

Article history:

Received: 11 June 2024

Received in revised form: 5 August 2024

Accepted: 1 November 2024

Published online: 18 December 2024



Determining the Relationship Between Presidents' Social Influence and the Empowerment of Iran NOCs' Employees

Mahdi Goudarzi 

Assistant Professor of Sport Management, Payame Noor University, Tehran, Iran:
E-mail: goudarzi63@pnu.ac.ir

Article Info

Article type:
Research Article

Keywords:
*Social influence.
Empowerment.
Iran NOC*

ABSTRACT

Introduction: Personnel empowerment has been proposed as one of the management principles in leading organizations, so researchers and leaders around the world support personnel empowerment, because it helps organizations to successfully compete with other competitors in competitive markets. Therefore, the purpose of this research is to determine the relationship between the social influence of the leaders and the strengthening of the personnel of the National Olympic Committee.

Methods: The current research is a descriptive research based on the method of data collection. The statistical population of the research consisted of all the personnel of the National Olympic Committee of the country who had a master's degree or higher in the field of Olympic management, according to the information obtained from the administrative affairs unit of the National Committee, the number of 86 people was determined based on the total sampling. Number, all people have been selected as a statistical sample, in this research to collect information from Yukel's Social Influence Questionnaire (2002) and Spritzer's Personnel Empowerment Questionnaire (PEQ) were used and were approved based on the opinions of academic members of sports management, and to determine the reliability of the questionnaires used in this research, Cronbach's alpha was 0.92 and 0.92, respectively. 0.88 has been used. For data analysis Kolmogorov-Smirnov test as well as Pearson correlation test and regression analysis test and SPSS software were used.

Results: The results of the research showed that the coefficient between the social influence of the leaders and the strengthening of the personnel of the National Committee is equal to 0.290 at a significant level of 0.000. Because the level of significance is less than the error rate of 01.01, therefore, the assumption of a significant relationship between the social influence of the leaders and the strengthening of the personnel of the National Olympic Committee is confirmed with 99% confidence.

Conclusion: The Presidents should show them the method of interaction and two-way communication in order to cooperate with the employees and finally explain the ways of career advancement to the employees and provide an environment where employees to tell their concerns; Encourage the employees to say their suggestions freely, because this is effective on the capability of the personnel and strengthens it and leads to the success of the organization.

Cite this article: Goudarzi, M. (2024). Determining the Relationship between Presidents' Social Influence and the Empowerment of Iran NOCs' Employees. *New Approaches in Sports Mmanagement*, 12(46), 103-119. doi: 10.22034/ntsmj.2024.2031958.1056



Publisher: Iranian Scientific Association of Sports Management

Extended Abstract

Introduction

The efficiency and development of any organization largely depends on the correct use of human resources, because one of the important components for organizations to enter national and international markets and compete in these fields is competent human resources. The issue of capable human resources, which forms the basis and real capital of an organization, and through which the organization gains a competitive advantage, is under the title of strengthening personnel, which is the focus of experts and human resource management experts. Personnel empowerment has been proposed as one of the management principles in leading organizations, so researchers and leaders around the world support personnel empowerment, because it helps organizations to successfully compete with other competitors in competitive markets. Therefore, the purpose of this research is to determine the relationship between the social influence of the leaders and the strengthening of the personnel of the National Olympic Committee.

Methods

The current research is a descriptive research based on the method of data collection. The statistical population of the research consisted of all the personnel of the National Olympic Committee of the country who had a master's degree or higher in the field of Olympic management, according to the information obtained from the administrative affairs unit of the National Committee, the number of 86 people was determined based on the total sampling. Number, all people have been selected as a statistical sample, in this research to collect information from Yukel's Social Influence Questionnaire (2002) and Spritzer's Personnel Empowerment Questionnaire (PEQ) were used and were approved based on the opinions of academic members of sports management, and to determine the reliability of the questionnaires used in this research, Cronbach's alpha was 0.92 and 0.92, respectively. 0.88 has been used. For data analysis. Descriptive statistics methods were used to classify raw scores, design a frequency distribution table, and calculate dispersion indices such as mean and standard deviation, as well as inferential statistics methods were used to test hypotheses, in this regard, first to check the normality of the population distribution. Statistics from Kolmogorov-Smirnov test as well as Pearson correlation test and regression analysis test and SPSS software were used.

Results

The results of the research showed that the coefficient between the social influence of the leaders and the strengthening of the personnel of the National Committee is equal to 0.290 at a significant level of 0.000. Because the level of significance is less than the error rate of 0.01, therefore, the assumption of a significant relationship between the social influence of the leaders and the strengthening of the personnel of the National Olympic Committee is confirmed with 99% confidence, as well as between persuasion, exchange, inspirational attractions, legal methods, awareness Giving, pushing, giving attention, advice, personal attractions and the alliance of the Presidents have a direct and meaningful correlation with the strengthening of the personnel of the National Olympic Committee and it makes the personnel feel positive about themselves and have the necessary skills and abilities for Successfully perform organizational tasks by exchanging experiences and gaining extensive communication.

Conclusion

Considering that the National Olympic Committee is the main institution in charge of sports in the country, the strengthening of its personnel has an important role in organizational productivity and the realization of sports goals, especially in winning medals. The National Olympic Committee should try to influence the employees through intimate and close communication to improve their performance; establish a friendly and intimate relationship with the employees and ask the employees as friends to express their needs. By encouraging the personnel to explain to them that reaching the top positions in the Olympic and Asian Games is achievable, but in the continuation of their empowerment, they should help the National Committee with all their strength to carry out the duties of the staff and implement the necessary programs accordingly. Also, the Presidents should show them the method of interaction and two-way communication in order to cooperate with the employees and finally explain the ways of career advancement to the employees and provide an environment where employees to tell their concerns; Encourage the employees to say their suggestions freely,

because this is effective on the capability of the personnel and strengthens it and leads to the success of the organization.

Keywords: Social influence. Empowerment. Iran NOC

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: This article has been done considering all ethical principles.


Funding: No organization or individual financially supported this study, and all the financial resources were borne by the author

Authors' contribution: Main Author discussed the results and issued to the final manuscript.

Conflict of interest: This article is extracted from the Research Project; therefore, it is original, and author announce that there is no conflict of interests.

ارتباط نفوذ اجتماعی روساء با نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک

استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: goudarzi63@pnu.ac.ir

مهدی گودرزی 

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

مقدمه: توانمندسازی پرسنل به عنوان یکی از اصول مدیریت در سازمان‌های پیشرو مطرح شده است، از این رو محققان و رهبران در سراسر جهان از توانمندسازی پرسنل حمایت می‌کنند، زیرا به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با سایر رقبای خود در بازارهای رقابتی با موفقیت رقابت کنند. بنابراین هدف از این تحقیق تعیین رابطه بین نفوذ اجتماعی رهبران و تقویت پرسنل کمیته ملی المپیک است.

روش: پژوهش حاضر یک تحقیق توصیفی و بر اساس روش گردآوری داده‌ها می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه پرسنل کمیته ملی المپیک کشور که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر در رشته مدیریت المپیک بوده‌اند، تشکیل می‌دهند. با توجه به اطلاعات به دست آمده از واحد امور اداری کمیته ملی تعداد ۸۶ نفر بر اساس نمونه‌گیری کل تعیین شدند. تعداد، تمامی افراد به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند، در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه تأثیر اجتماعی یوکل (۲۰۰۲) و پرسشنامه توانمندسازی پرسنل اسپریتزر (PEQ) استفاده شد و بر اساس نظرات اعضای دانشگاهی مدیریت ورزشی تأیید شد. و برای تعیین پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده در این تحقیق، آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و به ترتیب ۰/۸۸ استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل رگرسیون و نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته: نتایج تحقیق نشان داد که ضریب بین نفوذ اجتماعی رهبران و تقویت کارکنان کمیته ملی المپیک برابر با ۰/۲۹۰ در سطح معناداری ۰/۰۰۰ است. چون سطح معناداری کمتر از میزان خطای ۰/۰۰۱ است، بنابراین فرض وجود رابطه معنادار بین نفوذ اجتماعی رهبران و تقویت پرسنل کمیته ملی المپیک با اطمینان ۹۹ درصد تایید می‌شود.

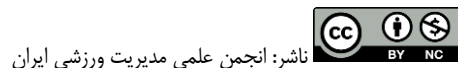
بحث و نتیجه‌گیری: روسای کمیته ملی المپیک باید روش تعامل و ارتباط دو طرفه را به پرسنل نشان دهند تا با آنها بهتر بتوانند همکاری کنند و در نهایت راه‌های پیشرفت شغلی را برای ایشان توضیح دهند و محیطی را فراهم کنند که پرسنل نگرانی‌های خود را بیان کنند زیرا این امر بر توانمندی پرسنل مؤثر است و آن را تقویت می‌کند و باعث موفقیت سازمان می‌شود.

کلیدواژه‌ها:

نفوذ اجتماعی
نیرومندسازی پرسنل
کمیته ملی المپیک

استناد: گودرزی، مهدی. (۱۴۰۳). ارتباط نفوذ اجتماعی روساء با نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۱۲(۴۶)، ۱۰۳-۱۱۹.

doi: 10.22034/ntsmj.2024.2031958.1056



ناشر: انجمن علمی مدیریت ورزشی ایران

مقدمه

کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به استفاده صحیح از نیروی انسانی بستگی دارد چرا که یکی از مؤلفه‌های مهم برای ورود سازمان‌ها به بازارهای ملی و بین‌المللی و رقابت در این عرصه‌ها نیروی انسانی توانمند می‌باشد (میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶).

موضوع منابع انسانی توانمند که اساس و سرمایه واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهد و از طریق آن، سازمان مزیت رقابتی پیدا می‌کند، تحت عنوان نیرومندی‌سازی پرسنل مورد توجه صاحب نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده است. نیرومندی‌سازی پرسنل به عنوان یکی از اصول مدیریتی در سازمان‌های پیشرو مطرح شده است لذا پژوهشگران و رهبران در سراسر جهان از نیرومندی‌سازی پرسنل حمایت می‌کنند، به این دلیل که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با موفقیت در بازارهای رقابتی به رقابت با دیگر رقبا بپردازند (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۶). آنچه که موجب اهمیت توانمندی‌سازی کارکنان می‌شود عناصر و ویژگی‌های سازنده آن، قدرت جهت دهی و پیش بردگی آن در سازمان و قابلیت‌های کارکردی ناشی از آن است. ساختار توانمندساز کارکنان دربردارنده قواعد و مقرراتی است که راهنمای حل مشکلات می‌باشد و بدین ترتیب فرایند حل مساله را بهبود می‌بخشد این ساختار به قواعد و مقرراتی حمایتگر اشاره می‌کند که رهبران سازمانی به مدد آنها از اختیارات خود برای نیرومندی‌سازی پرسنل استفاده می‌کنند از این رو زمینه لازم برای فرایند رهبری سازمانی در موقعیت‌های پیچیده درونی و محیطی را فراهم می‌آورد (معینی شهرکی و همکاران، ۱۳۹۰).

پرسنل از استعداد و انگیزه و نیروی نهفته زیادی برخوردارند و بروز این نیروهای بالقوه با توجه به استراتژی نیرومندی‌سازی شغلی محقق خواهد شد و در نهایت موجب رشد و ارتقای سازمان می‌گردد و بی‌توجهی به این مهم سازمان را از مسیر پیشرفت و ترقی منحرف خواهد ساخت. سازمان‌هایی که به نیرومندی‌سازی پرسنل‌ها پایبند هستند موجبات انگیزش و تعهد پرسنل را فراهم می‌کنند. (نجفی و بابائیان، ۱۳۹۸). عدم توجه به بهره‌وری منابع انسانی و توجه به عوامل دیگر کاهش اثربخشی و کارایی سازمان را به بار خواهد آورد و باعث ایجاد عدم رضایت و افزایش ضایعات و حوادث در میان آنها خواهد شد. ارتباط میان اعضا و سازمان، نگرش‌ها و رفتارهای اعضا را تحت تأثیر قرار می‌دهد. شناخت ادراکات کارکنان در مورد سازمان برای درک ماهیت مکانیسم‌هایی که باعث ایجاد نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان نسبت به شغل آنها می‌شود، امری ضروری است (جعفری و خلیلی، ۱۳۹۲).

توانمندی‌سازی بیشتر به شرایطی اطلاق می‌شود که طی آن، قدرت در اختیار باشد و این توانایی وجود داشته باشد که بتوان با بهره‌برداری لازم، از مزایای آن بهره‌مند شد (نارایان، ۲۰۰۵). در این میان یکی از با ارزش‌ترین سرمایه‌های هر سازمان، نیروی انسانی ماهر، کار آزموده و نیرومند است؛ استفاده از توانایی‌های بالقوه نیروی انسانی برای هر سازمان مزیتی بزرگ به شمار می‌رود (رضوی و همکاران، ۱۳۹۴). در واقع نیرومندی‌سازی، تکنیکی نوین و مؤثر در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان به وسیله بهره‌گیری از توان پرسنل است مزایا و پیامدهای نیرومندی‌سازی، هم فردی و هم سازمانی است (ریس و همکاران، ۲۰۰۱) که شامل دو گونه: پیامدهای نگرشی مثبت، که بر افزایش رضایت شغلی و کاهش فشار روحی پرسنل اثر دارد و پیامدهای رفتاری، که بر شاخص‌های نظم‌پذیری، مسئولیت‌پذیری و نقش آفرینی تأثیر دارد، می‌گردد که منجر به تعامل، چالش‌گری، رویارویی، بهبود و بالندگی در عناصر و مؤلفه‌های سازمانی، رضایتمندی کلیه ذی‌نفعان سازمان، اصلاح و تکمیل فرآیندهای کاری شده، البته بازخوردهای سوق دهنده نیز باید در شرایط مزیت نسبی قرار گیرند (جعفری و خلیلی، ۱۳۹۲). نیرومندی‌سازی نیرومندی‌های بالقوه‌ای را برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی‌های انسانی که از آن استفاده کامل نمی‌شود در اختیار سازمان و مدیریت می‌گذارد و مدیریت سازمان‌ها در دنیای پیچیده کنونی برای پویایی و ادامه حیات خود الزاماً نیازمند به استفاده از پتانسیل بالقوه پرسنل خود می‌باشند (نجفی و بابائیان، ۱۳۹۸).

نیرومندی‌سازی شغلی مجموعه‌ای از ادراکات انگیزشی است که به وسیله محیط کار شکل داده می‌شود. در تعریفی دیگر نیرومندی‌سازی شغلی، افزایش انگیزش درونی شغلی تعریف شده است و شامل چهار بعد معناداری، شایستگی، استقلال و مؤثر بودن است. تمام این ابعاد با همدیگر حوزه نیرومندی‌سازی شغلی را تشکیل می‌دهند که معناداری به ارزشمند بودن اهداف کاری براساس قضاوت درباره ایده‌آل‌ها و معیارهای فرد اشاره دارد؛ شایستگی به درجه‌ای اشاره دارد که فرد احساس می‌کند قادر است وظایف شغلی خود را با مهارت انجام دهد؛ استقلال (خودمختاری)، احساس استقلال در آغاز فعالیت‌ها و نظام بخشیدن به کار و بازتاب میزان آزادی عمل در رفتارها و فرآیندهای کاری است و مؤثر بودن درجه‌ای است که فرد احساس می‌کند توانایی تأثیرگذاری بر پیامدهای راهبردی، اداری یا عملیاتی شغل را دارا است. با توجه به مبانی ذکر شده نیرومندی‌سازی پرسنل، فنی انگیزشی تلقی می‌شود که در سازمان طراحی و به اجرا گذاشته می‌شود، بنابراین

نیرومندسازی پرسنل به بهبود عملکرد سازمان از طریق افزایش سطوح مشارکت و آزادی عمل پرسنل منجر می‌شود (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۶).

