

## اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی

بهارک رستادمهر<sup>۱</sup>، فریده اشرف گنجوئی<sup>۲</sup>، سیدحمید سجادی هزاوه<sup>۳</sup>

۱. کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز\*

۲، ۳. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۲/۱۲

تاریخ پذیرش: ۹۲/۸/۲۷

### چکیده

هدف از تحقیق حاضر، بررسی اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی بود. روش تحقیق از نوع زمینه‌یابی و در آن به صورت میدانی از پرسش‌نامه‌ی توانمندسازی کامکاری و کریم‌نژاد (۱۳۹۰) و مدیریت دانش کامکاری و شکرزاده (۱۳۸۹) استفاده شد. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر را تمامی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی که در ۵۲ فدراسیون ورزشی مشغول به فعالیت هستند، تشکیل می‌دادند. به منظور تجزیه و تحلیل آماری از آزمون رگرسیون چندمتغیری، با از نرم‌افزار آماری SPSS۱۹ استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که ارتباط مثبت معناداری بین توانمندسازی با مدیریت دانش مشاهده می‌شود. به این ترتیب که با افزایش توانمندسازی، مدیریت دانش نیز افزایش و با کاهش آن، مدیریت دانش نیز کاهش می‌یابد.

**کلید واژگان:** توانمندسازی، مدیریت دانش، کارکنان فدراسیون‌های ورزشی

Email: baharakrastadmehr@yahoo.com

\*نویسنده مسئول:

## مقدمه

مدیریت دانش<sup>۱</sup> طیف وسیعی از فعالیت‌ها است که برای مدیریت، مبادله، خلق یا ارتقای سرمایه‌های فکری در سطح کلان به کار می‌رود. مدیریت دانش، طراحی هوشمندانه فرایندها، ابزار، ساختار و ... با قصد افزایش، نوسازی، اشتراک یا بهبود استفاده از دانش است که در هر کدام از سه عنصر سرمایه فکری یعنی ساختاری، انسانی و اجتماعی نمایان می‌شود. در واقع، مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات و مهارت‌های مهم را که به‌عنوان حافظه‌ی سازمانی محسوب می‌شوند و به‌طور معمول، به‌صورت سازماندهی نشده وجود دارند، شناسایی، انتخاب، سازماندهی و منتشر کنند. این امر مدیریت سازمان را برای حل مسائل یادگیری، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری‌های پویا قادر می‌سازد.

در بدو امر، به مدیریت دانش فقط از بعد فناوری نگاه می‌شد و آن را یک فناوری می‌پنداشتند. اما به تدریج سازمان‌ها دریافتند که برای استفاده‌ی واقعی از مهارت کارکنان، چیزی ماورای مدیریت اطلاعات موردنیاز است. انسان‌ها در مقابل بعد فناوری و الکترونیکی، در مرکز توسعه، اجرا و موفقیت مدیریت دانش قرار می‌گیرند و همین عامل انسانی وجه تمایز مدیریت دانش از مفاهیم مشابهی چون مدیریت اطلاعات است. راهبردهای مدیریت دانش، مدیریت کلان جهت کارآمدی زیرسیستم‌های خود باید ماهیت، اصول و ابعاد مدیریت دانش را بشناسد(۱).

از سویی دیگر، توانمندسازی<sup>۲</sup> اصطلاحی است که در طول چند سال اخیر، مقبولیت سریع و فزاینده‌ای داشته‌است و همچنین واژه‌ای است که در بحث‌های سیاسی مربوط به توانمندسازی افراد محروم ظاهر شده‌است و در واقع ارتباط تنگاتنگی را با بهبود مستمر، ارتقای صلاحیت، تغییر در رفتار و بهبود در عناصر سازمان نشان می‌دهند. به‌عبارتی دیگر، توانمندسازی به‌عنوان یک ایده‌ی متداول محسوب شده که به‌عنوان بخشی از زبان توسعه‌ی سازمانی مطرح می‌شود و می‌تواند با بهبود عملکرد کارکنان بقای سازمان را تثبیت نماید (۲).

توانمندسازی از نظر تاریخی به عقاید و ابتکاراتی مانند درگیر کردن ذهنی و عاطفی کارکنان در کار، مدیریت مشارکتی، برنامه‌های پیشنهادی کارکنان، دوایر کیفیت و انواع تیم‌سازی و ابتکارات توسعه‌ای مربوط می‌شود. همه‌ی این عقاید و فعالیت‌های اولیه اشکال گوناگون توانمندسازی هستند و همه‌ی آنها از درجات متفاوتی از موفقیت بهره‌مند بوده‌اند. بسیاری از آنها به‌عنوان نموده‌هایی از اشکال مختلفی که توانمندسازی به خود می‌گیرد، باقی مانده و خواهند ماند. مثلاً تیم‌سازی بخش اصلی حرکت در جهت کیفیت فراگیر شده‌است و مطمئناً

1. Knowledge Management

2. Empowerment

به‌عنوان راهبرد اصلی توانمندسازی ادامه خواهد یافت. هرچند توانمندسازی سابقه‌ای طولانی دارد و در بیشتر حالاتش (به‌ویژه توسعه‌ی تیم) سودمندی آن به‌عنوان راهبرد توسعه‌ی سازمانی به اثبات رسیده‌است، اما در این میان فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند در توانمندسازی مؤثر باشد.

به‌منظور توانمندسازی کارکنان یک سازمان، باید شیوه‌هایی را برای کشف شایستگی افراد به‌منظور توسعه‌ی توانمندی‌ها و به حداکثر رساندن فرصت برای افراد ذی‌صلاح جهت اثرگذاری در تمام جنبه‌های کاری سازمان ایجاد نمود که در این میان، توزیع نفوذ متمرکز بر شایستگی و استفاده از اصول و راهبردهای سازمان جهت توانمندسازی که بر روی توزیع نفوذ مبتنی بر شایستگی تمرکز داشته‌باشد، بی‌تأثیر نیست و می‌تواند مدیریت دانش را ارتقا دهد. ابهامات گوناگونی پیرامون اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش وجود دارد. به‌طوری که در سال‌های اخیر، مدیریت دانش به یک موضوع مهم و حیاتی مورد بحث در متون تجاری تبدیل شده‌است. جوامع علمی و تجاری هر دو بر این باورند که سازمان‌های توانمند و با قدرت، از مدیریت دانش بالایی برخوردار بوده و می‌توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند. منابع نقد و بررسی و چشم‌اندازهای رقابتی سازمان‌ها نشان‌دهنده‌ی تأثیرات این دیدگاه در عرصه‌های استراتژیک سازمان‌های تجاری است (۳).

مدیریت دانش در جوامع پیشرفته‌ی امروز، به‌عنوان یکی از ابزارهای پیشرفت و ترقی محسوب می‌شود که می‌تواند منجر به شکوفایی استعدادهای نهفته و کارایی بالا در نیروی انسانی شاغل گردد و مدیران با درایت و کارآفرین و کارکنان توانمند را به‌سوی مدیریت دانش برانگیزد. بنابراین، ابهامات گوناگونی پیرامون اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش در سازمان‌ها، ادارات دولتی و به‌خصوص فدراسیون‌های ورزشی وجود دارد. با توجه به اینکه توانمندسازی، امروزه به‌عنوان یکی از اصول مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود که می‌تواند با پشتوانه‌ی علمی و عملی، به توسعه‌ی روزافزون منابع انسانی و بهره‌وری و بازدهی فراوان منجر شود، توجه پژوهشگر را به خود جلب نموده و چگونگی بهره‌گیری مدیریت دانش را با تأکید بر توانمندسازی کارکنان مطرح می‌سازد (۴).

از سویی دیگر، مطرح می‌شود که امروزه دغدغه‌ی اصلی سازمان‌ها به‌کارگیری هر چه بیشتر نیروهای انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منابع سازمان در جهت اهداف سازمانی است. در جهان رقابتی امروز، اگر سازمان‌ها نتوانند افراد متعهد و دلسوز را برای سازمان خود به‌کارگیرند، قطعاً سرنوشتی جز شکست در مقابل دیگران برای آنها رقم نخواهد خورد. نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منابع سازمان و در عین حال به‌عنوان حساس‌ترین منبع، همواره بحث اصلی مکاتب

علمی مدیریت بوده است. امروزه پیشرفت و توسعه‌ی سازمان‌ها و مؤسسات کوچک و بزرگ، در گرو توانایی و علم دانش بشری است. تغییرات پرشتاب، سبب شده است که سازمان‌ها توانمندی و دانش را در رأس برنامه‌های خود قرار دهند، زیرا این دو مقوله یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه‌ی سازمان‌ها است. توسعه‌ی روش‌های توانمندی و مدیریت دانش، گاهی در جهت افزایش آگاهی کارکنان و بهره‌دهی سازمان‌های کشور است. از جمله مسائل مهم در مدیریت سازمان‌های امروز، موضوع توانمندسازی است. توانمندسازی کارشناسان، یکی از تکنیک‌های مؤثر بر ارتقای بهره‌وری کارشناسان و استفاده‌ی بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های آنها در زمینه‌ی اهداف سازمانی است. توانمندسازی، به طیف گسترده‌ای از اقدامات سازمانی که به منظور شناسایی استعدادها و قابلیت‌های کارکنان و فراهم‌نمودن زمینه‌های بروز و پرورش آنها صورت می‌پذیرد، اطلاق می‌شود. معتبرترین روش‌های توانمندسازی کارکنان شامل تفویض اختیار، آموزش مستمر و تیم‌سازی و کار گروهی است (۵).

در مطالعه‌ی رابطه‌ی توانمندسازی کارکنان و یادگیری سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی، مدیریت‌هایی که در آنها، احساس شایستگی، حق انتخاب، مؤثر بودن، معناداری و احساس اعتماد به همکاران در بین کارمندان بالاتر است، یادگیری سازمانی بالاتری نیز مشاهده شد (۶ و ۷).

نتایج تحقیقی تحت عنوان تعیین شایستگی مدیران در رویداد ورزشی نشان داد که شایستگی، مهم‌ترین موضوع برای مدیران رویدادهای ورزشی، عبارت است از: تکنیک‌های برنامه‌ریزی، مدیریت رویداد، استفاده از سایت‌های ورزشی و امکانات ورزشی برای مدیریت مدیریت، و پژوهش رویداد و مدیریت بازاریابی. همچنین، تفاوت معناداری بین نظرات اساتید دانشگاه و مدیران که در برگزاری رویدادهای ورزشی فدراسیون، در مورد صلاحیت‌های رویدادهای ورزشی مدیران وجود ندارد (۸).

تغییرات سریع در دنیای امروز، سازمان‌ها را با چالش‌های مختلفی روبرو کرده است؛ اما در این میان، سازمان‌هایی موفق هستند که به کمک ابزارهای مدیریتی و فناوری‌های نوین از فرصت‌های ایجاد شده به نفع سازمان خود استفاده کنند. مدیریت دانش یکی از این ابزارهاست (۹). مدیریت دانش، شیوه‌ی جدید تفکر در مورد سازمان، تسهیم منابع فکری و خلاقانه‌ی سازمان، شیوه‌ای جهت بهره‌وری، بهبود عملکرد و کاهش هزینه‌ها و بهینه‌سازی دانش سازمانی برای افزایش عملکرد از طریق روش‌ها و تکنیک‌های متفاوت است.

در تحقیقی تحت عنوان ارائه مدلی برای توسعه مدیریت دانش در سازمان‌های تحقیقاتی، با رویکرد استفاده مؤثر از فناوری اطلاعات و ارتباطات: مدیریت دانش، فرآیند خلق، ذخیره‌سازی،

جذب و انتشار و به‌کارگیری دانش به‌منظور افزایش بهره‌وری و اثربخشی فعالیت‌های سازمان را مهم دانستند. در کنار همه‌ی عواملی که در سازمان بر کمیت و کیفیت مدیریت دانش اثرگذار است، سیستم‌های اطلاعاتی نیز تأثیر قابل توجهی می‌توانند داشته باشند (۱۰).

دارلینگ و مک‌لوگلین<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) یافتند که توانمندی‌های حرفه‌ای مدیران در استفاده از مدیریت دانش بسیار تأثیرگذار بوده‌است (۱۱). مدیرانی که از توانمندی‌های بالایی برخوردارند، از مدیریت دانش استفاده و به تحلیل مشکلات می‌پردازند (۱۲).

بنابراین، همگام با فرایند پیشرفت علم، توانمندسازی به‌خصوص در فدراسیون‌های ورزشی نیز نقش مهمی را ایفا می‌کند، به‌طوری که در این راستا، می‌توان شاهد افزایش توانایی علمی در حیطه‌های مختلف سازمان و در نتیجه، توسعه‌ی علوم و پیشرفت جامعه بود و در نتیجه، توانمندسازی کارکنان، مدیریت دانش را مشاهده کرد. از این‌رو، این‌گونه عنوان می‌شود که با وجود تحقیقات فراوانی که پیرامون اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش صورت گرفته، هنوز هم نقش آنها بر کارکنان، در حاله‌ای از ابهام قرار دارد و مشخص نیست که تا چه میزان توانمندسازی کارکنان بر مدیریت دانش مؤثر است.

شایان ذکر است که امروزه دانش، مهم‌ترین دارایی سازمان محسوب می‌شود. لذا مدیریت دانش به‌منزله‌ی چالش کشف دانایی‌های فردی و تبدیل آن به یک موضوع اطلاعاتی به نحوی که بتوان آن را در پایگاه‌های اطلاعاتی ذخیره کرد، با دیگران مبادله نمود و در فرایند کارهای روزمره به‌کار گرفت، محسوب می‌شود. مدیریت دانش، موضوع مهمی است؛ زیرا به مهم‌ترین سرمایه ارزشمند سازمانی یعنی سرمایه‌های فکری<sup>۲</sup> مربوط می‌شود. مدیریت دانش با تبدیل سرمایه‌های انسانی به دارایی‌های فکری سازمان یافته، برای سازمان ایجاد ارزش می‌کند (۱۳).

