

## بررسی عوامل موثر بر توان‌مندسازی کارگران در راستای توسعه سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی

ابراهیم رحیمی<sup>۱</sup>

نجیبه عباسی رستمی<sup>۲</sup>

محمدتقی آبابی<sup>۳</sup>

رضا حسن‌نژاد<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۳/۱۳

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۸/۹/۲۸

### چکیده

مهم‌ترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان و صنعتی نیروی انسانی است. از آن جا که انسان در توسعه نقش کلیدی دارد و تحقق توسعه به دست انسان صورت می‌پذیرد، توان‌مندی نیروی انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. لذا هدف از این پژوهش، شناسایی عوامل موثر بر توان‌مندسازی کارگران در جهت توسعه سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی است. این پژوهش از لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است و از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات، می‌توان این تحقیق را توصیفی از نوع پیمایشی-تحلیلی دانست. جامعه آماری پژوهش شامل کارگران صنایع بالای ۱۰۰۰ نفر در استان مرکزی می‌باشد. نمونه پژوهش ۴۰۰ نفر از این جامعه بوده که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. از پرسشنامه محقق ساخته برای سنجش عوامل موثر بر توان‌مندسازی و پرسشنامه‌های استاندارد برای سنجش توان‌مندسازی، سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی استفاده شد که روایی پرسشنامه بر اساس روایی محتوا و سازه و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت. اطلاعات به دست آمده با استفاده از نرم افزار لیزرل تجزیه و تحلیل شد. پس از تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار، تمامی فرضیات مطرح شده در پژوهش پذیرفته شدند.

**واژگان کلیدی:** توان‌مندسازی، سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی.

۱. دکترای مدیریت منابع انسانی، عضو هیات علمی دانشگاه فنی و حرفه‌ای، دانشکده فنی و حرفه‌ای استان مرکزی، اراک- ایران  
(نویسنده مسئول).  
E- mail: erahimi57@gmail.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان، پژوهشگر و مدرس دانشگاه فنی و حرفه‌ای.

۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اراک.

۴. کارشناس ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اراک.

## مقدمه

در هزاره جدید، کارکنان در سازمان‌ها برتر از عوامل تولید و به عنوان سرمایه مطرح می‌باشند. نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه صنعت است که نحوه به کارگیری آن برای حصول حداکثر کارائی و بهره‌وری از پیچیده‌ترین مشکلات موجود می‌باشد. سرمایه انسانی به عنوان بزرگ‌ترین و با ارزش‌ترین دارایی و سرمایه هر سازمان محسوب می‌شود. امروزه سازمان‌ها و صنایع بر سرمایه‌گذاری انسانی تاکید بیشتری دارند، زیرا سرمایه‌گذاری انسانی یکی از زمینه‌ها و راه‌های اصلی ارتقای بهره‌وری و رشد و توسعه سازمان‌ها و صنایع می‌باشد. سرمایه اجتماعی نیز ارتباط بسیار نزدیکی با سرمایه انسانی به عنوان مهم‌ترین منبع سازمان‌ها دارد. سرمایه اجتماعی، بستر بسیار مناسبی را برای بهره‌برداری و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های مختلف فراهم می‌آورد.

اهمیت سرمایه اجتماعی و انسانی از آن جا آشکار می‌گردد که سرمایه اجتماعی به عنوان سرمایه با ارزش در کنار سرمایه انسانی و مالی در سازمان مورد بررسی قرار گرفته و اثربخشی سایر سرمایه‌ها در عملکرد سازمانی را متجلی می‌سازد. سازمان‌ها با شناخت و شناسایی ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی خود می‌توانند درک بهتری از الگوی تعاملات بین فردی و گروهی داشته باشند و با استفاده از آن‌ها می‌توانند سیستم‌های سازمانی خود را بهتر هدایت نمایند (بیکر، ۱۳۸۲).

با توجه به اهمیت سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی که به آن اشاره شد، بررسی عواملی که منجر به توسعه این سرمایه‌ها در سازمان‌ها و صنایع می‌گردد از اهمیت شایان توجهی برخوردار است. یکی از این عوامل توان‌مندسازی است. توان‌مندسازی در توسعه سرمایه انسانی و اجتماعی نقش دارد. نتایج پژوهش جوانمرد و همکاران (۱۳۸۸)، که با هدف تعیین تاثیر و دسته‌بندی عوامل و شاخص‌های موثر بر سنجش سرمایه انسانی انجام شده است، نشان داده که توان‌مندسازی یکی از شاخص‌های موثر بر سرمایه انسانی است. از طرفی، با توجه به اهمیت سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی در توسعه سازمان‌ها و صنایع لازم است برنامه‌های مختلفی برای افزایش ذخیره این سرمایه انجام گیرد. کارکنان و سرمایه‌های انسانی توان‌مند با بهره‌گیری از توان‌مندسازی قادر خواهند بود سازمان‌ها و صنایع را از بحران‌ها نجات دهند و برای آن‌ها فرصت‌های طلایی در کسب و کار ایجاد نمایند. بنابراین توان‌مندسازی ابزار بسیار مهمی برای توسعه منابع انسانی است.

از آن جا که استان مرکزی یکی از استان‌های صنعتی کشور است و از لحاظ صنایع از تنوع بالایی برخوردار است؛ بنابراین باید سیاست‌های لازم را در جهت بقاء، نگهداری و هرچه بارورتر کردن این صنایع به کار برد. به نظر می‌رسد که یکی از تکنیک‌های ضروری در جهت رسیدن به این هدف، داشتن کارکنان با انگیزه، توان‌مند و آموزش دیده می‌باشد.

هر کس دارای توان‌مندی ویژه یا شماری از توان‌مندی‌هاست که در بر گیرنده کارکردهای دست‌یافتنی برای اوست. ارتباط بین سرمایه انسانی و توان‌مندی انسانی، انسان را در کانون فرآیند پیشرفت

قرار داده و برای عاملیت انسان در افزایش قابلیت‌های تولید تأکید دارد. در واقع سرمایه انسانی تمرکز بر نقش فاعلی انسان در افزایش و بهبود امکانات تولید است (محمدی، ۱۳۸۶). از طرفی، مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند (الوانی و همکاران، ۱۳۸۵).

توانمندسازی می‌تواند منجر به توسعه سرمایه انسانی و اجتماعی گردد. برنامه‌های توانمندسازی منجر به آگاهی سیاسی و مشارکت می‌شود و باعث فعالیت شهروندان در انجمن‌ها، تغییر نهادها و محیط پیرامون و همکاری و مشارکت افراد شده و سرمایه اجتماعی‌شان افزایش می‌یابد (فتابی و همکاران، ۱۳۹۳).

با وجود این توجه و تأکید بر توانمندسازی و همچنین تأثیری که بر سرمایه‌های انسانی دارد، بررسی‌ها نشانگر آن است که پژوهشی که به طور مستقیم به بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی و نقش توانمندسازی در توسعه سرمایه انسانی و اجتماعی بپردازد، مشاهده نشده شده است. بر این اساس، پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سوال است که عوامل موثر بر توانمندسازی کدامند؟ همچنین این پژوهش در پی بررسی تأثیر عوامل توانمندسازی بر سرمایه انسانی و اجتماعی و میزان این اثرگذاری می‌باشد.

در پژوهش حاضر تلاش شده است تا کلیه عوامل موثر در قالب سه بعد فردی، گروهی و سازمانی مورد توجه قرار گیرد. در واقع این پژوهش یک الگوی کاملی از عوامل موثر بر توانمندسازی را ارائه می‌دهد. از دیگر نکات برجسته این پژوهش، آن است که از بین عوامل تعیین شده، آن عواملی که بر توسعه سرمایه انسانی و اجتماعی تأثیرگذار است شناسایی گردیده و مدیران که خواهان توسعه سرمایه انسانی و اجتماعی هستند می‌توانند آگاه باشند که کدام یک از عوامل را باید پرورش دهند.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

#### توانمندسازی

توانمندسازی به عنوان یک سازه انگیزشی تعریف می‌شود که در چند حالت شناختی معناداری، شایستگی، خود تصمیم‌گیری، اثرگذاری و اعتماد نمود پیدا می‌کند. این حالات روان‌شناختی با هم، موجب جهت‌گیری فعال نسبت به نقش کاری می‌شوند (Spreitzer, 1995). توانمندسازی، تقویت عقاید افراد و ایجاد اعتماد به نفس در آنان در مورد خودشان و تلاش در جهت اثربخشی فعالیت‌های سازمان است (Gorden, 1993).

توانمندسازی نیروی انسانی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت‌های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان به عهده دارند، توأم با کارایی و اثربخشی (Conger & Kanugo, 2002). احساس توانمندی، بحث نسبتاً جدیدی است که تأثیر به

سزایی در عملکرد کارکنان سازمان دارد؛ چنانچه افراد احساس توان‌مندی کنند، منافع سازمانی و فردی متعددی از قبیل خلاقیت، انعطاف‌پذیری، حل مسئله، عملکرد شغلی با کیفیت بالا، رضایت شغلی، سلامت و بهداشت روانی را در بر خواهد داشت. علاوه بر این افراد توان‌مند، خود کنترل و خود تنظیم هستند. آن‌ها به آسانی قبول مسئولیت می‌کنند و دیدگاه مثبتی درباره خود، دیگران و محیط دارند و به زندگی شغلی خوش‌بین هستند و اساساً دیگران را به عنوان همکار و شریک می‌بینند نه رقیب. هنگامی که تضاد یا مشکلی در موقعیت شغلی اتفاق می‌افتد، به جای متفاوت بودن و مشکل را به گردن دیگران انداختن، در جستجوی راه‌حل برای آن هستند. آن‌ها انتقادپذیرند و دائماً در حال یادگیری هستند (قربانی-زاده و خالقی‌نیا، ۱۳۸۸).

پنج بعد اصلی توان‌مندی عبارت است از:

خود کارآمدی (شایستگی)<sup>۱</sup>: شایستگی یا خود کارآمدی، اعتقاد فرد به توانایی و ظرفیت خود برای انجام کارهای مهارتی است (Klidas, 2002).

خود مختاری<sup>۲</sup>: «خود مختاری» احساس فرد از داشتن حق انتخاب در شروع و تنظیم یک اقدام خاص. هر گاه فرد احساس کند که می‌تواند بهترین روش برای حل مشکلات کاری خود را انتخاب کند خود تصمیمی درحد بالاست (Spreitzer, 1996).

پذیرفتن شخصی نتایج (مؤثر بودن)<sup>۳</sup>: پذیرفتن شخصی نتیجه عبارت است از باورهای فرد در یک مقطع مشخص زمانی در مورد توانایی وی برای تغییر در جهت مطلوب. افراد توان‌مند احساس کنترل شخصی بر نتایج دارند. آنان بر این باورند که می‌توانند با تحت تأثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می‌کنند، در نتایج، دگرگونی به وجود آورند (Whetten & Cameron, 2011).

معنی‌دار بودن<sup>۴</sup>: با معنی بودن یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی، و علاقه درونی شخص به شغل (Thomas & Velthouse, 1990). با معنی بودن به تناسب بین الزامات کاری با باورها، ارزش‌ها و رفتارها اشاره دارد.

اعتماد<sup>۵</sup>: افراد توان‌مند دارای حسی به نام «اعتماد» هستند، یعنی افراد مطمئن هستند که با آنان منصفانه و یکسان رفتار خواهد شد (Claydon & Doyle, 1996).

عوامل مؤثر بر توان‌مند سازی کارکنان از دیدگاه‌های متفاوتی دسته‌بندی شده‌اند. بر اساس دیدگاه اسپریتزر عوامل اصلی مؤثر بر توان‌مندی عبارتند از: عوامل فردی، عوامل گروهی و عوامل سازمانی.

<sup>۱</sup>. self-efficacy(Competence)

<sup>۲</sup>. Self-determination

<sup>۳</sup>. Personal consequence(Impact)

<sup>۴</sup>. Meaning

<sup>۵</sup>. Trust

از عوامل فردی توانمندسازی می‌توان به نگرش افراد، انگیزه، عزت نفس، و تعهد سازمانی اشاره کرد (Aghavirdy, 2015). همچنین از هوش هیجانی می‌توان به عنوان عامل انگیزشی در توانمندسازی، بهبود و رشد کارکنان استفاده کرد (عابدی و همکاران، ۱۳۹۰). عوامل گروهی شامل کار تیمی، ارتباطات و مشارکت است (Aghavirdy, 2015). یکی دیگر از شیوه‌های متداول برای توانمندسازی این است که به گروه‌های کاری، اختیار بیشتری بدهیم تا خود را مدیریت کنند.

مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری موجب رشد و تعالی خود و سازمان و همچنین سبب تقویت روحیه، انگیزه، توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی کارمندان می‌شود (ایرانزاده و زنجانی، ۱۳۹۰). مشارکت توانمندسازی را افزایش می‌دهد (امام قلی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷). بدون شک، توانمندسازی کارکنان بدون اجرای برنامه‌های مدیریت مشارکتی غیر ممکن است (ایزدی و محسنی، ۱۳۹۴).

از آن جا که توانمندسازی با عوامل سازمانی بسیاری رابطه دارد، ویژگی‌های شغلی یکی از عواملی است که شناخت هر چه بیشتر مولفه‌های مربوط به این ویژگی‌ها می‌تواند کمک موثری در مسیر توانمندسازی باشد (ایزدی یزدان‌آبادی و نوشه‌ور، ۱۳۹۰). دسترسی به منابع و اطلاعات و دانش نیز از عوامل موثر بر توانمندسازی است. کانگر و کانگو در مطالعات خود دریافتند که پاداش نقش مهمی در توانمندسازی کارکنان ایفا می‌کند. آموزش، تفویض اختیار، غنی‌سازی شغل، نیز از جمله عواملی هستند که در توانمندسازی موثر هستند.

بلانچارد و همکاران (۱۹۹۹)، و والاس و استورم (۲۰۰۳)، از نویسندگانی بودند که ساختار سازمانی را از عوامل سازمانی موثر بر توانمندسازی می‌دانند. از طرفی، تحقیقات مرتبط پیشنهاد کرده‌اند که فرهنگ سازمانی، توانمندسازی را تسهیل می‌کند (Johnson, 2009). نقش فرهنگ و شرایط مناسب حاکم بر جو سازمانی در به کارگیری توانایی‌های کارکنان در سازمان غیر قابل انکار است (حرآبادی فراهانی، ۱۳۸۵). تحقق سازمان توانمند، نیازمند وجود یک فرهنگ سازمانی حامی توانمندسازی می‌باشد (پاک طینت و فتحی‌زاده، ۱۳۸۷).

سبک رهبری کارآمد نیز جزء لاینفک ایجاد محیط پرورش کارکنان توانمند است (همان). تا زمانی که رهبری به شیوه آمرانه و استبدادی باشد، نمی‌توان به سمت توانمندسازی کارکنان حرکت کرد، زیرا در این شیوه رهبران به کارکنان اجازه دخالت در تصمیم‌گیری را نمی‌دهند و کارکنان فقط دستورها را اجرا می‌کنند. پس برای این که بتوانیم کارکنان توانمند داشته باشیم، باید شیوه رهبری مشارکتی باشد (بختیاری و احمدی مقدم، ۱۳۸۹).

### سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی

سرمایه بنا به تعریف، مجموعه منابعی است که به منظور کسب منفعت، سرمایه‌گذاری و یا منتقل می‌شود (Nan, 2004). مهم‌ترین سرمایه شکل یافته در اجتماع برای توسعه، همانا سرمایه‌گذاری بر

انسان‌ها است. سرمایه انسانی به عنوان یک جنبه مهم از دانش کسب و کار شناخته شده، و به ویژه برای به دست آوردن منابع مختلف مهم است (Brush et al, 2001).

نظریه سرمایه انسانی به صورت مشخص در حوزه سازمان، توسط ارنبرگ و اسمیت بیان شده است. آن‌ها معتقدند که نظریه سرمایه انسانی در حوزه سازمان به تبیین مفهوم کارکنان به صورت تجسم مجموعه‌ای از مهارت‌ها می‌پردازد که کارکنان می‌توانند آن را در اختیار کارفرمایان خود قرار دهند. آنان همچنین به این امر اشاره می‌کنند که دانش و مهارت‌های برگرفته از تحصیلات و آموزش که یک کارمند آن‌ها را دارد، می‌تواند مجموعه خاصی از سرمایه‌های مولد باشد (محجوب و مالک‌پور، ۱۳۹۵).

سرمایه انسانی عبارت است از مهارت‌ها و تخصص، توانایی‌های حل مساله، سبک‌ها و توانایی رهبری و هرچیزی که در درون کارکنان وجود دارد (Brooking, 1996). سرمایه انسانی بیانگر ذخیره دانش جمعی شرکت برای استخراج بهترین راه‌حل از درون اذهان و داشته‌های تک تک کارکنان است (Bontis et al, 2002). در مطالعات متعدد (Pennings et al, 1998; Gimeno et al, 1997)، سرمایه انسانی یک عامل کلیدی برای موفقیت سازمان در نظر گرفته شده است. این نویسندگان استدلال می‌کنند که افراد با سرمایه انسانی بیشتر، با احتمال بیشتری، تصمیم‌گیری بهتری در کسب و کار اتخاذ می‌کنند.

سرمایه انسانی یک منبع حیاتی تولید ارزش است (Koubek, 2013). به گفته ماریموتو و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹)، سرمایه انسانی یکی از جنبه‌های مهم در بهبود اموال شرکت و کارکنان به منظور افزایش تولید و همچنین حفظ منافع رقابتی است. به منظور ماندن در عرصه رقابت در سازمان سرمایه انسانی خروجی تقویت کلیدی است.

فرد و سازمان دو جزء اصلی سرمایه انسانی است. طبق گاراوان و همکاران (۲۰۰۱)، سرمایه انسانی دارای چهارویژگی انعطاف‌پذیری و سازگاری، افزایش شایستگی‌های فردی، توسعه سازمانی، شایستگی‌ها و توان‌مندی‌های فردی است. عملکرد بالاتر سرمایه انسانی منجر به دستیابی به مزیت رقابتی، سطح بالاتر تعهد سازمانی و بهبود ابقاء سازمانی است (Channar et al, 2015).

سرمایه اجتماعی نیز، از مفاهیم نوینی است که نسبت به سرمایه فیزیکی و انسانی نقش بسیار مهم‌تری در سازمان و اجتماع ایفا می‌کند. جوهره سرمایه اجتماعی در شبکه‌ای از روابط که متشکل از خانواده، دوستان و روابط گاه به گاه و ارائه منابع مهم از نظر دانش، اطلاعات و پشتیبانی است، می‌باشد. و به عنوان دارایی‌ای است که به ساختار ارتباطی، روابط و شبکه اجتماعی مرتبط است (Burt, 1997) و راه را برای اقدام فردی هموار می‌سازد (Tsui and Ghoshal, 1998; Line et al, 1981).

مفهوم سرمایه اجتماعی را برای نخستین بار در سال ۱۹۲۰ میلادی، شخصی به نام هنی فن به کار برد. و پس از نیم قرن تاخیر، مجدداً در سال ۱۹۶۰ جین جاکوب بحث سرمایه اجتماعی را مطرح کرد. از

<sup>۱</sup>. Marimuthu

آن زمان تاکنون مطالعات فراوانی درباره سرمایه اجتماعی انجام شده است (بردبار و زارعی، ۱۳۹۱). از نظر کوهن و پروساک (۲۰۰۱)، سرمایه اجتماعی شامل اعتماد، شناخت متقابل، ارزش‌های مشترک و رفتارهایی است که اعضای شبکه‌های انسانی و اجتماعات را به هم پیوند می‌دهد و همکاری آن‌ها را امکان‌پذیر می‌سازد. سرمایه اجتماعی، مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه شده و موجب پائین آمدن سطح هزینه‌های تبادل‌ها و ارتباطات می‌شود. بر اساس این تعریف، مفاهیمی، نظیر: جامعه مدنی و نهادهای اجتماعی نیز دارای ارتباط مفهومی نزدیک با سرمایه اجتماعی می‌شوند (Fukuyama, 1999). از نظر پوتنام سرمایه اجتماعی به مجموعه مفاهیمی نظیر اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها اشاره دارد که موجب ایجاد ارتباطات و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت منجر به تامین منافع متقابل آنان می‌شود (Putnam, 1995).

ویلانوا و جوسا سرمایه اجتماعی را به منزله پدیده‌ای مدیریتی تلقی نموده و برای آن ویژگی‌های گوناگونی تعیین کرده‌اند که شامل: اعتماد (هنجارها) ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه‌ها می‌شود (Vilanova & Josa, 2003: 30). از جمله دستاوردهایی که سازمان‌های توانمند می‌توانند در اثر به کارگیری و تقویت سرمایه اجتماعی به دست آورند، عبارت است از: تامین رضایت مشتری و افزایش آن؛ همسویی با نیازهای بازار؛ افزایش رضایت شغلی در کارکنان؛ افزایش حس تعلق، مشارکت و مسئولیت در کارکنان؛ تغییر طرز تلقی از اجبار به اختیار؛ تعهد بیشتر کارکنان و بهبود کیفیت در کارها؛ ارتباط بهتر کارکنان با مدیران و سرپرستان؛ کاهش هزینه‌های عملیاتی و افزایش سودآوری سازمان؛ افزایش کارایی فرایند تصمیم‌گیری؛ بهبود مستمر در سازمان و افزایش بهره‌وری؛ خلق ابتکارات جدید و استفاده بیشتر از منابع فکری (نیازی و کارکنان نصرآبادی، ۱۳۸۸).

در مورد ابعاد سرمایه اجتماعی اتفاق نظر وجود ندارد. هر یک از محققان طبقه‌بندی مختلفی از سرمایه اجتماعی ارائه داده‌اند. در یک دسته‌بندی که توسط گروه کندی در دانشگاه هاروارد انجام شده است، سرمایه اجتماعی را به ابعاد مختلف تقسیم نموده‌اند: ۱) اعتماد، ۲) مشارکت سیاسی، ۳) مشارکت و رهبری مدنی، ۴) پیوندهای اجتماعی غیر رسمی، ۵) بخشش و روحیه داوطلبی، ۶) مشارکت مذهبی، ۷) عدالت در مشارکت مدنی، و ۸) تنوع معاشرت و دوستی‌ها (حسینی، ۱۳۸۹).

ناهاییت و گوشال در سال ۱۹۹۸ سه بعد را برای سرمایه اجتماعی در نظر گرفتند که عبارتند از: بعد ساختاری، بعد رابطه‌ای و بعد شناختی.

#### بعد ساختاری سرمایه اجتماعی

بعد ساختاری شامل الگوی پیوندهای میان شبکه و ترکیب سازماندهی شبکه و تناسب سازمانی می‌شود (ناهاییت و گوشال، ۱۹۹۸). تعریفی که کلمن از سرمایه اجتماعی بیان می‌کند بر جنبه ساختاری

آن تاکید دارد. وی اظهار می‌دارد که سرمایه اجتماعی متشکل از جنبه‌ای از ساختار اجتماعی است که کنش افراد درون ساختار را تسهیل می‌کند. آن چه که در بعد ساختاری سرمایه اجتماعی اهمیت دارد وجود یا فقدان اتصالات شبکه بین افراد و پیکره‌بندی شبکه است.

#### **بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی**

این نوع از سرمایه به تجلیات انتزاعی‌تر سرمایه اجتماعی از قبیل اعتماد، هنجارها و ارزش‌هایی اشاره دارد که کنش‌های متقابل میان مردم را تحت تاثیر قرار می‌دهند. این ارزش‌ها بیشتر شامل اعتماد، انسجام، همکاری، گذشت و فرهنگ مدنی است که در بین اعضای یک اجتماع مشترک می‌باشد و باعث همکاری افراد آن اجتماع با همدیگر برای رسیدن به منافع مشترک می‌شود.

#### **بعد شناختی سرمایه اجتماعی**

بعد شناختی شامل ادراک، باورها و تصورات فرهنگی و اجتماعی مشترک است که به وسیله مفاهیم و خاطرات مشترک و یا زبان مشترک مورد پذیرش افراد قرار گرفته و میان آن‌ها باقی می‌ماند؛ این بعد شامل هدف‌های مشترک و فرهنگ مشترک است. هدف‌های مشترک، میزان درک و دیدگاه مشترک اعضای واحد اجتماعی نسبت به اهداف و نتایج فعالیت‌های گروه است. و فرهنگ مشترک نیز در بردارنده میزان هنجارهای رفتاری مشترک میان اعضاست (احمدی و همکاران، ۱۳۹۲).

ناهاییت و گوشال (۱۹۹۸)، بیان می‌دارند که ترکیب و مبادله دانش در یک سازمان، هنگامی که افراد با هم در ارتباط هستند (سرمایه ساختاری)، روابط قوی و مثبت با یکدیگر دارند (سرمایه رابطه‌ای) و توانایی درک و به کارگیری دانش را دارند (سرمایه شناختی) می‌تواند تسهیل گردد.

#### **سوالات پژوهش**

- عوامل فردی موثر بر توان‌مندسازی کارکنان کدام است؟
- عوامل گروهی موثر بر توان‌مندسازی کارکنان کدام است؟
- عوامل سازمانی موثر بر توان‌مندسازی کارکنان کدام است؟
- عوامل توان‌مندسازی در سطح فردی و گروهی و سازمانی بر سرمایه انسانی تاثیر دارد؟
- عوامل توان‌مندسازی در سطح فردی و گروهی و سازمانی بر سرمایه اجتماعی تاثیر دارد؟

#### **روش پژوهش**

این پژوهش از لحاظ هدف، از نوع تحقیقات توسعه‌ای - کاربردی است و از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات، می‌توان این تحقیق را توصیفی از نوع پیمایشی - تحلیلی دانست. جامعه آماری این تحقیق کارگران صنایع



بالای ۱۰۰۰ نفر در استان مرکزی می‌باشند. که تعداد این صنایع ۹ صنعت می‌باشد. با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه برابر ۴۰۰ نفر محاسبه شد.

جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز و تحلیل یافته‌های پژوهش، از پرسشنامه استفاده شده است. به منظور بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است که عوامل موثر بر توانمندسازی را بر اساس سه عامل فردی، گروهی و سازمانی در ۵۵ گویه بررسی می‌نماید. برای سنجش توانمندسازی نیز از پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر و میشر (۱۹۹۲)، استفاده شده است که دارای پنج بعد شایستگی، خود مختاری، موثر بودن، معنی‌دار بودن و اعتماد است. برای سنجش سرمایه انسانی از پرسشنامه امیری (۱۳۹۱)، استفاده شده است. این پرسشنامه ۲۲ سوال دارد و دارای سه بعد مدیریت دانش، مهارت و تخصص می‌باشد. برای سنجش سرمایه اجتماعی نیز از پرسشنامه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، استفاده شد که دارای ابعاد سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه شناختی است.

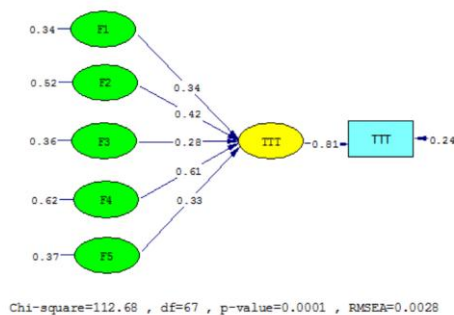
در این پژوهش برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا و روایی سازه استفاده شده است. برای اطمینان از روایی محتوای پرسشنامه‌ها، ضمن استفاده از پرسشنامه‌های معتبر، از نظر اساتید محترم نیز استفاده شد. سپس به منظور بررسی روایی سازه پرسشنامه، از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است و با توجه به نتایج تحلیل عاملی تاییدی، روایی سازه پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. به منظور تعیین پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است که مقدار آن برای عوامل فردی ۰.۷۱۴؛ عوامل گروهی ۰.۷۲۶؛ عوامل سازمانی ۰.۸۶۲؛ توانمندسازی ۰.۸۳۳؛ سرمایه انسانی ۰.۷۲۲؛ سرمایه اجتماعی ۰.۸۳۶ به دست آمد، بنابراین پایایی پرسشنامه‌ها تأیید گردید. از مدل معادلات ساختاری (SEM) به منظور تحلیل رابطه بین متغیرها استفاده شد. از نرم افزارهای SPSS و LISREL برای آزمون فرضیه‌ها استفاده گردید.

### یافته‌های پژوهش

عوامل فردی موثر بر توانمندسازی کارکنان کدام است؟

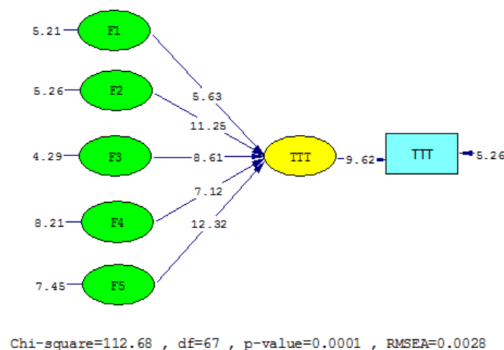
به منظور پاسخگویی به این سوال از نرم‌افزار لیزرل و روش معادلات ساختاری استفاده شده است.

نتایج به دست آمده در نمودارهای زیر ارائه می‌شود:



شکل شماره (۱): مدل در حالت تخمین استاندارد

مدل در حالت تخمین استاندارد نشان دهنده ضرایب بتای استاندارد شده است. ضرایب استاندارد، بیانگر اثرات متغیرها بر یکدیگر هستند. میزان اثر هر یک از عوامل فردی بر توان‌مندی در شکل (۱) نشان داده شده است. نتایج نشان می‌دهد که همه این عوامل تأثیر مثبت بر توان‌مندی دارند. در بین مولفه‌ها، مولفه تعهد سازمانی از قدرت بیشتری برای تبیین برخوردار است. به عبارت دیگر بیشترین تأثیر را بر توان‌مندی دارد.



شکل شماره (۲): مدل در حالت ضرایب معناداری

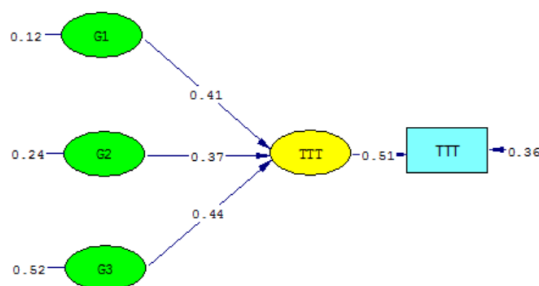
میزان آماره  $t$  نشان دهنده ضریب معناداری و تأیید معنادار بودن و یا معنادار نبودن روابط مربوطه در پژوهش است. چنانچه عدد معناداری بزرگ‌تر از ۲ یا کوچک‌تر از ۲- باشد رابطه موجود در مدل پژوهش معنادار خواهد بود. با توجه به ضریب خطا در نظر گرفته شده در این پژوهش که برابر با ۰.۰۵ است میزان تأیید معناداری در این پژوهش برابر با ۱.۹۶ است، از این رو همان‌طور که در مدل بالا قابل مشاهده است، روابط موجود در مدل، معنادار و تأیید شده است.

هم چنین برای مناسب بودن یا نبودن برازش مدل، از شاخص های برازش مدل استفاده کرده ایم که در دنباله به آنها اشاره می شود.

جدول شماره (۱): شاخص های برازش مدل

ردیف	شاخص برازش	شاخص	حد مطلوب	تناسب عددی	تناسب معنایی
۱	$X^2/df$	کی دو نسبی	$X^2/df < 3$	۱.۶۸	بسیار خوب
۲	GFI	شاخص برازندگی	بیشتر از ۰/۹	۰.۹۱	بسیار خوب
۳	AGFI	برازندگی تعدیل یافته	بیشتر از ۰/۹	۰.۹۰	بسیار خوب
۴	RMSEA	ریشه دوم میانگین خطای برآورد	کم تر از ۰.۰۸	۰.۰۰۲۸	بسیار خوب

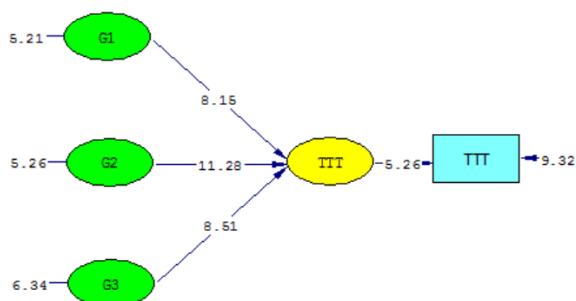
چنان که مشاهده می شود مقادیر GFI و AGFI در این مدل به ترتیب برابر ۰.۹۱ و ۰.۹۰ می باشد که نشان دهنده برازش خوب مدل با داده ها می باشد. هم چنین مقدار  $X^2/df$  برابر با ۱.۶۸ و شاخص RMSEA برابر با ۰.۰۰۲۸ است که تأیید کننده برازش مناسب مدل می باشد. به عبارت دیگر داده های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است. عوامل گروهی موثر بر توانمندسازی کارکنان کدام است؟



Chi-square=142.33 , df=98 , p-value=0.0018 , RMSEA=0.0001

شکل شماره (۳): مدل در حالت تخمین استاندارد

میزان اثر هر یک از عوامل گروهی بر توانمندسازی در شکل (۳) نشان داده شده است. نتایج نشان می دهد که همه این عوامل تاثیر مثبت بر توانمندسازی دارند. در بین مولفه ها، مولفه مشارکت از قدرت بیشتری برای تبیین برخوردار است. به عبارت دیگر بیشترین تاثیر را بر توانمندسازی دارد.



Chi-square=142.33 , df=98 , p-value=0.0018 , RMSEA=0.0001

شکل شماره (۴): مدل در حالت ضرایب معناداری

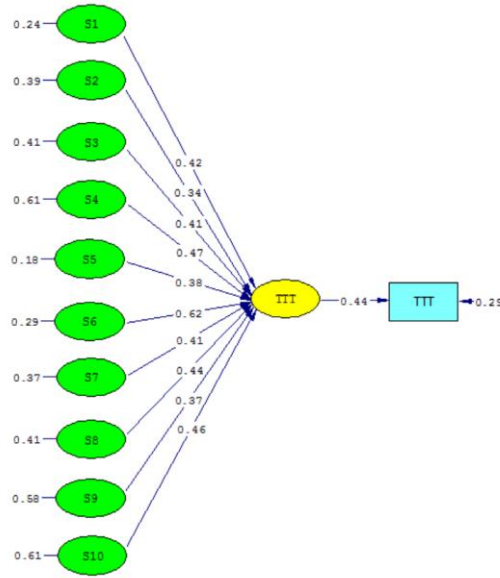
میزان آماره  $t$  نشان‌دهنده ضریب معناداری و تأیید معنادار بودن و یا معنادار نبودن روابط مربوطه در پژوهش است. همان طور که در مدل بالا قابل مشاهده است، روابط موجود در مدل، معنادار و تأیید شده است. هم چنین برای مناسب بودن یا نبودن برازش مدل، از شاخص‌های برازش مدل استفاده کرده‌ایم که در دنباله به آن‌ها اشاره می‌شود.

جدول شماره (۲): شاخص‌های برازش مدل

ردیف	شاخص برازش	شاخص	حد مطلوب	تناسب عددی	تناسب معنایی
۱	$X^2/df$	کی دو نسبی	$X^2/df < 3$	۱.۴۵	بسیار خوب
۲	GFI	شاخص برازندگی	بیشتر از ۰/۹	۰.۹۲	بسیار خوب
۳	AGFI	برازندگی تعدیل یافته	بیشتر از ۰/۹	۰.۹۲	بسیار خوب
۴	RMSEA	ریشه دوم میانگین خطای برآورد	کم تر از ۰.۰۸	۰.۰۰۰۱	بسیار خوب

چنان که مشاهده می‌شود مقادیر GFI و AGFI در این مدل به ترتیب برابر ۰.۹۲ و ۰.۹۲ می‌باشد که نشان دهنده برازش خوب مدل با داده‌ها می‌باشد. هم‌چنین مقدار  $X^2/df$  برابر با ۱.۴۵ و شاخص RMSEA برابر با ۰.۰۰۰۱ است که تأیید کننده برازش مناسب مدل می‌باشد. به عبارت دیگر داده‌های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است.

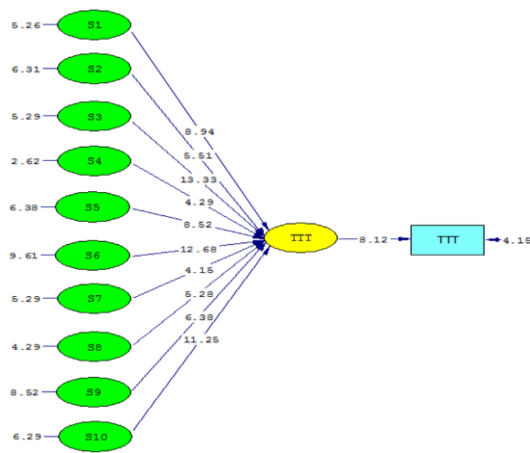
عوامل سازمانی موثر بر توانمندسازی کارکنان کدام است؟



Chi-square=213.62 , df=155 , p-value=0.0024 , RMSEA=0.0008

شکل شماره (۵): مدل در حالت تخمین استاندارد

میزان اثر هر یک از عوامل سازمانی بر توانمندسازی در شکل (۵) نشان داده شده است. نتایج نشان می‌دهد که همه این عوامل تاثیر مثبت بر توانمندسازی دارند. در بین مولفه‌ها، مولفه آموزش از قدرت بیشتری برای تبیین برخوردار است. به عبارت دیگر بیشترین تاثیر را بر توانمندسازی دارد.



Chi-square=213.62 , df=155 , p-value=0.0024 , RMSEA=0.0008

شکل شماره (۶): مدل در حالت ضرایب معناداری

میزان آماره  $t$  نشان‌دهنده ضریب معناداری و تأیید معنادار بودن و یا معنادار نبودن روابط مربوطه در پژوهش است. همان طور که در مدل بالا قابل مشاهده است، روابط موجود در مدل، معنادار و تأیید شده است.

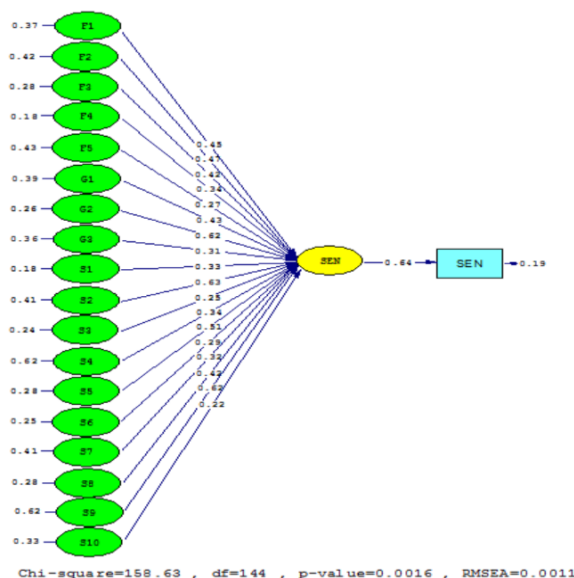
هم چنین برای مناسب بودن یا نبودن برازش مدل، از شاخص‌های برازش مدل استفاده کرده‌ایم که در دنباله به آن‌ها اشاره می‌شود.

جدول شماره (۳): شاخص‌های برازش مدل

ردیف	شاخص برازش	شاخص	حد مطلوب	تناسب عددی	تناسب معنایی
۱	$X^2/df$	کی دو نسبی	$X^2/df < 3$	۱.۳۷	بسیار خوب
۲	GFI	شاخص برازندگی	بیشتر از ۰/۹	۰.۹۱	بسیار خوب
۳	AGFI	برازندگی تعدیل یافته	بیشتر از ۰/۹	۰.۹۱	بسیار خوب
۴	RMSEA	ریشه دوم میانگین خطایی برآورد	کم تر از ۰.۰۸	۰.۰۰۰۸	بسیار خوب

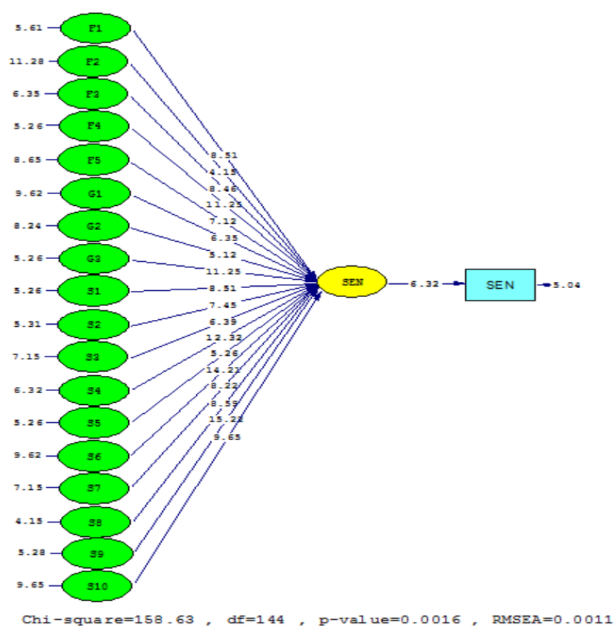
چنان که مشاهده می‌شود مقادیر GFI و AGFI در این مدل به ترتیب برابر ۰.۹۱ و ۰.۹۱ می‌باشد که نشان دهنده برازش خوب مدل با داده‌ها می‌باشد. هم‌چنین مقدار  $X^2/df$  برابر با ۱.۳۷ و شاخص RMSEA برابر با ۰.۰۰۰۸ است که تأیید کننده برازش مناسب مدل می‌باشد. به عبارت دیگر داده‌های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است.

عوامل توان‌مندسازی در سطح فردی و گروهی و سازمانی بر سرمایه انسانی تأثیر دارد؟



شکل شماره (۷): مدل در حالت تخمین استاندارد

میزان اثر هریک از عوامل فردی و گروهی و سازمانی بر سرمایه انسانی در شکل (۷) نشان داده شده که همه این عوامل تاثیر مثبت بر سرمایه انسانی دارند.



شکل شماره (۸): مدل در حالت ضرایب معناداری

میزان آماره t نشان دهنده ضریب معناداری و تأیید معنادار بودن و یا معنادار نبودن روابط مربوطه در پژوهش است. همان طور که در مدل بالا قابل مشاهده است، روابط موجود در مدل، معنادار و تأیید شده است.

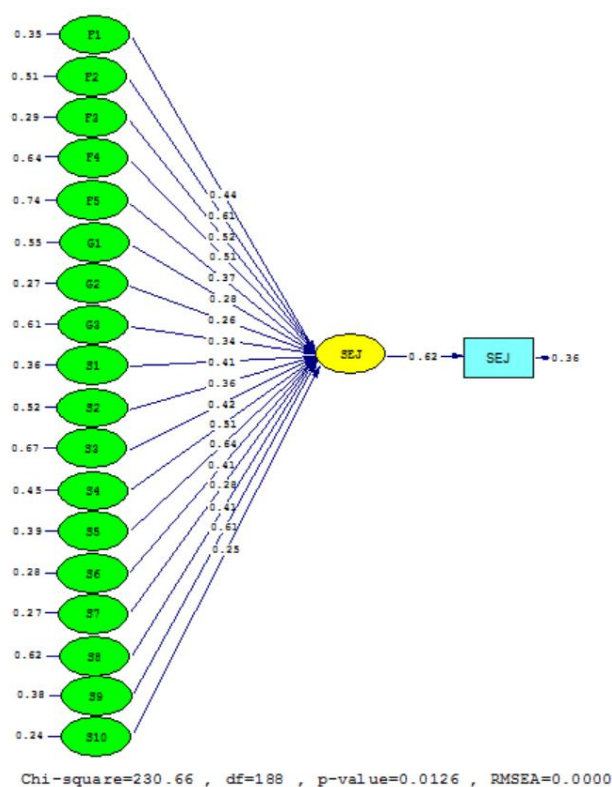
هم چنین برای مناسب بودن یا نبودن برازش مدل، از شاخص‌های برازش مدل استفاده کرده‌ایم که در دنباله به آن‌ها اشاره می‌شود.

جدول شماره (۴): شاخص‌های برازش مدل

ردیف	شاخص برازش	شاخص	حد مطلوب	تناسب عددی	تناسب معنایی
۱	$X^2/df$	کی دو نسبی	$X^2/df < 3$	۱.۱۰	بسیار خوب
۲	GFI	شاخص برازندگی	بیشتر از ۰/۹	۰.۹۰	بسیار خوب
۳	AGFI	برازندگی تعدیل یافته	بیشتر از ۰/۹	۰.۹۱	بسیار خوب
۴	RMSEA	ریشه دوم میانگین خطایی برآورد	کم تر از ۰.۰۸	۰.۰۰۱۱	بسیار خوب

چنان که مشاهده می‌شود مقادیر GFI و AGFI در این مدل به ترتیب برابر ۰.۹۰ و ۰.۹۱ می‌باشد که نشان دهنده برازش خوب مدل با داده‌ها می‌باشد. همچنین مقدار  $X^2/df$  برابر با ۱.۱۰ و شاخص RMSEA برابر با ۰.۰۰۱۱ است که تأیید کننده برازش مناسب مدل می‌باشد. به عبارت دیگر داده‌های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است.

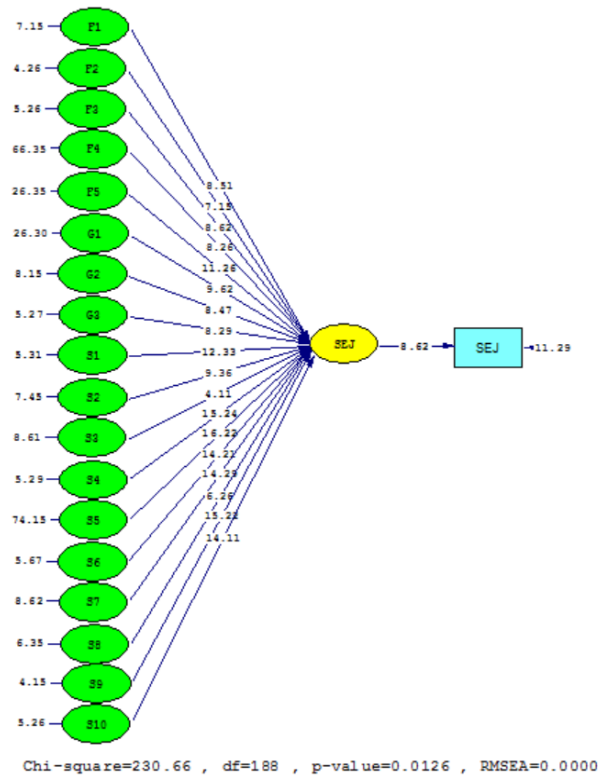
عوامل توان‌مندی در سطح فردی و گروهی و سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد؟



شکل شماره (۹): مدل در حالت تخمین استاندارد

میزان اثر هر یک از عوامل فردی و گروهی و سازمانی بر سرمایه اجتماعی در شکل (۹) نشان داده شده است. نتایج نشان می‌دهد که همه این عوامل تأثیر مثبت بر سرمایه اجتماعی دارند.





شکل شماره (۱۰): مدل در حالت ضرایب معناداری

میزان آماره t نشان دهنده ضریب معناداری و تأیید معنادار بودن و یا معنادار نبودن روابط مربوطه در پژوهش است. همان طور که در مدل بالا قابل مشاهده است، روابط موجود در مدل، معنادار و تأیید شده است.

همچنین برای مناسب بودن یا نبودن برازش مدل، از شاخص‌های برازش مدل استفاده کرده‌ایم که در دنباله به آن‌ها اشاره می‌شود.

جدول شماره (۵): شاخص‌های برازش مدل

ردیف	شاخص برازش	شاخص	حد مطلوب	تناسب عددی	تناسب معنایی
۱	$X^2/df$	کی دو نسبی	$X^2/df < 3$	۱.۲۲	بسیار خوب
۲	GFI	شاخص برازندگی	بیشتر از ۰/۹	۰.۹۱	بسیار خوب
۳	AGFI	برازندگی تعدیل یافته	بیشتر از ۰/۹	۰.۹۱	بسیار خوب
۴	RMSEA	ریشه دوم میانگین خطایی برآورد	کم تر از ۰.۰۸	۰.۰۰۰۰	بسیار خوب

چنان که مشاهده می‌شود مقادیر GFI و AGFI در این مدل به ترتیب برابر ۰.۹۱ و ۰.۹۱ می‌باشد که نشان دهنده برازش خوب مدل با داده‌ها می‌باشد. همچنین مقدار  $X^2/df$  برابر با ۱.۲۲ و شاخص RMSEA برابر با ۰.۰۰۰ است که تأیید کننده برازش مناسب مدل می‌باشد. به عبارت دیگر داده‌های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

این پژوهش به منظور شناسایی عوامل موثر بر توان‌مندسازی کارگران استان مرکزی و تاثیر این عوامل بر سرمایه‌های انسانی و اجتماعی انجام شده است. به منظور پاسخگویی به سوالات پژوهش از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. نتایج نشان داد که عامل‌های نگرش، انگیزش، عزت نفس، تعهد سازمانی و هوش هیجانی از عوامل فردی تاثیرگذار بر توان‌مندسازی و ارتباطات، کار تیمی و مشارکت از عوامل گروهی تاثیرگذار بر توان‌مندسازی می‌باشد. عوامل سازمانی تاثیرگذار بر توان‌مندسازی نیز عبارتند از: ویژگی‌های شغلی، دسترسی به منابع، دسترسی به اطلاعات، تفویض اختیار، پاداش، آموزش، غنی‌سازی شغلی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری. در بین عوامل فردی عامل تعهد با ضریب تاثیر ۰.۶۱ بیشترین تاثیر بر توان‌مندسازی را دارد. در بین عوامل گروهی عامل مشارکت با ضریب تاثیر ۰.۴۴ و در بین عوامل سازمانی عامل آموزش با ضریب تاثیر ۰.۶۲ بیشترین تاثیر را بر توان‌مندسازی دارند.

نتایج حاصل نشان داد که همه عوامل توان‌مندسازی در سطح فردی و گروهی و سازمانی بر سرمایه انسانی تاثیر مثبت دارند. در بین عوامل فردی عامل انگیزش با ضریب تاثیر ۰.۴۷ بیشترین تاثیر بر سرمایه انسانی را دارد. در بین عوامل گروهی عامل کار تیمی با ضریب تاثیر ۰.۶۲ و در بین عوامل سازمانی عامل دسترسی به منابع با ضریب تاثیر ۰.۶۳ بیشترین تاثیر را بر سرمایه انسانی دارند. نتایج هم‌چنین نشان داد که همه عوامل توان‌مندسازی در سطح فردی و گروهی و سازمانی بر سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت دارند. در بین عوامل فردی عامل انگیزش با ضریب تاثیر ۰.۶۱ بیشترین تاثیر بر سرمایه اجتماعی را دارد. در بین عوامل گروهی عامل مشارکت با ضریب تاثیر ۰.۳۴ و در بین عوامل سازمانی عامل پاداش با ضریب تاثیر ۰.۶۴ بیشترین تاثیر را بر سرمایه اجتماعی دارند.

### پیشنهادات پژوهش

- به مدیران توصیه می‌شود که در تصمیم‌گیری در زمینه توان‌مندسازی کارگران، به عوامل شناسایی شده توان‌مندسازی در این پژوهش توجه نموده و در جهت توان‌مندسازی کارگران با استفاده از این عوامل اقدام نمایند.

- ایجاد زمینه مناسب درجهت آشنایی و آگاهی هرچه بیشتر مدیران با عوامل موثر بر توانمندسازی شناسایی شده و به کارگیری این عوامل بر اساس اولویت‌بندی انجام شده.
- آموزش تخصصی برای مدیران در جهت توانمندسازی کارکنان
- برگزاری کارگاه‌های توانمندسازی.

#### تشکر و قدردانی

این پژوهش با حمایت مالی اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان مرکزی اجرا شده است. نویسندگان مقاله بر خود واجب می‌دانند از همکاری و مساعدت اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان مرکزی و تمامی عزیزانی که در این طرح ما را یاری نموده اند، سپاسگزاری نمایند.

#### منابع

- احمدی، علی‌اکبر؛ فراهانی، ابوالفضل؛ بهمنی چوبستی، اکبر؛ و شهبازی، مهدی. (۱۳۹۱). نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در سازمان تربیت بدنی، **مطالعات مدیریت ورزشی**. شماره ۱۳، صص ۲۶۰-۲۳۷.
- امام قلی‌زاده، سعید؛ برقی، سیدرضا؛ و زارعی متین، حسن. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌های سازمانی و توانمندسازی آنان در شرکت مخابرات استان مازندران، **فرهنگ مدیریت**. سال هفتم، شماره نوزدهم، صص ۵۸-۳۷.
- ایزدی، صمد؛ و محسنی، عباس. (۱۳۹۴). بررسی راه‌های توانمندسازی کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش مازندران و ارائه الگوی مناسب، **فصلنامه علمی و پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**. سال ششم، صص ۲۳-۴۱.
- ایزدی یزدان‌آبادی، احمد؛ و نوشه‌ور، حدیث سادات. (۱۳۹۰). ویژگی‌های شغلی دبیران و رابطه آن با توانمندسازی، **پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**. سال دوم، شماره‌های ۳ و ۴، صص ۱۸۷-۱۶۷.
- ایرانزاده، سلیمان؛ و زنجانی، سعید. (۱۳۹۰). بررسی رابطه مدیریت مشارکتی با توانمندسازی و سلامت روحی معلمان زن، **زن و مطالعات خانواده**. سال چهارم، شماره چهاردهم، صص ۸۳-۶۵.
- بختیاری، حسن؛ و احمدی مقدم، اسماعیل. (۱۳۸۹). نقش راهبردهای مدیریتی در توانمندسازی مدیران، **فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی**. سال پنجم، شماره اول، صص ۵۳-۳۹.
- بردبار، غلامرضا؛ و زارعی، محبوبه. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ارتقای سطح مدیریت دانش در سازمان بهزیستی استان یزد، **جامعه‌شناسی کاربردی**. سال ۲۴، شماره ۴، صص ۲۴۴-۲۲۷.
- بیکر، واین. (۱۳۸۲). **مدیریت و سرمایه اجتماعی**. ترجمه: سیدمهدی، الوانی؛ و محمدرضا، ربیعی مندجین. تهران: سازمان مدیریت. پاک طینت، اقبال؛ و فتحی‌زاده، علیرضا. (۱۳۸۷). توانمندسازی کارکنان: ضرورت‌ها و راهکارها، **پژوهشگر**. سال پنجم، شماره ۱۱، صص ۴۷-۳۳.
- جوانمرد، حبیب‌اله؛ و محمدیان، فاطمه. (۱۳۸۸). شاخص‌های موثر در سنجش سرمایه انسانی، **فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**. سال دوم، شماره ۱، صص ۸۶-۶۷.
- حربادی فراهانی، مجید. (۱۳۸۵). **بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندی کارکنان**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- حسینی، میرزاحسن. (۱۳۸۹). **تاثیر استراتژی‌های سازمان‌های غیردولتی در ایجاد و ارتقا سرمایه اجتماعی، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی**. سال پنجم، شماره اول، صص ۱۰۰-۸۲.

عابدی، صمد؛ زارع، حسین؛ سعیدی‌پور، بهمن؛ و سلطانی، اکبر. (۱۳۹۰). رابطه هوش هیجانی مدیران با توان‌مندسازی نیروی انسانی دانشگاه پیام نور، **فصلنامه علوم تربیتی**. سال ۴، شماره ۱۵، صص ۱۰۷-۱۲۷.

فتابی، مهری؛ سیدی، فرانک؛ فتابی، پریسا؛ و کیانی هرچگانی، الهه. (۱۳۹۳). تاثیر برنامه‌های توان‌مندسازی با رویکرد اجتماع محور بر افزایش سرمایه اجتماعی ساکنین شهر خرم‌آباد، **فصلنامه مددکاری اجتماعی**. دوره سوم، شماره ۲، صص ۱۱-۳.

قربانی‌زاده، وجهاله؛ و خالقی‌نیا، شیرین. (۱۳۸۸). نقش انتقال دانش ضمنی در توان‌مندسازی کارکنان، **فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**. سال اول، شماره ۲، صص ۱۰۵-۸۵.

محمدی، محمدحسن. (۱۳۸۶). **سرمایه انسانی و فیلسوفان اقتصادی**. بازبایی شده از سایت نظام جامع اطلاع رسانی.

محبوب، حسن؛ و مالک‌پور، داریوش. (۱۳۹۵). بررسی رابطه میان سرمایه انسانی اعضای هیئت علمی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان در دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، **فصلنامه مدیریت نظامی**. سال شانزدهم، شماره ۲، صص ۹۲-۶۵.

نیازی، محسن؛ و کارکنان نصرآبادی، محمد. (۱۳۸۸). توان‌مندسازی بر اساس راهبرد سرمایه اجتماعی، **تدبیر**. شماره ۲۰۳، صص ۲۶-۲۱.

- Aghavirdy, B. (2015). Factors Influencing Human Resources Empowerment for Organizational Excellence, **J. Appl. Environ. Biol. Sci.** 5 (5S), P.p: 180-190
- Bontis, N., & Fitz-enz, J. (2002). Intellectual Capital ROL: A Causal Map Of Human Capital Antecedents and Consequents, **Journal of Intellectual Capital**. 3 (3), P.p: 223-247.
- Brush, C., Greene, P. and Hart, M. (2001). From initial idea to unique advantage: the entrepreneurial challenge of constructing a resource base, **Academy of Management Executive, Special issue on Strategic Management and Entrepreneurship**. 15, P.p: 64-80.
- Brooking, A. (1996). **Intellectual Capital: Core Asset for the Third Millennium Enterprises**. London: Thompson Business Press.
- Conger, J. A., & Kanungo, R., N. (1988). The Empowerment Process: In Tegrating Theory and Practice, **Academy of Management Review**. Vol.1, No. 13, P.p: 471-482.
- Claydon, T & Doyle, M. (1996). Trusting me, trusting you? The ethic of employee attitudees, **Personal Review**. Vol. 25, No. 6, P.p: 13-25.
- Channar, Z. A., Talreja, S., Bai, M. (2015). impact of Human Capital Variables on the Effectiveness of the OrganizationsPakistan, **Journal of Commerce and Social Sciences**. Vol. 9 (1), P.p: 228-240.
- Fukuyama, F. (1999). Social Capital and Civil Society, **The Institute of Public Policy**. George Mason University.
- Gimeno, J., Folta, T., Cooper, A. and Woo, C. (1997). Survival of the fittest? Entrepreneurial human capital and the persistence of underperforming firms, **Administrative Science Quarterly**. 42, P.p: 750-783.
- Gordon, J. (1993). **Organizational Behavior**. Fourth Edition, Allyn and Bacon.
- Johnson, B., A. (2009). Empowerment of nurses through organizational culture. **Nursing Education Perspectives**. 30 (1), P.p: 8-13.
- Klidas, A., k. (2002). **Employee empowerment in the European cultural context: finding from industry**. PHD, thesis, Amsterdam: Rozenberg Publishers.
- Koubek, J. (2013). SOME COMMENTS ON THE CONCEPT OF HUMAN CAPITAL, ITS VALUE AND REPRODUCTION, **Human Resources Management & Ergonomics**. Volume VII, P.p: 78-89.

- 
- Marimuthu, M., Arokiasamy, L., & Ismail, M. (2009). Human Capital Development and Its Impact on Firm Performance: Evidence from Developmental Economics, **The Journal of International Social Research**. Volume 2, 8. P.p: 265-272.
- Nan, L. (2004). **Social capital: A theory of social structure and actio**. London: Cambridge University Press. P.p: 78-91.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. **Academy of management Review**, 23 (2), P.p: 242- 260.
- Pennings, J., Lee, K. and Witteloostuijn, A. (1998). Human capital, social capital, and firm dissolution, **Academy Management Journal**. 41, P.p: 425-440.
- Putnam R., D. (1995). Bowling alone: America's declining Social Capital, **Journal of Democracy**. Vol. 6, No. 10 .
- Spreitzer, G., M. (1996). Sociol Structural Characteristics Of Psychological Empowerment, **Academy Of Management Journal**. Vol. 39, No. 2, P.p: 483-504.
- Spreitzer, G., M. (1995). Psychological empowerment in Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation, **Academy of Management Journal**. P.p: 5-38.
- Thomas, K. W. & Velthouse, B., A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment an Interpretive model of intrinsic task motivation, **Academy of Management Review**. Vol. 15, No. 4, P.p: 165-178.
- Tsui, W. and Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: the role of intrafirm networks. **Academy of Management Journal**. No. 4, P.p: 464-477.
- Vilanova & Josa. (۲۰۰۳). Social Capital as a Managerial phenomenon. Department of Industrial Engineering & Management; Tampere unversity of Technology.
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2011). **Developing management skills**, 8th ed, Prentice Hall.