

بررسی رابطه ساختاری سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، توانمندسازی روان شناختی، و یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی

رعنا ممانی^۱، علیرضا قلعه ای^۲، علی میرآقایی^۳

^۱ کارشناس ارشد علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی دانشکده ادبیات دانشگاه ارومیه

^۲ دانشیار علوم تربیتی دانشکده ادبیات دانشگاه ارومیه

^۳ دکترای علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزش عالی دانشکده ادبیات دانشگاه ارومیه

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه ساختاری سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، توانمندسازی روان شناختی، و یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران بود. روش این تحقیق همبستگی و کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران جامعه آماری این پژوهش بودند. بر اساس جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۴۵۰ نفر تعیین شد که با روش تصادفی طبقه ای نسبی متناسب با حجم جامعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پنج مقیاس معتبر شامل: سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال، مقیاس مدیریت دانش لاوسون، مقیاس توانمندسازی روان شناختی اسپریتزر، مقیاس یادگیری سازمانی نیفه، و مقیاس عملکرد هرسی و گلداسمیت استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۴ شاخصهای آمار توصیفی و با استفاده از نرم افزار Smart PLS مدلهای اندازه گیری، ساختاری، کلی، و فرضیه های تحقیق بررسی و آزمون شدند. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که معیارهای مدل اندازه گیری (پایایی و روایی)، مدل ساختاری (معنی داری ضرایب Z ، R^2 و Q^2)، و مدل کلی (GOF) در سطح مطلوب بودند. نتایج همچنین حاکی از تایید کلیه فرضیه های تحقیق در خصوص ارتباط بین متغیرها بود. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می شود برنامه ها و سازوکارهای اندیشیده شود که به ارتقاء وضعیت سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، توانمندسازی روان شناختی، و یادگیری سازمانی منجر شوند.

واژه های کلیدی: سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، یادگیری سازمانی، توانمندسازی روان شناختی.

مقدمه

عملکرد سازمانی یک سازه کلی به شمار می آید که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره داشته و ترکیب گسترده ای از دریافتی های غیر ملموس همچون افزایش دانش سازمانی و دریافتی های عینی و ملموس مانند نتایج اقتصادی و مالی است. در واقع عملکرد سازمانی به مثابه چتری است که همه مفاهیم مرتبط با موفقیت و فعالیتهای کل سازمان را در بر می گیرد. صرف نظر از چگونگی تعریف عملکرد سازمانی، در خصوص ارزیابی و سنجش آن نیز شیوه ها و مدل های مختلفی ارائه شده است که یکی از پرکاربردترین آنها مدل اچیو می باشد که توسط هرسی و گلداسمیت ارائه شده است. براساس این مدل، برای سنجش عملکرد سازمانی باید هفت مولفه شامل توانایی، وضوح، کمک یا حمایت، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط را مورد توجه قرار داد. توانایی، به دانش و مهارتهای کارکنان به منظور انجام موفقیت آمیز وظایفشان در سازمان اشاره دارد. وضوح، به درک کارکنان از نقش شان در سازمان و نگرش آنان به کار و روشن بودن چگونگی انجام آن اطلاق می شود. کمک یا حمایت، کمک سازمانی که کارکنان برای تکمیل و اثربخشی کار خود به آن نیاز دارند. مشوق، به اشتیاق و انگیزه درونی کارکنان برای انجام وظایفشان بدون هر گونه اکراه اشاره دارد. ارزیابی، به بازخورد روزانه عملکرد کارکنان و بررسی های گاه به گاه گفته می شود. اعتبار، به تصمیم گیری معتبر و مناسب از سوی مدیران در خصوص مسائل مرتبط با منابع انسانی سازمان اشاره دارد. محیط، شامل منابع مالی کافی، شرایط فیزیکی محیط کار، وجود امکانات و غیره که می توانند بر عملکرد تاثیر بگذارند می شود.

با وجود اینکه سازمانهای دولتی بازوی دولت در اجرای خط مشی های عمومی یک کشور محسوب می شوند سازمانهای دولتی ایران از سطح عملکرد چندان مطلوبی برخوردار نیستند در چنین شرایطی باید به منابع انسانی به عنوان عامل موفقیت سازمانها اشاره کرد در این خصوص به نظر می رسد سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش و توانمندسازی روانشناختی و یادگیری سازمانی به شکل قابل توجهی عملکرد کارکنان سازمان از جمله بیمارستان ها را که دارای ساختاری حرفه ای هستند را تحت تاثیر قرار دهند. از این رو این تحقیق با هدف بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی توانمندسازی روانشناختی و یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام گرفت. در ادامه به تبیین برخی مطالعات در این زمینه می پردازیم. افری و ساکی به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در کشور غنا پرداختند تحقیق نشان داد که ارتباط معنی داری بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی وجود دارد.

ومبگو و همکاران به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان های کشاورزی خرد در کنایای غربی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری وجود دارد. سوزانا و کاسیم در پژوهش خود به عنوان بررسی رابطه شیوه های مدیریت دانش، صلاحیت و عملکرد سازمانی ادارات دولتی در مالزی به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت دانش و عملکرد ادارات مورد مطالعه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. دانیش و مانیر در بررسی اثر شیوه های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان های دولتی کشور پاکستان مشخص نمودند که بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی دارد. زاید و همکاران در مطالعه خود دریافتند که تمامی مولفه های مدیریت دانش شامل کسب، ذخیره و نگهداری و کاربرد دانش دارای رابطه مثبت و معنی داری با عملکرد سازمان های دولتی و خصوصی در کشور مصر بودند. لیو و وو (۲۰۰۹) در تحقیقی به بررسی رابطه مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنی داری بر یادگیری سازمانی دارد. همچنین نتایج حاکی از آن بود که یادگیری سازمانی به عنوان متغیر میانجی نقش میانجی بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی ایفا می کند و مدیریت دانش از طریق یادگیری سازمانی نیز بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد. ایبو در تحقیقی به بررسی توانمندسازی کارکنان و عملکرد دانشگاههای دولتی کنیا پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که توانمندسازی تاثیر معنی داری بر عملکرد کارکنان دانشگاه داشته است. کاریکی

و مویمیدر تحقیقی به بررسی توانمندسازی کارکنان و عملکرد سازمانی در شرکت با مسئولیت محدود تاتا کنیا پرداختند. نتایج حاکی از تاثیر معنی دار توانمندسازی روان شناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان بود. تافی در تحقیقی به بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی در کارکنان سازمانهای مراقبتی استان قطیف عربستان پرداخت. نتایج نشان داد که یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد سازمانی دارد. اسکارلیچ و دیموسکیدر تحقیقی به بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان در شرکتهای اسلونی پرداختند. نتایج نشان داد که یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد سازمانی دارد.

بنابراین فرضیه اصلی این پژوهش بدین صورت است: مدل رابطه ای علی سرمایه اجتماعی توانمندسازی روانشناختی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران برازنده داده ها می باشد. و فرضیه های فرعی تحقیق :

سرمایه اجتماعی تاثیر معناداری بر عملکرد سازمانی کارکنان دارد.

مدیریت دانش تاثیر معناداری بر عملکرد سازمانی دارد.

یادگیری سازمانی تاثیر معناداری بر عملکرد سازمانی کارکنان دارد.

توانمندسازی روان شناختی تاثیر معناداری بر عملکرد سازمانی کارکنان دارد.

توانمندسازی روان شناختی تاثیر معناداری بر یادگیری سازمانی دارد.

سرمایه اجتماعی تاثیر معناداری بر یادگیری سازمانی دارد.

مدیریت دانش تاثیر معناداری بر یادگیری سازمانی دارد.

سرمایه اجتماعی تاثیر معناداری بر توانمندسازی روان شناختی دارد.

مدیریت دانش تاثیر معناداری بر توانمندسازی روان شناختی دارد.

