پیش بینی میزان تاثیر به کارگیری ابعاد و مولفه‌های توانمندسازی بر بهره‌وری منابع انسانی در کارکنان بانک ها و موسسات قرض الحسنه استان کرمانشاه

علیرضا قنبری[1]

چکیده

وقتی مساله‌ی بهره‌وری و بحث استفاده‌ی صحیح از منابع به میان می‌آید نمی‌توان از مهم‌ترین بخش آن یعنی بهره‌وری نیروی انسانی که عاملی استراتژیک تلقی می‌شود و مهم‌ترین سرمایه‌ی جامعه محسوب می‌شود به سادگی گذشت. بنابراین هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی رابطه‌ی توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری آنان می‌باشد. جامعه‌ی آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان بانک ها و موسسات استان کرمانشاه است، که تعداد 111 نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی توانمندسازی بلانچارد و همکاران و پرسشنامه‌ی بهره‌وری هرسی و گلداسمیت استفاده‌شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری پارامتریک همبستگی پیرسون استفاده شده‌است. نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان‌می‌دهد که بین توانمندسازی کارکنان و بهره‌وری آنان همبستگی‌ای به میزان 1/586 وجوددارد. همچنین سهیم‌کردن کارکنان در اطلاعات با بهره‌وری کارکنان رابطه‌ای به میزان 1/655 دارد، بین ایجاد خودمختاری در کارکنان و بهره‌وری آنان همبستگی 1/545 وجوددارد و قراردادن تیم‌های خودگردان به جای سلسله مراتب با بهره‌وری کارکنان رابطه‌ای به اندازه‌ی 1/614 دارد. در نتیجه توانمندسازی با بهره‌وری کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد، یعنی با افزایش توانمندی کارکنان، بهره‌وری آنان نیز افزایش یافته‌است.

واژگان کلیدی: توانمندی، بهره‌وری، منابع انسانی، تیم‌سازی، تفویض اختیار، مشارکت در اطلاعات

[1] دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران. alirezaghanbari056@gmail.com

مقدمه

سازمان‌ها برای رقابت در عرصه‌ی اقتصادی، راهی به جز افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، به عنوان اصلی‌ترین منبع استراتژیک خود ندارند. افزایش بهره‌وری، به‌عنوان یک ضرورت جهت بهترشدن زندگی، رفاه بیشتر، آرامش و آسایش انسان‌ها و هدف اساسی برای همه‌ی کشورهای جهان محسوب می‌شود (ابیلی و جاهد، 1588، 85-86). تغییرات مداوم مانند افزایش قیمت مواد خام و انرژی و یا مسن‌شدن بازار نیروی کار و مواردی از این دست نشان‌دهنده‌ی این است که کمبود منابع یک واقعیت مسلم و غیرقابل انکار است. با توجه به این واقعیات استفاده‌ی کارا و اثربخش از منابع و افزایش بهره‌وری گریزناپذیر است. بنابراین تحقیقات بهره‌وری سعی در ارائه‌ی دیدگاه‌های جدید برای استفاده از فرصت‌ها و به دنبال کشف راه‌هایی برای بهبود بهره‌وری می‌باشد (کاپیلا و دیگران[1]، 0111، 518). تانگن[2] بهره‌وری را این‌گونه تعریف می‌کند: بهره‌وری عبارت است از به‌دست آوردن حداکثر سود ممکن و استفاده‌ی بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات، زمان، مکان و غیره به منظور ارتقای رفاه (تانگن، 0116، 55). از عواملی که به بهره‌وری می‌انجامند می‌توان ساعات کار، ارتباط مطلوب مدیر و کارکنان، فعالیت و وظایف خوب گروه و کار مرتبط با تحصیل کارکنان را نام برد (هالکوس و بوزیناکیس،[3] 0111، 415). عنصر اساسی در ایجاد و بهبود بهره‌وری، سرمایه‌ی انسانی است (چو و دیگران،[4] 0115، 058). نه تنها به سرمایه‌های انسانی به عنوان یک سرمایه‌گذاری نگریسته می‌شود بلکه به عنوان یک عامل تولید به آن توجه می‌شود (لوپز،[5] 0114، 0). آلتین[6] و همکارش معتقداند، معیار بهره‌وری در بخش خدمات بیش از آن که به فناوری و سایر عوامل بستگی داشته باشد به عامل انسانی (نیروی کار) و عواملی که بر آن تاثیر می‌گذارند بستگی دارد (آلتین و بهرنز، 0116، 111). تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح است، توانمندسازی کارکنان است (رضایی‌دیزگاه و فرحبد، 1581، 111). اندیشمندانِ مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی کارکنان را به عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی و در نهایت بهره‌وری آنان معرفی نمودند و معتقداند که توانمندسازی منابع انسانی پاسخی به نیاز حیاتی مدیریت معاصر است (گرجی، 1581، 51-58). در این راستا هر چه نیروی انسانی کارآمدتر باشد پیشرفت و ارتقای بهره‌وری نیز بیشتر خواهد بود (رضایی و ساعتچی، 1581، 151-151).

[1] - Kapyla & et al
[2] - Tangen
[3] - Halkos & Bousinakis
[4] - Cho et al
[5] - Lopes
[6] - Altin & Behrenz

سابقه‌ی تحقیق

بهره‌وری تاکنون مورد توجه زیادی قرار گرفته است. که این نشان‌دهنده‌ی اهمیت آن می‌باشد. بیگی‌نیا و همکارانش در سال 1581 تحقیقی با عنوان «تاثیر توانمندسازی شناختی بر عوامل تقویت کننده‌ی بهره‌وری کارکنان» به انجام رساندند. آن‌ها در این تحقیق به این نتیجه دست یافتند که توانمندسازی کارکنان تاثیر قوی‌ای بر بهره‌وری کارکنان داشته است. شریف‌زاده و محمدی‌مقدم پژوهشی با عنوان «ارتباط توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی فرماندهی انتظامی استان لرستان» در سال 1588 به انجام رسانیدند. نتیجه‌ی تحقیقات آنان حاکی است که توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری آنان رابطه داشت. شریفی‌پور و همکارانش مقاله‌ای با عنوان «بررسی عوامل انگیزشی، آموزشی و مدیریتی بر توانمندسازی کارکنان و بهره‌وری» در سال 1588 انجام داده‌اند. آنان چنین نتیجه گرفتند که توانمندسازی کارکنان به عنوان عامل موثر در بهره‌وری کارکنان در شرکت توزیع برق استان لرستان مورد توجه قرار نگرفته است. صرافی‌زاده و همکارش در سال 1588 پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر به کارگیری اتوماسیون اداری بر بهره‌وری منابع انسانی» انجام دادند که نتیجه‌ی تحقیق آنان حاکی است که اتوماسیون اداری بر کارایی، اثربخشی و در نهایت بر بهره‌وری تاثیر داشت. هالکوس و بوزیناکیس در سال 0111 تحقیقی با عنوان «تاثیر استرس و رضایت بر بهره‌وری» به انجام رساندند. این تحقیق به عوامل موثر بر استرس و رضایت شغلی از جمله میزان ساعات کاری، ارتباط خوب بین مدیریت و کارکنان، عملکرد خوب گروه کار تاکید داشت. این تحقیق به این نتایج دست یافت که استرس منجر به کاهش بهره‌وری و افزایش رضایت شغلی موجب افزایش بهره‌وری شده‌است. همچنین زمانی که کار با زندگی کارکنان همپوشانی داشت بر بهره‌وری آنان اثر منفی می‌گذاشت و کیفیت کار با وجدان و رضایت شغلی رابطه‌ی زیادی داشت. البته نتیجه‌ی دیگر چنین بود که افراد فعال و پرانرژی بر بهره‌وری تاثیر مثبت داشتند. جیلن و همکارانش[1] در سال 0115 در تحقیقی با عنوان «دستمزد بر مبنای عملکرد و بهره‌وری نیروی کار» به این نتیجه رسیده‌اند که دستمزد مبتنی بر عملکرد بر بهره‌وری نیروی کار و اشتغال تاثیر می‌گذارد و منجر به بهبود و ارتقای بهره‌وری می‌شود. لوپز در سال 0114 در پژوهشی با عنوان «دستمزد و بهره‌وری در کارخانه‌جات مکزیک» به این نتیجه دست یافت که کارفرمایان و کارگران هر دو از سرمایه‌گذاری در آموزش، مهارت و تجربه نفع می‌برند. همچنین براساس یافته‌های این تحقیق تحصیلات بالاتر دارای اثر قابل توجهی بر دستمزد و بهره‌وری متاثر از آموزش بودند.

[1] - Gielen et al

چارچوب نظری

وقتی مساله‌ی بهره‌وری و بحث استفاده‌ی صحیح از منابع به میان می‌آید نمی‌توان از مهم‌ترین بخش آن یعنی بهره‌وری نیروی انسانی که عاملی استراتژیک تلقی می‌شود و مهم‌ترین سرمایه‌ی جامعه محسوب می‌شود به سادگی گذشت (محمدوندناهیدی و جابری خسروشاهی، 1581، 11). سازمان بین المللی کار[1]در تولید محصولات مختلف ادغام چهار عامل زمین، سرمایه، کار و سازماندهی را ضروری می‌داند. گفته می‌شود که نسبت ترکیب این عوامل از محصولات، معیاری برای سنجش بهره‌وری است (نوبخت و بختیاری،1581، 54). لیتر[2] درسال 1885 بهره‌وری را توان تولیدکردن می‌داند (ابطحی و کاظمی، 1518، 8). ماهونی[3] در سال 1188 معتقد است که بهره‌وری در برگیرنده‌ی کارایی، اثربخشی و تغییر است (ناظم، 1585، 15). برای بهبود بهره‌وری و توسعه‌ی سازمان ابتدا باید امکانات و محدودیت‌های سازمان مورد نظر، از لحاظ نیروی انسانی و مادی مورد بررسی قرارگیرد و با امکانات و تامین کمبودها و مدیریتی کارآمد، جواب‌گوی نیازهای فرد و جامعه باشد و موجبات تحقق‌یافتن اهداف سازمان را فراهم‌نمود (ناظم و محسن‌شیخی، 1588، 11). بهبود بهره‌وری در هر سازمان به عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی بستگی دارد. عوامل درون‌سازمانی یا قابل کنترل عواملی‌اند که تحت اختیار افراد و مدیران داخل سازمان هستند. همچنین عوامل خارجی یا غیرقابل کنترل عواملی‌اند که از خارج برسازمان اثر می‌گذارند و تحت اختیار افراد و مدیران درون سازمان نیستند (طاهری، 1581، 185-180).

از نظر هرسی و گلداسمیت[4]، بهبود بهره‌وری با استفاده از تعدادی متغیر تحقق و بهبود می‌یابد. آن‌ها مدلی جهت کمک به مدیران برای تعیین علل وجود مشکلات بهره‌وری و به‌وجودآوردن استراتژی‌های تغییر جهت حل این مشکلات طرح‌ریزی کردند. در تدوین این مدل که هرسی و گلداسمیت آن را اچیو[5] نامیدند و جهت تحلیل بهره‌وری نیروی انسانی کاربرد داشت، آن‌ها دو هدف اصلی را در نظر داشتند:

1- تعیین عوامل کلیدی که می‌تواند بر بهره‌وری فرد فرد کارکنان تاثیر بگذارد.

0- ارائه‌ی این عوامل به گونه‌ای که مدیران شاغل بتوانند آن را به‌کار برند (سبک‌رو و دیگران، 1581، 180). هرسی و گلداسمیت در مدل اچیو هفت متغیر را شناسایی نموده‌اند که بر عملکرد و بهره‌وری فرد تاثیرگذار است که عبارت‌اند از:

توانایی[6](دانش و مهارت‌ها): توانایی قدرت به انجام‌رساندن توفیق‌آمیز یک تکلیف است و به دانش و مهارت در انجام کار و آموزش‌های رسمی اشاره دارد. آموزش‌های رسمی و غیررسمی و استعداد افراد، ویژگی‌های خاصی است که باعث موفقیت در انجام کار می‌شود (هدایتی و دیگران، 1588، 65). اجزای کلیدی توانایی عبارت‌اند از: دانش مربوط به تکلیف، تجربه‌ی مربوط به تکلیف و قابلیت‌های مربوط به تکلیف (حقیقت‌جو و ناظم، 1585، 145).

[1] - ILO (International Labor organization)
[2] - Litter
[3] - Mahoney
[4] - Hersey & Goldsmith
[5]- ACHIEVE
[6] - Ability

انگیزه[1](انگیزش یا تمایل): انگیزه شور و شوق و تمایل به انجام کار بدون اجبار و اکراه و به‌طور موفقیت‌آمیز است. کارکنان باید تا حدودی به کار و مهارت‌های لازم برای انجام دادن آن علاقه داشته باشند (طاهری، 1581، 051). رضایت شغلی، ارتقا و پیشرفت کاری و حقوق متناسب با کار افراد، از عوامل انگیزشی است که برای یک کارمند به شمار می‌رود (هدایتی و دیگران، 1588، 65).

وضوح[2](درک یا تصور نقش): به واضح‌بودن و پذیرش نحوه‌ی انجام کار، محل و چگونگی انجام آن گفته می‌شود. برای آن که کارکنان درک درستی از مشکل داشته باشند، باید اهداف عمده‌ی کار، نحوه‌ی رسیدن به آن ضمن تعیین اولویت‌ها برای کارکنان کاملا واضح باشند (حقیقت‌جو و ناظم، 1585، 145). به عبارت دیگر فرد باید نسبت به کاری که به او محول شده، شناخت کافی داشته باشد و از چگونگی انجام وظایف خود و انتظاراتی که مسئولان از وی دارند، آگاه باشد (هدایتی و دیگران، 1588، 65).

کمک[3](حمایت سازمانی): این اصطلاح به کمک یا حمایتی گفته می‌شود که کارکنان سازمان برای تکمیل و اثربخشی در کار خود نیاز به آن دارند. این کار از طریق عواملی نظیر بودجه‌ی کافی، نیروی انسانی کافی، تجهیزات و تسهیلات متناسب و حمایت همه جانبه از سوی تمام بخش‌های سازمان برای افزایش توان نیروی انسانی و بهره‌وری لازم است (حقیقت‌جو و ناظم، 1585، 145).

ارزیابی[4]: ارزیابی ساز و کاری برای قضاوت در رابطه با چند و چون جوانب فعالیت‌های انجام شده‌است. کارکنان نه تنها لازم است بدانند که چه باید بکنند بلکه همچنین به طور مستمر باید بدانند که کارها را چقدر خوب انجام بدهند. بازخور شامل سرپرستی روزانه و ارزیابی رسمی بهره‌وری فرد می‌شود (طاهری، 1581، 058). اگر از کارکنان انتظاراتی داشته باشیم که از این انتظارات آگاه نباشند، بعید است که عملکردشان بهبود یابد (هدایتی و دیگران، 1588، 65).

اعتبار[5]: اعتبار شامل مناسبت، قانونمندی و مشروع‌بودن تصمیم مدیر است. مدیران در محیط امروزی نیاز دارند برای تصمیم‌های خود پشتوانه‌ی قانونی بیابند و تمامی‌آن‌ها را مستعد کنند. مدیران در تحلیل بهره‌وری نیاز دارند پیوسته قانونی‌بودن اقدامات پرسنلی خود را مانند شغل، استخدام، ارزیابی، کارآموزی، ارتقا و اخراج را مورد بازنگری قرار دهند (طاهری، 1581، 058).

محیط[6]: به آن دسته از عوامل خارجی گفته می‌شود که می‌توانند حتی با وجود توانایی، وضوح، حمایت سازمانی و انگیزه‌ی لازم برای انجام کار همچنان بر عملکرد آنان تاثیرگذار باشد. عوامل محیطی عبارت‌اند از: رقابت، شرایط بازار، آیین نامه‌های دولتی، تدارکات و نظایر آن (حقیقت‌جو و ناظم، 1585، 145). عنصر اساسی در ایجاد و بهبود بهره‌وری، سرمایه‌ی انسانی است (چو و

[1] - Incentive
[2] - Clarity
[3] - Help
[4] - Evaluation
[5] - Validity
[6] - Vnvironment

دیگران،[1] 0115، 058). توانمندسازی سرمایه‌های انسانی یکی از تکنیک‌های موثر برای افزایش و بهبود بهره‌وری کارکنان و استفاده‌ی بهینه از ظریفت‌ها و توانمندی‌های فردی و گروهی آنان در راستای اهداف سازمانی است. هرگاه از کیفیت و بهره‌وری سخن به میان می‌آید، برنامه‌های توان‌افزایی در زمره‌ی اجزای تفکیک‌ناپذیر موضوع قرار می‌گیرد (کروبی و متانی، 1588، 16). بلانچارد و همکارانش سه کلید برای افزایش توانمندی کارکنان معرفی کرده‌اند که به شرح زیراند:

سهیم‌کردن کارکنان در اطلاعات: یکی از روش‌های مهم توانمندسازی کارکنان، قراردادن اطلاعات بیشتر سازمانی در اختیار آن‌هاست. افراد با اطلاعات بیشتر تمایل دارند که خودمختاری، کنترل شخصی و اعتماد بیشتر را تجربه کنند. اگر کارکنان احساس توانمندی بکنند، احتمالا از مخالفت با مدیر و یا مقاومت در برابر قدرت وی و یا تلاش در جهت حمایت خود دست‌برمی‌دارند. بنابراین مدیری که می‌خواهد حس توانمندی کارکنان خود را افزایش دهد، باید همه‌ی اطلاعات لازم برای انجام کار را به آن‌ها بدهد. مدیر تواناساز به طور مستمر اطلاعات فنی و داده‌های جمع‌آوری شده توسط دیگران را در دسترس کارکنان قرار می‌دهد (رضایی‌دیزگاه و فرحبد، 1581، 111). در این روش همه‌ی افراد سازمان، محرم تلقی می‌شوند و اطلاعات ویژه وجود ندارد. انسان‌ها بدون اطلاعات نمی‌توانند مسئولانه عمل کنند. با تسهیم اطلاعات، هدف‌گذاری نیز به جای راس سازمان با مشارکت صورت می‌گیرد تا تعهد ایجاد کند (کارگرکرم بستی، 1580، 140).

ایجاد خودمختاری در کارکنان: خودمختاری را می‌توان داشتن حق انتخاب به معنی آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی تعریف کرد. هنگامی‌که افراد احساس خودمختاری می‌کنند، به جای آن که به اجبار در کاری درگیر شوند یا از آن دست بکشند، خود، داوطلبانه در وظایف شرکت می‌نمایند. فعالیت‌های آنان پیامد استقلال و آزادی شخصی است. آنان خود را افرادی خودآغازگر و پیش‌فعال می‌بینند. آنان قادراند که به میل خود اقداماتی را آغاز کنند، تصمیم‌های مستقل بگیرند و افکار جدید را به آزمون بگذارند. این افراد به جای این که احساس کنند فعالیت‌هایشان از پیش تعیین شده و از بیرون کنترل می‌شوند و یا این که اجتناب‌ناپذیر و همیشگی هستند، خود را به منزله‌ی کانون کنترل می‌بینند (جواهری کامل، 1588، 14-15).

تشکیل تیم‌های خودگردان: تشکیل گروه‌ها و تیم‌های خودگردان یا انجام کار گروهی که بالاترین درجه‌ی نمود مدیریت مشارکتی محسوب می‌شوند به عنوان رکن اساسی توانمندسازی محسوب می‌شوند. جایگزینی تدریجی گروه‌های خودگردان به جای سلسله مراتب سومین رکن توانمندسازی است. لازمه‌ی ثمربخشی تصمیم‌های پیچیده در کسب و کارهای امروزی، مشارکت کارکنان است و اگر قرار باشد این تصمیم‌ها به نتایج مورد نظر برسند، تلاش گروهی ضروری به نظر می‌رسد. تیم‌ها به سبب هم‌افزایی تلاش اعضا، دانایی بیشتری را از خود بروز می‌دهند و ابزار حمایت از کسانی را که می‌کوشند توانمند رفتار کنند به دست می‌آورند (رضایی‌دیزگاه و فرحبد، 1581، 101). تیم‌های خودگردان نه تنها مسائل را حل می‌کنند، بلکه جنبه‌ی اجرایی را نیز بر عهده می‌گیرند و مسئولیت کامل نتیجه‌ی کار را عهده‌دار می‌گردند (رابینز، 1511، 114). با توجه به چارچوب نظری بیان شده، مدل مفهومی تحقیق حاضر در (شکل 1) ارایه شده‌است.

[1] - Cho et al

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌ی اصلی:

