

بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان شعب بانک ملی در استان گلستان

امیرحسین سوسرایی^۱ و سیده فرشته پاکدامن^{۲*}

۱. مدرس گروه مدیریت دانشکده علوم انسانی آزادشهر، آزادشهر، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی آزادشهر، آزادشهر، ایران

* (نویسنده مسئول)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان شعب بانک ملی در استان گلستان بود. روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، پیمایشی همبستگی می‌باشد. حجم جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه شعب بانک ملی استان گلستان به تعداد ۷۰۰ نفر بود. نمونه آماری متناسب با تعداد افراد جامعه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۴۸ نفر بود و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود. داده‌های تحقیق با روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده پرسش‌نامه‌های استاندارد می‌باشد. پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از روش کرونباخ و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته‌اند. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد بین بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان شعب بانک ملی در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت استراتژیک منابع انسانی، توانمند سازی، شعب بانک ملی در استان گلستان

مقدمه

مفهوم مدیریت منابع انسانی از اوایل دهه هشتاد میلادی معرفی شد و هدف از آن ارائه روش هایی برای مدیریت کارکنان و کمک به بهبود عملکرد سازمان است. با توجه به رقابت شدید و تنگاتنگ در دنیای امروز می توان اظهار داشت که نیروی انسانی مهم ترین مزیت رقابتی در بین سازمان ها محسوب می شود. آنها منابع انسانی را هزینه ای لازم برای سازمان میدانند بنابراین مدیران باید بدانند چطور با این موضوع برخورد کنند و چگونه از آن به عنوان یک مزیت در بین سازمان ها استفاده کنند. مطالعات نشان میدهد توانمند سازی زیر دستان نقش مهمی در اثربخشی و موفقیت سازمان در پی خواهد داشت. امروزه توانمند سازی به عنوان یکی از سودمند ترین ابزار ارتقای کیفی کارکنان به منظور کسب موفقیت در سازمان ها مطرح است سازمان ها سعی میکنند با تغییر در محل کار و ارج نهادن به کارکنان و شناسایی دقیق توانمندی های کارکنان ارتقای دانش و مهارت های آنان و مدیریت درست اموخته ها بهترین استفاده را از سرمایه های انسانی موجود ببرند. منابع انسانی کارآمد به دلیل جانشین ناپذیری و کمیابی بسیار با اهمیت اند. از این رو سازمان ها برای حفظ سرمایه ماهر و توسعه تعهد آن ها تلاش می کنند. افرادی که ارزش ها و اهداف سازمان را باور دارند نسبت به آن متعهد شده و از عضویت در آن لذت می برند. مدیریت صحیح منابع انسانی بکارگیری صحیح افراد در جایگاه مناسب سعی در تبدیل نیروی انسانی به ارزش افزوده برای سازمان خواهد شد هر چند همواره ارزش افزوده را منبع مادی در نظر میگیرند اما میتوان از نظر آموزشی تجربه قضاوت هوش و اقدامات و فعالیت های خود برای سازمان ارزش آفرین باشد. با توجه به درک و روشن شدن اهمیت منابع انسانی در چند دهه اخیر بیش از پیش کمبود آن در سیستم های مدیریتی ایران احساس می شود. سیستمی که بتواند بدرستی قابلیت های افراد را شناسایی و در جهت صحیح بکار گیرد. بنابراین در سال های اخیر با حضور مدیران منابع انسانی در سازمان ها باید دید این افراد چگونه توانسته اند به سازمان ها در نیل به اهدافشان کمک کنند. (سعادت، ۱۳۹۰) هدف از این پژوهش بررسی رابطه ی بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان است.

