



ارتباط توانمندسازی کارکنان با سلامت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان همدان

محمد جوادی پور^۱ و علی پارساجو^{۲*}

۱- استادیار دانشگاه تهران

۲- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۱/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۷/۴

چکیده

هدف: هدف این تحقیق، بررسی ارتباط بین توانمندسازی کارکنان با سلامت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان همدان بود.

روش‌شناسی: روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان، به تعداد ۱۶۱ نفر تشکیل دادند و تعداد ۱۱۸ نفر از این افراد، براساس جدول کرجسی و مورگان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار این تحقیق شامل؛ پرسش‌نامه‌های توانمندسازی کارکنان اسپریتزر (۱۹۹۵) و سلامت سازمانی هوی و فلدمن (۱۹۹۶) بودند. روایی پرسش‌نامه‌ها توسط متخصصان امر، تأیید و ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه سلامت سازمانی ۰/۸۶ و برای پرسش‌نامه توانمندسازی، ۰/۸۴ محاسبه گردید. از آمار توصیفی، برای توصیف وضعیت آزمودنی‌ها استفاده شد و در قسمت آمار استنباطی از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و برای بررسی متغیرهای تحقیق، از آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. **یافته‌ها:** نتایج تحقیق نشان دادند، بین توانمندسازی با همه مؤلفه‌های سلامت سازمانی؛ سطح نهادی ($r=0/475$, $p=0/001$)، سطح مدیریتی ($r=0/278$, $p=0/002$) و سطح فنی ($r=0/218$, $p=0/019$)، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. **نتیجه‌گیری:** سطح مدیریتی، به عنوان مؤلفه‌ای از متغیر سلامت سازمانی، می‌تواند پیش‌بینی کننده توانمندسازی کارکنان باشد که لزوم برنامه‌ریزی جدی مدیران را در این امر مهم می‌طلبد.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی، سلامت سازمانی، اداره ورزش و جوانان.

مقدمه

امروزه نگرش به نیروی کار در سازمان‌ها تغییر کرده، به سرمایه انسانی به مانند مسئله مهم مدیریتی می‌نگرند، این سازمان‌ها به ایجاد شرایطی اقدام می‌نمایند که کارکنان با کار خود عجین شده، برای انجام آن انگیزش و اشتیاق داشته باشند (کندی و دیم،^۱ ۲۰۱۰). سازمان‌ها، نقش مهمی در حیات انسان و دولت‌ها داشته (جلالی جواران و جلالی جواران، ۱۳۸۹) و توسعه سلامت سازمانی^۲ در این نهادها، با توجه به توسعه سلامت فردی و سازمانی در آن‌ها ایجاد می‌شود (هوفمن^۳ و همکاران، ۲۰۱۴). با توجه به نوآوری‌ها و دگرگونی‌های بی‌حد و حصر که در جهان با آن مواجه هستیم، سازمان‌های موفق، تدابیر خاصی را برای استفاده از کلیه ظرفیت‌های فکری و عملی کارکنان خود اتخاذ می‌کنند (جلالی جواران و جلالی جواران، ۱۳۸۹). مزیت رقابتی پایدار این سازمان‌ها، در گرو سرمایه‌های انسانی و کارکنانی است که با کارشان عجین شوند و نیل به اهداف سازمانی را با تحقق اهداف فردی خود همسو بدانند تا مجموعه سازمان بتواند در محیط کسب و کار رقابتی جهان موفق شود (ارتوک^۴، ۲۰۱۰).

کارآیی و توسعه هر سازمان، تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که شرکت‌ها و سازمان‌ها بزرگتر می‌شوند، بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می‌شود و مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون، سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند (دانایی فرد و پناهی، ۱۳۸۹). در این میان، فرایندی که سبب افزایش توان کارکنان برای حل مشکل و ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی آن‌ها می‌شود و آنان را قادر می‌سازد تا عوامل محیطی را شناسایی کنند و تحت کنترل خود درآورند، توانمندسازی^۵ است. توانمندسازی کارکنان، یک استراتژی سازمانی است که مسئولیت بیشتری جهت تصمیم‌گیری به کارکنان اعطاء می‌کند و مشارکت آنان را در کنترل فرآیندهای سازمان افزایش می‌دهد (گوین و دیلی^۶، ۲۰۰۴). توانمندسازی کارکنان، هم به نیاز سازمان به عملکرد بالا و هم به نیازهای حرفه‌ای، اجتماعی و متعالی کارکنان مبنی بر استقلال، مطرح شدن، خودهدایتی و رشد، پاسخ می‌دهد (زارعی‌متین و همکاران، ۱۳۸۶). در علوم سازمانی، توانمندسازی، مفهومی است که بسیار مورد استفاده قرار گرفته، بر اساس پیشینه، می‌توان آن را از دو دیدگاه مد نظر قرار داد: دیدگاه ساختاری (مکانیکی) و دیدگاه انگیزشی (ارگانیکی). در دیدگاه ساختاری، توانمندسازی به عنوان مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و سیاست‌ها در جهت افزایش قدرت کنترل و اقتدار کاری کارکنان مد نظر قرار می‌گیرد، در این رویکرد، منبع توانمندسازی سازمان است و کارفرما (سرپرست)، تغییرات مورد نیاز توانمندسازی را آغاز می‌کند. در مقابل، دیدگاه انگیزشی تلاش می‌کند تا نقطه نظرات کارکنان را مد نظر قرار دهد. در این دیدگاه، توانمندسازی رویه‌هایی فراتر از رفتارهای مشهود را برای بهبود توانمندسازی، به کار می‌گیرد؛ بنابراین اثر توانمندسازی (بر خود کارکنان و سازمان)، مد نظر قرار می‌گیرد (چی نورت و ترمبلی^۷، ۲۰۰۹). بعضی از پژوهشگران معتقد هستند که در سال‌های اخیر توانمندسازی، به عنوان یک راهکار نیروی انسانی برای خلق کارآمدی، بهره‌وری و خشنودی بیشتر کارکنان در محیط کار مورد استفاده قرار می‌گیرد (هوفمن، ۲۰۱۴) و از جمله متغیرهایی است که می‌تواند به عنوان عاملی مؤثر در اثربخشی سازمان و افزایش بهره‌وری عمل کند (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷؛ نادری و همکاران، ۱۳۸۶). سلامت، وضعیتی در افراد و سازمان متبوع است که امکان عملکرد بالاتر از حد معمول را می‌دهد (ساعدی و همکاران، ۱۳۸۹). به اعتقاد کارترایت^۸ (۲۰۰۲)، سلامت سازمانی توانایی سازمان‌ها در حفظ بقاء و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌هاست.

1. Kennedy and Daim
2. Organizational health
3. Hoffmann
4. Ertürk
5. Empowerment
6. Govin and Daily
7. Che'nevert and Tremblay
8. Cartwright

اصطلاح سلامت سازمانی، نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز^۱ در مطالعه جو سازمانی مدارس به کار برده شد، وی یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می‌کند که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد، بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز، به طور کافی سازش کرده، توانایی‌های بقاء و سازش خود را به گونه مداوم توسعه و گسترش می‌دهد. چیزی که در این تعریف واضح است، این است که سازمان سالم با نیروهای بازدارنده بیرونی به گونه‌ای موفقیت‌آمیز برخورد کرده، نیروی آن‌ها را به گونه‌ای اثربخش در راستای اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند؛ البته، عملکرد سازمان در یک روز مشخص، ممکن است اثربخش یا غیر اثربخش باشد، اما علایم دراز مدت در سازمان‌های سالم، مساعدت اثربخشی است و همچنین سلامت سازمانی، به مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً پردوام اشاره می‌کند و عبارت است از؛ دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر (جاهد، ۱۳۸۴)، به طوری که منجر به مواجهه موفقیت‌آمیز سازمان با نیروهای مانع بیرونی شده، استعداد‌های اعضا شناسایی و با استفاده از آن‌ها، اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق پیدا می‌نماید (باونز^۲، ۲۰۰۷). سلامت سازمانی، به سه سطح تقسیم می‌شود، نهادی که سازمان را با محیط آن ربط می‌دهد، سطح اداری که فعالیت‌های درونی را کنترل و هماهنگ می‌کند و سطح فنی که محصول را تولید می‌کند (امینی سابق و ولایی، ۱۳۸۹). سازمان سالم قادر است، مانند فردی سالم به حیات خود ادامه دهد، به مقاصد خود برسد، موانع موجود در سر راه خود را بشناسد، برنامه‌ریزی کند و محیطی دلپذیر برای کار و تلاش مهیا کند (ساعتچی، ۱۳۹۴). در یک سازمان سالم، مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایت‌گر با کارمندان خود دارد و در برنامه‌های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز، تمایل بیشتری برای ماندن و کارکردن در سازمان دارند و به طور مؤثرتری کارها را انجام می‌دهند؛ بنابراین سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی‌ترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی است (هوی و سییل، ۱۳۸۷). یک سازمان سالم به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه در درازمدت قادر است، به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی‌های لازم را برای بقای خود، پیوسته ایجاد کرده، گسترش دهد (هوی^۳، ۲۰۰۸).

تحقیقات نشان می‌دهند؛ سلامت سازمانی و توانمندسازی کارکنان، ارتباط مثبت و معناداری با تعهدسازمانی دارد و احساس توانمندی، به وفاداری بیشتر منجر و باعث می‌شود، آنان نسبت به سازمان خود احساس وفاداری بیشتری داشته باشند و در راستای تحقق اهداف سازمان گام بردارند (کلاته‌سیف‌ری و همکاران، ۱۳۹۲؛ جعفری و همکاران، ۱۳۹۰) و همبستگی منفی قابل قبولی میان کلیه متغیرهای توانمندسازی کارکنان و متغیرهای اعتماد به مدیران مافوق، هویت‌یابی سازمانی، عجز شدن شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان وجود دارد (دعایی و همکاران، ۱۳۹۰)؛ همچنین، نشان داده شده است؛ کاربرد قدرت تخصص و قدرت مرجعیت نزد مدیران، بیشترین رابطه و اجبار و پاداش، کمترین تأثیر را در توانمندسازی کارکنان دارد (لینتنر^۴، ۲۰۰۸) و ارتباط بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری کارکنان، برحسب محل خدمت، سابقه خدمت و پست سازمانی متفاوت است (انصاری و همکاران، ۱۳۸۸). در این راستا محققان، با تحقیقی در شناسایی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران نشان دادند؛ تاثیر متغیرهای تعهد، سازگاری و مشارکت، بر توانمندسازی به صورت مستقیم و متغیرهای؛ ارتباطات، آموزش، حقوق و دستمزد و شرایط کارکنان، بر توانمندسازی به صورت غیرمستقیم است (عابسی و کرد، ۱۳۸۸).

چون پژوهشی در بررسی رابطه دو متغیر این تحقیق بدست نیامد، در این راستا نتایج تحقیقات در ادارات تربیت‌بدنی استان‌های کشور در یکی از متغیرها، مانند تحقیق سلطان‌حسینی و همکاران (۱۳۹۱)، نشان می‌دهد؛ خرده مقیاس‌های

1. Miles
2. Bevans
3. Hoy
4. Lintner

سلامت سازمانی، بر چهار خرده مقیاس سلامت جسمی، سلامت روانی، روابط اجتماعی و محیط زندگی، از کیفیت زندگی کارکنان ادارات تربیت‌بدنی و هیات‌های ورزشی استان کهگیلویه و بویراحمد، تاثیرگذار است؛ همچنین، ناظمی و همکاران (۱۳۹۲) و فراهانی و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهش‌هایی نشان دادند که بین توانمندسازی کارکنان با عدالت سازمانی و ابعاد آن و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت‌بدنی استان خراسان رضوی، ارتباط معنی‌داری وجود دارد؛ همچنین سید عامری و اسمعیلی (۱۳۸۹)، نشان دادند که از میان ابعاد پنج‌گانه توانمندسازی کارکنان، مؤلفه‌های معنی‌داری و موثر بودن در پیش‌بینی تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان تهران معنی‌دار است و جهت افزایش تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان، مدیران باید از تکنیک‌های توانمندسازی استفاده کنند و در نهایت، نتایج حاصل از تحقیق صفایی و همکاران (۱۳۸۹) نشان می‌دهد، بین سطوح سنی و تحصیلات، با سلامت سازمانی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی، همبستگی معنی‌دار منفی وجود دارد، اما بین سابقه کار و سلامت‌سازمانی آن‌ها، همبستگی معنی‌دار وجود ندارد.

در کشور ما ورزش روندی رو به رشد دارد و بخش اعظمی از این رسالت، بر عهده سازمان‌های ورزشی است. ادارات کل ورزش و جوانان، به عنوان متولی ورزش در استان‌های کشور که به صورت مستقیم در امر هدایت ورزش جامعه دخیل هستند، در راستای واکنش سریع به تغییرات روزافزون، سریع و پیچیده محیط و استفاده بهینه از فرصت‌های پیش‌رو، نیازمند داشتن محیط سازمانی سالم و به تبع آن کارکنانی توانمند هستند. از این‌رو، آگاهی از سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان و بررسی نقش توانمندسازی و بهبود کارایی کارکنان در آن، ضروری به نظر می‌رسد؛ بنابراین، در این تحقیق، محقق به دنبال بررسی و شناسایی رابطه توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان در سلامت سازمانی آن است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر، از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی است که به روش میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق، همه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان، به تعداد ۱۶۱ نفر بودند که نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰)، به تعداد ۱۱۸ نفر و به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای تحقیق شامل، پرسش‌نامه‌های توانمندسازی کارکنان، سلامت سازمانی و متغیرهای جمعیت‌شناختی است. پرسشنامه توانمندسازی کارکنان توسط اسپریتزر^۲ (۱۹۹۵)، در پنج بعد؛ احساس معنی‌داری شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس مشارکت با دیگران و در ۱۹ گویه و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. پرسش‌نامه سلامت سازمانی توسط هوی و فلدمن^۳ (۱۹۹۶)، در سه سطح و هفت بُعد که عبارتند از؛ سطح فنی یا تکنیکی (بُعد روحیه و تأکید علمی)، سطح مدیریتی یا اداری (بُعد نفوذ مدیر، رعایت، ساخت‌دهی و حمایت منابع) و سطح نهادی یا عالی (بُعد یگانگی نهادی) که در ۴۴ گویه و بر اساس مقیاس چهار گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است و متغیرهای جمعیت‌شناختی افراد نمونه شامل؛ سن، جنسیت، سطح تحصیلات، نوع استخدام و سابقه خدمت است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها توسط اساتید مربوط، مورد تأیید قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه توانمندسازی ۰/۸۴ و برای پرسش‌نامه سلامت سازمانی، ۰/۸۶ محاسبه شد. داده‌ها با مراجعه مستقیم محقق به ادارات ورزش و جوانان استان همدان و شهرستان‌های تابعه جمع‌آوری گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش‌های آماری توصیفی (جداول توزیع فراوانی، درصد، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه)، با استفاده از نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس نسخه ۲۱

1. Krejcie and Morgan
2. Spreitzer
3. Hoy and Feldman

در بررسی متغیرهای تحقیق، استفاده شد؛ همچنین با استفاده از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، طبیعی بودن توزیع داده‌ها بررسی شد.

یافته‌ها

بررسی عوامل جمعیت‌شناختی نمونه آماری نشان داد، از ۱۱۸ نفر نمونه آماری، ۶۴ درصد مرد و ۳۶ درصد زن بودند. میانگین و انحراف استاندارد سن شرکت‌کنندگان به ترتیب، $(۳۶/۷۸ \pm ۶/۳۳)$ و دامنه سنی آن‌ها بین ۲۶ تا ۵۴ سال بود. بیشترین سابقه شغلی آن‌ها در طبقه ۵ تا ۱۰ سال، ۴۸/۱ درصد بود. همچنین بررسی سطح تحصیلی شرکت‌کنندگان نشان داد، اکثریت کارکنان دارای مدرک کارشناسی بودند (۷۰ درصد) و بیشترین قسمتی که کارمند مشغول به کار می‌باشند، با ۴۸/۳ درصد، بخش اداری بود و بیشترین بخش از نیروهای این اداره با ۵۰/۸ درصد، از طریق استخدام قراردادی مشغول به کار هستند. نتایج توصیفی مولفه‌های تحقیق در جدول شماره ۱، بیانگر این موضوع است که سطح مدیریتی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان، دارای بالاترین میانگین و سطح فنی، دارای کمترین میانگین از نظر سلامت سازمانی می‌باشند.

جدول ۱ - نتایج توصیفی مولفه‌ها

مؤلفه	میانگین	میانه	انحراف استاندارد	تعداد
سطح نهادی	۳/۹۸	۴/۲۰	۱/۳۷۳	۱۱۸
سطح مدیریتی	۴/۰۷	۴/۶۲	۱/۳۴۰	۱۱۸
سطح فنی	۳/۱۲	۳/۳۳	۱/۰۱۴	۱۱۸
توانمندسازی	۴/۱۱	۴/۲۰	۱/۱۰۷	۱۱۸

با توجه به سطح معنی‌داری کلیه متغیرهای تحقیق در جدول شماره ۲، توزیع داده‌ها نرمال است؛ بنابراین برای بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و توانمندسازی کارکنان، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۲ - نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌ها

شاخص	سطح نهادی	سطح مدیریتی	سطح فنی	توانمندسازی
مقدار Z	۱/۱۳۷	۱/۱۷۳	۱/۳۰۱	۱/۳۵۶
سطح معنی‌داری	۰/۱۵۱	۰/۱۲۷	۰/۰۶۸	۰/۰۵۱

یافته‌های جدول شماره ۳ نشان می‌دهد، بین هر سه سطح سلامت سازمانی یعنی، سطح نهادی، سطح مدیریتی و عوامل سازمانی و سطح فنی با مؤلفه توانمندسازی همبستگی مستقیم معنی‌دار وجود دارد، به عبارت دیگر، با افزایش توانمندسازی کارکنان، نگرش آن‌ها در همه ابعاد سلامت سازمانی افزایش می‌یابد.

جدول ۳ - نتایج ضرایب همبستگی بین توانمندسازی و مولفه‌های سلامت سازمانی

	سطح نهادی	سطح مدیریتی	سطح فنی
مقدار آماره (r)	۰/۴۷۵	۰/۲۷۸	۰/۲۱۵
توانمندسازی	سطح معنی‌داری (p)	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲
حجم نمونه (n)	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸

با توجه به اینکه پیش فرض انجام رگرسیون وجود همبستگی بین متغیرهاست و نتایج جدول فوق این پیش فرض را مورد تأیید قرار می‌دهد و به منظور بررسی رابطه چندگانه بین توانمندسازی و مؤلفه‌های سلامت سازمانی، از آزمون رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده می‌شود. یافته‌های جدول شماره ۴ نشان می‌دهد، طبق نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه از میان مؤلفه‌های سلامت سازمانی، تنها مؤلفه سطح مدیریتی به عنوان بهترین پیش‌بینی‌کننده برای توانمندسازی کارکنان است و دو مؤلفه دیگر، نقش معنی‌داری در این پیش‌بینی ایفاء نمی‌کنند. ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیر پیش-بینی‌کننده، برابر با ۰/۴۷۵ و ضریب تعیین برابر با ۰/۲۲۵ است که در سطح $(p \leq 0/01)$ معنی‌دار است، به عبارت دیگر، عوامل سازمانی و محیطی به تنهایی در حدود ۲۲/۵ درصد از تغییرات سلامت سازمانی را تبیین می‌کند. مقدار بتا نیز نشان می‌دهد، با هر واحد تغییر در سطح مدیریتی، سلامت سازمانی به میزان ۰/۳۷۵ در توانمندسازی کارکنان تغییر ایجاد می‌شود.

جدول ۴ - نتایج آزمون رگرسیون چندگانه گام به گام بین توانمندسازی و مؤلفه سطح مدیریتی سلامت سازمانی

متغیر پیش‌بین	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	آزمون آنوا		ضرایب رگرسیون			
			F	p	B	β	t	p
سطح مدیریتی	۰/۴۷۵	۰/۲۲۵	۳۳/۷۶۸	۰/۰۰۱	۰/۳۷۵	۰/۰۶۵	۵/۸۱۱	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

به طور مسلم، سازمانی موفق‌تر است که نیروی انسانی توانمند و متعهد داشته باشد، زیرا توانمندسازی یکی از جدیدترین تکنیک‌ها برای افزایش اثربخشی و کارایی، از طریق افزایش تعهد و رفتار شهروندی سازمانی نیروی انسانی به حساب می‌آید (مرتضوی ۱۳۷۸). برای مدیران تلاش برای تأمین سلامت سازمان، حفظ و ارتقای سطح آن نسبت به سایر فعالیت‌ها و وظایفی که برعهده دارند، در اولویت قرار دارد، اما متأسفانه ابعاد سلامت سازمانی و اهمیت و نقش آن به منزله یک اصل تعیین‌کننده اثربخش برای دست اندرکاران مربوط، مفهوم ناشناخته‌ای است (حقیقت‌جو و همکاران، ۱۳۸۸). با همه این تفاسیر، این تحقیق درصدد به تصویر کشیدن و بررسی رابطه متغیرهای سلامت سازمانی و توانمندسازی کارکنان، در یک سازمان دولتی ایرانی است که ماهیت ورزشی دارد.

یافته‌های تحقیق، بیانگر آن است که بین توانمندسازی کارکنان و همه سطوح سلامت سازمانی، همبستگی مستقیم معنی‌داری وجود دارد که با تحقیق جعفری و همکاران (۱۳۹۰) و کلاته سیف‌ری و همکاران (۱۳۸۸)، در زمینه رابطه سلامت سازمانی و توانمندسازی با تعهدسازمانی در جامعه‌های مورد تحقیق، همراستا است. همچنین، یافته‌ها در زمینه رابطه مؤلفه سطح اداری سلامت سازمانی با توانمندسازی کارکنان با نتایج تحقیق دعایی و همکاران (۱۳۹۰) و مؤلفه سطح مدیریتی با توانمندسازی، با تحقیق دانیل (۲۰۰۸)، همراستا است. به علاوه، در تحقیق عابسی و کرد (۱۳۸۸) که نشان داده بودند؛ تأثیر متغیرهای تعهد، سازگاری و مشارکت روی توانمندسازی به صورت مستقیم است، با یافته‌های تحقیق حاضر همراستا است، یعنی با افزایش تعهد در کارکنان، سازگاری بیشتر آن‌ها با شغل و محیط کاری و افزایش مشارکت در امور سازمان، می‌تواند به توانمند شدن بیشتر کارکنان منجر شود؛ اما در تحقیق فوق، تأثیر متغیرهای ارتباطات، آموزش، حقوق و دستمزد و شرایط کارکنان بر توانمندسازی به صورت غیرمستقیم است که با یافته‌های تحقیق حاضر همخوانی ندارد و این امر می‌تواند، نشان‌دهنده این باشد که افزایش حقوق و دستمزد و بهتر شدن شرایط محیط کاری، به خودی خود نمی‌تواند در توانمندشدن کارکنان تأثیر مستقیم داشته باشد. این یافته، با تئوری دو عاملی انگیزشی هرزبرگ همخوانی دارد که این عوامل بهداشتی را در افزایش رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار ندانسته و تنها، بهبود این شرایط را در جلوگیری از نارضایتی شغلی تأثیرگذار می‌داند؛ بنابراین، همان گونه که سازمان سالم قادر است در راستای رسیدن به اهداف خویش، برنامه‌ریزی کرده، محیطی دلپذیر برای کار و تلاش مهیا کند

(ساعتچی، ۱۳۹۴)، با توسعه توانمندسازی کارکنان در سازمان، سلامت سازمانی نیز در همه سطوح آن بهبود می‌یابد که منجر به مواجه موفقیت‌آمیز سازمان با نیروهای مانع بیرونی شده، با استفاده از استعدادهای اعضا، اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق پیدا می‌کند (کاترین، ۲۰۰۷).

همچنین یافته‌های تحقیقات صورت گرفته در سازمان‌های ورزشی مانند؛ پژوهش سلطان‌حسینی و همکاران (۱۳۹۱) و سیدعامری و اسمعیلی (۱۳۸۹)، در زمینه رابطه خرده مقیاس‌های سلامت سازمانی، بر چهار خرده مقیاس سلامت جسمی، سلامت روانی، روابط اجتماعی و محیط زندگی، از کیفیت زندگی کارکنان و پیش‌بینی تعهدسازمانی و تعهد شغلی توسط مولفه‌های معنی‌داری و موثر بودن توانمندسازی کارکنان ادارات کل تربیت‌بدنی، با یافته‌های تحقیق حاضر همراستا است. همچنین نتایج تحقیق حاضر با پژوهش ناظمی و همکاران (۱۳۹۲) و فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) همراستا می‌باشند که نشان دادند؛ بین توانمندسازی کارکنان با عدالت سازمانی و ابعاد آن و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت‌بدنی استان خراسان رضوی ارتباط معنی‌داری وجود دارد که شاید دلیل آن، وجود جامعه آماری تقریباً مشابه در تحقیقات صورت گرفته و تحقیق حاضر باشد. به علاوه نتایج تحقیق حاضر با پژوهش صفایی و همکاران (۱۳۸۹) همراستا نمی‌باشد که در بررسی سلامت-سازمانی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی نشان داده بودند؛ بین سطوح سنی و تحصیلات با سلامت‌سازمانی، همبستگی معنی‌دار منفی وجود دارد، اما بین سابقه کار و سلامت‌سازمانی آنها همبستگی معنی‌دار وجود ندارد. دلیل این ناهمخوانی نتایج این دو تحقیق، می‌تواند این گونه بیان گردد که با افزایش سطح تحصیلات در کارکنان سازمان‌های ورزشی، توانمندی در آنها افزایش می‌یابد که به نوبه خود می‌تواند در بهبود سلامت سازمان موثر باشد، اما وجود همبستگی منفی بین سابقه کار کارکنان و سلامت‌سازمانی، شاید به دلیل پایین بودن سطح تحصیلات کارکنان دارای سابقه کار بالا در سازمان تربیت بدنی که این عامل مانعی در ارتقاء ایشان به سطوح بالای مدیریتی است و به تبع آن، باعث کم شدن انگیزش کاری و رضایت شغلی در آنها شده، در کاهش سلامت سازمانی تاثیرگذار است. در اداره کل ورزش و جوانانی که کارکنان آن توانمند باشند، با بهبود توانمندی در کارکنان، بخصوص با استفاده از دیدگاه انگیزشی علوم سازمانی در توانمندسازی و مد نظر قرار دادن نقطه نظرات کارکنان (چی ورت، ۲۰۰۹)، کارآیی و توسعه سازمان نیز، به طبع آن افزایش می‌یابد (دانایی‌فرد و پناهی، ۱۳۸۹) و کارکنان سازمان تا حد زیادی با همدردی، اعتماد و احساس وظیفه، انجام کار را بهتر از قبل انجام می‌دهند. در اداره ورزش و جوانان سالم، کارکنان توانمند هستند که از طریق یادگیری سازمانی و تاکید سازمان برای کسب موفقیت و یادگیری و رفتار کاملاً دوستانه و حمایت‌گر مدیر با کارکنان خویش (هوی و سیبل، ۱۳۸۷)، می‌توانند در راستای رسیدن به اهداف سازمان گام بردارند.

ادارات ورزش و جوانانی که به توانمند نمودن کارکنان خویش بپردازند و تجهیزات، منابع و مواد لازم برای آنان تهیه نمایند، دارای نیروی انسانی خلاق و اثر بخش خواهند شد که به طور واضح انتظارات کار، استانداردهای عملکرد و رویه‌ها را خواهند پذیرفت که این امر، نشان‌دهنده اهمیت سلامت عوامل مدیریتی یا اداری، به عنوان عاملی برای ایجاد انگیزه و رضایت، و متعاقب آن، افزایش کارایی است؛ همچنین سطح نهادی که بالاترین سطح سازمانی در ادارات ورزش و جوانان است و وظیفه-اش ایجاد ارتباط بین سازمان و محیط گسترده‌تر است که خود شامل؛ بُعد یگانگی نهادی است، نشان از توانایی سازمان برای تطابق با محیط و سازش با روش‌هایی است که سلامت فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمان را حفظ کند و وجود همبستگی مستقیم توانمندسازی کارکنان با این سطح از سازمان، می‌تواند بیانگر افزایش توانایی سازمان برای تطابق با محیط پیرامون بسیار متغیر خویش، همزمان با توانمندشدن کارکنان آن باشد (هوی و سیبل، ۱۳۸۷). لذا پیشنهاد می‌شود، اداره کل ورزش و جوانان استان همدان در راستای بهبود سلامت سازمانی خویش، به توانمند نمودن کارکنان خویش بپردازد و در این میان، بُعد مدیریتی یا اداری که پیش‌بینی‌کننده موثری در توانمند نمودن کارکنان است، می‌تواند بیانگر این موضوع باشد که بهبود در

این بُعد از سلامت سازمانی، می‌تواند به احساس معنی‌داری شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس مشارکت با دیگران منجر شود که البته تاثیر این عوامل می‌تواند در بخش‌های مختلف اداری و افراد با تحصیلات متفاوت، دارای شدت و ضعف باشد.

منابع

- انصاری، محمداسماعیل، استادی، حسین، و جاوری، فرشته. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان. فصلنامه تخصصی مالیات، ۶(۴)، ۴۱-۶۵.
- امینی سابق، زین العابدین، و ولایی، زهرا. (۱۳۸۹). بررسی ارتباط سلامت سازمانی با عملکرد مدیران آموزش و پرورش شهرستان ساوه. فصلنامه مدیریت دولتی، ۱(۳)، ۱۸۷-۲۰۸.
- جاهد، حسینعلی. (۱۳۸۴). سلامت سازمانی. ماهنامه تدبیر، ۱۵۹، ۲۱-۱۶.
- جعفری، حسن، محمدیان، مهدی، و حسین پور، داود. (۱۳۹۱). رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز. مجله علوم بهداشتی جندی‌شاپور، ۴(۱)، ۴۱-۴۸.
- جلالی جواران، مرتضی، و جلالی جواران، محسن. (۱۳۸۹). نتایج حاصل از توانمندسازی کارکنان در سازمان. عصر مدیریت، ۱۴، ۱۲۰-۱۲۵.
- حقیقت‌جو، زهرا، شفیق پور، محمدرضا، سلطانی، علی‌رضا، انصاری، حمید، و حقیقت‌جو، زینب. (۱۳۸۸). بررسی رابطه سبک تفکر و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور. فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ۷(۱)، ۱۳-۲۰.
- دانایی‌فرد، حسن، و پناهی، بلال. (۱۳۸۹). تحلیل نگرش‌های شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی، تبیین جو سکوت سازمانی و رفتار سکوت سازمانی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۲(۳)، ۱-۱۹.
- دعایی، حبیب‌اله، مرتضوی، سعید، و کوشازاده، سیدعلی. (۱۳۹۰). اثر توانمندسازی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۲(۳ و ۴)، ۱۲۱-۱۴۷.
- زارعی‌متین، حسن، محمدی‌الیاسی، قنبر، و صنعتی، زینب. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت و توانمندسازی کارکنان (در سازمان جهاد کشاورزی استان قم). فرهنگ مدیریت، ۵(۱۶)، ۸۷-۱۱۶.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۹۴). روان‌شناسی کار (کاربرد روان‌شناسی در کار، سازمان و مدیریت)، چاپ بیست و ششم، تهران: نشر ویرایش.
- ساعدی، سارا، خلعتبری، جواد، و موری نجف‌آبادی، ندا. (۱۳۸۹). رابطه کیفیت کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی / سازمانی، ۱۴، ۵۵-۶۴.
- سلطان حسینی، محمد، شعبانی بهار، غلامرضا، و همایی، رضا. (۱۳۹۱). بررسی سهم نسبی سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کارکنان ادارات تربیت‌بدنی و هیأت‌های ورزشی استان کهگیلویه و بویراحمد. مطالعات مدیریت ورزشی، ۴(۱۴)، ۸۹-۱۰۵.
- سیدعامری، میرحسن، و اسمعیلی، محمدرضا. (۱۳۸۹). رابطه بین توانمندسازی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران. مدیریت ورزشی، ۷، ۱۲۵-۱۴۴.

صفایی، ایمان، صفانیا، محمدعلی، شعبانی بهار، غلامرضا، و پارساجو، علی. (۱۳۸۹). بررسی سلامت سازمانی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور از دیدگاه کارشناسان آن. مجموعه مقالات اولین همایش ملی مدیریت تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی قائم شهر.

ضیائی، محمدصادق، نرگسیان، عباس، و آیبیغی اصفهانی، سعید. (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. نشریه مدیریت دولتی، ۱(۱)، ۶۷-۸۹.

عابسی، سعید، و کرد، باقر. (۱۳۸۸). شناسایی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان در سازمان های دولتی ایران (مطالعه موردی استان یزد). پژوهش های مدیریت، ۲(۳)، ۹۴-۷۵.

فراهانی، ابوالفضل، عجم، قاسم، عزیزیان کهن، نسرین، و سراج، سارا. (۱۳۹۰). رابطه بین عوامل روان شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی. مدیریت ورزشی، ۸، ۴۱-۵۵.

کلاته سیفری، معصومه، کوزه چیان، هاشم، احسانی، محمد، و حسینی، سید یعقوب. (۱۳۹۲). تأثیر توانمندسازی و تعهد سازمانی بر تمایل به ادامه همکاری داوطلبی در ورزش دانشجویی. مطالعات راهبردی در ورزش و جوانان، ۱۹، ۱۹۱-۲۰۴.

مرتضوی، مرتضی. (۱۳۷۸). توانمندسازی و تکنیک های آن برای تغییر فرهنگ سازمانی. مجله مدیریت، ۹(۳۸)، ۴۲-۴۴.

ناظمی، مهدی، علیزاده گلریزی، ابوالفضل، و کوزه چیان، هاشم. (۱۳۹۲). تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با توانمندسازی کارکنان در اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی، مطالعات مدیریت ورزشی، ۵(۱۸)، ۱۷۵-۱۸۸.

نادری، ناهید، رجایی پور، سعید، و جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۳۸۶). مفاهیم و راهبردهای توانمندسازی کارکنان. ماهنامه تدبیر، ۱۸(۱۸۶)، ۶۵.

هوی، وین ک، سیبل، ج میسکل. (۱۳۸۷). تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. ترجمه میر محمد سید عباسزاده، چاپ دوم، انتشارات دانشگاه اومیه.

Cartwright, R. (2002). Empowerment, Oxford, United Kingdom, Easton publishing.

Chenevert, D., & Tremblay, M. (2009). Fits in strategic human resource management and methodological challenge: Empirical evidence of influence of empowerment and Compensation practices on human resource performance in Canadian firms. The international journal of human resource management. 20(4), 738-770.

Ertürk, A. (2010). Exploring predictors of organizational identification: Moderating role of trust on the associations between empowerment, Organizational support, and identification. European journal of work and organizational psychology, 19(4), 409-441.

Govindarajulu, N., & Daily B. F. (2004). Motivating employees for environmental improvement. Industrial Management & Data Systems, 104(4), 364-372.

Hoffmann, S., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2014). Capacity Building as a Key Mechanism of Organizational Health Development. In Bridging Occupational, Organizational and Public Health (pp. 103-116). Springer Netherlands.

Hoy, W. K., & Feldman, J. A. (1996). Organizational health: the concept and its measure. Journal of Research and Development in Education, 20(4), 30-37.

Bevans, K., Bradshaw, C., Miech, R., & Leaf, P. (2007). Staff and school level predictors of school organizational Health: A multilevel analysis. Journal of School Health, 77(6), 294-302.

Kennedy, E., & Daim, T. U. (2010). A strategy to assist management in workforce engagement and employee retention in the high tech engineering environment. Evaluation and Program Planning, 33(4), 468-476.

- Krejcie, P. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30, 607-610.
- Lintner, J. D. (2008). The relationship between perceived teacher empowerment and principal use of power. Unpublished dissertation, Auburn University.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, Measurements, and validation. *Academy of management journal*, 38(5), 1442-1465.
-

به این مقاله این گونه استناد کنید:

جوادی پور، محمد، و پارساجو، علی. (۱۳۹۴). ارتباط توانمندسازی کارکنان با سلامت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان همدان. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۳(۱)، ۲۵ - ۳۴.



Relationship between staff empowerment and organizational health in Youth and Sport General Administration in province of Hamedan

Mohammad Javadipoor¹ and Ali Parsaju²

1- Assistant Professor, University of Tehran.

2- PhD Student in Sport Management, Sport Sciences Research Institute of Iran.

Received: 26 September 2015

Accepted: 8 February 2016

Abstract

Objective: The purpose of this study was to investigate the relationship between the staff empowerment and the organizational health in Youth and Sport General Administration in the province of Hamedan.

Methodology: The method implemented in this research work was descriptive-correlation. The statistical population of this work was the Youth and Sport General Administration staffs in the province of Hamedan (N = 161), and 118 persons were selected according to the Morgan simple random sampling method. The research instruments included the Hoy and Feldman's (1996) organizational health and the Spreitzer's (1995) empowerment questionnaires. Validity of the questionnaires was confirmed by the experts, and their reliability was approved based on the Cronbach's alpha coefficient for the staff empowerment questionnaire ($\alpha = 0.84$) and the organizational health questionnaire ($\alpha = 0.92$). Descriptive statistics were used to describe the status of the subjects and inferential statistics. The Kolmogorov-Smirnov test was used to evaluate the normal distribution of the data, and to examine the research variables, the Pearson correlation and multiple regression analysis test was used.

Results: The results obtained showed that there was a significant positive correlation between the empowerment and all the components of organizational health (the institutional level ($r = 0.475$, $p = 0.001$), management level ($r = 0.278$, $p = 0.002$), and technical level ($r = 0.218$, $p = 0.019$).

Conclusion: Managerial level, as a variable component of the organizational health, can be predicted by the staff empowerment, and the need for managers in this important matter requires a serious planning.

Keywords: Empowerment, Organizational health, Youth and Sports Department.

To cite this article:

Javadipoor, M., & Parsaju, A. (2016). Relationship between staff empowerment and organizational health in Youth and Sport General Administration in province of Hamedan. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 3(1), 25 - 34.