

بررسی متغیرهای تاثیر گذار بر توانمند سازی کارکنان

(مورد مطالعه: صنایع استان مرکزی)

احمد گودرزی^۱، کارشناس گروه اقتصاد توسعه جهاددانشگاهی استان مرکزی

email: AH.GOODARZI@GMAIL.COM ۰۹۱۸۳۶۱۱۰۸۰

غلامرضا فتاحی بیات، معاون شرکت تکلان

email: rfbayat@yahoo.com ۰۹۱۸۳۶۴۵۸۳۸

منیر میرجمالی، مدیر گروه اقتصاد توسعه جهاددانشگاهی استان مرکزی

email: monir_mirjamali@yahoo.com ۰۹۱۸۸۴۸۴۲۸۸

محیا مشیدی، کارشناس گروه اقتصاد توسعه جهاددانشگاهی استان مرکزی

email: mahya.moshayedi@gmail.com ۰۹۱۸۱۶۱۲۸۰۹

محمد رضا گودرزی، رئیس اداره حمل و نقل خطوط لوله و نفت اراک

email: sajad_goodarzim@yahoo.com

چکیده

تحقیق حاضر به بررسی متغیرهای تاثیر گذار بر توانمندسازی کارکنان در شرکتهای تولیدی مستقر در استان مرکزی پرداخته است. داده های جمع آوری شده از چهل شرکت تولیدی خصوصی، غیر دولتی و دولتی بالای پنجاه نفر کارکن در زمینه های مختلف در شهرهای اراک، خمین، محلات، شازند، تفرش، آشتیان و ساوه از استان مرکزی می باشند که بوسیله نرم افزار SPSS و جدول ضریب پیرسون رابطه بین متغیرها سنجیده شده است. یافته های تحقیق نشان می دهد متغیرهای عوامل فردی، عوامل ساختاری، عوامل مدیریتی و عوامل محیطی بترتیب بیشترین ارتباط را با توانمندسازی کارکنان در شرکت های تولیدی در استان مرکزی دارند. واژگان کلیدی: توانمندسازی، منابع انسانی، عوامل داخلی، عوامل محیطی، شرکت های تولیدی

مقدمه

نیروی انسانی امروزه به عنوان اولین عامل توسعه جوامع شناخته شده است. کشورهای زیادی وجود دارند که با توجه به ثروت و منابع سرشار طبیعی و زیر زمینی در فقر و عدم توسعه به سر می برند. در مقابل کشورهایی که با فقر منابع در بهترین وضعیت توسعه یافتگی قرار گرفته اند. در واقع مدیریت منابع انسانی است؛ که با فرآیند بررسی و ایجاد زمینه های مساعد جذب، تربیت، بکارگماری، نگهداشت، بهداشت و بالندگی منابع انسانی، و ایجاد رضایت و

انگیزش در افراد به اهداف فردی و گروهی و سازمانی دست می یابد. یکی از وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی توانمند سازی نیروی انسانی است.

بیان مسأله :

توانمند سازی^۱ مفهوم جدیدی است که در اواخر دهه ۸۰ میلادی توجه بسیاری از پژوهشگران، صاحب نظران و دست اندرکاران مدیریت و روانشناسی سازمانی را به خود جلب کرده است. توانمند سازی یکی از نوید بخش ترین مفاهیم دنیای کسب و کار بوده است که کمتر به آن توجه شده ولی اکنون به موضوع روز تبدیل گشته است. اما علیرغم بحث های فراوانی درباره فواید توانمند سازی بهره برداری از آن اندک و ناچیز است (بلانچارد^۲ و همکاران، ترجمه امینی، ۱۳۷۹، ص ۱۱) هر چند توانمند سازی به مدیران این امکان را می دهد که از دانش، مهارت و تجربه همه افراد سازمان استفاده کنند متأسفانه تعداد مدیران و گروه هایی که راه و رسم ایجاد فرهنگ توانمند ساز را بدانند اندک است. کویین و اسپریتز^۳ (۱۹۹۷) معتقدند که با اینکه توانمند سازی می تواند مزیت رقابتی به یک سازمان بدهد و برخلاف اینکه بسیاری از مدیران این واقعیت را قبول دارند که توانمند سازی مطلوب است، اما اغلب سازمان ها در اجرای آن دچار مشکل شده اند. وتن و کمرون^۴ (۱۹۹۸) معتقدند که از طریق توانمند سازی کارکنان، مدیران واقعاً اثر بخشی خود را چند برابر می کنند. آنها و سازمان هایشان کارآمدتر می شوند و آنها می توانند طوری دیگر باشند باوجود اینکه اکثر مدیران، توانمند سازی را مهارتی می دانند که باید اجرا و تجزیه شود اما اجرای واقعی آن امروزه، در مدیریت به ندرت صورت می گیرد. کویین و اسپریتز (۱۹۹۷) توماس و ولتھاوس^۵ (۱۹۹۰) و فورد و فوتلر^۶ (۱۹۹۵) معتقدند که توانمند سازی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و برای افراد مختلف معانی مختلف دارد.

کویین و اسپریتز (۱۹۹۷) به بررسی ادبیات و مطالعه میدانی در سطح مدیران میانی شرکت های پیشتاز، دو رویکرد متفاوت برای توانمند سازی تشخیص داده اند. اولین دیدگاه مکانیکی یا ارتباطی است. این رویکرد توانمند سازی را مترادف با تفویض اختیار و قدرت تصمیم گیری به راه های پایین تر سازمان می داند. دیدگاه دوم ارگانیکی (انگیزشی) و یا شناختی است. این رویکرد توانمند سازی را مفهومی چند بعدی می داند که بر حسب ادراکات و

۱-Empowerment

۲-Blanchard

۳-Queen & Spritzer

۴-Whetten & Cameron

۵-Tomas & Vitavs

۶-Ford & Futler

باورهای کارکنان نسبت به خویش در شغل و سازمان و به عنوان فرآیند افزایش نگرش درونی کارکنان در انجام وظایف محدود تعریف می کنند. (عبدالهی، نوه ابراهیم، ۱۳۸۵)

به هر صورت که به موضوع بنگریم؛ توانمند سازی، فرآیند پیوسته ای است که باید بر اساس آن نیروی کار از نوعی خود اعتمادی برخوردار شوند و قادر به ارزیابی درست و شناخت واقعی خویش باشند و از توانایی ها و قابلیت ها، برای رسیدن به هدف های خود آگاه شوند و بتوانند با افزایش توانمندی خود به هدف های مورد نظر دست یابند (فرخی، ۱۳۷۶، ص ۷۶). در واقع توانمند سازی آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاورد های شگفت انگیز است. این استراتژی به معنای قدرت بخشیدن است؛ بدین معنا که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی یا درماندگی خود چیره شوند و در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه های درونی آنان را برای انجام دادن وظیفه بسیج کنیم (بلانچارد، ۲۰۰۰، ص ۳۹).

