

نقش سرمایه اجتماعی در تأثیر پیوندکاری بر توانمندسازی روان‌شناختی وزارت ورزش و جوانان

سجاد بیرامی^۱

علی محمد صفانیا^۲

اکبر آفرینش خاکی^۳

 10.22034/SSYS.2022.834.1571

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۳/۲۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۴/۰۵

پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیر پیوندکاری بر توانمندسازی روان‌شناختی وزارت ورزش و جوانان کشور انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور تشکیل می‌دادند که تعداد آن‌ها ۸۳۱ نفر بود. حجم نمونه با توجه به حداقل نمونه، برای مدل معادلات ساختاری، ۲۵۰ نفر بود که به صورت در دسترس انتخاب گردید. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه استاندارد برای متغیرهای پژوهش بود که روایی آن به تأیید ۸ نفر از متخصصان تربیت بدنی در حوزه مدیریت ورزشی رسید و پایایی آن نیز در یک مطالعه مقدماتی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ به دست آمد. مطالعه حاضر در زمره مطالعات توصیفی همبستگی بود که در بررسی روابط بین متغیرها نیز از مدل معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزارهای spss و PLS Smart استفاده گردید.

یافته‌ها نشان می‌دهد که پیوندکاری و سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان

۱- دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲- استاد، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: A.m.safania@gmail.com

۳- استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

● نقش سرمایه اجتماعی در تأثیر پیوندکاری بر توانمندسازی روان‌شناختی وزارت ورزش و جوانان

وزارت ورزش و جوانان کشور تأثیر مثبت و مستقیمی دارد. همچنین، سرمایه‌های اجتماعی می‌تواند به صورت غیر مستقیم بر شدت اثر بین پیوندکاری و توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر گذار باشد. به طور کلی، براساس یافته‌های پژوهش به مدیریت وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود که از طریق مشارکت کارکنان در تصمیمات سازمانی و افزایش پیوندکاری و سرمایه اجتماعی در سازمان، بر هر یک از ابعاد مربوط به سرمایه روان‌شناختی تمرکز کنند و میزان سرمایه روان‌شناختی سازمان را بالا ببرند و از این طریق موجب بهبود عملکرد در سازمان شوند.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، پیوندکاری، توانمندسازی روان‌شناختی و وزارت ورزش و جوانان.



مقدمه

ورزش به عنوان یکی از پدیده‌های جامعه مدرن، همواره مورد تقاضای شهروندان بوده و دولت‌ها و مؤسسات عمومی نیز برای برآورده کردن این‌گونه تقاضاها به عنوان حقوق شهروندی امکانات مناسبی را عرضه می‌کنند (سیدی، ۱۳۹۰). در هزاره سوم، سازمان‌های ورزشی مانند بیشتر سازمان‌ها و نهادهای دیگر حوزه‌ها برای بقا و دوام در عرصه رقابت جهانی به سازمانی راهبرد محور تبدیل شدند، چرا که تفکر راهبردی، در جستجوی چرخه‌های زاینده و پاینده برای سازمان است (نظری ۱۳۹۵). امروزه نگرش به نیروی کار در سازمان‌های ورزشی تغییر کرده، به سرمایه انسانی به مانند مسئله مهم مدیریتی می‌نگرند، این سازمان‌ها به ایجاد شرایطی اقدام می‌نمایند که کارکنان با کار خود عجین شده، برای انجام آن انگیزش و اشتیاق داشته باشند (کندی و دیم، ۲۰۱۰). در این میان در سال‌های گذشته توجه و علاقه زیادی به موضوع پیوندکاری نشان داده شده است. بسیاری بر این عقیده هستند که پیوندکاری پیش‌بینی کننده نتایج کار کارکنان، موفقیت سازمانی و عملکرد سازمانی است (هارتر و همکاران، ۲۰۰۲؛ میسیو همکاران، ۲۰۰۹). با این حال نظرسنجی‌های انجام شده به وسیله شرکت‌های نظرسنجی و مشاوران نشان می‌دهد که میزان پیوندکاری در سازمان‌ها بسیار پایین‌تر و حتی رو به کاهش است (فیدرمن، ۲۰۰۹). عمده سازمان‌ها از وجود نداشتن پیوندکاری کارکنان خود رنج می‌برند که این موضوع منجر به تحمیل هزینه‌های گزافی به سازمان‌ها شده است (برانهام، ۲۰۱۲). در تبیین وضع اسفناک سازمان‌ها از نظر پیوند داشتن با شغل خود صاحب نظران از عبارتهایی مانند شکاف پیوندکاری، حضور فیزیکی در محل کار، درگیر شدن در امور شخصی و کارکنان نامرئی استفاده کرده‌اند (یوسف و لاتنز، ۲۰۰۷). از سوی دیگر در سازمان‌های امروزی که تغییر و تأثیر دائمی از محیط، به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفته شده است، داشتن سرمایه انسانی توانمند، یک مزیت اساسی به شمار می‌رود (ناستی‌زایی، ۱۳۸۹). بنابراین، در سال‌های اخیر، توانمندسازی کارکنان به عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد نیروی انسانی و در نتیجه بر عملکرد سازمان شناخته می‌شود (فراهانی و همکاران، ۱۳۹۰). و به عنوان یک راهکار برای خلق کارآمدی، بهره‌وری و خشنودی بیشتر کارکنان در محیط کار مورد استفاده قرار می‌گیرد (بودلای و همکاران، ۲۰۱۲). از این رو، بدیهی است که تجهیز و آماده‌سازی این منابع برای رویارویی با تغییرات از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (ایران زاده و بابایی هروی، ۱۳۹۰). از نظر بسیاری از اندیشمندان راه‌حل این مسأله (آماده‌سازی نیروی انسانی برای رویارویی با تغییرات) را توانمندسازی نیروی انسانی تشخیص داده‌اند و تلاش کرده‌اند، زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را فراهم کنند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۴). توانمندسازی مفهومی است که از دیدگاه‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته است. یکی از مهم‌ترین این دیدگاه‌ها، توانمندسازی روان‌شناختی است که بیانگر فرایند افزایش

-
1. Kennedy, E. & Daim
 2. Harter et al.
 3. Macey
 4. Federman
 5. Branham
 6. Youssef, C. M. & Luthans
 7. Boudlaie et al.

انگیزش درونی شغلی است (اسپریتزر^۱، ۲۰۰۸). توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان به معنی آزاد کردن نیروها و قدرت درونی افراد و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های کارکنان است (عبداللهی و نوب‌ابراهیم، ۱۳۹۵). این مفهوم به احساسات و حالات افراد نسبت به شغل و سازمان مربوط می‌شود و منعکس‌کننده نقش فعال کارکنان در سازمان است (اسپریتزر، ۱۹۹۵). از سوی دیگر یکی از دلایل گسترش کم‌کاری‌ها در سازمان بی‌توجهی به سرمایه اجتماعی می‌باشد (مرلو^۲، ۲۰۰۶). سرمایه اجتماعی به عنوان پدیده مدیریتی دارای ویژگی‌های مختلفی می‌باشد و از دو کلمه سرمایه و جامعه تشکیل شده یعنی این نوع سرمایه شخصی نیست و در اجتماع شکل می‌گیرد (برانهام^۳، ۲۰۱۲). با استفاده از سرمایه اجتماعی می‌توان دریافت که چرا سازمان و یا یک مجموعه در مسیر پیشرفت قرار می‌گیرد (سیگلر^۴، ۲۰۱۴). در این راستا با توجه به رسالتی که سازمان‌های ورزشی در ارائه خدمات بر عهده دارند، شناخت ویژگی‌ها و نیازهای کارکنان این بخش خدماتی، پاسخ‌گویی مناسب و به موقع به این نیازها توسط مسئولان، سبب افزایش عملکرد در آنان می‌شود. مباحث منابع سرمایه اجتماعی، و توانمندسازی روان‌شناختی هرکدام از مهم‌ترین موضوعاتی هستند که در این سازمان‌ها باید مد نظر قرار گیرد. بنابراین، با توجه به اهمیت پیوندکاری این پژوهش با ارائه مدل معادلات ساختاری به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال است:

توانمندسازی روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی به عنوان نقش واسطه‌ای در ارتباط بین بازخورد عملکرد بر پیوند کاری سازمانی وزارت ورزش و جوانان کشور چه نقشی دارد؟

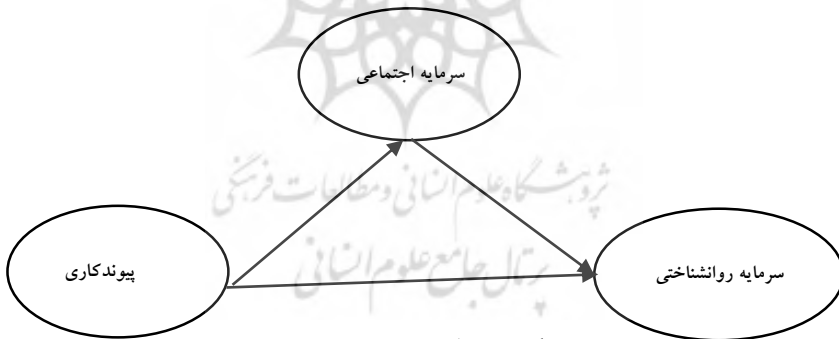
نتایج مطالعات انجام شده در زمینه سرمایه اجتماعی^۵ در سازمان حاکی از آن است که وجود سرمایه اجتماعی در سازمان باعث می‌شود که کار گروهی در میان اعضای سازمان رواج پیدا کند و کارکنان به سمت عملکرد بهتر سوق پیدا کنند (رجایی‌پور و همکاران، ۱۳۹۲). سرمایه اجتماعی انسان‌ها که ریشه در روابط آن‌ها دارد (امیررانی و همکاران، ۱۳۹۰). و مجموعه‌ای از منابع واقعی یا بالقوه‌ای است که در ارتباط با شبکه‌ای منسجم از روابط بیشتر یا کمتر نهادینه شده از آشنایی و شناخت متقابل کارکنان است (بورديو، ۱۹۹۸). که همیاری و هماهنگی افراد را برای دستیابی به منافع مشترک تسهیل می‌کند (پاتنام، ۱۳۸۰). و زمینه سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی را افزایش می‌دهد (پاتنام، ۱۳۸۴). علاوه بر این سرمایه اجتماعی پدیده‌ای است که حاصل تأثیر نهادهای اجتماعی، روابط انسانی و هنجاره بر روی کیفیت تعاملات اجتماعی است و تجارب بانک جهانی نشان می‌دهد که این پدیده تأثیر قابل توجهی بر اقتصاد و توسعه کشورهای مختلف دارد (بانک جهانی^۶، ۱۹۹۸). و در چند دهه اخیر در تمام مسائل و پدیده‌های اجتماعی، فرهنگی و سازمانی ریشه دوانیده است و این مفهوم با هر موضوع اجتماعی می‌تواند پیوندی معنادار داشته باشد (تاجبخش، ۱۳۸۴). در این میان باورصاد و همکاران (۱۳۹۶) به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی بر تعهد به کیفیت خدمات و گرایش به نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد، اما بر عملکرد مالی تأثیر معناداری ندارد؛ همچنین تعهد به کیفیت خدمات و گرایش به نوآوری بر عملکرد مالی

1. Spreitzer
2. Merlo
3. Branham
4. Siegler
5. Social capital
6. World Bank

تأثیر مثبت و معناداری دارد. کاسا^۱ (۲۰۱۴) نشان داد که سرمایه اجتماعی بر فعالیت نوآورانه و عملکرد تأثیر گذاشته و ابعاد سرمایه اجتماعی هر کدام تأثیرات مختلف و ناهمسانی بر فعالیت نوآورانه می گذارند. حسنی و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه خود به این نتیجه رسید که از بین مؤلفه های سرمایه روان شناختی؛ امیدواری، انعطاف پذیری و خوش بینی به صورت معناداری قادر به پیش بینی بعد شایستگی معلمان است. کوینس و همکاران^۲ (۲۰۱۳) نقش واسطه ای توانمندسازی روان شناختی را در ارتباط بین منابع شغلی و پیوندکاری بررسی کردند. این پژوهش بخشی از یک پروژه تحقیقاتی بلند مدت در بخش خدمات عمومی کشور شیلی بود. بنابراین، کارکنان یکی از بیمارستان های عمومی شیلی در این تحقیق شرکت کردند. نتیجه ای که به دست آمد نشان داد توانمندسازی نقش واسطه ای مؤثری در بین منبع شغلی و حمایت اجتماعی ایفا می کند. قربانی زاده و آقوردی (۱۳۹۲) در مطالعه خود به بررسی نقش توانمندسازی روان شناختی کارکنان در تعالی سازمانی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی روان شناختی بر تعالی سازمانی تأثیر معناداری دارد. عیسی خانی (۱۳۹۰) در پژوهش خود منابع شغلی (استقلال و آزادی عمل، حمایت اجتماعی، بازخورد، مربیگری سرپرستی، فرصت های رشد و یادگیری) و منابع شخصی (خودبستگی، شخصیت پیش قدم، وظیفه شناسی) به عنوان پیش آینده های پیوندکاری مطرح هستند و این دو پیش آیند بخش زیادی از تغییرات پیوندکاری را تبیین می کنند.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی در پژوهش با توجه به میانی نظری و تجربی (خیو و همکاران، ۲۰۱۷) در زمینه متغیرهای پژوهش طراحی شده و محقق مدل مفهومی حاضر را با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی مورد بررسی و ارزیابی قرار خواهد داد. این مدل در قالب کل زیر ارائه شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

پیوندکاری بر توانمندسازی روان شناختی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور تأثیر دارد.

1. Kaasa
2. Quiñones et al.

فرضیات فرعی

- پیوندکاری بر سرمایه اجتماعی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارد.
- پیوندکاری بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارد.
- سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از سری مطالعات توصیفی همبستگی بوده که به لحاظ هدف از تحقیقات کاربردی در حوزه مدیریت ورزشی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل می دهند که تعداد ۸۳۱ نفر می باشند. با توجه به مبانی نظری پژوهش‌های مدل معادلات ساختاری که با استفاده از روش حداقل مربع جزئی که حدود ۲۰۰ نفر نمونه را برای انجام تجزیه و تحلیل داده مناسب دانسته‌اند. از این رو، محقق نیز تعداد ۳۰۰ پرسشنامه به صورت در دسترس در بین جامعه مورد نظر توزیع نموده که از بین آن‌ها تعداد ۲۵۰ پرسشنامه سالم جهت تجزیه و تحلیل آماری انتخاب شد. لازم به ذکر است که در جدول تعیین حجم نمونه مورگان تعداد نمونه مورد نیاز برای جامعه مذکور نیز، ۲۶۹ نفر اعلام شده است. ابزار اندازه‌گیری پژوهش، پرسشنامه استاندارد برای متغیرهای پژوهش می باشد. بر همین اساس از پرسشنامه‌های پیوندکاری شاولی و باکر (۲۰۰۳)؛ پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده گردید. که پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۸؛ ۰/۸۲ و ۰/۸۶ به دست آمد و مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی (pls^۱) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. چراکه این روش به پیش‌فرض‌هایی مانند نرمال بودن توزیع داده‌ها و حجم بالای نمونه آماری متکی نیست. و همچنین از این روش برای مقاصد پیش‌بینی و اکتشاف روابط محتمل استفاده می‌گردد (هوشنگی و همکاران، ۲۰۱۶). منظور اجرای مدل‌سازی معادله ساختاری توجه به تعدادی پیش‌فرض اساسی حائز اهمیت است که در پژوهش حاضر پیش‌فرض‌های حجم بهینه نمونه (در پژوهش حاضر با مدنظر قراردادن حد بالای نسبت حجم نمونه به تعداد متغیرهای مشاهده شده و پارامترهای آزاد، پیچیدگی مدل، روش برآوردهای پارامترهای آزاد (برآورد حداکثر درست‌نمایی (نیاز داشتن به حجم نمونه بالا)، حجم داده‌های مفقود (کمتر از ۵ درصد) و رابطه نرمالیتی چندمتغیره با حجم نمونه اصل بر این گذاشته شد که حجم نمونه ۲۵۰ نفر به منظور اجرای مدل‌سازی معادله ساختاری کفایت لازم را دارد)، داده‌های پرت چندمتغیره (بیانگر این است که در یک فضای چندمتغیره چه تعدادی از موردها می‌تواند پرت یا دورافتاده محسوب شوند. شاخصی که اغلب در خصوص تشخیص داده‌های پرت چندمتغیره در مدل‌سازی معادله ساختاری مورد استفاده می‌گیرد و در این پژوهش نیز به منظور تشخیص داده‌های پرت چندمتغیره مورد استناد قرار گرفته است شاخص فاصله ماهالونویس^۲ است)، نرمال بودن چندمتغیره (برقراری شرط نرمال بودن چندمتغیره از پیش‌فرض‌های اصلی در استفاده از روش برآورد حداکثر درست‌نمایی (ML^۳) در مدل‌سازی معادله ساختاری است. این شرط به‌ویژه در پژوهش اجتماعی به احتمال زیاد می‌تواند نقض شود)، همخطی چندگانه (در پژوهش حاضر به منظور بررسی همخطی بین متغیرهای مستقل در مدل‌ها معادله ساختاری از مقادیر مربوط به دو

1. Partial least square
2. Mahalanobis Distance
3. Maximum Likelihood

شاخص (VIF) و (سویل) که نشان دهنده میزان همخطی بین متغیرهای مستقل می‌باشند استفاده گردیده است)، زیر مدنظر قرار گرفته شد. از سوی دیگر نظر به اینکه روش‌های آماری همبستگی و تحلیل رگرسیون در تعیین روابط علی بین متغیرها دارای محدودیت می‌باشند (پاردون و همکاران^۲، ۲۰۰۹) بنابراین، پژوهشگران بر استفاده از روش‌های علی مانند تحلیل مسیر و تحلیل مدل معادلات ساختاری تأکید نموده‌اند (هومن، ۱۳۸۷). انواع گوناگونی از الگوها با هدف‌های مشابه برای صورت‌بندی روابط میان متغیرهای مشاهده شده در مدل‌یابی معادلات ساختاری به کار می‌روند. بدین صورت، آزمونی کمی را برای یک مدل نظری مفروض شده فراهم می‌آورد (شوماخر^۳، ۲۰۰۴). مدل معادلات ساختاری، یک ساختار علی مشخص شده بین مجموعه‌ای از سازه‌های مشاهده ناپذی (مکنون) است که هر یک توسط مجموعه‌ای از نشانگرها یا همان متغیرهای شاخص، اندازه‌گیری می‌شود و می‌توان آن را از لحاظ برازش در یک جامعه مشخص نمود. بدین منظور تحلیل داده‌ها با نرم‌افزارهای spss و smart PLS انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

نتایج به دست آمده از آمار توصیفی نشان می‌دهد که ۶۳ نفر از نمونه پژوهش زن و ۱۸۷ نفر مرد بودند. همچنین به لحاظ مدرک تحصیلی ۱۴/۲ درصد لیسانس به پایین؛ ۵۸/۵ درصد لیسانس؛ ۱۹/۴ درصد فوق لیسانس و ۷/۹ درصد نیز دارای مدرک دکتری بودند. ۸۵ نفر از نمونه‌های پژوهش مجرد و ۱۶۵ نفر متأهل بود. ۶/۲ درصد از نمونه‌ها کمتر از ۱۰ سال؛ ۳۳/۱ درصد ۱۰-۱۵ سال؛ ۴۱/۷ درصد ۱۶-۲۰ سال؛ ۱۶/۲ درصد نیز بیشتر از ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. ۳۲ نفر از نمونه‌ها به صورت قراردادی؛ ۶۹ نفر به صورت پیمانی، ۱۲۸ نفر رسمی و ۲۱ نفر نیز به صورت کار معین در وزارت ورزش و جوانان مشغول به کار بودند.

جدول ۱. ویژگی‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

سطح تحصیلات		سن	
متغیر	فراوانی	درصد	فراوانی
زن	۶۳	۲۵/۲	۱۴/۴
مرد	۱۸۷	۷۴/۸	۵۸/۵
وضعیت تأهل			
مجرد	۸۵	۳۴	۱۹/۴
متأهل	۱۶۵	۶۶	۷/۹
وضعیت استخدام			
قراردادی	۳۲	۱۲/۸	۶/۲
پیمانی	۶۹	۲۷/۶	۴۱/۷
رسمی	۱۲۸	۵۱/۲	۱۶/۲
کار معین	۲۱	۸/۴	۳۵/۹

مدل معادلات ساختاری پژوهش

جهت اطمینان از برازش مدل معادلات ساختاری باید از وضعیت سازگاری درونی متغیرها را مورد بررسی قرار داد. برای این منظور، جهت بررسی سازگاری درونی ابزار گردآوری داده‌ها، از

1. Variance Inflation Factor
2. Pardon et al.
3. Schumacker

● نقش سرمایه اجتماعی در تأثیر پیوندکاری بر توانمند سازی روان‌شناختی وزارت ورزش و جوانان

ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شده است. سازگاری درونی زمانی مورد قبول است که ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب، به ترتیب بیشتر از $0/7$ و $0/8$ به دست آیند (کامرون^۱، ۲۰۰۵). افزون بر این جهت بررسی روایی نیز از روایی همگرا استفاده شده است. که مهم‌ترین شاخص آن میانگین واریانس استخراج شده می‌باشد. براساس نظر هیر و همکاران (سارستد^۲، ۲۰۱۱) حد مطلوب برای اطمینان از وجود روایی همگرا، حداقل میزان $0/5$ است. به منظور بررسی برازش مدل معادلات ساختاری نیز شاخص واریانس تبیین شده استفاده گردید. براساس نظر هیر و همکارانش (کامرون، ۲۰۰۵). میزان شاخص‌های برازش در جدول ۲، بیان شده است:

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	میانگین واریانس مستخرج
سرمایه اجتماعی	۰/۹۳۸	۰/۹۶۰	۰/۸۹۰
سرمایه روان‌شناختی	۰/۷۸۳	۰/۸۵۹	۰/۶۰۶
پیوندکاری	۰/۸۶۹	۰/۹۲۰	۰/۷۹۳

همچنین روایی واگرا (روش فورنل و لارکر) میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه با رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها است؛ به طوری که روایی واگرایی قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر که نتایج آن در جدول ۲، ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج روایی واگرا

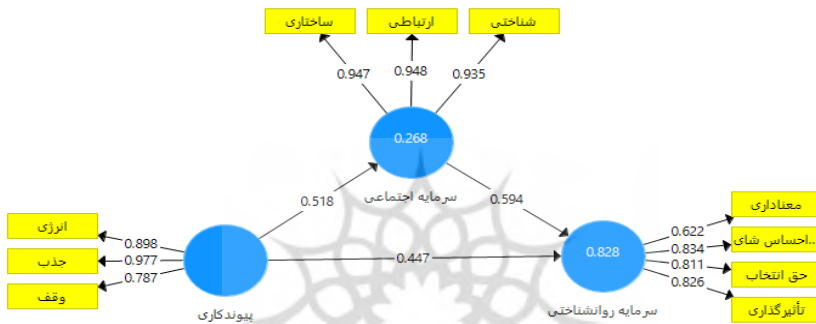
سازه	خلاقیات	سرمایه اجتماعی	سرمایه روان‌شناختی	پیوندکاری
سرمایه اجتماعی	۰/۹۴۳			
سرمایه روان‌شناختی	۰/۸۲۶	۰/۷۷۹		
پیوندکاری	۰/۵۱۸	۰/۷۵۵	۰/۸۹۱	

نتایج به دست آمده از جدول ۳، حاکی از آن است که اثر متغیرهای پیش بین بر متغیرهای وابسته به لحاظ آماری معنادار است ($P \leq 0/05$). بنابراین، فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، با مدنظر قرار دادن ضرایب تأثیر مربوط به پیوند کاری و سرمایه اجتماعی می‌توان گفت اثر این دو متغیر بر متغیر سرمایه روان‌شناختی مستقیم و برآورد می‌شود؛ به این معنا که افزایش مشخصه سرمایه اجتماعی و پیوندکاری در وزارت ورزش و جوانان می‌تواند منجر به افزایش مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در کارکنان گردد.

1. Cameron
2. Sarstedt

جدول ۴. نتایج معنی داری مدل معادلات ساختاری

P. Value	برآورد		ضریب تعیین	متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
	معناداری	استاندارد				
۰/۰۰۱	۱۷/۸۷۳	۰/۵۹۴	۰/۵۹۴	سرمایه روانشناختی	<---	سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۱	۱۰/۷۳۸	۰/۵۱۸	۰/۵۱۸	سرمایه اجتماعی	<---	پیوندکاری
۰/۰۰۱	۲۲/۶۷۰	۰/۴۴۷	۰/۷۵۵	سرمایه روانشناختی	<---	پیوندکاری

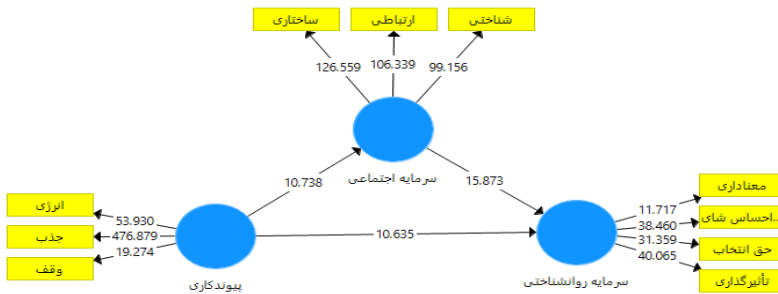


نمودار ۱.

برازش کلی مدل شامل دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای برازش مدل کلی تنها از یک معیار GOF استفاده می‌شود که این متغیر از طریق فرمول $GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$ به دست می‌آید؛ به طوری که communalities نشانه میانگین اشتراکی هر سازه می‌باشد و R^2 نیز مقادیر میانگین R Squares سازه‌های درون مدل است. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۰۱ و ۰/۳۶ را به نوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند. بنابراین، حاصل شدن ۰/۴۲ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

جدول ۵. مفروضات برازش کلی مدل

GOF	R Squares	Communalities	سازه
۰/۴۲۸	۰/۲۶۸	۰/۲۲۵	سرمایه اجتماعی
	۰/۸۲۸	۰/۴۶۰	سرمایه روان‌شناختی
	-	-	پیوندکاری
	۰/۵۴۸	۰/۳۴۲	میانگین



نمودار ۲.

در نهایت یکی از آزمون‌های مهم برای سنجش معنی‌داری تأثیر میانجی‌گری یک متغیر در ارتباط میان دو متغیر دیگر، آزمون سوبل $Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times sa^2) + (a^2 \times sb^2) + (sa^2 \times sb^2)}}$ برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF استفاده شده است. نتیجه به دست آمده از آزمون سوبل ۲۱/۴۶ برای تأثیر پیوندکاری بر سرمایه روان‌شناختی و ۱۹/۶۸ برای تأثیر پیوندکاری بر سرمایه روان‌شناختی با نقش میانجی پیوندکاری به دست آمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوبل به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد؛ تأثیر متغیر میانجی پیوندکاری معنی‌دار می‌باشد. همچنین مقدار VAF نیز از فرمول $VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$ به دست می‌آید. نتیجه به دست آمده از این فرمول حاکی از آن است که تقریباً ۰/۲۰۹ درصد اثر کل پیوندکاری بر سرمایه روان‌شناختی از طریق اثر غیر مستقیم میانجی پیوندکاری کارکنان وزارت ورزش و جوانان تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های علمی حاکی از تأثیرگذاری چشمگیر سرمایه روان‌شناختی بر نتایج کسب و کار و در عین حال پایین بودن پیوندکاری در سازمان‌های بوده است که این امر خود هزینه‌های گزافی را در قالب بهره‌وری از دست رفته برای سازمان‌ها برداشته است. آنچه مسلم است وزارت ورزش و جوانان به عنوان مهم‌ترین متولی ارائه دهنده خدمات ورزشی در سطح جامعه نیازمند کارکنانی است که بیش از پیش با کار خود پیوند یافته باشند تا از این طریق، بلکه شاید تأثیرگذاری خود را بهبود بخشند، اما در پی دست یافتن به سرمایه روان‌شناختی عوامل بسیاری می‌توانند دخالت داشته باشند که انتظار می‌رود پیوندکاری و سرمایه اجتماعی از جمله این عوامل باشند که در بررسی‌های انجام شده داخلی و بعضاً پژوهش‌های خارجی کمتر بدان توجه شده است و لازم است در مورد این فرض پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد. از این‌رو، در این پژوهش نقش میانجی سرمایه اجتماعی در ارتباط بین پیوندکاری و سرمایه روان‌شناختی وزارت ورزش و جوانان بررسی گردید. نتایج به دست آمده از اطلاعات گردآوری شده در این زمینه نشان داد که پیوندکاری هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر است. به عبارت دیگر با افزایش میزان پیوندکاری میزان سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان افزایش می‌یابد. این نتیجه با نتایج مطالعه باورصاد و همکاران (۱۳۹۶)، کوینس و همکاران

(۲۰۱۳) همسو می‌باشد. مفهوم پیوندکاری اخیراً معرفی شده است تا اثرات مثبت کار را بر کیفیت زندگی همراه با مفاهیم منفی فشار و خستگی کاری نشان دهد. این متغیر طی ده سال اخیر توجه پژوهش‌های زیادی را به خود جلب کرده است (برک و همکاران، ۲۰۰۹). پیوندکاری را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند. در پیوند کاری، افراد در ایفای نقش، تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را به کار گرفته یا ابراز می‌کنند. فقدان پیوند کاری منفک کردن خویش از نقش‌های کاری است. در فقدان پیوند کاری، افراد به طور فیزیکی، شناختی و عاطفی از نقش‌های کاری خویش جدا شده‌اند. نتایج مطالعه بدرکار و پندیتا (۲۰۱۴) حاکی از این بود در یک سازمان زمانی پیوندکاری به وجود می‌آید؛ که تعادل در زندگی کار هدایت و ارتباط وجود داشته باشد. و دوم پیوندکاری با اثرات مثبتی که از عوامل مذکور دریافت می‌کند نه تنها باعث می‌شود عملکرد کارکنان افزایش یابد، بلکه از این طریق عملکرد سازمانی هم افزایش می‌یابد. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر با نتایج مطالعه‌های کاسا (۲۰۱۴)، حسنی و همکاران (۱۳۹۴)، کوینس و همکاران (۲۰۱۳)، قربانی‌زاده و آقوردی (۱۳۹۲)، عیسی‌خانی (۱۳۹۰) همسو و همخوان است. نتایج پژوهش نشان داد که درصدی از اثرکل پیوند کاری بر توانمندسازی روان‌شناختی از طریق نقش میانجی سرمایه اجتماعی به دست می‌آید. این به این معنی است که ابعاد پیوندکاری علاوه بر اینکه از طریق سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر گذار هستند؛ خود نیز با اثر مثبت به صورت مستقیم بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر می‌گذارند. که این نتیجه در راستای مطالعات تاجبخش (۱۳۸۴) و عیسی‌خانی (۱۳۹۰) است. سرمایه اجتماعی بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه‌های انسانی و فیزیکی، و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد شده است، که آن به زندگی افراد، معنا و مفهومی می‌بخشد و زندگی سازمانی را ساده‌تر و لذت‌بخش‌تر می‌کند (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۳). در واقع، سرمایه اجتماعی با ایجاد کنش‌های اجتماعی، سیستم‌های معانی مشترک میان گروه‌ها، مشارکت‌ها و روابط اجتماعی زمینه‌توان افزایش کارکنان را فراهم می‌کند که این مورد می‌تواند بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان تأثیر گذار باشد. از سوی دیگر، با پیوند دادن افراد با یکدیگر، نوعی احساس جمعی برای فهم جنبه‌های مختلف زندگی به وجود می‌آید و درک فهم دو جانبه افراد که توسط یک زبان مشترک حاصل می‌شود، باعث تسهیل در بحث مسائل، انتقال ایده‌ها و دانش و ارتقای احساس شادکامی و سلامتی شود که این امر خود در ارتقای توانمندسازی روان‌شناختی افراد نقش ایفا می‌کند (وانگر، ۲۰۱۱).

به طور کلی، شاید به جرأت بتوان گفت نقطه شروع هر سیاستی در سازمان پس از تدوین و ابلاغ همان کارکنان آن سازمان هستند که به آن جامعه عمل می‌پوشانند و قطع به یقین اگر این افراد با کار خود پیوند نداشته باشند سازمان‌ها نمی‌تواند به حیات خود ادامه دهند - کما این که امروزه شاهد افزایش نرخ ترک کار کارکنان متخصص، افزایش تعارض‌های درون سازمانی و نارضایتی مشتریان و ... هستیم. عمده سازمان‌ها از وجود نداشتن پیوندکاری کارکنان خود رنج می‌برند که این موضوع منجر به تحمیل هزینه‌های گزافی به سازمان‌ها شده است (برانهام، ۲۰۱۲). در تبیین وضع اسفناک سازمان‌ها از نظر پیوند داشتن با شغل خود صاحب‌نظران از عبارتهایی مانند شکاف پیوندکاری، حضور فیزیکی در محل کار، درگیر شدن در امور شخصی و کارکنان نامرئی استفاده کرده‌اند (یوسف و لاتنز، ۲۰۰۷). در این راستا با توجه به رسالت وزارت ورزش و جوانان در ارائه

1. Burke et al.
2. Wagner

● نقش سرمایه اجتماعی در تأثیر پیوندکاری بر توانمند سازی روان‌شناختی وزارت ورزش و جوانان

خدمات برای قشر جوان کشور بر عهده دارند، شناخت ویژگی‌ها و نیازهای کارکنان این بخش خدماتی، پاسخ‌گویی مناسب و به موقع به این نیازها توسط مسئولان، سبب افزایش سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روان‌شناختی در آنان می‌شود. سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که در غیاب آن، سایر سرمایه‌ها و توانمندی‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و پیمودن راه‌های توسعه سازمانی بسی ناهموار و دشوار می‌گردد. بنابراین، توجه به آن و پیامدهای حاصل از آن در سطوح کلان سازمانی می‌تواند شناخت جدیدی را از سیستم‌های مدیریت منابع انسانی ایجاد و مدیران را در هدایت بهتر و توانمند ساختن سیستم یاری کند.



منابع

- امیرراران، مصطفی؛ موسوی، میرطاهر و رفیعی، حسن. (۱۳۹۰). «رابطه سرمایه اجتماعی با سلامت اجتماعی در ایران». فصلنامه رفاه اجتماعی. (۱۱)، ص ۴.
- ایرانزاده، سلیمان و بابایی هروی، صادق. (۱۳۹۰). توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های نوین. تبریز: انتشارات فروزش
- باورصاد، بلقیس؛ رحیمی، فرج اله؛ سلیمی فرد، عادل و قلمبر، محمدحسین. (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد بانک‌های مهر اقتصاد استان خوزستان از دیدگاه کارکنان». توسعه اجتماعی. ۱۱(۳)، صص ۲۱۱-۲۴۲.
- پاتنام، رابرت. (۱۳۸۰). دموکراسی و سنت‌های مدنی؛ تجربه ایتالیا و درس‌هایی برای کشورهای در حال گذار. محمدتقی دلفروز. تهران: دفتر مطالعات و تحقیقات سیاسی وزارت کشور
- تاجبخش، کیان. (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی، اعتماد و دموکراسی. تهران: نشر شیرازه
- حسینی، محمد؛ فتحی، صابر؛ حسین‌پور، علیرضا و قاسم‌زاده، ابوالفضل. (۱۳۹۴). «نقش توانمندسازی روان‌شناختی بر بهبود عملکرد شغلی و احساس پاسخ‌گویی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه». دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت بر آموزش سازمان‌ها. ۳(۲)، صص ۶۵-۸۲.
- رجایی پور، سعید؛ چوپانی، حیدر؛ زارع خلیلی، مجتبی؛ غلام زاده، حجت و کاظم پور، مریم. (۱۳۹۲). «نقش سرمایه اجتماعی در گرایش به نوآوری کارکنان در شرکت سهامی بیمه معلم». فصلنامه علمی - پژوهشی فرایند مدیریت و توسعه. ۲۶(۱)، صص ۱۶۱-۱۸۹.
- سیدی، علی‌اصغر. (۱۳۹۰). «بررسی عوامل تأثیرگذار بر میزان گرایش شهروندان بر مشارکت در ورزش همگانی». طرح پژوهشی، اداره کل مطالعات اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران. ص ۵۷.
- عبدالهی، بیژن. (۱۳۸۴). «توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان: ابعاد و اعتبارسنجی براساس مدل معادلات ساختاری». فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱۱(۱)، صص ۳۷-۶۳.
- عیسی‌خانی، احمد. (۱۳۹۲). «تبیین نقش منابع شغلی و منابع شخصی در تعلق خاطر کاری کارکنان». مدیریت دولتی. ۵(۲)، صص ۷۳-۹۶.
- فراهانی، ابوالفضل؛ عجم، قاسم؛ عزیزیان کهن، نسرین و سراج، سارا. (۱۳۹۰). «رابطه بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی». نشریه مدیریت ورزشی. ۳(۸)، صص ۴۳-۸۷.
- قریانی‌زاده، وجه‌اله و آقاوردی، بابک. (۱۳۹۲). «نقش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در تعالی سازمانی». پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. ۵(۱)، صص ۸۷-۱۰۶.
- ناستی‌زایی، ناصر و هزاره مقدم، مهدیه. (۱۳۸۹). «بررسی مقایسه‌ای تأثیر دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت حضوری و غیرحضوری بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان». مجله پرستاری و مامایی ارومیه. ۸(۴).

● نقش سرمایه اجتماعی در تأثیر پیوندکاری بر توانمند سازی روان‌شناختی وزارت ورزش و جوانان

- نظری، رسول؛ یغمایی، لایلا و سهرابی، زهرا. (۱۳۹۵). «سند راهبردی آمایش سرزمینی بخش ورزش استان اصفهان». نشریه مدیریت ورزشی. ۸، (۵)، صص ۶۶۵-۶۸۰.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۷). مدل سازی معادلات ساختاری. تهران: انتشارات سمت
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). **“A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance”**. Procedia- Social and Behavioral Sciences, 133, 106-115.
- Boudlaie H, KushkiJahromi AR, SattariNasab R. (2011). **“Organizational learning and trust, moderating rings between psychological empowerment and organizational commitment”**. JOURNAL OF MANAGEMENT AND DEVELOPMENT PROCESS, 24(75), 67-93
- Branham, L. (2012). **“The 7 hidden reasons employees leave: How to recognize the subtle signs and act before it's too late: AMACOM Div American Mgmt Assn”**. Personnel Psychology, 59(1), 246.
- Burke, R. J., Koyuncu, M., Jing, W., & Fiksenbaum, L. (2009). **“Work engagement among hotel managers in Beijing, China: potential antecedents and consequences”**. Tourism Review, 64(3), 4-18.
- Cameron, k. (2005). **Organizational effectiveness: The process of theory development**. New York: oxford university press
- Federman, B. (2009). **Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty**. John Wiley & Sons.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). **“Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis.”** Journal of applied psychology, 87(2), 268.
- Hooshangi, M., Fazli, S., & Mirhosseini, S. S. (2016). **“The mediation role of buyer's satisfaction in relationship between structural capital with performance.”** International Journal of Logistics Systems and Management, 23(3), 329-342.
- Kaasa, A. (2014). **“Effects of different dimensions of social capital on innovative activity: Evidence from Europe at the regional level.”** Technovation, 29(3), 218-233.
- Kennedy, E., & Daim, T. U. (2010). **“A strategy to assist management in workforce engagement and employee retention in the high tech engineering environment.”** Evaluation and program planning, 33(4), 468-476.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). **Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage**. John Wiley & Son.
- Merlo, O., Bell, S. J., Mengüç, B., & Whitwell, G. J. (2006). **“Social capital, customer service orientation and creativity in retail stores.”** Journal of Business Research, 59(12), 1214-1221.
- Pardon, M. C., Sarmad, S., Rattray, I., Bates, T. E., Scullion, G. A., Marsden, C. A. ... & Kendall, D. A. (2009). **“Repeated novel cage exposure-induced improvement of early Alzheimer's-like**

cognitive and amyloid changes in TASTPM mice is unrelated to changes in brain endocannabinoids levels.” *Neurobiology of aging*, 30(7), 1099-1113.

- Quíñones, M., Van den Broeck, A., & De Witte, H. (2013). **“Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis.”** *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 127-134.
- Siegler, V. (2014). **Measuring social capital**, London, England, Office for National Statistics.
- Spreitzer, G. M. (1995). **“Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation.”** *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M., & Mishra, A. (2002). **“Survivor responses to downsizing: the mitigating effects of trust and empowerment.”** Southern California Studies Center, University of Southern California.
- Spreitzer, G. M., & Mishra, A. K. (1995). **“Giving up control without losing control: Trust and its substitutes’ effects on managers’ involving employees in decision making”.** *Group & Organization Management*, 24(2), 155-187.
- Wagner, J. (2010). **“Exploring the relationships among spirit at work, structural and psychological empowerment, resonant leadership, job satisfaction and organizational commitment in the health care workplace”.** <https://doi.org/10.7939/R3735Z>
- World Bank. (1998). **Social Capital for Development: What is Social.** New York: Oxford University Press
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). **“Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience”.** *Journal of management*, 33(5), 774-800.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی