



Investigating the effect of empowerment and team work atmosphere on employee satisfaction In the Shipping Service Institute of the Islamic Republic of Iran

Pour Gharib, Ahmad¹, Kiakjuri Dawood², Salahi Kejur Azim³

Abstract

Purpose

The aim of the present research was to investigate the effect of empowerment and team work atmosphere on the satisfaction of the employees of the Islamic Republic of Iran Shipping Welfare Services Institute.

Method

The research method in this descriptive study is of correlational type, and the statistical population of the employees of the mentioned units is 150 people, and 108 people were selected as a sample with the help of Morgan's table and simple random sampling method with proportional allocation. The data collection tool included Golabchi's employee empowerment questionnaire (2013) with a reliability of 0.847, Joe Timi Liang et al.'s (2010) questionnaire with a reliability of 0.7, and Smith et al.'s job satisfaction questionnaire (1969) with a reliability of 0.84. Also, face and content validity have been used to measure the validity of the questionnaires. The method of data analysis was done using descriptive statistics and inferential statistics (including: Kolmogorov-Smirnov test and regression test with the help of SPSS software.

Findings

The findings of the research indicated that empowering employees with the components of self-efficacy, personal acceptance of results, trust) and teamwork atmosphere have an effect on the satisfaction of the employees of the Shipping Welfare Services Institute of the Islamic Republic of Iran.

Conclusion

The results of this research showed that with the increase of empowerment and teamwork atmosphere in the personnel, the satisfaction of the employees has increased and it has motivated the employees and increased their productivity and effectiveness.

Keywords: empowerment, team work, self-efficacy, employee satisfaction

1. Senior expert in public administration, Marlik Institute of Higher Education, Nowshahr, Iran. **corresponding author, Email:** ahmadporgharib@yahoo.com

2. Associate Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Chalous Branch, Iran.

3. Assistant Professor, Marlik Institute of Higher Education, Nowshahr, Iran

Received: January 9, 2023; Accepted: March 15, 2023

Journal of maritime science management ,2021, vol. 3, No.7 pp.113-123

Doi: <https://doi.org/10.22034/MMR.2023.316617.1106>

Article Type: Research-based Published by Faculty of Management and Marine Commissionary





بررسی تاثیر توانمندسازی و جو کار تیمی بر رضایت کارکنان در موسسه خدمات رفاهی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران

پور قریب احمد^۱، کیاکجوری داوود^۲، صلاحی کجور عظیم^۳

چکیده

هدف: هدف تحقیق پیش رو بررسی تاثیر توانمندسازی و جو کار تیمی بر رضایت کارکنان موسسه خدمات رفاهی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران بود.

روش: روش تحقیقی در این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری کارکنان واحدهای مذکور به تعداد ۱۵۰ نفر بوده که به کمک جدول مورگان و از روش نمونه گیری تصادفی ساده با تخصیص متناسب ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، شامل پرسشنامه توانمندسازی کارکنان گلابچی (۱۳۹۳) با پایایی ۰/۸۴۷ و پرسشنامه جو تیمی لیانگ و همکاران (۲۰۱۰) با پایایی ۰/۷ و پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) با پایایی ۰/۸۴ بود. همچنین برای سنجش روایی پرسشنامه‌ها از روایی صوری و محتوایی استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (شامل: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و آزمون رگرسیون به کمک نرم افزار SPSS انجام شده است.

یافته‌ها: یافته های تحقیق حاکی از این بوده که توانمندسازی کارکنان با مولفه‌های (خوداثربخشی، خوداختیاری، پذیرش شخصی نتایج، اعتماد) و جو کار تیمی بر رضایت کارکنان موسسه خدمات رفاهی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران تاثیر دارد

نتیجه گیری: نتایج این تحقیق نشان داد که با افزایش توانمندسازی و جو کار تیمی در پرسنل رضایت کارکنان افزایش یافته و موجب ایجاد انگیزه در کارکنان و افزایش بهره وری اثربخشی آنها شده است. واژگان کلیدی: توانمندسازی، کار تیمی، خوداثربخشی، رضایت کارکنان.

استناد: پور قریب، احمد، کیاکجوری، داوود، صلاحی کجور، عظیم. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر توانمندسازی و جو کار تیمی بر رضایت کارکنان در موسسه خدمات رفاهی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران. *مطالعات علوم مدیریت دریایی*، (۴) ۳، صص ۱۱۳-۱۲۳.

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی موسسه آموزش عالی مارلیک نوشهر، ایران، نویسنده مسئول، ایمیل:

ahmadporgharib@yahoo.com

۲. دانشیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس، ایران

۳. استادیار موسسه آموزش عالی مارلیک نوشهر، ایران

نوع مقاله: علمی و پژوهشی ناشر: دانشکده مدیریت و کمیسر دریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

Doi: <https://doi.org/10.22034/MMR.2023.316617.1106>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۱۸ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۱۵