مواد و روش کار:

جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران در مهرماه سال ۱۳۹۵ بود که تعداد آنها برابر با ۱۸۳۰۲ بود. در این تحقیق ابتدا برای بررسی روایی و پایایی ابزارهای گردآوری داده ها نمونه ای به حجم ۱۵۰ نفر انتخاب شد. به منظور آزمون مدل و فرضیه ها نمونه ای از طریق جدول مورگان حجم لازم برای نمونه ۳۷۷ نفر تخمین زده شد، که جهت بالا بردن نرخ بازگشت پرسشنامه ها نمونه ای به حجم ۴۵۰ نفر با روش تصادفی طبقه ای نسبی متناسب با حجم جامعه انتخاب شد. تعداد پرسشنامه های بازگشتی پس از سه بار پیگیری برابر بر ۳۶۹ پرسشنامه بود. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات در مورد متغیرهای پژوهش و آزمون فرضیه ها از پرسشنامه های زیر استفاده شد. این ابزارها عبارتند از:

پرسشنامه سرمایه اجتماعی: در این تحقیق برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳ بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی می باشد. بعد ساختاری توسط ۸ سوال، بعد شناختی توسط ۷ سوال، و بعد ارتباطی توسط ۱۳ سوال اندازه گیری شد. روایی و پایایی این پرسشنامه توسط رضایی و همکاران و نوروزی و همکاران تایید شده است.

پرسشنامه مدیریت دانش: در این تحقیق برای سنجش مدیریت دانش از پرسشنامه شرون لاسون (۲۰۰۳) مدیریت دانش استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۶ بعد می باشد. که هر بعد توسط چهار سوال اندازه گیری می شود. این ابعاد عبارتند از: خلق دانش، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، و به کارگیری دانش.

پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی: در این تحقیق از پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسشنامه مولفه های احساس شایستگی، احساس خود مختاری، احساس تاثیرگذاری، احساس معنی دار بودن، و احساس اعتماد میان همکاران را اندازه گیری می کند. پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی مشتمل بر ۲۰ سوال می باشد. هر بعد توسط چهار سوال اندازه گیری می شود. پایایی این پرسشنامه توسط ابیلی و ناستی زایی ۰/۸۲، خانعلیزاده و همکاران ۰/۸۳ گزارش شده است. روایی این پرسشنامه در مطالعه فوق الذکور نیز تایید شده بود

پرسشنامه یادگیری سازمانی: در این تحقیق از پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه استفاده شد. این پرسشنامه ابعاد چشم انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی، و توسعه شایستگی ها کارکنان را می سنجد. پرسشنامه یادگیری سازمانی مشتمل بر ۲۱ سوال می باشد. هر بعد توسط سه سوال اندازه گیری می شود. پایایی این پرسشنامه توسط دستگردی و همکاران ۰/۸۸۹، عسگری و همکاران ۰/۹۴، و خانعلیزاده و همکاران ۰/۸۳ گزارش شده است. روایی این پرسشنامه در مطالعات فوق الذکر نیز تایید شده است.

پرسشنامه عملکرد سازمانی: در این تحقیق برای سنجش عملکرد سازمانی از پرسشنامه عملکرد «Achieve» هرسی و گلداسمیت استفاده شد. این پرسشنامه دارای هفت بعد می باشد. پرسشنامه یادگیری سازمانی مشتمل بر ۴۲ سوال می باشد. بعد توانایی (توسط ۴ سوال)، وضوح (۷ سوال)، کمک (۵ سوال)، مشوق (شش سوال)، ارزیابی (توسط ۹ سوال)، اعتبار (توسط ۶ سوال)، محیط (توسط ۵ سوال) اندازه گیری می شوند. پایایی این پرسشنامه توسط رضا بخش چناری و همکاران ۰/۹۵ گزارش شده است. روایی این پرسشنامه در مطالعه فوق الذکور نیز تایید شده بود در این پژوهش از روشهای آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر نمره) و آمار استنباطی استفاده شد.

برای تجزیه و تحلیل روشهای آماری، نرم افزارهای SPSS۲۴ و Smart PLS مورد استفاده قرار گرفت. در PLS تحلیل داده ها در چهار مرحله انجام می شود: ۱- برازش مدلهای اندازه گیری، ۲- برازش مدل ساختاری، ۳- برازش مدل کلی، و ۴- آزمون فرضیه ها. برازش مدل های اندازه گیری. برای بررسی برازش مدلهای اندازه گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا، و روایی واگرا استفاده می شود. برای بررسی پایایی از ملاکهای بارعاملی، آلفای کرانباخ، پایایی ترکیبی استفاده شد. مقدار بار عاملی بین شاخصهای یک سازه با آن سازه باید برابر یا بیشتر از مقدار ۰/۴ باشد. مقدار آلفای کرانباخ بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است. البته مقدار پایایی ۰/۶ را نیز می توان به عنوان سر حد ضریب آلفای کرانباخ در نظر گرفت. مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه باید بالای ۰/۷ شود و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی ترکیبی را نشان می دهد. مقدار بحرانی برای روایی همگرا (AVE=۰/۵) می باشد. روایی واگرا میزان رابطه یک سازه با شاخص هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه ها

۱. Nahapiet & Ghoshal

است. برای بررسی روایی واگرا از ماتریس به روش فورنل و لارکر استفاده می شود. خانه های ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. در صورتی که اعداد مندرج در قطر اصلی (جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه) از مقادیر زیرین خود (ضرایب همبستگی بین آن سازه با سایر سازه ها) بیشتر باشد، روایی واگرا قابل قبول خواهد بود. ملاکهای ارزیابی مدل ساختاری ضرایب معناداری Z، R² و Q² می باشند. هر چقدر مقدار R² سازه های درون زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل دارد. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط، و قوی بودن برازش ساختاری تعیین شده است. معیار Q² شدت قدرت پیش بینی مدل را نشان می دهد. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵، و ۰/۳۵ در خصوص شدت قدرت پیش بینی مدل تعیین شده است. اگر مقدار Q² در مورد یک سازه درون زا در محدوده ی نزدیک به ۰/۰۲ باشد، نشان از آن دارد که مدل قدرت پیش بینی ضعیفی را در قبال شاخص های آن سازه دارد. جهت سنجش برازش بخش کلی از معیار GOF استفاده می شود. این معیار جذر حاصل ضرب میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه و مقدار میانگین مقادیر R² سازه های درون زای الگوست. مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵، و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط، و قوی برای GOF معرفی شده اند.

مطابق با روش PLS پس از برازش مدل های اندازه گیری، مدل ساختاری، و مدل کلی محقق می تواند به بررسی و آزمون فرضیه ها بپردازد. این بخش نیز دو بخش دارد. (۱) بررسی ضرایب معناداری: این ضرایب نشان دهنده معنی دار بودن یا نبودن فرضیه های تحقیق هستند. (۲) بررسی ضرایب استاندارد شده بار عاملی مربوط به مسیرهای هر یک از فرضیه ها: این ضریب بیاتگر این است که متغیر مستقل چه مقدار از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می کند.

نتایج

از ۴۵۰ پرسشنامه تعداد ۳۶۹ پرسشنامه تکمیل شدند مشخصات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان به این صورت بوده است که ۲۴۷ نفر یعنی ۶۶/۹ درصد زن و ۱۲۲ نفر یعنی ۳۳/۱ درصد مرد بودند. از لحاظ سنی ۲۵۱ نفر بین ۳۰-۲۵ و ۸۱ نفر بین ۳۵-۳۱ و ۳۱ و ۳۷ نفر بین ۴۰-۳۶ بودند. از لحاظ سابقه کار ۱۵۲ نفر بین ۵-۱ سال و ۱۰۶ نفر بین ۱۰-۶ سال و ۹۵ نفر بین ۱۵-۱۱ سال و ۱۶ نفر بین ۲۰-۱۶ سال بودند.

