

پیشایندهای ساختار توانمندساز ادارات کل ورزش و جوانان با پیامد اخلاق حرفه‌ای

یوسف اقدمی*^۱، دکتر سید محمد کاشف^۱، دکتر ابوالفضل قاسم زاده علیشاهی^۲، دکتر محسن شیرمحمدزاده^۳

۱. گروه رفتار حرکتی و مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه

۲. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

۳. گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۱۸، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۲۰)

چکیده

زمینه: ساختار توانمندساز نشان دهنده‌ی اثربخشی ساختارها و فرآیندهای سازمان در توانمند ساختن فعالیت‌های کارکنان است و توجه به آن برای ایجاد اخلاق حرفه‌ای ضرورتی غیر قابل اغماض است. بنابراین پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل علی-ساختاری پیشایندهای ساختار سازمانی توانمندساز ادارات کل ورزش و جوانان استانهای شمال غرب کشور با پیامد اخلاق حرفه‌ای انجام شده است.

روش: پژوهش حاضر توصیفی و مبتنی بر مدل‌یابی علی (مدل‌یابی معادلات ساختاری) می‌باشد. حجم جامعه آماری ۵۸۸ نفر از کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استانهای شمال غرب کشور بود که ۲۳۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. روابط بین متغیرهای مکنون در الگوی مفهومی با استفاده از مدل معادلات ساختاری تعیین شدند.

یافته‌ها: براساس نتایج به دست آمده، توانمندسازی روانشناختی، تعامل اجتماعی، تسهیم دانش و فناوری اطلاعات بر ساختار سازمانی توانمندسازی به صورت مستقیم اثر علی مثبت و معنی‌داری دارند. نتایج همچنین نشان داد که ساختار سازمانی توانمندساز بر اخلاق حرفه‌ای اثر علی مستقیم و معنی‌دار دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که متغیرهای تحقیق ضمن داشتن رابطه معنی‌دار با همدیگر، پیش‌بینی‌های خوبی نیز از همدیگر دارند که توجه به این زمینه‌ها می‌تواند در بهبود ساختار سازمانی توانمندساز همراه با افزایش در اخلاق حرفه‌ای کارکنان موثر واقع گردند.

کلیدواژه‌گان: ساختار توانمندساز، عوامل روانشناختی-ساختاری، اخلاق حرفه‌ای

سر آغاز

پژوهش‌های بسیار در زمینه ساختار سازمانی^۱ در کشور انجام شده است اما آنچه مغفول مانده و تاکنون مورد توجه قرار نگرفته است، ایده‌ی ایجاد ساختارهای توانمندساز در سازمانها می‌باشد.

به زعم صاحب‌نظران، ساختار توانمند^۲ یکی از متغیرهایی است که به نوآوری سازمانی^۳ کمک می‌کند. ساختار توانمند به شیوه‌ی بسیار رایج با درجه بالای عدم تمرکز^۴، الگوی ارتباط افقی گوناگون و زیاد و رسمی سازی اندک تعریف شده است (۳). ساختار سازمانها اگر توانمند شوند باعث رضایت^۵ کارکنان و پویایی آنان می‌شود (۴).

به نظر محققان (۳) ساختار سازمانی توانمندساز مفهومی پیچیده است و با عوامل روانشناختی و ساختاری ارتباط دارد.

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 و ساختاری توانمند نیاز دارند که به واسطه توانمندی نهادینه شده بتوانند در فرایندهای کاری دست به نوآوری بزنند (۱).

ساختار، صحنه عملیات سازمان است (۲). ساختار، نشان دهنده ترکیب کلی روابط اجزاء سازمان است و اساس و اصولی را که افراد در تعامل با یکدیگر و در راستای وظایف شغلی خود در سازمان باید به کار گیرند را تبیین می‌نماید (۲).

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و به طور مشخص مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های شمالغرب کشور (آذربایجان شرقی، غربی، زنجان، اردبیل) با حجم آماری ۵۸۸ نفر بود. حجم نمونه انتخاب شده با در نظر گرفتن معیارهای جدول نمونه‌گیری ۲۳۰ نفر می‌باشد. که برای اطمینان بیشتر ۲۵۰ پرسشنامه پخش گردید. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود. ویژگی‌های جمعیت شناختی نشان می‌دهد که ۱۵۴ نفر (معادل ۶۱/۶) مرد و ۹۶ نفر (معادل ۳۸/۴ درصد) کارکنان زن بوده‌اند.

همچنین ۱۰ نفر (معادل ۴ درصد) دارای سطح تحصیلات دیپلم، ۲۸ نفر (۱۱/۲ درصد) فوق دیپلم، ۱۴۰ نفر (معادل ۵۶/۲ درصد) لیسانس، ۶۶ نفر (معادل ۲۶/۵ درصد) هم دارای سطح تحصیلات ارشد و بالاتر بودند. ۶ نفر به این سوال پاسخ نداده‌اند.

همچنین ۹ نفر (۳/۶ درصد) دارای سابقه خدمت ۵ سال و کمتر، ۷۲ نفر (۲۸/۸ درصد) دارای سابقه خدمت ۶-۱۰ سال، ۱۲۸ نفر (۵۱/۲ درصد) دارای سابقه خدمت ۱۱-۲۰ سال، ۴۱ نفر (۱۶/۴ درصد) دارای سابقه خدمت ۲۱-۳۰ سال بوده‌اند.

برای جمع‌آوری اطلاعات از شش پرسشنامه استاندارد استفاده شد ساختار توانمندساز با ۱۲ گویه (۴)؛ توانمندسازی روانشناختی با ۱۵ گویه (۱۳ و ۱۴)؛ تسهیم دانش با ۶ گویه (۱۵)؛ تعامل اجتماعی با ۷ گویه (۱۶)؛ کاربرد فناوری اطلاعات با ۱۰ گویه (۱۷) و اخلاق حرفه‌ای با ۸ گویه (۱۸) سنجیده شد. که با طیف پنج درجه‌ای لیکرت تدوین شد.

برای تعیین قابلیت اعتماد پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد که برای توانمندسازی ۰/۸۸، تسهیم دانش ۰/۸۲، تعامل اجتماعی ۰/۷۴، فناوری اطلاعات ۰/۸۶، ساختار توانمندساز ۰/۸۸ و اخلاق حرفه‌ای ۰/۹۰ به دست آمد. همچنین جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. طبق بررسی شاخص‌های برازش مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری، روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت.

جهت بررسی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار LISREL استفاده شد.

یافته‌ها

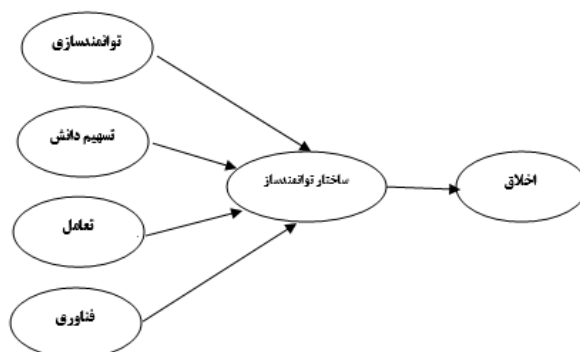
با توجه به جدول شماره (۱) ضریب مسیر مستقیم تسهیم دانش بر ساختار توانمندساز با مقدار ضریب ۰/۲۷ معنی دار دیده می‌شود (۵/۱۳) و $t = ۰/۲۷/β$ ضریب مسیر مستقیم فناوری اطلاعات بر ساختار توانمندساز با مقدار ضریب ۰/۵۷ معنی دار دیده می‌شود (۱۰/۸۷) $t = ۰/۵۷/β$ همچنین ضریب مسیر مستقیم توانمندسازی بر ساختار با مقدار ضریب ۰/۱۸ معنی دار دیده شد (۲/۹۶) $t = ۰/۱۸/β$. ضریب مسیر مستقیم تعامل اجتماعی نیز بر ساختار توانمندساز با مقدار ضریب

پژوهشگران تاثیر عوامل و متغیرهای مختلف روانشناختی و ساختاری را بر ساختار سازمانی توانمند بررسی کرده‌اند. از عوامل تاثیرگذار روانشناختی بر ساختار توانمند، متغیر توانمندسازی روانشناختی^۶ (۵) و تعامل اجتماعی^۷ (۶) می‌باشد. همچنین از عوامل ساختاری تاثیرگذار بر ساختار سازمانی توانمندساز عبارتند از تسهیم دانش^۸ (۷)؛ و فناوری اطلاعات^۹ (۸) اشاره نمود. همچنین بین ساختار سازمانی توانمندساز و پیامدهای آن رابطه معنی داری وجود دارد. از جمله اینکه ساختار سازمانی توانمندساز بر برخی عوامل فردی از جمله اخلاق حرفه‌ای^{۱۰} (۹) تاثیرگذار است.

اخلاق حرفه‌ای مجموعه استانداردها و قواعدی است که بر نحوه رفتار تمام اعضای یک حرفه اعمال می‌شود (۱۰). اخلاق حرفه‌ای متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده‌ی جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است (۱۱). تهیه و تدوین وظایف اخلاقی^{۱۱} افراد در سازمان‌ها، از یک طرف با هدف تحقق بخشیدن به اهداف سازمان و از طرف دیگر پاسخ دادن به ابهامات و رفع دغدغه‌های اخلاقی کارکنان تهیه و تدوین می‌شود (۱۲). لذا با توجه به آنچه بیان گردید و همچنین با توجه به جایگاه والای ورزش در جامعه، و همچنین این موضوع که بازی گردان و متولی اصلی جامعه بزرگ ورزش، سازمان‌های ورزشی می‌باشند؛ انتظار می‌رود که مبحث اخلاق حرفه‌ای در ادارات ورزش و جوانان بسیار مورد تاکید باشد.

از آنجا که ساختار سازمانی یکی از مهمترین ابعاد هر سازمان بوده و تناسب آن با محیط سازمانی می‌تواند بر محصول (دستیابی به هدف) به عنوان بعد دیگر بر سازمان تاثیر گذارد، این پژوهش به دنبال بررسی وضعیت ساختار سازمانی توانمند با پیامد اخلاق حرفه‌ای ادارات ورزش و جوانان استانهای شمال غرب کشور طراحی و اجرا شد. امید است نتایج این تحقیق مدیران سازمانهای ورزش و جوانان را به اهمیت ساختار سازمانی بیشتر آگاه و آشنا نماید و آنان بتوانند با برنامه‌ریزی دقیق در جهت بهسازی مناسب و توانمند و دستیابی به اهداف سازمان اقدام نمایند.

در مجموع براساس آنچه بیان شد، الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین عوامل روانشناختی و ساختاری ساختار سازمانی توانمندساز با پیامد اخلاق حرفه‌ای به شکل ذیل تنظیم شده است.



نگاره ۱: مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

یوسف اقدمی و همکاران: پیشایندهای ساختار توانمندساز ادارات کل ورزش و جوانان با پیامد اخلاق حرفه‌ای

۰/۱۵ معنی دار دیده می‌باشد ($\beta=0/15, t=2/63$). ضریب مسیر مستقیم ساختار توانمندساز بر اخلاق حرفه‌ای با مقدار ضریب ۰/۶۸.

جدول ۱: ضرایب اثر علی مستقیم پیشایندهای ساختار توانمندساز با پیامد اخلاق حرفه‌ای

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
توانمندسازی بر ساختار	۰/۱۸	۲/۹۶	اثر مستقیم ندارد
تسهیم دانش بر ساختار	۰/۳۷	۵/۱۳	اثر مستقیم دارد
تعامل بر ساختار	۰/۱۵	۲/۶۳	اثر مستقیم ندارد
فناوری اطلاعات بر ساختار	۰/۵۷	۱۰/۸۷	اثر مستقیم دارد
ساختار بر اخلاق حرفه‌ای	۰/۶۸	۱۴/۳۸	اثر مستقیم دارد

$X^2 = 1569/72, df = 768, X^2/df = 2/0.4, RMSEA = 0/06, GFI = 0/89, CFI = 0/89, NNFI = 0/90$

بحث

اخلاق می‌باشد (۲۹). نوع ساختار سازمانی (ارگانیک یا مکانیک) در جاری کردن اصول اخلاقی دخیل هستند (۳۰).

نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که توانمندسازی روانشناختی، تسهیم دانش، تعامل اجتماعی و فناوری اطلاعات به طور مستقیم بر ساختار سازمانی توانمندسازی اثر علی دارد. همچنین ساختار سازمانی توانمندسازی بر اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مستقیم و معنی‌دار می‌باشد. بنابراین سازمان باید به نقش و تاثیر ساختار توانمندساز در رابطه با اخلاق حرفه‌ای توجه اساسی کند و زمینه بروز ساختار توانمندسازی را به منظور ایجاد بسترهای لازم برای اخلاق حرفه‌ای را در محیط سازمان بهبود بخشد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در پژوهش حاضر اصول اخلاقی رضایت آگاهانه، امانت‌داری و حق معنوی مولفین آثار مورد توجه قرار گرفته‌اند.

سپاسگزاری

از تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان شمالغرب کشور که در اجرای این پژوهش محققان را یاری نموده‌اند تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه نامه

- | | |
|------------------------------|------------------------|
| 1. Organizational Structure | ساختار سازمانی |
| 2. Enabling structure | ساختار توانمند |
| 3. Organizational Innovation | نوآوری سازمانی |
| 4. Decentralization | عدم تمرکز |
| 5. Satisfaction | رضایت |
| 6. Psychological Empowerment | توانمندسازی روانشناختی |
| 7. Social Interaction | تعامل اجتماعی |
| 8. Sharing Knowledge | تسهیم دانش |
| 9. Information Technology | فناوری اطلاعات |
| 10. Professional Ethics | اخلاق حرفه‌ای |
| 11. Ethical Duties | وظایف اخلاقی |

نتیجه تحقیق نشان داد که توانمندسازی روانشناختی بر ساختار توانمندساز اثر علی مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج حاصل با نتایج محققان (۱۹، ۲۰، ۲۱) همسو می‌باشد. نتایج پژوهش محققان نشان داد که توانمندسازی کارکنان و مدیران به طور مستقل پیش بینی کننده ساختار سازمانی توانمند است (۲۲). همچنین محققان در پژوهش خود این نتیجه را گزارش دادند که بین متغیرهای تغییر، توانمندسازی کارکنان و ساختار سازمانی توانمند رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد (۲۳).

همچنین نتایج نشان داد که تسهیم دانش بر ساختار سازمانی توانمندسازی اثر علی مثبت و معنی‌داری دارد. محققان نشان دادند که مدیریت دانش^{۱۲} نقش توانمندساز در رابطه بین ساختار و اثربخشی سازمانی^{۱۳} ایفا می‌کند که با نتایج تحقیق حاضر همسو می‌باشد (۲۴). همچنین یافته‌های پژوهشی محققان نشان داد که تسهیم دانش پیش-بینی کننده قوی ساختارهای سازمانی توانمندساز می‌باشد (۲۵).

علاوه بر این نتایج نشان داد که تعامل اجتماعی بر ساختار سازمانی توانمندسازی اثر علی مثبت و معنی‌داری دارد. محققان در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین کارآمدی گروهی و تعامل بین آنها با ساختار سازمانی توانمند رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و کارآمدی گروهی و تعاملات پیش‌بینی کننده ساختار سازمانی توانمند می‌باشد که با نتایج تحقیق همسو می‌باشد (۲۶).

نتایج تحقیق نشان داد که فناوری اطلاعات بر ساختار سازمانی توانمندسازی اثر علی مثبت و معنی‌داری دارد. تامسون در تحقیقی اعلام کرد که فناوری با ساختار ارتباط دارد، ولی این ارتباط ساده و مستقیم نیست (۲۷). همچنین محققان (۲۸) در تحقیقی اعلام کردند که فناوری اطلاعات با عدم تمرکز، رسمیت^{۱۴} کمتر و تفکیک بیشتر ارتباط دارد و توانایی مدیر را بر اداره پیچیدگی سازمان افزایش می‌دهد و بازخوردهای سریع و منسجمی در ارتباط با عملکرد فراهم می‌کند و این امر سبب تسهیل تفویض اختیار^{۱۵} به سطوح پایین‌تر می‌شود.

نتایج تحقیق همچنین نشان داد که ساختار سازمانی توانمندسازی بر اخلاق حرفه‌ای اثر علی مستقیم و معنی‌دار دارد. یافته‌های محققان نشان داد که ساختار سازمانی توانمندسازی پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار

12. Ghasemzadeh Alishahi A, Kazemzadehbeytali M, Sharifi L. (2018). The role of intellectual capital on professional ethics, knowledge sharing and effective training of faculty members. *Ethics in Science and Technology*; 13(2): 108-118. (In Persian).

13. Thomas KW, Velthouse BA. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*; 15: 666-681.

14. Spreitzer G.M. (1997) Survivor responses to downsizing: the mitigating effects of trust and empowerment. USA: Southern California Studies Center.

15. Yua Y, Jin-Xing H, Xiao-Ying D, Mohamed K. (2013). A multilevel model for effects of social capital and knowledge sharing in knowledge-intensive work teams. *International Journal of Information Management*; 33: 780– 790.

16. Heidari VR. (2017). The effect of convenience and social interaction on customer satisfaction and experience in parsian bank. [MA Thesis]. Tehran: Islamic Azad University, Central Tehran Branch. (In Persian).

17. Etemadibozergh M. (2016) Investigating the relationship between information technology (it) application in organization and job satisfaction (case study: central staff of the national accounting court). [MSc Thesis]. Iran: Islamic Azad University, Central Tehran. (In Persian).

18. Moghimi M, Ramazan M. (2011). Management research. Tehran: Publication of Rahdan. (In Persian).

19. Nafari N, Omidi G. (2010) Investigating the effect of organizational structure (structural dimensions) on employee empowerment: a case study: ministry of economic affairs and finance. *Management and Development Process*; 73: 65-82. (In Persian).

20. Spritzer GM, Quinn RE. (1999). Empowered to lead: the role of psychological empowerment in organizational behavior. *Social Work Research*; 20: 511–526.

21. Hatami S, Sobhani, Birami Egerd J. (2015) The influence of organizational structure on empowering the personnel of youth and sports administration of lorestan province. *Sport Management*; 7 (4): 533-546. (In Persian).

22. Gage C. (2004) The meaning and measure of school mindfulness: anexploratory analysis. [Ph.D. Thesis]. USA: Ohio State University.

23. Gilmore CA. (2007) Change, principal, trust and enabling school structures: an analysis of relationship in southern Alberta school. {Ph.D. Thesis}. USA: The University of Montana Missoula, MT.

24. Shariatnia A, Guiley A. (2014). Investigating the impact of organizational structure dimensions on effectiveness: the role of knowledge management. Tehran: First Management Conference. (In Persian).

12. Knowledge Management مدیریت دانش

13. Organizational Effectiveness اثربخشی سازمانی

14. Formality رسمیت

15. Delegation of Authority تفویض اختیار

References

1. Kim PB, Lee G, Jang J. (2017). Employee empowerment and its contextual determinants and outcome for service workers: A cross-national study. *Management Decision*; 55(5): 1022-1041.

2. Hall R. (2002). *Organizational structure" processe and outcomes*. London: Prentice Hall.Inc.

3. Groth CA. (2002). *The possibilities & pitfalls of comprehensive school reform:Applying theories of organizational innovation to adoption of whole school reform design*.

4. Hoy W, Sweetland S. (2001). Designing better Schools: the meaning & measure of enabling school structures. *Educational Administration Quarterly*; 269-321.

5. Nafari N, Omidi G. (2010) Investigating the effect of organizational structure (structural dimensions) on employee empowerment: a case study: ministry of economic affairs and finance. *Management and Development Process*; 73: 65-82. (In Persian).

6. Yazdani HR, Hamidzadeh A, Kamali A, (2015) Investigating the effect of leadership style and organizational atmosphere on knowledge management with intermediate role of organizational structure and social interaction. *Information Technology Management*; 7 (1): 199-216. (In Persian).

7. Rahmanseresht SH, Radmard AH, Golvani M. (2012) The relationship between organizational structure and knowledge management. (a study in iran khodro company press production components dept). *Organizational Management and Culture*: 9 (23): 31-50. (In Persian).

8. Gholipur R. (2004) The impact of information technology on organizational structure and workforce structure. *Management Culture*; 2 (7): 154-127. (In Persian).

9. Alipour Sh, Faghihipur P, Faghihipur P (2013) investigating the relationship between dimensions of organizational structure and ethical values in a military organization. *Journal of Military Science and Technology*; 9 (26): 69-51. (In Persian).

10. Salimi M. (2016). Components of professional ethics of faculty members of physical education lessons of universities. *Ethics in Science and Technology*; 11 (2): 51-60. (In Persian).

11. Nasiri Waleikbani F, Navidi P. (2016). The Relationship between professional ethics and organizational agility: the mediating role of psychological empowerment. *Ethics in Science and Technology*; 11 (2): 61-69. (In Persian).

28. Akkermans Vanderhorest H. (2002). Manging IT in frastructure standardistion in the networked manufacturing firm international. *Journal of Production Economies*; 75(1-2): 213-228.
29. Moeini Shahraki H, Torkzadeh J, Mohammadi M, Khademi M. (2011) The relationship between the type of organizational structure and management of power resources in staff units Shiraz University". *Improvement Management Studies*; 21(66): 165-193.
30. Beygzadeh C, Sadeghi M, Ebrahimpour D. (2012). The impact of organizational factors on employee professional ethics growth. *Ethics in Science and Technology*; 7 (2): 1-9. (In Persian).
25. Cortes E, Soez patrocinió Z. (2007). knowledge management features supporting Organizational structure processes. *Journal of Knowledge Management*; 11(2): 1-23.
26. Rhoads DH. (2009) Enabling structure and collective efficacy: a study of teacher perceptions in elementary divisions of american schools in Mexico. [Ph.D. Thesis]. USA: Seton Hall University.
27. Azizi B, Mehrabi Koushaki AS, Jalali Farahani M. (2013) Investigating the relationship between information technology and organizational structure in the ministry of sport and youth of the Islamic Republic of Iran. *Journal of Sport Management*; 5 (3): 161-174. (In Persian).