



اولویت بندی عوامل موثر بر توانمند سازی بانوان با استفاده از تکنیک AHP

صدیقه طوطیان اصفهانی^۱ - فاطمه باتمانقلیچ^۲

چکیده

لازمه دستیابی به هدفهای سازمان، مدیریت موثر منابع می باشد. در این راستا ارتقای توانمندی های کارکنان، مورد توجه صاحب نظران مدیریت منابع انسانی واقع شده است. هدف از این تحقیق اولویت بندی عوامل موثر بر توانمند سازی در میان بانوان کارمند سازمان تامین اجتماعی می باشد. روش تحقیق توصیفی - اکتشافی، روش گردآوری داده ها کتابخانه ای و میدانی، ابزار آن پرسشنامه محقق ساخته است. جامعه آماری این تحقیق خبرگان و کارکنان سازمان تامین اجتماعی تهران می باشند، با استفاده از فرمول کوکران ۱۸۷ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. این نمونه برای شناسایی شاخص استفاده شد و برای الویت بندی از خبرگان استفاده شد. در تجزیه و تحلیل داده ها از رتبه بندی عوامل و معیارها با استفاده از تکنیک AHP استفاده شده است. نتایج اولویت بندی نشان داد که عامل دانش کارکنان زن، دارای وزن ۰،۴۹۷، بوده و در رتبه اول قرار دارد، وزن رتبه سایر عوامل نیز به ترتیب زیر می باشد: تفویض اختیار به کارکنان زن با وزن ۰،۱۸۴، اعتماد کارکنان به مدیران ارشد با وزن ۰،۱۱۳، ارتباط صمیمانه کارکنان و مدیران با وزن ۰،۱۰۵، و توجه به انگیزه های کارکنان زن با وزن ۰،۱۰۰، در اولویت آخر قرار دارد. با توجه به ضرایب و اهمیت هر یک از عوامل می توان گفت مدیران در راستای توانمندسازی کارکنان می توانند مسله دانشی شدن آنها توجه نمایند به آنها تفویض اختیار نموده به کارکنان اعتماد و ارتباط صمیمانه داشته باشند.

کلید واژه ها: توانمند سازی، بانوان، دانش و مهارت، تفویض اختیار، اعتماد کارکنان، AHP

^۱ استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی گروه بیمه دانشگاه آزاد اسلامی واحد بویین زهرا، قزوین، ایران، تهران شرق، تهران، ایران

مقدمه

زمانی کوتاه تر است، از طرف دیگر، انتظارات کارکنان امروز، احساس مالکیت، خودباوری و امکان توسعه می باشد که توانمندسازی پاسخی درخور به این خواسته ها و انتظارات است. (سلطانی، ۱۳۸۹، ۴۳). از آنجاییکه کارکنان از جمله بانوان کارمند، یکی از با ارزش ترین منابع و سرمایه های هر سازمان محسوب می شوند سازمان تامین اجتماعی نیز نیاز دارد به این مقوله در حوزه بانوان بپردازد، بانوان نیاز دارند که احساس کنند با ارزش هستند و آن ارزش، از کارشان مهم تر می باشد، کارکنان بایستی به دانش و معلوماتی مجهز شوند که هیچگونه مشکل کاری با سازمان نداشته باشند و با دلسوزی، تعهد، اعتقاد و بینشی علمی، تمام توانمندی ها، انرژی، تخصص و فکر مدیریتی خود را در راستای تحقق مأموریت های سازمانی قرار دهند. توانمندسازی کارکنان، یک تکنیک مؤثر و پیشگام است که هم برای سازمان ها مزیت راهبردی ایجاد می کند و هم برای کارکنان فرصت های مناسب می آفریند. توانمندسازی، ظرفیت های بالقوه ای را برای بهره برداری از سرچشمه توانایی انسان ها که از آن ها استفاده کامل نمی شود، در اختیار سازمان می گذارد. بنابراین در این مقاله درصدد به تصویر کشاندن متغیرهای اصلی توانمندی در یک سازمان دولتی ایرانی هستیم، با توجه به این امر، محققین تلاش می نمایند به این سوال پاسخ دهد که اولویت بندی عوامل موثر بر توانمندی بانوان کارمند سازمان تأمین اجتماعی با استفاده از تکنیک AHP چگونه است؟ و کدام است؟

ادبیات نظری تحقیق

زیمرم (۱۹۹۵) معتقد است، توانمندسازی واژه ای است که ارائه ی تعریفی از آن سهل و ممتنع است. هر کسی تصویری از آن در ذهن خود پرورش می دهد، اما حقیقتاً افراد کمی به آن اشراف دارند. تاریخچه اولین تعریف اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ برمی

توانمندسازی از جمله توانمندسازی زنان مهم ترین چالش مدیران در عصر حاضر است، زیرا سازمان ها در معرض تغییرات سریع و غیرقابل پیش بینی قرار دارند. از مهم ترین عوامل بروز این تغییرات، می توان به رقابت روزافزون جهانی، توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و بروز تغییرات در ویژگی ها و خواسته های مشتریان اشاره کرد. تغییر در شرایط سازمان های عصر حاضر، منجر به تغییر در شرایط سازمان های عصر حاضر، منجر به تغییر در نگرش آنها به نیروی انسانی شده است. در این شرایط، کارکنان سازمان، ابزار موفقیت مدیر نیستند و به عنوان سرمایه های سازمان، به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمانی تبدیل شده اند. الگوی قدیمی مدیریت خودکامه امروزه در اغلب سازمان ها منسوخ شده است. سازمان های امروزی نه تنها به دانش و اطلاعات بسیار وسیعتری نیاز دارند، بلکه به استقلال، خودتکایی، اعتماد به نفس و خلاقیت و ابتکار بیشتری نیازمندند. برای دستیابی به این ویژگی ها، سازمان باید مهم ترین منبع و عامل رقابتی خود، یعنی نیروی انسانی را توانمند کند (دهقانیان، ۱۲، ۱۳۹۱). توانمندسازی یک ارزش محوری در کار باعث دست یابی به رفاه اجتماعی است، چرا که بر توانایی ها و فرصت هایی که افراد برای تصمیم گیری و مشارکت اجتماعی دارند، تمرکز دارد (کارولیان، ۲۰۰۳). بر اساس آمار اعلام شده توسط مؤسسه نظرسنجی گالوپ، سازمان های امروزی تنها از ۲۰٪ الی ۳۰٪ ظرفیت و توانایی منابع انسانی خود بهره مند هستند در دنیای کسب و کار امروز، سازمان هایی می توانند رقابت کنند که از حداکثر ظرفیت منابع انسانی خود بهره می گیرند. و سازمان هایی که الگوهای سنتی مدیریت، مبتنی بر فرماندهی مدیر و فرمانبری کارکنان را پیشه می کنند، رفتنی هستند. آنچه که مدیران امروز به دنبال آن هستند، یافتن راه حل مشکلات کار، با استفاده از منابع کمتر و در فاصله

قرار می‌گیرد. در مرحله دسترسی، زنان باید به عوامل تولید (زمین، کار، سرمایه)، کارهای موگد درآمد، خدمات آموزش‌های مهارت‌زا که استخدام و تولید را ممکن می‌سازد و حتی محصول و دسترنج خود دسترسی داشته باشند. در مرحله آگاهی، زنان باید تشخیص دهند که مشکلات آن‌ها ناشی از کمبودهای شخصی‌شان نیست، بلکه نشأت گرفته از نقش‌های جنسیتی مربوط به فرهنگ بوده و لذا قابل تغییر است. آگاهی در این مفهوم به معنای باور داشتن برابری است. در مرحله مشارکت، زنان در تمام برنامه‌های مربوط به خود شرکت می‌کنند. مشارکت آن‌ها باید با تعداد و شمار آن‌ها در جامعه متناسب باشد. در نهایت، برابری در کنترل به معنی توازن قدرت میان زنان و مردان است (لانگه، ۱۳۷۲، ۱۸-۳۲).

