

عنوان مقاله:

رابطه فرهنگ سازمانی در شهرداری و توانمندسازی ساکنین سکونتگاه های غیر رسمی شهر مشهد

محل انتشار:

مجله پژوهش و برنامه ریزی شهری، دوره 11، شماره 41 (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 16

نویسنده:

رستم صابری فر - دانشیار گروه جغرافیا و برنامه ریزی شهری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

خلاصه مقاله:

هدف کلی از انجام این پژوهش، بررسی وضعیت توانمندی ساکنین حاشیه‌نشین مشهد و اثر فرهنگ سازمانی بر این روند بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه مورد بررسی ۲۴۰ نفر از سکونتگاه‌های غیررسمی و ۱۲۰ نفر از پرسنل شهرداری بودند. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون و توانمندی روانشناختی استفاده شد. داده‌های گردآمده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی به خصوص رگرسیون و آزمون فریدمن تجزیه و تحلیل گردید. نتایج نشان داد که سطح توانمندی در بین ساکنین حدود ۴۱/۲ می‌باشد. در بخش عوامل موثر بر ارتقای سطح توانمندی آزمون اول نشان داد که سطح معنی‌داری ۰۰/۰ بوده و تی محاسبه شده ۲۹۶/۲ می‌باشد، بنابراین، فرهنگ سازمانی نیروهای شهرداری در این امر نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. همین آزمون‌ها نشان داد که ۵۵ درصد از توانمندسازی ناشی از درگیر شدن در کار می‌باشد. سوال بعدی آن بود که آیا نیروهای شهرداری امکان درگیر شدن در کار را برای ساکنین فراهم می‌آورند؟ نتایج نشان داد که در سطح معنی‌داری ۰۱/۰ و در صورت فراهم آمدن شرایط، توانمندی ساکنین بیشتر می‌شود. همچنین ضریب تشخیص ۰۴۷/۰ محاسبه شد که نشان می‌داد توانمندی ایجاد شده مربوط به سازگاری است. اطلاعات موجود تحلیل شده و مشخص شد در سطح معنی‌داری ۰۳۹/۰، انطباق‌پذیری بر توانمندسازی ساکنین اثرگذار است. در آخر، نقش و جایگاه مولفه رسالت در فرهنگ سازمانی و نقش آن بر توانمندسازی بررسی شد. مطابق بررسی صورت‌گرفته، سطح معنی‌داری آزمون ۰۰۰/۰ محاسبه شد و نشان داد که این تاثیر مطرح می‌باشد. از آنجا که میزان ضریب تشخیص نیز ۱۳/۰ به دست آمد، مشخص گردید که توانمندسازی حاصل، نتیجه مولفه رسالت در فرهنگ سازمانی است. به طور کلی، هرچه اعتقاد پرسنل شهرداری به درگیر شدن، سازگاری، انطباق‌پذیری و کیفیت رسالت بیشتر باشد، توان و قابلیت آنها برای توانمندسازی ساکنین بیشتر خواهد بود. در این روند، متغیر انطباق‌پذیری بالاترین تاثیر و رسالت، کمترین نقش را بر عهده داشته است. در نتیجه، چنانچه مسئولین بپذیرند که ساکنین توان و تمایل تغییر امور را دارند، می‌توان امیدوار بود که سطح توانمندی ساکنین به حد قابل قبولی افزایش پیدا نماید.

کلمات کلیدی:

توانمندسازی، فرهنگ سازمانی، رسالت و انطباق‌پذیری، سکونتگاه های غیر رسمی، مشهد

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1909346>

