

بررسی تأثیر شایستگی مدیران بر توانمندسازی کارکنان شهرداری اصفهان

سید روح‌الله حجازی^۱، زهره آقابابایی^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.

^۲ استادیار، گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.

چکیده

شایستگی مدیران یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در رشد سازمان و توانمندسازی نیروی انسانی می‌باشد به طوری که موفقیت و رشد و پیشرفت یک سازمان بر اساس آن قابل پیش بینی می‌باشد. شایستگی مدیران در ابعاد مختلف میان فردی، اجرایی و فکری و ذهنی قابل بررسی است. لذا این پژوهش با هدف اصلی بررسی تأثیر شایستگی مدیران در ابعاد مختلف فکری و ذهنی، میان فردی، اجرایی بر توانمندسازی کارکنان شهرداری اصفهان در قالب چهار فرضیه (یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی) انجام شده است. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. در این تحقیق جامعه آماری کلیه کارکنان شهرداری اصفهان ۱۲۱۰ نفر می‌باشد که بدین منظور تعداد ۲۹۱ نفر از کارکنان شهرداری اصفهان به عنوان نمونه به کمک جدول نمونه‌گیری مورگان انتخاب شدند و پرسشنامه‌های محقق ساخته شایستگی مدیران با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و توانمندسازی کارکنان با آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به آنها داده شد و تجزیه و تحلیل داده‌های خام حاصل از این پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی با استفاده از آزمون رگرسیون و نرم افزار SPSS-18 صورت گرفت. نتایج پژوهش نشان داد سطح معنی داری محاسبه شده برای آزمون رگرسیون برابر ۰/۰۰۱ بوده و نشان می‌دهد رگرسیون در سطح ۹۹٪ معنادار است و فرضیه‌های پژوهش تایید می‌شود و نیاز به تحلیل ضرایب نمی‌باشد. نتیجه گیری کلی حاکی از آن بود که شایستگی مدیران بر توانمندسازی کارکنان شهرداری اصفهان تأثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: شایستگی، مدیران، توانمندسازی، کارکنان شهرداری، اصفهان

مقدمه

توانمند سازی عنصر حیاتی سازمان ها در دنیای نوین است. اهدافی مانند نزدیک تر شدن به بهبود خدمات و ادامه مداوم نوآوری با توانمند سازی کارکنان اتفاق می افتد. در واقع توانمند سازی یک حرکت دائمی می باشد و اهمیت آن همواره رو به افزایش است. توانمند سازی کارمندان، سازمان ها را قادر می سازد که منعطف تر باشند و به پیشرفت هایی در انجام کارهای سازمانی و همچنین شخصی کارکنان دست یابند. با توجه به فضای رقابتی امروز که آگاهی کارکنان فراگیرتر شده و سازمان ها به سمت ساختارهای سازمانی یکپارچه تر و تمرکز زدایی پیش می روند، توانمند سازی کارمند بیشتر مطرح می شود. برای سازمان های امروزی مهم است که با سرعت بیشتری به تغییرات محیط پاسخ دهند و توانمند سازی کارمند یک روش منطقی دستیابی به چ نین هدفی را ارائه می دهد. از سویی توانمند سازی کارکنان زمان بیشتری را در اختیار مدیریت می گذارد تا برنامه های وسیع تر و هدف های دراز مدت سازمان را مورد رسیدگی قرار دهد. اما برای دستیابی به توانمند سازی باید عوامل معینی که به سطوح بالاتر توانمند سازی منجر می شود، شناسایی گردد. البته این امر بسیار مشکل بوده و به شرایط محیطی و سازمانی وابسته است. کارکنان توانمند به خود و سازمان شان نفع می رسانند، زندگی و شغل خود را هدفمند می دانند. در سازمان توانمند، کارکنان با احساس هیجان، مالکیت و افتخار، بهترین ابداعات و افکار خود را به کار می گیرند، با احساس مسئولیت کار می کنند و منافع سازمان را بر منافع خود ترجیح می دهند. اسمیت^۱ (۲۰۰۰) توانمندسازی را تشویق افراد به مشارکت بیشتر در اتخاذ تصمیماتی می داند که بر تصمیمات آن ها تأثیر گذار است. از این طریق می توانیم فرصت هایی را برای افراد فراهم آورد تا نشان دهند که می توانند ایده های خوبی آفریده و به آن جامه ی عمل بپوشانند. برخی توانمندسازی را شکلی از عدم تمرکز که مستلزم واگذاری اختیار تصمیم گیری های اساسی به زیر دستان است، تعریف کرده اند. در توانمند سازی، کارکنان نه تنها نیازمند اختیارند، بلکه می باید آموزش کافی و اعتبار مالی و اطلاعات اساسی نیز داشته باشند تا بتوانند در زمینه ی تصمیم های خود پا سخگو باشند. صاحب نظرانی چون بلاک و پیترز توانمند سازی را فرایند تسهیم قدرت بین افرادی که در سازمان کار می کنند، تعریف کرده اند. بلانچارد، آماده ساختن شرایط، جهت بهترین منابع فکری در هر زمینه از عملکرد سازمان را به توانمند سازی مربوط می داند. به گمان وی، هدف از توانمند سازی این است که ذی صلاحترین کارکنان بیشترین نفوذ را بامناسب ترین شیوه ها اعمال کنند. اما آنچه بیش از همه توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد شایستگی مدیران است. آبراهام^۲ (۲۰۰۱) شایستگی را این گونه تعریف کرده است: «خصوصیات اصولی یک فرد که در اثر عملکرد اثربخش و یا عالی در یک شغل نتیجه شده است». برای رسیدن به عملکرد اثربخش، شرکت ها و سازمان نیاز به شایستگی مدیریتی دارند. بر اساس نظر برخی از پژوهشگران شایستگی مدیریتی می تواند از منظر گوناگون اندازه گیری شود که توسط کوکریل^۳ (۱۹۹۵) به عنوان شایستگی مدیریتی بالای عملکرد تشخیص داده شده است و یکی از سرمایه های اولیه در دستیابی به مزیت رقابتی سازمانی است. یک مدیر شایسته همواره دنبال بهترین ها برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی است. بررسی آمار عملکرد شهرداری ها نشان می دهد توانمندی های کارمندان نشأت گرفته از شایستگی های مدیران می باشد. در شهرداری هایی که به شاخصه شایستگی اهمیت داده نشده است و افراد غیر متخصص در پست های سازمانی قرار گرفته اند که این اتفاق نشأت گرفته از دلایلی همچون ترجیح دادن رابطه بر ضابطه، گردشی بودن پست های سازمانی، عدم توجه به مدیریت علمی و تخصصی و به صورت محلی و منطقه ای مدیریت نکردن بوده است به همین دلیل شهرداری ها نتوانسته اند کارکنانی

¹ Smith² Abraham³ Cocryl

توانمند نیز جذب و به کارگیری بکنند(شاهنوشی، دادخواه، ۱۳۹۶). و از آنجایی که شهرداری ها نقش به سزایی در شکل دهی ظاهری شهرها دارند شایستگی مدیران می تواند توانمندسازی کارکنان برای ساختن شهری زیبا و توانمند، فعال، پویا، پیشرو... داشته باشد. و می توان میزان شایستگی مدیران شهرداری را در عملکرد و فعالیت های ظاهری و باطنی شهر مشاهده کرد. به همین جهت این پژوهش به دنبال این سوال است که آیا شایستگی مدیران بر توانمندسازی کارکنان شهرداری تأثیر دارد؟.

روش پژوهش

از آنجا که این تحقیق در راستای کسب دانش لازم جهت برطرف کردن نیازهای شناخته شده و بهبود اوضاع می باشد، روش این تحقیق بر اساس هدف، کاربردی است. از حیث روش به دلیل اینکه شرایط یا پدیده ها را توصیف می کند تحقیق توصیفی است. این تحقیق مبتنی است بر اندازه گیری میزان تغییرات یک یا چند عامل در اثر تغییرات یک یا چند عامل دیگر تا مشخص شود بین دو متغیر، رابطه و همبستگی وجود دارد یا خیر، بنابراین از نوع تحقیق همبستگی نیز می باشد. با توجه به توضیحات داده شده روش پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی است. در این تحقیق جامعه آماری کلیه کارکنان شهرداری اصفهان با تحصیلات دیپلم و بالاتر از دیپلم ۱۲۱۰ نفر می باشد. نمونه گیری یکی از مراحل تحقیق علمی است و به محقق این امکان را می دهد که با صرف امکانات کمتر به نتایج مطلوب دست یابد و در زمان، هزینه و نیروی کار صرفه جویی نماید و عبارت است از انتخاب افراد نمونه از میان اعضای یک جامعه تعریف شده آماری که بر اساس اصول و قواعدی خاص انجام شده باشد. بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه، برابر با ۲۹۱ نفر برآورد گردید. به منظور کارایی بیشتر و نتایج مطلوب تر، تعداد ۲۹۱ پرسشنامه بین کارکنان شهرداری اصفهان با تحصیلات دیپلم و بالاتر از دیپلم توزیع و سعی شده تا تمام پرسشنامه ها توسط محقق در اختیار پرسش شوندگان قرار داده شود تا با دقت هر چه تمام تر اطلاعات جمع آوری و تحلیل گردد. در این راستا هر گونه سؤال و ابهامی که از جانب پاسخگویان مطرح شد، توسط محقق جواب داده می شد. در نهایت تعداد ۲۹۱ پرسشنامه بازگشتی قابل تحلیل استفاده شد. لازم به ذکر است در این پژوهش کارمندان زیر دیپلم در دایره تحقیق قرار نگرفتند. روش های گرد آوری اطلاعات را به طور کلی می توان به دو دسته، روش کتابخانه ای و روش میدانی تقسیم نمود. در این پژوهش در خصوص جمع آوری اطلاعات مربوط به تأیید یا رد سوال های پژوهش، از روش پیمایشی و جهت جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات تحقیق از روش کتابخانه ای استفاده گردید است. که در این پژوهش در قسمت میدانی، محقق به تهیه پرسشنامه محقق ساخته ای بر اساس سیستم نردبان انتزاعی در راستای سنجش متغیرهای پژوهش پرداخته و برای کسب اعتبار و روایی آن به ارائه پرسشنامه در بین ۳۰ نفر از کارکنان پرداخته است. سپس با تأیید اعتبار و روایی پرسشنامه، گردآوری اطلاعات به واسطه پرسشنامه توزیع شده میان کارمندان شهرداری اصفهان صورت گرفت. در آغاز اسامی ادارات مناطق را در لیستی قرارداده و به طور تصادفی چندین منطقه برای توزیع پرسشنامه در بین کارمندان انتخاب شد. در این پژوهش ابزار ارزیابی متغیرهای پژوهش و گردآوری داده ها و اطلاعات پرسشنامه است. برای تحقیق حاضر از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. برای ساختن پرسشنامه از روش نردبان انتزاعی استفاده گردید که با استفاده از تعاریف عملیاتی متغیرها و ابعاد تشکیل دهنده آن گویه های پرسشنامه مطرح می شود. که نموداری زیر پنج متغیر پرسشنامه را نشان می دهد. پایایی ابزار که از آن به اعتبار، دقت و اعتماد پذیری نیز تعبیر می شود عبارت است از اینکه اگر یک وسیله اندازه گیری که برای سنجش متغیر و صفتی ساخته شده در شرایط مشابه، در زمان یا مکان دیگر مورد استفاده قرار گیرد، نتایج مشابهی از آن حاصل شود. اعتبار آزمون به دقت اندازه گیری و ثبات و پایایی آن ها مربوط است. یکی از روش های

محاسبه قابلیت پایایی، ضریب آلفای کرونباخ می‌باشد که برای محاسبه آن، ابتدا باید واریانس نمرات هر سؤال پرسشنامه و واریانس کل آزمون را محاسبه کرد و سپس با استفاده از فرمول مقدار ضریب آن را محاسبه نمود. پرسشنامه استفاده شده در این پژوهش یک پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. به منظور تعیین پایایی ابتدا ۵۰ پرسشنامه پر شده توسط افراد به منظور تعیین آلفای کرونباخ استفاده گردید. و آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه و متغیرهای پرسشنامه توسط نرم افزار محاسبه گردید.

جدول (۱): پایایی متغیرهای پرسشنامه

متغیر	آلفای کرونباخ
شاخص دانش و مهارت	۰/۷۶۶
شاخص اعتماد	۰/۷۹۰
شاخص ارتباطات	۰/۸۲۱
شاخص انگیزه	۰/۷۹۳
کل توانمندسازی	۰/۸۴۴
شایستگی میان فردی	۰/۷۵۳
شایستگی فکری و ذهنی	۰/۸۷۲
شایستگی فنی (اجرایی)	۰/۸۳۲
کل شایستگی مدیران	۰/۸۷۱

همانگونه که جدول (۱) نشان می‌دهد، پایایی کل پرسشنامه از مقدار قابل قبولی برخوردار است و برابر ۰/۸۴۴ و ۰/۸۷۱ شده است. آلفای کرونباخ برای تمام متغیرهای پرسشنامه بالای ۰/۷۰ گزارش شده است و در تمام موارد آلفای کرونباخ در حد بالاست و مقدار قابل قبولی می‌باشد.

یافته‌ها:

نتایج آزمون نرمال بودن

در آمار استنباطی زمانی فرضیه‌ها آزمون می‌شوند، ابتدا به بررسی نوع متغیرها و توزیع آنها پرداخته می‌شود. آزمون‌های آماری بر اساس نوع توزیع متغیرها تغییر می‌کنند و چنانچه متغیرها از توزیع نرمال نباشند باید از توزیع‌های ناپارامتری استفاده کرد. حال به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده شده است، فرض H_0 و فرض H_1 در آزمون کولموگروف-اسمیرنف به شرح زیر می‌باشد.

H_0 : داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار است.

H_1 : داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیست.

آزمون کولموگروف-اسمیرنف را برای متغیرهای تحقیق انجام داده و نتایج در جدول زیر آمده است.

جدول (۲): جدول نرمالیتی

سطح معناداری	آزمون کلموگروف اسمیرنو	
۰/۱۹۸	۱/۰۷۵	شایستگی بین فردی
۰/۶۰۰	۰/۷۶۶	شایستگی فکری و ذهنی
۰/۵۸۶	۰/۷۷۵	شایستگی فنی (اجرایی)
۰/۶۹۱	۰/۶۹۱	شایستگی مدیران
۰/۱۴۱	۱/۱۵۱	توانمندسازی کارکنان

در جدول (۲) سطح معناداری برای متغیرهای این تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین آماره اسمیرنوف در خصوص متغیرها در سطح ۰/۰۵ خطا معنی دار نبوده و بر این اساس فرض مقابل (نرمال نبودن داده ها) رد می شود. بنابراین توزیع متغیرها نرمال می باشد.

آزمون فرضیه

فرضیه: شایستگی مدیران بر توانمندسازی کارکنان شهرداری اصفهان تأثیر دارد.
فرض صفر: شایستگی مدیران بر توانمندسازی کارکنان شهرداری اصفهان تأثیر ندارد.
فرض مقابل: شایستگی مدیران بر توانمندسازی کارکنان شهرداری اصفهان تأثیر دارد.
در این فرضیه از آزمون رگرسیون دومتغیره استفاده می شود. جهت بررسی و ارائه مدل، شایستگی مدیران متغیر مستقل و توانمندسازی کارکنان متغیر وابسته می باشد، پس از بررسی شاخص های کفایت مدل در جدول زیر آمده است که به ارائه مدل برازش یافته پرداخته شده است.

جدول (۳): شاخص کفایت مدل بین شایستگی مدیران با توانمندسازی کارکنان

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا
۰/۷۵۹	۰/۵۷۶	۰/۵۷۵	۵/۶۲

همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته برابر ۰/۷۵۹ است. ضریب تعیین ۰/۵۷۶ به دست آمده و این مقدار نشان می دهد که ۵۷/۶ درصد تغییرات توانمندسازی کارکنان مربوط به شایستگی مدیران می شود. در جدول زیر معنی دار بودن رگرسیون بوسیله آزمون F محاسبه شده است:

جدول (۴): آزمون F رابطه بین شایستگی مدیران و توانمندسازی کارکنان

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
۱۲۳۳۵/۱۳۳	۱	۱۲۳۳۵/۱۳۳	۳۹۰/۴۵۳	۰/۰۰۱
۹۰۶۶/۸۶۷	۲۸۹	۳۱/۵۹۲		
۲۱۴۰۲	۲۹۰			

با توجه به جدول بالا سطح معنی داری محاسبه شده برای آزمون رگرسیون برابر ۰/۰۰۱ بوده و نشان می‌دهد رگرسیون در سطح ۹۹٪ معنادار است.

جدول (۵): نتیجه آزمون t رابطه بین شایستگی مدیران و توانمندسازی کارکنان

سطح معناداری	T	ضرایب استاندارد		مقدار ثابت
		Beta	خطای استاندارد	
۰/۰۰۱	۹/۴۳۲	-	۲/۱۲۹	۲۰/۰۸۳
۰/۰۰۱	۱۹/۷۶۰	۰/۷۵۹	۰/۰۲۱	۰/۴۱۷

در جدول بالا ضریب متغیر پیش بینی شایستگی مدیران و مقدار آزمون t و سطح معناداری مربوط به آن مشخص گردیده است. با توجه به اینکه سطح معناداری ۰/۰۰۱ شده است و از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین این متغیر قادر به پیش بینی توانمندسازی کارکنان می‌باشد و در مدل رگرسیون حضور دارد. به ازای تغییر یک واحد شایستگی مدیران، ۰/۷۵۹ واحد تغییر در توانمندسازی کارکنان ایجاد می‌شود. که این مسئله با فرض ثابت بودن سایر متغیرها می‌باشد.

فرضیه فرعی ۱:

فرض صفر: شایستگی میان فردی مدیران بر توانمندسازی کارکنان شهرداری اصفهان تأثیر ندارد.
فرض مقابل: شایستگی میان فردی مدیران بر توانمندسازی کارکنان شهرداری اصفهان تأثیر دارد.
در این فرضیه از آزمون رگرسیون ساده استفاده می‌شود. جهت بررسی و ارائه مدل، شایستگی میان فردی مدیران متغیر مستقل و توانمندسازی کارکنان متغیر وابسته می‌باشد، پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل در جدول زیر آمده است که به ارائه مدل برازش یافته پرداخته شده است.

جدول (۶): شاخص کفایت مدل بین شایستگی میان فردی مدیران با توانمندسازی کارکنان

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا
۰/۵۸۴	۰/۳۴۲	۰/۳۳۹	۷/۰۰۷

همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته برابر ۰/۵۸۴ است. ضریب تعیین ۰/۳۴۲ به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۳۴/۲ درصد تغییرات توانمندسازی کارکنان مربوط به شایستگی میان فردی مدیران می‌شود. در جدول (۷) معنی دار بودن رگرسیون بوسیله آزمون F محاسبه شده است:

جدول (۷): آزمون F رابطه بین شایستگی میان فردی مدیران و توانمندسازی کارکنان

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
۷۳۰۸/۹۷۹	۱	۷۳۰۸/۹۷۹	۱۴۸/۸۴۵	۰/۰۰۱
۱۴۰۹۳/۰۲۱	۲۸۹	۴۹/۱۰۵		
۲۱۴۰۲	۲۹۰			

با توجه به جدول بالا سطح معنی داری محاسبه شده برای آزمون رگرسیون برابر $0/001$ بوده و نشان می‌دهد رگرسیون در سطح 99% معنادار است.

جدول (۸): نتیجه آزمون t رابطه بین شایستگی میان فردی مدیران و توانمندسازی کارکنان

سطح معناداری	T	ضرایب غیراستاندارد		مقدار ثابت
		Beta	خطای استاندارد	
$0/001$	۱۴/۶۶۹	-	۲/۳۱۱	۳۳/۹۰۲
$0/001$	۱۲/۲۰۰	$0/584$	$0/069$	$0/836$

در جدول بالا ضریب متغیر پیش بینی شایستگی میان فردی مدیران و مقدار آزمون t و سطح معناداری مربوط به آن مشخص گردیده است. با توجه به اینکه سطح معناداری $0/001$ شده است و از $0/05$ کمتر است، بنابراین این متغیر قادر به پیش بینی توانمندسازی کارکنان می‌باشد و در مدل رگرسیون حضور دارد. به ازای تغییر یک واحد شایستگی میان فردی مدیران، $0/584$ واحد تغییر در توانمندسازی کارکنان ایجاد می‌شود. که این مسئله با فرض ثابت بودن سایر متغیرها می‌باشد.

فرضیه فرعی ۲:

فرض صفر: شایستگی اجرایی مدیران بر توانمندسازی کارکنان شهرداری اصفهان تأثیر ندارد.
فرض مقابل: شایستگی اجرایی مدیران بر توانمندسازی کارکنان شهرداری اصفهان تأثیر دارد.
در این فرضیه از آزمون رگرسیون ساده استفاده می‌شود. جهت بررسی و ارائه مدل، شایستگی اجرایی مدیران متغیر مستقل و توانمندسازی کارکنان متغیر وابسته می‌باشد، پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل در جدول زیر آمده است که به ارائه مدل برازش یافته پرداخته شده است.

جدول (۹): شاخص کفایت مدل بین شایستگی اجرایی مدیران با توانمندسازی کارکنان

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا
$0/353$	$0/125$	$0/113$	$15/27$

همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته برابر $0/353$ است. ضریب تعیین $0/125$ به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که $12/5\%$ درصد تغییرات توانمندسازی کارکنان مربوط به شایستگی اجرایی مدیران می‌شود. در جدول زیر معنی دار بودن رگرسیون بوسیله آزمون F محاسبه شده است:

جدول (۱۰): آزمون F رابطه بین شایستگی اجرایی مدیران و توانمندسازی کارکنان

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
۱۴۲۳۵/۰۶۴	۵	۲۸۴۷/۰۱۳	۱۰/۷۵۲	$0/001$
۹۹۸۲۹/۴۰۶	۳۷۸	۲۶۴/۷۹۹		
۱۱۴۰۶۴/۴۷۰	۳۸۳			

با توجه به جدول (۱۰) سطح معنی داری محاسبه شده برای آزمون رگرسیون برابر ۰/۰۰۱ بوده و نشان می‌دهد رگرسیون در سطح ۹۹٪ معنادار است.

جدول (۱۱): نتیجه آزمون t رابطه بین شایستگی اجرایی مدیران و توانمندسازی کارکنان

سطح معناداری	T	ضرایب غیراستاندارد		مقدار ثابت
		Beta	خطای استاندارد	
۰/۰۰۱	۴/۲۵۵	-	۱۵/۲۶۵	۶۴/۹۵۴
۰/۰۰۱	۴/۱۹۴	۰/۲۲۷	۰/۱۱۲	۰/۴۷۰

در جدول بالا ضریب متغیر پیش بینی شایستگی اجرایی مدیران و مقدار آزمون t و سطح معناداری مربوط به آن مشخص گردیده است. با توجه به اینکه سطح معناداری ۰/۰۱۳ شده است و از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین این متغیر قادر به پیش بینی توانمندسازی کارکنان می‌باشد و در مدل رگرسیون حضور دارد. به ازای تغییر یک واحد شایستگی اجرایی مدیران، ۰/۱۲۶ واحد تغییر در توانمندسازی کارکنان ایجاد می‌شود. که این مسئله با فرض ثابت بودن سایر متغیرها می‌باشد.

فرضیه فرعی ۳:

فرض صفر: شایستگی فکری و ذهنی مدیران بر توانمندسازی کارکنان شهرداری اصفهان تأثیر ندارد.
فرض مقابل: شایستگی فکری و ذهنی مدیران بر توانمندسازی کارکنان شهرداری اصفهان تأثیر دارد.
در این فرضیه از آزمون رگرسیون ساده استفاده می‌شود. جهت بررسی و ارائه مدل، شایستگی فکری و ذهنی مدیران متغیر مستقل و توانمندسازی کارکنان متغیر وابسته می‌باشد، پس از بررسی شاخص های کفایت مدل در جدول زیر آمده است که به ارائه مدل برازش یافته پرداخته شده است.

جدول (۱۲): شاخص کفایت مدل بین شایستگی فکری و ذهنی مدیران با توانمندسازی کارکنان

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا
۰/۶۳۵	۰/۴۶۶	۰/۴۵۰	۶/۰۵

همبستگی بین متغیر مستقل و وابسته برابر ۰/۷۱۶ است. ضریب تعیین ۰/۵۱۲ به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۵۱/۲ درصد تغییرات توانمندسازی کارکنان مربوط به شایستگی فکری و ذهنی مدیران می‌شود. در جدول زیر معنی دار بودن رگرسیون بوسیله آزمون F محاسبه شده است:

جدول (۱۳): آزمون F رابطه بین شایستگی فکری و ذهنی مدیران و توانمندسازی کارکنان

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
۱۰۸۹۶/۴۹۲	۱	۱۰۸۹۶/۴۹۲	۲۹۷/۶۸۱	۰/۰۰۱
۱۰۵۰۵/۵۰۸	۲۸۹	۳۶/۶۰۵		
۲۱۴۰۳	۲۹۰			

با توجه به جدول بالا سطح معنی داری محاسبه شده برای آزمون رگرسیون برابر ۰/۰۰۱ بوده و نشان می‌دهد رگرسیون در سطح ۹۹٪ معنادار است.

جدول (۱۴): نتیجه آزمون t رابطه بین شایستگی فکری و ذهنی مدیران و توانمندسازی کارکنان

سطح معناداری	T	ضرایب غیراستاندارد		مقدار ثابت
		Beta	خطای استاندارد	
۰/۰۰۱	۱۲/۵۳۰	-	۲/۰۸۸	۲۶/۱۵۷
۰/۰۰۱	۱۷/۲۵۳	۰/۶۳۵	۰/۰۶۱	۱/۰۵۶

در جدول بالا ضریب متغیر پیش بینی شایستگی فکری و ذهنی مدیران و مقدار آزمون t و سطح معناداری مربوط به آن مشخص گردیده است. با توجه به اینکه سطح معناداری ۰/۰۱۳ شده است و از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین این متغیر قادر به پیش بینی توانمندسازی کارکنان می‌باشد و در مدل رگرسیون حضور دارد. به ازای تغییر یک واحد شایستگی فکری و ذهنی مدیران، ۰/۱۲۶ واحد تغییر در توانمندسازی کارکنان ایجاد می‌شود. که این مسئله با فرض ثابت بودن سایر متغیرها می‌باشد.

رتبه بندی متغیرهای پژوهش

جدول (۱۵): آماره های آزمون ناپارامتری فریدمن مربوط به زیرمقیاس های شایستگی

میانگین رتبه	بیشترین	کمترین	انحراف معیار	میانگین	
۱/۹۴	۴۷	۱۴	۶/۰۱	۳۳/۲۰	شایستگی میان فردی
۱/۹۵	۴۷	۱۶	۵/۹۳	۳۲/۹۹	شایستگی فکری و ذهنی
۲/۱۱	۴۵	۱۴	۵/۸۱	۳۳/۶۴	شایستگی فنی (اجرایی)

جدول بالا نشان می‌دهد که شایستگی فنی (اجرایی) با میانگین رتبه ۲/۱۱ در مرتبه اول اهمیت، بعد شایستگی فکری و ذهنی با میانگین رتبه ۱/۹۵ در مرتبه دوم اهمیت، بعد شایستگی میان فردی با میانگین رتبه ۱/۹۴ در مرتبه سوم اهمیت قرار دارد.

جدول (۱۶): خلاصه نتایج آزمون غیر پارامتریک فریدمن شایستگی

۲۹۱	تعداد
۶/۰۱۸	کای دو
۲	درجه آزادی
۰/۰۴۹	سطح معناداری

جدول بالا نشان می دهد که سطح معناداری برابر ۰/۰۴۹ است و از ۰/۰۵ کوچکتر است، بنابراین ترتیب اهمیت برای مولفه ها تفاوت معناداری دارد.

نتیجه گیری

این پژوهش با هدف تأثیر شایستگی مدیران بر توانمندسازی کارکنان شهرداری اصفهان انجام گرفت. نتایج نشان داد که شایستگی مدیران بر توانمندسازی کارکنان مؤثر است. همچنین شایستگی میان فردی، شایستگی ذهنی-فکری و شایستگی اجرایی مدیران بر توانمندسازی کارکنان مؤثر است. برای رسیدن به عملکرد اثربخش، شرکت ها و سازمان نیاز به شایستگی مدیریتی دارند. یک مدیر شایسته همواره دنبال بهترین ها برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی است. بررسی آمار عملکرد شهرداری ها نشان می دهد توانمندی های کارمندان نشأت گرفته از شایستگی های مدیران می باشد. در شهرداری هایی که به شاخصه شایستگی اهمیت داده نشده است و افراد غیر متخصص در پست های سازمانی قرار گرفته اند که این اتفاق نشأت گرفته از دلایلی همچون ترجیح دادن رابطه بر ضابطه، گردش بودن پست های سازمانی، عدم توجه به مدیریت علمی و تخصصی و به صورت محلی و منطقه ای مدیریت نکردن بوده است به همین دلیل شهرداری ها نتوانسته اند کارکنانی توانمند نیز جذب و به کارگیری بکنند. و از آنجایی که شهرداری ها نقش به سزایی در شکل دهی ظاهری شهرها دارند شایستگی مدیران می تواند توانمندسازی کارکنان برای ساختن شهری زیبا و توانمند، فعال، پویا، پیشرو... داشته باشد. پژوهش های هاشمی ارسبی، پیروز (۱۳۹۸)، مولوی و محمدی عیلور (۱۳۹۵)، فرانسیسکو و همکاران (۲۰۲۰) و درخشیده، و انصاری (۱۳۹۱) همسو با نتایج این پژوهش می باشد.

منابع و ماخذ

۱. بلانچارد؛ کارلوس، راندولف (۱۳۹۳). مدیریت تواناسازی کارکنان، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، چاپ نهم، نشر مدیران.
۲. درخشیده، حامد؛ انصاری، محمد اسماعیل (۱۳۹۱) «بررسی تأثیر شایستگی مدیریتی و تعهد مدیریت در برابر توانمندسازی کارکنان بر عملکرد شغلی آنان (مورد مطالعه کارکنان بانک)» مجله فرآیند مدیریت و توسعه، دوره ۲۷، شماره ۱، پیاپی ۸۷.
۳. شاهنوشی، مجتبی؛ دادخواه، میترا (۱۳۹۶). موانع تحقیق شایسته سالاری در سازمان های دولتی شهر شیراز از دیدگاه کارشناسان استانداری فارس، دوره ۲۸، شماره ۳، ۲۱۸-۱۹۵.
۴. مولوی، مهران و محمدی عیلور، کبری (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین شایستگی مدیران با یادگیری سازمانی و توانمندسازی در کارکنان ادارات دولتی استان آذربایجان غربی، سومین سمپوزیوم بین المللی علوم مدیریت با محوریت توسعه پایدار، تهران.
۵. وتن؛ دیوید آلد، کمرون؛ کیماس (۱۳۸۳). تواناسازی کارکنان و تفویض اختیار، ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی، کرج، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ دوم.

6. Abraham, S.E., Karns, L.A., Shaww, and Mena, M.A., (2001), Managerial competencies and the managerial performance appraisal process, Journal of Management Development, Vol.20, No.10, pp.842-852.

7. Chen, S., Peng, J. (2019). Determinants of frontline employee engagement and their influence on service performance. Int. J. Hum. Resour. Manag. 1-24.