بنابراین، توانمندسازی، بر اساس ارتقای صلاحیت و به‌شرط داشتن فرصت، قادر است مقاصد کارکنان و سازمان را عملی ساخته و نتایج آن را کنترل کند. همچنین، عملکرد بهینه را منتج شده و با گرایش افراد به مدیریت دانش، منجر به ایجاد خودتقویتی و خودپاداشی شده و اعتمادبه‌نفس افراد را بالا می‌برد که در این صورت، آزادی فکری و حرکت فیزیکی تولید شده و حس کنجکاوی، تحقیق، یادگیری و عمل برانگیخته می‌شود (۷).

از این‌رو، پرداختن به توانمندسازی کارکنان و اثر آن بر مدیریت دانش، از دلایل دیگر اهمیت تحقیق حاضر است. امروزه سازمان‌ها بر مبنای دانش رقابت می‌کنند و با کاربرد دانش منافع بیشتری کسب می‌کنند. در این میان، سازمان‌هایی قادرند از مدیریت دانش بهره‌مند شوند که

1. Darling & McLaughlin

2. Intellectual Capital

دارای توانمندی باشند. دیگر این که یادگیری مادام‌العمر، واقعیت اجتناب‌ناپذیر زندگی سازمانی شده‌است. در نهایت، کارمندان توانمند در سازمان، کاربرد مدیریت دانش در سازمان را منجر شده و به افزایش سریع‌تر حل مسأله، پاسخ به تغییر و انطباق با آن، انعطاف‌پذیری بیشتر و ... منتهی می‌شود (۱۴).

با توجه به اهمیت توانمندسازی کارکنان بر مدیریت دانش و با توجه به مطالب ذکر شده و اهمیت دانش در سازمان‌ها و ادارات دولتی، ضرورت توانمندی کارکنان و بررسی اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش در فدراسیون‌های ورزشی جهت ارتقای دانایی و مدیریت مطلوب منابع انسانی برای همگام‌شدن با پیشرفت در فناوری و تکنولوژی‌های جدید، تسریع کارها و صرفه‌جویی در زمان، انجام این پژوهش ضرورت می‌یابد.

در بررسی رابطه‌ی بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی (احساس معناداربودن، احساس شایستگی، احساس خود تعیینی، احساس تأثیر، احساس اعتماد) و کارآفرینی سازمانی کارشناسان ارتباط معناداری وجود دارد.

از سویی دیگر، دانش و اطلاعات به عامل تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و قدرت رقابت‌پذیری سازمان‌ها تبدیل شده و مدیریت دانش به‌عنوان یکی از آخرین مباحث سازمانی در علم مدیریت مطرح شده‌است. خصوصاً با ابلاغ سیاست‌های کلی نظام اداری توسط مقام معظم رهبری (فروردین ماه ۱۳۸۹) و ابلاغیه‌ی نهاد ریاست جمهوری در زمینه‌ی مدیریت دانش و افزایش تأکید دولت بر ایجاد جامعه‌ی دانشی و اولویت حرکت به‌سوی اقتصادهای دانش محور در سند چشم‌انداز ۲۰ ساله‌ی کشور و برنامه‌های چهارم و پنجم توسعه، مسأله‌ی مهمی که به‌وجود آمده، درک این موضوع است که چگونه از دانش به‌عنوان یک منبع مهم مزیت رقابتی استفاده کنیم. در این میان، بسیاری از سازمان‌ها تلاش خود را بر این مسأله متمرکز نموده‌اند که چگونه می‌توانند دانش را در سازمان مدیریت کنند (۱۶ و ۱۵). با توجه به تأکید مقام معظم رهبری و دولت بر توانمندی و همچنین مزایای مدیریت دانش، پژوهشگر قصد دارد اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش کارکنان فدراسیون‌های ورزشی در استان تهران را بسنجد تا از این جهت با ارائه‌ی پیشنهاداتی در جهت اصلاح ساختار، زمینه‌ی مناسب و بنیان مستحکمی را برای پیاده‌سازی این مقوله فراهم سازد. لذا این پژوهش به‌دنبال آن است تا با نگاهی دقیق‌تر به اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی بپردازد. با توجه به این که فدراسیون‌های ورزشی از سازمان‌هایی است که اخیراً در کشور فعالیت‌های چشمگیری را صورت

داده‌است، بنابراین تحقیق حاضر برای اولین بار بر روی کارکنان سازمان‌های ورزشی در ایران انجام شده‌است. از این‌رو، سؤال اصلی تحقیق حاضر به شرح زیر عنوان می‌شود: به چه میزان توانمندسازی بر مدیریت دانش در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی مؤثر است؟

### روش پژوهش

در تحقیق فوق که به اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی پرداخته است، از طرح تحقیق توصیفی از نوع زمینه‌یابی یا پیمایشی استفاده شده‌است. با توجه به اینکه در تحقیقات توصیفی، حیطه‌های نظرسنجی و نگرش‌سنجی نیز مدنظر قرار می‌گیرد، در تحقیق حاضر نیز از طرح تحقیق زمینه‌یابی به‌عنوان مناسب‌ترین طرح استفاده و به نظرسنجی پرداخته شده‌است و به بررسی سهم و نقش احتمالی توانمندسازی بر مدیریت دانش در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی می‌پردازد.

جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر را تمامی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی که در ۵۲ فدراسیون ورزشی مشغول به فعالیت بوده و نزدیک به ۱۵۰۰ نفر هستند، تشکیل می‌دهند. بنابراین، تمامی کارکنان پیمانی، رسمی و قراردادی در فدراسیون‌های ورزشی به‌عنوان جامعه‌ی آماری محسوب شده که با توجه به روش نمونه‌گیری تصادفی، ۱۰ فدراسیون انتخاب شد و از هر فدراسیون، تعداد ۱۰ تا ۱۵ نفر به‌عنوان نمونه‌ی آماری گزینش شدند که در نهایت، حجم نمونه بین ۱۲۰ تا ۱۵۰ نفر است. لازم به ذکر است با توجه به اینکه جامعه‌ی آماری نزدیک به ۱۵۰۰ نفر است، انتخاب ۱۰ درصد از جامعه‌ی آماری در طرح‌های زمینه‌یابی اقدامی مؤثر است (۱۷). بنابراین، انتخاب حجم ۱۲۰ نفر از بین فدراسیون‌های ورزشی اقدامی سودمند است و نشان‌دهنده‌ی ویژگی معرف‌پذیری نمونه‌ی آماری است.

در راستای ابزار اندازه‌گیری مطرح می‌شود که در تحقیق حاضر از دو پرسش‌نامه، با توجه به اینکه در تحقیقات زمینه‌یابی مناسب‌ترین ابزار مورد استفاده پرسش‌نامه است، استفاده شده‌است. به این ترتیب که با استفاده از مفروضه‌ی تحقیقات زمینه‌یابی، به‌صورت میدانی از پرسش‌نامه‌ی توانمندسازی کامکاری و کریم‌نژاد (۱۸) و مدیریت دانش کامکاری و شکرزاده (۱۹) به استخراج داده‌های تجربی پرداخته شد که به ذکر ویژگی‌های روان‌سنجی آنها پرداخته می‌شود.

