \text{سطح معناداری}$ و $0/573 = \text{ضریب همبستگی}$). بنابراین فرضیه فرعی چهارم تأیید می‌گردد. آنالیز واریانس رگرسیون، خطی بودن رابطه بین متغیرها را آزمون می‌کند. با توجه به مقدار F برابر با 38/178 می‌باشد که این مقدار با درجه آزادی 1 در سطح 0/000 معنی‌دار گردیده است ($0/05 < \text{سطح معناداری}$). بنابراین آموزش‌های ضمن خدمت در احساس معنی‌دار بودن شغل کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان موثر می‌باشد و رابطه خطی بین آنها وجود دارد.

جدول (15): نتایج آزمون رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس معنی‌دار بودن شغل

مدل	ضریب (R)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین اصلاح شده	انحراف استاندارد	آماره دوربین-واتسون
1	.573 ^a	.329	.320	2.23760	2.089

بر اساس جدول (15): آماره دوربین-واتسون در محدوده 1/5 تا 2/5 قرار دارد بنابراین می‌توانیم از آزمون رگرسیون استفاده کنیم و ضریب تعیین اصلاح شده 0/320 به دست آمده است، یعنی 32/0% از تغییرات متغیر وابسته (احساس معنی‌دار بودن شغل) کارکنان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان توسط متغیر مستقل (آموزش‌های ضمن خدمت) تبیین می‌گردد.

جدول (16): معادله خط رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت با احساس معنی‌دار بودن شغل

مدل	ضرایب غیراستاندارد رگرسیون	ضرایب استاندارد	t	Sig.
	B	Beta		
(Constant)	6.733		2.351	.017
آموزش‌های ضمن خدمت	.205	.573	6.179	.000

در جدول (16) سطر اول مقادیر مربوط به آزمون معنی‌داری عرض از مبدا (مقدار ضریب رگرسیون) β_0 و سطر دوم مربوط به ضریب شیب رگرسیون β_1 می‌باشد. در این جا ابعاد آموزش‌های ضمن خدمت متغیر مستقل (X) و مولفه احساس معنی‌دار بودن شغل متغیر وابسته (Y) می‌باشد که با توجه به فرمول $Y = a + bx$ و مقادیر $a = 6/733$ ، $b = 0/205$ است. معادله خط رگرسیون به صورت زیر حاصل می‌شود:

(آموزش‌های ضمن خدمت) $0/205 + 6/733 =$ احساس معنی‌دار بودن شغل
فرضیه اصلی دوم:

H_0 : بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (17): نتایج آزمون پیرسون بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد سازمانی

متغیر	شاخص	آموزش‌های ضمن خدمت	تعهد سازمانی
آموزش‌های ضمن خدمت	ضریب همبستگی پیرسون	1	.725*
	سطح معناداری		.000
	حجم نمونه	80	80
تعهد سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	.725*	1
	سطح معناداری	.000	
	حجم نمونه	80	80

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

براساس نتایج به‌دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (21)، با اطمینان 95% ($0/05 <$ سطح معناداری) می‌توان گفت: بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد سازمانی رابطه مثبت ($0 >$ ضریب همبستگی) و معنی‌داری وجود دارد ($0/000 =$ سطح معناداری و $0/725 =$ ضریب همبستگی). بنابراین فرضیه اصلی دوم تأیید می‌گردد.

نتایج آزمون واریانس بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد سازمانی، خطی بودن رابطه بین متغیرها را آزمون می‌کند. با توجه به مقدار F برابر با $86/372$ می‌باشد که این مقدار با درجه آزادی 1 در سطح $0/000$ معنی‌دار گردیده است ($0/05 <$ سطح معناداری). بنابراین آموزش‌های ضمن خدمت در تعهد سازمانی کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان موثر می‌باشد و رابطه خطی بین آنها وجود دارد.

جدول (18): نتایج آزمون رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد سازمانی

مدل	ضریب (R)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین اصلاح شده	انحراف استاندارد	آماره دوربین - واتسون
1	.725 ^a	.525	.519	7.21272	2.129

براساس جدول (18): آماره دوربین - واتسون در محدوده $1/5$ تا $2/5$ قرار دارد بنابراین می‌توانیم از آزمون رگرسیون استفاده کنیم و ضریب تعیین اصلاح شده $0/519$ به‌دست آمده است، یعنی $51/9\%$ از تغییرات متغیر وابسته (تعهد سازمانی) کارکنان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان توسط متغیر مستقل (آموزش‌های ضمن خدمت) تبیین می‌گردد.

جدول (19): معادله خط رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد سازمانی

Sig.	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد رگرسیون		مدل
			B	خطای استاندارد	
.	.	Beta	خطای استاندارد	B	
.000	3.990		6.741	26.900	(Constant)
.000	9.294	.725	.107	.996	آموزش‌های ضمن خدمت

در جدول (19)، سطر اول مقادیر مربوط به آزمون معنی‌داری عرض از مبدا (مقدار ضریب رگرسیون) β_0 و سطر دوم مربوط به ضریب شیب رگرسیون β_1 می‌باشد. در این جا ابعاد آموزش‌های ضمن خدمت متغیرهای مستقل (X) و مولفه تعهد سازمانی متغیر وابسته (Y) می‌باشد که با توجه به فرمول $Y=a+bx$ و مقادیر $a=26/900$ ، $b=0/996$ است. معادله خط رگرسیون به صورت زیر حاصل می‌شود:

$$(\text{آموزش‌های ضمن خدمت}) = 26/900 + 0/996$$

فرضیه فرعی پنجم:

H_0 : بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد عاطفی رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد عاطفی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (20): نتایج آزمون پیرسون بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد عاطفی

متغیر	شاخص	آموزش‌های ضمن خدمت	تعهد عاطفی
آموزش‌های ضمن خدمت	ضریب همبستگی پیرسون	1	.734*
	سطح معناداری		.000
	حجم نمونه	80	80
تعهد عاطفی	ضریب همبستگی پیرسون	.734*	1
	سطح معناداری	.000	
	حجم نمونه	80	80

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (20)، با اطمینان 95% ($0/05 <$ سطح معناداری) می‌توان گفت: بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد عاطفی رابطه مثبت ($0 <$ ضریب همبستگی) و معنی‌داری وجود دارد ($0/000 =$ سطح معناداری و $0/734 =$ ضریب همبستگی). بنابراین فرضیه فرعی پنجم تأیید می‌گردد.

نتایج آزمون واریانس بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد عاطفی، خطی بودن رابطه بین متغیرها را آزمون می‌کند. با توجه به مقدار F برابر با $91/101$ می‌باشد که این مقدار با درجه آزادی 1 در سطح $0/000$ معنی‌دار گردیده است ($0/05 <$ سطح معناداری). بنابراین آموزش‌های ضمن خدمت در تعهد عاطفی کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان موثر می‌باشد و رابطه خطی بین آنها وجود دارد.

جدول (21): نتایج آزمون رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد عاطفی

مدل	ضریب (R)	ضریب تعیین (R ²)	ضریب تعیین اصلاح شده	انحراف استاندارد	آماره دوربین- واتسون
1	.734 ^a	.539	.533	2.64697	1.727

براساس جدول (21) آماره دوربین-واتسون در محدوده 1/5 تا 2/5 قرار دارد بنابراین می‌توانیم از آزمون رگرسیون استفاده کنیم و ضریب تعیین اصلاح شده 0/533 به دست آمده است، یعنی 53/3% از تغییرات متغیر وابسته (تعهد عاطفی) کارکنان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان توسط متغیر مستقل (آموزش‌های ضمن خدمت) تبیین می‌گردد.

جدول (22): معادله خط رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد عاطفی

مدل	ضرایب غیراستاندارد رگرسیون	ضرایب استاندارد	t	Sig.
	B	Beta	.	.
(Constant)	6.757		2.731	.008
آموزش‌های ضمن خدمت	.375	.734	9.545	.000

در جدول (22) سطر اول مقادیر مربوط به آزمون معنی‌داری عرض از مبدا (مقدار ضریب رگرسیون) β_0 و سطر دوم مربوط به ضریب شیب رگرسیون β_1 می‌باشد. در این جا ابعاد آموزش‌های ضمن خدمت متغیر مستقل (X) و مولفه تعهد عاطفی متغیر وابسته (Y) می‌باشد که با توجه به فرمول $Y=a+bx$ و مقادیر $a=6/757$ ، $b=0/375$ است. معادله خط رگرسیون به صورت زیر حاصل می‌شود:

$$\text{(آموزش‌های ضمن خدمت)} = 6/757 + 0/375 \text{ تعهد عاطفی}$$

فرضیه فرعی ششم:

H₀: بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد مستمر رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد مستمر رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (23): نتایج آزمون پیرسون بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد مستمر

متغیر	شاخص	آموزش‌های ضمن خدمت	تعهد مستمر
آموزش‌های ضمن خدمت	ضریب همبستگی پیرسون	1	.667*
	سطح معناداری		.000
	حجم نمونه	80	80
تعهد مستمر	ضریب همبستگی پیرسون	.667*	1
	سطح معناداری	.000	
	حجم نمونه	80	80

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (23)، با اطمینان 95% ($0/05 <$ سطح معناداری) می‌توان گفت: بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد مستمر رابطه مثبت ($0 <$ ضریب همبستگی)

و معنی داری وجود دارد ($0/000 =$ سطح معناداری و $0/667 =$ ضریب همبستگی). بنابراین فرضیه فرعی ششم تأیید می‌گردد.

نتایج آزمون واریانس بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد مستمر، خطی بودن رابطه بین متغیرها را آزمون می‌کند. با توجه به مقدار F برابر با 62/472 می‌باشد که این مقدار با درجه آزادی 1 در سطح 0/000 معنی دار گردیده است ($0/05 <$ سطح معناداری). بنابراین آموزش‌های ضمن خدمت در تعهد مستمر کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان موثر می‌باشد و رابطه خطی بین آنها وجود دارد.

جدول (24): نتایج آزمون رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد مستمر

مدل	ضریب (R)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین اصلاح شده	انحراف استاندارد	آماره دوربین-واتسون
1	.667 ^a	.445	.438	3.33407	1.732

براساس جدول (24): آماره دوربین-واتسون در محدوده 1/5 تا 2/5 قرار دارد بنابراین می‌توانیم از آزمون رگرسیون استفاده کنیم و ضریب تعیین اصلاح شده 0/438 به دست آمده است، یعنی 43/8% از تغییرات متغیر وابسته (تعهد مستمر) کارکنان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان توسط متغیر مستقل (آموزش‌های ضمن خدمت) تبیین می‌گردد.

جدول (25): معادله خط رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد مستمر

مدل	ضرایب غیراستاندارد رگرسیون		ضرایب استاندارد	t	Sig.
	B	خطای استاندارد			
(Constant)	5.685	1.116	Beta	2.183	.019
آموزش‌های ضمن خدمت	.392	.050	.667	7.904	.000

در جدول (25) سطر اول مقادیر مربوط به آزمون معنی‌داری عرض از مبدا (مقدار ضریب رگرسیون) β_0 و سطر دوم مربوط به ضریب شیب رگرسیون β_1 می‌باشد. در این جا ابعاد آموزش‌های ضمن خدمت متغیر مستقل (X) و مولفه تعهد مستمر متغیر وابسته (Y) می‌باشد که با توجه به فرمول $Y=a+bx$ و مقادیر $a=5/685$ ، $b=0/392$ است. معادله خط رگرسیون به صورت زیر حاصل می‌شود:

$$(\text{آموزش‌های ضمن خدمت}) = 5/685 + 0/392$$

جدول (26): نتایج آزمون پیرسون بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد هنجاری

متغیر	شاخص	آموزش‌های ضمن خدمت	تعهد هنجاری
آموزش‌های ضمن خدمت	ضریب همبستگی پیرسون	1	.488*
	سطح معناداری		.000
	حجم نمونه	80	80
تعهد هنجاری	ضریب همبستگی پیرسون	.488*	1
	سطح معناداری	.000	
	حجم نمونه	80	80

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

فرضیه فرعی هفتم:

H_0 : بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد هنجاری رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد هنجاری رابطه معناداری وجود دارد.

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (26)، با اطمینان 95% ($0/05 < \text{سطح معناداری}$) می‌توان گفت: بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد هنجاری رابطه مثبت ($0 < \text{ضریب همبستگی}$) و معنی‌داری وجود دارد ($0/000 = \text{سطح معناداری}$ و $0/488 = \text{ضریب همبستگی}$). بنابراین فرضیه فرعی هفتم تأیید می‌گردد.

نتایج آزمون واریانس بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد هنجاری، خطی بودن رابطه بین متغیرها را آزمون می‌کند. با توجه به مقدار F برابر با $24/428$ می‌باشد که این مقدار با درجه آزادی 1 در سطح $0/000$ معنی‌دار گردیده است ($0/05 < \text{سطح معناداری}$). بنابراین آموزش‌های ضمن خدمت در تعهد هنجاری کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان موثر می‌باشد و رابطه خطی بین آنها وجود دارد.

جدول (27): نتایج آزمون رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد هنجاری

مدل	ضریب (R)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین اصلاح شده	انحراف استاندارد	آماره دوربین-واتسون
-	.488 ^a	.238	.229	3.11908	2.277

براساس جدول (27): آماره دوربین-واتسون در محدوده $1/5$ تا $2/5$ قرار دارد بنابراین می‌توانیم از آزمون رگرسیون استفاده کنیم و ضریب تعیین اصلاح شده $0/229$ به دست آمده است، یعنی $22/9\%$ از تغییرات متغیر وابسته (تعهد هنجاری) کارکنان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان توسط متغیر مستقل (آموزش‌های ضمن خدمت) تبیین می‌گردد.

جدول (28): معادله خط رگرسیون بین آموزش‌های ضمن خدمت با تعهد هنجاری

مدل	ضرایب غیراستاندارد رگرسیون		ضرایب استاندارد	t	Sig.
	B	خطای استاندارد			
(Constant)	16.458	2.915	Beta	5.646	.000
آموزش‌های ضمن خدمت	.229	.046	.488	4.942	.000

در جدول (28) سطر اول مقادیر مربوط به آزمون معنی‌داری عرض از مبدا (مقدار ضریب رگرسیون) β_0 و سطر دوم مربوط به ضریب شیب رگرسیون β_1 می‌باشد. در این جا ابعاد آموزش‌های ضمن خدمت متغیر مستقل (X) و مولفه تعهد هنجاری متغیر وابسته (Y) می‌باشد که با توجه به فرمول $Y=a+bx$ و مقادیر $a=16/458$ ، $b=0/229$ است. معادله خط رگرسیون به صورت زیر حاصل می‌شود:

(آموزش‌های ضمن خدمت) $= 16/458 + 0/229 = \text{تعهد هنجاری}$

بحث و نتیجه گیری

آموزش ضمن خدمت در سازمان‌های مختلف اعم از خصوصی و دولتی یکی از وظایف اصلی و انکارناپذیر مدیران به شمار می‌رود. دوره‌های آموزش ضمن خدمت معمولاً تقویت قابلیت‌های موجود و تسهیل کسب دانش، پرورش مهارت‌ها و توانایی‌های مربوط به بهبود عملکرد کارکنان را شامل می‌شود. از طرفی تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده‌ترین تغییر در این قلمرو مربوط به نگرش چند بعدی به این مفهوم تا نگرش یک بعدی به آن بوده است. همچنین باتوجه به تحولات اخیر در حیطه کسب و کار از جمله کوچک‌سازی‌ها و ادغام‌های شرکت‌ها در یکدیگر عده‌ای از صاحب نظران را بر آن داشته تا اظهار کنند که اثر تعهد سازمانی بر دیگر متغیرهای مهم در حوزه مدیریت منجمله ترک شغل، غیبت و عملکرد کاهش یافته است و به همین جهت بررسی آن بی‌مورد است. اما عده‌ای دیگر از محققان این دیدگاه را نپذیرفته و معتقدند که تعهد سازمانی اهمیت خود را از دست نداده و همچنان می‌تواند مورد تحقیق قرار گیرد. در این پژوهش دو فرضیه اصلی و هفت فرضیه فرعی با استفاده از روش‌های آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج آزمون نشان داد بین آموزش‌های ضمن خدمت با توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی منطقه گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد. که با نتایج پژوهش مناجاتی و همکاران (1393) دماوندی و الزامی (1392) و غیره هم‌خوانی دارد.

پیشنهادات کاربردی

- 1- با توجه به نقش آموزش ضمن خدمت در افزایش توانمندسازی و افزایش تعهد سازمانی کارکنان مدیران سازمان بایستی نیاز سنجی دوره‌های مورد نیاز و ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی را جدی و جهت اجرای آن همت داشته باشند
 - 2- با توجه به اثبات رابطه آموزش ضمن خدمت و احساس شایستگی (احساس توانایی انجام کار و کسب مهارت‌های لازم) مدیران باید از روش‌های موثر آموزشی و ابزارهای مناسب توانمندسازی، مثل گروه‌های حل مسئله و روش‌های مشارکتی در برگزاری دوره‌های آموزشی استفاده کنند.
 - 3- با توجه رابطه آموزش با احساس حق انتخاب کارکنان (حق کنترل بر کار) بایستی انگیزه لازم در کارکنان برای یادگیری ایجاد و نسبت به ایجاد جو اعتماد و حس اعتماد به نفس در فرد اقدام کرد. افزایش تفویض اختیار و دادن مسئولیت به افراد در این راستا ضروریست.
 - 4- افزایش مشارکت کارکنان در فرایندهای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری سازمانی-واگذاری مشاغل و پست‌ها سازمانی بر اساس توانمندی‌ها، شایستگی‌ها و علایق فردی افراد، تا بتوانند از عهده وظایف محوله برآمده و احساس موثر بودن داشته باشند.
- تقویت ارتباطات افقی، تشویق فرهنگ مشورتی و تبادل افکار، افزایش اعتماد به نفس کارکنان و کاهش کنترل از سوی مدیران و واگذاری کارها به کارکنان به‌گونه‌ای که (مدیران) فقط بر نتایج کار کنترل داشته باشند.

- 5- آموزش روش‌های غنی‌سازی شغلی و شفاف‌سازی نقشه راه جهت رفع ابهام کارکنان، توجه به تناسب شغل و شاغل، تشریح اهمیت شغل و کار در سازمان می‌تواند در معنی‌دار بودن شغل کمک کند.
- 6- تعهد سازمانی به وسیله سه مولفه باور و پذیرش اهداف سازمان توسط کارمندان و تمایل و انگیزه در به کار بستن تلاش و تمایل به حفظ شدید عضویت در سازمان تعریف می‌شود. با توجه به مدل میر و آلن که عوامل موثر در تعهد سازمانی را ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های شغلی و تجربیات کاری بر شمرده است و نتایج تحقق باید برای مدیران دوره‌های آموزشی مدیریتی رفتار سازمانی با کاربرد منابع انسانی (روش‌های انگیزشی کارکنان، روش‌های پاداش دهی و غیره) برگزار کرد. توسعه دانش و دوره‌های فرصت‌های مطالعاتی و پژوهشی برای کارکنان در راستای نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود.
- 7- توجه به ارتقای کارکنان و حفظ عدالت در ارتقا. مدیریت مناسب پاداش و مزایای سازمانی، افزایش جذابیت مشاغل، هم راستایی اهداف سازمان و کارکنان نیز در افزایش تعهد مفید خواهد بود. مشارکت دادن کارکنان در امور سازمان و تصمیم‌گیری‌ها هم منجر به توانمندسازی و هم تعهد سازمانی آنان خواهد شد.

منابع

1. آقازاده، محرم؛ تورانی، حیدر (1391)، آموزش ضمن خدمت: آموزش و بهسازی رهبری سازمانی، ماهنامه رشد مدیریت مدرسه، شماره 4، 1391، صفحه: 27
2. ابیلی، خدایار؛ سبحانی‌نژاد، مهدی "و" یوزباشی، علیرضا (1391)، طراحی مدل ارتقای اثربخشی دوره‌های آموزشی (مطالعه مروردی شرکت ملی نفت ایران)، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، شماره 18، 1391، صفحه 34
3. ابطحی، سیدحسین؛ عباسی، سعید (1386)، توانمندسازی کارکنان، کرج، انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت 1386، صفحه 28
4. اسلامی‌زاده، سجاد؛ نوروزی لرکی و فرزانه نصری (1391)، تدریس به روش حل مساله براساس نظریه شونفیلد و سنجش میزان اثربخشی آن، فصلنامه فناوری آموزش، شماره 25، 1391، صفحه 74
5. اشرفی، بزرگ (1374)، تبیین عوامل موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارمندان شرکت زغال سنگ البرز شرقی، پایان نامه کارشناسی‌ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس تهران، صفحه 36
6. افضل‌خانی، مریم؛ نجابت، سمیه (1392)، بررسی راهکارهای کیفیت بخشی به دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان و کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان سمنان، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره 15، 1392 صفحه: 48
7. ایران‌نژاد پاریزی، مهدی. (1387)، روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، تهران: نشر مدیران، صفحه 26
8. کنت، کارلوس؛ آلن، جان و راندرف (1383)، تواناسازی کارکنان، ترجمه مهدی ایران‌نژادپاریزی، چاپ دوم، تهران: نشر مدیران، صفحات: 38-45
9. کنت، کارلوس؛ آلن، جان و راندرف (1384)، سه کلید توان‌افزایی، ترجمه مهندس فضل‌اله امینی، تهران: انتشارات مدیریت فردا، صفحات: 76-85
10. پورقاز، عبدالوهاب؛ ناستی‌زایی، ناصر "و" هزاره‌مقدم، مهدیه (1389)، بررسی مقایسه‌ای تأثیر دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت حضوری و غیرحضوری بر تعهد سازمانی کارکنان، پژوهش‌های مدیریت، سال سوم، شماره هشتم، صفحه 41
11. حافظ‌نیا، محمدرضا (1387)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات سمت. صفحه 45
12. حسینی، سیدمهدی؛ مهدی‌زاده اشرفی، علی (1389)، شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی، فصلنامه مدیریت، سال هفتم، شماره 18، صفحه 62
13. خاکی، غلامرضا (1388)، روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه نویسی، تهران: انتشارات بازتاب، صفحه 56
14. دلاور، علی (1388)، روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی، تهران: نشر ویرایش، صفحه 25

