



10.30495/jssc.2022.1961355.2016

Investigating the role of empowering police force employees in organizational excellence

Amir Masomi¹
Mehrdad Mohammadian*²
Nasrin khodabakhshi³

(Receipt: 2022.06.18- Acceptance:2022.11.27)

Abstract

Attention to organizational excellence and staff empowerment has increased due to accelerating developments and competition for greater success among military organizations. The aim of this study was to investigate the role of police force employees staff empowerment in organizational excellence by survey method. The statistical population included all police force employees who were serving in Ardabil province in 1400. 320 questionnaires were distributed using multi-stage cluster sampling method. Validity and reliability of the questionnaire were calculated using content validity tests, mean variance extracted, composite reliability and Cronbach's alpha, using Smart PIs software, which confirmed the obtained coefficients, validity and reliability of the assessment tool. It was determined by analyzing the data; The level of organizational excellence and employee empowerment is high and employee empowerment explains 64% of changes in organizational excellence. The results of hypothesis analysis showed that perceived organizational support, management style, work experience and cultural and economic capital have a moderating role in the relationship between employee empowerment and organizational excellence of police force employees. Criteria Z and R2 also showed that the experimental structural model has a suitable fit.

Key Words: Organizational Excellence, police force employees, perceived organizational support, management style.

1. Ph.D. Student in Sociology, Department of Social Sciences, Khalkhal Branch, Islamic Azad University, Khalkhal, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Sociology, Department of Social Sciences, Khalkhal Branch, Islamic Azad University, Khalkhal, Iran.

*. Corresponding Author: mohamadian_aukh@yahoo.com

3. Assistant Professor, Department of Sociology, Department of Management, Khalkhal Branch, Islamic Azad University, Khalkhal, Iran



10.30495/jssc.2022.1961355.2016



بررسی نقش توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی در تحول و تعالی سازمانی

امیر معصومی^۱مهرداد محمدیان^{۲*}نسربین خدابخش^۳

(دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۸ - پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۰۹/۰۶)

چکیده

توجه به تعالی سازمانی و توانمندسازی کارکنان به دلیل تحولات شتابنده و رقابت برای موفقیت بیشتر در بین سازمان‌های نظامی بیش از پیش افزایش یافته است. این پژوهش با هدف بررسی نقش توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی در تعالی سازمانی با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان نیروی انتظامی که در سال ۱۴۰۰ در استان اردبیل مشغول خدمت بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای تعداد ۳۲۰ پرسشنامه توزیع شد. روایی و پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون‌های روایی محتوایی، میانگین واریانس استخراج شده، پایایی مرکب و آلفای کرونباخ، با نرم‌افزار Smart PLS محاسبه شد که ضرایب به‌دست آمده، روایی و پایایی ابزار سنجش را تأیید نمود. با تحلیل داده‌ها مشخص شد؛ سطح تعالی سازمانی و توانمندسازی کارکنان بالاست و توانمندسازی کارکنان ۶۴ درصد از تغییرات تعالی سازمانی را تبیین می‌کند. نتایج تحلیل فرضیه‌ها نشان داد، حمایت سازمانی ادراک شده، سبک مدیریت، تجربه شغلی و سرمایه‌های فرهنگی و اقتصادی، نقش تعدیل‌گر در روابط توانمندسازی کارکنان و تعالی سازمانی نیروی انتظامی دارند. همچنین معیارهای Z و R2 نشان داد، مدل ساختاری تجربی از برازش مناسب برخوردار است.

واژه‌های کلیدی: تحول و تعالی سازمانی، توانمندسازی، کارکنان نیروی انتظامی، حمایت سازمانی ادراک شده، سبک مدیریت.

۱. دانشجوی دکتری گروه جامعه‌شناسی، واحد خلخال، دانشگاه آزاد اسلامی، خلخال، ایران. masomi@yahoo.com

۲. استادیار گروه علوم اجتماعی، واحد خلخال، دانشگاه آزاد اسلامی، خلخال، ایران.

*. نویسنده مسئول: mohamadian_aukh@yahoo.com

۳. استادیار گروه مدیریت، واحد خلخال، دانشگاه آزاد اسلامی، خلخال، ایران. khodabakhshi.n110@gmail.com

مقدمه

یکی از ضرورت‌ها و الزامات منطقی، مهم و اجتناب‌ناپذیر برای هر کشوری که بخواهد در عرصه گیتی حضور فعال و پویا داشته باشد، عبارت از حرکت در مسیر پیشرفت، ترقی و رسیدن به تعالی سازمانی است.

تعالی سازمانی راه دستیابی به عملکرد کلاس جهانی را با ارائه یک چارچوب کاربردی برای مدیران بنا نهاده است تا راهنمای چگونگی بهبود عملکرد در سازمان‌های گوناگون باشد (اکلند، ۱۹۹۹: ۳). اما از دلایل اصلی ناکامی در رسیدن به این منظور، عدم درک عمیق مفهوم تعالی و بی‌توجهی به نقش نیروی انسانی متعالی و توانمند است (عابدزاده، ۱۳۹۵: ۳۶). توانمندسازی منابع انسانی در واقع پاسخ به نیاز حیاتی کنونی در مواجهه با تغییر و تحول است و به‌عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی است؛ چرا که سازمان‌ها به‌منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر امروزی به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت همه کارکنان اعم از خط مقدم تا مدیران ارشد نیازمندند و توانمندسازی به‌عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقاء کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی قابل کاربرد است (ملکی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲۴).

از سوی دیگر یکی از مهم‌ترین نیازمندی‌های اساسی توسعه و پیشرفت جوامع، برقراری نظم و امنیت پایدار است. امنیت اساسی‌ترین نیاز بشر، و زمینه‌ی همه فعالیت‌های او محسوب می‌شود و متولیان آن یقیناً وظیفه‌ای حیاتی و خطیر را بر عهده دارند. این وظیفه در بعد داخلی آن تقریباً در همه جوامع امروزی بر عهده سازمان پلیس گذاشته شده است، سازمانی که از آن انتظار می‌رود نظم، امنیت و آرامش را برای همه فراهم کند و تقریباً هیچ نوع کوتاهی و قصوری در انجام این وظیفه از آن پذیرفته نیست. همچنین در بسیاری موارد که مشکل اجتماعی وجود دارد شاید پلیس یگانه فردی باشد که از نظر موقعیت، می‌تواند فعالیت‌ها را برنامه‌ریزی و انرژی جامعه را برای اجرای آن برنامه و ارزیابی نتایج حاصله به‌کار گیرد (سلطانی و هاشمی، ۱۳۹۰: ۱۸). امروزه امور پلیسی به سطح یک ساختار واقعاً پیچیده تکامل یافته که به الگوهای رهبری و سازمانی منطبق با جهان سریعاً در حال پیشرفت نیاز دارد (چاریر، ۱۳۸۵: ۱۳۸). درست است که برای پلیس علاوه بر وظایف انتظامی از قبیل مقابله با جرائم و پیگیری آن‌ها، ارائه خدماتی نیز برای مردم، تعریف شده است اما حتی در بهترین شرایط ممکن هم امور پلیسی وظیفه دشواری است. مأموران پلیس با موقعیت‌های خطرناک روبه‌رو هستند و از آن‌ها انتظار می‌رود مشکلاتی را حل کنند که خود در ایجاد آن‌ها نقشی نداشته‌اند و حل آن‌ها از توان مأموران خارج است (اسکول‌نیک، ۱۹۹۴: ۹۲).

ضرورت بررسی تحول و تعالی سازمانی و نقش توانمندسازی پلیس از این حیث ارزشمند است که سند چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران، نیروی انتظامی را پلیس الگوساز و الهام‌بخش در

سطح منطقه معرفی می‌کند. این آرمان ضمن اینکه با دوراندیشی، پیش‌قدمی و استقبال از چالش‌های آینده همراه است، مستلزم توسعه راهبردی نیروی انتظامی و توسعه نیروی انتظامی نیز مستلزم مدیریت صحیح است، بنابراین مدیریت توسعه نیروی انتظامی، منوط به بالندگی و توانمندسازی پرسنل است. از سوی دیگر با ابلاغ سیاست پلیس جامعه‌محور، برخورداری پلیس از توانمندی‌های اعتمادساز، مسئولیت‌پذیر، خلاق، قاطع و مهارت ارتباطی، ضروری است تا این سیاست به نحو شایسته عملیاتی شود.

اهمیت دیگر این پژوهش؛ مشارکت و درک محقق (افسر پلیس) از جهان اجتماعی کارکنان نیروی انتظامی است. با توجه به دیدگاه مانهایم، محقق می‌خواهد استنتاج علمی از جامعه به عمل آورد، نمی‌تواند از خارج از موضوع تحقیق خود قرار گیرد. مشارکت و ادراک با یکدیگر پیوند دارند (جفرودی، ۱۳۹۲: ۷۸). از سوی دیگر در بیشتر پژوهش‌ها میدان پژوهش و جامعه آماری محققان، سازمان‌های دولتی و خصوصی است که به‌لحاظ ماهیت (مواجه با خطر) و وظایف، متفاوت با سازمان‌های نظامی به‌ویژه پلیس است. وجود سلسله مراتب قاطع، رابطه دستور - اجرای مطلق، تمرکز فرماندهی، ضوابط سخت‌گیرانه، داشتن روحیه تخاصم و سوءظن به اشرار و متهم و انضباط گروهی از عناصر افتراقی است که سازمان پلیس با دیگر سازمان‌های دولتی دارد. بنابراین برای افزایش کیفیت خدمات، بهره‌وری، کسب آمادگی برای برخورد با بحران‌ها، رضایت مشتری (مردم)، کاهش خطاها، بهبود روحیه کارکنان، رضایتمندی شغلی، تعهد، خود انگیزی، بهبود ارتباطات و اعتماد متقابل و بهبود روابط میان فرماندهان و کارکنان، پذیرش آسان‌تر اعمال تغییرات، به‌کارگیری فناوری‌های جدید، پذیرش خطر و سازگاری با تغییرات احتمالی، بهبود مدیریت زمان، بررسی وضعیت موجود تعالی سازمانی و توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی و نقش توانمندسازی کارکنان در تعالی سازمانی امری ضروری است. بنابراین این پژوهش درصدد پاسخ به این مسأله اساسی است که اولاً وضعیت موجود تعالی سازمانی و توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (ناجا) چگونه است؟ و دوم اینکه توانمندسازی کارکنان چه نقشی در تحول و تعالی سازمانی آن‌ها دارد؟

پیشینه پژوهش

با توجه به اهمیت مسأله پژوهش‌های مختلفی از سوی جامعه‌شناسان و پژوهشگران حوزه مدیریت انجام شده است که در جدول (۱) به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

جدول (۱): برخی از پژوهش‌های انجام شده درخصوص نقش توانمندسازی در تعالی سازمانی

ردیف	نام پژوهشگر(ان)	عنوان پژوهش	نتیجه
۱	حسین‌زاده و همکاران (۱۳۹۷)	تدوین معیارها و شاخص‌های تعالی سازمانی بر مبنای مدل اروپایی مدیریت کیفیت (EFQM)	استخراج معیار تعالی سازمانی
۲	عباسی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۶)	خوداثربخشی و توانمندسازی	تأیید فرضیه اصلی
۳	امیری و همکاران (۱۳۹۶)	برخورداری از دانش، اعتماد متقابل، داشتن ارتباطات و برخورداری کارکنان از پاداش‌ها در توانمندی	تأیید فرضیه اصلی
۴	محمودزاده و همکاران (۱۳۹۵)	عوامل تأثیرگذار بر اجرای مدل تعالی در نیروی انضمامی	تأیید فرضیه اصلی
۵	قنبری و همکاران (۱۳۹۴)	رابطه علی ابعاد توانمندسازی روانشناختی کارکنان و تعالی سازمانی	تأیید فرضیه اصلی
۶	جعفری و همکاران (۱۳۹۳)	فرهنگ سازمانی و توانمندسازی مدل تعالی سازمانی - نقش تعهد عاطفی کارکنان	تأیید فرضیه اصلی
۷	سلطانی و سادات هاشمی (۱۳۹۰)	توانمندسازی کارکنان ناجا و انعطاف‌پذیری ساختار سازمانی، سبک مدیریت سازمان و پیاده‌سازی فناوری‌های نوین	تأیید فرضیه اصلی
۸	جزینی (۱۳۸۵)	ساختار سازمانی، آموزش، انگیزش، رضایت شغلی و سبک رهبری و توانمندی کارکنان ناجا	تأیید فرضیه اصلی
۹	کارستن و مایر (۲۰۲۰)	رهبری تحول‌آفرین، توانمندسازی روانی	تأیید فرضیه اصلی
۹	پارس‌زیر (۲۰۱۶)	توانمندسازی مدیران و نقش عوامل درون‌سازمانی	تأیید فرضیه اصلی
۱۰	چان فانگ چینگ و همکاران (۲۰۱۲)	حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی	تأیید فرضیه اصلی
۱۱	کین پنیبرگ و همکاران (۲۰۱۵)	فراتر از تبادل اجتماعی: نقش تعدیل‌گر جمع‌گرایی در رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعالی سازمانی	تأیید فرضیه اصلی
۱۲	چان و تسونگ (۲۰۱۲)	حمایت سازمانی ادراک شده، توانمندسازی روانشناختی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی	تأیید فرضیه اصلی
۱۳	آزاتس ملی بهمود امور پلیس انگلستان	ترویج و ارتقای برابری، تنوع، حقوق بشر و اثربخشی امور پلیسی	تأیید فرضیه اصلی
۱۴	ارتورک (۲۰۱۰)	بررسی عوامل پیش‌بینی هویت سازمانی: نقش تعدیل‌کننده اعتماد در ارتباط بین توانمندسازی، حمایت سازمانی و هویت سازمانی	تأیید فرضیه اصلی

یافته‌های پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد اولاً راهبردهای مدیریتی تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر توانمندی و تعالی سازمانی داشته است. دوم اینکه در پژوهش‌های صورت گرفته سازمان و عناصر آن به‌عنوان سیستم اجتماعی و میدان کنشگران اجتماعی مورد ملاحظه قرار نگرفته و صرفاً از بعد مدیریتی به آن پرداخته‌اند.

مبانی و چارچوب پژوهش

مفهوم‌پردازی تحول و تعالی سازمانی:

تعالی ترجمه لغت Excellence است که از ریشه لاتین Exceller به معنی «بر بالای چیزی صعود کردن» مشتق شده است. تعالی سازمانی ابزاری جهت کمک به سازمان‌ها برای سنجش میزان قرار داشتن در مسیر تعالی سازمانی و رشد متوازن می‌باشد. این مدل به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با مقایسه‌ی وضع موجود خود، شکاف‌ها را شناسایی و سپس براساس این شکاف‌ها و بررسی علل وقوع آن‌ها، راه‌حل‌های بهینه‌سازی وضع موجود را تعیین و آن‌ها را اجرا نمایند (ارلیش، ۲۰۰۶). تعالی سازمانی را می‌توان رشد و ارتقای سطح یک سازمان در تمامی ابعاد مختلف آن دانست، به‌گونه‌ای که

با کسب رضایتمندی مطلوب کلیه ذینفعان و ایجاد تعادل بین آنها، احتمال موقعیت سازمان در بلندمدت افزایش یابد (فرهی یزدی، ۱۳۸۷). تعالی سازمانی روشی کلی‌گرا برای بهبود بخشیدن به عملکرد سازمان است (قربانی‌زاده و آقاوردی، ۱۳۹۲). در طی دهه‌های اخیر، پژوهشگران با تکیه بر تجارب سازمان‌های موفق و پیشرو، همواره در پی یافتن راه‌حل‌هایی برای بهبود وضعیت و حرکت به سوی تعالی بوده‌اند که نتیجه تحقیق و مطالعه آن‌ها، منجر به خلق مدل‌های تعالی سازمانی شده است. مدل پیترز و واترمن یکی از مدل‌های تعالی سازمانی است که با برخورداری از تجربه بسیاری از سازمان‌های بزرگ و کوچک برجسته و موفق به زبانی ساده بسیاری از نظریه‌های تازه دانش رفتاری و شیوه مدیریت امروزی را آشکار می‌سازد. پیترز و واترمن (۱۹۸۲)، بر اساس تجربیات به‌دست آمده از شرکت‌های برجسته مدل در جستجوی تکامل خود را بر مبنای هشت حیطة عنوان کردند: ۱- تعصب به عمل؛ ۲- توجه به نیازهای مشتری؛ ۳- استقلال و کارآفرینی؛ ۴- افزایش بهره‌وری به‌وسیله کارکنان؛ ۵- توجه به ارزش‌های مشترک؛ ۶- تکیه کردن بر مزیت رقابتی خود (پایبندی به کار اصلی)؛ ۷- ساختارهای ساده (به‌کارگیری ستاد اداری کم) و ۸- انعطاف‌پذیری (پیترز و واترمن، ۱۹۸۲). مدل تعالی عملکرد اروپایی (EFQM)، مدل تعالی عملکرد مالکوم بالدريج^۲ و مدل دمینگ^۳ از دیگر مدل‌های تعالی سازمانی هستند.

از جامعه‌شناسانی که پویایی و تعالی سازمان‌ها را به «عقلانیت»^۴ گره می‌زند ماکس وبر^۵ است. یکی از موضوعات بنیادی جامعه‌شناسی وبر، فرآیند «عقلانیت» به‌عنوان یک راهنما در تفسیر روابط اجتماعی به‌ویژه در کنش‌های داخل سازمان است. براساس تئوری ماکس وبر سازمان متعالی و کارآمد، سازمانی است که منافع سازمان را در کنار منافع فرد می‌بیند و برای نیل به این هدف با آموزش و ارتقاء عقلانیت نظری کارکنانش از سویی کارآمدترین وسایل برای رسیدن به هدف‌های سازمان را فراهم می‌نماید. بنابراین از دیدگاه وبر، سازمانی پتانسیل تعالی را دارد که با بروزآوری کارکنانش بتواند اندیشه و تفکرات او را با اهداف سازمان و تغییرات جامعه هماهنگ نماید.

یکی دیگر از جامعه‌شناسانی که به تعالی سازمان‌ها پرداخته، جامعه‌شناس برجسته قرن بیستم، تالکوت پارسونز^۶ است. پارسونز نظام کنش را متشکل از چهار جزء می‌داند که عبارت‌اند از: نظام فرهنگی، نظام اجتماعی، نظام روانی و نظام زیستی. از نظر وی هر کدام از نظام‌ها برای بقا و تعالی

-
1. Peters & Waterman
 2. Malcom Bald ridge
 3. Deming
 4. rationality
 5. Max Weber
 6. Talcott Parsons

در هر سطحی نیازمند چهار پیش شرط کارکردی است که عبارتند از: ۱- انطباق پذیری؛ هر نظامی باید با محیط خود انطباق پیدا کند. انطباق به نیاز سیستم برای کنترل محیط خود مربوط است مانند نوآوری و خلاقیت. ۲- دستیابی به هدف؛ هر نظامی باید وسایلی برای بسیج منابع خود داشته باشد تا بتواند به هدف‌های خود دست یابد و رضایت حاصل کند. ۳- یکپارچگی؛ هر نظامی باید هماهنگی درونی اجزای خود را حفظ کند و شیوه‌های برخورد با انحراف را به وجود آورد. ۴- حفظ انگاره؛ هر نظامی باید تا حد ممکن خود را در حالت تعادل نگه دارد. حفظ الگو عبارت است از حفظ سیستم ارزشی مانند الگوهای انگیزشی و فرهنگی سیستم که در واقع تداوم آن، بر حفظ قداست نظام ارزشی تأکید دارد (روشه، ۱۳۹۱: ۷۵).

