Journal of Police Medicine

Fall 2014; Vol. 3, No. 3: 167-174

Original Article

Identify Factors Influencing Employee Empowerment

Received: 20 August 2014 **Revised:** 2 October 2014 **Accepted:** 7 October 2014

ABSTRACT

Background: The aim of this study was to recognize identify the effective factors on empowerment among military healthcare personnel.

Materials and Methods: This descriptive study was conducted on 210 workers from Headquarter of Police Medicine in 2011, who were selected with random sampling method. The tool used to collect information was questionnaire. Reliability and validity of questionnaire were confirmed by Cronbach´s Alpha Coefficient (0/839) and content validity methods. Descriptive and inferential statistics (Spearman Correlation Coefficient Test and Friedman Test) were used to analyze data with SPSS software version 19.

Results: Results reveal that: there was a significant relation between contextual, structural and behavioral factors and empowerment. Moreover, ranking the variables showed that the highest rate is related to behavioral factors with the mean of 2.28 and the lowest related to contextual ones with the mean of 1.78.

Conclusion: According to the finding of the present research, to improve the existing status, designing a native model of management style and empowerment with the approach of job motivation promotion and revision of organizational training courses, is highly suggested.

Keywords: empowerment, employees, systematic approach, police

Abdoulali Sadeghi[1]

Elaheh Jamshidimehr[2*]

[1]Lecturer, Department of Health Management, Police University, Tehran, Iran.

[1]M.Sc, Business Management, Faculty of Management, Tehran University, Tehran, Iran.

[*]**Corresponding Author:**
Elaheh Jamshidimehr
Tel: (+98)9372123332

e-mail: jamshidimehr@ut.ac.ir

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-16]

[DOR: 20.1001.1.22286241.1393.3.3.8.3]

[DOI: 10.30505/3.3.167]

پاییز ۱۳۹۳- دوره ۳ - شماره ۳- صفحات ۱۷۴-۱۶۷

مجله طب انتظامی

مقاله تحقیقی

تعیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بهداری کل ناجا

تاریخ دریافت: ۲۹ مرداد ۱۳۹۳ **تاریخ اصلاح:** ۱۰ مهر ۱۳۹۳ **تاریخ پذیرش:** ۱۵ مهر ۱۳۹۳

چکیده

مقدمه: تحقیق حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بهداری کل ناجا صورت گرفته است.

مواد و روش‌ها: این مطالعه توصیفی بر روی ۲۱۰ نفر از کارکنان بهداری کل با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شد. ابزار استفاده‌شده برای گردآوری اطلاعات، پرسشنامه بود که پایایی و روایی آن با ضریب آلفا به میزان ۰/۸۳۹ و اعتبار محتوایی تأیید گردید. در این تحقیق از روش های آماری توصیفی و استنباطی (آزمون‌های ضریب همبستگی اسپیرمن و تحلیل واریانس فریدمن) و برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS ۱۹ استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج این مطالعه نشان داد میان عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای با توانمندسازی ارتباط مثبت معناداری وجود دارد. رتبه‌بندی متغیرها نیز نشان داد بالاترین رتبه به عوامل رفتاری با میانگین ۲/۲۸ و پایین‌ترین رتبه به عوامل زمینه‌ای با میانگین ۱/۷۸ مربوط می‌شود.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج حاصله به‌منظور بهبود شرایط موجود، طراحی الگوی بومی سبک مدیریت و فرماندهی توانمندساز با رویکرد ارتقای انگیزه خدمتی کارکنان و بازنگری دوره‌های عرضی با رویکرد توانمندسازی کارکنان پیشنهاد می‌گردد.

کلید واژه‌ها: توانمندسازی، کارکنان، رویکرد سیستماتیک، پلیس

عبدالعلی صادقی[۱]

الهه جمشیدی مهر[۲*]

[۱] مربی، گروه مدیریت بهداشت و درمان، دانشگاه علوم انتظامی، تهران، ایران.

[۲] کارشناس ارشد، مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

[*] نویسنده مسئول:
الهه جمشیدی مهر
تلفن: ۹۳۷۲۱۲۳۳۳۲(۹۸+)
پست الکترونیک:
jamshidimehr@ut.ac.ir

مقدمه

امروزه سازمان‌ها شاهد تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی زیادی در محیط هستند. رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و تغییرات در ویژگی‌های جمعیت شناختی نیروی انسانی و مشتریان در قلب این تغییرات قرار دارند [۱]. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان ندارند و باید بیشترین زمان و نیروی خود را صرف شناسایی محیط داخلی و خارجی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به کارکنان واگذار نمایند. بنابراین مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی در سازمان‌ها، کارکنان متعهد، برانگیخته و وظیفه شناس هستند [۲] و به همین دلیل است که توانمندسازی کارکنان به عنوان مهم ترین چالش مدیران در عصر حاضر مطرح می شود. در رابطه با اهمیت و ضرورت این مقوله می‌توان گفت در مواجه با چالش‌ها، مدیران باید شرایط سازمان‌ها را به‌گونه‌ای مهیا سازند که هر شخصی بتواند توانمندتر شود. نیروی کار متعهد و توانمند، یکی از شروط لازم و ضروری برای عملکرد مؤثر در سازمان های نوین می باشد [۳]. زیرا سازمان ها برای پاسخگویی به تغییرات محیطی، به کارکنانی توانمندتر نیاز دارند؛ بنابراین توانمندسازی کارکنان یکی از راهبردهای مهم تطابق بهتر با تغییرات خارجی است [۴]. از سویی دیگر، توانمندسازی به‌عنوان کلید اثربخشی سازمان ها و مدیران، مهم‌ترین عامل تسهیل کننده روند ایجاد تغییرات فرهنگی در سازمان است و سازمان های توانمندسازی شده از لحاظ عملکرد اقتصادی پیشرفت هایی را در حوزه‌های مختلف نشان داده‌اند [۵]. تحقیقات حاکی از آن می‌باشد سازمان هایی که راهبردهای توانمندسازی کارکنان را در

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1393.3.3.8.3]
[DOI: 10.30505/3.3.167]

Journal of Police Medicine
Fall 2014; Vol. 3, No. 3: 167-174

پیش‌گرفته‌اند به مزایای متعددی از جمله افزایش سطح عملکرد و بهره‌وری، بهبود ارتباط میان مدیریت و کارکنان، ارائه پاسخ‌های سریع و به‌موقع درحین انجام خدمت، افزایش رضایت کارکنان و کیفیت زندگی کاری و یا بهبود وضعیت ایمنی در محیط کار دست یافته اند [۶]. با این حال برخلاف توجه روزافزون نسبت به توانمندسازی کارکنان، درک و آگاهی ما از این مفهوم محدود است و مطالعات علمی کمی در خصوص این‌که توانمندسازی شغلی با چه متغیرهای سازمانی در ارتباط است، در دست می‌باشد [۳]. ازآنجاکه همه کارکنان و سازمان‌ها به نحو مشابهی توانمند نمی‌شوند، لازم است برای توانمندسازی هر سازمان، جنبه‌های گوناگون آن در نظر گرفته شود. برای اینکه فرایند توانمندسازی در سازمان یا مجموعه‌ای به‌طور صحیح و مطلوب انجام گیرد قدم اول، شناسایی عوامل مؤثر بر این فرایند می‌باشد [۷].

صاحب‌نظران حوزه‌های مختلف هر یک از منظر خویش به تعریف توانمندسازی پرداخته‌اند. این تعاریف به‌رغم تفاوت‌هایی که باهم دارند، هم‌خانواده بوده و دارای وجوه اشتراک بسیاری نیز هستند. ازجمله اینکه تمام آن‌ها به‌نوعی بر تفویض اختیار و تسهیم قدرت تأکید می‌کنند [۸]. سیر تاریخی مفهوم توانمندسازی در ادبیات مدیریت در جدول ۱ آمده است [۹].

بررسی ادبیات نظری تحقیق نشان می‌دهد عوامل متعددی بر توانمندسازی کارکنان تأثیرگذار است؛ به‌عنوان مثال، برمبنای نظریه شناخت اجتماعی سه دسته عوامل تحت عنوان ویژگی‌های فردی و شخصیتی، ویژگی‌های گروه و ویژگی‌های ساختار اجتماعی واحد کار بر ادراک افراد از احساس توانمندی خود تأثیر می‌گذارند [۶]؛ در مطالعه‌ای دیگر عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان به‌صورت عوامل فردی، دورن‌سازمانی و برون‌سازمانی تقسیم‌بندی شده است [۸]. بررسی برخی از مطالعات و تحقیقات بومی مرتبط نشان می‌دهد راهبردهای مدیریتی، منابع خودکارآمدی، شرایط سازمانی [۹] توانایی‌های هوشی و ذهنی، توانایی‌های فیزیکی یا جسمی، مهارت، دانش، انگیزه [۱۰] متغیرهای فردی، سازمانی و محیطی [۵] و راهبردهای مدیریتی، منابع خودکارآمدی و شرایط سازمانی [۷] بر توانمندسازی کارکنان مؤثر هستند.

همچنین در رابطه با ادبیات نظری توانمندسازی کارکنان، سه دیدگاه مطرح می‌باشد: دیدگاه اول، دیدگاه عقلایی است که قائل به تسهیم قدرت با زیردستان، تفویض اختیار، تصمیم‌گیری نامتمرکز می‌باشد. دیدگاه دوم، دیدگاه انگیزشی است که نیاز به قدرت را به‌عنوان حالتی درونی برای کسب نفوذ و کنترل سایر افراد، مبنای توانمندسازی می‌داند. دیدگاه سوم، دیدگاه فراانگیزشی است که ایجاد انگیزه درونی توسط آماده‌سازی محیط برای انتقال احساس خود اثربخشی و انرژی بیشتر را طرح می‌نماید. ازآنجاکه هر یک از این دیدگاه‌ها دارای نقاط قوت و ضعفی می‌باشند، می‌توان دیدگاه کامل‌تر و جامع‌تری را در نظر گرفت که علاوه بر نقاط قوت، پارامترهای سه دیدگاه را شامل شده و نقاط ضعف دیدگاه‌ها را نداشته باشد. این دیدگاه که الگوی اصلی تدوین متغیرهای اصلی و فرعی این تحقیق می‌باشد، به‌عنوان دیدگاه سیستمی مطرح و مشتمل بر سه‌شاخه رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای می‌باشد [۱۱].

از سوی دیگر در مورد توانمندسازی کارکنان رویکردهای مختلفی وجود دارد به‌طوری‌که صاحب‌نظران با توجه به نقاط تمرکز تعاریف ارائه‌شده از توانمندسازی و برشمردن عناصر مشترک، آن‌ها را در یک گروه قرار داده و تحت عنوان یک رویکرد از آن‌ها نام برده‌اند[۵]. به‌عنوان‌مثال، کوئین و اسپریتزر با مطالعه میدانی در سطح مدیران میانی شرکت‌های پیشتاز، دو رویکرد متفاوت را برای توانمندسازی تشخیص داده‌اند: رویکرد مکانیکی و رویکرد ارگانیکی. بر اساس رویکرد مکانیکی، توانمندسازی به معنی تفویض اختیار و قدرت به کارکنان رده پائین بوده و بر اساس رویکرد ارگانیکی، توانمندسازی به معنی ریسک‌پذیری، رشد، تغییر و نیز اعتماد به کارکنان و تحمل اشتباهات آن‌ها می‌باشد [۹]. در برخی از این مطالعات از توانمندسازی ساختاری، سخت یا بیرونی در مقابل توانمندسازی انگیزشی و روان‌شناختی، نرم یا درونی نام برده شده است. در دیدگاه ساختاری که به توانمندسازی ارتباطی و مکانیکی نیز شناخته

جدول ۱: سیر تاریخی مفهوم توانمندسازی

دهه	مفاهیم مرتبط با توانمندسازی	توضیح
۱۹۵۰	روابط انسانی	مدیران در قبال کارکنان خود رفتار دوستانه داشتند.
۱۹۶۰	آموزش حساسیت	مدیران نسبت به نیازها و انگیزه های کارکنان حساس بودند.
۱۹۷۰	مشارکت کارکنان	مدیران، کارکنان را در تصمیم‌گیری درگیر می کردند.
۱۹۸۰	مدیریت کیفیت جامع	مدیران بر کارگروهی و تشکیل تیم‌ها تأکید داشتند.
۱۹۹۰	توانمندسازی کارکنان	مدیران شرایطی فراهم کنند که نیروهای بالقوه کارکنان آزاد شود.

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1393.3.3.8.3]
[DOI: 10.30505/3.3.167]

مجله طب انتظامی
پاییز ۱۳۹۳- دوره ۳- شماره ۳- صفحات ۱۷۴-۱۶۷

می‌شود، با روندی از بالا به پائین، بیشتر به این موضوع توجه شده است که مدیران چه ابزارها، وسایل و یا زمینه هایی را در محیط فیزیکی کار تهیه کنند تا کارکنان در سازمان از آن طریق به توانمندی دست یابند؛ اما در دیدگاه انگیزشی که به توانمندسازی ارگانیکی نیز شناخته می‌شود، با روندی از پائین به بالا، بیشتر بر اهمیت و توجه به جنبه درون فردی توانمندسازی توجه شده است. در این مطالعات توانمندسازی به‌عنوان یک عامل زیر بنایی در بهبود و توسعه فعالیت های سازمان است که رابطه مستقیمی با شیوه نگرش، احساس و ادراک فرد از محیط کاری دارد [۸]. بر این مبنا، در تحقیق حاضر با مطالعه رویکردهای مبتنی بر «انگیزش، شناخت و محیط»، رویکرد «روان شناختی» که توانمندسازی را فرایند انگیزش درونی وظایف محوله در چهار حوزه شناختی مؤثر بودن، شایستگی، معنی‌داری و حق انتخاب می‌داند، برگزیده شد [۱۴] تا بتوان با کمک آن، عوامل تأثیرگذار بر توانمندسازی کارکنان بهداری کل ناجا را شناسایی و اولویت بندی نمود و در برنامه ریزی های سازمانی که در در راستای ارتقای آمادگی رزمی یگان صورت می‌گیرند، گامی هرچند کوچک برداشت.

مواد و روش‌ها

در مطالعه حاضر که بر اساس هدف کاربردی و بر اساس روش گردآوری داده ها، توصیفی می باشد با بهره جویی از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی، عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بهداری کل ناجا به‌عنوان نمونه مطالعاتی، در این سه شاخه لحاظ شد. در این راستا، انگیزه‌های فردی برای انجام وظایف محوله، سطح تندرستی و وضعیت جسمانی فرد در تناسب با شغل، کیفیت توانایی‌های ذهنی و هوش، میزان تحصیلات، دانش و آگاهی‌های فردی، توانایی‌های فنی، انسانی و ادراکی به‌عنوان عوامل رفتاری، جایگاه شغلی فرد در سلسله‌مراتب سازمانی، میزان دسترسی به منابع سازمانی مختلف، دوره های آموزشی سازمانی، نظام پاداش دهی، نحوه ارزیابی عملکرد شغلی و سبک مدیریت و فرماندهی به‌عنوان عوامل ساختاری و نهایتاً ارزش‌ها و هنجارهای

جدول ۲: خلاصه ویژگی‌های جمعیت شناختی کارکنان بهداری کل ناجا

ردیف	متغیر	مولفه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
۱	جنسیت	زن	۳۰	۲۱/۷
		مرد	۱۰۷	۷۷/۵
۲	سن	تا ۳۰ سال	۴۳	۳۱/۱
		۳۱ –۴۰ سال	۳۲	۲۳/۱
		۴۲ – ۵۰ سال و بیشتر	۲۵	۱۸/۱
۳	سطح تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	۵۳	۳۸/۴
		کارشناسی	۶۰	۴۳/۴
		کارشناسی ارشد	۱۱	۷/۹
		دکتری	۱۴	۱۰/۱
۴	سابقه خدمت	تا ۱۰ سال	۵۸	۴۳
		۱۱ – ۲۰ سال	۵۸	۴۳
		۲۱ سال و بیشتر	۱۹	۱۳/۷
۵	درجه یا رتبه	درجه داری	۲۷	۱۹/۶
		افسری جزء	۷۴	۵۳/۶
		افسری ارشد	۳۵	۲۵/۴
		رسمی	۱۱۷	۸۴/۸
۶	نوع عضویت	پیمانی	۶	۴/۳
		قراردادی	۹	۶/۵

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1393.3.3.8.3]
[DOI: 10.30505/3.3.167]

Journal of Police Medicine
Fall 2014; Vol. 3, No. 3: 167-174

اجتماعی، باورها، اعتقادات و آداب و رسوم فرهنگی، سطح درآمد سرانه، میزان تورم، قوانین و مقررات حقوقی مرتبط و صنف‌گرایی به‌عنوان عوامل زمینه‌ای مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بهداری کل در طراحی پرسشنامه تحقیق لحاظ شد:

برای جمع‌آوری داده‌های موردنیاز از پرسشنامه محقق ساخته‌ای که با نظام مقیاس بندی لیکرت (پنج قسمتی، شامل گزینه های بسیارزیاد=۵، زیاد=۴، متوسط=۳، کم=۲ و بسیار کم=۱) سازه‌بندی و واجد دو بخش با گویه های عمومی (شامل ویژگی های جمعیت شناختی) و تخصصی (شامل مؤلفه‌های تحقیق) بود، استفاده گردید. روایی محتوایی گویه‌ها با بهره‌مندی از مشورت خبرگان یعنی اساتید دانشگاه و کارشناسان کارگروه مدیریت سلامت بهداری کل و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ با مقدار ۰/۸۳۹ تأیید گردید. قلمرو زمانی و مکانی تحقیق حاضر، بعد از مطالعات مقدماتی به مدت سه ماه در مدیریت‌های ستادی بهداری کل ناجا در شهرستان تهران بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران و کارکنان ستادی مستقر در ستاد مذکور و مشتمل بر ۲۱۰ نفر بود که با توجه به «جدول نمونه‌گیری کهن، مورگان و کرجسای» با روش نمونه‌گیری ساده، به ۱۳۶ نفر محدود گردید. در عمل برای تأمین داده های تحقیق ۱۴۰ پرسشنامه توسط محقق توزیع و نهایتاً ۱۳۸ عدد عودت گردید. برای بررسی اطلاعات از روش‌های آماری توصیفی مرسوم و روش های آمار استنباطی مرتبط یعنی «آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن» و برای رتبه‌بندی متغیرها از «آزمون تحلیل واریانس فریدمن» در نرم‌افزار SPSS ۱۹ استفاده شد.

یافته‌ها

مفاد داده‌های تحقیق در دو بخش توصیفی و استنباطی قابل ارائه می‌باشد. جنس، سن، سطح تحصیلات، سابقه خدمت، درجه یا رتبه و نوع عضویت، متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق حاضر بودند که در جدول ۲ قابل مشاهده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده توسط پرسشنامه، بر اساس سؤال‌های تحقیق، آزمون‌های آماری موردنظر روی داده‌های مربوط به متغیرهای اصلی و فرعی صورت پذیرفت. برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد [۱۲]. جدول ۳ نتایج این آزمون را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۳: نتایج آزمون ضریب همبستگی

متغیرها	عوامل رفتاری	عوامل ساختاری	عوامل زمینه‌ای
توانمندسازی کارکنان	r=۰/۵۶۷ P=۰/۰۱	r=۰/۵۵۸ P=۰/۰۱	r=۰/۴۵۷ P=۰/۰۱

با توجه به خروجی‌های آزمون، می‌توان گفت که با اطمینان ۰/۹۹ درصد و سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ درصد بین عوامل رفتاری و توانمندسازی کارکنان رابطه ای مستقیم (r=۰/۵۶۷)، بین عوامل ساختاری و توانمندسازی کارکنان رابطه ای مستقیم (r=۰/۵۵۸) و بین عوامل زمینه ای و توانمندسازی کارکنان رابطه ای مستقیم (r=۰/۴۵۷) وجود دارد.

به همین طریق با توجه به نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن، در سطح معناداری ۰/۰۱ وجود رابطه بین هریک از مؤلفه‌های رفتاری، ساختاری و زمینه ای نیز تأیید شده که در قالب موارد این ارتباط نسبتاً قوی است. به طوری که مقدار آن برای عوامل رفتاری انگیزه‌های فردی ۰/۵۷۹، سطح تندرستی ۰/۵۷۳، توانائی‌های ذهنی ۰/۶۰۲، تحصیلات ۰/۶۶۸، دانش و آگاهی های فردی ۰/۶۳۸، مهارت‌ها ۰/۶۱۶، برای عوامل ساختاری سبک مدیریت ۰/۵۶۱، نظام پاداش ۰/۶۶۰، جایگاه شغلی ۰/۶۸۰، نظام ارزیابی عملکرد ۰/۶۴۲، دسترسی به منابع ۰/۷۲۰، آموزش ۰/۷۱۵ و برای عوامل زمینه‌ای درآمد ۰/۶۲۰، تورم ۰/۴۸۱، قوانین و مقررات حقوقی ۰/۶۵۵، صنف گرایی ۰/۲۹۰، هنجارهای اجتماعی ۰/۵۹۵ و فرهنگ جمعی ۰/۵۹۱ به‌دست آمد.

نتایج آزمون تحلیل واریانس دوطرفه فریدمن نشان داد رتبه میانگین هر یک از عوامل سه‌گانه مذکور به‌عنوان متغیرهای اصلی و نیز هر دسته از مؤلفه‌های آن‌ها به‌عنوان متغیرهای فرعی، یکسان نمی‌باشد؛ بر این مبنا عوامل و مؤلفه های آن ها اولویت‌بندی شدند که نتایج به‌دست‌آمده در جداول ۴ و ۵ نشان داده شده است.

نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس فریدمن، میانگین رتبه‌های هر یک از متغیرهای تحقیق یعنی عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای را به ترتیب نشان می‌دهد. سطح معناداری آزمون نیز از سطح خطا ۵

جدول ۴: نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن

متغیر	رتبه میانگین	اولویت	تعداد	آماره آزمون	درجه آزادی	سطح معناداری
رفتاری	۲/۲۸	اول				
ساختاری	۱/۹۴	دوم	۱۳۸	۲۰/۱۶۶	۲	۰/۰۰۰۱
زمینه ای	۱/۷۸	سوم				

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1393.3.3.8.3]
[DOI: 10.30505/3.3.167]

مجله طب انتظامی
پاییز ۱۳۹۳- دوره ۳- شماره ۳- صفحات ۱۷۴-۱۶۷

جدول ۵: نتایج رتبه بندی مولفه های تحقیق

متغیر	مولفه	رتبه میانگین	اولویت
رفتاری	انگیزه‌های فردی	۳/۹۱	اول
	سطح تندرستی و وضعیت جسمانی فرد	۳/۶۱	دوم
	کیفیت توانایی‌های ذهنی و هوش	۳/۷۱	سوم
	میزان تحصیلات	۳/۴۷	چهارم
	دانش و آگاهی‌های فردی	۳/۲۱	پنجم
	توانایی‌های فنی، انسانی و ادراکی	۳/۰۹	ششم
ساختاری	سبک مدیریت و فرماندهی	۴/۱۵	اول
	نظام پاداش‌دهی	۳/۸۹	دوم
	جایگاه شغلی فرد	۳/۴۱	سوم
	نظام ارزیابی عملکرد	۳/۳۵	چهارم
	میزان دسترسی به منابع مختلف	۳/۱۶	پنجم
	دوره‌های آموزشی سازمانی	۳/۰۴	ششم
زمینه ای	سطح درآمد سرانه	۳/۹۷	اول
	میزان تورم	۳/۸۴	دوم
	قوانین و مقرارت حقوقی	۳/۷۳	سوم
	صنف گرایی	۲/۴۵	چهارم
	هنجارهای اجتماعی	۳/۵۵	پنجم
	فرهنگ سازمانی	۳/۴۷	ششم

درصد کوچک‌تر است، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد، یکسانی اولویت های عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان رد می شود. ازآنجایی‌که در این آزمون هرچقدر میانگین رتبه‌ها بزرگ‌تر باشد، اهمیت آن متغیر بیشتر است، بالاترین رتبه با میانگین ۲/۲۸ به عوامل رفتاری و پایین‌ترین رتبه با میزان ۱/۷۸ به عوامل زمینه‌ای مربوط می‌شود. بنابراین برحسب رتبه میانگین‌ها، اولویت متغیرهای تحقیق به ترتیب عبارت است از: رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای. نتایج آزمون آماری یکسانی یا عدم یکسانی اولویت‌های متغیرهای فرعی هر یک از عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای نیز در جدول ۵ آمده است.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بهداری کل ناجا صورت پذیرفته است تا مبادی ذیربط را در سطوح خرد و کلان در ارتقای وضعیت موجود یاری نماید، لذا مفاد اطلاعاتی که از تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاصل گردید، در دو بخش توصیفی و استنباطی به شرح ذیل ارائه می‌گردد: بررسی ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری تحقیق نشان می دهد بیشتر پاسخ‌گویان با ۷۷/۵ درصد مرد، بیشترین دامنه سنی با ۴۴/۹ درصد در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ ساله و کمترین میزان یعنی ۲۳/۲ درصد، ۴۱ سال و بیشتر داشته‌اند. بیشترین سطح تحصیلات با ۴۰/۵ درصد در سطح کارشناسی و کمترین میزان با ۱۰/۱ درصد در سطح دکتری و بیشترین سابقه خدمتی با ۸۶ درصد در دهه‌های اول و دوم خدمت (۵۸ نفر معادل ۴۳ درصد در هر یک از دهه‌های گفته‌شده) و کمترین سابقه خدمتی با ۱۴/۱ درصد در دهه سوم خدمت می‌باشد؛ همچنین بیشتر پاسخ‌گویان یعنی ۵۴/۴ درصد در طیف افسری جزء یا کارمندی هم‌تراز و کمترین میزان معادل ۱۹/۹ درصد در طیف درجه‌داری و ۸۷/۳ درصد از پاسخ‌گویان از لحاظ استخدامی رسمی و ۶/۷ درصد قراردادی بوده‌اند.

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1393.3.3.8.3]
[DOI: 10.30505/3.3.167]

Journal of Police Medicine
Fall 2014; Vol. 3, No. 3: 167-174

در زمینه سؤالات تحقیق مطابق با نتایج حاصل از آزمون‌های آماری مربوطه، در میان هر یک از عوامل اصلی رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای و متغیرهای فرعی آن‌ها همبستگی مستقیمی برقرار بوده و این عوامل نیز با یکدیگر همبستگی مثبت معناداری دارند. در میان متغیرهای رفتاری، بیشترین همبستگی با میزان ۰/۶۶۸ به میزان تحصیلات و کمترین همبستگی با ۰/۵۷۳ به سطح تندرستی مربوط است. در میان متغیرهای ساختاری، بیشترین همبستگی با ۰/۷۲۰ به میزان دسترسی به منابع مختلف و کمترین همبستگی با میزان ۰/۵۶۱ به سبک مدیریت و فرماندهی و میان متغیرهای زمینه‌ای، بیشترین همبستگی با ۰/۶۵۵ به قوانین و مقررات حقوقی و کمترین همبستگی با میزان ۰/۲۹۰ به متغیر صنف گرایی مرتبط است. همچنین بررسی رتبه میانگین متغیرهای اصلی نشان می‌دهد که عوامل رفتاری با میانگین ۲/۲۸ در صدر عوامل و به ترتیب عوامل ساختاری و زمینه‌ای با میانگین‌های ۱/۹۴ و ۱/۷۸ در رتبه‌های بعدی قرار دارند. در خصوص تعیین اولویت‌های اول تا ششم مؤلفه‌های عوامل مؤثر، میان متغیرهای رفتاری، اولویت اول با انگیزه‌های فردی برای انجام وظایف محوله با میانگین ۳/۹۱ و اولویت آخر یا ششم با توانایی‌های فنی، انسانی و ادراکی با میانگین ۳/۰۹ بود. در میان متغیرهای ساختاری، اولویت اول با سبک مدیریت و فرماندهی با میانگین ۴/۱۵ و اولویت آخر با دوره‌های آموزشی سازمانی با میانگین ۳/۰۴ بود؛ همچنین در میان متغیرهای زمینه‌ای، اولویت اول با سطح درآمد سرانه با میانگین ۳/۹۷ و اولویت آخر با باورها و آداب و رسوم فرهنگی سازمانی با میانگین ۳/۴۷ به دست آمد.

شرایط، ویژگی‌ها و مأموریت‌های انحصاری بهداری کل ناجا به‌عنوان یگان ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی و درمانی در شرایط عادی و عملیاتی، توجه بهینه به توانمندسازی کارکنان را در برنامه‌ریزی‌های سازمانی بخش‌های مختلف ضروری می‌نماید چرا که تحقیقات نشان داده است سازمان‌هایی که توانمندسازی کارکنان را در پیش گرفته‌اند، به مزایای متعددی همانند افزایش سطح عملکرد و بهره‌وری، بهبود ارتباط میان مدیریت و کارکنان، ارائه پاسخ‌های سریع و به‌موقع در حین انجام خدمت، افزایش رضایت کارکنان و کیفیت زندگی کاری و یا بهبود وضعیت ایمنی در محیط کار دست یافته‌اند. به‌طورکلی، مزایای به‌کارگیری توانمندسازی را می‌توان در دو طبقه تقسیم‌بندی کرد.

۱-مزایای سازمانی:

بسیاری از نویسندگانی که بر مزایای سازمانی توانمندسازی تمرکز کرده‌اند، چنین فرض می‌کنند در پس تلاش‌هایی که موجب توانمندیشان در محیط کار می‌شود، یک نیروی محرکه وجود دارد. امروزه رقابت جهانی و محیط متغیر تجاری، تغییرات سازمانی را برای پاسخ به فشارهای فزاینده در زمینه بهبود کارایی و عملکرد، اجتناب‌ناپذیر کرده است. به‌خصوص سازمان‌ها در زمینه‌های کنترل هزینه، انعطاف‌پذیری و کیفیت ناگزیر به توسعه و بهبود می‌باشند. در واقع سازمان‌ها می‌توانند شاهد بهبودهای زیادی در زمینه عملکرد اقتصادی باشند، گرچه سنجش مزایای اقتصادی از طریق توانمندسازی بسیار مشکل است.

۲-مزایای فردی:

درحالی‌که توانمندسازی دارای مزایای سازمانی است، منافع بسیاری نیز برای کارکنان به همراه دارد. کارکنانی که خودشان را توانمند می‌بینند، تضاد و ابهام در نقش کمتری را گزارش می‌دهند و همچنین در محیط خود، کنترل بیشتری را بر محیط تجربه می‌کنند. به عقیده آنان چنین امری باعث کاهش محدودیت‌های عاطفی می‌شود. در یک تحقیق، نتایج به‌دست‌آمده حاکی از رضایت شغلی، انگیزش و وفاداری بیشتر به سازمان در افراد توانمند است [۶].

با این حال در بهداری کل ناجا مطالعات چندانی در این خصوص انجام نشده است. همچنین ازآنجاکه همه کارکنان و سازمان‌ها به نحو مشابهی توانمند نمی‌شوند، لازم است برای توانمندسازی هر سازمان، جنبه‌های گوناگون آن در نظر گرفته شود و برای اینکه فرایند توانمندسازی در سازمان یا مجموعه‌ای به‌طور صحیح و مطلوب انجام گیرد، قدم اول شناسایی عوامل مؤثر بر این فرایند می‌باشد [۷].

در این راستا بررسی نتایج حاصل از این تحقیق در خصوص رابطه میان عوامل مرتبط با توانمندسازی و مقایسه با برخی از تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که همبستگی میان برخی از عوامل ساختاری مانند سبک مدیریت و رهبری با توانمندسازی کارکنان تکرار شده است [۱۵]. چراکه در زمینه سبک مدیریت و فرماندهی برخلاف سبک‌های آمرانه و مستبدانه که اجازه مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها وجود نداشته و کارکنان صرفاً موظف به اجرای هرگونه دستوری می‌باشند، باید شیوه مدیریت و رهبری مشارکتی وجود داشته باشد تا کارکنان با شناختن نقاط قوت و ضعف یا فرصت‌ها و محدودیت‌ها، بتوانند در تصمیم‌گیری‌های سازمانی حضور داشته و به مدیران در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری‌های کلان کمک کنند.

از سوی دیگر، متغیرهای شرایط سازمانی همچون نظام پاداش، ارزیابی عملکرد، دسترسی به منابع و آموزش به دلیل تأثیرگذاری بر توانمندسازی، از مؤلفه‌های مهم مدل مفهومی توانمندسازی معرفی شده‌اند [۷] چراکه شرایط سازمانی همچنان که نتایج تحقیق حاضر نیز نشان می‌دهد به طور مستقیم بر توانمندسازی کارکنان اثر می‌گذارد.

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1393.3.3.8.3]
[DOI: 10.30505/3.3.167]

مجله طب انتظامی
پاییز ۱۳۹۳- دوره ۳- شماره ۳- صفحات ۱۷۴-۱۶۷

لذا با توجه به یافته های این تحقیق پیشنهاد می گردد نسبت به طراحی الگوی بومی سبک مدیریت و فرماندهی توانمندساز با هدف ارتقای انگیزه‌های فردی برای انجام وظایف محوله در مطالعات آتی اقدام گردد؛ همچنین ازآنجاکه توانمندسازی یکی از مهم ترین خصوصیات رهبری خدمتگزار بوده و توانمندسازی در قلب رهبری خدمتگزار قرار دارد، پیشنهاد می شود مبانی و الگوهای رهبری خدمتگزار و تأثیر آن ها بر توانمندسازی کارکنان برای فرماندهان، مدیران و رؤسای بهداری کل تبیین گردد و با توجه به طرح اخیر، مباحث خود توانمندسازی و وجود ظرفیت مناسب حاصل از الزامی بودن دوره‌های آموزشی سازمانی، با این رویکرد دوره‌های عرضی، بازنگری گردد.

تشکر و قدردانی

از آنجا که راهنمایی مشفقانه اساتید و اعضای کارگروه مدیریت بهداشت و درمان بهداری کل ناجا، در کنار همکاری صمیمانه مدیران و کارکنان معاونت بهداشت، امداد و درمان ناجا، در تدوین مقاله حاضر سهم بی‌بدیلی داشت؛ از زحمات گران‌قدرشان تشکر و قدردانی می‌گردد.

منابع

1. Beer V, Guerrill A.Tactics for employee empowerment: Performance empowerment Quarterly.1991; 4: 62-70.
2. Boxell CT. The Strategic HRM debate and the resurces based view of the firm: HRM Journal. 1996; 6: 59-75.
3. Conger JA, (1989). Leadership: The art of empowering others, The Academy of management Executive. 1989; 3: 17-24.
4. Conger JA, Kanang R.N.The empowerment process: Integrating theory and practice: Academy of management review. 1998; 19: 471-482.
5. Bakhtiari H. police employees empowerment: First. Tehran. Iman Publicatoin 2011. (Persian)
6. Abtahi SH, Abesi S. Employees empowerment: First. Tehran.Management Institute of Research And Trining Publicatoin 2010. (Persian)
7. Faraj M, Lotfollahzadeh S. The study of the effective factors of employees empowerment in organization: Naja Human Resurces Quarterly. 2011; 6: 115-140. (Persian)
8. Ahmadi P. Management of employees empowerment: First.Tehran. Culcural research office Publicatoin 2010. (Persian)
9. Abdolahi B, Navehebrahim A. Employees empowerment: First.Tehran. Virayesh research office Publicatoin 2006. (Persian)
10. Mohamadi H. Efective factors of employees empowerment: Taavon.2009; 204:1-19. (Persian)
11. Skandari M. Managers empowerment Model: Thesis.Tehran: Tehran University; 2001. (Persian)
12. Momeni M, Ghayoumi AF. Statistical Analysis With SPSS: 2th ed. Tehran. Author Publicatoin 2010. (Persian)
13. Fayzi T, Zolfagharimighadam A. Identify factors influencing psychological empowerment: Management Culture 2009; 18:123-151. (Persian)
14. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Academy of management journal.1995; 1442-65.
15. Huczynski A, Bachnan D. Organization Behaviour: Fourth Edition Prentice Hall 2001.

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.22286241.1393.3.3.8.3]
[DOI: 10.30505/3.3.167]