

ارائه مدل شناسایی رابطه سرمایه فکری با توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

دکترسنجر سلاجقه^{*۱}

مهدیه شیخ پور^۲

مژگان ناظری^۳

تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۱/۱

تاریخ وصول: ۹۷/۶/۱

چکیده

از آنجا که یکی از چالش های مسئولان دانشگاه آزاد، آماده کردن محیط مناسب برای رشد و پرورش ذهن کارکنان و اعضای هیات علمی به عنوان یک سازمان دانش محور است. این پژوهش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان که به عنوان یکی از مهم ترین بخش های آموزش کشور می باشد، به ارائه مدل شناسایی رابطه سرمایه فکری با توانمندسازی روانشناختی کارکنان می پردازد. که از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان مشتمل بر ۹۲۰ نفر بودند که با روش نمونه گیری تصادفی ساده و بر اساس فرمول کوکران ۲۷۱ نفر از آنها انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه و تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS و Amos انجام شد. یافته ها نشان دادند که سرمایه فکری با توانمندسازی روانشناختی رابطه مستقیم دارد و همچنین وجود رابطه بین سرمایه انسانی با توانمندسازی روانشناختی و سرمایه رابطه ای با توانمندسازی روانشناختی و عدم وجود رابطه بین سرمایه ساختاری و توانمندسازی روانشناختی کارکنان را نشان می دهد.

واژگان کلیدی: سرمایه فکری، توانمندسازی روانشناختی، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه ای

^۱ . استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، کرمان، ایران (مدیر مسئول).

Salajeghe_187@yahoo.com

^۲ . گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، کرمان، ایران

Sheikhpour_m@yahoo.coz

^۳ . گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، کرمان، ایران

Salajeghe_187@yahoo.com

مقدمه

ظهور اقتصاد جدید مبتنی بر دانش و اطلاعات منجر به افزایش علاقه محققان به مطالعه در حوزه سرمایه فکری^۱ شده است. این حوزه که توجه بسیاری از محققین را به خود جلب نموده است، به عنوان ابزاری برای تعیین ارزش سازمانها مورد استفاده قرار می گیرد. به طور کلی، دارایی های یک سازمان را می توان به "سرمایه فیزیکی"^۲ و "سرمایه فکری"^۳ تقسیم کرد. سرمایه فیزیکی شامل انواع دارایی های ملموس و مشهود است که معمولاً بر روی ترازنامه قرار می گیرند مانند ماشین آلات، تأسیسات تولیدی، املاک و مستغلات، دارایی های مالی و سایر دارایی های فیزیکی. اما سرمایه فکری شامل همه موجودی های نامشهود سازمان است (کروز^۴، ۲۰۰۰، ۲۷-۲۸). سرمایه فکری نه تنها شامل آنچه که معمولاً به عنوان حقوق مالکیت معنوی قابل اجرا (به عنوان مثال؛ اختراعات، علائم تجاری، حق نسخه برداری، حق امتیازها و کپی رایت است) شناخته می شود، بلکه تمام جنبه های نامشهود و غیرمستقیم اطلاعات فکری است که سازمان در طی سالها انباشته است (یو^۵، ۲۰۰۱، ۱۳۱) که با استفاده بیشتر از آنها نه تنها از ارزش آنها کاسته نمی شود بلکه تحت اصول اقتصاد فراوانی عمل می کنند و معمولاً در ترازنامه منعکس نمی شوند (تایلس^۶ و همکاران، ۲۰۰۲). واضح است که سرمایه فکری و اجزای مختلف آن، تا حد زیادی ارزش یک سازمان مبتنی بر دانش را تعیین می کنند. باید توجه داشت؛ شناسایی این دارایی ها مشکل تر بوده و این سختی مربوط به تعیین ارزش آنهاست که از گذشته تا به امروز ادامه داشته و درست به همین خاطر است که در بیشتر سازمانها اصلاً گزارش نمی شوند. همین امر باعث شده که این دارایی ها برای جهان خارج از موسسه نامرئی باقی بمانند و حتی گاهی اوقات برای کارکنان در درون سازمان نیز قابل تشخیص نباشند (توماس و ولتهاوس^۷، ۱۹۹۰، ۶۶۶-۶۸۱).

در رابطه با چیستی سرمایه فکری اتفاق نظر جامعی وجود ندارد و تعاریف متعددی از آن ارائه شده است. کوهن^۸ و همکارانش معتقدند سرمایه فکری به عضلات بدن می ماند که اگر از آن استفاده نشود از دست می رود. برخی می گویند جزء دیگری هم در ارزش یک سازمان وجود دارد و آن هم ادراک مشتری از سازمان از یک چشم انداز بیرونی یا همان شهرت است. منطقی است فرض کنیم که چنین مؤلفه ای نیز بخشی از سرمایه فکری یک سازمان است. از دید بونتیس^۹ سرمایه فکری، دانش انفرادی و سازمانی است که به مزیت رقابتی پایدار کمک می کند. به بیان دیگر در اقتصاد امروز به نظر می رسد منابع ناملموس نقش مهم تری در ارزش بازار دارند. در حالی که منابع ملموس در بازار آزاد خرید و فروش می شوند و می توانند به راحتی توسط رقبا کپی برداری شوند. در حالیکه منابع ناملموس نمی توانند به راحتی توسط رقبا تکثیر شوند. در نتیجه فرض می شود منابع ناملموس، منبع اصلی مزیت رقابتی هستند (امینی، ۱۳۸۷). از این رو سرمایه های

¹ Intellectual capital

² Physical capital

³ Kurz

⁴ Yu

⁵ Tayles

⁶ Thomas & Velthouse

⁷ Cohen

⁸ Bountis

دانشی یا سرمایه های فکری که گاهها دارایی های نامشهود نیز نامیده می شوند شامل مواد فکری، دانش، اطلاعات و مالکیت- های فکری است که سازمان می تواند از آنها در جهت خلق دانش استفاده کند. سرمایه های فکری از لحاظ منابع سازمانی، ثروت آفرینی از راه سرمایه گذاری در دانش، اطلاعات و دارایی فکری و تجربه تعریف می شود. این سرمایه مشتمل بر سه جزء اصلی و مرتبط با هم به نام سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی (مشتری) بوده و با یکدیگر دارای وابستگی متقابل هستند. روابط متقابل سه جزء اصلی سرمایه فکری را می توان شامل تاثیر مثبت سرمایه انسانی بر سرمایه ساختاری دانست و هم چنین سرمایه ساختاری تاثیر مثبتی بر سرمایه ارتباطی دارد و سرمایه ارتباطی نیز تاثیر مستقیمی بر سرمایه انسانی دارد (پارمحمدزاده و همکاران، ۱۳۹۰).

از طرفی از عوامل مهم بقا و حیات سازمان ها، کیفیت توانمندی^۱ نیروی انسانی است. به عبارت دیگر اهمیت منابع انسانی به مراتب از فناوری های جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است. توانمندی منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی های افراد می باشد و در واقع شامل ادراکات فرد نسبت به نقش خویش در شغل و سازمان می شود (عبدالهی، ۱۳۸۵). توانمندسازی اخیراً به عنوان یک پارادایم جدید در مدیریت ظاهر شده است (هاردی و سولیوان^۲، ۱۹۹۸). مبنی بر اینکه ساختارهای تیلوریستی باید به طرح های دموکراتیک تر تبدیل شود و قدرت را با پایین ترین سطوح سازمان تقسیم کند (درلاکسن و ماری^۳، ۱۹۹۶). رویکرد دیگری به توانمندسازی فرض می کند که کارکنان باید به افراد با اعتماد به نفس بیشتری تبدیل شوند که مایل باشند مسئولیت های بیشتری را در نقش های کاری خود بگیرند (کانگر و کانگور^۴، ۱۹۸۸).

توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی های کارکنان شروع می شود. به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم را برای انجام وظایف به طور موفقیت آمیز داشته و احساس کنند که آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت ها را دارند، باور داشته باشند که توانایی تاثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند، احساس کنند که اهداف شغلی معنی دار و ارزشمندی را دنبال می کنند و باور داشته باشند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می شود (فوی^۵، ۲۰۰۷).

توانمندسازی یا واژه انگلیسی Empower در فرهنگ فشرده آکسفورد «قدرتمند شدن، مجوز دادن، قدرت بخشیدن و توانا شدن» معنی شده است. این واژه در اصطلاح، در برگیرنده قدرت و آزادی عمل بخشیدن برای اداره خود است و در مفهوم سازمانی به معنای طراحی ساختار سازمان است، به نحوی که در آن افراد ضمن کنترل خود، آمادگی پذیرش مسئولیت های بیشتری را نیز داشته باشند. اگر چه نظریه پردازان سازمانی مفهوم توانمندسازی را در شیوه های متفاوتی تعریف کرده اند اما دو تعریف کلی در مبنای نظری این بحث قابل شناسایی است.

¹ Empowerment

² Hardy and Leiba-O'Sullivan

³ Thorlakson and Murray

⁴ Conger and Kanungo

⁵ Foy

۱ - توانمندسازی به مفهوم تسهیم قدرت:

بسیاری از نظریه پردازان مفهوم توانمندسازی را هم معنی با مشارکت کارکنان در محل کار مدنظر قرار داده اند. مشارکت کارکنان فرآیندی است که با این وسیله قدرت در میان افراد تسهیم می شود. این نظریه پردازان بحث می کنند که توانمندسازی ممکن است به عنوان اعطای قدرت سازمانی بیشتر به کارکنان و تفویض اختیار تعریف شود. تعریف توانمندسازی براساس این روش، محدودیت هایی دارد که شامل موارد زیر است:

- قدرت در سیستم سازمانی با مقدار ثابت بوده لذا بازی بده و بستان حاکم است.
- سهم قدرت توسط مدیران برای ایجاد توانمندسازی کافی است.

۲ - توانمندسازی به عنوان مفهوم انگیزی و شناختی:

در این رویکرد توانمندسازی به عنوان سازه انگیزی تعریف می شود که بر ادراک های کارکنان نسبت به محیط کاریشان مبتنی است. و آن تواندسازی روانشناختی^۱ می باشد.

جدول ۱: ابعاد توانمندسازی کارکنان از دیدگاه های مختلف انگیزی و شناختی

ابعاد موثر بر توانمندسازی	نظریه پردازان
احساس خود کارآمدی، خود اثربخشی	کانگر و کانگو
احساس موثر بودن، احساس داشتن حق انتخاب، احساس شایستگی، احساس معنی دار بودن	توماس و ولتهوس
موثر بودن، داشتن حق انتخاب، شایستگی، معنی داری	اسپریتز
احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن، احساس معنی دار بودن، احساس داشتن اعتماد به دیگران	میشرا

توماس و ولتهوس^۲ (۲۰۰۰) روش کلی را که کانگر و کانگو در سال ۱۹۸۱ ارائه کرده بودند، بسط و گسترش دادند و پیشنهاد کردند که توانمندسازی بهتر است به منزله ی ساختاری چند بعدی مورد توجه قرار گیرد. این دو پژوهشگر در مدل مفهومی خود از توانمندسازی کارکنان به تحلیل ابعاد چهارگانه توانمندسازی یعنی تاثیر، انتخاب، شایستگی و معنادار بودن پرداخته اند (توماس و ولتهوس، ۲۰۰۰). بر طبق نظر توماس و ولتهوس سطوح بالای چهار بعد توانمندسازی با هم ترکیب می شوند تا سطوح بالایی از انرژی، ابتکار عمل، انعطاف پذیری و پایداری رفتارهای کاری ایجاد شود (موغلی و همکاران، ۱۳۸۸).

در پژوهش های مختلفی بیان گردیده است که عوامل مختلفی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان تأثیرگذار است. البته می توان گفت رویکردهای مختلف مطالعات و پژوهش های سرمایه فکری بیانگر آن است که سرمایه های فکری سازمان

¹ Psychological Empowerment

² Thomas & Velthouse

برای توانمندسازی کارکنان و تحقق اهداف سازمانی اهمیت دارند. در پژوهشی تورانی، یزدی و گوهری (۱۳۸۷) بیان کردند که روشنی و وضوح اهداف، کار تیمی، مشارکت کارکنان و ارتباطات بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان بیمارستان های آموزشی تأثیر مثبت دارند. قربانی زاده و خالقی نیا (۱۳۸۸)، در پژوهشی دیگر بیان کردند که دانش ضمنی با توانمندسازی کارکنان دانشگاه پیام نور دارای رابطه مثبت و معناداری می باشد. اندیشمند (۱۳۸۸)، در پژوهش خود اشاره داشته است که فرهنگ سازمانی مناسب که به عنوان شاخص سرمایه ساختاری سازمانی شناخته می شود، می تواند احساس هویت گروهی و سازمانی مشترک، مشارکت و اعتمادهای بین فردی و گروهی را تقویت کند. شاهبندزاده و بهرامی (۱۳۹۲)، نیز در پژوهش خود اشاره داشته اند که دانش، مهارت، توانایی و قابلیت های کارکنان که به عنوان شاخص هایی از سرمایه فکری شناخته می شوند از جمله عواملی هستند که بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارند. باون و لاولر^۱ (۲۰۰۶)، در پژوهش خود اشاره به این نکته داشته اند که یکی از عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان، اطلاعات، دانش و مهارت شغلی می باشد. بروکینگ^۲ (۲۰۰۸)، اشاره می کند که سرمایه فکری اصطلاحی برای ترکیب دارایی ناملموس بازار، دارایی فکری، دارایی انسانی و ساختاری است که سازمان را برای انجام فعالیت هایش توانمند می سازد (طالبی و همکاران، ۱۳۹۲). کانگ و اسنل^۳ (۲۰۰۹)، در پژوهش خود اشاره می کنند که سرمایه فکری و یادگیری بر توانمندسازی منابع انسانی تأثیر می گذارند. سبیرت، وانگ و کورت رایت^۴ (۲۰۱۱)، در پژوهش خود بیان کردند که عوامل فرهنگی اجتماعی، شیوه های مدیریت، حمایت های سازمانی و ویژگی های شغلی بر توانمندسازی تأثیر گذار هستند. انصاری، مانیر و گریک^۵ (۲۰۱۲) و الینگر و همکارانش^۶ (۲۰۱۳)، نیز در پژوهش های دیگر بیان کرده اند که سرمایه های اجتماعی که شامل ارتباطات، اعتماد و روابط درون گروهی افراد در درون سازمان می باشد، بر توانمندسازی و توسعه بهبود قابلیت های افراد سازمان بر توانمندسازی تأثیر دارد.

با توجه به پژوهش های فوق، اهمیت سرمایه های فکری در توانمندسازی روانشناختی کارکنان به خوبی قابل درک است. از آنجا که یکی از چالش های مسئولان دانشگاه آماده کردن محیط مناسب برای رشد و پرورش ذهن اعضا می باشد، لذا با حمایت از سرمایه های فکری و توسعه پایگاه آن ها در سازمان و افزایش انگیزش کارکنان موجب توانمندسازی روانشناختی کارکنان و افزایش بهره وری سازمان گردید. از این رو شناخت، ارزیابی و مدیریت سرمایه های فکری از یک طرف و توجه و رسیدگی به منابع انسانی و فراهم آوردن زندگی کاری توانمند برای آن ها از طرف دیگر می تواند از اهمیت زیادی برخوردار باشد و زمینه را برای ورود، بقا و پیشرفت سازمان ها به عصر دانشی و رقابتی امروزی فراهم آورد. بنابراین با توجه به مطالب فوق سوال اساسی این است که؛

آیا بین سرمایه های فکری با توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان رابطه معناداری وجود دارد؟

شکل ۲: مدل مفهومی تحقیق

¹ Bowen & Lawler

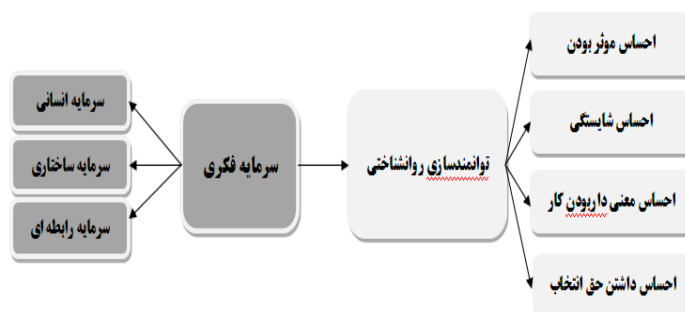
² Brooking

³ Kang & Snell

⁴ Seibert, Wang & Cour

⁵ Ansari, Munir & Greg

⁶ Ellinger et al.



