



تدوین الگوی اثر توانمندسازی روانشناختی کارکنان بر مدیریت بحران با توجه به نقش مدیریت تغییر در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان

حمید رضا میرصفیان^{۱*} و نازنین راسخ^۲

۱. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان

۲. استادیار مدیریت ورزشی، پژوهشگاه علوم ورزشی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۴/۱

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر تدوین الگوی اثر توانمندسازی روانشناختی کارکنان بر مدیریت بحران با توجه به نقش مدیریت تغییر در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان بوده است.

روش شناسی: این پژوهش از دسته مطالعات توصیفی - همبستگی بوده و به همین منظور، تعداد ۲۰۶ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. از سه پرسش نامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵)، با پایایی ۰/۸۱، مدیریت تغییر محمد یاری (۱۳۸۰)، با پایایی ۰/۷۹ و مدیریت بحران پورحسن و بخششی (۲۰۱۱)، با پایایی ۰/۸۰ به منظور جمع آوری اطلاعات استفاده شد و داده‌ها با استفاده از آزمون تی تک متغیره و مدل سازی معادلات ساختاری، مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: بر اساس نتایج حاصله وضعیت توانمندی‌های روانشناختی ($M=2/63 \pm 0/98$)، مدیریت تغییر ($M=2/26 \pm 1/15$) و مدیریت بحران ($M=2/51 \pm 1/18$)، کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان مطلوب ارزیابی نمی‌گردد ($P=0/01$). نتایج حاصل از مدل مفروض پژوهش، حاکی از تأثیر مستقیم سازه توانمندسازی روانشناختی کارکنان بر گسترش مدیریت تغییر ($\beta=0/58$) و توسعه مدیریت بحران ($\beta=0/31$) آنان در ادارات مذکور بوده است؛ همچنین، توانمندسازی روانشناختی بصورت غیرمستقیم و با میانجیگری سازه مدیریت تغییر بر گسترش مدیریت بحران کارکنان اثرگذار است ($\beta=0/35$).

نتیجه گیری: با توجه به نتایج بدست آمده تأکید بر ارتقاء توانایی‌های روانشناختی کارکنان می‌تواند علاوه بر گسترش بیشتر عملکردهای شغلی و حرفه‌ای آنان بر بازدهی بیشتر آنها در زمان ایجاد تغییرات شغلی و حرفه‌ای در سازمان و در زمان وقوع بحران‌های سازمانی اثرگذار بوده که نتیجه آن می‌تواند به بهره‌وری بیشتر ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان از یک طرف و کاهش خسارات سازمانی در ابعاد مالی، انسانی، اجتماعی و سیاسی بیانجامد.

واژه‌های کلیدی: بحران‌های سازمانی، توانمندسازی روانشناختی، سازمان‌های ورزشی، مدیریت بحران، مدیریت تغییر.

مقدمه

امروزه بحران یکی از اثرگذارترین مشکلاتی است که سازمان‌ها در سرتاسر دنیا با آن روبرو می‌باشند که بدلیل غیرقابل اجتناب بودن، همواره مورد توجه اندیشمندان حوزه مدیریت رفتار سازمانی قرار دارد (پورحسن و بخششی، ۲۰۱۱). در حقیقت بحران‌ها در دنیای کنونی، جزئی از فضای کسب و کار سازمان‌ها قلمداد شده که حذف اثرات آنها از بازدهی سازمانی به نحوی غیرممکن است، حال آنکه با بکارگیری مدیریت صحیح و کارآمد در جهت پیش بینی بحران‌ها و کسب آمادگی‌های لازم از یک سو و ارتقاء توانایی‌های کارکنان و مدیران در صورت وقوع بحران‌های سازمانی، می‌توان تا حدود زیادی این وقایع غیرمنتظره را کنترل و اثرات آن بر سازمان را کاهش داد (رمضانی و همکاران، ۱۳۹۴). بحران از لحاظ لغوی به حادثه و یا سلسله حوادثی اطلاق می‌گردد که منشاء اقتصادی، انسانی، ساختاری، فرهنگی و یا سیاسی داشته و بصورت بالقوه امکان تأثیرگذاری بر منابع مختلف سازمانی و بهره‌وری سازمان‌ها را دارا بوده و به صورت کلی، سلامت سازمانی را کاهش می‌دهد (لیو و همکاران، ۲۰۱۷). به بیانی دیگر اثرات بحران‌ها شامل، گسیختگی و گسستگی سازمانی است که می‌تواند مفروضات پایه‌ای، احساس وجود ذهنی و حتی محور حیاتی وجود سازمان‌ها را مورد تهدید قرار دهد (روبرت، ۲۰۰۹). به همین جهت اندیشمندان حوزه سازمان و مدیریت، همواره در صدد بررسی و کشف روش‌ها و راهکارهایی برای کاهش خطرات این تهدیدات سازمانی و به نحوی مدیریت آنها بوده‌اند که نتیجه این تلاش‌ها، ظهور علمی کاربردی بوده که با استفاده از مشاهدات سیستماتیک بحران و تجزیه و تحلیل علمی آن در جستجوی راهی برای پیش‌گیری آن بوده و در صورت بروز، در خصوص کاهش اثرات آن بر سازمان و محیط سازمانی و برگشت سریع شرایط به وضعیت مطلوب تلاش می‌کند (کریمی، ۱۳۸۹). در حقیقت مدیریت بحران فرایند پیش‌بینی و پیش‌گیری از وقوع بحران، برخورد و مقابله صحیح و منطقی در زمان بروز آن و بازگرداندن شرایط سازمان به وضعیت قبل از بحران است (کروین^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). مدیریت بحران در حالت مطلوب شامل، جلوگیری از وقوع آن با بررسی‌ها و تجزیه و تحلیل‌های سیستماتیک نقاط ضعف درون و بیرون سازمان و بررسی تهدیدهای بالقوه در این ارتباط است. حال آنکه تشخیص به موقع و تجهیز و بسیج بهینه منابع مادی و انسانی به منظور جلوگیری از آسیب‌های بیشتر سازمانی (جان، ۲۰۰۸) و بررسی و تحلیل علل و عوامل اثرگذار بر وقوع بحران پس از گذشت آن، از محورهای مورد بررسی این مفهوم می‌باشند (کریمی، ۱۳۸۹). وقوع بحران در سازمان‌ها هر چند عمدتاً بدلیل عدم اجرای صحیح مدیریت جامع بحران به عنوان فرایندهای پیش‌گیری، آمادگی، مقابله، بازسازی و بازتوانی در سازمان‌ها صورت می‌گیرد، اما به نظر می‌رسد، می‌توان این خلاء را به نحوی تحت تأثیر عواملی همچون، نیروی انسانی و دیگر مولفه‌ها قلمداد کرد (ویلیام^۵ و همکاران، ۲۰۱۷) که در این ارتباط اهمیت برخورداری از منابع انسانی مطلوب در جهت پیش‌گیری و مقابله با بحران‌های سازمانی مشخص می‌شود. یکی از ویژگی‌هایی که کارکنان را در جهت مواجهه با بحران‌های سازمانی و مدیریت آن به نحو مطلوب یاری می‌کند، توانایی آنها در ایجاد تغییرات سریع، منطقی و سیستماتیک در نحوه عملکرد و در استفاده از منابع و دارایی‌های مختلف سازمانی است (لیو و همکاران، ۲۰۱۷). در حقیقت توانایی کارکنان در اعمال سریع و صحیح تغییرات سازمانی به منظور جلوگیری از بروز بحران و یا کاهش خسارت‌های سازمانی در صورت بروز بحران، از ویژگی‌های متمایز کارکنان برتر در سازمان‌ها به شمار می‌آیند (لیو و همکاران، ۲۰۱۷). منظور از تغییرات سازمانی، استفاده از روش‌های مختلف در بکارگیری منابع مختلف سازمانی در جهت بهره‌وری سازمان است (رحیم زادگان و همکاران، ۱۳۸۸). تغییرات سازمانی بطور کلی به عنوان فرایندی مطرح شده که با آگاهی از نیاز و ضرورت تغییر در ساختار و یا عملکرد واحد و یا واحدهایی از سازمان آغاز و در ادامه به تجزیه و تحلیل موقعیت

1. Liu
2. Robert
3. Kerwin
4. John
5. Wiliam

ویژه تغییر در خصوص نحوه انجام اقدامات و تشخیص جهت حرکت ادامه می‌یابد (روبرت، ۲۰۰۹). در فرآیند تغییر در الگوی فرایند اتصالاتی هاوлак (۱۹۷۳)، برای کارکنان پنج مسئولیت در نظر گرفته شده است که شامل توانایی، ریشه یابی و تشخیص نیاز برای تغییر، توانایی استفاده از فرصت‌ها در زمان مواجهه با تغییر، فراهم کردن جو مناسب برای ارائه طرح‌هایی نو و مشارکت کارکنان، بهره‌مندی از نگرش سیستمی و آگاهی از وضعیت موجود و مطلوب و توانایی تهیه و مدیریت منابع انسانی و مالی در جهت اجراء و مدیریت بهینه تغییر است. حال آنکه سازمان‌ها همواره در اجرای فرایند تغییرات سازمانی با مشکلاتی نیز مواجه بوده که بعضاً موجب عدم اجرای موفق تغییرات می‌گردند. از جمله موثرترین این مسائل، مقاومت کارکنان در برابر تغییر، ثبات کم تغییرات انجام شده، تنوع نظرات و انتظارات، سطوح بالای بحران در سازمان، تعارض میان کارکنان و فقدان انگیزه در میان آنان است (رحیم زادگان و همکاران، ۱۳۸۸). به همین منظور شاید آماده ساختن کارکنان در سازمان‌ها به لحاظ فکری و روانی به جهت درک شرایط تغییر و پذیرش تغییرات در سازمان در مرحله اول و پس از آن توانمند ساختن آنان به لحاظ روانشناختی در جریان فرایند تغییر برای مدیریت و اجرای موثر آن فرایند بتواند در انجام موفق و با ثبات تغییرات سازمانی از یک طرف و همچنین کاهش آسیب‌های سازمانی در زمان وقوع بحران در سازمان موثر باشد. توانمندسازی روانشناختی یکی از استراتژی‌های مؤثر در توانمند سازی منابع انسانی در سازمان‌ها در جهت دستیابی به اهداف سازمانی و اجرای امور بصورت مطلوب است (دادخواه، ۱۳۹۱). این سازه گستره وسیعی از حوزه‌های شناختی انگیزش را ارائه می‌دهد که به واسطه غنی سازی شغلی کارکنان، موجب دستیابی آنها به توانایی‌های واقعی خود در جهت اجرای بهینه وظایف شغلی گردیده و کنترل، اثرگذاری و جهت دهی آنان را بر فرآیندهای مدیریتی در سازمان گسترش می‌دهد (بوس، ۲۰۱۳). بر همین اساس این سازه به عنوان ابزاری در دست مدیران به منظور افزایش توانایی‌های کارکنان در جهت ارتقاء عملکرد و سطوح مشارکت و آزادی عمل آنها، گسترش احساس معنی‌داری و موثر بودن در محیط شغلی و سازمانی، گسترش ویژگی‌های خودکارآمدی و خودمختاری در آنها در اخذ تصمیمات شغلی و در انجام مسئولیت‌های حرفه‌ای با هدف ارتقاء بهره‌وری سازمانی قرار می‌گیرد (ملاحسینی و برخوردار، ۱۳۸۶). مدیران سازمان‌ها بویژه سازمان‌های ورزشی، بواسطه اهمیت ورزش و تأثیرات مختلف سیاسی، اقتصادی و اجتماعی آن بر جامعه همواره در صدد ارتقاء توانایی‌های کارکنان خود در سازمان بویژه در شرایط بروز بحران‌های سازمانی که نیازمند ایجاد تغییرات سریع، منطقی و استراتژیک توسط آنان بوده می‌باشند (شاه منصوری و مظفری، ۱۳۸۵). حال آنکه میزان موفقیت سازمان‌های ورزشی در اعمال این تغییرات و ارتقاء توانایی‌های کارکنان، بویژه توانایی‌ها و مهارت‌های روانشناختی آنها، توانایی آنها در پذیرش، کنترل و اعمال بهینه تغییرات سازمانی و عملکرد آنها در زمان وقوع بحران‌های سازمانی چگونه بوده است، خود جای تأمل دارد. در حقیقت عدم توجه موارد مذکور، می‌تواند سازمان‌های ورزشی را بدون توجه به میزان موفقیت و پیشرفت آنها در جامعه با شکست مواجه نماید، موردی که چه در سطوح مدیریتی و سازمانی و چه در حوزه پژوهشی و دانشگاهی به آن به صورت شایسته توجه نشده است. به همین جهت بررسی میزان موفقیت سازمان‌های ورزشی در ارتقاء مهارت‌های روانشناختی اثرگذار کارکنان در زمان وقوع بحران‌های سازمانی و بررسی توانایی آنها در اعمال تغییرات سازمانی و پذیرش و انجام آنها به صورت مطلوب و توانایی آنها در اعمال عملکردی مناسب در زمان بروز بحران در سازمان از یک طرف و بررسی روابط میان متغیرها و عوامل اثرگذار در این ارتباط اهمیت می‌یابد. بر همین اساس پژوهش حاضر، در ابتدا با هدف بررسی سطوح توانمند سازی روانشناختی، مدیریت تغییر و مدیریت بحران کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان و مقایسه آن با وضعیت مطلوب انجام شده است و در ادامه به بررسی تأثیر سازه توانمند سازی روانشناختی کارکنان بر مدیریت

بحران و نحوه انجام آن در زمان وقوع بحران‌های سازمانی در ادارات مذکور با توجه به نقش مدیریت تغییر کارکنان به عنوان متغیر میانجی انجام شده است.

در بررسی تحقیقات انجام شده داخل و خارج از کشور پژوهشی مشاهده نگردید که به صورت مستقیم روابط میان متغیرهای استفاده شده در این پژوهش را مورد ارزیابی قرار داده باشد. حال آنکه در ارتباط با متغیر توانمندسازی روانشناختی، اخیراً پژوهش‌های متعددی داخل و خارج از کشور در حوزه ورزش انجام شده که در این ارتباط می‌توان به پژوهش عسگری و همکاران (۱۳۹۳) اشاره کرد که با هدف بررسی ارتباط میان یادگیری سازمانی با توانمندسازی روان شناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان انجام شده بود که نتایج آن حاکی از وجود ارتباطی مثبت میان یادگیری سازمانی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان در سازمان مذکور بوده است. در پژوهشی دیگر که با هدف تبیین مدل توانمندسازی روانشناختی کارکنان بر اساس اعتماد سازمانی در سازمان‌های ورزشی انجام گردیده است، صادقی و همکاران (۱۳۹۴) اعتماد سازمانی را عاملی اثرگذار در راستای ارتقاء توانمندسازی روانشناختی کارکنان می‌دانستند. ابوطالبی و صادقی (۱۳۹۵) نیز در بررسی تأثیر سازه توانمندسازی روان شناختی کارکنان بر اساس سبک تفکر مدیران در سازمان‌های ورزشی نشان دادند که سبک تفکر مدیریت در سازمان‌های مذکور بر میزان گسترش توانمندسازی روان شناختی کارکنان اثرگذار بوده است.

در بررسی پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با سازه مدیریت تغییر نیز، می‌توان تنها به پژوهش سیزکین و همکاران (۲۰۰۵) اشاره کرد که در آن از عواملی مانند، عدم آمادگی منابع انسانی به عنوان یکی از موانع عظیم مدیریت تغییر یاد شده و بر آماده سازی ذهنی و فکری کارکنان بیش از توانایی‌های مهارتی آنها در راستای اعمال تغییرات سازمانی به صورت بهینه تأکید شده است. چوی (۲۰۱۱) نیز در بررسی نگرش کارکنان به تغییرات سازمانی، نقش ادراکات کارکنان در جریان ایجاد تغییرات سازمانی را نقشی ضروری دانسته و بیان می‌دارد که برخورداری کارکنان از نگرشی مثبت در این ارتباط می‌تواند عاملی مهم در تقویت پیش زمینه‌های لازم برای مدیریت تغییر در سازمان‌ها باشد؛ همچنین کرافورد و همکاران (۲۰۱۴)، در پژوهش خود بر نقش نیروی انسانی فعال و آماده در ابعاد ذهنی و مهارتی در انجام بهینه تغییرات سازمانی و مدیریت تغییرات به صورت مطلوب تأکید داشتند. در همین ارتباط هورنستین (۲۰۱۵)، در بررسی پیش نیازهای لازم برای مدیریت تغییر در پروژه‌ها و گروه‌های کاری و در مدیریت سازمان‌ها عنوان نمود که آمادگی‌های فنی و روانی نیروی انسانی به منظور انجام مؤثر تغییرات، از اصلی ترین عوامل به منظور اعمال بهینه تغییرات سازمانی است. در پژوهشی دیگر میرصفیان (۱۳۹۶)، در بررسی نقش تصویر سازمانی ادراک شده بر مدیریت تغییر کارکنان با میانجیگری هوش هیجانی در یک سازمان ورزشی نشان داد، تصویر سازمانی ادراک شده به صورت غیرمستقیم و هوش هیجانی به صورت مستقیم، بر ارتقاء توانایی کارکنان در پذیرش و اعمال تغییرات سازمانی اثرگذار می‌باشند.

پژوهش‌های محدودی نیز در ارتباط با مدیریت بحران در سازمان‌های ورزشی تاکنون داخل و خارج از کشور انجام شده است که در این ارتباط می‌توان به پژوهش دلالت^۴ (۲۰۰۳) اشاره کرد که با هدف بررسی راهکارهای مواجهه و مدیریت بحران‌های سازمانی در سازمان‌های ورزشی انجام شده بود که نتایج آن حاکی از آن است که برخورداری از منابع انسانی آماده و کارا می‌تواند، آثار مخرب بحران‌های سازمانی را تا حدودی کاهش دهد. در بررسی عوامل بروز بحران‌های ورزشی و روش‌های پیشگیری از آنها در زمینه‌های نرم‌افزار، سخت‌افزار، جان‌افزار و رسانه نیز شاه منصور و مظفری (۱۳۸۵) نشان دادند، مهمترین عوامل بروز بحران در سازمان‌های ورزشی به ترتیب سوء مدیریت، عوامل ساختاری و جان‌افزاری و عوامل مرتبط با رسانه‌ها بوده است.

1. Sirkin
2. Crawford
3.
4. Delatte

Hornstein

رحیمی و همکاران (۱۳۸۸) نیز، در بررسی ارتباط میان هوش هیجانی با کنترل بحران‌های ناشی از نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی گزارش دادند که بین مولفه‌های هوش هیجانی با توانایی کنترل بحران در سازمان‌های ورزشی، ارتباط معنی‌داری وجود دارد، حال آنکه این تفاوت میان مولفه خود کنترلی با توانایی مدیریت بحران گزارش نشده است. ویلسون و همکاران (۲۰۱۰) نیز، در بررسی گونه شناسی بحران‌های ورزشی که با هدف ارائه راه کارهایی برای آینده سازمان‌های ورزشی انجام شده بود، تقویت و آماده سازی نیروی انسانی را از عمده عوامل مؤثر بر پیش بینی بحران‌ها و مدیریت بهینه سازمان برشمردند. در پژوهشی مشابه پورحسن و بخششی (۲۰۱۱)، در بررسی ارتباط میان هوش هیجانی با استراتژی مدیریت بحران کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه تهران نشان دادند، ارتباط معنی‌داری میان هوش هیجانی نمونه‌های پژوهش با مولفه‌های محدودیت و مصالحه مدیریت بحران وجود داشته است. حال آنکه این ارتباط با توجه به مولفه تحمل مدیریت بحران وجود نداشته است. برنستین^۲ (۲۰۱۲) نیز، در پژوهش خود به بررسی مدیریت بحران و ورزش در عصر رسانه‌های اجتماعی پرداخته است که بر اساس نتایج آن، تأثیرات مثبت عملکرد نیروی انسانی در پیاده سازی بهینه استراتژی‌های مدیریت بحران و کاهش خسارات ناشی از آن حائز اهمیت و قابل تأمل است. رم‌ضانی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی دیگر، به بررسی ارتباط میان هوش هیجانی و استراتژی مدیریت بحران در اداره کل ورزش و جوانان استان یزد پرداختند که نتایج آن پژوهش، بیانگر وجود ارتباطی معنی‌دار میان هوش هیجانی و مولفه‌های آن با استراتژی مدیریت بحران بوده است. در بررسی عوامل اثرگذار بر مدیریت بحران و تأثیر ارتباطات سازمانی در زمان وقوع بحران در باشگاه‌های فوتبال نیز مانولی^۳ (۲۰۱۶) علاوه بر تأکید بر استفاده از روش‌های نوین ارتباطی در زمان وقوع بحران، به نقش مؤثر کارکنان در اداره و مدیریت بحران‌ها و اهمیت برخورداری با شگاه‌ها از کارکنان آماده در این ارتباط تأکید داشت. اتیلگان و کاپلان^۴ (۲۰۱۸) نیز، در یک مطالعه مروری در حیطه مدیریت بحران در ورزش نشان دادند که عوامل مختلفی مانند، برخورداری سازمان‌ها از استراتژی مناسب، برنامه ریزی‌های صحیح و آماده سازی کارکنان برای برخورد و مدیریت بحران‌های سازمانی، از کلیدی ترین راه کارهای کاهش اثرات بحران بر سازمان‌های ورزشی می‌باشند. همان گونه که بیان شد، پژوهش‌های اندکی در ارتباط با مدیریت بحران در سازمان‌های ورزشی انجام شده که این موضوع با توجه به اهمیت ویژه ورزش در کشور و کارکردها و تأثیرات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی آن بر جامعه از اهمیت بیشتری برخوردار می‌گردد. به همین جهت پژوهش حاضر در ابتدا درصدد بررسی وضعیت موجود میزان توانمندی روانشناختی، مدیریت تغییر و مدیریت بحران کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان بوده و در ادامه به بررسی تأثیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان سازمان مذکور بر مدیریت بحران در آن ادارات به صورت مستقیم و با میانجیگری سازه مدیریت تغییر و ارائه مدلی در این ارتباط بوده است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از دسته مطالعات توصیفی — همبستگی است که بصورت پیمایشی انجام شده و جامعه آماری آن شامل، کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان (اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان، اداره ورزش و جوانان شهرستان اصفهان و ادارات تربیت بدنی شهرستان‌های تابعه) در سال ۱۳۹۶ بود (N=۴۴۱) که بر همین اساس، حجم نمونه آماری این پژوهش با استفاده از جدول کرجسای و مورگان^۵ (۱۹۷۰)، تعداد ۲۰۶ نفر تعیین شد که این افراد به روش تصادفی طبقه‌ای برای مشارکت در این پژوهش انتخاب شدند. در مدل سازی معادلات ساختاری حجم نمونه مناسب برابر با حداقل تعداد ۵ تا

1. Wilson
2. Bernstein
3. Manoli
4. Atilgan and Kaplan
5. Kerjcie and Morgan

۱۰ نمونه به ازای هر پارامتر است (اندروا و همکاران، ۲۰۱۱)، حجم نمونه انتخابی در این پژوهش با توجه به تعداد پارامترهای مدل معادلات ساختاری مفروض (۱۸ پارامتر)، مطلوب قلمداد می‌شود.

در این پژوهش از سه پرسش نامه به عنوان ابزارهای اندازه‌گیری استفاده شده است. نخستین ابزار پرسش نامه سنجش توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر^۱ (۱۹۹۵) بوده که متشکل از ۲۰ گویه بسته پاسخ با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت است و سازه توانمندسازی روانشناختی را در قالب چهار بعد معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و مؤثر بودن، مورد سنجش قرار می‌دهد. روایی و پایایی این ابزار توسط صادقی و همکاران (۱۳۹۴)، با استفاده از روش‌های آزمون-آزمون مجدد و آزمون آلفای کرونباخ تأیید گردید (روایی: معناداری: ۰/۸۴، صلاحیت: ۰/۸۷، خودمختاری: ۰/۸۴، اثربخشی: ۰/۸۸، مشارکت: ۰/۸۴) (پایایی: معناداری: ۰/۸۱، صلاحیت: ۰/۷۶، خودمختاری: ۰/۷۵، اثربخشی: ۰/۷۹، مشارکت: ۰/۸۱). در این پژوهش نیز روایی صوری و محتوایی این پرسش نامه توسط متخصصان مدیریت ورزشی (۱۱ نفر) تأیید گردید و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۱ محاسبه شد. دومین ابزار پرسش نامه سنجش مدیریت تغییر محمد یاری (۱۳۸۰)، با ۳۵ سوال بسته پاسخ با طیف پنج گزینه‌ای لیکرتی بوده که سازه مدیریت تغییر را در قالب پنج بعد حل مسئله، پذیرش تغییر، جو سازمانی، اطلاعات و منابع، مورد سنجش قرار می‌دهد. روایی این ابزار توسط محمد یاری (۱۳۸۰)، ضریب ۰/۷۹ و پایایی آن توسط میرصفیان (۱۳۹۶)، به میزان ۰/۸۰ گزارش گردید. در این پژوهش نیز، روایی صوری و محتوایی این پرسش نامه توسط ۱۱ نفر از متخصصین مدیریت ورزشی تأیید شد و پایایی آن پس از استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مطلوب ارزیابی گردید (۰/۷۹). ابزار سوم پرسش نامه سنجش مدیریت بحران پورحسن و بخششی (۲۰۱۱) بود که این سازه را با ۲۰ گویه بسته پاسخ با طیف پنج گزینه‌ای لیکرتی و در قالب پنج بعد تسلط، اجتناب، همکاری، سازش و تحمل، مورد سنجش قرار می‌دهد. روایی و پایایی گزارش شده توسط پورحسن و بخششی (۲۰۱۱)، برای این ابزار به ترتیب ضرایب ۰/۷۶ و ۰/۸۰ بوده است. روایی صوری و محتوایی این پرسش نامه در این پژوهش، توسط متخصصان مدیریت ورزشی تأیید گردید و پایایی آن نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۰ محاسبه شد.

در این پژوهش به منظور تحلیل داده‌های بدست آمده از ابزارهای اندازه‌گیری از آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف^۲ (به منظور تعیین چگونگی توزیع داده‌های بدست آمده از ابزارهای اندازه‌گیری)، ضریب تحمل^۳ و عامل تورم واریانس^۴ (با هدف بررسی عدم همخطی چندگانه بین متغیرهای پیش بین پژوهش) و تی تک متغیره (به منظور بررسی وضعیت موجود و مقایسه آن با وضعیت مطلوب توانمندسازی روانشناختی، مدیریت تغییر و مدیریت بحران در ادارات هدف پژوهش) در نرم افزار اسپاس نسخه ۲۳ در سطح ۰/۰۵ استفاده شد؛ همچنین از نرم افزار ایموس نسخه ۲۳ در سطح اطمینان ۹۵ درصد به منظور آزمون مدل مفروض معادلات ساختاری پژوهش و تعیین برازش آن در ارتباط با شاخص‌های برازش (مطلق، تطبیقی، مقتصد) و تعیین ارتباطات مستقیم و غیر مستقیم سازه‌های بکار رفته در مدل مفروض پژوهش استفاده گردید.

یافته‌ها

بر اساس نتایج حاصل از ویژگی‌های جمعیت شناختی پژوهش ۷۱ درصد مشارکت کنندگان را مردان و ۲۹ درصد از آنان را زنان تشکیل داده‌اند. میانگین سنی مشارکت کنندگان در این پژوهش (۳۹/۵±۳/۳) بوده که ۳۴ درصد از آنان دارای تحصیلات دیپلم، ۵۹ درصد دارای تحصیلات کارشناسی و ۷ درصد از آنان دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری بوده‌اند.

1. Andrew
2. Spritzer
3. Kolmogorov-Smirnov test (KS)
4. Tolerance (T)
5. Variance Inflation Factor (VIF)

پیش از انجام آزمون‌های آماری و اجرای مدلیابی معادلات ساختاری فرض نرمال بودن توزیع داده‌های بدست آمده از ابزارهای اندازه‌گیری باید اثبات گردد. به همین منظور از آزمون کالموگروف اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن حاکی از معنی دار نبودن آماره کولموگراف اسمیرنوف در هیچ یک از مقیاس‌های توانمندسازی روانشناختی (۰/۸۰)، مدیریت تغییر (۰/۷۴)، و مدیریت بحران (۰/۸۳) در سطح ۰/۰۵ بوده که نشان دهنده پذیرش فرض نرمال بودن توزیع جامعه آماری است. برقراری شرط بهنجار بودن چند متغیره نیز از دیگر پیش فرض‌های استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری است که از طریق ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا^۱ سنجیده می شود. این ضریب در مدل مفروض پژوهش عدد ۹۵/۳۱ بوده که کوچکتر از ۲۲۴ است که نشان از پذیرش فرض نرمال بودن چند متغیره متغیرهای پژوهش حاضر بوده است؛ چرا که عدد ۹۵/۳۱ کوچکتر از مقدار محاسبه شده از فرمول $p(p+2)$ است که در آن p تعداد متغیرهای مشاهده شده در مدل پژوهش بوده که برابر با ۱۴ است (تئو و نویز، ۲۰۱۴).

یکی دیگر پیش فرض‌های مدل سازی معادلات ساختاری اثبات عدم همخطی چندگانه بین متغیرهای پیش بین پژوهش است که در این ارتباط مقادیر دو آماره ضریب تحمل و تورم واریانس اهمیت دارد. نتایج مذکور در جدول ۱ ارائه گردیده است که نشان می‌دهد، بین متغیرهای پیش بین پژوهش همبستگی پائینی وجود دارد؛ لذا انجام مدل سازی معادلات ساختاری امکان پذیر است، چرا که میزان مجاز برای شاخص تحمل مقادیری بیشتر از ۰/۴ بوده و آستانه شاخص تورم واریانس نیز ۲/۵ است که مقادیر کمتر از آن قابل قبول است (صادقی و همکاران، ۱۳۹۰).

جدول ۱. نتایج بررسی همخطی چندگانه بین متغیرهای پیش بین پژوهش (توانمند سازی روانشناختی و مدیریت تغییر)

متغیر	همخطی بودن چندگانه	شاخص تحمل واریانس
توانمند سازی روانشناختی	ضریب تحمل	۱/۰۹
مدیریت تغییر	ضریب تحمل	۱/۰۹

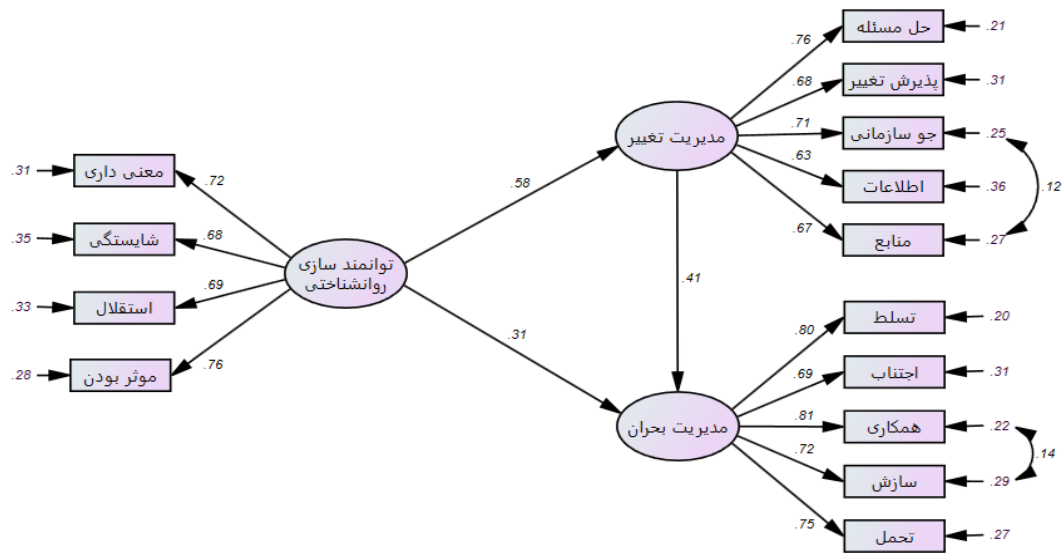
نتایج حاصل از بررسی وضعیت موجود توانمندی روانشناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان و میزان توانایی آنها در اعمال تغییرات سازمانی و مدیریت بحران در آن ادارات در جدول ۲ ارائه گردیده است. بر همین اساس نتایج بدست آمده از آزمون تی تک متغیره که به منظور مقایسه میانگین‌های سازه‌های توانمندسازی روانشناختی، مدیریت تغییر و مدیریت بحران کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان و مقایسه آن با میانگین فرضی (۳) نشان می‌دهد که میانگین سازه توانمندی روانشناختی ($M= 2/63 \pm 0/98$)، مدیریت تغییر ($M= 2/26 \pm 1/15$) و مدیریت بحران ($M= 2/51 \pm 1/18$) کارکنان ادارات مذکور پایین تر از میانگین فرضی آزمون قرار داشته و به همین جهت مطلوب ارزیابی نمی‌گردد ($p \leq 0/05$).

جدول ۲. بررسی وضعیت موجود سازه‌های توانمندسازی روانشناختی، مدیریت تغییر، و مدیریت بحران (میانگین فرضی: ۳)

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری
توانمندسازی روانشناختی	۲/۶۳	۰/۹۸	۴/۱۱	۰/۰۰۱
مدیریت تغییر	۲/۲۶	۱/۱۵	۵/۷۸	۰/۰۰۱
مدیریت بحران	۲/۵۱	۱/۱۸	۴/۶۹	۰/۰۰۱

1. Mardia
2. Teo and Noyes

به منظور بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم سازه توانمندسازی روانشناختی بر سازه‌های مدیریت تغییر و مدیریت بحران کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده گردید که بر همین اساس مدل مفروض پژوهش در حالت تخمین استاندارد، در شکل شماره ۱ ارائه گردیده است.



Chi_Square= 203.797, df= 88, P-Value= .000, RMSEA= .078

شکل ۱. اثر سازه توانمندسازی روانشناختی بر مدیریت تغییر و تأثیر آن بر مدیریت بحران کارکنان در حالت تخمین استاندارد

نتایج ارائه شده در مدل مفروض پژوهش در شکل ۱، حاصل از بررسی روابط میان متغیرهای مدل بیانگر آن است که سازه توانمندسازی روانشناختی (متغیر مکنون درونزاد) در حالت تخمین استاندارد به صورت مستقیم و با ضریب رگرسیونی $0/58$ بر سازه مدیریت تغییر (متغیر مکنون درونزاد) اثر گذار بوده است ($P=0/001$)؛ همچنین تأثیر این سازه بر مدیریت بحران (متغیر مکنون درونزاد)، بصورت مستقیم و با ضریب رگرسیونی $0/31$ است ($P=0/001$). سازه مدیریت تغییر (متغیر مکنون درونزاد) نیز بر سازه مدیریت بحران (متغیر مکنون درونزاد) به صورت مستقیم و با وزن رگرسیونی $0/41$ تأثیر گذار بوده است ($P=0/001$). به منظور بررسی اثرات غیر مستقیم سازه توانمندسازی روانشناختی بر سازه مدیریت بحران کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان از آزمون بوت استرپ^۱ در سطح ۹۵ درصد و با میزان خودگردانی ۵۰۰۰ نمونه ای استفاده شد که نتایج حاصل از این آزمون در حالت تخمین استاندارد نشان داد که سازه توانمندسازی روانشناختی می‌تواند بصورت غیر مستقیم و با ضریب رگرسیونی $0/35$ در سطح معنی داری $0/01$ و در اثر تأثیر سازه مدیریت تغییر به عنوان متغیر میانجی، بر سازه مدیریت بحران کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان اثرگذار باشد که در این ارتباط بررسی نمرات کرانه پایینی ($0/29$) و کرانه بالایی ($0/354$) فاصله اطمینان این اثر غیر مستقیم نیز صحت آن را مورد تأیید قرار می‌دهد.

نتایج بدست آمده از ارزیابی شاخص‌های برازش مدل مفروض پژوهش در جدول ۳ نشان می‌دهد که مدل از برازش مطلوبی برخوردار است. به بیانی دیگر، سطح پوشش کای اسکوتر معنی دار نبوده که بیانگر برازش خوب مدل با داده‌ها است، نسبت کای اسکور به درجه آزادی (CMIN/df)، در دامنه ۱ و ۳ قرار دارد ($2/315$) و شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد همگی

1. Bootstrap

نشان از مطلوب بودن مدل مفروض پژوهش دارند؛ همچنین مقدار شاخص هلتر (Hoelter) یا حجم نمونه بحرانی هلتر که مستقیماً به کفایت حجم نمونه تمرکز دارد بایستی در مدل حاضر از عدد ۲۰۰ بیشتر باشد که مقدار این شاخص با توجه به تعداد نمونه آماری پژوهش ($N=206$) تأیید می‌گردد.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد مدل مفروض پژوهش

شاخص	نام شاخص	اختصار	مدل پژوهش	ملاک	تفسیر
شاخص‌های برازش مطلق	سطح پوشش کای اسکوتر	P Value	۰/۱۳۱	$P(\chi^2) > 0.05$	برازش مطلوب
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹۴۵	$GFI > 0.9$	برازش مطلوب
	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۹۲۱	$AGFI > 0.9$	برازش مطلوب
	ریشه میانگین مربعات باقیمانده	RMR	۰/۰۳	$RMR < 0.05$	برازش مطلوب
شاخص‌های برازش تطبیقی	برازش هنجار نشده (توکر-لوپس)	NNFI (TLI)	۰/۹۳۳	$NNFI > 0.9$	برازش مطلوب
	شاخص برازش هنجار شده (بنتلر-بونت)	NFI	۰/۹۲۱	$NFI > 0.9$	برازش مطلوب
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۳۹	$CFI > 0.9$	برازش مطلوب
	شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۱۰	$RFI > 0.9$	برازش مطلوب
	شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۴۰	$IFI > 0.9$	برازش مطلوب
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۷۸	$RMSEA < 0.1$	برازش مطلوب
	کای اسکوتر بهنجار شده به درجه آزادی	CMIN/df	۲/۳۱۵	$1 < CMIN/df < 3$	برازش مطلوب
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۵۷۷	$PNFI > 0.5$	برازش مطلوب
	شاخص هلتر	Hoelter	۲۰۶	$Hoelter > 200$	برازش مطلوب

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌های ورزشی در دنیای کنونی به جهت اجتماعی بودن ماهیت پدیده ورزش و ارتباط و پیوند ناگسستنی آن با دیگر نهاد ها و ساختارهای اجتماعی جامعه همواره تحت تأثیر عوامل گوناگون اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی قرار داشته و به ناچار درگیر بحران‌های سازمانی می‌گردند (شاه منصوری و مظفری، ۱۳۸۵) که در این میان عملکرد مطلوب کارکنان در مواجهه با بحران می‌تواند به طرز چشمگیری در این ارتباط مؤثر باشد (آزادیان و همکاران، ۱۳۹۴). حال آنکه بر اساس نتایج حاصله از پژوهش حاضر وضعیت موجود مدیریت بحران در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان مطلوب ارزیابی نمی‌گردد. به بیانی دیگر، کارکنان ادارات مذکور قادر به ارائه عملکردی مطلوب در زمان بروز بحران‌های سازمانی نمی‌باشند. این موضوع نه تنها در زمان وقوع بحران‌های سازمانی بلکه در موقعیت‌های خارج از زمان بحران نیز می‌تواند صادق باشد. به بیانی دیگر، لازمه مدیریت بحران اعمال تغییر در عملکرد کارکنان، وظایف شغلی و ساختار سازمانی بوده که بر اساس نتایج حاصله از این پژوهش مولفه‌های مرتبط با مدیریت تغییر کارکنان نیز در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان با حد مطلوب فاصله دارد. این نتایج می‌تواند از جهتی با نتایج پژوهش‌های رضانی و همکاران (۱۳۹۴) و رحیم زادگان و همکاران (۱۳۸۸) که یکی در حوزه سازمان‌های ورزشی و دیگری در حوزه نظام آموزش عالی دانشگاهی انجام شده است همسو باشد؛ چرا که در پژوهش‌های مذکور نیز مدیریت تغییر مدیران و توانایی آنها در اعمال تغییرات سازمانی به صورت مطلوبی ارزیابی نمی‌گردد و پیاده‌سازی استراتژی‌های مدیریت بحران نیز نیازمند بهره‌مندی کارکنان از مولفه‌های روانی اثرگذار بر مدیریت بحران می‌باشند.

نتایج پژوهش نشان داد، وضعیت موجود توانمندی روانشناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان نیز مطلوب ارزیابی نمی‌گردد. این بدان معنی است که کارکنان ادارات مذکور از لحاظ ذهنی و روانی برای انجام وظایف شغلی خود آماده نبوده و از

انگیزه‌های لازم برای انجام امور سازمانی و اجرای وظایف مختلف و متنوع برخوردار نبوده‌اند که این خود می‌تواند عاملی اثرگذار در جهت کاهش بازدهی کارکنان در سازمان و نزول بهره‌وری سازمانی گردد. اگر چه نتایج مشابهی با یافته‌های مذکور مشاهده نشده است اما شاید بتوان این نتایج را به نحوی با یافته‌های پژوهش‌های ملاحسینی و برخورداری (۱۳۸۶) و دادخواه (۱۳۹۱) هم جهت دانست. در پژوهش‌های مذکور نیز که یکی در سازمان‌های ورزشی و دیگری در سازمان‌های دولتی انجام شده بود بر اهمیت مهارت‌ها و توانایی‌های روانی کارکنان و ضرورت تلاش در جهت ارتقاء این مهارت‌ها در جهت دستیابی به بهره‌وری شغلی بالاتر و ارتقاء بازدهی سازمانی تأکید شده است.

هدف پژوهشگر در این پژوهش تبیین الگوی تأثیر سازه توانمندسازی روانشناختی بر مدیریت بحران کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان با میانجیگری سازه مدیریت تغییر بوده است. نتایج پژوهش در بررسی مدل مفروض پژوهش و در بخش مدل اندازه‌گیری سازه توانمندسازی روانشناختی نشان داد مؤلفه مؤثر بودن با بار عاملی ۰/۷۶ دارای بیشترین تأثیر در تبیین سازه توانمندسازی روانشناختی است. این مؤلفه مرتبط با میزان اثرگذاری افراد بر پیامدها و نتایج راهبردی و بلندمدت، راهکاری و عملیاتی در سازمان است (پورحسن و بخششی، ۲۰۱۱) که در این ارتباط شاید مشارکت بیشتر کارکنان در فرایندهای تصمیم‌گیری و انجام امور سازمانی و بصورت کلی تفویض اختیارات به صورت مقبول به آنان در کلیه سطوح سازمانی بتواند بر توانمندسازی آنها از طریق تقویت باور اثرگذاری بر نتایج شغلی و حرفه‌ای خود در سطوح مختلف سازمانی مؤثر باشد. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های صادقی و همکاران (۱۳۹۴) در یک راستا قرار دارد که در آن بر تأثیرات توانایی کارکنان سازمان‌های ورزشی بر نتایج بلندمدت و کوتاه‌مدت شغلی و میزان تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری آنها در سازمان و در ارتباط با وظایف شغلی تأکید شده است که نتیجه آن ارتقاء توانمندسازی روانشناختی آنان است. دومین مؤلفه اثرگذار در تبیین سازه توانمندسازی روانشناختی مؤلفه معنی‌داری با بار عاملی ۰/۷۲ بوده است. این مؤلفه همواره بر برقراری تناسب میان الزامات نقش‌های شغلی و ارزش‌ها و باورهای کارکنان در سازمان تأکید داشته و بر ارزشمند بودن اهداف شغلی تعیین شده برای کارکنان بر اساس قضاوت درباره معیارهای آنها اشاره دارد و به همین جهت شاید در صورت ارزشمند ساختن اهداف سازمانی برای کارکنان و برقراری تناسب میان نقش‌های شغلی و تصورات کارکنان از شغل، محیط شغلی و سازمان مفهوم توانمندسازی روانشناختی تا حدی در آنان گسترش یابد. این نتایج با یافته‌های پژوهش ابوطالبی و صادقی (۱۳۹۵) در یک راستا قرار دارد. در آن پژوهش نیز ارتقاء ارزش و اهمیت شغل و محیط شغلی و پست‌های سازمانی را عاملی در جهت گسترش توانمندسازی روانشناختی و نتیجتاً عملکرد مدیران سازمان‌های ورزشی می‌دانستند. مؤلفه استقلال سومین عامل اثرگذار در تبیین سازه توانمندسازی روانشناختی با بار عاملی ۰/۶۹ بوده است. این مؤلفه مرتبط با میزان آزادی عمل کارکنان در ارتباط با شغل و در محیط شغلی بوده که به صورت استقلال در اخذ تغییرات و تصمیمات مرتبط با وظایف شغلی مطرح می‌شود. به همین جهت شاید توسعه استقلال کارکنان و به نحوی گسترش و اعمال سیاست‌های تمرکز زدایی به صورت مقبول و مطلوب در سطح سازمان بتواند در گسترش توانمندسازی روانشناختی کارکنان مؤثر باشد. این نتایج با یافته‌های ابوطالبی و صادقی (۱۳۹۵) همسو است که در آن استقلال در مدیریت و برخورداری مدیران از میزان استقلال مطلوب در تصمیم‌گیری‌ها و عملکردهای سازمانی را عاملی در جهت بهره‌وری بیشتر آنان از توانمندسازی روانشناختی می‌دانستند. مؤلفه شایستگی دیگر عامل اثرگذار در تبیین سازه توانمندسازی روانشناختی با بار عاملی ۰/۶۸ بوده است. این مفهوم مرتبط با میزان ادراکات و احساسات کارکنان از انجام وظایف شغلی به صورت مطلوب و کامل و با میزان مهارت مناسب است که در این ارتباط تلاش در جهت توسعه مهارت کارکنان در انجام امور شغلی خود و گسترش تصویری مثبت و مناسب در آنها از توانایی‌ها و قابلیت‌هایشان شاید در تبیین سازه توانمندسازی روانشناختی در آنها مؤثر باشد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش صادقی و همکاران (۱۳۹۴) در یک راستا قرار دارد که در آن مؤلفه شایستگی عاملی اثرگذار در تبیین سازه توانمندسازی در کارکنان سازمان‌های ورزشی روانشناختی بوده است.

بر اساس نتایج به دست آمده از مدل ساختاری پژوهش سازه توانمند سازی روانشناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان به صورت مستقیم و با وزن رگرسیونی ۰/۵۸ بر گسترش سازه مدیریت تغییر کارکنان اثرگذار است. این بدان معنی است که در صورت ارتقاء توانمندی‌های روانشناختی کارکنان ادارات مذکور رفتارهای مرتبط با مدیریت تغییر در آنان گسترش یافته، توانایی آنها در هماهنگی با شرایط متغیر شغلی و سازمانی بیشتر شده و امکان ارائه عملکردی متناسب با تغییرات سازمانی در آنها بیشتر می‌شود. اگر چه تاکنون پژوهشی داخل و یا خارج از کشور هماهنگ نتایج مذکور مشاهده نشده است، اما می‌توان این نتایج را با یافته‌های پژوهش‌های صادقی و همکاران (۱۳۹۴) و ابوطالبی و صادقی (۱۳۹۵) از جهت تأثیرات مثبت سازه توانمند سازی روانشناختی بر گسترش متغیرهای مختلف شغلی و حرفه‌ای و ارتقاء بهره‌وری سازمانی مدیران و کارکنان سازمان‌های ورزشی هماهنگ دانست. در بررسی مدل اندازه‌گیری مدیریت تغییر در مدل مفروض پژوهش مؤلفه حل مسئله با ضریب ۰/۷۶ دارای بیشترین بار عاملی در تبیین این سازه بوده است. این مؤلفه بر توانایی ریشه‌یابی و تشخیص نیاز و تبیین آن بصورت مسئله با استفاده از روش‌های منطقی حل مسئله تأکید دارد و هدف آن، ارتقاء توانایی تشخیص مشکل در سازمان، توانایی یافتن راه حل برای مسائل و توانایی حل آنها بصورت فردی و یا گروهی با توجه به ماهیت مسائل پیش رو است که در این ارتباط شاید با توسعه بیشتر زیرساخت‌های مورد نیاز برای توسعه خلاقیت در کارکنان مانند فراهم آوردن بستری مناسب برای ابراز نظرات و شرکت در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با وظایف شغلی و به صورت کلی تفویض اختیارات در سازمان (میرصفیان و سلیمی، ۱۳۹۴) امکان افزایش توانایی کارکنان در حل مسائل و مشکلات سازمانی بوجود آید. این یافته با مدل ارائه شده در پژوهش میرصفیان (۱۳۹۶) در یک راستا قرار دارد که در آن توانایی کارکنان سازمان‌های ورزشی در حل مسائل شغلی و سازمانی به صورت فردی و گروهی نقش بارزی در ارتقاء مدیریت تغییر آنان داشته است. دومین عامل اثرگذار در تبیین سازه مدیریت تغییر مؤلفه جو سازمانی با بار عاملی ۰/۷۱ بوده است. تأکید این مؤلفه بر فراهم آوردن جو و محیطی مناسب در سازمان و در گروه‌های کاری برای ارائه طرح‌های جدید و نو و همچنین هدایت کارکنان در جهت مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با طرح‌های تغییر در سازمان و استفاده از روش‌های مشارکتی در مدیریت افراد و در گروه‌های کاری است. به همین سبب شاید پیاده سازی بیشتر معیارهای مدیریت مشارکتی در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان بصورت کلی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با تغییرات شغلی و سازمانی بتواند از یک جهت در برقراری جو سازمانی مناسب در سازمان مؤثر بوده و از جهت دیگر در الزام کارکنان به انجام تغییرات سازمانی و پایبندی آنها را تغییرات انجام شده اثرگذار باشد. این نتایج هماهنگ با یافته‌های کاونا و اشکاناسی (۲۰۰۶) است. در آن پژوهش نیز از جو سازمانی مناسب و تلاش در جهت مشارکت بیشتر کارکنان در تصمیم‌گیری و بصورت کلی در انجام امور سازمانی به عنوان عواملی اثرگذار در جهت توسعه مدیریت تغییر آنان در سازمان‌ها یاد شده است.

سومین عامل اثرگذار بر سازه مدیریت تغییر مؤلفه پذیرش تغییر با بار عاملی ۰/۶۸ بوده است. این مؤلفه بر توانایی کارکنان در پذیرش، قبول و عدم مقاومت در مقابل تغییرات سازمانی تأکید دارد که در این راستا شاید امکان پذیرش بیشتر و بهتر تغییرات سازمانی توسط کارکنان در صورت گسترش توانایی‌های آنها در جهت درک نیاز به تغییر در سازمان، تشخیص راه کارهای مناسب برای اعمال تغییرات سازمانی، مشارکت آنها در ایجاد تغییرات و پذیرش نتایج تغییرات ایجاد شده در سازمان بوجود آید. این نتایج با مدل ارائه شده در پژوهش میرصفیان (۱۳۹۶) در یک راستا قرار دارد؛ چرا که در پژوهش مذکور نیز، مؤلفه پذیرش تغییر و توانایی کارکنان در قبول و عدم مقاومت در ارتباط با تغییرات سازمانی به عنوان عاملی اثرگذار در تبیین سازه مدیریت تغییر کارکنان سازمان‌های ورزشی بوده است. مؤلفه منابع با بار عاملی ۰/۶۷ دیگر عامل اثرگذار بر سازه مدیریت تغییر بوده است. این مؤلفه بر مهارت کارکنان در استفاده از منابع مختلف سازمانی در ارتباط با انجام بهینه تغییرات سازمانی تأکید دارد و هدف آن

توسعه توانایی‌های افراد در جهت تهیه هر چه بیشتر و بهتر منابع انسانی، مادی و ساختاری در سازمان در جهت اجرای طرح‌های تغییر بصورت بهینه است. بر این اساس شاید تلاش ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان در جهت توسعه مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای کارکنان بتواند بر توانایی آنها در اعمال تغییرات سازمانی اثرگذار باشد. این نتایج با یافته‌های پژوهش هورنستین (۲۰۱۵) همخوانی دارد که در آن بر مهارت و توانایی استفاده کارکنان از منابع مختلف سازمانی در سازمان‌های مختلف به عنوان عاملی اثرگذار در تبیین مدیریت تغییر تأکید شده است. آخرین عامل اثرگذار در مدل اندازه‌گیری مدیریت تغییر مؤلفه اطلاعات با بار عاملی ۰/۶۲ بوده است. تأکید این عامل بر آگاهی و وسعت دید کارکنان از موقعیت و شرایط سازمان در زمان ایجاد تغییرات سازمانی و قبل و بعد از آن و توسعه توانایی کارکنان نسبت به درک وضعیت موجود و مطلوب سازمان در ارتباط با تغییرات ایجاد شده در سازمان با استفاده از یک نگرش سیستمی بوده است. بر این اساس شاید توجه به آگاه‌سازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان نسبت به اهداف سازمانی و برنامه‌ای آن، موقعیت سازمان در جامعه و در مقایسه با سازمان‌های رقیب، میزان دستیابی به نتایج کلیدی و موانع پیش روی سازمان در جهت بهره‌وری بیشتر بتواند در این ارتباط مؤثر باشد. این نتایج با یافته‌های مدل ارائه شده در پژوهش میرصفیان (۱۳۹۶) همخوانی دارد؛ چرا که در آن پژوهش نیز مؤلفه اطلاعات و بصورت کلی توانایی کارکنان نسبت به درک وضعیت موجود و مطلوب سازمان در زمان ایجاد تغییرات سازمانی عاملی اثرگذار در تبیین سازه مدیریت تغییر در مدل پژوهش مذکور بوده است.

نتایج حاصله از مدل مفروض پژوهش نشان داد، سازه توانمندسازی روانشناختی به صورت مستقیم و با وزن رگرسیونی ۰/۳۱ بر گسترش سازه مدیریت بحران کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان اثرگذار بوده است. این بدان معنی است که در صورت گسترش توانمندی‌های روانشناختی کارکنان ادارات مذکور و تأکید بر توسعه ابعاد مختلف این سازه می‌توان از کارکنان در سازمان انتظار اجرای رفتارهایی متناسب با شرایط بحران و انجام اقداماتی در جهت کاهش آسیب‌های سازمانی ناشی از آن را داشت. اگر چه پژوهشی تاکنون در این ارتباط در پژوهش‌های داخلی و خارجی مشاهده نشده، اما این نتایج را می‌توان به نحوی با نتایج پژوهش پورحسن و بخششی (۲۰۱۱) از جهت تأثیرات مثبت سازه توانمندسازی روانشناختی بر گسترش توانایی‌های فردی و اجرای بهینه وظایف شغلی و سازمانی کارکنان در سازمان‌های مختلف همراستا دانست. نتایج پژوهش در ارتباط با مدل اندازه‌گیری سازه مدیریت بحران نشان می‌دهد که مؤلفه همکاری دارای بیشترین بار عاملی در تبیین این سازه بوده است (۰/۸۱). این مؤلفه مرتبط با میزان همکاری کارکنان در زمان وقوع بحران‌های سازمانی و نحوه و کیفیت اجرای همکاری‌های بین فردی است؛ همچنین همکاری میان افراد با گروه‌های کاری و در ارتباط با واحدهای مختلف سازمانی به اقتضاء شرایط و نیاز سازمان از دیگر موارد مورد تأکید این عامل است. بر این اساس شاید توسعه فرهنگ همکاری میان کارکنان در سازمان بویژه در زمان وقوع بحران و آشنایی آنها با نحوه انجام فعالیت‌های گروهی در زمان وقوع بحران در سازمان بتواند به همکاری بیشتر کارکنان بویژه در زمان وقوع بحران‌های سازمانی منجر گردد. این نتایج از جهت اثرگذاری مؤلفه همکاری بر توسعه رفتارهای مرتبط با مدیریت بحران کارکنان در سازمان‌ها با پژوهش پورحسن و بخششی (۲۰۱۱) در یک راستا قرار دارد؛ چرا که در آن پژوهش نیز اثر همکاری و همدلی کارکنان و نحوه و میزان همکاری‌های بین فردی آنان در زمان وقوع بحران‌های سازمانی عاملی اثرگذار در تبیین سازه مدیریت بحران در سازمان‌های مختلف بوده است. مؤلفه تسلط دومین عامل اثرگذار در تشکیل سازه مدیریت بحران با بار عاملی ۰/۸۰ بوده است. این عامل بر چگونگی کنترل افراد بر رفتار و عملکرد خود و در انجام فرایندها و وظایف محوله در زمان وقوع بحران‌های سازمانی استوار است. در حقیقت افزایش این مؤلفه می‌تواند میزان تسلط کارکنان را بر رفتار و عملکرد خود و دیگران در زمان وقوع بحران بیشتر کرده و نتیجتاً توان آنها را در غلبه بر بحران‌های سازمانی افزایش دهد. به همین جهت شاید تلاش در جهت توسعه مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان و افزایش توانایی آنها در انجام وظایف شغلی در شرایط وقوع بحران‌های سازمانی بتواند در این ارتباط مؤثر باشد. این نتایج را می‌توان به نحوی از جهت

اثرگذاری و اهمیت تسلط و کنترل کارکنان سازمان‌های ورزشی بر اعمال و رفتار شغلی خود در زمان ایجاد بحران‌های سازمانی بر مدیریت بهینه بحران هم راستا با یافته‌های پژوهش شاه منصوری و مظفری (۱۳۸۵) دانست. سومین عامل مؤثر در تبیین سازه مدیریت بحران مؤلفه تحمل با بار عاملی ۰/۷۵ بوده است. معمولاً رفتار، عملکرد و بازدهی برخی از کارکنان، گروه‌های کاری و بعضاً مدیران در زمان وقوع بحران‌های سازمانی متفاوت از دیگر شرایط بوده که این خود بدلیل آستانه تحمل متفاوت آنها در مواجهه با شرایط متفاوت سازمان در زمان وقوع بحران است که نتیجه آن کاهش توانایی آنها در اجرای عملکرد و وظایف شغلی خود خواهد بود (پورحسن و بخششی، ۲۰۱۱). تأکید مؤلفه تحمل بر افزایش آستانه تحمل کارکنان در تحمل رفتارها و عملکردهای متناقض و متفاوت دیگر کارکنان، گروه‌های کاری و مدیران، تحمل سختی‌ها و مشکلات ناشی از وظایف متفاوت شغلی در سازمان در زمان وقوع بحران و به صورت کلی در تحمل شرایط متفاوت سازمان در آن زمان و تلاش در جهت اجرای عملکرد خود به صورت مطلوب است. به همین جهت شاید آشناسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان با بحران‌های سازمانی و تبعات آن بر فرد و سازمان و آموزش رفتارهای کلیدی به آنان در زمان وقوع بحران‌های سازمانی بتواند در ارتباط با توسعه این مؤلفه در میان کارکنان مؤثر باشد. این نتایج می‌تواند به نحوی با یافته‌های آزادیان و همکاران (۱۳۹۳) در یک راستا قرار داشته باشد. در پژوهش مذکور نیز، مولفه تحمل عاملی اثرگذار در تبیین سازه مدیریت بحران در مقاومت پذیری بیشتر بیمارستان‌های کشور بوده است. مؤلفه سازش از دیگر عوامل اثرگذار بر سازه مدیریت بحران با بار عاملی ۰/۷۲ بوده است. تأکید این مؤلفه بر سازش با دیگر کارکنان در صورت وجود نظرات متفاوت و گاهاً متضاد و در رفتار و عملکرد و اجرای وظایف سازمانی، توافق با دیگر گروه‌های کاری و واحدهای دیگر سازمانیو مدارا با دیگر سازمان‌های مرتبط در زمان وقوع بحران‌های سازمانی در جهت کنترل شرایط سازمان و جلوگیری از وقوع آسیب‌های بیشتر به آن است. به همین جهت شاید آگاه‌سازی کارکنان از شرایط متفاوت سازمان و اعضای آن در زمان وقوع بحران و آموزش آنان در ارتباط با کنترل رفتار و عملکرد خود در آن زمان و همچنین جلوگیری از وقوع تنش با دیگر کارکنان و یا دیگر گروه‌های کاری و تلاش در جهت کاهش آن در صورت وقوع می‌تواند به توسعه مولفه سازش در میان آنان بیانجامد. این نتایج با یافته‌های پژوهش رضایی و همکاران (۱۳۹۴) هماهنگ است که در آن بر اهمیت و اثر توانایی کارکنان در کنترل رفتار و اعمال خود و دیگران و سازش در انجام امور سازمانی در زمان وقوع بحران‌های سازمانی در سازمان‌های ورزشی در مدیریت بهینه بحران تأکید شده است. مؤلفه اجتناب آخرین عامل اثرگذار بر سازه مدیریت بحران با بار عاملی ۰/۶۹ بوده است. رفتارهای کارکنان در سازمان در زمان وقوع بحران‌های سازمانی با توجه به ماهیت اینگونه وقایع همیشه متفاوت از دیگر شرایط است (هورنستین، ۲۰۱۵). مفهوم مؤلفه اجتناب پرهیز از انجام رفتارهای غیر متعارف در زمان وقوع بحران، اجتناب از برخورد با دیگر کارکنان، پرهیز از اخذ تصمیمات ناگهانی و نادرست و پرهیز از انجام اقدامات بصورت فردی است که همگی بر مدیریت بحران و جلوگیری از آسیب‌های بیشتر سازمانی مؤثر است. بر این اساس شاید با آموزش کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان در جهت اجتناب از اخذ تصمیمات ناگهانی و اجرای رفتارها و عملکردهای فردی و تأکید بر تصمیم‌گیری‌های مشارکتی و گروهی امکان توسعه مؤلفه اجتناب به میزان بیشتری بوجود آید. این نتایج با یافته‌های پژوهش پورحسن و بخششی (۲۰۱۱) در یک راستا قرار دارد. در آن پژوهش نیز اجتناب از انجام و پیگیری رفتارهای نامتعارف در زمان وقوع بحران‌های سازمانی و پرهیز از اخذ تصمیمات ناگهانی و نادرست و انجام اقدامات و تصمیم‌گیری‌ها بصورت فردی عواملی اثرگذار در مدیریت بهینه بحران در سازمان‌های مختلف بوده است.

نتایج حاصله از مدل ساختاری پژوهش نشان داد، سازه مدیریت تغییر بصورت مستقیم و با وزن رگرسیونی ۰/۴۱ بر سازه مدیریت بحران کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان اثر گذار بوده است. این بدان معنی است که گسترش توانایی‌های لازم برای کارکنان در ایجاد تغییرات سازمانی به توسعه قابلیت‌های آنها در زمان وقوع بحران در آن سازمان‌ها و مدیریت اینگونه وقایع می‌انجامد. به همین جهت شاید تلاش در جهت آموزش مهارت‌های مدیریت تغییر به کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان

و توسعه مهارت‌های آنها در این ارتباط بتواند علاوه بر توانمند ساختن آنها در اعمال تغییرات سازمانی و هماهنگی بیشتر با وظایف شغلی متغیر، گروه‌های کاری جدید و محیط‌های سازمانی متفاوت، آنان را در مدیریت کردن هرچه بهتر بحران‌های سازمانی و کاهش آسیب‌های آن به فرد و سازمان یاری کند. اگر چه پژوهشی هم راستا با نتایج مذکور در پژوهش‌های داخلی و خارجی یافته نشده است، اما این نتایج را می‌توان با نتایج پژوهش هورنستین (۲۰۱۵) از جهت اثر گذاری سازه مدیریت تغییر بر توسعه بهره وری و بازدهی سازمانی در سازمان‌های مختلف هماهنگ دانست.

نتایج پژوهش نشان داد، سازه توانمند سازی روانشناختی بصورت غیر مستقیم و با میانجیگری سازه مدیریت تغییر و با وزن رگرسیونی ۰/۳۵ بر سازه مدیریت بحران کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان اثر گذار است. این بدان معنی است که در صورت ارزشمند ساختن و با ارزش نشان دادن سازمان و اهداف شغلی و سازمانی برای کارکنان ادارات مذکور و همچنین برقراری تناسب میان وظایف شغلی با توانایی‌ها و انتظارات آنها، گسترش مشارکت کارکنان در فرایندهای تصمیم گیری در سازمان به میزان مطلوب و مقبول، تفویض اختیارات به کارکنان و اعمال سیاست‌های تمرکز زدایی در سازمان با هدف گسترش باور تأثیرگذار بودن کارکنان بر عملکرد سازمان و بازدهی سازمانی، تلاش در جهت ارتقاء مهارت‌های شغلی و حرفه ای کارکنان بصورت فردی و در گروه‌های کاری و توسعه تصویر و باور مثبت در آنها از توانایی‌ها و مهارت‌هایشان در اجرای وظایف شغلی و حرفه ای می‌توان بر گسترش توانایی‌های آنها در اعمال تغییرات سازمانی بصورت فردی و گروهی مؤثر بوده و نتیجتاً بر ارتقاء قابلیت‌های آنها در اعمال عملکردی مقبول در زمان وقوع بحران‌های سازمانی اثرگذار باشد. این نتایج می‌تواند از جهتی و بر اساس تأثیرات سازه توانمند سازی روانشناختی بر توسعه عملکرد کارکنان در سازمان‌های ورزشی با مدل ارائه شده در پژوهش صادقی و همکاران (۱۳۹۴)، از جهت تأثیر توانمند سازی روانشناختی بر بهره وری سازمانی در سازمان‌های مختلف با نتایج پژوهش عباس پور و بدری (۱۳۹۴) و از لحاظ تأثیر توانمند سازی روانشناختی بر ارتقاء یادگیری سازمانی و بهره وری بیشتر کارکنان در سازمان‌های ورزشی با یافته‌های پژوهش عسگری و همکاران (۱۳۹۳) در یک راستا قرار داشته باشد. بر این اساس و با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر به مسئولان مربوطه در حوزه مدیریت منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان و زیر مجموعه آن استان اصفهان و بصورت کلی تمامی سازمان‌های ورزشی در سطح کشور پیشنهاد می‌گردد تا با تأکید بر ارتقاء توانایی‌های روانشناختی کارکنان خود علاوه بر بهره مندی بیشتر از تأثیرات این سازه بر عملکردهای شغلی و سازمانی از مزایای توسعه رفتارهای آنها در ارتباط با تغییرات سازمانی و همچنین در زمان وقوع بحران در آن سازمان‌ها بهره مند شده که نتیجه آن می‌تواند به کاهش آسیب‌ها و صدمات به منابع مختلف سازمان منجر گردد. اهمیت این موضوع زمانی بیشتر می‌شود که مشخص می‌گردد وضعیت موجود توانمندی روانشناختی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان اصفهان و همچنین فاکتورهای مرتبط با مدیریت تغییر در آنها و رفتارهای آنها در شرایط وقوع بحران‌های سازمانی با وضعیت مطلوب فاصله دارد. مفاهیم توانمند سازی روانشناختی به مانند سازه‌های مدیریت تغییر و مدیریت بحران آموزش پذیر می‌باشند (هورنستین، ۲۰۱۵)، لذا برگزاری منظم دوره‌های آموزشی مرتبط با مفاهیم مذکور در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان می‌تواند در این ارتباط مؤثر باشد.

منابع

- ابوطالبی، مرضیه و صادقی، سعید. (۱۳۹۵). تبیین توانمندسازی روان شناختی کارکنان براساس سبک تفکر مدیران (مطالعه موردی: اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان). مدیریت ورزشی، ۸(۶)، ۹۵۷-۹۷۵.
- آزادیان، شراره؛ شیرالی، غلامعباس و ساکی، آزاده. (۱۳۹۴). تعیین رویایی و پایایی پرسشنامه ارزیابی مدیریت بحران مبتنی بر اصول هفت‌گانه مهندسی مقاومت‌پذیری در بیمارستان‌ها. سلامت کار ایران، ۱۳(۱)، ۱۵-۲۶.
- دادخواه، رضوان. (۱۳۹۱). رابطه اثرگذاری مؤلفه‌های (کنترل و پیوند سست و سخت) الگوی سایبرنتیک با خلاقیت سازمانی در

- اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان. پژوهش در مدیریت ورزشی، ۱(۲)، ۸۱-۹۶.
- رحیم زادگان، زهرا؛ شعبانی، بختیار و مرتضوی، سعید. (۱۳۸۸). میدان وابستگی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد و مدیریت تغییر در نظام آموزش عالی. اصول بهداشت روانی، ۱۱(۳)، ۲۳۹-۲۴۷.
- رحیمی، قاسم؛ شیرعلی، محسن و ضیالدینی، اعظم. (۱۳۸۸). رابطه هوش هیجانی با توانایی کنترل بحران‌های ناشی از نیروی انسانی در بین مسوولان هیات‌های ورزشی استان کرمان. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۱(۴۰)، ۸۱-۱۱۴.
- رضائی، جواد؛ رضوی محمودآبادی، سید محمد جواد و حسینی، حیدر. (۱۳۹۴). ارتباط بین هوش هیجانی و استراتژی مدیریت بحران (مطالعه موردی اداره کل ورزش و جوانان استان یزد). مطالعات مدیریت ورزشی، ۶(۲۷)، ۱۸۵-۱۹۸.
- شاه منصوری، عزت‌الله و مظفری، امیر احمد. (۱۳۸۵). عوامل بروز بحران‌های ورزشی و روش پیشگیری از آنها در زمینه‌های نرم افزار و سخت افزار، جان افزار و رسانه‌ها. پژوهش در علوم ورزشی، ۱۲، ۷۸-۱۰۶.
- صادقی، تورج؛ لشگری، محمد؛ قائم مقام تبریزی، خدیجه. (۱۳۹۰). بررسی تاثیر احساسات و ادراک از نام نشان تجاری (برند) در خرید عطرهاى زنانه و مردانه. مجله مدیریت بازاریابی، ۱۱، ۱۱۵-۱۴۲.
- صادقی، احدیه؛ عیدی، حسین؛ ناصری پلنگرد، ولی و لقمانی، محسن. (۱۳۹۴). تبیین مدل توانمندسازی روانشناختی کارکنان بر اساس اعتماد سازمانی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۲(۲)، ۸۱-۹۱.
- عباسپور، عباس و بدری، مرتضی. (۱۳۹۴). رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی. مطالعات مدیریت، بهبود و تحول، ۲۴(۷۹)، ۷۳-۱۰۰.
- عسگری، بهمن؛ پورسلطانی زرنندی، حسین و مشیری، کیوان. (۱۳۹۳). ارتباط یادگیری سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران. مطالعات مدیریت ورزشی، ۶(۲۳)، ۱۶۳-۱۸۷.
- کریمی، حمیدرضا. (۱۳۸۹). شناسایی عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی در مهار (پیشگیری، کاهش اثرات، مقابله) بحران زلزله در بیمارستان امام سجاد (ع) ناجا. نشریه امداد و نجات، ۱(۲)، ۷۱-۸۴.
- محمدیاری، اشرف. (۱۳۸۰). بررسی رابطه تفکر انتقادی مدیران آموزشی با مدیریت تغییر سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه فردوسی، دانشکده علوم تربیتی.
- ملاحسینی، علی و برخوردار، بابک. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین مهارت‌های خودمدیریتی و نوآوری کارکنان در سازمان‌های استان کرمان. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ۷(۲۷)، ۹۷-۱۱۲.
- میرصفیان، حمید رضا. (۱۳۹۶). نقش تصویر سازمانی ادراک شده بر مدیریت تغییر کارکنان سازمان‌های ورزشی شهر اصفهان با میانجیگری هوش هیجانی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۵(۱)، ۱۰۱-۱۱۵.
- میرصفیان، حمید رضا و سلیمی، مهدی. (۱۳۹۴). تعیین سهم نسبی مؤلفه‌های مدیریت کوانتومی بر رفتارهای کارآفرینی. رویکرد های نوین در مدیریت ورزشی، ۳(۱۱)، ۸۵-۹۷.
- Andrew, D., Pedersen, P., & McEvoy, C. H. (2011). Research Methods and Design in Sport Management. First edition. Champaign, IL: Human Kinetics, 69-73.
- Atilgan, D., & Kaplan, T. (2018). Crisis management in sport. The Journal of International Civilization Studies, 3(1), 72-79.
- Bernstein, B. (2012). Crisis management and sports in the age of social media: a case study analysis of the tiger woods scandal. The Elon Journal of Undergraduate Research in Communications, 3(2), 62-75.
- Bues, H. (2013). Social development of adults, married and single. Journal of Personality, 4(1), 19-39.
- Choi, M. (2011). Employees' attitudes toward organizational change: a literature review, Human Resource Management, 50(4), 479-500.

- Crawford, L., Aitken, A., & Hassner-Nahmias, A. (2014). *Project Management and Organizational Change*, Newtown Square, PA: Project Management Institute, Inc.
- Delatte, J. M. (2003). How should sports organizations handle a crisis? a focus on collegiate institutions. Master's thesis, Louisiana State University, Agricultural and Mechanical College.
- Havelock, R. G. (1975). *The change agents guide to innovation in education*. First edition. Philadelphia: Educational Technology, 63-69.
- Hornstein, H. A. (2015). The integration of project management and organizational change management is now a necessity. *International Journal of Project Management*, 33, 291-298.
- John, M. (2008). The role of perception in crisis planning. *Journal of public Relations Review*, 26(2), 155-171.
- Kavanagh, M. M. & Ashkanasy, N. M. (2006). The impact of leadership and change management strategy on organizational culture and individual acceptance of change during a merger. *British Journal of Management*, 17, 81-103.
- Kerjcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurements*, 30, 607-610.
- Kerwin, S., Walker, M. B., & Bopp, T. (2017). When faultlines are created: Exploring the conflict triggering process in sport. *Sport Management Review*, 20(3), 252-260.
- Liu, Y., Shankar, V., & Yun, W. (2017). Crisis Management Strategies and the Long-Term Effects of Product Recalls on Firm Value. *Journal of Marketing*, 81(5), 30-48.
- Manoli, E. A. (2016). Crisis communications management in football clubs. *International Journal of Sport Communication*, 9(3), 340-363.
- Pourhassan, S., & Bakhsheshi, M. (2011). Relationship Between Emotional Intelligence and Conflict Management Strategies in Physical Education Experts of Tehran University. *World Applied Sciences Journal*, 15(11), 1619-1622.
- Robert, R. (2009). Crisis management. *An Outline for Survival*, 10, 50- 63.
- Spreitzer, G. N. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Teo, T., & Noyes, J. (2012). Explaining the intention to use technology among pre-service teachers: a multi-group analysis of the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *Interactive Learning Environments*, 22(1), 51-66.
- William, T. A., Gruber, D. A., Sutcliffe, K. M., Shepherd, D. A., & Zhao, E. Y. (2017). Organizational Response to Adversity: Fusing Crisis Management and Resilience Research Streams. *Academy of Management Annals*, 11(2), 733-769.
- Wilson, B., Stavros, C., & Westberg, K. (2010). A sport crisis typology: Establishing a pathway for future research. *International Journal of Sport Management and Marketing*, 7(1), 21-32.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

میرصفیان، حمید رضا و راسخ، نازنین. (۱۳۹۷). تدوین الگوی اثر توانمندسازی روانشناختی کارکنان بر مدیریت بحران با توجه به نقش مدیریت تغییر در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۶(۱)، ۵۱-۶۷.



Developing Model of Staffs Psychological Empowerment Effect on Crisis Management regarding Role of Management Change in Sport and Youth Departments in Isfahan Province

Hamidreza Mirsafian¹ and Nazanin Rasekh²

1. Assistant Professor in Sport Management, Faculty of Sport Sciences, University of Isfahan

2. Assistant Professor in Sport Management, Sport Sciences Research Institute of Iran

Received: 22 June 2018

Accepted: 6 January 2019

Abstract

Objective: This study aimed to develop the effect of staffs' psychological empowerment in a model on management crisis regarding the role of management change in Sport and Youth departments in the Isfahan Province.

Methodology: In this research work, 206 staff members of the Sport and Youth departments in the Isfahan Province were selected using the stratified random sampling. Three instruments were employed for measuring the psychological empowerment (Spreitzer, 1995) with a reliability of 0.81, management change (Mohammad Yari, 2001) with a reliability of 0.79, and management crisis (Pourhassan and Bakhsheshi, 2011) with a reliability of 0.80. The one-sample-t-test as well as the structural equation modeling were employed for analyzing the data.

Results: The results obtained indicated that the staffs psychological empowerment ($M = 2.63 \pm 0.98$) as well as their management changed ($M = 2.26 \pm 1.15$), and the management crisis ($M = 2.51 \pm 1.18$) was not appropriately evaluated in the Sport and Youth departments in the Isfahan Province ($P = 0.01$). Furthermore, the results of the assumed model of study indicated that the staffs' psychological empowerment directly affected improving their management change ($\beta = 0.58$) as well as their management crisis ($\beta = 0.31$) in those departments. Also the staffs' psychological empowerment indirectly affected their management crisis ($\beta = 0.35$).

Conclusion: Based on the results obtained, the emphasis on improving the staffs psychological empowerments can affect the development of their efficiency at the time of occupational changes as well as occurrence of the organizational crisis in addition to improvement in their occupational performances, which, from one hand, led to an increase in the efficiency of the Sport and Youth departments in the Isfahan Province, and, on the other hand, reduce the organizational losses from the financial, human, social, and political aspects.

Keywords: Management change, Management crisis, Organizational crisis, Psychological empowerment, Sport organizations.

To cite this article:

Mirsafian, H. M., & Rasekh, N. (2019). Developing Model of Staffs Psychological Empowerment Effect on Crisis Management regarding Role of Management Change in Sport and Youth Departments in Isfahan Province. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 6(1), 51-67.

Corresponding Author: **Hamid Reza Mirsafian**

E - mail: hamid.mirsafian@gmail.com