

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۲، شماره ۷، زمستان ۱۳۹۳

ص ص: ۹۷ - ۸۷

طراحی الگوی توانمندسازی روان شناختی مبتنی بر رابطه ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی نوآورانه در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران

ابوالفضل فراهانی^۱ - لقمان کشاورز^۲ - محمدحسن فردوسی^{۳*}

۱. استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، ایران ۲. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، ایران ۳.

دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۶/۲۳، تاریخ تصویب: ۱۳۹۴/۰۹/۱۸)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی توانمندسازی روان شناختی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران صورت گرفت. ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی نوآورانه که از جمله عوامل درون سازمانی مؤثر بر توانمندسازی هستند، به عنوان متغیرهای پیش بین در نظر گرفته شدند. همچنین توانمندسازی روان شناختی به عنوان متغیر ملاک، در نظر گرفته شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارشناسان و مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان بود که از بین آنها ۲۰۳ نفر به روش تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای سنجش عوامل درون سازمانی از پرسشنامه حق شناس با پایایی ۰/۸۷ و برای سنجش توانمندسازی روان شناختی کارکنان از پرسشنامه ۱۲ سؤالی اسپریتزر با ضریب پایایی ۰/۸۱ استفاده شد. برای تحلیل داده ها از روش های آماری t- تک نمونه و تحلیل مسیر و در نهایت برای طراحی الگو از روش معادلات ساختاری و نرم افزار LISREL استفاده شد. نتایج نشان داد سطح ساختار سازمانی ارگانیک، فرهنگ سازمانی نوآورانه و توانمندسازی روان شناختی در وزارت ورزش و جوانان کمتر از حد متوسط است. همچنین ارتباط علی بین هر یک از عوامل درون سازمانی با توانمندسازی روان شناختی مشاهده شد. نتایج بیانگر آن است که وزارت ورزش و جوانان فاقد ساختار ارگانیک و فرهنگ نوآورانه است.

واژه های کلیدی

توانمندسازی روان شناختی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، مدیران، وزارت ورزش و جوانان.

مقدمه

منابع انسانی مهم‌ترین و باارزش‌ترین دارایی‌هایی هر سازمانی است و مؤثرترین راه به دست آوردن مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌هاست. از طرفی منشأ اصلی مزیت رقابتی در دارا بودن فناوری‌های خاص و پیچیده نیست، بلکه در کیفیت، تعهد و توانایی نیروی کار ریشه دارد (۹). به سبب تغییرات محیطی که پیوسته چالش‌هایی را فرا روی سازمان‌ها قرار می‌دهد، برای اینکه آنها بتوانند همواره در صحنه رقابت باقی بمانند و تغییرات را به نفع خود اداره کنند، به افراد توانمندی نیاز دارند که به واسطه توانمندی نهادینه شده بتوانند در فرایندهای کاری دست به نوآوری بزنند (۲). توانمندسازی کارکنان، روش جدیدی است که مدیران از آن برای افزایش بهره‌وری از راه افزایش تعهد کارکنان به سازمان و برعکس استفاده می‌کنند و این شیوه ارزشمندی است که بین کنترل کامل مدیریت و آزادی عمل کارکنان توازن برقرار می‌کند. توانمندسازی، راهی متفاوت برای کار کردن افراد با یکدیگر است و هدف اصلی آن تغییر ساختار مدیریت از شکل سنتی و هرمی به ساختار مشارکتی است (۶). از نظر اسپریتزر (۱۹۹۵) توانمندسازی روان‌شناختی دربرگیرنده حالات مهم روانی فرد نسبت به محیط کاری اوست که در چهار احساس زیر خلاصه می‌شود: احساس معناداری، احساس شایستگی، احساس خودمختاری و احساس اثرگذاری. احساس معنادار بودن یعنی در نظام ارزشی افراد کار، مهم تلقی می‌شود و از مشارکت در فعالیت‌های سازمان احساس مهم بودن می‌کنند (۲۵). توجه ویژه به تعامل بین افراد و محیط آنها و چگونگی تأثیر این تعامل بر فرایندهای توانمندسازی، از موضوعاتی است که همواره باید مورد توجه قرار گیرد (۷).

برای توانمندسازی افراد در سازمان، به‌طور کلی دو گام اساسی باید برداشته شود، گام اول، تحول ساختار

سازمان از حالت سنتی به حالت ارگانیک و پویاست تا بستر و زمینه بروز توانایی افراد در سازمان برای آنان آماده شود و افراد بتوانند قابلیت‌های واقعی مثل خلاقیت و شایستگی را از خود نشان دهند و به مرحله اجرا در آورند (۵). اسلوین و کاوین^۱ (۱۹۹۰) استدلال می‌کنند که ساختار ارگانیک، انطباق‌پذیر، مبتنی بر ارتباطات باز، مبتنی بر اجماع، نامتمرکز، منعطف و دارای ویژگی‌های کنترلی آزاد، توأم با مقررات و قواعد حداقلی، باعث تحریک کارآفرینی می‌شود (۲۴). هرچه سلسله‌مراتب سازمانی کمتر و ارتباطات عمودی و افقی بین افراد سازمان بیشتر باشد، به همان نسبت فضای مناسب برای طرح کارآفرینی مهیا می‌شود (۱۹). رسمیت و تمرکز در ساختار ارگانیک در سطح پایینی قرار دارد و ساختار ارگانیک مناسب شرایطی است که نیازمند حل مشکل است و به میزان زیادی نوآوری را موجب می‌شود (۱۶). با پیشرفت فرایند توانمندسازی، حیطه و محدوده ساختارها گسترش می‌یابد تا افراد بتوانند به اختیار و مسئولیت‌پذیری بیشتری دست یابند (۳). والاس و استورم^۲ (۲۰۰۳)، ساختار سازمانی را یکی از عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان معرفی کردند. به اعتقاد آنها، ساختار سازمانی ماتریسی با رخنه در سلسله‌مراتب اداری و تمرکز بر مشتری در راستای راهبرد سازمان، ساختارهایی توانمندکننده‌اند (۲۶). پژوهش‌های عباسی (۱۳۹۳)، در زمینه بررسی ارتباط بازاریابی درونی با مشتری‌گرایی نشان داد، بین برخی از ابعاد بازاریابی درونی شامل آموزش، امنیت شغلی، توانمندسازی کارکنان، تسهیم اطلاعات کارکنان و راهبرد، با مشتری‌گرایی ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت (۸).

گام دوم در این زمینه تغییر فرهنگ سازمانی است، به‌نحوی که افراد یاد بگیرند به‌صورت مشارکتی در

1. Slevin and Covin
2. Wallace and Storm

(۱). به طور کلی، می توان گفت برای ایجاد تعهد عاطفی و توانمندسازی روان شناختی کارکنان مدیران سازمان تربیت بدنی باید با ایجاد فضای همکاری و مشارکت انگیزاننده و طرح شیوه های مناسب توانمندسازی کارکنان و درگیری مستقیم خود در این امور، تعهد عاطفی کارکنان را بهبود بخشند و این مهم مستلزم ایجاد ساختار افقی و فرهنگ تصمیم گیری مشارکتی است. نیاز آذری و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به ارائه الگوی توانمندسازی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که رویکردهای ساختاری، مدیریتی و فرهنگی با همه ابعاد توانمندسازی روان شناختی رابطه معنادار دارند و برای بهبود توانمندسازی مدیران باید از نظام پرداخت و پاداش برای تشویق و ترغیب آنان استفاده کرد (۱۲). وانگ و ژانگ^{۱۳} (۲۰۱۲) در یکی از تحقیقات خود با عنوان «مطالعه اکتشافی توانمندسازی روان شناختی در میان معلمان چینی» به این نتیجه رسیدند که بین نمره های معلمان مدارس عادی در ابعاد خودمختاری، مهارت ارتباطی و احساس شایستگی با معلمان مدارس غیرانتفاعی و کالج تفاوت معنادار وجود دارد و دلایل آن عبارت است از تفاوت در میزان حقوق و دستمزد، ساختارهای سازمانی و تصمیم گیری های مشارکتی یا آمرانه (۲۷). نتایج پژوهش حسن پور و همکاران (۲۰۱۲) با عنوان «تحلیل عوامل مؤثر بر توانمندسازی روان شناختی کارکنان» نشان داد ارتباط معناداری بین عوامل سازمانی، سبک رهبری و سیستم پاداش با توانمندسازی روانی وجود دارد. علاوه بر این، سطح توانمندسازی روانی کارکنان بالاتر از متوسط بود و در بین عوامل مذکور سیستم پاداش بیشترین تأثیر را در توانمندسازی روانی و خودمختاری داشت (۱۸). نتایج پژوهش زگلالت و همکاران (۲۰۱۴) با

تصمیم گیری ها شرکت کنند و مسئولیت بیشتری از خود در قبال وظایف محوله نشان دهند (۱۰). فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه های سازمان، از جمله رسالت ها و اهداف، تعیین راهبردها، ساختار سازمانی، ارتباطات، نگرش ها، انگیزش ها، عملکرد، رفتارهای نوآورانه کارکنان و مدیریت و در نهایت اثربخشی سازمانی، اثر می گذارد. از جمله تأثیرات و پیامدهای مهم فرهنگ سازمانی، توانمندسازی روان شناختی کارکنان است (۱۷، ۱۴). بنابراین فرهنگ سازمانی یک مفهوم سازمانی است که به وسیله معیارهای سطح فردی، عملیاتی می شود (۲۲). برای فرهنگ سازمانی مشارکتی، نورمن^۱ (۲۰۱۱) ابعاد زیر را برشمرده است: جسارت^۲، تحمل انحراف خلاق^۳، جسارت باخت و شکست^۴، معناداری کار^۵، ریسک پذیری، ارتباطات باز^۶ و همکاری^۷ (۱۵).

سایگلر و پیرسون^۸ (۲۰۰۰)، باربارا^۹ (۲۰۰۱)، دیمیتریادس^{۱۰} (۲۰۰۷)، صمد^{۱۱} (۲۰۰۷) و چیانگ و ژانگ^{۱۲} (۲۰۰۸)، در پژوهش های خویش رابطه مثبت معناداری بین فرهنگ سازمانی با توانمندسازی روان شناختی یافتند (۲۳، ۲۱، ۱۵، ۱۴، ۱۳). امیدی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین انگیزش مشارکت، توانمندسازی روان شناختی و تعهد عاطفی کارکنان سازمان تربیت بدنی» دریافتند که بخش زیادی از واریانس توانمندسازی روان شناختی و تعهد عاطفی کارکنان ناشی از انگیزش مشارکت کارکنان است

1. Norman
2. Aggressiveness
3. Tolerance of creative deviance
4. Undergo Aggressiveness
5. Work meaningfulness
6. Open communication
7. Cooperation
8. Sigler and Pearson
9. Barbara
10. Dimitriades
11. Samad
12. Chiang and Jang

ارتباط وجود دارد؟ همچنین آیا مدل مفهومی پیشنهاد شده از برازش مطلوب برخوردار است؟

روش تحقیق

این تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی است که داده‌های آن به صورت میدانی جمع‌آوری شده است. همچنین با توجه به هدف تحقیق، طرح پژوهش حاضر، همبستگی از نوع پیش‌بین علی است. جامعه آماری شامل کلیه کارشناسان و مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بود که تعداد افراد جامعه مذکور حدود ۴۳۰ نفر بودند. از جامعه مذکور ۲۰۴ کارشناس براساس فرمول کوکران برآورد شده است. بر این اساس ۲۰۳ کارشناس به شکل تصادفی طبقه‌ای از حوزه‌های مختلف اعم از معاونت امور بانوان، معاونت توسعه ورزش همگانی، معاونت ورزش قهرمانی و حرفه‌ای، معاونت سازماندهی امور جوانان، معاونت امور فرهنگی و تربیتی، معاونت توسعه منابع و پشتیبانی، و معاونت حقوقی، امور مجلس و استان‌ها، به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. در ضمن از شروط لازم برای انتخاب نمونه‌ها داشتن حداقل رابطه استخدامی (شرکتی، قراردادی، پیمانی یا رسمی) با وزارتخانه مذکور بود. متغیر پیش‌بین در این پژوهش عوامل درون‌سازمانی شامل ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی است و متغیر ملاک عامل توانمندسازی روان‌شناختی است.

ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه مشخصات فردی شامل جنسیت، سن، وضعیت تأهل، سابقه کار و مدرک تحصیلی بود. همچنین برای بررسی ساختار سازمانی ارگانیک و فرهنگ سازمانی نوآورانه از پرسشنامه‌ای که حق شناس (۱۳۸۶) طراحی کرده است، استفاده شد که براساس پرسشنامه استاندارد در مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت طراحی شده بود (۴). برای اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها از

عنوان «درک تأثیر توانمندسازی کارکنان بر رفتار مشتری‌گرایی» نشان داد که هر دو شکل توانمندی (روان‌شناختی و ساختاری) تأثیر مثبت و شایان توجهی در رفتار مشتری‌گرا دارد. با این حال، توانمندسازی روان‌شناختی نسبت به توانمندسازی ساختاری تأثیر قوی‌تری بر رفتار مشتری‌گرا دارد. تنها سه بعد توانمندسازی ساختاری (ارتباطات، آموزش، و دانش و مهارت) تأثیر مثبت شایان توجهی در متغیر وابسته دارد. علاوه بر این، سه بعد توانمندسازی روان‌شناختی (احساس معناداری، شایستگی و تأثیرگذاری) تأثیرات مثبت و معنادار در رفتار مشتری‌گرا دارد (۲۸).

تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی موضوع توانمندسازی کارکنان را در کانون توجه مدیران قرار داده است، چراکه این مسئله ظرفیت بالقوه‌ای را برای بهره‌برداری از توانایی‌های انسانی ایجاد می‌کند، از طرف دیگر، این ظرفیت متأثر از برخی عوامل درون‌سازمانی از جمله ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی است. وزارت ورزش و جوانان نیز به عنوان متولی ورزش کشور، برای سازگاری با تغییرات روزافزون، سریع و پیچیده و نامطمئن و کشف فرصت‌های بالقوه در عرصه ورزش، به کارکنانی نیاز دارد که نوآوری، توان کشف فرصت‌های جدید و تأثیرگذاری از بارزترین ویژگی‌های آنان است و اصولاً پرورش این‌گونه افراد مستلزم فراهم‌آوری بستری مناسب است. از این رو برای نیل به این مطلوب، عوامل سازمانی و انسانی بررسی و ارتباط بین آنها ارزیابی می‌شود که می‌تواند به عنوان ابزاری در ایجاد فرصت‌های نوآورانه و افزایش بهره‌وری به کار روند. با توجه به موارد مذکور پژوهش حاضر در پی پاسخ علمی به این پرسش است که آیا بین همه و هر یک از عوامل درونی سازمان (ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی) و توانمندسازی روان‌شناختی که همانا از مهم‌ترین ویژگی‌های رفتاری هر انسانی است،

جوانان استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۱ آمده است.

همان طور که نتایج نشان می‌دهد میانگین ساختار سازمانی (۲/۶۹) و فرهنگ سازمانی (۲/۸۵) است و مقایسه میانگین کسب شده با مقدار متوسط (عدد ۳) بیانگر آن است که عوامل درون سازمانی در حد کمتر از متوسط است.

از آزمون t تک نمونه برای بررسی سطح توانمندسازی روان شناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۲ آمده است.

همان طور که نتایج نشان می‌دهد میانگین توانمندسازی روان شناختی ۲/۷۱ است و مقایسه میانگین کسب شده با مقدار متوسط (عدد ۳) بیانگر آن است که توانمندسازی روان شناختی در حد کمتر از متوسط می‌باشد.

به منظور بررسی رابطه علی بین ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی با توانمندسازی روان شناختی کارکنان از آزمون تحلیل مسیر استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ نشان داده شده است.

بر اساس جدول ۳ ضریب مسیر مستقیم بین ساختار سازمانی و توانمندسازی روان شناختی برابر با ۰/۴۸، ضریب مسیر مستقیم بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان شناختی نیز برابر با ۰/۴۰، بوده و با توجه به مقدار t که بزرگ تر از ۱/۹۶ است، نتیجه می‌گیریم که بین ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی با توانمندسازی روان شناختی رابطه معنادار وجود دارد.

همان طور که نتایج حاصل از مدل رگرسیونی در شکل ۱ نشان می‌دهد، ضریب مسیر مستقیم بین ساختار سازمانی و توانمندسازی روان شناختی برابر ۰/۴۸ و ضریب مسیر مستقیم بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان شناختی برابر ۰/۴۰ است.

نظریات دوازده نفر از استادان مدیریت ورزشی و روان شناسی صنعتی استفاده شد و برای محاسبه پایایی درونی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ و برای بررسی روایی ابزار تحقیق از تحلیل عاملی استفاده شد. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برای عوامل درون سازمانی ۰/۹۴ گزارش شده است. به منظور ارزیابی عامل توانمندسازی روان شناختی از پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی اسپریتزر^۱ (۱۹۹۵) استفاده شد که دارای چهار خرده مقیاس زیر است: معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری (۲۵). پرسشنامه حاضر شامل دوازده ماده است و برای هر خرده مقیاس سه ماده در نظر گرفته شده است. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش شده است. برای اطمینان از توزیع نرمال داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و به منظور بررسی و تدوین مدل از روش‌های آماری t-تک نمونه و تحلیل مسیر (مدل معادلات ساختاری) با استفاده از نرم افزار LISREL استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

نتایج حاصل از توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی از این قرار است: میانگین سن جامعه در دامنه سنی ۳۷ تا ۴۲ سال قرار دارد؛ ۷۰ درصد نمونه تحقیق مرد و ۳۰ درصد زن بودند؛ ۲۸/۶ درصد افراد دارای سابقه خدمت ۱۰ تا ۱۵ سال بودند؛ میزان تحصیلات ۴۳/۳ درصد افراد کارشناسی و ۴۰/۴ درصد آنها دکتری و کارشناسی ارشد بود.

از آزمون t تک نمونه برای بررسی سطح ساختار سازمانی ارگانیک و فرهنگ سازمانی در وزارت ورزش و

جدول ۱. بررسی وضعیت موجود ساختار سازمانی (ارگانیک) در وزارت ورزش و جوانان

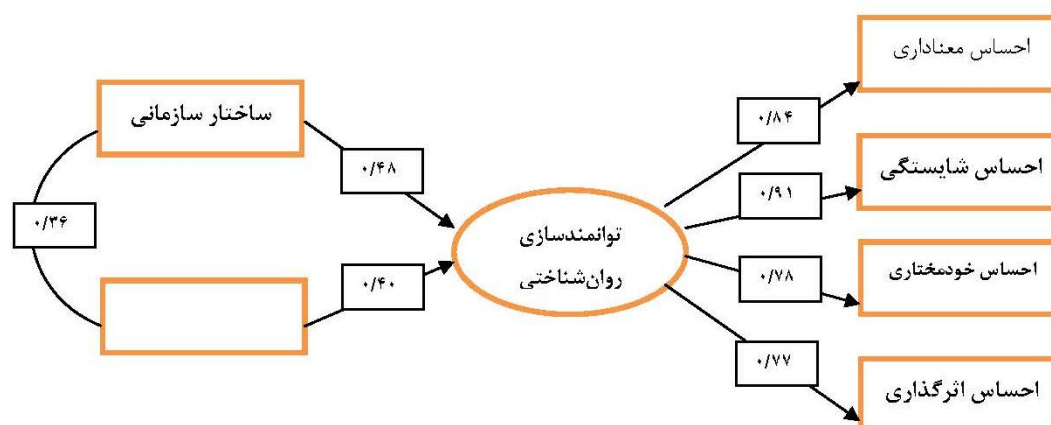
متغیر	مقدار ثابت مورد آزمون (۳)				
	میانگین	انحراف از معیار	آماره t	درجه آزادی	مقدار احتمال
ساختار سازمانی	۲/۶۹	۰/۴۹	-۸/۹۳	۲۰۲	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی	۲/۸۵	۰/۵۴	-۷/۴۲	۲۰۲	۰/۰۰۱

جدول ۲. بررسی وضعیت موجود متغیر توانمندسازی روان‌شناختی (معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری) در وزارت ورزش و جوانان

متغیر	مقدار ثابت مورد آزمون (۳)				
	میانگین	انحراف از معیار	آماره t	درجه آزادی	مقدار احتمال
توانمندسازی روان‌شناختی	۲/۷۱	۰/۲۸	-۱۴/۶۰	۲۰۲	۰/۰۰۰۱
معناداری	۲/۷۸	۰/۴۳	-۷/۰۷	۲۰۲	۰/۰۰۰۱
شایستگی	۲/۷۸	۰/۴۷	-۶/۶۹	۲۰۲	۰/۰۰۰۱
خودمختاری	۲/۷۵	۰/۴۹	-۷/۱۸	۲۰۲	۰/۰۰۰۱
اثرگذاری	۲/۷۹	۰/۵۱	-۵/۷۳	۲۰۲	۰/۰۰۰۱

جدول ۳. ضرایب رگرسیونی پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی از طریق ساختار و فرهنگ سازمانی

متغیر	ضریب مسیر مستقیم استاندارد	مقدار t	ضریب مسیر غیرمستقیم	اثر کل	مقدار ضریب تعیین R^2	اولویت‌بندی براساس ضریب استاندارد
ساختار سازمانی	۰/۴۸	۷/۷۹	ندارد	۰/۴۸	۰/۵۲	اول
فرهنگ سازمانی	۰/۴۰	۶/۶۷	ندارد	۰/۴۰	۰/۵۲	دوم



شکل ۱. مدل رگرسیونی پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی از روی ساختار و فرهنگ سازمانی در حالت ضرایب استاندارد

همان‌طور که نتایج حاصل از مدل رگرسیونی در شکل ۱ نشان می‌دهد، ضریب مسیر مستقیم بین ساختار سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی برابر ۰/۴۸ و ضریب مسیر مستقیم بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی برابر ۰/۴۰ است.

همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود مقدار آماره کای-دو در مدل ۲۱/۶۰، درجه آزادی مدل نیز برابر با ۸ است که حاصل نسبت آنها برابر با ۲/۷ است و در حدود مقدار قابل قبول قرار دارد. از طرفی دیگر شاخص‌های برازندگی الگو مانند CFI, GFI, AGFI, NFI, NNFI

و IFI همگی در حد قابل قبول و مناسب قرار دارند و شاخص RMR نیز ۰/۰۴۰ است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش الگو

RMR	IFI	CFI	GFI	AGFI	NFI	NNFI	RMSEA	χ^2/df	Df	P-Value	χ^2
به صفر نزدیکتر باشد	IFI >	CFI >	GFI >	AGFI >	NFI >	NNFI >	RMSEA <	$\chi^2/df < 3$	$df \geq 0$	-	-
۰/۰۴۰	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۸۷	۰/۷۷	۰/۹۱	۰/۸۵	۰/۱	۲/۷	۸	۰/۰۰۰۰	۲۱/۶۰

مقدار یافته پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

در این بخش با توجه به هدف کلی تحقیق که شامل ارائه الگوی توانمندسازی روان‌شناختی مبتنی بر رابطه بین ساختار سازمانی ارگانیک و فرهنگ سازمانی نوآورانه است، روابط بین هر یک از متغیرها تبیین می‌شود.

نتایج نشان داد که ساختار سازمانی ارگانیک و توانمندسازی روان‌شناختی در وزارت ورزش و جوانان در سطحی کمتر از حد متوسط قرار دارد، همچنین ارتباط معناداری بین ساختار سازمانی ارگانیک با توانمندسازی روان‌شناختی مشاهده شد. این یافته با یافته‌های تحقیقات اسلوین و کاوین (۱۹۹۰)، هانتر (۲۰۰۲)، دونالدسون (۲۰۱۵)، والاس و استورم (۲۰۰۳)، عباسی (۱۳۹۳)، نیاز آذری و همکاران (۱۳۹۳)، وانگ و ژانگ (۲۰۱۲) و زگلات و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی دارد (۲۸، ۲۷، ۲۶، ۲۴، ۱۹، ۱۶، ۱۲، ۸). در تبیین این موضوع باید گفت که ساختار دیوان‌سالارانه، شرایط و بستر لازم را برای ایجاد و ارتقای احساس توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان جامعه آماری ندارد و ساختار مذکور، محدودکننده است و در توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، آثار معکوس دارد. بنابراین، به اعتقاد پژوهشگر، هرچه مدیران وزارت ورزش و جوانان، بتوانند میزان تمرکز، رسمیت و پیچیدگی موجود را در سازمان کاهش دهند، به همان اندازه به موفقیت بیشتری در برنامه‌های

توانمندسازی کارکنان دست خواهند یافت. از آنجا که فعالیت‌هایی مانند تشکیل اتاق‌های فکر و کارگروه‌های مختلف، به‌منظور تصمیم‌گیری‌های سازمانی و به‌عنوان نقطه قوت افراد توانمند برای یک سازمان با ساختار ارگانیک لازم است، براساس نتایج پژوهش حاضر، انتظار می‌رود به‌تدریج میزان تمرکز در وزارت، کاهش و میانگین متغیر توانمندسازی افزایش یابد. توانمندسازی، فرایند اعطای فرصت و اختیار در تصمیم‌گیری‌های مستقل سازمانی است. براساس این رویکرد، وظیفه مدیریت برای توانمند کردن کارکنان سازمان، ایجاد ساختاری است که در آن بر استقلال و انعطاف تأکید شود و میزان تمرکز کاهش یابد.

تحقیقات نفری (۱۳۸۹) نیز نشان داد یکی از عوامل مؤثر در این بخش، ایجاد ساختاری پویا و حامی رفتارهای خلاقانه است که نیاز روانی فرد را ارضا می‌کند و می‌تواند شخص را در جهت خودشکوفایی پیش براند (۱۱). در کل به‌نظر می‌رسد سازمان‌هایی که در محیط کاری، جو و فضای پذیرنده خلاقیت و نوآوری را برای اعضای سازمان مهیا می‌کنند و برای رفتارهای نوآورانه کارکنان ارزش شایانی قائل‌اند، در پیشبرد اهداف خود می‌توانند از رفتارهای فراتر از اعضای شاغل در سازمان بهره‌برند و رسیدن به اهداف را تسهیل کنند، که این عامل خود می‌تواند دلیلی بر تأیید یافته حاضر مبنی بر ارتباط

معنادار بین ساختار سازمانی ارگانیک و توانمندسازی روان‌شناختی باشد. از این رو حضور در سازمانی که برای خلاقیت و نوآوری افراد، ارزش قائل بوده و از تلاش برای تغییر هراسی ندارد و خواهان آن نیز است، محیطی است که نیاز خود شکوفایی و خلاقیت در آن برآورده می‌شود. در پی آن افراد نیز، سازمان را متعلق به خود می‌دانند و تلاش برای ارتقای سطح سازمان را سرلوحه کار خود قرار می‌دهند و از این رو در مواقع مختلف برای موفقیت سازمان دست به رفتارهای فراتر از وظیفه‌شان می‌زنند. این یافته با نتایج تحقیقات نورمن (۲۰۱۱) همخوانی دارد. وی نیز بیان می‌کند خلاقیت علاوه بر دستاوردها، فعالیت‌ها، فرایندها و نگرش‌ها را هم در بر می‌گیرد. از نظر وی تمایل به ابراز توانایی و فعال کردن تمامی استعدادهای بشری، تا حدی که چنین فعالیتی، انسان یا «من» وی را تعالی بخشد، نشانه تمایل به نوآوری است (۲۰). چنین نیازی در شخص موجب تلاش در جهت اثبات خود، به عنوان عاملی نیرومند می‌شود و رفتارهایی را که در شغل تعریف نشده و جزء وظایف کاری نیست ولی می‌تواند سبب احساس تعالی «من» در فرد شود، به دنبال دارد.

یکی دیگر از نتایج این تحقیق عبارت بود از اینکه فرهنگ سازمانی نوآورانه در وزارت ورزش و جوانان در سطحی کمتر از حد متوسط قرار دارد، همچنین ارتباط معناداری بین فرهنگ سازمانی نوآورانه با توانمندسازی روان‌شناختی مشاهده شد.

این یافته با یافته‌های تحقیقات نعمی (۱۳۹۰)، هارتمن (۲۰۰۶)، چیانگ (۲۰۰۸)، نورمن (۲۰۱۱)، نیاز آذری و همکاران (۱۳۹۳) و وانگ و ژانگ (۲۰۱۲) همخوانی دارد (۲۷، ۲۰، ۱۷، ۱۴، ۱۲، ۱۰).

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی به صورت مستقیم با توانمندسازی روان‌شناختی

رابطه مثبت معناداری دارد و این بدان معناست، فرهنگی که تیم‌های کاری رکن اساسی آن‌اند، اطلاعات کافی برای انجام مشاغل در اختیار کارکنان قرار می‌دهد؛ روابط کاری مناسب و توأم با احترام در میان کارکنان وجود دارد؛ تمام کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با شغلشان مشارکت داده می‌شوند؛ مدیریت و سرپرستی بازخوردهای واضح و روشنی را در اختیار زیردستان قرار می‌دهد و همگی به افزایش حس معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری در کارکنان منجر می‌شود و این احساسات، انگیزش شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد. همچنین جو حاکم بر سازمان با ایجاد فرهنگ، آداب و رسوم، ارزش‌ها و هنجارهای نسبتاً پایدار شیوه‌هایی را برای انجام رفتار مناسب در محیط کاری فراهم می‌آورد. فرهنگ سازمانی نوآورانه، ویژگی‌های افراد درون سازمان را متمایز می‌کند و می‌تواند به طور کلی بر روابط غیررسمی اعضای سازمان تأثیر بگذارد. از آنجا که رفتارهای ناشی از توانمندسازی روان‌شناختی (احساس معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری) وظیفه رسمی نیست، چنین رفتارهایی از جو حاکم بر سازمان ناشی می‌شود و در بین افراد درون محیط کاری به وظیفه غیررسمی و ارزش مشترک بین اعضای سازمان تبدیل شده و موجب افزایش کارکرد اثربخش مراکز شغلی در سطوح مختلف می‌شود. از این رو از آنجا که فرهنگ سازمانی فرایندی است که به مرور زمان شکل می‌گیرد، سازمان‌ها می‌توانند با فراهم کردن زمینه ایجاد فرهنگ سالم و مشوق نوآوری در محیط کاری، بستر لازم را برای بهبود توانمندسازی روان‌شناختی فراهم آورند، چراکه منفعت سازمان در انجام عملکرد فراتر از مفید منابع انسانی آن است. از سوی دیگر، آنچه مسلم است فرهنگ سازمانی نوآورانه به طور مستقیم و به تنهایی بر خلاقیت در سازمان تأثیر دارد، ولی از طریق تأثیر بر فرایندهای شناختی مانند احساس اثرگذاری،

شغل و ارتقای علایق شغلی، انجام رفتارهای فراتر از نقش و توانمندسازی روان شناختی را افزایش می دهد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می شود که مدیران وزارت ورزش و جوانان با کاهش پیچیدگی ها، فرایند تصمیم گیری ها را کاهش دهند و از این طریق، کارکنان را به مشارکت بیشتر در تصمیم گیری ها و استفاده از توانمندی های خود ترغیب کنند. به منظور بهبود توانمندسازی روان شناختی در افراد باید کاهش تمرکز و تصمیم گیری غیرمتمرکز در وزارت، توسعه داده شود. همچنین مدیران باید با فراهم آوردن فرهنگی که در آن، کارها به صورت گروهی انجام می گیرد، اطلاعات را به صورت عادلانه در اختیار همه سطوح سازمانی قرار دهند تا برای تصمیم گیری از مشارکت همه کارکنان بهره گیری شود، ارتباطات باز و دوستانه ای حاکم شود، سرپرستان به زیردستان احترام بگذارند و پاداش های متناسب با عملکرد و به طور شفاف در اختیار آنها قرار گیرد.

به طور غیرمستقیم به تقویت نوآوری در سازمان ها منجر می شود. بر این اساس با تأکید بر اینکه انسان ها ارکان اصلی سازمان ها محسوب می شوند، توجه به نیازهای روانی و فطری آنها در سازمان می تواند به احساس معناداری و نیرومندی روان شناختی کارکنان کمک شایانی کند و عملکرد مطلوب اعضا را در پی داشته باشد. وجود فرهنگی پذیرای نوآوری و خلاقیت در سازمان، می تواند موجب افزایش احساس مفید بودن و قدرت تأثیرگذاری بر محیط شود، تلاش کارکنان را افزایش دهد و در ارتقای سطح رفتارهای فراتر از نقش افراد طی زمان انجام امور محوله مؤثر باشد و در انتها روند تولید را در محیط کار ارتقا بخشد. بر این اساس می توان دریافت که فرهنگ سازمانی نوآورانه و حامی خلاقیت، با القای احساس نیرومندی روانی که در افراد ایجاد می کند، کارکنان سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد و در پی آن با افزایش تمایل افراد برای ماندن در

منابع و مآخذ

۱. امیدی، علیرضا؛ صفری، سمیه؛ مرادی، محمدرضا. (۱۳۹۱). «رابطه بین انگیزش مشارکت، توانمندسازی روان شناختی و تعهد عاطفی کارکنان سازمان تربیت بدنی». نشریه مدیریت ورزشی، ش ۱۵، ص ۸۵-۶۹.
۲. امیرکبیری، علی رضا؛ فتحی، صمد. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط ابعاد توانمندی روان شناختی با کارآفرینی درون سازمانی (مورد مطالعه مجتمع فن آوران اطلاعات تهران). مطالعات مدیریت صنعتی، ش ۱۶، ص ۱۲۴-۹۹.
۳. حرآبادی فراهانی، مجید. (۱۳۸۴). «بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ص ۴۲-۳۵.
۴. حق شناس، اصغر؛ جمشیدیان، مهدی؛ شائمی، علی؛ شاهین، آرشی؛ یزدان شناس، مهدی. (۱۳۸۶). «الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران». فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره ۲، ش ۸، ص ۷۳-۳۱.
۵. دی اسکات، سینتیا؛ تی جیف، دنیس. (۱۳۷۵). «توانمندسازی ایجاد نیروی کار متعهد». ترجم: مرتضی محق. ج اول، تهران، انتشارات سازمان بهره وری بصیر، ص ۸۱-۷۵.
۶. زارع، قاسم؛ حمیدی، مهرزاد؛ سجادی، سید نصرالله. (۱۳۸۶). «رابطه بین عوامل روان شناختی توانمندسازی کارشناسان و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور». پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ش ۱۲، ص ۸۲-۷۱.
۷. سید عامری، میرحسن؛ محرمزاده، مهرداد؛ محمد قلیزاد، لیدا. (۱۳۸۸). «وضعیت شاخص های توانمندسازی و ارتباط آن با عوامل فردی در بین مربیان اداره کل تربیت بدنی شهر ارومیه». نشریه مدیریت ورزشی، ش ۲۱، ص ۳۴-۲۰.

۸. عباسی، سلیم؛ جلالی فراهانی، مجید؛ علی دوست قهفرخی، ابراهیم. (۱۳۹۳). «بررسی ارتباط بازاریابی درونی با مشتری‌گرایی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان». پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ش ۱۰، ص ۶۷-۷۶.
۹. فراهانی، ابوالفضل؛ عجم، قاسم؛ عزیزیان کهن، نسرين؛ سراج، سارا. (۱۳۹۰). «رابطه بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی». نشریه مدیریت ورزشی، ش ۸، ص ۴۱-۵۶.
۱۰. نعمی، عبدالزهرا؛ تقی‌پور، آذین و نیسی، عبدالکاسم. (۱۳۹۰). «رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی». علوم رفتاری، ش ۱۸، ص ۳۲۵-۳۳۴.
۱۱. نفری، ندا؛ امیدفرد، غلامرضا. (۱۳۸۹). «بررسی میزان تأثیر ساختار سازمانی ابعاد ساختاری بر توانمندسازی کارکنان (بررسی موردی معاونت هزینه وزارت امور اقتصادی و دارایی)». فرایند مدیریت و توسعه، ش ۷۳، ص ۶۳-۸۲.
۱۲. نیاز آذری، کیومرث؛ تقوایی یزدی، مریم. (۱۳۹۳). «رأیه الگوی توانمندسازی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران». فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ش ۲، ص ۱۸۰-۱۵۹.
13. Barbara, A. H. (2001). "Organizational culture and job satisfaction as antecedents for empowerment of associate degree nursing faculty". PhD Thesis, United States: Georgia State University, pp: 123-125.
14. Chiang, C. F., Jang, S. (2008). "The antecedents and consequences of psychological empowerment: The case of Taiwan's hotel companies". Journal of Hospitality & Tourism Research, 32, pp: 40-61.
15. Dimitriadis, Z. S., Maroudas, T. (2007). "Internal service climate and psychological empowerment among public employees: An exploratory study in Greece". Journal of Transforming Government: People, Process and Policy, 1, pp: 377-400.
16. Donaldson, L. (2015). "Wiley encyclopedia of management, mechanistic/organic, organizational behavior". Washington: John Wiley & Sons, Ltd, 11, pp: 227-228.
17. Hartmann, A. (2006). "The role of organizational culture in motivating innovative behaviors in construction firms". Construction Innovation, 6(3), pp: 159-72.
18. Hassanpoor, A., Mehrabi, J., Hassanpoor, M., Samangooei, B. (2012). "Analysis of effective factors on psychological empowerment of employees (Case study: Employees of Education Organization in 19 regions in Tehran)". American International Journal of Contemporary Research, 8, pp: 229-236.
19. Hunter, J. D. (2002). "Improving organizational performance through the use of effective elements of organizational". Leadership in Health Services, 15, pp: 12-21.
20. Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., Pigeon, N. G. (2011). "The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors". Journal of Leadership and Organizational Studies, 17, pp: 380-391.
21. Samad, S. (2007). "Social structural characteristics and employee empowerment: The role of proactive personality". International Review of Business Research Papers, 3, pp: 254-264.

22. Schein E. (2007). "Organizational culture & leadership". San Francisco: Jossey- Bass, p: 183.
23. Sigler, T. H., Pearson, C. M. (2000). "Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment". Journal of Quality Management, 5, pp: 27-52.
24. Slevin, D. P., Covin, J. G. (1990). "Juggling entrepreneurial style and organizational structure- how to get your act together". Sloan Management Review, 31(2), pp: 43-53.
25. Spreitzer, G. M. (1995). "Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation". The Academy of Management Journal, 38, pp: 1442-1465.
26. Wallace, M., Storm, J. (2003). "Organizational change in a regional local council". Australian Journal of Business & Social Inquiry, 2, pp: 51-60.
27. Wang, J. L., Zhang, D. J. (2012). "An exploratory investigation on psychological empowerment among Chinese teachers". Advances in Psychology Study, 1, pp: 13-21.
28. Zeglal, D., Aljaber, M., Alrawabdeh, W. (2014). "Understating the impact of employee empowerment on customer oriented behavior". Journal of Business Studies Quarterly, 6, pp: 55-67.