مجله علمی پژوهش در مدیریت و مطالعات اجتماعی (سال سوم)
شماره ۱۰ / زمستان ۱۳۹۶ / ص ۴۲- ۳۱

تأثیر سبکهای مدیریتی بر ابعاد توانمند سازی کارکنان:

مطالعه موردی بانک صنعت و معدن

ابوطالب فلاحی[۱]، مسعود قربان حسینی[۲]

[۱] دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی)،دانشگاه آزاد اسلامی ساوه، ساوه، ایران

[۲] استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی ساوه ، ساوه، ایران

نام نویسنده مسول:
ابوطالب فلاحی

چکیده

استفاده بهینه از ظرفیتها و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. سازمانها امروزه تحت تاثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش، وجود منابع محدود و... زیر فشارهای زیادی قرار دارند. در این تحقیق تاثیر سبکهای مدیریتی بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن بررسی شده است. بدین منظور با تشریح مدل تحقیق که شامل ابعاد سبکهای مدیریتی به عنوان متغیرهای مستقل و توانمندسازی به عنوان متغیر وابسته است، فرضیات بررسی شد. بدین منظور پرسشنامه¬ای تهیه و در بین کارکنان بانک صنعت و معدن که تعداد آنها بالغ بر ۳۸۴ نفر بود پخش شد، بنا بر نتایج کلیه¬ فرضیات مورد تایید قرار گرفتند. در فرضیه اول فرعی نشان از تاثیر سبک مدیریتی استبدادی- استثماری بر ابعاد توانمندسازی کارکنان، در فرضیه دوم فرعی نشان از تایید تاثیر سبک مدیریتی استبدادی-خیرخواهانه بر ابعاد توانمندسازی کارکنان، در فرضیه سوم فرعی نشان از تایید فرضیه¬ مقابل در جهت تاثیر سبک مدیریتی مدیریت مشاوره ای بر ابعاد توانمندسازی کارکنان و در فرضیه¬ چهارم تحقیق نیز نتایج نشان از تایید فرضیه¬ مقابل در جهت تایید تاثیر سبک مدیریتی مدیریت مشارکتی بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن دارد.

واژگان کلیدی: سبکهای مدیریتی، ابعاد توانمند سازی، کارکنان، بانک صنعت و معدن

مقدمه

مطالعه رفتار در محیط کار به دلیل اهمیت زیاد نیروی اسانی در مقایسه با سایر منابع درون‌سازمانی (منابع مادی، مالی، اطلاعاتی) حائز اهمیت می باشد. جامعه‌ای که قصد دارد در مسیر توسعه گام بردارد باید بتواند ازنیروی انسانی خویش به نحو احسن استفاده کند، چرا که تنها عاملی که سرعت وآهنگ رشد وتوسعه اجتماعی را تعیین می‌کند منابع انسانی متبحرآن جامعه است. نیروی انسانی هر جامعه مهمترین عامل بهره‌برداری بهینه از منابع مادی و معنوی و اساسا عامل اصلی توسعه فرهنگی واقتصادی آن جامعه محسوب می‌شود. باید اذعان کنیم که نیاز افراد در زمینه پیشرفت، منزلت اجتماعی، ایمنی و برخوردهای اجتماعی با یکدیگر متفاوت است و هیچ شغلی را نمی‌توان مشخص کرد که بتواند همه نیازهای کلیه افرادی را که تصدی شغلی را برعهده دارند، تامین کند. به همین دلیل مدیران ما باید روی نیازهای کارکنان خود با توجه به شغل آنها شناخت داشته باشند و با حفظ مزایای تخصصی شغلی، تشریفات اداری و مکانیزه کردن، راههایی را جستجو کنند که عوامل نارضایتی آنان را کاهش دهد و منافع آنها و به تبع آن موسسه را تامین کند تا از این طریق، برنامه‌ریزیهای مناسب را برای ارضای نیازهای آنها و تولید وکارایی بیشتر فراهم نماید (قلی‌زاده، ۱۳۸۹).

توانمندسازی کارکنان به عنوان یکی از اصلی‌ترین شاخه‌های سنجش رفتار در یک سازمان تلقی می‌شود و به عنوان یکی از عواملی است که می‌توان به وسیله آن، وضعیت یک سازمان را ارزیابی کرد. نگرش افراد در مورد شغلشان در نحوه زندگی آنها موثر است. با پیشرفت علوم، فنون و تکنولوژی، زندگی شخصی افراد با زندگی سازمانی آنها تا حد زیادی با یکدیگر عجین شده و این درهم‌آمیختگی هر روز ابعاد بیشتری به خود می گیرد. قدر مسلم آن است که وجوه مختلف شغل می‌تواند فرد را امیدوار به زندگی سازد و یا به گونه ای او را از زندگی دلزده کند (حقیقت جو، ۱۳۹۲). این موضوع برای مدیران و تصمیم گیرندگان سازمان بسیار مهم است.

از تاثیرگذارترین عوامل بر توانمندسازی کارکنان سبکهای مدیریت و رهبری می باشد چرا که رفتار و توانمندسازی کارکنان، تحت تاثیر روشهای مدیریتی آن سازمان است. در این تحقیق به این سوال پاسخ داده می‌شود که آیا سبکهای مدیریتی بر ابعاد توانمندسازی کارکنان بانک صنعت و معدن به عنوان مطالعه موردی مورد نظر تاثیر دارد یا خیر؟

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

فرایندی که مدیریت می‌کوشد با ایجاد انگیزه و ارتباطی موثر انجام سایر وظایف خود را در تحقق اهداف سازمانی تسهیل و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایفشان ترغیب کند. بنابراین رهبری جزئی از مدیریت است و این وظیفه مانند برنامه ریزی، سازماندهی و کنترل نیز از وظایف مدیر است. مهمترین نکته در رهبری نفوذ و اثرگذاری است (براون و همکاران، ۲۰۱۳). اصولا قدرت عبارت است از توانایی اعمال نفوذ بر دیگران و نفوذ عبارت از اعمالی است که مستقیم یا غیرمستقیم باعث تغییر در رفتار یا نظرات دیگران می‌شود. رهبری با نفوذ بر دیگران تحقق می‌یابد و نفوذ نیز از قدرت سر چشمه می‌گیرد.

از طرفی از نظر تراسوراس و همکاران(۲۰۰۹) رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. توانمندسازی کارکنان، محوری‌ترین تلاش مدیران در نوآفرینی، تمرکززدایی و حذف دیوان‌سالاری در سازمانها است. توانمند کردن افراد موجب می‌شود تا مدیران و سازمان سریعتر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. توانمندسازی موجب می شود کارکنان، سازمان و شغل را از آن خود بدانند و از کار کردن در آن به خود ببالند. بدون توانمندسازی، نه مدیران و نه سازمان نمی‌توانند در درازمدت کامیاب باشند (راد و همکاران، ۲۰۰۹).

با افزایش توانایی افراد، آنها می‌توانند بصورت بالقوه کارها را در سطحی بالاتر و بهتر انجام دهند. بدیهی است این توان بالقوه باعث انگیزه بالایی خواهد شد. لـــذا توجه به توانمندسازی نیروی انسانی برای توسعه سازمانها در ابعاد مختلف مالی و اقتصادی، فرهنگ سازمانی، فنی و تکنولوژی امری ضروری است. با توجه به ورود نیروی انسانی آگاهتر، با دانش فراوانتر و حساستر نسبت به زمان و نیز تقاضای مستمر از سازمان برای کیفیت برتر و ارزش بیشتر، ضرورت عینی توانمندسازی بیش از پیش احساس می گردد (کاییس و همکاران، ۲۰۰۳).

بدین منظور اهمیت تحقیق حاضر از آنجا ناشی می¬شود که به دنبال بررسی تاثیر سبکهای مدیریتی بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در مطالعه موردی خود می باشد.

پیشینه تحقیق

امروزه با توجه به تغییرات شگرف و بی‌سابقه در اقتصاد، سیاست، علم و تکنولوژی بخصوص در چند دهه اخیر، وظایف وکارکردهای مدیریت گسترده‌تر و پیچیده‌تر و دشوارتر از گذشته شده است بطوری که تنها افرادی که از نظر حرفه‌ای برای این مسئولیت آموزش دیده و تربیت

شده‌اند، با اثربخشی و کارایی قادر به انجام وظایف محول خواهند بود. به همین دلیل، مدیریت امروز بر اساس ویژگیهایی که دارد یک حرفه تخصصی تلقی می شود (امیدی فر، ۱۳۹۰).

یکی از شاخصهای مدیریت نوین، نگاه سرمایه‌ای به نیروی انسانی است. در گذشته نیروی انسانی هزینه محسوب می‌شد و با گذشت زمان و ورود مطالعات روانشناسی صنعتی به حوزه مدیریت، این دیدگاه جای خود را به روش نوین، یعنی دیدگاه سرمایه‌ای تغییر داده است (حقیقت جو، ۱۳۹۲).

لزوم بکارگیری توان و استعدادهای تخصصی نیروی انسانی، وجود جو مساعد و انگیزه مناسب و رضایت شغلی در میان آنها می‌باشد. لذا نیروی انسانی، عامل مهمی در موفقیت و پیشرفت هر سازمان است و هیچ سازمانی بدون وجود آن نمی‌تواند به تمام اهداف خود دست یابد (امیدی فر، ۱۳۹۰).

مدیریت و رهبری اغلب دو مفهوم مترادف تصور می‌شوند، حال آنکه بیشتر صاحبنظران این دو مفهوم را متمایز می‌دانند. رهبری در اصل نسبت به مدیریت مفهوم وسیعتری دارد. مدیریت نوع خاصی از رهبری محسوب می‌شود که در آن کسب هدفهای سازمانی بر سایر هدفها اولویت دارد. اختلاف اساسی میان این دو مفهوم از کلمهٔ «سازمان» برمی‌خیزد.

بدین منظور تحقیق مرتبط با تاثیر سبکهای مدیریتی و تاثیری که بر کارکنان و به ویژه ابعاد توانمندسازی آنان دارد در زیر آورده شده است:

تحقیقات خارجی

نیلاشی و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که با اجرای فرایند توانمندسازی و استمرار آموزش کارکنان می¬توان به آسانی به اهداف سازمان دست یافت. از مزایای توانمندسازی می¬توان به افزایش (سود، کیفیت، رضایتمندی مشتری، احساس تعلق و مالکیت کارکنان نسبت به سازمان)، بهبود شرایط کار و کاهش (هزینه‌ها، ضایعات، فشار عصبی، سوانح و نظارت مستقیم سرپرست) اشاره کرد.

بوئه (۲۰۱۶) در تحقیق خود به بررسی تاثیر تحصیلات بر سبک رهبری مدیران پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که سبک رهبری حدود ۴۲ درصد مدیران جامعه آماری مورد نظر، مشارکتی است و بقیه موارد در سه سبک دیگر سیستم لیکرت طبقه‌بندی می‌شود. نتایج مشخص کرد که مدیران با سطح تحصیلات بالاتر، بیشتر ترجیح می‌دهند که از سبک رهبری مشارکتی استفاده کنند و بکارگیری این سبک باعث بهبود عملکرد و رضایت شغلی افراد می گردد.

در تحقیقی که توسط اسکات و همکاران(۲۰۱۵) انجام گرفت به بررسی ارتباط بین رفتار انسانی و دوستانه در سبکهای مدیریتی و ایجاد انگیزش در بین کارکنان پرداخته است. نتایج تحقیقات نشان داد که روابط دوستانه و صمیمانه مدیر و توجه به احساسات و خواسته‌های کارکنان عامل مهمی در ایجاد انگیزش و تشویق آنها می‌باشد. نتیجه دیگری که از این تحقیق بدست آمد نشانگر تأثیر بسیار زیاد سبک مدیریتی مشارکتی در تصمیم‌گیری آنان بود.

در تحقیی که توسط هاناپاشا (۲۰۱۵) انجام شد آنها به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی را باید از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند. سازمانهایی که تمایل به اجرای توانمندسازی دارند باید کاملاً با مفهوم آن آشنا باشند، توانمندسازی مانند یک مداد یا خودکار نیست که بتوان آن را از دست مدیران گرفت و به کارکنان سپرد، بلکه فرایندی است که نگرشی روشن و پویا نیاز دارد که در آن زمینه مشارکت‌جویی و یادگیری مستمر برای کارکنان و مدیران فراهم می¬گردد و برای موفقیت آن باید آئین‌نامه و روشهای مناسب تهیه و تدوین کرد.

در تحقیقی که توسط کیومارسی و همکاران (۲۰۱۵) انجام گرفت آنها بیان کردند که مرزها در فرهنگ‌سازی، تصویری از چشم‌انداز، اهداف مشارکتی و همکاری ارائه می دهند. درجه آزادی عمل از طریق این مرزها مشخص می شود، اعضای تیم می توانند در مورد آنچه که باید انجام دهند و همچنین در مورد چگونگی انجام آن تصمیم بگیرند. چنانچه برای هدایت افراد، حریم و حدود وجود نداشته باشد تا افراد رفتار خود را با فرهنگ توانمندسازی تطبیق دهند در همان مراحل اولیه به سرعت دچار نومیدی و واخوردگی می شوند. در هر حال در فرایند توانمند سازی، ساختار مسطح باشد یا بلند، به افراد اجازه ¬می‌دهد با آزادی بیشتری فعالیت کنند که این خود منجر به سودآوری و عملکرد بهتر شرکتها و سازمانها می شود.

در تحقیقی که توسط تومازویچ و همکاران (۲۰۱۴) انجام گرفت، آنها کلید توانمندسازی را تیم‌سازی می¬دانند و عقیده دارند که باید تیم‌های خودگردان را جایگزین سلسله مراتب کرد. منظور از تیم خودگردان یک نوع تیم منحصر بفرد است. این تیم از گروهی از کارکنان تشکیل

می شود که مسئول کل فرایند یا محصول است. اینها برنامه‌ریزی، عمل و کار را از آغاز تا انجام، مدیریت می کنند. کار این تیم‌ها فقط منحصر به پیشنهاد و توصیه نیست بلکه تصمیم می گیرند و تصمیم را اجرا می کنند. آنها با مرور زمان رشد می کنند.

رهبری زمانی صورت می گیرد که فردی به هر دلیل می‌کوشد بر رفتار فرد یا گروهی اثر بگذارد، این امر می‌تواند برای نیل به اهداف خود فرد یا دیگران بوده و با اهداف سازمان نیز سازگار یا ناسازگار باشد (براون و همکاران، ۲۰۱۳)،

در ادبیات تحقیق حاضر، رهبر با مدیر متفاوت است، تفاوت آنها در انگیزش، تاریخچه شخصی و شیوه‌ای است که فرد می اندیشد و عمل می‌کند، رهبر خطرپذیر است و خطر را به جان می‌خرد و به ویژه زمانی که میزان پاداش و فرصتی که در انتظار او است زیاد باشد. مدیر ترجیح می‌دهد با انسانها و مردم سروکار داشته باشد و از تنهایی فرار کند زیرا تنهایی و کارهای انفرادی اضطراب‌آفرین است. رابطه او با مردم بر اساس نقشی تعیین می‌شود که در سلسله مراتب رویدادها و فرایند تصمیم‌گیری بر عهده او است و به عقاید و نظرات توجه می‌کند، قضاوتهای مشهودی دارد و با مردم همنوایی می‌کند (کاییس و همکاران، ۲۰۰۳).

تحقیقات داخلی

امروزه رقابت در گستره جهانی صورت می گیرد و در چنین فضایی، کشورها و سازمانهایی قادر به بهره‌برداری از فرصتهای بازار جهانی خواهند بود که توانایی خلق و توسعه مزیت رقابتی را داشته باشند. هوشمندی رقابتی، یک ابزار مدیریت راهبردی و یکی از سریعترین زمینه‌های رشد کسب وکار دنیا و یکی از تکنیکهای مهم در ایجاد مزیت رقابتی است. در این راستا چابک بودن سازمان می تواند نقش به سزایی در افزایش هوشمندی رقابتی سازمان داشته باشد. از سویی یکی از اولویتهای اصلی سیستم چابک توجه زیاد به اطلاعات است. میزان تبادل اطلاعات در سازمانهای چابک، زیاد و نیازمند مراقبت جدی از اطلاعات کلیدی است. بنابراین، سازمانهای چابک نیازمند فناوری‌های اطلاعاتی انعطاف‌پذیر برای تطبیق با شرایط ناپایدار هستند. از این رو فناوری اطلاعات یکی از مهمترین توانمندسازهای دستیابی به چابکی است. در تحقیقی که توسط جعفری (۱۳۹۵) با هدف بررسی عوامل توانمندساز فناوری اطلاعات و چابکی و اثر این دو بر هوشمندی رقابتی می باشد، انجام گرفت. بدین منظور، مبانی نظری فناوری اطلاعات، چابکی و هوشمندی رقابتی بصورت عمیق بررسی شد. براساس نتایج تحقیق، سازمانها با استفاده از فناوری اطلاعات، میتوانند سریعتر و بهتر به سازمانهای چابک تبدیل شوند و خود را با محیط متغییر پیرامونی سازگار کنند و در این راستا چابک بودن سازمان از طریق ایجاد سرعت و انعطاف‌پذیری بیشتر برای تأمین بهتر نیاز مشتریان باعث برتری بر رقبا و در نتیجه هوشمندی رقابتی می شود. بنابراین سازمانها با استفاده از فناوری اطلاعات می توانند به هوشمندی رقابتی دست یابند ودر صحنه رقابت باقی بمانند.

در دهه اخیر تلاشهای زیادی برای بهبود عملکرد در بخش دولتی صورت گرفته است. از آنجا که مدیریت دانش یکی از حیاتی‌ترین عوامل بهبود عملکرد و اثربخشی سازمانها در عصر حاضر است، لذا در تحقیقی که توسط سمیعی(۱۳۹۵) انجام گرفت به بررسی رابطه توانمندسازی از طریق مدیریت دانش، چرخه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی که یکی از مهم ترین نهادهای تصمیم‌گیری و اجرایی در زمینه آموزش و پرورش کشور است، پرداخته شد. پژوهشهای زیادی در زمینه مدیریت دانش صورت گرفته است. اما در این پژوهش سعی بر آن شد تا فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات و رهبری به عنوان توانمندسازی از طریق مدیریت دانش در نظر گرفته شود و به بررسی رابطه چرخه مدیریت دانش ویگ و عملکرد سازمانی با توجه به مدل اچیو پرداخت شود. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات، به دلیل چرخه مدیریت دانش و همچنین چرخه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی رابطه معناداری وجود دارد.

اگر سازمانی با عوامل کلیدی موفقیت و یا شکست در پروژه‌های خود آشنا نباشد، قطعا نمی‌تواند به مزیت رقابتی که استفاده از تکنولوژی نوین برایش به ارمغان خواهد آورد دسترسی داشته باشد و نمی‌تواند با توجه به استراتژیهای نوین سازمانی که یا بر مبنای فناوری اطلاعات پیش می‌روند و یا فناوری اطلاعات بستر اجرای آنها می‌باشد، سازمانی پیشرو باشد و پا به عرصه رقابت بگذارد و در نتیجه چنین سازمانهایی محکوم به فنا هستند.در تحقیقی که توسط نصرالهی و صداقت کیش(۱۳۹۴) انجام گرفت سعی بر آن است، چالشها و توانمندسازهای زیرساخت فناوری اطلاعات در سازمانی، مانند بانک کشاورزی که در آن فناوری اطلاعات نقش کلیدی دارد را شناسایی کرد و در جهت ارتقاء توانمندسازهای زیرساخت فناوری اطلاعات با رفع اثر چالشهای شناسایی‌شده گام برداشت و به پیشرو بودن آن در عرصه رقابت کمک کرد. بر این اساس، برای بررسی مدل مفهومی پژوهش از مدل تحلیل مسیر استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که شاخصهای زیرساخت فناوری اطلاعات به ترتیب "شایستگی کارکنان فناوری اطلاعات"،"قابلیت تنظیم"،"سازگاری"،"اتصال"، "سرعت"، "بخش‌بندی"، "قابلیت و امکانات" و "نوین بودن فناوری" رتبه‌بندی شد و لذا مهمترین توانمندسازهای زیرساخت فناوری اطلاعات جامعه آماری مورد بحث،

شایستگی کارکنان و قابلیت تنظیم تجهیزات استفاده شده در فناوری زیرساخت بوده و مهمترین چالشهای آن نوین بودن فناوری و قابلیت و امکانات در زیرساخت فناوری اطلاعات بکار گرفته‌شده، می‌باشد.

اهداف تحقیق

اهداف تحقیق حاضر به دو دسته اهداف اصلی و فرعی تقسیم می¬شوند که عبارتند از:

هدف اصلی

تعیین تاثیر سبکهای مدیریتی بر ابعاد توانمند سازی کارکنان در بانک صنعت و معدن

اهداف فرعی

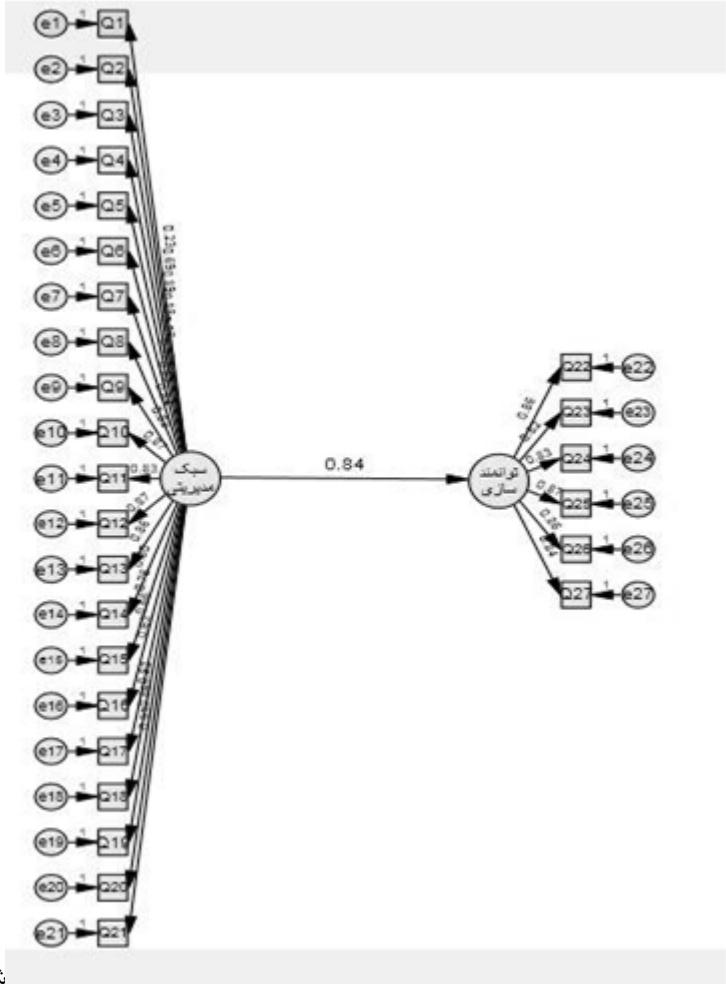
تعیین تاثیر سبک مدیریتی استبدادی- استثماری بر ابعاد توانمندسازی کارکنان

تعیین تاثیر سبک مدیریتی استبدادی-خیرخواهانه بر ابعاد توانمندسازی کارکنان

تعیین تاثیر سبک مدیریتی مدیریت مشاوره ای بر ابعاد توانمندسازی کارکنان

تعیین تاثیر سبک مدیریتی مدیریت مشارکتی بر ابعاد توانمندسازی کارکنان

مدل معادلات ساختاری در حالت فرضیه اصلی در این قسمت آورده شده است:

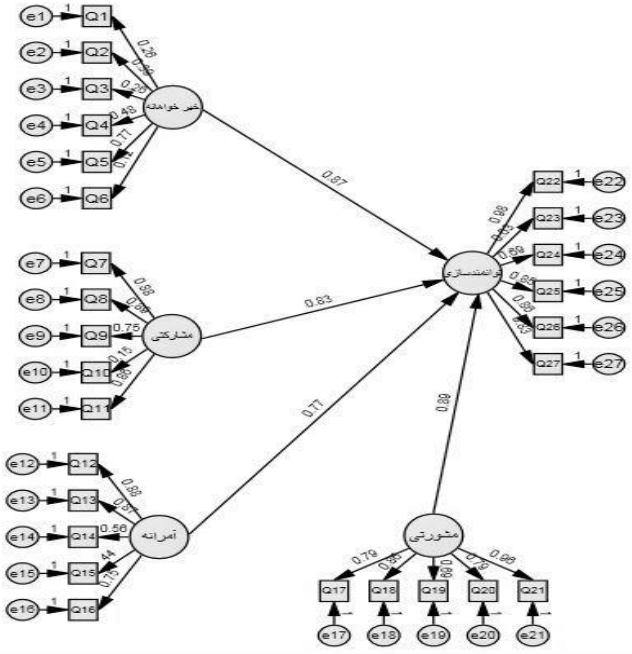


شکل (۱). مدل معادلات ساختاری (فرضیه اصلی)

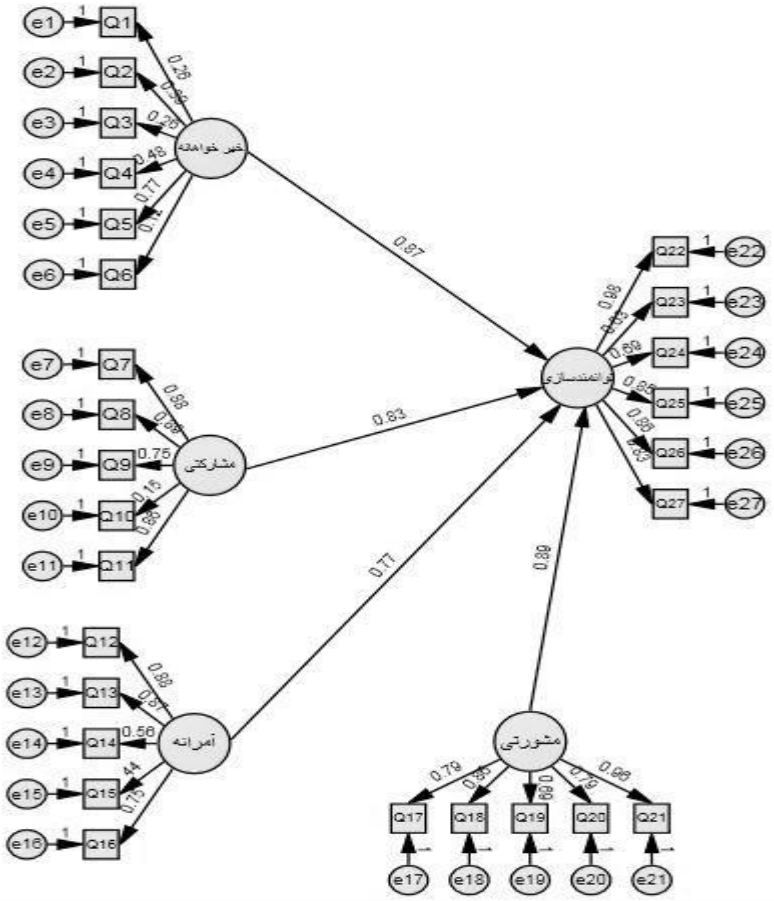
نام پارامتر	مقدار	حد مجاز
نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی	۳,۲۱۳	کوچکتر از ۳
شاخص برازش غیرنرم(RMSEA)	۰,۱۷۸	کوچکتر از ۰,۰۵
شاخص برازش تطبیقی(CFI)	۱,۰۰۰	بزرگتر از ۰/۹
شاخص برازندگی(GFI)	۱,۰۰۰	بزرگتر از ۰/۸
شاخص برازندگی تعدیل یافته(AGFI)	۰,۹۸۲	بزرگتر از ۰/۸

جدول (۱) برازش پرسشنامه در حالت فرضیه اصلی

با توجه به بررسیهای صورت گرفته در بخش قبل که به بررسی فرضیه اصلی پرداخت، در این قسمت به بررسی سازه کلی تحقیق پرداخته شده است:



شکل (۲) مدل معادلات ساختاری (فرضیات فرعی)



برای بررسی برازش مدل نتایج در جدول زیر قابل مشاهده است:

نام پارامتر	مقدار	حد مجاز
نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی	۱,۲۸۳	کوچکتر از ۳
شاخص برازش غیرنرم(RMSEA)	۰,۰۰۰	کوچکتر از ۰,۰۵
شاخص برازش تطبیقی(CFI)	۰,۵۶۲	بزرگتر از ۰/۹
شاخص برازندگی(GFI)	۰,۸۶	بزرگتر از ۰/۸
شاخص برازندگی تعدیل یافته(AGFI)	۰,۸۱۱	بزرگتر از ۰/۸

جدول (۲) بررسی برازش کلی معادلات ساختاری (در حالت فرضیه فرعی)

بررسی فرضیات تحقیق

فرضیه‌های تحقیق حاضر به دو دسته فرضیه اصلی و فرعی تقسیم می¬شوند که عبارتند از:

فرضیه اصلی

سبکهای مدیریتی بر ابعاد توانمند سازی کارکنان در بانک صنعت و معدن تاثیر دارد.

فرضیات فرعی

سبک مدیریتی آمرانه بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن تاثیر دارد.

سبک مدیریتی خیرخواهانه بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن تاثیر دارد.

سبک مدیریتی مدیریت مشاوره‌ای بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن تاثیر دارد.

سبک مدیریتی مدیریت مشارکتی بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن تاثیر دارد.

در این قسمت با بررسی تحلیل مسیر به بررسی فرضیات موجود می پردازیم، نتایج به دست آمده، در جدول ذیل آورده شده است:

فرضیه	ضریب تاثیر	آماره‌ی T	سطح معنی داری	نتیجه‌ی آزمون
سبکهای مدیریتی بر ابعاد توانمند سازی کارکنان در بانک صنعت و معدن تاثیر دارد.	۰,۸۴	۲,۱۰۲	۰,۰۲۵	تایید
سبک مدیریتی آمرانه بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن تاثیر دارد.	۰,۷۷	۲,۴۹۲	۰,۰۱	تایید
سبک مدیریتی خیرخواهانه بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن تاثیر دارد.	۰,۸۷	۲,۱۷۹	۰,۰۲۵	تایید
سبک مدیریتی مدیریت مشاوره ای بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن تاثیر دارد.	۰,۸۹	۲,۴۴۶	۰,۰۲۵	تایید
سبک مدیریتی مدیریت مشارکتی بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن تاثیر دارد.	۰,۸۳	۲,۱۱۵	۰,۰۲۵	تایید

جدول (۳) بررسی فرضیات تحقیق

نتیجه‌گیری

در این تحقیق به بررسی تاثیر سبکهای مدیریتی بر ابعاد توانمند سازی کارکنان در بانک صنعت و معدن پرداخته شد. بدین منظور با تشریح مدل تحقیق که شامل ابعاد سبکهای مدیریتی به عنوان متغیرهای مستقل و توانمندسازی به عنوان متغیر وابسته بودند به بررسی فرضیات پرداخته شد. فرضیات تحقیق دو بخش اصلی و فرعی به شرح زیر بودند:

فرضیه اصلی

سبکهای مدیریتی بر ابعاد توانمند سازی کارکنان در بانک صنعت و معدن تاثیر دارد.

فرضیات فرعی

سبک مدیریتی استبدادی- استثماری بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن تاثیر دارد.

سبک مدیریتی استبدادی-خیرخواهانه بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن تاثیر دارد.

سبک مدیریتی مدیریت مشاوره ای بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن تاثیر دارد.

سبک مدیریتی مدیریت مشارکتی بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن تاثیر دارد.

بنا بر نتایج کلیه فرضیات مورد تایید قرار گرفتند. در فرضیه اصلی تحقیق که به بررسی تاثیر سبکهای مدیریتی بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن پرداخته است با توجه به آنکه سطح معنی‌داری ۰,۰۲۵ و کوچکتر از ۰,۰۵ و آماره تی برابر با ۲,۱۰۲ است نشان از تایید فرضیه¬ی مقابل دارد که ضریب تاثیر برابر با ۰,۸۴ می باشد. نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات نصرالهی و صداقت کیش(۱۳۹۴)، جعفری(۱۳۹۵) و کیومارسی و همکاران(۲۰۱۵) در یک راستا می باشد.

در فرضیه اول فرعی با توجه به آنکه سطح معنی‌داری برابر با ۰,۰۱ و آماره تی حد مجاز را رعایت کرده، مورد تایید است که این نشان از تاثیر سبک مدیریتی استبدادی- استثماری بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن دارد که ضریب تاثیر در آن برابر با ۰,۷۷ است. نتایج تحقیق حاصل با تحقیقات هانایاشا (۲۰۱۵)، اسکات و همکاران(۲۰۱۵) و پارنل (۲۰۱۵) در یک راستا می¬باشد.

در فرضیه دوم فرعی تحقیق با توجه به سطح معنی داری ۰,۰۲۵ و آماری تی استیودنت برابر با ۲,۱۷۹ مورد تایید قرار گرفت که این نشان از تایید تاثیر سبک مدیریتی استبدادی-خیرخواهانه بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن دارد که ضریب تاثیر آن برابر با ۰,۸۷ است که نتایج تحقیق حاصل با تحقیقات هانایاشا (۲۰۱۵)، اسکات و همکاران (۲۰۱۵) و پارنل (۲۰۱۵) در یک راستا می¬باشد.

در فرضیه سوم فرعی تحقیق با توجه به سطح معنی داری ۰,۰۲۵ و آماره ی تی ۲,۴۴۶ نشان از تایید فرضیه مقابل در جهت تاثیر سبک مدیریتی مدیریت مشاوره بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن دارد. همچنین ضریب تاثیر در این بخش برابر با ۰,۸۹ می¬باشد که نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات نصرالهی و صداقت کیش(۱۳۹۴)، هانایاشا (۲۰۱۵)، اسکات و همکاران (۲۰۱۵)، جعفری (۱۳۹۵) و کیومارسی و همکاران (۲۰۱۵) در یک راستا می¬باشد.

در فرضیه چهارم تحقیق نیر با توجه به آماره تی استیودنت برابر با ۲,۱۱۵ و سطح معنی‌داری ۰,۰۲۵ نشان از تایید فرضیه مقابل در جهت تایید تاثیر سبک مدیریتی مدیریت مشارکتی بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن دارد که ضریب تاثیر آن برابر با ۰,۸۳ به دست آمد که نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات هانایاشا (۲۰۱۵)، اسکات و همکاران(۲۰۱۵)، جعفری (۱۳۹۵) و کیومارسی و همکاران (۲۰۱۵) در یک راستا می باشد.

پیشنهادات مبتنی بر فرضیات

پیشنهادات مبتنی بر فرضیات در تحقیق حاضر به شرح ذیل می باشند:

بر اساس فرضیه اول فرعی تحقیق که نشان از تاثیر سبک مدیریتی استبدادی- استثماری بر ابعاد توانمندسازی کارکنان دارد می توان مواردی همچون انجام کارها بدون مشورت با کارکنان، اجرای بخشنامه ها و آیین‌نامه‌ها توسط مدیران، تنظیم کارها توسط مدیران، انجام کارها به شیوه ای دستورانه را مدنظر قرار داد.

بر اساس فرضیه دوم فرعی تحقیق که نشان از تاثیر سبک مدیریتی استبدادی-خیرخواهانه بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن دارد می توان مواردی همچون تشویق کارکنان، ارایه انتظارات مدیران به کارکنان، ارایه تصمیم گیری ها به صورت تجویزی به کارکنان و قدر دانی از کارکنان را مدنظر قرار داد.

در ارتباط با فرضیه سوم تحقیق که نشان از تایید تاثیر سبک مدیریتی مدیریت مشاوره ای بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن دارد می توان مواردی همچون ایجاد تغییر در جهت بهبود امور سازمان توسط مدیران، سپردن انجام کارها براساس مسئولیت هر فرد به کارکنان، برگزاری جلسات مداوم با کارکنان را مدنظر قرار داد.

در ارتباط با فرضیه چهارم تحقیق که نشان از تایید تاثیر سبک مدیریتی مدیریت مشارکتی بر ابعاد توانمندسازی کارکنان در بانک صنعت و معدن دارد می توان مواردی همچون اطمینان کامل به کارکنان، اعطای آزادی عمل به کارکنان، دخیل کردن کارکنان در امر مشورت‌پذیری در سازمان و پاداشها و تقدیر از کارکنان در ارایه نظرات و پیشنهاداتشان را بیان داشت.

منابع:

[۱] امیدی فر، رضا (۱۳۹۰) ، "رابطه تأثیر سبک مدیریت مدیران بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهر تهران" ، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور

[۲] جعفری، مژده، ۱۳۹۵، تحلیل تأثیر توانمندسازهای فنآوری اطلاعات و چابکی سازمانی در ارتقاء هوشمندی رقابتی، نخستین کنفرانس بین المللی پارادیم های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی

[۳] حقیقت جو، علیرضا.(۱۳۹۲) "بررسی رابطه سبک رهبری مدیران و رضایت شغلی کارکنان بانک کارآفرین". پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی

[۴] قلی زاده ، محمد رضا و سایرین (۱۳۸۹)." بررسی تاثیر سبک های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی انتظامی".دو ماه نامه توسعه انسانی پلیس

[۵] سمیعی زفرقندی, مرتضی، ۱۳۹۵، رابطه بین توانمندسازهای مدیریت دانش، چرخه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی، سومین کنفرانس بین المللی علوم رفتاری و مطالعات اجتماعی، استانبول- کشور ترکیه، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا

[۶] نصرالهی, سامان و فاطمه صداقت کیش، ۱۳۹۴، شناسایی چالش ها و توانمندسازهای زیرساخت فناوری اطلاعات در بانک کشاورزی، چهارمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت، تهران، شرکت خدمات برتر

[۱]Akintoye, A., Taylor, C., & Fitzgerald, E. (1998). Risk analysis and management of private finance initiative projects. Engineering, Construction and Architectural Management, 5(1), 9-21.

[۲]Bailey, A. A., Bailey, A. A., Albassami, F., Albassami, F., Al-Meshal, S., & Al-Meshal, S. (2016). The roles of employee job satisfaction and organizational commitment in the internal marketing-employee bank identification relationship. International Journal of Bank Marketing, 34(6), 821-840.

[۳]Bloom, N., Draca, M., & Van Reenen, J. (2016). Trade induced technical change? The impact of Chinese imports on innovation, IT and productivity. The Review of Economic Studies, 83(1), 87-117.

[۴]Boehe, D. M. (2016). Supervisory styles: a contingency framework. Studies in Higher Education, 41(3), 399-414.

[۵]Braun, Susanne; Claudia Peus, Silke Weisweiler , Dieter Frey : (2013) Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust، The Leadership Quarterly 24 270–283

[۶]Chang, Y. W., & Hsu, P. Y. (2016). Investigating switching intention to cloud enterprise information systems: an analysis at the organizational level. International Journal of Information Management.

[۷]Derek Ruth, Dinesh N. Iyer, Barton M. Sharp: (2013) , Motivation and ability in the decision to acquire، Journal of Business Research 66 2287–2293

[۸]Dong, Y., Liao, H., Chuang, A., Zhou, J., & Campbell, E. M. (2015). Fostering employee service creativity: Joint effects of customer empowering behaviors and supervisory empowering leadership. Journal of Applied Psychology, 100(5), 1364.

[۹]Felício, J. A., & Rodrigues, R. (2015). Organizational factors and customers' motivation effect on insurance companies' performance. Journal of Business Research, 68(7), 1622-1629.

[۱۰]Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 229, 298-306.

[۱۱]Kayis, B., Kim, H., & Shin, T. H. (2003). A comparative analysis of cultural, conceptual and practical constraints on quality management implementations--findings from Australian and Korean banking industries. Total Quality Management and Business Excellence, 14(7), 765-777.

[۱۲]Kiumarsi, S., Isa, S. M., & Jayaraman, K. (2015). Determinants of service quality on service loyalty: the mediating role of customers' satisfaction and brand equity.

[۱۳]Khoeini, F., & Attar, B. N. (2015). Personality characteristics and organizational commitment in Iranian employees. International Journal of Scientific Reports, 1(1), 61-64.

[۱۴]Mathur, T., Das, G., & Paul, U. K. (2016). Convenience, Satisfaction, and Post-Purchase Behavior in India's Health Insurance Market. Journal of Global Marketing, 29(4), 218-232/

[۱۵]Nilashi, M., Jannach, D., bin Ibrahim, O., Esfahani, M. D., & Ahmadi, H. (2016). Recommendation quality, transparency, and website quality for trust-building in recommendation agents. Electronic Commerce Research and Applications, 19, 70-84.

[۱۶]Lee, H., Kim, J., & Kim, J. (2007). Determinants of success for application service provider: An empirical test in small businesses. International Journal of Human-Computer Studies, 65(9), 796-815.

[۱۷]Parnell, J. A. (2015). Crisis Management and Strategic Orientation in Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Peru, Mexico and the United States. Journal of Contingencies and Crisis Management, 23(4), 221-233.

[۱۸]Rod, M., Ashill, N. J., Shao, J., & Carruthers, J. (2009). An examination of the relationship between service quality dimensions, overall internet banking service quality and customer satisfaction: A New Zealand study. Marketing Intelligence & Planning, 27(1), 103-126.

[۱۹]Scott, R. J., Cavana, R. Y., & Cameron, D. (2015). Interpersonal success factors for strategy implementation: a case study using group model building. Journal of the Operational Research Society, 66(6), 1023-1034.

[۲۰]Trasorras, R., Weinstein, A., & Abratt, R. (2009). Value, satisfaction, loyalty and retention in professional services. Marketing Intelligence & Planning, 27(5), 615-632.

[۲۱]Tomaževič, N., Seljak, J., & Aristovnik, A. (2014). The impact of CAF enablers on job satisfaction: The case of the Slovenian law enforcement agency. Total Quality Management & Business Excellence, 25(11-12), 1336-1351.