

## بررسی توانمندسازی بر انگیزه‌ی کاری کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار شهرستان فردوس The investigation of empowerment and Job motivation on athletes and non-athletes employees in Ferdows City

**Sedigheh Sadat Hojjati \***

Payam Noor University

**Hojjatallah Siavashi**

Ph.D. student of Physiology, Institute of Sport

Medicine

**Atefeh Dadras**

Payam Noor University

**Aref Hosein Ekhtiari**

Payam Noor University

صدیقه سادات حجتی نویسنده مسئول

دانشگاه پیام نور

حجت الله سیاوشی

دانشجوی دکتری فیزیولوژی، پژوهشکده طب ورزشی

عاطفه دادرس

دانشگاه پیام نور

عارف حسین اختیاری

دانشگاه پیام نور

### چکیده

### Abstract

The aim of this research was to investigate the relationship between empowerment and Job motivation of athletes and non-athletes employees in Ferdows City. For this purpose in this casual-comparative study, 120 athlete and non-athlete employees of Ferdows City were randomly selected. Means of gathering data were the standard questionnaire, Spreitzer workplace empowerment questionnaire and Robinson job motivation questionnaire. The obtained data was analyzed by means of SPSS software (V:16), statistical tests, independent t and Pearson's correlation coefficient at the significant level ( $P < 0.05$ ). There was a positive and significant relationship between empowerment and job motivation ( $P < 0.05$ ). In addition, there was a significant difference between athletes and non-athletes in empowerment and job motivation ( $P < 0.05$ ); While, these differences between men and women were not statistically significant ( $P > 0.05$ ). The results show that empowerment and the job motivation have a significant relationship with the amount of physical activity and should be considered for people in organizations.

هدف از این پژوهش بررسی ارتباط بین توانمندسازی و انگیزه‌ی کاری کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار شهرستان فردوس بود. بدین منظور، در این بررسی علی-مقایسه‌ای، ۱۲۰ کارمند ورزشکار و غیرورزشکار شهرستان فردوس به‌طور تصادفی انتخاب شدند. داده‌ها توسط پرسشنامه‌های استاندارد توانمندسازی اسپریترز و انگیزه‌ی کاری رابینسون جمع‌آوری گردید. داده‌های به‌دست‌آمده به‌وسیله‌ی آزمون‌های تی-مستقل و ضریب همبستگی پیرسون توسط نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس (نسخه ۱۶) و در سطح معناداری ( $P < 0.05$ ) مورد آنالیز و آزمون قرار گرفتند. ارتباط معنادار و مثبتی بین توانمندسازی و انگیزه‌ی کاری وجود داشت ( $P < 0.05$ ). افزون‌براین، اختلاف معناداری نیز میان ورزشکاران و غیرورزشکاران در میزان توانمندسازی و انگیزه‌ی کاری وجود داشت ( $P < 0.05$ ); در صورتی‌که، این تفاوت‌ها بین زنان و مردان معنادار نبود ( $P > 0.05$ ). یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که توانمندسازی و انگیزه‌ی کاری ارتباط معناداری با میزان سطح فعالیت‌فیزیکی دارند و باید در کارکنان سازمان‌ها موردتوجه قرار گیرند.

**Keywords:** Empowerment, Job Motivation, Exercise, Physical Activity

**واژه‌های کلیدی:** توانمندسازی، انگیزه‌ی کاری، ورزش، فعالیت بدنی

### مقدمه

امروزه سازمان‌ها منحصراً با افزایش سرمایه و تغییر در تکنولوژی به موفقیت دست نمی‌یابند و سازمان‌هایی موفق هستند که به توسعه منابع انسانی توجه کنند. سازمان‌ها برای دستیابی به مزیت رقابتی و برنده شدن در بازارهای کنونی باید علاوه بر کیفیت کالا یا خدمات خود، بایستی برای بالا بردن توانمندی کارکنان خود بکوشند و همچنین باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم آوردن انگیزه شغلی برای آنان، کارکنان را برای خودکارآمدی بیشتر در امور مهیا نمایند. امروزه توانمندسازی کارکنان برای سازمان یک ضرورت است زیرا با افزایش توانمندسازی در کارکنان، انگیزه‌ی کاری آنان افزایش یافته و آن‌ها خود را به‌عنوان عضوی از سازمان قلمداد کرده و تلاش خود را برای موفقیت سازمان دوچندان می‌کنند. از پیامدهای توانمندسازی کارکنان می‌توان به رفتار شهروندی سازمانی، خودکارآمدی، انگیزه کاری بالا، انطباق مؤثرتر با تغییرات محیط، افزایش رضایت شغلی و ... اشاره نمود (هیلسوپ ۱۳۹۱).

