

## تدوین مدل توانمندسازی کارکنان بر اساس سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری

طهماسب شیروانی<sup>۱</sup>

روح اله اسدی<sup>۲</sup>



10.22034/ssys.2022.2057.2466

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۷/۲۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۲/۲۵

هدف از تحقیق حاضر، تدوین مدل توانمندسازی کارکنان بر اساس سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری بود. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، میدانی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری بود. نمونه آماری به صورت کل شمار و برابر با جامعه آماری انتخاب شده است. ابزار تحقیق شامل پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی توسط ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)، توانمندسازی اسپینرز (۱۹۹۵) و اخلاق حرفه‌ای کرسن و همکاران (۲۰۱۱) بود که روایی و پایایی آنها مورد تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی در قالب مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای Smart PLS2 و SPSS19 استفاده گردید.

نتایج تحقیق نشان داد که مدل پیشنهادی تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است ( $GOF=0/586$ ). بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی کارکنان ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین ۴۹/۴ درصد از اثر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان از طریق غیرمستقیم و توسط متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای تبیین شده است. با توجه به یافته‌ها، نتیجه گرفته می‌شود سرمایه اجتماعی کارکنان از طریق افزایش اخلاق حرفه‌ای باعث توسعه توانمندسازی آنها می‌شود و مدیران جهت افزایش توانمندسازی کارکنان باید به تقویت سرمایه اجتماعی در آنها اهتمام ویژه داشته باشند.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، توانمندسازی، اخلاق حرفه‌ای و ورزش و جوانان.

<sup>۱</sup> استادیار، مدیریت ورزشی، دانشکده گردشگری دانشگاه تهران، تهران، ایران (ویسندہ مسئول)

E-mail: Tahma.shirvani@ut.ac.ir

<sup>۲</sup> دکترای مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

ورزش از عوامل بسیار مهم و اساسی در تأمین سلامت و نشاط جامعه است و توجه به فعالیت‌های ورزشی، نقش به‌سزایی در رونق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دارد. برای مدیران، تلاش برای تأمین توانمندسازی منابع انسانی سازمان، حفظ و ارتقای سطح آن، نسبت به سایر فعالیت‌ها و وظایفی که برعهده دارند در اولویت قرار دارد. وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران به عنوان بالاترین نهاد ورزشی در زمینه ارتقای ورزش کشور نقش اساسی دارد. هدف وزارت ورزش و جوانان در استان‌ها، پرورش نیروی جسمانی و تقویت روحیه سالم در افراد و توسعه و تعمیم ورزش و هماهنگ‌سازی فعالیت‌های تربیت‌بدنی و تفریحات سالم و همچنین ایجاد و اداره امور مراکز ورزش و توسعه ورزش کشور در بخش ورزش قهرمانی و همگانی است که این خود عاملی در رشد و توسعه در همه جنبه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی کشور می‌باشد (کیانی، شعبانی بهار و عرفانی، ۹۶: ۹۵). چنانچه سازمان‌ها بخواهند از رشد و بالندگی بهره‌مند گردند، باید از کارکنان و مدیرانی برخوردار باشند که توجه ویژه‌ای به معقوله توانمندسازی داشته باشند و در این زمینه برای افزایش عملکرد شغلی از اخلاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی در سازمان استفاده کنند.

امروزه یکی از مهمترین چالش‌های سازمان‌ها، عدم استفاده کافی و درست از توان کارکنان می‌باشد. کارکنان مهمترین دارایی‌های یک سازمان هستند، چرا که بیشترین هزینه‌های سازمان مربوط به این حوزه می‌باشد و بدون آنها دستیابی به اهداف سازمان امکان‌پذیر نیست (هاشمی و پور امین‌زاده، ۱۳۹۶: ۴). در واقع، دارایی هر سازمان نیروی انسانی و کیفیت و توانمندسازی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقا و حیات سازمان است. کارمندان توانمند، سازمان را توانمند می‌کنند (محمودزاده سیستانی و رافتی، ۱۳۹۹: ۳۸). تغییر در سازمان‌های عصر حاضر، به تغییر در نگرش آن‌ها به منابع انسانی منجر شده است. در این شرایط کارکنان سازمان به‌عنوان سرمایه سازمان، به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان تبدیل شده‌اند. بنابراین، صرف داشتن مهارت‌های رهبری برای مدیریت کافی نیست و کارکنان نیز به روش‌های خودرهبری نیازمند هستند. برای دستیابی به این ویژگی سازمان باید مهم‌ترین منبع و عامل رقابتی خود، یعنی منابع انسانی را توانمند سازد (هورتادو، ایچیرو و سودارسکی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲: ۴۵۹). توانمندسازی کارکنان موجب اثرات مثبت بر نگرش و رفتار کارکنان است. بنابراین در این شرایط متلاطم کنونی، سازمان‌ها چاره‌ای جز بهره‌برداری مناسب از منابع انسانی به‌عنوان یک مزیت رقابتی ندارند. (سویفان، دیاب، الهیاری و سوویس<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰: ۴۱۰). در این بین، سرمایه اجتماعی مانند سرمایه‌های دیگر بستر مناسبی برای دسترسی به فرصت‌ها و اهداف سازمان را آماده ساخته و یکی از منابع مهم موفقیت سازمانی و اجتماعی محسوب می‌شود. در عصر کنونی مدیران برای توسعه، بیشتر از آن‌که به سرمایه‌های فیزیکی احتیاج داشته باشند به سرمایه اجتماعی نیازمند هستند. سرمایه اجتماعی مجموع منابع بالقوه و واقعی است که در شبکه روابط بین افراد نهفته است (ویل و لی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲: ۱۱۰). از مزایایی

<sup>1</sup> Hurtado, Ichiro & Sudarsky

<sup>2</sup> Suifan, Diab, Alhyari & Sweis

<sup>3</sup> Weil & Lee

تدوین مدل توانمندسازی کارکنان بر اساس سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در ادارات ورزش..

سرمایه اجتماعی این است که باعث افزایش ارتباطات متقابل و اعتماد و صمیمیت و همکاری در بین افراد می‌شود (هورتادو و همکاران، ۲۰۱۲: ۴۵۹). تحقیقاتی در زمینه ارتباط بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی منابع انسانی صورت گرفته است. نتایج تحقیقات متعدد حاکی از آن است که ارتقای سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها می‌تواند عاملی برای بهبود توانمندسازی در بین مدیران و کارکنان باشد (کشاورزی، حسینی، حیدری نسب و آمده، ۱۳۹۰: ۳۳۵ و نصر اصفهان، فرخی و امیری، ۱۳۹۵: ۱۱۲ و کاظمی، یعقوبی و نعیمی، ۱۳۹۷: ۱۴۹ و هیدالگو وهریس، ۲۰۱۸: ۲۱۵۳). صاحب‌نظران رفتار سازمانی معتقدند سرمایه اجتماعی به‌عنوان منبعی از لحاظ اخلاقی مثبت است که در ارتباط با روابط اجتماعی و شبکه قرار می‌گیرد و در جهت منافع مشترک بین اجتماع و یا سازمان و ارزش‌های اخلاقی استفاده خواهد شد (زارعی متین، شمسی و ادیب‌زاده، ۱۳۹۶: ۲۸). سرمایه اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای را از طریق روابط اجتماعی، شبکه و غیره ایجاد می‌کند. اعتماد متقابل در شبکه اجتماعی محدود، از طریق دستیابی به یک هدف مشترک در جهت منافع اجتماعی گسترده‌تر، سرمایه اجتماعی را شکل می‌دهد (فریس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴: ۱۰۵). کرسن، گارزا و اسلوتر<sup>۲</sup> (۲۰۱۱: ۸۹) مؤلفه‌های هشتگانه‌ای را برای اخلاق حرفه‌ای بیان کردند که شامل مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی بوده است که در تحقیق حاضر نیز از این مولفه‌ها برای ارزیابی اخلاق حرفه‌ای بهره‌گیری شد. نتایج تحقیقات متعددی حاکی از آن است که بین ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (عظاپور، حسینی و قلاوندی، ۱۳۹۶: ۱۲۸ و علی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷: ۵۲ و پورحسن، ۱۳۹۷: ۸۵ و آیوس، جیورسن، مینگ و اسپنس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴: ۱۰۸ و مارتینز، گنزالز و نیتو<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱: ۱) از طرفی دیگر، یکی از متغیرهایی که می‌تواند تحت تاثیر ارزش‌های اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای در محیط کار قرار گیرد، توانمندسازی کارکنان است. مدیران سازمان‌ها از طریق تشویق و توانمندسازی، کارکنان خود را برمی‌انگیزند تا منافع گروهی را به‌عنوان منافع خود برگزینند و از راهبردهای توانمندسازی برای کارآمدی و اعتماد به نفس کارکنان به اشکال مختلف بهره می‌گیرند. سازمان‌های اخلاق‌مدار، رفتار نوع‌دوستانه را در میان اعضای سازمان رواج می‌دهند و در نتیجه از کارکنان انتظار می‌رود به جای رقابت، وابستگی متقابل بیش‌تری داشته باشند و بر مشارکت تاکید بیشتری کنند و با شایستگی و توانمندی بیشتری در راستای اهداف سازمان تلاش کنند. محمودزاده سیستانی و رافتی (۱۳۹۹: ۳۸) در پژوهشی به بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای در توانمندسازی کارکنان رسمی سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد پرداخته‌اند که نتایج این تحقیق نشان داد اخلاق حرفه‌ای ارتباط مثبت و معناداری با توانمندسازی کارکنان دارد و می‌تواند عاملی مؤثر و قدرتمند برای توانمندسازی محسوب شود. نتایج تحقیقات متعددی حاکی از

<sup>1</sup> Frith

<sup>2</sup> Christian, Garza & Slaughter

<sup>3</sup> Ayios, Jeurissen, Manning & Spence

<sup>4</sup> Martínez, González & Nieto

آن است که بین ابعاد مختلف اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (غریب‌زاده، جاهدی و کاظمی، ۱۳۹۵: ۳۹ و ایابوکیلی، والتی، گagliardi و انتانن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸: ۲ و سويفان و همکاران، ۲۰۲۰: ۴۱۰). از آنجا که توانمندسازی کارکنان به بسترسازی اولیه و مناسب در محیط سازمان نیاز دارد، در سازمان‌هایی که عوامل موثر بر توانمندسازی به طور صحیح و کامل اجرا می‌شود، می‌توان اطمینان داشت که بهترین استفاده از نیروی انسانی صورت می‌پذیرد. از طرفی یکی از متغیرهای مهم در سازمان‌ها، اخلاق حرفه‌ای کارکنان است. رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های ورزشی با دستورالعمل و شیوه‌نامه میسر نمی‌شود و مدیران این سازمان‌ها باید با ایجاد جو سازمانی مناسب به این امر دست یابند. در این بین به نظر می‌رسد نقش سرمایه اجتماعی بسیار بارز است و مدیران می‌توانند با شناسایی، اعمال و ایجاد سرمایه اجتماعی و تمرکز بر آن به افزایش اصول اخلاق حرفه‌ای مبادرت ورزند. ترویج اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، نه تنها محیط با نشاط و مساعدی برای افزایش بهره‌وری می‌آفریند، بلکه نقش مؤثری در تبدیل پتانسیل‌های بالقوه به بالفعل منابع انسانی سازمان دارد و می‌تواند به کارکنان اعتماد به نفس بالایی ببخشد. لذا با توجه به مطالب یاد شده و پیشینه تحقیق، مدل مفهومی پژوهش در برگیرنده سه متغیر سرمایه اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی کارکنان است. به رغم پیوند این سه متغیر در مبانی نظری به شکل مفهومی، در هیچ پژوهشی به صورت تجربی رابطه این سه متغیر بررسی نشده است. نوآوری پژوهشگر در این پژوهش آن است که این ارتباط را در سطح عملیاتی و تجربی دنبال کرده و با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری این رابطه را در محیط ادارات ورزش و جوانان آزموده است. در واقع محققان در این تحقیق به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال هستند:

نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای در بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری چگونه است؟



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، میدانی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۱۶۱ نفر بوده

<sup>1</sup> Iavicoli, Valenti, Gagliardi & Rantanen

## تدوین مدل توانمندسازی کارکنان بر اساس سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در ادارات ورزش..

است که نمونه آماری به صورت کل شمار و برابر با جامعه آماری انتخاب شد. بعد از توزیع پرسش‌نامه‌ها، ۹۴/۴ درصد از آن‌ها (۱۵۲ پرسش‌نامه) که قابلیت تجزیه و تحلیل داشتند، جمع‌آوری شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی، توانمندسازی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان و متغیرهای جمعیت‌شناختی بوده است. «پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی» توسط ناهاپیت و گوشال<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) ساخته شد که شامل ۲۴ سؤال و حاوی ۳ بعد ساختاری، روان‌شناختی و رابطه‌ای می‌باشد. این پرسش‌نامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) می‌باشد. برای ارزیابی توانمندسازی کارکنان از «پرسش‌نامه توانمندسازی» اسپیتز<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) استفاده شده است که شامل ۱۲ سؤال و دارای نمره‌گذاری لیکرت ۵ گزینه‌ای است. این پرسش‌نامه دارای ۴ زیر مقیاس است: موثر بودن، معنی‌داری، احساس شایستگی و حق انتخاب. «پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای» کرستن و همکاران (۲۰۱۱) ۱۶ سؤالی است که اخلاق حرفه‌ای کارکنان را در هشت بعد مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی در طیف پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) مورد اندازه‌گیری قرار داده است. همچنین متغیرهای فردی افراد نمونه شامل سن، جنسیت، سطح تحصیلات، نوع استخدام و سابقه خدمت بوده است. برای تعیین روایی صوری و محتوایی، پرسش‌نامه‌های تحقیق بین ۱۲ نفر از اساتید مدیریت ورزشی توزیع گردید. در بررسی کیفی روایی صوری پرسش‌نامه مواردی مانند یافتن سطح دشواری، میزان عدم تناسب، ابهام، عبارات و یا وجود نارسایی در معانی کلمات انجام گرفت که نظرات متخصصان به صورت تغییراتی جزئی در پرسش‌نامه اعمال شد. در بخش روایی محتوایی مواردی مانند دستور زبان، استفاده از کلمات مناسب، اهمیت سوالات، قرارگیری سوالات در جای مناسب خود مورد بررسی قرار گرفت. پس از عودت پرسش‌نامه‌ها و دریافت نظرات و پیشنهادهای ارائه‌شده، پرسش‌نامه نهایی تدوین گردید. همچنین به منظور بررسی روایی همگرا و واگرا پرسش‌نامه‌ها از نرم‌افزار PLS استفاده گردید. برای بررسی روایی همگرا از شاخص  $AVE^3$  (میانگین واریانس استخراج‌شده) بهره‌گیری شد که نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته‌شده بین هر متغیر با سوالات خود است. همچنین برای بررسی روایی واگرا از شاخص فورنل و لارکر<sup>۴</sup> (۱۹۸۱) استفاده گردید که میزان رابطه یک متغیر با سوالاتش در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرهاست. نتایج مربوط به روایی همگرا و واگرا در بخش نتایج تحقیق ارائه شده است. به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه نیز از روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده گردید. معیار آلفای کرونباخ، یک معیار سستی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، در حالی که روش حداقل مربعات جزئی<sup>۵</sup> (PLS) معیار پایایی ترکیبی را به کار می‌برد و برتری نسبی آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شوند. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی<sup>۶</sup> (CR) هر سازه بالای ۰/۷ شود، مدل‌های اندازه‌گیری، از پایداری

<sup>1</sup> Nahapiet & Ghoshal

<sup>2</sup> Spreitzer

<sup>3</sup> Average Variance Extracted

<sup>4</sup> Fornell & Larker

<sup>5</sup> Partial Least Squares

<sup>6</sup> Composite Reliability

درونی مناسب برخوردارند و اگر این مقدار کمتر از ۰/۶ باشد، فقدان پایایی را نشان می‌دهد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵: ۶۷).

جدول ۱: ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق

| متغیر          | تعداد گویه | ضریب آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی (CR) |
|----------------|------------|--------------------|--------------------|
| سرمایه اجتماعی | ۲۴         | ۰/۸۶               | ۰/۸۸               |
| توانمندسازی    | ۱۲         | ۰/۸۳               | ۰/۸۵               |
| اخلاق حرفه‌ای  | ۱۶         | ۰/۸۶               | ۰/۸۶               |

همانطور که در جدول ۱ مشخص شده است، مقادیر مربوط به پایایی متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۷ می‌باشد، که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه‌های پژوهش حاضر دارد. برای آزمون مدل این پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم افزار Smart PLS استفاده گردید.

### یافته‌های پژوهش

بررسی عوامل جمعیت‌شناختی نمونه آماری نشان داد از مجموع ۱۵۲ پرسش‌نامه برگشتی از نمونه آماری، ۸۱ درصد مرد (۱۲۳ نفر) و ۱۹ درصد زن (۲۸ نفر) بودند. بیشترین سابقه شغلی آنها در طبقه ۵ تا ۱۱ سال، ۴۶ درصد بود. همچنین بررسی سطح تحصیلی شرکت‌کنندگان نشان داد بیشتر کارکنان دارای مدرک کارشناسی (۳۵ درصد) و از طریق استخدام قراردادی (۵۱ درصد) مشغول به کار هستند.

به منظور اجرای مدل‌سازی معادله ساختاری توجه به پیش فرض هم‌خطی چندگانه حائز اهمیت است. اگر هم‌خطی در یک معادله رگرسیون بالا باشد، بدین معنی است که بین متغیرهای مستقل همبستگی بالایی وجود دارد و اعتبار مدل زیر سوال می‌رود. از طرف دیگر، یک ارتباط علی وقتی تأیید می‌شود که بتوان نشان داد هیچ متغیر دیگری بر رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته از طریق هم‌خطی بالا با متغیر مستقل تأثیر نمی‌گذارند. در این حالت است که می‌توان ادعا کرد، هم‌خطی وجود ندارد و یا تأثیر آن خیلی اندک است و می‌توان از آن چشم‌پوشی کرد. در پژوهش حاضر به منظور بررسی هم‌خطی بین متغیرهای مستقل در مدل معادله ساختاری از مقادیر مربوط به دو شاخص تورم واریانس<sup>۱</sup> و ضریب تحمل<sup>۲</sup> استفاده گردیده است که نشان‌دهنده میزان هم‌خطی بین متغیرهای مستقل می‌باشند (جدول ۳).

جدول ۳: برآورد هم‌خطی چندگانه با استفاده از شاخص ضریب تحمل و عامل تورم واریانس

| متغیرها        | شاخص تحمل | عامل تورم واریانس |
|----------------|-----------|-------------------|
| سرمایه اجتماعی | ۰/۴۸۱     | ۲/۰۱۲             |
| توانمندسازی    | ۰/۵۱۹     | ۲/۳۰۴             |

<sup>1</sup>Variance Inflation Factor (VIF)

<sup>2</sup>Tolerance

با مدنظر قرار دادن نقطه برش مربوط به شاخص‌های تحمل و عامل تورم واریانس که به ترتیب ۰/۴ و ۲/۵ است (بیشتر از ۰/۴ بودن شاخص تحمل و کمتر از ۲/۵ بودن عامل تورم واریانس) (بایرن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰) نتایج این دو شاخص در پژوهش حاضر بیانگر عدم وجود هم‌خطی چندگانه و یا به عبارتی مطلوبیت این پیش‌فرض است. برازش مدل تحقیق در سه بخش انجام شده است: (۱) برازش مدل‌های اندازه‌گیری، (۲) برازش مدل‌های ساختاری و (۳) برازش مدل کلی. به این ترتیب که ابتدا، از صحت روابط موجود در مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از معیارهای پایایی و روایی اطمینان حاصل گردید و سپس به بررسی و تفسیر روابط موجود در بخش ساختاری پرداخته و در مرحله پایانی نیز برازش کلی مدل پژوهش بررسی شد. مدل اندازه‌گیری، مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که در برگرنده یک متغیر به همراه سوالات مربوط به آن است. برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است.

سنجش بارهای عاملی: بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی سوالات یک متغیر با آن متغیر محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین متغیر و سوالات آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن متغیر بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است (هالند<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹: ۱۹۵). نتایج مربوط به بارهای عاملی سوالات مدل‌های اندازه‌گیری و ضرایب معناداری (t-values) مربوط به آنها، در شکل ۲ و ۳ قابل مشاهده است. همانطور که در شکل ۳ مشخص است، تمامی ۵۲ ضرایب بارهای عاملی گویه‌ها از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. با توجه به ضرایب معناداری t سوالات که همه بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد (شکل ۲)، می‌توان بیان کرد که بارهای عاملی همه سوالات در سطح ۹۵ درصد معنادار هستند و نیازی به حذف هیچ‌کدام از سوالات نیست (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵: ۶۷).

آلفای کرونباخ و پایایی مرکب: دومین معیار برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS، محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهاست. مقادیر مربوط به آلفای کرونباخ و پایایی مرکب در بخش روش تحقیق بیان شده است.

روایی همگرا: روایی همگرا بعد از پایایی دومین معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS به کار برده می‌شود. معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر متغیر با سوالات خود است. به بیان ساده‌تر، AVE میزان همبستگی یک متغیر با سوالات خود را نشان می‌دهد که هرچه همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. مقدار بحرانی برای معیار AVE که برای سنجش روایی همگرا معرفی شده است، ۰/۵ می‌باشد؛ بدین معنی که مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد (بارکلای، هیگینز و تامپسون<sup>۳</sup>، ۱۹۹۵: ۲۸۵). ضرایب مربوط به AVE متغیرهای تحقیق در جدول ۴ مشخص شده است.

<sup>1</sup> Bayern

<sup>2</sup> Hulland

<sup>3</sup> Barclay, Higgins & Thompson

جدول ۴: ضرایب AVE متغیرهای تحقیق

| متغیر          | AVE (میانگین واریانس استخراج شده) |
|----------------|-----------------------------------|
| سرمایه اجتماعی | ۰/۶۵                              |
| توانمندسازی    | ۰/۷۷                              |
| اخلاق حرفه‌ای  | ۰/۵۹                              |

با توجه به بالا بودن ضرایب AVE نشان داده شده در جدول ۴ که بالای ۰/۵ هستند، می‌توان بیان کرد که مدل تحقیق از روایی همگرایی مناسب برخوردار است.

**روایی واگرا:** روایی واگرا سومین شاخص سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است. فورنل و لارکر<sup>۱</sup> (۱۹۸۱: ۳۹) روشی را برای تعیین میزان روایی واگرای مدل‌های اندازه‌گیری تعیین نمودند. در این روش میزان رابطه یک متغیر با سؤالاتش در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرهاست؛ به‌طوری‌که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک متغیر در مدل تعامل بیشتری با سؤالات خود دارد تا با سؤالات دیگر. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر متغیر بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن متغیر و متغیرهای دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین متغیرها) در مدل باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱: ۳۹). جدول ۵، ماتریس مربوط به روایی واگرای مدل‌های اندازه‌گیری تحقیق را نشان می‌دهد:

جدول ۵: ماتریس روایی واگرای مدل اندازه‌گیری

| اخلاق حرفه‌ای | توانمندسازی | سرمایه اجتماعی | متغیر          |
|---------------|-------------|----------------|----------------|
| -             | -           | ۰/۸            | سرمایه اجتماعی |
| -             | ۰/۸۷        | ۰/۷۲           | توانمندسازی    |
| ۰/۷۶          | ۰/۶۹        | ۰/۶۷           | اخلاق حرفه‌ای  |

همان‌گونه که از جدول ۵ برگرفته از روش فورنل کورنر (۱۹۸۱) مشخص می‌باشد، مقدار جذر AVE متغیرها در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند بیشتر است. از این رو، می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، متغیرها در مدل تحقیق حاضر تعامل بیشتری با سؤالات خود دارند تا با متغیرهای دیگر. به بیان دیگر، روایی واگرای مدل در حد مناسب است.

شاخص‌های ارزیابی برازش مدل ساختار: به منظور برازش مدل ساختاری، به ترتیب شاخص‌های ارزیابی زیر صورت گرفت: ۱. اعداد معناداری t (t-values)، ۲. شاخص R<sup>2</sup>، ۳. شاخص Q<sup>2</sup> و ۴. شاخص افزونگی.

اعداد معناداری t (t-values): ابتدایی‌ترین شاخص برای سنجش رابطه بین متغیرها در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد در سطح ۹۵ درصد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی

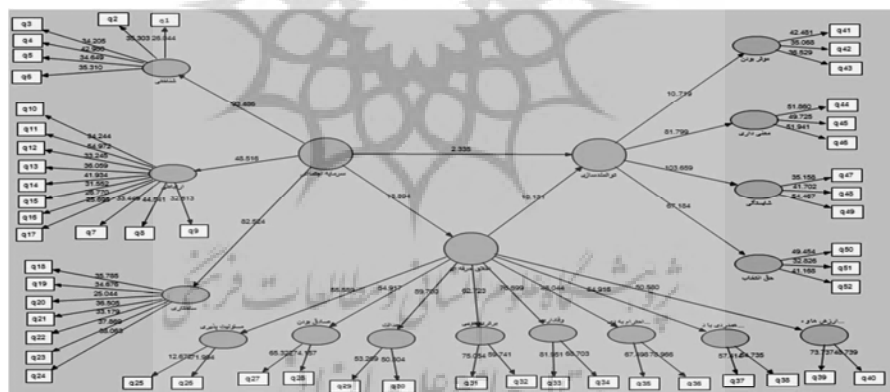
<sup>1</sup> Fornell, & Larcker

تدوین مدل توانمندسازی کارکنان بر اساس سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در ادارات ورزش..

بین متغیرها دارد. شکل ۲، مقادیر  $t$ -values را برای ارزیابی بخش ساختاری مدل تحقیق را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در شکل ۳ قابل مشاهده است، تمامی ضرایب معناداری  $t$  از ۱/۹۶ بیشتر بوده و این حاکی از معنادار بودن تمامی مسیرهای مشخص شده در سطح اطمینان ۹۵ درصد و مناسب بودن مدل ساختاری دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵: ۶۷).

**شاخص  $R^2$ :** برازش بخش ساختاری مدل بوسیله شاخص  $R^2$  تعیین می‌شود. هنسeler و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  معرفی نموده‌اند. ضرایب مربوط به  $R^2$  متغیرهای درون‌زای مدل ساختاری در جدول ۶ قابل مشاهده است. با توجه به مقادیر  $R^2$  در جدول ۶، می‌توان بیان کرد که مدل ساختاری پژوهش از برازش قوی برخوردار است.

**شاخص  $Q^2$ :** این شاخص که توسط استون و گیزر<sup>۲</sup> (۱۹۷۵: ۱۱۱) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. هنسeler، رینگل و سینوکویس<sup>۳</sup> (۲۰۰۹: ۲۷۷) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد متغیرهای درون‌زا سه مقدار ۰/۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین نمودند که به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر و یا متغیرهای برون‌زای مربوط به آن‌را دارد. در جدول ۶ مقادیر مربوط به  $Q^2$  متغیرهای مدل تحقیق حاضر مشخص شده است. با توجه به اینکه مقدار  $Q^2$  برای تمامی متغیرهای درون‌زای مدل تحقیق حاضر بیشتر از ۰/۳۵ می‌باشد، نشان از قدرت پیش‌بینی قوی متغیرهای برون‌زای مربوط به آن‌ها را دارد و در نتیجه می‌توان بیان کرد که قدرت پیش‌بینی مدل ساختاری تحقیق مناسب و قوی می‌باشد.



شکل ۲: مقادیر  $t$ -values برای ارزیابی بخش ساختاری مدل

**شاخص افزونگی:** این شاخص نشان‌دهنده مقدار تغییرپذیری سؤالات یک متغیر درون‌زاست که از یک یا چند متغیر برون‌زا تأثیر می‌پذیرد. در مورد مقدار ملاک شاخص افزونگی عددی بیان نشده و فقط مثبت بودن آن حائز اهمیت

<sup>1</sup> Henseler

<sup>2</sup> Stone-Geisser

<sup>3</sup> Henseler, Ringle & Sinkovics

است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵: ۶۷). جدول ۶ ضرایب مربوط به شاخص افزونگی متغیرهای مدل تحقیق حاضر را نشان می‌دهد.

جدول ۶: مقادیر مربوط به شاخص‌های ارزیابی برازش مدل ساختاری

| متغیر          | R2    | Q2    | شاخص افزونگی |
|----------------|-------|-------|--------------|
| سرمایه اجتماعی | -     | ۰/۴۱۸ | -            |
| توانمندسازی    | ۰/۹۶۰ | ۰/۵۰۱ | ۰/۷۳۶        |
| اخلاق حرفه‌ای  | ۰/۴۸۶ | ۰/۳۹۲ | ۰/۵۳۹        |

شاخص ارزیابی برازش بخش مدل کلی: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل‌های اندازه‌گیری و معادلات ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی تنها از یک شاخص به نام شاخص نیکویی برازش GOF استفاده می‌شود و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل تحقیق بصورت کلی استفاده کرد. وتزلز، اودکرکن و والوپین<sup>۱</sup> (۲۰۰۹: ۱۷۷) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده‌اند.

مقدار GOF برای مدل تحقیق ۰/۵۸۶ به دست آمد. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۵۸۶ برای GOF در مورد مدل تحقیق، برازش بسیار مناسب مدل کلی آن تأیید می‌گردد.

آزمودن فرضیه‌های تحقیق: پس از برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، اجازه بررسی و آزمودن فرضیه‌های تحقیق به وجود آمده است. با توجه به مقادیر  $t$  روابط بین متغیرهای مدل و ضرایب استاندارد شده مدل پژوهش در شکل ۲ و ۳، نتایج معناداری فرضیه‌های تحقیق و همچنین ضرایب استاندارد مربوط به هر کدام در جدول ۷ مشخص شده است.

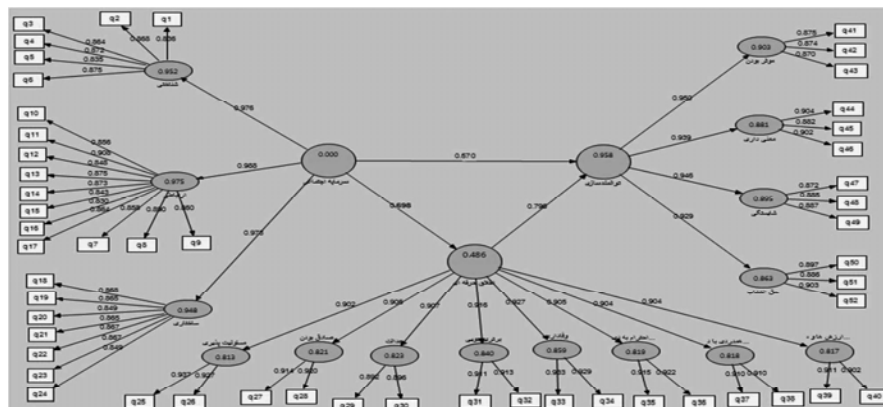
جدول ۷: بررسی فرضیه‌های تحقیق

| ردیف | مسیر (فرضیه)                         | ضریب مسیر | آماره $t$ | نتیجه آزمون |
|------|--------------------------------------|-----------|-----------|-------------|
| ۱    | سرمایه اجتماعی <-----> اخلاق حرفه‌ای | ۰/۶۹۸     | ۱۸/۸۹۴    | پذیرش فرضیه |
| ۲    | اخلاق حرفه‌ای <-----> توانمندسازی    | ۰/۷۹۸     | ۱۰/۱۳۱    | پذیرش فرضیه |
| ۳    | سرمایه اجتماعی <-----> توانمندسازی   | ۰/۵۷      | ۲/۳۳۵     | پذیرش فرضیه |

همانطور که در جدول ۷ قابل مشاهده است، با توجه به ضریب مسیر و آماره  $t$ ، کلیه فرضیه‌های تحقیق مورد پذیرش قرار گرفتند.

<sup>1</sup> Wetzels, Odekerken, & Vanoppen

تدوین مدل توانمندسازی کارکنان بر اساس سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در ادارات ورزشی..



شکل ۳: ضرایب استاندارد شده مدل پژوهش

**تعیین شدت تأثیر میانجی:** برای آزمودن معناداری تأثیر متغیر میانجی (اخلاق حرفه‌ای) در رابطه بین دو مستقل وابسته (سرمایه اجتماعی و توانمندسازی) از آزمون سوبل استفاده گردید. همچنین برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم، یعنی شدت اثر متغیر میانجی، از آماره‌ای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک است. هرچه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیر مستقیم بر اثر کل را می‌سنجد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵: ۶۷). نتایج مقدار Z-value و VAF در جدول ۸ قابل مشاهده است:

جدول ۸: مقادیر مربوط به شدت تأثیر متغیر میانجی (اخلاق حرفه‌ای)

| ردیف | متغیر میانجی  | Z-value | VAF   |
|------|---------------|---------|-------|
| ۱    | اخلاق حرفه‌ای | ۳/۳۶۵   | ۰/۴۹۴ |

همانطور که در جدول ۸ قابل مشاهده است، مقدار Z-value حاصل از آزمون سوبل ۳/۳۶۵ گزارش شده است که به دلیل بیشتر بودن از مقدار ۱/۹۶، می‌توان اظهار داشت که در سطح ۹۵ درصد، تأثیر متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای کارکنان در رابطه میان سرمایه اجتماعی و توانمندسازی کارکنان معنادار است. همچنین در جدول ۸ مقدار VAF، ۰/۴۹۴ گزارش شده که این بدان معنی است که ۴۹/۴ درصد از اثر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان از طریق غیرمستقیم و توسط متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای آنها تبیین می‌شود.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر، تدوین مدل توانمندسازی کارکنان بر اساس سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری بود. از آنجا که یکی از وظایف ادارات ورزش و جوانان، خدمت‌رسانی به افراد مختلف جامعه و همچنین ایجاد بستری مناسب برای انجام فعالیت‌های ورزشی توسط اقشار مختلف به منظور تأمین سلامت جسمی و روحی آنهاست، این وظیفه مستلزم داشتن منابع انسانی توانمند و با اخلاق حرفه‌ای بالاست. بنابراین آنها در زمینه تحقق اهداف و مقاصد خود باید به نیروی انسانی خود و نیازمندی‌های شغلی آنان توجه خاصی مبذول دارند.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که با توجه به ضریب مسیر در مدل تحقیق (۰/۶۹۸)، بین سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد (جدول ۷) و فرضیه اول تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحقیق در این فرضیه با نتایج تحقیق عطاپور و همکاران (۱۳۹۶: ۱۲۸)، علی‌زاده و همکاران (۱۳۹۷: ۵۲)، آیوس و همکاران (۲۰۱۴: ۱۰۸) و مارتینز و همکاران (۲۰۲۱: ۱) همخوانی دارد. در این راستا پورحسن (۱۳۹۷: ۸۵) بیان می‌کند اگر سازمان دارای مسئولیت اجتماعی بالایی باشد و سرمایه اجتماعی بالایی را در کارکنان خود داشته باشد، مدیران و کارکنان موارد اخلاقی را به‌خوبی رعایت می‌کنند. بعد شناختی سرمایه اجتماعی در برگرفته میزان اشتراک کارکنان درون یک شبکه اجتماعی در یک دیدگاه یا درک مشترک میان آنان است و مانند بعد ارتباطی به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازمان می‌پردازد (علی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷: ۵۲). همچنین عطاپور و همکاران (۱۳۹۶: ۱۲۸) در پژوهش خود تحلیل کرده‌اند که طبق نظریه بورديو، کارکنان در طول زمان و با توجه به شرایط، به رفتارهای خود معنی می‌بخشند. اگر سازمان دارای مسئولیت اجتماعی باشد و سرمایه اجتماعی بالایی را در بین کارکنان خود داشته باشد، مدیران و کارکنان موارد اخلاقی را به‌خوبی رعایت می‌کنند.

این ارتباط متقابل همراه با درک متقابل می‌تواند بین کارکنان احترام به وجود آورد و در زمان مشکلات و تعارضات بین کارکنان یک نوع احساس همدردی بین آنها القا نماید و باعث بروز رفتارهای اخلاقی مثبت گردد. در بعد ساختاری سرمایه اجتماعی نیز وقتی فرایند تصمیم‌گیری و اطلاعات مربوط به ادارات ورزش و جوانان به طور شفاف در اختیار مجموعه سازمانی و کارکنان قرار می‌گیرد، کارکنان هم شفافیت و صداقت را در رفتارهای خود خواهند داشت و بدین ترتیب باعث تقویت اخلاق حرفه‌ای آنها خواهد شد.

نتایج پژوهش در دومین فرضیه نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری با توجه به ضریب مسیر ارائه شده در جدول ۷ (۰/۷۹۸)، ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد. نتایج تحقیق در این قسمت با یافته‌های پژوهش غریب‌زاده و همکاران (۱۳۹۵: ۳۹)، سیستانی و رافتی (۱۳۹۹: ۳۸)، ایویکلی و همکاران (۲۰۱۸: ۲) و سویمان و همکاران (۲۰۲۰: ۴۱۰) همخوانی دارند. سیستانی و رافتی (۱۳۹۹: ۳۸) در پژوهش خود دریافتند که اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از ویژگی‌های سرمایه انسانی رایج شده است و مهمترین متغیر در موفقیت سازمان می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی کارکنان تأثیر به سزایی دارد و مایه افزایش بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد. همچنین ایویکلی و همکاران (۲۰۱۸: ۲) در پژوهش خود تحلیل کردند که بهبود اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌تواند احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس معنادار بودن و حق انتخاب را در کارکنان به دنبال داشته باشد و همین عوامل، توانمندسازی در بین آنها و در کل سازمان را به دنبال خواهد داشت. وقتی در سازمان اخلاق حرفه‌ای رعایت گردد و کارکنان مطمئن باشند که با آنان منصفانه و یکسان رفتار خواهد شد و حتی در مقام زیردست نیز نتیجه نهایی کارهایشان، نه آسیب و زیان بلکه عدالت و صفا خواهد بود، بنابراین، ایجاد جو اعتماد و برقراری ارتباطات صادقانه در سازمان موجب ایجاد انگیزه در کارکنان برای اجرا و انجام وظایف شغلی و ایجاد حس تعلق و مسئولیت‌پذیری بیشتر در امور می‌شود و توانمندسازی بیشتر کارکنان در شغل خود را در پی خواهد داشت (غریب‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۲). احترام قایل شدن به انسان و اندیشه‌های والای او که یکی از

## تدوین مدل توانمندسازی کارکنان بر اساس سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در ادارات ورزش..

مؤلفه‌های اخلاق حرفه است، در واقع پاسخگویی به یکی از نیازهای اساسی اوست که نتیجه آن تقویت اعتماد به نفس و وجدان کاری در نیروهای فعال سازمان است. در واقع نیروی کار وقتی مورد احترام قرار گیرد و ایده‌ها و افعال او پاس داشته شود، بهتر می‌تواند به فعالیت پردازد. قدرت خلاقیت در کارهای او به مراتب بیشتر خواهد شد و می‌تواند موثرتر برای سازمان فعالیت کند. این موثرتر بودن در واقع توانمند شدن نیروی کار در سازمان است.

نتیجه بعدی تحقیق در مورد ارتباط بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری است. با توجه به نتایج جدول ۷ و ضریب مسیر  $0/57$  بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی کارکنان می‌توان بیان نمود بین این دو متغیر ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد. نتایج این بخش پژوهش با نتایج تحقیقات کشاورزی و همکاران (۱۳۹۰: ۳۲۹)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۵: ۱۱۱)، کاظمی و همکاران (۱۳۹۷: ۱۴۳) و هیدالگو و هریس (۲۰۱۸: ۲۱۵۳) همخوانی دارد. در تبیین این نتایج می‌توان بیان نمود که سازمانی با سرمایه اجتماعی نیرومند، قادر به دسترسی سریع با زمانبندی مناسب به مجموعه متنوعی از اطلاعات به منظور خلق عملکرد بالاست. این سرمایه نوعی دارایی ناملموس برای سازمان‌ها به شمار می‌آید و در این میان، موفق‌ترین سازمان‌ها آنهایی هستند که از این دارایی به نحو مطلوب و در سریع‌ترین زمان ممکن استفاده کنند. در این راستا نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۵: ۱۱۱) در پژوهش خود، سرمایه اجتماعی را منبعی می‌دانند که افراد، گروه‌ها و جوامع برای رسیدن به نتایج مطلوب آن‌را به کار می‌گیرند و از طریق تسهیل روابط اجتماعی باعث توانمندتر شدن افراد می‌گردد. سرمایه اجتماعی از طریق مؤلفه‌هایی همچون: اعتماد، ارتباطات و مشارکت و همکاری در میان اعضا سبب تسهیم دانش و ارتقای یادگیری سازمانی می‌شود و از این طریق ارتقا و بهبود توانمندی را برای کارکنان سازمان به همراه خواهد داشت (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۴۳). بدین ترتیب که سرمایه اجتماعی با ایجاد کانال‌های ارتباطی و اطلاعاتی و همچنین شبکه‌های اجتماعی در سازمان موجب توسعه ارتباطات بین فردی می‌شود که این تعاملات و ارتباطات به نوبه خود باعث تسهیل و تسریع خلق، تسهیم و کاربرد دانش در بین اعضای سازمان می‌گردد. به بیان دیگر، سرمایه اجتماعی با اداره دارایی‌های دانشی و فکری در سازمان، شرایط به کارگیری فرایندهای مدیریت دانش در سازمان را تسهیل می‌کند که این به نوبه خود می‌تواند در توانمندسازی کارکنان موثر باشد.

در نهایت با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۸ تحقیق حاضر می‌توان بیان کرد که متغیر اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری تاثیرگذار است. در تبیین این یافته می‌توان به این نکته اشاره کرد سرمایه اجتماعی به عنوان یک سازه مفهومی، منجر به شکل‌گیری بینش‌های تازه‌ای در روابط اجتماعی و تأثیر این بینش‌ها بر زندگی افراد می‌شود. توسعه نظری این مفهوم ما را به سوی دانشی فراتر از دانش قبلی نسبت به روابط اجتماعی سوق می‌دهد. بدین ترتیب وجود عناصر سرمایه اجتماعی در سازمان هم سبب ایجاد و افزایش وجدان کاری در میان کارکنان می‌گردد و هم باعث می‌شود که رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه‌هایی که قرار است انسان آنها را انجام دهد، افزایش یابد و افراد با پشتکار، سختکوشی و انگیزش، سازمان را در دستیابی به اهداف خود یاری رسانند (فلاوندی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۳۲). از طرفی رعایت عدالت، صداقت و احترام به ارزش‌ها در سازمان‌ها که به عنوان مؤلفه‌های مهم اخلاق حرفه‌ای محسوب می‌شوند، می‌تواند به کارکنان این حس را القا کند که

برای سازمان مهم هستند و از این طریق مسئولیت‌پذیری آنها ارتقا یابد و این موضوع باعث گردد کارکنان با توانمندی بیشتری برای سازمان فعالیت کنند.

در مجموع می‌توان گفت توسعه روابط بر مبنای اعتماد، محبت، تعهد و التزام در بین کارکنان و مدیران ادارات ورزش و جوانان موجب ایجاد درک مشترک و نزدیکی اهداف و ارزش‌های فردی و سازمانی می‌شود که این زبان مشترک با محوری‌ترین موضوعات منشور اخلاقی سازمان، یعنی توجه و حفظ کرامت انسانی همسویی دارد و باعث می‌شود کارکنان با اشتیاق و توانایی بیشتر و توجه به این نکته که اثر بهتر و بیشتری برای سازمان داشته باشند، فعالیت کنند. با توجه به اینکه نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای نقش به‌سزایی در بهبود توانمندسازی کارکنان دارند، لذا مدیران ادارات ورزش و جوانان باید به دنبال رفع موانع و فراهم کردن بستر استقرار سرمایه اجتماعی و بهبود اخلاق حرفه‌ای سازمان خود باشند. همچنین مدیران و کارکنان ورزش و جوانان که یکی از متولیان اصلی ورزش محسوب می‌شوند، در توسعه ورزش استان و کشور و نهادینه کردن آن نقش مهمی را ایفا می‌کنند. لذا به منظور حضور کارا و مؤثر در عرصه‌های مختلف ورزشی، اقتصادی و اجتماعی چاره‌ای جز توجه بیشتر به حوزه‌های مختلف اخلاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی ندارند.

با توجه به نتایج به‌دست آمده از تحقیق حاضر پیشنهاداتی برای مدیران ادارات ورزش و جوانان ارائه می‌گردد. ارتباط خوب و مداوم مدیران با کارکنان، زمینه مناسبی برای وجدان کاری و رعایت اخلاق حرفه‌ای فراهم می‌آورد. از این رو، ارتباط دوستانه مدیران نسبت به کارکنان باعث وفاداری آنان به سازمان می‌شود و در محیط کار، توانمندسازی و مسئولیت‌پذیری را گسترش می‌دهد. بنابراین لازم است مدیران جوی صمیمی همراه با ارتباطات خوب و مناسب در سازمان ایجاد نمایند. احترام قائل شدن به انسان، در واقع پاسخگویی به یکی از نیازهای اساسی اوست که نتیجه آن تقویت اعتماد به نفس و وجدان کاری در نیروهای فعال سازمان است. در واقع، نیروی کار وقتی مورد احترام قرار گیرد و ایده‌ها و افعال او پاس داشته شود، بهتر می‌تواند به فعالیت بپردازد و توانایی او در کارها به مراتب بیشتر خواهد شد. لذا پیشنهاد می‌گردد همواره در سطح سازمان کارکنان مورد احترام باشند. همچنین پیشنهاد می‌گردد که مدیران ادارات ورزش و جوانان دوره‌های آموزشی متنوعی و منظمی را برای آشنایی کارکنان با مفاهیم، اصول و راهکارهای بهبود اخلاق حرفه‌ای، سرمایه اجتماعی و توانمندسازی کارکنان برگزار نمایند. برگزاری جلسات مشترک بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان و کارکنان ستادی موجب افزایش دیدگاه‌های مشترک و تسهیم دانش میان کارکنان می‌شود و در نتیجه بعد شناختی سرمایه اجتماعی تقویت می‌گردد.

## منابع

- پورحسن، سمیه. (۱۳۹۷). «مدل‌سازی رابطه بین سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی و اخلاق حرفه‌ای در شرکت‌های بازرگانی». اخلاق در علوم و فناوری. جلد ۱۳ شماره ۴، صص ۷۷-۸۵.
- داوری، علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۵). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. چاپ سوم. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- زارعی‌متین، حسن؛ شمسی، فاطمه و ادیب‌زاده، مرتضی. (۱۳۹۶). «سرمایه اخلاقی مولد سرمایه اجتماعی». مدیریت سرمایه اجتماعی. دوره ۴، شماره ۱، صص ۲۷-۴۴.
- عطاپور، ژیلدا؛ حسینی، محمد و فلاوندی، حسن. (۱۳۹۶). «بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی در بین دبیران دوره دوم متوسطه شهرستان مشگین شهر». پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی. دوره ۴، شماره ۱۴، صص ۱۵۶-۱۲۷.

## تدوین مدل توانمندسازی کارکنان بر اساس سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در ادارات ورزشی..

- علی‌زاده، معصومه؛ مهاجران، بهناز و قلعه‌ای، علیرضا. (۱۳۹۷). «تحلیل کانونی رابطه بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و ابعاد سرمایه اجتماعی». فصل‌نامه اخلاق در علوم و فناوری. سال ۱۳، شماره ۲، صص ۵۲-۶۰.
- غریب‌زاده، رامین؛ غریب‌زاده، شیمیا؛ جاهدی، محمد و کاظمی، سلیم. (۱۳۹۵). «بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای مدیران با توانمندسازی روان‌شناختی و نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش اردبیل)». دو فصل‌نامه پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت. سال ۳، شماره ۵، ص ۳۹.
- قلاوندی، حسن؛ اشرفی، فرشید و علی‌زاده، سیمیا. (۱۳۹۶). «رابطه بین سرمایه اجتماعی و وجدان کاری به عنوان یک اصل اخلاقی». فصل‌نامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۲، شماره ۳، صص ۱۴۱-۱۳۲.
- کاظمی، رحیم؛ یعقوبی، جعفر و نعیمی، امیر. (۱۳۹۷). «تحلیل تأثیر سرمایه اجتماعی بر روی توانمندسازی روان‌شناختی زنان روستایی شهرستان سلماس». علوم ترویج و آموزش کشاورزی. دوره ۱۴، شماره ۲، صص ۱۴۳-۱۵۹.
- کشاورزی، حسین؛ حسینی، سید احمد؛ حیدری‌نسب، لیلا و آمده، علی اصغر. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روان شناختی کارکنان در سطح استانداری قم». راهبردهای بازرگانی. جلد ۹، شماره ۵۰، صص ۳۲۳-۳۲۹.
- کیانی، مجید؛ شعبانی‌بهار، غلامرضا و عرفانی، نصرالله. (۱۳۹۶). «تدوین مدل سالمیت سازمانی براساس فضیلت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران». مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. دوره ۴، شماره ۳، صص ۹۵-۱۰۶.
- محمودزاده سیستمی، سمانه و رافتی، محمد. (۱۳۹۹). «بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای در توانمندسازی کارکنان رسمی سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد». مجله علوم پیراپزشکی و بهداشت نظامی. سال ۱۵، شماره ۴، صص ۳۸-۴۲.
- نصر اصفهانی، علی؛ فرخی، مجتبی و امیری، زینب. (۱۳۹۵). «تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان شریعتی تهران)». جامعه‌شناسی کاربردی. دوره ۲۷، شماره ۲، صص ۱۱۱-۱۲۶.
- هاشمی، سیدحامد و پورامین‌زاده، سعیده. (۱۳۹۰). «چالش‌های فراوری توسعه منابع انسانی و راهکاری برای رفع آن». ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۳۶، صص ۴-۲۱.
- Ayios, A., Jeurissen, R., Manning, P., & Spence, L. (2014). "Social Capital: A Review from an Ethics Perspective". Business Ethics: A European Review, Vol. 23, Issue 1, pp. 108-124.
- Barclay, D., Higgins, C., & Thompson, R. (1995). "The Partial Least Squares (PLS) Approach to Causal Modeling: Personal Computer Adoption and Use as an Illustration". Technology Studies, 2(2), 285-324.
- Byrne, B. M. (2010). Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming. (2nd Ed.) Routledge/Taylor & Francis Group.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). "Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance". Personnel psychology, 64(1), 89-136
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error". Journal of Marketing Research, 18 (1), Pp: 39-50.
- Frith, L. (2014). "Social enterprises, health-care provision and ethical capital". Social Enterprise Journal, 10(2), 105-120
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). "The use of partial least squares path modeling in international marketing". Advances in International Marketing, 20, Pp: 277-320.
- Hidalgo, A. & Harris, I. (2018). "Social Capital, political empowerment and social difference: a mixed-methods study of an ecotourism project in the rural Volta region of Ghana". Journal of Sustainable Tourism, Volume 26, Issue 12, P: 2153-2172.
- Hulland, J. (1999). "Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies". Strategic Management Journal, 20, Pp: 195-204.
- Hurtado, D., Ichiro, K., & Sudarsky, J. (2012). "Social Capital and Self-Rated Health in Colombia: The Good, the Bad and the Ugly". Social Science & Medicine, 72(4): 584-590.
- Iavicoli, S., Valenti, A., Gagliardi, D., & Rantanen, J. (2018). "Ethics and Occupational Health in the Contemporary World of Work". International Journal of Environmental Research and Public Health, (15), 1713; Pp: 2-17.
- Martínez, D., González-Álvarez, N., & Nieto, M. (2021). "Social Capital, Corporate Ethics and Social Progress. Strategic Responses for a Sustainable Future". New Research in International Management (Emerald Studies in Global Strategic Responsiveness), pp. 1-20. <https://doi.org/10.1108/978-1-80071-929-320214001>.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). "Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage". Academy of management review, 23(2), 242-266.

- Spreitzer, G. M. (1995). "Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment". Academy Of Management Journal, Volume 39, Number 2, 483-504.
- Stone, M. & Geisser, F. (1975). "Cross validatory choice and assessment of statistical predictions". Journal of the Royal Statistical Society, 36, 2, Pp: 111-147.
- Suifan, T., Diab, H., Alhyari, S., & Sweis, R. (2020). "Does ethical leadership reduce turnover intention? The mediating effects of psychological empowerment and organizational identification". Journal of Human Behavior in the Social Environment, Volume 30, Issue 4, P: 410-428.
- Weil, F., & Lee, M. (2012). "The Burdens of Social Capital: How Socially-Involved People Dealt with Stress after Hurricane Katrina". Social Science Research, 41(1):110-119.
- Wetzels, M., Odekerken, S. G. & Vanoppen, C. (2009). "Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration". MIS Quarterly, 33(1), 177-195.

