

مقاله پژوهشی

بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان با هدف تمرکز زدایی در توسعه اقتصادی روستاها مطالعه موردی: شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تربت حیدریه

محمد رضا قریب^{۱*}، نجمه جمالی^۲، فاطمه سمسار کرمانی^۳ و سجاد نیکخواه چمن آباد^۳

تاریخ دریافت: ۴ مرداد ۱۴۰۰ تاریخ پذیرش: ۲۵ آبان ۱۴۰۰

چکیده

فرآیند تمرکززدایی رویکردی جهت اشتغال‌زایی و ایجاد زمینه‌های شغلی بیشتر در مناطق محروم و کمتر توسعه یافته می‌باشد که در برنامه‌های اول تا چهارم توسعه بر تمرکززدایی تأکید شده است. لذا باید عملکردی مناسب و مؤثری در جهت توسعه سکونتگاه‌های پیرامون خود داشته باشند. تمرکززدایی از شهرها به مناطق روستایی و محلی زمینه‌های تخصیص اختیارات را فراهم می‌کند که این امر مصداق بارزی از اثبات توسعه اقتصادی در عمل است. جستجوی راهکارهایی برای افزایش کارایی و بکارگیری حداکثر توانایی کارکنان در راستای رسیدن به افزایش رضایتمندی روستایی از عملکرد نهادهای مربوط در شرکت مورد مطالعه یکی از موضوعاتی است که در حیطه توسعه اقتصادی همواره با آن مواجه بودند. هدف از این مقاله تأثیر توانمندسازی کارکنان شرکت نفت بر ساختار اقتصادی از دیدگاه روستاییان با رویکرد مدل سازی AHP و معیارهای توانمندسازی می‌باشد. تحقیق به دید هدف از نوع کاربردی و از دید جمع‌آوری داده‌های تحقیقی از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان شرکت نفت شهرستان تربت حیدریه می‌باشد. جهت جمع‌آوری داده‌های تحقیق، از پرسشنامه استاندارد توانمندسازی استفاده شده است. برای تأیید پرسشنامه از آزمون $k-s$ و آلفای کرونباخ و برای تأیید پایانی از روش ضریب همبستگی رگرسیون استفاده شده است. مطالعه حاضر در نیمه دوم سال ۱۳۹۹ انجام گردید. با توجه به فرمول کوکران در یک جامعه آماری ۵۰ تا تعداد ۳۴/۴۴ نفر می‌باشد که تعداد ۴۴ نفر از کارکنان بعنوان نمونه جهت تکمیل پرسشنامه انتخاب گردید. نتایج مقاله نشان می‌دهد که شاخص محیط کار در معیار توانمندسازی، شاخص روحیات و تعلقات سازمانی در معیارهای بحرانی بودن و امکان‌پذیری و در نهایت شاخص اطلاعات، دانش و مهارت شغل در معیار علاقه‌مندی و تمایل به کار، بیشترین تأثیر را در توانمندسازی نیروی انسانی دارد.

کلمات کلیدی: اطلاعات دانش و مهارت شغلی، توسعه روستایی، روحیات و تعلق سازمان، ضریب همبستگی رگرسیون.

۱- دکترای مهندسی مکانیک، عضو هیئت علمی دانشگاه تربت حیدریه، دانشکده مهندسی، گروه مهندسی مکانیک، تربت حیدریه، ایران

۲- دکترای مهندسی صنایع، مدرس دانشگاه تربت حیدریه، دانشکده مهندسی، تربت حیدریه، ایران

۳- کارشناسی مهندسی صنایع، دانشگاه تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

*-نویسنده مسئول: (m.gharib@torbath.ac.ir)

مقدمه

جستجوی راهکارهایی برای افزایش کارایی و بکارگیری حداکثر توانایی کارکنان در راستای رسیدن به اهداف سازمانی یکی از موضوعاتی است که سازمانها همواره با آن مواجه بودند. موضوعاتی پیرامون ارزیابی در صنایع نفت ایران حائز اهمیت است و ریسک ناشی از شایستگی های کارکنان در صورت عدم تشخیص و عدم مدیریت درست چالش برانگیز خواهد شد (مقدم و همکاران^۱، ۲۰۲۰). از جمله موارد استفاده جهت ارزیابی کارکنان بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی است. توانمندسازی روش نوینی برای بقای سازمان‌های پیشرو در محیط رقابتی است (بیک زاد و همکاران، ۱۳۹۴). بهبود مستمر هنگامی رخ می‌دهد که کارکنان اطلاعات لازم در اختیار داشته و مورد اعتماد مدیریت باشند تا بتوانند مهارت‌ها و توانایی‌هایشان را بکارگیرند (مظاهری‌نژاد و همکاران^۲، ۲۰۲۱). توانمندسازی یکی از ابزارهای مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان در راستای اهداف سازمان است (ونگ و همکاران^۳، ۲۰۱۹). توانمندسازی دادن اختیار بیشتر به کارکنان جهت تصمیم‌گیری‌های لازم بدون نیاز به تأیید مدیران رده‌ی بالاتر سازمان است (راد و همکاران، ۱۳۹۶). توانمندسازی باعث می‌شود که کارمند در کارش احساس غرور کند و وظایف خود را با رغبت بیشتری بر عهده می‌گیرد، کارکنان توانمند، تعهد، رضایتمندی، همکاری و مشارکت بیشتری دارند (بیدختی و همکاران، ۱۳۹۴). توانمندسازی منابع انسانی به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و همچنین فراهم کردن بسترها و ایجاد فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد می‌باشد. در نتیجه سازمانی که دارای نیروی انسانی توانمند می‌باشد، سازمانی اثربخش و پربازده با نیروی انسانی کارآمد و ماهر است

(اقدسی و همکاران، ۱۳۹۲) که باعث بهبود کیفیت خدمات، افزایش انگیزه و تعهد کارکنان و اطمینان از اثربخشی در سازمان می‌گردد. در حال حاضر، اهمیت و نقش توانمندسازی نیروی انسانی در تمامی حوزه‌ها آشکار است و بعنوان عاملی تأثیرگذار در بهره‌وری، رشد و توسعه اقتصادی جوامع قلمداد می‌گردد. از آنجا که منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه و منبع اصلی هر سازمانی بشمار می‌آیند، یکی از مؤثرترین راه‌های دستیابی به مزیت رقابتی، توسعه قابلیت‌ها و کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها است (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۴).

توانمندسازی فقط دادن قدرت به کارکنان نیست، بلکه موجب می‌شود کارکنان با فراگیری دانش، مهارت و انگیزه بتوانند عملکردشان را بهبود بخشند. توانمندسازی فرایندی ارزشی است که از مدیریت عالی سازمان تا پایین‌ترین رده امتداد می‌یابد (امیری و همکاران، ۱۳۹۶). معیار سنجش موفقیت هر سازمان، به میزان مطلوبیت عملکرد کارکنان آن سازمان است، لذا به منظور بهره‌گیری هر چه بهتر از عامل نیروی انسانی، باید با ارائه راهکارهای مناسب و ایجاد هماهنگی لازم بین اهداف سازمان و اهداف کارکنان، بر عملکرد کل سیستم تأثیر گذاشته و سازمان را در رسیدن به اهداف عالی یاری نمود، که نوعی ضرورت به حساب می‌آید. به همین دلیل در حال حاضر برنامه ریزی جهت توانمندسازی منابع انسانی از اولویت بالایی در سازمان‌ها برخوردار است (آبتین و همکاران، ۱۳۹۰).

در مطالعه‌ی میری (میری و همکاران، ۱۳۹۰)، مفاهیمی چون تمایل افراد به تجربه خود کنترلی، اهمیت دادن به خود، انگیزه تسلط، انگیزه اثرگذاری، انگیزه تبحر و آزادی عمل بیشتری را مورد توجه قرار دادند. ریشه همه این پژوهش‌ها، موضوع توانا بودن در مقابل ناتوانی و درماندگی است.

1- Moghadam et al

2- Mazaherinezhad et al

3- Wang et al

جدول ۱. ویژگی‌های رفتاری کارکنان توانمند شده در مقایسه با کارکنان غیر توانمند

ردیف	کارکنان توانمند شده	کارکنان توانمند نشده
۱	در موقعیت‌های مهم دارای ابتکار عمل هستند و مشکلات را به شیوه‌ای تعریف می‌کند که قادر به تجزیه و تحلیل بهتر و دستیابی به تصمیمات بیشتر باشند.	منتظر هستند تا مافوق تصمیم بگیرد که چه کسی اختیار رسیدگی به مشکل را دارد و در برابر آن مسئول است. به عبارتی، همواره منتظر کسب تکلیف هستند.
۲	قادرند در موقعیت‌های مهم از قبیل افزایش شکایات مشتریان و یا تهدیدهای رقابتی، فرصت‌ها را تشخیص دهند.	قادرند با مشکلات بطور کارآمد برخورد کنند اما نمی‌توانند فرصت‌های محتمل را تشخیص دهند.
۳	قادر به کاربرد مهارت‌های فکری از قبیل آشکارسازی و آزمایش مفروضات و ارزیابی دلایل ارائه شده هستند. همچنین قادرند در مورد این که تصمیمات و اقدامات‌شان در راستای اهداف مشترک است دلایل محکمی ارائه دهند.	اطلاعات، ادله و نتیجه‌گیری‌های سایرین بویژه افراد صاحب نفوذ را بسرعت و بدون انجام بررسی‌های لازم می‌پذیرند. در مورد اطلاعاتی که در اختیار دارد بحث می‌کنند اما هرگز قادر نیستند از این اطلاعات در راستای اهداف مشترک استفاده کنند.
۴	هم در گروه‌های وظیفه‌ای و هم در درون گروه‌های چند وظیفه‌ای قادر به اجماع نظر برای تصمیمات و اقدامات هستند.	انتظار دارند تلاش‌هایی در جهت دستیابی به اجماع نظر صورت گیرد اما اگر در این خصوص با شکست مواجه شوند به اختیارات سلسله مراتبی متوسل می‌شوند.
۵	بر روی فرصت‌ها کار کرده و آن‌ها را مورد شناسایی قرار می‌دهند تا بتوانند بدین طریق فعالیت‌ها، مستندات، سیستم‌های ارتباطی و اطلاعاتی را سیستماتیک نموده و مشکلات را شناسایی و رفع کرده و در نهایت سیستم‌هایی را که قادر نیستند چیزی بر ارزش مشتری بیافزایند اصلاح و از رده خارج کنند.	به بهبود فردی یا اثربخشی تیمی تمرکز دارند اما قادر به درک مشکلاتی که فراتر از گروه باشد، نیستند. قادر به ارائه راه حل‌های یکبار مصرف هستند اما برای سیستماتیک نمودن آن‌ها با مشکل مواجه می‌شوند. به شدت متکی به سیستم‌های موجود بوده حتی اگر این سیستم‌ها کارایی خود را از دست داده باشند.
۶	در تلاش‌اند از طریق کاهش هزینه‌ها و یافتن فرصت‌هایی برای سرمایه‌گذاری در زمینه‌های جدید (بهبود و فناوری پیشرفته)، منابع را بهینه کنند.	تنها زمانی توجه خود را به مسأله منابع معطوف می‌دارند که از سوی افراد صاحب اختیار موظف به انجام آن شوند.
۷	دارای اعتماد به نفس بوده و فکر می‌کند مستعد، خلاق و مورد اعتمادند.	فاقد اعتماد به نفس بوده و فکر می‌کنند فاقد استعدادها و خلاقیت‌های لازم‌اند و دیگران به آنها اعتمادی ندارند.
۸	احساس می‌کنند که خودشان به خوبی قادرند در خصوص زمان و چگونگی انجام وظایف‌شان تصمیم‌گیری کنند.	احساس می‌کنند عاجز از انتخاب چگونگی انجام کارهایشان هستند.

بیشتر کارکنان برای بهبود عملکرد سازمان است (عباسپور و همکاران، ۱۳۹۴).

امروزه پیامدهای اعمال و اجرای توانمندسازی در سازمان‌ها باعث شده است که دیگر شرکت‌ها و سازمان‌ها نسبت به بکارگیری آن در جهت بهبود عملکرد مستمر فردی کارکنان خود و تعالی عملکرد سازمانی نیز اشتیاق و آفری داشته باشند (مرجانی^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). بطور کلی خلاصه‌ی ویژگی‌های رفتاری کارکنان توانمند در مقایسه با غیر توانمند با توجه به مرور ادبیات و مطالعات انجام گرفته، در جدول ۱ ارائه شده است. بنابراین با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش‌های پیشین،

بلانچارد (۲۰۰۱) در کتاب خود توانمندسازی را آزاد نمودن توان و قابلیت‌های درونی افراد برای کسب موفقیت‌های شگفت‌انگیز می‌داند (یانگ و چوی^۱، ۲۰۰۹). قدرت بخشیدن به افراد بمنظور کمک به آنها برای افزایش اعتماد به نفس و غلبه بر ناتوانی و ایجاد شور و شوق برای اجرای وظایفی که به آنها واگذار شده است (انصاری و همکاران، ۱۳۹۰). اسمیت و همکاران (۲۰۱۰) توانمندسازی را در سیستم‌های سلامت پیاده سازی نمود و آن را راهی جهت آماده‌سازی کارکنان برای استفاده از ابزار مورد نیاز برای پیشرفت لازم هستند، معرفی نمودند. توانمندسازی به مفهوم احساس مسئولیت و پاسخگویی