پرسش‌نامه مدیریت دانش: پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش، رواسازی و اعتباریابی شده و شامل ۵۰ سؤال است که تمامی سؤالات دربرگیرنده‌ی مدیریت دانش است. لازم به ذکر است که پرسش‌نامه‌ی حاضر از پنج مؤلفه‌ی ایجاد دانش، تأیید دانش، ارائه‌ی دانش، توزیع دانش و

کاربرد دانش تشکیل شده و تمامی سؤالات با توجه به طیف لیکرت از طیف بسیار زیاد تا بسیار کم (بسیار زیاد=۵، تا بسیار کم = ۱) اندازه‌گیری می‌شوند. در زمینه‌ی روایی پرسش‌نامه‌ی حاضر، مطرح می‌شود که پرسش‌نامه، پس از اینکه شاخص‌های سازنده‌ی مدیریت دانش از طریق مصاحبه با مدیران و همچنین مطالعه‌ی ادبیات و پیشینه‌ی تحقیق در زمینه‌ی موضوع تحقیق حاضر تعیین شد، توسط ۱۰ نفر از اساتید و متخصصان در حیطه‌ی مزبور، رؤیت نموده و پس از تأیید آنها، روایی صوری و روایی محتوایی پرسش‌نامه تعیین شد. جدول زیر معرف روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ی حاضر است:

جدول ۱- روایی محتوایی پرسش‌نامه مدیریت دانش

سؤالات	خرده‌مقیاس
۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰	ایجاد دانش
۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰	تأیید دانش
۲۱-۲۲-۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹-۳۰	ارائه‌ی دانش
۳۱-۳۲-۳۳-۳۴-۳۵-۳۶-۳۷-۳۸-۳۹-۴۰	توزیع دانش
۴۱-۴۲-۴۳-۴۴-۴۵-۴۶-۴۷-۴۸-۴۹-۵۰	کاربرد دانش

همچنین، در زمینه‌ی اعتبار پرسش‌نامه‌ی حاضر نیز مطرح می‌شود که پس از اجرای مقدماتی<sup>۱</sup> پرسش‌نامه، با توجه به اینکه سؤالات پرسش‌نامه کمی و پیوسته بوده و در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری می‌شوند، با استفاده از روش آلفای کرونباخ<sup>۲</sup> به محاسبه‌ی ضریب اعتبار پرسش‌نامه پرداخته شد و پس از کسب ضریب اعتبار مطلوب (بالتر از ۰/۷۰) به اجرای نهایی پرسش‌نامه پرداخته شده و مجدداً ضریب اعتبار پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. جدول ۲ معرف ضرایب اعتبار پرسش‌نامه‌ی حاضر است:

جدول ۲- ضرایب اعتبار پرسش‌نامه مدیریت دانش

ردیف	متغیر	ضریب اعتبار
۱	ایجاد دانش	۰/۸۲۴
۲	تأیید دانش	۰/۷۵۸
۳	ارائه‌ی دانش	۰/۷۴۸
۴	توزیع دانش	۰/۷۰۲
۵	کاربرد دانش	۰/۷۰۴
۶	مدیریت دانش	۰/۷۵

1. Pilot
2. Cronbach



پرسش‌نامه‌ی توانمندسازی: پرسش‌نامه‌ی توانمندسازی، توسط کامکاری و کریم‌نژاد (۱۳۹۰) رواسازی و اعتباریابی شده و شامل ۱۲ سؤال است که تمامی سؤالات دربرگیرنده‌ی توانمندسازی است. لازم به ذکر است که پرسش‌نامه‌ی حاضر از چهار مؤلفه‌ی شایستگی، معناداری، خودمختاری و تأثیرگذاری تشکیل شده و تمامی سؤالات با توجه به طیف لیکرت از طیف کاملاً موافق تا کاملاً مخالف (کاملاً موافق = ۵، موافق = ۴، بی‌نظر = ۳، مخالف = ۲ و کاملاً مخالف = ۱) اندازه‌گیری می‌شوند. در زمینه‌ی روایی پرسش‌نامه‌ی حاضر، مطرح می‌شود که پرسش‌نامه پس از اینکه ترجمه و انطباق‌یابی شد، توسط ۱۰ نفر از اساتید و متخصصان در حیطه‌ی مزبور، رؤیت نموده و پس از تأیید آنها، روایی صوری و روایی محتوایی پرسش‌نامه تعیین شد. جدول ۳ معرف روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ی حاضر است.

جدول ۳- روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ی توانمندسازی

شاخص	سؤالات
معناداری	۲-۵-۱۰
شایستگی	۳-۷-۸
خودمختاری	۱-۹-۱۲
تأثیرگذاری	۴-۶-۱۱

همچنین در زمینه‌ی اعتبار پرسش‌نامه حاضر نیز مطرح می‌شود که پس از اجرای مقدماتی<sup>۱</sup> پرسش‌نامه، با توجه به اینکه سؤالات پرسش‌نامه کمی و پیوسته بوده و در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری می‌شوند، با استفاده از روش آلفای کرونباخ<sup>۲</sup> به محاسبه‌ی ضریب اعتبار پرسش‌نامه پرداخته شد و پس از کسب ضریب اعتبار مطلوب (بالتر از ۰/۷۷) به اجرای نهایی پرسش‌نامه پرداخته شده و مجدداً ضریب اعتبار پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. جدول ۴ معرف ضرایب اعتبار پرسش‌نامه‌ی حاضر است.

جدول ۴ - ضرایب اعتبار پرسش‌نامه‌ی توانمندسازی

متغیر	ضریب اعتبار
معناداری	۰/۹۲۸
شایستگی	۰/۸۷۳
خودمختاری	۰/۸۸۱
تأثیرگذاری	۰/۷۷۸
توانمندسازی	۰/۹۴۷

1.Pilot  
2.Cronbach

از آنجا که در تحقیق حاضر به اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش در کارکنان فدراسیون- های ورزشی پرداخته می‌شود و با توجه به اینکه توانمندسازی به‌عنوان متغیر مستقل خصیصه- ای مطرح می‌شود و مدیریت دانش تحت عنوان متغییر وابسته عنوان می‌شود و هر دو متغیر به‌صورت کمی و پیوسته در سطح اندازه‌گیری متریک واقع می‌شوند، از مدل آماری رگرسیون چندمتغیری استفاده به‌عمل آمده و به پیش‌بینی مدیریت دانش از طریق توانمندسازی پرداخته شده‌است که فرمول آن ذیلاً توضیح داده شده‌است. همچنین به‌منظور تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون کلوموگراف - اسمیرونف (K-S) استفاده شد.

$$b_1 x 1 + b_2 x 2 + b_3 x 3 + b_4 x 4 + b_5 x 5 + a = y$$

توانمند سازی = عدد ثابت + (کاربرد دانش) + (توزیع دانش) + (ارائه‌ی دانش) + (تایید دانش) + (ایجاد دانش)

## نتایج

برای آگاهی از طبیعی بودن توزیع داده‌ها از این آزمون استفاده شد. با توجه به جدول ۵ توزیع داده‌های تمام متغیرهای مورد بررسی طبیعی است.

