

## مقاله پژوهشی

## تأثیر توانمندسازی منابع انسانی و عوامل مدیریتی بر بهره‌وری پژوهشی اساتید با نقش میانجی سرمایه فکری

مهشید فیروزبخت<sup>۱</sup> بذرافشان داوود<sup>۲</sup><sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده حسابداری و مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری اقتصاد، دانشکده حسابداری و مدیریت، واحد ایهر، دانشگاه آزاد اسلامی، ایهر، ایران.

دریافت مقاله: ۴۰۳/۰۱/۲۰ بازنگری مقاله: ۴۰۳/۰۳/۱۷ پذیرش مقاله: ۴۰۳/۰۴/۲۸ انتشار مقاله: ۴۰۳/۰۸/۲۸

## چکیده

مقدمه و هدف: وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در اجتماع مهم نشان داده و موقعیت را برای رشد و گسترش سازمان مهیا می‌کند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر توانمندسازی منابع انسانی و عوامل مدیریتی بر بهره‌وری پژوهشی اساتید با نقش میانجی سرمایه فکری در دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران انجام شده است.

روش‌شناسی: این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و به لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری شامل ۵۲۱ نفر از اساتید دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات بود که از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده و با استفاده از فرمول کوکران، ۲۲۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری و با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری SEM تحلیل شدند. نتایج: نتایج تحقیق نشان داد که توانمندسازی منابع انسانی و عوامل مدیریتی بر بهره‌وری پژوهشی اساتید تأثیر معناداری دارد. همچنین، سرمایه فکری نقش میانجی در رابطه بین توانمندسازی منابع انسانی و عوامل مدیریتی با بهره‌وری پژوهشی ایفا می‌کند. نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که دانشگاه آزاد اسلامی، توانمندسازی منابع انسانی و عوامل مدیریتی، به ویژه حمایت از فعالیت‌های پژوهشی را در اولویت قرار دهد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، منابع انسانی، عوامل مدیریتی، بهره‌وری پژوهشی، سرمایه فکری

ارجاع: مهشید فیروزبخت، بذرافشان داوود، تأثیر توانمندسازی منابع انسانی و عوامل مدیریتی بر بهره‌وری پژوهشی اساتید با نقش میانجی سرمایه فکری

مجله علوم حرکتی و رفتاری، دوره هفتم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۳، صفحات ۳۶۹-۳۶۹

۱. نویسنده مسئول: مهشید فیروزبخت، دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده حسابداری و مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی،

تهران، ایران آدرس الکترونیکی: mahshid.h@gmail.com



## مقدمه

نیروی انسانی<sup>۱</sup> کارآمد، شاخص مهم برتری یک سازمان نسبت به سایر سازمان‌ها است. وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در اجتماع مهم نشان داده و موقعیت را برای رشد و گسترش سازمان مهیا می‌کند که اهمیت بررسی نیروی دانشگاهی مانند اساتید را مطرح می‌کند. بنابر این علت که دانشگاه به اساتیدی احتیاج دارد که فراتر از مجموع وظایف مقرر و معمول خود کار و فعالیت‌های فراوانی انجام دهند. وجود چنین اساتیدی در هر دانشگاه منجر به کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش عملکرد دانشگاه، نشاط روحی اساتید و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد (مشکی ماجلان و همکاران، ۱۳۹۹). از جمله چالش‌های پیش‌روی نظام آموزش عالی و از جمله دانشگاه بعنوان پرچم این نظام بنا به رودرویی اولیه و همچنین کامل با آموزندگان این نظام یعنی دانشجویان، وجود یا عدم وجود بهره‌وری<sup>۲</sup> اساتید در این نظام آموزشی است. چنانچه توسعه کمی دانشگاه‌ها، افزایش تنوع مؤسسات آموزشی و تعداد دانشجویان و شاید فقدان بهره‌وری اساتید و گاه وجود خیل عظیم دانش‌آموختگان بیکار از جمله مشکلاتی هستند که نظام آموزش عالی ایران را با چالش جدی روبرو کرده است. از آنجایی که از اهداف اصلی دانشگاه افزایش کیفیت تدریس و بهره‌وری اساتید می‌باشد به طور طبیعی نظام آموزش عالی ایران به عنوان بخشی از نظام جهانی، درگیر این چالش یعنی وجود بهره‌وری پژوهشی اساتید یا عدم وجود آن می‌باشد. همچنین در اقتصاد مبتنی بر دانش امروزی، پژوهش به عنوان سنگ بنای مهم سیستم‌های آموزش عالی شناخته می‌شود (وونگ و همکاران، ۲۰۱۸). کمیت و کیفیت تحقیقات به شدت در رتبه بندی دانشگاه‌های جهانی وزن دارد. در نتیجه افزایش بهره‌وری پژوهشی اساتید به بهبود کیفیت تدریس و همچنین جایگاه و اعتبار جهانی دانشگاه‌ها کمک می‌کند (فهیم نیا و همکاران، ۱۳۹۵). از رسالت‌های اصلی دانشگاه افزایش کیفیت تدریس و بهره‌وری اساتید می‌باشد که این حالت از جمله مشکلات اساسی که

آموزش عالی در این عصر با آن روبه‌رو است، مسأله کیفیت آموزشی می‌باشد، به طور طبیعی در نظام آموزش عالی ایران به عنوان بخشی از نظام جهانی، درگیر این مشکل می‌باشد. در یک دید کلی می‌توان آموزش دانشگاهی را به عنوان فرآیند برقراری فرصت‌های لازم یادگیری برای دانشجویان نمود. در این فرآیند عناصر و عوامل گوناگونی از جمله خود دانشجو، استاد، برنامه درسی و محیط دانشگاه تأثیرگذار هستند و هنگامی این فرآیند دارای کیفیت مناسب خواهد بود که آموزش دانشگاهی بتواند به گونه سیستماتیک از قابلیت‌ها و ظرفیت‌های این عناصر بیشتر استفاده را کرده و از این راه احتیاجات و انتظارات دانشجویان و سایر دست‌اندرکاران آموزش عالی را مهیا کند و لازمه رسیدن به این هدف داشتن اساتیدی با بهره‌وری بالا و علمی است که در برخی محیط‌های دانشگاهی به این نکته توجه نمی‌شود. از طرفی تحقیق در زمینه دانشگاه و آموزش عالی به ارتقاء شرایط علمی، تحقیقاتی و سازمانی دانشگاه کمک می‌کند (استارویتا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). از آنجایی که پاسخگویی به رسالت‌های نوین در نظام دانشگاهی و درک مفهوم چند معنایی دانشگاه، همواره ضرورت توجه به موضوع مدیریت بهره‌وری و بالندگی اعضای هیأت علمی را از سوی سیاست‌گذاران و مدیران عالی آموزش عالی الزامی نموده است، انجام این تحقیق به این مقوله کمک خواهد کرد تا بخشی از مسأله مربوط به مدیریت بهره‌وری و اعتلای اساتید روشن شود. از طرفی از آنجایی که عکس العمل دانشگاه‌ها به موضوع بهره‌وری اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از دارایی‌های اصلی دانشگاه، همواره به موضوعی جذاب و قابل توجه در محافل دانشگاهی تبدیل شده است (بیگلر و همکاران، ۱۴۰۰)، به طوری که به مرور زمان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دریافتند نیازمند برنامه‌هایی هستند که به طور اساسی در مدیریت، توسعه و بهسازی این سرمایه به آنان کمک نماید، انجام تحقیقاتی مانند تحقیق حاضر در زمینه بهره‌وری اساتید می‌تواند رویارویی با اقتصاد جهانی در حال توسعه، ارتباطات جهانی از طریق فناوری‌ها و نظام‌های نوین، رشد هزینه‌های آموزش عالی، ظهور قابلیت‌های جدید دانشی و تحقیقی، افزایش آموزش و سواد آموزی جهانی

و ظهور فضای رقابت در عرصه‌های آموزش عالی، افزایش کارایی سازمانی را برای دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی را برای کشور به بار آورد. دولت‌ها در حال افزایش توجه به مقایسه‌های بین‌المللی برای جستجوی سیاست مؤثر در بالا بردن چشم انداز اقتصادی و اجتماعی افراد، ارائه مشوق برای بهره‌وری بیشتر در تحصیل و کمک به بسیج منابع برای پاسخگویی به افزایش تقاضا می‌باشند (کیپولوی، ۲۰۱۸).

تدوین استراتژی‌ها و تعیین اهداف برای پیشرفت پژوهش در دانشگاه نقش مهمی در ارتقای بهره‌وری پژوهشی اساتید دارد. برای اینکه اساتید دارای سابقه پژوهشی قوی باشند، استراتژی و اهداف پژوهشی دانشگاه باید قابل اجرا، روشن و به طور گسترده به اشتراک گذاشته شود. استراتژی و اهداف پژوهشی دانشگاه و دانشکده، اگر در ابعاد چندگانه (از بالا به پایین، از پایین به بالا، هماهنگی بین واحدها و گروه‌ها) شکل گیرد، قابل اجرا بوده و نتایج اجرایی بهتری خواهد داشت (نجاریان و همکاران، ۱۴۰۱).

ساختار پشتیبانی برای تحقیق همچنین در دانشگاه‌هایی که اهداف و جهت‌گیری‌های توسعه مبتنی بر مدل دانشگاه تحقیقاتی دارند قوی‌تر است و بر بهره‌وری پژوهشی اساتید تأثیر مثبت می‌گذارد (هرماوان و آریفین، ۲۰۲۱). هوانگ (۲۰۱۶) اشاره کرد که

رهرانی که در تعیین اهداف و استراتژی‌ها دخیل هستند، جهت‌گیری بیشتری به تلاش‌های کارکنان خود خواهند داشت، بنابراین بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت علمی و کلی دانشگاه را افزایش می‌دهند. بلند و همکاران (۲۰۰۵) اظهار داشت که این اهداف نه تنها باید صریح باشند، بلکه باید قابل مشاهده، به طور گسترده به اشتراک گذاشته شوند و نقشی در جهت‌دهی به مسئولیت‌های اعضای سازمان ایفا کنند. از آنجایی که اهداف به طور یکپارچه بین تیم‌ها و اعضای مختلف به اشتراک گذاشته می‌شود، حس کار در جهت و دستیابی به اهداف متقابل افزایش می‌یابد و در نتیجه پویایی و تعالی در سراسر سازمان ایجاد می‌شود (اوکاندو، ۲۰۱۸). نشان داده شده است که محدودیت‌های مؤثر بر منابع تحقیقاتی، مؤسسات و فرهنگ تحقیقاتی تأثیر مخربی بر بهره‌وری تحقیقات دانشگاه دارد. یکی از جنبه‌هایی که بیشتر بر انتشارات علمی مدرسین تأثیر می‌گذارد، محدودیت در آمادگی امکان‌پذیر

برای فعالیت‌های پژوهشی است. در نتیجه، برای بهبود بهره‌وری پژوهش، به یک استراتژی با اهداف نه تنها صریح، بلکه واقع‌بینانه و متناسب با پیشینه مدارس و اساتید نیاز است (ژای و همکاران، ۲۰۲۲).

از عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری می‌توان به توانمندسازی منابع انسانی اشاره کرد (شاپور و همکاران، ۱۳۹۵). دوره کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی‌های شگفت‌انگیزی همراه است. سازمانها برای رویارویی با این تحولات عظیم باید آماده شوند. منظور از این آمادگی، آمادگی فناوری و تجهیزاتی نیست، بلکه آنها باید کارکنان، یعنی سرمایه اصلی و ارزشمند سازمان را آماده سازند. سازمانها برای ماندن در عرصه رقابت باید به منابع انسانی که ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهد، توجه بیشتری داشته باشند چرا که توجه به این منبع می‌تواند کلید دستیابی به موفقیت سازمانها باشد. هر سازمانی با منابع انسانی ایجاد و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود. بنابراین شناخت انگیزه‌ها، نیازها، تمایلات و عوامل رضایت و عدم رضایت کارکنان و همچنین توانمندسازی آنها نه تنها لازم است بلکه جهت اتخاذ سیاست‌های صحیح، راهبردهای مناسب و برنامه‌های مؤثر، ضروری می‌باشد. از عوامل مهم بقا و حیات سازمانها، منابع انسانی کیفی و توانمند است. از طرفی، تغییر شرایط سازمانها منجر به تغییر در نگرش آنها به منابع انسانی شده است. در این شرایط کارکنان سازمان، به عنوان سرمایه‌های سازمان به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان تبدیل شده‌اند. بنابراین داشتن مهارت‌های رهبری برای مدیران کافی نیست و برای دستیابی به کارکنان نیز به روشهای خودراهبردی نیازمندند. این ویژگیها سازمان باید مهمترین منبع و عامل رقابتی خود، یعنی منابع انسانی را توانمند کند (بهروزی و همکاران، ۱۳۹۹).

یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری و رابطه مند با توانمندسازی، سرمایه فکری است. در تبیین رابطه بین بهره‌وری، توانمندسازی و سرمایه فکری می‌توان گفت امروزه در سازمانها علاوه بر دارایی‌های مشهود، دارایی‌های نامشهود اهمیت کلیدی را برای موفقیت هر چه بیشتر سازمان و اشخاص بر عهده دارند، که در این میان سرمایه فکری (به عنوان نوعی سرمایه ارزشمند و

4 Oando

5 Zhai

1 Hermavan & Arifin

2 Hlang

3 Bland

دارایی نامشهود) ابزاری ارزشمند برای توسعه دارایی های کلیدی است. مسلم است در حال حاضر، سازمان ها به سمت افزایش دانش خویش در حال حرکت اند و این امر موجب شده است که نظریه سرمایه فکری توجه پژوهشگران و دست اندرکاران سازمانی را که بدنبال بررسی و پیشبرد اثربخشی هستند، پیش از پیش به خود جلب کند. بدین لحاظ بدون سرمایه فکری مانند سرمایه های دیگر، نمی توان بستر مناسب برای دسترسی به فرصت ها و دست یافتن به بهره‌وری را آماده ساخت. به نقل از مهدیزاده و همکاران (۱۳۹۸) با تقویت عناصر سرمایه فکری می توان به بهبود عملکرد با بهره‌وری کمک کرد.

بسیاری از مطالعات مانند آبرامو و همکاران (۲۰۱۷).؛ نافوخو و همکاران (۲۰۱۹)؛ اوکندو (۲۰۱۸)؛ تفرشی و همکاران (۲۰۱۳)؛ یانگ (۲۰۱۷) به بررسی عوامل مختلفی بر بهره‌وری پژوهشی و سازمانی اساتید دانشگاه پرداخته اند. با این وجود، این مطالعات عمدتاً بر بررسی تأثیر عوامل نهادی و/یا فردی بر بهره‌وری پژوهشی اساتید، مانند محرک های محیط کار، عوامل مرتبط با منابع، عوامل انگیزش و غیره متمرکز شده اند (نافوخو و همکاران، ۲۰۱۹). بسیاری از مطالعات به تأثیر عوامل مدیریت بر بهره‌وری پژوهشی اساتید از جمله اهداف تحقیق اشاره کرده اند (بلند و همکاران، ۲۰۰۵؛ جهان و همکاران ۲۰۱۸۵) تمرکززدایی (آیدین، ۲۰۱۷؛ هوانگ، ۲۰۱۶)؛ حمایت از فعالیت های تحقیقاتی (آبرامو و همکاران، ۲۰۱۷؛ یومین و همکاران ۲۰۱۸)، و منابع (احسینی فر و همکاران، ۲۰۱۶؛ یانگ، ۲۰۱۷) با این حال، به نظر می رسد که هیچ مطالعه تجربی تأثیر کلی عوامل مدیریت بر بهره‌وری پژوهشی اساتید، به ویژه در کشورهای در حال توسعه را بررسی نکرده است. در مواجهه با تغییرات سریع انقلاب صنعتی امروز، مدیران دانشگاه ها به منظور بهبود کیفیت پژوهش، نوآوری و خلاقیت و کمک به اقتصاد دانش بنیان هر کشور نیاز به بهبود حکمرانی دارند. در نتیجه، در شرایط کنونی،

تحلیل تأثیر عوامل مدیریتی (ارزیابی اهمیت این عوامل در بهره‌وری پژوهشی اساتید از طریق مدل های کمی برای دانشگاه ها، به ویژه در شرایط کشورهای در حال توسعه که دارای محدودیت های فراوانی هستند، حیاتی و ضروری است. (بیگلر و همکاران، ۱۴۰۱).

چراکه نتیجه عدم توجه یا کم توجهی در کاربرد شاخص ها و تعیین بهره‌وری اساتید در دانشگاه و ادامه روند کنونی و مسایل ناشی از آن در این است که احساس فردی یا قضاوتها بر اساس معیارهای قابل بحث، در ارزیابی های مربوط به بهره‌وری اساتید رایج شده و بدون ارزیابی های سیستماتیک و محکم در دانشگاه ها، اطلاعات کمی درباره ی چگونگی ارتقای عملکرد وجود خواهد داشته باشد. بنابراین یک دلیل برای نادرست بودن تقاضای توقف مطالعات مربوط به بهره‌وری اساتید، آن است که شاخص های معتبر و با متغیرهای هماهنگی در دسترس نیست و مدیران مؤسسات آموزش عالی، از این عدم درک نسبت به عملکرد مناسب، رنج می برند (کپولوی ۲۰۱۸).  
تحقیق حاضر با بررسی بهره‌وری اساتید بدنبال بیان مسائل و مشکلات آموزش عالی در نظام آموزشی است. علاوه بر آن، آن می تواند برای کشف علل و عوامل ناکامی های نظام آموزشی به کار روند. در واقع اگر تحقیقاتی مانند تحقیق حاضر انجام نشوند باعث عدم شناسایی شاخص ها و عدم بررسی بهره‌وری و مؤلفه های تأثیرگذار بر آن باعث عدم سنجش عملکرد دانشگاه ها، شده و در نتیجه میزان بهره‌وری سیستم دانشگاه بنا به عدم مقایسه عملکرد با این شاخص ها، کاهش داده شده و بنابراین روند رشد و نزول عملکردها برحسب شاخص ها را کنترل نمی شوند. چراکه شاخص های تأثیرگذار بر بهره‌وری اساتید و نیز متغیرهای تأثیرگذار بر آن می توانند نشان دهند که اقدامات اصلاحی در کدام قسمت سیستم دانشگاهی باید انجام شوند. براساس آنها مشخص می شود کجا و چگونه، کیفیت با کمیت

7 Adin

8 Support for research

9 Yuminn

1 Resource 0

1 Amanegmt factors 1

1 Kopoloy 2

1 Aرامو

2 Taphoxo

3 Ukondo

4 Yang

5 Jahan

6 Decentralization

آموزش باید بهبود یابد. در این خصوص مطالعات تطبیقی و مرور تحلیلی منابع و مآخذ سازمان یافته آموزش عالی جهان سه ضرورت و دلیل عمده توجه به بهره‌وری اساتید و متغیرهای تأثیرگذار بر آن و نقش آنها در کیفیت آموزش عالی را (الف) گسترش دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، (ب) افزایش شمار دانشجویان و رشته‌های تحصیلی، (پ) محدودیت‌های روزافزون منابع مالی و بودجه و (ج) مسأله فرآیند انتقال به اقتصاد دانش بنیان عنوان کرده اند (هاشمی و همکاران، ۱۴۰۰).

در نتیجه، هدف از این تحقیق بررسی تأثیر توانمندسازی و عوامل مدیریتی بر بهره‌وری پژوهشی با نقش میانجی سرمایه فکری اساتید دانشگاه علوم و تحقیقات بود. بخش ۲ تحقیق در مورد عوامل مدیریتی مؤثر بر بهره‌وری پژوهشی و سازمانی اساتید را بررسی می‌کند. روش شناسی در بخش ۳ ارائه شده است. بخش ۴ نتایج تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر نتایج تحقیق را گزارش می‌دهد. بخش ۵ شامل نتیجه گیری، بحث و پیامدهای خط مشی برای افزایش بهره‌وری پژوهشی اساتید است.

#### مبانی نظری و پیشینه پژوهشی

در زمینه پیشینه موجود از بعد مبانی نظری و تحقیقاتی در زمره مقام اعلام اهمیت انجام تحقیق در حیطه بهره‌وری اساتید و عوامل تأثیرگذار بر آن، صاحب‌نظران و محققان برجسته علوم تربیتی، مدیریت و آموزش مطالب فراوانی را اعلام، ابراز و انتشار داده اند که در زمینه بهره‌وری اساتید می‌توان به مطالعات اسریتز، بلاند و یانگ بلادد (۱۹۹۹)، لریندا، میشل و گرالدین (۲۰۰۶)، ادگرین (۲۰۰۶)، ناگیو (۲۰۱۲)، رنیو (۲۰۱۳)، هیات و ویلیامز (۲۰۱۱) اشاره داشت. عوامل مدیریتی، طبق نظر کونتز و همکاران (۱۹۸۴)، مربوط به طراحی و حفظ محیطی است که در آن افراد با همکاری گروهی بتوانند وظایف و اهداف را به انجام برسانند. استونر و وانکل (۱۹۸۷) نیز بیان کردند که مدیریت فرآیند برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل فعالیت‌های اعضای سازمان و استفاده از تمام منابع سازمان برای دستیابی به

اهداف تعیین شده است. در این مطالعه عوامل مدیریتی پژوهشی از دیدگاه استونر و وانکل (۱۹۸۷) درک می‌شود زیرا این مفهوم به طور گسترده پذیرفته شده و مورد استفاده قرار گرفته است. بر این اساس عواملی مانند اهداف پژوهشی، رهبری، تمرکززدایی، حمایت از پژوهش، رژیم‌های سیاستی (برنامه ریزی) برای برانگیختن فعالیت‌های پژوهشی اساتید، منابع تحقیق، همگی با فرآیند برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل فعالیت‌های اعضا در دانشگاه‌ها مرتبط هستند. همچنین مربوط به استفاده از منابع دانشگاه‌ها برای دستیابی به اهداف تعیین شده است.

در این حیطه تحقیقات داخلی و خارجی انجام پذیرفته است که به برخی از آنها اشاره می‌شود:

هاشمی و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی با موضوع تأثیر عوامل مدیریتی بر افزایش بهره‌وری کارکنان کم سابقه (به انضمام مطالعه موردی) انجام داده است. نتایج تحقیق نشان داده است عوامل مدیریتی بر افزایش بهره‌وری کارکنان کم سابقه در اداره کل رفاه شهرداری تهران تأثیر معنادار دارند.

بیگلر، و همکاران (۱۴۰۰). تحقیقی با موضوع بررسی تأثیر اثربخشی توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام داده اند. نتایج آنها نشان داده است میانگین اثربخشی دوره‌های توانمندسازی کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی مورد مطالعه از مطلوبیت نسبتاً بالا برخوردار است. همچنین ارتباط مثبت و مستقیم دوره‌های توانمندسازی با بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد.

حسینی و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی با موضوع بررسی رابطه سرمایه فکری با پاداش هیئت مدیره مدیران شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران انجام داده اند. بین سرمایه فکری و پاداش هیئت مدیره رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. افزون بر این از میان اجزای سرمایه فکری با پاداش هیئت مدیره، رابطه مثبت و معناداری بین کارایی سرمایه انسانی و کارایی سرمایه به کار گرفته شده وجود دارد.

پهروزی و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی با موضوع بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی و تأثیر آن بر توانمندسازی کارکنان

5 Renio

6 Hat & Williams

7 Kontz

8 Stoner & Wankel

1 Sir, yang & Blad

2 lirinda, Michell & Gerldin

3 Edgreen

4 Tagio

انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان داده است در این راستا تحقیق حاضر با هدف بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی (شامل: تعهد سازمانی، خلاقیت شغلی، مشارکت سازمانی، رضایت شغلی) و تاثیر آن بر توانمندسازی انسانی به انجام رسید. که نشان داد عوامل موثر بر بهره‌وری بر توانمندسازی تاثیر دارند. چنگیزی و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی با موضوع ارائه الگوی پیشنهادی توانمندسازی نیروی انسانی در راستای بهبه‌وری شرکت ملی گاز ایران انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان داده مهم ترین عوامل به مولفه های مدیریتی، گروهی، سازمانی، محیطی، اخلاقی، فردی و عامل استخاری اختصاص یافت. شایان چهرمی و همکاران (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر دوره های آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی و بهره‌وری مدیران و کارکنان انجام داده‌اند که نتایج آن نشان داده است از بین مولفه های آموزش ضمن خدمت، ابعاد یادگیری و مهارت‌ورزی توانایی پیش بینی قوی تری برای توانمندسازی و ابعاد ذهنیت مثبت، دانش افزایی و مهارت‌ورزی توانایی پیش بینی قوی تری برای بهره‌وری را دارند. فهیم نیا و همکاران (۱۳۹۵) تحقیقی با موضوع بررسی تاثیر عوامل فردی و سازمانی، بر بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان داده است بین جنسیت و بهره‌وری پژوهشی یا معیار تصمیم، در حوزه های موضوعی، رابطه وجود دارد. همچنین بین عوامل مدیریت سازمانی و بهره‌وری رابطه وجود دارد. ابیدیان و همکاران (۲۰۱۹) تحقیقی با موضوع تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گری دانش و اشتراک‌گذاری آن برای بهره‌وری سازمانی انجام داده‌اند. نتایج تحلیل نشان داد که سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی و تسهیم دانش تاثیر مثبت دارد. همچنین نتایج نشان داد که تسهیم دانش تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد. در نهایت مشخص شد که اشتراک دانش بر رابطه سرمایه فکری و عملکرد سازمانی با بهره‌وری اثر میانجی مثبتی دارد. داراگی و همکاران (۲۰۲۲) تحقیقی با موضوع رابطه بدمدیریت استعداد بر توانمندسازی کارکنان و بهره‌وری منابع انسانی در

دانشگاه، انجام داده‌اند. نتایج تحقیق رابطه بین بهره‌وری منابع انسانی و توانمندسازی کارکنان را تایید کرده‌اند. گلیویا و همکاران (۲۰۲۱) تحقیقی با موضوع رویکرد شخصی محوری و توانمندسازی و تاثیر آن بر مدیریت منابع انسانی، انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان داده است توانمندسازی بر بهره‌وری مدیریت منابع انسانی تاثیر دارد. همچنین مولفه های توانمندسازی بر مدیریت منابع انسانی تاثیر دارد. هان و همکاران (۲۰۲۱) تحقیقی با موضوع مدیریت منابع انسانی برای دانش فشرده: تاثیر بر نوآوری و توانمندسازی، انجام داده‌اند. سنتایج تجزیه و تحلیل اثر جایگزینی بین رهبری توانمندسازی سطح متقابل و عملکرد مدیریت منابع انسانی را نشان داد و نقش جایگزینی را بین عملکرد مدیریت منابع انسانی و توانمندسازی در یک تیم دانش محور ثابت کرد که یک مبنای تحقیقاتی مقدماتی را برای تحقیقات بعدی فراهم می‌کند. نتایج به‌طور کامل نشان می‌دهد که برای تیم‌های مبتنی بر دانش، به عنوان پستوانه نظری، به تمرین مدیریت منابع انسانی هدفمندتری نیاز است. این مطالعه بر اساس تئوری جایگزینی رهبری، رابطه بین عملکرد منابع انسانی و نوآوری را مورد بررسی قرار داد و سعی در گسترش اثر معکوس نظریه جایگزینی رهبری داشت گوناوان و همکاران (۲۰۲۱) تحقیقی با موضوع طراحی مدل های توانمندسازی منابع انسانی بر اساس پستاندتران در رویکرد نرم افزاری انجام داده‌اند. استفاده های کیفی (مصاحبه ها و FGDS) با مراحل زیر تجزیه و تحلیل شدند: جمع آوری داده ها، تراکم داده ها، ارائه داده ها، و نتیجه گیری. در عین حال، داده های کمی (پرسشنامه) با استفاده از روش های توصیفی و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش (سال اول و دوم) مدلی از توانمندسازی منابع انسانی در مدارس آموزش و پرورش محور با رویکرد روش شناسی سیستم نرم ارائه کرد. علاوه بر این، بر اساس نتایج تحلیل داده ها (سال سوم)، مدل توسعه یافته در هنگام اجرا بر شش متغیر تاثیر داشت. تحلیل رگرسیون شش متغیر به این نتیجه رسید که رهبری آموزشی، رهبری تغییر، رهبری معنوی، فرهنگ مدرسه و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد تدریس معلمان تأثیر معناداری دارد.

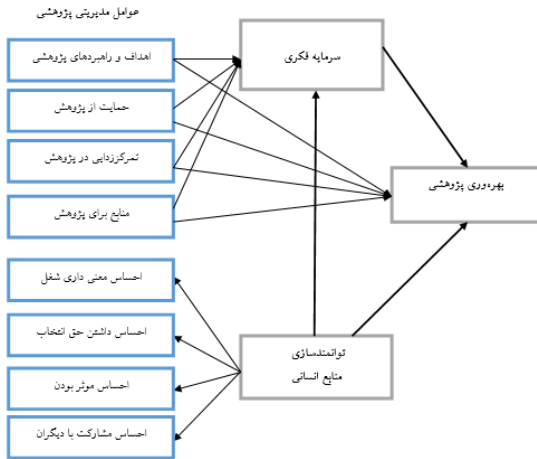
4 Han

5 Gitawan

1 Edionent

2 Derage

3 Galiola



### مدل مفهومی تحقیق

بر اساس مدل تحقیق و توضیحات بخش مربوط به ایجاد فرضیات، فرضیات زیر برای تحقیق حاضر به صورت می باشند:

فرضیه اصلی: توانمندسازی منابع انسانی و عوامل مدیریتی مؤثر بر بهره‌وری پژوهشی اساتید با نقش میانجی سرمایه فکری در دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران تأثیر دارد.

فرضیه های فرعی:

- اهداف و راهبردهای پژوهشی بر بهره‌وری پژوهشی تأثیر دارد.
- حمایت از پژوهش بر بهره‌وری پژوهشی تأثیر دارد.
- تمرکززدایی در پژوهش بر بهره‌وری پژوهشی تأثیر دارد.
- منابع برای پژوهش بر بهره‌وری پژوهشی تأثیر دارد.
- توانمندسازی بر بهره‌وری پژوهشی تأثیر دارد.
- سرمایه فکری رابطه بین اهداف پژوهشی با بهره‌وری پژوهشی را میانجی‌گری می‌کند.
- سرمایه فکری رابطه بین حمایت از پژوهش با بهره‌وری پژوهشی را میانجی‌گری می‌کند.
- سرمایه فکری رابطه بین تمرکززدایی در پژوهش با بهره‌وری پژوهشی را میانجی‌گری می‌کند.
- سرمایه فکری رابطه بین منابع برای پژوهش با بهره‌وری پژوهشی را میانجی‌گری می‌کند.
- سرمایه فکری رابطه بین توانمندسازی با بهره‌وری پژوهشی را میانجی‌گری می‌کند.

در راستای ایجاد مدل تحقیق و فرضیات تحقیق باید گفت که: مطالعات زیادی برای نشان دادن اهمیت و تأثیر رهبری بر بهره‌وری پژوهشی اساتید انجام شده است (هوانگ، ۲۰۱۶؛ یانگ، ۲۰۱۷). به گفته بلند و همکاران (۲۰۰۵)، ویژگی‌های رهبری زیر به طور مثبت بر بهره‌وری تحقیق تأثیر می‌گذارد: رهبران به دلیل توانایی آنها در تحقیق، توانایی آنها در ارائه رهبری و هدایت در تحقیق، و سبک مدیریت مشارکتی که نقش‌های کلیدی را ایفا می‌کند، بسیار ارزشمند هستند. به گفته هاینز و همکاران (۲۰۰۹)، رهبری سازمانی (مدرسه) و گروهی هر دو برای بهره‌وری خلاق ضروری هستند (با نقش‌های مهم بسیار). رهبر گروه زمینه‌های علمی را به هم پیوند می‌دهد، اعضای پژوهشی را انتخاب می‌کند و مهارت‌های جدید را پرورش می‌دهد، ایده‌های جدید را به شیوه‌ای انعطاف‌پذیر توسعه می‌دهد و پرورش می‌دهد، حمایت را جذب می‌کند و محیط امنیت را برای اعضا برای انجام تحقیقات و خلاقیت ارائه می‌دهد.

در کنار اینها، برنامه ریزی، نظارت و کنترل و سازماندهی از دیدگاه سازمانی نیز بر بهره‌وری با تأثیر مثبت و منفی اعلام شده است. بنابراین، فرضیه‌ها و مدل‌های این پژوهش عمدتاً بر اساس مطالعات قبلی ایجاد شده‌اند. مدل تحقیق شامل ۹ عامل - ۴ متغیر پنهان (شکل ۱) برای عوامل مدیریت پژوهشی شامل: (i) اهداف و راهبردهای پژوهشی سازمان (OG)؛ (ii) تمرکززدایی در پژوهش (PQ)؛ (iii) تامین منابع برای پژوهش (RS)؛ (iv) پشتیبانی از تحقیقات (SS)، و توانمندسازی منابع انسانی (EH) بعنوان متغیر مستقل و سرمایه فکری بعنوان متغیر میانجی برای ایجاد انگیزه در فعالیت‌های پژوهشی و سازمانی اساتید در نظر گرفته شده‌اند که بهره‌وری پژوهشی (ER) نیز بعنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند که به صورت شکل ۱ آورده شده است:

## روش شناسی

پژوهش حاضر از نوع مطالعات نیمه تجربی و کاربردی با طرح این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی است و از نظر گردآوری اطلاعات، همبستگی از نوع پیمایشی است.

جامعه آماری این تحقیق شامل اساتید دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران با ۵۲۱ نفر استاد بوده اند. برای نمونه‌گیری از جامعه آماری روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. برای این کار در ابتدا با استفاده از فرمول کوکران، نمونه کل یعنی ۲۲۳ نفر تعیین شده است. سپس با توجه

## جدول ۱: مشخصات پرسشنامه‌ها و پایایی پرسشنامه‌ها

نام پرسشنامه	عوامل مدیریتی پژوهشی	توانمندسازی منابع انسانی	سرمایه فکری منابع انسانی	بهره‌وری پژوهشی
تلخیص محقق از	تان و همکاران (۲۰۲۲)	عبداللهی (۱۳۸۴)	بوتیس و همکاران (۲۰۰۰)	تان و همکاران (۲۰۲۲)
تعداد گویه/	۲۲ گویه/	۱۳ گویه/	۱۲ سوالی	۸ گویه/
طیف پرسشنامه	لیکرت	لیکرت	لیکرت	لیکرت
پایایی	۰/۸۸	۰/۸۱	۰/۸۴	۰/۸۶

حال، بر اساس نظر شین و کنراد (۲۰۱۶)، برای تحلیل مدل‌های رابطه علت و معلولی، SEM یکی از پرکاربردترین روش‌ها است و در مطالعات مدیریتی نیز از آن استفاده می‌شود.

بر طبق آمار توصیفی، همه افراد نمونه آاری دارای مدرک دکتری بوده اند. ۶۵ درصد از افراد مرد و همچنین بیشترین تجربه کاری مربوط به تجربه کاری بین ۱۱ تا ۲۰ سال بوده است. همچنین گروه سنی ۳۵ تا ۴۵ سال بیشترین مورد را به خود اختصاص داده است. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای مشخص کردن نرمال بودن توزیع جامعه نشان داد توزیع جامعه نرمال نبوده است برای همین از روش معادلات ساختاری (SEM) با رویکرد پی ال اس، استفاده شده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (معادلات ساختاری)، با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای SPSS<sup>21</sup> و SmartPLS<sup>3</sup> استفاده شده است. تران و همکاران (۲۰۲۰) و ترینه و همکاران (۲۰۲۰) به ترتیب با استفاده از مصاحبه‌های عمیق، دلفی و AHP بر این محدودیت‌ها غلبه کردند. اما در این مطالعات، نتایج تحقیقات علمی تنها از منظر مقالات مجلات علمی بین‌المللی (بدون در نظر گرفتن انواع دیگر نتایج تحقیقات) مورد توجه قرار گرفته است و شرکت‌کنندگان همگی دانشمند همه نوع مؤسسات هستند تا مدرس دانشگاه. با توجه به رویکرد، تا کنون به نظر می‌رسد که تنها مطالعه نگوین و همکاران (۲۰۲۱) از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده کرد. در همین

گویه‌ها به گونه‌ای است که تمام سازه‌ها به خوبی از یکدیگر تفکیک شده‌اند. لذا ابزار اندازه‌گیری اعتبار واگرا دارد. همچنین مقدار AVE بزرگتر از ۰/۵ می‌باشد که تایید روایی هم‌گرایی سازه‌ها را دارد.

#### جدول ۲: ماتریس همبستگی

در جدول شماره ۲، ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش اولیه (آزمون فروئل و لارکر) و مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) ارائه شده‌اند که نشان می‌دهد همبستگی بین سازه‌ها کمتر از مقدار مجذور میانگین واریانس استخراج شده هر یک از سازه‌هاست که نشان می‌دهد هیچ دو متغیری با یکدیگر همبستگی کامل نداشته و ترکیب

سازه‌ها	اهداف سازمانی	بهره‌وری پژوهشی	تمرکززدایی	توانمندسازی منابع انسانی	حمایت از پژوهش	سرمایه فکری	منابع	AVE
اهداف سازمانی	۰/۹۳							۰/۸۷
بهره‌وری پژوهشی	۰/۴۸	۰/۸۹						۰/۸۰
تمرکززدایی	۰/۴۹	۰/۴۸	۰/۹۶					۰/۹۳
توانمندسازی منابع انسانی	۰/۳۸	۰/۴۹	۰/۵۹	۰/۹۲				۰/۸۵
حمایت از پژوهش	۰/۳۷	۰/۳۶	۰/۳۷	۰/۳۶	۰/۹۱			۰/۸۴
سرمایه فکری	۰/۳۷	۰/۳۶	۰/۵۷	۰/۴۷	۰/۴۸	۰/۹۲		۰/۸۴
منابع	۰/۶۹	۰/۶۶	۰/۶۸	۰/۶۴	۰/۵۹	۰/۶۱	۰/۹۳	۰/۸۸

مدل را داشته باشد. (Hensler et al. (2009 در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ و بالاتر از آنها را تعیین نموده‌اند که به ترتیب نشان دهنده‌ی ضعیف، متوسط و قوی بودن قدرت پیش‌بینی مدل را دارد. برای این پژوهش در جدول ۳ مقدار ارتباط پیش بین آورده شده است.

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از طریق روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با PLS استفاده شده است. نخست مقدار بارهای عاملی گویه‌ها، روابط متغیرهای پنهان با گویه‌های سنجش را تایید کرده است. البته تعدادی از گویه‌ها دارای بار عاملی زیر مقدار مطلوب بودند که از مدل نهایی (مدل اصلاحی) حذف شدند). بنابراین این حالت نشان داد همبستگی مناسبی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود وجود دارد.

#### برازش مدل ساختاری

مقدار ارتباط پیش بین ( $Q^2$ ) که توسط Stone (1974) و Geisser (1975) معرفی شده است، قدرت پیش‌بینی مدل و برازش را مشخص می‌سازد. به نظر آن‌ها مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای

جدول ۳: مقدار Q<sup>2</sup> سازه‌های مدل

منابع	سرمایه فکری	حمایت از پژوهش	توانمندسازی منابع انسانی	تمرکززدایی	بهره‌وری پژوهشی	اهداف سازمانی	سازه‌ها
۰/۷۵	۰/۷۶	۰/۷۴	۰/۷۷	۰/۸۴	۰/۷۰	۰/۷۸	Q <sup>2</sup>

می‌باشد و  $\bar{R}^2$  نیز مقدار میانگین مقادیر ضریب تعیین سازه‌های درون‌زای مدل است. وتزلس او همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ و بالاتر از آن را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند. فرمول ۱ آزمون برازش کلی (تننهاوس و همکاران، ۲۰۰۴) را نشان می‌دهد:

فرمول ۱:

$$GoF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

با توجه به جدول ۳، مقادیر ارتباط پیش بین بالاتر از ۰/۷۰ می‌باشند بنابراین متغیرهای درون‌زاد قابلیت پیش‌بینی قوی مدل را داشته‌اند.

### معیار GOF (Goodness of Fit)

توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش‌اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز را کنترل نماید این معیار توسط Tetenhous et al. (2004) ابداع گردیده طوری که *communalities* نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه

نتایج GoF در جدول ۴ آورده شده است.

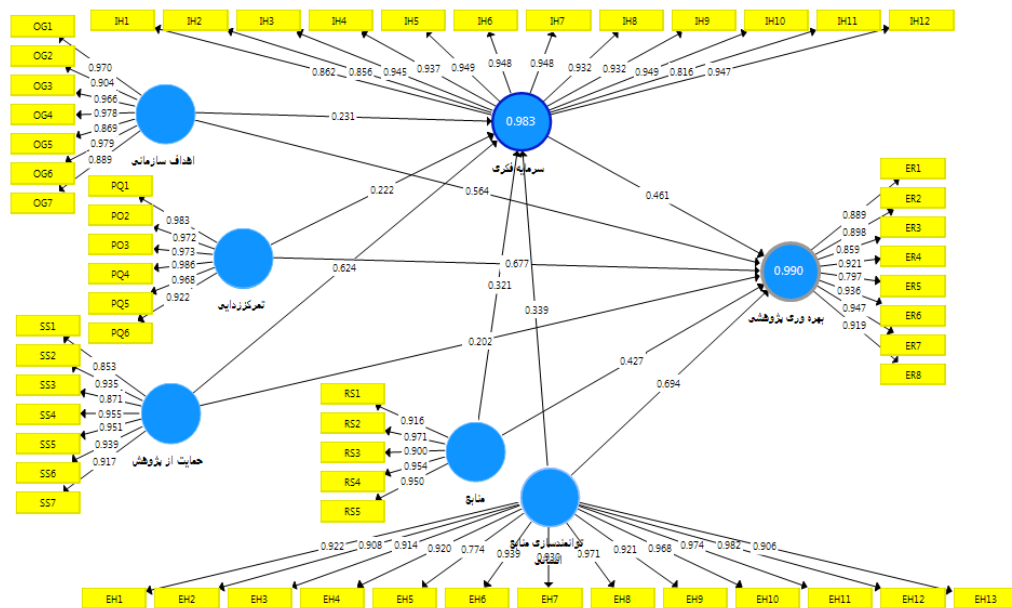
3. Wetzels et al

جدول ۴: مقادیر اشتراکی هر سازه

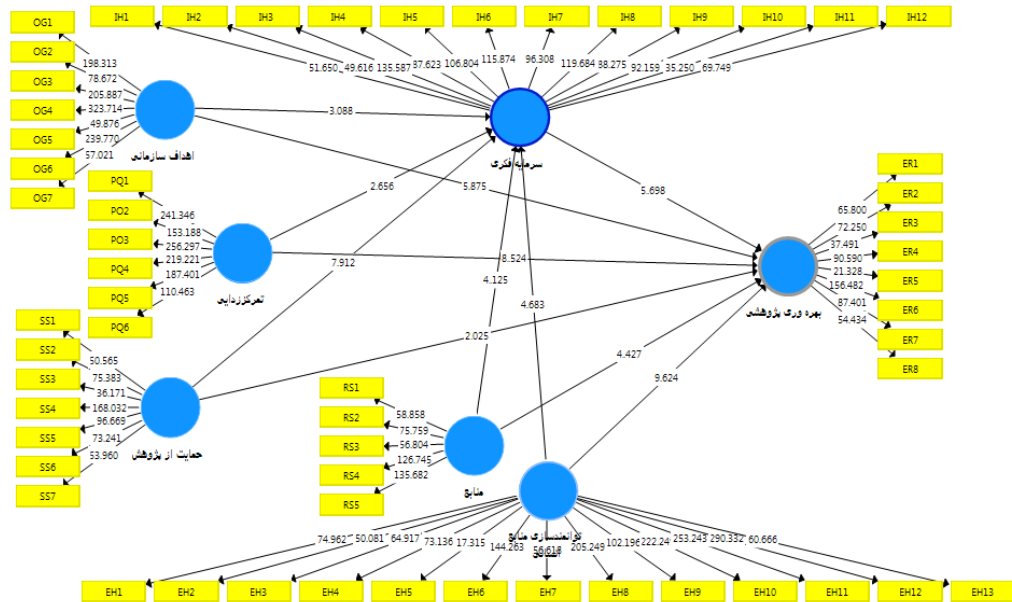
GOF	R <sup>2</sup>	مقدار اشتراک (Communality)	سازه‌ها
۰/۷۱	۰/۹۸	۰/۷۰	بهره‌وری پژوهشی

تحقیق براساس یک ساختار علی با PLS آزمون شده است. در مدل تحقیق که در شکل ۲ و ۳ ترسیم شده است مدل اندازه‌گیری (رابطه هر یک از متغیرهای قابل مشاهده با متغیر پنهان) و مدل مسیر (روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر) محاسبه شده است. برای سنجش روابط نیز آماره t با تکنیک بوت-استرپینگ برای مسیر مستقیم و غیر مستقیم محاسبه شده است.

با توجه به فرمول ۱، پس از قرار دادن مقادیر میانگین ضرایب تعیین سازه‌های مورد مطالعه و میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه، مقدار برازش کلی یا معیار GOF برابر با ۰/۷۱ می‌باشد که نشان از برازش کلی قوی پژوهش دارد. با توجه به جداول ۳ و ۴ می‌توان نتیجه گرفت که مدل دارای برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد. در شکل ۱ و ۲، مدل آزمون شده پژوهش بعد از اصلاح، نشان داده شده است. رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از سوالات شکل ۲: مدل پژوهش همراه با بارهای عاملی گویه‌ها



شکل ۲: مدل پژوهش همراه با مقادیر t



حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، جدول ۵، به ترتیب اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهند.

شکل ۳، معناداری ضرایب مسیر (بتا) را که یکی از شاخص‌های تایید روابط در مدل ساختاری است را نشان می‌دهد. چنانچه مقدار بدست آمده بالای حداقل آماره (۱/۹۶) در سطح مورد اطمینان می‌باشد و در نتیجه فرضیات پژوهش تایید شده‌اند. بر طبق نتایج

جدول ۵: نتایج مربوط به اثرات مستقیم متغیرهای پژوهش

مقدار t	اندازه اثر غیر مستقیم	اندازه اثر مستقیم	ضریب مسیر	به متغیر (متغیر وابسته)	میانجی	از متغیر (متغیر مستقل)
۳/۰۸۸	-----	۰/۵۳۶	۰/۳۳۱	بهره‌وری پژوهشی	-----	اهداف و راهبردهای پژوهشی
۷/۹۱۲	-----	۰/۶۵۷	۰/۶۲۴	بهره‌وری پژوهشی	-----	حمایت از پژوهش
۸/۵۲۴	-----	۰/۳۹۵	۰/۶۷۷	بهره‌وری پژوهشی	-----	تمرکززدایی
۴/۱۲۵	-----	۰/۵۰۲	۰/۳۳۱	بهره‌وری پژوهشی	-----	منابع
۹/۶۲۴	-----	۰/۷۰۶	۰/۶۹۴	بهره‌وری پژوهشی	-----	توانمندسازی
۳/۰۷۸	۰/۴۰۵	-----	-----	بهره‌وری پژوهشی	سرمایه فکری	اهداف و راهبردهای پژوهشی
۷/۷۳۹	۰/۷۰۱	-----	-----	بهره‌وری پژوهشی	سرمایه فکری	حمایت از پژوهش
۵/۳۴۸	۰/۶۳۶	-----	-----	بهره‌وری پژوهشی	سرمایه فکری	تمرکززدایی

۴/۶۹۲	۰/۵۱۱	-----	-----	بهره‌وری پژوهشی	سرمایه فکری	منابع	۹
۷/۴۴۵	۰/۷۲۷	-----	-----	بهره‌وری پژوهشی	سرمایه فکری	توانمندسازی	۱۰

می‌دهد که عوامل مدیریتی بر بهره‌وری پژوهشی اساتید تاثیر قوی دارند. همچنین توانمندسازی منابع انسانی بر بهره‌وری پژوهشی تاثیر دارد. سرمایه فکری نیز رابطه بین توانمندسازی و عوامل مدیریتی را میانجی‌گری می‌کند.

هاشمی و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی با موضوع تاثیر عوامل مدیریتی بر افزایش بهره‌وری کارکنان کم سابقه (به انضمام مطالعه موردی (انجام داده است. نتایج تحقیق نشان داده است عوامل مدیریتی بر افزایش بهره‌وری کارکنان کم سابقه در اداره کل رفاه شهرداری تهران تأثیر معنادار دارند که با نتایج تحقیق حاضر همسو است. بیگلر، و همکاران (۱۴۰۰). تحقیقی با موضوع بررسی تاثیر اثربخشی توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام داده اند. نتایج آنها نشان داده است میانگین اثربخشی دوره های توانمندسازی کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی مورد مطالعه از مطلوبیت نسبتا بالا برخوردار است. که با نتایج تحقیق حاضر همسو است. حسینی و همکاران (۱۳۹۹)، بهروزی و همکاران (۱۳۹۹)، چنگیزی و همکاران (۱۳۹۹)، شایان جهرمی و همکاران (۱۳۹۵) همسو است. همچنین در تحقیقات خارجی نیز، نتایج تحقیقات ابیدیان و همکاران (۲۰۱۹) تحقیقی با موضوع تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گری دانش و اشتراک‌گذاری آن برای بهره‌وری سازمانی انجام داده اند. نتایج تحلیل نشان داد که سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی و تسهیم دانش تأثیر مثبت دارد. داراگی و همکاران (۲۰۲۲)، گلیویا و همکاران (۲۰۲۱)، هان و همکاران (۲۰۲۱)، گونوان و همکاران در اندونزی (۲۰۲۱)، همسو با نتایج تحقیق حاضر هستند.

در تبیین عوامل مدیریتی باید گفت که مطالعات متعددی به بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری تحقیقات علمی اساتید پرداخته اند. تا به امروز، سه رویکرد برای بررسی سوابق بهره‌وری پژوهشی هیات‌های علمی، یعنی فردی، نهادی و ترکیبی از هر دو وجود داشته است. با توجه به رویکرد ترکیبی (اعم از عوامل فردی و

با توجه به جدول ۵، بخاطر اینکه ضرایب معناداری بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشند، بنابراین فرضیات تحقیق تایید شده‌اند بنابراین فرضیات پژوهش بصورت زیر تفسیر می‌شوند:

(۱) اهداف و راهبردهای پژوهشی بر بهره‌وری پژوهشی با مقدار  $t = ۳/۰۸۸$  و مقدار تاثیر  $۰/۵۳۶$ ، تاثیر قوی دارد.

(۲) حمایت از پژوهش بر بهره‌وری پژوهشی با مقدار  $t = ۷/۹۱۲$  و مقدار تاثیر  $۰/۶۵۷$ ، تاثیر قوی دارد.

(۳) تمرکززدایی در پژوهش بر بهره‌وری پژوهشی با مقدار  $t = ۸/۵۲۴$  و مقدار تاثیر  $۰/۳۹۵$ ، تاثیر قوی دارد.

(۴) منابع برای پژوهش بر بهره‌وری پژوهشی با مقدار  $t = ۴/۱۲۵$  و مقدار تاثیر  $۰/۵۰۲$ ، تاثیر قوی دارد.

(۵) توانمندسازی بر بهره‌وری پژوهشی با مقدار  $t = ۹/۶۲۴$  و مقدار تاثیر  $۰/۷۰۶$ ، تاثیر قوی دارد.

(۶) سرمایه فکری رابطه بین اهداف پژوهشی با بهره‌وری پژوهشی را با مقدار  $t = ۳/۰۷۸$  و مقدار تاثیر  $۰/۴۰۵$ ، تاثیر قوی میانجی‌گری می‌کند.

(۷) سرمایه فکری رابطه بین حمایت از پژوهش با بهره‌وری پژوهشی را با مقدار  $t = ۷/۷۳۹$  و مقدار تاثیر  $۰/۷۰۱$ ، تاثیر قوی میانجی‌گری می‌کند.

(۸) سرمایه فکری رابطه بین تمرکززدایی در پژوهش با بهره‌وری پژوهشی را با مقدار  $t = ۵/۳۴۸$  و مقدار تاثیر  $۰/۶۳۶$ ، تاثیر قوی میانجی‌گری می‌کند.

(۹) سرمایه فکری رابطه بین منابع برای پژوهش با بهره‌وری پژوهشی را با مقدار  $t = ۴/۶۹۲$  و مقدار تاثیر  $۰/۵۱۱$ ، تاثیر قوی میانجی‌گری می‌کند.

(۱۰) سرمایه فکری رابطه بین توانمندسازی با بهره‌وری پژوهشی را با مقدار  $t = ۷/۴۴۵$  و مقدار تاثیر  $۰/۷۲۷$ ، تاثیر قوی میانجی‌گری می‌کند

### بحث

این مطالعه به بررسی تاثیر توانمندسازی منابع انسانی و عوامل مدیریتی مؤثر بر بهره‌وری پژوهشی اساتید دانشگاه با نقش میانجی سرمایه فکری با روش SEM پرداخته است. نتایج نشان

غیرمتمرکز هستند، معمولاً تمایل به انتشار کارآمدتری دارند. بلند و همکاران (۲۰۰۵) و آیدین (۲۰۱۷) هر دو جنبه "سازمان غیرمتمرکز" را ذکر کردند، که آنها آن را به عنوان یک ساختار سازمانی "مسطح" توصیف کردند که در آن مشارکت اعضا هم تشویق و هم مورد انتظار است. به گفته آیدین (۲۰۱۲)، سبک مدیریت بر اساس تئوری Y و Z تأثیر مثبتی بر بهره‌وری مدرسین دارد، که نظریه Z بیشترین تأثیر مثبت را دارد که با مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری مشخص می‌شود. از سوی دیگر، نظریه X تأثیر منفی دارد. به گفته هاینز و همکاران (۲۰۰۹)، آزادی آکادمیک با ایجاد گروه‌های کوچک (تقریباً ۸-۶ نفر) ویژگی مشترک مؤسسات دانشگاهی با دستاوردهای خلاقانه بزرگ است. همچنین توانمندسازی کارکنان می‌تواند پژوهش برای اساتید را از جنبه‌ها مختلف هموار سازد. و از طریق سرمایه فکری بتواند، بهره‌وری پژوهشی را افزایش دهد. علیرغم یافته‌های قابل توجه، این مطالعه همچنان دارای محدودیت‌هایی است. ابتدا داده‌های تحقیق بر اساس ادراک اساتید از طریق پرسشنامه پیمایشی شکل گرفته است. با این حال، پیشنهاد می‌شود دست اندرکاران در دانشگاه آزاد به توانمندسازی منابع انسانی و عوامل مدیریت دخیل در پژوهش اساتید بسیار جدی باشند و آن را جز کارهای روزمره خود قرار دهند.

نهادی)، تعدادی از مقالات مجموعه‌ای از ویژگی‌های مؤسسات تحقیقاتی با بهره‌وری بالا را ارائه کردند. بلند و همکاران (۲۰۰۵) مدلی از ویژگی‌های نهادی، فردی و رهبری را پیشنهاد کرد. اما این مدل در سطح دانشگاه مورد بررسی قرار نگرفته است، بلکه تنها در سطوح گروهی و فردی و عوامل مدیریتی را با چندین عامل دیگر ترکیب کرده است. هاینز و همکاران (۲۰۰۹) نشان داد که دستاوردهای خلاق با حمایت به موقع از منابع خارجی، اندازه گروه کوچک و حمایت مالی تحقیقاتی پایدار مرتبط است. به طور خلاصه، سه رویکرد فوق نشان می‌دهد که به نظر می‌رسد هنوز ادبیاتی با تمرکز بر عوامل مدیریتی که بر بهره‌وری پژوهشی و سازمانی اساتید تأثیر می‌گذارد، وجود ندارد. با این حال، تعدادی از عوامل مرتبط با حکمرانی پدیدار شده‌اند که عوامل نهادی را در نظر می‌گیرند، که معمولاً اهداف تحقیق، رهبری، حمایت از تحقیق، رژیم‌های سیاستی برای ایجاد انگیزه در فعالیت‌های پژوهشی سخنرانان، و منابع برای تحقیق هستند. همچنین تعدادی از مطالعات نشان داده‌اند که سطح استقلال و تمرکززدایی اساتید در دانشگاه‌ها بر نتایج تحقیقات اساتید تأثیر دارد. بر اساس برخی مطالعات، ساختار سازمانی غیرمتمرکز از ویژگی‌های سازمان‌های تحقیقاتی با بهره‌وری بالا است. کیات و کلر (۲۰۱۷) دریافته‌اند که دانشکده‌ها و مؤسسات دانشگاهی که

## منابع

- بیگلر، محمود، درگاهی، حسین، قربانی، زهره، گرشاسبی، سیما (۱۴۰۰). بررسی تاثیر اثربخشی توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی تهران، فصلنامه بیمارستان، ۲، ۱۶-۱.
- بهروزی، بهروز، جعفری اسکندری، میثم، کلانتر هرمزی، مهرداد (۱۳۹۹). بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی و تاثیر آن بر توانمندسازی کارکنان، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، ۱۹، ۱۱-۱.
- چنگیزی، بهادر، امیریان زاده، مژگان، صالحی، مسلم، زارعی، رضا (۱۳۹۹). ارائه الگوی پیشنهادی توانمندسازی نیروی انسانی در راستای بهره‌وری، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۲(۴۶)، ۱-۱۸.
- حسینی، زهرا، منصورفر، غلامرضا، پیری، پرویز (۱۳۹۹). بررسی رابطه سرمایه فکری با پاداش هیئت مدیره مدیران شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۱)، ۱-۱۶.
- شایان چهرمی، شاپور امین، باقری، کال، پوریان، علی نجاری، اکبری، رمضان (۱۳۹۵). بررسی تاثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر توانمندسازی و بهره‌وری مدیران و کارکنان (اداره کل ورزش و جوانان استان فارس)، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷(۴)، ۱-۱۸.
- فهیم نیا، فاطمه، نوروزی، عبدالرضا، بامیر، موسی (۱۳۹۵). بررسی تأثیر عوامل فردی و سازمانی، بر بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران، دوفصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، ۲(۲)، ۱-۱۲.

مشکی ماجلان، محمود، ستاری، صدرالدین، سلیمانی، توران، مبرزایی، شهرام (۱۳۹۹). شناسایی و تحلیل عوامل شاخص‌های سنجش بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌ها خدماتی با تأکید بر عامل مدیریت و رهبری (مطالعه موردی: کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل)، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۲(۳)، ۱۷۳-۱۵۹.

نصیری، فخرالسادات، بهشتی راد، رقیه (۱۳۹۳). سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی، مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۹، ۷۶-۵۵.

نجاریان، رضا، حاجی نبی، کامران، نظری منش، لیلیا (۱۴۰۱). رابطه توانمندسازی نیروی انسانی با بهره‌وری سازمانی بیمارستان امام حسین (ع) شاهرود، مدیریت بهداشت و درمان، ۱۳(۲)، ۱۲-۱.

هاشمی، نگار، نظری، محدثه، تقی پور، محمد (۱۴۰۰). تاثیر عوامل مدیریتی بر افزایش بهره‌وری کارکنان کم سابقه (به انضمام مطالعه موردی)، فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، ۱(۱)، ۹۹-۱.

Dargahi1, H., Biglar, M., Mahdi, M. (2022) Association of talent management on employees' empowerment and human resource productivity in Tehran University of Medical Sciences., Journal of the Iranian Institute for Health Sciences Research, 21(3), 1-18.

Guliyeva, SH., Sadigov, Y., Guliyeva, N., Isayeva, L., Aliyeva, SH. (2021). substantiate employee value (EV) and its impact on labor productivity in agriculture using the example of Azerbaijan, JOURNAL OF EASTERN EUROPEAN AND CENTRAL ASIAN RESEARCH, 8(2), 1-13.

Gunawan, I., Kusunaningrm, D. E., Sunarsono, R. B. (2021).

Designs of Human Resource Empowerment Models in *Pesantren*-Based Schools Using Soft System Methodology Approach: The Indonesian Case, Indonesian Case. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 21(2), 44 - 66. <http://dx.doi.org/10.12738/jestp>.

Kpolovie, P. J. (2018). Multiple prediction of research productivity: H-index, European Centre for Research Training and Development UK, 6(5), 9-36.

Han, Z.; Ren, H.; Yang, S.; Han, Y. (2021). Human Resource Practice Management for Knowledge Intensive Team: IMPACT on Team Innovation Performance and Substitution Effect of Empowerment Leadership. *Sustainability* 2021, 13 <https://doi.org/10.3390/su13094801>.

Hermawan, E., & Arifin, A., (2021). What Expert Say about Empowering Human Resources in Supporting Leadership Function in Higher Education in the 21st Century. *Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan*, 6(2). 27-38. <https://doi.org/10.25217/ji.v6i2.149>.

Nguyen, D.N., Tue, D.N., Kien, T.D., (2021). Effects of institutional policies and characteristics on research productivity at Vietnam science and technology universities. *Heliyon*, 7, e06024

Obedient, B., Yousef, B., Obeidiant, B. Abdullah, A. B. (2019). The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Knowledge Sharing Strategy View project The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Knowledge Sharing, *ResrachGate*, 7. 1-18.

Starovoytova, D. (2017). Research-Productivity at Engineering-School: Number of Publications per Faculty-Member, *Journal of Education and Practice*, 8(28), 14-38.

Shin, D., Konrad, A., (2016). Causality between high-performance work systems and organizational performance. *J. Manag.* 43, 973-997

Torabi, N., Jamshidvand, A. (2022). Investigating Factors Affecting Human Resource Productivity in Government Organizations, *International Journal of Current Science Research and Review*, 5(1), 1-6.

Tran, T., Trinh, T.P., Le, C.M., Hoang, L.K., Pham, H.H., 2020. Research as a base for sustainable development of universities: using the Delphi method to explore factors affecting international publishing among Vietnamese academic staff. *Sustainability*, 12, 2449.

Trinh, T., Tran, T., Le, H., Nguyen, T., Pham, H., 2020. Factors Impacting International- Indexed Publishing Among Vietnamese Educational Researchers, 33. *Learned Publishing*,. 419-429.

- Tuan, N. A., Thi Hue, T., Thuy Lien, L., Huu Van, L., Thi Tuyet Nhung, H., Quoc Dat, H. (2022). Management factors influencing lecturers' research productivity in Vietnam National University, Hanoi, Vietnam: A structural equation modeling analysis, *Helyion*, 8, 1-14.
- Zhai, X., Jiuhua Zhu, CH., Mike Zhang. M. (2022). Mapping promoting factors and mechanisms of resilience for performance improvement: The role of strategic human resource management systems and psychological empowerment, *APPLIED psychology*, 5, 1-22.

