

بررسی شیوه های مدیریتی کارآفرینی اقتصاد مقاومتی برای پرورش مسئولیت پذیری کارکنان (مطالعه موردی شرکت توزیع برق زاهدان)

زمینفرا انصاری^۱، سمانه غریب پور ایسینی^۲

^۱ عضو هیئت علمی دانشگاه فنی و حرفه ای (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناسی حسابداری

چکیده

مسئولیت پذیری در سازمان از مراحل مختلف و روش های گوناگونی برخوردار است، مدیران سازمانها برای افزایش مسوولیت پذیری باید راه های خلاقانه تر و نوین ترینی را در پیش گیرند تا بتوانند کار درست و به جایی را در کسب و کاری که به عنوان کارمند یا مدیر در آن جا مشغول به کار هستند، انجام دهند. برای همین پژوهش حاضر شیوه های مدیریتی کارآفرینی اقتصاد مقاومتی برای پرورش مسئولیت پذیری کارکنان شرکت توزیع برق زاهدان را بررسی می کند. روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است و فرضیه آن این است که مدیریت شرکت در زمینه سازی برای پرورش مسئولیت پذیری پذیری در کارکنان موثر بوده است. نتایج نشان دهنده ی این است که عوامل مسئولیت پذیری بر پرورش خلاقیت و نوآوری در اقتصاد مقاومتی مؤثر بود.

واژه های کلیدی: مدیریت کارآفرینی، اقتصاد مقاومتی، خلاقیت و نوآوری، مسئولیت پذیر

مقدمه

از اوایل دهه، ۱۹۸۰ سازمان ها به منظور تسریع تغییرات، به خلاقیت و نوآوری توجه زیادی نشان دادند. امروزه سازمان ها باید نوآوری داشته باشند تا زنده بمانند. بنابراین بهترین روش آن است که افراد خلاق را تشویق کرد تا در ساختار سازمان به یک کار آفرین تبدیل شوند این کار از طریق اجازه دادن به آن ها برای به دست آوردن آزادی عمل و استفاده از منابع متفاوت عملی می شود تا آن ها بهتر بتوانند اهداف خود را تعقیب کنند (محمودی، ۱۳۹۳)

در مباحث مربوط به کار آفرینی، بحث به کارگیری اندیشه و تفکر جدید، نوآوری و مسئولیت پذیری مطرح میشود. تجربه نشان داده است، سازمان هایی که بیشتر به این ابزارها متکی بوده اند، در بلند مدت موفقیت بیشتری بدست می آورند. به طور خلاصه، در هر سازمان گروهی از افراد وجود دارند که از منابع انسانی، مالی و فناورانه بهتر از دیگران استفاده می کنند. مدیریت سازمان باید بکوشد، این گروه از افراد را شناسایی، تشویق و حمایت کند و به آن ها امکان رشد و فعالیت بدهد. بنابراین، ایجاد فضا و بستر مناسب از طرف مدیران برای رشد و پرورش کار آفرینی موضوعی در خور بررسی است (احمدی، ۱۳۸۹)

مسئولیت پذیری نیز از مفاهیم جدید عصر حاضر شناخته می شود. مطابق این مفهوم جدید، فقط سازمان هایی که توجه خود را به نیازهای مشتریان مبذول می دارند و مأموریتها و دورنمای راهبردی شان را بر اساس خواسته های بشردوستانه و زیست سازگار تدوین می کنند، می توانند جایگاه خود را در جامعه ارتقا داده و به عنوان بیک عنصر اصلی در حفظ و پایداری مطرح شوند با توجه به نکات ذکر شده، در این تحقیق کوشیده ایم شیوه های مدیریتی کارآفرینی اقتصاد مقاومتی برای پرورش مسئولیت پذیری کارکنان را بررسی کنیم.

مسئولیت پذیری

مسئولیت پذیر بودن باعث انجام بهتر و صحیح تر کارها و پروژه ها می گردد. اشخاص مسئولیت پذیر به علت پاسخگو بودن قابل اعتمادترند و جلب اعتماد دیگران یکی از زمینه های مهم پیشرفت است. مسئولیت پذیری همراه با قبول مسئولیت های بزرگتر (به شرطی که فرد شرایط لازم و کافی امور مربوطه را داشته باشد) عاملی مهم جهت تسریع روند پیشرفت های فردی و اجتماعی است. این ویژگی در هر حرفه یا شغلی بر میزان اعتبار اجتماعی شخص می افزاید. احساس ارزشمند بودن و عزت

نفس از نتایج دیگر آن است. اینان به دلیل اعتباری که در جامعه کسب می کنند برجسته تر هستند و به بدین ترتیب ترقی و پیشرفت را نصیب خود و جامعه می کنند. (سبحانی نژاد، ۱۳۹۱)

جامعه امروزی به لحاظ مقتضیات خاص خود بیش از هر زمان دیگر، مصرفگرا شده است؛ لذا سازمانها باید مسئولیت پذیری، پاسخگویی و احترام به حقوق اعضای جامعه را در قالب برنامه های جامع و راهبردی خود، مورد توجه قرار دهند. آنها در ازای بهره مندی از زیرساختها و سرمایه های زیستی اجتماعی و علمی محیط پیرامونشان، باید در برنامه های استراتژیک خود مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی و رعایت حقوق مصرف کنندگان را به طور شایسته لحاظ کنند (بایرون، ۲۰۰۵)

راه های افزایش مسئولیت پذیری در سازمان

“دعوت به مسئولیت پذیری” ابزاری برای مدیریت کارکنان است. روشهای قدیمی و آموخته شده از سیستم های جبری گذشته جوابگوی نیازهای سازمانهای امروزی نیست. آنچه مدیریت کارکنان به آن نیاز دارد، دعوت به مسئولیت پذیری است. ایجاد فرهنگ خود ارزیابی به مدیران کمک می کند تا کارکنانی پر انگیزه و پرتلاش داشته باشند. کارمندانی که خود را جزئی از سازمان بدانند و برای پیش برد اهداف سازمان تلاش کنند. (گلسر، ۱۹۹۶)

ساختار شرکت ها و سازمانها را باید به گونه ای طرح ریزی نمود که فقط کارکنان مسئولیت پذیر بتوانند به موقعیت های بالا مدیریتی دسترسی داشته باشند. زیرا این یک واقعیت انکارناپذیر است که مهارتهای مدیریتی و دانش آن را می توان در پروسه کار فرا گرفت، اما خصیصه مسئولیت پذیری به عنوان اساسی ترین عامل پیشرفت در کار، به آسانی در افراد به وجود نمی آید. گرچه در برخوردی خوش بینانه برای نیل به این هدف از کارکنان یک سازمان می توان خواست که مسئولیت پذیر باشند! یا خود به الگویی عملی برای سایر کارکنان تبدیل شد و انتظار داشت آنها نیز با پیروی از این الگو مسئولیت پذیر شوند! اما به این واقعیت نیز باید توجه داشت که با اتخاذ این شیوه ها فقط می توان امیدوار بود که روحیه مسئولیت پذیری در محیط کار تجلی یابد. اما در عمل هیچگونه تضمین قابل اعتمادی برای تحقق این مهم وجود نخواهد داشت. زیرا در هر سازمان یا تشکیلات راه های بی شماری برای شانه خالی کردن از زیر بار مسئولیت وجود دارد! برخی از روانکاوان اعتقاد دارند مسئولیت پذیری خصیصه ای است که از یک تصمیم سرنوشت ساز در برهه ای از زندگی انسانها نشئت می گیرد. به بیان دیگر انسانها تحت تأثیر عوامل گوناگون اجتماعی و تربیتی مسئولیت پذیر می شوند و این ویژگی را در پروسه زندگی خود پاس می دارند و در محیط کار نیز مسئولیت پذیر خواهند بود در ذیل به برخی از مهمترین عواملی که باعث مسئولیت پذیری می شود اشاره می کنیم:

۱- تشخیص نیازها

مهمترین بحث در مسئولیت پذیری، شناسایی و تشخیص نیازها است. ابتدا باید نیازهای زیرمجموعه را خوب شناسایی کرد چون رفتار انسانها نشان می دهد که افراد در زندگی خصوصی و شغلی خود به وسیله نیازهای متفاوت، انگیزه پیدا می کنند. تشخیص این نیازها و تامین آنها به عنوان محرک، به مدیر در بهره برداری بهینه از توانایی های کارکنان کمک فراوانی می کند. (ریو، ۱۳۷۸)

۲- تغییر روش انتخاب مدیران:

به هنگام انتخاب مدیران عنصر مسئولیت پذیری را به عنوان اساسی ترین ملاک انتخاب باید در مدنظر قرار داد. از سوی دیگر سیستم های کنترل در یک سازمان باید به گونه ای شکل گیرد که کارکنان ناگزیر به مسئولیت پذیری باشند زیرا اگر مدیران مطمئن شوند که در صورت پذیرفتن پست مدیریت هیچ راه گریزی برای شانه خالی کردن از زیر بار مسئولیت ندارند، یقیناً از وارد شدن به جمع مدیران مسئول خودداری خواهند نمود.

۳- ایجاد دگرگونی در نهادهای نظارتی:

زیرا در صورتی که مسئولیت پذیری در یک سازمان اجباری شود، نهادهای نظارتی نیز از نظر عملکرد و افراد با تغییرات اساسی روبه رو خواهند شد و به تبع این موضوع نوع ارتباط میان ارگانهای نظارتی و اجرایی نیز تغییر خواهد نمود. در هر حال غلبه بر مشکل مسئولیت گریزی کاری سخت و وقت گیر است، و هر سازمانی که نتواند این مشکل را از سر راه بردارد، نه تنها با معضلات بیشتری در زمینه کارآیی و بهره وری در کار روبرو خواهد شد بلکه بقاء آن سازمان در طویل المدت در محاق ابهام قرار خواهد گرفت. (نور، ۲۰۰۳)

۴- شایسته سالاری:

شایسته سالاری را می توان انتخاب بهترین ها در مناسب ترین جایگاه تعریف کرد. امروزه بانکها برای رسیدن به سطح مطلوب خود، نیاز به بکارگیری انسان هایی با خصوصیات و شایستگی را دارند. مطمئناً هیچ کسی یافت نخواهد شد که خواهان شایسته سالاری نباشد؛ یعنی شایسته خواهی در همه وجود دارد. اما هر کس شایسته را به نوعی تعریف می کند. در این میان بانک باید با معیارهای منطقی و علمی به دنبال شایسته شناسی و بعد شایسته گماری و برای آینده شایسته پروری باشد. (زهداب آرانی، ۱۳۹۴)

۵. معیارهای مشخص

هیچ چیز یک مدیر را به اندازه یک شکست کاری غیر منتظره، ناامید نمی کند. بعضی اوقات، دلیل این شکست غیر منتظره آن است که فردی که وظیفه مشخصی به او محول شده بود، از کمک خواستن و ابراز ناتوانی خود ترسیده است. بعضی اوقات هم نتیجه خوشبینی بیش از اندازه است. در هر صورت، نمی توان از چنین اتفاقاتی اجتناب کرد. در مکالمه ای که در ارتباط با انتظارات خود از کارکنانتان دارید، برای آنها توضیح دهید که عملکرد آنها به صورت دوره ای مورد ارزیابی قرار می گیرد. اگر کارکنانتان به اهداف معین شده نرسند، باید تمرکز بیشتری روی آنها بگذارید و از آنها بخواهید که تلاش بیشتری داشته باشند. می توانید با آنها همفکری کنید، تغییرات مورد نیاز را اعمال کنید، در برنامه کاری اعضا تغییراتی به وجود بیاورید و یا هر کار دیگری که لازم است انجام دهید تا فرد را به رسیدن به هدف معین شده، ترغیب کنید. (پور رشیدی، ۱۳۸۸)

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، از نوع کاربردی و از منظر روش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی محسوب می شود. جامعه آماری مورد بررسی این پژوهش شامل کلیه کارکنان بخش کارآفرینی شرکت برق با تعداد ۱۵۵ نفر می باشد. در این پژوهش براساس جدول کرجسی و مورگان ۱۱۰ نفر از کارکنان به عنوان نمونه انتخاب شدند و از روش نمونه گیری در دسترس شده است. ابزار گردآوری در این پژوهش دو نوع کتابخانه ای و میدانی است. در این پژوهش از پرسشنامه عوامل مؤثر بر کارآفرینی استفاده شد. این پرسشنامه محقق ساخته برگرفته از پرسشنامه جعفری و همکاران (۱۳۹۰) شامل ۲۰ گویه ی ۵ گزینه ای از نوع لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) است. گویه های مقیاس، شامل ۴ بعد: ریسک پذیری، مسئولیت پذیری، قدرت تصمیم گیری و مشارکت جویی. پایایی این پرسشنامه توسط جعفری و همکاران (۱۳۹۰) براساس الفای کرونباخ ۰/۷۳ به دست آمد و روایی آن براساس تحلیلی گویه ها مورد تایید قرار گرفت. در این پژوهش از پرسشنامه فوق بر مبنای جامعه آماری پژوهش حاضر استفاده گردید.

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش از دو آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است: در آمار توصیفی از جدول توزیع فراوانی، درصد های فراوانی، میانه، مد، نما، میانگین و شاخصهایی همچون انحراف معیار و واریانس استفاده شد. در آمار استنباطی ابتدا برای نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد و همچنین برای تجزیه و تحلیل داده ها از تحلیل رگرسیون و آزمون تی یکطرفه استفاده شد. محاسبات بوسیله نرم افزار spss^{۲۳} انجام شد.

یافته های تحقیق

جدول ۱ آمار توصیفی مرتبط با بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی

جداول زیر اطلاعات کلی شاخص آماری متغیر تحقیق که شامل شاخص های گرایش مرکزی، شاخص های گرایش

پراکندگی می باشد، را نشان می دهد.

شاخصهای گرایش پراکندگی				شاخصهای گرایش مرکزی		متغیرها
انحراف معیار	واریانس	کشیدگی	اریبی	میانگین	میانه	
۰/۶۰۱	۰/۳۶۲	-۰/۷	-۰/۰۷	۳/۶۵	۳/۶	مسئولیت پذیری

فرضیه تحقیق: مدیریت شرکت در زمینه سازی برای پرورش مسئولیت پذیری پذیری در کارکنان موثر بوده است.

جهت بررسی تأثیر مدیریت شرکت در زمینه سازی برای پرورش مسولیت پذیری در کارکنان از آزمون تک نمونهای

استفاده شده است. نتایج در جدول ۴-۸ مشاهده می شود:

جدول ۲: نتایج آزمون t تک نمونهای

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانگین ملاک	آماره T	درجه آزادی	سطح معناداری
مسئولیت پذیری	۳/۶۵	۰/۶۰۱	۳	۱۴/۷۵	۱۸۵	۰/۰۰۱

نتایج جدول فوق از آن است که میانگین و انحراف معیار $۳/۶۵ \pm ۰/۶۰۱$ که از میانگین ملاک (۳) بزرگتر است.

t محاسبه شده برابر با ۱۴/۷۵ با درجه آزادی ۱۸۵ در سطح ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین میتوان نتیجه گرفت که

مدیریت شرکت در زمینه سازی برای پرورش مسئولیت پذیری در کارکنان موثر می باشد.

نتیجه گیری

در دنیای نوین کسب و کار، مسئولیت پذیری کارمندان تنها کلید موفقیت است. در این دنیای نوین از کارمندان خواسته می

شود مسئولیت پذیر باشند و تمام استعداد خود را به کار ببندند تا به نحو احسن از عهده ای انجام امور برآیند. در

کسب و کارهای قدیمی افراد در مواجهه با یک مسئولیت سخت احتمالا با گفتن جمله ای شبیه به «وظیفه ی من نیست» از پذیرفتن آن شانه خالی می کردند، ولی در جهان امروز تنها کسانی قادر به بقا هستند که مسئولیت رسیدن به بهترین ها را بپذیرند. با به کار بستن این هفت راهکار شما نیز می توانید دیگران را به انجام چنین کاری ترغیب کنید. پس مسئولیت پذیری شاخص اصلی در بروز خلاقیت و نوآوری می باشد چون در این شاخص هر فردی تمام تلاش، دانش، مهارت و سرمایه خود را به کار می گیرد. مسئولیت پذیری برای تمام مراتب کارکنان الزامی است. اگر افرادی که به کارکنان ارشد گزارش می دهند، مسئولیت پذیر نباشند، نمی توان از نیروهای ارشد هم انتظار مسئولیت پذیری داشت. البته این مسئله محل تنازع است. من، هم دستور دادن خشک و خشن مدیران را دیده ام؛ هم درخواست عاجزانه آنها از کارکنان را دیده ام که آنها چگونه فریاد می کشند؛ چگونه رفتاری خشونت آمیز دارند و چگونه ناامیدانه دستانشان را روی صورتشان گذاشته اند. تمام این عکس العمل ها برای این است که کارکنانشان را مسئولیت پذیر کنند.

منابع

- احمدی، محمود. (۱۳۸۹). کارآفرینی، انتشارات محراب قلم، تهران.
- محمودی، پوریا. (۱۳۹۳). شناسایی عوامل تاثیر گذار بر پروژه های نوآوری، اولین کنفرانس سالانه مدیریت نوآوری و کارآفرینی، شیراز.
- سبحانی نژاد، مهدی (۱۳۹۱)، بررسی میزان توجه به مولفه های مسئولیت پذیری اجتماعی در محتوای برنامه ی درسی دوره ی متوسطه ی نظری ایران، مجله ی اندیشه های نوین تربیتی، دوره ی هشت، شماره ی یک.
- گلستر، ویلیام (۱۹۹۶)، اصول و مقررات موسسه ویلیام گلستر
- ریو، جان مارشال (۱۳۷۸)، انگیزش و هیجان، ترجمه یحیی سیدمحمدی، نشر ویرایش، بهار، تهران.
- زهتاب آرانی، (۱۳۹۴)، روش های ایجاد انگیزه در کارکنان، ماهنامه داخلی بانک اقتصادنویین شماره ۷۴
- Bayron, K. (۲۰۰۵). A meta analytic review of work-family conflict and its antecedents. Journal of Vocational Behavior, ۶۷, ۱۶۹-۱۹۸.
- Abdel- Nour, F (۲۰۰۳) National Responsibility Journal of Political Theory