جدول ۵- توصیف آماری عوامل بازدارنده بر اساس ویژگی‌ها

عامل	ویژگی	شاخص‌های آماری		
		P-value	Z	انحراف استاندارد
مدیریت دانش	ایجاد دانش	۰/۵۴۳	۰/۸۲۱	۱/۱۹
	تأیید دانش	۰/۶۸۹	۰/۷۳۴	۱/۳۲
	ارائه‌ی دانش	۰/۵۷۲	۱/۲۱	۱/۵۶
	توزیع دانش	۰/۶۲۱	۰/۶۳۵	۱/۶۸
	کاربرد دانش	۰/۵۴۹	۰/۸۲۷	۱/۱۶
	مدیریت دانش	۰/۶۸۶	۰/۷۲۴	۱/۴۲
	معناداری	۰/۷۳۷	۰/۶۳۲	۱/۰۸
توانمند سازی	شایستگی	۰/۵۱۲	۰/۳۶۷	۱/۳۸
	خودمختاری	۰/۵۶۴	۰/۲۸۷	۱/۵۷
	تأثیرگذاری	۰/۵۷۸	۱/۲۳	۱/۵۹

جدول ۶- رگرسیون چند متغیری برای پیش‌بینی ایجاد دانش از طریق توانمندسازی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معناداری
رگرسیون	۴۰۴/۳۴	۱	۴۰۴/۳۴	۴/۲۶	۰/۰۴۲
باقی‌مانده	۹۰۱۶/۰۲	۹۵	۹۴/۹۰		

با توجه به جدول ۶ و با تأکید بر میزان F به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح کرد که ارتباط معناداری بین توانمندسازی با ایجاد دانش در سطح ( $\alpha=۰/۰۵$ ) مشاهده می‌شود. به‌عبارتی دیگر توان پیش‌بینی ایجاد دانش از طریق توانمندسازی وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۷- ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی ایجاد دانش از طریق توانمندسازی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی‌کننده	میزان بتا	ضریب بتا	میزان تی	سطح معنی‌داری
ایجاد دانش	معناداری	۰/۷۹	۰/۲۰	۲/۰۶	۰/۰۴۲
	شایستگی	۰/۴۵	۰/۲۰	۱/۷۷	۰/۰۷۶
	خودمختاری	۰/۱۰	۰/۰۳	۰/۳۱	۰/۷۵۳
	تأثیرگذاری	۰/۳۴	-۰/۱۲	-۰/۹۹	۰/۳۲۵

ارتباط مثبت معناداری بین مؤلفه‌ی معناداری با ایجاد دانش، در سطح ( $\alpha=۰/۰۵$ ) مشاهده می‌شود. به این ترتیب که با افزایش مؤلفه‌ی معناداری، ایجاد دانش نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، ایجاد دانش نیز کاهش می‌یابد. از سوی دیگر با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود هم‌زمان و همچنین ضرایب رگرسیون به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح کرد که ارتباط معناداری بین شایستگی، خودمختاری و تأثیرگذاری با ایجاد دانش، مشاهده نمی‌شود.

جدول ۸- رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی تأیید دانش از طریق توانمندسازی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۰۸۹/۵۵	۴	۲۷۲/۳۸	۲/۷۷	۰/۰۳۲
باقی‌مانده	۹۲۳۶/۲۲	۹۴	۹۸/۲۵		

با توجه به جدول ۸ و با تأکید بر میزان F به دست آمده، می توان مطرح کرد که ارتباط معناداری بین توانمندسازی با تأیید دانش در سطح  $\alpha=0/05$  مشاهده می شود. به عبارتی دیگر، توان پیش بینی تأیید دانش از طریق توانمندسازی وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۹- ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش بینی تأیید دانش از طریق توانمندسازی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بینی کننده	میزان بتا	ضریب بتا	میزان تی	سطح معناداری
تأیید دانش	معناداری	۱/۲۶	۰/۳۲	۲/۴۰	۰/۰۱۸
	شایستگی	۱/۰۷	۰/۳۳	۲/۰۸	۰/۰۴۰
	خودمختاری	۰/۰۷	۰/۰۱	۰/۱۵	۰/۸۸۱
	تأثیرگذاری	۰/۳۵	۰/۱۰	۰/۶۱	۰/۵۳۹

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود هم زمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، می توان مطرح کرد که ارتباط مثبت معناداری بین مؤلفه های معناداری و شایستگی با تأیید دانش، در سطح  $(\alpha=0/05)$  مشاهده می شود. به این ترتیب که با افزایش مؤلفه های معناداری و شایستگی، تأیید دانش نیز افزایش و با کاهش آنها، تأیید دانش نیز کاهش می یابد. ولیکن ارتباط مثبت معناداری بین مؤلفه های خودمختاری و تأثیرگذاری با تأیید دانش، مشاهده نشد.

جدول ۱۰- رگرسیون چند متغیری جهت پیش بینی ارائه ی دانش از طریق توانمندسازی

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه ی آزادی	میانگین مجزورات	میزان F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۵۱۲/۳۱	۴	۳۷۸/۰۷	۳/۸۱	۰/۰۰۶
باقی مانده	۹۲۱۸/۱۸	۹۳	۹۹/۱۲		

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F به دست آمده، می توان مطرح کرد که ارتباط معناداری بین توانمندسازی با ارائه ی دانش در سطح  $\alpha=0/01$  مشاهده می شود. به عبارتی، دیگر توان پیش بینی ارائه ی دانش از طریق توانمندسازی وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۱۱- ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی ارائه دانش از طریق توانمندسازی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان بتا	ضریب بتا	میزان تی	سطح معناداری
ارائه دانش	معناداری	۰/۲۷	۰/۳۲	۲/۵۰	۰/۰۱۴
	شایستگی	۰/۹۹	۰/۳۰	۱/۹۵	۰/۰۵۴
	خودمختاری	۰/۴۴	۰/۱۰	۰/۸۷	۰/۳۸۳
	تأثیرگذاری	۰/۴۵	۰/۱۳	۰/۸۰	۰/۴۲۵

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود هم‌زمان و همچنین ضرایب رگرسیون به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح کرد که ارتباط مثبت معناداری بین مؤلفه‌ی معناداری با ارائه‌ی دانش در سطح ( $\alpha=0/05$ ) مشاهده می‌شود. به این ترتیب که با افزایش مؤلفه‌های معناداری و ارائه‌ی دانش نیز افزایش و با کاهش آن، ارائه‌ی دانش نیز کاهش می‌یابد. ولیکن ارتباط مثبت معناداری بین مؤلفه‌های شایستگی، خودمختاری و تأثیرگذاری با ارائه‌ی دانش مشاهده نشد.

