

ویژگیهای انقلابی و توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا^۱

حسن بختیاری^۲

سرتیپ پاسدار محمود تشکری^۳

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، تعیین میزان تأثیر ویژگیهای انقلابی بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا است. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۱۰۰ نفر از فرماندهان و مدیران عالی، میانی و عملیاتی ناجا است که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و تصادفی نظام‌مند به عنوان نمونه‌های تحقیق انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته صورت گرفت. اعتبار ابزار سنجش به وسیله استادان و صاحب‌نظران تأیید، و پایایی آن نیز پس از اجرای آزمایشی و محاسبه آلفای کرونباخ (۰/۸۹۲) تعیین گردید. با استفاده از آزمونهای کولموگروف- اسمیرنوف، فریدمن و کروسکال والیس داده‌های گردآوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که ویژگیهای انقلابی شامل چهار عامل ظلم ستیزی، مردم‌داری، آرمانگرایی و بصیرت به ترتیب با میانگین ۸۲.۳ در مقیاس ۱۰۰ نمره‌ای بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران مؤثر است. هم‌چنین بین عوامل مورد مطالعه، عامل ظلم ستیزی از بیشترین میزان تأثیر بر توانمندسازی برخوردار بوده است. مدیران میانی و عملیاتی میزان تأثیر عامل ظلم ستیزی بر توانمندسازی را بیشتر از سایر عوامل دانسته‌اند؛ اما مدیران عالی آرمانگرایی را دارای بیشترین تأثیر دانسته‌اند.

واژگان کلیدی

توانمندسازی در مدیریت، آرمانگرایی و مدیریت، ظلم ستیزی در مدیران، مردم‌داری، بصیرت.



^۱ تاریخ دریافت: ۸۹/۱۱/۲، تاریخ پذیرش: ۸۹/۱۲/۲۵.

^۲ استادیار دانشگاه امام حسین (ع)، پست الکترونیکی: moc.oohay@9304hkabh

^۳ عضو هیأت علمی دانشگاه علوم انتظامی و دانشجوی دکترای دانشگاه عالی دفاع ملی

توانمندسازی کارکنان (بویژه مدیران) تحت تأثیر عوامل مختلفی است. بر اساس یکی از پژوهش‌های انجام شده، عوامل فردی، سازمانی و محیطی مختلفی بر توانمندسازی تأثیر دارد و در بین عوامل فردی مؤثر بر توانمندسازی، ویژگی‌های انقلابی مدیران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (بختیاری، ۱۳۸۹). وجود این ویژگی‌ها در مدیران موجب می‌شود آنان برای افزایش توانایی‌های خود و در نتیجه کارایی و اثربخشی بیشتر در سازمان تلاش مضاعفی کنند. هر قدر مدیران از این ویژگی‌ها بیشتر برخوردار باشند، انتظار می‌رود فرایند تحقق اهداف و وظایف سازمان با سرعت بیشتر و هزینه کمتر باشد. کاربرد واژه‌هایی نظیر انقلابی، مردمدار، حامی افراد مظلوم و بصیر در بیان ویژگی‌های کارکنان و سازمان ناجا در افق چشم انداز نشان می‌دهد که این ویژگی‌ها جایگاه ممتازی در تحقق پلیس شایسته نظام جمهوری اسلامی دارد. در برشماری ویژگی‌های انقلابی مدیران، بحث‌های مختلفی صورت گرفته است؛ اما با محور قرار دادن چشم انداز ناجا و توجه به محیط مأموریتی آن، رابطه چهار ویژگی **آرمانگرایی، ظلم ستیزی، مردمداری و بصیرت** با توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا مورد مطالعه قرار گرفته است.

۲. توانمند سازی کارکنان^۴

تعبیر توانمندسازی کارکنان از دهه ۱۹۸۰ به بعد رایج شد؛ اما مفهوم آن در ادبیات مدیریت ریشه‌ای دیرینه دارد. جستجوی راه‌هایی برای افزایش کارایی و به کارگیری حداکثر توانایی‌های کارکنان در جهت تحقق هدف‌های سازمانی یکی از موضوعات و دغدغه‌های همیشگی مدیران و صاحب‌نظران علم مدیریت بوده است.

" این مفهوم (توانمندسازی) به صورتهای مختلف در سرتاسر ادبیات منابع علمی جدید مدیریت آمده است؛ به عنوان مثال در دهه ۱۹۵۰، منابع علمی مدیریت آکنده از این اصول و قواعد بود که مدیران باید در برابر کارکنان خود رفتار دوستانه داشته باشند (روابط انسانی). در سالهای دهه ۱۹۶۰، مدیران باید نسبت به نیازها و انگیزه‌های کارکنان حساس می‌بودند (آموزش حساسیت). در سالهای دهه ۱۹۷۰، مدیران باید از کارکنان کمک می‌طلبیدند (مشارکت کارکنان). در سالهای دهه ۱۹۸۰ مدیران باید تشکیل گروه می‌دادند و جلسه‌ها را برگزار می‌کردند (مدیریت کیفیت فراگیر). پیگیری این مباحث در دهه ۱۹۹۰ و پس از آن، نشانگر این است که مدیران باید بیاموزند که چگونه توانمندسازی را گسترش دهند" (وتن و کمرون^۵، ۱۳۸۳: ۱۹).