سه عنصری که زمینه توانمند سازی را در محیط کار به وجود می آورند، عبارتند از: نگرش ها، روابط و ساختار سازمانی که هر یک از این عناصر سازمانی باید تغییر کند تا کارکنان توانمندی را تجربه نمایند؛ در غیر این صورت تلاش ها به هدر خواهد رفت. محیط کار توانمند، محیطی است که در آن کارکنان نیروی محرکه اصلی هستند. توانمند سازی ظرفیت های بالقوه ای را برای بهره وری از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی شود، در اختیار می گذارد. توانمند سازی با اعمال فشار مدیران و دستور کارها تحقق نمی یابد، بلکه فرآیندی است که لازمه اش پذیرش فرهنگ توانمند سازی و مشارکت کارکنان است (ارستد^۱، ۱۹۹۷، ص ۱۳۵). به عبارت دیگر توانمند سازی نیروی انسانی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت های لازم در کارکنان، برای قادر ساختن آنان به ایجاد ارزش افزوده در محیط کار و ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان به عهده دارند؛ توأم با کارایی و اثر بخشی.

توانمند سازی دارای معنای عام و خاص و تعبیرهای بیشماری است و این تنوع تعریف ها و رویکردها، انسجام و یکپارچگی را از این مفهوم با مشکل رو به رو ساخته است، به گونه ای که در تعریف توانمند سازی عواملی، چون: انگیزش درونی، ادراک و تعهد، ساختار شغل، انتقال قدرت یا اختیار و تسهیم منابع و اطلاعات به کار رفته است. (رابینز^۲ و همکاران، ۲۰۰۲، ص ۱۴۵)

متون نوشتاری سه نوع مفهوم سازی از توانمندسازی نیروی انسانی را نشان می دهد که عبارتند از
- توانمندسازی به عنوان تفویض اختیار و قدرت تصمیم گیری به زیردستان مترادف است
- توانمندسازی یک عامل انگیزشی است که از طریق احساس خودکارآمدی افراد افزایش می یابد

۱-Arstd
۲-Robbins

- توانمندسازی نیروی انسانی مفهومی روان شناختی است که به حالات، احساسات و باور افراد به شغل و سازمان مربوط می شود و به عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی تعریف شده است که دارای ۵ بعد احساس شایستگی (خودکارآمدی)، احساس خودمختاری (داشتن حق انتخاب)، احساس موثر بودن (اثرگذاری)، احساس معنی دار بودن (ارزشمندی) و احساس اعتماد (امنیت) می باشد. پرورش پنج بعد ذکر شده، نتایج و منافع بسیار زیادی دارد. تحقیقات نشان می دهد که اگر افراد احساس توانمندی کنند، هم مزایای شخصی و هم منافع سازمانی حاصل می شوند. از طرف دیگر، هنگامی که افراد جنبه های مخالف توانمندی را مانند ناتوانی، درماندگی و از خودبیگانگی تجربه کنند، پیامدهای منفی حاصل می شود

ضرورت و اهمیت توانمندسازی نیروی انسانی
کانگرو و کانگو^۱ (۱۹۸۸) دلایل زیر را برای شدت توجه به توانمندسازی برمی شمرد
-مطالعات مهارتهای مدیریت نشان می دهد که توانمندسازی زیردستان بخش مهمی از اثربخشی سازمانی و مدیریتی است
-تجزیه و تحلیل قدرت و کنترل در سازمانها حاکی از این است که سهمیم کردن کارکنان در قدرت و کنترل، اثربخشی سازمانی را افزایش می دهد
-تجربیات تشکیل گروه در سازمان دلالت بر این دارد که راهبردهای توانمندسازی کارکنان نقش مهمی در ایجاد و بقاء گروه دارد
با توجه مراتب فوق این پژوهش بر آن است که وضعیت توانمند سازی نیروی انسانی در صنایع استان مرکزی و متغیرهای تاثیر گذار در آنرا مورد مطالعه قرار دهد.

- چارچوب نظری :

بررسی مبانی نظری موضوع حکایت از این دارد که در خصوص توانمند سازی نظریه ها، مدل ها و رویکردهای نسبتاً متنوعی وجود دارد که هر کدام می تواند به سهم خود از سؤالات و اهداف پژوهش حاضر حمایت کنند. با این وجود به طور مشخص تر اساس نظری پژوهش حاضر در خصوص بررسی وضعیت توانمند سازی بر نظریه ملهم و رابینز استوار است : طبق پژوهش انجام شده توسط یاهیا ملهم^۲ (۲۰۰۴) چهار عامل، ارتباط مستقیم و تأثیر گذار بر توانمند سازی کارکنان دارند که در محیط رقابتی باید به آن توجه خاص کرد تا سازمان ها بتوانند پاسخگوی تغییرات سریع و با کیفیت بالا باشند . تا علاوه بر رضایت کارکنان، رضایت مشتریان را فراهم سازند. اساس این الگو عوامل مؤثر بر توانمند سازی کارکنان عبارتند از: ۱- دانش و مهارت کارکنان ۲- اعتماد ۳- ارتباط و ۴- انگیزه، همچنین بر اساس بررسی های به عمل آمده توسط رابینز و همکاران، ارائه چارچوبی منسجم و یکپارچه برای روشن کردن نقش متغیرهای موضوعی، محیطی، شناختی و رفتاری در فرآیند توانمند سازی مهم است، در این فرآیند، روابط بین بافت سازمانی و عناصر محیط کاری (ساختار منابع انسانی، اعمال مدیریت) مؤثر است (رابینز ۲۰۰۲) در

۱-Conger & Kanagu

۲-Yahyamilhm

این مدل ادراک کارکنان، فرصت برای نفوذ بر نتایج کاری و ماهیت حمایتی سازمانی، اعتماد و تعهد بر بافت سازمانی و محیط کاری تأثیر گذارند. مهم ترین گام در فرآیند توانمند سازی کارکنان، فراهم سازی محیطی است که فرصتی را برای ممارست افراد با میزانی از اختیارات و قدرت و انگیزش درونی در کارکنان به وجود می آورد. رابینز و همکاران معتقدند تفاوت های فردی، بافت سازمانی، ادارات، محیط کار، ارزیابی، پاداش، تعهد و اعتماد از جمله مهمترین عوامل بر توانمند سازی کارکنان می باشند.