جدول شماره ۱- آماره های توصیفی متغیرها و ابعاد آنها

| متغیر | مولفه | میانگین | انحراف استاندارد | حداقل | حداکثر |
|----------------------|--------------------------|---------|------------------|-------|--------|
| ابعاد توانمندسازی | احساس شایستگی | ۱۲/۴۳ | ۳/۲۶ | ۴ | ۱۹ |
| | احساس خود مختاری | ۱۲/۴۹ | ۳/۲۵ | ۴ | ۲۰ |
| | احساس تاثیرگذاری | ۱۲/۴۹ | ۳/۲۵ | ۴ | ۲۰ |
| | احساس معنی دار بودن | ۱۲/۹۸ | ۳/۱۴ | ۴ | ۲۰ |
| | احساس اعتماد بین همکاران | ۱۳/۰۲ | ۳/۳۰ | ۴ | ۲۰ |
| توانمندسازی | | ۶۳/۴۳ | ۱۳/۴۰ | ۲۰ | ۹۶ |
| ابعاد یادگیر سازمانه | چشم انداز مشترک | ۹/۵۰ | ۲/۳۸ | ۳ | ۱۵ |

| | | | | | |
|-----|----|-------|--------|---------------------------|----------------------|
| ۱۵ | ۳ | ۲/۷۱ | ۹/۲۲ | فرهنگ سازمانی | |
| ۱۵ | ۳ | ۲/۷۴ | ۸/۸۸ | کار و یادگیری تیمی | |
| ۱۵ | ۳ | ۲/۸۰ | ۹/۱۲ | رهبری مشارکتی | |
| ۱۵ | ۳ | ۲/۵۹ | ۹/۳۴ | اشتراک دانش | |
| ۱۵ | ۳ | ۲/۵۴ | ۹/۳۳ | تفکر سیستمی | |
| ۱۵ | ۳ | ۲/۴۷ | ۹/۵۰ | توسعه شایستگی های کارکنان | |
| ۱۰۲ | ۲۱ | ۱۳/۳۷ | ۶۷/۸۹ | یادگیری سازمانی | |
| ۲۰ | ۴ | ۳/۰۱ | ۱۳/۱۳ | توانایی | ابعاد عملکرد |
| ۳۱ | ۷ | ۵/۱۹ | ۲۱/۶۵ | وضوح | |
| ۲۷ | ۵ | ۳/۹۶ | ۱۶/۷۰ | کمک | |
| ۳۰ | ۶ | ۴/۸۵ | ۱۸/۹۶ | مشوق | |
| ۴۵ | ۹ | ۷/۲۰ | ۲۸/۷۴ | ارزیابی | |
| ۳۰ | ۶ | ۵/۱۱ | ۱۸/۹۹ | محیط | |
| ۲۵ | ۵ | ۳/۶۶ | ۱۶/۶۵ | اعتبار | |
| ۱۹۹ | ۶۴ | ۲۴/۴۸ | ۱۳۴/۸۲ | عملکرد | |
| ۴۰ | ۸ | ۷/۰۴ | ۲۵/۴۰ | ساختاری | ابعاد سرمایه اجتماعی |
| ۳۵ | ۷ | ۵/۶۰ | ۲۲/۱۵ | شناختی | |
| ۶۵ | ۱۳ | ۹/۸۸ | ۴۱/۴۲ | ارتباطی | |
| ۱۴۰ | ۲۸ | ۱۹/۳۰ | ۸۸/۹۷ | ابعاد سرمایه اجتماعی | |
| ۲۰ | ۴ | ۳ | ۱۲/۵۷ | ایجاد دانش | ابعاد مدیریت دانش |
| ۲۰ | ۴ | ۳/۲۰ | ۱۲/۳۸ | جذب دانش | |
| ۲۰ | ۴ | ۲/۸۲ | ۱۲/۶۰ | سازماندهی دانش | |
| ۲۰ | ۴ | ۲/۸۹ | ۱۲/۴۶ | ذخیره دانش | |
| ۲۰ | ۴ | ۳/۱۳ | ۱۲/۷۵ | انتشار دانش | |
| ۲۰ | ۴ | ۳/۱۲ | ۱۲/۹۵ | کاربرد دانش | |

| | | | | |
|-------------|-------|-------|----|-----|
| مدیریت دانش | ۷۵/۷۱ | ۱۳/۸۹ | ۲۴ | ۱۲۰ |
|-------------|-------|-------|----|-----|

در جدول شماره ۲ ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق ذکر شده اند.

جدول شماره ۲ ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق

| متغیر | سرمایه اجتماعی | مدیریت دانش | توانمندسازی | یادگیری سازمانی | عملکرد |
|-----------------|----------------|-------------|-------------|-----------------|--------|
| سرمایه اجتماعی | ۱ | | | | |
| مدیریت دانش | ۰/۳۲ | ۱ | | | |
| توانمندسازی | ۰/۵۰ | ۰/۴۳ | ۱ | | |
| یادگیری سازمانی | ۰/۵۳ | ۰/۴۷ | ۰/۵۷ | ۱ | |
| عملکرد | ۰/۶۴ | ۰/۵۳ | ۰/۶۵ | ۰/۷۲ | ۱ |

جدول ۳ آلفای کرانباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای مکنون و ابعاد مرتبط با آنها

| متغیر مکنون | بعد | آلفای کرانباخ | پایایی ترکیبی | AVE |
|-------------------------|--------------------|---------------|---------------|------|
| سرمایه اجتماعی | ساختاری | ۰/۹۶ | ۰/۹۷ | ۰/۷۹ |
| | شناختی | ۰/۹۲ | ۰/۹۴ | ۰/۶۸ |
| | ارتباطی | ۰/۹۶ | ۰/۹۶ | ۰/۶۷ |
| | کل | ۰/۸۹ | ۰/۹۷ | ۰/۷۲ |
| مدیریت دانش | ایجاد دانش | ۰/۸۹ | ۰/۹۳ | ۰/۷۶ |
| | جذب دانش | ۰/۹۲ | ۰/۹۴ | ۰/۸۰ |
| | سازماندهی دانش | ۰/۸۷ | ۰/۹۱ | ۰/۷۲ |
| | ذخیره دانش | ۰/۸۶ | ۰/۹۰ | ۰/۷۰ |
| | انتشار دانش | ۰/۸۷ | ۰/۹۱ | ۰/۷۲ |
| | کاربرد دانش | ۰/۸۸ | ۰/۹۲ | ۰/۷۴ |
| | کل | ۰/۹۰ | ۰/۹۵ | ۰/۵۹ |
| توانمندسازی روان شناختی | احساس شایستگی | ۰/۸۸ | ۰/۹۲ | ۰/۷۴ |
| | احساس استقلال | ۰/۸۴ | ۰/۸۹ | ۰/۶۷ |
| | احساس موثر بودن | ۰/۸۷ | ۰/۹۱ | ۰/۷۳ |
| | احساس معنی داری | ۰/۸۹ | ۰/۹۲ | ۰/۷۵ |
| | احساس اعتماد | ۰/۹۰ | ۰/۹۳ | ۰/۷۷ |
| | کل | ۰/۹۵ | ۰/۹۵ | ۰/۶۹ |
| یادگیری سازمانی | چشم انداز مشترک | ۰/۸۰ | ۰/۸۱ | ۰/۷۲ |
| | فرهنگ سازمانی | ۰/۸۲ | ۰/۸۹ | ۰/۷۴ |
| | کار و یادگیری تیمی | ۰/۸۱ | ۰/۸۹ | ۰/۷۳ |

| | | | | |
|------|------|------|---------------------------|--------|
| ۰/۷۶ | ۰/۹۰ | ۰/۸۴ | اشتراک دانش | |
| ۰/۷۹ | ۰/۹۲ | ۰/۸۶ | تفکر سیستمی | |
| ۰/۷۲ | ۰/۸۸ | ۰/۸۰ | رهبری مشارکتی | |
| ۰/۶۹ | ۰/۸۷ | ۰/۷۸ | توسعه شایستگی های کارکنان | |
| ۰/۵۵ | ۰/۹۳ | ۰/۹۲ | کل | |
| ۰/۷۶ | ۰/۹۳ | ۰/۹۰ | توانایی | عملکرد |
| ۰/۶۱ | ۰/۹۲ | ۰/۸۹ | وضوح | |
| ۰/۷۶ | ۰/۹۴ | ۰/۹۲ | کمک | |
| ۰/۷۰ | ۰/۹۳ | ۰/۹۱ | مشوق | |
| ۰/۶۲ | ۰/۹۴ | ۰/۹۲ | ارزیابی | |
| ۰/۸۳ | ۰/۹۷ | ۰/۹۶ | اعتبار | |
| ۰/۷۶ | ۰/۹۴ | ۰/۹۲ | محیط | |
| ۰/۵۵ | ۰/۹۶ | ۰/۹۶ | کل | |

در جدول بالا آلفای کرانباخ، پایایی ترکیبی، و مقدار AVE (روایی همگرا) ذکر شده اند. همان طور که جدول نشان می دهد مقادیر آلفای کرانباخ و پایایی ترکیبی کلیه متغیرهای پنهان مرتبه اول و دوم از ۰/۷ بیشتر است. مقادیر روایی همگرا نیز از ۰/۵ بیشتر است.

در جدول ۴ نیز مقادیر روایی واگرا با استفاده از روش فورنل لاکر ذکر شده اند. همانطور که جدول نشان می دهد مقدار جذر AVE متغیرهای پنهان که در خانه های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته اند از مقدار همبستگی بین آنها که در خانه های زیرین قطر اصلی قرار گرفته اند بیشتر است. بنابراین روایی واگرایی مدل مناسب است.

