

نوآوری های مدیریت آموزشی، سال نهم، شماره سه (مسلسل ۳۵)، تابستان ۱۳۹۳
صص ۱۱۵-۱۲۸

ارائه مدل شناسایی ارتباط سرمایه فکری و توانمندسازی روانشناختی کارکنان زن واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی در شهر تهران

ساناز مظاهری^۱، دانشجوی دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه علوم تربیتی، رودهن،
ایران

ناهید اورک، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مسجدسلیمان، گروه آموزش ابتدایی،
مسجدسلیمان، ایران

تاریخ وصول: ۹۳/۶/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۳/۲/۲۰

چکیده

پژوهش حاضر که از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی بود، به ارائه مدلی در جهت شناسایی ارتباط سرمایه فکری و توانمندسازی روانشناختی کارکنان زن واحدهای دانشگاهی آزاد اسلامی در شهر تهران می پردازد. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان زن دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران (واحدهای علوم و تحقیقات، تهران شمال، جنوب و مرکز) بودند که تعداد ۱۶۰۰ نفر می باشند و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و فرمول کوکران، تعداد ۳۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسش نامه بود و برای تحلیل داده های جمع آوری شده از نرم افزار SPSS و PLS استفاده شد. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه ها نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه های فکری سازمان و ابعاد آن از قبیل سرمایه های انسانی، سرمایه های ساختاری و سرمایه های ارتباطی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان وجود دارد.

کلید واژه ها: سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ارتباطی، توانمندسازی روانشناختی، دانشگاه آزاد اسلامی.

مقدمه

سرمایه های فیزیکی، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت از ارکان تشکیل دهنده سازمان های امروزی هستند که به زعم بسیاری از پژوهشگران، نیروی انسانی در این بین به عنوان مهم ترین سرمایه سازمان شناخته می شود (انگر، راج، فریز و روزنباخ^۱، ۲۰۱۱). در این بین توانمندسازی نیروی انسانی یکی از اهداف سازمان ها می باشد و همیشه این باور وجود دارد که بهره وری در گرو کارکنان تحصیل کرده و توانمند است (اسمیت^۲، ۲۰۰۰؛ ۱۱). حسن پور، عباسی و نوروژی (۱۳۸۸)، بیان می کنند که ایده کارکنان توانمند، به عنوان عنصر اصلی ارتقاء نوآوری، سازگاری سازمانی، بهبود روابط مشتری و رضایت کارکنان مطرح شده است. از این رو توجه به مفهوم توانمندسازی و عوامل مرتبط با آن می تواند کمک قابل توجهی به رشد و پیاده سازی آن در سازمان نماید.

جامعه ای که امروزه در آن به سر می بریم، جامعه ای دانش بنیان است و دانش و مهارت کارکنان، حرف اول را در آن می زند (پوساوات، کومپا، سیتکولوتک و اوئی^۳، ۲۰۱۱). در عصری که سازمان ها شدیداً به دانش و مهارت کارکنان خود متکی هستند، موسسه های آموزشی با ارائه آموزش هایشان، نقش بسیار حیاتی و مهمی در توسعه سرمایه های فکری و انسانی آن ها دارند (هانسون^۴، ۲۰۰۷).

سرمایه فکری، موجودی یک سازمان است که در یک مقطع زمانی خاص در آن وجود دارد. سرمایه فکری را مجموعه ای از دارایی های دانش محور معرفی می کنند که به یک سازمان اختصاص دارند و در زمره ویژگی های آن محسوب می شوند و از طریق افزودن ارزش به ذی نفعان کلیدی سازمان، به طور قابل ملاحظه ای به بهبود وضعیت رقابتی سازمان کمک می کنند و برای موفقیت بلند مدت سازمان بسیار مهم هستند (مار^۵، ۲۰۰۴). از دیدگاه بنتیس و سرنکو^۶ (۲۰۰۹)، سرمایه فکری عبارت است از "کارکنان، مدیران، رهبران، سرپرستان، کارکنان اجرایی، و به طور کلی، نیروی انسانی شرکت و غیره" (طالی، داوری و دهقان نجم آبادی، ۱۳۹۲). سرمایه فکری برای شرکت ها تنوع ارزش سازمانی زیادی مانند: ایجاد سود، تعیین استراتژی (سهم بازار، رهبری، شهرت)، نوآوری، وفاداری مشتری، کاهش هزینه، بهبود بهره وری و ... را فراهم می کند. هم چنین سرمایه فکری در دانشگاه ها به عنوان دانشی که منابع انسانی (مدرسان، دانشجویان دکتری تخصصی و کارکنان اداری) به دانشگاه ارائه می کنند، تعریف می شود (بزبورا^۷، ۲۰۰۴).

بنتیس^۸ (۱۹۹۸)، ابعاد سرمایه فکری را شامل ابعادی هم چون سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری بیان می کند. منظور از سرمایه انسانی، سطح دانش فردی است که کارکنان یک سازمان دارای آن می باشند که این دانش معمولاً به صورت ضمنی است. منظور از سرمایه ساختاری، کلیه دارایی های غیر انسانی قابلیت های سازمانی است که برای برآورده شدن نیازهای بازار مورد استفاده قرار می گیرد. منظور از سرمایه ارتباطی، کلیه دانش قرار گرفته شده در روابط یک سازمان با محیط خود شامل مشتریان، عرضه کنندگان، مجامع علمی و غیره است.

از سویی دیگر، توانمندسازی روانشناختی کارکنان، 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. توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی های کارکنان شروع شده و این باور را ایجاد

1. Unger, Rauch, Frese & Rosenbusch
3. Phusavat, Comepa, Sitko-Lutek & Ooi
5. Marr
7. Bozbura

2. Smith
4. Hansson
6. Bontis & Serenko
8. Bontis

می‌کند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف در افراد وجود دارد و افراد باور داشته باشند که توانایی تاثیر گذاری و کنترل بر نتایج شغلی را نیز دارند (قربانی زاده و خالقی نیا، ۱۳۸۸). توانمندسازی به عنوان ادراکات مشترک کارکنان از ساختارهای مدیریتی و خط مشی‌ها، مفهوم‌سازی شده است (سان، ژانگ و چن^{۱۱}، ۲۰۱۲؛ بایرن و بامبرگر^۲، ۲۰۱۰).
توانمندسازی از دیدگاه رابینز و سرینو و فردندال^۳ (۲۰۰۲)، به عواملی چون انگیزش درونی، ادراک و تعهد، ساختار شغل، انتقال قدرت یا اختیار و تسهیم منابع و اطلاعات گفته می‌شود. توانمندسازی به رهبرانی که خواهان ایجاد تغییرات کلیدی در سازمان خود هستند کمک می‌کند تا از دانش، مهارت‌ها، تجربیات و انگیزه تمام کارکنانش بهره‌برداری کند (ژانگ و بارتل^۴، ۲۰۱۰). بنا به گفته اسپریتزر^۵ (۱۹۹۵)، توانمندسازی منجر به ایجاد احساس لذت از معنادار بودن (اشاره داشتن به تناسب بین اهداف، باورها و ارزش‌های کاری کارکنان)، شایستگی (اشاره داشتن به باور افراد با ملاحظه قابلیت‌های مهارتی آنها در انجام فعالیت‌های کاری)، احساس خود تعیین (اشاره داشتن به حس فرد از استقلال، کنترل رفتارها و فرآیندهای کاری که با انتخاب اقدام درست منعکس شود) و احساس تأثیر (اشاره داشتن به میزان تحت تأثیر گذاشتن محیط و نتایج عملیاتی) می‌شود.

در پژوهش‌های مختلفی بیان گردیده است که عوامل مختلفی از قبیل سبک‌های رهبری به خصوص سبک رهبری تحول آفرین (ماسی^۶، ۲۰۱۴)؛ فرهنگ و ساختار سازمانی (کاکر و ارتورک^۷، ۲۰۱۰)؛ آموزش‌های ضمن خدمت (دیالی، بیشاپ و مسعود^۸، ۲۰۱۲)؛ سرمایه‌های ناملموس سازمانی هم چون سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی (کانگ و اسنل^۹، ۲۰۰۹؛ شاهبند زاده و بهرامی، ۱۳۹۲) و ... وجود دارند که بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان تاثیر گذار می‌باشند. با توجه به این که در عصر حاضر که عصر دانش‌بنیان نامیده می‌شود و در آن دانش، مهارت و توانایی کارکنان حرف اول را می‌زنند، این پژوهش نیز تأکید بر سرمایه‌های فکری سازمان دارد که به مجموعه‌ای از دارایی‌های دانش محور گفته می‌شود که به یک سازمان اختصاص دارند و در زمره ویژگی‌های آن محسوب می‌شوند و از طریق افزودن ارزش به ذی‌نفعان کلیدی سازمان، به طور قابل ملاحظه‌ای به بهبود وضعیت رقابتی سازمان کمک می‌نمایند (مار، ۲۰۰۴). سرمایه فکری هم چنین موجب ارتقاء سطح شایستگی کارکنان، توانایی حل مسئله و مشکلات توسط کارکنان و ایجاد اعتماد شخصی بین کارکنان می‌گردد (شاهبند زاده و بهرامی، ۱۳۹۲).

البته می‌توان گفت رویکردهای مختلف مطالعات و پژوهش‌های سرمایه فکری بیانگر آن هستند که سرمایه‌های فکری سازمان 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 جو توانمندسازی روانشناختی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی کرمان 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 می‌باشد. اندیشمند (۱۳۸۸)، در پژوهش خود اشاره داشته است که فرهنگ سازمانی مناسب که به عنوان شاخص سرمایه ساختاری سازمانی شناخته می‌شود، می‌تواند احساس هویت گروهی و سازمانی مشترک، مشارکت و اعتمادهای بین فردی و گروهی را تقویت کند.

1. Sun, Zhang & Chen

3. Robbins, Crino & Fredendall

5. Spreitzer

7. Cakar & Erturk

9. Kang & Snell

2. Biron & Bamberger

4. Zhang & Bartol

6. Masi

8. Daily, Bishop & Massoud

شاهبندزاده و بهرامی (۱۳۹۲)، نیز در پژوهش خود اشاره داشته‌اند که دانش، مهارت، توانایی و قابلیت‌های کارکنان که به عنوان شاخص‌هایی از سرمایه فکری شناخته می‌شوند از جمله عواملی هستند که بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارند. باون و لاولر^۱ (۲۰۰۶)، در پژوهش خود اشاره به این نکته داشته‌اند که یکی از عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان؛ اطلاعات، دانش و مهارت شغلی می‌باشد. بروکینگ^۲ (۲۰۰۸)، اشاره می‌کند که "سرمایه فکری اصطلاحی برای ترکیب دارایی ناملموس بازار، دارایی فکری، دارایی انسانی و دارایی زیرساختاری است که سازمان را برای انجام فعالیت‌هایش توانمند می‌سازد" (طالبی و همکاران، ۱۳۹۲). کانگ و اسنل^۳ (۲۰۰۹)، در پژوهش خود اشاره می‌کنند که سرمایه فکری و یادگیری بر توانمندسازی منابع انسانی تأثیر می‌گذارند. سیرت، وانگ و کورت‌رایت^۴ (۲۰۱۱)، در پژوهش خود بیان کردند که عوامل فرهنگی اجتماعی، شیوه‌های مدیریت، حمایت‌های سازمانی و ویژگی‌های شغلی بر توانمندسازی تأثیرگذار هستند. انصاری، مانیر و گریک^۵ (۲۰۱۲) و الینگر و همکارانش^۶ (۲۰۱۳)، نیز در پژوهش‌های دیگر بیان کرده‌اند که سرمایه‌های اجتماعی که شامل ارتباطات، اعتماد و روابط درون گروهی افراد در درون سازمان می‌باشد، بر توانمندسازی و توسعه بهبود قابلیت‌های افراد سازمان تأثیر دارد.

با توجه به پژوهش‌های فوق، اهمیت سرمایه‌های فکری در توانمندسازی روانشناختی کارکنان به خوبی قابل درک است. می‌توان گفت که یکی از غنی‌ترین محیط‌های سازمانی در بسط و گسترش دانش، محیط‌های دانشگاهی می‌باشند. این گونه محیط‌ها هستند که می‌توانند با تکیه بر سرمایه‌های فکری خود و پرداختن به امر دانش و مهارت کارکنان و یا به عبارتی دارایی‌های نامشهود سازمان، موجب توانمندی کارکنان شده و توانمندشدن کارکنان محیط‌های آموزشی در ارتباط مستقیمی با کارایی آن‌ها و همچنین پیشرفت تحصیل دانشجویان دارد که در نتیجه کاهش شکاف علمی کشور با کشورهای توسعه یافته را شاهد بوده و لوازم استقلال علمی کشور را فراهم می‌آورند. بروز و ظهور نظریه‌های علمی جدید از محیط‌های دانشگاهی و تأثیرگذاری آن‌ها بر زندگی انسان‌ها در عرصه‌های مختلف، شاهدهی بر این مدعا است. بنابر این، با توجه به اهمیت سرمایه‌های فکری محیط‌های دانشگاهی و لزوم تأکید بر توانمندسازی کارکنان در این گونه محیط‌ها و هم چنین فقدان چنین پژوهشی در این حیطه، این پژوهش بنا گردید تا به بررسی این موضوع بپردازد. از این رو هدف پژوهش حاضر شناسایی ارتباط سرمایه فکری سازمان و توانمندسازی روانشناختی کارکنان زن واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در شهر تهران می‌باشد.

از این رو با توجه به مطالب مطرح شده در قسمت بالا و با توجه به هدف پژوهش، فرضیه‌های زیر برای پژوهش حاضر مطرح گردیده‌اند و براساس این فرضیه‌های، مدلی ارائه گردیده است (شکل شماره ۱) که در ادامه، به بررسی و تایید این مدل پرداخته خواهد شد.

فرضیه اول: سرمایه فکری رابطه مثبتی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد. همان گونه که در ادبیات تحقیق اشاره شد، یکی از عوامل مهمی که باعث ارتقاء عملکرد کارکنان می‌شود، تلاش برای توانمندساختن آنها از نظر روانشناختی است. با استفاده از مهارت‌های روان شناختی موثر، کارکنان خواهند توانست باعث موفقیت خود و سازمان شوند. از سوی دیگر، مرور مبانی نظری مشخص ساخت که سرمایه فکری عامل کلیدی است که می‌تواند بر توانمندسازی روانشناختی

1. Bowen & Lawler
3. Kang & Snell
5. Ansari, Munir & Gregg

2. Brooking
4. Seibert, Wang & Courtright
6. Ellinger et al.

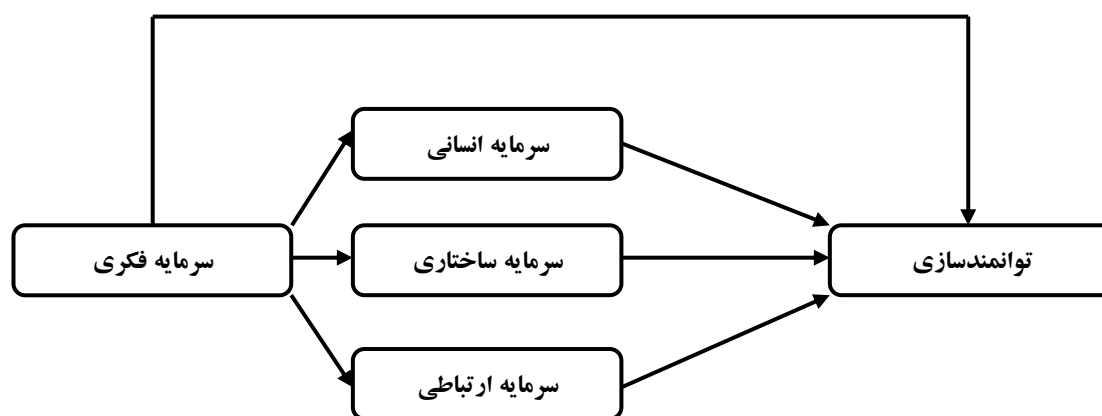
کارکنان تأثیر مثبتی داشته باشد. در حقیقت، پژوهش‌هایی وجود داشته‌اند که به نوعی به تأثیر دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی بر بهبود وضعیت روانشناختی کارکنان اشاره نموده‌اند. از این رو بررسی تأثیر سرمایه فکری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان، فرضیه اول تحقیق حاضر را تشکیل می‌دهد.

فرضیه دوم: سرمایه انسانی رابطه مثبتی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد. مرور ادبیات پیشین نشان داد که سرمایه فکری در ابعاد خود می‌تواند تأثیر به‌سزایی بر ارتقاء مهارت‌های روانشناختی کارکنان داشته باشد. سرمایه انسانی به عنوان اولین بعد، بر سطح دانش و مهارت‌های فردی اعضای سازمان اشاره داشته و از این رو می‌تواند باعث آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های کارکنان شود. در نتیجه، فرضیه دوم اختصاص یافت به بررسی تأثیر سرمایه انسانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان.

فرضیه سوم: سرمایه ساختاری رابطه مثبتی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد. اندیشمندان عرصه مدیریت و سازمان همواره بر اهمیت سرمایه ساختاری که شامل دارایی‌های غیرانسانی و قابلیت‌های سازمانی می‌شود تأکید داشته‌اند. این سرمایه که برای برآورده شدن نیازهای بازار از سوی سازمان‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد، می‌تواند بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان موثر واقع شود. سازمانی که مزیت‌های رقابتی کافی برای تسخیر بازار را داشته باشد، انگیزه لازم را به کارکنان جهت تقویت مهارت‌های روانشناختی‌شان خواهد داد. از این رو، فرضیه سوم در تحقیق حاضر به بررسی تأثیر سرمایه ساختاری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان می‌پردازد.

فرضیه چهارم: سرمایه ارتباطی رابطه مثبتی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد. اهمیت ارتباطات و شبکه‌ها در موفقیت سازمان‌ها مخصوصاً در دهه اخیر بیش از پیش مطرح شده است. پیشرفت‌های تکنولوژی ارتباطات و ظهور شبکه‌های اجتماعی همگی ابزارهای ارتباطی مناسبی برای سازمان‌ها فراهم نموده است. بنابر این دور از ذهن نیست اگر این سرمایه سازمان‌ها را باعث ارتقاء وضعیت توانمندسازی روانشناختی کارکنان بدانیم. از این جهت، در فرضیه چهارم به بررسی این ارتباط پرداخته شده است.

شکل زیر مدل مفهومی تحقیق را که شامل متغیرهای مستقل و وابسته و ارتباط میان آنها است نشان می‌دهد:



شکل ۱: مدل مفهومی برای تبیین ارتباط سرمایه فکری و توانمندسازی روانشناختی کارکنان

روش شناسی

پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی، از حیث روش به دست آوردن داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی و از نظر نوع داده‌های جمع‌آوری شده از نوع کمی (پرسش‌نامه) می‌باشد. در قسمت تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱ و نرم‌افزار اسمارت پی ال اس^۲ برای بررسی همه جانبه مدل مفهومی تحقیق بهره گرفته شده است. SEM بهترین ابزار برای تحلیل تحقیقاتی است که در آنها روابط بین متغیرها پیچیده است، حجم نمونه اندک می‌باشد و توزیع داده‌ها غیر نرمال است. در این روش، متغیرها در دو دسته متغیرهای پنهان و آشکار تقسیم‌بندی می‌شوند که متغیرهای پنهان نیز در سطوح مختلف به کار برده می‌شوند. در پژوهش حاضر ۲ متغیر پنهان در سطح اول (سازه‌های اصلی)، ۸ متغیر پنهان در سطح دوم که همان ابعاد متغیرهای سطح اول هستند و هم چنین ۴۰ متغیر آشکار (سؤال‌های پرسش‌نامه) وجود دارند. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان زن واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران (واحدهای علوم و تحقیقات، تهران شمال، جنوب و مرکز) است که تقریباً تعداد ۱۶۰۰ نفر تخمین زده شدند و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و فرمول کوکران، تعداد ۳۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

متغیر پنهان سرمایه فکری بر اساس پرسش‌نامه استاندارد بنتیس (۱۹۹۸) و هم چنین متغیر پنهان توانمندسازی روانشناختی توسط پرسش‌نامه استاندارد جهانیان (۱۳۸۶) طراحی شده است. جدول ۱ گویای این متغیرها است:

جدول ۱: متغیرهای پنهان و آشکار

تعداد متغیرهای آشکار (سؤال‌ها)	متغیرهای پنهان سطح دوم (ابعاد)	متغیرهای پنهان سطح اول
۲۰	سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی	سرمایه فکری
۲۰	احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس موثر بودن، احساس معنادار بودن و احساس اعتماد	توانمندسازی روانشناختی

برای بررسی میزان پایایی پرسش‌نامه از روش PLS استفاده شده است. در این روش پایایی توسط دو معیار مورد سنجش واقع می‌گردد: (۱) ضریب آلفای کرونباخ، (۲) پایایی ترکیبی (CR). مقدار ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷، نشانگر پایایی قابل قبول است (چین، ۱۹۹۸). در پژوهش حاضر نتایج مربوط به پایایی این دو معیار در جدول (۲) نشان داده شده و روشن است که نتایج این دو معیار حاکی از پایایی قابل قبول برای پژوهش می‌باشد.

1. Structural Equation Modeling (SEM)
3. Chin

2. Partial Least Squares

جدول ۲: معیارهای پایایی در مورد متغیرهای پژوهش

متغیرهای اصلی	ابعاد	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)
سرمایه فکری	سرمایه انسانی	.۷۴۲	.۷۶۱
	سرمایه ساختاری	.۷۱۶	.۷۷۳
	سرمایه ارتباطی	.۷۷۵	.۸۱۹
توانمندسازی روانشناختی	احساس شایستگی	.۷۹۲	.۸۱۳
	احساس استقلال	.۸۰۳	.۸۹۱
	احساس موثر بودن	.۷۳۱	.۷۸۳
	احساس معنادار بودن	.۷۲۸	.۷۳۰
	احساس اعتماد	.۷۶۶	.۸۰۳

علاوه بر پایایی، روایی پرسش نامه توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا که مختص مدل سازی معادله های ساختاری است، بررسی گشت. به طوری که برای ارزیابی روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج شده^۱ استفاده شد که نتایج این معیار برای متغیرهای پژوهش در جدول ۳ نشان داده شده است:

جدول ۳: بررسی روایی همگرا

متغیر	سرمایه انسانی	سرمایه ساختاری	سرمایه ارتباطی	احساس شایستگی	احساس استقلال	احساس مؤثر بودن	احساس معنادار بودن	احساس اعتماد
AVE	.۶۶۲	.۶۷۱	.۷۰۳	.۷۴۱	.۶۶۴	.۶۹۰	.۵۹۳	.۶۱۱

مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE، ۰/۵ می باشد (هالند^۲، ۱۹۹۹). همان گونه که از جدول بالا مشخص است، تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه ها از مقدار ۰/۵ بیشتر بوده و این مطلب مؤید این است که روایی همگرای پرسش نامه حاضر در حد قابل قبول است.

در قسمت روایی واگرا، میزان همبستگی سازه های مدل با شاخص های مربوط به خود در مقابل همبستگی با سازه های دیگر در مدل مقایسه می شود. این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه ها محاسبه می شود. همان طور که در جدول ۴ قابل مشاهده است، مقادیر قطر اصلی ماتریس (جذر ضرایب AVE هر سازه) از مقادیر پایین (ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه های دیگر) بیشتر است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرای سازه ها است.

1. Average Variance Extracted

2. Hulland

جدول ۴: بررسی روایی واگرا

توانمندسازی				سرمایه فکری			ابعاد متغیرها	مفهوم
اعتماد	احساس معنادار بودن	احساس بودن	احساس استقلال	احساس شایستگی	احساس ارتباطی	سرمایه ساختاری	سرمایه انسانی	مفهوم
							۰/۸۳	سرمایه انسانی
						۰/۱۸۹	۰/۲۶۵	سرمایه ساختاری
					۰/۸۳۸	۰/۳۶۵	۰/۴۸۴	سرمایه ارتباطی
				۰/۸۶۰	۰/۴۵۷	۰/۴۳۰	۰/۶۲۴	احساس شایستگی
			۰/۸۱۴	۰/۵۵۴	۰/۶۵۷	۰/۴۲۰	۰/۶۳۲	احساس استقلال
		۰/۸۳۰	۰/۵۰۳	۰/۴۰۲	۰/۲۶۴	۰/۳۰۷	۰/۴۰۹	احساس مؤثر بودن
	۰/۷۷۰	۰/۴۲۱	۰/۱۳۴	۰/۴۲۰	۰/۳۳۱	۰/۱۲۹	۰/۲۰۱	احساس معنادار بودن
۰/۷۸۱	۰/۱۳۵	۰/۴۲۱	۰/۴۴۱	۰/۳۱۲	۰/۱۲۹	۰/۴۱۹	۰/۳۱۵	احساس اعتماد

یافته‌ها

پس از بررسی پایایی و روایی، نوبت به آزمودن فرضیه های تحقیق می رسد. اما پیش از انتخاب روش مناسب برای تحلیل داده‌ها نیاز است تا نرمال بودن توزیع داده‌ها بررسی گردد. برای بررسی نرمال بودن از آزمون کولموگروف-اسمیرنف^۱ استفاده شده است. در این آزمون فرض آماری صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها و فرض یک مویده نرمال نبودن توزیع داده‌ها است. نتایج جدول زیر حاکی از آن است که توزیع داده‌ها در تحقیق حاضر از توزیع نرمال برخوردار نیست زیرا سطح معناداری از ۰۵/۰ کمتر شده است و در نتیجه می‌توان در سطح اطمینان ۹۵/۰ بیان داشت که فرض صفر، یعنی اینکه توزیع داده‌های پژوهش نرمال است، رد شده و فرض یک مبنی بر نرمال نبودن توزیع داده‌ها تأیید می‌شود.

جدول ۵: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

آماره کولموگروف-اسمیرنف درجه آزادی سطح معناداری

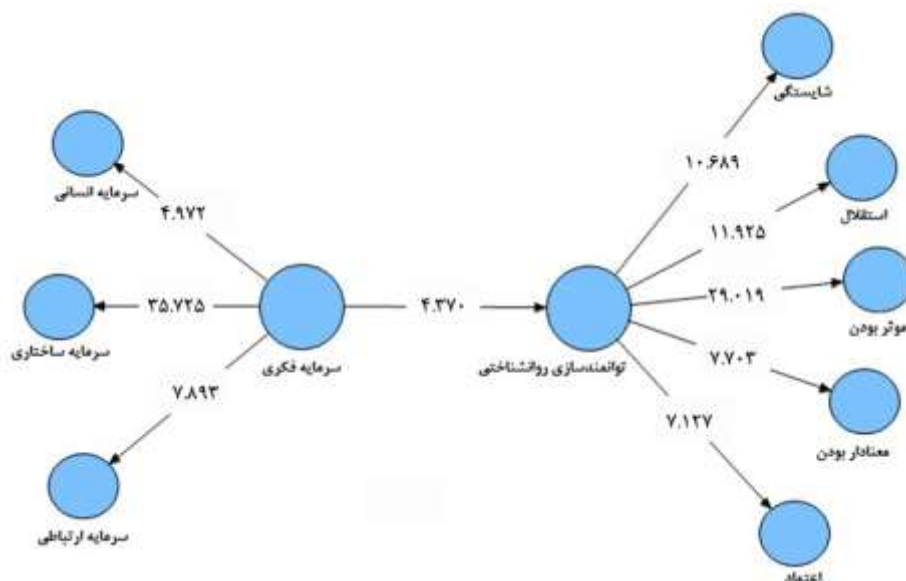
۰/۰۱۷	۳۰۹	۰/۰۹۵
-------	-----	-------

از آنجایی که توزیع داده‌ها نرمال نشد، روش معادله‌های ساختاری با نرم افزار PLS انتخاب شد. زیرا این نرم افزار به نرمال بودن توزیع داده‌ها حساس نیست و محقق می‌تواند فارغ از این محدودیت به تحلیل داده‌ها بپردازد (رینگل و همکاران^۲، ۲۰۱۲) درمنبع نوشته شود. از این رو، رابطه علت و معلولی بین سرمایه فکری و توانمندسازی روانشناختی توسط نرم افزار PLS سنجیده شده است. ابتدا برای تأیید فرضیه اصلی پژوهش از فرمان خودراه اندازی^۳ استفاده شد که خروجی

1. Kolmogorov-Smirnov test
3. Bootstrapping

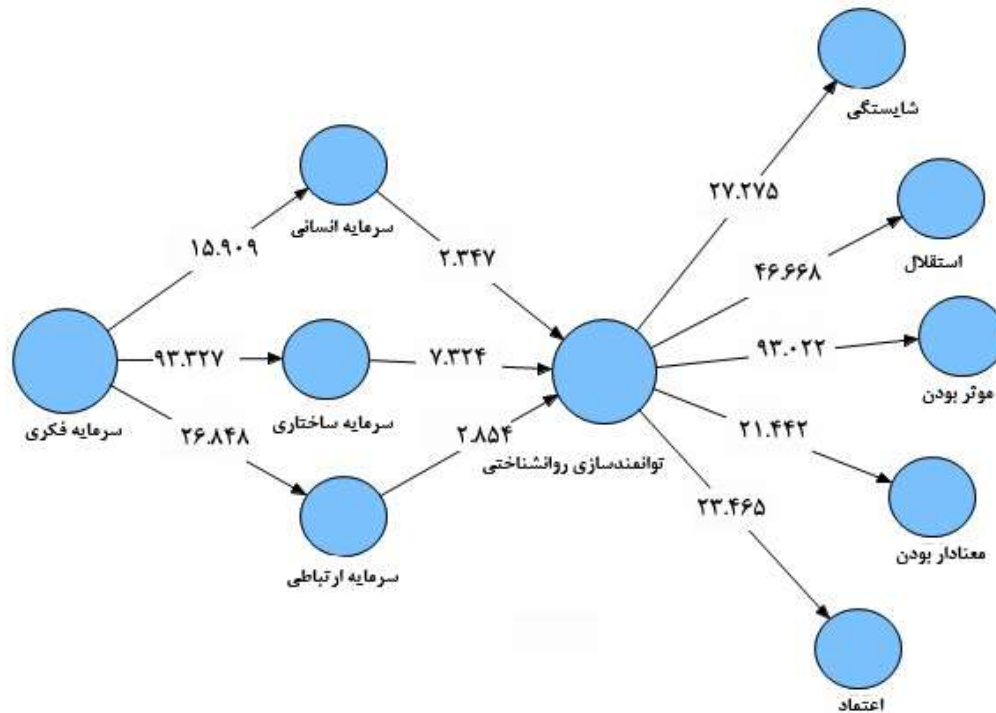
2. Ringle et al.

حاصل ضرایب t یا ضرایب معناداری را نشان می‌دهد (شکل شماره ۲). وقتی مقادیر t در بازه بیشتر از $+1.96$ باشند، بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوطه و متعاقباً تأیید فرضیه اصلی پژوهش است. همان گونه که در شکل شماره ۲ مشخص است، ضرایب t بین دو سازه اصلی پژوهش، همگی بالای $1/96$ هستند که مبین پذیرش فرضیه اصلی پژوهش هستند.



شکل ۲: ضرایب معناداری برای بررسی فرضیه اصلی

در مرحله بعد برای بررسی معناداری فرضیه‌های فرعی پژوهش، ابعاد سرمایه فکری به توانمندسازی روانشناختی متصل شد و مدل اجرا گشت که نتایج ضرایب معناداری مربوط به هر یک از فرضیه‌های فرعی را مشخص ساخت. همان گونه که در شکل شماره ۳ نیز مشاهده می‌شود، این ضرایب همگی بالاتر از $1/96$ هستند که نشان از معناداری تمامی فرضیه‌های فرعی پژوهش دارد.



شکل ۳: ضرایب معناداری برای بررسی فرضیه های فرعی

در نهایت در مرحله آخر، مدل در حالت تخمین استاندارد اجرا شد که ضرایب استاندارد شده را نشان داد. جدول ۵ این ضرایب را به همراه اعداد t که در شکل های مزبور مشخص است، نشان می دهد. مطابق با این جدول، سرمایه فکری و توانمندسازی روانشناختی به میزان ۰/۷۱ رابطه مستقیم دارند. هم چنین از میان ابعاد سرمایه فکری، سرمایه ساختاری قوی ترین رابطه را با توانمندسازی روانشناختی داشته است.

جدول ۶: بررسی فرضیه های پژوهش

فرضیه ها	ضرایب استاندارد شده	مقدار t	نتیجه
سرمایه فکری ← توانمندسازی روانشناختی	۰/۷۱	۴/۳۷۱	تأیید
سرمایه انسانی ← توانمندسازی روانشناختی	۰/۶۲	۲/۳۴۷	تأیید
سرمایه ساختاری ← توانمندسازی روانشناختی	۰/۷۹	۷/۳۲۴	تأیید
سرمایه ارتباطی ← توانمندسازی روانشناختی	۰/۶۶	۲/۸۵۴	تأیید

بحث و نتیجه گیری

همان طور که بیان گردید امروزه توجه به بحث های سرمایه فکری و توانمندسازی روانشناختی در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی از ضرورت و اهمیت دو چندانی برخوردار است. زیرا عمده ترین عنصر نقش آفرین در جامعه دانشگاهی، کارکنان آن هستند که هر چه از توانمندی و دانشوری بالایی برخوردار باشند، دانشگاه ها بهتر می توانند به چشم انداز و رسالت خویش که همان تولید علم و فناوری در جامعه است، دست یابند. در راستای نیل به این هدف، می بایست به هم

افزایی سرمایه‌های فکری بیش از پیش توجه کرد و از آن در جهت ارتقاء توانمندسازی کارکنان بهره گرفت. با تایید فرضیه اصلی پژوهش حاضر مشخص گردید که سرمایه‌های فکری سازمان دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران ارتباط مثبت و معناداری با توانمندسازی کارکنانش دارد. به عبارتی می‌توان این گونه بیان کرد که توجه به دارایی‌های نامشهود در سازمان و پرورش دادن این دارایی‌ها، سازمان را به سمت فعالیت‌هایی سوق می‌دهد که در آن کارمندان احساس معناداری نسبت به مسئولیت خود داشته باشند. هم چنین توجه به این دارایی‌ها، احساس مؤثر بودن و باارزش بودن کار را در کارکنان به وجود آورده و این احساس‌ها همراه با احساس معنادار بودن، توانمندی کارکنان را در پی خواهد داشت. نتایج پژوهش‌های الینگر و همکاران (۲۰۱۳)؛ انصاری و همکاران (۲۰۱۲)؛ باون و لاولر (۲۰۰۶)؛ تورانی و همکاران (۱۳۸۷) و قربانی‌زاده و خالقی‌نیا (۱۳۸۸) که اشاره کرده‌اند وجود سرمایه‌های فکری، موجبات توانمندسازی کارکنان را در پی خواهد داشت، تأییدی بر نتیجه فرضیه حاضر می‌باشند.

نتایج دیگری که از فرضیه‌های فرعی پژوهش حاصل گردید این است که سرمایه‌های انسانی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران تحت عنوان دانش فردی، مهارت‌ها، توانایی‌ها و تجارب موجود در کارکنان با توانمندسازی روان شناختی آنان دارای ارتباط مثبت و معناداری است. هم چنین سرمایه‌های ساختاری تحت عنوان ساختارها و فرآیندهای موجود در درون واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران، نیز با توانمندسازی روانشناختی کارکنان آن دانشگاه دارای ارتباط مثبت و معناداری است. علاوه بر این در فرضیه سوم نیز تأیید گردید که سرمایه‌های ارتباطی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران که اشاره به وجود ارتباطات با محیط‌های برون دانشگاهی دارد، با توانمندسازی روانشناختی کارکنان آن دانشگاه نیز دارای ارتباط مثبت و معناداری است. نتایج به دست آمده از فرضیه‌های فرعی پژوهش حاضر به صورت کلی همسو با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های سیبرت و همکاران (۲۰۱۳)؛ کانگ و اسنل (۲۰۰۹)؛ پروکینگ (۲۰۰۸) و شاهبندزاده و بهرامی (۱۳۹۲) است که هر کدام به نوعی در پژوهش خود اشاره کرده‌اند که توانمندسازی کارکنان متأثر از دانش، مهارت، توانایی، قابلیت‌های کارکنان، سرمایه‌های ساختاری، سرمایه‌های ارتباطی و ... می‌باشد.

بدین ترتیب با توجه به تأیید فرضیه اصلی پژوهش و ارائه مدلی که در قسمت‌های بالا به آن پرداخته شد، به مدیران و مسئولین دانشگاه پیشنهاد می‌شود شرایطی را فراهم آورند که در آن توجه به شاخص‌های سرمایه فکری در اولویت کاری قرار بگیرد و ارزیابی‌های پیوسته از این شاخص‌ها در سطوح مختلف سازمان داشته باشند تا نقاط قوت و ضعف دانشگاه در رابطه با این شاخص‌ها در جهت توانمندسازی کارکنان مشخص شود. هم چنین با توجه تأیید فرضیه‌های فرعی پژوهش، به مدیران و مسئولین دانشگاه پیشنهاد می‌گردد که: ۱. برای تقویت سرمایه انسانی دانشگاه، اندازه‌گیری‌های مستمری از سطح شایستگی کارکنان داشته باشند؛ ۲. توجه ویژه‌ای به مباحثی از قبیل رضایت شغلی؛ تعهد سازمانی؛ انگیزش شغلی و ... مباحث این چنینی که ارتباط مثبت آن‌ها با توانمندسازی کارکنان، تأیید شده است، داشته باشند؛ ۳. سیستم‌های اطلاعاتی و فرهنگ حمایتی مناسبی از کارکنان داشته باشند تا احساس ارزشمند بودن در کارکنان ایجاد گردد؛ ۴. و در نهایت این که پیشنهاد می‌شود تا در راستای توانمندسازی کارکنان و ایجاد حس اعتماد، مؤثر بودن و معنادار بودن در بین آن‌ها، اقداماتی مؤثر و مستمر با سایر دانشگاه‌ها در جهت توسعه شبکه‌های اجتماعی کارکنان صورت گیرد.

منابع

فارسی

- اندیشمند، ویدا (۱۳۸۸). **شناسایی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها به منظور ارائه مدلی جهت ارتقاء آن، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۲، صص: ۳۴-۹.**
- تورانی، سوگند؛ یزدی، وحید و گوهری، محمودرضا (۱۳۸۷). **رابطه جو توانمندسازی با ادراک توانمندی کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی کرمان، فصلنامه مدیریت سلامت، شماره ۳۱، صص: ۲۶-۱۷.**
- جهانیان، رمضان (۱۳۸۶). **بررسی ابعاد توانمندسازی مدیران آموزشی به منظور ارائه چارچوب مناسب برای مدیران ابتدائی و راهنمایی کشور. رساله دکتری / دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشکده مدیریت و حسابداری.**
- حسن پور، اکبر؛ عباسی، طیبه و نوروزی، مجتبی (۱۳۸۸). **بررسی رهبری تحول آفرین در توانمندسازی کارکنان، مدرس علوم انسانی، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۵، شماره ۱، صص: ۱۸۰-۱۵۹.**
- شاهبندزاده، حمید و بهرامی، پروانه (۱۳۹۲). **بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی و محرک سرمایه انسانی در نیروی انتظامی بوشهر، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، دوره ۸، شماره ۳، صص: ۳۴۰-۳۱۹.**
- طالبی، کامبیز؛ داوری، علی و دهقان نجم‌آبادی، عامر (۱۳۹۲). **شناسایی تاثیر سرمایه فکری بر تشخیص فرصت-های کارآفرینانه در شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک علم و فناوری اقبال شهر یزد، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۷۱، صص: ۴۸-۱۹.**
- 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.**

انگلیسی

- Ansari, S., Munir, K., & Gregg, T. (2012), **Impact at the 'bottom of the Pyramid': The Role of Social Capital in Capability Development and Community Empowerment.** *Journal of Management Studies*, Vol. 49, No 4, PP. 813-842.
- Biron, M., & Bamberger, P. (2010), **The Impact of Structural Empowerment on Individual Well-Being and Performance: Taking Agent Preferences, Self-Efficacy and Operational Constraints into Account.** *human relations*, Vol. 63, No 2, PP.163-191.
- Bontis, N. (1998), **Intellectual Capital: an Exploratory Study that Develops Measures and Models.** *Management decision*, Vol.36, No 2, PP. 63-76.
- Bontis, N., & Serenko, A. (2009), **A causal Model of Human Capital Antecedents and Consequents in the Financial Services Industry.** *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 10, No 1, PP.53-69.
- Bowen, D. E., & Lawler III, E. E. (2006), **The Empowerment of Service Workers.** *Managing innovation and change*, Vol. 22, PP.155-69.
- Bozbura, F. T. (2004). **Measurement and Application of Intellectual Capital in Turkey.** *Learning Organization, The*, Vol. 11, No 4/5, PP.357-367.

- Cakar, N. D., & Erturk, A. (2010), **Comparing Innovation Capability of Small and Medium-Sized Enterprises: Examining the Effects of Organizational Culture and Empowerment**. *Journal of Small Business Management*, Vol. 48, No 3, PP.325-359.
- Chin, W. W. (1998), **Issues and Opinion on Structural Equation Modeling**. *MIS Quarterly*, Vol. 22, No 1, PP.7-16.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Massoud, J. A. (2012) , **The Role of Training and Empowerment in Environmental Performance: A Study of the Mexican IT Maquiladora IT Industry**. *International Journal of Operations & Production Management*, Vol.32, No 5, PP.631-647.
- 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.
- Hansson, B. (2007), **Company-Based Determinants of Training and the Impact of Training on Company Performance: Results from an International HRM Survey**. *Personnel Review*, Vol.36, No 2, PP.311-331.
- Hulland, J. (1999), **Use of Partial least Squares (PLS) in Strategic Management Research: a Review of Four Recent Studies**. *Strategic management journal*, Vol. 20, No 2, PP.195-204.
- 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.
- Marr, B. (2004) , **Measuring and Benchmarking Intellectual Capital**. *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 11, No 6, PP.559-570.
- Masi, R. J. (2014) , **Transformational leadership and its Roles in Empowerment, Productivity, and Commitment to Quality**, [Dissertations and Theses at UIC](#), Vol. 66 ,No 8, PP.112-113.
- Phusavat, K., Comepa, N., Sitko-Lutek, A., & Ooi, K. B. (2011), **Interrelationships Between Intellectual Capital and Performance: Empirical Examination**. *Industrial Management & Data Systems*, Vol.111, No 6, PP.810-829.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Straub, D. W. (2012), **Editor's Comments: a Critical look at the use of PLS-SEM in MIS Quarterly**. *MIS quarterly*, Vol.36, No 1, iii-xiv.
- Robbins, T.L., Crino, M.D., Fredendall, L.D. (2002), **An Integrative Model of the Empowerment Process**, *Human Resource management*, Vol. 12, No 1, PP.419-443.
- 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.
- Smith, J. A. (2000), **The Research Base for Balanced Literacy**. Utah State Office of Education Literacy and Assessment Conference, Salt Lake City. Vol.11, No 6, PP.820-829.
- Spreitzer, G. M. (1995), **Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation**. *Academy of management Journal*, Vol.38, No (5) ,PP.1442-1465.

- Sun, L. Y., Zhang, Z., Qi, J., & Chen, Z. X. (2012) , **Empowerment and Creativity: A Cross-level Investigation.** *The Leadership Quarterly*, Vol.23, No (1) ,PP.55-65.
- Unger, J. M., Rauch, A., Frese, M., & Rosenbusch, N. (2011) , **Human Capital and Entrepreneurial Success: A Meta-Analytical Review.** *Journal of Business Venturing*, Vol. 26, No (3) ,PP.341-358.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010), **Linking Empowering leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement.** *Academy of Management Journal*, Vol.53, No 1,PP.107-128.