

بررسی تاثیر رهبری توانمند ساز از طریق عملکرد شغلی بر عملکرد سازمان

کارکنان نیروی انتظامی

آمنه مال میر^۱ رضا میرزایی^۲ هادی ثمره^۳

صفحه ۱۵۱-۱۲۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۰۳

تا، بخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۲۵

چکیده

زمینه و هدف: هدف این تحقیق شناسایی تاثیر رهبری توانمند ساز از طریق عملکرد شغلی بر عملکرد سازمان دولتی در نیروی انتظامی اراک بوده است. در محیط پرتنش کسب و کار امروزی، مدیران سازمان ها با چالش های متعددی مواجه هستند یکی از بهترین شیوه ها برای تغییر ساختار مدیریت سنتی به مدیریت مشارکتی و رسیدن سازمان به اهداف اصلی، شیوه توانمند سازی کارکنان بوده است.

روش تحقیق: این تحقیق از نظر هدف، پژوهش کاربردی در دسته تحقیق های علی قرار دارد جامعه مورد پژوهش شامل ۴۵۰ نفر و نمونه آماری ۲۰۷ نفر از کارکنان نیروی انتظامی در اراک بوده که برای سنجش وضعیت موجود از پرسشنامه ۱۵ سوالی استفاده شد که پس از تایید روایی و پایایی جهت جمع آوری داده ها مورد استفاده قرار گرفت.

یافته ها: در این تحقیق برای بررسی روابط بین اجزا مدل از معادلات ساختاری استفاده شده بود. از نرم افزار لیزرل برای تجزیه تحلیل فرضیه ها استفاده شده است. نتایج: با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها نتایج حاکی از آن بوده است که رهبری توانمندساز از طریق عملکرد شغلی بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارد. رهبری توانمند ساز بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت دارد. رهبری توانمند ساز بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارد. عملکرد شغلی بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارد.

واژگان کلیدی: رهبری توانمندساز، "عملکرد شغلی"، "عملکرد سازمان

^۱ دکترای تخصصی دانشگاه آزاد اسلامی فراهان

^۲ کارشناس ارشد مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی فراهان

^۳ کارشناس ارشد مردم شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زرنند

مقدمه

سبک‌های رهبری یکی از مهمترین عوامل در شکل‌گیری رفتار و نحوه‌اندیشیدن در سازمان است، از این رو به نظر می‌رسد بین سبک رهبری و بهره‌وری ارتباط وجود داشته باشد. رهبری از یک کلمه می‌آید که حامل معنای یک شخص یا چیزی است که منجر به نتیجه می‌شود. در این معنا، رهبری می‌تواند به عنوان موقعیت تعریف شود که این عملکرد و توانایی رهبر باعث می‌شود، افراد دیگر به یک موفقیت بیشتری برسند. در همین حال، هنگام بحث در مورد روابط بین رهبری و سازمان، توانایی فرد برای ایجاد انگیزه و نفوذ در دیگران است، به طوری که آن‌ها را قادر سازد تا نسبت به اثربخشی و موفقیت سازمان کمک کنند (عرفانیان خانزاده و ترکانلو، ۱۳۹۶، ۱۳۳). حیات و بقاء هر سازمان تا حد زیادی به توانایی‌ها، مهارت‌ها، آگاهی‌ها، دانش و تخصص‌های مختلف منابع انسانی، به ویژه مدیران آن سازمان بستگی دارد و هرچه افراد آمادگی بیشتری داشته باشند بهتر می‌توانند در ارتقای سطح کارایی سازمان سهیم باشند. امروزه که تمام سازمان‌ها به نوعی از پیشرفت سریع تکنولوژی متأثر هستند، برای حفظ و ادامه حیات خویش ناگزیرند دگرگونی‌هایی همسو با این پیشرفت را در همه‌ی ابعاد سازمان خود به وجود آورند. زیربنا و نقطه‌ی شروع همه‌ی این تغییر و تحولات، توانمندسازی و به کارگیری صحیح منابع انسانی می‌باشد (تقی پور ظهیر و جهانیان، ۱۳۹۳، ۱۲۲).

تحقق اهداف و انجام مأموریت سازمان‌ها زمانی می‌تواند به بهترین وجه انجام شود که کارکنان و به خصوص مدیران آن از کارآمدترین و صالح‌ترین افراد باشند. مدیران به دلیل تاثیری که بر رفتار زیردستان و افراد مرتبط دارند، می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در سازمان داشته باشند. این تاثیر بر چگونگی اجرای مأموریت سازمان، رفتار کارکنان و نیز بر نوع تعامل با سایر سازمان‌ها و جامعه خواهد بود. به دلیل اهمیت نقش و تاثیر مدیران، توانمندسازی آنان در اولویت برنامه سازمان‌ها قرار دارد. هدف توانمندسازی بکارگیری حداکثر توانایی‌های کارکنان در پیشبرد اهداف سازمانی است. توانمندسازی مدیران یکی از تکنیک‌های موثر برای ارتقای بهره‌وری کارکنان و استفاده

بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های آنان در زمینه اهداف سازمانی است (نیاز آذر و تقوایی یزدی، ۱۳۹۲، ۱۶۰). اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی منابع انسانی را به عنوان راهبردی اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی کرده‌اند و معتقدند، توانمندسازی منابع انسانی یکی از نگرش‌های عصر جدید است که امروزه توسط سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود و در واقع پاسخ به نیاز حیاتی مدیریت معاصر است. کوئین و اسپرتیزر معتقدند، با وجود آنکه توانمندسازی می‌تواند به سازمان مزیت رقابتی بدهد و به رغم اینکه بسیاری از مدیران این واقعیت را قبول دارند که توانمندسازی مطلوب است، اما اغلب سازمان‌ها در اجرای آن دچار مشکل شده‌اند (جهانیان، ۱۳۹۱، ۱۳۳). توانمندسازی به معنای طراحی ساختار سازمان است، به نحوی که در آن افراد ضمن کنترل خود؛ آمادگی پذیرش مسئولیت‌های بیشتری را نیز داشته باشند. 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. (جلالی و همکاران، ۱۳۹۶، ۱۵)

همچنین توانمندسازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقاء کیفی منابع انسانی و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌گردد. به منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر کسب و کار امروزی، سازمان‌ها به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت کلیه کارکنان اعم از کارکنان خط مقدم تا مدیران سطح بالا، نیازمندند. جهت تحقق این امر، سازمان‌ها از طریق توانمندسازی مدیران به منظور تشویق کارکنان به ابتکار عمل بدون فشار، ارج نهادن به منافع جمعی با کمترین نظارت و انجام وظیفه بعنوان مالکان سازمان، اقدام می‌نمایند. توانمندسازی یکی از نگرش‌هایی است که سازمان‌ها را برای آینده قابل پیش‌بینی دوباره شکل خواهد داد. نقطه آغاز برای استفاده بیش‌تر از ایده توانمندسازی، عبارت از شناخت صحیح و مفهوم بخشیدن به آن است، به امید آنکه توان بالقوه به فعلیت برسد. (نیاز آذر و تقوایی یزدی، ۱۳۹۲، ۱۶۳)

تحقیقات پیشین نشان دادند که توانمندسازی مدیران با کارایی و اثربخشی ارتباط مثبت دارد و کارایی و اثربخشی نیز با عملکرد ارتباط مثبتی دارند (گاوندر^۱، ۲۰۱۶، ۱). و برخی از مطالعات نیز به ارزش رفتار رهبران بر عملکرد شغلی اشاره کردند. توانمندسازی رهبران باعث انتقال قدرت به کارکنان، مشارکت کارکنان در تصمیم-گیری، تسهیم قدرت با کارکنان، تشویق خود مدیریتی در کار و افزایش اعتماد به نفس کارکنان برای کارهای چالش برانگیز را فراهم می کند. بنابراین چنین رفتارهای رهبری به افزایش توانایی و خودکارآمدی کارکنان کمک می کنند و باعث افزایش انگیزش درونی و در نهایت عملکرد شغلی می شوند (ژاهنگ و قیبی^۲، ۲۰۱۶، ۳۷۳).

عملکرد اشاره به اجرای وظایف محوله به فرد دارد و از سوی دیگر برای انجام کارها، هر سازمانی در محدوده وظایف خویش که برای آن به وجود آمده است، عمل می نماید و بدیهی است که وظیفه فرد جزئی از وظایف سازمانی محسوب میشود و شخص در انجام وظایف خود التزام اخلاقی یا قانونی در عمل دارد. آن چه یک کارمند در کار انجام میدهد، با نحوه انجام وظیفه یک فرد را، عملکرد می نامند. بنابراین، عملکرد (فرآیند عمل) عبارت است از مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغل که افراد از خودشان بروز می دهند. به عبارتی می توان عملکرد را محاسبه یا سنجش نتیجه ها دانست (بزرگ نیا حسینی و عنایتی، ۱۳۹۳، ۳-۴) و در اغلب سازمان ها از توانایی های کارکنان استفاده بهینه نمی شود و مدیران قادر نیستند، ظرفیت های بالقوه آنان را به کار گیرند. به عبارت دیگر، با این که افراد توان بروز خلاقیت و ابتکار و انجام فعالیت های بیشتری را دارند، اما در محیط سازمانی به دلایلی از قابلیت ها به طور مطلوب بهره برداری نمی شود (جهانیان، ۱۳۹۱، ۱۳۳).

عملکرد مناسب و اثر بخش کارکنان یکی از کلیدهای موفقیت سازمان هاست، عملکرد خوب به معنی بهره وری، کیفیت، سود آوری و مشتری مداری است. به همین دلیل است که سازمان های موفق جهان، تلاش می کنند تا عوامل موثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست پیدا نمایند که با فراهم

^۱-GOVENDER

^۲-Zhang&Gheibi

کردن این عوامل، بر عملکرد شغلی (هم از نظر میزان و هم از نظر کیفیت) بیفزایند و از این طریق عملکرد سازمان خود را بالا ببرند (سنجقی و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۲۹). در محیط پرتنش کسب و کار امروزی، مدیران سازمان ها با چالش های متعددی مواجه هستند. آنان باید سازمان خود را به گونه ای هدایت و رهبری کنند، تا بتوانند در برابر رقبای سرسخت دوام بیاورند. بنابراین یکی از بهترین شیوه ها برای تغییر ساختار مدیریت سنتی به مدیریت مشارکتی و رسیدن سازمان به اهداف اصلی، شیوه توانمند سازی کارکنان می باشد. برای اینکه سازمان ها بتوانند به اهداف خود دست پیدا کنند، کارکنان باید عملکرد خویش را به سطحی اثربخش و کارا برسانند. عملکرد خوب، بهره وری سازمان را افزایش می دهد و این نیز به نوبه ی خود کارکردهای دولت و نیز اقتصاد ملی را ارتقا می بخشد. در نتیجه یکی از عواملی که می تواند به بقای سازمان کمک نماید توانمند کردن کارکنان است، که این نیز به نوبه ی خود باعث ارتقاء عملکرد شغلی آنها شده و به طبع آن بهره وری سازمان را افزایش می دهد. (حسینی و زارع، ۱۳۹۶، ۲)

رهبری نقش مهمی در همه سازمان ها از جمله نیروی انتظامی اراک دارد. در نیروی انتظامی زمانی که رهبران و فرمانده هان و مسئولین توانمندسازی را در سازمان تقویت کنند در این صورت نیروی انتظامی کارکنانی با توانایی بالا پرورش می دهد که این مسئله در نیروی انتظامی به دلیل تصمیم گیری و سرعت عمل افراد مسئله مهمی است. اگر افراد توانا باشند به موقع و سریع در انجام وظایف خود اقدام می کنند و عملکرد شغلی خود را اینگونه ارتقا می دهند و زمانی که در نیروی انتظامی افراد عملکرد خوبی داشته باشند در راستای اهداف سازمان به خوبی گام خواهند برداشت. با توجه به مطالعات صورت گرفته در یافته شده است که افراد توانمند، سرمایه بزرگی برای سازمان و مدیریت محسوب می شوند. زیرا آن ها خود راهبر و قابل اطمینان هستند و توانایی تطابق با تغییرات برونی و درونی سازمان را دارند، پذیرای یادگیری هستند و از مشارکت در امور لذت می برند. به علاوه تاکنون پژوهشی پیرامون توانمندسازی مدیران سازمان های خدماتی بر عملکرد شغلی و عملکرد سازمان صورت نگرفته است. بنابراین با توجه به مسائل بیان شده، بررسی توانمندسازی مدیران از

طریق عملکرد شغلی بر عملکرد سازمان‌های خدماتی از اهمیت و ضرورت بسیاری برخوردار است. لذا هدف اصلی تحقیق شناسایی تاثیر رهبری توانمند ساز از طریق عملکرد شغلی بر عملکرد سازمان دولتی می باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رهبری توانمند ساز

رهبری توانمندساز در مورد رهبرانی است که قدرت خود را با کارکنان به اشتراک می‌گذارند و احساس تعلق و استقلال آنها را افزایش می دهند. اهرن و همکاران^۱ (۲۰۰۵) مفهوم رهبری توانمندساز را شامل افزایش معنی دار بودن کار، مشارکت در تصمیم گیری، ابراز اعتماد به نفس در کارایی بالا، و ارائه استقلال از محدودیت های اداری معرفی کرده است. رهبران توانمندساز با ارائه استقلال از محدودیتهای اداری با استفاده از حداقل کردن جزئیات اداری، قوانین سازمانی و روشهای ساده و تشویق کارکنان برای تصمیم گیری، حس استقلال کارکنان را بالا می برند. (عرفانیان خانزاده و ترکانلو، ۱۳۹۶، ۱۳۳)

عملکرد شغلی

مجموع رفتارهای در ارتباط با شغل که افراد از خود نشان می دهند. عملکرد شغلی عبارتست از حاصل فعالیت های یک فرد از لحاظ اجرای وظایف محوله در مدت زمان معین. عملکرد کارکنان حاصل یا نتیجه ی فرآیند و تحقق اهداف می باشد فرآیند بدین معنی است که انجام هر کاری در مراحل باید انجام گیرد تا آن کار انجام پذیرد و تحقق اهداف بدین معنی است که با رعایت مراحل کاری آن هدف تحقق پیدا کند. عملکرد شغلی رفتاری است در جهت رسیدن به اهداف سازمانی و اندازه گیری شده یا ارزش گذاری شده است. (گریفین، ۱۳۷۵، ۴۷۹).

^۱ Aharn et al

عملکرد سازمان

عملکرد سازمانی، یکی از مهمترین سازه‌ها در پژوهش‌های مدیریتی و نیز مهمترین معیار سنجش موفقیت در شرکتهای تجاری است. بسیاری از افراد به اشتباه بر این باورند که عملکرد، عبارات است از: سودآوری سازمان؛ اما واقعیت آن است که عملکرد شرکت بسته، به نوع سازمان، تفکرات مدیریت، فلسفه وجودی و رسالت سازمان، شرایط محیطی و مواردی نظیر این، بررسی و اندازه‌گیری میشود. محققان، تعاریف متعددی از عملکرد ارائه کرده‌اند. دفت^۱ (۲۰۰۰) عملکرد سازمانی را توانایی سازمان در دستیابی به اهداف، استفاده از منابع به شیوه کارا و اثر بخش تعریف می‌کند. مشابه با تعریف دفت (۲۰۰۰) ریکاردو و وید^۲ (۲۰۰۱) عملکرد سازمانی را توانایی سازمان در به دست آوردن اهداف بلندمدت و کوتاه مدت تعریف کرده‌اند. (نعامی و غلامپور، ۱۳۹۵، ۵). ربیعی مندجین و قلی زاده (۱۳۹۶) به بررسی تاثیر توانمندسازی از طریق سطح انگیزه بر عملکرد شغلی ذیحساب‌ها پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد توانمندسازی کارکنان و ابعاد آن که شامل احساس معناداری، شایستگی و تأثیرگذاری می‌باشد، از طریق بهبود سطح انگیزه، بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیرگذار است. همچنین رهبری توانمند ساز بر عملکرد شغلی تاثیر دارد. ولی از میان ابعاد توانمندسازی، استقلال کارکنان از طریق بهبود سطح انگیزه نمی‌تواند بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معناداری داشته باشد.

^۱ Deft

^۲ Rekarado and vid

یزدان شناس و ادیب پور(۱۳۹۶) تاثیر رهبری توانمندساز بر بهبود عملکرد خدمات هتل ها؛ نقش میانجی قراردادهای روان شناختی و تبادل دانش پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد رهبری توانمندساز تاثیر مثبت و معنی‌داری بر تحقق قراردادهای روان‌شناختی و همچنین بر رفتار تبادل دانش دارد. ضمن اینکه مشخص شد تحقق قراردادهای روان‌شناختی تاثیر مثبتی بر تبادل دانش و همچنین بر عملکرد خدمات کارکنان هتل‌ها دارد. یافته‌های تحقیق علاوه بر تایید تاثیرگذاری رفتار تبادل دانش بر عملکرد خدمات نشان داد رفتار تبادل دانش نقشی میانجی در رابطه بین تحقق قراردادهای روان‌شناختی و عملکرد خدمات ایفا می‌کند. در نهایت مشخص شد رهبری توانمندساز از طریق تحقق قراردادهای روان‌شناختی نیز بر رفتار تبادل دانش در بین کارکنان تاثیرگذار است.

عرفیان و ترکانلو(۱۳۹۶) بررسی عوامل نرم مؤثر بر بهره‌وری: تاثیر رهبری توانمندساز بر انگیزش پیشرفت و انگیزش الهام بخش و ترغیب ذهنی پرداختند. نتایج نشان داد، رهبری توانمندساز بر ترغیب ذهنی و انگیزش الهام بخش و انگیزش پیشرفت کارکنان تأثیر دارد و نقش تعدیل‌گر انگیزش الهام بخش بر رابطه رهبری توانمندساز و انگیزش پیشرفت تأیید شد. ولی ترغیب ذهنی این رابطه را تعدیل نمی‌کند. از طرفی نشان داده شد که رهبری توانمند ساز بر بهره‌وری سازمان تاثیر دارد.

حسینی و زارع، (۱۳۹۴) در مقاله ای با عنوان بررسی رابطه بین توانمند سازی با عملکرد شغلی کارکنان در پژوهش میدانی ۱۳۰ نفر از کارکنان ادارات آموزش و پرورش سرچهان و آباده طشک را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که، بین توانمند سازی با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. همچنین بین خورده مقیاس های معنی داری، صلاحیت با عملکرد شغلی رابطه مثبت ولی با خودمختاری رابطه منفی وجود دارد. به طور کلی می توان بیان کرد که، یکی از عواملی که می تواند به بقای سازمان کمک نماید توانمند کردن کارکنان است، که این نیز به نوبه ی خود باعث ارتقاء عملکرد شغلی آنها شده و به طبع آن بهره‌وری سازمان را افزایش می دهد.

سنگری و پور ولی(۱۳۹۲) به تاثیر رهبری توانمند ساز بر نتایج مرتبط با عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج نشان می دهند که رهبر توانمندساز به طور مستقیم بر

رضایت شغلی و وضوح نقش و به طور غیرمستقیم و با میانجیگری متغیر رضایت شغلی بر تعهد حرف های و تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت دارد، همچنین با میانجی گری متغیر وضوح نقش به عنوان یکی از نتایج مستقیم رهبری توانمند ساز، بر عملکرد شغلی کارکنان نیز به طور مثبت تاثیرگذار است.

مهدی زاده و همکاران (۱۳۹۲) به طراحی مدل مفهومی رهبری توانمندساز به عنوان راهبردی جهت بهبود نگرش، احساسات و عملکرد کارکنان در زندگی کاری پرداختند. یافته ها حاکی از آن است که رهبری توانمند ساز به واسطه نگرش و عواطف، عملکرد کارکنان را بهبود می بخشد؛ بنابراین ۴ فرضیه تأیید و یک فرضیه رد شده و مدلی که به وسیله معادلات ساختاری برای پژوهش طراحی گردیده، براساس شاخص های برازش مدل، که همگی مقادیر بالای ۹۰ درصد را کسب کرده اند، مورد قبول واقع شده است.

سنجقی و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی تاثیر توانمندسازی تیمی بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که اگرچه رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمانی تاثیر مستقیم نداشته است؛ اما توانمندسازی تیمی به طور موثر در رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی نقش مثبت معنادار ایفا کرده است. به بیان دیگر رهبری تحول آفرین از طریق توانمندسازی تیمی بر عملکرد سازمانی در نمونه آماری مورد مطالعه تاثیر مثبت و معنادار داشته است.

ژاهنگ و قیسی^۱ (۲۰۱۶) پژوهش تحت عنوان تاثیر رهبری بر عملکرد کاری و مشکلات خانوادگی کاری: نقش جنسیت به بررسی رابطه بین رهبری توانمندساز و عملکرد کارکنان و تعارض کا و خانه و عوامل مهمی که بر این رابطه تاثیر دارد پرداخته اند. در این مطالعه به بررسی تبیین مدل مفهومی از جمله توانمندسازی رهبری به عنوان یک علت، مشارکت کار به عنوان یک محتوا و عملکرد کار به عنوان یک نتیجه مثبت در حالی که خانواده به عنوان نتیجه منفی منجر می شود پرداخته شده است.

اسریواستاوا و همکاران^۲ (۲۰۱۲) در مقاله ای بانام عنوان رهبری در گروه های مدیریت: تاثیر در اشتراک گذاری دانش، کارایی، و "عملکرد برای بررسی اثر مدیریت دانش و

^۱ Zhang, P., & Gheibi, S.

^۲ Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A.

اثربخشی کارکنان بر رابطه بین رهبری توانمندساز و عملکرد، از داده های حاصل از سنجش ۱۰۲ تیم کاری در ایالت متحده آمریکا را استفاده می کنند. نتایج تحقیق نشان داد رهبری توانمند ساز بر تسهیم دانش و اثربخشی کارکنان اثر مثبت معناداری دارد. و از طریق این دو متغیر میانجی سبب بهبود عملکرد می گردد.

اکسیو و همکاران^۱ (۲۰۱۶) در مقاله ای با عنوان محیط زیست تیم، توانمند سازی رهبری و به اشتراک گذاری دانش مدل تحقیق خود را با محور قراردادن مدیریت دانش توسعه می دهند. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری توانمندساز و جو تیم از طریق اثر گذاری برنگرش تسهیم دانش بر مدیریت دانش و به طبع عملکرد کارکنان اثر می گذارند.

گاوند^۲ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان توانمندسازی رهبری و شهرداری "تحویل خدمات: مطالعه موردی شهرداری شهرداری مکزیک در جنوب آفریقا ضمن اشاره به چالش ها و مشکلات موجود در ارائه خدمات در شهرداری های آفریقای جنوبی، بیان میکند که استفاده از رهبری توانمند ساز می تواند سبب بهبود عملکرد کارکنان و عملکرد شهرداری ها گردد.

تعاریف گوناگونی از واژه توانمندسازی از سوی صاحب نظران ارائه شده است. زیمرمن^۳ (۱۹۹۵) معتقد است: «توانمندسازی واژه ای است که ارائه تعریفی از آن سهل و ممتنع است. هرکسی از آن را در ذهن خود پرورش می دهد، اما حقیقتا افراد کمی به آن اشراف دارند» (نیاز آذری و تقوایی یزدی، ۱۳۹۲، ۱۶۲).

کانجر و کانگو^۴ معتقدند هر گونه استراتژی یاتکنیک مدیریتی که با افزایش حق تعیین سرنوشت و کفایت نفس کارکنان منجر شود، توانمند سازی آنها را در پی خواهد داشت. به نظر رایبلی توانمندسازی یک مفهوم، یک مجموعه از رفتار ها و یک برنامه سازمانی است. به عنوان یک مفهوم عبارتست از اعطای اختیار تصمیم گیری به

^۱ Xue et al

^۲ Govender, K

^۳ zimmerman

^۴ Kanjer and cannengo

مرئوسان؛ به عنوان یک مجموعه از رفتارها، به معنی سهیم کردن گروههای خودگردان و افراد در تعیین سرنوشت حرفه‌ای خود، و به عنوان یک برنامه سازمانی، به کل نیروی کار فرصت بیشتری برای آزادی، بهبود و بکارگیری مهارت‌ها، دانش و توان بالقوه آنان، در جهت خیر و صلاح خود و سازمانشان اعطا می‌کند (پاک طینت و فتحی زاده، ۱۳۹۱، ۳۴).

یک رهبر توانمند دارای صفات زیر است: ۱- رهبر حمایتی است که زیردستان را راهنمایی می‌کند. ۲- با زیردستان صمیمانه رفتار می‌کند و ارزش‌های درونی آن‌ها را شناسایی می‌کند (اسریواستاوا و بارتل^۱، ۲۰۱۲). توانمندسازی مدیران یکی از تکنیک‌های موثر برای ارتقای بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های آنان در زمینه اهداف سازمانی است (نیاز آذری و همکاران، ۱۳۹۲، ۱۶۱).

آرنولد^۲ (۲۰۰۰) بیان می‌کند که رهبری توانمندساز دارای پنج بعد است:

۱- الگو بودن: اشاره به مجموعه رفتاری دارد که تعهد رهبر را به کارو اعضا نشان می‌دهد.

۲- مربی‌گری: اشاره به مجموعه رفتارهایی دارد که سبب آموزش به اعضا و کمک به اعضا جهت متکی شدن به خود می‌شود.

۳- تصمیم‌گیری مشارکتی: اشاره به استفاده از اطلاعات اعضا جهت تصمیم‌گیری دارد.

۴- اطلاع‌رسانی: اشاره به وظیفه رهبر در قبال انتشار اطلاعات مرتبط با مأموریت سازمان به اعضا می‌شود.

یکی از چالش‌های اصلی نقش رهبری اثربخش ایجاد محیط‌های کاری توانمند است زیرا مدیر با تعیین کیفیت حمایت، اطلاعات و منابع در محیط کاری شرایط را جهت

^۱ Srivastava & Bartol

^۲ Arnold

کار کارکنان آماده می کند (ونگ و لاسچینگر^۱، ۲۰۱۳، ۹۴۸). ژاهنگ و قییبی^۲ (۲۰۱۶) نشان دادند که رهبری توانمندساز اثرات مثبت و منفی بر عملکرد کاری کارکنان دارد (ژاهنگ و قییبی، ۲۰۱۶، ۳۷۴). اسریواستا و همکاران^۳ (۲۰۱۲) بیان می کنند که رهبری توانمندساز از طریق متغیرهای میانجی تسهیم دانش و اثربخشی اعضا بر عملکرد تاثیر می گذارد (اسریواستا و همکاران، ۲۰۱۲، ۱۲۴۷). عملکرد مجموعه ای از احساس رضایتمندی کلی کارکنان از محیط فعالیت، نوع مسؤولیت، روابط انسانی، روابط سازمانی و میزان بسترهای شغلی و سازمانی است (فقهی فرهمند، ۱۳۹۲، ۱۰۶). اکسیو^۴ و همکاران (۲۰۱۶) بر اساس نتایج تحقیقات حاصل از پژوهش خود بیان می کند که رهبری توانمندساز بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارند و متغیرهای جنسیت و سن کارکنان متغیرهای تعدیل گر رابطه بین رهبری توانمندساز و عملکرد می باشند (اکسیو و همکاران، ۲۰۱۶، ۳۰۶). سنجقی و همکاران در تحقیق خود بیان کردند بین توانمند سازی و عملکرد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد (سنجقی و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۳۰).

با توجه مطالب مطرح شده فرضیه های این تحقیق به صورت زیر مطرح شده است:

فرضیه اصلی: رهبری توانمندساز از طریق عملکرد شغلی بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی اول: رهبری توانمند ساز بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی دوم: رهبری توانمند ساز بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارد.

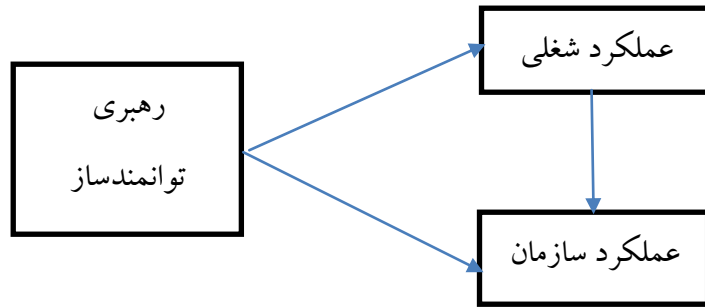
فرضیه فرعی سوم: عملکرد شغلی بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارد.

^۱Wong & Laschinger

^۲Zhaheng and ghebe

^۳Srevasta et al

^۴Xue et al



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی محسوب شد. هدف پژوهش های کاربردی، توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است و بیشتر بر موثرترین اقدام تاکید دارند. روش انجام پژوهش حاضر با توجه به هدف و ماهیت موضوع و توانایی اجرایی آن، علی است که به منظور بررسی رابطه علت و معلولی بین متغیر های تحقیق از این روش استفاده شد. در این پژوهش برای گردآوری داده ها از روش میدانی استفاده شده است. در تحقیق حاضر جامعه آماری ۴۵۰ نفر از کارکنان نیروی انتظامی اراک است. و به دلیل اینکه دسترسی به همه کارکنان فراهم نیست بر این اساس از نمونه گیری استفاده شد. با انتخاب نمونه ای از جامعه می توان با زمان کمتر اطلاعات تفصیلی تری بدست آورد به این دلیل برای جمع آوری اطلاعات از نمونه گیری استفاده شد. حجم نمونه با استفاده از روش کوکران (زمانی که جامعه معلوم است) تعیین شد که برابر با ۲۰۷ نفر از کارکنان است.

تعیین حجم نمونه محدود کارکنان:

$$n = \frac{450 \times (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.05)^2 \times (449) + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)} \approx 207$$

با توجه به مطالب گفته شده و بر طبق نظرات صاحبان نظر برای دستیابی به نتایج قابل اطمینان، از نمونه استفاده شد که کارکنان ۲۰۷ نفر طبق نمونه به دست آمد و به همین تعداد پرسشنامه پخش شد و به ۱۶۹ پرسشنامه پاسخ داده شد. روش نمونه گیری از نوع در دسترس است. ابزار گرد آوری مطالب از مطالعات کتابخانه ای و ابزار گردآوری داده ها از طریق پرسشنامه طبق طیف ۵ گزینه ای لیکرت به دست آمد. جهت روایی پرسشنامه های استاندارد گاوندر (۲۰۱۶) مورد استفاده قرار گرفت و پس از تهیه اولیه به چند تن از کارشناسان و صاحبان نظر ارائه شد و اصطلاحات مورد نظر آنها انجام شد و سپس بعد تایید نهایی توزیع شد.

به منظور سنجش اعتبار پرسشنامه از ضریب الفای کرونباخ استفاده شد. با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۹ ضریب الفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار الفای کرونباخ بدست آمده برای این پرسشنامه ۰/۸۷۳ (تعداد پرسشنامه = ۳۰) است که نشان دهنده این بود که این پرسشنامه از اعتبار لازم برخوردار بود.

جدول ۱ تحلیل پایایی پرسشنامه تحقیق

شاخص ها	شماره سوال	آلفای کرونباخ
رهبری توانمند ساز	۱ تا ۹	۰/۷۷۱
عملکرد شغلی	۱۰ تا ۱۲	۰/۹۲۲
عملکرد سازمان	۱۳ تا ۱۵	۰/۷۳۱
کل سوالات	۱۵	۰/۸۷۳

یافته های پژوهش

در این پژوهش برای توصیف داده ها از آمار توصیفی و برای تحلیل آنها از آمار استنباطی استفاده شده است. با استفاده از آمار توصیفی، فراوانی آزمودنی ها به صورت تعداد و درصد بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی جنسیت، سن و میزان تحصیلات

توصیف شده است و از معادلات ساختاری و نرم افزار lisrel جهت آزمون فرضیه های تحقیق استفاده شده است.

جدول ۲ جدول فراوانی وضعیت پاسخ دهندگان بر اساس سن

سن	فراوانی	درصد
زیر ۳۰ سال	۲۵	۱۴/۷۹
۳۰ تا ۴۰ سال	۳۲	۱۸/۹۴
۴۰ تا ۵۰ سال	۷۵	۴۴/۳۸
بیشتر از ۵۰ سال	۳۷	۲۱/۸۹
جمع	۱۶۹	۱۰۰

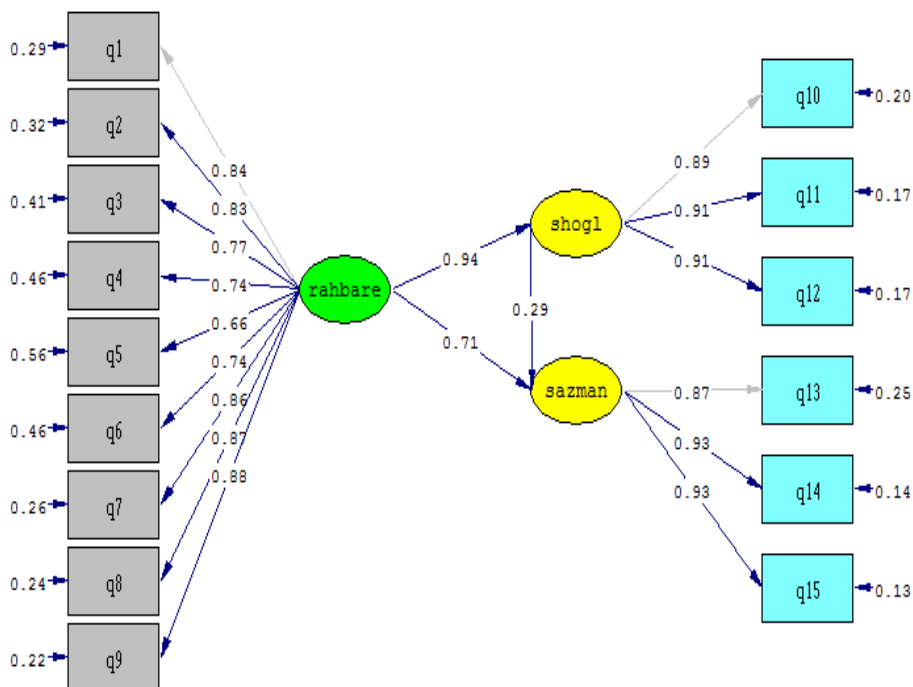
جدول ۳ جدول فراوانی وضعیت پاسخ دهندگان بر اساس جنس

جنس کارکنان	فراوانی	درصد
زن	۶۴	۳۷/۸۷
مرد	۱۰۵	۶۲/۱۳
جمع	۱۶۹	۱۰۰

جدول ۴ جدول فراوانی وضعیت پاسخ دهندگان بر اساس تحصیلات

تحصیلات کارکنان	فراوانی	درصد
دیپلم	-	-
فوق دیپلم	۱۵	۸/۸۸
لیسانس	۷۴	۴۳/۷۹
فوق لیسانس و بالاتر	۸۰	۴۷/۳۳

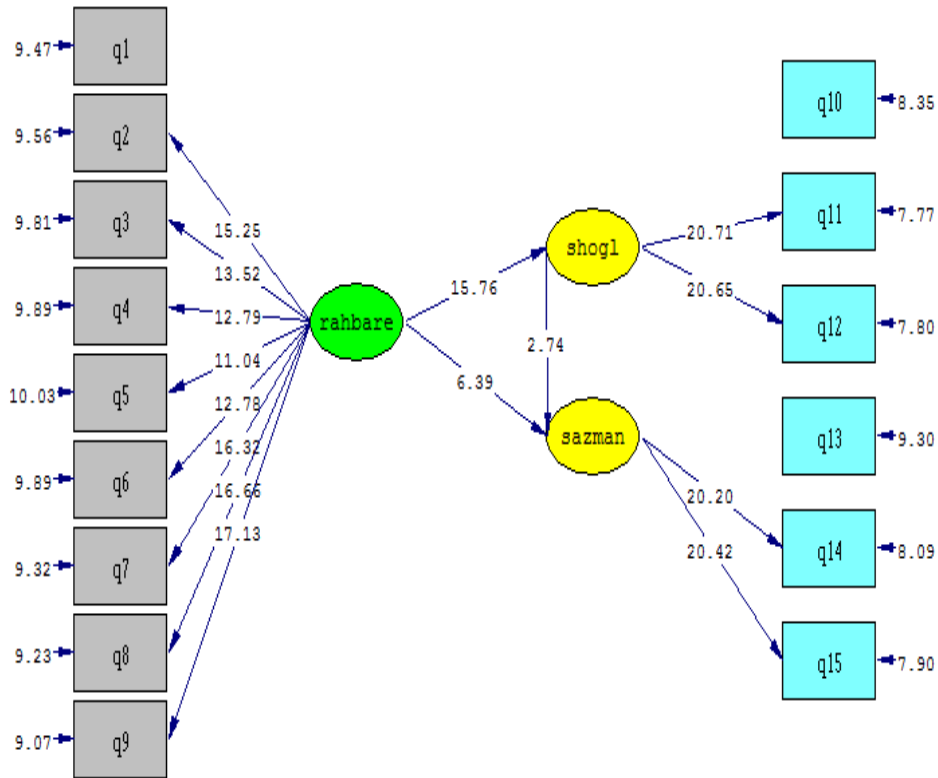
نمودار شماره ۱ محاسبات بارهای عاملی و ضرایب مسیر



Chi-Square=349.09, df=121, P-value=0.00000, RMSEA=0.098

در نمودار ۱ مقادیر بارهای عاملی نشان داده شده است که در این نمودار تماماً مثبت به دست آمده است. قدرت رابطه بین دو عامل (متغیر) به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین منفی یک و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته می‌شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است.

نمودار شماره ۲ محاسبات آماره تی



Chi-Square=349.09, df=121, P-value=0.00000, RMSEA=0.098

در نمودار ۲ تماماً آماره t بزرگتر از $1/96$ است و بیانگر این است که فرضیه‌ها تایید شده است. زمانی که همبستگی متغیرها شناسائی گردید باید آزمون معناداری صورت گیرد. جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t -value استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای $0/05$ بررسی می‌شود بنابراین اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون t -value از $1/96$ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست و در نرم افزار لیزرل با رنگ قرمز نمایش داده خواهد شد.

نتیجه گیری

فرضیه اول: رهبری توانمندساز بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت دارد..

نتایج نشان می دهد که رهبری توانمندساز بر عملکرد شغلی تاثیر دارد.. (۱۵/۷۶) $T=$ و از جایی که ضریب مسیر مربوطه برابر با ۰/۹۴ می باشد می توان گفت این تاثیر یک تاثیر مثبت است. نتایج این تحقیق با تحقیقات ربیعی مندجین و قلی زاده (۱۳۹۶) به بررسی تاثیر توانمندسازی از طریق سطح انگیزه بر عملکرد شغلی پرداختند. حسینی و زارع (۱۳۹۴) به بررسی رابطه بین توانمند سازی با عملکرد شغلی کارکنان پرداختند، سنگری و پور ولی (۱۳۹۲) به تاثیر رهبری توانمند ساز بر نتایج مرتبط با عملکرد کارکنان پرداختند، مهدی زاده و همکاران (۱۳۹۲) به طراحی مدل مفهومی رهبری توانمندساز به عنوان راهبردی جهت بهبود نگرش، احساسات و عملکرد کارکنان در زندگی کاری پرداختند و همگی به این نتیجه رسیدند که رهبری توانمندساز بر عملکرد شغلی تاثیر دارد و نتایج تحقیق آنان با نتایج این تحقیق یکسان است.

نتایج تحقیق نشان می دهد رهبری توانمند ساز در سازمان منجر به فراهم کردن بسترها و به وجود آمدن فرصت ها برای شکوفایی استعداد ها، توانایی ها و شایستگی های افراد می شود که همین امر عملکرد شغلی را بهبود می دهد.

فرضیه دوم: رهبری توانمندساز بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارد..

نتایج نشان می دهد رهبری توانمندساز بر عملکرد سازمان تاثیر دارد.. (۶/۳۹) $T=$ و از جایی که ضریب مسیر مربوطه برابر با ۰/۷۱ می باشد می توان گفت این تاثیر یک تاثیر مثبت است. نتایج این تحقیق با تحقیقات عرفیان و ترکانلو (۱۳۹۶) به بررسی عوامل نرم مؤثر بر بهره وری: تأثیر رهبری توانمندساز بر انگیزش پیشرفت و انگیزش الهام بخش و ترغیب ذهنی پرداختند، سنجقی و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی تاثیر توانمندسازی تیمی بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی پرداختند. اسریواستاوا و همکاران (۲۰۱۲) به رهبری در گروه های مدیریت: تاثیر در اشتراک گذاری دانش، کارایی، و " عملکرد پرداختند و در تحقیقات خود اثبات کردند که رهبری توانمندساز بر عملکرد سازمان تاثیر دارد و با نتایج تحقیق ما مشابه است.

نتایج تحقیق نشان می دهد توانمندسازی ، احساس مسئولیت و پاسخ گویی بیشتر کارکنان برای بهبود عملکرد سازمان است. در سازمان مهم ترین و حساس ترین نقشها را مدیران بر عهده دارند. اگر مدیران سازمان بتوانند شرایطی را فراهم آورند که نیروهای بالقوه کارکنان را بالفعل کنند، مسلماً عملکرد این سازمانها بهبود خواهد یافت.

فرضیه سوم: عملکرد شغلی بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارد.

نتایج نشان می دهد که عملکرد شغلی بر عملکرد سازمان تاثیر دارد. ($T=2/74$) و از جایی که ضریب مسیر مربوطه برابر با $0/29$ می باشد می توان گفت این تاثیر یک تاثیر مثبت است. نتایج این تحقیق با تحقیقات گاوندر (۱۳۹۵) در تحقیق خود اثبات کرد که استفاده از رهبری توانمند ساز می تواند سبب بهبود عملکرد کارکنان و عملکرد شهرداری ها گردد و با نتایج تحقیق ما یکسان است.

نتایج نشان می دهد زمانی که کارکنان در سازمان عملکرد کاری خود را بهبود بخشند و کارایی و اثربخشی در سازمان خود داشته باشند به طبع روی عملکرد سازمان تاثیر می گذارد. و هر چقدر عملکرد شغلی بهتر شود عملکرد سازمان بهبود می یابد.

فرضیه اصلی: رهبری توانمندساز از طریق عملکرد شغلی بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارد.

نتایج نشان می دهد که رهبری توانمندساز از طریق عملکرد شغلی بر عملکرد سازمان تاثیر دارد. ($T=21/59$) و از جایی که ضریب مسیر مربوطه برابر با $0/13$ می باشد می توان گفت این تاثیر یک تاثیر مثبت است.

نتایج نشان می دهد هر سازمانی برای رسیدن به هدف های خود احتیاج به منابع مختلفی دارد و بی تردید مهمترین منبع هر سازمانی نیروی انسانی شاغل در آن است. این منابع انسانی هر سازمانی هستند که نقش اساسی در پیشبرد اهداف سازمانی دارند و در صورتی که منابع انسانی از عملکرد شغلی درست و صحیحی برخوردار باشد سازمان به سمت بهبود خواهد رفت. و رهبری توانمند ساز باعث به وجود آمدن

کارکنانی توانمند در سازمان می شوند و زمانی که کارکنان توانمند باشند عملکرد شغلی بالا می رود و به طبع عملکرد سازمان بهبود می یابد.

پیشنهادهات

- پیشنهاد می شود که جهت بهبود عملکرد شغلی مدیر و سرپرست با صبر و حوصله جهت رفع نگرانیهای اعضای گروه آموزشی وقت صرف کند. وقت گذاشتن برای کارکنان منجر به بالا رفتن عملکرد شغلی آنان می شود.
- پیشنهاد می شود که جهت بهبود عملکرد شغلی سبک رهبران به گونه ای باشد که تمایل به ارتباطات باز داشته باشند. ارتباطات باز منجر به یادگیری کارکنان و در نهایت بهبود عملکرد شغلی آنان می شود.
- پیشنهاد می شود که رهبران در جلسات مختلف از نظر کارکنان برای تصمیم گیری استفاده کنند. اینگونه کارکنان حس تعهد به سازمان پیدا می کنند و عملکرد شغلی خود را بهبود می بخشند.
- پیشنهاد می شود که جهت بهبود عملکرد شغلی، رهبران به گونه ای با کارکنان برخورد کنند که باعث اعتماد کارکنان به سازمان شوند. زمانی که کارکنان اعتماد به سازمان داشته باشند بهتر تلاش در سازمان می کنند و عملکرد شغلی خود را بهبود می دهند.
- پیشنهاد می شود که جهت بهبود عملکرد شغلی، رهبران، کارکنان را به استقلال و اختیار در کار تشویق کنند. زمانی که کارکنان اختیار و آزادی عمل داشته باشند هنگام انجام وظایف شغلی احساس راحتی و اشتیاق دارند که همین امر منجر به بهبود عملکرد شغلی می شود.
- پیشنهاد می شود که رهبران با کارکنان برای انجام دادن کارها مشورت کنند. مشورت در کار با کارکنان منجر به این می شود که نسبت به سازمان احساس تعلق داشته باشند و عملکرد سازمان بالا رود.
- پیشنهاد می شود که جهت بهبود عملکرد سازمان، مدیر و سرپرست قوانین و استثنائات را برای اعضای گروه آموزشی شرح دهد. انحراف نگرفتن از قوانین و

استثنائات می تواند خود عاملی جهت رسیدن به اهداف سازمان و افزایش عملکرد سازمان شود.

- پیشنهاد می شود که جهت بهبود عملکرد سازمان، کارکنان به خوبی به نیازهای شهروندان پاسخگو باشند. اهداف هر سازمانی پاسخگویی به نیازهای مراجعین است و وقتی نیازهای مراجعین در اسرع وقت و به درستی برآورده شود به طبع عملکرد سازمان بهبود می یابد.
- پیشنهاد می شود که جهت بهبود عملکرد سازمان، کارکنان بدون اتلاف وقت و سریع کارهای ارباب رجوع را راه اندازند. هدف هر سازمانی خدمت به مراجعین است و زمانی که کارهای ارباب رجوع در اسرع وقت انجام شود به هدف سازمان خواهد رسید.
- پیشنهاد می شود که جهت بهبود عملکرد سازمان، کارکنان برای رفع مشکلات بسیار تلاش می کنند. زمانی که مشکلات سازمان به حداقل برسد طبیعی است که عملکرد سازمان بهبود یابد.
- پیشنهاد می شود که رهبران، کارکنان را به گونه ای در سازمان پرورش دهند که آنان بتوانند به خوبی به انجام وظایف شغلی خود پردازند و کارکنانی توانمند در سازمان پرورش دهند تا بتوانند عملکرد شغلی بالایی داشته باشند و در نتیجه عملکرد سازمان افزایش یابد.

منابع:

- ۱) بزرگ نیا، فاطمه؛ حسینی؛ عنایتی، ترانه، (۱۳۹۳)، رابطه سکوت سازمانی با عملکرد کارکنان دانشگاه، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۴، صص ۱-۱۰.
- ۲) پاک طینت، اقبال؛ فتحی زاده، علیرضا، (۱۳۹۱)، توانمندسازی کارکنان: ضرورت ها و راهکارها، فصلنامه مدیریت، سال ۵، شماره ۱۱، صص ۳۳-۴۷.
- ۳) تقی پور ظهیر، علی؛ جهانیان، رمضان، (۱۳۹۳)، بررسی ابعاد توانمندسازی مدیران آموزشی به منظور ارائه چارچوب مناسب جهت مدیران مدارس کشور، مجله پژوهش های مدیریت، شماره ۸۳، صص ۱۳۶-۱۲۱.
- ۴) جهانیان، رمضان، (۱۳۹۱)، رویکردها، ابعاد و چارچوب توانمندسازی مدیران آموزشی، پیام مدیریت، شماره ۲۷، صص ۱۵۴-۱۳۱.
- ۵) جلالی، رامین؛ الوانی، مهدی؛ حسن پور، اکبر؛ محب زادگان، یوسف، (۱۳۹۶)، شناسایی و مدل سازی عوامل موثر بر توانمندسازی مدیران دریایی، فصلنامه علمی پژوهشی آموزش علوم دریایی، شماره ۸، ۱۴-۲۹.
- ۶) حسینی، سید عبدالرسول؛ زارع، فرجام، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین توانمند سازی با عملکرد شغلی کارکنان، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه اطلاع رسانی نارکیش.
- ۷) ربیعی مندجین، محمدرضا، قلی زاده، سعید، (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر توانمندسازی از طریق سطح انگیزه بر عملکرد شغلی ذیحساب ها، دانشگاه پیام نور، مقاله ۵، دوره ۳
- ۸) سنجقی، محمدابراهیم، بزنجانی، فرهی، ظهوریان، نادعلی، (۱۳۹۰)، بررسی تاثیر توانمندسازی تیمی بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی، بهبود مدیریت، دوره ۵، شماره ۲
- ۹) سنگری، نگین، پورولی، بهروز، (۱۳۹۳)، تاثیر رهبری توانمندساز بر نتایج مرتبط با عملکرد کارکنان، فرایند مدیریت توسعه، دوره ۲۷، شماره ۳

- ۱۰) عرفیان خانزاده، حمید، ترکانلو، زهره، (۱۳۹۶)؛ بررسی عوامل نرم مؤثر بر بهره‌وری: تأثیر رهبری توانمندساز بر انگیزش پیشرفت و انگیزش الهام بخش و ترغیب ذهنی، مدیریت بهره‌وری، سال دهم - شماره چهل
- ۱۱) فقهی فرهمند، ناصر، (۱۳۹۲)، اولویت بندی سبک های مدیریت برای ارتقای عملکرد کارکنان سازمان های خدماتی (مطالعه موردی سازمان های خدماتی شهر تبریز)، مدیریت بهره‌وری، سال ۷، شماره ۲۷، صص ۹۹-۱۲۴.
- ۱۲) گریفین، مورهد، (۱۳۷۵)، رفتار سازمانی، ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، مروارید، چاپ دوم
- ۱۳) مهدی زاده، مهران ناهید درستکار احمدی، محمد رحیم رضانیان، (۱۳۹۲)، طراحی مدل مفهومی رهبری توانمندساز به عنوان راهبردی جهت بهبود نگرش، احساسات و عملکرد کارکنان در زندگی کاری (مورد مطالعه: کلیه شعب بانک مسکن شهرستان رشت)، سال پنجم، شماره ۱، پیاپی ۹
- ۱۴) نعیمی، عبدالله، غلامپور، اسدالله، (۱۳۹۵)، بررسی ساختار عاملی مسئولیت اجتماعی، رضایت مشتری، شهرت سازمانی عملکرد بنگاه های اقتصادی، فصلنامه اقتصاد و مدیریت شهری، شماره ۱۷
- ۱۵) نیاز آذری، کیومرث؛ تقوایی یزدی، مریم، (۱۳۹۲)، ارائه الگوی توانمندسازی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران (منطقه سه)، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال ۵، شماره ۲، صص ۱۵۹-۱۸۰.
- ۱۶) یزدان شناس، مهدی، ادیب پور، محمدرضا، (۱۳۹۶)، تأثیر رهبری توانمندساز بر بهبود عملکرد خدمات هتل ها؛ نقش میانجی قراردادهای روان شناختی و تبادل دانش، مطالعات مدیریت گردشگری، مقاله ۴، دوره ۲

۱۷) Govender, K. (۲۰۱۶). Empowering leadership and municipal service delivery: A case study of a metropolitan municipality in South Africa. *International Journal of Public Administration*, ۴۰(۵), ۴۲۷-۴۳۳.

- ۱۸) Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (۲۰۱۲). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of management journal*, ۴۹(۶), ۱۲۳۹-۱۲۵۱.
- ۱۹) Wong, C., & Laschinger, H. (۲۰۱۳). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: The mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, ۶۹ (۴), ۹۴۷-۹۵۹. doi:۱۰.۱۱۱۱/jan.۲۰۱۳.۶۹.issue-۴
- ۲۰) Xue, Yajiong, John Bradley, Huigang Liang, (۲۰۱۶) "Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing", *Journal of Knowledge Management*, Vol. ۱۵ Issue: ۲, pp.۲۹۹-۳۱۲
- ۲۱) Zhang, P., & Gheibi, S. (۲۰۱۶). The Impact of Empowering Leadership on Work Performance and Work Family Conflict: The Role of Gender. *European Scientific Journal*, ESJ, ۱۱(۱۱)

Investigating the effect of empowering leadership through job performance on the performance of law enforcement personnel

Ameneh Malmir Reza Mirzaei Hadi Samareh

Abstract

Background and Aim: The purpose of this study was to identify the effect of empowerment leadership through job performance on the performance of government agencies in Arak police force. In today's tense business environment, corporate executives face a number of challenges. One of the best ways to change the structure of traditional management to collaborative management and the organization's achievement of the main goals is to empower employees.

Research method: In this research, the target population is applied research in the Ali research group. The population of the study consisted of ۴۵۰ people and a sample of ۲۰۷ law enforcement personnel in Arak. A questionnaire of ۱۵ questions was used to assess the status quo. After confirmation Validity and reliability were used to collect data.

Results: In this research, structural equations were used to study the relationships between the components of the model. LaserL software is used to analyze the hypotheses.

Results: According to the data analysis, the results indicate that empowerment leadership has a positive effect on the performance of the organization through job performance. Empowerment has a positive effect on job performance. Empowerment has a positive impact on the performance of the organization. Job performance has a positive impact on the performance of the organization.

Keywords: empowering leadership", " job performance", "organizational performance