



## بررسی نقش آموزشهای فنی و حرفه ای بر توانمندسازی کارکنان مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان هرمزگان و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری آنها

عصمت لشکری بندری پور (نویسنده مسؤول)<sup>۱</sup>

مرتضی مرادی<sup>۲</sup>

اعظم مجانی<sup>۳</sup>

### چکیده

تحقیق حاضر به بررسی نقش آموزشهای فنی و حرفه ای بر توانمندسازی کارکنان مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان هرمزگان و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری آنها پرداخته است. توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری کارکنان امروزه بسیار مورد توجه قرار گرفته اند؛ چرا که به نوعی هدف غایی هر دوی آنها، ارتقاء عملکرد فردی و نهایتاً عملکرد سازمانی است. بر این اساس تاکنون در زمینه هر کدام از این دو مفهوم، تحقیقات بسیاری انجام شده، لیکن ارتباط بین این دو از جمله موضوعاتی است که مورد توجه قرار نگرفته است، بدین منظور در تحقیق حاضر برای کیفیت زندگی کاری، الگوی والتون با شاخص های فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایبی در کار، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی و برای توانمندسازی شاخص توانمندسازی دانشی و مهارتی انتخاب و با طراحی پرسشنامه، ارتباط میان آنها بررسی شده است. جامعه آماری بالغ بر ۱۴۰ نفر و حجم نمونه براساس جدول مورگان ۱۲۳ نفر بوده است. نتایج بدست آمده از آزمون همبستگی با نرم افزار SPSS نشان میدهد که بین شاخص های کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد.

**کلید واژگان:** آموزشهای فنی و حرفه ای، توانمندسازی، کارکنان، کیفیت زندگی کاری

<sup>۱</sup>. مربی سازمان آموزش فنی و حرفه ای، بندرعباس مرکز فناوری اطلاعات، ۰۹۱۷۳۶۰۳۹۵۱ و esi.lashkari@gmail.com

<sup>۲</sup>. کارشناس حفاظت فیزیکی، نیروگاه حرارتی بندرعباس، ۰۹۱۷۳۶۸۶۷۱۹ و moradi.morteza11@gmail.com

<sup>۳</sup>. دانشجوی کارشناسی ارشد معماری، بندرعباس - ۱۳ هکتاری، شماره تلفن همراه و پست الکترونیک)



## The role of technical and vocational education on empowering employees of vocational training centers in hormozgan and its relationship with quality of their life

Esmat Lashkari Bandari Poor  
Morteza Moradi  
Azam Majanii

### Abstract

This study examines the role of technical and vocational education on empowering employees of vocational training centers in hormozgan and its relationship with quality of their life. Empowerment and quality of employees work life today is very vital and is taken into consideration. Because somehow the ultimate goal of both is to improve individual performance and ultimately is to improve organizational performance. accordingly, in the context of each of these two concepts many studies have been done. but the relation ship between the two is the subject that were not considered. or this purpose, in this study for the quality of working life Walton model with growth opportunities indicators and continuous security. rule of law in the work, the over all atmosphere of life, social integration and the development of human capabilities has been selected and for empowerment, knowledge and skill empowerment indicator has been selected and questionnaire designed to evaluate the relationship between them. The population over ۱۴۰ people and based on morgan table, sample size was ۱۲۳ people.

The results of the solidarity test with software spss, shows that there is a significant relationship between indicators of quality of work life and empowering knowledge and skills of vocational training centers employees in hormozgan.

**Keywords:** vocational training, empowerment, employees, quality of work life



## ۱- مقدمه

### ۱-۱- اهمیت و ضرورت پژوهش

بی‌شک دنیای کنونی، دنیای سازمانها است و متولیان این سازمانها انسانها هستند؛ انسانهایی که در کالبد سازمان روح می‌دمند، آن را به حرکت درمی‌آورند و اداره می‌کنند. سازمانها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. حتی با وجود فن‌آورشدهن سازمانها و تبدیل آنها به توده‌ای از سخت‌افزار، همچنان نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است. براین اساس منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمانهای امروزی به شمار می‌آیند چراکه به تصمیمات سازمانی شکل داده، مسایل و مشکلات سازمان را حل نموده و بهره‌وری را عینیت می‌بخشند. پس از سال‌ها تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و بانگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. از دغدغه‌های مهم بنگاه‌های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلق هستند باشند. یک سازمان موفق مجموعه‌ای است مرکب از انسان‌هایی با فرهنگ سازمانی، اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی در نظام انعطاف‌پذیر سازمان، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روزافزون سازمان در اختیار مدیریت خود قرار می‌دهند. بنابراین هر فرد نسبت به سازمان و وظیفه‌ای که انجام می‌دهد، احساس مالکیت خواهد کرد.

