

بررسی رابطه بین توانمند سازی کارکنان با کارآفرینی سازمانی در مجتمع مس سرچشمه

دکتر سید اکبر نیلی پور طباطبائی، احمد محمدی^۱، احمد حیدری

استاد یار پژوهشکده مدیریت، پژوهشگاه شاخص پژوه اصفهان

دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی پژوهشگاه شاخص پژوه، اصفهان

کارشناس ارشد، آمار، دانشگاه شهید چمران اهواز

ahmademohammadi@gmail.com

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین توانمند سازی کارکنان با کارآفرینی سازمانی در مجتمع مس سرچشمه است، بدین منظور ۳۶۵ نفر از کارکنان و مدیران مجتمع مس سرچشمه کرمان در سال ۱۳۹۲ به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این تحقیق با استفاده از پرسشنامه مربوط به کارآفرینی سازمانی و پرسشنامه توانمند سازی کارکنان به جمع آوری اطلاعات مربوط به کارکنان شرکت مس پرداخته شده است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده است، برای سنجش ارتباط بین توانمند سازی کارکنان و کارآفرینی سازمانی از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. محاسبات آماری از طریق نرم افزار SPSS انجام گرفته است. نتایج این تحقیق نشان می دهد که بین توانمند سازی کارکنان با کارآفرینی سازمانی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد، همچنین بین خود اثربخشی کارکنان و کار آفرینی سازمانی رابطه مستقیم و معنی داری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: سازمان، توانمند سازی کارکنان، کارآفرینی سازمانی، کارکنان، مجتمع مس سرچشمه.

^۱ احمد محمدی: ahmademohammadi@gmail.com

مقدمه

در عصر جهانی شدن تولید، تجارت و کسب و کار، کلیه سازمان‌هایی که برای خود در دنیای حال و آینده جایگاهی قائل هستند، برای رقابت و جذب مشتری برنامه‌های وسیعی را به این منظور طراحی و به پیش می‌برند.

سازمانهایی که به تحولات فراگیر جاری در سطح جهان و نقش آن در سرنوشت آینده خود واقف هستند، برای استفاده از فرصتها و حداقل هماهنگ نمودن خود، تلاشهای گسترده‌ای را به عمل می‌آورند. (صمدآقایی، ۱۳۸۳)

امروزه پایداری و تداوم فعالیت سازمانها بیش از پیش در گروی ایجاد مزیت رقابت نسبی قرار گرفته است. برای به دست آوردن این مزیت نسبی باید در مقایسه با رقبا بتوان محصولات و خدمات بهتری را ارائه داد و با خلاقیت و نوآوری به دامنه محصولات و خدمات افزود تا از این رهگذر رضایت مندی مشتریان حاصل شود. بر پایه این فرض اساسی و اجتناب ناپذیر، اعتقاد جدی بر این استوار است که خلاقیت و نوآوری آنگاه تحقق می‌یابد که سازمانها از نیروهای پر دانش، خلاق، با انگیزه و در یک کلام توانمند برخوردار باشند. از این رو، اساساً امروزه عامل اصلی ثروت زایی و ایجاد ارزش افزوده در سازمانها عبارت است از منابع انسانی صاحب دانش و یا به عبارت دیگر سرمایه‌های فکری توانمند. (ابطحی و عابسی: ۱۳۸۶).

مسائل امروز سازمانها با راه حل‌های دیروز حل شدنی نیست و پیش‌بینی آینده، مشکلات آتی را حل نمی‌کند بلکه باید برای پیش‌سازی آینده اقدام کرد. امروزه شرایط محیطی و قوائد بازی رقابت را به حدی بی‌رحم، پیچیده، پویا و نامطمئن گردانیده که سازمانها دیگر نمی‌توانند تنها با تغییرات روبنایی مثل تغییر روش‌ها، سیستم‌ها، ساختار، تکنولوژی و غیره حیات و بقای بلند مدت خود را تضمین کنند. سیستم‌های پیشنهادی نمی‌تواند افراد را خلاق کند، نمی‌تواند قوای ذهنی غلط آنان را مورد شناسایی قرار داده و اصلاح کند. کار گروهی افرادی که مدل‌های ذهنی غلط و توسعه نیافته دارند در حقیقت کار گروهی نیست بلکه گروه کاری است. لذا سازمان‌های امروزی باید انقلابی در اذهان مدیران و کارکنان خود بوجود آورند تا اساساً مفهوم سازمان، کار، کیفیت، رقابت، سود و در نظر آنان دگرگون شود. (دوبیزی و آیفیتیکر، ۲۰۱۲)

مواد و روش‌ها:

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد، و هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین توانمندسازی کارکنان و کارآفرینی سازمانی در مجتمع مس سرچشمه کرمان می‌باشد.

ابزارهای گردآوری اطلاعات:

پرسشنامه مجموع سؤال‌های از قبل تدوین شده است که پاسخ دهنده گان، پاسخ‌های خود را از گزینه‌های معین انتخاب می‌کنند. (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲) جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق از طریق پرسشنامه صورت پذیرفته است. روش پرسشنامه‌ای یکی از روش‌های بسیار متداول در گردآوری اطلاعات میدانی است که امر جمع‌آوری اطلاعات در سطح وسیع امکان‌پذیر می‌کند. (حافظ‌نیا، ۱۳۸۶: ۱۷۹) در این تحقیق از دو پرسشنامه استفاده شده است که عبارتند از:

پرسشنامه کارآفرینی سازمانی:

برای سنجش کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه کوراتکو استفاده گردیده است. در این پرسشنامه که پاسخ دهنده به آن تمامی مدیران مجتمع مس سرچشمه می‌باشد. سوالات به دو شکل سئوالات عمومی و اصلی مطرح گردیده است. این پرسشنامه شامل ۳۵ سؤال است که ۵ بعد اصلی توانمندسازی را پوشش می‌دهد. مقیاس اندازه‌گیری مورد استفاده در این پرسشنامه مقیاس لیکرت می‌باشد.

پرسشنامه توانمند سازی کارکنان :

برای سنجش توانمند سازی کارکنان از پرسشنامه وتن و کمرون استفاده گردیده است در این پرسشنامه که پاسخ دهنده به آن تمامی کارکنان مجتمع مس سرچشمه می باشد سوالات به دو شکل سوالات عمومی و اصلی مطرح گردیده است. این پرسشنامه شامل ۲۰سؤال است که ۵ بعد اصلی توانمند سازی را پوشش می دهد. مقیاس اندازه گیری مورد استفاده در این پرسشنامه مقیاس لیکرت می باشد ، همچنین برای تعیین پایایی هر دو پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است. که به ترتیب مقادیر ۰.۹۴ و ۰.۸۹ بدست آمده است.

با توجه به اهمیت توانمند سازی کارکنان و کارآفرینی سازمانی در سازمان های امروزی، انگیزه لازم برای تحقیق در این زمینه در محققان ایجاد و با توجه به اینکه مجتمع مس سرچشمه یکی از مهمترین مراکز تولیدی و صنعتی موجود در کشور می باشد، محققان را بر آن داشت که به بررسی رابطه بین این دو متغیر در این مجتمع بپردازند. نتایج این تحقیق در ابتدا می تواند برای سازمانی که در آن پژوهش صورت میگیرد، جهت آگاهی یافتن از میزان توانمندی کارکنان و کار آفرینی سازمانی مفید و قابل استفاده باشد و در مرحله بعد برای سایر سازمان ها. همچنین متخصصین امر می توانند با استفاده از نتایج چنین تحقیقاتی نواقص موجود در سازمان ها را شناسایی و برنامه های لازم جهت بهبود فرایند توانمند سازی کارکنان و کارآفرینی سازمانی را فراهم نمایند.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان و مدیران شرکت مس سرچشمه می باشند و نمونه آماری را ۳۶۵ نفر از مدیران و کارکنان تشکیل می دهند که به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

در این تحقیق، داده های به دست آمده با استفاده از شیوه های آماری توصیفی و آمار استنباطی تجزیه و تحلیل شد. دربخش آمار استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

نتایج و بحث:

یافته های این تحقیق به صورت زیر می باشد:

داده های آماری مربوط به میزان عوامل توانمند سازی کارکنان و مدیران به تفکیک جنسیت در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱: توصیف متغیرهای تحقیق به تفکیک جنسیت

کارآفرینی سازمانی	عوامل توانمند سازی					عنوان جنسیت
	اعتماد	تاثیر	خودتعیینی	شایستگی	معنی دار بودن	
۴/۲۹	۳/۲۱	۴/۴۱	۴/۲۵	۳/۳۸	۴/۴۵	مرد
۴/۲۱	۴/۳۳	۳/۹۸	۳/۲	۴/۴۹	۳/۲۹	زن

در ادامه برای انجام فرضیات از آزمون پیرسون و اسپیرمن استفاده شده است که نتایج آن در ادامه آورده شده است.

فرضیه اصلی:

بین توانمند سازی کارکنان با کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱-۱: آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین توانمند سازی کارکنان و کار آفرینی سازمانی

کار آفرینی سازمانی							متغیر	
نوع رابطه	وجود رابطه	اسپیرمن			پیرسون			توانمند سازی کارکنان
		تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	
-	ندارد	34	0/481	0/125	34	0/617	0/089	

تجزیه و تحلیل داده ها، از طریق آزمون پیرسون و اسپیرمن نشان می دهد که ضرایب همبستگی بین دو متغیر توانمند سازی کارکنان و کار آفرینی سازمانی به ترتیب برابر ۰/۰۸۹ و ۰/۱۲۵ و با P - مقدار (معنی داری) به ترتیب برابر با ۰/۶۱۷ و ۰/۴۸۱ می باشند، که بزرگتر از سطح معنی داری $\alpha=0.05$ هستند، لذا در این سطح فرض صفر یعنی عدم وجود رابطه رد نمی شود و در نتیجه بین توانمند سازی کارکنان و کار آفرینی سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر ۰/۰۷۹ است یا به عبارتی ۷۹ درصد تغییرات بین دو متغیر مشترک است (۷۹٪ تغییرات کار آفرینی سازمانی به وسیله توانمند سازی کارکنان توجیه می شود).

فرضیه های فرعی:

۱- بین خودکارآمدی کارکنان و کار آفرینی سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱-۲: آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه خودکارآمدی کارکنان و کار آفرینی سازمانی

کار آفرینی سازمانی							متغیر	
نوع رابطه	وجود رابطه	اسپیرمن			پیرسون			خودکارآمدی کارکنان
		تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	معنی داری	ضریب همبستگی	
-	ندارد	34	0/009	0/117	34	0/049	0/104	

تجزیه و تحلیل داده ها، از طریق آزمون پیرسون و اسپیرمن نشان می دهد که ضرایب همبستگی بین دو متغیر خودکارآمدی کارکنان و کار آفرینی سازمانی به ترتیب برابر ۰/۳۰۴ و ۰/۴۱۷ و با P - مقدار (معنی داری) به ترتیب برابر با ۰/۰۴۹ و ۰/۰۰۹ می باشند، که کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha=0.05$ هستند، لذا در این سطح فرض صفر یعنی عدم وجود رابطه رد می شود و در نتیجه بین خود اثر بخشی کارکنان و کار آفرینی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

نتیجه گیری:

راه حل مشکلات آینده در استفاده از ابزارهای نیست که به آنها عادت کرده ایم بلکه در ابزارهایی مانند تشویق و حمایت مدیریت عالی از فعالیت های خلاق و نوآور کارکنان می باشد. اساساً امروزه عامل اصلی ثروت زایی در سازمان ها منابع انسانی صاحب دانش یا به عبارتی سرمایه های فکری توانمند می باشد. توانمند سازی واژه ای است که امروزه اغلب سازمان ها برای رسیدن به نیروهای کارآمد خواستار آن می باشند. زیرا با وجود کارکنان توانمند بهره وری، خلاقیت و حتی کیفیت در سازمان ها افزایش می یابد. دانشمندان و صاحب اندیشانی چون وتن و کمرون، توماس ولتهوس، اسپریتزر، فورد و فوتلر بر توانمند سازی روانشناختی تاکید داشته و آن را فرایند افزایش انگیزش درون شغلی می دانند. که شامل احساس شایستگی (خود اثر بخشی)، احساس خود اختیاری (خود سامانی)، احساس موثر بودن (پذیرفتن نتیجه کار)، احساس معنی دار بودن کار و احساس اعتماد می باشد.

با توجه به نتایج تحقیق بین توانمند سازی کارکنان با کار آفرینی سازمانی رابطه وجود دارد که این با نظریه دانشمندی همانند سانتوس (۲۰۱۲)، دوپیزی و آفیتیکر (۲۰۱۲)، چگینی و خوش طینت (۲۰۱۱) اسپریتزر و کیزیولز و ناسون (۱۹۹۷)، پیر مرادی (۱۳۸۶)، و محمدی (۱۳۸۰) که معتقد هستند که توانمند سازی کارکنان به عنوان یک مفهوم نظری تاثیر زیادی بر اثر بخشی سازمانی و مدیریتی و ابتکارات سازمانی دارد همخوانی دارد. به گفته رضانی و امین (۱۳۸۶) "توانمند سازی کارکنان راهکار رسیدن به کار آفرینی سازمانی

می باشد" ، به عبارت دیگر در دنیای در حال تحول امروز کامیابی از آن سازمان های است که بتوانند بین منابع کمیاب و قابلیت های مدیریتی و کارآفرینی منابع انسانی رابطه معنی داری برقرار سازند.(آقازاده و رضازاده،۱۳۸۳). همچنین بین خود اثربخشی کارکنان و کار آفرینی سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد.در بخش دیگر تحقیق، رابطه خود کارآمدی کارکنان و کارآفرینی سازمانی در مجتمع مس سرچشمه بررسی شده است که رابطه بین این دو متغیر تایید شد، که این یافته با نتایج تحقیقات ندری (۱۳۸۹)، مزید آبادی فراهانی (۱۳۸۳)، چوپانی وهمکاران(۲۰۱۳) و بارت(۲۰۰۶) همخوانی دارد. این یافته نشان می دهد که توجه به بعد شایستگی و در نظر گرفتن تبحر و توانایی های کارکنان در انجام امور محوله برای ارتقای کار آفرینی سازمانی و استفاده از نیروی خلاقیت کارکنان ضروری است.

منابع فارسی :

- ۱- آقازاده، ه. و رضازاده، ح. (۱۳۸۳): "کارآفرینان سازمانی"، ماهنامه تدبیر شماره ۱۰۲.
- ۲- ابطیحی، س. ح. و عابسی، س. (۱۳۸۶): "توانمند سازی کارکنان"، چاپ اول، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، تهران.
- ۳- پیرمرادی، ن. (۱۳۸۶): "بررسی رابطه بین استفاده از راهبردهای مدیریتی و توانمند سازی کارکنان در سازمانهای دولتی شهر کرمان"، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ۴- حافظ نیام، ر. (۱۳۸۶): "مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی"، چاپ اول، انتشارات سمت، تهران.
- ۵- دانایی فرد، ح.، الوانی، س. م.، و آذر، ع. (۱۳۹۲): "روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت"، انتشارات صفار، تهران.
- ۶- مضانی، ع. و امین، ف. (۱۳۸۶): "توانمند سازی راهکار کار آفرینی سازمانی"، اولین کنفرانس کار آفرینی دانشگاه تهران.
- ۷- صمدآفایی، ح. (۱۳۸۳): سازمان های کارآفرین، چاپ سوم موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، تهران.
- ۸- محمدی، م. (۱۳۸۰): "ارزیابی راههای توانمند سازی کارکنان دانشگاه بیرجند"، دانشگاه تربیت مدرس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی.
- ۹- مزید آبادی فراهانی، ا. ح. (۱۳۸۳)، "بررسی تاثیرات کاربرد فن آوری اطلاعات بر توانمند سازی شغلی کارکنان، مطالعه موردی سازمان تامین اجتماعی استان قم" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- ۱۰- ندری، خ. (۱۳۸۹): "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه لرستان"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی رودهن.

- ۱۱- Bart, C. (۲۰۰۶). "Product Strategy and Formal Structure Entrepreneurship": Strategic Management Journal, vol. ۷, No. ۴.
- ۱۲- Chegini, M. G., & Khoshtinat, B. (۲۰۱۱). "Study of Relationship between Entrepreneurial Skills and Organizational Entrepreneurship". Australian Journal of Basic & Applied Sciences, ۵(۲).
- ۱۳- Choupani, H., Siadat, S. A., Kazempour, M., Rahimi, R., & Maleki Hasanvand, M. (۲۰۱۳). "Increase Learning in Organizations by playing the role of transformational leadership (Isfahan University of Medical Sciences)". Journal of Health Administration, ۱۶(۵۲), ۳۷-۵۰.
- ۱۴- Ndubisi, N. O., & Iftikhar, K. (۲۰۱۲). "Relationship between entrepreneurship, innovation and performance: Comparing small and medium-size enterprises". Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship, ۱۴(۲), ۲۱۴-۲۳۶.
- ۱۵- Santos, F. M. (۲۰۱۲). "A positive theory of social entrepreneurship". Journal of business ethics, ۱۱۱(۳), ۳۳۵-۳۵۱.
- ۱۶- Spreitzer, G., & Kizils Mark, A., & Nason, S, w (۱۹۹۷), "A Dimensional Analysis of the Relationship Between Psychological Empowerment & Effectiveness, Satisfaction & Strain". Journal of Management vol. ۲۳, No. ۵, ۶۷۹-۷۰۴.