

رابطه توانمندسازی کارکنان و فرهنگ سازمانی با اثربخشی سازمانی

مرتضی رجبی کیاپی^{۱*}، فرانک پایدار^۲

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد محمودآباد morteza.rajabi84@yahoo.com

۲- گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، مرکز محمودآباد، دانشگاه آزاد اسلامی، محمودآباد، ایران paydarfaranak@yahoo.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان و فرهنگ سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان آمل صورت گرفته است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده، جامعه آماری شامل ۳۵۰ نفر از کلیه کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان آمل است. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای بوده و برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده گردیده است. بر این اساس، تعداد ۱۶۸ نفر در این پژوهش مشارکت نمودند. ابزار اندازه‌گیری این پژوهش شامل سه پرسشنامه استاندارد توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر، با ضریب پایایی ۰/۸۷، پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز با ضریب پایایی ۰/۸۳ و پرسشنامه استاندارد اثربخشی سازمانی کارکنان با ضریب پایایی ۰/۸۲ بود. که به‌منظور تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. همچنین برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی صوری و روایی محتوایی به شیوه کیفی استفاده شد. از آمار توصیفی و استنباطی نیز جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری استفاده شده است. که برای تعیین رابط بین متغیرها از ضریب همبستگی استفاده گردید. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با اثربخشی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش آمل، بین توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش آمل، بین فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش آمل رابطه وجود دارد. و همچنین، فرهنگ سازمانی و توانمندسازی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی اثربخشی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان آمل را دارد. چنانچه فرهنگ مناسب کاری به‌خوبی بین مدیریت و کارکنان گسترش یافته باشد، به تحکیم تعهد سازمانی، ارتقاء اخلاقیات، عملکرد و بهره‌وری بالاتر منجر می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی، فرهنگ سازمانی، اثربخشی سازمانی.

۱- مقدمه

تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی، موضوع توانمندسازی کارکنان را در کانون توجه مدیران قرار داده است. چراکه سازمان‌ها با داشتن کارکنان توانمند، متعهد، ماهر و بالنگیزه، بهتر خواهد توانست خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند. توانمندسازی، سالم‌ترین روش سهمیم نمودن دیگر کارکنان در قدرت است. با این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خوداتکایی در افراد ایجاد می‌شود و حس مشارکت‌جویی در امور سازمانی افزایش یافته، درنهایت بهبود عملکرد را به‌دنبال خواهد داشت. پس از ده‌ها سال تجربه، دنیا به این نتیجه رسید که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیش‌تاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند، باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و بالنگیزه برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. بین سرمایه انسانی و بهره‌وری در سازمان‌ها رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. استفاده از توانایی‌های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی، مزیتی بزرگ به‌شمار می‌رود [۱]. توانمندسازی کارکنان به‌عنوان یک تکنیک مدیریتی اعلام شده است که عموماً می‌تواند در میان همه سازمان‌ها به‌عنوان ابزاری برای مقابله با نیازهای کسب‌وکار جهانی مدرن و در تمام بخش‌های صنعتی مورد استقبال و مورد ستایش قرار گیرد. توانمندسازی کارکنان، یک رویکردی است که در مدیریت بخش خدمات مورد حمایت واقع شده