مجله علمی پژوهش درعلوم انسانی ومطالعات اجتماعی، شماره ۱۳ ، پاییز ۱۳۹۷جلد۳، ص ۷۷-۶۶
http://www.jhss.ir

توانمندسازی منابع انسانی با توجه به اثرات مدیریت دانش و نقش میانجی سرمایه فکری در نظام آموزش عالی

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی ومطالعات اجتماعی (سال چهارم)
شماره ۱۳ / پاییز ۱۳۹۷ / ص ۷۷-۶۶

عادل باقری مجد[1]
[1] کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات علوم انسانی ، دانشگاه آزاد ساری، ساری، ایران
نویسنده مسئول:

عادل باقری مجد

چکیده

هدف تحقیق بررسی توانمندسازی منابع انسانی با توجه به اثرات مدیریت دانش با نقش میانجی سرمایه فکری در نظام آموزش عالی بوده است. جامعه تحقیق مورد نظر اعضا هیات علمی دانشگاه‌های مرکز و شرق آزاد بوده است با نمونه تحقیق با روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۱۸ نفر انتخاب شده است. ابزار تحقیق سه پرسشنامه استاندار توانمندسازی کارکنان توماس و ولتهوس(۱۹۹۰) با پایای(۰/۸۹) و مدیریت دانش نیومن و کنراد (۲۰۰۰) با پایایی(۰/۹۱) و سرمایه فکری سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸) با پایایی(۰/۸۶) بوده است که روایی محتوایی هر سه ابزار با توجه به نظر متخصصین(هیات علمی) مناسب گزارش شده است. روش تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم‌افزار لیزرل و مدل معادلات ساختاری بوده است. نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش بر توانمندسازی منابع انسانی و سرمایه فکری رابطه و اثر مستقیم و غیرمستقیم وجود دارد و بین سرمایه فکری با توانمند سازی منابع انسانی رابطه و اثر مستقیم وجود دارد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی منابع انسانی، مدیریت دانش، سرمایه فکری

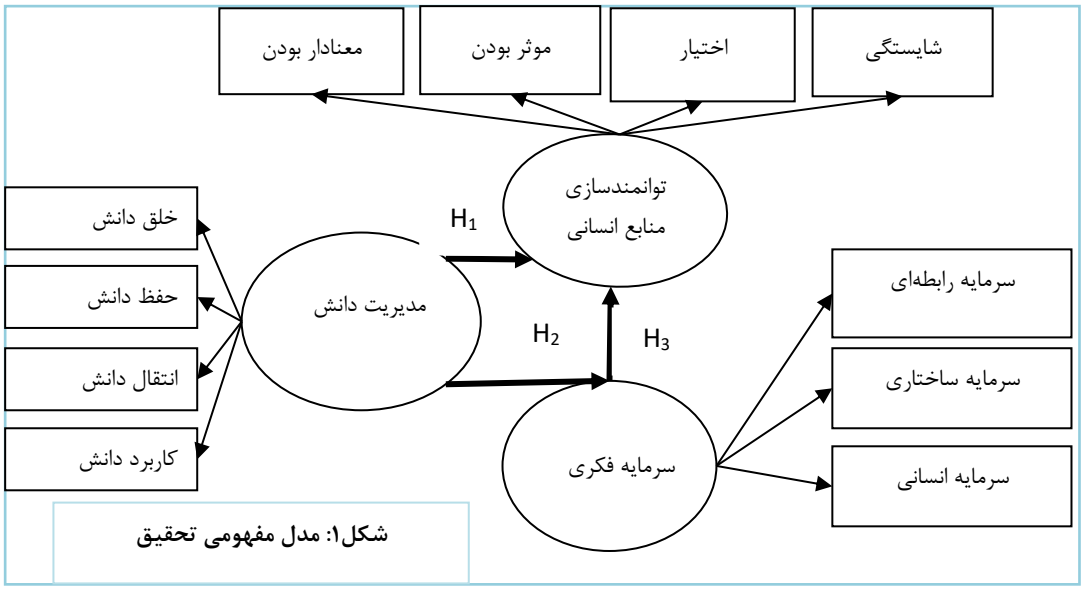
مقدمه

یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح می‌باشد، توانمندسازی کارکنان است. توانمندسازی مهم‌ترین چالش مدیران در عصر حاضر است. زیرا سازمان ها در معرض تغییرات سریع و غیر قابل پیش بینی قرار دارند. از مهم ترین عوامل بروز این تغییرات، می‌توان به رقابت روز افزون جهانی، توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و بروز تغییر در شرایط سازمان‌های عصر حاضر، منجر به تغییر در نگرش آنها به نیروی انسانی شده است. در این شرایط، کارکنان سازمان، ابزار موفقیت مدیر نیستند و به عنوان سرمایه‌های سازمان، به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان تبدیل شده‌اند(چوا و لینگر[۱]، ۲۰۰۶). توانمندسازی کارکنان یک مسئله مهم سازمانی است. کارکنان توانمند با ایده‌های جدید و ویژگی‌های نوآورانه ممکن است توانایی خود را برای پاسخ موثر به تغییرات گسترده در محیط کار افزایش دهند(چانگ و لویی[۲]، ۲۰۰۸). سازمان به منظور برتری یافتن از سایر سازمان‌ها باید منابع انسانی را توسعه داده و میزان اطلاعات و دانش در دسترس را افزایش دهد. کارکنان و دانشی که در سر آنهاست، منابع بسیار ارزشمندی برای سازمان هستند. دانش و چگونه دانستن منابع استراتژیک سازمان هستند که باید مدیریت شده و توسعه داده شوند. از این رو یادگیری و تولید دانش در طول چند سال اخیر مورد توجه قرار گرفته است(پجانن و همکاران[۳]، ۲۰۰۶؛ هورن استین[۴]، ۲۰۰۶). در واقع امروزه سازمان‌ها با محیطی روبه‌رو هستند که مشخصه آن افزایش پیچیدگی و جهانی شدن و پویایی است لذا سازمان ها برای استمرار و استقرار خود با چالش های نوینی مواجه هستند که برون رفت از این چالش ها مستلزم توجه بیشتر به توسعه و تقویت مهارت ها و توانایی های درونی است که این کار از طریق مبانی دانش سازمانی و سرمایه فکری صورت می گیرد که سازمان ها از آن‌ها برای رسیدن به عملکرد بهتر در دنیای کسب وکار استفاده می کنند. دانش و سرمایه های فکری به عنوان استراتژی های پایدار برای حصول و نگهداری مزیت رقابتی سازمان ها تشخیص داده شده است(پناهی، ۱۳۹۲).

بر این اساس، نقش مدیریت دانش به مسله مهم در برنامه‌ریزی و تصمیم گیری های استراتژیک و تاکتیکی، یادگیری پویا، حل مسله و تحقق بخشیدن پتانسیل کامل دارایی‌های سازمان تبدیل شده است (زعفریان و همکاران، ۱۳۸۷؛ سالو[۵]، ۲۰۰۹؛ گان و همکاران[۶]، ۲۰۰۶؛ انینتملا و کانامگو[۷]، ۲۰۱۰). مدیریت دانش برای بهبود فرآیندها، تصمیم‌گیری بهتر و تدوین یک استراتژی کوتاه مدت و بلند مدت برای کسب و کار شرکت‌ها مفید است(ادیچی و سونل[۸]، ۲۰۱۶). در واقع مدیریت دانش تلاش‌های استراتژیک ارزش‌افزا برای بهبود اثربخشی سازمان در تغییرات محیط کسب و کار و محیط اجتماعی است(جو و لی[۹]، ۲۰۰۹). از طرفی بررسی سرمایه فکری یک پدیده حیاتی برای سازمان‌های مختلف به منظور تعیین ارزش سازمان، بهبود سیستم کنترل و کمک به برنامه ریزی استراتژیک و تصمیم گیری است(ارون و همکاران[۱۰]، ۲۰۱۶). در اقتصاد مبتنی بر دانش، سرمایه فکری از اهمیت قابل توجهی برخوردار است(وانگ و همکاران[۱۱]، ۲۰۱۵). سرمایه فکری که اغلب با عملکرد شرکت در ارتباط است، یک دارایی نامشهود سازمانی است، و معمولا به سه بخش سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه‌ای می‌باشد(دیازفرناندز و همکاران[۱۲]، ۲۰۱۵). مهم‌ترین منابع استراتژیک سازمان‌ها، کسب دانش، خلق و نشر آن از طریق روش‌های گوناگون در جهت توسعه رفتار مناسب کارکنان و حمایت از فرایندهای فناوری اطلاعات متمرکز است(لندزیون[۱۳]، ۲۰۱۵).

---

[1] . Chua & Iyengar
[2] . Chang & Liu
[3] . Paajanen & et al
[4] . Hornstein
[5] . Salo
[6] Gan & et al
[7] . Anantatmula & Kanungo,
[8] . Aaditya & sunil
[9]. Joo & Lee
[10]. Aravan & et al
[11] . wang & et al
[12]. Díaz-Fernández & et al
[13] . Lendzion



شکل۱: مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مدل مفهومی، توانمندسازی منابع انسانی به عنوان ابزاری در جهت بالندگی منابع انسانی در رقابت جهانی مطرح می‌باشد و نیروی انسانی با بار دانشی و فکری از منابع استراتژیک سازمان در دنیای کسب و کار به منظور دست یافتن به مزیت رقابتی می‌توانند فاکتورهای اثرگذار بر توانمند سازی کارکنان مطرح باشند. لذا مساله تحقیق، توانمندسازی منابع انسانی با توجه به اثرات مدیریت دانش و نقش میانجی سرمایه فکری بوده است.

فرضیات تحقیق

۱. مدیریت دانش بر توانمندسازی منابع انسانی آموزش عالی موثر است.
۲. مدیریت دانش بر سرمایه فکری آموزش عالی موثر است.
۳. سرمایه فکری بر توانمندسازی منابع انسانی آموزش عالی موثر است.
۴. مدیریت دانش با توجه به نقش میانجی سرمایه فکری بر توانمندسازی کارکنان در آموزش عالی موثر است.

مبانی نظری

توانمندسازی منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی می‌تواند به عنوان راهبردهایی مورد نظر سازمان‌ها قرار بگیرد که مهارت ها، نگرش ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و دستیابی به اهداف سازمانی موجود تحت تاثیر قرار می دهد(چو و لینگر[۱۴]، ۲۰۰۶). در این راه یکی از رویکردهای توسعه منابع انسانی بحث توانمندسازی کارکنان می باشد .توانمندسازی با پرورش احساس کفایت نفس و با وجود آوردن آزادی عمل برای کارکنان این فرصت را بوجود خواهد آورد تا توانایی‌ها و مهارت‌ها، بهبود یافته و موجبات اثر بخشی سازمان فراهم گردد(وودمن و همکاران[۱۵]، ۱۹۹۳). توانمندسازی سهیم شدن کارکنان خط مقدم سازمان در چهار عنصر اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت می‌باشد(باون [۱۶]وهمکاران[۱۷] ، ۲۰۰۶). توانمندسازی توزیع قدرت تصمیم‌گیری به افرادی که آن را ندارند، می‌باشد(فرای[۱۸]، ۲۰۰۵). وودمن و همکاران(۱۹۹۳) در یک جمع‌بندی مطالعات توانمندسازی منابع انسانی را به به دو بخش تقیم کردند. نخست پژوهش هایی که در آن دانشمندان به بررسی رویکرد ساختاری توانمندسازی توجه دارند. در این بخش توانمندسازی به عنوان حاصل و نتیجه یک فرآیند مورد مطالعه است. مطالعات رویکرد ساختاری بیشتر به این موضوع توجه دارد که مدیران چه ابزارها و وسایلی را فراهم نمایند تا با آن یا از طریق ایجاد زمینه لازم در محیط فیزیکی کار،

---

[14] . Chua & Iyengar
[15] .Woodman & ET AL
[16] . Bowen & et al

[18] . Fry & et al

کارکنان را توانمند سازند(لیورنزمانتیس و همکاران[۱۹]، ۲۰۰۴). گروه دوم، در پژوهش های خود بیشتر به بعد روانی و ادراکی توانمندسازی پرداخته اند. آن‌ها توانمندسازی را به عنوان یک فرایند زیربنایی در بهبود و توسعه فعالیت‌های سازمان مد نظر قرار داده اند، بر خلاف گروه اول که آن را نتیجه و اثر سایر فرایندها می‌دانستند. به نظر این دسته از دانشمندان، توانمندسازی یک احساس درونی در فرد است و رابطه مستقیمی با شیوه نگرش، احساس یا ادراک وی از محیط کاری دارد. به اعتقاد آنان ایجاد یا تقویت احساس توانمندی در این ابعاد ذهنی فرد منجر به توانمندسازی وی می گردد(ریوکین و سیگلکو[۲۰]، ۲۰۰۳).

توانمندسازی روانشناختی، فرآیند ایجاد انگیزه درونی از طریق آماده‌سازی محیط، ایجاد بستر لازم جهت انتقال احساس خود اثر بخشی بیشتر و در نهایت توانایی بیشتر است (فیلیپس و[۲۱]روپر، ۲۰۰۹). این رویکرد بر ادراک و چگونگی درک کارکنان از توانمندسازی تمرکز دارد (مای و[۲۲] همکاران، ۲۰۰۴). این نوع توانمندسازی بر ارتباطات باز، حمایت عاطفی برای کاهش استرس و اضطراب، درونی کردن اهداف برای افزایش وفاداری و مشارکت به جای صرفا انتقال قدرت، تاکید دارد (درنبوسچ و همکاران[۲۳]، ۲۰۰۵). در ادامه به توصیف ابعاد توانمندسازی روانشناختی مطابق با مدل اسپریتزر(۱۹۹۵) پرداخته شده است:

احساس شایستگی: احساس برتری شخصی در کار و اعتقاد به رویارویی با چالش‌های تازه در جهت آموزش و رشد، همان احساس شایستگی است. این احساس منجر به پشتکار و تلاش افراد برای انجام دادن کارهای دشوار می شود .زیرا در این حالت، باور فرد نسبت به قابلیت هایش برای انجام کار تقویت می شود (دی اسپیگلر و همکاران[۲۴]، ۲۰۱۲).

احساس برخورداری از اختیار: احساس برخورداری از اختیار یا خودمختاری به آزادی عمل و استقلال کارمند در تعیین فعالیت های لازم برای انجام وظایف شغلی اشاره دارد(تد و میر[۲۵]، ۱۹۹۳).

احساس مؤثر بودن: احساس موثر بودن عبارت است از میزان توانایی نفوذ و تأثیر فرد در پیامدهای راهبردی، اداری یا عملیاتی فعالیت‌های کاری می باشد.

احساس معنا دار بودن. معنادار بودن یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی، و علاقه درونی شخص به شغل(نوه‌ابراهیم و عبداللهی، ۱۳۸۵). معنادار بودن فرصتی است که افراد احساس می‌کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می کنند؛ آنها احساس می‌کنند در جاده ای حرکت می-کنند که وقت و نیروی آن‌ها با ارزش است(آپلبوم و هانگر، ۱۹۹۸).

مدیریت دانش:

مدیریت دانش، خلق دانش، حفظ دانش و به اشتراک گذاشتن دانش را در بر می‌گیرد(سن‌سیوس و همکاران[۲۶]، ۲۰۱۵). مدیریت دانش نیازمند به یک چارچوب از نقش ها، فرآیندها، فن آوری، و هدایت است. مدیریت دانش مستلزم توجه به یادگیری گذشته، حال و آینده است، و به چهار تواناساز فوق نیازمند است. که این عناصر، مدیریت موثر را در جهت ایجاد دانش و اشتراک آن توانمند می‌سازد. با این حال، در کنار اجرای چارچوب نیاز به تغییر فرهنگ، به عنوان بسیاری از موانع فرهنگی برای تبادل آزاد دانش وجود دارد(نک[۲۷]، ۲۰۱۵). تغییرات مختلف و اختلافات در تعاریف مدیریت دانش را می‌توان به نوع پارادایم مدیریت دانش دانست. یک پارادایم، محاسباتی است که سیستم‌محور و تکنولوژی‌محور بوده و تنها از دانش آشکار به صورت مکانیکی و ایستا جهت بهینه‌سازی استفاده می‌کند و پارادایم دیگر ارگانیکی بوده که با توجه به ابعاد اجتماعی-سازمانی خود، تنها انسان‌محور بوده و به صورت پویا و با استفاده از دانش صریح و ضمنی، به

---

19 .Lloréns Montes & ET AL
20 . Rivkin & Siggelkow
21 . Phillips & Roper
22 . May & ET AL
23 . Dorenbosch & ET AL
24 . De Spiegelaere & ET AL
25 . Tett, & Meyer
26 . Sensuse & et al
27 . Nick

دنبال حداکثرسازی می‌باشد(هزلت و همکاران[۲۸]، ۲۰۱۱). نیومن و کنراد[۲۹](۲۰۰۰)، و همچنین ماسا و تستا[۳۰](۲۰۰۹)، الگوی عمومی دانش را ارائه داده‌اند. در این الگو دانش در چهار زمینه سازماندهی می‌شود؛ این زمینه‌ها عبارتند از:

خلق دانش: رفتارهای مربوط به ورود دانش جدید به سیستم انسانی یا اجتماعی است که دامنهٔ وسیعی را در بر دارد، نظیر: کشف، کسب، فراخوانی، توسعه، که پیوندی نزدیک با رفتاری که نوآوری خوانده می‌شود، دارد.

حفظ دانش: تمامی فعالیت‌هایی است که منجر به بقا و نگهداری دانش بعد از ورود آن به سیستم می‌شود. فعالیت حفظ، شامل رفتارهای متنوعی است، مانند: فعالیت‌های مربوط به اعتبار دانش، به روز کردن آن و ...

انتقال دانش: شامل رفتارهای بسیار متنوعی است مانند: ارتباط، ترجمه، تفسیر، پالایش و ارائه دانش.

کاربرد دانش: استفاده از دانش موجود برای تصمیم‌گیری‌ها، عملکردها و رسیدن به هدف‌هاست(ماسا و تستا[۳۱]، ۲۰۰۹؛ نیومن و کنرد[۳۲]، ۲۰۰۰).

سرمایه فکری:

سرمایه فکری یک مفهوم چند رشته ای[۳۳] است و فهم و درک آن در رشته های مرتبط با کسب و کار و تجارت متنوع است (هوانگ وهمکاران[۳۴]، ۲۰۰۷). سرمایه فکری را می توان به عنوان دارایی های متعلق به سازمان دانست، که برای آن سازمان ارزش آفرینی می کنند و در ترازنامه سنتی بعنوان یک دارایی فیزیکی و پولی گزارش نمی شوند، تعریف کرد.(بورگمن وهمکاران[۳۵]،۲۰۰۵). سرمایه فکری دارا بودن دانش، تجربه، تخصص ودانش حرفه‌ای، روابط خوب و قابلیت های تکنولوژیکی می‌باشد و زمانی‌که به کار گرفته می‌شوند به سازمان مزیت رقابتی اعطاء می‌کند(تایلس و همکاران[۳۶]،۲۰۰۷). می توان گفت بیشتر تعاریف مدیریتی از سرمایه فکری، مجموع سرمایه انسانی، ساختاری و رابطه ای را در بر می گیرند(باتینه و الزوابی[۳۷]،۲۰۱۱).

سرمایه انسانی: سرمایه انسانی دانش، خلاقیت، تجارب و مهارت‌های حرفه‌ای و شغلی کارکنان و افراد یک سازمان را شامل می‌شود(تایلس و همکاران[۳۸]،۲۰۰۷).تئوری سرمایه انسانی چارچوب نظری غالب برای توضیح موفقیت اهداف شغلی درون سازمانی است(هایک و همکاران[۳۹]، ۲۰۱۶).

سرمایه ساختاری: سرمایه سازمانی یک زیر بعد از سرمایه های فکری است که در مجموع از تمام دارایی که توانایی خلاق برای سازمان امکان پذیر می‌کند از جمله یک نیروی مهم برای کنترل و مدیریت شرکت ها که باید آن را در ابتدا اندازه گیری کرد(بزبرن و بسکیز[۴۰]، ۲۰۷). سرمایه ساختاری را می توان به عنوان تمام سرمایه گذاریهای دانش محور سازمان در زمینه رویه ها،فرآیندها،استراتژی ها و دستورالعمل های سازمانی و پایگاه داده ها تعریف کرد.(نظری و هرمانس،۲۰۰۷).

سرمایه رابطه‌ای: سرمایه رابطه‌ای به ارتباط با ذینفعان کلیدی سازمان اشاره دارد که شامل کارکنان،مشتریان،سهامداران و دیگر کسانی که از ارتقاء مالی سازمان منتفع می شوند.(نظری و همکاران،۲۰۱۱)

تحقیقات سانچز و همکاران(۲۰۱۵) نشان دهنده آن است که استراتژی های مدیریت دانش اثر مثبت بر عملکرد سازمان از طریق برخی روش های انجام کار همچون، انتخاب نیروی انسانی توانمند، آموزش فشرده، مشارکت فعال، ارزیابی عملکرد جامع و جبران خسارت مبتنی بر عملکرد دارد که نیازمند به برجسته‌سازی نقش واسطه مدیریت منابع انسانی در این رابطه می‌باشد و نیاز به همسوسازی شیوه های منابع

---

28 . Hazlett & et al
29. Newman & Conrad
30. Massa & Testa
31 .Massa & Testa
32 .Newman & Conrad
33- *multi-disciplinary*
34 . Huang & et al
35 . Burgman & et al
36 . Tayles & et al
37 . Bataineh & Al Zoabi
38 . Tayles & et al
39 Hayek & et al
40 . Bozbura & Beskese

انسانی با استراتژی های سازمانی است. اعرابی(۱۳۸۸) به بررسی الگوی استراتژیک مدیریت دانش برای ارتقاء عملکرد پژوهشگاهها پرداخت . فرضیه اصلی این پژوهش به این شکل تعریف شد که هماهنگی بین استراتژی های دانش، تولید و توسعه دانش، انتقال دانش و بکارگیری دانش در پژوهشگاهها به ارتقای عملکرد آنان منجر می شود نتایج بدست آمده از پژوهش نشان داد که فرضیه اصلی تأیید می گردد. کاظمیان و کاظمی کانی(۱۳۸۹) به بررسی توسعه دانش در کشور های در حال توسعه به کمک استراتژی های مدیریت دانش پرداختند.که نتایج بدست آمده از این پژوهش حاکی از این است که با خرید دانش یا استفاده از آن نمی توان به توسعه دانش کمک کند بلکه نظام ساختارمند مدیریت دانش لازم است تا بتواند محیط مناسب یادگیری، تبادل اندیشه و خلاقیت را بوجود آورد. صفر زاده و همکاران(۱۳۹۱) به بررسی تأثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی در مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس پرداختند که نتایج پژوهش نشان داد که شخصی سازی دانش و کدگذاری دانش که دو بعداز استراتژی مدیریت دانش هستند تأثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمان دارد. از طرفی مدیریت دانش و سرمایه فکری بر هم اثر می‌گذارند و منبع اساسی جهت کسب مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی می-باشند(شی و همکاران[۴۱]، ۲۰۱۰؛ کیوریدو[۴۲]، ۲۰۰۸). از سوی دیگر چالش‌های محیطی سازمان‌ها را مجبور به استفاده از مدیریت دانش و سرمایه فکری کرده است(شی و همکاران، ۲۰۱۰). هانگ و جیم‌وو[۴۳](۲۰۱۰) نشان دادند که اجزای سرمایه فکری رابطه مثبت و معنی‌داری با بهره‌وری دانش در صنعت ساخت و ساز تایوان دارد. ژو و فینک[۴۴](۲۰۰۳) بیان کردند که مدیریت دانش و فرایندهای آن بر روی سرمایه فکری تاثیر می‌گذارد و باعث توسعه و گسترش و انباشت سرمایه فکری خواهد شد. . نتایج تحقیق چنگ[۴۵](۲۰۱۵) تایید کرد که به اشتراک گذاری دانش است پیش بینی کننده‌ای هر سه مولفه سرمایه فکری از جمله سرمایه های داخلی، خارجی و انسانی است. این تحقیق به این نتیجه پی برد که سرمایه فکری می‌تواند در سازمان عملیاتی شود و با استراتژی‌های ارتباطات موثر سازمانی تقویت شود.

روش تحقیق:

روش تحقیق مورد نظر از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این تحقیق اعضا هیات علمی دانشگاه آزاد مازندران بوده است. نمونه مورد نظر ۲۱۸ نفر از اعضا هیات علمی ۵ دانشگاه ساری، نکا، قائمشهر، بهشهر و آمل بوده که از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده است. ابزار مورد استفاده شامل سه پرسشنامه مدیریت دانش نیومن و کنراد[۴۶](۲۰۰۰)، سرمایه فکری بونتیس[۴۷](۱۹۹۸) و پرسشنامه توانمندسازی کارکنان توماس و ولتهوس(۱۹۹۰) استفاده شده است. برای بررسی روایی پرسشنامه از نظر متخصصین و پایایی آن مطابق با آلفای کرانباخ()، مناسب گزارش شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش مدلیابی به روش حداقل مجذورات جزیی از نرم افزار Lisrelاستفاده شده است.

یافته‌ها:

یک نوع از روابط متغیرهای پنهان در مدل معادلات ساختاری بر مبنای همبستگی است. جدول ۱ ضرایب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرهای پنهان را به صورت دو به دو نشان می دهد.

41 . Shih & et al
42 . Curado
43 . Huang & Jim Wu
44 . Zhou & Fink
45 . Cheng
46 . Newman & Conrad
47 . Bontis

جدول ۱) ماتریس بین مولفه های مورد بررسی

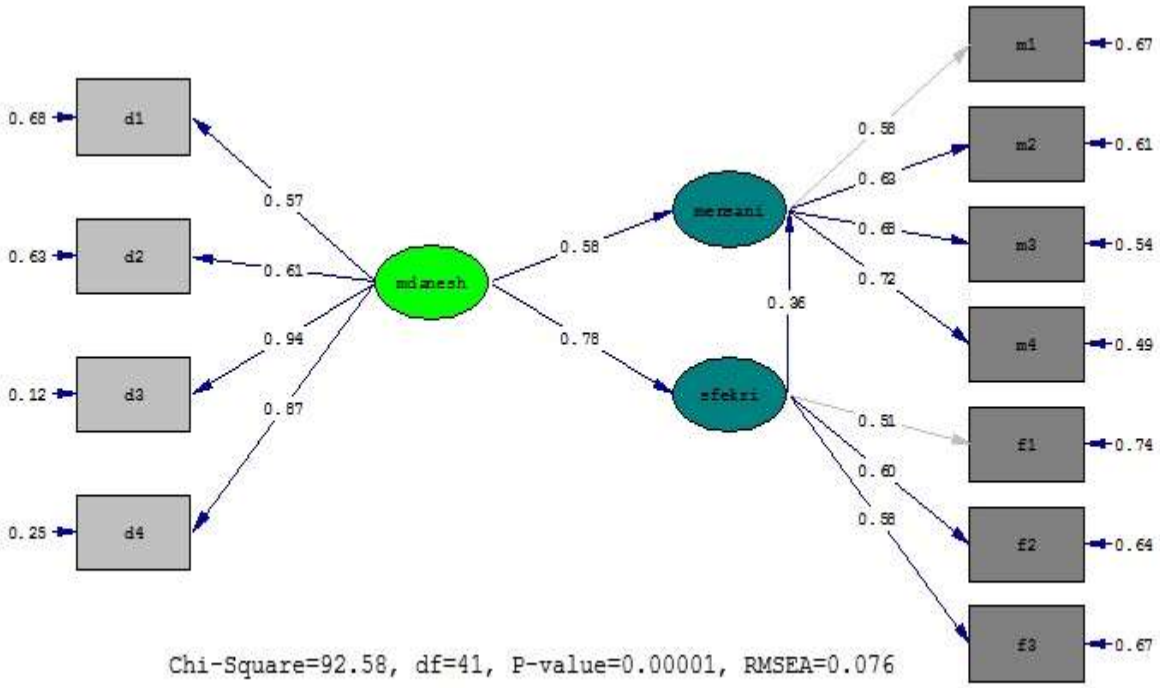
مولفه‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
۱.شایستگی	۱										
۲.اختیار	.۳۸	۱									
۳.موثربودن	.۴۶	.۴۱	۱								
۴.معناداربودن	.۳۳	.۴۷	.۴۸	۱							
۵.رابطه‌ای	.۳۱	.۳۳	.۳۴	.۳۹	۱						
۶.ساختاری	.۲۲	.۲۴	.۲۰	.۴۲	.۲۷	۱					
۷.انسانی	.۳۲	.۳۱	.۲۸	.۲۶	.۲۸	.۳۸	۱				
۸.خلق	.۳۵	.۴۰	.۴۱	.۴۰	.۳۲	.۳۳	.۲۳	۱			
۹.حفظ	.۳۹	.۳۷	.۴۶	.۴۴	.۲۷	.۳۳	.۳۷	.۳۴	۱		
۱۰.انتقال	.۴۶	.۴۷	.۵۲	.۵۷	.۳۱	.۴۶	.۳۹	.۵۱	.۵۷	۱	
۱۱.کاربرددانش	.۳۸	.۴۷	.۵۰	.۵۳	.۳۲	.۴۱	.۴۲	.۴۷	.۴۴	.۸۲	۱

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می شود، همه ضرایب همبستگی برای مولفه های این پژوهش مثبت و حاکی از رابطه مستقیم بین مولفه-های مورد بررسی است.

جدول۲).ضرایب تاثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان بهمراه نقش سرمایه فکری

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد مستقیم	t	نتیجه
مدیریت دانش← توانمندسازی کارکنان	.۵۱	۳.۶۸	اثر مستقیم دارد
مدیریت دانش ← سرمایه فکری	.۷۸	۶.۲۸	اثر مستقیم دارد
سرمایه فکری ← توانمندسازی کارکنان	.۳۶	۲.۰۹	اثر مستقیم دارد
مدیریت دانش←سرمایه فکری← توانمدسازی کارکنان	.۲۹	۲.۱۱	اثر غیرمستقیم دارد
X^2= 92/58 , Df=41 RMSEA=0/076, CFI=0/941 , GFI=0/928			

جدول ۲ بررسی تحقیق را در حالت قدر مطلق ضرایب t و ضریب مسیر استاندارد شده را نشان میدهد که معادلات اندازه گیری و معادلات ساختاری را با استفاده از آماره t آزمون می کند. با توجه به اینکه مقادیر تمامی معادلات اندازه گیری و ساختاری بزرگتر از ۱.۹۶ مقدار قابل قبول برای معناداری یک رابطه در سطح (۰.۰۵) می باشد، لذا تمامی روابط مورد بررسی در تحقیق پذیرفته می شود.



نمودار ۱: مدل تحقیق با روابط موجود در فرضیه تحقیق (ضرایب استاندارد)

در مدل فوق سه متغیر «مدیریت دانش، سرمایه فکری، توانمندسازی کارکنان» به عنوان متغیرهای پنهان تحقیق می باشند که مستقیماً قابل مشاهده نبوده و از طریق سایر متغیرهای مشاهده شده، ساخته می شوند. روابط بین متغیرهای پنهان (متغیرهای فرضیه) و متغیرهای آشکار (مولفه های تحقیق) بارهای عاملی است که شاخص اندازه گیری برای متغیری است که سهم بیشتری در روابط بین متغیرها دارد. مطابق نمودار ۱، با توجه به اینکه مقدار RMSE کمتر از ۰.۰۷۶ و مقدار P-value نیز کمتر از ۰.۰۱ بدست آمده برازش مدل به خوبی صورت گرفته است.

بحث و نتیجه‌گیری:

کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقاء و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می آورد. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه های مختلف، در انجام فعالیتها با یکدیگر همکاری می کنند. توانمندسازی کارکنان، محوری ترین تلاش مدیران در نوآفرینی، تمرکززدایی و حذف دیوان سالاری در سازمانها می باشد. توانمند کردن افراد موجب می شود تا مدیران و سازمان سریع تر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. توانمندسازی موجب می شود که کارکنان، سازمان و شغل را از آن خود بدانند و از کار کردن در آن به خود ببالند. لذا هدف تحقیق مورد نظر توانمندسازی کارکنان با توجه به اثرات مدیریت دانش و سرمایه فکری بوده است.

با توجه به فرضیه اول و چهارم تحقیق مدیریت دانش به صورت مستقیم و غیرمستقیم(با نقش میانجی سرمایه فکری) بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اثر داشته است. مدیریت دانش فرایندی چالش انگیز است، زیرا شناخت ارزش واقعی آن دشوار بوده و به کارگیری مطلوب آن به نحوی که برای سازمان ایجاد مزیت رقابتی نماید، دشوارتر است. اینک مدیران تلاش می نمایند از طریق مدیریت دانش، دانش انباشته در ذهن اعضای سازمان را استخراج نموده و آن را در میان تمامی افراد تسهیم نمایند. در این حالت دانش ذخیره شده در سیستم، تبدیل به یک منبع قابل استفاده دائمی گشته و مزیت رقابتی پایدار جهت سازمان فراهم می نماید(هویسمن و والف[۴۸]، ۲۰۰۶). از طرفی عوامل مهم بقا و حیات سازمان‌ها، کیفیت توانمندی نیروی انسانی است. یکی از عوامل مؤثر بر توانمند سازی کارکنان، اطلاعات، دانش و مهارت شغلی است توانمندسازی سهیم شدن کارکنان خط مقدم سازمان در چهار عنصر اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت میباشد(باون و لاولر[۴۹]، ۱۹۹۹).

با توجه به فرضیه دوم تحقیق مدیریت دانش بر سرمایه فکری اثر مستقیم داشته است به نوعی می‌توان گفت عوامل تولید، انتقال، تسهیم و به کارگیری دانش نقش مهمی در سرمایه ساختاری، رابطه‌ای و انسانی در تسهیل روابط در سازمان، انتقال اطلاعات، نقش بهتر در تعاملات و برقراری روابط، انگیزش، دانش و مهارت بهمراه افزایش خلاقیت در سازمان دارا هستند. همچنین کلیه دارایی‌های غیرانسانی برای برآورده شدن نیازهای بازار کلیه دانش قرار گرفته شده در روابط یک سازمان با محیط خود شامل مشتریان، عرضه کنندگان، مجامع علمی و غیره است. همچنین با توجه به فرضیه سوم تحقیق سرمایه فکر بر توانمندسازی منابع انسانی اثر مستقیم داشته است. می‌توان گفت سرمایه های انسانی، سرمایه ساختاری ساختاری و رابطه‌ای نقش موثری بر توانمندسازی کارکنان دارند. محققان مختلف به نقش و اثرات مدیریت دانش و سرمایه فکری به عنوان منبع اساسی جهت کسب مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی(شی و همکاران، ۲۰۱۰؛ کیوریدو،۲۰۰۸؛ رستوجی، ۲۰۰۵). اثرات اجزای سرمایه فکری بر بهره‌وری (هانگ و جیم‌وو،۲۰۱۰) اشاره داشته‌اند.

48 . Huysman & Wulf
49 . Bowen & Lawler

منابع:

- پناهی، بلال(۱۳۹۲) اعتماد و اعتماد سازی در سازمان، فصلنامه مالیات و مالیه عمومی کشور، ۱(۲) ۵۰-۳۳.
- زعفریان، رضا؛ اسماعیل‌زاده، مونا؛ شاهی، نشا(۱۳۸۷). ارائه الگوی پیاده‌سازی مدیریت دانش در کسب و کارهای کوچگ و متوسط (مطالعه موردی: شرکت نفت ایران زمین). فصلنامه توسعه کار افرینی. ۲(۷)۷۵-۱۰۲.
- نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم؛ عبداللهی، بیژن(۱۳۸۵). توانمندسازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منابع انسانی. تهران، نشر ویرایش.

- Anantatmula, V. S., & Kanungo, S. (2010). Modeling enablers for successful KM implementation. Journal of Knowledge Management, 14(1), 100-113.
- Appelbaum, S. H.; Hongger, K. (1998). Empowerment: a contrasting overview of organizations in general and nursing in particular- an examination of organizational factors, managerial behaviors, job design and structural power, Journal of Empowerment in Organization, Vol. 6, No. 2, pp. 29-50.
- Arvan, M., Omidvar, A., & Ghodsi, R. (2016). Intellectual capital evaluation using fuzzy cognitive maps: A scenario-based development planning. Expert Systems with Applications, 55, 21-36.
- Bataineh, M. T., & Al Zoabi, M. (2011). The effect of intellectual capital on organizational competitive advantage: Jordanian Commercial Banks (Irbid District) An empirical study. International Bulletin of Business Administration, 10(10), 15-24.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. Management decision, 36(2), 63-76.
- Bowen, D. A. V. I. D., & Lawler III, E. (1992). ``The why, how, and when of empowerment: farewell to the production line approach to service?". Sloan Management Review, 33, 31-9
- Bowen, G. L., Rose, R. A., & Ware, W. B. (2006). The reliability and validity of the School Success Profile Learning Organization measure. Evaluation and Program Planning, 29(1), 97-104.
- Bozbura, F. T., & Beskese, A. (2007). Prioritization of organizational capital measurement indicators using fuzzy AHP. International Journal of Approximate Reasoning, 44(2), 124-147.
- Burgman, R.J.,Roos,j., & Ballow, j. (2005).No longer out of sight,out of mind, Journal of Intellectual Capital, 6(4),588-614.
- Chang, L. C., & Liu, C. H. (2008). Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. International journal of nursing studies, 45(10), 1442-1448.
- Cheng, E. C. (2015). Knowledge sharing for creating school intellectual capital. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 191, 1455-1459.
- Choo Huang, C., Luther, R., & Tayles, M. (2007). An evidence-based taxonomy of intellectual capital. Journal of Intellectual Capital, 8(3), 386-408.
- Chua, R. Y. J., & Iyengar, S. S. (2006). Empowerment through choice? A critical analysis of the effects of choice in organizations. Research in organizational behavior, 27, 41-79.
- Chua, R. Y. J., & Iyengar, S. S. (2006). Empowerment through choice? A critical analysis of the effects of choice in organizations. Research in organizational behavior, 27, 41-79.
- Curado, C. (2008). Perceptions of knowledge management and intellectual capital in the banking industry. Journal of Knowledge Management, 12(3), 141-155.
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., Vandekerckhove, S., & Hootegem, G. V. (2012). Job Design and Innovative Work Behavior: Enabling Innovation Through Active or Low-Strain Jobs?. Available at SSRN 2158618
- Díaz-Fernández, M. C., González-Rodríguez, M. R., & Simonetti, B. (2015). Top management team's intellectual capital and firm performance. European Management Journal, 33(5), 322-331.
- Dorenbosch, L., Engen, M. L. V., & Verhagen, M. (2005). On-the-job innovation: the impact of job design and human resource management through production ownership. Creativity and innovation management, 14(2), 129-141
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. The leadership quarterly, 16(5), 835-862
- Gan, G. G. G., Ryan, C., & Gururajan, R. (2006). Soft enablers of knowledge management in Malaysian companies: a qualitative study. In Proceedings of the 17th Australasian Conference on Information Systems (ACIS 2006). Australasian Association for Information Systems.
- Hayek, M., Thomas, C. H., Novicevic, M. M., & Montalvo, D. (2016). Contextualizing human capital theory in a non-Western setting: Testing the pay-for-performance assumption. Journal of Business Research, 69(2), 928-935.
- Hazlett, SA., Mcadam, R, & Gallagher, S.(2011). Theory building in knowledge management: in

search of paradigms. Journal of management inquiry, 14, 31-42.

- Hind, B. (2008). "Introduction to Knowledge Management for Creativity and Innovation Minitrack". Journal of Knowledge Management, Vol.39. PP.477-490.
- Hornstein, H. A. (2006). Empowerment as a Way to Facilitate Change: Can Process Consultation Help?. OD PRACTITIONER, 38(1), 4
- Huang, Y. C., & Jim Wu, Y. C. (2010). Intellectual capital and knowledge productivity: the Taiwan biotech industry. Management decision, 48(4), 580-599.
- Huysman, M., & Wulf, V. (2006). IT to support knowledge sharing in communities, towards a social capital analysis. Journal of information technology, 21(1), 40-51.
- Joo, J., & Lee, S. M. (2009). Adoption of the Semantic Web for overcoming technical limitations of knowledge management systems. Expert systems with applications, 36(3), 7318-7327.
- Lendzion, J. P. (2015). Human Resources Management in the System of Organizational Knowledge Management. Procedia Manufacturing, 3, 674-680
- Lloréns Montes, F. J., Ruiz Moreno, A., & Miguel Molina Fernández, L. (2004). Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation. International Journal of manpower, 25(2), 167-180
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. Journal of occupational and organizational psychology, 77(1), 11-37
- Meles, A., Porzio, C., Sampagnaro, G., & Verdoliva, V. (2016). The impact of the intellectual capital efficiency on commercial banks performance: Evidence from the US. Journal of Multinational Financial Management.
- Nazari, J. A., & Herremans, I. M. (2007). Extended VAIC model: measuring intellectual capital components. Journal of Intellectual Capital, 8(4), 595-609.
- Nazari, J. A., Herremans, I. M., Isaac, R. G., Manassian, A., & Kline, T. J. (2011). Organizational culture, climate and IC: an interaction analysis. Journal of Intellectual Capital, 12(2), 224-248.
- Newman, B. D., & Conrad, K. W. (2000). A Framework for Characterizing Knowledge Management Methods, Practices, and Technologies. In PAKM.
- Nick, M.(2015). Chapter 25 – Knowledge Management: Looking after the Know-How. Re-Engineering Clinical Trials, 287-294.
- Paajanen, P., Kantola, J., Karwowski, W., & Vanharanta, H. (2006). Applying systems thinking in the evaluation of organizational learning and knowledge creation. Journal of Systemics, Cybernetics and Informatics, 3(3), 79-84.
- Phillips, D. R., & Roper, K. O. (2009). A framework for talent management in real estate. Journal of Corporate Real Estate, 11(1), 7-16.
- Rivkin, J. W., & Siggelkow, N. (2003). Balancing search and stability: Interdependencies among elements of organizational design. Management Science, 49(3), 290-311
- Salo, N. (2009). The implications of knowledge management sustainability for leadership in an organization: An exploration and analysis of leadership theories and knowledge management practices in Bangwita Flores, Indonesia. Journal of NTT Studies, 1(2), 95-135
- Sánchez, A. A., Marín, G. S., & Morales, A. M. (2015). The mediating effect of strategic human resource practices on knowledge management and firm performance. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 24(3), 138-148.
- Sensuse, D. I., Cahyaningsih, E., & Wibowo, W. C. (2015). Identifying Knowledge Management Process of Indonesian Government Human Capital Management Using Analytical Hierarchy Process and Pearson Correlation Analysis. Procedia Computer Science, 72, 233-243.
- Shih, K. H., Chang, C. J., & Lin, B. (2010). Assessing knowledge creation and intellectual capital in banking industry. Journal of intellectual capital, 11(1), 74-89.
- Tayles, M., Pike, R. H., & Sofian, S. (2007). Intellectual capital, management accounting practices and corporate performance: perceptions of managers. Accounting, Auditing & Accountability Journal, 20(4), 522-548.
- Tayles, M., Pike, R. H., & Sofian, S. (2007). Intellectual capital, management accounting practices and corporate performance: perceptions of managers. Accounting, Auditing & Accountability Journal, 20(4), 522-548.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. Personnel psychology, 46(2), 259-293.
- Uhlaner, L., van Stel, A., Meijaard, J., & Folkeringa, M. (2007). The relationship between knowledge management, innovation and firm performance: evidence from Dutch SMEs. Scientific analysis of entrepreneurship and SMEs, 1-26.

- Wang, C. H., Yen, C. D., & Liu, G. H. (2015). How intellectual capital influences individual performance: A multi-level perspective. Computers in Human Behavior, 51, 930-937.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. Academy of management review, 18(2), 293-321.