استفاده از توانایی‌های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می‌رود. توانمندسازی روش نوینی برای بقای سازمانهای پیشرو در محیط رقابتی است. (آقایار، ۱۳۸۲) 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. تواناسازی در این معنی به بسیج انگیزه‌های درونی افراد می‌انجامد. (وتن و کمرون، ۱۹۹۶)<sup>۱</sup>. تواناسازی 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 بپوشانند.

آموزش و توانمندسازی کارکنان یکی از اهداف سازمانها می‌باشد. و همیشه براین باور و بر این تبلیغات استوار است که بهره‌وری در گروه کارکنان تحصیل کرده و توانمند می‌باشد و بر این مهم هزینه گذاشته شده، دوره‌های ضمن خدمت، کوتاه مدت و بلند مدت و یائ به طرق‌های دیگر توانیهای فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. پس از سالها تجربه دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهند در اقتصاد خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و بانگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس یک سازمان را تشکیل می‌دهد و به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است.

### ۲-۱- سابقه پژوهش

توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری کارکنان امروزه بسیار مورد توجه قرار گرفته‌اند؛ چرا که به نوعی هدف غایی هر دوی آنها، ارتقاء عملکرد فردی و نهایتاً عملکرد سازمانی است. بر این اساس تاکنون در زمینه هر کدام از این دو مفهوم، تحقیقات بسیاری

<sup>۱</sup> - David. Whetten, Cameron



انجام شده، لیکن ارتباط بین این دو از جمله موضوعاتی است که مورد توجه قرار نگرفته است. بسیاری از سازمان ها برنامه های توانمندسازی و برنامه های ارتقاء کیفیت زندگی کارکنان خود را در دستور کار قرار داده اند اما به تاثیرات بالقوه ای که این دو مفهوم می توانند بر هم داشته باشند، بی توجهند. از طرفی، بررسی ها نشان می دهد که تاکنون تحقیقی به طور مستقیم به ارتباط بین این دو متغیر نپرداخته است. تنها به صورت ضمنی، باون و لاولر<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) بیان کرده اند که سازمان ها با انجام فرآیند توانمندسازی منافع کسب می کنند که افزایش رضایت شغلی اعضا، بهبود کیفیت زندگی کاری، بهبود کالا و خدمات، افزایش بهره وری سازمانی و آمادگی برای رقابت از جمله این منافع هستند.

### ۳-۱- بیان مساله

#### ۱-۳-۱- توانمندسازی

مفهوم توانمندسازی دارای ابعاد و تعبیرهای بیشماری است؛ به طوری که زایمرمن معتقد است که ارائه تعریفی از توانمندسازی سهل و ممتنع بوده، هر کس تصویری از آن را در ذهن خود می پروراند اما در حقیقت افراد کمی به آن اشراف دارند (Zimmerman, ۱۹۹۵). هرچند تنوع در ادبیات توانمندسازی موجب تقویت محتوای آن می شود، اما این موضوع مانع از دستیابی به یکپارچگی و ارائه مدل جامعی از توانمندی شده است (Littrell, ۲۰۰۷). کلمه توانمندسازی به معنی "دادن قدرت یا اختیار به شخصی برای انجام عملی" گرفته شده و بر "توانمندسازی فردی" دلالت دارد.

توانمندسازی افراد به معنی تشویق افراد برای مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌هایی است که بر فعالیت آنها مؤثر است؛ یعنی فضایی برای افراد فراهم شود تا بتوانند ایده‌های خوبی را بیافرینند و آنها را به عمل تبدیل کنند. توانمندسازی، عنصر حیاتی کسب و کار در دنیای نوین است. اهدافی مانند نزدیک‌تر شدن بیشتر به مشتری، بهبود خدمات پس از فروش، ارائه مداوم نوآوری، افزایش بهره‌وری و در دست گرفتن میدان رقابت برای سازمان‌هایی به دست خواهد آمد که راه‌های جدیدی برای توانمند ساختن افرادشان یافته‌اند.

نقش نیروی انسانی ماهر و کارآمد در تحقق اهداف سازمان، امری بدیهی و غیرقابل انکار است و شکی نیست که ثروت ملی یک کشور و به عبارت بهتر سرمایه انسانی در قالب مهارت‌ها، سازمان‌ها و انگیزه‌هایشان ظاهر می‌شود. مدیران باید به منظور بهره‌گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی شاغل عوامل انگیزشی مؤثر در تحریک آنان را به درستی شناسایی کرده و تلاش نمایند که هر چه بیشتر این توان را در مسیر اهداف سازمان قرار دهند.

#### ۲-۳-۱- کیفیت زندگی کاری

سیر تحول مدیریت طی صد سال اخیر نشان می دهد که تاکید بر منافع و سودهای صرفاً سازمانی به تدریج کاهش یافته و امروزه سودآوری سازمان تنها بخشی از اهداف و فلسفه وجودی آنرا را تبیین می نماید. اکنون از سازمان ها انتظار می رود به همان نسبتی که به سود و منفعت خود می اندیشند، منافع و رشد کارکنان و جامعه را نیز مدنظر قرار دهند (الوانی و قاسمی، ۱۳۷۷). کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که سهامداران سازمان، مدیریت، اتحادیه ها و کارکنان می آموزند چگونه با یکدیگر بهتر کار کنند، عملیات را برای خود تشریح نمایند و بهبودهای لازم را اعمال نمایند تا دو هدف بهبود کیفیت زندگی کاری برای اعضای سازمان و اثربخشی شرکت و اتحادیه ها به طور همزمان محقق گردد. بهبود کیفیت زندگی کاری نیز به هر فعالیتی اطلاق می شود که در هر سطحی از سازمان رخ می دهد و هدف از آن افزایش اثربخشی سازمان از طریق بالا بردن مقام و منزلت و فراهم نمودن امکان ترقی افراد است (Flippo, ۱۹۸۴). در کتاب مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی نیز،

<sup>۱</sup> - Bowen and Lawler



کیفیت زندگی کاری فرآیندی تعریف شده که از طریق آن اعضای سازمان به وسیله مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیم‌هایی که بر شغل‌هایشان به خصوص و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می‌گذارد، به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنها از کار بیشتر شده و فشار عصبی ناشی از کار کاهش می‌یابد (دولان و رندال، ۱۳۷۶)<sup>۱</sup>.

### ۱-۳-۳- الگوی والتون

در این تحقیق از بین الگوهای کیفیت زندگی کاری، الگوی والتون انتخاب شده است که شامل هشت شاخص زیر می‌باشد (Walton, ۱۹۸۹):

۱) پرداخت منصفانه و کافی که منظور از آن، پرداخت مساوی برای کار مساوی و تناسب بین پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و همچنین تناسب آن با دیگر انواع کار است. پاداش‌های تعلق‌گرفته در کار نیز باید بالاتر از حداقل استاندارد زندگی باشد؛

۲) محیط کاری ایمن و بهداشتی که منظور از آن، ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی است. همچنین محیط کاری باید اثرات آلودگی را هم کاهش دهد؛

۳) تامین فرصت رشد و امنیت مداوم که به معنای فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت و فرصت‌های بکارگیری مهارت‌های کسب‌شده و تامین امنیت درآمد و اشتغال است؛

۴) قانون‌گرایی در سازمان کار که به معنای فراهم بودن زمینه آزادی سخن کارکنان بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی است؛

۵) وابستگی اجتماعی زندگی کاری که به چگونگی برداشت (ادراک) کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد؛ اینکه کارکنان درک بیشتری از مقاصد سازمان دارا بوده و بتوانند در دستیابی به آن مشارکت داشته باشند؛

۶) فضای کلی زندگی که به برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان مربوط می‌شود. این عامل، توجه به فعالیت‌های غیرکاری کارکنان که در خارج از محیط کار درگیر آن هستند و بررسی تاثیر فعالیت‌های کاری بر زندگی خصوصی کارکنان را نیز شامل می‌شود؛

۷) یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان که به معنای ایجاد یک فضا و جو کاری است که احساس تعلق کارکنان به سازمان و اینکه آنان مورد نیاز سازمانند را تقویت سازد؛

۸) توسعه قابلیت‌های انسانی که به فراهم نمودن فرصت‌هایی چون استقلال و خودکنترکی در کار، بهره‌مندی از مهارت‌های گوناگون، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار و برنامه‌ریزی کار برای کارکنان اشاره دارد.

از بین شاخص‌های هشت‌گانه الگوی والتون، در این تحقیق، شاخص‌های تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی انتخاب شده‌اند.

### ۱-۴- اهداف پژوهش

هدف کلی: بررسی توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و تامین فرصت رشد و امنیت مداوم

اهداف فرعی

بررسی توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و قانون‌گرایی در سازمان کار

<sup>۱</sup> - Dolan and Randall



بررسی توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و فضای کلی زندگی

بررسی توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و یکپارچگی و انسجام اجتماعی

بررسی توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و توسعه قابلیت های انسانی

#### ۱-۵- فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی: بین توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و تامین فرصت رشد و امنیت مداوم رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی

بین توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و قانون گرایی در سازمان کار رابطه وجود دارد.

بین توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و فضای کلی زندگی رابطه وجود دارد.

بین توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و یکپارچگی و انسجام اجتماعی رابطه وجود دارد.

بین توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و توسعه قابلیت های انسانی رابطه وجود دارد.

#### ۲- روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی- همبستگی است. به منظور گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات تحقیق از روش کتابخانه ای و برای جمع آوری داده ها از روش میدانی با طراحی پرسشنامه استفاده شده است. این پرسشنامه به دو بخش توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری اختصاص یافته و برای اندازه گیری آن از مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده ها، از نرم افزار SPSS بهره برده شده و کلیه ضرایب آماری با اطمینان ۹۵٪ و در سطح خطای  $\alpha=5\%$  محاسبه شده است. بدین منظور در تحقیق حاضر برای کیفیت زندگی کاری، الگوی والتون با شاخص های فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در کار، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت های انسانی و برای توانمندسازی شاخص توانمندسازی دانشی و مهارتی انتخاب و با طراحی پرسشنامه، ارتباط میان آنها بررسی شده است. جامعه آماری بالغ بر ۱۴۰ نفر و حجم نمونه براساس جدول مورگان ۱۲۳ نفر بوده است. نتایج بدست آمده از آزمون همبستگی با نرم افزار SPSS نشان میدهد که بین شاخص های کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد. روایی پرسشنامه براساس نظرسنجی از ۱۰ نفر از اساتید دانشگاه های هرمزگان تایید شده است. محاسبه آلفای کرونباخ نیز مقدار ۰.۸۵۷ را نشان می دهد که نشاندهنده پایایی پرسشنامه است.

#### ۲-۱- تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار آماری SPSS انجام گرفت، که در سطح آمار توصیفی با استفاده از مشخصه های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار به تجزیه و تحلیل



داده‌ها پرداخته شد. آمار استنباطی در اینجا برای بررسی معنادار بودن رابطه یا تفاوت بین متغیرها استفاده می‌شود که از آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه‌های فرعی استفاده شد.

#### ۲-۱-۱- آزمون کولموگروف و اسمیرنوف

ابتدا فرضیه نرمال بودن جامعه آماری مورد نظر براساس آزمون کولموگروف و اسمیرنوف بررسی شده است.

H: جامعه آماری از توزیع نرمال پیروی می‌کند.

H<sub>1</sub>: جامعه آماری از توزیع نرمال پیروی نمی‌کند.

#### جدول ۱ - بررسی فرضیه نرمال بودن جامعه آماری

متغیر	عدد معناداری	نتیجه آزمون
تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰.۸۱۰	توزیع نرمال است
قانون‌گرایی در سازمان کار	۰.۸۲۲	توزیع نرمال است
فضای کلی زندگی	۰.۷۱۷	توزیع نرمال است
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰.۹۷۶	توزیع نرمال است
توسعه قابلیت‌های انسانی	۰.۹۶۰	توزیع نرمال است
توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان	۰.۶۱۰	توزیع نرمال است

سطح معناداری آزمون در جدول ۱ نشان می‌دهد که فرض صفر در سطح ۰.۰۵ رد نمی‌شود و در نتیجه جامعه از توزیع نرمال پیروی می‌کند.

#### ۲-۱-۲- آزمون همبستگی پیرسون

با توجه به نرمال بودن جامعه تحقیق، می‌توان از همبستگی پیرسون به منظور بررسی رابطه بین شاخص‌های متغیرهای وابسته و مستقل تحقیق استفاده نمود.

فرضیه اصلی تحقیق: بین توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و تامین فرصت رشد و امنیت مداوم رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲ ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و تامین فرصت رشد و امنیت مداوم

متغیرها	ضریب همبستگی	عدد معناداری	نتیجه آزمون



رابطه توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰.۳۵۰	۰.۰۱۶	رد فرضیه صفر و همبستگی دارند
---	-------	-------	------------------------------

با توجه به جدول ۲ در بررسی رابطه توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، چون عدد معناداری برابر ۰.۰۱۶ بوده و از سطح خطا ( $\alpha=0.05$ ) کمتر است، فرض صفر رد شده و بین این دو متغیر رابطه وجود دارد؛ به طوری که ضریب همبستگی برابر ۰.۳۵۰ و با احتمال ۰.۹۵ معنادار است بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌شود.

### ۳-۱-۲- فرضیه‌های فرعی پژوهش

فرضیه ۱. بین توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و قانون‌گرایی در سازمان کار رابطه وجود دارد.

. جدول ۳ ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و قانون‌گرایی در سازمان کار

متغیرها	ضریب همبستگی	عدد معناداری	نتیجه آزمون
رابطه توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و قانون‌گرایی در سازمان کار	۰.۳۸۵	۰.۰۱۰	رد فرضیه صفر و همبستگی دارند

با توجه به جدول ۳ در بررسی رابطه توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و قانون‌گرایی در سازمان کار، چون عدد معناداری برابر ۰.۰۱۰ بوده و از سطح خطا ( $\alpha=0.05$ ) کمتر است، فرض صفر رد شده و بین این دو متغیر رابطه وجود دارد؛ به طوری که ضریب همبستگی برابر ۰.۳۸۵ و با احتمال ۰.۹۵ معنادار است بنابراین فرضیه فرعی اول تأیید می‌شود.

فرضیه ۲. بین توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و فضای کلی زندگی رابطه وجود دارد.

جدول ۴ ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و فضای کلی زندگی

متغیرها	ضریب همبستگی	عدد معناداری	نتیجه آزمون
رابطه توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و فضای کلی زندگی	۰.۳۲۶	۰.۰۳۲	رد فرضیه صفر و همبستگی دارند

با توجه به جدول ۴ در بررسی رابطه توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان فضای کلی زندگی، چون عدد معناداری برابر ۰.۰۳۲ بوده و از سطح خطا ( $\alpha=0.05$ ) کمتر است، فرض صفر رد شده و بین این دو متغیر رابطه وجود دارد؛ به طوری که ضریب همبستگی برابر ۰.۳۲۶ و با احتمال ۰.۹۵ معنادار است بنابراین فرضیه فرعی ۲ تأیید می‌شود.





فرضیه ۳. بین توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و یکپارچگی و انسجام اجتماعی رابطه وجود دارد.

جدول ۵ ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و یکپارچگی و انسجام اجتماعی

متغیرها	ضریب همبستگی	عدد معناداری	نتیجه آزمون
رابطه توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰.۳۵۰	۰.۰۲۰	رد فرضیه صفر و همبستگی دارند

با توجه به جدول ۵ در بررسی رابطه توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و یکپارچگی و انسجام اجتماعی، چون عدد معناداری برابر ۰.۰۲۰ بوده و از سطح خطا ( $\alpha=0.05$ ) کمتر است، فرض صفر رد شده و بین این دو متغیر رابطه وجود دارد؛ به طوری که ضریب همبستگی برابر ۰.۳۵۰ و با احتمال ۰.۹۵ معنادار است بنابراین فرضیه فرعی ۳ تأیید میشود.

فرضیه ۴: بین توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و توسعه قابلیت های انسانی رابطه وجود دارد.

جدول ۶ ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و توسعه قابلیت های انسانی

متغیرها	ضریب همبستگی	عدد معناداری	نتیجه آزمون
رابطه توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و توسعه قابلیت های انسانی	۰.۳۴۰	۰.۰۳۶	رد فرضیه صفر و همبستگی دارند

با توجه به جدول ۶ در بررسی رابطه توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان و توسعه قابلیت های انسانی، چون عدد معناداری برابر ۰.۰۳۶ بوده و از سطح خطا ( $\alpha=0.05$ ) کمتر است، فرض صفر رد شده و بین این دو متغیر رابطه وجود دارد؛ به طوری که ضریب همبستگی برابر ۰.۳۴۰ و با احتمال ۰.۹۵ معنادار است بنابراین فرضیه فرعی ۴ تأیید میشود.

### ۳- بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش که با هدف بررسی نقش آموزشهای فنی و حرفه ای بر توانمندسازی کارکنان مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان هرمزگان و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری آنها می باشد، به این نتیجه رسیدیم که هرچه کارکنان بیشتر از آموزش های دانشی و مهارتی استفاده نمایند توانمند تر هستند. و بین استفاده از شاخص های کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج سایر تحقیقات در این زمینه نشاندهنده عدم وجود همبستگی بین برخی از شاخص های توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری است. این موضوع می تواند ناشی از آن باشد که احتمالاً در جامعه آماری تحقیق، عوامل دیگری موثرتر بوده و اجازه نمی دهند که شاخص های توانمندسازی تاثیر خود را در این منظر کاملاً نمایان سازند. معمولاً عوامل بسیاری در تعیین میانگین یک شاخص دخیلند که



محدودیت های تحقیق اجازه بررسی همه آنها را نمی دهد. بدین منظور به مدیران و تصمیم گیرندگان این سازمان پیشنهادات زیر ارائه می شود که البته می توانند مورد استفاده سایر سازمان ها هم قرار گیرد:

- به کارکنان در زمینه شغلی آنها آموزش داده و دانش و مهارت مرتبط با وظایف آنها در اختیارشان قرار داده شود به طوری که آنها پس از کسب آموزش های لازم و احساس توانمندی در خود، اجازه داشته باشند در وظایف شغلی خود تصمیم بگیرند.  
- پاداشی که به کارمند در ازای تصمیم گیری و اجرای درست آن داده می شود باید در مراسمی با حضور تمامی کارکنان به او اعطا گردد. این کار موجب افزایش اعتماد به نفس و تحکیم و تقویت توانمندی شغلی کارمندی که مورد تشویق قرار گرفته، خواهد شد.

- در سازمان برای انتقال دانش بین بخش های مختلف و توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان، تیم هایی متشکل از مدیران، معاونان، متخصصان و کارکنان تشکیل شود که از طریق مباحثه، مسائل را تشخیص و راه حل ارائه می دهند.

- با مستندسازی دانش ضمنی و انتقال آن در بین همکاران، آنها را به پذیرش مسئولیت های اجرای تصمیم ترغیب نمایند و البته توانمندسازی دانشی و مهارتی کارکنان را هم ارتقاء دهند.

- اطلاعات و دانش مورد نیاز برای تصمیم گیری کارکنان در مورد وظایف آنها را در اختیارشان قرار دهند. در این صورت آنان قطعاً راحت تر مسئولیت اجرای تصمیم را بر عهده می گیرند.

#### ۴- منابع

آقایار، سیروس (۱۳۸۲)- توانمند سازی روش نوینی در محیط رقابتی - تدبیر ۱۳۵  
الوانی، سید مهدی، قاسمی، احمد رضا. (۱۳۷۷). مدیریت و مسئولیت های اجتماعی سازمان، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی  
دولان، شیمون آل، رندال اس، شولر. (۱۳۷۶). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمدعلی طوسی و محمد صائبی، چاپ دوم، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.  
دیوید ای. وتن، کمرون، ۱۳۷۸، تواناسازی و تفویض اختیار، دکتر بدرالدین اورعی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

Flippo, E. (۱۹۸۴). *Personnel Management*, Mcgrow Hill International Edition

Littrell, F. R. (۲۰۰۷). Influences on employee preferences for empowerment practices by the ideal manager, *International journal of intercultural relations*, ۳۱, ۸۷-۱۱۰.

Lawler, E. (۱۹۹۴). Total quality management & employee involvement: are they compatible, *Academy of Management Executive*.

Walton, E. (۱۹۸۹). An Experiential Approach to Organization Development, Paper presented at the Conference of the Quality of Working Life.

Zimmerman, M. A. (۱۹۹۵). Psychological Empowerment: Issues and illustrations, *American Journal of Community Psychology*, ۲۳(۵), ۵۸۱-۵۹۹.