

بررسی عوامل محیطی بر توانمندسازی فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۳/۱۳
تاریخ اصلاح: ۱۳۹۳/۰۴/۳۰
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۵/۲۰

مهدی عسگری^۱ و عدالت زببنده^۲

چکیده

زمینه و هدف: در توانمندسازی سعی بر آن است تا محیطی به وجود آید که تک تک افراد برای قبول مسئولیت در زمینه رشد و توسعه، توانایی، اعتماد به نفس، تعهد و آزادی عمل داشته باشند. لذا توانمندسازی فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور با رویکردهای محیطی، از جمله روش‌های مؤثر در افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های فردی و سازمانی آنان در تحقق اهداف سازمان است. به همین منظور این پژوهش با هدف تعیین تأثیر شاخص‌های فردی و سازمانی بر توانمندی محیطی فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور انجام گرفته است.

روش: روش تحقیق توصیفی-پیمایشی است که با طراحی پرسشنامه محقق ساخته با ضریب الفای کرونباخ ۰/۸۵ و جامعه آماری ۵۰ نفر از فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور به صورت تمام شمار انتخاب شده و از آزمون آماری میانگین یک جامعه (آزمون t) استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج حاصله نشان می‌دهد که عوامل محیطی در توانمندسازی فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور مؤثر است و در این بین جلب مشارکت‌های مردمی و ایجاد روحیه تفکر و مطالعه در بین عوامل فردی و سازمانی توانمندسازی براساس یافته‌های تحقیق دارای بیشترین و کمترین نمره بوده اند.

نتیجه‌گیری: راهکارهای توانمندسازی فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور در بحث عوامل محیطی عبارت اند از: افزایش مهارت‌های ارتباطی و رفتاری فرماندهان، ارائه آموزش‌های لازم به فرماندهان در مورد اهداف و افق حرکتی سازمان و ایجاد ارتباط مستمر و مداوم با سازمان‌های مختلف مرتبط با مرز نشینان برای عملی کردن اهداف توانمندسازی اشاره کرد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، خلاقیت، مشارکت مردمی، نظارت همگانی، روحیه فداکاری و شجاعت.

□ استناد: عسگری، مهدی؛ زببنده، عدالت (ویژه‌نامه، ۱۳۹۳). بررسی عوامل محیطی بر توانمندسازی فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور.

فصلنامه مطالعات مدیریت/انتظامی، ۱۵۵-۱۷۰.

۱. کارشناس ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی (نویسنده مسئول) Ahmadimani15@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد روابط بین الملل e.zibandeh@yahoo.com

مقدمه

توانمندسازی اصطلاحی است که به طور گسترده در علوم اداری و سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد. این واژه که برای اولین بار توسط توماس و ولت هاوس^۱ در مطالعاتی با محوریت رهبری تمرکز یافت، توانمندسازی را شامل فرایندی می‌داند که در آن افراد قادراند کارهایشان را ابتدا با انگیزه‌های درونی انجام دهند و سپس با موفقیت کامل به سرانجام برسانند (داولینگ^۲، ۱۹۹۹: ۲۵)؛ به عبارت دیگر، در توانمندسازی سعی بر آن است تا محیطی به وجود آید که تک تک افراد برای قبول مسئولیت در زمینه رشد و توسعه، توانایی، اعتماد به نفس، تعهد و آزادی عمل داشته باشند. مؤلفه‌هایی چون طراحی مناسب سازمانی و مشاغل؛ شیوه‌هایی که مسئولیت‌پذیری کارکنان را به صورت فردی و گروهی افزایش دهد؛ به کارگیری مناسب افراد؛ تدارک پیشرفت‌های فردی و گروهی به گونه‌ای که پیشرفت افراد را ممکن سازد؛ روش‌های آموزشی و پرورشی که هم شایستگی و اعتماد به نفس را در کارکنان افزایش دهد؛ همگی سبب خواهد شد که از افراد سازمانی انسان‌های توانمند ساخته شود که در خدمت اهداف سازمان قرار گیرند (آرمسترانگ^۳، ۱۹۹۲: ۱۰۲). به هر روی توانمندسازی ابزاری پیچیده و ارزشمند به شمار می‌رود که در نتیجه تحقیقات و پژوهش‌های پنجاه ساله به اثبات رسیده است که به کارگیری مناسب آن می‌تواند تأثیرات شگرفی در عملکرد سازمانی و رضایت شغلی داشته باشد (نیکودی^۴ و همکاران، ۱۹۹۴: ۴۵).

بنابراین در نیروی انتظامی رویارویی پلیس با وضعیت‌های پیچیده جدید در حوزه مأموریتی که شامل مشکلات اجتماعی متعددی است تا حد زیادی به توانمندی پلیس مربوط می‌شود؛ که به نظر می‌رسد این توانمندی که قدرت انعطاف‌پذیری مناسبی به کارکردهای مأموریتی پلیس می‌دهد، می‌بایست از جایی تغذیه شود که این امر با ایجاد ظرفیت‌های توانمندسازی پلیس در جهت گیری آگاهی بخشی سازمانی و توان مختلف کارکرد مجموعه پلیس ارتباط دارد (نصرا... زاده، ۱۳۸۹: ۸۷).

-
1. Thomas and Velthouse
 2. Dowling
 3. Armstrong
 4. Nykodym et al

این امر مهم در فرماندهی مرزبانی برعهده فرماندهان رده‌های مختلف مدیریتی است که به مثابه بازوی توانمند علمی و اجرایی مرزبانی تعامل مستقیمی با مرزنشینان حوزه مأموریتی خویش دارند و در این بین چنانچه بخواهیم شاهد رشد هرچه بیشتر این سازمان باشیم، باید در افزایش مشارکت اجتماعی و تماس مستقیم و عینی با مرزنشینان در جهت احصای مشکلات و برطرف نمودن آنها گام‌های اساسی برداشته شود. لذا به نظر می‌رسد بررسی توانمندسازی، جنبه‌های گوناگونی دارد و دانشمندان و نظریه پردازان هر یک از جنبه‌های خاصی به این موضوع پرداخته اند. به همین منظور این مقاله درصدد است تا ضمن بهره‌گیری از ادبیات موجود و استفاده از پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه، به صورت میدانی، شاخص‌های توانمندی اجتماعی (فردی و سازمانی) فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور را بررسی کند و به این سؤال اصلی پاسخ دهد که چه عواملی در توانمندسازی محیطی فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور تأثیر گذار است؟ در ضمن درباره‌ی ضرورت و اهمیت تحقیق با بررسی‌های صورت گرفته توسط محققان، اکثر تحقیقات به صورت کتابخانه‌ای انجام گرفته و مبتنی بر اسنادی است که در این زمینه مکتوب شده اند اما واقعیت‌های بسیاری وجود دارد که دست اندرکاران امر توانمندی از آن با اطلاع هستند ولی تاکنون ثبت و مکتوب نشده است و این تحقیق با دریافت نظرهای این کارشناسان می‌تواند مطالب جدیدی را به دست دهد. از سوی دیگر، اگر چه تحقیقات انجام شده تا حدودی از منظر برون سازمانی توانمندی پلیس را مورد توجه قرار داده است اما عوامل فردی و سازمانی چندان مورد توجه جدی قرار نگرفته است و اگر پژوهشی نیز در این خصوص صورت گرفته به صورت بسیار جزئی بوده است. این تحقیق سعی دارد عوامل محیطی را از دو بُعد فردی و سازمانی بررسی کند.

پیشینه تحقیق

حق شناس (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «توانمندسازی و نقش آن در افزایش اعتماد اجتماعی» به بررسی نقش اعتماد به عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های اجتماعی پرداخته و آن را در افزایش انسجام اجتماعی و پیوند گروه‌های مختلف اجتماعی ضروری می‌داند و نقش پلیس را به عنوان

مجری قانون که ارتباط مستقیم با شهروندان دارد از طریق اجرای درست یا نادرست قوانین، باعث افزایش یا کاهش اعتماد عمومی و در نتیجه سرمایه اجتماعی می‌داند و راهکار مطلوب افزایش اعتماد عمومی را برای پلیس از طریق اجرای درست وظیفه خود یعنی استقرار نظم و امنیت می‌داند که در نهایت به مشارکت گروه‌های مختلف اجتماعی در جامعه منجر می‌گردد.

عسگری (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی» و با هدف میزان تأثیر سامانه پرداخت (حقوق و دستمزد و پاداش)؛ میزان تأثیر امکانات سازمانی به بررسی سنجش و اندازه‌گیری رضایت یا عدم رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی پرداخته و راهکارهای علمی و عملی را به مدیران و مسئولان دانشگاه جهت توجه بیشتر به مسئله رضایت شغلی کارکنان زیر مجموعه خود و گنجاندن آن در برنامه‌های آتی بیان نموده است.

فرج و لطف‌اله زاده (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل تأثیر گذار بر توانمندسازی کارکنان در سازمان‌ها» به بررسی تأثیر شاخص‌هایی از متغیرهای عوامل سازمانی از قبیل شرایط سازمانی، منابع خودکارآمدی و راهبردهای مدیریتی به بررسی تأثیرگذاری بر توانمندسازی کارکنان پرداخته‌اند که نتایج حاصل از تحقیق بیان‌کننده تأثیر مستقیم شرایط سازمانی؛ خودکارآمدی و راهبردهای مدیریتی بر توانمندسازی کارکنان است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

مفهوم توانمندسازی^۱

توانمندسازی یک مفهوم چند بعدی است و به همین منظور درباره معانی آن اختلاف نظرهای فراوانی وجود دارد. واقعیت آن است که تاکنون تعریف جامعی از آن توسط محققان و پژوهشگران ارائه نشده است. تنوع تعاریف و رویکردها، انسجام و یکپارچگی از توانمندی آن را با مشکل روبه‌رو ساخته است به گونه‌ای که در تعریف‌های توانمندسازی عواملی چون انگیزش درونی، ادراک و تعهد، ساختار شغل، انتقال قدرت یا اختیار و تسهیم منابع و اطلاعات به کار رفته است (رابینز^۲،

1. Empiement

2. Robbins

۲۰۰۲: ۴۸). پیشینه اولین تعریف اصطلاح توانمندی به سال ۱۷۸۸م. برمی گردد که در آن توانمندی را به عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی خود می دانستند که در این دیدگاه، اختیار بایستی به فرد اعطا یا در نقش سازمانی او دیده شود (نادری و دیگران، ۱۳۸۶: ۱۱۳). کنگر و کانگو^۱ در مفهوم توانمندی بیان داشتند که باید به طور ریشه‌ای مفهوم این واژه یعنی قدرت و کنترل مورد تجزیه و تحلیل قرار بگیرند (کنگر و کانگو، ۱۹۹۸) اسکات و ژاف نیز در تعریف خود از توانمندی، داشتن گروه‌های کاری را به عنوان یکی از ویژگی‌های توانا سازی می دانند (اسکات و دنیس^۲، ۱۳۷۵: ۳۰). آلفرد بالندورا در تعریف جامع از توانمندی، آن را ایجاد قدرت تطابق با موقعیت محیط اطراف می داند و برای آن چهار عامل زیر را برمی شمارد:

الف. حمایت عاطفی افراد، زمانی که درگیر کارهای تنش زا هستند؛

ب. تشویق کردن و دادن بازخورد مثبت به آنها؛

ج. معرفی نمونه هایی از افراد موفق و اثربخش به آنها؛

د. کسب تجربه از طریق اجرای موفقیت آمیز فعالیت‌ها (به نقل از عبدالهی، ۱۳۸۵: ۲۶).

با توجه به تعاریف بیان شده می توان گفت توانمندی در برگیرنده مجموعه تدابیر و روش هایی است که به وسیله آن رفتار کارکنان را می توان تغییر داد و آنها را قادر ساخت که بهترین تصمیمات را همراه با خلاقیت در قالب فعالیت‌های گروهی به منظور بهره وری سازمان اتخاذ کنند.

ابعاد توانمندسازی

توانمندسازی دارای مفهوم چند بعدی است و سازمان‌ها آن را در هر موقعیتی به کار می گیرند؛ هر چند لازم است که قبل از هر اقدامی کارکنان را از لحاظ روانی آماده توانمندی سازند. در یکی از مهم‌ترین مطالعات انجام گرفته در مورد توانمندسازی توسط اسپریتزر^۳ (۱۹۹۲) و میشرا^۴ (۱۹۹۲) پنج بعد کلیدی تواناسازی به شرح زیر شکل گرفت:

1. Acanthus and Kannvg
2. Scott and Denni
3. Spreizer
4. Mishra

خود اثربخشی.....احساس شایستگی شخصی
خود اختیاری.....احساس انتخاب شخصی
پذیرفتن شخصی نتیجه.....احساس توان تأثیرگذاری
معنی دار بودن.....احساس ارزشمندی کار
اعتماد.....احساس اطمینان و امنیت

افراد توانمند احساس معنی دار بودن می کنند؛ برای اهداف و فعالیت‌های که در آن اشتغال دارند ارزش قائل اند و اقدامات و تلاش‌های آنها از جنس آرمان‌ها و استانداردهای آنهاست. افراد توانمند دربارهٔ تولید خود دقت می کنند و بدان اعتقاد دارند و در این فعالیت از نیروی روحی یا روانی خویش سرمایه گذاری می کنند و در درگیری و اشتغال خویش از نوعی احساس اهمیت شخصی برخوردار می شوند (به نقل از فرهنگی واسکندری، ۱۳۸۲: ۱۰۶).

به هر حال توانمندی هنگامی به وجود می آید که قدرت، اطلاعات، دانش و پاداش‌ها در سازمان توزیع شود و به نظر می رسد در صورتی یک سازمان به کمال و پویایی می رسد که به کارکنان خود ابعاد ذکر شده را آموزش داده و اگر یکی از این پنج عنصر صفر باشد توانمندی نیز صفر خواهد شد.

شاخص‌های توانمندی محیطی

۱. شاخص‌های فردی

۱-۱. گسترش روحیه تفکر و مطالعه

یکی از عوامل تأثیرگذار در توانمندسازی فرماندهان، گسترش روحیه تفکر و مطالعه است که اهمیت ویژه‌ای به دانش ضمنی فرماندهان و مدیران می دهد (فریز، ۲۰۰۶). هر مدیری با داشتن این روحیه به مثابه قهرمان دانش در نظر گرفته می شود و برای توسعه و گسترش این روحیه از قدرت چشم‌گیری برخوردار خواهد بود. چنین فردی نقش حیاتی در انتقال یا تسهیم دانش در درون سازمان ایفا می کند. معیارهای توانمندی تخصصی برای اثربخشی مدیریت دانش شامل توانایی مشاهده و جستجوی دانش

برای پاسخ‌گویی به سؤالات، مهارت استفاده از فناوری اطلاعات، توانایی ایجاد شبکه دانش و مطالعه، توانایی مبادله و انتقال دانش است (الویر و لایدر، ۲۰۰۴).

۲-۱. ایجاد روحیه فداکاری و شجاعت

«تریکو»^۲ در تحقیقی مقدماتی در میان تعدادی از مأموران پلیس، دریافت بر خلاف باورهای رایج که معتقد بودند حرفه پلیسی حرفه ای جذاب است، اعتقاد چندانی به هیجان‌انگیز بودن و جذابیت شغل پلیسی وجود ندارد. پلیس‌ها عمدتاً با کسانی سر و کار دارند که معمولاً بیکاراند، بوی بد می‌دهند، آلوده به ادرار، خون یا انواع بیماری‌های خطرناک هستند. به همین سبب او نه تنها کار پلیس‌ها را جذاب ارزیابی نمی‌کند، بلکه معتقد است که از نظر جسمانی بسیار شاق و خسته‌کننده است. پلیس‌ها مجبورند در تمامی ساعات شبانه روز حتی روزهای تعطیل، جشن‌ها، عزاداری‌ها، روزهای برف و بارانی و تمامی مواقعی که شهروندان در نزد خانواده‌اند یا در تفریحگاه‌ها مشغول گذران اوقات فراغت‌اند، در سر کار حاضر باشند و به مردم خدمات دهند. در حالی که پلیس‌ها همیشه با خطر زندگی می‌کنند، مردم نیز از آنها انتظار دارند که شجاع باشند و از جان مردم حفاظت کنند. بزرگترین رسوایی، برای یک مأمور پلیس، بزدل بودن وی در نزد مردم است. خصومت دائمی مجرمان و خلافکاران و حتی برخی گروه‌های اجتماعی علیه پلیس، هیجان‌انگیز بودن شغل پلیسی را به فراموشی می‌سپارد. به باور بیشتر مأموران، کار پلیسی، بیشتر ناخوشایند است؛ زیرا آنان مجبورند همیشه با افرادی درگیر شوند که اعمال مجرمانه و ضد اجتماعی دارند. سر و کله زدن با این گونه افراد گاه زندگی شخصی و خانوادگی پلیس را در بهترین شرایط، دچار فشارها و اضطراب‌های شدیدی می‌سازد. یکی از افراد دستگیر شده طی سی سال خدمت یک پلیس، به فکر عملی کردن تهدیدات خود یا انتقام از وی بر می‌آید. افسران پلیس مسئولیت سنگینی را در راستای انجام وظایف خود به دوش دارند. آنان بسیاری از مواقع کنترل‌اندکی بر اساس نوع مأموریت‌ها بر موقعیت‌ها دارند؛ زیرا اجرای قانون به خودی خود با تنش‌های فراوان همراه است. سرقت مسلحانه یا درگیری داخلی همراه با تیراندازی که خطر مرگ مأموران را افزایش می‌دهد، مواجهه و تماس‌های مکرر با انبوهی از جرایم و خشونت‌های خیابانی، و حتی مشاهده مداوم صحنه‌های تکان‌دهنده تصادف جاده‌ای، مأموران را در معرض فشارهای زیادی قرار می‌دهد (عبدالرحمانی، ۱۳۸۸: ۴۵).

1. Alavi&Leider

2. Tricot

۳-۱. خلاقیت

نوآوری عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی است. سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، به محیط‌های متغیر و ایجاد توسعه قابلیت‌های جدید پاسخ می‌دهند. در مجموع نیز شاخص جلب مشارکت مردمی در دو سطح فردی و سازمانی، بالاترین نمره و تفکر و مطالعه، کمترین نمره را دارد. نوآوری، دارایی‌های با ارزشی برای سازمان‌ها به شمار می‌آیند. اقدامات منابع انسانی، ابزار و شیوه‌های اصلی هستند که توسط آنها سازمان‌ها می‌توانند مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و رسیدن به اهداف سازمانی موجود مورد تأثیر قرار دهند (برومند و رنجبری، ۱۳۸۸: ۴۱).

۲. شاخص‌های سازمانی

۱-۲. جلب مشارکت مردمی

یکی از شاخص‌های پلیس اجتماعی، استفاده از توانمندی جامعه در مواجهه با معضلات، وسایل، ناهنجاری‌ها و جرایم است. پلیس بدون همکاری مردم و بدون مشارکت سایر نهادها نمی‌تواند در جلوگیری از وقوع و گسترش جرم و افزایش احساس ایمنی، توفیقی داشته باشد. شغل پلیس به گونه‌ای است که اغلب به دخالت در زندگی مردم می‌انجامد. کنترل وسیله نقلیه و کارت خواستن، ایست و بازرسی، دستور به توقف و مواردی دیگر وجود دارد که باعث شکل‌گیری برخوردهای منفی بین پلیس و شهروندان می‌شود. رویکرد جامعه محوری ضمن پذیرش اصل و ناگزیری چنین برخوردهایی، تا جایی که می‌تواند این برخوردها را به مواجهه مثبت تبدیل می‌کند. از مصادیق مشارکت شهروندان می‌توان به استفاده از پلیس یاران جوان، همکاران داوطلب پلیس در کنترل نظم و مقررات عبور و مرور، گزارش دهندگان نا امنی‌های خواص محلات اشاره کرد (ترویانیچ، ۱۳۸۸: ۸۸).