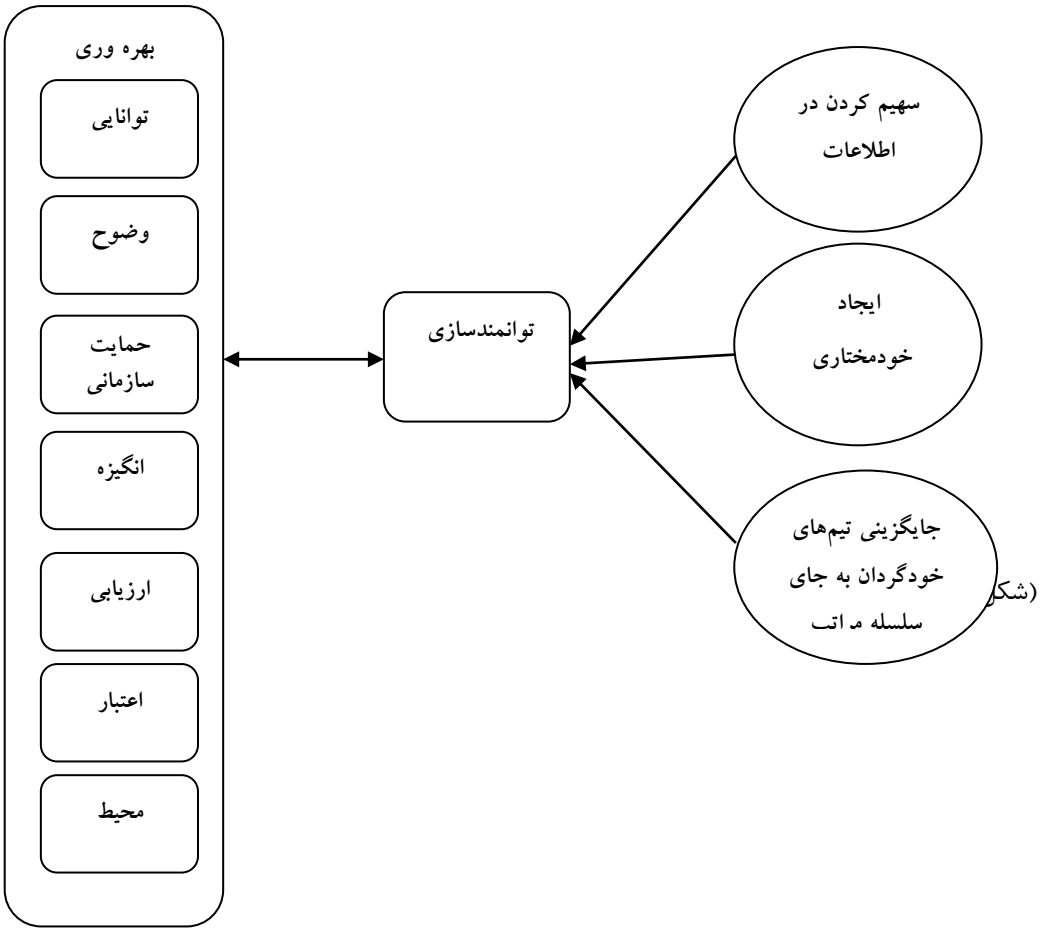
میان توانمندسازی کارکنان و بهره‌وری آنان رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

1. میان سهیم‌شدن در اطلاعات توسط کارکنان و بهره‌وری آنان رابطه وجود دارد.

0. میان ایجاد خودمختاری در کارکنان و بهره‌وری آنان رابطه وجود دارد.

5. میان قراردادن تیم‌های خودگردان به جای سلسله مراتب و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد.



(شکل

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیق توصیفی- همبستگی است. جامعه‌ی آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان بانک ها و موسسات قرض الحسنه استان کرمانشاه می باشد. که به روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد 111 نفر از کارکنان انتخاب شدند و به پرسشنامه ها پاسخ دادند.

برای جمع‌آوری داده‌ها دو پرسشنامه‌ی استاندارد به کار برده شده‌اند. روایی این پرسشنامه‌ها با نظرخواهی از برخی استادان و مدیران سازمان‌های مورد مطالعه به تایید رسیده‌است. همچنین پایایی پرسشنامه‌ی استاندارد توانمندسازی بلانچارد با 46 پرسش و با ضریب کرونباخ 1/15 و پرسشنامه‌ی استاندارد بهره‌وری هرسی و گلداسمیت با 05 سوال و با ضریب کرونباخ 1/80 به تایید رسیده است.

یافته ها

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل توصیفی از آماره‌هایی نظیر میانگین، انحراف معیار و همچنین برای تحلیل استنباطی از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون استفاده شده است که یافته‌های تحقیق به شرح زیر می‌باشند.

الف- تحلیل توصیفی

1- توصیف نمونه براساس جنسیت و سن: براساس یافته‌های تحقیق، 10/1٪ (110 نفر) از نمونه را مردان و 1/5٪ (8 نفر) آن را زنان تشکیل می‌دهند. همچنین 11٪ (11 نفر) از نمونه را افراد 51 سال و کمتر، 68/0٪ (54 نفر) آن را افراد 51 تا 41 سال و 51/8٪ (56 نفر) را افراد بالای 41 سال تشکیل می‌دهند.

0- توصیف نمونه بر اساس سابقه‌ی خدمت: بر طبق نتایج حاصل، سابقه‌ی خدمت 11/5٪ (11 نفر) از نمونه تا 11 سال، سابقه‌ی خدمت 61/1٪ (56 نفر) آن از 11 تا 01 سال و سابقه‌ی خدمت 05/5٪ (05 نفر) بالای 01 سال بود.

5- توصیف نمونه بر اساس مدرک تحصیلی: براساس تجزیه و تحلیل توصیفی، 4/6٪ (6 نفر) از نمونه افراد دارای مدرک تحصیلی دیپلم، 4/6٪ (6 نفر) دارای مدرک تحصیلی کاردانی، 15/5٪ (81 نفر) دارای مدرک کارشناسی و 11/5٪ (11 نفر) از آن دارای مدرک کارشناسی‌ارشد بودند.

4- توصیف نمونه بر اساس سمت: بر اساس یافته‌های توصیفی تحقیق حاضر، 18/0٪ (01 نفر) از نمونه مدیر و 81/8٪ (11 نفر) کارشناس بودند.

6- توصیف بهره‌وری، توانمندسازی و ابعاد آن: بر طبق تحلیل توصیفی انجام شده، میانگین و خطای استاندارد بهره‌وری و توانمندسازی به‌ترتیب برابر با 1/11 ± 16/6، و 0/41 ± 101/40 شده‌است. میانگین و خطای استاندارد ابعاد توانمندسازی شامل سهیم‌کردن کارکنان در اطلاعات، ایجاد خودمختاری در کارکنان و ایجاد تیم‌های خودگردان به جای سلسله مراتب به ترتیب برابر با 1/8 ± 40/10، 1/8 ± 41/18، و 1/1 ± 41/01 بود.

ب- تحلیل استنباطی:

1- آزمون فرضیه‌ی اصلی:

فرض صفر: میان توانمندسازی کارکنان و بهره‌وری آنان رابطه وجود ندارد. H0: ρ= 0

فرض تحقیق: میان توانمندسازی کارکنان و بهره‌وری آنان رابطه وجود دارد. H1: ρ≠0

(جدول شماره‌ی 1): آزمون همبستگی پیرسون فرضیه‌ی اصلی

آماره‌ها / راهبردها	r	p-value (sig)
توانمندسازی کارکنان – بهره‌وری	1/568	1/111**

**نشان‌گر معنی‌داری در سطح 1/11 می‌باشد. قابل قبول است. p ≥ 1/11

همان‌طور که مشاهده می‌شود بر طبق جدول شماره‌ی 1، p-value(sig) = 1/111 کوچکتر از سطح خطای 1/11 (1/11 =α) می‌باشد. بنابراین فرض H0 در سطح اطمینان (1-α) 11٪ رد می‌شود. این مطلب مبنی بر وجود رابطه بین توانمندسازی کارکنان و بهره‌وری آنان می‌باشد. یعنی این دو متغییر به‌طور معناداری همبسته هستند و فرضیه‌ی محقق تایید می‌شود. ضریب همبستگی پیرسون این دو متغییر به میزان 1/568 می‌باشد، که نشانگر همبستگی مثبتی بین این دو متغییرمی‌باشد. پس می‌توان گفت که میان توانمندسازی کارکنان و بهره‌وری آنان رابطه‌ی مستقیمی(مثبت) وجود دارد.

0- آزمون فرضیه‌ی فرعی یکم:

فرض صفر: میان سهیم‌شدن در اطلاعات توسط کارکنان و بهره‌وری آنان رابطه وجود ندارد. H0: ρ= 0

فرض تحقیق: میان سهیم‌شدن در اطلاعات توسط کارکنان و بهره‌وری آنان رابطه وجود دارد. H1: ρ≠0

(جدول شماره‌ی 0): آزمون همبستگی پیرسون فرضیه‌ی فرعی یکم

آماره‌ها / بُعد	r	p-value (sig)
سهیم‌شدن در اطلاعات توسط کارکنان – بهره‌وری	1/655	1/111**

**نشان‌گر معنی‌داری در سطح 1/11 می‌باشد. قابل قبول است. p ≥ 1/11

با توجه به جدول شماره‌ی 0، 1/111 = p-value(sig) کوچک‌تر از سطح خطای 1/11 (α= 1/11) می‌باشد. در نتیجه فرض H0 با سطح اطمینان (1-α) 11٪ رد می‌شود. این مطلب مبنی بر وجود رابطه بین سهیم‌شدن در اطلاعات توسط کارکنان و بهره‌وری آنان می‌باشد. یعنی این دو متغییر به طور معناداری همبسته هستند و فرضیه‌ی محقق تایید می‌شود. ضریب همبستگی پیرسون این دو متغییر به میزان 1/655 می‌باشد، که نشان‌گر همبستگی مثبتی بین این دو متغییر می‌باشد. پس می‌توان گفت که میان سهیم‌شدن در اطلاعات توسط کارکنان و بهره‌وری آنان رابطه‌ی مستقیمی(مثبت) وجود دارد.

5- آزمون فرضیه‌ی فرعی دوم:

فرض صفر: میان ایجاد خودمختاری در کارکنان و بهره‌وری آنان رابطه وجود ندارد. H0: ρ= 0

فرض تحقیق: میان ایجاد خودمختاری در کارکنان و بهره‌وری آنان رابطه وجود دارد. H1: ρ≠0

(جدول شماره‌ی 5): آزمون همبستگی پیرسون فرضیه‌ی فرعی دوم

آماره‌ها / بُعد	r	p-value (sig)
ایجاد خودمختاری در کارکنان – بهره‌وری	1/545	1/111**

**نشان‌گر معنی‌داری در سطح 1/11 می‌باشد. قابل قبول است. p ≥ 1/11

برطبق جدول شماره‌ی 5، 1/111 = p-value(sig) کوچک‌تر از سطح خطای 1/11 (α= 1/11) می‌باشد. در نتیجه فرض H0 با سطح اطمینان (1-α) 11٪ رد می‌شود. این مطلب مبنی بر وجود رابطه بین ایجاد خودمختاری در کارکنان و بهره‌وری آنان می‌باشد. یعنی این دو متغییر به‌طور معناداری همبسته هستند و فرضیه‌ی محقق تایید می‌شود. ضریب همبستگی پیرسون این دو متغییر به میزان 1/545 می‌باشد، که نشان‌گر همبستگی مثبتی بین این دو متغییر می‌باشد. پس می‌توان گفت که میان ایجاد خودمختاری در کارکنان و بهره‌وری آنان رابطه‌ی مستقیمی(مثبت) وجود دارد.

4- آزمون فرضیه‌ی فرعی سوم:

فرض صفر: میان قراردادن تیم‌های خودگردان به جای سلسله مراتب و بهره‌وری آنان رابطه وجود ندارد.

H0: ρ= 0

فرض تحقیق: میان قراردادن تیم‌های خودگردان به جای سلسله مراتب و بهره‌وری آنان رابطه وجود دارد.

$H1: \rho \neq 0$

(جدول شماره‌ی 4): آزمون همبستگی پیرسون فرضیه‌ی فرعی سوم

آماره‌ها / بُعد	r	p-value (sig)
قراردادن تیم‌های خودگردان به جای سلسله مراتب – بهره‌وری	1/614	1/111**

**نشان‌گر معنی‌داری در سطح 1/11 می‌باشد. قابل قبول است. $p \geq 1/11$

براساس جدول شماره‌ی 4، p-value(sig) = 1/111 کوچک‌تر از سطح خطای 1/11 (α= 1/11) می‌باشد. در نتیجه فرض H0 با سطح اطمینان (1-α) 11٪ رد می‌شود، که این مطلب مبنی بر وجود رابطه بین قراردادن تیم‌های خودگردان به جای سلسله مراتب و بهره‌وری آنان می‌باشد. یعنی این دو متغیر به‌طور معناداری همبسته هستند و فرضیه‌ی محقق تایید می‌شود. ضریب همبستگی پیرسون این دو متغییر به میزان 1/614 می‌باشد، که این نشان‌گر همبستگی مثبت بین این دو متغییر می‌باشد. پس می‌توان گفت که میان قراردادن تیم‌های خودگردان به جای سلسله مراتب و بهره‌وری آنان رابطه‌ی مستقیمی(مثبت) وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

بهره‌وری در هر سازمان از عواملی است که منجر به تحقق اهداف آن خواهدشد. همچنین همان‌طور که گفته شد توانمندسازی کارکنان نیز روشی مناسب برای ارتقای بهره‌وری در هر سازمان است. هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه‌ی توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری آنان می‌باشد. این هدف در قالب سه مولفه برای توانمندسازی کارکنان یعنی سهیم‌شدن کارکنان در اطلاعات، ایجاد خودمختاری در کارکنان و قراردادن تیم‌های خودگردان به جای سلسله مراتب مورد بررسی قرارگرفت. براساس تجزیه و تحلیل‌های آماری انجام شده و با توجه به sig و ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده در سطح α= 1/11 فرضیات ارایه شده توسط محقق تایید شده‌اند. یعنی بین توانمندسازی کارکنان و بهره‌وری آنان و همچنین بین ابعاد توانمندسازی و بهره‌وری کارکنان رابطه وجوددارد که این ارتباط در جهت مثبت می‌باشد. یعنی تغییرات توانمندسازی و بهره‌وری کارکنان تغییری همسو می‌باشند، که با افزایش توانمندسازی کارکنان بهره‌وری آنان نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن بهره‌وری نیز کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر برای افزایش بهره‌وری در سازمان‌های مورد مطالعه می‌توان از توانمندسازی کارکنان بهره گرفت. پس مدیران می‌توانند برای بهبود و ارتقای بهره‌وری کارکنان و در نتیجه ارتقای بهره‌وری سازمان از توانمندسازی کارکنان استفاده کنند.

نتیجه‌ی به دست آمده از آزمون فرضیات در تحقیق حاضر با برخی از تحقیقاتی که در گذشته توسط دیگران به انجام رسیده‌است مشابه می‌باشد. مانند تحقیق بیگی‌نیا و همکارانش (1581) و شریف‌زاده و محمدی‌مقدم (1588) که نتایج تحقیقاتشان با نتایج تحقیق حاضر یکسان هستند، یعنی توانمندسازی با بهره‌وری کارکنان رابطه‌ی معنی‌داری دارد. البته شریفی‌پور و همکارانش (1588) در تحقیقی که به انجام رسانیدند به این نتیجه رسیدند که برای بهبود بهره‌وری کارکنان به توانمندسازی کارکنان توجه نشده است. یعنی رابطه‌ای بین توانمندسازی و بهره‌وری وجود ندارد. صرافی‌زاده و همکارانش (1588) در پژوهش به انجام رسیده، به این امر پی‌بردند که بین اتوماسیون اداری و بهره‌وری رابطه‌ی معنادار وجوددارد. همچنین نتیجه‌ی تحقیق انجام گرفته توسط هالوکس(0111) حاکی از این امر است که استرس موجب کاهش بهره‌وری و رضایت شغلی منجر به بهبود بهره‌وری کارکنان شده است. نتیجه تحقیق جیلن و همکارانش(0115) نیز حاکی از این است که دستمزد مبتنی بر عملکرد بر بهره‌وری اثر مثبت دارد و منجر به ارتقای آن می‌شود. تحقیق لوپز(0114) در کارخان‌جات مکزیک حاکی است که آموزش، مهارت، تجربه و تحصیلات اثر قابل توجهی روی دستمزد و بهره‌وری دارند. نظر به نتیجه‌ی این تحقیقات می‌توان از این طرق بهره‌وری کارکنان را در سازمان بهبود داد و به رشد سازمان کمک کرد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت عوامل مختلفی بر بهره‌وری کارکنان تاثیر گذارند و با آن رابطه دارند که مدیران می‌توانند از آن‌ها برای ارتقای بهره‌وری استفاده کنند. البته باید ابتدا به سنجش میزان تاثیر و رابطه‌ی آنان با بهره‌وری پرداخته‌شود، تا میزان مطلوبیت استفاده از آنان تایید شود.

منابع

ابطحی س ح، کاظمی ب، 1518، بهره‌وری، موسسات مطالعات وپژوهش‌های بازرگانی، تهران.

ابیلی خ و جاهد ح، 1588، تعیین عوامل سازمانی مرتبط با بهره‌وری مدیران میانی(مطالعه‌ی موردی: شرکت ایران خودرو)، روان‌شناسی و علوم تربیتی، 85-116.

بیگی‌نیا ع، سرداری ا، نجاری‌نژاد ح، 1581، تاثیر توانمندسازی شناختی کارکنان بر عوامل تقویت کننده‌ی بهرو ری نیروی انسانی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، 11-110.

جواهری‌کامل م، 1588، تاثیر عدالت سازمانی، رابطه‌ی رهبر- عضو، اعتماد و توانمندسازی روان شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی، دوماهنامه‌ی توسعه‌ی انسانی پلیس، 1-04.

حقیقت‌جو ز، ناظم ف، 1515، خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، مدیریت اطلاعات سلامت، 145-161.

رابینز ا، 1518، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه‌ی علی پارساییان و سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، 468.

رضایی ل، ساعتچی م، 1581، رابطه‌ی بین نگرش به عوامل انسانی موثر در بهره‌وری و سبک رهبری سرپرستان با تعهد سازمانی در کارکنان کارخانه‌جات مخابراتی ایران، دانش و پژوهش در روانشناسی، 101-145.

رضایی دیزگاه م، فرحبد ف، 1581، تاثیر راهبرهای مدیریتی در توانمندسازی روانشناختی کارکنان امور مالیاتی استان گیلان، (پژوهشگر) فصلنامه ی مدیریت، 111-101.

سبک‌رو م، وفایی یگانه م، کاشانی ص، 1581، بهره‌وری کارکنان شرکت‌های بیمه در پرتو هوش عاطفی و کیفیت زندگی کاری، صنعت بیمه، 111-011.

شریف‌زاده ف، محمدی‌مقدم ی، 1588، ارتباط توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان لرستان، فصلنامه‌ی مطالعات مدیریت انتظامی، 1-11.

شریفی‌پور ا، فتحی بیرانوند م، بهاروند ب، موسوی س س، 1588، بررسی عوامل انگیزشی، آموزشی و مدیریتی بر توانمندسازی کارکنان و بهره‌وری در شرکت توزیع برق استان لرستان، چهاردهمین کنفرانس شبکه‌های توزیع نیروی برق، 1-11.

صرافی‌زاده ا، علی‌پور س، 1588، بررسی رابطه‌ی تاثیر به کارگیری اتوماسیون اداری بر بهره‌وری منابع انسانی، مجله‌ی مدیریت توسعه و تحول، 11-04.

کارگرکرم‌بستی ا، 1580، بررسی مفهوم، دیدگاه‌ها و مدل‌های توانمندسازی، مصباح، 161- 151.

کروبی م، متانی م، 1588، توانمندسازی منابع انسانی از طریق آموزش‌های ضمن خدمت، فراسوی مدیریت، 51-1.

گرجی م، 1581، ارزیابی تاثیر توانمندسازی بر عملکرد کارکنان، (پژوهشگر) فصلنامه‌ی مدیریت، 58-48.

طاهری ش، 1581، بهره‌وری و تجزیه وتحلیل آن در سازمان‌ها(مدیریت بهره‌وری فراگیر)»، نشر هوای تازه، تهران، 564.

محمدوند ناهیدی م، جابری خسروشاهی ن، 1581، بررسی اثر درجه‌ی باز بودن اقتصاد، جمعیت شاغل، سرمایه‌ی انسانی و شدت سرمایه بر روی مدیریت بهره‌وری نیروی کار در اقتصادایران، فصلنامه‌ی مدیریت صنعتی، 116-81.

ناظم ف، 1585، ادراک کارکنان اداری درباره‌ی بهره‌وری خدمات مدیران و مولفه‌های آن در مولفه‌های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه‌ی اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، 05-11.

ناظم ف، محسن‌شیخی ع، 1588، بررسی رابطه‌ی بین موضع کنترل، جو سازمانی و بهره‌وری کارکنان در سازمان امور مالیاتی تهران، (پژوهشگر) فصلنامه‌ی مدیریت، 00- 11.

نوبخت م، بختیاری ح،1581، روش‌های ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در چشم انداز بیست ساله، معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی- دفتر گسترش تولید علم، تهران، چاپ اول.

هدایتی س پ، نصیری پور ا، محبتی ف، ماهر ع، محمودی م، حاتم ن، 1588، رابطه‌ی بعد فرهنگ اخلاق سازمانی با بهره‌وری کارکنان حوزه‌ی سلامت: مطالعه‌ی موردی: بیمارستان‌های عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی‌ایران، اخلاق و تاریخ پزشکی، 61-61.

Altin R, Behrenz L, 2005, Efficiency and Productivity of Employment offices employment: Evidence from Sweden, International Journal of Manpower, 196-206.

Cho S, Woods R H, Jang S, Erdem M, 2006, Measuring the impact of human resource Management Practices on Hospitality Firms performance, Hospitality Management, 262- 277.

Gielen A C., Kerkhofs M J.M., Van Ours, J C. 2006, Performance Related Pay and Labor Productivity, IZA Discussion Paper, 1- 15.

Halkos G, Bousinakis D, 2010, the effect of stress and satisfaction on productivity, International Journal of Productivity and Performance management, 415-531.

Kapyla J, Jasskelanine A, Lonnqvist A, 2010, identify future challenge for productivity research: evidence from Finland, International Journal of Productivity and Performance Management, 607-623.

Lopez, .J.a.G, 2004, Wages and productivity in Mexican manufacturing, World Bank, working paper, 1-37.

Tangen S, 2005, Professional Practice Demystifying productivity and performance, International Journal of Productivity and Performance Management, 34- 46.