

بررسی نقش سرمایه اجتماعی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم و تحقیقات تهران

(طالقانی، غلامرضا)^۱، (نرگسیان، عباس)^{۲*}، (نرگسیان، جواد)^۳، (نوری، مصطفی)^۴

۱-دانشیار دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران

۲-دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه تهران

۳-کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی

۴-کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران

(دریافت مقاله: ۹۰/۱۲/۸ تاریخ پذیرش: ۹۱/۴/۲۰)

چکیده

توانمندسازی با پرورش کارکنانی با انگیزه و توانا به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی‌های محیط رقابتی به سرعت و به‌طور مناسب عمل نموده، موجبات برتری رقابتی سازمانشان را فراهم آورند. لذا، مدیران سازمان‌ها با ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان‌های خود می‌توانند به توانمندسازی کارکنان خود بپردازند و برای آینده سازمان خود کارکنان توانمند تربیت کنند و رهبری سازمان را تا سطوح پایین سازمان توسعه دهند. نویسندگان این مقاله بر این باورند که سرمایه اجتماعی یکی از راهکارهای توانمندتر شدن کارکنان است؛ بنابراین، در این مقاله تلاش می‌شود تا نقش سرمایه اجتماعی در توانمندتر شدن کارکنان دانشگاه علوم تحقیقات تبیین شود. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان دانشگاه علوم تحقیقات تهران است و از روش تحقیق توصیفی - پیمایشی استفاده شده است. یافته‌های مقاله حاکی از آن است که بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی کارکنان رابطه‌ی علی و معناداری وجود دارد. همچنین بین عناصر ساختاری، شناختی و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی و توانمندسازی کارکنان رابطه‌ی علی معنادار و مثبتی وجود دارد.

کلید واژه‌ها: سرمایه اجتماعی، توانمندسازی، بعد ساختاری، بعد شناختی، بعد رابطه‌ای

مقدمه

چالش‌های محیطی عصر حاضر از نظر پیشرفت سریع فناوری، افزایش انتظارات مشتریان، ضرورت انعطاف‌پذیری، سازمان‌ها را به جستجوی راهی برای تداوم بقای خود وادار کرده است. در این میان توانمندسازی به‌عنوان عامل نجات‌بخش و ابزاری شناخته‌شده ظهور کرده است و به یکی از داغ‌ترین مباحث روز مبدل گشته که می‌تواند موفقیت سازمان را تضمین کند. به‌منظور توانمندسازی کارکنان در سازمان لازم است که سرمایه اجتماعی در سازمان ایجاد شود. زیرا امروزه یکی از مسائل موجود

در سازمان‌ها این است که میزان اعتماد، روابط، همبستگی، دوستی و صمیمیت بین افراد سازمانی بسیار پایین است؛ این امر نشان دهنده این است که سرمایه اجتماعی در میان افراد سازمانی در سطح پایینی قرار دارد و به تبع آن نیز کارکنان از توانمندی پایینی برخوردارند.

در دیدگاه‌های سنتی مدیریت، توسعه سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی، و نیروی انسانی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کردند؛ برای توسعه در عصر حاضر به سرمایه اجتماعی بیشتر از سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمندیم. زیرا بدون این سرمایه، استفاده بهینه از دیگر سرمایه‌ها امکان‌پذیر نیست. در جامعه‌ای که سرمایه اجتماعی کافی ندارد به احتمال زیاد سایر سرمایه‌ها تلف می‌شوند. از این روست که موضوع سرمایه اجتماعی محور اصلی مدیریت در سازمان‌ها محسوب شده و مدیرانی موفق قلمداد می‌شوند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتری نائل گردند. لذا، امروزه سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی، انسجام بخش میان انسان‌ها، سازمان‌ها و انسان‌ها و سازمان‌ها با سازمان‌ها هستند. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شوند [۵]. لذا، برای افزایش و ارتقای میزان توانمندی کارکنان لازم است که سرمایه اجتماعی در میان افراد سازمانی را افزایش دهیم.

بنابراین، با توجه به مباحث مطرح شده، اهمیت کارکنانی با سرمایه اجتماعی بالا برای سازمان‌ها بسیار است؛ از این رو باید عواملی را که می‌تواند با افزایش میزان سرمایه اجتماعی کارکنان رابطه داشته باشد مشخص نمود؛ سازمان‌ها با شناخت و شناسایی ابعاد سرمایه‌های اجتماعی خود می‌توانند درک بهتری از الگوی تعاملات بین فردی و گروهی داشته باشند و با استفاده از سرمایه‌های اجتماعی می‌توانند نظام‌های سازمانی خود را بهتر هدایت نمایند و منابع انسانی خود را نیز برای آینده بهتر تربیت و پرورش نمایند، امری که معمولاً کمتر از آن بهره می‌جسته و کمتر بدان پرداخته شده است. لذا هدف این تحقیق بررسی اثرات ابعاد سرمایه اجتماعی بر افزایش توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم تحقیقات تهران می‌باشد. آزمون فرضیات با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل صورت گرفته است و بر اساس نتایج بدست آمده تحلیل‌ها، پیشنهادات و نتیجه‌گیری نهایی ارائه خواهد شد.

مروری بر مبانی نظری

توانمندسازی

در حقیقت، توانمندسازی واژه‌ای است که در علوم سازمانی بسیار مورد استفاده قرار گرفته است ولی روی تعاریف آن توافقی حاصل نشده است؛ لذا از این‌رو، در ادبیات نظری سازمان و مدیریت هنوز واژه توانمندسازی به صورت بسیار وسیع به کار می‌رود ولی معنای شفاف‌تری از آن در دست نیست.

با آنکه تعاریف متعددی از توانمندسازی ارائه شده است، اما فصل مشترک کلیه آن‌ها واگذاری اختیار و مسئولیت بیشتر به کارکنان است. برای روشن‌تر شدن مفهوم توانمندسازی اشاره به تعریف زیر سودمند خواهد بود:

توانمندسازی شامل اعطای قدرت، مسئولیت و اختیارات بیشتر به کارکنان و مدیران جهت تصمیم‌گیری، انجام برخی فعالیت‌ها و کنترل بیشتر بر مشاغلشان است.

اما عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان از دیدگاه‌های متفاوتی دسته‌بندی شده‌اند. یکی از دیدگاه‌های معروف دیدگاه اسپریتزر جرچن (۱۹۹۲ م) است. به باور این صاحب نظر عوامل اصلی موثر بر توانمندسازی عبارت انداز :

(۱) عوامل فردی: تحصیلات، سابقه کار، جنسیت، نژاد، کانون کنترل درونی، عزت نفس
(۲) عوامل گروهی: اثر بخشی گروه، اهمیت گروه، اعتماد درون گروهی، ادراک افراد گروه نسبت به تاثیرشان بر مدیران.

(۳) عوامل سازمانی: ابهام در نقش، دسترسی به منابع، حیطه کنترل، دسترسی به اطلاعات، حمایت اجتماعی سیاسی، جایگاه فرد در سلسله مراتب سازمانی، جو مشارکتی واحد کار.

اسپریتزر با تمرکز بر رویکرد شناختی به دنبال توسعه یک شبکه قانونمند توانمندسازی در محیط کار بود. در مدل اسپریتزر توانمندسازی نه به عنوان نتیجه یک فرایند، بلکه به عنوان عاملی که از یک سو تحت تأثیر عوامل محیطی و سازمانی و فردی قرار دارد و از طرف دیگر می‌تواند به عنوان عاملی مؤثر در اثربخشی سازمان عمل کند، نگریسته می‌شود. از این منظر توانمندسازی دارای کارکردی سازمانی است که تحت تأثیر فرهنگ جامعه قابلیت ارتقای کارایی و اثربخشی سازمان را دارد. اسپریتزر بر مبنای مدل توماس و ولتهوس رابطه چهار بعد توانمندسازی روان‌شناختی (احساس معنی دار بودن، احساس شایستگی، احساس خود تعیینی (حق انتخاب) و احساس موثر بودن) با توانمندسازی را

آزمون نمود و سپس به بررسی رابطه عوامل سازمانی و اجتماعی بر توانمندسازی شناختی پرداخت [۲۴]. حال در این قسمت به طور خلاصه به تشریح ابعاد این مدل پرداخته می‌شود:

۱. خود تعیینی (حق انتخاب)؛ دسی و ریان دریافتند وجود احساس خود تعیینی در افراد باعث انعطاف‌پذیری، خلاقیت، ابتکار عمل، واکنش سریع و خود کنترلی خواهد شد، برعکس نبود آن باعث جریحه‌دار شدن عزت نفس خواهد شد. خود تعیینی، به‌عنوان یک عامل انگیزاننده، افزایش رضایت شغلی را در پی خواهد داشت. همچنین حق انتخاب امکان کنترل افراد بر برخی از عوامل استرس‌زا را فراهم آورده و از این طریق منجر به کاهش استرس شغلی می‌شود. در حالیکه شایستگی یک مهارت رفتاری است. خود تعیینی یا حق انتخاب یک احساس فردی در مورد حق انتخاب برای پیش قدمی و تنظیم فعالیت‌هاست. در حقیقت خود تعیینی یا حق انتخاب بیانگر استقلال در پیش‌قدمی و استمرار رفتارها و فرایندهاست. همچنین به آزادی عمل شاغل در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی اطلاق می‌شود.

۲. مؤثر بودن شغل؛ عبارت از حدی است که در آن فرد توانایی نفوذ در پیامدهای راهبردی، اداری یا عملیاتی در کار خود را داراست. تأثیر، نقطه مقابل عجز و ناتوانی است. به علاوه تأثیر با کانون کنترل متفاوت است، تأثیر با محتوای شغلی در ارتباط است و از آن نفوذ می‌پذیرد کانون کنترل درونی یک ویژگی شخصیتی است در وضعیت‌های گوناگون ثابت است.

مؤثر بودن عبارت است از باور فرد نسبت به اینکه تا چه اندازه عملکرد او در تحقق اهداف وظیفه‌ای مورد نظر مؤثر خواهد بود. تحقیقات انجام شده حکایت از آن دارند که نبود این احساس در افراد باعث ناامیدی در شناسایی فرصت‌ها، کاهش انگیزش و افسردگی خواهد شد.

اشفورت معتقد است که احساس مؤثر بودن ناشی از توانمندسازی این احساس را در افراد به‌وجود می‌آورد که گوش شنوایی برای شنیدن ایده‌های‌شان در سازمان وجود دارد، به‌همین دلیل، آن‌ها احساس خواهند کرد که می‌توانند در تعیین سمت و سوی آتی واحد کاری‌شان نقش داشته باشند و باید عملکرد بهتری از خود به نمایش گذارند.

۳. کفایت نفس (شایستگی)؛ شایستگی یا کفایت نفس، اعتقاد فرد به توانایی و ظرفیت خود برای انجام کارهای مهارتی است. شایستگی چیزی شبیه اعتقادات عامل، توانایی شخصی و یا انتظار تلاش-عملکرد است.

توانمندسازی به عنوان یک ساختهٔ انگیزشی با افزایش کفایت نفس افراد آن‌ها را ترغیب می‌کند که انگیزه، منابع شناختی و مجموعه اقدامات لازم برای اعمال کنترل در رویدادها را در خود بسیج کنند. بر خلاف اعتماد به نفس که ارزیابی فرد از قابلیت‌های خود برای تمامی موقعیت‌هاست، کفایت نفس ارزیابی فرد از قابلیت‌های خود برای انجام یک وظیفه خاص است. همان‌طور که باندورا بیان می‌دارد کفایت نفس عبارت است از حدودی که افراد فکر می‌کنند از قابلیت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام یک وظیفه خاص برخوردارند می‌باشد. باندورا در تئوری کفایت نفس خود بیان می‌دارد که کفایت نفس عامل انگیزشی مهمی است که در موفقیت عملکرد وظیفه‌ای افراد نقش مهمی ایفا می‌کند. باندورا در تحقیقات خود دریافت کفایت نفس پایین مانع از آن می‌شود که فرد به قابلیت‌های خود اعتماد کرده و آن‌ها را بهبود ببخشد. برعکس کفایت نفس بالا منجر به ابتکار عمل فرد در انجام وظایف، تلاش زیاد و مقاومت در برابر موانع خواهد گردید. گیکاس در مطالعات خود به این نتیجه رسید که کفایت نفس منجر به ابتکار عمل، تلاش و پشتکار در برابر موقعیت‌های چالشی خواهد شد. ۴. معنی دار بودن شغل؛ عبارت است از ارزش اهداف شغلی که در ارتباط با استانداردها یا ایده‌آل‌های فردی مورد قضاوت می‌گیرد. یعنی اینکه فرد وظیفه‌ای که انجام می‌دهد با ارزش تلقی کند. در واقع معنی‌دار بودن شامل تطابق بین الزامات نقش و شغل از یک طرف و اعتقادات و ارزش‌ها و رفتارها از طرف دیگر است. بدون در نظر گرفتن اجبارهای سازمانی افراد تمایل به تلاش برای اهدافی دارند که برای آن‌ها دارای مفهوم باشد. در واقع کارکنان ترجیح می‌دهند با کسانی کار کنند که ارزش‌های مشابهی با آن‌ها داشته باشند. این امر به دلیل اطمینان خاطر افراد نسبت به حمایت‌های اجتماعی از سیستم ارزشی‌شان صورت می‌گیرد. وقتی که زیردستان نیز با اهداف بی‌معنی مواجه می‌شوند شروع به دفاع از منافع کوتاه‌بینانه خود می‌نمایند [۲۴].

سرمایهٔ اجتماعی

سرمایهٔ اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در جامعه‌شناسی، اقتصاد و به تازگی در مدیریت و سازمان به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. این مفهوم به پیوندها، ارتباطات میان اعضای یک شبکه به‌عنوان منبع با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. این سرمایه امروزه نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند، و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی انسجام بخش میان انسان‌ها،

انسان‌ها با سازمان‌ها و سازمان‌ها با سازمان‌ها می‌باشد و نقش بسیار مهمی در احساس مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها در جوامع ایفا می‌کند. در واقع، اصطلاح سرمایه به ثروت انباشته، به‌خصوص آنچه برای تولید ثروت بیشتر به کار می‌رود اطلاق می‌شود. سرمایه موجودی پول متعلق به یک فرد و یا مؤسسه است که ممکن است برای کسب درآمد و نه به قصد استهلاک آن، سرمایه‌گذاری شود. سرمایه ثروتی است مولد، یا منبعی که شخص می‌تواند جهت ایجاد درآمد یا منابع اضافی دیگر به کار برد [۲۶]. همچنین ریشه‌شناسی کلمه «اجتماعی» در سرمایه اجتماعی به ما کمک می‌کند تا معنی سرمایه اجتماعی و تفاوت آن با سایر انواع سرمایه بهتر درک شود. کلمه «اجتماعی» یکی از گسترده‌ترین و کلی‌ترین صفات زبان انگلیسی است که به چیزهای متنوعی مانند انرژی، بیماری‌ها، بازاریابی، و مانند آن اشاره می‌کند. اسم این صفت، کلمه جامعه است. که از کلمه لاتین «Socius» به معنای «دوست یا رفیق» مشتق شده است. چنین ریشه‌یابی نشان می‌دهد که اساساً کلمه «اجتماعی» از پدیده دوستی ناشی شده است، و حاکی از دل‌بستگی شخصی، همکاری، یکپارچگی احترام متقابل و احساس منفعت مشترک است. اما در تعاریف سرمایه اجتماعی و ابعاد و مسائل پیرامون آن توافق و همگونی چندانی وجود ندارد، اما به‌طور کلی این زمینه‌های نظری گسترده و کلی را می‌توان به‌عنوان ریشه‌های نظری سرمایه اجتماعی در نظر گرفت که هنوز هم هر یک طرفدارانی دارد، با توجه به سوگیری‌هایی که در هر یک از این نحله‌ها جریانات فکری وجود دارد، تعاریف نیز متفاوت خواهد بود؛ لذا از اینرو، در ابتدا لازم است به تعاریفی از سرمایه اجتماعی از دیدگاه تنی چند از صاحب‌نظران بپردازیم:

پیر بوردی: از نظر بوردیو، شبکه‌های اجتماعی موهبتی طبیعی نیستند و باید آن‌ها را با انجام کنش‌های منطقی و هدفمند برای دستیابی به دیگر سرمایه‌ها و منابع پدید آورد. وی سرمایه اجتماعی را یکی از اشکال سرمایه می‌داند. سرمایه از نظر او سه شکل بنیادی دارد:

سرمایه اقتصادی که قابل تبدیل شدن به پول است و می‌تواند به شکل حقوق مالکیت نهادینه شود. سرمایه فرهنگی که تحت برخی از شرایط به سرمایه اقتصادی تبدیل می‌شود و به شکل کیفیات آموزشی نهادینه می‌گردد. سرمایه اجتماعی که تحت برخی از شرایط به سرمایه اقتصادی تبدیل می‌گردد.

بورديو برای تبدیل‌پذیری اشکال مختلف سرمایه و بر تقلیل‌نهایی همه اشکال به سرمایه اقتصادی تاکید می‌کند. از نظر او، سرمایه اقتصادی کار انسانی انباشته شده است. به این ترتیب، کنشگران می‌توانند با استفاده از سرمایه اجتماعی به سرمایه اقتصادی یا فرهنگی دست یابند و به‌همین نحو برای دستیابی به سرمایه اجتماعی نیز باید سرمایه‌گذاری‌های هوشمندانه در منابع اقتصادی و فرهنگی انجام دهند [۸].

جیمز کلمن: از نظر کلمن سرمایه اجتماعی نوعی از سرمایه است که مانند دیگر اشکال آن مولد بوده و امکان دستیابی به اهداف معینی را که در نبود آن دست نیافتنی می‌باشند، فراهم می‌سازد. به‌زعم وی، سرمایه اجتماعی سبب می‌شود تا هزینه‌های دستیابی به اهداف معینی کاهش یابد، اهدافی که در نبود سرمایه اجتماعی دستیابی به آن‌ها تنها با صرف هزینه‌های زیاد امکان‌پذیر می‌شود [۱۲]. حال با توجه به تعاریف سرمایه اجتماعی در می‌یابیم که مجموعه معینی از هنجارها، ارزش‌ها و تعاملات بین افراد در سازمان‌ها و جوامع باعث شکل‌گیری روحیه تعاون و همکاری در بین افراد می‌شود و این به‌نوبه خود در جهت انجام بهتر کارها، پایبند بودن به ارزش‌ها و اخلاقیات کار و همچنین احساس مسئولیت کردن در قبال افراد جامعه می‌تواند مؤثر واقع شود؛ لذا فرضیه اصلی تحقیق به شکل ذیل تدوین می‌شود:

فرضیه اصلی: سرمایه اجتماعی در افزایش توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم تحقیقات اثر مثبت دارد.

ابعاد سرمایه اجتماعی

صاحب‌نظران مختلف سرمایه اجتماعی را به ابعاد مختلفی تقسیم کرده‌اند اما یکی از معروف‌ترین تقسیم‌بندی‌ها در این زمینه مربوط به ناهاپیت و گوشال می‌باشد که محققان در این تحقیق از این تقسیم‌بندی استفاده کرده‌اند؛ لذا، سرمایه اجتماعی به سه بعد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای تقسیم می‌شود [۲۱].

۱- عنصر ساختاری^۱

عنصر ساختاری سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد دارد یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید [۱۰]. مهم‌ترین جنبه‌های این عنصر عبارت‌اند از روابط شبکه‌ای بین افراد، پیکربندی شبکه‌ای و سازمان مناسب.

الف- روابط شبکه‌ای: پیشنهاد اصلی تئوری سرمایه اجتماعی این است که روابط شبکه‌ای امکان دسترسی به منابع (مثل دانش) را فراهم می‌سازند. روابط اجتماعی، ایجاد کننده کانال‌های اطلاعاتی هستند که میزان زمان و سرمایه‌گذاری مورد نیاز برای گردآوری اطلاعات را کاهش می‌دهند.

ب- شکل و ترکیب روابط شبکه‌ای :

پیکربندی کلی روابط شبکه‌ای یک جنبه مهم سرمایه اجتماعی را شکل می‌دهد که می‌تواند بر توسعه سرمایه فکری تأثیر بگذارد. برای مثال، سه ویژگی ساختار شبکه: تراکم، پیوند و سلسله‌مراتب همگی از طریق تأثیر بر میزان تماس یا قابلیت دسترسی اعضای شبکه باعث انعطاف‌پذیری و سهولت تبادل اطلاعات می‌شوند. برای مثال برت^۲ (۱۹۹۲م). بحث می‌کند شبکه پراکنده، با تعداد تماس‌های بسیار کم، فراهم‌کننده مزایای اطلاعاتی بیشتری است. شبکه متراکم، از این جهت که فراهم‌کننده اطلاعات متنوع کمتر با همان هزینه شبکه پراکنده است، شبکه‌ای ناکارا است. هم چنین هانسن^۳ (۱۹۹۹م) پی برده است که پیوندهای ضعیف مانع انتقال دانش می‌شوند.

ج- سازمان مناسب: سرمایه اجتماعی ایجاد شده، از جمله روابط و پیوندها، هنجارها و اعتماد در یک محیط خاص، اغلب می‌تواند از یک محیط اجتماعی به محیط اجتماعی دیگری انتقال داده شود، و بدین ترتیب بر الگوهای تبادل اجتماعی تأثیر گذارد. سازمان‌های اجتماعی مناسب می‌توانند یک شبکه بالقوه دسترسی به افراد و منابعشان از جمله اطلاعات و دانش را فراهم کنند؛ و از طریق ابعاد شناختی و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی ممکن است انگیزش و قابلیت را برای تبادل تضمین کنند. لیکن، این سازمان‌ها هم چنین ممکن است مانع این تبادل شوند. تحقیق نشان می‌دهد چگونه فعالیت‌های جاری سازمانی ممکن است گروه‌های سازمانی را به‌جای هماهنگ ساختن، از همدیگر جدا سازند، یا به‌جای قادر ساختن به یادگیری و ایجاد سرمایه فکری، آن‌ها را محدود سازند.

لذا این بعد الگوی کلی روابطی را در نظر دارد که در سازمان‌ها یافت می‌شود. بدین معنا که این بعد میزان ارتباطی را در بر می‌گیرد که افراد با یکدیگر در سازمان برقرار می‌کنند [۷]. این بعد در رابطه با ساختارها و فرآیندهای مدیریتی نظیر پاسخگویی مدیران و رهبران بر عملکردشان، شفافیت در تصمیم‌گیری، تنوع تصمیم‌گیری و اقدام بر اساس کار گروهی است، که این ساختارها و فرآیندها موجبات پاسخگویی مدیران و کارکنان سازمان‌ها را فراهم آورده و موجب اعتماد بیشتر مدیران به

کارکنان و تفویض اختیار بیشتر کارکنان و در نهایت توانمندسازی کارکنان می‌گردد؛ لذا، فرضیه فرعی اول تحقیق به شکل ذیل تدوین می‌شود:

فرضیه فرعی اول: عنصر ساختاری در افزایش توانمندسازی کارکنان اثر مثبت دارد.

۲ - عنصر شناختی^۴

بعد شناختی با استفاده از زبان مشترک، بینش مشترکی از اهداف و ارزش‌ها را برای اعضای شبکه فراهم نموده و مقدمه فعالیت بهینه آنان در نظام اجتماعی را فراهم می‌نماید. در سطح سازمانی و مخصوصاً در سازمان‌های بزرگ، ایجاد بینش مشترک در میان اعضا و نزدیک نمودن افکار و دیدگاه‌های آنان به همدیگر روش‌هایی برای توسعه بعد شناختی محسوب می‌شود [۱].

عنصر شناختی سرمایه اجتماعی اشاره به منابعی دارد که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و نظام‌های معانی مشترک در میان گروه‌ها است [۱۱]. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد عبارت‌اند از زبان و کدهای مشترک و حکایات مشترک.

الف- زبان و کدهای مشترک: به دلایل مختلفی زبان مشترک بر شرایط ترکیب و تبادل دانش تأثیر می‌گذارد. اول اینکه، زبان کارکرد مستقیم و مهمی در روابط اجتماعی دارد، چرا که ابزاری است که از طریق آن افراد با یکدیگر بحث می‌کنند، اطلاعات را مبادله می‌کنند، از یکدیگر سؤال می‌پرسند، و در جامعه امور تجاری انجام می‌دهند. دوم اینکه، زبان بر ادراکاتمان تأثیر می‌گذارد. کدها هم چنین یک چارچوب مرجع برای مشاهده و تفسیرمان از محیط فراهم می‌کنند. سوم اینکه، زبان مشترک قابلیت ترکیب اطلاعات را افزایش می‌دهد.

ب- حکایات و روایت‌های مشترک: علاوه بر زبان و کدهای مشترک، محققان نیز معتقدند اسطوره‌ها، داستان‌ها و استعاره‌ها ابزارهای قدرتمندی در اجتماعات برای ایجاد، تبادل و نگهداری مجموعه‌های غنی معانی فراهم می‌کنند. آر^۵ (۱۹۹۰م) نشان می‌دهد چگونه حکایات تبادل تجربه پنهان را در بین متخصصان تسهیل می‌کند. بنابراین، ظهور حکایت‌های مشترک در یک اجتماعی باعث خلق و انتقال تفسیرهای جدیدی از رویدادها شده و ترکیب اشکال مختلف دانش، که عموماً به صورت پنهان هستند، را تسهیل می‌کند.

لذا، این بعد در برگیرنده میزان اشتراک کارکنان درون یک شبکه اجتماعی، در یک دیدگاه، یا درک مشترک میان آنان است؛ و مانند بعد ارتباطاتی به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازمان،

می‌پردازد [۷] و از طریق همین موارد نظیر میزان اشتراک کارکنان درون یک شبکه اجتماعی باعث می‌شود که افراد در سازمان‌ها نسبت به شغل خود احساس هویت و معناداری نمایند و از این طریق بر توانمندی آن‌ها افزوده شود. بدین ترتیب فرضیه فرعی دوم تحقیق به شکل ذیل تدوین می‌شود:

فرضیه فرعی دوم: عنصر شناختی در افزایش توانمندسازی کارکنان اثر مثبت دارد.

۳- عنصر رابطه‌ای^۶

عنصر رابطه‌ای سرمایه اجتماعی توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارت‌اند از: اعتماد، هنجارها، الزامات و انتظارات و هویت [۲۱].

الف- اعتماد: اعتماد عبارت است از یکسری عقایدی در مورد طرف دیگر اعتماد (اعتمادشونده)^۷ که باعث می‌شود اعتمادکننده^۸ فرض کند که اقدامات اعتماد شونده عواقب مثبتی برای خود اعتماد-کننده خواهد داشت [۱۵ و ۱۹]. همان‌طور که دایتس و هارتوگ^۹ (۲۰۰۵م) در بررسی خود از تعاریف متعدد اعتماد نتیجه گرفتند اعتماد می‌تواند اشکال متفاوتی داشته باشد که عبارت‌اند از: اعتماد به-عنوان یک اعتقاد، اعتماد به‌عنوان یک تصمیم و اعتماد به‌عنوان یک اقدام (عمل).

تحقیقات نشان می‌دهد در جایی که روابط مبتنی بر اعتماد در سطح بالایی وجود دارند، افراد تمایل زیادی برای تبادلات اجتماعی و تعامل همکارانه دارند. میسزتال^{۱۰} (۱۹۹۶م) اظهار می‌دارد اعتماد تأمین‌کننده ارتباطات و گفت‌وگو است. بنتیس^{۱۱} (۲۰۰۱م) همچنین مطرح می‌کند اعتماد می‌تواند ایجاد سرمایه فکری را تسهیل کند. بویسوت^{۱۲} (۱۹۹۵م) نیز بر اهمیت اعتماد بین افراد برای ایجاد دانش در شرایط ابهام و عدم اطمینان تأکید زیادی دارد.

یکی از مفاهیم مفید در تبیین سرمایه اجتماعی، مفهوم «شبکه اعتماد»^{۱۳} است، شبکه اجتماعی که بیانگر این مطلب است که افراد بر اساس اعتماد متقابل به یکدیگر؛ از اطلاعات، هنجارها و ارزش‌های یکسانی در تبادلات بین خود استفاده می‌کنند. از این رو اعتماد متقابل نقش زیادی در تسهیل فرآیندها و کاهش هزینه‌های مربوط به این‌گونه تبادلات دارد. شبکه اعتماد می‌تواند بین افراد یک گروه و یا بین گروه‌ها و سازمان‌های متفاوت به‌وجود آید. مفهوم مفید دیگر «شعاع اعتماد»^{۱۴} است که به‌معنای میزان گستردگی دایره همکاری و اعتماد متقابل اعضای یک گروه است. به‌طور کلی

تمامی گروه‌های اجتماعی دارای میزان خاصی از شعاع اعتمادند و هر چه این شعاع اعتماد بیشتر باشد گروه مورد نظر سرمایه اجتماعی بیشتری خواهد داشت [۳].

بسیاری از نویسندگان ابعاد مختلف اعتماد را در چارچوب مفهوم اعتماد به‌عنوان اعتقاد تعریف می‌کنند. بسیاری از این ابعاد به‌طور گسترده‌ای یکسان می‌باشند اما عنوان‌های مختلفی دارند [۱۳]. ما در اینجا سه بعد را مورد توجه قرار می‌دهیم که مایر و همکارانش (۱۹۹۵م) در تعریف خود از اعتماد ارائه کرده‌اند: الف- قابلیت ب- نیک‌خواهی و ج- انسجام. قابلیت^{۱۵} به مهارت‌های گروهی، شایستگی‌ها و ویژگی‌هایی که یک گروه را قادر می‌سازد بر یک حیطة خاص تأثیر داشته باشد اطلاق می‌شود. نیک‌خواهی^{۱۶} حدی است که اعتمادشونده معتقد است که می‌خواهد کار خوبی برای اعتمادکننده انجام دهد، جدای از انگیزه منفعت شخصی که برای اعتمادکننده در بردارد. انسجام^{۱۷} شامل ادراک اعتمادکننده می‌باشد مبنی بر اینکه اعتمادشونده طرفدار یکسری اصولی می‌باشد که اعتمادکننده آنها را قابل قبول می‌داند [۵].

ب- هنجارها: هنجارهای همکاری می‌توانند پایه‌ای قوی برای ایجاد سرمایه فکری به وجود آورند. برای مثال، استراباک^{۱۸} (۱۹۹۵م) اهمیت هنجارهای اجتماعی صداقت و کار تیمی را به‌عنوان ویژگی‌های کلیدی شرکت‌های دانش محور یادآور می‌شود. هنجارهای تعاملی که اهمیت آنها در ایجاد سرمایه فکری نشان داده شده‌اند عبارتند از: تمایل به ارزش‌گذاری و پاسخ به تنوع، روحیه انتقادی و تحمل شکست.

ج- الزامات و انتظارات: الزامات نشان‌دهنده یک تعهد یا وظیفه برای انجام فعالیتی در آینده است. کلمن (۱۹۹۰م) الزامات را از هنجارهای عمومی شده متمایز می‌سازد و آن را به‌عنوان انتظارات ایجاد شده در درون روابط شخصی خاص در نظر می‌گیرد. ناهاپیت و گوشال در زمینه ایجاد سرمایه فکری اظهار می‌دارند که الزامات و انتظارات احتمالاً بر دسترسی و انگیزش افراد و گروه‌ها برای تبادل و ترکیب دانش تأثیر می‌گذارند.

د- هویت: هویت فرآیندی است که در آن افراد احساس می‌کنند با فرد یا گروهی از افراد دیگر، عضو یک گروه واحد هستند. کرامر و همکارانش^{۱۹} (۱۹۹۶م) دریافته‌اند که احساس همانندی کردن با یک گروه یا جمع، نگرانی درباره فرآیندها و نتایج جمعی را افزایش می‌دهد و بدین ترتیب احتمال فرصت تبادل اطلاعات افزایش می‌یابد. لویسکی و بیونک^{۲۰} (۱۹۹۶م) در تحقیق‌شان نشان می‌دهند

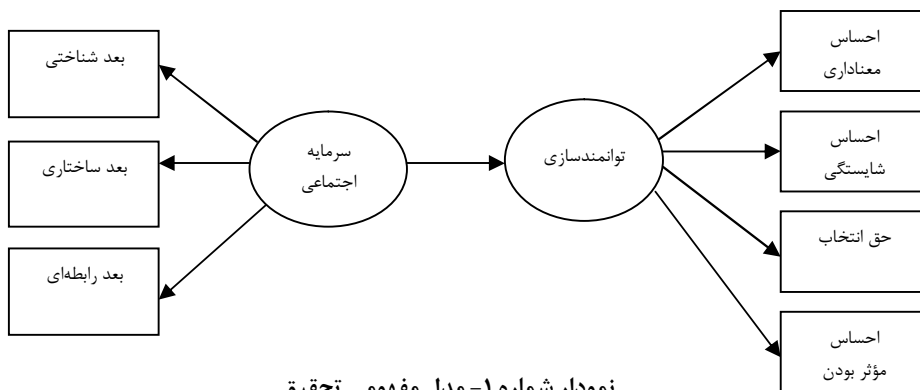
که هویت گروهی چشمگیر نه تنها ممکن است فرصت‌های تبادل اطلاعات را افزایش دهد، بلکه همچنین ممکن است فراوانی واقعی همکاری را بین اعضا افزایش دهد. در مقابل جایی که گروه‌ها دارای هویت‌های متمایز و مغایر هم هستند. ممکن است موانع عمده‌ای را در برابر تسهیم اطلاعات، یادگیری و ایجاد دانش به وجود آورند. حال با توجه به اینکه این بعد ماهیت روابط در یک سازمان را در بر می‌گیرد، در حالی که بعد ساختاری بر این امر متمرکز می‌گردد که آیا کارکنان در یک سازمان، با هم در ارتباط هستند یا خیر، بعد رابطه‌ای بر ماهیت و کیفیت این ارتباطات متمرکز می‌گردد (به-طور مثال، آیا این روابط به‌وسیله اعتماد، صمیمیت، عشق و مانند آن مشخص می‌شود یا خیر؟) [۷]

در واقع، این بعد سرمایه اجتماعی باعث می‌شود که اعتماد مدیران دانشگاه نسبت به کارکنان افزایش یافته و آنها را در فرآیندهای برنامه‌ریزی و تصمیم‌های دانشگاه مشارکت داده و آنها را توانمند سازند. لذا فرضیه فرعی سوم تحقیق به شکل ذیل صورت‌بندی می‌شود:

فرضیه فرعی سوم: عنصر رابطه‌ای در افزایش توانمندسازی کارکنان اثر مثبت دارد.

چارچوب نظری تحقیق

تمام مطالعات تحقیق بر یک چارچوب مفهومی استوار است که متغیرهای مورد نظر و روابط میان آنها را مشخص می‌سازد. این چارچوب مفهومی که با عناوین دیگری همچون چارچوب نظری، نقشه ذهنی و ابزار تحلیلی شناخته می‌شود، الگویی است که پژوهشگر بر اساس آن درباره روابط بین عواملی که در ایجاد مسئله، مهم تشخیص داده شده‌اند، نظریه‌پردازی می‌کند. این نظریه می‌تواند ضرورتاً سخن پژوهشگر نباشد و به‌طور منطقی از نتایج تحقیقات قبلی نشأت گرفته باشد.



روش تحقیق

تحقیق حاضر از حیث هدف کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات وصیفی (غیرآزمایشی) و از شاخه مطالعات میدانی به‌شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع علی است. روش انجام تحقیق به‌صورت پیمایشی بوده که از مهم‌ترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج می‌باشد. متغیرهای تحقیق: سرمایه اجتماعی (بعد رابطه‌ای، بعد شناختی و بعد ساختاری) به‌عنوان متغیر مستقل و توانمندسازی به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند.

جامعه و نمونه آماری: نمونه آماری شامل کارکنان دانشگاه علوم تحقیقات تهران (زن و مرد) است. نمونه‌گیری به روش تصادفی صورت گرفته است. حجم نمونه آماری بر اساس جدول مورگان حدود ۱۹۰ نفر برآورد شده است. بر اساس تجربیات محققین ۲۵ درصد بیشتر از حجم نمونه پرسشنامه پخش شده است تا در نهایت ۲۲۰ پرسشنامه کامل به‌دست آمده است. از میان ۲۲۰ نفر ۳۳٪ (۷۳ نفر) زیر ۳۰ سال، ۴۰٪ (۸۸ نفر) بین ۳۰ تا ۳۹ سال، ۱۹٪ (۴۲ نفر) بین ۴۰ تا ۴۹ سال، و ۷٪ (۱۷ نفر) بالای ۵۰ سال سن داشتند. ۷۲٪ (۱۶۰ نفر) مرد و ۲۷٪ (۶۰ نفر) زن بوده‌اند.

ابزار گردآوری داده‌ها و روایی و پایایی آن: ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. بدین منظور به‌کمک تحلیل عاملی اکتشافی و با نرم افزار SPSS نسخه ۱۶، مقیاسی برای متغیرهای سرمایه اجتماعی و توانمندسازی طراحی شد. در طراحی همه مقیاس‌ها و بومی‌سازی آن با شرایط کشور از مقیاس‌های استاندارد استفاده شده است. در طراحی سؤالات پرسشنامه دقت لازم به‌عمل آمد تا سؤالات از سادگی و وضوح کافی برخوردار باشند. پرسشنامه اولیه سرمایه اجتماعی ناهمپیت و گوشال (۱۹۹۸ م) مرکب از ۲۰ سؤال بود که ۶ سؤال به‌علت بار عاملی کم حذف شد و ۱۴ سؤال برای متغیر سرمایه اجتماعی طراحی شد. پرسشنامه توانمندسازی نیز در برگیرنده ۱۲ سؤال بود. و در کل ۲۶ سؤال بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از ۱ به‌معنای بسیار مخالفم تا ۵ به‌معنای بسیار موافقم تنظیم شده بود. همه سؤالات در جداول ۱ و ۲ آمده است. جدول ۱ دربرگیرنده سؤال‌ها مربوط به ابعاد سرمایه اجتماعی است. در پرسش‌نامه مذکور جمعاً تعداد ۱۴ سؤال برای ۳ بعد سرمایه اجتماعی طراحی شده به‌طوری که هر یک از این ابعاد دارای چندین سؤال می‌باشند. این سؤال‌ها ۳ بعد رابطه‌ای (سؤال‌ها ۱ الی ۷)، بعد شناختی (سؤال‌ها ۸ الی ۱۰) و بعد ساختاری (سؤال‌ها ۱۱ الی ۱۴) را می‌سنجند.

جدول ۱- ابعاد بدست آمده از تحلیل عاملی اکتشافی و نتایج تحلیل عاملی تأییدی (مدل اندازه گیری)

سرمایه اجتماعی

شماره	عامل‌های حاصله	سؤال	ضریب استاندارد	ارزش t
۱	رابطه‌ای	اعتقاد من این است که با کمک کردن به دیگران در حقیقت به خودم کمک می‌کنم.	۰/۸۲	۱۴/۹۰
۲	رابطه‌ای	اکثر اوقات منافع سازمان را بر منافع شخصی خود ترجیح می‌دهم.	۰/۹۵	۱۸/۷۶
۳	رابطه‌ای	اطمینان دارم که سازمان من به کامیابی و موفقیت من اهمیت می‌دهند.	۰/۵۶	۹/۸۳
۴	رابطه‌ای	از انتقاد دیگران با آغوش باز استقبال می‌کنم .	۰/۹۱	۱۶/۵۱
۵	رابطه‌ای	اکثر کارکنان با اهداف سازمان آشنا بوده و نسبت به آن وفادار می‌باشند.	۰/۵۱	۸/۴۶
۶	رابطه‌ای	احساس می‌کنم که عضو یک خانواده مشترک در سازمان هستم.	۰/۷۹	۱۳/۱۹
۷	رابطه‌ای	من با دوستانم درباره این سازمان به‌عنوان یک محیط کاری خوب صحبت می‌کنم.	۰/۹۰	۱۶/۲۸
۸	شناختی	در شرکت، اهداف و ارزش‌های مشترکی بین کارکنان و مدیران وجود دارد.	۰/۹۰	۱۶/۲۵
۹	شناختی	هنجارها و باید و نبایدهای مشترکی در تعاملات کارکنان و مدیران سازمان وجود دارد	۰/۷۹	۱۳/۵۴
۱۰	شناختی	زبان و معنی مشترکی در تعاملات و گفتگوهای کارکنان و مدیران سازمان رایج است.	۰/۷۱	۱۱/۵۳
۱۱	ساختاری	ارتباطات کاری میان اعضای سازمان در حد مطلوبی است.	۰/۷۹	۱۳/۲۰
۱۲	ساختاری	همانگ کردن پروژه‌ها در بخش‌های مختلف سازمان آسان است.	۰/۶۶	۱۱/۳۲
۱۳	ساختاری	دسترسی یا ملاقات با همکاران و مدیران سازمان تا حد زیادی آسان است.	۰/۸۶	۱۴/۳۷
۱۴	ساختاری	در انجام کار خود تا حد زیادی آزادی عمل دارم.	۰/۵۹	۸/۷۶
$df = 112/57$ $\chi^2 = 61$ $RMSE = 0/067$ $GFI = 0/93$ $AGFI = 0/90$				

جدول ۲ دربرگیرنده سؤال‌ها مربوط به پرسشنامه توانمندسازی است که از مدل اسپریتزر (۱۹۹۵م) اقتباس شده است و با توجه به چهار عامل مدل مذکور تحلیل عاملی تأییدی صورت گرفت که نتایج آن در جدول

شماره ۲ منعکس شده است. این سؤال‌ها ۴ بعد مؤثر بودن (سؤال‌ها ۱۵ الی ۱۷)، بعد حق انتخاب (سؤال‌ها ۱۸ الی ۲۰)، بعد معنی‌داری (سؤال‌ها ۲۱ الی ۲۳) و بعد شایستگی (سؤال‌ها ۲۴ الی ۲۶) را می‌سنجند.

جدول ۲- نتایج تحلیل عاملی تأییدی (مدل اندازه‌گیری) توانمندسازی

شماره	عامل‌های به‌دست آمده	سؤال	ضریب استاندارد	ارزش t
۱۵	مؤثر بودن	بر آنچه در واحد کاری‌ام اتفاق می‌افتد، تأثیر چشم‌گیری دارم.	۰/۵۸	۵/۵۱
۱۶	مؤثر بودن	بر آنچه در واحد کاری‌ام اتفاق می‌افتد، کنترل زیادی دارم.	۰/۵۹	۵/۸۱
۱۷	مؤثر بودن	بر آنچه در واحد کاری‌ام اتفاق می‌افتد، نفوذ چشم‌گیری دارم.	۰/۵۱	۵/۲۵
۱۸	حق انتخاب	برای تصمیم‌گیری در مورد چگونگی انجام دادن کارم، آزادی عمل زیادی دارم.	۰/۴۹	۳/۷۵
۱۹	حق انتخاب	می‌توانم در مورد چگونگی انجام دادن کارم تصمیم بگیرم.	۰/۴۹	۳/۷۲
۲۰	حق انتخاب	فرصت قابل توجهی برای استقلال و آزادی در مورد چگونگی انجام کارم دارم.	۰/۷۳	۶/۶۷
۲۱	معنی‌داری	کاری که انجام می‌دهم برایم بسیار مهم است.	۰/۶۰	۶/۴۷
۲۲	معنی‌داری	فعالیت‌های کاری‌ام برایم کاملاً معنادار هستند.	۰/۵۸	۶/۳۲
۲۳	معنی‌داری	کاری که انجام می‌دهم برای من با معنا (بااهمیت) است.	۰/۴۸	۵۲/۵
۲۴	شایستگی	به توانایی‌ها و قابلیت‌هایم برای انجام کار اطمینان دارم.	۰/۵۷	۳/۷۵
۲۵	شایستگی	به قابلیت‌هایم برای انجام دادن موفقیت آمیز کار اطمینان دارم.	۰/۵۶	۴/۷۶
۲۶	شایستگی	به مهارت‌های مورد نیاز شغلم تسلط دارم. یا مهارت‌های مورد نیاز شغلم را دارم.	۰/۶۶	۵/۴۳
$df = 108, 09 \chi^2 = 46$ $RMSE = 0,051$ $GFI = 0,92$ $AGFI = 0,90$				

به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس سرمایه اجتماعی با ۱۴ سؤال ۰/۷۸۳ و ضریب آلفای کرونباخ مقیاس توانمندسازی با ۱۲ سؤال ۰/۷۲۳ بوده است. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس بعد رابطه‌ای با ۷ سؤال ۰/۸۷۵ می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس بعد شناختی با ۳ سؤال ۰/۷۸۹ می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس بعد ساختاری با ۴ سؤال ۰/۶۴۲ می‌باشد.

همچنین جهت آزمون روایی سؤالات هم از اعتبار محتوا و هم از اعتبار عاملی استفاده شد. برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از نظرات متخصصان، اساتید دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شد. در این مرحله با انجام مصاحبه‌های مختلف و کسب نظرات افراد یاد شده، اصلاحات لازم

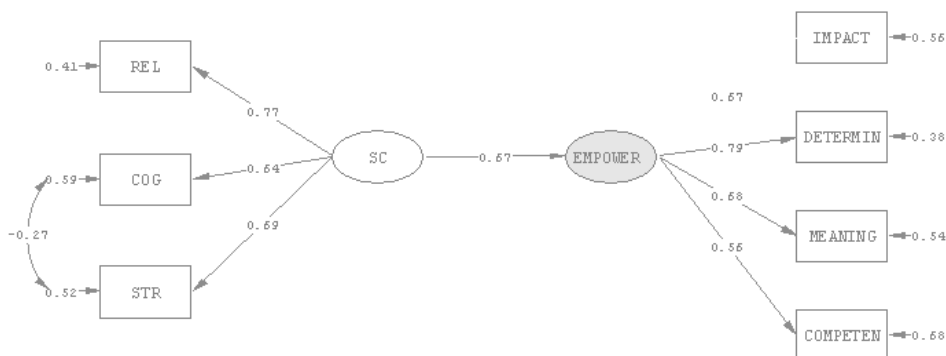
به عمل آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محققین را می‌سنجد.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق: به منظور آزمون فرضیات، ابتدا از آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۶، جهت سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شد. به منظور بررسی وجود ارتباط و نیز میزان آن، بین متغیرها از آزمون همبستگی استفاده می‌شود. به دلیل اینکه در این تحقیق متغیرها کیفی هستند از همبستگی اسپیرمن استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۳ منعکس گردیده است و همگی در سطح ۰/۹۹٪ معنی دار هستند.

جدول شماره ۳- ضرایب همبستگی اسپیرمن میان متغیرهای تحقیق

	سرمایه اجتماعی	توانمندسازی	بعد رابطه‌ای	بعد شناختی	بعد ساختاری
سرمایه اجتماعی	۱				
توانمندسازی	۰/۵۳۰	۱			
بعد رابطه‌ای	۰/۸۷۷	۰/۴۶۵	۱		
بعد شناختی	۰/۶۱۱	۰/۴۰۴	۰/۵۲۵	۱	
بعد ساختاری	۰/۷۵۵	۰/۴۱۶	۰/۴۷۳	۰/۱۵۷	۱

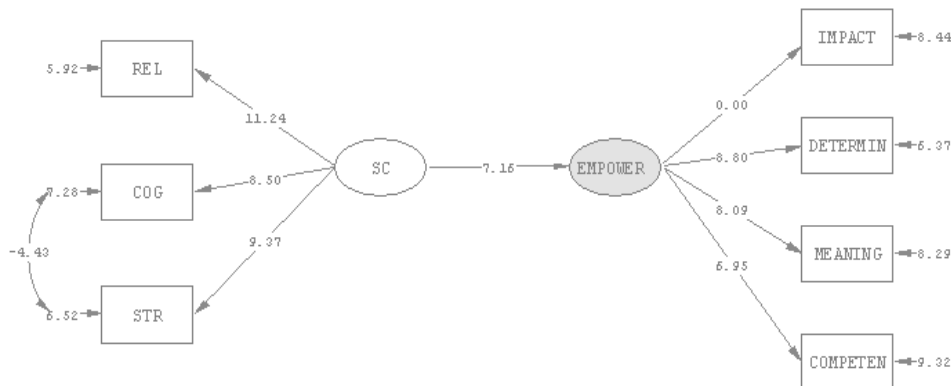
به منظور سنجش رابطه علی که در فرضیات ذکر شده بودند، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود. این کار علاوه بر اینکه قدم نهایی تحلیل عاملی تأییدی است که پیشتر، روی مقیاس‌های سنجش تحقیق انجام گرفت، از طریق شاخص‌های برازش مدل، اعتبار مدل مفهومی پیشنهاد شده را نیز نشان می‌دهد. همان‌طور که در نمودار شماره ۲ و ۳ مشاهده می‌شود، اعتبار و برازندگی مناسب مدل‌ها تأیید می‌شود، چرا که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی در همه مدل‌ها کمتر از ۳ بوده و نیز مقدار GFI و AGFA در همه مدل‌ها



Chi-Square=33.82, df=12, P-value=0.00002, RMSEA=0.082

بالای ۹۰ درصد است. کلیه مقادیر t نیز در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی دار می‌باشند.

نمودار شماره ۲- مدل‌سازی معادلات ساختاری (ضرایب استاندارد شده)



Chi-Square=33.82, df=12, P-value=0.00002, RMSEA=0.082

نمودار شماره ۳- مدل‌سازی معادلات ساختاری (معنی‌داری)

همان‌طور که نمودار شماره ۲ و ۳ و معناداری ضرایب و پارامترهای به‌دست آمده در مدل معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و توانمندسازی نشان می‌دهد، اثر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم تحقیقات تهران معنی‌دار است؛ یعنی یافته‌های مدل حاکی از تأیید رابطه علی مثبتی میان سرمایه اجتماعی و توانمندسازی دارد (۷/۱۶). بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌شود. همچنین جدول شماره ۴ یافته‌های تحلیل علی با استفاده از مدل معادلات ساختاری برای

آزمون فرضیات اصلی و فرعی تحقیق را نشان می‌دهد. این جدول شامل ضرایب استاندارد و نیز اعداد معناداری می‌باشد؛ یعنی در مورد آزمون فرضیات فرعی تحقیق با توجه به یافته‌های مدل معادلات ساختاری، رابطه علی و مثبت میان ابعاد رابطه‌ای، شناختی و ساختاری با توانمندسازی تأیید می‌شود (۱۱/۲۴ و ۸/۵۰ و ۹/۲۷). بنابراین فرضیات فرعی اول، دوم، سوم تحقیق نیز تأیید می‌شوند.

جدول شماره ۴- یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری در آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه	ضریب استاندارد	عدد معناداری	نتیجه آزمون
فرضیه اصلی: سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معنی‌داری روی توانمندسازی دارد.	۰/۶۷	۷/۱۶	فرضیه تأیید شده است
فرضیه فرعی ۱: عنصر ساختاری اثر مثبت و معنی‌داری روی توانمندسازی دارد.	۰/۷۷	۱۱/۲۴	فرضیه تأیید شده است
فرضیه فرعی ۲: عنصر شناختی اثر مثبت و معنی‌داری روی توانمندسازی دارد.	۰/۶۴	۸/۵۰	فرضیه تأیید شده است
فرضیه فرعی ۳: عنصر رابطه‌ای اثر مثبت و معنی‌داری روی توانمندسازی دارد.	۰/۵۹	۹/۲۷	فرضیه تأیید شده است

نتیجه‌گیری

در جهان پر شتاب امروز، سازمان‌های زیادی در تلاش‌اند تا برای رسیدن به اهداف سازمانی و اقتصادی و تداوم حیات خود از الگوها و شیوه‌های مختلف بهره ببرند و مزیت رقابتی جدیدی کسب نمایند تا از سقوط و واژگونی و خطرات ناشی از دگرگونی‌های سریع محیطی در امان بمانند. در دیدگاه‌های سنتی مدیریت، توسعه سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی، و نیروی انسانی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کردند؛ برای توسعه در عصر حاضر به سرمایه اجتماعی بیشتر از سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمندیم. زیرا بدون این سرمایه استفاده بهینه از دیگر سرمایه‌ها امکان پذیر نیست.

با توجه به یافته‌های تحقیق، می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که بین ابعاد سرمایه اجتماعی (رابطه‌ای، شناختی و ساختاری) با توانمندسازی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی باعث توانمندتر شدن کارکنان دانشگاه علوم و تحقیقات تهران می‌شود. در این دانشگاه مدیران و کارکنانی که از سرمایه اجتماعی برخوردارند می‌توانند با ایجاد ارتباط و تعامل و همچنین ایجاد شبکه‌های همبستگی در سازمان، نسبت به دانشجویان خود

حساس بوده و در نتیجه موجبات رشد سازمان خود را فراهم آورند. به عبارتی دیگر، سرمایه اجتماعی با فراهم نمودن زمینه‌های مساعد و پشتیبانی کننده به کارکنان آن‌ها را قادر می‌سازد که بتوانند با کوشش در جهت تحقق اهداف جامعه، نیازها و هدف‌های خود را نیز برآورده سازند و توانایی‌های بالقوه خود را آشکار کنند و در قبال جامعه احساس مسئولیت بنمایند.

عنصر ساختاری نیز باعث توانمندتر شدن کارکنان دانشگاه علوم تحقیقات تهران می‌شود؛ یعنی روابط شبکه‌ای و پیوند میان اعضای سازمان به عنوان منبع با ارزش سازمانی امکان دسترسی کارکنان با مشتریان را تسهیل می‌نماید و در نتیجه فاصله میان کارکنان و مشتریان کمتر می‌شود و این امر به نوبه خود موجبات نوع‌دوستی کارکنان با دانشجویان را فراهم آورده که حاصل آن، افزایش صمیمیت در سازمان می‌شود.

عنصر شناختی نیز باعث توانمندتر شدن کارکنان دانشگاه علوم تحقیقات تهران می‌شود؛ یعنی کارکنان با استفاده از زبان مشترک، بینش مشترکی از اهداف و ارزش‌ها را برای خود فراهم نموده و مقدمه فعالیت بهینه آنان در نظام اجتماعی را فراهم می‌نماید. لذا در سطح سازمانی، ایجاد بینش مشترک در میان اعضای سازمان و نزدیک نمودن افکار و دیدگاه‌های آن‌ها به همدیگر باعث ائتلاف میان اعضا در جهت تحقق اهداف سازمان و در سطح کلان‌تر موجب نوعی وحدت عمومی در جامعه می‌شود.

همچنین عنصر رابطه‌ای باعث توانمندتر شدن کارکنان دانشگاه علوم تحقیقات تهران می‌شود؛ بدین صورت که وقتی که میزان گستردگی دایره همکاری و اعتماد متقابل میان اعضای یک سازمان افزایش یابد، این امر به نوبه خود باعث می‌شود که شعاع اعتماد گسترده‌تر شود و به بیرون از مرز سازمان یعنی در جامعه کشیده شود که نتیجه آن اعتماد متقابل اعضا با افراد جامعه، همکاری متقابل بین آنان و ایجاد هویت اعضای سازمان با افراد جامعه سازمان می‌شود و در نهایت این امر باعث شده که کارکنان دانشگاه احساس هویت و معناداری بیشتری در شغل خود نمایند و مدیران نیز تفویض اختیار بیشتری به آن‌ها نمایند و در نتیجه توانمند گردند. با توجه به یافته‌های تحقیق راهکارهای زیر جهت افزایش سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم تحقیقات تهران توصیه می‌شود:

۱. یکی از مهم‌ترین فراگردهای موجود در سازمان‌ها برای ایجاد سرمایه اجتماعی فرآیندهای آموزشی است. گذر افراد از آموزش‌های عمومی به ویژه کلاس‌های خاص ارتباطات نقش اصلی را در ایجاد سرمایه اجتماعی ایفا می‌کند.

۲. ایجاد جوی که خود گشودگی یا خود افشاگری فرد (طبق پنجره جو هری) افزایش یابد چرا که خودگشودگی یا خودافشاگری موجب بهتر شدن روابط با دیگران می‌شود. بر اساس ادبیات موجود، خود افشاگری کلید ارتقای اثربخشی ارتباطات بین فردی است. مدیران در خود افشاگری سعی بر ارائه معیارها و استانداردهای خود به دیگران دارند.

۳. افزایش رویکردهای درگیر کردن افراد در سطوح بالای سازمان تا افراد از نزدیک مشکلات، ضعفها و قوت‌های سازمان آشنا شده و جو سازمانی مبتنی بر اعتماد ایجاد شود.

۴. استفاده از شاخص‌های سرمایه اجتماعی در نظام‌های ارزیابی عملکرد فرآیندهای ارزیابی باید به طرقي انجام گیرد که ارزش سرمایه اجتماعی تقویت نماید. در این تعبیر، تلاش می‌شود ارزیابی عملکرد سازمانی به‌عنوان ابزاری برای ارتقای و تحریک سرمایه اجتماعی محسوب گردد. چرا که این نقش مهم، به عنوان یکی از معیارهای مهم عملکردی از کارکنان خواسته می‌شود.

۵. تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای و تخصصی در سازمان با مشارکت داوطلبانه کارشناسان و متخصصان می‌تواند موجب افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان گردد. افراد در قالب نهادهای اجتماعی دارای هویت مشترکی گردیده و زمینه همکاری‌های گروهی در آنها تقویت می‌شود. این مهم ضمن راه‌حلیابی ریشه‌ای بسیاری از مسائل و مشکلات سازمانی، زمینه ارتقای هویت سازمانی و انسجام فزآینده کارکنان را در بر خواهد داشت.

پی‌نوشت‌ها

۱- Structural Component

۲- Burt

۳- Hansen

۴- Cognitive Component

۵- Orr

۶- Relational Component

۷- Trustee

۸- Trustor

۹- Dietz and Hartog

- ۱۰- Misztal
- ۱۱- Bontis
- ۱۲- Boisot
- ۱۳- Network of Trust
- ۱۴- Radius of Trust
- ۱۵- Capability
- ۱۶- Benevolence
- ۱۷- Integrity
- ۱۸- Sturbuck
- ۱۹- Kramer et al
- ۲۰- Lewicki and Bunk

منابع و مراجع

- [۱] الوانی، سید مهدی و سید نقوی، میرعلی، "سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه‌ها"، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۳ و ۳۴، تهران، ۱۳۸۱.
- [۲] بیکر، واین، "مدیریت و سرمایه اجتماعی"، ترجمه دکتر سید مهدی الوانی و دکتر محمد رضا ربیعی مندجین، تهران، سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول، ۱۳۸۲.
- [۳] علوی، سید بابک، "نقش سرمایه اجتماعی در توسعه؛ تدبیر شماره ۱۱۶، تهران، ۱۳۸۰.
- [۴] کلمن، جیمز، "بنیادهای نظریه اجتماعی"، ترجمه منوچهر صبوری، نشر نی، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۷.
- [۵] Bakker . M , Leenders.R.Th.A.J , Gabbay.S.M , Kratzer .J and Van Engelen, " Is trust really social capital ? Knowledge sharing in product development projects ", *The Learning Organization* , Vol .۱۳ , No.۶ , pp۵۹۴-۶۰۵, ۲۰۰۶.
- [۶] Boisot , M., " *Information space : A frame work for learning in organization , institutions and culture* " , London : Routledge, ۱۹۹۵.
- [۷] Bolino , Mark C , William H. Turnley and James M. Blood good, " citizenship behavior and the creation of social capital in organizations ", *Academy of management review* , Vol.۲۷ , N۰. ۴ , pp. ۵۰۵-۵۲۲, ۲۰۰۲.
- [۸] Bourdieu . P, (۱۹۸۵). " *The forms of capital* " , inj . G. Richardson (Ed), *Handbook of theory and research for the sociology of education*, NewYork : Greenwood , pp.۲۴۱-۲۵۸, ۱۹۸۵.
- [۹] Burt, R.S. " *Structural holes, the social structure of competition* ". Cambridge, MA: Harvard Un iversity Press, ۱۹۹۲.
- [۱۰] Burt, R.S. " *Structural holes, the social structure of competition* ". Cambridge, MA: Harvard University Press, pp.۸-۲۴, ۱۹۹۲.
- [۱۱] Cicourel , A. V. " *Cognitive Sociology* " , Harmondsworth, England : Penguin Books, p:۲۸, ۱۹۷۳.

- [۱۲] Coleman, J. S. "*Foundations of Social Theory*", Cambridge, Harvard university press, pp. ۱-۲۰, ۱۹۹۰.
- [۱۳] Dietz, G. and Hartog, D.N. "*Measuring trust inside organizations*", working paper, pp. ۲۷-۵۲, ۲۰۰۵.
- [۱۴] Fukuyama, F. "*Trust: the social virtues and the creation prosperity*", New York: Free Press, Chapter ۹, ۱۹۹۵.
- [۱۵] Gabbay, S. M and Leenders, R.Th.AJ. "*Creating trust through narrative strategy*", *Rationality & Society*, Vol. ۱۵, pp. ۵۵۳-۸۳, ۲۰۰۳.
- [۱۶] Hansen, M. Nohria, N and Tierney, T. "Whats your strategy for managing knowledge", *Harvard Business Review*, March -April, pp. ۱۰۶-۱۶, in [۹۲], ۱۹۹۹.
- [۱۷] Kramer, R. M ; Brewer, M.B and Hanna, B.a, "*Collective trust and collective action : The decision to trust as a social decision.*" In R.M.Kramer & T.R. Tyler (Eds), *Trust in organizations . Frontiers of theory and research* Thousand Oaks , CA : Sage , pp ۳۵۷-۳۸۹, ۱۹۹۶.
- [۱۸] Lewicki, R.J. ; Bunker, B.B., "*Developing and maintaining trust in work relationships*". In R. M . kramer & T.M. Tyler (Eds), *Trust in organizations : Frontiers of theory and research : Thousand Oaks , CA : Sage .pp ۱۱۴-۱۳۹, ۱۹۹۶.*
- [۱۹] Mayer, R.C, Davis, J.H. and Schoorman, F.D. "An integrative model of organizational trust", *Academy of Management Review*, vol. ۲۰, No. ۳, pp. ۷۰۹-۳۴, ۱۹۹۵.
- [۲۰] Miztal, B. "*Trust in modern societies*", Cambridge, England : Polity Press, pp. ۱۲-۳۱, ۱۹۹۶.
- [۲۱] Nahapiet, J. and Ghoshal, S. "Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage", *Academy of management Review*, Vol. ۲۳, No. ۲, pp ۲۴۲-۶۶, ۱۹۹۸.
- [۲۲] Orr, J. "*Sharing Knowledge ,celebrating identity : Community memory in a service culture*", ۱۹۹۰.
- [۲۳] Spreitzer, G. M. "*when organization dare : the dynamics of individual empowerment in the work place*", Ph .D . dissertation , univresity of Michigan, ۱۹۹۲.
- [۲۴] Spreitzer, G. M. "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation", *The Academy of Management Journal*, Vol. ۳۸, No. ۵ (Oct., ۱۹۹۵), pp. ۱۴۴۲-۱۴۶۵, ۱۹۹۵.
- [۲۵] Sturbuck, W. H, "Learning by knowledge intensive firms", *Journal of Management Studies*, Vol. ۲۹, pp. ۷۱۳-۷۴۰, ۱۹۹۵.
- [۲۶] Vogt W.P. "*Dictionary of Statistics and methodology*", Newbury Park. Sage publication, Vol ۲۴, No ۳, ۵۳۸-۵۵۵, ۱۹۹۳.