از جمله مبانی نظری دیگری که در این خصوص از آنها استفاده شده است می توان به موارد زیر اشاره کرد.

مطالعات تجربی اسپریتز (۱۹۹۲) و میشر^۱ (۱۹۹۲) که عنوان کردند پنج عامل ۱- احساس خود اثر بخشی
۲- احساس خود سازمانی ۳- پذیرفتن شخصی نتیجه ۴- احساس معنی دار بودن و ۵- احساس اعتماد به دیگران، روی توانمند سازی موفقیت آمیز مؤثر می باشند.

- پژوهش های کانتر^۲ (۱۹۸۳)، باندورا^۳ (۱۹۸۶)، هاگمن و الدهاک^۴ (۱۹۸۰) و دیگران حداقل نه دستور مشخص را برای پرورش توانمندی تجویز کرده اند. این نه دستور عبارتند از: ۱- مشخص کردن شفاف دیدگاه و اهداف ۲- پرورش تجارب تسلط شخصی ۳- الگو سازی ۴- فراهم آوردن حمایت ۵- برانگیختگی احساسی ۶- فراهم آوردن اطلاعات لازم، تأمین منابع مورد نیاز ۸- پیوند با نتایج و ۹- ایجاد اعتماد به نفس.

- کمرون و کوبین^۵ (۱۹۹۸)، مارتین^۶ و دیگران (۱۹۸۳) نیز به نوبه خود دیدگاه های مفید و مؤثر در خصوص توانمند سازی منابع انسانی ارائه نمودند.

- سوابق پژوهشی :

عسگری (۱۳۸۶) در پژوهش خود دریافته است که خود مختاری کارکنان، سطح دانش و مهارت کارکنان، سطح ارتباطات و جریان اطلاعات با ادراک توانمند سازی کارکنان رابطه مستقیم دارد. وکیلی (۱۳۸۳) نشان داده است که عوامل رفتاری، مدیریتی و ساختاری بر توانمند سازی کارکنان مؤثر است. پادیار (۱۳۸۳) نیز بدین نتیجه رسیده است که ایجاد روحیه مشارکت جویی و مشارکت پذیری در کارکنان، ایجاد یک نظام آموزشی مستمر نیروی انسانی، ایجاد یک نظام فناوری اطلاعات و دسترسی نیروی انسانی به اطلاعات، ایجاد یک نظام شایسته سالاری در انتصاب و انتخاب نیروی انسانی در سازمان در توانمند سازی کارکنان نقش مؤثری دارد.

۱-Mishra
۲-Counter
۳-Bandura
۴-Hackman & Oldham
۵-Cameron & Cobain
۶-Martin

جعفری و دیگران (۱۳۸۷) نشان داده اند که آزادی عمل، ارتقا یادگیری سازمانی راهکارهای مؤثر در توانمند سازی کارشناسان دانشگاهی هستند.

مهدی زاده و خاتمی در سال ۸۶ تحقیقی با هدف ارزیابی عوامل مؤثر بر فرآیند توانمند سازی کارکنان در سازمان های تولیدی- صنعتی انجام داده اند و دریافته اند که بعد تفویض اختیار، داشتن اهداف روشن و الگو سازی بیشترین نقش را به ترتیب در تبیین راهبردهای مدیریتی، شرایط سازمانی و منابع خود کارآمدی دارند. بیشترین تأثیر در فرآیند توانمند سازی کارکنان را دسته عوامل راهبردهای مدیریتی سپس شریط سازمانی و سپس منابع خود کارآمدی را داشته اند.

مشرف و دیگران (۱۳۸۶) در تحقیق خود نشان داده اند که سطح توانمندی کارکنان در ابعاد شایستگی، مؤثر بودن، معنی دار بودن و خود مختاری در بعد اعتماد در حد مطلوب نیست. هر کدام از عوامل داشتن اهداف روشن، نظام ارزیابی عملکرد، نظام پاداش دهی، آموزش و دسترسی کارکنان به منابع به توانمند سازی رابطه مثبت ولی ساختار سازمانی با توانمند سازی رابطه منفی دارد.

علی ملاحسینی و احسان ارسلان در سال ۱۳۸۸ در یک تحقیق به بررسی رابطه توانمند سازی کارکنان و اثر بخشی سازمانی در ادارات و سازمان های دولتی شهرستان رفسنجان پرداختند، سعید عباسی و باقر کرد در سال ۱۳۸۸ به شناسایی و تبیین مدل توانمند سازی کارکنان در سازمان های دولتی ایران (مطالعه موردی استان یزد) اقدام نمودند.

بررسی ها در خصوص پژوهش های خارج از کشور نتایج زیر را در برداشته است:
فونز چیدلی^۱ (۲۰۰۴) در رساله دکتری خویش با عنوان مطالعه میان فرهنگ توانمند سازی کارکنان و عدالت سازمانی به این نتیجه رسید که توانمند سازی کارکنان در توسعه عدالت سازمانی، افزایش رضایت شغلی و افزایش تعهد کارکنان تأثیر گذار است.

کن مارل و مریدیتی (۲۰۰۴) در تحقیقات خود اثرات توانمند سازی را تقسیم قدرت، مسئولیت های مشترک، افزایش انرژی، توسعه دموکراتیک در جامعه دانسته اند.

دی ودی یومر (۲۰۰۵) در مطالعه ای نشان داده اند که ارتباطات، استقلال، تشکیل تیم و تعهد سازمانی با توانمند سازی روانشناختی ارتباط داشته است.

هیس، ماریه (۲۰۰۴) در رساله دکتری خویش شش بعد توانمند سازی معلمان را شامل: رشد حرفه ای، خود اثر بخشی، خود مختاری، موقعیت کامل تصمیم گیری و تأثیر دانسته است.

دیویس و استیون^۱ (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان معیارهای توانمند سازی سازمانی به ایسن نتیجه رسیدند که انگیزه کارکنان یکی از موارد با اهمیت و حیاتی در محیط کار رقابتی دنیای امروز است. همچنین توانمند سازی منابع انسانی یکی از جدیدترین راههای ایجاد انگیزه در کارکنان در جهت افزایش کیفیت عملکرد سازمان ها می باشد و معیارهای توانمند سازی به شرح زیر شناسایی شده اند. تعیین هدف ها و راهبردها به صورت روشن، صریح و قابل تغییر و تبدیل، مشارکت کارکنان در تمام جنبه های مرتبط با حرفه خود، دسترسی کارکنان به اطلاعات مورد نیاز در سازمان، ایجاد فضای اعتماد به متقابل بین مدیران و کارکنان، افزایش شناخت و معرفت کارکنان از توانمندی خود.

جنیفر ادوارد^۲ (۲۰۰۲) نشان داده است که افزایش سطح دانش و مهارت های معلمان و مشارکت آنها در تصمیم گیری ها از مهم ترین استراتژی های توانمند سازی بوده است.

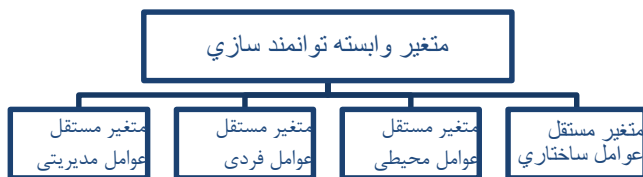
بیل لامپرز^۳ (۲۰۰۴) در مطالعات خود استراتژی های توانمند سازی در مدارس را به شرح زیر ارائه داده است: مشارکت در اطلاعات، مشارکت در تصمیم گیری، تمرین تصمیم گیری جمعی، ایجاد بصیرت مشترک، ایجاد باورهای مشترک، فراهم کردن رشد حرفه ای کارکنان، توسعه نهاد های توانمند سازی، درک نیازهای دانش آموزان.

- روش شناسی تحقیق:

روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع جمع آوری اطلاعات و داده ها تحقیق توصیفی است در این تحقیق ابتدا با تهیه طرح تحقیق، اقدام به مطالعه و جمع آوری ادبیات موضوع توانمند سازی نیروی انسانی نموده و سپس با طراحی الگوی مفهومی پیشنهادی، پرسش نامه ای برای جامعه آماری طراحی گردیده و در نهایت پس از توزیع و جمع آوری پرسش نامه ها و نظرات مدیران، کارشناسان و صاحب نظران و بر اساس تجزیه و تحلیل داده های حاصل از آن به نتیجه گیری پرداخته شده است.

مدل (چارچوب) مفهومی پژوهش (اولیه و کلی)

۱-Davis & Steven
۱-Jnyfyadvard
۲-Bill lamprz



معرفی مختصر استان مرکزی

مختصات جغرافیایی

استان مرکزی به مرکزیت شهر اراک، تقریباً در مرکز ایران بین مدارهای ۳۳ درجه و ۳۰ دقیقه تا ۳۵ درجه و ۳۵ دقیق پهنای شمالی و ۴۸ درجه و ۵۷ دقیقه تا ۵۱ درجه در ازای خاوری از نصف النهار گرینویچ قرار دارد.

این استان از شمال به استان های تهران و قزوین، و از باختر به استان همدان، از جنوب به استان های لرستان و اصفهان و از خاور به استان های تهران، قم و اصفهان محدود است.

در قسمت های مختلف استان مرکزی آب و هوای متنوع و نیمه بیابانی، معتدل کوهستانی و سرد کوهستانی وجود دارد. این استان با مساحتی معادل ۲۹۱۲۸ کیلو متر مربع حدود ۱/۷ درصد از مساحت کل کشور را به خود اختصاص داده و از لحاظ ویژگی های توپوگرافی، ۳۳/۹ درصد مساحت آن را کوه ها، ۱۴/۹ درصد آن را تپه ها و ۱۳/۸ درصد آن را فلات و مابقی را دشت تشکیل می دهند.

تقسیمات اداری - سیاسی و جمعیت

بر اساس آخرین تقسیمات کشوری در سال ۱۳۹۰، استان مرکزی دارای ۱۲ بخش شهرستان، ۲۳ بخش، ۳۲ شهر، ۶۸ دهستان، ۱۲۷۳ آبادی دارای سکنه و ۱۸۱۴ آبادی خالی از سکنه می باشد و بر اساس سر شماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۹۰ استان مرکزی، تعداد ۱۴۱۳۹۵۹ نفر جمعیت دارد که از این تعداد ۷۳/۹ درصد در نقاط شهری

و ۲۶/۱ درصد در نقاط روستایی سکونت داشته اند. در همین سال، از کل جمعیت استان ۷۱۵۵۲۷ نفر مرد و ۶۹۸۴۳۲ نفر زن بوده اند و جمعیت استان شامل ۴۲۶۹۳۷ خانوار می باشد.

مختصات فرهنگی

با توجه به مطالعات باستان شناسی و تاریخی، سابقه سکونت در این منطقه از ایران زمین به هزاره دوم و سوم قبل از میلاد باز می گردد.

بعد ها تمدن هایی در این سرزمین شکل گرفت که هنوز آثاری از آنها در تپه های باستانی در نقاط مختلفی از این سرزمین وجود دارد که خود حکایت از رد پای اقوام مختلف است که با ورود قوم آریایی و اختلات آنها، این نژادها درآمیختند.

پس از اسلام نیز اقوام دیگری از جمله ترکان و مغولان در این سرزمین سکنی گزیدند. زبان بیشتر مردم استان مرکزی به زبان فارسی سخن می گویند. زبان ترکی نیز در اکثر روستاهای اطراف اراک ، سربند، کمیجان و ساوه رایج است.

در دلجان مردم به زبان راجی حرف می زنند که ریشه در زبان های و واژه های ماده ها دارد.

دین (مذهب) قبل از حمله اعراب به ایران، مردم این منطقه پیرو دین زرتشتی بودند. وجود آتشکده های متعدد در سراسر استان دلیلی بر این مدعاست. اکثر قریب به اتفاق مردم این استان (حدوداً ۹۹/۶) مسلمانند. ارمنیان و زرتشتیان، مهمترین اقلیتهای مذهبی استان هستند که پیش از اسلام در این نواحی به صورت پراکنده می زیستند. در حال حاضر عده ای بسیار کمی از برادران و خواهران کلیمی مذهب نیز در استان ساکن هستند.

تولید ناخالص داخلی

مطابق آخرین آمار رسمی، تولید ناخالص داخلی استان مرکزی در سال ۱۳۹۱ به قینت های جاری سال ۱۳۸۹ معادل ۸۷۹۴۸/۸ میلیارد ریال بوده که این رقم بیانگر سهم ۱/۸ درصدی از تولید ناخالص داخلی کل کشور می باشد . از این حیث، استان مرکزی دارای رتبه ۱۳ در بین سایر استانهای کشور می باشد.

نگاهی به وضعیت تولید و کسب و کار در استان مرکزی

استان مرکزی با موقعیت ممتاز جغرافیایی، استانی قرار گرفته در مسیر ارتباطی شمالی به جنوب و غرب به شرق است، عبور خطوط انرژی (نفت، گاز و برق)، استقرار مراکز صنعتی و دانشگاهی، مفاخر برجسته مذهبی و علمی، اراضی مستعد کشاورزی و مراتع، ذخایر معدنی، نزدیکی به قطب های صنعتی و بازار مصرف، باعث شده است از توانمندی های اقتصادی بسیار مناسبی برخوردار شود، این عوامل باعث ارتقای سطح توانمندی استان در بخش های کشاورزی، صنعت و خدمات شده است.

توزیع نسبی اشتغال بخشهای عمده اقتصادی استان مرکزی در سال ۱۳۹۲

درصد	عنوان	
۱۹/۸	استان	شاغلین در بخش کشاورزی
۱۸/۷	کشور	
۳۸/۲	استان	شاغلین در بخش صنعت
۳۳/۶	کشور	
۴۱/۷	استان	شاغلین در بخش خدمات و بازرگانی
۴۷/۶	کشور	

ماخذ: مرکز آمار ایران

بخش معدن

استان مرکزی از استعداد معدنی بسیار بالایی در زمینه کانیهای فلزی و غیرفلزی برخوردار است. روند توسعه بهره- برداری از معادن استان طی سالیان اخیر همواره به طور جهشی در حال رشد بوده است. تنها در سال ۱۳۹۱، تعداد ۵۶ فقره پروانه بهره‌برداری جدید با مجموع سرمایه‌گذاری ۲۴۱۴۳۵ میلیارد ریال، به منظور بهره‌برداری از معادن استان، توسط سازمان صنعت، معدن و تجارت استان صادر می‌گردد. (گزارش تحلیل اقتصاد استان مرکزی،

(۲۲۵:۱۳۹۲)

بخش کشاورزی

استان مرکزی از تنوع و میزان تولید بالایی در زمینه تولید اقلام خام و فرآوری شده کشاورزی برخوردار است. به طور تقریبی در حدود ۱۹ درصد مساحت استان را اراضی کشاورزی، ۵۷ درصد اراضی مرتعی، ۲۴ درصد اراضی غیرمزروعی از قبیل دریاچه‌ها، کویرها، جاده‌ها و شهرها تشکیل می‌دهند. سطح اراضی زیر کشت استان در سال ۱۳۹۱ معادل ۳۹۷/۵ هزار هکتار می‌باشد. با این حال به علت وقوع خشکسالی در برخی سال‌ها، از حجم تولید محصولات کشاورزی استان کاسته می‌گردد. میزان کل تولید محصولات کشاورزی استان شامل زراعی، باغی، دامی و شیلات، در سال ۱۳۹۱ بالغ بر ۱۹۴۲/۲ هزار تن می‌باشد. همچنین ارزش کل تولید محصولات کشاورزی در آن سال بالغ بر ۳۱۷۹۴ میلیارد ریال بوده است. (همان: ۲۳۱)

بخش تجارت

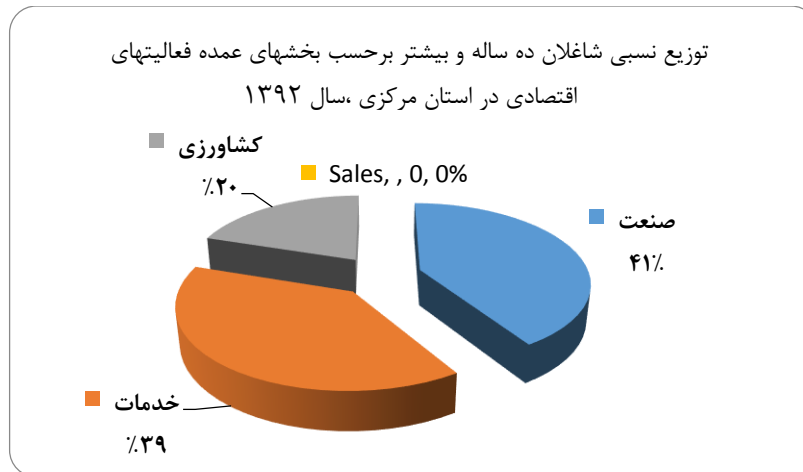
استان مرکزی در سال ۱۳۹۱ بالغ بر ۸۲۷ میلیون دلار صادرات به خارج از کشور با حجم ۷۶۰ هزارتن را به انجام رسانیده است که این مقدار معادل ۲/۵ درصد از کل ارزش صادراتی کشور در آن سال می‌باشد. ارزش واردات استان در مدت مزبور مبلغ ۲۰۲ میلیون دلار با حجم ۶۱/۷ هزار تن و معادل ۰/۳ درصد از کل ارزش واردات کشور می‌باشد. اقلام عمده صادراتی استان شامل: ماهیان زنده زینتی، گل آپارتمانی، انواع شیشه و آئینه، دکل انتقال نیرو، سیلندر خالی، شمش آلومینیوم، کاشی و سرامیک و اقلام عمده وارداتی شامل: ماشین بافندگی، ورق آهنی سردنورد، پلی پروپیلین، پنبه، لوازم یدکی خودرو، جرثقیل تاشو و ... می‌باشد. بر این اساس، تراز بازرگانی استان در سال ۱۳۹۱ معادل ۶۲۵/۳ میلیون دلار بوده است. (همان: ۲۴۲)

بخش صنعت

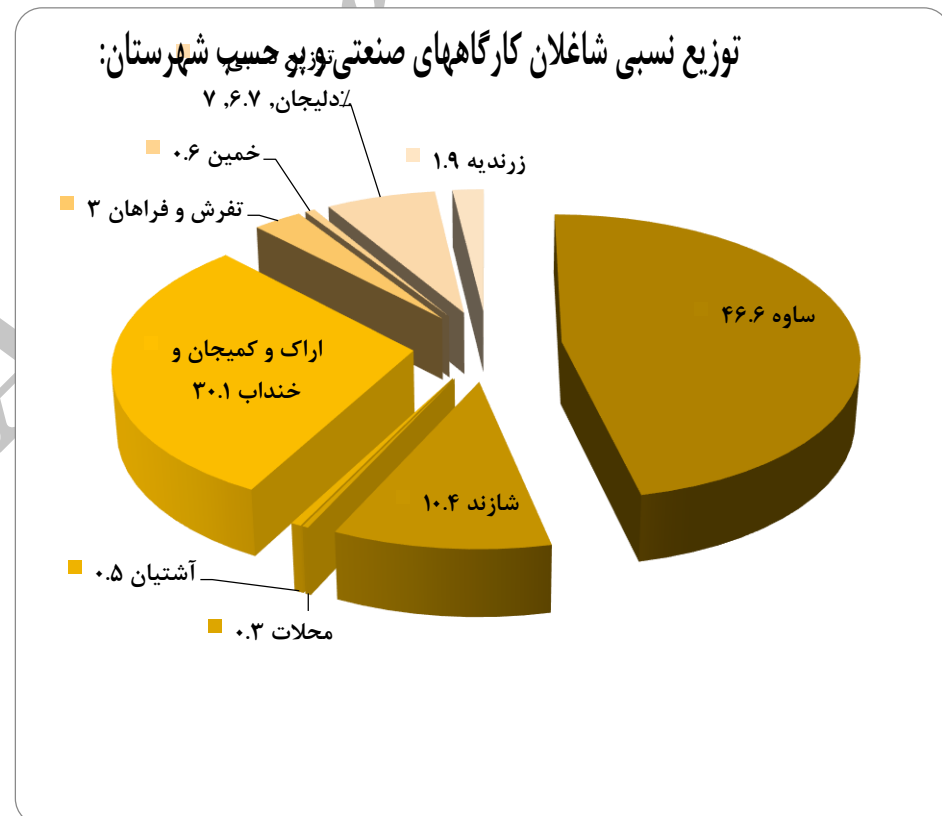
استان مرکزی با احراز جایگاه دوم کشور در زمینه صنایع مادر و راهبردی و همچنین کسب مقام چهارم توسعه یافتگی صنعتی در میان تمامی استان‌های کشور، دارای مزیت صنعتی قابل توجهی است. تنها در سال ۱۳۹۱، بالغ بر ۹۶۱ فقره جواز تاسیس جدید به منظور احداث یا توسعه واحدهای صنعتی در استان مرکزی صادر می‌گردد که این

مقدار نسبت به سال ۱۳۹۰ بیش از ۱۲/۷ درصد رشد نشان می‌دهد. حجم سرمایه‌گذاری مربوط به این تعداد مجوزهای تاسیس، در مدت مزبور بالغ بر ۴۶۷۳۰ میلیارد ریال و تعداد اشتغال پیش بینی شده در آنها مجموعاً شامل ۲۴۲۳۷ نفر می‌باشد. تعداد پروانه بهره‌برداری صادره در همان سال در استان مرکزی ۲۶۰ فقره می‌باشد.

(همان:۲۱۹)



ماخذ: مرکز آمار ایران



ماخذ : مرکز آمار ایران، سال ۱۳۹۲

تعداد کارگاه‌های صنعتی دارای ۵۰ نفر کارکن و برحسب شهرستان ۱۳۹۲

کل کارگاهها				شهرستان
جمع	۱۰۰ نفر و بیشتر	۵۰-۹۹ نفر	۱۰-۴۹ نفر	
۲۵۷	۱۲۰	۱۳۸	۰	کل استان
۶۴	۳۱	۳۴	۰	اراک.
۷	۴	۳	۰	تفرش
۲۵	۱۰	۱۵	۰	دلیجان
۷	۴	۳	۰	زرنديه..
۱۴۳	۶۳	۸۰	۰	ساوه
۶	۵	۱	۰	شازند.
۵	۳	۲	۰	سایر شهرستانها

ماخذ : مرکز آمار ایران

- قلمرو تحقیق:

- الف- قلمرو موضوعی: قلمرو موضوعی عبارت است از: بررسی متغیرهای تاثیر گذار بر توانمندسازی کارکنان
- ب- قلمرو زمانی: این تحقیق در سال ۱۳۹۳ انجام شده است و داده ها و اطلاعات آن مربوط به نیمه دوم سال ۱۳۹۳ می باشد.
- ج- قلمرو مکانی: قلمرو مکانی عبارت است از: صنایع استان مرکزی که شامل صنایع مستقر در شهرهای: اراک، خمین، محلات، خنداب، شازند، آشتیان، تفرش و ساوه می باشد.

- اهداف تحقیق:

- هدف اصلی: هدف اصلی تحقیق بررسی متغیرهای تاثیر گذار بر توانمند سازی منابع انسانی در صنایع استان مرکزی می باشد.

- فرضیه ها:

برای انجام تحقیق فرضیه های متعددی متصور بود ولی با توجه به بررسی های انجام شده و لحاظ چارچوب نظری تحقیق، نهایتاً به چهار فرضیه اصلی که هر کدام در درون خود عوامل فرعی متعددی دارند رسیدم. این چهار فرضیه عبارت است از:

- ۱- بین عوامل ساختاری و توانمند سازی کارکنان ارتباط معنی دار وجود دارد.
- ۲- بین عوامل محیطی و توانمند سازی کارکنان ارتباط معنی دار وجود دارد.
- ۳- بین عوامل فردی و توانمند سازی کارکنان ارتباط معنی دار وجود دارد.
- ۴- بین عوامل مدیریتی و توانمند سازی کارکنان ارتباط معنی دار وجود دارد.

تحلیل مختصر سؤال های پرسشنامه:

- پرسشنامه مورد نظر که روش جمع آوری اطلاعات و داده ها به شمار می رود از چند بخش تشکیل شده است بخش مقدماتی، اطلاعاتی را در خصوص وضعیت کلی سازمان (شرکت) جویا شده است که در انتهای این بخش یک سؤال در خصوص اطلاع از مدل های توانمندی موجود بعمل آمده است.
- بخش ۱ شامل ۲۱ سؤال است که ۹ سؤال اول در ارتباط با نظر مخاطب در خصوص توانمندی است و از سؤال ۱۰ تا ۲۱ مربوط به عوامل مؤثر بر توانمندی در سازمان (بیشتر عوامل فردی) می باشد.
- بخش دوم نیز که در ادامه سؤال ۲۱ آورده شده تا سؤال ۴۴ ادامه دارد و مربوط به عوامل مؤثر بر توانمند سازی به صورت کلی (عوامل محیطی، مدیریتی، ساختاری و فردی) است.
- در بخش سوم نیز از مخاطب خواسته ایم نظر شخصی خود را در خصوص اولویت و ارجعیت عوامل قید شده روی توانمند سازی کارکنان ارائه نماید.
- در تحلیل آماری پرسشنامه از سؤال های ۱۰ تا ۴۴ استفاده شده است در این سؤال ها عوامل فردی، محیطی، مدیریتی و ساختاری مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته اند.
- در تحلیل آماری میزان وابستگی (ارتباط) عوامل (متغیرهای) مستقل و وابسته از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که در جای خود توضیح داده خواهد شد.
- در جامعه آماری مورد نظر مجموعاً ۲۰۰ پرسشنامه در ۴۳ شرکت در سطح استان مرکزی توزیع شد که در نهایت ۱۸۹ پرسشنامه از ۴۰ شرکت جمع آوری و مورد تحلیل قرار گرفت.

اعتبار^۱

اعتبار در هر تحقیق وسیله اندازه گیری خصیصه مورد نظر می باشد. برای اعتما از دقت داده های حاصل نیاز به آگاهی از اعتباراندازه گیری داریم. دراین تحقیق برای تعیین اعتبارپرسشنامه از اعتبار صوری (مراجعه به داوران) استفاده شده است. یعنی برای ساخت گویه های پرسشنامه و تعیین اعتبار از نظر خبرگان، داوران و صاحب نظران بهره برده ایم.

پایایی^۲

هماهنگی درونی آیتم ها و پرسش ها و ضریب آلفای کربناخ که بر پایه آن قرارداد، از عمومی ترین شیوه های بررسی پایانی ابزارهای سنجش است. پایایی ابزارهای سنجش در پژوهشهای اجتماعی، یکی از مهمترین موضوعات روشن شناختی است. زیرا بدون آن نمی توان به نتایج مطالعات تجربی اعتماد داشت. لذا برای اینکه بدانیم آیا ابزار سنجش اندازه گیری های مکرر نتایج یکسانی در برخورد داشت و همچنین سنجش میزان پایایی متغیرها، از آزمون آلفای کربناخ استفاده کرده ایم. ابتدا بر روی ۳۳ پرسشنامه از جامعه آماری اجرا گردید و با استفاده از نرم افزار SPSS میزان پایایی آن محاسبه گردید. که با توجه به فرمول مورد نظر ضریب ۰.۹۰٪ حاصل گردید و لذا می توان عنوان کرده پرسشنامه از قابلیت اعتماد بالایی برخوردار است.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum_i^k = 1 S_i^2}{S^2} \right)$$

که در آن K تعداد سوالات، S_i^2 واریانس هر سوال و S^2 واریانس کل سوالات است. ضریب همبستگی شاخصی است ریاضی که جهت و مقدار رابطه ی بین دو متغیر را توضیف می کند. ضریب همبستگی در مورد توزیع های دو یا چند متغیره بکار می رود. اگر مقادیر دو متغیر شبیه هم تغییر کند یعنی با کم و زیاد شدن یکی دیگری هم کم و یا زیاد شود به گونه ای که بتوان رابطه آنها را به صورت یک معادله بیان کرد، گوییم بین این دو متغیر همبستگی وجود دارد.

ما مبنای تحلیل ریاضی تحقیق خود را براساس ضریب همبستگی پیرسون قرارداداده و از فرمول زیر استفاده می نماییم.

$$P_{x,y} = \frac{cov(x,y)}{\sqrt{(var x)(var y)}} = \frac{\sigma_{xy}}{\sigma_x \sigma_y}$$

۱- Reliability
۲- Validity

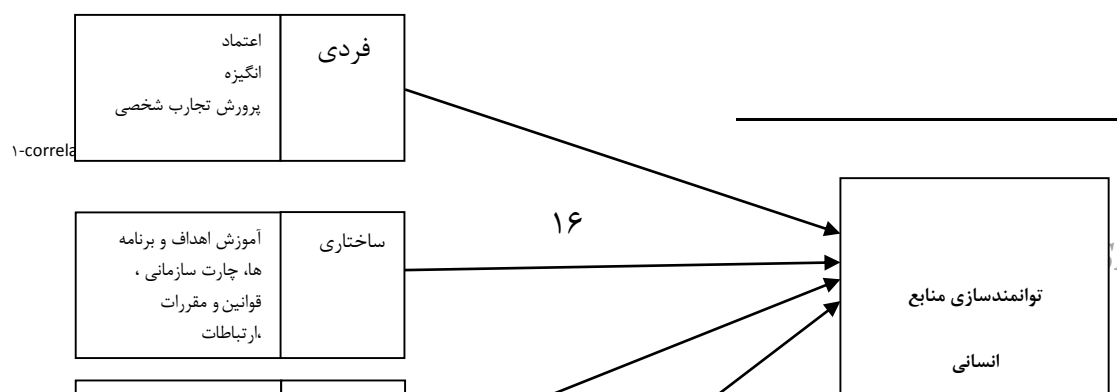
همانگونه که قبلاً توضیح داده شد متغیرهای مستقل ما: ساختار، فردی، محیطی و مدیریتی و متغیر وابسته ما توانمندسازی است.