مقدمه

امروزه بسیاری از مدیران دریافته‌اند که مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها، در گرو سرمایه‌های انسانی و کارکنانی است که با کارشان عجین شوند و نیل به اهداف سازمان را با تحقق اهداف فردی خود همسو بدانند تا مجموعه سازمان بتواند در محیط کسب و کار رقابتی جهان موفق شود (ارتورک؛ ۲۰۱۰). همچنین در عصر جدید مدیران در پی ایجاد هم افزایی هستند. آنها می‌خواهند عملکرد سازمان هایشان را بهبود بخشند، بنابراین به کار تیمی روی آورده‌اند. دنیای امروز، دنیای تشکیک تیم های کاری است و اگر در هر مؤسسه یا سازمان افراد موفق به کار تیمی نشوند، سازمان یکی از کلیدهای مهم موفقیت را از دست می‌دهد. تمرکز بر اثربخشی و کارآمدی تیم های کاری، مستلزم داشتن روحیه کار تیمی است (بارنی و وایرنت؛ ۱۹۹۸) اهمیت کار تیمی به خصوص در حرفه های خدماتی هم مورد تأیید و تأکید است و هم اینکه بر کسی پوشیده نیست. لازم است اعضای تیم یاد بگیرند با یکدیگر کار کرده و نقش های حرفه ای و مسوولیت های هر فرد را بشناسند (برانت و همکاران؛ ۲۰۱۴). رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در افزایش میزان کارایی و موفقیت شغلی تلقی می‌شود. رضایت شغلی مجموعه ای از نگرش های مثبت و منفی فرد از شغل خود است که تحت تأثیر احساسات، انگیزه ها، تمایلات و نیازهای فرد در محیط کاری قرار می‌گیرد (کوئیست تی؛ ۲۰۱۲). محققان در بررسی رضایت شغلی به اجزای عمومی، درونی و بیرونی رضایت اشاره کرده‌اند. جزء بیرونی به چگونگی احساس افراد در رابطه با جنبه‌های خارج از شرح وظایف شغلی و جزء درونی به چگونگی احساس فرد در رابطه با طبیعت شرح وظایف شغلی اختصاص دارد (مارتینز؛ ۲۰۱۴) لذا در ادامه به بررسی بیشتر در خصوص مفهوم نظری متغیرهای پژوهش خواهیم پرداخت.

سازمان‌ها خارج از هر نوع و قسمتی از این مسئله مهم آگاهی دارند که کارمندانشان یکی از مؤلفه‌های کلیدی و مهم برای آنها به شمار می‌روند به هر حال به منظور ایجاد شریطی که این منابع به خوبی و با حداکثر قابلیت‌ها و توانایی‌های خویش فعالیت نمایند و به مدل کار متعهد باشند، ضروری است تا رضایت آنها در مورد فعالیت‌ها در سازمان هایشان مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرند. رضایت شغلی و آسایش و رفاه دارای اثرات مستقیم روی عملکرد سازمان هستند و آنها متعاقباً به فرصت های موفقیتی بزرگتر نائل می‌گردند (سینگ؛ ۲۰۱۲). رضایت شغلی و عملکرد شغلی افراد سازمان از جمله مقولات مهم سازمانی می‌باشند که صاحب نظران و پژوهشگران از منظرهای مختلفی بر آن پرداخته‌اند زیرا پیامدهای تعیین کننده‌ای در سازمان دارند. یکی از پیامدهای مهم آنها اثربخشی رهبری است. (روشنی علی بنه سی و همکاران، ۱۴۰۱) اهمیت و نقش منابع انسانی در تحقق اهداف سازمان‌ها باعث شده است که در چند دهه اخیر تلاش‌های فراوان در مدیریت رایج برای طراحی الگوهای توانمندسازی کارکنان انجام شود (علوی و همکاران، ۱۴۰۱) تشکیل تیم های کاری و پرهیز از تکروری در سازمان و بهره گیری از خود جمعی از جمله ارکان توانمندسازی کارکنان می‌تواند محسوب شود، اما آنچه حائز اهمیت است مسئله مهم در این است که توازن و تعادلی بین انتخاب و پرورش افراد ایجاد کند تا روشی برای گردآوری مجموعه‌ای از مهارت‌های مکمل مورد نیاز به منظور بر آورده ساختن هدف تیم فراهم

آید (ماروسی و بنکسیک ؛ ۲۰۰۹ و تانگ و همکاران، ۲۰۱۵) افرادی که در هر سازمانی براساس ماهیت شایستگی‌هایشان توانمندسازی شده‌اند می‌توانند وظایف و مسئولیت‌های خود را به نحو احسن انجام دهند و انتظار می‌رود تنها از طریق به کار گیری دانش و مهارت‌هایشان امکان پذیر باشد (ژاکلین؛ ۲۰۱۴)

مدیریت مشارکتی در واقع سیستمی است که در آن کارمندان یک سازمان، نقش انفعالی در تصمیم گیری به خود می‌گیرند؛ به عبارت دیگر، افراد مناسب، در زمانی مناسب، برای انجام یک کار مناسب، با هم مشارکت می‌کنند. در واقع این مشارکت، در کارهایی است که به خود آنها مربوط می‌شود، نوعی مشارکت آگاهانه و ارادی که در راستای تحقق و دستیابی به اهداف یک گروه است. اهدافی که همه افراد در پیامدهای آن سهیم هستند. به همین خاطر رویکردهای متفاوتی برای سیستم‌های مدیریت مشارکتی به کار گرفته می‌شود. برخی از این نمونه‌ها، تیم کاری مستقل، افزایش سطح مسئولیت در قبال کارمندان و حتی فرصت‌های بهینه سازی حرفه‌ای می‌باشد. مفهوم مدیریت مشارکتی را اغلب مدیرانی درک می‌کنند که اهمیت هوش افراد را درک کرده و به دنبال رابطه‌ای قوی با کارمندان خود هستند. کارمندانی که در تصمیمات شرکت حضور دارند، احساس می‌کنند عضوی از یک تیم با یک هدف مشترک هستند و احساس عزت نفس و تحقق خلاقیت‌های خود را دارند. در واقع زمانی که کارمندان در تصمیم‌گیری‌ها شریک باشند، تغییرات به طور موثرتری اجرا می‌شوند. علاوه بر آن، مشارکت کارمندان سبب می‌گردد که از رویدادهای آینده مطلع شوند و از تغییرات احتمالی باخبر شوند. سازمان نیز می‌تواند به سرعت زمینه‌های نگرانی را شناسایی کرده و برای یافتن راه حل از کارمندان کمک بگیرد. در نهایت کارمندان، دید وسیع‌تری نسبت به سازمان پیدا می‌کنند و برای سازمان مفیدتر خواهند بود (هاشمی فارسی و همکاران، ۱۴۰۱) یکی از عوامل مؤثر در رضایت شغلی، سبک رهبری است. مدیران می‌توانند با اتخاذ و به کارگیری سبک رهبری مناسب و اثربخش، میزان رضایت شغلی کارکنان خود را افزایش دهند (احمدی و بارانی، ۱۴۰۱). لذا محقق در این پژوهش به دنبال این است که تاثیر توانمندسازی کارکنان و جو کار تیمی بر رضایت کارکنان موسسه خدمات رفاهی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران چگونه می‌باشد؟

مبانی نظری

توانمندسازی

توانمندسازی کارکنان، عبارت است از مجموعه نظام‌ها، 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 (مک نامارا؛ ۲۰۲۱) توانمندسازی کارکنان نوعی فلسفه مدیریتی است که بر اهمیت اجازه دادن به کارکنان برای اتخاذ تصمیمات مستقل و عمل براساس آنها تاکید دارد و نقطه مقابل مدیریت خرد است. توانمندسازی

کارکنان نقش مهمی در تقویت خلاقیت دارد (چیانک و چن، ۲۰۲۱) توانمندسازی به فرآیندی منسوب می‌شود که ضمن آن مدیر به کارمندان یاری می‌رساند تا صلاحیت لازم را برای تصمیم‌گیری بدون وابستگی کسب نمایند. این فرآیند علاوه بر این که در کارکرد افراد موثر بوده در شخصیت آنان نیز تاثیر خواهد داشت (سینا و همکاران، ۱۴۰۰) توانمندسازی کارکنان به این معنا است که به اعضای تیم خود اجازه دهید در سازمان شما اقدام و تصمیم‌گیری کنند همچنین به این معنی است که اعتماد و اطمینان دارید این اقدام همسو با اهداف شرکت هستند. (دیوارسی و همکاران، ۲۰۲۲).

کار تیمی

دنیای امروز، دنیای تشکیل تیم‌های کاری است و اگر در هر موسسه یا سازمان افراد موفق به کار تیمی نشوند، سازمان یکی از کلیدهای مهم موفقیت را از دست می‌دهد (نادی و همکاران، ۲۰۱۶) تیم شامل مکانیسم‌های شناختی، عاطفی و رفتاری است که اعضای تیم را قادر می‌سازد تا پتانسیل ویژگی‌ها و منابع خود را ترکیب کنند تا محدودیت‌ها را حل کنند و به موفقیت دست یابند (کوزلوفسکی و بل، ۲۰۱۷) تیم‌های اثربخش، در واقع عامل حیاتی برای بسیاری از سازمان‌های موفق هستند. علاوه بر این، بسیاری از کارکنان در سازمان‌های امروزی در بستر تیمی، وظایف شناختی و فکری خود را انجام می‌دهند و یادگیری تیم محور به چالشی بزرگ برای محققان امروزی و مدیران سازمان‌ها بدل شده است (ورتسی، ۲۰۱۹) همچنین این هنر منابع انسانی است که با بهره‌گیری از فرآیندهای مختلف خود، نظیر ارزیابی عملکرد، در جهت افزایش اثربخشی تیم‌ها گام بردارد، در راستای گسترش سازمان‌های تیم محور و استفاده روز افزون سازمان‌ها از ساختارهای تیمی طبیعی به نظر می‌رسد که نحوه ارزیابی عملکرد نسبت به شرایط قبل باید تغییر کند. چرا که ماهیت و طبیعت کار در حال تغییر است. بسیاری از وظایفی که در گذشته به وسیله افراد انجام می‌شد امروزه به وسیله تیم‌ها و گروه‌های کاری به انجام می‌رسد. از طرفی اگر در ارزیابی عملکرد تنها بر ارزیابی افراد تمرکز داشته باشیم ممکن است منجر به ایجاد رقابت بین افراد شده و در نتیجه افراد به جای پیگیری اهداف سازمان در قالب نتایج ارزیابی عملکرد به رقابت با یکدیگر بپردازند، لذا لزوم ارزیابی عملکرد تیمی در کنار ارزیابی عملکرد فردی احساس می‌شود. (ونکلیف و همکاران، ۲۰۱۹).

رضایت شغلی

رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل گوناگون روانی، جسمانی و اجتماعی رابطه دارد و نشان دهنده رابطه توقعات انسان با پاداش‌هایی است که کار برای او فراهم می‌کند (جعفری و همکاران، ۱۳۹۲) پژوهشگران رضایت شغلی را، حالت عاطفی مثبت یا خوشایندی می‌دانند که از تجربه‌ی شغلی یا ارزیابی که فرد از شغل خود می‌کند، تعریف می‌کنند (المر و همکاران، ۲۰۲۰) یکی از عوامل مؤثر در رضایت شغلی، سبک رهبری است. مدیران می‌توانند با

1Chiank and Chen
2Divarsi et al
3Nad et al
4Kozlowski & Bell
5Vertesi
6van Kleefat al
7Elmer et al

اتخاذ و بکارگیری سبک رهبری مناسب و اثربخش، میزان رضایت شغلی کارکنان خود را افزایش دهند (محمود و همکاران؛ ۲۰۱۹)

میتزبرگ و همکاران (۱۹۹۰) رضایت شغلی را به دو نوع تقسیم می‌نمایند.

