

نقش سرمایه اجتماعی در توانمندسازی کارکنان سازمان محیط زیست (مورد مطالعه: شهرستان اهواز)

خسروی پور، بهمن^۱، مسعودی زاده، فاطمه^۲، سواری ممینی، آمنه^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۶

[20.1001.1.26456222.1401.5.4.4.4](https://doi.org/10.26456/222.1401.5.4.4.4)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توانمندسازی کارکنان سازمان محیط زیست شهرستان اهواز بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان این سازمان (N=70) که با توجه به محدود بودن کارکنان از سرشماری استفاده شد. این تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی که با استفاده از فن پیمایش انجام شده است و ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای بود که پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شد و میزان آن برای توانمندسازی و سرمایه اجتماعی به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۹۱ به دست آمد. روایی محتوا نیز با نظرخواهی از اعضای هیات علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان تایید گردید. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که تمامی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی شامل اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی، مشارکت اجتماعی و آگاهی اجتماعی در بین کارکنان سازمان محیط زیست در حد متوسط و میزان توانمندسازی کارکنان نیز متوسط ارزیابی شد. نتایج ضریب همبستگی نشان داد که مؤلفه‌های در نظر گرفته شده جهت سنجش سرمایه اجتماعی، همبستگی مثبت و معنی‌داری با توانمندسازی داشتند. نتایج ضریب رگرسیون نشان‌دهنده توان تبیین ۳۹/۹ درصد واریانس به وسیله متغیرهای مشارکت اجتماعی و آگاهی اجتماعی بود.

کلید واژه‌ها: توانمندسازی، مشارکت اجتماعی، آگاهی اجتماعی، انسجام اجتماعی، اعتماد اجتماعی

^۱ استاد، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان.

^۲ دانشجوی دکتری، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان.

^۳ دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان.

ایمیل نویسنده مسئول: b.khosravipour@gmail.com

مقدمه

در سازمان‌های امروزی، منابع انسانی به عنوان با ارزش‌ترین سرمایه، محور رویکردها و فعالیت‌های سازمانی بوده و در اعتلای اهداف و آرمان‌های سازمان نقش اصلی را ایفا می‌کند. مهمترین مزیت رقابتی برای سازمان‌ها در هزاره سوم میزان هوش و دانایی و دانش خردمندانه انسانی است. در نتیجه بسیاری از سازمان‌ها، ضرورت اجرای برنامه‌های توانمندسازی کارکنان را تشخیص داده و تلاش کرده‌اند با اجرای این برنامه‌ها زمینه لازم برای پرورش کارکنان را به وجود آورند. از این رو توانمندسازی به یکی از مهم‌ترین موضوعات روز مبدل گشته و موفقیت سازمان‌ها را تضمین می‌کند (اسکندری و همکاران، ۱۴۰۰) چرا که سازمان‌ها با داشتن کارکنان توانمند، متعهد، ماهر و با انگیزه، بهتر خواهند توانست خود را با تغییرات وفق دهند و رقابت کنند. با این روش، حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خوداتکایی در افراد ایجاد می‌شود و حس مشارکت‌جویی در امور سازمانی افزایش می‌یابد و در نهایت، بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت (بنایی و ملکی، ۱۳۹۹). توانمندسازی کارکنان به عنوان یک مسأله مهم در مدیریت، مفهوم متداولی است. به دلیل این که توانمندسازی یکی از عناصر زیربنایی، اثربخشی مدیریت و سازمان است و این اثربخشی زمانی افزایش می‌یابد که قدرت در سازمان توزیع شود. بنابراین توانمندسازی کارکنان به عنوان فن مدیریتی تلقی شده که می‌تواند در بین تمام سازمان‌ها به عنوان وسیله‌ای برای برآورده کردن نیازهای مشاغل نوین سازمان کاربرد داشته باشد (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵). توانمندسازی عبارت است از آزاد کردن قدرت افراد که به واسطه دانش و انگیزه‌ی خود صاحب آن هستند و با افزایش قابلیت‌های خود می‌توانند به نیازهای خود پاسخ دهند و به حقوق و قدرت برابر دس یابند (سواری و اسکندری دامنه، ۱۳۹۸). توانمندسازی نیروی انسانی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت‌های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان توأم با کارایی و اثربخشی به عهده دارند (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۸). توانمندسازی کارکنان به عنوان فن مدیریتی تلقی شده که می‌تواند در بین تمام سازمان‌ها به عنوان وسیله‌ای برای برآورده کردن نیازهای مشاغل نوین سازمان کاربرد داشته باشد (چانگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین در استراتژی مدیریت سازمانی اگر توانمندسازی کارکنان وجود نداشته باشد، محکوم به شکست است. بهبود مستمر تنها هنگامی مفهوم پیدا می‌کند که افراد اطلاعات لازم را در اختیار داشته باشند و مورد اعتماد قرار گیرند تا بتوانند از مهارت‌ها و توانایی‌هایشان استفاده کنند (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین توانمندسازی کارکنان می‌تواند از طریق بهبود انگیزه کارکنان سبب سودمندی سازمان‌ها شود. توانمندسازی کارکنان علاوه بر اینکه سبب تصمیم‌گیری بهتر می‌شود، اثرات مثبتی نیز بر نگرش کارکنان دارد (بریون و نیچلسون^۲، ۲۰۱۲). توانمندسازی فرآیندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود. به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمان است (شاه قلیان و نادری، ۱۳۹۶). ارتباط معنی‌داری بین توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد سازمان وجود دارد و در برخی مطالعات ذکر می‌شود کارکنانی که دارای احساس توانمندی هستند در وظایفشان دارای انگیزه، کاردان و اثربخش هستند. بنابراین توانمندسازی کارکنان سبب افزایش رضایت شغلی، بهره‌وری کارها و موفقیت خواهد شد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰). از آنجا که توانمندسازی کارکنان به بسترسازی اولیه و مناسب در محیط سازمان نیاز دارد و در سازمان‌هایی که عوامل تأثیرگذار در توانمندسازی به طور کامل و صحیح اجرا می‌شود، می‌توان اطمینان داشت بهترین استفاده از نیروی انسانی صورت می‌پذیرد. از طرفی، توانمندسازی فرآیندی انفرادی نیست و افراد با عملکرد جمعی می‌توانند دانش و مهارت یکدیگر را متقابلاً افزایش دهند (کشاورزی و همکاران، ۱۳۹۶). امروزه اهمیت سرمایه اجتماعی به منظور رسیدن به توانمندسازی، موضوع روبه رشد بسیاری از مطالعات است و شرط لازم برای رسیدن به این امر، گسترش انسجام اجتماعی، مشارکت و اعتماد متقابل است و با ایجاد شبکه‌های اجتماعی رسمی و غیررسمی نقشی مؤثر در مدیریت و جلوگیری از آسیب‌پذیری اجتماعی ایفا می‌کند (رستمی و همکاران، ۱۳۹۲). توانمندسازی منابع انسانی بر اساس سرمایه اجتماعی، یک راه جدید اداره کردن سازمان‌های مستعد با آینده پیچیده‌تر و رقابتی‌تر است. سرمایه اجتماعی به عنوان منبعی که ممکن است افراد، گروه‌ها و جوامع برای رسیدن به نتایج مطلوب آن را به کار بگیرند، قلمداد می‌شود (بانک جهانی، ۱۹۹۹). سرمایه اجتماعی یک دارایی جمعی است که کارایی جامعه عمومی را در تبادل منابع در درون آن رخ می‌دهد، افزایش می‌دهد (کانگ و کیونا^۳، ۲۰۱۸). سرمایه اجتماعی شامل هنجارها، شبکه‌ها و اعتماد دو جانبه است که سبب تسهیل فعالیت‌های جمعی می‌شود (پرکینز^۴ و همکاران، ۲۰۰۲). مؤسساتی که در بردارنده سرمایه اجتماعی هستند به طور مستقیم در توانمندسازی اعضا نقش دارند (نگاه^۵ و همکاران، ۲۰۰۸). در واقع ایجاد سرمایه اجتماعی راهی

¹ chang

² Brione and Nicholson

³ kang and Kuena

⁴ Perkins

⁵ Nega

برای تسهیل توانمندسازی است (گروتارت^۱، ۲۰۰۳). ارتباط بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی اولین نکته قابل توجه توسط بانک جهانی بود و سرمایه اجتماعی را به عنوان یکی از ستون‌ها به سمت ایجاد توانمندسازی مورد ملاحظه قرار داد (نگا و همکاران، ۲۰۰۸). سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند. بدون سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند، بطوری که بهره‌گیری از سرمایه‌های دیگر سازمانی نیز از طریق این سرمایه امکان‌پذیر است و همین نکته بر اهمیت این سرمایه در سازمان‌ها می‌افزاید (ویل و لی^۲، ۲۰۱۲). نتایج مطالعه سرگزایی جوان و هادیانی (۱۳۹۵) نشان داد یک ارتباط دوسویه بین توانمندسازی و سرمایه اجتماعی وجود دارد و هر عاملی که سبب سرمایه اجتماعی شود، توانمندسازی را نیز افزایش می‌دهد. بنابراین هدف کلی تحقیق حاضر، بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توانمندسازی کارکنان سازمان محیط‌زیست بوده است. بر این اساس اهداف اختصاصی شامل موارد زیر هستند.

چارچوب نظری پژوهش

سرمایه اجتماعی شامل سه بعد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای است (داسانیکا و متسودا^۳، ۲۰۲۱). بعد ساختاری سرمایه اجتماعی اشاره دارد به شبکه‌ها، نقش‌ها، قوانین، رویه‌ها و روش‌هایی است که موجب فرآیند سازماندهی، همکاری و اقدامات جمعی بین افراد جهت انجام فعالیت‌ها می‌شوند (میشلینی^۴، ۲۰۱۱). بعد شناختی سرمایه اجتماعی متشکل از هنجارها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و باورهایی می‌باشد که افراد را مستعد همکاری با یکدیگر می‌کند (ون-راین^۵ و همکاران، ۲۰۱۳). این بعد به عنوان یک مکانیزم اتصال‌دهنده، به افراد سازمان در ادغام و یکپارچه‌سازی منابع کمک می‌کند. در نتیجه باعث کاهش تضاد، تسهیل ارتباطات و ایجاد اهداف مشترک می‌شود. بعد شناختی نشان دهنده منابعی است که معنا و درک مشترک بین اعضای شبکه را فراهم می‌کند و اهداف مشترک نشان دهنده درجه‌ای است که اعضای شبکه درک و رویکرد مشترکی برای دستیابی به وظایف و نتایج شبکه دارند (یانگ و همکاران^۶، ۲۰۲۱؛ داسانیکا و متسودا، ۲۰۲۱).

بعد رابطه‌ای به جای نتایج ساختاری تعاملات، بر پیوندهای مستقیم بین بازیگران و رابطه متمرکز است. ادبیات قبلی نشان می‌دهد که این روابط می‌تواند به شکل پیوند^۷، پل زدن^۸ و ارتباط دادن^۹ سرمایه اجتماعی باشد (هادسون^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۰؛ داسانیکا و متسودا، ۲۰۲۱). سرمایه اجتماعی پیوندی به سرمایه اجتماعی اطلاق می‌شود که توسط اعضای یک گروه نسبتاً همگن تولید و به اشتراک گذاشته می‌شود. در واقع، سرمایه اجتماعی پیوندی به روابط بین افرادی که هویت اجتماعی مشترک دارند، به عنوان مثال، ارتباطات درون یک خانواده یا جامعه اشاره دارد و سرمایه اجتماعی پیوندی نقش مهمی در طول بهبودی از حوادث فاجعه ایفا می‌کند (هادسون و همکاران، ۲۰۲۰). اگرچه پژوهشگران در مورد عناصر اساسی سرمایه اجتماعی، قاطعانه بر این باورند که روابط / شبکه‌های اجتماعی، هنجارها و تعهدات اجتماعی و اعتماد سه مؤلفه اصلی و حیاتی هستند که در کنار هم شکل‌گیری سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهند (ساکانی و ایسمایل^{۱۱}، ۲۰۱۹). با این وجود، مطالعات پیشین عناصر و مؤلفه‌های مختلفی را جهت شکل‌گیری سرمایه اجتماعی مطرح ساخته‌اند (جونز^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۱؛ هادسون و همکاران، ۲۰۲۰).

بهره‌مندی جوامع از سرمایه اجتماعی و برنامه‌ریزی اثربخش برای ارتقا روز افزون آن، با افزایش سطح آگاهی اجتماعی، انسجام و اعتماد اجتماعی در جامعه آن‌ها، توسعه شبکه‌های اجتماعی و بهبود مشارکت اجتماعی ایشان در اقدامات توسعه‌ای، موجب می‌شود تا جوامع به صورت مؤثرتر و کاراتری اهداف مشترکشان را تعقیب و محقق نمایند (مریدسادات و همکاران، ۱۳۹۶). انسجام اجتماعی یکی از مؤلفه‌های شناختی سرمایه اجتماعی است (گاپن^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۱). انسجام اجتماعی عامل مهمی برای سازگاری مبتنی بر اجتماع است (اکتر^{۱۴}، ۲۰۲۰). این مؤلفه شناختی به عنوان یک کالای

1 Grootaert

2 weil and lee

3 Dasanayaka and Matsuda

4 Michelini

5 van Rijn

6 Yeung

7 bonding

8 bridging

9 linking

10 Hudson

11 Saukani and Ismail

12 Jones

13 Gapen

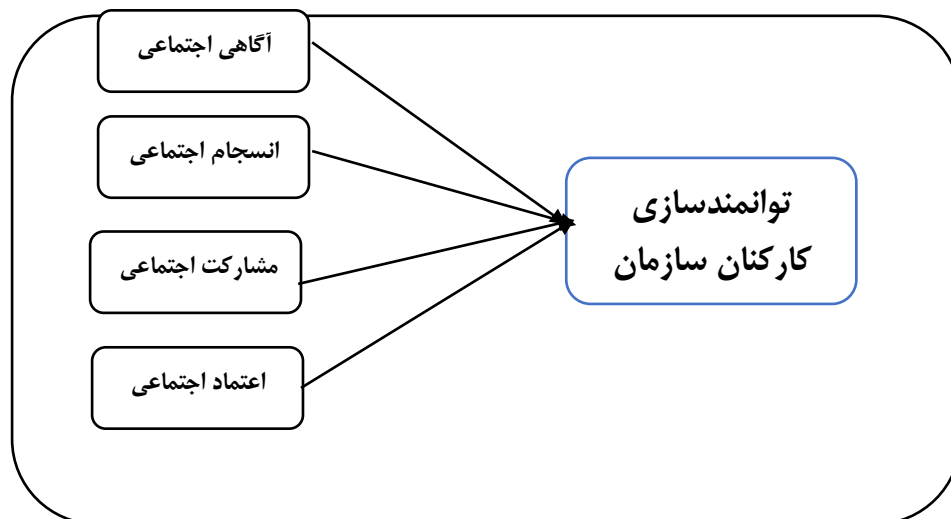
14 Akter

عمومی تعریف می‌شود و می‌تواند تبادل منابع و اطلاعات را در میان افراد ادغام شده در جامعه تسهیل کند (اینگولد^۱، ۲۰۱۷). انسجام اجتماعی همچنین با ایجاد ارتباط معنادار و افزایش احساس هدف و ارتباط با سایر ساکنان، در روند روانشناختی فرد تأثیر می‌گذارد (ووپیچ^۲ و همکاران، ۲۰۰۲). مشارکت و اقدام جمعی از دیگر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی است (هانکه^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). مشارکت به آن دسته از فعالیت‌های ارادی دلالت دارد که از طریق آن‌ها اعضای یک جامعه در امور محل زندگی خود شرکت می‌کنند و به صورت مستقیم و یا غیرمستقیم در شکل دادن حیات اجتماعی خود سهیم هستند (عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۲). در واقع مشارکت و اقدام جمعی فرآیندی سازمان‌یافته از سوی اعضای جامعه است که منجر به ایجاد روحیه همدلی و همکاری بین مردم می‌شود و می‌تواند فرآیند توسعه را به پیش ببرد (پرابهاکاران^۴ و همکاران، ۲۰۱۴). جانسنز^۵ (۲۰۰۹) در پژوهشی به این نتیجه رسید که مشارکت در پروژه‌ها سبب افزایش تعاملات اجتماعی و اعتماد اجتماعی بین اعضای جامعه خواهد شد که این چنین پروژه‌های سبب ایجاد سرمایه اجتماعی و توانمندسازی می‌شود که در این پژوهش تأکید بر روی اعتماد اجتماعی و مشارکت به عنوان منابع مهم سرمایه اجتماعی است.

اعتماد از دیگر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی است (هانکه و همکاران، ۲۰۱۷). اعتماد به سطحی از اطمینان مردم برمی‌گردد که دیگران همان‌طور که می‌گویند انتظار می‌رود عمل کنند، یا اینکه آن چه می‌گویند قابل اعتناست. بارتون و بارتون^۶ (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای با عنوان اعتماد و توانمندسازی روانشناختی در روسیه به این نتیجه رسیدند که سازمان‌های روستایی می‌توانند اثربخشی‌شان را از طریق توانمندسازی روانشناختی در میان مدیران بهبود دهند و اعتماد جایگاهی مهم در ایجاد توانمندسازی روانشناختی است. همچنین جده^۷ (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای با عنوان تحلیل رابطه بین اعتماد و توانمندسازی کارکنان نشان داد که اعتماد نقش مهمی در سازمان در بهبود تعامل میان کارکنان و مدیران، ایفا می‌کند که سبب دسترسی سازمان به اهدافش خواهد شد. همان‌طور که در تحقیقات مختلف مشاهده شد عوامل مختلفی مانند اعتماد، مشارکت، آگاهی و انسجام اجتماعی، سبب توانمندسازی افراد می‌شود که در کل از آن به عنوان سرمایه اجتماعی یاد می‌شود. توانمندسازی نیز ابزاری ضروری برای افزایش رضایتمندی کارکنان است و بهره‌وری و اثربخشی بیشتری را سبب می‌شود. با توجه به مبانی نظری پژوهش با بررسی متغیرها در این پژوهش مدل مفهومی ۱-۱ ترسیم شده است و بر اساس بحث‌ها و استدلال‌های ارائه شده در بالا، فرضیه‌های زیر در نظر گرفته شده است.

فرضیه‌ی اول: آگاهی اجتماعی (H₁)، انسجام اجتماعی (H₂)، مشارکت اجتماعی (H₃) و اعتماد اجتماعی (H₄) رابطه مثبت و معناداری با توانمندسازی کارکنان دارند.

فرضیه‌ی دوم: آگاهی اجتماعی (H₅)، انسجام اجتماعی (H₆)، مشارکت اجتماعی (H₇) و اعتماد اجتماعی (H₈) تأثیرات پیش‌بینی‌کننده مثبت و معناداری بر توانمندسازی کارکنان دارند.



نمودار ۱ مدل مفهومی پژوهش

¹ Ingold

² Weich

³ Hunecke

⁴ Prabhakaran

⁵ Janssens

⁶ Barton and Barton

⁷ Judeh

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی، از نظر گردآوری داده‌ها، پیمایشی و از نظر شیوه تحلیل داده‌ها توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری آن را کارکنان سازمان محیط‌زیست شهرستان اهواز (N=70) تشکیل دادند. به دلیل محدود بودن جامعه آماری از سرشماری استفاده شد. پرسشنامه به کلیه افراد سازمان داده شد و در نهایت 60 پرسشنامه برگشت داده شد. در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شده است. یک پرسشنامه به منظور سنجش ابعاد توانمندسازی در نظر گرفته شد، و پرسشنامه دیگر جهت سنجش سرمایه اجتماعی در نظر گرفته شد. با توجه به اهمیت پژوهش‌های اسپریتزر، به ویژه جامعیت مدل توانمندسازی وی در بین سایر مدل‌های روان‌شناختی، این مدل مبنای سنجش توانمندسازی روان‌شناختی در این پژوهش است. جهت سنجش پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار این ضریب برای مقیاس‌های اصلی پرسشنامه شامل توانمندسازی و سرمایه اجتماعی به ترتیب 0/85 و 0/91 بدست آمد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS win16، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از تحقیق از آماره‌های توصیفی مثل فراوانی، درصد و میانگین و آماره‌های استنباطی نظیر ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. به منظور محاسبه و طبقه‌بندی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و توانمندسازی از روش تقسیم بر میانگین استفاده شده است. مطابق فرمول زیر، روش فاصله یا انحراف معیار از میانگین (ISDM) سطوح مؤلفه‌ها، مشخص گردید.

$$A = \text{کم}: A < \text{Mean} - \frac{1}{2} \text{Sd} \quad (\text{میانگین})$$

$$B = \text{متوسط}: \text{Mean} - \frac{1}{2} \text{Sd} < B < \text{Mean} + \frac{1}{2} \text{Sd}$$

$$C = \text{زیاد}: \text{Mean} + \frac{1}{2} \text{Sd} < C$$

یافته‌های پژوهش

یافته‌های مندرج در جدول (۱) نشان می‌دهد که از نظر سنی، بیشترین پاسخگویان (71/7 درصد) به گروه سنی 31-50 سال تعلق دارند. مدرک تحصیلی بیشتر افراد (53/3 درصد)، کارشناسی ارشد است و 45 درصد از پاسخگویان، کمتر از 10 سال سابقه کار در سازمان را دارند.

جدول 1 توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب برخی از ویژگی‌های فردی - حرفه‌ای

| متغیر | سطوح تغییر | فراوانی | درصد | نما |
|-------------|-------------------|---------|------|---------------|
| مدرک تحصیلی | دیپلم و فوق دیپلم | 3 | 0/5 | کارشناسی ارشد |
| | کارشناسی | 23 | 38/3 | |
| | کارشناسی ارشد | 32 | 53/3 | |
| | دکتری | 2 | 3/3 | |
| سن | کمتر از 30 سال | 13 | 21/7 | 31-50 سال |
| | 31-50 سال | 43 | 71/7 | |
| | بیشتر از 51 سال | 2 | 3/3 | |
| سابقه کار | کمتر از 10 سال | 27 | 45 | 4-6 سال |
| | 11-20 سال | 24 | 40 | |
| | بیشتر از 21 سال | 9 | 15 | |

یافته‌های حاصل از جدول 2 نشان می‌دهد که میزان انسجام اجتماعی در افراد مورد مطالعه در حد متوسط (45 درصد) بود. میزان آگاهی اجتماعی 45 درصد از افراد پاسخگو، متوسط بود. میزان اعتماد اجتماعی در 50 درصد از افراد پاسخگو، متوسط و میزان مشارکت اجتماعی در بین 45 درصد از افراد متوسط ارزیابی شد. بر اساس ضریب تغییرات، آگاهی اجتماعی در اولویت اول و اعتماد اجتماعی در اولویت آخر قرار گرفته است.

جدول ۲ بررسی میزان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی

| اولویت | ضریب تغییرات | انحراف معیار | میانگین | درصد فراوانی | فراوانی | مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی |
|--------|--------------|--------------|---------|--------------|---------|--------------------------|
| | | | | ۲۷ | ۱۵ | کم |
| ۱ | ۰/۰۹۵ | ۲/۴۸ | ۲۶/۰۳ | ۴۵ | ۲۷ | متوسط |
| | | | | ۳۰ | ۱۸ | زیاد |
| | | | | ۳۰ | ۱۸ | کم |
| ۲ | ۰/۱۲۳ | ۵/۳۴ | ۴۳/۱۰ | ۴۵ | ۲۷ | متوسط |
| | | | | ۲۰ | ۱۵ | زیاد |
| | | | | ۲۸/۳ | ۱۷ | کم |
| ۳ | ۰/۱۶۹ | ۵/۸۰ | ۳۴/۲۳ | ۴۵ | ۲۷ | متوسط |
| | | | | ۲۶/۷ | ۱۶ | زیاد |
| | | | | ۲۶/۷ | ۱۶ | کم |
| ۴ | ۰/۱۸۲ | ۸/۶۱ | ۴۷/۰۶ | ۵۰ | ۳۰ | متوسط |
| | | | | ۲۳/۳ | ۱۴ | زیاد |

بر طبق جدول ۳ میزان معنی‌دار بودن شغل برای ۶۱/۷ درصد از کارکنان در حد متوسط، بود. میزان شایستگی ۵۱/۷ درصد در حد متوسط بود. ۳۳/۳ درصد از افراد به گویه مؤثر بودن پاسخ متوسط داده‌اند. وضعیت میزان داشتن حق انتخاب اکثریت افراد متوسط و زیاد بود.

جدول ۳ بررسی ابعاد توانمندسازی در کارکنان سازمان محیط‌زیست

| ابعاد توانمندسازی | فراوانی | درصد فراوانی | میانگین | انحراف معیار |
|-------------------|---------|--------------|---------|--------------|
| معنی‌دار بودن | کم | ۱۴ | ۲۳/۳ | |
| | متوسط | ۳۷ | ۶۱/۷ | ۱/۳۵ |
| | زیاد | ۹ | ۱۵ | |
| شایستگی | کم | ۱۶ | ۲۶/۷ | |
| | متوسط | ۳۱ | ۵۱/۷ | ۱/۲۷ |
| | زیاد | ۱۳ | ۲۱/۶ | |
| مؤثر بودن | کم | ۲۵ | ۴۱/۷ | |
| | متوسط | ۲۰ | ۳۳/۳ | ۱/۲۶ |
| | زیاد | ۱۵ | ۲۵ | |
| داشتن حق انتخاب | کم | ۲۲ | ۳۶/۷ | |
| | متوسط | ۱۹ | ۳۱/۷ | ۲/۱ |
| | زیاد | ۱۹ | ۳۱/۷ | |

طبق داده‌های حاصل از جدول ۴ میانگین توانمندسازی کارکنان سازمان ۴۲/۸۱ می‌باشد. حداقل نمره به‌دست آمده ۱۹ و حداکثر آن ۵۵ است. توانمندسازی در بین ۴۳/۳ درصد از افراد، متوسط ارزیابی شد.

جدول ۴ بررسی میزان توانمندسازی در اعضای تعاونی‌های کشاورزی

| توانمندسازی اعضا | فراوانی | درصد فراوانی | میانگین: ۴۲/۸۱ | انحراف معیار: ۵/۱۴ |
|------------------|-----------|--------------|----------------|--------------------|
| کم | ۱۵ | ۲۵ | | |
| متوسط | ۲۶ | ۴۳/۳ | | |
| زیاد | ۱۹ | ۳۱/۷ | | |
| جمع | ۶۰ | ۱۰۰ | | |
| بیشینه: ۵۵ | کمینه: ۱۹ | | | |

یافته‌های حاصل از تحلیل همبستگی حاکی از آن بود که بین توانمندسازی کارکنان و متغیرهای سن، سابقه عضویت و مدرک تحصیلی، هیچ‌گونه رابطه معنی‌داری وجود نداشت. بین توانمندسازی کارکنان و اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، آگاهی اجتماعی و انسجام اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۱ درصد وجود دارد، به بیانی دیگر، هر چه میزان آگاهی اجتماعی، اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی، مشارکت اجتماعی و سرمایه اجتماعی کل پاسخگویان بالاتر باشد، میزان توانمندسازی در کارکنان سازمان نیز بیشتر است.

جدول ۵ رابطه بین توانمندسازی کارکنان سازمان محیط‌زیست با متغیرهای منتخب

| متغیر تصادفی منتخب | نوع آزمون | ضریب همبستگی | سطح معنی‌داری |
|--------------------|-----------|--------------|---------------|
| سن | پیرسون | ۰/۲۰۸ | ۰/۱۱۷ |
| سابقه عضویت | پیرسون | ۰/۲۳۷ | ۰/۰۶ |
| مدرک تحصیلی | اسپیرمن | ۰/۰۱۵ | ۰/۹۰۷ |
| اعتماد اجتماعی | پیرسون | ۰/۳۶۴** | ۰/۰۰۴ |
| مشارکت اجتماعی | پیرسون | ۰/۵۶۰** | ۰/۰۰۰ |
| آگاهی اجتماعی | پیرسون | ۰/۴۶۸** | ۰/۰۰۰ |
| انسجام اجتماعی | پیرسون | ۰/۳۴۴** | ۰/۰۰۷ |

**معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

با توجه به نتایج به دست آمده از همبستگی فرضیه اول یعنی آگاهی اجتماعی (H1)، انسجام اجتماعی (H2)، مشارکت اجتماعی (H3) و اعتماد اجتماعی (H4) رابطه مثبت و معناداری با توانمندسازی کارکنان دارند، مورد تأیید قرار می‌گیرد. رابطه بین متغیرهای تحقیق و توانمندسازی کارکنان سازمان از طریق رگرسیون گام به گام بررسی شد. نتایج به دست آمده در جدول (۶) نشان می‌دهد که در کل ۳۹/۹ درصد از متغیر وابسته توانمندسازی کارکنان سازمان محیط‌زیست توسط دو متغیر مشارکت اجتماعی و آگاهی اجتماعی، تبیین می‌شود که در اولین گام متغیر مشارکت اجتماعی وارد معادله رگرسیون شد که مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر ۰/۵۶ و ضریب تعیین برابر ۰/۳۱۴ به دست آمد. به عبارتی دیگر، ۳۱/۴ درصد تغییرات متغیر وابسته توانمندسازی کارکنان توسط این متغیر تبیین می‌شود. در گام دوم متغیر آگاهی اجتماعی وارد معادله شد. این متغیر ضریب همبستگی چندگانه را به ۰/۶۳ و ضریب تعیین را به ۰/۳۹۹ افزایش داد، به عبارتی دیگر ۸/۵ درصد تغییرات متغیر وابسته توسط این متغیر تبیین می‌شود.

جدول ۶ رگرسیون چندگانه برای بررسی رابطه بین توانمندسازی کارکنان سازمان محیط‌زیست و متغیرهای منتخب

| گام | متغیر | ضریب همبستگی | ضریب تعیین |
|-----|----------------|--------------|------------|
| ۱ | مشارکت اجتماعی | ۰/۵۶ | ۰/۳۱۴ |
| ۲ | آگاهی اجتماعی | ۰/۶۳ | ۰/۳۹۹ |

جدول ۷ مقدار تاثیر متغیرهای تاثیرگذار در توانمندسازی کارکنان سازمان محیط‌زیست

| متغیر | ضریب غیراستاندارد B | خطای معیار | ضریب استاندارد Beta | T | Sig |
|----------------|---------------------|------------|---------------------|-------|-------|
| مقدار ثابت | ۱۲/۳۶۷ | ۵/۷۰۲ | | ۲/۱۶۹ | ۰/۰۳۴ |
| مشارکت اجتماعی | ۰/۴۰۱ | ۰/۰۹۷ | ۰/۴۵۲ | ۴/۱۳۱ | ۰/۰۰۰ |
| آگاهی اجتماعی | ۰/۶۴۳ | ۰/۲۲۷ | ۰/۳۱۱ | ۲/۸۳۶ | ۰/۰۰۶ |

با توجه به توضیحات ارائه شده در بالا و نتایج جدول (۷) معادله خطی رگرسیون به شکل زیر می‌باشد:

$$Y = 12/367 + 0/401X_1 + 0/643X_2$$

که در آن:

میزان توانمندسازی کارکنان سازمان محیط‌زیست Y

: مشارکت اجتماعی X₁

آگاهی اجتماعی X2:

بر اساس نتایج حاصل از جدول (۷)، مشاهده می‌شود که متغیر مشارکت اجتماعی ($\text{Beta} = 0/452$) بیشترین متغیر تاثیرگذار بر توانمندسازی کارکنان است و بعد از آن، متغیر آگاهی اجتماعی ($\text{Beta} = -0/311$) در مرحله بعدی قرار می‌گیرد. با توجه به نتایج حاصل از رگرسیون از فرضیه‌های دوم دو فرضیه‌ی آگاهی اجتماعی (H_5) و مشارکت اجتماعی (H_7) تأثیرات پیش‌بینی‌کننده مثبت و معناداری بر توانمندسازی کارکنان دارند، تأیید می‌شود و دو فرضیه انسجام اجتماعی (H_6) و اعتماد اجتماعی (H_8) تأثیرات پیش‌بینی‌کننده مثبت و معناداری بر توانمندسازی کارکنان دارند، رد می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

عوامل زیادی در شکل‌گیری و تداوم توانمندسازی روانشناختی نقش دارد که می‌توان بر نقش سرمایه‌ی اجتماعی تأکید کرد. سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها نقشی به مراتب مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی ایفا می‌کند. به گونه‌ای که در نبود سرمایه اجتماعی، اثربخشی سایر سرمایه‌ها در سازمان‌ها کاهش می‌یابد و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شوند در واقع توجه به منابع انسانی به عنوان محور تحول و عنصر اساسی هر سازمان که متأثر از اطلاعات و ارتباطات عمل می‌کند، بیش از پیش محسوس است و اندیشه توانمندکردن، برانگیختن و مشارکت این عامل یکی از برنامه‌های راهبردی و حیاتی مدیریت هر مجموعه تلقی می‌شود. بنابراین هدف این تحقیق بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توانمندسازی کارکنان سازمان محیط‌زیست بوده است نتایج تحقیق نشان داد بین اعتماد اجتماعی و توانمندسازی همبستگی وجود داشته و سازمان محیط‌زیست سبب افزایش اعتماد افراد می‌شود و همین امر سبب افزایش کنش‌های مثبت با دیگران و تشویق افراد به کنش‌های جمعی و برانگیختن فعالیت‌های نوآورانه و خلاقانه و افزایش توانمندسازی می‌شود که سازمان می‌تواند با ایجاد فضای مثبت و روابط کاری دوستانه در بین کارکنان سبب افزایش اعتماد بین مدیران و کارکنان شود و این فرضیه با اطمینان ۹۹ درصد پذیرفته شد و نشان داده شد که برای افزایش اعتماد اجتماعی باید صداقت و صراحت و احترام، بین افراد باشد، که با مطالعات ارجنل و همکاران (۲۰۰۷)؛ جانسنز (۲۰۰۹)؛ بارتون و بارتون (۲۰۱۱)؛ جده (۲۰۱۲) همخوانی داشته است.

نتایج تحقیق همچنین حاکی از آن بوده که بین انسجام اجتماعی و توانمندسازی با اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و نشان‌دهنده این است که سازمان محیط‌زیست سبب ایجاد انسجام اجتماعی شده است که دلالت بر توافق جمعی میان اعضای سازمان دارد. به عبارتی انسجام در کل، ناظر بر میزان و الگوی رابطه متقابل بین کنشگران، است که نشان دهنده میزان همدلی میان افراد و ترجیح منافع عمومی بر منافع شخصی و احساس مسئولیت در قبال وظایف محوله است که با نتایج پترسون و هاکی^۱ (۲۰۰۳)؛ جانسنز (۲۰۰۹) همخوانی داشته است. همچنین رابطه بین مشارکت اجتماعی و توانمندسازی با اطمینان ۹۹ درصد پذیرفته شد که با نتایج مطالعات حداد و مالکیو (۲۰۰۰)؛ جانسنز (۲۰۰۹) و امام قلی‌زاده و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی داشته است. رابطه بین آگاهی اجتماعی و توانمندسازی با اطمینان ۹۹ درصد پذیرفته شد که با مطالعه آپاییو (۲۰۰۹) همخوانی دارد. با توجه به نتایج تحلیل رگرسیونی، از مجموع متغیرهای اثرگذار بر توانمندسازی کارکنان سازمان محیط‌زیست دو متغیر مشارکت اجتماعی و آگاهی اجتماعی وارد معادله رگرسیون شدند و ۳۹/۹ درصد از متغیر وابسته توانمندسازی را تبیین کرد. در زمینه نقش بسیار مهم و اثرگذار مؤلفه مشارکت اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان می‌توان با شناسایی توانایی‌های ویژه کارکنان اجرایی و جلب مشارکت آنان در برنامه‌های سازمان به گسترش سطح مشارکت در سازمان اقدام کرد. همچنین با به کارگیری نظرات و ایده‌های کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و همکاری آن‌ها در بهبود و پیشبرد امور سازمان، تفویض اختیار به کارکنان در سطوح مختلف، مشارکت دادن کارکنان در ارائه پیشنهاد برای بهتر انجام شدن امور و کنترل امور انجام شده کارکنان توسط خودشان می‌تواند به عنوان عامل مشارکت و کارگروهی در افزایش توانمندسازی کارکنان در سازمان‌ها تاثیرگذار باشد.

از دیگر عوامل اثرگذار بر توانمندسازی کارکنان، آگاهی اجتماعی است. سازمان محیط‌زیست می‌تواند با طراحی و اجرای برنامه‌هایی برای افزایش آگاهی کارکنان با اهداف، ماموریت‌ها، رسالت‌ها و برنامه‌های سازمان، همچنین با مشخص کردن شرح وظایف پرسنل و آگاه کردن پرسنل سازمان از مسائل و مشکلاتی که سازمان با آن‌ها مواجه است در جهت افزایش آگاهی اجتماعی کارکنان سازمان و بالتبع توانمندسازی اعضای خود گام بردارد. در نهایت نیز پیشنهادهای زیر در راستای بهبود وضعیت موجود ارائه می‌شود:

- تسهیل ارتباطات میان کارکنان و کارکنان با مدیران برای برقراری ارتباطات مناسب‌تر
- ایجاد روابط متقابل و گروه‌های غیررسمی در افراد، تیم‌سازی، تشکیل گروه‌های دوستانه و همچنین فراهم کردن زمینه‌ی ایجاد دوستی و محبت و روابط اجتماعی بین کارکنان
- اتخاذ سیاست‌هایی برای ایجاد فرصت‌ها و بسترهای جدید برای مشارکت و همکاری کارکنان در برنامه‌ها
- تقویت فرهنگ مشارکت و همکاری و همچنین مسئولیت‌پذیری در فعالیت‌های اجتماعی برای کارکنان
- برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی مورد نیاز در زمینه‌های متنوع در جهت فقرزدایی اطلاعاتی و افزایش دانایی و مهارت کارکنان

¹ Peterson and Hughey

منابع

- امام‌قلی‌زاده، سعید، برقی، سیدرضا و زارعی، متین، حسین. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌های سازمانی و توانمندسازی آنان در شرکت مخابرات استان مازندران، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۷، شماره ۱۹، صفحه ۳۷ تا ۵۸.
- بنایی، غزاله و ملکی، محمدرضا. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط بین رهبری مدیران ارشد، توانمندسازی کارکنان، رضایت شغلی و رضایت مشتری در سازمان‌هایی با برنامه مدیریت کیفیت جامع، مجله مهندسی سیستم و بهره‌وری، سال اول، شماره ۱، اسفند ۱۳۹۹، صص ۹۹-۱۲۰.
- رحیمی، ابراهیم، عباسی رستمی، نجمه، آبابی، محمدتقی و حسن نژاد، رضا. (۱۳۹۸). بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی کارگران در راستای توسعه سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، فصلنامه جامعه‌شناسی، سال دوازدهم، شماره ۴۵، زمستان ۱۳۹۸.
- رستمی، فرحناز، وحید علی آبادی و سارا بقایی. (۱۳۹۲). نقش عضویت در تشکل‌های روستایی بر سطح، سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی زنان روستایی. فصلنامه اقتصاد فضا و توسعه روستایی، سال دوم، شماره ۲، پیاپی ۴، صص ۱-۱۴.
- سرگلزایی جوان، طیبیه و هادیانی، زهره (۱۳۹۵). امکان‌سنجی توانمندسازی محله‌های اسکان غیررسمی از طریق سرمایه اجتماعی در محله شیرآباد شهر زاهدان، فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۱۶.
- سواری، مسلم و اسکندری دامنه، حامد. (۱۳۹۸). نقش مدیریت مشارکتی در توانمندسازی جوامع محلی در مقابله با خشکسالی در جنوب کرمان، فصلنامه علمی برنامه‌ریزی و آمایش فضا، دوره ۲۳، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۸، صص ۱۷۰-۱۲۳.
- شاه‌قلیان، کیوان و نادری، شاهد. (۱۳۹۶). آرایه الگوی توانمندسازی کارکنان در صنعت خودروسازی، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۳۰.
- کشاورزی، علی حسین، حسینی، احمد، حیدری نسب، لیلا و آمده، علی اصغر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه‌ی بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان (مطالعه موردی: استانداری قم)، دانشور رفتار مدیریت و پیشرفت، سال ۱۸، شماره ۵۰، صص ۳۲۹-۳۴۴.
- مریدسادات، پگاه، زارع خلیلی، مسلم و فرهادی، ولی‌الله. (۱۳۹۶). جایگاه سرمایه اجتماعی در توسعه پایدار سکونتگاه‌های روستایی (مطالعه موردی: بخش بیضاء، شهرستان سپیدان)، پژوهش‌های دانش زمین، سال هشتم، شماره ۲۹، بهار ۱۳۹۶، صص ۵۵-۷۴.
- نصراصفهانی، علی، فرخی، مجتبی و امیری، زینب. (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان شریعتی تهران، جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و هفتم، شماره پیاپی (۶۲). شماره دوم، تابستان ۱۳۹۵، صص ۱۱۱-۱۲۶.
- Akpabio, I. (2009). Women NGOs and rural women empowerment activities in the Niger Delta, Nigeria.
- Akter, S. (2020). Social cohesion and willingness to pay for cyclone risk reduction: The case for the Coastal Embankment Improvement Project in Bangladesh. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 101579.
- Barton, H., & Barton, I. (2011). Trust and psychological empowerment in the Russian work context.
- Brione, P., & Nicholson, Ch. (2012). Employee empowerment: towards greater workplace democracy.
- chang, l . ship, c and shu. M (2010) Mediating Role of psychological Empowerment on job satisfaction and organization commitment for school Health nurses.
- Dasanayaka, U., & Matsuda, Y. (2022). Role of social capital in local knowledge evolution and transfer in a network of rural communities coping with landslide disasters in Sri Lanka. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 67, 102630.
- Ergannel, A., Sag lam Air, G & Metin, S. (2007). Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers.
- Gapen, M., Cross, D., Ortigo, K., Graham, A., Johnson, E., Evces, M., ... & Bradley, B. (2011). Perceived neighborhood disorder, community cohesion, and PTSD symptoms among low-income African Americans in an urban health setting. *American Journal of Orthopsychiatry*, 81(1), 31.
- Grootaert, Ch. (2003). On the Relationship between Empowerment, Social Capital and Community-Driven Development.
- Haddad, L., & Maluccio, J. (2000). Social capital and household welfare in South Africa: Pathways of influence. Paper presented at the Center for the Study of African, Economies conference, 'Opportunities in Africa: Micro evidence on firms and households', 9-10.
- Hudson, P., Hagedoorn, L., & Bubeck, P. (2020). Potential Linkages Between Social Capital, Flood Risk Perceptions, and Self-Efficacy. *International Journal of Disaster Risk Science*, 1-12.

- Hunecke, C., Engler, A., Jara-Rojas, R., & Poortvliet, P. M. (2017). Understanding the role of social capital in adoption decisions: An application to irrigation technology. *Agricultural systems*, 153, 221-231.
- Ingold, K. (2017). How to create and preserve social capital in climate adaptation policies: A network approach. *Ecological economics*, 131, 414-424.
- Janssens, W. (2009). *Women's Empowerment and the Creation of Social Capital in Indian Villages*. VU University Amsterdam, The Netherlands.
- Jones, N., Evangelinos, K., Gaganis, P., & Polyzou, E. (2011). Citizens' perceptions on water conservation policies and the role of social capital. *Water Resources Management*, 25(2), 509-522.
- Judeh, M. (2012). An analysis of the relationship between trust and employee empowerment .
- Kang, s & Kuen, y (2018). the effect of the Relationship characteristics and social capital of the sharing Economy Business on the social Network, Relationship competitive Advantage, and continuance commitment.
- Michelini, J. J. (2013). Small farmers and social capital in development projects: Lessons from failures in Argentina's rural periphery. *Journal of Rural Studies*, 30, 99-109.
- Nega, f., Deckers, J., Mathijs, E., & Tolens, E. (2003). Gender, social capital and empowerment in northern Ethiopia .
- Perkins, D., Hughey, J., & Speer, P. (2002). Community psychology perspectives on social capital theory and community development practice. *Journal of the Community Development Society*, Vol. 33 No. 1.
- Peterson, N.A., & Hughey, J. (2003). Social cohesion and intrapersonal empowerment: gender as moderator.
- Prabhakaran, A., Krishnan, A., Nongkynrih, B., Goswami, A., & Pandav, C. S. (2014). Cost of ambulatory care by mobile health clinic run by a Medical College in India for the year 2008-09. *Indian journal of public health*, 58(2), 100.
- Saukani, N., & Ismail, N. A. (2019). Identifying the components of social capital by categorical principal component analysis (CATPCA). *Social Indicators Research*, 141(2), 631-655.
- van Rijn, M. B., Yang, H., & Sanders, K. (2013). Understanding employees' informal workplace learning: The joint influence of career motivation and self-construal. *Career development international*.
- Weich, S., Blanchard, M., Prince, M., Burton, E., Erens, B. O. B., & Sproston, K. (2002). Mental health and the built environment: Cross-sectional survey of individual and contextual risk factors for depression. *The British Journal of Psychiatry*, 180(5), 428-433.
- weil, F. lee, M (2012). the Burdens of social capital: How Socially-Involved people dealt with stress after Hurricane katrina. *Social science Research*.
- Yeung, S., Rosenberg, M., Banach, D., Mayotte, L., Anand, S. S., Band, L. L. R. I., ... & Castleden, H. (2021). Bonding social capital and health within four First Nations communities in Canada: A cross-sectional study. *SSM-population health*, 16, 100962.

نحوه استناد به مقاله:

خسروی پور؛ بهمن، مسعودی زاده؛ فاطمه، سواری ممبئی؛ آمنه. (۱۴۰۱). نقش سرمایه اجتماعی در توانمندسازی کارکنان سازمان محیط زیست (مورد مطالعه: شهرستان اهواز). *توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۵ (۴)، ۳۱۹-۳۲۸. https://jhce.rasht.iau.ir/article_696948.html