



## رابطه ی توانمند سازی و هوش سازمانی با خودکارآمدی در بین مربیان ورزش فوتبال

ابوذر زارع، ولی نوذری، سروش رشیدی

۱دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی(دبیر آموزش و پرورش)، aboozarzare363@gmail.com

۲هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان، v\_nowzari@yahoo.com

۳کارشناس ارشد مدیریت ورزشی tkarimi30@yahoo.com

### چکیده

هدف از این پژوهش " تبیین رابطه ی میان توانمند سازی و هوش سازمانی با خودکارآمدی مربیان فوتبال شهر شیراز " بوده است. با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش از روش تحقیق توصیفی، از نوع همبستگی استفاده شده است جامعه آماری پژوهش، تمامی مربیان فوتبال(مرد) شهر شیراز می باشد که ۲۲۰ نفر می باشند و جهت نمونه گیری پژوهش با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه گرجسی و مورگان(۱۹۷۰) به تعداد ۱۸۰ نفر(به روش نمونه گیری تصادفی ساده) از بین مربیان انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد خودکارآمدی عمومی(شرر ومدکس،۱۹۸۲)، هوش سازمانی(آلبرخت،۲۰۰۳)، توانمند سازی(عبدالهی، ۱۳۸۸) استفاده شده است. پایایی ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه و به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۵، ۰/۸۸ می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از روش های آماری میانگین و انحراف معیار، و در سطح آمار استنباطی از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون(به شیوه ی همزمان) استفاده شد. نتایج نشان داد بین توانمند سازی و هوش سازمانی با خودکارآمدی رابطه ی معنادار وجود دارد. بین ابعاد هوش سازمانی و توانمند سازی با خودکارآمدی رابطه ی معناداری وجود دارد. ابعاد هوش سازمانی و توانمند سازی قادر به پیش بینی خودکارآمدی می باشند. و مدیریت دانش و هوش سازمانی قادر به پیش بینی خودکارآمدی می باشند.

واژگان کلیدی : خودکارآمدی، توانمند سازی، هوش سازمانی، مربیان فوتبال.

### ۱- مقدمه

در سال های اخیر، علوم ورزشی با استفاده از مفاهیم علمی رشته های مادر خود، مثل بیومکانیک، بیوشیمی، فیزیولوژی، روانشناسی و جامعه شناسی به خوبی جای خود را باز کرده است و روز بروز بر تکامل و پختگی علوم ورزشی افزوده و کاربرد آنها بیشتر مشهود می شود. خودکارآمدی و سایر نگرش های انتظاری به طور مشترک دارای این واقعیت هستند که تمامی آنها، باورهای در خصوص درک توانایی فردی است، اما تفاوت آنها با خودکارآمدی در آن است که خودکارآمدی ادراک قابلیت های فردی به منظور دستیابی به عملکردها و نتایج موقعیت دیگر از پیش تعیین شده می باشد، بنابراین خودکارآمدی از بابت باورهای انتظاری متفاوت است(اسپکتور<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳).

از طرفی متغیر دیگری که می تواند با موضوع خودکارآمدی در ارتباط باشد مفهوم توانمند سازی است که مهمترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان، می باشد. کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقاء و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می آورد. (سامونی و راس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹).

این پژوهش می تواند به شناخت و درک بیشتر مفهوم و سایر عوامل مرتبط با توانمند سازی و هوش سازمانی با خودکارآمدی منجر شود. در ضمن از چهارچوب مورد استفاده و یافته های این تحقیق می توان در رفع بسیاری از مشکلات و معضلاتی بهره جست که در عصر رقابتی و پر تلاطم امروز تنها به وسیله توانمند سازی وهوش سازمانی و با خودکارآمدی به عنوان مزایای رقابتی در سازمان های نوین قابل حل می باشد چرا که، زمانی که مدیریت سازمان بتواند به درستی مولفه های هوش سازمانی را در بین مربیان ورزشی در سازمان نهادینه کند تا مربیان هم در محیط شغلی خود و هم در ارتباط با همکاران و در برابر تنش های شغلی

<sup>1</sup> empowerment

<sup>2</sup> Samuni & ros

راحت تر برخورد کرده، حس وظیفه شناسی آنها نسبت به شغلشان بیشتر شده، در نهایت دید و نگرش بهتر نسبت به شغل خود دارند که اثرات آن منجر به بهره‌وری بیشتر در کار شده و اثرات مثبت آن کل سازمان ورزشی و نهایتاً جامعه می‌شود.

(فرهادپور، ۱۳۹۳) در تحقیق خود با عنوان بررسی ارتباط خودکارآمدی و هوش سازمانی به این نتیجه رسیدند که به طور کلی هوش سازمانی منجر به نتیجه مطلوب سازمانی، همچون عملکرد بالاتر، ترک خدمت، بهره‌وری بیشتر و غیبت کمتر خواهد شد که تحقیقات متعددی نیز صحت آن را تایید نموده‌اند.

شکوهنده (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان آموزش توانمندسازی شغلی بر سازگاری کاری و سرزندگی کارکنان و مربیان ورزشی دانشگاه اصفهان نشان دادند که آموزش توانمندسازی شغلی بر سازگاری کاری، سرزندگی و توانمندسازی شغلی و ابعاد آن شامل شایستگی، معنی‌داری، انتخاب، تأثیر و اعتماد موثر بوده است. در این میان ترویج آموزش و دانش در بین کارکنان و مربیان به عنوان یک عامل تأثیرگذار بر توانمندسازی شغلی آنها گزارش داده شده است. لویز و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی تحت عنوان شواهدی مبنی بر ارتباط هوش سازمانی با خودکارآمدی، گرایش‌ها و تأثیرات کاری، که در بین ۴۴۰ مربی حرفه‌ای و آماتور به صورت تصادفی از بین باشگاه‌های دولتی و خصوصی انتخاب شده بودند به این نتیجه رسیدند که افراد با هوش سازمانی بالا نسبت به افراد با هوش سازمانی پایین دارای شایستگی‌ها و توانایی‌های بیشتر بوده و همچنین دارای وقت و توان تحمل استرس بیشتر بودند.

## ۲- روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که بر روی مربیان فوتبال (مرد) شهر شیراز به اجرا در خواهد آمد.

جامعه آماری این تحقیق کلیه مربیان فوتبال (مرد) شهر شیراز می‌باشد که تعداد تقریبی آنها ۲۲۰ نفر است.

نمونه آماری پژوهش حاضر با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه گرجسی و مورگان (۱۹۷۰) به تعداد ۱۸۰ نفر از مربیان جامعه آماری انتخاب خواهد شد که این تعداد با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از بین مربیان فوتبال (مشغول به فعالیت) انتخاب می‌شوند.

به منظور انجام پژوهش حاضر از پرسشنامه استفاده خواهد شد که عبارت‌اند از پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر، پرسشنامه هوش سازمانی، پرسشنامه توانمندسازی.

اطلاعات و داده‌های استخراج شده با استفاده از دو روش آمار توصیفی و استنباطی بکار برده خواهد شد. که در قسمت آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در قسمت آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌های بدست آمده از رگرسیون، کلموگروف اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون در قالب نرم افزار SPSS استفاده خواهد شد.

## ۳- یافته‌ها

۱-۳ فرضیه اصلی: بین توانمندسازی و هوش سازمانی با خودکارآمدی رابطه معنادار وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۱: همبستگی بین متغیرهای توانمندسازی و هوش سازمانی با خودکارآمدی

متغیر خودکارآمدی		شاخص
سطح معناداری	ضریب همبستگی	متغیرها
۰/۰۰۰	۰/۶۰**	هوش سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۶۳**	توانمندسازی

**\*\*معنی داری در سطح یک صدم (۰/۰۱)**

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۶۳) و (۰/۶۰) در سطح کمتر از (۰/۰۱) معنادار شده (P<۰/۰۱) لذا بین سه متغیر توانمند سازی و هوش سازمانی با خودکارآمدی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد و فرض فوق تأیید می گردد.

**۲-۳ فرضیه ی فرعی اول: بین ابعاد توانمند سازی با خودکارآمدی رابطه معنادار وجود دارد.**

جهت بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

**جدول ۲: همبستگی بین ابعاد توانمند سازی با خودکارآمدی**

خودکارآمدی		متغیر ها
سطح معنی داری	ضریب همبستگی	مولفه های توانمند سازی
۰/۰۰۰	۰/۵۷**	تصمیم گیری
۰/۰۰۰	۰/۴۶	رشد حرفه ای
۰/۰۰۰	۰/۳۹**	پایگاه
۰/۰۵	۰/۱۴	خودکارآمدی
۰/۵۰۰	۰/۰۵	خودمختاری
۰/۰۰۰	۰/۳۳**	تاثیر گذاری

با توجه به جدول فوق و مشاهده ضرایب همبستگی و سطوح معناداری می توان متوجه شد که بین ابعاد توانمند سازی (تصمیم گیری، رشد حرفه ای، پایگاه تاثیر گذاری و خودکارآمدی) با متغیر خودکارآمدی رابطه معناداری مستقیم وجود دارد (P<۰/۰۱). همچنین مولفه ی خود مختاری معنادار نگردیده است. لذا بین دو متغیر ابعاد توانمند سازی و خودکارآمدی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد و فرض فوق تأیید می گردد.

**۳-۳ فرضیه فرعی دوم : بین ابعاد هوش سازمانی با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد.**

جهت بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

**جدول ۳: همبستگی بین ابعاد هوش سازمانی با خودکارآمدی**

خودکارآمدی		متغیر ها
سطح معنی داری	ضریب همبستگی	مولفه های هوش سازمانی
0/000	۰/۴۹**	چشم انداز استراتژیک
۰/۰۰۷	۰/۳۲**	سرنوشت مشترک
۰/۰۰0	۰/۳۵**	میل به تغییر
۰/۸۱۰	۰/۰۱	روحیه
۰/۰۰۰	۰/۵۳**	اتحاد و توافق
۰/۰۰۰	۰/۶۲**	کاربرد دانش
۰/۰۰۰	۰/۳۸**	فشار عملکرد

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که ضریب همبستگی بین ابعاد هوش سازمانی (چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) با خودکارآمدی، معنادار شده ( $P \leq 0/01$ )، و فقط مولفه ی روحیه با خودکارآمدی معنادار نگردیده است. لذا بین این متغیرها رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بدین معنا که با افزایش سطح متغیر ابعاد هوش سازمانی، خودکارآمدی نیز افزایش پیدا می کند.

#### ۴- نتیجه گیری

##### ۱-۴ بین توانمند سازی و هوش سازمانی با خودکارآمدی رابطه معنادار وجود دارد.

در تبیین فرضیه فوق می توان اظهار داشت که جامعه ورزشی، در تعیین نگرشها و چگونگی برخورد مربیان در محیط شغلی شان و در نهایت حس خودکارآمدی و رضایت آنان، نقش بسزایی دارد و از آنجایی که بین سه متغیر اصلی تحقیق یعنی توانمند سازی و هوش سازمانی با خودکارآمدی رابطه معنادار وجود دارد؛ پس در نظر گرفتن متغیر خودکارآمدی به عنوان عاملی که می تواند با توانمند سازی و هوش سازمانی در ارتباط باشد کاملا صحیح است. باید این مسئله را مد نظر قرار داد که در عصر حاضر پرداختن به خودکارآمدی با استفاده از دانش موجود یک ضرورت می باشد و بکارگیری و عملی کردن این متغیرها در محیط مراکز آموزشی، ورزشی یکی از مهمترین مزیت رقابتی کسب کار محسوب می شود در واقع سازمانی که بتواند مفهوم خودکارآمدی را در محیط کاری افراد نهادینه کرده و مربیان به طور ارادی آن را بپذیرند، منجر به شکل گیری بهره وری شغلی بیشتر (تبادل رهبر- عضو، وظیفه شناسی) و ایجاد هوش سازمانی در اعضاء برای رسیدن به اهداف عالی سازمان می شود. از یافته های پژوهش حاضر چنین استنباط می شود که به منظور افزایش بیشتر سطح خودکارآمدی و جلوگیری از پیامدهای نامطلوب آن لازم است سیاستگذاران و متولیان امر تدابیر و تمهیدات مناسب تری را اتخاذ کنند. عدم توجه به مساله خودکارآمدی به مربیان منجر به مشکلات عدیده ای می شود که یکی از مهمترین این مشکلات ترک خدمت مربیان بویژه مربیان فوتبال متخصص می باشد. به نظر می رسد وفاداری به سازمان تا حد زیادی به فرصت پیشرفت حرفه ای و معیارهای توزیع پاداش، بستگی دارد. برای حرفه ای شدن مدت زمان زیادی لازم است و اگر سازمان برای افراد این مسیر پیشرفت را فراهم نکند وفاداری به سازمان کمتر خواهد بود علاوه بر این، اگر حرفه ای ها به این نتیجه برسند که استانداردها و معیارهای مشروع در توزیع پاداشها استفاده نمی شود، تعهدشان به سازمان کمتر خواهد شد.

#### منابع

- ۱- شکوهنده، عاطفه (۱۳۹۳) آموزش توانمند سازی بر سازگاری کاری و سرزندگی کارکنان و مربیان ورزشی دانشگاه اصفهان. پایان نامه ی کارشناسی ارشد.
- ۲- فرهادپور، حسین (۱۳۹۳) بررسی ارتباط خودکارآمدی و هوش سازمانی کارکنان شرکت برق منطقه ای استان یزد. پایان نامه ی کارشناسی ارشد. پاییز ۹۳.

- 3- Lopez.S.T(2012) **The compare between orginazational intelligence and self- effeicncay**. Social Justice Research,vol,18.No .4,411-427.
- 4- Lefter .D& prejmerean.F& joshimf,X(201۵) **Impact in orginazational intelligence demention seven in romaniyae sports tools company**.
- 5- Specter,P,E(2013)**Job satisfaction and self- efficiency Application , assessment,cause, and consequence**. Thousand Osaka,ca: sage pablications.
- 6- Samuni.D & Ros.C.LL(2009) **“the employment relationships of foreign workers versus local Employees: a field study of impowerment organizational, Job satisfaction, Performance and OCB”**, Journal of organizational havior, N. 24, pp. 561-583.