

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛
شبکه های توجه گرافی
(Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین آموزش استفاده از
وب آو ساینس



کارگاه آنلاین مقاله روزمره انگلیسی

رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و مدیریت مشارکتی و تاثیر آن بر رضایت شغلی

کارکنان

نادر شیخ الاسلامی کندلوسی

استادیار و هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

nader.shk@gmail.com

پونا حیدری فشتالی

کارشناس ارشد رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

Poona_h2490@yahoo.com

چکیده

رضایت شغلی به مجموع احساساتی که فرد نسبت به شغلش دارد، اطلاق می شود. فرد با رضایت شغلی بالا، احساسی مثبت و فردی که از شغلش ناراضی است احساس منفی نسبت به شغلش دارد. توانمندسازی را به عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی خود می دانستند که این اختیار بایستی به فرد اعطا یا در نقش سازمانی او دیده شود. در یکی از بهترین مطالعات انجام شده در زمینه توانمندسازی توسط اسپریتزر، چهار بعد برای توانمندسازی شناسائی شد. بعدها براساس مطالعات میشرای، یک بعد دیگر نیز به آن افزوده شد و پنج بعد کلیدی توانمندسازی شکل گرفت، که شامل خود اثربخشی، خودسامانی، پذیرفتن شخصی نتیجه، معنی دار بودن، اعتماد می باشد. مدیریت مشارکتی یک فرآیند درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت های گروهی است که آنان را بر می انگیزد تا برای دستیابی به هدف های گروهی یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند. مطالعه حاضر مروری بر یافته های پیشین رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و مدیریت مشارکتی و تاثیر این دو عامل بر رضایت شغلی را مورد بررسی قرار میدهد. در بسیاری از مطالعات تاثیر مثبت توانمندسازی روانشناختی و مدیریت مشارکتی بر رضایت شغلی تایید شده است.

واژگان کلیدی: توانمندسازی روانشناختی، مدیریت مشارکتی، رضایت شغلی

۱: مقدمه

دنیای امروز، دنیای سازمان هاست. در حقیقت سازمان ها هستند که رکن اصلی اجتماع کنونی را تشکیل می دهند. انسانها که گردانندگان اصلی سازمان ها می باشند، به کالبد سازمان جان می بخشند و تحقق هدف ها را میسر می سازند. کونتر و اودانل یکی از مهمترین وظایف مدیر را توجه به عامل انسانی بیان نموده اند. در دهه های اخیر موفقیت کشورهای توسعه یافته در استفاده بهینه از نیروی انسانی بخصوص با استفاده از شیوه های مدیریت مشارکتی کارکنان و توانمندسازی آنان توجه سایر کشورهای جهان را به این موضوعات جلب کرده و آنها بیش از پیش به سرمایه گذاری در نیروی انسانی و دخالت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها تشویق نموده است.

مطالعه حاضر به بررسی تاثیر تواتمند سازی روانشناختی و مدیریت مشارکتی بر رضایت شغلی کارکنان را مورد بررسی قرار داده است. رضایت شغلی به مجموع احساساتی که فرد نسبت به شغلش دارد، اطلاق می شود. فرد با رضایت شغلی بالا، احساسی مثبت و فردی که از شغلش ناراضی است احساس منفی نسبت به شغلش دارد. توانمند سازی را به عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی خود می دانستند که این اختیار بایستی به فرد اعطا یا در نقش سازمانی او دیده شود. در یکی از بهترین مطالعات انجام شده در زمینه توانمندسازی توسط اسپرینتز، چهار بعد برای توانمندسازی شناسایی شد. بعدها براساس مطالعات میسرا، یک بعد دیگر نیز به آن افزوده شد و پنج بعد کلیدی توانمندسازی شکل گرفت، که شامل خود اثربخشی، خودسامانی، پذیرفتن شخصی نتیجه، معنی دار بودن، اعتماد می باشد. مدیریت مشارکتی یک فرآیند درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت های گروهی است که آنان را بر می انگیزد تا برای دستیابی به هدف های گروهی یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند.

هدف از این تحقیق بررسی تاثیر تواتمند سازی روانشناختی و مدیریت مشارکتی بر رضایت شغلی کارکنان است.

۲: مرور ادبیات موضوعی

۲-۱: رضایت شغلی

رضایت شغلی به مجموع احساساتی که فرد نسبت به شغلش دارد، اطلاق می شود. فرد با رضایت شغلی بالا احساسی مثبت و فردی که از شغلش ناراضی است احساس منفی نسبت به شغلش دارد. وقتی افراد درباره ی نگرش های کارمند صحبت می کنند، منظورشان همان رضایت شغلی است. در حقیقت این دو واژه معمولاً به طور مترادف به کار می روند. (رابینز، ۱۳۸۵)

وی گاربو و مونت مارکوت رضایت شغلی را ارزیابی فرد نسبت به تجربه گذشته و اینکه انتخاب همین شغل درآینده نیز بهترین گزینه است می دانند، یعنی کارمند از میزان مطلوبیت کاری که تجربه می کند گزارش نمی دهد، بلکه در این زمینه قضاوت می کند که اگر مجدداً بخواهد شغل فعلی را انتخاب میکند یا نه. لوکه (۱۹۷۶) رضایت شغلی را حالت هیجانی خوشایند و مثبتی می داند که ناشی از ارزیابی شغلی یا تجربه های فرد است. اسمیت (۱۹۸۲) معتقد است رضایت شغلی گسترده ای است که در آن محیط کاری تقاضاهای فرد را برآورده می کند. از این جهت رضایت شغلی را می توان به بهترین وجه به یک فرآیند

ارزشیابی تعریف کرد، که آنچه را که یک فرد دارد در برابر آنچه خواستار آن است مورد بررسی قرار می دهد. نوپ رضایت به احساس کام یافتگی نیازها و خواسته ها اشاره دارد، و به عقیده وی داوری فرد در خصوص آنچه در شغل به وقوع می پیوندد، رضایت او از شغل را تحت تاثیر قرار می دهد. لافکوئیست و دیویس بر این اعتقادند که رضایت شغلی کنشی از هماهنگی میان نیازها و ارزشهای حرفه ای فرد و نظام تقویت کننده کار است. (هومن، ۱۳۸۱)

۱-۲-۱: ابعاد رضایت شغلی

رضایت شغلی مفهومی چند بعدی است و با عوامل متعددی ارتباط دارد. به عبارت دیگر، رضایت شغلی با تحقق مجموعه ای از عوامل حاصل خواهد شد این عوامل در پنج دسته قرار می گیرند: ماهیت و شرایط کار، حقوق و دستمزد، فرصت های موجود برای پیشرفت و ارتقای شغلی، نحوه سرپرستی و روابط با همکاران. (حریری، ۱۳۸۱)

۲-۱-۲: عوامل موثر بر رضایت شغلی

مطالعات مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان می دهد که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی مرتبط است که این متغیرها در چهار گروه قابل طبقه بندی است:

عوامل سازمانی: بعضی از عوامل سازمانی که منبع رضایت شغلی هستند عبارتند از حقوق و دستمزد، ترفیعات، خط مشی های سازمان

عوامل محیطی: عوامل محیطی کار شامل سبک سرپرستی، گروه کاری، شرایط کاری میباشد.

ماهیت کار: کار بخودی خود نقش مهمی در تعیین سطح رضایت شغلی دارد. محتوای شغل دارای دو جنبه است: یکی محدودی شغل است که شامل میزان مسئولیت، اقدامات کاری و بازخورد است. دومین جنبه عبارتست از تنوع کاری.

عوامل فردی: در حالی که محیط بیرونی سازمان و ماهیت شغل عوامل تعیین کننده در رضایت شغلی هستند، صفات و ویژگی های فرد نیز نقش مهمی در آن دارد. افراد که به طور کلی دارای نگرش منفی هستند همیشه از هر چیزی که مربوط به شغل است شکایت دارند. (مقیمی، ۱۳۷۷)

۲-۲: توانمندسازی روانشناختی

تاریخچه اولین تعریف از اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ بر می گردد که در آن توانمند سازی را به عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی خود می دانستند که این اختیار بایستی به فرد اعطا یا در نقش سازمانی او دیده شود. (پاک طینت؛ فتحی زاده، ۱۳۸۷) گروف در سال ۱۹۷۱ به تعاریف رایج فرهنگ لغت از توانمند سازی اشاره می کند که شامل تفویض قدرت قانونی، تفویض اختیار، واگذاری ماموریت و قدرت بخشی است. (نادری و همکاران، ۱۳۸۶)

در سال ۱۹۸۸، کانگر و کانگو گامی بسیار اساسی در این زمینه برداشتند. به زعم آنها، برای تجزیه و تحلیل مفهوم توانمندسازی، ابتدا باید سیر تاریخی تعاریف توانمندسازی را بر اساس رویکردهای متفاوت مورد بررسی قرار داد. رویکردهای

توانمندسازی شامل رویکردهای ارتباطی، انگیزشی و شناختی است. در رویکرد ارتباطی توانمندسازی فرآیندی است که طی آن مدیر قدرت خود را با زیردستانش تقسیم میکند، به عبارت دیگر، در این رویکرد توانمندسازی همان تفویض اختیار است. مطابق رویکرد انگیزشی، هر راهبردی که به «افزایش حق تعیین فعالیتهای کاری»، «خود تصمیم گیری» و نهایتاً «کفایت نفس» کارکنان بیانجامد، توانمندسازی آنها را به دنبال خواهد داشت. با این فرض، توانمندسازی عبارت است از فرآیند تقویت شایستگی افراد سازمان از طریق شناسایی و حذف شرایطی که باعث احساس بی قدرتی در آنها میشود. در نهایت، مطابق رویکرد شناختی، توانمندسازی، فرآیند «افزایش انگیزش درونی برای انجام وظایف محوله» است. این فرآیند به تجارب مثبتی اشاره دارد که افراد به طور مستقیم از انجام وظایفشان کسب میکنند. این تجارب، انگیزش درونی را برای اجرای وظایف محوله برمی انگیزد و سرانجام افزایش رضایتمندی را به دنبال دارد. (تاتاری؛ اطهری، ۱۳۹۱)

توماس و ولتهوس بعد روانشناختی را به توانمندسازی افزوده و آن را به عنوان مجموع های از حوزه های شناختی - انگیزشی تعریف می کنند که علاوه بر خودکارآمدی، سه حوزه دیگر شناختی ((خودمختاری یا حق انتخاب، معنا داری و مؤثر بودن)) را شامل می شود. مطابق این دیدگاه، هر وظیفه باید دارای ویژگی هایی نظیر خود مختاری یا حق انتخاب ((داشتن آزادی عمل در تعیین فعالیتهای لازم برای انجام وظیفه))، معناداری ((با ارزش تلقی شدن وظیفه محوله توسط منابع انسانی سازمان)) و مؤثر بودن ((یعنی وظیفه در جهت تحقق اهداف تعیین شده گام بردارد)) باشد. (بردبار؛ آقایی، ۱۳۹۳)

در سال ۱۹۹۰ گاندز توانمند سازی را به تفویض اتخاذ تصمیم به کارکنان مفهوم سازی کرد، اما زیمرمن در همان زمان به سهل و ممتنع بودن ارائه تعریفی از آن اشاره می کند و معتقد است زمانی ارائه تعریفی از توانمندسازی آسان است که آن را بدون در نظر گرفتن واژههایی مانند درماندگی، بی قدرتی و بیگانگی، مورد توجه قرار دهیم. ادبیات توانمندسازی تاکنون دگرگونیهای زیادی به خود دیده است تا اینکه بالاخره لی درسال ۲۰۰۱ توانمند سازی را زمینه ای برای افزایش گفتمانها، تفکر انتقادی و فعالیت در گروههای کوچک می داند و اشاره می کند که اجازه دادن به فعالیتهایی در جهت حرکت به سوی مبادله، تقسیم و پالایش تجربیات، تفکر، دیدن و گفتگوها، از اجزای اصلی توانمند سازی هستند. (نادری و همکاران، ۱۳۸۶)

۲-۱-۲: اهداف توانمندسازی کارکنان

هدف از توانمندسازی، تسهیل دستیابی به اهداف سازمانی است. در هر صورت، هر گونه افزایشی در قدرت، نباید منجر به افزایش تعارض بین مدیران و کارکنان گردد.

هدف از تواناسازی، ارائه بهترین منابع فکری مربوط به هر زمینه از عملکرد سازمان است. همچنین هدف این است که ذیصلاح ترین کارکنان بیشترین نفوذ را در مناسبترین شیوه ها اعمال نمایند. هدف توانمند سازی، شرکت دادن افراد بیشتر در فرآیندهای تصمیم گیری سازمان نیست بلکه هدف بکارگرفتن افکار کارکنان به منظور یافتن شیوه های بهتر و اتخاذ بهترین تصمیمات ممکن میباشد. هدف توانمند سازی، سازماندهی و توسعه تیمها نیست، بلکه افزایش شایستگی به منظور خلق ایدههای جدید و حل مشکلات از طریق تعامل و هم نیرو زایی اعضای تیم است. هدف بلند مدت توانمند سازی، بهبود مستمر در عملکرد کل سازمان و هدف کوتاه مدت آن بکار گیری توانمندیهای موجود در اعضای سازمان است. به عنوان یک حقیقت، توانمند سازی به طور قطع به آزادی انتخاب و عمل بیشتر منجر می شود، اما

اینها فقط اهدافی ابزاری اند و راهی برای بدست آوردن هدف حقیقی بشمار می رود. هدف حقیقی همیشه بهبود عملکرد است. به طور خلاصه اهداف مشخص توانمند سازی کارکنان را میتوان به شرح زیر برشماری کرد :

الف. دادن مسئولیت تجزیه و تحلیل مداوم مشاغل به همه کارکنان به منظور انجام و توسعه شیوه های کاری اثربخش در ارتباط با مشتریان و ذینفعان

ب. واگذاری مسئولیت ایجاد اهداف عملکرد، راهبردهای عملکرد و سنجش عملکرد به تیمهای کاری در ارتباط بامشتریان و ذینفعان

ج. سهیم نمودن مجموعه کلی سازمان در تصمیمات مهم مدیریت، مانند برنامه های راهبردی توسعه، تدوین خط مشیهای کارگزینی و برنامه های کاری

د. درگیر نمودن مستقیم کارکنان در فرآیندهای کاری همراه با بهبود مستمر آن فرایندها

هـ. فراهم نمودن موجبات رضایت شغلی کارکنان و کاهش اضطرابهای روحی آنان

و. ایجاد احساس سودمندی در اعضای سازمان از طریق شناخت و حذف شرایطی که موجبات تضعیف قدرت آنان راباعث میگردد و نیز با استفاده از اطلاعات اثربخش سازمانی و غیرسازمانی

ز. ارتقاء مهارتها، روحیه تعاون و کارآیی سازمان

ت. افزایش احساس ارزشمندی کارکنان (پاک طینت؛ فتحی زاده، ۱۳۸۷)

۲-۲-۲: ابعاد توانمندسازی

در یکی از بهترین مطالعات انجام شده در زمینه توانمندسازی توسط اسپریتزر، چهار بعد برای توانمندسازی شناسایی شد. بعدها براساس مطالعات میشرا، یک بعد دیگر نیز به آن افزوده شد و پنج بعد کلیدی توانمندسازی شکل گرفت. البته در مطالعات کانگر و کانگو نیز به این ابعاد توجه شده است. هنگامی که مدیران بتوانند این پنج بعد را در کارکنان پرورش دهند، آنان را با کامیابی توانمند ساخته اند. پنج بُعد کلیدی توانمندسازی عبارت است از:

احساس خود اثربخشی یا شایستگی: احساس شایستگی به این معنا است که کارکنان اعتقاد دارند مهارت و توانایی لازم را برای انجام کارهای خود دارند. احساس شایستگی، به اعتقاد فرد به توانایی هایش جهت انجام با مهارت فعالیت هایش است. این افراد احساس می کنند که می توانند وظایفشان را با مهارت بالا انجام دهند. وقتی افراد توانمند می شوند، احساس خود اثربخشی می کنند؛ یا اینکه احساس می کنند قابلیت و تبحر لازم برای انجام موفقیت آمیز یک کار را دارند. افراد توانمند شده نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان می کنند که می توانند کار را با کفایت انجام دهند. آنان احساس برتری شخصی کرده و معتقدند که می توانند برای رویارویی با چالش های تازه بیاموزند و رشد یابند. بعضی از نویسندگان، بر این باورند که این ویژگی، مهمترین عنصر توانمندسازی است؛ زیرا داشتن احساس خود اثربخشی تعیین می کند که آیا افراد برای انجام دادن کاری دشوار، خواهند کوشید و پشتکار خواهند داشت یا خیر؟.

احساس خودسامانی: هنگامی که افراد به جای اینکه با اجبار در کاری درگیر شوند یا دست از آن کار بکشند، خود داوطلبانه در وظایف خویش درگیر شوند، احساس خودسامانی می‌کنند. آنان خود را افرادی خودآغازگر می‌بینند که قادرند به میل خود، اقدامات ابتکاری انجام دهند، تصمیمات مستقل بگیرند و افکار جدید را به آزمون بگذارند. افراد توانمند در مورد کارهایشان احساس مالکیت می‌کنند؛ زیرا آنان می‌توانند تعیین کنند که کارها چگونه باید انجام شوند و با چه سرعتی پایان یابند. داشتن حق انتخاب، جزء اصلی خودسامانی به شمار می‌رود. در تفاوت خود اثربخشی و خودسامانی باید گفت که خودسامانی به درستی حق انتخاب منسوب است؛ در حالی که خود اثربخشی به احساس قابلیت اشاره دارد.

پذیرفتن شخصی نتیجه: افراد توانمند احساس کنترل شخصی بر نتایج دارند. آنان بر این باورند که می‌توانند با تحت تأثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می‌کنند، یا نتایجی که تولید می‌شود، تغییر ایجاد کنند. پذیرفتن شخصی نتیجه، عبارت است از "اعتقادات فرد در یک مقطع مشخص از زمان در مورد توانایی‌اش برای ایجاد تغییر در جهت مطلوب". داشتن احساس پذیرفتن شخصی نتیجه، کاملاً به احساس خودکنترلی مربوط است برای اینکه افراد احساس توانمندسازی کنند، آنان نه تنها باید احساس کنند که آنچه انجام می‌دهند اثری به دنبال دارد، بلکه باید احساس کنند که می‌توانند آن اثر را به وجود آورند؛ یعنی برای اینکه آن نتیجه با احساس توانمندسازی همراه باشد، آنان باید احساس کنند که کنترل نتیجه تولید یا خدمت ارائه شده را در دست دارند.

معنی دار بودن: کارمندان برای مقصود و یا اهداف فعالیتی که به آن اشتغال دارند، ارزش قائل می‌شوند و استانداردهای ذهنی‌شان را با آنچه که در شغل خود در حال انجام دادن هستند، متجانس می‌کنند. به عبارت دیگر، احساس معنی دار، بودن یک نگرش ارزشی است که از متجانس بودن آرمان‌ها و ارزش‌های افراد و آنچه که در حال انجام دادن هستند، حاصل می‌شود. افراد توانمند، احساس معنی دار بودن می‌کنند. معنی دار بودن به معنی ارتباط اهداف و وظایف کاری با ایده‌ها و استانداردهای فرد است. افراد به هنگام اشتغال به کاری که احساس می‌کند معنی دار است، نسبت به زمانی که این احساس پائین است، بیشتر به آن متعهد می‌شوند، بیشتر درگیر آن می‌شوند و نیروی زیادتری برای آن کار متمرکز می‌کنند. افراد به علت اینکه کار معنی دار، با احساس اهمیت شخصی و خودارزشی آنان همراه است در اشتغال بدان هیجان و شوق بیشتری دارند. همچنین افرادی که با احساس معنی دار بودن شغل، توانمند شده‌اند، نوآورتر، و بر رده‌های بالاتر تأثیرگذارتر هستند؛ آنان، همچنین کارا تر از افرادی هستند که از لحاظ معنی دار بودن شغل، امتیازات پایین دارند.

اعتماد: سرانجام افراد توانمند دارای حسی به نام اعتماد هستند و مطمئن هستند که با آنان منصفانه و یکسان رفتار خواهد شد، این افراد، این اطمینان را حفظ می‌کنند که حتی در مقام زیردست نیز نتیجه نهایی کارهایشان منصفانه خواهد بود. معمولاً معنی این احساس، آن است که آنان اطمینان دارند که صاحبان قدرت به آنان آسیب یا زیان نخواهند زد و با آنان بی طرفانه رفتار خواهد شد. به بیان دیگر، اعتماد به معنی داشتن احساس امنیت شخصی است. اعتماد همچنین به طور ضمنی دلالت بر این دارد که افراد خود را در یک موقعیت آسیب‌پذیری قرار می‌دهند، با این همه، افراد توانمند ایمان دارند که در نهایت هیچ آسیبی در نتیجه آن اعتماد متوجه آنان نخواهد شد. (وتن؛ کامرون، ۱۳۸۱)

۲-۳: عوامل موثر بر توانمند سازی کارکنان

سه عنصر اساسی که زمینه توانمندسازی را در محیط کار بوجود می آورد عبارتند از : نگرش، روابط و ساختار سازمانی.

نگرش ها : کارکنان احساس می کنند نه فقط در مورد انجام دادن کار و وظایف خود ، بلکه نسبت به کل سازمان نیز مسئولیت دارند . کارمند امروزی فردی است که بطور فعال در پی حل مشکلات باشد و برای نحوه انجام امور طرح ریزی و سپس آن ها را به مرحله اجرا درآورد. این همان نگرشی است که یک کارمند باید نسبت به سازمان خود داشته باشد.

روابط سازمانی: کارکنان همواره بطور گروهی و مستمر بهتر می توانند نسبت به بهبود و عملکرد سازمانشان در جهت دستیابی به سطح بالای بهره وری سازمانی با هم کار کنند . این مهم جز در سایه روابط سالم حاکم بر کار سازمانی میسر نمی باشد.

ساختار سازمان : ساختار یک سازمان مطلوب معمولاً به گونه ای طراحی می شود که کارکنان در می یابند که می توانند برای دستیابی به نتایج مورد انتظار مدیرشان و آنچه انجام دادنش لازم و ضروری است، کار کنند نه اینکه صرفاً ادای تکلیف نموده و انتظار پاداش داشته باشند.

ترکیب هر یک از این عناصر ، یک محیط کار توانمند برای کارکنان سازمان بوجود می آورد. در غیر اینصورت تلاش های سازمانی به هدر خواهد رفت. محیط کار توانمند محیطی است که در آن کارکنان نیروی محرکه اصلی هستند . توانا سازی ، ظرفیت های بالقوه ای را برای ارتقای بهره وری سازمان خود از سرچشمه توانایی کارکنانی که از آن ها استفاده بهینه نمی شود، در اختیار دارد. هر گاه سازمان ها بخواهند در دنیای پیچیده امروزه ادامه حیات دهند این نیروی بالقوه را بایستی مورد استفاده قرار داد. کارکنان توانمند به سازمان و خودشان نفع می رسانند و شغل یا مسیر زندگی خود را بیشتر دارای هدف حس می کنند. و درگیری آن به بهسازی مستمر در سیستم ها و فرآیند های محل کار خود تبدیل می شوند بنابراین تواناسازی یعنی اینکه کارمند برای اقدام کار، آزادی عمل دارد و در قبال نتایج کار خود مسئول است. در یک کلام، بهترین مفهوم تواناسازی کارکنان عبارتست از واگذاری مسئولیت به پایین ترین سطوح سازمانی.(وردی نژاد و همکاران، ۱۳۸۷)

۲-۳: مدیریت مشارکتی

نخستین اشاره ها به مدیریت مشارکتی از تحقیق التون مایو در ۱۹۳۳ شکل گرفت.(حضور، ۱۳۸۵) و با آغاز دوران مدیریت کلاسیک نو عمومیت یافت. این نگرش به دنبال ایجاد هماهنگی در میان کارکنان در راستای دستیابی به اهداف سازمانی از راه فراهم آوردن زمینه های مشارکت در تصمیم گیری مورد توجه قرار گرفت.(سید عامری، ۱۳۸۸) مدیریت مشارکتی یک فرآیند درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت های گروهی است که آنان را بر می انگیزد تا برای دستیابی به هدف های گروهی یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند همچنین عاملی است که نیروی یک سازمان روی تصمیمات آن اثر می گذارند. مدیریت مشارکتی را می توان سیستمی دانست که هر گروه در آن خود را ارزیابی نموده و به طور مرتب سبب بررسی میزان عملکرد خویش می شوند.(فرنی؛ حسن پور پروین، ۱۳۸۸)مدیریت مشارکتی را باید یکی از رویکردهای نسبتاً

جدید مدیریتی دانست که با به رسمیت شناختن اهمیت نیروی انسانی تلاش می کند راهکارهایی را برای حضور فعالانه کلیه افراد در سازمان بیابایدین رویکرد مبتنی بر مبانی نظری محکمی است و هم از روش های اجرایی قابل استفاده ای بهره می برد، در سال های اخیر در بسیاری از سازمانهای تولیدی، خدماتی و اداری به کر گرفته شده و با پیامدهای مطلوب مادی و معنوی همراه بوده است (طوسی، ۱۳۸۳)

لامرز معتقد است که مشارکت مجموع شکل های اعمال قدرت توسط زیر دستان است که از نظر آنان و سرپرستانشان مشروع جلوه میکند. کلارک مشارکت را شامل هر فرآیندی می دانند که از طریق آن کارکنان سهمی در رسیدن به تصمیم های مدیریتی دارند. لاک میگویند که مشارکت تصمیم گیری مشترک است، خواه بین یک مدیر و یک کارمند یا بین یک مدیر و گروهی از کارکنان باشد. پیروسون و میسی مشارکت را سیستمی از مدیریت می دانند که در آن افراد بر تصمیم گیری سازمانی اثر می گذارند. (سکاکی، ۱۳۸۷) دیویس و نیواستروم مشارکت را درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت های گروهی می دانند که آنها را برمی انگیزد تا برای دستیابی به اهداف گروهی تلاش کنند و در مسئولیت کار شریک شوند. (ایمانی، ۱۳۹۰)

