



بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان

کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد

محمد حسن بدآغی

عضو هیات علمی گروه علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران

مهدی ایمانی

کارشناسی ارشد علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران (نویسنده مسئول)

imani@ttm.co.ir

پذیرش: ۱۴۰۲/۳/۲۷

دریافت: ۱۴۰۲/۲/۱۴

چکیده

توانمندسازی فرآیندی است که طی آن کارکنان از توانایی ها، خلاقیت ها و مهارت های خود آگاه می شوند و جرات دستیابی به هدف را در خود تقویت می کنند. بسیاری از پژوهشگران بر این عقیده هستند توانمندسازی کارکنان نمی تواند تنها محدود به عوامل اقتصادی، محیطی، زیربنایی، فیزیکی و اطلاعاتی، آموزشی و ترویجی باشد بلکه عامل دیگری به نام سرمایه اجتماعی هم بر این فرآیند مؤثر است. بر این اساس پژوهش حاضر با رویکردی کمی و با هدف بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد انجام شده است. تحقیق، به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی می باشد. اطلاعات و داده های تحقیق به روش اسنادی و میدانی جمع آوری گردیده است و ابزار اصلی جمع آوری یافته های تحقیق پرسشنامه های استاندارد "توانمندسازی کارکنان اسپرینتر (۲۰۰۳) و سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)" بوده است. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد به تعداد ۱۵۰۰ نفر را شامل می شود. حجم نمونه تحقیق بر اساس جدول مورگان ۳۰۶ نفر تعیین گردیده است. برای انتخاب نمونه از شیوه نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. روایی ابزار اندازه گیری (پرسشنامه) به طریق محتوایی و پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰,۹۴۷ حاصل شده است. برای تحلیل آماری از نرم افزار SPSS۲۴ و برای آزمون فرضیه ها از روش تحلیل رگرسیون خطی استفاده شده است. یافته های تحقیق نشان می دهد، با توجه به اینکه آماره T آزمون فرضیه های تحقیق از ۱/۹۶ بیشتر و میزان سطح معنی داری آن کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، لذا می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۰/۹۵ سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (ساختاری، شناختی و رابطه ای) بر توانمندسازی کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر معنادار و مثبتی دارند.

کلید واژه ها: سرمایه اجتماعی، توانمندسازی کارکنان، بعد ساختاری، بعد شناختی و بعد رابطه ای



مقدمه:

توانمندسازی نیروی انسانی^۱ یکی از تکنیک های موثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی های فردی و گروهی آن ها در راستای اهداف سازمانی است (قربانی و قهرمانی، ۱۳۹۷). توانمند سازی فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می شود. به عبارت دیگر توانمند سازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است (ثانی و همکاران، ۱۳۹۷). سازمان های امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت انگیز است، باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند (سرلند و همکاران، ۱۳۹۸). کارکنان زمانی میتوانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به خوبی بشناسند. ابزاری که می تواند در این زمینه به کمک مدیران بشتابد، فرآیند توانمند سازی است (رضائی جندانی و همکاران، ۱۳۹۴). سبک مدیریت بر کارکنان توانمند با سایر کارکنان متفاوت بوده و در قالب هدایت و مربی گری است. توانمند سازی ضمن تغییر در نحوه نگرش افراد و قضاوت آن ها در رابطه با مسائل مختلف فردی و سازمانی، باعث به وجود آمدن این باور در آنها می شود که آزادی و اختیار منابع مطمئنی برای توانا شدن است (بوردین و بارترام^۲، ۲۰۲۱). از این رو وقتی گروهی از افراد توانمند می شوند، روابط آن ها با صاحبان قدرت تغییر می کند و در اهداف مشترکشان سهیم خواهند شد. افراد توانمند شده در ارتباطات خود با دیگران و صاحبان قدرت مانند شرکت ها و دولت تغییر ایجاد می کنند (حسینی، ۱۳۹۲). سازمان ها برای توسعه و بهبود خود و نیروی انسانی بایستی نگاه خود را به بنیان های اجتماعی نیز معطوف دارند. یکی از مهمترین رویکردها در این زمینه توجه به سرمایه اجتماعی^۳ و بهبود آن در سازمان است، چرا که تقویت سرمایه اجتماعی موجب ایجاد و استحکام پیوندهای مرئی و نامرئی اجتماعی شده و حس مشارکت و اعتماد را در سازمان افزایش می دهد (مایکل و ایرلند^۴، ۲۰۲۰). سرمایه اجتماعی در عمل با بازگشت به متن اجتماع مورد نظر می کوشد تا با تحلیل رفتارهای فردی در پی حل مسائل جمعی باشد، و برای تحلیل چاره ای جز رجوع به نقش روابط اجتماعی در تعیین رفتارهای فردی و جمعی وجود ندارد (بیرامی و همکاران، ۱۴۰۱). دلیل توجه و علاقه پژوهشگران برای توسعه سرمایه اجتماعی به علت رابطه سطوح سرمایه اجتماعی با نتایج منافع حاصل از آن می باشد. در واقع سرمایه اجتماعی به نوعی سرمایه گذاری در روابط افراد و گروه ها می باشد تا از روابط مبتنی بر

۱. human resource empowerment

۲ Bordin and Bartram

۳. social capital

۴. Michael and Ireland



اعتماد و همکاری آنها سازمان نتایج لازم را بدست آورد و قابلیت هایی برای رشد و پیشرفت سازمان به ارمغان آورد (تاناس و ساعی^۱، ۲۰۱۷).

از آنجایی که به منظور توانمندسازی کارکنان به بسترسازی اولیه و مناسب در محیط سازمان نیاز است، و در سازمان هایی که عوامل تاثیرگذار در توانمندسازی به طور کامل و صحیح اجرا می شود می توان اطمینان داشت که بهترین استفاده از نیروی انسانی صورت می پذیرد (چان^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). از طرفی توانمندسازی یک فرایند انفرادی نیست بلکه یک فرایند کنش متقابل افراد است و افراد با عملکرد جمعی می توانند دانش و مهارت یکدیگر را متقابلاً افزایش دهند و همچنین می توانند دانش و مهارت یکدیگر را متقابلاً افزایش دهند و همچنین می توانند شایسته های بکارگیری صلاحیت شان را کشف کنند (ساماد^۳، ۲۰۱۹). از آنجائیکه احساس توانمندی می تواند به شدت تحت تاثیر شرایطی که افراد خود را در آن می بینند باشد، بدین ترتیب و با ضرورتی که موضوع سرمایه اجتماعی و توانمندسازی در ادبیات علمی مدیریت پیدا کرده نیاز است که تبیین روابط آنها مورد بررسی های علمی بیشتری قرار گیرد (پهرانی و همکاران، ۱۳۹۹). شرکت چینی مقصود با توجه به نوع هدف و استراتژی که در بازار رقابتی حال حاضر دارد، نیازمند کارکنان توانمند، خلاق و نوآور می باشد تا بتواند به اهداف خود نایل آید. در شرکت های صنعتی که مبنای آنها تولیدات محصولات است، نقش نیروی انسانی بسیار پر رنگ می باشد به طوریکه نیروی انسانی توانمند می تواند شرکت را به سودآوری مطلوب برساند و کارکنان غیر توانمند یا کم توانمند می توانند یک شرکت تولیدی را به تعطیلی و ورشکستگی برسانند (رضایی و همکاران، ۱۴۰۰). از اینرو و با توجه به نقش مهم توانمندسازی کارکنان این تحقیق در پی آن است که یکی از عوامل مهم موثر بر توانمندسازی کارکنان تحت عنوان سرمایه اجتماعی را مورد بررسی قرار دهد. در این راستا با توجه به اهمیت روز افزون توانمندسازی کارکنان ضرورت ایجاد می کند که در کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد بررسی های علمی بیشتری در این خصوص انجام شود. لذا با توجه به خلاء پژوهش های لازم جهت بررسی سرمایه اجتماعی و توانمندسازی کارکنان در کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد، چنین پژوهشی احساس نیاز می شود، تا همه جوانب موضوع را بصورت علمی بررسی و تحلیل نماید و ارتباط این متغیرهای مهم بر همدیگر را تبیین نماید، و بر اساس یافته های پژوهش راهکارهای مناسب برای مدیران کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد ارائه نماید تا بتوانند ضمن بررسی، برنامه ریزی مناسبی جهت تقویت و توسعه این متغیرها در راستای بهبود عملکرد شرکت ارائه نماید.

بنابراین پرسش اصلی در این تحقیق به شرح زیر است:

آیا سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر دارد؟

۱. Tanas and Sae

۲. Chan

۳. Samad



توانمندسازی کارکنان:

توانمندسازی به فرآیندی توسعه ای اطلاق می شود که باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکل ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی آنها می شود و آنها را قادر می سازد تا عوامل محیطی را شناسایی و تحت کنترل خود درآورند (ایرانیان و وند بختیاری، ۱۳۹۸). وکیو^۱ (۲۰۱۵) اشاره دارد که توانمندسازی مجموعه ای از فنون انگیزشی است که از طریق افزایش سطوح مشارکت و خودتصمیم گیری برای بهبود عملکرد کارکنان طراحی شده است. اما زیمرمن^۲ (۲۰۲۰) معتقد است تعریف سلبی توانمندسازی از تعریف اثباتی آن راحت تر است. در نبود آن افراد دچار از خودبیگانگی و احساس بی قدرتی می شوند و احساس نیاز به کمک پیدا می کنند. اما از آنجا که در باره افراد مختلف و در شرایط مختلف، اشکال مختلفی می گیرد تعریف اثباتی آن دشوار است (حسن زاده پسیخانی، ۱۳۹۷). کانگر و کانونگو^۳، توانمندسازی را فرآیند احساس خودکارآمدی در افراد از طریق شناسایی و حذف شرایطی که موجب ناتوانی کارکنان شده است می دانند. توانمند بودن به ایجاد شرایطی برای افزایش انگیزش انجام وظایف محوله از طریق تقویت احساس خودکارآمدی شخص اشاره دارد (ثانی و همکاران، ۱۳۹۷). اسپریتزر^۴ (۲۰۰۸)، با توجه به الگوی توماس و ولتهوس، توانمندسازی را به عنوان یک مفهوم انگیزشی متشکل از چهار بعد احساس شایستگی، احساس معنادار بودن، احساس برخورداری از اختیار، احساس تأثیرگذار بودن و احساس اعتماد تعریف کرده است (چان^۵ و همکاران، ۲۰۱۸). احساس شایستگی^۶ وقتی افراد توانمند می شوند، احساس خودکفایتی می کنند، احساس می کنند توانایی و مهارت لازم را برای انجام موفقیت آمیز یک کار دارند. چنین احساسی تعیین می کند آیا افراد برای انجام دادن کاری دشوار خواهند کوشید و پشتکار خواهند داشت یا خیر (آذرنوش و همکاران، ۱۳۹۷). احساس معنادار بودن^۷: افراد توانمند احساس معنادار بودن می کنند. آنها هدف یا فعالیتی را که به آن اشتغال دارند، ارزشمند می دانند. آرمان ها و استانداردهایشان با کاری که انجام می دهند، سازگار است (سلاجقه و همکاران، ۱۳۹۲). احساس برخورداری از اختیار^۸: خودسامانی به معنی احساس داشتن حق انتخاب در انجام وظایف شخصی است. آنان خود را افرادی ایجادگر و خودآغاز می بینند و می توانند به میل خود اقدامات ابتکاری انجام دهند، تصمیم های مستقل بگیرند و افکار جدید را به آزمون بگذارند (آذرنوش و همکاران، ۱۳۹۷). احساس

۱. Vaku

۲. Zimmerman

۳. Conger & Kanungo

۴. Spreitzer

۵. Chan

۶. Self-Efficacy

۷. Meaningful

۸. Choice



تأثیرگذار بودن^۱: افراد توانمند احساس کنترل شخصی بر نتایج دارند. آنان بر این باورند که میتوانند با تأثیرگذاری بر محیطی که در آن کار می کنند، تغییر ایجاد کنند (سلاجقه و همکاران، ۱۳۹۲).

سرمایه اجتماعی:

سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه های تبادلات و ارتباطات می گردد (حیدری ساربان، ۱۳۹۷). از نظر پاتنام^۲ منظور از سرمایه اجتماعی، وجوه گوناگون سازمان های اجتماعی نظیر اعتماد، هنجار و شبکه هاست که می توانند با ایجاد و تسهیل امکانات هماهنگ، کارایی جامعه را بهتر کنند (زینتی و قربانی، ۱۳۹۸). به نظر کلمن^۳ سرمایه اجتماعی ترکیبی از ساختارهای اجتماعی است که تسهیل کننده کنش های معینی از کنشگران در درون این ساختارهاست (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۷). سرمایه اجتماعی مانند دیگر اشکال سرمایه مولد است که بدون آن نیل به برخی از اهداف میسر نیست. به نظر او سرمایه اجتماعی منبعی برای کنش افراد است (امیری و همکاران، ۱۳۹۹). به عقیده ناهاپیت و گوشال^۴ (۲۰۰۸) سرمایه اجتماعی یک عامل چندبعدی شامل ابعاد شناختی، رابطه ای و ساختاری به شرح زیر می باشد:

عنصر ساختاری^۵: عنصر ساختاری سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی تماس های بین افراد دارد یعنی، شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید؟ مهم ترین جنبه های این عنصر عبارتند از: روابط شبکه ای بین افراد، پیگیری شبکه ای و سازمان مناسب (رادان، ۱۳۹۸). روابط شبکه ای؛ پیشنهاد اصلی تئوری سرمایه اجتماعی این است که روابط شبکه ای امکان دسترسی به منابع (مثل دانش) را فراهم می سازند. روابط اجتماعی، ایجاد کننده کانال های اطلاعاتی هستند که میزان زمان و سرمایه گذاری مورد نیاز برای گردآوری اطلاعات را کاهش می دهند (هرتادو^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). پیگیری روابط شبکه ای؛ پیگیری کلی روابط شبکه ای یک جنبه مهم سرمایه اجتماعی را شکل می دهد که می تواند بر توسعه سرمایه فکری تأثیر بگذارد (طهرانی، ۱۳۹۹). سازمان مناسب؛ سرمایه اجتماعی ایجاد شده، از جمله روابط و پیوندها، هنجارها، و اعتماد در یک محیط خاص، اغلب می تواند از یک محیط اجتماعی به محیط اجتماعی دیگری انتقال داده شود، و بدین ترتیب بر الگوهای تبادل اجتماعی تأثیر گذارد. سازمان های اجتماعی مناسب می توانند یک شبکه بالقوه دسترسی به افراد و منابع شان از جمله اطلاعات و دانش را فراهم کنند و از طریق ابعاد شناختی و رابطه ای سرمایه اجتماعی ممکن است انگیزش و قابلیت را برای تبادل تضمین کنند (داودی و

۱. Impact

۲. Robert Putnam

۳. Coleman

۴. Nahapiet & Ghoshal

۵. Structural element

۶. Hurtado



فرقانی، ۱۴۰۱). عنصر شناختی^۱: عنصر شناختی سرمایه اجتماعی اشاره به منابعی دارد که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌ها است. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد عبارتند از: زبان و کدهای مشترک و حکایات مشترک (رضایی و همکاران، ۱۴۰۰). زبان و کدهای مشترک؛ به دلایل مختلفی زبان مشترک بر شرایط ترکیب و تبادل دانش تأثیر می‌گذارد. اول اینکه، زبان کارکرد مستقیم و مهمی در روابط اجتماعی دارد، چرا که ابزاری است که از طریق آن افراد با یکدیگر بحث می‌کنند، اطلاعات را مبادله می‌کنند، از یکدیگر سؤال می‌پرسند و در جامعه امور تجاری انجام می‌دهند. دوم اینکه، زبان بر ادراکات مان تأثیر می‌گذارد. کدها هم چنین یک چارچوب مرجع برای مشاهده و تفسیرمان از محیط فراهم می‌کنند. سوم اینکه، زبان مشترک قابلیت ترکیب اطلاعات را افزایش می‌دهد (منطقی و همکاران، ۱۳۹۵). حکایات مشترک؛ علاوه بر زبان و کدهای مشترک، محققان نیز معتقدند اسطوره‌ها، داستان‌ها و استعاره‌ها ابزارهای قدرتمندی در اجتماعات برای ایجاد، تبادل و نگهداری مجموعه‌های غنی معانی فراهم می‌کنند (قیصریان و سپیدنامه، ۱۳۹۳). عنصر رابطه‌ای^۲: عنصر رابطه‌ای سرمایه اجتماعی توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر بخاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از: اعتماد، هنجارها، الزامات و انتظارات و هویت (فلاح، ۱۳۹۸). اعتماد؛ تحقیقات نشان می‌دهد در جایی که روابط مبتنی بر اعتماد در سطح بالایی وجود دارند، افراد تمایل زیادی برای تبادل اجتماعی و تعامل همکارانه دارند. هنجارها؛ هنجارهای همکاری می‌توانند پایه‌ای قوی برای ایجاد سرمایه فکری بوجود آورند. الزامات و انتظارات؛ الزامات نشان دهنده یک تعهد یا وظیفه برای انجام فعلیتی در آینده است. هویت؛ هویت نگرشی است که در آن افراد احساس می‌کنند با فرد یا گروهی از افراد دیگر، عضو یک گروه واحد هستند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵).

پیشینه تحقیق:

بیرامی و همکاران (۱۴۰۱)، در تحقیقی به تعیین نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیر پیوندکاری بر توانمندسازی روان-شناختی وزارت ورزش و جوانان کشور پرداخته اند. نتایج به دست آمده نشان داد که پیوند کاری و سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر مثبت و مستقیمی دارد. همچنین نتایج پژوهش حاکی از این بود که سرمایه های اجتماعی می تواند به صورت غیر مستقیم بر شدت اثر بین پیوندکاری و توانمندسازی روانشناختی تأثیر گذار باشد. داودی و قرقانی (۱۴۰۱)، در تحقیقی به بررسی فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی با در نظر گرفتن سرمایه اجتماعی و خودکار آمدی کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان پرداخته اند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمند سازی با در نظر

۱. Cognitive element

۲. Relational element



گرفتن سرمایه اجتماعی و خودکار آمدی در شرکت ذوب آهن اصفهان تاثیرگذار است. رضایی و همکاران (۱۴۰۰)، در تحقیقی به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی، و میزان استفاده از اینترنت بر توانمندسازی زنان شاغل با نقش میانجی سلامت اجتماعی زنان شاغل جمعیت هلال احمر استان تهران پرداخته اند. نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی، و میزان استفاده از اینترنت تاثیر مستقیم بر توانمندسازی زنان شاغل دارد. همچنین سلامت اجتماعی نقش میانجی در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی زنان شاغل و نقش میانجی در ارتباط بین میزان استفاده از اینترنت و توانمندسازی زنان شاغل دارد. طهرانی و همکاران (۱۳۹۹)، در تحقیقی به بررسی تاثیر رهبری دوسوتوان بر سکوت کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی کارکنان اداری شرکت نفت پارس پرداخته اند. یافته ها حاکی از آن است که رهبری دوسوتوان تاثیر منفی و معنادار بر سکوت کارکنان دارد و رابطه مثبت و معنادار سبک رهبری دوسوتوان بر توانمندسازی روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی تایید شد. همچنین تاثیر منفی و معنادار سرمایه اجتماعی بر سکوت کارکنان مورد تایید قرار گرفت. صفری و همکاران (۱۳۹۸)، در تحقیقی به تعیین ارتباط بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس پرداخته اند. نتایج پژوهش نشان داد که بین بعد اعتماد و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین بعد همدلی و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد بر اساس دیگر نتایج ابعاد سرمایه اجتماعی باعث توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی ها می شود هرچه کارکنان از اعتماد و همدلی بالاتری برخوردار باشند توانمندتر خواهند بود. شیپکی تاش و همکاران (۱۳۹۸)، در تحقیقی به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی با نقش میانجی سرمایه فکری پرستاران بیمارستان خاتم الانبیاء زاهدان پرداخته اند. نتایج پژوهش نشان داد سرمایه اجتماعی از طریق متغیر میانجی سرمایه فکری بر توانمندسازی روان‌شناختی پرستاران بیمارستان خاتم الانبیاء زاهدان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین از میان ابعاد سرمایه اجتماعی بعد اعتماد بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی روان‌شناختی پرستاران دارد. رحیمی و همکاران (۱۳۹۸)، در تحقیقی به شناسایی عوامل موثر بر توانمندسازی کارگران در جهت توسعه سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی کارگران صنایع استان مرکزی پرداخته اند. نتایج پژوهش نشان داد که بین عوامل موثر بر توانمندسازی کارگران در جهت توسعه سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی تاثیر معنادار مثبت وجود دارد. حسن‌زاده پسیخانی و همکاران (۱۳۹۷)، در تحقیقی به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی با تأکید نقش بهزیستی ذهنی در سازمان فنی و حرفه‌ای استان گیلان پرداخته اند. نتایج پژوهش نشان داد بهزیستی ذهنی نقش میانجی نسبی در تأثیرگذاری بعد شناختی و همچنین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی ایفا می‌کند، و بهزیستی ذهنی نقش میانجی کامل را در تأثیرگذاری بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی دارد. نصرافهانی و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر



توانمندسازی پرستاران بیمارستان شریعتی تهران پرداخته اند. نتایج پژوهش نشان داد سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان تاثیرگذار است. نتایج فرضیات فرعی پژوهش نشان داد سرمایه اجتماعی بر احساس شایستگی، احساس معناداری، احساس موثر بودن و داشتن حق انتخاب تاثیرگذار است. هرتادو^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، در تحقیقی به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی با آموزش های عمومی در جهت توانمندسازی کارکنان یک شرکت تولیدی در کشور ایتالیا پرداخته اند. نتایج پژوهش نشان داد که از طریق سرمایه اجتماعی می توان در جهت آموزش های عمومی توانمند سازی کارکنان اقدام نمود از نظر آنها افراد کارکردهای از طریق مشارکت با یکدیگر و بیان نظرات و دیدگاه های خود آموزش را در بین یکدیگر گسترش می دهند. لیاو و لیو^۲ (۲۰۲۰)، در تحقیقی به بررسی تاثیر توانمند سازی روان شناختی و سرمایه روان شناختی بر شایستگی دانشجویان پرستاری در کشور مالزی پرداخته اند. نتایج پژوهش نشان داد که توانمندسازی روان شناختی دارای اثری مثبت بر سرمایه روان شناختی و همچنین شایستگی دانشجویان مورد مطالعه بوده است. اقبال و همکاران^۳ (۲۰۱۹) در تحقیقی به بررسی تاثیر توانمندسازی کارکنان بر روی عملکرد شغلی آنان در شبکه بانکی پاکستان پرداخته اند. تحقیق، به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی می باشد. نتایج پژوهش نشان داد که توانمند سازی کارکنان بر روی معناداری شغل و احساس شایستگی کارکنان تاثیر داشته که می تواند اثر قابل توجهی بر عملکرد شغلی داشته باشد. آشیکو^۴ (۲۰۱۷)، در تحقیقی به بررسی نقش نهادها، توسعه اقتصادی و سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان های دولتی در کشور آلبانی با بهره گیری از نظریه سرمایه اجتماعی پاتنام پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد که بین رفتار اقتصادی و سرمایه اجتماعی (اعتماد بین فردی که به ارتباط و مشارکت مدنی) رابطه وجود دارد. همچنین در متغیرهای مرتبط با سرمایه اجتماعی درآمد خانوار و وضعیت بازار کار، وضعیت شغلی (امنیت شغلی، سطح درآمد و وقت اضافه) دین (دین باوری و تعهد دینی) آموزش، سن، شهر در برابر حومه اندازه خانوار، جنس و مشارکت بازار کار زنان با متغیر سرمایه اجتماعی رابطه مستقیم دارد. اسچرمولی^۵ و همکاران (۲۰۱۶)، در تحقیقی به بررسی تأثیرات توانمندسازی معاونان بر رضایت شغلی و فرسودگی شغلی مدارس ابتدایی کشور آلمان پرداخته اند. نتایج پژوهش نشان داد که ارتباط مستقیم و معناداری میان توانمندسازی و فرسودگی هیجانی به دست نیامد. از ابعاد توانمند سازی، شایستگی و معناداری قوی ترین پیش بینی کننده های نتایج بودند. فرسودگی هیجانی و روزهای غیبت از کار به طور مثبت در ارتباط بودند.

ارتباط نظری سرمایه اجتماعی و توانمندسازی کارکنان

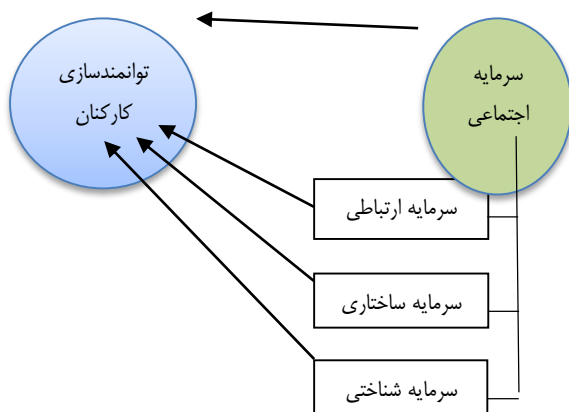
-
۱. Hurtado
 ۲. Liao & Liu
 ۳. Igbal
 ۴. Ashiku
 ۵. Schermuly



نظریه پردازان مدیریت به توانمندسازی بعنوان یک مهارت مدیریتی می نگرند. با این نگرش، برای اینکه کارکنان احساس توانمندی کنند باید شرایط و بسترهای لازم در سازمان فراهم شود؛ سازمان، مدیریت و کارکنان باید شرایطی داشته باشند که تحت عنوان سازوکارهای توانمندسازی یا عوامل تواناساز از آنها یاد می شود (سایبوران^۱، ۲۰۱۵). کوین و اسپریتزر^۲ (۲۰۰۷) برای توانمندسازی کارکنان، سازوکارهایی مانند: بیان روشن اهداف، حمایت کردن و تشکیل گروه را مطرح می کنند (توماس^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). بر اساس نتایج تحقیقات و منابع موجود، توانمندسازی یا فرایند ناشی از تبادلات اجتماعی می باشد و تئوری تبادلات اجتماعی، چارچوبی عقلایی انگیزشی برای مدیران عهده دار توانمندسازی فراهم می کند. و در این راستا مدیران بایستی از وابستگی به قدرت و کنترل چشم پوشی کنند، و به جای آن همکاری و مشارکت را ترویج نمایند (ترانسی و نیول^۴، ۲۰۱۷). مفهوم سرمایه اجتماعی بر بعضی از ویژگی های سازمان از قبیل: اعتماد، فرهنگ، حمایت اجتماعی، تبادلات اجتماعی، قرارداد روانی، سازمان غیر رسمی و شبکه های اجتماعی و درون سازمانی در راستای عملکرد گروهی و رسیدن به اهداف سازمانی تمرکز دارد. از طرفی سرمایه اجتماعی بر باورهای روان شناختی افراد تاثیر دارد، این باورها می تواند پیرامون آنچه از آنها انتظار می رود باشند یا حول آنچه آنها انتظار دارند قرار گیرد (تاناس و ساعی^۵، ۲۰۱۷). سرمایه اجتماعی در سازمان ها و جوامع نقشی به مراتب مهم تر از سرمایه فیزیکی و انسانی ایفا می کند. به گونه ای که در نبود سرمایه اجتماعی، اثربخشی سایر سرمایه ها در سازمان ها کاهش می یابد و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می شوند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵). در دیدگاه های سنتی مدیریت، توسعه سرمایه های اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهم ترین نقش را ایفا می کردند اما در حال حاضر گفته می شود سازمان ها برای توسعه بیشتر از آن چه به سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمند باشند به سرمایه اجتماعی نیازمند هستند، زیرا بدون سرمایه اجتماعی، استفاده از دیگر سرمایه ها به گونه ای بهینه انجام نخواهد شد. از این رو موضوع سرمایه اجتماعی به عنوان یا اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب شده، مدیرانی موفق اند که بتوانند درک درستی از اهمیت و کارکرد سرمایه اجتماعی داشته باشند (پاتنام^۶ و همکاران، ۲۰۱۷). توانمندسازی منابع انسانی بر اساس سرمایه اجتماعی، راه جدید اداره کردن سازمان های مستعد با آینده پیچیده تر و رقابتی تر است. در استراتژی مدیریت سازمانی اگر توانمندسازی کارکنان وجود نداشته باشد، محکوم به شکست است. بهبود مستمر تنها هنگامی مفهوم پیدا می کند که افراد اطلاعات لازم را در اختیار داشته

۱. Cyboran
۲. Quinn and Spritzer
۳. Thomas
۴. Transely Newell
۵. Tanas and Sae
۶. Putnam

باشند و مورد اعتماد قرار گیرند تا بتوانند از مهارت‌ها و توانایی‌هایشان استفاده کنند (صفری و همکاران، ۱۳۹۸). درحقیقت توان‌افزایی تکنولوژی مؤثر و پیشگام است که هم برای سازمان‌ها و مدیریت آن‌ها، مزیت راهبردی ایجاد می‌کند و هم برای منابع انسانی و کارکنان فرصت می‌آفریند. توان‌افزایی، ابزار مشارکت اعضای گروه‌ها در کامیابی و ناکامی سازمان‌هاست. توانمندسازی کارکنان بر اساس تقویت و افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها استفاده بالقوه از کارکنان است که در زمان حال از آن استفاده کامل نمی‌شود (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵). براساس مطالب بیان شده در بخش سرمایه اجتماعی و توانمندسازی کارکنان مدل مفهومی پژوهش که فرضیه‌ها بر اساس آن شکل گرفته است به شکل ذیل است:



فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر دارد.

فرضیه فرعی اول: بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر دارد.

فرضیه فرعی دوم: بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر دارد.

فرضیه فرعی سوم: بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش:

نوع تحقیق از حیث هدف، کاربردی قلمداد می‌شود و به لحاظ ماهیت در دسته تحقیقات توصیفی-همبستگی قرار می‌گیرد. چرا که به توصیف وضعیت متغیرها و نیز روابط میان آن‌ها می‌پردازد و با استفاده از تحلیل همبستگی و



تحلیل رگرسیون روابط همزمان میان متغیرها را آزمون و تبیین می‌نماید. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد به تعداد ۱۵۰۰ نفر را شامل می‌شود. با توجه به ساختار جامعه مورد مطالعه برای انتخاب نمونه از شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده و برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است. بر اساس این جدول تعداد نمونه‌ها ۳۰۶ نفر تعیین گردیده است. به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، از پرسشنامه استاندارد توانمندی کارکنان؛ اسپریتزر^۱ (۲۰۱۳) با پنج مولفه (احساس معناداری، احساس شایستگی، احساس آزادی عمل، احساس موثر بودن، احساس اعتماد به دیگران) و پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی؛ ناهاپیت و گوشال^۲ (۲۰۰۸) با سه مولفه (ارتباطی، ساختاری و شناختی) استفاده شده است. برای سنجش روایی ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه) تحقیق، از روایی محتوا و برای سنجش پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰,۹۴۷ محاسبه شده است. جهت توصیف داده‌ها و مشاهدات پس از جمع‌آوری، بازبینی، کدگذاری، ورود اطلاعات و تشکیل بانک اطلاعاتی در نرم افزار SPSS از شیوه‌های توصیف آماری از قبیل جداول توزیع فراوانی، نمودارهای دایره‌ای، میله‌ای و شکسته و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی نظیر میانگین، انحراف معیار، واریانس، مینیمم و ماکسیمم استفاده گردیده است. در بخش استنباط‌های آماری از تحلیل رگرسیون خطی استفاده گردیده است.

یافته‌های پژوهش:

توانمندی کارکنان: نتایج جدول ۱ حاکی از آن است که میانگین امتیاز نظرات پاسخگویان، در خصوص توانمندی کارکنان از متوسط بالاتر و برابر با (۷۴ درصد) است و پراکندگی نظرات (انحراف معیار) این افراد برابر با ۰,۵۹۳ می‌باشد. در بین مؤلفه‌های این متغیر، مؤلفه احساس شایستگی از نظر توصیفی میانگین بیشتری و مؤلفه احساس اعتماد به دیگران میانگین کمتری نسبت به سایر مؤلفه‌ها دارد. بر اساس بازه به کار گرفته شده در امتیازات این متغیر، می‌توان حد متوسط امتیازات را مقدار (۵۰ درصد) در نظر گرفت. بنابراین همان‌طور که مشاهده می‌شود متوسط امتیازات کسب شده در خصوص کلیه مؤلفه‌های تشکیل دهنده متغیر توانمندی کارکنان در حد زیاد می‌باشد.

۱. Spreitzer

۲. Nahapiet & Ghoshal

جدول ۱. آماره های توصیفی مولفه های توانمندسازی کارکنان

انحراف معیار	میانگین	تعداد	مولفه ها
۰,۵۵۷	۸۲,۲	۳۰۶	احساس معناداری
۰,۶۱۲	۸۳,۶	۳۰۶	احساس شایستگی
۱,۰۲۸	۶۶,۲	۳۰۶	احساس آزادی عمل
۰,۸۲۶	۷۱,۸	۳۰۶	احساس موثر بودن
۰,۹۵۴	۶۴	۳۰۶	احساس اعتماد به دیگران
۰,۵۹۳	۷۴	۳۰۶	مجموع مولفه ها

سرمایه اجتماعی: نتایج جدول ۲ حاکی از آن است که میانگین امتیاز نظرات پاسخگویان، در خصوص سرمایه اجتماعی از متوسط بالاتر و برابر با (۶۵,۲ درصد) است و پراکندگی نظرات (انحراف معیار) این افراد برابر با ۰,۸۹۵ می‌باشد. در بین مؤلفه‌های این مؤلفه ساختاری از نظر توصیفی میانگین بیشتری و مولفه ارتباطی میانگین کمتری نسبت به سایر مولفه‌ها دارد. بر اساس بازه به کار گرفته شده در امتیازات این متغیر، می‌توان حد متوسط امتیازات را مقدار (۵۰ درصد) در نظر گرفت. بنابراین همان‌طور که مشاهده می‌شود متوسط امتیازات کسب شده در خصوص کلیه مؤلفه‌های تشکیل دهنده متغیر سرمایه اجتماعی در حد زیاد می‌باشد.

جدول ۲. آماره های توصیفی مولفه های سرمایه اجتماعی

انحراف معیار	میانگین	تعداد	مولفه ها
۰,۹۹۹	۶۳,۶	۳۰۶	ارتباطی
۰,۸۹۷	۶۶,۶	۳۰۶	ساختاری
۱,۰۲۸	۶۵,۸	۳۰۶	شناختی
۰,۸۹۵	۶۵,۲	۳۰۶	مجموع مولفه ها

آزمون فرضیه ها:

فرضیه های تحقیق از طریق رگرسیون خطی مورد آزمون قرار گرفته اند، که خلاصه‌ای از نتایج فرضیه ها در جدول زیر نشان داده شده است. این پژوهش یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی را با استفاده از روش‌های آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار داده که مقادیر آزمون T و مقدار سطح معنی‌داری (P -value) در مورد فرضیه های تحقیق نشانگر آن است که تمامی فرضیه های تحقیق پذیرفته شده اند که در ادامه بیان می‌گردد.

جدول ۳. خلاصه نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

نتیجه آزمون	R ^۲	آماره T	معنی داری	فرضیه ها
تایید	۰,۵۶۲	۱۹,۸۰۶	۰,۰۰۰	اصلی
تایید	۰,۵۰۲	۱۷,۵۴۶	۰,۰۰۰	فرعی اول
تایید	۰,۴۱۶	۱۴,۷۸۸	۰,۰۰۰	فرعی دوم
تایید	۰,۴۸۳	۱۶,۹۰۸	۰,۰۰۰	فرعی سوم

فرضیه اصلی: سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر دارد. با توجه به نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی مشخص شد، که سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر معنادار مثبت دارد. این بدین معنی است که هر چقدر میزان سرمایه اجتماعی افزایش یابد، تاثیر آن بر توانمندسازی کارکنان افزایش خواهد یافت. نتایج حاصل از فرضیه فوق نشان می دهد که سرمایه اجتماعی به عنوان عامل اساسی و سرمایه اصلی سازمان ها در توانمند ساختن کارکنان مؤثر است. توانایی مستمر کارکنان هنگامی مفهوم می یابد که افراد اطلاعات لازم را در اختیار داشته باشند و مورد اعتماد قرار گیرند تا بتوانند مهارت ها و توانمندی های خود را به کار گیرند در حقیقت سرمایه اجتماعی راهی پیشگام، که هم برای سازمان ها و مدیریت آنها مزیت راهبردی ایجاد می کند و هم برای کارکنان و منابع انسانی فرصت می آفریند. نتایج حاصل از فرضیه اصلی با نتایج تحقیقات ویل و لی^۱ (۲۰۱۷)؛ لن فردی^۲ و همکاران (۲۰۱۵)؛ صفری و همکاران (۱۳۹۸)؛ رحیمی و همکاران (۱۳۹۸) که بیان می کنند، یکی از نتایج اصلی سرمایه اجتماعی در سازمان ها ایجاد توانمندی در کارکنان است مطابقت دارد. فرضیه فرعی اول: بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر دارد. با توجه به نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی مشخص شد، که بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر معنادار مثبت دارد. این بدین معنی است که هر چقدر بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی افزایش یابد، تاثیر آن بر توانمندسازی کارکنان افزایش خواهد یافت. بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر بخاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می کنند. مهم ترین جنبه های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از: اعتماد، هنجارها، الزامات و انتظارات و هویت. در جایی که روابط مبتنی بر اعتماد در سطح بالایی وجود دارند، افراد تمایل زیادی برای تبادل اجتماعی و تعامل همکارانه دارند. هنجارها می توانند پایه ای قوی برای توانمندسازی کارکنان بوجود آورند. الزامات و انتظارات نشان دهنده یک تعهد یا وظیفه برای انجام فعالیتی در آینده است. هویت نگرشی است که در آن افراد احساس می کنند با فرد یا گروهی از افراد دیگر، عضو یک گروه واحد هستند.

۱. Weil, F. Lee

۲. Lanfredi



فرضیه فرعی دوم: بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر دارد. با توجه به نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی مشخص شد، که بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر معنادار مثبت دارد. این بدین معنی است که هر چه قدر میزان بعد ساختاری سرمایه اجتماعی افزایش یابد، تاثیر آن بر توانمندسازی کارکنان افزایش خواهد یافت. عنصر ساختاری سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد دارد. مهم‌ترین جنبه‌های این عنصر عبارتند از: روابط شبکه‌ای بین افراد، پیکربندی شبکه‌ای و سازمان مناسب. روابط شبکه‌ای امکان دسترسی به منابع (مثل دانش) را فراهم می‌سازند. روابط اجتماعی، ایجاد کننده کانال‌های اطلاعاتی هستند که میزان زمان و سرمایه-گذاری مورد نیاز برای گردآوری اطلاعات را کاهش می‌دهند. پیکربندی روابط شبکه‌ای جنبه مهم سرمایه اجتماعی را شکل می‌دهد که می‌تواند بر توانمندسازی کارکنان تاثیر بگذارد. تراکم، پیوند و سلسله مراتب همگی از طریق تاثیر بر میزان تماس یا قابلیت دسترسی اعضاء شبکه باعث انعطاف‌پذیری و سهولت تبادل اطلاعات می‌شوند. سازمان مناسب، سرمایه اجتماعی ایجاد شده، از جمله روابط و پیوندها، هنجارها، و اعتماد در یک محیط خاص، اغلب می‌تواند از یک محیط اجتماعی به محیط اجتماعی دیگری انتقال داده شود، و بدین ترتیب بر الگوهای تبادل اجتماعی تاثیر گذارد. سازمان‌های اجتماعی مناسب می‌توانند یک شبکه بالقوه دسترسی به افراد و منابع‌شان از جمله اطلاعات و دانش را فراهم کنند و از طریق ابعاد شناختی و رابطه‌ای سرمایه اجتماعی ممکن است انگیزش و قابلیت را برای توانمندسازی کارکنان تضمین کنند. فرضیه فرعی سوم: بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر دارد. با توجه به نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی مشخص شد، که بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان کارخانجات چینی مقصود شهر مشهد تاثیر معنادار مثبت دارد. این بدین معنی است که هر چه قدر میزان بعد شناختی سرمایه اجتماعی افزایش یابد، تاثیر آن بر توانمندسازی کارکنان افزایش خواهد یافت. عنصر شناختی سرمایه اجتماعی اشاره به منابعی دارد که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌ها است. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد عبارتند از: زبان و کدهای مشترک و حکایات مشترک. زبان کارکرد مستقیم و مهمی در روابط اجتماعی دارد، چرا که ابزاری است که از طریق آن افراد با یکدیگر بحث می‌کنند، اطلاعات را مبادله می‌کنند، از یکدیگر سؤال می‌پرسند و در سازمان خود انجام می‌دهند. زبان بر ادراکات مان تاثیر می‌گذارد. کدها هم چنین یک چارچوب مرجع برای مشاهده و تفسیرمان از محیط فراهم می‌کنند. زبان مشترک قابلیت ترکیب اطلاعات را افزایش می‌دهد. حکایات مشترک، اسطوره‌ها، داستان‌ها و استعاره‌ها ابزارهای قدرتمندی در اجتماعات برای ایجاد، تبادل و نگهداری مجموعه‌های غنی معانی فراهم می‌کنند.



بحث و نتیجه گیری:

توانا سازی به جای اینکه یک راهبرد "هل دادن" باشد که در آن مدیران را بوسیله مشوق ها و فنون نفوذ تحریک می کنند تا به شیوه های مطلوب عمل کنند، یک "راهبرد ترغیبی" بدون اعمال کنترل و فشار است. این راهبرد بر راه هایی تاکید می کند که مدیران بتوانند با استفاده از آنها، وضعیت کاری را به گونه ای طراحی کنند که باعث ایجاد شور و شوق شود و برای کارکنان اشتیاق درونی پدید آورد. در حقیقت، تواناسازی، بیشتر یک فرایند است، چیزی است که در رابطه با انسان ها حادث می شود (آذرنوش و همکاران، ۱۳۹۷). تواناسازی، مجموعه ای از فنون نیست، بلکه ایجاد و درک رابطه بین خود و انسان هایی است که با آنها کار می کنید. یکی از راه های درک این رابطه، توجه به تفاوت بین طرز تلقی شخصی است که می گوید: "کار من، خود من است و شخصی که می گوید: کاری می کنم که وظیفه من است" این فرد هویت خود را از نمادهای بیرونی مانند عنوان شغل یا شرکت می گیرد. و نفر اول هویت خودش را از طرز تلقی هایی که برایش عزیز است و از اعتقادات و ارزش ها بدست می آورد (حاتمی نژاد و همکاران، ۱۳۹۴). در جهان امروز توجه به منابع انسانی به عنوان محور تحول و عنصر اساسی هر سازمان که متأثر از اطلاعات و ارتباطات عمل می کند، بیش از پیش محسوس است و اندیشه توانمندکردن، برانگیختن و مشارکت این عامل یکی از برنامه های راهبردی و حیاتی مدیریت هر مجموعه تلقی می شود (مایکل و ایرلند^۱، ۲۰۲۰). حرکت در جهت توانمندسازی کارکنان مستلزم بهبود و بازسازی سازمان، بهبود و پرورش مدیران و سرانجام بهبود و پرورش کارکنان است. از آن جا که توانمندسازی یک راهبرد است. برای انجام آن در سازمان باید زمینه های ایجاد توانمندسازی و پیش نیازهای برنامه ریزی توانمندسازی کارکنان را فراهم ساخت و برای ایجاد آن از روش ها و استراتژی های مهم بهره برد. نتایج حاصل از پژوهش نشان می دهد که سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. این موضوع نشان می دهد که سرمایه اجتماعی به عنوان یک عامل اساسی و سرمایه اصلی سازمان ها در توانمند ساختن کارکنان مؤثر است. سرمایه اجتماعی مانند سرمایه های دیگر بستر مناسب برای دسترسی به فرصت ها و اهداف سازمان را آماده ساخته و یکی از منابع مهم موفقیت سازمانی و اجتماعی محسوب می شود. در عصر کنونی مدیران برای توسعه، بیشتر از آن که به سرمایه های 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. از مزایای سرمایه اجتماعی این است که باعث افزایش ارتباطات متقابل و اعتماد و صمیمیت و همکاری در بین افراد می شود. اگر این موضوع در سطح سازمان در نظر گرفته شود، ملاحظه می گردد با افزایش میزان اعتماد و ارتباطات و صمیمیت در سازمان، کارکنان تمایل پیدا می کنند که در اجرای امور آن مشارکت داشته باشند. تغییر در سازمان های عصر حاضر، به تغییر در نگرش آن ها به منابع انسانی منجر شده است.

۱. Michael and Ireland



در این شرایط کارکنان سازمان به عنوان سرمایه سازمان، به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان تبدیل شده اند. بنابراین، صرف داشتن مهارت های رهبری برای مدیریت کافی نیست و کارکنان نیاز به آموزش روش های خود رهبری نیازمند هستند. برای دستیابی به این ویژگی سازمان باید مهم ترین منبع و عامل رقابتی خود، یعنی منابع انسانی را توانمند سازد. توانمند سازی یکی از مهم ترین راه کارها برای ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان و عامل انگیرشی جدید در محیط کاری پویاست. امروزه منشأ اصلی مزیت رقابتی، در کاربرد صرف فناوری نیست، بلکه خلاقیت، نوآوری، مثبت اندیشی، کیفیت تعهد و توانایی کارکنان آن را شکل می دهد. توانمند سازی کارکنان موجب اثرات مثبت بر نگرش و رفتار کارکنان است. بنابراین در شرایط متلاطم کنونی، سازمان ها چاره ای جز بهره برداری مناسب از منابع انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی ندارند.

پیشنهادهای کاربردی تحقیق:

تلاش و برنامه ریزی در جهت تقویت و توسعه سرمایه اجتماعی در شرکت.
ایجاد احساس هویت گروهی با مشارکت کارکنان در امور مختلف.
ایجاد زمینه برای اعتمادسازی متقابل بین کارکنان و مجموعه مدیران شرکت از طریق واگذاری برخی امور به کارکنان.
ایجاد زمینه برای مشارکت و تبادل نظر کارکنان با یکدیگر و همچنین با مدیران.
تقویت الگوهای رفتاری به خصوص از جانب مدیران مانند: صداقت و عمل به وعده ها.
ترویج ارزش ها و رفتارهای مشترک.
تقویت فرهنگ های موجود در محل کار.
توجه به توانایی های اجتماعی افراد و استفاده از آن ها در امور مختلف.
توجه به پاداش های گروهی در جهت تشویق به استفاده از سرمایه اجتماعی.
توجه به توانایی های افراد و سایر ویژگی های آنان در جهت ساخت و تقویت سرمایه اجتماعی.
برقراری ارتباطات باز و شفاف و تعاملات مستمر کارکنان با مدیران شرکت در سطوح مختلف.
مدیران شرکت به وعده های خود عمل نمایند و وفادار باشند.
از بین بردن عوامل ایجاد تفرقه و جدایی میان اعضای شرکت.
مهندسی مجدد فرایندهای شغلی در جهت ارتباط و تعامل بیشتر کارکنان با یکدیگر.
تقویت روابط غیر رسمی و همسو نمودن اهداف آنها با اهداف شرکت.
تسهیل گفتگوی مشترک میان اعضای شرکت در جهت دستیابی به فهم و دیدگاه مشترک.
برگزاری جلسات تبادل نظر میان مدیران و کارکنان.



منابع و ماخذ:

- ایرانیان، سیدجواد و وند بختیاری، امیرالدین. (۱۳۹۸). رابطه سرمایه های روان شناختی با توانمند سازی کارکنان و نوآوری سازمانی در شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی. فصلنامه علمی و پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۰ (۲)، ۲۱-۱.
- آذرنوش، فاطمه؛ هاشمی، سیداسماعیل و نعمی، عبدالزهرا. (۱۳۹۷). رابطه‌ی توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد شغلی با میانجی‌گری نگرش‌های شغلی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون- اهواز. مقاله علمی-پژوهشی دستاوردهای روان شناختی دانشگاه شهید چمران اهواز. ۲ (۱۲)، ۱۰-۲۱.
- بیرامی، سجاد؛ صفانیا، علی محمد و آفرینش خاکی، اکبر. (۱۴۰۱). نقش سرمایه اجتماعی در تاثیر پیوندکاری بر توانمندسازی روان شناختی وزارت ورزش و جوانان. فصلنامه مطالعات راهبردی ورزش و جوانان. پیاپی ۵۷ (پاییز ۱۴۰۱). صص ۳۳۶-۳۲۱.
- ثانی، مصطفی؛ حاجی انزهایی، زهرا و اشرف گنجویی، فریده. (۱۳۹۷). تأثیر توانمندسازی روان شناختی و سرمایه روان شناختی بر آمادگی فردی برای تغییر کارکنان وزارت ورزش و جوانان. مجله پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی. ۸ (۱۶). ۴۱-۵۴.
- حاتمی نژاد، حسین؛ رحمتی، نورالدین و اسماعیل زاده کواکی، علی. (۱۳۹۴). ضرورت سنجش و توانمندسازی سرمایه اجتماعی در بهسازی بافت های فرسوده شهری مطالعه موردی: محله سرشور (مشهد). نشریه جغرافیا و توسعه فضای شهری. ۱ (۱). ۱-۱۰.
- حافظ نیا، محمدرضا. (۱۳۹۵). مقدمه ای بر روش تحقیق علوم انسانی. چاپ بیست و یکم. تهران: انتشارات سمت. ۴۱۸ صفحه.
- حسن‌زاده پسیخانی، محمدصادق و باقرزاده خداهشهری، راضیه. (۱۳۹۷). تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با نقش میانجی بهزیستی ذهنی. مجله مدیریت سرمایه اجتماعی. ۵ (۱). ۱۱۱-۱۳۴.
- حسینی، سیدتقی. (۱۳۹۲). بررسی عوامل سازمانی موثر بر توانمند سازی نیروی انسانی در معاونت توسعه وزارت جهاد کشاورزی. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۵ (۱)، ۳۵-۵۴.
- حیدری ساربان، وکیل. (۱۳۹۷). نقش سرمایه اجتماعی در توانمندسازی زنان روستایی شهرستان مشکین‌شهر (مطالعه موردی: بخش مرکزی). مجله جغرافیا و برنامه ریزی منطقه ای. ۷ (۳). ۲۳۹-۲۵۷.
- داودی، سیدمحمدرضا و قرقانی، جواد. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندسازی با در نظر گرفتن سرمایه اجتماعی و خودکارآمدی (مورد مطالعه: شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان). فصلنامه رشد فناوری، پیاپی ۷۱ (تابستان ۱۴۰۱). صص ۴۳-۵۴.
- رادان، فاطمه. (۱۳۹۸). پیش بینی نشاط اجتماعی بر اساس سرمایه اجتماعی دانشجویان زن. مجله مدیریت سرمایه اجتماعی. ۶ (۲). ۲۱۹-۲۳۶.
- رحیمی، ابراهیم؛ عباسی رستمی، نجیبه و تقی آبایی، محمد. (۱۳۹۸). بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی کارگران در راستای توسعه سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی. مطالعات جامعه شناسی. ۱۲ (۴۵). ۲۵-۴۵.



- رضایی، سپیده؛ آقاجانی، حسین و حضرتی، زهرا. (۱۴۰۰). تاثیر سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی، میزان استفاده از اینترنت بر توانمندسازی زنان شاغل با نقش میانجیگری سلامت اجتماعی. فصلنامه مطالعات جامعه شناختی شهری. پیاپی ۳۹ (تابستان ۱۴۰۰)، صص ۱۴۳-۱۱۹.
- رضائی جندانی، محبوبه؛ هویدا، رضا و سماواتیان، حسین. (۱۳۹۴). مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی و رابطه آن با سرمایه روان‌شناختی معلمان، رویکردهای نوین آموزشی. ۱۰(۱). ۶۷-۸۳.
- زینتی، حسین و قربانی، معصومه. (۱۳۹۸). تبیین ضرورت های مدیریت سرمایه اجتماعی در مناطق روستایی. ماهنامه دهیاری ها. پیاپی ۵۴ (فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۸). صص ۲۹-۳۴.
- سربلند، خیراله. (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر دلبستگی کاری با نقش واسطه‌گری توانمندسازی روان‌شناختی. مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. ۲ (۳). ۶۵-۷۶.
- سلاجقه، سنجر و موسایی، محمود. (۱۳۹۲). تحلیل توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و رابطه آن با مدیریت دانش. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). ۲۳(۷۲)، ۹۹-۱۱۸.
- شیهکی تاش، مهیم؛ آهنگ، فرحناز و ریسی، ابوبکر. (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی با نقش میانجی سرمایه فکری. مجله پژوهش های مدیریت عمومی. ۱۲(۴۴). ۲۳۷-۲۵۹.
- صفری، امید؛ حسینی، فاطمه و صفری، غلامرضا. (۱۳۹۸). تعیین ارتباط بین سرمایه اجتماعی و توانمند سازی روان‌شناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی. ۲(۲). ۱۰۵-۱۱۱.
- طهرانی، مریم؛ علیپور، فاطمه و شفیع، لیلا. (۱۳۹۹). بررسی اثر رهبری دوستوان بر سکوت کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی. پژوهش نامه مدیریت تحول. ۱۲ (۲). ۴۸-۲۱.
- فلاح، محمدرضا. (۱۳۹۸). ارائه چارچوبی برای بازتولید سرمایه اجتماعی با استفاده از رویکرد فراترکیب. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). پیاپی ۹۳ (پاییز ۱۳۹۸). صص ۱۶۱-۲۰۳.
- قربانی، ابراهیم و قهرمانی، مسعود. (۱۳۹۷). بررسی رابطه توانمندسازی منابع انسانی و چابکی سازمان با نقش میانجی یادگیری گروهی در فرماندهی انتظامی شهرستان مهاباد. فصلنامه توسعه سازمانی پلیس. ۱۵ (۴۰)، ۳۱-۵۱.
- قیصریان، اسحاق و سپیدنامه، بهروز. (۱۳۹۳). بررسی میزان سرمایه اجتماعی معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی استان ایلام. فصلنامه برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی. پیاپی ۱۹. ۱۱۲-۱۵۶.
- کاظمی، رحیم؛ یعقوبی، جعفر و نعیمی، امیر. (۱۳۹۷). تحلیل تأثیر سرمایه اجتماعی بر روی توانمندسازی روان‌شناختی زنان روستایی شهرستان سلماس. مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱۴(۲). ۱۴۳-۱۵۹.
- منطقی، منوچهر؛ اسکندرپور، بهروز و دستیاری، اکرم. (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد نوآوران کارکنان، با تأکید بر نقش تاب‌آوری و توانمندسازی. نشریه مدیریت سرمایه اجتماعی. ۳ (۲). ۱۸۹-۲۰۷.



نصراصفهانی، علی؛ فرخی، مجتبی و امیری، زینب. (۱۳۹۵). تاثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان شریعتی تهران). جامعه شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان). ۲۷ (۲). ۱۱۱-۱۲۶.

Bordin, C and Bartram, T. (۲۰۰۷). The antecedents and consequences of psychological empowerment among Singaporean IT employees. *Management Research News*, Vol.۳۰, No.۱, PP:۳۴-۴۶.

Chan, Y. H. , Taylor, R. and Markham, S.(۲۰۱۸). The role of subordinates trust in social exchange driven psychological empowerment process. *Journal of Managerial Issues*, Vol.۲۰,

Cyboran, V. L. (۲۰۱۵). The Influence of reflection on employee psychological empowerment. *Performance Improvement Quarterly*, Vol.۱۸, No.۴, PP:۳۷-۴۹.

Hurtado, D. Ichiro, K. Sudarsky, J. (۲۰۲۱) "Social Capital and Self-Rated Health in Colombia: The Good, the Bad and the Ugly", *Social Science & Medicine*, ۷۲(۴): ۵۸۴-۵۹۰.

Iqbal, Nadeem; Naveed Ahmad & Komal Javaid(۲۰۱۹). Impact of Employee Empowerment on Employee's Performance in the context of Banking Sector of Pakistan. *Pinnacle Business Management Journal*.

Liao, R. X., & Liu, Y. H. (۲۰۲۰). "The impact of structural empowerment and psychological capital on competence among Chinese baccalaureate nursing students: A questionnaire survey". *Nurse Education Today*, ۳۶, ۳۱-۳۶.

Michael, A. H. and Ireland, R. D. (۲۰۲۰). The essence of strategic leadership: Managing human and social capital. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, Vol.۹, N.۵۱, pp:۳-۱۴. No.۴, PP:۴۴۴-۴۶۷.

Putnam, R. D. Alferd, M. Stiven, Z. (۲۰۱۷) "E Pluribus Unum: Diversity and Community in the Twenty-First Century the ۲۰۰۶ Johan Skytte Prize Lecture", *Scandinavian Political Studies*, ۳۰(۲): ۱۳۷-۱۵۰.

Samad, S. (۲۰۱۹). Social Structure Characteristics and Psychological Empowerment: Exploring the effects of openness personality. *Journal Academy of Business*. Vol۱۲, No۱, PP:۷۰-۷۶.

Schermuly, G. M. Gandez, F. Ergad, H. (۲۰۱۶) "Psychological Empowerment in the Work Place. Dimensions, Measurement, and Validation", *Academy of Management Journal*, ۳۸:۱۴۴۲-۱۴۶۵.

Spreitzer, Gretchen. M & Aneil mishra,(۲۰۰۸) "survivor Responses to Downsizing: the mitigating Effects of trust and Empowerment" *Southern California studies center*.

Tanas, J. K and Saeed, J. (۲۰۱۷). Entrepreneurial cognition and its linkage To social capital. *Journal of American Academy of Business*, Vol.۱۱, No.۱, PP:۱۷۹-۱۹۰.



Thomas, K.W. And .Velthouse, B. A. (۲۰۱۹). Cognitive element of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy Of Management Journal*, Vol.۱۵, No.۴, PP.۶۶۶-۶۸۱.

Transely,C.and Newell, S. (۲۰۱۷). Project Social Capital, Leadership and Trust. *Journal of Management Psychology*, Vol.۲۲, No.۴, PP:۳۵۰-۳۶۸.



Study the the impact of social capital on the empowerment of employees of Maqsood chini factories in Mashhad

Abstract:

Empowerment is a process during which employees become aware of their abilities, creativity and skills and strengthen the courage to achieve the goal. Many researchers are of the opinion that employee empowerment cannot be limited to economic, environmental, infrastructure, physical and informational, educational and promotional factors, but another factor called social capital is also effective on this process. Based on this, the present research was conducted with a quantitative approach with the aim of investigating the impact of social capital on the empowerment of employees of Maqsood porcelain factories in Mashhad. The research is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of nature. Research information and data have been collected through documentary and field methods, and the main tool for collecting research findings has been the standard questionnaires "employee empowerment of Spritzer (۲۰۰۳) and social capital of Nahapit and Ghoshal (۱۹۹۸)". The statistical population of the research includes all ۱۵۰۰ employees of Maqsood porcelain factories in Mashhad. The size of the research sample was determined based on Morgan's table of ۳۰۶ people. A simple random sampling method was used to select the sample. The validity of the measurement tool (questionnaire) has been achieved through content and reliability through Cronbach's alpha coefficient of ۰,۹۴۷. SPSS۲۲ software was used for statistical analysis and linear regression analysis method was used to test the hypotheses. The findings of the research show that considering that the T statistic of the research hypothesis test is greater than ۱,۹۶ and its significance level is less than ۰,۰۵, it can be concluded that at the confidence level of ۹۵ %/ Social capital and its dimensions (structural, cognitive and relational) have a significant and positive effect on the empowerment of employees of Maqsood Chinese factories in Mashhad. Keywords: social capital, employee empowerment, structural dimension, cognitive dimension and relational dimension