- رضایت بیرونی که از دو منبع حاصل می‌شود: یکی احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت به دست می‌آورد و نیز لذتی که بر اثر مشاهده یا انجام برخی مسئولیت‌های اجتماعی به ظهور رسانیدن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به دست می‌آید.

- رضایت درونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر آن در حال تغییر است. از جمله این عوامل می‌توان شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش و نوع کار و روابط موجود میان کارگر و کارفرما را ذکر نمود. ضمناً رضایت درونی پایدارتر از رضایت بیرونی است. بنابراین با فراهم نمودن امکان پیشرفت و ترقی و سپردن مسئولیت به افراد و با توجه به رغبت‌های فردی می‌توان رضایت پایدارتری ایجاد نمود.

پیشینه تحقیق

با توجه به عنوان پژوهش حاضر تحقیق‌هایی در این زمینه انجام پذیرفته است.

احمدی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود با موضوع تبیین اثر میانجی توانمندسازی در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رضایتمندی شغلی کارکنان در شرکت ایران خودرو دیزل بیان نموده‌اند مدیران می‌توانند با اطلاع یافتن از اهمیت رهبری تحول‌آفرین و توانمندسازی گام‌های موثری در راستای بهبود رضایتمندی شغلی کارکنان برداشته و شرایط را برای بهبود کیفیت تولیدات و افزایش رضایت مشتریان به نحو مطلوبی ایجاد نمایند.

افرشته و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود با موضوع مدلی برای تبیین نقش رهبری اشتراکی در بهره‌وری شرکت‌های دانش‌بنیان بیان نموده‌اند رهبری اشتراکی به عنوان عامل افزایش عملکرد فردی، اثربخشی تیم‌ها و افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها می‌باشد.

روشنی علی بنه سی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود با موضوع بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی به منظور اثربخشی رهبری: با تاکید بر نقش میانجی توانمندسازی کارکنان بیان نموده‌اند مسئولین و مدیران دانشگاه بایستی شرایط و زمینه مساعد ارتقاء توانمندسازی را جهت عملکرد شغلی و رضایت شغلی فراهم سازند.

الفیه نینگسیه و همکاران^۳ (۲۰۲۳) در پژوهش خود با موضوع تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رضایت کارکنان، عملکرد کارکنان و مشارکت کارکنان در خدمات بیمه و صندوق بازنشستگی بیان نموده‌اند رهبری تحول‌آفرین به طور قابل توجهی بر رضایت، عملکرد و مشارکت کارکنان تأثیر مثبتی دارد.

فاروق و رشاد^۴ (۲۰۲۳) در پژوهش خود با موضوع نقش میانجی توانمندسازی کارکنان برای رهبری تحول‌آفرین و رضایت شغلی بیان نموده‌اند رهبری تحول‌آفرین بر توانمندسازی و رضایت شغلی از طریق توانمندسازی در شرکت داروسازی اردن تأثیر مثبتی دارد.

1Mahmood

2Mintzberg et al

3Alfiyah Ningsih at elt

4Farooq & Rashad

حسین و اوزگیت^۱ (۲۰۲۲) در پژوهش خود با موضوع تداوم منابع انسانی از طریق استراتژی‌های مدیریت استعداد و مشارکت کارکنان در صنعت هتل‌داری خاورمیانه بیان نموده‌اند کمبود منابع و سرمایه گذاری در استراتژی‌های مدیریت استعداد می‌تواند موجب از دست دادن کارکنان با استعداد شود همچنین کارکنان با استعداد، رضایت مشتری را افزایش می‌دهد.

دوی و همکاران^۲ (۲۰۲۲) در پژوهش خود با موضوع تأثیر انگیزش شغلی، رضایت شغلی و سبک رهبری تحول آفرین بر کارکنان بیان نموده‌اند انگیزه کاری، رضایت شغلی و سبک رهبری تحول آفرین تأثیری مثبتی بر عملکرد کارکنان و رضایت آنها دارد.

