

نقش توانمندسازی کارکنان رسانه در مدیریت بحران‌های زیست محیطی بین‌المللی دریای خزر

اصغر عالم تبریز*

اکبر عالم تبریز**

محمد طالقانی***

رضا سیمبر****

یونس رنجکش کیسمی*****

چکیده

عصر حاضر که دوران انفجار اطلاعات و شکوفایی دانش و گسترش رسانه‌های جمعی نام گرفته، آستان حوادث و اتفاقات بی‌شمار است. توانمندسازی و توانا کردن کارکنان رسانه با توجه به مسئولیت خطیری که در شفاف‌سازی و برجسته کردن مسائل مهم دارند، می‌تواند مورد بحث قرار گیرد. بحران‌های زیست محیطی در سطح بین‌الملل نیازمند فشارهای همه‌جانبه برای در اولویت

* استادیار، گروه مدیریت، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ایران.

** استاد، گروه مدیریت، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

*** دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، رشت، ایران.

**** استاد، گروه علوم سیاسی و روابط بین‌الملل، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران.

***** دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، پژوهشگاه شاخص پژوه، اصفهان، ایران

(نویسنده مسئول: ranjkeshy@yahoo.com).

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۹/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۹/۱۸

فصلنامه پژوهش‌های روابط بین‌الملل، دوره نخست، شماره بیست و ششم، صص ۱۷۸ - ۱۵۷ .

قرارگرفتن برنامه‌های کاری کشورها می‌باشد. تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی، موضوع توانمندسازی کارکنان را در کانون توجه مدیران قرار داده است. چرا که سازمان‌ها با داشتن کارکنان توانمند، متعهد، ماهر و باانگیزه، بهتر خواهند توانست خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند. بر این اساس، محققان در این مقاله با تأکید بر نقش توانمندسازی کارکنان رسانه در مدیریت بحران‌های زیست محیطی بین‌المللی به دنبال کاهش اثرات منفی بحران‌های زیست محیطی بر دریای خزر می‌باشند. چنین به نظر می‌رسد که رسانه‌ها از طریق ایجاد بسترهای فرهنگی و اجتماعی مناسب در راستای آگاهی و ایجاد حساسیت نسبت به این مسأله حیاتی می‌توانند نقش مهمی داشته باشند و با ارائه راهکارهای ویژه، هم در جهت پیشگیری از بحران و هم در جهت کاهش عوارض ناشی از این بحران‌ها در منطقه از طریق آگاه‌سازی و هم از طریق اطلاع‌رسانی به مسئولان نقش داشته باشند.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی کارکنان، بحران‌های زیست محیطی، تغییرات محیطی، رسانه، دریای خزر.

تخریب محیط زیست به دلیل پیامدهای ناگواری که برای بشر به همراه داشته تبدیل به یکی از بزرگترین چالش‌های دنیای معاصر شده است و برای بقای کل نظام طبیعت از جمله انسان هیچ موضوعی مهم‌تر از حل این مسئله نیست. چالش‌های زیست محیطی یکی از مهم‌ترین معضلات و مشکلات زندگی جامعه بشری است که نقش مهمی در تهدید حیات انسان دارد و روند توسعه این چالش‌ها مرزهای جغرافیایی را درهم نوردیده و در واقع تمامی گستره کره زمین را فراگرفته است و مهم‌ترین عامل تولید، رشد و گسترش آن خود انسان است که بادرگیر شدن در زندگی ماشینی که نمود آشکار آن در توسعه شهرنشینی و تولید فضای جغرافیای شهری بدون توجه به ظرفیت‌ها و محدودیت‌ها و مدیریت مناسب در بهره‌مندی از طبیعت و رویکرد به زندگی متوازن است و این بحران نخست در غرب آغاز شد و پس از آن با ورود تجدد به شرق در سطحی جهانی مطرح شد و شاید علت اصلی آن تقدس‌زدایی تدریجی از طبیعت است (نصر، ۱۳۸۷).

با توجه به این که وسایل ارتباط جمعی دارای نقش‌های اجتماعی مختلفی هستند و علاوه بر آگاهی‌دهی همگانی، در زمینه‌های عمومی و گسترش فرهنگ مدنی نیز مشارکت دارند، رسانه‌های همگانی نه تنها در آموزش مداوم اعضای جامعه نقش مکمل معلمان را ایفا می‌کنند، بلکه با شیوه‌های صحیح آگاه‌سازی و راهنمایی عمومی می‌توانند از مخاطبان هوشمند خود، شهروندان فعال و مسئول پرورش دهند (معتدنزاد، ۱۳۸۶). با توجه به این مهم برنامه‌ریزی‌های استراتژیک و تدوین استراتژی رسانه‌ای در بهره‌مندی از ظرفیت رسانه‌ها در پیشگیری از چالش‌ها و بحران‌های مختلف می‌تواند نقش تأثیرگذاری در بسترسازی توسعه ملی و مدیریت پیشگیری از بحران‌ها داشته باشد.

یکی از موضوعات مهم در هدف‌گذاری‌های استراتژیک برای اثربخشی بهتر رسانه‌ها

توجه به کارکردهای حرفه‌ای رسانه‌ها است که محوری‌ترین بحث در این زمینه توسعه منابع انسانی رسانه‌ها و توانمندسازی آنان می‌باشد (شرام، ۱۹۶۴). با توجه به اینکه کارکرد مهم رسانه‌ها، فرهنگ‌سازی در جامعه است و به عنوان یک سازمان فرهنگی فعالیت دارند، پس توانمندسازی کارکنان این گونه سازمان‌ها می‌تواند موجب تقویت بیشتر فضای فرهنگی جامعه گردد (سلطانی، ۱۳۸۹). توجه به ابعاد مختلف توانمندسازی کارکنان در سطح جامعه و توان رسانه در شفاف‌سازی مسائل مهم بسیار حائز اهمیت است. یکی از موضوعاتی که می‌تواند توسط رسانه‌ها مورد توجه قرار گیرد، بحران‌های زیست محیطی می‌باشد.

در این میان نقش رسانه به خوبی مشخص و بارز است. اما مسأله‌ای که در این خصوص می‌تواند مهم تلقی گردد این است که با داشتن کارکنان توانمند و حساس و آگاه به مسائل و بحران‌های زیست محیطی تا چه اندازه می‌توان در کاهش چنین بحران‌هایی پیشتاز بود. در حقیقت به منظور در اولویت قرار گرفتن مسائل و بحران‌های زیست محیطی و افزایش توان و پتانسیل کارکنان بخش رسانه چه تدابیری می‌توان اندیشید؟ از جمله یکی از منابع مهم و استراتژیک کشور ایران، دریاچه خزر می‌باشد. دریاچه خزر بزرگترین دریاچه دنیاست؛ یعنی به تنهایی نزدیک به ۴۰ درصد مجموع مساحت دریاچه‌های جهان را شامل می‌شود. این دریا از نظر تاریخی به عنوان یک وسیله ارتباطی و یک شبکه عظیم حمل و نقل که سرزمین‌ها و مناطق مختلف را به هم مرتبط ساخته و وسیله‌ای مناسب و در دسترس برای تماس و مراوده میان جوامع گوناگون فراهم آورده و همچنین یک ذخیره عظیم منابع مورد نیاز بشر، ذخایر پایان ناپذیر و تجدید شونده ماهی و غذاهای دریایی و منابع دست‌نخورده ثروت‌های معدنی مطرح بوده است.

سرزمین‌های اطراف این دریاچه در چند دهه اخیر همگام با توجه بشر به خطراتی که محیط زیست، سیاره زمین را در معرض تهدید قرار داده، مورد شناسایی و توجه فراوان قرار گرفته است. متأسفانه این دریاچه در معرض خطرات ناگواری از منظر زیست محیطی در سطح ملی و بین‌المللی قرار دارد که حیات آن را به شدت متأثر ساخته است. با امعان نظریه توضیحات فوق، نقش توانمندسازی رسانه‌ها در شفاف‌سازی، برجسته‌سازی و پیشگیری از ادامه بحران می‌تواند حائز اهمیت باشد. از این رو پژوهش حاضر به دنبال تبیین نقش توانمندسازی کارکنان رسانه در مدیریت بحران‌های زیست محیطی بین‌المللی دریای

خزر می‌باشد. در این زمینه همچنین تاکنون آثار چندی منتشر شده است که برخی از مهم‌ترین آنها عبارتند از:

طالبیان و وفایی (۱۳۹۰) در مقاله با عنوان الگوی جامع توانمند سازی منابع انسانی با اشاره به اینکه منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه و منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی هر سازمانی به شمار می‌آید یکی از موثرترین راه‌های دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی را کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها می‌دانند و در یافته‌های خود اظهار داشتند آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد، این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود، بلکه باید از راه‌های گوناگون به توسعه آموزش کارکنان پرداخت و این مهم، جز با اعمال برنامه‌های راهبردی در قلمرو مدیریت منابع انسانی، امکان‌پذیر نخواهد بود. انسجام در برنامه‌های توسعه منابع انسانی مستلزم توسعه برنامه‌های توانمندسازی کارکنان است که مدیریت منابع انسانی نقش بسزایی در یکپارچه‌سازی و تلفیق این برنامه‌ها برای ارائه الگوی مناسب توانمند سازی کارکنان ایفا می‌کند.

قلی‌پور و پورعزت (۱۳۸۹) پژوهشی با عنوان تأملی بر نقش رسانه ملی در رصد و مدیریت بحران‌های پنهان اجتماعی: مدیریت قومیت‌ها انجام دادند. در این پژوهش، ضمن بررسی راهبردهای پیش‌بینی بحران‌های اجتماعی و راهبردهای پیشگیری از این بحران‌ها به مدیریت بحران‌های اجتماعی پرداخته می‌شود. ضمن این که نحوه مدیریت مؤثر بحران قومیت‌ها از طریق رسانه ملی، با هدف تقویت و تحکیم اتحاد و انسجام ملی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

نجات‌بخش اصفهانی و باقری (۱۳۸۹) در پژوهشی که با عنوان نقش رسانه‌های جمعی در پیشگیری از بحران‌ها دادند، به ارائه یک مدل مفهومی برای پیشگیری و مقابله با بحران دست یافتند. عناصر مدل شامل راهبردهای آمادگی قبل از بحران، حین بحران و بعد از بحران و در برابر بحران می‌باشد و ۱۳ شاخص به عنوان شاخص‌های بنیادی از جهت میزان سرمایه‌گذاری در این بخش و اطلاعات و تبیین آمار لازم مورد ارائه قرار گرفت.

خجسته و احمدی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان اصول اخلاق حرفه‌ای خبرنگاران و رسانه‌های ارتباط جمعی در مدیریت بحران (زلزله) انجام دادند. در این پژوهش با توجه به هم‌سنخ‌بودن حرفه خبرنگاری و روزنامه‌نگاری، اصول اخلاق حرفه‌ای آنها و نکات ویژه

در هنگام فاجعه به سایر رسانه‌ها، از جمله رادیو قابل تعمیم است. در این مقاله با توجه به نقش ویژه رادیو در مدیریت بحران‌های طبیعی، از جمله زلزله، رادیو به عنوان رسانه برتر مدیریت بحران معرفی شده است.

آیستین و همکاران^۱ (۲۰۱۶)، در تحقیقی با عنوان ارزیابی اثربخشی پیام‌های اجتماعی در باره اثرات کیفیت پیام و چگونگی تولید آن به تحلیل سلامت کارکنان پرداخته است. نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که نقش رسانه‌های ارتباط جمعی در بهبود فضای سازمانی با محوریت سلامت پرسنلی مورد تأیید می‌باشد.

اتکین^۲ (۲۰۱۴) در تحقیق خود به نقش اطلاعات رسانه‌ای انبوه و اثربخشی آن در بهبود توانمندسازی کارکنان در محیط‌های سازمانی پرداخته و استقرار سیستم‌های اطلاعات مدیریت چندرسانه‌ای را در پیشبرد اهداف سازمان‌های زیست محیطی به عنوان یک اولویت دنبال می‌کند. نتایج پژوهش حاکی از وجود ارتباط مثبت و معنادار بین اطلاعات رسانه‌ای و توانمندسازی کارکنان بوده است.

براجت^۳ (۲۰۱۵)، با نگاهی مشترک به جنبه‌های اجتماعی محیط زیست، نقش تحلیلی رسانه‌ها در توانمندسازی نیروی کار تعریف نموده و از آن به عنوان بستری جهت رسیدن به هنجارهای پیشگیرانه در بحران‌های زیست محیطی یاد می‌کند. این پژوهش با هدف تبیین نقش رسانه بر توانمندسازی نیروی کار با توجه به نقش میانجی جنبه‌های اجتماعی محیط زیست در میان کارکنان سازمان محیط زیست انجام گرفته است، نشان داد که وجود ارتباط بین متغیرها را مورد تأیید قرار داد.

آپلبوم و همکاران^۴ (۲۰۱۴)، به بررسی و شناسایی فاکتورهای تأثیرگذار بر موفقیت و شکست برنامه‌های توانمندسازی پرداختند. هدف از انجام این پژوهش شناسایی فاکتورهای اصلی و بالقوه در موفقیت و شکست برنامه‌های توانمندسازی در سطح خرد و کلان می‌باشد. پس مطالعه مشخص شد که ساختارهای تیمی، فرهنگ مبتنی بر اعتماد و ارتباطات باز، از جمله فاکتورهای کلیدی هستند که موفقیت یا شکست توانمندسازی را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

1. Aeisteen et al
2. Etkin
3. Brachet
4. Appelbaum et al

۱. چارچوب نظری پژوهش

۱-۱. توانمندسازی منابع انسانی

توانمندسازی واژه‌ای است که در علوم سازمانی بسیار مورد استفاده قرار گرفته و عمومیت واژه توانمندسازی باعث شده است که در گستره وسیعی از موفقیت‌ها به کار رود (فقیهی، ۱۳۸۵). توانمندسازی یعنی این که کارکنان بتوانند به خوبی وظایف‌شان را درک کنند، پیش از آن که به آنان بگویند چه کار کنند (سیگلار و پیرسون^۱، ۲۰۰۰). در تعریفی دیگر از توانمندسازی آن را فرآیند توسعه می‌گویند، فرآیندی که باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکل و ارتقای بینش سیاسی، اجتماعی کارکنان می‌شود و آنان را قادر می‌سازد تا عوامل محیطی را شناسایی و تحت کنترل خود درآورند (یانگ و همکاران، ۲۰۱۵). توانمندسازی، تشویق افراد به مشارکت بیشتر در اتخاذ تصمیم‌هایی است که بر فعالیت‌های آنان تأثیرگذار است. از این طریق فرصت‌هایی فراهم می‌شود تا آنان ایده‌های خود را ارائه و اجرا کنند. توانمندسازی به این معنی است که افراد به طور ساده تشویق شوند تا نقش فعال‌تری در کار خود ایفا نموده و تا آنجا پیش روند که مسئولیت بهبود فعالیت خود را به عهده گیرند و بدون مراجعه به مسئولان بالاتر بتوانند تصمیماتی کلیدی اتخاذ نمایند (رحیمی، ۲۰۱۴).

۱-۲. ضرورت توانمندسازی اصحاب رسانه

تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی، موضوع توانمندسازی کارکنان را در کانون توجه مدیران قرار داده است؛ چرا که سازمان‌ها با داشتن کارکنان توانمند، متعهد، ماهر و بانگیزه، بهتر خواهند توانست خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند. توانمندسازی، سالم‌ترین روش سهیم نمودن کارکنان در قدرت است. با این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خوداتکایی در افراد ایجاد می‌شود و حس مشارکت‌جویی در امور سازمانی افزایش یافته و در نهایت بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت (جهانگیری، ۱۳۸۶).

در این میان، فعالیت رسانه‌ها در عرصه اطلاع‌رسانی و تبلیغات آنها را به عامل محور شکل‌دهی به افکار عمومی در جوامع معاصر تبدیل کرده و رسانه‌ها با توجه به قدرتی که

در جذب توده مخاطبان و مشارکت در فرآیند شکل‌دهی به افکار عمومی دارند، نقش قابل ملاحظه‌ای در بحران‌ها ایفا می‌کنند. البته درک عمومی جامعه و واکنش‌های تشدیدکننده و یا ثبات‌بخش توده‌ها در قبال بحران منحصراً در اختیار رسانه‌ها نیست، اما رسانه‌ها در این زمینه یکی از مهمترین عوامل و بازیگران اجتماعی مطرح هستند. رسانه‌ها می‌توانند تغییرات پیش‌بینی شده یا تغییرات ناخواسته‌ای را موجب شوند، تغییرات محدودی ایجاد کنند، تغییرات را سهولت بخشند، وضع موجود را تقویت کنند و یا از تغییر در وضع موجود جلوگیری نمایند. بنابراین رسانه‌ها در ایجاد آمادگی در بین اقشار مختلف بحران‌های طبیعی می‌توانند نقش بسزایی را بازی نمایند (مک‌کوایل، ۱۳۸۵). بدیهی است که تقویت عنصر توانمندسازی کارکنان بخش رسانه می‌تواند سبب ارتقای کیفی فعالیت‌های این گروه گردد. به ویژه زمانی که مسأله بحران‌های زیست محیطی مطرح باشد که می‌تواند بر آینده محیط زیست یک منطقه نقش مهمی را ایفا نماید، داشتن افراد توانمند در حیطه آگاهی‌رسانی، پیشگیری و بهینه‌سازی محیط زیست حائز اهمیت است (پاک‌طینت و فتحی‌زاده، ۱۳۸۷).

۳-۱. اهداف توانمندسازی اصحاب رسانه

هدف از توانمندسازی، تسهیل دستیابی به اهداف سازمانی است. در هر صورت، هر گونه افزایشی در قدرت، نباید منجر به افزایش تعارض بین مدیران و کارکنان گردد (محمّدی، ۱۳۸۰: ۲۹۰). هدف از توانمندسازی، ارائه بهترین منابع فکری مربوط به هر زمینه از عملکرد سازمان است. همچنین هدف این است که ذیصلاح‌ترین کارکنان بیشترین نفوذ را در مناسب‌ترین شیوه‌ها اعمال نمایند (یانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۵). هدف توانمندسازی، شرکت‌دادن افراد بیشتر در فرآیندهای تصمیم‌گیری سازمان نیست، بلکه هدف به کار گرفتن افکار کارکنان به منظور یافتن شیوه‌های بهتر و اتخاذ بهترین تصمیمات ممکن می‌باشد (نوبخت و همکاران، ۱۳۹۲).

هدف توانمندسازی، سازماندهی و توسعه تیم‌ها نیست، بلکه افزایش شایستگی به منظور خلق ایده‌های جدید و حل مشکلات از طریق تعامل و هم‌نیروایی^۲ اعضای تیم است (جیانگ و همکاران^۳، ۲۰۱۶). هدف بلندمدت توانمندسازی، بهبود مستمر در

1. Yong et al
2. Synergy
3. Jiang et al

عملکرد کل سازمان و هدف کوتاه‌مدت آن به کارگیری توانایی‌های موجود در اعضای سازمان است. به عنوان یک حقیقت، توانمندسازی به طور قطع به آزادی انتخاب و عمل بیشتر منجر می‌شود، اما این‌ها فقط اهدافی ابزار بوده و راهی برای بدست آوردن هدف حقیقی که همانا بهبود عملکرد است، به شمار می‌روند (اقدسی و نوروززاده، ۱۳۹۲).

۴-۱. عوامل مؤثر بر فرایند توانمندسازی کارکنان

در فرآیند توانمندسازی کارکنان، برخی عوامل نقش مؤثری در تسریع و تقویت آن ایفا می‌کنند که تعدادی از این عوامل به شرح زیر می‌باشد: مشخص بودن اهداف، مسئولیت‌ها و اختیارات در سازمان؛ غنی‌سازی شغلی کارکنان؛ حفظ روحیه کارکنان و توسعه مهارت‌های تعلّق و هم‌بستگی سازمانی؛ ایجاد جو اعتماد، صمیمیت و صداقت در سازمان؛ شناخت و قدردانی از زحمات، ابتکارات و ابداعات کارکنان؛ شروع مشارکت و کارگروهي؛ تسهیل ارتباطات در همه سطوح سازمان؛ ایجاد محیط کاری با نشاط؛ بهینه‌سازی فرآیندها و روش‌های کاری؛ بالا بودن اطلاعات، دانش و مهارت شغلی کارکنان (گرچی، ۱۳۸۸). به طور خلاصه عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان را می‌توان به شرح زیر برشمرد:

الف. دادن مسئولیت تجزیه و تحلیل مداوم مشاغل به همه کارکنان به منظور انجام و توسعه شیوه‌های کاری اثربخش در ارتباط با مشتریان و ذینفعان.

ب. واگذاری مسئولیت ایجاد اهداف عملکرد، راهبردهای عملکرد و سنجش عملکرد به تیم‌های کاری در ارتباط با مشتریان و ذینفعان.

پ. سهیم نمودن مجموعه کلی سازمان در تصمیمات مهم مدیریت، مانند برنامه‌های راهبردی توسعه، تدوین خط‌مشی‌های کارگزینی و برنامه‌های کاری.

ت. درگیر نمودن مستقیم کارکنان در فرآیندهای کاری همراه با بهبود مستمر آن فرآیندها.

ث. فراهم نمودن موجبات رضایت شغلی کارکنان و کاهش اضطراب‌های روحی آنان.

ج. ایجاد احساس سودمندی در اعضای سازمان از طریق شناخت و حذف شرایطی

که موجبات تضعیف قدرت آنان را باعث می‌گردد و نیز با استفاده از اطلاعات اثربخش سازمانی و غیرسازمانی.

چ. ارتقاء مهارت‌ها، روحیه تعاون و کارآیی سازمان.

ح. افزایش احساس ارزشمندی (محمدی، ۱۳۸۸).

۵-۱. استراتژی‌های توانمندسازی

وظیفه رهبران سازمان فراهم ساختن تسهیلاتی جهت پیاده‌سازی استراتژی توانمندسازی است. این استراتژی‌ها به طور مستقیم یا غیرمستقیم موجب تغییر نگرش و رفتار کارکنان می‌شوند و زمینه را برای تربیت نیروی متخصص و توانمند مهیا می‌سازند. با توجه به هدف و فلسفه وجودی سازمان‌ها، ویژگی‌های سازمان و کارکنان و نقش‌های آنان می‌توان به پیاده‌سازی انواع استراتژی‌ها پرداخت (جزینی و نوایی، ۱۳۹۲: ۱۰۰). چادپها و همکاران^۱ (۲۰۰۴) به سه استراتژی مهم در توانمندسازی کارکنان اشاره می‌کند:

۱-۵-۱. استراتژی ۱: افزایش آگاهی جمعی از طریق داستانگویی

رویکرد داستان‌گویی به عنوان عامل ضروری توانمندسازی موجب تقویت تلاش‌های مبتنی بر همکاری می‌شود. پذیرش شرح کارکنان از مشکلات و شناسایی توانایی‌هایشان از عناصر مهم رویکرد توانمندسازی در عمل است. کارکنان از طریق مشارکت در گروه‌های کوچک به شرح داستان فردی خود در رابطه با وظایف‌شان و یا تجربیات‌شان که در هر ماه برای آنها اتفاق افتاده است می‌پردازند و از این طریق درباره مسائل و مشکلات خودشان به تفکر و گفتگو می‌پردازند (جزینی و نوایی، ۱۳۹۲).

۲-۵-۱. استراتژی ۲: آموزش مهارت‌های حل مسئله

در این استراتژی باید به کارکنان اجازه داد که مشکلات خود را بر اساس محتوای داستان‌هایی که در یک محیط همکارانه شکل می‌گیرد، شناسایی و حل کنند. در این صورت گروه ابتدا اهداف حل مسئله را خلاصه‌بندی می‌کند. این اهداف شامل: شناسایی مشکل، انتخاب یکی از مشکلات مهم، انتخاب هدف برای حل مسئله و یا مشکل بزرگتر، تفکر خلاق در جهت حل مسئله و تحقق اهداف و شناسایی منابع به منظور کمک به تحقق هدف است (جزینی و نوایی، ۱۳۹۲: ۱۰۲؛ اقدسی و نوروززاده، ۱۳۹۲: ۵۱).

۳-۵-۱. استراتژی ۳: آموزش‌های مهارت‌های پشتیبانی و تجهیز منابع

از طریق حمایت‌های صورت گرفته و تجهیز منابع، کارکنان، از ایجاد ساختار

اجتماعی بزرگ در قالب گروه‌های توانمند شده مطمئن هستند. آمیدی (۱۹۹۲) انواع حمایت‌ها را در سه مورد خلاصه کرده است:

- حمایت فرد از خود؛

- حمایت مدیر از فرد؛

- حمایت قانون از فرد؛

سازمان می‌تواند از طریق نوشتن، صحبت کردن و یا سخنرانی یک قانون‌گذار و یا فرد سیاسی حمایت جمعی را در سازمان اشاعه دهد. در صورتی که کارکنان بدانند که منابع برای پیشرفت فردی آنها در سازمان مهیاست و حمایت‌های لازم در این مسیر نیز وجود دارد، توانمندسازی با سرعت و شتاب بالایی انجام می‌پذیرد (اقدسی و نوروززاده، ۱۳۹۲: ۵۲).

۶-۱. اقدامات عملی برای توانمند کردن کارکنان

نشان دادن تعهد رهبر از طریق

- تفکر استراتژیک در مورد حوزه‌هایی که نوآوری در آنها موجب بهبود یافتن فعالیت‌ها می‌شود؛

- سازماندهی مجدد و منسجم کردن عملیات و افزایش هماهنگی فعالیت‌ها؛

- ایجاد یک جو اعتماد و برقراری ارتباطات صادقانه؛

- هدفمند بودن سرمایه‌گذاری‌ها و فراهم‌سازی مشوق‌ها برای تسهیل تغییرات (پاک‌طینت و همکاران، ۷۸۳۱: ۰۴۱). مشارکت در فعالیت‌ها جهت محک زدن موفقیت‌های سازمان

- مورد استفاده قرار دادن یک سیستم بازخورد عملکرد با گردش ۰۶۳ درجه.

- مورد توجه قرار دادن منافع کارکنان از طریق

- اعتمادسازی در یک محیط مبتنی بر همکاری

- مشارکت دادن کارکنان در اتخاذ تصمیمات، قبل از اتخاذ تصمیم نهایی

- آموزش کارکنان جهت افزایش دانش، مهارت و توانایی‌های آنان از طریق

- ارائه ترکیبی از آموزش‌های رسمی و ضمن خدمت برای کارکنان

- آموزش شیوه‌های جدید فعالیت در تیم و تیم‌سازی.

- توجه به سرمایه‌گذاری در زمینه آموزش در هر برهه از زمان (نیاز آذری و همکاران، ۳۹۳۱: ۸۶).

به کارگیری تیم‌های کیفی از طریق:

- ایجاد تیمی از کارکنان که فعالیت‌های چندگانه را در سطوح مختلف بر عهده بگیرند (اعضای تیم لازم است از سطوح مختلف سازمانی باشند؛

- واگذاری مسئولیت‌ها به تیم و اعضای آن؛

- مشارکت کارکنان در برنامه‌ریزی و تسهیم اطلاعات عملکردی از طریق:

- ایجاد مکانیسمی برای مشارکت کارکنان در فرایند برنامه‌ریزی؛

- در اختیار قرار دادن اطلاعات عملکردی در سرتاسر سازمان از طریق شیوه‌های مختلف مانند چارت، نمودار، خبرنامه؛

- قرار دادن اطلاعات عملکردی از طریق تشکیل جلسات؛

- نظرسنجی از کارکنان در مورد مسیرهای تغییر در سازمان؛

- تفویض اختیار از طریق:

- حذف بخشی از رده‌های نظارتی - فراهم‌سازی زمان بیشتر برای مدیران جهت تمرکز بر مشکلات و موضوعات و خط‌مشی‌های سازمانی؛

- ایجاد یک موقعیت جدید جهت اعمال اقتدار و اختیار مناسب و شایسته برای کارکنان (نیاز آذری و همکاران، ۳۹۳۱: ۹۶).

۲. بحران‌های حاشیه خزر

در حال حاضر خطری که از جانب بحران قریب‌الوقوع زیست‌محیطی ایران احساس می‌شود، به مراتب بیش از خطر دشمنان خارجی و منازعات سیاسی داخلی است. یکی از مناطقی که در سطح کشور در معرض بحران‌های زیست‌محیطی قرار دارد، دریای خزر می‌باشد. دریای خزر نمادی از فرصت‌های پرشمار در سطح منطقه‌ای و جهانی است که شهرت جهانی آن در زمینه ماهی‌گیری و پروتئین موجود در غذاهای دریایی برای یک رژیم غذایی سالم و ایجاد هزاران موقعیت شغلی در صنعت شیلات نمودی از این فرصت‌هاست. خاویار منحصر به فرد و لذیذ خزر به عنوان کالای لوکس و تجملی در سراسر جهان جلوه‌ای از شکوه و ثروت دریای خزر را به نمایش می‌گذارد. محیط زیست

منحصر به فرد دریای خزر نیز به نوبه خود موقعیت‌های مناسبی را برای گردشگری به خصوص گردشگری زیست محیطی فراهم آورده است، سواحل ماسه‌ای، جنگل‌های انبوه، آثار تاریخی مهم و مناظر زیبا و خیره کننده طبیعی از جاذبه‌های قوی توریستی این منطقه است.

به رغم وضعیت مناسب دریای خزر و اهمیت آن هم اکنون این دریا با چالش‌های متعددی روبرو است و برخی از گونه‌های با ارزش دریای خزر با کاهش سریع جمعیتی روبرو شده و شماری نیز در معرض انقراض قرار دارند و تالاب‌های این دریا به سبب کاربری غیرمسئولانه انسان‌ها مورد تجاوز و تعدی قرار گرفته‌اند، همچنین بیابان‌زایی و جنگل‌زدایی از جمله مهم‌ترین تهدیدات منطقه‌ای این دریا بشمار می‌روند (کولایی و گودرزی، ۱۳۹۲: ۸۷).

حساسیت و شکنندگی محیط زیست دریای خزر به جهت بسته بودن، بهره‌برداری‌های بی‌رویه از منابع آن و انباشته شدن آلاینده‌های مختلف، این دریا را با بحران اکولوژیک روبرو کرده است. تهدیدات زیست محیطی دریای خزر و زیان‌های ناشی از آن، دولت‌های ساحلی و جامعه بین‌المللی را با این واقعیت روبرو کرده است که اعمال مدیریت زیست محیطی در مازندران صرفاً در چارچوب یک پیمان حقوقی زیست محیطی میسر است. کمبود قوانین منظم و مدون در این زمینه و عدم توجه جدی از سوی مسئولان و شدت گرفتن مشکلات فراوان در نوار ساحلی به صورت مشکلات شهرسازی، زیست محیطی، پیشروی در حریم دریا و پیش رفتن به سمت خصوصی‌شدن این منبع طبیعی و عدم توجه به نسل‌های بعدی، لزوم توجه به این مهم توسط قوانین و ضوابط مناسب و راه‌کارهای همچون توسعه پایدار را در دستور کار قرار می‌دهد. عوامل گوناگونی محیط زیست حوزه دریای خزر را هدف گرفته است که هر یک از این عوامل می‌تواند به نحوی فرسایش ایجاد کند که در نهایت امکان بهره‌برداری از منابع دریا از همگان سلب و یا چنین کاری را پرهزینه کند. برخی از این عوامل از یکدیگر ناشی و منتهی به مراحل می‌شوند که در نهایت می‌تواند با هدف‌ها و منافع کشورهای واقع در این حوزه تداخل کرده و مانع از تحقق آنها شود (کولایی و گودرزی، ۱۳۹۲: ۸۸).

نوسانات سطح آب دریا، مشکلات بوم‌شناختی، مسائل زیست‌شناختی، فعالیت‌های نفتی و صنعتی از جمله این منابع هستند. دریای خزر به دلیل وجود آلاینده‌های مختلف

با بحران اکولوژیک روبرو است و اجرای قواعد بین‌المللی حاکم بر محیط زیست دریای خزر برای کشورهای ساحلی ضرورت دارد و توجه به تأثیرگذاری آلاینده‌ها بر دریای خزر قابل جبران نیست. گستردگی و تنوع جغرافیایی، اقتصادی و حتی فرهنگی در کشورهای ساحلی دریای مازندران و با در نظر داشتن مسائل توسعه اقتصادی و صنعتی، اهمیت دریای مازندران را نشان می‌دهد.

مسائل زیست محیطی دریای خزر در زمینه‌های صدمات بیولوژیکی ناشی از بهره‌برداری‌های بی‌رویه از منابع زیستی آلودگی‌های ناشی از بهره‌برداری از منابع نفت و گاز و نیز تداوم سرازیر شدن ضایعات و مواد سمی توسط کارخانجات صنعتی و مشکلات مهم ناشی از افزایش غیرعادی ارتفاع آب دریا، قابل توجه است (سیمبر، ۱۳۹۰).

۳. دریا و بحران زیست محیطی

در جامعه جهانی نظریه جدیدی در حقوق بین‌الملل در مورد محیط زیست در حال شکل‌گیری است که مفهوم « محیط زیست مشترک » نام دارد و به طور کلی ناشی از این اصل است که کره زمین محیط زیست غیرقابل تفکیکی را تشکیل می‌دهد که تمامی عناصر آن با یکدیگر همبستگی دارند و بنابراین خسارت وارده به این محیط و مسئولیت دولت‌ها در این باره نباید منحصر و محدود به مرزهای ملی و قلمرو حاکمیت آنها باشد. فروپاشی اتحاد شوروی و ظهور کشورهای ساحلی جدید در حاشیه دریای خزر سبب شد بیش از پیش پهنه آبی منحصر بفرد دریای خزر تحت تأثیر آلاینده‌های متعدد و متنوع قرار گیرد، حساسیت و شکنندگی محیط زیست دریای خزر به جهت بسته بودن محیط آن و انباشته شدن آلاینده‌های مختلف به نوعی دریای خزر را با بحران اکولوژیک روبرو کرد (سیمبر، ۱۳۹۰).

پس از فروپاشی شوروی شتاب برخی از کشورهای ساحلی این دریا برای بهره‌برداری‌های اقتصادی به گونه‌ای است که طبق شواهد موجود در آینده‌ای نه چندان دور انواع موجودات دریایی و پرندگان مهاجر در معرض تهدید انقراض قرار خواهند گرفت و دریای خزر به دریایی مرده بدل خواهد شد. فقدان یک نظام حقوقی حاکم بر محیط زیست دریای خزر نمی‌تواند توجیه‌کننده آن باشد که کشورهای ساحلی این دریا در اجرای قواعد بین‌المللی حاکم بر محیط زیست کوتاهی کرده و از آن غافل باشند چرا

که عوامل زیست محیطی دریای خزر از لحاظ تأثیرگذاری و شرایط آب و هوایی مناطق همجوار مجالی برای مسامحه و دفع وقت دولت‌های ساحلی باقی نمی‌گذارد.

دولت‌ها در کنفرانس ملل متحد در مورد محیط زیست انسانی در سال ۱۹۷۲ در شهر استکهلم طی اعلامیه‌ای «داشتن محیط زیست سالم و قابل زندگی با توجه به شئون رفاه انسان‌ها» را یک حق شناخته‌اند و به همین لحاظ حق دسترسی به محیط زیست سالم یک حق بنیادی محسوب می‌شود، حفظ محیط زیست مشترک موجد حق و تکلیف برای همه دولت‌هاست. در اجرای این حق و تکلیف، اصول و قواعدی در حال شکل‌گیری است که قابلیت اجرایی بین‌المللی خواهد یافت و به دلیل اینکه همه دولت‌ها بدون استثناء در آن سهیم خواهند بود، به صورت حقوق بین‌المللی عرفی نمودار می‌شود. همزمان با پایان جنگ سرد چشم‌انداز ابعاد نوینی از مفهوم همکاری‌های چندجانبه در سطح منطقه‌ای و بین‌المللی پدیدار شده است، ماهیت تغییرات جهانی امروز مستلزم همکاری‌های چندجانبه در دست یافتن به اهدافی است که از توانایی یک دولت یا گروه کوچکی از دولت‌ها خارج است (کولایی و گودرزی، ۱۳۹۲: ۴۶).

با توجه به گستردگی و پیچیدگی و تنوع جغرافیایی، اقتصادی و حتی فرهنگی مسائل زیست محیطی و در نظر داشتن مسائل توسعه اقتصادی و صنعتی و فاصله فزاینده میان شمال و جنوب که اختلاف عمیقی را در دیدگاه‌های کشورهای آن پدید آورده، چشم‌انداز یک حرکت جهانی در امر نجات اکوسیستم زمین حداقل در آینده نزدیک را تیره می‌کند به طوری که عده‌ای براین باورند که تا زمانی که فاصله میان غنی و فقیر، شمال و جنوب در حال افزایش است، هر دو گروه به دلایل متفاوت به تخریب محیط زیست زمین ادامه خواهند داد. در چنین شرایطی و با در نظر گرفتن این نکته مهم که چون در امر ترمیم و بهبود وضعیت زیست محیطی کره زمین به ویژه آلودگی دریاها مجالی برای مسامحه وجود ندارد، بنابراین همکاری حرف اول است و از آنجا که نمی‌توان انتظار پدیدار شدن اصول و قواعد حقوقی و به مرحله اجرا رسیدن آنها در یک سطح جهانشمول نشست از این‌رو همکاری دولت‌ها در سطح منطقه‌ای می‌تواند تأمین‌کننده بخشی از حرکت به سوی حفظ اکوسیستم سیاره زمین باشد، در این زمینه البته می‌توان و باید از آنچه که تا به حال در سطح بین‌المللی و منطقه‌ای صورت گرفته سود جست (سپمبر، ۱۳۹۰).

در گزارش کمیسیون جهانی توسعه و محیط زیست با نام «آینده مشترک ما» چنین

آمده است که: «امروزه میزان مداخله‌ها در طبیعت در حال افزایش است و آثار عملی تصمیمات ما از مرزهای ملی فراتر می‌رود. رشد مبادلات اقتصادی میان ملت‌ها، آثار کلان تصمیمات ملی را در گستره وسیع‌تری مشهود می‌کند. اقتصاد و بوم‌شناسی ما در شبکه‌های در هم تنیده‌ای محصور می‌شود. امروزه در بسیاری از مناطق کره زمین با خطرات و صدمات برگشت‌ناپذیر و غیرقابل جبرانی به محیط زیست انسانی روبرو هستیم که اساس پیشرفت بشریت را در معرض تهدید قرار داده است...»

الگوهای توسعه اقتصادی و صنعتی جاری در دنیا بیشتر برای تخریب و انهدام محیط زیست انسانی گام برمی‌دارند. البته کشورهای توسعه‌یافته به دلیل مصرف بسیار بیشتر منابع و اسراف حریصانه خود بیشترین مسئولیت را در ایجاد وضعیت فعلی محیط زیست دارند، اما کشورهای در حال توسعه و جهان سوم نیز با توجه به جمعیت بسیار زیاد و اجبار در تأمین نیازهای معیشتی مردم خویش منابع طبیعی را بدون برنامه و صدماتی که به محیط زیست وارد می‌آورند، مورد بهره‌برداری قرار می‌دهند. در عین حال این کشورها از این جهت که خود نیز بیشتر الگوهای توسعه اقتصادی و صنعتی ممالک توسعه‌یافته را در پیش می‌گیرند، در تخریب محیط زیست به نوعی شریک هستند.

روندهای تخریب محیط زیست در یک مقیاس جهانی به دست هر دو گروه کشورهای شمال و جنوب در حال انجام است و البته سهم کشورهای شمال در این میان بیشتر است و بنابراین وظیفه آنها برای ترمیم و حفاظت از محیط زیست نیز سنگین‌تر است. کشورهای جنوب به دلایل متعدد باید در افزایش تولید ناخالص ملی تلاش بسیار داشته باشند و به همین جهت تنظیم و مدیریت منابع طبیعی و حفاظت از محیط زیست نزد آنها اولویت ندارد. در مقابل چنین وضعیتی و با در نظر گرفتن اینکه تصمیمات کلان و چندجانبه گسترده بین‌المللی برای مقابله با آلودگی‌ها و حفاظت از محیط زیست روند کند و تدریجی را طی می‌کنند و اصولاً در اجرا نیز با مشکلات زیادی روبرو هستند و بنابراین توجه به ترتیبات منطقه‌ای اهمیت فراوانی دارد. سودمندی ترتیبات منطقه‌ای از آنجا مشهود است که علاوه بر امکان استفاده از دستاوردهای تئوریک ترتیبات جهانشمول در یک سطح منطقه‌ای، مطابقت و سازگاری بیشتری نیز با ویژگی‌های اقلیمی و جغرافیایی و نیز مساعدت‌های سیاسی هر منطقه دارند. این وضعیت در ترتیبات مربوط به حمایت و حفاظت از محیط زیست دریای خزر می‌تواند نمونه برجسته‌ای را عرضه کند در عین اینکه ضرورت بهره‌مندی و

برخورداری از تجربیات و اصول و قواعد جهانشمول قضیه نیز امری بدیهی و اثبات شده است. با این وجود عوامل گوناگونی محیط زیست حوزه دریای خزر را هدف گرفته است که هر یک از آنها می‌تواند به نحوی فرسایش ایجاد کند که در نهایت امکان بهره‌برداری از منابع دریا از همگان سلب شود و یا چنین کاری را پرهزینه جلوه دهد، برخی از این عوامل از یکدیگر ناشی و منتهی به مراحل می‌شوند که در نهایت می‌تواند با هدف‌ها و منافع کشورهای واقع در این حوزه تداخل کرده و مانع از تحقق آنها شود.

۴. ارتباط بین رسانه‌ها، محیط زیست و کارکردهای رسانه

با توجه به نقش‌های مهمی که رسانه‌ها با کارکردهای مختلف خود در حوزه تأثیرگذاری بر افکار عمومی دارند، سامان بخشی این کارکردها در راستای حفاظت از محیط زیست و مدیریت پیشگیری از بحران‌های زیست محیطی می‌تواند موجب احیاء و حفظ محیط زیست سالم برای افزایش کیفیت زندگی انسانی شود، زیرا با افزایش کیفیت زندگی بسیاری از مشکلات اجتماعی و بحران‌های ناشی از آن نیز که می‌تواند بر فرآیند مدیریت جامعه اثر منفی داشته باشد، برطرف خواهد شد و در این میان تأثیر وسایل نوین ارتباطی، در شکل‌گیری نظام‌های سیاسی اجتماعی و زیست‌بوم انسان آن‌قدر عمیق است که جهان به دهکده‌ای کوچک تبدیل شده است؛ دهکده‌ای که هر کس به راحتی می‌تواند با فرد دیگری در نقطه‌ای دیگر از جهان ارتباط برقرار کند (مک‌لوهان، ۱۳۸۸: ۶۹).

یکی از شیوه‌های استفاده از رسانه برخورداری از کارکرد تبلیغاتی، آموزشی و رهبری آنها در راستای افزایش سطح آگاهی‌های عمومی نسبت به موضوعات مهم زیست‌محیطی از جمله مزایا و تهدیدات ناشی از تخریب آنهاست، زیرا مفهوم تبلیغات از ریشه لاتین Propagane گرفته شده واز نظر لغوی به معنای پخش کردن، منتشر ساختن و چیزی را شناساندن است. در عصر ارتباطات یا عصر اطلاعات خبرگزاری‌های غول‌آسای جهانی با مدرن‌ترین ابزارها و تکنیک‌ها در اختیار تبلیغات قرار دارند. در روند انتشار اطلاعات و برقراری ارتباطات جمعی تدابیر تبلیغی است که دنیا را تحت تأثیر خود قرار داده و از این منظر آشناسازی افکار عمومی با موضوعات مرتبط با محیط زیست از طریق تبلیغات هدف‌دار از مباحثی است که در مدیریت پیشگیری از بحران‌های زیست محیطی دارای اهمیت است. امروزه تبلیغات به لحاظ سازوکار اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی آن در جامعه از موضوعات

مهم و قابل توجه و اثرگذار به شمار می‌آید و اهمیت موضوع تبلیغ در حوزه‌های مختلف به حدی است که از بخش‌های مهم مدیریت بحران به شمار می‌رود؛ زیرا با تبلیغات درست و به هنگام می‌توان از بسیاری از بحران‌ها جلوگیری کرد و تبلیغات صحیح و حرفه‌ای بستگی به نیروی انسانی با مهارت عرصه ارتباطات و اثربخشی رسانه‌ای دارد.

از سوی دیگر، پدافند غیرعامل به مجموعه اقدامات غیرمسلحانه‌ای گفته می‌شود که موجب افزایش بازدارندگی، کاهش آسیب‌پذیری، تداوم فعالیت‌های ضروری، ارتقاء، پایداری ملی و تسهیل مدیریت بحران در مقابل تهدیدات و اقدامات نظامی دشمن می‌شود (اسکندری، ۱۳۹۳: ۱۶). از این رو با در نظر گرفتن رسانه‌های ارتباطی به عنوان دستگاه عصبی، باید برای فهم و درک رسانه‌ها به نحوه زندگی در قرن حاضر مراجعه کرد. زیرا یکی از محورهای اساسی موضوع امنیت ملی، بحث پدافند غیرعامل است که هدف از اجرای این طرح کاستن از آسیب‌پذیری نیروی انسانی و تجهیزات حیاتی و حساس و مهم کشور علی‌رغم حملات خصمانه و مخرب دشمن و استمرار فعالیت‌ها و خدمات زیر بنایی و تأمین نیازهای حیاتی و تداوم اداره کشور در شرایط بحرانی ناشی از جنگ است. به طوری که از مهم‌ترین مصادیق بحث‌های پدافند غیرعامل حوزه مدیریت محیط زیست است که به دلیل اهمیت محیط زیست سالم در زندگی انسان، عوامل پیشگیری از مشکلات ناشی از تخریب محیط زیست نقش مهمی در حفاظت از محیط زیست سالم داشته و در این میان توجه به کارکردهای آموزشی و رهبری جامعه توسط رسانه‌ها اثربخشی بسیاری در شیوه آمادگی پدافند غیرعامل دارد. چون از مباحث مهم این حوزه مدیریت پیشگیری و آگاهی‌بخشی به جامعه است که رسانه‌ها می‌توانند این نقش را با برجسته‌سازی مشکلات به جامعه و آموزش هدفمند آنها ایفا نمایند.

از جمله فعالیت و رسالت رسانه‌ها در بحران‌های طبیعی زیست محیطی، نقش آنها در مرحله قبل از بحران است که می‌توان به آموزش پیشگیری از بحران برای شهروندان، آموزش شهروندان برای مواجهه با بحران، کمک به تهیه قوانین لازم برای مقابله با بحران، کمک به تهیه برنامه‌های لازم برای مقابله با بحران، نظارت بر مراکز مدیریت بحران و آمادگی آنها و همچنین نظارت بر مواضع آسیب‌پذیر در بحران‌ها با ارائه راهکارهایی در تعیین روش مدیریت هر بحران، مدیریت زمان در ارجاع امور به کارشناسان، آموزش نیروهای متخصص در رسانه، گزارش بی‌تکلف، محتاطانه و مدبرانه در رسانه‌ها اشاره کرد.

هدف از این مقاله بررسی نقش توانمندسازی کارکنان رسانه در مدیریت بحران‌های زیست محیطی و بین‌المللی دریای خزر می‌باشد. محیط زیست طبیعی از جمله فرصت‌هایی است که نقش مهمی در تحولات زندگی انسان داشته و پیش‌بینی‌ها در خصوص تهدیدات ناشی از فرآیند تخریب محیط زیست نقش مهمی در مدیریت پیشگیری از بحران‌های ناشی از آن دارد. بر اساس شواهد موجود دخالت‌های انسانی در محیط طبیعی از یک سو و بهره‌مندی از فرصت‌های نهفته در محیط زیست برای زندگی بهتر جامعه بشری از سوی دیگر موضوعی است که با برنامه‌ریزی در پیش‌بینی‌های آینده، می‌تواند نقش مهمی در بهره‌مندی از ظرفیت‌ها در مقابل تهدیدات داشته باشد و بر این اساس با اتکا به رسانه‌ها می‌توان بسترهای فرهنگی و اجتماعی را در این زمینه ایجاد کرد. رسانه‌ها با برجسته کردن موضوعات زیست محیطی و ایجاد فضای اقناعی در جامعه موجب جلوگیری از تهدیدات تخریب محیط زیست شده و زمینه را برای بهره‌وری مناسب از ظرفیت‌ها و فرصت‌های محیط زیست در راستای اهداف توسعه فراهم می‌کنند.

ساخت انواع برنامه‌ها و فیلم‌های آموزشی با محتوای زندگی آینده بر محور محیط زیست می‌تواند ذهن مخاطبان را به سمت ارتقای سطح زندگی در آینده سوق داده و از این منظر با هدایت برنامه‌ها در چهارچوب اهداف تعریف شده حرکت کرد. نکته قابل توجه در این زمینه آن است که سازمان‌های رسانه‌ای با فراهم آوردن زمینه‌های آموزشی نیروی انسانی و تعالی آنها نقش مهمی در تولید سرمایه‌های انسانی دارند که این سرمایه‌ها به عنوان منابع اصلی نقش مهمی در فرآیند اثربخشی در افکار عمومی با توجه به برخورداری از خلاقیت و نوآوری و بهره‌مندی از آن ایفا می‌کنند.

آنها هم‌مچنین سرمایه‌های انسانی رسانه‌ها شامل مجموعه‌ای از عوامل پویا و صاحب ذوق هستند که در بخش‌های مختلف مشغول به فعالیت بوده و پرورش استعداد‌های آنان از اهمیت بالایی در تأثیرگذاری کارکرد رسانه‌ها برخوردار است و بر این اساس ارائه راهکارهای مناسب در توانمندسازی این نیروها با بهره‌گیری از روش‌های علمی می‌تواند در افزایش این اثربخشی قابل توجه باشد (معمدنزاد، ۱۳۸۶: ۲۵۰). به نظر می‌رسد در بخش مدیریت بحران‌های زیست محیطی به ویژه در حاشیه دریای خزر، با استمداد از نیروی انسانی متخصص و تدوین یک استراتژی اثربخش در راستای آگاهی و تبعات ناشی از تخریب محیط زیست بتوان تا حدی از مضرات زیست محیطی دریای خزر کاست.

کتابنامه

منابع فارسی

- اسکندری، ح. (۱۳۹۳). *دانش‌های پدافند غیرعامل*. تهران: نشر بوستان حمید.
- اقدسی، س و ر نوروززاده. (۱۳۹۲). «عوامل موثر بر توانمندسازی نیروی انسانی»، *مجله پژوهش‌های منابع انسانی*، ۵ (۱). صص. ۴۵-۶۷.
- پاک‌طینت، ا و ع فتحی‌زاده. (۱۳۸۷). «توانمندسازی کارکنان: ضرورت‌ها در راهکارها»، *فصلنامه مدیریت*، ۵ (۱۱). صص. ۱۴۹-۱۳۴.
- تکمیل‌همایون، ن. (۱۳۸۰). *سرگذشت دریای مازندران*. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- جهانگیری، ک. (۱۳۹۰). *ارتباطات در جهان معاصر*. تهران: نشر شهر.
- جزینی، ع و م نوایی. (۱۳۹۲). «طراحی مدل توانمندسازی‌های پویا برای ارتقا شایستگی کارکنان و عملکرد مدیران در ناجا»، *مجله منابع انسانی ناجا*، ۳ (۴). صص. ۹۷-۱۱۸.
- جوادین، س و م مشفق. (۱۳۸۷). «بررسی تاثیر ارزیابی عملکرد کارکنان بر بهبود عملکرد در دانشگاه، مطالعه موردی: دانشگاه امام صادق»، *مجله اندیشه مدیریت*، (۹۵). صص. ۲-۱۳۲.
- خجسته، ح و ظ احمدی. (۱۳۸۹). «اصول اخلاقی حرفه‌ای خبرنگاران و رسانه‌های ارتباط جمعی در مدیریت بحران (زلزله)»، *مجله پژوهش‌های ارتباطی*، ۱۵ (۵۶). صص. ۲۱۱-۲۳۵.
- سلطانی، ا. (۱۳۸۹). *پرورش سرمایه‌های انسانی*. اصفهان: انتشارات ارکان دانش.
- شرام، گ. (۱۹۶۴). *فهم آینده*. ترجمه طیبه واعظی. تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.

طالبیان، ا و ف. وفايي (۱۳۹۰). «الگوی جامع توانمندسازی منابع انسانی»،
ماهنامه تدبیر، ۲۰ (۲۰۳). صص. ۱۴۵-۱۲۳.

فقیهی، ا و ط فیضی. (۱۳۸۵). «سرمایه اجتماعی: رویکردی نو در سازمان»، فصلنامه
دانش مدیریت، ۱۹ (۷۲). صص. ۴-۲۳.

کولایی، ا و م گودرزی. (۱۳۹۲). *دریای خزر، چالش‌ها و چشم‌اندازها*. تهران: نشر
میزان.

گرچی، م. (۱۳۸۸). «ارزیابی تأثیر توانمندسازی بر عملکرد کارکنان»، پژوهشنامه
فصلنامه مدیریت، ۷ (۱۷). صص. ۷۶-۹۹.

محمدی، ح. (۱۳۸۸). «عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی»، *مجله تعاون*،
(۲۰۴). صص. ۸۶-۷۸.

مک لوهان، هربرت مارشال. (۱۳۸۸). *برای درک رسانه‌ها*. تهران: بی‌جا.
منوریان، ع و ع نیازی. (۱۳۸۵). عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان سازمان
مدیریت و برنامه»، تهران: سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی.

نجات‌بخش اصفهانی، ع و ا باقری. (۱۳۸۷). «نقش رسانه‌های جمعی در پیشگیری
از بحران‌ها»، *مجله پژوهش‌های ارتباطی*، ۱۵ (۵۶). صص. ۴۱-۵۶.

نیازآذری، ک و ک تقوایی‌یزدی. (۱۳۹۳). «ارائه الگوی توانمندسازی مدیران
واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران (منطقه سه)»، *مجله رهیافتی نو در مدیریت
آموزشی*، ۵ (۱۸). صص. ۱۵۹-۱۸۰.

نصر، ح. (۱۳۷۸). *دیپلماسی رسانه‌ای*. تهران: جام‌جم.
نوبخت، م و دیگران. (۱۳۹۲). «ارائه الگوی توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های
فرهنگی (مورد مطالعه: سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران)»، *مجله مدیریت
فرهنگی*، ۱۷ (۱). صص. ۷۱-۸۱.

منابع انگلیسی

- Aeisteen. G, P. Legan and M. Nabitz. (2016). Evaluate the effectiveness of Social messages about the quality of the message and how to produce it. *Environmental Science and Technology Journal*, 4 (12), pp. 154-187.
- Appelbaum. S, K. Robin, L. Francis and L. KimQuelch. (2015).

- Employee empowerment: factors affecting the consequent success or failure. *Industrial and Commercial Training*, 1 (47), pp. 31-45.
- Brachet, W. (2015). The role of media analysis at empowering the workforce. *International journal of Human Resorce Management*, 7 (12), pp. 44-65.
- Etkin, C. (2014). The role of mass media and its effectiveness in improving employee empowerment in organizational environments. *International journal of Human Resorce Management*, 9 (11), pp. 87-102.
- Jiang, X, R. F. Hector, L. Ronrapee and C. M. Charles. (2016). the effect of team empowerment on team performance: A cross-cultural perspective on the mediating roles of knowledge sharing and intra-group conflict. *International Journal of Conflict Management*, 27 (1), pp. 54-87.
- Rahimi J. (2014). Designing and providing strategic information system to manage hospitals based on balanced score model. Proceedings of the 5th Annual Conference of Students Across the Country. *Health Services Management*, 3 (11), pp. 45-67.
- Yang, J, Y. Liu and X. Pan. (2015). The effect of structural empowerment and organizational commitment on Chinese nurses job satisfaction. *Applied Nursing Research*, 4 (12), pp. 186-191.
- Rolphe, A and F. Hong-kit Yim. (2009). Psychology empowerment of sales people: Antecedents and consequences. *Journal of Selling & Major Account Management*, 3 (11), pp. 28-33.
- Voegtlin, C, A. B Stephan and H. Bruch. (2015). How to Empower employees: using training to enhance work units' collective empowerment. *International Journal of Manpower*, 36 (3), pp. 112-135.