



بررسی رابطه رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی بر اساس تحلیل عصب‌شناسی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان کردستان)

آرش مرادی^۱

کیومرث احمدی^۲

سید محمد موسوی جد^۳

فریدون احمدی^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۰۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۰۹

چکیده

این تحقیق در راستای بررسی رابطه رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توسعه و توانمندسازی منابع انسانی بر اساس تحلیل عصب‌شناسی در سازمان‌های دولتی استان کردستان انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تعدادی از کارکنان سازمان‌های دولتی استان کردستان تهران حدوداً (۲۵۰۰ نفر) می‌باشند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری ساده می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۵۵ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده و سپس با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته در پنج بعد و ۱۷ گویه تنظیم بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت و گویه‌های مستخرج در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی نیز، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است. با توجه به داده‌های تحقیق می‌توان گفت، بین رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی بر اساس تحلیل عصب‌شناسی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

کلمات کلیدی

رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی، اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی، تحلیل عصب‌شناسی، سازمان‌های دولتی استان کردستان

۱- دانشجوی دکترای، گروه مدیریت دولتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد، کردستان، ایران. manager200018@gmail.com

۲- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، کردستان، ایران. (نویسنده مسئول) Ahmadi.kumars@gmail.com

۳- استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، کردستان، ایران. sayedmohammadmoosavijad@gmail.com

۴- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، کردستان، ایران. freyedon@yahoo.com

توانمندسازی به عنوان یکی از رویکردهای توسعه منابع انسانی در چند دهه اخیر، زمینه ساز تحولات مثبت و فراوانی در اجرای فعالیتهای کاری کارکنان شده است. در شرایط متغیر امروزی، سازمانها چاره‌ای جز بهره‌برداری مناسب از نیروی انسانی ندارند. بر این اساس تنها عامل ایجادکننده تعادل در سازمان توانمندسازی کارکنان خواهد بود. درواقع توانمندسازی ابزاری است که هدفهای فردی را با اهداف سازمانی هم‌سو کرده و این باور را ایجاد می‌کند که پیشرفت سازمان منافع کارکنان را به همراه خواهد داشت (بابایی‌راینی، دانش‌فرد و میرسپاسی، ۱۴۰۰). از سوی دیگر در بیشتر سازمانها از تواناییهای کارکنان استفاده‌ی بهینه نمی‌شود و مدیران نمی‌توانند ظرفیت بالقوه آنها را به کارگیرند. این امر به دلیل این است که قادر به شناخت تواناییهای کارکنان نیستند یا در محیط سازمان عملاً زمینه‌ی لازم برای بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتر کارکنان را فراهم نمی‌کنند. برای رفع این مشکلات و چالش‌های پیش‌روی منابع انسانی از قبیل؛ جهانی‌شدن، کمبود نیروی کار متعهد و ماهر، هرم تصمیم گیر، عدم شناخت نیاز کارکنان، نبود برنامه مناسب، نبود شایسته‌سالاری، تبعیض، بهره‌وری ناکافی منابع انسانی، نبود انگیزه کافی، عدم مشارکت کارکنان و ترک همکاری کارکنان باسابقه‌ی سازمان. ابعاد توانمندسازی^۱ کارکنان را بر اساس تحقیقات گذشته می‌توان در پنج بعد؛ خود اثربخشی، خود اختیاری، پذیرش شخصی نتایج، معنی‌دار بودن شغل و اعتماد خلاصه کرد (پاکدل، قلی‌پور و حسینی، ۱۳۹۷). همان‌گونه که سازمانها به مقابله با چالش‌های سازمانی برمی‌خیزند و بهبود مستمر را در اولویت قرار داده‌اند، نیاز بیشتری به حمایت و تعهد کارکنان و درگیر کردن آنها در کار احساس می‌شود. توانمندسازی تکنیکی نوین و مؤثر در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان به‌وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان است. کارکنان به‌واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته هستند و درواقع توانمندسازی آزاد کردن این قدرت است. این تکنیک ظرفیتهای بالقوه‌ای که برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی‌شود، در اختیار می‌گذارد و در یک محیط سالم سازمانی روشی متعادل را در بین اعمال کنترل کامل از سوی مدیریت و آزادی عمل کامل کارکنان پیشنهاد می‌کند. در بحث توانمندسازی مسائلی از این قبیل موردبررسی قرار می‌گیرد که جو مدیریتی و فضای سازمان برای کارکنان چگونه است؟ مدیریت سازمان آیا امکان بروز عقاید و افکار را به کارکنان خود می‌دهد؟ آیا اساس انتخاب و به‌کارگیری افراد در مشاغل شایستگی‌ها و صلاحیت‌هاست یا این‌که صرفاً بر اساس داشتن رابطه و اطلاعات محض است؟ آیا سیستم تشویق و

تنبیه عادلانه در سازمان وجود دارد؟ میزان مشارکت در سازمان چقدر است؟ مدیران تا چه اندازه محیط را برای انجام کار جذاب نموده‌اند؟ (شاهسون طغان، ۱۴۰۱).

از طرفی رشد و توسعه هر سازمانی نیازمند توسعه توانمندی‌های منابع انسانی برای رسیدن به سطح ادراک، رفتار و عملکرد همراستا با اهداف سازمانی است (کامبور و آکار^۲، ۲۰۲۱)؛ اما وجود خلأهایی همچون ساختارهای سنتی، سبک‌های رهبری، موانع محتوایی و عدم شناخت از فرآیندهای ذهنی و عصبی کارکنان باعث می‌شود تا موانعی در راه توسعه منابع انسانی ایجاد شود (ولیان و همکاران، ۱۳۹۸). بررسی ذهن انسان موضوعی متشکل از رشته‌های مختلف متعلق به علوم طبیعی و یا علوم اجتماعی و یا حداقل بین این دو علم می‌باشد. مهم‌ترین این رشته‌ها عبارت‌اند از زیست‌شناسی، روانشناسی، عصب‌شناختی، علوم اعصاب، روان‌پزشکی، انسان‌شناسی و جامعه‌شناسی (سالم‌قهفرخی و همکاران، ۱۳۹۸؛ من^۳، ۲۰۲۰). برداشت و تفسیر از انسان که به‌عنوان محوری‌ترین عامل سازمان تلقی می‌گردد، دچار دگرگونی‌هایی شده است؛ به‌طوری‌که از مفاهیم انسان اقتصادی، اجتماعی، روان‌شناختی و حتی انسان پیچیده، به مفهومی جدیدتر بنام انسان مغز محور رسیده‌ایم؛ برداشتی که همان اعتقاد به پیچیدگی انسان را دارد اما معتقد است که علوم اعصاب قادر است این جعبه سیاه پیچیدگی احساس، افکار و رفتار انسان را تحلیل نماید. امروزه از علوم اعصاب در حوزه‌های مختلفی بالأخص علوم اجتماعی استفاده می‌شود که یکی از زیر بخش‌های آن علوم اعصاب سازمانی است (احمدی، ۱۳۹۷). علاقه به تحقیق در مورد ارتباطات بالقوه بین علوم اعصاب و مدیریت به‌عنوان یک علم اجتماعی و همچنین مطالعات سازمانی در این زمینه به‌طور مداوم در حال رشد است. این امر موجب جلب‌توجه و تمرکز مناسب به فرآیندهای ذهنی و نقش آن‌ها در توضیح رفتار و اثربخشی انسانی می‌شود (سالم‌قهفرخی و همکاران، ۱۳۹۸؛ جو^۴، ۲۰۱۹).

با بررسی دقیق در سازمان‌های دولتی و انجام مصاحبه‌های غیررسمی و اولیه با مدیران ارشد منابع انسانی برخی از آن‌ها، مشخص شد که یکی از معضلات فعلی حوزه منابع انسانی سازمان‌های دولتی کشور، عدم اثربخشی فرایندهای توسعه منابع انسانی می‌باشد. به‌طوری‌که طبق برآوردهای مدیران مذکور، در پنج‌ساله منتهی به سال ۱۳۹۹، اثربخشی فرایندهای توسعه و توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی حداقل ۴۰ درصد با اهداف از پیش تعیین‌شده انحراف داشته و کمتر از آن‌ها بوده است. طبق بررسی‌های کارشناسانه این مدیران و البته اخذ نظرات تخصصی از مشاورین ارشد منابع انسانی، مشخص شده است که یکی از دلایل این ناکامی در استراتژی‌های مذکور، عدم توجه سازمان‌های دولتی به فرآیندهای ذهنی و عصبی کارکنان در طراحی و اجرای استراتژی‌های توسعه منابع انسانی

بررسی رابطه رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و.../مرادی، احمدی، موسوی جد و احمدی

بوده است. با توجه به مطالب ذکر شده، پژوهش حاضر در پی آن است تا رابطه رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی (رویکرد شناختی، رویکرد ساختاری، رویکرد تعاملی، رویکرد روان شناختی و رویکرد ارزشی) و **اثربخشی** فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی بر اساس تحلیل عصب‌شناسی مدیریت در سازمان‌های دولتی استان کردستان را بررسی نماید.

