

بررسی رابطه بین ابعاد توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی

تاریخ دریافت: ۸۷/۸/۴

تاریخ پذیرش: ۸۷/۱۰/۲۲

سرهنگ پاسدار عبدالله مجیدی^۱، سرهنگ ستاد دکتر اکبر قهرمانی^۲ و

سرهنگ ۲ علی اکبر محمودآبادی^۳

چکیده:

این مقاله به بررسی رابطه بین ابعاد توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی می‌پردازد. در این راستا دو متغیر توانمندسازی کارکنان (شامل ۵ بعد: احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس اعتماد، احساس استقلال در کار و احساس معنی‌دار بودن) و امنیت شغلی کارکنان مورد سنجش و تحلیل قرار گرفت. تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی بوده و از پرسشنامه‌ای که روایی و پایایی آن مورد تأیید بوده جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان دانشگاه علوم انتظامی بوده که به روش تصادفی ساده نمونه‌ای به تعداد ۲۰۰ نفر از آنها انتخاب شده. از مجموع ۲۰۰ پرسشنامه توزیعی در نمونه آماری ۱۸۰ پرسشنامه برگشت داده شد. روش آماری مورد استفاده در این تحقیق آزمون همبستگی گشتاوری پیرسون می‌باشد. در پایان در جهت پاسخ‌دهی به سؤالات تحقیق نتایج زیر به دست آمده است: به‌طور کلی بین توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معنی‌داری وجود داشت ولی رابطه ابعاد توانمندسازی و امنیت شغلی به شرح زیر می‌باشد. بین احساس شایستگی، احساس اعتماد، احساس مؤثر بودن، احساس استقلال و احساس معناداربودن با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی:

توانمندسازی Empowerment / امنیت شغلی Job security / دانشگاه علوم انتظامی Police University
سازمان Organization / کارکنان Employees.

□ **استناد:** مجیدی، عبدالله؛ قهرمانی، اکبر و محمودآبادی، علی اکبر (زمستان ۱۳۸۷). «بررسی رابطه بین ابعاد توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم

انتظامی». فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال سوم، شماره چهارم، ۴۳۷-۴۵۱.

۱. استادیار گروه مدیریت دانشگاه علوم انتظامی
۲. عضو هیأت علمی گروه مدیریت دانشگاه علوم انتظامی
۳. کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی

مقدمه

توانمندسازی اصطلاحی است که در طول چند سال مقبولیت سریع و فزاینده‌ای یافته است. عمومیت یافتن دیدگاه توانمندسازی برخی از نویسندگان را وادار کرده است که دهه ۱۹۹۰ را عصر توانمندسازی بنام‌اند. توانمندسازی، اثر بخشی نقش‌های مدیریت سنتی و ساختار سازمانی سنتی را به چالش کشیده است. توانمندسازی بدون ایجاد تغییرات مناسب در سلسله مراتب بوروکراسی سنتی غیر ممکن است و آن نیازمند یک ساختار سازمانی تخت با سطوح سلسله مراتبی کمتر و بهبود ارتباط بین تیم‌ها می‌باشد. توانمندسازی یعنی عمل تفویض اختیار همراه با مسئولیت‌ها در قبال انجام وظایف محوله. ایده توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های امروزی به دلیل حجم فزاینده‌ای از مسئولیت‌هایی که کارکنان بر عهده می‌گیرند دارای اهمیت بسیار است. توانمندسازی کارکنان به منظور انتقال قدرت در سازمان، مشارکت دادن زیر دستان در رهبری، بهبود اثربخشی از طریق افزایش قدرت و در نهایت افزایش انگیزش درونی کار مطرح شده است. توانمندسازی احساس تملک کارمند را نسبت به کارش افزایش می‌دهد به نحوی که او نسبت به کارش احساس غرور می‌کند و انجام وظایف را با میل و رغبت بر عهده می‌گیرد، در غیر این صورت یک نگاه خالی از احساس نسبت به کارش خواهد داشت. کارکنانی که توانمندتر هستند تعهد و رضایت بیشتر و فشارهای شغلی کمتری دارند، احتمالاً همکاری و مشارکت کاری بیشتری دارند. با اجرای فرایند توانمندسازی کارکنان، به آسانی می‌توان به اهداف سازمان دست یافت و از مزایایی همچون بهبود شرایط کار، افزایش رضایت شغلی کارکنان، رضایتمندی ارباب رجوع و... برخوردار شد (عبدالهی، ۱۳۸۵). در محیط‌های سازمانی جدید که اغلب با اصلاحاتی مانند: پیچیدگی، آشفتگی، تغییرات و سرعت شتابان توصیف شده‌اند، کارکنان باید انعطاف پذیر، خود فرمان، کارآفرین، مسئولیت پذیرتر و طالب ابتکار و آزادی عمل باشند. در ساختارهای سازمانی و سبک‌های مدیریت باید تغییرات اساسی رخ دهد به طوری که همه کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری مشارکت داده شده، گروه‌های کاری تشکیل شوند، قدرت و اختیار بیشتری به زیر دستان تفویض گردد و ساختار سازمانی شبکه و جانشین ساختار سلسله مراتب می‌گردد. تحت چنین شرایطی سازمان‌ها باید زنده‌تر، پویاتر و منعطف‌تر باشند و مدیران نیز به علایق و آراء کارکنان توجه بیشتر داشته باشند. کارکنان باید خود را متعلق به سازمان و مالک آن بدانند (هاردی، ۱۹۹۸). لذا گرداندگان سازمان‌ها در اثر تغییرات موج آسای قرن بیست و یکم ناگزیر به باز اندیشی و باز آفرینی روش‌های، الگوها و افکار خود در مورد نیروی انسانی شاغل هستند. نتیجه اینکه در تعامل بین ویژگی‌های کارکنان و ضرورت‌های محیطی سازمان‌ها مجبورند که از وضعیت فعلی کاملاً دور شده و به وضعیت جدید روی آورده

