تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۲۱

ارائه الگوی توانمندسازی مدیران وزارت جهاد کشاورزی با رویکرد تحلیل مضمون

مریم مصطفی پورحسین آبادی[۱]، پریسا ایران نژاد [۲]، مهتاب سلیمی *[۳]، مژگان عبدالهی[۴]، فاطمه پرسته قمبوانی[۵]

چکیده

در دنیای امروز، سازمان‌ها برای بقا و موفقیت خود نیازمند مدیرانی توانمند هستند. مدیران توانمند مدیرانی هستند که دارای دانش، مهارت و توانایی‌های لازم برای انجام وظایف خود به نحو مطلوب هستند. آنها همچنین دارای انگیزه و اشتیاق برای موفقیت سازمان هستند. توانمندسازی مدیران فرآیندی است که به منظور افزایش دانش، مهارت و توانایی‌های مدیران و همچنین ایجاد انگیزه و اشتیاق در آنها انجام می‌شود. در این راستا پژوهش حاضر از نظر هدف جزو پژوهش های کاربردی و با رویکردی کیفی و با استفاده از روش تحلیل مضمون براون و کلارک انجام شده‌است. در این پژوهش، با انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۵ نفر از خبرگان شامل اساتید، مدیران ارشد و متخصصان از طریق نمونه گیری هدفمند برای جمع‌آوری اطلاعات اقدام شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با کدگذاری دستی به شیوه تحلیل مضمون با رویکرد استقرایی و مدل آتراید استرلینگ انجام پذیرفت. پایایی با استفاده از روش دو کدگذار و پایایی باز آزمون مورد بررسی و تایید قرار گرفت. به‌منظور محاسبه میزان توافق، از ضریب کاپا در نرم‌افزار SPSS استفاده شد که مقدار آن ۰،۷۵ به‌دست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبولی است. همچنین برای اطمینان از روایی پژوهش، علاوه بر به‌کارگیری استراتژی حساسیت پژوهشگر در فرآیند پژوهش، یافته‌ها در اختیار ۳ تن از خبرگان دانشگاهی قرار گرفته و به تایید رسیدند. نتایج نشان داد که توانمندسازی مدیران وزارت جهاد کشاورزی باید دارای ویژگی‌هایی از قبیل نیازهای فردی و قانونی، آموزش و ارتباطات اخلاقی مدیران حرفه‌ای، عوامل سازمانی، بررسی چالش‌های توانمندسازی، توانمندسازی حرفه ای باشد. در نهایت، به ۷۳ کد اولیه ، ۱۴ مضمون پایه و ۵ مضمون سازمان یافته طبقه بندی شدند. توانمندسازی مدیران وزارت جهاد کشاورزی، با هدف افزایش بهره‌وری، کارآمدی و اثربخشی سازمان، ضروری است. این امر می‌تواند با ارائه آموزش‌های تخصصی، توسعه مهارت‌های مدیریتی و ایجاد انگیزه در مدیران، محقق شود. توانمندسازی مدیران وزارت جهاد کشاورزی، می‌تواند به بهبود وضعیت کشاورزی کشور و تحقق اهداف این وزارتخانه، کمک کند.

کلمات کلیدی: توانمندسازی، مدیران، وزرات جهاد کشاورزی، توسعه مهارت.

مقدمه

[۱] . گروه علوم تربیتی، واحد کرج،دانشگاه آزاد اسلامی،کرج، ایران
mostafapour.83@gmail.com
[۲] . گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران parisairannejad@yahoo.com
[۳] . گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران، نویسنده مسئول: salimi_331@yahoo.com
[۴] . گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران mabdollahi49@gmail.com
[۵] . گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
fatemeh.parasteh@yahoo.com.sg

اغلب کشورهای در حال توسعه، با توجه به تمامی مشکلات سرمایه‌گذاری در بخش نیروی انسانی، پی‌برده‌اند که علت عقب‌ماندگی این کشورها تنها کمبود سرمایه فیزیکی نیست، بلکه کمبود سرمایه‌های انسانی مانند مهارت‌های فنی و حرفه‌ای و همچنین عدم توجه کافی به رشد مداوم نیروهای شاغل است که بر سر راه صنعتی شدن و توسعه یافتن این کشورها قرار دارد. زیرا کمبود یا ضعف نیروهای انسانی منجر به کاهش ظرفیت‌های تولیدی اقتصاد می‌شود و در نتیجه اقتصاد قادر نخواهد بود از سرمایه‌های فیزیکی موجود استفاده کامل و مناسبی ببرد(آریانا و دانش فرد، ۱۳۹۹). لذا با گسترش نگاه سرمایه‌ای به نیروی انسانی، جایگاه ارتقای این منبع در سازمان‌ها از اهمیت قابل توجهی برخوردار است(علوی و همکاران، ۱۳۹۹). همچنین امروزه سازمان‌ها با مشکلات و چالش‌های پیش رو منابع انسانی از قبیل کمبود نیروی کار متعهد و ماهر، هرم تصمیم‌گیری، عدم شناخت نیاز کارکنان، نبود برنامه مناسب و فراهم آوردن وضعیتی به منظور حداکثر بهروری سازمان از دانایی، مهارت، تجربه و استعدادهای افراد روبرو هستند(کارگر و همکاران، ۱۳۹۹). سازمان‌ها برای رسیدن به عملکرد مطلوب و داشتن اثربخشی بالا باید از ابزارهای متعددی بهره ببرند. یکی از مهمترین این ابزارها می‌تواند توانمندسازی باشد که رابطه مستقیمی با ستون فقرات اصلی سازمان یعنی منابع انسانی دارد(محفوظی و همکاران، ۱۴۰۰)، که به سرعت به مهمترین و نویدبخش‌ترین موضوع حوزه مدیریت تبدیل شده است (کارگر و همکاران، ۱۳۹۹). توانمندسازی به عنوان راهبرد منابع انسانی برای خلق کارآمدی، بهره‌وری و خشنودی کارکنان و مدیران مورد توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران قرار گرفته است. توانمندسازی نیروی انسانی به یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران و سیاستگذاران تبدیل شده زیرا با توجه به نقش و عملکرد صحیح این منبع عظیم می‌تواند راه گشای بسیاری از چالش‌های سازمانی باشد(نجاریان و همکاران، ۱۴۰۱). بنابراین، همه سازمان‌ها باید توانمندسازی را به عنوان یک اولویت در ارتباط بین فردی و واگذاری مسئولیت‌ها قرار دهند(هیلدینگسون[1]، ۲۰۲۳). توانمندسازی، مدیران بستری درخور را برای توسعه پایدار و همه‌جانبه سازمان فراهم می‌کند(بقایی و صادقی ملکی، ۱۴۰۱).

توانمندسازی مدیران وزارت جهاد کشاورزی امری ضروری است که به عنوان پایه و اساس توسعه در وزارت جهاد کشاورزی محسوب می‌شود. این توانمندسازی می‌تواند به بهبود کارایی و عملکرد این مدیران در اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های سازمان کمک کند. با توجه به چالش‌ها و فرصت‌های متعددی که در حوزه وجود دارد، توانمندسازی مدیران این وزارت نقش بسیار مهمی در ارتقا تولید، بهینه‌سازی منابع و اجرای پروژه‌های توسعه را ایفا می‌کند. برنامه‌های آموزشی و ارتقا مهارت‌های مدیران باعث می‌شود تا آنها با توجه به دانش فنی و مدیریتی به‌روز، به بهترین نحو از منابع موجود استفاده کنند. تسلط بر ابزارها و فنون مدیریتی نوین، افزایش توانمندی در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک و توسعه برنامه‌های کاری را تضمین می‌کند. این اهمیت به دلیل نقش کلان وزارت جهاد کشاورزی در اقتصاد ملی و تاثیر آن بر رفاه جامعه، بیش از پیش احساس می‌شود. در نتیجه، توانمندسازی مدیران وزارت جهاد کشاورزی می‌تواند بهبود قابل ملاحظه‌ای در عملکرد کلان این حوزه داشته باشد و به تحقق اهداف توسعه پایدار کشور کمک کند. بنابراین نظر به اهمیت موضوع پژوهش حاضر با هدف کلی، تدوین و ارائه مدل توانمندسازی مدیران وزارت جهاد کشاورزی در جهت پاسخگویی به این سوال کلیدی می‌باشد که چگونه می‌توان یک الگو در راستای توانمندسازی مدیران وزارت جهاد کشاورزی پیشنهاد داد؟

بیان مسئله

[1]. Hildingsson

توانمندسازی

کاربرد عمومی واژه توانمندسازی در ادبیات مدیریت به اوایل دهه‌ی ۱۹۸۰ برمی‌گردد. این اصطلاح و مفاهیم مرتبط با آن بعد از این دهه در متون مدیریتی و سازمانی به شدت رو به گسترش گذاشت از آن زمان تاکنون مفهوم توانمندسازی در ابعاد و زمینه‌های گستردهای مورد بحث قرارگرفته و معانی مختلفی بر آن اطلاق شده است.(آلشممای[1] ،۲۰۲۳) برخی ادعا دارند، این واژه از روانشناسی اجتماعی و تربیتی به عنوان "استراتژی برای افراد جهت حفظ کنترل جنبه‌های کلیدی زندگی آنها" پدید آمد و به تدریج در بسیاری از عرصه‌های زندگی اجتماعی گسترش یافته است. یکی از عرصه‌های اجتماعی که توانمندسازی به سرعت در آن رشد و تکامل یافته و به عنوان تعهد و چالشی جدی برای صاحب نظران و عالمان آن مطرح شد، عرصه‌ی مدیریت است. در حال حاضر توانمندسازی به عنوان یک موضوع مهم در محافل مدیریتی به رسمیت شناخته شده است و عنصر بنیادی موفقیت مدیریتی و سازمانی محسوب می‌شود (پنگ[2] و همکاران ،۲۰۲۲).

در ادبیات پژوهش تعاریف مختلف و متنوع از توانمندسازی مدیران ارائه شده است برخی آن را به عنوان فرآیند تصمیم-گیری غیرمتمرکز تعریف می‌کنند که در آن مدیران خواستار استقلال و خودمختاری بیشتری هستند. در تعریفی دیگر توانمندسازی، واگذار کردن مسئولیت‌های جدید به مدیران است تا بتوانند استعداد و توانایی خود و کارکنان را توسعه دهند، خطر جویی را ترغیب نموده و موفقیت‌ها را رسمیت بشناسند(العمری[3] و همکاران ، ۲۰۲۰). درواقع توانمندسازی فرآیندی است که به واسطه آن مدیران و افراد بر امور و کارهای خود تسلط بیشتری می‌یابند و با کسب قدرت بالا، کنترل بر منابع، اعتمادسازی، ظرفیت‌سازی و مشارکت فعال میتوانند مسیر زندگی خود و کارکنان را به درستی هدایت کنند. وتمن و کمرون[4] (۱۹۹۸)، توانمندسازی را به معنی قدرت بخشیدن به کارکنان می‌دانند؛ بدین معنی که به آنان کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را تقویت کنند؛ بر احساس ناتوانی یا درماندگی غلبه کنند؛ برای فعالیت‌ها به آن ها انرژی و انگیزه درونی بدهیم(شریعتی و همکاران، ۱۳۹۵).

انواع توانمندسازی

توانمندسازی فردی: در این مدل، کارکنان با کسب مهارت‌ها قادرند بدون نیاز به حضور مستقیم سرپرست، فعالیت کنند. در این مرحله ،قدرت تجزیه و تحلیل کارکنان رشد یافته و می‌توانند برای پرسش‌ها و مشکلات خود پاسخ و راه حل مناسب پیدا کنند. همچنین شخص قادر است در شرایط جدید رفتارش را تنظیم کرده، در مقابل عملکرد و تصمیم هایش مسئول و پاسخگو باشد(بدوی[5]، ۲۰۲۱).

توانمندسازی سازمانی: در این سطح که ویژه مدیران است، آنان قادر می شوند برنامه‌های کلی سازمان را تدوین کنند. آنها تصمیم می‌گیرند چه کارهایی توسط چه کسانی و چطور انجام گیرد؟مدیران به وظایف شان آگاه بوده کماکان هدایت کارکنان را بر عهده دارند. در این مرحله، مهارت‌های رهبری را می توان به کارکنانی که توانمند سازی مرحله فردی را با موفقیت گذرانده‌اند، آموزش داد (هاشمی مهابادی و همکاران، ۱۳۹۶).

پیشینه پژوهش

1. Alshemmari
2. Peng et al
3. Al-Omari et al
4. .Wetten & kamron
5. Badewi

پیشینه داخلی

پازوکی، عباس، (۱۴۰۱)، در پژوهشی به بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر توانمندسازی کارکنان با تاکید بر نقش فرهنگ سازمانی در شهرداری تهران، پرداخته است. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که رهبری تحول گرا بر فرهنگ سازمانی وتوانمندسازی کارکنان تاثیر معناداری دارد. همچنین نتایج تاثیر فرهنگ سازمانی بر توانمند سازی را تایید می‌کند.

قراخانی، داود، (۱۴۰۱)، در پژوهشی به تاثیر توانمندسازی و آموزش مدیران و کارکنان بر تعهدسازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی کار تیمی (مورد مطالعه: شهرداری کرج)، پرداخته است. یافته های پژوهش نشان داد که توانمندسازی کارکنان بصورت مستقیم و غیر مستقیم بر تعهد سازمانی اثر دارد. کارتیمی توانسته رابطه بین توانمندسازی، آموزش و تعهد سازمانی را تعدیل نماید. آموزش کارکنان ضمن تاثیر بر توانمندسازی باعث تعهد بیشتر کارکنان می شود.

نجاریان و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی به بررسی رابطه توانمندسازی نیروی انسانی با بهره‌وری سازمانی بیمارستان امام حسین(ع) شاهرود، پرداخته‌اند. نتایج نشان داد با توجه به وجود رابطه معنی‌دار میان توانمندسازی سازمانی و بهره‌وری سازمان بنظر می‌رسد مدیران بیمارستان مورد مطالعه، با تمرکز و اجرای برنامه‌های مدون توانمندسازی در ابعاد سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری بتوانند به بهره‌وری بیشتری در بیمارستان دست یابند.

بیگدلی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی به بررسی، طراحی مدلی برای توانمندسازی مدیران صنعت بانکداری کشور پرداختند..نتایج تحلیل مضمون منتج به شناسایی مضامین و مقوله‌های مرتبط با توانمندسازی مدیران در صنعت بانکداری در پنج سطح(پیامدهای رفتاری،توانمندسازی تجربی ، کنش گران توان ساز و توانمندسازی روانی ، توان سازهای انگیزشی و توان سازهای دانشی ، توان سازهای ساختاری و توان سازهای مدیریتی) ارائه‌شده است.

نجیب‌زاده، سعید، (۱۴۰۰)، به بررسی، روش‌های توانمندسازی شغلی مدیران و تاثیر آن بر عملکرد شغلی، پرداخت. در این پژوهش به این مسائل توجه شد که هر سازمانی باید بتواند از طریق افراد به اهداف خود برسد. موفقیت و دستیابی به اهداف سازمانی رابطه مستقیم با توانایی مدیران در برانگیختن افراد و توانمندسازی آنان دارد. امر تواناسازی، ظرفیت های بالقوه ای را که برای بهره برداری از ظرفیت توانایی‌های انسانی از آن استفاده کامل نمی‌شود در اختیار سازمان و مدیریت می‌گذارد و مدیریت سازمان‌ها در دنیای پیچیده کنونی برای پویایی و ادامه حیات خود الزاما نیازمند استفاده از توانایی بالقوه کارکنان خود هستند. همان طور که سازمان‌ها به مقابله با چالش‌های کاری می‌روند و بهینه سازی مستمر را در اولویت امور خود قرار می دهند، به حمایت، تعهد و مشارکت همگانی بیشتری نیاز دارند. و در نهایت به این نتیجه رسیدند که از کارکنان پر انرژی، خلاق، توانمند و متعهد در مقام مهمترین منابع سازمانی و سرمایه‌های بی‌بدیل برای پیشرفت، بهبودی و تحول سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شوند. بنابراین انتظار می‌رود که سازمان‌ها باید به نیروی انسانی متعهد که از توانمندی‌های لازم برخوردار باشد مجهز شوند تا قابلیت انعطاف کافی برای سازش آگاهانه با هر موقعیت جدید که با آن روبه رو می‌شود داشته باشد تا در نتیجه عملکرد شغلی کارکنان و بهره‌وری و اثربخشی سازمانی افزایش پیدا کند.

بکر و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی، طراحی مدل توانمندسازی مدیران پرستاری در بیمارستان‌های آموزشی و درمانی دانشگاه تهران، پرداختند. این پژوهش از لحاظ هدف، توسعه ای و از لحاظ نوع روش، توصیفی-اکتشافی است. جهت گردآوری داده های کیفی از ابزار مصاحبه استفاده شده است و در نهایت توانمندسازی مدیران پرستاری اتفاقی رخ نمی‌دهد. وجود رهبرانی که به به‌کارگیری سیستم‌ها و زیرساخت‌های سازمانی اعم از سیستم‌های بررسی پیشنهادات،

جانشین‌پروری، ارتباطات فراگیر و موثر و مبتنی بر اخلاق در سازمان، و قوانین سازمانی پیشرو باور دارند، انگیزه و سائق لازم را برای حرکت به سمت توانمند سازی فراهم می‌کنند.

پیشینه خارجی

آلشممای (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان مطالعه تجربی نقش توانمندسازی کارکنان در افزایش کارایی عملکرد کارکنان در کشور کویت به این نتیجه رسیده است که کارمندان توانمند تمایل دارند نسبت به کار خود درگیر، با انگیزه و متعهدتر باشند. در نتیجه آن‌ها وظایف شغلی خود را با کارایی و اثربخشی بیشتری انجام می‌دهند که منجر به بهبود بهره‌وری و کیفیت کار می‌شود.

براساس نتایج تحقیقات الزوبی[1] و همکاران(۲۰۲۳) با عنوان تاثیر شیوه‌های توانمندسازی سازمانی و سازمان یادگیرنده بر عملکرد شرکت در ابوظبی امارات، آموزش کارکنان، افزایش ارتباطات، پاداش‌ها و تشویق‌ها، به اشتراک‌گذاری دیدگاه مدیران با سایر نیروی انسانی، بر توانمندسازی و میزان عملکرد کارکنان تاثیر مثبتی داشته است.

هیلدینگسون و همکاران(۲۰۲۳)، در پژوهشی با عنوان "چگونه درک کارمندان از توانمندسازی کاری در طول زمان تغییر کرده است: یک مطالعه تطبیقی در مورد شغل مامایی در سوئد" که بین سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۲۲ انجام شده به این نتایج رسیدند که درک ماماها از توانمندسازی در طول زمان، در هر دو جهت تغییر کرد. درک آنها از مهارت ها و تحصیلات، حمایت از زنان و توانمندسازی آنها و همچنین حمایت تیم و مدیر در طول سال ها افزایش یافته است. همچنین دسترسی به منابع برای ارتقاء شغلی در سال ۲۰۲۲ در مقایسه با سال ۲۰۱۲ کمتر بود. سن پایین تر، تجربه کاری کوتاه تر و کار در بخش های با استرس بیشتر با درک کمتری از توانمندسازی همراه بود.

پنگ و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان اثرات توانمندسازی رهبری بر سازگاری کارکنان در خدمات هتل های لوکس مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که رفتارهای رهبری توانمند بر رفتار کارکنان از طریق ادراک بهبود یافته از استقلال، شایستگی و ارتباط در رابطه با نقش‌های شغلی آنها تاثیر می‌گذارد. در میان این ادراکات، استقلال و شایستگی هویت نقش، خلاقیت کارکنان را تحریک می‌کند و بر رفتار خدماتی آنها تاثیر مثبت می‌گذارد.

منجی عمر و همکاران[2] (۲۰۲۱)، در پژوهش با عنوان توانمندسازی ساختاری، توانمندسازی روانشناختی و مشارکت کاری، ۱۰۳۳ کارمند شاغل در بخش خدمات در اسپانیا و بریتانیا مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی تا حدی رابطه مثبت بین توانمندسازی ساختاری و درگیری کاری را میانجی‌گری می‌کند. سایر نتایج نشان داد ارتباط مثبتی بین توانمندسازی روان‌شناختی و درگیری کاری برای کارکنان شاغل در بریتانیا قوی‌تر از اسپانیا است

اگراوال و همکاران[3] (۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین دو سبک رهبری (عمودی و توزیعی) در سازمان های پروژه محور، پرداخته است. در این پژوهش هشت سازمان از هند و استرالیا مورد بررسی قرار گرفته شده است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که سه عامل یک سبک رهبری خاص (عمودی یا توزیعی) را تسهیل می‌کنند شامل: فرهنگ سازمانی، اشتراک دانش و شیوه‌های مدیریت پروژه، که به نوبه خود بر وضعیت قرارداد روان‌شناختی تاثیر می‌گذارد. فرهنگ سازمانی منعطف و مشارکتی از اشتراک دانش و اتخاذ روش‌های چابک پشتیبانی می‌کند.

---

1. Alzoubi et al
2. Monje Amor et al
3. Agarwal et al

سرگوا و کورتانتامر [1] (۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی مفهوم رهبری اصیل در سازمان‌های پروژه محور از دریچه داستان‌های زندگی و هویت‌های شخصی، پرداخته‌اند. این پژوهش با استفاده از هویت شخصی و استفاده از مصاحبه‌های داستان زندگی مدیران ارشد اجرایی (مدیرعامل) سازمان‌های پروژه‌محور عمومی در صنعت ساخت‌وساز بریتانیا، مفهوم رهبری اصیل را ارائه می‌کند. نتایج نشان داد مدیرانی که داستان‌های در هم تنیده مداوم از خود و زمینه زندگی خود ارائه داده و تلاشی مداوم برای مقابله با اضطراب‌های رابطه‌ای دارند این افراد اصالت و هویت شخصی داشته و شرایط زمینه‌ای را برای کار پروژه موفق را شکل می‌دهند.

لیم و مایکل [2] (۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی تقویت ظرفیت جذب و تسهیل نوآوری در سازمان های از طریق توانمندسازی رهبری پرداخته‌اند. در این مطالعه از روش جمع‌آوری داده‌های با تأخیر زمانی استفاده شده و داده‌ها با استفاده از مدل‌های ساختاری بررسی شد. نتایج نشان داد که رهبری توانمند رابطه مثبتی با ظرفیت جذب محقق دارد. ظرفیت جذب رابطه مثبتی با محصول، فرآیند و نوآوری اداری دارد. همچنین، توانمندسازی رهبری به طور غیرمستقیم با نوآوری از طریق ظرفیت جذب بالقوه و تحقق یافته مرتبط بود.

جمع‌بندی کلی از پژوهش های انجام شده در داخل و خارج از کشور در رابطه با این موضوع نشان می دهد که در وهله اول پژوهش حاضر با استفاده از یک روش کیفی به ارائه الگو می‌پردازد که در تحقیقات گذشته مورد استفاده نبوده است، تحقیقات گذشته اغلب با روش‌های مرور یا کمی به موضوع پرداخته اند که علیرغم نتایج ارزشمند، فاقد شواهد تجربی در خصوص برازش مدل هستند.در وهله دوم پژوهش حاضر در وزارت‌خانه جهاد کشاورزی صورت می‌گیرد که و علی رغم اهمیت موضوع توانمندسازی مدیران وزارت جهاد کشاورزی الگویی جامع در این زمینه وجود ندارد. از این رو پژوهش حاضر دارای تمایز و نوآوری است.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و با رویکرد کیفی و با استفاده از روش تحلیل مضمون براون و کلارک انجام شده‌است. روش تحلیل مضمون که با عناوین دیگری نظیر تحلیل موضوعی و تحلیل تماتیک نیز شناخته می‌شود، یکی از روش‌های متداول تحلیل محتوا و روشی برای تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه است که مهارت‌های اساسی مورد نیاز برای بسیاری تحلیل‌های کیفی دیگر را نیز فراهم می‌آورد (عاقلی، نیک منش، رشیدی و جلالی، ۱۴۰۲). روش‌های رایج در تحلیل مضمون نیز شامل قالب، مضامین ماتریس، مضامین شبکه مضامین و تحلیل مقایسه‌ای است که در این پژوهش از روش تحلیل شبکه مضامین استفاده شده‌است. در شبکه مضامین که آترایدـاسترلینگ[3] آن را توسعه داده است، مضامین بر اساس روندی مشخص و در قالب مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر نظام‌مند می‌گردند.

1. Sergeev and Kortantamer
2. Lim and Michael
۲. Attride-Stirling

نمودار- ساختار یک شبکه مضامین (آترایدِ استیرلینگ ،۲۰۰۱)

تحلیل مضمون براون و کلارک

براون و کلارک[1] (۲۰۰۶) روشی را برای کدگذاری در تحلیل مضمون ارائه کرده‌اند که با استقبال بسیاری مواجه بوده است. این الگوی پیشنهادی از سه مرحله، گام و اقدام تشکیل شده است. مراحل سه گانه این الگو عبارتند از:

- تجزیه و توصیف متن
- تشریح و تفسیر متن
- ترکیب و ادغام

تجزیه و توصیف متن خود شامل آشنایی با متن مستخرج از مصاحبه، کدگذاری ایجاد کدهای اولیه و در نهایت جستجو و شناخت مضامین است. در تشریح و تفسیر متن به ترسیم شبکه مضامین پرداخته می‌شود. در نهایت نیز در مرحله ترکیب و ادغام باید تحلیل شبکه مضامین و تدوین گزارش پرداخته شود. جهت ترسیم شبکه مضامین ابتدا باید مضامین را مرتب کرد. مهم ترین اقدام در این مرحله شناخت مقوله‌های سازمان‌دهنده و مضامین پایه است.

نگاره- کدگذاری در تحلیل مضمون به روش براون و کلارک

[1] . Braun & Clarke

مرحله	گام	اقدام
تجزیه و توصیف من	آشنایی با متن	مکتوب کردن داده ها
		مطالعه اولیه و مطالعه مجدد داده ها
		نوشتن ایده های اولیه
	کدگذاری و ایجاد کدهای اولیه	پیشنهاد چارچوب کدگذاری و تهیه قالب مضمون
		تفکیک متن به بخش های کوچکتر
		کدگذاری ویژگی های جالب داده ها
	جست و جو و شناخت مضامین	تطبیق دادن کدها با قالب مضامین
		استخراج مضامین از بخش های کد گذاشته متن
		پالایش و بازبینی مضامین
تشریح و تفسیر متن	ترسیم شبکه مضامین	مرتب کردن مضامین
		انتخاب مضامین پایه و سازمان دهنده
		ترسیم نقشه های مضامین
		اصلاح و تایید شبکه های مضامین
ترکیب و ادغام	تحلیل شبکه مضامین	تعریف و نام گذاری مضامین
		توصیف و توضیح شبکه مضامین
	تدوین گزارش	تلخیص شبکه مضامین و بیان مختصر و صریح آن
		استخراج نمونه های جالب داده ها
		مرتبط کردن نتایج تحلیل با مبانی نظری
		نوشتن گزارش علمی و تخصصی از تحلیل ها

مراحل پژوهش حاضر نیز با استفاده از تحلیل مضمون بر اساس الگوی براون و کلارک (۲۰۰۶) به شرح زیر می‌باشد:

گام اول: طراحی پژوهش تحلیل مضمون

۱. این گام شامل انتخاب موضوع، پژوهش بیان مساله بیان اهداف و سوالات پژوهش انتخاب طرح پژوهش، تعیین قلمرو، جامعه و نمونه آماری می‌باشد. همان طور که قبلا نیز اشاره شد، پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی توانمندسازی مدیران مولفه ها براساس عوامل شناسایی شده و در صدد پاسخ به سوالات زیر می‌باشد:
۲. عوامل و مولفه های توانمندسازی مدیران وزارت جهاد کشاورزی کدام است؟
۳. طراحی الگو توانمندسازی مدیران وزارت جهاد کشاورزی چگونه است؟

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل اساتید ، مدیران و متخصصان وزارت جهاد کشاورزی بودند. معیار اصلی ورود به پژوهش دارا بودن تحصیلات دکتری و ارشد و داشتن دانش تخصصی در حوزه مدیریت ، مدیریت منابع انسانی ، مدیریت آموزشی و دارای سابقه کار و سابقه فعالیت آموزش و پژوهش در حوزه مربوطه بود که به‌صورت هدفمند به روش گلوله برفی انتخاب گردیدند.

یافته‌های پژوهش

شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر از چه ویژگی‌های جمعیت شناختی مانند جنسیت، سن، تحصیلات و... برخوردارند. ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در این مطالعه در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱-ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

کد مصاحبه‌شونده	سن	جنسیت	تحصیلات	سمت سازمانی	میزان سابقه کار
I1	۴۳	زن	دکتری	هیئت‌علمی	بیشتر از ۱۰ سال
I2	۳۹	زن	دکتری	هیئت‌علمی	بیشتر از ۱۰ سال
I3	۴۰	زن	دکتری	هیئت‌علمی	۱۰-۵ سال
I4	۴۴	زن	دکتری	هیئت‌علمی	بیشتر از ۱۰ سال
I5	۳۶	مرد	دکتری	هیئت‌علمی	۱۰-۵ سال
I6	۵۴	مرد	دکتری	هیئت‌علمی	بیشتر از ۱۰ سال
I7	۴۵	مرد	دکتری	مدیران ارشد	بیشتر از ۱۰ سال
I8	۳۶	مرد	دکتری	مدیران ارشد	بیشتر از ۱۰ سال
I9	۵۷	مرد	دکتری	مدیران ارشد	۱۰-۵ سال
I10	۴۷	مرد	ارشد	مدیران ارشد	۱۰-۵ سال
I11	۳۷	مرد	ارشد	مدیران ارشد	بیشتر از ۱۰ سال
I12	۵۶	مرد	دکتری	مدیران ارشد	بیشتر از ۱۰ سال
I13	۳۷	مرد	دکتری	مدیران ارشد	۱۰- ۵ سال
I14	۴۷	مرد	ارشد	مدیران ارشد	بیشتر از ۱۰ سال
I15	۵۱	مرد	ارشد	مدیران ارشد	۱۰-۵ سال

گام دوم: گردآوری داده‌ها

در این پژوهش داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختار یافته با ۱۵ نفر از خبرگان گردآوری گردید. مصاحبه‌ها تا زمان رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. منظور از اشباع - نظری آن است که نمونه گیری تا جایی ادامه می‌یابد که شباهت پاسخ‌های داده شده، منجر به تکراری شدن پاسخ‌ها شده و داده‌های جدیدی در آنها وجود نداشته‌باشد.

گام سوم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این مرحله پژوهشگر پس از پیاده سازی مصاحبه‌ها و تکمیل آن با یادداشت‌هایی که طی جلسات مصاحبه برداشته است به مطالعه دقیق و مکرر متن مصاحبه‌ها می‌پردازد و ایده‌های مستقل در قالب مضامین پایه، شناسایی و کدگذاری می شوند . کد گذاری را می توان به‌صورت دستی یا از طریق برنامه‌های نرم‌افزاری انجام داد. در کدگذاری به‌روش دستی ، می توان داده‌ها را به‌وسیله نوشتن یادداشت بر روی متنی که تحلیل شد، یا با استفاده از رنگی کردن به‌وسیله مداد یا برجسته کردن انجام داد. می توان ابتدا کدها را مشخص کرد و سپس آن ها را با خلاصه داده‌هایی که کد را نشان می‌دهند تطابق داد. نکته مهم در این مرحله این است که همه خلاصه داده‌ها کدگذاری شده و به هر کدام یک کد اختصاص شناسایی مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و فراگیر اختصاص داده و شبکه مضامین ترسیم می‌گردد شبکه مضامین روابط میان مضامین را به‌صورت غیر خطی نشان‌می‌دهد در این شبکه هیچ نوع سلسله مراتبی میان مضامین وجود ندارد و تاکید بر وابستگی و ارتباط میان اجزای شبکه می‌باشد پس از ترسیم شبکه مضامین، شبکه مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. البته محقق در نظر دارد که شبکه مضامین ابزار تحلیل است و نه خود تحلیل. پس از ترسیم شبکه مضامین به‌شکل رضایت‌بخش، پژوهشگر مجدداً به متن اصلی مراجعه و با کمک شبکه آن را تفسیر می‌نماید .

گام چهارم و پنجم: ارائه نتایج تهیه گزارش و ارزیابی پژوهش

در این پژوهش برای اطمینان از پایایی پژوهش از روش توافق بین دو کدگذار استفاده شد. بدین صورت که علاوه بر محققی که کدگذاری اولیه را انجام داده است محقق دیگری نیز به‌صورت جداگانه به کدگذاری یافته‌ها پرداخت نزدیک بودن این دو کدگذاری توافق را نشان‌می‌دهد و نشان دهنده پایایی است. به‌منظور محاسبه میزان توافق از ضریب کاپا در نرم‌افزار SPSS استفاده شد که مقدار آن ۰،۷۵ به‌دست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبولی است. همچنین برای اطمینان از روایی پژوهش، علاوه بر به‌کارگیری استراتژی حساسیت پژوهشگر در فرآیند پژوهش، یافته‌ها در اختیار سه تن از خبرگان دانشگاهی قرار گرفت و به تایید ایشان رسید.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مضامین سازمان‌یافته	مضامین پایه	کدهای اولیه
عوامل فردی و قانونی	نیازهای فردی مدیران	آموزش و توسعه حرفه ای
		سلامت و ایمنی
		تعادل کار و زندگی
		انگیزه و تشویق
		روابط اجتماعی
		عدم انعطاف پذیری
		عدم انگیزه کافی
		عدم توجه مدیران به توانمند شدن
		عدم احساس امنیت شغلی
		انگیزه پایین
	نیازهای قانونی و تنظیمی	تطابق با قوانین بین المللی
		تطابق با مقررات زیست محیطی
		مدیریت مشکلات کارگری
		تطابق با استانداردهای صنعتی
		تطابق با قوانین ملی
		پیشگیری از تبانی و فساد
آموزش و ارتباطات اخلاقی مدیران حرفه ای	ارتباطات موثر	وجود کانال های بازخورد به مدیران
		روابط مدیران با زیر دستان و بالا دستان
		ارتباطات خوب میان پرسنل و دیگران
	شیوه مدیریتی	شناخت سبک های مدیریتی
		توانایی انتخاب سبک مدیریت مناسب
	سیستم آموزشی	آشنایی با اصول و فنون
		آموزش حضوری ومجازی مدیران
		آشنایی با وظایف و نقش های مدیریتی
		برقراری ارتباطات موثر سازمان با محیط بیرونی و دورنی
	مدیریت حرفه ای	وجود کمیته های تخصصی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

		خردجمعی در تصمیم گیری ها
		سیستم های مدیریت تغییر
	اخلاق مداری	اخلاق حرفه ای
		باورهای مثبت مدیران به دستیابی به اهداف
		درک مسائل مدیران
چالش های توانمندسازی	چالش های مدیریتی	عدم شایسته سالاری در راس انتخاب ها
		بی تجربگی مدیران
		نگرش یکسان به همه مدیران
		برخورد سلیقه ای مدیران
		توجه مدیران بالادستی به لزوم برنامه های آموزشی
		دم دانش کافی در زمینه شیوه های نوین مدیریتی
		اهداف حمایت مدیران
	چالش های سازمانی	کمبود زمان و نیروی لازم
		موانع اداری و بوروکراسی
		عدم جذب مدیران کارآمد
		عدم وجود سیستم های تشویقی
		هزینه بر و زمان بر بودن توانمندسازی
		عدم پرداخت هزینه های آموزشی
		عدم الویت توانمندسازی در برنامه ریزی های سازمان
		عدم رعایت سلسله مراتب
		عدم سیستم های آموزشی
عوامل سازمانی	ساختار سازمانی	عدم تمرکز در سطح سازمان
		سادگی ساختار سازمانی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

		دادن آزادی عمل به مدیران
		تفویض اختیار
		تناسب مسئولیت و اختیار
	فرهنگ سازمانی	وجود فضای مشارکت جویانه
		حمایت از شان و منزلت مدیر
		آگاهی از اهداف و ماموریت های سازمان
		ضابطه مداری و پرهیز از رابطه مداری در انتصابات مدیران
		بهینه سازی روش ها و فرایندها
	منابع مادی و مالی سازمان	توجه به منابع مالی ، فیزیکی و بودجه
		امکان دسترسی آسان به منابع
		توجه به حقوق و مزایای مدیران
		دادن پاداش و قدردانی از مدیران
توانمند سازی مدیران حرفه ای	تقویت توانمندسازی حرفه ای	مسئولیت اجتماعی
		ارائه خدمات مفید و موثر
		اثربخشی
		آگاهی بخشی
		شایستگی
		اعتماد
	بهبود توانمندسازی مدیران	همکاری و همدلی
		استقبال از چالش های تغییر
		بهبود تعاملات در بین مدیران
		افزایش رضایت مدیران
		حس مسئولیت پذیری
		افزایش صلاحیت مدیران

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

در فرآیند تحلیل مضمون ابتدا مصاحبه‌ها پیاده سازی و سپس با یادداشت‌هایی که طی جلسات مصاحبه - ها برداشته شده بود تکمیل گردید در ادامه با مطالعه دقیق و مکرر، متون ابتدا برای هر مصاحبه ایده‌های مستقل در قالب مضامین پایه شناسایی و به هر کدام یک کد اختصاص داده شد. البته در صورت وجود بخش‌هایی با مضامین مشابه در متن مصاحبه‌های قبلی از همان کدهای، قبلی به‌عنوان نشانگر آنها استفاده شد. در نهایت در این پژوهش تعداد ۷۳ مضمون پایه استخراج شد پس از دستیابی به مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر با توجه به مضامین پایه انتزاع شدند.

در مرحله نهایی تعداد ، ۷۳ کد اولیه ، ۱۴ مضمون پایه ، ۵ مضمون سازمان یافته استخراج گردید. که مضامین سازمان‌یافته شامل عوامل فردی و قانونی، آموزش و ارتباطات اخلاقی مدیران حرفه ای، چالش های توانمندسازی، عوامل سازمانی، توانمندسازی مدیران حرفه ای، استخراج شد که در قالب جدول ۲ نیز ارائه شده‌اند.

جدول ۲- نتایج تحلیل مضمون توانمندسازی مدیران وزارت جهاد کشاورزی

به منظور تبیین بهتر دستاورد مقاله مقوله‌بندی‌های صورت گرفته در شش دسته زیر قرار داده می‌شود و در نهایت در گام ششم، تحلیل پایانی و گزارش ارائه و الگوی پژوهش حاضر به‌صورت زیر شکل می‌گیرد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

طرحواره- الگوی مستخرج از بخش کیفی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل نشان داد که ۷۳ کد اولیه، ۱۴ مضمون پایه، ۵ مضمون سازمان یافته و ۱ مضمون فراگیر(توانمندسازی مدیران وزارت جهاد کشاورزی) ، برای ارائه الگوی توانمندسازی مدیران وزارت جهاد کشاورزی شناسایی شدند . لذا در این مرحله به بررسی مضامین سازمان یافته و ابعاد آن ها می‌پردازیم.

عوامل سازمانی در جهاد کشاورزی شامل سه مقوله منابع مادی و مالی سازمانی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی است.

جهاد کشاورزی به عنوان یک فعالیت اساسی و حیاتی در توسعه اقتصادی و اجتماعی جوامع، به ویژه در کشورهایی که به دنبال تحقق خودکفایی غذایی هستند، نیازمند سازمان‌های قوی و مؤثر است که توانایی مدیریت منابع مختلف را داشته باشند. در زمینه منابع مالی، حمایت مالی پایدار و قابل پیش‌بینی از سوی دولت یا سایر نهادها، می‌تواند برای سازمان‌های جهاد کشاورزی اهمیت فراوانی داشته باشد. تأمین منابع مالی منجر به افزایش توانمندی‌ها و بهره‌وری سازمان می‌شود.همچنین فرهنگ سازمانی نیز نقش مهمی در تحقق اهداف جهاد کشاورزی ایفا می‌کند. ایجاد یک فرهنگ کاری مناسب، انگیزه کارکنان را افزایش داده و به ترویج اراده و انگیزه برای انجام فعالیت‌های کشاورزی پرداخته و از مشکلات فردی و اجتماعی جلوگیری می‌کند.همچنین ساختار سازمانی به عنوان یکی دیگر از عوامل اساسی در جهاد کشاورزی، موثر بر بهره‌وری و هماهنگی فعالیت‌ها است. ساختار سازمانی مطابق با اهداف و نیازهای جهاد کشاورزی باید به گونه‌ای باشد که امکان اجرای بهینه برنامه‌ها و پروژه‌ها را فراهم کند و تضمین کند که منابع به نحو موثر تخصیص یابند. به طور خلاصه، سازمان‌های جهاد کشاورزی نیازمند مدیریت حرفه‌ای منابع مالی و مادی، ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت و موثر و ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر و هماهنگ هستند تا بتوانند در مسیر تحقق اهداف جهاد کشاورزی با موفقیت پیش بروند.از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون هیلدینگسون و همکاران (۲۰۲۳)، پنگ و همکاران (۲۰۲۲)، هم خوانی و هم راستاست.

توانمندسازی مدیران حرفه ای در جهاد کشاورزی شامل بهبود توانمندی مدیران و تقویت توانمندسازی حرفه ای است.

توانمندسازی مدیران حرفه‌ای در جهاد کشاورزی به معنای ارتقا مهارت‌ها، دانش، و توانایی‌های مدیران به منظور بهبود عملکرد سازمانی و دستیابی به اهداف استراتژیک جهاد کشاورزی می‌پردازد. این فرآیند شامل چند جنبه مهم است که اهمیت و تاثیرات آن بر توسعه کشاورزی و اقتصاد ملی قابل توجه است. اولا، بهبود توانمندی مدیران به منظور بهره‌وری بیشتر و مدیریت اثربخش تر منابع، از جمله مالی و انسانی، ضروری است. این بهبود به وسیله آموزش‌های تخصصی، دوره‌های آموزشی مداوم و کارگاه‌های عملی صورت می‌گیرد که مدیران را با نظریه‌ها و روش‌های نوین مدیریت، فناوری‌های کشاورزی مدرن، و راهکارهای نوآورانه در حوزه کشاورزی آشنا می‌سازد. ثانیا، تقویت توانمندسازی حرفه‌ای مدیران نیازمند سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌های جدی در سطح سازمان است. توسعه طرح‌ها و استراتژی‌های توانمندسازی که به طور مستمر و تجدیدپذیر اجرا شوند، مدیران را به انعطاف‌پذیری و سازگاری با تحولات محیطی و فناورانه ترغیب می‌کنند. سوما ، توانمندسازی حرفه‌ای به وسیله تقویت مهارت‌های ارتباطی، رهبری، و حل مسائل مدیران، تاثیر مستقیم در بهبود فرهنگ سازمانی دارد. ایجاد فضای کاری مشتاق و پویا که بر اساس ارزش‌های اخلاقی و توجه به ارتقا کشاورزی پایدار است، از جمله اهداف اصلی توانمندسازی حرفه‌ای مدیران است. با کلیه این تدابیر و توجه به بهبود توانمندی‌ها و

حرفه‌ای شدن مدیران، جهاد کشاورزی قادر خواهد بود با چالش‌ها و فرصت‌های پیش روی خود در جهت تحقق اهداف ملی و توسعه کشاورزی پیش برود و نقش موثری در تحولات اجتماعی و اقتصادی ایفا کند.

از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون پنگ و همکاران (۲۰۲۲)، سرگوا و کورتانتامر (۲۰۲۱)، هم خوانی و هم راستا است.

نیازهای فردی و قانونی در جهاد کشاورزی شامل نیازهای فردی مدیران و نیازهای قانونی و تنظیمی است.

مدیران در حوزه وزارت جهاد کشاورزی باید دارای دانش و تخصص علمی در زمینه‌های کشاورزی، منابع طبیعی و فناوری‌های کشاورزی باشند. دانش تخصصی به آن‌ها کمک می‌کند تا با چالش‌ها و فرصت‌های موجود در حوزه کشاورزی به‌طور بهینه برخورد کنند. می توان گفت که توانمندی در مدیریت منابع انسانی، مالی، و تجاری از جمله نیازهای مدیران در وزارت جهاد کشاورزی است. این مهارت‌ها ارتقا بهره‌وری و اجرای کارها به صورت موثر را تضمین می‌کنند. با توجه به پیچیدگی‌ها و چالش‌های حوزه کشاورزی، مدیران نیازمند خلاقیت و توانایی نوآوری هستند. این خصوصیت‌ها به آن‌ها کمک می‌کند تا به راهکارهای نوین در حوزه تولید و مدیریت کشاورزی برسند. مدیران باید توانایی برقراری ارتباط مؤثر با اعضای تیم، نهادهای دولتی، و جامعه محلی را داشته باشند. ارتباطات قوی به ایجاد هماهنگی و همکاری موثر در حوزه کشاورزی کمک می‌کند. همچنین مدیران باید با تمام قوانین و مقررات مرتبط با کشاورزی، زمین‌های کشاورزی، حقوق کشاورزان، و محیط زیست آشنا باشند. پایبندی به این قوانین ضمن حفظ حقوق افراد و حفاظت از محیط زیست، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. رعایت استانداردهای حسابداری، اجرای مسائل مالی به‌طور شفاف، و نظارت دقیق بر مالیات از جمله نیازهای قانونی مدیران در وزارت جهاد کشاورزی می‌باشد. مدیران باید حقوق کارگران، ایمنی و بهداشت در محیط کار و حقوق اجتماعی را رعایت کنند. این اقدامات به حفظ حقوق افراد مشغول به کار و ایجاد یک محیط کار عادلانه کمک می‌کند. توازن میان نیازهای فردی و قانونی افراد در وزارت جهاد کشاورزی اساسی است تا به بهترین نحو مدیریت منابع، حفظ حقوق، و توسعه پایدار در حوزه کشاورزی دست یافته شود.از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون لیم و مایکل (۲۰۲۱ هم راستا است.

آموزش و ارتباطات اخلاقی مدیران حرفه ای در وزارت جهاد کشاورزی شامل مدیریت حرفه ای ، سیستم آموزشی ، اخلاق مداری ، ارتباطات موثر ، شیوه مدیریتی است.

مدیریت حرفه‌ای یکی از ابعاد مهم آموزش مدیران در وزارت جهاد کشاورزی است. این مدیران نیازمند آموزش‌های تخصصی در زمینه مهارت‌های مدیریتی هستند، از جمله برنامه‌ریزی استراتژیک، مدیریت منابع انسانی، و اصول مدیریت پروژه. این آموزش‌ها باعث افزایش بهره‌وری و کارآمدی مدیران در انجام وظایف متنوع و پیچیده وزارت جهاد کشاورزی می‌شود. سیستم آموزشی نیز باید به‌طور دائمی بروزرسانی شده و با نیازها و تحولات موجود هماهنگ باشد. فرآیند آموزش در وزارت جهاد کشاورزی باید شامل توسعه مهارت‌های تازه، به‌روزرسانی دانش و ارتقا توانمندی‌ها باشد تا مدیران همیشه در آخرین دستاوردها و تکنولوژی‌ها آگاه باشند. اخلاق مداری نیز به‌عنوان یک بخش اساسی از آموزش مدیران در وزارت جهاد کشاورزی مورد تاکید قرار می‌گیرد. مدیران با داشتن اخلاقیات مستدام و مسئولیت‌پذیری، می‌توانند به بهبود فرهنگ سازمانی و ایجاد اعتماد درون سازمان کمک کنند.ارتباطات موثر نیز یکی از عناصر کلیدی در توانمندسازی مدیران حرفه‌ای است. این شامل توانایی ارتباط با اعضای تیم، مدیران سطوح بالاتر و ارتباط با جوامع محلی و مراکز دیگر مرتبط با کشاورزی می‌شود. ارتباطات موثر باعث ایجاد هماهنگی و همکاری موثر

در جهت دستیابی به اهداف وزارت جهاد کشاورزی می‌گردد. در آخر، شیوه مدیریتی صحیح نیز به عنوان یک عنصر کلیدی در دوره‌های آموزشی مدیران حرفه‌ای باید تاکید شود. این شیوه مدیریتی شامل مفاهیمی چون تصمیم‌گیری هوشمندانه، ایجاد فرآیندهای بهینه و استفاده از ابزارهای مدیریتی نوین است که به مدیران در مقابله با چالش‌های پیش رویشان کمک می‌کند و به ارتقا کارایی و عملکرد سازمانی وزارت جهاد کشاورزی اساسی می‌شود.

از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون نجیب‌زاده (۱۴۰۰)، بکر و همکاران (۱۳۹۹) هم خوانی و هم راستا است.

چالش های توانمندسازی در وزارت جهاد کشاورزی شامل چالشهای سازمانی و چالش های مدیریتی است.

در وزارت جهاد کشاورزی، سازمان‌ها ممکن است با چالش‌های مربوط به ساختار خود روبه‌رو شوند. سازمان‌ها باید به اندازه کافی انعطاف‌پذیر باشند تا با تغییرات در محیط خارجی و نیازهای مختلف جوامع محلی سازگاری یابند . همچنین محدودیت منابع مالی می‌تواند یک چالش اساسی در توانمندسازی باشد. کمبود بودجه و امکانات ممکن است مانع از اجرای بهینه برنامه‌ها و پروژه‌های توسعه کشاورزی شود. تصورات سریع در فناوری می‌تواند چالشی برای سازمان‌های وزارت جهاد کشاورزی باشد. نقدهای زمانی در به‌روزرسانی به تازگی‌ها و ادغام فناوری‌های جدید می‌تواند توانمندسازی را تحت تاثیر قرار دهد. همچنین بهینه‌سازی استفاده از منابع انسانی، انگیزه‌بخشی، و توسعه مهارت‌های کارکنان چالش‌هایی هستند که مدیران در وزارت جهاد کشاورزی با آنها مواجه می‌شوند. مدیریت کارکنان به نحوی که به افراز و اندراز ایشان کمک کند از اهمیت بسیاری برخوردار است. برنامه‌ریزی استراتژیک و اجرای کارآمد طرح‌ها در زمینه کشاورزی می‌تولند چالشی باشد. مواجهه با متغیرهای زیادی مانند شرایط آب و هوایی، تغییرات بازار و محدودیت‌های منابع نیاز به برنامه‌ریزی دقیق و اجرای مدیرانه دارد. ارتباطات موثر درون سازمانی و هماهنگی بین اجزا مختلف یک سازمان، به‌ویژه در حوزه کشاورزی، از اهمیت بالایی برخوردار است. برخورداری از فرآیندهای ارتباطی کارا و ایجاد هماهنگی بین بخش‌های مختلف سازمان، امکان جلب توانمندی‌ها و دستیابی به اهداف را فراهم می‌کند.با توجه به چالش‌های سازمانی و مدیریتی در وزارت جهاد کشاورزی، توانمندسازی نیاز به راهبردها و سیاست‌های مدیریتی مناسب دارد. این اقدامات می‌توانند به بهبود عملکرد سازمان‌ها و دستیابی به اهداف توسعه پایدار در حوزه کشاورزی کمک کنند.

از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون منجی عمر و همکاران (۲۰۲۱)، اگراوال و همکاران (۲۰۲۱) هم خوانی و هم راستا است.

پیشنهادات

عوامل سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی شامل سه مقوله منابع مادی و مالی سازمانی ، فرهنگ سازمانی ، ساختار سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی است:

- به منظور تقویت منابع مالی، وزارت جهاد کشاورزی می‌تواند با توجه به اهمیت وظایفش در جهاد کشاورزی، درخواست افزایش اعتبارات بودجه را به دولت ارائه دهد
- مدیران باید بهینه‌سازی هزینه‌های سازمانی را در نظر بگیرند و از سیاست‌های مدیریتی کارآمد برای کاهش مصارف مالی استفاده نمایند

- برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی با هدف ترویج فرهنگ کارآفرینی در سازمان
- سیاست‌ها و برنامه‌های تشویقی برای افراد و تیم‌ها برای ارتقاء نوآوری و ایده‌پردازی
- ساماندهی کمی و کیفی اطلاعات در سازمان و فراهم کردن محیطی با انگیزه برای تبادل اطلاعات
- ارائه مطالعات و تجزیه و تحلیل‌هایی برای بهبود ساختار سازمانی و افزایش بهره‌وری
- تغییرات در ساختار سازمانی به منظور افزایش انعطاف‌پذیری در مواجهه با چالش‌ها
- ارتقاء سیستم‌های اطلاعاتی برای جمع‌آوری و تحلیل دقیق داده‌ها جهت تصمیم‌گیری بهتر
- بهره‌گیری از فناوری‌های نوین برای بهبود فرآیندهای کشاورزی و مدیریت سازمانی

توانمندسازی مدیران حرفه ای در وزارت جهاد کشاورزی شامل بهبود توانمندی مدیران و تقویت توانمندسازی حرفه ای در وزارت جهاد کشاورزی است:

- ایجاد دوره‌های تخصصی با همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی برای ارتقاء دانش فنی مدیران وزارت جهاد کشاورزی
- ارائه برنامه‌های طراحی شده برای توسعه مهارات مدیران در زمینه‌های مختلف مدیریتی، ارتباطی و فنی
- ایجاد شبکه‌های مدیریتی و تشکیل کنفرانس‌ها و همایش‌ها برای تبادل تجربیات و دانش مدیران حرفه‌ای
- فراهم کردن امکانات مشاوره و راهنمایی فردی برای مدیران وزارت جهاد کشاورزی به منظور حل مسائل و ارتقا توانمندی‌های شخصی
- ارتقاء مشارکت مدیران در پروژه‌ها و برنامه‌های پیشرفته در زمینه کشاورزی و ترویج تجربیات عملی
- برگزاری کارگاه‌های عملی برای اجرای نقش‌ها و وظایف مدیران در شرایط واقعی میدانی
- فراهم کردن دسترسی به منابع آموزشی آنلاین و آفلاین با محتوای به‌روز و مفید برای توانمندسازی مدیران
- تشویق به برگزاری جلسات مدیریتی و ارتباطی با شرکت مدیران به منظور بهبود تفاهم و هماهنگی در سازمان
- ایجاد گروه‌های مطالعاتی برای بررسی و تحلیل مسائل مرتبط با کشاورزی و ارائه راهکارهای نوآورانه
- ایجاد برنامه‌های انگیزشی و پاداش برای مدیران با عملکرد برتر و مشارکت فعال در فرآیند توانمندسازی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

نیازهای فردی و قانونی در وزارت جهاد کشاورزی شامل نیازهای فردی مدیران و نیازهای قانونی و تنظیمی در وزارت جهاد کشاورزی است:

پرتال جامع علوم انسانی

- ایجاد دوره‌های آموزشی برای توسعه مهارات فردی مدیران، شامل مدیریت زمان، ارتباطات فعال و موثر، تیم سازی و مهارت‌های رهبری
- ارائه برنامه‌ها و مشاوره‌های مرتبط با سلامت روانی مدیران به منظور کاهش استرس و بهبود کیفیت زندگی شخصی و حرفه‌ای آنها
- تشویق به ایجاد فرهنگ سازمانی که از مدیران خواسته شود تا توازن بین زندگی شخصی و حرفه‌ای را حفظ کنند
- فراهم کردن فرصت‌های آموزش مداوم برای مدیران وزارت جهاد کشاورزی به منظور بروزرسانی دانش و مهارت‌های لازم
- ارائه خدمات بهداشتی مناسب به مدیران، از جمله برنامه‌های پزشکی، تغذیه سالم و فراهمی شرایط سلامت در محل کار

- ایجاد سیستم مشاوره حرفه‌ای و شخصی برای مدیران وزارت جهاد کشاورزی به منظور مدیریت مواجهه با چالش‌ها و تسلط بر مهارت‌های فردی
- ارائه برنامه‌های آموزشی ترفندی برای افزایش مهارت‌های مدیران در زمینه‌های مورد نیاز وزارت جهاد کشاورزی
- ایجاد تسهیلات اجتماعی مانند کودکانه، ورزشی، و فرهنگی برای بهبود رفاه و کیفیت زندگی مدیران
- تدوین سیاست‌ها و برنامه‌های تشویقی برای تعادل بین ترقی حرفه‌ای و حفظ کارکنان در سازمان
- ارتقاء تنظیمات حقوقی مربوط به حقوق و تعهدات مدیران و تطابق آن با قوانین و مقررات مرتبط

آموزش و ارتباطات اخلاقی مدیران حرفه ای در وزارت جهاد کشاورزی شامل مدیریت حرفه ای ، سیستم آموزشی ، اخلاق مداری ، ارتباطات موثر ، شیوه مدیریتی در وزارت جهاد کشاورزی است:

- برنامه‌ریزی و برگزاری دوره‌های مدیریت حرفه‌ای با همکاری با مراکز آموزشی معتبر به منظور به‌روزرسانی مهارت‌های مدیران
- ارتقاء سیستم آموزشی داخلی با اعمال تکنولوژی‌های نوین و تدوین برنامه‌های آموزشی جامع و تخصصی
- برگزاری کارگاه‌ها و جلسات آموزشی برای ترویج اخلاق مداری در تصمیم‌گیری‌ها و اجرای وظایف مدیران
- ارائه دوره‌ها و کارگاه‌های ارتباطات موثر به منظور بهبود مهارت‌های ارتباطی مدیران و تقویت توانمندی‌های ارتباطی آنها
- تدوین و ارتقاء شیوه‌نامه اخلاقی در وزارت جهاد کشاورزی به منظور راهنمایی مدیران در مواجهه با تصمیمات اخلاقی
- تشکیل گروه‌های کاری و مشاوره با هدف ترویج اخلاق مداری و ارتقاء نگرش‌های اخلاقی در سازمان
- توسعه فناوری‌های ارتباطی برای بهبود و تسهیل در ارتباطات داخلی و خارجی وزارت جهاد کشاورزی

چالش های توانمندسازی در وزارت جهاد کشاورزی شامل چالشهای سازمانی و چالش های مدیریتی در وزارت جهاد کشاورزی است:

- اجرای تحلیل کامل ساختار سازمانی به‌منظور شناسایی نقاط ضعف و بهبودهای ممکن در جهت افزایش انعطاف‌پذیری و کارآیی
- ارتقاء تسهیلات مدیریتی به منظور کاهش چالش‌های مرتبط با عدم دسترسی به اطلاعات مهم و ناتوانی در اتخاذ تصمیمات سریع
- سرمایه‌گذاری در توسعه فناوری اطلاعات برای بهبود سیستم‌های اطلاعاتی، جلب داده‌ها و کاهش چالش‌های مربوط به ناهماهنگی اطلاعات
- ایجاد فرآیندهای مناسب برای انتقال دانش و تجربیات از کارکنان با سابقه به نیروهای جدید
- ارائه دوره‌ها و کارگاه‌ها برای بهبود مهارت‌های ارتباطی مدیران و کاهش چالش‌های مرتبط با عدم انجام ارتباطات مؤثر
- تشویق به فرهنگ کار گروهی و هماهنگی بین تیم‌ها جهت حل مسائل و افزایش بهره‌وری
- برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌ها جهت توسعه مهارت‌های مدیران در مواجهه با چالش‌های توانمندسازی
- ارتقاء فرهنگ سازمانی جهت تشویق مدیران به ابتکار و ارائه راهکارهای نوآورانه در مواجهه با چالش‌های توانمندسازی

- بهبود فرآیندهای انتقال تصمیمات و اطمینان از اطلاعات کافی و صحیح به تمامی اعضای سازمان
- ارتقاء مهارت‌های رهبری مدیران برای مقابله با چالش‌های مدیریتی و افزایش توانمندی‌های سازمان

منابع

اریانا، آزاده؛ دانش فرد، کرم‌اله(۱۳۹۹). تبیین شاخص‌های توانمندسازی دانشگاه فنی و حرفه‌ای مبتنی بر ویژگی‌های دانشگاه کارآفرین (مورد مطالعه: دانشگاه فنی و حرفه‌ای بندرعباس)، فصلنامه علمی کارآفرینی، ۱۷(۳)، صص ۴۱-۵۹.

بکر، محمد؛ زارعی متین، حسن؛ باباشاهی، جبار(۱۳۹۹). طراحی مدل توانمندسازی مدیران پرستاری در بیمارستان های آموزشی و درمانی دانشگاه تهران، فصلنامه مدیریت پرستاری، ۹ (۴)، صص ۹۶-۱۱.

بقایی، غلامرضا؛ صادقی ملکی، سید محمد تقی(۱۴۰۱). رابطه درک از رهبری معنوی و توانمندی کارکنان با نقش میانجی درک از عدالت سازمانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان، ماهنامه جامعه شناسی سیاسی ایران، ۵(۱۲)، صص ۲۳۶۷-۲۳۸۳.

بیگدلی، اعظم؛ گلرد، پروانه؛ حسینی گل‌افشانی، سید احمد؛ عباس‌پور اسفدن، قنبر(۱۴۰۰). طراحی مدلی برای توانمندسازی مدیران صنعت بانکداری کشور، فصلنامه علمی مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، ۱۳(۴۹)، صص ۱۹۳-۲۱۵

پازوکی، عباس(۱۴۰۱). تاثیر رهبری تحول گرا بر توانمند سازی کارکنان با تاکید بر نقش فرهنگ سازمانی در شهرداری تهران، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۶(۲۱)، ۷۰۸-۷۲۸.

حسن‌بیگی، ابراهیم؛ دلاور، علی؛ انجم شعاع، رضا(۱۳۹۶). طراحی مدل توانمندسازی مدیران سطوح عالی وزارت نیرو، مطالعات دفاعی استراتژیک، ۱۵(۶۹)، صص ۲۲۱-۲۵۰.

شریعتی، مسعود؛ ولی پور، مهدی؛ نوبخت، امید(۱۳۹۵). طراحی مدل توانمندسازی کارکنان سازمان های فرهنگی (مورد مطالعه: سازمان عقیدتی سیاسی ناجا)، بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۳(۳۸)، صص ۷۵-۹۶.

علوی، سیدعلیرضا؛ حسین‌پور، محمد؛ مهرعلی‌زاده، یداله(۱۳۹۹). ارایه الگوی توانمندسازی مدیران مراکز مجری آموزش‌های مهارتی و حرفه‌ای علوم پزشکی در بخش غیردولتی: یک مطالعه موردی، فصلنامه پایش، ۱۹ (۳)، صص ۳۱۹-۳۳۶.

عاقلی، میثم؛ نیک‌منش، شمس‌الدین؛ رشیدی، حسن؛ جلالی، پریسا(۱۴۰۲). آموزش تدوین پایان نامه و نگارش مقالات علمی. چاپ اول، تهران: موسسه کتاب دیباگران.

قراخانی، داود(۱۴۰۱). تاثیر توانمندسازی و آموزش مدیران و کارکنان بر تعهدسازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی کار تیمی (مورد مطالعه: شهرداری کرج)، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت و صنعت، تهران.

کارگر، فرزانه؛ فرح بخش، سعید؛ ستار، آزیتا(۱۳۹۹). ارائه مدل توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی یک پژوهش کیفی، نشریه مدیریت مدرسه، ۸(۱)، صص ۲۱۸-۲۳۰.

محفوظی، علی؛ محمدنژاد، راضیه؛ موسوی، سیده صفیه(۱۴۰۰). بررسی رابطه میان به کارگیری مدیریت راهبردی با توانمندسازی منابع انسانی در مناطق ۱۳ گانه شهرداری مشهد، مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۷(۵)، صص ۱۷۹-۱۸۸.

نجاریان، رضا؛ حاجی نبی، کامران؛ نظری منش، لیلا(۱۴۰۱). رابطه توانمندسازی نیروی انسانی با بهره‌وری سازمانی بیمارستان امام حسین (ع) شاهرود. مدیریت بهداشت و درمان، ۱۳(۲)، صص ۷-۱۵.

نجیب‌زاده، سعید(۱۴۰۰). بررسی روش‌های توانمندسازی شغلی مدیران و تاثیر آن بر عملکرد شغلی، ششمین کنفرانس بین المللی تحقیقات بین رشته ای در مدیریت، حسابداری و اقتصاد در ایران، تهران.

هاشمی‌مهابادی، ریحانه السادات؛ شکرچی زاده، احمدرضا؛ شکرچیان خوزستانی، محمد(۱۳۹۶). مروری بر مدل‌های توانمندسازی شرکت‌های پیمانکاری شهرداری، دومین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، اهواز.

Agarwal, U, Dixit, B, Nikolova, N, Jain, KSankaran, Sh, (2021), A psychological contract perspective of vertical and distributed leadership in project-based organizations, International Journal of Project Management, 39 (3): 249-258.

Al-Omari, Z., Alomari, K., and Aljawarneh, N. 2020. The role of empowerment in improving internal process, customer satisfaction, learning and growth. Management Science Letters, 10 (4): 841-848.

Alshemmari, J.M.H.J. 2023. An Empirical study on employee empowerment role in increasing efficiency of employee performance. Journal of Logistics, Informatics and Service Science, 10 (1): 52-71.

Alzoubi, H. M., Agha, K., Alshurideh, M. T., Ghazal, T. M., and Alhyasat, K. M. 2023. The impact of organizational empowerment practices and learning organization on firm performance. Corporate & Business Strategy Review, 4 (2): 151-167.

Badewi, A, (2021), When frameworks empower their agents: The effect of organizational project management frameworks on the performance of project managers and benefits managers in delivering transformation projects successfully, International Journal of Project Management, Available online 8 November 2021.

Hildingsson, I., Fahlbeck, H., Larsson, B., Johansson, M. (2023), How midwives' perceptions of work empowerment have changed over time: A Swedish comparative study, Midwifery, Volume 118, March 2023, Article number 103599.

Lim, S, "Michael"Ok, Ch, (2021), Fostering absorptive capacity and facilitating innovation in hospitality organizations through empowering leadership, International Journal of Hospitality Management, Volume 94, April 2021, 102780

Monje Amor, A, Xanthopoulou, D, Calvo, N, PabloAbeal Vázqueza, J, (2021), Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study, European Management Journal, 39(6): 779-789.

Peng, J, Yang, X, Huan, T, (2022), the effects of empowering leadership on employee adaptiveness in luxury hotel services: Evidence from a mixed-methods research, International Journal of Hospitality Management, Volume 101, February 2022, 103113.

Sergeeva, N, Kortantamer, D, (2021), enriching the concept of authentic leadership in project-based organisations through the lens of life-stories and self-identities, International Journal of Project Management, 39 (7): 815-825.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

Abstract

In today's world, organizations need capable managers for their survival and success. Capable managers are managers who have the necessary knowledge, skills and ability to perform their duties optimally. They are also motivated and enthusiastic for the success of the organization. The empowerment of managers is done in order to increase the knowledge, skills and use of managers, as well as to create motivation and coordination between them. In this regard, the current research is classified as applied research in terms of its purpose with qualitative method and using Brown and Clark's theme analysis method. In this research, by conducting semi-structured interviews with 15 experts, including professors, senior managers, and specialists, information was collected by purposive sampling. Analysis with manual coding is possible in the thematic analysis method of inductive analytical data analysis and the Atreid-Sterling model. Reliability was checked and evaluated using the method of two coders and open reliability of the test. To calculate the level of agreement, Kappa coefficient was used in SPSS software and its value was 0.75, which indicates acceptable reliability. Also, to ensure the validity of the research, in addition, based on research studies, research studies were entered and approved in 3 universities.

The results showed that the empowerment managers of the Ministry of Agricultural Jihad should have the characteristics of individual and legal families, training and ethical communication of professional managers, organizational factors, challenges of empowerment, empowerment of professional managers. Finally, 14 themes were added to the 73 initial codes. Base and 5 organized themes were classified. There is a need to empower the managers of the Ministry of Agricultural Jihad with the aim of increasing the productivity, efficiency and effectiveness of the organization. This can be achieved by providing specialized training, developing management skills and motivating managers. The power of the Ministry of Agricultural Jihad can help improve the country's agricultural situation and the construction managers of this ministry.

Keywords: Empowerment, managers, Ministry of Jihad Agriculture, skill development.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی