

استاد: قهرمانی، مسعود؛ ابراهیم قربانی؛ (۱۳۹۷). بررسی رابطه توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان با نقش میانجی یادگیری گروهی در ناجا (نمونه مطالعه: فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد)، توسعه سازمانی پلیس، شماره ۶۷، صص ۵۱-۳۱.

بررسی رابطه توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان با نقش میانجی یادگیری گروهی در ناجا (نمونه مطالعه: فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد)

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۱۱/۰۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۳/۰۷

مسعود قهرمانی^۱، ابراهیم قربانی^۲



چکیده:

توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان از مفاهیم نوپا در علوم مدیریتی به‌شمار می‌آیند. هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان با نقش میانجی یادگیری گروهی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد است. روش پژوهش مقاله حاضر، توصیفی-پیمایشی و جامعه آماری، تمام افسران ارشد فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد به تعداد ۶۰ نفر بوده است که به صورت تمام شمار به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای سنجش توانمندسازی منابع انسانی از پرسشنامه لی و همکاران (۲۰۱۲)، چابکی سازمانی از پرسشنامه اسپایدرز (۲۰۰۷) و به‌منظور سنجش یادگیری گروهی از پرسشنامه آلفونسو و ماتاولی (۲۰۱۶) استفاده شد. رویای پرسشنامه‌ها با استفاده از تأیید محتوا و پایایی پرسشنامه‌ها توسط آقای کروناخ بررسی شد که برای پرسشنامه‌های توانمندسازی ۰/۸۴، چابکی سازمانی ۰/۸۹ و یادگیری گروهی ۰/۹۲ به دست آمد. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری و بهره‌گیری از نرم‌افزار Smart PLS انجام شد. یافته‌ها نشان داد بین توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان با نقش میانجی یادگیری گروهی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد رابطه وجود دارد. همچنین بین توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان، یادگیری گروهی و چابکی سازمان و همچنین بین توانمندسازی منابع انسانی و یادگیری گروهی ارتباط وجود دارد. نتایج نشان داد نیروی انتظامی برای تحقق چابکی سازمانی در بین کارکنان، باید یادگیری گروهی را در سازمان نهادینه کند.

کلیدواژه‌ها:

توانمندسازی منابع انسانی، چابکی سازمان، یادگیری گروهی، نیروی انتظامی.

۱. نویسنده مسئول و استادیار گروه آموزشی مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی مهاباد، مهاباد، ایران
mhd472002@yahoo.com
۲. مدرس دانشگاه علوم انتظامی امین ebrahim.ghorbani66@gmail.com

مقدمه

سازمان‌های کنونی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع، آنها را به داشتن راهبردهای انطباق‌پذیر ملزم می‌کند. در واقع این مسئله که سازمان‌ها چگونه می‌توانند در محیطی پویا و غیرقابل پیش‌بینی موفق شوند، مهم‌ترین چالش دنیای امروز است (پناهی، ۱۳۹۶). هر چند راه‌کارهای مختلفی نظیر تولید بهنگام، مهندسی دوباره، سازمان‌های مجازی و شبکه‌سازی معرفی شده‌اند، اما چابک شدن سازمان از محبوب‌ترین آن‌هاست. در چنین محیطی، چابکی به قابلیت مهمی تبدیل شده است که تأثیرات بسیاری بر عملکرد سازمان دارد (عزیزی‌اصل، مرزوقی و جهانی، ۱۳۹۴). سازمان چابک دارای ویژگی‌هایی از جمله نوآوری، انعطاف‌پذیری و آمادگی واکنش به تغییرات محیطی بوده و نسبت به مشکلات و کاستی‌ها، بسیار مقاوم و پایدار است. این نوع سازمان با صرف کمترین هزینه و انرژی به ویژگی‌های اشاره‌شده دست می‌یابد (مصباحی و اسکندرپور، ۱۳۹۳). در محیط امروزی، هر سازمانی باید توان تولید همزمان محصولات متفاوت و با طول عمر کوتاه، طراحی دوباره محصولات، تغییر روش‌های تولید و توان واکنش کارآمد به تغییرات را داشته باشد تا با نام سازمان چابک خوانده شود. در واقع چابکی سازمانی، بارزترین ویژگی برای کسب توانایی تغییر فرایندها و الگوهای کسب‌وکار است (ابیلی، رومیانی و صحرایی، ۱۳۹۴).

در سازمان‌ها عوامل بسیاری ممکن است به بسترسازی چابکی کمک کنند. با توجه به اهمیت توانمندسازی نیروی انسانی و نقش یادگیری گروهی در سازمان چنین به نظر می‌رسد که این دو مؤلفه از عواملی هستند که می‌توانند با چابکی سازمانی در ارتباط باشند، اما تأیید یا رد این ادعا لزوم تحقیق جامع علمی برای بررسی جوانب گوناگون این موضوع را می‌طلبد (صلواتی، خسروی و امانی، ۱۳۹۲). امروزه محیط کسب‌وکار در دنیا با تغییرات سریع و فزاینده‌ای روبرو شده است. این امر باعث شده که سازمان‌ها در رقابت با یکدیگر دچار چالش‌های اساسی شوند. تقریباً تمام سازمان‌ها در محیط‌های رقابتی پویا و دگرگون‌شونده مشغول فعالیت هستند. عوامل گوناگونی از جمله تشدید رقابت جهانی، کاهش زمان ارائه محصول و خواست‌های گوناگون مشتریان باعث بروز این شرایط شده‌اند. تاکنون راه‌کارهای متفاوتی در این زمینه ارائه شده است که از میان آنها می‌توان به چابک‌سازی نیروی انسانی اشاره کرد (عباس‌پور و همکاران، ۱۳۹۳).

یکی از مناسب‌ترین راهبردهایی که سازمان‌ها برای دستیابی به موقعیت برتر در محیط پیچیده می‌توانند از آن بهره‌برداری کنند، تمرکز بر توانمندسازی گروهی است. بنابراین در محیط‌های غیرقابل پیش‌بینی و چالش‌های فرارو، سازمان‌ها باید پویا، هوشمند، حرفه‌ای و دانش‌مدار بوده و در جهت افزایش توانمندی خود بتوانند محیط آینده را پیش‌بینی کنند و با به‌کارگیری و استفاده از ظرفیت‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری، خود

را برای حضور در آن محیط آماده کنند؛ به بیان دیگر، ماندن در محیط رقابتی و تعامل با محیط درونی و پیرامونی، نیازمند توانمندی سازمانی بوده و سازمان‌ها باید همواره رویکردهای توانمندی را در خود تقویت کرده تا بتوانند در تحقق اهداف خود موفق باشند (فرهنگ، ۱۳۸۹).

با نگرش به مأموریت سنگین نیروی انتظامی در ایجاد امنیت، اجرای دقیق این مأموریت برای ناجا چالش‌هایی را به همراه دارد؛ زیرا در عصر حاضر، با وجود الگوهای جدید اجتماعی و تعاریف متنوع از امنیت، تنوع فکری و فرهنگی حاکم بر جامعه و همچنین تحولات، تهدیدها و فرصت‌های فرارو، مطالبات مردم نیز متنوع شده است و با توجه به شرایط پیش‌رو، کارکنان نیروی انتظامی از چابکی لازم برخوردار نبوده و در برخی موارد آمادگی مطلوب برای تسریع انجام مأموریت‌ها و همچنین انعطاف لازم در برخورد با پدیده‌های اجتماعی نداشته و کاستی‌هایی در فرایند اجرای مأموریت مشهود است (رضاباقری و صالحی، ۱۳۹۶)؛ همچنین یادگیری و آموزش یکی از نیازهای بنیادین کارکنان نیروی انتظامی بوده که همواره به عنوان دغدغه جدی مطرح بوده و ارتقاء آن می‌تواند بر موفقیت سایر متغیرها تأثیر چشمگیری داشته باشد؛ از طرفی بررسی‌ها نشان می‌دهد پژوهش‌های اندکی درباره متغیرهای مورد بحث در نیروی انتظامی انجام شده و می‌تواند نیروی انتظامی نیز متناسب با تغییرات اجتماعی، یادگیری و توانمندسازی سازمانی را در ساختار درونی خود ایجاد کند. با پی بردن به رابطه بین توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان با نقش میانجی یادگیری گروهی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد، می‌توان از نظر علمی و با رویکردی جدید، رابطه بین توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان و نقش میانجی یادگیری گروهی را بررسی و کنکاش کرد؛ به طوری که باعث گسترش و توسعه دانش کاربردی در بحث‌های مدیریتی و چابکی سازمانی می‌شود و دریچه‌ای نوین به روی مدیران و مسئولان باز خواهد کرد.

از آنجاکه سازمان‌های دولتی با رفاه اجتماعی و خدمت‌رسانی به جامعه در ارتباط هستند و با توجه به نقش چابکی سازمانی در بهره‌وری و نیل به اهداف هر سازمان، توجه به این امر در این سازمان‌ها از اهمیت دوچندانی برخوردار است. تحقیقات بسیاری در زمینه عوامل مرتبط با تأثیرگذار بر چابکی سازمانی انجام شده است. هر یک از پژوهشگران و صاحب‌نظران، با توجه به تخصص و دیدگاه‌های نظری خود دلایل مختلفی در این زمینه برمی‌شمارند. از بررسی پژوهش‌های انجام‌شده و با توجه به اهمیت رهبری در سازمان، چنین به نظر می‌رسد که توانمندسازی کارکنان و ترویج یادگیری گروهی در سازمان با چابکی سازمانی مرتبط باشد. با وجود این، بین اندیشمندان و صاحب‌نظران اختلاف‌نظرهایی نیز وجود دارد. با توجه به مطالبی که بیان شد و نظر به اهمیت موضوع، مسئله اصلی پژوهش حاضر شکل گرفت. بنابراین هدف اصلی این پژوهش، یافتن پاسخی مناسب به پرسش زیر است:

آیا بین توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان با نقش میانجی یادگیری گروهی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد رابطه وجود دارد؟

فرضیه اصلی

- بین توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان با نقش میانجی یادگیری گروهی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- بین توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد رابطه وجود دارد.
- بین توانمندسازی منابع انسانی و یادگیری گروهی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد رابطه وجود دارد.
- بین یادگیری گروهی و چابکی سازمان در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد رابطه وجود دارد.

پیشینه پژوهش

پناهی (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی اجرا کرده است. نتایج این پژوهش نشان داد که میزان ضریب مسیر بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش برابر با $0/69$ ، میزان ضریب مسیر بین یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی برابر با $0/73$ و میزان ضریب مسیر بین دانش سازمانی و چابکی سازمانی $0/52$ است که نشان از تأثیر بالای متغیر تأثیرگذار بر متغیرهای وابسته مربوط می‌باشد.

خزاعی و یقینی (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش در آموزش و پرورش خراسان جنوبی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی و تسهیم دانش دارد. همچنین تسهیم دانش تأثیر مستقیمی بر چابکی سازمانی دارد.

عزیزی اصل و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین توانمندسازی روان شناختی منابع انسانی و چابکی سازمانی در دانشگاه شیراز پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بین توانمندسازی روان شناختی و ابعاد آن با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که توانمندسازی روان شناختی کارمندان و چابکی سازمانی دانشگاه بالاتر از حد متوسط بوده است.

محمدی و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر تسهیم دانش بر دستیابی به مزیت رقابتی با در نظر گرفتن توانمندسازی روان شناختی و چابکی سازمانی به عنوان متغیرهای میانجی انجام دادند. نتایج نشان

داد که تسهیم دانش هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم از طریق توانمندسازی روانشناختی و چابکی سازمانی بر دستیابی سازمان به مزیت رقابتی تأثیرگذار است.

نیکبخت و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان توانمندسازی نیروی انسانی در راستای بهبود چابکی سازمانی انجام دادند. نتایج تحقیق آنها حاکی از آن است که توانمندسازی نیروی انسانی بر چابکی سازمانی تأثیرگذار بوده و به نحو مؤثری بر بهبود چابکی سازمانی در ابعاد پاسخگویی به مشتری، آمادگی رویارویی با تغییرات، اهمیت قائل شدن برای مهارت‌ها و دانش کارکنان و میزان مجازی بودن فعالیت‌ها تأثیرگذار است. دیر و سفرد^۳ (۲۰۱۳) در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که کسب چابکی نیازمند سه نوع رفتار عمده در کارکنان است: رفتار آینده‌سازی، رفتار تطبیق‌پذیر و رفتار مولد (شفیرا و سماچ^۴، ۲۰۱۶).

آلفونسو و ماتاولی^۵ (۲۰۱۶)، پژوهشی با عنوان فرصت‌های یادگیری برای یادگیری گروهی: ارزیابی تجربی از دیدگاه سازمان یادگیرنده انجام دادند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که هر دو فرهنگ یادگیری و تسهیل‌کننده یادگیری گروهی به‌طور مثبت بر یادگیری گروهی تأثیر می‌گذارند. افزون‌بر این، مشخص شد که تسهیل یادگیری تأثیر مثبتی بر فرهنگ یادگیری دارد.

نتیجه اینکه پژوهش‌های مرتبط پیشین به نوعی ارتباط سایر مؤلفه‌ها از جمله یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی، توانمندسازی روانشناختی و غیره را بدون دخالت متغیر میانجی با چابکی در سازمان‌های مختلف مطالعه کردند، در حالی که مقاله حاضر به بررسی توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان با نقش میانجی یادگیری گروهی در ناجا پرداخته است.

مبانی نظری پژوهش

دگرگونی محیط پیرامون سازمان‌ها و نیازهای مشتریان، سازمان‌ها را به تعدیل، طراحی دوباره و تطبیق سریع فرایندها و توانایی‌های سازمانی با این تغییرات ملزم می‌کند. بنابراین سازمان‌ها به چابکی نیازمندند. چابکی به‌عنوان پیکره‌بندی و طراحی دوباره و هماهنگی سریع فعالیت‌ها برای پاسخ به نیازها، تهدیدها و فرصت‌های محیطی تعریف می‌شود که در قالب توانایی ضروری برای سازمان‌های امروزی الزامی است (راوی و دایاسا^۶، ۲۰۱۳).

3. Dear & shepherd

4. Shapira & Tsemach

5. Alfonso & Mataveli

6. Ravi and Diatha.

بالاجی^۷ و همکاران، چابکی را ابزار رقابتی همه سازمان‌ها در محیط متغیر امروزی عنوان کرده‌اند (بالاجی و همکاران، ۲۰۱۴). چابکی، انطباق سریع و فعالانه عناصر سازمان با تغییرات پیش‌بینی نشده است. چابکی، کاربست موفقیت‌آمیز مبانی رقابت مانند سرعت، انعطاف‌پذیری، نوآوری و کیفیت به‌وسیله یکپارچه کردن منابع آرایش‌پذیر و بهترین اقدام برای فراهم کردن محصولات و خدمات مشتری‌محور در محیط دگرگون‌شونده است (عباس‌پور، میرکمالی، حسام امیری و مرادی، ۱۳۹۳).

برای دستیابی به چابکی نمی‌توان نسخه مشخص و ازپیش‌تعریف‌شده‌ای برای تمامی سازمان‌ها ارائه داد. وضعیت هر سازمان برحسب نوع تمرکز راهبردی آن با دیگر سازمان‌ها متفاوت است. بنابراین برای ایجاد چابکی در نیروی انتظامی نیز متناسب با ضرورت‌ها و راهبردهای آن، مؤلفه‌های ذیل ارائه می‌شود: **پاسخگویی:** عبارت است از توانایی سازمان برای پاسخگویی به تغییرات و نااطمینانی محیطی به صورت کنشی و واکنشی؛ که با توجه به نوع پاسخگویی می‌توان به چهار نوع سازمان اشاره کرد (گوناسکاران^۸ و همکاران، ۲۰۰۸).

فرهنگ تغییر: لین^۹ و همکاران (۲۰۰۶) یکی از ویژگی‌های شرکت هایچابک را فرهنگ تغییر می‌دانند. بنابراین اصلی‌ترین مسئله در تحقق هدف مدیریت چابک، تغییر ساختار و سازماندهی نبوده بلکه تغییر در فرهنگ و شیوه اعمال مدیریت و ایجاد انگیزش در نیروی انسانی است. تحول، تغییر و دگرگونی یعنی فرایند ذوب‌شدن اندیشه‌ها، باورها و رفتارهای سنتی و تثبیت ارزش‌های نوین و استقرار نظام‌های جدید، منطبق کردن سازمان‌ها با آخرین پدیده‌های روز، خروج باورهای ناصواب مدیریت سنتی، ورود باورهای صواب مدیریت نوین و معرفت عقلی (لحافی^{۱۰}، ۲۰۱۱).

انعطاف‌پذیری: عبارت است از توانایی تولید و ارائه محصولات متنوع و دستیابی به اهداف مختلف با منابع و تجهیزات یکسان؛ که انواعی از انعطاف‌پذیری در حجم و نوع محصول، شکل و مدل محصول، سازمان و موضوعات سازمانی و نیز منابع انسانی و بازار را دربرمی‌گیرد (سانتوز-ویجانده^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۲).

7. Balaji. M.

8. Gunasekaran A

9. Lin, C. T

10 . Lahafi

11. Santos-Vijande

سرعت: عبارت است از توانایی انجام دادن عملیات در کوتاه‌ترین زمان. البته تنها سرعت در ارائه خدمات و محصولات ملاک نیست، بلکه منظور سرعت در انعطاف‌پذیری سازمان در مواجهه با تغییرات ناشی از ادراک است (لین و همکاران، ۲۰۰۶).

تاریخچه اولین تعریف اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ برمی‌گردد که توانمندسازی را تفویض اختیار در نقش سازمانی می‌دانستند که این اختیار بایستی به فرد اعطا یا در نقش سازمانی او دیده شود. این توانمندسازی به معنای اشتیاق فرد برای پذیرش مسئولیت واره‌ای بود که برای اولین بار به‌طور رسمی به معنای «پاسخگویی» تفسیر شد. توانمندسازی شامل تفویض قدرت قانونی، تفویض اختیار کردن، مأموریت دادن و قدرت بخشی است (گرو^{۱۲}، ۱۹۷۱). در سال ۱۹۹۰ گاندز^{۱۳} توانمندسازی را با واگذاری اتخاذ تصمیم به کارکنان مفهوم‌سازی کرد، اما زایمرن^{۱۴} (۱۹۹۰) به سهل و ممتنع بودن ارائه تعریفی از آن اشاره می‌کند و معتقد است زمانی ارائه تعریف توانمندسازی آسان است که آن را بدون در نظر گرفتن واژه‌هایی مانند «درماندگی»، «بی‌قدرتی» و «یگانگی» مورد توجه قرار داد (نیکبخت و همکاران، ۱۳۹۲). ادبیات توانمندسازی تاکنون دگرگونی‌های زیادی به خود دیده است تا اینکه بالاخره لی^{۱۵} (۲۰۰۱) توانمندسازی را زمینه‌ای برای افزایش گفتگوها، تفکر انتقادی و فعالیت در گروه‌های کوچک می‌داند و اشاره می‌کند که اجازه دادن به فعالیت‌هایی برای حرکت به فراسوی تسهیم، تقسیم و پالایش تجربیات، تفکر، دیدن و گفتگوها، از اجزای اصلی توانمندسازی هستند.

پیشینه مطالعه در زمینه یادگیری نیز به سال ۱۹۰۰ میلادی، هنگامی که فردریک تیلور^{۱۶} موضوع انتقال یادگیری به دیگر کارکنان را برای افزایش کارایی و بهبود سازمان مطرح کرد، برمی‌گردد (لامپکین و لینچتستاین^{۱۷}، ۲۰۰۵)، اما سایرت و مارچ^{۱۸} (۱۹۶۳) اولین بار عبارت یادگیری سازمانی را ابداع کردند. آنان معتقد بودند که تلاش سازمان‌ها برای پاسخ به تغییرات محیط خارجی خود به‌منظور تطابق اهداف سازمان با شرایط جدید به کنکاش برای یافتن رویه‌هایی که سازمان را برای رسیدن به اثربخشی بیشتر یاری می‌کند، منجر می‌شود (پهنامی، ۱۳۸۴).

12. Grove

13. Gandhis

14. Zimmerman

15. Lee

16. Taylor

17. Lumpkin & Lichtenstein

18. Cyert & March

مفاهیم یادگیری گروهی، یادگیری سازمانی و سازمان‌های یادگیرنده، مفاهیمی کمابیش نزدیک و نسبتاً جدید در عرصه مدیریت و مباحث رفتار سازمانی هستند که به تناسب پیچیدگی‌ها و تغییرات محیطی و پیدایش نیازهای جدید پا به عرصه وجود گذاشته و امروزه دغدغه اصلی اندیشمندان این رشته علمی کاربردی را تشکیل می‌دهند. یادگیری گروهی بدین معناست که گروه‌ها بتوانند در قالب هویتی واحد، فکر کرده، خلق کنند و بیاموزند. متفکران بسیاری از جمله پیتز سنگه و پاولوسکی^{۱۹} به بحث از یادگیری گروهی و مشخصات آن و چگونگی دستیابی به آن همت گماشته‌اند. پاولوسکی، یادگیری گروهی را مدخل یادگیری سازمانی دانسته و تأکید می‌کند که یادگیری گروهی پلی است برای تبدیل یادگیری به دانش سازمانی، به نحوی که برای همه به اشتراک گذاشته شود. سنگه نیز یادگیری جمعی را فرایندی می‌داند که طی آن ظرفیت اعضا توسعه یافته و به گونه‌ای همسو می‌شود که نتایج حاصل از آن چیزی خواهد بود که همگان خواهان آن بوده‌اند (علامه و مقدمی، ۲۰۱۰).

به تعبیری دیگر، یادگیری گروهی عبارت است از توانایی سازمان در کسب بصیرت از تجارب خود و دیگران (افراد، گروه‌ها، الگوها و ...) و ایجاد تغییر در چگونگی عملکرد خود براساس بصیرت جدید. وقتی یادگیری گروهی و سازمانی محقق می‌شود که سازمان دانش و آگاهی جدید خلق کند و از آن در عمل استفاده نماید. یادگیری گروهی، با وجود اهمیت فراوانش، بسیار کم مورد توجه قرار گرفته است. مادامی که نتوان این پدیده را بهتر شناخت، همچنان در هاله‌ای از ابهام باقی خواهد ماند و تا زمانی که نتوان فرضیه‌های قابل قبولی درباره چگونگی یادگیری جمعی (در مقابل یادگیری فردی و فرد در گروه) ارائه کرد، تمایزی میان خرد گروهی و نقطه‌نظر جمعی که طی آن افراد به ناچار نظر جمع را می‌پذیرند نخواهیم یافت و سرانجام تا زمانی که روش‌های قابل اطمینانی برای ایجاد گروه‌هایی که بتوانند با یکدیگر یاد بگیرند، به دست نیامده است، به وجود آمدن آنها تنها به صورتی تصادفی، رخ خواهد داد. به همین دلایل است که کسب مهارت در یادگیری جمعی، گامی حیاتی در ایجاد سازمان‌های فراگیر است (بهنامی، ۱۳۸۴).

تاریخچه چابکی نیز به دوره رکود صنایع ایالات متحده برمی‌گردد. با توجه به رکود صنایع تولیدی ایالات متحده و از دست دادن رقابت‌پذیری در طول دهه ۱۹۸۰ که به خوبی مستند شده بود، در سال ۱۹۹۰ کنگره آمریکا تصمیم گرفت تا اقداماتی ضروری در این مورد انجام دهد. در نتیجه کنگره به وزارت دفاع دستور داد آژانسی ایجاد کند تا صنعت تولید ایالات متحده را با هدف رقابتی‌تر کردن آنها، بررسی نماید (ارشد، جاوید و نواز، ۲۰۱۲). در واقع با مشاهده اینکه نرخ تغییر در محیط کسب‌وکار بیشتر از نرخ سازگاری با محیط است، گروهی از متخصصان و دانشگاهیان در دانشگاه لی‌های در ایالات پنسیلوانیا، از طرف وزارت دفاع با این هدف که چه نظام و راهبردهایی در صنعت موفق خواهند بود، گرد هم آمدند تا صنعت تولید ایالات متحده را بررسی کنند؛ نتیجه تلاش‌های این

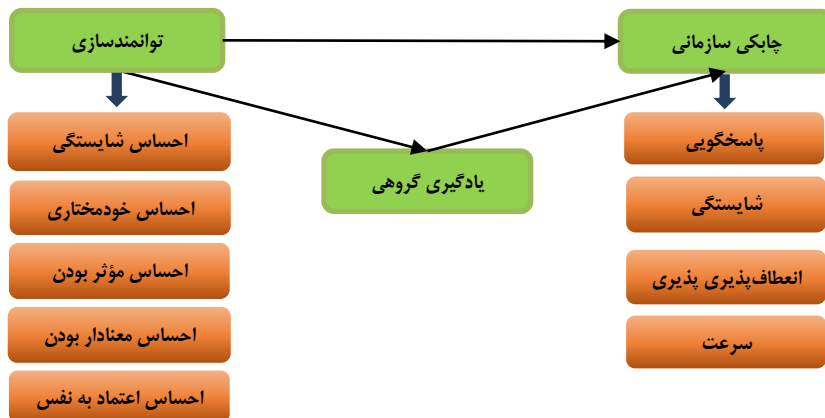
گروه گزارش دوجلدی با عنوان «راهبردهای بنگاه تولید قرن ۲۱» بود که در پاییز ۱۹۹۱ منتشر شد و در همان زمان با نام چابک شناخته شد (لحافی، ۲۰۱۱).

با آغاز قرن بیستویک، جهان با تغییرات چشمگیری مواجه شد، به‌ویژه تغییرات شگرف در مسیرهای ارتباطی، گسستن و شکستن مرزهای جغرافیایی و سازمانی و نوآوری‌های فناورانه، افزایش تقاضا و بالا رفتن انتظارات مشتریان و شکسته شدن بازارهای کلان به بازارهای کوچک‌تر و محدودتر، که این تغییرات، بقای سازمان‌ها را منوط به بازیابی عمده‌ای در اولویت‌ها و چشم‌انداز راهبردی آنها کرده است. با توجه به نوظهور بودن پارادایم چابکی سازمانی تعاریف مختلفی از دیدگاه دانشمندان ارائه شده است که به مواردی از آنها اشاره می‌شود.

چابکی در اصطلاح عملیاتی، ترکیبی است از چند شرکت، که هر کدام دارای مهارت‌ها و شایستگی‌های خاص خود بوده و با هم همکاری مشترک عملیاتی دارند. این امر مؤسسات همکار (دارای حرفه مشترک) را به انطباق و پاسخگویی به تغییرات مطابق نیازهای مشتری ترغیب می‌کند. مؤسسات و سازمان‌های چابک نگران تغییر، نااطمینانی و پیش‌بینی در محیط کسب‌وکار خود هستند که برای رسیدگی به تغییر، عدم اطمینان و عدم قابلیت پیش‌بینی در محیط کاری خود، به شماری از قابلیت‌های متمایز نیازمندان (زنجیرچی و الفت، ۱۳۸۹).

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به اینکه مقاله حاضر به بررسی رابطه توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان با نقش میانجی یادگیری گروهی پرداخته است، بنابراین مدل مفهومی زیر ارائه می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش پژوهش

روش پژوهش مقاله حاضر، توصیفی-پیمایشی و جامعه آماری پژوهش حاضر، تمام افسران ارشد فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد به تعداد ۶۰ نفر بوده که تمامی کارکنان به صورت تمام شمار به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای سنجش توانمندسازی منابع انسانی از پرسشنامه لی و همکاران (۲۰۱۲)، چابکی سازمانی از پرسشنامه اسپایدرز (۲۰۰۷) و به منظور سنجش یادگیری گروهی از پرسشنامه آلفونسو و ماتاولی (۲۰۱۶) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از تأیید محتوا و پایایی پرسشنامه‌ها توسط آلفای کرونباخ تأیید شد که برای مؤلفه‌های توانمندسازی ۰/۸۴، چابکی سازمانی ۰/۸۹ و یادگیری گروهی ۰/۹۲ به دست آمد. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری و بهره‌گیری از نرم‌افزار Smart Pls انجام شد.

یافته‌ها

توزیع فراوانی نمونه آماری کارکنان بیانگر آن بود که ۹۰ درصد نمونه آماری کارکنان را مرد و ۱۰ درصد را زن تشکیل می‌دهند. درباره سابقه کاری پاسخگویان، ۳۰ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۷۰ درصد بالای ۱۵ سال سابقه کار داشتند. ۶/۸ درصد کارکنان دارای تحصیلات کاردانی، ۶۱/۹ درصد تحصیلات کارشناسی و ۳۱/۳ درصد تحصیلات کارشناسی‌ارشد و بالاتر می‌باشند.

شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

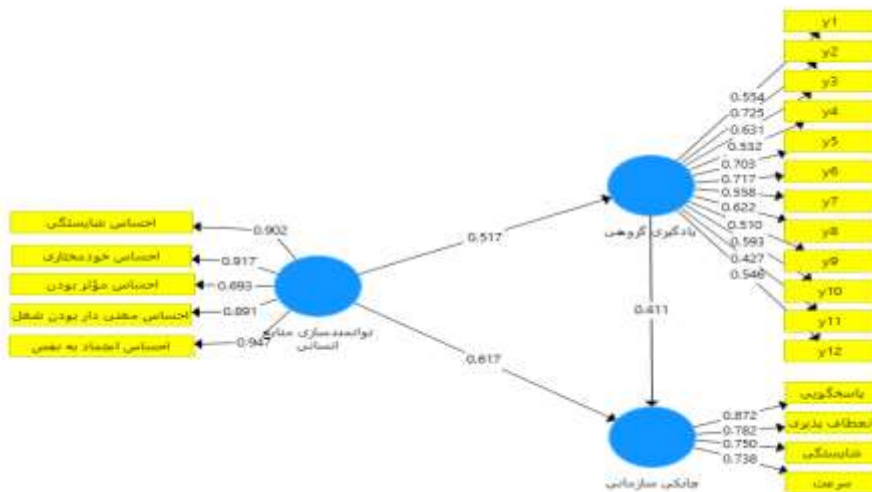
شاخص‌های آمار توصیفی میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی برای توصیف هر یک از متغیرهای پژوهش در جدول ۱ آمده است. شاخص‌های چولگی و کشیدگی برای بررسی نرمال بودن توزیع آماری مشاهدات در متغیرهای تحقیق نشان می‌دهد که مقدار شاخص چولگی در بازه (۲، -۲) قرار ندارد، یعنی اینکه از لحاظ کجی، متغیرهای پژوهش نرمال نبوده و دارای توزیع متقارن نمی‌باشند و همچنین مقدار شاخص کشیدگی هم در بازه (۲، -۲) قرار ندارد که این نشان می‌دهد توزیع متغیرهای پژوهش از کشیدگی نرمال برخوردار نمی‌باشد. بنابراین شاخص‌های چولگی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش نشان دادند که متغیرهای تحقیق از توزیع آماری نرمال پیروی نمی‌کنند.

جدول ۱. شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشی‌دگی
توانمندسازی منابع انسانی	۳/۶۳	۰/۶۴۵	-۶/۶۷۸	۵/۱۸۹
یادگیری گروهی	۳/۱۵	۰/۴۳۴	-۴/۱۲۲	۲/۶۸۹
چابکی سازمانی	۳/۳۶	۰/۳۳۹	۳/۶۸۳	-۳/۱۲۶

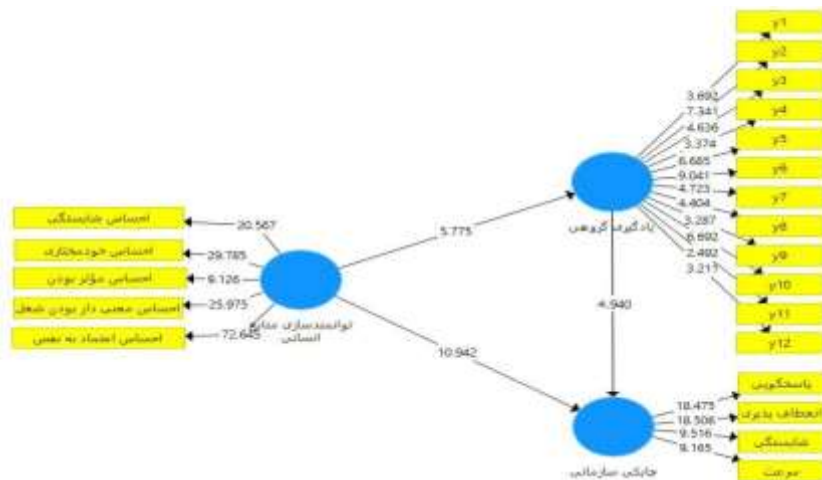
یافته‌های استنباطی

میزان بار عاملی استاندارد شده برای هر مؤلفه در الگوی ساختاری معمولاً $0/4$ در نظر گرفته می‌شود. در صورتی که میزان بار عاملی از این مقدار کمتر باشد، باید مؤلفه مورد نظر از مدل ساختاری حذف شود. نتایج میزان بار عاملی هر یک از مؤلفه‌ها و ضریب استاندارد مسیرها در مدل ساختاری پژوهش در شکل ۲ ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود بارهای عاملی برای تمامی مؤلفه‌ها در مدل ساختاری از $0/4$ بزرگتر است و به حذف هیچ کدام از مؤلفه‌ها در مدل ساختاری نیازی نیست که این یکی از دلایل مناسب بودن مدل ساختاری پژوهش است.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین استاندارد

مدل ساختاری پژوهش در محیط نرم‌افزار آماری Smart Pls ترسیم شده که با ضرایب معناداری Z (مقادیر t-value) در شکل ۳ ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود برای تمامی بارهای عاملی در سازه‌های چابکی سازمانی، یادگیری گروهی و توانمندسازی منابع انسانی مقدار آماره t از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است ($t\text{-value} > 1/96$)، یعنی اینکه تمامی بارهای عاملی در سازه‌های چابکی سازمانی، یادگیری گروهی و توانمندسازی منابع انسانی در سطح خطای ۵ درصد معنادار می‌باشند. مقادیر آماره t مربوط به اثرات پذیرفته سازه‌های یادگیری گروهی و چابکی سازمانی از سازه توانمندسازی منابع انسانی به ترتیب ۵/۷۷۵ و ۱۰/۹۴۲ و مقدار آماره t مربوط به اثرات پذیرفته سازه چابکی سازمانی از سازه یادگیری گروهی ۴/۹۴۰ می‌باشد که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است ($t\text{-value} > 1/96$) یعنی اینکه تمامی مسیرهای موجود در مدل ساختاری پژوهش در سطح خطای ۵ درصد معنادار هستند که نشان‌دهنده مناسب بودن مدل ساختاری پژوهش است.



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب مسیرها و بارهای عاملی

آزمون فرضیه اصلی:

بین توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان با نقش میانجی یادگیری گروهی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد رابطه وجود دارد.

نتایج تحلیل مسیر مربوط به آزمون فرضیه اصلی در Smart Pls براساس شکل‌های ۳ و ۴ در جدول ۳ درج شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضریب استاندارد مسیر تأثیر توانمندسازی منابع انسانی بر یادگیری گروهی ۰/۵۱۷ است که مقدار آماره t به‌دست‌آمده (۵/۷۷۵) از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر می‌باشد ($t > 1/96$ value) یعنی اینکه تأثیر توانمندسازی منابع انسانی بر یادگیری گروهی در سطح خطای ۵ درصد، مثبت و معنادار است، به‌عبارتی بین توانمندسازی منابع انسانی و یادگیری گروهی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب استاندارد مسیر تأثیر یادگیری گروهی بر چابکی سازمانی ۰/۴۱۱ می‌باشد که مقدار آماره t به‌دست‌آمده (۴/۹۴۰) از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است ($t\text{-value} > 1/96$) یعنی اینکه تأثیر یادگیری گروهی بر چابکی سازمانی در سطح خطای ۵ درصد، مثبت و معنادار است، به‌عبارتی بین یادگیری گروهی و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین توانمندسازی منابع انسانی از مسیر «تأثیر مثبت بر یادگیری گروهی» بر چابکی سازمانی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد تأثیرگذار (مثبت و معنادار) است، یعنی اینکه بین توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان با نقش میانجی یادگیری گروهی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب استاندارد مسیر غیرمستقیم ۰/۲۱۲ می‌باشد، یعنی اینکه با افزایش توانمندسازی منابع انسانی به اندازه یک انحراف معیار، چابکی سازمانی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد از طریق نقش میانجی یادگیری گروهی به اندازه ۰/۲۱۲ انحراف معیار افزایش می‌یابد. همان‌طور که مشاهده می‌شود ۴/۵ درصد واریانس چابکی سازمانی از طریق نقش میانجی یادگیری گروهی تبیین شده است، بنابراین فرضیه اصلی پژوهش با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود.

جدول ۳. نتایج تحلیل مسیر برای آزمون فرضیه اصلی

مسیر	ضریب استاندارد مسیر	t	ضریب استاندارد مسیر غیرمستقیم	واریانس تبیین شده چابکی سازمانی از طریق نقش میانجی یادگیری گروهی
رابطه توانمندسازی منابع انسانی و یادگیری گروهی	۰/۵۱۷	۵/۷۷۵	۰/۲۱۲	۰/۰۴۵
رابطه یادگیری گروهی و چابکی سازمانی	۰/۴۱۱	۴/۹۴۰		

آزمون فرضیه فرعی اول:

میان توانمندسازی منابع انسانی و یادگیری گروهی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد رابطه وجود دارد. نتایج تحلیل مسیر مربوط به آزمون فرضیه فرعی اول در Smart Pls براساس شکل‌های ۲ و ۳ در

جدول ۴ درج شده است. همان طور که مشاهده می‌شود ضریب استاندارد مسیر تأثیر توانمندسازی منابع انسانی بر یادگیری گروهی ۰/۵۱۷ است که مقدار آماره t به دست آمده (۵/۷۷۵) از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر می‌باشد ($t\text{-value} > 1/96$)، یعنی اینکه تأثیر توانمندسازی منابع انسانی بر یادگیری گروهی در سطح خطای ۵ درصد مثبت و معنادار است، به عبارتی بین توانمندسازی منابع انسانی و یادگیری گروهی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و با افزایش توانمندسازی منابع انسانی به اندازه یک انحراف معیار، یادگیری گروهی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد به اندازه ۰/۵۱۷ انحراف معیار افزایش می‌یابد. مقدار $R^2 = 0/267$ نشان می‌دهد که در مجموع ۲۶/۷ درصد واریانس یادگیری گروهی توسط توانمندسازی منابع انسانی به صورت مستقیم تبیین شده است. بنابراین فرضیه فرعی اول پژوهش با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود.

جدول ۴. نتایج تحلیل مسیر مربوط به آزمون فرضیه فرعی اول

مسیر	ضریب استاندارد مسیر	t-value	R ²
رابطه توانمندسازی منابع انسانی و یادگیری گروهی	۰/۵۱۷	۵/۷۷۵	۰/۲۶۷

آزمون فرضیه فرعی دوم:

بین یادگیری گروهی و چابکی سازمان در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد رابطه وجود دارد. نتایج تحلیل مسیر مربوط به آزمون فرضیه فرعی دوم در Smart PLS براساس شکل‌های ۲ و ۳ در جدول ۵ درج شده است. همان طور که مشاهده می‌شود ضریب استاندارد مسیر تأثیر یادگیری گروهی بر چابکی سازمانی ۰/۴۱۱ است که مقدار آماره t به دست آمده (۴/۹۴۰) از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر می‌باشد ($t\text{-value} > 1/96$)، یعنی اینکه تأثیر یادگیری گروهی بر چابکی سازمانی در سطح خطای ۵ درصد مثبت و معنادار است، به عبارتی بین یادگیری گروهی و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و با افزایش یادگیری گروهی به اندازه یک انحراف معیار، چابکی سازمانی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد به اندازه ۰/۴۱۱ انحراف معیار افزایش می‌یابد. مقدار $R^2 = 0/169$ نشان می‌دهد که در مجموع ۱۶/۹ درصد واریانس چابکی سازمانی توسط یادگیری گروهی به صورت مستقیم تبیین شده است. بنابراین فرضیه فرعی دوم پژوهش با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود.

جدول ۵. نتایج تحلیل مسیر مربوط به آزمون فرضیه فرعی دوم

مسیر	ضریب استاندارد مسیر	t-value	R ²
رابطه یادگیری گروهی و چابکی سازمانی	۰/۴۱۱	۴/۹۴۰	۰/۱۶۹

آزمون فرضیه فرعی سوم:

بین توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد رابطه وجود دارد. نتایج تحلیل مسیر مربوط به آزمون فرضیه فرعی دوم در Smart Pls براساس شکل‌های ۲ و ۳ در جدول ۶ درج شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود ضریب استاندارد مسیر تأثیر توانمندسازی منابع انسانی بر چابکی سازمانی ۰/۶۱۷ است که مقدار آماره t به دست آمده (۱۰/۹۴۲) از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر می‌باشد ($t\text{-value} > 1/96$)، یعنی اینکه تأثیر توانمندسازی منابع انسانی بر چابکی سازمانی در سطح خطای ۵ درصد مثبت و معنادار است، به عبارتی بین توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و با افزایش توانمندسازی منابع انسانی به اندازه یک انحراف معیار، چابکی سازمانی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد به اندازه ۰/۶۱۷ انحراف معیار افزایش می‌یابد. مقدار $R^2 = 0/380$ نشان می‌دهد که در مجموع ۳۸ درصد واریانس چابکی سازمانی توسط توانمندسازی منابع انسانی به صورت مستقیم تبیین شده است. بنابراین فرضیه فرعی سوم پژوهش با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود.

جدول ۶. نتایج تحلیل مسیر مربوط به آزمون فرضیه فرعی سوم

مسیر	ضریب استاندارد مسیر	t-value	R ²
تأثیر هوش سازمانی بر کارآفرینی سازمانی	۰/۶۱۷	۱۰/۹۴۲	۰/۳۸۰

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف اصلی مقاله حاضر، بررسی رابطه توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان با نقش میانجی یادگیری گروهی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد است. نتایج نشان داد بین توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان با نقش میانجی یادگیری گروهی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد رابطه وجود دارد. این نتایج با یافته‌های دیگر پژوهشگران، یعنی عزیزی‌اصل و همکاران (۱۳۹۴)، نیکبخت و همکاران (۱۳۹۲) و پناهی (۱۳۹۶) همخوانی دارد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت توانمندسازی نیروی انسانی، به معنای آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم آوردن بسترها و به‌وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد است و با تغییر در باورها، افکار و طرزتلقی‌های کارکنان، آنها را به این باور می‌رساند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام فعالیت‌ها و تأثیرگذاری و آپایش نتایج شغلی را دارند. چنین توانایی‌هایی، نگرش و دید وسیع‌تری را به افراد بخشیده و آنها را

تحریک خواهد کرد که بیشتر یاد بگیرند و دانش سازمانی خود و همکارانشان را ارتقاء دهند و در نتیجه چابکی سازمانی بالا می‌رود.

نتایج نشان داد بین توانمندسازی منابع انسانی و یادگیری گروهی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد رابطه وجود دارد. از آنجاکه تاکنون پژوهشی درباره تأثیر یا ارتباط این دو متغیر انجام نشده است، بنابراین نمی‌توان مقایسه‌ای نیز انجام داد. در توجیه چنین نتایجی می‌توان گفت توانمندسازی با پرورش احساس کفایت‌نفس و با به وجود آوردن آزادی عمل، این فرصت را برای کارمندان فراهم می‌کند تا توانایی‌ها و مهارت‌های خود را بهبود و موجبات اثربخشی سازمان فراهم شود. در چنین شرایطی نقش یادگیری سازمانی و ارتقاء دانش گروهی سازمان بهتر درک شده و افراد به یادگیری بیشتر برای ارتقاء توانایی‌های خود تشویق می‌شوند، در نتیجه یادگیری گروهی افراد افزایش می‌یابد.

نتایج نشان داد بین یادگیری گروهی و چابکی سازمان در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد رابطه وجود دارد. این نتایج با یافته‌های دیگر پژوهشگران یعنی پناهی (۱۳۹۶) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت یادگیری و دانش نه تنها در سازمان بلکه در تمامی عرصه‌های حیات بشری کلید موفقیت و دستیابی به اهداف است. کارکنان در سایه یادگیری گروهی، دانش و مهارت کافی را برای انجام هرچه بهتر امور سازمانی کسب می‌کنند و افزون بر آن از مشکلات دیگر همکاران و ضعف‌های آنها در امور سازمانی آگاه می‌شوند و در راستای رفع این نارسایی‌ها عمل خواهند کرد. در نتیجه می‌توان گفت کارایی در تغییرات و توانایی پاسخگویی اثربخش به تغییرات و عدم اطمینان محیطی (چابکی سازمانی) در آنها تقویت خواهد شد. نتایج نشان داد که بین توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد رابطه وجود دارد. این نتایج با یافته‌های دیگر پژوهشگران یعنی عزیزی‌اصل و همکاران (۱۳۹۴)، نیکبخت و همکاران (۱۳۹۲)، همخوانی دارد. در تبیین این نتایج می‌توان این‌گونه تبیین کرد که توانمندسازی نیروی انسانی، شرایط و بسترهای لازم را برای ارتقای سطح چابکی سازمانی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد فراهم می‌کند و براساس یافته‌های این پژوهش، از عوامل کلیدی در ایجاد ویژگی چابکی برای سازمان در محیط رقابتی و متغیر امروزی به‌شمار می‌آید.

با توجه به نتایج تحلیل داده‌ها مبنی بر وجود رابطه بین توانمندسازی منابع انسانی و یادگیری گروهی، به مدیران و مسئولان ذی‌ربط در نیروی انتظامی پیشنهاد می‌شود که در فرایند استخدام کارکنان، توانایی و شایستگی‌های آنان را مدنظر قرار دهند، به توانمندسازی کارکنان، توجه ویژه داشته باشند و شرایط مساعدی را برای توانمندسازی آنها از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی، استفاده از کتاب، شبکه‌های اجتماعی و ... فراهم کنند تا از این طریق یادگیری گروهی و دانش سازمانی کارکنان خود را ارتقاء دهند.

با توجه به نتایج تحلیل داده‌ها مبنی بر وجود رابطه بین یادگیری گروهی و چابکی سازمان، به مدیران و مسئولان ذی‌ربط در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد پیشنهاد می‌شود که در راستای ارتقای یادگیری گروهی و دانش سازمانی کارکنان خود از طریق تشویق فعالیت‌های گروهی، توانمندسازی، برگزاری دوره‌های آموزشی، استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی، کتاب و ... تلاش کنند تا از این طریق دانش و توانایی و تاحدی استقلال منابع انسانی خود را در انجام وظایف سازمانی ارتقاء داده و در نتیجه چابکی سازمانی کارکنان خود را بهبود بخشند.

با توجه به نتایج تحلیل داده‌ها مبنی بر وجود رابطه بین توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان، مدیران و مسئولان ذی‌ربط در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد بایستی به کارمندان توجه بیشتری داشته باشند و با مشارکت دادن هر چه بیشتر آنها در جریان امور و ایجاد حس خودمختاری در حیطه کاری، توانمندسازی روانشناختی را در آنها تقویت کنند. مدیران با راهبردها و اقداماتی مانند فراهم کردن اطلاعات، تفویض اختیار، مدیریت مشارکتی، تشکیل گروه و استقلال دادن به کارمندان، باید بسترها و شرایط لازم برای انجام هر چه بهتر وظایف سازمانی را طوری فراهم نمایند تا کارمندان آنچه را که می‌خواهند، با رغبت و انگیزه درونی انجام دهند و در نتیجه کارایی در تغییرات و توانایی پاسخگویی اثربخش به تغییرات و عدم اطمینان محیطی (چابکی سازمانی) آنان را افزایش دهند.

منابع:

منابع فارسی

- ایلی، خادیار، یونس رومیانی و مهدی صحرائی بیرانوند (۱۳۹۴). تأثیر تسهیم دانش بر چابکی سازمانی کارکنان آموزشی و پژوهشی با نقش میانجی هوش سازمانی (مورد: دانشگاه علوم پزشکی تهران). فصلنامه مدیریت بهداشت و درمان. ش ۶(۳). صص ۵۵-۶۶.
- بهنامی، ژوزف. (۱۳۸۴). یادگیری سازمانی. تهران: نشر تدبیر.
- پناهی، الهام. (۱۳۹۶). تأثیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش در منطقه ویژه اقتصادی بندر امام خمینی (ره). نهمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و ششمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز. تهران، شرکت همایش گران مهر اشراق.
- خزاعی، علی، محمود. یقینی (۱۳۹۵). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش در آموزش و پرورش خراسان جنوبی. فصلنامه مطالعات آینده‌پژوهی و سیاست‌گذاری. ش ۲ (۳). صص ۱۸-۳۴.
- رضا باقری، علی، محمد صالحی (۱۳۹۶). ارتقاء چابکی سازمانی از طریق تعهد و یادگیری سازمانی در نیروی انتظامی استان مازندران. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی. ش ۱۷. صص ۱-۳۰.
- زنجیری، سید محمود، لعیا الفت (۱۳۸۹). نقش فناوری در دستیابی به چابکی در شرکت‌های الکترونیک ایران. سیاست علم و فناوری. ش ۳ (۱). صص ۱۰-۲۵.
- صلواتی، عادل، انور خسروی و سحر امانی (۱۳۹۲). چابکی سازمان و هوش رقابتی در بانک‌های خصوصی و دولتی چابکی. پژوهش‌های مدیریت عمومی. ش ۶ (۲۱). صص ۱۶۰-۱۴۱.
- عباس‌پور، عباس، سید محمد میرکمالی، روزبه حسام امیری و کیوان مرادی. (۱۳۹۳). تبیین نقش چابکی سرمایه انسانی در توسعه چابکی استراتژیک (مورد مطالعه: بانک انصار). فصلنامه توسعه مدیریت پولی و بانکی. ش ۴. صص ۱-۲۴.
- عزیزی اصل، شمس‌اله، رحمت‌اله مرزوقی و جعفر جهانی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی و چابکی سازمانی در دانشگاه شیراز. فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی. ش ۱ (۴). صص ۱۰۷-۱۲۷.

فتحیان، محمد، عاطفه شیخ. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر چابکی شرکت‌های کوچک و متوسط. فصلنامه رفتار مدیریت و پیشرفت. ش ۱۱۸ (۵۰). صص ۹۶-۷۱.

فرهنگ، ابوالقاسم. (۱۳۸۹). بررسی رابطه یادگیری سازمانی و اعتماد سازمانی با توسعه کارکنان در دانشگاه‌های دولتی جنوب شرق کشور. رساله دکتری مدیریت آموزشی. اصفهان: دانشگاه اصفهان.

محمدی، مرجان، بهرامی‌نژاد رایحه جوقانی و مرسا آذر. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر دستیابی به مزیت رقابتی با در نظر گرفتن توانمندسازی روانشناختی و چابکی سازمانی به عنوان متغیرهای میانجی (مورد مطالعه: صنعت تأسیسات ساختمانی در استان اصفهان). اولین کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری). رودهن: دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

مصباحی، نگارالسادات، بهروز اسکندرپور. (۱۳۹۳). بررسی رابطه چابکی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت بیمه دانا در استان آذربایجان شرقی). اولین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی.

نیکبخت، مهدی، مهرزاد نوابخش، لیلا جدیدی و آزاده فحیمی. (۱۳۹۲). توانمندسازی نیروی انسانی در راستای بهبود چابکی سازمانی. دومین کنفرانس ملی مهندسی صنایع و سیستم‌ها. نجف‌آباد: دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد، گروه مهندسی صنایع.

منابع لاتین

- Alfonso J. Gil, Mara Mataveli. (2016). *Learning opportunities for group learning: An empirical assessment from the learning organization perspective*. Journal of Workplace Learning, Vol. 29 Issue: 1, pp.65-78, <https://doi.org/10.1108/JWL-02-2016-0009>.
- Allameh, seyed,M. & moghaddami, M. (2010). *The relationship between organizational learning and performance*, journal of executive management, years10,number1.
- Arshad, A., Javaid, B., & Nawaz, R. (2012). *Impact of organization climate, organization justice and organization learning on organization citizenship*. Department of Business Administration Punjab University Gujran Wola Campus. 2(14):700-710
- Balaji.M; Velmurugan.V; Sivabalan.G; Ilayaraja.VS; Prapa.M &Mythily.V. (2014). *ASCTM Approach for Enterprise Agility*. Procedia Engineering. No. 97 , Pp. 2222 – 2231.
- Grove, P.B. (1971). *Webster s Third New International Dictionary of the English Language unabridged*. Springfield, MA, G&C Merriam. p.377.
- Gunasekaran, A.; Lai, K. H.; Edwin Cheng, T.C. (2008). *Responsive Supply Chain: A Competitive Strategyin a Networked Economy*. Omega 36, 549- 564.
- Lahafi, B. (2011). *the relation between teamwork and organizational agility(case study: private and governmental bank in sanandaj city)*. masters thesis Islamic free university: sanandaj branch.
- Lee, J.A. (2001). *The empowerment approach to social work practice: Building the beloved community (2 ended)*. New York: Columbia University press.
- Lin, C. T.; Chiu, H.; Chu, P. Y. (2006). *Agility Index inthe Supply Chain*. International Journal of ProductionEconomics 100, 285-299.
- Li-Yun S., Zhen Zhang J. Q., Zhen Xiong C. (2012). *Empowerment and creativity: A cross-level investigation*. The Leadership Quarterly, Volume 23, Issue 1.

- Lumpkin, G. T., & Lichtenstein, B. B. (2005). *The role of organizational learning in the opportunity recognition process*. Entrepreneurship theory and practice. 29(4): 451-472.
- Ravi Seethamraju A. & Diatha Krishna Sundar. (2013). *Influence of ERP systems on business process agility*. IIMB Management Review , No 25, Pp. 137-149.
- Santos-Vijande, María Leticia; López-Sánchez, JoséÁngel; Trespalacios, Juan Antonio. (2012). *How Organizational Learning Affects a Firm's Flexibility, Competitive Strategy, and Performance*. Journal of Business Research 65(8), 1079-1089.
- Shapira, L. and Tsemach, S. (2016). *Psychological empowerment as a mediator between teachers' perceptions of authentic leadership and their withdrawal and citizenship behaviors*. Educational Administration Quarterly, 50(4), pp. 24-38.