جدول ۱۲- رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی توزیع دانش از طریق توانمندسازی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات آزادی	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۴۹۲/۶۱	۴	۳۷۳/۱۵	۴/۱۵	۰/۰۰۴
باقی‌مانده	۸۴۳۷/۱۶	۹۴	۸۹/۷۵		

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح کرد که ارتباط معناداری بین توانمندسازی با توزیع دانش در سطح  $\alpha=0/01$  مشاهده می‌شود. به‌عبارتی دیگر، توان پیش‌بینی توزیع دانش از طریق توانمندسازی وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۱۳- ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی توزیع دانش از طریق توانمندسازی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان بتا	ضریب بتا	میزان تی	سطح معنی‌داری
توزیع دانش	معناداری	۱/۲۰	۰/۳۲	۲/۶۰	۰/۰۱۱
	شایستگی	۱/۰۹	۰/۳۵	۲/۲۳	۰/۰۲۸
	خودمختاری	۰/۵۹	۰/۱۵	۱/۳۶	۰/۱۷۵
	تأثیرگذاری	۰/۳۷	۰/۱۱	۰/۶۹	۰/۴۸۸

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود هم‌زمان و همچنین ضرایب رگرسیون به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح کرد که ارتباط مثبت معناداری بین مؤلفه‌های معناداری و شایستگی با توزیع دانش، در سطح  $(\alpha=0/05)$  مشاهده می‌شود. به این ترتیب که با افزایش مؤلفه‌های معناداری و شایستگی، توزیع دانش نیز افزایش و با کاهش آنها، توزیع دانش نیز کاهش می‌یابد. ولیکن ارتباط مثبت معناداری بین مؤلفه‌های خودمختاری و تأثیرگذاری با توزیع دانش، مشاهده نشد.

جدول ۱۴- رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی کاربرد دانش از طریق توانمندسازی

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجزورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۹۷۰/۰۳	۴	۴۹۲/۵۰	۳/۹۴	۰/۰۰۵
باقی‌مانده	۱۱۲۴۵/۵۰	۹۰	۱۲۴/۹۵		

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح کرد که ارتباط معناداری بین توانمندسازی با کاربرد دانش در سطح  $\alpha=0/01$  مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی کاربرد دانش از طریق توانمندسازی وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۱۵- ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی کاربرد دانش از طریق توانمندسازی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان بتا	ضریب بتا	میزان تی	سطح معنی‌داری
کاربرد دانش	معناداری	۱/۳۷	۰/۳۰	۲/۲۱	۰/۰۲۹
	شایستگی	۱/۱۲	۰/۳۱	۱/۸۴	۰/۰۶۸
	خودمختاری	۰/۵۰	۰/۱۰	۰/۸۷	۰/۳۸۵
	تأثیرگذاری	۰/۶۹	۰/۱۸	۰/۹۴	۰/۳۴۷

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود هم‌زمان و همچنین ضرایب رگرسیون به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح کرد که ارتباط مثبت معناداری بین مؤلفه‌ی معناداری با کاربرد دانش، در سطح  $(\alpha=0/05)$  مشاهده می‌شود. به این ترتیب که با افزایش مؤلفه‌ی معناداری، توزیع دانش نیز افزایش و با کاهش آن، توزیع دانش نیز کاهش می‌یابد. ولیکن ارتباط مثبت معناداری بین مؤلفه‌های شایستگی، خودمختاری و تأثیرگذاری با کاربرد دانش مشاهده نشد.

جدول ۱۶- رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی مدیریت دانش از طریق توانمندسازی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات آزادی	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معناداری
رگرسیون	۹۰۳۶/۹۸	۱	۹۰۳۶/۹۸	۴/۱۷	۰/۰۴۵
باقی‌مانده	۱۵۷۹۹۶/۸	۷۳	۲۱۶۴/۳۴		

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح کرد که ارتباط معناداری بین توانمندسازی با مدیریت دانش در سطح  $\alpha=0/05$  مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر، توان پیش‌بینی مدیریت دانش از طریق توانمندسازی وجود دارد. از این رو جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۱۷- ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی مدیریت دانش از طریق توانمندسازی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان بتا	ضریب بتا	میزان تی	سطح معناداری
مدیریت دانش	توانمندسازی	۱/۰۹	۰/۲۳	۲/۰۴	۰/۰۴۵

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود هم‌زمان و همچنین ضرایب رگرسیون به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح کرد که ارتباط مثبت معناداری بین توانمندسازی با مدیریت دانش، در سطح ( $\alpha=0/05$ ) مشاهده می‌شود. به این ترتیب که با افزایش مؤلفه توانمندسازی، مدیریت دانش نیز افزایش و با کاهش آن، مدیریت دانش نیز کاهش می‌یابد.

### بحث و نتیجه‌گیری

توانمندسازی از نظر تاریخی به عقاید و ابتکاراتی مانند درگیر کردن ذهنی و عاطفی کارکنان در کار، مدیریت مشارکتی، برنامه‌های پیشنهادی کارکنان، دوایر کیفیت و انواع تیم‌سازی و ابتکارات توسعه‌ای مربوط می‌شود. همه‌ی این عقاید و فعالیت‌های اولیه، اشکال گوناگون توانمندسازی هستند و همه‌ی آنها از درجات متفاوتی از موفقیت بهره‌مند بوده‌اند. بسیاری از آنها به‌عنوان نمونه‌هایی از اشکال مختلفی که توانمندسازی به خود می‌گیرد، باقی مانده و خواهند ماند.

بریتون ماناسکو (۲۰۰۰) از دانش به‌عنوان محور اصلی نیروی کار عصر حاضر یاد کرد. مرکز بهره‌وری و کیفیت آمریکا طی مطالعه‌ای در اواخر سال ۱۹۹۹ در اروپا متوجه شد که در بیش از ۵۰ درصد بهترین سازمان‌ها، مدیریت دانش به‌طور ویژه در استراتژی‌های مدون آنها گنجانده شده‌است و آن هم بر اثر توانمندسازی کارکنان انجام گرفته‌است. به‌طوری که در دو کشور ایالات متحده آمریکا و ژاپن، صنایع اطلاعاتی در هر دو کشور به‌نحو قابل توجهی رشد کرده و نسبت به سایر صنایع مانند کشاورزی، خدمات و غیره پیش افتاده‌است.

بنابراین، در تحقیق حاضر به اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش کارکنان فدراسیون‌های ورزشی، پرداخته شده و با استفاده از مدل آماری رگرسیون چندمتغیری، به آزمون سؤال‌های تحقیق پرداخته و نتایج آن به شرح زیر حاصل شد:

ارتباط مثبت معناداری بین مؤلفه‌ی معناداری با ایجاد، ارائه و کاربرد دانش، در سطح ( $\alpha=0/05$ ) مشاهده می‌شود. به این ترتیب که با افزایش مؤلفه‌ی معناداری، ایجاد، ارائه و کاربرد دانش نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، ایجاد، ارائه و کاربرد دانش نیز کاهش می‌یابد. از سوی دیگر با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود هم‌زمان و همچنین ضرایب رگرسیون به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح کرد که ارتباط معناداری بین شایستگی، خودمختاری و تأثیرگذاری با ایجاد، ارائه و کاربرد دانش، مشاهده نمی‌شود ( $\alpha>0/05$ ). نتایج حاصل با نتایج تحقیق کشاورزی (۱۳۸۶) با عنوان موانع و تسهیل‌کننده‌های تسهیم دانش در سازمان‌ها، مغایرت دارد (۲۰). ایجاد دانش بر روی سازمان اثرگذار است و منجر به کاهش هزینه‌های



سازمانی شده و در نتیجه، منجر به حل مشکلات سازمانی و از میان برداشتن موانع بهره‌بردار می‌گردد.

از سوی دیگر، ارتباط مثبت معناداری بین مؤلفه‌ی معناداری و شایستگی، با تأیید و توزیع دانش در سطح ( $\alpha=0/05$ ) مشاهده می‌شود. به این ترتیب که با افزایش مؤلفه‌ی معناداری و شایستگی، تأیید و توزیع دانش نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، تأیید و توزیع دانش نیز کاهش می‌یابد. از سوی دیگر، با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود هم‌زمان و همچنین ضرایب رگرسیون به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح کرد که ارتباط معناداری بین خودمختاری و تأثیرگذاری با تأیید و توزیع دانش مشاهده نمی‌شود ( $\alpha>0/05$ ).

با مقایسه‌ی یافته‌های تحقیق حاضر و پیشینه‌ی تحقیقات داخل و خارج از کشور، می‌توان عنوان کرد که یافته‌های تحقیق حاضر با تحقیقات شعبانی (۱۳۸۲) پیرامون مبانی برنامه‌ی توسعه و کاربردی فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندی کارکنان نظام آموزش و پرورش، غفاری (۱۳۸۲) پیرامون بررسی تأثیر به‌کارگیری آی تی (IT) در بهبود روش‌های مرکز آموزش مدیریت دولتی و توانمندی مدیران، ونگلینسکی (۱۹۹۸) پیرامون نقش فناوری اطلاعات<sup>۱</sup> (ICT) بر توانمندسازی دانش‌آموزان مدارس کشور انگلستان، مرکز ملی آمارهای آموزشی (۲۰۰۲) پیرامون نقش فناوری اطلاعات (ICT) جهت افزایش توانمندی سطح علمی دانش‌آموزان در آمریکا، مینز و اولسون (۱۹۹۵) پیرامون بررسی و میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در مدارس ایالات متحده آمریکا، کوزما (۲۰۰۲)، پیرامون بررسی وضعیت موجود میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات روی مدیران و دانش‌آموزان ۹ و ۱۰ ساله ۲۱ کلاس درس در ۱۶ کشور، کمبسیون اروپایی (۲۰۰۱) پیرامون نقش تکنولوژی در فناوری اطلاعات و ارتباطات، دارلینگ و مکلوگلین (۱۹۹۶)، پیرامون استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در تداوم‌پذیری نوآوری‌های آموزشی و توانمندی مدیران، تحقیق آصف‌زاده و فزون‌خواه (۱۳۸۴) پیرامون مدیریت دانش: نردبان بهره‌بردار از نتایج تحقیق، اکبرپور شیرازی، سوری و مهدوی (۱۳۸۵) پیرامون بررسی تعامل رویه بهبود فرایند و مدل پایه مدیریت دانش، خالقی (۱۳۸۵) که پیرامون مدیریت دانش، اقبال سرابی و اسماعیلی (۱۳۸۶) پیرامون مدیریت دانش، تجربه‌ای جدید در شرکت آب و فاضلاب خراسان رضوی، شفیعا، متولیان و رهنما فرد (۱۳۸۶) پیرامون ارائه مدلی کاربردی در برنامه‌ریزی جامع مدیریت دانش سازمانی، کشاورزی (۱۳۸۶) پیرامون موانع و تسهیل‌کننده‌های تسهیم دانش در سازمان‌ها، ساعدی و نادعلی‌پور

---

1 . Information and communications technology (ICT)

(۱۳۸۷) پیرامون مدل پیاده‌سازی مدیریت دانش در ایران خودرو بر مبنای یادگیری و نگاه منبع محور به شرکت در بستر فناوری اطلاعات، تقی‌بی و آقایی (۱۳۸۷) پیرامون نقش مدیریت دانش در سازمان‌های مجازی، ویج (۲۰۰۰) پیرامون کاربرد مدیریت دانش در مدیریت عمومی، بات (۲۰۰۱) پیرامون مدیریت دانش در سازمان‌ها: بررسی تأثیر متقابل فناوری، فنون و انسان، کان، راگردل و اپن‌هایم (۲۰۰۶) پیرامون روش‌شناختی مدیریت دانش، فلاحتی (۱۳۸۵) پیرامون بررسی رابطه بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کار آفرینی سازمانی فلاحتی کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، عجم (۱۳۸۶) پیرامون بررسی رابطه بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کار آفرینی سازمانی کارکنان اداره کل استان خراسان رضوی، مقدم و ستوده ریاضی (۱۳۸۷) پیرامون ارائه مدلی برای توسعه مدیریت دانش در سازمان‌های تحقیقاتی با رویکرد استفاده مؤثر از فناوری اطلاعات و ارتباطات، رسانیان (۱۳۸۷) پیرامون بررسی تأثیر مدیریت دانش در عملکرد مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، لسچنگر و منوج لویج (۲۰۰۵) پیرامون ارتباط بین توانمندسازی، ویژگی‌های شخصی و رضایت شغلی، اسپیلیتیز (۲۰۰۹) پیرامون ارائه آموزش‌های شغلی، می‌توان توانمندسازی را در شغل ایجاد کرد؛ از طریق آموزش مهارت‌های شغلی و توانمندسازی شغلی، توانمندسازی روانشناختی، کریکمن و روزن (۲۰۰۹) پیرامون فراسوی خود مدیریتی از مدیریت دانش، بجانی (۱۳۸۸) پیرامون مدیریت دانش در سازمان‌های یادگیرنده، تبریزی، فونگ و ابراهیمی (۲۰۱۱) پیرامون معیاری برای اندازه‌گیری مدیریت دانش: نگاهی اجمالی به سازمان‌های دولتی مالزی، هماهنگ است؛ زیرا در تمام تحقیقات فوق نیز به اثر توانمندسازی بر مدیریت دانش اشاره شده‌است (۲۱-۳۶).

## منابع

1. Laxchhnger, S.H.K., Manojlovich, M. The relationship of The empowerment and selected personality characteristics to nursing job satisfaction.university of Michigan,scroll of nursing. 2005.
2. Werner, M. The Great Paradox: Responsibility without Empowerment, Business Horizons, September- October. 2002.
3. Bhatt, G. Organizing Knowledge in the Knowledge development cycle. Journal of Knowledge Management: Journal of Business Transformation. 2000; Vol.4 No.1 ,pp. 15-26.
۴. تقی‌بی هاله، آقایی عبدالله. نقش مدیریت دانش در سازمان‌های مجازی، طرح پژوهشی با نظارت دانشکده صنایع، دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی. ۱۳۸۷.
۵. شعبانی مینو. مبانی برنامه توسعه و کاربردی فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندی

- کارکنان نظام آموزش و پرورش، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه؛ ۱۳۸۲.
۶. طبرسا غلامعلی، اورمزدی نوشین. تبیین و سنجش عوامل زمینه‌ای برای استقرار مدیریت دانش: مطالعه موردی شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران - منطقه تهران. ۱۳۸۷؛ ۲۶: صص ۷۰-۳۹.
۷. شفی علی. رابطه توانمندسازی کارکنان و یادگیری سازمانی در شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد بوشهر؛ ۱۳۸۵.
8. Farzalpour, S. Balci, V., Ghorbanzadeh, B., Moharamzadeh, M., Seydamiri, H., Kashef, M. M. Determining the competencies of Sport Event's Managers, Ankara University School of Physical Education and Sports, Ankara, Turkey. Archives of Applied Science Research. 2012; 4 (1):584-94.
۹. مقدم امین، ستوده ریاضی مریم. ارائه مدلی برای توسعه مدیریت دانش در سازمان‌های تحقیقاتی، پایگاه مقالات علمی مدیریتی؛ ۱۳۸۷.
۱۰. مرکز ملی آمارهای آموزشی. نقش فناوری اطلاعاتی (ICT) جهت افزایش توانمندی سطح علمی دانش‌آموزان در آمریکا؛ ۲۰۰۲.
11. Darliag, D., Mclanghlin, R. ICT, Novel Educational and Powerment, Mangement. 2001; p: 12-18.
12. Kirkman, B., Rosen, B., Beyond self-management: The antecedent and consequences of team empowerment, Academy of management Journal. 2009; 42: 58-71.
۱۳. اکبرپورشیرازی محسن، سوری حسن، مهدوی ایرج. بررسی تعامل رویه بهبود فرایند و مدل پایه مدیریت دانش، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت؛ ۱۳۸۵.
۱۴. آصفزاده سعید، فزون‌خواه شهلا. مدیریت دانش: نردبان بهره‌برداری از نتایج تحقیق، مجله پزشکی هرمزگان. ۱۳۸۴؛ ۹ (۱).
۱۵. تولایی روح ا... ضرورت‌ها و کارکردهای مدیریت دانش در سازمان‌های فرهنگی، نشریه سازمان عقیدتی سیاسی ناجا؛ ۱۳۸۹.
۱۶. بند چهارم بخش الف مصوبات برنامه آموزش و بهسازی نیروی انسانی - برنامه پنجم - از "هفت برنامه تحول در نظام اداری": در رابطه با توانمندسازی مدیران در زمینه بهبود وظایف مدیریتی؛ ۱۳۸۶.
۱۷. عجم قاسم. بررسی رابطه‌ی بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل استان خراسان رضوی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد؛ ۱۳۸۶.
۱۸. کامکاری کامبیز، کریم‌نژاد مه‌ری. روایی سازی و اعتبار یابی پرسشنامه توانمندسازی

- کارکنان در سازمان تربیت بدنی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی؛ ۱۳۹۰.
۱۹. کامکاری کامبیز، شکرزاده شهره. روایی سازی و اعتبار یابی پرسشنامه مدیریت دانش کارکنان در بانک پارسیان (طرح پژوهشی)؛ ۱۳۸۹.
۲۰. کشاورزی علی حسین. موانع و تسهیل کننده‌های تسهیم دانش در سازمان‌ها، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی؛ ۱۳۸۶.
۲۱. اقبال سرابی مهدی، اسماعیلی حسن. مدیریت دانش، تجربه‌ای جدید در شرکت آب و فاضلاب خراسان رضوی، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی؛ ۱۳۸۶.
۲۲. بات گانبدی. مدیریت دانش در سازمان‌ها: بررسی تأثیر متقابل فناوری، فنون و انسان، ترجمه: ایرانشاهی، محمد، مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران. ۱۳۸۷.
۲۳. بجانی حسن. مدیریت دانش در سازمان‌های یادگیرنده، ماهنامه تدبیر. ۱۳۸۸؛ سال بیستم، شماره ۲۰۳.
۲۴. خالقی امیرحسین. مدیریت دانایی، مؤسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی. ۱۳۸۵؛ شماره ۱۸۰-۸۷-۱۷۹.
۲۵. رسائیان سیانوش. بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز؛ ۱۳۸۷.
۲۶. ساعدی مهدی، نادعلی پور حمید. مدل پیاده‌سازی مدیریت دانش در ایران خودرو بر مبنای یادگیری و نگاه منبع محور به شرکت در بستر فناوری اطلاعات، طرح پژوهشی با نظارت شرکت ایران خودرو؛ ۱۳۸۷.
۲۷. شعبانی مینو. مبانی برنامه توسعه و کاربردی فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندی کارکنان نظام آموزش و پرورش، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه؛ ۱۳۸۲.
۲۸. شفیعا محمدعلی، متولیان سید علیرضا، رهنما فرد سید محسن. ارائه مدلی کاربردی در برنامه‌ریزی جامع مدیریت دانش سازمانی، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی؛ ۱۳۸۶.
۲۹. عجم قاسم. بررسی رابطه‌ی بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل استان خراسان رضوی، پایان نامه کارشناسی ارشد؛ ۱۳۸۶.

۳۰. غفاری احمد. بررسی تأثیر بکارگیری IT در بهبود روش‌های مرکز آموزش مدیریت دولتی و توانمندی مدیران؛ ۱۳۸۲.
۳۱. فلاحتی مهدی. بررسی رابطه‌ی بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارشناسان اداره تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد؛ ۱۳۸۵.
۳۲. کمیسیون اروپایی. نقش تکنولوژی در فناوری اطلاعات بر ارتباطات؛ ۲۰۰۱.
33. Means, B., Olson, H. The Use Ratio of ICT in the American Schools, P: Mc Growhill. 1995:15-8.
34. Spreitzer, G.M. Psychological Empowerment and Knowledge Management in workplace. 2009.
35. Tabrizi, R., Foong, Y.P., Ebrahimi, N. The Criteria for Measuring Knowledge Management Initiatives: A Rare Glimpse in to Malaysian organizations, Journal of Organizational Knowledge Management. 2011; Vol Article ID 955926, P: 15.
36. Winglinski, A. The ICT Effect on the Empowerment, in England Studentes, P: Psycho Sociale. 1998; p: 22-5.

#### ارجاع دهی به روش ونگوور

رستادمهر بهارک، اشرف گنجوئی فریده، سجادی‌هزاوه سیدحمید. اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی. ۱۳۹۳؛ ۶ (۲۵): ۲۰۶-۱۸۵