مدیران در سازمان‌ها، واضعان خط مشی و صاحبان قدرت هستند و عملکرد سازمان‌ها با قدرت آنان در ارتباط است. مدیران با به کارگیری منابع قدرت می‌توانند زمینه رشد و تعالی یا زمینه انحراف و فساد سازمان را فراهم آورند و این امر به ماهیت وجودی و چگونگی استفاده از قدرت و منابع آن بستگی دارد (یزدی و همکاران، ۱۴۰۱). یکی از متغیرهایی که با نیرومندسازی پرسنل در ارتباط است، نفوذ اجتماعی می‌باشد. یکی از جنبه‌های بسیار مهم رفتار اجتماعی، نفوذ است. این مقوله بیشتر به روانشناسی اجتماعی و در حوزه مدیریت به رهبری گروه و جامعه مرتبط است. نفوذ از ویژگی‌های اصلی رهبران است. بسیاری از کسانی که تاریخ را متحول و دگرگون ساخته‌اند کسانی بوده‌اند که از نفوذ اجتماعی بالایی برخوردار بوده‌اند. از فواید مهم مهارت نفوذ اجتماعی آن است که از طریق آن می‌توانیم نگرش دیگران را تغییر دهیم (آرنی و برنوتر، ۲۰۰۶). گاهی قصد نفوذ کننده تغییر نگرش نیست بلکه می‌خواهد آنرا پرورش دهد یا تکمیل کند. در هر صورت نگرش‌ها هدف اصلی تکنیک‌های نفوذی می‌باشند. از طرفی تا نگرش کارمندان نسبت به سازمان تغییر نیابد، تغییری در تعهد، انگیزش و رضایتمندی آنها ایجاد نمی‌شود. ابزاری که می‌تواند در این زمینه به کمک روستا بشتابند نیرومندسازی پرسنل با استفاده از نفوذ اجتماعی است (ایرتورک، ۲۰۰۸). مفهوم نفوذ اجتماعی آن است که کسی توان تحت تأثیر قرار دادن دیگران را چه با گفتار و چه با رفتار خود داشته باشد. نفوذ اجتماعی وقتی روی می‌دهد که اعمال یک فرد یا یک گروه، رفتار دیگران را تحت تأثیر قرار دهد؛ به یک معنا، اصطلاح نفوذ اجتماعی "کوششی است، عمدی از سوی یک فرد یا یک گروه، برای ایجاد تغییر در عقاید یا رفتار دیگران". تغییر نگرش یک نمونه از نفوذ اجتماعی است، نفوذی که عمدتاً بر ادراک کلامی مبتنی است و عموماً فرض آن بر این است که رفتار انسان دارای مبنای شناختی است. نفوذ اجتماعی سه نوع مهم از پیامدهای رفتاری را به دنبال دارد، پیامد اول پذیرش است؛ پذیرش یعنی اجابت یک درخواست صریح و مستقیم در حضور دیگران. پیامد دوم اطاعت است. اطاعت عبارت است از انجام یک دستور صریح که معمولاً صادرکننده آن شخصی قدرتمند یا دارای پایگاه بالای اجتماعی است و پیامد سوم هم‌رنگی است. هم‌رنگی یا هم‌نواپی در نتیجه فشار غیر مستقیم گروه انجام می‌گیرد. این امر، ناشی از این واقعیت است که در بسیاری از موقعیت‌های اجتماعی، قواعدی برای رفتار (هنجار اجتماعی) وجود دارد، که معین می‌کند، افراد جامعه در موقعیت‌های مختلف چه رفتاری باید داشته باشند. غالباً افراد به این هنجارها پایبندند و خود را به آنها ملتمز احساس می‌کنند (جعفریانی، ۱۴۰۰).

از فواید مهم مهارت نفوذ اجتماعی آن است که از طریق آن می‌توانیم نگرش دیگران را تغییر دهیم. در کنار موارد مثبتی که نفوذ اجتماعی می‌تواند داشته باشد، موارد منفی متعددی را نیز می‌توان برای نفوذ اجتماعی متصور شد. نفوذ اجتماعی می‌تواند در بسیاری از مواقع باعث تضییع حقوق اقلیت‌ها شود. نفوذ اجتماعی همچنین می‌تواند در بهبود کارها و افزایش کارایی افراد نیز نقش به‌سزایی را به جا گذارد (ایرتورک، ۲۰۰۸). نفوذ اجتماعی یکی از مقوله‌های روان‌شناسی اجتماعی است به این صورت که بسیاری از کسانی که تاریخ را متحول و دگرگون ساختند، از نفوذ اجتماعی بالایی برخوردار بودند (زارع بیدکی، ۱۳۹۸؛ رضوی و همکاران، ۱۳۹۴). نفوذ اجتماعی وقتی روی می‌دهد که رفتار فرد یا گروهی رفتار دیگران را تحت تأثیر قرار دهد. به یک معنی اصطلاح نفوذ اجتماعی کوششی عمدی از سوی فرد یا گروهی برای ایجاد تغییر در عقاید و رفتار دیگران است. یکی از جلوه‌های مناسبات انسانی، تعامل انسان‌ها با یکدیگر است (آرنی و برنوتر، ۲۰۰۶). این تعامل از شکل ساده آن تا پیچیده‌ترین وجه، در مناسبات انسانی بروز می‌کند. مهم‌ترین نکته‌ای که در ارتباطات و مناسبات بین انسان‌ها مطرح است، اتخاذ بهترین راه و روش برای تعامل بهتر، ترغیب بیشتر و نفوذ در دیگران است. در ارتباطات انسانی گاهی با یک نفر و گاهی با جمعی از انسان‌ها مواجه هستیم که با یکدیگر یک جمع کوچک و یا یک اجتماع بزرگ را تشکیل می‌دهند و قصد دارند ضمن بهره‌مند شدن از تعامل با یکدیگر، برای رسیدن به اهداف فردی و جمعی خود در دیگران نیز تأثیر بگذارند. می‌توان حضور دائمی نفوذ اجتماعی را به این صورت نشان داد که موقعیت‌های متعدد زندگی روزمره از بی‌معناترین تا برجسته‌ترین آنها، بدون در نظر گرفتن نفوذ اجتماعی قابل تفسیر نیست. رفتارها، افکار و هیجان‌های ما همیشه تحت تأثیر رفتارها و هیجان‌های دیگران قرار می‌گیرد (ماتسوشیما، ۲۰۰۸). مهارت نفوذ اجتماعی برای متخصصان، معلمان، مصلحان و سران قدرت در جامعه اهمیت زیادی دارد؛ زیرا آنها اکثر مواقع می‌خواهند با اعمال نفوذ بر مراجعان و زیر دستان خود به اهدافشان برسند و از تکنیک‌های ترغیبی و نفوذی خود استفاده خواهند کرد (آرنوت، ۲۰۰۷).

نفوذ نیز از ویژگی‌های اصلی رهبران است. بسیاری از کسانی که تاریخ را متحول و دگرگون ساخته‌اند کسانی هستند که از نفوذ اجتماعی بالایی برخوردار بوده‌اند. نیرومندسازی پرسنل از جمله متغیرهایی است که عوامل مختلفی می‌توانند با آن در ارتباط باشند و مسئله مهم در شناسایی متغیرهای مرتبط با آن، نقشی است که در استفاده این عوامل برای توسعه نیرومندسازی پرسنل مطرح می‌گردد که به طور کلی با مرور مبانی و تحقیقات صورت گرفته می‌توان بیان نمود، تاثیر نفوذ اجتماعی روساء در ترغیب و اصلاح رفتار پرسنل به سمت نیرومندسازی قابلیت‌های خود بسیار حائز اهمیت خواهد بود به شرطی که رابطه مستقیم و معناداری در بین این دو مشاهده شود. نیرومند کردن پرسنل موجب می‌شود اولاً: روساء و سازمان‌ها سریع‌تر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. ثانياً: پرسنل سازمان کار را از آن خود تلقی نموده و از کار کردن در سازمان به خود ببالند. بنابراین بدون نیرومندسازی، نه روساء و نه سازمان‌ها هرگز قادر نخواهند بود تا در دراز مدت کامیاب شوند. بر این اساس فراهم سازی مجموعه نیرومنداها و فرصت‌های لازم در پرسنل به منظور قادر ساختن آنان برای ایجاد ارزش افزوده و بر عهده گرفتن نقش و مسئولیت‌های معنی‌دار، توأم با کارآیی و اثربخشی بیشتر، در زمره وظایف استراتژیک روساء خواهد بود (رضوی و همکاران، ۱۳۹۴).

از طرفی امروزه روانشناسان اجتماعی و حتی متخصصان مدیریت، روش دستکش مخملی در جلب اطاعت را از مشت آهنین بسیار کارسازتر دانسته و توصیه می‌کنند که حتی صاحبان اقتدار از موضع قدرت و دستور مستقیم استفاده نکنند بلکه از طریق درخواست‌ها اطاعت را در افراد افزایش دهند، بنابراین آگاهی و دانش رهبران، روساء و کارگزاران جامعه از اصول زیربنای اطاعت و روش‌های جلب اطاعت می‌تواند به آنها کمک کند تا در انسان‌ها نفوذ نموده و حتی کنترل کنند (رضوی و همکاران، ۱۳۹۴).

اسیوند و همکاران (۱۳۹۵) در بررسی تاثیر نفوذ اجتماعی مدیران بر توانمندسازی شغلی کارکنان از دیدگاه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری یافتند در خصوص رابطه بین مولفه‌های نفوذ اجتماعی (متقاعدسازی، تبادل، جاذبه‌های الهام‌بخش، روش‌های قانونی، آگاهی دادن، فشار، مورد توجه قرار دادن، مشورت و جاذبه شخصی) و مولفه‌های معنی دار بودن، شایستگی، استقلال و خودمختاری از توانمند سازی شغلی همبستگی مثبت و معناداری را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، در صورتی که در ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری، مدیران از مدیریت مبتنی بر مولفه‌های نفوذ اجتماعی استفاده کنند موارد نامبرده قابل حصول می‌گردد: مهم شمردن کار برای افراد، رسیدن به هویت کاری و درک توانایی‌های خود، تشخیص منابع اطلاعاتی، افزایش قدرت تصمیم‌گیری در امور شغلی خود، احساس استقلال در انجام وظایف شغلی، استفاده از ابتکارات خود در انجام امور شغلی، کنترل امور کاری، مشارکت در تعیین اهداف و احساس توانایی و تسلط در انجام امور شغلی. این ویژگی‌ها در پویایی و تعالی سازمانی بسیار مهم بوده است (اسیوند و همکاران، ۱۳۹۵).

جوانمرد و همکاران (۱۳۹۹) در بررسی قدرت تمیزی راهبردهای نفوذ اجتماعی و فرهنگ جمع‌گرایی سازمانی در تفکیک سطوح بهزیستی اجتماعی در محیط کار نشان دادند که بکارگیری راهبردهای نفوذ اجتماعی نرم در سازمان‌هایی که فرهنگ جمع‌گرایی در آنها جریان دارد، به واسطه افزایش پاداش‌ها و کاهش هزینه‌های روانشناختی در روابط بین‌فردی، با افزایش کیفیت روابط بین‌فردی و در نتیجه دستیابی به سطوح بالای بهزیستی اجتماعی همراه است. (جوانمرد و همکاران، ۱۳۹۹).

رضوی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی رابطه نفوذ اجتماعی مدیران مدارس و نیرومندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد همبستگی مثبت و معناداری بین نفوذ اجتماعی مدیران مدارس و نیرومندسازی شغلی دبیران وجود دارد. نتایج همچنین نشان داد سه مولفه از مولفه‌های نفوذ اجتماعی (روش‌های قانونی، اتلاف و همکاری) توانستند مولفه‌های نیرومندسازی شغلی را پیش‌بینی کنند (رضوی و همکاران، ۱۳۹۴).

هیدالگو و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی نفوذ اجتماعی و تأثیرات موقعیتی را مورد بررسی قرار دادند. بر اساس نتایج پژوهش اثرات موقعیت برای پیش‌بینی رفتار جستجو قوی‌تر از تأثیرات نفوذ اجتماعی است، با این حال، نفوذ اجتماعی تا حد زیادی انتخاب واقعی را تعیین می‌کند. دلیل آن این است که نفوذ اجتماعی یک تأثیر مضاعف ایجاد می‌کند. این امر مستقیماً بر انتخاب نهایی تأثیر می‌گذارد (به طور مستقل در مورد اینکه چه گزینه‌ای با دقت بیشتری جستجو شده است) و به طور غیرمستقیم از طریق رفتار جستجو تغییر می‌کند که به نوبه خود تحت تأثیر محبوبیت نیز قرار می‌گیرد. تازگی رویکرد ما این است که ما ویژگی‌های شخصی را در نظر می‌گیریم و یک تحلیل فردی از حساسیت به نفوذ اجتماعی و تأثیرات موقعیتی ارائه می‌دهیم. با کمال تعجب، متوجه می‌شویم که افراد با اعتماد به نفس بیش از

حد تأثیر پذیرتر هستند، در حالی که سایر خصوصیات شخصی (به عنوان مثال، جنسیت و ریسک پذیری) در این زمینه نقش مهمی ندارند. (هیدالگو و همکاران، ۲۰۲۱).

آمر و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی نیرومندسازی ساختاری، نیرومندسازی روانشناختی و مشارکت کاری به عنوان یک مطالعه بین کشوری را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که نیرومندسازی روانشناختی تا حدی رابطه مثبت بین نیرومندسازی ساختاری و مشارکت به کار را واسطه می‌کند و اینکه مشارکت کاری با عملکرد وظیفه مثبت و با قصد ترک رابطه منفی دارد. تجزیه و تحلیل عدم تحقق نشان داد که رابطه مثبت بین نیرومندسازی روانشناختی و مشارکت در کار برای کارمندان شاغل در انگلستان از اسپانیا قوی‌تر است و پشتیبانی از عدم تغییر ساختاری جزئی مدل فرضیه را فراهم می‌کند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که نیرومندسازی روانشناختی یک مکانیسم اساسی است که ممکن است توضیح دهد که چرا نیرومندسازی ساختاری به طور مثبت با مشارکت کاری و پیامدهای تئوری (یعنی گسترش شبکه اسمی ساختارهای بررسی شده) و عملکرد مدیریت ارتباط دارد (آمر و همکاران، ۲۰۲۱).

فلوری و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی تأثیرات نفوذ اجتماعی بر انتخاب ایده در کارگاه‌های آموزشی خلاقیت را مورد بررسی قرار دادند. فرضیه این تحقیق این بود که تحت شرایط خاص، نفوذ اجتماعی مرحله انتخاب ایده را مغرضانه می‌کند. یک مطالعه تجربی با ۳۰ شرکت کننده که مجبور به انتخاب ایده بودند انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که دیدن ایده‌های شخص دیگری برای تأثیرگذاری بر انتخاب شرکت کنندگان کافی است و بنابراین پاسخ‌های او را مغرضانه می‌کند. این نتیجه به عنوان نتیجه یک پدیده اثبات اجتماعی تفسیر می‌شود: وقتی شرکت کنندگان نمی‌دانند چه چیزی را انتخاب کنند، تصمیم می‌گیرند به انتخاب همسالان و دوستان خود اعتماد کنند. برای جلوگیری از این سوگیری در جلسات ایده‌پردازی توصیه‌های روشمند ارائه شده است (فلوری و همکاران، ۲۰۲۰).

ماتسوشیما (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان کاربرد نفوذ اجتماعی در مراکز آموزشی، بر این موضوع تأکید می‌کند که افراد فقط به علت منافع مادی در مسایل مشارکت نمی‌کنند، بلکه آنها طبق عوامل نفوذ اجتماعی (همنوایی و متابعت) فعال می‌شوند. او همچنین بیان می‌کند که اصول تصمیم‌گیری متکی بر عوامل نفوذ اجتماعی است. او در این تحقیق به این نتیجه رسیده است که تأثیر مؤلفه‌های نفوذ باعث افزایش اثر بخشی می‌شود (ماتسوشیما، ۲۰۰۸).

میرمحمدی و همکاران، (۱۳۹۶) بر اساس نظریه شناخت اجتماعی که سه دسته عوامل کلیدی فردی، گروهی و سازمانی را در موفقیت ادراک افراد از احساس توانمندی بیان کرده است با هدف بررسی این عوامل در توانمندسازی کارکنان در حوزه ستادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مشخص کردند که بین عوامل سه‌گانه ذکر شده و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶).

به طور کلی با توجه به اهمیت توانمندسازی پرسنل و جایگاه نفوذ اجتماعی مدیران در پرورش منابع انسانی که در تحقیقات و مبانی نظری فوق‌الذکر اشاره گردید و اینکه کمیته ملی المپیک مهمترین نهاد متولی ورزش کشور با ساختاری برگرفته شده از انتخابات ۴ ساله برای تعیین روساء و اعضای هیات اجرایی خود درگیر تحولات سیاسی و جابجایی‌های دائمی در بین مدیران ارشد خود است، به منظور افزایش و بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمانی، بایستی شرایطی را در خود فراهم آورند که پرسنل نیرومندسازی لازم را احساس کنند. چرا که این نیرومندسازی نقش مهمی را در تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای و بهره‌وری سازمان دارا است. همچنین نفوذ اجتماعی روساء می‌تواند بر نیرومندسازی پرسنل نقش تعیین‌کننده‌ای داشته باشد. اما متأسفانه هنوز اطلاعات کافی از میزان و نوع ارتباط نفوذ اجتماعی روساء و نیرومندسازی پرسنل در سازمان‌های المپیکی به ویژه کمیته ملی المپیک ایران وجود ندارد و تحقیقات معدودی در این زمینه انجام شده است. البته باید متذکر شد که تحقیقات نسبتاً گسترده و پراکنده‌ای در مورد نیرومندسازی پرسنل انجام گرفته است، اما تحقیقی صورت نگرفته است که به بررسی ارتباط نفوذ اجتماعی روساء پیشین و کنونی کمیته ملی المپیک با نیرومندسازی پرسنل در این نهاد خاص که مسئولیت اعزام کاروان‌های المپیکی در بازی‌های مختلف که همه کشورها با تمام توان به رقابت جهت کسب افتخار می‌پردازند معطوف نماید. بیشتر تحقیقات انجام شده داخل کشور نیز، اکثراً در حوزه سازمان‌های دولتی به انجام رسیده‌اند که برای سنجش متغیرهای فوق، از چارچوب‌های مفهومی قدیمی و متفاوتی استفاده کرده‌اند. با توجه به عدم شناخت کافی از وضعیت نفوذ اجتماعی روساء در کمیته ملی المپیک و نبود دانش کافی در زمینه ارتباط آن با نیرومندسازی پرسنل به نظر می‌رسد، انجام پژوهشی که هدف آن بررسی رابطه بین نفوذ اجتماعی روساء و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک باشد، ضروری به نظر می‌رسد.

شاید به جرأت بتوان گفت که بقای امور ورزش کشور، که تضمین کننده افتخار آفرینی در میادین بین‌المللی ورزشی است، به پرسنل نیرومند بستگی دارد؛ پرسنل کارورزیده و نیرومندی که با خلاقیت، کارایی و هنر و نوآوری از حداقل امکانات حداکثر استفاده را ببرند و با برنامه‌ریزی‌های علمی و اصولی خود، بیش از پیش کاستی‌ها را جبران کنند و در ساختن نسلی نیرومند، خلاق و مبتکر سودمند باشند به همین منظور با توجه به اینکه کمیته ملی المپیک نیز مانند سایر سازمان‌ها در دنیای رقابتی امروزی درصدد است از سیستم‌های جذب، حفظ و توسعه پرسنل نیرومند استفاده کند تا بتواند عملکرد مطلوبی داشته باشد و علاوه بر استفاده بهینه از منابع سازمانی به دستیابی حداکثری در اهداف خود نائل شود. بنابراین با توجه به اهمیت مطالب مطرح شده و با توجه به اهمیتی که نفوذ اجتماعی روساء می‌تواند بر نیرومندسازی پرسنل داشته باشند، پژوهش حاضر بر آن است که به بررسی رابطه بین نفوذ اجتماعی روساء و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک بپردازد. از این رو سوال اصلی که در این پژوهش مطرح می‌شود این است که آیا بین نفوذ اجتماعی روساء با نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه‌ای وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف تحقیقی کاربردی و براساس نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی می‌باشد و از آنجا که در این تحقیق محقق به دنبال مشخص کردن ارتباط بین نفوذ اجتماعی روساء و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک، با استفاده از ابزار پرسشنامه می‌باشد، توصیفی از نوع پیمایشی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش را کلیه پرسنل کمیته ملی المپیک کشور که دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر در رشته مدیریت المپیک بودند تشکیل می‌داد که با توجه به اطلاعات کسب شده از واحد امور اداری کمیته ملی، تعداد ۸۶ نفر تعیین گردید که بر اساس نمونه‌گیری کل شمار، همه افراد به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است، در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات، از مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای، بررسی منابع الکترونیکی و مطالعه میدانی از طریق پرسشنامه‌های ذیل استفاده شد: پرسشنامه نفوذ اجتماعی یوکل (۲۰۰۲) که دارای ۴۴ سؤال و شامل ۱۱ بعد (هر بعد دارای ۴ سؤال می‌باشد): متقاعد سازی، تبادل، جاذبه‌های الهام‌بخش، روش‌های قانونی، آگاهی دادن، فشار، همکاری، مورد توجه قرار دادن، مشورت، جاذبه شخصی، ائتلاف می‌باشد و در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (اغلب موارد، معمولاً، بعضی اوقات، به ندرت و اصلاً) تنظیم شده است. روایی پرسشنامه در پژوهش رضوی و همکاران (۱۳۹۴) مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین پایایی آن در پژوهش مذکور ۹۴/۰ گزارش شده است. پرسشنامه نیرومندسازی پرسنل اسپریتزر (PEQ)، این پرسشنامه در سال ۱۹۹۵ توسط اسپریتزر و همکارانش ساخته شده است. پرسشنامه PEQ برای سنجش پرسنل یک سازمان برای ایجاد توانمندی‌سازی آنان در چهار مولفه موثر بودن، معنی‌داری، احساس شایستگی و حق انتخاب می‌پردازد.

این پرسشنامه دارای ۱۲ سوال است و جواب هر سوال به صورت طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم می‌باشد. روایی پرسشنامه در پژوهش رضوی و همکاران (۱۳۹۴) مورد تأیید قرار گرفته است و پایایی آن در پژوهش مذکور ۹۰/۰ گزارش شده است. در پژوهش حاضر برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوا استفاده شد و بر اساس نظرات تعضای علمی مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفت و برای تعیین پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. در این پژوهش ضریب پایایی برای هر یک از پرسشنامه نفوذ اجتماعی یوکل (۲۰۰۲) و پرسشنامه استاندارد نیرومندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) به ترتیب ۹۲/۰ و ۸۸/۰ گزارش شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها. از روش‌های آمار توصیفی جهت طبقه‌بندی نمرات خام، طراحی جدول توزیع فراوانی و محاسبه شاخص‌های پراکندگی نظیر میانگین و انحراف معیار و همچنین از روش‌های آمار استنباطی در جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده شد که در این رابطه ابتدا برای بررسی نرمال بودن توزیع جامعه آماری از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و همچنین در از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل رگرسیون و نرم افزار SPSS به کار برده شد.

یافته‌های پژوهش

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که متغیرهایی که سطح معناداری آزمون آنها، از ۰۵/۰ بالاتر به دست می‌آید، دارای توزیع نرمال هستند.

جدول ۱: نتایج آزمون کولوگروف اسمیرنوف

NOFUZEJTE MAEE	MOTEGHAED SAZI	TABAD OL	JAZEB EH	RAVESHGHAN OONI	AGAHIDA DAN	FESHA R	HAMKA RI	TAVAJ OH	MASHVE RAT	JAZEBESHA KHSI	ETEL AF	TAVANMAND SAZI	تعداد نمونه
86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	تعداد نمونه
131.3819	10.6254	13.3154	11.4481	13.7915	13.2219	13.2109	10.3305	10.2203	10.5254	13.0254	12.3654	36.6569	میانگین
27.02829	3.145	3.7381	2.9687	3.1398	3.4265	3.5730	2.8556	3.5158	3.1452	3.7381	2.8213	6.9557	انحراف معیار
.769	1.089	.917	1.075	1.159	.994	1.135	1.525	1.184	1.089	.907	1.181	.756	آماره آزمون
.595	.187	.383	.198	.136	.287	.152	.019	.121	.187	.373	.85	.638	سطح معناداری

همان گونه که از جدول ۱ مشخص است احتمال معنی داری برای متغیرها بالاتر از $0.05/0$ به دست آمده است، بنابراین مجموعه داده‌ها دارای توزیع نرمال است. بنابراین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون در نرم‌افزار اسپاس استفاده شد.

آزمون فرضیه اصلی

H0: بین نفوذ اجتماعی روساء و نیرومندی سازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: بین نفوذ اجتماعی روساء و نیرومندی سازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیه اصلی

نیرومندی سازی پرسنل		
۰/۲۹۰	ضریب همبستگی	نفوذ اجتماعی روساء
۰/۰۰۰	سطح معنادار	
۸۶	تعداد مشاهدات	

میزان ضریب بین نفوذ اجتماعی روساء و نیرومندی سازی پرسنل کمیته ملی برابر $0.29/0$ در سطح معنی داری $0.00/0$ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای $0.1/0$ کمتر است، لذا فرض وجود رابطه معنادار بین نفوذ اجتماعی روساء و نیرومندی سازی پرسنل کمیته ملی المپیک با 99% اطمینان تأیید می‌گردد. بنابراین فرض H0 رد و فرض H1 پذیرفته می‌شود.

آزمون فرضیه‌های فرعی

H0: ۱- بین متقاعد سازی و نیرومندی سازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: ۱- بین متقاعد سازی و نیرومندی سازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیه فرعی ۱

نیرومندی سازی پرسنل		
۰/۲۶۵	ضریب همبستگی	متقاعد سازی
۰/۰۰۰	سطح معنادار	
۸۶	تعداد مشاهدات	

میزان ضریب همبستگی بین متقاعد سازی و نیرومندی سازی پرسنل کمیته ملی المپیک برابر $0.265/0$ در سطح معنی داری $0.00/0$ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای $0.1/0$ کمتر است لذا فرض وجود رابطه بین متقاعد سازی و نیرومندی سازی پرسنل کمیته ملی المپیک با 99% اطمینان تأیید می‌گردد. بنابراین فرض H0 رد و فرض H1 پذیرفته می‌شود.

