

تعیین ارتباط بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روان شناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس

امید صفری^۱،*، غلامرضا صفری^۲، فاطمه حسینی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۰۵

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین ارتباط بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روان شناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بود. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر هستند که تمامی آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از نمونه مورد مطالعه، از پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) و پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده شد. داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین بعد اعتماد و توانمندسازی روانشناختی رابطه معناداری وجود دارد ($p < 0.001$) و همچنین بین بعد همدلی و توانمندسازی روانشناختی رابطه معناداری وجود دارد ($p < 0.001$). بر اساس دیگر نتایج ابعاد سرمایه اجتماعی باعث توانمندسازی روانشناختی آزمودنی‌ها می‌شود یعنی هرچه کارکنان از اعتماد و همدلی بالاتری برخوردار باشند توانمندتر خواهند بود.

کلید واژه‌ها: سرمایه اجتماعی، توانمندسازی روانشناختی، کارکنان، اداره کل ورزش و جوانان فارس.

^۱ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ممسنی نورآباد، ایران

^۲ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ممسنی نورآباد، ایران

^۳ مربی گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ممسنی نورآباد، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: omidsafari11@yahoo.com

مقدمه

امروزه سازمانی که رویکردهای منابع انسانی بهره می برد، می تواند راه پیشرفت و موفقیت خود را بهتر و مطمئن تر پیموده و مسیر دستیابی به توسعه خود را تضمین نماید. در بحث رقابت بین الملل سازمانهایی پیشتاز هستند که توسعه منابع انسانی در آنها به عنوان یک بحث اصلی مطرح می باشد. در این راه یکی از رویکردهای توسعه منابع انسانی توانمندسازی کارکنان است. در جهان کنونی توانمندسازی نیروی انسانی عنصر مهم و اصلی است که به واسطه آن می توان در جهت پویایی سازمانی و سنت گریزی گام برداشت و محیط و جو سازمان را در جهت افزایش عملکرد نیروی انسانی متحول نمود. توانمندسازی فرایند قدرت بخشیدن به افراد است که در آن سازمان به کارکنان خود کمک می کند تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند، و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. از طرفی توانمندسازی، دادن قدرت به افراد نیست، افراد به واسطه دانش و انگیزه خود صاحب قدرت هستند، و در واقع توانمندسازی آزاد کردن این قدرت است. توانمندسازی، ظرفتهای بالقوه ای را برای بهره برداری از سرچشمه تواناییهای انسانی، که از آن استفاده کامل نمی شود در اختیار می گذارد. در سازمان توانمند، کارکنان نیروی محرکه اصلی به شمار می روند، این کارکنان هستند که با احساس هیجان، مالکیت، افتخار و احساس مسئولیت بهترین ابداعات و افکار خود را پیاده سازی می کنند (صفری و همکاران، ۱۳۹۶). توانمندسازی منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت هایی برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی های افراد می باشد تا کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود نگرش مثبتی داشته باشند. از جمله دیدگاه های نوین در این زمینه، دیدگاه توانمندسازی روان شناختی است که در آن آگاهی از میزان توانمندی کارکنان یا باورها و احساسات روانی افراد از شغل و سازمان و عوامل افزایش دهنده و تضعیف کننده این باورها و احساسات می تواند گامی در جهت رضایت شغلی، تعهد و دلبستگی افراد به سازمان، و بهبود بهره وری نیروی انسانی باشد به عقیده لاولر توانمندسازی سبب می شود تا افراد ضمن کنترل خود، آمادگی پذیرش مسئولیت های بیشتری را نیز داشته باشند (دعایی و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین توانمندسازی روانشناختی از طریق احساس خودیابی و انگیزش درونی در کارکنان که بوسیله فعالیت های رسمی و غیر رسمی سازمانی با عرضه اطلاعات کارآمد باعث از بین رفتن ناتوانی آنها می شود (جوادی و همکاران، ۲۰۱۷).

از طرف دیگر، هنجارهای اجتماعی در طول تاریخ همواره در حال تغییر و تحول بوده و در جوامع امروزی که الکترونیکی شدن و نوسازی اقتصادی را تجربه می کنند، تغییرات هنجارهای اجتماعی به موازات شروع روند مذکور افزایش یافته است. کشور ایران نیز به خاطر اجرای یک سری برنامه های توسعه ای، شاهد تغییر هنجارهای اجتماعی بوده است و سازمان ها برای توسعه و بهبود خود بایستی نگاه خود را به بنیانهای اجتماعی معطوف کنند. یکی از مهمترین رویکردها در این زمینه توجه به سرمایه اجتماعی و بهبود آن در سازمان می باشد، 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 (حسن زاده پسیخانی و باقرزاده خداهشهری، ۱۳۹۷). سرمایه اجتماعی در عمل لا بازگشت به متن اجتماع مورد نظر می کوشد تا با تحلیل رفتار های 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. 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 اعتماد و همکاری آنها سازمان نتایج لازم را به دست آورد و قابلیت هایی را برای رشد و پیشرفت سازمان به ارمغان آورد (تاجبخش و همکاران، ۱۳۸۲).

از آنجایی که به منظور توانمندسازی کارکنان به بستر سازی اولیه و مناسب در محیط سازمان نیاز است، و در سازمان هایی که عوامل تأثیر گذار در توانمندسازی به طور کامل و صحیح اجرا می شود می توان اطمینان داشت که بهترین استفاده از نیروی انسانی صورت می پذیرد. از طرفی توانمندسازی یک فرایند انفرادی نیست بلکه فرایند کنش متقابل افراد است و افراد با عملکرد جمعی می توانند دانش و مهارت یکدیگر را متقابلاً افزایش دهند و همچنین می توانند شیوه های جدید بکارگیری صلاحیت شان را کشف کنند (عبدالهی، ۱۳۸۸).

امروزه با توجه به بروز مشکلات در سر راه کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان و مسئله توانمندسازی آنها باعث افزایش اثربخشی، افزایش تعهد به سازمان، حل اثربخشی مشکلات و هماهنگی بیشتر با محیط می شود. در واقع کارکنان با احساس توانمندی بیشتر، منافع سازمانی و فردی متعددی از قبیل خلاقیت، انعطاف پذیری، حل مسئله، عملکرد شغلی با کیفیت خوب و رضایت شغلی را در پی

خواهد داشت. همچنین باعث افزایش سلامت و بهداشت روانی در آنها می گردد که امروزه به عنوان یکی از مسائل مهم در کشورمان است. توانمندسازی از یک سو در تبدیل کردن انسان ها به افرادی بالنده از نظر فرهنگی و اجتماعی نقش دارد و از سوی دیگر تامین کننده دانش عمومی مورد نیاز نیروی انسانی در بخش های گوناگون اقتصادی و اجتماعی و خدماتی است به جرات می توان گفت که آینده ملت ها به توانایی نظام آموزشی و توانمندسازی کارکنان سازمانی بستگی دارد. لذا اولویت اول توجه همه جانبه به توانمندسازی آنها می باشد. با توجه به توضیحات داده شده درباره متغیرهای پژوهش و مسائل و مشکلات مربوط به کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان، سوال اصلی تحقیق این است که آیا بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روان شناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه وجود دارد؟

مبانی نظری

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی شبکه ای از روابط و پیوندهای مبتنی بر اعتماد اجتماعی بین فردی و بین گروهی و تعاملات افراد بین نهادهای سازمان ها و گروه های اجتماعی است که به همبستگی و انسجام اجتماعی و برخورداری افراد و گروه ها از حمایت اجتماعی و انرژی لازم برای تسهیل کنش ها برای تحقق اهداف فردی و جمعی منجر می شود (محمودی و همکاران، ۱۳۹۴).

توانمندسازی روانشناختی

توانمندسازی روانشناختی باورهای اساسی شخصی است که کارکنان در باره نقششان در ارتباط با سازمان خود دارند (آبینیا، ۲۰۱۴). به نظر کانگر و کانگو^۲ (۱۹۸۸) توانمندسازی در نیازهای انگیزشی افراد ریشه دارد. توماس و ولتهوس^۳ (۱۹۹۰) توانمندسازی روانشناختی را فرایند افزایش انگیزش درونی شغلی می داند که شامل چهار حوزه شناختی احساس تاثیرگذاری، شایستگی، معناداربودن و حق انتخاب می شود (کیم و همکاران، ۲۰۱۷).

ارتباط سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روانشناختی

از آنجا که توانمندسازی کارکنان به بستر سازی اولیه و مناسب در محیط سازمان نیاز دارد و در سازمان هایی که عوامل موثر بر توانمندسازی به طور صحیح و کامل اجرا می شود می توان اطمینان داشت که بهترین استفاده از نیروی انسانی صورت می پذیرد. از طرفی توانمندسازی فرایندی انفرادی نیست و افراد با عملکرد جمعی می توانند دانش و مهارت یکدیگر را متقابلاً افزایش دهند (کشاورزی و همکاران، ۱۳۹۱). بهبود مستمر فقط هنگامی معنا پیدا می کند که افراد اطلاعات لازم را در اختیار داشته باشند و مورد اعتماد قرار گیرند تا بتوانند مهارت ها و توانایی هایشان را به کار گیرند. در حقیقت توان افزایشی، ابزار مشارکت اعضای گروه ها در کامیابی و ناکامی سازمان هاست. توانمندسازی بر اساس تقویت سرمایه اجتماعی در سازمان ها، استفاده بالقوه از کارکنان است که در زمان حال استفاده کامل از آن نمی شود (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین با توجه به این ارتباط بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روانشناختی شکل شماره ۱ مدل مفهومی تحقیق حاضر را نشان می دهد که در آن "سرمایه اجتماعی" به عنوان متغیر پیش بین، "توانمندی روانشناختی" به عنوان متغیر ملاک بکار رفته است. با توجه به مدل فوق، تحقیق حاضر قصد دارد به بررسی فرضیه های زیر در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بپردازد:

فرضیه شماره ۱: بین سرمایه اجتماعی و توانمندی روانشناختی آزمودنی ها رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه شماره ۲: بین مولفه های سرمایه اجتماعی (شبکه اجتماعی، اعتماد اجتماعی، همکاری اجتماعی، فهم متقابل اجتماعی، روابط اجتماعی، هنجارها) (ارزش های) اجتماعی و تعهد اجتماعی) و توانمندی روانشناختی آزمودنی ها رابطه معناداری وجود دارد.

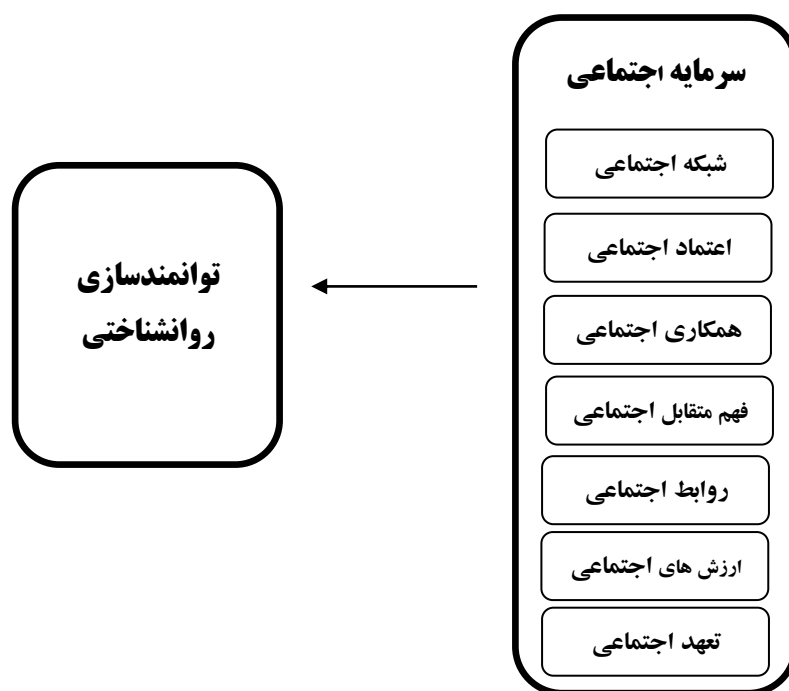
فرضیه شماره ۳: سرمایه اجتماعی و مولفه های آن قابلیت پیش بینی توانمندی روانشناختی آزمودنی ها را دارد.

¹ Abinia, 2014

² Kanger & Kanengou, 1988

³ Velthouse, 1990

⁴ Kim & et all, 2017



شماره ۱. مدل تحقیق

روش شناسی تحقیق

این تحقیق بر اساس روش تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی است و داده ها آن به روش میدانی جمع آوری شده است. از سوی دیگر بر اساس نحوه گردآوری داده ها، چون در این مطالعه به توصیف و تشریح رابطه ی میان متغیرها موجود در تحقیق پرداخته شده، روش تحقیق پیمایشی است. بنابراین ماهیت این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود که از این تعداد ۸۷ نفر به صورت کل شمار انتخاب شدند. بدین صورت که ۱۱۴ پرسشنامه بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس تقسیم شد که از این تعداد ۸۷ پرسشنامه عودت داده شده قابلیت استفاده را داشت که مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) به تعداد ۲۸ سوال و پرسشنامه استاندارد توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) به تعداد ۱۲ سوال استفاده شده است. شایان ذکر است که در این پرسشنامه ها برای سنجش گویه ها از طیف پنج عاملی لیکرت استفاده شده است. همچنین به منظور تعیین روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و برای پیش بینی متغیرها از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

یافته های تحقیق

نتایج حاصل از آمار توصیفی تحقیق نشان داد که میانگین و انحراف استاندارد متغیر سرمایه اجتماعی ۴۵/۴۲ و ۷/۴۸ و میانگین و انحراف استاندارد متغیر توانمندسازی روانشناختی آزمودنی ها ۵۳/۶۶ و ۷/۳۰ می باشد.

جدول ۱: همبستگی بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی کارکنان

متغیر	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (P)
سرمایه اجتماعی	۰/۴۷۵**	۰/۰۰۰
** معنی داری در سطح ۹۹٪	* معنی داری در سطح ۹۵٪	NS: عدم معنی داری

نتایج حاصل از جدول ۱. نشان می‌دهد، ارتباط مثبت و معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی کارکنان وجود دارد ($r = 0/475$ و $p = 0/000$). بنابراین این فرضیه مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی تأیید می‌گردد.

جدول ۲: همبستگی بین مولفه های سرمایه اجتماعی با توانمندسازی کارکنان

متغیر	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی‌داری (p)
شبه‌ها	۰/۳۵۶**	۰/۰۰۰
اعتماد	۰/۵۰۰**	۰/۰۰۰
همکاری	۰/۴۴۶**	۰/۰۰۰
فهم متقابل	۰/۳۶۲**	۰/۰۰۰
روابط	۰/۳۰۷**	۰/۰۰۰
ارزش‌ها	۰/۳۱۷**	۰/۰۰۰
تعهد	۰/۴۰۹**	۰/۰۰۰

** معنی‌داری در سطح ۹۹٪ * معنی‌داری در سطح ۹۵٪ ns عدم معنی‌داری

نتایج حاصل از جدول ۲. نشان می‌دهد که بین همه مولفه های سرمایه اجتماعی با توانمندسازی کارکنان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p = 0/000$). به طوری که مولفه اعتماد بیشترین ارتباط و مولفه روابط کمترین ارتباط را با توانمندسازی کارکنان داشت.

جدول ۳- نتایج رگرسیون خطی جهت پیش‌بینی توانمندسازی کارکنان بر اساس سرمایه اجتماعی

متغیر	R	R2	ضریب B	ضریب Beta	مقدار t	p
سرمایه اجتماعی	۰/۴۷۵	۰/۲۲۶	۰/۲۴۸	۰/۴۷۵	۱۰/۵۰۸	۰/۰۰۰

نتایج حاصل از جدول ۳. نشان می‌دهد که رابطه بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی کارکنان در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنادار می‌باشد. مقدار B این آزمون برابر با ۱۰/۵۰۸ می‌باشد که نشان می‌دهد در ازای یک واحد افزایش در متغیر سرمایه اجتماعی حدود ۱۰/۵۰۸ واحد به متغیر توانمندسازی افزوده می‌شود. مقدار R2 برابر با ۰/۲۲۶ می‌باشد که نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی ۲۲/۶٪ از واریانس توانمندسازی را پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۴: معادله رگرسیون چندگانه گام به گام توانمندسازی کارکنان برحسب ابعاد سرمایه اجتماعی

مرحله	نام متغیر	ضریب B	ضریب Beta	R	R2	F	sig
اول	اعتماد	۱/۶۰۵	۰/۵۰۰	۰/۵۰۰	۰/۲۵۰	۱۲۶/۲۹۹	۰/۰۰۰
دوم	تعهد	۰/۶۲۷	۰/۲۴۳	۰/۵۴۷	۰/۲۹۹	۸۰/۶۰۹	۰/۰۰۰
سوم	فهم متقابل	۰/۵۹۹	۰/۱۳۰	۰/۵۵۴	۰/۳۰۷	۵۵/۷۷۳	۰/۰۰۰

نتایج جدول ۴. نشانگر آن است که معادله دارای چهار مرحله می‌باشد. اولین متغیری که وارد معادله گردیده اعتماد است که این متغیر به تنهایی ۲۵/۰ درصد از تغییرات متغیر توانمندسازی را تبیین می‌نماید ($R2 = 0/250$). بر اساس ضریب B معادله در این مرحله به ازاء یک واحد افزایش یا کاهش در اعتماد، ۱/۶۰۵ به توانمندی آنها اضافه یا کم می‌گردد.

در مرحله دوم متغیر تعهد نیز وارد معادله می‌شود و قدرت تبیین معادله را به ۲۹/۹ درصد افزایش می‌دهد ($R2 = 0/299$). بر اساس ضریب B معادله در این مرحله یک واحد افزایش یا کاهش در متغیر تعهد، ۰/۶۲۷ به توانمندسازی آنها اضافه و کم می‌گردد.

در مرحله سوم متغیر فهم متقابل نیز وارد معادله می‌شود و قدرت تبیین معادله را به ۳۰/۷ درصد افزایش می‌دهد ($R2 = 0/307$). بر اساس ضریب B معادله در این مرحله یک واحد افزایش یا کاهش در متغیر فهم متقابل، ۰/۵۹۹ به توانمندسازی آنها اضافه و کم می‌گردد.

بر اساس ضریب Beta معادله نقش اعتماد در تبیین توانمندسازی بیش از دیگر متغیرها است و بعد از آن به ترتیب تعهد و فهم متقابل بیشترین واریانس توانمندسازی را تبیین نموده است. به طوری که ضریب Beta این تبیین برای اعتماد $0/500$ ، تعهد $0/243$ و فهم متقابل $0/130$ می باشد. این نتایج با توجه به میزان F بدست آمده در هر مرحله معنی دار و نتایج قابل تعمیم به کل جامعه آماری است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از تحقیق حاضر تعیین ارتباط بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس بود، نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روانشناختی آزمودنی ها ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. بنابراین با توجه به نوآوری و دگرگونی های بی حد و حصر که جهان با آن مواجهه است سازمان های موافق تدابیر خاصی را برای استفاده از کلیه ظرفیت های فکری و علمی کارکنان خود اتخاذ می کنند. در جهان امروزی توجه به منابع انسانی به عنوان محور تحول و عنصر اساسی هر سازمان که متأثر از اطلاعات و ارتباطات عمل می کند، پیش از پیش محسوس است و اندیشه توانمند کردن، برانگیختن و مشارکت این عامل یکی از برنامه های راهبردی و حیاتی مدیریت هر مجموعه ای تلقی می شود. حرکت در جهت توانمندسازی کارکنان مستلزم بهبود و بازسازی سازمان، بهبود و پرورش مدیران و سرانجام بهبود و پرورش کارکنان می باشد. از آنجا که توانمندسازی یک راهبرد است برای انجام آن در سازمان باید زمینه های ایجاد توانمندسازی و پیش نیازهای برنامه ریزی توانمندسازی کارکنان را فراهم نمود و برای ایجاد آن از روش ها و استراتژی های عملی بهره برد. نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان می دهد که سرمایه اجتماعی با توانمندسازی در ارتباط و تاثیر گذار بر آن می باشد. این موضوع نشان می دهد که سرمایه اجتماعی به عنوان یک عامل اساسی و سرمایه اصلی سازمان ها در توانمندسازی کارکنان موثر می باشد. نتایج حاصل از فرضیه اصلی پژوهش با نتایج تحقیقات ویل و لی (۲۰۱۲)، حسن زاده پسیخانی و باقرزاده خداهشهری (۱۳۹۷) که بیان می کنند یکی از نتایج اصلی سرمایه اجتماعی در سازمان ها ایجاد توانمندسازی در کارکنان است مطابقت دارد. بنابراین با توجه به نتایج حاصل از پژوهش و اهمیت و نقش سرمایه اجتماعی در توانمندسازی کارکنان در راستای تقویت سرمایه اجتماعی به مدیران اداره کل ورزش و جوانان فارس پیشنهاد می شود که:

- برنامه ریزی در جهت تقویت فرهنگ اجتماعی و سازمانی انجام دهند.
- ایجاد هویت گروهی با مشارکت کارکنان در امور مختلف داشته باشند.
- ایجاد زمینه برای مشارکت و تبادل نظر کارکنان با یکدیگر و همچنین مدیران داشته باشند.
- ترویج ارزش های و رفتارهای مشترک.
- توجه به توانایی های اجتماعی کارکنان و استفاده از آنها در امور مختلف.
- توجه به پاداش های گروهی در جهت تشویق به استفاده از سرمایه های اجتماعی.

منابع

- تاجبخش، کیان،، ثقفی، مراد، و کوهستانی نژاد، مسعود. (۱۳۸۲). "سرمایه اجتماعی و سیاست های اجتماعی (بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی در ایران)"، رفاه اجتماعی، شماره ۱۰، صص ۲۰۰-۱۵۵.
- حسن زاده پسیخانی، محمد صادق، و باقرزاده خداهشهری، راضیه. (۱۳۹۷). تاثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان سازمان فنی و حرفه ای استان گیلان، مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۵، شماره ۱، صص ۱۳۴-۱۱۱.
- عبدالهی، بیژن. (۱۳۸۸). توانمندسازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منبع انسانی، تهران، انتشارات ویرایش.
- صفری، امید، سید امیراحمد، مظفری، و پورسلطانی زرنندی، حسین. (۱۳۹۶). مطالعه تاثیر سرمایه فکری بر توانمندسازهای روانشناختی کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران، مجله پیابورد سلامت، دوره ۱۱، شماره ۳، مرداد و شهریور ۱۳۹۶
- کشاوری، علی حسین، حسینی، سید احمد، حیدری نصب، لیلا، و آمده، علی اصغر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان (مطالعه موردی: استانداری قم). مجله دانشور رفتار مدیریت و پیشرفت، سال ۱۸، شماره ۵۰، صص ۳۲۹-۳۴۴.
- محمودی، احمد، یونسی، جلیل، و رحیمی زاده، میثم. (۱۳۹۴). رابطه سرمایه اجتماعی و روانشناختی با نقش میانجی خودکارآمدی در دبیران تربیت بدنی. مجله رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۲، شماره ۷، صص ۳۹-۲۳.

- نصر اصفهانی، علی، فرخی، مجتبی. و امیری، زینب. (۱۳۹۵). تاثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان. (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان شریعتی تهران). مجله جامعه شناسی کاربردی دوره ۶۲، شماره ۲، صص ۱۱۱-۱۲۶.
- Abinaya, K. (2014). Subjective well-being and psychological empowerment among the employees of an auto component manufacturing company. *Global Journal of Research in Management*, 4(2), 20-34
- Javed, B., Khan, A. A., Bashir, S., and Arjoon, S. (2017). Impact of ethical leadership on creativity : the role of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism*, 20(8) 839-851.
- Kim, P. B., Lee, G. and Jang, J. (2017). Employee empowerment and its contextual determinants and outcome for service workers: a cross-national study. *Management Decision*. 55(5), 1022-1041 .
- Weil, F. Lee, M. (2012). The Burdens of Social Capital: How Socially Involved People Dealt With Stress after Hurricane Katrina, *Social Science Research*.

نحوه استناد به مقاله:

صفری، امید، صفری، غلامرضا، حسینی، فاطمه. (۱۳۹۸). تعیین ارتباط بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روان شناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس. *توانمندسازی سرمایه انسانی*. شماره ۲، دوره ۲، ۱۱۱ - ۱۰۵.

http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_672032.html