

Research Paper

Identifying and prioritizing effective factors on empowering human resources in order to respond to environmental crises in the geographical area of Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz

Naeem Ehsani Nejad¹, Abdolkhalegh Gholami^{*2}, Ali Farahani Kangrani³

1. Department of Government Management, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran.
2. Department of Government Management, Yasouj Branch, Islamic Azad University, Yasouj, Iran.
3. Department of Executive Management, Ahvaz Science and Research Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

ARTICLE INFO

PP: 131-145

Use your device to scan and
read the article online



Keywords:

*Empowerment human
resources crisis
University of Medical
Sciences.*

Abstract

Since human resources working in organizations play an important and sensitive role in creating competitive advantage, we must look for solutions to increase their efficiency. There are various techniques to increase the efficiency of human resources in order to advance the goals of the organization, one of which is the empowerment of human resources. The aim of the current research was to identify and prioritize the factors affecting the empowerment of human resources in order to respond to environmental crises in Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz. This research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of method. This research was done in a mixed method. The statistical population in the qualitative section included knowledgeable people in the field of human resource empowerment, who were randomly selected as a sample of 20 people using a purposeful sampling method. In the quantitative part, the statistical population of the research includes all the employees working at Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, with a number of 10,000 people. The statistical sample of the research was also calculated based on Morgan's table of 373 people in a simple random manner. The tools of data collection in the qualitative part are semi-structured questionnaires, and in the quantitative part, the researcher made a questionnaire, the validity of this questionnaire was confirmed by the opinion of experts and its reliability was obtained by calculating the Cronbach's coefficient. In the qualitative section, 3 factors and their components were identified using the Delphi method.

Citation: Ehsani Nejad, N., Gholami, A. K., & Farahani Kangrani, A. (2024). **Identifying and prioritizing effective factors on empowering human resources in order to respond to environmental crises in the geographical area of Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz.** *Geography(Regional Planning)*, Special Issue, Number 2, 131-145.

DOI: 10.22034/JGEOQ.2024.382940.4004

*** Corresponding author:** Abdolkhalegh Gholami, **Email:** abd.gholami1356@vatanmail.ir

Copyright © 2024 The Authors. Published by Qeshm Institute. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Extended Abstract

Introduction

One of the largest and most important service organizations that are active in the field of health (health care) of the society is the universities of medical sciences and health care services across the country, which according to the nature and conditions of this organization times, double work pressures and the need to respond agilely and up-to-date to crises, the development and empowerment of human resources working in them is more important and Jundi Shapur University of Medical Sciences is no exception to this. . From the material presented so far, it can be stated that the lack of attention to the empowerment of human resources in organizations, including Jundishapur University of Medical Sciences, the lack of identification of its dimensions and components in different conditions, including the new crisis conditions and the existence The problem in its practical implementation is one of the reasons for conducting the present research.

Therefore, considering the importance of the issue regarding the necessity of carrying out this research, it can be pointed out that despite the existence of extensive literature in the field of human resource empowerment, the studies conducted regarding the identification and prioritization of factors and components that are suitable for Iranian organizations have done less in the field of medical sciences universities across the country. Therefore, the researcher is looking for these factors and components to be extracted by using the library studies, and then Delphi experts of Jundishapur University of Medical Sciences are conducted to monitor them in stages. In this way, the reservoir of factors and components prepared by the researcher is provided to the members of the expert team, then the final factors and components are extracted. The obtained qualitative model is provided to its administrators for use in the university. In fact, this research seeks to find out what are the identified and prioritized factors and components suitable for empowering human resources in order to

respond to environmental crises in Jundishapur University of Medical Sciences?

Methodology

In this stage of the research, using the meta-composite method, the literature and the background of the research were first examined to determine the factors and components of human resource empowerment in order to respond to environmental crises, and the results of this stage were provided to the research experts in the form of a semi-structured questionnaire. took At this stage, each of the experts will give their opinion about the impact of each of the factors and components mentioned in the questionnaire, by choosing one of the available options based on the 5-point Likert scale; including very low: 1, low: 2, medium: 3, high: 4 and very high: 5. The experts were asked to express their ideas and opinions about other components that were not in the list. For this purpose, the opinions of experts of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, which included 20 people familiar with the subject and with more than 10 years of experience, were used in a targeted manner. Kendall's coordination coefficient was used to determine the level of consensus among members. In order to achieve theoretical adequacy, the Delphi method was conducted in three rounds. The results of three Delphi rounds were obtained as 0.159, 0.330 and 0.328 respectively, which shows that the factors and components have been finally approved by the research experts and theoretical agreement has been reached.

Results and Discussion

In the ranking done for individual factors, the chi-square statistic of the Friedman test was equal to 83.063 and the corresponding significance value was less than 0.05 (0.000). Therefore, the research variables can be sorted from the largest to the smallest rank. "Impact" with an average rank of 2.837, "self-efficacy" with an average rank of 2.733 and "meaningfulness" with an average rank of 2.242 are ranked first to third.

In the ranking done for the structural factors, the chi-square statistic of the Friedman test was equal to 78.202 and the corresponding significance value was less than 0.05 (0.000). Therefore, the research variables can be sorted

from the largest to the smallest rank. "Educational and Research Facilities" with an average rank of 3.245, "Organizational Structure" with an average rank of 3.240 and "Performance Evaluation System" with an average rank of 3.094 are in the first to third ranks.

In the ranking done for environmental factors, the chi-square statistic of Friedman's test was equal to 95.657 and the corresponding significance value was less than 0.05 (0.000). Therefore, the research variables can be sorted from the largest to the smallest rank. "Social" with an average rank of 3.477, "Economic" with an average rank of 3.255 and "Political" with an average rank of 2.910 are in the first to third ranks.

Conclusion

Five components have been specified for environmental factors. The environmental components are: political component, economic component, social component, technological component and the last component is the cultural component. Based on the obtained information, social, economic, political, technological and cultural components have played a role in the empowerment of human resources. In this research, among the mentioned environmental factors, the social dimension has the most and the technological dimension has the least effect on the empowerment of human resources in order to respond to the environmental crises of Ahvaz University of Medical Sciences. Regarding the subgroups, the components of environmental factors and social security have the greatest impact on empowerment, and belief in traditions and supporting cultural values such as collective spirit have the least impact on empowerment. In terms of environmental factors, the quantitative results based on Friedman's test indicated that although the effect of environmental factors on the empowerment of human resources was weaker than individual

organizational factors, this variable will also play an important role in the empowerment of human resources and even It can play a mediating role between empowerment and other factors affecting it. This result is similar to the research findings of Kennedy et al. (2015), Guderzi et al. (2014), which showed less influence of environmental factors on empowerment. Although environmental factors are an undeniable basis for the empowerment of human resources, but based on the results of this research, it can be concluded that the lack of flexibility and disproportionate mobility with the environmental conditions are among the obstacles to the empowerment of human resources, which the organization By studying, examining and adapting them to the environmental conditions, he can take action to empower his human resources. According to Friedman's test, the social component among the environmental factors had the greatest impact on the empowerment of human resources. As a result, it can be concluded that the empowerment of human resources is completely influenced by environmental factors, especially the social component of the organization, which includes the establishment of social relations and employee participation, respect and social security and their support. In fact, the social component will create a kind of social capital in which communication capitals are created. These networks will provide rich resources of people and information. In this case, people with the feeling of having the necessary support from the social factor will find the necessary ground for empowerment. Also, the technology component has the least impact on the environmental factors, which managers and presidents of universities can improve their human resources capabilities by holding in-service training courses in the field of computers and the Internet and encouraging employees to use computers more in their activities. to empower them more.

References

1. Afrazi, Athar (2018). Presenting a method to improve human resource capabilities with a knowledge management approach, the second international conference on management, industrial engineering, economics and accounting. [In Persian]
2. Baziari, dream. Khosravipour, Bahman. (2019). Investigating obstacles to the application of knowledge management system, Journal of Applied Studies in

- Management and Development Sciences, 5 (3): 25-32. [In Persian]
3. Jamshidi, Patience. Hamtian, conductor. Danai, Abolfazl. (2019). Presenting the model of development and empowerment of human resources with a service delivery approach in the direction of regional development, Scientific and Research Quarterly, New Attitudes in Human Geography, 13 (1): 576-592. [In Persian]
 4. Hosseini, Seyyed Taqi. (2012). Investigating the organizational factors affecting the empowerment of human resources in the Ministry of Agricultural Jihad Development Vice-Chancellor, Scientific-Research Quarterly of Educational Management, 5 (1): 36-52. [In Persian]
 5. Khmer, Gholam Ali. Rakhshani, Aminullah. (2012). The role of crisis management strategies in reducing damages caused by earthquakes, Geography and Development Quarterly, 13 (41): 148-160. [In Persian]
 6. A major detail, Hashem. Shahroudi, Kar. Mirbezag Kar, Seyyed Mozaffar. Rahmati, Yalda. (2019). Identification and ranking of factors affecting sales force empowerment in the insurance industry, Journal of Human Capital Empowerment, 2 (4): 331-337. [In Persian]
 7. Rokhshani, Javed; Broumand, Munira (2020). The effect of psychological empowerment of employees on organizational crisis in the face of the phenomenon of Covid-19; Emphasizing the mediating role of organizational spirituality, exploring management and accounting in the fall. [In Persian]
 8. Saveh Droodi, Mustafa. Jamei, Mojtaba. (2014). Recognizing the concept of crisis and the role of the decision-making process in organizational crisis control, Evaluation Knowledge, 7 (24). [In Persian]
 9. Saidipour, Bahman, Mohammadipour, Abbas. (2019). Examining the models and patterns of human resource empowerment in organizations, Management and Industrial Engineering Research Journal, 2 (2). [In Persian]
 10. Abbas Nejad, Mohammad Hossein. (2015). Model of empowerment of Naja human resources (managers and commanders), doctoral dissertation, Allameh Tabatabai University. [In Persian]
 11. Abbaspour, Abbas. Badri, Morteza. (2014). The relationship between psychological empowerment and factors affecting the productivity of human resources, Scientific-Research Quarterly of Management Studies (Improvement and Transformation), 24 (79): 74-100. [In Persian]
 12. Abdul Manafi, Saeed. Ghafari, Narges. Hassan Zadeh, Nasim. (2015). Investigating the relationship between empowerment and performance level in the National Standard Organization, Management and Accounting Studies Quarterly, 2 (1): 212-293. [In Persian]
 13. Abdulahi, Bijan. Abraham's grandson, Abdul Rahim. (1385). Empowering employees: the golden key of human resource management, edited, Tehran. [In Persian]
 14. Farhadi, Ali. Sadeghi, Amir. (2015). Human resource development requirements of military organizations in the horizon of 1410 and its effect on defense development, Defense Future Research, 1 (3): 36-58. [In Persian]
 15. Kohizadeh, Mojtabi, (2019), the effect of education on employee empowerment in urban management, international conference on quantitative models and techniques in management, Qazvin University. [In Persian]
 16. Godarzi, Ahmed. Fatahi Bayat, Gholamreza. Mirjamali, Mounir. Mashidi, Mahia Gudarzi, Mohammad Reza. (2014), Investigating the variables affecting employee empowerment, International Conference on Management and Human Sciences. [In Persian]

17. Mudani, Fatemeh Zahra. Beshartalo, Tayyaba. Qara Janlu, Maryam, Javan, Zahra. (2014). Crisis Management, International Conference on Management and Social Sciences, Dubai-Amarat. [In Persian]
18. Mirsafian, Hamidreza. Firm, sweet. (2017). Development of a model of the effect of psychological empowerment of employees on crisis management with regard to the role of change management in sports and youth departments of Isfahan province, Human Resources Management in Sports, 6 (1): 51-67. [In Persian]
19. Mirmohammadi, Seyyed Mohammad. Hosseinpour, Daud. Ghasemi Banabari; Hamidreza. (2013). Key success factors of employee empowerment, Scientific-Research Quarterly of Management Studies (Improvement and Transformation), 25 (83): 11-93. [In Persian]
20. Naqvi, Seyyed Ali. Asadi, Mir Mohammad. Mirghafouri, Seyyed Habibullah. (2014). The pattern of organizational spirituality in higher education based on Islamic teachings, Islamic Management Scientific-Research Quarterly, 23 (2). [In Persian]
21. Hashemi, Seyyed Hamid. Pouraminzadeh, Saeeda. (2010). Challenges facing the development of human resources and a solution to solve it, Social, Economic, Scientific and Cultural Monthly, 136. [In Persian]



مقاله پژوهشی

شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی در راستای پاسخگویی به بحران های محیطی در حوزه جغرافیایی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز

نعیم احسانی نژاد: گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران.

عبدالخالق غلامی*: گروه مدیریت دولتی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.

علی فراهانی کنگرانی: گروه مدیریت اجرایی، واحد علوم و تحقیقات اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

چکیده	اطلاعات مقاله
از آنجا که منابع انسانی شاغل در سازمان ها نقش مهم و حساسی را در ایجاد مزیت رقابتی ایفا می کنند، باید به دنبال راهکارهایی برای افزایش کارایی آن ها باشیم. برای افزایش کارایی منابع انسانی در راستای پیشبرد اهداف سازمان تکنیک های مختلفی وجود دارد که یکی از آن ها توانمندسازی منابع انسانی است. هدف پژوهش حاضر شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی در راستای پاسخگویی به بحران های محیطی در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز انجام شد. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی است. این پژوهش به روش آمیخته انجام شد. جامعه آماری در بخش کیفی شامل افراد مطلع در حوزه توانمندسازی منابع انسانی بودند که با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند و به صورت تصادفی ۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در بخش کمی جامعه آماری پژوهش شامل تمام کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز با تعداد ۱۰۰۰۰ نفر است. نمونه آماری پژوهش نیز بر اساس جدول مورگان ۳۷۳ نفر به صورت تصادفی ساده محاسبه شد. ابزار جمع آوری داده ها در قسمت کیفی، پرسشنامه های نیمه ساختار یافته، و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته است که روایی این پرسشنامه با استفاده از نظر خبرگان مورد تأیید و پایایی آن نیز با استفاده از محاسبه ضریب کرونباخ بدست آمد. در بخش کیفی با استفاده از روش دلفی ۳ عامل و مؤلفه های آن شناسایی شد. پس از تعیین عوامل، جهت تجزیه و تحلیل داده ها در این تحقیق از نرم افزار spss26 و SmartPLS3 استفاده شده است. در بخش کمی متغیرهای تحقیق یعنی عوامل فردی، ساختاری و محیطی و نیز مؤلفه های آن ها بر اساس آزمون فریدمن مورد بررسی و رتبه بندی قرار گرفتند. نتایج حاصل از این بررسی نشان می دهد که عامل فردی مهم ترین عامل در توانمندسازی منابع انسانی است و عامل ساختاری و محیطی به ترتیب در مرتبه های بعدی اهمیت قرار دارند. در خاتمه پس از بحث و نتیجه گیری، پیشنهادات حاصل از نتایج بدست آمده ارائه گردید.	شماره صفحات: ۱۳۱-۱۴۵ از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید  واژه های کلیدی: توانمندسازی، منابع انسانی، بحران، دانشگاه علوم پزشکی.

استناد: احسانی نژاد، نعیم؛ غلامی، عبدالخالق؛ فراهانی کنگرانی، علی (۱۴۰۲). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی در راستای پاسخگویی به بحران های محیطی در حوزه جغرافیایی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. فصلنامه جغرافیا (برنامه ریزی منطقه ای)، ویژه نامه، شماره ۲، صص ۱۳۱-۱۴۵

DOI: 10.22034/JGEOQ.2024.382940.4004

Corresponding author: Abdolkhalegh Gholami **Email:** abd.gholami1356@vatanmail.ir
Copyright © 2024 The Authors. Published by Qeshm Institute. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

* نویسنده مسئول: عبدالخالق غلامی پست الکترونیکی: abd.gholami1356@vatanmail.ir

مقدمه

سراسر زندگی امروزی انسان توأم با تحولات و دگرگونی‌های شگفت‌انگیز و پیچیده می‌باشد. در این محیط جدید و دائم‌التغییر، سازمان‌ها به عنوان زیرمجموعه‌ای از این محیط تحت تأثیر این تحولات و دگرگونی‌ها قرار می‌گیرند و برای اینکه بتوانند در این دنیای رقابتی خودشان را حفظ کنند و از گردونه رقابت‌ها خارج نشوند باید خودشان را برای رویارویی با این تحولات و دگرگونی‌های عظیم و پیچیده آماده نمایند. عنصر اصلی این آمادگی منابع انسانی سازمان می‌باشد. در چنین شرایطی، سازمان‌ها باید هوشیار و سازگار با حوادث غیرمترقبه مانند بحران‌های خارجی باشند که باعث ایجاد عدم اطمینان در نیروی انسانی آنها می‌شود و بلافاصله عملکرد و زنده ماندن‌شان را تهدید می‌کند (Carnevale & hatak, 2020).

از مهم‌ترین چالش‌های مدیران حاضر در سازمان‌ها، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه انسانی موجود است. در اغلب سازمان‌ها از توانایی‌های کارکنان استفاده بهینه نمی‌شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت بالقوه آنان را بکار گیرند به عبارتی دیگر افراد توان بروز خلاقیت و ابتکار بیشتری در محیط سازمانی دارند، اما به دلایلی از این قابلیت‌ها بهره‌برداری نمی‌شود (تبیانیان و همکاران، ۱۳۹۹). در این میان توانمندسازی^۱ به عنوان عامل نجات‌بخش و ابزاری شناخته شده ظهور کرده است و به یکی از مباحث اساسی مبدل گشته که می‌تواند موفقیت سازمان را تضمین کند (Spreitzer & Doneson, 2008). صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان علم مدیریت برای رویارویی با چنین وضعیتی نظریه‌های مختلفی مانند سازمان‌های یادگیرنده، سازمان‌های هولوگرافی، نظریه آشوب و سازمان‌های کارآفرین را ارائه داده‌اند. در این الگو، توانمندسازی پدیده نوظهوری است که توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان را به خود جلب کرده است. به رغم اینکه در دهه‌های گذشته برای توسعه سازمانی و کسب مزیت رقابتی تأکید بر روی تدوین راهبرد بود، اما طی سال‌های اخیر این رویکرد تغییر یافته و توسعه سازمانی بیشتر بر توانمندسازی منابع انسانی بنا شده است (عباس‌نژاد، ۱۳۹۵).

توانمندسازی، کارکنان را قادر می‌سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدها، از مقاومت و انعطاف‌پذیری بیشتری برخوردار باشند. لذا می‌تواند به عنوان منبعی از آسیب‌پذیری کارکنان جلوگیری نماید و بذر امید را در شرایط بحرانی از جمله انهدام سرمایه‌های مالی و از بین رفتن زندگی انسانی، در دل آنان بکارد، مفید واقع گردد (سعیدی‌پور و محمدی‌پور، ۱۳۹۹). امروزه توانمندسازی منابع انسانی به عنوان اثربخش‌ترین برنامه‌های سازمانی در راستای سازگاری حداکثری خویش با محیط‌های پیچیده، تلاطم و رقابتی کنونی محسوب می‌شود و همواره مفاهیمی چون ادراک، انگیزش و تعهد اعضای سازمان، ساختار، انعطاف‌پذیری و پویایی شغل و میزان مشارکت مدیران و کارکنان در فرآیند تفویض قدرت، اختیار و همچنین تسهیم و تبادل دانش و تجربه مورد تأکید است (Malheiros et al., 2009). نتایج مطالعات و شواهد نشان می‌دهند که پاسخگویی به بحران‌های محیطی در سازمان‌ها، نیاز به توانمندسازی منابع انسانی دارد و با توجه به نوآوری‌ها و دگرگونی‌های بی حد و حصر که در جهان با آن مواجه هستیم، سازمان‌ها موفق به اتخاذ تدابیر خاصی برای استفاده از کلیه ظرفیت‌های فکری و عملی کارکنان خود می‌کنند (جلالی جواران و همکاران، ۱۳۸۹). توماس ولتهوس^۲ (۱۹۹۰) معتقد است که «توانمندسازی عبارت است از فرآیند افزایش انگیزش درونی نسبت به انجام وظایف محوله که شامل چهار مؤلفه مؤثر بودن، شایستگی، معنادار بودن و حق انتخاب می‌شود». اسپریتزر^۳ (۱۹۹۶) توانمندسازی را به عنوان یک مفهوم انگیزشی متشکل از چهار بعد شایستگی، خودمختاری، معنی‌دار بودن و مؤثر بودن تعریف می‌کند. همچنین کانگر و کانگو^۴ (۱۹۸۸) توانمندسازی را «فرآیند افزایش احساس خود کارآمدی در کارکنان از طریق شناسایی و حذف شرایطی که موجب ناتوانی آنان شده است» تعریف می‌کند.

امروزه با وجود اهمیت فوق‌العاده توانمندسازی، متأسفانه در ایران بنا به دلایل متعدد از جمله مبهم بودن اهداف سازمانی، نداشتن تعریف مناسب از روابط کاری و روابط شخصی، نبودن سیستم مناسب ارزیابی عملکرد، عدم تعریف شاخص‌های مناسب جهت سنجش بهره‌وری نیروی انسانی و برخی عوامل موجود در بازار که از غیر رقابتی بودن محیط کسب و کار و ساختار اقتصادی

1. Empowerment

2. Thomas Velthouse

3. Spreitzer

4. Conger & Kanungo

کشور ناشی می‌شود سبب شده است که سازوکار مشخصی در جهت توانمندسازی منابع انسانی تعریف نشده و حتی این سازوکار چندان جدی گرفته نشود (هاشمی، پورامین زاد، ۱۳۹۰).

یکی از بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سازمان‌های خدماتی که در حوزه سلامت (بهداشت - درمان) جامعه در حال فعالیت هستند دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی در سراسر کشور است که با توجه به ماهیت و شرایط این سازمان‌ها، فشارهای کاری مضاعف و لزوم پاسخگویی چابک و به روز به بحران‌ها، توسعه و توانمندسازی منابع انسانی شاغل در آنها از اهمیت بیشتری برخوردار است (جمشیدی و همکاران، ۱۳۹۹) و دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور از این امر مستثنی نمی‌باشد. از مطالب مطرح شده تا اینجا می‌توان بیان نمود که عدم توجه به مقوله توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌ها و از جمله دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور، عدم شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های آن در شرایط مختلف از جمله شرایط بحرانی جدید و وجود مشکل در اجرای عملی آن از دلایل و چرایی انجام پژوهش حاضر است.

لذا با توجه به اهمیت مسئله در خصوص ضرورت اجرای این تحقیق می‌توان به این نکته اشاره کرد که علی‌رغم وجود ادبیات گسترده در زمینه توانمندسازی منابع انسانی، مطالعات انجام شده در خصوص شناسایی و اولویت‌بندی عوامل و مؤلفه‌های متناسب با سازمان‌های ایرانی در حوزه دانشگاه‌های علوم پزشکی سراسر کشور کمتر انجام شده است. بنابراین محقق به دنبال آن است تا با بهره‌گیری از مطالعات کتابخانه‌ای مخزن این عوامل و مؤلفه‌ها استخراج شود و سپس دلفی خبرگان دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور برای پایش آنها در طی مراحل صورت می‌گیرد. بدین صورت که مخزن عوامل و مؤلفه‌های تهیه شده توسط محقق در اختیار اعضای تیم خبرگان قرار می‌گیرد، سپس عوامل و مؤلفه‌های نهایی استخراج می‌شوند. مدل کیفی به دست آمده جهت استفاده در دانشگاه در اختیار مدیران آن قرار می‌گیرد. در واقع این تحقیق در پی آن است تا دریابد که عوامل و مؤلفه‌های شناسایی و اولویت‌بندی شده مناسب برای توانمندسازی منابع انسانی در راستای پاسخگویی به بحران‌های محیطی در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور کدامند؟

پیشینه پژوهش

چنگیزی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان الگوی توانمندسازی نیروی انسانی در راستای بهره‌وری شرکت ملی گاز ایران به این نتیجه رسیدند عواملی مانند: مدیریتی، گروهی، فردی، محیطی، سازمانی، ساختاری و اخلاقی بر روی توانمندسازی نیروی انسانی تأثیر می‌گذارند.

فاضل و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان ارائه الگویی مفهومی شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی دانشگاهی با تأکید بر دانشگاه‌های نسل سوم و چهارم با استفاده از رویکرد دلفی فازی، به این نتیجه رسیدند عوامل: فردی، سازمانی و محیطی مؤثرند. همچنین اسپریتزر (۱۹۹۵) در پژوهشی با عنوان مدل بررسی ابعاد و چگونگی سنجش توانمندسازی روانشناختی در محیط کاری، عوامل و مؤلفه‌های محیطی، سازمانی و فردی و همچنین ابعاد (شاخص): مؤثر بودن، شایستگی، معناداری و حق انتخاب بر روی توانمندسازی منابع انسانی تأثیرگذار است. شریعتی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان الگوی توانمندسازی منابع انسانی سازمانی عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی انجام دادند و نتیجه گرفتند که شاخص‌های: خودشکوفایی، نوآوری و خلاقیت و کاهش فشار روانی ناشی از کار بر روی توانمندی کارکنان تأثیرگذار می‌باشد.

روش پژوهش

مرحله اول کیفی:

در این مرحله تحقیق، با استفاده از روش فراترکیب ابتدا ادبیات و پیشینه تحقیق جهت تعیین عوامل و مؤلفه‌های توانمندسازی منابع انسانی در راستای پاسخگویی به بحران‌های محیطی بررسی شد که نتایج این مرحله در قالب پرسشنامه نیمه ساختار یافته در اختیار خبرگان تحقیق قرار گرفت. در این مرحله، هر یک از خبرگان، نظر خود را درباره میزان تأثیر هر یک از عوامل و مؤلفه‌های

مذکور در پرسشنامه، با انتخاب یکی از گزینه‌های موجود در آن بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت؛ شامل بسیار کم: ۱، کم: ۲، متوسط: ۳، زیاد: ۴ و بسیار زیاد: ۵ اعلام می‌نماید. از خبرگان خواسته شد که ایده‌ها و نظرات خود را درباره مؤلفه‌های دیگری که در فهرست نبوده‌اند، بیان نمایند. بدین منظور، به صورت هدفمند از نظرات خبرگان دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز که شامل افراد آشنا به موضوع و دارای سابقه بالای ۱۰ سال به تعداد ۲۰ نفر بهره برده شد. برای تعیین میزان اتفاق نظر میان اعضا، از ضریب هماهنگی کندال استفاده شد. به منظور دستیابی به کفایت نظری، روش دلفی در طی سه دور انجام شد. نتایج سه دور دلفی به ترتیب برابر با ۰/۱۵۹، ۰/۳۳۰ و ۰/۳۲۸ به دست آمده که نشان می‌دهد عوامل و مؤلفه‌ها مورد تأیید نهایی خبرگان تحقیق قرار گرفته و توافق نظری حاصل شده است.

مرحله دوم کمی:

در این مرحله، به منظور اولویت‌بندی عوامل به دست آمده از مرحله کیفی پژوهش، پرسشنامه‌ای طراحی و اجرا شد. برای ساخت این پرسشنامه عوامل و مؤلفه‌های شناسایی شده در مرحله کیفی پژوهش، مبنای طراحی گویه‌های پرسشنامه قرار گرفت. بر این اساس فرم مقدماتی پرسشنامه با ۱۰۰ گویه طراحی شد و جهت اصلاح و تکمیل به صاحب‌نظران ارائه گردید. به منظور تأیید روایی ابزار، پرسشنامه طراحی شده به ۳۰ نفر از متخصصان این حوزه (افرادی که در ارتباط با موضوع توانمندسازی منابع انسانی دارای سابقه علمی، پژوهشی و اجرایی بودند) ارائه و از آنها تقاضا شد که نظرات اصلاحی خودشان را نسبت به میزان تناسب، ارتباط و کفایت گویه‌های پرسشنامه ارائه کنند. بعد از دریافت نظرات این صاحب‌نظران، بر مبنای آن اصلاحات لازم انجام شد و مجدداً جهت تأیید نهایی به اساتید راهنما و مشاور ارائه گردید و فرم نهایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. از نظر متخصصان این حوزه پرسشنامه از اعتبار محتوایی مناسبی برخوردار است و مفاهیم در نظر گرفته شده برای سؤالات، تمامی عوامل توانمندسازی را به خوبی پوشش می‌دهد. همچنین، برای اطمینان از پایایی ابزار، پرسشنامه بر روی نمونه اجرا شد و دامنه پایایی برای ۳ عامل بین ۸۷٪ تا ۹۷٪ بود که حاکی از قابلیت اطمینان و همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه بود. سپس پرسشنامه طراحی شده در نمونه آماری ۳۷۳ نفری از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اجرا گردید و داده‌های کمی پژوهش گردآوری شد. با توجه به حجم جامعه آماری تحقیق که ۱۰۰۰۰ نفر می‌باشد، مطابق با جدول مورگان، حجم نمونه برابر با ۳۷۳ نفر به دست آمده است. از آنجا که احتمال می‌رفت تعدادی از پرسشنامه‌ها برگشت داده نشود یا به صورت ناقص تکمیل گردند، ۳۹۰ پرسشنامه توزیع گردید.

در ادامه، تحلیل داده‌های کمی در دو بخش صورت گرفت. ابتدا شاخص‌های توصیفی مرکزی و پراکندگی جهت توصیف نمونه مورد مطالعه ارائه شده است و در بخش تحلیل استنباطی به منظور تعیین اولویت‌بندی عوامل و مؤلفه‌های توانمندسازی منابع انسانی از آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

در این بخش ابتدا، ۳ عامل اصلی و ۱۴ مؤلفه توانمندسازی منابع انسانی در راستای پاسخگویی به بحران‌های محیطی که در مرحله کیفی پژوهش با استفاده از پرسشنامه نیمه ساختار یافته و روش تجزیه و تحلیل دلفی به دست آمده‌اند، در جدول ۱ آورده شده‌اند:

جدول ۱: عوامل و مؤلفه‌های توانمندسازی منابع انسانی در راستای پاسخگویی به بحران‌های محیطی

عوامل	مؤلفه
عوامل فردی	خودآزمایی (شایستگی)، معناداری، خودکارآمدی و تأثیرگذاری
عوامل ساختاری	اهداف و راهبردها، ساختار سازمانی، دسترسی به منابع، نظام ارزیابی عملکرد و امکانات آموزشی و پژوهشی
عوامل محیطی	سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و فناوری (تکنولوژی)

در ادامه، یافته‌های مرحله کمی پژوهش ارائه شده است. در جدول ۲ آماره‌های توصیفی شاخص‌های پژوهش شامل تعداد پاسخگویان، کمترین مقدار، بیشترین مقدار، میانگین، انحراف معیار، ضرایب کشیدگی و چولگی عوامل و مؤلفه‌های توانمندسازی منابع انسانی گزارش شده است.

جدول ۲: توصیف پاسخگویان بر اساس شاخص‌های پژوهش

نام متغیر	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشییدگی
خوداثربخشی (شایستگی)	۳۹۰	۲/۴۴۷	۵	۴/۱۲۷	۰/۴۹۵	-۰/۳۳۴	-۰/۰۱۴
معناداری	۳۹۰	۲/۴۱۸	۵	۴/۱۲۴	۰/۵۳۵	-۰/۲۴۲	-۰/۴۰۵
خودکارآمدی	۳۹۰	۲/۷۵	۵	۴/۲۵	۰/۵۲۶	-۰/۵۰۲	-۰/۲۵۷
تأثیرگذاری	۳۹۰	۲/۵	۵	۴/۲۹۱	۰/۵۴	-۰/۵۷۶	-۰/۲۰۳
عوامل فردی	۳۹۰	۳/۰۴۲	۵	۴/۱۹۸	۰/۴۴۴	-۰/۱۹۲	-۰/۷۳
اهداف و راهبردها	۳۹۰	۲/۳۳۳	۵	۴/۱۳۷	۰/۵۷	-۰/۳۹۵	-۰/۳۶۷
ساختار سازمانی	۳۹۰	۱/۵	۵	۴/۱۶۵	۰/۶۴۸	-۰/۶۸۹	۰/۵۹۳
دسترسی به منابع	۳۹۰	۲/۳۳۳	۵	۳/۹۸	۰/۶۳۹	-۰/۳۷۲	-۰/۲۲۲
نظام ارزیابی عملکرد	۳۹۰	۲/۱۸۸	۵	۴/۱۶۲	۰/۵۶۴	-۰/۳۷۹	۰/۰۴۹
امکانات آموزشی و پژوهشی	۳۹۰	۲	۵	۴/۱۹۸	۰/۶۲۹	-۰/۵۵۱	۰/۰۳۱
عوامل ساختاری	۳۹۰	۲/۷۷	۵	۴/۱۲۹	۰/۵۲۵	-۰/۲۰۶	-۰/۴۴۵
سیاسی	۳۹۰	۱	۵	۳/۸۷۷	۰/۷۷۷	-۰/۵۱۳	۰/۲۹۲
اقتصادی	۳۹۰	۱	۵	۳/۹۱۵	۱/۰۱۲	-۰/۹۷۵	۰/۶۴۹
اجتماعی	۳۹۰	۱	۵	۴/۱۰۴	۰/۶۳	-۰/۷۳۴	۱/۰۷۸
فرهنگی	۳۹۰	۱	۵	۳/۶۶۹	۰/۹۷	-۰/۴۳۷	-۰/۵۱۵
فناوری (تکنولوژی)	۳۹۰	۱	۵	۳/۸۳۹	۰/۷۷۶	-۰/۵۸	۰/۰۱۹
عوامل محیطی	۳۹۰	۱/۹	۵	۳/۸۸۱	۰/۶۹۳	-۰/۱۳۲	-۰/۸۲۵
توانمندسازی منابع انسانی در راستای پاسخگویی به بحران‌های محیطی	۳۹۰	۲/۸۴۱	۵	۴/۰۶۹	۰/۵۱۱	-۰/۰۰۸	-۰/۸۰۲

با توجه به جدول ۲ میانگین متغیرهای عوامل فردی، عوامل ساختاری، عوامل محیطی به ترتیب برابر ۴/۱۹۸، ۴/۱۲۹ و ۳/۸۸۱ به دست آمده است که بیشترین میانگین مربوط به عوامل فردی و کمترین میانگین مربوط به عوامل محیطی است. همچنین در بین عوامل فردی بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه تأثیرگذاری و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه معناداری، در بین عوامل ساختاری مؤلفه وضوح وظایف و مسئولیت‌ها بیشترین و فراهم نمودن تسهیلات فراسازمانی کمترین میانگین و در بین عوامل محیطی مؤلفه اجتماعی بیشترین و مؤلفه فرهنگی کمترین میانگین را دارد.

برای تعیین اولویت‌بندی عوامل و مؤلفه‌های توانمندسازی منابع انسانی در راستای پاسخگویی به بحران‌های محیطی در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز از آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده شد که نتایج آن در جداول ۳ تا ۶ زیر ارائه شده است:

جدول ۳: نتایج آزمون رتبه‌بندی فریدمن - عوامل اصلی تأثیرگذار بر توانمندسازی منابع انسانی

نام متغیر	میانگین رتبه‌ها	رتبه	آماره کای اسکوتر	مقدار معناداری
عوامل فردی	۲/۳۱۸	۱	۱۰۱/۱۸۶	۰/۰۰۰
عوامل ساختاری	۲/۰۶۷	۲		
عوامل محیطی	۱/۶۱۵	۳		

در رتبه بندی انجام شده برای عوامل اصلی تأثیرگذار بر توانمندسازی منابع انسانی، آماره کای اسکوتر آزمون فریدمن برابر ۱۰۱/۱۸۶ و مقدار معناداری متناظر با آن کوچکتر از ۰/۰۵ (۰/۰۰۰) به دست آمده است. بنابراین می توان متغیرهای تحقیق را از بزرگترین تا کوچکترین رتبه مرتب کرد. "عوامل فردی" با میانگین رتبه ۲/۳۱۸، "عوامل ساختاری" با میانگین رتبه ۲/۰۶۷ و "عوامل محیطی" با میانگین رتبه ۱/۶۱۵ در رتبه های اول تا سوم قرار دارند.

در ادامه نتایج آزمون رتبه ای فریدمن در رابطه با اولویت بندی مؤلفه های عوامل توانمندسازی منابع انسانی نیز ارائه شده است، که نتایج آزمون رتبه بندی فریدمن برای مؤلفه های عوامل فردی به صورت زیر در جدول ۴ آمده است:

جدول ۴: نتایج آزمون رتبه بندی فریدمن - مؤلفه های عوامل توانمندسازی منابع انسانی

نام متغیر	میانگین رتبه ها	رتبه	آماره کای اسکوتر	مقدار معناداری
عوامل فردی	تأثیرگذاری	۱	۸۳/۰۶۳	۰/۰۰۰
	خودکارآمدی	۲		
	معناداری	۳		
	خودآثربخشی (شایستگی)	۴		
عوامل ساختاری	امکانات آموزشی و پژوهشی	۱	۷۸/۲۰۲	۰/۰۰۰
	ساختار سازمانی	۲		
	نظام ارزیابی عملکرد	۳		
	اهداف و راهبردها	۴		
	دسترسی به منابع	۵		
عوامل محیطی	اجتماعی	۱	۹۵/۶۵۷	۰/۰۰۰
	اقتصادی	۲		
	سیاسی	۳		
	فرهنگی	۴		
	فناوری (تکنولوژی)	۵		

در رتبه بندی انجام شده برای عوامل فردی، آماره کای اسکوتر آزمون فریدمن برابر ۸۳/۰۶۳ و مقدار معناداری متناظر با آن کوچکتر از ۰/۰۵ (۰/۰۰۰) به دست آمده است. بنابراین می توان متغیرهای تحقیق را از بزرگترین تا کوچکترین رتبه مرتب کرد. "تأثیرگذاری" با میانگین رتبه ۲/۸۳۷، "خودکارآمدی" با میانگین رتبه ۲/۷۳۳ و "معناداری" با میانگین رتبه ۲/۲۴۲ در رتبه های اول تا سوم قرار دارند.

در رتبه بندی انجام شده برای عوامل ساختاری، آماره کای اسکوتر آزمون فریدمن برابر ۷۸/۲۰۲ و مقدار معناداری متناظر با آن کوچکتر از ۰/۰۵ (۰/۰۰۰) به دست آمده است. بنابراین می توان متغیرهای تحقیق را از بزرگترین تا کوچکترین رتبه مرتب کرد. "امکانات آموزشی و پژوهشی" با میانگین رتبه ۳/۲۴۵، "ساختار سازمانی" با میانگین رتبه ۳/۲۴۰ و "نظام ارزیابی عملکرد" با میانگین رتبه ۳/۰۹۴ در رتبه های اول تا سوم قرار دارند.

در رتبه بندی انجام شده برای عوامل محیطی، آماره کای اسکوتر آزمون فریدمن برابر ۹۵/۶۵۷ و مقدار معناداری متناظر با آن کوچکتر از ۰/۰۵ (۰/۰۰۰) به دست آمده است. بنابراین می توان متغیرهای تحقیق را از بزرگترین تا کوچکترین رتبه مرتب کرد. "اجتماعی" با میانگین رتبه ۳/۴۷۷، "اقتصادی" با میانگین رتبه ۳/۲۵۵ و "سیاسی" با میانگین رتبه ۲/۹۱۰ در رتبه های اول تا سوم قرار دارند.

نتیجه‌گیری

در این پژوهش محقق برای شناسایی عوامل، مؤلفه‌ها و شاخص‌های توانمندسازی منابع انسانی در راستای پاسخگویی به بحران‌های محیطی، با مطالعه عمیق و دقیق تحقیقات داخلی و خارجی پیشین و ادبیات موجود در زمینه توانمندسازی منابع انسانی و استفاده از نظر اساتید مربوطه در مجموع مؤفق به شناسایی سه عامل فردی، ساختاری و محیطی مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی در راستای پاسخگویی به بحران‌های محیطی شد که این عوامل مطابق جدول ۴ شامل ۱۴ مؤلفه گردیده است. در مرحله بعدی روش دلفی با استفاده از نظرات ۲۰ نفر از خبرگان و متخصصان دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز انجام شده است. این عوامل و مؤلفه‌ها به صورت زیر هستند:

برای عوامل فردی چهار مؤلفه مشخص شده‌اند: خودآثربخشی، معناداری، خودکارآمدی و تأثیرگذاری. در بین عوامل فردی مؤلفه تأثیرگذاری بیشترین و خودآثربخشی کمترین تأثیر بر توانمندسازی منابع انسانی دارد. بر مبنای نتایج حاصل می‌توان گفت که توانمندسازی فردی موجب می‌شود که منابع انسانی سازمان وظایف خود را با کفایت لازم انجام دهند و انجام باکفایت وظایف سازمانی نشان دهنده کارآمدی آنها بوده و منجر به افزایش رضایت شغلی آنها شده است. همچنین نتایج نشان داده شد که سطح بالای معناداری و احساس توانمندی نسبت به انجام وظایف باعث افزایش رضایت شغلی آنها شده است. و در نهایت کارکنان توانمند احساس کنترل بر نتایج دارند و معتقدند موانع بیرونی نمی‌تواند مانع اجرای مأموریت و فعالیت‌های سازمانی شوند. علاوه بر این، نتایج کیفی بیانگر این واقعیت بود که منابع انسانی توانمند نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان دارند که قادرند وظایفشان را با کفایت لازم انجام دهند. تحلیل و ارزیابی نتایج نشانگر این است که همه مؤلفه‌های فردی به عنوان متغیرهای مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی توسط شرکت کنندگان مورد تأیید بوده است. با توجه به اینکه عوامل فردی مجموعه‌ای از ویژگی‌های ذاتی و اکتسابی است که افراد را برای بر عهده گرفتن مسئولیت فردی و شغلی در سازمان آماده می‌سازد، لذا می‌تواند استنباط کرد که افراد بالانگیزه و علاقه به کار در سازمان و مهارت‌های مدیریت بحران و شرایط غیرقابل پیش‌بینی آشنایی کافی دارند. همچنین از دانش کافی و لازم در تمام زمینه‌ها و حوزه‌ها برخوردار هستند. لذا عوامل فردی که شامل ویژگی‌های روانشناختی و مهارت‌های حرفه‌ای هستند به صورت مستقیم بیشترین میزان تأثیرگذاری بر توانمندسازی منابع انسانی در راستای پاسخگویی به بحران‌های محیطی را دارد. دانشگاه علوم پزشکی که در سطح اجتماع فعالیت می‌کنند، با توجه به عوامل فردی مؤثر بر توانمندسازی کارکنان قادر به فعالیت بهتری خواهد بود. گودرزی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی متغیرهای تأثیرگذار بر توانمندسازی کارکنان پرداخته و عوامل مؤثر را شناسایی و اولویت‌بندی نموده‌اند. یافته‌های آنان مبنی بر آن بود که عوامل فردی، ساختاری، مدیریتی و محیطی به ترتیب بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی کارکنان دارند. به علاوه نتایج تحقیق حاضر نیز با تحقیق دقیقی اصلی و همکاران (۱۳۹۹) در خصوص شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر توانمندسازی مشابه می‌باشد. نتایج تحقیق آنها نشان داد که عوامل فردی بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی دارد.

برای عوامل ساختاری پنج مؤلفه مشخص شده‌اند. مؤلفه اهداف و راهبردها اولین مؤلفه است. مؤلفه ساختار سازمانی مؤلفه دیگر است. سومین مؤلفه، مؤلفه دسترسی به منابع و مؤلفه دیگر نظام ارزیابی عملکرد است. آخرین مؤلفه، مؤلفه امکانات آموزشی و پژوهشی است. یافته‌ها نشانگر این بود که همه مؤلفه‌های ساختاری از قبیل امکانات آموزشی و پژوهشی، ساختار سازمانی، نظام ارزیابی عملکرد، اهداف و راهبردها و دسترسی به منابع به عنوان عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی توسط شرکت کنندگان مورد تأکید قرار گرفته است. در بین عوامل ساختاری مؤلفه امکانات آموزشی و پژوهشی بین همه مؤلفه‌ها بیشترین و دسترسی به منابع کمترین تأثیر بر توانمندسازی منابع انسانی دارد. نتایج نشان داد که انتخاب ساختار اثربخش می‌تواند سازمان را در مسیر نیل به اهداف آن کمک کند. یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند به درک عوامل ساختاری مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی و تبیین واقعیت‌های موجود در تجارب آنان به منظور تنظیم ساختاری سازمانی که منجر به توانمندسازی منابع انسانی شود کمک نماید. با توسعه ساختاری سازمانی مبتنی بر کار گروهی، فرهنگ سازمانی مبتنی بر به اشتراک گذاشتن اطلاعات، اعتماد و ارتباطات باز و مشارکت فعال می‌توان به توانمندسازی منابع انسانی کمک کرد. در نتیجه با ایجاد جو سازمانی مناسب و مثبت، حمایت از فرآیند توانمندسازی، احترام به ارزش‌های انسانی و هماهنگی اهداف سازمانی با اهداف فردی از طریق بروز خلاقیت‌های فردی

می‌توان به توانمندسازی منابع انسانی کمک کرد. به کار بستن چنین راهبردهایی طبق مطالعات صورت گرفته می‌تواند به کاهش مقاومت در برابر تغییر و تحولات سازمانی، افزایش رضایت شغلی، بهبود عملکرد و کارایی سازمان، افزایش احساس مسئولیت، شکوفایی قابلیت‌های کارکنان، کاهش قصد ترک شغل، تشویق رفتارهای نوآورانه، گسترش یادگیری، توسعه راه‌حل‌های مناسب برای مشکلات و ترویج تلاش کارکنان منجر شود. امکانات آموزش و پژوهش و ساختار سازمانی به عنوان مؤلفه‌های ساختاری بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی منابع انسانی سازمان دارد. نتایج این تحقیق با یافته‌های چرخایی (۲۰۱۵) همسو است. وی نشان داد که اول از همه آموزش و پژوهش و دانش بر اساس خواسته‌های محل کار و نیازها تجزیه و تحلیل شده و همچنین با در نظر گرفتن خواسته‌های شغلی شامل دوره‌های برگزار شده منجر به رضایت مدیران، افزایش توانایی آنها و مهم‌تر از همه منجر به ارتقاء سازمان می‌شود. نتایج تحقیق کمال هدایت و روشن (۱۳۸۰) و همچنین عباس‌زادگان و حسن‌زاده (۱۳۸۵) با نتایج این تحقیق مشابه است که معتقدند که با توجه به اینکه عوامل بسیاری (فردی و شخصیتی، گروهی و ساختاری) بر توانمندسازی منابع انسانی تأثیرگذار است هر کدام از این عوامل دارای ویژگی‌های خاص خود می‌باشد که آموزش نیز جزء ویژگی‌های ساختار سازمانی است. برای عوامل محیطی پنج مؤلفه مشخص شده‌اند. مؤلفه‌های محیطی عبارتند از: مؤلفه سیاسی، مؤلفه اقتصادی، مؤلفه اجتماعی، مؤلفه فناوری و آخرین مؤلفه، مؤلفه فرهنگی است. بر اساس اطلاعات به دست آمده مؤلفه‌های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فناوری و فرهنگی به تربیت بر توانمندسازی منابع انسانی نقش ایفا کرده‌اند که بعد اجتماعی بیشترین تأثیر و بعد فناوری کمترین تأثیر بر توانمندسازی منابع انسانی دارند. در این تحقیق از میان عوامل محیطی یاد شده بعد اجتماعی بیشترین و بعد فناوری کمترین تأثیر بر توانمندسازی منابع انسانی در راستای پاسخگویی به بحران‌های محیطی دانشگاه علوم پزشکی اهواز دارد. در خصوص زیرمجموعه‌ها مؤلفه‌های عوامل محیطی و امنیت اجتماعی بیشترین و اعتقاد به سنت‌ها و ارزش‌های فرهنگی حمایت کننده مثل روحیه جمعی کمترین تأثیر را بر توانمندسازی دارد. در زمینه عوامل محیطی، نتایج کمی بر اساس آزمون فریدمن نشانگر این بود که گرچه اثر عوامل محیطی نسبت به عوامل فردی سازمانی، بر توانمندسازی منابع انسانی کم‌رنگ‌تر بود اما این متغیر نیز نقش مهمی در توانمندسازی منابع انسانی ایفا خواهد کرد و حتی می‌تواند میان توانمندسازی و دیگر عوامل مؤثر بر آن نقشی میانجی ایفا کند. این نتیجه با یافته‌های پژوهش کندی و همکاران (۲۰۱۵)، گودرزی و همکاران (۱۳۹۴) که تأثیرگذاری عوامل محیطی بر توانمندسازی را کمتر نشان دادند، مشابه است. اگرچه عوامل محیطی به عنوان زمینه‌ای انکارناپذیر برای توانمندسازی منابع انسانی است اما بر اساس نتایج این تحقیق می‌توان استنباط کرد که عدم انعطاف‌پذیری و تحرک نامتناسب با شرایط محیطی از جمله موانع توانمندسازی منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود که سازمان با مطالعه، بررسی و انطباق آنها با شرایط محیطی می‌تواند نسبت به توانمندسازی منابع انسانی خود اقدام کند. مؤلفه اجتماعی در میان عوامل محیطی طبق آزمون فریدمن بیشترین تأثیر در توانمندسازی منابع انسانی ایفا کرد. در نتیجه می‌توان استنباط کرد توانمندسازی منابع انسانی کاملاً تحت تأثیر عوامل محیطی به ویژه مؤلفه اجتماعی سازمان که شامل برقراری روابط اجتماعی و مشارکت کارکنان، احترام و امنیت اجتماعی و حمایت آنها است، قرار دارد. در واقع مؤلفه اجتماعی نوعی سرمایه اجتماعی ایجاد خواهد نمود که در دل آن سرمایه‌های ارتباطی ایجاد می‌گردد. این شبکه‌ها منابع غنی از افراد و اطلاعات در پی خواهد داشت. در این صورت افراد با احساس دارا بودن حمایت‌های لازم از سوی عامل اجتماعی زمینه لازم برای توانمند شدن را پیدا خواهند کرد. همچنین مؤلفه فناوری در عوامل محیطی کمترین تأثیر را دارد که مدیران و رؤسای دانشگاه‌ها جهت ارتقای توانمندی منابع انسانی خود می‌توانند با برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در زمینه رایانه و اینترنت و تشویق کارکنان به استفاده بیشتر از رایانه در انجام فعالیت‌های مرتبط آنها را بیشتر توانمند سازند.

منابع

۱. افزای، اطهر. (۱۳۹۸). ارائه روش برای ارتقاء قابلیت منابع انسانی با رویکرد مدیریت دانش، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، مهندسی صنایع، اقتصاد و حسابداری.
۲. بازیاری، رویا. خسروی‌پور، بهمن. (۱۳۹۹). بررسی موانع فراوری کاربست نظام مدیریت دانش، نشریه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۵ (۳): ۲۵-۳۲.

۳. جمشیدی، صبر. همتیان، هادی. دانایی، ابوالفضل. (۱۳۹۹). ارائه مدل توسعه و توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد خدمت‌رسانی در راستای توسعه منطقه‌ای، فصلنامه علمی و پژوهشی، نگرشهای نو در جغرافیای انسانی، ۱۳ (۱): ۵۷۶-۵۹۲.
۴. حسینی، سیدنتقی. (۱۳۹۲). بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندسازی نیروی انسانی در معاونت توسعه وزارت جهاد کشاورزی، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت آموزشی، ۵ (۱): ۳۶-۵۲.
۵. خمر، غلامعلی. رخشانی، امین الله. (۱۳۹۲). نقش راهکارهای مدیریت بحران در جهت کاهش خسارات ناشی از زلزله، فصلنامه جغرافیا و توسعه، ۱۳ (۴۱): ۱۴۸-۱۶۰.
۶. دقیقی اصلی، هاشم. شاهرودی، کار. میربزرگ کار، سید مظفر. رحمتی، یلدا. (۱۳۹۹). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر توانمندسازی نیروی فروش در صنعت بیمه، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۲ (۴): ۳۳۱-۳۳۷.
۷. رخشانی، جاوید؛ برومند، منیره (۱۴۰۰). تاثیر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان بر بحران‌سازمانی در مواجهه با پدیده کووید ۱۹؛ با تاکید بر نقش میانجی معنویت سازمانی، کنکاش مدیریت و حسابداری پاییز.
۸. ساوه درودی، مصطفی. جامعی، مجتبی. (۱۳۹۴). بازشناسی مفهوم بحران و نقش فرایند تصمیم‌سازی در کنترل بحران سازمانی، دانش ارزیابی، ۷ (۲۴).
۹. سعیدی پور، بهمن، محمدی پور، عباس. (۱۳۹۹). بررسی مدل‌ها و الگوهای توانمندسازی نیروی انسانی در سازمان‌ها، پژوهشنامه مدیریت و مهندسی صنایع، ۲ (۲).
۱۰. عباس نژاد، محمدحسین. (۱۳۹۵). الگوی توانمندسازی منابع انسانی ناجا (مدیران و فرماندهان)، رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبائی.
۱۱. عباس پور، عباس. بدری، مرتضی. (۱۳۹۴). رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۴ (۷۹): ۷۴-۱۰۰.
۱۲. عبدالمنافی، سعید. غفاری، نرگس. حسن‌زاده، نسیم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین توانمندسازی و سطح عملکرد در سازمان ملی استاندارد، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، ۲ (۱): ۲۱۲-۲۹۳.
۱۳. عبدالهی، بیژن. نوه ابراهیم، عبدالرحیم. (۱۳۸۵). توانمندسازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، ویرایش، تهران.
۱۴. فرهادی، علی. صادقی، امیر. (۱۳۹۵). الزامات توسعه منابع انسانی سازمان‌های نظامی در افق ۱۴۱۰ و تأثیر آن بر توسعه دفاعی، آینده پژوهی دفاعی، ۱ (۳): ۳۶-۵۸.
۱۵. کوهی زاده، مجتبی، (۱۳۹۹)، تاثیر رابطه آموزش بر توانمندسازی کارکنان در مدیریت شهری، کنفرانس بین‌المللی مدل‌ها و تکنیک‌های کمی در مدیریت، دانشگاه قزوین.
۱۶. گودرزی، احمد. فتاحی بیات، غلامرضا. میرجمالی، منیر. مشیدی، محیا. گودرزی، محمدرضا. (۱۳۹۴)، بررسی متغیرهای تاثیرگذار بر توانمندسازی کارکنان، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم انسانی.
۱۷. مؤدنی، فاطمه زهرا. بشارتلو، طیب. قره جانلو، مریم، جوان، زهرا. (۱۳۹۴). مدیریت بحران، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم اجتماعی، دبی - امارات.
۱۸. میرصفیان، حمیدرضا. راسخ، نازنین. (۱۳۹۷). تدوین الگوی اثر توانمندسازی روانشناختی کارکنان بر مدیریت بحران با توجه به نقش مدیریت تغییر در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان، مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶ (۱): ۵۱-۶۷.
۱۹. میرمحمدی، سید محمد. حسین پور، داود. قاسمی بنابری، حمیدرضا. (۱۳۹۳). عوامل کلیدی موفقیت توانمندسازی کارکنان، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵ (۸۳): ۹۳-۱۱.
۲۰. نقوی، سیدعلی. اسعدی، میرمحمد. میرغفوری، سید حبیب الله. (۱۳۹۴). الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۳ (۲).
۲۱. هاشمی، سیدحامد. پورامین‌زاده، سعیده. (۱۳۹۰). چالش‌های فراروی توسعه منابع انسانی و راهکاری برای رفع آن، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی، ۱۳۶.

22. Booth. S., A., (1993). Crises Management Strategy. London: Routledge.

23. Boudrias, J. and Brunet, L; Savoie, A. and Plunier, P, (2010), Empowering Employees: The moderating role of perceived organizational climate and justice, Canadian Journal of Behavioural science, Vol. 42, No. 4, 2010, 201-211

24. Bues, H. (2013). Social development of adults married and single. *Journal of Personality*, 4(1), pp: 19-39
25. Carnevale, J., Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 216, 183-187.
26. Gandz, J. (1990), the employee empowerment era, *Business quarterly*, p.17.
27. Grove, P.B. (ed), (1971). Webster s Third New International Dictionary of the English Language unabridged. Springfield, MA, G&C Merriam p.744
28. Hermann, C. F. (2006) "Some consequences of crisis which limit the viability of organizations ", *Administrative Science Quarterly*, 8, 61-82.
29. Robbins, T.L. Crino, M.D. Fredendall, L.D. (2002). an Integrative Model of the Empowerment Process, *Human Resource Management Vol. 12 N.1*, pp.419 -443
30. Roberts R. (2009).crisis management –An outline for survival.vol 10.p: 50.
31. Sahay, B.S. (2005). Multi Factors Productivity Measurement Model for ServiceOrganization, *Internatinal Journal of Productivity and Performance Management*, Vol.54, No.1, PP.7-22.
32. Spreitzer, G. M. and Doneson, D. (2008). Musings on the past and future of employee empowerment in Cummings. (end), *Handbook of Organization Development*, Publication, Los Angeles,pp.311-24.
33. Spreitzer, G.M. (1996). Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment. *Academy Of Management Journal*, 39, PP 483–514.
34. Yang, Seung-Bum and Choi, Sang, (2009). Employee Empowerment and Team Performance. *Team Performance Management*, 1(5)289 –301.