از توانمندسازی تعاریف مختلفی ارائه شده است که به برخی از مهمترین آنها به اختصار اشاره می‌شود:

باون و لاولر^۶ (۱۹۹۲) توانمندسازی را سهیم شدن کارکنان خط مقدم سازمان در چهار عنصر اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت می‌دانند (باون و لاولر، ۱۹۹۲: ۲).

از نظر **کانگر و کانگو^۷ (۱۹۹۸)** توانمندسازی، فرایند تقویت شایستگی افراد سازمان از طریق شناسایی و تعیین وضعیتی است که باعث احساس بی قدرتی در آنها می‌شود و در تلاش در جهت رفع آنها با کمک اقدامات رسمی و هم با بهره‌گیری از فنون غیر رسمی تهیه و تدارک اطلاعاتی است که به کفایت آنها در سازمان کمک می‌کند (کانگر و کانگو ۱۹۹۸: ۴۷۴).

⁴ . Employees Empowerment

⁵ . Witen & Camron

⁶ . Bowen & Laweler

دفت^۷ (۲۰۰۰): توانمندسازی را دادن قدرت، آزادی، دانش و مهارت به کارکنان برای تصمیم گیری در کارها به صورت مؤثر تعریف می کند (دفت، ۲۰۰۰).

بلانچارد^۹ (۲۰۰۳) می گوید: "توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن است و این یعنی به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند؛ بر ناتوانی یا درماندگی خود چیره شوند و در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه های درونی آنان را برای انجام دادن وظیفه بسیج کنیم" (بلانچارد، ۲۰۰۳: ۳۹).

بختیاری (۱۳۸۹): توانمندسازی، فرایند تقویت باورها، افزایش دانش و مهارتها، بهبود ویژگیهای روانشناختی کارکنان و بهسازی وضعیت سازمانی و محیطی است به گونه ای که افراد بتوانند با حداکثر کارایی و اثربخشی در سازمان فعالیت کنند. امروزه ثابت شده است که مهمترین عامل موفقیت سازمانها، مدیریت آنهاست. کلید تغییر و تحول در سازمانها مدیران هستند. بنابراین توانمندسازی آنان نسبت به سایر کارکنان در اولویت قرار دارد.

مدیریت و رهبری بر برداشت کارکنان از توانمندسازی به شیوه های گوناگون تأثیرگذار است. از این رو، اگر قرار است فرهنگ توانمندسازی حفظ و به کار گرفته شود، نیاز به رویکردی چند بعدی احساس می شود. راه دستیابی به آن وابسته به موقعیت است و رهبران/مدیران باید توانمندسازی را با نیازهای خاص سازمانشان وفق دهند (گریسلی و همکاران، ۲۰۰۴).

۳. ویژگیهای انقلابی

انقلابی کسی است که تمام تلاش خود را صرف تحقق اهداف و آرمانهای انقلاب می کند و در صدد حاکمیت ارزشهای انقلابی در جامعه است. به طور طبیعی وقتی در اندیشه اسلامی بحث از انقلابیگری می شود، چارچوب فکری و رفتاری فرد انقلابی بر اساس مبانی اعتقادی و ارزشهای اسلامی شکل می گیرد. زمانی که این فرد در نقش فرمانده یا مدیر در سازمان ادای وظیفه می کند در واقع فرمانده یا مدیر انقلابی است که تلاش می کند تا در فرایند تحقق اهداف و مأموریتهای سازمانی، ارزشهای انقلابی و احکام اسلامی بر مناسبات و روابط کارکنان با هم و (یا با مراجعان) در سازمان حاکم باشد. برای افراد انقلابی ویژگیهای ذکر شده که بعضی از آنها عبارت است از: آرمانگرایی، ظلم ستیزی، مردمداری، عدالت خواهی، شجاعت، استکبار ستیزی، ساده زیستی، قاطعیت و طبعاً افرادی با این ویژگیها انگیزه های بسیار زیادی برای به کارگیری حداکثر توانایی هایشان در جامعه و سازمان دارند و نسبت به افراد عادی از انرژی و توان عمل بسیار زیادی برخوردار می شوند. البته افراد انقلابی در رفتارهای خود باید قوانین و مقررات و احکام اسلامی را رعایت کنند. مقام معظم رهبری در پیام تیرماه ۱۳۶۸ خود به مردم ایران، این معنی را یاد آور می شوند:

"روحیه انقلابی را با نظم و انضباط دقیق و توأم با سعه صدر به کار گرفته، بدون تخطی از وظایف خود، راه و رسم دفاع از انقلاب را زنده نگه دارید" (پیام ۱۳۶۸/۴/۲۳).

با محور قرار دادن چشم انداز ناجا و توجه به محیط مأموریتی آن، رابطه چهار ویژگی آرمانگرایی، ظلم ستیزی، مردمداری و بصیرت با توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا مورد مطالعه قرار گرفته است.

⁷ . Canger & Kanungo

⁸ . Daft

⁹ . Blanchard

۳-۱. آرمانگرایی

منظور از آرمانگرایی تلاش برای دستیابی و تحقق غایات و اهدافی است که در عرصه‌های مختلف سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و ... برای جامعه و نظام سیاسی خود مطلوب و لازم می‌دانیم. حاکمیت احکام اسلامی بر جامعه، برقراری عدالت، رفع ظلم، برابری انسانها، آزادی، استقلال، تکریم انسانها، قانون گرایی، مبارزه با استبداد و استکبار و ... را می‌توان نمونه‌هایی از آرمانهای انقلابیون ذکر کرد.

در این تحقیق اعتقاد به امکان تحقق ارزشهای اسلامی در جامعه و سازمان، تلاش برای حاکمیت ارزشهای اسلامی در جامعه، برقراری عدالت و برابری آحاد جامعه در برابر قانون به عنوان شاخصهای آرمانگرایی فرماندهان و مدیران ناجا مورد مطالعه قرار گرفته است.

۳-۲. ظلم ستیزی

تأمل در ویژگیهای نیروی انسانی و سازمانی ناجا در افق چشم انداز نشان می‌دهد که حمایت از افراد مظلوم یکی از ویژگیهای کارکنان این نیروست. وقتی آحاد کارکنان باید واجد چنین ویژگی باشند، فرماندهان و مدیران نیرو باید به طریق اولی از این ویژگی برخوردار باشند. این امر از آموزه‌های دینی ما مسلمانان نشأت گرفته است. امام علی (ع) می‌فرماید: **کونوا للظالم خصما و للمظلوم عوناً** (تقوی دامغانی، ۱۳۸۴: ۱۳۰): دشمن ظالم و یاور مظلوم باشید. روایت است که در یک روز گرم تابستانی، حضرت در کنار دیواری ایستاده بودند. از ایشان علت بیرون ماندن در گرما سؤال شد که فرمودند: **ما خرجت الا لاعین مظلوما او اغیث ملهوفاً** (همان : ۲۴۹): در این ساعت از محل استراحت بیرون نیامدم مگر برای اینکه مظلومی را یاور و گرفتاری را پناهگاه باشم.

هر فرمانده یا مدیری که این کلام مولا و رهبر خویش را سرمشق قرار دهد، حداکثر تلاش خود را به کار می‌بندد تا جلوی ظلم و ستم به مظلوم را بگیرد و ظالم را به محکمه عدل بسپارد؛ هرچه درک بیشتری از بروز ظلم به افراد داشته باشد، هرچه انگیزه بیشتری در مبارزه با ظلم داشته باشد، قدرت و توان بیشتری برای رویارویی با آن خواهد داشت. بنابراین یکی از عوامل مؤثر بر افزایش توانمندیهای فرماندهان و مدیران، ظلم ستیزی است.

۳-۳. مردم‌مداری

مردم‌مداری یعنی با مردم بودن، برای مردم بودن، در خدمت دیگران بودن، شریک درد و رنج و راحت و غم دیگران بودن. همراهی و همدردی و همگامی و هم‌خونی با دیگران و هر نام دیگری که بتوانی بر آن بگذری، لیکن واقعیت همه یکی است؛ یعنی خود را خدمتگزار مردم و غمخوار دیگران دیدن و دانستن. این، رمز و راز حیات اجتماعی یک مسلمان است و برای او «پایگاه مردمی» و برخورداری از رأفت و مودت و حمایت مردم را فراهم می‌آورد (محدثی، ۱۳۸۴ : ۴۲).

یکی از انتظارات مقام معظم رهبری از فرماندهان و مدیران ناجا، مدارا با مردم و مردم‌مداری است. ایشان می‌فرمایند: " پلیس باید قوی باشد و مقتدر، هوشمند و پیچیده، سالم و امین، سریع و بهنگام، مؤدب و اهل تفاهم با مردم " (دیدار با فرماندهان ناجا، ۸۳/۷/۱۵). " این اقتدار (ناجا) با ادب، با مهربانی، با تدین، مظاهر دیانت در اظهارات در رفتار و در منش نشان داده شود. این تأثیر می‌گذارد روی مردم " (دیدار با فرماندهان نواحی ناجا، ۸۴/۱۲/۱۵).

نگاه معظم له به مردم‌مداری بر گرفته از آیات الهی و سیره رسول مکرم (ص) و ائمه هدی (ع) است. قرآن کریم در آیه ۲۱ سوره شعرا می‌فرماید: **وَاحْفَظْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ** : و در برابر مؤمنانی که از تو پیروی می‌کنند، مهربان و فروتن باش.

امام علی (ع) در نامه خود به مالک اشتر می‌فرماید: **فلا تطولن احتجاجک عن دعیتک ، فان احتجاب الولاه عن الرعیه شعبه من الضیق و قله علم بالامور والاحتجاب منهم یقطع عنهم علم ما احتجبوا دونه فیصغر عندهم الکبیر و یعظم الصغیر و یقبح الحسن و یحسن القبیح و یشاب الحق بالباطل** (نامه ۵۳ نهج البلاغه): ای مالک، مبدا در تماس خود با مردم، مدیریت حجابی گردد و بیش از اندازه خویش را از آنان پنهان بداری؛ زیرا دوری و فاصله مدیران جامعه از مردم، نوعی نامهربانی و بی‌اطلاعی نسبت به امور مدیریت است. این چهره پنهان داشتن مدیران در حجاب مدیریت، آنها را از جریان‌های امور دور نگه می‌دارد و در نتیجه بینش و برداشت را از کارها آن چنان تغییر می‌دهد که بزرگ در نظر آنان کوچک و کوچک بزرگ و کار نیک زشت و کار زشت نیک جلوه می‌کند و بالاخره حق و باطل به یکدیگر آمیخته می‌شود.

امام علی (ع) به یکی از فرماندارانش می‌فرماید: اما بعد!... از خدا استعانت جوی و شدت و سختگیری را با کمی نرمش در هم آمیز؛ در آنجا که مدارا کردن بهتر است مدارا کن! اما آنجا که جز با شدت عمل کار از پیش نمی‌رود، شدت را به کار بند؛ پر و بالت را برای مردم بگستر (نهج البلاغه-نامه ۴۶).

زمانی که فرمانده یا مدیری چنین برداشتی از مردم و تعامل با آنان داشته باشد و نشست و برخاست، معاشرت با آنان و حل مشکلات آنان را انجام تکلیف الهی و دینی خود بداند، یقیناً تلاش می‌کند تا همه توان و قابلیت‌های خود را در این راه افزایش دهد.

۳-۴. بصیرت

بصیرت به معنای بینایی دل، فهم و درک عمیق، تیزبینی و ژرف نگری آورده شده است. بصیرت چشم بینای دل و نورافکن برای تشخیص راه درست از نادرست و تشخیص حق از باطل است.

در قرآن کریم در چند آیه واژه بصیرت و مشتقات آن به کار رفته است؛ از جمله می‌توان به این آیات اشاره کرد: **قل هذه سبیلی ادعوا الی الله علی بصیره انا و من اتبعنی** (یوسف: ۱۰۸): بگو این راه من است. من و پیروانم همه مردم را با بصیرت به سوی خدا دعوت می‌کنیم.

بل الانسان علی نفسه بصیره و لو القی معاذیره (قیامت: ۱۴): بلکه انسان بر نفس خود بیناست؛ هرچند در ظاهر برای خود عذرهایی بتراشد.

قد جاءکم بصائر من ربکم فمن ابصر فلنفسه و من عمی فعلیها (انعام: ۱۰۴): براستی دلایل روشن از سوی پروردگارتان برای شما آمد؛ پس کسی که به دیده بصیرت بنگرد به سود خود اوست و کسی که چشم بپوشد به زیان خودش است.

امام علی (ع) در این خصوص می‌فرماید: **فقد البصر اهون من فقد البصیره** (غررالحکم، ج ۳: ۱۹۹): تحمل نداشتن بینایی از نداشتن بصیرت راحت تر است.

فرمانده و مدیری که از بصیرت کافی برخوردار باشد با شناخت دقیق اوضاع محیطی و پیش بینی رویدادها و پدیده‌های اجتماعی، سیاسی آینده بهتر می‌تواند هدف‌های سازمانی را تحقق بخشد. **امام علی (ع)** درباره ویژگی افراد بصیر می‌فرماید: **فانما البصیر من سمع ففکر و نظر فابصر و انتفع بالعبر** (نهج البلاغه، ترجمه شهیدی، ۱۳۷۸ص: ۱۵۳): بینا کسی است که شنید و دید؛ پس به دل بینا گردید و از آنچه مایه عبرت است، سود جست.

امام خمینی (ره) می‌فرماید:

" انسان با روح، انسان است. با بصیرت انسان است. ما همه با همه حیوانات شرکت داریم در اینکه گوش داریم، چشم داریم، پا داریم، دست داریم، این مناسبات انسانیت نیست؛ آنی که انسان را از همه موجودات جدا می‌کند ... آن قلب است؛ آن بصیرت است. شما بصیرت داشته باشید، انسانید. اگر بصیرت نداشته باشد، ابوجهل چشم داشت اما انسان نبود ... " (صحیفه نور، ج ۸: ۴۶۲).

مقام معظم رهبری نیز در مورد ضرورت بصیرت برای فرماندهان و مدیران، بیانات بسیاری دارند که برای نمونه به برخی از آنها اشاره می‌شود:

امام علی (ع) در جنگ صفین فرمود **الا لایحمل هذا العلم الا اهل البصر و الصبر**، این پرچم را کسانی می‌توانند بلند کنند که اولاً بصیرت داشته باشند، بفهمند قضیه چیست، هدف چیست و ثانیاً صبر داشته باشند (دیدار با مسئولان نظام در ۱۳۸۸/۵/۹)

" اگر من بخواهم یک توصیه به شما بکنم، آن توصیه این خواهد بود که بصیرت خودتان را زیاد کنید، بصیرت بلاهایی را که بر ملت وارد می‌شود در بسیاری از موارد بر اثر بی بصیرتی است. خطاهایی که بعضی از افراد می‌کنند ... بر اثر بی بصیرتی است " (دیدار با جمعی از کارکنان سپاه در ۱۳۸۸/۵/۵).

۴. روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی، و از نظر روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۳۷۰۸ نفر از فرماندهان و مدیران ناجا (**مدیران عالی**: معاونان ستاد نیرو و یگانهای مستقل، فرماندهان انتظامی استانها و جانشینان آنان، **مدیران میانی**: مدیران کل ستادی ناجا، فرماندهان انتظامی شهرستانها، هنگهای مرزی و جانشینان آنان، معاونان فرماندهی انتظامی و رؤسای پلیسهای تخصصی استانها، **مدیران عملیاتی**: رؤسای کلانتریها و فرماندهان پاسگاهها) هستند که ۱۱۰۰ نفر از آنان با روش نمونه گیری خوشه‌ای و تصادفی نظام‌مند به عنوان نمونه‌های تحقیق انتخاب شده‌اند. گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته صورت گرفت. اعتبار ابزار سنجش به وسیله استادان و صاحب‌نظران حوزه توانمندسازی تأیید، و پایایی آن نیز پس از اجرای آزمایشی و محاسبه آلفای کرونباخ (۰/۸۹۲) تعیین شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از میانگین، انحراف معیار، آزمونهای کولموگروف-اسمیرنوف، فریدمن و کروسکال والیس انجام شد.

۵. مشخصات نمونه‌های تحقیق

سطح مدیریتی: ۵۸/۲ درصد نمونه‌ها مربوط به مدیران میانی، ۳۴/۸ درصد مدیران عملیاتی و ۵/۹ درصد به مدیران عالی اختصاص داشته است.

درجه: ۲ حدود ۵ درصد از نمونه‌ها دارای درجه سرتیپی و سرتیپ دومی، ۴۹ درصد درجه سرهنگی و بقیه دارای درجات سرگردی و پایین‌تر بوده‌اند.

تحصیلات: ۱۹ درصد نمونه‌ها دارای تحصیلات دکتری و ارشد، ۴۵ درصد دارای تحصیلات کارشناسی و بقیه دارای تحصیلات کاردانی و پایین‌تر بوده‌اند.

سابقه خدمت: حدود ۲۵ درصد نمونه‌ها دارای سابقه خدمت کمتر از ۲۰ سال، ۲۷ درصد ۲۱ تا ۲۵ سال و ۴۲ درصد دارای ۲۶ تا ۳۰ سال سابقه خدمت بوده‌اند. ۲/۵ درصد نیز دارای سابقه خدمت بیشتر از ۳۰ سال بوده‌اند.

سن: ۲۰ درصد نمونه‌ها دارای کمتر از ۴۰ سال سن، ۳۰ درصد دارای ۴۱ تا ۴۵ سال سن، ۳۵ درصد دارای ۴۶ تا ۵۰ سال سن و ۲/۲ درصد نیز دارای سن بیشتر از ۵۰ سال بوده‌اند.

۶. یافته‌های تحقیق

عوامل انقلابی شامل آرمانگرایی، مردمداری، ظلم ستیزی و بصیرت بود که عوامل آنها جمعاً در پرسشنامه تحقیق هیجده سؤال را به خود اختصاص داده است. ابتدا برای بررسی نرمال بودن توزیع اطلاعات، **آزمون کولموگروف - اسمیرنوف** اجرا شد.

جدول شماره (۱): نتایج آزمون کالموگروف، اسمیرنوف

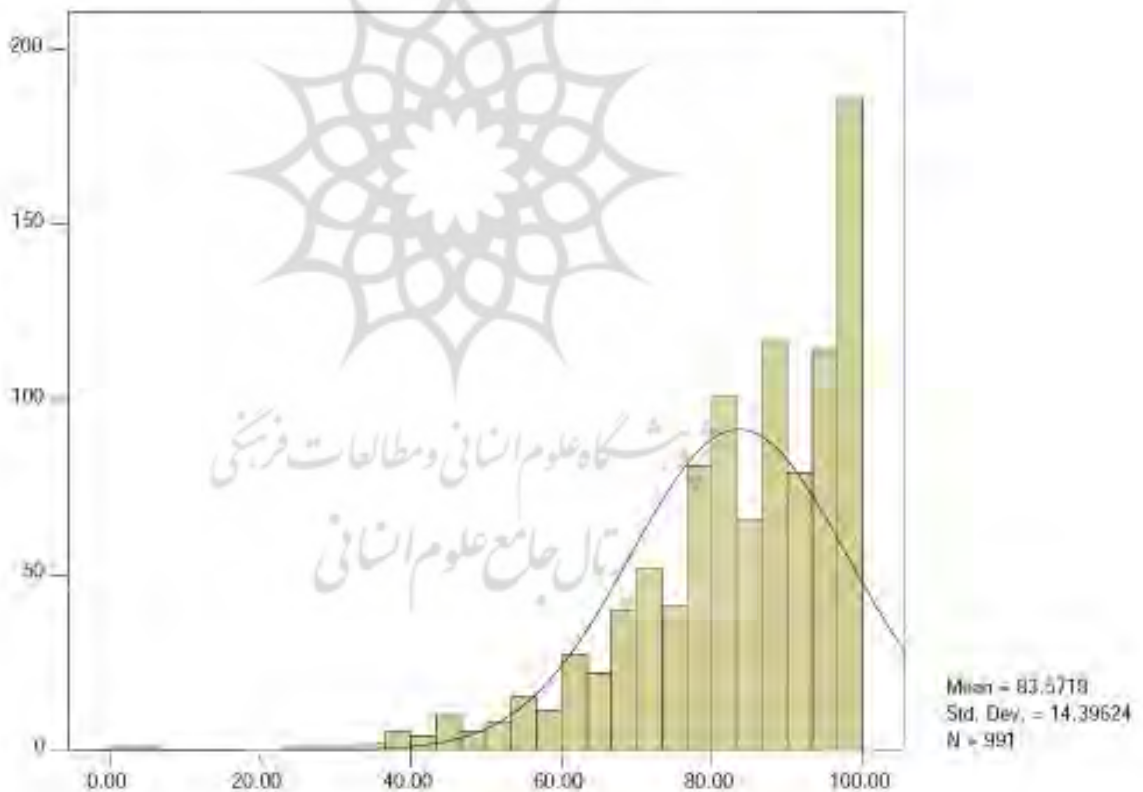
بصیرت	ظلم ستیزی	مردمداری	آرمانگرایی	
۹۹۶	۹۹۸	۱۰۰۲	۱۰۰۹	تعداد
۴.۵۴۳	۵.۳۷۹	۵.۴۲۷	۶.۲۲۶	مقدار آماره Z
.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	سطح معنی داری

با توجه به اطلاعات محاسبات درباره چهار عامل آرمانگرایی، مردمداری، ظلم ستیزی و بصیرت چون مقدار کالموگروف – اسمیرنوف در کل عوامل بیشتر از سطح معنی داری است، می توان به نرمال نبودن توزیع نمونه ها حکم کرد؛ یعنی بین توزیع فراوانیهای مشاهده شده و توزیع نرمال تفاوت معنی دار وجود دارد و توزیع جامعه نرمال نیست. توزیع هیستوگرام بر اساس منحنی نرمال برای این عوامل به این شرح ارائه می شود:

نمودار شماره ۱: توزیع هیستوگرام بر اساس منحنی نرمال برای

عوامل انقلابی

فراوانی



عوامل انقلابی

جدول شماره (۲) : نتایج آزمون فریدمن در باره میزان تأثیر عوامل انقلابی بر توانمندسازی

ردیف	عامل	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
۱	آرمانگرایی	۹۹۱	۱۸۱.۳	۱۱۸.۵	۱.۰۰	۱.۰۰
۲	مردمداری	۹۹۱	۱۸۴.۴۵	۲۱۵.۵	۱.۰۰	۱.۰۰
۳	ظلم ستیزی	۹۹۱	۶۸۴.۹	۳۱۵.۸	۱.۰۰	۱.۰۰
۴	بصیرت	۹۷۰	۹۷۸.۳	۲۱۷.۵	۱.۰۰	۱.۰۰

$$\chi^2 = ۴۳/۶۴۲$$

$$df = ۳$$

$$si g = ۰/۰۰۰$$

بین عوامل انقلابی، عامل ظلم ستیزی بیشترین میانگین (۸۴/۹۶ درصد) را به خود اختصاص داده و عامل بصیرت کمترین میانگین (۷۸.۳۹) را داشته است. هم‌چنین عامل مردمداری با برخورداری از کمترین انحراف معیار (۱۵/۵۲) نمایانگر این است که پراکندگی نظر پاسخگویان درباره تأثیر مردمداری بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا کمترین مقدار بوده است. با توجه به آزمون فریدمن، χ^2 محاسبه شده به میزان ۴۳/۶۴۲، درجه آزادی ۳ با ۱ درصد خطا و ۹۹ درصد اطمینان تفاوت‌های مشاهده شده بین رتبه عوامل انقلابی معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر تفاوت بین نظر پاسخگویان در باره اولویت‌های عوامل انقلابی معنی‌دار و قابل تعمیم به جامعه آماری است.

بر اساس نتایج آزمون فریدمن، رتبه‌بندی عوامل انقلابی مؤثر بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا به شرح زیر است:

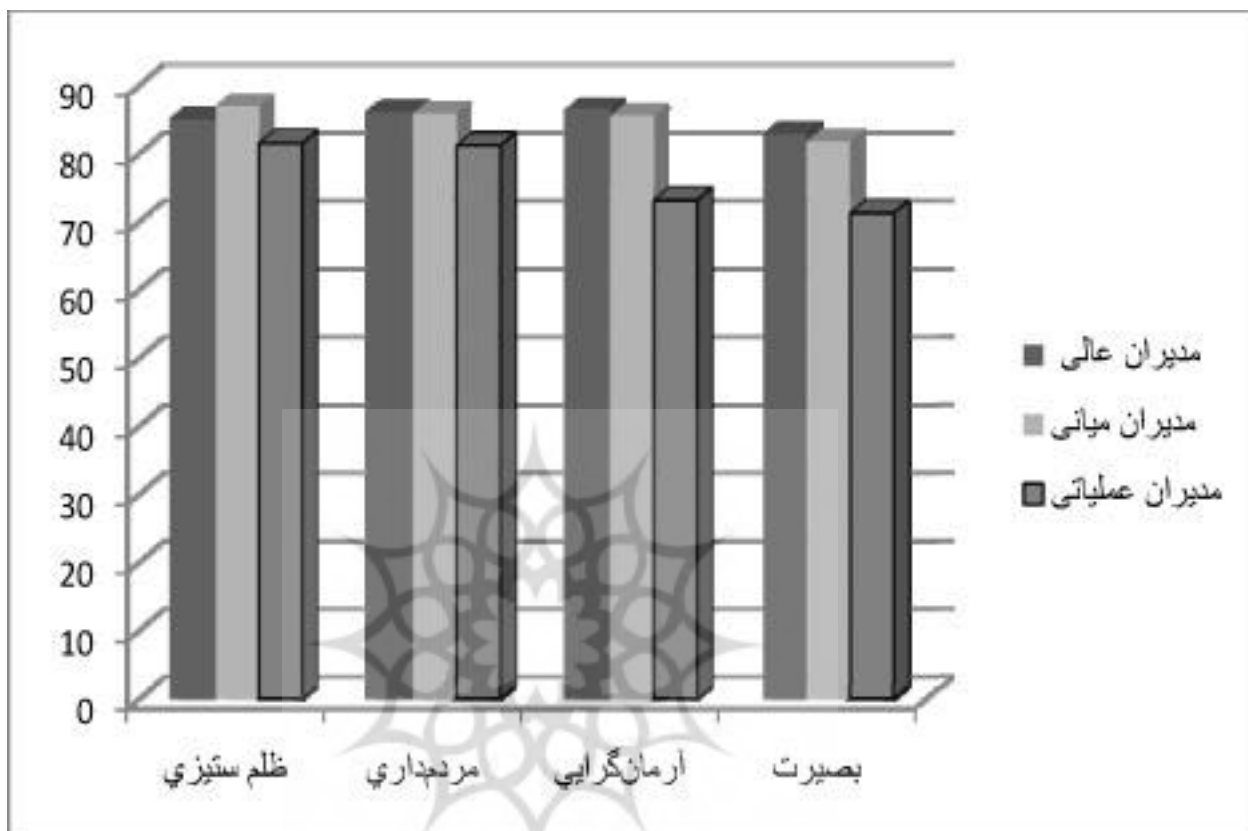
- ظلم ستیزی
- مردمداری
- آرمانگرایی
- بصیرت

جدول شماره (۳): میانگین نظر مدیران در باره میزان تأثیر عوامل انقلابی بر توانمندسازی

ردیف	عامل	سطح			میانگین
		مدیران عالی	مدیران میانی	مدیران عملیاتی	
۱	آرمان‌گرایی	۸۶.۵	۸۵.۵	۷۷۳.۱	۸۱.۷
۲	مردمداری	۸۶۲.	۸۵.۹	۸۱۲.	۸۴.۴
۳	ظلم ستیزی	۹۸۵.۰	۸۶.۹	۸۱۵.	۸۴.۵
۴	بصیرت	۸۲.۹	۸۱.۸	۹۷۱.۲	۷۸.۷
میانگین					۸۲.۳

بین همه عوامل، عامل ظلم ستیزی از نظر مدیران میانی دارای بیشترین تأثیر (با میانگین ۸۶.۹) بوده است. کمترین تأثیر نیز به عامل بصیرت (با میانگین ۷۱.۲۹) از نظر مدیران عملیاتی اختصاص داشته است. در مجموع عامل ظلم ستیزی با بیشترین میانگین (۸۴.۵) بین همه عوامل دارای بیشترین تأثیر و عامل بصیرت دارای کمترین تأثیر (با میانگین ۷۸.۷) بوده است. نمودار زیر وضعیت سه گروه را درباره میزان تأثیر هر یک از عوامل انقلابی مشخص تر نشان می‌دهد:

نمودار شماره (۲): مقایسه میزان تأثیر عوامل انقلابی بر توانمندسازی از نظر سطوح مختلف مدیریتی



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

جدول شماره (۴): نتیجه آزمون کروسکال والیس درباره مقایسه نظر سطوح مدیریتی نسبت به عوامل انقلابی

سطوح مدیریتی	فراوانی	میانگین
مدیران عالی	۶۰	۸۵.۲
مدیران میانی	۵۷۸	۸۵
مدیران عملیاتی	۳۴۲	۷۶.۸
جمع	۹۸۰	

$$\chi^2 = 52/847$$

$$df = 2$$

$$si\ g = 0/000$$

با توجه به نتیجه آزمون، آلمحاسبه شده به میزان ۵۲/۸۴۷، درجه آزادی ۲ با ۱ درصد خطا و ۹۹ درصد اطمینان، تفاوت‌های مشاهده شده بین میزان تأثیر عوامل انقلابی معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر تفاوت بین نظر پاسخگویان درباره میزان تأثیر عوامل انقلابی معنی‌دار و قابل تعمیم به جامعه آماری است.

۷. نتیجه گیری

عوامل انقلابی شامل آرمانگرایی، ظلم ستیزی، مردمداری و بصیرت با میانگین ۸۲.۳ در مقیاس ۱۰۰ نمره‌ای بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران مؤثر بوده است. بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر قدر روحیه انقلابی در فرماندهان و مدیران قوت پیدا کند، تواناییهای بیشتری برای مأموریتها و وظایف خود پیدا می‌کنند.

بین چهار عامل مورد مطالعه، عامل **ظلم ستیزی** از بیشترین میزان تأثیر بر توانمندسازی برخوردار بوده است. این امر بیانگر این است که احقاق حق مظلومان و مبارزه با ظالمان انگیزه زیادی برای افزایش تواناییهای فرماندهان و مدیران ایجاد می‌کند. مدیران میانی و مدیران عملیاتی درباره میزان تأثیر عامل **ظلم ستیزی** بر توانمندسازی اتفاق نظر دارند و میزان تأثیر آن بر توانمندسازی را از سایر عوامل بیشتر دانسته‌اند؛ اما مدیران عالی، آرمانگرایی را دارای بیشترین تأثیر دانسته‌اند. بر این اساس می‌توان نتیجه‌گیری کرد که مدیران نزدیکتر به صف که رویارویی بیشتری با مأموریت و وظایف نیروی انتظامی دارند، ظلم ستیزی را دارای بیشترین تأثیر می‌دانند.

میزان تأثیر **آرمانگرایی** در مدیران به ترتیب به مدیران عالی، میانی و عملیاتی مربوط است. بنابراین نتیجه‌گیری می‌شود که با افزایش سطح مدیریتی، میزان تأثیر آرمانگرایی بر توانمندسازی بیشتر می‌شود و بر عکس هر قدر سطح مدیریتی پایین‌تر می‌آید، میزان تأثیر آرمانگرایی بر توانمندسازی کمتر می‌شود.

همه سطوح مدیریتی، **مردمداری** و **بصیرت** را دومین و چهارمین عامل مؤثر بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران دانسته‌اند. بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که درباره میزان تأثیر این دو عامل بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا بین همه سطوح مدیریتی اتفاق نظر هست.

۸. پیشنهادها

ظلم ستیزی به عنوان یک ویژگی مورد انتظار مقام معظم رهبری از فرماندهان و مدیران ناجا در رتبه اول انقلابی توانمندساز فرماندهان و مدیران ناجا قرار گرفته است. پیشنهاد می‌شود برنامه‌هایی برای افزایش روحیه ظلم ستیزی و تلاش برای احقاق حقوق مظلومان در فرماندهان و مدیران ناجا طراحی و اجرا شود. این برنامه‌ها باید به گونه‌ای طراحی شود که پیوسته انگیزه مبارزه با مجرمان و متخلفان را در حد اعلی در فرماندهان و مدیران حفظ کند و افزایش دهد. فعالیتهایی نظیر ساخت و نمایش فیلمهایی از ظلم اشرار و مجرمان، تبیین پیامدهای رفتار این افراد بر زندگی مظلومان، اقدامات پلیس در مبارزه‌های موفقیت آمیز با مجرمان، دیدگاه‌های مردم نسبت به اقدامات ناجا در مبارزه با مجرمان، قدردانی و تشویق فرماندهی ناجا (و رده‌ها) از افراد شاخص پلیس می‌تواند نمونه‌ای از پیشنهادها باشد. هم‌چنین برقراری **جایزه ویژه ظلم ستیزی** به طور سالانه به افراد و یگانهایی که مؤثرترین اقدامات را در ظلم ستیزی انجام داده‌اند، می‌تواند یکی از پیشنهادها باشد.

با توجه به اینکه منشأ انقلابی‌گری پلیس، باورها و ارزشهای دینی و اسلامی آن است، انتظار می‌رود هر قدر معرفت و آگاهیهای آنان از معارف اسلامی بیشتر شود، عمل مبتنی بر احساس تکلیف در مأموریتها و وظایفشان بیشتر می‌شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود اقدامات بیشتری برای افزایش ایمان و باورهای دینی و توسعه روحیه انقلابی بین فرماندهان و مدیران صورت پذیرد.

منابع فارسی

قرآن کریم

نهج البلاغه، ترجمه سید جعفر شهیدی. انتشارات علمی و فرهنگی، ۱۳۶۹.

امام خمینی، صحیفه نور، جلد ۸.

بختیاری، حسن (۱۳۸۹). طراحی الگوی توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، زمستان ۱۳۸۸.

بختیاری، حسن (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال دوم، بهار ۱۳۸۷.

تقوی دامغانی، سید رضا (۱۳۸۳). نگرشی بر مدیریت اسلامی، انتشارات امیر کبیر.

خوانساری، جمال الدین (۱۳۶۶). شرح غرر الحکم، انتشارات دانشگاه تهران، ج سوم.

دفت، ریچارد ال (۲۰۰۰). مبانی تئوری و طراحی سازمان، ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسائیان، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۷۸.

محدثی، جواد (۱۳۸۴). اخلاق معاشرت، انتشارات بوستان کتاب، چ هفتم.

وتن، دیوید ای، کمرون، کیم اس. (۱۳۷۸). تواناسازی و تفویض اختیار، ترجمه بدرالدین اورعی، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت کرج.

منابع انگلیسی

Bowen, D.E & Edward.E. Lawler 1992. The Empowerment of Service works. What, Why, how, and when?. Sloan Management Review. Vol.33.

Blanchard, K.H & Carlos, J.P and randloph, A. 2003. Empowerment Take More Than One Minute, Barret-Koehler. Sanfrancisco.

Conger J.A & Kanungo Rabindra.N, 1988, The Empowerment Proces. Academy of Management Review, Vol.13.No3.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی