

رابطه بین توانمندسازی منابع انسانی با درآمدزایی و سودآوری سازمان آموزش و پرورش استان مازندران

زهرا یزدانی پرای (نویسنده مسئول)

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، آموزش و پرورش ناحیه یک ساری، ساری، ایران. Melikamohammadi259@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین توانمندسازی منابع انسانی با درآمدزایی و سودآوری سازمان آموزش و پرورش استان مازندران 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 آموزش و پرورش استان مازندران در سال ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۳۵۰۰ نفر بودند، که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۴۶ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد توانمندسازی اسپریتزر (۲۰۰۷) و پرسشنامه‌های محقق ساخته درآمدزایی و سودآوری بود. روایی این پرسشنامه‌ها توسط متخصصان مورد تأیید قرار گرفت، پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ (توانمندسازی برابر ۰/۹۳، درآمدزایی برابر ۰/۸۰ و سودآوری برابر ۰/۹۰ صدم) محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از بخش توصیفی (فراوانی، درصد و انحراف استاندارد) و استنباطی (کولموگروف اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون) با استفاده از نرم‌افزار Spss استفاده شد. نتایج نشان داد که بین توانمندسازی منابع انسانی با درآمدزایی و سودآوری سازمان آموزش و پرورش استان مازندران رابطه وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های توانمندسازی منابع انسانی با درآمدزایی و سودآوری سازمان رابطه وجود دارد.

واژه‌های کلیدی

توانمندسازی منابع انسانی، درآمدزایی، سودآوری.

۱. مقدمه

آموزش و پرورش یک سازمان گسترده دولتی است که در جایگاه یک محیط فرهنگی و اجتماعی فعالیت می‌کند و یکی از عوامل توسعه و پیشرفت جامعه به شمار می‌آید. بنابراین انتظار می‌رود که این سازمان آموزشی به نیروی انسانی متعهد که از توانمندی‌های لازم برخوردار باشد مجهز شود تا قابلیت انعطاف کافی برای سازش آگاهانه با هر موقعیت علمی جدید که با آن روبه رو می‌شود داشته باشد تا در نتیجه بهره‌وری و اثربخشی سازمانی افزایش پیدا کند [۱۲]. دوره کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی‌های شگفت‌انگیزی همراه است. سازمان‌ها برای رویارویی با این تحولات عظیم باید آماده شوند. منظور از این آمادگی، آمادگی فناوری و تجهیزاتی نیست، بلکه آن‌ها باید کارکنان، یعنی سرمایه اصلی و ارزشمند سازمان را آماده سازند. سازمان‌ها برای ماندن در عرصه رقابت باید به منابع انسانی که ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهد، توجه بیشتری داشته باشند چراکه توجه به این منبع می‌تواند کلید دستیابی به موفقیت سازمان‌ها باشد. هرسازمانی با منابع انسانی ایجاد و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود. بنابراین شناخت انگیزه‌ها، نیازها، تمایلات عوامل رضایت و عدم رضایت کارکنان و همچنین توانمندسازی آن‌ها لازم است [۵].

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 انسانی^۱، 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 [۱۱]. 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 شایسته‌سالاری، تبعیض، بهره‌وری ناکافی منابع انسانی، نبود انگیزه کافی، عدم مشارکت کارکنان و ترک همکاری کارکنان با سابقه‌ی سازمان. ابعاد توانمندسازی کارکنان را براساس تحقیقات گذشته می‌توان در پنج بعد؛ احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس معنی‌دار بودن، احساس خودمختاری و احساس اعتماد خلاصه کرد [۸].

برخی درآمدزایی^۳ 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 [۴]. درآمد عبارت است از جریان ناخالص ورود وجه نقد به واحدها برای آن، که در روال فعالیت‌های معمول واحد تجاری از فروش کالا، ارائه خدمات و استفاده دیگران از منابع واحد تجاری که مولد سود تضمین شده یا بهره حق امتیاز و سود سهام باشد ناشی می‌شود. از دیدگاه شهودی، تنوع منابع درآمدی می‌تواند موجب ثبات و پایداری درآمد عملیاتی و خلق یک جریان سودآوری جدید باشد؛ زیرا فعالیت‌های درآمد غیربهره‌ای فرض می‌شوند با درآمدهای بهره همبستگی نداشته باشند یا این همبستگی ناقص باشد [۷]. فعالیت‌های دارای درآمد به‌نظر می‌رسد که می‌توانند به‌عنوان ابزاری جهت بهبود رابطه بازدهی - سودآوری برای سازمان آموزش و پرورش عمل نمایند.

سودآوری^۴ به توانایی شرکت در بدست آوردن درآمد و سود اشاره دارد. درآمد یا سود خالص تنها معیار اندازه‌گیری سودآوری است. دوام و بقا یک شرکت در بلندمدت به توانایی آن در کسب درآمد برای انجام کلیه تعهدات و تأمین بازده مناسب برای سهامداران اصلی، بستگی دارد. اکثر اشخاصی که در امور سازمان از لحاظ سرمایه‌گذاری ذی‌نفع هستند بیشتر به میزان سود و سودآوری سازمان توجه دارند [۶]. یکی از مهم‌ترین عوامل تصمیم‌گیری در این حوزه سودآوری کارکنان است که می‌تواند کارکنان را برای سازمان به دقت تشریح نماید. سازمان‌ها با توجه به سودآوری هریک از کارکنان سعی می‌کنند که روابط خود را با کارکنان سودآور حفظ و تقویت کنند و به ارتباط خود با کارکنانی که سودآوری چندانی برای سازمان ندارند و هزینه ادامه ارتباط با آنها بیش از سودآوریشان برای سازمان است، پایان دهند.

1- human resources empowering

2- Empowerment

3- Make money

4- Profitability

سازمان‌ها جهت دستیابی به فرصت‌های جدید سودآوری می‌بایست روابط خود را با مشتریان مدیریت نمایند. علیرغم اهمیت موضوع سودآوری مشتریان برای سازمان تاکنون به این موضوع عموماً از دیدگاه مدیریت مالی پرداخته شده و نقش مدیریت بازاریابی در این حوزه چندان که باید مورد توجه قرار نگرفته است. تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر تصویر برند بر سودآوری مشتری برای سازمان، مدل سودآوری مشتری برای سازمان را در حوزه بازاریابی طراحی کرده است [۱].

کتابچی (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان ارتباط بین توانمندسازی سازمانی و روانی مدیریت منابع انسانی با عملکرد اداره امور مالیاتی استان اصفهان انجام داد. یافته‌ها نشان داد که 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 مشتری گرا است. پژوهشی توسط کرمی‌مرادی و همکاران (۱۳۹۷) تحت عنوان پژوهشی با عنوان بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان و مدیران شهری انجام شد. یافته‌ها نشان داد که 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.

برهان‌زائی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر متغیرهای سودآور، فرصت‌های رشد، اندازه، عمر شرکت، ریسک مالی و دارایی‌های قابل وثیقه بر سرعت تغییرات ساختار سرمایه با استفاده از روش‌های اقتصاد سنجی پیشرفته در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران نشان دادند که در شرکت‌های مورد بررسی، اهرم هدف وجود دارد و این شرکت‌ها با سرعت نسبتاً زیادی (۰/۸۴) به سمت اهرم هدفشان حرکت می‌کنند؛ هم‌چنین تمام متغیرها به جز عمر شرکت، دارای تاثیر معنی‌دار بر سرعت ساختار سرمایه بودند. هم‌چنین پژوهشی توسط خداویسی و همکاران (۱۳۹۶) تحت عنوان بررسی رابطه بین رشد اقتصادی و توزیع درآمد در ایران طی دوره ۱۳۹۳-۱۳۵۰، رهیافت رگرسیون غیرخطی انتقال ملایم در اقتصاد ایران انجام شد. یافته‌ها نشان داد که 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.

وانجیرو موجای^۱ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر سیستم پاداش بر درآمدزایی سازمانی کمیسیون خدمات معلمان، در کنیا نشان دادند که 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. زاراکت^۲ و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان تأثیر توانمندسازی کارمندان بر تعهد سازمانی در بخش بانکی لبنان انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که 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 توسط مولهرن^۳ (۲۰۱۷) تحت عنوان تعیین کننده سودآوری مشتری در موسسه مالی در بلژیک نشان داد که چهار متغیر، یعنی مقدار کالاهای نگه داشته شده، فراوانی خرید محصولات سرمایه‌گذاری، سطح مشاوران مالی و میزان رضایت مشتریان، تأثیر چشم‌گیری در سودآوری مشتریان دارد. هم‌چنین پژوهشی دیگر توسط دانیل^۴ (۲۰۱۵) تحت عنوان رابطه بین توانمندسازی معلمان در کاربرد انواع قدرت نزد مدیران در انگلیس انجام شد. یافته‌ها نشان داد که 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.

1- Wanjiru Muchai

2- Zaraket

3- Mulhern

4- Daniel

امروزه درآمدزایی آموزش و پرورش در سراسر جهان خصوصاً در کشورهای در حال توسعه با بحران جدی روبه‌رو است زیرا از یک‌سو افزایش تقاضا برای آموزش از طریق رشد سریع جمعیت، گرایش خانواده‌ها به فراهم کردن تحصیلات برای فرزندان خود، درآمد نسبتاً بیش‌تر باسوادان و افراد با تحصیلات بالا نسبت به سایر افراد جامعه و نیز تأکید بر برخورداری از حقوق اجتماعی از طرف دیگر پدیده جهانی شدن و مهم‌تر از همه این محدودیت منابع مالی در نظام‌های آموزشی این معضل را حادتر نموده است. براین‌مبنا سازمان‌ها جهت دستیابی به فرصت‌های جدید سودآوری می‌بایست روابط خود را با مشتریان مدیریت نمایند. علی‌رغم ارزش موضوع سودآوری مشتریان برای سازمان تاکنون به این موضوع عموماً از دیدگاه مدیریت مالی پرداخته شده و نقش مدیریت بازاریابی در این حوزه چندان که باید مورد توجه قرار نگرفته است. تمرکز فزاینده بر سودآوری مشتریان برای سازمان، انعکاس تضعیف نگرش انبوه به بازار در اصول بازاریابی است. لذا با توجه به موارد فوق مسأله اصلی پژوهش حاضر پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین توانمندسازی منابع انسانی با درآمدزایی و سودآوری سازمان آموزش و پرورش استان مازندران رابطه وجود دارد؟

۲. روش‌شناسی 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 کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران در سال ۱۳۹۹ که تعداد آن‌ها ۳۵۰۰ نفر می‌باشند. با توجه به حجم جامعه، با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (برحسب جنسیت) ۲۴۶ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. محقق جهت ابزار پژوهش از یک پرسشنامه استاندارد و دو محقق‌ساخته استفاده نمود. پرسشنامه اول استاندارد توانمندسازی: این پرسشنامه توسط اسپیریتزر (۲۰۰۶) ساخته شد. که دارای ۱۹ سؤال و ۵ بعد شامل (احساس معنی‌داری شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس مشارکت با دیگران) می‌باشد، این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم ۱؛ مخالفم ۲؛ نظری ندارم ۳؛ موافقم ۴؛ کاملاً موافقم ۵) می‌باشد. و دارای روایی و پایایی الفای کرونباخ ۰٫۹۱ است. پرسشنامه دوم محقق ساخته درآمدزایی: از آن‌جایی که پرسشنامه استاندارد در این زمینه وجود نداشت. بنابراین این پرسشنامه توسط محقق ساخته شد. که شامل ۱۰ سؤال و تک متغیره می‌باشد. و براساس مقیاس لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم، بسیار کم) اندازه‌گیری می‌شود. روایی و پایایی پرسشنامه تایید شد که پایایی براساس ضریب الفای کرونباخ ۰٫۷۹، صدم بدست آمد. پرسشنامه سوم محقق‌ساخته سودآوری: از آن‌جایی که پرسشنامه استاندارد در این زمینه وجود نداشت. بنابراین این پرسشنامه توسط محقق ساخته شد. که شامل ۱۲ سؤال و ۴ بعد (تشویق، توانایی، اعتماد، تعهد) اندازه‌گیری می‌شود. و براساس مقیاس لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم، بسیار کم) اندازه‌گیری می‌شود. روایی و پایایی پرسشنامه تایید شد که پایایی براساس ضریب الفای کرونباخ ۰٫۸۹۳، صدم بدست آمد. در این پژوهش پایایی به روش همسانی درونی (الفای کرونباخ) برابر با ۰٫۸۶ محاسبه گردید. اما پایایی پرسشنامه‌ها در این پژوهش به‌ترتیب (توانمندسازی برابر ۰٫۹۳، درآمدزایی برابر ۰٫۸۰ و سودآوری برابر ۰٫۹۰ صدم) به‌دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های بخش توصیفی (فراوانی و درصد) و بخش استنباطی (آزمون‌های کولموگروف- اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون) از طریق برنامه نرم‌افزاری SPSS22 انجام شد.

