

بررسی رابطه بین توانمندسازی نیروی انسانی با سلامت سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش فارس

رقیه محمدی آذر تکه^۱، مهدی وارث^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

mitramohammadiazar@yahoo.com

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران. نویسنده مسئول

mwtechnology@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین توانمندسازی نیروی انسانی با سلامت سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش فارس بوده است. روش تحقیق همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش ۳۱۷ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش فارس بوده است که بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۷۵ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شده اند. جهت جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه سلامت سازمانی هوی وفیلدمن (۱۹۹۸) و توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده گردید. اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه ها توسط نرم افزار آماری SPSS، و با استفاده از رگرسیون چندگانه، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل آماری به دست آمده نشان داد که بین ابعاد توانمندسازی نیروی انسانی با سلامت سازمانی رابطه مستقیم معنادار وجود دارد. همچنین هیچ یک از ابعاد توانمندسازی نیروی انسانی به طور معنا داری قادر به پیش بینی سلامت سازمانی نمی باشند.

کلید واژه: سلامت سازمانی، توانمندسازی، کارکنان اداره کل آموزش و پرورش فارس

مقدمه

توانمندسازی مهمترین چالش مدیران در عصر حاضر است. زیرا سازمانها در معرض تغییرات سریع و غیرقابل پیش بینی قرار دارند. از مهمترین عوامل بروز این تغییرات، میتوان به رقابت روزافزون جهانی، توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و بروز تغییرات در ویژگیها و خواسته های مشتریان اشاره کرد. تغییر در شرایط سازمانهای عصر حاضر، منجر به تغییر در نگرش آنها به نیروی انسانی شده است. در این شرایط، کارکنان سازمان، ابزار موفقیت مدیر نیستند و به عنوان سرمایه های سازمان، به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان تبدیل شده اند (روی و شینا، ۲۰۰۵).

الگوی قدیمی مدیریت خودکامه امروزه در اغلب سازمانها منسوخ شده است. سازمان های امروزی نه تنها به دانش و اطلاعات بسیار

وسیعتری نیاز دارند، بلکه به استقلال، خوداتکایی، اعتماد به نفس و خلاقیت و ابتکار بیشتری نیازمندند (ابطحی و عایسی، ۱۳۸۶). برای دستیابی به این ویژگیها، سازمان باید مهمترین منبع و عامل رقابتی خود، یعنی نیروی انسانی را توانمند کند (ارگنلی و همکاران، ۲۰۰۷).

برای داشتن جامعه سالم باید سازمان سالم ایجاد کنیم و برای این که سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمان ها، تلاش های علمی قابل ملاحظه ای در دهه های اخیر صورت گرفته است. یکی از چارچوب های نظری مشهور و سودمند در این مورد سلامت سازمانی است. (فرنیا، ۱۳۸۲).

ماتیو مایلز اشاره می کند سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش و ارتقاء و توانایی خود برای سازش بیشتر، یا به گفته هوی و فورسیت، سلامت سازمانی، توانایی سازمان برای بقاء خود است و سازمانی که سالم است با نیروهای مخرب خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آن ها به طور اثربخشی، در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند و در دراز مدت علائم یک سازمان سالم را از خود نشان می دهند. (رجب بیگی، ۱۳۷۸).

در جهان کنونی بسیاری از فعالیت های انسانی و حیاتی مورد نظر جامعه را سازمان های گوناگون انجام می دهند. پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد مؤثر سازمان هاست. بنابراین باید جامعه امروز را جامعه سازمانی بنامیم. از مهمترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی، سازمان هایی هستند که بتوانند با کارآمدی و اثر بخشی از عهده وظایف خود برآیند. (رضاییان، ۱۳۸۶).

توانمند سازی و دادن آزادی عمل به کارکنان، از راهبرد های اساسی افزایش سلامت سازمانی و انگیزه پیشرفت در سازمان های امروزی است؛ زیرا تغییرات وسیع محیطی در دنیای متلاطم امروز، انعطاف پذیری سازمان ها را برای تأمین بقایشان را امری ضروری ساخته