پیشینه تحقیق‌های گذشته بیشتر به صورت ارتباط و تأثیر متغیرها به صورت جداگانه انجام پذیرفت و هیچگونه پژوهشی مبنی بر تأثیر توانمندسازی کارکنان و جو کار تیمی بر رضایت کارکنان در موسسه خدمات رفاهی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران انجام نشده است، لذا هدف اصلی تحقیق بررسی توانمندسازی کارکنان و جو کار تیمی بر رضایت کارکنان در موسسه خدمات رفاهی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می‌باشد و با توجه به اینکه در این پژوهش از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و نیز روش‌های میدانی نظیر پرسشنامه استفاده شده است، می‌توان بیان کرد که پژوهش حاضر براساس ماهیت و روش، یک پژوهش-توصیفی همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کارکنان موسسه خدمات رفاهی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران تشکیل شده است که تعداد آنها با توجه به اطلاعات جمع‌آوری شده ۱۵۰ نفر می‌باشد. برای نمونه‌گیری از جامعه مورد مطالعه در این تحقیق از جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان استفاده و تعداد ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده که پرسشنامه بین آنها توزیع می‌شود. برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز این پژوهش از روش‌های کتابخانه‌ای میدانی استفاده شده است. در این مطالعه از ابزار پرسشنامه‌های معتبر جهت گردآوری داده‌ها استفاده شده است. لذا روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به تایید ۵ تن از خبرگان حوزه مدیریت رسیده است و روایی پرسشنامه‌ها مورد تایید قرار گرفت. برای سنجش کار تیمی از پرسشنامه لیانگ و ایکسیو، برادلی (۲۰۱۰) که شامل ۸ گویه می‌باشد استفاده شد. برای سنجش توانمندسازی کارکنان از پرسشنامه اسپریتزر و میسرا (۱۹۹۲) که توسط گلابچی تنظیم شده و شامل ۲۱ گویه و ۶ مولفه خود اثربخشی، خود اختیاری، پذیرش شخصی نتایج، معنی دار بودن شغل، اعتماد و توانمندسازی کارکنان می‌باشد استفاده شد. همچنین برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) که از ۳۰ گویه تشکیل شده است استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS 23 استفاده گردید. در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ برای پایایی پرسشنامه‌ها استفاده شده است. با توجه به اینکه ضرایب آلفای کرونباخ جدول (۱) بزرگتر از ۰/۷ می‌باشد لذا آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

1Hassanein & Özgit

2Dewi at elt

جدول ۱ پایایی پرسشنامه‌ها

| ضریب پایایی | ابعاد |
|-------------|---------------|
| ۰/۷۲۹ | توانمندسازی |
| ۰/۷ | جو تیمی |
| ۰/۸۴ | رضایت کارکنان |

یافته‌ها

طبقه بندی و تجزیه و تحلیل درست داده ها و استفاده صحیح از تکنیک های آماری به طبع استفاده از روش های مناسب پژوهش در نهایت منجر به دستیابی به نتایج قابل اتکا خواهد شد همچنین هدف اساسی از تجزیه و تحلیل داده ها، بررسی دقیق پدیده ها و روابط بین متغیرهای موضوع تحقیق است.

جدول ۲ اطلاعات جمعیت شناختی

| سابقه خدمت | طبقه بندی مشاغل | تحصیلات | تاهل | جنسیت | سن | |
|---------------------------|-----------------|---|-------------|-----------|-----------------------|---------|
| ۸۶٪/۴۲ (پایین تر از ۵سال) | ۸۶٪/۸۵ (کارمند) | ۱۴٪/۵۴ (دیپلم و پایین تر) ۱۶٪/۸ (فوق دیپلم) | ۷۵٪ (متاهل) | ۸۹٪ (مرد) | ۳٪/۴۳ (۴۰سال به بالا) | بیشترین |
| ۱۲٪/۱۶ (۱۵-۲۰سال) | ۰۶٪/۱۶ (سرپرست) | ۱۶٪/۸ (کارشناس ارشد) | ۲۵٪ (مجرد) | ۱۰٪ (زن) | ۰۹٪/۳ (زیر ۲۵سال) | کمترین |

جدول ۳ آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

| نتیجه آزمون | سطح معنی داری | متغیرها |
|-------------|---------------|---------------|
| نرمال | ۰/۲۰۰ | توانمندسازی |
| نرمال | ۰/۰۶۲ | جو تیمی |
| نرمال | ۰/۰۵۷ | رضایت کارکنان |

با توجه به نتایج جدول (۳) مقدار سطح معنی داری هر سه متغیر بیشتر از ۰/۰۵ شده است که نشان می‌دهد متغیرهای مورد نظر از توزیع نرمال پیروی می‌کنند، لذا می‌توان از آزمون های پارامتریک استفاده کرد.

جدول ۴ معنادار بودن ضرایب رگرسیونی

| مدل | مجموع مربعات B | ضریب غیراستاندارد Std. Error | ضریب استاندارد شده | | Sig. | مفروضه هم خطی | |
|-------------------|----------------|------------------------------|--------------------|--------|-------|---------------|-----------|
| | | | Beta | T | | VIF | Tolerance |
| رضایت کارکنان | ۱/۷۱۶ | ۰/۲۵۶ | | ۶/۶۹۹ | ۰/۰۰۰ | | |
| توانمندسازی | ۰/۳۶۴ | ۰/۰۷۹ | ۰/۴۵۰ | ۴/۶۱۵ | ۰/۰۰۰ | ۱/۶۳۷ | ۰/۶۱۱ |
| جو تیمی | ۰/۲۱۷ | ۰/۰۹۰ | ۰/۲۳۶ | ۲/۴۱۸ | ۰/۰۱۷ | ۱/۶۳۷ | ۰/۶۱۱ |
| رضایت کارکنان | ۱/۹۹۸ | ۰/۲۳۹ | | ۸/۳۶۳ | ۰/۰۰۰ | | |
| خوداثربخشی | ۰/۴۹۰ | ۰/۰۶۹ | ۰/۵۶۸ | ۷/۱۰۷ | ۰/۰۰۰ | ۱/۰۰۰ | ۱/۰۰۰ |
| رضایت کارکنان | ۲/۵۰۷ | ۰/۱۸۴ | | ۱۳/۶۵۶ | ۰/۰۰۰ | | |
| خوداختیاری | ۰/۳۶۴ | ۰/۰۵۶ | ۰/۵۳۶ | ۶/۵۳۱ | ۰/۰۰۰ | ۱/۰۰۰ | ۱/۰۰۰ |
| رضایت کارکنان | ۲/۱۵۷ | ۰/۲۳۰ | | ۹/۳۶۰ | ۰/۰۰۰ | | |
| معنی دار بودن شغل | ۰/۴۴۳ | ۰/۰۶۶ | ۰/۵۴۴ | ۶/۶۸۲ | ۰/۰۰۰ | ۱/۰۰۰ | ۱/۰۰۰ |
| رضایت کارکنان | ۲/۷۱۴ | ۰/۱۸۸ | | ۱۴/۴۱۰ | ۰/۰۰۰ | | |
| اعتماد | ۰/۲۹۸ | ۰/۰۵۷ | ۰/۴۵۳ | ۵/۲۳۵ | ۰/۰۰۰ | ۱/۰۰۰ | ۱/۰۰۰ |
| رضایت کارکنان | ۲/۵۶۹ | ۰/۱۷۱ | | ۱۵/۰۱۸ | ۰/۰۰۰ | | |
| پذیرش شخصی نتایج | ۰/۳۴۱ | ۰/۰۵۱ | ۰/۵۴۳ | ۶/۶۶۲ | ۰/۰۰۰ | ۱/۰۰۰ | ۱/۰۰۰ |