روش پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به موضوع از نوع کاربردی و با توجه به روش گردآوری داده ها از نوع توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان بودند که تعداد ۹۲۰ نفر می باشند که با روش نمونه گیری تصادفی ساده و بر اساس فرمول کوکران ۲۷۱ نفر از آن ها انتخاب شدند. در این پژوهش گردآوری داده ها و اطلاعات مورد نیاز در انجام تحقیق به صورت پیمایشی به وسیله دو پرسشنامه سرمایه فکری و توانمندسازی روانشناختی بعد از تعیین پایایی و روایی انجام گردید. به منظور تبیین رابطه بین سرمایه فکری و توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه بدست آمد. به همین منظور از پرسشنامه هایی استفاده شد که شامل ۲ بخش بود. بخش اول که متغیرهای دموگرافیک از قبیل جنسیت سن سابقه شغلی و ... را نشان می دهد و بخش دیگر شامل پرسشنامه محقق ساخته سرمایه فکری است که با الگوگیری از پرسشنامه ۲۰ سوالی بونتیس (۲۰۰۱) شامل ۸ سوال سرمایه انسانی، ۷ سوال سرمایه ساختاری و ۵ سوال سرمایه رابطه ای و پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی نیز با الگوگیری از پرسشنامه ۱۸ سوالی والتون (۱۹۷۳) شامل ۴ سوال احساس موثر بودن، ۵ سوال احساس شایستگی، ۵ سوال احساس معنی دار بودن و ۴ سوال احساس داشتن حق انتخاب طراحی گردید. که سوالات این پرسشنامه ها براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد. بدین صورت که پاسخ ها از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم طرح ریزی شده اند. روش به کار رفته در این پژوهش برای محاسبه اعتبار (پایایی) پرسشنامه ها روش آلفای کرونباخ می باشد. برای تعیین آلفای کرونباخ تعداد ۳۰ پرسشنامه بین کارکنان توزیع شد و با استفاده از نرم افزار SPSS میزان آلفا محاسبه شد که آلفا برای هر کدام از پرسشنامه های سرمایه فکری و توانمندسازی روانشناختی به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۱ به دست آمد و با توجه به اینکه معمولاً اعتبار فراتر از ۷۰ درصد مطلوب است. لذا می توان گفت که این پرسشنامه ها از اعتبار مناسب و بالایی برخوردار هستند. برای بررسی روایی پرسشنامه ها از روایی محتوایی استفاده شد. به این منظور پرسشنامه ها در اختیار ۵ تن از اساتید بخش مدیریت دانشگاه قرار داده شد و در نهایت با استفاده از نظرات آنها پرسشنامه نهایی با روایی محتوایی بالا تهیه گردید و در بین جامعه آماری توزیع گردید. پس تحلیل داده ها با استفاده از آزمون های تحلیل واریانس، تحلیل عاملی تأییدی و همچنین مدل سازی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار SPSS، LISREL و AMOS انجام گردید

هدف از نگارش این بخش، تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده حاصل از جامعه مورد مطالعه یعنی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، به منظور پاسخ گویی به سؤال های پژوهش بوده است. بر این اساس، به منظور تجزیه و تحلیل داده ها و پاسخ گویی به سؤال های پژوهش از روش ها و آزمون های آماری در دو سطح آمار توصیفی (انواع شاخص های آماری، انواع جداول آماری و انواع نمودارهای آماری) و آمار استنباطی (تحلیل عاملی تأییدی و مدل یابی معادلات ساختاری) استفاده شده است.

نرمال بودن داده ها

برای تصمیم گیری درباره نحوه آزمون هر یک از فرضیات مطرح شده، یکی از سؤالات اساسی این است که آیا داده ها از توزیع خاصی پیروی می کنند یا خیر؟ به منظور بررسی این موضوع در ادامه به یکی از قضایای مشهور نظریه احتمال اشاره می کنیم. این قضیه که تحت عنوان «قضیه حد مرکزی^۱» شهرت دارد در تحقیق پیش رو برای ساخت هر یک از متغیرها و ابعاد مورد استفاده در تحقیق از شاخص میانگین استفاده شده است. بر طبق آنچه در قضیه حد مرکزی بیان شده است و با توجه به اینکه در متغیرهای مورد بررسی دو شرط اساسی قضیه حد مرکزی ($\sigma^2 < \infty$) و به اندازه کافی بزرگ حجم نمونه) برقرار است؛ بنابراین با استناد به این قضیه می توان گفت تمامی متغیرهای مورد استفاده در این تحقیق از توزیع نرمال پیروی می کنند بنابراین برای بررسی فرضیات پژوهش می توان از آزمون هایی که به شرط نرمال بودن نیازمندند استفاده کرد.

فرضیه اصلی:

H0: بین سرمایه فکری و توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان رابطه معناداری وجود ندارند.

H1: بین سرمایه فکری و توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان رابطه معناداری وجود دارند.

برای بررسی این فرضیه از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل سازی معادلات ساختاری ابزاری قدرتمند در دست پژوهشگر است که وی را در چگونگی تدوین مبانی و چارچوب نظری پژوهش در قالب مدل اندازه گیری و ساختاری یاری می رساند. علاوه بر آن، با بهره گیری از داده های تجربی امکان آزمون مدل تدوین شده را به عنوان یک کل فراهم آورده و با شاخص هایی که در برابر پژوهشگر قرار می دهد وی را در اصلاح و بهبود مدل تعیین شده راهنمایی می کند.

جدول ۲: شاخص های برازش مدل

شاخص	حد مطلوب آماره	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)	$\leq 0/08$	0/048
نسبت خی دو (χ^2 / df)	کمتر از ۳	۱/۶۶۹
بrazندگی (GFI)	$\geq 0/90$	0/987
بrazندگی تعدیل یافته (AGFI)	$\geq 0/90$	0/965

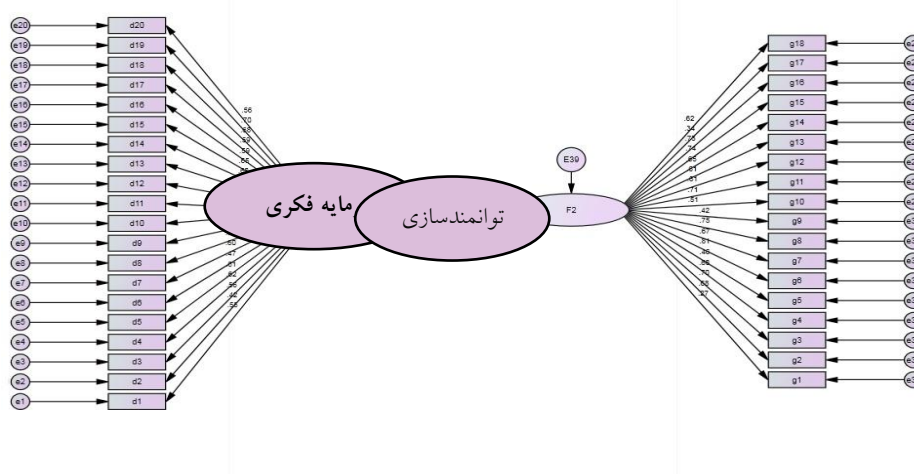
¹ Central Limit Theorem

۰/۹۱۱	$\geq ۰/۹۰$	برازش مقایسه‌ای (CFI)
۰/۹۳۸	$\geq ۰/۹۰$	برازش نرم (NFI)
۰/۹۰۰	$\geq ۰/۹۰$	برازش غیر نرم (TLI)
۰/۹۱۵	$\geq ۰/۹۰$	برازش افزایشی (IFI)

جدول ۳: ضریب مسیر و معنی‌داری آن و بررسی فرضیه پژوهش در مدل تحلیل مسیر اصلی

رابطه مورد بررسی	ضریب مسیر	t مقدار	P - مقدار	نتیجه	نوع رابطه
سرمایه فکری ← توانمندسازی روانشناختی	۰/۸۳۵	۶/۴۰۰**	۰/۰۰۱	تأیید فرضیه	مستقیم

** مقادیر بزرگ‌تر از ۱/۶۴ معنی‌دار در سطح ۰/۰۵ * مقادیر بزرگ‌تر از ۱/۲۸ معنی‌دار در سطح ۰/۱



شکل ۲: نتایج معادلات ساختاری برای بررسی مدل (بار عاملی استاندارد شده)

در شکل (۲) نتایج حاصل از برازش مدل، برای سنجش رابطه بین سرمایه فکری و توانمندسازی روانشناختی نشان داده شده است. این نمودار از دو بخش کلی تشکیل شده است. در قسمت اول رابطه میان متغیرهای پنهان (سرمایه فکری و توانمندسازی روانشناختی) و متغیرهای نشانگر مربوطه به وسیله بارهای عاملی استاندارد شده نمایش داده شده است. قسمت دوم شدت رابطه بین متغیر پنهان سرمایه فکری و متغیر پنهان توانمندسازی روانشناختی به وسیله ضریب رگرسیون استاندارد بیان شده است که نشان‌دهنده تأثیر مستقیم سرمایه فکری بر توانمندسازی روانشناختی است.

فرضیات فرعی

برای بررسی این فرضیه از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. همچنین برای کاهش خطای برآورد، تمامی مؤلفه‌های سرمایه فکری را به‌طور همزمان در مدل قرار داده و به بررسی رابطه بین هر یک از این مؤلفه‌ها با توانمندسازی روانشناختی پرداخته‌ایم؛ بنابراین برای پنج فرضیه فرعی با توجه به مدل برازش داده شده در شکل (۳) نتیجه‌گیری خواهیم

کرد. شاخص های نیکویی برازش در جدول (۴) آورده شده است. با توجه به اینکه شاخص های گزارش شده در مدل، همگی در سطح مطلوب قرار گرفته اند بنابراین می توان گفت، مدل برازش داده شده از مناسبت کافی برخوردار است

جدول ۴: شاخص های برازش مدل

شاخص	حد مطلوب آماره	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)	$\leq 0/08$	0/066
نسبت خی دو (χ^2 / df)	کمتر از ۳	۲/۱۸۵
برازندگی (GFI)	$\geq 0/90$	0/973
برازندگی تعدیل یافته (AGFI)	$\geq 0/90$	0/951
برازش مقایسه ای (CFI)	$\geq 0/90$	0/849
برازش نرم (NFI)	$\geq 0/90$	0/956
برازش غیر نرم (TLI)	$\geq 0/90$	0/927
برازش افزایشی (IFI)	$\geq 0/90$	0/951

فرضیه فرعی اول

H0: بین سرمایه انسانی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان رابطه معناداری وجود ندارند.

H1: بین سرمایه انسانی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان رابطه معناداری وجود دارند.

همان طور که در شکل (۳) و جدول (۵) مشخص است ضریب معنی داری t میان متغیر سرمایه انسانی و توانمندسازی روانشناختی ۲/۸۴۳ است که بیشتر از ۱/۹۶ است و منجر به رد فرض صفر می شود که نشان از وجود رابطه بین سرمایه انسانی و توانمندسازی روانشناختی است. همچنین ضریب مسیر رابطه بین دو متغیر ۰/۲۶۴ است که نشان دهنده رابطه مستقیم است.

جدول ۵: ضرایب مسیر و معنی داری آنها و بررسی فرضیه های پژوهش در مدل تحلیل مسیر

نوع رابطه	نتیجه	P - مقدار	t مقدار	ضریب مسیر	فرضیه
مستقیم	تأیید فرضیه	0/004	۲/۸۴۳**	0/۲۶۴	سرمایه انسانی → توانمندسازی روانشناختی

** مقادیر بزرگتر از ۱/۶۴ معنی دار در سطح ۰/۰۵، * مقادیر بزرگتر از ۱/۲۸ معنی دار در سطح ۰/۱

فرضیه فرعی دوم

H0: بین سرمایه ساختاری و توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: بین سرمایه ساختاری و توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان رابطه معناداری وجود دارد.

همان طور که در شکل (۳) و جدول (۶) مشخص است ضریب معنی داری t میان متغیر سرمایه ساختاری و توانمندسازی روانشناختی ۱/۱۴۹ است که کمتر از ۱/۶۴ است و منجر به رد فرض صفر نمی شود که نشان از عدم وجود رابطه بین سرمایه ساختاری و توانمندسازی روانشناختی است.

جدول ۶: ضرایب مسیر و معنی داری آن‌ها و بررسی فرضیه‌های پژوهش در مدل تحلیل مسیر

فرضیه	ضریب مسیر	t مقدار	P - مقدار	نتیجه	نوع رابطه
H	سرمایه ساختاری \leftarrow توانمندسازی روانشناختی	۰/۰۷۸	۱/۱۴۹	۰/۲۵۰	رد فرضیه
					فاقد رابطه

* مقادیر بزرگ‌تر از ۱/۹۶ معنی دار در سطح ۰/۰۵، * مقادیر بزرگ‌تر از ۱/۶۴ معنی دار در سطح ۰/۱

فرضیه فرعی سوم

H0: بین سرمایه رابطه ای و توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان رابطه معناداری وجود ندارد.

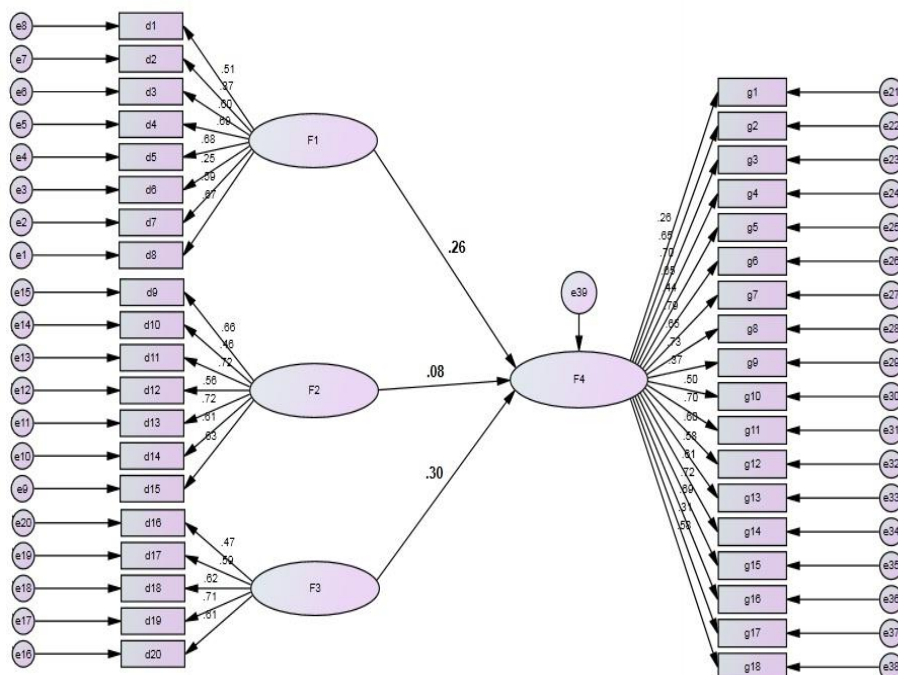
H1: بین سرمایه رابطه ای و توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان رابطه معناداری وجود دارد.

همان طور که در شکل (۳) و جدول (۷) مشخص است ضریب معنی داری t میان متغیر سرمایه رابطه ای و توانمندسازی روانشناختی ۲/۹۴۷ است که که بیشتر از ۱/۹۶ است و منجر به رد فرض صفر می شود که نشان از وجود رابطه بین سرمایه انسانی و توانمندسازی روانشناختی است. همچنین ضریب مسیر رابطه بین دو متغیر ۰/۲۶۴ است که نشان دهنده رابطه مستقیم است.

جدول ۷: ضرایب مسیر و معنی داری آن‌ها و بررسی فرضیه‌های پژوهش در مدل تحلیل مسیر

فرضیه	ضریب مسیر	t مقدار	P - مقدار	نتیجه	نوع رابطه
H	سرمایه رابطه ای \leftarrow توانمندسازی روانشناختی	۰/۲۹۶	۲/۹۴۷**	۰/۰۰۳	تأیید فرضیه
					مستقیم

* مقادیر بزرگ‌تر از ۱/۹۶ معنی دار در سطح ۰/۰۵، * مقادیر بزرگ‌تر از ۱/۶۴ معنی دار در سطح ۰/۱



شکل ۳: نتایج معادلات ساختاری برای بررسی مدل (بار عاملی استاندارد شده)

بحث و نتیجه گیری

در پایان هر کار پژوهشی باید نتایج به دست آمده را بیان کرد، این نتایج از اهمیت بسزایی برخوردار است چرا که می توانند مبنایی برای رفع مشکلات و یا بهبود وضعیت موجود به سمت وضعیت مطلوب یا مطلوب تر باشند. همانگونه که بیان گردید امروزه توجه به بحث های سرمایه فکری و توانمندسازی روانشناختی در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی از ضرورت و اهمیت دو چندان برخوردار است؛ زیرا عمده ترین عنصر نقش آفرین در جامعه دانشگاهی، کارکنان آن هستند که هر چه از توانمندی بالایی برخوردار باشند، دانشگاهها بهتر می توانند به چشم انداز و رسالت خویش که همانا تولید علم و فناوری در جامعه است، دست یابند. در راستای نیل به این هدف، می بایست به هم افزایی سرمایه های فکری بیش از پیش توجه نمود. با توجه به نتایج به دست آمده، رابطه بین سرمایه فکری و توانمندسازی روانشناختی مربوط به فرضیه اصلی تأیید گردید. به عبارتی توجه به دارایی های نامشهود در سازمان و پرورش دادن این دارایی ها، سازمان را به سمت فعالیت های سوق می دهد که در آن کارمندان احساس معناداری نسبت به مسئولیت خود داشته باشند. بنابراین اگر سرمایه فکری در سطح بالایی باشد، تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود نیز بالا خواهد بود. با توجه به نتایج به دست آمده سرمایه فکری یک سازمان که حاصل دارایی ها و منابع ذهنی و نامشهودی است که مجموعه ای از دانش، اطلاعات، اموال فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمان است که سازمان با برگرداندن آن ها به فرآیندهای جدید کالا و خدمات به خلق ارزش می پردازد و قادر است به عنوان بخشی از فرهنگ یک سازمان با افزایش اعتماد به نفس، احساس وابستگی کمتری به مدیران و سرپرستان احساس کرده و گامی در جهت توانمندسازی روانشناختی کارکنان بردارد. (مظاهری و اورک، ۱۳۹۳، ۱۱). نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش های الینگر

و همکاران (۲۰۱۳)، انصاری و همکاران (۲۰۱۲)، باون و لاولر (۲۰۰۶)، مظاهری و اورک (۱۳۹۳)، تورانی و همکاران (۱۳۸۷) و قربانی زاده و خالقی نیا (۱۳۸۸) همخوانی دارد.

نتیجه فرضیه فرعی دوم پژوهش بیانگر عدم رابطه بین سرمایه ساختاری و توانمندسازی روانشناختی در این دانشگاه می- باشد که با نتایج تحقیق اندیشمند (۱۳۸۸) و مظاهری و اورک (۱۳۹۳) همخوانی ندارد. همچنین نتایج فرضیه های اول و سوم فرعی پژوهش بیانگر رابطه معنادار بین سرمایه انسانی و سرمایه رابطه ای با توانمندسازی روانشناختی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان می باشد. نتایج بدست آمده با نتایج تحقیقات سیرت و همکاران (۲۰۱۳)، کانگ و اسنل (۲۰۰۹)، بروکینگ (۲۰۰۸)، مظاهری و اورک (۱۳۹۳)، شاهبندزاده و بهرامی (۱۳۹۲) همخوانی دارد که هر کدام به نوعی در پژوهش خود اشاره کرده اند که توانمندسازی کارکنان متأثر از دانش، مهارت، توانایی، قابلیت های کارکنان، سرمایه ارتباطی و ... می باشد.

بدین ترتیب با توجه به تأیید فرضیه اصلی پژوهش، به مسئولین دانشگاه پیشنهاد می گردد شرایطی را فراهم آورند که در آن توجه به شاخص های سرمایه فکری در اولویت کاری قرار بگیرد و ارزیابی های پیوسته از این شاخص ها در سطوح مختلف سازمان داشته باشند تا نقاط قوت و ضعف دانشگاه جهت توانمند سازی کارکنان مشخص شود. چراکه امروزه هیچ سازمانی بدون داشتن کارکنان توانمند، قادر به ادامه حیات نیست. توانمندسازی نه وظیفه است و نه پایان یک کار، بلکه یک فرایند شدن است. به نظر محققین، اولین گام در این راه شناسایی سرمایه فکری می باشد که متاسفانه کارکنان دانشگاه آزاد کرمان که مورد بررسی در این تحقیق می باشند، اطلاعات دقیقی در مورد آن نداشتند و گام مهم بعدی مدیریت سرمایه های فکری است که باید مد نظر قرار گیرد. برای اینکه کارکنان زندگی کاری با کیفیتی داشته باشند باید راهکارهایی ارائه شود تا سرمایه های فکری سازمان بالا رود و به طبع آن کارکنان توانمندتر شوند. از این رو در تحلیل های سازمانی باید به طور همزمان در نظر گرفته شوند. در نهایت پیشنهاد میشود دانشگاه با برگزاری همایش و سمینار های مختلف در زمینه توانمندسازی و سرمایه فکری، کارکنان را با فلسفه این متغیرها و روابط و تاثیر آنها بر کارآمدی کارکنان، بیشتر آشنا کنند.

منابع

فارسی

- امینی، آزاده، (۱۳۸۷)، تاثیر سرمایه اجتماعی بر چرخه مدیریت دانش، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت تهران، ۵۰
- اندیشمند، ویدا (۱۳۸۸)، شناسایی مؤلفه های سرمایه اجتماعی در دانشگاهها به منظور ارائه مدلی جهت ارتقاء آن، فصلنامه رهبری و کدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۲، صص ۳۴-۹

تورانی، سوگند و یزدی، وحید و گوهری، محمود رضا (۱۳۸۷)، رابطه جو توانمندسازی با ادراک توانمندی کارکنان در بیمارستان های آموزشی کرمان، فصلنامه مدیریت سلامت، شماره ۳۱، صص ۱۷-۲۶

شاهبندزاده، حمید و بهرامی، پروانه (۱۳۹۲)، بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی و محرک سرمایه انسانی در نیروی انتظامی بوشهر، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، دوره ۸، شماره ۳، صص ۳۱۹-۳۴۰

قربانی زاده، وجه اله و خالقی نیا، شیرین، (۱۳۸۸)، نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، سال اول، شماره ۲، صص ۸۵-۱۰۵

مظاهری، ساناز و اورک، ناهید (۱۳۹۳)، ارائه مدل شناسایی ارتباط سرمایه فکری و توانمندسازی روانشناختی کارکنان زن واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی در شهر تهران، فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی، سال نهم، شماره ۳، صص ۱۱۵-۱۲۸

موغلی، علیرضا و حسن پور، اک محمد (۱۳۸۸)، بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲.

وتن، دیوید، کمرون، کیم. (۱۳۸۱) تواناسازی و تفویض اختیار، ترجمه: بدرالدین اورعی یزدانی، موسسه تحقیقات آموزش مدیریت.

یارمحمدزاده، پیمان و سعادت، سیدعلی و هویدا، رضا و بختیارآبادی، حسنعلی، (۱۳۹۰) تعیین روابط چندگانه میان فرآیند مدیریت استراتژیک و مولفه های سرمایه فکری در دانشگاه های دولتی اصفهان، مجله آموزش عالی، سال سوم، شماره ۲

منابع انگلیسی

- Bountis, N, Keow W.C & Richadson, s (2000), Intellectual Capital & Business Performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 85-100
- Bowen, D. E., & Lawler III, E. E. (2006), The Empowerment of Service Workers. *Managing innovation and change*, Vol. 22, PP.155-69.
- Chen, J.C.H., Parker, L.J. and Lin, B. (2006) , Technopreneurship in native American businesses: current issues and future with a case study, *International Journal of Management and Enterprise Development*, 3(1-2): 7084.
- Conger, Jay, A, Rabindra & N, Kanungo (1998), The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice, *Academy of Management Reviw*. Vol. 13, pp 482-471
- Conger, Jay, A, Rabindra & N, Kanungo (۲۰۰۳), The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice, *Academy of Management Reviw*. Vol. 13, pp 482-471
- Ellinger, A. E., Musgrove, C. C. F., Ellinger, A. D., Bachrach, D. G., Elmadağ Baş, A. B., & Wang, Y. L. (2013), Influences of Organizational Investments in Social Capital on Service Employee Commitment and Performance. *Journal of Business Research*, Vol. 66 ,No 8, PP.1124-1133.

- Foy, Nancy(1997), *Empowerhng People at Work* , Cambridg: Gower.
- Hardy, C. and S. Leiba-O'Sullivan. (1998). "The Power Behind Empowerment: Implications for Research and Practice." *Human Relations* 51(4): 451-483.
- Kang, S. C., & Snell, S. A. (2009), *Intellectual Capital Architectures and Ambidextrous learning: a Framework for Human Resource Management. Journal of Management Studies*, Vol.46, No 1,PP.65-92.
- Kurz, Peter, (2000) *Intellectual capital management and value maximization, Technology, Law and Insurance*, 5: 1-2, 27-32,
- Roose, G, Pike, S and Fernstro, L, (2005), *Managing Intellectual Capital in Practice*, Oxford: Elsevier. PP 117-226
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011) , *Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: a Meta-Analytic Review. Journal of Applied Psychology*, Vol. 96, No (5) ,P. 981.
- Tayles, M. Bramley, A., Adshead, N. & J. Farr (2002), "Dealing with the Management of Intellectual Capital: The Potential Role of Strategic Management Accounting", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 15, No. 2, PP. 251-26.
- Thomas, Kenneth & Velthouse, Betty. A, (1990), "Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" of intrinsic task motivation", *Academy of Management Review*, 15 (4). pg. 666-681.
- Thorlakson, A. J. and R. P. Murray. (1996). "An Empirical Study of Empowerment in the Workplace." *Group & Organization Management* 21(1): 67-83.
- Yu, Peter K. *From Pirates to Partners: Protecting Intellectual Property in China in the Twenty-First Century. Cardozo Public Law Research Paper No. 34, American University Law Review*, Vol. 50, 8/15/2001, pp. 131-243.