مفهوم‌پردازی توانمندسازی منابع انسانی:

در فرهنگ لغت و بستر از توانمندسازی به‌عنوان تفویض اختیار یا اعطای قدرت به سایرین تعبیر شده است (کردنائیج و همکاران، ۱۳۹۴: ۷۳). توانمندسازی به‌عنوان ایده‌ای مرتبط با عملکرد سازمان، آشکارترین ریشه‌هایش در نظریه مبتنی بر ایجاد شرایطی برای به حرکت درآوردن افراد به کسب اهداف به‌جای سرپرستی و هدایت تلاش‌هایشان است (هانسر و گئورگ، ۲۰۰۳: ۵۵). با مطالعه پژوهش‌های صورت گرفته پیرامون توانمندی افراد در سازمان‌ها، سه دسته تئوری مهم مطرح شده است که عبارتند از: ۱- تئوری توانمندسازی ساختاری، ۲- تئوری توانمندسازی فردی (روانشناختی)، ۳- تئوری توانمندسازی تلفیقی. تئوری توانمندسازی ساختاری در سال (۱۹۹۳ م.) توسط کانتر^۵ ارائه شد. او در تئوری توانمندسازی خود سه متغیر را شناسایی نموده است: ساختار فرصت، ساختار قدرت و توزیع متناسب افراد طبقات مختلف. او اظهار می‌کند، محیط سازمانی، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و معتقد است قدرت و فرصت‌ها، موجب توانمندسازی افراد شده و در نتیجه باعث افزایش رضایت شغلی و تعهد آن‌ها می‌گردد (سلطانی و هاشمی‌سادات، ۱۳۹۰: ۱۲). تئوری توانمندسازی روانشناختی در سال (۱۹۹۶ م.) توسط اسپریتزر^۶ مطرح شد. از نظر وی توانمندسازی روانشناختی به‌عنوان مجموعه‌ای از حالت‌های روان‌شناختی تعریف می‌شود که کارکنان را نسبت به موفقیت دلگرم و مشتاق می‌سازد (اسپریتزر، ۱۹۹۶). آنتونی

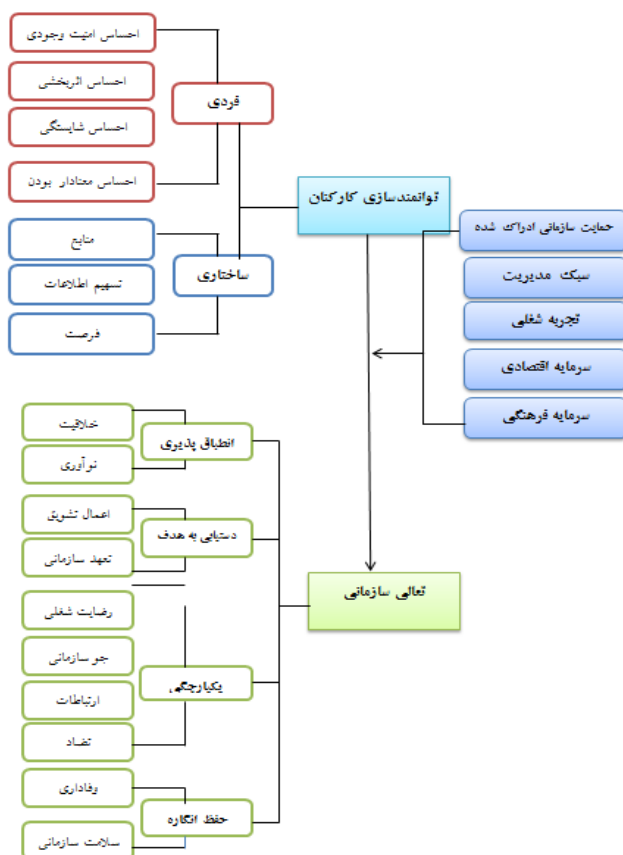
-
1. Adaptation
 2. Goal Attainment
 3. Integration
 4. Latent Pattern Maintenance
 5. Kanter
 6. Spritzer

گیدنز از جامعه‌شناسانی است که در تئوری «ساختاربندی» با پیوند ساختار و عاملیت (فرد) معتقد است؛ «عملکردهای انسانی حاصل شرایطی است که خودشان بوجود آورده‌اند» (گیدنز، ۱۳۸۷: ۲) بدین‌سان، فعالیت‌ها را نه آگاهی ایجاد می‌کند، نه ساخت اجتماعی واقعیت و نه ساختار اجتماعی، بلکه انسان‌ها ضمن ابراز وجود به‌عنوان کنشگر درگیر فعالیت می‌شوند و از طریق همین فعالیت است که هم آگاهی و هم ساختار ایجاد می‌شوند (ریترز، ۱۳۸۳: ۷۰۲) دیتس و برنز از دیگر تلفیق‌گرایانی است که معتقدند: برای آنکه عاملیت را بتوان به یک کنشگر اجتماعی نسبت داد، چهار معیار را باید در نظر داشت. نخست، کنشگر باید «قدرت» داشته باشد، یعنی باید بتواند دگرگونی ایجاد کند. دوم، کنش‌هایی که یک عامل انجام می‌دهد، باید «نیت‌مندانه» باشند. سوم، کنشگر باید نوعی گزینش به‌عمل آورد و تا اندازه‌ای «آزادانه عمل» کند (ریترز، ۱۳۸۳: ۷۴۵).

چارچوب نظری پژوهش

با عنایت به موارد بیان شده؛ تعالی سازمانی و توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی (ناجا)، براساس تئوری‌های بیان شده دو روی یک سکه‌اند. اگرچه ساختار (نظام) با قواعد پیدا و پنهانش الزاماتی برای کارکنان (عامل‌ها) بوجود آورده اما به تعبیر گیدنز «توانابخش» کنشگران نیز هست. از سوی دیگر «کارآمدی و توانمندی» عوامل انسانی نیز شرایطی را برای ساختار (نظام) بوجود خواهند آورد که با عملکردهای ضروری (انطباق‌پذیری، دستیابی به هدف‌های ترسیم شده، انسجام و یکپارچگی سازمانی و نگهداشت الگو) به تعالی و موفقیت دست یابد. بر این اساس در این پژوهش متغیر تعالی سازمان با شاخص‌های (انطباق‌پذیری، دستیابی به هدف‌های ترسیم شده، انسجام و یکپارچگی سازمانی و نگهداشت الگو) پارسونز و متغیر توانمندسازی کارکنان در بعد ساختاری با شاخص‌های (فرصت‌ها، تسهیم اطلاعات، و منابع) و در بعد عاملیت با شاخص‌های (احساس اثربخشی، احساس شایستگی، احساس معنادار بودن (نیت‌مندی)، احساس آزادی عمل، احساس امنیت وجودی؛ گیدنز، دیتس و برنز استخراج شد. همچنین سرمایه فرهنگی و سرمایه اقتصادی کارکنان، از تئوری سرمایه بوردیو، اقتباس شده است. مدل مفهومی پژوهش بر مبنای چارچوب نظری پژوهش بدین شکل تنظیم شد:

1. Anthony Giddens
2. Dietz&Beronez



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- توانمندسازی کارکنان در تحول و تعالی سازمانی مؤثر است.
- ۲- حمایت سازمانی ادراک شده، در نقش توانمندسازی کارکنان بر تحول و تعالی سازمانی، اثر تعدیل‌گر دارد.
- ۳- سبک مدیریت تأثیر توانمندسازی کارکنان را بر تحول و تعالی سازمانی تعدیل می‌کند.
- ۴- تجربه شغلی، در نقش توانمندسازی کارکنان بر تحول و تعالی سازمانی، اثر تعدیل‌گر دارد.
- ۵- سرمایه فرهنگی، در نقش توانمندسازی کارکنان بر تحول و تعالی سازمانی اثر تعدیل‌گر دارد.
- ۶- سرمایه اقتصادی، نقش توانمندسازی کارکنان را بر تحول و تعالی سازمانی، تعدیل می‌کند.
- ۷- با کنترل متغیرهای سن، تأهل و رده خدمتی، نقش توانمندسازی کارکنان را بر تحول و تعالی سازمانی، مؤثر است.

روش پژوهش

با توجه به هدف پژوهش روش به کار گرفته شده از نوع توصیفی - همبستگی و برای گردآوری داده‌ها از روش پیمایش استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنانی که در سال ۱۴۰۰ در قسمت‌های (ستاد فرماندهی، کوپ، پلیس‌های تخصصی، یگان امداد) مشغول خدمتند می‌باشد. حجم جامعه کارکنان با توجه به اعلام فراجا استان اردبیل ۲۱۲۴ نفر است. حجم نمونه‌ی آماری کارکنان با استفاده از فرمول کوکران، ۴۰ نفر برای هر رسته (۳۲۰ نفر برای کل استان اردبیل) برآورد شد. روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای است. در این روش، ابتدا تعداد افراد نمونه هر رسته مشخص گردید، سپس، هر رسته به سه قسمت جغرافیایی استان (جنوب، شمال، مرکز) تقسیم و از هر جهت جغرافیایی به تناسب یک یا دو شهر/ رده برگزیده شد. در ادامه با استفاده از روش PPS، متناسب با حجم هر رده، نمونه‌ی آن تعیین گردید. در مرحله‌ی بعد، با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای، واحدهای نمونه بر اساس تعداد رسته و رده‌های هر شهر و به تفکیک کارکنان در سه طبقه با سنوات خدمت دهه‌ی اول، دهه‌ی دوم و دهه‌ی سوم انتخاب شد. دلیل استفاده از این روش اطمینان یافتن نسبت به این امر است که از همه‌ی مقولات در اینجا «سنوات» در نمونه وجود داشته باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه شامل دو بخش جمعیت‌شناختی و سؤالات مربوط به متغیرهای وابسته، مستقل و تعدیل گر بود که سؤالات مربوط به بخش دوم در قالب طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای (خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵) مورد سنجش قرار گرفت. برای تعیین میزان روایی محتوایی پرسشنامه، از نسبت روایی محتوایی (CVR) که توسط لاوشه طراحی شده استفاده شد. پرسشنامه‌ی اولیه تنظیم شده، ابتدا در اختیار هشت نفر از خبرگان موضوع، قرار داده شد سپس اهداف آزمون و تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سؤالات برای آن‌ها بیان شد در ادامه از آن‌ها خواسته شد تا هر یک از سؤالات را بر اساس طیف سه بخشی لیکرت (گویه ضروری است، گویه مفید است ولی ضروری نیست و گویه ضرورتی ندارد) طبقه‌بندی کنند. پس از گردآوری دیدگاه خبرگان، ضریب CVR محاسبه شده روایی محتوایی را تأیید می‌کند (CVR = ۰/۰۷۵). علاوه بر این برای تعیین همگرایی گویه‌های پرسشنامه، همبستگی بارهای عاملی آن‌ها بررسی شد که براساس میانگین واریانس استخراج شده (AVE) با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS مشخص شد که شاخص‌های هر کدام از سازه‌ها برآزش بالایی دارند. مقدار AVE، مقدار T، پایایی مرکب و آلفای کرونباخ، شاخص‌های هر کدام از سازه‌ها در جدول شماره (۲) آورده می‌شود:

جدول (۲): روایی و پایایی سازه‌ها

سازه ها	شاخص ها	α	λ	CR	(AVE > ۰/۵)	λ	α
ساختاری	فرصت	۱۱/۱۷۷	۲۲/۱۴۲	-/۸۷۶	-/۸۰۱	-/۸۵۲	-/۸۵۲
	تسهیم اطلاعات	۳۰/۹۶۹	۳۴/۴۸۷	-/۷۲۱	-/۸۶۳	-/۸۱۳	-/۸۱۳
توانمندسازی	امنیت وجودی	۴/۶۲۱	۱۰/۴۱۷	-/۷۲۱	-/۸۶۳	-/۸۱۳	-/۸۱۳
	اثربخشی	۷/۴۲۹	۱۰/۲۱۳	-/۷۲۱	-/۸۶۳	-/۸۱۳	-/۸۱۳
فردی	معناداری	۱۰/۲۱۳	۵/۷۴۵	-/۷۲۱	-/۸۶۳	-/۸۱۳	-/۸۱۳
	آزادی عمل	۵/۷۴۵	۱۱/۵۹۷	-/۷۲۱	-/۸۶۳	-/۸۱۳	-/۸۱۳
انطباق پذیری	خلاقیت	۹۷/۲۴۷	۲/۱۲۳	-/۷۵۵	-/۸۵۲	-/۸۰۱	-/۸۰۱
	نوآوری	۳۱۱/۹۷۳	۱۳/۵۰۵	-/۷۲۴	-/۸۶۴	-/۹۲۸	-/۹۲۸
دستیابی به هدف	اعمال تشویق	۱۳/۵۰۵	۳/۲۹۳	-/۷۲۴	-/۸۶۴	-/۹۲۸	-/۹۲۸
	تعهد سازمانی	۱۸/۷۸۲	۱۳/۶۵۳	-/۷۳۸	-/۷۷۵	-/۷۰۱	-/۷۰۱
تعالی سازمانی	رضایت شغلی	۱۵۵/۴۰۳	۲۹۶/۰۲۶	-/۷۳۸	-/۷۷۵	-/۷۰۱	-/۷۰۱
	جو سازمانی	۲۹۶/۰۲۶	۲۳۱/۲۱۲	-/۷۳۸	-/۷۷۵	-/۷۰۱	-/۷۰۱
یکپارچگی	ارتباطات	۲۳۱/۲۱۲	۲/۰۱۰	-/۷۳۸	-/۷۷۵	-/۷۰۱	-/۷۰۱
	تضاد	۲/۰۱۰	۱۷/۳۳۴	-/۷۶۴	-/۸۲۶	-/۷۸۳	-/۷۸۳
حفظ انگاره	وفاداری	۱۷/۳۳۴	۴/۲۱۰	-/۷۶۴	-/۸۲۶	-/۷۸۳	-/۷۸۳
	سلامت سازمانی	۱۹۳/۴۹۵	۸/۸۹۸	-/۵۴۶	-/۷۵۶	-/۷۲۲	-/۷۲۲
سرمایه فرهنگی	سرمایه تجسم یافته	۸/۸۹۸	۱۸/۴۰۶	-/۶۲۰	-/۸۶۵	-/۸۴۶	-/۸۴۶
	سرمایه عینیت یافته	۱۸/۴۰۶	۱۲/۶۱۲	-/۵۱۰	-/۷۲۲	-/۷۰۱	-/۷۰۱
سرمایه نهادینه شده	سرمایه نهادینه شده	۱۲/۶۱۲	۴/۱۴۹	-/۷۶۹	-/۸۰۹	-/۷۴۸	-/۷۴۸
	فرماندهی	۴/۱۴۹	۴/۵۲۹	-/۸۲۷	-/۸۳۵	-/۷۹۴	-/۷۹۴
سیک مدیریت	رهبری	۴/۵۲۹	۱۱/۴۵۷	-/۹۰۱	-/۹۰۸	-/۹۱۱	-/۹۱۱
	درآمد	۱۱/۴۵۷	۲۳/۲۰۱	-/۶۲۳	-/۷۳۲	-/۶۴۴	-/۶۴۴
سرمایه اقتصادی	دارایی	۲۳/۲۰۱	-/۶۲۳	-/۷۳۲	-/۷۳۲	-/۶۴۴	-/۶۴۴

یافته‌های پژوهش

بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده، ۲۸ درصد (۹۱ نفر) پاسخگویان مجرد و ۷۲ درصد (۲۲۹ نفر) متأهل هستند. رده خدمتی ۴۴ درصد (۱۴۰ نفر) کلانتری، ۲۳ درصد (۷۵ نفر) پاسگاه، ۱۷ درصد (۵۵ نفر) راهور و ۱۶ درصد (۵۰ نفر) ستاد می‌باشد. همچنین توزیع افراد بر اساس سابقه خدمت به طوری است که ۲۷ درصد (۸۵ نفر) سابقه خدمت ۱۰-۱ سال، ۲۱ درصد (۶۸ نفر) ۲۰-۱۱ سال، ۵۲ درصد (۱۶۵ نفر) ۳۰-۲۱ سال و ۶ درصد (۲ نفر) بالای ۳۰ سال سابقه هستند.

اطلاعات توصیفی وضعیت تعالی سازمانی بر اساس توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی طبق

جدول (۲)، بدین نحو می‌باشد:

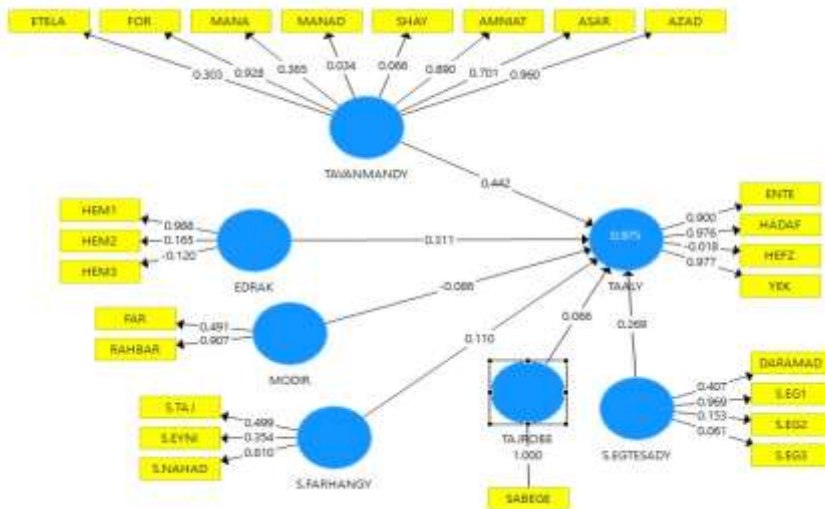
جدول (۳): وضعیت تعالی سازمانی بر اساس توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی

	تعالی سازمانی				توانمندسازی
	پایین	متوسط	بالا	جمع	
پایین	تعداد ۱۷	۶۱	۱	۷۹	
	درصد نسبی ۲۱/۵ درصد	۷۷/۲ درصد	۱/۳ درصد	۱۰۰ درصد	
متوسط	تعداد ۲۴	۹۱	۲۱	۱۳۶	
	درصد نسبی ۱۷/۶ درصد	۶۶/۹ درصد	۱۵/۴ درصد	۱۰۰ درصد	
بالا	تعداد ۶	۳۱	۶۸	۱۰۵	
	درصد نسبی ۵/۷ درصد	۲۹/۵ درصد	۶۴/۸ درصد	۱۰۰ درصد	
جمع	تعداد ۴۷	۱۸۳	۹۰	۳۲۰	
	درصد نسبی ۱۴/۷ درصد	۵۷/۲ درصد	۲۸/۱ درصد	۱۰۰ درصد	

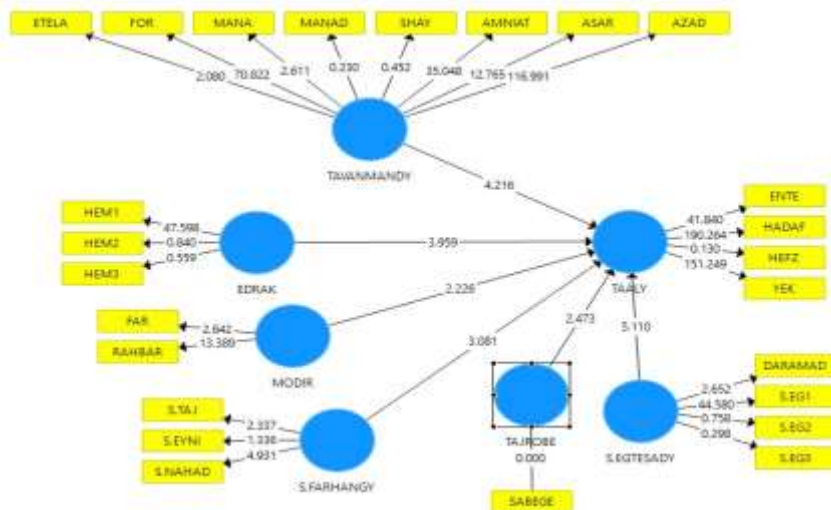
بر اساس اطلاعات جدول ۳، سطح تعالی سازمانی ۱۴/۷ درصد پاسخگویان پایین، ۵۷/۲ درصد متوسط و ۲۸/۱ درصد در سطح بالاست که با افزایش سطح توانمندسازی کارکنان، مقدار تعالی سازمانی افزایش یافته است.

تحلیل معادلات ساختاری

به منظور تخمین برازش مدل از شاخص‌های مختلفی بهره گرفته می‌شود که در این پژوهش از معیار R^2 و T -value با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. ضریب تعیین R^2 معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. مقدار R^2 تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای ضریب تعیین معرفی شده است (چین، ۱۹۹۸: ۳۲۳). شکل شماره (۲) و (۳)، میزان ضرایب بار عاملی، ضریب تبیین و مقادیر Z را نشان می‌دهد به طوری که ضریب تعیین تعالی سازمانی با توانمندسازی و متغیرهای تعدیلگر ($R^2=0/975$) و میزان Z همه متغیرها بیشتر از ۱/۹۶ است؛ بنابراین مدل ساختاری از برازش مطلوبی برخوردار است. پس از بررسی برازش مدل، می‌توان آزمون فرضیه‌ها را انجام داد.



شکل (۲): مدل ترسیم شده همراه با ضرایب R2

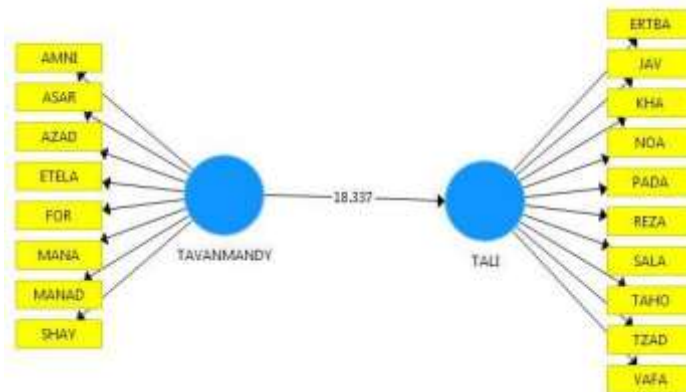


شکل (۳): مدل ترسیم شده همراه با ضرایب T VALUE

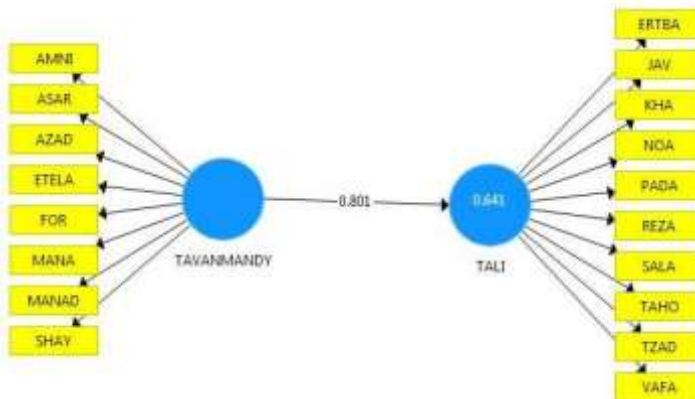
تحلیل فرضیه‌ها

تحلیل فرضیه اول: توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی در تحول و تعالی سازمانی مؤثر است.

به منظور تعیین میزان تأثیر توانمندسازی کارکنان نیروی انظمایی در تعالی سازمانی از معیار R^2 و T -value با استفاده از نرم افزار Smart PLS استفاده شد. همانطور که در مدل شماره (۴)، مشخص است، ضریب مربوط به مسیر ابعاد سازه توانمندسازی کارکنان و تعالی سازمانی ($T=18/337$) به دست آمده که از $1/96$ بیشتر است، همچنین بر اساس مدل شماره (۵)، ضریب اثر تعیین شده ($R^2=0/641$) به دست آمده که نشان می دهد تأثیر توانمندسازی کارکنان در تعالی سازمانی در حد قوی است.



شکل (۴): میزان T VALUE توانمندسازی و تعالی سازمانی



شکل (۵): ضریب مسیر و ضریب تبیین سازه توانمندسازی و تعالی سازمانی

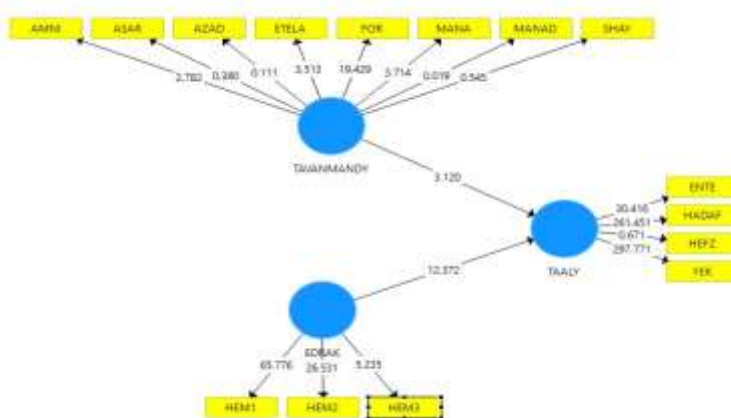
تحلیل فرضیه دوم: حمایت سازمانی ادراک شده، در نقش توانمندسازی کارکنان بر تحول و تعالی سازمانی، اثر تعدیل گر دارد.

یکی از آزمون‌های پرکاربرد برای سنجش معناداری تأثیر تعدیل‌گری یک متغیر در رابطه‌ی میان دو متغیر دیگر، آزمون سوبل است. آزمون سوبل برای انجام استنباط در مورد ضریب اثر غیرمستقیم ab ، بر همان نظریه استنباط مورد استفاده برای اثر مستقیم مبتنی است (مهرآرا و همکاران، ۱۳۹۷). در آزمون سوبل، یک مقدار Z-Value در صورت بیشتر شدن از مقدار $1/96$ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تأثیر مداخله گر یک متغیر را تأیید کرد.

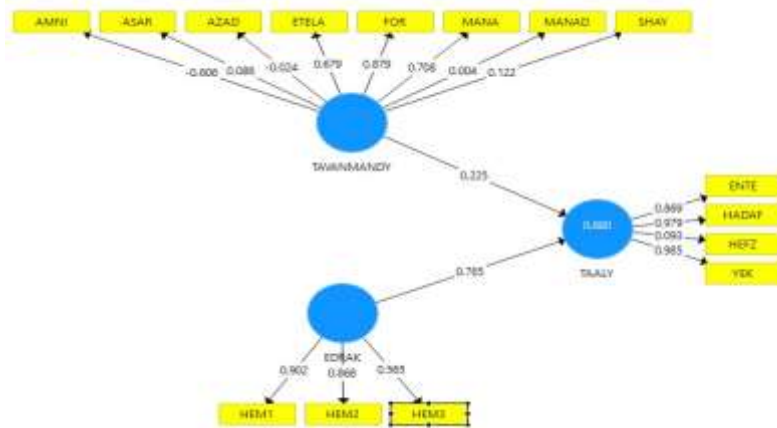
جدول (۴): مقادیر آزمون سوبل حمایت سازمانی ادراک شده

متغیر	Value	SE	Z	p
آزمون سوبل	۰/۷۶۵	۰/۸۸۰	۱۲/۳۷۲	۰/۰۰۰

با عنایت به جدول (۴) ملاحظه می‌شود، مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوبل برابر با $5/341$ می‌باشد، به دلیل بیشتر بودن این مقدار از $1/96$ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر تعدیل‌گری متغیر حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه توانمندسازی کارکنان و تعالی سازمانی معنادار است. همچنین اثر غیرمستقیم ویژه برابر با $0/765$ می‌باشد که نشان می‌دهد بیش از ۷۶ درصد از اثر کل توانمندسازی بر تعالی سازمانی از طریق دخالت متغیر حمایت ادراک شده تبیین می‌شود.



شکل (۶): میزان T VALUE و ضرایب مسیر حمایت ادراک شده - توانمندسازی و تعالی سازمانی



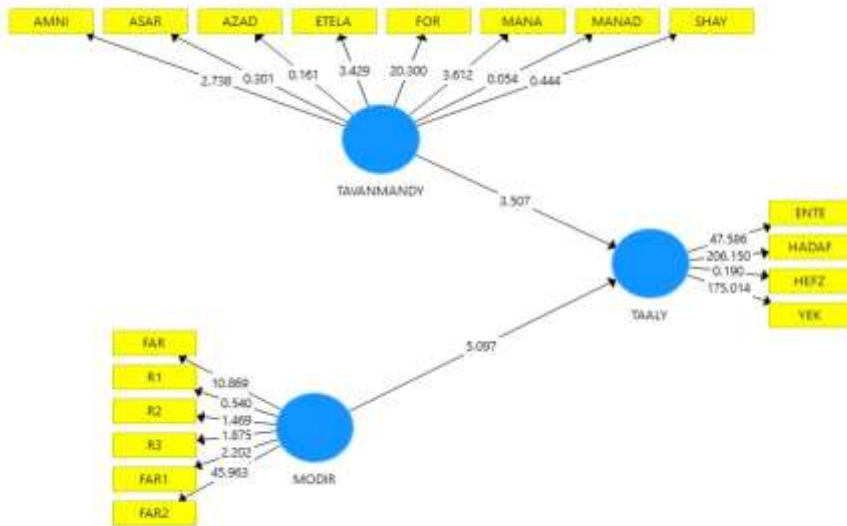
شکل (۷): ضریب مسیر غیرمستقیم حمایت ادراک شده - توانمندسازی و تعالی سازمانی

تحلیل فرضیه سوم: سبک مدیریت تأثیر توانمندسازی کارکنان را بر تحول و تعالی سازمانی تعدیل می‌کند.
برای آزمون این فرضیه نیز با توجه به اینکه سبک مدیریت متغیر تعدیل‌گر است از آزمون سوپل استفاده شد.

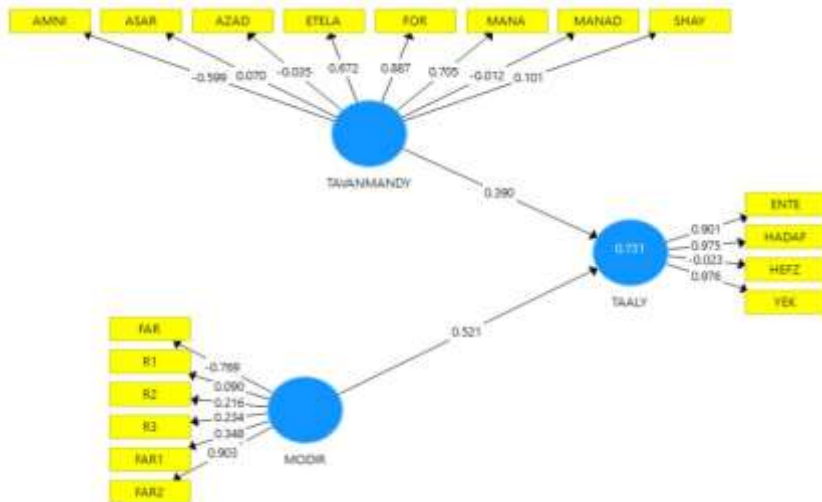
جدول (۵): مقادیر آزمون سوپل سبک مدیریت

متغیر	Value	SE	Z	p
آزمون سوپل	۰/۵۲۱	۰/۷۳۱	۵/۰۹۷	۰/۰۰۰

همانطور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوپل برابر با ۵/۰۹۷ می‌باشد، به دلیل بیشتر بودن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر تعدیل‌گری متغیر سبک مدیریت در رابطه توانمندسازی کارکنان و تعالی سازمانی معنادار است. همچنین اثر غیرمستقیم ویژه برابر با ۰/۵۲۱ می‌باشد که نشان می‌دهد بیش از ۵۲ درصد از اثر کل توانمندسازی بر تعالی سازمانی از طریق متغیر سبک مدیریت تبیین می‌شود.



شکل (۸): میزان T VALUE و ضرایب مسیر سبک مدیریت - توانمندسازی و تعالی سازمانی



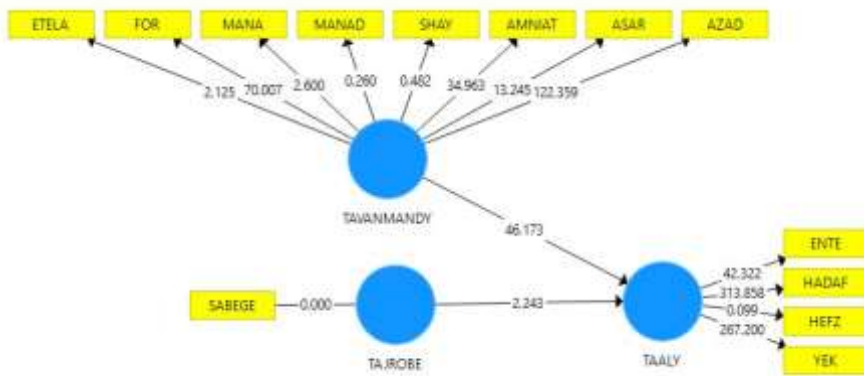
شکل (۹): ضرایب مسیر غیرمستقیم سبک مدیریت - توانمندسازی و تعالی سازمانی

تحلیل فرضیه چهارم: تجربه شغلی، در نقش توانمندسازی کارکنان بر تحول و تعالی سازمانی، اثر تعدیل گر دارد.

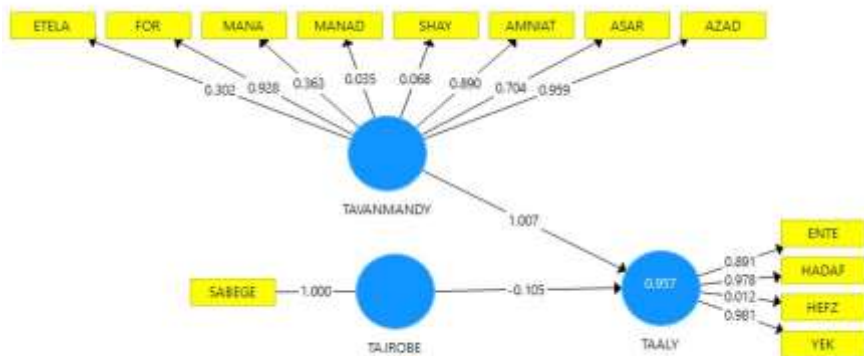
جدول (۶): مقادیر آزمون سوئل تجربه شغلی

متغیر	Value	SE	Z	p
آزمون سوئل	۰/۱۰۵	۰/۹۵۷	۲/۲۴۳	۰/۰۰۰

همان طور که در جدول (۶) مشاهده می‌شود، مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوئل برابر با ۲/۴۳ می‌باشد، به دلیل بیشتر بودن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر تعدیل‌گری متغیر تجربه شغلی در رابطه توانمندسازی کارکنان و تعالی سازمانی معنادار است. همچنین اثر غیرمستقیم ویژه برابر با ۰/۱۰۵ می‌باشد که نشان می‌دهد بیش از ۱۰ درصد از اثر کل توانمندسازی بر تعالی سازمانی از طریق متغیر تجربه شغلی تبیین می‌شود.



شکل (۱۰): میزان T VALUE و ضرایب مسیر تجربه شغلی - توانمندسازی و تعالی سازمانی



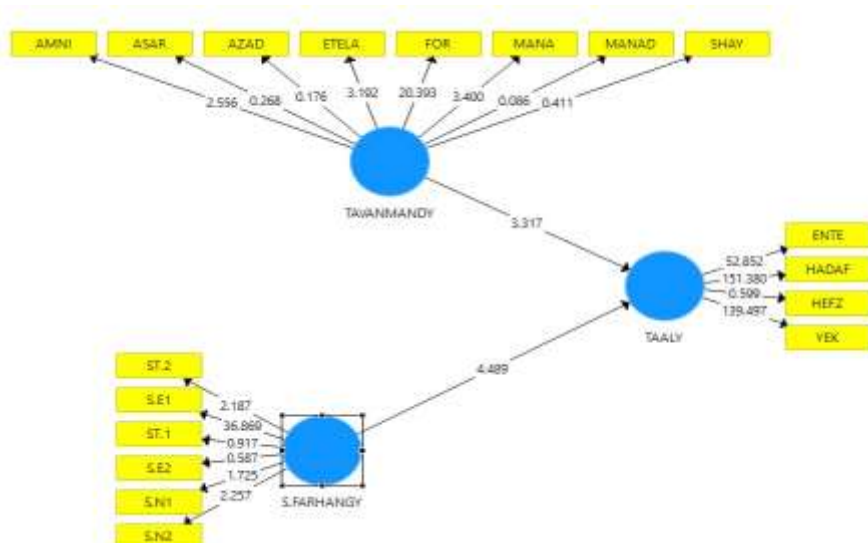
شکل (۱۱): ضریب مسیر غیرمستقیم تجربه شغلی - توانمندسازی و تعالی سازمانی

تحلیل فرضیه پنجم: سرمایه فرهنگی، در نقش توانمندسازی کارکنان بر تحول و تعالی سازمانی، اثر تعدیل‌گر دارد.

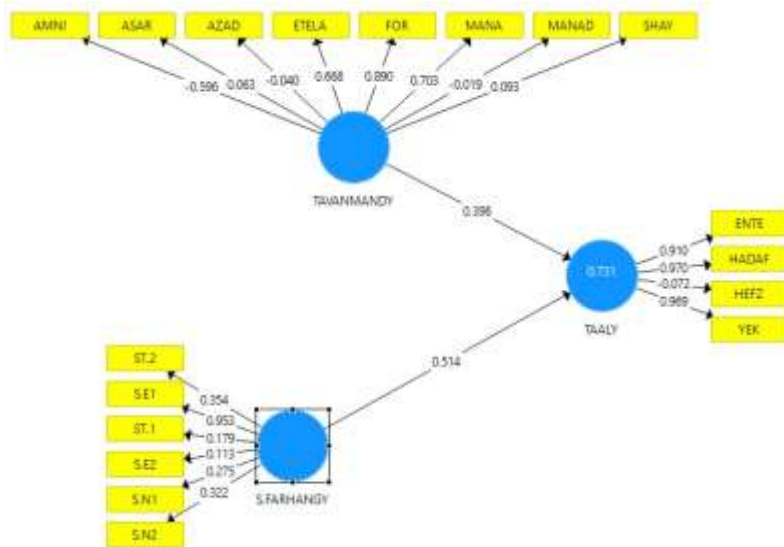
جدول (۷): مقادیر آزمون سوئل سرمایه فرهنگی

متغیر	Value	SE	Z	p
آزمون سوئل	۰/۵۱۴	۰/۷۳۱	۴/۴۸۹	۰/۰۰۰

همانطور که در جدول (۷) مشاهده می‌شود، مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوئل برابر با ۴/۴۸۹ می‌باشد، به دلیل بیشتر بودن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر تعدیل‌گری متغیر سرمایه فرهنگی در رابطه توانمندسازی کارکنان و تعالی سازمانی معنادار است. همچنین اثر غیرمستقیم ویژه برابر با ۰/۵۱۴ می‌باشد که نشان می‌دهد تقریباً بیش از ۵۱ درصد از اثر کل توانمندسازی بر تعالی سازمانی از طریق متغیر سرمایه فرهنگی تبیین می‌شود.



شکل (۱۲): میزان T VALUE و ضرایب مسیر سرمایه فرهنگی - توانمندسازی و تعالی سازمانی



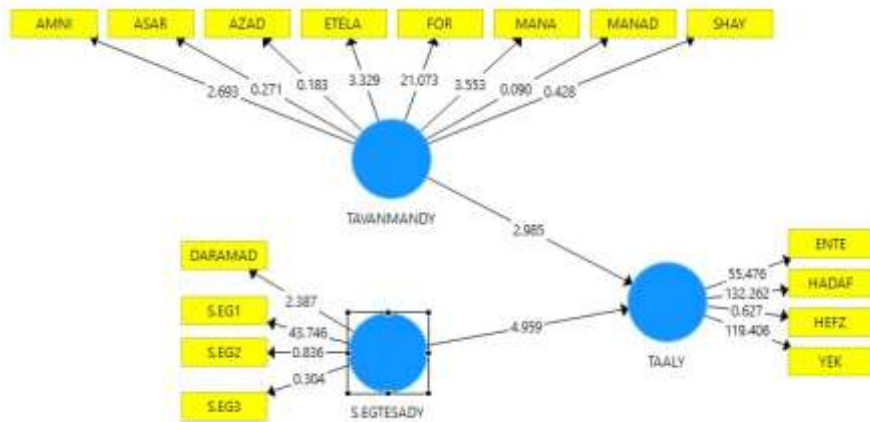
شکل (۱۳): ضریب مسیر غیرمستقیم سرمایه فرهنگی - توانمندسازی و تعالی سازمانی

تحلیل فرضیه ششم: سرمایه اقتصادی، در نقش توانمندسازی کارکنان بر تحول و تعالی سازمانی، اثر تعدیل‌گر دارد.

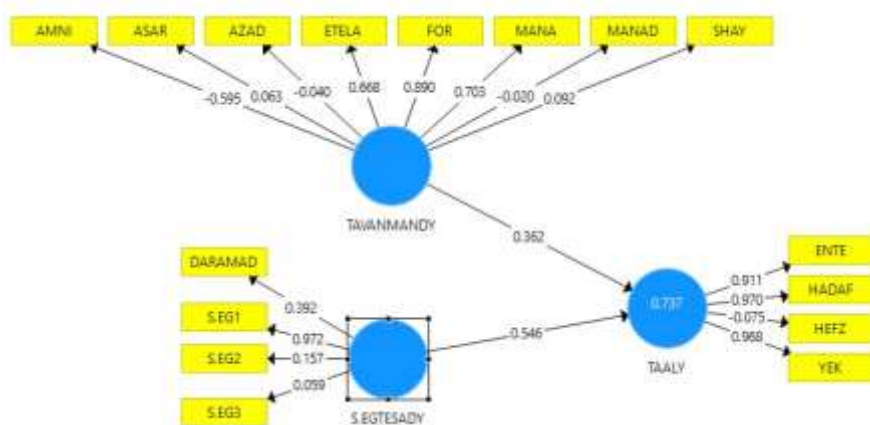
جدول (۸): مقادیر آزمون سو بل سرمایه اقتصادی

متغیر	SE Value	Z	p
آزمون سو بل	۰/۴۴۶	-۰/۷۳۷	۴/۹۵۹

همانطور که در جدول (۸) مشاهده می‌شود، مقدار Z-Value حاصل از آزمون سو بل برابر با ۴/۴۵۹ می‌باشد، به دلیل بیشتر بودن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر تعدیل‌گری متغیر سرمایه اقتصادی در رابطه توانمندسازی کارکنان و تعالی سازمانی معنادار است. همچنین اثر غیرمستقیم ویژه برابر با ۰/۴۴۶ می‌باشد که نشان می‌دهد تقریباً بیش از ۴۴ درصد از اثر کل توانمندسازی بر تعالی سازمانی از طریق متغیر سرمایه اقتصادی تبیین می‌شود.



شکل (۱۴): میزان T VALUE و ضرایب مسیر سرمایه اقتصادی - توانمندسازی و تعالی سازمانی



شکل (۱۵): ضریب مسیر غیرمستقیم سرمایه اقتصادی - توانمندسازی و تعالی سازمانی

تحلیل فرضیه هفتم: با کنترل اثر متغیرهای سن، تأهل و رده خدمتی، توانمندسازی کارکنان بر تحول و تعالی سازمانی، مؤثر است.

برای بررسی میزان تأثیر خالص توانمندسازی بر تعالی سازمانی نیروی انتظامی با کنترل متغیر زمینه‌ای تأهل، از آزمون همبستگی جزئی استفاده شد.

1. Correlation Coefficient

جدول (۹): آزمون همبستگی جزئی توانمندسازی و تعالی سازمانی با کنترل متغیر سن، تأهل و رده خدمتی

متغیر	تعالی سازمانی	سطح معناداری
توانمندسازی	۰/۵۰۴	۰/۰۰۰
توانمندسازی * سن * تأهل * رده خدمتی	۰/۳۹۶	۰/۰۰۰

براساس جدول شماره (۹)، نتیجه آزمون همبستگی جزئی نشان می‌دهد، همبستگی توانمندسازی با تعالی سازمانی قبل از کنترل اثر متغیر تأهل (۰/۵۰۴) می‌باشد. اما با کنترل اثر متغیر سن، تأهل و رده خدمتی اثر خالص توانمندسازی ۰/۳۹۶ تعیین شد. به عبارتی در حالت عادی نقش توانمندسازی بر تعالی سازمانی کارکنان ناچا ۵۰ درصد بوده که با کنترل اثر متغیرهای سن، تأهل و رده خدمتی، میزان اثر خالص به ۳۹ درصد رسیده است. با توجه به سطح معناداری ضریب همبستگی جزئی ($P=0/000$) فرضیه هفتم مبنی بر نقش توانمندسازی بر تعالی سازمانی ناچا با کنترل اثر متغیرهای سن، تأهل و رده خدمتی تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

قبل از بررسی نقش توانمندسازی کارکنان در تعالی سازمانی، برای ترسیم وضعیت موجود تعالی سازمانی، داده‌های گردآوری شده مورد تحلیل قرار گرفت که بر اساس نتایج به دست آمده وضعیت تعالی سازمانی از نظر پاسخگویان نسبتاً مطلوب می‌باشد. یکی از ابعاد تعالی سازمانی، انطباق‌پذیری با شرایط و عوامل نوظهور برای سازمان‌هاست. میل به تغییر و توانایی انطباق با شرایط و موقعیت‌های جدید در بین پاسخگویان مشهود بود. به طوری که بُعد انطباق‌پذیری بیشترین نمره در بین ابعاد چهارگانه تعالی سازمانی داشت. کارکنان ناچا از خلاقیت و نوآوری استقبال می‌کنند و برای تغییر رویه‌ها و اتخاذ نوآوری در راهبردها تمایل به ایده‌پردازی دارند. از نظریه سایبرنتیک پارسونز چنین استنباط می‌شود که قوام و ثبات هر نظام اجتماعی از جمله نیروی انتظامی، با حفظ انگاره (الگو) و رعایت هنجارها و مقررات به دست می‌آید. بُعد حفظ انگاره (الگو) که با دو شاخص «وفاداری» و «سلامت سازمانی» عملیاتی شد، نشان داد کارکنان نیروی انتظامی ضمن داشتن دلبستگی و تعلق خاطر به شغلشان، در کنش‌های متقابل عام‌گرا و متمایزند. یعنی در روابط شان قانونمند و در ایفای نقش شان منصفانه و بوروکراتیک عمل می‌کنند. تحقق اهداف تعیین شده و میزان دستیابی به اهداف سازمانی همسو با اهداف کارکنان یکی دیگر از ابعاد تعالی سازمانی است که مورد ارزیابی قرار گرفت. نمره کمتر از میانگین بُعد دستیابی به اهداف نشان می‌دهد که از نظر پاسخگویان، قردانی و تشویق کارکنان وظیفه‌شناس و متعهد به طور شایسته صورت نمی‌گیرد و کارکنان نیز برای رسیدن به اهداف

ترسیم شده تلاش درخوری انجام نمی‌دهند. چهارمین بُعد تعالی سازمانی بُعد یکپارچگی و برخورداری از انسجام بود که داشتن رضایت شغلی، حاکمیت جوّ سازمانی غیررسمی، ارتباطات صادقانه و بدون چشم‌داشت و انجام عادلانه وظایف تعریف شده، از شاخص‌های بُعد انسجام و یکپارچگی است. بر طبق نمره‌های به‌دست آمده از شاخص‌های بیان شده مشخص شد که کارکنان نیروی انتظامی از انسجام و یکپارچگی بالایی برخوردار هستند.

مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی سهم زیادی در دستیابی به موفقیت و پیشرفت یک سازمان دارد. از موضوعات مورد بحث در مدیریت منابع انسانی، بحث توانمندی نیروی انسانی به مثابه قوه محرکه سازمان است. از اهداف مهم پژوهش حاضر، تعیین میزان تأثیر توانمندسازی کارکنان در تعالی سازمانی نیروی انتظامی بود. به همین منظور با تحلیل توصیفی داده‌ها مشخص شد که افرادی که از توانمندسازی بالایی برخوردارند حدود ۶۵ درصد سطح تعالی سازمانی بین آن‌ها بالاتر است. با آزمون فرضیه اول پژوهش مبنی بر نقش توانمندسازی در تعالی سازمانی نیروی انتظامی، با عنایت به معناداری ضریب T value و ضریب اثر تعیین شده، نقش توانمندسازی در تعالی سازمانی ۶۴ صدم به‌دست آمده است که نشان می‌دهد توانمندسازی کارکنان قدرت پیش‌بینی ۶۴ درصد از تغییرات تعالی سازمانی را دارد. مطابقت نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش قنبری و همکاران (۱۳۹۴)، همسویی وجود دارد. فرضیه دوم با هدف تعیین میزان اثر تعدیل‌گری متغیر حمایت سازمانی ادراک شده در نقش توانمندسازی در تعالی سازمانی مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به سطح معناداری ضریب Z value و ضریب اثر غیرمستقیم آزمون سوبل، بیش از ۷۶ درصد متغیر حمایت سازمانی ادراک شده، نقش توانمندسازی در تعالی سازمانی را تعدیل می‌کند. نتایج یافته‌های این پژوهش با نتیجه پژوهش امیری و همکاران (۱۳۹۶)، کین پمبرگ و همکاران (۲۰۱۵)، چان فانگ چینگ و همکاران (۲۰۱۲)، چان و تسونگ (۲۰۱۲)، ارتورک (۲۰۱۰)، همسویی دارد. فرضیه سوم با هدف نقش تعدیلگری متغیر سبک مدیریت در ارتباط توانمندسازی کارکنان و تعالی سازمانی مورد تحلیل واقع شد که نتایج به‌دست آمده نشان داد، سبک مدیریت نقش مثبت و معناداری در تعدیل ارتباط توانمندسازی با تعالی سازمانی نیروی انتظامی دارد. تقریباً بیش از ۵۲ درصد از اثر کل توانمندسازی بر تعالی سازمانی از طریق متغیر سبک مدیریت تبیین می‌شود. با مقایسه دو نوع سبک مدیریت مشخص شد، در نیروی انتظامی سبک مدیریت مبتنی بر فرماندهی بیشتر از سبک مدیریت مبتنی بر رهبری در افزایش توانمندی و تعالی سازمانی نقش دارد. نتایج به‌دست آمده با نتایج پژوهش جزینی (۱۳۸۵) هم‌سو اما با نتایج پژوهش سلطانی و سادات هاشمی (۱۳۹۰) و کارستن و مایر (۲۰۲۰)، مبنی نقش معنادار مدیریت منعطف در تعالی و توانمندی کارکنان هم‌سویی ندارد. فرضیه چهارم پژوهش برای تعیین نقش تعدیل‌گری تجربه شغلی در ارتباط توانمندسازی و تعالی سازمانی

مورد سنجش قرار گرفت که نتایج به دست آمده نشان داد، با افزایش سنوات خدمت کارکنان نیروی انتظامی توانمندی و تعالی کارکنان افزایش می‌یابد به طوری که ۴۸ درصد کارکنان سنوات بالای ۲۱ سال دارای تعالی سازمانی و توانمندی بالایی هستند. با بررسی نتیجه آزمون سوپل نیز مشخص شد ۴۴ درصد از اثرات کل توانمندسازی در تعالی سازمانی را متغیر تجربه شغلی تعدیل می‌کند. نیز با تحلیل فرضیه پنجم مشخص شد که سرمایه فرهنگی به عنوان متغیر تعدیل گر، بیش از ۵۱ درصد از اثر کل توانمندسازی بر تعالی سازمانی تبیین می‌کند. با مطابقت نتایج این پژوهش با یافته‌های امیری و همکاران (۱۳۹۶) جعفری و همکاران (۱۳۹۲)، همچنین تئوری سرمایه بورديو، همسویی وجود دارد. سرمایه اقتصادی دیگر سرمایه‌ای است که در تئوری سرمایه بورديو تأثیرش در کنش‌ها و عملکردها مورد توجه قرار گرفته است. با تحلیل فرضیه ششم، نقش تعدیل‌گری سرمایه اقتصادی در ارتباط توانمندسازی و تعالی سازمانی تأیید شد و تأثیر غیرمستقیم سرمایه اقتصادی در تعالی سازمانی ۵۴ درصد تعیین شد. برای تعیین میزان تأثیر خالص توانمندسازی بر تعالی سازمانی نقش متغیرهای سن، تأهل و رده خدمتی کنترل شد که نتایج نشان داد با حذف اثر متغیرهای کنترل شده، توانمندسازی کارکنان ۳۹ درصد در تعالی سازمانی مؤثر است. نتایج به دست آمده از این فرضیه با نتیجه یافته‌های عباسی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۶) مطابقت دارد.

بر اساس یافته‌های پژوهش برای تقویت توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی و تأثیر بیش از پیش توانمندی بر ارتقاء تعالی سازمانی نیروی انتظامی پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

پیشنهاد‌های کاربردی

۱- با توجه به نتایج فرضیه اول که نقش توانمندسازی کارکنان در تعالی سازمانی را مورد بررسی قرار داده، پیشنهاد می‌گردد؛ مسئولان نیروی انتظامی در جهت بهبود تعالی سازمانی فرصت تبادل مهارت و تجربه، تخصیص اعتبارات متناسب با برنامه‌های ابلاغی، تفویض اختیار، تأمین نیازهای معیشتی، امنیت وجودی، توجه به ایده‌های نو را در اولویت برنامه‌های تعالی نیروی انتظامی قرار دهند.

- برای بهره‌برداری بیشتر از اطلاعات، مهارت‌ها و تجربه کارکنان بانک اطلاعاتی در هر شهرستان ایجاد گردد.

- برای انتقال تجربیات و مهارت‌ها پیشنهاد می‌شود دوره‌های برگزار شده حین خدمت، از حالت کلیشه‌ای خارج و مطالب کاربردی و به‌روز در کلاس‌ها بیان شود.

۲- با عنایت به تأیید فرضیه دوم پژوهش، نقش حمایتی سازمان، تعهد و رضایتمندی کارکنان را افزایش داده و فرد در همه حال سازمان را حامی و پشتیبان لحاظ می‌نماید، از نظر کارکنان رفع «انسداد سازمانی ادراک‌شده» با اعمال مدرک تحصیلی، پرداخت مزایا و حقوق همتراز با دیگر سازمان‌های نظامی و دولتی، حمایت نهادهای فرابخشی (قوه قضائیه و مقننه) از کارکنان نیروی انتظامی محقق می‌شود. پیشنهاد می‌شود حمایت بدون چشم‌داشت در بخش‌های مختلف نیروی انتظامی، همکاری دیگر نهادها برای حفظ و ارتقاء توانمندی پلیس صورت گیرد.

۳- بر اساس یافته‌های فرضیه سوم، از عوامل تأثیرگذار در توانمندی و تعالی سازمانی سبک مدیریت در نیروی انتظامیست، پیشنهاد می‌شود با توجه به ماهیت سلسله مراتبی بودن سازمان نیروی انتظامی، سبک مدیریت فرماندهی اقتدارگرایانه و اطمینان بخش در رده‌های مختلف نیروی انتظامی اعمال گردد.

۴- سابقه کاری و داشتن تجربه در هر حرفه و شغلی مؤلفه‌ای ارزشمند برای هر سازمان است. نتایج فرضیه چهارم نشان داد برای توانمندسازی و تعالی سازمانی، در انتصابات و انتخاب مأموریت‌های مهم به افراد صاحب تجربه بیشتر بهاء داده شود.

۵- بهره‌مندی از دانش، نگرش فرهنگی به مسائل و انجام مأموریت و وظایف، بدون داشتن دغدغه مالی از مواردی است که در فرضیه پنجم و ششم در قالب متغیر سرمایه‌های فرهنگی و اقتصادی بررسی شد، با توجه به تأیید فرضیه‌ها، پیشنهاد می‌شود برای ادامه تحصیل پرسنل نیروی انتظامی فرصت و انگیزه مقتضی از جمله ادامه تحصیل در دانشگاه‌ها و اعمال مدرک تحصیلی فراهم گردد. همچنین برای افزایش سرمایه اقتصادی حمایت‌های مالی صورت گیرد.

پیشنهادهای پژوهشی

- ۱- با توجه به بررسی متغیرهای حمایت ساختاری ادراک‌شده، سبک مدیریت و سرمایه‌های فرهنگی و اقتصادی در نقش متغیرهای تعدیل‌کننده، پیشنهاد می‌گردد نقش این متغیرها به صورت مستقیم در تعالی سازمانی و توانمندسازی کارکنان مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد.
- ۲- برای اطمینان از نتایج حاصل از این پژوهش، پیشنهاد می‌شود مشابه این پژوهش در سازمان‌های دیگری که فعالیت‌های آن‌ها مشابه نیروی انتظامی است انجام شود.
- ۳- به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی به بررسی نقش توانمندسازی در تعالی سازمانی به تفکیک کارکنان و مدیران ارشد نیروی انتظامی بپردازند.
- ۴- برای شناسایی ابعاد و شاخص‌های تعالی سازمانی و زمینه‌ها و تنگناهای آن از دیدگاه کارکنان نیروی انتظامی، پژوهشی کیفی انجام گیرد.

منابع و مأخذ:

- اکلند، ج. اس (۱۳۸۶)، تعالی سازمانی فراگیر، ترجمه: م. الوندی، تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- امیری، ا؛ جهانگیرفرد، م (۱۳۹۶)، شناسایی و بررسی وجود رابطه بین عوامل توانمندسازی (براساس مدل ملهم) با توانمندسازی کارکنان ستادی بانک رفاه کارگران، دومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی، دانشگاه تهران.
- جفروودی، م (۱۳۹۲)، متفکران اجتماعی معاصر، تهران، نشر مرکز.
- چاریر، ک (۱۳۸۵)، مدیریت راهبردی در پلیس، ترجمه: م، قمری، فصلنامه دانش انتظامی، سال هشتم، شماره ۱، صص ۱۳۷-۱۴۵.
- روشه، گ (۱۳۹۱)، جامعه‌شناسی تالکوت پارسونز، ترجمه: ع، نیک‌گهر، تهران: نشر نی.
- ریتزر، ج (۱۳۸۳)، مبانی نظریه‌های جامعه‌شناختی معاصر و ریشه‌های کلاسیک آن، ترجمه: ش، مسمی‌پرست، تهران: ثالث.
- سلطانی، م؛ سادات هاشمی، ص (۱۳۹۰)، توانمندسازی افسران، الزام سازمان‌های پلیس در قرن ۲۱، فصلنامه توسعه منابع انسانی و پشتیبانی، سال ششم، شماره ۲۰۰، صص ۱۵۸-۱۳۱.
- عابدزاده، م (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر توانمندسازی ساختاری در توانمندسازی روانشناختی مورد مطالعه: کارکنان پرستاری بیمارستان رسول اکرم (ص) شهر رشت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور رشت.
- عباسی نژاد، م؛ بختیاری، ل (۱۳۹۶)، تأثیر عوامل فردی بر توانمندسازی مدیران و فرماندهان ناجا، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال ششم، شماره ۱۸، صص ۱۴۰-۱۱۸.
- فرهی یزدی، ف (۱۳۸۸)، مدل تعالی: ابزاری برای سنجش سازمان، ماهنامه اکتشاف و تولید، شماره ۶۶.
- قربانی‌زاده، و؛ آقاوودی، ب (۱۳۹۲)، نقش توانمندسازی روانشناختی کارکنان در تعالی سازمانی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال پنجم، شماره ۱.
- کردنائیج، ا؛ بخش‌زاده، ع؛ فتح‌الهی، م (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان بر توانمندسازی ساختاری، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۳، صص ۹۷-۱۱۹.
- گیدنز، آ (۱۳۸۷)، تجدد و تشخیص؛ جامعه و هویت شخصی در عصر جدید، ترجمه: ن، موفقیان، تهران: نشر نی.
- محمودزاده، م؛ شریف‌زاده، ف؛ عباس‌نژاد، م (۱۳۹۵)، تأثیر عوامل مدیریتی بر توانمندسازی مدیران و فرماندهان ناجا، فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، سال هجدهم، شماره ۷۰، ۱۱۸-۱۰۴.
- ملکی، م؛ گوهری، م؛ قربانین، ع (۱۳۹۱)، رابطه توانمندسازی ساختاری و آمادگی فردی پرستاران برای تغییر، نشریه مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران (نشریه پرستاری ایران)، دوره ۲۵، شماره ۷۶، صفحه ۱۸-۱۰.

References

- Ehrlich J, J, (2006), The EFQM Model and work motivation, Total Quality Management and Business Excellence, V 17, No 2, 131-140.

- Hancer, M. & George, T, (2003), Psychological empowerment of non-supervisory employees working in full-service restaurants, *International Juorna of Hospitality Management*, 22, pp. 3-16.
- Peters, TJ. Waterman, RH.(1982) , *In Search of Excellence - Lessons from Americ's Best - run Companies*, Harper Collins Publishers, London.
- Praszkie, R. (2016). Empowering lapship: Endogenous dynamics embracing endogenous dynamics. *Journal of Positive Management*, 6(2), 34-58.
- Skolnik, J. H. (1994). *Justice Without Trail: Low Enforcement in A Democratic Society*. New York: Macmillan College Publishing.
- Spreitzer & Gretchen. M.(1996). Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment. *Academy of Management Journal*, Vol. 39, pp. 483-504.