جو تیمی (۰/۲۱۷) + توانمندسازی (۰/۳۶۴) + (۱/۷۱۶) = رضایت کارکنان

خوداثربخشی (۰/۴۹۰) + (۱/۹۹۸) = رضایت کارکنان

خوداختیاری (۰/۳۶۴) + (۲/۵۰۷) = رضایت کارکنان

معنی دار بودن شغل (۰/۴۴۳) + (۲/۱۵۷) = رضایت کارکنان

اعتماد (۰/۲۹۸) + (۲/۷۱۴) = رضایت کارکنان

پذیرش شخصی نتایج (۰/۳۴۱) + (۲/۵۶۹) = رضایت کارکنان

می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. در نتیجه تاثیر مثبت دارند. توانمندسازی کارکنان با مولفه های آن (خود اختیاری، پذیرش شخصی نتایج، اعتماد و خوداثربخشی) با جوکار تیمی بر رضایت کارکنان موسسه خدمات رفاهی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران تاثیر مثبت و معنی داری داشته است.

نتیجه گیری

هدف از هر پژوهش دستیابی به یافته هایی است که بتوان از آنها برای ارائه راهکارهای علمی و کاربردی و استفاده از آنها بهره گرفت. هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر توانمندسازی کارکنان و ایجاد جو کاری تیمی و مشارکتی بین آنها بوده است تا تاثیر آن را روی میزان رضایت کارکنان موسسه خدمات رفاهی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران جهت

افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان است. در این راستا یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی مطرح گردید و مورد آزمون قرار گرفت.

تحقیقات در خصوص فرضیه اصلی نشان داد توانمندسازی کارکنان و جو کار تیمی بر رضایت کارکنان موسسه خدمات رفاهی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران تاثیر مثبت دارد. بنابراین طبق جدول شماره ۴ می‌توان گفت با ارتقای یک واحد از متغیر توانمندسازی، ۰/۴۵۰ و یک واحد از متغیر جو تیمی، ۰/۲۳۶ واحد انحراف رضایت کارکنان ارتقا پیدا خواهد کرد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق احمدی و همکاران (۱۴۰۲) و فاروق و رشاد^۱ (۲۰۲۳) همسو بود. با توجه به تاثیر مثبت توانمندسازی و جو کار تیمی بر رضایت کارکنان مدیران با واگذاری اختیارات لازم و مشارکت پرسنل در امور مربوطه، تشویق به کار تیمی و برگزاری دوره‌های آموزشی مستمر جهت تقویت توانایی کارکنان، رضایت شغلی آنها را افزایش دهند.

همچنین یافته‌ها نشان داد مولفه‌های خود اختیاری و خود اثربخشی بر رضایت کارکنان موسسه خدمات رفاهی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران تاثیر مثبت دارد که نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق حسنین و اوزگیت^۲ (۲۰۲۲) همسو بود. یافته‌های نشان داد پذیرش شخصی نتایج بر رضایت کارکنان موسسه خدمات رفاهی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران تاثیر مثبت دارد که نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق روشنی علی بنه سی و همکاران (۱۴۰۱) همسو بود.

توانمندسازی کارکنان به عنوان یک رویکرد مهم در مدیریت منابع انسانی، تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت کارکنان موسسه خدمات رفاهی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران داشته است. این رویکرد از طریق اعمال مولفه‌هایی همچون خود اختیاری، پذیرش شخصی نتایج، اعتماد و خود اثربخشی، امکان فراهم کردن محیطی مثبت و انگیزشی برای کارکنان فراهم می‌کند. با افزایش خود احترام و احساس کنترل بر نتایج کار، کارکنان می‌توانند از کار خود لذت ببرند و بهبود عملکرد خود را تجربه کنند. اجرای خود اختیاری به کارکنان اجازه می‌دهد تا در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با کار خود مشارکت کنند و نقش فعال‌تری در اجرای وظایف خود داشته باشند. این امر می‌تواند باعث افزایش رضایت کارکنان از شغل و ایجاد احساس مسئولیت پذیری در آنها شود. همچنین، پذیرش شخصی نتایج به معنای پذیرفتن مسئولیت نتایج کار و اجرای بهتر وظایف است که می‌تواند احساس انگیزه بیشتری در کارکنان ایجاد کند و ارتقاء رضایت از انجام وظایف را بهبود بخشد. علاوه بر این، اعتماد به کارکنان نقش مهمی در توانمندسازی کارکنان دارد. اعتماد میان کارکنان و مدیران ایجاد فضایی امن و پویا برای انجام وظایف فراهم می‌کند و باعث افزایش اعتزاز و انگیزش در کارکنان می‌شود. اعتقاد به توانایی‌ها و مهارت‌های فردی (خود اثربخشی) می‌تواند احساس توانمندی و موفقیت در کارکنان را تقویت کرده و بهبود رضایت کارکنان را به همراه داشته باشد. در نتیجه، توانمندسازی کارکنان با مولفه‌های خود اختیاری، پذیرش شخصی نتایج، اعتماد و خود اثربخشی به عنوان یک رویکرد مهم در مدیریت منابع انسانی، تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت کارکنان موسسه خدمات رفاهی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران داشته است. این ارتقاء رضایت کارکنان می‌تواند منجر به بهبود عملکرد سازمان، افزایش همبستگی در تیم‌ها و ایجاد احساس ارزشمندی در کارکنان شود. از این رو، مدیران و مسئولین موسسه می‌توانند از این رویکرد مؤثر به عنوان یک ابزار کلیدی در بهبود عملکرد و افزایش رضایت کارکنان استفاده کنند.

1Farooq & Rashad

2Hassanein & Özgit

جوکار تیمی نیز به عنوان یک عامل مهم در مدیریت منابع انسانی و بهبود ارتباطات در محیط کار، تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت کارکنان موسسه خدمات رفاهی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران داشته است. وجود یک فضای همکاری مثبت و مؤثر بین اعضای تیم می‌تواند ارتقاء احساس همبستگی و ارتباط مثبت میان کارکنان را به همراه داشته باشد. با همکاری بهتر و ایجاد انگیزه جمعی، کارکنان احساس مسئولیت پذیری و تعلق به تیم خود را تقویت می‌کنند و این امر می‌تواند بهبود رضایت کارکنان را ایجاد کند. توانمندی تیمی می‌تواند منجر به بهبود انجام وظایف و پیشرفت سریع‌تر در پروژه‌ها و وظایف مشترک شود. همکاری برای حل مسائل و به اشتراک گذاشتن ایده‌ها و دانش میان اعضای تیم، می‌تواند مسیری مؤثر برای تبادل تجربیات و ایجاد نتایج مطلوب‌تر باشد. با ایجاد این ارتباطات مثبت و تعامل‌های موفقیت‌آمیز در تیم، کارکنان احساس انگیزه و رضایت بیشتری از محیط کاری خواهند داشت. از طرفی، جوکاری منفی و کوتاه‌نظری میان اعضای تیم می‌تواند باعث کاهش همبستگی و همکاری در موسسه شود. عدم ارتباط و هماهنگی مناسب میان اعضای تیم می‌تواند به تضعیف روحیه کاری و احساس انزوا در کارکنان منتهی شود. از این‌رو، مدیران موسسه خدمات رفاهی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران باید توجه ویژه‌ای به تقویت جوکار تیمی و ایجاد فضایی امن و مؤثر برای همکاری و هماهنگی در تیم‌ها داشته باشند. در نتیجه، اجرای جوکار تیمی به عنوان یک مؤلفه اساسی در مدیریت منابع انسانی و توانمندسازی کارکنان، تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت کارکنان موسسه خدمات رفاهی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران داشته است. ایجاد فضایی مؤثر برای همکاری، انجام پروژه‌ها و وظایف مشترک، و تبادل تجربیات و ایده‌ها، باعث افزایش همبستگی و انگیزه در کارکنان می‌شود. از این‌رو، تقویت جوکار تیمی و بهبود تعاملات در تیم‌ها می‌تواند به عنوان یکی از راهکارهای اصلی در افزایش رضایت و کارایی کارکنان و در نهایت، پیشرفت و موفقیت موسسه کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران محسوب شود.

با توجه به نتایج پژوهش انجام گرفته، ارائه دوره‌های آموزشی و کارگاه‌ها به کارکنان، بر اساس نیازهای شغلی آن‌ها و با تأکید بر خود اختیاری و خودآزمایی، می‌تواند به افزایش احساس توانمندی و اطمینان از توانایی‌های شخصی در اجرای وظایف کمک کند. همچنین برقراری ارتباط باز و ایجاد فضای اعتماد میان مدیران و کارکنان باعث افزایش رضایت کارکنان از محیط کاری و احساس اهمیت و شناخت مستمر از سوی مدیریت می‌شود. مدیران و مسئولین موسسه باید به فرآیند پذیرش نتایج کارکنان توجه ویژه‌ای داشته باشند و از ایده‌ها و اجراهای موفق کارکنان حمایت کنند تا احساس انگیزه بیشتری در کارکنان ایجاد شود. لذا ایجاد محیطی مناسب جهت همکاری و تعامل مثبت بین اعضای تیم، می‌تواند از طریق تقویت همبستگی و ایجاد تعلق به تیم، به رضایت کارکنان کمک کند. برگزاری جلسات منظم تیمی، تشویق همکاری در گروه‌ها و استفاده از فناوری‌ها برای ارتباط و هماهنگی موثر، از راهکارهای مؤثر در این زمینه هستند.

منابع

- احمدی، منیژه و بارانی، صمد. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رضایت کارکنان و بیماران با میانجیگری توانمندسازی ساختاری (مورد مطالعه: بیمه سلامت ایران)، پژوهشنامه بیمه، ۱۲(۱)، ۱-۱۸
- پاک طینت، اقبال و فتحی زاده، علیرضا. (۱۳۸۷). توانمندسازی کارکنان: ضرورت‌ها و راهکارها، فصلنامه مدیریت، ۵(۱۱)، ۳۳-۴۷.

- جعفری، نسربین؛ میرکمالی، سید محمد و صالح صدق پور، بهرام. (۱۳۹۲). تاثیر جو سازمانی بر رضایت شغلی با میانجی گری سرمایه انسانی. *دو فصلنامه ی پژوهش های مدیریت منابع انسانی*، (۲)۵، ۲۴۵-۲۲۱.
- روشنی علی بنه سی، حسن؛ حسنی، محمد؛ مهاجران، بهناز و قلاوندی، حسن. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی به منظور اثربخشی رهبری: با تأکید بر نقش میانجی توانمندسازی کارکنان. رهبری آموزشی کاربردی، مقاله آماده انتشار.
- سینا، فاطمه صغری؛ محمدی چلمردی، حسن و عمادیان، سیده علیا. (۱۴۰۰). رابطه بین سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شرق استان مازندران، مدیریت بر آموزش سازمان ها، (۲)۱۰، ۱۳۰-۱۰۹.
- ضیائی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس و اصفهانی، سعید آبیانی. (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. *مدیریت دولتی*، (۱)۱، ۸۶-۶۷.
- علوی(عادل)، محمد؛ نوروزی، محمد تقی و مهرابی، امیر حمزه. (۱۴۰۱). تبیین الگوی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی از منظر قرآن. *قرآن و علم*، (۳۱)۱۶، ۳۲۹-۳۵۳.
- کردنائیچ، اسدالله؛ بخشی زاده، علیرضا و فتح الهی، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر توانمندسازی روان شناختی کارکنان بر توانمندسازی ساختاری، *مطالعات رفتار سازمانی*، (۱۴)۴، ۹۷-۱۱۹.
- محمدی، محمد. (۱۳۸۰) *توانمندسازی نیروی انسانی، فصلنامه مطالعات مدیریت*، شماره های ۳۲-۳۱.
- هاشمی فارسی، ریحانه و هاشمی فارسی، آسیه. (۱۴۰۱). بررسی مدیریت مشارکتی، موانع و محدودیتهای فراروی اجرای نظام مشارکتی. *نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری*، (۲۱)۶، ۱۹۷۲-۱۹۶۲.
- Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998). On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 37(1), 31-46.
- Brandt, B., Lutfiyya, M. N., King, J. A., & Chioreso, C. (2014). A scoping review of interprofessional collaborative practice and education using the lens of the Triple Aim. *Journal of Interprofessional Care*, 28(5), 393-399.
- Chiang, C. F., & Chen, J. A. (2021). What an empowering leadership and a cooperative climate influence employees' voice behavior and knowledge sharing in the hotel industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 22(4), 476-495.
- Dee, J. R., Henkin, A. B., & Duemer, L. (2003). Structural antecedents and psychological correlates of teacher empowerment. *Journal of educational Administration*, 41(3), 257-277.
- Diwyarthi, N. D. M. S. D., Sukerti, N. N., Pramana, I. D. H., & Jata, I. W. (2022). Empowering Employees with Glamping as An Alternative Accommodation in The New Normal Era in Kembang Merta Village, Tabanan Regency, Bali Province. *Community Development Journal*, 6(2), 48-51.
- Dust, S. B., Resick, C. J., Margolis, J. A., Mawritz, M. B., & Greenbaum, R. L. (2018). Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 570-583.

- Khan, M. T., Saboor, A., Khan, N. A., & Ali, I. (2011). Connotation of employee's empowerment emerging challenges. *European Journal of Social Sciences*, 22(4), 556-564.
- Koh, Y. Y. J., Rotgans, J. I., Rajalingam, P., Gagnon, P., Low-Ber, N., & Schmidt, H. G. (2019). Effects of graded versus ungraded individual readiness assurance scores in team-based learning: a quasi-experimental study. *Advances in Health Sciences Education*, 24, 477-488.
- Kozlowski S, Bell B (2017). Work teams. *Journal of Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*, 6(2), 1-6.
- Martins, H., & Proença, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire—Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. *FEP Journal—Economics & Management: Working Paper*, 471(1), 1-23.
- McNamara, C. (2001). Strategic Planning (in nonprofit or for-profit organizations). Free Management Library.
- O'Neill, T. A., & Mclarnon, M. J. (2018). Optimizing team conflict dynamics for high performance teamwork. *Human Resource Management Review*, 28(4), 378-394.
- Tetik, N. (2016). The effects of psychological empowerment on job satisfaction and job performance of tourist guides. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(2), 221-239.
- Van Kleef, G. A., Cheshin, A., Koning, L. F., & Wolf, S. A. (2019). Emotional games: How coaches' emotional expressions shape players' emotions, inferences, and team performance. *Psychology of Sport and Exercise*, 41, 1-11.
- Vertesi, J. (2019, March). Seeing like a Rover: Team work and human-robot relations. In 2019 14th ACM/IEEE International Conference on Human-Robot Interaction (HRI) (pp. 152-152). IEEE.