

نقش فناوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان کسب و کارهای کوچک و متوسط؛ تحلیل نقش خودکارآمدی افراد

دکتر زهرا محمدزاده
رویا هادیزاده نامقی

چکیده

کسب و کارهای کوچک و متوسط از ارکان اصلی هر اقتصاد سالم محسوب می شوند که توانمندی کارآفرینان آنها موجب بهبود عملکرد مالی و غیر مالی آنان می شود. لذا هدف از این تحقیق، بررسی نقش فناوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان کسب و کارهای کوچک و متوسط همراه با تحلیل نقش خودکارآمدی افراد بوده است. تحقیق به لحاظ هدف، از نوع کاربردی و از حیث روش از نوع توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه مورد مطالعه شامل کارآفرینان کسب و کارهای کوچک و متوسط مستقر در پارک علم و فناوری خراسان به تعداد ۷۲۰ نفر بودند و با استفاده از روش سرانگشتی (کلاین) برای تعیین حجم نمونه و با توجه به تعداد ۲۵ سوال موجود در پرسشنامه، حداقل تعداد نمونه ۱۲۵ نفر تعیین شد که در نهایت تعداد ۱۳۰ پرسشنامه قابل استفاده به عنوان حجم نمونه تعیین گردید و توزیع پرسشنامه به روش نمونه گیری غیراحتمالی در دسترس در بین آنها صورت گرفت. پرسشنامه با بهره گیری از منابع معتبر در مقیاس پنج گزینه ای لیکرت تنظیم و روایی و پایایی پرسشنامه مورد بررسی و تایید قرار گرفت. داده های حاصل از توزیع پرسشنامه با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار پی ال اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و در پایان نتایج آزمون فرضیه ها نشان داد که تمامی فرضیه های این تحقیق مورد تأیید می باشند به جز نقش تعدیلگر خودکارآمدی در تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سرمایه اجتماعی میان گروهی. فناوری اطلاعات و ارتباطات تاثیر مثبت و معناداری بر تقویت سرمایه اجتماعی میان گروهی کارآفرینان دارد. سرمایه اجتماعی میان گروهی کارآفرینان تاثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی آنان دارد. خودکارآمدی کارآفرینان تاثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی آنان دارد همچنین سرمایه اجتماعی میان گروهی تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات و توانمندسازی کارآفرینان را میانجی گری می کند.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، کسب و کارهای کوچک و متوسط، خودکارآمدی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، سرمایه اجتماعی

میان گروهی

مقدمه

مطالعات تجربی کشورهای توسعه یافته نشان می دهد که کسب و کارهای کار آفرینانه و پر رشد، علاوه بر سهم بالا در تولید ثروت، عامل ایجاد بیشترین میزان مشاغل جدید در این کشورها نیز بوده اند. از آنجا که در حال حاضر ایران با معضل بیکاری به ویژه در میان جوانان روبرو است، توجه به توسعه کارآفرینی اهمیتی دو چندان می یابد به نحوی که لازم است در برنامه ریزی های کلان، جزو اولویت های سیاستی دولتمردان قرار گیرد. از طرفی با توجه به گزارش های ارائه شده سالانه مؤسسه کار آفرینی و توسعه جهانی، وضعیت کلی کار آفرینی در سطح کشور ضعیف می باشد. از این رو بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی کار آفرینی در حوزه های مختلف در سطح کشور یک موضوع مهم در حوزه پژوهشی است (دلجوی، غلامی و سلمان نژاد، ۱۳۹۷). پژوهشگران معتقدند توانمندسازی، عملکرد شغلی را افزایش می دهد و یک گزینه مدیریت استراتژیک است که می تواند کارکنان را به کار و فعالیت فراتر از حد معمول تشویق کند و توانایی آن ها را برای پاسخ سریع به خواسته های ذینفعان افزایش دهد (جوی او همکاران، ۲۰۱۶). ضمن این که توانمندسازی، چگونگی نگرش و قضاوت آنها در ارتباط با مسائل کوناگون سازمانی و فردی را تغییر می دهد و می تواند نتایج سودمندی را در پی داشته باشد. همچنین توانمندسازی منجر به افزایش توان عملکردی در فرد می شود، قدرت ذهنی وی را در جهت مقابله کردن با عوامل تنش زای کاری بهبود می دهد و بسیاری از عامل های به وجود آورنده تنش های شغلی را کنترل می نماید. احساس توانمندی میل به مدیریت کردن استرس را زیاد می کند و منجر به کاهش استرس افراد می گردد (کونولی و همکاران، ۲۰۱۸).

در تحقیقات اخیر متغیر خودکار آمدی کار آفرینان به عنوان عامل موثری بر عملکرد و موفقیت آنها شناخته می شود (ری تن دن و همکاران، ۲۰۱۹). خودکار آمدی در حوزه کارآفرینی، به اعتقاد و بار فردی می پردازد که طی آن، فرد می تواند با موفقیت، کسب و کار جدیدی را ایجاد و وظایف و نقش های یک کار آفرین را ایفا کند (مک گی و پترسون، ۲۰۱۹). از طرفی در کشورهای مختلف، فعال سازی سرمایه اجتماعی و توسعه مشارکت های جمعی از جمله عوامل موثر در توسعه و تقویت کارآفرینی شناخته شده است؛ چرا که اساساً سرمایه اجتماعی ارزشی است که میان افراد خلق می شود و می توان به منزله فرصت به آن نگاه کرد. ضمن این که این نوع از سرمایه به کارآفرینان کمک می کند که در ریسک پذیری و انجام کارهای کارآفرینانه متمرکز شوند؛ چون کارآفرینی یک فرآیند اجتماعی-اقتصادی است که از دو طریق متکی به شرایط و

¹ Choi

² Connolly

³ Crittenden

⁴ McGee & Peterson

بافت اجتماعی است؛ اول اینکه کارآفرینان افرادی هستند که محصول محیط اجتماعی خود بوده و دوم آنکه کارآفرینی یک فعالیت اجتماعی است (حیدری، ۱۳۹۴).

فناوری ارتباطات و اطلاعات یک اصطلاح چتری است که شامل سخت افزارها و نرم افزارها از جمله تمام دستگاه ها و برنامه های کاربردی مانند تلفن های همراه، رایانه های شخصی و برنامه های رسانه های اجتماعی است که افراد را قادر می سازد با یکدیگر در دنیای دیجیتال تعامل داشته باشند (ماجرزاک و همکاران^۱، ۲۰۱۶). کاردونا و همکاران^۲ (۲۰۱۳) در مطالعات خود پیشنهاد کردند که فناوری اطلاعات و ارتباطات، رقابت اقتصادی را تسهیل کرده و رشد اقتصادی بلندمدت را ممکن می کند. با استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، اقتصادهای نوظهور می توانند زندگی اجتماعی، سیاسی و اقتصادی خود را در کنار تغییر شکل فرآیندهایی که منجر به فرصت‌هایی برای رشد و توسعه می‌شود، با پر کردن شکاف‌های توسعه اجتماعی-اقتصادی انسانی متحول کنند. فناوری اطلاعات و ارتباطات در بازارهای نوظهور کمک می کند تا کارآفرینان فرصت‌های شغلی جدید را شناسایی کنند، آنها را بالفعل سازند و توسعه اجتماعی فردی را از نظر خودکارآمدی بیشتر و افزایش سرمایه اجتماعی افزایش دهند (دیاز^۳، ۲۰۱۶). براوو^۴ و همکاران (۲۰۱۳) خاطر نشان کردند که دانش کمی در مورد کارآفرینان خرد وجود دارد که ممکن است تا حدی به دلیل ماهیت غیررسمی شرکت های کوچک و متوسط باشد که اغلب بدون کارمند و دارایی یا با دارایی و کارمند اندک اداره می شوند .

در زمینه ارتباط بین متغیرهای مورد بررسی در این مطالعه، در تحقیقی که توسط رحمان^۵ و همکاران (۲۰۱۷) انجام شد، تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توسعه شخصی و حرفه ای کارآفرینان خرد به وضوح مشهود بود. این محققان خاطر نشان کردند که فناوری اطلاعات و ارتباطات، هم ابزاری مهم و هم پیش‌نیازی برای توانمندسازی است که تحت تاثیر سهولت و سودمندی ادراک شده فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی مورد استفاده آنهاست. اسمیت و همکاران^۶ (۲۰۱۷) ارتباطات رایانه‌ای را با ادبیات سرمایه اجتماعی ادغام و پیشنهاد کردند که ارتباطات آنلاین می تواند بر افزایش سرمایه اجتماعی و پیوند دادن سرمایه اجتماعی برای کارآفرینان تأثیر بگذارد. فن آوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند با تشویق به خودافشایی اجتماعی و ایجاد روابط جدیدی که ممکن است در غیر این صورت رخ ندهد، موانع تعاملات درون جامعه اجتماعی فرد را کاهش دهد.

¹ Majchrzak

² Cardona

³ Diaz

⁴ Bravo

⁵ Rahman

⁶ Smith

این ارتباطات جدید ممکن است منجر به افزایش سرمایه اجتماعی شود. به عنوان مثال، یک نظرسنجی اینترنتی در سال ۲۰۰۹ گزارش داد که کاربران فناوری اطلاعات و ارتباطات به احتمال زیاد شبکه گفتگوی هسته ای بزرگتر و متنوع تری نسبت به غیر کاربران فناوری اطلاعات و ارتباطات، دارند (همپتون و همکاران، ۲۰۰۹). کنستانتینیدیس^۱ (۲۰۱۱) دریافت که کارآفرینان، رسانه های اجتماعی را ابزاری مفید برای ایجاد تعادل بین کار و خانواده می دانند. بنینگر و همکاران^۲ (۲۰۱۶) شواهدی ارائه کرد مبنی بر اینکه سرمایه اجتماعی کارآفرینان در مصر با افزایش دسترسی و قرار گرفتن در معرض استفاده از رسانه های اجتماعی افزایش یافته است؛ اما برخی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سرمایه اجتماعی میان گروهی را زیر سؤال برده اند (مثل برگ و مک کنا،^۳ ۲۰۰۴). آنها معتقدند که استفاده از اینترنت منجر به نادیده گرفتن شبکه ارتباطی نزدیک بین فردی می شود. در عین حال، هاوارد و همکاران^۴ (۲۰۰۱) دریافتند که اینترنت به افراد اجازه می دهد تا سطح ارتباط نزدیک خود را افزایش دهند و ابزارهای فناوری اطلاعات و ارتباطات احتمالاً به جای کاهش دادن، روابط اجتماعی را گسترش می دهند. سرمایه اجتماعی میان گروهی در میان افراد دارای پیوندهای قوی مانند خانواده و دوستان نزدیک یافت می شود و معمولاً با حمایت عاطفی یا اساسی از طریق تداوم تعامل متقابل همراه است (ویلیام،^۵ ۲۰۰۶).

همین موضوع در مطالعه پیش رو مد نظر قرار گرفته و با در نظر گرفتن محدودیت های حاکم بر کشور و به دلایلی کم توجهی به توانمندسازهای حوزه کارآفرینی در شرکت های کوچک و متوسط، تقویت سرمایه اجتماعی و توانمندسازی آنها برای ارائه عملکرد مطلوب تر در تداوم حیات سازمان، دارای اهمیت است. طبق اطلاعات وزارت صمت، کارگاه های کمتر از ۵۰ نفر کارکن سهمی معادل ۹۱/۵ درصد از کل تعداد واحدهای دارای پروانه بهره برداری صنعتی را به خود اختصاص داده اند. با این وجود، سهم این واحدها از سرمایه و اشتغال کل واحدهای صنعتی به ترتیب ۲۴/۴ و ۴۱/۲ درصد می باشد. همچنین طبق اطلاعات بانک مرکزی اگر کارگاه های کمتر از ۱۰۰ نفر نیروی کار به عنوان بنگاه های کوچک و متوسط شناخته شوند، سهم بنگاه های کوچک و متوسط از کل ارزش افزوده صنعت ۳۶ درصد خواهد بود. از همین رو و براساس مبانی نظری موجود، ابهاماتی در پاسخ به این سوال وجود دارد که در شرکت های کارآفرین کوچک و متوسط مستقر در پارک علم و فناوری، فناوری اطلاعاتی و ارتباطی چه تاثیری بر توانمندسازی کارآفرینان داشته و آیا نقش دو متغیر سرمایه اجتماعی میان گروهی به عنوان متغیر واسط و خودکارآمدی به عنوان متغیر تعدیلگر، در این رابطه تایید می شود یا خیر.

¹ Hampton

² Constantinidis

³ Beninger

⁴ Bargh & McKenna

⁵ Howard

⁶ Williams

ادبیات نظری

فناوری اطلاعات و ارتباطات^۱

فناوری اطلاعات شامل مجموعه از ابزارها و متدهایی جهت تولید، ذخیره و فراخوانی و داد و گرفت اطلاعات می باشد. اما به دلیل همپوشانی تعریف هر یک از این فناوری ها، تفکیک قائل شدن بین آنها امری دشوار است (لاودن و لاودن، ۱۳۹۶). در این تحقیق فناوری اطلاعات و ارتباطات مشتمل بر دو مولفه سهولت و سودمندی درک شده است. سهولت استفاده درک شده در استفاده از فناوری های اطلاعات و ارتباطات را می توان به عنوان درجه ای تعریف کرد که فرد معتقد است استفاده از یک سیستم فناوری خاص بدون تلاش است (ین و همکاران، ۲۰۱۰) و سودمندی این نوع از فناوری را به عنوان میزانی می توان تعریف کرد که یک فرد درک می کند که استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، عملکرد شغلی او را افزایش می دهد. بسیاری از محققان دریافته اند که درک کاربر از سودمندی فناوری های اطلاعات و ارتباطی تأثیر زیادی بر پذیرش و استفاده دارد (پونتیگیا و ویریلی، ۲۰۱۰).

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی^۲ مفهوم نسبتاً جدیدی است که کاربرد آن از دهه ۱۹۹۰ میلادی در محافل علمی دانشگاهی و با کارهای افرادی نظیر جیمز کلمن، رایرگ پاتنام، فرانسیس فوکویاما و پیر بوردیو گستر یافته است (بریمانی و حسینی، ۱۳۹۷). کلمه اجتماعی در سرمایه اجتماعی نشان می دهد که منابع موجود در شبکه های کسب و کار یا شبکه های فردی دارائی های شخصی محسوب نمی شوند و هیچ فردی به تنهایی مالک آنها نیست. این منابع در دل شبکه های روابط قرار گرفته اند (وو و همکاران، ۲۰۱۵).

سرمایه اجتماعی «درون گروهی» و «پیوندی»

¹ Information and communication technology

² Yen

³ Pontiggia & Virili

⁴ Social capital

⁵ Wu.

محققان در بررسی سرمایه اجتماعی به دو نوع تفاوت از سرمایه اجتماعی رسیده‌اند: سرمایه اجتماعی درون‌گروهی^۱ و سرمایه اجتماعی پیوندی^۲. سرمایه اجتماعی درون‌گروهی از طریق رابطه بین خانواده و دوستان صمیمی برقرار می‌گردد. افراد موجود در یک شبکه ارتباط موثر و اعتماد آمیزی با یکدیگر ایجاد می‌نمایند (آل اموس و مویا، ۲۰۲۰). هر چه دامنه و تعداد دوستان صمیمی فرد بیشتر باشد سرمایه اجتماعی نیز بیشتر می‌گردد. دوستان صمیمی در مقابل هم احساس تعهد و مسئولیت نموده و به هم کمک می‌نمایند. بدیهی است که در قبال این خدمات به هم از دوستان هیچ پولی دریافت نشده و اقدامات تنها بر اساس رفاقت صورت می‌گیرد. دوستان صمیمی در قبال این خدمات، احساس دین داشته و خود را مدیون دوست خود دانسته و در تلاشند تا راهی را در جهت جبران این لطف پیدا کنند. همین امر علاوه بر این که اعتماد به همدیگر را بالاتر برده بستر مناسب را در جهت ایجاد روابط بهتر فراهم می‌نمایند (وان دیجک و هندریکس، ۲۰۱۶).

سرمایه اجتماعی پیوندی نوع دیگری از ارتباطات است که بین گروه‌های مختلف و نامتقارن ایجاد می‌گردد. رابطه موجود در این نوع سرمایه سبب برقراری ارتباط بین پیوند خویشاوندی و رابطه شخصی نبوده است. این سرمایه باعث ایجاد ارتباط بین گروه‌های نامتقارن بوده و سبب می‌شود که گروه‌های کوچک در جامعه شکل نگیرند. منافع و مزیت‌های حاصل از این سرمایه اجتماعی، علاوه بر این که فرد و گروه‌ها را متفع می‌کند باعث انتقال به جامعه نیز می‌شود. دولت از جمله نهادهایی است که از مزیت‌های سرمایه اجتماعی پیوندی برخوردار می‌گردد. یک جامعه متعادل هر دو نوع سرمایه اجتماعی درون‌گروهی و پیوندی را نیازمند است (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸).

توانمندسازی

توانمندسازی^۳ فرآیندی است که در آن افراد می‌توانند خود را سازماندهی کنند تا اعتماد به نفس خود را افزایش دهند و حق مستقل خود را برای انتخاب و کنترل منابع ابراز کنند (آجان و همکاران، ۲۰۱۴). مفهوم توانمندسازی در افزایش کنترل و تصمیم‌گیری یک فرد در کار و نیز به عنوان مشارکت در قدرت و کنترل که اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد نیز مطرح شده است. از توانمندی در حوزه‌های مدیریت مشارکتی، مدیریت کیفیت جامع، توسعه فردی، حلقه‌های کیفیت و برنامه ریزی راهبردی سخن به میان آمده است. توانمندسازی در هر سازمانی به ماهیت، فرهنگ و نیازهای آن سازمان بستگی دارد. طبق دیدگاه محققان مختلف، خودکنترلی، خودمدیریتی شغلی، گروه، نظام‌های مبتنی بر عملکرد و ... همگی ابزارهای

¹ bonding

² bridging

³ empowerment

⁴ Ajjan

تواناسازی یا توانمندسازی خواننده می شوند و موضوعاتی چون غنی سازی شغلی، پرداخت براساس عملکرد، سهم کارکنان از سازمان و امثالهم تنها به توانمندسازی فردی بر نمی گردد بلکه اینها روش هایی مدیریتی هستند که محیط را ایجاد و تمهیداتی فراهم می نمایند که کارکنان حالت توانمندی به خود بگیرند (حقیقی، معینی و دادابهری، ۱۳۹۶).

کانگر و کائنگو (۱۹۹۸) توانندسازی را "فرایند بالا بردن سطح احساس شایستگی در بین کارکنان از طریق شناسایی و از بین بردن شرایطی که باعث ناتوانی آنان شده است" تعریف کرده اند. توانمندسازی از نظر توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)، حالتی روانی و یک فرایند انگیزشی است که در جهت انجام فعالیت های کار به صورت ذاتی معرفی شده است. اعطای اختیار و تصمیم گیری به کارکنان در راستای افزایش کارایی و نیز ایفای نقش آنها در سازمان را توانمندسازی گویند. توانمندسازی یعنی دخالت و مشارکت کارکنان در زمینه اطلاعات در جهت تشکیل یک گروه و نیز طراحی ساختار سازمانی مناسب (شاه-حسینی و پیری، ۲۰۱۵). توانمندسازی یک فرایند پیوسته و مداوم بوده که از طریق آن افراد در جامعه از نوعی اعتماد به خود برخوردار شده و توانایی ارزیابی درست و اصولی را از خود داشته و برای رسیدن به اهداف خود تلاش می نمایند (راسالف، ۲۰۱۶). در واقع فرایندی که افراد جامعه از طریق آن نیازها و خواسته های خود را شناسایی نموده و با به دست آوردن نوعی اعتماد به نفس برای برطرف کردن آنها تلاش می نمایند و بر این اساس توانایی لازم را در جهت برآورده نمودن هدف های خود به کار می گیرند (رانا و ساین، ۲۰۱۶).

خودکارآمدی^۴

خودکارآمدی باور انگیزشی است که می تواند تحت تاثیر آموزش مهارت های خودتنظیمی قرار گیرد. از نظر بندورا^۵ (۲۰۰۱) خودکارآمدی باور فرد نسبت به توانایی های خود در یک زمینه خاص و ویژه است. از نظر وی فرد خودکارآمدی خود را از طریق انتخاب موقعیت ها و فعالیت ها و نیز تلاش و پشتکاری را که صرف آنها می نماید نشان می دهد (یو و کو، ۲۰۱۷).

دریافت و داوری فرد نسبت به مهارت ها و توانایی خود برای انجام فعالیت های خاص در موقعیت های ویژه را خودکارآمدی گویند. در واقع احساس خودکارآمد سبب می گردد که افراد در برخورد با موانع، کارهای فوق العاده ای انجام داده و مشکلات

¹ Conger & Kanugo

² Rasalf

³ Rana & Singh

⁴ Self-efficacy

⁵ Bandura

⁶ Yu & Ko

خود را حل نمایند. این فرایند متغیر زایشی بوده و دارای مولفه‌های مختلفی از جمله خودباور (اعتماد به نفس، تفکر مثبت و ...); خودتنظیمی (خوشن‌داریف تنظیم افکار و رفتار برای دستیابی به هدف)، خودسنجی، خودارزشیابی، خودرهبری (ارزیابی رفتارهای خود در راستای رسیدن به اهداف مورد نظر) و ایجاد انگیزه در خود را شامل می‌گردد (سینا و زاهدی، ۱۳۹۹). خودکارآمدی شامل تغییر انگیزه، منبع و زنجیره‌ای از اقدامات است که با وجود الزامات خاص می‌توان از آن به عنوان نقطه تقابل بین عجز و ناتوانی استفاده نمود. احساس فرد در مورد حق انتخاب برای تنظیم فعالیت‌ها را خودمختاری گویند. خودمختاری نشان از آزادی در عمل و استمرار رفتارهای و فرایندهای مربوط به شغل است. میزان نفوذی که فرد بر روی نتایج و خرجی‌های استراتژیک و اساسی، اداری و عملیاتی خود دارد را احساس تاثیرگذاری گویند (زمیری، حیدری و عسگری، ۲۰۲۰).

از نظر زیرمن^۲ (۲۰۰۸) خودکارآمدی قضاوت فرد در زمینه توانایی‌های خود در جهت سازماندهی و اجرای کارهایی در راستای رسیدن به اهداف تعیین شده تعریف کرده است. در واقع این باورهای دارای قدرت انگیزشی بالایی بوده و انتظارات فرد را از پیامد تحت تاثیر قرار داده و میزان تلاش و پایداری فردی را شکل می‌دهند. بنابراین عامل مهم موفقیت عملکرد و مهارت‌های اساسی برای انجام آن خودکارآمدی است. افراد خودکارآمدی در حین غلبه بر مشکلات تلاش‌های دو چندان را انجام می‌دهند. این افراد اهداف مشکل را انتخاب نموده و بر روی موقعیت‌ها و شرایط خود توجه کرده و از این طریق بر موانع غلبه می‌نمایند (سواری و همکاران، ۱۳۹۶).

پیشینه تحقیق

پورنامدار و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه خود به بررسی تاثیر مدیریت دانش و سیستم اطلاعاتی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی توانمند سازی کارکنان پرداختند. جامعه اماري تحقیق کارکنان کسب و کارهای فعال در شهرک صنعتی پرند بودند که ۲۱۷ نفر از آنها بعنوان نمونه در مطالعه شرکت کردند. نتایج نشان داد بین مدیریت دانش بر توانمند سازی کارکنان، سیستم های اطلاعاتی بر توانمند سازی کارکنان، مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان، سیستم های اطلاعاتی بر عملکرد کارکنان، توانمند سازی کارکنان بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت وجود دارد و توانمند سازی کارکنان تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان را میانجی می‌کند، توانمند سازی کارکنان تاثیر سیستم های اطلاعاتی بر عملکرد کارکنان را میانجی می‌کند.

¹ Zamiri, Heidari & Asgari

² Zimmerman

فطان (۱۴۰۰)، در تحقیق خود به بررسی نقش فناوری اطلاعات بر بهره‌وری و توانمندی نیروی انسانی براساس مدل جامع بهره‌وری پرداختند. جامعه آماری تحقیق کارکنان شرکت بیمه سرمد بودند که ۹۰ نفر از آنها بعنوان نمونه در مطالعه شرکت کردند. برای جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده گردید و در بخش میدانی تحلیل پرسشنامه‌های گردآوری شده نشان داد فناوری اطلاعات بر بهره‌وری و توانمندی کارکنان شرکت بیمه سرمد تاثیر دارد.

قاسمی و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه خود به بررسی نقش میانجی عزت نفس و خودکارآمدی در تحلیل عوامل اجتماعی فرهنگی موثر بر توانمندی پرداختند. جامعه آماری تحقیق زنان روستایی در چهارمحال و بختیاری بودند که ۳۸۴ نفر از آنها بعنوان نمونه در مطالعه شرکت کردند. تحلیل پرسشنامه‌های گردآوری شده نشان داد بین متغیرهای موقعیت در خانواده، حمایت اجتماعی و مشارکت اجتماعی با توانمندی زنان روستایی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و موانع فرهنگی با توانمندی زنان روستایی دارای رابطه منفی و معناداری است؛ همچنین، براساس نتایج مدل ساختاری میانجی مشخص شد که متغیرهای عزت نفس و خودکارآمدی در رابطه بین متغیرهای فرهنگی و اجتماعی با توانمندی زنان روستایی دارای نقش میانجی اند.

ربیعی و صادق زاده (۱۳۹۴) در مطالعه خود به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با کارآفرینی پرداختند. جامعه آماری تحقیق شرکت‌های کوچک و متوسط بودند که ۳۴ نفر از مدیران آنها بعنوان نمونه به روش سرشماری در مطالعه شرکت کردند. تحلیل پرسشنامه‌های گردآوری شده نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با کارآفرینی وجود داشته و و بعد کیفیت سرمایه اجتماعی در جامعه مورد مطالعه دارای اهمیت بیشتری بوده. در کارآفرینی نیز شاخص ریسک‌پذیری دارای بیشترین اولویت است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند که شاخص ساختار روابط بیشترین تاثیر و شاخص ارتباطی کمترین تاثیر را بر کارآفرینی داشته اند و شاخص خلاقیت و استقلال (از کارآفرینی) تحت تاثیر هیچ یک از شاخص‌های سرمایه اجتماعی قرار ندارد.

• پیشینه خارجی

نازوری^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه خود به بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی پرداختند. جامعه آماری تحقیق مشارکت‌کنندگان در یک دوره آموزشی بودند که ۲۱۲ نفر بعنوان نمونه در فرآیند تحقیق مشارکت کردند. تحلیل پرسشنامه

¹ Nazuri

های گردآوری شده نشان داد که سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی تاثیرگذار است. این مطالعه نشان داد که اکثر پاسخ دهندگان مرد، بین ۴۱ تا ۶۰ سال، متاهل و دارای تحصیلات متوسطه بودند. اکثریت آنها اعضای خانواده بین ۵ تا ۱۲ نفر دارند. رابطه بین مشارکت و سرمایه اجتماعی در جهت توانمندسازی در بین پاسخگویان ناچیز بود. از این رو، سرمایه اجتماعی حاصل کارکرد تعدیل کننده ای در تاثیر مشارکت بر توانمندسازی ندارد.

ژنگ و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در مطالعه خود به بررسی نقش میانجی خودکارآمدی و نقش تعدیلگر حمایت اجتماعی در رابطه بین تعاملات آنلاین و سرمایه اجتماعی پرداختند. جامعه آماری تحقیق معان و دانش آموزان در اسلام آباد پاکستان بودند که ۳۳۲ نفر بعنوان نمونه در فرآیند تحقیق مشارکت کردند. برای جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از مطالعات کتابخانه ای استفاده گردید و در بخش میدانی تحلیل پرسشنامه های گردآوری شده نشان دهنده تایید نقش میانجی و تعدیلگر بود. در واقع خودکارآمدی رابطه بین تعاملات آنلاین و سرمایه اجتماعی را میانجی گری کرده و حمایت اجتماعی در این رابطه نقش تعدیلگری دارد.

ری تن دن و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه خود به بررسی رابطه فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی زنان همراه با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و نقش تعدیلگر خودکارآمدی پرداختند. زنان کارآفرین در آفریقای جنوبی جامعه آماری تحقیق بودند که ۱۹۹ نفر بعنوان نمونه در فرآیند تحقیق مشارکت کردند. نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی در رابطه فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی نقش میانجی دارد و خودکارآمدی رابطه فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی را تعدیلگری می کند.

سیف اللهی و رحیمی^۲ (۲۰۱۸) در مطالعه خود به بررسی رابطه مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی با توانمندسازی پرداختند. جامعه آماری تحقیق کارکنان مرد ادارات دولتی بودند که ۱۴۵ نفر از آنها بعنوان نمونه در مطالعه شرکت کردند. نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی تاثیرگذار است. از بین مولفه های مدیریت دانش، برونی سازی و درک مسائل حقوقی و اقتصادی مرتبط با استفاده از اطلاعات به ترتیب بیشترین و کمترین قدرت پیش بینی توانمندسازی کارکنان را داشتند. از بین مولفه های سرمایه اجتماعی، اعتماد و تعهد به ترتیب دارای بیشترین و کمترین قدرت پیش بینی توانمندسازی کارکنان بودند.

¹ Zheng

² Seifollahi & Rahimi

تسای (۲۰۱۴) در مطالعه خود به ادغام نظریه سرمایه اجتماعی، نظریه شناختی اجتماعی و مدل پذیرش فناوری برای بررسی یک مدل رفتاری از سیستم‌های سلامت از راه دور پرداختند. کاربران سیستم سنجش سلامت از راه دور جامعه آماری بودند که ۳۶۵ نفر بعنوان نمونه در فرآیند تحقیق مشارکت کردند. برای جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده گردید و در بخش میدانی تحلیل پرسشنامه‌های گردآوری شده نشان داد خودکارآمدی و حمایت اجتماعی بر سهولت و سودمندی ادراک شده تاثیر گذار است.

شانک و کاتن^۲ (۲۰۱۴) در مطالعه خود به بررسی تاثیر تکنولوژی بر خودکارآمدی پرداختند. جامعه آماری تحقیق دانش آموزان روستایی بودند که طی دو مرحله در مطالعه شرکت کردند (مرحله اول ۱۵۸۳ نفر و مرحله دوم ۱۲۶۱ نفر). برای جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده گردید و در بخش میدانی تحلیل پرسشنامه‌های گردآوری شده نشان داد فناوری‌های اطلاعاتی بر خودکارآمدی تاثیر گذار هستند.

وو^۳ و همکاران (۲۰۱۲) در مطالعه خود به بررسی نقش میانجی اعتماد اجتماعی در رابطه بین خودکارآمدی و سرمایه اجتماعی پرداختند. در بین کاربران فیس بوک انجام شد و ۴۱۵ نفر بعنوان نمونه در فرآیند تحقیق مشارکت کردند. نتایج نشان داد خودکارآمدی اجتماعی تأثیر مثبتی بر اعتماد اجتماعی دارد. اعتماد اجتماعی تأثیر مثبتی بر سرمایه اجتماعی دارد و اعتماد اجتماعی در رابطه بین خودکارآمدی و سرمایه اجتماعی نقش میانجی دارد.

تبیین فرضیات و بسط مدل مفهومی پژوهش

تحقیقات گذشته این فرضیه را مطرح کرده است که فناوری اطلاعات و ارتباطات می تواند تعداد پیوندهای ضعیف را تا حد زیادی افزایش دهد. افراد منابع جدید (مانند اطلاعات یا دیدگاه) را از ارتباطات سست با تلاش و هزینه اندک به دست می آورند. به عنوان مثال، نی و اربرینگ^۴ (۲۰۰۲) گزارش کردند که استفاده از اینترنت منجر به نادیده گرفتن شبکه نزدیک فرد می شود. با این حال، هاوارد و همکاران (۲۰۰۱) دریافتند که اینترنت به مردم اجازه می دهد تا سطح ارتباط خود را با روابط نزدیک افزایش دهند و ابزارهای فناوری اطلاعات و ارتباطات، روابط اجتماعی را گسترش می دهند. لذا فرضیه ۱: فناوری اطلاعات و ارتباطات تاثیر مثبت و معناداری بر تقویت سرمایه اجتماعی میان گروهی کارآفرینان شرکت های مستقر پارک علم و فناوری خراسان رضوی دارد.

¹ Tsai

² Shank & Cotten

³ Wu

⁴ Nie & Erbring

محققان سازمانی تمایل دارند بر روی توانمندسازی از طریق سرمایه اجتماعی و شیوه‌های مدیریت تمرکز کنند و توانمندسازی روان‌شناختی ساختاری نادیده گرفته است و معتقدند معنا، شایستگی، خودتعیینی و تاثیر می‌تواند در کنار بین‌المللی شدن و کنترل ادراک شده، بعنوان مولفه‌های توانمندی متاثر از سرمایه اجتماع در سازمان هستند (منون، ۲۰۰۱). حمایت اجتماعی می‌تواند احساس تعیین سرنوشت را برای کارآفرینان ایجاد کند، زیرا او به‌عنوان یک عضو پذیرفته‌شده در جامعه خود، حق تعیین اهداف و دامنه کسب‌وکار خود را دارد. محققان قدرت را در تعاملات اجتماعی تعبیه کرده‌اند و یکی از کاربردهای سرمایه اجتماعی در توانمندسازی بیشتر است (ری تن دن و همکاران، ۲۰۱۹). لذا فرضیه ۲: سرمایه اجتماعی میان گروهی تاثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی کارآفرینان شرکت‌های مستقر پارک علم و فناوری خراسان رضوی دارد.

توانمندسازی یک موضوع مهم در سراسر جهان است. توانمندسازی برای توانمندی افراد به حاشیه رانده شده برای دسترسی به منابع و ارزش‌گذاری تجربیات شان مهم است. توانمندسازی ساختاری چند وجهی، چند بعدی و چند لایه است که احتمالاً معانی متفاوتی برای افراد مختلف دارد (بابایی^۲ و همکاران، ۲۰۱۲). باور به مهارت‌ها و توانایی‌های فرد برای راهنمایی دیگران و تأثیرگذاری بر تجارت، به اختیارات و آزادی کارآفرینان برای اداره کسب و کار خود آنطور که صلاح می‌دانند، مرتبط است و در واقع خودکارآمدی آنها منجر به توانمندی شان در اداره شغل می‌گردد. توانمندسازی یک فرآیند تکراری است که در آن خودکارآمدی عنصر اصلی فرآیند توانمندسازی است. خودکارآمدی می‌تواند روابط را در این فرآیند تعدیل کند، اما بخشی از خود فرآیند توانمندسازی نیز می‌باشد و خودکارآمدی منجر به توانمندسازی بالاتر خواهد شد (ری تن دن و همکاران، ۲۰۱۹). لذا فرضیه ۳: خودکارآمدی تاثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی کارآفرینان شرکت‌های مستقر پارک علم و فناوری خراسان رضوی دارد.

خودکارآمدی کارآفرینان ممکن است بر نحوه استفاده آنها از فناوری برای تعامل با یکدیگر و یافتن دوستان جدید برای ایجاد پل ارتباطی و پیوند سرمایه اجتماعی تأثیر بگذارد. ژنگ و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه خود به بررسی نقش میانجی خودکارآمدی و نقش تعدیلگر حمایت اجتماعی در رابطه بین تعاملات آنلاین و سرمایه اجتماعی پرداختند و نتایج آنها نشان دهنده تایید نقش میانجی و تعدیلگر بود. ری تن دن و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه خود به بررسی رابطه فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی همراه با نقش تعدیلگر خودکارآمدی پرداخته و نشان دادند خودکارآمدی رابطه فناوری اطلاعات و ارتباطات با توانمندسازی را تعدیلگری می‌کند. تسای (۲۰۱۴) نیز اذعان داشت خودکارآمدی بر سهولت و سودمندی ادراک

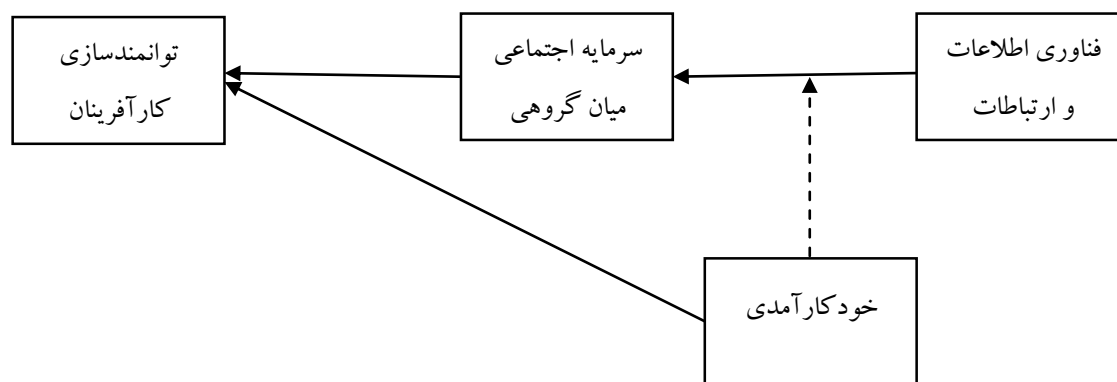
¹ Menon

² Babaei

شده تاثیرگذار است همین نتیجه در تحقیق شانک و کاتن^۱ (۲۰۱۴) نیز حاصل شد. لذا فرضیه ۴: خودکارآمدی تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سرمایه اجتماعی میان گروهی کارآفرینان شرکت های مستقر پارک علم و فناوری خراسان رضوی را تعدیل می کند.

سطح پایین اعتماد به نفس که به کاهش انگیزه کارآفرینی کمک می کند توسط پریندورفر^۲ (۲۰۱۲) گزارش شده است، و اوربان^۳ (۲۰۱۲) پیشنهاد می کند که خودکارآمدی یک ساختار انگیزشی مهم برای کارآفرینان است که ویژگی های خودارزیابی فردی که به عنوان ترکیبی از منبع کنترل، خودکارآمدی، ثبات عاطفی و عزت نفس اندازه گیری می شود، بر توانمندسازی روان شناختی و سرمایه اجتماعی فعال در محیط کار تأثیر مثبت می گذارد. از همین طبق دیدگاه ری تن دن و همکاران (۲۰۱۹) خودکارآمدی می تواند منجر به تعدیل تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سرمایه اجتماعی میان گروهی گردد. لذا فرضیه ۵: سرمایه اجتماعی میان گروهی تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات و توانمندسازی کارآفرینان شرکت های مستقر پارک علم و فناوری خراسان رضوی را میانجی گری می کند.

با تکیه بر روابط مورد بررسی در تحقیقات پیشین که در بخش قبل ارائه شد، در شکل زیر مدل مفهومی تحقیق ارائه شده است. در این مدل فناوری اطلاعات و ارتباطات نقش متغیر مستقل، توانمندسازی کارآفرینان نقش متغیر وابسته، سرمایه اجتماعی میان گروهی متغیر میانجی و خودکارآمدی به صورت همزمان نقش مستقل و متغیر تعدیلگر دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق برگرفته از ری تن دن و همکاران (۲۰۱۹)

روش تحقیق

¹ Shank & Cotten

² Bezuidenhout

³ Urban

تحقیق به لحاظ هدف، از نوع کاربردی و از حیث روش از نوع توصیفی-پیمایشی است. از لحاظ افق زمانی مقطعی است. جامعه آماری شامل کارآفرینان کسب و کارهای کوچک و متوسط مستقر در پارک علم و فناوری خراسان است. تعداد این کسب و کارها ۲۴۱ واحد است که از هر شرکت مدیران عامل و دو معاون آنها مدنظر هستند، لذا حجم جامعه آماری ۷۲۰ نفر است. در این تحقیق حجم نمونه براساس قانون سرانگشتی پنج تا ده برابری معادلات ساختاری و با توجه به تعداد سوالات پرسشنامه که برابر با ۲۵ سوال بود، حداقل برابر ۱۲۵ مورد به دست آمد و در نهایت با مراجعات و پیگیری های مکرر ۱۳۰ پرسشنامه قابل استفاده معتبر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در این تحقیق برای سنجش متغیرها از ابزار پرسشنامه اقتباس شده از ری تن دن و همکاران (۲۰۱۹) استفاده شد. کلیه پرسشنامه در مقیاس ۵ تایی لیکرت می باشد که روایی و پایایی آنها در مطالعات پیشین مورد قبول بوده است.

جدول ۱- پایایی متغیرها

| متغیرها | تعداد گویه | مقادیر آلفای کرونباخ |
|---------------------------|------------|----------------------|
| فناوری اطلاعات و ارتباطات | ۷ | ۰/۸۶۲ |
| سرمایه اجتماعی میان گروهی | ۳ | ۰/۷۶۸ |
| خودکارآمدی | ۵ | ۰/۴۲ |
| توانمندسازی | ۱۰ | ۰/۹۰۲ |
| کل پرسشنامه | ۲۵ | ۰/۹۰۴ |

تجزیه و تحلیل مربوط به سن پاسخ دهندگان نشان دهنده این بوده است که ۴۹/۶ درصد (۶۱ نفر) از افراد مرد و ۵۳/۱۹ درصد (۶۹ نفر) زن بودند؛ بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۱-۴۰ سال با ۴۵/۴ درصد بود و کمترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۵۱ سال و بالاتر با ۳/۸ درصد بود؛ بیشترین فراوانی میزان تحصیلات مربوط به تحصیلات کارشناسی با ۴۰ درصد و کمترین فراوانی میزان تحصیلات مربوط به تحصیلات دیپلم و پایین تر و کاردانی با ۶/۹ درصد بود؛ بیشترین فراوانی سابقه شغلی مربوط به سابقه ۱ تا ۵ سال با ۴۲/۳ درصد و کمترین سابقه شغلی مربوط به سابقه ۱۶-۲۰ سال و بالاتر از ۲۰ سال با ۸/۵ درصد بود. در واقع عموم شرکت کنندگان در مطالعه افرادی بودند که عموماً در بازه سنی ۳۱-۴۰ سال قرار داشته، تحصیلات دانشگاهی و آکادمیک داشتند و در عین حال با سابقه بوده و عموماً کمتر از ۵ سال سابقه کاری داشته اند؛ لذا باید در تحلیل نتایج و کاربرد پیشنهادات به صورت عملی به این مهم دقت شود.

این مطالعه، از شیوه های آماری به دو صورت توصیفی و استنباطی استفاده شد و جهت تحلیل داده از نرم افزارهای SPSS به منظور تحلیل داده های جمعیت شناختی و به منظور انجام مدل یابی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه ها از نرم افزار Smart PLS استفاده شد. با توجه به اینکه شرط نرمال بودن برقرار نمی باشد و همچنین تعداد نمونه ها که ۱۳۰ است شرایط استفاده از نرم افزار معادلات ساختاری Smart PLS 3 برقرار می باشد.

تحلیل عاملی تاییدی (روایی سازه پرسشنامه) نیز تایید شد. نتایج جدول ۲ نشان می دهد که اکثریت بارهای عاملی به عدد ۱ نزدیک می باشد و آماره T بالاتر از عدد ۱/۹۶ می باشد که نشان دهنده تأیید کلیه سؤالات پژوهش جهت سنجش متغیرهای پژوهش می باشد.

جدول ۲: نتایج تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای پژوهش

| مقدار T | بارعاملی | سؤالات پرسشنامه | متغیر |
|---------|----------|-----------------|---------------------------|
| ۱۷/۳۴ | ۰/۷۹ | سوال ۱ | فناوری اطلاعات و ارتباطات |
| ۶/۴۹ | ۰/۶ | سوال ۲ | |
| ۶/۵۵۷ | ۰/۶۶۳ | سوال ۳ | |
| ۱۱/۲۲۶ | ۰/۶۷۲ | سوال ۴ | |
| ۲۴/۸۵۲ | ۰/۸۲۰ | سوال ۵ | |
| ۲۳/۱۳۶ | ۰/۸۰۷ | سوال ۶ | |
| ۱۳/۱۳۳ | ۰/۷۷۴ | سوال ۷ | |
| ۳۰/۰۹۶ | ۰/۸۸۵ | سوال ۸ | سرمایه اجتماعی میان گروهی |
| ۵/۵۰۸ | ۰/۷۳۰ | سوال ۹ | |
| ۲۲/۲۱۸ | ۰/۸۵۴ | سوال ۱۰ | |
| ۵/۳۹۶ | ۰/۵۲۲ | سوال ۱۱ | خودکارآمدی |
| ۵/۷۹۹ | ۰/۵۵۵ | سوال ۱۲ | |
| ۵۰/۴۱۹ | ۰/۹۱۵ | سوال ۱۳ | |

| مقدار T | بارعاملی | سؤالات پرسشنامه | متغیر |
|---------|----------|-----------------|---------------|
| ۷/۰۰۲ | ۰/۶۲۴ | سوال ۱۴ | توانمندی سازی |
| ۱۰/۷۷۳ | ۰/۶۹۲ | سوال ۱۵ | |
| ۱۲/۲۲۴ | ۰/۶۵۸ | سوال ۱۶ | |
| ۸/۷۳۵ | ۰/۷۱۶ | سوال ۱۷ | |
| ۱۱/۵۴۴ | ۰/۶۶۲ | سوال ۱۸ | |
| ۲۵/۸۱ | ۰/۷۹۱ | سوال ۱۹ | |
| ۲۱/۸۷۷ | ۰/۸۰۶ | سوال ۲۰ | |
| ۲۷/۹۲۴ | ۰/۸۴۶ | سوال ۲۱ | |
| ۶/۶۲۹ | ۰/۶۰۲ | سوال ۲۲ | |
| ۸/۷۹۲ | ۰/۵۶۹ | سوال ۲۳ | |
| ۲۹/۳۵۲ | ۰/۸۲۰ | سوال ۲۴ | |
| ۲۳/۱۴۸ | ۰/۷۹۹ | سوال ۲۵ | |

بررسی برازش مدل پژوهش

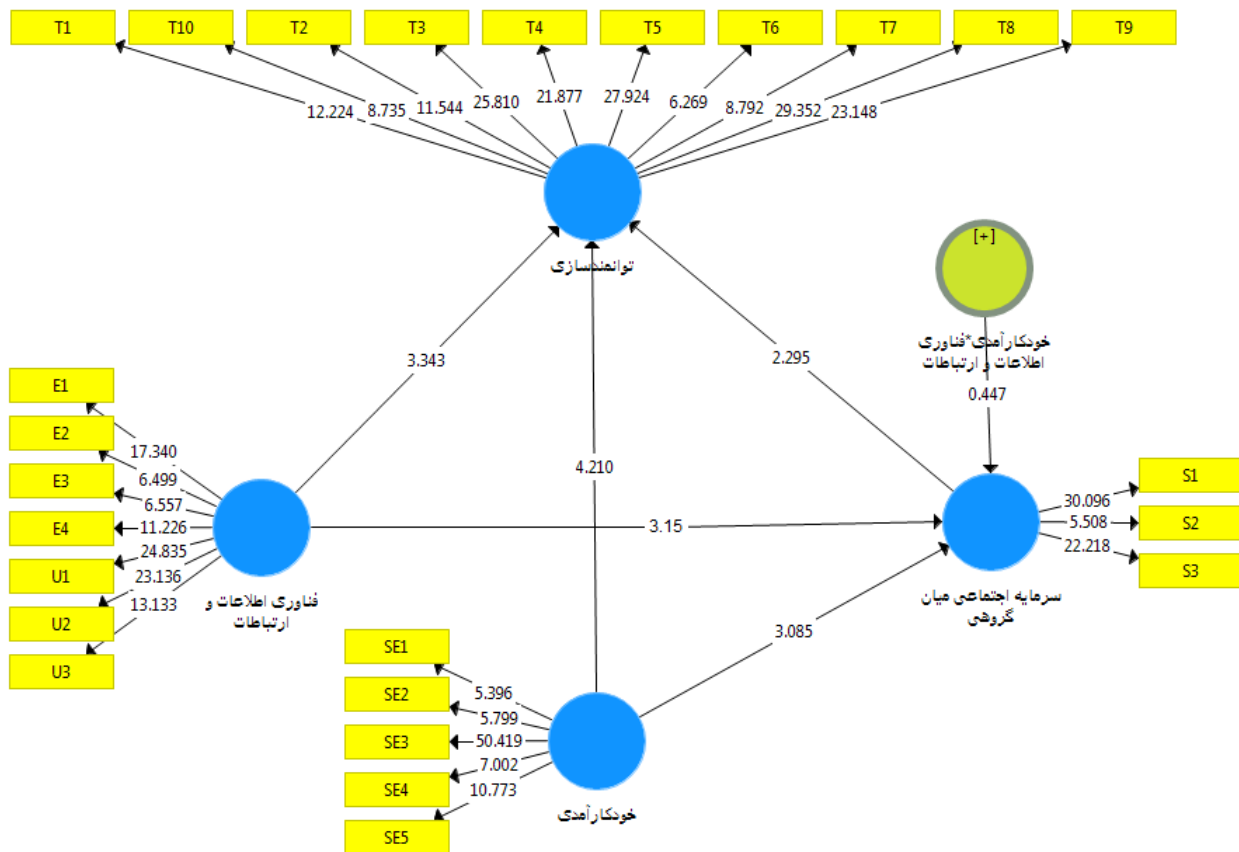
مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری می شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می شود. برای محاسبه مقدار $\overline{R^2}$ ، بایستی میانگین مقادیر تمامی R^2 های موجود در مدل را در نظر گرفت که نتیجه می گردد میزان $\overline{R^2}$ برابر است با ۰/۲۱. لذا مقدار معیار GOF برابر است با:

$$GOF = \sqrt{0.27 * 0.29} = 0.28$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که بعنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. حصول مقدار ۰/۲۸ برای این معیار نشان از برازش متوسط مدل کلی تحقیق می باشد.

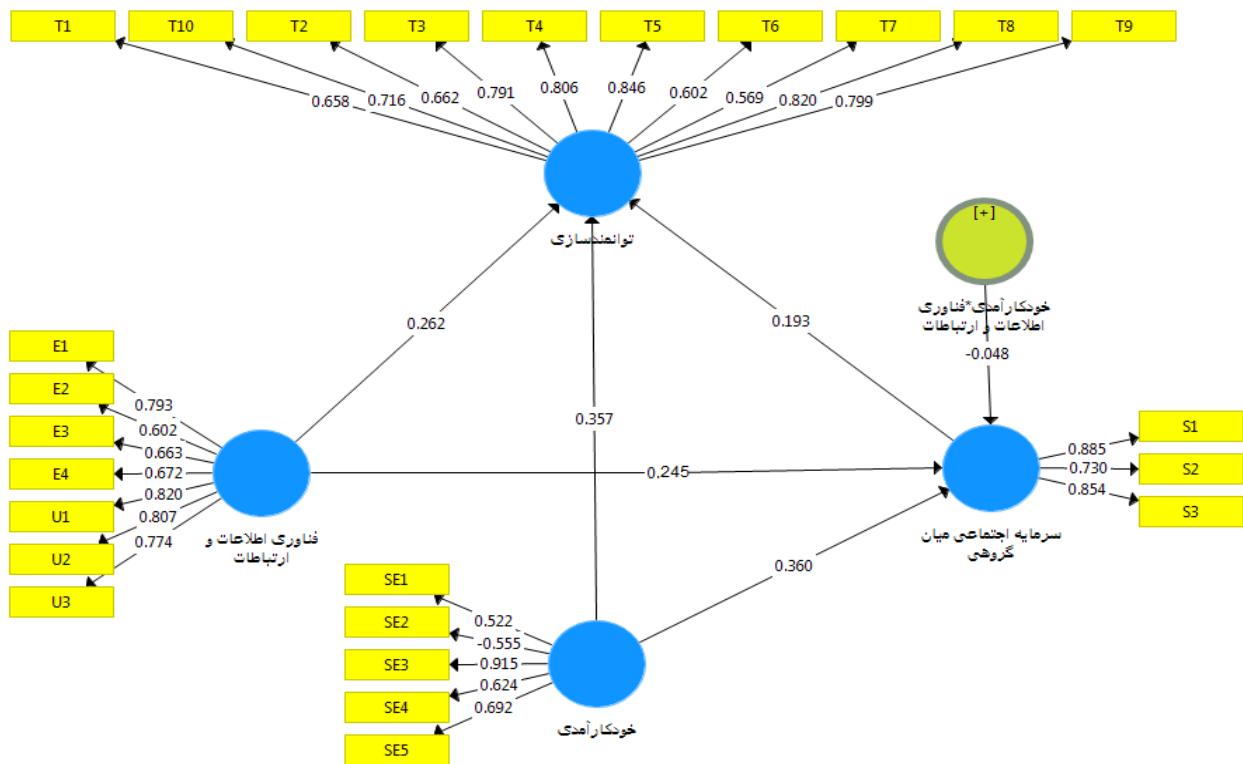
آزمون فرضیات

مدل معادلات ساختاری در دو حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری مورد بررسی قرار می‌گیرد تا بنا به نتایج حاصله در مورد رد یا تأیید فرضیات تصمیم‌گیری شود. آماره T (T-value) معنی دار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان می‌دهد. ضریب مسیر نیز نشان دهنده شدت تأثیر متغیر اثرگذار بر متغیر اثرپذیر است. ضریب مسیر منفی نیز نشان دهنده رابطه معکوس بین دو متغیر است. در شکل ۲ مدل در حالت عدد معناداری (T-Value) نشان داده شده است.



شکل ۲: مقادیر آماره تی مدل‌های پژوهش

در نمودار بعدی مدل در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده نشان داده می‌شود که اثرات مستقیم متغیرهای مدل را می‌توان مشاهده نمود. همانطور که در نمودارهای ۱-۴ و ۲-۴ مشاهده می‌شود روابط مدل معنادار می‌باشد.



شکل ۳: ضرایب مسیر مدل‌های پژوهش

با توجه به شکل ۲ و ۳ و جدول شماره ۳ می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. همانطور که پیشتر هم گفته شد در این پژوهش ۵ فرضیه مورد بررسی قرار گرفته است. در جدول ۴-۹ تاثیرات مستقیم متغیرها شامل ضرایب آماره‌ی T مربوط به روابط متغیرهای مکنون مدل پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۳: خلاصه نتایج آزمون فرضیه اول

| فرضیه | رابطه | T | ضریب اثر | سطح معناداری | نتیجه آزمون |
|-------|---|-------|----------|--------------|-------------|
| ۱ | فناوری اطلاعات و ارتباطات ← سرمایه اجتماعی میان گروهی | ۳/۱۵ | ۰/۲۴۵ | ۰/۰۰۵ | تایید |
| ۲ | سرمایه اجتماعی میان گروهی ← توانمندسازی | ۲/۲۹۵ | ۰/۱۹۳ | ۰/۰۲ | تایید |

| | | | | | |
|-------|--------|--------|-------|---|---|
| تایید | ۰۰/۰۰۰ | ۰/۳۵۷ | ۴/۲۱ | خودکارآمدی ← توانمندسازی | ۳ |
| رد | ۰/۶۵۵ | -۰/۰۴۸ | ۰/۴۴۷ | خودکارآمدی* فناوری اطلاعات و ارتباطات - سرمایه اجتماعی میان گروهی | ۴ |
| تایید | | ۲/۰۲ | ۰/۰۵ | فناوری اطلاعات و ارتباطات - سرمایه اجتماعی میان گروهی - توانمندسازی | ۵ |

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: فناوری اطلاعات و ارتباطات تاثیر مثبت و معناداری بر تقویت سرمایه اجتماعی میان گروهی کارآفرینان دارد. این فرضیه تایید شد. بررسی مبانی نظری نشان می دهد که جدیدترین مطالعات در این زمینه بعنوان تحقیقات مشابه و همراستا عبارتند از: ری تن دن و همکاران (۲۰۱۹) و اسمیت و همکاران (۲۰۱۷). در تبیین تایید این فرضیه در بین مدیران و معاونین کسب و کارهای کوچک و متوسط مستقر در پارک علم و فناوری خراسان می توان چنین مطرح کرد که آنها معتقدند اگر سهولت و سودمندی ادراک شده در فناوری اطلاعات و ارتباطات، مورد استفاده در سازمان بالا باشد، سرمایه اجتماعی میان گروهی تقویت می شود. چرا که با فناوری اطلاعات و ارتباطات برای ارتقا عملکرد و خدمت رسانی تعامل برقرار می کنند، به راحتی برای انجام وظایف شغلی شان آنها را به کار گرفته و آنها را جزئی از فرآیند روزانه انجام کارشان می بینند که می تواند به افراد کمک کند تا در دریافت اطلاعات شغلی به همکارانشان اعتماد کرده و برای اخذ تصمیمات شغلی با آنها مشورت نمایند. در واقع این کارآفرینان معتقدند ویژگی های فناوری اطلاعات و ارتباطاتی که استفاده می کنند منجر می شود افرادی که در یک شبکه روابط قرار می گیرند با یکدیگر ارتباط موثر و اعتمادآمیز برقرار ساخته و نتایج مطلوب و شایسته ای علمی و غیرعلمی را از طریق تعامل و شبکه سازی بدست آورند. به صورت کلی این کارآفرینان معتقدند سهولت و سودمندی درک شده در استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات بر کیفیت سرمایه اجتماعی و تقویت سرمایه اجتماعی میان گروهی تاثیر گذار بوده است.

فرضیه دوم: سرمایه اجتماعی میان گروهی کارآفرینان تاثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی آنان دارد. این فرضیه نیز تایید شد. از جمله تحقیقات مشابه و همراستا می توان به قاسمی و همکاران (۱۳۹۸) و نازوری و همکاران (۲۰۲۲) که دریافتند مشارکت اجتماعی با توانمندی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ سیف اللهی و رحیمی (۲۰۱۸)،

ریعی و صادق زاده (۱۳۹۴) و ری تن دن و همکاران (۲۰۱۹) اشاره کرد. در تبیین تایید این فرضیه می توان چنین مطرح کرد که کارآفرینان پارک علم و فناوری معتقدند معمولا دوستان صمیمی در قبال یکدیگر احساس تعهد مسئولیت دارند، متقابلا به یکدیگر بدون چشم داشت مالی کمک می کنند و فقط بر اساس رفاقت و اعتماد این اقدامات انجام می شود. افرادی هم که در یک سازمان در قبال خدمت دریافتی و روابط شان با دیگران، احساس دین پیدا می کنند؛ یعنی خود را مدیون همکار می دانند و در صدد یافتن راهی برای جبران این لطف بر می آیند. این موضوع، هم اعتماد به یکدیگر را افزایش می دهد و هم موجب روابط بیشتر می شود. این امر نشانگر همان سرمایه اجتماعی درونی گروهی است که می تواند منجر به تلاش برای توانمندی بیشتر و در نتیجه کمک بیشتر به سایر همکاران صمیمی است تا بتوانند وظایف خود را به درستی انجام داده، در جهت اهداف سازمانی تلاش کنند و بر کار خود تاثیر مثبت بگذارند.

فرضیه سوم: خودکارآمدی کارآفرینان تاثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی آنان دارد. این فرضیه نیز

تایید شد. از جمله تحقیقات مشابه و همراستا با این یافته می توان به قاسمی و همکاران (۱۳۹۸) که دریافتند خودکارآمدی با توانمندی زنان روستایی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و ری تن دن و همکاران (۲۰۱۹) اشاره کرد. در تبیین تایید این فرضیه در بین مدیران و معاونین کسب و کارهای کوچک و متوسط مستقر در پارک علم و فناوری خراسان می توان چنین مطرح کرد که آنها معتقدند اگر برنامه ریزی کنند، مطمئن هستند که می توانند سازمان را به موفقیت برسانند؛ به راحتی تسلیم نمی شوند و با شکست تلاش خود را افزایش می دهند، بر روی کارهایی که مستقیم مسئول آنها هستند تمرکز کرده و اگر در امری موفق نشوند بارها و بارها تلاش می کنند تا بتوانند آن را به سرانجام برسانند، در واقع این حس خودکارآمدی موجب می شود توانمندتر شوند و با تلاش بیشتری که می کنند انگیزه ذاتی بیشتری هم برای انجام وظایف شان و رسیدن به هدف پیدا می کنند و مجموعه سیستم ها، روش ها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی آنها در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدف های سازمان به کار گرفته می شوند، ارتقا می یابد.

فرضیه چهارم: خودکارآمدی کارآفرینان تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سرمایه اجتماعی میان

گروهی آنان را تعدیل می کند. این فرضیه تایید نشد. این یافته با نتایج ری تن دن و همکاران (۲۰۱۹) همراستا نیست. در تبیین تایید این فرضیه در بین مدیران و معاونین کسب و کارهای کوچک و متوسط مستقر در پارک علم و فناوری خراسان می توان چنین مطرح کرد که آنها معتقدند دریافت و داوری فرد درباره مهارت‌ها و توانمندی‌های خود برای انجام کارهایی که در موقعیت‌های ویژه بدان‌ها نیاز است تعدیل کننده تاثیر سهولت و سودمندی ادراک شده بر سرمایه اجتماعی میان گروهی نیست و تاثیری که فناوری اطلاعات و ارتباطات بر اعتماد، همکاری و صمیمیت در گروه دارد با حس

خود کارآمدی یا عدم خود کارآمدی تغییری نمی کند. در واقع اگرچه سهولت و سودمندی ادراک شده بعنوان مولفه هایی از فناوری اطلاعات و ارتباط در سازمان شناخته می شود و افزایش آنها موجب افزایش و تقویت سرمایه اجتماعی میان گروهی در سازمان می شود اما شدت ارتباط بین تاثیر و تاثیر بین آنها می تواند بوسیله متغیرهایی غیر از خود کارآمدی کارآفرینان این سازمان ها تغییر کند.

فرضیه پنجم: سرمایه اجتماعی میان گروهی تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات و توانمندسازی کارآفرینان را میانجی گری می کند. این فرضیه تایید شد. بررسی مبانی نظری نشان می دهد که جدیدترین مطالعات در این زمینه بعنوان تحقیقات مشابه و همراستا عبارتند از: پورنامدار و همکاران (۱۴۰۰) بیان کردند توانمندسازی کارکنان تاثیر سیستم های اطلاعاتی بر عملکرد کارکنان را میانجی گری می کند و ری تن دن و همکاران (۲۰۱۹). در تبیین تایید این فرضیه در بین مدیران و معاونین کسب و کارهای کوچک و متوسط مستقر در پارک علم و فناوری خراسان می توان چنین مطرح کرد که آنها معتقدند سودمندی استفاده ادراک شده یکی از معیارهای اصلی است که پذیرش فناوری های اطلاعات و ارتباطات در سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد و میزان تلاش های ذهنی و جسمی کاربر در زمان استفاده از این فناوری هاست که سرمایه اجتماعی میان گروهی را در سازمان تقویت کرده، اعتماد و بده بستان موجود در داخل سازمان و بین گروه ها را ارتقا داده، کنش های جمعی هماهنگ، الزامات اخلاقی و هنجارها را در سازمان بهبود می بخشد؛ در نتیجه مزایای حاصل از ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی میان گروهی، کارآفرینان توانمندتر می شوند و سازمان به کمک نیروهای توانمند خود بیشتر می تواند به اهداف خود دست یابد.

با توجه به تایید فرضیه اول، توصیه می شود با کمک خبرگان حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات به نظر سنجی از کارآفرینان شرکت های کوچک و متوسط در مورد معیارهای سهولت و سودمندی کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات درون سازمانی پرداخته و با تامین نظرات آنها در مورد تسهیل گران کاربرد این فناوری ها، سرمایه اجتماعی میان گروهی را تقویت نمایند. همچنین روش های گفته شده در تقویت ارتباطات در حیطه فناوری که در فصل دوم بیان شد، از جمله گروه های مشترک در شبکه های اجتماعی می تواند به بهبود سرمایه اجتماعی میان گروهی بین کارآفرینان کمک می کند. با توجه به تایید فرضیه دوم، توصیه می شود به مولفه های تسهیلگر سرمایه اجتماعی در شرکت های کوچک و متوسط توجه بیشتر شود. با توجه به تایید فرضیه سوم، باید به کارکنان و کارآفرینان در شرکت های کوچک و متوسط مهارت خود کارآمدی با استفاده از دوره های آموزشی یا مشاوره های روانشناختی درون سازمانی آموزش داده شود تا با ارتقا خود کارآمدی در آنها، توانمندی

تحت تاثیر قرار گیرد. از جمله روش های تقویت خودکارآمدی که توسط روانشناسان ارائه شده است و در شرکت های کوچک و متوسط قابلیت پیاده سازی دارند، عبارتند از: ارزیابی میزان خودکارآمدی خود، دوست داشتن خود، خارج شدن از منطقه امن، شناخت توانایی های خود و عدم توجه به حرف های منفی اطرافیان. با توجه به تایید فرضیه پنجم، توصیه می شود در راستای توسعه گروه های غیر رسمی در شرکت های کوچک و متوسط و بسط اعتماد و ارتباطات بین بخشی در سطوح سازمانی این شرکت ها تلاش کرده و با این کار ضمن تقویت سرمایه اجتماعی میان گروهی، توانمندی افراد ارتقا یافته و اثرگذاری فناوری اطلاعات و ارتباطات نیز افزایش می یابد. همچنین قبل از استفاده از هر فناوری جدیدی در شرکت های کوچک و متوسط، باید ضرورت، نیاز، مزایای و منافع حاصل از کاربرد آن برای فرد، سازمان و مشتری از طریق بروشور یا دوره های آموزشی ساعتی توجیهی، توضیح و تبیین شود.

در این تحقیق، فرضیه مبتنی بر نقش تعدیلگر خودکارآمدی در رابطه فناوری اطلاعات و ارتباطات با سرمایه اجتماعی تایید نشد، لذا توصیه می شود پژوهش های بعدی به بررسی مجدد این رابطه پردازند. با توجه به اینکه شرکت کنندگان در تحقیق کارآفرینان شرکت های موجود در پارک علم و فناوری بودند، ممکن است توصیه می شود این تحقیق در سایر شرکت ها مثلاً شرکت های بزرگ یا سازمان های بخش دولتی نیز انجام شده و نتایج مورد مقایسه قرار گیرد. نظر به اینکه در این تحقیق صرفاً سودمندی و سهولت ادراک شده فناوری اطلاعات و ارتباطات مدنظر بوده اند توصیه می گردد در مطالعات آتی، تاثیرات مولفه های مربوط به مدل های جدید پذیرش فناوری بر متغیرهای وابسته این تحقیق مورد ارزیابی قرار گیرند. توزیع و تکمیل پرسشنامه با محدودیت های زمانی و مشغله های کارآفرینان مواجه بود. با توجه به مقطعی بودن انجام تحقیق، نتایج به دست آمده قابل تعمیم به زمان های آتی نیستند. تحقیق در میان کارآفرینان پارک علم و فناوری انجام شد. ممکن است جو عمومی خاص حاکم بر پارک علم و فناوری بر نتایج تحقیق اثرگذار باشد که تحقیقات آتی در سایر محیط ها مثل شهرک های صنعتی نتایج دیگری رقم بزنند.

منابع

- بریمانی. ابوالقاسم. و حسینی. زهرا. (۱۳۹۷). رابطه بین سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای بهشهر و نکا). *تغییرات اجتماعی- فرهنگی*، ۱۵(۳)، ۸۲-۹۸.
- پورنامدار، امیر.، دریکوند، محسن.، ثابتی، لیلی. و مالکی، مجتبی. ررسی تاثیر مدیریت دانش و سیستم اطلاعاتی بر عملکرد کسب و کارهای فعال در شهرک صنعتی پرند با نقش میانجی توانمند سازی کارکنان. *الگوهای نوین در مدیریت کسب و کار*، ۴، ۱۸-۱.

حقیقی، محمدعلی، معینی کربکنندی، منصوره. و دادابهری، محمدعلی. (۱۳۹۶). توانمندسازی. تهران: ترمه.

حیدری، وکیل. (۱۳۹۴). نقش سرمایه اجتماعی در تقویت کارآفرینی در مناطق روستایی؛ مطالعه موردی: استان اردبیل. *جغرافیا و برنامه ریزی محیطی*، ۳۶(۵۸)، ۱۶۵-۱۷۸.

دستفال، مژگان. (۱۳۹۵). سرمایه اجتماعی، تهران: ارباب قلم.

دلجوی، جواد، غلامی، رقیه. و سلمان نژاد، عبدالله. (۱۳۹۷). توسعه و توانمندسازی کارآفرینی در فضای کسب و کارهای کوچک و متوسط با نگاهی به وضع موجود کارآفرینی در استان گیلان با استفاده از رویکرد SWOT. *مطالعات نوین در مدیریت و اقتصاد*، ۱(۲)، ۳۴-۵۳.

ربیعی، علی. و صادق زاده، حکیمه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی. *رفاه اجتماعی*، ۱۱(۴۱)، ۱۹۱-۲۲۱.

رحمتی، فاطمه. (۱۳۹۶). خودکارآمدی، نفوذ اجتماعی و انگیزش درونی. تهران: شلاک.

سپهوند. رضا، شریعت نژاد. علی، موسوی. نسیم. و خدابخشی. اکبر. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر طفره روی اجتماعی کارکنان با نقش میانجی تبدیلی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان). *جامعه شناسی اقتصاد و توسعه*، ۸(۲)، ۲۵۵-۲۲۵.

سواری. کریم، فلاحی. مریم. و زایرچی. نوریه. (۱۳۹۶). رابطه خودکارآمدی، تعهد شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران. *پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۳(۱۱)، ۱۰۱-۱۲۰.

فطان، بهگل. (۱۴۰۰). نقش فناوری اطلاعات (IT) بر بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت بیمه سرمد بر اساس مدل جامع بهره‌وری. *نخستین کنفرانس ملی آینده پژوهی، علوم تربیتی و روانشناسی*، شیراز.

لاودن، کنت. و لاودن، جین. (۱۳۹۶). *فناوری اطلاعات و ارتباطات: مفاهیم و کاربردها*. ترجمه حمید محسنی، تهران: کتابدار.

Ajjan, H., Beninger, S., Mostafa, R., & Crittenden, V. L. (2014). Empowering women entrepreneurs in emerging economies: A conceptual model. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 5(1), 16-30.

Babaei, H., Ahmad, N., & Gill, S. S. (2012). Bonding, bridging and linking social capital and empowerment among squatter settlements in Tehran, Iran. *World Applied Sciences Journal*, 17(1), 119-126.

Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agnatic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.

- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bargh, J. A., & McKenna, K. Y. (2004). The Internet and social life. *Annu. Rev. Psychol.*, *55*, 573-590.
- Beninger, S., Ajjan, H., Mostafa, R. B., & Crittenden, V. L. (2016). A road to empowerment: social media use by women entrepreneurs in Egypt. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, *27*(2-3), 308-332.
- Bravo, C., Maldonado, S., & Weber, R. (2013). Granting and managing loans for micro-entrepreneurs: New developments and practical experiences. *European Journal of Operational Research*, *227*(2), 358-366.
- Cardona, M., Kretschmer, T., & Strobel, T. (2013). ICT and productivity: conclusions from the empirical literature. *Information Economics and Policy*, *25*(3), 109-125.
- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Human Resources for Health*, *14*(1), 73.
- Connolly M, Jacobs S, Scott K. (2018). Clinical leadership, structural empowerment and psychological empowerment of registered nurses working in an emergency department. *J Nurs Manag.* *26*(7):881-7.
- Constantinidis, C. (2011). How do women entrepreneurs use the virtual network Facebook? The impact of gender. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, *12*(4), 257-269.
- Crittenden, V. L., Crittenden, W. F., & Ajjan, H. (2019). Empowering women micro-entrepreneurs in emerging economies: The role of information communications technology. *Journal of Business Research*, *98*, 191-203.
- Hampton, K., Goulet, L. S., Her, E. J., & Rainie, L. (2009). *Social isolation and new technology*. Retrieved from <http://www.pewinternet.org/2009/11/04/socialisolation-and-new-technology/>.
- Howard, P. E., Rainie, L., & Jones, S. (2001). Days and nights on the Internet: The impact of a diffusing technology. *American behavioral scientist*, *45*(3), 383-404.
- Majchrzak, A., Markus, M. L., & Wareham, J. (2016). Designing for digital transformation. *MIS quarterly*, *40*(2), 267-278.
- McGee, J. E., & Peterson, M. (2019). The long-term impact of entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial orientation on venture performance. *Journal of small business management*, *57*(3), 720-737.

- Menon, S. (2001). Employee empowerment: An integrative psychological approach. *Applied psychology*, 50(1), 153-180.
- Nazuri, N. S., Ahmad, N., Rosnon, M. R., Rosidi, M. H., Nazuri, S. N. S., Salim, S. S. M., ... & Suhaimi, S. S. A. (2022). The Exploration of Empowerment: Participation of Urban Agriculture Communities with Presence of Social Capital. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(1), 98–120.
- Nie, N. H., & Erbring, L. (2002). Internet and society: A preliminary report. *IT & society*, 1(1), 275-283.
- Pontiggia, A., & Virili, F. (2010). Network effects in technology acceptance: Laboratory experimental evidence. *International Journal of Information Management*, 30(1), 68-77.
- Bezuidenhout, F. J. (2012). In search of black entrepreneurship: Why is there a lack of entrepreneurial activity among the black population in South Africa?. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 17(01), 1250006.
- Rahman, S. A., Taghizadeh, S. K., Ramayah, T., & Alam, M. M. D. (2017). Technology acceptance among micro-entrepreneurs in marginalized social strata: The case of social innovation in Bangladesh. *Technological Forecasting and Social Change*, 118, 236-245.
- Rana S, Singh V. Employee Empowerment and Job Satisfaction: An Empirical study in IT Industry. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*. 2016;21(10):23-29.
- Rasalf, M (2016) .Self-Determination Theory and Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being .*American Psychologist*, Vol .22No. 1, pp. 28-18
- Seifollahi, N., & Rahimi, H. (2018). The relevance knowledge management and social capital with staff empowerment. *Amazonia Investiga*, 7(14), 290-298.
- Shank, D. B., & Cotten, S. R. (2014). Does technology empower urban youth? The relationship of technology use to self-efficacy. *Computers & Education*, 70, 184-193.
- Smith, C., Smith, J. B., & Shaw, E. (2017). Embracing digital networks: Entrepreneurs' social capital online. *Journal of Business Venturing*, 32(1), 18-34.
- Tsai, C. H. (2014). Integrating social capital theory, social cognitive theory, and the technology acceptance model to explore a behavioral model of telehealth systems. *International journal of environmental research and public health*, 11(5), 4905-4925.
- Urban, B. (2012). Tracking the venture creation phases in terms of entrepreneurial self-efficacy: Links to competitiveness of South African ventures. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 15(4), 352-366.

- Williams, D. (2006). On and off the'Net: Scales for social capital in an online era. *Journal of computer-mediated communication*, 11(2), 593-628.
- Wu, D., Liao, Z., & Dai, J. (2015). Knowledge heterogeneity and team knowledge sharing as moderated by internal social capital. *Social Behavior and Personality*, 43(3), 423-436.
- Wu, S. Y., Wang, S. T., Liu, F., Hu, D. C., & Hwang, W. Y. (2012). The Influences of Social Self-Efficacy on Social Trust and Social Capital--A Case Study of Facebook. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 11(2), 246-254.
- Yen, D. C., Wu, C. S., Cheng, F. F., & Huang, Y. W. (2010). Determinants of users' intention to adopt wireless technology: An empirical study by integrating TTF with TAM. *Computers in Human Behavior*, 26(5), 906-915.
- Yu, S., & Ko, Y. (2017). Communication competency as a mediator in the self – leadership to job performance relationship. *Collegian*, 24 (5), 421 – 425.
- Zamiri, A, Heidari, P, Asgari, B. (2020). The Effectiveness of Organizational Intelligence, Workplace-Life Skills, and Employee Empowerment Training on Job Satisfaction and Organizational Culture of Employees with Job Stress, *International Journal of Behavioral Sciences*, 14(1), 13-19.
- Zheng, F., Khan, N. A., & Hussain, S. (2020). The COVID 19 pandemic and digital higher education: Exploring the impact of proactive personality on social capital through internet self-efficacy and online interaction quality. *Children and Youth Services Review*, 119, 1-40.
- Zimmerman, B. J. (2008). Investigating Self-Regulation and Motivation: Historical Background, Methodological Developments and Future Propects. *American Educational*. 3(1), 17-26.

Empowering employees in small and medium enterprises; analyzing the role of self-efficacy

**Dr. Zahra Mohammad Zade
Roya Hadizade Nameghi**

Abstract

The purpose of this research was to investigate employee's empowerment in small and medium businesses along with the analysis of the role of self-efficacy of individuals. The research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method. Entrepreneurs of small and medium businesses based in Khorasan Science and Technology Park were studied in the number of 720 people, and by using the method of 5 times the number of questions, the number of 130 people was determined as the sample size, and by non-probability sampling method, the questionnaire was distributed in It happened between them. The questionnaire included 25 items on a five-point Likert scale; the validity and reliability of the questionnaire was checked and confirmed. The data obtained from the distribution of the questionnaire were analyzed using structural equation modeling and SmartPLS software, and at the end of the hypothesis test results, it showed that all the hypotheses of this research are confirmed except for the moderating role of self-efficacy in the impact of information and communication technology on intergroup social capital. Information and communication technology has a positive and significant effect on strengthening the social capital among a group of entrepreneurs. Social capital among entrepreneurs has a positive and significant effect on their empowerment. Entrepreneurs' self-efficacy has a positive and significant effect on their empowerment, and intergroup social capital mediates the impact of information and communication technology and the empowerment of entrepreneurs.

Keywords: Employees Empowerment, Small and Medium Enterprises, Analyzing Self-Efficacy, Information and Communication Technology, Bonding Social Capital