



تعیین رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور

ابوذر سوری^{۱*}، بهرام یوسفی^۲ و کیوان شعبانی مقدم^۳

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

۲- دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه رازی کرمانشاه

۳- استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه رازی کرمانشاه

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۴/۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۱/۲۳

چکیده

هدف: تحقیق حاضر، در پی بررسی ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور بود.

روش‌شناسی: روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی بود و در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور در سال (۹۳ - ۹۲) است. نمونه آماری با توجه به جدول مورگان، ۱۷۰ نفر بوده که با استفاده از روش تصادفی ساده از سراسر استان‌های غرب کشور جمع شدند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات، از پرسش‌نامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر (۱۹۸۶) و پرسش‌نامه توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد، بین حمایت سازمانی ادراک شده با توانمندسازی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p=0/001$). همچنین نتیجه تحلیل رگرسیون نشان داد که بیش از ۱۹ درصد از تغییرات توانمندسازی، به وسیله مؤلفه حمایت سازمانی قابل تبیین است.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های تحقیق و تجزیه و تحلیل داده‌ها، کارمندان که بیشتر مورد حمایت سازمانی قرار می‌گیرند و آن را ادراک می‌کنند، توانایی کنترل تغییرات محیطی را دارند و تغییرات مختلف سازمانی، توانمندسازی آنها را بدنبال خواهد داشت.

واژه‌های کلیدی: حمایت سازمانی ادراک شده، توانمندسازی، ادارات ورزش و جوانان.

مقدمه

نظریه مبادله اجتماعی، یکی از حوزه‌های نظری در جامعه‌شناسی معاصر است که بر اساس آن می‌توان به تحلیل نظام اجتماعی و فرآیندهای اجتماعی مربوط به آن نایل آمد. حمایت سازمانی، یکی از کاربردهای نظریه مبادله اجتماعی است که برای نخستین بار ایده آن توسط آیزنبرگر^۱ و همکاران (۱۹۸۶)، به طور رسمی در ادبیات نظریات سازمانی وارد شد. با گذشت بیش از دو دهه، تحقیقات زیادی در رابطه با ماهیت و چگونگی شکل‌گیری حمایت سازمانی ادراک شده صورت گرفته است. علاوه بر آن، بخشی دیگر از تولیدات علمی دانشمندان، اختصاص به بررسی تأثیرات و پیامدهای حمایت سازمانی در حوزه‌های فردی، سازمانی و شغلی داشته‌اند (زکی، ۱۳۸۵).

متغیرهای گوناگونی در سطح هر سازمانی می‌توانند پیامدها و نتایج کاری کارکنان هر سازمانی را از خود متأثر سازند که از این میان، می‌توان به حمایت سازمانی ادراک شده اشاره کرد (چو^۲ و همکاران، ۲۰۰۹؛ آلن^۳، ۱۹۹۲). بر اساس تعریف آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، حمایت سازمانی ادراک شده، باور کلی کارکنان یک سازمان درباره گستره کلی ارزشی است که سازمان برای نقش، سهم و مراقبت از بهزیستی آن‌ها قائل است؛ بنابراین حمایت سازمانی ادراک شده، نشان دهنده ادراک کارکنان از میزان تعهد سازمانی به آن‌ها تلقی می‌شود. در واقع مفهوم حمایت سازمانی ادراک شده، بر مبنای نوعی تفسیر مبادله اجتماعی از تعهد کاری قرار دارد. به این صورت که کارکنان تلاش‌ها و کوشش‌های خود را در سازمان گسترش می‌بخشند تا از آن طریق پاداش‌های اجتماعی و پاداش‌های فیزیکی و مالی را نصیب خود کند (زکی، ۱۳۸۵).

آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، پیشنهاد کردند که حمایت سازمانی ادراک شده تحت تأثیر جنبه‌های مختلف نحوه رفتار سازمان با کارکنان خود قرار می‌گیرد. این جنبه‌ها شامل، فراوانی، شدت ارزیابی‌های معطوف به پاداش و تأیید، پرداخت، رتبه و جایگاه، غنی‌سازی شغلی و مشارکت در تصمیم‌گیری است. همچنین خود حمایت سازمانی ادراک شده، کلیه سیاست‌های سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (جوهلک^۴ و همکاران، ۲۰۰۲). آیزنبرگر و همکاران (۲۰۰۱)، همچنین پیشنهاد دادند که اقدامات انجام شده به‌وسیله مدیران و سرپرستان نیز ممکن است، در رشد و توسعه ادراک کارکنان از حمایت سازمانی مؤثر باشند. از طرف دیگر، حمایت سازمانی ادراک شده برای مدیران و سازمان‌ها جذاب و مورد توجه است، به این دلیل که این پدیده ارتباط نزدیکی با سطح بالاتر تعهد سازمانی کارکنان در قالب افزایش تلاش، حضور و همانندسازی با اهداف سازمان دارد و حتی به این دلیل که افزایش حمایت سازمانی ادراک شده، شاید تکلیفی ساده برای مدیران باشد. تحقیقات نیز به خوبی ماهیت مستقل و متمایز حمایت سازمانی ادراک شده را از تعهدهای شغلی، مورد تأیید قرار داده‌اند (پاناسیو و وندرنبرج^۵، ۲۰۰۹؛ واین^۶ و همکاران، ۱۹۹۷).

یکی از ابزارهایی که برای مقابله با تحولات کاری در سازمان‌ها باید مورد توجه قرار گیرد، توانمندسازی کارکنان است. توانمندسازی، فرآیندی است که طی آن مدیریت ارشد یک بینش روشن را تدوین کرده، برنامه‌ها و وظایف معین برای نیل به آن در سازمان ترسیم می‌کند. اطلاعات و منابع مورد نیاز برای انجام وظایف را برای کارکنان فراهم می‌کند و اجازه می‌دهد تا آنان در صورت نیاز، تغییرات رویه‌ای و اصلاح فرآیندها را انجام دهند. در این رویکرد، ساده‌سازی و روشن‌سازی کار و وظایف مورد تأکید است. به‌طور خلاصه، توانمندسازی یعنی، تصمیم‌گیری در یک محدوده معین. کسانی که این رویکرد را اقتباس

1 - Eisenberger

2 - Cho

3 - Allen

4 - Johlke

5 - Panaccio and Vandenberghe

6 - Wayne

می‌کنند آن را شامل فعالیت‌ها و کارکردهایی می‌دانند که به کارکنان حق استفاده و کنترل منابع را می‌دهد (نیووف^۱ و همکاران، ۲۰۰۱).

مفهوم توانمندسازی در سال‌های اخیر، مورد توجه همه دست‌اندرکاران امور سازمان‌ها قرار گرفته، محققان همواره توانمندسازی کارکنان را در بخش‌های عمومی و خصوصی به‌کار گرفتند. دو تعریف کلی از توانمندسازی وجود دارد: ۱- توانمندسازی به مفهوم تسهیم قدرت: در این تعریف، نظریه‌پردازان مفهوم توانمندسازی را هم معنا با مشارکت کارکنان در محل کار مد نظر قرار داده‌اند (لاور^۲، ۱۹۹۴). این نظریه پردازان بحث می‌کنند که توانمندسازی ممکن است، به عنوان اعطای قدرت سازمانی بیشتر به کارکنان (نئو^۳ و همکاران، ۲۰۰۳) و تفویض اختیار (پیرس^۴ و همکاران، ۲۰۰۳) تعریف شود. ۲- توانمندسازی به عنوان مفهوم انگیزشی و شناختی: در این تعریف توانمندسازی به عنوان سازه‌ای انگیزشی تعریف می‌شود که بر ادراک‌های کارکنان بر محیط کاری آنان مبتنی است. توماس و ولتهوس^۵ (۱۹۹۴)، تئوری شناختی پیچیده‌ای از توانمندسازی ارائه دادند که هسته محوری آن را چهار متغیر شناختی شکل می‌دهند که انگیزش درونی کارکنان را تعیین می‌کنند. این چهار متغیر شناختی که تعیین‌کننده توانمندسازی است، عبارتند از: احساس مؤثر بودن^۶، احساس داشتن حق انتخاب^۷، احساس شایستگی^۸، احساس معنادار بودن^۹ (راندولف^{۱۰}، ۱۹۹۵).

توماس و تایمون^{۱۱} (۱۹۹۴) در تحقیق خود پی بردند، کارکنانی که در مورد چگونگی انجام کارشان حق انتخاب دارند، نسبت به آنهایی که استقلال کاری کمتری دارند، در انجام تکالیف سازمانی خود بهتر عمل می‌کنند. اسپریتزر^{۱۲} و همکاران (۱۹۹۷)، دریافتند که سطوح بالای مهم بودن و احساس شایستگی (کفایت نفس) از طریق ایجاد علاقه در افراد به وظایفشان موجب افزایش بهره‌وری شغلی خواهد شد. همچنین حق انتخاب (آزادی عمل شغلی) به عنوان عامل انگیزاننده، همانگونه که هرزبرگ پیش‌بینی کرده، می‌تواند افزایش رضایت شغلی را در پی داشته باشد. احساس مؤثر بودن نیز که ارتباط معکوس با احساس عجز اکتسابی دارد، به افزایش تعهد شغلی منجر خواهد شد.

پژوهش‌های متنوع و متعددی تاکنون به بررسی رابطه بین حمایت سازمانی با متغیرهای سازمانی از جمله، توانمندسازی و مؤلفه‌های آن انجام شده است. علی‌رغم این که بحث در باب تمامی هم‌بسته‌های حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی مجال بحث کنونی نیست، در این قسمت به مهمترین تحقیقات اشاره می‌شود.

علی و همکاران (۲۰۱۰)، ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در ادبیات مدیریت در کشور پاکستان را مورد مطالعه قرار دادند. هدف از مطالعه، کشف روابط احتمالی حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی بود. نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری، بین حمایت سازمانی ادراک شده با توانمندسازی وجود دارد. این تحقیق نشان داد که ادراک کارکنان در مورد حمایتی که سازمان از آنها به عمل می‌آورد، باعث تقویت حالات روحی و روانی کارکنان خواهد بود و سبب می‌شود که کار خود را به طور منظم انجام دهند.

1 - Niehoff
2 - Lawer
3 - Noe
4 - Pearce
5 - Thomas and Velthoase
6 - Influence
7 - Independence
8 - Competence
9 - Significant
10 - Randolph
11 - Thomas and Tymon
12 - Spreitzer

چان و تسونگ^۱ (۲۰۱۲)، در تحقیقی به بررسی و مطالعه حمایت سازمانی ادراک شده، توانمندسازی روان‌شناختی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی و بررسی روابط بین این متغیرها در بین کارکنان هتل در کشور تایوان پرداختند. بدین نتایج دست پیدا کردند که حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی هر دو رابطه مثبت و معنی‌داری با هم و با رفتار شهروندی سازمانی دارند. علاوه بر این، رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک میانجی جزئی بین حمایت سازمانی ادراک شده، عملکرد شغلی و همچنین بین توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد شغلی عمل می‌کند.

طالاقانی و همکاران (۱۳۸۸)، در تحقیقی که روی ۷۸۹ نفر از کارکنان شعب منتخب بانک ملت در شهر تهران انجام دادند، به بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده از سوی سازمان بر تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی در بین آنها پرداختند. در این تحقیق، به این نتیجه دست پیدا کردند که بین حمایت ادراک شده از سوی سازمان و تعهد عاطفی و تعهد هنجاری، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و این حمایت سازمانی، باعث بالا بردن تعهد عاطفی و هنجاری کارکنان سازمان می‌شود. این تحقیق نشان داد که سازمان می‌تواند با ارزش قایل شدن برای همکاری کارکنان در جهت بهبود عملکرد سازمان، قدردانی به موقع از تلاش‌های اضافی کارکنان، توجه به رفاه کلی کارکنان و توجه به رضایت همه جانبه آن‌ها، سطح حمایت سازمانی ادراک شده را ارتقا می‌بخشد و از پیامد مثبت آن یعنی، تعلق خاطر و وابستگی عاطفی و همچنین تعهد سازمانی کارکنان بهره‌مند شود.

پژوهش‌های زیادی نشان داده است، کارکنانی که بر این باورند که سازمان به آن‌ها ارج می‌نهد و به سلامتی و بهزیستی روانی آن‌ها توجه دارد، سطح عملکرد مطلوب‌تر و انضباط بیشتری در کارها را نشان می‌دهند. این کارکنان، به نوبه خود در نیل به اهداف سازمان کوشا بوده، تلاش بیشتری انجام می‌دهند.

کاربرد نظریه جامعه شناختی معاصر مبادله اجتماعی در مطالعات سازمانی، دارای ابعاد و زوایای گوناگونی است (راسل^۲ و همکاران، ۲۰۰۵). منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم یافته افراد در این راستاست که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضایش ارزش قایل و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آنهاست (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶). متکی بر این احساس، افراد در سازمان‌ها به عنوان عضو فعال سازمان به ایفای نقش می‌پردازند و احساس خشنودی و رضایتمندی خواهند کرد (آیزنبرگر و همکاران، ۲۰۰۱). زمانی که کارکنان احساس مطلوب و مناسبی از حمایت سازمانی درک کنند، خود را جزیی از سازمان متبوعشان دانسته، سازمان را معرف خودشان می‌دانند و نسبت به سازمان، احساس پابندی و وفاداری می‌کنند که این احساس، منجر می‌شود که کارکنان در سازمان با اعتماد بیشتر مشغول بوده، تاثیرگذاری خود در سازمان را درک کرده که این امر، باعث ارتقای حس توانمندسازی در آن‌ها می‌شود (لامسترو^۳، ۲۰۰۰). حمایت سازمانی، موجبات افزایش بهره‌وری، عملکرد، کمک به همکاران، پیشرفت سازمان، تعهد سازمانی عاطفی و رفتار تابعیت (شهروندی سازمانی) را فراهم می‌کند، تا با استفاده از حمایت انجام شده از طرف سازمان و ایجاد حس استقلال، مسئولیت‌پذیری و شایستگی در کارکنان، موجبات رشد و ترقی آنان در محیط سازمان را به وجود آورند. از این رو وظیفه مدیران سازمانی بخصوص ادارات ورزش و جوانان به عنوان نهاد اجتماعی موثر بر ورزش کشور علاوه بر توانمندسازی خود، آن است که شرایطی را فراهم آورند که با استفاده از حمایت سازمانی، خود کارکنان نیز بتوانند به توانمندسازی خویش بپردازند.

ادارات ورزش و جوانان، نهاد اصلی ورزشی کشور، هم در زمینه ورزش همگانی و هم در زمینه ورزش قهرمانی فعالیت می‌کنند و نقش چشم‌گیری در ارتقای سطح ورزش و سلامت، توسعه پایدار، سرافرازی کشور دارد و همانند دیگر سازمان‌ها در راستای دستیابی به اهداف سازمانی خود، نیازمند تغییر در سازمان هستند. به منظور سازگاری با تغییرات روزافزون، سریع، پیچیده

1 - Chun & Tsung

2 - Russell

3 - Lamastro

نامطمئن محیط و کشف فرصت‌های بالقوه به کارکنانی خلاق، نوآور و توانمند نیازمند است (شفائی، ۱۳۸۰). کارکنان هر سازمان، نقش تعیین‌کننده‌ای در پیشبرد اهداف سازمانی دارند. از این رو ایجاد بستر مناسب برای جذب و رشد این کارکنان، اولین قدم و اساسی‌ترین مسئله روز سازمان محسوب می‌شوند.

روش تحقیق

تحقیق حاضر، از نوع توصیفی-همبستگی بوده، به صورت میدانی اجرا شده است. جامعه آماری تحقیق عبارتند از: کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور که بر اساس استعلام و برآورد به عمل آمده در مجموع ۳۰۰ نفر می‌باشد. نمونه پژوهش با بهره‌گیری از فرمول نمونه‌گیری مورگان، برابر با ۱۷۰ است که با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای-تصادفی ساده انتخاب شده است. به منظور جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر (۱۹۸۶) و پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر^۱ (۱۹۹۵) استفاده شد. پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده، به دنبال تحقیقات آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، به طور رسمی در ادبیات نظریات سازمانی وارد و ابزار مناسبی برای اندازه‌گیری رفتار مدنی سازمانی تشخیص داده شد (وین^۲ و همکاران، ۲۰۰۲؛ آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۹۰). در این پژوهش، از فرم کوتاه ۸ سوالی استفاده شده است. نمره‌گذاری سوالات بر اساس طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای تنظیم شده است که فرد از (۱) بسیار مخالفم تا (۷) بسیار موافقم، ادراک خود را از حمایت سازمانی ادراک شده خودشان مشخص می‌کند. این ابزار به زبان فارسی و در تحقیقات علمی به صورت‌های مختلف، مورد استفاده قرار گرفته است و از میزان پایایی بسیار مطلوبی برخوردار بوده است. این پرسشنامه برای اولین بار توسط زکی (۱۳۸۵) ترجمه گردیده، میزان پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برای ۱۰۰ آزمودنی ۰/۸۹ گزارش شده است. سامانی و همکاران (۱۳۹۰)، ضریب پایایی درونی آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه را نیز ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. پرسشنامه ۵ ارزشی توانمندسازی، توسط اسپریتزر و همکاران (۱۹۹۵) ساخته شد. پرسشنامه از ۱۲ عامل تشکیل شده است. این ابزار در بیش از ۵۰ مطالعه تحقیقی مختلف به زبان فارسی در زمینه‌های گوناگون اعم از سازمانی، پرستاری و کارگران استفاده شده است (فراهانی و همکاران، ۱۳۹۰). اعتبار ابزار در آزمون‌های مجدد، مورد ارزیابی قرار گرفته است و قابلیت اطمینان بالای (۰/۸۰) برای استفاده گزارش شده است. سوری و همکاران (۱۳۹۲)، پایایی درونی این ابزار را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش کرده‌اند. در این تحقیق، آلفای کرونباخ برای پایایی پرسشنامه‌های حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی به ترتیب برابر ۰/۸۹ و ۰/۸۱ به دست آمد.

یافته‌ها

آزمودنی‌های پژوهش مشتمل بر ۱۷۰ نفر بودند که ۷۰ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۳۰ درصد زن بوده‌اند. میانگین سنی شرکت‌کنندگان در این پژوهش، ۳۶ سال بود. یافته‌ها در دو بخش توصیفی و نتایج مربوط به فرضیات تحقیق ارائه شده است. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده، توانمندسازی در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱ - آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
حمایت سازمانی	۱۷۰	۷۳/۶۵	۵/۸۹
توانمندسازی	۱۷۰	۶۶/۸	۵/۹

1 - Spreitzer

2 - Wayne

ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جامعه مورد نظر، بررسی شد و میزان همبستگی بین آن‌ها در جدول ۲ نشان داده شده است. با توجه به یافته‌های جدول ۲ بین حمایت سازمانی ادراک شده با توانمندسازی، رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲ - ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی و توانمندسازی

توانمند سازی			متغیرها
P	R	N	
۰/۰۰۱	۰/۴۳۸	۱۷۰	حمایت سازمانی

با توجه به معنی‌دار بودن نتایج آزمون همبستگی، از تک‌تک عواملی که نتایج آن‌ها معنی‌دار بود، در آزمون رگرسیون استفاده شد. معنی‌دار بودن آزمون تحلیل واریانس نشان داد که آن اعداد توان پیش‌بینی دارند ($p=۰/۰۰۳$) و برای نشان دادن استقلال خطاها، از آزمون دوربین واتسون استفاده شد (نمره آزمون دوربین واتسون $۲/۳۰$). برای تعیین میزان تغییرات مربوط به متغیر توانمندسازی بر حسب متغیر حمایت سازمانی ادراک شده، رابطه آن‌ها در معادله رگرسیون، به شیوه هم‌زمان به شرح جداول زیر استفاده شده است.

همان‌گونه که جداول زیر نشان می‌دهند، ضریب تغییر پیش‌بین $۰/۱۹۲$ است. بدین معنا که بیش از ۱۹ درصد تغییرات مربوط به متغیر پیش‌بین (توانمندسازی)، بر اساس متغیر ملاک این پژوهش (حمایت سازمانی) قابل تبیین است. نسبت $F=۲۳/۹۵$ در سطح آماری $۰/۰۰۱$ نیز تاییدی بر این یافته است. لذا می‌توان گفت، حمایت سازمانی ادراک شده قادر به پیش‌بینی توانمندسازی است.

جدول ۳ - خلاصه مدل رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی تعدیل شده	خطای معیار	F	سطح معناداری
۳	۰/۴۳۸	۰/۱۹۲	۰/۱۸۴	۸/۰۳۸	۲۳/۹۵	۰/۰۰۱

جدول ۴ - ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی توانمندسازی

ابعاد	ضرایب استاندارد نشده		t	سطح معناداری
	Beta	خطای معیار		
عدد ثابت	۴۲/۰۹۷	۵/۸۵۴	۷/۱۹۲	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی	۰/۹۰۴	۰/۱۸۵	۴/۸۹۵	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور بود. با بررسی آمار توصیفی داده‌ها متوجه می‌شویم که میانگین حمایت سازمانی ادراک شده ($۷۳/۶۵ \pm ۵/۸۹$) و توانمندسازی ($۶۶/۸ \pm ۵/۹$) است که هر دو در سطح نسبتاً بالایی می‌باشند. این میانگین نسبتاً خوب، شاید به دلیل حمایت انجام شده از طرف سازمان و مدیران سازمانی در ادارات انتخابی باشد. طالقانی و همکاران (۱۳۸۸)، نیز میزان حمایت سازمانی ادراک شده، تعهد و عملکرد کارکنان در نمونه‌های مورد مطالعه خود را بالا گزارش کرده است. نتایج آماری تحقیق نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین متغیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی برابر $۰/۴۳۸$ بوده، این مطلب نشانگر این

موضوع است که ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور در حد خوبی است و بین آن‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که این امر می‌تواند نتایج مطلوب سازمانی به دنبال داشته باشد. این یافته با نتایج تحقیقات طالقانی و همکاران (۱۳۸۸)، علی و همکاران (۲۰۱۰)، لامسترو (۲۰۱۱) و چان و تسونگ (۲۰۱۲) هم‌خوانی دارد. این یافته نشان می‌دهد که توجه به حمایت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان و در نظر گرفتن ابعاد مختلف آن برای ارتقای توانمندسازی کارکنان، ضروری است. در زیر برخی از شرایطی که با استفاده از حمایت سازمانی زمینه مناسب برای توانمندسازی فراهم می‌کند و لازم است که سازمان و مدیران آن‌ها را مورد توجه قرار دهند، آورده شده است. مطلوب سازی عوامل سازمانی منجر به توانمندسازی کارکنان می‌گردد. از این رو نظام پاداش‌دهی، ساختار سازمانی، دسترسی کارکنان به منابع و داشتن اهداف روشن به عنوان شرایط سازمانی بایستی طوری طراحی شوند که موجبات توانمندسازی کارکنان را فراهم نمایند.

نظام پاداش‌دهی سازمان مبتنی بر عملکرد و مشروط تدوین شود. در دادن پاداش به خلاقیت، ابتکار عمل فردی و گروهی، نیازها و علایق فردی، تفاوت‌های فردی، انواع پاداش‌ها (درونی و بیرونی) توجه جدی شود. پاداش‌های مناسب و به موقع برای هر کارمند تعیین شود (عریضی و گل پرور، ۱۳۸۹).

در سازمان‌های به سرعت در حال تغییر و رقابتی ساختارهای سازمانی بوروکراتیک جواب‌گو نیستند. علاوه بر این متخصص بودن کارکنان نیز یکی از عواملی است که پدیده دیوان‌سالاری را مورد تاخت و تاز قرار می‌دهد. کارکنان حرفه‌ای نباید در پیچ و خم دیوان‌سالاری آن چنان گرفتار شوند که نتوانند از خلاقیت خود استفاده کنند. راهبردهای مبتنی بر کنترل دیوان‌سالاری یعنی کاربرد مقررات و قوانین و رویه‌ها و دستورالعمل‌ها، سیاست‌ها و سلسله مراتب اختیار و استاندارد نمودن امور جهت یکنواخت کردن و هماهنگ کردن رفتارها و موجب عدم ابراز عقاید و اندیشه‌های کارکنان گردیده و بی‌عدالتی را در توزیع قدرت ایجاد می‌کند و در نهایت موجب عدم توانایی کارکنان می‌شود. بر این اساس حمایت سازمانی باید متناسب با اهداف سازمانی و سطح توانمندی کارکنان طراحی گردد.

سازمان و مدیران سازمانی با تعیین اهداف سازمانی و برنامه ریزی برای دستیابی به آن، به رفتار کارکنان جهت می‌دهند و آنان را هدایت می‌کنند. داشتن اهداف روشن موجب می‌شود، کارکنان مسیر خود را روشن کنند و از اقداماتی که باید انجام دهند، آگاه باشند. اهداف چالش برانگیز در کارکنان، ایجاد انگیزه می‌کند. به خصوص زمانی که کارمند در تعیین اهداف نقشی داشته باشد و تأثیرگذاری خود در سازمان را درک کند؛ بنابراین باید اهداف سازمانی به درستی بیان شود، غایت سازمان مشخص شود و طوری عمل شود که اهداف تحقق‌پذیر، هماهنگ و قابل حصول باشد.

مدیران سازمانی با راهبردها و اقداماتی مانند، فراهم نمودن اطلاعات، تفویض اختیار، مدیریت مشارکتی، تشکیل تیم و استقلال دادن به کارکنان، باید بسترها و شرایط لازم برای انجام وظایف سازمانی را طوری فراهم کند تا کارکنان آنچه را می‌خواهند با رغبت و انگیزه درونی انجام دهند. مدیران باید کنترل‌ها و محدودیت‌ها را کاهش دهند و به جای استفاده از راهبردهای اجباری برای پیشبرد اهداف سازمانی، از راهبردهای جذب کردن استفاده کنند. با به کارگیری راهبردهای جذب کردن، مدیران محیط سازمانی را به گونه‌ای شکل می‌دهند که موجبات اشتیاق درونی کارکنان، نسبت به انجام وظایف فراهم شود. از آنجا که توانمندسازی، امری درونی و شخصی است، بدین معنی که تا خود افراد نخواهند کسی نمی‌تواند آنان را توانمند سازد، لذا مدیران سازمان باید نقش تسهیل‌کنندگی را ایفا کرده، با استفاده از فنون و راهبردهای مدیریت شرایط را برای توانمندسازی کارکنان فراهم نمایند.

هنگامیکه ارزش‌های فردی کارکنان با ارزش‌های سازمانی سازگار باشد، اقدامات و فعالیت‌های فرد در خدمت نیل به اهداف سازمان قرار می‌گیرد. از این رو پیشنهاد می‌شود، سازمان ارزش‌ها و انتظارات خود را به صورت مکتوب یا به صورت شفاهی در

اختیار کارکنان قرار دهند تا کارکنان خودشان را به این ارزش‌ها سازگار نموده، نوعی احساس کامیابی در اثر کار کردن در سازمان به آن‌ها دست دهد.

هر اندازه که سازمان به مشکلات شغلی و به‌ویژه مشکلات خانوادگی کارکنان توجه نمایند، کارکنان احساس تعلق و تمایل بیشتری به کار خود پیدا خواهند کرد. لذا توصیه می‌شود، واحدهای مربوطه و مدیران نسبت به شناخت مسائل و مشکلات نیروی انسانی خود توجه لازم را داشته باشند تا به واسطه این کار، بتوانند احساس تعلق کارکنان را به سازمان بیشتر برانگیزانند. کارکنانی که احساس می‌کنند بطور وسیعی از طرف سازمان مورد حمایت قرار می‌گیرند، برای پاسخ دادن به این حمایت سازمانی، در خود احساس تکلیف خواهند کرد. براین اساس، توصیه می‌شود که مدیران سازمان، اقداماتی را برای حمایت از کارکنان خود انجام دهند تا از این طریق، احساس وظیفه و تعلق بیشتری را در میان کارکنان برانگیزند.

منابع

- زکی، محمدعلی. (۱۳۸۵). بررسی و سنجش حمایت سازمانی. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، ۱۸(۳)، ۱۰۳-۱۲۳.
- سامانی، حمیدرضا؛ دیباچی، میثم؛ و صادقی، میثم. (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعارض کار- خانواده با حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خود تسلط یابی در کارکنان اقماری. پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره، ۱(۲)، ۱۵۱-۱۷۰.
- سوری، ابودر؛ یوسفی، بهرام؛ شعبانی مقدم، کیوان. (۱۳۹۲). ارتباط توانمندسازی و امنیت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های کرمانشاه و ایلام. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱(۱)، ۱-۹.
- شفائی، رضا. (۱۳۸۰). موانع ایجاد سازمان‌های یادگیرنده در ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مهندسی صنایع، دانشگاه تربیت مدرس.
- طالقانی، غلامرضا؛ دیوانداری، علی؛ و شیر محمدی، ملیکا. (۱۳۸۸). تأثیر حمایت ادراک شده از سوی سازمان بر تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۴(۱۶)، ۱-۲۵.
- عریضی، حمیدرضا؛ گل پرور، محسن. (۱۳۸۹). الگوی مسیر روابط حمایت سازمانی ادراک شده با متغیرهای شغلی، حرفه‌ای و سازمانی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۵(۴)، ۱۴۸-۱۶۱.
- فراهانی، ابولفضل؛ عجم، قاسم؛ عزیزیان کهن، نسرين؛ سراج، سارا. (۱۳۹۰). رابطه بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره تربیت بدنی استان خراسان رضوی. مدیریت ورزشی، ۳(۸)، ۴۱-۵۵.
- Ali, A., Ahmad-Ur-Rehman, M., Haq, I. U., Jam, F. A., Ghafoor, M. B., & Azeem, M. U. (2010). *Perceived organizational support and psychological empowerment*. European Journal of Social Sciences, 17(2), 186 - 192.
- Allen, M. W. (1992). *Communication and organizational commitment: Perceived organizational support as a mediating factor*. Communication Quarterly, 40(4), 357-367.
- Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). *Employees' intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay*. International Journal of Hospitality Management, 28(3), 374-381.
- Chun-Fang, C., & Tsung, S. H. (2012). *The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior*. International Journal of Hospitality Management, 31(1), 180 - 190.

- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). *Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation*. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). *Reciprocation of perceived organizational support*. *Journal of applied psychology*, 86(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived organizational support*. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Johlke, M. C., Stamper, C. L., & Shoemaker, M. E. (2002). *Antecedent to boundary-spanner perceived organizational support*. *Journal of Managerial Psychology*, 17(2), 116-128.
- Lamastro, V. (2011). *Commitment and perceived organizational support*. *National Forum of Applied Educational Research Journal*, 24(3), 234-247.
- Lawler, E. (1994). *New realities, Executive Excellence navigating the journey to Empowerment*. *Organizational dynamics*, 23(3), 433-467.
- Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G., & Fuller, J. (2001). *The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment*. *Group & Organization Management*, 26(1), 93-113.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., Wright M. (2003). *Employee empowerment: an integrative psychological approach*. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 153-154.
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). *Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study*. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224-236.
- Pearce, C. L., Sims, J. R., Cox, J. F., Ball, G. O., Schnell, E., Smith, K. A., & Trevino, L. (2003). *Transactors, transformers and Beyond: A multi-method development of a theoretical typology of leadership*. *Journal of Management Development*, 22(4), 273 - 307.
- Randolph, W. A. (1995). *Navigating the journey to empowerment*. *Organizational dynamics*, 23(4), 19 - 32.
- Russell, C., & Mitchell, M. S. (2005). *Social Exchange Theory: An interdisciplinary review*. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation*. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). *A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction and strain*. *Journal of management*, 23(5), 679-704.
- Thomas, K.W., & Tymon, W. (1994). *Does empowerment always work: understanding the role of intrinsic motivation and personal interpretation?* *Journal of Management Systems*, 6(2), 1 - 13.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Boomer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). *The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader member exchange*. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590-598.

Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). *Perceived organizational support and leader member exchange: A social exchange perspective*. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

سوری، ابوذر؛ یوسفی، بهرام؛ و شعبانی مقدم، کیوان. (۱۳۹۴). تعیین رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۲(۲)، ۷۱ - ۸۰.



The relationship between perceived organizational support and employees' empowerment at the Sport and Youth Offices in the West Country

Aboozar Soori¹, Bahram Yousefi², Keivan Shabani Moghadam³

1 - phd student in Sport Management, guilan University

2 - Associate Professor of Sport Management, Razi University, Kermanshah

3 - Assistant Professor of Sport Management, Razi University, Kermanshah

Received: 12 February 2015

Accepted: 27 June 2015

Abstract

Objective: This study sought to examine The Relationship Between perceived Organizational Support and Employees Empowerment of Sport and Youth Offices in West Country.

Methodology: Descriptive- correlation method and applied research will be considered. The populations study all Physical Education Offices Youth and Sports Employees provinces West Country in the years (2013-2014), be 300 people. Statistical sample according to Morgan 170 was using random sampling-simple, from across Youth and Sports Employees provinces West Country were selected. In order to collect information, the standard questionnaire of perceived organizational support Eisenberger (1986) and empowerment questionnaire Aspzytzr (1995) was used. Data collected from the tests were analyzed by Pearson's correlation and regression analysis.

Results: The results showed that perceived organizational support and empowerment, there is positive correlation ($p=0.001$). Also Regression analysis showed that more than 19 percent of the Empowerment the variation by perceived Organizational Support factors explained and predicted.

Conclusion: According to the research findings and analysis of data, those employees who have more organizational support and perceive it are able to control environmental changes and the organizational changes can lead to their empowerment.

Keywords: Perceived organizational support, Empowerment, Office Youth and Sports.

To cite this article:

Soori, A., Yousefi, B., & Shabani Moghadam, K. (2015). The relationship between perceived organizational support and employees' empowerment at the Sport and Youth Offices in the West Country. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 2(2), 71 - 80.
