

تاثیر توانمندسازی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی، عملکرد و کار تیمی
در بین کارکنان بانک گردشگری شهر یاسوج
اسماعیل فوقی

فارغ التحصیل مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تاثیر توانمندسازی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی، عملکرد و کار تیمی در بین کارکنان بانک گردشگری شهر یاسوج می باشد. روش پژوهش حاضر از نوع روش توصیفی - علی استفاده بوده و برای تایید و آزمون فرضیه های پژوهش نیز از آزمون رگرسیون بهره برده شده است. برای انجام تحلیل ها نیز از نرم افزارهای آماری SPSS کمک گرفته شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان و مراجعین بانک گردشگری شهر یاسوج می باشد که بر اساس آمار و اطلاعات منتشره توسط این سازمان در سال ۱۴۰۰ می باشد که نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۳۷۰ نفر برآورد گردید. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه اسپریتزر (۱۹۹۵) جهت سنجش توانمندسازی و پرسشنامه تعهد سازمانی (مدل آلن و می بر) بوده است. مقدار F محاسبه شده در سطح ۹۹ درصد ($\text{sig} = ۰/۰۰۱$ و $F = ۷۲/۴۴۲$) نشان دهنده معنی دار بودن رگرسیون می باشد. در این مدل به ترتیب، تعهد مستمر (X_2)، تعهد عاطفی (X_1) عملکرد و کار تیمی (X_4)، متغیرهایی بودند که بیشترین تغییرات را در متغیرهای وابسته داشتند. همچنین نتایج جدول ۴-۱۱ نشان می دهد که متغیر پیش بین توانمندسازی و آموزش ۷۸/۲ درصد ($R^2 \text{ Adjust} = ۰/۷۸۲$) از میزان نوسانات متغیر ملاک (تعهد سازمانی، عملکرد و کار تیمی) را پیش بینی می کند. کلمات کلیدی: توانمندسازی، آموزش، تعهد سازمانی، عملکرد، کار تیمی، بانک گردشگری

مقدمه

در عصر حاضر نظام های نوین مدیریت تاکید فراوانی بر منابع انسانی داشته و آن را مهمترین دارایی سازمان به شمار آورده و ارج نهادن به ارزش ها و نیازهای کارکنان را مؤثرترین گام در راه تحقق اهداف سازمان می دانند. در محیط های سازمانی جدید که اغلب با اصلاحاتی مانند: پیچیدگی، آشفتگی، تغییرات و سرعت شتابان توصیف شده اند، کارکنان باید انعطاف پذیر، خود فرمان، کارآفرین، مسئولیت پذیرتر و طالب ابتکار و آزادی عمل باشند. کارکنان باید خلاق، نوآور، مثبت اندیش، متعهد و توانایی انجام کارهای با کیفیت را داشته باشند. کارکنان سازمان در چنین شرایطی نه تنها بعنوان ابزار موفقیت مدیر نیستند، بلکه به سرمایه های سازمان و گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان تبدیل شده اند. (دعائی، ۱۳۹۹: ۵۶). توانمندسازی اصطلاحی است که در طول چند سال اخیر مقبولت سریع و فزاینده ای یافته است. توانمندسازی یعنی عمل تفویض اختیار همراه با مسئولیت ها در قبال انجام وظایف محوله. با اجرای فرآیند توانمندسازی کارکنان، به آسانی می توان به اهداف سازمان دست یافت و از مزایایی همچون بهبود شرایط کار، افزایش رضایت شغلی کارکنان، رضایت مندی ارباب رجوع و ... برخوردار شد. از این رو، توانمندسازی یکی از مهمترین راهکارها برای تقویت و حاملی انگیزشی مؤثر بر تعهد سازمانی در محیط کاری می باشد. (قلی پور، ۱۳۹۷: ۷۴). از این رو یکی از عوامل پنهان، ولی تاثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان، میزان تعهد آنها به سازمان و شغل شان است توجه به تعهد نیروی انسانی چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی اهمیت زیادی دارد. شناخت و نگهداری از منابع انسانی