مقـاله تحقیقی

طراحی الگوی توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال در سازمان نظام پزشکی به روش کیفی و کمی

جواد ملایی[1]، دکتر مسعود حقیقی[2*]، دکتر محمد نصرالهی[3]

[1] دانشجو مقطع دکترای تخصصی مدیریت منابع انسانی دانشکده علوم تربیتی مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

[2] استادیار گروه مدیریت، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

[3] استادیار گروه مدیریت، دانشگاه امام حسین، تهران، ایران

* نشانی نویسنده مسئول:
رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، گروه مدیریت، واحد رودهن، ایران

نشانی الکترونیک:
Haghighim12@gmail.com

چکیده:

زمینه: این تحقیق با هدف بررسی طراحی الگوی توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال در سازمان نظام پزشکی انجام شد.

روش کار: پژوهش حاضر از نوع کاربردی و جز روش‌های ترکیبی بوده که از روش‌های کیفی و کمی بهره می‌جوید. در پژوهش کیفی از روش تحلیل مضمون استفاده شد. جامعه آماری این بخش شامل مدیران عالی نظام پزشکی که سابقه مدیریتی بیش از دوسال در سازمان نظام پزشکی راداشتند و اساتید دانشگاه که تحصیلات ایشان دکترای تخصصی مدیریت و دارای رتبه علمی استادیاری بودند. بعد از جمع‌آوری داده‌ها درروش تحلیل مضمون داده‌ها کدگذاری گردید و شاخص‌ها و مولفه‌های به دست آمده برای طراحی پرسشنامه کمی براساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای مورد استفاده قرار گرفت. در روش کمی از روش توصیفی پیمایشی استفاده شد و در نهایت با استفاده از معادلات ساختاری مدل نهایی ارایه گردید. جهت تحلیل داده¬ها در بخش کیفی روش تحلیل مضمون و در بخش کمی از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SPSS و Smart PLS استفاده شد. بخش کمی روایی و پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ و CVR و CVI بررسی و در ادامه جهت تحلیل‌های آماری از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف و برای بررسی و آزمون الگوی اندازه‌گیری، پایایی تشخیصی و روایی همگرا و روایی استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که عوامل موثر بر توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال در سازمان نظام پزشکی شامل: برنامه ریزی استراتژیک، توسعه ارتباط سازمانی، توسعه عوامل فرهنگی و اجتماعی آموزش و توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال، توسعه عوامل مدیریتی، توسعه ویژگیهای فردی، توسعه منابع مالی و اقتصادی، توسعه عوامل سازمانی، شناسایی چالشهای پیشروی توانمندسازی نیروی انسانی در نظام پزشکی می باشد.

نتیجه گیری: یافته های به دست آمده، بیانگر این موضوع می باشد که جهت توسعه و توانمند سازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال باید، چالش‌های پیش روی و توانمندسازی نیروی انسانی در نظام پزشکی مورد شناسایی و رفع گردد.

کلیدواژگان: توانمند سازی، منابع انسانی، نظام پزشکی، دیجیتال

مقدمه:

هر سازمانی برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده‌ی خود، نیازمند نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه می‌باشد (۱). هدف از توانمندسازی، ارائه بهترین منابع فکری مربوط به هر زمینه از عملکرد سازمان است و ذیصلاح‌ترین کارکنان بیشترین نفوذ را در مناسب‌ترین شیوه‌ها اعمال نمایند. خدمات دیجیتال از مهم‌ترین عوامل تحول در صنعت بهداشت و درمان و سازمان نظام پزشکی در عصر فناوری می‌باشد و برای ارائه بهبود مستمر، این سازمان نیاز به تحول دارد. نقش نیروی انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقق اهداف سازمانی امری غیرقابل انکار می‌باشد (۲). منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین، گران‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه‌ی یک سازمان محسوب می‌شود.

هدف از توانمندسازی، تسهیل دستیابی به اهداف سازمانی است. امروزه یکی از داغ‌ترین مباحث در محافل علمی و حرفه ای، تحول دیجیتال است (۳). تحول دیجیتالی به معنی مجموعه تحولات مهم و دگرگونی سازمان‌ها، کسب و کار در بخش فرآیندها، فعالیت‌ها، توانایی‌ها و مدل‌های کسب و کار است. این امر باعث می‌شود تا سازمان‌ها بتوانند از فرصت‌های به وجود آمده از توسعه و گسترش تکنولوژی و فناوری و دگرگونی ناشی از توسعه آنها در راستای اهداف، استراتژی‌ها و اولویت‌های خود بهره ببرند (۴). منابع انسانی در عصر دیجیتال، تحت تأثیر تحولی اساسی و سریع قرار گرفته است. توانمندسازی کارکنان مبتنی بر منابع انسانی دیجیتال بر عملکرد سازمان‌ها و شرکت‌ها تاثیرگذار می‌باشد (۵).

تحولات دیجیتال زمانی بیشتر موثر خواهد بود که سازمان‌ها به افراد، نقش و مسئولیت‌های مشخصی بدهند و آنها را مسئول هر طرح ابتکاری تحول قرار دهند. بدیهی است که در این دنیای جدید، فن آوری یک انتخاب نیست، بلکه یک استراتژی تجاری اساسی است که باید در هر سازمانی پیاده شود.

انتظارات جدید در دایره شاغلین حرف پزشکی و نیاز کارکنان و پزشکان به صدور پروانه به صورت الکترونیک و الزام نسخ الکترونیک، هوشمندکردن کارت نظام پزشکی و مواردی دیگری که با توجه به شرح وظایف و فعالیت‌های سازمان قطعا امروزه در عصر دیجیتال نیاز به توانمندسازی افراد با رویکرد دیجیتال را الزامی می‌داند و اکنون در سازمان ایجاد مشکل و مساله نموده است. امنیت داده‌ها و اطلاعات امروزه یکی از مسایل مهم و مشکلات جدی در سازمان نظام پزشکی می‌باشد. بهترین راه برای این که سازمان خود را هرچه بیشتر داده‌محور و دیجیتالی کند این است که پیش از هر کاری به صورت گزینشی بر نفرات کنجکاو، انطباق‌پذیر و انعطاف‌پذیر سازمان خود سرمایه‌گذاری کند. با توجه به این مساله سازمان نظام پزشکی نیاز به یک الگوی مناسب دارد که تمامی کارکنان را براساس آن طرح و الگو با رویکرد دیجیتال بتواند ساماندهی کند و نیروی انسانی باید مهارتهای لازم برای توانمندسازی خود را به طور کامل آموزش ببینند. اگر مدیران درک درستی از تحول دیجیتال و فلسفه آن داشته باشند، فرآیند توانمندسازی با رویکرد دیجیتال با سرعت و تسهیل بالاتری انجام می‌گردد و تحول دیجیتال در سازمان نظام پزشکی مسیری است برای تغییر، نوآوری و بازآفرینی روش‌های خلق ارزش که از نحوه تفکر رهبران و مدیران ارشد سازمان نشات می‌گیرد. سازمان نظام پزشکی نهادی مدنی است که ارکان آن در فرآیندی دموکراتیک توسط جامعه پزشکی کشور انتخاب می‌شوند.

این نهاد دیرپاترین و بزرگترین تشکیلات صنفی - تخصصی کشور بوده و از فرهیخته‌ترین شخصیت‌های علمی و اجتماعی تشکیل می‌شود. کمک به گسترش همکاری‌های بین رشته‌ای پزشکی اعم از بالینی و پایه و نیز ارتباط و همکاری میان گروه‌های تخصصی مختلف در جامعه پزشکی شامل پزشکان، داروسازان، دندانپزشکان، پرستاران و پیراپزشکان برای بهبود کیفیت ارائه خدمات به بیماران و در جهت ارتقای آموزش و پژوهش و سلامت جامعه از جمله سیاست‌های پر اهمیتی است که باید با همکاری وزارت بهداشت و دانشگاه‌های علوم پزشکی به اجرا در آورد. اجرای این سیاست در عصر دیجیتال، لازمه آن توانمندسازی کارکنان با رویکرد دیجیتال و ارایه و اجرای طرح و الکوی مناسب برای این فرایندديجیتال کردن سازمان نظام پزشکی است و به انجام رسیدن این فعالیت‌ها با توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال با سرعت عمل و دقت بالاتری صورت می‌گیرد و نتایج بهتری در بر خواهد داشت. با توجه به این ظرفیت و پتانسیل روابط بین سازمانی که هست در اینجا قطعا احساس نیاز به بحث دیجیتال کردن سازمان و و توانمند کردن تمامی نیروهای انسانی با رویکرد دیجیتال هست و نیاز مبرم به یک طرح و الگوی مناسب برای دیجیتال کردن سازمان می‌باشد و در واقع ایجاد مساله نموده است. و برای رفع این مساله اجرای این پروژه الزامی بود. یکی از فعالیت‌های اصلی سازمان نظام پزشکی اجرای برنامه‌های آموزش مداوم اعضاء با مجوز وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی که این یکی از مسایلی است که امروزه برای صرفه جویی در وقت و هزینه قطعا باید به صورت دیجیتال برگزار گردد.

با توجه به اهداف سازمان برای پیشبرد بهتر فعالیت‌ها و حفظ حقوق بیماران و شاعلان حرف پزشکی باید یک طرح و الگویی برای توانمندسازی کارکنان با رویکرد دیجیتال ارایه شود و با توجه به شاخص‌ها و ابعاد موثر بر پیشبرد این الگو این طرح در سازمان نظام پزشکی به طور موفقیت‌آمیز پیاده شود و قطعاً این طرح می‌تواند در راستای اهداف و و ظایف سازمان نظام پزشکی اثرات مثبت و سودمندی به جا بگذارد و تمامی فعالیت‌ها با سرعت و دقت عمل بالاتری انجام گردد.

به دلیل نقش بسیار مهم و اساسی سازمان نظام پزشکی در کشور، بررسی توانمندسازی کارکنان مبتنی بر منابع انسانی دیجیتال در سازمان نظام پزشکی، به عنوان اصلی‌ترین سرمایه آنها، ادارای اهمیت بسیاری می‌باشد. از جمله این عوامل می‌توان به فناوری اطلاعات، دیجیتال و غیره اشاره نمود. با توجه به این‌که مدیریت‌های سازمان نقش مهمی در ارزیابی‌عملکرد و افزایش کارآیی و بهره‌وری دارند لازم است سازمان از کارآیی خود اطلاع داشته باشند و شاخص‌های توانمندسازی کارکنان مبتنی بر منابع انسانی دیجیتال مورد بررسی قرار گیرد. لذا با توجه به این که عصر حاضر عصر فناوری اطلاعات می‌باشد و فناوری اطلاعات می‌تواند به عنوان یک عامل مهم و تاثیرگذار بر عملکرد سازمان‌ها باشد، لذا می‌توان گفت که طراحی الگوی توانمندسازی کارکنان مبتنی بر منابع انسانی دیجیتال در سازمان نظام پزشکی دارای اهمیت و ضرورت می‌باشد.

با توجه به اهداف سازمان نظام پزشکی کشور و اینکه این سازمان از جایگاه مهمی برخوردار هست و سلامت جامعه که امری مهم می‌باشد تحت نظر این سازمان می‌باشد و با توجه به زیر مجموعه عظیمی از فعالیت‌های حوزه بهداشت

و درمان که تحت نظر این سازمان است و از طرفی در عصر فناری و دیجیتال هستیم به نوعی تمامی فعالیت‌های سازمان با این فناوری درگیر می‌باشند و قطعا اجرای برنامه و الگویی که بتواند مسایل مربوط به فناوری و دیجیتال را در سازمان حل کند کاملا ضرری می‌باشد. در این راستا تمامی کارکنان سازمان و تمامی افراد شاغل در حرف پزشکی باید به توانمندسازی کارکنان با رویکرد دیجیتال اهمیت بدهند و در این زمینه طرح و الگویی که تمامی ابعاد و شاخص‌های مهم جهت پیشرفت دیجیتال کردن سازمان نظام پزشکی را در برگیرد، ارایه گردد؛ لذا در این عصر فناوری اجرای این پروژه کاملا ضروری و دارای اهمیت می‌باشد.

در اجرای این طرح ما سعی کردیم با توجه با اهداف و نیازهای سازمان راهکارهایی جهت پیشبرد بهتر این اهداف ارایه دهیم و همینطور ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر برای توانمندسازی کارکنان سازمان نظام پزشکی با رویکرد دیجیتال را ارایه دهیم که بتوانیم گامی جهت بهتر شدن شرایط کاری در سازمان برداریم. باتوجه به مشکلاتی که در عصر فناوری و دیجیتال در تمامی سازمان‌ها ایجاد شده و انجام اکثر کارها به صورت الکترونیکی انجام می‌گردد، سازمان نظام پزشکی نیز از این قاعده مستثنی نبوده و در راستای اهداف و فعالیت‌های خود با مشکلاتی مواجهه می‌باشد که برای رفع این نواقص و مشکلات ما نیاز به کارکنان توانمند با رویکرد دیجیتال داریم و قطعاً باید فرهنگ‌سازی و مهارت‌های لازم آموزش داده شود تا این طرح و الگو به طور موفقیت‌آمیزی انجام گردد.

با توجه به این خلاء دیجیتال در بسیاری از فعالیت‌های سازمان نظام پزشکی و عدم توانایی لازم کارکنان نسبت به دیجیتال شدن فعالیت‌ها و عدم ارایه آموزش‌ها و مهارت‌های لازم در زمینه دیجیتال و فناوری اطلاعات، اجرای این طرح برای رفع این مشکلات الزامی به نظر رسید و ما در این طرح سعی کردیم اطلاعات و راهکارهای درست جهت رفع این مشکلات و پیشبرد فعالیت‌های سازمان نظام پزشکی به شکل بهتر و سریع‌تر ارایه گردد.

هدف اصلی طراحی الگوی توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال در سازمان نظام پزشکی جهت ایجاد تحولات مثبت در جامعه پزشکی و نظام سلامت بود. اهداف فرعی در این تحقیق شناسایی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های توانمندسازی نیروی انسانی با رویکرد دیجیتال در سازمان نظام پزشکی و رتبه‌بندی و روابط علی بین ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های توانمندسازی نیروی انسانی با رویکرد دیجیتال در سازمان نظام پزشکی استان تهران و ارایه مدل توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال در سازمان نظام پزشکی بود.

جنبه نوآوری این تحقیق با توجه به پیشینه پژوهش و اینکه تاکنون توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال در سازمان نظام پزشکی مورد بررسی قرار نگرفته است، سعی بر ارائه مدل مناسب جهت طراحی الگوی توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال در سازمان نظام پزشکی داشته است.

با توجه به الزام جامعه پزشکی کشور به اجرای طرح جدید نسخه الکترونیک، صدور پروانه‌ها به صورت الکترونیک و آموزش مداوم به صورت الکترونیکی، توانمندسازی کارکنان براساس رویکرد دیجیتال، می‌تواند تحولی مثبت در نظام سلامت ایجاد کند.

منابع انسانی از جمله مهم‌ترین منابع هر سازمانی هستند که مدیریت این منابع در جهت بهبود عملکرد کاری و توانمندسازی آنان از اهمیت والایی برخوردار است.

براساس تحقیقات موجود نقش فرهنگ سازمانی در زمینه‌سازی برای اتخاذ رویکرد مدیریت منابع انسانی دیجیتال اهمیت بسیاری دارد (۱).

در پژوهشی به بررسی و تبیین الگوی عوامل موثر بر توانمندسازی منابع انسانی از منظر قرآن پرداختند یافته‌های تحقیق بیانگر دستیابی به الگویی از توانمندسازی است که این الگو دارای عوامل سه گانه (فردی، سازمانی و محیطی) موثر بر توانمندسازی منابع انسانی است (۶).

یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که در راهبرد توانمندسازی منابع انسانی ابعاد راهبردی شامل چشم انداز، ماموریت، ارزش‌ها، خط مشی، ذینفعان، کارکنان و فرآیندها و ابعاد سازمانی شامل عملیاتی و ساختاری و ابعاد فردی شامل مسیر شغلی و توسعه فردی موثر می‌باشد. همچنین عوامل پنجگانه توان ذهنی، توان جسمی، مهارت، دانش و انگیزه موجب بالندگی و توانمندسازی منابع انسانی می‌شوند و عامل اساسی و مهمی در توسعه و بقای سازمان‌ها به خصوص در بازارهای رقابتی به شمار می‌آیند (۷).

مقصودی و محبی (۸) در پژوهشی به بررسی تاثیر نظام مدیریت عملکرد در توانمندسازی کارکنان شهرداری بجنورد پرداختند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که مدیریت عملکرد، بر توانمندسازی کارکنان و فرضیات فرعی مربوط به آن (تفویض اختیار، غنی‌سازی شغلی، مشارکت، آموزش، انگیزش، تشکیل تیم‌های کاری و رضایت شغلی) تاثیر به سزایی دارد.

نتایج پژوهشی نشان داده است که هرچند ابزارهای مدرن از قبیل تحلیل کلان‌داده‌ها نحوه مدیریت منابع انسانی را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد، اما جایگزین بینش مدیران نخواهد شد و فناوری می‌تواند به پر کردن شکاف‌های موجود در زمینه استفاده درست از جایگاه نیروی انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی در کسب و کار کمک کند (۳).

در پژوهشی به بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی منابع انسانی در شهرداری مشهد پرداختند. جمع‌آوری نتایج تحقیق به دو روش تحقیقات کتابخانه‌ای و با تدوین پرسشنامه و انجام تجزیه و تحلیل‌های مختلف توسط نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS نشان داد که بین عوامل سه گانه ذکر شده و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۹).

در پژوهشی به بررسی نقش منابع انسانی در مدیریت عصر دیجیتال پرداختند. نتایج نشان داد تحول دیجیتال همه چیزهایی را که امروزه در فضای کاری انجام می‌شود، متحول می‌کند. فن آوری‌های جدید نیازمند مهارت‌های جدید و مهم‌تر از همه، روش‌های جدید انجام کار است. برای رقابت در شرایط کنونی، سازمان‌ها نیاز به افرادی دارند که رویکرد و نگرش متفاوتی نسبت به کارشان داشته باشند. شرکت‌هایی که نتوانند خود را با تحول دیجیتالی تطبیق دهند، از صحنه رقابت حذف خواهند شد (۱۰).

در پژوهش دیگری به بررسی نقش فرهنگ دیجیتال بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی پرداختند. نکته قابل توجه این است که دیجیتالی شدن تنها مختص صنایع خاصی نیست؛ بلکه طوفان فناوری‌های تحول آفرین، یکایک صنایع همانند بانک، بیمه و غیره را دربرخواهد گرفت. تحول دیجیتال سر منشا تغییر است و فرصت‌ها و چالش‌هایی را در حوزه منابع انسانی بوجود می‌آورد. تغییرات سریع تحول دیجیتال بر وضعیت روانی کارکنان تاثیرگذار است.البته لازمه جاری‌سازی فرهنگ دیجیتال تلاش و هوشیاری مداوم است (۱۱).

در پژوهشی که به بررسی رابطه سواد دیجیتال و مدیریت دانش با توانمندسازی معلمان شهردهدشت پرداخته شد، نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد که مدل استفاده شده برای پیش‌بینی توانمندسازی معلمان شهر دهدشت معناداراست. بر این اساس، نتیجه‌گیری می‌شود که برای توانمندسازی معلمان، توجه به مدیریت دانش و ارتقای سواد دیجیتالی معلمان، ضروری است (۱۲).

در پژوهشی به بررسی مفهوم جدید کیفیت در عصر دیجیتال: دیدگاه توانمندسازی منابع انسانی پرداختند. نتایج بیانگر آن است که پس از شناسایی محرک‌ها، روابط علت و معلولی بین این محرک‌ها با استفاده از تکنیک دیمتل بررسی شد. آنها به رویکردهای جدید ارزش گذاری، ابعاد ترکیبی، خلاقیت تیمی و بازرسی کامل تقسیم شدند. «توانایی‌های فنی و قابلیت حل مشکلات» به عنوان مهم‌ترین محرک شناخته شد (۱۳).

نتایج پژوهشی دیگر بیانگر آن بود که تحول در حال انجام با تمایل به آشتی دیجیتالی شدن و توانمندسازی، در رویکردی که به عنوان همزیستی تعریف می‌شود، مشخص می‌شود (۱۴).

در بررسی توانمندسازی مشاغل تحت مالکیت زنان در عصر تحول دیجیتال، چالش‌های اصلی دنبال کردن جایگزین دیجیتال نیز مورد بحث قرار گرفت که از یک موضوع جنسیتی سنتی تا نوظهور متفاوت است.فشارهای دیجیتال این پژوهش توضیح آکادمیک مربوطه را در مورد الزامات اساسی برای ایجاد زنان کارآفرین موفق در کسب و کار دیجیتال ارائه می‌دهد، در حالی که مشکلات برجسته می‌تواند به آنها کمک کند تا از وقوع تصادفی شکست‌های تجاری جلوگیری کنند (۱۵).

در پژوهشی به بررسی نقش ظرفیت جذب و توانمندسازی کارکنان در تحول دیجیتالی SMEها پرداختند. تحول دیجیتال یک کار چالش برانگیز برای شرکت‌ها است. کارخانه‌های یادگیری به عنوان یک زمینه تحقیقاتی ظهور کرده‌اند که به چالش‌های تحول دیجیتال می‌پردازند. توجه به محیط سازمانی SMEها با توجه به توانایی آنها برای توانمندسازی کارکنان و جذب دانش جدید در سازمان‌شان، به عنوان مثال، مهم است. کارخانه‌های یادگیری پتانسیل حمایت از ظرفیت جذب شرکت را دارند (۱۶ و ۱۷).

یافته‌ها در بررسی نقش میانجی توانمندسازی ساختاری منابع انسانی در رابطه رهبری تحول‌گرا و دلبستگی شغلی، نشان می‌دهد که توانمندسازی ساختاری در رابطه‌ی بین رهبری تحول گرا و دلبستگی شغلی تا حدودی نقش میانجی دارد. این نتایج حاکی از آن است که رهبران تحول گرا با ایجاد امکان دسترسی به اطلاعات، فرصت‌ها، پشتیبانی و منابع کافی، دلبستگی شغلی را تقویت می‌کنند (۱۸).

در پژوهشی به بررسی دیجیتال بودن. انجام دیجیتال و توانمندسازی کارکنان برای پذیرش تحول دیجیتال شرکتی پرداختند. تحول دیجیتال به شدت بر روشی که شرکت‌ها در حال انجام فعالیت‌های تحقیق و توسعه و نوآوری خود هستند، به ویژه در سنتی‌ترین بخش‌های صنعتی، تأثیر می‌گذارد (۱۰).

بررسی نقش توانمندسازی کارکنان به عنوان یک متغیر واسطه بین مدیریت دانش و سیستم‌های اطلاعاتی بر عملکرد کارکنان نشان داد که توانمندسازی کارکنان به عنوان یک متغیر واسطه بین مدیریت دانش و سیستم‌های اطلاعاتی بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد (۱۹).

در مطالعه‌ای که به بررسی توانمندسازی کارکنان و عملکرد کارکنان: بانک‌های منتخب در امارات متحده عربی پرداخته شده، با توجه به موضوع توانمندسازی کارکنان، بر اساس یافته‌های تحقیق، بهبودهای بیشتری پیشنهاد شده است. در نهایت، رابطه بین توانمندسازی کارکنان و عملکرد کارکنان نیز در سناریوی بانکی حاضر رابطه معناداری نداشت. تحقیقات بیشتر در مورد جنبه‌های مختلف مناطق بدون پوشش یا بدون پوشش پیشنهاد شده است (۲۰).

یافته‌های پژوهش دیگری نشان می‌دهد که پس از اجرای یک برنامه CI در مورد، افزایش قابل توجهی در توانمندسازی CI کارکنان در طول زمان وجود دارد که رابطه مثبت اما با تاخیر زمانی با سطح اجرای CI دارد (۲۱).

پژوهشگران در مطالعه‌ای به بررسی رهبری تحول آفرین، توانمندسازی و رضایت شغلی نقش واسطه‌ای توانمندسازی کارکنان پرداختند. این مطالعه به بررسی روابط علی بین رهبری تحول آفرین، توانمندسازی و رضایت شغلی در بین پرستاران و دستیاران پزشکی در دو بیمارستان بزرگ خصوصی و دولتی منتخب در مالزی پرداخت. این مطالعه همچنین به بررسی اثر میانجی توانمندسازی بین رهبری تحول آفرین و رضایت شغلی پرداخت (۲۲).

روش کار:

جهت‌گیری اصلی این پژوهش کاربردی است. این تحقیق ترکیبی ازروش کیفی به صورت مصاحبه با خبرگان و توصیف پیمایشی از جامعه آماری در روش کمی است و از ابزارهای مصاحبه و پرسشنامه استفاده گردید. در مرحله اول یعنی در بخش کیفی پژوهش ابتدا به بررسی وشناسایی ابعاد موثر بر توانمندسازی کارکنان مبتنی بر منابع انسانی دیجیتال در سازمان نظام پزشکی پرداخته شد. جامعه آماری در بخش کیفی را مدیران عالی نظام پزشکی با سابقه مدیریتی بیش از دو سال در سازمان نظام پزشکی و اساتید دانشگاه که تحصیلات ایشان دکترای تخصصی مدیریت و دارای رتبه علمی استادیاری بودند، شامل می‌گردید. در نهایت، تعداد ۲۰ نفر تا حد کفایت انتخاب شدند، که بر اساس اصل اشباع نظری و انتخاب هدفمند قبل از انتخاب اساتید و مدیران برای مصاحبه با ۵ تن از استادان و صاحبنظران در رابطه با انتخاب هدفمند افراد مصاحبه شونده مشورت گردید و با توجه به تحصیلات و سابقه مدیریتی این افراد باتعداد ۱۳ نفر (۱۰ نفر از مدیران با سابقه در سازمان نظام پزشکی و ۳ نفر از اساتید دانشگاه آزاد رودهن دانشکده مدیریت) از جامعه آماری مصاحبه انجام شد. بدین منظور در بخش کیفی از مصاحبه جهت گردآوری اطلاعات مورد نیاز استفاده شد. لذا با طرح سوالاتی از طریق مصاحبه نیمه ساختار یافته با افراد جامعه آماری اقدام به گرداوری اطلاعات شده و در نهایت با استفاده از روش تحلیل مضمون به بررسی آنها پرداخته شد. بعد از مصاحبه بخش کیفی و انجام کدگذاری مولفه‌های اصلی شامل مولفه‌های فرعی و شاخص‌ها شناسایی شدند. سوالات پرسشنامه بخش کمی براساس شاخص‌های استخراجی و کدگذاری شده بخش کیفی (مصاحبه و تحلیل آزمون) طراحی شده و بین اعضای مجمع و مدیران و معاونین سازمان نظام پزشکی توزیع گردید.

جامعه‌ی آماری در بخش کیفی پژوهش شامل کلیه مدیران سازمان نظام پزشکی و اساتید دانشگاه به تعداد ۲۰ نفر در نظر بودند و مصاحبه‌هایی رودرو و عمیق انجام شد. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی به صورت هدفمند

در نظر گرفته شد. بدین منظور جهت تعیین حجم نمونه، مصاحبه تا زمانی ادامه یافت که به اشباع نظری نسبت به هدف پژوهش دست یابیم که براساس اصل اشباع نظری با ۱۳ نفر مصاحبه انجام شد. برای تأیید روایی محتوایی پرسشنامه پس از تدوین آن براساس مولفه‌های علمی، پرسشنامه‌ها در اختیار خبرگان قرار گرفت تا نظرات تخصصی خود را در مورد چگونگی نگارش سؤال‌ها، تعداد سؤالات، محتوای پرسشنامه، ارتباط سؤالات با گزینه‌ها و هماهنگی سؤالات با اهداف تحقیق اعلام نمایند. پس از بررسی و لحاظ کردن نظرات و پیشنهادها، پرسشنامه نهایی تنظیم گردید و در اختیار نمونه آماری در بخش کیفی تحقیق قرار گرفت.

جامعه‌ی آماری در بخش کمی کلیه اعضای مجمع عمومی نظام پزشکی (۲۹۴ نفر)، کلیه روسای نظام پزشکی‌های کشور (۲۲۲ نفر)، کلیه اعضای پروانه دار هیات مدیره نظام پزشکی کشور (۲۲۲ نفر)، کلیه روسای هیات بدوی انتظامی نظام پزشکی کشور (۲۲۱ نفر) و اعضای هیات عالی در سازمان نظام پزشکی (۳۹ نفر) بودند که کل جامعه آماری به تعداد ۱۰۰۰ نفر رسیدند که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۲۷۷ نفر با روش تصادفی ساده در نظر گرفته شد.

نمونه‌گیری کوکران یکی از پرکاربردترین روش‌ها برای محاسبه حجم نمونه آماری است. فرمول اصلی کوکران بدین صورت است:

$$n = \frac{\frac{z^2pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N}\left(\frac{z^2pq}{d^2} - 1\right)}$$

N= حجم جامعه آماری

n = حجم نمونه

Z= مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد، که در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱/۹۶ می‌باشد.

p = مقدار نسبت صفت موجود در جامعه است. اگر در اختیار نباشد می‌توان آن را ۰/۵ در نظر گرفت.

q = درصد افرادی که فاقد آن صفت در جامعه هستند

q=(1-p)

d = مقدار اشتباه مجاز

تعداد سوالات در پرسشنامه کمی ۸۳ سوال بودند که در اختیار جامعه آماری در بخش کمی قرار دادیم.

علاوه بر این در پژوهش حاضر جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد در آمار استنباطی یا (Inferential Statistic) مدل پژوهش با استفاده از روش معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۲ و Smart PLS مورد بررسی قرار گرفت

جهت بررسی روایی محتوایی به روش کیفی پرسشنامه، پس از تدوین پرسشنامه آن را با اساتید راهنما و مشاور و تنی چند از اساتید مدیریت، متخصصان و صاحب نظران حوزه در میان گذاشته، پس از بازخورد و اعمال اصلاحات در آن روایی محتوایی به روش کیفی پرسشنامه تایید گردید.

به منظور بررسی روایی محتوایی به روش کمی پرسشنامه پژوهش، دو ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) و شاخص روایی محتوا (CVI) مورد استفاده قرار گرفت. برای حصول اطمینان از این منظور که پرسشنامه برای هدف پژوهش مناسب است و در واقع ویژگیهای مورد نظر پژوهش را ارزیابی می‌کند، پرسشنامه برای ۷ نفر از متخصصین ارسال شد و از نظر میزان ضرورت، میزان ارتباط با هدف، میزان وضوح و میزان دشواری بررسی گردید پس از

گردآوری پاسخ‌ها از متخصصان و صاحب نظران نرخ روایی محتوا و شاخص آن تعیین شد.

برای اطمینان از برقرار بودن روایی محتوا، ابزار طراحی شده به ۱۰ نفر از متخصصان داده شده تا نظر خود را در خصوص مناسب بودن یا نبودن تک تک گویه‌ها اعلام دارند و پس از داوری، ضریب CVR را از طریق فرمول $CVR = \frac{ne-\frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$ که در آن N تعداد کل داوران، ne تعداد ارزیابان یا داورانی است که گویه مورد نظر را مناسب می دانند محاسبه شد.

روایی سازه پرسشنامه پژوهش نیز با استفاده از تحلیل تاییدی (روایی همگرا و روایی واگرا) مورد تایید قرار گرفت.

برای اطمینان از پایایی بخش کیفی از شاخص ضریب کاپا و در بخش کمی پژوهش (پرسشنامه محقق ساخته) از روش آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS استفاده شد.

در بخش کیفی و مرحله مدلسازی پژوهش حاضر از روش تحلیل مضمون (تم) و جهت کدگذاری داده‌ها از نرم افزار Maxqda استفاده شد

در بخش کمی پژوهش، برای تحلیل پرسشنامه‌های تحقیق، ویژگی‌های نمونه آماری به صورت توصیفی و با استفاده از جداول و نمودارها ارائه گردید. جهت آمار استنباطی و برای بررسی توزیع داده‌های تحقیق از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و با نرم‌افزار SPSS و PLS انجام گرفت.

یکی از قوی‌ترین و مناسب‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری و علوم اجتماعی تجزیه و تحلیل چند متغیره است مدلسازی علی یا مدل معادلات ساختاری یکی از اصلی‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل ساختارهای داده‌های پیچیده است. برای بررسی پایایی تشخیصی از بارهای عاملی گویه‌های پرسشنامه، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی استفاده شد. سپس در بررسی آزمون الگوی ساختاری ضرایب معنادار مقدار t و معیار R2 محاسبه و تفسیر شد. در مرحله بعد به بررسی سوالات پژوهش پرداخته شد و برای رتبه بندی بین مولفه‌ها و شاخص‌های بدست آمده ار آزمون فریدمن استفاده گردید.

یافته ها:

در بخش کیفی، نتایج حاصل پس از پیاده سازی، به صورت سطر به سطر بررسی، مفهوم پردازی، مقوله بندی و سپس، بر اساس مشابهت، ارتباط مفهومی و ویژگی‌های مشترک بین کدهای باز، مفاهیم و مقولات (طبقه‌ای از مفاهیم) مشخص شدند. هنگام تجزیه و تحلیل دقیق داده‌ها، مفاهیم، به گونه مستقیم از رونوشت مصاحبه مشارکت کنندگان در پژوهش یا با توجه به موارد مشترک کاربرد آنها، ایجاد شدند. در این مرحله با بررسی مضمون‌ها و ماهیت موجود در مصاحبه‌ها زمینه ظهور ابعاد مشترک مفاهیم در تم‌های اصلی مشخص گردید. در این بخش تعداد ابعاد موثر ۹ و تعداد شاخص‌ها و مولفه‌ها به تعداد ۸۳ مورد شد (جدول شماره ۵) و بر اساس شاخص‌ها و مولفه‌ها پرسشنامه کمی بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای طراحی گردید. عوامل موثر بر توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال در سازمان نظام پزشکی شامل: برنامه‌ریزی استراتژیک جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال، توسعه ارتباط سازمانی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال، توسعه عوامل فرهنگی و اجتماعی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال، آموزش و توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال، توسعه عوامل مدیریتی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال، توسعه ویژگی‌های فردی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال، توسعه منابع مالی و اقتصادی جهت

توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال، توسعه عوامل سازمانی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال، شناسایی چالش‌های پیش‌روی توانمندسازی نیروی انسانی در نظام پزشکی بود.

همچنین در بخش توصیف متغیرها کمترین مقدار میانگین متعلق به متغیر" توسعه عوامل سازمانی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال " و بالاترین مقدار آن متعلق به متغیر آموزش و توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال است. نتایج حاصل از بررسی با استفاده از آماره کلموگروف- اسمیرنوف نشان داد توزیع مورد انتظار با توزیع مشاهده شده برای تمام متغیرها تفاوت معنی‌داری ندارد و بنابراین توزیع این متغیرها نرمال است(جدول ۲). برای بررسی پایایی ترکیبی هر یک از سازه‌ها از ضریب دیلون – گلداشتاین (ρc) استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که پایایی ترکیبی تمام مولفه‌ها مقدار قابل پذیرش بالای ۰/۷ می‌باشد.

برای بررسی پایایی ترکیبی هر یک از سازه‌ها از ضریب دیلون – گلداشتاین (ρc) استفاده شد. از آنجایی که PLS بر خلاف رگرسیون معمولی از نمرات عاملی آزمودنی‌ها برای تحلیل استفاده می‌کند، در نظر گرفتن بار عاملی هر یک از گویه‌ها در محاسبه شاخص اعتبار ضروری است و مقادیر قابل پذیرش ρc باید ۰/۷ یا بیشتر باشند. بارهای عامل هر یک از سوالات پرسشنامه با استفاده از روش معادلات ساختاری مورد محاسبه قرار گرفته شده و مقدار هر یک از بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ می‌باشد، لذا می‌توان گفت سوالات فوق را می‌توان در مدل نهایی پژوهش در نظر گرفت. لازم به توضیح است مقدار آلفای کرونباخ هر یک از سوالات بالاتر از ۰/۷ می‌باشد، لذا می‌توان گفت که متغیرهای مدل دارای پایایی لازم می‌باشند. همچنین مقدار پایایی ترکیبی (CR) هر یک از متغیرهای پژوهش نیز بالاتر از ۰/۷ می‌باشد، لذا می‌توان گفت هر یک از متغیرهای پژوهش از پایایی مناسبی برخوردار می‌باشد (جدول ۴).

برای بررسی روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده می‌شود. نتایج نشان می‌دهد که تمام مولفه‌ها دارای مقدار قابل پذیرش بالای ۰/۵ هستند (جدول ۳). در پخش بررسی و اولویت‌بندی مولفه‌ها نتایج نشان داد آموزش و توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال به عنوان مهمترین شاخص مؤثر بر توانمندسازی نیروی انسانی با رویکرد دیجیتال‌سازی و توسعه عوامل سازمانی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال به عنوان کم اهمیت‌ترین شاخص موثر بر توانمندسازی نیروی انسانی با رویکرد دیجیتال‌سازی می‌باشد. غنی‌سازی شغل به عنوان مهمترین عامل موثر بر برنامه‌ریزی استراتژیک جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال و بالندگی اشخاص از طریق همیاری به عنوان کم اهمیت‌ترین عامل موثر بر برنامه‌ریزی استراتژیک جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال می‌باشد. ارائه اطلاعات مربوط به نیاز شغلی به عنوان مهمترین عامل موثر بر توسعه ارتباط سازمانی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال و سازگاری و انطباق با عوامل متغیر محیط به عنوان کم اهمیت‌ترین عامل موثر بر توسعه ارتباط سازمانی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال می‌باشد. بکارگرفتن افکار کارکنان به منظور یافتن شیوه‌های بهتر و اتخاذ بهترین تصمیمات به عنوان مهمترین عامل موثر بر توسعه عوامل فرهنگی و اجتماعی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال و

صرفه‌جویی در وقت و انرژی به عنوان کم اهمیت‌ترین عامل موثر بر توسعه عوامل فرهنگی و اجتماعی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال می‌باشد. آموزش و استخدام نیروی انسانی کارا و خلاق جهت افزایش بهره‌وری به عنوان مهمترین عامل موثر بر آموزش و توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال و کسب مهارتهای بالاتر و دانش بیشتر به عنوان کم اهمیت‌ترین عامل موثر بر آموزش و توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال می‌باشد. مسلط بودن نسبت به پیرامون شرح وظایف و اقدامات خود به عنوان مهمترین عامل موثر بر توسعه عوامل مدیریتی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال و دادن اختیار، قدرت، به کارکنان جهت تصمیم‌گیری به عنوان کم اهمیت‌ترین عامل موثر بر توسعه عوامل مدیریتی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال می‌باشد.

انجام وظایف با انگیزه و با کمترین نقص به عنوان مهمترین عامل موثر بر توسعه ویژگی‌های فردی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال و توانمند سازی روانشناختی به عنوان کم اهمیت‌ترین عامل موثر بر توسعه ویژگی‌های فردی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال می‌باشد. ایجاد منبع درآمدزایی برای سازمان به عنوان مهمترین عامل موثر بر توسعه منابع مالی و اقتصادی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال و ارتقای بهره‌وری به عنوان کم اهمیت‌ترین عامل موثر بر توسعه منابع مالی و اقتصادی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال می‌باشد. اصلاح فرهنگ سازمانی به عنوان مهمترین عامل موثر بر توسعه عوامل سازمانی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال و بالا بردن ظرفیت دیجیتالی کردن به عنوان کم اهمیت‌ترین عامل موثر بر توسعه عوامل سازمانی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال می‌باشد. عدم وجود زیرساخت‌های مناسب به عنوان مهمترین عامل موثر بر شناسایی چالش‌های پیش‌روی توانمندسازی نیروی انسانی در نظام پزشکی و عدم حمایت از طرف مدیران به عنوان کم اهمیت‌ترین عامل موثر بر شناسایی چالش‌های پیش‌روی توانمندسازی نیروی انسانی در نظام پزشکی می‌باشد.

همچنین نتایج نشان داد برنامه‌ریزی استراتژیک و توسعه ارتباط سازمانی و توسعه عوامل فرهنگی و اجتماعی و آموزش و توانمندسازی منابع انسانی و توسعه عوامل مدیریتی و توسعه ویژگی‌های فردی و توسعه منابع مالی و اقتصادی و شناسایی چالش‌های پیش‌روی توانمندسازی، جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال بر توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال در سازمان نظام پزشکی تاثیر مثبت و معناداری دارد و مدل نظری پژوهش ارائه گردید (شکل ۱).

در این پژوهش در بخش کیفی مقدار ضریب کاپا ۰/۷۴۵ می‌باشد که در حد خوب می‌باشد؛ لذا می‌توان گفت دارای پایایی لازم می‌باشد.

مقدار CVR و CVI هر یک از سوالات بالاتر از ۰/۷ می‌باشد، لذا می‌توان گفت که سوالات پرسشنامه از اعتبار لازم برخوردار می‌باشد (جدول ۱).



شکل ۱. مدل نظری پژوهش

جدول ۱. اعتبار(CVR) برخی از سوالات پرسشنامه

سوالات	CVI	CVR
۱	۰/۸۶۲	۰/۸۱۸
۲	۰/۷۳۸	۰/۷۲۹
۳	۰/۸۲۳	۰/۸۴۲
۴	۰/۸۲۰	۰/۸۲۴
۵	۰/۷۸۹	۰/۸۴۰
۶	۰/۷۸۷	۰/۹۰۰
۷	۰/۸۳۲	۰/۸۱۴
۸	۰/۸۴۵	۰/۸۸۱
۹	۰/۷۸۵	۰/۸۱۱
۱۰	۰/۹۰۸	۰/۶۳۶
۱۱	۰/۶۷۲	۰/۸۳۵
۱۲	۰/۷۵۲	۰/۷۵۵
۱۳	۰/۷۹۴	۰/۸۴۲
۱۴	۰/۷۲۶	۰/۸۲۴
۱۵	۰/۸۴۷	۰/۸۴۰
۱۶	۰/۹۲۰	۰/۸۰۰
۱۷	۰/۹۱۷	۰/۸۱۴
۱۸	۰/۹۳۵	۰/۷۲۹
۱۹	۰/۷۰۵	۰/۸۴۲
۲۰	۰/۸۰۰	۰/۸۲۴
۲۱	۰/۹۱۲	۰/۸۴۰
۲۲	۰/۷۳۵	۰/۷۴۴
۲۳	۰/۷۶۱	۰/۸۱۴
۲۴	۰/۷۱۲	۰/۸۸۱
۲۵	۰/۸۱۵	۰/۸۱۱
۲۶	۰/۸۰۵	۰/۷۹۳
۲۷	۰/۷۷۵	۰/۸۹۰
۲۸	۰/۹۳۹	۰/۸۱۵
۲۹	۰/۸۹۸	۰/۸۱۱
۳۰	۰/۹۴۳	۰/۷۹۳

سوالات	CVI	CVR
۳۱	۰/۹۴۳	۰/۸۶۲
۳۲	۰/۷۶۴	۰/۷۳۸
۳۳	۰/۹۳۳	۰/۸۲۳
۳۴	۰/۷۱۴	۰/۸۲۰
۳۵	۰/۸۷۳	۰/۷۸۹
۳۶	۰/۹۰۰	۰/۷۸۷
۳۷	۰/۹۳۸	۰/۸۳۲
۳۸	۰/۷۷۵	۰/۸۴۵
۳۹	۰/۹۳۹	۰/۷۸۵
۴۰	۰/۸۹۸	۰/۹۰۸
۴۱	۰/۹۴۳	۰/۸۰۰
۴۲	۰/۷۶۴	۰/۷۵۲
۴۳	۰/۹۳۳	۰/۸۱۱
۴۴	۰/۷۱۴	۰/۸۹۰
۴۵	۰/۸۷۳	۰/۸۲۴
۴۶	۰/۹۰۰	۰/۸۴۰
۴۷	۰/۹۳۸	۰/۸۵۶
۴۸	۰/۹۰۸	۰/۸۱۴
۴۹	۰/۶۷۲	۰/۸۸۱
۵۰	۰/۷۵۲	۰/۸۱۱
۵۱	۰/۷۹۴	۰/۹۰۰
۵۲	۰/۷۲۶	۰/۸۰۰
۵۳	۰/۸۴۷	۰/۸۰۰
۵۴	۰/۹۲۰	۰/۷۵۰
۵۵	۰/۹۱۷	۰/۸۰۰
۵۶	۰/۹۳۵	۰/۷۵۰
۵۷	۰/۷۰۵	۱
۵۸	۰/۸۰۰	۱
۵۹	۰/۹۱۲	۰/۸۰۰
۶۰	۰/۹۰۰	۰/۸۱۵

سوالات	CVI	CVR
۶۱	۰/۷۸۵	۰/۸۱۴
۶۲	۰/۹۰۸	۰/۸۸۱
۶۳	۰/۶۷۲	۰/۸۱۱
۶۴	۰/۷۵۲	۰/۹۰۰
۶۵	۰/۷۹۴	۰/۸۰۰
۶۶	۰/۷۲۶	۰/۸۰۰
۶۷	۰/۸۴۷	۰/۷۵۰
۶۸	۰/۹۲۰	۰/۸۰۰
۶۹	۰/۹۱۷	۰/۸۱۴
۷۰	۰/۹۳۵	۰/۸۸۱
۷۱	۰/۷۰۵	۰/۸۱۱
۷۲	۰/۸۰۰	۰/۹۰۰
۷۳	۰/۹۱۲	۰/۸۰۰
۷۴	۰/۷۳۵	۰/۸۰۰
۷۵	۰/۷۶۱	۰/۷۵۰
۷۶	۰/۷۷۵	۰/۸۰۰
۷۷	۰/۹۳۹	۰/۸۳۵
۷۸	۰/۸۹۸	۰/۷۵۵
۷۹	۰/۹۴۳	۰/۸۴۲
۸۰	۰/۷۶۴	۰/۸۲۴
۸۱	۰/۹۳۳	۰/۸۴۰
۸۲	۰/۷۱۴	۰/۸۰۰
۸۳	۰/۸۷۳	۰/۸۱۴

جدول ۲. تست نرمالیته متغیرها

متغیر	سطح معناداری	آماره آزمون	نتیجه
برنامه‌ریزی استراتژیک جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	P<۰/۰۰۸	۰/۰۶۴	نرمال
توسعه ارتباط سازمانی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	P<۰/۰۰۱	۰/۱۱۳	نرمال
توسعه عوامل فرهنگی و اجتماعی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	P<۰/۰۰۱	۰/۱۷۲	نرمال
آموزش و توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	P<۰/۰۰۱	۰/۳۸۶	نرمال
توسعه عوامل مدیریتی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	P<۰/۰۰۱	۰/۱۲۱	نرمال
توسعه ویژگی‌های فردی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	P<۰/۰۰۱	۰/۰۶۳	نرمال
توسعه منابع مالی و اقتصادی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	P<۰/۰۰۱	۰/۰۹۳	نرمال
توسعه عوامل سازمانی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	P<۰/۰۱۰	۰/۰۶۳	نرمال
شناسایی چالش‌های پیشروی توانمندسازی نیروی انسانی در نظام پزشکی	P<۰/۰۰۲	۰/۰۷۲	نرمال
توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال در سازمان نظام پزشکی	P<۰/۰۰۰	۰/۰۸۴	نرمال

* با توجه به مقادیر حاصل از آماره کلموگروف- اسمیرنوف می‌توان استنباط نمود که توزیع مورد انتظار با توزیع مشاهده شده برای تمام متغیرها تفاوت معنی‌داری ندارد و بنابراین توزیع این متغیرها نرمال است.

جدول ۳. روایی همگرای سازه‌های پرسشنامه

نام متغیر	AVE
برنامه‌ریزی استراتژیک جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	۰/۷۸۵
توسعه ارتباط سازمانی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	۰/۶۹۹
توسعه عوامل فرهنگی و اجتماعی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	۰/۷۱۴
آموزش و توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	۰/۴۲۳
توسعه عوامل مدیریتی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	۰/۴۹۶
توسعه ویژگی‌های فردی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	۰/۵۸۱
توسعه منابع مالی و اقتصادی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	۰/۵۹۶
توسعه عوامل سازمانی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	۰/۶۳۵
شناسایی چالش‌های پیشروی توانمندسازی نیروی انسانی در نظام پزشکی	۰/۴۵۲
توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال در سازمان نظام پزشکی	۰/۴۰۳

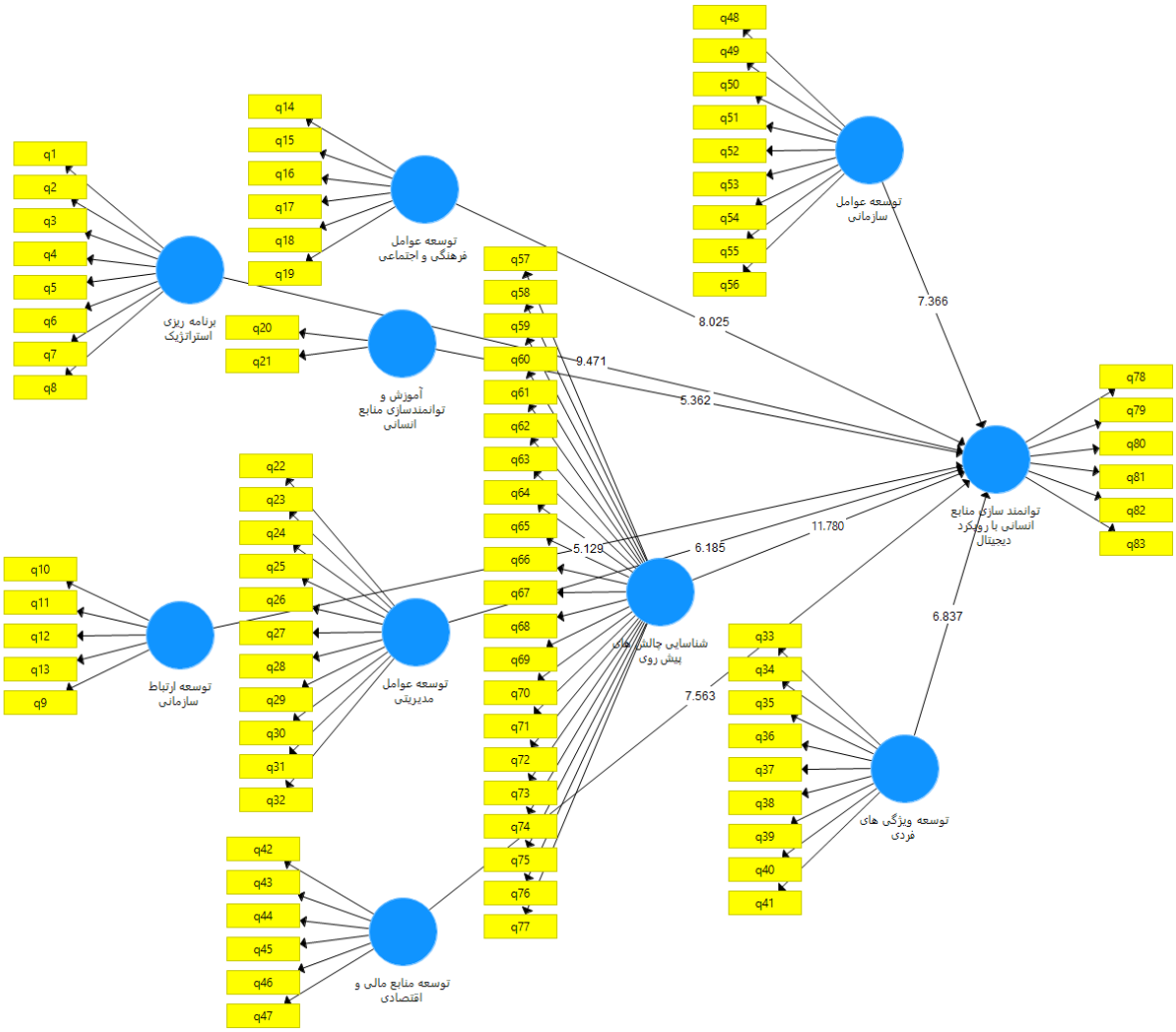
* روایی همگرا نشان می‌دهد که تمام مولفه‌ها دارای مقدار قابل پذیرش بالای۰/۵ هستند.

جدول ۴. خلاصه‌ای از کیفیت PLS (بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی) در خصوص پرسشنامه

مولفه	سوال	بارعاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی(CR)	مولفه	سوال	بارعاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی(CR)
برنامه‌ریزی استراتژیک جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	۱	۰/۴۷۴	۰/۷۵۸	۰/۸۱۱	توسعه منابع مالی و اقتصادی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	۴۲	۰/۷۹۸	۰/۷۲۴	۰/۷۹۸
	۲	۰/۵۱۲				۴۳	۰/۷۷۶		
	۳	۰/۷۴۹				۴۴	۰/۵۱۶		
	۴	۰/۶۴۶				۴۵	۰/۹۰۱		
	۵	۰/۳۱۵				۴۶	۰/۶۰۴		
	۶	۰/۴۳۴				۴۷	۰/۷۴۴		
	۷	۰/۵۰۳			توسعه عوامل سازمانی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	۴۸	۰/۶۷۴	۰/۷۳۳	۰/۸۵۳
	۸	۰/۷۸۲				۴۹	۰/۵۴۴		
توسعه ارتباط سازمانی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	۹	۰/۶۹۰	۰/۷۳۳	۰/۸۰۵		۵۰	۰/۷۳۶		
	۱۰	۰/۸۲۳				۵۱	۰/۶۵۲		
	۱۱	۰/۷۱۶				۵۲	۰/۷۸۹		
	۱۲	۰/۷۴۹				۵۳	۰/۴۶۰		
	۱۳	۰/۸۱۴				۵۴	۰/۶۸۸		
توسعه عوامل فرهنگی و اجتماعی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	۱۴	۰/۵۰۷	۰/۸۰۶	۰/۸۷۴		۵۵	۰/۶۵۲		
	۱۵	۰/۹۰۵				۵۶	۰/۵۷۷		
	۱۶	۰/۸۸۴			شناسایی چالش‌های پیشروی توانمندسازی نیروی انسانی در نظام پزشکی	۵۷	۰/۳۷۰		
	۱۷	۰/۸۵۴				۵۸	۰/۴۰۳		
	۱۸	۰/۷۵۲				۵۹	۰/۴۸۳		
	۱۹	۰/۸۶۷				۶۰	۰/۴۰۰		
آموزش و توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	۲۰	۰/۵۸۲	۰/۸۵۴	۰/۹۳۲		۶۱	۰/۴۵۸		
	۲۱	۰/۶۹۶				۶۲	۰/۳۴۶		
توسعه عوامل مدیریتی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	۲۲	۰/۶۴۰	۰/۸۱۱	۰/۸۶۶		۶۳	۰/۴۳۸		
	۲۳	۰/۴۷۵				۶۴	۰/۴۹۴		
	۲۴	۰/۷۷۶				۶۵	۰/۵۰۳		
	۲۵	۰/۶۳۴				۶۶	۰/۳۹۲		
	۲۶	۰/۷۰۷				۶۷	۰/۴۳۸		
	۲۷	۰/۸۲۶				۶۸	۰/۴۵۹		
	۲۸	۰/۷۵۱				۶۹	۰/۵۳۱		
	۲۹	۰/۷۱۴				۷۰	۰/۳۱۸		
	۳۰	۰/۴۵۷				۷۱	۰/۵۴۸		
	۳۱	۰/۶۲۰				۷۲	۰/۳۶۷		
	۳۲	۰/۵۳۵				۷۳	۰/۶۰۸		
توسعه ویژگی‌های فردی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	۳۳	۰/۶۱۶	۰/۷۴۵	۰/۷۹۶		۷۴	۰/۵۴۹		
	۳۴	۰/۶۰۶				۷۵	۰/۶۰۱		
	۳۵	۰/۵۳۹				۷۶	۰/۶۴۰		
	۳۶	۰/۳۳۹				۷۷	۰/۶۶۴		
	۳۷	۰/۷۹۸			توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال در سازمان نظام پزشکی	۷۸	۰/۶۳۳	۰/۸۹۶	۰/۹۶۷
	۳۸	۰/۷۵۰				۷۹	۰/۶۷۵		
	۳۹	۰/۴۴۹				۸۰	۰/۴۹۱		
	۴۰	۰/۶۳۸				۸۱	۰/۷۷۶		
	۴۱	۰/۷۶۷				۸۲	۰/۷۷۲		

میزان آلفای کرونباخ محاسبه شده برای پژوهش حاضر مساوی ۰/۸۷۵ بود که چون به عدد یک نزدیکتر است می‌توان گفت پرسشنامه از اعتبار بالایی برخوردار است. در مورد پایایی هریک از گویه‌ها، بار عاملی بالای ۰/۴ قابل قبول، ۰/۷ و بیشتر در تحلیل عاملی تأییدی نشانگر سازه خوب تعریف شده است. نتایج نشان داد تمام گویه‌های پرسشنامه در حد قابل قبول و خوب تعریف شده است.آلفای کرونباخ کل ۰/۸۲۷است. نتایج نشان داد که پایایی ترکیبی تمام مولفه‌ها مقدار قابل پذیرش بالای ۰/۷ هستند.

در بررسی آزمون الگوی ساختاری، ضرایب معناداری گویه‌ها (مقدار t)، معیار R^2 محاسبه و تفسیر شدند. معیار اول برازش الگوی ساختاری ضرایب معناداری t است که نتیجه ان از ۱/۹۶ بیشتر شد که نشانه از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است. معیار دوم الگوی ساختاری معیار R^2 می‌باشد. مقادیر R2 مربوط به متغیرهای درونزای مدل نشان از برازش مناسب مدل ساختاری دارد و در نهایت مدل نهایی پژوهش ارایه گردید (شکل ۲)



شکل ۲- مدل نهایی پژوهش

جدول ۵. شاخص‌ها و مولفه‌های موثر بر توانمندسازی نیروی انسانی با رویکرد دیجیتال

ابعاد	شاخص‌ها ومولفه ها
برنامه‌ریزی استراتژیک جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	ایجاد و پیاده سازی سیستم دیجیتالی در سازمان
	تدوین استراتژی‌های جهت توسعه تکنولوژی و فناوری در سازمان
	هدف گذاری در جهت افزایش عملکرد کارکنان
	بالندگی اشخاص از طریق همیاری
	غنی سازی شغل
	در نظر گرفتن چشم انداز مناسب برای سازمان
	ایجاد سازوکارهایی در جهت حفظ نشاط و شادابی سازمان
	ارائه بهترین منابع فکری مربوط به هر زمینه از عملکرد سازمان
توسعه ارتباط سازمانی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	بهبود سطح ارتباطات سازمانی
	مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری
	ارائه اطلاعات مربوط به نیاز شغلی
	سازگاری و انطباق با عوامل متغیر محیط
	حذف کاغذ از تمام مکاتبات داخل سازمانی و بین سازمانی
توسعه عوامل فرهنگی و اجتماعی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	پیاده سازی فعالیت‌ها به صورت تیمی
	صرفه جویی در وقت و انرژی
	صرفه جویی در وقت
	شفاف سازی خدمات و فرآیند سازمان
	بکار گرفتن افکار کارکنان به منظور یافتن شیوه‌های بهتر و اتخاذ بهترین تصمیمات
	دستیابی به رشد به منظور قبول مسئولیت‌های بیشتر در آینده
آموزش و توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	آموزش و استخدام نیروی انسانی کارا و خلاق جهت افزایش بهره‌وری
	کسب مهارتهای بالاتر و دانش بیشتر
توسعه عوامل مدیریتی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	امکانپذیر شدن نظارت‌ها بدون دخالت دست کاریهای سهوی و عمدی
	امکان پذیر شدن مراقبت‌های مدیران مافوق بر عملیات تمامی نیروهای سازمان
	پیشگیری از سواستفاده‌های احتمالی
	مدیریت قوی نظارت دقیق بر روند کسب مهارتهای اموزشی و بررسی بازدهی و عملکرد کارکنان
	اطلاع رسانی دلایل دیجیتال شدن خدمات اداری با مستندات
	بررسی شاخص‌های توانمندسازی کارکنان توسط مدیریت سازمان
	مسلط بودن نسبت به پیرامون شرح وظایف و اقدامات خود
	کمک از مشاوران با کیفیت
	توجه مدیران و بالادستی‌ها به توانایی‌های فرد و شایسته سالاری
	دادن اختیار، قدرت، به کارکنان جهت تصمیم‌گیری
	افزایش دادن حق تصمیم‌گیری به افراد
توسعه ویژگی‌های فردی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	انجام وظایف با انگیزه و با کمترین نقص
	داشتن احساس خودکارآمدی
	داشتن قناعت شغلی
	افزایش تعهد سازمانی
	داشتن احساس کیفیت و کارایی بالا
	قدرت شنیدن و انعکاس سخنان
	بهبود ویژگی‌های شخصیتی
	توانمند سازی روانشناختی
	بهبود انگیزه مدیریت و کارکنان سازمان

ادامه جدول ۵. شاخص‌ها و مولفه‌های موثر بر توانمندسازی نیروی انسانی با رویکرد دیجیتال

ابعاد	شاخص‌ها و مولفه ها
توسعه منابع مالی و اقتصادی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	صرفه جویی در هزینه تمام شده و کاهش آن
	ارتقای بهره‌وری
	پرداخت حق عضویت
	ایجاد منبع درآمدزایی برای سازمان
	ایجاد درآمدهای پایدار سازمانی برای کارکنان
	بهره مندی از فرصت‌های توسعه
توسعه عوامل سازمانی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال	استفاده از بسته‌های اموزشی مبتنی بر وب
	تعریف آلارم‌هایی در سیستم دیجیتالی جهت آگاه کردن فرد از خطای خود
	بالا بردن ظرفیت دیجیتالی کردن
	تغییر رفتار سازمانی
	تفویض اختیار
	حمایت سازمانی و شرایط کار مطلوب و پاداش و حمایت
	آشنایی به حساسیت‌های سازمان
	اصلاح فرهنگ سازمانی
	انجام کلیه امور درخواستی اعضا به صورت الکترونیک
شناسایی چالش‌های پیشروی توانمندسازی نیروی انسانی در نظام پزشکی	عدم وجود زیرساخت‌های مناسب
	کمبود نیروی متخصص
	مهاجرت در بین اعضای سازمان
	عدم حمایت از مدیران و سازمان‌های بالاتر
	تخلفاتی که در صورت نظارت نادرست و مشکلات سیستمی و الکترونیکی پیش می‌آید یکی ازچالش‌های اساسی این هدف میباشد
	عدم شناخت نیاز کارکنان، نبود برنامه مناسب، نبود شایسته سالاری، تبعیض، نبود انگیزه کافی
	عدم مشارکت کارکنان و ترک همکاری کارکنان با سابقه
	نبود فرایند مشخص
	عدم نیازسنجی موضوعات
	عدم زمان بندی در اموزش محتوا
	عدم دسترسی به مدرس مناسب
	عدم اعتقاد مدیران رده بالایی سازمان به محاسن توانمندسازی عدم انگیزه کارکنان
	مسایل امنیت در کار ایجاد انگیزه
	اعتماد و مسایل اجتماعی
	تورم و دغدغه‌های اقتصادی
	عدم امنیت شغلی
	پایین بودن سطح اعتماد به سازمان
	عدم سازش با تغییرات در بین مدیران و کارکنان
	عدم حمایت از طرف مدیران
	عدم ایجاد انگیزه در بین کارکنان و عدم تشکیل کلاس‌های آموزشی و اینکه مهارت صحیح انجام نگردد
	مستقر کردن نیرو در جایگاه نامتناسب با توانایی وی

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های حاصل از بررسی بخش مصاحبه و پرسشنامه‌ها نشان داد که برنامه‌ریزی استراتژیک جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال به عنوان یک عامل موثر می‌باشد. نتایج حاصل از سایر مطالعات و تحقیقات مشابه از (۳ و ۸) در پژوهشی نشان داد که مدیریت عملکرد، بر توانمندسازی کارکنان و فرضیات فرعی مربوط به آن (تفویض اختیار، غنی‌سازی شغلی، مشارکت، آموزش، انگیزش، تشکیل تیم‌های کاری و رضایت شغلی) تاثیر به سزایی دارد و همسو بودن نتایج این پژوهش را تایید کرد. یافته‌های حاصل نشان داد که برنامه توسعه ارتباط سازمانی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال به عنوان یک عامل موثر می‌باشد. نتایج حاصل از سایر مطالعات و تحقیقات مشابه این مورد را تایید کردند (۹ و ۱۰). بین عوامل سه‌گانه ذکر شده و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. لذا می‌توان گفت که نتایج حاصل از پژوهش با مطالعات فوق همسو می‌باشد.

یافته‌های حاصل نشان داد توسعه عوامل فرهنگی و اجتماعی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال به عنوان یک عامل موثر می‌باشد. نتایج حاصل از سایر مطالعات و تحقیقات مشابه نشان داد کارکنان در استراتژی‌های تحول دیجیتال سهیم بوده و در این صورت می‌توان مدعی شد تحول دیجیتال فرصتی برای منابع انسانی و مشوق توانمندسازی کارکنان است. فرهنگ دیجیتال سرمایه‌های انسانی را تشویق به چالش‌های انگیزشی، تفویض اختیار و آزادی و غیره می‌کند و در نهایت بهره‌وری، رضایت شغلی، نوآوری و توانمندسازی و غیره را در پی خواهد داشت (۱۱ و ۱۲).

یافته‌های حاصل نشان داد که آموزش و توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال بر توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال به عنوان یک عامل موثر می‌باشد (۷). بُعد استراتژیک بیشترین تأثیر را در توانمندی کارکنان دارد و بُعد ساختاری اولویت دوم را به خود اختصاص داده است، همچنین بُعد فردی کمترین تأثیر را در توانمندی کارکنان دارد.

یافته‌های حاصل نشان داد که توسعه عوامل مدیریتی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال به عنوان یک عامل موثر می‌باشد. نتایج حاصل از سایر مطالعات و تحقیقات مشابه این مورد را تایید کردند (۱۳ و ۱۴). در پژوهشی دیگر رویکردهای جدید ارزش گذاری، ابعاد ترکیبی، خلاقیت تیمی و بازرسی کامل تقسیم شدند. «توانایی‌های فنی و قابلیت حل مشکلات» به عنوان مهم‌ترین محرک شناخته شد. یافته‌های حاصل نشان داد که توسعه ویژگی‌های فردی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال به عنوان یک عامل موثر می‌باشد.. نتایج حاصل از سایر مطالعات و تحقیقات مشابه بدین قرار می‌باشد. در پژوهشی نشان داد پذیرش فرآیندها یا فناوری‌های جدید تنها بر توسعه مهارت‌های تکنولوژیکی خاص متکی نبوده و همچنین به شدت بر توسعه محیط سازمانی مناسب متکی است که از ایجاد دانش، به اشتراک گذاری دانش، یادگیری مستمر و توانمندسازی حمایت می‌کند (۲ و۱۷).

یافته‌های حاصل نشان داد که توسعه منابع مالی و اقتصادی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال به عنوان یک عامل موثر می‌باشد. رهبران تحول‌گرا با ایجاد امکان دسترسی به اطلاعات، فرصت‌ها، پشتیبانی و منابع کافی، دلبستگی شغلی را تقویت می‌کنند (۱۸ و ۲۳).

یافته‌های حاصل نشان داد که توسعه عوامل سازمانی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال به عنوان یک عامل موثر می‌باشد. در مطالعه‌ای، مدیریت منابع انسانی الکترونیکی نوعی نوآوری بوده که عملکرد را هم برای بخش منابع انسانی و هم برای مدیران و کارمندان ترویج، توسعه و تسهیل می‌کند (۲۱ و ۲۴).

یافته‌های حاصل نشان داد که شناسایی چالش‌های پیشروی توانمندسازی نیروی انسانی در نظام پزشکی بر توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال به عنوان

یک عامل موثر می‌باشد. در پژوهشی دیگر نشان داد مدل تعالی استراتژیک توانمندسازی منابع انسانی کتابخانه‌های عمومی بُعد استراتژیک بیشترین تأثیر را در توانمندی کارکنان دارد و بُعد ساختاری اولویت دوم را به خود اختصاص داده است، همچنین بُعد فردی کمترین تأثیر را در توانمندی کارکنان دارد (۶ و ۲۵).

پیشنهادها

براساس یافته‌های پژوهش حاضر، در این قسمت سعی شده است تا به بیان پیشنهادهای کاربردی پرداخته شود. امید است دستگاه‌های مسئول و سازمان‌های ذیربط به این پیشنهادات به دیده دقت بنگرند.

- تدوین استراتژی‌های مدیریت عملکرد کارکنان سازمان نظام پزشکی هم راستا با الزامات عصر دیجیتال باشد.
- طراحی برنامه‌های اجرایی دیجیتال محور از جمله الزام نسخ پزشکی، صدور پروانه‌ها در حوزه مدیریت سازمان نظام پزشکی مورد توجه قرار گیرد.
- مدیران ارشد سازمان نظام پزشکی از رویکردهای دیجیتال حمایت کنند.
- کارکنان همسو با الزامات عصر دیجیتال در سازمان نظام پزشکی مورد تشویق قرار گیرند.
- نیاز سنجی آموزشی دقیقی از کارکنان نظام پزشکی برای تطابق با الزامات عصر دیجیتال صورت پذیرد.
- آموزش‌های دانشی و مهارتی لازم به کارکنان نظام پزشکی داده شود.
- ارتباطات میان کارکنان در بخش‌های مختلف نظام پزشکی تسهیل گردد.
- تدوین استراتژی‌های جهت توسعه تکنولوژی و فناوری در سازمان و غنی‌سازی شغل وایجاد سازوکارهایی در جهت حفظ نشاط و شادابی سازمان و بهبود سطح ارتباطات سازمانی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری مورد توجه قرار گیرد.
- پیاده‌سازی فعالیت‌ها به صورت تیمی و بکار گرفتن افکار کارکنان به منظور یافتن شیوه‌های بهتر و اتخاذ بهترین تصمیمات و مدیریت قوی نظارت دقیق بر روند کسب مهارت‌های آموزشی و بررسی بازدهی و عملکرد کارکنان انجام گیرد.
- با حمایت سازمانی و شرایط کار مطلوب و پاداش و حمایت از کارکنان و اصلاح فرهنگ سازمانی، کمک شایانی به توانمندسازی کارکنان با رویکرد دیجیتال گردد.

منابع:

1- Asgharanjad, Najaf, Haq Dost, Salar (1400). Investigating the relationship between digital literacy and knowledge management with the empowerment of teachers in Shahrdahdasht, Education Management and Vision Quarterly, Volume: 3, Number 4.
2- Alavi, Mohammad, Nowrozi, Mohammad Taghi, Mehrabi, Amir Hamzah (1401). Explaining the pattern of factors affecting the empowerment of human resources from the perspective of the Qur'an, bi-quarterly Qur'an and Science, Volume: 16, Number: 31
3- Abualoush, S. H., Obeidat, A. M., Tarhini, A., Masa'deh, R. E., & Al-Badi, A. (2018). The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 48(2), 217-237.
4- Afram, J., Manresa, A., & Mas Machuca, M. (2022). The impact of employee empowerment on organisational performance: The mediating role of employee engagement and organisational citizenship behaviour. Intangible Capital, 18(1), 96-119.
5- Amor, A. M., Vázquez, J. P. A., & Faíña, J. A. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. European Management Journal, 38(1), 169-178.
6- Ardi, A., Djati, S. P., Bernarto, I., Sudibjo, N., Yulianeu, A., Nanda, H. A., & Nanda, K. A. (2020). The relationship between digital transformational leadership styles and knowledge-based empowering interaction for increasing organisational innovativeness. International Journal of Innovation, Creativity and Change, 11(3), 259-277.
7- Baird, K., Su, S., & Munir, R. (2018). The relationship between the enabling use of controls, employee empowerment, and performance. Personnel Review.
8- Bose, I., & Emirates, U. A. (2018). Employee empowerment and employee performance: An empirical study on selected banks in UAE. Journal of Applied Management and Investments, 7(2), 71-82.
9- Choi, I. (2020). Moving beyond mandates: organizational learning culture, empowerment, and performance. International Journal of Public Administration, 43(8), 724-735.
10- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. Human resources for health, 14, 1-14.
11- Gilbert, P., & Teglborg, A. C. (2021). The symbiotic relationship between digital transformation and renewed employee empowerment in the industrial sector: a case study. Revue de gestion des ressources humaines, 122(4), 29-43..
12- Ghazaei, Shima, Farahani, Mahdi, Nemati, Fatemeh (1400). Investigating the role of digital culture on the empowerment of human capital, the 28th Insurance and Development Conference.
13- - Hashemi, Ali, Jamshidi, Mehtab (1401). Human resource empowerment, 14th International Conference on Management, Economy and Development
14- Hansen, A. K., Stoettrup Schioenning Larsen, M., & Lassen, A. H. (2021). The role of absorptive capacity and employee empowerment in digital transformation of SMEs. Available at SSRN 3859277.
15- Hassan, S., DeHart-Davis, L., & Jiang, Z. (2019). How empowering leadership reduces employee silence in public organizations. Public Administration, 97(1), 116-131.
16- Hazudin, S. F., Sabri, M. F., Aidil, M., Kader, R. A., & Ishak, M. (2021). Empowering Women-owned Businesses in the Era of Digital Transformation: A Review of the Opportunities and Challenges. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 11(19), 231-244.
17- 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.
18- Hosseinpour, Sakineh, Nouripour, Amir (1400). Review of human resource management without humans, functions of digital transformation, challenges and solutions (a transformational approach to human resource management in the age of information and communication technology), the sixth national conference on the role of management in the perspective of 1404.
19- Jamkhaneh, H. B., Shahin, A., Parkouhi, S. V., & Shahin, R. (2021). The new concept of quality in the digital era: a human resource empowerment perspective. The TQM Journal.
20- Karimi Fard, Mehdi, Farhoudinejad, Akbar (2018). Review of knowledge management, a

new approach in empowering employees, the 7th national conference of management and humanities researches in Iran
21- Karimi, Mehdi (1400). Investigating factors affecting the empowerment of human resources in Mashhad Municipality, the 8th National Conference on Applied Research in Civil Engineering, Architecture and Urban Management.
22- Khosravipour, Elham (1401). The impact of digital transformation on human resource management with an emphasis on organizational culture, the third international conference on humanities, law, social studies and psychology.
23- Mobini Kesh, Farideh (1400). Examining the role of human resources in the management of the digital age, the fourth national conference and the first international conference on new models of management and business.
24- Maqsoodi, Alireza, Mohebi, Tahereh (1400). Investigating the impact of the performance management system on empowering Bojnord municipality employees, the 9th international conference on modern techniques of management, accounting, economics and banking with the approach of business growth.
25- Shahshahi, Mehri (1398). The relationship of electronic literacy and empowerment with the development of human resources (a case study of employees of public universities in Lorestan province), the second international conference on the development and promotion of humanities in society.
26- Thomas, J. (2018). Individual cyber security: Empowering employees to resist spear phishing to prevent identity theft and ransomware attacks. Thomas, JE (2018). Individual cyber security: Empowering employees to resist spear phishing to prevent identity theft and ransomware attacks. International Journal of Business Management, 12(3), 1-23
27- Zhang, M. (2021, May). A Study on impact of knowledge management, employee empowerment and digital transformation on the relationship between human capital and organizational performance in Chinese private university context. In DPU International Conference on Business Innovation and Social Sciences 2021 (pp. 202-216). Dhurakij Pundit University.