

**The Factors Affecting the Empowerment of Border Guards in
Combating Smuggling of Goods (Case Study: Border Guards of
Kurdistan Province)**

Bagher Hosseinabadi, PhD Candidate in Criminology, Amin Police University,
Tehran, Iran¹ Ebrahim Davoodi, Assistant Professor, Department of Passive
Defense, Amin Police University, Tehran, Iran

Received: 27, December, 2020 Accepted: 02, May, 2021

Abstract

Considering that the law enforcement force, especially the border guards, as the main custodian of the fight against smuggling of goods in the country, is responsible for identifying, detecting and dealing with smuggling of goods, therefore, this study has been conducted aiming at identifying and extracting the factors affecting the empowerment of border guards in dealing with the phenomenon of trafficking, and in order to increase the capacity, effectiveness and efficiency of staff. In terms of its objective the present research is of an applied type and in terms of its nature it is considered as a quantitative study that has been conducted using survey method. The statistical population of the present study includes employees working in the border headquarters of Kurdistan province and related areas, which is a total of 120 individuals, as the sample size of this study. Data collection tool was a researcher-made questionnaire, which was formulated after library study, field research and interviews with experts. Finally, the collected data were analyzed using SPSS software. Summarizing, and analyzing the results indicated that in the dimension of individual factors, reducing greed and extravagance - solving financial problems - promoting beliefs and strengthening the adherence to religious norms; in the dimension of organizational factors, preventing long-term presence in border units - providing the necessary facilities for units to prevent dependence on native people - employing committed and motivated managers; in the dimension of external factors, preventing the activities of organized smuggling gangs - decisive action against smugglers by the judiciary and security authorities - reducing economic problems and eliminating poverty and unemployment of border residents were the factors affecting the ability of border guards to combat trafficking, respectively. The results indicate that (respectively) external factors, internal organizational factors and then individual factors are effective on the empowerment of border guards in combating smuggling of goods in Kurdistan province.

Keywords: Employee empowerment, Smuggling, Border command staff, Border guards of Kurdistan province.

¹ (Corresponding Author).

Email: bagherhoseinpour@gmail.com

فصلنامه علمی علوم و فنون مرزی، دوره دهم، شماره ۱ (۳۶)، بهار ۱۴۰۰

صص ۱۶۹-۱۳۹

عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان مرزبانی در مقابله با قاچاق کالا مطالعه موردی: مرزبانی استان کردستان

باقر حسین آبادی - دانشجوی دکتری جرم یابی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران

ابراهیم داودی دهقانی^۱ - استادیار گروه پدافند غیرعامل دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۰۷

چکیده

با توجه به اینکه نیروی انتظامی و به‌ویژه مرزبانی به‌عنوان متولی اصلی مبارزه با قاچاق کالا در کشور وظیفه شناسایی، کشف و برخورد با قاچاق کالا را بر عهده دارد. لذا این پژوهش باهدف شناسایی و احصاء عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان مرزبانی در مقابله با پدیده قاچاق و به‌منظور افزایش توانمندی، اثربخشی و کارایی کارکنان، پرداخته است. پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی، از نظر نوع، کمی و از نظر ماهیت به‌صورت پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان شاغل در ستاد مرزبانی استان کردستان و حوزه‌های مرتبط به تعداد ۱۷۵ نفر بوده که بر اساس فرمول کوکران در مجموع ۱۲۰ نفر از کارکنان، به‌عنوان حجم نمونه این تحقیق مدنظر قرار گرفته شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پس از مطالعه کتابخانه‌ای، بررسی میدانی و مصاحبه با افراد خبره، از طریق تنظیم پرسشنامه محقق ساخته، انجام شده، در پایان داده‌های جمع‌آوری شده با نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. جمع‌بندی، تجزیه و تحلیل نتایج، حاکی از آن است که در بُعد عوامل فردی به ترتیب (کاهش حس طمع و رزی و زیاده‌طلبی - برطرف نمودن مشکلات مالی - ارتقا مبانی اعتقادی و تقویت پایبندی به موازین شرعی)؛ در بُعد عوامل سازمانی (ممانعت از حضور طولانی مدت در یگان‌های مرزی - فراهم نمودن امکانات موردنیاز یگان‌ها به‌منظور جلوگیری از وابستگی به افراد بومی - به‌کارگیری مدیران متعهد و باانگیزه)؛ در بُعد عوامل برون‌سازمانی (جلوگیری از فعالیت باندهای سازمان‌یافته قاچاق - برخورد قاطع با قاچاقچیان از سوی مراجع قضایی و امنیتی - کاهش مشکلات اقتصادی و برطرف نمودن فقر و بی‌کاری ساکنین مرزی)؛ عوامل مؤثر بر توانمندی کارکنان مرزبانی در مقابله با قاچاق بوده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که (به ترتیب) عوامل برون‌سازمانی، عوامل درون‌سازمانی و سپس عوامل فردی بر توانمندسازی کارکنان مرزبانی استان کردستان، در مقابله با قاچاق کالا مؤثر است.

واژگان کلیدی: توانمندسازی کارکنان، قاچاق، کارکنان فرماندهی مرزبانی، مرزبانی استان کردستان.

مقدمه

قاچاق کالا یکی از جرائم پیچیده و سازمان‌یافته‌ای است که به دلیل موقعیت خاص کشور جمهوری اسلامی ایران وجود تقاضای اجناس قاچاق در داخل و بازار تجارت خارجی آن از یک سو و عوامل مؤثر سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی و سود سرشار حاصل از قاچاق کالا از سوی دیگر، باعث گردیده که این خطر بزرگ کماکان و حتی به مراتب بیشتر از گذشته، اثرات مخربی را بر وضعیت اقتصادی کشور بر جای گذارد (حسین‌آبادی و مرادی‌منش، ۱۳۹۷: ۶). در دورانی که سازمان‌ها با محیط رقابت فراملی مواجه هستند، احساس نیاز به تغییرهای ریشه‌ای و ایجاد خلاقیت در فرایندهای کاری روزبه‌روز افزایش می‌یابد. رقابت فراملی، سازمان‌ها را مجبور کرده رویه‌های کاری جدید بکار گیرند و برای ماندن در عرصه رقابت، از ثبات نسبی برخوردار شوند (خدادادحسینی و همکاران، ۱۳۹۷: ۲). توانمندسازی کارکنان در نیروی انتظامی و به‌ویژه کارکنان فرماندهی مرزبانی ناجا و ایجاد رفتارهای خودجوش در بین آن‌ها، اگرچه همیشه مورد توجه فرماندهان و مدیران این سازمان بوده اما در توانمندسازی کارکنان، کمتر به شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی و نقش آن در مقابله با قاچاق توجه شده است.

در این راستا نیروی انتظامی به‌عنوان یکی از سازمان‌های متولی امر، وظیفه مبارزه با مخلان امنیت اقتصادی در جرائم قاچاق کالا اعم از مقابله با ورود، عرضه و ترانزیت کالای قاچاق را بر عهده دارد و تاکنون نیز با صرف هزینه‌های مادی و معنوی، پرچم‌دار این اقدام در کشور می‌باشد (سروریان، ۱۳۹۲: ۱۵). در عین حال مهم‌ترین نقش را در این خصوص کارکنان نیروی انتظامی و به‌ویژه مرزبانی بر عهده‌دارند اما علل و عوامل متعددی باعث می‌گردد تا کارایی و اثربخشی عملکرد کارکنان مرزبانی در برخورد و مقابله با پدیده قاچاق کاهش یافته و یا اقدامات پلیس در مبارزه با پدیده را تحت شعاع قرار دهد.

با توجه به اینکه نیروی انتظامی و به‌ویژه مرزبانی استان کردستان به‌عنوان متولیان اصلی مبارزه با قاچاق کالا در کشور وظیفه خطیر شناسایی، کشف و انهدام باندها و گروه‌های

قاچاق کالا را بر عهده دارد. لذا مسئله اصلی در این پژوهش یافتن عوامل مؤثر بر توانمندی کارکنان مرزبانی در برخورد با قاچاق و شناسایی عوامل فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی مؤثر بر توانمندی کارکنان مرزبانی و ارائه راهکارهای لازم بدین منظور می‌باشد.

مبارزه با فساد اقتصادی و سازمان‌یافته در جامعه از وظایف اصلی نیروی انتظامی بوده و موفقیت این نیرو برای تحقق و نیل به اهداف کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت مستلزم نظارت دقیق، مؤثر، هدفمند و کارآمد بر عملکرد کارکنان و ارتقاء توانمندی‌های کارکنان این نیرو می‌باشد (یوسفوند، ۱۳۹۴: ۱۸). از جمله فواید و اثرات مثبت این پژوهش می‌توان به مواردی از قبیل احصاء شناسایی عوامل فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی عوامل مؤثر بر ارتقاء توانمندی کارکنان مرزبانی استان کردستان در برخورد با قاچاق؛ شناسایی تهدیدها، آسیب‌پذیری و نقاط ضعف موجود در مقابله با فعالیت باندهای قاچاق؛ شناسایی اولویت‌های ناجا در حفاظت و صیانت از کارکنان در ابعاد پیشگیری و مقابله با باندهای قاچاق؛ اشاره نمود.

یکی از استان‌های مهم و درگیر با پدیده قاچاق به‌ویژه قاچاق کالا، مشروبات الکلی، سلاح و مهمات، پیش‌سازهای مواد مخدر و ... در سطح کشور استان کردستان بوده که قاچاقچیان با سوءاستفاده از خلاءهای مرزی موجود و نقاط ضعف نهادهای مقابله‌کننده با قاچاق به‌انحاء مختلف و با توسل به شیوه و شگردهای متفاوت اقدام به قاچاق انواع و اقسام کالاهای غیرمجاز یا مجاز مشروط به کشور می‌نمایند (حسین‌آبادی و مرادی منش، ۱۳۹۷: ۹). در این راستا کارکنان مرزبانی استان کردستان نقش کلیدی و اساسی در جلوگیری از ورود محموله‌های قاچاق به داخل کشور داشته و در این خصوص به‌عنوان انجمن و متولی اصلی مبارزه با قاچاق فعالیت دارند. اسناد و شواهد موجود حاکی از آن است که بخش عمده‌ای از کالاهای قاچاق وارد شده به داخل کشور در سال‌های اخیر، از مرزهای غربی استان کردستان با کشور عراق به‌ویژه در ناحیه شهرستان بانه (حوزه استحقاظی هنگ مرزی

بانه) صورت گرفته است (آزادی، ۱۳۸۹: ۲۶). همچنین این چالش در برخی موارد نیز مورد سوءاستفاده و بهره‌برداری گروهک‌های معاند و تکفیری قرار گرفته که به استناد پرونده‌ها و کیس‌های متعدد رسیدگی شده در پلیس‌های تخصصی ناجا و سازمان‌های اطلاعاتی و همچنین بررسی و ریشه‌یابی پرونده حمله تروریستی به مجلس شورای اسلامی، می‌توان به تردد عوامل گروهک‌های تروریستی داعش از مناطق مرزی غرب کشور با پوشش محموله‌های قاچاق اشاره نمود. فلذا نقش کارکنان مرزبانی در مقابله با پدیده قاچاق بسیار مهم بوده و مسئله اصلی در این رابطه ارتقا توانمندسازی کارکنان مرزبانی در بهبود عملکرد و اجرای صحیح و دقیق وظایف و مأموریت‌های محوله می‌باشد.

نکته حائز اهمیتی که موجب ضرورت انجام پژوهش فوق گردیده این است که اگر به این موضوع مهم پرداخته نشود، نیروی انتظامی برای مقابله با پدیده قاچاق، اشراف لازم را بر وضعیت، فعالیت و تحرکات باندهای قاچاق پیدا نخواهد نمود و در نتیجه سازمان نمی‌تواند در ارتقاء توانمندی کارکنان موفق شده و در اولویت‌بندی تهدیدها دچار مشکل می‌شود؛ از طرفی نیروی انتظامی دچار غافلگیری شده و نمی‌تواند برابر وظایف ذاتی خود، برای پیشگیری و مقابله با پدیده قاچاق برنامه مناسب داشته باشد؛ برای آگاه‌سازی و آموزش کارکنان نیازها و محتوا مشخص نمی‌شود (مرادی منش، ۱۳۹۶: ۱۴). بنابراین با توجه به اهمیت این موضوع مهم، ضرورت دارد در این خصوص به صورت دقیق ریشه‌یابی و آسیب‌شناسی شود و سعی بر آن است که این موضوع تحت کنترل قرار گرفته و علاوه بر جلوگیری از کاهش آسیب‌ها و تهدیدات موجود، توانمندی کارکنان به حداکثر ممکن برسد. لذا این مقاله باهدف بررسی عوامل کلیدی موفقیت توانمندسازی کارکنان و با یک رویکرد تلفیقی از ابعاد توانمندسازی سعی دارد با توجه به پژوهش‌های قبلی که در این زمینه انجام گرفته، عوامل کلیدی را موردبررسی قرار دهد که این عوامل شامل عوامل فردی، گروهی و برون‌سازمانی می‌شود.

توانمندسازی کارکنان موجب اثرات مثبتی بر نگرش و رفتار کارکنان است. بنابراین، در شرایط متلاطم کنونی، سازمان‌ها چاره‌ای جز بهره‌برداری مناسب از نیروی انسانی به‌عنوان یک مزیت رقابتی ندارند. توانمندسازی به‌عنوان یک ابزار قدرتمند برای رفاه کارکنان و افزایش بهره‌وری سازمان‌ها ثابت شده است. در نتیجه با توجه به اهمیت توانمندسازی ضروری است سازمان‌ها به دنبال عواملی باشند که به افزایش ادراک کارکنان از توانمندسازی منجر شود (Mendoza-Sierra & Partners, 2014:4). حال سؤال اصلی در این تحقیق، این است که عوامل مؤثر بر توانمندی کارکنان مرزبانی استان کردستان در مقابله با قاچاق کالا کدامند؟

پیشینه پژوهش

سهیلی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی باهدف شناسایی عوامل فردی مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بیمه سلامت در سازمان بیمه سلامت در شهر تهران، از روش تحلیل عاملی اکتشافی به این نتیجه رسیده، که هشت عامل مشارکت، حمایت سازمان، آموزش، توجه به کارکنان، واگذاری مسئولیت، روشن بودن اهداف، شفاف بودن نقش‌ها و اعطای اختیارات عوامل فردی مؤثر بر توانمندسازی بوده، همچنین بر اساس نتایج رگرسیون چند متغیره از بین هشت عامل شناسایی شده شش عامل: مشارکت، توجه به کارکنان، واگذاری مسئولیت، روشن بودن اهداف، شفاف بودن نقش‌ها و اعطای اختیارات بر توانمندسازی کارکنان، تأثیر مثبت دارند. نارویی و مسلمی‌زاده (۱۳۹۹) در تحقیق خود به ده مؤلفه مؤثر بر توانمندسازی شامل ۱- مشخص بودن اهداف، مسئولیت‌ها و اختیارات در سازمان؛ ۲- غنی‌سازی مشاغل و ارتقای شغلی کارکنان؛ ۳- روحیات و تعلق سازمانی؛ ۴- اعتماد، صمیمیت و صداقت؛ ۵- تشخیص و قدردانی؛ ۶- مشارکت و کار گروهی؛ ۷- ارتباطات؛ ۸- محیط کاری؛ ۹- بهینه‌سازی فرایندها و روش‌های کاری و ۱۰- اطلاعات، دانش و مهارت شغلی؛ اشاره نموده‌اند. امروزه توانمندسازی به‌عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقاء کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌گردد. به‌منظور کسب موفقیت

در محیط در حال تغییر کسب‌وکار امروزی، سازمان‌ها به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت کلیه کارکنان، اعم از کارکنان خط مقدم تا مدیران سطح بالا نیازمندند. صالح و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی نشان دادند عواملی همچون: حس مسئولیت، آموزش، وجود انگیزه، تفویض اختیار، غنی‌سازی شغلی، کار تیمی، پاداش مبتنی بر عملکرد و به‌کارگیری نظام مشارکت بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد.

گنجی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی نشان دادند دسترسی به اطلاعات، روشن‌سازی اهداف، حمایت، آموزش، رضایت شغلی، امنیت شغلی و مدیریت مشارکتی بر توانمندسازی تأثیر دارند. میرمحمدی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان «عوامل کلیدی موفقیت توانمندسازی کارکنان» که بر اساس نظریه شناخت اجتماعی شکل گرفته است، عنوان داشته‌اند که یک واقعیت قطعی سازمانی آن است که امروزه سازمان‌ها برخلاف گذشته در یک محیط پیچیده و پویا فعالیت می‌کنند. در چنین محیطی تغییرات سریع و شدیدی رخ می‌دهد و رقابت در این محیط پیچیده یک عنصر حیاتی است. یکی از مؤلفه‌های مهم برای ورود سازمان‌ها به عرصه‌های ملی و بین‌المللی و رقابت در این عرصه‌ها نیروی انسانی توانمند می‌باشد. اکگوندوز^۱ و باردوک اقلو^۲ (۲۰۱۷) در تحقیقی نشان دادند هویت سازمانی و ادراک از قدر و منزلت در سازمان بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد. لی و نی (۲۰۱۷) در تحقیقی نشان دادند رهبری سازمان با فراهم کردن شرایط تحریک فکری، تأیید و به رسمیت شناختن، بهبود جو مشارکت و با حمایت خود می‌تواند بر توانمندسازی کارکنان تأثیر بگذارد. اهن و چوی^۳ (۲۰۱۵) عزت‌نفس، تصمیم‌گیری، یادگیری، رضایت، درک و نگرش مربی را به‌عنوان عوامل مؤثر بر توانمندسازی می‌دانند. جیزوال و داهر^۴ (۲۰۱۶) در تحقیقی نشان دادند ادراک از حمایت سازمانی و رهبری بر

1Akgunduz

2Bardakoglu

3Ahn & Choi

4Jaiswal & Dhar

توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد. واتکینز^۱ و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی نشان دادند آموزش، استقلال شغلی و نقش داشتن در پیشبرد اهداف سازمان بر توانمندسازی کارکنان مؤثر است. شایان ذکر است اکثر تحقیقاتی که صورت گرفته است و در بالا به چندین مورد از آن‌ها اشاره شده است، با دید ساختاری و یا با دید روان‌شناختی انجام گرفته است. با بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش مشخص شد که در بحث توانمندسازی کارکنان سازمان، گروهی از اندیشمندان به ابعاد فردی و روان‌شناختی، گروهی دیگر به ابعاد سازمانی و گروهی نیز به ابعاد دیگر از جمله محیطی و راهبردی سازمان پرداخته‌اند. در این پژوهش ابعاد سه‌گانه نظریه شناخت اجتماعی و مدل اولیه آقای اسپریتزر مبنا قرار گرفته است؛ دلیل این امر وجود جامعیت و همچنین نیاز جامعه آماری پژوهش به یک مدل کامل می‌باشد؛ بنابراین با توجه به عوامل کلیدی که ایشان برای موفقیت توانمندسازی در نظر گرفته‌اند سعی شده است این عوامل در جامعه آماری مدنظر نیز مورد بررسی قرار گیرد. لذا این مقاله باهدف بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان مرزبانی و با یک رویکرد تلفیقی از ابعاد توانمندسازی سعی دارد با توجه به پژوهش‌های قبلی که در این زمینه انجام گرفته، عوامل کلیدی جدیدی را که در تحقیق‌های پیشین مورد توجه قرار نگرفته‌اند را مورد بررسی قرار دهد که این عوامل شامل عوامل فردی، سازمانی و محیطی (برون‌سازمانی) می‌شود. ضمن اینکه برابر بررسی‌های به‌عمل آمده، تاکنون تحقیقی در خصوص موضوع این پژوهش صورت نگرفته است.

مبانی نظری

منابع انسانی باارزش‌ترین عامل تولید، مهم‌ترین سرمایه و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی هر سازمانی به شمار می‌آید و سازمان‌های امروزی نیازمند انعطاف، چابکی و توانایی کارکنان برای پذیرش انجام کار هستند. می‌توان گفت تحول و پویایی هر سازمان، به میزان توانمندی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد. توانمندسازی روشی است که قابلیت

1.Watkins

کارکنان را در راستای بهره‌وری سازمان و نیروی انسانی توسعه می‌دهد. بنابراین، نقش سازمان ایجاد زمینه برای اقدامات توانمندسازی است. مطالعات نشان می‌دهد که توانمندسازی زیردستان بخش مهمی از اثربخشی سازمانی و مدیریتی است. بنابراین، برنامه‌ریزی در راستای توانمندسازی منابع انسانی، باید جزو برنامه‌های راهبردی سازمان قرار گیرد (حسینیان و عیسی‌آبادی، ۱۳۹۶: ۱۰۱). توانمندسازی کارکنان یکی از فن‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آن‌ها در راستای اهداف سازمانی است. توانمندسازی فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و گروه‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود. به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است. توانمندسازی در کارکنان شرایطی را ایجاد می‌کند که آنان زندگی کاری خود را در پرتو آن کنترل می‌کنند و به رشد کافی برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر در آینده دست می‌یابند (ناروئی و مسلمی‌زاده، ۱۳۹۹: ۵۲). سازمان‌ها و نهادهای مختلف و در یک جمله می‌توان گفت کشورها وارد عرصه‌های سرتاسر رقابت شده‌اند. دیگر هیچ سازمانی نمی‌تواند به خاطر منابعی که در اختیار دارد ادعای برتر بودن داشته باشد. برای ورود به عرصه‌های رقابت می‌بایست از فاکتورهای سرمایه، تکنولوژی و نیروی انسانی ماهر برخوردار بود. نیاز به همه این متغیرها بسیار ضروری است. اما مؤلفه سوم و مهم‌ترین مسئله برای سازمان‌ها، مسئله نیروی انسانی توانمند است. به اعتقاد بسیاری از متفکران علم مدیریت، سرمایه و تکنولوژی قابل تأمین است؛ یعنی می‌توان آن را وارد کرد یا با جمع کردن سرمایه‌های اندک به سرمایه بزرگی دست یافت، ولی نیروی انسانی ماهر و توانمند را در طول یک یا دو سال نمی‌توان به وجود آورد. منابع انسانی یک سازمان و بخصوص نیروی انسانی توانمند می‌تواند نقطه قوت سازمان و به‌عنوان مزیت رقابتی محسوب شود. به‌طوری که سازمان‌های که دارای این مزیت باشند به راحتی می‌توانند در سطوح مختلف فعالیت حرفی برای گفتمن داشته باشند (میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶:

۹۴). ضرورت مطالعه توانمندسازی کارکنان هم در روان‌شناسی سازمانی و هم در کسب‌وکار به‌عنوان چالش‌های جدید در حوزه سازمان و مدیریت است (Ferreira & Partners, 2011:53). مطالعات کلاسیک عمدتاً چندین عامل در رابطه با عوامل و چالش‌های توانمندسازی، مطرح کرده است که در این باره، اجماع نظر و شفافیت وجود ندارد (Gadenne & Partners, 2015:489). توانمندسازی توجه به منابع انسانی و مدیریت جنبه‌های انسانی به دلیل اثرات مثبتی که بر سازمان و بر کارکنان دارد، باعث بهبود رضایت شغلی، دل‌بستگی شغلی، بهره‌وری کار، عملکرد و رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود (Han & Partners, 2016:36). توانمندسازی عبارت است از طراحی و ساخت سازمان به‌نحوی که افراد ضمن کنترل خود، آمادگی قبول مسئولیت‌های بیشتری را نیز داشته باشند. توانمندسازی، فرایندی ارزشی است که از مدیریت عالی سازمان تا پایین‌ترین رده امتداد می‌یابد (سهیلی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۹۳). در مدیریت، سابقه استفاده از اصطلاح توانمندسازی، به دموکراسی صنعتی و دخالت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان تحت عناوین مختلف تیم‌سازی، مشارکت و مدیریت کیفیت جامع برمی‌گردد و آخرین تغییراتی که بر روی این موضوع انجام شد، توانمندسازی کارکنان به خود نام گرفت. پیتر دراگر (۲۰۰۲) پیش‌بینی کرده است که مدیران آینده با نیاز فزاینده برای توانمندسازی کارکنان روبرو می‌شوند. از این رو مدیران باید بفهمند چه زمانی دستوری عمل کنند و چه زمانی مشارکتی عمل کنند.

توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) معتقدند که توانمندسازی انگیزشی درونی است که نقش فعال کارکنان در سازمان را توصیف می‌کند. توانمندسازی فقط کلامی جدید نیست، بلکه مقدمه تصویری از تمایلات جاری علم مدیریت اخیر است؛ حکایتی از کار با مردم و تغییر جهت سبک مدیریت از بالا به پایین است که امروزه با مطرح‌شدن بحث‌های جدیدی نظیر مهندسی مجدد و تغییر ساختار بر اهمیت آن افزوده شده است (میرمحمدی

و همکاران، ۱۳۹۶: ۹۶). بر اساس دیدگاه رابطه‌ای (چندبعدی) به کارگیری فرایندهای جدید و توزیع قدرت، باعث توانمندسازی افراد می‌شود. در حقیقت، توانمندسازی به معنی دادن قدرت یا اختیار (معنوی یا قانونی) است و نیازمند بررسی نقش مدیران و رهبران هم قبل از توانمندسازی و هم بعد از آن است (جبارزاده و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۶۶). کانگر و کانانگو (۱۹۸۸) توانمندسازی را فرایند افزایش احساس خود کارآمدی در افراد از طریق شناسایی و حذف شرایطی که موجب ناتوانی کارکنان شده است می‌دانند. پس از بازنگری پژوهش‌های وابسته، توماس و ولتهاوس (۱۹۹۰) استدلال کرده‌اند که توانمندسازی، مفهومی چند سطحی است و نمی‌توان ماهیت آن را به واسطه یک مفهوم واحد توضیح داد؛ آن‌ها چهار بعد شایستگی، خود تعینی، معناداری و اثرگذاری را در یک الگوی مفهومی مشخص کرده‌اند که شامل: تأثیرگذاری در کار، خود تعینی در کار، شایستگی در کار و معنا داشتن در کار است. منظور از تأثیر این است که آیا انجام یک شغل یا وظیفه خاص تغییری در کل کار به وجود می‌آورد، هر قدر اعتقاد کارمند بر این تأثیر بیشتر باشد، انگیزش بیشتری را احساس می‌کند. عزم شخصی یا انتخاب به معنای تعیین رفتار شخصی توسط خود فرد است. مطابق این مدل افراد هرچقدر فرصت بیشتری در انتخاب وظایفشان، چگونگی انجام کار و قبول مسئولیت نتایج کارشان داشته باشند، احساس توانمندی بیشتری می‌کنند. برای آنکه توانمند شدن ممکن شود، افرادی که کار به آن‌ها واگذار می‌شود، باید مهارت‌ها، دانش، تجربه و سایر توانمندی‌هایی که برای حرکت با اعتماد به سمت جلو لازم است را داشته باشند. درنهایت، بامعنا بودن کار، امری حیاتی و مهم است. این بعد به ارزش شغل یا وظیفه در ارتباط با عقاید، ایده‌ها و معیارهای شخصی بستگی دارد. هرچقدر یک وظیفه با نظام ارزشی فرد سازگاری بیشتری داشته باشد اعتقاد محکم‌تری را در انجام کار به وجود می‌آورد. بدون احساس معنادار بودن کار، احتمال احساس توانمندی وجود ندارد

(خداداد حسینی و همکاران، ۱۳۹۷: ۵). الگوی باون و لاولر؛ عامل توانمندی را در چهار جزء سازمانی می‌داند: اطلاعات درباره عملکرد سازمان، پاداش بر مبنای عملکرد سازمانی، قدرت در تصمیم‌گیری‌های مؤثر در جهت اهداف سازمان و قدرت در تصمیم‌گیری‌های مؤثر در جهت عملکرد سازمان. نتایج پژوهش نشان می‌دهد وقتی توانمندی وجود دارد که شرکت‌ها قدرت، اطلاعات، دانش و پاداش‌ها را در سازمان توزیع کنند و اگر یکی از این چهار عنصر صفر باشد توانمندی نیز صفر خواهد بود (Bowen & Lowler, 1992:78). نظریه‌های مختلفی در مورد توانمندسازی منابع انسانی وجود دارد. در یک دسته‌بندی، دیدگاه‌های توانمندسازی به دودسته ساختاری و روان‌شناختی تقسیم می‌شوند:

۱- **توانمندسازی ساختاری:** در این دیدگاه به توانمندسازی به‌عنوان نتیجه یک فرآیند نگریسته شده است و مدیریت سازمان، مسئول و تعیین‌کننده میزان، ابعاد، نحوه ایجاد و استقرار توانمندسازی کارکنان در سازمان می‌باشد. باون با تقسیم قدرت در میان کارکنان، مشارکت در تصمیم‌گیری، سهم نمودن آن‌ها در جریان اطلاعات، ایجاد بستر آموزش و انتقال دانش، زمینه‌ساز هرگونه فعالیت منجر به توانمندی در کارکنان می‌باشد؛ در این رویکرد مدیر از طریق فراهم آوردن ابزارها و لوازم موردنیاز، ایجاد شرایط و پشتیبانی لازم به‌وسیله امکانات سازمان، ایجادکننده توانمندی در کارکنان سازمان می‌باشد. این نگرش یک رویکرد بالا به پایین در سازمان می‌باشد. توانمندسازی در این رویکرد بیشتر به‌صورت فیزیکی و به‌عنوان عامل محرکی که از بیرون به افراد نگریسته شده است (کمالی، ۱۳۹۴: ۹۹).

۲- **توانمندسازی روان‌شناختی:** در این دیدگاه بین ویژگی‌های وضعیتی (مانند اعمال مدیریتی) و تصورات شغلی در مورد آن‌ها (شامل ادراک و اعتقاد کارکنان در مورد قدرت، شایستگی کارکنان و خود کارآمدی) تفاوت ایجاد می‌گردد؛ بنابراین در هنگام اجرای ویژگی‌های وضعیتی تنها یک بخش از شرایط در توانمندسازی دخیل هستند و حتماً

منجر به ایجاد توانمندی در کارکنان نمی گردند. توان افزایی عبارت از ایجاد شرایط لازم برای تقویت انگیزه افراد در انجام وظایفشان از طریق پرورش احساس شایستگی یا کاهش احساس بی قدرتی در آنها است. نخستین بار در سال ۱۹۹۰، توماس و ولتهوس این بعد جدید توانمندسازی را مورد توجه قرار دادند (کمالی، ۱۳۹۴: ۱۰۰).

جدول شماره ۱. رویکردهای مختلف توانمندسازی

| نظریه پرداز | راهبرد | هدف | رویکرد |
|---|--|--------------------------------|--------------------|
| فوی (۱۹۹۷)، شوول (۱۹۹۳)، بلانچارد (۱۹۹۶) | تفویض قدرت به زیردستان | قدرتمند کردن کارکنان | مکانیکی (ارتباطی) |
| کانگر و کانگو (۱۹۹۸) | احساس خود کارآمدی | افزایش انگیزه کارکنان | انگیزشی |
| توماس و ولتهوس اسپریتزر (۱۹۹۰) | احساس شایستگی، معنی دار بودن، مؤثر بودن، خودمختاری | افزایش انگیزش درونی کارکنان | ارگانیکی شناختی |

منبع: (رضوی، ۱۳۸۶: ۵۶)

صاحب نظران توانمندسازی، از سه رویکرد متفاوت به بحث پیرامون توانمندسازی پرداختند. رویکرد اول رویکرد ارتباطی است که بر اساس آن توانمندسازی فرآیندی است که از طریق آن مدیر سعی در تقسیم قدرت در بین زیردستانش دارد. هدف این رویکرد قدرتمند سازی و استراتژی آن توزیع قدرت می باشد. به زعم بورک، توانمندسازی از دیدگاه ساختاری فرآیندی است که یک رهبر یا مدیر قدرت خویش را با زیردستانش تقسیم می کند و تأکید در اقتدار و اختیار سازمانی است. رویکرد دوم رویکرد انگیزشی می باشد که هدفش تواناسازی و استراتژی آن تقویت کفایت نفس است. بر اساس این رویکرد توانمندسازی عبارت است از فرآیند تقویت شایستگی افراد سازمان از طریق تعیین شرایطی که باعث احساس بی قدرتی در آنها شده است و تلاش در جهت رفع آنها با کمک اقدامات رسمی و هم با بهره گیری از فنون غیررسمی تهیه و

تدارک اطلاعاتی به کفایت نفس آن‌ها در سازمان کمک می‌کنند. رویکرد سوم رویکرد شناختی می‌باشد که توانمندسازی را به‌طور وسیع‌تر به‌عنوان یک حالت انگیزش درونی در ارتباط با شغل تعریف می‌کند، که شامل چهار تصور درونی، احساس معنی‌دار بودن، احساس شایستگی، احساس حق انتخاب (خود تعیینی) و احساس مؤثر بودن است و بیانگر تمایل افراد به نقش‌های کاری خود می‌باشد. هدف این رویکرد افزایش انگیزش درونی وظایف از طریق تقویت چهار تصور درونی ذکر شده می‌باشد.

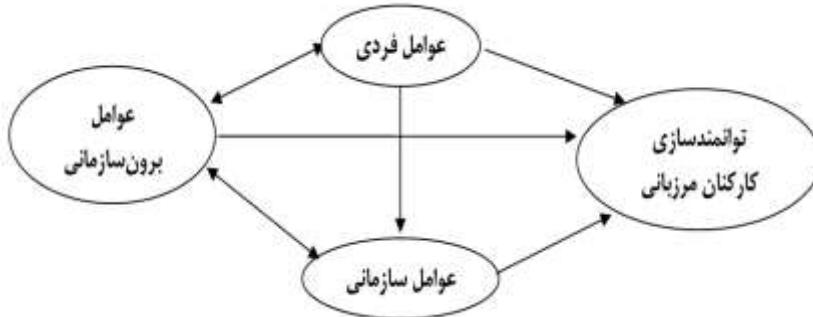
اما نظریه شناخت اجتماعی یک چارچوب مفید برای تجزیه و تحلیل احساس افراد از میزان توانمندی خود فراهم می‌آورد. این نظریه بر ادراک و پنداشت افراد از محیط کاریشان تأکید دارد. افراد بجای اینکه کاملاً مستقل باشند، فعالانه رویدادهای محیطی را تفسیر می‌کنند و بجای برخی واقعیت‌های عینی، تحت تأثیر ادراکاتشان از محیط قرار دارند. در همین راستا، توماس و ولتهاوس بر این اعتقادند که قضاوت‌های افراد در مورد سازمان بر پایه تفسیرشان از محیط آن شکل می‌گیرد. برای آنکه افراد احساس توانمندی کنند، باید خودشان به این ادراک برسند که شرایط برای توانمندسازی‌شان فراهم است؛ در نتیجه، ادراک افراد از محیط کاری به احساس توانمندی آنان شکل می‌دهد (واقعیت‌ها) علاوه بر این از آنجا که توانمندسازی، مجموعه‌ای از شناخت‌ها تعریف شده، پس باید از طریق ادراک افراد ارزیابی شود. بر طبق نظریه شناخت اجتماعی، سه دسته عوامل کلیدی بر ادراک افراد از احساس توانمندی خود وجود دارند. این سه دسته عوامل عبارت‌اند از:

- ❖ عوامل فردی: تحصیلات، سابقه کار، کانون کنترل، عزت نفس.
- ❖ عوامل گروهی: اثربخشی گروه، اهمیت گروه، اعتماد درون گروهی، ادراک افراد گروه نسبت به تأثیرشان بر مدیران.

❖ عوامل سازمانی: ابهام در نقش، دسترسی به منابع، حیطه کنترل، دسترسی به اطلاعات، حمایت اجتماعی - سیاسی، جایگاه فرد در سلسله مراتب سازمانی، جو مشارکتی واحد کار (میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶: ۹۶).

کوئین^۱ و اسپریتزر نگرش به توانمندسازی را به دو دیدگاه ایستا و پویا تقسیم بندی می کنند. در دیدگاه ایستا اعتقاد بر این است که توانمندسازی تفویض تصمیم گیری در یک چارچوب روشن است. پاسخگویی تفویض می شود و افراد در برابر نتایج مسئول هستند. اما در یک نگرش پویا، توانمندسازی ریسک پذیری، رشد، تغییرات، درک نیازهای کارکنان، مدل سازی رفتار توانمندسازی برای آنها، گروه سازی و ترغیب رفتار همکارانه، تشویق ریسک پذیری هوشمندانه و اعتماد کردن به افراد در اجرای کار است. توانمندسازی باید در عباراتی شامل اعتقادات اساسی و گرایش ها شخصی تعریف شود. برای حرکت از دیدگاه پویا چهار گام لازم است: ۱- ایجاد چشم انداز روشن و چالش برای رسیدن به آن، ۲- وجود گشودگی در سازمان (جریان باز اطلاعات) و انجام کار گروهی، ۳- برقراری نظم و اعمال کنترل و ۴- وجود حمایت سازمانی و احساس امنیت و ثبات (خدادادحسینی و همکاران، ۱۳۹۷، به نقل از فرهنگی و اسکندری: ۱۰۸).

باندور اعتقادات خود اثربخشی و نقش آن را در احساس توانمندی شخصی مفهوم سازی کرده است. حاصل پژوهش وی معرفی مدلی با چهار عنصر به این شرح است: ۱- استفاده از حمایت احساسی مثبت در فشارها و هیجان های کاری، ۲- استفاده از ترغیب و تشویق مثبت، ۳- الگو گرفتن از افراد موفق که اعضا آنها را می شناسند و ۴- تحقق تجارب واقعی از تسلط در انجام موفق کارها (Andrews et al, 1997:99).



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی است و روش آن با توجه به ماهیت جمع آوری داده‌ها از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش به تعداد ۱۷۵ نفر شامل کارکنان شاغل در ستاد مرزبانی استان کردستان و همچنین کارکنان مبادی نظارتی بوده که بر اساس فرمول کوکران در مجموع ۱۲۰ نفر از کارکنان، به عنوان حجم نمونه این تحقیق مدنظر قرار گرفته و نحوه نمونه‌گیری نیز از نوع احتمالی (تعمیم‌پذیر) و روش تصادفی ساده صورت گرفته است. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به ادبیات پژوهش از روش کتابخانه‌ای استفاده شد و برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به جامعه آماری از روش میدانی استفاده شد. ابزار جمع‌آوری داده‌های مربوط به ادبیات پژوهش، مطالعه و فیش‌برداری می‌باشد و ابزار جمع‌آوری داده‌های مربوط به جامعه آماری، پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. پرسشنامه پژوهش مشتمل بر ۲۹ گویه در سه بعد برون‌سازمانی، سازمانی و فردی است. برای بررسی و تعیین روایی و اعتبار پرسشنامه از روش اعتبار سازه‌ای استفاده شده است، در این روش ابتدا تعدادی پرسشنامه بین چند تن از افراد صاحب‌نظر و کارشناسان توزیع و کلیه ابهامات کارشناسان در رابطه با سؤالات مشخص گردید، بدین ترتیب تعدادی از سؤالات اصلاح، تعدادی حذف و تعدادی دیگر جایگزین شد. پس از اخذ نظر

کارشناسان خبره، مطالعه اسنادی سوابق و پرونده‌های گذشته و توزیع تعداد ۲۰ نسخه پرسشنامه بین افراد مطلع، در نهایت پس از شفاف‌سازی و رفع ابهامات موجود، پرسشنامه نهایی تهیه و توزیع شد. بنابراین اعتبار محتوای پرسشنامه توسط افراد صاحب‌نظر مورد تأیید قرار گرفته و مشخص گردید، می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد بیان کرد که هر سه بعد مورد استفاده دارای اعتبار سازه‌ای در حد مطلوب بوده و از اعتبار لازم برخوردار می‌باشد. همچنین در این تحقیق برای برآورد پایایی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ صورت پذیرفته، ضریب آلفای محاسبه‌شده از طریق نرم‌افزار SPSS، ۰/۸۹۸ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که پرسشنامه از پایایی کافی برخوردار می‌باشد.

جدول شماره ۲. نتایج محاسبه ضریب آلفای کرونباخ

| موضوع | مقدار |
|---------------|-------|
| تعداد گویه‌ها | ۲۹ |
| میانگین | ۴/۱۰۶ |
| انحراف معیار | ۰/۹۰۰ |
| آلفای کرونباخ | ۰/۸۹۸ |

جدول شماره ۳. شاخص‌ها و زیر شاخص‌ها

| عنوان | شاخص | زیر شاخص | منبع |
|--------------------------------|------------|----------------------------------|-------------------------------|
| عوامل مؤثر بر توانمندی کارکنان | عوامل فردی | مبانی اعتقادی | میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶ |
| | | طمع‌ورزی و زیاده‌طلبی | میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶ |
| | | مشکلات مالی و اقتصادی | میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶ |
| | | زیاده‌خواهی و تجمل‌گرایی خانواده | میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶ |
| عوامل سازمانی | عوامل | اعتماد به نفس | کمالی، ۱۳۹۴ |
| | | عزت نفس | اهن و چوی، ۲۰۱۵ - کمالی، ۱۳۹۴ |
| عوامل سازمانی | عوامل | امربه معروف و نهی از منکر | میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶ |
| | | تبیین حرمت قاچاق | میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶ |
| | | شناسایی و رصد باندها | میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶ |
| | | حضور طولانی مدت | میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶ |

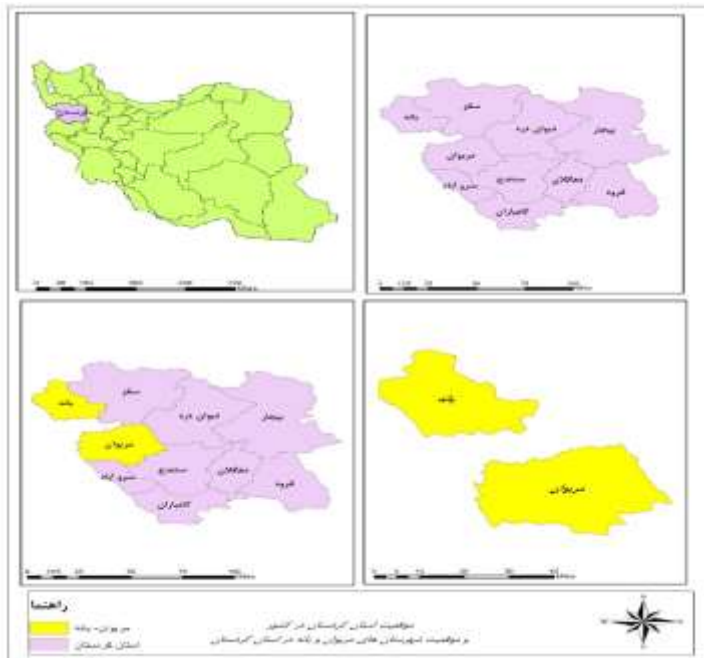
| | |
|-----------------------------------|------------------------------|
| نیروی انسانی کافی | کمالی، ۱۳۹۴ |
| تأمین پشتیبانی و امکانات | باون و لاولر، ۱۹۹۲ |
| مدیران بانگیزه | کمالی، ۱۳۹۴ |
| تجهیزات جدید و مدرن | کمالی، ۱۳۹۴ |
| آگاه‌سازی کیفی | میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶ |
| حمایت و پشتیبانی از کارکنان | باون و لاولر، ۱۹۹۲ |
| منازل سازمانی | کمالی، ۱۳۹۴ |
| فراهم نمودن امکانات یگان‌های مرزی | باون و لاولر، ۱۹۹۲ |
| فقر و بی‌کاری ساکنین مرزی | حسین‌آبادی و مرادی منش، ۱۳۹۷ |
| کنترل کشورهای هم‌جوار بر مرزها | یوسفوند، ۱۳۹۴ |
| فعالیت باندهای قاچاق | سروریان، ۱۳۹۲ |
| برخورد قاطع با قاچاقچیان | حسین‌آبادی و مرادی منش، ۱۳۹۷ |
| افزایش هزینه ارتکاب جرم | مرادی منش، ۱۳۹۵ |
| حریم منطقه ممنوعه در مرز | حسین‌آبادی و مرادی منش، ۱۳۹۷ |
| کاهش تردد به نوار مرز | یوسفوند، ۱۳۹۴ |
| برطرف نمودن موانع | سروریان، ۱۳۹۲ |
| تبیین و تشریح قبح پدیده قاچاق | میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶ |
| هماهنگی بین دستگاه‌های ذی‌ربط | حسین‌آبادی و مرادی منش، ۱۳۹۷ |
| فعالیت بازارچه‌های مرزی کوله‌بری | مرادی منش، ۱۳۹۵ |

عوامل
برون‌سازمانی

محدوده مورد مطالعه

استان مرزی کردستان به مرکزیت شهر سنندج یکی از ۳۱ استان کشور ج.ا.ایران بوده که به جز شهرستان مرکز استان، دارای ۹ شهرستان دیگر بنام‌های قروه، بیجار، کامیاران، دهگلان، سروآباد، سقز، دیواندره، مریوان و بانه می‌باشد. مساحت این استان ۲۹۰۱۳۷ کیلومتر مربع معادل ۱/۷٪ مساحت کل کشور ایران است. این استان که در دامنه‌ها و دشت‌های پراکنده سلسله کوه‌های زاگرس میانی قرار گرفته است، از شمال به استان‌های آذربایجان غربی و زنجان، از شرق به همدان و زنجان، از جنوب به کرمانشاه و از غرب به

اقلیم کردستان و کشور عراق محدود است. استان کردستان با کشور عراق ۲۱۵ کیلومتر مرز مشترک (از طریق شهرستان‌های بانه و مریوان) دارد.



شکل شماره ۲. موقعیت جغرافیایی محدوده مورد مطالعه

بحث و یافته‌ها

در مجموع، ۹/۲ درصد پاسخگویان، درجه‌دار؛ ۴۸/۳ درصد، افسر جزء؛ ۴۰ درصد، افسر ارشد و ۲/۵ درصد سردار بود. سابقه شغلی ۴/۲ درصد پاسخگویان، زیر ۵ سال؛ ۲۱/۷ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال؛ ۵۰/۸ درصد، بین ۱۱-۲۰ سال و ۲۱/۳ درصد، بالاتر از ۲۰ سال بود و در نهایت، میزان تحصیلات ۹/۲ درصد پاسخگویان، دیپلم، ۱۵/۸ درصد، کاردانی، ۴۱/۷ درصد، کارشناسی و ۳۳/۳ درصد، کارشناسی ارشد و بالاتر بودند.

توزیع نرمال یک توزیع پیوسته است، و برای پی بردن به آن ابتدا به منظور بررسی نرمالیتی توزیع داده‌ها، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف به شرح جدول زیر استفاده شده است.

جدول شماره ۴. نرمالیتی توزیع داده‌ها، آزمون کولموگروف اسمیرنوف

| ابعاد | فردی | سازمانی | برون سازمانی |
|----------------------|---------|---------|--------------|
| N | ۱۲۰ | ۱۲۰ | ۱۲۰ |
| پارامترهای نرمال | میانگین | ۸۰/۳ | ۸۲ |
| | انحراف | ۱۱/۱۹ | ۱۱/۰۲ |
| استاندارد | | | |
| بیشترین تفاوت‌ها | مطلق | ۰/۳۴۶ | ۰/۳۴۱ |
| تفاوت‌ها | مثبت | ۰/۲۶۵ | ۰/۲۸۲ |
| | منفی | -۰/۳۴۶ | -۰/۳۴۱ |
| Z کولموگروف اسمیرنوف | ۳/۹۵ | ۳/۶۰ | ۲/۹۴ |
| tailed Asymp. Sig. | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ |

توزیع آزمون طبیعی است

خروجی جدول فوق (آزمون کولموگروف اسمیرنوف) نشان می‌دهد داده‌های پژوهش نرمال بوده و باید از آزمون‌های پارامتریک استفاده شود. بنابراین یافته‌های تحقیق بر اساس اهداف پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و در ادامه برای تجزیه و تحلیل ابعاد پژوهشی با توجه به ماهیت آن‌ها، تحلیل آماری تحقیق با توجه به موضوع پژوهش (مشخص نمودن ابعاد و شاخص‌های تأثیرگذار) از آزمون تی (t-test) و رتبه‌ای فریدمن استفاده شده است. نتایج در ادامه می‌آید:

جدول شماره ۵. تجزیه و تحلیل عوامل فردی مؤثر بر توانمندی کارکنان مرزبانی در مقابله با قاچاق کالا (آزمون تی تک نمونه‌ای)

| تعداد | میانگین | انحراف معیار | آماره آزمون t | درجه آزادی | سطح معنی دار | عامل اول |
|-------|---------|--------------|---------------|------------|--------------|----------|
| ۱۲۰ | ۴ | ۰/۳۶۶ | ۲۴/۳۲۴ | ۱۱۹ | ۰/۰۰۰ | |

در تحلیل عوامل فردی مؤثر بر توانمندی کارکنان، از آنجاکه آماره آزمون برابر میزان میانگین ($\mu = 4$) می‌باشد، لذا آماره آزمون در ناحیه H_4 قرار می‌گیرد. بر همین اساس با

توجه به سطح معنی‌دار $\alpha = 5\% < 0 = \text{Asymp.sig}$ معنادار بودن آماره آزمون قابل قبول می‌باشد. از طرفی با توجه به اینکه میانگین mean مکتسبه آزمون (عدد ۴) در ناحیه H_4 قرار گرفته است، با این توصیف مشخص می‌گردد که عوامل فردی بر توانمندسازی کارکنان مرزبانی در مقابله با قاچاق در حد «زیاد» مؤثر است.

جدول شماره ۶. اولویت‌بندی متغیرهای عوامل فردی (آزمون فریدمن)

| بار عاملی | رتبه | گویه | میانگین بار عاملی | بعد |
|-----------|------|---|-------------------|----------|
| ۸۱ | ۳ | ۱. ارتقا مبانی شرعی و اعتقادی کارکنان و تقویت پایبندی آنان به موازین شرعی و اخروی | | |
| ۷۸ | ۶ | ۲. توجه جدی به انجام فریضه امر به معروف و نهی از منکر در بین کارکنان مرزبانی | | |
| ۸۱/۸ | ۱ | ۳. کاهش حس طمع‌ورزی و زیاده‌طلبی برخی از کارکنان | | عامل اول |
| ۸۱/۳ | ۲ | ۴. برطرف نمودن مشکلات مالی و اقتصادی کارکنان | ۸۰٪ | عوامل |
| ۷۸/۲ | ۷ | ۵. کاهش حس زیاده‌خواهی خانواده کارکنان ناشی از تجمل‌گرایی | | فردی |
| ۸۰/۲ | ۵ | ۶. از بین بردن زمینه‌ها و شرایط ارتکاب تخلف در یگان‌های مرزی | | |
| ۸۰/۶ | ۴ | ۷. تبیین حرمت قاچاق و تشریح اهمیت و حساسیت مبارزه با قاچاق و تأثیر آن در اقتصاد کشور برای کارکنان | | |
| ۷۹/۵ | ۶ | ۸. ارتقا ویژگی‌های شخصیتی و تقویت اعتماد به نفس و حس عزت‌نفس در بین کارکنان | | |

همان‌گونه که در جدول ۶ توزیع فراوانی مشاهده می‌گردد، از نظر پاسخگویان در بین گویه‌های عوامل فردی مؤثر بر توانمندی کارکنان مرزبانی در مقابله با قاچاق، گویه شماره ۳ «کاهش حس طمع‌ورزی و زیاده‌طلبی برخی از کارکنان» با رتبه میانگین «۸۱/۸» بیشترین تأثیر را داشته و گویه‌های شماره ۴ «برطرف نمودن مشکلات مالی و اقتصادی کارکنان» و شماره ۱ «ارتقا مبانی شرعی و اعتقادی کارکنان و تقویت پایبندی آنان به موازین شرعی و اخروی» به ترتیب با رتبه میانگین «۸۱/۳» و «۸۱» در رتبه دوم و سوم قرار دارند.

جدول شماره ۷. تجزیه و تحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندی کارکنان مرزبانی در مقابله با قاچاق کالا (آزمون تی تک نمونه‌ای)

| عامل دوم | سطح معنی دار | درجه آزادی | آماره آزمون t | انحراف معیار | میانگین | تعداد |
|----------|--------------|------------|---------------|--------------|---------|-------|
| | ۰/۰۰۰ | ۱۱۹ | ۲۳/۳۲۱ | ۰/۳۵۴ | ۴/۰۳ | ۱۲۰ |

در تحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندی کارکنان، از آنجا که آماره آزمون برابر میزان میانگین ($\mu = 4/03$) می‌باشد، لذا آماره آزمون در ناحیه H_4 قرار می‌گیرد. بر همین اساس با توجه به سطح معنی دار $Asymp.sig = 0 < \alpha = 5\%$ معنادار بودن آماره آزمون قابل قبول می‌باشد. از طرفی با توجه به اینکه میانگین mean مکتسبه بیشتر از آزمون با عدد $4/03$ تبیین گردیده است، عدد فوق در ناحیه H_4 قرار گرفته است، با این توصیف مشخص می‌گردد که عوامل سازمانی بر توانمندسازی کارکنان مرزبانی در مقابله با قاچاق در حد «زیاد» مؤثر است.

جدول شماره ۸. اولویت‌بندی متغیرهای عوامل سازمانی (آزمون فریدمن)

| بار | رتبه | گویه | میانگین بار عاملی | بعد |
|------|------|--|-------------------|------------------------|
| ۸۱ | ۴ | ۹. کشف و شناسایی، رصد و پایش به موقع باندهای قاچاق | | |
| ۸۱/۷ | ۱ | ۱۰. ممانعت از حضور طولانی مدت برخی کارکنان در هنگ‌های مرزی | | |
| ۷۹/۸ | ۸ | ۱۱. تأمین کافی نیروی انسانی در یگان‌های مرزی | | |
| ۸۰ | ۷ | ۱۲. ارائه خدمات پشتیبانی و امکانات مورد نیاز از قبیل خودرو، تجهیزات واپاشی، جیره غذایی و ... | | عامل دوم عوامل سازمانی |
| ۸۱/۱ | ۳ | ۱۳. به کارگیری مدیران و مسئولان مدبر، متعهد و باانگیزه در مرزبانی | ۸۰٪/۰۳ | |
| ۷۹ | ۱۰ | ۱۴. استفاده از تجهیزات جدید و مدرن رصد و پایش مرزی | | |
| ۷۹/۵ | ۹ | ۱۵. آگاه‌سازی کیفی کارکنان مرزبانی در خصوص تهدیدات و آسیب‌های پیش‌رو | | |
| ۸۰/۳ | ۶ | ۱۶. حمایت و پشتیبانی قاطع و همه‌جانبه از کارکنان متعهد و مسئولیت‌پذیر | | |
| ۸۰/۷ | ۵ | ۱۷. فراهم نمودن منزل مسکونی مناسب برای کارکنان شاغل در یگان‌های مرزی (منازل سازمانی) | | |

۱۸. فراهم نمودن امکانات موردنیاز یگان‌های مرزی به منظور جلوگیری از وابستگی به افراد

محلی و بومی

در جدول ۸ توزیع فراوانی فوق مشاهده می‌گردد، از نظر پاسخگویان در بین گویه‌های عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندی کارکنان مرزبانی در مقابله با قاچاق، گویه شماره ۱۰ «ممانعت از حضور طولانی مدت برخی کارکنان در هنگ‌های مرزی» با رتبه میانگین «۸۱/۷» بیشترین تأثیر را داشته و گویه‌های شماره ۱۸ «فراهم نمودن امکانات موردنیاز یگان‌های مرزی به منظور جلوگیری از وابستگی به افراد محلی و بومی» و شماره ۱۳ «به‌کارگیری مدیران و مسئولان مدبر، متعهد و باانگیزه در مرزبانی» به ترتیب با رتبه میانگین «۸۱/۴» و «۸۱/۱» در رتبه دوم و سوم قرار دارند.

جدول شماره ۹. تجزیه و تحلیل عوامل برون‌سازمانی مؤثر بر توانمندی کارکنان مرزبانی در مقابله با قاچاق کالا (آزمون تی تک نمونه‌ای)

| تعداد | میانگین | انحراف معیار | آماره آزمون t | درجه آزادی | سطح معنی‌دار | عامل سوم |
|-------|---------|--------------|---------------|------------|--------------|----------|
| ۱۲۰ | ۴/۲۵ | ۰/۲۹۷ | ۲۱/۴۱۲ | ۱۱۹ | ۰/۰۰۰ | |

در تحلیل عوامل برون‌سازمانی مؤثر بر توانمندی کارکنان، از آنجاکه آماره آزمون برابر میزان میانگین ($\mu = 4.25$) می‌باشد، لذا آماره آزمون در ناحیه H_4 قرار می‌گیرد. بر همین اساس با توجه به سطح معنی‌دار $Asymp.sig = 0 < \alpha = 5\%$ معنادار بودن آماره آزمون قابل قبول می‌باشد. از طرفی با توجه به اینکه میانگین mean مکتسبه بیشتر از آزمون با عدد ۴,۲۵ تبیین گردیده است، عدد فوق در ناحیه H_4 قرار گرفته و با این توصیف مشخص می‌گردد که عوامل سازمانی بر توانمندسازی کارکنان مرزبانی در مقابله با قاچاق در حد «زیاد» مؤثر است.

جدول شماره ۱۰. اولویت‌بندی متغیرهای عوامل برون‌سازمانی (آزمون فریدمن)

| بار | رتبه | گزاره | میانگین بار | بعد |
|-------|------|--|-------------|---------------|
| عاملی | | | عاملی | |
| ۸۲/۱ | ۳ | ۱۹. کاهش مشکلات اقتصادی موجود در استان‌های مرزی و همچنین برطرف نمودن فقر و بی‌کاری ساکنین مرزی | | |
| ۸۱/۲ | ۸ | ۲۰. رایزنی سیاسی به‌منظور کنترل کشورهای هم‌جوار بر مرزهای رسمی خود | | |
| ۸۴/۶ | ۱ | ۲۱. جلوگیری از فعالیت باندهای متعدد و سازمان‌یافته قاچاق در سطح منطقه و کشور | | |
| ۸۲/۳ | ۲ | ۲۲. برخورد جدی و قاطع با قاچاقچیان از سوی مراجع قضایی و نهادهای امنیتی | | |
| ۸۱ | ۹ | ۲۳. افزایش هزینه ارتکاب جرم قاچاق کالا | | |
| ۸۱/۶ | ۷ | ۲۴. تبیین و وضع قانون و مقررات مشخص پیرامون حریم منطقه ممنوعه در مرز | ۸۲٪ | بعد سوم |
| ۸۰/۷ | ۱۰ | ۲۵. تعیین تکلیف وضعیت روستاهای هم‌جوار با نقطه صفر مرزی به‌منظور کاهش تردد مکرر افراد بومی به نوار مرز | | عوامل سازمانی |
| ۸۱/۷ | ۶ | ۲۶. برطرف نمودن موانع تشریفات طولانی، پیچیده و هزینه‌بالای واردات قانونی کالا | | |
| ۸۱/۹ | ۵ | ۲۷. تبیین و تشریح قبح پدیده قاچاق و گسترش آن در سطح جامعه | | |
| ۸۲ | ۴ | ۲۸. هماهنگی بین دستگاه‌های ذی‌ربط استان در مبارزه با قاچاق کالا | | |
| ۸۰/۵ | ۱۱ | ۲۹. شفاف‌سازی پیرامون فعالیت بازارچه‌های مرزی کوله‌بری و ممانعت از اعمال سلیقه در نحوه فعالیت آن‌ها | | |

در جدول ۱۰ توزیع فراوانی فوق مشاهده می‌گردد، از نظر پاسخگویان در بین گویه‌های عوامل برون‌سازمانی مؤثر بر توانمندی کارکنان مرزبانی در مقابله با قاچاق، گویه‌های شماره ۲۱ «جلوگیری از فعالیت باندهای متعدد و سازمان‌یافته قاچاق در سطح منطقه و کشور» با رتبه میانگین «۸۴/۶» بیشترین تأثیر را داشته و گویه‌های شماره ۲۲ «برخورد جدی و قاطع با قاچاقچیان از سوی مراجع قضایی و نهادهای امنیتی» و شماره ۱۹ «کاهش مشکلات اقتصادی موجود در استان‌های مرزی و برطرف نمودن فقر و بی‌کاری ساکنین مرزی» به ترتیب با رتبه میانگین «۸۲/۳» و «۸۲/۱» در رتبه دوم و سوم قرار دارند.

نتیجه گیری

شرایط مرزبانی استان کردستان در سال‌های گذشته به گونه‌ای بوده، که قاچاقچیان در برخی موارد به راحتی و با استفاده از شیوه و شگردهای گوناگون از جمله وجود خلاءهای مرزی و یا غفلت، سهل‌انگاری و روزمرگی کارکنان مرزبانی محموله‌های قاچاق را در اوزان بسیار بالا وارد کشور نموده و در برخی موارد اقلام و کالاهای مورد نیاز جامعه را از کشور خارج می‌نمایند. از آنجا که برابر آزمون‌های انجام شده، ۱- در بحث عوامل فردی به ترتیب (کاهش حس طمع‌ورزی و زیاده‌طلبی برخی از کارکنان - برطرف نمودن مشکلات مالی و اقتصادی کارکنان - ارتقا مبانی شرعی و اعتقادی کارکنان و تقویت پابندی آنان به موازین شرعی و اخروی)؛ ۲- در بحث عوامل سازمانی (ممانعت از حضور طولانی مدت برخی کارکنان در هنگ‌های مرزی - فراهم نمودن امکانات مورد نیاز یگان‌های مرزی به منظور جلوگیری از وابستگی به افراد محلی و بومی - به کارگیری مدیران و مسئولان مدبر، متعهد و با انگیزه در مرزبانی)؛ ۳- در بحث عوامل برون سازمانی (جلوگیری از فعالیت باندهای متعدد و سازمان یافته قاچاق در سطح منطقه و کشور - برخورد جدی و قاطع با قاچاقچیان از سوی مراجع قضایی و نهادهای امنیتی - کاهش مشکلات اقتصادی موجود در استان‌های مرزی و همچنین برطرف نمودن فقر و بی‌کاری ساکنین مرزی)؛ عوامل مؤثر بر توانمندی کارکنان مرزبانی در مقابله با قاچاق بوده و همچنین در بین سه عامل بالا به ترتیب، عوامل فرا سازمانی بیشترین، عوامل درون سازمانی رتبه دوم و عوامل فردی نیز رتبه سوم را کسب نموده است.

در پژوهش حاضر مشخص شد که (به ترتیب اثرگذاری) عوامل برون سازمانی، عوامل درون سازمانی و سپس عوامل فردی بر توانمندی کارکنان مرزبانی ناجا (استان کردستان) در مقابله با قاچاق کالا مؤثر است که با نظریه شناخت اجتماعی که بر اساس آن سه دسته عوامل کلیدی بر ادراک افراد از احساس توانمندی خود وجود دارند. این سه دسته عوامل عبارت‌اند از: عوامل فردی (تحصیلات، سابقه کار، کانون کنترل، عزت نفس)؛ عوامل

گروهی (اثربخشی گروه، اهمیت گروه، اعتماد درون گروهی، ادراک افراد گروه نسبت به تأثیرشان بر مدیران) و عوامل سازمانی (ابهام در نقش، دسترسی به منابع، حیطه کنترل، دسترسی به اطلاعات، حمایت اجتماعی - سیاسی، جایگاه فرد در سلسله مراتب سازمانی، جو مشارکتی واحد کار) همسو و منطبق است.

در پایان، به منظور رفع مشکلات، کاهش میزان ورود قاچاق کالا به داخل کشور و کاهش تهدیدات امنیتی و از طرفی ارتقاء توانمندی، اثربخشی و کارایی کارکنان مرزبانی در مقابله با قاچاق و با توجه به نتایج مکتسبه از تجزیه و تحلیل اطلاعات پرسشنامه‌های توزیع شده پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

بعد برون سازمانی:

- ❖ برخورد قاطع قضایی با قاچاقچیان و افراد آلوده کننده بیرونی کارکنان مرزبانی به منظور کاهش میزان قاچاق و افزایش ضریب ریسک تقرب قاچاقچیان به کارکنان مرزبانی؛
- ❖ بازنگری در سیاست ایجاد بازارچه‌های مرزی به عنوان مفری برای قاچاق کالاهای تجاری و تجدیدنظر در سیاست ایجاد اشتغال و درآمد مناطق مرزی؛
- ❖ انسداد کامل نوار مرز ج.ا.ایران با کشور عراق در منطقه کردستان (حدود ۲۱۵ کیلومتر مرز) به ویژه نوار مرزی شهرستان بانه (حدود ۱۱۵ کیلومتر) به وسیله دیوار بتنی یا فنس کشی به منظور جلوگیری از ورود محموله‌های قاچاق اعم سلاح، مهمات، کالا، مشروبات الکلی، تجهیزات خرابکارانه و همچنین کاهش تهدیدات امنیتی و اقتصادی؛
- ❖ رفع موانع بروکراسی فراروی توسعه اقتصادی و جذب سرمایه‌های داخلی و خارجی و افزایش ریسک قاچاق باهدف کاهش صرفه قاچاق؛

بعد درون سازمانی:

- ❖ تمرکز اقدام‌های اطلاعاتی و فنی توسط یگان‌های مسئول در مرزبانی و انتظامی به‌ویژه معاونت‌های اطلاعات و عملیات فرماندهی مرزبانی ناجا (استان کردستان) و پلیس‌های آگاهی و اطلاعات فرماندهی انتظامی استان کردستان به‌صورت ویژه و هدفمند به‌منظور برخورد قاطع با قاچاقچیان و اشراف اطلاعاتی بر روی باندهای بزرگ قاچاق منطقه؛
- ❖ انتقال کلیه کارکنان سالم و شایسته به یگان‌های مرزی و همچنین جابه‌جایی کارکنان شاغل در یگان‌های مرزی که بیش از دو سال در آن یگان خدمت نموده‌اند؛
- ❖ برطرف نمودن مشکلات، نواقص و امکانات موردنیاز تمامی یگان‌های مرزی از قبیل سوخت، مواد غذایی، وسیله نقلیه تردد و ... به‌منظور حذف وابستگی کارکنان به افراد محلی و بومی؛
- ❖ تقویت یگان‌های مرزی به‌ویژه پاسگاه‌ها و برجک‌های مرزی از حیث ساختار نیروی انسانی و تجهیزات پلیسی و پایشی مناسب پایشی مانند دوربین دید در شب، راداری و حرارتی و همچنین استفاده صحیح و به‌موقع از بالگرد در فصل زمستان به‌منظور جابجایی کارکنان و جیره رسانی به آن‌ها؛
- ❖ ساخت منازل سازمانی مناسب و کافی برای کارکنان متأهل شاغل در هنگ‌های مرزی به‌منظور کاهش ارتباط کارکنان با افراد محلی؛
- ❖ برخورد قاطع انضباطی و درون‌سازمانی با مسئولین و فرماندهان بی‌تدبیر، ناکارآمد و بی‌انگیزه مرزبانی؛ به‌کارگیری افراد مؤمن، سالم، توانمند، مدیر و مدبر به‌عنوان مسئول و فرمانده به‌ویژه فرمانده هنگ، گروهان و پاسگاه‌های مرزی؛

بعد فردی:

- ❖ ارتقاء بینش و بصیرت اعتقادی و دینی کارکنان مرزبانی به‌منظور افزایش خودکنترلی در کارکنان از طریق برگزاری کلاس‌های آگاه‌سازی کیفی، حضور فعال مبلغین

- دینی در یگان‌های مرزی، اعزام به سفرهای زیارتی و ... با محوریت ساعس ناجا و همچنین آگاه نمودن کیفی کارکنان نسبت به آسیب‌ها و تهدیدات پیش رو؛
- ❖ ارتقاء سطح معیشت کارکنان مرزبانی در حد متوسط جامعه و برطرف نمودن مشکلات مالی و اقتصادی کارکنان و توجه به ایجاد و افزایش حس عزت‌نفس در بین کارکنان مرزبانی؛
- ❖ افزایش و ارتقاء کیفیت و کمیّت فیلم‌ها و کلاس‌های آگاه‌سازی برگزارشده از سوی حفاظت و اطلاعات برای کارکنان مرزبانی به‌ویژه تمرکز بر تهدیدها و آسیب‌ها مبتلابه کارکنان مرزبانی؛

تشکر و قدردانی

بنا به اظهار نویسنده مسئول، این مقاله حامی مالی نداشته است.

منابع

- ۱) آزادی، کیومرث (۱۳۸۹) بررسی نقش عوامل (ساختاری- رفتاری «فردی»- زمینه‌ای) بر قاچاق کالا در استان کردستان، مجموعه مقالات برگزیده همایش علمی- تخصصی قاچاق کالا، علل، پیامدها و راهکارها، چاپ اول، سنندج: انتشارات معلم.
- ۲) جبارزاده، یونس؛ شاه محمدزاده، علی؛ سروری، رحیم؛ حسینی، سیدصمد (۱۳۹۸) ارائه مدل توانمندسازی فرماندهان و مدیران آموزشی نیروی انتظامی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، دوره ۱۴، شماره ۲، صص. ۲۸۰-۲۵۹.
- ۳) حسینیان، شهامت و عیسی‌آبادی، مجید (۱۳۹۶) ابعاد استراتژی توانمندسازی منابع انسانی معاونت نیروی انسانی ناجا، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال پنجم، شماره ۳، صص. ۱۲۸-۹۹.
- ۴) حسین‌آبادی، باقر و مرادی‌منش، مهدی (۱۳۹۷) بررسی عوامل مؤثر بر افزایش تبانی کارکنان مرزبانی با قاچاقچیان، فصلنامه حفاظت اطلاعات ناجا، سال ۱۲، شماره ۲۶، صص. ۶۵-۷۹.

- (۵) خداداد حسینی، سیدحمید؛ مینائی، مهدی؛ داودی دهاقانی، ابراهیم (۱۳۹۷) تأثیر رهبری خدمتگزار بر توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه کارکنان پلیس اطلاعات و امنیت عمومی استان همدان)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، دوره ۱۳، شماره ۳، صص. ۴۸۵-۵۰۴.
- (۶) سهیلی، حمید؛ طاهرپور کلانتری، حبیب‌الله؛ فاندیز، حسین (۱۳۹۸) شناسایی عوامل فردی مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بیمه سلامت (مورد مطالعه: سازمان بیمه سلامت)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱۲، شماره ۲، صص. ۲۱۵-۱۸۹.
- (۷) سروریان، مرتضی (۱۳۹۲) پروژه تحقیقاتی آسیب‌شناسی حفاظتی پرونده تبانی کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر با قاچاقچیان مواد مخدر، تهران: مرکز مطالعات و پژوهش‌های امنیتی ساحفا ناجا.
- (۸) صالح، سیده مهسا؛ زارعی، آیدا؛ مهردوست، کامران (۱۳۹۵) اولویت‌بندی عوامل مؤثر در توانمندسازی کارکنان به روش Topsis (مطالعه موردی: بانک سینا در رشت)، اولین کنفرانس ملی مدیریت مهندسی، آستانه اشرفیه، مؤسسه آموزش عالی مهر آستان گیلان.
- (۹) رضوی، سیدحسین (۱۳۸۶) تأثیر انواع هوش (ریاضی، عاطفی، فرهنگی و معنوی) بر توانمندسازی مدیران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- (۱۰) فرهنگی، علی‌اکبر و اسکندری، مجتبی (۱۳۸۲) معرفی توانمندسازی در مدیریت و الگوهای آن، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۱۰، شماره (۳۹-۴۰)، صص. ۱۲۲-۹۹.
- (۱۱) کمالی، یحیی (۱۳۹۴) ارائه مدلی برای بررسی عوامل توانمندسازی منابع انسانی، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال ۱۰، شماره ۳۶، صص. ۱۲۰-۹۵.
- (۱۲) گنجی، فاطمه؛ کریمی، آیت؛ خوارزمی رحیم‌آبادی، رحمت‌الله (۱۳۹۵) شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی مطالعه کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهر ماهشهر، چهارمین همایش علمی- پژوهشی علوم تربیتی و روان‌شناسی، آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران: انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.

- ۱۳) میرمحمدی، سید محمد؛ حسین پور، داود و قاسمی بنابری، حمیدرضا (۱۳۹۶) عوامل کلیدی موفقیت توانمندسازی کارکنان، فصلنامه مطالعات مدیریت، سال ۲۵، شماره ۸۳، صص. ۹۳-۱۱۴.
- ۱۴) مرادی منش، مهدی (۱۳۹۵) پروژه تحقیقاتی بررسی عوامل مؤثر بر تباری کارکنان با قاچاقچیان کالا و سوخت (مطالعه موردی فرماندهی دریابانی بندرلنگه)، تهران: مرکز مطالعات و پژوهش‌های امنیتی ساحفاناجا.
- ۱۵) نارویی، رحیم و مسلمی زاده، محمد (۱۳۹۹) شناسایی عوامل مؤثر در توانمندسازی کارکنان وظیفه (مورد مطالعه سربازان وظیفه شهر زاهدان)، فصلنامه مطالعات خدمت سربازی، سال ۳، شماره ۷، صص. ۶۲-۴۲.
- ۱۶) یوسفوند، جواد (۱۳۹۴) پروژه تحقیقاتی آسیب‌شناسی جرائم امنیتی در مرزهای استان کردستان در سال ۹۳ (مطالعه موردی پرونده)، تهران: مرکز مطالعات و پژوهش‌های امنیتی ساحفاناجا.
- 17) Akgunduz, Y. & Bardakoglu, O. (2017) The impacts of perceived organizational prestige and organization identification on turnover intention: The mediating effect of psychological empowerment, *Current Issues in Tourism*, Vol.20, No.14, pp.1510-1526.
- 18) Andrews, P.H. & Herschel, R.T. & Baird, J.E. (1997) *Organizational Communication: Empowerment in a Technological Society*, A.I.T.B.S Publishers & Distributors (INDPA).
- 19) Conger, J.A & Kanungo, R.N. (1988) "The empowerment process: integrating theory and practice", *Academy of Management Review*, Vol.13, pp.471- 482.
- 20) Ferreira, J. & Caetano, A. & Neves, J. (2011) *Manual de psicossociologia das organizações (3^aed)*, Lisboa: Publishers Escolar Editora.
- 21) Gadenne, D. & Sharma, B. (2009) An investigation of the hard and soft quality management factors of Australian SMEs and their association with firm performance, *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol.12, No.9, pp.528-550.
- 22) Han, S. H. & Seo, G. & Li, J. & Yoon, S. W. (2016) The mediating effect of organizational commitment and employee

- empowerment: how transformational leadership impacts employee knowledge sharing intention, *Human Resource Development International*, Vol.19, No.2, pp.98-115
- 23) Kennedy, S. & Hardiker, N. & Staniland, K. (2015) Empowerment an essential ingredient in the clinical environment: A review of the literature, *Nurse education today*, Vol.35, No.3, pp.487- 492.
- 24) Lawler, E. & Moher man, S. & Ledford, G. (1992) *Employee Involvement & Total Quality Management*, Sanfrancisco: Jossy Bass Publisher.
- 25) Lee, A. N. & Nie, Y. (2017) Teachers' perceptions of school leaders' empowering behaviours and psychological empowerment: Evidence from a Singapore sample, *Educational Management Administration & Leadership*, Vol.45, No.2, pp.260-283.
- 26) Mendoza-Sierra, M. I. & Orgambidez-Ramos, A. & León-Jariego, J. C. & García-Carrasco, A. M. (2014) Service climate as a mediator of organizational empowerment in customer- service employees, *The Spanish Journal of Psychology*, Vol.17, pp.1-10.
- 27) Thomas, K.W. & Velthouse, B.A. (1990) "Cognitive elements of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation", *Acad Manage Rev*; Vol.15, No.4, pp.66–81.
- 28) Ahn, Y. H. & Choi, J. (2015) Factors affecting Korean nursing student empowerment in clinical practice, *Nurse education today*, Vol.35, No.12, pp.1301-1306.
- 29) Jaiswal, D. & Dhar, R. L. (2016) Impact of perceived organizational support, psychological empowerment and leader member exchange on commitment and its subsequent impact on service quality, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol.65, No.1, pp.58-79.
- 30) Watkins, C. & Hart, P. L. & Mareno, N. (2016) The effect of preceptor role effectiveness on newly licensed registered nurses' perceived psychological empowerment and professional autonomy, *Nurse education in practice*, Vol.17, pp 36-42.