جدول همبستگی متغیرها از طریق روش پیرسون

توانمندی	مدیریتی	فردی	محیطی	ساختاری	
۰/۷۲۹	۰/۴۱۰	۰/۴۰۰	۰/۴۶۵	۱	ساختاری ضریب پیرسون
۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰		Sig
۱۸۹	۱۸۹	۱۸۹	۱۸۹	۱۸۹	تعداد
۰/۵۲۴	۰/۰۸۸	۰/۲۰۲	۱	۰/۴۶۵	ضریب محیطی
۰/۰۰	۰/۲۲۷	۰/۰۰۵		۰/۰۰	Sig
۱۸۹	۱۸۹	۱۸۹	۱۸۹	۱۸۹	تعداد
۰/۸۴۴	۰/۳۱۴	۱	۰/۲۰۲	۰/۴۰۰	ضریب فردی
۰/۰۰	۰/۰۰		۰/۰۰۵	۰/۰۰	Sig
۱۸۹	۱۸۹	۱۸۹	۱۸۹	۱۸۹	تعداد
۰/۶۰۲	۱	۰/۳۱۴	۰/۰۸۸	۰/۴۱۰	ضریب مدیریتی
۰/۰۰		۰/۰۰	۰/۲۲۷	۰/۰۰	Sig
۱۸۹	۱۸۹	۱۸۹	۱۸۹	۱۸۹	تعداد
۱	۰/۶۰۲	۰/۸۴۴	۰/۵۲۴	۰/۷۲۹	ضریب توانمندی
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	Sig
۱۸۹	۱۸۹	۱۸۹	۱۸۹	۱۸۹	تعداد

ملاحظه می شود که از طریق ضریب همبستگی پیرسون^۱

به ترتیب بیشترین همبستگی فردی بعد از آن ساختاری، سپس مدیریتی و در آخر محیطی با توانمندسازی دارند، پس در بررسی رابطه توانمندسازی و عوامل موثر بر آن در صنایع استان مرکزی عوامل فردی (۰/۸۴۴) ساختاری (۰/۷۲۹) و مدیریتی (۰/۶۰۲) و محیطی (۰/۵۲۴) بیشترین و بالاترین همبستگی و تاثیرپذیری را دارند. به این ترتیب به مدل زیر می توان اشاره کنیم.



مدل توانمندسازی منابع انسانی در صنایع استان مرکزی

نتیجه گیری:

مهمترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقاء و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می آورد. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه های مختلف، در انجام فعالیتها با یکدیگر همکاری می کنند. توانمندسازی کارکنان، محوری ترین تلاش مدیران در نوآفرینی، تمرکززدایی و حذف دیوان سالاری در سازمانها می باشد. توانمند کردن افراد موجب می شود تا مدیران و سازمان سریع تر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. توانمندسازی موجب می شود که کارکنان، سازمان و شغل را از آن خود بدانند و از کار کردن در آن به خود ببالند. بدون توانمندسازی، نه مدیران و نه سازمانها نمی توانند در درازمدت کامیاب باشند

همانگونه که اشاره شد، هدف پژوهش حاضر بررسی متغیرهای تاثیر گذار بر توانمندسازی منابع انسانی در صنایع استان مرکزی می باشد، در این رابطه چهار فرضیه ارائه شد، که در نهایت از طریق ضریب همبستگی پیرسون اثبات گردید، بیشترین همبستگی بین توانمندسازی را عوامل فردی، سپس ساختاری، بعد از آن مدیریتی و محیطی در منابع انسانی دارند.

در خاتمه هم مدل مربوطه ارائه گردید. پس در برنامه ریزی برای توانمند سازی منابع انسانی در صنایع استان مرکزی باید بیشترین توجه را به ترتیب اولویت به عوامل فردی، ساختاری، مدیریتی و محیطی داشته باشیم.

منابع و ماخذ

- ۱-رابینز، پ، مبانی رفتار سازمان، ترجمه پارسائیان، اعرابی، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۸۷.
- ۲- بلانچارد، کنت، هرسی، پال، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علاقه بند، تهران، امیر کبیر، ۱۳۸۰.
- ۳- عبد الهی، بیژن، نوه ابراهیم، عبد الرحیم، توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، تهران، ویرایش، ۱۳۸۵.
- ۴- امیر خانی، امیر حسین، توانمند سازی روان شناختی منابع انسانی: دیدگاهها و ابعاد، مجموعه مقالات سومین کنفرانس منابع انسانی، تهران، ۱۳۸۵.
- ۵- نوروز زاده، رضا، اقدسی، سمانه، عوامل موثر بر توانمندیهای منابع انسانی، دو فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، تهران، ۱۳۹۲.
- ۶- فیضی، طاهره، ذوالفقاری مقدم، آسیه، شناسایی متغیر های مرتبط با توانمندیهای روان شناختی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر قم، فرهنگ مدیریت، قم، ۱۳۸۷.
- ۷- کرد، باقر، بررسی عوامل مرتبط با توانمندسازی کارکنان کسب و کارهای کوچک و متوسط ف پژوهش های مدیریت عمومی، تهران، ۱۳۹۱.
- ۸- مرکز آمار ایران، سالنامه آماری استان مرکزی، ۱۳۹۲.
- ۹- گزارش تحلیلی اقتصادی استان مرکزی، اداره کل امور اقتصاد و دارایی استان مرکزی، ۱۳۹۲.

۱۰- Blanchard. K H & Carlor .JP and Randolph. A(۲۰۰۲) Empowerment Take More Than one Minute .Barrett-Kohler. Sanfrancisco

۱۱- Robbins T.L Crinom. D.Fredendal L.D (۲۰۰۲) An Integrative model of the Empowerment process .Human Resource Management Review.vol .۱۲

۱۲- Spreitzer . G.M (۱۹۹۷). When organiztiondare: the dynamics of individual empowerment in the work place . ph.D.dissertation university of michigan