پیشینه تحقیق

ازجمله پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه می‌توان به پژوهشی که بیرامی و گل زاده با عنوان «بررسی تأثیر تیم سازی و توانمندسازی کارکنان بر شایستگی‌های کارکنان؛ نقش میانجی فرهنگ یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: ستاد پالایشگاه نفت تهران)» انجام داده‌اند، اشاره کرد. یافته‌های پژوهش نشان از تأثیر مستقیم و مثبت تیم سازی بر شایستگی‌های کارکنان، توانمندسازی کارکنان بر فرهنگ یادگیری سازمانی و فرهنگ یادگیری سازمانی بر شایستگی‌های کارکنان دارد. (بیرامی و گل زاده، ۱۴۰۳) نیرومند فرد، نیز پژوهشی با عنوان «نقش مدیریت منابع انسانی در بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی (یک رویکرد نوین)» انجام داده است. نتایج پژوهش نشان‌دهنده آن است که مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یکی از ارکان کلیدی در بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی شناخته می‌شود. (نیرومند فرد، ۱۴۰۳) رضائی نیز پژوهشی با عنوان «راهکارهای توانمندسازی منابع انسانی بر اثربخشی مدیریت مالی سازمان‌ها» انجام داده است. بر اساس نتایج پژوهش، توانمندسازی کارکنان و برنامه‌های توسعه نیروی کاری از آن‌جهت دارای اهمیت است که برای دستیابی به هر چیزی در یک سازمان به سطحی از دانش و مهارت‌های انسانی نیاز است (رضائی، ۱۴۰۳). نوری پژوهشی با عنوان «بررسی استراتژی‌های توسعه منابع انسانی و میزان تأثیر آن‌ها بر توانمندسازی کارکنان» انجام داده است. نتایج پژوهش نشان‌دهنده آن است که موفقیت سازمان‌ها به تعداد نیروی انسانی وابسته نیست بلکه به کیفیت و سطح توانمندی منابع انسانی مرتبط می‌باشد. (نوری، ۱۴۰۲) افسری و آقا گل زاده پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت تحول سازمانی و توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که تأثیر منابع انسانی و باور مدیریت تحول سازمان به‌ضرورت تحول منابع انسانی و اجرای مؤثر آن نیاز به داشتن دید جامع به شناسایی عوامل تأثیرگذار است که غافل بودن از بعضی از آن‌ها موجب عدم موفقیت در سازمان‌های اداری خواهد شد. (افسری و آقا گل زاده، ۱۴۰۲) خدابخشی پژوهشی با عنوان «بررسی نقش توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی در تحول و تعالی سازمانی» انجام داده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک‌شده، سبک مدیریت، تجربه شغلی و سرمایه‌های فرهنگی و اقتصادی، نقش تعدیل گر در

روابط توانمندسازی کارکنان و تعالی سازمانی نیروی انتظامی دارند. (خدابخشی، ۱۴۰۱) همچنین اکاپوترا و مداکومالا^۵ (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان تأثیر توانمندسازی منابع انسانی، حکمرانی خوب، نظارت و ارزیابی کیفیت خدمات کارکنان در بیمارستان دولتی منطقه امبنگ فاطمه (س) شهر بتم انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که کارکنان به‌طور مستقیم تحت تأثیر توانمندسازی منابع انسانی، حکمرانی خوب و نظارت و ارزیابی کارکنان قرار گرفته است. این تحقیق همچنین نشان داد که نظارت و ارزیابی کارکنان تحت تأثیر نیروی انسانی توانمند و حکمرانی خوب است. ریزکی و ساپوترا^۶ (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان توانمندسازی منابع انسانی در فناوری برای بهبود عملکرد رهبری در عملکرد تجاری: بررسی سیستماتیک انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که توانمندسازی منابع انسانی در دنیای تجارت در عصر مدرن به قدرت فناوری نیاز دارد تا در آنجا واقعاً رقابت کند. یافته‌های پژوهش مادن ایوستا و آلتن^۷ (۲۰۲۱)، حاکی از آن بوده است که توانمندسازی روان‌شناختی رابطه بین رفتارهای ایجاد شغل توسعه محور و عملکرد شغلی را واسطه‌گری می‌کند. همچنین از تأثیر تعدیل‌کننده صلاحیت بیش‌ازحد درک شده پشتیبانی می‌کند. گروسلیج و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای به تحلیل نقش تعدیل‌کننده توانمندسازی روان‌شناختی بر روابط بین رهبری اصیل و رفتار کاری نوآورانه و همچنین رهبری تحول‌آفرین و رفتار کاری نوآورانه پرداختند. نتایج نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی رابطه بین رهبری (رهبری معتبر و همچنین تحول‌گرا) و رفتار کاری نوآورانه را تعدیل می‌کند. زاراکت، گریوس و مالک^۸ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان تأثیر توانمندسازی کارمندان بر تعهد سازمانی در بخش بانکی لبنان انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که رابطه مثبت بین مؤلفه‌های توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمانی وجود داشت. کاترین هیرزل و میشل لایر (۲۰۱۷)، در پژوهشی نقش توانمندی کارکنان در اجرای اصلاحات پایدار را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که مدیریت توانایی مبنا، تأثیر مثبتی را بر عملکرد سازمان و نیز بر عملکرد کارکنان دارد.

چارچوب نظری تحقیق

رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی

با گشت‌وگذاری در ادبیات مدیریت، گرچه تعریفی جهان‌شمول برای توانمندسازی استنباط نمی‌شود، لیکن می‌توان آن را شامل مجموعه مداخلات گوناگونی دانست که خودگردانی، اختیار و آزادی عمل بیشتری را به زیردستان می‌دهد (محمدی و همکاران، ۱۴۰۱). هافل سابقه استفاده از این واژه را در ادبیات مدیریت از اوایل دهه ۱۹۸۰ می‌داند، اما به‌زعم او این واژه در اواسط دهه ۱۹۸۰ جایگاه ویژه‌ای در متون مدیریت اجرایی و واژه‌نامه‌های سازمانی یافت. به‌طور کلی، به نظر می‌رسد

بررسی رابطه رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و.../مرادی، احمدی، موسوی جد و احمدی

صاحب نظران توانمندسازی در تبیین مفهوم آن، ظرافت و احتیاط بسیاری نشان می‌دهند. گرچه این مفهوم تا اوایل دهه ۱۹۸۰ استفاده نشده است، اما اگر ما توانمندسازی را به عنوان متضاد از خودبیگانگی مورد ملاحظه قرار دهیم، ریشه آن به دوره‌های بسیار پیش‌تر برمی‌گردد. در این زمینه درک ما از توانمندسازی باید از یک طرف در مقابل از خودبیگانگی و از طرف دیگر به عنوان مردم‌سالاری صنعتی مورد توجه قرار گیرد. یک‌چیز کاملاً مشخص است و آن اینکه با وجود ابهام، این واژه به عنوان ایده‌ای برای ایجاد تغییر در سازمان متمرکز شده است. (مشیری موحد و همکاران، ۱۴۰۱)

بررسی دقیق مبانی نظری حوزه توانمندسازی کارکنان، نشان می‌دهد که پنج رویکرد کلی برای توانمندسازی قابل ترسیم می‌باشد؛ رویکرد شناختی (که به توانمندسازی از طریق آموزش کارکنان تأکید دارد)، رویکرد ساختاری (که به توانمندسازی از طریق تفویض اختیار به کارکنان تأکید دارد)، رویکرد تعاملی (که به توانمندسازی از طریق کار تیمی، مشارکت و ارتباطات تأکید دارد)، رویکرد روان‌شناختی (که به توانمندسازی از طریق روحیه دادن و ارتقاء انگیزه کارکنان تأکید دارد) و نهایتاً رویکرد ارزشی (که به توانمندسازی از طریق تقویت تعهد، اخلاق و وجدان در کارکنان تأکید دارد). (حکاک و همکاران، ۱۳۹۶)

رویکردهای مختلفی در خصوص توانمندسازی کارکنان وجود دارد که در این بخش به آنها اشاره شده است:

۱- رویکرد شناختی:

رویکرد شناختی، به توانمندسازی از طریق آموزش کارکنان تأکید دارد. بر اساس تحلیل کیفی صورت گرفته، چهار مقوله به عنوان تجربیات زیسته آثار عصب‌شناختی رویکرد شناختی توانمندسازی شناسایی شدند که عبارت‌اند از تغییر نگرش، سرعت تصمیم‌گیری، دقت تصمیم‌گیری و تغییر رفتار فردی. (مرادی و همکاران، ۱۴۰۳)

۲- رویکرد ساختاری:

رویکرد ساختاری، به توانمندسازی از طریق تفویض اختیار به کارکنان تأکید دارد. بر اساس تحلیل کیفی صورت گرفته، چهار مقوله به عنوان تجربیات زیسته آثار عصب‌شناختی رویکرد ساختاری توانمندسازی شناسایی شدند که عبارت‌اند از توانایی رهبری، توانایی حل مسائل سازمانی، توانایی مدیریت بحران و توانایی حل تعارضات سازمانی. (مرادی و همکاران، ۱۴۰۳) مطالعات رویکرد ساختاری بیشتر به این موضوع توجه دارد که مدیران چه ابزارها و وسایلی را فراهم نمایند تا با آن یا از طریق

ایجاد زمینه لازم در محیط فیزیکی کار، کارکنان را توانمند سازند. از این دیدگاه توانمندسازی فرایندی است که از طریق آن رهبر یا مدیر، قدرت خود را بین زیردستان تقسیم می‌کند پس این رویکرد فرایند تقسیم قدرت مدیر، تفویض اختیار و انتقال قدرت به زیرمجموعه را شامل می‌شود که همراه با مرزها و محدودیت‌های روشن و پاسخگویی دقیق است و کنترل مدیریتی را افزایش می‌دهد. نقش مافوق در این رویکرد مهم است که به اشکال زیر اعمال می‌گردد:

- ≠ ایجاد هدف مشترک بین خود و کارکنان
 - ≠ تقویت احساس کارکنان در مورد توانمندی‌های خود
 - ≠ تمرکز بر استراتژی‌هایی که خودگردانی و استقلال را در کارکنان تقویت می‌کند.
- (مشیری‌موحد و همکاران، ۱۴۰۱)

۳- رویکرد تعاملی:

رویکرد تعاملی، به توانمندسازی از طریق کار تیمی، مشارکت و ارتباطات تأکید دارد. بر اساس تحلیل کیفی صورت گرفته، سه مقوله به‌عنوان تجربیات زیسته آثار عصب‌شناختی رویکرد تعاملی توانمندسازی شناسایی شدند که عبارت‌اند از تمایل ذهنی به کار تیمی، تمایل به برقراری ارتباطات سازمانی و لذت بردن از مشارکت در امور سازمانی. (مرادی و همکاران، ۱۴۰۳) بر اساس این دیدگاه، توانمندسازی به معنی تفویض اختیار و قدرت به کارکنان رده پایین همراه با مرزها و محدودیت‌های روشن و پاسخگویی دقیق است که کنترل مدیریتی را افزایش می‌دهد. در این رویکرد، توانمندسازی فرایندی است که طی آن مدیریت ارشد یک بینش روشن را تدوین کرده و برنامه‌ها و وظایف معین برای نیل به آن را در سازمان ترسیم می‌کند. او اطلاعات و منابع موردنیاز برای انجام وظایف را برای کارکنان فراهم می‌کند و اجازه می‌دهد تا آن‌ها در صورت نیاز تغییرات رویه‌ای و اصلاح فرآیندها را انجام دهند. در این رویکرد، نتایج کار و فعالیت بیشتر تحت کنترل مدیریت می‌باشد و ساده‌سازی و روشن‌سازی کار و وظایف مورد تأکید است. اکثر دست‌اندرکاران و نویسندگان مدیریت نسبت به توانمندسازی، دیدگاه مکانیکی دارند. بر اساس این رویکرد، برای اجرای توانمندسازی سه‌گام زیر لازم است:

- ≠ سهیم شدن کارکنان در اطلاعات
- ≠ جانشینی گروه‌ها به‌جای سلسله‌مراتب سنتی
- ≠ طراحی ساختار سازمانی مناسب (شاهسون‌طغان، ۱۴۰۱)

۴- رویکرد روان‌شناختی:

رویکرد روان‌شناختی، به توانمندسازی از طریق روحیه دادن و ارتقاء انگیزه کارکنان تأکید دارد. بر اساس تحلیل کیفی صورت گرفته، سه مقوله به‌عنوان تجربیات زیسته آثار عصب‌شناختی رویکرد روان‌شناختی توانمندسازی شناسایی شدند که عبارت‌اند از انگیزش شغلی، رضایت شغلی و شادی سازمانی. (مرادی و همکاران، ۱۴۰۳) دانشمندان این حوزه در پژوهش‌های خود بیشتر به بعد روانی و ادراکی توانمندسازی پرداخته‌اند. آن‌ها توانمندسازی را به‌عنوان یک عامل زیربنایی در بهبود و توسعه فعالیت‌های سازمان مدنظر قرار داده‌اند. به نظر این دسته از دانشمندان، توانمندسازی یک عامل درونی در فرد است و رابطه مستقیمی با شیوه نگرش، احساس یا ادراک وی از محیط کار دارد. به اعتقاد آنان ایجاد یا تقویت احساس توانمندسازی در ابعاد ذهنی فرد منجر به توانمندسازی وی می‌گردد. در این رویکرد، توانمندسازی فرایند توسعه فرهنگ است و این توسعه خود موارد زیر را شامل می‌شود:

≠ مشارکت در اطلاعات به شکل بصیرت مشترک، اهداف روشن، چارچوب‌های تصمیم‌گیری و روشن بودن نتایج تلاش‌ها

≠ افزایش شایستگی از طریق آموختن و تجربه کردن

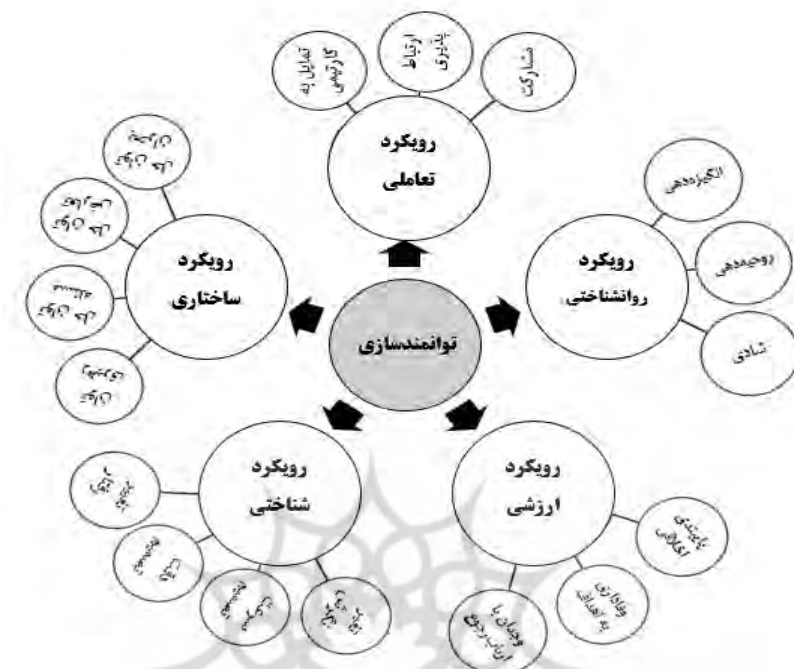
≠ کسب منابع به‌منظور انجام دادن مؤثر کارها

≠ فراهم ساختن حمایت در شکل ارشاد و مربیگری، حمایت فرهنگی و ترغیب ریسک‌پذیری.

افراد در هنگام کار، همراه با تجربه کردن و آموختن، توانمند می‌شوند و این فرصتی است که کارفرما برای کارمند مهیا می‌سازد. توانمندسازی فرایند شدن است و این یک وظیفه یا یک نتیجه نیست. توانمندسازی مستمر است و هرگز به پایان نمی‌رسد، فرد توانمند مطلق نمی‌شود و تنها در این صورت است که توانمندسازی بخشی از فرهنگ سازمان می‌گردد. (محمدی و همکاران، ۱۴۰۱)

۵- رویکرد انگیزشی:

رویکرد ارزشی، به توانمندسازی از طریق تقویت تعهد، اخلاق و وجدان در کارکنان تأکید دارد. بر اساس تحلیل کیفی صورت گرفته، سه مقوله به‌عنوان تجربیات زیسته رویکرد ارزشی توانمندسازی شناسایی شدند که عبارت‌اند از پایبندی روانی به اصول اخلاقی در سازمان، وفاداری ذهنی به اهداف سازمانی و در نظر گرفتن وجدان کاری در تعامل با ارباب رجوع‌ها. (مرادی و همکاران، ۱۴۰۳)



نمودار شماره (۱) رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی (مرادی و همکاران، ۱۴۰۳)

اثر بخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی

امروزه سرمایه انسانی به عنوان سرمایه‌ی مهم و رقابتی سازمان شناخته می‌شود و مدیران منابع انسانی با آگاهی از اهمیت این سرمایه قادر به ایجاد مزیت رقابتی برای آینده سازمان می‌باشند. (تونکه نژاد و داوری، ۱۳۹۹). با توجه به افزایش رقابت سازمان‌های فعال در زمینه‌های مختلف کسب و کار و تغییرات سریع در محیط پر چالش کنونی مدیریت کردن نیروی انسانی برای مقابله با این فشارها، ازجمله مهم‌ترین بحث مدیریت در هر سازمانی به شمار می‌آید (موسوی و همکاران، ۱۳۹۷) استراتژی‌های مؤثر در حوزه منابع انسانی عمده‌تأ بر این اصل استوار است که نیروی کار سازمان برای دستیابی به هدف‌های سازمان، اهمیت حیاتی و بنیادی دارد. این استراتژی‌ها برای اطمینان یافتن از اینکه منابع انسانی در راه بهره‌مندی افراد، سازمان و جامعه به گونه‌ای اثربخش و عادلانه به کار گرفته می‌شود، چندین وظیفه و فعالیت را بر عهده می‌گیرد. گرچه عبارت (امور کارکنان) هنوز در برخی از سازمان‌ها به کار برده می‌شود و به فعالیت‌هایی چون جذب هوشمند و مشارکت، پرداخت پاداش خدمت و ارزیابی عملکرد اشاره دارد، (توماس و همکاران، ۲۰۱۹). این دگرگونی بازتابی است از شناسایی نقش

بررسی رابطه رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و.../مرادی، احمدی، موسوی جد و احمدی

حیاتی منابع انسانی در سازمان‌ها، چالش‌های برخاسته از اداره‌ی کارساز منابع انسانی و انباشت رو به فزونی آگاهی و حرفه‌ای شدن در سازمان‌ها باید، از راه شمار فراوان وظیفه‌ها و فعالیت‌های خودپاسخ این چالش‌ها را به گونه‌ای فراهم آورد. برای توسعه استراتژی‌های منابع انسانی، لازم است که به‌طور جامع نیروی انسانی موردنیاز در مشاغل گوناگون موردبررسی قرار گیرد. این وضعیت‌ها از طریق تجزیه و تحلیل انجام می‌شود. تجزیه و تحلیل این ویژگی‌ها سنگ بنای مدیریت منابع انسانی است. بدون انجام تجزیه و تحلیل دقیق همه وظایف، انجام سایر کارکردهای منابع انسانی به اندازه کافی دشوار است (ابرو، ۲۰۱۸). ارزیابی دقیق از کل سازمان، امور عملیاتی، فنی و اداری، تجزیه و تحلیل کسب و کار در مورد حقوق، آموزش، ارزیابی عملکرد و تصمیم‌گیری‌های تبلیغاتی، پایه و اساس محکمی را برای سیستم منابع انسانی فراهم می‌کند (آیسه ویلمز، ۲۰۱۹).

توانمندسازی یکی از ابزارهای سودمند ارتقای کیفی منابع انسانی و افزایش اثربخشی سازمانی به شمار می‌رود. توانمندسازی کارکنان، یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت‌های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنان به ایجاد ارزش افزوده توأم با کارایی و اثربخشی در سازمان و ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان به عهده دارند. تحقق چنین امری علاوه بر دانش و تجربه کارکنان، با عنصر مهمی به نام انگیزه در کارکنان میسر خواهد شد (هسی^۹، ۲۰۱۹).

عصب‌شناسی سازمانی

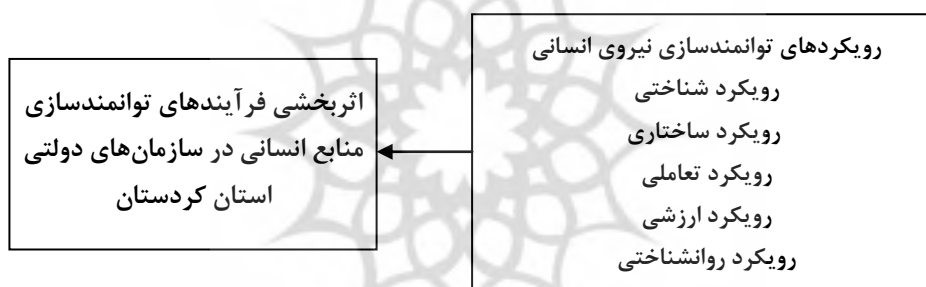
در عصر حاضر، با مفهومی جدیدی از انسان و به‌ویژه انسان سازمانی مواجه هستیم که به آن انسان مغز محور (مغز بنیان) اطلاق می‌شود. در همین راستا، به اذعان مجله معتبر ساینس در سال ۲۰۱۹، ۲۴ درصد از علوم مختلف از یافته‌های علوم اعصاب استفاده می‌کنند. از این رو، حیاتی است که در حوزه علوم مدیریتی و به‌ویژه مدیریت منابع انسانی، از ظرفیت و ابزارهای علوم اعصاب در جهت اداره بهتر سازمان‌های امروزی استفاده شود. عصب‌شناسی سازمانی از یافته‌های مربوط به نحوه عملکرد مغز انسان برای گسترش دانش عمومی موضوعاتی استفاده می‌کند که به‌طور سنتی در محدوده مطالعات و برنامه‌های مدیریت قرار می‌گیرند و برای روانشناسان سازمانی، مدیران، مربیان یا مشاوران مفید هستند. به عبارت دیگر، عصب‌شناسی سازمانی یک رشته نوظهور در علوم سازمانی معرفی است که با استفاده از ابزارهایی مانند تصویربرداری از مغز، مبنای عصبی رفتار انسان در سازمان‌ها را کشف می‌کند. در همه تعاریفی که از عصب‌شناسی سازمانی مطرح شده است، سه عنصر مشترک قابل مشاهده است: تحلیل مغز، تحلیل سازمان و نهایتاً تعامل بین مغز و پدیده‌های سازمانی (احمدی، ۱۴۰۰) در حال حاضر، علاقه به استفاده از ابزارها و تکنیک‌های عصب‌شناسی علمی برای مطالعه‌ی رفتار انسان در سازمان‌ها

افزایش یافته است. تحقیقات سازمانی در حوزه علوم اعصاب با تحلیل وضعیت بیمارانی که از شرایط ناخواسته‌ای در رنج و عذاب بودند آغاز شد. شاید این نتیجه‌ی مشاهدات لی^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۲) در مطالعه‌ی علوم اعصاب شناختی در سطح سازمان باشد. چندین نویسنده از اصطلاحاتی مانند علوم اعصاب شناختی سازمانی، رفتار عصبی-سازمانی و علوم اعصاب سازمانی استفاده کرده‌اند (سادات میر و یزدان‌شناس، ۱۴۰۱).

مدل مفهومی تحقیق

متغیرهای موردبررسی در این تحقیق عبارت‌اند از:

متغیر مستقل: رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی (رویکرد شناختی، رویکرد ساختاری، رویکرد تعاملی، رویکرد روان‌شناختی و رویکرد ارزشی)
متغیر وابسته: اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان



نمودار (۲) مدل مفهومی تحقیق برگرفته از ادبیات تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

بین رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

بین رویکرد شناختی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد.

بین رویکرد ساختاری توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد.

بررسی رابطه رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و.../مرادی، احمدی، موسوی جد و احمدی

بین رویکرد تعاملی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد.

بین رویکرد ارزشی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد.

بین رویکرد روان‌شناختی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد.

بررسی فرضیه‌های تحقیق

در این بخش با توجه به توزیع داده‌های متغیرهای تحقیق، جهت بررسی فرضیه‌ها از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. آزمون همبستگی اسپیرمن رابطه‌ی میان متغیرها را به صورت دوجه‌دو نشان می‌دهد. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند (مقدار سطح معناداری کمتر از ۱ درصد می‌باشد) و با علامت (**) مشخص شده‌اند. برخی از ضرایب در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند و با علامت (*) مشخص شده‌اند. ضرایب که علامت خاصی ندارند نیز نشان می‌دهد که بین دومتغیر رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود ندارد. ضریب مثبت نشان‌دهنده رابطه‌ی مثبت و مستقیم بین دومتغیر می‌باشد و ضریب منفی نشان‌دهنده رابطه‌ی منفی و عکس بین دومتغیر می‌باشد.

۱- فرضیه اصلی

" بین رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد."

فرض صفر: بین رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود ندارد.

فرض مقابل: بین رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد.

جدول (۱) آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه اصلی

متغیر		اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی
رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی	ضریب همبستگی	۰/۶۸۳**
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰

* P<0.05 ** P<0.01

با توجه به جدول ۱ مشاهده می‌شود که مقدار ضریب همبستگی برابر ($r = ۰/۶۸۳$) و سطح معنی‌داری آزمون برابر ($۰/۰۰۰$) است. با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون کمتر از $۰/۰۱$ است و علامت ضریب همبستگی مثبت می‌باشد، رابطه مثبت و مستقیم در سطح اطمینان ۹۹٪ بین رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد. فرضیه فوق تأیید می‌شود.

۲- فرضیه فرعی اول:

" بین رویکرد شناختی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد."

فرض صفر: بین رویکرد شناختی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود ندارد.

فرض مقابل: بین رویکرد شناختی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد.

جدول (۲) آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی اول

متغیر	اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی
رویکرد شناختی توانمندسازی	$۰/۵۷۸^{***}$
نیروی انسانی	$۰/۰۰۰$
ضریب همبستگی	
سطح معنی‌داری	

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

با توجه به جدول ۲ مشاهده می‌شود که مقدار ضریب همبستگی برابر ($r = ۰/۵۷۸$) و سطح معنی‌داری آزمون برابر ($۰/۰۰۰$) است. با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون کمتر از $۰/۰۱$ است و علامت ضریب همبستگی مثبت می‌باشد، رابطه مثبت و مستقیم در سطح اطمینان ۹۹٪ بین رویکرد شناختی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه فوق تأیید می‌شود.

۳- فرضیه فرعی دوم

" بین رویکرد ساختاری توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد."

فرض صفر: بین رویکرد ساختاری توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی

بررسی رابطه رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و.../مرادی، احمدی، موسوی جد و احمدی

منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود ندارد.
فرض مقابل: بین رویکرد ساختاری توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی
منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد.

جدول (۳) آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی دوم

متغیر	اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی
رویکرد ساختاری توانمندسازی نیروی انسانی	ضریب همبستگی سطح معنی‌داری
	**۰/۳۲۹ ۰/۰۰۰

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

با توجه به جدول ۳ مشاهده می‌شود که مقدار ضریب همبستگی برابر ($r = ۰/۳۲۹$) و سطح معنی‌داری آزمون برابر ($۰/۰۰۰$) است. با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون کمتر از $۰/۰۱$ ($\alpha = ۰/۰۱$) است و علامت ضریب همبستگی مثبت می‌باشد، رابطه مثبت و مستقیم در سطح اطمینان ۹۹٪ بین رویکرد ساختاری توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه فوق تأیید می‌شود.

۴- فرضیه فرعی سوم

" بین رویکرد تعاملی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد."

فرض صفر: بین رویکرد تعاملی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود ندارد.
فرض مقابل: بین رویکرد تعاملی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد.

جدول (۴) آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی سوم

متغیر	اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی
رویکرد تعاملی توانمندسازی نیروی انسانی	ضریب همبستگی سطح معنی‌داری
	**۰/۳۷۸ ۰/۰۰۰

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

با توجه به جدول ۴ مشاهده می‌شود که مقدار ضریب همبستگی برابر ($r = ۰/۳۷۸$) و سطح معنی‌داری آزمون برابر ($۰/۰۰۰$) است. با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون کمتر از $۰/۰۱$

($\alpha = 0/01$) است و علامت ضریب همبستگی مثبت می‌باشد، رابطه مثبت و مستقیم در سطح اطمینان ۹۹٪ بین رویکرد تعاملی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه فوق تأیید می‌شود.

۵- فرضیه فرعی چهارم

" بین رویکرد ارزشی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد."

فرض صفر: بین رویکرد ارزشی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود ندارد.

فرض مقابل: بین رویکرد ارزشی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد.

جدول (۵) آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی چهارم

متغیر	اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی
رویکرد ارزشی توانمندسازی نیروی انسانی	ضریب همبستگی سطح معنی‌داری
	۰/۴۲۳** ۰/۰۰۰

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

با توجه به جدول ۵ مشاهده می‌شود که مقدار ضریب همبستگی برابر ($r = 0/423$) و سطح معنی‌داری آزمون برابر ($0/000$) است. با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون کمتر از $0/01$ ($\alpha = 0/01$) است و علامت ضریب همبستگی مثبت می‌باشد، رابطه مثبت و مستقیم در سطح اطمینان ۹۹٪ بین رویکرد ارزشی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه فوق تأیید می‌شود.

۶- فرضیه فرعی پنجم

" بین رویکرد روان‌شناختی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد."

فرض صفر: بین رویکرد روان‌شناختی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود ندارد.

فرض مقابل: بین رویکرد روان‌شناختی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه وجود دارد.

بررسی رابطه رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و.../مرادی، احمدی، موسوی جد و احمدی

جدول (۶) آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی پنجم

متغیر	اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی
رویکرد روان‌شناختی	۰/۳۹۶**
توانمندسازی نیروی انسانی	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی	
سطح معنی‌داری	

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

با توجه به جدول ۶ مشاهده می‌شود که مقدار ضریب همبستگی برابر $(r = ۰/۳۹۶)$ و سطح معنی‌داری آزمون برابر $(۰/۰۰۰)$ است. با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون کمتر از $۰/۰۱$ $(\alpha = ۰/۰۱)$ است و علامت ضریب همبستگی مثبت می‌باشد، رابطه مثبت و مستقیم در سطح اطمینان ۹۹٪ بین رویکرد روان‌شناختی توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه فوق تأیید می‌شود.

۷- بررسی متغیرهای جمعیت شناختی

"بین نظرات پاسخگویان بر حسب عوامل دموگرافیک تفاوت رابطه وجود دارد."

$\neq$ بین رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان با توجه به متغیر جنسیت تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

با توجه به نرمال نبودن توزیع داده‌های متغیرهای تحقیق جهت بررسی سؤال فوق از آزمون ناپارامتری من ویتنی استفاده می‌شود. جهت بررسی آزمون فرض زیر:

H_0 : اختلاف میانگین متغیر رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان بر اساس جنسیت معنی‌دار نیست.

H_1 : اختلاف میانگین متغیر رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان بر اساس جنسیت معنی‌دار است.

جدول (۷) آزمون من ویتنی بر حسب متغیر جنسیت

ابعاد	میانگین رتبه	آماره من ویتنی	آماره Z	سطح معنی‌داری
رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی	مذکر	۱۶۸/۰۴	۲۶۲۱۳/۵	۳/۰۷۵
	مؤنث	۲۰۳/۰۱		۰/۰۰۲
اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی	مذکر	۲۰۴/۳۲	۲۵۹۲۶/۵	-۳/۳۵۱
	مؤنث	۱۶۶/۲۰		۰/۰۰۱

جدول ۷ نتایج آزمون من ویتنی را نشان می‌دهد که در متغیر رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی مقدار معناداری ($0/002$) کمتر از $0/05$ به دست آمد ($\text{sig} < 0/05$)، بنابراین بین رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی زن و مرد تفاوت معنی‌دار وجود دارد. با توجه به مقدار میانگین رتبه می‌توان گفت رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی در زنان بیشتر از مردان است. در متغیر اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان مقدار معناداری ($0/000$) کمتر از $0/05$ به دست آمد ($\text{sig} < 0/05$)، بنابراین بین اثربخشی فرآیندهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

بین رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی با توجه به متغیر تحصیلات تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

جهت بررسی آزمون فرض زیر:

H_0 : اختلاف میانگین متغیر رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی بر اساس سطح تحصیلات معنی‌دار نیست.

H_1 : اختلاف میانگین متغیر رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی بر اساس سطح تحصیلات معنی‌دار است.

جدول (۸) آزمون کروسکال والیس برحسب متغیر رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی بر اساس سطح تحصیلات

ابعاد	میانگین رتبه	آماره کای دو	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی	فوق دیپلم	۱۳۰/۱۶	۳	۰/۰۱۷
	لیسانس	۱۶۴/۴۹		
	فوق لیسانس	۱۵۵/۲۷		

جدول ۸ نتایج آزمون کروسکال والیس را نشان می‌دهد که در متغیر رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی سطح معناداری برابر ($0/017$) می‌باشد. مقدار معناداری کمتر از $0/05$ به دست آمد، بنابراین بین میانگین متغیر رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی با سطح تحصیلات متفاوت، اختلاف معنی‌دار وجود دارد. بیشترین سطح رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی مربوط به تحصیلات لیسانس است.

$\neq$ **بین رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی با توجه به متغیر سابقه کار تفاوت معنی‌دار وجود دارد.**

جهت بررسی آزمون فرض زیر:

بررسی رابطه رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و.../مرادی، احمدی، موسوی جد و احمدی

H_0 : اختلاف میانگین متغیر رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی بر اساس سابقه کار معنی دار نیست.

H_1 : اختلاف میانگین متغیر رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی بر اساس سابقه کار معنی دار است.

جدول (۹) آزمون کروסקال والیس بر حسب متغیر رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی بر اساس سابقه کار

ابعاد	میانگین رتبه	آماره کای دو	درجه آزادی	سطح معنی داری
رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی	کمتر از ۱۰ سال	۲۲۳/۱۲	۲	۰/۰۰۰
	۱۰-۲۰ سال	۱۵۲/۶۸		
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۹۷/۵۶۸		

جدول ۹ نتایج آزمون کروسکال والیس را نشان می‌دهد که در متغیر رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی سطح معناداری برابر (۰/۰۰۰) می‌باشد. مقدار معناداری کمتر از ۰/۰۵ به دست آمد، بنابراین بین میانگین متغیر رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی با سابقه کار متفاوت، تفاوت معنی دار وجود دارد. بیشترین رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی مربوط به رده سابقه کمتر از ۱۰ سال است.

بحث و نتیجه گیری

امروزه اهمیت منابع انسانی و نقش منحصربه‌فرد آن به‌منزله یک منبع استراتژیک، طراح و مجری نظام‌ها و فراگردهای سازمانی، جایگاهی به‌مراتب والاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به‌مثابه مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود (انصاری و صالحی، ۱۳۹۰: ۳۸). اهمیت توسعه منابع انسانی بر کسی پوشیده نیست، با در نظر گرفتن بازار رقابتی و توسعه خواسته‌های مشتریان که خواهان محصولات متنوع با کیفیت عالی می‌باشند، سازمان‌ها چاره‌ای جز اتخاذ راهبرد توسعه ندارند. (ویخامن، ۲۰۱۹). توسعه منابع انسانی، مدیریت دانایی یا مدیریت اندوخته‌های علمی به معنای در دسترس قرار دادن نظام‌مند اطلاعات و اندوخته‌های علمی است، به‌گونه‌ای که به هنگام نیاز در اختیار افرادی که نیازمند آن‌ها هستند، قرار گیرند تا آن‌ها بتوانند کار روزمره خود را با بازدهی بیشتر و مؤثرتر انجام دهند. توسعه منابع انسانی شامل یک سری استراتژی و راهکار برای شناسایی، ایجاد، نمایندگی، خدمات و تطبیق بینش‌ها و تجارب در سازمان می‌باشد. تجربه نشان می‌دهد که هر چه پیچیدگی محصول بیشتر شود، گستردگی فرآیند توسعه محصول نیز بیشتر شده و نیاز به منابع انسانی توانمند، خلاق، نوآور و با دانش، بیشتر می‌گردد که لازمه تمام آن‌ها، داشتن

راهبردهای هدفمند توسعه منابع انسانی به منظور ارتقاء دانش کارکنان، اجرا و ارزیابی بهینه آنها است (تسانگ، ۲۰۱۶). منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. بین سرمایه انسانی و بهره‌وری در سازمان‌ها رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. از دغدغه‌های مهم بنگاه‌های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلق‌اند، باشند (برایزو^{۱۱} همکاران، ۲۰۱۹). یک سازمان موفق مجموعه‌ای است مرکب از انسان‌هایی با فرهنگ سازمانی، اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی در نظام انعطاف‌پذیر سازمان، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روزافزون سازمان در اختیار مدیریت خود قرار می‌دهند؛ بنابراین هر فرد نسبت به سازمان و وظیفه‌ای که انجام می‌دهد، احساس مالکیت خواهد کرد. استفاده از توانایی‌های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می‌رود. در بهره‌وری فردی، سازمان از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالقوه فرد به منظور پیشرفت سازمان استفاده می‌کند و با بالفعل درآوردن نیروهای بالقوه و استعدادهای شگرف در جهت سازندگی موجب پیشرفت فرد و همسویی با سازمان خواهد شد؛ بنابراین لازمه دستیابی به هدف‌های سازمان، مدیریت مؤثر این منابع با ارزش است. در این راستا رشد، پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندی‌های کارکنان که در سالیان اخیر تحت عنوان توانمندسازی کارکنان مورد توجه صاحب‌نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده است (خامه‌چی و رنگرز، ۱۴۰۰).

از طرفی در عصر حاضر، با مفهومی جدیدی از انسان و به‌ویژه انسان‌سازمانی مواجه هستیم که به آن انسان مغز محور (مغز بنیان) اطلاق می‌شود. در همین راستا، به اذعان مجله معتبر ساینس در سال ۲۰۱۹، ۲۴ درصد از علوم مختلف از یافته‌های علوم اعصاب استفاده می‌کنند. از این رو، حیاتی است که در حوزه علوم مدیریتی و به‌ویژه مدیریت منابع انسانی، از ظرفیت و ابزارهای علوم اعصاب در جهت اداره بهتر سازمان‌های امروزی استفاده شود. (احمدی، ۱۴۰۰) بررسی ذهن انسان موضوعی متشکل از رشته‌های مختلف متعلق به علوم طبیعی و یا علوم اجتماعی و یا حفاصل بین این دو علم می‌باشد. مهم‌ترین این رشته‌ها عبارت‌اند از زیست‌شناسی، روانشناسی، عصب‌شناختی، علوم اعصاب، روان‌پزشکی، انسان‌شناسی و جامعه‌شناسی (سالم‌قهفرخی و همکاران، ۱۳۹۸؛ من^{۱۲}، ۲۰۲۰). برداشت و تفسیر از انسان که به‌عنوان محوری‌ترین عامل سازمان تلقی می‌گردد، دچار دگرگونی‌هایی شده است؛ به‌طوری‌که از مفاهیم انسان اقتصادی، اجتماعی، روان‌شناختی و حتی انسان پیچیده، به مفهومی جدیدتر به نام انسان مغز محور رسیده‌ایم؛ برداشتی که همان اعتقاد به پیچیدگی انسان را دارد اما معتقد است که علوم اعصاب قادر است این جعبه سیاه پیچیدگی احساس، افکار و رفتار انسان را تحلیل

بررسی رابطه رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و.../مرادی، احمدی، موسوی جد و احمدی

نماید. امروزه از علوم اعصاب در حوزه‌های مختلفی بالأخص علوم اجتماعی استفاده می‌شود که یکی از زیر بخش‌های آن علوم اعصاب سازمانی است (احمدی، ۱۳۹۷). علاقه به تحقیق در مورد ارتباطات بالقوه بین علوم اعصاب و مدیریت به‌عنوان یک علم اجتماعی و همچنین مطالعات سازمانی در این زمینه به‌طور مداوم در حال رشد است. این امر موجب جلب توجه و تمرکز مناسب به فرآیندهای ذهنی و نقش آن‌ها در توضیح رفتار و اثربخشی انسانی می‌شود (سالم‌قهفرخی و همکاران، ۱۳۹۸؛ جو^{۱۳}، ۲۰۱۹).

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق حاضر، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش بیرامی و گل زاده با عنوان «بررسی تأثیر تیم سازی و توانمندسازی کارکنان بر شایستگی‌های کارکنان؛ نقش میانجی فرهنگ یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: ستاد پالایشگاه نفت تهران)» می‌باشد. همچنین این یافته‌ها منطبق بر یافته‌های پژوهش نیرومند فرد، با عنوان «نقش مدیریت منابع انسانی در بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی (یک رویکرد نوین)» می‌باشد. یافته‌های پژوهش همچنین با یافته‌های پژوهش رضائی با عنوان «راهکارهای توانمندسازی منابع انسانی بر اثربخشی مدیریت مالی سازمان‌ها» همخوان می‌باشد. این یافته‌ها منطبق بر یافته‌های پژوهش نوری با عنوان «بررسی استراتژی‌های توسعه منابع انسانی و میزان تأثیر آن‌ها بر توانمندسازی کارکنان» می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش افسری و آقا گل زاده با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت تحول سازمانی و توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی» همخوان می‌باشد. همچنین، یافته‌های پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش خدابخشی با عنوان «بررسی نقش توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی در تحول و تعالی سازمانی» می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش اکاپوترا و مداکومالا با عنوان تأثیر توانمندسازی منابع انسانی، حکمرانی خوب، نظارت و ارزیابی کیفیت خدمات کارکنان در بیمارستان دولتی منطقه امبنگ فاطمه (س) شهر بتام همخوان می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش ریزکی و ساپوترا با عنوان توانمندسازی منابع انسانی در فناوری برای بهبود عملکرد رهبری در عملکرد تجاری: بررسی سیستماتیک همخوان می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش گروسلیج و همکاران با عنوان تحلیل نقش تعدیل‌کننده توانمندسازی روان‌شناختی بر روابط بین رهبری اصیل و رفتار کاری نوآورانه همخوان می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش مادن ایوستا و آلتن با عنوان رابطه بین رفتارهای ایجاد شغل توسعه محور و عملکرد شغلی همخوان می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش زاراکت، گریوس و مالک با عنوان تأثیر توانمندسازی کارمندان بر تعهد سازمانی در بخش بانکی لبنان همخوان می‌باشد. یافته‌های پژوهش با

یافته‌های پژوهش کاترین هیرزل و میشل لایر با عنوان نقش توانمندی کارکنان در اجرای اصلاحات پایدار بر اساس مطالعه موردی ارائه‌دهنده خدمات مالی همخوان می‌باشد.

بنابراین رشد و توسعه هر سازمانی نیازمند توسعه توانمندی‌های منابع انسانی برای رسیدن به سطح ادراک، رفتار و عملکرد همراستا با اهداف سازمانی است (کامبور و آکار^{۱۴}، ۲۰۲۱)؛ اما وجود خلأهایی همچون ساختارهای سنتی، سبک‌های رهبری، موانع محتوایی و عدم شناخت از فرایندهای ذهنی و عصبی کارکنان باعث می‌شود تا موانعی در راه توسعه منابع انسانی ایجاد شود (ولیان و همکاران، ۱۳۹۸). حیاتی‌ترین سرمایه هر سازمان نیروی انسانی آن است. در عصر حاضر توانمندی‌های فکری، ذهنی و ظرفیت‌های بالفعل و بالقوه نیروی انسانی به‌عنوان مؤثرترین مزیت رقابتی سازمانی شمرده می‌شود؛ بنابراین توانمندی نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه در دسترس و منبع اصلی امتیازات در رفتارهای رقابتی سازمانی به‌حساب می‌آید. از این‌رو در شرایط فعلی یکی از مؤثرترین راه‌های دستیابی به مزایای بیشتر نسبت به رقبای دیگر، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها است. لذا با توجه به اهمیت روزافزون منابع انسانی به‌عنوان عامل تحول سازمان‌ها در محیط پیچیده و رقابتی، توسعه و تحول و بهبود مستمر منابع انسانی ضروری به نظر می‌رسد. براین اساس، شناخت ابعاد تحول منابع انسانی و ارائه راهکارهای منطقی جهت توانمندسازی و توسعه آن‌ها با در نظر داشتن عوامل تأثیرگذار از اهم وظایف مدیران سازمان‌های دولتی به شمار می‌رود. اصلاح سازمانی، فرآیند نظام‌مند، منسجم و هدفمند است که ارتباط قوی و همه‌جانبه‌ای با ساختارهای فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی جامعه دارد؛ بنابراین هرگونه تغییر و تحول در نظام اداری با حرکتی هماهنگ و همسو با ساختارهای یادشده اثربخش خواهد بود. هدف از اصلاح اداری، انطباق نقش‌ها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های نظام سازمانی است که یکی از ملزومات توسعه پایدار محسوب می‌شود.

منابع

- ۱) احمدی، کیومرث. (۱۳۹۷). ارائه مدلی جهت بسط مفهومی رهبری مبتنی بر علوم اعصاب (نورولیدرشیپ) در سازمان‌های ایرانی، ششمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی، تهران.
- ۲) احمدی، کیومرث. (۱۴۰۰). عصب‌شناسی سازمانی، تهران: انتشارات ترمه.
- ۳) افسری ز و آقا گل زاده غ. (۱۴۰۲). بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت تحول سازمانی و توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، 7(26), 797-812. Retrieved <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/2271>
- ۴) انصاری محمد و باقری علی، صالحی، (۱۳۹۰)، از منظر نظریه‌پردازان تعهد سازمانی و نقش راهبردی مدیریت منابع انسانی در بهبود، مجله توسعه انسانی و پلیس، ۷ (۳۱): ۳۵-۷۲.
- ۵) بابایی راینی، علی؛ دانش‌فرد، کرم‌اله و میرسپاسی، ناصر. (۱۴۰۰). طراحی الگوی توسعه منابع انسانی در جهت ارتقا اثربخشی سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی: استانداری کرمان). فصلنامه مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دوره ۹، شماره ۳، پیاپی ۳۵، صفحه ۴۵-۶۰.
- ۶) بیرامی، حسین و محمدجواد گل زاده. (۱۴۰۳). «بررسی تأثیر تیم سازی و توانمندسازی کارکنان بر شایستگی‌های کارکنان؛ نقش میانجی فرهنگ یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: ستاد پالایشگاه نفت تهران)». همایش ملی تحقیقات میان‌رشته‌ای در علوم مهندسی و مدیریت مجموعه مقالات هشتمین همایش ملی تحقیقات میان‌رشته‌ای در علوم مهندسی و مدیریت، ملی (۲۱ صفحه - از ۸۸ تا ۱۰۸)
- ۷) پاکدل، رحمت‌اله؛ قلی‌پور، آری و حسینی، سیدحسین. (۱۳۹۷). طراحی الگوی توسعه منابع انسانی ملی با رویکرد پویایی سیستم. آموزش و توسعه منابع انسانی، سال پنجم، شماره ۱۶، صص: ۷۷-۵۱.
- ۸) تونکه نژاد، ماندنی و داوری، علی. (۱۳۹۶). توسعه منابع انسانی با رویکرد جامعه‌شناختی سازمان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). سال اول. شماره ۳. ۵۱-۸۰
- ۹) حکاک، محمد؛ شریعت نژاد، علی‌رضا؛ ساعدی، عبدالله. (۱۳۹۶). شناسایی الگوهای ذهنی مدیران در راستای توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با استفاده از روش Q، فرایند مدیریت توسعه، دوره ۳۰، شماره ۲، ۸-۸۵.
- ۱۰) خامه‌چی، حامد و رنگریز، حسن. (۱۴۰۰). فرا تحلیل پیشایندها و پیامدهای توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۹، شماره ۱، ۷۳-۶۲.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۴۱، بهار ۱۴۰۴

- ۱۱) خدابخشی، نسرين. (۱۴۰۱). بررسی نقش توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی در تحول و تعالی سازمانی. نشریه علمی مطالعات علوم اجتماعی ایران، دوره ۱۹، شماره ۲ (تابستان)
- ۱۲) رضائی، زینب. (۱۴۰۳). راهکارهای توانمندسازی منابع انسانی بر اثربخشی مدیریت مالی سازمان‌ها، سومین همایش بین‌المللی علوم سیاسی، مدیریت، اقتصاد و حسابداری، همدان، <https://civilica.com/doc/2097500>
- ۱۳) سادات میر، فاطمه و یزدان‌شناس، مهدی. (۱۴۰۱). عصب‌شناسی در رفتار سازمانی، مجله پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش‌وپرورش، سال پنجم، شماره ۴۶، ۱۱۶-۱۰۰.
- ۱۴) سالم‌قهفرخی، امین؛ علیخواه، ساهره؛ رستمی، محسن و رضایی، سیدرضا. (۱۳۹۸). نقش کاربرد علوم اعصاب در مدیریت (مفاهیم و نظریه‌ها)، مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال چهارم، شماره ۱۷، ۱۱۲-۱۰۴.
- ۱۵) شاهسون طغان، مریم؛ سلطانی شایان، الهام؛ زندی، روح‌الله. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر کار گروهی و حمایت از خلاقیت بر توانمندسازی کارکنان اداره آموزش‌وپرورش شهرستان ورامین، نهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین حسابداری، مدیریت و علوم انسانی در هزاره سوم، تهران.
- ۱۶) محمدی موحد، مینا. (۱۳۹۹). نقش توانمندسازی کارکنان بر افزایش بهره‌وری در بین کارمندان شهرداری تهران، کنفرانس بین‌المللی مدل‌ها و تکنیک‌های کمی در مدیریت، قزوین.
- ۱۷) محمدی، احمد؛ بهشتی فر، ملیکه و محمدی، جواد. (۱۴۰۱). بررسی و تحلیل میزان اهمیت و روابط علی-معلولی ابعاد و مؤلفه‌های الگوی اثربخش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر تکنیک دیمتل فازی، فصلنامه آموزش علوم دریایی، دوره ۹، شماره ۳، ۱۳۲-۱۲۵.
- ۱۸) مرادی و همکاران. (۱۴۰۳). رساله دکتری با عنوان "ارائه الگویی جهت تحلیل عصب‌شناسی رویکردهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی" دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنجندج، دانشکده علوم انسانی.
- ۱۹) مشیری موحد، علی؛ هاشمی، سید. محمود؛ ساده، احسان و امینی سابق، زین‌العابدین. (۱۴۰۱). ارائه الگویی جهت توانمندسازی مدیریت دانش کارکنان در حوزه تحقیق و توسعه با بهره‌گیری از سامانه بازی گونگی، فصلنامه جامعه‌شناسی سیاسی ایران، دوره ۵، شماره ۹، ۴۹-۳۵.

بررسی رابطه رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی و.../مرادی، احمدی، موسوی جد و احمدی

۲۰) نیرومند فرد، محمدمهدی. (۱۴۰۳). نقش مدیریت منابع انسانی در بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی (یک رویکرد نوین)، چهاردهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و آموزشی، <https://civilica.com/doc/2140061>.

۲۱) نوری، مریم. (۱۴۰۲). بررسی استراتژی‌های توسعه منابع انسانی و میزان تأثیر آن‌ها بر توانمندسازی کارکنان، نخستین همایش ملی مدیریت پویا، اقتصاد دانش‌بنیان، کازرون، <https://civilica.com/doc/1970290>.

۲۲) ولیان، حس کوشکی جهرمی، علی‌رض ارویی، مهران. (۱۳۹۸). طراحی مدل اینرسی توانمندسازی منابع انسانی اداره راه و شهرسازی استان گلستان، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال یازدهم، شماره ۳۸، ۵۲-۶۸.

23) Ayse Kucuk Yilmaz, (2019) "Strategic approach to managing human factors risk in aircraft maintenance organization: riskmapping", Aircraft Engineering and Aerospace Technology, <https://doi.org/10.1108/AEAT-06-2018-0160>

24) Berraies, S. Chtioui, R. and Chaher, M. (2019), "Customer-contact employees' empowerment and customer performance: The CRM effectiveness as a mediator", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 69 No. 9, pp. 1833-1859.

25) Ebru Yazgan, (2018) "Development taxonomy of human risk factors for corporate sustainability in aviation sector", Aircraft Engineering and Aerospace Technology, 90(6):1012-1022

26) Eka Putra, R. & R. Madhakomala, H. (2022). The Influence of Empowerment of Human Resources, Good Governance, Monitoring and Evaluation of the Quality of Employee Services in Public Hospital of Fatimah Embung Area in Batam City. Advances in Economics, Business and Management Research, 163(1), 204-210.

27) Grošelj, M. Černe, M. Penger, S. & Grah, B. (2021). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment. European Journal of Innovation Management, 24(3), 677-706.

28) Hassi, A. (2019). Empowering leadership and management innovation in the hospitality industry context. International Journal of Contemporary Hospitality Management.

29) Hirzel, A. K. Leyer, M. & Moormann, J. (2017). The role of employee empowerment in the implementation of continuous improvement: Evidence from a

case study of a financial services provider. *International Journal of Operations & Production Management*.

30) Ju, B. (2019), "The roles of the psychology, systems and economic theories in human resource development", *European Journal of Training and Development*, Vol. 43 No. 1/2, pp. 132-152.

31) Kambur, E. and Akar, C. (2021), "Human resource developments with the touch of artificial intelligence: a scale development study", *International Journal of Manpower*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.

32) Kambur, E. and Akar, C. (2021), "Human resource developments with the touch of artificial intelligence: a scale development study", *International Journal of Manpower*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.

33) Lee, N. Senior, C. and Butler, M.J.R. (2012). The domain of organizational cognitive neuroscience: Theoretical and empirical challenges. *Journal of Management*, 38(4), 921-934.

34) Maden-Eyiusta, C. & Alten, O. (2021). Expansion-oriented job crafting and employee performance: A self-empowerment perspective. *European Management Journal*.

35) Man, M.M.K. (2020), "Human Resource Development Requirements in Industrial Revolution 4.0", Turkmenoglu, M.A. and Cicek, B. (Ed.) *Contemporary Global Issues in Human Resource Management*, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 129-139.

36) Rizki, M. & Saputra, E. K. (2021). Empowering Human Resources Management in Technology to Improve Leadership Function in Business Practice: Systematic Review. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(2), 4154-4161. DOI:10.47750/cibg.2021. 27.02.434

37) Thomas Stephen Calvard, Debora Jeske, (2019) Developing human resource data risk management in the age of big data *International Journal of Information Management* Volume 43(8), 159-164

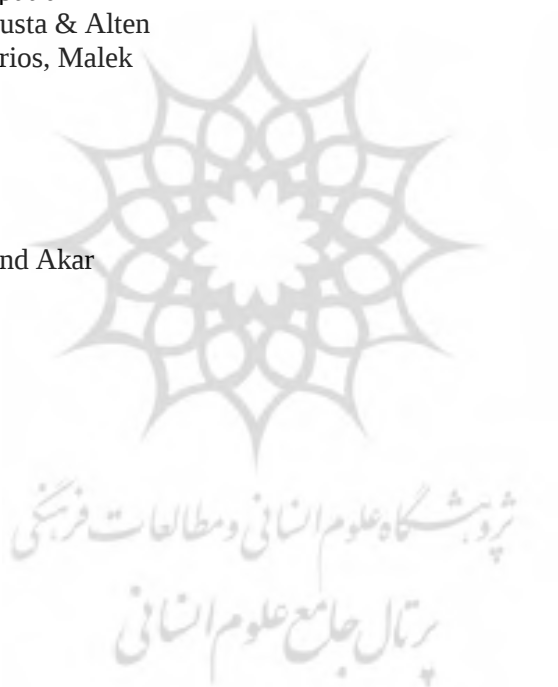
38) Tseng .S. M. (2016). The effect of knowledge management capability and customer knowledge gaps on corporate performance. *Journal of Enterprise Information Management*, 29(1), 51-71.

39) Wikhamn, W. (2019). Innovation, sustainable HRM and customer satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 102-110.

40) Zaraket, W. Garios, R. & Abdel Malek, L. (2018). The Impact of Employee Empowerment on the Organizational Commitment. International Journal of Human Resource Studies, 8(3), 2162-3058.

یادداشت‌ها:

-
1. Empowerment
 2. Kambur and Akar
 3. Man
 4. Ju
 5. Eka Putra & R. Madhakomala
 6. Rizki & Saputra
 7. Maden-Eyiusta & Alten
 8. Zaraket, Garios, Malek
 9. Hassi, A.
 10. Lee
 11. Berraies
 12. Man
 13. Ju
 14. Kambur and Akar



Investigating the relationship between human resource empowerment approaches and effectiveness of human resource empowerment process based on neuroscience analysis in Kurdistan government organizations.

Arash Moradi¹

Receipt: 21/01/2025

Acceptance: 28/01/2025

Kumars Ahmadi²

Sayyed Mohammad Mosavijad³

Fereydon Ahmadi⁴

Abstract

The aim of the current applied, descriptive and correlational study was Investigating the relationship between human resource empowerment approaches and effectiveness of human resource empowerment process based on neuroscience analysis in Kurdistan government organizations. The research population comprised 2500 employees in Kurdistan government organizations out of whom a sample 355 was randomly selected, based on Morgan Table, to participate in the study. The research data were collected using a researcher-made five-point level Likert scale questionnaire comprising 5 factors and 17 items tapping the participants' responses were. Therefore, 355 questionnaires were distributed among members of the target population. Having distributed and collected the questionnaires, we analyzed descriptively and inferentially. Descriptively, features like absolute and relative frequency, mean, standard deviation and variance of background and main variables were estimated. Inferentially, correlational tests, multiple regression and F-Test used indicated that there is relationship between human resource empowerment approaches and effectiveness of human resource empowerment process based on neuroscience analysis in Kurdistan government organizations.

Keywords

human resource empowerment approaches, human resource empowerment process, neuroscience analysis, Kurdistan government organizations

1-PhD Student, Department of Public Administration, Sanandaj Branch, Azad University, Kurdistan, Iran. manager200018@gmail.com

2-Assistant Professor, Department of Public Administration, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Kurdistan, Iran. (Corresponding Author) Ahmadi.kumars@gmail.com

3-Assistant Professor, Department of Business Administration, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Kurdistan, Iran. sayedmohammadmosavijad@gmail.com

4-Assistant Professor, Department of Public Administration, Payam Noor University, Kurdistan, Iran. freydon@yahoo.com