

تاثیر توانمندی کارکنان بر اشتیاق شغلی کارکنان شهرداری ساوه

طاهره بستانی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - رفتار سازمانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران. (نویسنده مسئول)
tahereh.bostani99@gmail.com

دکتر مسعود قربانحسینی

استادیار گروه حسابداری، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.
syberg95@gmail.com

شماره ۳۴ / بهار ۱۳۹۹ (جلد چهارم) / صص ۱۲۰-۱۲۶
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره سوم)

چکیده

پژوهش حاضر با موضوع تاثیر توانمندی کارکنان بر اشتیاق شغلی کارکنان شهرداری ساوه صورت پذیرفت. تحقیق حاضر از نظر هدف، جزو تحقیقات کاربردی و از لحاظ روش گرد آوری داده ها توصیفی و از نوع پیمایشی می باشد. در پژوهش حاضر جامعه آماری عبارتست از کلیه کارکنان شهرداری ساوه که تعداد آن ها ۱۵۰ نفر است. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و با روش تصادفی ساده ۱۰۸ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شده است. جهت سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه ۱۷ سوالی سالواناوا و شوفلی در سال ۲۰۰۱ و همچنین جهت سنجش توانمندی کارکنان از پرسشنامه ۱۲ سوالی اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده شده است. داده های گردآوری شده در نرم افزار PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت نتایج نشان داد توانمندی کارکنان به میزان ۰,۳۹۵ روی اشتیاق شغلی کارکنان شهرداری ساوه تاثیر مثبت و معناداری داشته است.

واژه گان کلیدی: توانمندی کارکنان، اشتیاق شغلی، شهرداری ساوه.

مقدمه

در سالهای اخیر واژه توانمندسازی به بخشی از زبان روزمره مدیریت تبدیل شده است (ویلکینسون^۱، ۱۹۹۸). در فرهنگ آکسفورد واژه توانمندسازی، قدرتمند شدن، مجوز دادن، ارائه خدمت و توانا شدن معنی شده است. در معنای خاص قدرت بخشیدن و دادن آزادی عمل به افراد برای اداره خود و در مفهوم سازمان به معنای تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است. در مدیریت سابقه استفاده از اصطلاح توانمندسازی به دموکراسی صنعتی و دخیل نمودن کارکنان در تصمیم گیری سازمان تحت عناوین مختلف تیم سازی، مشارکت و مدیریت کیفیت جامع بر می گردد. آخرین تغییراتی که بر روی این موضوع انجام شد توانمندسازی کارکنان نام گرفت (سولیوان^۲، ۱۹۹۴). توانمندسازی واژه ای است که در علوم سازمانی بسیار مورد استفاده قرار گرفته است ولی روی تعاریف آن توافقی

¹ Wilkinson

² Sullivan

حاصل نشده است. برخی از تعاریف ارائه شده عبارتند از: توانمندسازی شیوه ای است برای ایجاد روحیه مشارکت در کارکنان از طریق فرایند دخالت و واگذاری مسئولیت به آنها، این شیوه کارکنان را تشویق می کند که در مورد کارهای خویش، خود تصمیم بگیرند و امکان کنترل بیشتر را بر کار داشته باشند (ویس^۱، ۱۹۹۶). بر خلاف افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می برند، کارمندانی که مشتاق به شغلشان هستند یک احساس نیرومندی و ارتباط مؤثر با فعالیت های کاریشان دارند و خودشان را به عنوان افرادی توانمند برای پاسخ گویی به تقاضاهای شغلی میدانند (بارکر و شفلی، ۲۰۰۸) اشتیاق شغلی کارکنان منافع بسیاری را به صورت مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان و افراد در پی دارد (گیبونز، ۲۰۰۶). این منافع در سطوح متفاوتی از سازمان نمودار می گردد. بعضی منافع فقط در محیط داخلی سازمانی هویدا می گردند؛ در حالی که بعضی از منافع تأثیر مستقیمی بر ذی نفعان خارجی سازمان دارند. مزایای داخلی اشتیاق شغلی کارکنان شامل بهبود مدیریت دانش، کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، رشد اجتماعی و هیجان، افزایش ایمنی، قابلیت استفاده بیشتر از داوطلبان داخلی با استفاده از برنامه های جانشین پروری، کاهش جا به جایی کارکنان و افزایش انگیزه ی آنان می باشد (عسگری، ۱۳۹۰؛ عبدالمجید و جالس، ۲۰۱۴). مزایای خارجی اشتیاق شغلی کارکنان شامل افزایش بهره وری، افزایش حاشیه سود و درآمد، افزایش سطح وفاداری مشتریان و افزایش توانایی جذب کارکنان با استعداد از خارج از سازمان با اتکا به کارفرمای برگزیده شده می باشد (گیبونز، ۲۰۰۶). اثرات مثبت اشتیاق شغلی کارکنان نه تنها به نفع سازمان، بلکه به نفع تک تک کارکنان می باشد. این مزایا ممکن است شامل افزایش بهره وری کارکنان، بالا رفتن نرخ دستمزد، افزایش عزت نفس و بهبود سلامتی کارکنان باشد. علاوه بر موافقت با مزایای برشمرده برای افزایش اشتیاق شغلی کارکنان، درباره ی تأثیر پیاده سازی اشتباه این استراتژی هشدار داده و بیان داشته است که اگر اشتیاق شغلی کارکنان به صورت ناصحیح و ناقص اجرا گردد، بدبینی و تردید همچون بیماری فراگیر همه ی سازمان را در بر خواهد گرفت (عسگری، ۱۳۹۰؛ میرزادارانی، ۱۳۹۲: ۶۷)

سازمان ها برای اینکه کارکنان خود را نگهدارند و رضیت شغلی آنها را افزایش دهند و دل بستگی و اشتیاق شغلی را در آنها نهادینه کنند باید آنها را توانمند و به روز کنند بنابراین این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که توانمندی کارکنان چه تاثیری بر اشتیاق شغلی کارکنان شهرداری ساوه دارد؟

فرضیه پژوهش

توانمندی کارکنان بر اشتیاق شغلی کارکنان شهرداری ساوه تاثیر دارد.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، جزو تحقیقات کاربردی و از لحاظ روش گرد آوری داده ها توصیفی و از نوع پیمایشی می باشد. در پژوهش حاضر جامعه آماری عبارتست از کلیه کارکنان شهرداری ساوه که تعداد آن ها ۱۵۰ نفر است. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و با روش تصادفی ساده ۱۰۸ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شده است. پرسشنامه پژوهش دارای ۳ قسمت اصلی می باشد.

بخش اول مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی شامل جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کار می باشد.

¹ Weiss

جهت سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه ۱۷ سوالی سالواناوا و شوفلی در سال ۲۰۰۱ استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۳ مولفه می باشد. این ابعاد شامل نیرومندی (۶ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) می باشد. پاسخ ها در تمام ماده های این مقیاس از کاملا مخالفم تا کاملا موافقم درجه بندی شده است.

جهت سنجش توانمندی کارکنان از پرسشنامه ۱۲ سوالی اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده شده است. این نسخه دارای نمره گذاری لیکرت ۵ گزینه ای و چهار زیر مقیاس است که عبارتند از: موثر بودن، معنی داری، احساس شایستگی و حق انتخاب.

جدول (۱): پایایی محاسبه شده هر یک از متغیرهای پرسشنامه پژوهش

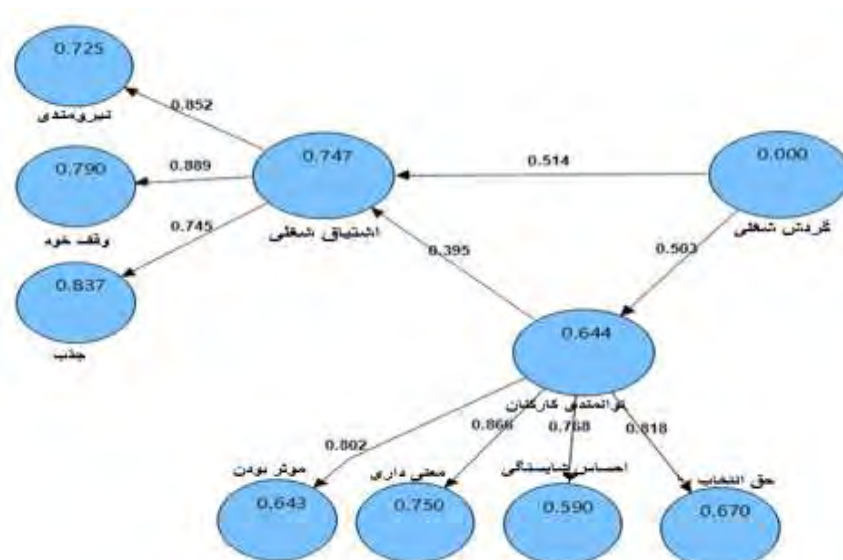
توانمندی کارکنان	اشتیاق شغلی	
۱۲	۱۷	تعداد سؤال
۰,۷۲	۰,۷۰	آلفای کرونباخ

در بخش تجزیه و تحلیل اطلاعات، داده هایی که از اجرای پرسشنامه ها بدست آمد، با استفاده از نرم افزار SPSS و Smart PLS در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش توصیفی، عملیات مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی افراد نمونه آماری با استفاده از فرامین نرم افزار SPSS صورت پذیرفت. همچنین از جداول و نمودارهایی که حاوی میانگین، فراوانی، درصد تجمعی و... است، در این بخش استفاده شد.

یافته های پژوهش

جدول (۲): ضرایب همبستگی، روایی همگرایی سازه ها

مولفه	AVE	CR
اشتیاق شغلی	۰,۵۳۱۹	۰,۹۱۶۹
نیرومندی	۰,۵۳۳۰	۰,۸۴۶۷
وقف خود	۰,۵۵۷۲	۰,۸۶۱۰
جذب	۰,۵۶۴۸	۰,۸۶۵۸
توانمندی کارکنان	۰,۵۰۶۶	۰,۹۳۰۵
موثر بودن	۰,۶۳۹۲	۰,۸۷۶۲
معنی داری	۰,۶۱۰۷	۰,۸۶۲۱
احساس شایستگی	۰,۵۸۷۰	۰,۸۴۸۹
حق انتخاب	۰,۵۷۹۶	۰,۷۸۴۲



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد (خسروی، ۱۳۹۷)

با توجه شکل ۱ و ضرایب استاندارد می توان به شدت و میزان تاثیرگذاری عوامل و مولفه های سازنده مدل مفهومی پژوهش پی برد. تاثیر توانمندی کارکنان بر اشتياق شغلی به میزان ۰,۳۹۵- بوده است.

آزمون فرضیه پژوهش

نتایج آزمون فرضیه تحقیق: سنجش تاثیر توانمندی کارکنان بر اشتياق شغلی کارکنان شهرداری ساوه
 H_0 : توانمندی کارکنان بر اشتياق شغلی کارکنان شهرداری ساوه تاثیر ندارد.
 H_1 : توانمندی کارکنان بر اشتياق شغلی کارکنان شهرداری ساوه تاثیر دارد.

طبق نتایج به دست آمده از جدول ۲ و شکل ۱، توانمندی کارکنان در سطح اطمینان ۹۹٪ بر اشتياق شغلی کارکنان شهرداری ساوه تاثیر دارد. (آماره t برابر ۴,۵۲ خارج بازه منفی ۲/۵۸ تا مثبت ۲/۵۸ قرار گرفته است). با توجه به ضریب مسیر (۰,۳۹۵) می توان گفت تاثیر توانمندی کارکنان بر اشتياق شغلی کارکنان شهرداری ساوه مثبت و معنادار می باشد. بنابراین توانمندی کارکنان، پدیده ای افزاینده در اشتياق شغلی کارکنان شهرداری ساوه می باشد.

جدول (۳): محاسبه برازش مدل مفهومی پژوهش

R2	اشتراکات	مولفه
۰,۷۴۷	۰,۵۳۱۹	اشتياق شغلی
۰,۷۲۵	۰,۵۳۳۰	نیرومندی
۰,۷۹۰	۰,۵۵۷۲	وقف خود
۰,۸۳۷	۰,۵۶۴۸	جذب
۰,۶۴۴	۰,۵۰۶۶	توانمندی کارکنان
۰,۶۴۳	۰,۶۳۹۲	موثر بودن

معنی داری	۰,۶۱۰۷	۰,۷۵۰
احساس شایستگی	۰,۵۸۷۰	۰,۵۹۰
حق انتخاب	۰,۵۷۹۶	۰,۶۷۰
میانگین	۰,۶۸۳۰	۰,۶۳۰۸

$$Gof = \sqrt{\text{communalities}} \times R^2 = \sqrt{0.683 * 0.630} = 0,655$$

از آنجایی که مقادیر محاسبه شده GOF بزرگتر از ۰,۳۶ بدست آمده، نشان از برازش مناسب مدل پژوهش دارد، همچنین کلیه ضرایب مسیرها معنادار بوده و واریانس تبیین شده قابل قبول و همسانی درونی سازه‌ها بالای ۰,۰۵ می باشد.

بحث و نتیجه گیری

بعد از تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر و آزمودن هر یک از فرضیه‌های پژوهش، نتایجی حاصل گشت که در این قسمت با ذکر هر کدام از این فرضیات، سعی در تفسیر درست و دقیق نتایج شده تا بر اساس آن پیشنهادات جامع و کاربردی ارائه گردد. از مقادیر ضریب استاندارد و آماره t محصل از خروجی معادلات ساختاری و نرم افزار SmartPLS برای اثبات فرضیات استفاده شد که نتایج آن ارائه گردید. نتایج پژوهش به گونه خلاصه در جدول زیر ارائه شده‌اند.

جدول (۴): خلاصه نتایج و فرضیات پژوهش

فرضیه‌های تحقیق	ضریب مسیر	نتیجه فرضیه
توانمندی کارکنان ← اشتیاق شغلی	۰,۳۹۵	تاثیر مثبت و معنادار با اطمینان ۹۹٪

با توجه به تجزیه و تحلیل صورت گرفته در جامعه آماری مورد نظر، نتایج نشان دهنده تاثیر معنادار و مثبت توانمندی کارکنان بر اشتیاق شغلی می باشد.

نتایج حاصل شده از فرضیه نشان می دهد که توانمندی کارکنان بر اشتیاق شغلی کارکنان به میزان ۰,۳۹۵ تاثیر مثبت و معنی داری دارد. بنابراین با بهبود توانمندی کارکنان، میزان اشتیاق شغلی کارکنان سازمان شهرداری ساوه افزایش می یابد. در سازمان‌ها، این رابطه دوطرفه می باشد، یعنی توانمندسازی کارکنان یک ابزار ضروری مدیریتی است که می توان در جهت هدایت منابع انسانی به منظور افزایش بهره وری و اثربخشی مورد استفاده قرار داد و نیز محور اصلی توسعه و پیشرفت سازمان‌های آینده بهره مندی از منابع انسانی توانمند است. با توجه به اهمیت روزافزون توانمندسازی منابع انسانی، تدوین استراتژی توانمندسازی قابل اتکاء برای افزایش اشتیاق شغلی کارکنان می باشد (باباخانی، ۱۳۹۱). در واقع توانمندسازی با پرورش احساس کفایت نفس و با بوجود آوردن آزادی عمل برای کارکنان این فرصت را بوجود خواهد آورد تا توانایی‌ها و مهارت‌ها، بهبود و موجبات اثر بخشی سازمان فراهم گردد، از سوی دیگر توانمندسازی با پرورش کارکنانی با انگیزه و توانا به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی محیط رقابتی از خود عکس العمل سریعتر و مناسب تر نشان دهند بنابراین اشتیاق آنها افزایش خواهد یافت (عابسی و کرد، ۱۳۸۸).

پیشنهادات مبتنی بر نتایج پژوهش

نتایج پژوهش نشان داد که توانمندی کارکنان بر اشتیاق شغلی کارکنان شهرداری ساوه تاثیر مثبت دارد. بنابراین پیشنهاد می شود که:

۱. مدیران شهرداری ساوه جهت تاثیرگذاری مثبت توانمندی کارکنان بر عملکرد حامی اعمال کارکنان خود بوده، اشتباهات و خطاهای جزئی آنان را بپذیرند و آن را به عنوان فرصتی برای افزایش اشتیاق آنان در نظر بگیرند.
۲. برای خلق کارکنانی با اشتیاق شغلی بالا به مدیران شهرداری ساوه توصیه می شود کانال‌های ارتباطی باز در سازمان ایجاد نمایند. جریان مناسب اطلاعات از پایین به بالا برای سلامت سازمان لازم است.

پیشنهادات مبتنی بر پژوهش های آتی

آنچه مسلم است محقق در پایان پژوهش خود دیدگاه های جدیدی را خواهد شناخت که می تواند راهنمای پژوهشگرانی که قصد تحقیق مشابه را دارند باشد. بنابراین می توان این تحقیق را باب جدیدی برای پاره ای از تحقیقات به شمار آورد تحقیقات قابل پیش بینی در حال حاضر عبارتند از:

۱. انجام پژوهشی مجزا به منظور تعیین سطح گردش شغلی، اشتیاق شغلی و توانمندی کارکنان موجود و ترسیم وضعیت مطلوب و تحلیل شکاف و ارائه پیشنهادهایی به منظور رسیدن به وضعیت مطلوب. به محققین آتی نیز پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی به مطالعه تطبیقی اشتیاق شغلی در فرهنگ‌های سازمانی مختلف بپردازند و تفاوت های فرهنگی را در این باره مد نظر قرار دهند.
۲. انجام مطالعه تطبیقی بر پایه مدل مفهومی پژوهش حاضر در بین سایر سازمان ها، موسسات، صنایع و در سایر استان‌های کشور
۳. استفاده از تکنیک های تصمیم گیری چندمعیاره، مانند تکنیک های AHP و یا ANP و غیره به منظور رتبه بندی عوامل موثر اشتیاق شغلی کارکنان بر پایه نظر متخصصان در این زمینه
۴. باتوجه به نتایج حاصل از این پژوهش می توان به پژوهشگران آینده پیشنهاد داد به بررسی تاثیر دیگر ویژگی های سازمانی همچون سیستم کنترل سازمانی و ویژگی های شخصیتی بر اشتیاق شغلی و یا توانمندی سازی بپردازند.
۵. انجام پژوهش به منظور بررسی تاثیر مجزای سه مولفه اشتیاق شغلی، یعنی نیرومندی، وقف خود و جذب بر عملکرد سازمانی.

منابع

- ✓ ابیلی، خدایار، عالیخانی، فرخ، (۱۳۸۱)، بررسی عملکرد سیستم توسعه منابع انسانی در دانشکده های علوم رفتاری و اجتماعی دانشگاه تهران، روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، دوره ۳۲، شماره ۲، صص ۵۷-۸۶.
- ✓ پاسبانی، ابوالفضل، ریحانی یامی، عباس، خزایی، حسین، آسایش نائینی، مجید، (۱۳۹۲)، بررسی اثرات گردش شغلی بر تعلق خاطر شغلی مدیران مطالعه ای در شعب بانک صادرات مشهد، اولین همایش ملی مدیریت کسب و کار، همدان.
- ✓ جهانشاهی، علیرضا، (۱۳۹۳)، بررسی تاثیر گردش شغلی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان اداره کل امور مالیاتی شمیرانات،

پایان نامه دانشگاه آزاد تهران مرکزی.

- ✓ خسروی، شیماء، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه گردش شغلی با رضایت مندی از کار و فرسودگی شغلی در کارکنان، مجله پیابورد سلامت، دوره ۹، شماره ۶، صص ۵۱۷-۵۲۶.
- ✓ درون پرور، داوود، سمنا، مرتضی، ابراهیم پور، امیر، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر گردش شغلی بر عملکرد کارکنان مطالعه موردی بانک صادرات استان تهران، کنفرانس ملی آموزش و توسعه منابع انسانی، اردیبهشت.
- ✓ سلیمان تبار، مصطفی، سلطانی، محمدرضا، (۱۳۹۴)، بررسی عوامل موثر بر توسعه منابع انسانی با رویکرد نهادی، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۷، شماره ۳، صص ۵۱-۷۸.
- ✓ فریاد، لعیا، خوراکیان، علیرضا، ناظمی، شمس الدین، (۱۳۹۴)، بررسی نقش واسطه اشتیاق شغلی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و رفتار نوآورانه در کارکنان، نخستین کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه، تهران،
- ✓ Boenzi F., S. Digiesi, G. Mossa, G. Mummolo, V.A. Romano, (2015), Modelling Workforce Aging in Job Rotation Problems; IFAC-PapersOnLine 48-3 (2015) 604-609.
- ✓ Boveria, P. Grassberger, R. Law, V. (2013). Leading Individual Development and Organizational Change Around Learning, Meaning, and Nurturing Environment. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 15 (4): 382-400.
- ✓ Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2014). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 579-599.
- ✓ Jain, A. Narayanan, K. Siddharthan, N.S. (2012). Agglomeration, Technology Clusters and Networks: Introduction to the Special Issue. *Science Technology & Society*, Vol. 17 (3): 355-363.
- ✓ Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. & Peterson, S. J. (2016). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21 (1), 41-67.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی