



همچنین سازمان‌های با افراد توانمند، مکانیزم‌هایی را بر می‌گزینند تا کارکنان موقعیت یادگیری و رشد کردن را داشته باشند که برخی از آنها عبارتند از: {۷} آموزش از طریق تعاملات گروهی؛ این کار برای گسترش توانایی‌ها و کمک به افراد به منظور آگاهی از کارهای همدیگر صورت می‌گیرد. **گردش شغلی:** جهت توسعه مهارت‌ها و دیدگاه‌های افراد در سازمان صورت می‌گیرد.

غنی‌سازی شغلی: دانشمندان علوم رفتاری، غنی‌سازی شغلی را به عنوان راهی برای پاسخ به نیازهای سطح بالای کارکنان دانسته‌اند. تأثیر این غنی‌سازی در یادگیری بسیار زیاد است.

در اینجا توصیف یکی از متناژ کارکنان ساتورن از تجربه تیم‌های خودگردان جالب توجه است. جایی که می‌گوید: «شما در اینجا کسی را ندارید که سرپرست باشد، شما سرپرستی را تجربه نمی‌کنید، شما توسط خودتان سرپرستی می‌شوید. مادر مقابل کسانی که هر روز با آنها کار می‌کنیم مسئول هستیم.

آنچه که من انجام می‌دهم بر روی دیگران تأثیر می‌گذارد. در سازمان‌های دیگر با شما مثل بچه‌ها رفتار می‌شود. ولی اینجا ما مثل بزرگ‌ترها و افراد بالغ رفتار می‌شود ما برنامه زمانی کارمان را خودمان تهیه می‌کنیم.

ما بودجه خودمان را داریم، همچنین خرید ابزارها بر عهده ماست. ما تصمیم می‌گیریم و از طریق اجماع و نظر جمعی فرآیند کارمان را بهبود می‌دهیم.

توصیف فوق، نشان‌دهنده این است که غنی‌سازی شغل موجب یادگیری شده و آن نیز در توانمندسازی کارکنان مؤثر بوده است و در نتیجه افراد نوعی خود مدیریت را در کارهای‌شان اعمال می‌کنند.

نتیجه‌گیری

امروزه سازمان‌ها در صدد کسب موفقیت و بر اساس حوزه کاری خود، خواهان سهم بیشتری از بازار هستند.

این امر تحقق نمی‌یابد مگر آن که مدیران سازمان‌ها مولفه‌های اصلی و تأثیرگذار در آن را مورد توجه قرار دهند. یکی از این عوامل، نیروی انسانی است که به عنوان با ارزش‌ترین دارایی سازمان‌ها به‌شمار می‌آید.

برای این که کارکنان بتوانند وظایف و مسئولیت‌های خود را با کارایی و عملکرد بهتر انجام دهند، لازم است مدیران برنامه‌ریزی جامعی در جهت آموزش و ارشاد و توانمندسازی آنها داشته باشند. مدیران بایستی قابلیت و توانایی‌های فعلی کارکنان را شناخته و جهت توسعه و تکامل آنها گام بردارند. در دنیای متحول و متغیر کنونی افزایش دانش و بهبود مهارت‌های فردی و سازمانی کارکنان اجتناب‌ناپذیر است و سازمان‌هایی که در زمینه بالابردن دانش و مهارت کارکنان خود برنامه‌ریزی

نکنند با دشواری مواجه خواهند شد. لذا می‌توان گفت هر چه کارکنان یک سازمان توانمندتر و آگاه‌تر باشند، تلاش مدیریت برای بهبود بهره‌وری و عملکرد آنها ثمره بیشتری خواهد داشت و بهبود عملکرد مدیران و کارکنان منجر به ارزش افزوده اقتصادی بیشتر می‌شود.

و با توجه به اهمیت این امر امروزه پرورش منابع انسانی و تربیت مدیران و کارکنان کارآمد و توانمندسازی آنان، جزء کارکردهای مهم مدیریت محسوب می‌شود. سازمان‌ها با اعمال توانمندسازی، به بهبود و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، نسبت به استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی کارکنان و مدیریت اثربخش سازمان‌ها کمک می‌کنند.

بنابراین می‌توان گفت که تحقق توانمندسازی در سازمان‌ها، آثار مثبت بسیاری را به دنبال دارد. توانمندسازی موجب تغییر نگرش، ادراک و طرز تلقی کارکنان در حوزه‌های مختلف درون و برون سازمانی می‌شود. کارکنان سازمان با تغییر دیدگاه خود در راستای اهداف و استراتژی‌های سازمان تلاش کرده و تلاش می‌کنند تا امیال و اهداف خود را در راستای اهداف سازمان قرار دهند. به این ترتیب رفتار فردی و گروهی کارکنان تحت تأثیر قرار گرفته و در جهت مدیریت اثربخش سازمان‌ها سوق پیدا می‌کند. این تغییرات منجر به افزایش میزان تعهد در نوآوری در زمینه روش‌های انجام کار، افزایش مسئولیت‌پذیری در کارکنان و تغییر در جهت توسعه یادگیری سازمانی می‌شود.

این تغییرات زمینه لازم را برای سازمان‌ها فراهم می‌کنند تا با افراد توانمند، مکانیزم‌هایی را بر گزینند تا کارکنان موقعیت یادگیری و رشد و توسعه پیدا کنند. این نوع رشد و توسعه از طریق تعاملات گروهی، گردش شغلی، غنی‌سازی شغلی و نظایر آن صورت می‌گیرد و به این ترتیب روحیه و انگیزه و در نتیجه رضایت شغلی کارکنان افزایش می‌یابد، نرخ غیبت و کم‌کاری در سازمان کاهش می‌یابد و مدیریت اثربخش در سازمان تحقق می‌یابد.

منابع:

5- Neumann, R., Stevens, A.N., & Graham, A. (2001). "Student attitudes toward part-time employment while in college." The Journal of the National Association of College & University Food Service, 23, pp. 4550.

7- Robert, C., Probst, T.M., Martocchio, J.J., Drasgow, F., & Lawler, J.J. (2000).

"Empowerment and continuous improvement in the United States, Mexico, Poland and India: Predicting fit on the basis of the dimensions of power distance and individualism." Journal of Applied Psychology, 85(5), pp. 643658.

بقیه منابع در دفتر نشر به موجود است.



توانمندسازی موجب تغییر نگرش، ادراک و طرز تلقی کارکنان در حوزه‌های مختلف درون و برون سازمانی می‌شود. کارکنان سازمان با تغییر دیدگاه خود در راستای اهداف و استراتژی‌های سازمان تلاش کرده و تلاش می‌کنند تا امیال و اهداف خود را در راستای اهداف سازمان قرار دهند