



بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان (منطقه ویژه اقتصادی صنایع معدنی و فلزی خلیج فارس)

صیادعلائی^۱ مهدی باقری^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت صنعتی - تولید، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قشم sayadalaei1983@gmail.com

۲- استاد راهنما، دکتری رشته مدیریت دولتی، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس

چکیده:

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با توانمندسازی با کارکنان منطقه ویژه صنایع معدنی و فلزی خلیج فارس است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری تمامی کارکنان منطقه ویژه صنایع معدنی و فلزی خلیج فارس که شامل ۷۴۳ نفر بوده که پس از تعیین حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۲۵۳ نفر از کارکنان به عنوان نمونه آماری انتخاب شده اند. برای گردآوری داده ها از دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی هافستید و توانمندسازی (اسپریتزر، ۱۹۹۵) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده های حاصل از پرسشنامه، در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی از آمار هایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شده و در سطح آمار استنباطی از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل گردیده است. نتایج تحقیق نشان داد بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان رابطه مستقیم معنادار وجود دارد.

کلید واژه ها:

فرهنگ سازمانی، توانمندسازی، منطقه ویژه



مقدمه

امروزه همگان بر این موضوع توافق دارند که سازمان چیزی بیش از دوایر، سلسله مراتب و اختیارات است. هر سازمان - مانند یک فرد- دارای یک شخصیت است، شخصیتی که دارای ویژگی‌های انعطاف، خلاقیت و... می‌باشد.

هر سازمان، دارای حیات و زندگی است که متفاوت از زندگی اجزای خود می‌باشد. در این سازمان‌ها، کارکنان نسبت به یک الگوی خاص رفتاری توافق پیدا می‌کنند که این همان فرهنگ سازمانی است. یکی از مهمترین عوامل موفقیت سازمان، فرهنگ سازمانی می‌باشد؛ زیرا، به عنوان نمونه، ممکن است اعمال یک استراتژی به دلیل مخالفت فرهنگ سازمانی که مجموعه اعتقادات اعضای سازمان است به تاخیر افتاده یا رد شود. با توجه به رابطه راهبردهای جدید با فرهنگ سازمانی، شایسته است که شناخت کامل و دقیقی از فرهنگ سازمانی صورت گیرد (مشبکی، ۱۳۷۸).

فرهنگ سازمانی، شیوه زندگی یک سازمان است و با توجه به اینکه یکی از مهمترین منابع سازمان است. مطالعات و تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی، بر رفتار فردی، انگیزش، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، شیوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد، انضباط، سخت‌کوشی، سطح اضطراب و مانند آن موثر است (زارعی متین، ۱۳۸۰).

توانمندسازی کارکنان نیز از این بحث مستثنا نیست و حتی به علت سروکار داشتن با افراد و انگیزه‌های آنان لزوم پرداختن به این مساله، بیش از پیش احساس شود. از آنجایی که توانمندی کارکنان، فرایندی است که تقابل رفتاری میان کارمندان و مدیران را بررسی می‌کند؛ لازم است که بسترهای تاثیرگذار بر این روند مورد بررسی قرار گیرد. یکی از مهمترین موارد شکل دهنده این بستر، وضعیت فرهنگ سازمانی افرادی است که در معرض توانمندسازی قرار می‌گیرند.

یکی از تکنیک‌های موثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی فردی و گروهی آنان در راستای اهداف سازمانی، توانمندسازی کارکنان را به عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی نموده‌اند (زارعی، ۱۳۸۵).

بیان مسئله و اهداف پژوهش

توانمندسازی اصطلاحی است که در طول چند سال مقبولیت سریع و فزاینده‌ای یافته است. عمومیت یافتن دیدگاه توانمندسازی برخی از نویسندگان را وادار کرده است که دهه ۱۹۹۰ را عصر توانمندسازی، اثربخشی نقش‌های مدیریت سنتی و ساختار سازمانی سنتی را به چالش کشیده است. توانمندسازی بدون ایجاد تغییرات مناسب در سلسله مراتبی کمتر و بهبود ارتباط بین تیم‌ها می‌باشد. توانمندسازی یعنی عمل تفویض اختیار همراه با مسئولیتها در قبال انجام وظایف محوله. ایده توانمندسازی کارکنان در سازمانهای امروزی به دلیل حجم فزاینده‌ای از مسئولیتهایی که کارکنان بر عهده می‌گیرند دارای اهمیت بسیار است. از سوی دیگر برای عینیت بخشیدن به توانمندسازی باید نمود آن را در بافت سازمان که شامل استراتژی‌ها، نگرشها، روابط، فرآیندها و در مجموع فرهنگ سازمانی می‌گردد؛ مشاهده نمود. هر یک از این ابعاد سازمان، باید تغییر یابند تا یک محیط کاری توانمند به وجود آید؛ در غیر این صورت، هرتلاش به شکست منجر خواهد شد. بنابراین، توانمندسازی، فرایندی تعاملی و وابسته است که تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی، تبیین خط‌مشی‌های کاری، غنی‌سازی شغلی، دانش و مهارت شغلی و قابلیت ارائه طرحهای ابتکاری تازه را که موجب هماهنگی بین مدیران و کارکنان و نهایتاً نواخته شدن آهنگ توسعه سازمانی می‌گردد؛ را به همراه می‌آورد (اسمیت، ۲۰۰۰).



از همین رو توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیکهای موثرترین، برای افزایش بهره وری کارکنان استفاده بهینه از ظرفیت و تواناییهای فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است.

هدف کلی این پژوهش عبارت است از:

تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی با توانمندی سازی کارکنان منطقه ویژه صنایع معدنی و فلزی خلیج فارس

پیشینه و ادبیات پژوهش:

موک وایو - یونگ^۱ (۲۰۰۲) پژوهشی را با عنوان رابطه بین جو سازمانی و توانمندسازی پرستاران در هنگ کنگ انجام دادند. رابطه ی جو سازمانی و توانمند سازی با مجموعه ای از تجزیه و تحلیل های همبستگی دو متغیره بررسی گردید و نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین جو سازمانی و توانمندسازی روان شناختی رابطه مثبتی وجود دارد.

صفری کهره ،احمدی وهاشمی (۲۰۱۱) در پژوهشی رابطه ی توانمندسازی کارکنان را با سه بعد مزیت رقابت؛ یعنی: نوآوری ، پاسخ گو بودن ، کارایی بررسی نمودند. یافته های این پژوهش رابطه مثبت توانمندسازی کارکنان را با ابعاد مزیت رقابتی تایید می کند.

در سال ۱۹۹۸، کانگو و کانگو، جهت تبیین توانمندسازی گام اساسی برداشته و معتقد بودند که توانمندسازی بایستی بر حسب فرایندهای انگیزشی نیروهای انسانی تعریف شود. بعدها توماس و لتهووس تعاریف عملیاتی از توانمندسازی ارائه دادند. (هاردی، شارون، ۱۹۸۸).

شائمی برزکی، حاتمپور آذرخوارانی، رضارادمهر (۱۳۹۲). در مقاله ای با عنوان رابطه فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان دانشگاه به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد.

پیری و پورانداخت فاضلیان (۱۳۹۲). در مقاله ای با عنوان تاثیر رهبری معنوی بر توانمندسازی کارکنان نظام مدیریت آموزشی (مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش آذربایجان شرقی) به این نتیجه رسیدند که بین رهبری معنوی و توانمندسازی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. سالاری ،پیله ورزاده، رفعتی، قادری (۱۳۹۲). در مقاله ای با عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان (مطالعه موردی) به این نتیجه رسیدند که بین رهبری معنوی و توانمندسازی کارکنان ارتباط معکوس وجود دارد.

مومنی و پرگاری (۱۳۸۹) رابطه بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان ستادی شرکت مهندسی و توسعه ی گاز ایران را بررسی نمودند. نتایج به دست آمده از فرضیه ی اصلی نشان داد که در شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران ، بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روانشناختی رابطه معنادار وجود دارد.

سیگلر و پیرون^۲ (۲۰۰۰) با بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و درک کارکنان از توانمندسازی کارکنان در صنعت پارچه ، دریافتند که رابطه مثبتی میان فرهنگ سازمانی با سه بعد توانمندسازی شامل احساس شایستگی ، معنادار بودن و اثرگذاری وجود دارد.

1-jung

1-pearson & siggler



کامرون و کویین^۱ (۱۹۹۹) از صد تحقیق انجام شده ، نتیجه گرفته اند که بدون توجه به فرهنگ سازمانی امید اندکی به تغییرات ضروری در سازمان وجود دارد. به عقیده آنها ، وابستگی بهبود سازمانی به فرهنگ سازمانی از این واقعیت ریشه می گیرد که اگر ارزش ها ، رویکردها و هدف ها ثابت باشند ، سازمان خیلی سریع به حالت اول خود بر می گردد؛ حتی اگر رویه ها و استراتژی ها تغییر کنند. بر همین اساس ، فرهنگ سازمانی در صنایع کلید هر گونه بهبود در راهبردهای سازمانی است.

در پژوهشی که توسط (اسمارت^۲، ۲۰۰۳) انجام شد ، چهارچوب مفهومی ارزش های رقابتی کامرون و مبینی قرار گرفت ، و هر چهار نوع فرهنگ سازمانی را در یک سازمان مطالعه نمود؛ بنابراین ارزیابی جامع تری از فرهنگ کلی دانشگاهی به دست آورد. یافته های این تحقیق از این ادعا که سازمان های با فرهنگ پیچیده در مقایسه با آنها که فرهنگ واحد دارند اثربخشی بیشتری دارند، حمایت می کند.

لاکس چینگ و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهش خود تحت عنوان رابطه توانمندسازی و انتخاب ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی پرستاران ارتباط مثبت و معنی داری بین توانمندسازی و رضایت شغلی پرستاران گزارش کردند.

باربارا جانسون (جانسون ، ۲۰۰۱) در رساله ی دکتری خود به تاثیر فرهنگ سازمانی به عنوان عامل پیش بینی کننده ی تقویت عملکرد اعضای هیات علمی رشته پرستاری پرداخته است و نتیجه گرفته است که فرهنگ سازمانی بر عملکرد اعضای هیات علمی تاثیر معنی دار دارد و بر همین اساس ، این پژوهشگر ، ایجاد محیط مساعد را برای بهبود عملکرد استادان ضروری می داند.

در پژوهشی که توسط اسکات (اسکوت ، ۱۹۹۸) انجام گرفت ، مشخص شد که بین تغییرات بازار کار و بهبود نگرش روان شناختی و عاطفی دانشجویان در مقایسه با افزایش دانش و مهارت آنها ، ارتباط بیشتری وجود دارد . بر همین اساس ، پژوهشگر نتیجه گرفته است که در جهان امروز دانشجویان به آموزش انعطاف پذیر نیاز دارند تا بتوانند با فن آوری های نوین آشنا شوند.

فرهنگ سازمانی

ریشه فرهنگ سازمانی را باید در نظریه های روابط انسانی و سیستم های اجتماعی جستجو کرد. از دهه ی ۱۹۳۰ به این سو، انسان شناسان فرهنگی پژوهش های معدودی در عرصه ی صنایع و شرکت ها انجام دادند که انگاره های غیر رسمی می توانند بر هدف های مدیریت تاثیر داشته باشند (فرار و ترجمه غلامعلی شاملو ۱۳۷۹). علاوه بر این صاحب نظرانی مانند التون میو و چستر بارناد به اهمیت مشاهده سازمان به عنوان یک نهاد را مورد تاکید قرار داد (هوی و میسکل ترجمه دکتر عباس زاده ۱۳۸۲).

در سال ۱۹۵۲ جکس^۳ اصطلاح فرهنگ سازمانی را برای اشاره به ویژگی های کارکنان یک کارخانه به کار برد ولی به صورت آشکارتر پتیگرو^۴ در سال ۱۹۷۹ در مقاله ای با عنوان مطالعه ی فرهنگ سازمانی در فصلنامه علم مدیریت^۵

2- cameron & quinn

3-smart

1- Jacques

۲ - Pettigrew

۳- Administrative Science



این مفهوم را مطرح کرد. پیش از آن موتون و بلک^۱ این مفهوم را برای مشخص کردن آنچه که جو سازمانی خوانده می‌شود، به کار برده بودند.

فرهنگ سازمانی در سال‌های آغازین دهه ی ۱۹۸۰ تحت تاثیر چهار کتاب مشهور با عنوان های تئوری Z تالیف اوچی در سال ۱۹۸۱، هنر مدیریت ژاپنی نوشته ی پسکال و آتوس در سال ۱۹۸۲، فرهنگ مشارکتی تالیف دیل و کندی در سال ۱۹۸۲ و کتاب در جستجوی برتری نوشته ی پترز واترمن در سال ۱۹۸۲ راه خود را در صنعت و تجارت باز کرد هر چهار کتاب مذکور بر فرهنگ مشارکتی تاکید دارند، مولفان کتاب های تئوری Z، مولفان کتاب های تئوری Z و هنر مدیریت ژاپنی موفقیت تجارتي ژاپن را مدیون فرهنگ مشارکت مردم آن کشور می‌دانند (Baker K.).

در جهان امروز هرگاه از بهره وری سازمانی بحث می‌شود، فرهنگ سازمانی نیز به ذهن راه پیدا می‌کند؛ زیرا این مفهوم در مرکز مفاهیمی مثل سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی که اهمیت فزاینده ای در سازمان ها پیدا کرده اند، قرار دارد در دهه های اخیر محققان فرهنگ سازمانی مانند ادگار شاین در پی آن بوده اند تا سودمندی اصطلاح گرفته شده از انسان شناسی و سایر علوم اجتماعی را نشان دهند و در این راستا پژوهش های بسیاری انجام داده اند بر همین اساس می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی از پژوهش های فراوانی که در حوزه های علمی مختلف از جمله روان شناسی، جامعه شناسی و مدیریت انجام گرفته است ریشه می‌گیرد (برکواوسی دی. گرندی جی، مایل ۲۰۰۱).

ابعاد فرهنگ سازمانی

دانیل دنیسون و ویلیام نیل در بررسی فرهنگ سازمانی، راهی برای پیوند فرهنگ سازمانی با اندازه گیری عملکرد افقی - عمودی سازمان ها گشوده اند و نقش فرهنگ سازمانی را در مواردی مثل سودمندی، کیفیت، ابتکار، سهم بازار رشد فروش و رضایت کارکنان مطالعه کرده اند. دنیسون که استاد توسعه ی سازمانی در انیستیتوی بین المللی توسعه مدیریت لوزان سوییس است، ارتباط فرهنگ سازمانی و عملکرد قوی و ضعیف سازمان ها را شناسایی کرده است که عبارتند از:

(دنیسون، ۱۹۹۰):

۱- مشغولیت و درگیر شدن کارکنان^۲

۲- ثبات سازمانی^۳

۳- انطباق^۴

۴- توجه به رسالت سازمان^۱

۴- Moton & Black

1- Involvement

2- Consistency

3- Adoptability

4- Mission



۱- درگیر شدن در کار: این ویژگی ها با سه شاخص توانمندسازی، تیم سازی و توسعه قابلیت ها اندازه گیری می شود. سازمان های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می دهند. تعهد در بین افراد در همه سطوح احساس می کنند که در تصمیم گیری نقش دارند و این تصمیمات است که بر کارشان موثر است و کار آنها مستقیماً با اهداف سازمان پیوند دارد.

۲- سازگاری: این ویژگی با سه شاخص ارزش های بنیادی، توافق و هماهنگی و انسجام اندازه گیری می شود. تحقیقات نشان داده است که سازمان هایی که اغلب اثربخش هستند با ثبات و یکپارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزش های بنیادین نشأت گرفته است. رهبران و پیروان در راه رسیدن به توافق مهارت یافته اند (حتی زمانی که دیدگاه مخالف یکدیگر را دارند) و فعالیت های سازمانی به خوبی هماهنگ و پیوسته شده است. سازمان هایی با چنین ویژگی هایی، دارای فرهنگ قوی و متمایزند و به طور کافی بر رفتار کارکنان نفوذ دارند.

۳- انطباق پذیری: این ویژگی با سه شاخص ایجاد تغییر، مشتری گرایی و یادگیری سازمانی اندازه گیری می شوند. سازمان هایی که به خوبی منسجم هستند به سختی تغییر می یابند. لذا یکپارچگی درونی و انطباق پذیری بیرونی را می توان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد. سازمان های سازگر به وسیله مشتریان هدایت می شوند، ریسک پذیر هستند، از اشتباه خود پند می گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آنها به طور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان در جهت ارزش قائل شدن برای مشتریان هستند. این سازمان ها معمولاً رشد فروش و افزایش در سهم بازار را تجربه می کنند.

۴- رسالت: این ویژگی با سه شاخص گرایش و جهت گیری استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم انداز اندازه گیری می شوند. شاید بتوان گفت مهمترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت و مأموریت آن است. سازمان هایی که نمی دانند به کجا می روند، وضعیت موجودشان چیست، معمولاً به بیراهه می روند. سازمان های موفق درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند، به طوری که اهداف سازمانی و اهداف استراتژیک را تعریف کرده و چشم انداز سازمان را به روشنی ترسیم می کنند. سازمان هایی که مجبورند مأموریت اصلی شان را به طور مداوم تغییر دهند پردردسرتترین سازمان ها هستند. وقتی یک سازمان مجبور است رسالت خود را تغییر دهد، تغییر در استراتژی، ساختار، فرهنگ و رفتار الزامی است. در این وضعیت رهبر قوی چشم انداز سازمان را مشخص می کند و یک فرهنگ را خلق می کند که این چشم انداز را پشتیبانی می کند.

به طور معمول، بررسی های فرهنگ سازمانی یک رویکرد رفتاری را در برمی گیرد. که پیوند نتایج آن را با امور تجاری مشکل می سازد این بررسی مدیران، افراد ذینفع و کارکنان را قادر می سازد که تاثیر فرهنگ خود را بر عملکرد سازمان خود درک کنند و یاد بگیرند تا فرهنگ خود را دوباره سازی کنند تا اثربخشی سازمانی را بهبود بخشند (دنسون، ۱۹۹۰).

توانمندسازی:

واژه توانمند سازی، ابتدا در رشته های علوم سیاسی و اجتماعی مطرح شد. ولی سابقه به کارگیری آن در مدیریت، به دموکراسی صنعتی و دخالت دادن کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی در قالب های تیم سازی، مدیریت مشارکتی و مدیریت کیفیت جامع بر می گردد.



در سال ۱۹۹۸، کانگرو و کانگو، جهت تبیین توانمندسازی گام اساسی برداشته و معتقد بودند که توانمندسازی بایستی بر حسب فرایندهای انگیزشی نیروهای انسانی تعریف شود. بعدها توماس و لتهووس تعاریف عملیاتی از توانمندسازی ارائه دادند. (شارون، ۱۹۸۸)

تعاریفی از توانمندسازی با رویکردهای مختلف

الف) توانمندسازی به عنوان یک ساخته ارتباطی:

در این رویکرد، توانمندسازی عبارت از فرایندهایی است که یک رهبر یا مدیر از طریق آنها قدرت خود را بین زیردستانش تقسیم می کند.

هدف رویکرد ارتباطی آن است که با تفویض اختیار، میزان وابستگی افراد را کاهش دهد.

طرفداران این رویکرد بر این باورند که تفویض اختیار منجر به بهبود عملکرد کارکنان خواهد شد. چرا که زمینه را برای ریسک پذیری (خطرپذیری) بیشتر آنان فراهم ساخته تا این که فرصت های جدیدی را برای کسب موفقیت سازمانی فراهم سازند.

برخی از تعاریف توانمندسازی با این رویکرد عبارتند از:

توانمندسازی به معنای تفویض اختیار می باشد. (بارک)

توانمندسازی فرایند تقسیم مجدد اختیار و کنترل می باشد. (چامپی و کارستون)

توانمندسازی عبارت است از مشارکت کامل کارکنان و مدیران در تصمیم گیری (شوتز)

ب) توانمندسازی به عنوان یک ساخته انگیزشی:

بر طبق این تعریف، توانمندسازی ریشه در تمایلات انگیزشی افراد دارد.

چند تعریف از حامیان این رویکرد عبارتند از:

توانمندسازی هم عبارت است از در اختیار قرار دادن منابع مورد نیاز، در دسترس کارکنان و هم عبارتست است از تقویت احساس مهم بودن (ونیلسون)

توانمندسازی عبارتست از تقویت عقاید افراد و ایجاد کفایت نفس در آنها نسبت به خود و تلاش در جهت اثربخشی فعالیت های سازمان (گوردون، ۱۹۹۳)

توانمندسازی عبارتست از فرایند تغییر باورهای درونی افراد برای افزایش احساسشان از حق تعیین سرنوشت و برخورداری از قدرت (کانگر)

توانمندسازی مفهوم صاحب اختیار قدرت، یک عبارتی است راجع به توزیع قدرت (سیمان، ۱۹۹۲).

توانمندسازی به عنوان رویکرد شناختی

به اعتقاد صاحب نظرانی همچون توماس و لتهووس، توانمندسازی عبارت است از "انگیزش درونی افزایش یافته وظیفه"، که در یک مجموعه چهارشناختی که انعکاس دهنده نگرش افراد در مورد نقش های کاری شان است آشکار می شود.

این شناخت های چهارگانه عبارتند از: معنادار بودن، احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن و حق تعیین سرنوشت به عبارت جامع تر، چنانچه بتوانیم چهار ویژگی فوق را در میان افراد پرورش دهیم، آنها احساس توانمندی خواهند نمود.

اهداف توانمندسازی:

اهداف درون سازمانی: عواملی که باعث افزایش انگیزه و بهبود بهره وری کارکنان می شود.



اهداف برون سازمانی: عواملی که موجبات بهبود کیفیت خدمات به مشتریان را فراهم می سازد.

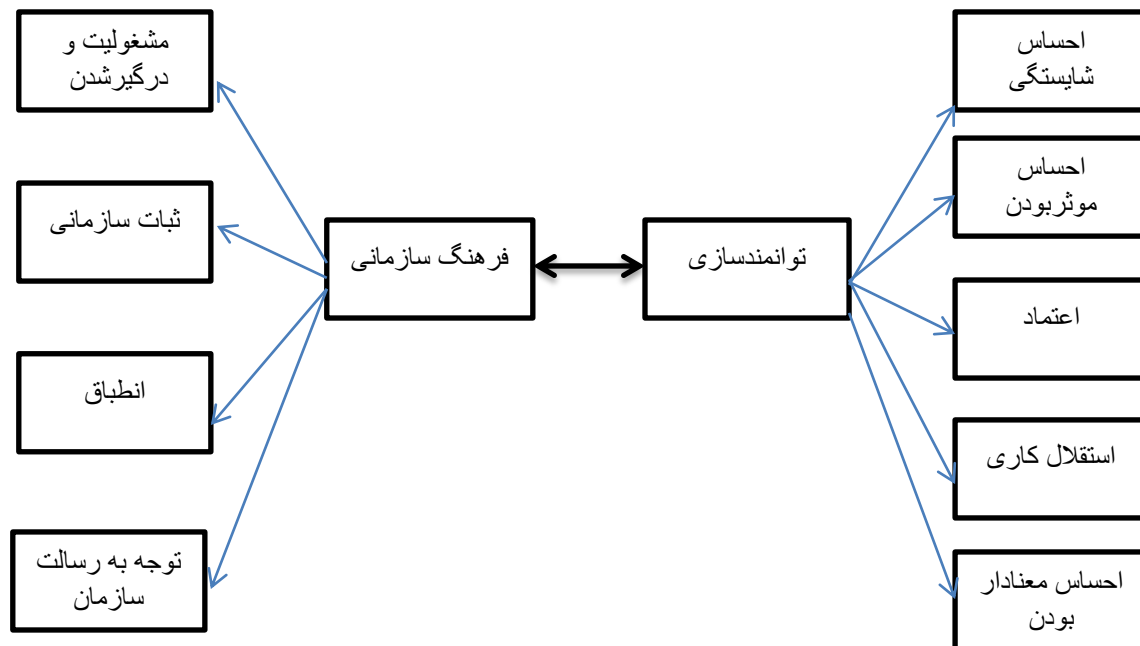
ابعاد توانمندسازی:

دارای پنج بعد به شرح ذیل می باشد:

- ۱- احساس شایستگی: به درجه ای که یک فرد می تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد اشاره دارد.
- ۲- احساس موثر بودن: عبارت است از باور فرد نسبت به این که تا چه اندازه عملکرد او در تحقق اهداف وظیفه مورد نظر موثر خواهد بود.
- ۳- اعتماد: به اعتماد به روابط فرادستان وزیردستان اشاره دارد.
- ۴- استقلال کاری: به آزادی عمل و اختیار کارمند در تعیین فعالیت های لازم برای انجام وظایف شغلی اشاره دارد.
- ۵- احساس معنادار بودن: با معنی بودن با ارزش بودن بودن اهداف شغلی و علاقه درونی

فرضیه ها و مدل مفهومی پژوهش:

بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان منطقه ویژه صنایع معدنی و فلزی خلیج فارس رابطه معنادار وجود دارد.



نمودار (۱) مدل مفهومی پژوهش



روش تحقیق، جامعه آماری و گردآوری اطلاعات

جامعه آماری شامل کلیه کارکنان منطقه ویژه صنایع معدنی و فلزی خلیج فارس که شامل ۷۴۳ نفر می باشد و برای تعیین حجم نمونه آماری از فرمول کوکران استفاده شد که برابر با ۲۵۳ نفر تعیین شد برای گردآوری داده ها از دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی هافستید و توانمندسازی اسپریترز استفاده شد.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی، که شامل ۲۵ سوال و چهار مولفه است (مردگرایی، جمع گرایی، ابهام گریزی و مولفه فاصله قدرت) است و پرسشنامه توانمندسازی شامل ۱۲ سوال است و دارای چهار مولفه (موثر بودن، معنی داری، احساس شایستگی و حق انتخاب) می باشد و پاسخ دهندگان در هر پرسش به یکی از گزینه های کاملا مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، کاملا موافقم و موافقم را انتخاب می کنند.

روایی و پایایی پرسشنامه:

پرسشنامه فرهنگ سازمانی هافستید استاندارد بوده و شامل ۲۵ می باشد و سوالات پرسشنامه رضایت شغلی شامل ۱۹ سوال می باشد استفاده شده است.

با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی پرسش های مربوط به رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی طبق جدول زیر محاسبه شد و مورد تایید قرار گرفت.

جدول شماره (۱) پایایی پرسش نامه با استفاده از آلفای کرونباخ

متغیرها	آلفای کرونباخ	تعداد سوال
فرهنگ سازمانی	۰/۹۳	۲۵
توانمندسازی	۰/۸۶	۱۲

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش، از روشهای آماری توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد. ضمنا برای بررسی کلیه ی سوال ها سطح معناداری $\alpha=0/05$ در نظر گرفته شد.

یافته ها و نتایج پژوهش:

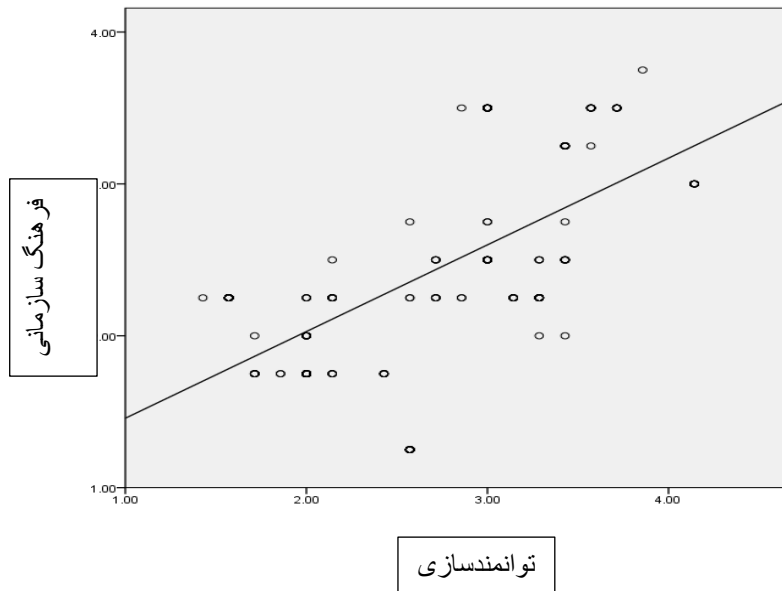
یافته ها توصیفی نشان دهنده آن است که ۹۶/۸ آزمودنی ها مرد و ۳/۲ زن. ۸/۳ فوق دیپلم، ۶۹/۲ لیسانس، ۲۲/۵ درصد فوق لیسانس هستند و از این تعداد ۹/۹ (۳۰-۲۰)، ۳۹/۹ (۴۰-۳۰)، ۴۷ (۴۰-۳۰) و ۳/۲ (۶۰-۵۰) سال سن دارند و همچنین ۶/۳ (۲-۶)، ۶۲/۵ (۱۲-۶) و ۳۱/۲ (۳۰-۲۰) سابقه خدمت دارند.

برای بررسی توزیع داده ها و تعیین همبستگی و معنادار بودن آنها از آزمون پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد.



جدول شماره (۲) نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان

متغیر	همبستگی (I)	همبستگی (I۲)	سطح معنی داری
فرهنگ سازمانی	۰/۶۳۸	۰/۴۱	۰/۰۰۷
توانمندسازی کارکنان			



نمودار ۱: پراکنش نمرات فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان

نتایج جدول ۲ بیانگر آن است که بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان در جامعه آماری همبستگی مثبت معنادار $0/638$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد ($t=0/638 p<0/05$). مثبت بودن همبستگی گویای آن است که با بالارفتن فرهنگ سازمانی، نمرات توانمندسازی کارکنان نیز بالا خواهد رفت و بالعکس. و همچنین ضریب تعیین نشانگر آن است که $0/41$ از تغییرات توانمندسازی را می توان از تغییرات فرهنگ سازمانی تبیین کرد.



بحث ونتیجه گیری:

یافته های این پژوهش حاکی از وجود رابطه ای معنادار ومثبت میان توانمندسازی و پنج مولفه ی فرهنگ سازمانی می باشند. در واقع، توانمندسازی پدیده ای نیست که در خلاء صورت گیرد؛ بلکه به یک بستر مناسب، فرهنگی است که کارکنان را به لحاظ روانی آماده ی پذیرش مسئولیت می کند، در آنها شوق یادگیری به وجود می آورد و باعث ایجاد اعتماد میان اعضا می گردد.

در حقیقت، تفویض اختیار و مسئولیت، مدیریت مشارکتی ومدیریت بر مبنای هدف به تنهایی نمی توانند پاسخ گوی نیازهای سازمان باشند، در عوض، زمانی می توانند مفید واقع شوند که کارکنان از لحاظ روان شناختی توانمند شده باشند یکی از نتایج به دست آمده از این مطالعه، تاثیر رابطه مستقیم بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان منطقه ویژه صنایع معدنی و فلزی خلیج فارس است. لذا مدیران و مسئولان سازمانها باید در جهت تقویت فرهنگ سازمان و ایجاد بستر مناسب توانمندسازی کارکنان تلاش نمایند. بهبود روحه ی کارکنان، افزایش حمایت مدیریت، تشویق به خلاقیت، نوآوری و مشارکت کارکنان در سازمان، موجب ایجاد وتقویت حس مسئولیت پذیری در آنان نسبت به ارزش ها و اهداف شده وبه طور کلی تعهد آنان را نسبت به سازمان با می برد. تایید تاثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان منطقه ویژه صنایع معدنی و فلزی خلیج فارس یکی دیگر از نتایج این پژوهش بود. مدیران سازمانها برای بهره گیری از تاثیر مثبت در جهت حفظ وتقویت روحیه ی خلاقیت و با ایجاد بستر و فضای مناسب و اختصاص زمانی برای رشد توانمندسازی وترغیب کارکنان به نوآوری وابتکار عمل تلاش نمایند. با توجه به مولفه ها مدیران باید فضایی در سازمان به وجود آورند که افراد در شغل خود احساس رضایت و خوشنودی نمایند و از وظایفی که انجام می دهند احساس افتخار کنند. هر قدر افراد بیشتر با سازمان احساس یگانگی کنند، تمایل به ماندن در سازمان وعلاقه به کار در سازمان ر آنها افزایش می یابد وسعی خواهند نمود تلاش بیشینه ی خود را در انجام وظایف محوله به کار گیرند.

یکی از مولفه هاتی فرهنگ سازمانی، تمرکز بر نتایج است که رابطه مثبت آن بر توانمندسازی در این پژوهش تایید شد. بنابراین مدیران سازمانها باید تلاش کنند اهداف را برای کارکنان مشخص ومعین نموده، چگونگی تحقق این اهداف را مدنظر قرار دهند و انتخاب راه های رسیدن به اهداف را به بررسی راه های گوناگون رسیدن به هدف تشویق نمایند.

یافته های این تحقیق نیز بر قراری رابطه مثبت میان حمایت مدیران به عنوان یکی دیگر از مولفه های مهم فرهنگ سازمانی را با توانمندسازی کارکنان تایید می نماید. اگر مدیران به مشکلات کارکنان توجه کنند، در برابر مسایل ومشکلات فردی وسازمانی از آنها حمایت نمایند، می توانند در آنه نوعی پشت گرمی واطمینان را به وجود آورند وتعهد آنها را نسبت به سازمان افزایش دهند. و در نهایت موجب توانمند کردن آنها شوند. مطالعه ارتباطات سازمان و بهبود ونهادینه سازی ارتباطات مطلوب وموثر در سازمان، می تواند زمینه ی حمایت مدیریت را فراهم نماید.



منابع:

- ۱- مشبکی، اصغر (۱۳۷۸)، مدیریت رفتار سازمانی: تحلیل کاربردی، ارزش از رفتار انسانی، نشر ترمه چاپ دوم، تهران.
- ۲- زارعی متین، حسن (۱۳۸۷). مبانی سازمان و مدیریت " رویکرد اقتصادی " چ ۴، تهران: انتشارات تهران.
- ۳- مومنی، ماندان، پرگاری، صفرا (۱۳۸۹) بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان ستادی شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، مدیریت دولتی ۱(۳): ۱-۲۳

1-Hardy, Cynthia, leiba O' Sullivan, Sharon (1998) "The Power Behind Empowerment" vol. 51, No.4.

2-Quinn, R and Cameron, K. (2006). Diagnosing and changing organizational culture , The Jossey-Bass publishing, Revised Edition.

3-Korte, R. and Chermack, T. (2007). Changing organizational culture with scenario planning, Journal of Futures, 39, 645- 656.

4-Conger, J. A., & Kanungo, R.N. (1988). The Empowerment Process: In Integrating Theory and Practice, Academy of Management Review, 1(13), 471-482

5-Smith, J. (2000). Empowering people, London: Kogan page.

6-Parker, L. E., & Price, R. H. (1994). Empowered Managers and Empowered Workers: the

Effects of Managerial Support and Managerial Perceived Control on Workers' Sense of

Control Over Decision Making. Human Relations, 47(8), 911-928.

7-Burke, W. (1986). Leadership as Empowering Others. In S. Srivastra (Ed.), Executive Power. San

Francisco: Jossey-Bass.