



بررسی تأثیر توانمندسازی بر بهسازی سازمانی کارکنان شرکت پتروشیمی زاگرس

دکترمیشم شاکری

۱- (نویسنده مسئول)*، استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه اسلامی، فارس ایران

maysamshakeri@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
پرونده مقاله	هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر توانمندسازی بر بهسازی سازمانی کارکنان شرکت پتروشیمی زاگرس می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و بر اساس ماهیت از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت پتروشیمی زاگرس به تعداد ۸۶۸ نفر می‌باشد که از این تعداد بر اساس فرمول کوکران ۲۶۶ نفر به روش تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه توانمند سازی از راسل و همکاران (۲۰۰۳) و پرسشنامه بهسازی سازمانی آزمون ولبا و جانسن (۲۰۱۰) می‌باشد. جهت بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری (روش ظاهری) و میزان پایایی دو پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برای توانمند سازی ۰/۸ و برای بهسازی سازمانی ۰/۹۲ گزارش شد. به منظور بررسی فرضیه ها با به کارگیری نرم افزار SPSS از آزمون تحلیل همبستگی رگرسیون استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که تأثیر مثبت و معناداری بین روش های توانمند سازی و بهسازی سازمانی در کارکنان شرکت پتروشیمی زاگرس وجود دارد. وضعیت توانمند سازی کارکنان نشان داد که در سطح معناداری ۰/۰۱ و با احتمال ۹۹ درصد از وضعیت مطلوبی برخوردار است.
تاریخ ارسال ۱۴۰۳/۱۱/۱۴	
تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۱۲/۲۲	
(مقاله پژوهشی)	
کلمات کلیدی: توانمند سازی، بهسازی سازمانی، شغلی، تعالی سازمانی، کارکنان پتروشیمی	

مقدمه

بهسازی نیروی انسانی فعالیت های سازمان جهت بهبود قابلیت ها و توانمندی های کارکنان از طریق بهینه سازی شرایط، امکانات و فضای کلی محیط کاری آن ها است [1].

از آنجا که امروزه منابع انسانی با ارزش ترین عامل تولید و مهم ترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده ی مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت های اساسی هر سازمان است، یکی از عمده ترین برنامه ریزی های سازمانی، برنامه ریزی منابع انسانی است. عامل مهم برای وجود برنامه ریزی منابع انسانی، برنامه ریزی جهت نیل به نیازهای مهارتی، آموزشی و در نهایت بهسازی منابع انسانی است. موثرترین راه دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمان ها از طریق بهبود و بهسازی آنان است و آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش های فنی و تخصصی حاصل نمی شود بلکه باید از طرق متعدد به توسعه کارکنان پرداخت و این مهم جز با اعمال مدیریت استراتژیک در قلمرو مدیریت منابع انسانی امکان پذیر نخواهد بود [2]. در حقیقت رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، بطور موثر فعالیت هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند. بنابراین آموزش و بهسازی، کوشش مداوم و برنامه ریزی شده به وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی است [3]. کلیه مدیران

اثربخش در تمامی سازمان‌ها به عنوان یکی از حساس‌ترین و مهم‌ترین وظایف حرفه‌ای خود، با امور مسائل آموزش کارکنان سروکار دارند، زیرا دستیابی به مقاصد سازمانی ایجاب می‌کند تا همگام با تغییر در روش‌ها، فنون و ابزارهای انجام امور، دانش و اطلاعات کارکنان نیز بهسازی و نوسازی شود. برای تحقق چنین مقصودی، شناسایی نیازهای آموزشی و سازماندهی منابع و امکانات موجود برای برطرف کردن آنها، یکی از مهم‌ترین چالش‌های سازمان‌ها به شمار می‌رود [۴].

بیان مسئله

بهسازی، به فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که از طریق آن کارکنان به طور مداوم با تغییرات و رشد سازمان همگام می‌شوند [۵]. در ادبیات سازمانی، تفاوت کوچکی بین آموزش و بهسازی وجود دارد. آموزش به تقویت عملکرد کارکنان در شغل فعلی اشاره دارد در حالی که بهسازی آنها را برای تصدی سایر پست‌ها در سازمان آماده می‌سازد و توانایی آنها را برای انتقال به مشاغل که ممکن است در آینده به وجود بیاید، آماده می‌سازد. در این بین، به دلیل اینکه آموزش بر بهسازی عملکرد کارکنان در مشاغل فعلی تأکید دارد، حضور در برنامه‌های آموزشی الزامی است. بهسازی ابعاد دانش (دانش ضمنی، دانش آشکار، رسالت، چشم انداز)، مهارت (مهارت ارتباطی، مدیریت استرس، خودمدیریتی، مدیریت زمان، مدیریت تعارض و تفکر انتقادی) و نگرش (شخصیت، نگرش، ادراک و هوش) را در بر می‌گیرد [۷]. به دلیل تحولات عمیق و بنیادی دانش بشری، توانمندی‌ها و مهارت‌های افراد به سرعت منسوخ می‌شود و پدیده‌ای به نام ناپهنگامی در حرفه‌ها در سازمان دامن می‌زند. این پدیده سبب شده است تا آموزش و بهسازی کارکنان مبدل به یکی از دغدغه‌های مدیران سازمان‌ها و نهادهای مختلف مبدل شود [۶]. هان و همکاران به مطالعه فرآیندی زیربنایی پرداختند که از طریق آن رهبران تحول‌گرا به نفوذ در کارکنان و ارائه دانش به قصد اشتراک‌گذاری آن و تمرکز بر روی نقش واسطه‌ای بهسازی و توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان می‌پردازند. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که اثر مستقیم قابل توجهی از رهبری تحول‌گرا بر بهسازی و تعهد سازمانی وجود دارد، که به نوبه خود تأثیر قابل توجهی بر اشتراک‌گذاری دانش کارکنان داشت. رهبری تحول‌گرا تنها اثر غیر مستقیم بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش در میان کارکنان داشت. این نتایج اهمیت نقش واسطه‌ای نگرش کارکنان، به ویژه تعهد سازمانی، برای ارتقاء دانش به قصد اشتراک‌گذاری در میان کارکنان را نشان داد [۸].

پژوهش‌های صورت گرفته مشخص می‌کند که تاکنون تحقیقاتی در این زمینه در شرکت پتروشیمی زاگرس صورت نگرفته است. در تحقیق حاضر به بررسی تأثیر توانمندسازی در سطوح مختلف شغلی در جامعه مورد بررسی پرداخته شده است. مجموعه‌ای که موضوع توانمندسازی کارکنان و بهسازی سازمانی در آن به بررسی گذاشته شده است. تاکنون از این زاویه در هیچ یک از ادوار عمری خود مورد نقد قرار نگرفته است. بنابراین ضرورت توجه به انجام چنین پژوهشی و اهمیت آن را بیش از هر چیز آشکار می‌سازد. در همین راستا سوال اصلی این است، آیا توانمندسازی بر بهسازی سازمانی کارکنان شرکت پتروشیمی زاگرس تأثیر دارد؟

روش پژوهش

هدف این پژوهش، بررسی تأثیر توانمندسازی بر بهسازی سازمانی کارکنان شرکت پتروشیمی زاگرس است. بر همین اساس روش بر مبنای روش یک تحقیق توصیفی-تحلیلی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر کلیه کارکنان شرکت پتروشیمی زاگرس که ۸۶۸ نفر می‌باشد. از این میزان بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۶۶ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. اطلاعات مورد استفاده در این پژوهش شامل اطلاعات کتابخانه‌ای از کتاب‌های موجود، اسناد، پایان‌نامه‌ها و مقالات، اینترنت به دست آمد. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه توانمندسازی از راسل و همکاران (۲۰۰۳) دارای ۲۰ سوال و دومولفه مولفه (ساختاری و روانشناختی) و پرسشنامه بهسازی سازمانی از آزمون ولبا و جانسن (۲۰۱۰) دارای ۲۰ سوال جمع‌آوری گردید. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از تحلیل گویه و از روش روایی صوری و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ گزارش شد. نتایج آن برای پرسشنامه ۸۴، برای توانمندسازی ۹۲، برای بهسازی سازمانی محاسبه شد. همچنین، برای آزمون فرضیه‌ها در

بخش آمار استنباطی از تحلیل کاربردی استفاده شد. ابتدا، توزیع طبیعی و همگنی واریانس‌ها از طریق آزمون کلموگروف-اسمیرنوف بررسی شد و سپس، برای تحلیل فرضیه‌های از روش رگرسیون استفاده شد.

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی

-توانمندسازی بر بهسازی سازمانی کارکنان شرکت پتروشیمی زاگرس تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی

- توانمندسازی ساختاری بر بهسازی سازمانی کارکنان شرکت پتروشیمی زاگرس تاثیر معناداری دارد.

- توانمندسازی روانشناختی بر بهسازی سازمانی کارکنان شرکت پتروشیمی زاگرس تاثیر معناداری دارد.

. یافته های پژوهش

از آنجا که نرمال بودن توزیع متغیرها در رگرسیون از مهم‌ترین پیش‌فرض‌ها می‌باشد، پیش از بررسی فرضیه‌های تحقیق، با استفاده از آزمون ناپارامتری کولموگروف - اسمیرنوف، فرض نرمال بودن توزیع داده‌های به‌دست‌آمده‌ی مربوط به هر یک از متغیرها را مورد بررسی قرار داده‌ایم.

جدول ۱- آزمون کولموگروف اسمیرنوف

کولموگروف اسمیرنوف		توانمندسازی	بهسازی سازمانی
جمع		۳۳۷	۳۳۷
پارامترهای نرمال	میانگین	۴۴.۲۱	۶۵.۳۲
	انحراف معیار	۱۳.۴۹	۲۰.۸۶
کولموگروف-اسمیرنوف		۲.۸۴۶	۳.۲۲۵
سطح معناداری		۰.۰۶۵	۰.۰۷۳

با توجه به نتایج جدول ۱ ملاحظه می‌شود که سطح معنا داری در همه مؤلفه‌های پژوهش بیشتر از ۰.۰۵ است و در این صورت می‌توان نتیجه گرفت که داده‌های تحقیق از یک توزیع نرمال به دست آمده است.

فرضیه اصلی: توانمندسازی بر بهسازی سازمانی کارکنان شرکت پتروشیمی زاگرس تاثیر معناداری دارد.

جدول ۲- بررسی تأثیر توانمندسازی بر بهسازی سازمانی

آزمون معناداری رگرسیون		R^2	R	p - $value$	t	β (استاندارد)	β	
p - $value$	F							
۰,۰۰۰	۲۱۴,۰۲	۰,۸۹۰	۰,۹۴۴	۰,۰۰۰ ۰,۰۰۰	۳,۵۷۲ ۴۶,۰۴۳	۰,۹۴۴	۲,۸۳۲ ۱,۴۵۹	(ضریب ثابت) توانمندسازی

با توجه به جدول ۲ مقدار F و p -value مربوط به فرضیه اصلی پژوهش که کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد، می‌توان استنباط نمود که رگرسیون در سطح ۰.۰۵ معنادار می‌باشد. مقدار ضریب تعیین نیز حاصل از آزمون برابر ۰.۸۹۰ به دست آمده است و این ضریب تعیین نشان از آن دارد که ۸۹.۰ درصد از تغییرات مربوط به بهسازی سازمانی بر اساس روش های توانمندسازی تبیین شده است. ضریب همبستگی حاصل از آزمون مثبت و برابر ۰.۹۴۴ می‌باشد. این نتیجه بدین معنی می‌باشد که رابطه‌ی بین این دو متغیر مستقیم می‌باشد. یعنی رشد و توسعه‌ی بهسازی سازمانی کارکنان شرکت پتروشیمی زاگرس باعث توانمندسازی می‌گردد.

فرضیه اول: توانمندسازی ساختاری بر بهسازی سازمانی کارکنان شرکت پتروشیمی زاگرس تأثیر معناداری دارد.

جدول ۳- بررسی تأثیر توانمندسازی ساختاری بر بهسازی سازمانی

آزمون معناداری رگرسیون		R^2	R	p - $valu$ e	t	β (استاندا رد)	β	
p - $valu$ e	F							
۰,۰ ۰۰	۷۷. ۳۶	۰,۷ ۴۵	۰,۸ ۶۳	۰,۰ ۰۰ ۰,۰ ۰۰	۲,۷۷ ۳ ۲۷,۷ ۹۱	۰,۸۶۳	۶,۱ ۶۸ ۲,۶ ۵۲	(ضری ب ثابت) توانمند سازی ساختار ی

با توجه به جدول ۳ مقدار F و p -value مربوط به فرضیه اول پژوهش که کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد، می‌توان استنباط نمود که رگرسیون در سطح ۰.۰۵ معنادار می‌باشد. مقدار ضریب تعیین نیز حاصل از آزمون برابر ۰.۷۴۵ به دست آمده است و این ضریب تعیین نشان از آن دارد که ۷۴.۵ درصد از تغییرات مربوط به بهسازی سازمانی بر اساس روش های توانمندسازی ساختاری تبیین شده است. ضریب همبستگی حاصل از آزمون مثبت و برابر ۰.۸۶۳ می‌باشد. این نتیجه بدین معنی می‌باشد که رابطه‌ی بین این

دو متغیر مستقیم می‌باشد. یعنی رشد و توسعه‌ی بهسازی سازمانی کارکنان شرکت پتروشیمی زاگرس باعث توانمندسازی ساختاری می‌گردد.

فرضیه دوم: توانمندسازی روانشناختی بر بهسازی سازمانی کارکنان شرکت پتروشیمی زاگرس تاثیر معناداری دارد.

جدول ۴- بررسی تاثیر: نیاز مهارتی بر عملکرد تحصیلی

معناداری	آزمون	R^2	R	p - $valu$ e	t	β (استاندا رد)	β	
	رگرسیون							
p - $valu$ e	F							
۰,۰ ۰۰	۱۴۷. ۶۵	۰,۸ ۴۸	۰,۹ ۲۱	۰,۰ ۰۰ ۰,۰ ۰۰	۵,۷۴ ۰ ۳۷,۴ ۲۷	۰,۹۲۱	۸,۹ ۰,۱ ۲,۵ ۷۶	(ضر یب ثابت) نیاز مهار تی

با توجه به جدول ۴ مقدار F و p -value مربوط به فرضیه دوم پژوهش که کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد، می‌توان استنباط نمود که رگرسیون در سطح ۰.۰۵ معنادار می‌باشد. مقدار ضریب تعیین نیز حاصل از آزمون برابر ۰.۸۴۸ به دست آمده است و این ضریب تعیین نشان از آن دارد که ۸۴.۸ درصد از تغییرات مربوط به بهسازی سازمانی بر اساس روش‌های توانمندسازی ساختاری تبیین شده است. ضریب همبستگی حاصل از آزمون مثبت و برابر ۰.۹۲۱ می‌باشد. این نتیجه بدین معنی می‌باشد که رابطه‌ی بین این دو متغیر مستقیم می‌باشد. یعنی رشد و توسعه‌ی بهسازی سازمانی کارکنان شرکت پتروشیمی زاگرس باعث توانمندسازی ساختاری می‌گردد.

بحث و نتیجه گیری

بررسی وضعیت توانمندسازی روان کارکنان نشان داد که در سطح معناداری ۰/۰۱ و با احتمال ۹۹ درصد بهسازی سازمانی کارکنان پتروشیمی زاگرس از وضعیت مطلوبی برخوردار است،

نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد توانمندسازی و بهسازی سازمانی رابطه مثبت با یکدیگر دارند یعنی افزایش یکی موجب کاهش دیگری می‌گردد. هم چنین در میان ابعاد همه فرضیه‌ها در سطح معناداری قرار دارند. افرادی که بعد تاثیر در آنها قوی است به محدود شدن توانایی‌های خود توسط موانع بیرونی اعتقادی ندارند و بلکه بر این باورند که آن موانع را می‌توان کنترل کرد. آنان احساس "کنترل فعال" دارند که به آنان اجازه می‌دهد تا محیط را با خواسته‌های خود همسو کنند بر خلاف "کنترل منفعل" که در آن خواسته‌های افراد با تقاضاهای محیط همسو می‌شود. افرادی که دارای احساس موثر بودن هستند و می‌کوشند به جای رفتار واکنشی در برابر محیط، تسلط خود را بر آنچه می‌بینند، حفظ کنند افراد به هنگام اشتغال به کاری که احساس می‌کنند معنی دار است، بیشتر به آن متعهد می‌گردند و بیشتر درگیر آن می‌گردند.

