

بررسی نقش توانمند سازی پرسنل شاغل در شهرداری شهر کاشمر بر کاهش اثرات بحران ویروس کرونا

سعید زارع پور

کارشناس عمران، عمران، مدیر شهرسازی و معماری، شهرداری کاشمر.

نام نویسنده مسئول:

سعید زارع پور

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۴

چکیده

این روزها می توان گفت تمامی کشورهای دنیا تحت تاثیر بیماری فراگیر و نه چندان شناخته شده کوید - ۱۹ قرار گرفته اند. بحران بیماری کوید- ۱۹ ناشی از ویروس کرونا مشکلات متعددی از قبیل اقتصادی، روانی، اجتماعی و حتی آموزشی برای دولت ها بوجود آورده است. پاندمی کرونا نه تنها سبب ایجاد آسیب های روانی در عصر حاضر شده است بلکه می تواند باعث تخریب زیر ساخت ها و ایجاد مشکلات ناخوشایندی در آینده شود. اما در این بین میزان این صدمات و بحران ها در کشورهای مختلف متفاوت بوده است و برخی از آن ها توانسته اند به شیوه های کار آمدی از شیوع بیشتر این بیماری جلوگیری کنند و آسیب های وارده را نسبت به سایر کشورها به نحو تحسین بر انگیزی کاهش دهند. رویدادهای بحرانی تهدیدی پر هزینه برای سازمان محسوب می شوند. نقش منابع انسانی در سازمان ها و شرکت ها به طور قابل ملاحظه ای تغییر کرده است تا تحولات و نیازهای مختلفی را در محیط کار جای دهد. درگیر شدن منابع انسانی در مدیریت بحران باعث شده است که منابع انسانی نقش فعالی در آموزش و برنامه ریزی مدیریت بحران داشته باشند.

واژگان کلیدی: کوید ۱۹، بحران، توانمند سازی، شهرداری کاشمر.

مقدمه

دنیای امروز، عصر فناوری اطلاعات و ارتباطاتی است که بسیاری معتقدند شیوع ویروس کرونا در این عصر، بر زمینه های مختلف زندگی بشر از جمله مسائل مدیریتی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، آموزشی و... اثر چشمگیری گذاشته است. ویروس که در مدت زمانی کوتاه، مرزهای مختلف را در نوردیده است. ویروس کووید ۱۹ سازمان هایی که نگاه معنوی نداشته اند را درگیرتر و سازمان هایی که نگاه انسانی بر حفظ سازمان خود نداشته اند را، رسوا و تحت فشار قرار داده است. در مقابل، فرصت جدیدی در نظم نوین مدیریتی برای سازمان ها ایجاد نمود تا بتوانند خود را در دوران شیوع، گذار و پساگرمای شیوع آن بحران، چابک کرده و از دریچه گذر مدیریت آن، علاوه بر عبور همراه با سلامت، منافعی را نیز کسب کنند [۱]. همچنین همه گیری جهانی ویروس کرونا تهدیدی جدی را متوجه سلامت و امنیت جامعه جهانی کرده است؛ تهدیدی که به واسطه شدت و گستره ارتباطات انسانی و مراودات اقتصادی در جهان امروز مرزی نمی شناسد. قرار گرفتن ایران در فهرست یکی از قربانیان اصلی ویروس کرونا در کنار دشواری واردات مواد اولیه، داروها و تجهیزات پزشکی به واسطه تحریم ها، کشورمان را با مسئولیتی خطیر مواجه کرده است؛ مسئولیتی که انجام صحیح آن منوط به شکل گیری یک عزم ملی و همکاری همه جانبه تمام دستگاه های اجرایی در مدیریت بحران پیش آمده است. با جهانی شدن و بسط ارتباطات در مقیاس جهانی مخاطرات نیز جهانی شده است. در ماه های اخیر، یکی از بحران هایی که اذهان اندیشمندان رشته های مختلف را به خود جلب کرده، پاندمی کووید - ۱۹ می باشد. بحران کووید- ۱۹، زندگی انسان ها را در مقیاس جهانی تهدید می کند [۲].

بیان مسئله

می دانیم که توانمند سازی کارکنان، محورترین تلاش مدیران در نوآفرینی، تمرکز زدایی و حذف دیوان سالاری و مهمتر از همه افزایش بهره وری در سازمانها می باشد. توانمندسازی کارکنان یکی از ابزارهای موثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانایی های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. توانمندسازی فرآیندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می شود. به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است [۳]. بحران های طبیعی بخش جدایی ناپذیر زندگی بشری هستند؛ بحران های طبیعی ناخواسته به وقوع می پیوندند و شاید نتوان از وقوع آنها جلوگیری کرد؛ ولی می توان آنها را مدیریت کرد تا زمان کمتری را بر جوامع تحمیل کنند؛ چراکه حیات بشر، همواره با ضرورت رویارویی با بحران های متعدد همراه بوده است. به طور طبیعی، انسان ها برای رو به رو شدن با حوادث طبیعی، اقدام به واکنش و تجربه اندوزی می کرده اند. شکل گیری اجتماعات و جوامع، زندگی های جمعی و پیدایش شهرها، اقدامات مقابله با بحران را از حالت فردی و خانوادگی جدا ساخته و در قالب سازمان های اولیه شکل داده است. پس از انقلاب صنعتی و شکل گیری دولت ملت های نوین، دولت ها متکفل برنامه ریزی و سازماندهی و ایجاد نهادهای مناسب برای مدیریت بحران شدند مدیریت بحران علمی از مدیریت است که با هدف کنترل عوامل اثرگذار در روند اداره عادی مدیریت به کمک سامانه مدیریتی آمده و تلاش دارد تا شرایط را به وضعیت عادی برگرداند متخصصین بحران، اصولا برای هر پدیده ای که به بحران تبدیل شود، سه مشخصه زمان، تهدید، اطلاعات در نظر گرفته اند. در زمان وقوع هر بحران، مدیران بحران به دلیل نبود اطلاعات لازم، نداشتن زمان کافی و تهدید روبرو با عدم قطعیت در امر تصمیم گیری روبرو می باشند، از این رو اگر در امر انتخاب مدیران بحران شاخص های لازم پیش بینی نشود، به دلیل انواع فشارهای روحی و روانی در آن مقطع زمانی به مدیران بحران، در صورت نداشتن ویژگی های لازم، نه تنها باعث کاهش آسیب ها، بلکه باعث به هدر رفتن و از بین رفتن سرمایه ها، نیروی انسانی، اماکن و تاسیسات و افزایش آسیب هایی که مترتب هر بحران می باشد می گردد. مدیریت بحران مختص یک موضوع و یا یک پدیده خاص نیست، مدیریت منابع انسانی جزء جدایی ناپذیر سازمان بوده است و در تمامی مراحل زندگی سازمانی کارکنان؛ از تحلیل شغل گرفته تا دوران بازنشستگی آنان، دارای مسئولیت توانمند سازی است. کیفیت مدیریت واحد منابع انسانی، به دلیل ماهیت کارکردی اش تاثیرات گسترده ای بر روی رفتارها و نگرش های کارکنان و به تبع آن عملکرد سازمانی دارد. بر این اساس، اهمیت کیفیت مدیریت منابع انسانی به عنوان سنگ بنای رفتاری و عملکردی کارکنان، امروزه بیش از پیش مدنظر قرار گرفته است. این تحقیق به دنبال پاسخ به

این سوال که میزان تاثیر توانمند سازی پرسنل بر کاهش پیامدهای بحران در زمان شیوع ویروس کرونا در شهرداری کاشمر چقدر می باشد.

ضرورت و اهمیت انجام تحقیق

توانمندسازی عبارت است از طراحی و ساخت سازمان به نحوی که افراد ضمن کنترل خود، آمادگی قبول مسئولیت های بیشتری را نیز داشته باشند. و یا عبارتی توانمند سازی عبارت است از آزاد کردن نیروهای درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت انگیز. اجرای عوامل توانمند سازی در سازمان ها بسیار مفید و باعث افزایش بهره وری سازمان و کارکنان می شود. به منظور توانمند سازی کارکنان در سازمان ها به بستر سازی اولیه و مناسب در محیط سازمان نیاز است. در سازمان هایی که عوامل تاثیرگذار در توانمند سازی به طور کامل اجرا می شود بیشترین بهره وری در سازمان وجود دارد [۴]. رویدادهای بحرانی تهدیدی پر هزینه برای سازمان محسوب می شوند. نقش منابع انسانی در سازمان ها و شرکت ها به طور قابل ملاحظه ای تغییر کرده است تا تحولات و نیازهای مختلفی را در محیط کار جای دهد. درگیر شدن منابع انسانی در مدیریت بحران باعث شده است که منابع انسانی نقش فعالی در آموزش و برنامه ریزی مدیریت بحران داشته باشند. مطالعات نشان می دهد که سازمان هایی که رفاه کارمندان را در برنامه مدیریت بحران گنجانیده اند، در مقایسه با سازمان هایی که فقط نگران محافظت از سیستم ها، فرآیندها، زیرساخت ها و روابط عمومی هستند، به احتمال زیاد موفق می شوند. منابع انسانی به دلیل درک نیازهای کارمندان و نقش آنها در بقای سازمانی، در برنامه ریزی مدیریت بحران شریک حیاتی محسوب می شوند. به عنوان یکی از نقش های مهم منابع انسانی، آموزش در هنگام مدیریت بحران از اهمیت ویژه ای برخوردار است [۵]. با توضیحات ارائه شده می توان بیان نمود پس از گذشت بیش از دو سال از شیوع ویروس کرونا و اینکه این ویروس بیشترین تاثیر خود را بر منابع انسانی از خود نشان داده است. زمان آن فرا رسیده تا با بکارگیری ابزارهای قدرتمندی همچون توانمند سازی پرسنل شرایط بحرانی ایجاد شده را به شرایط پیش از بحران باز گردانند و ضروریست چنین پژوهشی انجام شود.

هدف پژوهش

تجزیه و تحلیل میزان تاثیر توانمند سازی پرسنل بر کاهش پیامدهای بحران ناشی از شیوع ویروس کرونا در شهرداری کاشمر

سوال پژوهش

میزان تاثیر توانمند سازی پرسنل بر کاهش پیامدهای بحران ناشی از شیوع ویروس کرونا در شهرداری کاشمر چقدر است؟

فرضیه پژوهش

توانمند سازی پرسنل بر کاهش پیامدهای بحران ناشی از شیوع ویروس کرونا در شهرداری کاشمر تاثیر گذار است.

مفهوم توانمندسازی

توانمندسازی نیروی انسانی مفهومی روانشناختی است که به حالات، احساسات و باور افراد به شغل و سازمان مربوط می شود و به عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی تعریف شده است که دارای هفت بعد زیر است: اختیار، تصمیم گیری، اطلاعات، استقلال، خلاقیت و نوآوری، دانش و مهارت و مسئولیت پرورش هفت بعد ذکر شده، نتایج و منافع بسیار زیادی دارد. تحقیقات نشان می دهد که اگر افراد احساس توانمندی کنند، هم مزایای شخصی و هم منافع سازمانی حاصل می شوند. توانمندسازی شامل اعطای قدرت، مسئولیت و اختیارات بیشتر به کارکنان و مدیران جهت تصمیم گیری، انجام برخی فعالیت ها و کنترل

بیشتر بر مشاغل شان است. عامل پیچیدگی در تعریف توانمندسازی این است که هر سازمان به منظور انجام صحیح توانمندسازی آن را برای خود تعریف کند. به طور کلی می توان گفت که توانمند سازی ویژگی خاص سازمان های عصر حاضر است و شاید بتوان با استفاده از این تکنیک جدید بسیاری از مسائل سازمانی را حل نمود. به اعتقاد آرمسترانگ، به جرأت می توان گفت که منافع اقتصادی سازمان، در گرو اقدامات مدیریتی به منظور ایجاد عملکرد مطلوب کارکنان و توانمندسازی آنان است، و طراحی ساختار سازمان بر مبنای گروه و هدایت گروه های خود مدیریتی، کلید این برتری است. کوین و اسپریتزر (۱۹۹۷) در پاسخ به این پرسش که آیا واقعاً می خواهیم کارکنان توانمند باشند؟ می گویند در حقیقت، بسیاری از ما، با تقویت ساختار سازمانی دیوان سالاری و نظام های کنترلی، به طور عمدی یا غیر عمدی، پیام می فرستیم که واقعاً به کارکنان اعتقاد نداریم. این امر موجب سست کردن برنامه های توانمندسازی می شود. آن ها در نتیجه پژوهش های خود، یکی از موانع عمده توانمندسازی را موانع ساختاری معرفی کردند. گلن لاوراک در پژوهش خود در مناطقی از فیجی، به تدوین مدل توانمندسازی پرداخت و در آن، ساختار سازمانی را یکی از اصول نه گانه، توانمندسازی معرفی کرد. والاس و استورم ساختار سازمانی را یکی از عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان معرفی کردند. به اعتقاد دو پژوهشگر مذکور، ساختار سازمانی ماتریسی با رخنه در سلسله مراتب اداری و تمرکز بر مشتری در راستای راهبرد سازمان، ساختارهایی توانمندکننده هستند به اعتقاد رابینز، کرینو و فرندال گرچه در بسیاری از پژوهش ها، توانمندسازی کارکنان، محرکی غریزی یا واکنش فرد در برابر یک محرک غریزی تعریف شده است، ولی در واقع، توانمندسازی، پذیرش یک طرح خاص و پذیرش ساختاری جدید در سازمان است. به اعتقاد سه پژوهشگر مذکور، ساختار سازمانی تأثیر بسیار مهمی بر فرایند توانمندسازی کارکنان دارد و با تمرکز بر عوامل محیطی و عناصر فردی، می توان به بهترین حالت فرایند توانمندسازی دست یافت. مهمترین گام در این فرایند، خلق محیط های داخلی کار با بافت سازمانی وسیع است تا فرصتی برای بکارگیری همه زمینه ها و جنبه های توانمندسازی ایجاد شود و انگیزه های لازم برای پیشبرد آن حاصل گردد. توانمندسازی یعنی تفویض اختیار قانونی، تفویض اختیار کردن، مأموریت دادن و قدرت بخشی است توانمندسازی، تقویت عقاید افراد و ایجاد اعتماد به نفس در آنان در مورد خودشان در جهت اثر بخشی فعالیت های سازمان است. توانمندسازی، اعطای اختیار و تصمیم گیری به کارکنان به منظور افزایش کارایی آنان و ایفای نقش مفید در سازمان است. توانمندسازی در حقیقت واگذاری اختیارات رسمی و قدرت قانونی به کارکنان است. و به عبارت دیگر، توانمندسازی یعنی سهیم شدن کارکنان در مطالعات در جهت تشکیل گروه و طراحی ساختار سازمان. مفهوم توانمندسازی نخستین بار در دهه ۱۹۸۱ معرفی شد اما در دهه ۱۹۹۱ علاقه زیادی به این مفهوم در میان پژوهشگران، دانشگاهیان و دست اندرکاران مدیریت و سازمان به وجود آمده است [۶].

ابعاد توانمند سازی

احساس شایستگی

وقتی افراد توانمند می شوند احساس خود اثربخشی می کنند که قابلیت و تبحر لازم برای انجام موفقیت آمیز کاری را دارند. افراد توانمند نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان می کنند که می توانند کار را با کفایت انجام دهند. آنان احساس برتری شخصی کرده و معتقدند می توانند برای رویارویی با چالش های تازه بی آموزند و رشد یابند. بعضی از نویسندگان بر این باورند که این ویژگی مهمترین عنصر توانمندی روانشناختی است، زیرا داشتن احساس خود اثربخشی است که منجر به پشتکار و تلاش افراد برای انجام دادن گارهای دشوار می شود. در واقع این احساس عبارت است از باور فرد نسبت به قابلیت هایش برای انجام موفقیت آمیز وظایف محوله. به عبارت دیگر، فرد باور دارد که تبحر، کفایت و توانایی لازم را در انجام موفق کاری دارد. اگر وظیفه بگونه ای باشد که فرد بتواند با مهارت و وظایفش را به انجام برساند بر احساس او از لیاقت خود، تأثیری مثبت بر جای خواهد. این معنی به مفهوم روحیه چالش برانگیز فرد در رویارویی با مسائل و برتری وی در انجام کار است. این احساس زمانی قوت می گیرد که یک فرد توانایی، تبحر، دانش و آموزش لازم را برای انجام کار داشته باشد. در این شرایط فرد خود را شایسته کار می داند و از اینکه می تواند با موفقیت کار را به پایان رساند، احساس اطمینان می کند. در این شرایط فرد فکر

می کند که می تواند از پس انجام وظایف کاریش با موفقیت برآید. باندورا (۱۹۷۷) معتقد است سه شرط لازمست تا افراد احساس خود اثربخشی نمایند:

- ۱- باور به اینکه توانایی انجام کار را دارند؛
- ۲- باور به اینکه ظرفیت بکار بستن تلاش لازم را دارند؛
- ۳- باور به اینکه هیچ مانع خارجی آن ها را از انجام دادن کار مورد نظر باز نخواهد داشت [۷].

احساس اعتماد به دیگران

بسیاری از کارشناسان براین باورند که تقویت روحیه اعتماد در میان کارمندان یکی از مهمترین عوامل ایجاد یکپارچگی، پویایی و تحرک در محیط کار به شمار می آید. بنابراین می توان چنین نتیجه گرفت، سازمانی که در بین کارکنانش اعتماد وجود دارد معمولاً در پیشبرد اهدافش موفق تر است. به همین علت امروزه مدیران سازمان ها اغلب با این چالش روبه رو هستند که چگونه می توان در محیط کار اعتماد حاکم نمود؟ در این راستا کارشناسان علم مدیریت پنج روش برای اعتمادسازی در میان کارکنان سازمان ها پیشنهاد می کنند.

۱- پایبندی به صداقت: صداقت پایه و اساس اعتمادسازی در هر سازمان است. از همین رو، صداقت باید از رده بالای هر سازمان شروع و تا رده های پایین ادامه یابد. گر چه صداقت بدین معنی است که در هر شرایطی باید حقیقت را بیان نمود و به وعده خود پایبند بود، لیکن این واقعیت را باید در نظر داشت که مطرح نمودن حقایق و پایبندی به قرارها پدیده ایست که در چارچوب منافع مشروع و قانونی هر سازمان تعریف می شود. به همین علت ندادن اطلاعات در برخی شرایط نباید عدم پایبندی به صداقت تلقی گردد. بنابراین با وجود دشوار بودن فراگیر نمودن رفتار صادقانه در یک سازمان نتیجه این فرآیند برای موفقیت هر سازمان حیاتی است.

۲- مبادله دیدگاه ها و ارزش ها در سازمان : مبادله دیدگاه های سازمانی، مدیریت را قادر می سازد تا اهداف سازمان را بهتر تعیین نماید و با اتخاذ تاکتیک های مناسب بتواند امکانات نیل به اهداف را فراهم کند.

۳- رعایت عدالت در بین کارکنان: وقتی کلیه کارکنان اعم از کارمندان جدیدالاستخدام، موقت و پاره وقت احساس کنند به عنوان عضوی از گروه های کاری برای سازمان اهمیت دارند در آن حالت روحیه اعتماد در بین آنان به وجود می آید. اعتمادسازی در سازمان با گوشه گیری مدیریت و دوری از کارکنان به دست نمی آید، بلکه از طریق تماس و ملاقات مدیریت با آن ها شکل می گیرد. افزون بر این مدیران باید از نظرات و دیدگاه های کارکنان خود آگاهی یابند و برای پیشنهادات و انتقادهای آن ها جهت پیشبرد اهداف سازمان اهمیت و اعتبار قائل شوند. مدیر تاثیرگذار باید نام کارکنان، وضعیت خانوادگی و دشواری های آن ها را بداند و با همه کارکنان رفتاری محترمانه داشته باشد.

۴- اولویت اهداف مشترک بر اهداف فردی: وقتی کارکنان یک سازمان احساس کنند از طریق فعالیت گروهی و همکاری با یکدیگر می توانند به دیدگاه مشترک برسند از این طریق در آن ها اعتماد پدید می آید.

۵- منافع کل سازمان را بر منافع فردی ترجیح دادن: همه ما به نوعی در برخورد با معضلات می دانیم در هر شرایطی تقریباً کدام راهکار درست است. اگر از این شیوه تفکر در سازمان نیز پیروی کنیم و مصالح فردی را در رویارویی با مسائل عمومی سازمان نادیده بگیریم، بی تردید به عنوان شخصی که منافع کل سازمان را بر مصلحت شخصی ترجیح می دهد، شناخته شده و مورد احترام اطرافیان قرار گرفته و در غایت بستری مناسب برای اعتمادسازی بیشتر در سازمان فراهم می شود. افزون بر شناخت راهکارهای اعتمادسازی در یک سازمان باید به برخی از خصوصیات و رفتارها که سبب بی اعتمادی در کارکنان یک سازمان می شوند نیز توجه نمود [۸].

احساس موثر بودن

عبارتست از میزان توانایی نفوذ فرد در پیامدهای راهبردی، اداری یا عملیاتی فعالیت های کاریش نقطه مقابل عجز و ناتوانی است، به علاوه تاثیر با کانون کنترل متفاوت است و از آن نفوذ می پذیرد. کانون تاثیر کنترل درونی یک ویژگی شخصیتی

فرد است که در وضعیت های گوناگون زندگی وی ثابت است افرادی که بعد تاثیر در آن ها قوی است و در اصطلاح توانمند هستند و به محدود شدن توانایی های خود توسط موانع بیرونی در محدوده کار و فعالیت شغلی خویش اعتقادی ندارند، بلکه بر این باورند که آن موانع را می توان کنترل دارند و محیط را با خواسته های خود همسو می کنند (برخلاف کنترل منفعل). آن ها (کنترل فعال) کرد. برخورداری از احساس موثر بودن در کار، کاملاً به احساس خودکنترلی مربوط است. برای این که افراد احساس توانمندی کنند، نه تنها باید احساس کنند که آن چه انجام می دهند اثری بدنبال دارد، بلکه باید احساس کنند که خود می تواند آن اثر را به وجود آورند؛ یعنی برای این که آن نتیجه با احساس توانمندی همراه باشد، باید احساس کنند که کنترل نتیجه تولید را در دست دارند، بنابراین، داشتن نوعی احساس کنترل شخصی، برای سلامت و نیز توانمندی ضروری است. از جانب دیگر حتی توانمندترین افراد نمی توانند آن چه را برای آنان اتفاق می افتد به تمامی کنترل کنند. با وجود این توانمند شدن به افراد کمک می کند تا بیشتر نتایجی را که می توانند کنترل کنند، بپذیرند. این کار به همان مقدار که بستگی به توانایی تشخیص حوزه های تأثیر بستگی دارد، به توانایی و اراده تغییر محیط خارجی به منظور افزایش تسلط بر آن نیز بستگی دارد [۶].

احساس معنی دار بودن

معنی داری به مفهوم میزان ارزش اهداف شغلی یا کاری است که در ارتباط با استانداردها یا در واقع ایده آل های فردی مورد قضاوت قرار می گیرد [۹]. در واقع معنی دار بودن شامل تطابق بین الزامات نقش و شغل با اعتقادات، ارزش ها و رفتارهای فردی است. بدون در نظر گرفتن اجبارهای سازمانی، افراد تمایل به تلاش در مورد اهدافی دارند که برایشان دارای مفهوم باشد. در واقع کارکنان ترجیح می دهند با افرادی کار کنند که ارزش های مشابهی با آن ها داشته باشند. افراد توانمند احساس معنی دار بودن می کنند و برای اهدافی که به آن اشتغال دارند، ارزش قائل هستند. بین آرمان ها و استانداردهای آنان با آنچه در حال انجام هست، تجانس وجود دارد و این فعالیت در نظام ارزشی آن ها مهم تلقی می شود [۷]. آنان در فعالیت کاری خویش، از نیروی روحی یا روانی سرمایه گذاری می کنند و از درگیری و اشتغال خویش نوعی احساس اهمیت شخصی دارند. آنان در نتیجه اشتغال در آن فعالیت، پیوند و همبستگی شخصی را تجربه می کنند. بنابراین، معنی دار بودن به نگرش ارزشی افراد معطوف است [۱۰]. فعالیت هایی که دارای طبع معنی داری هست، نوعی احساس هدفمند بودن، هیجان یا ماموریت برای افراد ایجاد می کند. بجای اینکه نیرو و اشتیاق افراد را هدر دهد، منبعی از نیرو و اشتیاق برای آنان فراهم می کند. در این شرایط فعالیت های کاری با برخی عناصر انسانی تر همراه است و بصورت با ارزش تر، بنیادی تر و شخصی تر انجام می پذیرد [۹].

کسب سود شخصی، معنی دار بودن را تضمین نمی کند. برای مثال، خدمت کردن به دیگران ممکن است هیچ پاداش شخصی در پی نداشته باشد. با وجود این، ممکن است بسیار معنی دار از کاری باشد که سود زیادی دارد. اغلب درخواست انجام کاری که برای کارکنان معنی کمی دارد یا اصلاً معنی ندارد، هزینه های فراوانی را برای شرکت ها ایجاد می کند. خودبیگانگی از بی معنی نتیجه می شود و نیرو و انگیزش از کار معنی دار حاصل می گردد. سازمان ها دارای انواع مختلفی از ساختار هستند که برحسب نیاز و با توجه به شرایط آن سازمان بکار می رود. به اعتقاد برنز و استاکر موثرترین ساختار، ساختاری است که خود را با الزامات محیط انطباق دهد. در یک طبقه بندی کلی ساختار سازمان ها به دو نوع ساختار مکانیک و ساختار ارگانیک تقسیم بندی میشود. ساختار مکانیکی برای محیط های با ثبات و قابل پیش بینی و ساختار ارگانیک در محیط های متلاطم و دارای قابل استفاده است. ساختار مکانیکی، سازمان بوسیله ویژگی هایی نظیر پیچیدگی و رسمیت زیاد، تمرکزگرایی، رفتارهای برنامه ریزی شده در قالب مقررات شناخته می شوند. در این ساختار مدیر متکی به خط مشی ها سازمان بوده و در واکنش به رویدادهای پیش بینی نشده کند عمل می کند. از سوی دیگر، ساختار ارگانیکی منعطف بوده و میزان نفوذ افراد در آن بر اساس مهارت و دانش است. وظایف در این ساختار انعطاف پذیر بوده و تاکید بر مبادله اطلاعات وجود دارد. ویژگی های اختیارات غیر متمرکز، قوانین و مقررات کمتر، شبکه ارتباطات غیر رسمی و توجه بخودکنترلی شرایط تطبیق بیشتری ساختار ارگانیک با محیط را فراهم می سازد. لراین پاول در تحقیقات خود اشاره می کند که ساختارهای ارگانیک، بعلا بر خورداری از ویژگی های منعطف بودن، پویایی، تحرک، آزادی در عمل، توجه به تخصص، توجه به شایستگی و... شرایط مناسبتری را برای اجرا و استقرار توانمندسازی روانشناختی فراهم می کند. برعکس در ساختارهای سنتی به علت برخورداری از رسمیت بالا،

تمرکز در تصمیم گیری، تقسیم کار بیش از حد منجر به تخصص زدایی از افراد می گردد (محدودیت تامین نظرات کارکنان، ضعف در ایفای مسولیت و... شرایط محدود کننده ای برای ایجاد توانمندسازی روانشناختی دارد [۶].

مراحل بحران

مراحل چهارگانه بحران به صورت زیر تعریف می شود:

مرحله قبل از بحران

در این مرحله هنوز بحرانی رخ نداده ولی امکان وقوع آن می رود. در این گام بایستی اقدامات زیر بترتیب انجام پذیرد: انگیزش و توجه مسئولین - ممیزی و مقاوم سازی ساختمان ها- ایجاد وزارت بحران- تخصیص بودجه و امکانات- بهره گیری از تجارب بین المللی- آموزش همگانی- تحقیقات و پژوهش- هماهنگی بین ارگان ها- آموزش های تخصصی- شناخت و وضعیت موجود مجموعه پروژه محورهای مسئول- ایجاد کمیته کاری- تهیه تجهیزات- به کارگیری سیستم های هشداردهنده- شناسایی سازه های ویژه- بیمه اجباری ساختمان ها.

همان طور که بیان شد انگیزش و توجه مسئولین در اولویت امور قرار دارد چرا که برنامه ریزی برای مقابله با اداره بحران ها در درجه اول نیازمند توجه خاص مسئولین و سیاست گذاران کشور است و حمایت و توجه ایشان از این نظر ضروری است که مدیریت بحران را تبدیل به یک فرآیند و نظام فکری کند، فرآیندی که به طور مستمر تصمیم ها و فعالیت ها را پیش ببرد. حصول چنین مهمی مستلزم آن است که مدیران آر شد جامعه در تدابیری که بدین منظور در قالب برنامه های مدیریت بحران اندیشیده می شوند، مشارکت فعال و مستقیم داشته باشند.

پس از بحث توجه مسئولین، مسئله ممیزی و مقاوم سازی ساختمان ها بسیار حائز اهمیت است. در توجیه این امر می توان به تجربه موفق کشورهای زلزله خیزی نظیر ژاپن اشاره کرد که با پرداختن به این مهم، خسارات و تلفات ناشی از زمین لرزه را به حداقل ممکن رسانده اند. به طوری که سازه ها، ساختمان ها و تا سیسات این کشور گاه ها در مقابل زلزله هایی با درجات و شدت بالا مصون می مانند و نکته دیگر این که بر اساس شواهد و تجارب موجود، بیشترین خسارات جانی و مالی زمین لرزه ناشی از ریزش و تخریب ساختمان ها و اماکن مسکونی است [۱۱].

مرحله شروع بحران

این مرحله، مرحله ای اقدامات اضطراری و معادل ۲۴ ساعت اول بحران است. در این مرحله بایستی اقدامات زیر بترتیب انجام پذیرد:

زنده یابی- هماهنگی نیروهای عمل کننده- امکانات اولیه حیات- عملیاتی کردن مدیریت ها- ماشین آلات و لوازم امداد- مسیرهای مواصلاتی- اسکان و اعزام مجروحین- امنیت- بهره گیری از تجارب بین الملل- اطلاع رسانی- امداد هوایی- تخلیه و توزیع کمک های ارسالی- اسکان موقت بازماندگان- ارتباطات مخابراتی- تدفین اجساد [۱۱].

مرحله حین بحران

در این مرحله پا سخگویی و امداد و نجات مهم بوده و معادل هفته اول بحران می باشد. در این مرحله بایستی اقدامات زیر بترتیب انجام شود:

زنده یابی- هماهنگی نیروهای عمل کننده- عملیاتی کردن مدیریت ها- بهره گیری از تجارب بین الملل- امنیت- اسکان و اعزام مجروحین- زنان و کودکان بی سرپرست- تدفین اجساد- تمهیدات بهداشتی- اطلاع رسانی- تخلیه و توزیع کمک های ارسالی- کنترل آسیب های ثانویه- انتقال نیرو و سوخت رسانی- شبکه های آبرسانی و فاضلاب- ارتباطات مخابراتی [۱۱].

مرحله بعد از بحران

این مرحله، یک هفته به بعد تا حداکثر پنج سال پس از بحران است. در این مرحله بایستی اقدامات زیر بترتیب صورت پذیرد:

عملیاتی کردن مدیریت‌ها- مجموعه پروژه محوردهی زنان و کودکان بی سرپرست- اسکان دائم بازماندگان- مجموعه پروژه محوردهی کمک‌های داخلی و خارجی- مددکاری و مشاوره‌های روانی- بهره‌گیری از تجارب بین الملل - پاک سازی منطقه- تحقیقات و پژوهش‌های علمی- بازسازی منطقه- انتقال شهر [۱۱].

سطوح بحران و انواع پروژه‌ها در شرایط بحرانی

شرایط مورد توجه برای تعیین سطح عبارت‌اند از:
امکانات موجود در یک پروژه یا مجموعه پروژه.
میزان نوع درخواست مشتریان یا متقاضیان.
شرایط محیطی در زمان خاص (به‌ویژه در هنگام بحران).
بر اساس معیارهای یاد شده سطوح عملیات مدیریت بحران به قرار زیر می‌باشد:
سطح صفر: عدم نیاز به ارائه خدمات اضطراری وضعیت عادی.
سطح یک: ارائه خدمات اضطراری توسط پروژه مسئول و با استفاده از امکانات پروژه ویژه این خدمات.
سطح دو: ارائه خدمات اضطراری توسط پروژه مسئول با استفاده از همه امکانات پروژه.
سطح سه: ارائه خدمات اضطراری با مدیریت پروژه مسئول توسط مجموعه‌ای از پروژه‌ها.
سطح چهار: ارائه خدمات اضطراری با مدیریت پروژه جانشین توسط مجموعه‌ای از پروژه‌ها [۱۲].

وظایف و ویژگی‌های مدیریت بحران

- ۱ - آمادگی جامع برای هرگونه رخداد.
- ۲ - برنامه ریزی دفاتر مطالعاتی ملی، منطقه‌ای و هماهنگ‌سازی آن‌ها به نوعی که از دوباره کاری نپزید.
- ۳ - ایجاد بانک اطلاعاتی روزآمد برای بهره‌بری هر چه بهتر آن.
- ۴ - بهره‌گیری از سیستم هشدار دهنده خطر با وجودی که هزینه بالایی را می‌طلبد.
- ۵ - جدا سازی وظایف واحدهای کمک‌رسانی و انجام رزمایش‌های عملیاتی سالانه.
- ۶ - ایمن‌سازی شبکه‌ها و راه‌های حیاتی که شامل آب، برق، سوخت، ارتباطات راه‌ها مخابراتی برج کنترل فرودگاه‌ها و سدها و... به علت اینکه شرایط منطقه پس از بحران آشفته است در زمان کوتاه نمی‌توان به باز سازی این شبکه پرداخت. زیرا این کار خود موجب ایجاد خسارات زیادی می‌شود و از سرعت عمل کمک می‌کاهد.
- ۷ - تقویت بیمه در منطقه حادثه‌خیز حتی به اجبار می‌توان ابعاد بحران را کم نماید، چرا که با توجه به ابعاد حادثه، پرداخت خسارت خود علت بزرگی در رفع بحران است.
- ۸ - آگاهی تفکر عمومی یکی دیگر از شرح وظایف مدیر بحران است تا زمانی که قدم در این راه نگذارند سعی دولت‌ها بی‌فایده است.
- ۹ - کنترل و شناسایی انواع بحران‌ها، بررسی ریسک و اولویت‌بندی آن‌ها.
- ۱۰ - مشخص نمودن ارتباط بحرانی.
- ۱۱ - مشخص کردن راهبردهای برخورد با رسانه‌ها.
- ۱۲ - تشکیل تیم مدیریت بحران و آماده نمودن برنامه مدیریت بحران.
- ۱۳ - پیشگیری و پیش‌بینی از وقوع بحران.
- ۱۴ - مشخص نمودن روش‌های مداخله در بحران.
- ۱۵ - مشخص نمودن طرح‌های سالم‌سازی.
- ۱۶ - برنامه‌ریزی، هدف گذاری و سعی در جهت استفاده مناسب از منابع [۱۳].

کرونا

ویروس بدون مرز کرونا بر شرایط اقتصادی، افزایش و کاهش قیمت اجناس و کالاهای تجاری و روابط بین کشورها و دولت های آن ها و نظرات کارشناسان و اقتصاددانان سراسر جهان و صادرات و واردات این کشورها در زمینه های مختلف اثر گذار بوده است. شیوع ویروس کرونا در ایران نیز تاثیر بسیاری بر اقتصاد داخلی داشته و خواهد داشت؛ به باور کارشناسان اقتصادی در ایران، داستان کمی پیچیده تر است؛ در طرف عرضه نیز اقتصاد با فشار کاهشی روبرو است. با مختل شدن تجارت بین الملل و حتی حمل و نقل داخلی، زنجیره ارزش طیف وسیعی از محصولات دچار اختلال شده و ظرفیت تولید واحدها، به دلیل عدم دسترسی به نهاده ها کاهش می یابد. آثار اقتصادی شیوع این ویروس بر کسب و کارها و فعالیت های اقتصادی در کشور را می توان از ابعاد مختلف مورد بررسی قرار داد. در بازار اتفاق نظر هست که در آمریکا، بعنوان نماینده اقتصاد جهانی، سه ماهه اول سال ۲۰۲۰ رکود و رشد اقتصادی منفی خواهیم داشت. برای پیش بینی آینده نیاز داریم اتفاقات و واقعیات رخ داده را بررسی و تجزیه تحلیل کنیم. طبق تایید سازمان بهداشت جهانی، بیماری کووید ۱۹ به مرحله همه گیری رسیده و اکنون تمامی کشورهای جهان با بیش از ۳ میلیون مبتلا و ۱۰۰ هزار مرگ، درگیر این بیماری هستند [۱۴].

پیشینه پژوهش

ملک آرا (۱۳۹۹) به کارآفرینی و تشخیص فرصت ها در اپیدمی کرونا پرداخت. شیوع ویروس کرونا منجر به آسیب های جدی به فرآیند عملیات و زنجیره های تامین کسب و کارها شده است و با توجه به ابعاد و پیچیدگی آن و همچنین سرعت بسیار زیاد اتفاقات در فاصله زمانی کوتاه، ارائه مدلی برای ارزیابی اثرات آن را بسیار مشکل می کند. از طرفی توسعه کارآفرینی یکی از نیازهای اساسی جوامع در حال توسعه است که کمک می کند از فرصت ها و توانایی ها و منابع به صورت هدفمند استفاده کنند [۱۵].

طهوریان عسکری و همکاران (۱۳۹۹) به مدیریت بحران در عصر کرونا پرداختند. بحران حاصل از شیوع کرونا، فرصت جدیدی در نظم نوین مدیریتی برای سازمان ها ایجاد نمود تا بتوانند خود را در دوران شیوع، گذار و پساگرمای شیوع آن بحران، چابک کرده و از دریچه گذر مدیریت آن، علاوه بر عبور همراه با سلامت، منافعی را نیز کسب کنند. در این مقاله که به صورت مروری گردآوری شده است سعی گردیده با بازشناسی مفهوم مدیریت بحران در عصر کرونا، فرصت ها و تهدیدهای بروز این پدیده و پیامدها و شیوه های کنترل و عبور از بحران های مشابه آن مورد بحث قرار گیرد [۱۶].

حسینی فولادی و قراچه (۱۳۹۹) به بررسی نقش آموزش همگانی مقابله با ویروس کرونا در افزایش آمادگی و تاب آوری بیمارستان ها در مدیریت بحران پرداختند. ضروری است که هر بیمارستانی براساس منابع، امکانات، خطرات و ویژگی های کالبدی خود دارای یک برنامه آموزشی اختصاصی باشد که عملکرد کارآمد آن را در طی برنامه های آمادگی و مانور و واکنش تضمین نماید [۱۷].

توتونچیان و خوشحال (۱۳۹۹) به مدیریت بحران و کاهش ریسک همه گیری ویروس کرونا (با تاکید بر توانمندی های ایران) پرداختند. نتیجه گیری: در ایران با توجه به وجود ظرفیت های گسترده از قبیل امکانات گسترده پزشکی و بیمارستانی، سازمان هلال احمر، سازمان پدافند غیرعامل، مدیریت بحران و ورود به موقع یگان های نظامی و... به عرصه مدیریت بحران، اپیدمی کرونا علی رغم شروعی ضعیف؛ در حال حاضر شکل قابل قبولی در حوزه ارائه خدمات سلامت به خود گرفته است و توانسته پاسخ به نیاز بیماران بستری را تحت مدیریت در آورد [۱۸].

مرادی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به رابطه توانمندی های منش، تناسب شغلی و مشغولیت شغلی با بهزیستی سازمانی در سازمان تامین اجتماعی پرداختند. بر اساس این یافته ها پیشنهاد می شود با توجه به رابطه متغیرهای مطالعه شده در این پژوهش، تدوین برنامه هایی برای پرورش توانمندی های منش و همچنین توجه به تناسب شغلی در هنگام جذب و بکارگیری افراد در مشاغل مختلف، مد نظر سازمان قرار گیرد [۱۹].

باران چشمه و مختاری (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی تاثیر توانمندسازی منابع انسانی بر تحول سازمانی (مورد مطالعه: ادارات آموزش و پرورش غرب استان مازندران) پرداختند. یافته های تحقیق حاکی از این است که توانمندسازی منابع انسانی و

مولفه های آن (احساس معنی داری، احساس شایستگی، احساس خود تعینی، احساس موثر بودن و احساس اعتماد) بر تحول سازمانی در ادارات آموزش و پرورش غرب استان مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارند. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد شد: مدیران، کارکنان را تشویق کنند تا در ادای وظایف شغلی شان از ابتکار و خلاقیت شخصی خود استفاده کنند و نظرات کارکنان در تصمیم گیری واحد کاری شان مورد توجه مدیران قرار گیرد [۲۰].

مرادی (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی رابطه بین متغیرهای توانمند سازی مدیران و اثربخشی مدیریت مالی در شهرداری شیراز پرداخت. نتایج بررسی نشان می دهد هر شش مولفه توانمند سازی مدیران بر اثربخشی مدیریت مالی تاثیر مثبت و معنی داری می گذارند. در نهایت پیشنهاداتی جهت بهبود عملکرد مدیران ارائه گردید [۲۱].

صالحی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی تاثیر دوره های آموزشی بر عملکرد کارکنان در شهرداری منطقه ۷ تهران پرداختند. اندیشمندان افزایش کارایی سازمان ها را در گرو افزایش کارایی منابع انسانی می دانند. افزایش کارایی منابع انسانی نیز منوط به آموزش، توسعه دانش، مهارت ها و ایجاد رفتارهای مطلوب برای کارکردن است. از عوامل تاثیرگذار بر عملکرد کارکنان می توان به آموزش ضمن خدمت آن ها اشاره کرد که می تواند به عنوان بستری در جهت توسعه سازمانی، با اهمیت جلوه نماید چرا که عنوان می شود هر نوع برنامه آموزشی برای ارائه فرصت های یادگیری به منظور بهبود عملکرد کارکنان شاغل را آموزش ضمن خدمت گویند [۲۲].

روش پژوهش

پس از انتخاب بررسی موضوع، باید روش تحقیق مناسب را انتخاب نمود، بدین معنی که باید مشخص کرد چه روش تحقیقی برای بررسی موضوع مورد مطالعه لازم است. نوع تحقیق در این پایان نامه توصیفی و کاربردی است. روش توصیفی بر ساختن فرضیه و آزمایش آن و تحقیق روابط بین متغیرهای دست کاری نشده و بست دادن قانون کلی توجه دارد. تحقیق توصیفی شامل جمع آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه و یا پاسخ به سؤالات مربوط به وضع موجود موضوع مورد مطالعه می باشد یک تحقیق توصیفی، چگونگی وضع موجود را توصیف می کند. در روش کاربردی نیز، نظریه هایی را که از طریق تحقیق به وجود آمده اند، برای حل مسائل به کار برده می شوند [۲۳]. با توجه به موضوع و فرضیه ها، تحقیق حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و از حیث روش توصیفی و همبستگی است.

ابزار جمع آوری داده ها

گردآوری اطلاعات در روش پیمایش مرحله ای بسیار مهم است که آزمودن فرضیه ها بر اساس دقت گردآوری اطلاعات امکان پذیر است. قبل از گردآوری داده ها، پاسخ به سؤالات زیر می تواند راهگشا باشد. با توجه به اهداف پژوهش بهترین راه برای جمع آوری اطلاعات استفاده از پرسش نامه تشخیص داده شد. پس از مطالعات متعدد و مصاحبه با افراد و صاحب نظران استفاده از پرسشنامه های استاندارد برای تحقیق مشخص گردید. پرسش نامه این تحقیق شامل ۳ قسمت است:

الف) بخش آگاهی دادن به پاسخگو: شامل توضیح مختصری از پرسشنامه و نحوه تکمیل آن جهت ایجاد وضوح بیشتر پاسخ دهندگان می باشد.

ب) سؤالات عمومی: در سؤالات عمومی، هدف کسب اطلاعات کلی و جمعیت شناختی پاسخگویان است. این بخش شامل ۴ سوال است و مواردی مانند جنسیت، سن، سابقه کاری و سطح تحصیلات را شامل می شود.

ج) پرسشنامه توانمند سازی پرسنل: در این تحقیق از پرسشنامه استاندارد بمانی (۱۳۹۴) استفاده شد این پرسشنامه دارای ۲۲ سوال و ۵ بعد می باشد. گویه های مرتبط با هر سوال بر اساس مقیاس ۶ گزینه ای به شرح جدول (۱) نمره گذاری شده است.

جدول (۱) شیوه کدگذاری سوالات پرسشنامه توانمند سازی پرسنل

هرگز	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۰	۱	۲	۳	۴	۵

سوال های مرتبط با هر یک از سر فصل ها به شرح جدول (۲) می باشد

جدول (۲) سرفصل هر یک از سوالات پرسشنامه توانمند سازی پرسنل

ردیف	سرفصل سوالات	شماره سوالات مرتبط
۱	احساس معنی داری در شغل	۱ الی ۴
۲	احساس شایستگی در شغل	۵ الی ۸
۳	احساس داشتن حق انتخاب	۹ الی ۱۲
۴	احساس موثر بودن	۱۳ الی ۱۶
۵	احساس مشارکت با دیگران	۱۷ الی ۲۲

د) پرسشنامه استاندارد بحران: در این تحقیق از پرسشنامه استاندارد بحران آذری (۱۳۹۵) استفاده شد این پرسشنامه دارای ۴۴ سوال و ۷ بعد است می باشد. گویه های مرتبط با هر سوال بر اساس مقیاس ۶ گزینه ای به شرح جدول (۱) است.

سوال های مرتبط با هر یک از سرفصل ها به شرح جدول (۳) می باشد

جدول (۳) سرفصل هر یک از سوالات پرسشنامه استاندارد بحران

ردیف	سرفصل سوالات	شماره سوالات مرتبط
۱	تعهد مدیریت	۱ الی ۹
۲	فرهنگ خطاپذیری	۱۰ الی ۱۵
۳	فرهنگ یادگیری	۱۶ الی ۱۸
۴	شفافیت	۱۹ الی ۲۱
۵	آمادگی	۲۲ الی ۳۳
۶	آگاهی	۳۴ الی ۴۰
۷	انعطاف پذیری	۴۱ الی ۴۴

اجزاء اصلی این پرسشنامه ها عبارتند از:

الف) نامه همراه: که در آن هدف از گردآوری داده ها به وسیله پرسشنامه و ضرورت همکاری پاسخ دهنده و اطمینان دادن به آنها در جهت محرمانه ماندن اطلاعات تهیه شده است.

ب) دستورالعمل: در ابتدای هر پرسشنامه نحوه پاسخ دادن به سؤالات قید شده است.

ج) سؤالات پرسشنامه ها: تمامی سؤالات پرسشنامه ها از نوع پاسخ بسته و دارای چند گزینه است تا پاسخ دهندگان از میان آن یکی را انتخاب نمایند. پاسخ ها به گونه ای است که پاسخگو با سرعت و سهولت جواب مورد نظر را انتخاب و پاسخ دهد و از طرفی استخراج داده ها نیز به راحتی انجام شود.

آزمون فرضیات پژوهش

توانمند سازی پرسنل بر کاهش پیامدهای بحران ناشی از شیوع ویروس کرونا در شهرداری کاشمر تاثیر گذار است.

اگر فرض کنیم که:

Y = متغیر وابسته، کاهش اثرات بحران کرونا در شهرداری کاشمر

X = متغیر مستقل، توانمند سازی پرسنل

اکنون با استفاده از جدول تحلیل واریانس رگرسیونی اقدام به برازش مدل رگرسیونی به روش تأثیر بین توانمند سازی پرسنل بر کاهش اثرات بحران کرونا در شهرداری کاشمر می کنیم. قبل از تحلیل مدل رگرسیونی به بیان ضریب تعیین و آماره داربین واتسون می پردازیم، از آنجایی که ضریب تعیین اصلاح شده (R^2) اصلاح شده معادل ۰/۴۸۲ شده است، لذا اندازه آن در حد قابل قبول می باشد، از طرفی آماره داربین واتسون معادل ۲/۰۶۲ شده است، (این آماره عددی است بین صفر تا ۴، که وسط آن یعنی عدد ۲ و اطراف آن معرف استقلال کامل باقیمانده ها و رگرسیون قابل اجرا می باشد و هر چه به سمت صفر و ۴ بیشتر میل کند به مفهوم عدم استقلال باقیمانده ها و مناسب نبودن انجام مدل رگرسیونی است) ولی چون در تحلیل ما این مقدار اطراف ۲ می باشد لذا مدل نهایی جهت انجام برازش رگرسیونی مناسب بوده و باقیمانده ها مستقل اند.

جدول (۴) نتایج تحلیل واریانس تأثیر توانمند سازی پرسنل بر کاهش اثرات بحران کرونا در شهرداری کاشمر

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری	R	R^2	آماره داربین واتسون
رگرسیون	۱۷/۷۷۲	۱	۱۷/۷۷۲	۹۳/۹۹	۰/۰۰۰۱	۰/۶۹۴	۰/۴۸۲	۲/۰۶۲
باقیمانده	۱۹/۰۹۷	۱۰۱	۰/۱۸۹					
کل	۳۶/۸۶۸	۱۰۲						

نتایج جدول (۴) تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون (به روش کدگذاری تأثیر) نشان می دهد که یک رابطه خطی معنی دار بین توانمند سازی پرسنل بر کاهش اثرات بحران کرونا در شهرداری کاشمر وجود دارد.

جدول (۵) ضرایب رگرسیونی تأثیر توانمند سازی پرسنل بر کاهش اثرات بحران کرونا در شهرداری کاشمر

شاخص متغیر	ضریب رگرسیون	انحراف معیار ضریب	ضریب رگرسیون استاندارد	آماره t	سطح معنی داری آماره t
مقدار ثابت	۱/۳۰۱	۰/۱۴۲		۹/۱۷۷	۰/۰۰۰۱
توانمند سازی پرسنل	۰/۴۱۴	۰/۰۴۳	۰/۶۹۴	۹/۶۹۵	۰/۰۰۰۱

لذا با توجه به نتایج جدول (۵) می توان اینگونه اظهار نظر کرد که، میزان تأثیر توانمند سازی پرسنل بر کاهش اثرات بحران کرونا در شهرداری کاشمر معادل ۶۹/۴ درصد و معنی دار می باشد.

بحث، نتیجه گیری و پیشنهادات کاربردی

بر اساس آزمون رگرسیون در فرضیه ارائه شده مشخص شد: توانمند سازی پرسنل به میزان ۶۹/۴ درصد بر کاهش پیامدهای بحران ناشی از شیوع ویروس کرونا در شهرداری کاشمر تأثیر گذار بود با توجه به برقراری دیگر شروط و معنادار شدن، این فرضیه پذیرفته شد. در پژوهش های گذشته ملک آرا (۱۳۹۹)، طهوریان عسکری و همکاران (۱۳۹۹)، حسینی فولادی

و قراچه (۱۳۹۹)، توتونچیان و خوشحال (۱۳۹۹)، مرادی و همکاران (۱۴۰۰)، باران چشمه و مختاری (۱۳۹۹)، مرادی (۱۳۹۹) و صالحی و همکاران (۱۳۹۸) تحقیقات همسو با این پژوهش دارا بودند مهمترین علت همسویی اهمیت محافظت و مراقبت از منابع انسانی و باز گرداندن شرایط بحرانی حاکم در شهرداری شهر کاشمر بود که لزوم انجام پژوهش هایی پیرامون این موضوع امری ضروری و لازم الاجرا شده است و تقریباً حرکت به سمت آرام سازی جو بحرانی شروع شده است. با توجه به نتیجه پژوهش پیشنهاد می شود مدیران منابع انسانی در شهرداری کاشمر اقدام به برنامه ریزی و ارائه کلاس هایی به منظور مواجهه و مقابله با بحران کرونا شود تا با موفقیت از بحران ایجاد شده عبور نمایند .

منابع

- [۱] مقبلی، م، ۱۴۰۰، تحلیل و ضرورت تدوین استراتژی و برنامه ریزی استراتژیک سازمان در شرایط بحران بین المللی کرونا، هشتمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران.
- [۲] ظریف صناعی، ح ر و رسولی، ص و زارع نژاد، س، ۱۴۰۰، بررسی مدیریت بحران کووید-۱۹ در ایران، نخستین کنفرانس ملی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، اهواز.
- [۳] رئوفی، ن و محمدی، م و سلگی، ر و حمیدیان، ا، ۱۳۹۲، ارتقای بهره وری با توانمند سازی منابع انسانی سازمانها، اولین کنفرانس بین المللی حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری)، رودهن.
- [۴] سلاجقه، س و یوسفی، م ع، ۱۳۸۷، توانمندسازی منابع انسانی، دومین کنفرانس توانمند سازی منابع انسان ایران، تهران.
- [۵] شاهی، ع ر، ۱۳۹۹، نقش منابع انسانی در آموزش و برنامه ریزی مدیریت بحران، اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.
- [۶] عبودی تیزابی، ا، ۱۳۹۹، بررسی هوش هیجانی بر توانمند سازی پرسنل شاغل در پروژه های شهرداری (مطالعه موردی: پرسنل شاغل در پروژه های شهرداری مشهد ریزه و تایباد)، پایان نامه کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی توس.
- [۷] موسوی، س ز، ۱۳۹۶، بررسی تاثیر رهبری متواضع بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان شرکت مخابرات شهر رشت، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، واحد رشت.
- [۸] الوانی، س م، ۱۳۸۹، مدیریت عمومی، چاپ چهلیم، تهران: انتشارات نشرنی.
- [9] Thomas ,K. W. ,Velthouse ,B. A. (1990). "Cognitive elements of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation". The Academy of Management Review , 15(4) ,pp: 666-681
- [10] Spreitzer(1995) GM. Psychological empowerment in the workplace: dimentions , measearment and validation. Academy of Management Journal;38:1442-65.
- [۱۱] تسلیمی، م س، روشندل اربطانی، ط، عمادی اندادی، م، برقی، م، ۱۳۸۴، بررسی میدانی بحران اولویت در مدیریت بحران، فصلنامه دانش مدیریت، دانشگاه تهران، شماره ۶۹، صص ۳-۲۳.
- [۱۲] اصغری، ا، ذبیحی، م ر، ۱۳۹۳، "نقش مدیریت استراتژیک در مدیریت بحران پروژه ها، همایش بین المللی مدیریت،
- [۱۳] فرخی زاده، س، سعید پور، ی، ۱۳۹۳، " معیارهای توسعه مدیریت بحران و استراتژیک در پروژه های عمرانی زمان وقوع زلزله"، اولین کنفرانس ملی مهندسی عمران و توسعه پایدار ایران. مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- [۱۴] جعفری، ر و کوهستانی، ا و نژادزاع، ش، ۱۳۹۹، تاثیر کرونا بر اقتصاد ایران و جهان، اولین کنفرانس مهندسی صنایع، اقتصاد و مدیریت.
- [۱۵] ملک آرا، م، ۱۳۹۹، کارآفرینی و تشخیص فرصت ها در اپیدمی کرونا، دومین کنفرانس حسابداری و مدیریت.
- [۱۶] طهوریان عسکری، م و راحتی، س و عبدی، ف، ۱۳۹۹، مدیریت بحران در عصر کرونا، ششمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی، اقتصاد و حسابداری ایران، تهران.
- [۱۷] حسینی فولادی، ش و قراچه، ل، ۱۳۹۸، بررسی نقش آموزش همگانی مقابله با ویروس کرونا در افزایش آمادگی و تاب آوری بیمارستان ها در مدیریت بحران، اولین همایش ملی ایمنی، کنترل و پیشگیری عفونت در مراکز درمانی، تهران.
- [۱۸] توتونچیان، م و خوشحال، ج، ۱۳۹۹، مدیریت بحران و کاهش ریسک همه گیری ویروس کرونا (با تاکید بر توانمندی های ایران)، فصلنامه دانش پیگیری و مدیریت بحران، دوره ۱۰، شماره ۳.
- [۱۹] مرادی، م و خانجانی، م و عسگری، م، ۱۴۰۰، رابطه توانمندی های منش، تناسب شغلی و مشغولیت شغلی با بهزیستی سازمانی در سازمان تامین اجتماعی، فصلنامه روان شناسی کاربردی، دوره ۱۵، شماره ۳.

- [۲۰] باران چشمه، م و مختاری، م، ۱۳۹۹، بررسی تاثیر توانمندسازی منابع انسانی بر تحول سازمانی (مورد مطالعه: ادارات آموزش و پرورش غرب استان مازندران)، پنجمین کنفرانس بین المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی، تهران.
- [۲۱] مرادی، ز، ۱۳۹۹، بررسی رابطه بین متغیرهای توانمند سازی مدیران و اثربخشی مدیریت مالی در شهرداری شیراز، اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.
- [۲۲] صالحی، س؛ آ، احمدی نژاد و م، رباط سرپوش، ۱۳۹۸، بررسی تأثیر دوره های آموزشی بر عملکرد کارکنان در شهرداری منطقه ۷ تهران، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، مهندسی صنایع، اقتصاد و حسابداری، تفلیس- گرجستان، دبیرخانه دائمی با همکاری دانشگاه امام صادق (ع).
- [۲۳] خلیلی شورینی، س، ۱۳۹۳، روش های تحقیق در علوم انسانی، نشر دانش پژوه، چاپ نهم.