



بررسی تاثیر توانمندسازی منابع انسانی بر تعلق خاطر کاری

کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد

محمد حسن بداعی

عضو هیات علمی گروه علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران

مهدی ایمانی

کارشناسی ارشد علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران (نویسنده مسئول)

imani@ttm.co.ir

پذیرش: ۱۴۰۲/۳/۸

دریافت: ۱۴۰۲/۲/۱۴

چکیده

در محیط پویای کسب و کار امروزی، نقش انسان و نوع نگاه او میتواند سهم بسزایی در کسب موفقیت و مزیت رقابتی برای هر سازمان داشته باشد. به همین منظور، سازمان ها باید شرایطی را فراهم کنند تا علاوه بر حفظ و نگهداری سرمایه های انسانی، تعلق خاطر کاری را در آنها افزایش دهند. بر این اساس پژوهش حاضر با رویکردی کمی و با هدف بررسی تاثیر توانمندسازی منابع انسانی بر تعلق خاطر کاری کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد انجام شده است. تحقیق، به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی می باشد. اطلاعات و داده های تحقیق به روش اسنادی و میدانی جمع آوری گردیده است و ابزار اصلی جمع آوری یافته های تحقیق پرسشنامه های استاندارد " توانمندسازی منابع انسانی اسپریتزر (۲۰۱۳) و تعلق خاطرکاری کارکنان، شاولی و همکاران (۲۰۰۸)" بوده است. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد به تعداد ۱۵۰۰ نفر را شامل می شود. حجم نمونه تحقیق بر اساس جدول مورگان ۳۰۶ نفر تعیین گردیده است. برای انتخاب نمونه از شیوه نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. روایی ابزار اندازه گیری (پرسشنامه) به طریق محتوایی و پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰٫۹۱۷ حاصل شده است. برای تحلیل آماری از نرم افزار SPSS۲۴ و برای آزمون فرضیه ها از روش تحلیل رگرسیون خطی استفاده شده است. یافته های تحقیق نشان می دهد، با توجه به اینکه آماره T آزمون فرضیه های تحقیق از ۱/۹۶ بیشتر و میزان سطح معنی داری آن کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، لذا می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۰/۹۵ توانمندسازی منابع انسانی و ابعاد آن (احساس معناداری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل، احساس موثر بودن، احساس اعتماد به دیگران) بر تعلق خاطرکاری کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر معنادار و مثبتی دارند.

کلید واژه ها: توانمندسازی منابع انسانی، تعلق خاطرکاری، احساس معناداری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل، احساس موثر بودن، احساس اعتماد به دیگران



مقدمه

یکی از مسائل سازمان های امروزی عدم تعلق خاطرکاری^۱ کارکنان است. تعلق خاطرکاری یک عامل مهم رفتاری است که تاکنون در سازمان ها کمتر به بررسی و تبیین علمی آن پرداخته شده است (کاهان^۲، ۲۰۱۸). موفقیت هر سازمانی به عوامل مختلفی بستگی دارد، و هیچ اغراقی نیست، اگر بگوییم سرنوشت هر سازمانی در دست افراد شاغل در آن سازمان است. شواهد نشان می دهد، در بسیاری از سازمان ها حدود ۷۰ درصد از نیروی کار، به اصطلاح تعلق خاطرکاری ندارند (چودھاری و آخوری^۳، ۲۰۱۸). سازمان ها نیاز به کارکنانی دارند که به نسبت به کارشان تعلق خاطر داشته باشند، و حداکثر پتانسیل خود را به نمایش بگذارند (فراقی و جنانی، ۱۳۹۷). گاوک^۴ و همکاران (۲۰۱۷)، در تعلق خاطرکاری، افراد تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را در ایفای نقش به کار می گیرند. نبودن تعلق خاطر به معنای منفک شدن فرد از نقش های کاری است (فلاحی و همکاران، ۱۳۹۸). از این رو پی بردن به عواملی که منجر به تعلق خاطرکاری شود، بسیار ضروری است.

چن^۵ (۲۰۱۷)، تعلق خاطرکاری نه تنها سلامت جسمی و روان شناختی افراد را بهبود می بخشد، بلکه باعث بهبود عملکرد شخصی و سازمانی آنها می شود. و بر خلاقیت و کارآفرینی کارکنان و همچنین کاهش رفتار انحرافی در محیط کار تأثیر می گذارد (فراقی و جنانی، ۱۳۹۷). تعلق خاطرکاری با مفاهیمی چون حالت های ذهنی مثبت، رضایت بخش و مرتبط با کار به وسیله سه شاخص سرزندگی^۶، فدایی شدن^۷ و مجذوب شدن^۸ مشخص می شود (هایس^۹، ۲۰۱۹). باکر^{۱۰} (۲۰۰۳)، سرزندگی به بالا بودن سطح انرژی و تاب آوری ذهنی در زمان کار، فدایی شدن به درگیر شدن شدید شخص باکار و تجربه، حس معناداری، اشتیاق و چالش و در نهایت مجذوب شدن به تمرکز کامل و مجذوب شدن شادمانه در کار که به موجب آن زمان برای فرد به سرعت گذشته و جدا شدن از کار برای فرد مشکل است، اشاره دارد (سپهوند و محمدیاری، ۱۳۹۶). با ایجاد تعلق خاطرکاری در کارکنان هم افزایی مثبتی بین فرد و سازمان رخ می دهد که برای هر دو گروه پیامدهای مثبتی به همراه دارد (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۶). این پیامدها می تواند شامل نگرش های شغلی مثبت، شناخته شدن قوی با کار (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) سلامت ذهنی و روانی شامل احساسات مثبت و کاهش تحلیل رفتگی، عملکرد درون شغلی و برون شغلی بهتر، افزایش

۱. Work engagement

۲. Kahan

۳. Chaudhary & Akhouri

۴. Gawke

۵. Chen

۶. Vigor

۷. Dedication

۸. Baker

۹. Hayase

۱۰. Bakker



انگیزش درونی، ابتکار عمل فردی و رفتار پیش قدم، کسب منابع شغلی و شخصی باشد (فلاحی و همکاران، ۱۳۹۸).

ادبیات تحقیق نشان می دهد که، متغیر توانمندسازی نیروی انسانی^۱ بعنوان یک متغیر مهم می تواند بر تعلق خاطر کاری کارکنان تاثیر داشته باشد (بوردین و بارترام^۲، ۲۰۲۱). توانمند سازی فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می شود. به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است (ثانی و همکاران، ۱۳۹۷). از آنجایی که به منظور توانمندسازی کارکنان به بسترسازی اولیه و مناسب در محیط سازمان نیاز است، و در سازمان هایی که عوامل تاثیرگذار در توانمندسازی به طور کامل و صحیح اجرا می شود می توان اطمینان داشت که بهترین استفاده از نیروی انسانی صورت می پذیرد (چان^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). ناتوانی و ناکارآمدی کارکنان اثرات مخربی بر روند توسعه و تعلق خاطر کاری دارد، به طوری که انگیزش، تعهد، اهتمام نیروی انسانی و توانمندی کارکنان تعلق خاطر کاری را تحت الشعاع قرار میدهد (سلیمی و شفیع، ۱۳۹۵). ناتوانی و ناکارآمدی، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می شود (ساماد^۴، ۲۰۱۹). بنابراین توانمندسازی کارکنان، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و بالندگی سازمان و کارکنان آن است (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵). توانمندسازی کارکنان فرآیندی است که موجب احساس قدرت درونی مبتنی بر دانش تخصصی همراه با انگیزه بالا نسبت به کار می شود (صفری و همکاران، ۱۳۹۸). توانمندسازی کارکنان شیوه ای است که با هدف افزایش بازدهی کارکنان از طریق بالا بردن تعهد آنان نسبت به سازمان و همچنین بهبود روابط با مشتریان و تغییر مبنای اعمال قدرت به کار گرفته می شود (صادقی ده چشمه و همکاران، ۱۴۰۰).

شرکت چینی مقصود با توجه به نوع هدف و استراتژی که در بازار رقابتی حال حاضر دارد، نیازمند کارکنان توانمند، دلبسته به کار، خلاق و نوآور می باشد تا بتواند به اهداف خود نایل آید. در شرکت های صنعتی که مبنای آنها تولیدات محصولات است، نقش نیروی انسانی بسیار پر رنگ می باشد به طوریکه نیروی انسانی توانمند و داری تعلق خاطر کاری می تواند شرکت را به سودآوری مطلوب برساند و کارکنان کم توانمند و با تعلق خاطر کاری پایین می توانند یک شرکت تولیدی را به تعطیلی و ورشکستگی برسانند (رضایی و همکاران، ۱۴۰۰). از اینرو و با توجه به نقش مهم تعلق خاطر کاری و توانمندسازی کارکنان این تحقیق در پی آن است که یکی از عوامل مهم موثر بر تعلق خاطر کاری کارکنان تحت عنوان توانمندسازی منابع انسانی را مورد بررسی قرار دهد. در این راستا با توجه

۱. human resource empowerment

۲ Bordin and Bartram

۳. Chan

۴. Samad



به اهمیت روز افزون تعلق خاطر کاری کارکنان ضرورت ایجاد می کند که در کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد بررسی های علمی بیشتری در این خصوص انجام شود. لذا با توجه به خلاء پژوهش های لازم جهت بررسی توانمندسازی منابع انسانی و تعلق خاطر کاری کارکنان در کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد، چنین پژوهشی احساس نیاز می شود، تا همه جوانب موضوع را بصورت علمی بررسی و تحلیل نماید و ارتباط این متغیرهای مهم بر همدیگر را تبیین نماید، و بر اساس یافته های پژوهش راهکارهای مناسب برای مدیران کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد ارائه نماید تا بتوانند ضمن بررسی، برنامه ریزی مناسبی جهت تقویت و توسعه این متغیرها در راستای بهبود عملکرد شرکت ارائه نماید. بنابراین پرسش اصلی در این تحقیق به شرح زیر است:

آیا توانمندسازی منابع انسانی بر تعلق خاطر کاری کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر دارد؟

تعلق خاطر کاری

لوداهل و کجنر^۱(۲۰۱۵)، واژه تعلق خاطر کاری را به عنوان درونی کردن ارزش خوبی و اهمیت کار در ارزشهای شخص تعریف کرده اند (فراقی و جنانی، ۱۳۹۷). به اعتقاد کانگو^۲(۲۰۱۹)، تعلق خاطر کاری اشاره دارد به توصیفی از شغل فعلی فرد و گرایش دارد تابعی از آن مقداری باشد که شغل می تواند نیازهای کنونی فرد را ارضا کند (صیف و همکاران، ۱۳۹۶). بنا به نظر مسلج^۳ و همکاران (۲۰۱۶)، تعلق خاطر با سه ویژگی انرژی، مشارکت و کفایت متمایز می شود که متضاد مستقیم سه بعد تحلیل رفتگی (خستگی مفرط، بدبینی و بی کفایتی) است. پژوهش های انجام شده در مورد تعلق خاطر و تحلیل رفتگی، نشان داد که ابعاد اصلی تحلیل رفتگی (خستگی مفرط و بدبینی) و تعلق خاطر (سرزندگی و فدایی شدن) متضاد یکدیگر هستند. همچنین مسلج و همکاران (۲۰۱۶)، تعلق خاطر را یک تفکر مثبت و واقعی دانسته که به وسیله قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می شود و موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می نماید (حبیبی وطن و همکاران، ۱۳۹۶). اونز^۴ (۲۰۱۶)، تعلق خاطر کاری را به عنوان درجه یا میزانی که فرد از نظر شناختی درگیر شغلش می شود، آن را معرف خودش می داند، به آن علاقه مند است و موجب سربلندی و کسب اعتبار خود نام می برند (معینی کربکندی و طبرسا، ۱۴۰۱).

۱. Lodahl and kejner
۲. Congo
۳. Maslach
۴. Owenz



شوافلی^۱ و همکاران (۲۰۰۸)، تعلق خاطر کاری را حالت مثبت ذهنی مرتبط به کار برای برآوردن و اتمام کار تعریف می کنند، که دارای سه مؤلفه (شور و شوق در کار، پشتکار در کار، غرق شدن در کار) می باشد. (عارف خانی و نظیف، ۱۳۹۷).

شور و شوق در کار (سرزندگی)^۲: استورم^۳ (۲۰۱۴)، در یک مکان کاری، شور و شوق به وسیله سطوحی از انرژی، انعطاف پذیری و نشاط روانی توصیف می گردد. و برای دستیابی به موفقیت در رقابت ها و مبارزه ها، عنصر حیاتی به شمار می آید (هایس^۴، ۲۰۱۹). بنابراین کارمندی که شوق زیادی نسبت به کار دارد در سطح بالایی نسبت به شغلش دارای انگیزه است و به احتمال بیشتری هنگام مواجهه با سختی های کار مقاومت نشان می دهد. این مؤلفه از لحاظ مفهومی شبیه به مفهوم انگیزش درونی است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۴).

پشتکار در کار (مجدوب شدن یا جذب در کار)^۵: کارکنان پر تکاپو و پویا مایل به انجام تلاش بیشتر و فوق العاده در انجام وظایفشان هستند. پشتکار به وسیله جدیت و حرارت در انجام یک کار توصیف می شود. کارکنان دارای پشتکار، در هنگام مواجهه با مشکلات نیز بر انجام کار به شیوه درست پافشاری می کنند (هایس، ۲۰۱۹). این امر، با تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به سختی جدا شدن از کار، گذشت سریع زمان، فراموش کردن همه چیزهای اطراف حین انجام کار توصیف می شود. بعضی از نویسندگان بیان کرده اند که تجربه جذب در کار، شبیه به تجربه شور داشتن یا جاری بودن است. این تجربه در موقعیت کاری به احتمال زیاد هنگامی روی می دهد که یک کارمند، تعادل خوبی را بین تقاضاهای شغلی و مهارت های حرفه ای اش تجربه کند (معینی کربکندی و طبرسا، ۱۴۰۱).

غرق شدن در کار (فدایی شدن)^۶: غرق شدن در کار، نوعی درگیری ادراکی است که شامل توجه مزمین و مداوم بوده و غوطه وری در شغل را موجب می گردد. غرق شدن در کار نشان دهنده این است که چگونه یک کارمند در کار خود فرو می رود و به طور کامل در شغل خود درگیر می شود. افرادی که در کار خود غرق شده اند، شدیداً بر انجام وظایفشان متمرکز شده و هوشیاری خود را نسبت به محیط از دست می دهند. بنابراین در هنگام انجام کار، زمان برای آنها به سرعت سپری می شود (سلیمی و شفیع، ۱۳۹۵).