۳. یافته‌ها

۱.۳. آمار توصیفی

در آمار توصیفی نتایج نشان داده است ۵۳/۳ درصد از شرکت‌کننده مرد و ۴۶/۷ درصد نیز زن بودند. بیشترین فراوانی مربوط به بازه سنی ۳۰ تا ۴۵ سال (۴۹/۲ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به بیشتر از ۴۵ سال (۲۴/۴ درصد) می‌باشد. بیشترین فراوانی مربوط به بازه تحصیلی کارشناسی (۵۸/۱ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به کاردانی (۱۱ درصد) بود. اما بیشترین فراوانی مربوط به بازه سابقه کار ۱۰ تا ۲۰ سال (۴۱/۱ درصد) و کمترین فراوانی کمتر از ۱۰ سال (۲۵/۶ درصد) بود.

۲.۳. آزمون کولموگروف

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

فرضیه اصلی: بین توانمندسازی منابع انسانی با درآمدزایی و سودآوری سازمان آموزش و پرورش استان مازندران رابطه وجود دارد.

جدول ۱. بررسی ضریب همبستگی رابطه بین توانمندسازی منابع انسانی با درآمدزایی و سودآوری سازمان

متغیرها	تعداد نمونه (n)	r	سطح معناداری (Sig.)
درآمدزایی	۲۴۶	۰.۱۳۴	۰.۰۳۶
سودآوری	۲۴۶	۰.۱۸۵	۰.۰۰۴

نتایج جدول (۱) حاکی از این است که 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 ($\text{Sig.}=0.036 < \alpha=0.05$) و در سودآوری ($\text{Sig.}=0.004 < \alpha=0.05$)، بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین توانمندسازی منابع انسانی با درآمدزایی و سودآوری سازمان آموزش و پرورش استان مازندران رابطه وجود دارد.

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

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

متغیرها	شاخص‌های آماری	مقادیر محاسبه شده
احساس معنی‌داری شغل	تعداد نمونه (n)	۲۴۶
	r	۰.۱۷۶
	سطح معناداری (Sig.)	۰.۰۰۶

نتایج جدول (۲) حاکی از این است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چراکه ($\text{Sig.}=0.006 < \alpha=0.05$)، بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین احساس معنی‌داری شغل با درآمدزایی سازمان رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار 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 دوم: بین احساس شایستگی در شغل با درآمدزایی سازمان رابطه وجود دارد.

جدول ۳. بررسی ضریب همبستگی رابطه بین احساس شایستگی در شغل با درآمدزایی سازمان

متغیرها	شاخص‌های آماری	مقادیر محاسبه شده
احساس شایستگی در شغل	تعداد نمونه (n)	۲۴۶
	r	۰.۳۳۶
	سطح معناداری (Sig.)	۰.۰۰۰

نتایج جدول (۳) حاکی از این است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چراکه ($\text{Sig.}=0.000 < \alpha=0.05$)، بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین احساس شایستگی در شغل با درآمدزایی سازمان رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی ۰.۳۳۶ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ($r^2=0.1129$)، نشان می‌دهد که ۱۱.۲۹ درصد از تغییرات درآمدزایی توسط احساس شایستگی در شغل قابل پیش‌بینی است.