سبک مدیریت مشارکتی سبکی است که در آن به زیر دستان تفویض اختیار می شود، مدیر زیر دستان را به شرکت در تصمیم گیری ها دعوت می کند و در اتخاذ تصمیمات نظر کارکنان را جویا می شود، در سبک مدیریت مشارکتی ارتباطات بین مدیر و کارکنان به صورت متقابل و دو طرفه است و ساختار سلسله مراتبی سازمانها در این سبک جایگاهی ندارد. از دیگر خصوصیات این سبک این است که روابط صمیمانه و دوستانه بین رهبر و اعضا برقرار است و رهبر رابطه مدار است و نظارت و کنترل به صورت خود کنترلی توسط کارکنان صورت می گیرد. (فیضی؛ بشیر، ۱۳۸۸)

مدیریت مشارکتی دارای چهار کلید اساسی برای اجراست که عبارت اند از:

- ۱- آموزش مستمر: این آموزش ها با هدف افزایش بلوغ روانی و مهارتی افراد صورت می پذیرد و باید دانش مهارت کارکنان را بالا برد.
- ۲- قدرت: از موارد ضروری دیگر، اعطای قدرت به کارکنان به معنای مجهز کردن افراد با اختیارات کافی برای تصمیم گیری است. چنان اختیاراتی که بتواند تصمیمات مرتبط با کار مانند روش کار، تعیین وظیفه، نتایج عملکرد، خدمات مشتری و انتخاب کارمند را در برگیرد.
- ۳- اطلاعات: دسترسی به اطلاعات مناسب برای گرفتن تصمیمات موثر حیاتی است. بنابراین، می توان از طریق تهیه جریان اطلاعات لازم و آزادانه، مشارکت کارکنان را ترویج نمود که این اطلاعات روش های کار و ایده های برای بهبود سازمان می باشد.
- ۴- پاداش: پاداش می تواند برای درگیر کردن کارکنان در سازمان اثر زیادی داشته باشد. فرصت های احترام انگیز ناشی از مشارکت می تواند برای کارکنان پاداش های درونی به بار آورد، مثل احساس شایستگی و فضیلت داشتن و همچنین پاداش های بیرونی مانند پرداخت و ترفیعات زمانی که مستقیماً با پیامدهای عملیاتی حاصل از مشارکت در تصمیم گیری مرتبط باشد، مشارکت را تقویت می کند. (سکاکی، ۱۳۸۷)

۲-۳-۱: ابعاد مدیریت مشارکتی

ابعاد سبک مدیریت مشارکتی شامل تصمیم گیری، ارتباطات، رهبری، ساختار و کنترل میباشد. (فیضی و بشیر، ۱۳۸۸)

۲-۴: تبیین مدل مفهومی

۲-۴-۱: تاثیر ابعاد توانمندسازی روانشناختی بر ابعاد مدیریت مشارکتی

همفکری و نظر خواهی از کارکنان موجب تجمیع افکار و توانایی ها و انجام کلیه امور به بهترین وجه خواهد گردید. وقتی امر مشارکت در سازمانی اجرا می شود، تمام کارکنان وجود خود را محترم، با ارزش، کاراز و موثر می یابند و خود را در سرنوشت و موفقیت سازمان سهیم و شریک می دانند. همین امر موجب افزایش توانمندسازی کارکنان خواهد شد. بنابراین:

فرضیه اول: ابعاد توانمندسازی روانشناختی بر ابعاد مدیریت مشارکتی تاثیر مثبت دارد.

۲-۴-۲: تاثیر مشترک توانمندسازی روانشناختی و مدیریت مشارکتی بر رضایت شغلی

مشارکت در تصمیم گیری و انگیزش شغلی کارکنان باعث افزایش رضایت شغلی در کارکنان میشود. به عبارت دیگر، میتوان گفت بهره جستن از شیوه مشارکت و دخیل کردن کارکنان در فرآیند تصمیم گیری و توانمند کردن آنها در برابر کار و مسئولیت خود به بروز احساس رضایتمندی و ارتقای روحیه و در نهایت افزایش کارایی منجر میشود و این عوامل توانسته اند در ارتقای رضایت شغلی کارکنان تاثیر گذار باشند. بنابراین:

فرضیه دوم: اثر مشترک توانمندسازی روانشناختی و مدیریت مشارکتی تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی کارکنان دارد.

نتایج تحقیق لوک جونزدر سال ۲۰۱۱ که در چهار بیمارستان ایالات متحده انجام گرفت بیانگر این واقعیت بود که در واحدهایی که سبک رهبری مشارکتی را اجرا می نمایند، سطح بالایی از همبستگی بین کارکنان و سطح پایینی از تنیدگی شغلی بین کارکنان وجود دارد. این کاهش تنیدگی، موجب کاهش فرسودگی شغلی و در نتیجه افزایش کیفیت خدمات و افزایش رضایت مندی کارکنان می شود (سالاری، ۱۳۸۹)

مطالعات کلینان حاکی از آن است که یکی از نظام های مدیریتی پویا که نقش مهمی در توسعه انسان دارد مدیریت مشارکتی است. چرا که مشارکت کارکنان در تصمیم گیری موجب رشد و تعالی خود و سازمان و همچنین سبب تقویت روحیه، انگیزه، توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی کارمندان می شود. (کالتیلا و همکاران، ۲۰۰۷)

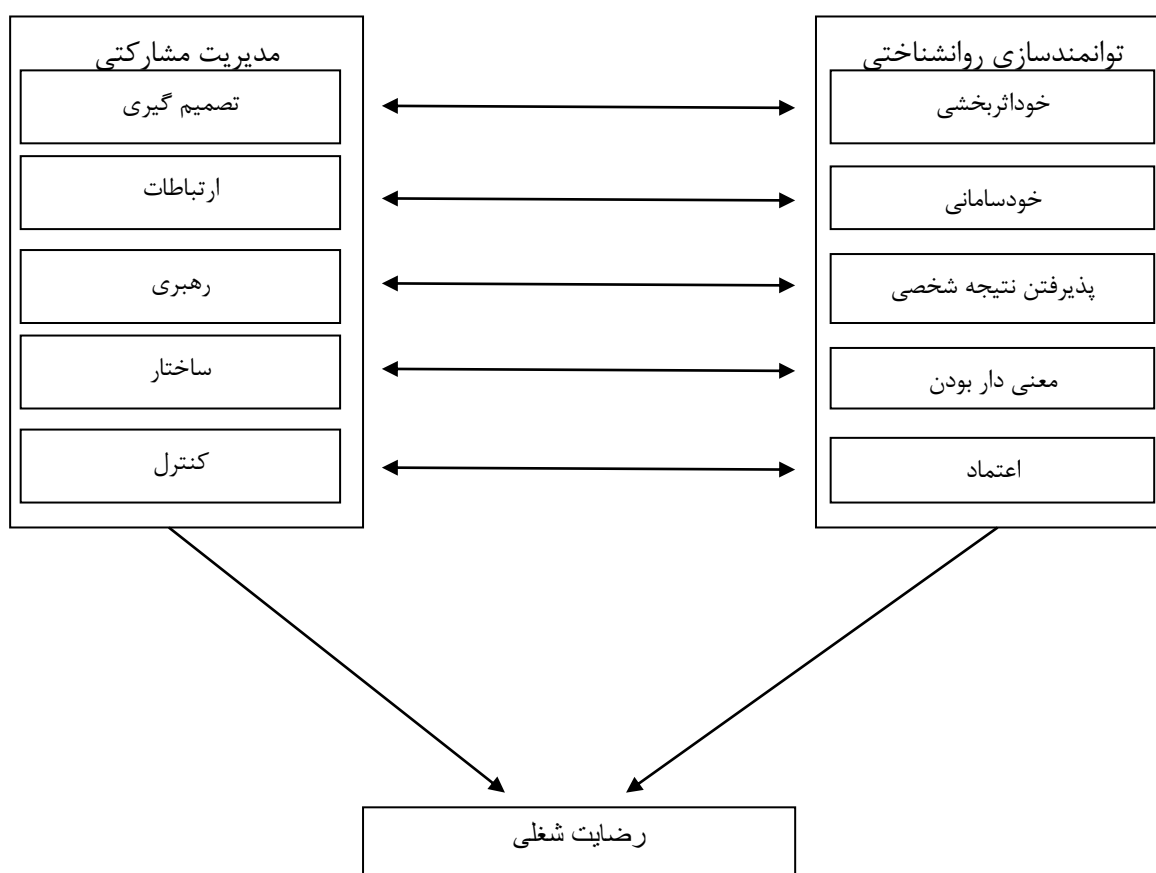
استامپ در سال ۲۰۰۱ براساس مطالعه ای که در زمینه تاثیر مدیریت مشارکتی و سنتی بر رضایت شغلی انجام داد به این نتیجه رسید که هر دو نوع مدیریت مشارکتی و سنتی رضایت شغلی را افزایش میدهند. پژوهشگر بیان می دارد که اجرای مدیریت مشارکتی سبب کاهش هزینه ها و ارائه کار بهتر با کیفیت بالاتر و افزایش انگیزه در کارکنان شده و به دنبال آن رضایت شغلی و توانمندسازی کارکنان ایجاد می شود. (ایرانزاده و زنجانی، ۱۳۹۰)

در مطالعه ای که اسمیت در سال ۱۹۹۳ درباره ارتباط بین مشارکت کارکنان و موفقیت های ۱۴ شرکت انگلیسی انجام گرفت مشخص شد که مهمترین عوامل موفقیت بین شرکتهای تعهد بالا و مشارکتی قوی کارکنان در انجام وظایف محوله بوده است. (ابراهیمی، ۱۳۸۷)

نایستروم در ۱۹۹۰ در تحقیق خود به این نتیجه رسید که اختیارات بیشتر، توجه بیشتر، حمایت موثرتر، اطلاعات بهتر تعهد بیشتری را فراهم می آورند که متقابلاً زیردستان به وسیله مشارکت و توانمندسازی کارکنان به آنها واکنش نشان می دهند. (پیشوا، ۱۳۸۰)

فراهانی در سال ۱۳۸۶ در تحقیقی با عنوان رابطه مدیریت مشارکتی با توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی به این نتیجه رسید که مدیریت مشارکتی با توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی رابطه دارد. (ایرانزاده و زنجانی، ۱۳۹۰)

3-4-2: مدل مفهومی:



منابع

۱. ابراهیمی، طاهره، مطالعه رابطه مدیریت مشارکتی با خلاقیت در میان معلمان دبیرستانهای شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، سال ۱۳۸۷
۲. ای وتن، دیوید و اس کمرون، کیم، توانا سازی و تفویض اختیار، ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی، انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۸۱
۳. ایرانزاده، سلیمان و زنجانی، سعید، بررسی رابطه مدیریت مشارکتی با توانمند سازی و سلامت روحی معلمان زن، زن و مطالعات خانواده، سال چهارم، شماره چهاردهم، زمستان ۱۳۹۰
۴. ایمانی، جواد، رابطه مدیریت مشارکتی و جو سازمانی با اثر بخشی مدیران مدارس راهنمایی شهرستان بندر عباس، فصلنامه علوم تربیتی، سال چهارم، شماره ۱۴، تابستان ۱۳۹۰
۵. بابایی، علی اکبر و خلیلی عراقی، مریم و یقین لو، مهرانکیز، تواناسازی کارکنان سرمایه گذاری بی جایگزین، مجله تدبیر، شماره ۱۲۹، سال ۱۳۸۱
۶. بردبار، فریبا و آقایی، مریم، نقش خود ارزیابی در پیش بینی توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره دو، تابستان ۱۳۹۳
۷. پاک طینت، اقبال و فتحی زاده، علیرضا، توانمندسازی کارکنان: ضرورت ها و راهکارها، فصلنامه مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۱، پاییز ۱۳۸۷
۸. پیشوا، سروش، بررسی رابطه جو سازمانی مدارس با تعهد در میان معلمان مدارس متوسطه، پایان نامه کارشناسی ارشد، سال ۱۳۷۹
۹. تاتاری، مریم و اطهری، عاطفه، توانمندسازی منابع انسانی، نشریه داخلی معاونت طرح و برنامه، شماره ۴۶، تابستان ۱۳۹۱
۱۰. حریری، تجلا، مقایسه میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه های مرکزی واحداثشگاه ازاد اسلامی و دانشگاه های تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری واقع در مراکز استان های کشور، سال ۱۳۸۱
۱۱. حضوری، محمدجواد، بررسی رابطه مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی و تمایل به تغییر در کارکنان دانشگاه پیام نور و ارائه راه کارهای استقرار نظام پیشنهاد، پیک نور، سال ششم، شماره اول، بهار ۱۳۸۷
۱۲. دسترنج، حکمت الله، توانمندسازی و فناوری اطلاعات، مجله تدبیر، شماره ۱۴۵، سال ۱۳۸۳
۱۳. رایبیز، استیفن پی، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه کامیار رئیسی فرو همکاران، انتشارات کتاب مهربان، سال ۱۳۸۵
۱۴. سالاری، محمدمهدی، اثرات اجرای سیستم پیشنهادات در مورد تعهد سازمانی در میان کارکنان مرکز مراقبت های ویژه، مجله پرستاری، چاپ اول، سال ۱۳۸۹
۱۵. سکاکی، منیر سادات، مدیریت مشارکتی، پیک نور، سال ششم، شماره اول، بهار ۱۳۸۷
۱۶. سید عامری، میر حسن، تبیین رابطه بین مولفه های مدیریت مشارکتی به عنوان یک شیوه موثر و انگیزش شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی، مدیریت ورزشی، شماره ی یک، تابستان ۱۳۸۸
۱۷. طوسی، محمدعلی، مدیریت و مشارکت کارکنان، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول، سال ۱۳۸۳

۱۸. فرنیاء، محمدعلی و حسن پور پروین، مینا، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت مشارکتی در دبیرستان های دخترانه شهر تبریز، فصلنامه علوم تربیتی، سال چهارم، شماره ۱۶، زمستان ۱۳۹۰
۱۹. فیضی، مهدی و بشیر، فصیح، بررسی تاثیر سبک های مدیریت مشارکتی و سنتی بر خلاقیت دبیران دبیرستانهای شهر کرمانشاه، فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، سال پنجم، شماره اول، زمستان ۱۳۸۸
۲۰. مقیمی، محمدف سازمان و مدیریت رویکردهای پژوهشی، انتشارات ترمه، سال ۱۳۷۷
۲۱. نادری، ناهید و رجایی پور، سعید و جمشیدیان، عبدالرسول، مفاهیم و راهبردهای توانمندسازی کارکنان، مجله تدبیر، شماره ۱۸۶، سال ۱۳۸۶
۲۲. وردی نژاد، علی و میرزایی، محمدامین و زمانی فر، محسن، توانمندسازی، پردیس قم، زمستان ۱۳۸۷
۲۳. هداوند، سعید و صادقیان، شهره، سازهای اثربخش در توان افزایی کارکنان، مجله تدبیر، شماره ۱۸۰، سال ۱۳۸۶
۲۴. هومن، حیدرعلی، تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، سال ۱۳۸۱

SID



سرویس های
ویژه



سرویس ترجمه
تخصصی



کارگاه های
آموزشی



بلاگ
مرکز اطلاعات علمی



عضویت در
خبرنامه



فیلم های
آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛
شبکه های توجه گرافی
(Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین آموزش استفاده از
وب آوساینس



کارگاه آنلاین مقاله روزمره انگلیسی