توانمندسازی منابع انسانی

توانمندسازی به فرآیندی توسعه ای اطلاق می شود که باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکل ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی آنها می شود و آنها را قادر می سازد تا عوامل محیطی را شناسایی و تحت کنترل خود درآورند

۱ .chaufeli

۲ .Vigor

۳ . Storm

۴ . Hayase

۵ . Absorbtion

۶ . Dedication



(ایرانیان و وند بختیاری، ۱۳۹۸). وکیو^۱ (۲۰۱۵) اشاره دارد که توانمندسازی مجموعه ای از فنون انگیزشی است که از طریق افزایش سطوح مشارکت و خودتصمیم گیری برای بهبود عملکرد کارکنان طراحی شده است. اما زیمرمن^۲ (۲۰۲۰) معتقد است تعریف سلبی توانمندسازی از تعریف اثباتی آن راحت تر است. در نبود آن افراد دچار از خودبیگانگی و احساس بی قدرتی می شوند و احساس نیاز به کمک پیدا می کنند. اما از آنجا که در باره افراد مختلف و در شرایط مختلف، اشکال مختلفی می گیرد تعریف اثباتی آن دشوار است (حسن زاده پسیخانی، ۱۳۹۷). کانگر و کانونگو^۳، توانمندسازی را فرآیند احساس خودکارآمدی در افراد از طریق شناسایی و حذف شرایطی که موجب ناتوانی کارکنان شده است می دانند. توانمند بودن به ایجاد شرایطی برای افزایش انگیزش انجام وظایف محوله از طریق تقویت احساس خودکارآمدی شخص اشاره دارد (ثانی و همکاران، ۱۳۹۷). اسپریتزر^۴ (۲۰۰۸)، با توجه به الگوی توماس و ولتهوس، توانمندسازی را به عنوان یک مفهوم انگیزشی متشکل از چهار بعد احساس شایستگی، احساس معنادار بودن، احساس برخورداری از اختیار، احساس تأثیرگذار بودن و احساس اعتماد تعریف کرده است (چان^۵ و همکاران، ۲۰۱۸).

احساس شایستگی^۶: وقتی افراد توانمند می شوند، احساس خودکفایتی می کنند، احساس می کنند توانایی و مهارت لازم را برای انجام موفقیت آمیز یک کار دارند. چنین احساسی تعیین می کند آیا افراد برای انجام دادن کاری دشوار خواهند کوشید و پشتکار خواهند داشت یا خیر (آذرنوش و همکاران، ۱۳۹۷).

احساس معنادار بودن^۷: افراد توانمند احساس معنادار بودن می کنند. آنها هدف یا فعالیتی را که به آن اشتغال دارند، ارزشمند می دانند. آرمان ها و استانداردهایشان با کاری که انجام می دهند، سازگار است (سلاجقه و همکاران، ۱۳۹۲).

احساس برخورداری از اختیار^۸: خودسامانی به معنی احساس داشتن حق انتخاب در انجام وظایف شخصی است. آنان خود را افرادی ایجادگر و خودآغاز می بینند و می توانند به میل خود اقدامات ابتکاری انجام دهند، تصمیم های مستقل بگیرند و افکار جدید را به آزمون بگذارند (آذرنوش و همکاران، ۱۳۹۷).

احساس تأثیرگذار بودن^۹: افراد توانمند احساس کنترل شخصی بر نتایج دارند. آنان بر این باورند که میتوانند با تأثیرگذاری بر محیطی که در آن کار می کنند، تغییر ایجاد کنند (سلاجقه و همکاران، ۱۳۹۲).

۱. Vaku

۲. Zimmerman

۳. Conger & Kanungo

۴. Spreitzer

۵. Chan

۶. Self-Efficacy

۷. Meaningful

۸. Choice

۹. Impact



پیشینه تحقیق

معینی کربکندی و طبرسا (۱۴۰۱)، تحقیقی با هدف بررسی تاثیر رهبری تحول گرا بر تعلق خاطر کاری با نقش میانجی توانمندسازی ساختاری انجام داده اند. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل پیشنهادی پژوهش، مورد تایید واقع شده و رهبری تحول گرا به توانمندسازی ساختاری منجر شده و این امر بر تعلق خاطر کاری تاثیر دارد. همچنین متغیر توانمندسازی ساختاری در رابطه بین رهبری تحول گرا و تعلق خاطر کاری نقش میانجی ایفا می‌کند. آذر و ویشلقی (۱۴۰۱)، در تحقیقی به بررسی تاثیر قراردادهای نامتعارف کاری بر عملکرد نوآورانه کارکنان با در نظرگرفتن نقش میانجی دلبستگی شغلی و توانمندسازی روانشناختی پرداخته اند. نتایج نشان داد قراردادهای نامتعارف کاری بر عملکرد نوآورانه کارکنان تاثیر مستقیم و معناداری دارد و به طور غیرمستقیم از طریق میانجی گری دلبستگی شغلی و توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد نوآورانه کارکنان تاثیر معناداری دارد.

شفیع آبادی و همکاران (۱۴۰۱)، در تحقیقی به بررسی اثربخشی آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری بر بهبود اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانواده شهر تهران پرداخته اند. یافته‌های تحقیق نشان دادند که بین میانگین نمرات اشتیاق شغلی گروه آزمایش در مراحل پیش آزمون و پس آزمون تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین بر اساس یافته‌ها، می‌توان نتیجه گرفت بسته آموزشی توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری شفیع آبادی بر بهبود اشتیاق شغلی و خرده مقیاس‌های آن شامل شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار در زنان سرپرست خانواده شهر تهران موثر است.

حسن پور و همکاران (۱۴۰۱)، در تحقیقی به اثربخشی روان درمانی مثبت نگر بر توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی معلمان در تدریس آزمایشی با طرح پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل پرداخته اند. نتایج نشان داد روان درمانی مثبت نگر بر توانمندسازی روانشناختی و مولفه‌های آن (احساس معنی داری، احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن و احساس مشارکت با دیگران) و دلبستگی شغلی معلمان در تدریس آنلاین تاثیر دارد.

سربلند (۱۳۹۸)، در تحقیقی به بررسی تاثیر سرمایه روان شناختی بر دلبستگی کاری با نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان شناختی پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد، سرمایه روان شناختی بر توانمندسازی روان شناختی، توانمندسازی روان شناختی به عنوان متغیر میانجی بر دلبستگی کاری و سرمایه روان شناختی بر دلبستگی کاری تاثیر مثبت و معناداری دارند.

خالق خواه و همکاران (۱۳۹۷)، در تحقیقی به بررسی نقش توانمندسازی کارکنان و اشتیاق شغلی در پیش‌بینی کارآفرینی از دیدگاه کارکنان دانشگاه شهید بهشتی پرداخته است. یافته‌های تحقیق نشان دادند که بین توانمندسازی



کارکنان و اشتیاق شغلی و ابعاد آن ها با کارآفرینی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری نیز نشان داد پیش بینی توانمندسازی کارکنان و اشتیاق شغلی به گونه معناداری توان تبیین واریانس کارآفرینی را دارا است.

یعقوبی (۱۳۹۶)، در تحقیقی به بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن بر دلبستگی کاری پرداخته است. نتایج یافته‌های پژوهش نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی، دلبستگی کاری کارکنان را تبیین می‌کند. در حالی که تأثیر احساس شایستگی بر دلبستگی کاری کارکنان معنادار نبود، سایر مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی شامل مؤلفه‌های احساس معناداری، داشتن حق انتخاب و مؤثر بودن بر دلبستگی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌دار دارند؛ بنابراین توانمندسازی روان‌شناختی یک پیش‌بینی‌کننده قوی برای دلبستگی کاری است.

عباسی و همکاران (۱۳۹۴)، در تحقیقی به بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر نوآوری در خدمات عمومی با تأکید بر تعلق خاطر کاری می‌پردازند. یافته‌های پژوهش نشان داد که چهار بعد توانمندسازی کارکنان (احساس شایستگی، احساس معنادار بودن شغل، احساس موثر بودن و احساس اعتماد) با نوآوری در خدمات عمومی، رابطه معنادار دارند. همچنین تعلق خاطر کاری، ارتباط بین توانمندسازی و نوآوری در خدمات عمومی را تعدیل می‌سازد.

کاستا^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، در تحقیقی به بررسی تأثیر تعلق کاری کارکنان بر رفاه ذهنی کارکنان در سازمان‌های آمریکای لاتین و اروپای لاتین پرداخته‌اند. نتایج یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که عوامل فردی تعلق کاری بر رفاه ذهنی تأثیر می‌گذارند. عوامل سازمانی تعلق کاری رفاه ذهنی کارکنان را تقویت می‌کنند، به طور مستقیم بر رفاه جمعی و به طور غیرمستقیم بر رفاه شخصی تأثیر می‌گذارند. رهبری که مشارکت و تعلق را تقویت می‌کند، نقش اصلی را برای جو عاطفی ایفا می‌کند. استرس و جو عاطفی نقش محوری مهمی برای رفاه ذهنی دارند.

هرتادو^۲ و همکاران (۲۰۲۱)، در تحقیقی به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی با آموزش‌های عمومی در جهت توانمندسازی کارکنان یک شرکت تولیدی در کشور ایتالیا پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که از طریق سرمایه اجتماعی می‌توان در جهت آموزش‌های عمومی توانمندسازی کارکنان اقدام نمود از نظر آنها افراد کارکردهای از طریق مشارکت با یکدیگر و بیان نظرات و دیدگاه‌های خود آموزش را در بین یکدیگر گسترش می‌دهند.

۱. Costa

۲. Hurtado



لیائو و لیو^۱ (۲۰۲۰)، در تحقیقی به بررسی تأثیر توانمند سازی روان شناختی و سرمایه روان شناختی بر شایستگی دانشجویان پرستاری در کشور مالزی پرداخته اند. نتایج پژوهش نشان داد که توانمندسازی روان شناختی دارای اثری مثبت بر سرمایه روان شناختی و همچنین شایستگی دانشجویان مورد مطالعه بوده است.

اقبال و همکاران^۲ (۲۰۱۹) در تحقیقی به بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر روی عملکرد شغلی آنان در شبکه بانکی پاکستان پرداخته اند. تحقیق، به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی می باشد. نتایج پژوهش نشان داد که توانمند سازی کارکنان بر روی معناداری شغل و احساس شایستگی کارکنان تأثیر داشته که می تواند اثر قابل توجهی بر عملکرد شغلی داشته باشد.

کاسمپاپ^۳ (۲۰۱۸)، در تحقیقی به طراحی مدل علی از تعلق کاری کارکنان، تعهد شغلی و انتقال یادگیری پرداخته است. یافته های تحقیق نشان داد که ابعاد تعلق کاری کارکنان، تعهد شغلی، رفتار و انگیزه یادگیری اثر مثبت در انتقال یادگیری دارند، علاوه بر این، انگیزه یادگیری به طور کامل واسطه روابط بین درگیری شغلی و انتقال یادگیری و بین تعهد شغلی و انتقال یادگیری می باشد.

اسچرمولی^۴ و همکاران (۲۰۱۶)، در تحقیقی به بررسی تأثیرات توانمندسازی معاونان بر رضایت شغلی و فرسودگی شغلی مدارس ابتدایی کشور آلمان پرداخته اند. نتایج پژوهش نشان داد که ارتباط مستقیم و معناداری میان توانمندسازی و فرسودگی هیجانی به دست نیامد. از ابعاد توانمند سازی، شایستگی و معناداری قوی ترین پیش بینی کننده های نتایج بودند. فرسودگی هیجانی و روزهای غیبت از کار به طور مثبت در ارتباط بودند.

ارتباط نظری توانمندسازی منابع انسانی و تعلق خاطر کاری کارکنان

امروزه سازمان هایی موفق هستند و می توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات دهند که توانایی مقابله و انطباق با تغییرات ایجاد شده را داشته باشند و دائماً افکار و اندیشه های جدید را در سازمان کاربردی سازند. نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگترین دارایی هر سازمان است و هرگونه بهبود و پیشرفت سازمان توسط نیروی انسانی صورت می گیرد (فراقی و جنانی، ۱۳۹۷). توان فکری و اندیشه کارکنان در سازمان نهفته است و هر سازمان و مدیر که بتواند از این سرمایه نهفته استفاده بیشتری کند به همان اندازه امکان رشد و توسعه خواهد داشت. در این راستا، مدیریت منابع انسانی می تواند به عنوان راهبردهایی مورد نظر سازمان

۱. Liao & Liu

۲. Iqbal

۳. Kasemsap

۴. Schermuly



ها قرار بگیرند که مهارت ها، نگرش ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و دستیابی به اهداف سازمانی موجود تحت تاثیر قرار می دهد (یانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۵).

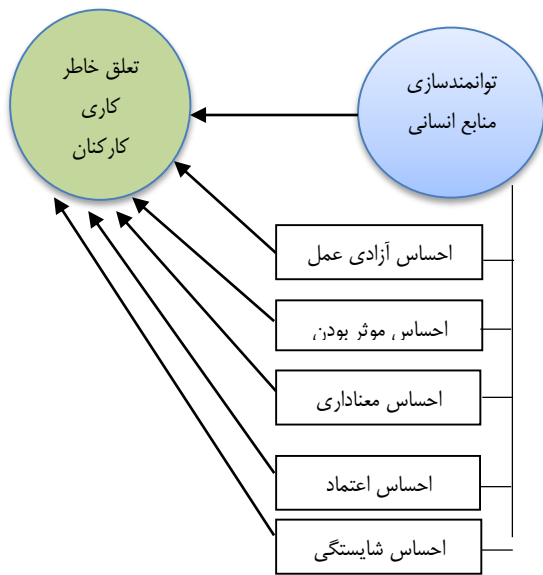
در این راه یکی از رویکردها توسعه منابع انسانی بحث توانمندسازی کارکنان می باشد. توانمندسازی با پرورش احساس کفایت نفس و با وجود آوردن آزادی عمل برای کارکنان این فرصت را بوجود خواهد آورد تا توانایی ها و مهارت ها، بهبود یافته و موجبات اثر بخشی سازمان فراهم می گردد (رضایی و همکاران، ۱۴۰۰) یکی دیگر از رویکردهای توسعه منابع انسانی بحث تعلق خاطر کاری کارکنان است. خاطر کاری کارکنان سطح تعهد و مشارکتی است که کارکنان نسبت به سازمان و ارزش های آن دارند. کارکنان مشتاق با علاقه و انگیزه کار می کنند و به کار کردن در سازمان افتخار می کنند. چشم انداز، ارزش ها، اهداف و استراتژی های سازمان را می شناسند و با آن ها همسو هستند. تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام می دهند و به طور فیزیکی، عاطفی و شناختی با کار خود درگیر و عجین هستند (وودمن^۲ و همکاران، ۲۰۱۳).

یکی از برجسته ترین مزیت های توانمندسازی کارکنان آن است که موجبات تفاهم و تعهد هرچه بیشتر آنان و سازمان را فراهم می آورد. هنگامی که کارکنان درک متقابلی از سازمان و وظایف محول شده داشته باشند، اغلب خود را به جزیی از آن به حساب می آورند و برای تعالی سازمان خود را متعهد می دانند (وانگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). تحقیقات نشان داده است که احتمال خاطر کاری کارکنان در سازمان هایی که فرهنگ محیط کاریشان به گونه ای است که شرایط روانی (احساس معناداری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل، احساس موثر بودن، احساس اعتماد به دیگران) را فراهم می کند، بیشتر است. افراد توانا برای اهداف شغلی ارزش قایل اند. اندیشه ها و استانداردهای آن ها با آنچه در حال انجام دادند هستند، سازگار است. کار در نظام افراد توانمند مهم تلقی می شود. افراد توانمند برای نتایج کار ارزش قائلند و بدان باور دارند. آنان در شغل، از نیروی روحی و روانی استفاده می کنند و از مشارکت خود در کار احساس مهم بودن می کنند. آنان در نتیجه اشتغال در آن فعالیت، علاقه و همبستگی شخصی را تجربه می کنند و کار برای آنان ارزشمند است (مگنر^۴ و همکاران، ۲۰۱۶).

بنابراین با توجه به اهمیت توانمندسازی و خاطر کاری کارکنان و نقش برجسته این دو در بهره وری فردی، عملکرد سازمانی، در این تحقیق تلاش بر این است تا توانمندسازی منابع انسانی و خاطر کاری کارکنان را به عنوان راه کاری موثر در ترویج و توسعه عملکرد سازمانی مورد بررسی و تبیین قرار دهیم.

براساس مطالب بیان شده مدل مفهومی پژوهش که فرضیه ها بر اساس آن شکل گرفته است به شکل ذیل است:

۱. Yong
۲. Wang
۳. Woodman
۴. Magner



فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی: توانمندسازی منابع انسانی بر تعلق خاطرکاری کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر دارد.

فرضیه فرعی اول: احساس معناداری بر تعلق خاطرکاری کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر دارد.

فرضیه فرعی دوم: احساس شایستگی بر تعلق خاطرکاری کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر دارد.

فرضیه فرعی سوم: احساس آزادی عمل بر تعلق خاطرکاری کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر دارد.

فرضیه فرعی چهارم: احساس موثر بودن بر تعلق خاطرکاری کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر دارد.

فرضیه فرعی پنجم: احساس اعتماد به دیگران بر تعلق خاطرکاری کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر دارد.

روش شناسی پژوهش

نوع تحقیق از حیث هدف، کاربردی قلمداد می شود و به لحاظ ماهیت در دسته تحقیقات توصیفی - همبستگی قرار می گیرد. چرا که به توصیف وضعیت متغیرها و نیز روابط میان آن ها می پردازد و با استفاده از تحلیل همبستگی و تحلیل رگرسیون روابط همزمان میان متغیرها را آزمون و تبیین می نماید.



جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد به تعداد ۱۵۰۰ نفر را شامل می شود. با توجه به ساختار جامعه مورد مطالعه برای انتخاب نمونه از شیوه نمونه گیری تصادفی ساده و برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است. بر اساس این جدول تعداد نمونه ها ۳۰۶ نفر تعیین گردیده است.

به منظور جمع آوری داده های مورد نیاز، از پرسشنامه استاندارد توانمندی سازی منابع انسانی؛ اسپریتزر^۱ (۲۰۱۳) با پنج مولفه (احساس معناداری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل، احساس موثر بودن، احساس اعتماد به دیگران) و پرسشنامه استاندارد تعلق خاطر کاری کارکنان؛ شوافلی^۲ و همکاران (۲۰۰۸) با سه مولفه (شور و شوق در کار، پشتکار در کار، غرق شدن در کار) استفاده شده است. برای سنجش روایی ابزار اندازه گیری (پرسشنامه) تحقیق، از روایی محتوا و برای سنجش پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰,۹۱۷ محاسبه شده است.

جهت توصیف داده ها و مشاهدات پس از جمع آوری، بازبینی، کدگذاری، ورود اطلاعات و تشکیل بانک اطلاعاتی در نرم افزار SPSS از شیوه های توصیف آماری از قبیل جداول توزیع فراوانی، نمودارهای دایره ای، میله ای و شکسته و شاخص های مرکزی و پراکندگی نظیر میانگین، انحراف معیار، واریانس، مینیمم و ماکسیمم استفاده گردیده است. در بخش استنباط های آماری از تحلیل رگرسیون خطی استفاده گردیده است.

یافته های پژوهش

توانمندی سازی منابع انسانی: نتایج جدول ۱ حاکی از آن است که میانگین امتیاز نظرات پاسخگویان، در خصوص توانمندی سازی منابع انسانی از متوسط بالاتر و برابر با (۷۴ درصد) است و پراکندگی نظرات (انحراف معیار) این افراد برابر با ۰,۵۹۳ می باشد. در بین مؤلفه های این متغیر، مؤلفه احساس شایستگی از نظر توصیفی میانگین بیشتری و مؤلفه احساس اعتماد به دیگران میانگین کمتری نسبت به سایر مؤلفه ها دارد. بر اساس بازه به کار گرفته شده در امتیازات این متغیر، می توان حد متوسط امتیازات را مقدار (۵۰ درصد) در نظر گرفت. بنابراین همان طور که مشاهده می شود متوسط امتیازات کسب شده در خصوص کلیه مؤلفه های تشکیل دهنده متغیر توانمندی سازی منابع انسانی در حد زیاد می باشد.

جدول ۱. آماره های توصیفی مولفه های توانمندسازی منابع انسانی

انحراف معیار	میانگین	تعداد	مولفه ها
۰,۵۵۷	۸۲,۲	۳۰۶	احساس معناداری
۰,۶۱۲	۸۳,۶	۳۰۶	احساس شایستگی
۱,۰۲۸	۶۶,۲	۳۰۶	احساس آزادی عمل
۰,۸۲۶	۷۱,۸	۳۰۶	احساس موثر بودن
۰,۹۵۴	۶۴	۳۰۶	احساس اعتماد به دیگران
۰,۵۹۳	۷۴	۳۰۶	مجموع مولفه ها

تعلق خاطرکاری کارکنان: نتایج جدول ۲ حاکی از آن است که میانگین امتیاز نظرات پاسخگویان، در خصوص تعلق خاطرکاری کارکنان از متوسط بالاتر و برابر با (۷۵,۶ درصد) است و پراکندگی نظرات (انحراف معیار) این افراد برابر با ۰,۴۵۷ می باشد. در بین مؤلفه های این متغیر، مولفه پشتکار در کار از نظر توصیفی میانگین بیشتری و مولفه شور و شوق در کار میانگین کمتری نسبت به سایر مولفه ها دارد. بر اساس بازه به کار گرفته شده در امتیازات این متغیر، می توان حد متوسط امتیازات را مقدار (۵۰ درصد) در نظر گرفت. بنابراین همان طور که مشاهده می شود متوسط امتیازات کسب شده در خصوص کلیه مؤلفه های تشکیل دهنده متغیر تعلق خاطرکاری کارکنان در حد زیاد می باشد.

جدول ۲. آماره های توصیفی مولفه های تعلق خاطرکاری کارکنان

انحراف معیار	میانگین	تعداد	مولفه ها
۰,۵۴۵	۷۴,۶	۳۰۶	شور و شوق در کار
۰,۶۷۵	۷۷	۳۰۶	پشتکار در کار
۰,۷۱۷	۷۶	۳۰۶	غرق شدن در کار
۰,۴۵۷	۷۵,۶	۳۰۶	مجموع مولفه ها

آزمون فرضیه ها

فرضیه های تحقیق از طریق رگرسیون خطی مورد آزمون قرار گرفته اند، که خلاصه ای از نتایج فرضیه ها در جدول زیر نشان داده شده است. این پژوهش یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی را با استفاده از روش های آماری مورد



تجزیه و تحلیل قرار داده که مقادیر آزمون T و مقدار سطح معنی داری (P -value) در مورد فرضیه های تحقیق نشانگر آن است که تمامی فرضیه های تحقیق پذیرفته شده اند که در ادامه بیان می گردد.

جدول ۳. خلاصه نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه ها	معنی داری	آماره T	R^2	نتیجه آزمون
اصلی	۰,۰۰۰	۹,۵۷۸	۰,۴۹۹	تایید
فرعی اول	۰,۰۰۰	۱۰,۰۳۲	۰,۶۸۲	تایید
فرعی دوم	۰,۰۱۰	۶,۶۰۳	۰,۳۷۵	تایید
فرعی سوم	۰,۰۰۰	۱۱,۶۴۷	۰,۷۰۱	تایید
فرعی چهارم	۰,۰۰۰	۹,۶۶۲	۰,۵۹۱	تایید
فرعی پنجم	۰,۰۰۰	۵,۳۴۷	۰,۴۰۱	تایید

نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون خطی در جدول شماره ۳ مربوط به آزمون فرضیه اصلی نشان می دهد که، مقدار آماره t و مقدار P -value حاصله از آن ($t = 9,578$ P -value $= 0/000 < \alpha = 0/05$) وجود یک رابطه خطی مثبت بین توانمندسازی منابع انسانی و تعلق خاطرکاری را تأیید می نماید. به عبارت دیگر برآزش یک مدل رگرسیون ساده بر روی متغیر وابسته امکان پذیر است. در این راستا می توان گفت که، توانمندسازی منابع انسانی پیش بینی کننده مناسبی برای تعلق خاطرکاری می باشد. با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (۰,۴۹۹) می توان بیان نمود که حدود (۵۰ درصد) از تغییرات متغیر وابسته تعلق خاطر کاری توسط توانمندسازی منابع انسانی تبیین می شود. بطوریکه با افزایش میزان توانمندسازی منابع انسانی میزان تعلق خاطرکاری افزایش می یابد و بالعکس.

اسپریتزر^۱ (۲۰۱۳)، توانمند سازی منابع انسانی را فرایند افزایش انگیزش درونی شغلی می دانند که شامل پنج حوزه شناختی؛ یعنی احساس تاثیرگذاری، شایستگی، معنی دار بودن، حق انتخاب و احساس اعتماد می شود، که همه این مولفه ها منجر به بهبود عملکرد، توسعه و تعلق خاطرکاری کارکنان می شوند. بر این اساس در آزمون فرضیه های فرعی و با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل شده مطابق جدول شماره ۳ مشخص گردید که میزان تاثیر احساس معناداری (۶۸ درصد)؛ احساس شایستگی (۳۸ درصد)؛ احساس آزادی عمل (۷۰ درصد)؛ احساس موثر بودن (۵۹ درصد) و احساس اعتماد به دیگران (۴۰ درصد) می توانند تغییرات متغیر وابسته تعلق خاطر کاری را تبیین و



تاثیر داشته باشند. به طور کلی نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش های احدپور و بهرنگی (۱۳۹۹)، عباسی و همکاران (۱۳۹۴)، کاستا^۱ و همکاران (۲۰۲۰)، هرتادو^۲ و همکاران (۲۰۱۹)، مایا^۳ و همکاران (۲۰۱۹) همسو می باشد.

بحث و نتیجه گیری

تعلق خاطر کارکنان یکی از موضوعات مرتبط با نیروی انسانی در سازمان ها می باشد که طی سالیان گذشته علاقمندی پژوهشگران حوزه علوم رفتاری را به خود جلب کرده است. این علاقمندی مرهون یافته های علمی از تاثیرگذاری چشمگیر تعلق خاطر کاری بر نتایج عملکرد کسب و کار در سازمان بوده است که این امر هزینه های بسیار زیادی برای سازمان در بر داشته است. همچنین بسیاری بر این عقیده اند که تعلق خاطر کارکنان پیش بینی کننده نتایج کار کارکنان، موفقیت سازمانی و عملکرد مالی است. البته تعلق خاطر مقوله ای نیست که به صورت لحظه ای رخ دهد. سازمان ها برای کسب مزیت رقابتی باید در پی یافتن راهی برای ایجاد و حفظ سطح انرژی و اشتیاق کاری کارکنان باشند. راه دست یابی به این هدف، ایجاد فرهنگی است که در آن تعلق خاطر نه تنها یک قاعده است، بلکه پذیرای افرادی است که مناسب چنین محیطی هستند و با رفتارهای مؤید تعلق خاطر، ضمن ایجاد چرخه مثبت، به تقویت رفتار کاری همکاران دیگر نیز کمک می کنند. تعلق خاطر کاری برآیند سه عامل شغل، شاغل و سازمان است. کارکنان توانمند و وظیفه شناسی، معمولاً بیشتر به کارشان تعلق خاطر دارند و کار خود را با اشتیاق و انرژی بیشتری انجام می دهند، خود را وقف شغلشان کرده و ابتکار عمل دارند. کاری که افراد انجام می دهند آنها را مجذوب می کند و موجب می شود در کارشان اشتیاق و پافشاری بیشتری از خود نشان دهند و احساس رضایت مندی و تأمین نیازهایشان را تجربه کنند. (معینی کربکندی و طبرسا، ۱۴۰۱).

توانا سازی به جای اینکه یک راهبرد "هل دادن" باشد که در آن مدیران را بوسیله مشوق ها و فنون نفوذ تحریک می کنند تا به شیوه های مطلوب عمل کنند، یک "راهبرد ترغیبی" بدون اعمال کنترل و فشار است. این راهبرد بر راه هایی تأکید می کند که مدیران بتوانند با استفاده از آنها، وضعیت کاری را به گونه ای طراحی کنند که باعث ایجاد شور و شوق شود و برای کارکنان اشتیاق درونی پدید آورد. در حقیقت، تواناسازی، بیشتر یک فرایند است، چیزی است که در رابطه با انسان ها حادث می شود (آذرنوش و همکاران، ۱۳۹۷). تواناسازی، مجموعه ای از فنون نیست، بلکه ایجاد و درک رابطه بین خود و انسان هایی است که با آنها کار می کنید. یکی از راه های درک این رابطه، توجه به تفاوت بین طرز تلقی شخصی است که می گوید: "کار من، خود من است و شخصی که می گوید:

۱. Costa
۲. Hurtado
۳. Maia



کاری می‌کنم که وظیفه من است" این فرد هویت خود را از نمادهای بیرونی مانند عنوان شغل یا شرکت می‌گیرد. و نفر اول هویت خودش را از طرز تلقی‌هایی که برایش عزیز است و از اعتقادات و ارزش‌ها بدست می‌آورد (حاتمی نژاد و همکاران، ۱۳۹۴).

در جهان امروز توجه به منابع انسانی به عنوان محور تحول و عنصر اساسی هر سازمان که متأثر از اطلاعات و ارتباطات عمل می‌کند، بیش از پیش محسوس است و اندیشه توانمندکردن، برانگیختن و مشارکت این عامل یکی از برنامه‌های راهبردی و حیاتی مدیریت هر مجموعه تلقی می‌شود (مایکل و ایرلند^۱، ۲۰۲۰).
توانمندسازی یکی از مهم‌ترین راه‌کارها برای ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان و عامل‌انگیزی جدید در محیط کاری پویاست. امروزه منشأ اصلی مزیت رقابتی، در کاربرد صرف فناوری نیست، بلکه خلاقیت، نوآوری، مثبت‌اندیشی، کیفیت تعهد و توانایی کارکنان آن را شکل می‌دهد. توانمندسازی کارکنان موجب اثرات مثبت بر نگرش و رفتار کارکنان است. بنابراین در شرایط متلاطم کنونی، سازمان‌ها چاره‌ای جز بهره‌برداری مناسب از منابع انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی ندارند.

پیشنهاد‌های کاربردی تحقیق

با توجه به تنوع فعالیت‌ها و خدمات در شرکت، در راستای توانمندسازی کارکنان، اجرای برنامه‌های آموزشی مناسب، برگزاری دوره‌های تخصصی، بروز رسانی اطلاعات کارکنان پیشنهاد می‌گردد. مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، اهداف و برنامه‌های شرکت.

تناسب بین تحصیلات و توانایی با مسئولیت اعطایی.

ایجاد شرایط مناسب برای بروز خلاقیت و نوآوری کارکنان.

برگزاری آموزش‌های کاربردی در راستای افزایش مهارت‌های شغلی.

توجه ویژه به مشارکت و کار گروهی بین کارکنان و تشویق نسبت به انجام کار گروهی.

زمینه‌سازی جهت رشد و ارتقاء کارکنان به صورت سیستمی و امکان‌دست‌یابی به سطوح بالاتر مدیریتی بر اساس شایستگی‌ها.

با توجه به سرمایه‌گذاری برای کارشناسان منابع انسانی، جابجایی کارکنان آن حوزه به ادارات غیر تخصصی و بر اساس سلیقه انجام نشود.

تمرکز زدایی از حوزه‌های تصمیم‌سازی و اجرا.

انجام کارها بصورت تیمی و کاهش سلسله‌مراتب سازمانی.



فراهم نمودن آزادی بیشتر، استقلال کاری، مسئولیت پذیری برای تصمیم گیری و خود کنترلی.
تفویض اختیار و قدرت بیشتر به کارکنان.
حذف قوانین دست و پا گیر سازمانی.
سبک مدیریت مشارکتی بجای مدیریت استبدادی.
حداقل انتصاب مدیران از خارج از مجموعه شرکت.
توجه به ویژگی های شغلی منابع انسانی از طریق: تناسب میان اختیارات و مسئولیت ها، فراهم نمودن فرصت هایی
برای ارتقاء شغلی کارکنان، ایجاد محیط کاری مثبت و با نشاط، افزایش دانش و مهارت های شغلی و امنیت شغلی.
ایجاد نظام یکپارچه ارتقاء سازمانی، تناسب کارایی و عدم اعطای مسئولیت به افراد سیاسی.
غنی سازی شغلی کارکنان از طریق افزایش تنوع فعالیت ها و مسئولیت ها.
مهیا نمودن زمینه پیشرفت و ارتقاء شغلی کارکنان.



منابع

- احدپور، میکائیل و بهرنگی، محمدرضا. (۱۳۹۹). مدل سازی تاثیر رهبری اخلاقی بر توانمند سازی معلمان با میانجی گری اشتیاق شغلی. شریه رهبری آموزشی کاربردی. پیاپی ۳. ۵۰-۳۳.
- ایرانیان، سیدجواد و وند بختیاری، امیرالدین. (۱۳۹۸). رابطه سرمایه های روان شناختی با توانمند سازی کارکنان و نوآوری سازمانی در شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی. فصلنامه علمی و پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۰ (۲)، ۲۱-۱.
- آذر، عادل و ویشلقی، مهدیه. (۱۴۰۱). تاثیر قراردادهای نامتعارف بر عملکرد نوآورانه: تحلیل نقش میانجی دلبستگی شغلی و توانمندسازی روانشناختی در شرکت های هواپیمایی ایران. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. ۱۱ (۲). ۶۲-۳۳.
- آذرنوش، فاطمه؛ هاشمی، سیداسماعیل و نعیمی، عبدالزهررا. (۱۳۹۷). رابطه‌ی توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد شغلی با میانجی‌گری نگرش‌های شغلی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون- اهواز. مقاله علمی-پژوهشی دستاوردهای روان‌شناختی دانشگاه شهید چمران اهواز. ۲ (۱۲)، ۱۰-۲۱.
- ثانی، مصطفی؛ حاجی انزهایی، زهرا و اشرف گنجویی، فریده. (۱۳۹۷). تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی و سرمایه روان‌شناختی بر آمادگی فردی برای تغییر کارکنان وزارت ورزش و جوانان. مجله پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی. ۸ (۱۶). ۴۱-۵۴.
- حاتمی نژاد، حسین؛ رحمتی، نورالدین و اسماعیل زاده کواکی، علی. (۱۳۹۴). ضرورت سنجش و توانمندسازی سرمایه اجتماعی در بهسازی بافت های فرسوده شهری مطالعه موردی: محله سرشور (مشهد). نشریه جغرافیا و توسعه فضای شهری. ۱ (۱). ۱-۱۰.
- حافظ نیا، محمدرضا. (۱۳۹۵). مقدمه ای بر روش تحقیق علوم انسانی. چاپ بیست و یکم. تهران: انتشارات سمت. ۴۱۸ صفحه.
- حبیبی، معصومه و نریمانی، مهدی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه اعتماد سازمانی با نگرش های شغلی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی قرارداد روانشناختی. نشریه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. ۹ (۳۶). ۱۸۸-۱۵۹.
- حسن پور راد، علی؛ دنیوی، رضا و بریمانی، ابوالقاسم. (۱۴۰۱). افزایش توانمندسازی روانشناختی و دلبستگی شغلی در طول همه گیری کووید ۱۹: مداخلات روانشناسی مثبت نگر در معلمان. شریه پیشرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، پیاپی ۵۰. صص ۲۰۴-۱۹۱.



مجله علوم جغرافیایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، دوره ۱۹، شماره ۴۳، تابستان ۱۴۰۲، صص ۸۷-۱۰۹

حسن‌زاده پسیخانی، محمدصادق و باقرزاده خداشهری، راضیه. (۱۳۹۷). تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با نقش میانجی بهزیستی ذهنی. مجله مدیریت سرمایه اجتماعی. ۵(۱). ۱۱۱-۱۳۴.

خالق خواه، علی؛ نعمتی، ولی و ابراهیمی، سودابه. (۱۳۹۷). رابطه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و اشتیاق شغلی در پیش‌بینی کارآفرینی از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. مجله سلامت و بهداشت. ۹(۴). ۴۳۲-۴۴۲.

رضایی، سپیده؛ آقاجانی، حسین و حضرتی، زهرا. (۱۴۰۰). تأثیر سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی، میزان استفاده از اینترنت بر توانمندسازی زنان شاغل با نقش میانجیگری سلامت اجتماعی. فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی شهری. پیاپی ۳۹ (تابستان ۱۴۰۰)، صص ۱۴۳-۱۱۹.

سپهوند، رضا و محمدیاری، زهره. (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر علاقمندی به کار و تعلق خاطر کاری در کارکنان شرکت ملی گاز ایران استان ایلام. نشریه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی. ۸(۳۱). ۱۲۹-۱۵۲.

سربلند، خیرالله. (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر دلبستگی کاری با نقش واسطه‌گری توانمندسازی روان‌شناختی. فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، پیاپی ۷۷. صص ۷۶-۶۵.

سلاجقه، سنجر و موسایی، محمود. (۱۳۹۲). تحلیل توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و رابطه آن با مدیریت دانش. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). ۲۳(۷۲)، ۹۹-۱۱۸.

سلیمی، قاسم و شفیع، لاله. (۱۳۹۵). ارزیابی اثر نوع دوستی کارکنان بر نوآوری سازمانی در محیط‌های دانشگاهی: تبیین نقش میانجی تعلق خاطر کاری. فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی. پیاپی ۱۵. ۱۴۳-۱۶۶.

شفیع‌آبادی، عبدالله؛ محمدی، عارف و فتاحی‌اندبیل، اعظم. (۱۴۰۱). اثربخشی آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی بر الگوی چند محوری بر بهبود اشتیاق شغلی زنان سرپرست خانواده شهر تهران. نشریه آموزش و ارزشیابی. پیاپی ۵۷. ۳۹-۶۲.

صادقی‌ده چشمه، مهرداد؛ قائدامینی‌هارونی، عباس و مالکی‌فارسانی، غلامرضا. (۱۴۰۰). اثرات رهبری تحول‌گرا و تبدیلی بر رفتار نوآورانه با نقش تعدیلگر توانمندسازی روان‌شناختی. نشریه مطالعات رهبری فرهنگی. ۳(۱). ۶۲-۳۶.

صفری، امید؛ حسینی، فاطمه و صفری، غلامرضا. (۱۳۹۸). تعیین ارتباط بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی. ۲(۲). ۱۱۱-۱۰۵.



- صیف، محمدحسن؛ رستگار، احمد؛ زارع خفری، وحید و تاجوران، مرضیه. (۱۳۹۶). مدل علی روابط بین عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی با تاکید بر نقش واسطه ای اعتماد سازمانی و ارزش های شغلی معلمان تربیت بدنی شهر شیراز. نشریه پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی. ۷(۱۳). ۵۲-۴۳.
- طبرسا، غلامعلی و معینی کربکندی، منصوره. (۱۳۹۶). بررسی رابطه تعلق خاطر کاری با عملکرد کارکنان. مجموعه مقالات کنفرانس سالانه پارادایم های نوین مدیریت در حوزه هوشمندی. صفحات ۴۸-۴۰.
- عارف خانی، فاطمه و نظیف، محمدرضا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با عملکرد شغلی و اشتیاق شغلی در کارکنان. تهران. مجموعه مقالات هفتمین کنفرانس ملی کاربردهای حسابداری و مدیریت. عباسی، طیبه؛ طالقانی، غلامرضا و رجب زاده، سمیه. (۱۳۹۴). تبیین ارتباط توانمندسازی کارکنان با نوآوری در خدمات عمومی با تاکید بر تعلق خاطر کاری. فصلنامه مدیریت دولتی، پیاپی ۲۴. صص ۷۶۴-۷۴۳.
- فراقی، مریم و جنانی، حمید. (۱۳۹۷). تاثیر خوش بینی پیشرفت شغلی بر تعلق خاطر و کامیابی در کار دبیران تربیت بدنی شهر ارومیه. نشریه توسعه حرفه ای معلم. ۳(۳). ۹۰-۷۱.
- فلاحی، محمدباقر و الحسینی المدرسی، سیدمهدی. (۱۳۹۸). تناسب فرد- سازمان و تأثیر آن بر تعلق خاطر کاری کارکنان از طریق ایجاد اعتماد سازمانی در یک سازمان نظامی. مجله مدیریت نظامی. ۱۹(۷۳). ۲۷-۱.
- معینی کربکندی، منصوره و طبرسا، غلامعلی. (۱۴۰۱). تاثیر رهبری تحول گرا بر تعلق خاطر کاری: نقش میانجی توانمندسازی ساختاری. فصلنامه مطالعات مدیریت. ۴(۵). ۲۷-۱.
- نصراصفهانی، علی؛ فرخی، مجتبی و امیری، زینب. (۱۳۹۵). تاثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان شریعتی تهران). جامعه شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان). ۲۷(۲). ۱۱۱-۱۲۶.
- یعقوبی، محسن و یعقوبی، نورمحمد. (۱۳۹۶). نقش مؤلفه های توانمندسازی روان شناختی در پیش بینی دلبستگی کاری. نشریه پژوهش های مدیریت در ایران. ۲۱(۳). ۲۶۱-۲۴۳.
- Bordin, C and Bartram, T. (۲۰۰۷). The antecedents and consequences of psychological empowerment among Singaporean IT employees. Management Research News, Vol.۳۰, No.۱, PP:۳۴-۴۶.
- Chan, Y. H. , Taylor, R. and Markham, S.(۲۰۱۸). The role of subordinates trust in social exchange driven psychological empowerment process. Journal of Managerial Issues, Vol.۲۰.
- Chaudhary, R., & Akhouri, A. (۲۰۱۸). Linking corporate social responsibility attributions and creativity: Modeling work engagement as a mediator. Journal of Cleaner Production, ۱۹۰, ۸۰۹-۸۲۱.



- Costa, Silvia. (۲۰۲۱). Belonging and Social Integration as Factors of Well-Being in Latin America and Latin Europe Organizations. ORIGINAL RESEARCH article. ۵(۲). ۱۴۱-۱۵۸.
- Hayes, L.J and O'Brien-Pallas, L AND Duffied, C and Shamian, J., Buchan, J AND Hughes, F and Laschinger, H. K and North, N and Stone, P.W. (۲۰۱۹). Nurse turnover: a literature review. International Journal of Nursing Studies, pp. ۴۳, ۲۳۷-۲۶۳.
- Hurtado, D. Ichiro, K. Sudarsky, J. (۲۰۲۱) "Social Capital and Self-Rated Health in Colombia: The Good, the Bad and the Ugly", Social Science & Medicine, ۷۲(۴): ۵۸۴-۵۹۰.
- Iqbal, Nadeem; Naveed Ahmad & Komal Javaid (۲۰۱۹). Impact of Employee Empowerment on Employee's Performance in the context of Banking Sector of Pakistan. Pinnacle Business Management Journal.
- Kahn, w.A (۲۰۱۸). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of management journal, ۳۳, ۶۹۲-۷۲۴.
- Liao, R. X., & Liu, Y. H. (۲۰۲۰). "The impact of structural empowerment and psychological capital on competence among Chinese baccalaureate nursing students: A questionnaire survey". Nurse Education Today, ۳۶, ۳۱-۳۶.
- Magner, N., Welker, R. B., Campbell, T. L., (۲۰۱۶), Testing a model of cognitive budgetary participation -processes in a latent variable structural equations framework. Accounting and Business Research, ۲۷(۱), ۵۰-۴۱.
- Maia, L., Bal, P. M., & Bastos, V. (۲۰۱۹). Changes to newcomers' psychological contract over time: The interactive effects of the fulfilment of employer and employee obligations. Universitas Psychologica, ۱۸(۱), ۱-۱۳.
- Michael, A. H. and Ireland, R. D. (۲۰۲۰). The essence of strategic leadership: Managing human and social capital. Journal Of Leadership & Organizational Studies, Vol.۹, N.۰۱, pp:۳-۱۴. No.۴, PP:۴۴۴-۴۶۷.
- Samad, S. (۲۰۱۹). Social Structure Characteristics and Psychological Empowerment: Exploring the effects of openness personality. Journal Academy of Business. Vol ۱۲, No ۱, PP:۷۰-۷۶.
- Schermuly, G. M. Gandez, F. Ergad, H. (۲۰۱۶) "Psychological Empowerment in the Work Place. Dimensions, Measurement, and Validation", Academy of Management Journal, ۳۸:۱۴۴۲-۱۴۶۵.
- Wang, Y., Zhang, X., (۲۰۱۸), Operationalization of Corporate Entrepreneurship and its Performance Implications in China: An Empirical Study, Journal of Chinese Entrepreneurship, ۱(۱), ۸-۲۰.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., Griffin, R. W., (۲۰۱۳), Toward a Theory of Organizational Creativity, Academy of Management Review, (۱۸), ۲۹۳-۳۲۱.



مجله علوم جغرافیایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، دوره ۱۹، شماره ۴۳، تابستان ۱۴۰۲، صص ۸۷-۱۰۹

Yong, J. C. R., Sheena, S. I., (۲۰۱۵), Empowerment through Choice?, A Critical Analysis of the Effects of Choice in Organizations, Research in organizational behaviors, (۲۷), ۴۱-۷۹.



Study the impact of empowering human resources on job satisfaction Employees of Maqsood Chinese factories in Mashhad

Abstract

In today's dynamic business environment, the role of man and his way of looking can make a significant contribution to achieving success and competitive advantage for any organization. For this purpose, organizations should provide conditions in order to increase job satisfaction in addition to preserving human capital. Based on this, the current research has been conducted with a quantitative approach with the aim of investigating the impact of human resources empowerment on the job satisfaction of employees of Maqsood porcelain factories in Mashhad. The research is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of nature. Research information and data have been collected through documentary and field methods, and the main tool for collecting research findings has been the standard questionnaires "Empowerment of Human Resources by Spritzer (۲۰۱۳) and Employee Dedication, Shaufli et al. (۲۰۰۸)". The statistical population of the research includes all ۱۵۰۰ employees of Maqsood porcelain factories in Mashhad. The size of the research sample was determined based on Morgan's table of ۳۰۶ people. A simple random sampling method was used to select the sample. The validity of the measurement tool (questionnaire) has been achieved through content and reliability through Cronbach's alpha coefficient of ۰,۹۱۷. SPSS۲۴ software was used for statistical analysis and linear regression analysis method was used to test the hypotheses. The findings of the research show that considering that the T statistic of the research hypothesis test is greater than ۱,۹۶ and its significance level is less than ۰,۰۵, it can be concluded that at the confidence level of ۹۵%. Empowerment of human resources and its dimensions (sense of meaning, sense of competence, sense of freedom of action, sense of effectiveness, sense of trust in others) have a significant and positive effect on the work-relatedness of Maqsood Chinese factories in Mashhad.

Keywords: empowerment of human resources, sense of belonging, sense of meaning, sense of competence, sense of freedom of action, sense of effectiveness, sense of trust in others