

آموزش سازمانی بعد اصلی موثر بر توانمند سازی کارکنان موکم (مرکز وکلا، کارشناسان رسمی و مشاوران خانواده قوه قضائیه)

مصطفی دلارامی^۱، علی مهدی زاده^۲، منصوره مرادی حقیقی^۳، امیرمهدی میاندرق^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۰۳

چکیده:

این پژوهش با هدف شناسایی عوامل موثر بر توانمند سازی کارکنان موکم (مرکز وکلا، کارشناسان رسمی و مشاوران خانواده قوه قضائیه) انجام شده است. پژوهش حاضر از نوع کاربردی و شیوه بررسی آن بر اساس طرح تحقیق، توصیفی-تحلیلی (اسنادی)، بر پایه روش فرا ترکیب صورت گرفته است. پژوهشگر پس از شناسایی و تحلیل منابع و اسناد نظری و پایش آن ها با پارامترهای مختلفی مانند؛ عنوان، چکیده، محتوی، دسترسی و کیفیت روش، ۲۵ سند حایز شرایط را به عنوان منبع انتخاب نمود. در اثرتجزیه و تحلیل های انجام شده و فرآیند پژوهش ۱۲ کد، ۶ تم و ۲ مقوله اصلی به دست آمد. که برابر نتایج عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان در مرکز وکلا، کارشناسان رسمی و مشاوران خانواده قوه قضائیه (موکم) در دو بعد آموزش سازمانی و فردی تقسیم شده است. عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان که در بعد آموزش سازمانی به دست آمده در برگیرنده مولفه هایی همانند؛ بهبود و ارتقاء شغلی، رهبری راهبردی و حمایت و پشتیبانی می باشد و عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان در بعد فردی عبارت است از مولفه های؛ شایستگی، اثرگذاری سازمانی و نگرش راهبردی. این مطالعه به ترسیم مدل مفهومی توانمندسازی کارکنان در (موکم) می پردازد.

کلید واژه ها: آموزش سازمانی، توانمندسازی کارکنان، نگرش راهبردی، تعالی

^۱ گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران (نویسنده مسئول)

mostafadelarami5@gmail.com

^۲ گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

^۳ گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

^۴ گروه ریاضی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد فیروزکوه، فیروزکوه، ایران

Organizational training is the main effective aspect of empowering Mokam employees (center of lawyers, official experts and family advisors of the Judiciary).

This research was conducted with the aim of identifying the effective factors on the empowerment of employees Mukem (Center for Lawyers, Official Experts and Family Consultants of the Judiciary). Analysis (documents) is based on meta-combination method. After identifying and analyzing theoretical sources and documents with various parameters such as; title, abstract, content, access and quality of the method, ۲۰ documents Select the source title. As a result of the analysis and the research process, ۱۲ codes, ۶ themes and ۲ main categories were obtained. which is equal to the results of the factors affecting the empowerment of employees in the Center of Lawyers, Official Experts and Family Counselors of the Judiciary (Mukem) divided into two organizational and individual dimensions. Factors affecting the empowerment of employees obtained in the organizational dimension include components such as; Job improvement and promotion are strategic leadership and support and the effective factors on empowering employees in the individual dimension are the components; Competence, organizational effectiveness and strategic attitude. This study deals with drawing the conceptual model of employee empowerment in (Mukem).

Keyword :Competence, employee empowerment, strategic attitude, excellence

مقدمه

تغییر سبک زندگی مردم، افزایش آگاهی و مطالبات مردمی و تغییرات گسترده در سیستم حکمرانی سبب شده است که توانمندی لازم برای انجام مأموریت‌های سازمانی نیازمند توسعه و افزایش ارتقای دانش و دیدگاه داشته باشند. استفاده از توانایی‌های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می‌رود. در بهره‌وری فردی، سازمان از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالقوه فرد به‌منظور پیشرفت سازمان استفاده می‌کند و با بالفعل درآوردن نیروهای بالقوه و استعدادهای شگرف در جهت سازندگی موجب پیشرفت فرد و همسویی با سازمان خواهد شد.

ابزاری که می‌تواند در این زمینه به کمک مدیران بشتابد، فرآیند مدیریت منابع انسانی است. لازمه دستیابی به هدف‌های سازمان، مدیریت مؤثر این منابع باارزش است و نیازمند داشتن نظام مدیریت منابع انسانی توسعه‌یافته است که فقدان این سیستم‌های توانمندساز سبب ناکارآمدی و هدر رفت منابع انسانی و سازمانی خواهد شد. مرکز وکلا و کارشناسان رسمی قوه قضائیه یک سازمان حاکمیتی برای تحقق مأموریت ارائه خدمات مشاوره‌ای در مسائل حقوقی و خانواده و کارشناسان رسمی قوه قضائیه است که به‌موجب قانون شکل‌گیری شده است.

در حال حاضر مرکز وکلا و کارشناسان رسمی قوه قضائیه با داشتن بیش از ۷۰۰ نفر پرسنل در تهران و تمامی مراکز استان‌ها از گستردگی جغرافیایی برخوردار است. این مرکز نیز مانند سایر سازمان‌های دیگر زمانی از عهده وظایف و مأموریت‌های سازمانی برمی‌آید که کارکنان آن از مهارت، دانش، توانایی و انگیزه لازم برخوردار و اهداف سازمانی را به‌خوبی بشناسند. بنابراین برای دستیابی به این مهم، لازم است کارکنان توانمند شوند تا بهتر بتوان به اهداف فردی و سازمانی مرکز وکلا، کارشناسان رسمی و مشاوران خانواده قوه قضائیه دست یافت.

چارچوب نظری و پیشینه تحقیق

در دنیای رقابتی امروز، مهم‌ترین و حیاتی‌ترین منبع هر سازمانی، منبع انسانی است (Sarmi, ۲۰۱۵). نیروی انسانی به‌عنوان عنصر کلیدی سودآوری می‌باشد. متخصصان و به‌ویژه افراد مستعد، به این آگاهی رسیده‌اند که آن‌ها صاحبان با ارزش‌ترین و مهم‌ترین منابع سازمانی، دانش، خلاقیت و غیره هستند. در این فرایند، فناوری‌هایی مانند؛ اینترنت، تأیید کاملی بر بهره‌وری ظرفیت انسانی است (Trojak & Kovačić Horvat, ۲۰۱۵). جستجوی راهکار برای افزایش بهره‌وری و بکارگیری حداکثر توانایی کارکنان در امتداد اهداف سازمانی یکی از مقوله‌هایی که سازمان‌ها و مدیران منابع انسانی همواره با آن مواجه هستند. توانمندسازی یکی از ابزارهای مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان در راستای اهداف سازمان است (Wang et al, ۲۰۱۹).

توانمندسازی کارکنان تکنیک جدیدی برای افزایش بهره‌وری از طریق افزایش تعهد کارکنان نسبت به سازمان و بالعکس مورد استفاده مدیران قرار گرفته است (Arabi and Fayazi, ۲۰۱۶). توانمندسازی دادن اختیار بیشتر به کارکنان جهت تصمیم‌گیری‌های لازم بدون نیاز به تأیید مدیران رده‌ی بالاتر سازمان است

(Rad at el, ۲۰۱۷). مدیرانی که می‌خواهند کارکنان را توانمند سازند باید کنترل‌ها، محدودیت و موانع را کنار بگذارند و در مقابل انگیزه بدهند، هدایت نمایند و رفتارشان را تشویق کنند. شواهد حاکی از این است که کارکنان توانا نسبت به کارکنان ناتوان از بهره‌وری بالاتری برخوردارند، رضایت شغلی بیشتری دارند و ابتکارات زیادتری به خرج می‌دهند و بالأخره تولیدات و خدمات کیفیت‌تری ارائه می‌دهند (Wetten et al, ۱۹۸۸).

توانمندسازی مفهومی قدیمی است که در سرتاسر منابع علمی مدیریت یافت می‌شود. در سالهای دهه ۱۹۵۰، منابع علمی مدیریت آکنده از این تجویزها بود که مدیران باید در قبال کارکنان سازمان رفتاری مناسی و دوستانه داشته باشند که این در واقع روابط انسانی است. در سال‌های دهه ۱۹۶۰، مدیران می‌بایست در قبال نیازها و انگیزه‌های کارکنان حساس

آموزش سازمانی بعد اصلی موثر بر توانمند سازی کارکنان موکم (مرکز وکلا، کارشناسان ...) □ ۱۴۷

می بودند (آموزش حساسیت). در سال های دهه ۱۹۷۰، باید از کارکنان کمک می طلبیدند که آن درگیر کردن کارکنان است و در سال های دهه ۱۹۸۰، میبایست تشکیل گروه میدادند و جلسه ها را برگزار می کردند (حلقه های کیفیت) (Bayham, ۱۹۸۸). پیگیری این موضوعات در سال های دهه ۱۹۹۰ و پس از آن حاکی از این است که مدیران باید بیاموزند که چگونه توانمندسازی را گسترش دهند. در ادامه به برخی از پژوهش های داخلی و خارجی پیرامون موضوع تحقیق اشاره می شود؛

محفوظی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهش خود با هدف بررسی رابطه میان به کارگیری مدیریت راهبردی با توانمندسازی منابع انسانی در شهرداری مشهد، چهار مؤلفه (فرهنگ سازمانی، نقل و انتقال نیروی انسانی، بازدهی و کیفیت خدمات) مورد بررسی قرار دادند تا تأثیر یا عدم تأثیر برنامه ریزی راهبردی منابع انسانی بر این مؤلفه ها مشخص گردد. این پژوهش استفاده از ابزار پرسشنامه و به روش میدانی انجام شده است و نتایج حاصل از پرسشنامه ها با بهره گیری از نرم افزارهای Lisrel و SPSS تجزیه و تحلیل شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که مدیریت راهبردی منابع انسانی بر افزایش کیفیت خدمات، کاهش نقل و انتقالات منابع انسان، افزایش استحکام فرهنگ سازمانی و افزایش نرخ بازدهی کارکنان تأثیر دارد و اثربخشی آن در سازمان تأیید شده است.

عزیزی (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر توانمندسازی و ارتباطات سازمانی بر کارآمدی نیروی انسانی پرداخته اند. توجه به سرمایه انسانی به عنوان مهمترین رکن سازمانی بر روند شکست یا کامیابی سازمان ها تاثیر مستقیم دارد لذا تلاش برای کارآمدسازی کارکنان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند افراد کارآمد در تحقق اهداف سازمانی نقش موثری ایفا می نمایند. در این مقاله به بررسی تاثیر توانمندسازی و ارتباطات سازمانی بر کارآمدی نیروی انسانی پرداخته شده است. نتایج به دست آمده نشان داد که دو مولفه توانمندسازی افراد، توجه به ارتباطات سازمانی و برقراری سیستم های ارتباطی مناسب بین افراد در سطوح مختلف سازمانی می تواند بر کارآمدی هر چه بیشتر افراد تاثیر بگذارد.

ریسی (۱۳۹۸)، شناسایی راه های توانمندسازی منابع انسانی در سازمان ها پرداختند. بی شک نیروی انسانی سرمایه اصلی هر سازمان به شمار می رود که در این میان نقش نیروی انسانی توانمند، کارا و خلاق در موفقیت و نیل به اهداف سازمان غیر قابل انکار است. توانمندی سازمان ها منوط به وجود انسان های توانمند است و توانمندی انسان ها محصول تعامل آنها در فرآیندهای توسعه، بسط و گسترش نگرش توانمندسازی و فرهنگ افزایش توان منابع انسانی است. انسان ها با توسعه ذهن و توانایی های خود، کسب مهارت های لازم و درگیر شدن با مسائل، قابلیت خود را برای توسعه سیستم های پیچیده سازمان افزایش می دهند، با توجه به اینکه این فعالیت ها در یک بستر انسانی معنی دار خواهد بود و ایجاد چنین بستری نیز این تحقیق توانمندسازی کارکنان را بصورت عام و از دیدگاه دانشمندان، مستلزم فراهم ساختن محیطی مبتنی بر کرامت انسان، حفظ حرمت و جایگاه والای اوست و صاحب نظران مدیریت و بر اساس منابع علمی مورد مطالعه قراردادده است، که در این راستا با توجه به اهمیت ابعاد توانمندسازی کارکنان شامل: توانمندی در تخصص، توانمندی در بکارگیری تخصص، توانمندی در تجربه آموزی، یادگیری و تولید دانش، توانمندی در مهارت های رفتاری و ارتباطات، توانمندی در تفکر، توانمندی در وجدان کاری و توانمندی در نگرش آینده سازی، در تدوین پرسش نامه ها و سنجش تاثیر عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان، این ابعاد مورد استفاده قرار گرفته است.

وظیفه (۱۳۹۷)، تاثیر توانمندسازی کارکنان بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب) پرداختند. روش نمونه گیری در این تحقیق به صورت سر شماری است و حجم نمونه با استفاده از جدول استاندارد مورگان ۲۲۵ نفر به دست می آید. برای اندازه گیری متغیرهای این تحقیق، از سه پرسشنامه توانمندسازی کارکنان اسپریتزر (۱۹۹۵)، نوآوری سازمانی ونگ و احمد (۲۰۰۴) و رضایت شغلی محقق ساخته استفاده شد. به منظور بررسی و آزمون فرضیه ها از آزمون سوبل از طریق

آموزش سازمانی بعد اصلی موثر بر توانمند سازی کارکنان موکم (مرکز وکلا، کارشناسان ...) □ ۱۴۹

نرم افزار SMART PLS استفاده گردید. نتایج تحقیق حاکی از آن است که توانمندسازی کارکنان بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

محمد صالح و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی باهدف تجزیه و تحلیل تجربی تاثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و فرهنگ نوآوری بر نوآوری خدمات سازمان‌های دولتی امارات متحده عربی (امارات متحده عربی) انجام دادند. داده‌ها از نهادهای دولتی در امارات جمع‌آوری شده است. برای آزمون فرضیه‌های پیشنهادی از مدل‌سازی معادلات ساختاری از طریق مدل‌سازی حداقل مربعات جزئی استفاده شد. همچنین برای انجام تجزیه و تحلیل اولیه از SPSS استفاده شد. نتایج آماری شواهد قوی ارائه می‌کند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و فرهنگ نوآوری بر نوآوری خدمات آژانس‌های دولتی امارات تاثیر مثبت گذاشته است.

هیواگاما (۲۰۱۹)، بررسی بهبود خدمات از طریق توانمندسازی مدیریت منابع انسانی با نقش عملکرد کارکنان و رضایت شغلی در هتل‌ها پرداختند. پس از مرحله اولیه مصاحبه های کیفی، داده های از طریق بررسی گسترده در ۳۰ هتل در سریلانکا جمع آوری شد. نتایج مدل سازی معادلات ساختاری نشان می دهد که شیوه های مدیریت منابع انسانی و شیوه های مدیریتی که در این زمینه پذیرفته شده است، به ایجاد شایستگی شغلی کمک می کند که در نتیجه به بهبود عملکرد خدمات و رضایت شغلی مربوط می شود. با این حال، آن ها نشان می دهد که بازیابی خدمات با دقت در مرحله مدیریت در این هتل با توانمند سازی به شدت مربوط به سطح سلسله مراتبی است. توانمند سازی برای رفع نقاط خدمت در این هتل ها بسیار مهم است، اما به طور قاطعانه بر اساس رتبه بندی فارغ التحصیل می شود. در حالیکه آموزش کارکنان مزایای هر دو طرف را نشان می دهد، استقلال بیشتر کار باعث بهبود رفاه این کارگران خدمات می شود.

کومرو همکاران (۲۰۱۸)، تجزیه و تحلیل عوامل ایجاد توانمندی در تولید چابک پرداختند. روش تحلیلی با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری - آنالیز FMICMAC

۱۵۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال پانزدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۴۰۳

برای تجزیه و تحلیل AME ها با توجه به نیروی محرک و وابستگی آنها ارائه شده است. روش پیشنهادی برای شرکت تولید سخت افزار الکتریکی هندی مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان داد که تلاش و تمرکز باید به منظور تسهیل در پدیدار شدن، شفافیت، انتقال، اعتبار و سازگاری اطلاعات برای افزایش چابکی باشد.

ژانگ و همکاران (۲۰۱۸) بررسی همبستگی های توانمندسازی ساختاری، توانمندسازی روانشناختی و خستگی عاطفی پرستاران با روش آنالیز پرداختند. نتایج متاآنالیز نشان داد که بین توانمندسازی ساختاری و خستگی عاطفی رابطه معنی داری وجود دارد. علاوه بر این، بین توانمندسازی ساختاری و خستگی عاطفی همبستگی معنی داری وجود دارد. با این حال، بین توانایی ساختاری و توانمندسازی روانشناختی رابطه معکوس مشاهده شد.

هدف پژوهش

هدف پژوهش شناسایی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان مومک (مرکز وکلا، کارشناسان رسمی و مشاوران خانواده قوه قضائیه) است.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع مطالعات توسعه‌ای - کاربردی بوده و از لحاظ فلسفه پژوهش تفسیری به شمار می‌رود. در این پژوهش از مطالعات کیفی و روش فراترکیب بهره گرفته شده است. مطالعات کیفی معمولاً با هدف پاسخگویی به چرایی و چگونگی پدیده انجام می‌شود (Ring at el, ۲۰۱۱). شواهد حاصل از ترکیب مطالعات کیفی می‌تواند بینش عمیقی از یک پدیده مورد مطالعه ارائه دهد و باعث تکمیر یافته‌های ضاص از بررسی های نظام مند شود (Ring at el, ۲۰۱۱). مطالعات کیفی همچون فراترکیب تمایل به اکتشاف و بالا

آموزش سازمانی بعد اصلی موثر بر توانمند سازی کارکنان موکم (مرکز وکلا، کارشناسان ...) □ ۱۵۱

بردن آگاهی نسبت به یک پدیده از طریق ادغام چندین مطالعه کیفی مرتبط دارند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی پژوهش؛ بانک‌های اطلاعاتی، اسناد پژوهشی و فیش‌برداری می‌باشد. همچنین نحوه نمونه‌گیری در این پژوهش، هدفمند خواهد بود. در این پژوهش، ابعاد، مفاهیم، ایده‌ها و یافته‌های سایر پژوهش‌ها در زمینه توانمندسازی کارکنان با هم ترکیب شده‌اند. سپس عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان استخراج گردید.

یافته‌ها

در مرحله اول روش فراترکیب سوال‌های که محقق به دنبال یافتن آن است مطرح می‌شود که در جدول ۱ به آن پرداخته شده است. در مرحله دوم محقق به جستجوی نظام مند کتب و مقالات منتشر شده در پایگاه‌های معتبر داخلی و خارجی و نیز منابع عمومی و سایت‌های معتبر با هدف تعیین اسناد مرتبط، معتبر و موثق مطابق جدول ۲ پرداخت.

جدول ۱ سوال‌های پژوهش

پارامتر	سوال پژوهش
چه چیز (what)؟	عوامل موثر بر توانمند سازی کارکنان (مورد مطالعه؛ مرکز وکلا، کارشناسان رسمی و مشاوران خانواده قوه قضائیه (موکم)) کدامند؟
چه یا چه کسی (who)؟	عوامل موثر بر توانمند سازی کارکنان (مورد مطالعه؛ مرکز وکلا، کارشناسان رسمی و مشاوران خانواده قوه قضائیه (موکم)) مشتمل بر چه مواردی است؟
چگونه (how)؟	اهمیت عوامل موثر بر توانمند سازی کارکنان (مورد مطالعه؛ مرکز وکلا، کارشناسان رسمی و مشاوران خانواده قوه قضائیه (موکم)) چگونه است؟

جدول ۲ کلمات کلیدی

کلمات کلیدی	keywords
توانمندی	Ability
توانمندی سازی	Empowerment
توانمندسازی کارکنان	Empowering employees
توانمندسازی منابع انسانی	Empowering human resources

در ادامه اسناد براساس پارامترهای مختلفی مانند؛ عنوان، چکیده، محتوی، دسترسی و کیفیت روش پژوهش انتخاب شدند که در مجموع ۲۵ سند نهایی باقی ماند. در این پژوهش برای کنترل مفاهیم استخراج شده، بررسی صحت و کیفیت یافته های تحقیق، پنل خبرگان تشکیل شد. بنابراین با تشکیل پنلی از خبرگان مطابق جدول ۳ نسبت به بررسی روایی و پایایی کدهای استخراجی و همچنین طبقه بندی صورت گرفته اقدام شده است.

جدول ۳ ویژگی های پنل خبرگان

رشته تحصیلی		جنسیت		تحصیلات	تعداد افراد پنل
۵	مدیریت دولتی	۷	مرد	دکترای تخصصی	۱۰
۳	مدیریت بازرگانی		زن		
۲	مدیریت آموزشی	۳			

در این مرحله، غالب مفهومی پیشنهادی تدوین و با نظر صاحب نظران تعدیل گردید و در غالب جدول ۴ ارائه شد.

جدول ۴ چارچوب مفهومی با استفاده از طبقه بندی یافته های پژوهش

نظریه پردازان و پژوهشگران	زمینه اثر	کدها
بیات و همکاران، ۱۳۸۴؛ ساجدی و امیدوار، ۱۳۸۶	آموزش سازمانی	غنی سازی شغل
ساندرا همکاران، ۲۰۱۴؛ کارول، ۱۹۹۵؛ حاتمی نژاد، ۱۳۸۸	آموزش سازمانی	یادگیری کارکنان
کارکوک، ۲۰۰۹؛ کانونی، ۲۰۰۵	آموزش سازمانی	ساختار سازمانی
معمار زاده و همکاران، ۱۳۸۹؛ لایدن، ۲۰۰۴؛ نصرافهانی و همکاران، ۱۳۹۲؛ چونگ، ۲۰۱۹	آموزش سازمانی	سبک رهبری
فیلامون، ۲۰۱۳؛ کارکوک، ۲۰۰۹	آموزش سازمانی	حمایت مدیران

آموزش سازمانی بعد اصلی موثر بر توانمند سازی کارکنان موکم (مرکز وکلا، کارشناسان ...) □ ۱۵۳

تاریزمانی و حسن، ۲۰۱۰؛ کارکوک، ۲۰۰۹؛ لاور، ۲۰۰۲؛ ماتسوموتو، ۲۰۱۹؛ لیانگ، ۲۰۱۹	آموزش سازمانی	نظام پرداخت پاداش و مزایا
کانونی، ۲۰۰۵؛ توماس و ولتهاس، ۱۹۹۳؛ بریگر و همکاران، ۲۰۱۸	فردی	مهارت
تاریزمانی و حسن، ۲۰۱۰؛ توماس و ولتهاس، ۱۹۹۳	فردی	دانش
دافی و همکاران، ۱۹۹۴؛ باقریان، ۱۳۸۱؛ تاتو، ۲۰۱۸؛ جوزه و مامپیلی، ۲۰۱۴	فردی	مسئولیت پذیری
دافی و همکاران، ۱۹۹۴؛ فراگوسو، ۱۹۹۱؛ بدرالاسوفی و آخورشیده، ۲۰۱۷	فردی	تغییر پذیری
کارکوک، ۲۰۰۹؛ تاریزمانی و حسن، ۲۰۱۰؛ دافی و همکاران، ۱۹۹۴	فردی	ارتباطات
کارکوک، ۲۰۰۹؛ شعبانی و همکاران، ۱۳۹۲	فردی	چشم انداز

براساس یافته های به دست آمده از پژوهش؛ ۱۲ کد، ۶ تم و ۲ مقوله استخراج و شناسایی شد. بنا بر نتایج عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان مرکز وکلا، کارشناسان رسمی و مشاوران خانواده قوه قضائیه در دو سطح سازمانی و فردی تقسیم بندی می شود. بعد سازمانی در برگیرنده مولفه هایی مانند؛ بهبود و ارتقاء شغلی، رهبری راهبردی و حمایت و پشتیبانی می باشد. و بعد فردی عبارت است از مولفه های؛ شایستگی، اثرگذاری سازمانی و نگرش راهبردی.

جدول ۵ کد های استخراجی، تم ها و مقوله ها

مقوله ها	تم ها	کدها
آموزش سازمانی	بهبود و ارتقاء شغلی	غنی سازی شغل
		یادگیری کارکنان
	رهبری راهبردی	ساختار سازمانی
		سبک رهبری

حمایت مدیران	حمایت و پشتیبانی	فردی
نظام پرداخت پاداش و مزایا		
مهارت	شایستگی	
دانش	اثرگذاری سازمانی	
مسئولیت پذیری		
تغییر پذیری	نگرش راهبردی	
ارتباطات		
چشم انداز		

نتیجه گیری (ارائه خلاصه نتایج و پیشنهادها)

پژوهش حاضر با قصد شناسایی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان در مرکز وکلا، کارشناسان رسمی و مشاوران خانواده قوه قضائیه (موکم) انجام شد. بنابراین پس از مطالعه های متعدد و با روش فراترکیب، عوامل تاثیر گذار بر توانمندسازی کارکنان موکم در دو بعد آموزش سازمانی و فردی تقسیم می گردد. یافته ها نشان می دهد برخی عوامل حول محور آموزش سازمانی و برخی دیگر حول محور افراد می باشد. سازمان با توجه به مولفه هایی مانند؛ بهبود و ارتقاء شغلی، رهبری راهبردی و حمایت و پشتیبانی می تواند به صورت فعال بر توانمندسازی کارکنان خود تاثیر گذارد. بنا بر نتایج به دست آمده از پژوهش؛ مولفه بهبود و ارتقاء شغلی با شاخص های مانند؛ غنی سازی شغل و آموزش کارکنان محقق می شود. مولفه رهبری راهبردی با شاخص های ساختار سازمانی و سبک رهبری و مولفه حمایت و پشتیبانی با شاخص های حمایت مدیران و نظام پرداخت پاداش و مزایا در بعد سازمانی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان مرکز وکلا، کارشناسان رسمی و مشاوران خانواده قوه قضائیه قرار گرفته است.

از طرفی بنا بر یافته ها در بعد فردی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان موکم، مولفه های؛ شایستگی، اثرگذاری سازمانی و نگرش راهبردی تاثیرگذار است. شاخص های مهارت و دانش مولفه شایستگی را شکل داده و مولفه اثرگذاری سازمانی از شاخص های مسئولیت پذیری و تغییر پذیری ایجاد شده است. همچنین مولفه نگرش راهبردی متشکل از؛ ارتباطات و چشم انداز می باشد.

همچنین نظر به بررسی های صورت گرفته یافته های این پژوهش با پژوهش های محمد صالح و همکاران (۲۰۲۰)، چونگ (۲۰۱۹)، بریگر و همکاران (۲۰۱۸)، ماتسوموتو (۲۰۱۹)، لیانگ ما (۲۰۱۹)، محفوظی و همکاران (۱۴۰۰)، ریسی (۱۳۹۸)، شعبانی و همکاران (۱۳۹۲)، نصرافهانی و همکاران (۱۳۹۲) و حاتمی نژاد (۱۳۸۸) تا حدودی همراستا می باشد.

در ادامه و با توجه به یافته های پژوهش پیشنهاد می گردد؛ مرکز وکلا، کارشناسان رسمی و مشاوران خانواده قوه قضائیه برنامه های توانمندسازی خود را در دو بعد سازمانی و فردی تنظیم نموده و با برگزاری دوره های آموزشی و کارگاهی کاربردی و تامین بستر مناسب راهبردی، فرهنگی و رفاهی برای دستیابی به هدف توانمندسازی کارکنان در دستور کار خود قرار دهد. همچنین نسبت به انگیزه دهی و ترغیب کارکنان به خود توانمندسازی حمایت های لازم را پیش بینی نماید.

همچنین پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی؛ نسبت به عوامل سازمانی و فردی توانمندسازی کارکنان در سازمان حاضر و سایر سازمان های مشابه به صورت مجزا صورت پذیرد.

فهرست منابع:

Azizi Shafiq, O. and Mir, R. (۲۰۱۸), Investigating the impact of empowerment and organizational communication on human resource efficiency, International Conference on Solutions and Challenges in Industrial Engineering and Management, Tehran, <https://civilica.com/doc/۹۰۳۴۴۶>.

Bamberger, P. & Phillips, B. (۱۹۹۱). Organizational environment versus business strategy: parallel versus conflicting influences on HR strategy. Human resources management, ۳۰, ۱۸۲-۱۵۳.

Rad, R., Hossam, S., Jadi, R. (۲۰۱۶). Identification of factors affecting the empowerment of human resources of the central headquarters of Ardabil University of Medical Sciences. Journal of Health and Health, ۸(۵): ۵۹۶-۶۰۶.

Raisi, M. and Farahi, R. and Ghasemi, M. (۲۰۱۸), Identifying ways to empower human resources in organizations, National Conference on Economics, Development Management and Entrepreneurship with the approach of supporting Iranian goods, Zahedan, <https://civilica.com/doc/۹۱۴۵۵۸>.

Ring, N. A., Ritchie, K., Mandava, L., & Jepson, R. (۲۰۱۱). A guide to synthesising qualitative research for researchers undertaking health technology assessments and systematic reviews.

Ring, N., Jepson, R., & Ritchie, K. (۲۰۱۱). Methods of synthesizing qualitative research studies for health technology assessment. International Journal of Technology Assessment in Health Care, ۲۷(۴), ۳۸۴-۳۹۰.

Mahfovi, A., Mohammadnejad, R., and Mousavi, S. (۱۴۰۰). Investigating the relationship between the use of strategic

management and the empowerment of human resources in the ۱۳ districts of Mashhad Municipality. Shabak, ۷(۵ (series ۶۲)), ۱۷۹-۱۸۸.

Vazifi, Z. and Rizgi Rostami, S. and Pakdel, H., ۲۰۱۷, the effect of employee empowerment on organizational innovation with the mediating role of job satisfaction (case study: Islamic Azad University, South Tehran Branch), Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting, Volume: ۳ , number: ۹.

Wang, W.T., Wang, Y. Sh., Chang, W.T. .۲۰۱۹ Investigating the effects of psychological empowerment and interpersonal conflicts on employees' knowledge sharing intentions, Journal of Knowledge Management ,(۲۳) , ۱۰۷۶-۱۰۳۹ .

Wetten, D.; A, K; S, K. (۱۳۸۷). Empowerment and delegation of authority, translated by Badreddin Orei, Karaj, Management Research and Training Institute.

فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی

<https://sanad.iau.ir/journal/jearq>