توانمندسازی روشی نوین برای بقای سازمان‌های پیشرو در محیط رقابتی است و توانمندسازی درک شده نقش تعیین‌کننده‌ای بر خود انگیزشی و انگیزه کاری افراد دارد زیرا باور توانمندسازی بر گزینش اهداف چالش آور، میزان تلاش و کوشش در انجام وظایف، میزان استقامت و پشتکار در رویارویی با مشکلات و میزان تحمل فشارها اثر می‌گذارد (عسگری و همکاران ۱۳۹۲).

بنابراین، افزایش توانمندسازی و انگیزه‌ی کاری برای سازمان‌ها مهم می‌باشد و یکی از این روش‌ها که در سلامت افراد نیز نقش بسیار مهمی دارد ورزشی می‌باشد به طوری که در پژوهشی آشکار گردید که برنامه‌های ورزشی می‌توانند برای ایجاد انگیزه‌ی داوطلبی فاکتوری کلیدی محسوب گردند (اندام ۱۳۸۸)؛ و در راستای این چشم‌انداز، اتفاق نظر خوبی در میان نظریه‌پردازان وجود دارد که ورزش و اوقات فراغت می‌تواند نقشی اساسی در ترویج مشارکت اجتماعی-رفاهی افراد داشته باشد و پیشینه‌ی پژوهش‌ها تا به امروز ارتباط بین فعالیت‌های فیزیکی منظم و گسترش و توسعه‌ی مغز مخصوصاً در بخش پیشانی قشر مخ را مورد تأیید قرار داده‌اند به عبارت ساده‌تر فعالیت‌ها و برنامه‌های ورزشی منظم توسط کنترل رشد، نگهداری، و متمایز شدن یاخته‌ها و سلول‌های عصبی، نوروزن و سیناپس‌زایی و تولید رگ‌ها و عروق خونی مغز منجر به افزایش رشد و قطور شدن سلول‌های عصبی می‌گردند که به دنبال آن پیشرفت‌هایی در عملکردهای شناختی و اجتماعی همانند سرعت پردازش سیستم عصبی مرکزی، راهبردهای کنترلی و برنامه‌ریزی افراد می‌شود (سیاوشی ۱۳۹۴)؛ همچنین، شواهدی از آزمایشات صورت گرفته بر روی موش‌های آزمایشگاهی نشان‌دهنده‌ی آن هستند که ترکیبی از فعالیت‌های بدنی و غنی‌سازی محیط، یکی از شرایطی است که به وسیله‌ی زیاد شدن سلول‌های نورونی و گلیالی در هیپوکامپ باعث بهبود توانایی‌های مغز می‌شود؛ به صورتی که، کاهش میزان حجم مخ با هیپوپلازی قشر مخ، هیپوکامپ، و ماده‌ی سفید و همچنین افت قابل ملاحظه‌ای از شمار سلول‌های عصبی، رابطه‌ای نزدیک دارد (سیاوشی ۱۳۹۴)؛ و در این باره، برنامه‌های ورزشی و سرگرم‌کننده از طریق ایجاد فرصتی برای تعامل با دیگران به واسطه‌ی شرکت در بازی‌ها و برنامه‌های و رقابت‌های ورزشی و نیز برقراری ارتباط با مردم و دیگر افراد گروه موجب افزایش رشد اجتماعی افراد ورزشکار می‌شود (سیاوشی و بلوریان ۱۳۹۴)؛ همچنین، تغییر ذهن افراد می‌تواند منجر به تغییر ادراک اجتماعی آنان شود یعنی اگر اشخاص بدانند که درک و فهم آنان از دنیا می‌تواند با حقیقت آن مختلف باشد ممکن است باورهای نادرست خود را یافته و برای برطرف نمودن آن براساس واقعیات بیرونی تلاش نمایند (خلیلی و دیگران ۱۳۹۵)؛ براین اساس، تئوری ذهن ممکن است توسط ادراک پذیرش اجتماعی، سازگاری اجتماعی را بهبود بدهد و قابلیت ادراک عاطفی و هیجانی را هم بهبود بدهد و کارکردهای اجتماعی و هیجانی همچون حل مسأله، انعطاف‌پذیری، و خودگردانی، در آغاز و کنترل رفتار هدفمند ممکن است فاکتوری کلیدی محسوب گردند و این اشخاص از مسؤلیت‌پذیری، خودکارآمدی، رفتارهای جامعه‌گرا و خودکنترلی عاطفی بیش‌تری برخوردار باشند. بنابراین سؤالی که ممکن است در این میان مطرح گردد این است که آیا ورزش می‌تواند موجب افزایش توانمندسازی و انگیزه‌ی کاری افراد گردند؟ براین اساس، و با توجه به مطالب گفته‌شده پژوهش حاضر در درجه‌ی نخست به بررسی ارتباط میان توانمندسازی و انگیزه‌ی کاری پرداخته و سپس میزان این دو متغیر را در میان کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار ادارات موردپژوهش قرار می‌دهد.

## روش‌شناسی

**جامعه:** جامعه‌ی آماری این پژوهش علی-مقایسه‌ای از نوع پس‌رویدادی را ۱۵۰۰ نفر از کارکنان مرد و زن شاغل در ادارات شهرستان فردوس استان خراسان جنوبی تشکیل می‌دادند (جدول ۱).

**نمونه و روش اجرا:** بر اساس نمونه‌های آماری بررسی‌هایی که پژوهشگران دیگر انجام داده بودند؛ از میان این جامعه ۱۲۰ نفر به صورت تصادفی ساده و در دسترس انتخاب و پرسشنامه‌های توانمندسازی اسپریتزر<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) و پرسشنامه‌ی انگیزه‌ی کاری رابینسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) برای تکمیل بین آنان توزیع گردید (اسپریتزر ۱۹۹۵؛ رابینسون ۲۰۰۴). پرسشنامه‌ی توانمندسازی اسپریتزر دارای ۱۸ سؤال می‌باشد که به سنجش ابعاد احساس معنی‌دار بودن، احساس شایستگی یا خودکارآمدی، احساس خودتعیینی، احساس تأثیر و احساس اعتماد به دیگران می‌پردازد. این پرسشنامه در قالب یک مقیاس پنج رتبه‌ای (بسیار کم، کم، تاحدی، زیاد و بسیار زیاد) تنظیم شده است. با امتیاز دهی از ۱ تا ۵ به هر یک از گزینه‌ها، با توجه به اینکه این پرسشنامه شامل ۱۸ سؤال می‌باشد، کمترین امتیاز برای هر نفر ۱۸ و بیشترین امتیاز ۹۰ می‌باشد. مقیاس انگیزشی که در این مطالعه مورد استفاده قرار گرفته است، توسط رابینسون (۲۰۰۴) طراحی شده، تا به طور خاص انگیزش

افراد را برای انجام وظایف سازمانی، عملکرد فردی و پیشرفت احتمالی در سازمان، ارزیابی کند. از آنجاکه مقیاس‌های انگیزشی بیشتر بر سنجش انگیزش درونی تمرکز دارند تا انگیزش شغلی، بنابراین رابینسون این پرسشنامه را برای سنجش انگیزش شغلی طراحی کرده است. این مقیاس شامل ۱۱ ماده است و از شرکت‌کنندگان می‌خواهد که انگیزه‌شان را برای انجام دادن فعالیت‌های کاری متفاوت، در یک مقیاس ۵ درجه‌ای از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً مخالفم» مشخص کنند نمره‌گذاری این مقیاس از ۱ تا ۵ است بنابراین کمترین نمره برای یک فرد ۱۱ و بیشترین نمره ۵۵ می‌باشد.

سن	جنسیت		تعداد	گروه	
	میانگین	انحراف استاندارد			مرد
۵/۱۸	۳۵/۳۶	۱۳	۶۰	۷۳	ورزشکار
۵/۴۶	۳۷/۱۱	۷	۴۰	۴۷	غیرورزشکار

همه‌ی شرکت‌کنندگانی که در این پژوهش پرسشنامه‌ها را به‌درستی تکمیل نموده بودند، ۱۲۰ نفر بودند.

