

رسالة محمد



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد شاهرود

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی

موضوع
بررسی عوامل موثر بر توانمند سازی کارکنان
(مورد مطالعه: اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سمنان)

استاد راهنما
آقای دکتر علی اکبر امین بیدختی

نگارش
عباس غیاث الدین

سال تحصیلی ۹۴-۹۳

تشکر و قدردانی:

پروردگار پاک را سپاس که مرا لایق دانست تا پژوهش حاضر را به انجام رسانیده و در این میان تنها استعانت از او امید به پایانی خوش را نویدبخش بود.

قدرشناسی بی‌پایان از استاد فرزانه جناب آقای دکتر امین بیدختی که شور و شعف و صف‌ناپذیرش در اشاعه علم و دانش ستودنی است و انجام این اثر جز با راهنمایی ایشان میسر نبود.

قدردانی از استاد فرهیخته جناب آقای دکتر صانعی که دلسوزانه یاری نمود و مشورت با ایشان مایه مباهات من است.

و در طول انجام این اثر بودند بزرگوارانی که لطفشان نصیب حال من گردیده و اهتمام ایشان یاریگر و حسن ختام این اثر بوده و همواره حقوق معنوی پژوهش حاضر به جهت این عزیزان محفوظ می‌باشد.

همچنین تشکر و قدردانی از تمامی همکارانم در اداره تعاون، کار و امور اجتماعی استان سمنان که اگر همکاری هایشان نبود بدون شک این تحقیق به اتمام نمی‌رسید.

تقدیم به :

پس از سپاس و ثنای بی حد بر آستان صفات بی همتای احدیت که در کمال رافت و در نهایت عطوفت رخصت اتمام این پایان نامه را به بنده حقیر عطا فرمود: در کمال مودت و مسرت، پایان نامه حاضر را که حاصل ماهها تلاش و کوشش مستمر این کمترین بوده است؛ تقدیم می نمایم به:

پیشگاه حضرت ولی عصر (عج) که سعادت و سربلندی بشریت در گرو ظهور اوست.

ایران عزیز که خاکش سرچشمه برکت است و وجودش مایه سربلندی و افتخار.

به همسرم که در سایه همیاری و همدلی او به این منظور نائل شدم. به فرزندان دلبنده و امید بخش جانم که آسایش او آرامش من است.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات تحقیق
۳	مقدمه
۵	بیان مساله
۶	اهمیت و ضرورت تحقیق
۸	فرضیات تحقیق
۹	اهداف تحقیق
۱۰	مراحل اجرایی تحقیق
۱۱	تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق
۱۲	خلاصه فصل اول
	فصل دوم: مبانی نظری تحقیق
۱۴	۱-۲- مقدمه
۱۶	۲-۲- تعاریف و مفاهیم توانمند سازی
۱۹	۳-۲- ریشه های تاریخی توانمند سازی
۲۱	۴-۲- ابعاد توانمند سازی
۲۲	۱-۴-۲- بهبود کیفیت عملکرد کارکنان
۲۲	۲-۴-۲- استقلال و آزادی کاری کارکنان
۲۵	۳-۴-۲- افزایش مسئولیت تصمیم گیری کارکنان
۲۶	۴-۴-۲- افزایش فرصت های شغلی کارکنان
۲۶	۵-۴-۲- افزایش خود کنترلی
۲۷	۶-۴-۲- افزایش دانش و آگاهی کارکنان
۲۸	۷-۴-۲- توسعه حرفه ای کارکنان (رشد حرفه ای)
۳۱	۵-۲- مراحل توانمند سازی
۳۱	۶-۲- دلایل توانمند سازی
۳۱	۱-۶-۲- اثرات فناوری بر محیط های کاری
۳۲	۲-۶-۲- افزایش انتظارات مشتریان
۳۲	۳-۶-۲- ضرورت انعطاف پذیری سازمان ها
۳۳	۷-۲- اهمیت توانمند سازی در سازمان ها
۳۴	۸-۲- موانع توانمند سازی
۳۴	۱-۸-۲- نگرش مدیران در مورد زیر دستان
۳۵	۲-۸-۲- فقدان امنیت شخصی
۳۵	۳-۸-۲- نیاز به کنترل
۳۶	۹-۲- چگونگی افزایش توانمندی
۳۷	۱-۹-۲- مشخص کردن شفاف دیدگاه و اهداف

۳۸	۲-۹-۲- پرورش تجارب تسلط شخصی
۳۹	۲-۹-۳- الگوسازی
۳۹	۲-۹-۴- فراهم آوردن حمایت
۴۰	۲-۹-۵- برانگیختگی احساسی
۴۰	۲-۹-۶- فراهم آوردن اطلاعات
۴۱	۲-۹-۷- فراهم آوردن منابع
۴۱	۲-۹-۸- پیوند با نتایج
۴۲	۲-۹-۹- ایجاد اعتماد
۴۳	۲-۱۰-۱- مزایای واگذاری توانمند سازی
۴۴	۲-۱۱-۱- پیامدهای توانمند سازی
۴۵	۲-۱۲- پیشینه تحقیق و مدل تحقیق
۵۲	۲-۱۳- خلاصه فصل دوم
	فصل سوم: روش شناسی تحقیق
۵۴	۳-۱- مقدمه
۵۴	۳-۲- روش تحقیق
۵۴	۳-۳- استراتژی تحقیق
۵۶	۳-۴- جامعه آماری
۵۶	۳-۵- نمونه آماری
۵۶	۳-۶- روایی پرسشنامه
۵۶	۳-۷- پایایی پرسشنامه
۵۸	۳-۸- ابزار جمع آوری داده ها
۶۰	۳-۹- روش تجزیه و تحلیل آماری داده ها
۶۰	۳-۹-۱- آزمون کولموگروف-اسمیرنف (test K-S)
۶۰	۳-۹-۲- آزمون دوجمله ای
۶۰	۳-۹-۳- آزمون کروسکال - والیس (آزمون H)
۶۱	۳-۹-۴- آزمون من - ویتنی (آزمون U)
۶۱	۳-۹-۵- آزمون ویل کاکسون
۶۱	۳-۹-۶- آزمون همبستگی
۶۲	۳-۱۰- خلاصه ی فصل سوم
	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۶۴	۴-۱- مقدمه
۶۴	۴-۲- آمار توصیفی
۶۴	۴-۲-۱- وضعیت پاسخ دهندگان از نظر سن
۶۵	۴-۲-۲- وضعیت پاسخ دهندگان از نظر جنسیت
۶۶	۴-۲-۳- وضعیت پاسخ دهندگان از نظر میزان تحصیلات
۶۷	۴-۲-۴- وضعیت پاسخ دهندگان از نظر سنوات خدمتی
۶۸	۴-۲-۵- وضعیت پاسخ دهندگان از نظر عنوان شغلی
۶۹	۴-۳- آمار استنباطی

۷۱	۴-۳-۱- تحلیل نرمال بودن یا نبودن توزیع پاسخ ها
۷۲	۴-۳-۲- تحلیل فرضیات اصلی تحقیق
۷۴	۴-۳-۳- تحلیل فرضیات فرعی
۷۷	۴-۳-۴- تحلیل فرضیات فرعی تر
۸۳	۴-۴- نتیجه گیری
	فصل پنجم: نتیجه گیری و ارائه پیشنهادات
۸۵	۵-۱- مقدمه
۸۵	۵-۲- نتیجه گیری
۸۷	۵-۳- بحث در نتایج
۸۸	۵-۴- پیشنهادات کاربردی
۹۰	۵-۴- پیشنهادات آتی تحقیق
۹۱	۵-۵- کاربردها و نوآوری تحقیق
۹۱	۵-۶- محدودیت های تحقیق
۹۲	منابع و ماخذ
۹۷	پیوست

فهرست جداول

۲۱	مفاهیم توانمند سازی
۴۴	مزایای واگذاری توانمند سازی
۴۵	نظریه توانمندی
۵۵	شرایط مناسب برای استراتژی های تحقیق گوناگون
۵۸	آلفای کرومباخ مربوط به متغیرهای پرسشنامه
۵۹	ابعاد پرسشنامه تحقیق
۶۵	وضعیت پاسخ دهندگان از نظر سن
۶۵	وضعیت پاسخ دهندگان از نظر جنسیت
۶۶	وضعیت پاسخ دهندگان از نظر سطح تحصیلات
۶۷	وضعیت پاسخ دهندگان از نظر سنوات خدمتی
۶۸	وضعیت پاسخ دهندگان از نظر عنوان شغلی
۷۰	توزیع شاخص های آماری متغیرهای تحقیق
۷۱	نتایج آزمون KS
۷۲	رابطه ی معنی داری بین خلاقیت کارکنان با توانمند سازی
۷۳	رابطه ی معنی داری بین ارتقاء سطح آموزشی کارکنان با توانمند سازی
۷۴	رابطه ی معنی داری بین مهارت کارکنان با توانمند سازی
۷۵	رابطه ی معنی داری بین نگرش کارکنان با توانمند سازی
۷۶	رابطه ی معنی داری بین شخصیت کارکنان با توانمند سازی
۷۷	آزمون میانگین یک جامعه
۷۸	مقایسه میانگین دو جامعه
۷۹	ANOVA
۸۰	ANOVA
۸۱	ANOVA
۸۲	ANOVA

فهرست نمودار ها و اشکال

۱۰	مدل اجرایی تحقیق
۵۱	مدل مفهومی تحقیق
۶۵	وضعیت پاسخ دهندگان از نظر سن
۶۶	وضعیت پاسخ دهندگان از نظر جنسیت
۶۷	وضعیت پاسخ دهندگان از نظر سطح تحصیلات
۶۸	وضعیت پاسخ دهندگان از نظر سنوات خدمتی
۶۹	وضعیت پاسخ دهندگان از نظر عنوان شغلی

چکیده

تحقیق حاضر جهت ارزیابی توانمند سازی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سمنان انجام شده است. تحقیق به دید هدف از نوع کاربردی و از دید جمع آوری داده های تحقیق از نوع توصیفی- پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سمنان به تعداد ۱۲۵ نفر و برای نمونه گیری از روش تصادفی ساده و جدول مورگان تعداد ۹۷ نفر انتخاب و پرسشنامه های تحقیق بین آنها توزیع شد. جهت جمع آوری داده های تحقیق از پرسشنامه استاندارد توانمندسازی کارکنان مقیمی و رمضان(۱۳۹۲) بهره برداری شده است. برای تایید روایی پرسشنامه تحقیق از تحلیل محتوا استفاده که به تایید استاد راهنما و مشاور رسید و برای تایید پایایی تحقیق از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب میانگین ۰,۸۲ نشان از تایید پایایی پرسشنامه تحقیق دارد. نتایج تحقیق نشان می دهد بین توانمند سازی کارکنان با مهارت، نگرش و شخصیت کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سمنان ارتباط معنی دار وجود دارد. همچنین بین توانمند سازی کارکنان با ارتقاء سطح شغلی و خلاقیت کارکنان همبستگی معنی داری مشاهده می شود.

کلید واژگان: توانمندسازی، خلاقیت، ارتقاء سطح آموزشی، نگرش، مهارت، شخصیت، اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سمنان

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

کشورها سخت در تلاش هستند تا با ایجاد نظام های آماده سازی افراد برای اشتغال، منابع خود را مورد استفاده بهینه قرار دهند. در حقیقت همه افراد حتی مردم کشورهای در حال توسعه به شرطی می توانند در بازار کار رقابت کنند که در کاربرد تکنولوژی های نوین مهارت داشته و از مهارت های تخصصی برخوردار باشند. لذا با توجه اینکه بر اساس ماده ۲۱ قانون برنامه پنجم توسعه سازمان آموزش فنی و حرفه ای به عنوان اصلی ترین دالان مهارت آموزی نیروی کار و ارائه دهنده آموزشهای غیر رسمی در زمینه افزایش مهارت و دانش مطابق با فناوری روز در کشور شناخته شده است. جهت اثربخش کردن هرچه بیشتر فعالیت های آموزشی نیازمند شناخت و توجه ویژه به توانمند سازی نیروی انسانی موجود در حوزه های ستادی و کادر آموزشی خود می باشد. در طلیعه قرن جدید که سازمان ها به خصوص نهادهای آموزشی با محیط رقابت جهانی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات ریشه ای و خلاقیت های کاری احساس می شود. واژه EMPOWERMENT در فرهنگ آکسفورد، قدرتمند شدن، مجوز دادن، ارائه مدرک و توانا شدن معنی شده است. زیمرمن (۱۹۹۵) معتقد است، توانمندسازی واژه ای است که ارائه ی تعریفی از آن سهل و ممتنع است. هر کسی تصویری از آن در ذهن خود پرورش می دهد، اما حقیقتاً افراد کمی به آن اشراف دارند. تاریخچه اولین تعریف اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۷۸ برمی گردد که در آن توانمندسازی را تفویض اختیار در نقش سازمانی فرد می دانستند. این اختیار باید به فرد اعطا گردد یا در نقش سازمانی او دیده شود (آقایار، ۱۳۸۲). رابینز^۱ و همکاران (۲۰۰۲) در تعریف توانمندسازی عواملی، چون: انگیزش درونی، ادراک و تعهد، ساختار شغل، انتقال قدرت یا اختیار تسهیم منابع و اطلاعات به کار رفته است. توانمندسازی در حقیقت فرایند مستمر و دائمی است و در محیط پویا در سطوح متفاوت مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد (رابینز، ۲۰۰۲). کارتر^۲ (۲۰۰۱) (توانمند سازی کارکنان، عبارت است از مجموعه سیستمها، روشها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدفهای سازمان به کار گرفته می شوند) (کارتر، ۲۰۰۱). بی شک توجه ویژه به عوامل موثر بر توانمند سازی کارکنان (علی الخصوص کارکنان و مربیان شاغل در حوزه

¹ Robbins

² Carter

آموزش های مهارتی) می تواند به عنوان مهمترین فاکتور پویایی و اثربخشی هرچه بیشتر آموزش ها به متقاضیان و جوانان جویای کار مورد توجه قرار گیرد. توانمند سازی احساس تملک کارمند را نسبت به کارش افزایش می دهد به نحوی که او نسبت به کارش احساس غرور می کند و انجام وظایف را با میل و رغبت بر عهده می گیرد، در غیر این صورت یک نگاه خالی از احساس نسبت به کارش خواهد داشت. کارکنانی که توانمند تر هستند تعهد و رضایت بیشتر و فشار های شغلی کمتری دارند، احتمالاً همکاری و مشارکت کاری بیشتری دارند. توانمندسازی کارکنان یکی از ابزارهای موثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانایی های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. توانمندسازی فرآیندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می شود.

۱-۲- بیان مسئله

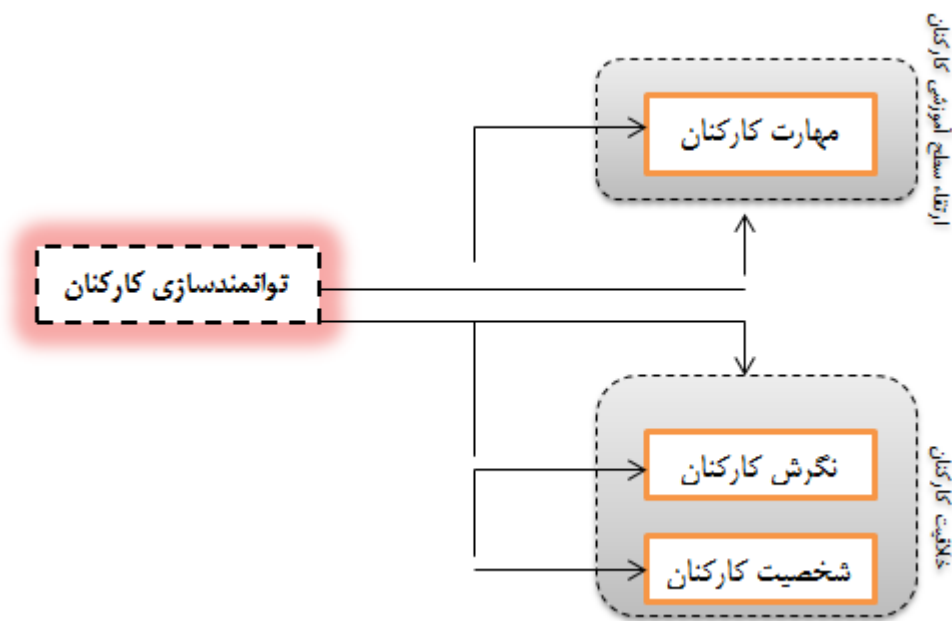
توانمندسازی کارکنان یک ابزار ضروری مدیریتی است که می تواند در جهت هدایت منابع انسانی به منظور افزایش بهره وری، استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی فردی و گروهی کارکنان و در راستای اهداف سازمانی بکار گرفته می شود. تواناسازی همچنین تشویق افراد به مشارکت بیشتر در اتخاذ تصمیم هایی که بر فعالیت های آنان تاثیر گذار است. از این طریق می توانیم فرصت های را برای افراد فراهم آوریم تا نشان دهند که می توانند ایده های خوبی آفریده و به آن جامه عمل بپوشانند (اسمیت، ۲۰۱۲: ۱).