برای بررسی برازش الگوی ساختاری در PLS از ضرایب معناداری Z، ضرایب R²، و معیار Q² استفاده می شود.

جدول شماره ۵ مقادیر R² و Q² برای سازه های پژوهش

| ساز ه | سرمایه اجتماعی | | | مدیریت دانش | | | | |
|----------------|----------------|--------|---------|-------------|----------|-----------------|------------|-------------|
| | ساختاری | شناختی | ارتباطی | ایجاد دانش | جذب دانش | سازمانده ی دانش | ذخیره دانش | انتشار دانش |
| R ² | ۰/۷۳ | ۰/۶۳ | ۰/۸۰ | ۰/۶۶ | ۰/۶۹ | ۰/۶۷ | ۰/۵۴ | ۰/۵۰ |
| Q ² | ۰/۵۷ | ۰/۴۳ | ۰/۵۴ | ۰/۴۹ | ۰/۵۵ | ۰/۴۸ | ۰/۳۶ | ۰/۳۷ |

| سازه | توانمندسازی روان شناختی | | | | | یادگیری سازمانی | | | | | | | | |
|----------------|-------------------------|---------|-----------|------|---------|-----------------|-----------------|---------------|--------------------|-------------|-------------|---------------|---------------|------|
| | شایستگی | استقلال | موثر بودن | معدی | اعتماد | کل | چشم انداز مشترک | فرهنگ سازمانی | کار و یادگیری تیمی | اشتراک دانش | تفکر سیستمی | رهبری مشارکتی | توسعه شایستگی | کل |
| R ₂ | ۰/۷۶ | ۰/۷۱ | ۰/۷۰ | ۰/۶۷ | ۰/۶۰ | ۰/۳۶ | ۰/۴۹ | ۰/۵۱ | ۰/۴۹ | ۰/۵۰ | ۰/۶۱ | ۰/۶۶ | ۰/۵۸ | ۰/۴۸ |
| Q _۲ | ۰/۴۶ | ۰/۴۹ | ۰/۵۱ | ۰/۴۷ | ۰/۵۶ | ۰/۱۸ | ۰/۳۴ | ۰/۳۷ | ۰/۳۵ | ۰/۳۸ | ۰/۴۷ | ۰/۴۷ | ۰/۳۹ | ۰/۱۹ |
| سازه | عملکرد | | | | | | | | | | | | | |
| | توانایی | وضوح | کمک | مشوق | ارزیابی | محیط | اعتبار | کل | | | | | | |
| R ₂ | ۰/۵۸ | ۰/۴۹ | ۰/۴۸ | ۰/۴۶ | ۰/۶۱ | ۰/۶۰ | ۰/۶۵ | ۰/۶۹ | | | | | | |
| Q _۲ | ۰/۴۴ | ۰/۲۹ | ۰/۳۶ | ۰/۳۲ | ۰/۳۷ | ۰/۵۰ | ۰/۴۹ | ۰/۲۷ | | | | | | |

برای تعیین برازش کلی مدل از معیار GOF استفاده می شود. این معیار جذر حاصل ضرب میانگین مقادیر اشتراکی سازه های مرتبه اول و مقدار میانگین مقادیر R₂ سازه های درون زای الگوست. مقدار میانگین مقادیر اشتراکی سازه های مرتبه دوم برابر با ۰/۵۳۶ و مقدار میانگین مقادیر R₂ برابر با ۰/۵۷۶ می باشد پس مقدار GOF برابر با ۰/۵۶ بود و این مقدار نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

روش PLS بعد از بررسی برازش الگوهای اندازه گیری الگوی ساختاری و الگوی کلی می توان به بررسی فرضیه های تحقیق پرداخت. نتایج مربوط به فرضیات در جدول زیر آمده که فرضیات مستقیم تحقیق مورد تایید قرار گرفته اند.

جدول شماره ۶ نتایج مربوط به آزمون فرضیات

| فرضیه | ضریب مسیر | اماره t | مقدار P |
|---|-----------|---------|---------|
| سرمایه اجتماعی تاثیر معناداری بر عملکرد دارد | ۰/۲۵ | ۳/۶۲ | ۰/۰۰۱ |
| مدیریت دانش تاثیر معناداری بر عملکرد دارد | ۰/۱۶ | ۲/۴۸ | ۰/۰۰۱ |
| توانمندسازی روان شناختی تاثیر معناداری بر عملکرد دارد | ۰/۲۰ | ۳/۷۴ | ۰/۰۰۱ |

| | | | |
|------|------|-------|--|
| ۰/۳۲ | ۴/۸۳ | ۰/۰۰۱ | یادگیری سازمانی تاثیر معناداری بر عملکرد دارد |
| ۰/۲۷ | ۳/۸۸ | ۰/۰۰۱ | توانمندسازی روان شناختی تاثیر معناداری بر یادگیری سازمانی دارد |
| ۰/۲۴ | ۳/۷۴ | ۰/۰۰۱ | سرمایه اجتماعی تاثیر معناداری بر یادگیری سازمانی دارد |
| ۰/۲۲ | ۲/۷۰ | ۰/۰۰۱ | مدیریت دانش تاثیر معناداری بر یادگیری سازمانی دارد |
| ۰/۳۳ | ۴/۶۱ | ۰/۰۰۱ | سرمایه اجتماعی تاثیر معناداری بر توانمندسازی روان شناختی دارد |
| ۰/۲۷ | ۴/۱۷ | ۰/۰۰۱ | مدیریت دانش تاثیر معناداری بر توانمندسازی روان شناختی دارد |

بحث

در این پژوهش هدف اصلی تحقیق برآزش دادن الگویی ساختاری از روابط بین متغیرها در عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران بود. با توجه به یافته‌های تحقیق حاکی از برآزش مطلوب مدل کلی بود. لذا، می توان گفت که مدل با داده‌ها برآزش مناسبی داشت. براساس یافته‌های تحقیق سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج مطالعات رضایی و همکاران (۱۳۹۴)، احمدی و فیض‌آبادی (۱۳۹۰)، و امامقلی (۱۳۹۰) همخوان بود. نتایج تحقیق رضایی و همکاران (۱۳۹۴) حاکی از تاثیر مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی استان البرز بود. احمدی و فیض‌آبادی (۱۳۹۰) نشان دادند که ارتقاء سرمایه اجتماعی با بهبود عملکرد سازمانی کارکنان سازمان‌های ستادی شهرداری تهران رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج یافته‌های امامقلی (۱۳۹۰) نیز نشان داد که سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی کارکنان مدیریت شعب بانک تجارت استان قزوین رابطه مستقیم و معناداری دارد. همخوانی نتایج این پژوهش با پژوهش‌های فوق الذکر که در سازمانهای گوناگونی انجام شده‌اند حاکی از تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی بدون توجه به ماهیت فعالیت سازمان دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که بهبود شبکه‌های ارتباطی بین افراد در سازمان مخصوصا بین کارکنان و مدیران شرایط لازم را برای افزایش مولفه‌های عملکرد از جمله وضوح، کمک و ارزیابی فراهم می‌کند. در واقع، سرمایه اجتماعی یعنی اعتماد و شبکه‌های تعاملی که می‌تواند با تسهیل اقدامات هماهنگ، کارایی کارکنان سازمان را در دستیابی به اهداف بهبود ببخشد. همچنین با رویکردی نظری با توجه به تعریف و شاخص‌های سرمایه اجتماعی

بین سرمایه اجتماعی با توسعه فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، و اقتصادی رابطه وجود. در سازمانی که ویژگی‌هایی مانند اعتماد و هنجارهای مشوق مشارکت و سرمایه اجتماعی به اندازه کافی فراهم نباشد، هزینه‌های همکاری افزایش یافته و تحقق عملکرد بستگی به برقراری نظام‌های نظارتی و کنترل بر هزینه پیدا خواهد کرد و در مقابل وجود سرمایه اجتماعی به میزان کافی و مناسب سبب برقراری انسجام اجتماعی و اعتماد متقابل شده و هزینه تعاملات و همکاری‌های گروهی کاهش می‌یابد و در نتیجه عملکرد کارکنان بهبود می‌یابد. باید در نظر داشت که عدم اعتماد کارکنان یک سازمان به یکدیگر موجب کاهش تشریک مساعی و بی‌تفاوتی و بی‌انگیزشی آنان می‌شود. عدم وجود اعتماد و عدم وجود همکاری‌های اداری، داوطلبانه و آگاهانه کارکنان در سازمان نشان از پایین بودن سطح سرمایه اجتماعی سازمان است. ناک و کیف (۱۹۹۷)، به نقل از رضاییان و همکاران، (۱۳۹۳، ص: ۱۲۹) نیز تاکید دارند که افزایش سرمایه اجتماعی و اعتماد باعث بهبود عملکرد شغلی و رشد اقتصادی در سازمانها می‌شود. در حقیقت سرمایه اجتماعی سازمان یک منبع ناشی از ویژگیهای درون سازمان بوده و از طریق جهت‌گیری اهداف جمعی و اعتماد مشترک میان اعضای سازمان شناخته می‌شود. سرمایه اجتماعی با تسهیل عمل جمعی موفقیت آمیز منجر به ایجاد ارزش برای سازمان و در نهایت بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. معمارزاده و همکاران (۱۳۸۸) نیز بر این باورند که بهبود سرمایه اجتماعی به انحای مختلف از جمله تسهیل تصمیم‌گیری گروهی و کاهش زمان و هزینه آن به واسطه ایجاد روابط شبکه‌ای و کانالهای ارتباطی در سازمان و تسریع فرآیند گردآوری و تسهیم اطلاعات از طریق انعطاف‌پذیر کردن قوانین سازمان (در قالب بعد ساختار سرمایه اجتماعی)، فراهم کردن شرایط لازم برای تسهیل ارتباطات سازمانی و جریان‌های اطلاعاتی در بین افراد از طریق ایجاد و تقویت همکاری و همیاری گروهی و اعتماد متقابل بین کارکنان سازمان (در قالب بعد شناختی سرمایه اجتماعی) و افزایش هویت، تشویق به انجام تکالیف و انتظارات و رعایت هنجارها به واسطه بهبود ماهیت و کیفیت روابط بین اعضای سازمان (در قالب بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی) در نهایت زمینه‌ساز افزایش عملکرد سازمانی می‌شود. به عبارتی دیگر، سازمانی که دارای سرمایه اجتماعی خوبی باشد می‌تواند با تاثیری که بر روی تبادل اطلاعات و انتقال دانش ضمنی و صریح، همکاری متقابل و غیره دارد، موجب شکوفایی ایده‌های جدید در افراد، فعالیت تیم‌های کاری و مشارکت اعضای سازمان در رسیدن به اهداف سازمان و در نهایت بهبود عملکرد سازمان شود. براساس آنچه گفته شد و همان طور که نتایج این مطالعه نیز نشان داد می‌توان نتیجه گرفت که عملکرد موفق در سازمان‌ها تا حدودی به سرمایه اجتماعی بستگی دارد و سازمان‌های برخوردار از سطوح بالای سرمایه اجتماعی از عملکرد سازمانی بهتری برخوردار خواهند بود.

براساس یافته‌های تحقیق مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج مطالعات سوزانا و کاسیم (۲۰۱۰)، دانیس و مانیر (۲۰۱۲)، به نقل از رضایی و همکاران، (۱۳۹۴)، زاید و همکاران (۲۰۱۲)، و لیو و وو (۲۰۰۹) هماهنگ است. نتایج تحقیق سوزانا و کاسیم (۲۰۱۰)، به نقل از رضایی و همکاران، (۱۳۹۴) نشان داد که بین مدیریت دانش و عملکرد ادارات در مالزی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. دانیس و مانیر (۲۰۱۲)، به نقل از رضایی و همکاران، (۱۳۹۴) نشان دادند که بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری در سازمان های دولتی کشور پاکستان وجود دارد. نتایج تحقیق زاید و همکاران (۲۰۱۲)، به نقل از رضایی و همکاران، (۱۳۹۴) نشان داد که در مطالعه خود دریافتند که تمامی مولفه های مدیریت دانش شامل کسب، ذخیره و نگهداری و کاربرد دانش دارای رابطه مثبت و معنی داری با عملکرد سازمان های دولتی و خصوصی در کشور مصر بودند. لیو و وو (۲۰۰۹) نیز نشان دادند که مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد سازمانی در ۱۰۰ شرکت برتر کشور تایوان دارد. همخوانی نتایج این پژوهش با پژوهش‌های فوق‌الذکر که در سازمانهای گوناگونی انجام شده‌اند حاکی از تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی بدون توجه به ماهیت فعالیت و ویژگیهای خاص سازمان دارد. مدیریت دانش در سازمان سبب می‌شود تا کارکنان به واسطه شبکه سازی و تبادل دانش و تجارب شان، قدرت انطباق و انعطاف پذیری بیشتری پیدا نموده و تغییرات مرتبط با بهبود سازمانی برای افزایش عملکرد را به شکل راحتی

قبول کرده و یا آمادگی بیشتری برای واکنش به این تغییرات داشته باشند. در فرآیند مدیریت دانش وقتی کارکنان احساس نمایند که دانش آنها از سوی همکاران و مدیران سازمان مورد توجه قرار گرفته و ارزشمند شمرده میشود نسبت به کار خود رضایت و تعهد بیشتری پیدا کرده و سخت تر کار می کنند که این امر به معنای بهبود عملکرد سازمانی است. همچنین، مبادله فعال اطلاعات و ایده ها در محیطی باز و قابل اطمینان ضمن جلوگیری از فرسودگی و زوال دارایی های سازمان این توانایی را به کارکنان در سطوح مختلف می دهد تا اهداف و فعالیتهای سازمان را بهتر درک کرده و این احساس را به آنها القاء می کند که کار آنها به عنوان بخشی از یک هدف بزرگتر معنی دار می باشد که این موضوع در نهایت نیز به بهبود رضایت شغلی و انگیزه بیشتر کارکنان برای انجام بهتر وظایف شغلی شان و بهره وری مناسبتر از منابع انسانی برای افزایش عملکرد سازمانی می شود. علاوه بر اینف مدیریت دانش از طریق تسریع در فرآیندهای حل مساله می تواند به بهبود عملکرد سازمانی کمک نماید. بدین ترتیب که به هنگام مواجه کارکنان مسائل مختلف در سازمان، مدیریت دانش به دلیل ثبت و مستندسازی دانش و تجارب گذشته راحلهای مناسبتری را به کارکنان ارائه می دهد و سبب می شود تا آنها بتوانند با صرفه جویی در وقت، تصمیمات به موقع و آگاهانه تری را برای رفع مسائل اتخاذ نموده و عملکرد کاری بهتری را نشان دهند. مدیریت دانش سبب می شود که کارکنان دانش خود را با یکدیگر بیشتر تسهیم کنند که باعث می شود هزینه های مرتبط با جستجو و دسترسی به دانش کاهش یابد. مدیریت دانش از طریق ذخیره، نگهداری، و تسریع در دسترسی کارکنان به دانش موجود در سازمان به طور مستقیم بر روی عملکرد سازمانی تاثیر می گذارد. براساس آنچه گفته شد و همان طور که نتایج این مطالعه نیز نشان داد می-توان نتیجه گرفت که کارکنان سازمان های برخوردار از سطوح بالای مدیریت دانش از عملکرد سازمانی بهتری برخوردار خواهند بود.

براساس یافته های تحقیق یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج مطالعات اسدی و همکاران (۱۳۸۸)، اسکارلیچ و دیموسکی (۲۰۰۶)، و تافی (۲۰۱۵) هماهنگ است. نتایج تحقیق اسدی و همکاران (۱۳۸۸) نشان داد که به بررسی یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج تحقیق تافی (۲۰۱۵) حاکی از تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی در کارکنان سازمانهای مراقبتی استان قطیف عربستان بود. اسکارلیچ و دیموسکی (۲۰۰۶) نیز نشان دادند که یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان شرکتهای اسلونی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. همخوانی نتایج این پژوهش با پژوهش های فوق الذکر که در سازمانهای گوناگونی انجام شده اند حاکی از تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان بدون توجه به ماهیت فعالیت و ویژگیهای خاص سازمان دارد. در تبیین این یافته می توان گفت که یادگیری سازمانی از طریق آگاه کردن کارکنان سازمان از چشم انداز و مأموریت دانشگاه، کمک به ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری و توسعه شایستگی ها و مهارتها آنها می تواند باعث افزایش عملکرد سازمانی شود. در واقع، یادگیری سازمانی از طریق فراهم ساختن فرصتهای بیشتر برای یادگیری و سهیم ساختن افراد در دانش یکدیگر از طریق بسطدهی یادگیری در سراسر سازمان و نیز افزایش توانایی اجرای ایده ها، فرآیندها، محصولات، و خدمات تازه می تواند بر ارتقا و بهبود عملکرد کارکنان تاثیر بگذارد. اسدی (۱۳۸۸، ص: ۲۴۵) یادگیری سازمانی را به عنوان یکی از عوامل موثر بر بهبود عملکرد سازمانی کارکنان معرفی می کند و پیشنهاد می کند که مسئولان و سیاستگذاران سازمانها به عامل یادگیری در کارکنان و ارائه شیوه های نو و خلاق برای اصلاح ساختار و عملکرد سازمانی از طریق تسهیل و ترغیب یادگیری سازمانی در سطوح فردی، گروهی، و سازمانی و همچنین تلفیق اهداف فردی و گروهی توجه ویژه ای نمایند. براساس آنچه گفته شد و همان طور که نتایج این مطالعه نیز نشان داد می توان نتیجه گرفت که کارکنان سازمان های برخوردار از سطوح بالای یادگیری سازمانی از عملکرد سازمانی بهتری برخوردار خواهند بود.