15. زارعی‌متین، حسن؛ محمدی الیاسی، قنبر "و" صنعتی، زینب (1386)، بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان (در سازمان جهاد کشاورزی استان قم)، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، سال پنجم، شماره 16، صفحه 36
16. شفیع‌زاده حمید؛ رزقی شیرسوار، هادی "و" شیروانی، شیرین (1392)، بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارکنان؛ مطالعه موردی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره 1، صفحه 28:
17. Allen, N. J. & Meyer, J.P (2000). The measurement and antecedents of effective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol .63.101.
18. Amichai. Yair. H, Katelyn. Y. A. M and Samuel. A (2008), Assessment of organisational involvement in implementing empowerment, *Journal of computers in human behavior*, Vol. 14.112.
- 19.-Aydem, Basak. (2010), Relationship between organizational commitment and organizational identification: A Theoretical investigation, *Industrial Relations and Human Resources Journal*, Vol. 12.45-52.
- 20 .Dimitriades. Zoe. S (2005), Employee empowerment in the Greek context, *International journal of manpower*, Vol. 26, No.1.65-86.
21. Ergenli. Aziz, Saglam. Guler and Metin. Selin, (2007) Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers, *Journal of business research*, Vol. 60.78-85
22. Gao. (2001). *Human Resorce management in the hospitality industry*, wiley
23. Henry P. Sims Jr, Samer Faraj, Seokhwa Yun. (2009), when should a leader be directive or empowering How to develop your own situational theory of Leadership, Available online at www.sciencedirect.com
- 24 .-Hankool. Ma. R, Alampay. R. A and France. E. P, (2006). Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers, *Asian journal of social psychology*, No. 9.68-75.
- 25 .Hsien Kuo. T, An Ho. L, Lin. C, Lai K. (2009), Employee empowerment in a technology advanced work environment, www.emeraldinsight.com/0263-5577.htm.
26. Hermansson. E, artensson .M. (2010), Empowerment in the midwifery context a conceptual analysis, journal homepage: www.elsevier.com-29.
27. Joo, Back – kyoo Braian. (2010) , Originational Commitment for Knowledge Workers: The Roles of perceived originational learning culture , leader – Member Exchange Quality , and Turnover Intertion , *Human Resource Development Quarterly* Vol. 21 , NO. 1.36-45.
28. OWOYEMI, Oluwakemi, SHADARE, Oluseyi, AYIM, Francis, BADEJO, Ekundayo. (2012) , Investigating the Effect of Training on Employees' Commitment: An Empirical Study of a Discount House in Nigeria, *Asian Journal of Business and Management Sciences*, vol .1, No. 11-93.
29. Spreitzer. Gretchen. M & Doneson. David. (2005), Musings on the past and future of employee empowerment, Forthcoming in the handbook of organizational development (Edited by tom Cummings. 89-96.



30. Spreitzer. Gretchen. M. (1996), Social structural characteristics of psychological empowerment, Academy of management journal, Vol. 39.91-93.