و به سازمان‌هایی تبدیل شوند که به قول «چارلز هندی»^۱ کمتر شباهتی به سازمان‌های سنتی داشته باشند که ما به آنها عادت داریم. صاحب نظران مدیریت و روان‌شناسان سازمانی، برای مواجه شدن با این چالش‌ها و نگرانی‌ها، ایجاد فرهنگ توانمندسازی کارکنان را پیشنهاد می‌کنند. توانمندسازی نیروی انسانی و به تبع آن توانمندی سازمان می‌تواند سازمان را در مقابل شرایط متحول جدید آماده نموده و آن را بیمه نمایند. با وجود فرهنگ توانمندسازی، هر کس در هر جایگاه شغلی و رده سازمانی، قابلیت تصمیم‌گیری و مدیریت متکی به خود را خواهد داشت. نظام‌های نوین مدیریت تاکید فراوانی بر منابع انسانی داشته و آن را مهمترین دارایی سازمان به شمار آورده و ارج نهادن به ارزش‌ها و نیازهای کارکنان را مؤثرترین گام در راه تحقق اهداف سازمان می‌داند. امروزه در بسیاری از سازمان‌های پیش رو رابطه بلند مدت بین کارکنان و سازمان یکی از ارکان موفقیت تلقی می‌شود، چرا که چنین رابطه‌ای سازمان را از یک سو مطمئن می‌سازد که در صورت سرمایه‌گذاری آموزشی و ارتقای دانش و مهارت افراد می‌تواند از بازده این سرمایه‌گذاری در سال‌های آتی بهره‌مند شود و از سوی دیگر کارکنان در مورد امنیت شغلی و تامین نیازهای خود و خانواده شان در سال‌های آتی اطمینان حاصل می‌کنند. لذا سازمان‌ها در تلاشند امنیت شغلی کارکنان را از طریق تواناسازی آنها در ابعاد مختلف تامین نمایند و به دنبال آن زمینه‌های بروز خلاقیت و نوآوری و استفاده از امکانات برای رسیدن به حداکثر بازده را فراهم سازد (هاردی، ۱۹۹۸). این مهم در دانشگاه علوم انتظامی به مثابه بازوی توانمند علمی پلیس ایران و به عنوان مرکز آموزش عالی و تحصیلات تکمیلی ناجا و محل تربیت جوانان شایسته در عرصه‌های نظم، دانش انتظامی و آمادگی جسمانی بر محوریت دین، از اهمیت دوچندانی برخوردار است. این دانشگاه با هدف تعلیم و تربیت افسران با ایمان، شجاع، آگاه و توانا در راستای اجرای بهینه مأموریت‌ها و وظایف متنوع و خطیری که قانون‌گذار به عهده نیروی انتظامی گذاشته است، از جایگاه مهم و رفیعی در پیکره نیروی انتظامی و به تبع آن حفظ نظم و امنیت کشور جمهوری اسلامی ایران برخوردار است. نیروی انتظامی به تبع آن قسمت‌ها و یگان‌های تابعه آن از جمله دانشگاه علوم انتظامی نیز به دلیل نوع ساختار خود و تنوع مأموریت‌ها همیشه با جابه‌جایی زیاد پرسنل و انتقالات فراوان آنان روبرو بوده و این خود موجبات ایجاد احساس عدم امنیت شغلی در پرسنل و در نتیجه کاهش میزان کارایی و اثر بخشی و در نهایت بهبودی پرسنل نیروی انتظامی می‌شود. لذا ضروری به نظر می‌رسد که بررسی شود آیا با توانمند کردن پرسنل می‌توان براساس امنیت شغلی، در آنان تاثیرگذار بود. توانمندسازی دارای جنبه‌های گوناگونی می‌باشد و دانشمندان و نظریه پردازان هر یک جنبه‌های خاصی برای این موضوع بیان داشته‌اند. در این تحقیق، توانمندسازی کارکنان را از نظر جنبه روانشناختی آن مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داده‌ایم.

1. Handy

فرضیه‌های تحقیق:

فرضیه اصلی: بین توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱- بین احساس شایستگی با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین احساس مؤثر بودن با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.

۳- بین احساس اعتماد با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.

۴- بین احساس استقلال کاری با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.

۵- بین احساس معنی دار بودن با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.

چارچوب نظری تحقیق:

■ **توانمندسازی:** توانمندسازی معانی متفاوتی از قبیل: اعطای قدرت و مسئولیت، اعطای اختیارات بیشتر به کارکنان، اعطای اختیار تصمیم‌گیری به مرئوسان، سهیم کردن افراد در تعیین سرنوشت حرفه‌ای خود، فرآیند تسهیم قدرت با اعضای گروه، فرصت بیشتر برای آزادی، بهبود و بکارگیری مهارت‌ها و... را به ذهن متبادر می‌کند. «آلفرد بالندورا» توانمندسازی را ایجاد قدرت تطابق با شرایط محیط اطراف دانسته و برای آن چهار عامل اصلی را بر می‌شمارد: ۱. حمایت عاطفی افراد زمانی که درگیر انجام امور استرس زا هستند؛ ۲. تشویق نمودن و دادن بازخورد مثبت به آنها؛ ۳. معرفی نمونه‌هایی از افراد موفق و اثر بخش به آنها؛ ۴. کسب تجربه از طریق انجام موفقیت‌آمیز یک فعالیت.

توانمندسازی، مجموعه‌ای از فنون نیست بلکه ایجاد و درک رابطه بین فرد و توانمندسازی است که به آنها کار می‌کند. توانمندسازی باید در رفتار و طرز تلقی کل سازمان، مدیر و کارکنان ریشه بدواند و اساساً عبارت است از جهت‌گیری در کار کردن با دیگران. توانمندسازی حالتی از ذهن است. کارمندی با حالت ذهنی توانمند، احساساتی شبیه موارد زیر را تجربه می‌کند:

■ احساس کنترل بر نحوه اجرای کار؛

■ احساس آگاهی نسبت به محیطی که کار در آن اجرا می‌شود؛

■ احساس مسئولیت‌پذیری نسبت به نتایج کار فردی؛

■ احساس سهیم بودن در مسئولیت عملکرد واحد و سازمان؛
■ احساس برابری در دریافت پاداش‌هایی که مبتنی بر عملکرد فردی و جمعی می‌باشد؛
توانمندسازی روان‌شناختی: توانمندسازی نیروی انسانی مفهومی روانشناختی است که به حالات، احساسات و باور افراد به شغل سازمانی مربوط می‌شود و به عنوان فرآیند افزایش انگیزش درونی شغل تعریف شده و متشکل از دو رویکرد مکانیکی و ارگانیکی است.
الف: رویکرد مکانیکی: توانمندسازی به معنی تفویض اختیار و قدرت به کارکنان رده پایین می‌باشد.

ب: رویکرد ارگانیکی: توانمندسازی به معنی ریسک‌پذیری، رشد و تغییر و همچنین اعتماد به کارکنان و تحمل اشتباهات آنان بوده و دارای پنج بعد به شرح ذیل می‌باشد:
■ احساس شایستگی: به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد اشاره دارد.

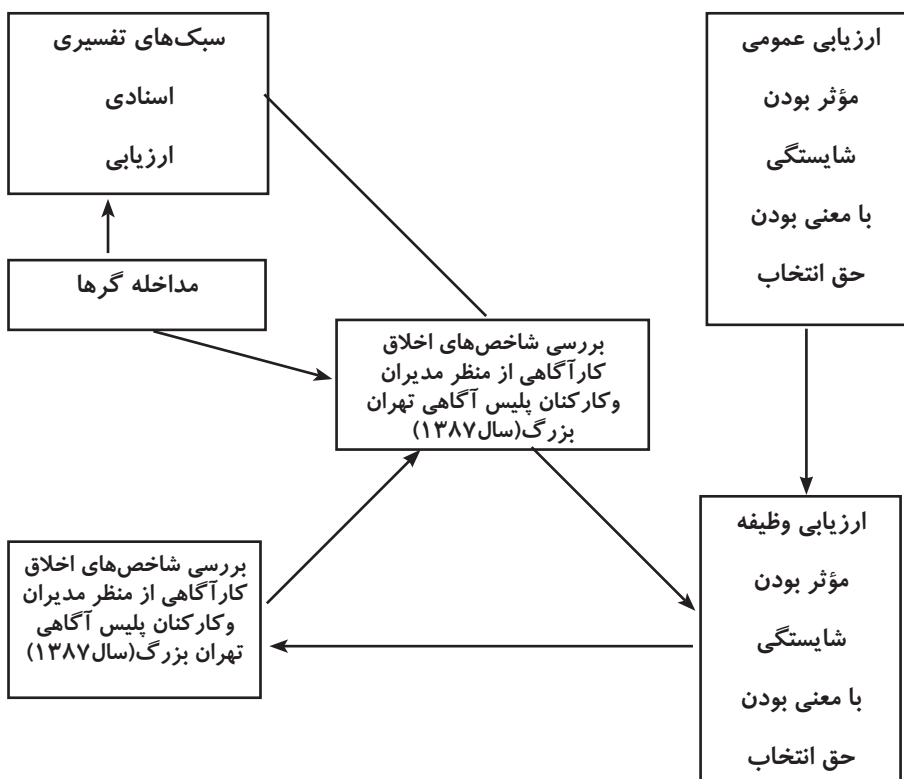
■ احساس مؤثر بودن: عبارت است از باور فرد نسبت به این که تا چه اندازه عملکرد او در تحقق اهداف و وظیفه مورد نظر مؤثر خواهد بود
■ اعتماد: به اعتماد به روابط فرادستان و زیردستان اشاره دارد.
■ استقلال کاری: به آزادی عمل و اختیار کارمند در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی اشاره دارد.

■ احساس معنی‌دار بودن: با معنی بودن یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل (عبدالهی، ۱۳۸۵).

توماس و ولتهوس (۱۹۹۵) در مقاله خود با عنوان: «عناصر شناختی توانمندسازی، یک الگوی تحلیلی از انگیزش درون شغل»، توانمندسازی روانشناختی را مفهومی چند بعدی می‌دانند و آن را به عنوان فرآیند افزایش انگیزش درونی انجام وظیفه تعریف می‌کنند. آنان با تکمیل الگوی انگیزشی کانگرو و کنگو (۱۹۸۸) مفهوم توانمندسازی را فقط افزایش انگیزش نمی‌دانند، بلکه آن را افزایش انگیزش درونی شغل می‌دانند و تعریف کامل‌تری از توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان مجموعه‌ای از حوزه‌های شناختی انگیزشی ارائه می‌دهند که علاوه بر خود کار آمدی، سه حوزه دیگر شناختی: حق انتخاب (خودمختاری)، معنی‌دار بودن و مؤثر بودن را نیز شامل می‌شود و در نهایت آنان در الگوی خود به فرآیندهای شناختی توجه دارند. الگوی پیشنهادی آنان در شکل زیر نشان داده شده است. این الگو شبیه زنجیره یادگیری اجتماعی محرک، ارگانیزم، رفتار و پاسخ (S-O-B-C) می‌باشد و تمرکز آن بر فرآیندهای شناختی فرد می‌باشد. این الگو از شش عنصر (حلقه) تشکیل شده است. چرخه مداوم سه عنصر شرایط محیطی، ارزیابی‌های وظیفه و رفتار، هسته اصلی الگو را تشکیل می‌دهند. شرایط محیطی مانند سبک رهبری تفویض اختیار، طراحی شغل و نظام پاداش دهی داده‌هایی را

برای افراد در مورد پیامدهای ارزیابی وظیفه، شرایط و وقایع مربوط به رفتار آتی فراهم می‌کنند. این داده‌ها، ارزیابی وظیفه‌ای شخص (مؤثر بودن، شایستگی، با معنی بودن و حق انتخاب) را شکل می‌دهند. بدین معنی که ارزیابی‌های وظیفه، رفتار فرد را نیرومند و حفظ می‌کنند و سپس این رفتار بر وقایع محیطی اثر می‌گذارد. ارزیابی‌های وظیفه به عنوان تفسیرها یا برداشت‌هایی از واقعیت هستند و تا اندازه‌ای واقعیات عینی را ساده می‌سازند. وقایع و شرایط قابل مشاهده بیرونی به عنوان امور واقعی هستند، اما قضاوت‌ها و رفتارهای افراد درباره وظایف توسط ادراکات که فراتر از واقعیات هستند، شکل می‌گیرند. چنین ادراکاتی تفسیری فراتر از ادراکات واقعیات می‌باشند. بنابراین انگیزش درونی وظایف و رفتارهای آتی فقط از وقایع بیرونی تأثیر نمی‌پذیرد، بلکه تحت تأثیر وقایع تفسیری نیز هستند. لذا دو عنصر ارزیابی عمومی و سبک‌های تفسیری برای کمک به توصیف تنوع در سازه ارزیابی وظیفه به الگو اضافه شده‌اند (توماس، ۱۹۹۵).

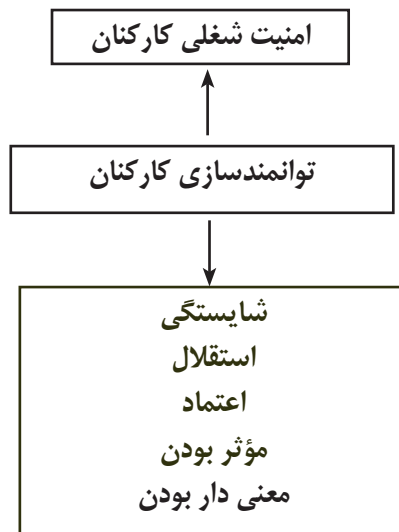
نمودار ۱. الگوی توانمندسازی روان شناختی (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۵)



ارزیابی عمومی به باورهای فرد در مورد مؤثر بودن، شایستگی، با معنی بودن و حق انتخاب اشاره دارند. این باورها بیشتر انتزاعی هستند. در مقابل، ارزیابی‌های خاص رفتار فرد را در موقعیت شغلی بر می‌انگیزانند. آنان یکدیگر را شکل می‌دهند. ارزیابی‌های عمومی تعمیم‌هایی از ارزیابی‌های خاص یا شغل می‌باشند و سبک‌های تفسیری به پردازش افراد از وقایع اشاره دارد. در این الگو سه فرآیند تفسیری وجود دارد که از آن طریق افراد به ادراکات واقعی در مورد وظایف معنا می‌بخشند. این فرآیندها ادراکات مرتبط با شغل را در مورد چگونگی خوب انجام دادن آن، علل وقایع گذشته و آنچه در آینده اتفاق خواهد افتاد، فراهم می‌نمایند. برای این فرآیندها سبک‌هایی تشخیص داده شده است. این سبک‌ها افراد را در تفسیر وقایع به روش‌هایی که ممکن است با واقعیت‌ها برابر باشد، هدایت می‌کنند. پردازش تفسیری اطلاعات ذهنی مربوط به سبک‌های اسنادی - ارزیابی و تصویری اضافه می‌گردد. سبک‌های خاص در اجرای هر فرآیند اثر مستقیم بر ارزیابی وظیفه فردی دارند. سبک‌های تفسیری در چرخه انگیزش، در اینکه افراد خودشان را ناتوان یا توانمند می‌دانند، نقش بسزایی دارند و چرخه‌های خود ارزیابی و خود ناتوانی را تنظیم می‌کنند. در نهایت مداخله‌گرها روش‌های تأثیرگذاری متغیرها را برای افزایش ارزیابی وظیفه فرد فراهم می‌کنند. راهبردهای مهم مداخله‌گرها شامل تغییر در شرایط محیطی بیرونی که ارزیابی‌های وظیفه بر آنها مبتنی است و تغییر در سبک‌های تفسیری از آن وقایع را شامل می‌شود.

■ **امنیت شغلی:** امنیت شغلی دارای دو بعد عینی و ذهنی است. بعد عینی به عدم وجود عوامل تهدید کننده در سازمان و بعد ذهنی به احساس و ادراک از نبودن موانعی در جهت اشتغال در حال و آینده اشاره می‌کند. امنیت شغلی عبارتست از احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدید کننده شرایط مناسب کاری در آن شغل. اگر فرد الف احساس کند که دارای شغل مناسبی است و اطمینان داشته باشد که تا پایان دوران خدمت در آن شغل به کار ادامه خواهد داد و از طرف شخص یا عواملی به جهت ایفای مناسب نقش‌ها و وظایف شغلی خود مورد تهدید واقع نمی‌شود، دارای امنیت شغلی است. احساس امنیت شغلی به حالتی گفته می‌شود که برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی، او را به این نتیجه هدایت می‌کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی‌کند و او می‌تواند در حال حاضر و در آینده به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد. ارزیابی فرد از عامل تهدید کننده و احساس ضعف و درماندگی در مقابل عامل تهدید کننده دو عامل تعیین کننده در عدم امنیت شغلی می‌باشد. یعنی هر اندازه فرد عامل تهدید کننده و ماهیت تهدید را شدیدتر ارزیابی نماید و توان مقابله با آن را نداشته باشد و یا این توانایی را در خود احساس نکند، دچار درجات شدیدتری از احساس عدم امنیت شغلی خواهد شد. به عبارت دیگر امنیت شغلی عبارتست از تضمین برقراری رابطه استخدامی فرد با سازمان (الوانی، ۱۳۷۹).

- **مدل مفهومی تحقیق:** در این پژوهش مؤلفه‌های توانمندسازی کارکنان در پنج بعد با استفاده از مدل «وتن و کمرون» (۱۹۹۸) به صورت ذیل در نظر گرفته شده است:
- ۱- احساس شایستگی: در این تحقیق سؤالات ۱، ۲ و ۳ پرسشنامه توانمندسازی به سنجش میزان احساس شایستگی کارکنان می‌پردازد.
 - ۲- احساس مؤثر بودن: در این تحقیق سؤالات ۴، ۵ و ۶ پرسشنامه توانمندسازی به سنجش میزان احساس مؤثر بودن کارکنان می‌پردازد.
 - ۳- احساس اعتماد: در این تحقیق سؤالات ۷، ۸ و ۹ پرسشنامه توانمندسازی به سنجش میزان اعتماد کارکنان می‌پردازد.
 - ۴- استقلال در کار: در این تحقیق سؤالات ۱۰، ۱۱ و ۱۲ پرسشنامه توانمندسازی به سنجش میزان استقلال کاری کارکنان می‌پردازد.
 - ۵- احساس معنی دار بودن: در این تحقیق سؤالات ۱۳، ۱۴ و ۱۵ پرسشنامه توانمندسازی به سنجش میزان احساس معنی دار بودن کارکنان می‌پردازد (عبدالهی، ۱۳۸۵).
- **امنیت شغلی:** در این پژوهش منظور از امنیت شغلی نمره‌ای است که فرد از پرسشنامه امنیت شغلی (محقق ساخته) با استفاده از ۱۴ سؤال به ترتیب از سؤالات ۱۶ الی ۲۹ به دست می‌آورد. با ملاحظه تعاریف فوق با ارائه الگوی زیر به بررسی رابطه بین توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان می‌پردازیم:
- نمودار ۲. الگوی رابطه بین توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان



مواد و روش‌ها

نوع و روش تحقیق: تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی بوده و از پرسشنامه‌ای که روایی و پایایی آن مورد تایید بوده جهت جمع آوری داده‌ها استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان دانشگاه علوم انتظامی بوده که به روش تصادفی ساده نمونه‌ای، تعداد ۲۰۰ نفر از آنها انتخاب شده‌اند. از مجموع ۲۰۰ پرسشنامه توزیعی در نمونه آماری ۱۸۰ پرسشنامه بازگشت داده شد. روش آماری مورد استفاده در این تحقیق آزمون همبستگی گشتاوری پیرسون می‌باشد.

ابزار گردآوری داده‌ها:

الف) روش کتابخانه‌ای: برای جمع آوری اطلاعات مربوط به پیشینه تحقیق و ادبیات موضوع از کتاب‌ها و مقالات تخصصی، پایان نامه‌ها و پایگاه‌های اینترنتی استفاده شده است.

ب) روش میدانی: برای گردآوری داده‌های مورد نیاز برای بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان از روش میدانی استفاده می‌شود. به این ترتیب که از طریق توزیع پرسشنامه در بین کارکنان دانشگاه علوم انتظامی اقدام به جمع آوری داده‌ها گردیده است.

اعتبار: در این پژوهش اعتبار پرسشنامه از طریق اعتبار محتوی سنجیده شده است. به این صورت که تک تک سؤالات آزمون با مطالعه و بررسی منابع مطالعاتی مختلف از جمله پرسشنامه‌های استاندارد که توسط محققان (داخلی و خارجی) مورد استفاده قرار گرفته تهیه شده و سپس با استفاده از نظرات کارشناسان، اعتبار آنها مورد سنجش قرار گرفت.

پایایی: در این تحقیق قابلیت اعتماد ابزار اندازه گیری داده‌ها طی دو مرحله از طریق تعیین ضریب آلفا کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت. مرحله اول با توزیع ۳۵ عدد پرسشنامه در جامعه آماری ضریب آلفای کرونباخ برای ۱۵ سؤال پرسشنامه توانمندسازی برابر با ۰/۶۴. و در ۱۴ سؤال پرسشنامه امنیت شغلی ۰/۹۲. محاسبه گردید. در مرحله دوم ضریب آلفا برای ۱۸۰ عدد پرسشنامه توزیعی در نمونه آماری به ترتیب برابر با ۰/۸۶، ۰/۷۰. محاسبه شد.

یافته‌ها

تحلیل داده‌ها:

فرضیه ۱: بین توانمند سازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های آماری:

- بین ابعاد توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود ندارد.
 $H_0: \rho = 0$

- بین ابعاد توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود

دارد. $H_1: \rho^1 0$

مقدار همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۵۷۵ و مقدار sig برابر با ۰/۰۰۰ است که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 تایید می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان گفت: بین ابعاد توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه ۲: بین احساس شایستگی با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های آماری:

- بین احساس شایستگی با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود ندارد. $H_0: \rho = 0$

- بین احساس شایستگی با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد. $H_1: \rho^1 0$

مقدار همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۰۴۲ و مقدار sig برابر با ۰/۵۷۳ می‌باشد، که از ۰/۰۵ بیشتر است بنابراین فرض H_0 را نمی‌توان رد کرد و به عنوان یک فرض صحیح تایید می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان گفت: بین احساس شایستگی با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه ۳: بین احساس مؤثر بودن با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های آماری:

- بین احساس مؤثر بودن با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود ندارد. $H_0: \rho = 0$

- بین احساس مؤثر بودن با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد. $H_1: \rho^1 0$

مقدار همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۵۴ و مقدار sig برابر با ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 تایید می‌شود به عبارت دیگر می‌توان گفت: بین احساس مؤثر بودن با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۴: بین احساس اعتماد با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های آماری:

- بین احساس اعتماد با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود ندارد. $H_0: \rho = 0$

- بین احساس اعتماد با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.
 $H_1: \rho \neq 0$

مقدار همبستگی مشاهده شده برابر با ۰/۲۶۱ و مقدار sig برابر با ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 تایید می شود. به عبارت دیگر می توان گفت: بین احساس اعتماد با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.
 فرضیه ۵: بین احساس استقلال کاری با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.
 فرضیه های آماری:

- بین احساس استقلال کاری با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود ندارد.
 $H_0: \rho = 0$

- بین احساس استقلال کاری با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.
 $H_1: \rho \neq 0$

مقدار همبستگی مشاهده شده برابر با ۰/۱۹۶ و مقدار sig برابر با ۰/۰۰۸ می باشد، بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 تایید می شود. به عبارت دیگر می توان گفت: بین احساس استقلال با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.
 فرضیه ۶: بین احساس معنادار بودن با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.
 فرضیه های آماری:

- بین احساس معنادار بودن با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود ندارد.
 $H_0: \rho = 0$

- بین احساس معنادار بودن با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.
 $H_1: \rho \neq 0$

مقدار همبستگی مشاهده شده برابر با ۰/۲۳۱ و مقدار sig برابر با ۰/۰۰۲ می باشد. بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 تایید می شود. و به این قضاوت می توان ۹۵٪ اطمینان داشت. به عبارت دیگر می توان گفت: بین احساس معنادار بودن با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.

همچنین ترتیب همبستگی بین مولفه های مربوط به توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان در جدول ذیل نشان داده شده است.

جدول ۱. میزان همبستگی مؤلفه‌های توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان

میزان همبستگی	مؤلفه‌های توانمندسازی
۰/۵۴	مؤثر بودن
۰/۲۶۱	اعتماد
۰/۲۳۱	معنادار بودن
۰/۱۹۶	استقلال
۰/۰۴۲	شایستگی

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش رابطه بین ابعاد توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی بررسی شد. در این راستا در جهت پاسخ دهی به سؤالات تحقیق نتایج زیر بدست آمده است:

۱- بین ابعاد توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری معادل ۰/۵۷۵ وجود دارد.

۲- بین احساس شایستگی با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود ندارد.

۳- بین احساس مؤثر بودن با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری معادل ۰/۵۴ وجود دارد.

۴- بین احساس اعتماد با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری معادل ۰/۲۶۱ وجود دارد.

۵- بین احساس استقلال با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری معادل ۰/۱۹۶ وجود دارد.

۶- بین احساس معنادار بودن با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری معادل ۰/۲۳۱ وجود دارد.

به‌طور کلی نتایج تحقیق همسو با ادبیات نظری می‌باشد، با این تفاوت که بین احساس شایستگی با امنیت شغلی کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد.

پیشنهادها

پیشنهادهای تحقیق:

۱- همان‌گونه که یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد، توانمندسازی می‌تواند نقش مؤثری در افزایش احساس امنیت شغلی کارکنان ایفا نماید. بنابراین باید سعی شود برنامه عملیاتی توانمندسازی به

تدریج در سازمان اجرا شود و عناصر آن تقویت گردند. از آنجا که فرضیه اصلی تحقیق با ضریب همبستگی نسبتاً بالایی (۰/۵۷۵) تأیید شده است، لذا تقویت بنیادهای توانمندسازی در سازمان به منظور بهبود امنیت شغلی کارکنان اجتناب ناپذیر است. به همین منظور پیشنهاد می‌گردد فرماندهان و تصمیم‌گیران ارشد دانشگاه علوم انتظامی با اجرای برنامه‌های توانمندسازی، شاخص‌های آن را به ترتیب اولویت بندی بدست آمده در این پژوهش مدنظر قرار دهند.

۲- با توجه به اینکه بین احساس شایستگی با امنیت شغلی کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد، پیشنهاد می‌گردد در این خصوص اطلاع رسانی صحیح از طریق جلسات، سخنرانی‌ها، بروشورها و مجلات داخلی و... انجام شود.

۳- با توجه به این که افزایش توانمندسازی کارکنان در سازمان و از سویی دیگر افزایش احساس امنیت شغلی در کارکنان می‌تواند موجب بهبود بهره‌وری کارکنان و سازمان، کاهش هزینه‌ها، بهبود کیفیت، بهبود ایمنی، نگرش هرچه مثبت‌تر به کار، بهبود مهارت، همکاری صمیمانه‌تر در محیط کاری، مدیریت پویا، استفاده بهینه از نیروی انسانی و... شود، پس با توجه به نتایج تحقیق و نقش مؤثر توانمندسازی بر بهبود احساس امنیت شغلی در کارکنان، یک برنامه جامع توانمندسازی و اجرای آن در سازمان منجر به تحقق اهداف فوق خواهد شد.

پیشنهادهای تجربی:

۱- با عنایت به تأثیر به‌سزای ابعاد چهارگانه توانمندسازی بر امنیت شغلی کارکنان ترویج موضوعات ذیل در سازمان می‌تواند در راستای تقویت این ابعاد و نهایتاً بهبود احساس امنیت شغلی در کارکنان مدنظر قرار گیرد:

- افزایش مهارت‌های ارتباطی و رفتاری کارکنان؛
- فرهنگ سازی در خصوص افزایش تبادل نظر با همکاران در تمامی ابعاد شغل؛
- ترویج روحیه راهنمایی دادن و راهنمایی گرفتن از همکاران؛
- تشویق کارکنان در تجربه‌آموزی و ایجاد سیستم گردش شغلی در سازمان به منظور افزایش احساس اعتماد در کارکنان؛
- آشناسازی کارکنان با مسایل عمومی سازمان؛
- دادن آگاهی لازم به کارکنان در مورد اهداف و افق حرکتی سازمان؛
- ایجاد نگرش مثبت در کارکنان نسبت به تغییر و تحولات سازمانی؛
- به روز کردن اطلاعات کارکنان می‌تواند توانایی‌های آنان را در ایفای نقش سازمانی مطابق با تحولات و تغییرات ایجاد شده بالا برده و در تثبیت موقعیت شغلی آنان مفید واقع گردد؛
- با برنامه ریزی منابع انسانی و طراحی شغل، کارکنان با آینده کاری و مسیر شغلی خود و همچنین فعالیت‌هایی که مانع از برکناری آنها از شغل می‌شود آشنا می‌گردند و مدیران به واسطه

برنامه‌ریزی نیروی انسانی، توانایی شناسایی مهارت‌های لازم برای یک شغل مشخص را با دقت بیشتری به دست خواهند آورد.

- فرد با برقراری سیستم بازخورد و آگاهی از نتایج کار می‌تواند معایب و ضعف‌های کاری خود را تشخیص داده و در رفع آنها کوشا باشد؛

- مدیران و فرماندهان با همه کارکنان به صورت منصفانه و برابر ارتباط برقرار نمایند و از تبعیض قایل شدن بین آنها خودداری نمایند؛

- برقراری روابط دوستانه و باز بین مدیر و کارمند در کار به صورتی که کارمند به هنگام ارتباط با مدیر یا فرمانده احساس راحتی نماید؛

- برقراری سیستم منصفانه و منطقی ترفیعات و انتصابات در سازمان؛

- ارائه آموزش‌های لازم در رابطه با شغل به کارکنان؛

- ایجاد فرصت‌هایی برای توسعه روابط خوب بین کارکنان از قبیل: برگزاری نشست‌های غیر رسمی در هنگام بروز مشکلات و حل مسائل غیر کاری، برگزاری اردوهای تفریحی، برگزاری مسابقات مذهبی، فرهنگی و ورزشی و کمک به ایجاد صندوق‌های تعاونی و قرض‌الحسنه در سازمان؛

- تشویق کارکنان به همکاری و تقویت روحیه کار جمعی در کارکنان؛

- ارائه آموزش‌های لازم به منظور کاهش و کنترل فشارهای عصبی؛

- غنی‌سازی شغل و یا توسعه عمودی شغل می‌تواند با افزایش احساس معنی دار بودن کار، احساس مسئولیت بیشتر و امکان آگاهی از نتیجه واقعی کار و امکان کسب مهارت‌ها و توانایی‌های نوین، انگیزه درونی قوی در انسان به‌وجود آورده و فرد را به انجام کار، با کمیت و کیفیت مطلوبتر واداشته و میزان تعهد سازمانی وی را افزایش دهد؛

- سازمان بایستی به کارکنان آموزش‌های لازم را در خصوص: شنود مؤثر اطلاعات به منظور ایجاد احساس دارا بودن اطلاعات کافی از کار و اجزا و ابعاد مشاغل مربوطه به منظور ایجاد احساس مؤثر بودن و... را بدهد.

- سازمان بایستی به کارکنان آزادی عمل و استقلال لازم در خصوص انتخاب روش کار و انجام وظایف شغلی را به منظور افزایش قدرت ابتکار و خلاقیت بدهد.

۲- با توجه به نتیجه تحقیق و میزان همبستگی بین هر کدام از مولفه‌های توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان می‌توان نتیجه گرفت: چنانچه مدیران سازمان، توانمندسازی را به نوعی، بخشی از فرهنگ سازمان تلقی نموده و اجزای سازمان را برای رسیدن به آن هدایت کنند، در نهایت یک نوع تعلق خاطر و احساس مالکیت در کارکنان سازمان نسبت به محیط خود به وجود آورده و مسئولیت‌پذیری و خودشناسی آنها را افزایش خواهد داد و نرخ ماندگاری و پایداری آنها را در سیستم، بالاتر می‌برد.

پیشنهاد‌های برای تحقیقات آینده:

- در پژوهش‌های آینده، توانمندسازی را در سازمان‌هایی با ساختار نزدیک به هم مورد مطالعه قرار دهند تا نتایج به دست آمده از استحکام بیشتری برای اجرا برخوردار باشند. به عنوان مثال می‌توان این موضوع را در یگان‌های دیگر ناجا و یا دیگر ارکان نیروهای مسلح بررسی و نتایج حاصله را باهم مقایسه کرد.

- همچنین می‌توان تاثیر توانمندسازی را بر سایر مقوله‌های مدیریتی از جمله: بهره‌وری کارکنان، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش و... مورد تحقیق و آزمون قرار داد.

- همان‌طوری که در مباحث تئوریک و نظری بحث شد، شاخص‌های توانمندسازی در ملل و جوامع مختلف می‌تواند متفاوت باشد، لذا پیشنهاد می‌گردد با انجام پژوهش‌های بنیادی نسبت به استخراج مولفه‌های دیگر آن متناسب با ارزش‌های بومی و محلی کشور اقدام نمود.

- با عنایت به اینکه اغلب تحقیقات و مطالعات انجام شده در خصوص توانمندسازی در واحدهای دولتی انجام شده است، پیشنهاد می‌گردد موضوع مذکور در بخش‌های خصوصی نیز بررسی گردیده و نتایج آن با بخش‌های دولتی مورد مقایسه قرار گیرد.

کتابنامه

منابع فارسی:

- الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۹). **مدیریت عمومی**، تهران: نشر نی.
عبداللهی، بیژن (۱۳۸۵). **توانمندسازی کارکنان**، تهران: نشر ویرایش.

منابع انگلیسی:

- Congerjay, A. & Kanungo, Rabindra N. (1988) "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice: **Academy of management Review**, Vol.13, No.3.
Hardy, Cynthia & Leiba – Osullivan, Sharon. (1988) "The Power Behind Empowerment: Implication for Research and Practice", **Human Relations**, Vol.51, No.4.
Thomas, Kenneth W. & Velthouse, Betty A. (1995) "Cognitive Elements of Empowerment: an Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation", **Academy of Management Review**, Vol. 15, No.4.