H0: ۲- بین تبادل و نیرومندی سازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: ۲- بین تبادل و نیرومندی سازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیه فرعی ۲

نیرومندی سازی پرسنل		
۰/۲۷۵	ضریب همبستگی	تبادل
۰/۰۰۰	سطح معنادار	
۸۶	تعداد مشاهدات	

میزان ضریب همبستگی بین تبادل و نیرومندی سازی پرسنل کمیته ملی المپیک برابر $0.275/0$ در سطح معنی داری $0.00/0$ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای $0.1/0$ کمتر است لذا فرض وجود رابطه بین تبادل و نیرومندی سازی پرسنل کمیته ملی المپیک با 99% اطمینان تأیید می‌گردد. بنابراین فرض H0 رد و فرض H1 پذیرفته می‌شود.

H0: ۳- بین جاذبه‌های الهام بخش روساء و نیرومندی سازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: ۳- بین جاذبه‌های الهام بخش روساء و نیرومندی سازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیه فرعی ۳

نیرومندسازی پرسنل		
۰/۲۱۰	ضریب همبستگی	جاذبه‌های الهام‌بخش روساء
۰/۰۰۰	سطح معنادار	
۸۶	تعداد مشاهدات	

میزان ضریب همبستگی بین جاذبه‌های الهام‌بخش روساء و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک برابر ۲۱۰/۰ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای ۰/۱ کمتر است لذا فرض وجود رابطه بین جاذبه‌های الهام‌بخش روساء و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک با ۹۹٪ اطمینان تأیید می‌گردد. بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می‌شود.
 H_0 : ۴- بین روش‌های قانونی و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود ندارد.
 H_1 : ۴- بین روش‌های قانونی و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۶: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیه فرعی ۴

نیرومندسازی پرسنل		
۰/۲۴۵	ضریب همبستگی	روش‌های قانونی
۰/۰۰۰	سطح معنادار	
۸۶	تعداد مشاهدات	

میزان ضریب همبستگی بین روش‌های قانونی و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک برابر ۲۴۵/۰ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای ۰/۱ کمتر است لذا فرض وجود رابطه بین روش‌های قانونی و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک با ۹۹٪ اطمینان تأیید می‌گردد. بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می‌شود.
 H_0 : ۵- بین آگاهی دادن و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود ندارد.
 H_1 : ۵- بین آگاهی دادن و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۷: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیه فرعی ۵

نیرومندسازی پرسنل		
۰/۱۳۰	ضریب همبستگی	آگاهی دادن
۰/۰۰۰	سطح معنادار	
۸۶	تعداد مشاهدات	

میزان ضریب همبستگی بین آگاهی دادن و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک برابر ۱۳۰/۰ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای ۰/۱ کمتر است لذا فرض وجود رابطه بین آگاهی دادن و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک با ۹۹٪ اطمینان تأیید می‌گردد. بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می‌شود.
 H_0 : ۶- بین فشار و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود ندارد.
 H_1 : ۶- بین فشار و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۸: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیه فرعی ۶

نیرومندسازی پرسنل		
۰/۰۹۱	ضریب همبستگی	فشار
۰/۰۰۰	سطح معنادار	
۸۶	تعداد مشاهدات	

میزان ضریب همبستگی بین فشار و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک برابر $0.91/0$ در سطح معنی‌داری $0.000/$ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای $0.1/$ کمتر است لذا فرض وجود رابطه بین فشار و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک با 99% اطمینان تأیید می‌گردد. بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می‌شود.

$H_0: -7$ بین همکاری و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود ندارد.

$H_1: -7$ بین همکاری و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۹: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه فرعی ۷

نیرومندسازی پرسنل		
$0.415/$	ضریب همبستگی	همکاری
$0.000/$	سطح معنادار	
۸۶	تعداد مشاهدات	

میزان ضریب همبستگی بین همکاری و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک برابر $0.415/0$ در سطح معنی‌داری $0.000/$ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای $0.1/$ کمتر است لذا فرض وجود رابطه بین همکاری و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک با 99% اطمینان تأیید می‌گردد. بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می‌شود.

$H_0: -8$ بین مورد توجه قرار دادن و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود ندارد.

$H_1: -8$ بین مورد توجه قرار دادن و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۰: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه فرعی ۸

نیرومندسازی پرسنل		
$0.240/$	ضریب همبستگی	مورد توجه قرار دادن
$0.000/$	سطح معنادار	
۸۶	تعداد مشاهدات	

میزان ضریب همبستگی بین مورد توجه قرار دادن و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک برابر $0.240/0$ در سطح معنی‌داری $0.000/$ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای $0.1/$ کمتر است لذا فرض وجود رابطه بین مورد توجه قرار دادن و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک با 99% اطمینان تأیید می‌گردد. بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می‌شود.

$H_0: -9$ بین مشورت و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود ندارد.

$H_1: -9$ بین مشورت و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۱: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه فرعی ۹

نیرومندسازی پرسنل		
$0.270/$	ضریب همبستگی	مشورت
$0.000/$	سطح معنادار	
۸۶	تعداد مشاهدات	

میزان ضریب همبستگی بین مشورت و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک برابر $0.270/0$ در سطح معنی‌داری $0.000/$ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای $0.1/$ کمتر است لذا فرض وجود رابطه بین مشورت و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک با 99% اطمینان تأیید می‌گردد. بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می‌شود.

$H_0: -10$ بین جاذبه شخصی و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود ندارد.

$H_1: -10$ بین جاذبه شخصی و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۲: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیه فرعی ۱۰

نیرومندسازی پرسنل		
۰/۳۱۰	ضریب همبستگی	جاذبه شخصی
۰/۰۰۰	سطح معنادار	
۸۶	تعداد مشاهدات	

میزان ضریب همبستگی بین جاذبه شخصی و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک برابر ۳۱۰/۰ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای ۰/۰۱ کمتر است لذا فرض وجود رابطه بین جاذبه شخصی و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک با ۹۹٪ اطمینان تأیید می‌گردد. بنابراین فرض H_0 رد می‌شود و فرض H_1 پذیرفته می‌شود.
 H_0 : ۱۱- بین ائتلاف و نیرومندسازی پرسنل کمیته‌های المپیک رابطه معناداری وجود ندارد.
 H_1 : ۱۱- بین ائتلاف و نیرومندسازی پرسنل کمیته‌های المپیک رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۳: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیه فرعی ۱۱

نیرومندسازی پرسنل		
۰/۰۹۴	ضریب همبستگی	ائتلاف
۰/۰۰۰	سطح معنادار	
۸۶	تعداد مشاهدات	

میزان ضریب همبستگی بین ائتلاف و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک برابر ۰/۰۹۴ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای ۰/۰۱ کمتر است لذا فرض وجود رابطه بین ائتلاف و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک با ۹۹٪ اطمینان تأیید می‌گردد. بنابراین فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

در سازمان‌های امروزی، مدیران غیر از متخصص بودن در رشته‌های فنی و تخصصی خود باید با رموز تأثیرگذاری بردیگران نیز آشنا باشند، در این سازمان‌ها مدیران با تحت تأثیر قراردادن نگرش‌ها و عقاید کارکنان، بسیار جدی‌تر و سریع‌تر می‌توانند به اهداف سازمانی خود نائل شوند، در واقع مدیریت مبتنی بر نفوذ، راهی به سوی توانمندی کارکنان و افزایش کارایی و اثربخشی آنها محسوب می‌گردد. یافته‌ها در خصوص ارتباط نفوذ اجتماعی روستا با نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک نشان داد که نفوذ اجتماعی روستا باعث نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک می‌شود به عبارت دیگر وجود یک مدیریت مبتنی بر مولفه‌های نفوذ اجتماعی در کمیته ملی المپیک موجب افزایش توانایی و باروری استعدادها پرسنل در خصوص انجام امور شغلی آنها خواهد شد، لذا در صورتی که روستا بر مبنای مولفه‌های نفوذ اجتماعی عمل کنند بستری مهیا خواهد شد که کارکنان به دنبال کشف راه‌های جدید، ابتکار و نوآوری باشند و به شناسایی ضوابط و استانداردهای مهم سازمان بپردازند، همچنین مسایل و موضوعات سازمان را بهتر درک کنند و همکاران خود را به کسب دانش شغلی و سازماندهی اطلاعات تشویق کنند و در نهایت روحیه همکاری و فرهنگ مشارکت را تقویت نمایند (رضوی و همکاران، ۱۳۹۴). (اسیوند و همکاران، ۱۳۹۵).

همچنین با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر همبستگی مستقیم و معنی‌دار بین متقاعدسازی و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک می‌توان نتیجه گرفت که متقاعدسازی باعث نیرومندسازی پرسنل می‌شود. متقاعدسازی یا اقناع فرآیند متقاعد کردن شخص دیگری برای انجام عملی یا موافقت با ایده است متقاعدسازی یک مهارت نرم ارزشمند است که می‌تواند در هر محل کار تأثیر بسزایی داشته باشد لذا به روستا کمیته پیشنهاد می‌شود برای جلب رضایت پرسنل از منطلق و واقعیات استفاده کنند. اگر تغییری را پیشنهاد کرده باشند به طور واضح توضیح دهند که این تغییر برای رسیدن به هدف ضروری است. با دلیل و منطق استدلال کنند که این تغییر مقرون به صرفه است و دلایل موفقیت آمیز بودن آنرا بیان کنند به این دلیل که این امر ابعاد تحلیل مسئله و پذیرش توأم با منطق را که نوعی از احترام به درک و شعور مخاطب است را گسترش می‌دهد و این شخصیت فرمان‌بری با عدم رضایت و یا کم‌فهمی را در ایشان کاهش می‌دهد و در محیط‌ها پرتنش امروزی این یک قابلیت پر کاربرد برای پرسنل است. (رضوی و همکاران، ۱۳۹۴). (اسیوند و همکاران، ۱۳۹۵).

از طرف دیگر همبستگی مستقیم و معنی‌دار بین تبادل و نیرومندسازی پرسنل به این معناست که تبادل باعث نیرومندسازی پرسنل می‌شود به همین منظور به روسای کمیته پیشنهاد می‌شود در مقابل انجام کاری از طرف کارکنان، متقابلاً برای آنان کاری را انجام دهند و از کارکنان درخواست کنند که تقاضای خود را بیان کنند، همچنین در پاسخ به کارکنان انجام کار بهتری را در آینده به آنان پیشنهاد کنند فضایی را در سازمان به وجود آورند تا کارکنان تقاضای خود را بیان کنند، ارزش‌های کارکنان محترم شمرده شود و به آنها توجه گردد، به تلاش کارکنان پاسخی مناسب ارائه شود به ارزش‌های طرف مقابل احترام گذارند و به طور واضح بیان کنند که این اهداف پیشنهادی منطبق با عقاید کارکنان می‌باشد. نتایج نشان داد، جاذبه‌های الهام‌بخش روساء باعث نیرومندسازی پرسنل کمیته‌های المپیک می‌شود. با توجه به اینکه جاذبه‌های الهام‌بخش به این معنی است که همواره صحبت از مسائل ارزشی برای افراد لذت بخش است. فرد تاثیر گذار در این قسمت می‌کوشد به ارزش‌های طرف مقابل احترام بگذارد و به روشنی بیان می‌کند که اهداف پیشنهادی منطبق با عقاید اوست و روساء می‌توانند با استفاده از جاذبه‌های الهام‌بخش در افراد سازمان تاثیر مثبتی بگذارند و موجب بهبود عملکرد پرسنل در سازمان و در نهایت موجب نیرومندسازی آنها شود. از طرف دیگر روش‌های قانونی باعث نیرومندسازی پرسنل می‌شود. روساء در سازمان باید برای پرسنل از راه معقول و پسندیده بیان کند که این اهداف و تغییرات پیشنهادی با قوانین و سیاست‌های سازمان مرتبط است با استفاده از روش‌های قانونی اختیاراتی به پرسنل داده شود تا بتوانند در حیطه مسائل مربوط به شغل خود و موقعیت‌هایی که در آن قرار می‌گیرند، مجاز به تصمیم‌گیری باشند. این تصمیم‌ها می‌توانند بزرگ یا کوچک باشند که البته اهمیت یک تصمیم و میزان اثرگذاری آن به مافوق سازمانی فرد بستگی دارد. اساس نیرومندسازی پرسنل، افزایش مسئولیت‌های آنان به منظور ایجاد اخلاق حرفه‌ای در سازمان و ارتقای سطح کیفیت زندگی پرسنل در سازمان است. (رضوی و همکاران، ۱۳۹۴). (اسیوند و همکاران، ۱۳۹۵).

همچنین، همبستگی بین آگاهی دادن و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی مستقیم و معنی‌دار است لذا آگاهی دادن باعث نیرومندسازی پرسنل می‌شود که قطعاً به هر میزان اطلاعات در بین پرسنل تا رسیدن به دانش و مهارت کاربردی بیشتر گردش بیابد و ظرفیت‌های لازم برای دریافت آگاهی در کارمندان ایجاد شود، شرایط توانمند شدن ایشان با سرعت بیشتری فراهم می‌گردد. (رضوی و همکاران، ۱۳۹۴). (اسیوند و همکاران، ۱۳۹۵).

از سوی دیگر فشار روساء باعث نیرومندسازی پرسنل می‌شود چرا که بر اساس شخصیت بسیاری از انسان‌ها که میل بالایی به آسایش تن و فرار از پذیرش کارهای سنگین دارند لذا این که توسط روساء با اعمال فشار کارمندی مجبور به کسب مهارت جدید یا تطبیق با تحولات مدرن گردد نوعی از توانمندسازی را در بین پرسنل به بار می‌آورد کما اینکه در شکل ظاهری با میل و رایت نباشد. (رضوی و همکاران، ۱۳۹۴). (اسیوند و همکاران، ۱۳۹۵).

نتایج همچنین نشان داد، همبستگی بین همکاری روساء و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. این به این معناست که همکاری روساء باعث نیرومندسازی پرسنل می‌شود. با توجه به اینکه همکاری به این معناست که فرد تاثیرگذار در این روش برای انجام وظایف به شما کمک کرده و منابع مورد نیاز شما را فراهم می‌کند در حالی که محیط کار امروزی به پرسنلی نیاز دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راه‌حل‌های تازه‌ای برای مسائل پیدا کنند، خلاقیت داشته و در مقابل کار خود پاسخ گو باشند بنابراین افراد نیرومند، سرمایه بزرگی برای سازمان و مدیریت محسوب می‌شوند و نیز مورد توجه قرار دادن پرسنل توسط روساء باعث نیرومندسازی پرسنل کمیته‌ها می‌شود. نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها با قابلیت‌ها و نیرومندی‌های بالقوه خود، چنانچه مورد توجه قرار گیرند، نقش مهم و حساسی را در رشد و توسعه همه جانبه ایفا خواهد نمود. در این مسیر، استفاده از تکنیک‌ها و روش‌های مختلف موجب ارتقای نیرومندسازی پرسنل می‌شود از طرف دیگر مشورت روساء با پرسنل باعث نیرومندسازی پرسنل کمیته‌ها می‌شود. با توجه به اینکه هدف اصلی از مشورت، استفاده از نظر دیگران و شفاف‌تر شدن مسائل و آشکار شدن زوایای پنهان آن برای تصمیم‌گیری و اجرای هر چه بهتر امور است. در حالی که فرد تاثیرگذار از شما می‌خواهد برای انجام کار بهتر مسایل پیشنهادی خود را بیان کنید او نظر شما را می‌خواهد و محیطی فراهم می‌کند که شما دغدغه‌های خود را بازگو کنید باعث می‌شود که فرد در سازمان نسبت به خود احساس مثبتی در سازمان داشته باشد و نیز جاذبه شخصی روساء باعث نیرومندسازی پرسنل می‌شود لذا به روساء پیشنهاد می‌شود سعی کنند که از طریق ارتباط صمیمی و نزدیک بر روی کارکنان نفوذ کنند تا عملکرد آنها بهبود یابد. با کارکنان ارتباطی صمیمی و دوستانه برقرار کنند و از کارکنان به عنوان یک دوست بخواهند که نیازهایشان را بیان کنند. (رضوی و همکاران، ۱۳۹۴). (اسیوند و همکاران، ۱۳۹۵).

نتایج تحقیق نشان داد بین ائتلاف روساء و نیرومندسازی پرسنل کمیته ملی المپیک همبستگی مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. این به این معناست که ائتلاف روساء با کارکنان باعث نیرومندسازی پرسنل می‌شود چرا که وقتی پرسنل و روساء برای تحقق یک یا چند هدف تشکیل ائتلاف می‌دهند موجب می‌شود که پرسنل در مورد خود احساس مثبتی داشته باشند یعنی احساس می‌کنند توانایی و مهارت لازم را برای انجام موفقیت آمیز یک کار بسیار مهم که دغدغه اصلی مدیران ارشد سازمان است را دارند و از طرف دیگر وقتی همه گروه‌های کاری اعم از مدیریت و اجرایی با هم در یک مسیر تلاش کنند و یک من واحد را تشکیل دهند، مسیر تبادل تجربیات و ارتباطات تقویت می‌شود که همین امر نیرومندسازی پرسنل را به همراه دارد. (رضوی و همکاران، ۱۳۹۴). (اسیوند و همکاران، ۱۳۹۵).

لذا به طور کلی نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات رضوی و همکاران (۱۳۹۴)، اسیوند و همکاران (۱۳۹۵)، امور و همکاران (۲۰۲۱) هیدالگو و همکاران (۲۰۲۱)، فلوری و همکاران (۲۰۲۰) هم خوانی دارد. (رضوی و همکاران، ۱۳۹۴). (اسیوند و همکاران، ۱۳۹۵). (هیدالگو و همکاران، ۲۰۲۱). (فلوری و همکاران، ۲۰۲۰). (امور و همکاران، ۲۰۲۱). ولی نتایج حاضر به دلیل تفاوت در ماهیت بررسی و متغیرهای استفاده شده با تحقیق‌های ماتسوشیما (۲۰۰۸)، میرمحمدی و همکاران، (۱۳۹۶)، جوانمرد و همکاران (۱۳۹۹) همسو نمی‌باشد. (ماتسوشیما، ۲۰۰۸). (میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۶). (جوانمرد و همکاران، ۱۳۹۹).

در نهایت با توجه به اینکه کمیته ملی المپیک اصلی‌ترین نهاد متولی ورزش کشور است، نیرومندسازی پرسنل آن نقش مهمی را در بهره‌وری سازمانی و تحقق اهداف ورزشی به ویژه مدال آوری را دارا است به همین منظور مقتضی است بر اساس یافته‌های این پژوهش، روسای کمیته ملی المپیک سعی کنند که از طریق برقراری ارتباط صمیمی و نزدیک بر روی کارکنان نفوذ کنند تا عملشان بهبود یابد؛ با کارکنان ارتباطی صمیمی و دوستانه برقرار کنند و از کارکنان به عنوان دوست بخواهند که نیازهایشان را بیان کنند. با ترغیب پرسنل برای آنها توضیح دهند که رسیدن به جایگاه‌های برتر بازی‌های المپیک و آسیایی تحقق پذیر است ولی در ادامه توانمند شدن ایشان، تا برای انجام وظایف کارکنان با تمام توان کمیته ملی را یاری نمایند و برنامه‌های مورد نیاز آن را به طور حداکثری اجرا کنند. همچنین روساء برای همکاری با کارکنان روش تعامل و ارتباط دو سویه را به آنها نشان دهند و در آخر راه‌های پیشرفت شغلی را به کارکنان کاملاً توضیح دهند و محیطی را فراهم کنند که کارکنان دغدغه‌های خود را بازگو کنند؛ کارکنان را تشویق کنند که پیشنهادهای خود را آزادانه بگویند، چراکه این موضوع بر توانمندی پرسنل مؤثر است و موجب تقویت آن می‌شود و به موفقیت سازمان می‌انجامد. (رضوی و همکاران، ۱۳۹۴). (اسیوند و همکاران، ۱۳۹۵).

تقدیر و تشکر

از سردبیر گرامی و داوران محترم به خاطر ارائه نظرهای ساختاری و علمی سپاسگزاری می‌شود.

References

- Aerni, Philipp and Bernauer, Thomas (2006), "Stakeholder Attitudes toward GMOs in the Philippines, Mexico, and South Africa: The Issue of Public Trust" *World Development* 34(3):557-575.
- Amor. A. M, Xanthopoulou. D, Calvo. N, Vázquez. J. P. A, (2021), Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study, *European Management Journal*. Volume 39, Issue 6, December 2021, Pages 779-789
- Arnott. D. (2007). Trust: Current Thinking & Future Research. *European Journal of Marketing* 41(9-10):981-987.
- Erturk E. (2008). Numerical solutions of 2-D steady incompressible flow over a backward-facing step, Part I: High Reynolds number <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0045793007001545>solutions. *Computers & Fluids*. Volume 37, Issue 6, July 2008, Pages 633-655.
- Fleury. S, Agnès. A, Cados. L, Denis-Lutard. Q, Duchêne. C, Rigaud. N & Richir. S, (2020), Effects of Social Influence on Idea Selection in Creativity Workshops. *Thinking Skills and Creativity*, 2020, 37, pp.100691. [ff10.1016/j.tsc.2020.100691](https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100691)ff. [ffhal-02918237](https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100691)
- Jafari, A., & Khalili, R. (2013). Impact of psychological empowerment, job satisfaction, job stress on organizational commitment. *Quarterly Disciplinary Knowledge West Azarbaijan*, 6(18), 1-31.
- Jafariani, H. (2021). Exploring social influence and the effect of professional ethics and political skills on it. *Transformation Management Journal*, 13(spring & summer 2021), 167-188. doi: 10.22067/tmj.2021.31102.0
- Javanmard, S., Eskandari, H., Borjali, A., & Farrokhi, N. A. (2020). Discriminatory Power of Social Influence Tactics and Organizational Collectivism Culture in Discriminating among Levels of Social Well-being in the Workplace. *Social Psychology Research*, 10(38), 167-187. doi: 10.22034/spr.2020.114707

- Hidalgo-Hidalgo, M, Jiménez, N, & López-Pintado, D, (2021), Social influence and position effects," *Journal of Economic Behavior & Organization*, Elsevier, vol. 182(C), pages 113-131.
- Matsushima, H. (2008), "Implementation and Social Influence," *CIRJE F-Series CIRJE-F-598*, CIRJE, Faculty of Economics, University of Tokyo.
- Mirmohammadi, S. M., hosseinpour, D., & ghasemi banabari, H. (2017). Key success Factors of Employees' Empowerment in Cooperation. *Management Studies in Development and Evolution*, 25(83), 93-114. doi: 10.22054/jmsd.2017.7480
- Moeini Shahraki, H., Torkzadeh, J., Mohammadi, M., & Khademi, M. (2011). A Survey of Relationship between Organizational Structure Types and Administrators' Power Resources at Shiraz University's Administration division. *Management Studies in Development and Evolution*, 21(66), 165-193.
- Najafi, A., & Babaian, S. R. (2019). Identification of an expert in the psychological capacity of diplomatic police workers. *NAJA HUMAN RESOURCES*, 13(57), 45-64.
- Narayan, D. (2005). *Measuring empowerment, cross- disciplinary perspectives*. Washington, D. C: The Worth Bank.
- Norouzi, R., Sepahvand, R., Mosavi, K., & Fatahi, F. (2018). Deigning a Structural Model for Relationship between Talent Management, Staff Empowerment, and Organizational Effectiveness in Sport and Youth Administrations in Tehran Province. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 5(1), 49-65.
- Osivand, H., Moradi, M. R., & Moradi, A. (2016). The Effect of Social Influence of Managers on Occupational Empowerment of the Personnel from the Viewpoint of the Staff of Sport and Youth Departments of Chaharmahal and Bakhtiari Province. *Sport Physiology & Management Investigations*, 8(4), 59-69.
- Razavi, S. M. H., Osivand, H., & Manoochehrinejad, M. (2015). Relationship between schools manager's Social Influence and sports teacher's occupational empowerment. *Sport Management Journal*, 7(5), 751-764. doi: 10.22059/jsm.2015.56759
- Reis, D. and Pena L (2001), "Reengineering the Motivation to Work", *Management Decision*, 39(8):666-675. DOI:10.1108/EUM0000000005929
- Yazdi, R., Khalilzade S. M. R., Eslami Mofid Abadi H. (2022).The Role of Stakeholder Influence on the Relationship between CEO Power and Corporate Social Responsibility .*Judgment and Decision Making in Accounting and Auditing* ,(2),59-98.
- Zare Bidaki, F. (2018). Social influence and its impact on the lives of people in society.1th International Conference on Sustainable Development and Health Psychology. Isfahan.<https://civilica.com/doc/998255>.