به‌منظور سنجش پایایی ابزار پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که پس از توزیع پرسشنامه در میان نمونه‌ی آماری و گردآوری داده‌ها، ضریب آلفای کرونباخ به‌صورت کلی و در ابعاد پژوهش محاسبه گردید (جدول ۲)؛ و با توجه به اینکه مقادیر آلفا که تمامی آن‌ها هم در ابعاد و در کل ابزار پژوهش بالاتر از ۰/۷۰ است می‌توان گفت که ابزار پژوهش پایا بوده و می‌توان بدان اعتماد کرد.

ردیف	نام متغیر یا شاخص	تعداد گویه	میزان آلفای کرونباخ
۱	بعد توانمندسازی	۱۸	۰/۹۴
۲	بعد انگیزش شغلی	۱۱	۰/۸۲
۳	کل پرسشنامه	۲۹	۰/۸۲

**روش آماری:** پس از جمع‌آوری داده‌ها از میانگین و انحراف استاندارد برای آمار توصیفی استفاده گردید و پس از بررسی توزیع نرمال داده‌ها توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و نیز بررسی پیش‌فرض‌های اساسی آمار پارامتریک، برای مقایسه ارتباط میان انگیزه‌ی کاری و توانمندسازی ضریب همبستگی پیرسون و جهت مقایسه میزان انگیزه کاری و توانمندسازی میان ورزشکاران و غیرورزشکاران و نیز بین زنان و مردان آزمون آماری تی مستقل مورد آنالیز و پژوهش قرار گرفت. تمامی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۶ و با سطح معنی‌داری ( $P < 0/05$ ) مورد آزمون و آنالیز قرار گرفتند.

### یافته‌های پژوهش

یافته‌های این پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که میان انگیزه‌ی کاری و توانمندسازی همبستگی بالای وجود دارد ( $r = 0/683$ ;  $p < 0/001$ ) و این همبستگی از نظر آماری نیز معنادار می‌باشد (جدول ۳).

سطح معناداری	همبستگی پیرسون	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد پاسخگو	توانمندسازی
< 0/001	0/683	0/47	4/35	120	توانمندسازی
		0/46	4/44	120	انگیزه کاری

همچنین در بررسی آزمون تی مستقل بین ورزشکاران و غیرورزشکاران تفاوت معناداری در میزان انگیزه‌ی کاری ( $P < 0.001$ ) و توانمندسازی ( $P < 0.001$ ) وجود دارد در صورتی‌که، در میان زنان و مردان تفاوت معناداری در میزان انگیزه‌ی کاری ( $P = 0.829$ ) و توانمندسازی ( $P = 0.976$ ) مشاهده نگردید (جدول ۴).

جدول (۴) بررسی میزان توانمندسازی و انگیزه‌ی کاری بین زنان و مردان و افراد ورزشکار و غیرورزشکار						
Sig.	میزان آماره (t)	انحراف معیار	میانگین	تعداد پاسخگویان	گروه‌ها	متغیر
<0.001	۲/۴۱	۰/۲۵	۴/۵۶	۷۰	ورزشکار	توانمندسازی
		۰/۶۰	۴/۰۸	۵۰	غیرورزشکار	
۰/۹۸	۰/۰۳	۰/۵۵	۴/۳۸	۲۰	زن	
		۰/۴۹	۴/۳۷	۱۰۰	مرد	
<0.001	۲/۷۴	۰/۲۲	۴/۶۳	۷۰	ورزشکار	انگیزه‌ی کاری
		۰/۶۰	۴/۱۹	۵۰	غیرورزشکار	
۰/۸۳	-۰/۲۲	۰/۵۶	۴/۳۲	۲۰	زن	
		۰/۵۱	۴/۶۰	۱۰۰	مرد	

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین توانمندسازی با انگیزه‌ی کاری در کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار مرد و زن ادارات شهرستان فردوس انجام گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین ورزشکاران و غیرورزشکاران از نظر میزان توانمندسازی و انگیزه‌ی کاری تفاوت معناداری وجود داشت؛ در صورتی‌که، میزان این فاکتورها در میان کارکنان مرد و زن تفاوت معناداری وجود نداشت. این نتایج با یافته‌های برخی از پژوهشگران هم‌سو و هم‌خوانی داشت (بخشی علی‌آباد ۱۳۸۸؛ فوی ۱۹۹۷؛ سهرابی و دیگران ۱۳۹۴؛ فیض و دیگران ۱۳۹۳؛ میری و دیگران ۱۳۹۱) در صورتی‌که با یافته‌های برخی دیگر از پژوهشگران ناهم‌سو بوده و هم‌خوانی نداشت (محمودی‌راد و پودینه‌مقدم ۱۳۹۱؛ عسگری و دیگران ۱۳۹۲؛ کواری و الفقهه ۱۳۸۳). در خصوص تحلیل یافته‌های این پژوهش می‌توان اینگونه عنوان نمود که بررسی‌هایی که بر مبنای تغییرات امواج نوار مغزی و عملکردها و کارکردهای اجتماعی پس از انجام برنامه‌های ورزشی توسط اشخاص انجام شده‌اند، شواهدی را فراهم آورده‌اند که نشان می‌دهند که فعالیت امواج نوار مغزی و چگالی جریان قشر مخ به‌ویژه در بخش‌هایی از شکنج میانی پیشانی، شکنج رکتوم، شکنج دوار، و قسمت‌هایی از لوب پیشانی، پس از برنامه‌های ورزشی کاهش می‌یابد (سپاوشی ۱۳۹۴) و این یافته‌ها این فرضیه را که حوزه‌های ذهنی و حرکتی افراد به شدت با یکدیگر در ارتباط می‌باشند، را مورد تأیید قرار می‌دهند و مؤید نقش بالقوه‌ی فعالیت‌های فیزیکی در رشد شناختی است که این پدیده ممکن است با بهبود توانایی‌های ویژه‌ی شناختی همانند عملکردها و کارکردهای اجرایی و پاسخ‌های حرکتی در شرایط بسیار پیچیده و بغرنج ایجاد شود که چنین اثرات رفتاری در هنگام همکاری در طی برنامه‌های فیزیکی و رقابت‌های ورزشی، چارچوب مناسبی را به‌وجود می‌آورد که شامل رفتارهای پیچیده‌تر و مهارت‌های بنیادین ناشی از فعالیت‌های اکتشافی و نمادین نیز می‌باشند و چنین یافته‌هایی نویدبخش گسترش برنامه‌های ورزشی با هدف ترویج و توسعه‌ی یک سبک زندگی فعال می‌گردند و یکی از عللی که می‌توان برای این ناهم‌خوانی‌ها ابراز نمود دامنه‌ی سنی آزمودنی‌ها می‌باشد به این صورت که آزمودنی‌های این پژوهش اغلب کارمند و از کارکنان سازمان‌ها می‌باشد و بنابراین مشکلات و مسائل شغلی همچون امنیت شغلی می‌تواند در این بین اثرگذار باشد همچنین شرایط محیطی، فرهنگی - اجتماعی، انتظارات، امکانات و تجهیزات ورزشی نیز می‌تواند فاکتوری کلیدی قلمداد گردد (الابن و همکاران ۲۰۰۶). همچنین، یکی دیگر از نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش نشان داد که بین توانمندسازی کارکنان و انگیزه‌ی کاری رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. این یافته‌ها با گزارش‌های بخشی علی‌آباد و همکاران (۱۳۸۸) و فوی (۱۹۹۷) هم‌سویی دارد (بخشی علی‌آباد ۱۳۸۸؛ فوی ۱۹۹۷). بخشی علی‌آباد در تحقیق خود فاکتورهای تأثیرگذار بر انگیزه‌ی شغلی را درونی و بیرونی در نظر گرفت که در بین فاکتورهای بیرونی متغیرهایی چون فاکتور سرپرستی و نظارت، خط‌مشی حاکم بر محیط، مدیریت مشارکتی، واگذاری وظایف و مسئولیت‌ها بیشترین نقش را داشتند. انگیزه افراد برای کار بهتر و بیشتر وابسته به شدت انگیزاننده‌ها است؛ بیشتر پژوهشگران از جمله فوی (۱۹۹۷) توانمندسازی را اعطای اختیار تصمیم‌گیری به کارکنان به‌منظور افزایش کارایی آنان و ایفای نقش مفید در سازمان می‌دانند (فوی ۱۹۹۷).

لذا زمانی که اختیارات مدیران به کارکنان تفویض گردد، اطلاعات لازم و کافی در اختیار کارکنان قرار می‌گیرد، به کارکنان اجازه‌ی تصمیم‌گیری در امور سازمان داده می‌شود و کارکنان اجازه‌ی انجام امور با استفاده از روش‌های خلاق و ابتکاری را دارند، انگیزه‌ی کاری در آن‌ها بالا رفته و با کارایی بهتر به انجام وظایف می‌پردازند (صفری، ۱۳۹۰). در منابع علمی روانشناختی، از توانمندسازی به‌منزله‌ی یک حالت درونی انگیزشی در افراد یاد می‌شود و افراد به قدرت و تمایل درونی برای نفوذ و کنترل بر سایر افراد نیاز دارند؛ قدرت برخورداری از یک نیاز درونی و حق تعیین است و توانمندسازی ریشه در تمایلات انگیزشی افراد دارد؛ بنابراین، توانمندسازی در حقیقت ایجاد شرایط لازم برای ارتقای انگیزش افراد در انجام دادن وظایفشان از طریق پرورش احساس کفایت نفس است و احساس مؤثر بودن ناشی از توانمندسازی به درجه‌ای اشاره دارد که رفتار فرد در اجرای اهداف شغلی متفاوت دیده شود، بدین معنی که نتایج مورد انتظار در محیط شغلی به‌دست‌آمده است و این احساس ناشی از توانمندسازی، این حس را در اشخاص القا می‌نماید که گوش شنوایی برای شنیدن ایده‌هایشان در سازمان هست (اسپریتزر ۱۹۹۲). افراد توانا باور دارند که موانع محیط بیرونی فعالیت‌های آنان را کنترل می‌کنند، بلکه خود می‌توانند آن موانع را کنترل کنند؛ آنان احساس «کنترل فعال» دارند، بدین معنی که محیط را با خواسته‌های خود همسو می‌کنند، برخلاف «کنترل منفعل» که خواسته‌های افراد با تقاضای محیط همسو می‌شود (توماس و ولتهوس ۱۹۹۰). احساس اعتماد به روابط بین فرادستان و فرودستان (اعتماد مدیر به کارمند و بالعکس) بازمی‌گردد و نیز به علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می‌شود (میشرا و اسپریتزر ۱۹۹۹). وتن و کمرون (۱۹۹۸) اشاره دارند که افراد توانمند، دارای احساس اعتماد هستند، مطمئن هستند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار می‌شود (واتن و کامرون ۱۹۷۸).

با این وجود، پژوهش حاضر همانند هر بررسی دیگری با یک‌سری از محدودیت‌ها نیز مواجه بود از جمله اینکه جهت علیت این رابطه به‌درستی آشکار نگردیده است بنابراین مشخص نیست که آیا افزایش انگیزه‌ی کاری موجب افزایش توانمندسازی می‌گردد یا افزایش توانمندسازی موجب افزایش انگیزه‌ی کاری می‌گردد بنابراین پژوهش‌های آینده بهتر است در بررسی‌های خود به این نکته توجه نموده و جهت علیت را در این‌گونه روابط آشکار نمایند؛ همچنین، یادآوری این نکته نیز لازم و ضروری به‌نظر می‌رسد که این پژوهش، بررسی‌ای مقدماتی است که بر روی نمونه‌ای کوچک صورت گرفته است و دارای محدودیت‌هایی همچون فقدان کنترل وضعیت روحی و روانی شرکت‌کنندگان و دیگر فاکتورهای مداخله‌گر است که پژوهشگران آینده بایستی در بررسی‌های خود آنان را نیز مورد توجه قرار دهند. همچنین، پیشنهاد می‌گردد که پژوهشگران آینده در پژوهش‌های خود اثر ویژگی‌های شخصیتی شرکت‌کنندگان را نیز مورد بررسی و پژوهش قرار دهند.

در پایان و با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری نمود که بین میزان توانمندسازی و انگیزه‌ی کاری رابطه‌ی معنادار و مثبتی برقرار است و از آنجاکه بین ورزشکاران و غیرورزشکاران نیز در متغیرهای انگیزه‌ی کاری و توانمندسازی رابطه‌ی معناداری برقرار است لذا به‌نظر می‌رسد که برنامه‌های ورزشی ممکن است موجب افزایش میزان توانمندسازی و انگیزه‌ی کاری گردند.

## منابع

- اندام، رضا. همتی‌نژاد، مهرعلی. حمیدی، مهرزاد. رضائی‌نژاد، رحیم. کاظم‌نژاد، انوشیروان. (۱۳۸۸). بررسی انگیزه‌های داوطلبی در ورزش. فصلنامه المپیک، سال هفدهم شماره ۳ (پیاپی ۴۷)؛ ص ۱۱۶-۱۰۵.
- بخشی علی‌آباد، حمید. نوروزی، داریوش. حسینی، زهرالسادات. (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ص ۴۱-۳۳.
- خلیلی، توران. فرقدانی، آزاده. شاطریان‌محمدی، فاطمه. (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش ترکیبی تئوری ذهن و برنامه چهار عاملی همدلی بر خود اثرمندی هیجانی- اجتماعی و قلدری در دانش‌آموزان ابتدایی. رویش روان‌شناسی. دوره ۵ شماره ۱، ص ۹۲-۷۱.
- سهرابی، آرزو. فیاضی، مرجان. شاه‌حسینی، محمدعلی. (۱۳۹۴). توسعه و توانمندسازی منابع انسانی: الزام موفقیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال چهارم، شماره ۱۶، ص ۶۱.
- سیاوشی، حجت‌اله و بلوریان، فاطمه. (۱۳۹۴). تأثیر ۱۲ هفته بازی بوجیا بر رشد اجتماعی نوجوانان ۱۳ تا ۱۵ سال دارای فلج مغزی همراه با کم‌توانی ذهنی. فصلنامه کودکان استثنایی. شماره ۴، ص ۴۵-۵۱.
- سیاوشی، حجت‌اله. (۱۳۹۴). تأثیر تمرین‌های ورزشی بر توانایی‌های حرکتی و شناختی کودکان با نشانگان داون. تعلیم و تربیت استثنایی. شماره ۱ پیاپی ۱۲۹، ص ۶۶-۵۷.

- عسگری، ناصر. خیراندیش، مهدی. غلامی، مهرداد. خلعتبری‌معظم، مریم. (۱۳۹۲). تاثیر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان بر توسعه‌ی ظرفیت خلق دانش در سازمان. مدیریت فناوری اطلاعات. دوره ۵ شماره ۱، ص ۱۲۶-۱۰۷.
- فیض، داود. کهیاری‌حقیقت، امین. مرادی، محمد. رحیمی، احسان. (۱۳۹۳). تاثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد شغلی: تاثیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی، سال چهارم، شماره ۱۴، ص ۶۷.
- کواری، سیدحبيب... و الفقهه، آیدین. (۱۳۸۳). بررسی عوامل موثر بر ایجاد انگیزه کاری در کارکنان صافی بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی شیراز. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، سال هفتم، دوره جدید، شماره ۱۵، ص ۳۳-۲۸.
- محمودی‌راد، غلامحسین و پودینه‌مقدم، مهدیه. (۱۳۹۱). بررسی جوتوانمندسازی بیمارستان‌های دانشگاهی شهر بیرجند از دیدگاه دانشجویان پرستاری کارورز در عرصه دانشکده پرستاری و مامایی. مراقبت‌های نوین، فصلنامه علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، ۹(۳)، ص ۲۲۵-۲۱۷.
- میری، عبدالرضا. سبزیکاران، اسماعیل. رضایی، حسین. (۱۳۹۱). رابطه‌ی رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی کارکنان شرکت تامین قطعات ایران خودرو. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود تحول). سال بیست‌ودوم، شماره ۶۷، ص ۱۷۷-۱۵۵.
- هیل‌سوپ، دیوید. (۱۳۹۱). مدیریت دانش در سازمان. ترجمه عباس منوریان و ناصر عسگری. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- واتن، دیوید. کامرون، کیم. (۱۹۷۸). توانمندسازی و تفویض اختیارات. ترجمه یزدانی بدرالدین. انتشارات موسسه تحقیق و آموزش مدیریت.

- Elaine, et al. (2006). participation motive in leisure center physical activities. *Journal of sport psychology*, 56, 75-87.
- Foy, N. (1997). *Empowering People at work*. Cambridge: Gower.
- Mishra, A. K., Spreitzer, G.M. (1999). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign; *The Academy of Management Review*, 23(3).
- Robinson, D. (2004). Motivation, morale and retention – how to reward, motivate, retain, recruit and keep staff morale. *Managing the Remodelled Workforce*. Optimus Publishing, NEC, Birmingham, 25 June.
- Spreitzer, G. M. (1992). When organization dare: the dynamics of individual empowerment in the work place. Ph.D. dissertation, University of Michigan.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Thomas, K. W., Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment. *Journal of Academy Manage Review*, 15:666-81.



شپوشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی