



تأثیر سلامت سازمانی بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی (گروه نظارتی گمرکات جنوب کشور)

حاجیه رجیبی فرجاد^۱ - فرزاد خادم^۲

چکیده

توانمندسازی یک نگرش مدرن از انگیزش درون شغلی است که به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان بوده و شرایط و فرصت‌هایی را برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی کارکنان فراهم می‌کند. همچنین توانمندسازی نگرش مثبتی در کارکنان، نسبت به شغل و سازمانشان ایجاد می‌کند. این پژوهش بر آن است تا تأثیر سلامت سازمانی بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی (گروه نظارتی گمرکات جنوب کشور) را بسنجد. جامعه تحقیق حاضر کارکنان گروه حسابرسی عملیاتی در گروه نظارتی گمرکات جنوب کشور و از روش سرشماری جهت نمونه‌گیری استفاده شد. جهت اندازه‌گیری متغیر مستقل سلامت سازمانی از پرسشنامه هوی و فیلدمن^۱ (۱۹۹۹) و متغیر وابسته توانمندسازی کارکنان از پرسشنامه اسپریتزر و در قالب یک پرسشنامه جامع استفاده شد. روایی پرسشنامه از طریق محتوا و جهت تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ که برابر با ۰/۹۱۴ می‌باشد استفاده شده است. جهت آزمون فرضیات پژوهش از تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که سلامت سازمانی بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد. همچنین مؤلفه‌های سلامت سازمانی (تأکید علمی، حمایت منابع، ساخت دهی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی) بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد. **واژگان کلیدی:** توانمندسازی، سلامت سازمانی، تأکید علمی، روحیه، ساخت دهی، ملاحظه‌گری

^۱ استادیار گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی امین آدرس پست الکترونیک (نویسنده مسئول)

Hajieh_rajabi@yahoo.com

^۲ کارشناس ارشد مدیریت

مقدمه

فرآیندهای حسابداری و عملیاتی در گمرک را به عهده دارد. هدف‌های حسابرسی عملیاتی بسیار متنوع و گوناگون است؛ بنابراین تدوین دستور عمل تفصیلی استاندارد و برنامه‌های حسابرسی استاندارد برای انجام تمامی فرایندهای ممکن حسابرسی عملیاتی، علاوه بر نیاز به صرف وقت زیاد، به ندرت دارای اثربخشی لازم خواهد بود. برنامه‌های حسابرسی عملیاتی برای شرایط خاصی از سازمان یا بخش مورد بررسی، تدوین می‌شود و به‌طور عادی باید یک‌بار مورد استفاده قرار گیرد.

سلامت سازمانی: سلامت سازمانی اولین بار توسط مایلز در سال ۱۹۶۹ پیشنهاد شد. واژه سلامت به‌عنوان توانایی سازگاری یک سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای آن و رسیدن به اهداف تعریف‌شده است. پلین و لیلرک^۳ سلامت سازمانی را به‌عنوان توانایی هر سازمان برای انجام موفق مأموریت‌های خود تعریف کرده‌اند. آدلر و همکارانش سلامت سازمانی را با ویژگی‌ها و مشخصات زیر تعریف کرده‌اند: ارتباطات، درک از استراتژی‌های سازمانی و سیاسی، صلاحیت همکاران، توانایی نیروی انسانی، مهارت‌های مدیریتی، روحیه کارکنان، محل کار، آگاهی کارکنان از رسالت سازمان، همکاری، آموزش (فراهانی^۴، ۲۰۱۴: ۶۲۹). هوی و فورسیت^۵ (۱۹۶۹)، سازمانی که سالم است با نیروهای مخرب خارجی به‌طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده و نیروی آن‌ها به‌طور اثربخشی، در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند و درازمدت علائم یک سازمان سالم را از خود نشان می‌دهند. سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی سازمان در کوتاه‌مدت دلالت دارد و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند. یک سازمان سالم به این معنا نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند بلکه در درازمدت قادر است به‌اندازه کافی با محیط خودش سازگار شده توانایی‌های لازم را در جهت بقا خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (مایل^۶،

سلامت سازمانی اشاره به وضعیتی دارد که در آن سازمان علاوه بر این‌که در محیط خود پایدار می‌ماند، در درازمدت قادر است به‌اندازه کافی با محیط خودش سازگار شود و توانایی‌های لازم برای بقا خود را پیوسته ایجاد کرده و گسترش دهد (مهران، ۱۳۷۹: ۱۱). در دنیای بسیار رقابتی امروزی، تغییرات سریعی که در بازارها اتفاق می‌افتد؛ ایجاد می‌کند تا سازمان‌های موجود کشور (خصوصی و دولتی) تا حد امکان رقابتی شوند یا اینکه رقابتی باقی بمانند. بر اساس این فرض هزینه اصلی اکثر سازمان‌ها، هزینه نیروی کار است؛ هر گامی که بتواند به کاهش این هزینه‌ها منجر شود؛ می‌تواند در دستیابی به مزیت رقابتی، سودمند باشد. هرچند که کوچک‌سازی و خودکار سازی می‌تواند به کاهش هزینه‌های کارکنانی منجر شود؛ اما توجه داشته باشید که اجرای چنین رویکردهایی، هزینه‌های بسیاری را برای سازمان‌ها به همراه خواهد داشت (۵۹۹).

با توجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری، همه‌چیز به‌شدت در حال تغییر و تحول است. سازمان‌ها به‌عنوان یک سیستم باز با محیط در تعامل می‌باشند و برای تداوم حیات نیازمند پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی هستند. از آنجاکه منابع انسانی مهم‌ترین عامل و محور سازمان‌ها محسوب می‌شوند، تجهیز و آماده‌سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه برخوردار است و کلیه سازمان‌ها با هر نوع مأموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند (جعفرزاده، ۱۳۸۶: ۴۴).

کارکنان در یک سازمان با توجه به شرایط کاری آن‌ها از حساسیت خاصی برخوردار بوده و با توجه شرایط مذکور انگیزه و بازخوردهای متفاوتی از سازمان دریافت خواهند کرد. گروه حسابرسی عملیاتی در گمرک به‌عنوان گروهی نظارتی مسئولیت کنترل

مایل ویژگی‌ها سازمان سالم را در تأمین سه نیاز اصلی یعنی:

۱ - نیازهای وظیفه‌ای سازمان

۲ - نیازهای بقا و...

۳ - نیازهای رشد و توسعه سازمان، دانسته و با توجه به این سه نیاز، ابعاد سلامت سازمانی را شامل ۱۰ مورد زیر می‌داند:

سازگاری، شایستگی حل مسئله، تمرکز بر اهداف، شایستگی ارتباطات، حداکثر برابری قدرت، به‌کارگیری منابع، انسجام و یگانگی، روحیه، استقلال، نوآوری. سه مورد اول را جزو تأمین نیازهای وظیفه‌ای سازمان هستند و نیازهای بقا شامل سه مورد بعدی می‌شوند و ابعاد نوآوری، استقلال، سازگاری و شایستگی حل مسئله در چارچوب تأمین نیازهای رشد و توسعه قرار می‌گیرند (عباس زاده، ۱۳۸۹: ۵۸).

توانمندسازی: به معنی آن است که افراد را به‌طور ساده تشویق کنیم تا نقش فعال‌تری در کارشان ایفا کنند و تا آنجا پیش روند که مسئولیت بهبود فعالیت‌های خود را به عهده بگیرند و در نهایت به حدی از توان برسند که بدون مراجعه به مسئول بالاتر بتوانند تصمیمات کلیدی بزرگی بگیرند. (اسمیت، ۱۳۸۱: ۱۰)

«کوئین و اسپرتیزر» معتقدند باوجود آنکه توانمندسازی می‌تواند مزیت رقابتی به یک سازمان بدهد و به‌رغم این‌که بسیاری از مدیران این واقعیت را قبول دارند که توانمندسازی مطلوب است، اما اغلب سازمان‌ها در اجرای آن دچار مشکل شده‌اند (کوئین و اسپرتیزر، ۱۹۹۷: ۳۷). «باون و لاولر» در مورد اهمیت توانمندسازی منابع انسانی می‌نویسند، کارکنان توانمند به نیازهای مشتریان سریع و به‌موقع پاسخ می‌دهند؛ احساس تعهد نسبت به خود و شغلشان دارند؛ بامشتریان به گرمی و آغوش باز ارتباط برقرار می‌کنند؛ و می‌توانند منبع بزرگی

۱۹۶۹: ۸۶). سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش و ارتقاء و توانایی خود برای سازش بیشتر (جاهد، ۱۳۸۵). ابعاد سلامت سازمانی شامل تأکید علمی، حمایت منابع، ساخت دهی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی می‌باشد که در ادامه به تعریف هر یک پرداخته شده است.

تأکید علمی: که به تأکید سازمان برای ارتقاء سطح تخصص و مهارت‌های فنی کارکنان، اشاره دارد. (هوی و میسکل، ۱۹۸۹).

روحیه: به احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی که در بین کارکنان وجود دارد اشاره می‌نماید (هوی و میسکل، ۱۹۸۹).

حمایت منابع: به سازمانی اشاره دارد که دارای مواد و وسایل لازم و تجهیزات کافی و حتی اضافی بوده و این مواد و وسایل به راحتی قابل حصول است (هوی و میسکل، ۱۹۸۹).

ساخت دهی: به رفتاری از مدیر اشاره دارد که کارگرا و هدف‌گراست (هوی و میسکل، ۱۹۸۹).

ملاحظه‌گری: رفتاری است که مدیر را دوست، حامی و همکار کارکنان نشان می‌دهد. چنین مدیری به نتایج کارکنان توجه دارد و پذیرای پیشنهادها آن‌ها است (هوی و میسکل، ۱۹۸۹).

نفوذ مدیر: به توانایی مدیر در تحت تأثیر قرار دادن عملی فرادستان خود اشاره دارد. مدیر بانفوذ، ترغیب‌کننده بوده و از طریق تحت تأثیر قرار دادن فکر و عمل رئیس ناحیه آموزشی، می‌تواند به‌طور اثربخشی با وی کار کند (هوی و میسکل، ۱۹۸۹).

یگانگی نهادی: عبارت است از توانایی سازمان برای تطابق با محیط و سازش با روش‌هایی است که سلامت برنامه آموزشی را حفظ کند و در برابر تقاضای غیرمعقول مراجع آن و محیط درمان باشند (هوی و میسکل، ۱۹۸۹).

مستقیم سرپرست، فعالیت کنند. به طوری که شخص قادر است در شرایط جدید رفتار را تنظیم کرده، در مقابل عملکرد و تصمیم‌هایش مسئول و پاسخگو باشد.

۲) توانمندسازی عالی سازمانی: این سطح ویژه مدیران است، آنان قادر می‌شوند برنامه‌های کلی سازمان را تدوین کنند. تصمیم می‌گیرند چه کارهایی توسط چه کسانی و چگونه انجام گیرد؟ در این مرحله، مهارت‌های رهبری را می‌توان به کارکنانی که توانمندسازی مرحله فردی را با موفقیت گذرانده‌اند، آموزش داد (ویلیکینسون^{۱۳}، ۲۰۰۲: ۴۶).

سعادت (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان تأثیر سلامت سازمانی و عدالت سازمانی بر نگرش‌های مثبت کارکنان (مطالعه موردی: اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی) را مورد بررسی قرار داده است و با یک رویکرد نگرشی- رفتاری، ابعاد عدالت سازمانی و سلامت سازمانی را از طریق تمایلشان به اعمال تلاش‌های کاری و بر نگرش‌های مثبت کارکنان بررسی می‌کند و به این پرسش پاسخ می‌دهد که آیا بین ابعاد عدالت سازمانی و سلامت سازمانی با نگرش‌های مثبت کارکنان رابطه‌ای وجود دارد؟ در این پژوهش عدالت سازمانی که شامل ابعاد: (۱- عدالت توزیعی، ۲- عدالت رویه‌ای، ۳- عدالت تعاملی) و ابعاد سلامت سازمانی عبارت‌اند از: ۱- روحیه، ۲- تأکید علمی، ۳- رعایت، ۴- ساختاردهی، ۵- حمایت منابع، ۶- یگانگی نهاد و ۷- نفوذ مدیر به‌عنوان متغیر مستقل و نگرش‌های مثبت کارکنان به‌عنوان متغیر وابسته بررسی می‌شود. نتایج کلی تحقیق نشان دادند که مابین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با نگرش‌های مثبت کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی رابطه معنی‌داری وجود دارد و فقط بین ابعاد عدالت تعاملی و بعد رعایت سلامت سازمانی رابطه معنی‌داری با

برای ارائه خدمات مناسب در سازمان باشند (باون و لاولر، ۱۹۹۵: ۸۷).

از جمله عواملی که می‌تواند با میزان توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مرتبط باشد میزان سلامت سازمانی ادراک شده است. در واقع سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص و شخصیت ذی‌نفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آن‌ها و انجام وظایف محول شده از سوی فرا سیستم‌های خود در اثربخشی، رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (کورکماز^{۱۴}، ۲۰۰۷: ۷۸).

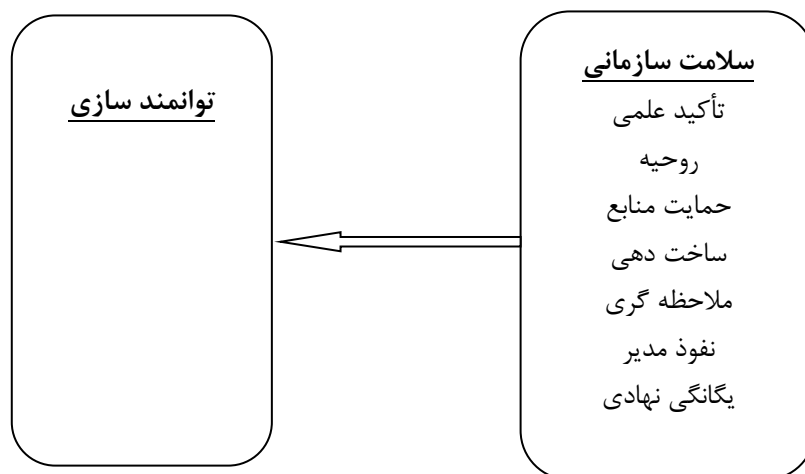
طی تحقیقات متعدد از جمله پژوهش‌های شیبلا^{۱۱} (۲۰۱۱) نشان داده شده است، برای کارکنان، اشتغال در فضایی که سلامت، ابتکار و خلاقیت مورد توجه قرار می‌گیرد به‌طور حتم انگیزه و اشتیاق بیشتری برای انجام وظایف شغلی ایجاد شده و ادراک و آگاهی کارکنان از محیط و پرورش قدرت ابتکار و خلاقیت آن‌ها رابطه‌ی مثبتی با کارایی و بالا بردن راندمان کار و توانمندی آن‌ها دارد و این خود نیز فرد را در امور کاری و اجرایی توانمند و راغب و مشتاق می‌سازد. بر این اساس، مؤلفه اشتیاق شغلی که از نظر برخی نظریه‌پردازان همانند شوفیلی، مارفیتیز، پیتنو، سالنوا و باکر^{۱۲} (۲۰۰۲)، به میزان انرژی که یک فرد برای انجام وظایف شغلی خود صرف کرده و نیز به میزان اثربخشی به‌دست‌آمده در کار، تلقی می‌شود، خود نیز یکی از عواملی است که می‌تواند بر عامل توانمندسازی روان‌شناختی در سازمان تأثیرگذار باشد. دو نوع توانمندسازی فردی و عالی مطرح است. توانمندسازی فردی مخصوص کارکنان و توانمندسازی عالی ویژه مدیران است.

۱) توانمندسازی فردی: در این حالت، کارکنان با دریافت مهارت‌ها قادرند بدون نیاز به حضور

نگرش‌های مثبت کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی مشاهده نگردید.

عابدینی (۱۳۹۳) پژوهشی تحت عنوان نقش سلامت سازمانی در توانمندسازی کارکنان شهرداری منطقه ۱۷ تهران انجام داده است که برای سنجش توانمندسازی و ابعاد آن از پرسشنامه استاندارد اسپریتزر و برای سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامه استاندارد هوی استفاده شده است. پرسشنامه توانمندسازی دارای پنج بعد شایستگی، خودمختاری، مؤثر بودن، معنی‌دار بودن و اعتماد می‌باشد و پرسشنامه سلامت سازمانی نیز دارای هفت بعد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی می‌باشد. نتایج نشان داده است که بین سلامت سازمانی و توانمندسازی کارکنان رابطه معنی‌داری می‌باشد کوچک‌تر از ۰,۰۵. با انجام آزمون همبستگی اسپیرمن مشخص شد که بین تمام ابعاد توانمندسازی و سلامت سازمانی نیز رابطه معناداری وجود دارد. با استفاده از آزمون فریدمن نیز میزان تأثیر ابعاد توانمندسازی در سلامت سازمانی رتبه‌بندی شد که بیشترین تأثیر مربوط به احساس معنی‌دار بودن و کمترین تأثیر مربوط به اعتماد می‌باشد. پاک‌نژاد (۱۳۹۳)

نیز به ارزیابی سلامت سازمانی مدارس دوره ابتدایی پرداخته است. مؤلفه‌های سلامت سازمانی عبارت‌اند از: نفوذ مدیر، تعهد و احساس مسئولیت معلمان، پاسداشت ارزش‌های اسلامی، حمایت همه‌جانبه از منابع انسانی، تأکید بر خلاقیت و نوآوری، احترام و اعتماد متقابل همفکری و مشورت، تلاش دانش‌آموزان، امکانات مدرسه، تأکید بر کیفیت. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که از میان ده مؤلفه‌ی سلامت سازمانی مؤلفه‌های پاسداشت ارزش‌های اسلامی و تأکید بر کیفیت، بالاترین میزان و مؤلفه‌ی امکانات مدرسه، پایین‌ترین را دارا هستند. سلامت سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه بهتر از مدارس ابتدایی پسرانه است. سان، زانک، کیو و چن^۴ (۲۰۱۱) به بررسی میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی بین عوامل زمینه‌ای سازمان مثل سلامت محیط کار و خلاقیت پرداختند که نتایج حاکی از تأیید فرضیه آن‌ها بود. زلارز، تی‌پر و دافی^۵ (۲۰۰۲) در پژوهشی، ارتباط بین تئوری سلامت سازمانی با رفتار سازمانی صورت گرفته که نتایج این مطالعه نشان می‌دهد، بهبود سلامت سازمانی احساس تعهد و رفتار سازمانی را ارتقا می‌بخشد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

منبع: وی و همکاران (۱۹۹۶) و اسپریتزر (۱۹۹۷)

روش تحقیق

تحقیق حاضر قصد دارد تأثیر سلامت سازمانی بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی در گروه نظارتی گمرکات جنوب کشور را مورد بررسی قرار دهد و از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی می‌باشد و از نظر روش توصیفی و پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان گروه حسابرسی عملیاتی در گروه نظارتی گمرکات جنوب کشور شامل گمرکات استان‌های بوشهر، سیستان و بلوچستان، هرمزگان، فارس، کهگیلویه و بویر احمد و چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۵ می‌باشد که با توجه به استعلامات صورت گرفته از گمرکات مذکور تعداد کل کارکنان گروه حسابرسی عملیاتی در این گمرکات ۳۶ نفر می‌باشد. در این پژوهش به دلیل کم بودن حجم جامعه از روش سرشماری استفاده گردیده و نمونه مورد نظر برابر جامعه آماری و همان ۳۶ نفر می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می‌باشد که جهت اندازه‌گیری متغیر مستقل سلامت سازمانی از پرسشنامه هوی و همکاران (۱۹۹۶) و متغیر وابسته توانمندسازی کارکنان از پرسشنامه اسپریتزر (۱۹۹۷) استفاده شد. روایی پرسشنامه از طریق محتوایی می‌باشد و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه‌ها ۰/۹۱۴ می‌باشد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگوروف اسمیرنوف برای بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرها استفاده می‌شود و سطح آمار استنباطی از تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌ها

در توصیف یافته‌ها ۵۸/۳ درصد پاسخ‌دهندگان مرد و ۱۱/۱ درصد زن هستند همچنین ۳۰/۶ درصد پاسخ نداده‌اند. افراد ۳۰ تا ۴۰ سال (۴۴/۴ درصد) بیشترین نفرات از جامعه آماری پژوهش را تشکیل داده‌اند. همچنین افراد باسن بیشتر از ۵۰ سال با ۲/۸ درصد کمترین نفرات از جامعه آماری پژوهش را تشکیل داده‌اند. افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس با ۳۸/۹ درصد بیشترین افراد جامعه آماری را تشکیل داده‌اند. از طرفی افراد دارای مدرک تحصیلی دیپلم و زیر دیپلم ۲/۸ درصد از جامعه آماری را تشکیل داده‌اند. افراد دارای سابقه کار ۱۰ تا ۱۵ سال با ۳۰/۶ درصد بیشترین افراد جامعه آماری را تشکیل داده‌اند. از طرفی افراد دارای سابقه کار ۵ تا ۱۰ سال و همچنین افراد دارای سابقه کار ۲۰ سال به بالا هر یک با ۱۹/۴ درصد از جامعه آماری را تشکیل داده‌اند.

تحلیل یافته‌ها، جهت بررسی ادعای مطرح شده در مورد توزیع داده‌های یک متغیر کمی از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف (KS) استفاده شده است که نرمال بودن متغیرها را تأیید شده است.

فرضیه اصلی: سلامت سازمانی بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد.

از آنجایی که مقدار آماره DW، دوربین-واتسون (۱/۵۹۲) در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین با مقایسه نمودار توزیع فراوانی خطاها و نمودار توزیع نرمال، مشاهده می‌شود

جدول ۱: آزمون دوربین-واتسون برای فرضیه اصلی

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R ²	ضریب تعیین تعدیل شده Adj-R ²	تخمین خطای استاندارد خطای معیار تخمین	دوربین-واتسون
۱	۰,۸۰۳ ^a	۰,۶۴۵	۰,۶۳۵	۰,۴۹۲۲	۱,۵۹۲

جدول ۲: ضرایب رگرسیون، آزمون فرضیه اصلی

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		معناداری
	B	خطای استاندارد خطای معیار	بتا	آماره t	
مقدار ثابت	۱۰۶۳۸-	۰,۶۲۶		۲,۶۱۶-	۰,۰۱۳
سلامت سازی	۱۰۵۴۵	۰,۱۹۶	۰,۸۰۳	۷,۸۶۸	۰

- متغیر وابسته: توانمندسازی

که توزیع خطاها تقریباً نرمال است، پس می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین مقدار ارائه شده در این نمودار نزدیک به صفر بوده و انحراف معیار نزدیک به یک است. در این آزمون مقدار معناداری (Sig) کمتر از ۵ درصد است، پس فرض خطی بودن رابطه بین متغیر مستقل سلامت سازمانی و متغیر وابسته توانمندسازی تأیید می‌گردد.

نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که متغیر مستقل سلامت سازمانی بر متغیر وابسته توانمندسازی تأثیر معنادار دارد (معناداری کمتر ۵ درصد)؛ بنابراین، فرضیه اصلی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه های فرعی:

فرضیه فرعی اول: تأکید علمی بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد.

از آنجایی که مقدار آماره DW، دوربین - واتسون (۱/۵۱۰) در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین با مقایسه نمودار توزیع فراوانی خطاها و نمودار توزیع نرمال، مشاهده می‌شود که توزیع خطاها تقریباً نرمال است، پس می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین مقدار ارائه شده در این نمودار نزدیک به صفر بوده و انحراف معیار نزدیک به یک است. در این آزمون مقدار معناداری (Sig) کمتر از ۵ درصد است، پس فرض خطی بودن رابطه بین متغیر مستقل تأکید علمی و متغیر وابسته توانمندسازی تأیید می‌گردد.

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که متغیر مستقل تأکید علمی بر متغیر وابسته توانمندسازی تأثیر معنادار دارد (معناداری کمتر ۵ درصد)؛ بنابراین، فرضیه فرعی اول مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۳: آزمون دوربین - واتسون برای فرضیه فرعی اول

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R ²	ضریب تعیین تعدیل شده Adj-R ²	تخمین خطای استاندارد خطای معیار تخمین	دوربین-واتسون
۱	۰,۸۰۷ ^a	۰,۶۵۱	۰,۶۴	۰,۴۸۸۶۱	۱,۵۱

جدول ۴: ضرایب رگرسیون، آزمون فرضیه فرعی اول

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		معناداری
	B	خطای استاندارد خطای معیار	بتا	آماره t	
مقدار ثابت	-۰,۲۷۴	۰,۴۵		-۰,۶۱	۰,۵۴۶
تأکید علمی	۱,۱۵۶	۰,۱۴۵	۰,۸۰۷	۷,۹۵۸	۰

- متغیر وابسته: توانمندسازی

جدول ۵: آزمون دوربین-واتسون برای فرضیه فرعی دوم

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R2	ضریب تعیین تعدیل شده Adj-R ²	تخمین خطای استاندارد خطای معیار تخمین	دوربین-واتسون
۱	۰,۰۶	۰,۳۶	۰,۳۴۱	۰,۶۶۱۱۹	۱,۰۸۷۹

فرضیه فرعی دوم: روحیه بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد. (معناداری کمتر ۵ درصد): بنابراین، فرضیه فرعی دوم مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی سوم: پشتیبانی منابع بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد.

از آنجایی که مقدار آماره DW، دوربین-واتسون (۱/۸۷۹) در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین با مقایسه نمودار توزیع فراوانی خطاها و نمودار توزیع نرمال، مشاهده می‌شود که توزیع خطاها تقریباً نرمال است، پس می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین مقدار ارائه شده در این نمودار نزدیک به صفر بوده و انحراف معیار نزدیک به یک است. در این آزمون مقدار معناداری (Sig) کمتر از ۵ درصد است، پس فرض خطی بودن رابطه بین متغیر مستقل پشتیبانی منابع و متغیر وابسته توانمندسازی تأیید می‌گردد.

از آنجایی که مقدار آماره DW، دوربین-واتسون (۱/۸۷۹) در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین با مقایسه نمودار توزیع فراوانی خطاها و نمودار توزیع نرمال، مشاهده می‌شود که توزیع خطاها تقریباً نرمال است، پس می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین مقدار ارائه شده در این نمودار نزدیک به صفر بوده و انحراف معیار نزدیک به یک است. در این آزمون مقدار معناداری (Sig) کمتر از ۵ درصد است، پس فرض خطی بودن رابطه بین متغیر مستقل روحیه و متغیر وابسته توانمندسازی تأیید می‌گردد.

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که متغیر مستقل روحیه بر متغیر وابسته توانمندسازی تأثیر معنادار دارد

جدول ۶: ضرایب رگرسیون، آزمون فرضیه فرعی دوم

مدل	B	ضرایب استاندارد نشده		آماره t	معناداری
		خطای استاندارد خطای معیار	ضرایب استاندارد شده		
مقدار ثابت	۰,۹۹۳	۰,۵۲۶	۰,۸۸۶	۱,۰۸۸۶	۰,۰۶۸
روحیه	۰,۷۸۶	۰,۱۸	۰,۶	۴,۳۷۶	۰

متغیر وابسته: توانمندسازی

جدول ۷: آزمون دوربین-واتسون برای فرضیه فرعی سوم

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R2	ضریب تعیین تعدیل شده Adj-R ²	تخمین خطای استاندارد خطای معیار تخمین	دوربین-واتسون
۱	۰,۳۳۵	۰,۱۱۲	۰,۰۸۶	۰,۷۷۸۹۳	۱,۰۵۶۶

جدول ۸: ضرایب رگرسیون، آزمون فرضیه فرعی سوم

مدل	B	ضرایب استاندارد نشده		آماره t	معناداری
		خطای استاندارد خطای معیار	ضرایب استاندارد شده		
مقدار ثابت	۲,۳۸۳	۰,۴۳۶		۵,۴۷۱	۰
پشتیبانی منابع	۰,۲۸۴	۰,۱۳۷	۰,۳۳۵	۲,۰۷۳	۰,۰۴۶

متغیر وابسته: توانمندسازی

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که متغیر مستقل پشتیبانی منابع بر متغیر وابسته توانمندسازی تأثیر معنادار دارد (معناداری کمتر ۵ درصد)؛ بنابراین، فرضیه فرعی سوم مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی چهارم: ساخت دهی بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد.

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که متغیر مستقل پشتیبانی منابع بر متغیر وابسته توانمندسازی تأثیر معنادار دارد (معناداری کمتر ۵ درصد)؛ بنابراین، فرضیه فرعی سوم مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی چهارم: ساخت دهی بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد.

نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد که متغیر مستقل ساخت دهی بر متغیر وابسته توانمندسازی تأثیر معنادار دارد (معناداری کمتر ۵ درصد)؛ بنابراین، فرضیه فرعی چهارم مورد تأیید قرار می‌گیرد.

از آنجایی که مقدار آماره DW، دورین-واتسون (۱/۸۶۰) در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین با مقایسه نمودار توزیع فراوانی خطاها و نمودار توزیع نرمال، مشاهده می‌شود

جدول ۹: آزمون دورین-واتسون برای فرضیه فرعی چهارم

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R2	ضریب تعیین تعدیل شده Adj-R ²	تخمین خطای استاندارد خطای معیار تخمین	دورین-واتسون
۱	۰,۸۲۴	۰,۶۷۹	۰,۶۷	۰,۴۶۸۱	۱,۰۸۶

جدول ۱۰: ضرایب رگرسیون، آزمون فرضیه فرعی چهارم

مدل	B	ضرایب استاندارد نشده		آماره t	معناداری
		خطای استاندارد خطای معیار	ضرایب استاندارد شده		
مقدار ثابت	۰,۰۰۲	۰,۳۸۸		۰,۰۵۱	۰,۹۶
ساخت دهی	۰,۹۱۶	۰,۱۰۸	۰,۸۲۴	۸,۴۸۸	۰

متغیر وابسته: توانمندسازی

جدول ۱۱: آزمون دورین-واتسون برای فرضیه فرعی پنجم

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R2	ضریب تعیین تعدیل شده Adj-R ²	تخمین خطای استاندارد خطای معیار تخمین	دورین-واتسون
۱	۰,۶۹۹	۰,۴۸۹	۰,۴۷۴	۰,۵۹۰۹۴	۱,۰۷۹۳

منبع: یافته‌های پژوهشگر (خروجی نرم‌افزار SPSS)

فرضیه فرعی پنجم: ملاحظه‌گری بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد.

از آنجایی که مقدار آماره DW، دوربین-واتسون (۱/۷۹۳) در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین با مقایسه نمودار توزیع فراوانی خطاها و نمودار توزیع نرمال، مشاهده می‌شود که توزیع خطاها تقریباً نرمال است، پس می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین مقدار ارائه‌شده در این نمودار نزدیک به صفر بوده و انحراف معیار نزدیک به یک است. در این آزمون مقدار معناداری (Sig) کمتر از ۵ درصد است، پس فرض خطی بودن رابطه بین متغیر مستقل ملاحظه‌گری و متغیر وابسته توانمندسازی تأیید می‌گردد.

نتایج جدول ۱۲ نشان می‌دهد که متغیر مستقل ملاحظه‌گری بر متغیر وابسته توانمندسازی تأثیر

معنادار دارد (معناداری کمتر ۵ درصد)؛ بنابراین، فرضیه فرعی پنجم مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی ششم: نفوذ مدیر بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد.

از آنجایی که مقدار آماره DW، دوربین-واتسون (۱/۸۳۶) در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین با مقایسه نمودار توزیع فراوانی خطاها و نمودار توزیع نرمال، مشاهده می‌شود که توزیع خطاها تقریباً نرمال است، پس می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین مقدار ارائه‌شده در این نمودار نزدیک به صفر بوده و انحراف معیار نزدیک به یک است. در این آزمون مقدار معناداری (Sig) کمتر از ۵ درصد است، پس فرض خطی بودن رابطه بین متغیر مستقل نفوذ مدیر و متغیر وابسته توانمندسازی تأیید می‌گردد.

جدول ۱۲: ضرایب رگرسیون، آزمون فرضیه فرعی پنجم

مدل	B	ضرایب استاندارد نشده		آماره t	معناداری
		خطای استاندارد خطای معیار	ضرایب استاندارد شده		
مقدار ثابت	۱،۰۰۴	۰،۳۹۹		۲،۶۰۸	۰،۰۱۳
ملاحظه‌گری	۰،۶۷۷	۰،۱۱۹	۰،۶۹۹	۵،۷۰۴	۰

منبع: یافته‌های پژوهشگر (خروجی نرم‌افزار SPSS)

- متغیر وابسته: توانمندسازی

جدول ۱۳: آزمون دوربین-واتسون برای فرضیه فرعی ششم

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R ²	ضریب تعیین تعدیل شده Adj-R ²	تخمین خطای استاندارد خطای معیار تخمین	دوربین-واتسون
۱	۰،۶۰۲ ^a	۰،۳۶۳	۰،۳۴۴	۰،۶۵۹۸۲	۱،۸۳۶

جدول ۱۴: ضرایب رگرسیون، آزمون فرضیه فرعی ششم

مدل	B	ضرایب استاندارد نشده		آماره t	معناداری
		خطای استاندارد خطای معیار	ضرایب استاندارد شده		
مقدار ثابت	-۰،۲۳۲	۰،۷۹۸		-۰،۲۹	۰،۷۷۳
نفوذ مدیر	۱،۰۳۱	۰،۲۳۴	۰،۶۰۲	۴،۴۰۱	۰

متغیر وابسته: توانمندسازی

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اصلی بیانگر آن است که سلامت سازمانی بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد.

متغیر مستقل سلامت سازمانی بر متغیر وابسته توانمندسازی تأثیر معنادار دارد (معناداری کمتر ۵ درصد)؛ بنابراین، فرضیه اصلی مورد تأیید قرار می‌گیرد که با نتایج حاصل از تحقیق عابدینی (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. زمانی که کارکنان از سلامت بالای سازمانی برخوردار باشند، کارکنان باور دارند که شایستگی‌های لازم برای انجام امور را دارا بوده و با احساس آزادی عمل در مواقع تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری بهترین تصمیمات لازم را گرفته و با این کار بهره‌وری را افزایش خواهند داد که نتیجه این کار می‌تواند ایجاد اطمینان و اعتماد درون و برون‌سازمانی گردد.

فرضیه فرعی اول بیانگر آن است که تأکید علمی بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد.

متغیر مستقل تأکید علمی بر متغیر وابسته توانمندسازی تأثیر معنادار دارد (معناداری کمتر ۵ درصد)؛ بنابراین، فرضیه فرعی اول مورد تأیید قرار می‌گیرد که با نتایج حاصل از تحقیق رحمتی و دیگران

نتایج جدول ۱۴ نشان می‌دهد که متغیر مستقل نفوذ مدیر بر متغیر وابسته توانمندسازی تأثیر معنادار دارد (معناداری کمتر ۵ درصد)؛ بنابراین، فرضیه فرعی ششم مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی هفتم: بین یگانگی نهادی بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد.

از آنجایی که مقدار آماره DW، دورین-واتسون (۱/۵۳۲) در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین با مقایسه نمودار توزیع فراوانی خطاها و نمودار توزیع نرمال، مشاهده می‌شود که توزیع خطاها تقریباً نرمال است، پس می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. همچنین مقدار ارائه‌شده در این نمودار نزدیک به صفر بوده و انحراف معیار نزدیک به یک است. در این آزمون مقدار معناداری (Sig) کمتر از ۵ درصد است، پس فرض خطی بودن رابطه بین متغیر مستقل یگانگی نهادی و متغیر وابسته توانمندسازی تأیید می‌گردد.

نتایج جدول ۱۶ نشان می‌دهد که متغیر مستقل یگانگی نهادی بر متغیر وابسته توانمندسازی تأثیر معنادار ندارد (معناداری بیشتر از ۵ درصد)؛ بنابراین، فرضیه فرعی هفتم مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

جدول ۱۵: آزمون دورین-واتسون برای فرضیه فرعی هفتم

مدل	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R ²	ضریب تعیین تعدیل شده Adj-R ²	تخمین خطای استاندارد خطای معیار تخمین	دورین-واتسون
۱	۰,۲۹۱ ^a	۰,۰۸۴	۰,۰۵۷	۰,۷۹۱۰۲	۱,۰۵۳۲

منبع: یافته‌های پژوهشگر (خروجی نرم‌افزار SPSS)

جدول ۱۶: ضرایب رگرسیون، آزمون فرضیه فرعی هفتم

مدل	B	ضرایب استاندارد نشده		آماره t	معناداری
		خطای استاندارد خطای معیار	بتا		
مقدار ثابت	۴,۷۴۱	۰,۸۵۵		۵,۵۴۶	۰
یگانگی نهادی	-۰,۴۵۵	۰,۲۵۷	-۰,۲۹۱	-۱,۰۷۷	۰,۰۸۶

متغیر وابسته: توانمندسازی

دیوانسالاری آن‌چنان گرفتار شوند که نتوانند از خلاقیت خود استفاده کنند. راهبردهای مبتنی بر کنترل دیوانسالاری یعنی کاربرد مقررات و قوانین و رویه‌ها و دستورالعمل‌ها، سیاست‌ها و سلسله‌مراتب اختیار و استاندارد نمودن امور جهت یکنواخت کردن و هماهنگ کردن رفتارها و موجب ابراز عقاید و اندیشه‌های کارکنان گردیده و بی‌عدالتی را در توزیع قدرت ایجاد می‌کند و درنهایت موجب عدم توانایی کارکنان می‌شود. برای اساس حمایت سازمانی باید متناسب با اهداف سازمانی و سطح توانمندی کارکنان طراحی گردد.

فرضیه فرعی چهارم بیانگر آن است که ساخت دهی بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد.

متغیر مستقل ساخت دهی بر متغیر وابسته توانمندسازی تأثیر معنادار دارد (معناداری کمتر ۵ درصد)؛ بنابراین، فرضیه فرعی چهارم مورد تأیید قرار می‌گیرد که با نتایج حاصل از تحقیق عابدینی (۱۳۹۳) همسو می‌باشد.

وجود ساخت دهی و هدف‌گزینی در سازمان باعث شده است تا کارکنان به این باور برسند که متصدیان مراکز قدرت به آن‌ها آسیب و زیانی وارد نخواهند کرد و حتی در شرایطی که افراد قدرتمند انعطافی نشان نمی‌دهند بازهم احساس اعتماد شخصی را حفظ می‌کنند. احساس امنیت شخصی می‌کند این افراد صداقت و صمیمیت و سازگاری را جانشین تظاهر و بی‌مایگی می‌کنند در نتیجه این افراد به کارهای گروهی علاقه بیشتری دارند و توانمندسازی در سازمان تقویت می‌شود.

فرضیه فرعی پنجم بیانگر آن است که ملاحظه‌گری بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد.

متغیر مستقل ملاحظه‌گری بر متغیر وابسته توانمندسازی تأثیر معنادار دارد (معناداری کمتر ۵ درصد)؛ بنابراین، فرضیه فرعی پنجم مورد تأیید قرار

و همچنین میر کمالی و دیگران و موسی لو همسو می‌باشد. تأکید علمی و اعتماد مدیران به گروه‌های حسابرسی عملیاتی، حس کارآمدی در کارکنان را افزایش داده و اعتماد میان مدیران و کارکنان باعث تقویت نظم، یادگیری مستمر و تجربه اقدامات جدید خواهد بود.

فرضیه فرعی دوم بیانگر آن است که روحیه بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد.

متغیر مستقل روحیه بر متغیر وابسته توانمندسازی تأثیر معنادار دارد (معناداری کمتر ۵ درصد)؛ بنابراین، فرضیه فرعی دوم مورد تأیید قرار می‌گیرد که با نتایج حاصل از تحقیق عابدینی (۱۳۹۳) همسو می‌باشد.

در تبیین یافته حاضر می‌توان چنین بیان کرد، از آنجاکه داشتن اشتیاق برای هر فعالیتی می‌تواند عاملی مؤثر در نشان دادن استعدادها و نهفته شخص بوده و در کل تمایل به انجام کار زمینه را برای افزایش تلاش و انگیزه و دنبال کردن فعالیت‌های مرتبط با شغل فراهم می‌آورد؛ از این رو این عامل محرک می‌تواند به‌عنوان نیرویی مؤثر در ایجاد احساس توانمندی و افزایش قدرت و توان فکری و روان‌شناختی کارکنان در محیط کار تلقی شود.

فرضیه فرعی سوم بیانگر آن است که حمایت منابع بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد.

متغیر مستقل حمایت منابع بر متغیر وابسته توانمندسازی تأثیر معنادار دارد (معناداری کمتر ۵ درصد)؛ بنابراین، فرضیه فرعی سوم مورد تأیید قرار می‌گیرد که با نتایج حاصل از تحقیق عابدینی (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. در سازمان‌های به‌سرعت در حال تغییر و رقابتی ساختارهای سازمانی بوروکراتیک جوابگو نیستند. علاوه بر این متخصص بودن کارکنان نیز یکی از عواملی است که پدیده دیوانسالاری را مورد تاخت‌وتاز قرار می‌دهد. کارکنان حرفه‌ای نباید در پیچ‌وخم

درصد)؛ بنابراین، فرضیه فرعی هفتم مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. یگانگی نهادی اشاره می‌کند به توانایی گروه حسابرسی به سازگاری با محیطش به طریقی که یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه‌های نظارتی خود را حفظ کند. کارکنان از فشارها و خواسته‌های نامعقول محافظت می‌شوند.

پیشنهادها

فرضیه اصلی بیانگر وجود رابطه بین سلامت سازمانی و توانمندسازی کارکنان گروه حسابرسی عملیاتی می‌باشد که در این پژوهش تأیید شد. لذا پیشنهاد می‌شود:

۱- مسئولین گمرک کارکنان را در تصمیم‌گیری‌ها شرکت دهند و توانمندی آن‌ها را به مسئولین بالای سازمان ارجاع دهند تا از ایده‌ها و نظرات آن‌ها در برنامه‌ریزی‌ها و حتی تدوین استراتژی‌های کلان استفاده گردد.

۱) سازمان در جهت حفظ توانمندی کارکنان و ارتقای آن تلاش کرده و از مکانیزه‌ای مناسبی چون: آموزش، افزایش مشوق‌ها و انگیزاننده‌ها تقدیر و قدردانی و بازخور مناسب استفاده شود.

۲) از آنجایی که وجود موانع خارجی و جابجایی زودهنگام بی‌ثباتی و ضعف تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی مناسب را به دنبال دارد لذا پیشنهاد می‌شود: الف- سازمان در جهت ایجاد دوره‌های آموزش مدیریت و تصمیم‌گیری برای کارکنان گروه حسابرسی عملیاتی تلاش کند. ب- از جابجایی زودهنگام سرپرستان خودداری کند.

فرضیه فرعی اول بیانگر وجود تأثیر تأکید علمی بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی می‌باشد که در این پژوهش تأیید شد. لذا پیشنهاد می‌شود:

۱) ترتیبی اتخاذ گردد تا ارباب‌رجوع، بتواند به راحتی به حل مسئله خود در آن واحد مایل شود...

می‌گیرد که با نتایج حاصل از تحقیق عابدینی (۱۳۹۳) همسو می‌باشد... بر اساس رفتار ملاحظه گر کارکنان دوست، حامی و همیار همدیگرند. چنین شرایطی باعث می‌شود تا به نتایج کارکنان یکدیگر توجه کرده و پذیرای پیشنهادها هم باشند که نتیجه این کار می‌تواند تشکیل یک گروه حسابرسی توانمند باشد.

فرضیه فرعی ششم بیانگر آن است که نفوذ مدیر بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد.

متغیر مستقل نفوذ مدیر بر متغیر وابسته توانمندسازی تأثیر معنادار دارد (معناداری کمتر ۵ درصد)؛ بنابراین، فرضیه فرعی ششم مورد تأیید قرار می‌گیرد که با نتایج حاصل از تحقیق عابدینی (۱۳۹۳) همسو می‌باشد.

در حال حاضر توجه بیشتر سازمان‌ها موضوع مدیریت منابع انسانی است، که اساس سرمایه واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند و به وسیله این عامل حیاتی، سازمان موجودیت پیدا می‌کند. کارکنان از استعداد و انگیزه و نیروی نهفته زیادی برخوردارند و استفاده از تمام این نیروها با راهبرد توانمندسازی، موجب خواهد شد سازمان در مسیر رشد و شکوفایی گام بردارد. در سازمان‌های امروزی، مدیران غیر از متخصص بودن در رشته‌های فنی و تخصصی خود باید با رموز تأثیرگذاری بر دیگران نیز آشنا باشند. در این سازمان‌ها مدیران با تحت تأثیر قرار دادن نگرش‌ها و عقاید کارکنان، بسیار جدی‌تر و سریع‌تر می‌توانند به اهداف سازمانی خود مایل شوند. در واقع مدیریت مبتنی بر نفوذ، راهی به‌سوی توانمندی کارکنان و افزایش کارایی و اثربخشی آن‌ها محسوب می‌شود

فرضیه فرعی هفتم بیانگر آن است که یگانگی نهادی بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی تأثیر دارد.

متغیر مستقل یگانگی نهادی بر متغیر وابسته توانمندسازی تأثیر معنادار ندارد (معناداری بیشتر از ۵

- (۱) مدیر به پیشنهادها قابل اجرای کارمندان عمل کند.
- (۲) رفاه شخصی کارمندان مورد توجه قرار گیرد.
- (۳) به توانایی‌ها و قابلیت‌های کارکنان برای انجام کارها توجه شود.
- فرضیه فرعی ششم بیانگر وجود تأثیر نفوذ مدیر بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی می‌باشد که در این پژوهش تأیید شد. لذا پیشنهاد می‌شود:
- (۱) توانایی مدیر در القای خواسته‌های خود به ریس بالاتر از خودش به کارمندان تفهیم شود.
- (۲) مدیران گمرک باید زمینه‌ای فراهم آورند تا بین کارکنان رسته‌های گوناگون، به‌ویژه رسته‌هایی که ارتباط نزدیکی باهم دارند، مشورت و تبادل نظر علمی صورت پذیرد.
- برای افزایش درک کارکنان از توانمندسازی، این باور را در آنان تقویت کنند که نه تنها در مورد انجام دادن کار، بلکه در زمینه بهینه‌سازی اداره گمرک نیز مسئولیت دارند
- منابع**
- Abbaszadeh, MirMohammad, (2010) Teacher Training and Job Satisfaction, Quarterly Journal of Education, No. 1., p. 74-58.
- Abdullahi, Bijan and Ibrahim's grandson, Abdul Rahim. (2006). Empowerment of the key personnel of human resources management.» Tehran: edit.
- Adrian Wilkinson.(2002),” Empowerment: theory and practice”,Personnel Review,Vol. 27, NO. 1, 2002, PP. 40-56.
- aghayar, Siruos (2007). Empowering employees and empowering organizations. Isfahan: Stephan Publication
- Alderman, J. D. (2006). Leading the public: The media's focus on crime shaped sentiment. The Public Perspective, Vol.5, pp.26-27.
- Amirkhani, Amir Hossein,(2006). Empowerment, Psychology of Human Resources, Views and Dimensions. Proceedings of the Third Conference on Human Resource Development. Tehran, Ahar Publication and Social Security Research Institute
- Ardalan, Mohammad Reza et al. (2012). The Relationship between Personality Characteristics and Family Control of
- (۲) پیشرفت کاری کارمندان، مورد توجه و قدردانی مدیر قرار گیرد
- (۳) با ایجاد حس رفاقتی و رقابتی کارمندان با سخت‌کوشی کار خود را بهبود بخشند...
- فرضیه فرعی دوم بیانگر وجود تأثیر روحیه بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی می‌باشد که در این پژوهش تأیید شد. لذا پیشنهاد می‌شود:
- (۱) کارمندان، نسبت به یکدیگر لطف و محبت داشته و در کارها یکدیگر را همراهی کنند.
- (۲) با ایجاد انگیزه‌های درونی روحیه کارمندان گروه، تقویت گردد...
- (۳) میان کارمندان گروه، حس اعتماد و اطمینان به وجود آید.
- فرضیه فرعی سوم بیانگر وجود تأثیر حمایت منابع بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی می‌باشد که در این پژوهش تأیید شد. لذا پیشنهاد می‌شود:
- (۱) به کارکنان کاری سپرده شود که در نظرشان کار مهمی است.
- (۲) در تقسیم فعالیت‌ها توانایی فرد با اهمیت کار واگذار شده سنخیت داشته باشد.
- (۳) کارکنان به چرایی وظیفه سپرده شده به آن‌ها اشراف داشته باشند.
- فرضیه فرعی چهارم بیانگر وجود تأثیر ساخت دهی بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی می‌باشد که در این پژوهش تأیید شد. لذا پیشنهاد می‌شود:
- (۱) مدیر افکار و نگرش‌های خود را به روشنی مطرح کند.
- (۲) مدیر گروه ضوابط معینی را برای عملکرد کارمندان تعیین می‌کند.
- (۳) اهمیت کاری که انجام می‌شوند برای کارکنان توجیه شود.
- فرضیه فرعی پنجم بیانگر وجود تأثیر ملاحظه‌گری بر توانمندسازی گروه حسابرسی عملیاتی می‌باشد که در این پژوهش تأیید شد. لذا پیشنهاد می‌شود:

- leadership". Organ Dyne 2008, 37 (1), PP:86-99.
- Gary, Dessler, (2009). Fundamentals of Human Resource Management, Ali Parsaeian and Seyed Mohammad Arabi, Tehran, Cultural Research Center, First Edition.
- Giddens, A, (1984) the Constitution of Society, London, Polity.
- Gisela Hagman (2002). Motivation and Transformation Management, Translator: Ali Mohammad Goodarzi, Publication of Rasa Cultural Services Institute.
- Glyn, M.A (1996). Innovate genius: a framework for relating individuals and organization intelligence to innovation acadamey of management. Journal of APPLIED Psychology 22-25
- Haghighat jo0, z, Shafiqpour, M. Soltani, AR., Ansari, H. (2009), Investigating the relationship between managers' thinking styles and entrepreneurship with organizational health of the staff of medical universities of Iran. Journal of Uremia Nursing and Midwifery Faculty, 13-20, 7 (1).
- Hardy, Cynthia & Leiba – Osullivan, Sharon. (1988) "The Power Behind Empowerment: ImplicaΘon for Research and PracΘce", Human RelaΘons, Vol.51, No.4.
- Hasanpour, Akbar, Abbasi, Tayyebbeh, Nowroozi, Mojtaba. (2011) Investigating the Role of Transformational Leadership in Empowerment of Employees. Journal of Management Researches in Iran, Volume 15, Issue
- Hoi, Wayne, K, Masicle, Flood, J (2004) Educational management, theory, research, and practice in management. (Translation by Mir Mohammad Seyyed Abbaszadeh) print 14, Urmia: Urmia University
- Hoy, W. K & Feldman, J. A (1996). Organization health: the concept and its measure, Journal of Research and Development in Education, Vol 20. No 4.
- Huysman, M. (2006). IT to Support Knowledge Sharing in Communities: Towards a Social Capital Analysis. Jornal of Information Technology. Vol.21, No.3, pp. 40-51.
- Jafarzadeh, Rahim (2007) Transitional Model in Effective Evaluation of Staff Training, Tadbir Magazine, No. 86.
- jahed Hossein Ali (2007). Organizational health. Tadbir Monthly, No. 159.
- JULIE A LYNDEN & WILLIAM, KLINGLE. "SUPERVISING ORGANIZATIONAL HEALTH". SUPERVISION JOURNAL, 2000, PP: 3-5.
- Kathryn, M. (2009). Explo.2UB.ring the organizational health for workforce safety climate and organizational commitment. Journal of safety research.
- Employees with Organizational Health, Quarterly Journal of Family Counseling and Psychotherapy, No. 1
- Blanchard, knot, (2002). Three keys to power-up, translation: Fazlullah Amini, Farah's publication
- Bowen, D. E, and E. E. Lawler (1995). "Empowering Service Employees." Sloan Management. vol. 36. pp. 87-95.
- Bowling Ali (2000). The organizational health of the school. Management Quarterly in Education No. 21.
- Fazandat, Ali (2005). Theoretical Basics and Principles of Management, Seventeenth Edition, Tehran: Ravan Publishing.
- Freddy Lanbenorr, Allan C. Ornstein, (2003), Educational Management (Concepts and Practices), (Translated by Mohammad Ali Farnia), Aqah Publications, Tehran.
- Brackett. M.A. Mayer. JD (2003). Corergent, discriminate, and incremental validity of competing measures of organizational intelligence. Personally And Social Psychology Bulletin, 29-1147-1158
- Cilla. M. J. (2011). Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational climates for creativity psychology. Organizational Behavior, pp. 4086.
- Cilla. M. J. (2011). Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational climates for creativity psychology. Organizational Behavior, pp. 4086.
- Conger, J. Rabindra, N, and H. Kanungo (1998). "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice." Academy of Management Review. vol. 13, No 3. pp. 41-782.
- Congerjay, A. & Kanungo, Rabindra N. (1988) "The Empowerment Process: IntegraΘng Theory and PracΘce: Academy of management Review, Vol.13, No.3
- Davis, Stanley (1995). Organization Management Culture. Nasser Mir Sazani & Perichar Motamed Gorji. Tehran: Pearl Publications.
- Farahani, M . Mirzamohammadi, M H. Raedi Afsouran, N. Mohammadi, S (2011). The Study of the relationship of organizational health of the schools and that of the students academic achievement (A case study of High schools of Kohkilouie and Boierahmad Province, Iran). Procedia Social and Behavioral Sciences 109, p 628-633.
- Foy, Nancy (2005), Empowerhng People at Work, Cambridg: Gower.
- Fry, L.W. Slocum, J. W. (2008). "Maximizing the triple bottom line through spiritual

- of Business Management 2012; 6(29): 8659-66.
- paknezhad, Fariba. (2015). Organizational Health Assessment of Elementary Schools. Master's Thesis. Al-Zahra University.
- Pearson, Christopher (2006). The Meaning of Modernity, Christopher Pearson's Conversation with Anthony Giddens, Translation by Ali Asghar Saeedi, Tehran, Kavir Publishing
- Quinn, R. E, and. Speritzer M.G (1997). "The Road to Empowerment: Seven Questions Every Leader Should Consider." Organizational dynamic. vol. 2. No.2, pp. 37-51.
- Rafiee, Shahram (2010). Empowerment (Guidance for Safe Society) Tehran: City Publishing
- Rahmati, Mansour; Hosseinzadeh, Davood and Farhadi, Mehdi (2016), The Impact of Spirituality and Cooperation and In-service Training on the Empowerment and Creativity of Preschool Students and Preschool Conservatives, The First International Management Conference, Economics, Accounting, and Educational Sciences, Sari, Future Research and Advisory Co. Payame Noor University of Neka.
- Refler S, V. (2004). "The effects of a leaders emotional intelligence on employees, trust in their leader and employee organizational citizenship behavior", Submitted to Regent University School of Leadership Studies In partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Organizational Leadership, www.sciencedirect.com.
- Rezaei Ali (2016) The Effect of Organizational Health and Organizational Justice on Employees' Positive Attitudes (Case Study: Urdu of Total Taxation in East Azarbayjan Province). Master's Thesis. Islamic Azad University of Garmsi Branch.
- Robbins, Stefan. P. (2001). Organizational Behavior Management. Translation of Farzad Omidvaran. Tehran: The Kindly Book Publishing House.
- Sadeghi Nahid, Alavi Azadeh (2015) The Effect of the Relationship between Organizational Health Indices and Organizational Effectiveness in Health System. Health Research Journal. No. 3. pp. 558-547.
- Schoufeli, W. B. Marftinez, I. M. Pinto, A. M. Salanova, M. & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students. Journal of Cross-Culture Psychology, 23, 464-481.
- Scott Cynthia and Dennis Joseph (2002). Employee Empowerment, Translator Mehdi Irannejad Parizi, Institute for Research and Management Training
- Khaki, Gholam Reza (2000). Research methodology with a thesis approach, First edition, Tehran, Research Center of the country, in collaboration with the Cultural Center of Publication.
- Khanalizadeh, Roqiyah; Nanatif, Asada ...; Fanni, Ali Asghar; Mashbaki, Asghar. (2011). The relationship between empowerment and organizational learning. Research Transformation Management, Year 2, Issue 3, p. 20 to 45.
- Korkmaz, M. (2007). The relationship between organizational health and robust school vision in elementary schools. Educational Research Quarterly, 1, 14-36.
- Lawler, E. (1999). Total Quality Management & Employee Involvement: Are They Compatible?. Academy of Management Executive.
- Mehran, Firouzeh (2000) The level of familiarity of the manager, the principles of educational management and its effect on the efficiency of high school principals in Khorramabad. Master thesis, Library of Research Center, Research Center for In-service Research, No. 1.
- Melhem, yahya, 2004. The antecedents of customer contact employees empowerment, Employee Relation. v.26,N.1.
- Miles, Matthew. (1969) "Planned change and organizational health: figure and Ground "from" organizations and Human Behavior: focus on schools", Mc Grow Hill.
- Miles, Matthew. (1969) "Planned change and organizational health: figure and Ground "from" organizations and Human Behavior: focus on schools", Mc Grow Hill.
- Mir Kamali, Seyyed Mohammad, Oranje Saneh, Fatemeh, Anni, Farnoosh, Usbashi, Alireza (2015). Investigating the Role of Optimistic Culture in Empowering the Structure of Elementary Schools in Tehran. Quarterly Journal of Leadership and Management Education, Vol. 1, No. 3.
- Mirkamali, Mohammad and Malekinia, Emad (2008). A Survey on the Participation of Employees and Organizational Health in the State-owned Public Secondary Schools of Tehran, Quarterly of Thoughts in Educational Sciences, Third Year, No. 4.
- Mohammadi, Mohammad (2003). Manpower Empowerment, Quarterly Journal of Management Studies, Vol. 31 and No. 32
- Naderi, Nahid, Rajaei Pour and Saeed; Jamshidian, Abdul Rasul (2007); "The Concepts of Staff Empowerment"; Tadbir; No. 186.
- Ozsaker M, Ozkutuk N & Orgun F. A study of the organizational citizenship behaviors and organizational communications of teachers: Case study of Aydin Province. African Journal

- 12 Schoufeli, Marfinez, Pinto, Salanova & Bakker
- 13 Wilkinson
- 14 Sun, Zhang, Qi & Chen
- 15 Zlarz, tPE and Duffy
- Sevi, Enrico, 2010, Effects of organizational citizenship behavior on group performance, *Journal of Modeling in Management*, Vol 5, pp 25-37
- Shaabani Bahar, Gholamreza, Ali Bakhshi, Mohsen, Samadi, Abbas (2015) The Role of Spiritual Leadership in Empowerment of Employees of the Sports and Youth Department of Hamedan Province, *Sport Management*, Period 5, Number 3, pp. 52-3
- Sharafi, Asghar and Aghasi, Sedigheh (2010). Investigating the Relationship between Managers' Performance and Organizational Health. *New Approach Quarterly in Educational Management*, No. 4, pp. 167-149.
- Shariatmadari, Mehdi, (2009), Investigating the Relationship between Organizational Health and the Effectiveness of Managers of Education Management Schools in Tehran, *Educational Sciences*, 2008, No. 6, pp. 151-192.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No.5, pp 1442-1465
- Sun, L. Zhang, Z. Qi, J. & Chen, Z. (2011). Empowerment and creativity: A cross-level investigation. *The Leadership Quarterly*, 11, 257-278
- Talebian, Ahmad Reza; Vafaei, Fatemeh (2009). A Comprehensive Model of Human Resource Empowerment. *Tadbir Monthly*. Twenty twentieth P. 203
- Thomas K. W., Velthouse B. A. Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation; *Academy of Management Review*, 15(4), 1990

یادداشت‌ها

- 1 Hoy & Feldman
- 2 Refler
- 3 Palin and Lyrv
- 4 Frahani
- 5 Hoy and Foresight
- 6 Miles
- 7 Hoy and Myskl
- 8 Quinn & Speritzer
- 9 Bowen, and E. E. Lawler
- 10 Korkmaz
- 11 Cilla

