

بررسی رابطه بین مؤلفه‌های توانمندسازی با سرمایه فکری مدیران آموزش و پرورش

❖ مریم تقوایی یزدی^{۱*} ❖ مریم افراطی^۲

صفحه: ۷۵-۴۹

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه بین مؤلفه‌های توانمندسازی با سرمایه فکری مدیران آموزش و پرورش ساری در سال ۱۴۰۲ انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران مدارس شهرستان ساری (۱۶۷ نفر) تشکیل دادند. حجم نمونه با جدول کرجسی و مورگان ۱۱۵ نفر انتخاب شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی از نوع طبقه‌ای تعیین شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌های توانمندسازی کارکنان اسپریتیزر و میشر (۱۹۹۲) و سرمایه فکری بوتیس (۱۹۹۸) بود. روایی ابزار توسط متخصصان و صاحب‌نظران در حوزه علوم تربیتی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی ابزار با روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه توانمندسازی ۰/۸۲، پرسشنامه سرمایه فکری ۰/۷۸ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل آمار توصیفی و استنباطی با معیارهایی چون فراوانی برحسب تعداد، درصد، نمودار و آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن متغیرها، آزمون ضریب همبستگی پیرسون جهت رد یا تأیید فرضیه‌ها استفاده گردید. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین مؤلفه ارتباطی توانمندسازی با سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. بین مؤلفه انگیزشی توانمندسازی با سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. بین مؤلفه شناختی توانمندسازی با سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. یافته‌های این پژوهش نشان داده است، با توجه به اهمیت شغلی مدیران آموزش و پرورش جهت توانمند شدن از لحاظ شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد نیاز به توجه زیادی به سرمایه‌های انسانی به‌ویژه سرمایه‌های فکری می‌تواند به آنان کمک‌های شایانی در امر مدیریت آنان نماید.

کلیدواژه‌ها: مؤلفه‌های توانمندسازی، سرمایه فکری، مدیران آموزش و پرورش.

■ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۱۵

■ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۳۰

مقدمه

^۱ دانشجوی دکتری، دانشکده تربیت معلم، دانشگاه ساری، ساری، ایران

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت معلم، دانشگاه ساری، ساری، ایران

مهم‌ترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. کیفیت و توانمندسازی نیروی انسانی مهم‌ترین عامل بقاء و حیات هر سازمان است، نیروی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می‌آورند. با توجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری، همه‌چیز به‌شدت در حال تغییر و تحول است. سازمان‌ها به‌عنوان یک سیستم باز با محیط در تعامل بوده و برای تداوم حیات نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیطی هستند. از آنجایی که منابع انسانی مهم‌ترین عامل و محور سازمان‌ها محسوب می‌شود با تجهیز و آماده‌سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. کلیه سازمان‌ها با هر نوع مأموریت باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند. بسیاری از سازمان‌ها راه‌حل مسئله را اجرای برنامه‌های توانمندسازی تشخیص داده و تلاش کرده‌اند زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را فراهم نمایند. توانمندسازی مدیران یکی از تکنیک‌های مؤثر برای ارتقای بهره‌وری و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های آنان در زمینه اهداف سازمانی است (Mazaheri and Orak, 2013).

یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیران عصر حاضر در سازمان‌ها، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی است. در اغلب سازمان‌ها از توانایی کارکنان استفاده بهینه نمی‌شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت‌های بالقوه آنان را به کار گیرند. اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی منابع انسانی را به‌عنوان راهبردی اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی کرده‌اند و معتقدند، توانمندسازی منابع انسانی یکی از نگرش‌های عصر جدید است که امروزه توسط سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود و در واقع پاسخ به نیاز حیاتی مدیریت معاصر است (Mousavi Kohpar, 2012). علاوه بر آن توانمندسازی کارکنان و یا منابع انسانی، تأثیرات زیادی در میان کارکنان سازمان مورد نظر دارد، تا جایی که می‌تواند سبب بروز قابلیت‌های فردی و نوآوری در کار افراد گردد، تمایل به خلاقیت و استفاده از مهارت‌های بالقوه در افراد را ایجاد می‌نماید (Bagheri, Panahipur and Rivandi, 2022).

از طرف دیگر امروزه محیطی که کسب و کارها در آن فعالیت می‌کنند، محیط جدیدی است که به‌وسیله نوآوری‌های مستمر، توسعه فناوری‌های ارتباطی، ارتباط‌های شبکه‌ای، شکل سازمان‌ها، گسترش عوامل تکنولوژی و رواج عوامل نامشهود و سازمانی توصیف می‌شود. سازمان‌ها برای موفقیت در این محیط پیچیده و پرشتاب تغییرات باید از یک سری دارایی‌ها که به صورت پنهان هستند و تنها در اختیار آن سازمان هستند بهره بگیرند. یکی از دارایی‌های پنهان هر سازمان سرمایه فکری آن می‌باشد که تنها مختص آن سازمان است. امروزه مدیران با آگاه شدن از نقش این منابع نامشهود در سازمان به این فکر افتاده‌اند که با خلق و بهره‌برداری از آن‌ها به مزیت رقابتی دست یابند. با توجه به محیط پیچیده امروز یکی از راه‌های پاسخگویی سازمان‌ها به

الزامات محیطی روی آوردن به کارآفرینی (سازمانی و فردی) است. سرمایه فکری، نوعی سرمایه ارزشمند است که از دارایی‌های نامشهود یک سازمان شناخته می‌شود (Safari, Mozafari, Ahmadpour and Soltani, 2014).

یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیران عصر حاضر در سازمان‌ها، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی است. زیرا که غالباً افراد با تغییراتی که روبرو می‌شوند مقابله می‌نمایند، یکی از راههای جلوگیری از مقابله افراد در مقابل تغییرات آموزش به آنان می‌باشد، آموزش توانمندسازی باعث افزایش رضایت شغلی و ایجاد استفاده بهینه از هوش افراد می‌گردد، همچنین از استرس آنان نیز کاسته می‌شود (Zamiri, Heydari, Asgari and Makundi, 2021). اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی منابع انسانی را به‌عنوان راهبردی اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی کرده‌اند و معتقدند، توانمندسازی منابع انسانی یکی از نگرش‌های عصر جدید است که امروزه توسط سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود و در واقع پاسخ به نیاز حیاتی مدیریت معاصر است (Dennis, 2018). کوئین و اسپریتزر معتقدند، با وجود آنکه توانمندسازی می‌تواند به سازمان مزیت رقابتی بدهد و به‌رغم اینکه بسیاری از مدیران این واقعیت را قبول دارند که توانمندسازی مطلوب است، اما اغلب سازمان‌ها در اجرای آن دچار مشکل شده‌اند (Fallah and Baharestan, 2013).

در پژوهشی (Scott and Jaffe, 2009)، در مورد این که چرا کارکنان را توانمند سازیم؛ می‌نویسد: سازمان، هم از درون و هم از بیرون مورد هجوم قرار می‌گیرد. از جنبه بیرونی، رقابت شدید در سطح جهانی، تغییرات سریع باورنکردنی، تقاضای جدید برای کیفیت و خدمات و محدودیت منابع، پاسخ‌گویی سریع را از سازمان‌ها می‌طلبد. از جنبه درونی کارکنان احساس می‌کنند که با آنان صادقانه برخورد نمی‌شود و مایوس و سرخورده می‌شود. سازمان نیز پیوسته توقع بیشتری دارد و پیوسته قواعد بازی را تغییر می‌دهد. در عین حال، کارکنان خواهان کار با معنا هستند، صراحت و صداقت بیشتری را خواستارند و خودیابی و خودشکوفایی بیشتری از کارشان طلب می‌کنند. مدیران باید در مقابل این فشارها، گروهی را به کار گیرد تا سازمان بتواند وظایفش را انجام دهد. محیط کار امروزی به کارکنانی نیاز دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راه‌حل‌های تازه‌ای برای مسائل پیدا کنند، خلاقیت داشته و در مقابل کار خود پاسخ‌گو باشند (Faiz, Dehghani, 2016).

باید توجه داشت که تأکید بر سرمایه انسانی منجر به درک بهتر ارزش‌های نهفته افراد، بنگاه‌ها، نهادها و جوامع در حال حاضر و حتی در آینده برای بهره‌گیری بهتر از سرمایه فکری می‌شود. آنچه در جهان آینده خالق ارزش اقتصادی است نه نفت و گاز و مواردی مانند آن‌ها بلکه فرزندان عاقل دانشمند و دانش‌دوست

هر ملت هستند (Doai, Yaqoubi and Sheikhpour, 2012). یکی از شاخص‌های کشورهای توسعه یافته توجه به نقش نیروی انسانی می‌باشد. امروزه هیچ سازمانی بدون توجه به نیروی انسانی و نقش سازنده آن در ارائه خدمات قادر به ادامه حیات نیست. توجه به بهره‌وری نیروی انسانی زمینه هماهنگی بین سازمان و منابع انسانی جهت پذیرش اهداف مشترک و تضمین نیل به اهداف سازمان و منابع انسانی را به وجود می‌آورد. سازمان‌ها برای اینکه بتوانند در محیط رقابتی و متغیر امروزی قادر به عمل بوده و اثربخش باشند لازم است سطح سرمایه فکری خود را شناسایی، سنجش و ارزش‌گذاری نمایند (Nefri and Omidfar, 2010). در محیط دانش‌محور کنونی سرمایه فکری نه تنها مهم‌ترین بخش سرمایه سازمان محسوب می‌گردد، بلکه فراهم‌کننده مزیت رقابتی پایدار برای سازمان است، بنابراین مدیران نه تنها می‌بایست دانش خود را در حوزه سرمایه فکری افزایش دهند، بلکه باید از طریق تقویت مؤلفه‌های آن (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای) به توسعه و گسترش این حوزه در سازمان بپردازند. اثربخشی و بهره‌وری بیش‌ازپیش سازمان مرهون توجه به دانش و سرمایه فکری بوده و با شناخت ماهیت و روش‌های اندازه‌گیری و ارزش‌گذاری این مهم می‌توان امکان طرح‌ریزی، بهینه‌سازی، کنترل و نظارت مستمر بر آن را در سازمان فراهم نمود (Nazem and Metabli, 2018).

بهبود آموزش و پرورش مسئله‌ای است که همیشه مورد توجه می‌باشد، و این در گرو بهبود مدیریت درست می‌باشد، شرایط کاری و افزایش رضایت و ایمنی خاطر کارکنان و هماهنگی نمودن آنان در جهت تحقق اهداف در نتیجه تقویت روحیه کارکنان و آمادگی برای شکوفایی، ایجاد خلاقیت و نوآوری استعدادهای دانش‌آموزان‌ها در نتیجه توانمندسازی مدیران می‌انجامد (Kargar, Farah Bakhsh and Sattar, 2019). از جهت دیگر، مدارس در ایران، نسبت به سایر سازمان‌ها از ویژگی‌ها متفاوتی برخوردار می‌باشند، تفاوت در نقش مدیر مدرسه به‌عنوان داشتن اختیارات و ایجاد تدارکات آموزشی می‌باشد و تفاوت‌های زیادی بین سازمان مدرسه و سایر سازمان‌ها دارد (Koshan, Tavakoli, Zain al-Dini Maimand, Hajipour et al, 2021).

با توجه به مطالب مطرح‌شده، آینده و جامعه ایرانی به توانایی نظام آموزشی و توانمندسازی مدیران آموزش و پرورش که در جهت تربیت فرزندان این خاک و بوم تلاش می‌کنند، مهم می‌باشد. لذا اولویت و ضرورت برای بهبود بخشیدن اوضاع و شرایط توجه همه‌جانبه به توانمندسازی مدیران و معلمان در مدارس است. مطالعات انجام گرفته در این موضوع نشان می‌دهد که افراد توانمند سرمایه بزرگی برای سازمان و مدیریت محسوب می‌گردند، چراکه این افراد توانمند خودشان می‌توانند در جهت کسب اعتماد و رهبری امور مدرسه در تلاش باشند، همچنین توانایی تطبیق مشکلات و مسائل بیرونی و درونی سازمان خود را دارند

و تمایل به مشارکت در امور نیز از خود نشان می‌دهند. همچنین، ضرورت و اهمیت بحث سرمایه فکری و تأثیر آن بر مؤلفه‌های مختلف سازمانی و نیز اهمیت و ضرورت پرداختن به مسئله پراهمیت توانمندسازی مدیران و نقش بی‌بدیل آن در پیشبرد اهداف سازمان بر این آمدیم در این پژوهش، به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های توانمندسازی و سرمایه فکری در مدیران آموزش و پرورش ساری پردازیم. بنابراین سؤال اصلی که در این پژوهش مطرح می‌باشد این است که آیا بین توانمندسازی و سرمایه فکری مدیران در آموزش و پرورش ساری رابطه وجود دارد یا خیر؟
فرضیه‌های ویژه پژوهش حاضر به شرح زیر است:

۱. بین مؤلفه ارتباطی توانمندسازی و سرمایه انسانی در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.
۲. بین مؤلفه ارتباطی توانمندسازی و سرمایه رابطه‌ای در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.
۳. بین مؤلفه ارتباطی توانمندسازی و سرمایه ساختاری در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.
۴. بین مؤلفه انگیزشی توانمندسازی و سرمایه انسانی در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.
۵. بین مؤلفه انگیزشی توانمندسازی و سرمایه رابطه‌ای در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.
۶. بین مؤلفه انگیزشی توانمندسازی و سرمایه ساختاری در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.
۷. بین مؤلفه شناختی توانمندسازی و سرمایه انسانی در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.
۸. بین مؤلفه شناختی توانمندسازی و سرمایه رابطه‌ای در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.
۹. بین مؤلفه شناختی توانمندسازی و سرمایه ساختاری در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.
۱۰. بررسی متغیر توانمندسازی و سرمایه فکری در مدیران آموزش و پرورش به تفکیک جنسیت

پیشینه پژوهش

در پژوهشی که توسط (Agha Mohammadi, 2022) انجام شده است با این عنوان که بررسی رابطه توانمندسازی کارکنان با رشد سرمایه فکری سازمان در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان زنجان انجام داده است که به این نتیجه رسیده است توانمندسازی کارکنان با رشد سرمایه فکری سازمان رابطه مثبت و

معنی‌داری دارد به عبارتی وی بیان داشته است، افزایش توانمندسازی کارکنان، سرمایه فکری نیز افزایش می‌یابد. در مقاله دیگری که توسط (Mohammad Khani, 2022)، صورت گرفته است به این هدف که به بررسی رابطه بین مدیریت سرمایه فکری و توانمندسازی کارکنان شهرداری شال پرداخته است، نتیجه این مقاله نشان‌دهنده رابطه مستقیم بین سرمایه فکری و توانمندسازی کارکنان می‌باشد. نتایج فرعی آن نیز به سرمایه‌های انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای با توانمندسازی کارکنان می‌باشد و سرمایه ارتباطی نقش بیشتری در توانمندسازی کارکنان دارد. در مقاله‌ای که (Selajqa, 2017) انجام داده است به ارائه مدل شناسایی رابطه سرمایه فکری با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان پرداخته است که نتایج به دست آمده از آن به رابطه سرمایه فکری با توانمندسازی روان‌شناختی اشاره دارد؛ همچنین، بین سرمایه انسانی با توانمندسازی روان‌شناختی و سرمایه رابطه‌ای با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه وجود دارد و بین سرمایه ساختاری و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان رابطه‌ای را نشان نمی‌دهد. همچنین (Ghasemi and Rezaei, 2015) باهدف بررسی رابطه بین سرمایه فکری و هوش سازمانی با توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام، به این نتایج دست یافته‌اند که، سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن با توانمندسازی کارکنان ارتباط معناداری دارد و درعین حال، بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن به جزء دو مولفه‌ی کاربرد دانش و میل به تغییر ارتباط معناداری نشان داده شده است. همچنین ۱۰ درصد از تغییرات توانمندسازی کارکنان را می‌توان به وسیله هوش سازمانی تبیین نمود. در مقاله‌ای دیگر که توسط (Babaei, 2015) صورت گرفته است به بررسی رابطه بین سرمایه فکری و توانمندسازی کارکنان پرداخته است، وی نیز در این مقاله نشان داده است، به سرمایه فکری را به‌عنوان دارایی‌های نامشهود که با ارزش صفر در ترازنامه ارزش‌گذاری می‌شوند، می‌باشد. وی نیز، سرمایه فکری را یکی از ارکان اساسی در جهت ایجاد بازدهی شرکت‌ها تلقی می‌نماید. محدودیت صورت‌های مالی تهیه شده توسط حسابداری سنتی نیز در توضیح ارزش شرکت‌ها تأییدکننده این موضوع است که ارزش‌های اقتصادی صرفاً تولید کالا و یا گردش بالای نقدی نیست بلکه در بدینانه‌ترین حالت تولید هم باید سرمایه فکری را در نظر گرفت. سرمایه فکری در کنار سرمایه مالی و فیزیکی نقش بسیار مهمی را در فرایند ایجاد ارزش سازمان‌ها ایفاء می‌کند و موفقیت بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها در قرن حاضر به توانایی آن‌ها برای بهره‌برداری از سرمایه فکری خود برای کسب حداکثر مزیت رقابتی بازمی‌گردد.

در مقاله‌ای که از (Mazaheri and Orak, 2013) مطالعه شده است، به ارائه مدل شناسایی ارتباط سرمایه فکری و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان زن واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی در شهر تهران انجام

داده‌اند. نتایج آن نشان از وجود رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه‌های فکری سازمان و ابعاد آن از قبیل سرمایه‌های انسانی، سرمایه‌های ساختاری و سرمایه‌های ارتباطی با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان می‌باشد.

در پژوهش انجام‌شده توسط (Aghaei, 2013) باهدف بررسی نقش خودارزیابی در پیش‌بینی توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت‌ها و اتحادیه‌های مصرف‌کننده، نتیجه دریافتی از آن نشان داد که میان خودارزیابی و توانمندسازی، خودارزیابی و تعهد سازمانی و توانمندسازی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. در پژوهش دیگری از (Ahmadiyan and Ghorbani, 2012) با بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی: مورد مطالعه وزارت امور اقتصادی و دارایی صورت گرفته است، یافته‌ها نشان‌دهنده ارتباط معنادار مؤلفه‌های سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی) با عملکرد سازمانی بوده است. در پژوهش انجام‌شده از (Seyyed Naqvi and et all, 2013) با بررسی اثرات سرمایه‌های فکری بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی قابلیت یادگیری در شعب بانک صادرات استان تهران انجام داده‌اند، یافته‌های این تحقیق نشان‌دهنده این بوده است که، قابلیت‌های یادگیری تأثیر سرمایه‌های فکری بر عملکرد سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

در پژوهش (Choupani et all, 2013)، نیز خود به بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت سهامی بیمه توسعه) پرداختند. نتایج وجود رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون همبستگی نشان داد که تمامی مؤلفه‌های سرمایه فکری (مشتری، انسانی و ساختاری) با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که از بین مؤلفه‌های سرمایه فکری، دو بعد سرمایه انسانی و مشتری به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات نوآوری سازمانی (متغیر ملاک)، را دارا هستند و مؤلفه سرمایه ساختاری به دلیل نداشتن سهم معنادار در پیش‌بینی نوآوری سازمانی از معادله حذف گردید. در پژوهش مطالعه شده از (Hosseinpour and Azar, 2011) با عنوان بررسی رابطه سرمایه فکری و اجتماعی با عملکرد سازمانی از نظر مدیران و کارکنان. یافته‌های تحقیق ایشان نشان داده است که بعد ارتباطی و انسانی سرمایه فکری و بعد ارتباطی و شناختی سرمایه اجتماعی بیشترین تأثیر را بر روی عملکرد سازمانی داشته‌اند.

در پژوهش خود (Ambad, 2018) به بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی در کشور مالزی انجام داد. نتایج نشان داد که رابطه جزئی بین توانمندسازی روان‌شناختی سازمانی وجود دارد. هنگامی که کارکنان با داشتن احساس استقلال و آزادی در انجام فعالیت‌های کاری خود و خودسازمانی

احساس استقلال و آزادی در انجام فعالیت‌های کاری خود و خودسازمانی احساس توانمندی کنند و خود را در تصمیمات سازمانی اثربخش ببیند و در پیامدها مشارکت داشته باشند نسبت به سازمان خود احساس مسئولیت می‌کنند. همچنین (Robert et all, 2018) در مطالعه‌ای با عنوان توانمندسازی‌های مدیریت سرمایه فکری نشان دادند که یک رابطه مثبت معنادار بین ساختار ارگانیک با مؤلفه‌های سرمایه فکری وجود دارد. و پژوهش دیگری که توسط (Zernler et all, 2017) صورت گرفته است، به میزان تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد نوآوری می‌پردازد، که تحت عنوان، سرمایه فکری و عملکرد نوآوری، به تحلیل و کنکاش اثرات سرمایه فکری بر نوآوری پرداخته شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که سه نوع سرمایه فکری، سرمایه کارکنان، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری- و عملکرد نوآوری دارای رابطه مثبت و معناداری هستند. نتایج این پژوهش همچنین نشان داد که بالا بودن نرخ رشد صنعت نیز رابطه مثبت و معناداری سه نوع سرمایه فکری با عملکرد نوآوری را تأیید کرد.

در پژوهشی از (Crawford, 2017) باهدف بررسی توانمندسازی و جوسازمانی: بررسی اثرات واسطه در هسته خودارزیابی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی، نشان داد که خودارزیابی‌های محوری با خشنودی شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبتی دارد. متغیرهای میانجی این روابط، توانمندسازی سازمانی و جوسازمانی بودند. در پژوهش خود Liu & Chin (2016) نیز به بررسی اینکه آیا برداشت و ادراک از توانمندی محیط کار، پیش‌زمینه‌ای برای تعهد سازمانی می‌باشد؟ مطالعه در میان چهار نوع متفاوت از سازمان‌های ضعف ساختمان در هنگ‌کنگ انجام گردید: نتایج نشان داد که زمانی که برداشت فرد از توانمندی در محیط کار افزایش می‌یابد، تعهد سازمانی نیز توسعه پیدا کرده است. یافته‌ها همچنین نشان می‌داد که توانمندسازی با تعهد عاطفی به نسبت تعهد ماندگاری ارتباط غنی‌تری دارد.

در پژوهش صورت گرفته شده از (Bhathayar, 2016) به پیش‌بینی تعهد سازمانی و نقش منابع انسانی راهبردی، توانایی یادگیری سازمانی و توانمندی سازی روان‌شناختی در کشور هند انجام داده است. نتایج حاکی از آن است که رابطه مثبت و معناداری بین بسیاری از مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی و مؤلفه تعهد سازمانی وجود دارد و یک چیز یعنی احساس شایستگی که با تعهد هنجاری رابطه معناداری نداشت. هم‌چنین بین احساس خودسازمانی با تعهد عاطفی هم رابطه‌ای مشاهده نشد. در کل یافته‌ها رابطه معنادار و مثبت اما ضعیفی بین تعهد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی را نشان داد.

هم‌چنین Uyboro (2015) با بررسی تعهد سازمانی، طراحی مجدد شغل، توانمندسازی کارکنان و تمایل به ترک سازمان در بین مدیران میانی و کارکنان پنج شرکت حمل و نقل در ایالات متحده، به رابطه معنادار بین طراحی مجدد شغل، توانمندسازی و تعهد عاطفی دست یافت. نتایج وی نشان داد که طراحی مجدد شغل

سبب افزایش ابعاد توانمندسازی یعنی احساس معنادار بودن، اثربخشی، شایستگی و خودسازمانی خواهد شد که نهایت منجر به تسهیل تعهد عاطفی و کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان می‌گردد. هم‌چنین تحلیل آماری رابطه مثبت و معنادار بین احساس معنادار بودن با تعهد عاطفی و نیز همبستگی منفی بین احساس شایستگی با تعهد عاطفی را نشان داد.

در پژوهش انجام‌گرفته از (Bogler and Sumch, 2014) به بررسی روابط بین توانمندی معلمان و تعهد سازمانی و حرفه‌ای و رفتار شهروندی آن‌ها پرداخته است. همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه نشان داد که برداشت معلمان از سطح توانمندی‌شان به‌طور معناداری با احساس تعهد به سازمان و حرفه و نیز رفتار شهروندی مرتبط گردیده است. درنهایت (Janssenm, 2014) در پژوهش خود به بررسی وجود تعارض بین مدیران ارشد با کارکنان و تأثیر آن در رابطه با توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمانی انجام داده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان‌دهنده، وجود تعارض بین مدیران ارشد با کارکنان توانمند، سبب کوتاهی در پذیرش اهداف سازمان توسط کارمندان می‌شود. هم‌چنین رابطه مثبت بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی تأیید شد که در شرایط تعارض این رابطه وجود ندارد، به عبارتی عوامل تعدیل‌کننده هم وجود دارد که این رابطه را تقویت و یا تضعیف می‌نماید.

با توجه به پژوهش‌های انجام‌گرفته در این راستا، ولی هنوز تحقیقی مدون در زمینه مؤلفه‌های توانمندسازی مدیران در رابطه با سرمایه فکری صورت نگرفته است، در این پژوهش با توجه به احساس خلائتی که زمینه احساس شده است به موضوع بررسی رابطه بین مؤلفه‌های توانمندسازی با سرمایه فکری مدیران آموزش و پرورش پرداخته شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

پایه جامع علوم انسانی

روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف در حوزه تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد و از نظر گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری کلیه مدیران مدارس شهر ساری بودند که تعداد آن‌ها ۱۶۷ نفر (۹۶ نفر مدیر مرد و ۷۱ نفر مدیر زن) تشکیل می‌دهند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۱۱۵ نفر تعیین شده است و شیوه نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای برحسب جنسیت می‌باشد. در پژوهش حاضر از دو روش (کتابخانه‌ای و میدانی) جهت گردآوری اطلاعات استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه از نوع بسته پاسخ و با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. شیوه تجزیه و تحلیل آماری در

دو بخش آمار توصیفی (جداول، نمودار، درصد، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی آزمون کولموگروف اسمیرنوف و آزمون ضریب همبستگی پیرسون می‌باشد. برای بررسی روایی پرسشنامه، از روایی صوری استفاده شده است و پرسشنامه مورد روایی سنجی قرار گرفته که اساتید متخصص و صاحب نظران در حوزه آموزش و پرورش روایی پرسشنامه را تأیید نموده‌اند. جهت بررسی و تعیین پایایی در این پژوهش ابتدا ۲۰ پرسشنامه به صورت تصادفی در بین افراد مورد آزمون توزیع و جمع آوری شد و سپس با استفاده از نرم افزار spss مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه توانمندی به میزان $\alpha = 0.82$ و پرسشنامه سرمایه فکری به میزان $\alpha = 0.78$ به دست آمده که پرسشنامه‌ها با توجه به آلفای به دست آمده از اعتبار قابل قبولی برخوردار می‌باشند.

یافته‌های پژوهش

برای بررسی و شناسایی ویژگی‌های نمونه آماری (جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه کار) در پژوهش حاضر به عنوان ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری به شرح زیر اقدامات آماری انجام شد.

جدول ۱: توزیع و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر مبنای جنسیت

| فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی | فراوانی |
|---------|--------------|---------|---------|
| ۳۷ | ۲.۳۲ | ۲.۳۲ | زن |
| ۷۸ | ۸.۶۷ | ۰.۱۰۰ | مرد |
| ۱۱۵ | ۰.۱۰۰ | | مجموع |

در جدول ۱ توزیع فراوانی برای جنسیت آمده است. در گروه مردان با تعداد ۷۸ (۸.۶۷٪) بیشترین فراوانی و گروه زنان با تعداد ۳۷ (۲.۳۲٪) نفر کمترین فراوانی را دارا می‌باشد.

جدول ۲: توزیع و درصد فراوانی مربوط به گروه سنی آزمودنی‌ها

| بازه سنی | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی |
|----------------|---------|--------------|---------|
| ۲۰ تا ۲۵ سال | ۱۲ | ۴.۱۰ | ۴.۱۰ |
| ۲۶ تا ۳۰ سال | ۲۱ | ۳.۱۸ | ۷.۲۸ |
| ۳۱ تا ۳۵ سال | ۳۸ | ۰.۳۳ | ۷.۶۱ |
| ۳۵ سال به بالا | ۴۴ | ۳.۳۸ | ۰.۱۰۰ |
| مجموع | ۱۱۵ | ۰.۱۰۰ | |

در جدول ۲ توزیع فراوانی برای سن آمده است. در گروه ۳۵ سال به بالا با تعداد ۴۴ (۳۳٫۳۸٪) بیشترین فراوانی و گروه ۲۰ تا ۲۵ سال با تعداد ۱۲ (۴٫۱۰٪) نفر کمترین فراوانی را دارا می‌باشد.

جدول ۳: توزیع و درصد فراوانی مربوط به سطح تحصیلات

| فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی | تحصیلات |
|---------|--------------|---------|--------------------|
| ۳۰۴ | ۳۰۴ | ۵ | فوق‌دیپلم |
| ۳۰۷۱ | ۰۰۶۷ | ۷۷ | لیسانس |
| ۰۰۱۰۰ | ۷۰۲۸ | ۳۳ | فوق‌لیسانس به بالا |
| | ۰۰۱۰۰ | ۱۱۵ | مجموع |

در جدول ۳ توزیع فراوانی برای تحصیلات آمده است. در گروه لیسانس با تعداد ۷۷ (۶۷٪) بیشترین فراوانی و گروه فوق‌دیپلم با تعداد ۵ (۳٫۴٪) نفر کمترین فراوانی را دارا می‌باشد.

جدول ۴: توزیع و درصد فراوانی آزمودنی‌ها بر مبنای سابقه کار

| فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی | سابقه کار |
|---------|--------------|---------|----------------|
| ۹۰۱۳ | ۹۰۱۳ | ۱۶ | کمتر از ۵ سال |
| ۹۰۲۰ | ۰۰۷ | ۸ | ۶ تا ۱۰ سال |
| ۷۰۴۸ | ۸۰۲۷ | ۳۲ | ۱۱ تا ۱۵ سال |
| ۰۰۱۰۰ | ۳۰۵۱ | ۵۹ | ۱۵ سال به بالا |
| | ۰۰۱۰۰ | ۱۱۵ | مجموع |

در جدول ۴ توزیع فراوانی برای سابقه کار آمده است. در گروه ۱۵ سال به بالا با تعداد ۵۹ (۳۵٫۱٪) بیشترین فراوانی و گروه ۶ تا ۱۰ سال با تعداد ۸ (۷٪) نفر کمترین فراوانی را دارا می‌باشد.

در بخش **آمار استنباطی** ابتدا با انجام آزمون کلموگروف-اسمیرنوف روی متغیرها فرض نرمال بودن آنها را می‌سنجیم در این آزمون فرض صفر نرمال بودن داده‌ها است و زمانی رد می‌شود که مقدار sig کمتر از ۰۰۰۵ شود.

جدول ۵: آزمون نرمال بودن برای متغیرها

| توانمندسازی | مؤلفه ارتباطی | مؤلفه انگیزشی | مؤلفه شناختی | سرمایه فکری | سرمایه انسانی | سرمایه ساختاری | سرمایه ارتباطی |
|-------------|---------------|---------------|--------------|-------------|---------------|----------------|----------------|
| ۱۱۵ | ۱۱۵ | ۱۱۵ | ۱۱۵ | ۱۱۵ | ۱۱۵ | ۱۱۵ | ۱۱۵ |
| ۷۹۴. | ۲۷۴.۱ | ۶۱۸. | ۷۸۱. | ۷۳۴. | ۶۹۶. | ۹۹۸. | ۲۹۳.۱ |
| ۵۵۵. | ۰.۸۹. | ۸۳۹. | ۵۷۶. | ۶۵۵. | ۷۱۷. | ۲۷۲. | ۰.۷۰. |
| تعداد نمونه | | | | | | | |
| کولموگروف | | | | | | | |
| اسمیرنوف | | | | | | | |
| Sig | | | | | | | |

با توجه به جدول ۵ نظر به اینکه مقدار sig برای متغیرها بیشتر از ۰.۰۵ شده است فرض H₀ که فرض نرمال بودن داده‌ها است پذیرفته می‌شود. پس نتیجه می‌گیریم که داده‌ها نرمال هستند.



آزمون T تست متغیرها

جدول ۶: آزمون تی تست برای متغیرها

| آزمون تی تست | | | | | |
|--------------|--------------|---|----|-----|---------------------------------------|
| میانگین | انحراف معیار | t | df | Sig | فاصله اطمینان اختلاف میانگین ۹۵ درصدی |
| | | | | | |

بررسی رابطه بین مؤلفه‌های توانمندسازی با سرمایه فکری مدیران آموزش و پرورش

۴۹-۷۵

مريم تقوایی يزدي^۱، مريم افراطي^۲

| حد بالا | حد پایین | | | | | | |
|---------|----------|------|-----|--------|--------|--------|-------------------|
| ۵۷۲۴. | ۴۰۹۶. | ۰۰۰. | ۱۱۴ | ۹۵۱.۱۱ | ۴۴۰۵۶. | ۴۹۱۰.۳ | توانمندسازی |
| ۴۴۴۱. | ۲۲۶۴. | ۰۰۰. | ۱۱۴ | ۱۰۰.۶ | ۵۸۹۴۱. | ۳۳۵۳.۳ | مؤلفه ارتباطی |
| ۵۵۶۹. | ۳۷۷۲. | ۰۰۰. | ۱۱۴ | ۲۹۹.۱۰ | ۴۸۶۲۸. | ۴۶۷۰.۳ | مؤلفه انگیزشی |
| ۷۵۶۶. | ۵۸۳۸. | ۰۰۰. | ۱۱۴ | ۳۶۴.۱۵ | ۴۶۷۷۸. | ۶۷۰۲.۳ | مؤلفه شناختی |
| ۶۴۳۷. | ۴۴۷۷. | ۰۰۰. | ۱۱۴ | ۰۳۰.۱۱ | ۵۳۰۵۶. | ۵۴۵۷.۳ | سرمایه فکری |
| ۷۷۷۷. | ۵۹۵۷. | ۰۰۰. | ۱۱۴ | ۹۵۰.۱۴ | ۴۹۲۵۵. | ۶۸۶۷.۳ | سرمایه انسانی |
| ۵۲۸۳. | ۲۸۰۵. | ۰۰۰. | ۱۱۴ | ۴۶۷.۶ | ۶۷۰۶۱. | ۴۰۴۴.۳ | سرمایه ساختاری |
| ۶۳۱۰. | ۴۲۲۴. | ۰۰۰. | ۱۱۴ | ۰۰۱.۱۰ | ۵۶۴۷۷. | ۵۲۶۷.۳ | سرمایه ارتباطی |

با توجه به جدول ۶ برای متغیرهای فوق مقدار sig کمتر از ۰.۰۵ است لذا فرض H_0 رد می‌شود به عبارت دیگر متغیرهای فوق از سطح مورد انتظار جامعه بالاتر هستند. با توجه به داده‌های نمونه که نرمال هستند ما ضریب همبستگی پیرسون را برای بررسی ارتباط متغیرها مورد استفاده قرار می‌دهیم. حال به بررسی فرضیه‌ها می‌پردازیم:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فرضیه اصلی: بین مؤلفه‌های توانمندسازی و سرمایه فکری در مدیران آموزش و پرورش ساری رابطه وجود دارد.

جدول ۷: ضریب همبستگی

| سرمایه فکری | | |
|-------------|---------------------|-------------|
| ۸۱۹۰ | ضریب همبستگی پیرسون | توانمندسازی |
| ۰۰۰ | Sig | |
| ۱۱۵ | N | |

با توجه به جدول ۷ می‌بینیم مقدار sig کمتر از ۰.۰۵ شد که نشان می‌دهد فرض صفر رد می‌شود لذا بین مؤلفه‌های توانمندسازی و سرمایه فکری در مدیران آموزش و پرورش ساری رابطه وجود دارد.
فرضیه ویژه ۱: بین مؤلفه ارتباطی توانمندسازی و سرمایه انسانی در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

جدول ۸: ضریب همبستگی

| سرمایه انسانی | | |
|---------------|---------------------|---------------------------|
| ۴۵۹۰ | ضریب همبستگی پیرسون | مؤلفه ارتباطی توانمندسازی |
| ۰۰۰ | Sig | |
| ۱۱۵ | N | |

با توجه به جدول ۸ می‌بینیم مقدار sig کمتر از ۰.۰۵ شد که نشان می‌دهد فرض صفر رد می‌شود لذا بین مؤلفه ارتباطی توانمندسازی و سرمایه انسانی در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

فرضیه ویژه ۲: بین مؤلفه ارتباطی توانمندسازی و سرمایه رابطه‌ای در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

جدول ۹: ضریب همبستگی

| سرمایه رابطه‌ای | | |
|-----------------|---------------------|---------------------------|
| ۶۵۵۰ | ضریب همبستگی پیرسون | مؤلفه ارتباطی توانمندسازی |
| ۰۰۰ | Sig | |
| ۱۱۵ | N | |

با توجه به جدول ۹ می‌بینیم مقدار sig کمتر از ۰.۰۵ شد که نشان می‌دهد فرض صفر رد می‌شود لذا بین مؤلفه ارتباطی توانمندسازی و سرمایه رابطه‌ای در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

فرضیه ویژه ۳: بین مؤلفه ارتباطی توانمندسازی و سرمایه ساختاری در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

جدول ۱۰: ضریب همبستگی

| سرمایه ساختاری | | |
|----------------|---------------------|---------------|
| ۶۰۶ | ضریب همبستگی پیرسون | مؤلفه ارتباطی |
| ۰۰۰ | Sig | توانمندسازی |
| ۱۱۵ | N | |

با توجه به جدول ۱۰ می‌بینیم مقدار sig کمتر از ۰.۰۵ شد که نشان می‌دهد فرض صفر رد می‌شود لذا بین مؤلفه ارتباطی توانمندسازی و سرمایه ساختاری در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.
فرضیه ویژه ۴: بین مؤلفه انگیزشی توانمندسازی و سرمایه انسانی در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

جدول ۱۱: ضریب همبستگی

| سرمایه انسانی | | |
|---------------|---------------------|---------------|
| ۵۹۸ | ضریب همبستگی پیرسون | مؤلفه انگیزشی |
| ۰۰۰ | Sig | توانمندسازی |
| ۱۱۵ | N | |

با توجه به جدول ۱۱ می‌بینیم مقدار sig کمتر از ۰.۰۵ شد که نشان می‌دهد فرض صفر رد می‌شود لذا بین مؤلفه انگیزشی توانمندسازی و سرمایه انسانی در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.
فرضیه ویژه ۵: بین مؤلفه انگیزشی توانمندسازی و سرمایه رابطه‌ای در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

جدول ۱۲: ضریب همبستگی

| سرمایه رابطه‌ای | | |
|-----------------|---------------------|---------------|
| ۷۴۳ | ضریب همبستگی پیرسون | مؤلفه انگیزشی |
| ۰۰۰ | Sig | توانمندسازی |
| ۱۱۵ | N | |

با توجه به جدول ۱۲ می‌بینیم مقدار sig کمتر از ۰.۰۵ شد که نشان می‌دهد فرض صفر رد می‌شود لذا بین مؤلفه انگیزشی توانمندسازی و سرمایه رابطه‌ای در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

فرضیه ویژه ۶: بین مؤلفه انگیزشی توانمندسازی و سرمایه ساختاری در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

جدول ۱۳: ضریب همبستگی

| | | |
|----------------|---------------------|---------------------------|
| سرمایه ساختاری | | |
| ۷۰۲. | ضریب همبستگی پیرسون | مؤلفه انگیزشی توانمندسازی |
| ۰۰۰. | Sig | |
| ۱۱۵ | N | |

با توجه به جدول ۱۳ می‌بینیم مقدار sig کمتر از ۰.۰۵ شد که نشان می‌دهد فرض صفر رد می‌شود لذا بین مؤلفه انگیزشی توانمندسازی و سرمایه ساختاری در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

فرضیه ویژه ۷: بین مؤلفه شناختی توانمندسازی و سرمایه انسانی در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

جدول ۱۴: ضریب همبستگی

| | | |
|---------------|---------------------|--------------------------|
| سرمایه انسانی | | |
| ۷۴۶. | ضریب همبستگی پیرسون | مؤلفه شناختی توانمندسازی |
| ۰۰۰. | Sig | |
| ۱۱۵ | N | |

با توجه به جدول ۱۴ می‌بینیم مقدار sig کمتر از ۰.۰۵ شد که نشان می‌دهد فرض صفر رد می‌شود لذا بین مؤلفه شناختی توانمندسازی و سرمایه انسانی در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

فرضیه ویژه ۸: بین مؤلفه شناختی توانمندسازی و سرمایه رابطه‌ای در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

جدول ۱۵: ضریب همبستگی

| سرمایه رابطه‌ای | | |
|-----------------|---------------------|--------------|
| ۷۴۰۰ | ضریب همبستگی پیرسون | مؤلفه شناختی |
| ۰۰۰ | Sig | توانمندسازی |
| ۱۱۵ | N | |

با توجه به جدول ۱۵ می‌بینیم مقدار sig کمتر از ۰.۰۵ شد که نشان می‌دهد فرض صفر رد می‌شود لذا بین مؤلفه شناختی توانمندسازی و سرمایه رابطه‌ای در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. **فرضیه ویژه ۹:** بین مؤلفه شناختی توانمندسازی و سرمایه ساختاری در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

جدول ۱۶: ضریب همبستگی

| سرمایه ساختاری | | |
|----------------|---------------------|--------------|
| **۶۴۹. | ضریب همبستگی پیرسون | مؤلفه شناختی |
| ۰۰۰ | Sig | توانمندسازی |
| ۱۱۵ | N | |

با توجه به جدول ۱۶ می‌بینیم مقدار sig کمتر از ۰.۰۵ شد که نشان می‌دهد فرض صفر رد می‌شود لذا بین مؤلفه شناختی توانمندسازی و سرمایه ساختاری در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. **فرضیه ویژه ۱۰:** بررسی متغیر توانمندسازی و سرمایه فکری در مدیران آموزش و پرورش به تفکیک جنسیت

جدول ۱۷: آمار توصیفی

| انحراف معیار | میانگین | تعداد | جنسیت | |
|--------------|---------|-------|-------|-------------|
| ۳۷۵۷۹. | ۴۹۳۵.۳ | ۳۷ | زن | توانمندسازی |
| ۴۷۰۴۶. | ۴۸۹۸.۳ | ۷۸ | مرد | |
| ۵۰۹۴۴. | ۵۵۷۹.۳ | ۳۷ | زن | سرمایه فکری |
| ۵۴۳۴۳. | ۵۳۹۹.۳ | ۷۸ | مرد | |

جدول ۱۷، میانگین، تعداد و انحراف معیار متغیر توانمندسازی و سرمایه فکری را به تفکیک دو گروه زنان و مردان نشان می‌دهد.

جدول ۱۸: آزمون لون، آزمون t-test

| آزمون t-test | | آزمون لون | | |
|--------------|---------|-----------|---------|-------------------------|
| Sig | آماره t | Sig | آماره f | |
| ۹۶۷. | ۰۴۲. | ۰۲۶. | ۰۵۵. | توانمندسازی |
| ۹۶۴. | ۰۴۵. | | | واریانس‌ها برابر نیستند |
| ۸۶۶. | ۱۶۹. | ۴۵۷. | ۵۵۷. | سرمایه فکری |
| ۸۶۳. | ۱۷۳. | | | واریانس‌ها برابر نیستند |

سرمایه فکری: با توجه به جدول ۱۸، مقدار sig برای آزمون لون بیشتر از ۰.۰۵ است فرض صفر رد نمی‌شود یعنی واریانس‌ها برابر هستند. از این رو با توجه به مقدار آماره t و sig که بیشتر از ۰.۰۵ است فرض صفر رد نمی‌شود یعنی بین دو گروه زنان و مردان در سرمایه فکری تفاوت وجود ندارد.

توانمندسازی: با توجه به جدول ۱۸، مقدار sig برای آزمون لون کمتر از ۰.۰۵ است فرض صفر رد می‌شود یعنی واریانس‌ها برابر نیستند. از این رو با توجه به مقدار آماره t و sig که بیشتر از ۰.۰۵ است فرض صفر رد نمی‌شود یعنی بین دو گروه زنان و مردان در توانمندسازی تفاوت وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها، با جامعه آماری مدیران مدارس شهرستان ساری با ۱۶۷ نفر، که با حجم نمونه‌ای که با جدول کرجسی و مورگان ۱۱۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی از نوع طبقه‌ای، در نظر گرفته شد، انجام شده است. این افراد در جوی دوستانه و در موقعیت فراغت، به پرسشنامه‌های استاندارد توانمندسازی و سرمایه فکری، که از قبل تهیه شده بود، پاسخ دادند، نتایج جهت تجزیه و تحلیل از آزمون ضریب همبستگی استفاده گردید. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در فرضیه ویژه شماره یک نشان داد که بین مؤلفه ارتباطی توانمندسازی و سرمایه انسانی در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. با توجه به تجزیه و تحلیل‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون ۰.۴۵۹ و سطح معنی‌داری کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد در نتیجه همبستگی و رابطه‌ای مثبت و معناداری بین مؤلفه ارتباطی توانمندسازی و سرمایه انسانی در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. نتایج با یافته‌های حاصل از تحقیقات (Selajgeh (2017), Hosseinpour and Azar (2010) and Ambad (2018), Babaei (2015), Aghaei (2012), همسو

می‌باشد. در فرضیه ویژه شماره دو بین مؤلفه ارتباطی توانمندسازی و سرمایه رابطه‌ای در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. با توجه به تجزیه و تحلیل‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون ۰.۶۵۵ و سطح معنی‌داری کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد. در نتیجه همبستگی و رابطه‌ای مثبت و معناداری بین مؤلفه ارتباطی توانمندسازی و سرمایه رابطه‌ای در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

نتایج با یافته‌های حاصل از (Ghasemi and Rezaei (2015), Naqvi et al. (2011), Zarnelaro et all (2017) همسو می‌باشد. در فرضیه ویژه شماره سه بین مؤلفه ارتباطی توانمندسازی و سرمایه ساختاری در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. با توجه به تجزیه و تحلیل‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون ۰.۶۰۶ و سطح معنی‌داری کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد در نتیجه همبستگی و رابطه‌ای مثبت و معناداری بین مؤلفه ارتباطی توانمندسازی و سرمایه ساختاری در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. نتایج با یافته‌های حاصل از تحقیقات (Selajgeh (2017), Akbari (2011), Chopani et all. (2011), Robert et all. (2018) and Crawford (2017) همسو می‌باشد. در فرضیه ویژه شماره چهار بین مؤلفه انگیزشی توانمندسازی و سرمایه انسانی در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. با توجه به تجزیه و تحلیل‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون ۰.۵۹۸ و سطح معنی‌داری کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد در نتیجه همبستگی و رابطه‌ای مثبت و معناداری بین مؤلفه انگیزشی توانمندسازی و سرمایه انسانی در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. نتایج با یافته‌های حاصل از تحقیقات (Babaei (2015), Chowpani et all. (2011), Hosseinpour and Azar (2010) and Robert et all. (2018), Crawford (2017), Lia Vechia (2016) همسو می‌باشد. در فرضیه ویژه شماره پنجم بین مؤلفه انگیزشی توانمندسازی و سرمایه رابطه‌ای در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. با توجه به تجزیه و تحلیل‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون ۰.۷۴۳ و سطح معنی‌داری کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد. در نتیجه همبستگی و رابطه‌ای مثبت و معناداری بین مؤلفه انگیزشی توانمندسازی و سرمایه رابطه‌ای در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

نتایج با یافته‌های حاصل از تحقیقات (Naqvi et all.(2011), Aghaei(2012), Robert et all.(2018), Oiboro (2015), Somech (2014) همسو می‌باشد. در فرضیه ویژه شماره ششم بین مؤلفه انگیزشی توانمندسازی و سرمایه ساختاری در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. با توجه به تجزیه و تحلیل‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون ۰.۷۰۲ و سطح معنی‌داری کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد در نتیجه همبستگی و رابطه‌ای مثبت و معناداری بین مؤلفه انگیزشی توانمندسازی و سرمایه ساختاری در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

نتایج با یافته‌های حاصل از تحقیقات Mazaheri and Orak (2013), Aghaei (2012), Seidnaqvi et all. می‌باشد. در فرضیه ویژه شماره هفتم بین مؤلفه شناختی توانمندسازی و سرمایه انسانی در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. با توجه به تجزیه و تحلیل‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون ۰.۷۴۶ و سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد. در نتیجه همبستگی و رابطه‌ای مثبت و معناداری بین مؤلفه شناختی توانمندسازی و سرمایه انسانی در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

نتایج با یافته‌های حاصل از تحقیقات Agha Mohammadi (2011), Mohammadi (2011), Selajqa (2017), Babaei (2015), Ghasemi and Rezaei (2015), Chowpani et al. , Oyboro (2015) مطابقت دارد. در فرضیه ویژه شماره هشتم بین مؤلفه شناختی توانمندسازی و سرمایه رابطه‌ای در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. با توجه به تجزیه و تحلیل‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون ۰.۷۴۰ و سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد در نتیجه همبستگی و رابطه‌ای مثبت و معناداری بین مؤلفه شناختی توانمندسازی و سرمایه رابطه‌ای در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

نتایج با یافته‌های حاصل از تحقیقات Mazaheri and Orak (2013), Ahmadian and Ghorbani (2012), Akbari (2011) and Ambad (2018), Robert et all (2018) مطابقت دارد. در فرضیه ویژه شماره نهم بین مؤلفه شناختی توانمندسازی و سرمایه ساختاری در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. با توجه به تجزیه و تحلیل‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون ۰.۶۴۹ و سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد در نتیجه همبستگی و رابطه‌ای مثبت و معناداری بین مؤلفه شناختی توانمندسازی و سرمایه ساختاری در مدیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. نتایج با یافته‌های حاصل از تحقیقات Selajgeh (2017), Ghasemi and Rezaei (2015), Babaei (2015), Aghaei (2012) and Oiboro (2015), Bugler and Johnson (2014) همسو است.

این بدان معنی می‌باشد که، توجه کافی و لازم به مدیران و کارکنان در نهایت نیروی انسانی سبب ارتقاء سرمایه‌های انسانی در مدارس می‌گردد که این مسئله رشد همه‌جانبه دانش آموزان، به‌عنوان آینده‌سازان کشور را دارد. محدودیت‌هایی که وجود دارد، در حقیقت، با توجه به سلسله مراتبی بودن جوسازمانی در کشور کاری در جهت توانمندسازی مدیران صورت نمی‌گیرد، و مدیران نقشی در تعیین اهداف، چشم‌اندازهای آتی و پیشبرد اهداف تربیتی برای خود متصور نمی‌شوند. مدیران آموزش و پرورش ملزم به رعایت دستورالعمل‌های که از مدیران رده بالاتر صادر می‌گردد می‌باشند. می‌توان گفت، سیستم سنتی با توجه به خصایص مرکزیت مدیریت، تقسیم کار، نداشتن انعطاف در برابر دگرگونی‌های محیطی، کنترل از

بالا در نظام آموزشی مفید بودن و پویایی و توانمندی مدیران را می‌کاهد. از طرفی، متمرکز نبودن و تمایل به گرداندن مدارس توسط خود مدیران، به‌عنوان توانمندی مدیران می‌توان اشاره نمود. در کل می‌توان گفت مدیران آن‌قدر آزادی عمل ندارند که بتوانند ایده‌ها و نوآوری‌های خود و همکاران آموزشی خود را به کار ببندند. با توجه به تجربیاتی که در آموزش و پرورش ایران ناموفق بوده‌اند، در مواردی چون اقدام اصلاحی، سیاست‌های راهبردی، و اجرای طرح‌های نوین و برنامه‌هایی که به توسعه و بهبود مدیریت می‌انجامد، موفقیت چندانی نداشته‌اند. همچنین به دلیل کمبود بودجه، دائماً مدیران آموزشی تحت فشار نیز می‌باشند و این امر سبب بیشتر نارضایتی‌ها در مدارس و سازمان آموزش و پرورش می‌باشد که توانمندی مدیران کاسته می‌شود. هم‌اینکه مدیران آموزش و پرورش خود را رقیب هم می‌دانند و در بیشتر مواقع حاضر به همکاری باهم نمی‌باشند، این فرهنگ تقویت‌کننده روابط کاری و استفاده از سرمایه فکری درست در بین مدیران را ایجاد نمی‌نماید.

اگر مدیران رده‌بالا تر سازمان به مشکلات مدیران آموزشی و کارکنان آن توجه بیشتری داشته باشند، در برابر مشکلات فردی و سازمانی از خود می‌توانند حمایت نمایند، و سبب کسب موفقیت‌های در زمان حال و آینده آموزش و پرورش گردند. توجه به مشکلات فردی و سازمانی و حمایت از آنان و پذیرش انتقادات می‌تواند به‌نوعی در کسب اطمینان خاطر آنان مؤثر باشد و نهایتاً سبب توانمندسازی آنان شود، به‌طور کلی رفتار انجام عمل افراد به نوع نگرش و طرز تفکر آنان نسبت به محیط خودشان دارد. در صورتی که محیط سازمان باید به‌گونه‌ای باشد که کارکنان، به‌عنوان سرمایه‌های فکری خود را جزء عناصر ارزشمند و سرمایه سازمان تلقی نمایند، این نگرش سبب بهبود عملکرد سازمان می‌گردد.

بنابراین مدیران آموزش و پرورش در پست خود باید احساس امنیت و توانمندی نمایند تا بتوانند آنچه در توان دارند به‌عنوان سرمایه اساسی و تمام‌نشدنی سازمان آموزش و پرورش به معرض ظهور بگذارند. نشان دادن مهارت‌های مدیریت، داشتن شخصیت مدیریتی کوشا و توانمند و کارآمدی و موفقیت آنان را ایجاد می‌نماید. از طرف دیگر دقت در انتخاب افراد درست در جایگاه مدیریت مدارس و دارای صلاحیت می‌تواند کمک زیادی در موفقیت این هدف گردد. بنابراین بر ای توجه به هدف سازمان، انتخاب مدیران آموزشی که دارای مهارت حرفه‌ای هستند ضروری می‌باشد. زیرا این افراد دانش حرفه‌ای بالایی دارند و می‌توانند از توانمندی‌های خود و کارکنان به‌عنوان سرمایه‌های انسانی در محیط‌های آموزشی انسان‌ساز فعال باشند.

در بررسی‌های انجام‌شده در این پژوهش پیشنهاد می‌گردد که برنامه ریزان و مسئولان آموزش و پرورش با استفاده از اهرم اقتصادی و مناسب حجم کار مدیران آموزش و پرورش، دادن پاداش تشویقی و مرخصی‌های

به‌موقع و بجا و افزایش امکانات و اعتبار ضروری جهت رفع نیازهای آموزشی و معشیتی آنان و عدم تعویض مکرر مدیران و با برقراری کلاس‌هایی آموزشی و تشویق آنان به دادن پیشنهادات توانمندی در آنان را افزایش دهند. اختیارات بیشتری به آنان تفویض نمایند و باندبازی را کاسته و به افراد وظیفه‌شناس و موفق به‌عنوان مدیران توانمند میدان داده و از سرمایه های فکری آنان نهایت استفاده نمایند.



References

- Ahmadian, Majid and Ghorbani, Rahim. (2012). Investigating the relationship between intellectual capital and organizational performance: the case study of the Ministry of Economic Affairs and Finance, *Economic Journal of Bahman and Esfand* 2013 No. 11 and 12
- Agha Mohammadi, Amirreza (1401). Investigating the relationship between employee empowerment and the growth of the organization's intellectual capital (case study: Zanjan education and training employees), the first national conference on the latest in developmental and educational psychology.
- Aghaei, Maryam. (2012). Examining the role of self-evaluation in predicting the empowerment and organizational commitment of employees of companies and cooperative consumer unions, master's thesis.
- Babaei, Mohammad. (2015). Investigating the relationship between intellectual capital and employee empowerment, the first international conference and the third national conference on new ideas in management and economics sciences.
- Bagheri, Morteza; Panahipour, Alireza and Rivandi, Adel (1401). Information technology and its effect on employee empowerment, *scientific journal of new research approaches in management and accounting*, 7(20): 1967-1954.
- Bahrami, Susan and Rajaipour, Saeed and Agha Hosseini, Taghi and Bakhtiar Nasrabadi, Hassan Ali and Yarahmadian, Mohammad Hossein, (2018), analysis of multiple relationships between intellectual capital and organizational innovation in higher education, *Research and Planning Quarterly in Higher Education*, No. 61.
- Choupani, Haider. Zare Khalili, Mojtaba. Ghasemi, Agil. Gholamzadeh, Hojjat. (2017), investigating the relationship between intellectual capital and organizational innovation (case study: Development Insurance Company), *Journal of Innovation and Creativity in Human Sciences*, Article 2, Volume 2, Number 1, Summer 2019, pp. 27-59.
- Hosseinpour, Dawood and Azar, Mehdi. (1390). Investigating the relationship between intellectual and social capital and organizational performance from the point of view of managers and employees, *Development and Transformation Management Quarterly*, Article 3, Volume 7, Summer 1990, pp. 19-29.
- Dua'i, Habib Elah. Yaqoubi, Noor Mohammad and Sheikhpour, Zaniar. (2011). The effect of intellectual capital on the empowerment of Zahedan Social Security Hospital employees. Thesis of Master of Business Administration, University of Sistan and Baluchistan.
- Selajqa, Sanjar. (2017). "Presenting a model for identifying the relationship between intellectual capital and psychological empowerment of employees of the Islamic Azad University, Kerman branch, *Educational Management Innovations Quarterly*, Volume 14, Number 1, Winter 97, pp. 101-114.

Seyed Naqvi, Mir Ali. Sepandarand, Sadiq. Ramin Mehr, Hamid. (2011). Investigating the effects of intellectual capital on organizational performance with an emphasis on the mediating role of learning ability in Saderat Bank branches in Tehran province. *Business Management Quarterly*, Article 3, Volume 4, Number 12, Summer 1991, pp. 53-70.

Safari, Omid. Mozafari, Sidamir Ahmadpour, Soltani Zarandi, Hossein. (2014). The test of the model between intellectual capital, information technology by empowering the experts of the Ministry of Sports and Youth of Iran, PhD thesis, Islamic Azad University, Research Sciences Branch, Tehran.

Zamiri, Amin; Heydari, Alireza and Behnam, Asgari (1400). Comparison of the effectiveness of organizational intelligence training and employee empowerment on job satisfaction of employees with job stress, *Journal of Social Psychology*, 7(53): 69-79.

Fallah, Mohammad Baqir; Baharestan, Omid. (2013). Investigating the impact of human resource management and intellectual capital on organizational performance in the General Directorate of Sports and Youth of Kermanshah. *International Journal of Scientific Research in Management and Economics Sciences*. No. 3, pp. 1-162

Faiz, d. , Dehghani Soltani, M. , Farsizadeh, H. , Gholamzadeh, R. (2016). Investigating knowledge sharing on the psychological empowerment of employees by explaining the mediating role of organizational memory and collaborative electronic learning in the National Library of the Islamic Republic of Iran, *Scientific and Research Quarterly*, Iran Information Science and Technology Research Institute, Volume 32, Number 3, pp. 7-760

Ghasemi, Rasool and Rezaei, Bijan. (2015). "Investigation of the relationship between intellectual capital and organizational intelligence with the empowerment of employees of Ilam University of Medical Sciences", government organization - Ministry of Science, Research and Technology - Razi University - Faculty of Social Sciences, Master's degree.

Kargar, Farzaneh; Farah Baksh, Saeed and Sattar, Azita (2019). Presenting the empowerment model of elementary principals to qualitative research, *School Management Quarterly*, 8(1): 218-230.

Kushan, Zahra; Alireza, Manzari Tavakoli; Zain al-Dini Maimand, Zahra; Hajipour Abai, Najma and Ebrahimejad Rafsanjani, Mahdi (1400). The effect of contextual factors and individual differences on emotional labor and the role of emotional intelligence overlap, 14(51): 121-147.

Mazaheri, Sanaz and Orak, Nahid (2013) presenting a model for identifying the relationship between intellectual capital and psychological empowerment of female employees of academic units of Islamic Azad University in Tehran, *Educational Management Innovation Quarterly*, ninth year, number three, pp. 115-128.

Mohammadkhani, Mehdi (1401). Investigating the relationship between intellectual capital management and empowering the employees of Shall Municipality, 7th International Conference on Management, Accounting, Economics and Social Sciences, 36.

Mousavi Kohpar, M. (2012). The effect of intellectual capital on the psychological empowerment of forensic medical staff in Iran, *International Journal of Management Sciences*, pp. 58-62.

Nazem, Fattah and Melabi, Azadeh, (2018), presenting the structural model of intellectual capital based on organizational learning in Shahid Beheshti University, *New Approaches in Educational Management Quarterly*, vol. 5.

Nefri, Neda and Omidfar, Gholamreza. (1389). The effect of the structural dimensions of intellectual capital on the psychological empowerment of the employees of the Ministry of Economy and Finance, *Management and Development Process Quarterly*, No. 73.

Yarmohammadzadeh, Peyman et al., (2017), the relative share of the effect of the knowledge transformation process on the components of intellectual capital in Isfahan public universities with an emphasis on the socialization of knowledge, *Applied Sociology*, vol. 44.

Ambad, Nick, (2018), The Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Commitment, *Intellectual Journal of Technology Management*, Vol.18.

Bhathayar, G, (2016), Predicting Organizational Commitment and the Role of Strategic Human Resources, Organizational Learning Ability, and Psychological Empowerment, *Industrial Marketing Management*.

Bogler, Bernard and Sumch, Schiuma (2014), Investigating the Relationship between Teachers' Empowerment and Organizational and Professional Commitment and Their Citizenship Behavior, *Handbook of Performance Measurement*, London: Gee Publishing Ltd.

Crawford, John, (2017), Empowerment and organizational climate: Investigating the mediating effects of self-evaluation, job satisfaction, and organizational commitment, Ontario: McMaster University (Retrieved October 10/2007, from: www.business.mcmaster.ca).

Dennis Kenilaw. (2018). The effect on international technology in empowerment public sector employees: A field study. *Interdisciplinary Journal of contemporary research in business*. vol5,no1.

Janssen, J., (2014), Conflict between senior managers and staff and its impact on employee empowerment and organizational commitment, *Journal of IC*, vol.1, No.2.

Liu T and Chin, A. (2016), Is Perception of Workplace Empowerment a Background to Organizational Commitment?, *Academy of Management Journal*, No.39.

Robert, R. Brennan, Niamh and Brenda Connell, (2018), Intellectual Capital Management Empowerments, *Journal of Intellectual Capital*, No.1-3.

Uyboro, Aulbur, (2015), Organizational commitment, job redesign, staff empowerment, and desire to leave the organization among middle managers and employees of the five transport companies, *Journal of Intellectual Capital*, No.3-5.

Zernler, T.Y. Chen, J., and zhu, z., and Xie, H.Y., (2017), The impact of intellectual capital on innovation performance, Journal of Intellectual Capital, vol.5, No.1.



Examining the relationship between empowerment components and the intellectual capital of education managers

Maryam Taqvai Yazdi, Maryam Efratani

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between empowerment components and the intellectual capital of Sari education managers in 1402. The descriptive research method was correlation type. The statistical population of this research was made up of all principals of schools in Sari city (~167 people). The sample size was selected using the Karjesi and Morgan table of 115 people who were determined by stratified random sampling method. The data collection tools included the employee empowerment questionnaires of Spiritizer and Mishra (1992) and intellectual capital of Bontis (1998). The validity of the tool was confirmed by experts and experts in the field of educational sciences, and the reliability of the tool was obtained by Cronbach's alpha method for empowerment questionnaire 0.82, intellectual capital questionnaire 0.78. In order to analyze descriptive and inferential statistics with criteria such as frequency by number, percentage, graph and Kolmogorov-Smirnov test to determine the normality of variables, Pearson's correlation coefficient test was used to reject or confirm the hypotheses. The results of the Pearson correlation test showed that there is a relationship between the communication component of empowerment with human capital, relational capital and structural capital of education managers. There is a relationship between the motivational component of empowerment with human capital, relational capital and structural capital of education managers. There is a relationship between the cognitive component of empowerment with human capital, relational capital and structural capital of education managers. The findings of this research have shown that due to the importance of the job of education and training managers in order to be empowered in terms of competence, autonomy, influence, meaningfulness and trust, the need to pay a lot of attention to human capital, especially intellectual capital, can give them great help in their management.

Keywords: empowerment components, intellectual capital, education managers.

1. Associate Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran (Responsible Author).
2. Master's student in educational management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.