اکثر مدیران تصور می کنند که با مفهوم توانمندسازی آشنا هستند در حالی که فقط تعداد محدودی از آنان با مفهوم و کاربردش آشنا نیستند. اگر از ۱۰۰ نفر درباره معنی توانمندسازی سوال کنید، شاید با ۱۰۰ پاسخ متفاوت مواجه شوید. بسیاری از سازمانها علاقه مندند فرایند توانمندسازی را اجرا کنند، زیرا معتقدند کارکنان توانمند می توانند در نیل به اهداف موثر باشند. (ساویچ، ۲۰۱۲: ۱). پروفیسور ادواردز مدیر بیمارستان و ترینری می گوید: من در سمینارهای مختلف فرایند توانمندسازی حضور داشته ام که سخنرانان کراراً می گفتند: میزان رضایتمندی شغلی کارکنان توانمند نسبت به سایر کارکنان بیشتر است ولی متأسفانه هیچ کدام یک راه حل عملی و اجرایی ارائه نکردند.

امروزه سازمانها به افرادی نیازمند هستند که مشکل گشا و مبتکر باشند و با بکارگیری توانایی های خود بتوانند موجبات بقای سازمانها را فراهم آورند. اخیرا برای سازمان ها روشن شده که موفقیت فردایشان بیشتر به استعداد ادراک افراد شان وابسته است و کارکنان در حقیقت مرکز عقلانیت هر سازمان می باشند و چنانچه بخواهیم کارکنان را خلاق نماییم لازمه آن شناخت ابعاد توانمندی است و سپس ارتقاء هر یک از ابعاد و عوامل می باشد. بنابراین مساله اصلی این تحقیق آن است که: توانمندی سازی چه رابطه ای با خلاقیت و ارتقای سطح آموزشی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی سمنان دارد؟

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به عنوان تحقیق و بیان مسأله، مدل مفهومی پژوهش حاضر به صورت زیر می باشد:



۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق

عصر حاضر، عصر تغییر و تحولات شدید و شتابنده نام گرفته است. سازمان های مختلف برای دوام و بقا ناگزیرند خود را با تغییر و تحولات پرشتاب و بی سابقه هماهنگ کرده و به موازات تغییرات سخت افزاری، نیروی انسانی و نرم افزاری خود را نیز به روز کرده تا بتوانند پاسخگوی خواسته های جامعه و بویژه مخاطبان و مشتریان خود باشند (کشاورز و سرخوش، ۱۳۹۲: ۱۲)؛ یکی از راه های توسعه ی نوآوری سازمانی داشتن منابع انسانی ماهر بوده و در این زمینه

خودکار آمدي به توانمند شدن کارکنان کمک مي کند(نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۹). سالیان
متمادی، روان شناسان به ابعاد منفی عملکرد و رفتار بشر متمرکز بودند و کم تر ویژگی های مثبت
را مدنظر قرار می دادند(اثرزاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۹۶). اما اخیراً جنبشی در این زمینه ایجاد
شده است که با تمرکز بر جنبه های مثبت رفتاری، در جست و جوی رشد و توسعه فرد، سازمان و
جامعه است(سیمار اصل و همکاران، ۱۳۸۹).

بسیاری بر این عقیده اند که فشارهای بیرونی برآمده از کوچک شدن بازارهای دسترس پذیر و تلاش
های درونی سازمانها برای توسعه روز افزون خدمات درخور آرایه به مشتریان و جامعه باعث شده
است تا سازمانها به دنبال فعالیت های جدید و روش های نوین در آرایه خدمات مناسبتر، راحت تر و
با سودمندی بیشتر برای مشتریان باشند(کولورسن، ۲۰۰۲). در این مسیر توجه به نیازهای مشتریان
و عوامل دارای اهمیت برای آنها و در نهایت رضایتمندی آنها از چگونگی فعالیت و ارائه خدمات
می تواند عنصری تعیین کننده در رسیدن به موفقیت و اهداف سازمان باشد. در چنین شرایطی
سازمان ها برای توفیق در فرآیند مزبور، نیازمند مدیرانی هستند که از توانایی و خودکار آمدي
بالایی برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان که به عنوان یکی از مهم ترین پل های ارتباطی سازمان
و مدیران با مشتریان به منظور ارائه خدمات مناسب جهت کسب رضایت مشتریان برخوردار باشند.
از نگاهی دیگر نیز توا نمندسازی موجب حس اعتماد به نفس بالا شده، سطوح بالای همکاری و
مشارکت را در پی داشته، فرصت محیط یادگیری و آموزش را برای رشد فردی و توسعه فراهم
ساخته و حس بیشتری از موفقیت را به ارمغان می آورد(کندالکار^۱، ۲۰۰۹). همچنین می توان گفت
که هم کارکنان و هم سازمان هایشان می توانند از توانمندسازی بهره مند شوند. وقتی افراد در محل
کارشان احساس توا نمندی کنند، نتایج مثبت فردی می تواند حاصل شود. همچنین توانمندسازی
رفتارهای بیش فعالانه را سبب می شود که می توانند منجر به اثربخشی بیشتر در کار
شوند(اسپریترز^۲، ۲۰۰۷). احساس خودکار آمدي، به افراد این توانایی را می دهد تا با استفاده از
مهارتها در برخورد با موانع، کارهای فوق العاده ای انجام دهند(نصر اصفهانی و همکاران،
۱۳۹۲: ۳۲). بنابراین، خودکار آمدي درك شده عامل مهمی برای انجام موفقیت آمیز عملکرد و

¹ Kondalkar

² Sprietzer

مهارت های اساسی لازم برای انجام آن است (هان^۱، ۲۰۱۰: ۷۴۴). در این رابطه باندورا، خودکارآمدی را یک عقیده شخصی در توانایی فرد برای انجام موفقیت آمیز یک کار خاص تعریف کرده و آن را به عنوان یکی از عوامل انگیزشی فرد برای انجام هر فعالیتی می داند (باندورا، ۲۰۰۰). همچنین وجود کارکنان راضی و توانمند از شرایط لازم برای پیشرفت هر سازمانی تلقی می شود (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۸). یکی از ارزش های توانمندسازی کارکنان، مدیریت موفق ارتباط با مشتری است، برای مثال توا نمندسازی می تواند باعث بهبود کیفیت خدمات ارائه شده به مشتری شود (لیترل^۲، ۲۰۰۷). از دیگر مزایای توا نمندسازی می توان به پاسخ گویی سریعتر به نیازهای مشتری و ایجاد منبعی از ایده های متنوع به منظور ارائه ی خدمات جدیدتر اشاره کرد. کارکنان توانمند می توانند از بصیرت خود جهت شناخت نیازها و انتظارات مشتریان و حل مشکلات آن ها بهره گیرند، به طوری که موجبات افزایش کیفیت خدمات و رضایت مشتریان را فراهم نمایند (چاو و همکاران^۳، ۲۰۰۶). سازمانهایی که به کارکنان خود توجه بیشتری دارند به طور معمول کارکنان مشتری مدارتر، با رضایت شغلی و تعهدسازمانی بالاتری دارند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۸).

۴-۱- فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی:

- بین خلاقیت کارکنان با توانمند سازی آنان در اداره کل تعاون، کار، و رفاه اجتماعی سمنان ارتباط معنی داری وجود دارد.

- بین ارتقاء سطح آموزشی کارکنان با توانمند سازی آنان در اداره کل تعاون، کار، و رفاه اجتماعی سمنان ارتباط معنی داری وجود دارد.

فرضیات فرعی:

- بین مهارت های کارکنان با توانمندسازی آنها در اداره کل تعاون، کار، و رفاه اجتماعی سمنان رابطه معنادار وجود دارد.

¹ Han

² Littrel

³ Chow

- بین نگرش به کار کارکنان با توانمندسازی آنها در اداره کل تعاون، کار، و رفاه اجتماعی سمنان رابطه معنادار وجود دارد.
- بین شخصیت کارکنان با توانمندسازی آنها در اداره کل تعاون، کار، و رفاه اجتماعی سمنان رابطه معنادار وجود دارد.

۵-۱- اهداف تحقیق

اهداف اصلی:

- تعیین عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان در اداره کل تعاون، کار، و رفاه اجتماعی سمنان

اهداف فرعی:

- تعیین رابطه بین مهارت های کارکنان با توانمندسازی آنان در اداره کل تعاون، کار، و رفاه اجتماعی سمنان
- تعیین رابطه بین نگرش های کارکنان با توانمندسازی آنان در اداره کل تعاون، کار، و رفاه اجتماعی سمنان
- تعیین رابطه بین شخصیت کارکنان با توانمندسازی آنان در اداره کل تعاون، کار، و رفاه اجتماعی سمنان
- ارائه راهکارها و پیشنهادات اجرایی در راستای افزایش توانمندسازی کارکنان

۶-۱- مراحل اجرایی تحقیق



۷-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق

توانمندسازی: کارتر (۲۰۰۱) توانمند سازی کارکنان، عبارت است از مجموعه سیستمها، روشها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدفهای سازمان به کار گرفته می شوند. تعریف عملیاتی: نمره یا وضعیتی است که از پاسخ به ۲۰ سوال اصلی تحقیق حاصل می شود. خلاقیت^۱ کارکنان: توانایی تولید ایده های نو و مفید است که به حل مسئله منجر می شود (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۶: ۹۲).

تعریف عملیاتی: نمره یا وضعیتی است که از پاسخ به ۱۲ سوال تحقیق حاصل می شود. ارتقاء سطح آموزشی کارکنان: کلیه مهارت های کارکنان چه قبل از شروع به کار در سازمان و چه بعد از شروع به کار در سازمان و از طریق کلاس های ضمن خدمت را گویند (اردلان، ۱۳۹۰). تعریف عملیاتی: نمره یا وضعیتی است که از پاسخ به ۸ سوال تحقیق حاصل می شود. مهارت^۲ کارکنان: کلیه مهارت های آموزشی، تجربی، دیداری، و ... کسب شده توسط کارکنان را گویند (همان منبع).

تعریف عملیاتی: نمره یا وضعیتی است که از پاسخ به ۸ سوال تحقیق حاصل می شود. نگرش^۳ کارکنان: آنچه فرد از کارش برداشت یا طرز تلقی دارد را گویند (همان منبع). تعریف عملیاتی: نمره یا وضعیتی است که از پاسخ به ۶ سوال تحقیق حاصل می شود. شخصیت^۴ کارکنان: شخصیت مجموعه ای از صفات هیجانی و رفتاری است که فرد را در زندگی روزمره اش احاطه و همراهی می کند (سهرابی زاده و همکاران، ۱۳۸۸: ۶۸). بعبارت دیگر، شخصیت، خصوصیات مستمری است که فرد از طریق آنها تعامل و سازگاری خود را با دیگران و محیط اجتماعی تنظیم می کند (آلبرت^۵ و همکاران، ۲۰۰۶).

تعریف عملیاتی: نمره یا وضعیتی است که از پاسخ به ۶ سوال تحقیق حاصل می شود.

۸-۱- خلاصه فصل اول

¹ Creativity

² Skill

³ Attitude

⁴ Character

⁵ Albert

در این فصل کلیات تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. بعد از تعیین موضوع تحقیق، اقدام به نوشتن بیان مسئله در حوزه ی توانمندسازی کارکنان اداره تعاون استان سمنان شد. در همین فصل اهمیت و ضرورت تحقیق، اهداف و فرضیات مورد نظر با توجه به نوع پرسشنامه و مدل مفهومی تدوین شد. همچنین در پایان مبادرت به تعریف متغیرهای مستقل و وابسته بصورت مفهومی و عملیاتی شده است.

فصل دوم

مبانی نظری تحقیق