



بررسی رابطه توانمندسازی با عملکرد کارکنان بانک‌های شهرستان فیروزکوه

زهرا بیک محمدی

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی zheyk@yahoo.com

چکیده

نتیجه کارایی و اثر بخشی بهتر و بیشتر می‌شود. (سینجر: ۱۳۸۷ ص

ج)

از آنجا که انسانها بعنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان‌ها هستند، توانمندسازی مفهومی است که می‌تواند هم منافع سازمانی را تامین کند و هم احساس مالکیت و سرافرازی را در کارکنان ایجاد کند. توانمندسازی ظرفیت‌های بالقوه را برای بهره برداری از سرچشمه توانایی انسانها که از آن استفاده کامل نمی‌شود در اختیار می‌گذارد. کارکنان توانمند به سازمان و خودشان نفع می‌رسانند (عبداللهی: ۱۳۸۵، ص ۱۳۲). مهمترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان نیروی انسانی آن سازمان است؛ کیفیت و توانمندی نیروی انسانی مهمترین عامل بقا و حیات سازمان است. از نظر «دراکر» رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. توانمندسازی کارکنان محوری ترین تلاش مدیران در نوآوری، تمرکززدایی و حذف دیوان سالاری در سازمان‌ها می‌باشد (اسلامیه: ۱۳۸۸).

توانمندسازی فرایند قدرت بخشیدن به افراد است. در این فرایند به کارکنان خود کمک می‌کنیم تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. توانمندسازی در این معنی به بسیج انگیزه‌های درونی افراد می‌انجامد. (وتن و کمرون، ۱۹۹۶). توانمندسازی همچنین تشویق افراد به مشارکت بیشتر در اتخاذ تصمیم‌هایی که بر فعالیت‌های آنان تاثیر گذار است. از این طریق میتوانیم فرصت‌هایی را برای افراد فراهم آوریم تا نشان دهند که می‌توانند ایده‌های خوبی آفریده و به آن جامه عمل ببوشانند (جان اسمیت، ۲۰۰۰، ص ۱). توانمندسازی به این معنا است که افراد را به طور ساده تشویق کنیم تا نقش فعال‌تری در کار خود ایفا کنند و تا آنجا پیش روند که مسئولیت بهبود فعالیت‌های خویش را بر عهده بگیرند و در نهایت به حدی از توان برسند که بدون مراجعه به مسئول بالاتر بتوانند تصمیماتی کلیدی اتخاذ نمایند (باقریان، ۱۳۸۱، ص ۱۰). توانمندسازی فراهم آوردن ابزار لازم برای افراد به گونه‌ای است که برای آنها قابل فهم باشد و بتوانند از آن در جهت مصالح خود استفاده کنند (نیکل، ۱۹۹۵، ص ۱۵۵). در فرهنگ لغت ویستر از توانمندسازی به عنوان تفویض اختیار یا اعطای قدرت قانونی به سایرین تعبیر شده

از عوامل مهم بقا و حیات سازمان‌ها، کیفیت و توانمندی نیروی انسانی است که اهمیت آن به مراتب فراتر از فناوریهای جدید، منابع مالی و مادی است. در این راستا نقش نیروی انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقق اهداف سازمانی امری غیر قابل انکار می‌باشد. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را بوجود می‌آورد و سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه‌های مختلف، در انجام فعالیت‌ها با یکدیگر همکاری می‌کنند (عبداللهی: ۱۳۸۵، ص ۱۴۹). هدف پژوهشگر در این تحقیق بررسی رابطه توانمندسازی منابع انسانی و عملکرد آنها در زندانهاست. برای انجام این کار از جامعه آماری ۱۴۳ نفری تعداد ۱۰۴ نفر نمونه بر اساس جدول مورگان از کارکنان بانک‌های شهرستان فیروزکوه برای تایید یا رد فرضیه‌های تحقیق و مؤلفه‌های تأثیر آموزش شغلی، تفویض اختیار، انگیزه‌های فردی، غنی‌سازی شغل، سبک مدیریت و توانمندی بر عملکرد مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردیده که از روایی محتوا و پایایی مناسب برخوردار می‌باشد. روش تحقیق از نوع توصیفی پیمایشی بوده که از طریق آن و تجزیه تحلیل داده‌ها آموزش شغلی، انگیزه‌های فردی، توانمندی، تفویض اختیار، غنی‌سازی شغل، سبک مدیریت مورد تایید قرار گرفت. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که متغیر سبک مدیریت مشارکتی با ضریب ۰/۸۳۲ موثرترین عامل برافزایش عملکرد کارکنان می‌باشد. به عبارت دیگر هر سازمانی که بتواند از نظر و تخصص کارکنان خود در تصمیم‌گیری استفاده نماید، سریعتر و با اطمینان خاطر بیشتر به اهداف سازمانی خود می‌رسد.

کلید واژه:

توانمندی، عملکرد، زندان، اثر بخشی، کارکنان

بیان مساله:

شاید بتوان بدون اغراق ادعا کرد که موفقیت هر سازمانی در مرحله اول در گرو انتخاب صحیح کارکنان و آموزش آنان و در مرحله دوم منوط به کارکرد اعضای آن است. آموزش و بهسازی باعث ایجاد بینش و بصیرت عمیق تر، دانش و معرفتی بالاتر و توانش و مهارتی بیشتر در انسانهای شاغل در سازمان برای اجرای وظایف محول و در