فرضیه سوم: بین احساس داشتن حق انتخاب با درآمدزایی سازمان رابطه وجود دارد.

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

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

نتایج جدول (۴) حاکی از این است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چراکه ($\text{Sig.}=0.000 < \alpha=0.05$). بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین احساس داشتن حق انتخاب با درآمدزایی سازمان رابطه وجود دارد. به‌طوری‌که مقدار این همبستگی ۰.۴۰۱ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ($r^2=0.1608$)، نشان می‌دهد که ۱۶.۰۸ درصد از تغییرات درآمدزایی توسط احساس داشتن حق انتخاب قابل پیش‌بینی است.

فرضیه چهارم: بین احساس موثر بودن با درآمدزایی سازمان رابطه وجود دارد.

جدول ۵: بررسی ضریب همبستگی رابطه بین احساس موثر بودن در شغل با درآمدزایی سازمان

درآمدزایی		متغیرها
مقادیر محاسبه شده	شاخص‌های آماری	موثر بودن
۳۴۶	تعداد نمونه (n)	
۰.۲۳۲	r	
۰.۰۰۰	سطح معناداری (Sig.)	

نتایج جدول (۵) حاکی از این است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که ($\text{Sig.}=0.000 < \alpha=0.05$). بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین احساس موثر بودن با درآمدزایی سازمان رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی ۰.۲۳۲ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ($r^2=0.0538$)، نشان می‌دهد که ۵.۳۸ درصد از تغییرات درآمدزایی توسط احساس موثر بودن قابل پیش‌بینی است.

فرضیه پنجم: بین احساس مشارکت با دیگران با درآمدزایی سازمان رابطه وجود دارد.

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

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

نتایج جدول (۶) حاکی از این است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چراکه ($\text{Sig.}=0.002 < \alpha=0.05$). بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین احساس مشارکت با دیگران با درآمدزایی سازمان رابطه وجود دارد. به‌طوری‌که مقدار این همبستگی ۰.۱۹۴ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ($r^2=0.0376$)، نشان می‌دهد که ۳.۷۶ درصد از تغییرات درآمدزایی توسط احساس مشارکت با دیگران قابل پیش‌بینی است.

فرضیه ششم: بین احساس معنی‌داری شغل با سودآوری سازمان رابطه وجود دارد.

جدول ۷. بررسی ضریب همبستگی رابطه بین احساس معنی‌داری شغل با سودآوری سازمان

سودآوری		متغیرها
مقادیر محاسبه شده	شاخص‌های آماری	
۲۴۶	تعداد نمونه (N)	احساس معنی‌داری شغل
۰.۱۵۶	r	
۰.۰۱۴	سطح معناداری (Sig.)	

نتایج جدول (۷) حاکی از این است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چراکه ($\text{Sig.}=0.014 < \alpha=0.05$). بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین احساس معنی‌داری شغل با سودآوری سازمان رابطه وجود دارد. به‌طوری‌که مقدار این همبستگی ۰.۱۵۶ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ($r^2=0.0243$)، نشان می‌دهد که ۲.۴۳ درصد از تغییرات سودآوری توسط احساس معنی‌داری شغل قابل پیش‌بینی است.

فرضیه هفتم: بین احساس شایستگی در شغل با سودآوری سازمان رابطه وجود دارد.

جدول ۸. بررسی ضریب همبستگی رابطه بین احساس شایستگی در شغل با سودآوری سازمان

سودآوری		متغیرها
مقادیر محاسبه شده	شاخص‌های آماری	
۲۴۶	تعداد نمونه (N)	احساس شایستگی در شغل
۰.۶۴۵	r	
۰.۰۰۰	سطح معناداری (Sig.)	

نتایج جدول (۸) حاکی از این است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چراکه ($\text{Sig.}=0.000 < \alpha=0.05$). بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین احساس شایستگی در شغل با درآمدزایی سازمان رابطه وجود دارد. به‌طوری‌که مقدار این همبستگی ۰.۶۴۵ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ($r^2=0.4160$)، نشان می‌دهد که ۴۱.۶۰ درصد از تغییرات سودآوری توسط احساس شایستگی در شغل قابل پیش‌بینی است.

فرضیه هشتم: بین احساس داشتن حق انتخاب با سودآوری سازمان رابطه وجود دارد.

جدول ۹. بررسی ضریب همبستگی رابطه بین احساس داشتن حق انتخاب با سودآوری سازمان

سودآوری		متغیرها
مقادیر محاسبه شده	شاخص‌های آماری	
۲۴۶	تعداد نمونه (N)	داشتن حق انتخاب
۰.۳۷۶	r	
۰.۰۰۰	سطح معناداری (Sig.)	

نتایج جدول (۸) حاکی از این است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0.05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چراکه ($\text{Sig.}=0.000 < \alpha=0.05$). بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین احساس داشتن حق انتخاب با سودآوری سازمان رابطه وجود دارد. به‌طوری‌که مقدار این همبستگی ۰.۳۷۶ می‌باشد. محاسبه ضریب تعیین ($r^2=0.1414$)، نشان می‌دهد که ۱۴.۱۴ درصد از تغییرات سودآوری توسط احساس داشتن حق انتخاب قابل پیش‌بینی است.

فرضیه نهم: بین احساس مؤثر بودن با سودآوری سازمان رابطه وجود دارد.

جدول ۱۰. بررسی ضریب همبستگی رابطه بین احساس مؤثر بودن در شغل با سودآوری سازمان

سودآوری		متغیرها
مقادیر محاسبه شده	شاخص های آماری	
۲۴۶	تعداد نمونه (N)	
۰.۳۹۶	r	مؤثر بودن
۰.۰۰۰	سطح معناداری (Sig.)	

نتایج جدول (۱۰) حاکی از این است که 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 مؤثر بودن با سودآوری سازمان رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی ۰.۳۹۶ می باشد. محاسبه ضریب تعیین ($r^2=0.1568$)، نشان می دهد که ۱۵.۶۸ درصد از تغییرات سودآوری توسط احساس مؤثر بودن قابل پیش بینی است.

فرضیه دهم: بین احساس مشارکت با دیگران با سودآوری سازمان رابطه وجود دارد.

جدول ۱۱. بررسی ضریب همبستگی رابطه بین احساس مشارکت با دیگران در شغل با سودآوری سازمان

سودآوری		متغیرها
مقادیر محاسبه شده	شاخص های آماری	
۲۴۶	تعداد نمونه (N)	
۰.۲۶۳	r	مشارکت با دیگران
۰.۰۰۲	سطح معناداری (Sig.)	

نتایج جدول (۱۱) حاکی از این است که 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 سودآوری سازمان رابطه وجود دارد. به طوری که مقدار این همبستگی ۰.۲۶۳ می باشد. محاسبه ضریب تعیین ($r^2=0.0692$)، نشان می دهد که ۶.۹۲ درصد از تغییرات سودآوری توسط احساس مشارکت با دیگران قابل پیش بینی است.

۴. بحث و نتیجه گیری

در بررسی فرضیه اصلی، یافته ها نشان داد که بین توانمندسازی منابع انسانی با درآمدزایی و سودآوری سازمان آموزش و پرورش استان مازندران رابطه وجود دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش های کتابچی (۱۳۹۸)، خداویسی و همکاران (۱۳۹۶)، وانجیرو موچای و همکاران (۲۰۱۹) و مولهرن (۲۰۱۷) همخوانی دارد.

در بررسی فرضیه ۱، یافته ها نشان داد که بین احساس معنی داری شغل با درآمدزایی سازمان رابطه وجود دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش های خداویسی و همکاران (۱۳۹۶)، وانجیرو موچای و همکاران (۲۰۱۹)، ارستوس یاموه (۲۰۱۴) و دانیل (۲۰۱۵) همخوانی دارد.

در بررسی فرضیه ۲، یافته ها نشان داد بین احساس شایستگی در شغل با درآمدزایی سازمان رابطه وجود دارد. به دست آمده با نتایج پژوهش های خداویسی و همکاران (۱۳۹۶)، وانجیرو موچای و همکاران (۲۰۱۹) و دانیل (۲۰۱۵) همخوانی دارد.

در بررسی فرضیه ۳، یافته ها نشان داد که بین احساس داشتن حق انتخاب با درآمدزایی سازمان رابطه وجود دارد. به دست آمده با نتایج پژوهش های خداویسی و همکاران (۱۳۹۶)، وانجیرو موچای و همکاران (۲۰۱۹) و دانیل (۲۰۱۵) همخوانی دارد.

در بررسی فرضیه ۴، یافته ها نشان داد که بین احساس مؤثر بودن با درآمدزایی سازمان رابطه وجود دارد. به دست آمده با نتایج پژوهش های خداویسی و همکاران (۱۳۹۶) و وانجیرو موچای و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

در بررسی فرضیه ۵، یافته ها نشان داد که بین احساس مشارکت با دیگران با درآمدزایی سازمان رابطه وجود دارد. به دست آمده با نتایج پژوهش های خداویسی و همکاران (۱۳۹۶)، وانجیرو موچای و همکاران (۲۰۱۹) و دانیل (۲۰۱۵) همخوانی دارد.

در بررسی فرضیه ۶، یافته‌ها نشان داد که بین احساس معنی‌داری شغل با سودآوری سازمان رابطه وجود دارد. به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های برهان‌زائی و همکاران (۱۳۹۷)، موله‌رن (۲۰۱۷) همخوانی دارد.

در بررسی فرضیه ۷، یافته‌ها نشان داد که بین احساس شایستگی در شغل با سودآوری سازمان رابطه وجود دارد. به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های برهان‌زائی و همکاران (۱۳۹۷)، نظری و دارایی (۱۳۹۶)، موله‌رن (۲۰۱۷)، همخوانی دارد.

در بررسی فرضیه ۸، یافته‌ها نشان داد که بین احساس داشتن حق انتخاب با سودآوری سازمان رابطه وجود دارد. به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های برهان‌زائی و همکاران (۱۳۹۷)، موله‌رن (۲۰۱۷)، همخوانی دارد.

در بررسی فرضیه ۹، یافته‌ها نشان داد که بین احساس مؤثر بودن با سودآوری سازمان رابطه وجود دارد. به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های نعمتی و همکاران (۱۳۹۸)، زمانی و سیف‌زرگر (۱۳۹۷)، برهان‌زائی و همکاران (۱۳۹۷)، موله‌رن (۲۰۱۷) و دانیل (۲۰۱۵) همخوانی دارد.

در بررسی فرضیه ۱۰، یافته‌ها نشان داد که بین احساس مشارکت با دیگران با سودآوری سازمان رابطه وجود دارد. نتیجه به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های زاراکت و همکاران (۱۳۹۸)، برهان‌زائی و همکاران (۱۳۹۷) و موله‌رن (۲۰۱۷)، = همخوانی دارد.

با توجه به نتایج پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- ۱) برگزاری کلاس‌های آموزشی برای تمامی کارکنان جهت آشنایی راه‌های درآمدزایی و سودآوری.
- ۲) شناسایی کارکنان توانمند، مسیر بالندگی آن‌ها در جهت درآمدزایی و سودآوری.
- ۳) ایجاد روابط متقابل، تعامل و هماهنگی با سایر کارکنان توانمند.

منابع

- [۱] اصل‌نلو، بهاره و خدای، سهیلا. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر تصویر برند بر سودآوری مشتری برای سازمان مبتنی بر کیفیت خدمات و ارزش ادراک شده مشتری. فصلنامه پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۷(۱۴)، ۳۲-۱۳.
- [۲] برهان‌زائی، فاطمه؛ محمدی، حمیدرضا و دهمرده‌قلعه‌نو، نظر. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر متغیرهای سودآوری، فرصت‌های رشد، اندازه، عمر شرکت، ریسک مالی و دارایی‌های قابل وثیقه بر سرعت تغییرات ساختار سرمایه با استفاده از روش‌های اقتصاد سنجی پیشرفته در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، ۴(۲)، ۲۷۵-۲۶۵.
- [۳] خداویسی، حسن؛ نجار قابل، سمیه و عزتی‌شورگلی، احمد. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رشد اقتصادی و توزیع درآمد در ایران طی دوره ۱۳۹۳-۱۳۵۰، رهیافت رگرسیون غیرخطی انتقال ملایم‌در اقتصاد. فصلنامه مطالعات اقتصادی و کاربردی ایران، ۶(۲۱)، ۲۳۶-۲۱۳.
- [۴] شاه‌منصوری، سمیرا؛ نیکی‌روجنی، نوید و هاشمی‌دهقی، زهرا. (۱۳۹۳). تشریح ابعاد مرتبط با بازاریابی خدمات در صنعت بانکداری. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم، دانشگاه پیام‌نور، ۳۹-۲۴.
- [۵] عباس‌پور، عباس و بدری، مرتضی. (۱۳۹۴). رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در کارکنان بخش شعب بانک ملی مشهد. فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۴(۷۹)، ۱۰۰-۷۳.
- [۶] علمشاهی، معصومه؛ گرکز، منصور و حسن‌ملکی، علیرضا. (۱۳۹۴). سودآوری و ارزش شرکت. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری، شرکت علمی پژوهشی و مشاوره‌ای آینده‌ساز، دانشگاه پیام نور نکا، https://www.civilica.com/Paper-MEAE01-MEAE01_1504.html
- [۷] فرهنگ، امیرعلی؛ آثنی‌عشری، ابوالقاسم؛ ابوالحسنی، اصغر؛ رنجبر فلاح، محمدرضا و بیابانی، جهانگیر. (۱۳۹۵). درآمد غیربهره‌ای، ریسک و سودآوری در صنعت بانکداری. فصلنامه علمی مدل‌سازی اقتصادی، ۱۰(۳۵)، ۷۰-۴۷.
- [۸] قائدامینی، فرهاد. (۱۳۹۵). بررسی رابطه توانمندسازی منابع انسانی با بهره‌وری کارکنان با در نظر گرفتن شدت نیاز به رشد (مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد شهرکرد.
- [۹] کتابچی، منیره. (۱۳۹۸). ارتباط بین توانمندسازی سازمانی و روانی مدیریت منابع انسانی با عملکرد اداره امور مالیاتی استان اصفهان. نشریه جهان‌نویس، ۲(۵)، ۲۶-۱۵.
- [۱۰] کرمی‌مرادی، سیما؛ زمانی‌چگنی، زهره؛ طهماسبی، رحیم و کشوری‌پای، روح‌انگیز. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان و مدیران شهری. مجله پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، ۱۱(۴۴)، ۱۳۷-۱۳۰.
- [۱۱] نریموسایی، ش. (۱۳۹۱). رابطه منابع قدرت با میانجیگری و نقش توانمندسازی بر بهره‌وری کارکنان شرکت نفت زاگرس جنوبی شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی- سازمانی، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- [۱۲] نصیری ولیک بنی، فخرالسادات؛ قلناش، عباس و سرچهانی، زهرا. (۱۳۹۴). رابطه توانمندسازی کارکنان با عملکرد شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش استان فارس. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۴(۲)، ۹۰-۶۳.

- [13] Daniel, L. J. (2015). The relationship between perceived teacher empowerment and principal use of power. UnpublishedEd. D. Disser tation, Auburn University.
- [14] Mulhern, F. J. (2017). Customer profitability analysis: Measurement, concentration, and research directions. *Journal of Interactive Marketing*, 13(7), 131-146.
- [15] 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.
- [16] 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.