

تبیین رابطه هوش سازمانی، کارایی و یادگیری سازمانی با توانمندسازی

(مورد مطالعه، کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۱/۱۴

تاریخ اصلاح: ۱۳۹۵/۰۳/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۵/۰۱

حجت‌الله مرادی پردنجانی^۱، احمدرضا اسماعیلی^۲

چکیده

زمینه و هدف: این مقاله به تبیین رابطه میان هوش سازمانی، کارایی و یادگیری سازمانی با توانمندسازی کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری پرداخته است.

روش: طرح پژوهش حاضر توصیفی بوده که با هدفی کاربردی و به‌روش همبستگی انجام شده است. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز نیز از تلفیق پرسش‌نامه‌های هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳)، یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱)، توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) و بختیاری (۱۳۸۹) و پرسش‌نامه سنجش کارایی طلاوری (۱۳۸۱) استفاده شد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری، تشکیل می‌دهند که از میان آنها تعداد ۶۰ نفر به‌روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌های به‌دست آمده نیز با استفاده از آزمون‌های آماری تی و همبستگی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. **یافته‌ها:** نتایج حاصل از تحلیل‌های انجام‌شده، مؤید این مطلب است که کارایی، یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری بالا است. بین هوش سازمانی (کلی)، کارایی و یادگیری سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری با توانمندسازی (کلی) آنان رابطه معنادار وجود دارد و از میان ابعاد هوش سازمانی، بعد سرنوشت مشترک، بیشترین ارتباط و بعد کاربرد دانش، کمترین ارتباط را با توانمندسازی کارکنان دارند.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش با نتایج حاصل از برخی پژوهش‌ها همسو و هم‌جهت بوده و نتایج آنها را تأیید می‌کند. هوش سازمانی بیشترین رابطه را با احساس ارزشمندی؛ کارایی بیشترین ارتباط را با احساس اطمینان و یادگیری سازمانی نیز بیشترین ارتباط را با احساس شایستگی کارکنان دارد.

کلیدواژه‌ها: هوش سازمانی، کارایی، یادگیری سازمانی، توانمندسازی، فرماندهی انتظامی، استان چهارمحال و بختیاری.

□ **استناد:** مرادی پردنجانی، حجت‌الله؛ اسماعیلی، احمدرضا (تابستان، ۱۳۹۵). تبیین رابطه هوش سازمانی، کارایی و یادگیری سازمانی با توانمندسازی

(مورد مطالعه، کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری). *فصلنامه مطالعات مدیریت/انتظامی*، ۱۱(۲)، ۲۲۴-۲۳۸.

۱. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، نویسنده مسئول، پست الکترونیک h.moradi@iaushk.ac.ir

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین، esmaeliahmadreza@gmail.com

مقدمه

از ویژگی‌های مهم سازمان‌های هزاره سوم پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است و دائم از محیط خود تأثیر می‌پذیرند و تغییر را به‌عنوان ضرورت اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند (ایران‌زاده و بابایی، ۱۳۸۹: ۵). به‌منظور مقابله با شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا، تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، توانمندسازی منابع انسانی است (میرمحمدی و یونسی، ۱۳۸۹: ۵۱ و گوردن^۱، ۱۹۹۵). توانمندسازی منابع انسانی به‌معنی ارتقای دانش، مهارت و انگیزه برای دستیابی به اهداف سازمانی است (میرسپاسی، ۱۳۸۸: ۲). تعریف لغوی توانمندسازی، قادرساختن افراد برای انجام دادن کار است ولی در تعریف اصطلاحی، توانمندسازی فرایند تقویت خوداثربخشی است (کونگر و کانگو^۲، ۱۹۹۸). منون^۳ (۱۹۹۵) توانمندسازی را ادراک کنترل تصمیم توسط زیردستان؛ باون و لاولر^۴ (۱۹۹۲) راهبرد مدیریتی برای تسهیم قدرت تصمیم‌گیری و باربی و بات^۵ (۱۹۹۱) عمل اعطای مسئولیت به افرادی که از نزدیک با مسایل سروکار دارند، تعریف کرده‌اند. توانمندی‌های علمی، فنی، پژوهشی، اجتماعی، روان‌شناختی، رسانه‌ای، حرفه‌ای و فرهیختگی، از ویژگی‌های پلیس آینده است. توانمندسازی، فرایند توسعه‌ای است که موجب افزایش توان مدیران و کارکنان در حل مسایل درون‌سازمانی و مشکل‌های محیط زمینه‌ای و تعامل می‌شود (برزکی و همکاران، ۱۳۹۱). از مهم‌ترین راهبردهای نیروی انتظامی که در بخش‌های مختلف منابع انسانی مطرح است، مسئله توانمندسازی است. درحال حاضر برای افزایش توان کارکنان، آموزش‌های گوناگونی ارائه می‌شود، اما این تنها یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر توانمندسازی است (میرمحمدی و یونسی، ۱۳۸۹: ۵۴). توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی با عوامل متعددی در ارتباط است (بختیاری، ۱۳۸۹: ۲۲-۷) که از جمله این عوامل می‌توان به تعهد سازمانی، رضایت شغلی، هوش هیجانی، فرهنگ سازمانی، دانش و ارزش‌ها و... اشاره داشت؛ عوامل دیگری نیز وجود دارد که توانمندسازی

1. Gorden

2. Conger and Kanungo

3. Menon

4. Bowen and Lawler

5. Barbee and Bott

کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در این مقاله قصد داریم تا رابطه میان عواملی چون کارایی، هوش سازمانی و یادگیری سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری را با توانمندسازی آنان مورد بررسی قرار دهیم.

مبانی نظری: کارایی^۱ از متغیرهایی است که ارتباط زیادی با توانمندسازی کارکنان دارد (اسپریتزر^۲، ۱۹۹۵: ۱۴۵). اسپریتزر (۱۹۹۵) معتقد است کارایی را می‌توان از متغیرهایی در نظر گرفت که با توانمندسازی رابطه‌ای متقابل دارد، یعنی هرچه کارکنان کارایی بیشتری داشته باشند توانمندتر شده و چنانچه کارکنان توانمندتر باشند کارایی آنان افزایش خواهد یافت. بنابراین کارایی با توانمندسازی کارکنان ارتباط متقابلی دارد (کوچی و کامران‌نژاد، ۱۳۸۹) که باید به آن توجه داشت.

کارکنان توانمند باید برای حل مسائل پیچیده از تفکری تحلیلی نیز برخوردار باشند و این نیازمند آگاهی و شناختی سازمان‌دهنده است و برای رسیدن به شناخت سازمان‌دهنده باید سازوکاری وجود داشته باشد که بتواند چنین شرایطی را فراهم سازد که در مباحث سازمانی آن را هوش سازمانی^۳ می‌نامند. هوش سازمانی، استعداد و ظرفیت کارکنان سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی‌های ذهنی سازمان و تمرکز این توانایی در رسیدن به رسالت سازمانی تعریف شده است (عرفانی و جعفری، ۱۳۸۹). از نظر آلبرشت (۲۰۰۳) هوش سازمانی به قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف سازمان، احساس داشتن هدف مشترک، تمایل به تغییر، همسویی و هماهنگی با سازمان و کاربرد مناسب دانش سازمانی اشاره دارد (آلبرشت^۴، ۱۹۹۰) و از عوامل اثرگذار بر توانمندسازی کارکنان است (زارع‌مؤیدی و همکاران، ۱۳۸۹).

یادگیری سازمانی^۵ نیز عامل دیگری است که در توانمندسازی کارکنان تأثیرگذار است (خاکسار و خدادادحسینی، ۱۳۸۹؛ میرمحمدی و یونسی، ۱۳۸۹ و نیفه^۶، ۲۰۰۱) و راهی تعریف

-
1. Efficiency
 2. Spritzer
 3. Organizational Intelligence
 4. Albrecht
 5. Organizational Learning
 6. Neefe

شده است که طی آن سازمان‌ها به تولید، تکمیل و سازماندهی دانش می‌پردازند و فعالیت‌های خود را براساس آن عادی می‌سازند و آن را به درون فرهنگ خود وارد می‌کنند و می‌توان گفت که وضعیت ثابت و یا هدفی محدود نیست، بلکه تطبیق با موقعیت محیطی و تکامل برای توانمندسازی نیروی انسانی است که گروه‌های سازمان تشویق می‌شوند تا مهارت‌ها، دانش و اجماع درباره مقصد سازمان را توسعه دهند (قربانی‌زاده، ۱۳۸۷).

ضمن بررسی‌های به‌عمل آمده مشخص شد که پژوهش‌هایی پیرامون موضوع حاضر انجام شده است، اسپریتزر (۱۹۹۵) در بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان نشان داد که رابطه متقابلی بین کارایی و توانمندسازی کارکنان وجود دارد (اسپریتزر، ۱۹۹۵: ۱۴۴۵). رایلی و همکاران (۲۰۰۳) نشان دادند که یکی از ویژگی‌های اصلی توانمندسازی کارکنان، کارایی آنان است (رایلی و همکاران، ۲۰۰۳: ۸). والاس و استورم^۲ (۲۰۰۳) در الگویی که برای توانمندسازی ارائه دادند نشان دادند که یادگیری سازمانی از متغیرهایی است که بر توانمندسازی کارکنان تأثیر می‌گذارد (والاس و استورم، ۲۰۰۳). رسولی (۱۳۸۴) نشان داد هر اندازه کارکنان توانمندی بیشتری داشته باشند به همان میزان کارایی آنان بالا خواهد رفت و درمقابل هر اندازه کارایی کارکنان بالا رود به همان نسبت آنان توانمندتر خواهند شد (رسولی، ۱۳۸۴: ۱۶۵).

شفی (۱۳۸۵) نشان داد که رابطه معناداری بین یادگیری سازمانی با توانمندسازی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی وجود دارد (شفی، ۱۳۸۵). زارع مؤیدی و همکاران (۱۳۸۹) در بررسی نقش هوش سازمانی در ارتقای توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش نشان دادند که هریک از مؤلفه‌های هوش سازمانی در توانمندسازی کارکنان تأثیر معناداری دارند (زارع مؤیدی و همکاران، ۱۳۸۹). خاکسار و خداداحسینی (۱۳۸۹) در بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان نشان دادند که یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن تأثیری قوی بر توانمندسازی کارکنان دارد (خاکسار و خداداد حسینی، ۱۳۸۹: ۲۵). میرمحمدی و یونسی (۱۳۸۹) در بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی با توانمندسازی مدیران ناجا نشان دادند که در

1. Reily& et al

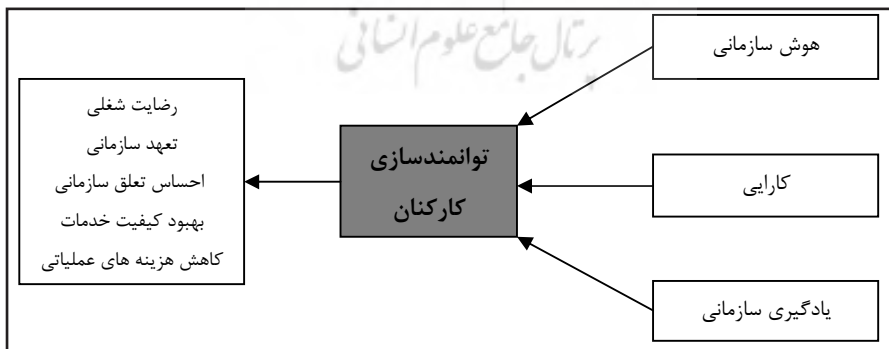
2. Wallace& Storm

فرماندهان و مدیران ناجا ابعاد یادگیری سازمانی و توانمندسازی وجود دارد. همچنین نشان دادند که یادگیری سازمانی با توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا رابطه معناداری دارد (میرمحمدی و یونسی، ۱۳۸۹: ۵۱).

کوچی و کامران‌نژاد (۱۳۸۹) در بررسی رابطه بین بهره‌وری و توانمندسازی نشان دادند که بین کارایی، اثربخشی و بهره‌وری کارکنان با توانمندسازی آنان ارتباط متقابلی وجود دارد (کوچی و کامران‌نژاد، ۱۳۸۹: ۵۳). کریمایی و مشایخ (۱۳۸۹) نیز در بررسی رابطه بین بهره‌وری با توانمندسازی کارکنان نشان دادند که بهره‌وری، کارایی و اثربخشی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر معناداری دارند (کریمایی و مشایخ، ۱۳۸۹: ۵۶). دستگردی و همکاران (۱۳۸۹) در بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی با توانمندسازی کارکنان نشان دادند که افزایش هر یک از شاخصه‌های یادگیری سازمانی، کارکنان را توانمندتر می‌سازد (دستگردی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۱۱). بر این اساس، مقاله حاضر به تبیین رابطه بین هوش سازمانی، کارایی و یادگیری سازمانی با توانمندسازی کارکنان پرداخته است.

الگوی مفهومی پژوهش

از الگوی مفهومی زیر می‌توان برای تبیین رابطه هوش سازمانی، کارایی و یادگیری سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری با توانمندسازی آنان استفاده کرد:



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به الگوی مفهومی، فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار گرفت:

۱. هوش سازمانی، گرایش به کارایی، یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری بالاتر از میانگین است.
۲. بین هوش سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری با توانمندسازی آنان رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین گرایش به کارایی کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری با توانمندسازی آنان رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین یادگیری سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری با توانمندسازی آنان رابطه معناداری وجود دارد.
۵. بین هوش سازمانی (کلی)، گرایش به کارایی (کلی) و یادگیری سازمانی (کلی) با هریک از ابعاد توانمندسازی کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری رابطه معناداری وجود دارد.

روش

باتوجه به این که نتایج این پژوهش به مسؤلان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری در توانمندسازی کارکنان کمک می‌کند به لحاظ طرح پژوهشی در زمره طرح‌های توصیفی^۱ به‌شمار می‌آید و باتوجه به این که تحقیق حاضر به توسعه دانش کاربردی می‌پردازد به لحاظ هدف نیز از نوع کاربردی^۲ است، زیرا هدف آن، توسعه دانش کاربردی در زمینه توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی است و از آنجایی که به تحلیل وضعیت موجود، تبیین رابطه میان متغیرهای مؤثر در توانمندسازی کارکنان، در مقطع زمانی حاضر و به‌صورتی واقعی پرداخته است از نوع پژوهش‌های همبستگی^۳ است.

1. Descriptive Research
2. Applied Research
3. Correlation Research

برای گردآوری داده‌های مورد نیاز در این تحقیق، علاوه بر اطلاعات کتابخانه‌ای که به منظور دست‌یابی به پیشینه تحقیق و مباحث نظری انجام گرفت، در مرحله میدانی به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز از یک پرسش‌نامه که ترکیبی از سوال‌های پرسش‌نامه هوش سازمانی آلبرشت (۲۰۰۳)، یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱)، توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) و بختیاری (۱۳۸۹) و پرسش‌نامه سنجش کارایی طلاوری (۱۳۸۱) است، استفاده شد. برای تدوین پرسش‌نامه و این که آیا از روایی^۱ کافی برخوردار است، یا نه، با نظرخواهی از متخصصان دانشگاهی، پرسش‌نامه نهایی تدوین و روایی صوری و محتوایی آن مورد تأیید متخصصان یادشده قرار گرفت. برای محاسبه پایایی^۲ پرسش‌نامه نیز از روش آلفای کرونباخ^۳ که یکی از روش‌های محاسبه پایایی و تعیین هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری است، استفاده شد. پایایی به دست آمده برای هریک از متغیرهای پژوهش در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

ضریب پایایی	هوش سازمانی	کارایی	یادگیری سازمانی	توانمندسازی
آلفای کرونباخ	/۹۳۱	/۸۹۱	/۹۰۱	/۹۴۳

جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری تشکیل می‌دهند که از میان آنها تعداد ۶۰ نفر به روش طبقه‌ای^۴ انتخاب شدند.

یافته‌ها

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهشی از آزمون تی، همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه^۵ استفاده شد. تمام محاسبه‌ها و تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس انجام شد. در ادامه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها آمده است.

1. Validity
2. Reliability
3. Cronbachs Coefficient Alpha
4. Stratified Sampling
5. Multiple Regression

فرضیه اول: هوش سازمانی، گرایش به کارایی، یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری بالاتر از میانگین است.

جدول ۲ نتایج مربوط به میزان هوش سازمانی، کارایی، یادگیری سازمانی و توانمندسازی را در کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری نشان می‌دهد. همان‌گونه که نتایج نشان می‌دهد میانگین هوش سازمانی کارکنان برابر ۴۶/۵۰ شده است که از نمره معیار ۵۰ پائین‌تر شده است؛ میانگین گرایش به کارایی کارکنان برابر ۱۱/۲۵ شده است که از نمره معیار ۱۰ بالاتر شده است؛ میانگین یادگیری سازمانی کارکنان برابر ۱۶/۲۵ شده است که از نمره معیار ۱۰ بالاتر شده است و میانگین توانمندسازی (کلی) کارکنان ۱۸/۳۷ شده است که از نمره معیار ۱۵ بالاتر شده است، در ضمن از میان ابعاد توانمندسازی، بعد احساس ارزشمندی بیشترین میانگین و بعد احساس اعتماد و اطمینان نیز کمترین میانگین را دارد، بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که کارایی، یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری بالا بوده اما هوش سازمانی در آنها پائین است. بنابراین می‌توان گفت با توجه به بالا بودن کارایی، یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان، فرضیه اول تأیید و با توجه به پائین بودن هوش سازمانی رد می‌شود.

جدول ۲. نتایج آزمون تی هوش سازمانی، کارایی، یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری

متغیر	میانگین	انحراف معیار	نمره معیار	مقدار تی	معناداری	نتیجه	
هوش سازمانی	۴۶/۵۰	۱/۸۰	۵۰	۱۵/۷۲	۰/۰۰۰	پائین	
گرایش به کارایی	۱۱/۲۵	۱/۰۱	۱۰	۹/۶۸	۰/۰۰۰	بالا	
یادگیری سازمانی	۱۶/۲۵	۱/۲۲	۱۰	۷/۶۶	۰/۰۰۰	بالا	
توانمندسازی (کلی)	۱۸/۳۷	۱/۲۵	۱۵	۱۱/۹۷	۰/۰۰۰	بالا	
ابعاد توانمندسازی	احساس شایستگی	۳/۳۵	۱/۰۳	۳	۸/۸۸	۰/۰۰۰	بالا
	احساس انتخاب شخصی	۳/۱۷	/۹۲	۳	۷/۳۳	۰/۰۰۰	بالا
	احساس توان تأثیرگذاری	۳/۳۰	/۹۲	۳	۷/۶۳	۰/۰۰۰	بالا
	احساس ارزشمندی	۳/۴۵	/۹۲	۳	۹/۱۶	۰/۰۰۰	بالا
	احساس اطمینان و اعتماد	۳/۱۵	/۴۸	۳	۴/۲۷	۰/۰۰۰	بالا

فرضیه دوم: بین هوش سازمانی (کلی) کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری با توانمندسازی (کلی) آنان با ضریب همبستگی (۳۲) و سطح ۰/۰۱ و ۰/۰۵ رابطه معنادار وجود دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که از میان ابعاد هوش سازمانی، بعد سرنوشت مشترک با ضریب همبستگی ۵۲/ بیشترین ارتباط و بعد کاربرد دانش با ضریب همبستگی ۲۱/ کمترین ارتباط را با توانمندسازی کارکنان دارند. درضمن باتوجه به این که رابطه میان تمام مؤلفه‌های هوش سازمانی با توانمندسازی کارکنان در سطح ۰/۰۱ و ۰/۰۵ معنادار شده، بنابراین فرضیه دوم تأیید می‌شود (جدول ۳).

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی بین هوش سازمانی و ابعاد آن با توانمندسازی کارکنان

فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری

نتیجه	معناداری	ضریب همبستگی	متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۴۶	توانمندسازی	هوش سازمانی (نمره کلی)
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۴۰	توانمندسازی	بینش راهبردی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۵۲	توانمندسازی	سرنوشت مشترک
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۲۴	توانمندسازی	تمایل به تغییر
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۳۶	توانمندسازی	جرات و شهامت
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۴۰	توانمندسازی	اتحاد و توافق
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۲۱	توانمندسازی	کاربرد دانش
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۴۶	توانمندسازی	فشار عملکرد

فرضیه سوم: بین گرایش به کارایی کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری با توانمندسازی (کلی) آنان با ضریب همبستگی (۵۱) در سطح ۰/۰۱ و ۰/۰۵ رابطه معنادار وجود دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که از میان ابعاد کارایی، بعد انجام فعالیت‌ها با کمترین هزینه و زمان با ضریب همبستگی ۵۳/ بیشترین ارتباط و بعد انجام کار به بهترین طریق با ضریب همبستگی ۴۵/ کمترین ارتباط را با توانمندسازی کارکنان دارند. درضمن باتوجه به این که رابطه میان تمام مؤلفه‌های گرایش به کارایی با توانمندسازی کارکنان در سطح ۰/۰۱ و ۰/۰۵ معنادار شده است، بنابراین فرضیه سوم تأیید می‌شود (جدول ۴).

جدول ۴. نتايج آزمون همبستگي بين كارايي و ابعاد آن با توانمندسازي

كاركنان نيروي انتظامي استان چهارمحال و بختياري

نتيجه	معناداري	ضريب همبستگي	متغير ملاك	متغير پيش بين
تأيد فرضيه	۰/۰۰۰	/۵۱	توانمندسازي	كارايي (كلي)
تأيد فرضيه	۰/۰۰۰	/۴۹	توانمندسازي	توجه به چگونگي انجام كار
تأيد فرضيه	۰/۰۰۰	/۴۵	توانمندسازي	انجام كار به بهترين طريق
تأيد فرضيه	۰/۰۰۰	/۵۳	توانمندسازي	انجام فعاليت با كمترين هزينه و زمان

فرضيه چهارم: بين يادگيري سازماني كاركنان فرماندهي انتظامي استان چهارمحال و بختياري با توانمندسازي (كلي) آنان با ضريب همبستگي ($r=0.67$) در سطح 0.01 و 0.05 رابطه معنادار وجود دارد. همچنين نتايج نشان مي دهد كه از ميان ابعاد يادگيري سازماني، بعد تبديل و يكپارچه سازي اطلاعات و توسعه تجربيات در بخش هاي مختلف، با ضريب همبستگي 0.84 بيشترين ارتباط را با توانمندسازي كاركنان دارند اما بعد يادگيري از تجارب روزمره در سطوح مختلف با ضريب همبستگي 0.10 هيچگونه ارتباطي با توانمندی كاركنان ندارد، درضمن فرضيه چهارم به جز در بعد يادگيري از تجارب در سطوح مختلف تأيد مي شود.

جدول ۵. نتايج آزمون همبستگي بين يادگيري سازماني و ابعاد آن با توانمندسازي

كاركنان فرماندهي انتظامي استان چهارمحال و بختياري

نتيجه	معناداري	ضريب همبستگي	متغير ملاك	متغير پيش بين
تأيد فرضيه	۰/۰۰۰	/۶۷	توانمندسازي	يادگيري سازماني (كلي)
تأيد فرضيه	۰/۰۰۰	/۴۲	توانمندسازي	توجه به يادگيري
تأيد فرضيه	۰/۰۰۰	/۱۷	توانمندسازي	مشاهده و تجزيه و تحليل فرايندهاي موجود
تأيد فرضيه	۰/۰۰۰	/۳۶	توانمندسازي	توجه به چگونگي ايجاد يادگيري كاركنان
تأيد فرضيه	۰/۰۰۰	/۸۴	توانمندسازي	تبديل و يكپارچه سازي اطلاعات و توسعه تجربيات
تأيد فرضيه	۰/۰۰۰	/۳۸	توانمندسازي	رشد پيش سازماني
رد فرضيه	۰/۱۲۳	/۱۰	توانمندسازي	يادگيري از تجارب

فرضیه پنجم: بین هوش سازمانی، کارایی و یادگیری سازمانی با هریک از ابعاد توانمندسازی کارکنان نیروی انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج نشان می‌دهد که هوش سازمانی بیشترین رابطه را با احساس ارزشمندی و کمترین ارتباط را با احساس اطمینان دارد. کارایی بیشترین ارتباط را با احساس اطمینان و کمترین ارتباط را با احساس انتخاب کارکنان دارد و یادگیری سازمانی نیز بیشترین ارتباط را با احساس شایستگی و کمترین ارتباط را با احساس انتخاب کارکنان دارد.

جدول ۶. آزمون همبستگی بین هوش سازمانی، کارایی و یادگیری سازمانی با هریک از ابعاد توانمندسازی کارکنان فرماندهی انتظامی استان چهارمحال و بختیاری

ابعاد توانمندسازی										متغیر
احساس اطمینان		احساس ارزشمندی		احساس تأثیرگذاری		احساس انتخاب		احساس شایستگی		
sig	R	sig	r	sig	r	Sig	R	sig	r	
/۰۰۰	/۱۷	/۰۰۰	/۶۲	/۰۰۰	/۵۱	/۰۰۰	/۱۸	/۰۰۰	/۱۹	هوش سازمانی
/۰۰۰	/۴۷	/۰۰۰	/۴۱	/۰۰۰	/۳۸	/۰۰۰	/۳۳	/۰۰۰	/۴۳	کارایی
/۰۰۰	/۵۱	/۰۰۰	/۵۶	/۰۰۰	/۴۰	/۰۰۰	/۲۷	/۰۰۰	/۶۶	یادگیری سازمانی

بحث و نتیجه گیری

داشتن نیروی انسانی توانا که دارائی‌های حیاتی سازمان به حساب می‌آیند، منافع بسیار زیادی برای سازمان‌ها به دنبال خواهد داشت؛ درواقع از آنجا که کارکنان، گران‌بهاترین سرمایه یک سازمان هستند، تحول و پویایی هر سازمانی، به میزان توانمندی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد. تواناسازی، ظرفیت‌های بالقوه‌ای را برای بهره‌برداری از توانایی افرادی که از آنها استفاده کامل نمی‌شود، در اختیار سازمان‌ها می‌گذارد. هرگاه سازمان‌ها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهند، به این نیروی بالقوه نیازمندند و باید آن‌را مورد استفاده قرار دهند. از این‌رو، وجود تغییرهای سریع، پیشرفت‌های فناورانه و رقابت‌های آشکار و پنهان در دنیا، اهمیت و ضرورت تواناسازی را بیش از پیش آشکار ساخته است. توانمندسازی کارکنان باتوجه به تغییرهای پی‌درپی

امري ضروري به حساب مي آيد و يادگيري، ويژگي كنوني جهاني شدن سازمان هاست و توانمندسازي كاركنان يكي از شيوه هاي مديريتي است كه مي تواند اين نياز ضروري را در همه دنيا براي همه سازمان هاي نوين امروزي برطرف كند. در واقع اين طور مي توان بيان كرد كه رقابت جهاني و تغييرهاي محيطي، سازمان ها را وادار به ايجاد تغييرهايي مي كند كه بتوانند كارهايشان را با عملکرد بهتري انجام دهند (معمارزاده و اينانلو، ۱۳۸۸). به طور كلي لازمه دست يابي به اهداف و مأموريت هاي سازمان ها، مديريت مؤثر منابع انساني آن است. در اين راستا رشد، پيشرفت، شكوفايي و ارتقاي توانمندی هاي كاركنان با عنوان توانمندسازي منابع انساني مورد توجه صاحب نظران و كارشناسان قرار گرفته است.

در اين پژوهش، پنج فرضيه مطرح و مورد آزمون قرار گرفت و نتايج زير به دست آمد. در رابطه با فرضيه اول نتايج نشان داد كه ميانگين هوش سازماني كاركنان از نمره معيار پائين تر است؛ اما ميانگين كارايي، يادگيري سازماني و توانمندسازي كاركنان از نمره معيار بالاتر شده است و از ميان ابعاد توانمندسازي نيز بعد احساس ارزشمندی بيشترين و بعد احساس اعتماد و اطمينان نيز كمترين ميانگين را دارد، بنا بر اين مي توان نتيجه گيري كرد كه كارايي، يادگيري سازماني و توانمندسازي كاركنان فرماندهي انتظامي استان چهارمحال و بختياري بالا است.

در رابطه با فرضيه دوم، نتايج نشان داد كه بين هوش سازماني (كلي) كاركنان فرماندهي انتظامي استان چهارمحال و بختياري با توانمندسازي (كلي) آنان رابطه معناداري وجود دارد و از ميان ابعاد هوش سازماني، بعد سرنوشت مشترك بيشترين ارتباط و بعد کاربرد دانش كمترين ارتباط را با توانمندسازي كاركنان دارند. نتايج اين پژوهش با نتايج حاصل از پژوهش زارع مؤيدي و همكاران (۱۳۸۹) كه نشان دادند بين هريك از مؤلفه هاي هوش سازماني با توانمندسازي كاركنان رابطه معنادار وجود دارد همسو و هم جهت بوده و نتايج آن را تأييد مي كند. در رابطه با فرضيه سوم نتايج نشان داد كه بين كارايي كاركنان فرماندهي انتظامي استان چهارمحال و بختياري با توانمندسازي (كلي) آنان رابطه معنادار وجود دارد و از ميان ابعاد كارايي، بعد انجام فعاليتها با كمترين هزينه و زمان بيشترين ارتباط و بعد انجام كار به بهترين طريق، كمترين ارتباط را با توانمندسازي كاركنان دارند. نتايج اين پژوهش با نتايج حاصل

از پژوهش‌های اسپریتزر (۱۹۹۵)، رایلی و همکاران (۲۰۰۳)، رسولی (۱۳۸۴)، کوچی و کامران‌نژاد (۱۳۸۹) و کریمایی و مشایخ (۱۳۸۹) که نشان دادند بین کارایی و توانمندسازی کارکنان رابطه متقابلی وجود دارد همسو و هم‌جهت بوده و نتایج آنها را تأیید می‌کند.

در رابطه با فرضیه چهارم نتایج نشان داد که بین یادگیری سازمانی کارکنان با توانمندسازی (کلی) آنان رابطه معنادار وجود دارد و از میان ابعاد یادگیری سازمانی، بعد تبدیل و یکپارچه‌سازی اطلاعات و توسعه تجربه‌ها در بخش‌های مختلف، بیشترین ارتباط را با توانمندسازی دارند اما بعد یادگیری از تجارب روزمره در سطوح مختلف، هیچ‌گونه ارتباطی با توانمندی کارکنان ندارد. نتایج این پژوهش با نتایج حاصل از مطالعات شفی (۱۳۸۵)، خاکسار و خدادحسینی (۱۳۸۹)، میرمحمدی و یونسی (۱۳۸۹) و دستگردی و همکاران (۱۳۸۹) که نشان دادند یادگیری سازمانی با توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری دارد همسو و هم‌جهت بوده و نتایج آنها را تأیید می‌کند. در رابطه با فرضیه پنجم نتایج نشان داد که هوش سازمانی بیشترین رابطه را با احساس ارزشمندی و کمترین ارتباط را با احساس اطمینان، کارایی بیشترین ارتباط را با احساس اطمینان و کمترین ارتباط را با احساس انتخاب کارکنان و یادگیری سازمانی نیز بیشترین ارتباط را با احساس شایستگی و کمترین ارتباط را با احساس انتخاب کارکنان دارد.

پیشنهاد‌های پژوهش

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد‌های زیر ارائه می‌شود:

تمامی مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان اندازه‌گیری و بررسی دوره‌ای و ارزیابی مجدد شود. این کار باعث ارتقای زیرسیستم هوش سازمانی می‌شود که در تبدیل شدن به یک سازمان هوشمند، مورد نیاز است. با توجه به ارتباط بین توانمندسازی و هوش سازمانی که از نتایج پژوهش است، پیشنهاد می‌شود که فرایندهای مربوط به توانمندسازی کارکنان به‌ویژه آموزش‌های ضمن خدمت، انجام کارها به‌صورت گروهی، بالابردن روحیه تعهد و ایجاد خلاقیت کارکنان و همچنین تفویض اختیار و مسئولیت‌دادن به کارکنان، بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد.

یادگیری سازمانی، ابزار مهمی برای رسیدن به عملکرد سازمانی بالاتر از طریق توانمندسازی کارکنان است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران برای آموزش کارکنان، تشویق و ترغیب افراد

در همه سطوح برای یادگیری منظم از کارشان، ورود دانش و اطلاعات جدید به سازمان و انتشار آن در تمام سطوح سازمان سیستم‌ها و فرایندهای لازم را در اختیار بگیرند. به عبارت دیگر، تمام امکانات بالقوه را برای یادگیری به کار ببرند. همچنین با ارزیابی‌های دوره‌ای و برگزاری دوره‌های آموزشی، زمینه آگاهی نیروهای پلیس به نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در ایجاد دانش و سرانجام، ارتقای کیفیت خدمات و تعالی سازمانی پلیس فراهم شود.

منابع

- برزکی، علی؛ حاتم‌پور، فاطمه و رادمهر، رضا (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان دانشگاه. مجله تحقیقات نظام سلامت. ۶(۹)، ۶۳۰-۶۴۰.
- ایران‌زاده، سلیمان و بابایی، صادق (۱۳۸۹). توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های نوین. تبریز: فروش.
- بختیاری (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا. فصلنامه نظارت و بازرسی. ۴(۱۲)، ۷-۲۴.
- خاکسار، اسدالله و خدادادحسینی، حمید (۱۳۸۹). تأثیر سبک مدیریت و یادگیری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان. فصلنامه نظارت و بازرسی. ۴(۱۲)، ۲۵-۵۰.
- دستگردی، کاظم و همکاران (۱۳۸۹). بررسی ارتباط یادگیری سازمانی با توانمندسازی. فصلنامه مدیریت ورزشی. شماره ۷، ۱۱۱-۱۲۴.
- رسولی، رضا (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین توانمندسازی با تعهد سازمانی. فصلنامه پیام مدیریت. شماره ۱۵ و ۱۶، ۱۶۵-۱۹۴.
- زارع مؤیدی و همکاران (۱۳۸۹). بررسی نقش هوش سازمانی در ارتقای توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی.
- شفی، آرزو (۱۳۸۵). رابطه یادگیری سازمانی با توانمندسازی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- طلاوری، منوچهر (۱۳۸۱). تأثیر متقابل کارایی بر انگیزه کارکنان. خوزستان: اداره کل بنادر و کشتیرانی استان خوزستان.
- عرفانی، معصومه و جعفری، پریش (۱۳۸۹). بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم سبک رهبری تحولی، فرهنگ یادگیری و یادگیری سازمانی بر هوش سازمانی. فصلنامه مدیریت و رهبری آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. ۴(۱)، ۴۹-۶۶.
- قربانی‌زاده، وجه‌الله (۱۳۸۷). یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده با نگرشی بر مدیریت دانش. تهران: بازتاب.
- کریمایی، علی و مشایخ، عباس (۱۳۸۹). تأثیر توانمندسازی در بهره‌وری کارکنان پلیس. چکیده مقالات همایش علمی توانمندسازی کارکنان پلیس. تهران دفتر تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا.
- کوچی، علی و کامران‌نژاد، علیرضا (۱۳۸۹). توانمندسازی نیروی انسانی ابزاری برای افزایش بهره‌وری. چکیده مقالات همایش علمی توانمندسازی کارکنان پلیس. تهران دفتر تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا.
- معمارزاده، غلام‌رضا و اینانلو، محمدرضا (۱۳۸۸). آشنایی با روش‌های موفقیت سازمانی؛ توانمندسازی کارکنان راه نجات سازمان‌ها.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۸). برخی از چالش‌های مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت کشور. فصلنامه مدیریت منابع انسانی

در صنعت نفت. ۳(۷)، ۷-۱۹.

میرمحمدی، محمد و یونسی، محمدرضا (۱۳۸۹). بررسی رابطه یادگیری سازمانی با توانمندسازی فرماندهان و مدیران. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۴(۱۲)، ۵۱-۶۹.

Albrecht, K. (2003). Organizational Intelligence Survey Preliminary Assessment. Journal Institute of Management, 1-7.

Barbee, C. and Bott, V. (1991). Customer Treatment as a Mirror of Employee Treatment. Advanced Management Journal. 5(1), 27.

Bowen, D.E. and Lawler, E.E. (1992). The Empowerment of Service Workers: What, Why, How and When? Sloan Management Review. Vol. 31, 9-31.

Conger, J.A. & Kanungo, R.N. (1988). Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. Academy of Management Review, 13.

Gorden, W. I. (1996). People Should Be as Important as Profits: From Enchantment to Empowerment, Vital Speeches of the Day.

Lawler, E.E. (1996). From the Ground Up: Six Principles for Building the New Logic Corporation, Jossey- Bass, San Francisco, CA.

Menon, S.T. (1995). Employee Empowerment: Definition, Measurement and Construct Validation. McGill University, Canada.

Neefe, Diane Osterhaus (2001). Comparing Levels of Organizational Learning Maturity of Colleges And Universities Participating Traditional & Non-traditional (Academic Quality Improvement Project) Accreditation Processes. [online] URL <http://www.uwstout.edu/lib/thesis>.

Reily, Richard. R, Bentley, A. & Lynn, G.S. (2003). Empowerment in New Product Development Teams: More in not always better, how school of technology monument.

Spreitzer, G.M. (1996). Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment. Academy of Management Journal. 39(2), 483-504.

Wallace, M. & Storm, J. (2003). Organizational Change in a regional local council. Australian journal of Business & Social inquiry. 1(2), 51-64.