براساس یافته های تحقیق توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج مطالعات، مرادی و جلیلیان (۱۳۹۴)، ایبو (۲۰۱۷)، و کاریکی و مویمی (۲۰۱۵) همخوان است. نتایج تحقیق مرادی و جلیلیان (۱۳۹۴) نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان ناجا تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. ایبو (۲۰۱۷) نشان داد توانمندسازی تاثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد کارکنان دانشگاه‌های دولتی کنیا دارد. نتایج تحقیق کاریکی و مویمی (۲۰۱۵) نیز حاکی از تاثیر مثبت و معنی‌دار توانمندسازی بر عملکرد سازمانی کارکنان بدون توجه به ماهیت فعالیت و ویژگیهای خاص سازمان دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که هر اندازه کارکنان احساس شایستگی بیشتری نسبت به تواناییهای خود داشته باشند، و احساس استقلال بیشتری کنند، وظیفه خود را در رسیدن به اهداف موثر بدانند، و احساس اعتماد بیشتری به همکاران خود داشته باشند، عملکرد سازمانی آنان نیز بهبود پیدا خواهد کرد. در واقع، توانمندسازی روان‌شناختی زمینه‌ای فراهم می‌کند که کارکنان احساس کنند هر چیزی که اتفاق می‌افتد تحت تاثیر کنترل آنها است و احساس کنند که بر نتایج راهبردی، اداری، و عملیاتی کارشان اثر داشته و می‌توانند موثر باشند. همچنین احساس کنند که اهداف شغلی با اهمیت و بالارزشی را دنبال می‌کنند. وجود این شرایط باعث بهبود عملکرد آنان می‌شود. همان‌طور که کوک (۱۹۹۴)، به نقل از آذرنوش و همکاران، (۱۳۹۳، ص: ۱۹۵) بیان می‌کند کارکنان توانمند دانش نسبتاً کاملی در مورد کار خود دارند بطوریکه آنها کار خود را طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی می‌کنند و قادر به حل موانع و مسائلی هستند که در مسیر عملکرد آنها پیش می‌آید. توضیح بیشتر اینکه وقتی که کارکنان در فعالیتهای خود احساس معناداری کنند تدوam بیشتری در سازمان حتی در شرایط چالش‌انگیز خواهند داشت، وظایف خود را به خوبی انجام می‌دهند، و بر کار خود تمرکز می‌کنند که این عملکرد آنان را افزایش می‌دهد. استقلال کارکنان موجب افزایش و حفظ علاقه و انگیزه آنها به منظور موفقیت در فعالیتهای سازمانی می‌شود به دلیل آنکه آنها تمایل دارند به این موضوع که چه وقت و چگونه وظایف کاری خود را انجام دهند ارزش قائل شوند. براساس آنچه گفته شد و همان‌طور که نتایج این مطالعه نیز نشان داد می‌توان نتیجه گرفت که توانمندسازی روان‌شناختی تاثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد سازمانی کارکنان دارد.

براساس یافته های تحقیق توانمندسازی روان‌شناختی بر یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج مطالعات سلیمانی و همکاران (۱۳۹۰)، خانعلیزاده و همکاران (۱۳۸۹)، فرمانی و روانگرد (۱۳۹۳) همخوان بود. نتایج تحقیق سلیمانی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد توانمندسازی روان‌شناختی با یادگیری سازمانی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان سمنان رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. خانعلیزاده و همکاران (۱۳۸۹) نشان دادند در کارکنان دانشگاه تربیت مدرس توانمندسازی روان‌شناختی با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. نتایج تحقیق فرمانی و روانگرد (۱۳۹۳) حاکی از این بود که توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مثبت و معنی‌داری با یادگیری سازمانی در کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی شیراز دارد. همخوانی نتایج این پژوهش با پژوهش‌های فوق‌الذکر که در سازمانهای گوناگونی انجام شده‌اند حاکی از تاثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد سازمانی بدون توجه به ماهیت فعالیت سازمان دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت، هر چه میزان احساس داشتن اعتماد و اینکه کارکنان سازمان مطمئن باشند که با آنها به شکل منصفانه و یکسان و همچنین از منظر بی‌طرفانه رفتار خواهد شد، میزان یادگیری سازمانی آنان نیز افزایش می‌یابد. کارکنان توانمند ایمان دارند که در نهایت هیچ آسیبی در نتیجه اعتماد متوجه آنها نخواهد شد. همچنین هر چه میزان احساس خودتعیینی و داشتن حق انتخاب در میان کارکنان بیشتر باشد و کارکنان سازمان در اجرا و نظم بخشیدن به فعالیتهای مربوط به شغل از آزادی بیشتری برخوردار باشند، انگیزه آنها برای یادگیری سازمانی بیشتر خواهد شد. هر اندازه میزان احساس معنی‌داری در میان کارکنان

بیشتر باشد و آنان برای فعالیتی که انجام می دهند، ارزش بیشتری قائل شوند و آرمان ها و استانداردها ذهنی شان با آنچه شغلشان انجام می دهند تناسب بیشتری داشته باشد، میزات یادگیری سازمانی آنان در سازمان افزایش می یابد. کارکنانی که احساسی موثر بودن می کنند می کوشند، به جای رفتاری منفعلانه در برابر محیط، تسلط خود را بر آنچه می بینند حفظ کنند و یادگیری خود را در محل کار افزایش دهند تا در برنامه های تاثیرگذار باشند. احساس شایستگی موجب تلاش، انتظارات بالاتر، و تمایل بیشتر به یادگیری می شود. براساس آنچه گفته شد و همان طور که نتایج این مطالعه نیز نشان داد می توان نتیجه گرفت که توانمندسازی روان شناختی تاثیر مثبت و معنی داری بر یادگیری سازمانی دارد.

براساس یافته های تحقیق سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج مطالعات حسن زاده ثمرین و همکاران (۱۳۹۳)، کریمی و همکاران (۱۳۹۲)، میرک زاده و همکاران (۱۳۹۱) همخوان بود. نتایج تحقیق میرک زاده و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان تاثیر مثبت و معنی داری دارد. کریمی و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند که سرمایه اجتماعی بر قابلیت یادگیری سازمانی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان اصفهان اثر مستقیم دارد. نتایج تحقیق حسن زاده ثمرین و همکاران (۱۳۹۳) حاکی از تاثیر مثبت و معنی دار سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان بود. همخوانی نتایج این پژوهش با پژوهش های فوق الذکر که در سازمان های گوناگونی انجام شده اند حاکی از تاثیر سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی بدون توجه به ماهیت فعالیت سازمان دارد. در تبیین این یافته می توان گفت که سرمایه اجتماعی ضمن اینکه از طریق ایجاد شبکه های ارتباطی موثر بین افراد سازمان و بهبود کیفیت روابط بین افراد زمینه لازم را برای بهبود و توسعه کار و یادگیری تیمی، تفکر سیستمی، اشتراک دانش فراهم می کند. براساس آنچه گفته شد و همان طور که نتایج این مطالعه نیز نشان داد می توان نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت و معنی داری بر یادگیری سازمانی کارکنان دارد.

براساس یافته های تحقیق مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج مطالعات اسلامی فارسان و همکاران (۲۰۱۳)، داشگر زاده و همکاران (۱۳۹۰)، لیو و وو (۲۰۰۹) همخوان بود. نتایج تحقیق اسلامی فارسان و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در میان معلمان تربیت بدنی در شهر اصفهان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. داشگر زاده و همکاران (۱۳۹۰) نشان دادند که عوامل کلیدی موفقیت آمیز مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنی داری بر یادگیری سازمانی کارکنان ادارات مرکزی بانک ملی شهر تهران دارد. نتایج تحقیق لیو و وو (۲۰۰۹) حاکی از تاثیر مثبت و معنی دار مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی ۱۰۰ شرکت برتر در سال ۲۰۰۷ کشور تایوان بود. همخوانی نتایج این پژوهش با پژوهش های فوق الذکر که در سازمان های گوناگونی انجام شده اند حاکی از تاثیر مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی بدون توجه به ماهیت فعالیت سازمان دارد. در تبیین این یافته می توان گفت که مولفه های مدیریت دانش از قبیل ایجاد دانش، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، کاربرد دانش، و مخصوصا انتشار دانش به بهبود کار و یادگیری تیمی در بین کارکنان، ایجاد تفکر سیستمی در ذهن و عمل کارکنان، افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم گیریهای سازمانی، و توسعه شایستگی ها کارکنان منجر می شود. به عبارتی بهتر، چنانچه خلق دانش، به عنوان یکی از مولفه های مدیریت دانش، مورد توجه قرار گیرد باعث توسعه شایستگی های کارکنان و انتشار دانش باعث افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم گیریهای سازمانی می شود. براساس آنچه گفته شد و همان طور که نتایج این مطالعه نیز نشان داد می توان نتیجه گرفت که مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنی داری بر یادگیری سازمانی می شود.

براساس یافته های تحقیق سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج مطالعات کشاورزی و همکاران (۱۳۹۰) و نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۵) هماهنگ است. نتایج تحقیق کشاورزی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان استانداری قم رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۵) نیز نشان داد که سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی پرستاران بیمارستان شریعتی تهران تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همخوانی نتایج این پژوهش با پژوهش‌های فوق‌الذکر که در سازمانهای گوناگونی انجام شده‌اند حاکی از تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی بدون توجه به ماهیت فعالیت سازمان دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که یکی از نتایج سرمایه اجتماعی مشارکت کارکنان در امور سازمان است و کارکنان از طریق مشارکت در امور مختلف سازمان احساس شایستگی می‌کنند. سرمایه اجتماعی بر احساس معنادار بودن کارکنان تاثیر دارد، در واقع یکی از عوامل ایجاد احساس داشتن شغل با ارزش داشتن سرمایه اجتماعی قوی است. استفاده از سرمایه اجتماعی افراد در پیشبرد امور توسط سازمانها باعث می‌شود که افراد احساس کنند که در اهداف سازمان سهیم و موثرند. با توجه به اینکه حس اعتماد به همکاران یکی از مولفه‌های اصلی توانمندسازی روان‌شناختی است، سرمایه اجتماعی از طریق بهبود روابط بین کارکنان و ایجاد شبکه های ارتباطی موثر باعث افزایش و بهبود سطح مولفه مذکور می‌شود. در واقع، ادراک از عواملی مانند اعتماد بین اعضا، درک حمایت ها و پیوندهای اجتماعی باعث می‌شود که افراد احساس مثبتی را تجربه نمایند که می‌تواند بر توانمندسازی آنان اثر بگذارد. توضیح بیشتر آنکه، هر اندازه مدیران به توسعه ابعاد سرمایه اجتماعی، از طریق توجه به توانایی های اجتماعی افراد و سایر ویژگیهای آنان در جهت ساخت و تقویت سرمایه اجتماعی، پاداش های جمعی، ایجاد کانالهای ارتباطی (با هدف ایجاد روابط صحیح و موثر بین نیروهای سازمان)، تغییر و تحول در ساختار سازمان و تبدیل آن به ساختاری تخت و منعطف، مهندسی مجدد فرآیندهای شغلی در جهت ارتباط و تعامل بیشتر کارکنان با یکدیگر، تقویت روابط غیر رسمی و همسو نمودن اهداف آنها با اهداف سازمان، استفاده از چرخش شغلی سنجیده، توجه به طراحی فیزیکی در سازمانها به گونه ای که تعاملات بین کارکنان و واحدها را آسانتر کند)، بیشتر توجه کنند، توانمندسازی روان‌شناختی و به طور ویژه بعد احساس اعتماد بین همکاران ارتقا خواهد یافت. براساس آنچه گفته شد و همان‌طور که نتایج این مطالعه نیز نشان داد می‌توان نتیجه گرفت که یادگیری سازمانی در سازمان‌ها تا حدودی به سرمایه اجتماعی بستگی دارد و سازمان‌های برخوردار از سطوح بالای سرمایه اجتماعی از سطح توانمندسازی روان‌شناختی بهتری برخوردار خواهند بود.

براساس یافته های تحقیق مدیریت دانش بر توانمندسازی روان‌شناختی تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج مطالعات رضایی نور و همکاران (۱۳۹۳)، حسنی و شیخ اسماعیلی (۲۰۱۶)، و حاجیان فرد (۱۳۹۲) همخوان بود. نتایج تحقیق رضایی نور و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد بین قرآیندهای مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنی داری بر توانمند سازی کارکنان سازمانهای تامین اجتماعی استان اردبیل دارد. حاجیان فرد (۱۳۹۲) نشان داد بین مدیریت دانش و توانمند سازی در میان کارکنان بانک قوامین رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

نتایج تحقیق حسنی و شیخ اسماعیلی (۲۰۱۶) حاکی از رابطه مثبت و معنی‌دار مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان موسسات آموزش عالی کردستان، کرمانشاه، و همدان بود. همخوانی نتایج این پژوهش با پژوهش‌های فوق‌الذکر که در سازمانهای گوناگونی انجام شده‌اند حاکی از تاثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی روان‌شناختی بدون توجه به ماهیت فعالیت سازمان دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که تلاش برای فرآیندهای مدیریت دانش از قبیل ایجاد دانش، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، کاربرد دانش، و مخصوصا انتشار دانش باعث به وجود آمدن فرهنگ سازمانی می‌شود که آن باعث بهبود و ارتقا مولفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی می‌شود. به عبارتی بهتر از یک سو تاکید بر جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، و کاربرد دانش باعث ارتقاء احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس معنی‌دار بودن کار و احساس

موثر بودن می شود و از سوی دیگر تاکید بر انتشار دانش به طور ویژه باعث ارتقاء احساس اعتماد بین همکاران می شود. براساس آنچه گفته شد و همان طور که نتایج این مطالعه نیز نشان داد می توان نتیجه گرفت که مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنی داری بر توانمندسازی روان شناختی کارکنان دارد به گونه ای که با بهبود وضعیت مدیریت دانش سازمان، ابعاد توانمندسازی روان شناختی کارکنان نیز بهبود خواهد یافت.

نتیجه گیری :

با توجه به یافته های تحقیق مدل علی تدوین شده از برازش مناسبی برخوردار است و همه متغیرهای تحقیق بر عملکرد تاثیر مثبت و معنی دار دارند. با توجه به یافته ها پیشنهاد می شود مدیران دانشگاه با به کارگیری روش های مناسب مانند اعتمادسازی بین کارکنان، تشویق اعضا، و کارکنان سازمان به ایجاد تشکلهای و گروه های همکاری در سازمان و مشارکت کارکنان و اعضا سازمان در این شبکه ها و تشکلهای در جهت ارتقای سرمایه اجتماعی در دانشگاه اقدام نمایند و همچنین برگزاری دوره های آموزشی برای مدیران و سرپرستان دانشگاه در خصوص نحوه ارزیابی عملکرد کارکنان و طراحی الگوی توسعه یادگیری سازمانی و توجه به توسعه و تقویت زیرساخت هایی تکنولوژیکی لازم از قبیل ارتباطات شبکه ای، مدیریت اسناد مد نظر قرا گیرند. محدودیتهای تحقیق حاضر ضعف فرهنگ پژوهش و با بی میلی پاسخ دادن برخی از کارکنان دانشگاه که ممکن است بر نتایج تحقیق تاثیر داشته باشد یا بعضی از پاسخگویان نظرات و احساسات واقعی خود را بیان نکرده باشند و سوگیری شخصی پاسخ های آنان را تحت تاثیر قرار داده باشد. و زیاده بودن تعداد سوالات پرسشنامه بود.

قدردانی :

با سپاس از همه کسانی که ما را در این راه یاری کردند.

منابع

- آذرنوش، فاطمه؛ هاشمی، سید اسماعیل؛ و نعامی، عبدالزهر (۱۳۹۳). رابطه توانمندسازی روان شناختی و عملکرد شغلی با میانجیگری نگرشهای شغلی در کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز مارون - اهواز. دست آوردهای روان شناختی، ۲۱(۲)، ۱۸۱-۲۰۴.
- امامقلی، فاطمه (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: مدیریت شعب بانک تجارت استان قزوین). مدیریت توسعه و تحول، ۷، ۶۷-۵۹.
- احمدی، سید علی اکبر و فیض آبادی، حوریه (۱۳۹۰). بررسی ارتقا سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان (نمونه ی موردی: سازمان های ستادی شهرداری تهران). مدیریت دولتی، ۳(۶)، ۵۴-۳۵.
- ابیلی، خدایار و ناستی زایی، ناصر (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی روان شناختی با تعهد سازمانی در پرسنل پرستاری بیمارستان های شهر زاهدان ۱۳۸۸. طلوع بهداشت، ۸ (۱/۲)، ۳۸-۲۶.

اسدی، حسن؛ قنبرپور نصرتی، امیر؛ قربانی، محمد حسین؛ و دوستی، مرتضی (۱۳۸۸). رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. مدیریت ورزشی، ۱۱(۱)، ۲۴۷-۲۳۷.

حسن زاده ثمرین، تورج؛ حسن زاده، محمد صادق؛ و قلی زاده بی بالایی، تورج (۱۳۹۳). بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان). مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۱(۱)، ۱۱۸-۱۰۱.

حسن زاده، محمد (۱۳۸۸). بررسی عوامل زیر ساختی مدیریت دانش در دولت جمهوری اسلامی ایران. دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد. ۱۶(۳۵)، ۱۲.

حسنوی، رضا و رمضان، مجید (۱۳۹۰). مروری بر سرمایه فکری، چاپ اول، تهران، انتشارات نگاه دانش.

خانعلیزاده، رقیه؛ کردنائیچ، اسداله؛ فانی، علی اصغر و مشبکی اصفهانی، اصغر (۱۳۸۹). رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه تربیت مدرس). پژوهش نامه مدیریت تحول، ۲(۳)، ۴۵-۲۰.

داشگر زاده، خدابخش؛ جفره، منوچهر؛ و عقابایی، محمد (۱۳۹۰). عوامل کلیدی موفقیت آمیز مدیریت دانش و نقش آن در یادگیری سازمانی کارکنان. مدیریت کسب و کار، ۱۰(۲)، ۱۶۵-۱۳۱.

رضائیان، علی؛ احمدوند، علی محمد؛ و تولایی، روح الله (۱۳۸۸). بررسی الگوی راهبرد مدیریت دانش و راهبرد دانش در سازمان ها. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۶(۲۷)، ۴۶-۳۵.

رهنورد، ف (۱۳۸۷). عوامل موثر بر ارتقای عملکرد سازمان های بخش دولتی ایران. فصلنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت. سال ۸. شماره ۴. صص ۱۰۰-۷۷.

سبحانی نژاد، م؛ شهابی، ب و یوزباشی، ع (۱۳۷۴). سازمان یادگیرنده (مبانی نظری الگوی تحقق و سنجش)، تهران، یسپرون، ۲۷۲.

فرمانی، مرضیه و روانگرد، رامین (۱۳۹۳). رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مدیریت اطلاعات سلامت، ۱۱(۶)، ۷۹۸-۷۸۹.

قنبری، سیروس؛ اردلان، محمدرضا؛ نصیری، فخرالسادات؛ و کریمی، ایمان (۱۳۹۴). تبیین نقش میانجی توانمندسازی روان-شناختی کارکنان در رابطه میان مدیریت اثربخش و تعالی سازمانی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۲)، ۵۱۴-۴۸۷.

کریمی، فریبا؛ احمدی دستجردی، سمیه؛ و رجایی پور، سعید (۱۳۹۲). الگوی ساختاری روابط بین سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی با نوآوری کارکنان. مدیریت بهره‌وری، ۷(۲۸)، ۱۸۲-۱۶۵.

کشاوری، علی حسین؛ حسینی، سید احمد؛ حیدری نسب، لیلا؛ و آمده، علی اصغر (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی روان شناختی (مطالعه موردی: استانداری قم). دانشور رفتار مدیریت و پیشرفت، ۱۸(۵۰)، ۳۴۴-۳۲۹.

مرادی، مرتضی و جلیلیان، حمید رضا (۱۳۹۴). تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان ناجا، نقش میانجیگری تنش شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۹(۳۱)، ۹۸-۷۳.

میرک زاده، علی اصغر؛ شیر، نعمت اله؛ اله ویسی، محمد ادريس؛ و کرمی داربخانی (۱۳۹۱). نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهادکشاورزی استان کردستان. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۳(۳)، ۴۵۹-۴۴۷.

نصراصفهانی، علی؛ فرخی، مجتبی؛ و امیری، زینب (۱۳۹۵). تاثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان شریعی تهران). جامعه شناسی کاربردی، ۲۷(۶۲)، ۱۱۱-۱۲۶.

نوروزی، حسین؛ کاملی، علیرضا؛ بیگی، رویا؛ و مهدبی، مهدی (۱۳۹۴). بررسی تاثیر جو سازمانی بر عملکرد سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری مناطق پنج گانه شهر رشت). مدیریت سرمایه اجتماعی، ۲(۱)، ۱۵۴-۱۳۷.

نیکوکار، غلامحسین و حکیم، امین (۱۳۹۱). الگوی هم راستایی استراتژیکی مدیریت دانش در سازمان. پژوهش های مدیریت در ایران. دوره ۱۶. شماره ۱. صص ۱۴۸-۱۲۱.

Bapuji, H. & Crossan, M. (۲۰۰۴). Reviewing organizational learning research – From questions to answers: reviewing organizational learning research. *Management Learning*, ۳۵(۴), ۳۹۷-۴۱۷.

Bhatt, G.D. (۲۰۰۱). Knowledge management in organizations: examining the interaction between technologies, techniques, and people. *Journal of Knowledge Management*, ۵(۱), ۶۸-۷۵.

Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. Bontis, N. (۱۹۹۸), ۶۳- ۷۶.) (Management Decision, ۳۶.

Hussi, T. (۲۰۰۴). Reconfiguring knowledge management—combining intellectual capital, intangible assets and knowledge creation. *Journal of Knowledge Management*, ۸(۱), ۳۶-۵۲.

Ibua M. (۲۰۱۵). Employee empowerment and performance of public universities in KENYA. *Strategic Journal of Business & Change Management*, ۱(۳), ۴۸-۶۲.

Kariuki, A. & Muimi, C. (۲۰۱۵). Employee empowerment and organizational performance of Tata Chemicals Magadi Kenya. *European Journal of Business and Management*, ۷ (۸): ۱۹۰-۲۰۱.

Kazlauskaitė, R., Buciuniene, I., & Turauskas, L. (۲۰۱۲). Organizational psychological empowerment in the HRM- performance linkage. *J Employment Relations*, ۳۴(۲): ۱۳۸-۱۵۸

oshi, M., Cahill, D., Sidhu, J. & Kansal, M. (۲۰۱۳) Intellectual Capital and Financial Performance: An Evaluation of the Australian Financial Sector. *Journal of Intellectual Capital*, ۱۴, ۲۶۴-۲۸۵.

Pearse, N. (۲۰۰۹) The role of experiences in creating and developing intellectual capital. *Management Research News*, ۳۲, ۳۷۱-۳۸۲.

Pigg, K. E. & Duffy, L. (۲۰۰۴). Building community social capital: The potential and promise of information and communications technologies. *The Journal of Community Informatics*, ۱ (۱), ۵۸-۷۳.

Williams, K, & Durrance, C. (۲۰۰۸). Social networks and social capital: Rethinking theory in .community informatics. *The Journal of Community Informatics*, ۴ (۳), ۱-۲۰

Ya-Hui, Ling. (۲۰۱۳). The influence of intellectual capital on organizational performance— Knowledge management as moderator. [Asia Pacific Journal of Management](#), ۳۰(۳), ۹۳۷–۹۶۴.

Yang, S. & Choi, S. (۲۰۰۹). Employee empowerment and team performance. *Team Performance Management, autonomy, responsibility, information, and creativity. Team Performance Management: An International Journal*, ۱۵ (۵/۶), ۲۸۹-۳۰۱.

Yeo, R. (۲۰۰۷). Change interventions to organizational learning: bravo to leaders as unifying agents. *The Learning Organization*, ۱۴ (۶), ۵۲۴-۵۵۲