۲-۲. نظارت همگانی

نظارت عموم مردم بر رفتار و عملکرد پلیس؛ و قضاوت و احساس وظیفه و مسئولیت و ایفای

نقش سازنده و مؤثر در بهبود انجام وظایف پلیس را نظارت مردمی می‌گویند. در نظارت مردمی، مردم فقط ناظر اعمال و رفتار پلیس نیستند، بلکه خود نیز آگاهانه در بهبود عملکرد پلیس تأثیر گذار و منتقدند و در ایجاد امنیت و جلوگیری از جرم، نقش ایفا می‌کنند (فصلنامه مطالعات امنیت اجتماعی، ۱۳۸۳: ۱۱۲).

۳-۲. تعامل با مطبوعات و رسانه ها

نکته دیگر، توجه به امر اطلاع رسانی و آموزش‌های عمومی است. «پوشش خبری وقایع امنیتی و جنایی به شیوه‌های مطلوب و ارائه برنامه‌های آموزشی در زمینه چگونگی حفاظت از مال، جان، عرض و ناموس، زمینه ای مساعد را برای امنیت مشارکتی به وجود خواهد آورد. اگر مردم از نحوه فعالیت و حدود وظایف و اختیارات دستگاه‌های امنیتی و انتظامی با خبر باشند و آموزش‌های لازم را در زمینه همکاری با این مؤسسات فرا گرفته باشند، بهتر می‌توانند انتظارات و خدمات مورد انتظار از سوی این سازمان‌ها را بر آورده کنند» (نشریه امنیت دی، ۱۳۷۶ به نقل از وروایی، ۱۳۸۸: ۱۷۸)

اهداف تحقیق:

هدف اصلی: شناخت میزان تأثیر عوامل محیطی بر توانمندسازی فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور؛

اهداف فرعی:

۱- شناخت میزان تأثیر عوامل فردی بر توانمندسازی محیطی فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور؛

۲- شناخت میزان تأثیر عوامل سازمانی بر توانمندسازی محیطی فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور.

براین اساس، فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر مطرح شده‌اند:

۱. عوامل فردی در توانمندی محیطی فرماندهان مرزی استان‌های شمالی تأثیرگذار است.
۲. عوامل سازمانی در توانمندی محیطی فرماندهان مرزی استان‌های شمالی تأثیرگذار است.

روش

نوع پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی است که در آن با تنظیم پرسشنامه محقق ساخته از جامعه آماری پرسش شده است. جامعه آماری این تحقیق کلیه فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور (گیلان، مازندران و گلستان) به تعداد پنجاه نفر بوده که به صورت تمام شمار از آنها سؤال شده است. داده‌های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS به دو روش توصیفی و استنباطی و با استفاده از آزمون نمونه T مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در روایی پرسشنامه از نظر کارشناسان استفاده، و در پایایی در این تحقیق قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری داده‌ها از طریق تعیین ضریب آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم افزار SPSS مورد سنجش قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ برای آزمون فوق ۰/۸۵ محاسبه شده است.

یافته‌ها

الف) شاخص‌های فردی

جدول ۱: درصد توزیع فراوانی تجمعی نظر پاسخگویان درباره‌ی میزان تاثیر شاخصهای فردی بر توانمندسازی محیطی فرماندهان

شاخص‌های فردی	متغیر	فرکانس	درصد	درصد متغیر	درصد تجمعی
شاخص تفکر و مطالعه	متوسط	۱۶	۳۲	۳۲	۳۲
	زیاد	۳۴	۶۸	۶۸	۱۰۰
	کل	۵۰	۱۰۰	۱۰۰	
شاخص فداکاری و شجاعت	کم	۲	۴	۴	۴
	متوسط	۷	۱۴	۱۴	۱۸
	زیاد	۴۱	۸۲	۸۲	۱۰۰
	کل	۵۰	۱۰۰	۱۰۰	
شاخص خلاقیت	متوسط	۷	۱۴	۱۴	۱۴
	زیاد	۴۳	۸۶	۸۶	۱۰۰
	کل	۵۰	۱۰۰	۱۰۰	
شاخص کلی فردی	متوسط	۱۲	۲۴	۲۴	۲۴
	زیاد	۳۸	۷۶	۷۶	۱۰۰
	کل	۵۰	۱۰۰	۱۰۰	

همان طور که در جدول (۱) ملاحظه می‌گردد، ۳۲ درصد از پاسخ‌گویان در مورد گویه تفکر و مطالعه نظر سطح متوسط داشته‌اند، و ۶۸ درصد نیز به نظر سطح زیاد اشاره نموده‌اند. همچنین در شاخص فداکاری و شجاعت ۴ درصد از پاسخ‌گویان به گزینه کم، ۱۴ درصد به گزینه متوسط و ۸۲ درصد به گزینه زیاد نظر داده‌اند و بالاخره در مورد شاخص خلاقیت، ۱۴ درصد به گزینه متوسط و ۸۶ درصد به گزینه زیاد اشاره نموده‌اند که در نهایت نمره به دست آمده برای شاخص فردی ۲۴ درصد گزینه متوسط و ۷۶ درصد گزینه زیاد بوده است.

ب) شاخص‌های سازمانی

جدول ۲: درصد توزیع فراوانی تجمعی نظر پاسخ‌گویان بر میزان تأثیر شاخص‌های سازمانی بر توانمندسازی محیطی فرماندهان

شاخص‌های سازمانی	متغیر	فرکانس	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
شاخص مشارکت مردمی	متوسط	۵	۱۰	۱۰	۱۰
	زیاد	۴۵	۹۰	۹۰	۱۰۰
	کل	۵۰	۱۰۰	۱۰۰	
شاخص نظارت همگانی	کم	۲	۴	۴	۴
	متوسط	۱۱	۲۲	۲۲	۲۶
	زیاد	۳۷	۷۴	۷۴	۱۰۰
شاخص تعامل با مطبوعات و رسانه‌ها	کل	۵۰	۱۰۰	۱۰۰	
	کم	۱	۲	۲	۲
	متوسط	۱۰	۲۰	۲۰	۲۲
	زیاد	۳۹	۷۸	۷۸	۱۰۰
شاخص کلی سازمانی	کل	۵۰	۱۰۰	۱۰۰	
	متوسط	۱۱	۲۲	۲۲	۲۲
	زیاد	۳۹	۷۸	۷۸	۱۰۰
	کل	۵۰	۱۰۰	۱۰۰	

همان طور که در جدول (۲) ملاحظه می‌گردد، ۱۰ درصد از پاسخ‌گویان به گزینه متوسط و ۹۰ درصد به گزینه زیاد پاسخ دادند و در مورد شاخص نظارت همگانی ۴ درصد از پاسخ‌گویان به گزینه کم، ۲۲ درصد به گزینه متوسط و ۷۴ درصد به گزینه زیاد پاسخ دادند و بالاخره اینکه

در مورد شاخص تعامل با مطبوعات نیز ۲ درصد به گزینه کم، ۲۰ درصد به گزینه متوسط و ۷۸ درصد به گزینه زیاد نظر داشته اند که در نهایت در مورد شاخص سازمانی ۲۲ درصد متوسط و ۷۸ درصد زیاد بوده است. همان طور که ملاحظه می‌گردد، در مقایسه دو شاخص فردی و سازمانی، شاخص سازمانی نمره بیشتری را به دست آورده است.

جدول ۳: رتبه بندی عوامل مؤثر بر شاخص‌های فردی و سازمانی

تعداد	درصد متوسط	درصد انحراف	درصد انحراف خطا	شاخص‌های فردی و سازمانی
۵۰	۱۲,۰۸۰۰	۲,۱۱۸۳۷	۰,۲۹۹۴۴	تفکر و مطالعه
۵۰	۱۲,۹۶۰۰	۲,۱۸۴۹۲	۰,۳۰۸۹۹	فداکاری
۵۰	۱۳,۰۶۰۰	۱,۸۷۸۰۱	۰,۲۶۵۵۹	خلاقیت
۵۰	۱۳,۴۸۰۰	۱,۷۱۷۱۴	۰,۲۴۲۸۴	جلب مشارکت مردمی
۵۰	۱۲,۴۶۰۰	۲,۲۹۶۴۹	۰,۳۲۴۷۷	نظارت همگانی
۵۰	۱۲,۶۲۰۰	۲,۲۳۰۴۹	۰,۳۱۵۴۴	تعامل با مطبوعات

در مورد شاخص‌های فردی، خلاقیت، فداکاری و تفکر همان طور که در جدول (۳) ملاحظه می‌گردد، شاخص خلاقیت بیشترین نمره و شاخص تفکر و مطالعه کمترین نمره را به دست آورده است. در مورد شاخص‌های سازمانی نیز جلب مشارکت مردمی بیشترین نمره، و تعامل با مطبوعات کمترین نمره را دارد. در مجموع نیز شاخص جلب مشارکت مردمی در دو سطح فردی و سازمانی بالاترین نمره و تفکر و مطالعه کمترین نمره را دارد.

آزمون فرضیه‌ها

طیف پاسخ سؤالات، پنج گزینه‌ای بوده و از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده است. سطح اطمینان در این تحقیق ۰٫۹۵ است. برای آزمایش فرضیه‌های فوق، می‌توانیم با اختصاص مقادیر ۱ تا ۵، و تبدیل آن به مقیاس فاصله‌ای، از آزمون میانگین یک جامعه (آزمون t) استفاده کنیم. برای انجام این آزمون از فرضیه زیر استفاده شده است:

فرضیه اول: شاخص‌های فردی در توانمندسازی محیطی فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور تأثیرگذار است.

$$\begin{cases} H_0: \mu \leq 3 \\ H_1: \mu > 3 \end{cases} \cong \begin{cases} H_0: \text{شاخص های فردی بر توانمند سازی محیطی فرماندهان مؤثر نیست} \\ H_1: \text{شاخص های فردی بر توانمندسازی محیطی فرماندهان مؤثر است} \end{cases}$$

فرضیه دوم: شاخص‌های سازمانی در توانمندسازی محیطی فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور تأثیرگذار است.

$$\begin{cases} H_0: \mu \leq 3 \\ H_1: \mu > 3 \end{cases} \cong \begin{cases} H_0: \text{شاخص های سازمانی بر توانمند سازی محیطی فرماندهان مؤثر نیست} \\ H_1: \text{شاخص های سازمانی بر توانمندسازی محیطی فرماندهان مؤثر است} \end{cases}$$

جدول ۴: آزمون t مربوط به بررسی فرضیه‌ها

متغیرهای مورد بررسی	مقدار اماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
تفکر و مطالعه	۳۱/۳۱	۴۹	کمتر از ۰,۰۵
فداکاری	۳۳/۲	۴۹	کمتر از ۰,۰۵
خلاقیات	۳۸/۶۹	۴۹	کمتر از ۰,۰۵
جلب مشارکت مردمی	۴۳/۶	۴۹	کمتر از ۰,۰۵
نظارت همگانی	۲۹/۵	۴۹	کمتر از ۰,۰۵
تعامل با مطبوعات	۳۱	۴۹	کمتر از ۰,۰۵

با توجه نتایج به دست آمده از جدول (۴) مقادیر معنی داری یک‌دنباله برای این متغیرها، کمتر از پنج درصد بوده و می‌توان چنین برداشت کرد که میانگین هر یک از این متغیرها، اختلاف معنی‌داری با عدد ۳ دارند. یعنی فرض صفر با احتمال ۰,۰۹۵ رد می‌شود. با توجه به این مطالب می‌توان گفت که هر دو فرضیه شاخص‌های فردی و سازمانی باعث توانمندسازی محیطی فرماندهان شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

چنانچه نتایج به دست آمده از تحقیق نشان می‌دهد، اولین فرضیه که شاخص‌های فردی در توانمندسازی محیطی فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور بود توسط فرماندهان مورد تأیید قرار گرفت. فرضیه دوم که شاخص‌های سازمانی در توانمندسازی محیطی فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور بود همانند فرضیه اول تأیید شد. گسترش روحیه تفکر و مطالعه، ایجاد

روحیه فداکاری و شجاعت و خلاقیت عواملی هستند که موجب افزایش توانمندسازی محیطی فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور در زمره شاخص‌های فردی محسوب می‌شوند. همچنین جلب مشارکت مردمی، نظارت همگانی و تعامل با مطبوعات و رسانه‌ها هم از جمله عواملی هستند که موجب افزایش توانمندسازی محیطی فرماندهان مرزی استان‌های شمال کشور در زمره شاخص‌های سازمانی محسوب می‌شوند.

در کل با مقایسه تحقیقات گذشته انجام گرفته، نتایج حاصله بیان کننده آن است که می‌توان با برنامه ریزی آموزشی در جهت ارتقای انضباط ظاهری و معنوی، دانش تخصصی فرماندهان، استفاده از نیروهای مستعد در مسائل و تعاملات اجتماعی و قدرت بیان مناسب در جهت توانمندسازی فرماندهان گام‌های اساسی برداشت.

پیشنهاد‌های تحقیق

۱. ارتقای مهارت و دانش فرماندهان و ایجاد ارتباط دوستانه، صمیمانه، صادقانه و عاطفی با آنها.
۲. افزایش مهارت‌های ارتباطی و رفتاری فرماندهان.
۳. ارائه آموزش‌های لازم به فرماندهان در مورد اهداف و افق حرکتی سازمان.
۴. در انتصابات به توانمندی‌های علمی و تخصصی فرماندهان توجه ویژه شود.
۵. سازمان می‌بایست به فرماندهان آزادی عمل و استقلال لازم را در خصوص روش کار و وظایف شغلی به منظور افزایش قدرت ابتکار و خلاقیت بدهد.
۶. ایجاد ارتباط مستمر و مداوم با سازمان‌های مختلف مرتبط با مرز نشینان.
۷. ایجاد بسترهای مناسب برای افزایش مطالعه فرماندهان.
۸. تدوین برنامه‌های مناسب در جهت نهادینه کردن فرهنگ شجاعت و فداکاری.
۹. ارتقای انگیزه شهروندان برای مشارکت بیشتر (تقدیر از شهروندان مشارکت جو در مراسم‌ها و برنامه‌های مختلف).
۱۰. توجه بیشتر به آموزش همگانی به خصوص در مدارس و مساجد که دارای پایگاه اجتماعی و اسلامی قوی در بین مردم هستند (در جهت اعتماد سازی و مشارکت اجتماعی).
۱۱. ایجاد مراکز غیر حضوری در جهت پاسخ‌گویی به مردم.

منابع

منابع فارسی

- اسکات سینستا و دنیس ژافه (۱۳۷۵) توانمندسازی کارکنان. ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی. مؤسسه تحقیقات و آموزش. برومند، مجتبی و مریم رنجبری (۱۳۸۸) «اقدامات راهبردی مدیریت انسانی و عملکرد نوآوری با تأکید بر نقش مدیریت دانش». دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، تهران: سال ششم، شماره ۲۴ مرداد و شهریور.
- ترویانوویچ، رابرت و بانی باکوروکس (۱۳۸۳) پلیس جامعه محور. مترجم: گروه ترجمه مرکز مطالعات و تحقیقات کاربردی طرح و برنامه ناجا، تهران: نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران.
- حق شناس، محمد جواد (۱۳۸۹) توانمندسازی پلیس و نقش آن در افزایش اعتماد اجتماعی. مجموعه مقالات همایش علمی توانمندسازی کارکنان پلیس، دفتر تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا، تهران: آبان، ۱ (۳۴).
- عبدالرحمانی، رضا (۱۳۸۸) پلیس اجتماع محور و نهاد شهروندی. همایش ملی جامعه ایمانی، پلیس جامعه محور، تهران: دانشگاه علوم انتظامی.
- عبداللهی، بیژن (۱۳۸۵) توانمندسازی کارکنان. تهران: نشر ویرایش.
- عسگری منصور (۱۳۹۱) بررسی عوامل درون سازمانی موثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی (پایان نامه کارشناسی ارشد) دانشکده علوم و فنون اداری و پشتیبانی، تهران: دانشگاه علوم انتظامی.
- فرج، مرتضی و لطف ... زاده (۱۳۹۰) «بررسی عوامل تاثیر گذار بر توانمندسازی کارکنان در سازمان ها». فصلنامه علمی-ترویجی منابع انسانی ناجا؛ دفتر تحقیقات کاربردی نیروی انسانی ناجا ۶ (۲۴).
- فرهنگی، علی، مجتبی اکبراسکندر (۱۳۸۲) «معرفی توانمندی در مدیریت و الگوهای آن». فصلنامه مطالعات مدیریت، تهران.
- زیبنده عدالت (۱۳۸۳) «الگوهای پیشگیری از جرم». فصلنامه مطالعات امنیت اجتماعی، تهران، انتشارات معاونت اجتماعی و ارشاد ناجا.
- نادری، ناهید؛ عبدالرسول جمشیدیان؛ قربانعلی سلیمی (۱۳۸۶) «تواناسازی کارکنان از طریق آموزش‌های ضمن خدمت (مورد مطالعه: شرکت نفت اصفهان)» پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی ویژه مدیریت، شماره ۲۷.
- نصرا... زاده؛ محمد جواد (۱۳۸۹) رویکردهای توانمندسازی کارکنان در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی. مجموعه مقالات همایش علمی توانمندسازی کارکنان پلیس، دفتر تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا، تهران: آبان، جلد اول.
- وروانی، اکبر (۱۳۸۸) رویکرد جامعه محوری نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران. همایش ملی جامعه ایمانی، پلیس جامعه محور، تهران: دانشگاه علوم انتظامی.

منابع انگلیسی

- Armstrong, Michael. (1992), handbook personal management practice, fourth edition kurgan page.
- Alavi, M. & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management systems, conceptual Foundations and Research Issues. MIS Quarterly, 25(1), 107-36.
- Bassellier, G. (2004). Business competence of information Technology professional: conceptual development and influence on IT-Business Partnerships. MIS Quarterly, 28(4), 673-94
- Conger, Jey. A., Kanungo, Rabindra. (1988), The Empowerment process: Integrating theory and

- practice, Academy of Management Review, vol3, pp471-482.
- Dowling, Kevin. (1999), empowerment: theoretical Background, C S W T.
- Freeze, R.D. (2006). Relation knowledge management capability to organizational outcomes. phpDisseration, Arizona state university, phoenix, AZ.
- Nykodym, N, Simonetti, R, and Wellhng, Barbara. (1994). "Employee empowerment". Journal of empowerment in organization. 2/3, 45-55
- Rabbins, T.L, M.D. Crhno, L.D. Fredendall. (2002), An integrative model of the empowerment process, Human Resource management, vol, 12, N, 1, p419-443.
- Tiwana, A & MCleam, ER. (2006). Expertise intensification and Creativity in information systems Development, journal of management information systems, 22(1), 13-43.

