

بهینه سازی استراتژی های توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه

کریم طاهریان^۱، سعید رجایی پور^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

^۲ دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی بهینه سازی استراتژی های توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان بود. روش پژوهش توصیفی- پیمایشی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان در سال ۱۳۹۴ که تعداد آنها ۷۰۱۱ نفر بود. حجم نمونه ۳۴۱ نفر انتخاب شد که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با جامعه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری شامل پرسشنامه ۳۰ سوالی بهینه سازی استراتژی های توانمندسازی منابع انسانی محقق ساخته با ضریب روایی ۰/۷۲ و پایایی ۰/۸۴ بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آماری t تک متغیره، و تحلیل واریانس چندمتغیره (مانوا) استفاده شد. نتایج نشان داد که بر اساس دیدگاه کارکنان، بهینه سازی استراتژی آموزش کارکنان، مدیریت و رهبری (دانش محور)، استراتژی فناوری اطلاعات، حمایت مدیران، و ساختارهای مناسب (دانش محور) جهت توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان به طور معناداری مورد استفاده قرار گرفت.

واژه های کلیدی: بهینه سازی، استراتژی های توانمندسازی، منابع انسانی، شرکت فولاد.

مقدمه

در دنیای امروز که دنیای سازمان هاست، نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین منابع سازمانی، محور رویکردها و فعالیت های سازمانی بوده و در اعتلای اهداف و آرمان سازمان نقش اساسی ایفا می کند. توانمند سازی به عنوان عامل نجات بخش و ابزاری شناخته شده در مدیریت ظهور نموده است و به یکی از مهمترین مباحث روز مبدل گشته است.

واژه توانمندسازی^۱ در فرهنگ آکسفورد، قدرتمند شدن، مجوز دادن، ارائه مدرک و توانا شدن معنی شده است. زیمرمن (۲۰۱۲) معتقد است، توانمندسازی واژه ای است که ارائه ی تعریفی از آن سهل و ممتنع است. هر کسی تصویری از آن در ذهن خود پرورش می دهد، اما حقیقتاً افراد کمی به آن اشراف دارند. تاریخچه اولین تعریف اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ برمی گردد که در آن توانمندسازی را تفویض اختیار در نقش سازمانی فرد می دانستند. این اختیار باید به فرد اعطا گردد یا در نقش سازمانی او دیده شود (آقاریار، ۱۳۸۹). رابینز^۲ (۲۰۰۸) در تعریف توانمندسازی عواملی، چون: انگیزش درونی، ادراک و تعهد، ساختار شغل، انتقال قدرت یا اختیار و تسهیم منابع و اطلاعات به کار رفته است. توانمندسازی در حقیقت فرایند مستمر و دائمی است و در محیط پویا در سطوح متفاوت مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد. کارتر^۳ (۲۰۱۳) توانمند سازی کارکنان، عبارت است از مجموعه سیستم ها، روش ها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدف های سازمان به کار گرفته می شوند.

بنابراین توانمندسازی کارکنان به عنوان فن مدیریتی تلقی شده است که می تواند در بین تمام سازمانها به عنوان ابزار برخورد با نیازهای مشاغل نوین جهانی کاربرد داشته باشد. به طور کلی توانمندسازی کارکنان مشتمل بر یک رویکرد نوآورانه در کار با افراد و جابجایی قدرت از مفهوم کنترل مدیریت بالا به مدیریت سطوح پایین تر سازمانی است.

در دنیای جدید سازمانی که سازمان باید به طور مستمر و مداوم در حال تغییر باشد و بتواند در صحنه رقابت خود را حفظ کند، اصول سنتی مدیریت و سازمان مانند دیوان سالاری، فرماندهی و کنترل جایگاهی ندارد. راهبردهای مبتنی بر کنترل دیوان سالارانه یعنی اجرای مقررات، قوانین، دستورالعمل ها، سلسله مراتب اختیار و استانداردهای فعالیت ها برای یکنواخت کردن رفتارهای کارکنان، کارآیی چندانی ندارد و نیروی انسانی برای بروز استعدادها و خلاقیت های خود نیاز به آزادی عمل دارد تا بتواند از توانای های بالقوه خود استفاده کرده و به حل مسائل و مشکلات سازمان بپردازد (عبدالمی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵).

در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند. بنابراین باید استراتژی های را اعمال کنند که بیشترین بازده را برای سازمان داشته باشد و توانمندسازی کارکنان را افزایش دهد.

ملهم^۴ (۲۰۱۲) پنج استراتژی را برای افزایش توانمندسازی در سازمان شناسایی کرد و آنها را شامل؛ ۱- آموزش کارکنان؛ ۲- مدیریت و رهبری (دانش محور)؛ ۳- بکارگیری فناوری؛ ۴- حمایت مدیران؛ و ۵- فراهم آوردن ساختارهای مناسب، به منظور افزایش توانمندسازی در سازمانها معرفی نموده است. این ابعاد به وضوح نشان می دهند که استراتژی های توانمندسازی فرآیندی چند بعدی و پویاست و بسیاری از سیستمهای سازمان را در بر می گیرد. این پنج بعد مبنای تحقیق حاضر می باشد بر این اساس، برای افزایش توانمندی نیروی انسانی باید بهترین استراتژی ها را بکار برد تا از حداکثر توان منابع انسانی در جهت دستیابی به اهداف سازمان استفاده نمود. اما این که در شرکت فولاد مبارکه اصفهان از چه استراتژی های برای توانمندسازی منابع انسانی استفاده می شود، موضوعی است که در پژوهش حاضر به آن پرداخته می شود. بر همین مبنا پژوهش حاضر به

^۱ - Empowerment

^۲ - Robbins

^۳ - Kartr

^۴ - Melhem

بررسی بهینه سازی استراتژی های توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان می پردازد. در زیر به برخی از تحقیقات انجام شده در ایران و خارج اشاره شده است.

در تحقیقی که جزیبی و رستمی (۱۳۹۰) در زمینه طراحی و توسعه مدل استراتژیک توانمندسازی منابع انسانی مبتنی بر رویکرد مدیریت دانش در حوزه مدیریت منابع انسانی انجام دادند. نتایج به دست آمده نشان داد که از بین عوامل مؤثر بر توانمندسازی استراتژیک، عامل بعد استراتژیک بیشترین تأثیر را در توانمندی کارکنان دارد و مؤلفه بعد ساختاری اولویت بعدی را در اختیار دارد و در نهایت بعد فردی کمترین تأثیر را در توانمندی کارکنان دارد.

در تحقیقی که اهرایی (۱۳۹۱) با عنوان برنامه ریزی نیروی انسانی در شرکت صنایع شیر ایران انجام داد نتایج نشان داد که استراتژیک توانمندسازی نیروی انسانی شامل؛ برنامه ریزی آموزشی نیروی انسانی؛ تغییر ساختار سازمانی به سمت ساختار دانش محور؛ و حمایت مدیران از توانمندسازی کارکنان می باشد.

هانسر و جورج^۱ (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان "استراتژیهای توانمندسازی شغلی کارکنان غیرسرپرست در رستورانهای خدماتی" تحلیل عاملی، ساختار عامل سه بعدی را برای توانمندسازی شغلی نشان داد که آموزش دانش جدید شغلی و سازمانی، افزایش آگاهی کارکنان از مسئولیتهای شغلی، و بهبود مهارتهای انسانی سه بعد استراتژیهای توانمندسازی شغلی کارکنان بوده است. همچنین یافته های مرتبط با ویژگیهای جمعیت شناختی پاسخ دهندگان تفاوت معناداری را بین نظرات آنها نشان نداد.

هال^۲ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "بررسی تجربی ارتباط بین سیستمهای اندازه گیری عملکرد استراتژیک، شفافیت نقش، توانمندسازی شغلی در بین مدیران واحدهای کاری در سازمانهای تولیدی استرالیا به این نتایج رسید: سیستمهای اندازه گیری عملکرد، غیر مستقیم با عملکرد مدیریتی از طریق توانمندسازی شغلی و شفافیت نقش ارتباط دارد. سیستمهای اندازه گیری عملکرد با چهار بعد توانمندسازی شغلی (معنی داری، شایستگی، استقلال و موثر بودن) ارتباط مثبت و معنادار دارد. همچنین ابعاد توانمندسازی شغلی ارتباط مثبتی با رضایت شغلی و عملکرد مدیریتی دارد. سیستمهای اندازه گیری عملکرد ارتباط مثبتی با دو بعد شفافیت نقش (شفافیت هدف و شفافیت فرآیند) دارد که به نوبه خود با توانمندسازی شغلی، رضایت شغلی و عملکرد مدیریتی ارتباط مستقیمی دارد. و در نهایت سیستمهای اندازه گیری عملکرد، اطلاعات عملکردی مبتنی بر فناوری اطلاعات را موجب افزایش دانش و آگاهی و به عنوان استراتژیهای توانمندسازی شغلی مدیران مورد تایید قرار گرفته است.

روش تحقیق

توجه به اینکه در این پژوهش، پژوهشگر درصدد بررسی بهینه سازی استراتژی های توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان، با استفاده از پرسشنامه و بر اساس نظرات کارکنان بوده بنابراین، روش پژوهش توصیفی نوع پیمایشی می باشد

جامعه پژوهش حاضر، شامل کلیه کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان در سال ۱۳۹۴ بوده که طبق اطلاعات دریافتی از شرکت فولاد تعداد آنها ۷۰۰۰ نفر می باشد

برای تعیین حجم نمونه آماری از جدول کرجیس و مورگان^۳ (۱۹۷۰) استفاده شد. بر اساس محاسبات این جدول برای جامعه آماری با ۷۰۱۱ نفر حجم نمونه ای برابر با ۳۶۴ نفر کفایت می کند بنابراین حجم نمونه پژوهش ۳۶۴ نفر انتخاب شد و به همین میزان پرسشنامه بین کارکنان توزیع گردید اما پرسشنامه های برگشتی ۳۴۱ عدد بود.

ابزار گرد آوری اطلاعات پرسشنامه بهینه سازی استراتژی های توانمندسازی منابع انسانی محقق ساخته شامل پنج بعد آموزش کارکنان؛ ۲- مدیریت و رهبری (دانش محور)؛ ۳- بکارگیری فناوری؛ ۴- حمایت مدیران؛ و ۵- فراهم آوردن ساختارهای مناسب

^۱ . Hancer and George

^۲ . Hall

^۳- Krejcie & Morgan

می باشد. و سپس جهت تعیین اعتبار محتوایی از ۷ نفر اساتید و صاحب نظران خواسته شد. و ضریب روایی آن برابر ۰/۷۲ بدست آمد.

همچنین برای سنجش پایایی پرسشنامه پس از انجام یک مطالعات مقدماتی و تعیین واریانس سؤالات، از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که ضریب ۰/۸۴ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آماری تک متغیره، و تحلیل واریانس چندمتغیره (مانوا) استفاده شد.

یافته های تحقیق

سوال اصلی تحقیق :

میزان بهینه سازی استراتژی های توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان چه قدر است؟

جدول (۱) نتایج آزمون t تک متغیره، مقایسه میانگین میزان استراتژی های توانمندسازی منابع انسانی در شرکت

فولاد مبارکه اصفهان با میانگین فرضی (۳)

سطح معناداری	t	انحراف معیار	میانگین فرضی	میانگین فرضی
۰/۰۰۱	۳۴/۱۱	۰/۳۷	۳/۷۶	۳

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی سطح معناداری از آزمون « t » در سطح $\alpha = 0/05$ استفاده شد که با توجه به این که میانگین حاصله (۳/۷۶) از میانگین فرضی (۳) بزرگتر و t حاصله نیز از مقدار بحرانی جدول (۱/۹۵) بزرگتر بوده بنابراین می توان نتیجه گرفت که بر اساس دیدگاه کارکنان، استراتژی های توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان به طور معناداری مورد استفاده قرار می گیرد.

فرضیه اول پژوهش:

بهینه سازی استراتژی آموزش کارکنان جهت توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان استفاده می شود.

جدول (۲) نتایج آزمون t تک متغیره فرضیه اول

سطح معناداری	T	انحراف معیار	میانگین فرضی	میانگین فرضی
۰/۰۰۱	۳۱/۲۴	۰/۳۸	۳/۶۴	۳

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی سطح معناداری از آزمون « t » در سطح $\alpha = 0/05$ استفاده شد که با توجه به این که میانگین حاصله (۳/۶۴) از میانگین فرضی (۳) بزرگتر و t حاصله نیز از مقدار بحرانی جدول (۱/۹۵) بزرگتر بوده بنابراین می توان نتیجه گرفت که بر اساس دیدگاه کارکنان، بهینه سازی استراتژی آموزش کارکنان جهت توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان به طور معناداری مورد استفاده قرار می گیرد.

فرضیه دوم پژوهش:

بهینه سازی استراتژی مدیریت و رهبری (دانش محور) جهت توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان استفاده می شود.

جدول ۳) نتایج آزمون t تک متغیره فرضیه دوم

سطح معناداری	T	انحراف معیار	میانگین فرضی	میانگین فرضی
۰/۰۰۱	۲۳/۵۹	۰/۵۳	۳/۶۸	۳

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی سطح معناداری از آزمون « t » در سطح $\alpha = 0/05$ استفاده شد که با توجه به این که میانگین حاصله (۳/۶۸) از میانگین فرضی (۳) بزرگتر و t حاصله نیز از مقدار بحرانی جدول (۱/۹۵) بزرگتر بوده بنابراین می توان نتیجه گرفت که بر اساس دیدگاه کارکنان، بهینه سازی استراتژی مدیریت و رهبری (دانش محور) جهت توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان به طور معناداری مورد استفاده قرار می گیرد.

فرضیه سوم پژوهش:

بهینه سازی استراتژی بکارگیری فناوری اطلاعات جهت توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان استفاده می شود.

جدول ۴) نتایج آزمون t تک متغیره فرضیه سوم

سطح معناداری	t	انحراف معیار	میانگین فرضی	میانگین فرضی
۰/۰۰۱	۳۷/۷۵	۰/۳۵	۳/۷۱	۳

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی سطح معناداری از آزمون « t » در سطح $\alpha = 0/05$ استفاده شد که با توجه به این که میانگین حاصله (۳/۷۱) از میانگین فرضی (۳) بزرگتر و t حاصله نیز از مقدار بحرانی جدول (۱/۹۵) بزرگتر بوده بنابراین می توان نتیجه گرفت که بر اساس دیدگاه کارکنان، بهینه سازی استراتژی بکارگیری فناوری اطلاعات جهت توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان به طور معناداری مورد استفاده قرار می گیرد.

فرضیه چهارم پژوهش:

بهینه سازی استراتژی حمایت مدیران جهت توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان استفاده می شود.

جدول ۵) نتایج آزمون t تک متغیره فرضیه چهارم

سطح معناداری	t	انحراف معیار	میانگین میانگین	میانگین فرضی
۰/۰۰۱	۴۷/۹۲	۰/۴۰	۴/۰۳	۳

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی سطح معناداری از آزمون «t» در سطح $\alpha = 0/05$ استفاده شد که با توجه به این که میانگین حاصله (۴/۰۳) از میانگین فرضی (۳) بزرگتر و t حاصله نیز از مقدار بحرانی جدول (۱/۹۵) بزرگتر بوده بنابراین می توان نتیجه گرفت که بر اساس دیدگاه کارکنان، بهینه سازی استراتژی حمایت مدیران جهت توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان به طور معناداری مورد استفاده قرار می گیرد.

فرضیه پنجم پژوهش:

بهینه سازی استراتژی سازی ساختارهای مناسب (دانش محور) جهت توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان استفاده می شود.

جدول ۶) نتایج آزمون t تک متغیره فرضیه پنجم

سطح معناداری	t	انحراف معیار	میانگین میانگین	میانگین فرضی
۰/۰۰۱	۲۶/۹۳	۰/۴۸	۳/۷۵	۳

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی سطح معناداری از آزمون «t» در سطح $\alpha = 0/05$ استفاده شد که با توجه به این که میانگین حاصله (۳/۷۵) از میانگین فرضی (۳) بزرگتر و t حاصله نیز از مقدار بحرانی جدول (۱/۹۵) بزرگتر بوده بنابراین می توان نتیجه گرفت که بر اساس دیدگاه کارکنان، بهینه سازی استراتژی ساختارهای مناسب (دانش محور) جهت توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان به طور معناداری مورد استفاده قرار می گیرد.

جدول شماره ۷) نتایج آزمون فریدمن رتبه بندی میانگین مولفه های استراتژی های توانمندسازی منابع انسانی

رتبه	منبع	میانگین رتبه ای	df	آماره فریدمن	سطح معناداری
اول	حمایت مدیران	۴/۰۲	۴	۲۰۳/۵۴	۰/۰۰۱
دوم	ساختارهای مناسب(دانش محور)	۲/۹۲			
سوم	بکارگیری فناوری اطلاعات	۲/۸۰			
چهارم	آموزش کارکنان	۲/۶۸			
پنجم	رهبری				

در تحلیل استنباطی به منظور رتبه بندی میانگین های حاصله از متغیرهای پژوهش آماره فریدمن تفاوت معناداری را بین رتبه بندی میانگین ها نشان می دهد که در این میان میانگین مولفه حمایت مدیران اولین رتبه و میانگین مولفه مدیریت و رهبری آخرین رتبه را دارا است.

جدول ۸) نتایج آزمون F(مانوا)

متغیر	منبع	مجموع مجذورات	Df	میانگین مجذورات	f	سطح معناداری	ضریب اتا
جنس	آموزش کارکنان	۲	۱	۲	۰/۴۳	۰/۵۱	۰/۰۷
	مدیریت و رهبری	۲۱/۲۴	۱	۲۱/۲۴	۶/۳۸	۰/۰۱	۰/۱۰
	بکارگیری فناوری اطلاعات	۲۰/۶۳	۱	۲۰/۶۳	۴/۲۷	۰/۰۴	۰/۰۷
	حمایت مدیران	۲۹۷/۸۷	۱	۲۹۷/۸۷	۵۵/۵۹	۰/۰۰۱	۰/۴۸
	ساختارهای مناسب(دانش محور)	۰/۰۴	۱	۰/۰۴	۰/۰۰۷	۰/۹۳	۰/۰۰۱
تحصیلات	آموزش کارکنان	۱۹/۶۹	۳	۹/۸۴	۲/۲۲	۰/۱۲	۰/۰۷
	مدیریت و رهبری	۳۶/۸۵	۳	۱۸/۴۲	۵/۹۱	۰/۰۰۵	۰/۱۷
	بکارگیری فناوری اطلاعات	۱۶۰/۱۵	۳	۸۰/۰۷	۳۱/۴۶	۰/۰۰۱	۰/۵۲
	حمایت مدیران	۱۰۷/۹۲	۳	۵۳/۹۶	۶/۲۲	۰/۰۰۴	۰/۱۷
	ساختارهای مناسب(دانش)	۵۱/۱۵	۳	۲۵/۵۸	۲/۲۲	۰/۰۸	۰/۱۴

محور)						
۰/۲۹	۰/۰۰۱	۱۲/۲۶	۴۱/۲۲	۲	۸۲/۴۴	آموزش کارکنان
۰/۴۶	۰/۰۰۱	۲۵/۳۸	۵۱/۰۸	۲	۱۰۲/۱۷	مدیریت و رهبری
۰/۵۶	۰/۰۰۱	۳۷	۸۶/۳۳	۲	۱۷۲/۶۷	بکارگیری فناوری اطلاعات
۰/۰۳	۰/۴۳	۰/۸۵	۸/۷۲	۲	۱۷/۴۳	حمایت مدیران
۰/۱۶	۰/۰۶	۲/۵۶	۲۸/۸۷	۲	۵۷/۷۴	ساختارهای مناسب(دانش
محور)						

F مشاهده در سطح $P \leq 5\%$ تفاوت معناداری را بین نظرات کارکنان براساس جنس در مولفه های آموزش کارکنان، مدیریت و رهبری(دانش محور)، بکارگیری فناوری، و حمایت مدیران، تفاوت معناداری را بین نظرات کارکنان براساس تحصیلات در مولفه های مدیریت و رهبری(دانش محور)، بکارگیری فناوری، و حمایت مدیران، و تفاوت معناداری را بین نظرات کارکنان براساس سنوات خدمتی در مولفه های آموزش کارکنان، مدیریت و رهبری(دانش محور)، و بکارگیری فناوری، نشان می دهد.

جدول ۹) نتایج آزمون تعقیبی LSD مقایسه میانگین نظرات کارکنان در خصوص مولفه های استراتژی های توانمندسازی منابع انسانی براساس متغیرهای سابقه خدمت و تحصیلات

متغیر	مولفه	گروه	اختلاف میانگین	سطح معناداری
سابقه خدمت	آموزش کارکنان	زیر ۱۰ سال	-۰/۲۴	۰/۰۰۱
	مدیریت و رهبری	زیر ۱۰ سال	-۰/۱۲	۰/۰۳
	بکارگیری فناوری اطلاعات	۱۰-۲۰ سال	-۰/۱۰	۰/۰۱
تحصیلات	مدیریت و رهبری	فوق دیپلم	۰/۳۳	۰/۰۰۱
		لیسانس	۰/۳۰	۰/۰۰۱
		فوق لیسانس	۰/۴۸	۰/۰۰۱
	بکارگیری فناوری اطلاعات	فوق دیپلم	۰/۲۴	۰/۰۰۱
		لیسانس	۰/۲۱	۰/۰۰۱
		فوق لیسانس	۰/۲۹	۰/۰۰۱
	حمایت مدیران	فوق دیپلم	۰/۴۴	۰/۰۰۱
		لیسانس	۰/۱۵	۰/۰۰۱
		فوق لیسانس	۰/۱۸	۰/۰۰۱

نتایج آزمون تعقیبی LSD مقایسه میانگین نظرات کارکنان نشان داد که بر اساس سابقه خدمت تفاوت معناداری بین میانگین نظرات کارکنان با سنوات خدمتی زیر ۱۰ سال با دو گروه دیگر وجود دارد. همچنین بر اساس تحصیلات تفاوت معناداری بین میانگین نظرات کارکنان با سطح تحصیلات دیپلم با سه گروه دیگر وجود دارد.

نتایج

پژوهش حاضر، به موضوع بررسی بهینه سازی استراتژی های توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان پرداخته است. در این پژوهش نظرات ۳۴۱ نفر از کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با جامعه آماری انتخاب و نظرات آنها به وسیله پرسشنامه ۳۰ سوالی محقق ساخته مورد مطالعه قرار گرفت. داده های حاصله به وسیله روشهای آماری در فصل چهارم مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج نشان داد که بر اساس دیدگاه کارکنان، بهینه سازی استراتژی آموزش کارکنان، مدیریت و رهبری (دانش محور)، استراتژی فناوری اطلاعات، حمایت مدیران، و ساختارهای مناسب (دانش محور) جهت توانمندسازی منابع انسانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان استفاده می شود.

یافته های پژوهش حاضر در راستای یافته های پژوهش وینگ (۲۰۱۴)، هانسر و جورج (۲۰۱۴)، دوتنیک (۲۰۱۳)، کارتر (۲۰۱۳)، هوچوا و بروسفر (۲۰۰۵)، امین؛ سیدجوادین و رضانی (۱۳۹۳)، اهرایی (۱۳۹۱)، و شکوهنده (۱۳۸۷) قرار دارد.

منابع

۱. آقایی، عباس (۱۳۸۹). مقدمه ای بر تئوری های مدیریت. تهران: یسپرون.
۲. امین، فرشته؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ و رضانی، علی. (۱۳۹۳) تدوین مدل برنامه ریزی استراتژیک نیروی انسانی بر مبنای فرایند توانمندسازی کارکنان. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت بازرگانی، شماره ۲، دوره ۶، صفحه ۲۵۱-۲۷۰.
۳. اهرایی، سعید (۱۳۹۱) برنامه ریزی توانمندسازی نیروی انسانی در شرکت صنایع شیر ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد؛ دانشگاه تهران.
۴. رجایی پور، سعید؛ رحیمی، حمید و آقابابایی، زهرا. (۱۳۹۰) تحلیل های راهبردهای خودرهبری و ارتباط آن با توانمندسازی اعضای هیات علمی دانشگاه. مجله مدیریت، شماره ۵، ص ۴۵-۳۰.
۵. عبدالمهی، بیژن؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵). توانمند سازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منابع انسانی. تهران: ویرایش

6. Coffey, A. (2013). Education and social chang. Bochingham, open university press.
7. Cheng, T. (2013). Need education and organization. New york: Boon Baiyr.
8. Ergeneli, A.; G. Saglam, L. and Metin, S. (2007). Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers. J.B usiness Res. 60 , 4-49.
9. Forrester, R. (2013). Empowerment: Rejuvenating a Potent Idea. Academy of Management Executive, 14 (3), 67-80.
10. Hancer, R.M. and George. T. (2014). Psychological empowerment of nonsupervisory employees working in full-service restaurants. Hospitality Management, 22,3-16.
11. Hall, M. (2014). An empirical investigation of the relationship between strategic performance measurement systems, role clarity, psychological empowerment and work outcomes, Academy of Management Journal, 38(5), 1442-1455.
12. Kartr, K. W. (2013). Does empowerment always work: Understanding the role of intrinsic motivation and personal interpretation. Journal of Management Systems, 6: 39-54

13. Melhem, Y.(2012).The Antecedents of Customer-contact Employees' Empowerment. *Employee Relations*, 26(2), 82-93.
14. Siegall, M. and Gardner, S. (2013). Contextual factors of psychological empowerment. *Personnel Review*, Vol. 29 No.6, 703-712.
15. Wing, L.S. (2014). Personal empowerment: self as too. *Empowerment in Organizations*, 4 (3): 34-36.
16. Zimmerman, M. A. (2012). Taking Aim on Empowerment Research: On the Distinction Between Psychological and Individual Conceptions. *American Journal of Community Psychology*, 18 (1),169-177.

Optimization of Empowering Human Resources Strategies in Mobarake Steel Company

Karim Taherian¹, Saeid Rajaeepour²

1. *Master of Executive Management, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran*
2. *Associate Professor, Department of Educational Sciences, University of Isfahan, Isfahan, Iran*

Abstract

The aim of the present study was to investigate the optimization of empowering human resources in Esfahan Mobarakeh steel company. A descriptive Method was used in the study and the population of the study includes all the staff of steel company in 1394 which was 7011 people.

a sample of 341 was selected using stratified random sampling. The instrument contains a researcher - made questionnaire with 30 questions concerning empowerment strategies of human resources with reliability of 0.84 respectively. in order to analyzed the data. questionnaire responses were codified as scores and analyzed via T - test, Kolmogorov - Simonov test and multivariate analysis of variance (MANOVA). The results indicated that based on the point of view of staff, the optimization strategy of staff training, management and leadership (Knowledge-based), IT strategies, managers support, and appropriate structures have been used significantly in steel company to empower the human resources. In $p < 5\%$ there was a significant difference among the staff s opinions based on gender on employees training components, management and leadership (Knowledge - based), technology use, and managers support. there was also a significant difference in employee s ideas based on the years of employment in components such as employees training, management and leadership (Knowledge-based), and technology use.

Keywords: Empowerment Strategies, Human Resources, Personnel Training
