



ارتباط توانمندسازی و امنیت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های کرمانشاه و ایلام

ابوذر سوری<sup>۱</sup>، بهرام یوسفی<sup>۲</sup>، کیوان شعبانی مقدم<sup>۳\*</sup>

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی

۲- دانشیار دانشگاه رازی کرمانشاه

۳- استادیار دانشگاه رازی کرمانشاه

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۲/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۹/۲۱

### چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین توانمندسازی و مؤلفه‌های آن (معنی‌دار بودن، شایستگی، استقلال و تأثیرگذاری) با امنیت شغلی در بین کارکنان ادارات تربیت بدنی استان‌های کرمانشاه و ایلام بود.

**روش‌شناسی:** روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است که در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد. جامعه آماری، کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان کرمانشاه و ایلام بود که در سال (۹۲-۹۱)، ۱۵۰ نفر بودند. نمونه آماری با توجه به جدول مورگان ۱۰۸ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌های مربوط به توانمندسازی و امنیت شغلی، به ترتیب از پرسش‌نامه‌های اسپریتزر و همکاران و سورک و همکاران استفاده شد. داده‌های گردآوری شده با آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

**یافته‌ها:** نتایج تحقیق نشان داد بین توانمندسازی و امنیت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ( $F=0/706$  و  $p=0/001$ ). بین احساس معنی‌دار بودن، شایستگی، استقلال (خودتعیینی) و تأثیرگذاری با امنیت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین نتیجه تحلیل رگرسیون نشان داد که بیش از ۵۰ درصد از تغییرات امنیت شغلی به وسیله مؤلفه‌های توانمندسازی قابل تبیین و پیش‌بینی است.

**نتیجه‌گیری:** ادارات ورزش و جوانان می‌توانند با سرمایه‌گذاری و توجه به بحث توانمندسازی کارکنان، توانایی‌های کارکنان در انجام وظایف محوله برای ارتقای امنیت شغلی خود در سازمان را ارتقا بخشند. همچنین، نتایج این تحقیق نشان داد که توجه به ابعاد احساس معنی‌دار بودن، شایستگی، استقلال (خودتعیینی) و تأثیرگذاری بر پیامدها و نتایج سازمان، برای بهبود امنیت شغلی در کارکنان امری ضروری است.

**واژه‌های کلیدی:** توانمندسازی، امنیت شغلی، اداره ورزش و جوانان.

## مقدمه

تغییر در فناوری، سرعت ارتباطات را افزایش داده و سازمان‌ها را ملزم به تغییر ساخته است (باگمن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). با بررسی تاریخی روند به وجود آمدن سازمان‌های بزرگ در دهه‌های گذشته، درمی‌یابیم که این سازمان‌ها به علت عدم تطابق خود با روند تحولات اجتماعی و جهانی، همانند دایناسورهایی که تطبیق پذیری با محیط را از دست داده و محکوم به فنا شدند، دیگر کارایی لازم برای حضور در عرصه رقابت را ندارند، زیرا سازمان‌های بزرگ با ساختارهای سنتی، توان و انعطاف لازم برای همسویی با تغییرات پیرامونی ناشی از جهانی شدن و پیچیدگی‌های آن را ندارند و برای بقای خود، ناچارند تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تحولات جهانی را به دست آورند (خلیلی عراقی، ۱۳۸۲). در این میان، بسیاری از سازمان‌ها راه حل را اجرای برنامه‌های توانمندسازی<sup>۲</sup> تشخیص داده و تلاش کرده‌اند با اجرای این برنامه، ضمن اصلاح متغیرهای مؤثر بر احساس افراد، با بهره‌گیری از توانمندسازی<sup>۳</sup> آ، بر موانع درونی و بیرونی غلبه کنند و زمینه لازم را برای پرورش کارکنان توانمند به وجود آورند (زارع، ۱۳۸۵). در عصر حاضر، سازمان‌هایی موفق‌اند که همه کارکنان‌شان برای بهبود توانمندی خود بکوشند و وظیفه مدیر، فراهم آوردن شرایط مناسب، برای این روند آموزشی است (دستگردی و همکاران، ۱۳۸۹).

در سال‌های اخیر مفهوم توانمندسازی مورد توجه همه دست‌اندرکاران امور سازمان‌ها قرار گرفته و محققان همواره توانمندسازی کارکنان را در بخش‌های عمومی و خصوصی به کار گرفته‌اند. دو تعریف کلی از توانمندسازی وجود دارد: ۱- توانمندسازی به مفهوم تسهیم قدرت: در این تعریف نظریه پردازان مفهوم توانمندسازی را هم‌معنا با مشارکت کارکنان در محل کار مدنظر قرار داده‌اند (لاور<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴). این نظریه پردازان بحث می‌کنند که توانمندسازی ممکن است به عنوان اعطای قدرت سازمانی بیشتر به کارکنان و تفویض اختیار (پیرز<sup>۴</sup> 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 کاری‌شان مبتنی است. توماس و ولتهوس<sup>۵</sup> تئوری شناختی پیچیده‌ای از توانمندسازی ارائه داده‌اند که هسته محوری آن را ۴ متغیر شناختی که انگیزش درونی کارکنان را تعیین می‌کنند، شکل می‌دهد. این ۴ متغیر شناختی که تعیین کننده توانمندسازی است عبارتند از، احساس مؤثر بودن<sup>۶</sup>، احساس داشتن حق انتخاب<sup>۷</sup>، احساس شایستگی<sup>۸</sup> و احساس معنی‌دار بودن<sup>۹</sup> (راندولف<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۵).

امروزه در بسیاری از سازمان‌های پیش‌رو رابطه بلند مدت بین کارکنان و سازمان یکی، از ارکان موفقیت تلقی می‌شود، چرا که چنین رابطه‌ای سازمان را از یک سو به مطمئن می‌سازد که در صورت سرمایه‌گذاری آموزشی و ارتقای دانش و مهارت افراد می‌تواند در سال‌های آتی از بازده آن بهره‌مند شود و از سوی دیگر کارکنان در مورد امنیت شغلی و تأمین نیازهای خود و خانواده‌شان در آینده اطمینان حاصل می‌کنند. لذا سازمان‌ها در تلاشند امنیت شغلی کارکنان را از طریق توانمندسازی آنها در

1 - Baguhman

2 - Empowerment

3 - Lawer

5 - Pearce

6 - Thomas and velthoase

7 - Influence

8 - Independence

9 - Competence

10 - Significant

11 - Randolph

ابعاد مختلف تأمین نمایند و به دنبال آن، زمینه‌های بروز خلاقیت و نوآوری و استفاده از امکانات برای رسیدن به حداکثر بازده را فراهم سازند (হারدی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸).

امنیت شغلی<sup>۲</sup> به‌عنوان یکی از نیازهای پایه‌ای کارکنان معرفی شده است که در شرایط معمولی بدون تأمین آن امکان رسیدن به سطوح بالاتر نیازهای انسانی امکان پذیر نخواهد بود. امنیت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و ادراکات مربوط به داشتن شغلی مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و نیز احساس یا ادراک عوامل تهدید کننده در آن شغل است (اعرابی، ۱۳۷۸). احساس امنیت مستلزم توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و حصول اطمینان از توانایی امرار معاش در آینده است (سرمد، ۱۳۷۲). به عبارت دیگر امنیت شغلی، حق تداوم شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می‌یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه اطمینان حاصل پیدا می‌کنند که شغل‌شان را از دست نخواهند داد (خالقی سروش، ۱۳۷۷).

بر اساس تعاریف یاد شده، احساس امنیت شغلی پدیده‌ای ذهنی است؛ یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند. گاهی ممکن است در محیط کاری، عوامل تهدیدکننده‌ای وجود نداشته باشد، اما فرد احساس خطر کند یا عوامل تهدیدکننده‌ای وجود داشته باشد، ولی فرد احساس خطر نکند (مهر و پاک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). نتیجه تحقیقات نشان می‌دهد کسانی که از دست دادن شغل خود را پیش‌بینی می‌کنند و به عبارتی احساس می‌کنند که شغل خود را از دست خواهند داد، در مقایسه با زمانی که واقعاً شغل خود را از دست می‌دهند، تحت فشار روانی بیشتری قرار دارند (سای زومس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶).

امنیت شغلی متغیرهای گوناگونی دارد، از جمله این متغیرها رضایت شغلی است که یکی از عوامل اصلی امنیت می‌باشد و با توانمندسازی رابطه‌ای نزدیک دارد. رضایت شغلی به‌عنوان حالت هیجانی لذت بخش تعریف شده است که از ارزیابی، واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می‌شود (بلوچ<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). امنیت و رضایت شغلی مفاهیمی چند بُعدی هستند که خود شامل چندین بُعد مجزا مانند رضایت از دستمزد، فرصت‌های ارتقا، امنیت شغلی و اهمیت چالش شغل می‌شوند (پارک و کیم<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱).

اسپریتزر<sup>۷</sup> (۱۹۹۵) دریافت که سطوح بالای مهم بودن و احساس شایستگی، از طریق ایجاد علاقه در افراد نسبت به وظایف شان، موجب افزایش رضایت شغلی خواهد شد. همچنین همان‌گونه که هرزبرگ پیش‌بینی کرده است، حق انتخاب (آزادی عملی شغلی) به‌عنوان یک عامل انگیزاننده، می‌تواند افزایش امنیت شغلی را در پی داشته باشد. احساس مؤثر بودن نیز که ارتباطی معکوس با احساس عجز اکتسابی دارد، به افزایش رضایت شغلی منجر خواهد شد، زیرا احساس عجز با ایجاد دلسردی در افراد برای شناسایی فرصت‌ها، کاهش انگیزش و ایجاد انگیزش، به رضایت شغلی می‌انجامد. از سوی دیگر، افزایش رضایت شغلی، به امنیت شغلی قوی‌تر در افراد منجر خواهد شد و از آنجا که افزایش رضایت شغلی در ارتباط مستقیم با کاهش جا به جایی کارکنان است، انتظار می‌رود توانمندسازی، به کاهش جا به جایی بیانجامد. همچنین اسپریتزر و همکاران (۱۹۹۷)، در پژوهش خود دریافتند که کارهای غیرچالشی و یکنواخت فاقد ویژگی‌های معنی‌دار، استرس‌زا هستند. از آنجایی که غنی‌سازی شغلی، در رأس برنامه‌های توانمندسازی قرار دارد، پیش‌بینی می‌شود کاهش استرس شغلی را در پی

1 - Hardy  
2 - job Security  
3 - Mohr and Puck  
4 - Sy thoms  
5 - Baloch  
6 - Park and Kim  
7 - Spreitzer

داشته باشد. آنها در بحث خود عنوان کردند کفایت نفس بالا، استرس را کاهش می‌دهد و در نتیجه امنیت شغلی را بالا می‌برد (خلیلی عراقی، ۱۳۸۲).

در مطالعه‌ای که مجیدی، قهرمانی و محمودآبادی در سال ۱۳۸۷ تحت عنوان بررسی رابطه بین ابعاد توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که به‌طور کلی بین توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین ابعاد توانمندسازی یعنی؛ احساس مؤثر بودن، احساس شایستگی، احساس استقلال و احساس معنادار بودن با امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی رابطه معناداری وجود دارد.

سید عامری و اسمعیلی (۱۳۸۹)، پژوهشی تحت عنوان میزان رابطه بین توانمندسازی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی بر روی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران انجام دادند، نتایج این پژوهش نشان داد که بین توانمندسازی کارکنان با تعهد سازمانی و تعهد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، همچنین بین تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج این پژوهش مبین این مطلب است که مدیران برای افزایش تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان که از متغیرهای اصلی امنیت شغلی می‌باشند، باید از تکنیک‌های توانمندسازی استفاده کنند.

فترمن<sup>۱</sup> (به نقل از فری، ویتوکی و سدیلو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵) و نیز دوتینگ<sup>۳</sup> و همکاران در سال ۲۰۰۳ در تحقیقات خود به بررسی ارتباط میان عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و پاسخ‌های رفتاری و احساسی کارکنان پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و پاسخ‌های رفتاری و احساسی کارکنان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد کارکنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

ادارات ورزش و جوانان، نهادهای اصلی و اثرگذار بر تمامی فعالیت‌های ورزشی کشور هستند که نقش چشمگیری در ارتقای سطح ورزش و سلامت، توسعه پایدار و سرفرازای کشور دارند و همانند دیگر نهادها در راستای دستیابی به اهداف سازمانی خود، نیازمند تغییر و دگرگونی در سازمان می‌باشند (شفائی، ۱۳۸۰). با توجه به نتایج پژوهش‌ها و تحقیقات انجام شده می‌توان اذعان کرد تحقیقات اندکی در زمینه امنیت شغلی و تعامل آن با توانمندسازی انجام شده و این مقوله هنوز در عرصه مدیریت ورزشی کشور به‌ویژه در سازمان‌های متولی ورزش، به صورت علمی و تجربی جای خود را باز نکرده است. بر همین اساس به منظور سازگاری با تغییرات روزافزون، سریع، پیچیده و نامطمئن محیط و کشف فرصت‌های بالقوه در عرصه ورزش، به کارکنانی خلاق، نوآور و توانمند با توان کشف و آموزش فرصت‌های جدید نیاز است که شرایط خاص و متفاوتی همراه با امنیت و رضایت شغلی را می‌طلبند. کارکنان سازمان و توانمند بودن آنان، نقش تعیین‌کننده‌ای در رسیدن به اهداف سازمانی دارند؛ از این‌رو شناخت ویژگی‌های لازم برای جذب و رشد این کارکنان، مسئله‌ای اساسی برای هر سازمان محسوب می‌شود. با توجه به ضرورت‌های فوق‌الذکر و نیز، موارد دیگری چون احساس نارضایتی شغلی، بی‌ثباتی شغلی، ترس از بیکاری و وجود عوامل منفی در برخورد با امنیت شغلی، این تحقیق در پی سنجش رابطه بین توانمندسازی با امنیت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های کرمانشاه و ایلام می‌باشد.

## روش‌شناسی

تحقیق حاضر، از نوع تحلیلی — همبستگی بوده و به صورت میدانی اجرا شده است. در این تحقیق، متغیرهای احساس امنیت شغلی، احساس تأثیرگذاری، احساس شایستگی و خودتعیینی، متغیرهای پیش‌بین و امنیت شغلی، متغیر ملاک است. با

1 - Fterman

2 - Fry, Vitucci and Cedillo

3 - Dewettinck

توجه به حوزه پژوهشی و نمونه‌های در دسترس محققین، این تحقیق در دو استان غربی کشور (از جمله کرمانشاه و ایلام) مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری تحقیق عبارتند از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های کرمانشاه و ایلام که بر اساس استعلام و برآورد به عمل آمده در مجموع ۱۵۰ نفر می‌باشند. نمونه پژوهش با بهره‌گیری از فرمول نمونه‌گیری مورگان برابر با ۱۰۸ می‌باشد که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی — خوشه‌ای انتخاب شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، ابتدا از آمار توصیفی برای بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی تحقیق شامل جنسیت، میزان تحصیلات، سنوات خدمت و میانگین سنی استفاده شد. پس از نرمال بودن داده‌ها، برای تعیین همبستگی میان متغیرهای تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و به منظور مشخص کردن سهم تأثیر متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک، از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

### ابزار پژوهش

به منظور جمع‌آوری اطلاعات، از پرسش‌نامه استاندارد توانمندسازی اسپریتزر و پرسش‌نامه امنیت شغلی استفاده شد. پرسش‌نامه توانمندسازی توسط اسپریتزر و همکاران (۱۹۹۵) ساخته شد. پرسش‌نامه از ۱۲ گویه تشکیل شده است که دارای ۴ زیر مقیاس معنی‌دار بودن، احساس شایستگی، استقلال (خودتعیینی) و تأثیرگذاری می‌باشد. نمره گذاری سؤالات بر اساس طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای تنظیم شده است که فرد از (۱) بسیار مخالفم تا (۷) بسیار موافقم ادراک خود را از توانمندسازی نشان مشخص می‌کند. این ابزار در بیش از ۵۰ مطالعه تحقیقی مختلف در ایران و به زبان فارسی در زمینه‌های گوناگون اعم از سازمانی، پرستاری و کارگری استفاده شده است. اعتبار ابزار در آزمون‌های مجدد مورد ارزیابی قرار گرفته است و قابلیت اطمینان بالایی (۰/۸۰) برای استفاده گزارش شده است. به‌عنوان مثال، پایایی درونی با استفاده از آلفای کرونباخ برای متغیرهای این ابزار در مطالعه فراهانی و همکاران (۱۳۹۰)، بدین صورت گزارش شده است: ۰/۶۹ (معنی‌دار بودن)، ۰/۶۲ (شایستگی)، ۰/۶۱ (خودمختاری) و ۰/۷۳ (تأثیرگذاری) و برای حالت کلی توانمندسازی ۰/۸۰. همچنین در این پژوهش ضریب پایایی درونی آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه نیز ۰/۸۰ گزارش گردید. پرسش‌نامه امنیت شغلی توسط سورک و هلگرن<sup>۱</sup> در سال ۲۰۰۲ ساخته شد. این پرسش‌نامه از ۷ سؤال تشکیل شده است. سورک و هلگرن (۲۰۰۲)، پس از تجزیه و تحلیل عاملی اکتشافی نشان دادند که اعتبار همگرا بین این ۷ مورد وجود دارد. این پرسش‌نامه توسط چون<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) در رساله دکتری مورد استفاده قرار گرفت. در این پژوهش روایی و پایایی آزمون دارای قابلیت اطمینان و ثبات داخلی و رضایت بخشی بود. برای تعیین روایی اولیه پرسش‌نامه، از اظهار نظر تخصصی ۱۰ نفر از اساتید دانشکده تربیت بدنی دانشگاه رازی استفاده گردید. در یک مطالعه راهنما، پرسش‌نامه روی ۳۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان مورد بررسی قرار گرفت و با استفاده از آلفای کرونباخ، میزان ثبات درونی (اعتبار) پرسشنامه ۰/۷۹ گزارش گردید.

### یافته‌ها

مشخصات جمعیت شناختی نمونه آماری نشان می‌دهد که ۷۶ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۲۴ درصد زن بوده‌اند. میانگین سنی شرکت‌کنندگان در این پژوهش ۳۸/۴۴ و انحراف استاندارد ۴/۶۷ بوده است. از نظر تحصیلات رسمی ۲۰/۸ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم، ۲۰ درصد مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۵۰/۴ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۸/۷ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس بودند. از نظر سابقه کار، حدود ۲۰/۹ درصد کارکنان دارای سابقه زیر ۵ سال بودند. در حدود ۱۷/۴ درصد پاسخ‌دهندگان سابقه‌ای بین ۵ تا ۱۰ سال داشتند. ۲۰/۷ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۴۱ درصد از پاسخ‌دهندگان بالاتر از ۱۵ سال سابقه خدمت داشتند.

1 - Sverke and Hellgren

2 - Jeon

همان طور که در جدول شماره ۱ آمده است، نتایج همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین استقلال، معنی‌داری، تأثیرگذاری و شایستگی با امنیت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. در کل، بین توانمندسازی با امنیت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱- ضریب همبستگی بین توانمندسازی و امنیت شغلی

متغیرها		امنیت شغلی
توانمندسازی کلی	همبستگی	۰/۶۷۶
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
استقلال	همبستگی	۰/۶۶۵
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
معنی‌داری	همبستگی	۰/۵۳۰
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
شایستگی	همبستگی	۰/۳۸۸
	سطح معناداری	۰/۰۰۳
تأثیرگذاری	همبستگی	۰/۶۴۹
	سطح معناداری	۰/۰۰۱

همانطور که نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین متغیرهای توانمندسازی در کل نمونه برابر ۰/۶۷۶ به دست آمده است. ضریب همبستگی بین استقلال، معنی‌داری، شایستگی و تأثیرگذاری با امنیت شغلی به ترتیب برابر با ۰/۶۶۵، ۰/۵۳۰، ۰/۳۸۸ و ۰/۶۴۹ به دست آمد. همچنین نتیجه تحلیل معادله رگرسیون در جدول ۲ نشان می‌دهد که ضریب متغیر پیش‌بین ۰/۴۹۸ است. بدین معنا که حدود ۵۰ درصد از واریانس متغیر پیش‌بین (امنیت شغلی)، به وسیله متغیر ملاک این پژوهش (توانمندسازی) پیش‌بینی می‌شود.

جدول ۲- تحلیل رگرسیون بین متغیرهای توانمندسازی و امنیت شغلی

متغیر ملاک	R	R <sup>2</sup>	سطح معناداری	F	متغیرهای پیش‌بین	B	$\beta$	t	سطح معناداری
عدد ثابت						۱۹/۲۰		۷/۴۵۷	۰/۰۰۱
استقلال						۰/۴۸۵	۰/۱۵۱	۳/۲۱۰	۰/۰۰۱
امنیت شغلی	۰/۷۰۶	۰/۴۹۸	۰/۰۰۱	۲۵/۵۱	شایستگی	-۰/۲۵۰	۰/۲۰۶	-۱/۲۱۶	۰/۰۰۳
					معنی‌داری	۰/۳۰۴	۰/۱۹۳	۱/۵۶۹	۰/۰۰۱
					تأثیرگذاری	۰/۳۲۲	۰/۱۳۰	۲/۴۷۹	۰/۰۰۱

### بحث و نتیجه‌گیری

در این بخش، نتایج و یافته‌های حاصل از این تحقیق و نیز مقایسه آنها با تحقیقات مشابه بررسی می‌شود. یکی از نتایج این تحقیق، این است که بین احساس معنی‌دار بودن و امنیت شغلی در ادارات ورزش و جوانان استان‌های ایلام و کرمانشاه ارتباط معنی‌داری وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات مجیدی و همکاران (۱۳۸۷)، سیدعامری و اسمعیلی (۱۳۸۹)، نوروزی (۱۳۸۴)، فلاحتی (۱۳۸۵)، اسپریتزر و همکاران (۱۹۹۷)، دوتینگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۳) و فترمن (۲۰۰۵) همخوانی دارد. این یافته نشان می‌دهد که توجه به مؤلفه معنی‌دار بودن و در نظر گرفتن استانداردهای ذهنی کارکنان، برای ارتقای امنیت شغلی

آنان، ضروری است. از آنجا که حیطة کاری کارکنان تربیت بدنی بسیار گسترده است و آنها می‌توانند با به‌کارگیری شیوه‌های مختلف توانمندسازی کارکنان خود، راهکارهای زیادی را در راستای رشد ورزش ارائه کنند و از طرفی یکی از سیاست‌های ادارات ورزش و جوانان، پرورش توانمندسازی، ایجاد امنیت کاری و استفاده از ایده‌های نو و جدید در پیشبرد ورزش است؛ ادارات ورزش و جوانان به این نتیجه رسیده‌اند که استفاده از راهکارهای سنتی چندان مورد استقبال قشر جدید ورزشکاران قرار نمی‌گیرد و باید آن را به طور خلاقانه‌ای تغییر داد. پس می‌توان گفت که حمایت از کارکنان توسط مدیران، تأثیر بسزایی در افزایش احساس معنی‌دار بودن این کارکنان دارد و در نتیجه باعث افزایش امنیت شغلی بین آن‌ها می‌شود.

در بخش دیگر تحقیق، رابطه احساس شایستگی (خودکارآمدی) و امنیت شغلی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان‌های ایلام و کرمانشاه مورد بررسی قرار گرفت که نتیجه تحقیق رابطه بین احساس شایستگی و امنیت شغلی را تأیید کرد. این یافته با نتایج تحقیق مجیدی و همکاران (۱۳۸۷)، نوروزی (۱۳۸۴)، فلاحتی (۱۳۸۵) و لیدن<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۰)، همخوانی دارد و با نتایج تحقیقات فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) و دوتینگ و همکاران (۲۰۰۳)، همخوانی ندارد. علت این مغایرت می‌تواند علاوه بر تفاوت احتمالی در جامعه آماری مورد بررسی، ناشی از تمرکز هر دوی این تحقیقات بر مؤلفه‌های روانشناختی توانمندسازی باشد. این یافته نشان می‌دهد که توجه به بعد شایستگی و در نظر گرفتن تبحر و توانایی‌های کارکنان در انجام وظایف محوله برای ارتقای امنیت شغلی خود در سازمان، ضروری است. با توجه به بالا بودن امتیازات مربوط به احساس شایستگی در بین شرکت‌کنندگان تحقیق، بنظر می‌رسد به‌کارگیری مواردی چون تفویض اختیار به آنها، مشاوره‌های ورزشی، حمایت از ایده‌های خلاقانه و طرح‌های نو، تشویق و پرداخت پاداش و برگزاری کلاس، سمینار و کارگاه آموزشی می‌تواند به ایجاد امنیت شغلی بیشتر در کارکنان کمک کند.

از دیگر نتایج این تحقیق، وجود ارتباط معنی‌دار بین احساس تأثیرگذاری (مؤثر بودن) کارکنان و امنیت شغلی در ادارات ورزش و جوانان استان‌های ایلام و کرمانشاه است. یعنی هرچه کارکنان احساس کنند بر پیامدها و محیط کاری خود تأثیر دارند، امنیت کاری آن‌ها در سازمان بهبود می‌یابد. این یافته با نتایج تحقیقات مجیدی و همکاران (۱۳۸۷)، سیدعامری و اسمعیلی (۱۳۸۹)، نوروزی (۱۳۸۴)، فلاحتی (۱۳۸۵)، آمابل<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۵) و لاکس چینگر<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۵) همخوانی دارد. این یافته نشان می‌دهد که توجه به این بعد و در نظر گرفتن میزان تأثیرگذاری افراد بر پیامدها و نتایج سازمان، برای بهبود امنیت شغلی در کارکنان ضروری است.

در بخش دیگری از این تحقیق، رابطه احساس خودتعیینی (استقلال)، کارکنان و امنیت شغلی در ادارات ورزش و جوانان استان‌های ایلام و کرمانشاه بررسی شد. نتیجه به دست آمده مؤید رابطه مثبت و معنی‌دار بین احساس خودتعیینی و امنیت شغلی است. براین اساس هرچه کارکنان ادارات ورزش و جوانان، استقلال و آزادی عمل در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار خود داشته باشند، امنیت شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. این نتیجه با یافته‌های مجیدی و همکاران (۱۳۸۷)، نوروزی (۱۳۸۴)، فلاحتی (۱۳۸۵)، فترمن (۲۰۰۵)، ساندبو<sup>۴</sup> (۱۹۹۹) و اسپریتزرو همکاران (۱۹۹۷) همخوانی دارد. این یافته نشان می‌دهد که توجه به بعد خودتعیینی و در نظر گرفتن استقلال و آزادی عمل کارکنان در انجام وظایف محوله برای پیشبرد امنیت شغلی و استفاده از نیروی بالفعل کارکنان، ضروری است.

1 - Liden  
2 - Amabile  
3 - Laxchinger  
4 - Sundbo

## منابع

- اعرابی، سید محمد. (۱۳۷۸). امنیت شغلی کارکنان دولت. تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.
- خالقی سروش، فریبا. (۱۳۷۷). بررسی سیستماتیک نظام امنیت شغلی کارکنان وزارت فرهنگ و آموزش عالی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.
- خلیلی عراقی، مریم. (۱۳۸۲). سازمان های یادگیرنده، ضرورتی برای تحول و توسعه. ماهنامه تدبیر، ۱۳۷، ۳۰-۲۶.
- دستگردی، کاظم؛ گودرزی، محمود؛ اسدی، حسن؛ دستگردی، مهدی؛ و دستگردی، سمیه. (۱۳۸۹). ارتباط توانمند سازی با یادگیری سازمانی کارکنان سازمان تربیت بدنی ایران. مدیریت ورزشی، ۷، ۱۲۴-۱۱۱.
- زارع، قاسم. (۱۳۸۵). ارتباط بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
- سرمد، غلامعلی. (۱۳۷۲). رفتار سازمانی. تهران، موسسه بانکداری ایران.
- سید عامری، میرحسین؛ و اسمعیلی، محمدرضا. (۱۳۸۹). رابطه بین توانمند سازی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران. مدیریت ورزشی، ۷، ۱۴۴-۱۲۵.
- شفائی، رضا. (۱۳۸۰). موانع ایجاد سازمان های یادگیرنده در ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد. رشته مهندسی صنایع. دانشگاه تربیت مدرس.
- فراهانی، ابولفضل؛ عجم، قاسم؛ عزیزیان کهن، نسرین؛ و سراج، سارا. (۱۳۹۰). رابطه بین عوامل روانشناختی توانمند سازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره تربیت بدنی استان خراسان رضوی. مدیریت ورزشی، ۸، ۵۵-۴۱.
- فلاحی، مهدی. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین عوامل روانشناختی توانمند سازی و کارآفرینی سازمانی کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاه های دولتی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران.
- مجیدی، عبدالله؛ قهرمانی، اکبر؛ و محمودآبادی، علی اکبر. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ابعاد توانمند سازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی. ۳(۴)، ۴۵۱-۴۳۷.
- نوروزی، مجتبی. (۱۳۸۴). بررسی ارتباط میان عوامل روانشناختی توانمند سازی کارکنان با عملکرد سازمانی در شعب بانک ملت تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- Mohr, A. T., & Puck, J. F. (2007). *Role conflict, general manager job satisfaction, stress, and the performance of IJVs*. European management Journal, 25(1), 25-35.
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). *Affect and creativity at work*. Administrative science quarterly, 50(3), 367-403.
- Baguhman, M., & Neal, K. K. (2002). *Research: Theory and Applications: Impact of Organizational Learning*, portal: Libraries and the Academy, 2(4), 665-669.
- Baloch, Q. B. (2009). *Effects of Job Satisfaction on Employees Motivation & Turn over Intentions*. Journal of Managerial Sciences, 2(1), 110-145.
- Dewettinck, K., Singh, J., & Buyens, D. (2003). *Psychological empowerment in the workplace. Reviewing the empowerment effects on critical work outcomes*. Europe-Asia Studies, 16(1), 241-264.
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). *Spiritual leadership and army transformation: theory, measurement, and establishing a baseline*. The leadership quarterly, 16, 835-862.
- Hardy, C., & Leiba-O'sullivan, S. (1998) "The Power Behind Empowerment: Implication for Research and Parched", Human Relations, 51(4), 451-483.



- Jeon, J. H. (2009). *The Impact of Organizational Justice and Job Security on Organizational Commitment Exploring the Mediating Effect of Trust in Top Management*. A dissertation submitted to the faculty of the graduate school of the University OF Minnesota.
- Lawer, E. (1994). *New realities, Executive Excellence navigating the journey to empowerment*. Organizational dynamics, 23(3), 433-467.
- Laschinger, H. K. S., & Manojlovich, M. (2005). *"The relationship of the empowerment and selected personality characteristics to nursing job satisfaction"*. University of Michigan, school of nursing.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2000). *A examination of mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationship and work outcomes*. Journal of applied psychology, 85(3), 407-416.
- Park, J. S., & Kim, T. H. (2009). *Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention?* Leadership in Health Services, 22(1), 20-38.
- Pearce, C. L., Sims, J. R., Cox, J. F., Ball, G. O., Schnell, E., Smith, K. A., & Trevino, L. (2003). *Transactors, transformers and Boa ground: A multi method development of theatrical typology of Leadership*. Journal of Management Development, 22(4), 256-298.
- Randolph, W. A. (1995). *Navigating the journey to empowerment*. Organizational dynamics, 23(4), 19-32.
- 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.
- Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological empowerment in the workplace: Dimension, measurement, and validation*. Academy of Management Journal, 38(5), 1442-1465.
- Sundbo, J. (1999). *The balancing of empowerment. A strategic resource based model of organizing innovation activities in service and low – tech firms*. Technovation, 16(8), 397-446.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). *The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium*. Applied Psychology, 51, 23-42.
- Sy, T., Tram, S., O'hara, L. A. (2006). *Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance*. Journal of vocational behavior, 68(3), 461- 473.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). *Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation*. Academy of Management Review, 15(4), 666-681.

---

به این مقاله این گونه استناد کنید:

سوری، ابودر؛ یوسفی، بهرام؛ و شعبانی مقدم، کیوان. (۱۳۹۲). ارتباط توانمندسازی و امنیت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان های کرمانشاه و ایلام. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱(۱)، ۹ - ۱.

---



## The relationship between empowerment and job security in Sport and Youth offices employees in Kermanshah and Ilam Provinces

Abouzar Souri<sup>1</sup>, Bahram Yousefi<sup>2</sup>, Keivan Shabani Moghadam<sup>3</sup>

1 - M.A. in Sport Management

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

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

Received: 12 December 2013

Accepted: 12 March 2014

### Abstract

**Objective:** The purpose of this study was finding relationship between empowerment and job security in sport and youth office employees in Kermanshah and Ilam provinces.

**Methodology:** The research population was all sport and youth office employees in Kermanshah and Ilam provinces that in the years (2013-2014), were 150 people. Statistical sample according to Morgan sampling method was 108 that selected by random. In order to collect the necessary information about empowerment and its components, we used two questionnaires made by Spreitzer et al and Sverke et al. Data collected from the tests were analyze by Pearson's correlation and regression.

**Results:** The results showed that there is positive correlation between empowerment and job security ( $r = 0.70$ ,  $p = 0.001$ ). In addition, there is a direct significant relationship between the sense of significance, competence, independence (self-determination), and influence with job security. At last, regression analysis showed that more than 50 percent of the job security variations is predictable by components of empowerment.

**Conclusion:** Physical education offices can increase their staffs' ability to meet their job needs as well as job security by means of investing in their empowerment. The results of this research showed that the sense of significance, competence, independence (self-determination), and influencing on organizational outcomes are necessary to improve job security.

**Keywords:** Empowerment, Job security, sport and youth office.

### To cite this article:

Souri, A., Yousefi, B., & Shabani Moghadam, K. (2014). The relationship between empowerment and job security in Sport and Youth offices employees in Kermanshah and Ilam Provinces. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 1(1), 1 - 9.