

بررسی تاثیر توانمندسازی فرهنگی بر بهبود عملکرد کارکنان شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه (مطالعه موردی: سامانه تندرو سه)

مریم رمضان زاده

دانشجوی دکترای مدیریت دولتی دانشگاه آزاد تهران شمال ramezanzadeh1@yahoo.com

چکیده

هدف کلی در این پژوهش شناسایی تاثیر توانمندسازی فرهنگی بر بهبود عملکرد کارکنان واحد شرکت اتوبوسرانی تهران و حومه می‌باشد. در این راستا مؤلفه‌هایی نظیر ساختارهای فرهنگی، ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی، آموزش‌های فرهنگی و اعتقادات فرهنگی مورد بررسی قرار گرفت. تحقیق مطرح شده از نوع تحقیقات توصیفی، پیمایشی می‌باشد. و از آنجایی که نتایج این تحقیق می‌تواند به طور عملی، مورد استفاده قرار گیرد، یک تحقیق مورد پژوهشی، کاربردی است. در نهایت برای تجزیه تحلیل داده‌ها از ابزار آمار استنباطی استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق عبارتست از مدیران، روسای ادارات و کارشناسان سامانه تندرو سه شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه به تعداد ۱۱۰ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری از نوع نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها در تحقیق مورد نظر عبارتند از: مراجعه به مدارک و اسناد موجود در شرکت و پرسشنامه. با توجه به سطح معنی‌داری ۰/۰۵ و بیشتر بودن آن از ۰/۰۵ فرض برابر بودن میانگین با ۳ پذیرفته می‌شود و لذا توانمندسازی فرهنگی بر بهبود عملکرد شرکت اتوبوسرانی تاثیر متوسط دارد. نتایج تحلیل‌های آماری تحقیق نشان می‌دهد که هیچکدام از شاخص‌های برازش مدل از مقدار قابل قبولی در جامعه ایرانی برخوردار نمی‌باشند. به عبارت دیگر مدل تجربی پژوهش قابلیت سازگاری با جامعه مورد مطالعه پژوهش ندارد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، توانمندسازی فرهنگی، بهبود عملکرد، عملکرد کارکنان

مقدمه

سیستم‌های حمل و نقل عمومی برای توسعه هر کشوری حیاتی است. سیستم‌های حمل‌ونقل عمومی ناکافی، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، منجر به مشکلات شدید اجتماعی-اقتصادی و زیست‌محیطی، از جمله تراکم ترافیک، طرد اجتماعی، تخریب محیط‌زیست و غیره می‌شود [۱]. از این رو، مراقبت‌های بهداشتی، کیفیت زندگی، و شمول اجتماعی ضروری است و باید در هنگام برنامه‌ریزی پروژه‌های حمل و نقل عمومی برای کمک به رشد اجتماعی-اقتصادی بلندمدت اولویت بندی شود [۲]. علاوه بر این، وجود خدمات حمل و نقل عمومی معقول به این معنی است که کاربران می‌توانند استفاده از وسایل نقلیه شخصی را کاهش دهند، تحرک پایدار را تشویق کنند و در نتیجه ازدحام و اثرات زیست محیطی را کاهش دهند [۳]. سیستم‌های حمل و نقل سریع اتوبوس (BRT) یک راه حل عالی برای دستیابی به اهداف مورد نظر است که ظرفیت، سرعت و کیفیت خدمات بالا را با هزینه نسبتاً کم ارائه می‌دهد [۴].

تعاریف متعددی از «عملکرد کارکنان» ارائه شده است. به عنوان مثال، هاتان (۲۰۱۵) عملکرد کارکنان را به عنوان سهم یک کارمند در کل خروجی یک سازمان تعریف کرد در حالی که کاسیو^۱ [۵] آن را به عنوان انجام وظایف محول شده در نظر گرفت. در میان آنها، این مطالعه موردی را به کار گرفت که توسط موتویدلو^۲ [۶] پیشنهاد شد که آن را به عنوان «کل ارزش مورد انتظار برای سازماندهی اپیزودهای رفتاری گسسته ای که یک فرد در یک دوره زمانی استاندارد انجام می دهد» تعریف کرد، زیرا با محدوده تحقیق ما مطابقت دارد.

