

تحلیل موانع سازمانی مؤثر بر توانمندسازی کارکنان

(مورد مطالعه: اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان کرمانشاه)

علیرضا مرادی^۱، سید حامد فیض جوادیان^۲^۱ گروه مدیریت بازرگانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران، a.r.moradi1367@gmail.com^۲ گروه آمار، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران، feizjavadian@yahoo.com

چکیده

توانمندسازی کارکنان یک ابزار ضروری مدیریتی است که برای هدایت منابع انسانی به منظور افزایش بهره‌وری سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ از این‌رو، به منظور دست یافتن به این مهم بستر سازی اولیه و مناسب در محیط سازمان ضروری است. بنابراین، هدف از پژوهش حاضر تحلیل موانع سازمانی مؤثر بر توانمندسازی کارکنان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان کرمانشاه است که به روش همبستگی با استفاده از مدل علی - ارتباطی انجام شد. بدین - منظور تعداد ۲۰۰ نفر از کارکنان اداره کل منابع طبیعی استان کرمانشاه با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای بود که روایی صوری آن براساس نظر جمعی از اساتید و صاحب‌نظران دانشگاهی تأیید گردید و اعتبار آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ($\alpha=0.89$) محاسبه شد، که بیانگر مناسب بودن ابزار پژوهش بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های همبستگی و تحلیل عاملی در محیط نرم افزار SPSS20 انجام گردید. یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که چهار مانع سازمانی: موانع روانشناسی - اجتماعی، موانع ارتباطات و تعهدات فردی، موانع نهادی - ساختاری و موانع ارتباطی - مشارکتی اثرگذارترین موانع در عدم توانمندسازی کارکنان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان کرمانشاه هستند، به‌طوری‌که تحلیل عاملی، تبیین واریانس این ۴ عامل را، حدود ۶۷/۶۱ درصد نشان داد.

واژه‌های کلیدی

موانع سازمانی، توانمندسازی کارکنان، اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری، استان کرمانشاه.

مقدمه

پس از سال‌های زیادی تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است 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 با انگیزه بالا برخوردار باشد؛ که سازمان‌های منابع توسعه‌ای (آب و خاک) نیز از این امر مستثنی نیست. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. بین سرمایه انسانی و بهره‌وری در سازمان‌ها رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. یک سازمان موفق مجموعه‌ای است مرکب از انسانهایی با فرهنگ سازمانی، اندیشه و اهداف مشترک

که با کار گروهی در نظام انعطاف‌پذیر سازمان، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روزافزون سازمان در اختیار مدیریت خود قرار می‌دهند. بنابراین هر فرد نسبت به سازمان و وظیفه‌ای که انجام می‌دهد، احساس مالکیت خواهد کرد. استفاده از توانایی‌های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می‌رود [۷].

در بهره‌وری فردی، سازمان از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالقوه فرد به منظور پیشرفت سازمان استفاده می‌کند و با بالفعل کردن نیروهای بالقوه و استعدادها شگرف در جهت سازندگی موجب پیشرفت فرد و همسویی با سازمان خواهد شد. بنابراین لازمه دستیابی به هدف‌های سازمان، مدیریت مؤثر این منابع با ارزش است. در این راستا رشد، پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندی‌های کارکنان سازمان‌های کشاورزی و منابع طبیعی که در سالیان اخیر تحت عنوان توانمندسازی کارکنان مورد توجه صاحب‌نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده است از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است [۷]. توانمندسازی روش نوینی برای بقای سازمان‌های پیشرو در محیط رقابتی است. در استراتژی مدیریت کیفیت جامع اگر به توانمندسازی کارکنان توجه نشود محکوم به شکست است. توانمندسازی یعنی به کارگیری دانش و افزایش انگیزش کارکنان از سوی مدیریت است که در نهایت سازمان به راحتی به اهدافش می‌رسد [۴].

به عبارتی دیگر، توانمندسازی تکنیکی نوین و مؤثر در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان‌های مردم نهاد همچون سازمان کشاورزی و منابع طبیعی به وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان است. کارکنان به واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته هستند و در واقع توانمندسازی آزاد کردن این قدرت است. این تکنیک ظرفیت‌های بالقوه‌ای که برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی‌شود، در اختیار می‌گذارد و در یک محیط سالم سازمانی روشی متعادل را در بین اعمال کنترل کامل از سوی مدیریت و آزادی عمل کامل کارکنان پیشنهاد می‌کند. در بحث توانمندسازی مسائلی از این قبیل مورد بررسی قرار می‌گیرد که جو مدیریتی و فضای سازمان برای کارکنان چگونه است؟ مدیریت سازمان آیا امکان بروز عقاید و افکار را به کارکنان خود می‌دهد؟ میزان مشارکت در سازمان چقدر است؟ [۷].