در حقیقت آموزش از مهمترین اقدامات و برنامه‌های هر سازمانی بوده و نظام آموزشی تکمیل کننده نظام استخدامی به شمار می‌رود باعث توانمندی نیروی انسانی موجود شده و موفقیت‌های آتی را تضمین می‌کند آموزش و بهسازی باعث بینش و بصیرت عمیق تر دانش و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت بیشتر انسان‌های شاغل در سازمان برای اجرای وظایف محول شده و در نتیجه

موجب نیل به هدف‌های سازمانی با کار آیی و ثمربخشی بهتر و بیشتر است. برای رسیدن به توسعه سازمانی و شغلی پایدار نیازمند بروز کردن کارکنان با منابع روز دنیا می‌باشد. آموزش و بهسازی کارکنان در این میان امری مهم می‌باشد. در حقیقت بهسازی شامل فعالیت‌هایی است که جهت ارتقا سطح صلاحیت و افزایش دانش و آگاهی و ایجاد مهارت در کارکنان انجام میشود. در حقیقت رهبری اصیل الگویی از رفتار رهبری است که به طور توأمان، ظرفیت‌های روان‌شناختی افراد و جو اخلاقی مثبت را ارتقا میدهد تا از این طریق به افزایش خودآگاهی، ایجاد چشم‌انداز اخلاقی درونی شده، پردازش متوازن اطلاعات و شفافیت ارتباطی نائل شود و بدین وسیله بتواند موجبات بالندگی و بهسازی پیروان رافراهم آورد.

مراجع

۱. رسول زاده، س.؛ نامجو مطلق، م.، مهری ببادی، ا.، خیرجو، ن. (۱۴۰۲) مدیریت و بهسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش
۲. رابینز، ا. (۱۳۸۰). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
۳. رستگاری، ع.، بوربور جعفری، م. (۱۳۹۴). مطالعه تاثیر رهبری تحول آفرین بر روی توانمندسازی کارکنان با میانجی‌گری یادگیری گرای (مطالعه موردی: دانشگاه سمنان). مجله پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۵(۱)، ۲۵-۴۲
۴. فتحی واجارگاه، ک. (۱۳۹۳). بررسی وضعیت حمایت مدیران از آموزش و بهسازی کارکنان شهرداری تهران. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال ۱، شماره ۱.
۵. دعایی، ح. (۱۳۹۲)، مدیریت منابع انسانی (نگرش کاربردی)، مشهد: بیان هدایت نور.
۶. دراکر، پ. (۱۹۹۹). چالش‌های مدیری در سده ۲۱، ترجمه عبدالرضا رضایی نژاد، تهران: نشر فرا.

7. Grugulis, I. (2018). Human resource development. In *Human Resource Management* (PP.295 – 310). Routledge.

8. Han, S. H., Seo, G., Li, J., & Yoon, S. W. (2015). The mediating effect of organizational commitment and employee empowerment: how transformational leadership impacts employee knowledge sharing intention. *Human Resource Development International*, 1-18.

Investigating the impact of empowerment on organizational improvement of employees of Zagros Petrochemical Company

The aim of the present study is to investigate the effect of empowerment on organizational improvement of employees of Zagros Petrochemical Company. This study is applied in terms of its purpose and is descriptive-survey in nature. The statistical population of this study includes all employees of Zagros Petrochemical Company, 868 people, of which 266 people were randomly selected as a statistical sample based on the Cochran formula. The data collection tool includes the empowerment questionnaire from Russell et al. (2003) and the organizational improvement questionnaire from the Welba and Johnson test (2010). To examine the validity of the questionnaire, the face validity (apparent method) and the reliability of the two questionnaires were reported by Cronbach's alpha method as 0.8 for empowerment and 0.92 for organizational improvement. In order to examine the hypotheses, a regression analysis correlation test was used using SPSS software. The research findings showed that there is a positive and significant effect between empowerment methods and organizational improvement in employees of Zagros Petrochemical Company. The status of employee empowerment showed that it was in a favorable state at a significance level of 0.01 and with a probability of 99 percent.

Keywords: Empowerment, organizational improvement, career, organizational excellence, petrochemical employees