در چند دهه گذشته، عملکرد کارکنان به عنوان کلید استراتژیک برای بقا و توسعه هر سازمان در بازار رقابتی اخیر در نظر گرفته شده است. کوهلی^۳ و همکاران [۷] مدعی اثرات مثبت سرمایه گذاری در افزایش توانمندی کارکنان در جهت بهبود عملکرد کارکنان شدند، در حالی که زهارگیر و بالاسودارام^۴ [۸] بیان کردند که عملکرد کارکنان عاملی حیاتی است که مستقیماً بر پیامد بهبود رفتار مثبت و افزایش بهره وری سازمانی تأثیر می گذارد. عملکرد کارکنان را می توان با موفقیت با معیارهای قابل قبولی که به عنوان استانداردهای آنها تعیین و توافق شده است اندازه گیری کرد. با توجه به بلیکل^۵ و همکاران [۹] عملکرد کارکنان شامل سه عنصر اصلی است: (۱) عملکرد وظیفه برای انجام وظایف محوله از نظر اثربخشی و کارایی. (۲) عملکرد متنی برای حمایت از محیط اجتماعی و روانی سازمانی که سهم غیرمستقیم در عملکرد سازمانی دارد. و (۳) عملکرد تطبیقی برای مقابله با هر رویداد ناگهانی یا پیش بینی نشده ای که در طول انجام وظایف آنها یا سازمان رخ داده است. در نتیجه، عملکرد کارکنان تأثیر مثبتی بر عملکرد کلی هر سازمان دارد. بنابراین، بهبود عملکرد کارکنان برای افزایش عملکرد سازمانی حیاتی می باشد [۱۰].

توانمندسازی در سازمان برای تقویت روحیه کارکنان به منظور دستیابی به اهداف مهم است. کارکنان با انگیزه به سازمان کمک می کنند تا به موفقیت بیشتری دست یابد، زیرا کارکنان توانمند پیوسته منتظر بهبود عملکرد کاری خود هستند [۱۱]. نتیجه یک کارمند با توانمندی باعث تولید سطح بالایی از بهره وری می شود زیرا آنها از کار خود لذت می برند. بنابراین در محیط کار احساس رضایت می کنند که منجر به کاهش غیبت و کاهش تردد می شود. حفظ کارکنان با توانمندی بالا در سازمان به ویژه برای مدیران کار آسانی نیست زیرا آنها دارایی های ارزشمند سازمان برای دستیابی به موفقیت در آینده هستند [۱۲]. کارکنان سرمایه انسانی سازمان ها و عملکرد آنها در یک سازمان هستند که می تواند منجر به شکوفایی یا شکست سازمانی شود [۱۳].

امروزه نیروی انسانی در شرکت ها، به عنوان مهمترین وارزشمندترین جزء منابع سازمانی محسوب می شوند که در اعتلای آرمان های سازمان نقش بسزایی ایفا می کنند. آنها به سازمان معنای واقعی را نشان می دهند و بر بهبود هر چه بیشتر سازمان تلاش می کنند. از جمله نخبگان هر سازمان هستند که دارای فکر فایده نو و خلاق می باشند و با دانایی خود به بالا بردن سطح ارتقا سازمان کمک می کنند. مدیران هر سازمان با علم به اینکه کارکنان به دنبال منبع درآمد بالا می باشند با همکاری کردن و مشورت نمودن با

¹ Cascio

²

³ Kohli

⁴ Zahargier and Balasundaram

⁵ Blicke

آنها هم به سطح ارتقای سازمان بهبود بخشیدند و هم با قراردادن پاداش، بازی کار نیک و ایده نو بصورت برد برد عمل نموده و به اهداف سازمان دست پیدا کرده‌اند.

اگرچه نقش منابع مادی، استراتژی‌ها و سیاست‌ها جهت نیل به اهداف شرکت‌ها قابل انکار نیست لذا صاحب‌نظران حوزه مدیریت در اتوبوسرانی بر این باورند که پرسنل، نقش تعیین‌کننده و بی‌بدیل در افزایش کارایی و اثر بخشی آنها در سازمان را دارا می‌باشند. پس مدیران تاثیر بسزایی در این امر دارند. وبدون توسعه وگسترش مدیران، توسعه سازمانی شکل نخواهد گرفت. از این رو توانمندسازی به عنوان ابزاری شناخته شده در حوزه مدیریت ظاهر گردیده است و به مهمترین مباحث روز مبدل شده که می‌تواند موفقیت سازمان‌ها را تضمین کند. در حقیقت فلسفه توانمندسازی در اتوبوسرانی این است که افراد خود را راضی نگه دارد و در عین حال آنچه را که نیاز دارد توسط آنها به دست آورد. این رابطه به معنای واقعی برد، بردمی‌تواند باشد. مطالعات حاکی از آن است که توانمندسازی تاثیر بسزایی بر افزایش عملکرد، کاهش هزینه‌ها، افزایش اثربخشی، افزایش تعهد به سازمان، و هماهنگی بین مدیران و کارمندان در انجام کارها دارد. با توجه به موارد مطرح شده آنچه که در این تحقیق محقق به دنبال پاسخگویی به آن است آیا توانمندسازی فرهنگی بر بهبود عملکرد کارکنان شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه تاثیر دارد؟

روش

هدف از انتخاب روش پژوهش آن است که محقق مشخص کند که چه شیوه و چه روشی را اتخاذ کند تا او را هر چه سریعتر، دقیق‌تر آسان‌تر و ارزان‌تر، در دستیابی به پرسش‌ها یا فرضیه‌های پژوهش یاری کند. پژوهش حاضر از نظر هدف جزو پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود و از نظر روش کار جزو پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران، روسای ادارات و کارشناسان سامانه تندرو سه شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و حومه به تعداد ۱۱۰ نفر می‌باشند. از آنجایی که از کل جامعه آماری تحقیق ۸۷۰ نفر پرسنل فقط ۱۱۰ نفر پرسنل ستادی لحاظ گردیده. طبق جدول مورگان ۸۵ نفر به عنوان اعضاء نمونه آماری انتخاب شدند. همچنین روش نمونه‌گیری از نوع نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. جهت جمع‌آوری اطلاعات بعد از حضور پژوهشگر در شرکت و قبل از آنکه پرسشنامه‌ها به کارکنان داده شود، در مورد شیوه‌ی پاسخگویی به سؤالات به کارکنان توضیحاتی داده شد. برای ضرورت همکاری صادقانه‌ی آنها بیان شد که فقط نگرش واقعی شما موردنظر است و پاسخ صحیح و غلطی وجود ندارد و همچنین تأکید شد که نیازی به ذکر نام و مشخصات نیست. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بوده است که شامل ۲۴ سوال بود که ۶ سوال ساختارهای فرهنگی، ۵ سوال ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی و ۳ سوال تخصص و مهارت فرهنگی، ۳ سوال آموزش‌های فرهنگی و ۵ سوال مربوط به اعتقادات فرهنگی براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت سنجیده شد و از گزینه کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم را در بر می‌گرفت. ضریب پایایی پرسشنامه از طریق روش آلفای کرونباخ به ترتیب ساختارهای فرهنگی ۰/۸۹۵، ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی ۰/۷۸۵؛ و تخصص و مهارت فرهنگی ۰/۸۶۰؛ آموزش‌های فرهنگی ۰/۸۰۱ و اعتقادات فرهنگی ۰/۷۳۴ بدست آمد. روایی پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل عاملی محاسبه شد که یافته‌ها بیانگر روایی مطلوب پرسشنامه بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است و با توجه به موضوع پژوهش از هر دو نوع آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش استنباطی از معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. مدل یابی معادلات

ساختاری یک تکنیک چند متغیری و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق تر بسط مدل خطی کلی^۶ است که به محقق امکان می دهد مجموع هایی از معادلات رگرسیون را به گونه همزمان مورد آزمون قرار دهد. مدل یابی معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده^۷ و مکنون^۸ است که به عنوان تحلیل ساختاری کوواریانس، مدل یابی علی و همچنین لیزر نامیده شده است، اما اصطلاح غالب مدل یابی معادله ساختاری و یا به طور خلاصه SEM می باشد. این واژه به یک سری مدل های عمومی اشاره می کند که شامل تحلیل عاملی تاییدی^۹، مدل های ساختاری همزمان کلاسیک^{۱۰}، تحلیل مسیر^{۱۱}، رگرسیون چندگانه^{۱۲}، تحلیل واریانس^{۱۳} و سایر روش های آماری است. پس از معین شدن مدل، طرق متعددی برای برآورد نیکویی برازش کلی مدل با داده های مشاهده شده وجود دارد. به طور کلی چندین شاخص برای سنجش برازش مدل مورد استفاده قرار می گیرد ولی معمولاً برای تأیید مدل، استفاده از ۳ تا ۵ شاخص کافی است.

یافته ها

نتایج بررسی فرضیه اول پژوهش در جدول (۱) و (۲) مشخص شده است.

جدول ۱: جدول آمار توصیفی متغیر ساختارهای فرهنگی

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
۱۱۰	۳/۴۲۲	۰/۵۵۸	۰/۰۴۷

جدول ۲: آزمون تی تست برای فرضیه اول

مقدار آزمون = ۳					
آماره تی	درجه آزادی	پی مقدار	اختلاف میانگین	فاصله ۹۵ درصد برای اختلاف میانگین	
				حد بالا	حد پایین
۸/۸۲۲	۱۰۹	۰/۰۰۰	۰/۴۲۲۳۰	۰/۵۱۷۰	۰/۳۲۷۶

6 General Linear Mode (GLM)

7 Observes Variable

8 Latent Variable

9 Confirmatory factor Analysis

10 Classical Simultaneous Equation Models

11 path Analysis

12 Multiple Resregion

13 Variance Analysis

با توجه به سطح معنی داری $0/000$ و کمتر بودن آن از $0/05$ فرض برابر بودن میانگین با ۳ رد می شود. با توجه به فاصله اطمینان مثبت نتیجه می شود که میانگین از ۳ بیشتر است و لذا ساختارهای فرهنگی بر عملکرد شرکت واحد تاثیر دارد. نتایج بررسی فرضیه دوم پژوهش در جدول (۳) و (۴) مشخص شده است.

جدول ۳: آمار توصیفی متغیر ارزش ها و هنجارهای فرهنگی

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
۱۱۰	۲/۸۶۶۳	۰/۷۱۱۱۹	۰/۰۶۰۹۸

جدول ۴: آزمون تی تست برای فرضیه دوم

مقدار آزمون = ۳					
آماره تی	درجه آزادی	پی مقدار	اختلاف میانگین	فاصله ۹۵ درصد برای اختلاف میانگین	
				حد بالا	حد پایین
-۱/۱۹۲	۱۰۹	۱۰۳۰	-۰/۱۳۳۷۰	-۰/۲۵۴۳	-۰/۱۳۱

با توجه به سطح معنی داری $0/000$ و کمتر بودن آن از $0/05$ فرض برابر بودن میانگین با ۳ رد می شود. با توجه به فاصله اطمینان منفی نتیجه می شود که میانگین از ۳ کمتر است و لذا ارزش ها و هنجارهای فرهنگی بر عملکرد شرکت واحد تاثیر ندارد. نتایج بررسی فرضیه سوم پژوهش در جدول (۵) و (۶) مشخص شده است.

جدول ۵: آمار توصیفی متغیر آموزش های فرهنگی

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
۱۱۰	۳/۲۶۲۱	۰/۵۸۶۰۸	۰/۰۵۰۲۶

جدول ۶: آزمون تی تست برای فرضیه سوم

مقدار آزمون = ۳					
آماره تی	درجه آزادی	پی مقدار	اختلاف میانگین	فاصله ۹۵ درصد برای اختلاف میانگین	
				حد بالا	حد پایین
۵/۲۱۶	۱۱۰۹۳۵	۰/۰۰۰	۰/۲۶۲۱۳	۰/۱۶۲۷	۰/۳۶۱۵

با توجه به سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و کمتر بودن آن از ۰/۰۵ فرض برابر بودن میانگین با ۳ رد می شود. با توجه به فاصله اطمینان مثبت نتیجه می شود که میانگین از ۳ بیشتر است و لذا آموزش های فرهنگی بر بهبود عملکرد شرکت واحد تاثیر دارد. نتایج بررسی فرضیه چهارم پژوهش در جدول (۷) و (۸) مشخص شده است.

جدول ۷: آمار توصیفی متغیر اعتقادات فرهنگی

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
۱۱۰	۲/۵۴۷۳	۰/۷۴۴۱۷	۰/۰۶۳۸۱

جدول ۸: آزمون تی تست برای فرضیه چهارم

مقدار آزمون = ۳					
آماره تی	درجه آزادی	پی مقدار	اختلاف میانگین	فاصله ۹۵ درصد برای اختلاف میانگین	
				حد پایین	حد بالا
-۷/۰۹۴	۱۰۶	۰/۰۰۰	-۴۵۲۷۰	-۰/۵۷۸۹	-۰/۳۲۶۵

با توجه به سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و کمتر بودن آن از ۰/۰۵ فرض برابر بودن میانگین با ۳ رد می شود. با توجه به فاصله اطمینان منفی نتیجه می شود که میانگین از ۳ کمتر است و لذا اعتقادات فرهنگی بر بهبود عملکرد شرکت واحد تاثیر ندارد. نتایج بررسی فرضیه پنجم پژوهش در جدول (۹) و (۱۰) مشخص شده است.

جدول ۹: آمار توصیفی متغیر توانمندسازی فرهنگی کارکنان

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
۱۳۶	۳/۰۲۴۵	۰/۵۵۲۳۶	۰/۰۴۷۳۶

جدول ۱۰: آزمون تی تست برای فرضیه پنجم

مقدار آزمون = ۳					
آماره تی	درجه آزادی	پی مقدار	اختلاف میانگین	فاصله ۹۵ درصد برای اختلاف میانگین	
				حد پایین	حد بالا
۰/۵۱۷	۱۳۵	۰/۶۰۶	۰/۰۲۴۵۱	-۰/۰۶۹۲	۰/۱۱۸۲

با توجه به سطح معنی داری ۰/۶۰۶ و بیشتر بودن آن از ۰/۰۵ فرض برابر بودن میانگین با ۳ پذیرفته می شود و لذا توانمندسازی فرهنگی بر بهبود عملکرد شرکت واحد اتوبوسرانی تاثیر متوسط دارد. نتایج بررسی برازش مدل در جدول (۱۱) مشخص شده است.

جدول ۱۱: شاخص های ارزیابی برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص						مدل
X ²	Chi-Square/df	RMSEA	CFI	AGFI	GFI	
۱۰۹۴۹.۲۳	۱۹۶۵	۰.۱۸	۰.۴۹	۰.۴۲	۰.۴۹	مدل سه عاملی

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که هیچکدام از شاخص های برازش مدل از مقدار قابل قبولی در جامعه ایرانی برخوردار نمی‌باشند. به عبارت دیگر مدل تجربی پژوهش قابلیت سازگاری با جامعه مورد مطالعه پژوهش ندارد. در ادامه مدل پژوهش ارائه شده است.

نتیجه گیری

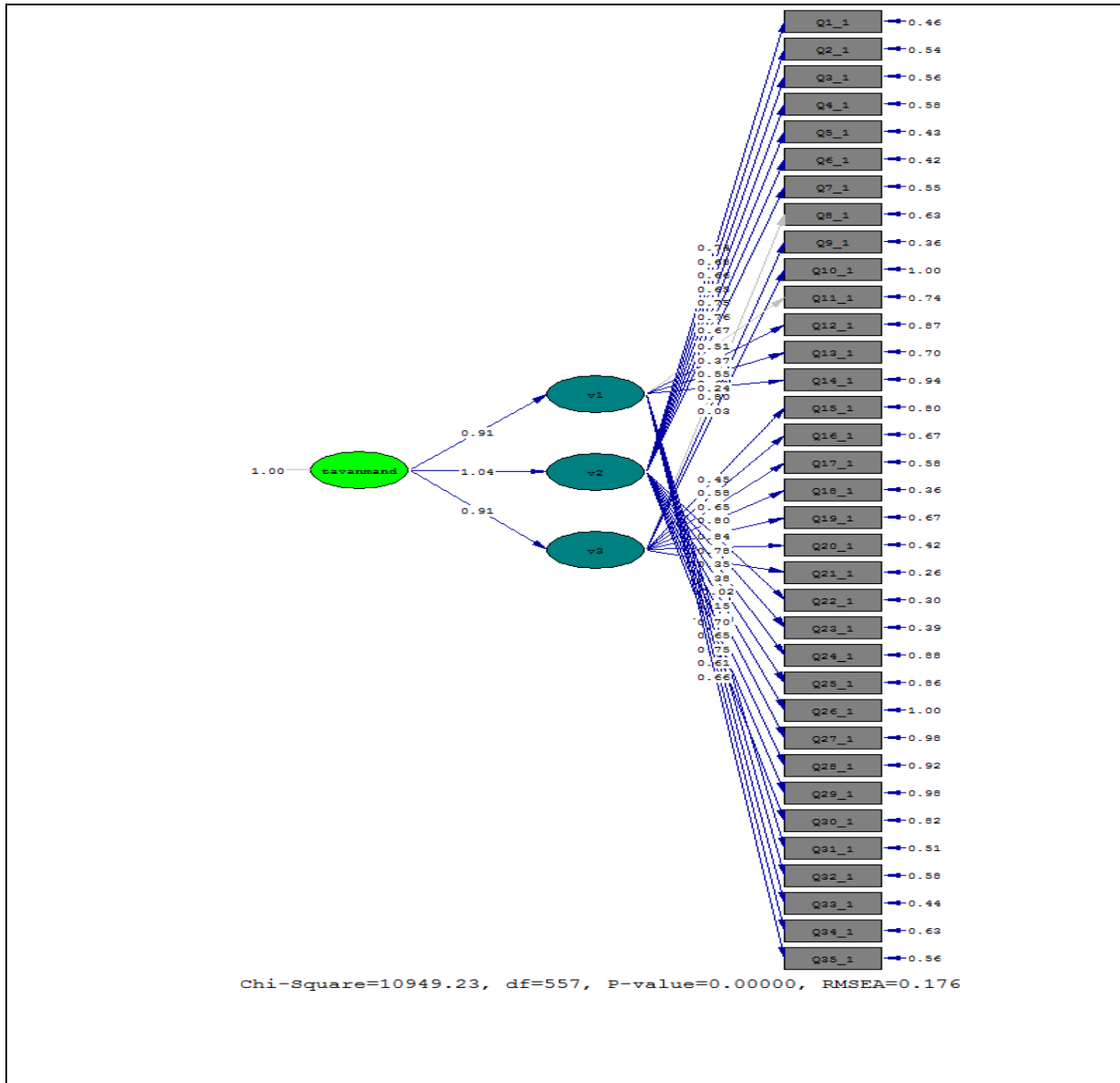
نتایج پژوهش نشان داد که ساختارهای فرهنگی، ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی، آموزش‌های فرهنگی و اعتقادات فرهنگی بر بهبود عملکرد کارکنان شرکت واحد تاثیر دارد. این یافته در راستای مطالعات [۱۴-۱۶] بوده است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که امروزه از توانمندسازی به معنای جدید مدیریتی استفاده می‌شود که ناگزیر از تغییر و تحول شتابزده و رقابت روزافزون مطرح شده و به عنوان یکی از اعجاز برانگیزترین طرحهای معاونت منابع انسانی در جهت توسعه و گسترش اهداف سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. اهمیت کارکنان و نقش منحصر به فرد آنها به منزله منابع راهبردی و استراتژیک و طراح و فراگردهای سازمانی جایگاهی به مراتب بالاتر از گذشته یافته تا جایی که در نظر سازمان هدفمند و پیشرفته، از کارکنان به عنوان مهمترین منبع و باارزش‌ترین دارایی سازمان یاد می‌کنند. بدین لحاظ امروزه سازمان‌ها برای بقا، نظام و بالندگی می‌کوشند از طریق کارکنان فرهیخته به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، بهره‌وری بالا، انعطاف‌پذیری، انطباق‌پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نایل شوند. بدون این کیفیت‌ها، سازمان‌ها غیرممکن است که در مواجهه با بهترین‌ها به صورت رقابتی و اثربخش عمل کنند. تنها ابزار و شیوه که می‌تواند در این زمینه به کمک مدیران بشتابد توانمندسازی است. توانمندسازی روش نوینی برای بقای سازمان‌های هدفمند در محیط رقابتی است. توانمندسازی یکی از ابزارهای موثر برای افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان و استفاده بهتر از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. بنابراین هدف اصلی کارکنان همان توانمندسازی است و برای اینکه افراد سازمانی در انجام این فرایند همکاری داشته باشند، لازم است در آغاز با مفاهیم آن آشنا شوند و سپس با شرکت در پیاده‌سازی استراتژی‌ها و هدفها به کارایی و اثربخشی سازمان کمک کنند. آشنایی با اهداف توانمندسازی بهترین روش مفهوم‌سازی آن در میان کارکنان است که موجب ایجاد انگیزه جهت اجرا و انجام آن می‌شود. در این راستا مدیران باید شرایطی فراهم کنند که هر شخص در سازمان توانا تر شود. زمانی که توانایی کارکنان بیشتر می‌شود، سبک مدیریت از نظارت نزدیک به سمت نظارت هدایتی و تفویض اختیاری تغییر می‌یابد. این تغییر سبک، باعث تغییر در مسئولیت‌پذیری کارکنان نیز می‌شود، چرا که کارکنان با آزادی عملی که در انجام کارها به دست می‌آورند، خلاق و خودمدیر نیز می‌شوند و این همان حلقه گمشده‌ای است که در ایجاد بهره‌وری سازمانی می‌بایست مورد توجه قرار گیرد. توانمندسازی یعنی مشارکت جویی، یادگیری مستمر مابین مدیران و کارکنان می‌باشد. مدیران باید شرایطی فراهم کنند تا کارکنان با انگیزه بالا به نوع آوری و خلاقیت دست پیدا کرده و اهداف سازمانی را با مشارکت و همکاری مدیران ارشد به ملکه ظهور برسانند و هدف سود مندی سازمان و رضایت مندی مدیران و در نتیجه خود باشند. نکته مهم و اساسی در پیشبرد توانمندسازی این است که کارکنان اختیار کافی و آزادی بیان در حیطه شغلیشان را داشته باشند تا بهتر بتوانند وظایفشان را به نحو احسن اجرا نمایند. از



هشتمین کنفرانس ملی مطالعات مدیریت و اقتصاد در علوم انسانی

8th National Conference on
Management Studies and Economics in the Humanities

اهداف بلندمدت توانمندسازی میتوان موثر بودن یک سازمان بر بهبود مستمر در عملکرد کلی را نام برد . هدف کوتاه مدت و فوری توانمند سازی به کارگیری صلاحیت‌هایی است که در اعضای سازمان وجود دارد. توجه بسیاری از مدیران به برخی عوامل موثر بر توانمندسازی منابع انسانی، باعث می‌شود از سایر جوانب غافل بمانند و همین موضوع زمینه ساز عدم موفقیت در تاثیر توانمندسازی منابع انسانی بر عملکرد سازمان می‌شود.



نمودار (۱) ضرایب مسیر در مدل تجربی پژوهش

منابع

- [1] Al-Rashid MA, Goh HC, Harumain YA, Ali Z, Campisi T, Mahmood T. Psychosocial barriers of public transport use and social exclusion among older adults: Empirical evidence from Lahore, Pakistan. *International journal of environmental research and public health*. 2021 Jan;18(1):185.
- [2] Venter C, Jennings G, Hidalgo D, Valderrama Pineda AF. The equity impacts of bus rapid transit: A review of the evidence and implications for sustainable transport. *International Journal of Sustainable Transportation*. 2018 Feb 7;12(2):140-52.
- [3] Hickman R, Hall P, Banister D. Planning more for sustainable mobility. *Journal of Transport Geography*. 2013 Dec 1;33:210-9.
- [4] Panchore V, Khushwaha N. Performance evaluation of brts. *IJSTE-International Journal of Science Technology & Engineering*. 2016;2(11):509-12.
- [5] Cascio, W. (1995). *Managing Human Resources, productivity, Quality of Work Life, Profits, MC, Graw Hill. New York.*
- [6] Motowidlo, S. J. Job performance. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 2003, 12(4), 39-53.
- [7] Kohli AK, Shervani TA, Challagalla GN. Learning and performance orientation of salespeople: The role of supervisors. *Journal of Marketing Research*. 1998 May;35(2):263-74.
- [8] Zahargier MS, Balasundaram N. Factors affecting employees' performance in Ready-Made Garments (RMGs) sector in Chittagong, Bangladesh. *Economic Sciences*. 2011;63(1):9-15.
- [9] Blickle G, Meurs JA, Zettler I, Solga J, Noethen D, Kramer J, Ferris GR. Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*. 2008 Jun 1;72(3):377-87.
- [10] Macky KA, Johnson G. *The strategic management of human resources in New Zealand*. McGraw-Hill Book Company New Zealand; 1999.
- [11] Ali R, Ahmed MS. The impact of reward and recognition programs on employee's motivation and satisfaction: an empirical study. *International review of business research papers*. 2009 Jun;5(4):270-9.
- [12] Kreisman BJ. Identifying the drivers of employee dissatisfaction leading to turnover of information technology professionals. 2002.
- [13] Salleh F, Dzulkifli Z, Abdullah WA, Yaakob NH. The effect of motivation on job performance of state government employees in Malaysia. *international Journal of Humanities and social science*. 2011 Apr;1(4):147-54.
- [14] Nasiri V, Bani F, Qaltash A, Sarchehani Z. The relationship between employee empowerment and job performance and manpower productivity in Fars Education Organization. *Organizational Training Management Journal*. 2014, 4 (2): 63-90
- [15] Derakhshideh H, Ansari, M. Investigating the effect of managerial competence and management commitment against empowering employees with their job performance (case study: bank employees), *Management and Development Process*, 2013, 27(1): 16-1.



هشتمین کنفرانس ملی
مطالعات مدیریت و اقتصاد در علوم انسانی
8th National Conference on
Management Studies and Economics in the Humanities

- [16] Rabiei Mandjin M, Qolizadeh Nargesi S. Investigating the impact of empowerment through the level of motivation on the job performance of accountants (case study: Ministry of Economic Affairs and Finance), Government Accounting Quarterly, 2016, 3(2): 59-70.