

بررسی تأثیر آموزش کارکنان بر توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ‌سازمانی و مدیریت مسیر شغلی

محمد حیدری گوجانی^۱، مهربان هادی پیکانی^۲، رضا ابراهیم زاده دستجردی^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر آموزش کارکنان بر توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ‌سازمانی و مدیریت مسیر شغلی در بانک صادرات ایران است. این تحقیق از نوع تحقیقات ترکیبی (آمیخته) است که در دو فاز کیفی و کمی انجام پذیرفته است. در بخش کیفی از رویکرد پدیدارشناسی استفاده شده و در بخش کمی از رویکرد روایی سنجی استفاده گردید. جامعه آماری تحقیق خبرگان و کارکنان بانک صادرات ایران می‌باشند. برای برآزش مدل از معادلات ساختاری، تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید که با استفاده از نرم‌افزار Amos و SPSS صورت گرفته است. یافته‌های تحقیق نشان داد که با مقایسه مقادیر شاخص‌ها با مقادیر استاندارد می‌توان نتیجه‌گیری کرد که شاخص‌های برآزش مدل ساختاری از مقادیر قابل قبولی برخوردار هستند و مدل مورد تأیید می‌باشد. برای تعیین تأثیر روابط غیرمستقیم از بوت استرپت استفاده گردید که نشان داد فرهنگ‌سازمانی و مدیریت مسیر شغلی در رابطه بین آموزش و توانمندسازی کارکنان نقش میانجی دارند.

واژگان کلیدی: آموزش، توانمندسازی، فرهنگ‌سازمانی، مدیریت مسیر شغلی، معادلات

ساختاری

^۱ دانشجوی دکترای مدیریت دولتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

^۲ گروه مدیریت دولتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

^۳ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

مقدمه

امروزه در سازمان‌های یادگیرنده و پیشرو، توانمندسازی منابع انسانی به‌عنوان یک فرایند الزامی و مستمر، دنبال می‌شود. با توجه به تفاوت و تنوع تعاریف و تعابیر موجود در ادبیات حوزه توانمندسازی منابع انسانی، برخورداری از الگویی معتبر و اجرایی، از جمله نیازهای اساسی سازمان‌های هزاره سوم به شمار می‌رود. مهم‌ترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهم‌ترین عامل بقاء و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می‌آورد. توانمندسازی افراد به معنی تشویق افراد برای مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌هایی است که بر فعالیت آن‌ها مؤثر است؛ یعنی فضایی برای افراد فراهم شود تا بتوانند ایده‌های خوبی را بیافرینند و آن‌ها را به عمل تبدیل کنند؛ بنابراین لازم است از روش‌های مناسب توانمندسازی متناسب با ویژگی هر سازمان استفاده شود. امروزه مزیتی که سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر دارند نه در به‌کارگیری فناوری جدید، بلکه در بالا بودن اعتمادبه‌نفس و میزان تعهد کارکنان به اهداف سازمانی نهفته است. به عبارتی عنصر خلاقیت و دانش به‌عنوان عنصر برتری بخش در رقابت مطرح شده است. برای تدوین برنامه‌های توانمندسازی منابع انسانی لازم است در سیستم مدیریت منابع انسانی باید روش‌های مناسب توانمندسازی و سطوح توانمندسازی را در سازمان به‌خوبی تبیین نماید. توانمندی سازمان‌ها منوط به وجود انسان‌های توانمند است و توانمندی انسان‌ها محصول تعامل آن‌ها در فرآیندهای توسعه، بسط و گسترش نگرش توانمندسازی و فرهنگ افزایش توان منابع انسانی است. در این راستا نقش نیروی انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقق اهداف سازمانی امری غیرقابل‌انکار می‌باشد. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می‌آورد و سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه‌های مختلف، در انجام فعالیت‌ها با یکدیگر همکاری می‌کنند؛ بنابراین در تدوین سیاست‌ها، اهداف و استراتژی‌های سازمانی لازم است به توانمندسازی منابع انسانی به‌صورت جدی توجه کرده و زمینه‌های اجرایی کردن آن فراهم گردد.

یک فاکتور تأثیرگذار مهم برای تکنیک منابع انسانی در حال حاضر شتاب فزاینده فعالیت شرکت‌ها است (ولبورن ۲۰۱۱). همچنان که چرخه‌های زمانی کوتاه‌تر شده و شتاب تغییرات بیشتر می‌شود، مدیران و متخصصان منابع انسانی به سازمانی نیاز دارند که بتواند به تغییرات قابل پیش‌بینی و غیرقابل‌پیش‌بینی واکنش نشان دهد (بوینز و دووس ۲۰۰۱). یک وظیفه مهم منابع انسانی مدیریت این تغییر است. سازمان‌ها باید همواره اطمینان حاصل کنند که سرعت یادگیری کارکنانشان با سرعت تغییر محیط مطابقت دارد (بوینز و دووس ۲۰۰۱) و این امر ایجاب می‌کند که متخصصان منابع انسانی یک مدل سازمانی برای تغییر تعریف کنند و به اجرای این مدل در کل سازمان کمک نمایند.

بدین طریق، متخصصان منابع انسانی به شکل دادن فرهنگ سازمان کمک کنند و مسیر استراتژیک جدیدی را درون سازمان ممکن می‌سازند. خطر پیش روی منابع انسانی عدم حرکت با سرعت کافی و سپس عدم توانایی در انتقال به موقع خدمات برای شرکت و سهامداران آن است (ولبورن ۲۰۱۱). منابع انسانی به سمت خلق نظام‌ها و فرایندهای بزرگ و سنگینی گرایش دارد که سازمان را کند می‌کنند؛ بنابراین، برای باقی ماندن در رقابت، توقف استفاده از ابزارهای بیش‌از حد مهندسی‌شده که اثربخشی تکنیک‌های منابع انسانی را محدود می‌سازند یعنی منابع انسانی «به قدر کافی خوب» در مقابل منابع انسانی کلاس جهانی؛ (دان، ۲۰۱۰) برای منابع انسانی امری کلیدی محسوب خواهد شد. تحقیقات نشان داده که وقتی راه‌حلی بتواند ۶۰٪ نیازهای مشتری را برطرف کند، قانون بازده نزولی وجود دارد (هینسن ۲۰۱۰). با افزودن المان‌های بیشتر، محصول آن قدر پیچیده خواهد بود که کسی از آن استفاده نخواهد کرد. در نتیجه، ما معتقدیم منابع انسانی باید از اصل «به قدر کافی خوب بهتر از عالی است» به عنوان یک اصل همیشگی استفاده کنیم (هینسن ۲۰۱۰). با نگرشی دقیق به تغییرات چشمگیر در محیط‌های سازمانی و تشدید رقابت در عرصه جهانی در می‌یابیم که تمامی سازمان‌ها برای انجام موفقیت‌آمیز فرایندهای جاری و آتی خویش، بیش از گذشته در پی جذب و از آن مهم‌تر حفظ و توسعه نیروی انسانی به عنوان بزرگ‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه موجود در عصر اقتصاد دانش محور تلاش میکنند (وانگ و لیو، ۲۰۱۶). از طرفی، سرعت تغییر و تحولات کنونی، شیوه‌های گذشته مدیریت نیروی انسانی را به چالش کشیده و زمینه توجه بیشتر به منظور استفاده بهینه از آن را فراهم آورده است. به گونه‌ای که وجود منابع انسانی دانش محور، کارآمد و ماهر میتواند افزایش رقابت پذیری، کاهش هزینه‌ها، نوآوری و به طور مستقیم توان سازمان را در اخذ فناوریهای جدید بهبود بخشد (نیامکی و همکاران، ۲۰۱۶). امروزه آموزش و بهسازی و حفظ کارکنان خوب و ماهر برای بسیاری از سازمان‌های موفق دنیا، به عنوان بخشی از مزیت رقابتی سازمان تبدیل شده است. پس می‌توان نتیجه گرفت که به منظور دستیابی به اهداف توسعه حرفه‌ای و کسب این مزیت رقابتی، می‌توان از روش‌های آموزش و بهسازی جهت حمایت از یادگیری و آموزش بهره جست. این تحقیق در نظر دارد که به بررسی تأثیر آموزش کارکنان بر توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ‌سازمانی و مدیریت مسیر شغلی کارکنان بانک صادرات ایران بپردازد.

آموزش

امروزه، شرکت‌ها ابزارهای راهبردی و عملیاتی زیادی در سطح توسعه سیستم‌های مدیریت منابع انسانی، در اختیار دارند ولی هنوز هم نظریه یا چارچوبی مشخصی، برای یکپارچه سازی بسیاری از این ابزارها وجود ندارد. از طرفی تمایل دارند که ابزارهای برنامه ریزی راهبردی و بهبود عملیات، به سامانه‌ی پیوسته‌ای تبدیل شود، اما در عمل شاهدیم که اجرای این ابزارها به صورت مقطعی و بدون تبادل و هماهنگی لازم، صورت می‌گیرد. تنظیم راهبرد و ارتباطی که بین راهبرد و عملیات باید وجود داشته باشد، همچنان به صورت مقطعی، متغیر و گسسته باقی مانده است. سازمانها با استفاده از رویکرد سیستمی و با کمک ابزارهای مدیریت راهبردی و عملیاتی، میتوانند راهبرد‌های مدیریت منابع انسانی را به استراتژی‌های عملیاتی، پیوند بزنند (کیم و ماوورگن، ۲۰۱۴). بررسی‌ها در مورد ظرفیت منابع انسانی نشان داده است که کارکنان با اجرای برنامه‌های ارزیابی و دیده بانی، انگیزه و مهارت، کارکنان بهبود می‌باید که می‌تواند به بهبود عملکرد منجر شود. ترتیب، رجوال و همکاران (۲۰۱۲) بیان کردند که منابع انسانی آموزش دیده به نتایج مختلف سازمانی، کمک می‌کند. از این رو، آن دسته از پروژه‌های مدیریتی در سازمان، باید اولویت بندی ظرفیت مورد نیاز برای استخدام کارمندان از طریق ارزیابی و دیده بانی، باشد. تأثیر سطح و ظرفیت منابع انسانی به عنوان یک رونده کلیدی برای ادامه بودن و موفقیت تمامی سازمان‌ها اشاره شده است. سطح ظرفیت منابع انسانی یک ابزار مدیریتی مهم است که می‌تواند برای هدایت منابع انسانی موجود برای بهبود عملکرد سازمان‌ها استفاده شود (تنگان و همکاران، ۲۰۱۴). دارایی‌های نامشهود در حال تبدیل به یک عامل مهم رقابتی برای شرکت‌ها، می‌باشد. بر اساس دیدگاه مبتنی بر منابع، توسعه منابع انسانی به عنوان یک عامل رقابت پذیری جهانی می‌گردد. در این میان سرمایه انسانی به عنوان یک عامل کسب مزیت رقابتی است. در این راستا، سازمان‌ها باید دانش، مهارت و توانایی‌های کارکنان خود را افزایش دهند. شرکت‌هایی که به دنبال توسعه استراتژیک منابع انسانی هستند، باید دانش و مهارت‌های خاص کارکنان را در شرکت‌ها، افزایش دهند. در این راستا، برنامه ریزی آموزشی، یکی از چارچوب‌های توسعه استراتژیک منابع انسانی است. بر اساس دیدگاه استراتژیک توسعه منابع انسانی، باید بین استراتژی‌ها و آموزش فردی و سازمانی، ارتباط مناسبی ایجاد شود تا منجر به افزایش بهره‌وری و کارایی، گردد. از این رو، ارزیابی برنامه‌های آموزشی به منظور توسعه منابع انسانی، یک اقدام پیشگیرانه و سازنده برای برنامه‌های آموزشی سازمان است که در این میان، ارزیابی برنامه‌های آموزشی شرایط مناسبی را برای توسعه منابع انسانی، فراهم می‌کند (دیمتری و همکاران، ۲۰۱۷). آموزش کارکنان به عنوان برنامه‌ای برای ارائه اطلاعات، مهارت‌های جدید و فرصت‌های توسعه

حرفه‌ای، تعریف می‌شود. این روش می‌تواند به‌عنوان یک راهکاری برای کسب دانش خارج سازمانی برای کارکنان می‌باشد که به مدیریت در شرایط فعلی و آینده کمک می‌کند. یک محیط کسب و کار در حال تغییر، یادگیری به‌عنوان یک استراتژی مقابله‌ای مدام‌العمر، ضروری است. محیط‌های کسب و کار امروزی خواستار ارتقای مداوم مهارت‌های کارکنان، به منظور بهبود عملکرد شغلی، رشد و توانایی برای انطباق با محیط‌های اقتصادی در حال تغییر سازمان‌ها، برای رقابتی ماندن، می‌باشد. پفپر و همکاران (۲۰۱۱) نشان دادند که کارکنان با تحصیلات، انباشت سرمایه انسانی، پس از ورود به بازار کار، به‌عنوان عوامل کلیدی عملکرد اقتصادی در سطح خرد و کلان، محسوب می‌شود. انگلا و ایرما (۲۰۱۳) بیان کردند که توسعه مهارت، دانش و توانایی‌های کارکنان نیاز به برنامه‌های اثربخش آموزشی دارند که می‌تواند بر انگیزه و تعهد کارکنان موثر باشد. انگلا و ایرما (۲۰۱۳) بیان کردند که به منظور آماده‌سازی کارکنان، باید نیازهای آموزشی بالقوه کارکنان به‌خوبی شناسایی شود، باید برنامه ریزی‌های بلندمدت، سرمایه‌گذاری‌هایی برای ایجاد مهارت جدید برای کارکنان ایجاد شود تا کارکنان قادر باشند خود را با شرایط نامطمئن محیطی آماده نمایند و این امر بر انگیزه و تعهد کارکنان تأثیر دارد و سبب عملکرد مناسب در کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمانی و عملکرد بالاتر در کار، می‌گردد (انگلا، ۲۰۱۴). تمامی سازمان‌های دولتی و غیردولتی برای تحقق اهداف، مأموریت و رسالت خود به افرادی متخصص، باتجربه و آموزش دیده نیاز دارند. برای آماده‌سازی چنین نیروهایی علاوه بر آموزش‌های دانشگاهی و بلندمدت، آموزش‌های ضمن خدمت در کوتاه مدت، سازمان را قادر می‌سازد تا نیروی انسانی کارآمد و متخصص خود را تأمین کند.

مدیریت مسیر شغلی

فرایند ارزیابی جایگاه فعلی کارتان (وضعیت شغلی فعلی)، تصمیم‌گیری درمورد جایگاهی که خواهانش هستید (وضعیت شغلی مطلوب) و ایجاد تغییرات لازم برای رسیدن به آن "طراحی مسیر شغلی" نامیده می‌شود. این موضوع فرایندی جاریست که باید آن را موزون و هماهنگ مدیریت کنید چراکه محیط کسب و کار همواره در حال تغییرات مهمی است (بیگی، ۱۳۹۳). مسیر شغلی، فرآیندی است که در آن فرد، در طول زندگی کاری خویش، هدفهای خدمتی شخصی خود را روشن می‌کند و همواره به‌گونه‌ای رفتار می‌کند که بتواند در پایان به همه این اهداف دست یابد. عبارتی فرایند تصمیم‌گیری درباره پذیرش و یا رد فرصتهای کاری است. مدیریت مسیر شغلی، شاخه‌ای جدید در مدیریت منابع انسانی است که می‌بایست براساس منطقی درست و بنا به هدفی معین طرح ریزی گردد. فرآیندی است که از طریق آن برنامه توسعه مسیر شغلی کارکنان در طول سازمان طراحی و بر اساس ارزیابی نیازهای سازمان، عملکرد و پتانسیل و ترجیحات شخصی

افراد طرح ریزی و شکل دهی می گردد. مدیریت مسیر شغلی، مقوله‌ای جدید نیست، این مسئله از زمان ظهور جنبش نیروی انسانی با سازمان و نیروی انسانی آن در آمیخته است. تا به امروز، روش‌هایی مختلف برای توسعه مسیر شغلی کارکنان طراحی و توسعه یافته است، اما اهداف و فلسفه این مقوله چندان رشد چشمگیری نداشته است (صیادی، ۱۳۹۲). لایک گوتریچ، مدیریت مسیرشغلی را فرآیندی توصیف میکند که از طریق آن افراد راهبردها و اهداف مسیر شغلی خود را توسعه داده، اجرا و نظارت میکنند. گرینهاوس و کالانان معتقدند: مدیریت مسیرشغلی فرآیند در حال رشدی است که از طریق آن فرد، اطلاعات مرتبط با خود و محیط شغلی خود را جمع آوری میکند، تصویر واضحی از استعدادها، علاقمندی‌ها، ارزشها، سبک زندگی و همینطور از شغل و سازمان دلخواه خود را ارائه میکند و اهداف واقعی خود را براساس این اطلاعات به جهت دستیابی به این اهداف طراحی و اجرا می‌کند (میلر، ۲۰۱۱).

توسعه شغلی، از نظر قوانین و رویه‌های حاکم بر آن و نیز از نگاه برنامه‌های سازمان برای برنامه‌ریزی مسیر شغلی کارکنان، همواره مورد تاکید سازمان‌های موفق در عرصه مدیریت سرمایه انسانی است. به همین دلیل ثبت و نگهداری ضوابط ارتقاء گروه و ترفیع رتبه کارکنان جهت مشخص کردن مشمولین، ارتقاء، ترفیع و کمک به حفظ نیروها و استفاده از تجربه‌های مفید آنها در طول خدمت چالشی است که این سازمان‌ها به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نیازهای خود از آن یاد می‌کنند (زارع و شریف زاده، ۱۳۹۲)

با توجه به اینکه در قرن بیست و یکم، تغییرپذیری ویژگی برجسته‌ی هر سازمان به حساب می‌آید (ایلگنو پالاکاس، ۱۹۹۹؛ بلوستین، ۱۹۹۷)، انطباق‌پذیری مسیر شغلی یکی از ویژگی‌های اساسی کارکنان موفق به حساب می‌آید (بریدجز، ۱۹۹۴؛ حکیم، ۱۹۹۴). چرا که برای موفقیت در محیط کار لازم است افراد بتوانند با ابهام ناشی از محیط‌های متغیر کنار بیایند و خواهان تجربه‌ی محیط‌های کاری جدید و متفاوت باشند. همچنین لازم است انعطاف‌پذیری بالایی برای سازگاری با محیط‌های کاری متفاوت داشته باشند (پالاکاس، آراد، داناوان و پلاموندان، ۲۰۰۰).

ساویکاس (۲۰۰۵) برای انطباق‌پذیری مسیر شغلی چهار بُعد داشتن دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد را قایل است. دغدغه مسیر شغلی که اولین و مهمترین بُعد انطباق‌پذیری شغلی می‌باشد؛ در اصل یک جهت‌گیری رو به جلو، به این معنا است که آماده شدن برای آینده اهمیت دارد (ساویکاس، ۲۰۰۲). کنترل مسیر شغلی نیز به معنای باور داشتن این موضوع است که افراد در قبال ساختن مسیر شغلی‌شان مسئولیت دارند (ساویکاس، ۲۰۰۲). کنجکاوی باعث می‌شود که افراد در مورد خودشان در موقعیت‌ها و نقش‌های مختلف فکر کنند و سناریوهای ممکن دیگری را که می‌توانند شکل دهند مورد بررسی قرار دهند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). اعتماد به معنای احساس کفایت و خودکارآمدی در

بررسی تأثیر آموزش کارکنان بر توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ‌سازمانی و مدیریت مسیر شغلی □ ۲۴۷

انجام موفقیت‌آمیز یک فعالیت یا نقش است. در این مرحله شخص می‌تواند انتخاب‌های خود را برای اجرای طرح زندگی خود به واقعیت تبدیل کند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). افراد با انطباق‌پذیری بالا معمولاً در مدیریت زندگی شخصی و بهبود وضعیت سلامت و بهزیستی خود توانایی بیشتری دارند (لنت، ۲۰۱۳).

توانمندسازی کارکنان

حفظ کارکنان با تجربه یکی از نواحی کلیدی برای حفظ بازار و مشتریان خدماتی به وسیله بهبود عملکرد می‌باشد. بهبود عملکرد خدماتی سبب جذب بازار جدید و مشتریان جدید و اطمینان از روابط قوی بین مشتریان و کارکنان می‌گردد. کارکنان با نفوذ که شکایات دریافتی بر بهبود خدمات آنان تأثیر دارد. بسیاری از مشکلات خدماتی با ویژگی‌های خدماتی مشتریان مرتبط است که توسط مشتریان به کارکنان ارائه می‌گردد (کومار و همکاران، ۲۰۱۴). به دلیل پیچیدگی و عدم اطمینان در محیط‌های خدمات، ضعف در خدمات اغلب اجتناب‌ناپذیر است و می‌تواند ریسک‌های جدی را برای رضایت مشتریان و حفظ آن‌ها داشته باشد. برای کاهش از دست دادن مشتری، بهبود خدمات به‌عنوان یک ابزار مؤثر برای اصلاح مشکلات مربوط به نارضایتی مشتری، بلکه وفاداری مشتری و سودآوری شرکت بهبود می‌یابد. از دیدگاه مدیریت منابع انسانی و بازاریابی، بهبود خدمات می‌تواند منجر به توانمندسازی کارکنان و ارائه راه حل‌های پولی و غیر پولی به مشتریان گردد (یانگ و همکاران، ۲۰۱۵).

در سازمان‌های تجاری علاقه مند پایداری، توانمندسازی به‌عنوان منبع مزیت رقابتی بوده است. برای تقویت توانمندسازی سازمان‌ها باید شرایط کاری ایجاد کنند که منجر به تقویت سطوح بالای توانمندسازی روان‌شناختی و همچنین توانمندسازی رفتاری موثر باشد. توانمندسازی رفتاری، به این معنی است که کارمندان با استفاده از اقدامات ابتکاری، کارهای خود را انجام می‌دهند و در فرآیندهای تصمیم‌گیری برای بهبود کارایی در کار، کمک می‌کنند. توانمندسازی روان‌شناختی نشان‌دهنده عامل اقتضایی کلیدی مرتبط با یک طرز فکر توانمندسازی است. توانمندسازی روان‌شناختی، به‌عنوان یک جهت‌گیری انگیزشی فعال در رابطه با نقش کاری فرد تعریف شده است که در آن فرد احساس توانایی و انگیزه برای تاثیرگذاری بر نتایج سازمانی را دارد. توانمندسازی روان‌شناختی زمانی به دست می‌آید که افراد زیر دست، احساس شایستگی، خود مختاری و تأثیر در نقش کار خود را درک کنند. توانمندسازی روان‌شناختی منجر به توانمندسازی رفتاری می‌شود که به

مجموعه‌ای از رفتارها که توسط تابع عملکردی، می‌تواند سبب بهبود اثربخشی کار شده و فرآیند تصمیم‌گیری شرکت را بهبود ببخشد (پیگون و همکاران، ۲۰۱۷).

سه سطح توانمندسازی وجود دارد: توانمندسازی سازمانی، اجتماعی و فردی. سطح اول توانمندسازی، توانمندسازی سازمانی، به فرایندها و ساختارهای سازمانی اشاره دارد که مشارکت و عملکرد اعضا را افزایش داده و در نهایت موفقیت هدف سازمانی را بهبود می‌بخشد. سطح دوم توانمندسازی به اقدام جمعی برای بهبود کیفیت زندگی در یک جامعه و ارتباط بین سازمان‌های اجتماعی، اشاره دارد. با این حال، پرکینز و زیمرمن (۱۹۹۵) نشان دادند که توانمندسازی سازمانی و اجتماعی، مجموعه‌ای از افراد توانمند نیست. برای افراد، توانمندسازی دغدغه تحول زندگی افراد در دستیابی و رسیدن به اهداف است. توانمندسازی فردی نیز به‌عنوان توانمندسازی روان‌شناختی (PE) نامیده می‌شود. توانمندسازی روان‌شناختی زیمرمن (۲۰۰۰) شامل سه سازه. مهارت‌های درون فردی، تعاملی و رفتاری، بوده است (مت و همکاران، ۲۰۱۰).

اصل اساسی توانمندسازی این است که کارمندان منبعی سرشار از دانش و تجربه هستند و به درگیر شدن در کار، علاقه‌مند هستند که می‌تواند از طریق فرصت‌هایی توسط مدیران، تحقق یابد. به گفته دیمتروس (۲۰۰۵)، ادبیات مربوط به توانمندسازی بسیار فراوان است، اما تحقیقات تجربی در مورد این موضوع نسبتاً محدود است (پرونسا و همکاران، ۲۰۱۷).

لیندن و همکاران (۲۰۰۰) بیان کردند که توانمندسازی ممکن است یک احساس تعهد به سازمان، از طریق فرآیند متقابل ایجاد نماید و فرد ارزشی را از دیگری دریافت نماید و سعی بر برگرداندن همان ارزش و یا حتی ارزش بالاتر، نماید. هنگامی که سازمان برای کارکنان خود، منابع، اطلاعات و فرصت‌های رشد، یادگیری و حمایت سازمانی را فراهم می‌نماید، کارکنان تعهد عاطفی نسبت به سازمان خواهند داشت. اسپنبرگ و همکاران (۱۹۸۶) بیان کردند زمانی که کارکنان احساس می‌کنند که سازمان مراقب آنهاست و سعی در توانمندسازی آنها دارد، آنها سعی می‌نمایند با دلبستگی عاطفی بیشتر، جبران نمایند به گفته باندرو (۱۹۹۷) توانمندسازی کارکنان ممکن است آنها را برای انجام فعالیت‌هایی فراتر از شغل رسمی آنها، آماده نماید و باندرو (۱۹۹۷)، بیان می‌کند که توانمندسازی می‌تواند سبب احساس قدرت در کارکنان شده و فراتر از وظایف خود عمل نمایند. (تالت و همکاران، ۲۰۱۶).

انتظار می‌رود که استفاده از کنترل‌کننده‌های توانمندسازی کارکنان، منجر به تسهیل‌گسترش ارزش‌ها و باورهای سازمانی شده و ارزش‌های داخلی را تقویت نماید و کارمندان را در موقعیت بهتری

برای قبول مسئولیت کاری بیشتر، قرار دهد. علاوه بر این، ارتباطات چهره‌به‌چهره و ادغام قوی‌تر فعالیت‌ها در سطوح سلسله‌مراتبی، با مدیران ارشد را فراهم نماید (بارید و همکاران، ۲۰۱۸).

به طور کلی، توانمندسازی کارکنان را می‌توان به‌عنوان فرآیندی تعریف کرد که توسط آن، مدیران قدرت تصمیم‌گیری را محول کرده و شرایط کاری را فراهم می‌کنند و مشارکت کامل کارمندان در سازمان را ارتقا می‌دهند. تئوری توانمندسازی، یک فرآیند سه‌مرحله‌ای تبدیل است که شامل، توانمندسازی شرایط کاری، توانمندسازی روان‌شناختی و توانمندسازی رفتاری می‌شود. اول، توانمندسازی شرایط کاری به عملکردهای مدیریتی اشاره دارد که شرایط ساختاری - اجتماعی را ایجاد می‌کنند که استقلال کارمندان و مشارکت تصمیم‌گیری را افزایش می‌دهد. این ادبیات، مطالعات را در مقوله‌های مختلف توانمندسازی انجام می‌دهد، مانند سیاست‌های سازمانی، طراحی شغلی غنی‌شده و سبک رهبری سرپرست را در بر می‌گیرد. دوم، چون توانمندسازی نمی‌تواند تحمیل شود، زیردستان باید در شرایط کاری خود احساس قدرت کنند. این حالت، به‌عنوان توانمندسازی روان‌شناختی، اشاره دارد که به‌عنوان یک جهت‌گیری انگیزشی فعال در رابطه با نقش کاری فرد تعریف می‌شود که در آن فرد احساس توانایی و انگیزه برای تاثیرگذاری بر نتایج سازمانی را دارد. ادبیات تجربی، از فرآیند توانمندسازی سه مرحله‌ای، پشتیبانی می‌کند که با توانمندسازی شرایط کاری برای پیامدهای رفتاری از طریق توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط برقرار می‌کند. فراتحلیل‌های سبیرت و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد که موثرترین عوامل تعیین‌کننده توانمندسازی روان‌شناختی، یکسری شرایط کاری ساختاری هستند که به نام طراحی کار غنی‌شده و رویکردهای مختلف رهبری سازنده، شناخته شده‌اند. با این حال، کمبود آگاهی از سهم منحصر به فرد متغیرهای طراحی ساختاری / کار و متغیرهای رهبری در توانمندسازی روان‌شناختی وجود دارد. علاوه بر این، در ادبیات توانمندسازی، توجه کمی نسبت سبک‌های رهبری دارد؛ بنابراین، تحقیقات بیشتری در رابطه با توانمندسازی رهبری به همراه ملزومات دیگر برای پالایش درک ما از شرایط توانمندسازی که منجر به توانمندسازی زیردستان می‌شود، مورد نیاز است (پیگونن و همکاران، ۲۰۱۷).

وجود انسان در سازمان و نوع نگاه به او، سهم مبرایی در موفقیت یا شکست سازمان خواهد داشت با آغاز هزاره سوم، هر روز نقش منابع انسانی پررنگ تر شده و اکنون از آن به‌عنوان تنها عامل کسب موفقیت و مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌های یاد می‌شود. این امر به خصوص در اقتصاد دانش امروز بیش از پیش به حقیقت پیوسته است با این وجود مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها با چالش‌های متعددی مواجه هستند که از جمله می‌توان جهانی شدن، کمبود نیروی کار ماهر و متعهد، هرم تصمیم‌گیری، عدم شناخت نیاز کارکنان، ترک همکاری کارکنان قدیمی و با سابقه از سازمان و دیگر

مسائلی از این دست نام برد؛ اما سازمان‌های کوشا و پویا می‌توانند با هوشیاری آگاهانه از طریق توانمندسازی کارکنان خود این چالش‌ها را رفع کرده یا از بروز اکثر آن‌ها پیشگیری نمایند چرا که بی‌هیچ تردیدی کارکنان آگاه و توانمند در جهت رفع چالش‌ها با مدیران ارشد سازمان نهایت همکاری و مشارکت را نموده و گاهاً دیده شده است می‌توانند راهکارهای ارزشمندی را در این حوزه ارائه نمایند زیرا در توانمندسازی منابع انسانی، انگیزه، مشارکت، تعهد، خلاقیت و وفاداری نهفته و نهادینه شده است امروزه با وجود اهمیت فوق‌العاده توانمندسازی، متأسفانه بنا به دلایل متعدد از جمله مبهم بودن اهداف سازمانی، نداشتن تعریف مناسب از روابط کاری و روابط شخصی، نبودن سیستم مناسب ارزیابی عملکرد، عدم تعریف شاخص‌های مناسب جهت سنجش بهره‌وری نیروی انسانی و برخی عوامل موجود در بازار که از غیررقابتی بودن محیط کسب و کار و ساختار اقتصادی ناشی می‌شود سبب شده است که سازوکار مشخصی در جهت کیفی سازی منابع انسانی تعریف نشده و حتی این سازوکار جدی گرفته نشود.

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی، مجموعه‌ای از معانی مشترک است با ویژگی‌هایی که نظام ارزشی حاکم بر سازمان را تشکیل می‌دهد و باعث تمایز سازمانی از سازمان دیگر می‌شود. در واقع همان عاملی است که شیوه انجام امور را تعیین می‌کند و حال و هوایی است که هر تازه‌واردی در سازمان، آن‌را حس می‌کند. این فرهنگ آن‌قدر قوی است که ناخودآگاه در وجود فرد رخنه کرده و تفکر و رفتار سازمانی وی را تشکیل می‌دهد. فرهنگ هیچ بخشی از آدمی یا ساز و برگ زاده شده با او نیست، بلکه مجموع همه چیزهایی است که انسان تولید کرده است که شامل فرآورده‌های مادی و غیرمادی بوده و هرآن چیزی است که از نسلی به نسلی می‌رسد نه آن که یک نسل (به تنهایی) برای خود به‌دست آورده باشد (احمدی، ۱۳۸۳). هیچ سازمانی در خلاء وجود ندارد. سازمان‌ها در محیط زندگی می‌کنند، از محیط متأثر گردیده و بر آن تأثیر می‌گذارند. این تأثیر متقابل در بخش سازمان بیشتر به فرهنگ سازمانی و افراد وابسته به آن مرتبط می‌گردد. این فرهنگ نشأت گرفته از جامعه، مردم و کشور است که در سازمان‌ها نفوذ می‌کند و نهادینه می‌شود (فنیری، ۱۳۸۴).

کریس آرجریس، فرهنگ سازمانی را نظامی زنده می‌خواند و آن‌را در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می‌سازند، راهی که بر آن پایه به‌طور واقعی می‌اندیشند و احساس می‌کنند و شیوه‌ای که به‌طور واقعی با هم رفتار می‌کنند تعریف می‌کند. ادگار شاین نیز فرهنگ سازمانی را این‌گونه تعریف می‌کند: "یک الگویی از مفروضات بنیادی است که اعضای گروه برای حل مسائل مربوط به تطابق با محیط خارجی و تکامل داخلی آن را یاد می‌گیرند و چنان خوب عمل می‌کند که

بررسی تأثیر آموزش کارکنان بر توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ‌سازمانی و مدیریت مشغلی □ ۲۵۱

معتبر شناخته شده، سپس به صورت یک روش صحیح برای درک، اندیشه و احساس کردن در رابطه با حل مسائل سازمان به اعضای جدید آموخته می‌شود. جیمز پرسی معتقد است که افراد یک سازمان دارای ارزش‌های مشترک، عقاید، معیارهای مناسب برای رفتار، زبان مخصوص، رمزها و سایر الگوی فکری و رفتاری هستند و به طور خلاصه، فرهنگ سازمان را الگویی از مقاصد مشترک افراد سازمان تعریف می‌کند" (کاویانی، ۱۳۹۰: ۶).

پیشینه تحقیق

حبیب زاده و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین برنامه ریزی مسیر شغلی و رشد حرفه ای کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی انجام شده است. روش تحقیق، توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی با رویکرد تحلیل مسیر می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه های پیام نور استان آذربایجان غربی می‌باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم هر طبقه ۱۶۷ نفر به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که: اثر مستقیم برنامه ریزی مسیر شغلی بر توانمندسازی روان شناختی مثبت و معنی دار می‌باشد. اثر مستقیم این متغیر بر رشد حرفه ای نیز مثبت و معنی دار می‌باشد. اثر مستقیم احساس شایستگی از ابعاد توانمندسازی روان شناختی بر رشد حرفه ای مثبت و معنی‌دار می‌باشد؛ اما اثر غیرمستقیم برنامه ریزی مسیر شغلی بر روی رشد حرفه ای با میانجی گری توانمندسازی روان شناختی مثبت و معنادار نمی‌باشد.

حسین زاده (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی نقش آموزش کارکنان در توانمندسازی کارکنان اداره ی آموزش و پرورش شهر مرند پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که آموزش کارکنان بر ابعاد توانمندسازی (احساس شایستگی، احساس آزادی عمل، احساس موثر بودن، احساس معنی دار بودن، افزایش حس اعتماد) نقش موثری دارد. ناصحی فر و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی رابطه بین عوامل توانمندسازی مدیران با افزایش عملکرد نیروی انسانی در وزارت دادگستری پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد بین عوامل توانمندسازی مدیران با افزایش عملکرد نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد. کردنائیج و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه توانمندسازی و یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد رابطه معناداری بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان وجود دارد. حریری زاده و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد مولفه های فرهنگ سازمانی (ریسک پذیری، حمایت مدیریت، کنترل رسمی، خود کنترلی، نظام پاداش، مشارکت در تصمیم گیری و هویت سازمانی) با توانمند های کارکنان رابطه

مثبت و معناداری دارد. رضاپور و بخشایش (۱۳۹۵) در شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی بیمارستان بوعلی اردبیل، نشان دادند که هر دو متغیر مورد بررسی (عوامل فردی و عوامل سازمانی) نقش تعیین کننده ای در تبیین متغیر وابسته (توانمندسازی روان شناختی) دارند. این دو متغیر با متغیر وابسته هماهنگی دارند. همچنین در میزان تأثیر عوامل، تفاوت معنادار وجود دارد. عوامل سازمانی بیشترین و عوامل فردی کمترین تأثیر را بر توانمندسازی روان شناختی دارند. ناخدا و رحیمیان (۲۰۱۵) نشان دادند مهارت های شغلی، مشارکت و کارگروهي، وضوح نقش، دسترسی به اطلاعات، انگیزه، مدل سازی نقش، به رسمیت شناختن، قدردانی، از جمله عوامل موثر بر توانمندسازی کتابداران زن بوده است. از سوی دیگر، کمبود سیستم ارتباطات سازمانی، نگرش منفی نسبت به کارکنان، سبک مدیریتی، از عوامل بازدارنده توانمندسازی کارکنان بوده است. رایبیز و همکاران (۲۰۰۲) در ارائه مدلی منسجم کننده از فرآیند توانمندسازی نشان دادند توانمندسازی روانی تابعی از ادراک ها و نگرش های مداخله گر متأثر از محیط است. ادراک های فرصت تأثیر پذیرفته از محیط ارتباط مثبتی با شناخت-اثر توانمندسازی روانی دارند. ادراک های حمایتی تأثیر پذیرفته از محیط ارتباط مثبتی با شناخت-کفایت توانمندسازی روانی خواهدداشت. تعهد سازمانی رابطه ی مثبتی با شناخت معنای توانمندسازی روانی دارد. اعتماد سازمانی رابطه ی مثبتی با شناخت خودمختاری توانمندسازی روانی دارد نومن و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند شرایط توانمندسازی تأثیر بارزی بر وظیفه گرایی، مردم گرایی و خدمات مشتری دارد و در پروژه های بیشتر مجازی نسبت به پروژه های کمتر مجازی بالاتر است بنابراین منجر به مدیریت موثر پروژه مجازی می شود. یانگ سوک و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند ویژگی های شغلی و مزایای عادلانه به طور مستقیم با توانمندسازی کارکنان مرتبط می باشد. ویژگی های شغلی، رهبری تحول گرا و توانمندسازی به طور مستقیم بر اثربخشی کار، تأثیر دارد و ویژگی های شغل، بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی و اثربخشی کار، دارد. سوآنگ و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند نشان داد که بر اساس ابعاد سه گانه قدرت فوکو، بعد سوم از قدرت، در توانمندسازی کارکنان نقش مهمی دارد. توسعه توانمندسازی کارکنان سبب افزایش انگیزش، تعهد و توانمندی روانی کارکنان می گردد که در این راستا، فرهنگ سازمانی، نقش حمایتی در توسعه منابع انسانی دارد.

فرضیات تحقیق

- ۱- آموزش کارکنان بر توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ‌سازمانی تأثیر معناداری دارد.
- ۲- آموزش کارکنان بر توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی مدیریت مسیر شغلی تأثیر معناداری دارد.
- ۳- آموزش کارکنان بر فرهنگ‌سازمانی تأثیر معناداری دارد.
- ۴- آموزش کارکنان بر مدیریت مسیر شغلی تأثیر معناداری دارد.
- ۵- فرهنگ‌سازمانی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر معناداری دارد.
- ۶- مدیریت مسیر شغلی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع تحقیقات آمیخته است که در دو فاز کیفی و کمی انجام پذیرفت. در بخش کیفی از رویکرد پدیدارشناسی استفاده شد و در بخش کمی از رویکرد روایی سنجی استفاده گردید. از روش کیفی برای شناسایی و جمع‌آوری دیدگاه خبرگان در زمینه مورد بحث استفاده شد تا آن‌ها برداشت‌ها و تجربیات خود را در خصوص مولفه‌های تحقیق در اختیار ما بگذارند. ابزار گردآوری اطلاعات این پژوهش در مرحله اول از طریق مصاحبه فردی، عمیق، نیمه ساختار یافته انجام گرفت. مشارکت‌کنندگان تحقیق در این مرحله خبرگان بانک صادرات بودند که تعداد آن‌ها ۲۴ نفر می‌باشد. پس از مشخص شدن مولفه‌ها در هر بخش پرسشنامه‌ای تهیه شد، روایی و پایایی آن مورد سنجش قرار گرفت. برای سنجش روایی از روایی صوری و محتوایی استفاده گردیده است. در روایی محتوا استاد راهنما و مشاور و چند استاد مدیریت پرسشنامه را بررسی و نظراتی برای اصلاح پرسشنامه ارائه دادند و طبق نظرات آن‌ها اصلاحات لازم انجام گردید. برای روایی صوری از چند نفر از خبرگان سیستم که همان مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی بودند استفاده شد که آن‌ها ظاهر پرسشنامه را بصورت کلی تأیید کردند. برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ، استفاده شده است که ابتدا ۳۰ پرسشنامه بصورت آزمایشی توزیع سپس پایایی آن با استفاده از نرم‌افزار SPSS برآورد شد. ضریب آلفای کرونباخ^۱ بدست آمده حاکی از پایایی بسیار مناسب ابزار تحقیق دارد. پس از تأیید پرسشنامه، بین نمونه منتخب از جامعه آماری توزیع گردید. جامعه آماری در مرحله دوم (کمی) کارکنان بانک

^۱ Coronbachs alpha

۲۵۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۰

صادرات ایران بودند و به دلیل اینکه تعداد کارکنان بانک صادرات حدود ۳۲۰۰۰ نفر می‌باشند، طبق جدول مورگان ۳۸۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. با توجه به پیش‌بینی آفت پاسخ‌گویان تعداد ۴۱۰ پرسشنامه بین نمونه مورد مطالعه توزیع گردید که از این تعداد ۳۸۰ پرسشنامه بصورت تکمیل عودت داده شد. روش انتخاب نمونه آماری بصورت قرعه‌کشی (تصادفی) بوده است و برای توزیع پرسشنامه از روش نمونه‌گیری در دسترس اسفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

در بخش کمی پژوهش ۲۴/۵ درصد از پاسخ‌دهندگان زن و ۷۵/۵ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد تشکیل داده‌اند. در خصوص متغیر تحصیلات، مدرک تحصیلی ۲/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان دیپلم، ۱۱/۸ درصد از پاسخ‌دهندگان فوق‌دیپلم، ۵۴/۵ درصد از پاسخ‌دهندگان لیسانس، ۲۷/۹ درصد از پاسخ‌دهندگان فوق‌لیسانس و ۳/۲ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک دکترا داشته‌اند. در خصوص پست سازمانی پاسخ‌گویان، پست سازمانی ۱۵ درصد از پاسخ‌دهندگان رئیس‌شعبه، ۲۱/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان معاون‌شعبه، ۲۹/۲ درصد از پاسخ‌دهندگان کارشناس، ۳۴/۲ درصد از پاسخ‌دهندگان نیروی ستادی می‌باشند. همچنین در خصوص سابقه کار، ۱۱/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان زیر ۱۰ سال، ۴۵/۵ درصد از پاسخ‌دهندگان بین ۱۱-۲۰ سال، ۳۴/۷ درصد از پاسخ‌دهندگان بین ۲۱-۳۰ سال و ۸/۲ درصد از پاسخ‌دهندگان بالای ۳۰ سال سابقه کار داشته‌اند.

شاخص‌های کلی برازش الگو برای الگوهای اندازه‌گیری در جدول (۱) ارائه شده است؛ که نتایج آن در این جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول (۱) شاخص‌های کلی برازش الگو برای الگوهای اندازه‌گیری

متغیر	RMR	PNFI	GFI	IFI	CFI	CMIN/DF
آموزش	۰,۰۳	۰,۷۰	۰,۹۸	۰,۹۸	۰,۹۸	۳,۷۱
توانمندسازی	۰,۰۴	۰,۶۴	۰,۹۰۵	۰,۹۵	۰,۹۵	۲,۸۶
فرهنگ سازمانی	۰,۰۲	۰,۵۷	۰,۹۷	۰,۹۵	۰,۹۵	۴,۳۳
مدیریت مسیر شغلی	۰,۰۰۰	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۴,۷۸

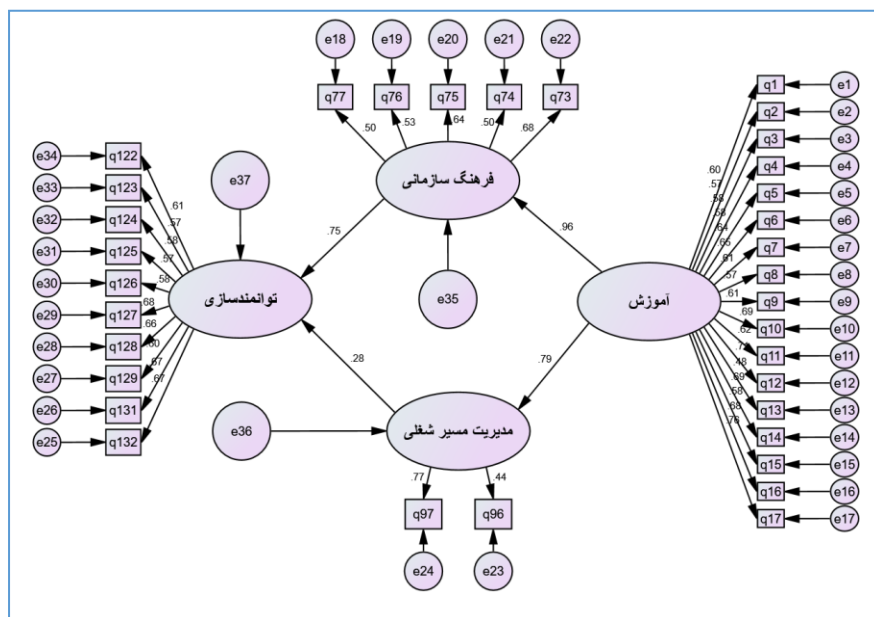
بررسی تأثیر آموزش کارکنان بر توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی و مدیریت مسیر شغلی □ ۲۵۵

در جدول شماره ۱ شاخص‌های برازش مدل ساختاری نشان داده شده است که با مقایسه مقادیر شاخص‌ها با مقادیر استاندارد، می‌توان نتیجه‌گیری نمود که شاخص‌های برازش از مقادیر قابل قبولی برخوردارند. تحلیل مدل ساختاری بعد از تحلیل عاملی تأییدی و برازش مدل اندازه‌گیری به تحلیل مدل ساختاری و آزمون فرضیات پرداخته شد. در جدول شماره (۲) مدل ساختاری پژوهش نشان داده شده است.

جدول (۲) شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش

شاخص برازش	CFI	PNFI	CMIN/ DF	RMSEA
مدل مناسب	۰٫۹۴	۰٫۶۴	۴٫۰۳	۰٫۰۸
ساختاری	۰٫۹ <	۰٫۵ <	۵ >	۰٫۱ >
برازش مناسب				

همان‌طور که در جدول ۲ قابل مشاهده است مدل از نظر ساختاری نیز مورد تأیید است زیرا تمامی شاخص‌ها در حد استاندارد خود قرار دارند. در مرحله بعد فرضیات پژوهش مورد بررسی واقع شد که نتایج آن در شکل ۲ و جدول ۳ می‌باشد.



شکل ۱: الگوی ساختاری پژوهش

۲۵۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۰

همانطور که مشاهده می‌شود نتیجه آزمون فرضیه‌ها در جدول ۲ و شکل ۱ نشان داده شده است. با توجه به اینکه مقدار بحرانی در هر شش فرضیه بیشتر از ۱/۹۶ است. این فرضیه‌ها تأیید می‌شود.

جدول ۳: نتایج آزمون فرضیات مستقیم پژوهش

نتیجه	P	CR	B	مسیر		
تأیید	۰,۰۰۰	۸,۲۴	۰,۹۶	فرهنگ‌سازمانی	←	آموزش
تأیید	۰,۰۰۰	۶,۳۰	۰,۷۹	مدیریت مسیرشغلی	←	آموزش
تأیید	۰,۰۰۰	۶,۱۴	۰,۷۵	توانمندسازی	←	فرهنگ‌سازمانی
تأیید	۰,۰۰۰	۲,۷۰	۰,۲۸	توانمندسازی	←	مدیریت مسیرشغلی

برای تعیین تأثیر روابط غیرمستقیم از بوت استرپت استفاده گردید. در روش بوت استرپت، مقدار حد بالا و پایین متغیر میانجی را بررسی نموده، اگر مقدار صفر را در بر گرفت، این متغیر نمی‌تواند به‌عنوان متغیر میانجی در این رابطه ایفای نقش نماید و در غیر اینصورت، این متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر یک متغیر میانجی را نشان می‌دهد که نتایج در جدول شماره (۴) قابل مشاهده است.

جدول (۴) نتایج روابط غیرمستقیم

نتیجه	حدبالا	حدپایین	ضریب تأثیر	متغیر وابسته	ارتباط	متغیر مستقل
تأیید	۰,۶۳	۰,۵۹	۰,۲۹	توانمندسازی	فرهنگ‌سازمانی	آموزش
تأیید	۰,۱۷	۰,۱۸	۰,۳۴	توانمندسازی	مدیریت مسیرشغلی	آموزش

طبق نتایج جدول ۴ برای روابط غیرمستقیم، فرهنگ‌سازمانی و مدیریت مسیر شغلی در رابطه بین آموزش و توانمندسازی نقش میانجی دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری نشان داد مدل از نظر ساختاری نیز مورد تأیید است زیرا تمامی شاخصها در حد استاندارد خود قرار دارند و همچنین هر شش فرضیه تحقیق تأیید گردید.

فرضیه اول: آموزش کارکنان بر توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ‌سازمانی تأثیر معناداری دارد. با بررسی ادبیات تحقیق پژوهش مشابه که فرهنگ‌سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی بین آموزش و توانمندسازی کارکنان باشد یافت نگردید. نتیجه تحقیق اشرف زاده (۱۳۹۶) به نقش معنادار آموزش کارکنان در توانمندسازی کارکنان اشاره داشت که با نتیجه تحقیق حاضر همراستا بوده است.

فرضیه دوم: آموزش کارکنان بر توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی مدیریت مسیر شغلی تأثیر معناداری دارد. با بررسی ادبیات تحقیق پژوهش مشابه که مدیریت مسیر شغلی به‌عنوان متغیر میانجی بین آموزش و توانمندسازی کارکنان باشد یافت نگردید.

فرضیه سوم: آموزش کارکنان بر فرهنگ‌سازمانی تأثیر معناداری دارد. با بررسی ادبیات تحقیق پژوهش مشابه با متغیرهای تحقیق حاضر جهت مقایسه یافت نگردید.

فرضیه چهارم: آموزش کارکنان بر مدیریت مسیر شغلی تأثیر معناداری دارد. با بررسی ادبیات تحقیق پژوهش مشابه با متغیرهای تحقیق حاضر جهت مقایسه یافت نگردید.

فرضیه پنجم: فرهنگ‌سازمانی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر معناداری دارد. نتیجه تحقیق حاضر با تحقیق عبودی و دیگران (۱۳۹۳)، حریری زاده و دیگران (۱۳۹۶)، پرگاری و همکارش (۱۳۸۹) و پرداختی و دیگران (۱۳۹۶) مبنی بر تأثیر و رابطه معنا دار فرهنگ‌سازمانی و توانمندسازی کارکنان همراستا بوده است.

فرضیه ششم: مدیریت مسیر شغلی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر معناداری دارد. نتایج تحقیق حاضر با تحقیق عرفانی زاده و همکارش (۱۳۹۷) که در خصوص ارتباط معنی دار بین مدیریت مسیر شغلی و توانمندسازی کارکنان همراستا بود.

مدیریت در جهان پیچیده امروز، هنری عالمانه است که تغییرات فن گرایانه، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی قرن حاضر، چالش‌های عظیمی را فراروی آن گشوده است. مطالعات و شواهد موجود نمایانگر آن است که اداره سازمان‌ها، هر روز دشوارتر و حساستر می‌شود و در واقع ظرافت و اهمیت دانش و هنر مدیریت و توانمندسازی سازمانی، همواره افزایش می‌یابد. مطالعات انجام شده مبین آن

است که استفاده کارا و اثربخش از تخصص و تجارب منابع انسانی جز در سایه بازنگری و تقویت اطلاعات و آگاهی‌های پیشین میسر نیست و توسعه مهارت‌های شغلی و کسب اطلاعات و دانش نوین به منظور به هنگام نمودن مجموعه اطلاعات و توانمندی‌ها، خود ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است (یو و همکاران، ۱، ۲۰۱۸). از سوی دیگر، روند تحولات مزبور در عرصه صنعت و تجارت با پیچیدگی و عدم اطمینان روز افزون همراه است. رویارویی با این تلاطم محیطی و شرایط سخت، نیازمند منابع انسانی و مدیرانی توانمند است که بتواند اثربخشی سازمان‌ها را افزایش دهند. از این‌رو در اختیار داشتن منابع انسانی توانمند یک دارایی ارزشمند تلقی می‌شود که کسب و تأمین آن به سهولت مقدور نیست. رویکرد دنیای غرب به روند پویایی محیط معضلات فوق، از سویی تأکید بر تجهیز مدیران به آخرین دستاوردها، دانش و فنون مدیریتی و از سوی دیگر طراحی و اجرای برنامه منسجم آموزش و توسعه مدیران است (کیم، ۲، ۲۰۰۷). بر این اساس می‌توان بیان نمود که در عصر حاضر، توجه به استانداردهای شغلی جهت رسیدن به اهداف سازمانی امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. از طرف دیگر، کارکنان سازمان نیز مانند اطلاعات یکی از منابع بسیار مهم سازمان به شمار می‌آیند که توجه به آن‌ها نیز جهت رسیدن به اهداف، امری ضروری و غیرقابل انکار است، به طوری که می‌توان اشاره نمود که بقاء و حیات سازمان‌ها به کیفیت و توانمندی این عامل مهم بستگی دارد؛ زیرا نیروی انسانی توانمند است که سازمان توانمند را به وجود می‌آورد. سازمان‌های امروزی که در جو دانش محور، رقابتی، مشتری گرا، پاسخگو، کیفیت گرا، مشارکتی، کارآفرینی و تحول گرا فعالیت می‌کنند، مستلزم دستیابی سریع به نیروی انسانی توانمند به‌عنوان ابزار رقابتی می‌باشند. در این راستا، تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی، موضوع توانمندسازی کارکنان را در کانون توجه مدیران قرار داده است. چرا که سازمان‌ها با کارکنان توانمند، متعهد، ماهر و دارای انگیزه بهتر خواهند توانست خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند.

پیشنهادات

پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان با استفاده از برنامه ریزی شغلی مناسب، توسعه مسیر شغلی را برای کارکنان مشخص نمایند تا کارکنان با مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم برای رشد در مسیر شغلی خود را بخوبی درک کرده و در راستای توسعه‌ی توانمندی‌های خود، انگیزه‌ی بالایی داشته باشند. لازم است که در تدوین چشم‌انداز یا ماموریت سازمانی به توانمندسازی کارکنان توجه شود.

1 - Yu et al.

2 - Kim

بررسی تأثیر آموزش کارکنان بر توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ‌سازمانی و مدیریت مسیر شغلی □ ۲۵۹

استراتژی‌های و راهبردهای مناسب تدوین شود. شرایط و امکانات لازم برای اجرایی کردن استراتژی‌های توانمندسازی فراهم گردد. به منظور توسعه توان یادگیری سازمان، توسعه مهارت‌ها و شایستگی کارکنان، لازم است، فرهنگ یادگیری به‌عنوان تسهیل‌کننده امر یادگیری سازمانی و توانمندسازی توسعه داده شود. کانال‌های اطلاعاتی و ارتباطی مناسب در داخل سازمان جهت به اشتراک گذاشتن دانش بهبود و توسعه داده شود.

منابع

- بیگی نصرآبادی، فاطمه؛ امیدعلی خوارزمی و محمدرحیم رهنما. (۱۳۹۳). ارائه مدل مفهومی شکل‌گیری تعلق خاطر شغلی در شهرداری مشهد از طریق رشد مسیر شغلی، منابع و تقاضاهای شغلی، اولین کنفرانس ملی شهرسازی، مدیریت شهری و توسعه پایدار، تهران، موسسه ایرانیان، انجمن معماری ایران.
- پرداختی، مژگان، پرداختی، ملیحه، گیوریان، حسن، ۱۳۹۶، بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر توانمندسازی کارکنان وزارت امور اقتصادی و دارایی، ۲۱ ماهنامه پژوهش ملل / دوره دوم، شماره ۲۱، شهریور ۱۳۹۶
- حبیب زاده، زینب و عباس زاده تکمه، الهامه، ۱۳۹۸، رابطه بین برنامه ریزی مسیر شغلی و رشد حرفه ای کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی شناختی، کنفرانس بین‌المللی مطالعات بین‌رشته‌ای در مدیریت و مهندسی، تهران
- حریری زاده، معصومه، سید احمدی زاویه، سعید، گودرزی، رضا، ۱۳۹۶، تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر توانمندسازی کارکنان فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، دوره ۲۸، شماره ۱، بهار ۱۳۹۶
- خانعلی زاده، رقیه، کردنائیج، اسدالله، فانی، علی اصغر، مشبکی، اصغر، ۱۳۸۹، رابطه بین توانمندسازی کارکنان و یادگیری سازمانی، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۳، نیمه اول ۱۳۸۹
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۹). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- زارع، حسین و مظفر شریف زاده. (۱۳۹۲). بررسی رابطه‌ی مدیریت مسیرشغلی با عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها، شیراز.
- عبودی، حمید، مصدق لطفی زنگنه، درویش، کاظمیان، فرشته ۱۳۹۶، رابطه فرهنگ‌سازمانی با توانمندسازی کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال ششم شماره ۱، بهار ۱۳۹۳
- عرفانی زاده، فریبرز و سلطانزاده، وحید، ۱۳۹۷، بررسی رابطه بین برنامه ریزی مسیر شغلی و ابعاد شناختی توانمندسازی، ششمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران، تهران
- مومنی، ماندان، پرگاری، صغرا، ۱۳۸۹، بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی و توانمندسازی کارکنان ستادی شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، فصلنامه مدیریت دولتی، سال اول، پیش شماره سوم، زمستان ۱۳۸۹

- ناصحی فر، وحید، عیوضی، محمد رحیم، شهریار، هاشم، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین عوامل توانمندسازی مدیران با افزایش عملکرد نیروی انسانی، کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت، تهران ۱۳۹۵
- Buyens Dirk and Verbrigghe Jasmijn. (2015). Adding Value and HRM Practice Evidence-Based HR, Management for Professionals, DOI 10.1007/978-3-319-08186-1_2
- Buyens, D., & Davidson, T. (2010). De HR Scorecard als contextspecifiek en lerend procesinstrument.
- Dmitry Kucherov, Daria Manokhina, (2017) "Evaluation of training programs in Russian manufacturing companies", European Journal of Training and Development, Vol. 41 Issue: 2, pp.119-143, doi: 10.1108/EJTD-10-2015-0084
- Hinssen, P. (2010). The new normal. Explore the limits of the digital world. Gent: Across Technology
- Kumari Itishree Gita, 2, Dr. Rabindra Kumar Pradhan. (2014). Human Resource Flexibility and Organizational Effectiveness: Role of Organizational Citizenship Behaviour and Employee Intent to Stay 1, International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X
- Lent, R.w. (2013). Career Life Preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. The Career Development Quarterly, 61(1), 2-14.
- Miller, A. R. (2011). The effects of motherhood timing on career path. Journal of Population Economics, 24, 3, 1071-1100.
- Nyamekye, L., Fiankor, D., Okyere Ntoni, J. (2016). Effect OF Human Capital on maize productivity in Ghana quantileRegression Approach, International Journal of Food and Agricultural Economics, Vol. 4 No. 2, 125-135
- Santos-Vijande María Leticia, José Ángel López-Sánchez b, Juan Antonio Trespacios. (2012). How organizational learning affects a firm's flexibility, competitive strategy, and performance,
- Savickas, M, L., porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior, 81, 1-13.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. Career Choice and Development, 4, 149-205.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (pp. 42–70). Hoboken, NJ: JohnWiley.
- Wang, Y. & Liu, Sh. (2016). Education, Human Capital and Economic Growth: E mpirical Research on 55 Countries and Regions(1960-2009). Theoretical Economics Letters, 6, 347-355.
- Yang. Keng-Chieh, 2016, "Intellectual structure of trust in business and management: a co-citation analysis", The Electronic Library, Vol. 34 Iss 3 pp. -