

بررسی رابطه توانمندسازی منابع انسانی با درآمدزایی مدارس مقطع ابتدایی شهر ساری

سکینه شهابی^{1*}، نسرين محمودی²، سمیه نجفی³¹ آموزگار پایه ششم، آموزش و پرورش ناحیه یک شهرستان ساری، ساری، ایران.² آموزگار پایه چهارم، آموزش و پرورش ناحیه یک شهرستان ساری، ساری، ایران.³ آموزگار پایه پنجم، آموزش و پرورش ناحیه یک شهرستان ساری، ساری، ایران.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه توانمندسازی منابع انسانی با درآمدزایی مدارس مقطع ابتدایی شهر ساری بوده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، روش گردآوری اطلاعات میدانی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مدارس مقطع ابتدایی شهر ساری در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ تعداد ۴۲۰ نفر بودند، که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۲۰۱ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد توانمندسازی اسپریتزر (۲۰۰۷) و پرسشنامه های محقق ساخته درآمدزایی بود. روایی این پرسشنامه ها توسط متخصصان مورد تأیید قرار گرفت، پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ (توانمندسازی برابر ۰/۹۳، درآمدزایی برابر ۰/۸۰ صدم) محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها نیز از بخش توصیفی (فراوانی، درصد، انحراف استاندارد و نمودار ستونی) و استنباطی (کولموگروف اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون) با استفاده از نرم افزار Spss استفاده شد. نتایج نشان داد که بین توانمندسازی منابع انسانی با درآمدزایی مدارس مقطع ابتدایی شهر ساری رابطه وجود دارد. هم چنین نتایج نشان داد که بین مؤلفه های توانمندسازی منابع انسانی با درآمدزایی رابطه وجود دارد.

مقدمه

دوره کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی های شگفت انگیزی همراه است. سازمان ها برای روبرویی با این تحولات عظیم باید آماده شوند. منظور از این آمادگی، آمادگی فناوری و تجهیزاتی نیست، بلکه آن ها باید کارکنان، یعنی سرمایه اصلی و ارزشمند سازمان را آماده سازند. سازمان ها برای ماندن در عرصه رقابت باید به منابع انسانی که ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می دهد، توجه بیشتری داشته باشند چراکه توجه به این منبع می تواند کلید دستیابی به موفقیت سازمان ها باشد. هر سازمانی با منابع انسانی ایجاد و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود. بنابراین شناخت انگیزه ها، نیازها، تمایلات عوامل رضایت و عدم رضایت کارکنان و هم چنین توانمندسازی آن ها لازم است (Abbaspour, 2014 & Badri). توانمندسازی فیزیکی کارکنان یکی از جنبه های کلیدی برای هر سازمانی است که خواهان نائل آمدن به سطوح بالایی از عجز شدن کارکنان، انعطاف پذیری و پاسخگویی است. جای تعجب نیست که توانمندسازی و به دنبال آن، تأثیرات سازمانی آن مورد توجه اندیشمندان و اندیشه ورزان در طی دهه های گذشته قرار گرفته است. توانمندسازی روان شناختی نیز به عنوان «افزایش ذاتی انگیزه کار»

* نویسنده مسئول: سکینه شهابی

ایمیل: sakineshababi@gmail.com

آدرس: آموزگار پایه ششم، آموزش و پرورش ناحیه یک شهرستان ساری، ساری، ایران.

شناخته شده است (Voegtlin et al, 2015). توانمندسازی کارکنان به آن‌ها مسئولیت و اختیاری می‌دهد تا بتوانند در زمینه‌ی وظایف مشخصی در سازمان تصمیم‌گیری کنند. این تصمیم‌ها در سطوح پایین سازمان گرفته می‌شوند؛ جایی که کارمندان به شیوه‌ی منحصربه‌فردی به مسائل نگاه می‌کنند و مشکلاتی را که سازمان مربوط از نقطه‌ای به بعد با آن‌ها روبه‌روست، ندارند (Fallah, 2015).

لذا شرط لازم برای تحقق اهداف هر سازمانی، وجود نیروی انسانی ویژه و کارکنانی است که علاوه بر داشتن توانایی‌ها و مهارت‌های خاص، نسبت به شغل و سازمان خود تعهد داشته باشند و از انجام وظایف خود احساس رضایت کنند، بنابراین مدیران سازمان با کمک گرفتن از توانمندسازی نیروی انسانی¹، باعث می‌شوند که توان و انگیزه‌ی آن‌ها بالاتر رود و منجر به تولید بیشتر و کیفی‌تر شود و این مسیر، هم سازمان، کارکنان و هم مشتریان و در کل، جامعه و کشور را بهره‌ور و راضی می‌کند (Narimosai, 2011). از سوی دیگر در بیشتر سازمان‌ها از توانایی‌های کارکنان استفاده‌ی بهینه نمی‌شود و مدیران نمی‌توانند ظرفیت بالقوه آن‌ها را به کار گیرند. این امر به دلیل این است که قادر به شناخت توانایی‌های کارکنان نیستند یا در محیط سازمان عملاً زمینه‌ی لازم برای بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتر کارکنان را فراهم نمی‌کنند. برای رفع این مشکلات و چالش‌های پیش‌روی منابع انسانی از قبیل؛ جهانی شدن، کمبود نیروی کار متعهد و ماهر، هرم تصمیم‌گیر، عدم شناخت نیاز کارکنان، نبود برنامه مناسب، نبود شایسته سالاری، تبعیض، بهره‌وری ناکافی منابع انسانی، نبود انگیزه کافی، عدم مشارکت کارکنان و ترک همکاری کارکنان با سابقه‌ی سازمان. ابعاد توانمندسازی کارکنان را بر اساس تحقیقات گذشته می‌توان در پنج بعد؛ احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس معنی‌دار بودن، احساس خودمختاری و احساس اعتماد خلاصه کرد (Quaidamini, 2015).

متغیری که احتمال دارد توانمندسازی با آن رابطه داشته باشد درآمدزایی² است. درآمد پولی است که یک فرد یا یک شرکت در بازه زمانی مشخص از محل کالاها یا خدماتی که برای دیگران فراهم کرده یا سرمایه‌گذاری‌هایی که داشته است، به دست می‌آورد. معمولاً درآمد برای تأمین مخارج روزانه مصرف می‌شود. درآمد از طریق ضرب قیمت فروش کالاها و خدمات در تعداد واحدها یا مقدار فروخته شده محاسبه می‌گردد. درآمد به عنوان “خط بالایی” نیز شناخته می‌شود زیرا اولین چیزی است که در صورت سود و زیان شرکت ظاهر می‌شود. سپس هزینه‌ها از درآمد کسر می‌شوند تا سود عملیاتی و در نهایت سود خالص و سود هر سهم به دست آید (Fatuhi Khankhedani & Sotoudeh, 2017). برخی درآمدزایی را ورود وجه نقد یا مطالبات ناشی از انجام خدمات تعریف کرده‌اند، عده‌ای دیگر افزایش درآمد را نتیجه سیاست‌های اعمال شده مدیریت و دسترنج تلاشی همه‌جانبه دانسته‌اند که می‌تواند عاملی مهم در راه رسیدن مؤسسه به اهدافش باشد. افزایش درآمد سبب افزایش سرمایه مشهود، ورود پول یا ایجاد مطالبات ناشی از ارائه خدمات می‌شود (Shah Mansouri et al, 2013).

در مدارس و آموزش و پرورش برخلاف برخی دستگاه‌های دولتی آن قدر فصل درآمدزایی وجود ندارد که بتواند در سند بودجه‌ای خود به آن اتکا نماید. همین مساله باعث شده که بیشترین تلاش از سوی وزیر و مدیران ارشد این وزارتخانه کسب بودجه بیشتر از دولت و درخواست افزایش بودجه از طریق مجلس و کمیسیون تخصصی آن باشد. از طرف دیگر یکی از اصول صریح قانون اساسی (اصل سی‌ام) کسب درآمد از طریق وجه و شهریه معنای دیگری پیدا می‌کند و آن عبارت است از اینکه با توجه به این محدودیت‌ها چگونه می‌توان از امکانات بالقوه و بالفعل مدارس کسب درآمد کرد (Tarfiei & Fatehi, 2014). در برخی نظریات هدف توزیع درآمد را ثبات‌سیاسی و رضایت مردم از دولت می‌دانند بخصوص این در نظریات توزیع ارسطو مشاهده می‌شود، و برخی توزیع مناسب را به جهت برقراری عدالت ضروری می‌دانند. از نظریات عدالت برداشت

1. Human resources empowering

2. Empowerment

3. Make money

می‌شود که برابری حسابی درآمدها به مفهوم عدالت نیست بلکه درآمدها باید براساس استحقاق افراد توزیع گردند، که مبنای استحقاق براساس دیدگاه‌های مختلف فلسفی باهم متفاوت‌اند، مثلاً مبنای استحقاق در اقتصاد نئوکلاسیکی تولید نهایی (سهم داشتن در تولید) است. برخی از اقتصاددانان رفاه، توزیع برابر درآمد را با توجه به هدف حداکثر کردن رفاه اجتماعی و قانون مطلوبیت نزولی الزامی می‌دانند (Kaya, 2016).

کتابچی (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان ارتباط بین توانمندسازی سازمانی و روانی مدیریت منابع انسانی با عملکرد اداره امور مالیاتی استان اصفهان انجام دادند. یافته‌ها نشان داد توانمندسازی سازمانی تأثیر مثبتی بر توانمندسازی روانی دارد. عدد مرتبط با این جمعیت تعداد ۳۴۶ را نشان داد (نسبت پاسخ ۶۱ درصد) مطابق با فرمول حاشیه خطای نهایی متشکل از $2 \pm / -$ درصد در سطح اطمینان ۱۵ درصد می‌شد. هم‌چنین نتایج نشان داد توانمندسازی سازمانی قادر به بهبود رضایت شغلی کارمند، تعهد، توانمندسازی روانی و رفتار مشتری‌گرا است. پژوهشی دیگر توسط کرمی‌مرادی و همکاران (۱۳۹۷) تحت عنوان بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان و مدیران شهری انجام شد. یافته‌ها نشان داد با توجه به تغییرات روزافزون فضاهای شهری و بالا رفتن آگاهی شهروندان نسبت به حقوق خود و ظایف مدیران شهری توانمندسازی مدیران و کارکنان امری الزامی است. آموزش، تقویت مهارت‌ها، اعطاء پاداش، تغییر نگرش به مرور زمان، تفویض اختیار از عوامل موثر بر توانمندسازی می‌باشد.

همچنین خداویسی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین رشد اقتصادی و توزیع درآمد در ایران طی دوره ۱۳۹۳-۱۳۵۰، رهیافت رگرسیون غیرخطی انتقال ملایم در اقتصاد ایران نشان دادند ارتباط مستقیم و غیرخطی بین رشد اقتصادی و توزیع درآمد را در دوره مورد بررسی، در بخش خطی و غیرخطی مدل تأیید می‌نماید. هم‌چنین بر اساس نتایج این مطالعه، برآیند تأثیر رشد اقتصادی دوره جاری و قبل بر توزیع درآمد دوره جاری مثبت و معنی‌دار است. از این‌رو می‌توان گفت که دولت در کنار اجرای مرحله دوم هدفمندی یارانه‌ها، با هدف کاهش فاصله طبقاتی، به عنوان یکی از اهداف اجرای آن، از اعمال سیاست‌های مناسب به منظور دستیابی به رشد اقتصادی بالاتر و در نتیجه کاهش ضریب جینی نباید غافل شود. همین‌طور قربانی‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان الگوی توانمندسازی منابع انسانی سازمانی عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی نشان دادند فرهنگ سازمانی (مقوله علی) شامل: فضای مناسب آموزش کارکنان، عدالت در سازمان و امنیت شغلی به طور مستقیم در شکل‌گیری ویژگی‌های کارکنان توانمند (مقوله محوری) تأثیر دارد. البته در فرایند توانمندسازی کارکنان، نظام پایش (مقوله زمینه‌ای) و نظام پاداش سازمانی (شرایط مداخله‌گر) بر نظام مدیریتی سازمان (مقوله کنش/ واکنش) تأثیر می‌گذارند.

وانجیرو موچای^۱ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر سیستم پاداش بر درآمدزایی سازمانی کمیسیون خدمات معلمان، در کنیا نشان دادند گردش مالی کارمندان کارکنان بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. در این مطالعه مشخص شد که کارکنانی که از کارشان بسیار راضی هستند، تأثیرات سیستم پاداش که بر درآمدزایی سازمان در سازمان‌های عمومی تأثیر داشته است شامل می‌شود. گردش مالی کارمندان این مطالعه توصیه می‌کند که مدیریت سازمان باید پاداش و پاداش کارمندان را بررسی و افزایش دهد و علاوه بر این مزایای بیشتری را برای کارمندان فراهم کند. همچنین زاراکت^۲ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر توانمندسازی کارمندان بر تعهد سازمانی در بخش بانکی لبنان انجام نشان دادند رابطه مثبت بین مؤلفه‌های توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمانی بود. این همسو با سایر بخش‌های تجاری در لبنان و بخش مشابه بانکی در منطقه و غرب بود. بر این اساس، بانک‌ها باید توانمندسازی کارکنان را یکی از عوامل تقویت تعهد سازمانی بدانند. در نتیجه، این منجر به حفظ سازمانی کارمندان در بخش بانکی لبنان می‌شود. پژوهشی دیگر توسط دانیل^۳ (۲۰۱۵) تحت عنوان رابطه بین

1. Wanjiru Muchai

2. Zaraket

3. Daniel

توانمندسازی معلمان در کاربرد انواع قدرت نزد مدیران در انگلیس انجام شد. یافته‌ها نشان داد شش ویژگی توانمندسازی معلمان نشان داد شد شامل: ۱- تصمیم‌گیری، ۲- رشته حرفه‌ای، ۳- مقام و منزلت، ۴- خوداثربخشی، ۵- استقلال و ۶- تأثیرگذاری معلم. همین‌طور ارستوس یاموه^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان ارتباط بین توانمندسازی منابع انسانی و عملکرد شغلی در استرالیا نشان داد بین ایجاد توانمندسازی منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان ارتباط جدی وجود دارد هم‌چنین بین مولفه‌های توانمندسازی منابع انسانی با عملکرد شغلی ارتباط وجود دارد بنابراین انگیزه‌های منطقی دیگری را برای ادامه آموزش و توانمندسازی کارمندان شاغل فراهم کند.

با توجه به تغییرات گسترده محیطی در دنیای پرتلاطم امروزی، داشتن یک راهبرد اساسی برای توسعه و کسب مزیت رقابتی پایدار بسیار مهم و اساسی می باشد و در این خصوص راهبرد توانمندسازی در راستای بالندگی منابع انسانی از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. محرک‌های محیطی متعددی وجود دارد که سازمان‌ها را به توانمندسازی کارکنان ترغیب می‌کنند که از جمله آن می‌توان به رشد سریع فناوری و تأثیر آن در محیط‌های کاری، افزایش انتظارات مشتریان و توجه به آن به عنوان یک عامل رقابتی بسیار مهم اشاره کرد. این محرک‌ها در توانمندسازی کارکنان موجب درآمدزایی سازمان آموزش و پرورش می‌گردد. لذا با توجه به موارد فوق پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین توانمندسازی منابع انسانی با درآمدزایی در مدارس مقطع ابتدایی شهر ساری رابطه وجود دارد؟

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، روش گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مدارس مقطع ابتدایی شهر ساری در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۴۲۰ نفر می‌باشد. که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. محقق جهت ابزار پژوهش از یک پرسشنامه استاندارد و یک پرسشنامه محقق ساخته استفاده نمود. پرسشنامه اول توانمندسازی: این پرسشنامه توسط اسپریتزر در سال ۲۰۰۳ تنظیم گردید. که دارای ۱۹ سوال می‌باشد. این پرسشنامه در پنج بعد؛ احساس معنی داری شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس مشارکت با دیگران تنظیم شده است. که براساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم، ۱؛ مخالفم، ۲؛ نظری ندارم، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملاً موافقم، ۵) اندازه گیری می‌شود. روایی و پایایی تأیید شد که پایایی با ضریب الفای کرونباخ ۰/۹۱ درصد تعیین گردید. پرسشنامه دوم درآمدزایی: از آنجایی که پرسشنامه استاندارد در این زمینه وجود نداشت. بنابراین این پرسشنامه توسط محقق در سال ۱۴۰۲ ساخته شد. که شامل ۱۰ سوال و تک متغیره می‌باشد. و براساس مقیاس لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم، بسیار کم) اندازه گیری می‌شود. روایی و پایایی پرسشنامه تأیید شد که پایایی بر اساس ضریب الفای کرونباخ ۰/۷۹ صدم بدست آمد. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، توانمندسازی برابر ۰/۹۳ و درآمدزایی برابر ۰/۸۰ محاسبه شد که نشان داد پرسشنامه‌ها از پایایی نسبتاً بالایی برخوردار هستند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از بخش توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی) و استنباطی (آزمون کولموگروف اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون) با استفاده از نرم افزار Spss انجام شد.

1. Erastus Yamoah

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

در آمار توصیفی نتایج نشان داده است ۵۹/۷ درصد از شرکت‌کننده نیز زن بودند. بیشترین فراوانی مربوط به بازه سنی ۳۰ تا ۴۵ سال ۴۹/۲ درصد می‌باشد. بیشترین فراوانی مربوط به بازه تحصیلی کارشناسی ۵۱ درصد و کمترین فراوانی مربوط به کاردانی ۱۳ درصد بود. اما بیشترین فراوانی مربوط به بازه سابقه خدمت ۱۰ تا ۲۰ سال ۴۶/۳ درصد بود.

نرمال بودن داده‌ها

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای موجود در پژوهش از کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که نتایج نشان داده است چون در توانمندسازی منابع انسانی، درآمدزایی سطح معنی‌داری از $\alpha=0.05$ بزرگتر می‌باشد پس H_0 (نرمال بودن متغیرهای پژوهش) رد نمی‌شود.

آمار فرضیات

فرضیه اصلی: بین توانمندسازی منابع انسانی با درآمدزایی مدارس مقطع ابتدایی شهر ساری رابطه وجود دارد.

جدول ۱: بررسی ضریب همبستگی رابطه بین توانمندسازی منابع انسانی با درآمدزایی مدارس

توانمندسازی منابع انسانی			متغیرها
تعداد نمونه (N)	r	سطح معناداری (Sig.)	
۲۰۱	۰.۱۳۴	۰.۰۳۶	درآمدزایی

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چراکه در درآمدزایی ($\alpha=0.05 < \text{Sig.}=0.036$)، بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین توانمندسازی منابع انسانی با درآمدزایی مدارس مقطع ابتدایی شهر ساری رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی ۱: بین احساس معنی‌داری شغل با درآمدزایی سازمان رابطه وجود دارد.

جدول ۲: بررسی ضریب همبستگی رابطه بین احساس معنی‌داری شغل با درآمدزایی مدارس

درآمدزایی		متغیرها
شاخص‌های آماری	مقادیر محاسبه شده	
تعداد نمونه (N)	۲۰۱	
r	۰.۱۷۶	احساس معنی‌داری شغل
سطح معناداری (Sig.)	۰.۰۰۶	

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چراکه این همبستگی ۰.۱۷۶ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ($r^2=0.0309$)، نشان می‌دهد که ۳.۰۹ درصد از تغییرات درآمدزایی توسط احساس معنی‌داری شغل قابل پیش‌بینی است.

فرضیه فرعی ۲: بین احساس شایستگی در شغل با درآمدزایی مدارس رابطه وجود دارد.

جدول ۳: بررسی ضریب همبستگی رابطه بین احساس شایستگی در شغل با درآمدزایی مدارس

درآمدزایی		متغیرها
مقادیر محاسبه شده	شاخص های آماری	
۲۰۱	تعداد نمونه (n)	احساس شایستگی در شغل
۰.۳۳۶	r	
۰.۰۰۰	سطح معناداری (Sig.)	

نتایج جدول (۳) نشان می دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می نمایند، چراکه ($\alpha=0.05 < \text{Sig.}=0.000$). بنابراین، می توان ادعا نمود بین احساس شایستگی در شغل با درآمدزایی مدارس رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی ۰.۳۳۶ می باشد. محاسبه ضریب تعیین ($r^2=0.1129$)، نشان می دهد که ۱۱.۲۹ درصد از تغییرات درآمدزایی توسط احساس شایستگی در شغل قابل پیش بینی است.

فرضیه فرعی ۳: بین احساس داشتن حق انتخاب با درآمدزایی مدارس رابطه وجود دارد.

جدول ۴: بررسی ضریب همبستگی رابطه بین احساس داشتن حق انتخاب با درآمدزایی مدارس

درآمدزایی		متغیرها
مقادیر محاسبه شده	شاخص های آماری	
۲۰۱	تعداد نمونه (n)	داشتن حق انتخاب
۰.۴۰۱	r	
۰.۰۰۰	سطح معناداری (Sig.)	

نتایج جدول (۴) نشان می دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می نمایند، چراکه ($\alpha=0.05 < \text{Sig.}=0.000$). بنابراین، می توان ادعا نمود بین احساس داشتن حق انتخاب با درآمدزایی مدارس رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی ۰.۴۰۱ می باشد. محاسبه ضریب تعیین ($r^2=0.1608$)، نشان می دهد که ۱۶.۰۸ درصد از تغییرات درآمدزایی توسط احساس داشتن حق انتخاب قابل پیش بینی است.

فرضیه فرعی ۴: بین احساس موثر بودن با درآمدزایی مدارس رابطه وجود دارد.

جدول ۴: بررسی ضریب همبستگی رابطه بین احساس موثر بودن در شغل با درآمدزایی مدارس

درآمدزایی		متغیرها
مقادیر محاسبه شده	شاخص های آماری	
۲۰۱	تعداد نمونه (n)	
۰.۳۳۲	r	موثر بودن
۰.۰۰۰	سطح معناداری (Sig.)	

نتایج جدول (۴) نشان می دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می نمایند، چراکه ($\text{Sig.}=0.000 < \alpha=0.05$). بنابراین، می توان ادعا نمود بین احساس موثر بودن با درآمدزایی مدارس رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی ۰.۳۳۲ می باشد. محاسبه ضریب تعیین ($r^2=0.0538$)، نشان می دهد که ۵.۳۸ درصد از تغییرات درآمدزایی توسط احساس موثر بودن قابل پیش بینی است.

فرضیه فرعی ۵: بین احساس مشارکت با دیگران با درآمدزایی مدارس رابطه وجود دارد.

جدول ۶: بررسی ضریب همبستگی رابطه بین احساس مشارکت با دیگران در شغل با درآمدزایی مدارس

درآمدزایی		متغیرها
مقادیر محاسبه شده	شاخص های آماری	
۲۰۱	تعداد نمونه (n)	
۰.۱۹۴	r	مشارکت با دیگران
۰.۰۰۲	سطح معناداری (Sig.)	

نتایج جدول (۶) نشان می دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می نمایند، چراکه ($\text{Sig.}=0.002 < \alpha=0.05$). بنابراین، می توان ادعا نمود بین احساس مشارکت با دیگران با درآمدزایی مدارس رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی ۰.۱۹۴ می باشد. محاسبه ضریب تعیین ($r^2=0.0376$)، نشان می دهد که ۳.۷۶ درصد از تغییرات درآمدزایی توسط احساس مشارکت با دیگران قابل پیش بینی است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیه اصلی نشان داد که بین توانمندسازی منابع انسانی با درآمدزایی مدارس مقطع ابتدایی شهر ساری رابطه وجود دارد. همچنین نتایج فرضیه ۱ نشان داد که بین احساس معنی داری شغل با درآمدزایی مدارس رابطه وجود دارد. همین طور نتایج فرضیه ۲ نشان داد بین احساس شایستگی در شغل با درآمدزایی مدارس رابطه وجود دارد. و نتایج فرضیه ۳ نشان داد که بین احساس داشتن حق انتخاب با درآمدزایی مدارس رابطه وجود دارد. نتایج فرضیه ۴ نشان داد که بین احساس موثر بودن با درآمدزایی مدارس رابطه وجود دارد. همچنین نتایج فرضیه ۵ نشان داد که بین احساس مشارکت با دیگران با درآمدزایی مدارس رابطه وجود دارد.

نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های کتابچی (۱۳۹۸)، کرمی‌مرادی و همکاران (۱۳۹۷)، خداویسی و همکاران (۱۳۹۶)، قربانی‌زاده و همکاران (۱۳۹۶)، وانجیرو موچای و همکاران (۲۰۱۹)، زاراکت و همکاران (۲۰۱۸)، دانیل (۲۰۱۵) و ارستوس یاموه (۲۰۱۴) همخوانی دارد.

در تبیین نتایج فوق می‌توان گفت در دو دهه اخیر، توانمندسازی کارکنان به یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران تبدیل شده است. افزایش رقابت در بازارهای جهانی، سازمان‌ها را ملزم به ایجاد مزایای نسبی و پایدار در جهت حفظ سهم خود از بازار می‌کند. برای دستیابی به این هدف، سازمان‌ها باید ضمن ارائه محصولات و خدمات باکیفیت و جلب رضایت مشتریان، استمرار در کیفیت را نیز حفظ کنند. یکی از روش‌های این کار، توانمندسازی منابع انسانی است. براساس این فرض، بقا و توسعه یک سازمان زمانی تحقق می‌یابد که سازمان از نیروهای با سطح علمی بالا، خلاق و باانگیزه که توانایی حل مسئله و خودمدیریتی در کار را دارند، برخوردار باشد. تحقق توانمندسازی در سایه دانش، تجربه، تفویض اختیار و انگیزه میسر خواهد شد. این فرایند تعاملی، شامل تصمیم‌سازی، تعیین خط‌مشی‌های کاری، ارائه متدولوژی‌های مناسب در مواقع بحرانی، ایفای نقش‌های جدید و ارائه طرح‌های ابتکاری است که منجر به هماهنگی بین مدیران و کارکنان و توسعه سازمان خواهد شد. با وجود اهمیت فوق‌العاده توانمندسازی منابع انسانی، متأسفانه در ایران به دلیل مبهم بودن اهداف سازمانی، تعریف نشدن مناسب روابط کاری و شخصی، نبود سیستم مناسب ارزیابی عملکرد، تعریف نشدن شاخص‌های مناسب برای سنجش بهره‌وری نیروی انسانی و غیررقابتی بودن محیط کسب‌وکار، سازوکار مشخصی برای کنترل کیفیت منابع انسانی تعریف نشده است.

با توجه به عوامل مؤثر در توانمندسازی منابع انسانی و تغییر مداوم محیط بیرونی سازمان، ضروری است که سازمان‌ها راهبرد منابع انسانی خود را به‌گونه‌ای تدوین کنند که با راهبرد کلی سازمان هماهنگ باشد و موفقیت پایدار خود را در بازار کسب‌وکار از طریق انطباق راهبردهای توانمندسازی نیروی انسانی با راهبردهای اصلی خود به‌دست آورند. توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌ها به‌دلیل نیاز کارکنان به دانش، مهارت و انگیزه کافی برای رسیدن به اهداف سازمانی، امری حیاتی به‌نظر می‌رسد. بنابراین، برنامه‌ریزی در راستای توانمندسازی نیروی انسانی ازجمله برنامه‌های راهبردی محسوب می‌شود. در این روند، شناخت الگوهایی که با راهبرد سازمان هماهنگ شده‌اند، به‌عنوان سنگ‌بنای اصلی توانمندسازی مطرح می‌شود. با توجه به نتایج فوق پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

الف) مدیران مدارس نسبت به شناسایی مؤلفه‌های بومی توانمندسازی کارکنان در مدارس اقدام و با برگزاری دوره‌های آموزشی نسبت به بیشتر توانمند کردن کارکنان در جهت درآمدزایی اقدام نمایند.

ب) مدیران مدارس فرصت لازم را به کارکنان برای احساس داشتن حق انتخاب به‌صورت یکپارچه جهت تحقق و توسعه درآمدزایی فراهم کنند.

منابع

- Abbaspour, A., & Badri, M. (2014). The relationship between psychological empowerment and factors affecting the productivity of human resources in the employees of Mashhad National Lank branches. *Scientific-Research Quarterly of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 24(79), 73-100. (In Presian)
- Bookkeeper, M. (2018). The relationship between organizational and psychological empowerment of human resources management and the performance of Isfahan Tax Administration. *Jahan Novin Journal*, 2(5), 15-26. (In Presian)
- Daniel, L, J. (2015). The relationship between perceived teacher empowerment and principal use of power. UnpublishedEd. D. Disser tation, Auburn University.

- Erastus Yamoah, E. (2014). The Link between Human Resource Capacity Building and Job Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), 139-146.
- Fallah, M. (2015). Identifying and explaining the antecedents of human resource empowerment with the knowledge management approach. *Human Resource Management Research Quarterly of Imam Hossein University (AS)*, 10(1), 133-160. (In Presian)
- Fatuhi Khankhedani, M., & Sotoudeh, Z. (2017). Principles of applied accounting. Tehran: Negra Publishing. (In Presian)
- Ghorbanizadeh, V., Shariati, M., Valipour, M., & Hashemi, M. (2017). The pattern of empowering human resources, organizational, political belief, police force. *Police Management Research Quarterly*, 13(2), 261-284. (In Presian)
- Karmi Moradi, S., When, h. V., Tahmasabi, R., & Kishori-Papi, s. (2017). Investigating factors affecting the empowerment of city employees and managers. *Quarterly Journal of New Researches in Management and Accounting*, 5(17), 137-130. (In Presian)
- Kaya, E.O. (2016). The Effects of Firm-Specific Factors on the Profitability of Non-Life Insurance Companies in Turkey. *International Journal of Financial Studies, Int. J. Financial Stud.*, 3(4), Available From: <http://www.mdpi.com/2227-072/3/4/510>.
- Khadavisi, H., Najar Qabil, S., & Ezzati-Shorgoli, A. (2016). Investigating the relationship between economic growth and income distribution in Iran during the period 1350-1393, the soft transfer nonlinear regression approach in the economy. *Iranian Economic and Applied Studies Quarterly*, 6(21), 236-213. (In Presian)
- Narimosai, Sh. (2011). The relationship between power sources and mediation and the role of empowerment on the productivity of employees of South Zagros Oil Company, Shiraz. Master's thesis in Industrial-Organizational Psychology, Faculty of Educational Sciences, Islamic Azad University, Maroodasht Branch. (In Presian)
- Quaidamini, F. (2015). Investigating the relationship between human resource empowerment and employee productivity considering the severity of the need for growth (case study: Shahrekord University of Medical Sciences). Master's thesis, Azad University, Shahr branch. (In Presian)
- Shah Mansouri, S., Niki-Rojni, N., & Hashmi-Dehaghi, Z. (2013). Explaining the dimensions related to service marketing in the banking industry. The second international conference on management, entrepreneurship and economic development, Qom, Payam Noor University. (In Presian)

- Tarfiei, M., & Fatehi, M. A. (2014). Investigating sustainable income generation methods for municipalities in order to promote sustainable urban development. International Conference on New Achievements in Civil Engineering, Architecture, Environment and Urban Management, Tehran, Vira Capital Idea Managers Institute, https://www.civilica.com/Paper-CAECONF01-CAECONF01_025.html. (In Presian)
- Voegtlin, C., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2015). How to empower employees: using training to enhance work units' collective empowerment. *International Journal of Manpower*, 36(3), 354-373.
- Wanjiru Muchai, H., Nambuswa Makokha, E., Prof, G., & Pro, N. (2019). Effects of Remuneration System on Organizational Performance of Teachers Service Commission, Kenya. *European Journal of Business and Management*, 10(11), 2222-2839.
- Zaraket, W., Garios, R., & Abdel Malek, L. (2018). The Impact of Employee Empowerment on the Organizational Commitment. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 2162-3058.