



The Relationship between Mental Health and Social Discipline and Individual Abilities in Performing the Organizational Missions of Law Enforcement Force Staff

- Mehtari Arani, M. *** Assistant Professor, Department of Management, Payam-e Noor University, Tehran, Iran
- Rajabiyan Deh Zireh, M.** PhD Candidatet in Educational Technology, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran
- Bashirnejad Dastjerdi, H.** Master of Testing and Measurement, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran
- Hosseini, M.** PhD Candidate in Political Sociology, Shahr-Reza Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

Abstract

The aim of this study was to determine the relationship between mental health and social discipline and individual abilities in carrying out the organizational missions of Law Enforcement Force staff. This research work is applied in terms of purpose, and it was conducted using the descriptive-correlational method. The statistical population included all the employees of the police force in Badrud, Iran, whose number was reported to be 500 in 2019. According to Krejcie and Morgan table, the required number of the sample was estimated to be 217 (197 males and 20 females). The sample was selected using the simple random sampling method. The required data were collected using the Shah Mohammadi Mental Health Questionnaire (1983), the Nozarzadeh Arani Social Discipline Questionnaire (2019) and Spritzer's Individual Empowerment Questionnaire (1995). Pearson correlation coefficient and path analysis were used to analyze the data. The findings revealed that there is a relationship between mental health and social discipline in the implementation of the organizational missions of the Law Enforcement Force staff ($P < 0.003$). There is also a relationship between mental health and individual abilities in carrying out the organizational missions of Law Enforcement Force staff ($P < 0.001$). There is a relationship between social discipline and individual abilities in carrying out the organizational missions of Law Enforcement Force staff ($P < 0.001$), as well. Therefore, it can be concluded that the responsible organizations should take action to identify and provide the grounds for social discipline and improve the mental health of the staff, which, in turn, leads to an increase in individual abilities.

Keywords: mental health, social discipline, individual abilities. testing and measurement.

* Corresponding Author: m.mehtari109@gmail.com



رابطه بهداشت روانی و انضباط اجتماعی با توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی

محمد مهتری آرانی*
استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
مریم رجبیان ده زیره
دانشجوی دکتری رشته تکنولوژی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی (ره)،
تهران، ایران
حبیبه بشیرنژاد دستجردی
کارشناس ارشد رشته سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه علامه طباطبائی (ره)،
تهران، ایران
سید محمد امین حسینی
دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی سیاسی، دانشگاه آزاد شهرضا، اصفهان، ایران

چکیده

هدف این پژوهش، تعیین رابطه بهداشت روانی و انضباط اجتماعی با توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و روش آن توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در نیروی انتظامی شهر بازرود بود که تعداد آنها ۵۰۰ نفر در سال ۱۳۹۸ گزارش شده بود. با توجه به جدول کرجسی و مورگان، تعداد نمونه مورد نیاز ۲۱۷ نفر (۱۹۷ نفر مرد و ۲۰ نفر زن) برآورد شد. برای نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، استفاده شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه بهداشت روانی شاه‌محمدی (۱۳۷۲)، پرسشنامه انضباط اجتماعی نودزاده آرانی (۱۳۹۸) و پرسشنامه توانمندی فردی اسپریتزر (۱۹۹۵) بود. داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین بهداشت روانی با انضباط اجتماعی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی، رابطه وجود دارد ($P < 0/003$). بین بهداشت روانی با توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی رابطه وجود دارد ($P < 0/001$). بین انضباط اجتماعی با توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی، رابطه وجود دارد ($P < 0/001$). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سازمان‌های متولی باید نسبت به شناسایی و فراهم کردن زمینه‌های انضباط اجتماعی و بالابردن بهداشت روانی کارکنان اقدام نمایند که به افزایش توانمندی‌های فردی منجر می‌شود.

کلیدواژه‌ها: بهداشت روانی؛ انضباط اجتماعی؛ توانمندی‌های فردی

مقدمه

یکی از محورهای ارزیابی سلامتی جوامع مختلف، بهزیستی و بهداشت روانی آن جامعه است. بی‌شک بهداشت روان، نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه ایفا می‌کند. طبق آخرین گزارشات منتشرشده از سوی سازمان بهداشت جهانی، بسیاری از کشورها بخش بسیار اندکی از بودجه بهداشتی خود را صرف بهداشت روانی می‌کنند. یک‌پنجم یکصد کشوری که آمارهای خود را به سازمان بهداشت جهانی ارائه داده‌اند، کمتر از یک‌درصد بودجه بهداشتی خود را برای بهداشت روانی هزینه می‌کنند. درحالی‌که طبق آمارهای این سازمان، ۱۳ درصد هزینه‌های درمان بیماری‌ها به دسته گسترده‌ای از اختلالات عصبی - روانی مربوط می‌شود. یافته‌های جدید حاصل از تحقیقات این سازمان نیز بیانگر این واقعیت است که مراقبت از بهداشت روانی هنوز در اولویت قرار نگرفته است و منابع جهانی برای مبتلایان به اختلالات عصبی - روانی به‌منظور رفع نیازهای روزافزون بهداشت روانی، ناکافی و توزیع آنها در جهان نابرابر است (مطلبی، ۱۳۹۷).

بهداشت روان به وضعیتی از بهداشت هر فرد که باعث تحقق استعدادهای بالقوه، کنار آمدن با تنش‌های معمول زندگی و انجام کار مفید و احساس ثمربخش بودن و توان مشارکت با اجتماع می‌باشد، تعریف می‌شود (رستمی^۲، ۲۰۱۸). بهداشت روانی عبارت است از احساس رضایت و بهبود روانی و تطابق اجتماعی با موازین موردقبول هر جامعه (رزاقی و همکاران، ۱۳۹۷). بهداشت روانی یکی از مقوله‌های مهم در مباحث روان‌شناسی و روان‌پزشکی بوده و بیماری روانی به شکل خطرناکی روبه‌افزایش است (لو، گوپتا و کیتینگ^۳، ۲۰۱۸). بهداشت روان به‌عنوان یکی از ملاک‌های تعیین‌کننده بهداشت عمومی افراد در نظر گرفته می‌شود و مفهوم آن عبارت از احساس خوب بودن و اطمینان از کارآمدی خود، اتکا به خود، ظرفیت رقابت، تعلق بین‌نسلی و خودشکوفایی و توانایی بالقوه فکری و هیجانی است (قاسمی، ابراهیمی و سموعی، ۱۳۹۷).

بلانکو و دیاز^۴ (۲۰۰۷) در مقاله‌ای با عنوان نظم اجتماعی و بهداشت روانی با رویکردی به بهداشت اجتماعی، سعی کردند تا ارتباط بین ابعاد بهداشت روانی را به‌عنوان شاخص نظم اجتماعی با جنبه‌های دیگری از بهداشت مثل میزان افسردگی، عزت‌نفس، محرومیت، میزان آنومی و ... مورد بررسی قرار دهند. نتایج نشان داد ریشه بهداشت ذهنی و روانی افراد به‌نوعی به بهداشت اجتماعی برمی‌گردد. درواقع کسانی که عقاید مثبت و تجارب خوبی در ارتباط با زندگی

1. Mental Health
2. Rostami
3. Lo, Gupta & Keating
4. Blanco & Diaz

اجتماعی‌شان دارند، از عزت نفس و رضایت از زندگی بالا و به‌طور کلی بهداشت بالایی برخوردارند و برعکس عقاید و نگرش منفی در مورد زندگی اجتماعی سبب افسردگی، آنومی، احساسات منفی و احساسات محرومیت می‌شود که این عوامل موجب بی‌تفاوتی و کناره‌گیری آنها از زندگی اجتماعی می‌شود.

موجودیت اجتماعی سازمان نیازمند وجود و حضور نیروی انسانی آن است که به اقتضای ماهیت اجتماعی خود و اهداف و کارکرد سازمان، با افراد و گروه‌های موجود در سازمان ارتباط برقرار می‌کنند که این ارتباط و تعامل انسانی خود مستلزم نظم و هماهنگی است. زندگی اجتماعی انسان تحت حاکمیت قواعد و هنجارهای اجتماعی است که پیروی از آن مهم‌ترین ویژگی و رکن تربیت و فرهنگ هر جامعه است. در بررسی مسائل اجتماعی همواره مسئله نظم و انضباط، ناهنجاری‌ها و کنترل و نظارت از مقولات برجسته بوده که شناخت و بررسی علمی مسائل اجتماعی از دغدغه‌های صاحب‌نظران و مدیران اجتماعی است (مداحی و احمدلو، ۱۳۹۷). دستیابی به اهداف، مستلزم پیروی از مجموعه‌ای از بایسته‌هاست و البته میزان التزام و پایبندی به آنها در طول مسیر، تعیین‌کننده میزان موفقیت در رسیدن به مقصود است. نظم و انضباط از جمله عناصر اجتناب‌ناپذیر و چه بسا نقشه راه رسیدن به آرمان‌هاست (متوسلی، ۱۳۹۸). در سطح جمعی برای داشتن نظم و انضباط اجتماعی افراد باید هوشمند و دارای کنش متقابل با محیطشان باشند، پیرامون خود را چه دور و چه نزدیک یک کلیت یکپارچه و واحد ببینند و نظم را نسبت به این محیط و افراد در آن در نظر گیرند؛ یعنی سعی کنند در یک محیط اجتماعی، خود را در راستا و منطبق با اکثریت افراد قرار دهند تا آن نظم مطلوب ایجاد شود. مثلاً قرار گرفتن در صف در مکان‌های مختلف و رعایت نظم در آن، یک مورد از نظم در سطح جمعی است (سان و همکاران^۱، ۲۰۱۴).

نظم اجتماعی^۲ به معنای اطاعت تمامی اعضای یک جامعه از هنجارها، ارزش‌ها و قوانینی است که اساس قوام جامعه را تشکیل می‌دهند. براین اساس اصطلاح انضباط اجتماعی را می‌توان برای مشخص کردن مجموع نهادهای اجتماعی از این نظر که در جهت عملکرد مطلوب حیات اجتماعی و مناسبات اجتماعی به‌خوبی تنظیم شده‌اند، به کار برد (جعفری و پورپناهی، ۱۳۹۷). به‌طور کلی انضباط اجتماعی عبارت است از مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری افراد در جامعه که توسط قوانین و مقررات آن جامعه مشخص می‌شود؛ یعنی نظام‌پذیری در همه امور. مکتب کارکردگرایی،

1. Son & Et al
2. Social discipline

انضباط اجتماعی را ناشی از ایفای صحیح کارکردهای نهادها و سازمان‌های مختلف اجتماعی می‌داند.

یکی از عواملی که انضباط اجتماعی بر آن تأثیر می‌گذارد، توانمندی فردی^۱ می‌باشد (ماندی و همکاران^۲، ۲۰۱۵). در جهان رقابتی امروزی، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدف‌ها و رسالت‌های موردنظر عنصر انسان است که لازم است به توانمندی‌های آنها توجه شود. توانمندی‌های کارکنان یکی از تکنیک‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی کارکنان در راستای اهداف سازمانی است (یانگ^۳، ۲۰۱۷). توانمندی کارکنان یک عامل در جهت بهره‌وری فردی و توسعه عملکرد کارکنان است (هرتاس والدیوا و همکاران^۴، ۲۰۱۹)، زیرا تغییرات وسیع محیطی در دنیای متلاطم امروز، توانمندسازی و انعطاف‌پذیری سازمان‌ها را برای تأمین بقایشان امری ضروری ساخته است. اغلب سازمان‌ها به منظور افزایش بهره‌وری، بخش وسیعی از تمرکز و توجه خود را به توانمندسازی کارکنان معطوف می‌سازند (مینونگ و همکاران^۵، ۲۰۱۸). به نظر رایلی^۶ (۲۰۱۷) توانمندی‌های فردی یک مفهوم، یک مجموعه از رفتارها و یک برنامه سازمانی است که به عنوان یک مفهوم عبارت است از اعطای اختیار تصمیم‌گیری به مرئوسان؛ به عنوان یک مجموعه از رفتارها، به معنای سهم کردن گروه‌های خودگردان و افراد در تعیین سرنوشت حرفه‌ای خود و به عنوان یک برنامه سازمانی به کل نیروی کار فرصت بیشتری برای آزادی، بهبود و به کارگیری مهارت‌ها، دانش و توان بالقوه آنان در جهت خیر و صلاح خود و سازمانشان اعطا می‌کند. کانجر و کانگو^۷ (۲۰۱۸) معتقدند هرگونه راهبرد یا تکنیک مدیریتی که به افزایش حق تعیین سرنوشت و اعتماد به نفس کارکنان منجر شود، توانمندسازی آنها را در پی خواهد داشت.

ساویچ^۸ (۲۰۱۸) معتقد است توانمندسازی فقط دادن قدرت به کارکنان نیست، بلکه موجب می‌شود کارکنان با فراگیری دانش، مهارت و انگیزه بتوانند عملکردشان را بهبود ببخشند. توانمندسازی، فرایندی است ارزشی که از مدیریت عالی سازمان تا پایین‌ترین رده امتداد می‌یابد. وجود منابع انسانی کارا، خلاق و توانا جهت پایداری سازمان‌ها و افزایش بهره‌وری آنها امری

1. Individual Abilities
2. Mondy & Et al
3. Yang
4. Huertas-Valdivia & Et al
5. Minyoung & Et al
6. Robily
7. Kanher & Kango
8. Savich

ضروری به نظر می‌رسد. به همین سبب توانمندسازی منابع انسانی موجب افزایش قابلیت و شایستگی افراد و بهبود عملکرد آنها شده و سبب آزادسازی و بالفعل در آوردن نیروهای نهفته آنان در راستای کسب دستاوردهای شگفت‌انگیز در سازمان‌ها خواهد شد (توماس و همکاران، ۲۰۱۷). مزیت رقابتی سازمان‌ها در عصر حاضر برخورداری از کارکنانی است که دارای ویژگی‌های مثبت و توانایی بالا در محیط کار و سازمان می‌باشند. کارکنان توانمند از جمله کارکنانی هستند که در سازمان‌های خود از چنین ویژگی‌هایی برخوردارند و زمینه بروز این ویژگی‌ها در رفتارهای آنان وجود دارد. بنابراین سازمان‌هایی موفق‌ترند که توسعه منابع انسانی را به‌عنوان یک اصل اساسی مورد توجه قرار داده‌اند (کوثری شهرکی، ۱۳۹۸).

نتایج پژوهش موحد و عباسی (۱۳۹۸) نشان داد بین ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی (خودمختاری، معنی‌داری، اعتماد، شایستگی و مؤثر بودن) و اعتماد با بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و بین دو بعد شایستگی و مؤثر بودن با بهزیستی روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد از بین ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی دو بعد اعتماد و خودمختاری توان پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی را دارد. مطلبی (۱۳۹۷)، پژوهشی با عنوان تعیین تأثیر برنامه آموزشی بهداشت روانی بر انضباط اجتماعی به‌رورزان در شبکه بهداشت و درمان شهرستان در گز انجام داد. نتایج این پژوهش نشان داد که آموزش بر انضباط اجتماعی به‌رورزان، قبل و بعد از آموزش تفاوت معنی‌داری وجود داشته است. دشتی (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان تعیین تأثیر بهداشت روانی بر توانمندسازی کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر ری انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد که بهداشت روانی اثر معنی‌داری بر توانمندسازی کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر ری دارد. عیوضی (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان تأثیر بهداشت روانی بر توانمندسازی کارکنان بانک تجارت انجام داد. جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه کارکنان بانک تجارت شعب جنوب شرق تهران بوده که تعداد آن محدود می‌باشد. نتایج نشان داد که بهداشت روانی بر توانمندسازی کارکنان بانک تجارت تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. افزونی (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان نقش انضباط اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان یزد انجام داد. یافته‌های نهایی تحقیق با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که متغیر مستقل انضباط اجتماعی رابطه معنی‌داری با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان دارد. دهقان (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان تعیین رابطه بین انضباط اجتماعی و ساختار سازمانی با توانمندسازی کارکنان هلال‌احمر شیراز انجام داد. جامعه مورد مطالعه کارکنان

هلال احمر شیراز شامل ۲۱۰ نفر می‌باشد. با توجه به یافته‌های آماری، بین انضباط اجتماعی با توانمندسازی و بین ساختار سازمانی با توانمندسازی رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. صادقی (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان ارتباط بین بهداشت روانی، انضباط اجتماعی و بهره‌وری کارکنان سازمان تأمین اجتماعی انجام داد. نتایج فرضیات نشان داد انضباط اجتماعی و بهداشت روانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان داشتند. سان و همکاران (۲۰۱۴)، در تعیین رابطه توانمندسازی فردی کارکنان و انضباط اجتماعی در کارکنان چند سازمان در چین، به این نتایج دست یافتند که توانمندسازی ساختاری، رابطه بین انضباط اجتماعی و توانمندسازی فردی کارکنان را تعدیل کرده و توانمندسازی فردی کارکنان، نقش تعدیل‌گر کامل را در رابطه انضباط اجتماعی و توانمندسازی ساختاری ایفا کرده است. پارکر^۱ (۲۰۱۴)، در تحقیقی با عنوان تعیین رابطه بین بهداشت روانی و توانمندسازی کارکنان به این نتیجه می‌رسند که بین بهداشت روانی و توانمندسازی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج نشان داد چیانگ^۲ (۲۰۱۴)، در پژوهشی با عنوان اثر توانمندی فردی کارکنان بر ابعاد بهداشت روانی در هتل‌های تایوان نشان دادند که بین توانمندی فردی کارکنان و بهداشت روانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

برای ایجاد و حاکمیت انضباط اجتماعی نه تنها باید از طرق فرهنگی، احترام به قانون و مقررات را به عنوان یک ارزش در وجود افراد سازمان به طور اخص و افراد جامعه به طور اعم، درونی و نهادینه ساخت، بلکه لازم است از طریق بررسی، مطالعه و شناسایی عوامل و متغیرهای مؤثر با این پدیده مهم، مدیران را در جهت استمرار و حاکمیت انضباط اجتماعی در سازمان از جمله نیروی انتظامی یاری کرد. لازمه این امر، پرداختن به موضوع از دیدگاه سیستمی است. با بهره‌گیری از نگرش سیستمی می‌توان عوامل مؤثر و مرتبط با انضباط اجتماعی را شناسایی، عوامل بازدارنده را تضعیف و عوامل تسهیل‌کننده و مشوق را تقویت کرد. برای توفیق در این امر مهم ضرورت دارد موضوع از منظر کارشناسانه و به صورت علمی بررسی و مطالعه گردد. همچنین انجام تحقیق حاضر می‌تواند دانش جدیدی به مسئولین نیروی انتظامی در مورد افزایش توانمندی فردی کارکنان، بهداشت روانی و انضباط اجتماعی دهد. مشکلات احتمالی که در راه بهبود توانمندسازی کارکنان، بهداشت روانی و انضباط اجتماعی به وجود خواهد آمد را شناسایی و راه‌حل ارائه کند. مزایای احتمالی را که در راستای بهبود توانمندسازی کارکنان در نیروی انتظامی به وجود می‌آید، پیش‌بینی کند. در نیروی انتظامی، مسئولین، معمولاً به سیستمی نیاز دارند که توانمندی فردی کارکنان را در شرکت خود بهبود دهند که بسته به پیچیدگی فعالیت نوع سیستمی که بتواند آنان را

1. Parker
2. Chiang

به هدف مذکور برساند، متفاوت است. انجام این تحقیق از این جهت مهم است که بررسی متغیرهای پیش‌بینی‌کننده توانمندی فردی کارکنان، اطلاعات مفیدی را در جهت برنامه‌ریزی برای بهبود توانمندسازی کارکنان در اختیار مسئولین قرار خواهد داد. ضرورت تحقیق این است که این موضوع از اولویت‌های پژوهشی نیروی انتظامی است. نتایج این تحقیق می‌تواند پیشنهاد‌های سازنده‌ای در جهت این خواسته مسئولین باشد و به شناسایی نقاط ضعف و قوت در این زمینه می‌پردازد. بنابراین با توجه به اهمیتی که توانمندی فردی کارکنان دارد؛ انجام چنین تحقیقی در نیروی انتظامی ضروری به نظر می‌رسد. لذا این پژوهش به تعیین رابطه بهداشت روانی و انضباط اجتماعی بر توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی پرداخت. سؤال اصلی پژوهش این است که چه رابطه‌ای بین بهداشت روانی و انضباط اجتماعی با توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی وجود دارد؟

روش^۱

پژوهش حاضر از نظر هدف، تحقیق کاربردی بود و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات نیز، این تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان شاغل در نیروی انتظامی شهر بادرود در سال ۱۳۹۸ بود که تعداد کل آنها ۵۰۰ نفر بوده که از این تعداد ۲۱۷ نفر (۱۹۷ نفر مرد و ۲۰ نفر زن) از طریق جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری انشاقی (تصادفی ساده) انتخاب شدند. تحقیق موردنظر از نظر زمانی در سال ۱۳۹۸ انجام شد. دلیل استفاده از روش نمونه‌گیری ساده این است که تعداد کل جامعه آماری (۵۰۰ نفر و انتخاب ۲۱۷ نفر از آنها به عنوان نمونه) محدود بود و اسامی در دسترس بودند. در این روش ابتدا فهرست اسامی تمامی اعضا را به دست آورده، سپس به هر یک از آنها نمره‌ای یا عددی اختصاص یافت و با استفاده از جدول اعداد تصادفی تعداد موردنیاز انتخاب شد. اگر جامعه مورد مطالعه کوچک باشد از روش قرعه‌کشی نیز می‌توان استفاده نمود؛ یعنی اسامی افراد روی یک کاغذ نوشته شده و در داخل جعبه قرار می‌گیرد، سپس کاغذها به‌طور تک‌تک خارج می‌شود تا زمانی که حجم نمونه موردنظر کامل شود. در این پژوهش ابتدا کل جامعه فهرست شده و سپس با استفاده از جدول اعداد تصادفی ۲۱۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

در این پژوهش از سه پرسشنامه استفاده شد:

پرسشنامه بهداشت روانی شاه‌محمدی (۱۳۷۲)

پرسشنامه نگرش بهداشت روانی اجتماعی توسط شاه‌محمدی (۱۳۷۲) ساخته شد که دارای ۲۲ سؤال تک‌عاملی بود: پاسخ پرسش‌های بسته، با گزینه‌های بلی، خیر و نمی‌دانم پاسخ داده شد. به پاسخ‌هایی که درست انتخاب شده بودند، یک امتیاز داده شد. برای پاسخ‌های نادرست و نمی‌دانم، امتیازی محسوب نمی‌شد. جمع نمرات به‌دست آمده، نمره نهایی آزمودنی تلقی شد. به پاسخ‌هایی که درست انتخاب شده بودند، یک امتیاز داده شد. برای پاسخ‌های نادرست و نمی‌دانم، امتیازی محسوب نمی‌شد. نمره بین ۰ تا ۱۰: نگرش به بهداشت روانی اجتماع ضعیف است و نمره بین ۱۰ تا ۲۰: نگرش به بهداشت روانی اجتماع مطلوب است. شاه‌محمدی (۱۳۷۲) برای اعتباریابی این ابزار روایی صوری و محتوایی آن را از طریق اساتید و متخصصان رشته روان‌شناسی سنجیده بود و گویه‌های نارسا حذف شدند. همچنین پایایی این ابزار را به روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰٫۷، به‌دست آورد. در پژوهش حاضر پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰٫۸۱ به‌دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه بود.

پرسشنامه انضباط اجتماعی

پرسشنامه انضباط اجتماعی توسط نوذرزاده آرانی در سال ۱۳۹۸ ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۷ آیتم و تک‌مؤلفه‌ای بود. این پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً موافقم / ۵ کاملاً مخالفم ۱) بود. روایی پرسشنامه با استفاده از روایی صوری تأیید شد و پایایی آن با توجه به اینکه آلفای کرونباخ محاسبه شده بالاتر از ۰٫۷ بود، می‌توان گفت ابزار پژوهش از پایایی مناسبی برخوردار بود (نوذرزاده آرانی، ۱۳۹۸). در پژوهش حاضر پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰٫۷۵ به‌دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه بود.

پرسشنامه توانمندی فردی کارکنان اسپریتزر (۱۹۹۵)

این پرسشنامه توسط اسپریتزر (۱۹۹۵) تدوین شد و دارای ۲۰ آیتم بود. این پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۴ درجه‌ای (کاملاً موافقم ۴ / کاملاً مخالفم ۱) بود. با توجه به اینکه آلفای کرونباخ محاسبه شده در تمامی مؤلفه‌ها بالاتر از ۰٫۷ بود، می‌توان گفت ابزار پژوهش از پایایی مناسبی برخوردار بود.

در پژوهش حاضر پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰٫۹۰ به‌دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه بود.

یافته‌ها

داده‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شدند. در بخش آمار توصیفی از توزیع فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شد و در بخش آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر استفاده شد.

جدول ۱. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان براساس جنسیت، تأهل، سن و تحصیلات

جنسیت	فراوانی	درصد	فراوانی تراکمی
مرد	۱۹۷	۹۰٫۷۸	۹۰٫۷۸
زن	۲۰	۹٫۲۲	۱۰۰٫۰۰
کل	۲۱۷	۱۰۰٫۰۰	
تأهل	فراوانی	درصد	فراوانی تراکمی
مجرد	۳۹	۱۷٫۹۷	۱۷٫۹۷
متأهل	۱۷۸	۸۲٫۰۳	۱۰۰٫۰۰
کل	۲۱۷	۱۰۰٫۰۰	
سن	فراوانی	درصد	فراوانی تراکمی
کمتر از ۳۰ سال	۴۲	۱۹٫۳۵	۱۹٫۳۵
۳۰ تا ۴۰ سال	۶۸	۳۱٫۳۴	۵۰٫۶۹
۴۰ تا ۵۰ سال	۷۶	۳۵٫۰۲	۸۵٫۷۱
بیش از ۵۰ سال	۳۱	۱۴٫۲۹	۱۰۰٫۰۰
کل	۲۱۷	۱۰۰٫۰۰	
تحصیلات	فراوانی	درصد	فراوانی تراکمی
دیپلم	۲۱	۹٫۶۸	۹٫۶۸
کاردانی	۳۷	۱۷٫۰۵	۲۶٫۷۳
کارشناسی	۱۰۷	۴۹٫۳۱	۷۶٫۰۴
تحصیلات تکمیلی	۵۲	۲۳٫۹۶	۱۰۰٫۰۰
کل	۲۱۷	۱۰۰٫۰۰	

براساس نتایج جدول (۱)، بیش از نیمی از اعضای نمونه، مرد هستند، همچنین بیشترین عضو نمونه، متأهل هستند، از نظر سنی، بین ۴۰ تا ۵۰ سال و از نظر تحصیلات، کارشناسی هستند.

جدول ۲. یافته های توصیفی متغیرهای بهداشت روانی، انضباط اجتماعی و توانمندی های فردی

توانمندی های فردی	انضباط اجتماعی	بهداشت روانی	میانگین	انحراف معیار	حداکثر	حداقل	شماره
۲۱۷	۲۱۷	۲۱۷	۶۴/۴۸	۹۷/۱۳	۹۰/۱۰	۸۷/۰	۸۷
۲۱۷	۲۱۷	۲۱۷	۴۱/۶۰	۳۰/۱۷	۴۱/۶۰	۹۱/۰	۴۲
۲۱۷	۲۱۷	۲۱۷	۹۰/۱۰	۷۹/۴	۹۰/۱۰	۳۳/۰	۷

براساس نتایج جدول (۲) میانگین و انحراف معیار متغیرهای بهداشت روانی، انضباط اجتماعی و توانمندی های فردی به ترتیب (۴۸/۶۴ و ۱۳/۹۷) و (۶۰/۴۱ و ۱۷/۳۰) و (۱۰/۹۰ و ۴/۷۹) بود. قدر مطلق آماره های کجی و کشیدگی کمتر از ۲ می باشد. در نتیجه هر سه متغیر مورد مطالعه از توزیع بهنجار (نرمال) برخوردار می باشند.

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین متغیرهای مورد مطالعه پژوهش

متغیر	۱	۲	۳
۱. توانمندی های فردی	۱		
۲. انضباط اجتماعی	۰/۵۷۲**	۱	
۳. بهداشت روانی	۰/۴۶۱**	۰/۴۳**	۱

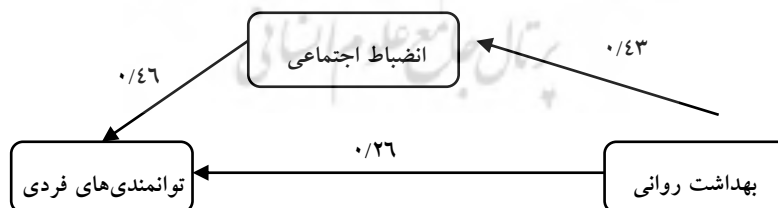
** معنی داری در سطح آلفای ۰/۰۱ * معنی داری در سطح آلفای ۰/۰۵

براساس نتایج ضریب همبستگی پیرسون (جدول ۳) بین توانمندی های فردی با انضباط اجتماعی و بهداشت روانی به ترتیب با ضریب همبستگی (۰/۵۷۲ و ۰/۴۶) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین انضباط اجتماعی با بهداشت روانی با ضریب همبستگی ۰/۴۲ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول ۴. مشخصه‌های نکویی برازندگی مدل پیش‌بینی توانمندی‌های فردی

وضعیت	میزان کفایت برازش	نام شاخص
تأیید	$P > 0.05$ ، ۲/۲۲	آماره χ^2 دو و معنی‌داری آن
-	۱	درجه آزادی
تأیید	۲/۲۲	خی دو به درجه آزادی
تأیید	۰/۰۶ (۰/۰۷ - ۰/۰۲)	RMSEA (CI90%)
مطلوب	۰/۹۴	CFI
مطلوب	۰/۹۳	TLI
مطلوب	۰/۹۱	NFI
مطلوب	۰/۰۰۳	SRMR

شاخص‌های گزارش شده در تحلیل معادلات ساختاری (جدول ۴) نشان‌دهنده برازش مطلوب داده‌ها با مدل است. براساس این جدول شاخص‌های CFI، TLI، NFI بیشتر از ۰/۹۰ می‌باشد که نشان‌دهنده مطلوب بودن مدل است. مقدار آماره χ^2 دو به درجه آزادی نیز برابر است ۲/۲۲ که همگی برازش مطلوب مدل را تأیید می‌کنند. ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) شاخص دیگری است که برای مدل‌های خوب کمتر از ۰/۰۵ و برای مدل‌های متوسط بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸ و برای مدل‌های ضعیف بالاتر از ۰/۱ است که در این مدل برابر است با ۰/۰۶ که نشان‌دهنده مطلوب بودن مدل می‌باشد این شاخص با سطح معنی‌داری ۰/۱۹ غیرمعنی‌دار است. فاصله اطمینان این آماره بین ۰/۰۲ الی ۰/۰۷ قرار دارد. پس در نتیجه داده‌های تجربی جمع‌آوری شده توسط محقق مدل نظری تدوین شده براساس ادبیات پژوهشی را تأیید کرده و نشان می‌دهد که مدل علی تدوین شده برای تبیین توانمندی‌های فردی براساس بهداشت روانی با میانجی‌گری انضباط اجتماعی یک مدل مطلوب است



شکل ۱. تحلیل مسیر عوامل مؤثر بر توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی

جدول ۵. تحلیل مسیر رابطه بین بهداشت روانی با توانمندی‌های فردی با میانجی‌گری انضباط اجتماعی

متغیرها		مستقیم		غیر مستقیم		کل
T	B	T	B	T	B	
۰/۲۶**	۰/۴۴	۰/۲۰**	۰/۱۹	۰/۴۶**	۰/۶۲	بهداشت روانی ← توانمندی فردی
۰/۴۶**	۰/۷۴	-	-	۰/۴۶**	۰/۷۴	انضباط اجتماعی ← توانمندی فردی
۰/۴۳**	۰/۹۹	-	-	۰/۴۳**	۰/۹۹	بهداشت روانی ← انضباط اجتماعی

جدول (۵) تحلیل مسیر عوامل مرتبط با توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی را نشان می‌دهد. بهداشت روانی و انضباط اجتماعی به ترتیب با ضریب بتا ۰/۲۶ و ۰/۴۶ به صورت معنی‌داری اثر مستقیم و مثبت بر توانمندی‌های فردی دارند. بهداشت روانی با ضریب بتا ۰/۲۰ به صورت معنی‌دار از طریق انضباط اجتماعی اثر غیرمستقیم و مثبت بر توانمندی‌های فردی دارد. بهداشت روانی با ضریب بتا ۰/۴۳ به صورت معنی‌داری اثر مستقیم و مثبت بر انضباط اجتماعی دارد. همچنین ترکیب خطی بهداشت روانی و انضباط اجتماعی ۳۸ درصد از واریانس توانمندی‌های فردی را پیش‌بینی می‌کردند. بهداشت روانی ۱۹ درصد از واریانس انضباط اجتماعی را پیش‌بینی می‌کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه، تعیین رابطه بهداشت روانی و انضباط اجتماعی بر توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی نظامی بود. نتایج فرضیه اول پژوهش نشان داد بهداشت روانی ارتباط معنی‌دار و مستقیمی با انضباط اجتماعی در اجرای مأموریت‌های سازمانی دارد ($P < 0/01$)؛ به این معنا که هرچه بهداشت روانی ارتقا یابد، انضباط اجتماعی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی نظامی نیز توسعه می‌یابد. نتایج فرضیه اصلی با پژوهش‌های مطلبی (۱۳۹۷)، دشتی (۱۳۹۵)، عیوضی (۱۳۹۵)، افزونی (۱۳۹۵)، دهقان (۱۳۹۵)، صادقی (۱۳۹۵)، چیانگ (۲۰۱۴)، سان و همکاران (۲۰۱۴) و پارکر (۲۰۱۴) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت، انضباط اجتماعی و نتایج حاصله از آن در سلامتی جامعه، شادابی اجتماعی، احساس امنیت، یگانگی و سازش فردی و اجتماعی اهمیت بسزایی داشته و در نهایت عامل تمدن‌ساز و شکوه اجتماعی زیستن انسان‌هاست (شهبازی و همکاران، ۱۳۹۴). بهداشت روانی، قوانین مربوط به بهداشت عاطفی را دربرمی‌گیرد، به گونه‌ای که فرد بتواند مشکلات را به آرامی پشت سرگذارد؛ به شرط آنکه بدانند چگونه از فشارهای روانی و نگرانی

پیشگیری کند. در جهان امروز مباحث نظم اجتماعی از جمله مسائل اصلی و مورد توجه تمام کشورهای جهان است. ناگفته پیداست که در صورت عدم اعمال و کنترل انضباط اجتماعی، جوامع انسانی که به شدت به آن وابسته شده و از آن تأثیر می‌پذیرد، دچار هرج و مرج شده و این شرایط ناامن و نامطلوب اثرات مخربی بر روح و روان افراد به‌بار خواهد آورد. یکی از عوامل تعیین‌کننده بهداشت روان انسان، بهره‌مندی از حمایت‌های اجتماعی به‌معنای اقدام‌های کمکی در شرایط سخت زندگی برای نوع بشر است. زندگی در محیطی که دارای بهداشت و انضباط اجتماعی بالایی است، به بهداشت و بهداشت روان فرد نیز کمک می‌کند. البته رابطه بین بهداشت جسمی و روانی و عوامل اجتماعی، زیستی و روان‌شناسی در کشورهای مختلف پیچیده است. انضباط اجتماعی به چگونگی وضعیت ارتباط فرد با دیگران در جامعه می‌پردازد. هر نوع قطع ارتباط بین فرد و جامعه، به گونه‌ای که افراد در چارچوب‌های اجتماعی جذب نگردند، زمینه‌ای مساعد برای رشد انحرافات اجتماعی و پیدایش مشکلات بهداشت روان ایجاد می‌نماید (نودرزاده آرانی، ۱۳۹۸). برآورده‌نشدن نیازهای اقتصادی و شغلی افراد باعث بروز فشارها و تنش‌های روانی شدید در افراد می‌شود که این امر بهداشت روانی آنها را به‌مخاطره می‌اندازد. امنیت شغلی، ایجاد شرایط کاری اشتغال منصفانه و کارهای مناسب و درخور شأن افراد باعث افزایش بهداشت روانی، رفاه و رضایت شغلی می‌شود. اشتغال منصفانه به‌معنای شرایط عادلانه در جذب افراد برای مشاغل و تکمیل‌کننده مفهوم کار مناسب است. در مقابل، میزان بالای بیکاری موجب بیماری‌های مختلفی از جمله بیماری‌های روحی ناشی از ناامنی شغلی و مرگ زودرس می‌شود. ناامنی شغلی بر میزان ابتلا به بیماری‌های اضطراب، افسردگی، بیمار قلبی و عروقی و عوامل خطر مرتبط با این بیماری‌ها تأثیر بسزایی دارد. البته صرف داشتن یک شغل، همیشه ضامن سلامتی جسم و روان نیست و در این خصوص کیفیت شغلی نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. ارتباطات شغلی، رفتارها، پیامدها و عملکردهای شغلی، خود جزء عوامل کلیدی و مهم تأثیرگذار بر بهداشت روان کارکنان محسوب می‌شود. منظور از کار مناسب نیز تأمین فرصت‌هایی برای شغل‌های مولد با درآمد منصفانه، امنیت محیط کاری و حمایت اجتماعی از خانواده است. در نتیجه می‌توان گفت هرچه بهداشت روانی ارتقا یابد، اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی نیز توسعه می‌یابد. نتایج فرضیه دوم پژوهش نشان داد بهداشت روانی ارتباط معنی‌دار و مستقیمی با توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی دارد ($P < 0/001$)؛ به این معنا که هرچه بهداشت روانی ارتقا یابد، توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی نیز توسعه می‌یابد. نتایج فرضیه اصلی با پژوهش مطلبی (۱۳۹۷)، دشتی (۱۳۹۵)، عیوضی (۱۳۹۵)، افزونی

(۱۳۹۵)، دهقان (۱۳۹۵)، صادقی (۱۳۹۵)، چیانگ (۲۰۱۴)، سان و همکاران (۲۰۱۴) و پارکر (۲۰۱۴) همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت، سازمان بهداشت جهانی (۲۰۱۰) توانمندسازی را برای رسیدن به بهداشت روانی و فیزیکی ضروری می‌داند (به نقل از فیروزفر و همکاران، ۱۳۹۶). انضباط اجتماعی و بهداشت روان را به عنوان گزارش فرد از کیفیت روابطش با افراد دیگر (نزدیکان و گروه‌های اجتماعی) که وی عضوی از آنهاست، تعریف می‌کنند و معتقدند که انضباط اجتماعی، بخشی از بهداشت فرد را که شامل پاسخ‌های درونی فرد (احساس، تفکر و رفتار) است، می‌سجد که نشانگر رضایت یا فقدان رضایت فرد از زندگی و محیط اجتماعی‌اش می‌باشد. در واقع کیفیت زندگی و عملکرد شخصی فرد را نمی‌توان بدون توجه به معیارهای اجتماعی ارزیابی کرد و عملکرد خوب در زندگی تکالیف و چالش‌های اجتماعی را نیز دربرمی‌گیرد. بیکاری، سطوح پایین آموزش و پرورش و کمبود غذا، نبود سرپناه و عدم دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی نمونه‌هایی از عوامل اجتماعی مرتبط به بهداشت روان هستند که توانایی مردم را جهت فعال بودن در جامعه محدود می‌کند. این عوامل اجتماعی منفی و اقتصادی مرتبط با فقر علاوه بر این به عنوان یک مانع بهداشت روانی عمل می‌کنند. تبعیض نیز می‌تواند تأثیر منفی بر بهداشت روانی داشته باشد و باعث می‌شود توانمندی‌های فردی در زمینه‌های مختلف کاهش یابد. در نتیجه می‌توان گفت که هرچقدر بهداشت روانی ارتقا یابد، توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی نیز توسعه می‌یابد (نوذرزاده آرانی، ۱۳۹۸).

نتایج فرضیه سوم پژوهش نشان داد انضباط اجتماعی ارتباط معنی‌دار و مستقیمی با توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی دارد ($P < 0/001$)؛ به این معنا که هرچه انضباط اجتماعی ارتقا یابد، توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی نیز توسعه می‌یابد. نتایج فرضیه اصلی با پژوهش مطلبی (۱۳۹۷)، دشتی (۱۳۹۵)، عیوضی (۱۳۹۵)، افزونی (۱۳۹۵)، دهقان (۱۳۹۵)، صادقی (۱۳۹۵)، چیانگ (۲۰۱۴)، سان و همکاران (۲۰۱۴) و پارکر (۲۰۱۴) همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت، انضباط اجتماعی آثار گسترده و بادوامی بر فرد و جامعه دارد. این آثار در جنبه‌های فردی مشتمل بر پیوند مسئولیت‌پذیری اجتماعی، درستکاری، رشد توانمندی‌ها، توسعه مشارکت‌های مدنی و بهبود مناسبات مردم است. هدف از توانمندسازی، ایجاد سازمانی است مرکب از کارکنانی متعهد و مشتاق به کار که وظایف شغلی‌شان را بدین علت که هم عقیده دارند و هم از آن لذت می‌برند، انجام می‌دهند. همچنین هدف از توانمندسازی نیروی

انسانی، استفاده از ظرفیت‌های بالقوه انسان‌ها به منظور توسعه ارزش افزوده سازمانی، تقویت احساس اعتماد به نفس و چیرگی بر ناتوانی‌ها و درماندگی‌های فردی است. به عبارت دیگر هدف از توانمندسازی ارائه بهترین منابع فکری مربوط به هر زمینه‌ای از عملکرد سازمان است. محور اصلی و رکن اساسی سازمان، منابع و سرمایه انسانی آن محسوب می‌شود و توسعه سازمان منوط به استفاده بهینه، مطلوب و کارآمد از منابع و به‌ویژه نیروی انسانی آن است. بهترین سیستم‌ها بدون ایجاد زمینه مناسب در نیروی انسانی خود نمی‌توانند برنامه‌های خود را به‌انجام برسانند و نقطه حائز اهمیت آن است که نفس برنامه متکی به نوعی انضباط است. از سوی دیگر، مجموعه رفتارهای افراد در سازمان، رفتار سازمانی و آن نیز رفتار اجتماعی، از جمله انضباط اجتماعی را شکل می‌دهد. به عبارت دیگر، انضباط اجتماعی، حاصل نظم و انضباط فردی افراد در نظام اجتماعی است. ساده‌ترین و قابل فهم‌ترین تفسیر از انضباط اجتماعی این است که هر کس، در هر جا و در هر کار، وظیفه خود را به‌درستی و با رعایت نظم، قاعده و قانون انجام دهد. برای ایجاد و حاکمیت انضباط اجتماعی در سازمان در کنار کار فرهنگی، باید از طریق بررسی علمی و شناسایی ارتباط عوامل مختلف با این پدیده اجتماعی، به استقرار و نهادینه‌ساختن آن کمک کرد. در نتیجه می‌توان گفت، هر قدر انضباط اجتماعی ارتقا یابد، توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی نیز توسعه می‌یابد (نوذزاده آرانی، ۱۳۹۸).

به‌طور کلی نتایج پژوهش نشان داد بهداشت روانی و انضباط اجتماعی بر توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی تأثیر دارد. محیط سازمان‌ها همواره در حال تغییر است و سازمان باید بتواند متناسب با تغییرات، نوآوری داشته باشد. همچنین در حال حاضر سازمان‌ها باید در وضعیتی باشند که تقریباً بی‌درنگ بتوانند به تقاضاها پاسخ دهند. شخصی که تقاضا را دریافت می‌کند باید در عمل توانایی آن را داشته باشد که هر کاری لازم است انجام دهد. به عبارت دیگر کارکنان مجبور می‌شوند فکر کنند، انتخاب کنند و مشارکت کنند. از طرف دیگر، هنگامی که هم محیط و هم سازمان دارای ساختار پیچیده باشند، روش‌های اداره استبدادی و متمرکز به قدری آسیب‌پذیر و بی‌تأثیر می‌شوند که نمی‌توانند بقای بلندمدت سازمان را تضمین نمایند؛ به عبارت دیگر، مسائل و مشکلات پیچیده‌ای که سازمان‌ها در شرایط عدم اطمینان و ریسک با آن مواجه می‌شوند، به افزایش توانایی، به منظور پاسخگویی اثربخش نیاز دارد. سازمان‌ها هم از درون و هم از بیرون مورد هجوم قرار می‌گیرند. از نظر بیرونی، رقابت شدید در سطح جهانی، تغییرات سریع باورنکردنی، تقاضای جدید برای کیفیت خدمات و محدودیت منابع، پاسخگویی سریع را از سازمان می‌طلبد. از جنبه درونی، کارکنان احساس می‌کنند که با آنها

صادقانه برخورد نمی‌شود؛ بنابراین مایوس و سرخورده شده، پیوسته از سازمان توقع بیشتری دارند و مرتباً قواعد بازی را تغییر می‌دهند. درعین حال، کارکنان طالب کار بامعنا بوده، صراحت و صداقت بیشتری می‌خواهند و در پی خودیابی و خود شکوفایی بیشتری از کار خود هستند. تغییر سازمان‌های سنتی و ظهور سازمان جدید نیز لازمه توجه بیشتر به توانمندسازی است. توانمندسازی شاخصی از کارایی و اثربخشی کار است و احساسات شخصی اعضای سازمان را نشان می‌دهد. می‌توان آن را به‌عنوان یک تمایل شخصی برای شناسایی یک سازمان و تعامل با آن توصیف کرد. توانمندی فردی کارکنان، فرصت‌های زیادی را برای آنها فراهم می‌کند تا خلاقیت، انعطاف‌پذیری و اقتدار بر شغل را تمرین کنند. اعتقاد بر این است که توانمندسازی بر عزت‌نفس کارکنان اثرات مثبتی دارد. کارکنانی که درمورد خود احساس بهتری دارند، برای انجام‌دادن کارهای مربوطه بهتر آماده می‌شوند؛ به‌عبارت‌دیگر، توانمندسازی به مدیران این امکان را می‌دهد تا از دانایی، مهارت، تجربه و انگیزه همه افراد سازمان بهره بگیرند. بنابراین توانمندسازی می‌تواند راهی باشد برای کمک به آزادسازی ظرفیت کارکنان. ازسوی‌دیگر، محیط کاری توانمند راهی اثربخش برای کاهش سازمانی کارکنان شناخته شده است. به‌عبارت‌دیگر می‌توان گفت توانمندی فردی کارکنان، هم نیازهای سازمان را برای عملکرد بالای کارکنان موجب می‌شود و هم به خواسته‌های کارکنان مبنی بر استقلال و مطرح‌شدن پاسخ می‌دهد. همچنین توانمندسازی به کارکنان، اجازه خودهدایتی، خودتوسعه‌دهندگی و رشد را می‌دهد و توصیه می‌کند که یک سازمان می‌تواند کارکنان را راضی کرده، آنچه را خود لازم دارد به‌دست آورد و این رابطه می‌تواند مفید بوده و دو برنده داشته باشد.

ازجمله محدودیت‌های این پژوهش عبارتند از: معمولاً در این گونه پژوهش‌ها، اطلاعات جمع‌آوری شده از یک مقطع زمانی است؛ لذا اگر اطلاعات جمع‌آوری شده به‌صورت سری زمانی باشد، نتایج بهتری حاصل خواهد شد. این پژوهش تنها محدود به قلمرو مورد مطالعه (نیروی انتظامی) می‌باشد. با توجه به اینکه سازمان مورد مطالعه از قوای نظامی می‌باشد، در نتیجه محدودیت‌های خاص خود را درمورد سؤالات پرسشنامه با توجه به سری بودن اطلاعات در بحث نیروی انتظامی دارد.

با توجه به فرضیه اصلی پژوهش پیشنهاد می‌شود:

با تقویت زمینه‌های انگیزشی کارکنان از طریق شناخت عوامل انگیزشی آنان، می‌توان زمینه‌های مشارکت هرچه بیشتر کارکنان را در زمینه‌های انضباط اجتماعی تقویت نمود.

سازمان‌های متولی نسبت به شناسایی و فراهم کردن زمینه‌های رضایت‌شغلی و بالابردن بهداشت روانی کارکنان اقدام نمایند که خود منجر افزایش انضباط اجتماعی می‌شود.

سازمان‌های متولی نسبت به مساعدت و کمک در جهت برآوردن و تأمین مایحتاج کارکنان از جمله مشکل مسکن، کاهش مخارج ماهانه، بهبود وضعیت ساعات کاری و ... در جهت افزایش بهداشت روانی کارکنان اقدام نمایند.

باتوجه به تأیید فرضیه دوم مبنی بر تأثیر بهداشت روانی بر توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی، پیشنهاد می‌شود:

سازمان‌های متولی با ارائه آموزش‌های لازم و برگزاری همایش‌ها و سمینارهای آموزشی، احساس تعلق خاطر بیشتری از کارکنان را نسبت به مشارکت در حوزه کاری خودشان و همچنین حس همکاری آنها را در این زمینه تقویت نمایند که این خود باعث افزایش توانمندی آنها در حوزه کاریشان می‌باشد.

باتوجه به تأیید فرضیه سوم مبنی بر تأثیر انضباط اجتماعی بر توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی، پیشنهاد می‌شود:

چون نتایج حاکی از آن بود که با افزایش میزان تحصیلات کارکنان، شاهد افزایش رعایت انضباط اجتماعی از سوی آنان هستیم، لذا نشان‌دهنده تأثیر دانش و آگاهی بر رفتار کارکنان است و باعث می‌شود کارکنانی متخصص و توانمند در مسئولیت‌های مختلف در پیاده‌سازی انضباط اجتماعی وجود داشته باشند. در نتیجه پیشنهاد می‌شود زمینه ادامه تحصیل بین کارکنان توسط سازمان فراهم شود.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافی بین نویسندگان وجود ندارد.

سپاس‌گزاری

بدین وسیله از همکاری‌های مشفقانه کلیه کارکنان شاغل در نیروی انتظامی شهر بادرود که ما را در اجرای این پژوهش یاری نمودند و نیز کلیه کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش، کمال تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

- اسماعیلی، آزاده و تابی، حمید (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین انضباط اجتماعی با بهزیستی روان‌شناختی و گرایش ارزشی به کار در شعب بانک ملی شهر رفسنجان، سومین همایش بین‌المللی دستاوردهای نوین در علوم مدیریت و اقتصاد، تهران.
- افزونی، اعظم (۱۳۹۵)، نقش بهداشت روانی بر توانمندی فردی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان یزد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، موسسه آموزش عالی امام جواد.
- امیری، حمید (۱۳۹۴)، تأثیر بهداشت روانی بر توانمندسازی منابع انسانی اداره اوقاف استان همدان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه پیام‌نور تهران.
- جعفری، علی و پورپناهی، بابک (۱۳۹۷)، رابطه میزان استفاده از شبکه‌های اجتماعی با نظم اجتماعی در میان شهروندان اردبیل، مجله رسانه، ۲۹(۱): ۱۱۱-۱۲۶.
- دشتی، روح‌الله (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر بهداشت روانی بر توانمندسازی کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی شهر ری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- دهقان، مریم (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین انضباط اجتماعی و ساختار سازمانی با توانمندسازی کارکنان هلال‌احمر شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- سعادت، مجید (۱۳۹۶)، بررسی راهکار تقویت انضباط اجتماعی در کارکنان و رابطه آن با بهره‌وری سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری، تهران.
- شهبازی، هوشنگ؛ موسوی، سیدصفر و حسین‌نژاد، بیژن (۱۳۹۴)، بررسی عوامل مؤثر بر انضباط اجتماعی در میان جوانان اردبیل، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات امنیت اجتماعی، ۲(۴۱): ۱۵۲-۱۳۱.
- صادقی، دانیال (۱۳۹۵)، بررسی ارتباط بین بهداشت روان، انضباط اجتماعی و بهره‌وری کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان سمنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- عیوضی، سمانه (۱۳۹۵)، تأثیر بهداشت روانی بر توانمندسازی کارکنان بانک تجارت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

- رزاقی سیما، پارسایی سجاده؛ صائمی، اسماعیل. (۱۳۹۸). مطالعه نقش میانجی فعالیت بدنی در ارتباط بین هوش هیجانی و بهزیستی روان‌شناختی در سالمندان شهر اهواز. مجله سالمندی ایران، ۱۴ (۴): ۳۹۲-۴۰۵
- جعفری، علی و پورپناهی، بابک. (۱۳۹۷). رابطه میزان استفاده از شبکه های اجتماعی با نظم اجتماعی در میان شهروندان اردبیل. فصلنامه رسانه، ۲۹(۱): ۱۱۱-۱۲۶.
- فیروزفر، فهیمه؛ زم، فاطمه؛ منصور، الهام و ولی زیبایی، خدیجه (۱۳۹۶)، پیش‌درآمدی بر ادبیات مفهومی توانمندسازی روانی اجتماعی، *رویش روان‌شناسی*، ۶(۲): ۲۰۶-۱۸۹.
- قاسمی، فرزانه؛ ابراهیمی، امراله و سموعی، راحله (۱۳۹۷)، مروری بر شاخص‌های بهداشت روان در مطالعات داخلی، *مجله دانشکده پزشکی اصفهان*، ۳۶(۴۷۰): ۲۰۹-۲۵۱.
- کوثری شهرکی، محمدمهدی (۱۳۹۸)، شناسایی، الویت‌بندی و اندازه‌گیری عوامل توانمندساز منابع انسانی در ستاد مرکزی شرکت گاز استان فارس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه یزد.
- متوسلی، فاطمه (۱۳۹۸)، نظریه نظم اجتماعی تالکوت پارسونز و تطابق آن با نظم در سیره مدیریتی پیامبر اکرم، *مجله بین‌المللی پژوهش ملل*، ۴(۴۳): ۵۸-۳۷.
- مداحی، محمد و احمدلو، سعید (۱۳۹۷)، بررسی میزان گرایش انضباط اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن، *فصلنامه دانش انتظامی مرکزی*، ۲۴: ۵۴-۳۱.
- مطلبی، محمد (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر برنامه آموزش بهداشت روانی بر انضباط اجتماعی بهرورزان در شبکه بهداشت و درمان شهرستان درگز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه تربیت مدرس.
- موحد، احمد و عباسی، زهره (۱۳۹۸)، نقش ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شبکه بهداشت و درمان، *مدیریت بهداشت و درمان*، ۱۰(۱): ۶۵-۵۳.
- نوذزاده آرانی، امیر (۱۳۹۸)، تأثیر بهداشت روانی و انضباط اجتماعی بر توانمندی‌های فردی در اجرای مأموریت‌های سازمانی کارکنان نیروی انتظامی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی بادرود..

References

- Blanco, A., & Diaz, D. (2007). Social order and mental health: A social well-being approach. *Clinical Salud*, 11(1), 61-71..

- Chiang, A. M. (2014). Empowerment and organizational climate: An investigation of mediating effects on the core-self-evaluation, job satisfaction, and organizational commitment relationship. A Dissertation Submitted to the Graduate Faculty of Auburn University.
- Huertas-Valdivia, I., Braojos, J., & Lloréns-Montes, F. J. (2019). Counteracting workplace ostracism in hospitality with psychological empowerment. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 240-251.
- Kanher, G., & Kango, G. (2018). An integrative model of the empowerment process. *Human Resource Management Review*, 3(54), 89-129.
- Lo, K., Gupta, T., & Keating, J. L. (2018). Interventions to promote mental health literacy in university students and their clinical educators. A systematic review of randomized control trials. *Health Professions Education*, 4(3), 161-175.
- Minyoung, C. H., Francis, J., Shelley, D., Dionne, S., Spain, M., & Chou-Yu, T. (2018). A review of the effectiveness of empowering leadership. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 34-58.
- Mondi, R., Wayan, K., & Robert, M. (2015). *Personnel: The management of personnel resources*. Allyn and Bacon Inc.
- Parker, A. (2014). Human resource development and the resource-based model of core competencies: Methods for diagnosis and assessment. *Hum Resou Dev Rev*, 7(4), 387-407.
- Robily, A. (2017). Measuring intrapersonal component of psychological empowerment. Confirmatory factor analysis. *American Journal of Community Psychology*, 2(54), 34-65.
- Rostami, R., Hossein Ashna, A., Tavousi, M., & Montazer, A. (2018). Cultural capital and mental health in Iranian adolescents: A cross sectional study. *Journal of the Iranian Institute for Health Sciences Research*, 17(1), 33-39.
- Savich, H. (2018). Structural and psychological empowerment climates, performance and the moderating role of shared felt accountability. *A Managerial Perspective Journal of Applied Psychology*, 3(12), 45-87.
- Son, A., Purwanto, K., & Muzaffar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602-614.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (2017). Cognitive elements of empowerment: An 'interpretive' model on intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.
- Yang, J. (2017). Antecedents and consequences of knowledge sharing in international tourist hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 29(23), 42-52..