بیان مساله

دانستن این موضوع که کارکنان ما چه توانمندی هایی دارند و تبدیل شدن این توانمندی ها به فعل خواهد توانست سازمان را در رسیدن بهتر به اهدافش کمک کند. نبودن یا عدم توانایی درست سازمان در هدایت و مدیریت صحیح توانایی ها و توانمندی های کارکنان سبب خواهد شد که سازمان از یک سازمان اثربخش و هدفمند به سازمانی منفعل تبدیل شود. عدم وجود مدیریت منابع انسانی درست در یک سازمان باعث حذف یا دیده نشدن افراد کارکنان کاهش میل به عضویت افراد و کاهش بازدهی آنان خواهد بود حضور موثر و فعال افرادی که بتوانند حوزه های مختلف سازمان را شناسایی نقاط ضعف و قوت را ارزیابی و اقدامات لازم را به کاربندند همواره در سازمان ها احساس شده و خواهد شد. اهمیت مدیریت منابع انسانی زمانی بیشتر آشکار می شود که سازمان با وجود داشتن افراد متخصص با مشکل مواجه می شود مشکلاتی که تنها ناشی از چیدمان و عضویت غلط افراد است. مدیریت منابع انسانی سعی میکند با آموزش و توسعه منابع انسانی را تبدیل به سرمایه هایی ارزشمند برای سازمان کند سرمایه هایی که با اهداف سازمان آشنایی کامل دارند در مورد خواسته های سازمان توجیه شده و سعی در ارائه ی بهترین عملکرد خود دارند. این بخش از سازمان، بخشی جدا و منفک نیست بلکه یکی از مهم ترین بخش های سازمانی که به اهداف سازمان جهت داده و سعی می کند در اشفته بازار های امروز سازمان را از حیث خلاقیت در بالاترین رتبه قرار دهد. نبود و کمبود چنین بخش مهمی در سازمان خواهد توانست زبان های جبران ناپذیری به بخش های مختلف سازمان وارد آورد از آنجا که تعیین اهداف و جهت دهی به آن با کمک این بخش انجام می شود عدم حضور متخصصان این بخش در سازمان مدیران را در شناخت درست توانمندی های کارکنان دچار مشکل خواهد کرد و این امر آنان را در برنامه ها و تعیین اهداف کلان دچار معضل می کند. سپس در سایر سلسله مراتب سازمان عدم حضور این بخش احساس خواهد شد زمانی که افراد مناسب در جایگاه مناسب خود قرار نگیرند از تخصص ها به درستی بهره برداری نخواهد شد و این خود باعث کاهش میل کارکنان به مشارکت و حضور در سازمان و عدم همسویی اهداف آنان با اهداف سازمان و تبدیل شدن کار به امری صرفاً جهت ارضای نیاز های مالی افراد خواهد شد. برخورد ساده ی کارکنان با اهداف و چشم

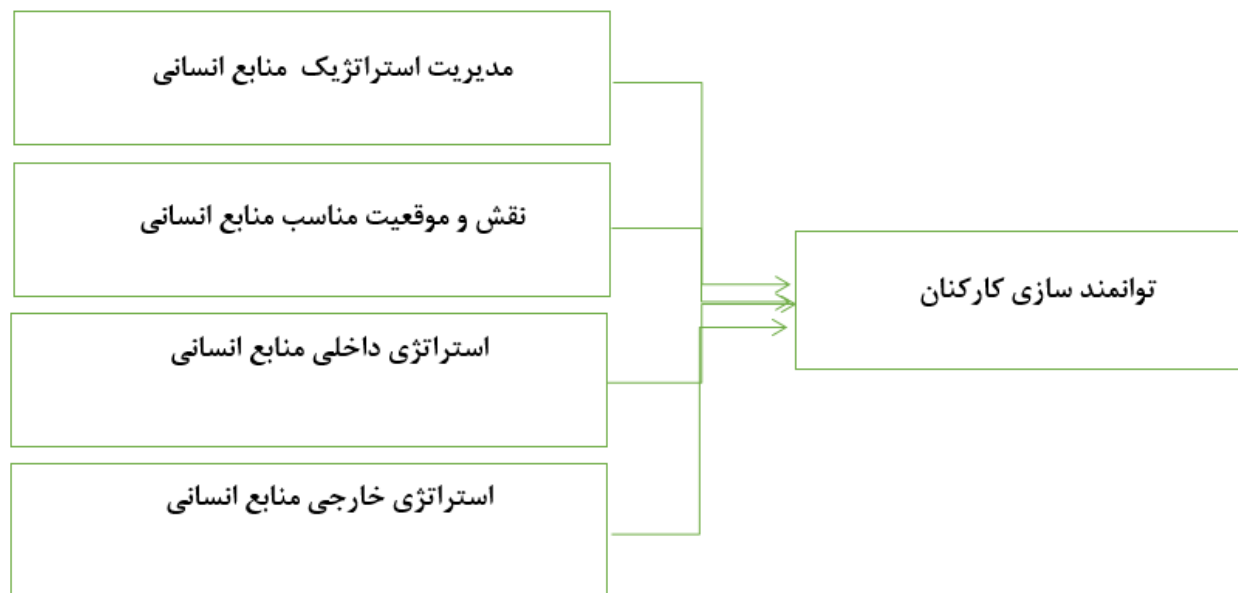
انداز های سازمان تبدیل شدن ان را به مجموعه ای ناکارآمد را سبب خواهد شد مجموعه ای که با چیدمان صحیح می توانست سیستمی ارزش آفرین و اثربخش باشد. عدم آموزش و توسعه کارکنان موجبات توجیه نشدن صحیح کار و عدم درک صحیح را برای کارکنان فراهم آورد. کارکنانی که در مورد اهمیت و جایگاه خود درک روشن و دقیقی ندارند پس نخواهند توانست نیروهای موثر و کارآمدی برای سازمان باشند (سوسرایبی و پاکدامن، ۱۳۹۷). اهمیت و ضرورت حضور مدیریت منابع انسانی همواره و در تمام سازمان ها محسوس بوده و هست سعی داریم در این مقاله به بررسی رابطه موجود بین مدیریت منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان بپردازیم.

پیشینه پژوهش

امیر اقدسی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر اقدامات مدیریت دانش بر توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی با نقش تعدیلگر متغیرهای جمعیت‌شناختی در شرکت نفت مناطق مرکزی ایران» به بررسی تأثیر اقدامات مدیریت دانش بر توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی با نقش تعدیلگر متغیرهای جمعیت‌شناختی در شرکت نفت مناطق مرکزی ایران می باشد. تحقیق حاضر از نوع کاربردی-توسعه ای بوده و از بعد روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری، کارکنان شرکت نفت مناطق مرکزی نفر به طور تصادفی ساده انتخاب شده ۳۵۹ نفر بوده که با استفاده از فرمول کوکران ۵۴۸۰ تعداد بدست آمده اند. مدیریت دانش، به ترتیب با شدت دارای تأثیر بر مؤلفه های داشتن اعتماد، احساس مؤثر بودن، احساس شایستگی، احساس خودمختاری و احساس معنی داری بوده است. نتایج آزمون همبستگی تفکیکی نشان دهنده عدم وجود نقش تعدیل کنندگی متغیرهای جمعیت‌شناختی در رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی می باشد. حسینی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی» به بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، با توجه به متغیر می پردازد. این پژوهش بر اساس هدف یک پژوهش کاربردی و از نظر، میانجی قابلیت بازاریابی جمع آوری داده پیمایشی- توصیفی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه بانک ها و موسسات اعتباری بانک و مؤسسه اعتباری ۲۶ استان مازندران است که از طریق نمونه گیری غیراحتمالی، داده ها به صورت پرسشنامه جمع آوری شد و مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده و انجام تحلیل عاملی تأییدی از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. قابلیت پایایی، ۸۸ درصد پرسشنامه ها، با محاسبه آلفای کرونباخ، برای کارکرد مدیریت منابع انسانی ۸۳ درصد و عملکرد سازمانی ۸۹ درصد بازاریابی به دست آمد. نتایج تحلیل داده ها نشان داد که کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر قابلیت های بازاریابی و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین قابلیت های بازاریابی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار می گذارد. گیائی ندوشن و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فن آوری اطلاعات» به بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت در بین کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فن آوری اطلاعات است. روش پژوهش: این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی است جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات که تعداد آن ها ۳۸۷ است که از میان آن ها تعداد ۱۹۳ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه تعیین شدند و پرسشنامه بین آن ها توزیع شد. به منظور بررسی مفهوم توانمندسازی روانشناختی و خلاقیت از پرسشنامه های استاندارد اسپریتزر و رندسیپ استفاده شد برای تجزیه و تحلیل توصیفی داده ها از میانگین و انحراف معیار استفاده شد. به علاوه برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده های پژوهش با عنایت به مقیاس پیوسته و فاصله ای داده ها از آزمون های پارامتریک (آزمون T تک گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام) استفاده شد.

ایشوای^۱ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان «چرا شرکت‌ها شیوه‌های توانمندسازی را اعمال می‌کنند و چگونه چنین شیوه‌هایی بر عملکرد شرکت تاثیر می‌گذارد؟» چشم انداز مبادله هزینه را با تکیه بر تمرکز ادبیات مدیریت فعلی در مورد ایجاد فرصت‌های توانمندسازی بررسی می‌کند. این مقاله یک مبادله هزینه مبادله‌ای را پیشنهاد می‌دهد تا توضیح دهد که چرا شرکت‌ها توانایی‌های توانمندسازی را اعمال می‌کنند و چگونه چنین رفتارهایی بر عملکرد شرکت تاثیر می‌گذارد. به طور خاص، ما تئوری می‌کنیم که چگونه ابهام عملکرد و خصوصیات انسانی انسان، دو ویژگی اصلی مبادله کارمند و کارفرمایان، تصمیمات شرکت‌ها را برای اتخاذ شیوه‌های توانمندسازی، به صورت مستقل و تعاملی، شکل می‌دهد. مدل ما همچنین یک دیدگاه احتمالی را در مورد چگونگی شیوه‌های توانمندسازی بر کارایی شرکت‌ها با مشخص کردن نقش تعدیل‌کننده شیوه‌های توانمندسازی در رابطه بین ویژگی‌های تبادلی کارکنان و کارفرمایان و عملکرد شرکت‌ها ایجاد می‌کند. اوزولینا-اوزولا^۲ (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر گردش کارکنان» هدف از این تحقیق را شناسایی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که برای کاهش تعداد کارکنان موثر است بیان می‌کند برای این منظور از روش تحلیل داده‌ها و بررسی کارشناس استفاده شده است. بر اساس تجزیه و تحلیل ادبیات علمی بازیابی شده از پایگاه داده‌های دانشگاهی، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که در ارتباط با گردش کارکنان ذکر شده بود، تأثیر آن بر گردش کارکنان را تشریح کرد. با انجام دو نظر سنجی تخصصی جداگانه، اطلاعات اولیه در مورد گسترش برخی از روش‌های مدیریت منابع انسانی مشخص شده و در مورد اثربخشی بالقوه این روش‌ها در سازمان‌های لتونی، به دست می‌آید و تجزیه و تحلیل می‌شود. نتایج تحقیق اوزبیک و کیلیکارلن توپولو^۳ (۲۰۱۱) نشان داد که توانمندسازی روانشناختی روی رفتار تسهیم تاثیر گذار است

مدل مفهومی تحقیق



فرضیات تحقیق

۱. بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با توانمندسازی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
۲. بین نقش و موقعیت مناسب منابع انسانی با توانمندسازی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۳. بین استراتژی داخلی منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان رابطه‌ی معنا داری وجود دارد.

۴. بین استراتژی خارجی منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان رابطه‌ی معنا داری وجود دارد.

روش تحقیق

از نظر هدف کاربردی چون یک مساله واقعی را در سازمان مورد پژوهش حل می کند

از نظر اجرا توصیفی زیرا دریک محیط واقعی بدون دستکاری متغیرها انجام می شود.

از نظر جمع آوری داده ها، پیمایشی زیرا از طریق پرسشنامه داده از محیط واقعی جمع آوری می شود.

جامعه آماری، نمونه و روش تعیین حجم نمونه

در تحقیق حاضر جامعه آماری مورد بررسی عبارت است از کلیه کارکنان شعب بانک ملی در استان گلستان است که به تعداد ۷۰۰ نفر می باشند. حجم نمونه متناسب با تعداد افراد جامعه ۲۴۸ نفر است که با توجه به جدول کرجسی و مورگان و به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده است.

تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها:

آزمون کولموگروف، اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

برای انتخاب آزمون درست برای تحلیل فرضیه‌ها ابتدا باید از توزیع آماری متغیرهایی که مورد آزمون قرار می‌گیرند اطمینان حاصل کرد. برای نمونه آماری، پیش‌نیاز گرفتن آزمون‌های پارامتری نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می‌توان گفت که آزمون‌های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج داشت. به همین جهت از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد آزمون استفاده می‌کنیم

H_0 : داده‌ها دارای توزیع نرمال می‌باشند. H_1 : داده‌ها دارای توزیع نرمال نمی‌باشند.

جدول (۱) نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق		
متغیر	(سطح معناداری)	نتیجه آزمون
مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۰/۱۰۶	توزیع داده‌ها نرمال است
توانمند سازی کارکنان	۰/۰۵۷	توزیع داده‌ها نرمال است
نقش و موقعیت مناسب منابع انسانی	۰/۰۸۳	توزیع داده‌ها نرمال است
استراتژی داخلی منابع انسانی	۰/۰۷۵	توزیع داده‌ها نرمال است
استراتژی خارجی منابع انسانی	۰/۰۸۲	توزیع داده‌ها نرمال است

با توجه به جدول (۱) سطح معنی داری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین فرضیه H_0 تایید می‌شود یعنی توزیع داده‌ها در این نمونه آماری نرمال است، به همین علت برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

آزمون فرضیه‌ها

آزمون فرضیه اول: بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان رابطه‌ی معنا داری وجود دارد.

H_0 : بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با توانمند سازی رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با توانمند سازی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۲) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با توانمند سازی			
توانمند سازی		متغیر مستقل / متغیر وابسته	
۲۴۸	۰/۰۰۰	*۰/۵۲۷	مدیریت استراتژیک منابع انسانی
**همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۲)، بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با توانمند سازی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($< ۰/۰۵$ سطح معناداری) رابطه مثبت، معنادار و مستقیمی (> ۰ ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی فرضیه اول تحقیق تایید می شود. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می دهد که بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با توانمند سازی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش مدیریت استراتژیک منابع انسانی، توانمند سازی افزایش خواهد یافت.

آزمون فرضیه دوم: بین نقش و موقعیت مناسب منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان رابطه ی معناداری وجود دارد.

H_0 : بین نقش و موقعیت مناسب منابع انسانی با توانمند سازی رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین نقش و موقعیت مناسب منابع انسانی با توانمند سازی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۳) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین نقش و موقعیت مناسب منابع انسانی با توانمند سازی			
توانمند سازی		متغیر مستقل / متغیر وابسته	
۲۴۸	۰/۰۰۰	*۰/۴۵۹	نقش و موقعیت مناسب منابع انسانی
**همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۳)، بین نقش و موقعیت مناسب منابع انسانی با توانمند سازی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($< ۰/۰۵$ سطح معناداری) رابطه مثبت، معنادار و مستقیمی (> ۰ ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی فرضیه دوم تحقیق تایید می شود. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می دهد که بین نقش و موقعیت مناسب منابع انسانی با توانمند سازی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش نقش و موقعیت مناسب منابع انسانی، توانمند سازی افزایش خواهد یافت.

آزمون فرضیه سوم: بین استراتژی داخلی منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان رابطه ی معناداری وجود دارد.

H_0 : بین استراتژی داخلی منابع انسانی با توانمند سازی رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین استراتژی داخلی منابع انسانی با توانمند سازی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۴) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین استراتژی داخلی منابع انسانی با توانمند سازی			
توانمند سازی		متغیر مستقل / متغیر وابسته	
۲۴۸	۰/۰۰۰	*۰/۴۳۶	استراتژی داخلی منابع انسانی
**همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۴)، بین استراتژی داخلی منابع انسانی با توانمند سازی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($< ۰/۰۵$ سطح معناداری) رابطه مثبت، معنادار و مستقیمی (> ۰ ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی فرضیه سوم تحقیق تایید می شود. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می دهد که بین استراتژی

داخلی منابع انسانی با توانمند سازی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش استراتژی داخلی منابع انسانی، توانمند سازی افزایش خواهد یافت.

آزمون فرضیه چهارم: بین استراتژی خارجی منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان رابطه ی معناداری وجود دارد.

H0: بین استراتژی خارجی منابع انسانی با توانمند سازی رابطه معنی داری وجود ندارد.

H1: بین استراتژی خارجی منابع انسانی با توانمند سازی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۵) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین استراتژی خارجی منابع انسانی با توانمند سازی			
توانمند سازی		متغیر مستقل / متغیر وابسته	
۲۴۸	۰/۰۰۰	*۰/۳۹۶	استراتژی خارجی منابع انسانی
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۵)، بین استراتژی خارجی منابع انسانی با توانمند سازی در سطح ۹۵٪ اطمینان (۰/۰۵ < سطح معناداری) رابطه مثبت، معنادار و مستقیمی (>0 ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی فرضیه چهارم تحقیق تایید می شود. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می دهد که بین استراتژی خارجی منابع انسانی با توانمند سازی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش استراتژی خارجی منابع انسانی، توانمند سازی افزایش خواهد یافت.

بحث و تفسیر، نتیجه گیری و پیشنهادات تحقیق

فرضیه اول: رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان را مورد بررسی قرار می دهد. نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان رابطه ی معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه اول با ۹۵٪ اطمینان تایید می گردد و موید آن است که در صورت ارتقای مدیریت استراتژیک منابع انسانی، توانمند سازی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت. که نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق حسینی و همکاران (۱۳۹۶) که به بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی پرداخته است، همخوانی دارد.

فرضیه دوم: رابطه بین نقش و موقعیت مناسب منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان را مورد بررسی قرار می دهد. نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین نقش و موقعیت مناسب منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان رابطه ی معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه دوم با ۹۵٪ اطمینان تایید می گردد و موید آن است که در صورت ارتقای نقش و موقعیت مناسب منابع انسانی، توانمند سازی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت. که نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق غیائی ندوشن و همکاران (۱۳۹۵) که به بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فن آوری اطلاعات پرداخته است همخوانی دارد.

فرضیه سوم: رابطه بین استراتژی داخلی منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان را مورد بررسی قرار می دهد. نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین استراتژی داخلی منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان رابطه ی معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه سوم با ۹۵٪ اطمینان تایید می گردد و موید آن است که در صورت ارتقای استراتژی داخلی منابع انسانی، توانمند سازی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت. که نتایج این فرضیه با نتایج فرضیه اقدسی و همکاران (۱۳۹۶) که به بررسی تأثیر اقدامات مدیریت دانش بر توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی با نقش تعدیلگر متغیرهای جمعیت‌شناختی در شرکت نفت مناطق مرکزی ایران پرداخته است، همخوانی دارد. در فرضیه چهارم: رابطه بین استراتژی خارجی منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان را مورد بررسی قرار می دهد. نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین استراتژی خارجی

منابع انسانی با توانمند سازی کارکنان رابطه ی معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه چهارم با ۹۵٪ اطمینان تایید می گردد و موید آن است که در صورت ارتقای استراتژی خارجی منابع انسانی، توانمند سازی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت.

پیشنهادات تحقیق

- ۱- انجام موافقت نامه هایی با دیگر موسسات، دانشگاه ها، دانشکده های فنی به منظور بر گزاری دوره های آموزشی کوتاه مدت مناسب با نیاز های آموزشی در زمینه مدیریت استراتژیک منابع انسانی.
- ۲- برقراری روابط بلند مدت با افراد متخصص سازمان در زمینه ارتقا مبتنی بر توانمند سازی.
- ۳- ایجاد خط مشی مستحکم و قدرتمندی برای بخش تحقیق و توسعه در زمینه توانمند سازی.
- ۴- استقبال از ایده های جدید کارکنان در زمینه مدیریت توانمند سازی کارکنان.
- ۵- ایجاد رویه های سازمانی که کارکنان را برای نو آوری و ارائه خدمات بهتر در زمینه تشویق کند.
- ۶- مدیران شعب بانک ملی در استان گلستان در صورتی که تمایل به افزایش عملکرد در سازمان را داشته باشند لازم است توانمند سازی کارکنان را مدنظر داشته باشند.
- ۷- یکی دیگر از وظایف مدیران در جهت افزایش عملکرد سازمانی، توجه کردن به مواد مورد نیاز و درخواست های همکاران است.
- ۸- امکان آزادی عمل و سهولت تصمیم گیری با استفاده از ارتقای عملکرد کارکنان برای همه ایجاد نماید.
- ۹- ساختار سازمانی چنان تدوین و طراحی شود که پیچیدگی و سلسله مراتب ساختار سازمانی در مبادله اطلاعات و ارتباطات خللی ایجاد نکند.

فهرست منابع

- امیراقدسی، سیروس.ملکی،محمد.حسینی،حسین(۱۳۹۶).«بررسی تأثیر اقدامات مدیریت دانش بر توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی با نقش تعدیل گر متغیرهای جمعیت شناختی در شرکت نفت مناطق مرکزی ایران.فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی.
- حسینی،حسن،محمدی،محمد.جباری،حسن(۱۳۹۶)«بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی»، فصلنامه مدیریت بازرگانی،سال دوم
- غیائی ندوشن،امیر عباس.حسینی،محمد(۱۳۹۵) «بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فن آوری اطلاعات»، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی.
- سوسرابی،امیرحسن،پاکدامن،سیده فرشته(۱۳۹۷)«مدیریت استراتژیک مفاهیم وکارکردها»، فصلنامه مدیریت بازرگانی،سال اول.
- سعادت،اسفندیار(۱۳۹۰)«مدیریت منابع انسانی بر ساختار سازمانی»، فصلنامه مدیریت دولتی،سال چهارم.
- Yishuai Yin Yue Wang Ying Lu(2018) Investigating the Relationship between Psychological Empowerment and Creativity of Staff Staff of the Ministry of Communications and Information Technology.
- Iveta Ozolina-Ozol(2014) Investigating the Impact of Human Resources Management Function on Organizational Performance.
- Ozbebek Kilicarslan toplu(2011) The Effect of KM Measures on Psychological Empowerment of Human Resources with Moderator of Demographic Variables in the Company.

Investigating the Relationship between Strategic Human Resource Management and the Empowerment of Employees of Meli Bank Branches in Golestan Province

Amirhasan Susaraei¹ and Seyedeh Fereshteh Pakdaman²

¹professor Department of Azadshahr Faculty of Humanities, Azad Shahr, Iran

² Bachelor of Industrial Management at Azad Shahr College of Humanities, Azad Shahr, Iran

*(Corresponding Author)

Absrtact

The purpose of this study was to investigate the relationship between strategic HR management and employee empowerment of Meli Bank branches in Golestan province. The research method is a descriptive-correlational survey. The population of the study consisted of all branches of the Meli Bank of Golestan province with 700 people. The sample size was 248 persons according to the number of people in the community using Krejcie and Morgan table and stratified random sampling method. The research data were collected using library and field method and the tools used were standard questionnaires. The reliability of the questionnaires was confirmed by the Cronbach method and the validity of the tool was confirmed by the content method. Pearson correlation coefficient was also used to analyze the data using SPSS software. The results show that there is a meaningful relationship between the relationship between HRM and the empowerment of employees of Meli Bank Branches in Golestan province.

Keywords: Strategic Human Resources Management, Empowerment, Meli Bank Branches in Golestan Province