



عنوان پروژه: بررسی و اندازه گیری عوامل موثر بر توانمندسازی منابع انسانی شرکت توزیع برق استان خوزستان

کارفرما: شرکت توزیع برق استان خوزستان

تیم پژوهشگر: ادریس محمودی، ابراهیم انواری، و فرج الله رحیمی

ناظر:

زمان شروع پروژه: ۱۳۹۷ / ۰۸ / ۲۲

زمان خاتمه پروژه: ۱۳۹۸ / ۰۴ / ۰۶

مدت زمان اجرای پروژه: حدود ۸ ماه

وضعیت نهایی پروژه (درصد انجام پروژه): نهایی

مبلغ قرارداد (میلیون ریال):

قیمت نمونه خارجی (در صورت داشتن نمونه خارجی):

میزان صرفه جویی و اثربخشی:

آیا نتایج تست میدانی/تحت استاندارد مشخص را دارد (ذکر نوع گزارش تست، محل انجام آن، تاریخ شروع و مدت زمان انجام آن)؟ خیر
آیا امکان تجاری سازی در این مرحله وجود دارد و یا نیازمند انجام فازهای تکمیلی قبل از تجاری سازی می باشد؟ خیر

تعریف مسئله (مشکلات موجود که منجر به ضرورت اجرای پروژه شده است):

تغییرات سریع محیطی، بسیاری از سازمانها را با چالش مواجه کرده است برای رویارویی با چنین چالشی کارکنان باید توانمند شوند. با توجه به اولویتهای پژوهشی تعریف شده توسط کارفرما در سال ۱۳۹۷، به نظر می رسد که یکی از دغدغه های شرکت توزیع برق توانمندسازی نیروی انسانی باشد. پس از مصاحبه اولیه با مدیران و کارشناسان مرتبط با موضوع روشن شد که سازمان علی رغم تلاشهایی که در حوزه منابع انسانی مانند آموزش و اصلاح رویه ها انجام داده است اما به اهداف دلخواه دست نیافته است. به همین دلیل حسب اولویت پژوهشی تعریف شده از طرف سازمان پژوهشگران تلاش کردند تا با بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی به مدیریت سازمان در اتخاذ اقدامات متناسب و مؤثر کمک نمایند.

هدف از اجرای پروژه (حداکثر ۳ خط):

نیروی انسانی نقش مهمی در دستیابی سازمان ها به اهداف و برنامه های تدوین شده دارد. یکی از مؤلفه های مهم در حوزه منابع انسانی توانمندسازی است. داشتن نیروی انسانی توانمند نیازمند شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی است. در هر سازمانی با توجه به تجربه، ماهیت فعالیت، نوع نیروی انسانی، ساختار و تشکیلات، و نیز فرهنگ سازمانی اولویت این عوامل می تواند متفاوت باشد لذا هدف از اجرای این پژوهش شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی است تا از این طریق بهتر بتوان بر مشکلات و چالش های مورد نظر فائق آمد.

خلاصه گزارش پروژه (مراحل انجام کار و نتایج کسب شده) (حداکثر ۶ خط):

شایستگی و توانمندی هم در اجرای امور و هم در ارتباطات بین کارکنان تأثیر دارد. در نتیجه این پژوهش در پی شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی شرکت توزیع برق استان خوزستان می باشد. این پژوهش از نظر هدف توصیفی و از نظر روش پیمایشی می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شرکت توزیع برق استان خوزستان بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها ابتدا از طریق مصاحبه با کارشناسان و خبرگان و بررسی ادبیات پژوهش عوامل مؤثر بر توانمندسازی شناسایی شده و سپس با توجه به معیارها و عوامل شناسایی شده، از طریق روش تاپسیس این عوامل اولویت بندی شده اند. نتایج نشان می دهد که عوامل پاداش مبتنی بر عملکرد، انگیزه مالی، کار تیمی، نگرش مدیران، آموزش، فرهنگ حاکم بر سازمان، غنی سازی شغلی، تشویق سازمانی، به کارگیری سیستم مشارکت، حس مسئولیت پذیری، ارتباطات، و وجود انگیزه در پرسنل به ترتیب دارای اولویت ۱ تا ۱۲ هستند.

ویژگی ها و مزایای (فنی و زیست محیطی) دستاورد پژوهشی:

نحوه انتشار دانش تحقیقاتی حاصله (مقاله، کتاب و سمینار):

- گزارش نهایی در قالب طرح پژوهشی

- مقاله

عکس پروژه (حداقل ۴ عکس از محصول و نتایج نهایی):

جدول ۴-۲۷) اولویت بندی عوامل

| ردیف | عامل | CL_i^* | رتبه اولویت عوامل |
|------|-------------------------|----------|-------------------|
| ۱ | پاداش مبتنی بر عملکرد | ۰,۸۹۵ | اول |
| ۲ | انگیزه مالی | ۰,۸۸۴ | دوم |
| ۳ | کار تیمی | ۰,۸۳۵ | سوم |
| ۴ | نگرش مدیران | ۰,۵۷۰ | چهارم |
| ۵ | آموزش | ۰,۴۴۶ | پنجم |
| ۶ | فرهنگ حاکم بر سازمان | ۰,۳۹۷ | ششم |
| ۷ | غنی سازی شغلی | ۰,۴۱۳ | هفتم |
| ۸ | به کارگیری سیستم مشارکت | ۰,۲۹۸ | نهم |
| ۹ | تشویق سازمانی | ۰,۳۱۴ | هشتم |
| ۱۰ | حس مسئولیت پذیری | ۰,۱۸۲ | دهم |
| ۱۱ | ارتباطات | ۰,۱۴۰ | یازدهم |
| ۱۲ | وجود انگیزه در پرسنل | ۰,۰۳۱ | دوازدهم |

جدول ۴-۲۶) نتایج میزان فاصله ای هر عامل تا ایده آل + و - و تعیین نزدیکی نسبی

| ردیف | عامل | d_i^+ | d_i^- | CL_i^* |
|------|-------------------------|---------|---------|----------|
| ۱ | پاداش مبتنی بر عملکرد | ۰,۰۱۶ | ۰,۱۳۷ | ۰,۸۹۵ |
| ۲ | انگیزه مالی | ۰,۰۱۴ | ۰,۱۰۷ | ۰,۸۸۴ |
| ۳ | کار تیمی | ۰,۰۲۰ | ۰,۱۰۱ | ۰,۸۳۵ |
| ۴ | نگرش مدیران | ۰,۰۵۲ | ۰,۰۶۹ | ۰,۵۷۰ |
| ۵ | آموزش | ۰,۰۶۷ | ۰,۰۵۴ | ۰,۴۴۶ |
| ۶ | فرهنگ حاکم بر سازمان | ۰,۰۷۳ | ۰,۰۴۸ | ۰,۳۹۷ |
| ۷ | غنی سازی شغلی | ۰,۰۷۱ | ۰,۰۵۰ | ۰,۴۱۳ |
| ۸ | به کارگیری سیستم مشارکت | ۰,۰۸۵ | ۰,۰۳۶ | ۰,۲۹۸ |
| ۹ | تشویق سازمانی | ۰,۰۸۳ | ۰,۰۳۸ | ۰,۳۱۴ |
| ۱۰ | حس مسئولیت پذیری | ۰,۰۹۹ | ۰,۰۲۲ | ۰,۱۸۲ |
| ۱۱ | ارتباطات | ۰,۱۰۴ | ۰,۰۱۷ | ۰,۱۴۰ |
| ۱۲ | وجود انگیزه در پرسنل | ۰,۱۲۵ | ۰,۰۰۴ | ۰,۰۳۱ |

جدول ۴-۲۵) تعیین راه حل ایده آل مثبت و منفی

| ردیف | معیار عامل | احساس شایستگی | احساس داشتن حق انتخاب | احساس موثر بودن | احساس معنی دار بودن | احساس داشتن اعتماد |
|------|---------------|------------------|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------------|
| ۱ | V_j^+ | ۰,۰۳۲ | ۰,۱۰۳ | ۰,۰۹۲ | ۰,۰۴۳ | ۰,۰۸ |
| ۲ | V_j^- | ۰,۰۴۸ | ۰,۰۵۸ | ۰,۰۵۲ | ۰,۰۲۸ | ۰,۰۴۳ |

جدول ۴-۲۴) ماتریس بی مقیاس شده موزون

| ردیف | معیار عامل | احساس شایستگی | احساس داشتن حق انتخاب | احساس موثر بودن | احساس معنی دار بودن | احساس داشتن اعتماد |
|------|-------------------------|------------------|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------------|
| ۱ | پاداش مبتنی بر عملکرد | ۰,۰۴۸ | ۰,۱۰۳ | ۰,۰۹۲ | ۰,۰۴۳ | ۰,۰۸۰ |
| ۲ | انگیزه مالی | ۰,۰۴۷ | ۰,۱۰۰ | ۰,۰۸۸ | ۰,۰۳۶ | ۰,۰۶۵ |
| ۳ | کار تیمی | ۰,۰۴۱ | ۰,۰۹۵ | ۰,۰۸۱ | ۰,۰۴۰ | ۰,۰۷۳ |
| ۴ | نگرش مدیران | ۰,۰۴۲ | ۰,۰۸۷ | ۰,۰۷۵ | ۰,۰۳۲ | ۰,۰۶۲ |
| ۵ | آموزش | ۰,۰۴۰ | ۰,۰۷۰ | ۰,۰۶۵ | ۰,۰۳۷ | ۰,۰۷۱ |
| ۶ | فرهنگ حاکم بر سازمان | ۰,۰۴۳ | ۰,۰۷۳ | ۰,۰۷۳ | ۰,۰۳۳ | ۰,۰۵۵ |
| ۷ | غنی سازی شغلی | ۰,۰۳۵ | ۰,۰۷۸ | ۰,۰۶۸ | ۰,۰۳۲ | ۰,۰۶۶ |
| ۸ | به کارگیری سیستم مشارکت | ۰,۰۳۴ | ۰,۰۷۰ | ۰,۰۶۰ | ۰,۰۳۲ | ۰,۰۶۹ |
| ۹ | تشویق سازمانی | ۰,۰۳۲ | ۰,۰۷۴ | ۰,۰۶۴ | ۰,۰۳۱ | ۰,۰۶۶ |
| ۱۰ | حس مسئولیت پذیری | ۰,۰۳۹ | ۰,۰۶۹ | ۰,۰۵۲ | ۰,۰۳۲ | ۰,۰۵۹ |
| ۱۱ | ارتباطات | ۰,۰۴۰ | ۰,۰۶۵ | ۰,۰۶۲ | ۰,۰۲۸ | ۰,۰۵۱ |
| ۱۲ | وجود انگیزه در پرسنل | ۰,۰۳۳ | ۰,۰۵۸ | ۰,۰۵۹ | ۰,۰۳۲ | ۰,۰۴۳ |

جدول ۴-۲۳) اوزان معیارها

| ردیف | معیار عامل | احساس شایستگی | احساس داشتن حق انتخاب | احساس موثر بودن | احساس معنی دار بودن | احساس داشتن اعتماد |
|------|---------------|------------------|--------------------------|--------------------|------------------------|-----------------------|
| ۱ | Dj | ۰,۰۰۳ | ۰,۰۰۶ | ۰,۰۰۶ | ۰,۰۰۳ | ۰,۰۰۵ |
| ۲ | Wj | ۰,۱۳۸ | ۰,۲۷۶ | ۰,۲۴۶ | ۰,۱۱۹ | ۰,۲۲۲ |

جدول ۴-۱۶) فراوانی تجمعی داده‌های جمع‌آوری شده حاصل از پرسشنامه شماره یک

| ردیف | مؤلفه | فراوانی | فراوانی تجمعی | درصد فراوانی تجمعی |
|------|-------------------------------|---------|------------------|-----------------------|
| ۱ | پاداش مبتنی بر عملکرد | 281 | 281 | 6% |
| ۲ | انگیزه مالی | 279 | 562 | 12% |
| ۳ | کار تیمی | 278 | 841 | 18% |
| ۴ | نگرش مدیران | 273 | 1119 | 24% |
| ۵ | آموزش | 270 | 1392 | 29% |
| ۶ | فرهنگ حاکم بر سازمان | 269 | 1662 | 35% |
| ۷ | غنی سازی شغلی | 247 | 1931 | 41% |
| ۸ | به کارگیری سیستم مشارکت | 239 | 2178 | 46% |
| ۹ | تشویق سازمانی | 227 | 2417 | 51% |
| ۱۰ | حس مسئولیت پذیری | 212 | 2644 | 56% |
| ۱۱ | ارتباطات | 208 | 2856 | 61% |
| ۱۲ | وجود انگیزه در پرسنل | 198 | 3064 | 65% |
| ۱۳ | جو سازمانی* | 87 | 3262 | 69% |
| ۱۴ | نوآوری | 75 | 3349 | 71% |
| ۱۵ | تفویض اختیار | 87 | 3424 | 73% |
| ۱۶ | استقلال فردین | 86 | 3511 | 74% |
| ۱۷ | تغییر شغلی سریع | 84 | 3597 | 76% |
| ۱۸ | نفوذ فردی | 84 | 3681 | 78% |
| ۱۹ | استفاده از شایسته سالاری | 83 | 3765 | 80% |
| ۲۰ | سیستم دریافت پیشنهادات | 82 | 3848 | 82% |
| ۲۱ | مرتبط بودن رشته تحصیلی با شغل | 82 | 3930 | 83% |
| ۲۲ | ساختار سازمانی | 82 | 4012 | 85% |
| ۲۳ | تجربیات | 81 | 4094 | 87% |
| ۲۴ | خلاقیت | 79 | 4175 | 88% |
| ۲۵ | نظارت و بازرسی | 78 | 4254 | 90% |
| ۲۶ | سطح تحصیلات | 73 | 4332 | 92% |
| ۲۷ | مهارت فردی | 72 | 4405 | 93% |
| ۲۸ | صداقت | 71 | 4477 | 95% |
| ۲۹ | وجود رقابت در سازمان | 67 | 4548 | 96% |
| ۳۰ | رضایت شغلی | 62 | 4615 | 98% |
| ۳۱ | استرس | 42 | 4677 | 99% |
| ۳۲ | آزاد سازی جریان اطلاعات | 41 | 4719 | 100% |