

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ
الرَّحِيمِ



دانشگاه اصفهان
دانشکده ی تربیت بدنی و علوم ورزشی
گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی تربیت بدنی و علوم ورزشی
گرایش مدیریت ورزشی

**رابطه ی بین نفوذ اجتماعی مدیران و توانمند سازی شغلی کارکنان از دید گاه
کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهار محال وبختیاری**

استاد راهنما:
دکتر محمد سلطان حسینی

استاد مشاور:
دکتر محمد رضا مرادی

پژوهشگر:
حسن اسیوند

زمستان ۱۳۹۰



دانشگاه اصفهان

دانشکده ی تربیت بدنی و علوم ورزشی

گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

**پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی تربیت بدنی و علوم ورزشی
گرایش مدیریت ورزشی آقای حسن اسیوند تحت عنوان**

**رابطه ی بین نفوذ اجتماعی مدیران و توانمند سازی شغلی کارکنان از دید گاه
کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهار محال وبختیاری**

در تاریخ ۹۰/۱۰/۲۶ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

۱- استاد راهنمای پایان نامه دکتر محمد سلطان حسینی با مرتبه ی علمی استادیار امضا

۲- استاد مشاور پایان نامه دکتر محمد رضا مرادی با مرتبه ی علمی استادیار امضا

۳- استاد داور داخل گروه دکتر مسعود نادریان با مرتبه ی علمی دانشیار امضا

۴- استاد داور خارج از گروه دکتر شهرام عروفزاد با مرتبه ی علمی استادیار امضا

امضای مدیر گروه

ابتکارات مطالعات، نتایج بر مترینب مادی حقوق کلیه
نامه پایان این موضوع تحقیق از ناشی های نوآوری و
است اصفهان دانشگاه به متعلق

تقدیر و تشکر :

با حمد و سپاس بی پایان به درگاه خداوند سبحان. برخورد لازم و واجب می دانم که از اساتید بزرگوار و گرانقدر جناب آقای دکتر محمد سلطان حسینی و دکتر محمد رضا مرادی که با نهایت تلاش، ظرافت و دلسوزی امر راهنمایی و مشاوره اینجانب را بر عهده داشتند و همچنین از خانواده ام به خاطر تحمل مشکلات دوران تحصیل و همه بزرگوارانی که این حقیر را یاری نموده اند از جمله اساتید داور جناب آقای دکتر مسعود نادریان و جناب آقای دکتر شهرام عرفوزاد که با نهایت تلاش، ظرافت و دلسوزی به اصلاح و تکمیل این پژوهش کمک شایانی نمودند، صمیمانه تشکر و قدردانی می نمایم.

تقدیم به :

اسطوره های ایثار و شجاعت ، صبر و استقامت ، شهیدان راه حق از جمله پدر عزیزم (جانباز شهید پرویز اسیوند) ، مادرم ، همسرم ، پسرم ، همه دوستان و بزرگوارانی که یارییم نمودند.

چکیده

نکته اساسی که در تقویت منابع انسانی باید به آن توجه کرد مسأله توانمندی کارکنان است. لذا هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین نفوذ اجتماعی مدیران و توانمندسازی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری، (۱۴۱ نفر) شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری بود. حجم نمونه بوسیله جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) ۱۰۴ نفر تعیین گردید. از این تعداد ۸۶ نفر مرد و ۱۸ نفر زن بودند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با جامعه آماری استفاده شد. ابزارهای اندازه‌گیری دو پرسشنامه نفوذ اجتماعی و توانمندسازی شغلی با اقتباس از پرسشنامه یوکل و همکاران (۲۰۰۲) و پرسشنامه اسپریتزر (۱۹۹۵) تهیه گردید. جهت تعیین روایی دو پرسشنامه نفوذ اجتماعی و توانمندسازی شغلی از روایی محتوای (نظر اساتید مدیریت ورزشی) استفاده شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه به شیوه سنجش همسانی درونی سؤال‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که به ترتیب ضریب ۰/۹۳ و ۰/۸۱ به دست آمد. داده‌ها از روش‌های آماری ضریب رگرسیون، ضریب همبستگی، و تحلیل واریانس چندمتغیره با نرم افزار SPSS ۱۶ تحلیل گردید. نتایج بیانگر این بود که $r = 0/36$ ، $p \leq 0/05$ ($p = 0/001$) همبستگی مثبت و معناداری را بین نفوذ اجتماعی مدیران و توانمندسازی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری نشان داد. همچنین بین مؤلفه‌های متقاعدسازی، تبادل، جاذبه‌های الهام‌بخش، روش‌های قانونی، آگاهی‌دادن، فشار، مورد توجه قرار دادن، مشورت، جاذبه شخصی با مؤلفه‌های معنی‌دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن از توانمندسازی شغلی همبستگی مثبت و معناداری را نشان داد. به عبارت دیگر وجود یک مدیریت مبتنی بر مؤلفه‌های نفوذ اجتماعی در سطح ادارات ورزش و جوانان استان، موجب افزایش توانایی و باروری استعدادهای کارکنان در خصوص انجام امور شغلی آنها خواهد شد.

کلید واژه‌ها: نفوذ اجتماعی، توانمندسازی شغلی، کارکنان، ادارات ورزش و جوانان

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول کلیات تحقیق

۱-۱	مقدمه	۱
۲-۱	بیان مسئله	۲
۳-۱	اهمیت و ضرورت پژوهش	۵
۴-۱	اهداف تحقیق	۷
۵-۱	فرضیه ها یا سؤال های تحقیق	۸
۶-۱	تعاریف نظری و عملیاتی واژه ها	۱۰

فصل دوم ادبیات و پیشینه پژوهش

۱-۲	مقدمه	۱۳
۲-۲	قسمت اول : نفوذ اجتماعی	۱۴
۱-۲-۲	مفهوم نفوذ اجتماعی	۱۴
۲-۲-۲	رهبری و نفوذ	۱۶
۳-۲-۲	تعاریف رهبری	۱۶
۴-۲-۲	تفاوت رهبری با مدیریت	۱۶
۵-۲-۲	رفتار سازمانی	۱۷
۶-۲-۲	نفوذ اجتماعی	۱۷
۷-۲-۲	انواع پاسخ به نفوذ اجتماعی	۱۸
۸-۲-۲	اجزاء مهم هر کدام از پاسخ ها	۲۳
۹-۲-۲	همرنگی	۲۴
۱۰-۲-۲	اطاعت	۲۷
۱۱-۲-۲	عوامل اطاعت از مراجع قدرت	۲۸
۱۲-۲-۲	عوامل مقاومت در مقابل نفوذ اجتماعی	۳۰
۱۳-۲-۲	تاکتیک های مؤثر نفوذ	۳۰

۳۳ LMX تئوری ۱۴-۲-۲
۳۴ LMX فرضیه های موجود در ۱۵-۲-۲
۳۶ قسمت دوم: توانمندسازی ۳-۲
۳۶ تعاریف توانمند سازی ۱-۳-۲
۳۶ اهمیت توانمند سازی ۲-۳-۲
۳۸ دلایل توانمند سازی ۳-۳-۲
۳۹ مزایای توانمندسازی کارکنان ۴-۳-۲
۳۹ راه های افزایش توانمندسازی کارکنان ۵-۳-۲
۴۰ پیامدهای توانمند سازی ۶-۳-۲
۴۳ ریشه های توانمندسازی ۷-۳-۲
۴۵ مفهوم قدرت ۸-۳-۲
۴۶ ضرورت و اهمیت توانمندسازی ۹-۳-۲
۴۷ اصول توانمندسازی ۱۰-۳-۲
۴۸ ارکان توانمندسازی کارکنان ۱۱-۳-۲
۴۹ مزایای توانمندسازی ۱۲-۳-۲
۵۱ راه های توانمندسازی کارکنان ۱۴-۳-۲
۵۲ موانع توانمندسازی ۱۵-۳-۲
۵۳ ویژگی های سازمان های توانمند و غیر توانمند ۱۶-۳-۲
۵۴ قسمت سوم: مروری بر تحقیقات انجام شده ۴-۲
۵۴ تحقیقات داخلی (الف) ۱-۴-۲
۵۷ تحقیقات خارجی (ب) ۲-۴-۲
۶۱ جمع بندی فصل دوم

فصل سوم روش پژوهش

۶۴ مقدمه ۱-۳
۶۵ روش پژوهش ۲-۳
۶۵ جامعه آماری ۳-۳

۶۵.....	۴- حجم نمونه
۶۶.....	۵-۳ روش نمونه گیری
۶۶.....	۶-۳ ابزار اندازه گیری
۶۶.....	۱-۶-۳ پرسشنامه نفوذاجتماعی
۶۷.....	۲-۶-۳ روایی پرسشنامه نفوذاجتماعی
۶۸.....	۳-۶-۳ پایایی پرسشنامه نفوذ اجتماعی
۶۸.....	۴-۶-۳ پرسشنامه توانمندسازی شغلی
۶۸.....	۵-۶-۳ روایی پرسشنامه توانمندسازی شغلی
۶۹.....	۶-۶-۳ پایایی پرسشنامه توانمندسازی شغلی
۶۹.....	۷-۳ روش های تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده ها

۷۰.....	۱-۴ مقدمه
۷۱.....	۲-۴ بررسی ویژگی های جمعیت شناختی گروه نمونه
۷۴.....	۳-۴ یافته های توصیفی
۸۴.....	۴-۴ یافته های استنباطی پژوهش

فصل پنجم بحث و نتیجه گیری

۱۰۵.....	۱-۵ خلاصه تحقیق
۱۰۷.....	۲-۵ بحث و نتیجه گیری
۱۱۹.....	۳-۵ پیشنهادهای کاربردی
۱۲۰.....	۴-۵ پیشنهادهای پژوهشی
۱۲۱.....	۵-۵ محدودیت های پژوهش
۱۲۲.....	منابع

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۴۴	جدول (۲-۱): سیر تاریخی مفهوم توانمندسازی
۴۵	جدول (۲-۲): تفاوت بین قدرت و توانمندسازی
۵۴	جدول (۲-۳): ویژگی های سازمان های توانمند و غیر توانمند
۶۵	جدول (۳-۱) توزیع فراوانی جامعه بر اساس ۷ شهرستان اصلی استان
۶۶	جدول (۳-۲) توزیع فراوانی جامعه و حجم نمونه محاسبه شده
۶۷	جدول (۳-۳) مؤلفه های پرسشنامه نفوذ اجتماعی و سؤالات مربوط به آنها
۶۸	جدول (۳-۴) مؤلفه های توانمندسازی شغلی و سؤالات مربوط به آنها
۷۱	جدول (۱-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس جنسیت
۷۱	جدول (۲-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس سابقه کار
۷۲	جدول (۳-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس میزان تحصیلات
۷۳	جدول (۴-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه براساس انواع استخدام
۷۴	جدول (۵-۴) نتایج توصیفی پاسخ های اعضای گروه نمونه نسبت به مؤلفه متقاعد سازی از نفوذ اجتماعی براساس گزینه های سؤالات
۷۴	جدول (۶-۴) نتایج توصیفی پاسخ های اعضای گروه نمونه نسبت به مؤلفه تبادل از نفوذ اجتماعی براساس گزینه های سؤالات
۷۵	جدول (۷-۴) نتایج توصیفی پاسخ های اعضای گروه نمونه نسبت به مؤلفه جاذبه های الهام بخش از نفوذ اجتماعی براساس گزینه های سؤالات
۷۵	جدول (۸-۴) نتایج توصیفی پاسخ های اعضای گروه نمونه نسبت به مؤلفه روش های قانونی از نفوذ اجتماعی براساس گزینه های سؤالات
۷۵	جدول (۹-۴) نتایج توصیفی پاسخ های اعضای گروه نمونه نسبت به مؤلفه آگاهی دادن از نفوذ اجتماعی براساس گزینه های سؤالات
۷۶	جدول (۱۰-۴) نتایج توصیفی پاسخ های اعضای گروه نمونه نسبت به مؤلفه فشار از نفوذ اجتماعی براساس گزینه های سؤالات
۷۶	جدول (۱۱-۴) نتایج توصیفی پاسخ های اعضای گروه نمونه نسبت به مؤلفه همکاری از نفوذ اجتماعی براساس گزینه های سؤالات
۷۷	جدول (۱۲-۴) نتایج توصیفی پاسخ های اعضای گروه نمونه نسبت به مؤلفه حمایت از نفوذ اجتماعی براساس گزینه های سؤالات

جدول (۱۲-۴) نتایج توصیفی پاسخ‌های اعضای گروه نمونه نسبت به مؤلفه مورد توجه قرار دادن از نفوذ اجتماعی براساس گزینه‌های سؤالات	۷۸
جدول (۱۳-۴) نتایج توصیفی پاسخ‌های اعضای گروه نمونه نسبت به مؤلفه مشورت از نفوذ اجتماعی براساس گزینه‌های سؤالات	۷۸
جدول (۱۴-۴) نتایج توصیفی پاسخ‌های اعضای گروه نمونه نسبت به مؤلفه جاذبه‌ی شخصی از نفوذ اجتماعی براساس گزینه‌های سؤالات	۷۹
جدول (۱۵-۴) نتایج توصیفی پاسخ‌های اعضای گروه نمونه نسبت به مؤلفه ائتلاف از نفوذ اجتماعی براساس گزینه‌های سؤالات	۷۹
جدول (۱۶-۴) نتایج توصیفی پاسخ‌های اعضای گروه نمونه نسبت به مؤلفه معنی‌داری از توانمندسازی شغلی براساس گزینه‌های سؤالات	۸۰
جدول (۱۷-۴) نتایج توصیفی پاسخ‌های اعضای گروه نمونه نسبت به مؤلفه شایستگی از توانمندسازی شغلی براساس گزینه‌های سؤالات	۸۱
جدول (۱۸-۴) نتایج توصیفی پاسخ‌های اعضای گروه نمونه نسبت به مؤلفه خودمختاری و استقلال از توانمندسازی شغلی براساس گزینه‌های سؤالات	۸۲
جدول (۱۹-۴) نتایج توصیفی پاسخ‌های اعضای گروه نمونه نسبت به مؤلفه مؤثر بودن از توانمندسازی شغلی براساس گزینه‌های سؤالات	۸۳
جدول (۲۰-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین نفوذ اجتماعی مدیران و توانمندسازی شغلی کارکنان استان چهارمحال و بختیاری	۸۴
جدول (۲۱-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مؤلفه متقاعدسازی و توانمندسازی شغلی (معنی‌دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن)	۸۵
جدول (۲۲-۴) نتایج ضریب رگرسیون وزن‌های خالص و ناخالص منبع متقاعدسازی بر مؤلفه‌های توانمندسازی شغلی (معنی‌دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن)	۸۵
جدول (۲۳-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مؤلفه تبادل و توانمندسازی شغلی (معنی‌دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن)	۸۶
جدول (۲۴-۴) نتایج ضریب رگرسیون وزن‌های خالص و ناخالص منبع تبادل بر مؤلفه‌های توانمندسازی شغلی (معنی‌دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن)	۸۷

- جدول (۲۵-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مؤلفه جاذبه های الهام بخش و توانمندسازی شغلی (معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن) ۸۷
- جدول (۲۶-۴) نتایج ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع جاذبه های الهام بخش بر مؤلفه های توانمندسازی شغلی (معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن) ۸۸
- جدول (۲۷-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مؤلفه روش های قانونی و توانمندسازی شغلی (معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن) ۸۹
- جدول (۲۸-۴) نتایج ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع روشهای قانونی بر مؤلفه های توانمندسازی شغلی (معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن) ۹۰
- جدول (۲۹-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مؤلفه آگاهی دادن و توانمندسازی شغلی (معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن) ۹۰
- جدول (۳۰-۴) نتایج ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع آگاهی دادن بر مؤلفه های توانمندسازی شغلی (معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن) ۹۱
- جدول (۳۱-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مؤلفه همکاری و توانمندسازی شغلی (معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن) ۹۲
- جدول (۳۲-۴) نتایج ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع همکاری بر مؤلفه های توانمندسازی شغلی (معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن) ۹۲
- جدول (۳۳-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مؤلفه مورد توجه قرار دادن و توانمندسازی شغلی (معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن) ۹۳
- جدول (۳۴-۴) نتایج ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع مورد توجه قرار دادن بر مؤلفه های توانمندسازی شغلی (معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن) ۹۳
- جدول (۳۵-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مؤلفه مشورت و توانمندسازی شغلی (معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن) ۹۴
- جدول (۳۶-۴) نتایج ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع مشورت بر مؤلفه های توانمندسازی شغلی (معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن) ۹۵
- جدول (۳۷-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مؤلفه جاذبه ی شخصی و توانمندسازی شغلی (معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن) ۹۵

- جدول (۳۸-۴) نتایج ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع جاذبه ی شخصی بر مؤلفه های توانمندسازی شغلی (معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن) ۹۶
- جدول (۳۹-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مؤلفه فشار و توانمندسازی شغلی (معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن) ۹۷
- جدول (۴۰-۴) نتایج ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع فشار بر مؤلفه های توانمندسازی شغلی (معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن) ۹۷
- جدول (۴۱-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه مؤلفه ائتلاف و توانمندسازی شغلی (معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن) ۹۸
- جدول (۴۲-۴) نتایج ضریب رگرسیون وزن های خالص و ناخالص منبع ائتلاف بر مؤلفه های توانمندسازی شغلی (معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری، و مؤثر بودن) ۹۹
- جدول (۴۳-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات کارکنان در خصوص نفوذ اجتماعی براساس جنسیت ۹۹
- جدول (۴۴-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات کارکنان در خصوص توانمند سازی شغلی براساس ۱۰۰
- جدول (۴۵-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات کارکنان در خصوص نفوذ اجتماعی براساس تأهل ۱۰۰
- جدول (۴۶-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات کارکنان در خصوص توانمند سازی شغلی براساس تأهل ۱۰۱
- جدول (۴۷-۴) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات کارکنان در خصوص نفوذ اجتماعی براساس سابقه کار ۱۰۱
- جدول (۴۸-۴) :مقایسه زوجی میانگین گروه ها در خصوص نفوذ اجتماعی بر اساس سنوات خدمتی ۱۰۲
- جدول (۴۹-۴) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات کارکنان در خصوص توانمند سازی شغلی براساس سابقه کار ۱۰۲
- جدول (۵۰-۴) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات کارکنان در خصوص نفوذ اجتماعی براساس میزان تحصیلات ۱۰۲
- جدول (۵۱-۴) :مقایسه زوجی میانگین گروه ها در خصوص نفوذ اجتماعی بر اساس مدرک تحصیلی ۱۰۳
- جدول (۵۲-۴) نتایج آزمون F مقایسه میانگین نظرات کارکنان در خصوص توانمند سازی شغلی براساس میزان تحصیلات ۱۰۳
- جدول (۵۳-۴) :مقایسه زوجی میانگین گروه ها در خصوص توانمندسازی بر اساس مدرک تحصیلی ۱۰۳

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۷۱	شکل (۱-۴) : نمودار توزیع درصدی گروه نمونه براساس جنسیت
۷۲	شکل (۲-۴) : نمودار توزیع درصدی گروه نمونه براساس سابقه کار
۷۲	شکل (۳-۴) : نمودار توزیع درصدی گروه نمونه براساس میزان تحصیلات
۷۳	شکل (۴-۴) : نمودار توزیع درصدی گروه نمونه براساس میزان تحصیلات

فصل اول:

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

سازمان های امروزی به لحاظ تحولات سریع و روزافزون سعی در پیشی گرفتن از رقبا دارند. برای اینکه سازمان ها به این اهداف خود برسند باید عوامل متعددی را مد نظر قرار دهند. مسأله ای که در حال حاضر بیشتر توجه سازمان ها را به خود جلب نموده است موضوع مدیریت منابع انسانی است که اساس و سرمایه واقعی یک سازمان را تشکیل می دهد. و بوسیله ی این عامل حیاتی ، سازمان موجودیت پیدا می کند. نکته اساسی که در تقویت منابع انسانی باید به آن توجه کرد مسأله توانمندی کارکنان است که تحت عنوان توانمندسازی شغلی مورد توجه صاحب نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده ، در ضمن کارکنان از استعداد و انگیزه و نیروی نهفته زیادی برخوردارند و بروز این نیروهای بالقوه با توجه به استراتژی توانمندسازی شغلی محقق خواهد شد و در نهایت موجب رشد و ارتقای سازمان می گردد و بی توجهی به این مهم سازمان را از مسیر پیشرفت و ترقی منحرف خواهد ساخت. سازمان هایی که به توانمندسازی کارکنانشان پایبند هستند موجبات انگیزش و تعهد کارکنان را فراهم می کنند. توانمندسازی کارکنان به عنوان یکی از اصول مدیریتی مطرح شده است، پژوهشگران و رهبران در سراسر جهان از توانمندسازی کارکنان حمایت می کنند. به این دلیل که به

سازمان ها کمک می کند تا با موفقیت در بازارهای رقابتی به رقابت با دیگر رقبا بپردازند. (عبدالهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵)

۲-۱ بیان مسئله

امروزه در اغلب سازمان ها الگوی مدیریت خود کامه منسوخ شده است سازمان های امروزی نه تنها به دانش و اطلاعات بسیار وسیع تری نیاز دارند. بلکه به استقلال، خود اتکایی، اعتماد به نفس و خلاقیت و ابتکار بیشتری نیازمندند یعنی سازمان های امروزی نیازمند کارکنانی هستند که توانمندی خود را باور داشته باشند و در همین ارتباط هر چه شمار تصمیماتی که باید در سازمان اتخاذ شود بیشتر باشد، نیاز به افراد توانمند بیشتر می شود زیرا افراد توانمند برای بر خورد با مشکلات آمادگی بیشتری داشته و سریعتر می توانند در پی هر شکست روی پای خود بایستند. بنابراین هر انسانی وظیفه دارد به توانمند سازی خود بپردازد و در عین حال توانمندی های خود را باور داشته باشد. باور خود توانمندی به معنی اطمینان به عملکرد ذهن است به معنای توانایی فکر کردن، درک کردن، آموختن انتخاب کردن و تصمیم گیری است و شواهد حاکی از آن است که «کارکنان توانمند شده بهره وری بیشتری دارند، راضی تر و خلاق تر هستند و تولیدات و خدمات آنها از کمیت و کیفیت بالاتری برخوردار است. کاهش کنترل کارکنان و اجازه دادن برای تصمیم گیری و دستیابی به نتایج و دریافت پاداش موجب توانمند سازی آنان می گردد» (نیک پور، ۱۳۸۳). توانمند سازی ظرفیت های بالقوه ای را برای بهره برداری از سرچشمه توانایی های انسانی که از آن استفاده کامل نمی شود در اختیار می گذارد. در سازمان توانمند، کارکنان نیروی محرکه اصلی به شمار می آیند و آنها هستند که با احساس هیجان، مالکیت، افتخار و احساس مسئولیت، بهترین ابداعات و افکار خود را پیاده سازی می کنند (قاسمی، ۱۳۸۲).

با توجه به اهمیت و ضرورت توانمند سازی کارکنان در سازمان ها و پیامد های مثبت توانمند سازی بهره گیری از آن باید سرلوحه کار تمامی سازمان های کشور قرار گیرد.

توانمندسازی شغلی^۱ به عنوان یک مجموعه از ادراکات انگیزشی که به وسیله محیط کار شکل داده می شود تعریف می شود و همچنین جهت گیری فعال فرد را نسبت به نقش کارش منعکس می کند (اسپریتزر^۲، ۱۹۹۵). در تعریف دیگری توانمندسازی شغلی به عنوان افزایش انگیزش درونی شغل تعریف شده است که شامل چهار بعد معناداری^۱، شایستگی^۲، استقلال^۳ و مؤثر بودن^۴ می باشد. (اسپریتزر، ۱۹۹۶)

^۱-Work-Empowerment

^۲-Spreitzer

توانمندسازی کارکنان به عنوان یک فن انگیزشی تلقی می شود که در سازمان طراحی و به اجرا گذاشته می شود بنابراین توانمندسازی کارکنان منجر به بهبود عملکرد سازمان از طریق افزایش سطوح مشارکت و آزادی عمل کارکنان می شود.

اساساً توانمندسازی کارکنان با اعتماد، انگیزه، تصمیم گیری، تعهد و رضایت مندی آنان ارتباط می یابد؛ توانمندسازی کارکنان منجر به بهبود بهره وری، افزایش عملکرد، سازگاری شغلی، رضایت شغلی و کاهش نقل و انتقالات در سازمان می شود. (اسپریتزر، ۱۹۹۶)

ملهم^۵ (۲۰۰۴) پنج بعد برای افزایش توانمندسازی در سازمان شناسایی نموده که عبارتند از آموزش و توسعه دانش کارکنان، رهبری، سرپرستی، حمایت و مشارکت. از پنج عنوان بیان شده برای افزایش توانمندی سه عنوان رهبری، سرپرستی و مشارکت بدون توجه به فنون نفوذ موفقیت چندانی بدست نخواهند آورد.

صیاد زاده (۱۳۸۸) بیان نموده که انگیزش و رضایت شغلی عوامل تأثیرگذار بر تعهد شغلی محسوب می شود و تعهد و انگیزش و رضایت شغلی، خود متأثر از نفوذ اجتماعی مدیران می باشد.

با توجه به مطالب بیان شده و ارتباط بین رهبری و نفوذ اجتماعی و همچنین مشارکت که خود از مؤلفه های نفوذ اجتماعی محسوب می شود ارتباط بین مؤلفه های نفوذ اجتماعی و توانمندسازی شغلی منطقی به نظر می رسد.

نفوذ اجتماعی یکی از گرایش های روانشناسی اجتماعی می باشد. آلپورت^۷ (۲۰۰۰) روانشناسی اجتماعی را اینگونه تعریف می کند: علم درک و ت بین چگونگی نفوذ پذیری افکار، احساسات و رفتارهای افراد از حضور واقعی، خیالی یا ضمنی دیگران. این تعریف یادآوری می کند که نفوذ اجتماعی می تواند از طرف اشخاص غایب یا حتی اشخاصی که وجود خارجی ندارند، باشد. می توان حضور دائمی و همه جایی نفوذ اجتماعی را به این صورت نشان داد که موقعیت های متعدد زندگی روزمره، از بی معناترین تا برجسته ترین آنها، بدون در نظر گرفتن نفوذ اجتماعی قابل تفسیر نیست. رفتارها، افکار و هیجان های ما همیشه تحت تاثیر رفتارها و هیجان های دیگران قرار می گیرد.

^۱ - Meaning
^۴ - Competency
^۵ - Self-determination
^۶ - Impact
^۳ - Melhem

^۶ - Social influence
^۷ - Alport

از فواید مهم مهارت نفوذ اجتماعی آن است که از طریق آن می توانیم نگرش دیگران را تغییر دهیم. گاهی قصد نفوذ کننده تغییر نگرش نیست بلکه می خواهد آنرا پرورش دهد تا تکمیل کند. در هر صورت نگرش ها هدف اصلی تکنیک های نفوذی می باشند.

نفوذ اجتماعی عبارت است از قدرت تأثیرگذاری بر نگرش ها، عقاید و ارزش های افراد که از طریق سه فرآیند متابعت، همانندسازی و درونی کردن انجام می پذیرد. یوکل^۱ (۲۰۰۲)

آلپورت (۱۹۹۸) معتقد است که نفوذ به روشی اشاره دارد که بر فکر و احساس دیگران اثر می گذارد، رفتار را تغییر می دهد و نگرش و انگیزه را پوشش می دهد زیرا با گروه های پویا مرتبط است.

یوکل در سال (۲۰۰۲) همراه همکاران خود یازده روش فعال که می تواند بر زیر دستان نفوذ داشته باشد را ارائه داده است. که عبارتند از: متقاعدسازی^۲، تبادل^۳، جاذبه های الهام بخش^۴، روش های قانونی^۵، فشار^۶، همکاری^۷، همکاری^۷، آگاهی دادن^۸، مورد لطف قرار دادن^۹، مشورت^{۱۰}، جاذبه شخصی^{۱۱}، ائتلاف^{۱۲}.

استفاده از نیروهای دارای عملکرد مطلوب تر و توانمند تر در سازمان های ورزشی ما را در بهره برداری از منابع دیگر در جهت نیل به هدف های سازمان توانا تر خواهد ساخت. که در صورت بالا بودن توانمندی مقدار تولید و قابلیت عملکرد افراد بالاتر می رود. با توجه به اینکه در تحقیقات انجام شده همبستگی مثبت و بالایی بین نفوذ اجتماعی و تعهد و انگیزش گزارش شده است و از طرفی بین تعهد و انگیزش و توانمند سازی شغلی نیز این رابطه برقرار است. به همین جهت این تحقیق می کوشد تا تاثیر نفوذ اجتماعی مدیران بر کاهش یا افزایش توانمند سازی شغلی کارکنان رادر ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری را بررسی کند.

۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش

توانمندسازی کارکنان امروزه یکی از مباحث مهم سازمان و مدیریت است و مدیریت کنونی (جدید) هم به بخش خصوصی و هم به بخش دولتی گرایش دارد. توانمندسازی کارکنان به عنوان یک مساله مهم در چرخه مدیریت مفهوم متداولی است، به دلیل اینکه توانمندسازی یکی از عناصر زیربنایی و اثربخش در مدیریت و

^۱ - Yukl

^۲ - Rational Persyasion

^۳ . Exchange

^۴ . Inspirational Appeals

^۵ . Legitimizing Tactics

^۶ . Pressure

^۷ . Collaboration

^۸ . Apprising

^۹ . Ingratiation

^{۱۰} . Consulatation

^{۱۱} . Personal Appeals

^{۱۲} . Coalition

سازمان می باشد و این اثر بخشی زمانی افزایش می یابد که قدرت و کنترل در سازمان توزیع شود. بنابراین توانمندسازی کارکنان به عنوان فن مدیریتی تلقی شده است که می تواند در بین تمام سازمان ها به عنوان ابزار برخورد با نیازهای مشاغل نوین جهانی کاربرد داشته باشد. به طور کلی توانمندسازی کارکنان مشتمل بر یک رویکرد نوآورانه در کار با افراد و جابجایی قدرت از مفهوم کنترل مدیریت بالا به مدیریت سطوح پایین تر سازمانی است. پژوهشگران و رهبران در سراسر جهان از توانمندسازی کارکنان حمایت می کنند، به دلیل اینکه به سازمان ها کمک می کند تا با موفقیت در بازارهای رقابتی، به رقابت با دیگر رقبا بپردازند. بنابراین سازمان هایی که به توانمندسازی کارکنان پای بند هستند کارکنانشان انگیزش می یابند و حفظ می شوند. توانمندسازی کارکنان به عنوان فن انگیزشی تلقی می شود که در سازمان طراحی و به اجرا گذاشته می شود. بنابراین توانمندسازی کارکنان منجر به بهبود عملکرد سازمان از طریق افزایش سطوح مشارکت و آزادی عمل کارکنان می شود. اساساً توانمندسازی کارکنان با اعتماد، انگیزه، تصمیم گیری و شکستن حد و مرزهای درونی بین مدیریت و کارکنان ارتباط می یابد. (ارجنلی و همکاران^۱، ۲۰۰۷)

توانمندسازی کارکنان منجر به بهبود بهره وری، عملکرد، رضایت شغلی و کاهش نقل و انتقال کارکنان در سازمان ها می شود. در این عصر جهانی سازی، که رقابت یکی از ویژگی های آن می باشد، فراهم آوردن خدمات و محصولات با کیفیت، نیاز به توانمند کردن کارکنان دارد تا به سرعت به این تغییرات و چالش ها پاسخ دهند. همچنین توانمند کردن کارکنان منجر به دستیابی به مزایای رقابتی می شود (مویه و هانکین^۲، ۲۰۰۶). با توجه به اهمیت و ضرورت توانمند سازی کارکنان در سازمان ها و پیامدهای مثبت توانمند سازی بهره گیری از آن باید سرلوحه کار تمامی سازمان های کشور قرار گیرد. که در این میان یکی از عوامل تاثیر گذار بر توانمندی کارکنان میزان نفوذ و اثر گذاری مدیران بر کارکنان و تاثیر پذیری کارکنان از مدیرانشان است که می تواند موجب افزایش توانمندی کارکنان گردد.

یکی از جنبه های بسیار مهم رفتار اجتماعی، نفوذ است. این مقوله بیشتر به روانشناسی اجتماعی و در حوزه مدیریت به رهبری گروه و جامعه مرتبط است. نفوذ از ویژگی های اصلی رهبران است. بسیاری از کسانی که تاریخ را متحول و دگرگون ساخته اند کسانی بوده اند که از نفوذ اجتماعی بالایی برخوردار بوده اند. از فواید مهم مهارت نفوذ اجتماعی آن است که از طریق آن می توانیم نگرش دیگران را تغییر دهیم. گاهی قصد نفوذکننده تغییر نگرش نیست بلکه می خواهد آنرا پرورش دهد یا تکمیل کند. در هر صورت نگرش ها هدف

^۱ . Ergeneli

^۲ . Moye & Hankin