بلانچارد^۱ (۱۳۷۹) فرایند توانمندسازی را در سه مرحله خلاصه کرده است. ۱- تسهیم اطلاعات: که به کارکنان اجازه می‌دهد موقعیت‌های سازمان خود را بشناسند و مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند. تسهیم اطلاعات با اعتمادسازی در سازمان، شکستن تفکر سلسله‌مراتبی سنتی آغاز می‌شود و در نتیجه موجب افزایش احساس مسئولیت‌پذیری کارکنان می‌شود. ۲- خودمختاری و استقلال کاری در سرتاسر حد و مرزهای سازمان: حد و مرزهای سازمان از طریق مقصد (چرا کار می‌کنید)، ارزش‌ها (چه چیز راهنمای عمل شماست)، تصورات (تصور شما از آینده چیست)، اهداف (چه چیز، چه وقت، کجا، چطور و چرا انجام می‌دهید)، نقش‌ها (شما که هستید) و سیستم و ساختار سازمانی (کاری که شما انجام می‌دهید چطور مورد حمایت قرار می‌گیرد) مشخص می‌شود. ۳- جایگزین کردن تیم‌های خودگردان به جای سلسله‌مراتب‌ها: هرگاه گروهی از کارکنان با مسئولیت‌های ویژه برای فرایند کار و تولید انتخاب می‌شوند، از شروع تا پایان کار برنامه‌ریزی و اجرا می‌کنند، همه چیز را مدیریت می‌کنند و مسئولیت را به صورت

گردد که در آن توانمندسازی را تفویض اختیار در نقش سازمانی فرد می‌دانستند. این اختیار باید به فرد اعطا گردد یا در نقش سازمانی او دیده شود (آقایار، ۱۳۸۲، ۲۳). رایبیز و همکاران^۲ (۲۰۰۲) در تعریف توانمندسازی عواملی، چون: انگیزش درونی، ادراک و تعهد، ساختار شغل، انتقال قدرت یا اختیار و تسهیم منابع و اطلاعات به کار رفته است. سوک^۳ (۲۰۱۴) توانمندسازی در حقیقت فرایند مستمر و دائمی است و در محیط پویا در سطوح متفاوت مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. کارتر^۴ (۲۰۰۱) توانمندسازی کارکنان، عبارت است از مجموعه سیستمها، روشها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدفهای سازمان به کار گرفته می‌شوند. از نظر فوکس^۵ (۱۹۹۸) توانمندسازی کارکنان یک فرایند است و از طریق آن یک فرهنگ توانمندسازی توسعه می‌یابد که در آن آرمان‌ها، اهداف، مرزهای تصمیم‌گیری و نتایج تأثیرات و تلاش‌های آنان در کل سازمان به اشتراک گذاشته می‌شود. در چنین فرهنگی منابع و رقابت برای کسب منابع مورد نیاز جهت اثربخشی فعالیت‌هایشان فراهم و حمایت می‌شود (رجایی پور، ۴۵، ۱۳۸۵). بوگلر و سومش^۶ (۲۰۰۴) معتقدند که توانمندسازی باور فردی است که به وسیله‌ی آن مهارت‌ها و دانش‌های افراد بهبود می‌یابد و برطبق آن عمل می‌کنند. سیلوف و دیون^۷ (۲۰۰۸) توانمندسازی به عنوان پیاده‌سازی ظرفیت یک گروه در دستیابی به اهدافش تعریف شده است.

لانگه، یکی از نظریه پردازان در امور زنان، که معتقد است برای توانمندسازی زنان باید پنج مرحله را که به ترتیب شامل رفاه، دسترسی، آگاهی، مشارکت و کنترل می‌باشد، طی کرد. در مرحله رفاه، رفاه مادی زنان مانند تغذیه و درآمد بررسی می‌شود. در این مرحله از توانمندسازی، رفع تبعیض بین زنان و مردان مد نظر

تعالی نیز بی اعتنا بوده است (اسکندری، ۲۲، ۱۳۸۱). بر اساس الگوی جامع راهبردی توانمندسازی منابع انسانی مراحل و فرایندهایی برای توسعه منابع انسانی و مشارکت فعال مدیران عالی سازمان در توانمندسازی نیروی انسانی وجود دارند که اگر این نگرش در سازمان‌ها نهادینه شود، نیروی انسانی توانمند و دانشی به ارمغان می‌آورد. این مدل، شامل سه فرایند است که در درون این فرایند، هفت روش یا گام دنبال می‌شود (راه پیمای، ۴۳، ۱۳۹۶). این مراحل بر اساس چشم‌انداز سازمان و منابع انسانی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند که به شرح شکل شماره ۱ می‌باشد.

پیشینه تحقیق

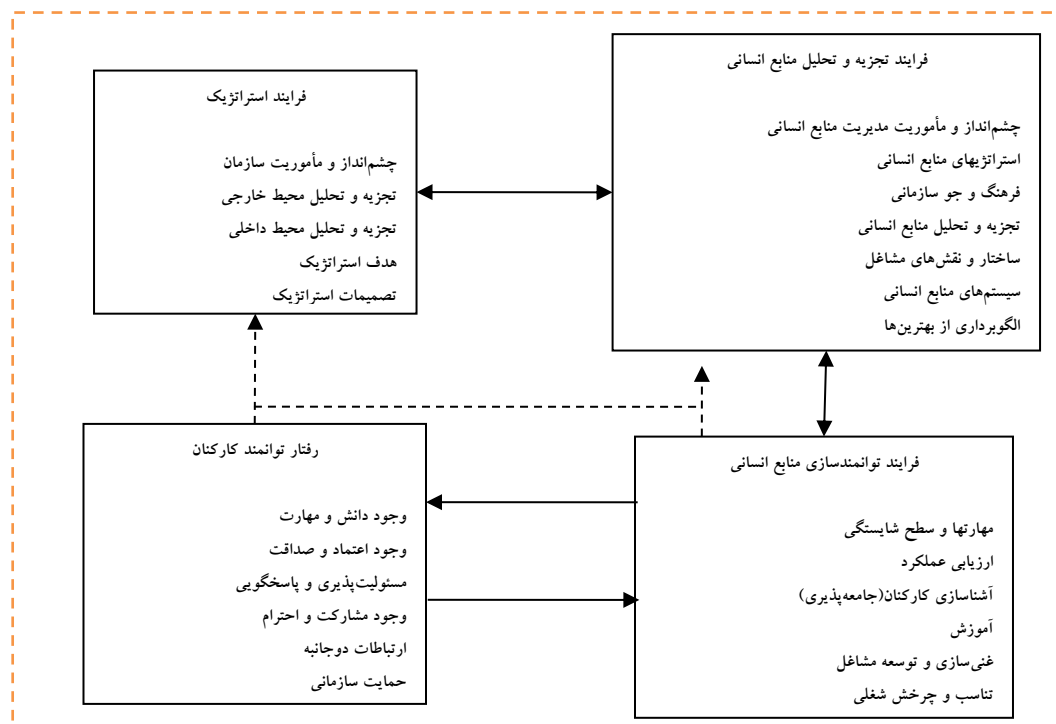
در تحقیقی که توسط کتابی و همکاران (۱۳۸۲) بر روی عوامل موثر بر توانمندسازی زنان صورت گرفت، نشان داده شده است که افزایش سطح تحصیلات، بهبود وضع سلامت، برخورداری از حق مالکیت قانونی، رفع تبعیض از بازار کار و حذف باورهای سنتی در افزایش توانمندی زنان نقش موثر دارد. از میان این متغیرها، افزایش سطح تحصیلات بیشترین تاثیر مستقیم و سایر متغیرها تاثیر غیر مستقیم در توانمندسازی دارند. زنان دارای تحصیلات بالا از نظر بنیه مالی و حق مالکیت در سطح بالاتری قرار دارند.

کلدی و سلحشوری (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر حمایت اجتماعی بر توانمندسازی زنان انجام داده اند که نتایج تحقیق حاکی از آن است که حمایت اجتماعی بر توانمندسازی روانشناختی، توانمندسازی اقتصادی، توانمندسازی جسمی و توانمندسازی کل تاثیر داشته است. نتایج حاکی از آن است که ابعاد حمایت اطلاعاتی و حمایت شبکه اجتماعی با ضرایب بتای ۰/۳۷ و ۰/۳۱ قابلیت تبیین متغیر وابسته را دارا هستند.

مساوی و عادلانه تقسیم می‌کنند. مزیت تیم های خودگردان در فراهم کردن رضایت شغلی، تغییر نگرش، تعهد کاری، برقراری ارتباط بهتر میان کارکنان و مدیران، اثربخشی بیشتر فرایندهای تصمیم‌گیری، بهبود و پیشرفت عملیات، کاهش هزینه‌ها و بهره‌وری سازمان خلاصه می‌شود (بلانچارد، ۸۱، ۱۳۷۹). توانمندسازی سالم‌ترین روش سهیم نمودن دیگر کارکنان در قدرت است. با این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خوداتکائی در افراد ایجاد می‌شود و حس مشارکت‌جویی در امور سازمانی افزایش یافته در نهایت بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت (ایران نژاد، ۱۸، ۱۳۸۸).

مالهاترا^۹ (۲۰۰۲) توانمندسازی زنان را فرایندی تعریف میکند که به وسیله آن زنان برای سازماندهی خودشان توانمند میشوند و اعتماد به نفس خود را افزایش میدهند و از حقوق خود برای انتخاب مستقل و کنترل بر منابع، که منجر به از بین رفتن جایگاه فرودستی ایشان میگردد؛ دفاع می‌کنند.

دراکر^{۱۰} (۲۰۰۹) توانمندسازی کارکنان موجب می‌شود که کارکنان، سازمان و شغل را از آن خود بدانند و از کار کردن در آن به خود ببالند. در فرایند توانمندسازی، به کارکنان آزادی عمل داده می‌شود و آنها می‌توانند تواناییها و مهارتهای خود را مورد آزمون قرار دهند و موجبات اثر بخشی هر چه بیشتر سازمان را فراهم کنند. از سوی دیگر توانمندسازی با پرورش کارکنانی با انگیزه و توانا به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی محیط رقابتی از خود عکس العمل سریعتر و مناسب همچنین مطالعات نشان داده است که دستیابی به توسعه پایدار بدون مشارکت فعال امکان پذیر نیست. باید پذیرفت سازمانی که به توانمندی‌های کارکنان خود بی توجه است، علاوه بر اینکه به ایجاد زمینه‌های لازم برای رشد معنوی و فرهنگی آنان پشت کرده، به یکی از موارد اساسی در زمینه پیشرفت و



شکل ۱: الگوی جامع راهبردی توانمندسازی منابع انسانی

توانمندسازی، ارتباط منفی و معنی داری وجود دارد. ناظم و علیزاده رنجبر (۱۳۹۳) در تحقیقی با موضوع رابطه بین توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، با حجم نمونه ۲۵۰ نفر از کارکنان سازمان، روش مورد استفاده روش توصیفی و از نوع طرح‌های همبستگی است؛ نتایج پژوهش نشان داد که بین توانمندسازی کارکنان و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه منفی و معنادار وجود دارد. همچنین بین ابعاد مختلف کیفیت زندگی و ابعاد مختلف توانمندسازی با ابعاد مختلف فرسودگی رابطه منفی وجود دارد ولی بین متغیرهای فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت با پرداخت منصفانه حقوق و بین متغیرهای رشد شخصیتی و احساس استقلال رابطه معناداری علیرغم منفی بودن آن ملاحظه نشد. همچنین ابعاد مختلف توانمندسازی و ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری به صورت جداگانه توانستند فرسودگی شغلی کارکنان را در جهت منفی پیش‌بینی کنند.

امین بیدختی و غیاث‌الدین (۱۳۹۴) به بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سمنان) پرداخته است که نتایج حاکی از تحقیق نشان دهنده این است که بین توانمندسازی کارکنان با مهارت، نگرش و شخصیت کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سمنان ارتباط معنی دار وجود دارد. همچنین بین توانمندسازی کارکنان با ارتقاء سطح شغلی و اخلاقیت کارکنان همبستگی معنی داری مشاهده می‌شود. صمدی میار کلائی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان مدل معادلات ساختاری ارتباط میان ساختار سازمانی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان (شاهد تجربی: اداره آموزش و پرورش شهرستان بابلسر و بهمن میر)، با جامعه آماری ۱۱۳ نفر، برای نمونه‌گیری از روش سرشماری استفاده نمودند که در نهایت ۱۰۲ پرسشنامه پس از تکمیل و بازنگری مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان می‌دهد میان ساختار سازمانی و توانمندسازی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. همچنین میان مؤلفه‌های ساختار سازمانی و

دستیابی به اهداف بلندپروازانه‌تر توانمند ساخت. در این مطالعه همبستگی، ۱۶۵ کارمند از طریق نمونه‌گیری نسبت دسته‌ای انتخاب شدند. اطلاعات لازم برای متغیرهای توانمندسازی و کارآفرینی رفتار کارکنان و بهره‌وری سازمانی از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین تمام ابعاد توانمندسازی و کارآفرینی رفتار سازمانی کارکنان با بهره‌وری سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. سوکو^{۲۰} و همکاران (۲۰۱۴) تحقیقی با عنوان تحلیل مسیر توانمندسازی و اثربخشی کار در پرستاران شاغل، هدف از تحقیق، مطالعه آزمون یک مدل پیش-بینی است که می‌تواند اثربخشی کار پرستاران شاغل در بیمارستان‌های محلی پیش‌بینی و تبیین کند. مدل اصلاح شده به عنوان مدل مسیرنهایی نشان‌دهنده برازش بسیار خوبی با داده‌ها بود. نتایج نشان داد ویژگیهای شغل و عدالت جبران خدمت اثرات مستقیم و مثبت بر توانمندسازی دارد. ویژگیهای شغلی، رهبری تحولگرا، و توانمندسازی به طور مستقیم و مثبت بر اثربخشی کار تاثیر گذارند. علاوه بر این دریافت شد که، ویژگیهای شغل نسبت به سایر عوامل اثربخشی بر توانمندسازی دارد. نتایج نشان می‌دهد این مدل معادلات ساختاری برای آزمون روابط بین این عوامل و اثربخشی کار مورد استفاده قرار گرفت. توانمندسازی به عنوان متغیر میانجی رابطه بین ویژگیهای شغلی، رهبری تحولگرا، و اثربخشی کار را تحت تاثیر قرار می‌دهد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند برای طراحی استراتژی به منظور افزایش اثربخشی کار در میان پرستاران کره‌ای مورد استفاده قرار گیرد.

آبادی^{۲۱} (۲۰۱۰)، در تحقیقی با عنوان رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در کشور مالزی، رابطه جزئی بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی را نشان داده است. هنگامی که کارکنان با داشتن احساس استقلال و آزادی در انجام فعالیت‌های کاری خود و خودسامانی احساس توانمندی کنند و

لوان فریند^{۱۱}، لیوود سیلوف^{۱۲}، ماری^{۱۳} و لپیپر^{۱۴} (۲۰۱۶) به اعتبارسنجی محتوا و عاملی در برآورد توانمندسازی گروهی در سازمان‌های آموزشی سیلوف-کینگ-فرند^{۱۵} پرداخته اند که ابزار اقتباس شده، برآورد توانمندسازی گروهی در سازمان‌های آموزشی سیلوف-کینگ-فرند^{۱۶} (SKFAGEEO)، اولین بار به وسیله متخصصان پرستاری که داده‌های کمی و کیفی مربوط به هر مورد را تامین می‌کردند، بازبینی شد. مجموع ۳۲۰ رییس و هیئت علمی پرستاری نمونه نهایی را برای تحلیل ۸ عاملی تاییدی درجه دوم تشکیل دادند. یافته‌ها بارگذاری‌های عاملی در بازه ۰،۴۵۵ تا ۰،۹۶۰ را نشان داد. نتایج مطالعه نشان داد که SKFAGEEO خواص روان‌سنجی^{۱۷} قابل قبولی دارد. سانچز ویلگس^{۱۸} (۲۰۱۵) به بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی مدیران و اثربخشی مدیریت مالی پرداخته است که نتایج تحقیق حاکی از آن است که عوامل معین موثر بر توانمندسازی مدیران و کارکردهای اثربخشی مدیریت مالی به صورت معنی دار توسط اصول برنامه ریزی یکپارچه، سیستم نظارت و بودجه بندی (IPBMS) و تا حدی در ارتباط با طول دوره خدمت و آموزش مدیریت مالی و مهیاسازی تحت مشخصه‌های مدیران تقویت شده‌اند. نتایج این تحقیق پایه‌ای برای توانمندسازی پیشنهادی و طرح توسعه پایداری مالی هستند.

دهقانی^{۱۹} و همکاران (۲۰۱۴)، تحقیقی با عنوان توانمندسازی کارکنان، رفتارهای کارآفرینی و بهره‌وری سازمانی در آموزش و پرورش ایران انجام داده که رابطه بین توانمندسازی و کارآفرینی به عنوان متغیرهای مستقل در این سازمان مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیق نشان داده خواهد شد که برای رسیدن به بالاترین بهره‌وری سازمانی و نیل به اهداف و ماموریت شرکتها، به کارکنان با ویژگیهای کارآفرین نیاز است و علاوه بر این باید آنها را با استفاده از سهیم کردن در تصمیم‌گیریها و مشارکت موثر آنها در تلاش برای

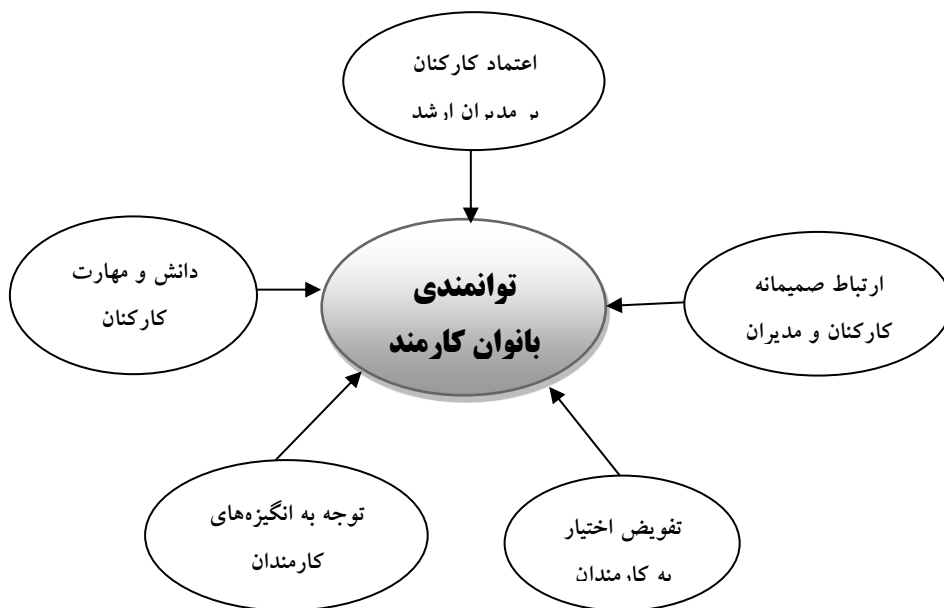
تسهیل در دسترس‌گذاری منابع کاری، همچنین بدلیل سهل الوصول بودن برای عموم جامعه، افزایش آگاهی و اشراف کارمندان، بر توانمندسازی کارکنان تاثیر مستقیم دارد (راه پیمان، ۹۱، ۱۳۹۶). در جدول شماره ۱ دیدگاه‌های مختلف در ارتباط با موضوع توانمندسازی ارائه شده است.

در نتیجه هر ساله تحقیقات بسیار وسیعی در جهت توانمند کردن هرچه بیشتر کارمندان سازمان‌های مختلف صورت می‌گیرد و تمامی سازمان‌ها سعی دارند تا با کمترین انرژی بیشترین بهره‌وری را از محیط سازمانی خود داشته باشند. در این میان سازمان تامین اجتماعی ایران به عنوان یکی از بزرگترین و مهم‌ترین سازمان‌های دولتی از این امر مستثنی نبوده است و سعی دارد با تحقیقات گوناگون و استفاده از نتایج آنها ارتباط بهینه‌ای با کارمندان خود ایجاد نماید. در این تحقیق سعی شده است تا با استفاده از شاخص‌های گوناگون همچون افزایش دانش و مهارت کارمندان، اعتمادسازی آنان نسبت به مدیران ارشد، ارتباطات میان فردی آنان، انگیزه و تفویض اختیار به کارمندان میزان توانمندی آنها مورد سنجش قرار گیرد.

خود را در تصمیمات سازمانی اثربخش ببینند و در پیامدها مشارکت داشته باشند نسبت به سازمان خود متعهد شده و در جهت بهبود عملکرد بهتر سازمان تلاش بیشتری کرده و در برابر سازمان خود احساس مسئولیت می‌کنند. در این پژوهش نقش میانجی‌گری سطح تحصیلات و سابقه خدمت در رابطه بین توانمندسازی و تعهد سازمانی هیچ رابطه معناداری مشاهده نشد. اسمیت (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان تاثیر استفاده از فناوری اطلاعات بر بهبود توانمندی کارکنان در سازمان که بر روی ۳۰۲ کارمند از ۱۲ شرکت نساجی در شهر کانیگای برزیل، به این نتیجه دست یافت که فناوری اطلاعات ساز و کاری جهت ایجاد محیط کاری که در آن دانش و تخصص به آسانی توزیع شود و ایجاد شرایطی که دانش و اطلاعات بتواند در زمان مناسب در اختیار افراد قرار گیرد به گونه‌ای که آنها بتوانند بصورت موثرتر و با کارایی بیشتر فعالیت کنند، را خلق می‌کند و با این کارکرد، عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد. سورش (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان تاثیر گذاری فناوری اطلاعات بر و توانمندی کارکنان در هند بر روی ۱۸۵ کارمند، به این نتیجه رسید که فناوری اطلاعات بدلیل تاثیر گذاری بر

جدول (۱): دیدگاه‌های مختلف در باره ابعاد توانمندسازی

محقق یا پژوهشگر	سال	ابعاد توانمندسازی
سورش	۲۰۱۶	فناوری اطلاعات از جمله: تسهیل در دسترس‌گذاری منابع کاری، بدلیل سهل الوصول بودن برای عموم جامعه، افزایش آگاهی و اشراف کارمندان بر توانمندی موثر است.
آمباد	۲۰۱۵	احساس استقلال آزادی در انجام فعالیت‌های کاری - اعتماد به نفس
سوکنو	۲۰۱۴	هدایت - ویژگی‌های شغل - عدالت جبران خدمت
توماس و ولتهاوس	۱۹۹۰	معنادار بودن شغل - تأثیر - عزم شخصی - شایستگی
نولر	۱۹۹۱	مسئولیت - دسترسی کامل به اطلاعات - توانایی تصمیم‌گیری
دهقانی	۲۰۱۴	سهیم کردن در تصمیم‌گیریها - مشارکت موثر برای دستیابی به اهداف - اختیار - پاداش
تابز و موس	۲۰۰۰	دانش - اطلاعات - اختیار - آموزش - دسترسی به منابع - مسئولیت
ویکهبو	۲۰۰۰	روشن بودن اهداف و خط‌مشی‌ها - مشارکت
هیوژنسکی و باوس‌انان	۲۰۰۱	اختیار - شیوه رهبری - تعلق سازمانی - مشارکت - مسئولیت - غنی‌سازی
رو و بیارز	۲۰۰۳	ارتباط - اختیار - عدم تمرکز



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق: محقق ساخته

۱۳۸۷). همچنین تحقیق حاضر از نوع توصیفی-اکتشافی می‌باشد. زیرا عوامل موثر بر توانمندسازی را شناسایی می‌نمایم.

جامعه آماری، حجم نمونه، روش نمونه‌گیری: جامعه آماری این تحقیق خبرگان و کارکنان سازمان تامین اجتماعی در شعبه مرکزی، شرق و غرب تهران می‌باشند که از میان تعداد ۳۶۵ نفر از بانوان کارمند، مدیران، کارشناسان تامین اجتماعی که در رده‌های مختلف سازمان تامین اجتماعی بودند، با استفاده از فرمول کوکران ۱۸۷ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

روش و ابزار گردآوری اطلاعات: روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و میدانی است، ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته است. روایی آن از طریق خبرگان، پایایی آن از طریق نرخ سازگاری در فرایند تحلیل سلسله مراتبی تایید شد.

مدل فرایند تحلیل سلسله مراتبی: بکارگیری این

روش مستلزم چهار قدم عمده زیر می‌باشد:

الف) مدل سازی: فرایند تحلیل سلسله مراتبی نیازمند شکستن یک مساله با چندین شاخص به سلسله

مدل تحقیق: در این مدل توجه به انگیزه‌های کارمندان، تفویض اختیار به کارمندان، دانش و مهارت کارکنان، اعتماد کارکنان بر مدیران ارشد، ارتباط صمیمانه کارکنان و مدیران به عنوان متغیر مستقل و توانمندسازی بانوان کارمند سازمان تامین اجتماعی به عنوان متغیر وابسته سنجیده می‌شود.

با توجه به ادبیات تحقیق سوال‌های زیر تدوین شده که عبارتند از:

- اولویت بندی عوامل مؤثر بر توانمندسازی بانوان کارمند سازمان تامین اجتماعی با استفاده از تکنیک AHP چگونه است؟

- عوامل مؤثر بر توانمندی سازی بانوان کارمند سازمان تامین اجتماعی با استفاده از تکنیک AHP کدام است و هر کدام چه الویتی دارند؟

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق: در تحقیق حاضر از نظر هدف، تحقیقات کاربردی است، تحقیقات کاربردی تحقیقاتی هستند که از نتایج آن می‌توان استفاده نمود (حافظ نیا،

هر عنصر را در وزن عناصر بالاتر ضرب کرد تا وزن نهایی آن بدست آید. با انجام این مرحله برای هر گزینه، مقدار وزن نهایی بدست می‌آید. محاسبه نرخ ناسازگاری به کار گرفته می‌شود:

گام ۱. محاسبه بردار مجموع وزنی: ماتریس مقایسات زوجی را در بردار ستونی «وزن نسبی» ضرب کنید بردار جدیدی را که به این طریق بدست می‌آورید، بردار مجموع وزنی بنامید.

گام ۲. محاسبه بردار سازگاری: عناصر بردار مجموع وزنی را بر بردار اولویت نسبی تقسیم کنید. بردار حاصل بردار سازگاری نامیده می‌شود.

گام ۳. بدست آوردن λ_{max} میانگین عناصر برداری سازگاری λ_{max} را به دست می‌دهد.

گام ۴. محاسبه شاخص سازگاری: شاخص سازگاری بصورت زیر تعریف می‌شود:

$$CI = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1}$$

n عبارتست از تعداد گزینه‌های موجود در مساله

گام ۵. محاسبه نسبت سازگاری: نسبت سازگاری از تقسیم شاخص سازگاری بر شاخص تصادفی بدست می‌آید.

نسبت سازگاری ۰/۱ یا کمتر سازگاری در مقایسات را بیان می‌کند (مهرگان، ۱۳۸۳) شاخص تصادفی از جدول شماره ۳ استخراج می‌شود.

مراتبی از سطوح است. سطح بالا بیانگر هدف اصلی فرایند تصمیم‌گیری است. سطح دوم، نشان دهنده شاخص‌های عمده و اساسی (که ممکن است به شاخص‌های فرعی و جزئی‌تر در سطح بعدی شکسته شود) می‌باشد.

ب) قضاوت ترجیحی (مقایسات زوجی): برای انجام این کار معمولاً از مقایسه گزینه‌ها با شاخص‌های λ ام نسبت به گزینه‌ها یا شاخص‌های λ ام استفاده می‌شود که در جدول شماره ۲ نحوه ارزش‌گذاری شاخص‌ها نسبت به هم نشان داده شده است.

ج) محاسبات وزن‌های نسبی: خلاصه عملیات ریاضی در این مرحله به صورت زیر است:

مجموع اعداد هر ستون از ماتریس مقایسات زوجی را محاسبه کرده، سپس هر عنصر ستون را بر مجموع اعداد آن ستون تقسیم می‌کنیم. ماتریس جدیدی که بدین صورت بدست می‌آید، «ماتریس مقایسات نرمال شده» نامیده می‌شود. میانگین اعداد هر سطر از ماتریس مقایسات نرمال شده را محاسبه می‌کنیم. این میانگین وزن نسبی عناصر تصمیم با سطرهای ماتریس را ارائه می‌کند.

د) ادغام وزن‌های نسبی: به منظور رتبه‌بندی گزینه‌های تصمیم، در این مرحله بایستی وزن نسبی

جدول ۲: ارزش‌گذاری شاخص‌ها نسبت به هم

ارزش ترجیحی	وضعیت مقایسه نسبت به λ	توضیح
۱	اهمیت برابر	گزینه یا شاخص λ نسبت به λ اهمیت برابر دارند و یا ارجحیتی نسبت به هم ندارند.
۳	نسبتاً مهمتر	گزینه یا شاخص λ نسبت به λ کمی مهمتر است.
۵	مهمتر	گزینه یا شاخص λ نسبت به λ مهمتر است.
۷	خیلی مهمتر	گزینه یا شاخص λ دارای ارجحیت خیلی بیشتری از λ است.
۹	کاملاً مهم	گزینه یا شاخص مطلقاً از λ مهمتر و قابل مقایسه با λ نیست.
۲ و ۴ و ۸		ارزشهای میانی بین ارزشهای ترجیحی را نشان می‌دهد مثلاً ۸ بیانگر اهمیتی زیاده‌تر از ۷ و پایین‌تر از ۹ برای λ است.

جدول ۳. شاخص تصادفی

N	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
RI	۰	۰	۰/۵۸	۰/۹	۱/۱۲	۱/۲۴	۱/۳۲	۱/۴۱	۱/۴۵	۱/۵۱

یافته‌ها

الف) یافته‌های توصیفی: از میان نمونه آماری بیشترین حجم گروه نمونه تحقیق (۶۸/۶ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی و بیشتر حجم گروه نمونه تحقیق (۶۲/۲ درصد) دارای ۳۰ تا ۴۰ سال سن بودند

ب) یافته‌های استنباطی: رتبه‌بندی عوامل و معیارها با استفاده از تکنیک AHP

در این مرحله اقدام به رتبه‌بندی عوامل موثر، معیارهای مربوط به هر عامل و در نهایت رتبه‌بندی معیارها در حالت کلی پرداختیم. در این مرحله پرسشنامه تهیه شد. این پرسشنامه شامل ۲۸ مقایسه زوجی می‌باشد که از نخبگان خواسته شده تا نمره‌ای بین ۱ تا ۹ را در مقایسات زوجی به کار گیرند. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، داده‌ها با کمک نرم افزار ۱۱ Expert Choice مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بدین صورت که ماتریس‌های مقایسات زوجی پرسشنامه‌ها درون نرم افزار بصورت انفرادی وارد گشت، سپس نرخ ناسازگاری ماتریس نظرات هریک از افراد محاسبه

گردید. سپس با استفاده از نرم افزار نتایج تلفیقی محاسبه گردید و رتبه نهایی عوامل، معیارهای هر عامل و رتبه معیارها در حالت کلی تعیین گردید. در ادامه، نتایج ماتریس مقایسات و رتبه‌بندی در قالب جدول ارائه گردیده است. نتایج حاصل شده برای مقایسه عوامل اصلی (عوامل موثر بر توانمندسازی بانوان کارمند) و اولویت محاسبه شده برای آنها در جدول شماره ۳ نمایش داده شده است. با توجه به اطلاعات بدست آمده معیار "دانش و مهارت کارکنان زن" بیشترین تاثیر را به عنوان عامل موثر بر توانمندسازی کارکنان زن دارا می‌باشد. معیار "توجه به انگیزه کارکنان زن" کمترین اثرگذاری را به عنوان عامل موثر بر توانمندسازی کارکنان دارد. وزن و اولویت سایر عوامل موثر، در جدول ۴ قابل مشاهده می‌باشد.

نتایج حاصل شده برای مقایسه معیارهای عامل توجه به انگیزه‌های کارکنان زن و اولویت محاسبه شده برای آنها در جدول شماره ۵ نمایش داده شده است. با توجه به اطلاعات بدست آمده معیار "معنی دار بودن

جدول ۴: مقایسه عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان زن

عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان زن	توجه به انگیزه‌های کارکنان	دانش و مهارت کارکنان	ارbitباط صمیمانه کارکنان و مدیران	اعتماد کارکنان به مدیران ارشد	وزن	اولویت
توجه به انگیزه‌های کارکنان	۰,۱۸۰۳	۰,۳۶۵۳	۰,۹۱۹۴	۱,۵۴۸۳	۰,۱۰۰	۵
دانش و مهارت کارکنان	۰,۳۶۵۹	۳,۱۲۹۵	۳,۸۱۴۹	۳,۸۱۴۹	۰,۴۹۷	۱
اختیار به کارکنان	۱,۵۵۷۳	۲,۰۶۴۷	۲,۰۶۴۷	۲,۰۶۴۷	۰,۱۸۴	۲
ارتباط کارکنان و مدیران	۰,۵۳۱	۰,۵۳۱	۰,۵۳۱	۰,۵۳۱	۰,۱۰۵	۴
اعتماد کارکنان به مدیران ارشد	۰,۱۱۳	۰,۱۱۳	۰,۱۱۳	۰,۱۱۳	۰,۱۱۳	۳

*نرخ ناسازگاری: ۰,۰۶

جدول ۵: مقایسه معیارهای عامل توجه به انگیزه‌های کارکنان زن

معیارهای عامل توجه به انگیزه‌های کارکنان زن	مهم بودن	معنی دار بودن	تاثیرگذاری	فرصت استفاده از ابتکارات شخصی	توجه کارکنان به موفقیت یکدیگر	وزن	رتبه
مهم بودن انجام کار	۰,۷۲۶۸	۰,۷۲۶۸	۰,۷۹۹۲	۱,۴۵۴۵	۱,۶۱۴۳	۰,۱۸۷	۳
معنی دار بودن انجام کار	۱,۶۸۸۸	۱,۶۸۸۸	۴,۰۳۰۵	۴,۰۳۰۵	۳,۱۸۹۷	۰,۳۵۱	۱
تاثیرگذاری انجام کار	۲,۱۶۱۵	۲,۱۶۱۵	۲,۱۶۱۵	۲,۱۶۱۵	۴,۱۵۸۴	۰,۲۵۵	۲
فرصت استفاده از ابتکارات شخصی	۲,۰۶۴۷	۲,۰۶۴۷	۲,۰۶۴۷	۲,۰۶۴۷	۲,۰۶۴۷	۰,۱۲۳	۴
توجه کارکنان به موفقیت یکدیگر	۰,۰۸۴	۰,۰۸۴	۰,۰۸۴	۰,۰۸۴	۰,۰۸۴	۰,۰۸۴	۵

*نرخ ناسازگاری: ۰,۰۳

جدول ۶: مقایسه معیارهای عامل دانش و مهارت کارکنان زن

رتبه بندی	وزن	داشتن دقت در انجام کار	قرار داشتن وظایف در محدوده توانایی افراد	اطمینان کارکنان از توانایی های خود	معیارهای عامل دانش و مهارت کارکنان زن
۳	۰,۱۵۸	۰,۷۶۱۲	۰,۲۱۴۴		اطمینان کارکنان از توانایی های خود
۱	۰,۵۷۴	۱,۶۶۸۵			قرار داشتن وظایف در محدوده توانایی افراد
۲	۰,۲۶۸				داشتن دقت در انجام کار

* نرخ ناسازگاری: ۰,۰۶

برای آنها در جدول شماره ۷ نمایش داده شده است. با توجه به اطلاعات بدست آمده معیار "توجه به نظرات کارکنان در تصمیم گیری" بیشترین وزن و رتبه را دارا می‌باشد. و معیارهای "داشتن آزادی عمل برای تصمیم-گیری جهت انجام کار" و "داشتن کنترل بر واحد کاری" در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند.

نتایج حاصل شده برای مقایسه معیارهای عامل ارتباط صمیمانه کارکنان زن و مدیران و اولویت محاسبه شده برای آنها در جدول شماره ۸ نمایش داده شده است. با توجه به اطلاعات بدست آمده معیار "برخوردراری کارکنان از صداقت" نسبت به معیار "وجود روابط غیررسمی میان کارکنان" از وزن و رتبه بیشتری برخوردار است.

انجام کار" بیشترین وزن و رتبه را دارا می‌باشد. و معیارهای "تاثیرگذاری انجام کار"، "مهم بودن انجام کار"، "فرصت استفاده از ابتکارات شخصی" و "توجه کارکنان به موفقیت یکدیگر" در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند.

نتایج حاصل شده برای مقایسه معیارهای عامل دانش و مهارت کارکنان و اولویت محاسبه شده برای آنها در جدول شماره ۶ نمایش داده شده است. با توجه به اطلاعات بدست آمده معیار "قرار داشتن وظایف در محدوده توانایی افراد" بیشترین وزن و رتبه را دارا می‌باشد. و معیارهای "داشتن دقت در انجام کار" و "اطمینان کارکنان از توانایی های خود" در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند.

نتایج حاصل شده برای مقایسه معیارهای عامل تفویض اختیار به کارکنان زن و اولویت محاسبه شده

جدول ۷: مقایسه معیارهای عامل تفویض اختیار به کارکنان زن

رتبه بندی	وزن	توجه به نظرات کارکنان و تصمیم گیری	داشتن کنترل بر واحد کاری	داشتن آزادی عمل برای تصمیم گیری جهت انجام کار	معیارهای عامل تفویض اختیار به کارکنان
۲	۰,۲۸۲	۰,۳۷۴۹	۲,۰۸۵۲		داشتن آزادی عمل برای تصمیم‌گیری جهت انجام کار
۳	۰,۱۹۴	۰,۵۲۹۷			داشتن کنترل بر واحد کاری
۱	۰,۵۲۴				توجه به نظرات کارکنان در تصمیم‌گیری

* نرخ ناسازگاری: ۰,۱

جدول ۸: مقایسه معیارهای عامل ارتباط صمیمانه کارکنان زن و مدیران

رتبه بندی	وزن	وجود روابط غیررسمی میان کارکنان	برخوردراری کارکنان از صداقت	معیارهای عامل ارتباط صمیمانه کارکنان و مدیران
۱	۷۰۵۰	۲,۳۹۳۴		برخوردراری کارکنان از صداقت
۲	۲۹۵۰			وجود روابط غیررسمی میان کارکنان

* نرخ ناسازگاری: ۰,۰۰

جدول ۹: مقایسه معیارهای عامل اعتماد کارکنان زن به مدیران ارشد

رتبه‌بندی	وزن	وفاداری مدیران به قول های خویش	تقسیم اطلاعات مهم بین کارکنان	معیارهای عامل اعتماد کارکنان به مدیران ارشد
۲	0.200	0.5428		تقسیم اطلاعات مهم بین کارکنان
۱	0.249			وفاداری مدیران به قول های خویش

* نرخ ناسازگاری: ۰،۰۰

بحث و نتیجه گیری

سوال اصلی: رتبه بندی عوامل موثر بر توانمندسازی بانوان کارمند تامین اجتماعی چگونه است؟
بر اساس نتایج تحقیق، عامل دانش و مهارت کارکنان زن، دارای وزن ۰،۴۹۷ بوده و در رتبه اول قرار دارد و وزن و رتبه سایر عوامل نیز به ترتیب زیر می‌باشد: تفویض اختیار به کارکنان زن با وزن ۰،۱۸۴، اعتماد کارکنان زن به مدیران ارشد با وزن ۰،۱۱۳، ارتباط صمیمانه کارکنان زن و مدیران با وزن ۰،۱۰۵ و توجه به انگیزه‌های کارکنان زن با وزن ۰،۱۰۰ که با

نتایج حاصل شده برای مقایسه معیارهای عامل اعتماد کارکنان زن به مدیران ارشد و اولویت محاسبه شده برای آنها در جدول شماره ۹ نمایش داده شده است. با توجه به اطلاعات بدست آمده معیار " وفاداری مدیران به قول‌های خویش " نسبت به معیار " تقسیم اطلاعات مهم بین کارکنان " از وزن و رتبه بیشتری برخوردار است.
در جدول شماره ۱۰ اوزان و رتبه نهایی معیارها به طور خلاصه ارائه شده است. وزن و رتبه هر معیار در زیر معیار مربوطه و همچنین وزن نهایی زیرمعیارها در جدول شماره ۹ آورده شده است.

جدول ۱۰: وزن و رتبه نهایی معیارها بر اساس تکنیک AHP

عامل	وزن معیار	معیار	وزن معیار	رتبه معیار	وزن نهایی معیارها	رتبه نهایی معیارها
مهم بودن انجام کار	۰،۱۸۷	معیار	۰،۱۸۷	۳	۰،۰۱۹	۱۲
	۰،۳۵۱	معنی دار بودن انجام کار	۰،۳۵۱	۱	۰،۰۳۵۱	۹
توجه به انگیزه‌های کارکنان زن	۰،۲۵۵	تأثیرگذاری انجام کار	۰،۲۵۵	۲	۰،۰۲۶	۱۱
	۰،۱۲۳	فرصت استفاده از ابتکارات شخصی	۰،۱۲۳	۴	۰،۰۱۲۳	۱۴
دانش و مهارت کارکنان زن	۰،۰۸۴	توجه کارکنان به موفقیت یکدیگر	۰،۰۸۴	۵	۰،۰۰۸۴	۱۵
	۰،۱۵۸	اطمینان کارکنان از توانایی های خود	۰،۱۵۸	۳	۰،۰۷۹	۵
تفویض اختیار به کارکنان زن	۰،۵۷۴	قرار داشتن وظایف در محدوده توانایی افراد	۰،۵۷۴	۱	۰،۲۸۶	۱
	۰،۲۶۸	داشتن دقت در انجام کار	۰،۲۶۸	۲	۰،۱۳۳	۲
ارتباط صمیمانه کارکنان زن و مدیران	۰،۲۸۲	داشتن آزادی عمل برای تصمیم‌گیری جهت انجام کار	۰،۲۸۲	۲	۰،۰۵۲	۷
	۰،۱۹۴	داشتن کنترل بر واحد کاری	۰،۱۹۴	۳	۰،۰۳۶	۸
اعتماد کارکنان زن به مدیران ارشد	۰،۵۲۴	توجه به نظرات کارکنان و تصمیم‌گیری	۰،۵۲۴	۱	۰،۰۹۶۴۱۶	۴
	۰،۱۸۴	برخورداری کارکنان از صداقت	۰،۱۸۴	۱	۰،۰۷۴۰۲۵	۶
وفاداری مدیران به قول های خویش	۰،۲۹۵	وجود روابط غیررسمی میان کارکنان	۰،۲۹۵	۲	۰،۰۳۱	۱۰
	۰،۱۴۵	تقسیم اطلاعات مهم بین کارکنان	۰،۱۴۵	۲	۰،۰۱۶	۱۳
۰،۸۵۵	وفاداری مدیران به قول های خویش	۰،۸۵۵	۱	۰،۰۹۶۶۱۵	۳	

* نرخ ناسازگاری ۰،۰۶

با وزن ۰،۲۸۲ و رتبه ۲ و معیار داشتن کنترل بر واحد کاری با وزن ۰،۱۹۴ و رتبه ۳. نتایج حاصل از این تحقیق با نتایج آمباد (۲۰۱۵) هم راستا است.

سوال فرعی شماره ۴: معیارهای عامل ارتباط صمیمانه کارکنان زن و مدیران از چه اولویتی برخوردار هستند؟

بر اساس نتایج تحقیق، معیار برخورداری کارکنان از صداقت دارای وزن ۰،۷۰۵ بوده و در رتبه ۱ قرار گرفته است و همچنین معیار وجود روابط غیررسمی میان کارکنان با وزن ۰،۲۹۵ در رتبه دوم قرار دارد. نتایج حاصل از این تحقیق با تحقیقات هیوژنسکی و باوس‌انان ۲۰۰۱ هم‌راستا است.

سوال فرعی شماره ۵: معیارهای عامل اعتماد کارکنان زن به مدیران ارشد از چه اولویتی برخوردار هستند؟

بر اساس نتایج تحقیق، معیار وفاداری مدیران به قول‌های خویش دارای وزن ۰،۲۴۹ بوده و در رتبه ۱ قرار گرفته است. همچنین معیار تقسیم اطلاعات مهم بین کارکنان با وزن ۰،۲۰۰ در رتبه دوم قرار دارد. نتایج حاصل از این تحقیق با تحقیقات آمباد (۲۰۱۵) هم‌راستا است.

پیشنهادها

پیشنهادات مبتنی بر سوال فرعی اول تحقیق: به معنی دار بودن کاربانوان توجه داشته باشند.

پیشنهادات مبتنی بر سوال فرعی دوم تحقیق: به کارمندان زن اجازه دهند تا فرصت استفاده از ابتکارات شخصی خود داشته باشند.

پیشنهادات مبتنی بر سوال فرعی سوم تحقیق: در شیوه‌های تصمیم‌گیری به کارکنان اجازه مشارکت دهند و تفویض اختیار نمایند. در انجام دادن کار باید به کارکنان زن آزادی عمل داده شود و در مقابل، نتیجه کار آنان مورد ارزیابی قرار گیرد.

تحقیقات امین بیدختی و غیاث‌الدین (۱۳۹۴) میار کلائی و همکاران (۱۳۹۴) و سانچز ویلگس^{۲۴} (۲۰۱۵) هم‌خوانی دارد

سوال فرعی شماره ۱: معیارهای عامل توجه به انگیزه‌های کارکنان زن از چه اولویتی برخوردار هستند؟ بر اساس نتایج تحقیق، معیار معنی دار بودن کار دارای وزن ۰،۳۵۱ بوده و در رتبه ۱ قرار گرفته است. همچنین وزن و رتبه سایر معیارهای عامل توجه به انگیزه‌های کارکنان به ترتیب عبارتند از:

معیار تاثیرگذاری انجام کار با وزن ۰،۲۵۵ و رتبه ۲؛ معیار مهم بودن انجام کار با وزن ۰،۱۸۷ و رتبه ۳؛ معیار فرصت استفاده از ابتکارات شخصی با وزن ۰،۱۲۳ و رتبه ۴ و معیار توجه کارکنان به موفقیت یکدیگر با وزن ۰،۰۸۴ و رتبه ۵. نتایج حاصل از این تحقیق با تحقیقات راه‌چیما (۱۳۹۶) و دهقانیان (۱۳۹۱) هم‌راستا است.

سوال فرعی شماره ۲: معیارهای عامل دانش و مهارت کارکنان زن از چه اولویتی برخوردار هستند؟

بر اساس نتایج تحقیق، معیار قرار داشتن وظایف در محدوده توانایی افراد دارای وزن ۰،۵۷۴ بوده و در رتبه ۱ قرار گرفته است. همچنین وزن و رتبه سایر معیارهای عامل دانش و مهارت کارکنان به ترتیب عبارتند از: معیار داشتن دقت در انجام کار با وزن ۰،۲۶۸ و رتبه ۲ و معیار اطمینان کارکنان از توانایی‌های خود با وزن ۰،۱۵۸ و رتبه ۳. این نتیجه با تحقیقاتی که توسط رجایی پور (۱۳۹۵) انجام داد هم‌راستا است.

سوال فرعی شماره ۳: معیارهای عامل تفویض اختیار به کارکنان زن از چه اولویتی برخوردار هستند؟

بر اساس نتایج تحقیق، توجه به نظرات کارکنان در تصمیم‌گیری دارای وزن ۰،۵۲۴ بوده و در رتبه ۱ قرار گرفته است. همچنین وزن و رتبه سایر معیارهای عامل تفویض اختیار به کارکنان به ترتیب عبارتند از: معیار داشتن آزادی عمل برای تصمیم‌گیری جهت انجام کار

رجایی پور، سعید. جمشیدیان، عبدالرسول، ناهید، نادری. (۱۳۸۵). "مفاهیم و راهبرد های توانمندسازی کارکنان"، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۸۶، صص ۳۴-۴۶.

راه پیم، مریم. (۱۳۹۶). تاثیر فناوری بر توانمندسازی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیک.

سلطانی، ایرج. (۱۳۸۹). پرورش سرمایه های انسانی، چاپ اول، تهران، انتشارات ارکان دانش.

صمدی میار کلائی، حسین، آقاجانی، حسنعلی، صمدی میار کلائی، حمزه. (۱۳۹۴). "مدل معادلات ساختاری ارتباط میان ساختار سازمانی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان (شاهد تجربی): اداره آموزش و پرورش شهرستان بابلسر و بهمینیر، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۱، صص ۱۴۷-۱۶۶.

کلدی، علیرضا و سلحشوری، پروانه. (۱۳۹۱). بررسی تاثیر حمایت اجتماعی بر توانمندسازی زنان. مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال چهارم، شماره چهارم. پاییز: صص ۷-۲۲.

کتابی محمود، یزدخواستی بهجت، فرخی راستابی زهرا. (۱۳۸۲). توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه زن در توسعه و سیاست پژوهش زنان: پاییز ۱۳۸۲، دوره ۱، شماره ۷: صص ۵-۳۰.

لانگه، سارا (۱۳۷۲) معیارهایی برای تواناسازی زنان، تهران: روشنگران.

ناظم، فتاح،، علیزاده رنجبر، تینا. (۱۳۹۳). "رابطه بین توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر تهران"، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۲، صص ۹۱-۱۰۸.

Ambad, n.a.b.(2010).the relationship between psychological empowerment and

پیشنهادات مبتنی بر سوال فرعی چهارم تحقیق: مدیران میتوانند با ایجاد جوی صمیمی و رفاقت میان کارکنان زن در راستای توانمند سازی آنها فعالیت نمایند.

پیشنهادات مبتنی بر سوال فرعی پنجم تحقیق: مدیران میتوانند در کار به کارکنان خود اعتماد داشته و با سهیم کردن کارکنان در اطلاعات، رعایت عدالت در بین کارکنان زن در حوزه توانمند سازی گام بردارند.

منابع

اسکندری، مجتبی. (۱۳۸۱). طراحی و تبیین الگوی توانمند سازی مدیران سازمان حج و زیارت، پایان نامه ارشد رشته مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.

امین بیدختی، علی اکبر و غیاث الدین، عباس. (۱۳۹۴). بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه : اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سمنان). ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه - شماره ۱۸۲ - تیر ماه ۱۳۹۴، صص ۳۵-۵۲.

ایرانزاده، سلیمان، بابائی-هروی، sxb nbc (۱۳۸۸). توانمندسازی کارکنان در سازمان های نوین، چاپ اول، تبریز، انتشارات فروزش.

آقایار، سیروس. (۱۳۸۲). "توانمندسازی روش نوین در محیط رقابتی"، ماهنامه تدبیر. شماره ۱۳۵، ۲۰-۲۹.

بلانچارد، کنت. (۱۳۷۹). سه کلید توان افزایی، (فضل اله امینی)، چاپ اول، تهران، نشر فرا.

حافظ نیا، محمدرضا. (۱۳۸۷). مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، چاپ چهاردهم، تهران، انتشارات سمت.

دهقانیان، فریده (۱۳۹۱). محدودیتهای توانمند سازی کارکنان در سازمانهای دولتی، رساله دکترا رشته مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

یادداشت‌ها

- ¹ Carolyn
- ² Robbins, Crino & Fredendall
- ³ Sook
- ⁴ Carter
- ⁵ Fox
- ⁶ Bogler & Somech
- ⁷ Sieloff and Dunn
- ⁸ Blanchard
- ⁹ Malhatra
- ¹⁰ Drucker
- ¹¹ Louanne Friend
- ¹² Leibold Sieloff
- ¹³ Murphy
- ¹⁴ Leeper
- ¹⁵ Sieloff-King-Friend Assessment of Group Empowerment
- ¹⁶ Sieloff-King-Friend Assessment of Group Empowerment within Educational Organization
- ¹⁷ psychometric
- ¹⁸ Sanchez Villegas
- ¹⁹ Deghani
- ²⁰ Sook
- ²¹ Ambad
- ²² - Smith
- ²³ -suresh
- ²⁴ Sanchez Villegas

organizational commitment: a study among employees in construction sector in kota kinabala sabah malaysia.

Bogler, r.&somech, a.(2004).influence of teacher empowerment on teacher's organizational -commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools.teaching and teacher education 20, , pp.277-289.

Carter, m.(2001).strategic planning (in nonprofit or for profit organizations), <http://www.strategicplanning.com>.

Deghani, S., Gharooni, A., Arabzadeh, A.(2014).Staff Empowerment, Entrepreneurial Behaviors and Organizational Efficiency in Iranian Headquarter Education, Procedia - Social and Behavioral Sciences, No.109, pp.1130-1141.

Drucker, f., (2009).“empowerment in organizations”, journal of humanities empowerment, vol.12, no.4, pp.98-117.

J.Nurs.Meas.16 (2), 113-124.

Louanne Friend.Mary, Leibold Sieloff.Christian, Murphy.Shannon, Leeper.James (2016).Content and factor validation of the Sieloff-King-Friend Assessment of Group Empowerment within Educational Organizations.Nurse Education Today 42 (2016), pp.78-85.

Malhotra, A., Schuler, S.R.& Boender, C.(2002).Measuring women's empowerment as a variable in international development.Background paper prepared for the World Bank workshop on poverty and gender.Washington, D.C.: International Center for Research on Women.

Mogheli, a.(2009).investigating of the relation between strengthening and organizational commitment of the staff working in 19 different regions of tehran.education organization of tehran.(in persian).

Robbins, t.l., crino, M.D., fredendal, l.d.(2002).an integrative model of the empowerment process.human resource management review, 12, pp.420-442.

Sanchez Villegas, Belinda.(2015).Factors influencing administrators' empowerment and financial management effectiveness.Procedia - Social and Behavioral Sciences 176 (2015), pp.466 - 475

Sieloff, C.L., Dunn, K., 2008.Factor validation of an instrument measuring group power.

Sook Eo, Y., Kim, Y., Lee, N.(2014).Path Analysis of Empowerment and Work Effectiveness among Staff Nurses, Asian Nursing Research, No.8, pp.42-48.