- عوامل مؤثر در توانمندی کارکنان را بشرح زیر خلاصه می‌شود:
۱. مشارکت و کارگروهی: بکارگیری نظرات و ایده‌های کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و همکاری آن‌ها در بهبود و پیشبرد امور سازمان، تفویض اختیار به کارکنان در سطوح مختلف، مشارکت کارکنان در ارائه پیشنهاد جهت اجرای بهتر و کنترل امور انجام شده کارکنان توسط خودشان می‌تواند به عنوان عامل مشارکت و کارگروهی در افزایش توانمندسازی کارکنان در سایر سازمان‌ها تأثیرگذار باشد.
 ۲. روحیات و تعلق سازمانی: به منظور برآورده نمودن این عامل باید به کارکنان در سازمان احترام و در جهت رفع مشکلات شخصی یاری و کمک شود. برای ابداع، نوآوری و خلاقیت در کارکنان باید زمینه‌های مناسب فراهم گردد و مدیریت ارشد سازمان اطمینان حاصل نماید که کارکنان تمایل به انجام اموری که به آنها واگذار شده است را دارند.
 ۳. اطلاعات، دانش و مهارت شغلی: جهت تأمین این عامل وجود امکانات جهت توسعه مهارت‌های شغلی در سازمان، وجود زمینه‌های آموزش مؤثر و کارا در سازمان و داشتن اطلاعات فنی و تخصصی در ارتباط با پست‌های مورد تصدی می‌تواند مفید باشد.
 ۴. مشخص بودن اهداف، مسئولیت‌ها و اختیارات در سازمان: کارکنان باید از مسئولیت‌ها و شرح وظایف خود، هدف و ماموریت سازمان و مراحل و فرآیندهای کاری آن آگاهی داشته باشند.
 ۵. بهینه‌سازی فرآیندها و روش‌های کاری: شفاف و مشخص بودن گردش کار و اطلاعات در سازمان، مستندسازی روش‌ها کاری فرآیندها و بازنگری دوره‌ای نسبت به اصلاح روش‌های کاری و ساده‌سازی امور از عوامل مؤثر در برآورده شدن بهینه‌سازی فرآیندها و روش‌های کاری می‌باشد.
 ۶. تشخیص و قدرانی: تناسب حقوق و دستمزد و پاداش
- دریافتی با کاری که کارکنان انجام می‌دهند، توزیع مناسب امکانات رفاهی در سازمان و تناسب ارتقا شغلی کارکنان با شایستگی آن‌ها می‌تواند عامل مطرح شده را در سازمان پوشش دهد.
۷. غنی‌سازی مشاغل و ارتقا شغلی کارکنان: سازمان باید به منظور به روز بودن اطلاعات فنی و تخصصی کارکنان و افزایش محتوی شغلی آنها اقدام نماید. همچنین به منظور برآورده نمودن اصل جانشین‌پروری در سازمان باید از فنون چرخش کاری استفاده نماید.
 ۸. محیط کاری: از جمله عوامل مؤثر که کمابیش در سازمان‌ها بر روی آن تأکید می‌گردد محیط کاری می‌باشد. اهمیت به ایمنی و سلامت کارکنان در محیط کار، ایجاد موقعیت‌های مناسب جهت ارتقا شغلی کارکنان، کاهش فشار و تنش‌های موجود در محیط کار می‌تواند از جمله موارد مرتبط با محیط کار باشد.
 ۹. ارتباطات: شامل برقراری ارتباط و دسترسی آسان کارکنان به مدیران و سرپرستان، شفافیت و روشن بودن ارتباطات کاری کارکنان با مدیران و سرپرستان و اطلاع کارکنان از امور جاری شرکت در ارتباط با حوزه کاری خود باشد.
 ۱۰. اعتماد، صمیمیت و صداقت: سازمان‌ها باید فضای مثبت و روابط کاری دوستانه را بین کارکنان ایجاد نموده و اعتماد بین مدیران و کارکنان را افزایش دهد.
- با توجه به موارد فوق، این پژوهش به دنبال ارائه روشی جهت بررسی عوامل تأثیرگذار بر توانمندی کارکنان شرکت نفت- تربت حیدریه است که علاوه بر کارایی آن، بتوان از نظرات خبرگان و افراد متخصص در صنعت نیز استفاده کرد و همچنین بتوان میزان اثربخشی توانمندی کارکنان را معیاری جهت ارتقاء عملکرد آینده سازمان دانست.
- فراورده‌های نفتی و شرکت‌های وابسته به آن نقش بسیار پررنگی در توسعه روستایی دارد، یکی از مهم‌ترین موارد توسعه

تصمیمات مدیریتی در مورد جهت ارتقای اهداف سازمانی اخذ گردد.

مطالعه حاضر نشان می‌دهد که کارکنان شرکت نفت باید از نظر علوم انسانی و شناختی، توانمند شده و سطح تعامل بین کارکنان با بخش‌داری‌ها، دهیاری‌ها و یا شوراهای روستایی ارتقا یابد. با توانمندسازی پرسنل شرکت نفت، وقوع هرگونه بحران در بخش‌های مختلف کشاورزی مانند محصولات گلخانه‌ای که در صورت قطع برق یا گاز در زمستان خسارات جبران ناپذیری به کشاورزان وارد می‌کند و یا محصولات غیرکشاورزی مانند کوره‌های آجرپزی، مرغداری‌ها، دامداری‌ها و غیره که توسط گازوئیل که یکی از محصولات شرکت نفت می‌باشد کار می‌کند، می‌تواند از قبل برنامه‌ریزی شده و تمهیداتی جهت رفع این مشکلات اندیشیده شود که مهم‌ترین این موارد تمرکز زدایی تولیدات و فرآورده‌های نفتی جهت سوخت رسانی بهتر و سریعتر در بخش‌ها و روستاها خواهد بود.

در بخش روستاها، رشد اقتصادی آن است. با استناد به منابع (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۸) و (مولائی‌هشتجین و همکاران، ۱۳۹۶)، گویه‌ها و شاخص‌های متغیر وابسته که مؤلفه‌های توانمندسازی کارکنان بر توسعه اقتصادی روستایی می‌باشد در جدول ۲ خلاصه شده است. بنابراین سؤالات پرسشنامه‌ای با در نظر گرفتن توانمندسازی پرسنل شرکت نفت و اثر آن بر مؤلفه‌های اقتصادی توسعه روستایی طراحی و توزیع گردیده‌است. برای این منظور از داده‌های جمع‌آوری شده از شرکت مورد نظر و با استفاده از AHP مدلی جهت ارزیابی معیارها طراحی شده و به صورت هم‌زمان چهار متغیر بحرانی بودن، امکان‌پذیری، تأثیر در توانمندی کارکنان و علاقه‌مندی و تمایل کارکنان به کار گرفته شده است. به دلیل وجود محدودیت‌های اجرای مدل، ۱۰ عامل ذکر شده را با ۴ معیار مورد بررسی و ارزیابی قرار داده است. نهایتاً، هدف آن بوده که مدلی ایجاد شود که خبرگان در مورد قواعد سازنده آن اجماع نظر داشته و بتوان از آن مدل در برآورد ارزیابی اثربخشی توانمندی کارکنان استفاده کرده،

جدول ۲. مؤلفه‌های اقتصادی توسعه روستایی

شاخص	مؤلفه
گسترش فعالیت‌های کشاورزی	رونق محصولات کشاورزی با سیستم‌های آبرسانی، ماشین آلات کشاورزی
گسترش فعالیت‌های غیرکشاورزی	استفاده از فرصت‌ها با رونق دامداری، کوره آجرپزی
کاهش فقر	رشد بازار روستایی، بهبود درآمد خانوار، بهبود تغذیه سالم
بهبود سلامت اجتماعی	همکاری با نهادها و سازمان‌های مرتبط با روستا و دهیاری، تأمین نیازهای اساسی مانند مرکز بهداشت و سلامت، رشد و ارتقا سیستم‌های بهداشتی

منبع: ایمانی و همکاران، ۱۳۹۸، مولائی‌هشتجین و همکاران، ۱۳۹۶

مواد و روش‌ها

نمونه جهت تکمیل پرسشنامه انتخاب گردید. همچنین به منظور ارزیابی اعتبار ابزار پژوهش از روایی محتوایی استفاده شده است. به این صورت که پرسشنامه قبل از ارسال در اختیار تعدادی از اساتید دانشگاه و کارشناسان مرتبط با موضوع تحقیق قرار گرفت (اعتبار صوری) و پس از چندبار اصلاح در بین نمونه آماری توزیع گردید. برای پایایی ابزار سنجش از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۳ آورده شده است. برای

تحقیق حاضر کاربردی بوده و هدف آن شناسایی، اندازه‌گیری و تحلیل عوامل مؤثر بر توانمندسازی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق را کارکنان اداری شرکت نفت تربت حیدریه تشکیل می‌دهند. مطالعه حاضر در نیمه دوم سال ۱۳۹۹ انجام گردید. با توجه به فرمول کوکران در یک جامعه آماری ۵۰ تا ۴۴۰ نفر می‌باشد که تعداد ۴۴ نفر از کارکنان بعنوان

جهت تحلیل داده‌ها و تعمیم نتایج نمونه به جامعه و اظهار نظر از آزمون‌های زیر استفاده می‌شود:

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (k-s test) این آزمون از نوع آزمون‌های آماری ناپارامتری است که برای بررسی نرمال بودن داده‌ها در محیط SPSS می‌باشد. در تحقیقات و پژوهش‌ها قبل از اینکه داده‌ها را مورد بررسی قرار دهیم برای اطلاع از نرمال بودن آن‌ها و اینکه بتوانیم روش‌های مناسب تحلیل را از نظر پارامتری یا ناپارامتری بودن مشخص نماییم از این آزمون استفاده می‌شود.

فرضیات پژوهش

ما در این پژوهش چهار معیار مختلف برای توانمندسازی نیروی انسانی را داریم که هر چهار معیار آن خود دارای ۱۰ شاخص مشترک می‌باشند ما در این قسمت فرضیاتی برای هر یک از معیارها در نظر می‌گیریم که به صورت زیر می‌باشد.

فرضیه اصلی

توانمندسازی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران تربیت حیدریه با هدف تمرکز زدایی بر توسعه اقتصادی روستاها اثرگذار است.

قابل ذکر است که مطالعه حاضر بدنبال میزان اثرگذاری توانمندسازی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران در تربیت حیدریه بر توسعه اقتصاد روستاها، عوامل اثرگذار بر توانمندسازی به‌عنوان فرضیات فرعی در نظر گرفته و آن‌ها را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد.

فرضیات فرعی

در معیار توانمندسازی نیروی انسانی شاخص محیط کاری بیشترین تأثیر را در توانمندسازی نیروی انسانی دارد. در معیارهای بحرانی بودن و امکان پذیری، شاخص روحیات

جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است که شامل ۱۰ عامل و ۳۴ سوال است، که برای ارزیابی و اولویت‌بندی این عوامل ۴ معیار بحرانی بودن، تأثیر در توانمندی کارکنان، امکان‌پذیری و علاقه‌مندی و تمایل کارکنان به بهبود در نظر گرفته شده است. بسته به نوع سازمان ممکن است ۴ معیار در نظر گرفته شده دارای اهمیت یکسان نباشد. از این‌رو از روش AHP نسبت به بررسی معیارها و تعیین شاخص وزنی برای آن‌ها استفاده کردیم. مطالعه حاضر با در نظر گرفتن محدودیت نیروهای انسانی و متخصصان مرتبط به جهت اعتبارسنجی پرسشنامه‌ها ابتدا در بین پرسنل دهیاری، بخشداری و شوراهای روستایی که حداکثر ۳ الی ۴ نفر بودند ارسال و پس از اعمال نظرات کارشناسان به اساتید دانشگاه ارسال شد. نهایتاً جهت تکمیل اصلاحات لازم در پرسشنامه و تجزیه و تحلیل آن‌ها طراحی شد و نسبت به توزیع پرسشنامه در بین کارکنان شرکت نفت تربت حیدریه اقدام گردید تا نتایج دارای قابلیت اطمینان بالایی باشد.

روایی پرسشنامه به کمک نظرخواهی از متخصصین و خبرگان مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن نیز از روش آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت و نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

معیارها	آلفای کرونباخ
بحرانی بودن	۰/۹۷۴
تأثیر در توانمندی کارکنان	۰/۹۱۴
امکان‌پذیری	۰/۷۱
علاقه‌مندی و تمایل کارکنان به بهبود	۰/۹۲۱

با توجه به نتایج حاصل مقادیر بدست آمده از سطح حداقلی ۰/۷ بالاتر بوده بنابراین پرسشنامه مورد استفاده از پایایی خوبی برخوردار است. در این تحقیق جهت تلخیص داده‌ها از فنون مختلف آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته خواهد شد.

و تعلق سازمان بیشترین تأثیر را در توانمندسازی نیروی انسانی دارد.

در معیار علاقه مندی و تمایلات کارکنان به بهبود شاخص اطلاعات، دانش و مهارت شغلی بیشترین تأثیر را در توانمندسازی نیروی انسانی دارد.

نتایج و بحث

با توجه به استفاده از طیف و ناپیوستگی توزیع پاسخ‌ها، شاید بهره‌گیری از آزمون‌های ناپارامتریک طبیعی جلوه کند اما برای اثبات از آزمون K-S برای نرمال بودن یا نبودن توزیع سوالات استفاده شده است. نتایج این آزمون بر سوالات پرسشنامه‌ای در

جدول ۴، نشان داده می‌شود.

با توجه به جدول در تمام موارد مقدار sig از ۰/۰۵ بیشتر است پس توزیع داده‌ها در بین پاسخ دهندگان نرمال است. جهت شناسایی شاخص‌های توانمندسازی، نرم افزار SPSS بکار برده شده و نتایج آن در جدول ۵ به شرح زیر ارائه شده است. پس از شناسایی شاخص‌های توانمند سازی کارکنان شرکت نفت، بدنبال ارتباط میان شاخص‌ها با توسعه اقتصادی روستایی بوده، لذا شاخص‌های مرتبط را از داده‌های پرسشنامه جمع آوری نموده و در جدول ۶ خلاصه می‌گردد.

جدول ۴. نتایج آزمون K-S

مقادیر sig	امکانپذیری	تأثیر در توانمندی کارکنان	بحرانی بودن	شاخص‌های توانمندی
۰/۷۵۱	۰/۹۰۶	۰/۸۶۲	۰/۷۵۱	مشارکت و کارگروهی
۰/۵۵۱	۰/۷۶۷	۰/۸۳۷	۰/۵۵۱	روحیات و تعلق سازمان
۰/۶۱۴	۰/۳۳۹	۰/۴۰۴	۰/۶۱۴	اطلاعات، دانش و مهارت شغلی
۰/۶۳۳	۰/۱۳۲	۰/۵۰۹	۰/۶۳۳	مشخص بودن اهداف، مسئولیت‌ها و اختیارات
۰/۵۷۷	۰/۳۹۳	۰/۷۴۶	۰/۵۷۷	بهینه سازی فرآیندها و روش‌های کاری
۰/۱۹۹	۰/۸۶۱	۰/۷۶۵	۰/۱۹۹	تشخیص و قدردانی
۰/۳۴۴	۰/۱۰۴	۰/۸۰۹	۰/۳۴۴	غنی سازی مشاغل و ارتقا شغلی کارکنان
۰/۶۵۱	۰/۷۷۸	۰/۷۱۸	۰/۶۵۱	محیط کاری
۰/۷۲۷	۰/۳۶۸	۰/۵۴۲	۰/۷۲۷	ارتباطات
۰/۵۰۷	۰/۳۱۸	۰/۱۰۶	۰/۵۰۷	اعتماد، صمیمیت و صداقت

جدول ۵. شناسایی شاخص‌های توانمندسازی

ردیف	شاخص‌ها	ردیف	شاخص‌ها
X ₁	مشارکت و کار گروهی	X ₈	محیط کاری
X ₂	روحیات و تعلق سازمانی	X ₉	ارتباطات
X ₃	اطلاعات، دانش و مهارت شغلی	X ₁₀	اعتماد، صمیمیت و صداقت
X ₄	مشخص بودن اهداف، مسئولیت‌ها و اختیارات	X ₁₁	توانمندسازی
X ₅	بهینه سازی فرآیندها و روش‌های کاری	X ₁₂	بحرانی بودن
X ₆	تشخیص و قدردانی	X ₁₃	امکان پذیری
X ₇	غنی سازی مشاغل و ارتقا شغلی کارکنان	X ₁₄	علاقه مندی و تمایل کارکنان به بهبود

جدول ۶. ارتباط میان توانمندسازی کارکنان شرکت نفت با توسعه اقتصاد روستایی

شاخص	دستآورد
ایجاد جایگاه های سوخت	گسترش استفاده از وسایل نقلیه در حمل و نقل جاده‌ای و ماشین‌آلات کشاورزی، ارائه محصولات با دسترسی آسان و سریع به بازار مصرف
چاه های کشاورزی	ارسال سوخت (نفت، گاز و گازوئیل) به علت کمبود برق و هزینه‌های بالای برق جهت ابرسانی به زمین‌های کشاورزی
مرغداری، دامداری، گلخانه ها، واحدهای مسکونی	ارسال سریع‌تر سوخت مورد نیاز واحدها در ایام زمستان با عدم دسترسی به گاز
ماشین آلات سنگین	سوخت‌رسانی توسط شرکت نفت به علت عدم مجوز عبور و مرور در سطح شهرها
کوره های آجرپزی	ارسال نفت سیاه بعنوان مواد اولیه مستقیماً از شرکت نفت

نتایج حاصل از جدول ۷، کم‌ترین میزان همبستگی به شاخص احداث و نگهداری چاه‌های کشاورزی اختصاص یافته است.

آزمون همبستگی و رگرسیون

برای ارزیابی رابطه بین متغیرها (شاخص‌ها) مورد بررسی و تعیین میزان تغییرات مشترک آن‌ها، ضرایب همبستگی متغیرها (شاخص‌ها) با استفاده از میانگین داده‌های مربوط محاسبه شد که نتایج در جدول ۸ ارائه شده است.

نتایج تجزیه همبستگی نشان می‌دهد که رابطه همه متغیرها با توانمندسازی در سطح احتمال یک درصد (۰/۱) مثبت و معنی‌دار بوده که بیشترین مقدار این همبستگی مربوط به متغیر (شاخص) محیط کاری ($r=0.922^{**}$) می‌باشد.

$$Y_1 = 0.115 + 0.268X_8 + 0.223X_5 + 0.177X_{10} + 0.142X_3 + 0.144X_7 \quad (1)$$

در مطالعه میزان همبستگی میان توانمندسازی کارکنان شرکت نفت در تربت حیدریه و توسعه اقتصادی روستایی، بررسی مقادیر ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که میان کارایی عملکرد کارکنان و توسعه اقتصادی رابطه معنی‌داری و مثبت در سطح اطمینان ۹۸/۸۷ درصد وجود دارد. ماتریس همبستگی بین متغیر مستقل و توسعه اقتصادی در جدول ۷ خلاصه شده است.

با ملاحظه جدول ۷ وجود همبستگی بین ایجاد جایگاه‌های اختصاصی با ضریب همبستگی اسپیرمن ۰/۸۹۱، احداث و نگهداری چاه‌های کشاورزی با مقدار ضریب ۰/۶۴۵، مرغداری، دامداری، گلخانه‌ها، واحدهای مسکونی با ضریب ۰/۸۰۵، فراهم آوردن سوخت ماشین‌آلات سنگین با ضریب ۰/۶۷۲ و کوره‌های آجرپزی با ضریب ۰/۷۱۲ گویای ارتباط بین توانمندسازی کارکنان نفت و توسعه اقتصادی روستایی می‌باشد. با توجه به

جدول ۷. نتایج تحلیل همبستگی میان توانمندسازی کارکنان شرکت نفت تربت حیدریه با توسعه اقتصادی روستایی

شاخص	متغیر مستقل	r	p	نوع ضریب همبستگی
ایجاد جایگاه‌های سوخت		۰/۸۹۱	۰/۹۰۱	
چاه‌های کشاورزی		۰/۶۴۵	۰/۶۷۱	
مرغداری، دامداری، گلخانه‌ها، واحدهای مسکونی	توانمندسازی کارکنان شرکت نفت تربت حیدریه	۰/۸۰۵	۰/۸۵۶	اسپیرمن
ماشین‌آلات سنگین		۰/۶۷۲	۰/۷۰۱	
کوره‌های آجرپزی		۰/۷۱۲	۰/۷۶۸	

جدول ۸. ضرایب همبستگی متغیرهای مختلف با یکدیگر و توانمندسازی

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y ₁
X ₁	۱	۰/۶۷۷**	۰/۸۱۱**	۰/۶۴۵**	۰/۶۶۷**	۰/۵۵۸**	۰/۸۲۸**	۰/۶۶۹**	۰/۶۱۸**	۰/۷۳۷**	۰/۸۴۳**
X ₂		۱	۰/۷۵۴**	۰/۶۹۴**	۰/۶۳۷**	۰/۶۰۳**	۰/۶۴۷**	۰/۸۵۴**	۰/۶۹۴**	۰/۷۹۳**	۰/۸۶۷**

X ₃	۱	۰/۶۶۸**	۰/۵۸۶**	۰/۵۷۸**	۰/۷۱۷**	۰/۷۰۸**	۰/۶۱۶**	۰/۷۵۹**	۰/۸۴۷**
X ₄		۱	۰/۸۱۹**	۰/۵۰۹*	۰/۶۷۷**	۰/۸۵۹**	۰/۸۰۹**	۰/۶۸۸**	۰/۸۸۴**
X ₅			۱	۰/۷۳۸**	۰/۷۲۱**	۰/۷۲۶**	۰/۶۶۹**	۰/۵۶۱**	۰/۸۳۴**
X ₆				۱	۰/۵۵۴**	۰/۵۳۲*	۰/۳۹۰	۰/۵۴۷*	۰/۶۸۱**
X ₇					۱	۰/۶۷۹**	۰/۶۹۲**	۰/۶۳۱**	۰/۸۴۲**
X ₈						۱	۰/۸۹۴**	۰/۷۹۳**	۰/۹۲۲**
X ₉							۱	۰/۷۶۸**	۰/۸۶۴**
X ₁₀								۱	۰/۸۶۴**
Y ₁									۱

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

که نتایج در جدول ۹ ارائه شده است.

نتایج تجزیه همبستگی نشان می‌دهد که رابطه همه متغیرها (شاخص‌ها) به استثناء تشخیص و قدردانی با بحرانی بودن در سطح احتمال یک درصد (۰/۰۱) مثبت و معنی دار بوده که بیشترین مقدار این همبستگی مربوط به متغیر (شاخص) روحیات و تعلق سازمانی (r=0.880)** می‌باشد.

$$Y_2 = 0.035 + 0.277X_2 + 0.314X_9 + \quad (2)$$

$$0.131X_5 + 0.133X_3 + 0.1X_6$$

در معادله فوق متغیرها (شاخص‌ها) به شرح زیر می‌باشند:

X₂: روحیات و تعلق سازمانی، X₃: اطلاعات، دانش و مهارت شغلی، X₅: بهینه‌سازی فرایندها و روش‌های کاری X₆: تشخیص و قدردانی، X₉: ارتباطات و Y₂: بحرانی بودن.

در معادله فوق متغیرها (شاخص‌ها) به قرار زیر می‌باشند:

X₃: اطلاعات، دانش و مهارت شغلی، X₅: بهینه‌سازی فرایندها و روش‌های کاری، X₇: غنی‌سازی مشاغل و ارتقا شغلی کارکنان، X₈: محیط کاری، X₁₀: اعتماد، صمیمیت و صداقت و Y₁: توانمندسازی

براساس معادله فوق این پنج متغیر (X₈: محیط کاری، X₅: بهینه‌سازی فرایندها و روش‌های کاری، X₁₀: اعتماد، صمیمیت و صداقت، X₃: اطلاعات، دانش و مهارت شغلی، X₇: غنی‌سازی مشاغل و ارتقا شغلی کارکنان) حدود ۹۹/۲ درصد تغییرات توانمندسازی را توجیه می‌نمایند که بیشترین تأثیر مربوط به متغیر یا شاخص محیط‌کاری می‌باشد که به تنهایی حدود ۸۴/۲ درصد تغییرات توانمندسازی را توجیه می‌نماید.

برای ارزیابی رابطه بین متغیرها (شاخص‌ها) مورد بررسی و تعیین میزان تغییرات مشترک آن‌ها، ضرایب همبستگی متغیرها (شاخص‌ها) با استفاده از میانگین داده‌های مربوط محاسبه شد

جدول ۹. ضرایب همبستگی بین متغیرها با یکدیگر و با بحرانی بودن

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y ₁
X ₁	۱	۰/۸۱۹**	۰/۶۷۸**	۰/۵۸۱**	۰/۵۳۹*	۰/۲۴۰	۰/۷۵۴**	۰/۵۸۸**	۰/۶۸۸**	۰/۷۴۸**	۰/۸۴۴**
X ₂		۱	۰/۷۳۹**	۰/۶۶۶**	۰/۵۰۴*	۰/۳۲۳	۰/۷۴۷**	۰/۶۳۲**	۰/۶۶۴**	۰/۷۹۶**	۰/۸۸۰**
X ₃			۱	۰/۴۷۸*	۰/۵۱۲*	۰/۲۷۷	۰/۶۸۹**	۰/۶۱۰**	۰/۵۰۶*	۰/۵۳۹*	۰/۷۶۷**

X ₄		۱	۰/۶۷۱**	۰/۱۶۱	۰/۴۹۸*	۰/۷۱۷**	۰/۸۴۲**	۰/۸۰۲**	۰/۸۲۶**
X ₅			۱	۰/۳۷۴	۰/۵۷۵**	۰/۶۶۳**	۰/۶۴۶**	۰/۴۳۵*	۰/۷۵۹**
X ₆				۱	۰/۱۴۷	۰/۴۰۸	۰/۱۴۲	۰/۱۷۶	۰/۴۰۷
X ₇					۱	۰/۵۲۸*	۰/۶۶۸**	۰/۵۳۹*	۰/۷۸۴**
X ₈						۱	۰/۷۹۹**	۰/۷۳۳**	۰/۸۵۲**
X ₉							۱	۰/۸۶۲**	۰/۸۷۵**
X ₁₀								۱	۰/۸۴۶**
Y ₂									۱

بحرانی بودن را توجیه می‌نماید. برای ارزیابی رابطه بین متغیرها (شاخص‌ها) مورد بررسی و تعیین میزان تغییرات مشترک آن‌ها، ضرایب همبستگی متغیرها (شاخص‌ها) با استفاده از میانگین داده‌های مربوط محاسبه شد که نتایج در جدول ۱۰ ارائه شده است.

براساس معادله ۲، این پنج متغیر (X₂: روحیات و تعلق سازمانی، X₃: اطلاعات، دانش و مهارت شغلی، X₅: بهینه‌سازی فرایندها و روش‌های کاری، X₆: تشخیص و قدردانی و ارتباطات) حدود ۹۸/۹ درصد تغییرات بحرانی بودن را توجیه می‌نمایند که بیشترین تأثیر مربوط به متغیر یا شاخص روحیات و تعلق سازمانی می‌باشد که به تنهایی حدود ۷۶/۲ درصد تغییرات

جدول ۱۰. ضرایب همبستگی بین متغیرها با یکدیگر و با امکان‌پذیری

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y ₁
X ₁	۱	۰/۸۵۹**	۰/۶۷۱**	۰/۵۳۸*	۰/۶۹۴**	۰/۵۹۶**	۰/۶۸۷**	۰/۷۶۹**	۰/۶۷۸**	۰/۷۵۵**	۰/۸۷۵**
X ₂		۱	۰/۶۹۵**	۰/۴۹۸*	۰/۷۱۱**	۰/۵۳۳*	۰/۷۸۲**	۰/۷۹۴**	۰/۷۴۹**	۰/۸۲۶**	۰/۹۰۱**
X ₃			۱	۰/۲۵۲	۰/۷۶۵**	۰/۵۹۶**	۰/۷۳۲**	۰/۶۶۵**	۰/۶۳۴**	۰/۴۷۴*	۰/۷۹۸**
X ₄				۱	۰/۵۶۵**	۰/۳۴۰	۰/۶۰۲**	۰/۵۲۸*	۰/۶۶۴**	۰/۵۰۲*	۰/۶۵۴**
X ₅					۱	۰/۶۱۰**	۰/۷۸۲**	۰/۷۷۱**	۰/۷۸۵**	۰/۵۵۶**	۰/۸۷۹**
X ₆						۱	۰/۶۲۴**	۰/۶۳۳**	۰/۳۸۸	۰/۴۰۴	۰/۷۱۵**
X ₇							۱	۰/۷۴۹**	۰/۶۷۶**	۰/۶۸۷**	۰/۸۹۳**
X ₈								۱	۰/۷۳۰**	۰/۶۲۱**	۰/۸۷۹**
X ₉									۱	۰/۷۰۱**	۰/۸۴۳**
X ₁₀										۱	۰/۷۸۷**
Y ₃											۱

روش‌های کاری، X₆: تشخیص و قدردانی، X₉: ارتباطات، X₇: غنی‌سازی مشاغل و ارتقا شغلی کارکنان و Y₃: امکان‌پذیری. براساس معادله ۳، این ۵ متغیر (X₂: روحیات و تعلق سازمانی، X₅: بهینه‌سازی فرایندها و روش‌های کاری، X₆: تشخیص و قدردانی، X₉: ارتباطات، X₇: غنی‌سازی مشاغل و ارتقا شغلی کارکنان) حدود ۹۷/۸ درصد تغییرات امکان‌پذیری را توجیه می‌نمایند که بیشترین تأثیر مربوط به متغیر یا شاخص روحیات و تعلق سازمانی می‌باشد که به تنهایی حدود ۸۰/۲ درصد تغییرات امکان‌پذیری را توجیه می‌نماید. برای ارزیابی رابطه بین متغیرها (شاخص‌ها) مورد بررسی و

نتایج تجزیه همبستگی نشان می‌دهد که رابطه همه شاخص‌ها (متغیرها) با امکان‌پذیری در سطح احتمال یک درصد (۰/۰۱) مثبت و معنی‌دار بوده که بیشترین مقدار این همبستگی مربوط به متغیر (شاخص) روحیات و تعلق سازمانی (r=0.901)** می‌باشد.

$$Y_3 = 0.032 + 0.264X_2 + 0.133X_5 + 0.141X_6 + 0.214X_9 + 0.178X_7 \quad (3)$$

(پذیری)

در معادله فوق متغیرها (شاخص‌ها) به قرار زیر می‌باشند: X₂: روحیات و تعلق سازمانی، X₅: بهینه‌سازی فرایندها و

تعیین میزان تغییرات مشترک آن‌ها، ضرایب همبستگی متغیرها (شاخص‌ها) با استفاده از میانگین داده‌های مربوط محاسبه شد که نتایج در جدول ۱۱ آمده است.

جدول ۱۱. ضرایب همبستگی بین متغیرها با یکدیگر و با علاقه‌مندی و تمایل کارکنان به بهبود

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y ₁
X ₁	۱	۰/۸۰۹**	۰/۸۶۹**	۰/۷۲۰**	۰/۴۶۲*	۰/۶۵۲**	۰/۸۰۲**	۰/۶۲۷**	۰/۷۹۲**	۰/۷۹۰**	۰/۹۰۷**
X ₂		۱	۰/۷۱۶**	۰/۶۹۵**	۰/۴۶۳*	۰/۵۸۷**	۰/۵۸۸**	۰/۵۴۳*	۰/۵۲۹*	۰/۷۳۹**	۰/۷۹۱**
X ₃			۱	۰/۸۵۲**	۰/۵۳۴*	۰/۸۰۲**	۰/۷۹۰**	۰/۷۲۲**	۰/۷۵۶**	۰/۷۲۰**	۰/۹۳۶**
X ₄				۱	۰/۶۹۲**	۰/۷۱۹**	۰/۶۸۷**	۰/۵۰۴*	۰/۶۸۱**	۰/۴۹۶*	۰/۸۶۱**
X ₅					۱	۰/۳۵۲	۰/۴۶۷*	۰/۲۹۵	۰/۵۸۶**	۰/۳۴۴	۰/۶۵۲**
X ₆						۱	۰/۸۰۵**	۰/۷۷۴**	۰/۶۸۷**	۰/۶۳۵**	۰/۸۳۲**
X ₇							۱	۰/۶۷۵**	۰/۸۱۱**	۰/۵۹۲**	۰/۸۷۷**
X ₈								۱	۰/۷۵۶**	۰/۶۵۹**	۰/۷۷۲**
X ₉									۱	۰/۶۵۵**	۰/۸۸۱**
X ₁₀										۱	۰/۷۷۹**
Y ₄											۱

X₇: غنی‌سازی مشاغل و ارتقا شغلی کارکنان) حدود ۹۸/۳ درصد تغییرات علاقه‌مندی و تمایل کارکنان به بهبود را توجیه می‌نمایند که بیشترین تأثیر مربوط به متغیر یا شاخص اطلاعات، دانش و مهارت شغلی می‌باشد که به تنهایی حدود ۸۷ درصد تغییرات علاقه‌مندی و تمایل کارکنان به بهبود را توجیه می‌نماید.

نتایج تجزیه و تحلیل همبستگی بین توانمندسازی کارکنان و توسعه اقتصادی روستاها در جدول ۱۲ نشان می‌دهد که رابطه همه شاخص‌ها (متغیرها) با امکان‌پذیری در سطح احتمال یک درصد (۰/۰۱) مثبت و معنی‌دار بوده که بیشترین مقدار این همبستگی مربوط به متغیر گسترش فعالیت‌های کشاورزی می‌باشد.

نتایج تجزیه همبستگی نشان می‌دهد که رابطه همه شاخص‌ها (متغیرها) با علاقه‌مندی و تمایل کارکنان به بهبود در سطح احتمال یک درصد (۰/۰۱) مثبت و معنی‌دار بوده که بیشترین مقدار این همبستگی مربوط به متغیر (شاخص) اطلاعات، دانش و مهارت شغلی (r=0.936**) می‌باشد.

$$Y_4 = 0.016 + 0.285X_3 + 0.270X_9 + \quad (۴)$$

$$0.274X_2 + 0.104X_7 \text{ (علاقه‌مندی و تمایل کارکنان به بهبود)}$$

در معادله فوق متغیرها (شاخص‌ها) به قرار زیر می‌باشند:

X₃: اطلاعات، دانش و مهارت شغلی، X₉: ارتباطات، X₂: روحیات و تعلق سازمانی، X₇: غنی‌سازی مشاغل و ارتقا شغلی کارکنان و Y₄: علاقه‌مندی و تمایل کارکنان به بهبود. براساس معادله ۴، این ۴ متغیر (X₃: اطلاعات، دانش و مهارت شغلی، X₉: ارتباطات، X₂: روحیات و تعلق سازمانی،

جدول ۱۲. ضرایب همبستگی بین توانمندسازی کارکنان شرکت نفت و توسعه اقتصادی

شاخص	متغیر مستقل	ضریب همبستگی r	سطح معناداری p-value	sig	نوع ضریب همبستگی
------	-------------	----------------	----------------------	-----	------------------

	۰/۰۰۰	۰/۱۸۵	۰/۱۵۱	گسترش فعالیت‌های کشاورزی
رگرسیون	۰/۰۰۱	۰/۱۹۹	۰/۱۰۲	توانمندسازی کارکنان شرکت نفت (مشابهت‌سازی با عملکرد دهیاران و شوراهای روستایی)
	۰/۰۰۰	۰/۲۱۰	۰/۰۹۳	کاهش فقر
	۰/۰۰۰	۰/۱۹۷	۰/۱۱۱	بهبود سلامت اجتماعی

نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که از میان ۴۴ نفر پاسخگو به پرسشنامه‌ها، ۸۷/۲ درصد مرد و مابقی زن بوده‌اند. از طرفی پاسخگویان از سنین ۲۷ سال تا ۵۵ سال را تشکیل داده‌اند. با توجه به تحلیل آزمون K-S مشخص شد که توزیع داده‌ها در بین پاسخ‌دهندگان نرمال بود. نتایج حاصل از ضرایب همبستگی و تجزیه رگرسیون نشان داد که هر کدام از معیارهای توانمندسازی تأثیر متفاوتی در توانمندسازی کارکنان شرکت نفت تربت حیدریه دارد. نتایج نشان داد که هر کدام از معیارها، چند شاخص از آن‌ها بیشترین تأثیر را در توانمندسازی دارد. در معیار توانمندسازی شاخص‌های محیط کاری، بهینه‌سازی فرآیندها و روش کاری، اعتماد، صمیمیت و صداقت، اطلاعات دانش و مهارت شغلی و غنی‌سازی مشاغل و ارتقا شغلی کارکنان چیزی حدود ۹۹/۲ درصد تغییرات توانمندسازی را توجیه می‌کنند که در این بین شاخص محیط کاری خود به تنهایی حدود ۸۴/۲ درصد را توجیه می‌کند که بیشترین تأثیر را در معیار توانمندسازی دارد. معیار بحرانی بودن با شاخص‌های روحیات و تعلق سازمان، اطلاعات دانش و مهارت شغلی، بهینه‌سازی فرآیندها و روش‌های کاری، تشخیص و قدردانی و ارتباطات حدود ۹۸/۹ درصد تغییرات بحرانی بودن را توجیه می‌کنند که بیشترین تأثیر را شاخص روحیات و تعلق سازمان با ۷۶/۲ درصد دارد. معیار

امکان‌پذیری با شاخص‌های روحیات و تعلق سازمان، بهینه‌سازی فرآیندها و روش‌های کاری، تشخیص و قدردانی، ارتباطات، غنی‌سازی مشاغل و ارتقا شغلی کارکنان حدود ۹۷/۸ درصد تغییرات امکان‌پذیری را توجیه می‌کند که شاخص روحیات و تعلق سازمان حدود ۸۰/۲ درصد را به تنهایی توجیه می‌کند. معیار علاقه‌مندی و تمایل کارکنان به بهبود با شاخص‌های اطلاعات دانش و مهارت شغلی، ارتباطات، روحیات و تعلق سازمان، غنی‌سازی مشاغل و ارتقا شغلی کارکنان حدود ۹۸/۳ درصد تغییرات علاقه‌مندی و تمایل کارکنان به بهبود را توجیه می‌کند که شاخص اطلاعات دانش و مهارت حدود ۸۷ درصد را به تنهایی توجیه می‌کند. بنابراین در معیارها، معیار توانمندسازی شاخص محیط کار، معیار بحرانی بودن و معیار امکان‌پذیری هر دو با شاخص روحیات و تعلق سازمان و در نهایت معیار علاقه‌مندی و تمایل کارکنان به بهبود با شاخص اطلاعات دانش و مهارت شغلی اولویت‌بندی می‌شوند. نتایج حاصل از فرضیات میزان اثرگذاری معیارها بر توانمندسازی کارکنان را نشان می‌دهد. نهایتاً در فرضیه اصلی عوامل تأثیرگذار بر توانمندسازی کارکنان با هدف تمرکززدایی تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر رشد و توسعه اقتصادی روستاها و بخش‌های اطراف تربت حیدریه را نشان داد.

منابع

و متوسط. ماهنامه کار و جامعه، ۱۴۰: ۵۸-۴۵.
اقدسی، س.، نوروززاده، ر. ۱۳۹۲. عوامل موثر بر توانمندسازی

آبتین، ع.، یاراحمدزهی، م.، توماج، ی. ۱۳۹۰. بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی منابع انسانی کسب و کارهای کوچک

- فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت، ۷۹: ۱۰۰-۷۳.
مولانی هاشجین، ن.، آمارحاجی شیر کیا، ت.، باقری، ع. ۱۳۹۶.
نقش مدیریت محلی در توسعه اقتصادی نواحی روستایی
شهرستان بهشهر. فصلنامه اقتصاد فضا و توسعه روستایی،
۲۲(۴۶): ۱۷۶-۱۶۵.
- میری، ع.، سبزیکاران، ا. ۱۳۹۰. بررسی عوامل مؤثر بر
توانمندسازی منابع انسانی شرکت ملی پخش فرآورده‌های
نفی ایران. مجله مدیریت توسعه و تحول، ۳(۶): ۵۶-۴۹.
- Marjani, A.M., and Alizadeh, F. 2014. The Impact
of Empowerment on Employees Performance in
Standards Office of Tehran, *International
Journal of Academic Research in Economics
and Management Sciences July 2014*, 3(4),
ISSN: 2226-3624.
- Mazaherinezhad, A., Ahmed, A.M., Ghafour,
M.Y., Ahmed, O.H., Hosseinzadeh, M. 2021. A
new model for investigating the role of
knowledge management system on the mental
health of employees. *Kybernetes*, (13).
- Moghadam, V., Mohammadi, M.H. Bazaey, M.,
Gh.A. 2020. Investigating effect of
transformational leadership on employees' and
administrators' satisfaction of
telecommunication general department of
district 3. *Journal of management and
accounting studies*, 8(2), 24-30.
- Wang, W.T., Wang, Y. Sh., Chang, W.T. 2019.
Investigating the effects of psychological
empowerment and interpersonal conflicts on
employees' knowledge sharing intentions,
Journal of Knowledge Management, (23),
1039-1076.
- Yang, S.B., and Choi, S.O., 2009. Employee
empowerment and team performance, *Team
Performance Management: An International
Journal*, (16), 103-109.
- منابع انسانی. دو فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع
انسانی دانشگاه جامع امام حسین، ۵(۱): ۲۰۲-۱۹۷.
امیری، ا.، جهانگیر فرد، م.، ابری ا. ۱۳۹۶. شناسایی و بررسی
وجود رابطه بین عوامل توانمندسازی (بر اساس مدل ملهم)
با توانمندسازی کارکنان ستادی بانک رفاه کارگران. دومین
همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش‌های
مدیریت و علوم انسانی، ایران، تهران، تابستان ۱۳۹۶،
۷۱۳۶۸۵.
- امین بیدختی، ع.، غیاث الدین ع. ۱۳۹۴. بررسی عوامل مؤثر بر
توانمندسازی کارکنان. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و
فرهنگی کار و جامعه، ۱۸۲: ۵۲-۳۵.
- انصاری، م.، رحمانی یوشانلوئی، ح.، اسکویی، و.، حسینی، ا.
(۱۳۹۰). شناسایی عوامل و طراحی مدل مفهومی
توانمندسازی نیروی انسانی در وزارت ارتباطات و فناوری
اطلاعات. مدیریت دولتی، ۳(۷): ۴۰-۲۳.
- ایمانی، ب.، محمدی، ع.، نادری، م. ۱۳۹۸. ارزیابی مدیریت نوین
روستایی مبتنی بر دیدگاه توسعه پایدار (مورد مطالعه:
روستایی بخش مرکزی شهرستان سمیرم). مهندسی
جغرافیای سرزمین، ۵(۳): ۸۰-۶۷.
- بیک زاده، ج.، سید مفید، ع. ۱۳۹۳. بررسی عوامل مؤثر بر اجرای
برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی در شرکت ملی پخش
فرآورده‌های نفتی ایران. فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت
منابع انسانی در صنعت نفت، ۳(۲۳): ۱۰۲-۷۴.
- راد، ر.، حسام، س.، جدیدی، ر. ۱۳۹۶. شناسایی عوامل مؤثر بر
توانمندسازی منابع انسانی ستاد مرکزی دانشگاه علوم
پزشکی اردبیل. مجله سلامت و بهداشت، ۸(۵): ۶۰۶-۵۹۶.
- رحیمی، ع.، قناتی، ن. ۱۳۹۴. توانمندسازی نیروی انسانی. مجله
مدیریت فرهنگی، ۹(۲۷): ۱۴-۱.
- عباس‌پور، ع.، بدری، م. ۱۳۹۴. رابطه بین توانمندسازی
روانشناختی و عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی.

Investigating the effective factors on employee empowerment with the aim of decentralization in rural economic development Case Study: National Iranian Petroleum Products Distribution Company of Torbat Heydarieh

Mohammad Reza Gharib^{1*}, Najmeh Jamali², Fatemeh Semsar Kermani³, Sajjad Nikkhah Chamanabad³

Submitted: 26 July 2021

Accepted: 16 November 2021

Abstract

A decentralization process is a technique used to increase employment in deprived and less developed areas, as emphasized in Iran's first to fourth development plan. To achieve this issue, a suitable and useful environment must be created for the growth of these areas. Decentralization from cities to rural areas lays the groundwork for energy distribution, demonstrating economic development in action. Finding out how to enhance efficiency and leverage individuals' full ability to achieve corporate goals has long been one of the challenges that businesses have faced. The purpose of this research is to use an AHP modeling approach and empowerment criteria to analyze the influence of oil company employee empowerment on the economic structure from the perspective of villagers. The research is of the application kind, and the type of data collection is the descriptive-survey type. The research is applied, and the data collection method is a descriptive survey. The study's statistical population consists of all Torbat Heydarieh Oil Company personnel. To acquire research data, a standard empowerment questionnaire was employed. The k-s test and Cronbach's alpha were used to confirm the questionnaire, and the regression correlation coefficient was utilized for final validation. The current investigation was carried out in the second half of 1399. The Cochran formula is used to find an optimal sample size from a population of 50 people, which yields 44.34 people. As a result, 44 employees were chosen as a sample to complete the questionnaire. The paper's findings indicate that the work environment index in the criterion of empowerment, knowledge, and job skills index in the criterion of interest in work, and morale and belonging to the organization index in the criticality and feasibility criteria have the greatest impact on human resource empowerment.

Keywords: Knowledge information and job skills, Rural development, Morale and organizational affiliation, Regression correlation coefficient.

1- Assistant Professor, Department of Mechanical Engineering, University of Torbat Heydarieh, Iran

2- PhD, Department of Industrial Engineering, University of Torbat Heydarieh, Torbat Heydarieh, Iran,

3- B.Sc, Industrial Engineering student, University of Torbat Heydarieh, Iran

(*- Corresponding author Email: m.gharib@torbath.ac.ir)