

تأثیر استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان با تبیین نقش میانجی تسهیم دانش (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره))

مهدی دهقانی سلطانی^۱، مریم مصباحی^۲، میثم عوامی^۳، سارا رضانی^۴

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر فناوری‌های نوین اطلاعاتی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان با تبیین نقش میانجی تسهیم دانش در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بود. تحقیق حاضر بر اساس هدف یک تحقیق کاربردی و همچنین بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز، از نوع تحقیقات توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بوده و حجم نمونه نیز برابر با ۶۲۴ نفر می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسشنامه استاندارد بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌های به دست آمده نشان می‌دهد استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی به طور مستقیم بر توانمندسازی روانشناختی تأثیر دارد، این در حالی است که فناوری‌های نوین اطلاعاتی به طور غیرمستقیم و از طریق تسهیم دانش نیز بر توانمندسازی روانشناختی تأثیر دارد؛ بنابراین، استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی کارآمد این امکان را فراهم می‌سازد تا کارکنان استقلال بیشتری داشته باشند و مدیران در واگذاری هرچه بیشتر اختیارات به آنان تمایل بیشتری نشان دهند و در توانمندسازی آنان بکوشند.

واژگان کلیدی: توانمندسازی روانشناختی، فناوری‌های نوین اطلاعاتی، تسهیم دانش، کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۰۸/۲۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۰۲/۰۵

۱- دکتری مدیریت دانشگاه سمنان، سمنان، ایران (نویسنده مسئول ma.dehghani22@yahoo.com)

۲- استادیار گروه علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳- کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان، سمنان، ایران

۴- کارشناس ارشد مدیریت دانشگاه تهران، تهران، ایران

مقدمه

امروزه یکی از عوامل مهم بقا و حیات سازمان‌ها، کیفیت توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی است؛ به عبارت دیگر اهمیت منابع انسانی به مراتب از فناوری‌های جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است (مینگ و همکاران^۱، ۲۰۱۶). توانمندی منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد می‌باشد و در واقع شامل ادراکات فرد نسبت به نقش خویش در شغل و سازمان می‌شود (او و همکاران^۲، ۲۰۱۶). توانمندسازی عبارت است از شناختن ارزش افراد و سهمی که می‌توانند در انجام امور داشته باشند (کانتنس و مارک^۳، ۲۰۰۲). توانمندسازی نیروی انسانی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت‌های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان به عهده دارند، توأم با کارایی و اثربخشی است (کونگر و کانانگو^۴، ۱۹۹۸). توانمندسازی عبارت است از توسعه و گسترش قابلیت و شایستگی افراد برای نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان می‌باشد (دافت و ریموند^۵، ۲۰۰۰). توانمندسازی در مفهوم سازمانی عبارت از تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است (کیل^۶، ۲۰۰۵). توانمندسازی روانشناختی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود. به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف به طور موفقیت‌آمیز داشته و احساس کنند که آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت‌ها را دارند، باور داشته باشند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند، احساس کنند که اهداف شغلی معنی‌دار و ارزشمندی را دنبال می‌کنند و باور داشته باشند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود (سلاجقه و همکاران، ۱۳۹۲). از سوی دیگر، استفاده و به‌کارگیری فناوری‌های نوین اطلاعاتی در سازمان‌ها به امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر تبدیل شده است. صنعت فناوری اطلاعات یکی از پویاترین صنایع در اقتصاد جهانی است. اهمیت فناوری اطلاعات تنها به رشد آن در کل اقتصاد مربوط نیست، بلکه در تغییراتی است که در سازمان‌های استفاده‌کننده از آن مطرح می‌شود. چراکه رقابت در دهکده جهانی امروز، سازمان‌ها را مجبور به نوآوری نموده که استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی برای بقای سازمان‌ها در این سناریو بسیار ضروری است (وو و لی، ۲۰۰۷). فناوری‌های نوین اطلاعاتی در سازمان‌ها تأثیر بسزایی دارد. این فناوری افراد و گروه‌های مورد نیاز را دور هم جمع می‌کند؛ مانند گروه‌های مجازی، جوامع مجازی، تجارت مجازی و تجارت اشتراکی. کیم و جو^۷ (۲۰۰۸) پی بردند که دسترسی آسان و گسترده به داده‌های مشترک، باعث می‌شود، سازمان‌های مجازی انعطاف‌پذیر باشند. مبادله اطلاعات، دسترسی آسان به داده‌ها و ارتباط از راه دور، کارکنان یک سازمان را قادر می‌سازد تا واحد کاری خود را به طور پویا در موقعیت‌های جغرافیایی و ابعاد زمانی متفاوت ایجاد کنند؛ بنابراین، یک سازمان می‌تواند شانس بهتری در تبدیل شدن به کلاس جهانی به واسطه انعطاف‌پذیر بودن و مجازی بودن داشته باشد. در قرن بیست و یکم کاملاً آشکار است که اطلاعات و ارتباطات، اهمیت راهبردی گسترده‌ای پیدا کرده است. از طرفی، امروزه همان‌طوری که سازمان‌ها بر به کارگیری سرمایه انسانی در مواجهه با تنگنای بازار کار تمرکز دارند، کارکنان نیز به دنبال انتشار دانش خود در سراسر سازمان هستند؛ بنابراین، ابزارهای رقابتی پیشین و سنتی چندان کارساز نیستند. در حال حاضر ابزارهای سنتی برای ارتقاء در سازمان همچون انحصار اطلاعات و ممانعت از موفقیت همکاران غیرقابل قبول است (او و همکاران، ۲۰۱۶). بسیاری از سازمان‌ها برای به کنترل درآوردن دانش همکاران خود تکنولوژی جدیدی را به کار می‌گیرند. به کارکنان گفته می‌شود که از اینترنت، پایگاه

¹- Meng

²- Ou

³- Constance & Mark

⁴- Conger & Kanungo

⁵- Daft & Rymond

⁶- Kyle

⁷- Kim & Ju

داده یا مخزن‌های دانش، ابزارهای پشتیبان تصمیم و ابزارهای گروهی استفاده کنند (روگلز^۱، ۱۹۹۸). متأسفانه کارکنان الزاماً دستورات مدیریتی را رعایت نمی‌کنند. به‌زعم مارتینی^۲ (۱۹۹۸)، در هر سازمان نوعاً افرادی هستند که می‌خواهند دانش را تسهیم و اشاعه دهند و افرادی هم هستند که ترجیح می‌دهند دانش خود را به‌عنوان یک دارایی خصوصی نگهداری نمایند. تسهیم دانش به عنوان یک نیروی مثبت در ایجاد سازمان‌های نوآور شناخته شده است، اما عواملی که تسهیم دانش را در بین کارکنان تقویت و تشویق می‌کنند، می‌بایستی تعیین گردند. پژوهش‌ها حاکی از این مطلب است که مهم‌ترین مانع اجرای اثربخش مدیریت دانش در سازمان فقدان فرهنگ تسهیم دانش و عدم درک مزایای بیشمار مدیریت دانش در میان کارکنان است. به هر حال، فرهنگ تسهیم دانش در سازمان به نگرش افرادی که این فرهنگ را ایجاد نموده‌اند، وابسته است. فرهنگ تسهیم دانش در سازمان، نیازمند آموزش مدیران و کارکنان و فرایند مدیریت تغییر است. رهبران دارای نقش کلیدی در تغییر نگرش‌های کارکنان و ایجاد موفقیت‌آمیز فرهنگ تسهیم دانش و نهادینه‌سازی مدیریت دانش در سازمان دارند (وانگ و وانگ^۳، ۲۰۱۶). تسهیم دانش، رفتار انتقال دانش به همکاران در فرآیند ارتباطات درون یا برون سازمانی است و منظور از دانش، آن دانشی است که شخص آن را در سازمان کسب کرده است (جی و همکاران^۴، ۲۰۰۹). پژوهش‌های انجام شده در مورد تسهیم دانش حاکی از پیچیدگی آن و ابعاد چند وجهی مؤثر بر این پدیده سازمانی دارند (آذربایجانی، ۲۰۰۷). هر سازمانی نیازمند کسب، خلق، ذخیره و کاربرد دانش، به مثابه یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده رشد و بالندگی، است. تسهیم دانش، ابزاری بنیادین در راستای بکارگیری دانش، ایجاد نوآوری و کاربرد آن در سازمان و در نهایت دستیابی به مزیت رقابتی است (جکسون^۵، ۲۰۰۴). اشتراک‌گذاری دانش در موفقیت سازمان، عاملی کلیدی است چرا که می‌تواند سبب گسترش سریع‌تر دانش به بخش‌هایی از سازمان که قادر به بهره‌برداری از آن هستند، شود (پورسراجیان و همکاران، ۱۳۹۲).

با ارزیابی رابطه بین فناوری‌های نوین اطلاعاتی و پیشرفت‌های حاکی از آن و اشتراک‌گذاری دانش و همچنین تأثیر این مقوله‌ها بر روی افراد می‌توانیم با شناخت راهکارهای مفید برای پذیرش هر چه بهتر فناوری در بالا بردن توانمندسازی روانشناختی افراد در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) به نتایج مطلوب و راه‌حل‌های سودمندی در این زمینه دست یابیم. باید توجه داشته باشیم که همواره توجه به کارکنان به عنوان سرمایه‌های اجتماعی و فراهم آوردن امکانات لازم در زمینه نوآوری‌های جدید برای آن‌ها منفعتی رقابت‌پذیر در تسهیل فعالیت‌هایشان ایجاد خواهد کرد، به شرطی که ابعاد روانی فناوری‌ها برای آن‌ها مورد بررسی قرار گرفته باشد؛ بنابراین با توجه به اینکه امروزه، موضوع فناوری‌های نوین اطلاعاتی، تسهیم دانش و توانمندسازی کارکنان در سازمان‌ها یکی از اهداف مهم و کلیدی است که از سوی رؤسایان و معاونان مربوط دنبال می‌شود، در این پژوهش به دنبال یافتن پاسخی برای این سؤال بودیم که آیا فناوری‌های نوین اطلاعاتی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش اثرگذار است؟

فرایند خلق دانش سازمانی از چند مرحله تشکیل شده است که به خلق دانش آغاز شده و به مراحل استفاده، انتقال، تسهیم و همچنین ذخیره و بازیابی برای استفاده‌های آتی منتهی می‌شوند (لیندر و والد^۶، ۲۰۱۱). با وجود این، نحوه استفاده از دانش موجود در سازمان‌های مدرن به نوع مدیریت این دانش و ابزار مورد استفاده آن بستگی دارد. مدیریت دانش که فرآیند تولید ثروت و ارزش با استفاده از دارایی‌های فکری و مبتنی بر دانش است؛ نیازمند سیستمی است که بتواند این فرآیند را پشتیبانی کند. اثربخشی مدیریت دانش مستلزم تلفیق و یکپارچه‌سازی منطقی زیرساخت‌های فنی،

¹- Ruggles

²- Marrtyny

³- Wang & Wang

⁴- Ji

⁵- Jackson

⁶- Lindner & Wald

فرهنگی و انسانی است. فناوری‌های نوین اطلاعاتی به‌عنوان مهم‌ترین توانمندساز فرایند مدیریت دانش با سرعت و دقت زیاد، اجرای این فرایند را به‌طور چشمگیری بهبود بخشیده است (وو و لی^۱، ۲۰۰۷). باید اذعان کرد که بزرگ‌ترین عامل موفقیت مدیریت دانش در عصر حاضر، ظرفیت‌هایی است که فناوری‌های نوین اطلاعاتی بر آن ایجاد کرده است (وانگ و همکاران^۲، ۲۰۰۷). برخی نویسندگان معتقدند فناوری‌های نوین اطلاعاتی جزئی از مدیریت دانش است و توانایی افزایش دانش سازمان را ندارد (داونپورت و پروساک^۳، ۲۰۰۰). برخی نیز اصرار می‌کنند که فناوری‌های نوین اطلاعاتی تنها بر جنبه کدگذاری دانش صریح مربوط می‌شود و دانش ضمنی را نادیده می‌گیرد. در هر حال دانش یکی از حیاتی‌ترین منابع سازمانی است و مشخص شده که دانش سازمانی ممکن است از کل دارایی‌های سازمانی مهم‌تر باشد.

مدیریت دانش فرایندی هدفدار است که به‌طور همزمان فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی انسانی را در بر می‌گیرد تا سرمایه‌های فکری سازمان را افزایش داده و همگان را در این سرمایه مشارکت دهد (عباسی و مکی، ۱۳۸۹)؛ بنابراین، مدیریت دانش فرآیندی است که دانش تولید شده در طول زمان را مدیریت می‌کند (لین^۴، ۲۰۱۴). در حال حاضر، مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است. تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است و بدین سبب است که مسئولان سازمان‌ها با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول می‌دارند. یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح گردیده، توانمندسازی کارکنان است. با آنکه تعاریف متعددی از توانمندسازی ارائه گردیده است، اما فصل مشترک کلیه آن‌ها واگذاری اختیار و مسئولیت بیشتر به کارکنان است. برای روشن‌تر شدن مفهوم توانمندسازی اشاره به تعاریفی چند، سودمند خواهد بود: توانمندسازی شامل اعطای قدرت، مسئولیت و اختیارات بیشتر به کارکنان و مدیران جهت تصمیم‌گیری، انجام برخی فعالیت‌ها و کنترل بیشتر بر مشاغلشان است (شیرازی^۵، ۲۰۱۲). توانمندسازی عبارت است از فرایند تسهیم قدرت و دانش با اعضای گروه تا بدین طریق احساس خود اثربخشی آن‌ها ارتقاء یابد (کوندالکار^۶، ۲۰۰۹). به‌نظر «راپیلی» توانمندسازی یک مفهوم، یک فلسفه، یک مجموعه از سلول رفتاری و یک برنامه سازمانی است. به‌عنوان یک مفهوم عبارت است از اعطای اختیار تصمیم‌گیری به مرئوسان. به‌عنوان یک فلسفه و مجموعه‌ای از سلول رفتاری به - معنی سهیم کردن گروه‌های خودگردان و افراد در تعیین سرنوشت حرفه‌ای خود است. توانمندسازی به‌عنوان یک برنامه سازمانی به کل نیروی کار فرصت بیشتری برای آزادی، بهبود و بکارگیری مهارت‌ها، دانش و غنی‌ترین پتانسیل‌شان، در جهت خیر و صلاح خود و سازمانشان اعطا می‌کند.

بسیاری عقیده دارند که سازمان‌ها قادرند بهره‌وری را از طریق توانمندسازی کارکنانشان ارتقاء بخشند (کونگر و کانانگو^۷، ۱۹۹۸). توانمندسازی برای افراد مختلف معانی متفاوتی را تداعی می‌کند و چند دهه از کاربرد آن می‌گذرد، اما آنچه جدید است، نقشی است که فناوری‌های نوین اطلاعاتی در امکان‌پذیر ساختن توانمندسازی منسجم و جامع ایفا می‌کند. راندولف^۸ راندولف^۸ با مطالعه ده مؤسسه که توانمندسازی کارکنان را تجربه کرده بودند، چند عامل مهم در توانمندسازی موفق را بر شمرد. مهم‌ترین عاملی که وی بیان می‌دارد، تسهیم اطلاعات یا همان دانش سازمانی است (شیرازی، ۲۰۱۲). هنگامی که سازمان قصد توانمندسازی کارکنان را دارد، سیستم‌های اطلاعاتی می‌توانند به‌عنوان یک رکن مهم در این زمینه مطرح گردند و امکان دسترسی بیشتر به اطلاعات را برای سطوح پایین سلسله مراتب فراهم آورند (ارتورک و وورگان^۹، ۲۰۱۵).

¹- Wu & Lee

²- Wang

³- Davenport & Prusak

⁴- Lin

⁵- Shirazi

⁶- Kondalkar

⁷- Conger & Kanungo

⁸- Randolof

⁹- Erturk & Vurgun

برای مثال سیستم خبره، در جایی که افراد خبره در دسترس نیستند، توصیه‌هایی را به عمل می‌آورد و شبکه‌های رایانه‌ای به اعضای تیم‌ها امکان برقراری ارتباطات مؤثر با یکدیگر و سایر تیم‌ها را می‌دهند و کارهای گروهی که یک عنصر مهم در سازمان‌های مبتنی بر تیم است، به وسیله فناوری‌های نوین اطلاعاتی قویاً حمایت می‌شوند. فناوری‌های نوین اطلاعاتی عدم تمرکز بر تصمیم‌گیری و اختیارات را به وسیله کنترل متمرکز امکان‌پذیر می‌کند و کارکنان را قادر می‌سازد تا به اطلاعات مورد نیاز جهت تصمیم‌گیری صحیح دسترسی داشته باشند و شاید مهمترین حمایت فناوری‌های نوین اطلاعاتی از توانمندسازی، تأمین اطلاعات صحیح و به موقع، با کیفیت و هزینه مناسب است و علاوه بر این فناوری‌های نوین اطلاعاتی قادر است ابزارهای جدیدی را فراهم آورد که خلاقیت و بهره‌وری کارکنان و کیفیت کارشان را نیز افزایش دهد (لی^۱، ۲۰۱۶).

در پژوهش‌های انجام شده پیشین، کمالیان و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان نقش فناوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به این نتیجه دست یافتند که بکارگیری فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطات در اداره کل فنی و حرفه‌ای استان سیستان و بلوچستان می‌تواند تغییرات توانمندی کارکنان آن را به میزان ۰/۴۱۷ تبیین و بین آن‌ها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و همچنین سطح توانمندی کارکنان این سازمان بالاتر از حد متوسط می‌باشد و توانمندی آن‌ها در بعد شایستگی بیشتر از سایر ابعاد می‌باشد. علی‌پور درویشی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان ارائه مدل عوامل مؤثر بر تسهیم دانش گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی به این نتیجه دست یافت که اعتماد به مدیریت از طریق مستندسازی دانش بر تسهیم دانش درون و مابین گروهی تأثیر دارد. توانمندی‌های تکنولوژیک و ادراک حمایت سازمانی از عوامل مؤثر بر تسهیم دانش مابین گروهی بوده‌اند. همین‌طور روش‌های انگیزشی مادی و غیرمادی بر تسهیم دانش درون گروهی تأثیر داشته‌اند. تقی‌زاده و غفاری (۱۳۹۶) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بکارگیری فناوری اطلاعات می‌تواند موجب احساس شایستگی، بهبود کیفیت عملکرد، افزایش توان تصمیم‌گیری، افزایش خودکنترلی، کاهش استرس شغلی و افزایش توانمندی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گردد. کودا و ملهم^۲ (۲۰۱۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که استفاده از فناوری اطلاعات تأثیر مثبت معناداری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد؛ بنابراین، بر اساس تحقیقات و پژوهش‌های پیشین فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اول (H₁): بکارگیری فناوری‌های نوین اطلاعاتی تأثیر معناداری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد.

دولتی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با نام بررسی نقش فناوری اطلاعات در فرآیند سیستم مدیریت دانش به این نتیجه دست یافتند که وضعیت فناوری اطلاعات موجود دانشگاه فقط از بعد تعیین هدف‌های دانشی، از نظر صاحب‌نظران مطلوب بوده و از بعد توسعه دانش و نگهداری دانش در حد متوسط و از ابعاد شناسایی دانش، تسهیم دانش و ارزیابی دانش در وضعیت نامطلوب قرار دارد. جوادکریمی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش» به این نتیجه رسید که بین فناوری اطلاعات و متغیرهای مدیریت دانش (کسب دانش، سازماندهی دانش، تسهیم دانش و بکارگیری دانش) رابطه معناداری وجود دارد. آزما و همکاران^۳ (۲۰۱۲) در پژوهشی که انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که یک رابطه معنادار بین بکارگیری فناوری اطلاعات با تمایل به تغییر و بکارگیری دانش و گرایش‌های عادی وجود دارد. لیرن و همکاران^۴ (۲۰۱۲) در پژوهش خود نشان دادند که سطوح کاربردی فناوری اطلاعات همبستگی مثبتی با مدیریت دانش پروژه‌ها دارد. به علاوه، خروجی‌های پروژه می‌تواند به سطوح بالای مدیریت دانش نائل بشوند، یافته‌های دیگر همچنین نشان داد که به طور کلی پذیرش فرآیند مدیریت دانش از طریق تأثیرات کاربرد فناوری اطلاعات با عملکرد پروژه بر حسب موفقیت هزینه و برنامه زمانی و نیز کیفیت و عملکرد مطلوب است. در نتیجه، بر اساس تحقیقات و پژوهش‌های پیشین فرضیه زیر مطرح می‌شود:

¹ - Li

² - Qudah & Melhem

³ - Azma

⁴ - Li-Ren

فرضیه دوم (H_2): بکارگیری فناوری‌های نوین اطلاعاتی تأثیر معناداری بر تسهیم دانش دارد.

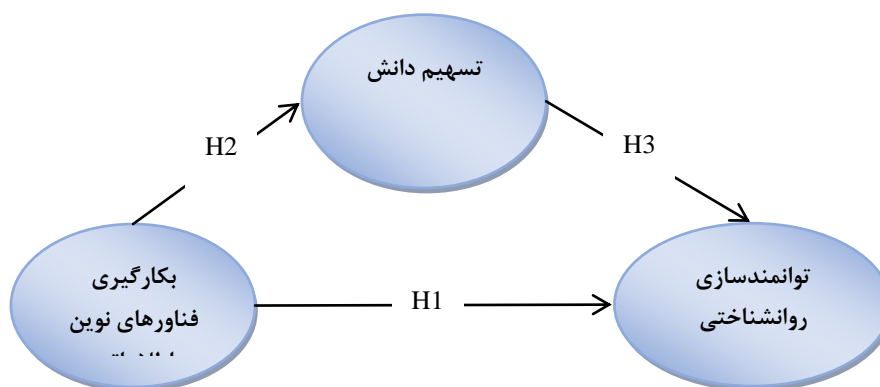
اقبال و همکاران^۱ (۲۰۱۱) قصد تسهیم دانش و توانمندی‌های نوآورانه اعضای هیئت علمی دانشگاه یو تی ام^۲ مالزی را بررسی کردند که آن‌ها هم در یک مدل ترکیبی، تأثیر خود سودمندپنداری، شبکه‌های اجتماعی و پاداش‌های بیرونی ادراک شده را بر نگرش و سپس قصد تسهیم دانش و نیز، ادراک حمایت سازمان را بر هنجارهای ذهنی و سپس قصد تسهیم بررسی کردند. احمدی و همکارانش (۲۰۱۲) در زمینه ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی و فعالیت‌های مدیریت دانش مطالعاتی را انجام دادند و نتایج حاصل از پژوهش‌ها آن‌ها نشان داد که بین توانمندسازی روانشناختی و فعالیت‌های خلق دانش و جذب دانش ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. همچنین نتایج نشان داد که بین توانمندسازی روانشناختی کارکنان و فعالیت‌های انتقال دانش، سازماندهی دانش و بکارگیری دانش ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. منوریان و همکارانش (۲۰۱۴) پژوهشی را با نام نقش تسهیم دانش ضمنی در توانمندسازی روانشناختی کارکنان انجام دادند. نتایج به دست آمده از این پژوهش حاکی از آن است که تسهیم دانش ضمنی تأثیر مثبت معناداری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد. همچنین نتایج نشان داد که تسهیم دانش ضمنی بر هر یک از ابعاد توانمندسازی روانشناختی کارکنان تأثیر مثبت معناداری دارد. فیض و همکارانش (۱۳۹۶) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که تسهیم دانش به صورت مستقیم و غیر مستقیم از طریق متغیرهای میانجی حافظه سازمانی و یادگیری مشارکتی الکترونیک تأثیر مثبت معناداری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان کتابداران دارای تحصیلات دانشگاهی در کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران دارد. حسنی و شیخ اسلامی (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان در آموزش عالی به این نتیجه دست یافتند که بین مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان ارتباط مثبت معناداری وجود دارد. نتایج همچنین نشان می‌دهد که مدیریت دانش به عنوان یک پیش‌بینی کننده خوب در ابعاد توانمندسازی کارکنان می‌باشد. فیض و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان تأثیر تسهیم دانش بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان از طریق نقش میانجی حافظه سازمانی به این نتیجه رسیدند که تسهیم دانش تأثیر مثبت معناداری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد. سلاجقه و همکارانش (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان تحلیل توانمندسازی روانشناختی کارکنان و رابطه آن با مدیریت دانش به این نتیجه رسیدند که بین توانمندسازی روانشناختی و مؤلفه‌های آن با مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد و نتایج حاصل نیز حاکی از آن بود که به غیر از احساس مؤثر بودن، احساس خودمختاری بیشترین تأثیر و احساس معنی‌دار بودن شغل کمترین تأثیر را بر مدیریت دانش داشتند. قربانی‌زاده و خالقی‌نیا (۱۳۸۸) پژوهشی را تحت عنوان نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان انجام دادند. نتایج پژوهش بیانگر وجود رابطه معنی‌داری بین متغیرهای پژوهشی است. بدین معنی که بین انتقال دانش ضمنی از یک سو و توانایی کارکنان در تصمیم‌گیری، پذیرش مسئولیت تصمیم‌گیری از سوی کارکنان، دسترسی کارکنان به ابزارهای مرتبط با تصمیم‌گیری و اجرا و در نهایت، پذیرش مسئولیت پی‌آمدهای تصمیم از سوی کارکنان از دیگر سو، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بنابراین، بر اساس تحقیقات و پژوهش‌های پیشین فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه سوم (H_3): تسهیم دانش تأثیر معناداری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد.

شکل (۱) تصویر کلی ارتباط بین فرضیای مورد بررسی، روابط بین متغیرها و مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

^۱- Iqbal

^۲- UTM



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر بر اساس هدف یک پژوهش کاربردی و همچنین بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز، از نوع پژوهش‌های توصیفی و همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بود و تعداد آن‌ها تقریباً ۶۰۰ نفر در نظر گرفته شد. برای به دست آوردن حجم نمونه، با توجه به اینکه جامعه محدود می‌باشد، از فرمول کوکران برای جامعه محدود استفاده شده بود و حجم نمونه با برآوردی از جامعه آماری و با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۲۳۸ به صورت تصادفی ساده انتخاب گردید.

$$n = \frac{624 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(624 - 1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 238$$

بدین ترتیب با مشخص شدن حجم نمونه تعداد ۳۰۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی در میان کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) توزیع که از این تعداد ۲۶۵ پرسش‌نامه جمع‌آوری و در نهایت ۲۴۰ پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر و سنجش متغیرهای پژوهش، از پرسش‌نامه استاندارد که روایی آن با استفاده از روایی صوری و روایی سازه و همچنین پایایی آن با آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. در پژوهش حاضر از پرسش‌نامه استاندارد مربوط به پژوهش‌های برین و کنن (۲۰۰۲)، اسپریتزر (۱۹۹۵)، توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) و لی و همکاران (۲۰۱۶) که در جدول ۱ نیز نشان داده شده است و تأثیر فناوری‌های نوین اطلاعاتی را بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان با میانجی‌گری تسهیم دانش می‌سنجد، بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای استفاده شد. این پرسش‌نامه از سه قسمت تشکیل شده است که قسمت اول مربوط به سنجش تسهیم دانش و شامل ۱۰ سؤال، قسمت دوم مربوط به سنجش فناوری‌های نوین اطلاعاتی و شامل ۲۰ سؤال و قسمت سوم مربوط به سنجش توانمندسازی روانشناختی کارکنان و شامل ۲۰ سؤال بود. برای تعیین روایی پرسش‌نامه از روایی صوری و روایی سازه استفاده شد، بدین ترتیب که برای تعیین روایی صوری ابزار سنجش، پرسش‌نامه مذکور به همراه چارچوب نظری پژوهش در اختیار ۸ تن از استادان و خبرگان در این زمینه قرار داده و از نظرهای آن‌ها در تدوین نهایی پرسش‌نامه استفاده شد و برای روایی سازه تحلیل عاملی تأییدی به کار گرفته شد. همچنین برای پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای هر یک از متغیرها در جدول ۱ آورده شده است.

جدول (۱) منابع سوالات پرسشنامه ضرایب پایایی متغیرهای پژوهش

منبع مربوط به پرسشنامه استاندارد	ضریب آلفای کرونباخ	سؤالات	متغیر
(برین و کنن، ۲۰۰۲)	۰/۹۲۰	۱۱ تا ۳۰	فناوری‌های نوین اطلاعاتی
(اسپریتزر، ۱۹۹۵) (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰)	۰/۸۳۶	۳۱ تا ۵۰	توانمندسازی روانشناختی
(لی و همکاران، ۲۰۱۶)	۰/۸۸۴	۱ تا ۱۰	تسهیم دانش

یافته‌های تحقیق

پیش از انجام تحلیل عاملی تأییدی باید آزمون KMO جهت حصول اطمینان از کفایت نمونه‌گیری انجام شود. مومنی و فعال قیومی (۱۳۹۵) مقدار مناسب برای این شاخص را بالای ۰/۶ می‌دانند. نتایج مربوط به این آزمون در جدول زیر ارائه شده است.

جدول (۲) عدد KMO و عدد آزمون بارتلت

نتیجه	عدد KMO و عدد آزمون بارتلت	متغیر
داده‌ها شرایط مورد نیاز برای اجرای تحلیل عاملی را دارند.	KMO=۰/۹۱۸ Sig=۰/۰۰۰	فناوری‌های نوین اطلاعاتی
داده‌ها شرایط مورد نیاز برای اجرای تحلیل عاملی را دارند.	KMO=۰/۸۲۲ Sig=۰/۰۰۰	توانمندسازی روانشناختی
داده‌ها شرایط مورد نیاز برای اجرای تحلیل عاملی را دارند.	KMO=۰/۸۷۲ Sig=۰/۰۰۰	تسهیم دانش

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود با توجه به اینکه مقدار شاخص کفایت نمونه‌گیری برای هر یک از متغیرها بالای ۰/۶ می‌باشد، در نتیجه کفایت نمونه‌گیری مورد تأیید است.

در تحلیل عاملی تأییدی، پژوهشگر به دنبال دریافت این مطلب است که آیا سؤال‌های پژوهش قابلیت سنجش متغیر مورد نظر را دارا هستند؛ از سویی با توجه به اینکه متغیرهای پژوهش حاضر دارای ابعادی هستند که برای هر یک از ابعاد سؤال‌هایی طراحی شده، لازم است تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم برای آن‌ها صورت پذیرد (گرین، ۲۰۱۵). در این پژوهش، با توجه به اینکه متغیر تسهیم دانش، فناوری‌های نوین اطلاعاتی و توانمندسازی روانشناختی دارای بعد می‌باشند، برای روایی آن از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم استفاده شده است. در جدول ۳ بار عاملی، مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه را طی فرآیند تحلیل مسیر مشخص می‌کند. هر چه مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند. اگر بار عاملی یک شاخص منفی باشد، نشان دهنده تأثیر منفی آن در تبیین سازه مربوطه است (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۲). همچنین در این جدول سؤالات نشان دهنده این است که هر متغیر توسط چند گوپه سنجیده می‌شود.

جدول (۳) تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم متغیرهای پژوهش

متغیر	ابعاد	ضریب استاندارد	عدد معناداری	سؤال‌ها	ضریب استاندارد	عدد معناداری
تسهیم دانش	اهدا دانش	۱/۰۰	۱۴/۱۲	احساس رضایت از اشتراک دانش با همکاران	۰/۷۱	-
				به اشتراک‌گذاری اطلاعات با همکاران خارج بخش در سازمان	۰/۷۸	۱۲/۹۱
				به اشتراک‌گذاری مهارت‌ها با همکاران خارج بخش	۰/۷۱	۱۱/۸۸

در سازمان					
۱۳/۲۰	۰/۸۰	به اشتراک‌گذاری اطلاعات با همکاران داخل بخش در سازمان			
۱۲/۷۵	۰/۷۷	به اشتراک‌گذاری مهارت‌ها با همکاران داخل بخش در سازمان			
-	۰/۷۲	دریافت دانش از همکاران داخل بخش در سازمان			
۱۳/۸۰	۰/۸۲	استفاده از مهارت‌های همکاران داخل بخش در سازمان			
۱۲/۹۳	۰/۷۶	استفاده از ذخایر الکترونیکی (مانند پایگاه داده‌های آنلاین و انبار داده) برای دسترسی به دانش	۹/۲۸	۰/۶۱	جمع‌آوری دانش
۱۲/۷۴	۰/۷۵	دریافت دانش از همکاران خارج بخش در سازمان			
۱۰/۷۹	۰/۶۳	استفاده از مهارت‌های همکاران خارج بخش در سازمان			
-	۰/۷۴	میزان استفاده از کامپیوترهای شخصی (لب تاپ) و سرانه تعداد کامپیوتر به ازای هر نفر در واحد سازمان			
۱۳/۵۰	۰/۸۱	استفاده واحدهای سازمانی در راستای انجام فعالیت‌های خود از بانک‌های اطلاعاتی مبتنی بر کامپیوتر و پایگاه داده کامپیوتری (شبکه)			فناوری‌های نوین اطلاعاتی و فرآیندهای سازمانی
۱۲/۴۰	۰/۷۳	فراگیر شدن اندازه‌های شبکه‌های رایانه‌ای در واحدهای مختلف سازمانی	۶/۸۴	۰/۵۴	
۱۱/۱۵	۰/۶۶	تعداد واحدهایی که برای ارسال و دریافت اسناد و مدارک و اطلاعات به صورت الکترونیکی عمل می‌کنند			
۱۰/۵۸	۰/۶۲	میزان استفاده از نرم افزارهای صفحه گسترده مانند Word, Access, Excel و غیره در سازمان			
-	۰/۸۰	مبادله اسناد و مدارک الکترونیکی در تعامل با سایر بخش‌های سازمانی و یا سایر سازمان‌ها			فناوری‌های نوین اطلاعاتی
۱۶/۸۹	۰/۸۵	به روز و بازسازی شدن برنامه‌های کاربردی سازمان در سال			
۱۶/۰۰	۰/۸۱	استفاده عملی از شبکه‌های کامپیوتری فراگیر در واحدهای سازمانی در سال‌های اخیر	۱۰/۷۶	۰/۶۶	بهبود کیفیت خدمات
۱۴/۹۳	۰/۷۷	میزان استفاده از تبادل الکترونیکی اسناد و مدارک در چند سال اخیر			
۱۲/۴۷	۰/۶۶	کیفیت ارائه خدمات با استفاده از تجهیزات کامپیوتری			
-	۰/۷۴	استفاده از سیستم مکانیزه مستقر در سازمان برای ارائه خدمات به ارباب رجوع			
۱۵/۳۵	۰/۸۴	برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه فناوری‌های نوین اطلاعاتی برای آشنایی کارکنان و مدیران با دانش روز در سازمان	۱۳/۶۱	۰/۹۳	تأمین خدمات فناوری‌های نوین اطلاعاتی
۱۴/۶۶	۰/۸۰	استفاده مدیران و کارکنان برای دسترسی به اطلاعات مورد نظر از سیستم‌های کامپیوتری گردش اطلاعات در سطح سازمان			
۱۴/۰۵	۰/۷۷	میزان استفاده از انتقال الکترونیکی وجوه نقد در			

سازمان در چند سال اخیر					
۱۴/۵۷	۰/۸۰	استفاده از تجهیزات کامپیوتری مناسب و کارا	۱۳/۸۴	۰/۹۲	اثربخشی از دید کاربران
-	۰/۷۶	میزان استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی به طور کلی در سازمان در چند سال اخیر			
۱۵/۲۵	۰/۸۲	میزان استفاده از کامپیوتر و فناوری‌های وابسته به آن در فعالیت‌هایی همانند پژوهش‌ها، آموزش و غیره			
۱۲/۲۵	۰/۶۷	میزان استفاده از اینترنت (شبکه اطلاع‌رسانی درون سازمانی) و اکسترانت (شبکه اطلاع‌رسانی به افراد و سازمان‌های خاص) در چند سال اخیر			
۱۳/۳۲	۰/۷۳	میزان استفاده از سیستم‌ها و دستگاه‌های پردازش تصویر همانند اسکنرها و وسایل جانبی کامپیوتر در چند سال اخیر	۸/۴۱	۰/۸۲	احساس خودمختاری
۱۲/۷۸	۰/۷۰	میزان کارایی و اثربخشی استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی در سامان برای انجام فعالیت‌ها			
-	۰/۷۲	داشتن آزادی برای تصمیم درباره کار			
۱۲/۲۱	۰/۸۰	توانایی تصمیم درباره چگونگی انجام کار			
۱۱/۱۴	۰/۷۰	فرصت داشتن برای استقلال و آزادی در انجام کار	۶/۲۱	۰/۵۶	احساس شایستگی
۱۰/۲۵	۰/۶۴	داشتن فرصت برای استفاده از ابتکار شخصی در انجام کار			
-	۰/۷۵	اطمینان از توانایی برای انجام کار			
۱۴/۹۲	۰/۸۷	قرار داشتن کار در محدوده قابلیت‌ها			
۱۰/۵۱	۰/۶۰	اطمینان به قابلیت‌ها برای انجام کار	۷/۸۸	۰/۶۴	احساس موثر بودن
۱۴/۱۴	۰/۸۰	تسلط بر مهارت‌ها برای انجام کار			
-	۰/۷۹	داشتن تأثیر بر انجام کار در واحد کاری			
۱۶/۰۰	۰/۸۶	داشتن کنترل بر انجام کار در واحد کاری			
۱۱/۳۹	۰/۶۳	تأثیر مهم بر اتفاقات انجام شده در واحد کاری	۲/۷۲	۰/۵۰	احساس معنی‌دار بودن
۱۴/۹۷	۰/۸۰	مورد توجه قرار گرفتن نظرات در تصمیم‌های واحد کاری			
-	۰/۵۸	مهم بودن فعالیت‌های کاری			
۹/۹۰	۰/۷۸	معنی‌دار بودن فعالیت‌های کاری			
۹/۹۵	۰/۷۹	دقت در انجام کارها	۳/۴۹	۰/۵۵	احساس اعتماد
۹/۸۳	۰/۷۷	اهمیت و معنایی ویژه داشتن انجام کار			
-	۰/۸۵	اطمینان از صادق بودن همکاران			
۱۹/۰۲	۰/۸۷	اطمینان از تقسیم اطلاعات مهم توسط همکاران			
۱۸/۰۱	۰/۸۳	اطمینان از وفاداری توسط همکاران	۱۵/۱۵	۰/۷۴	
۱۵/۱۵	۰/۷۴	اطمینان از کامیابی و موفقیت شخصی توسط همکاران			

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود بارهای عاملی برای تمامی متغیرهای پژوهش از ۰/۵ بیشتر است که این نشان‌دهنده این است که ابزار پژوهش از روایی لازم برخوردار است.

در جدول ۴ همبستگی پیرسن بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. همان گونه که مشاهده می شود، بین تمام متغیرهای پژوهش همبستگی مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. فناوری های نوین اطلاعاتی بیشترین همبستگی را به ترتیب با توانمندسازی روانشناختی و تسهیم دانش دارد.

جدول (۴) همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	فناوری های نوین اطلاعاتی	تسهیم دانش	توانمندسازی روانشناختی
فناوری های نوین اطلاعاتی	۲/۸۸۵	۰/۶۳۱	۱	*۰/۵۹۹	*۰/۶۹۷
تسهیم دانش	۲/۷۲۹	۰/۷۲۴	-	۱	*۰/۶۳۶
توانمندسازی روانشناختی	۳/۰۰	۰/۵۱۳	-	-	۱

*در خطای ۰/۰۵ معنادار است.

در بررسی آزمون هم خطی چندگانه برای متغیرهای پژوهش نیز از آزمون هم خطی چندگانه استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول (۵) آزمون هم خطی چندگانه

نتیجه	مقدارهای اغماض (Tolerance)		آماره عامل تورم واریانس (VIF)		متغیر
	حد مطلوب	مقدار به دست آمده	حد مطلوب	مقدار به دست آمده	
قابل قبول	۰/۰۱ <	۰/۷۲۲	۳/۳ <	۱/۴۶۴	فناوری های نوین اطلاعاتی
قابل قبول	۰/۰۱ <	۰/۶۶۵	۳/۳ <	۱/۳۸۵	تسهیم دانش
قابل قبول	۰/۰۱ <	۰/۸۷۵	۳/۳ <	۱/۳۵۹	توانمندسازی روانشناختی

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۶، فرض هم خطی بودن بین متغیرهای مستقل پژوهش رد می شود. جهت بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کلوموگراف- اسمیرنوف استفاده شده است. در این آزمون اگر سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر رد می شود و اگر سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ باشد فرض یک پذیرفته می شود. نتایج مربوط به آزمون نرمال بودن عامل ها در جدول ۶ آورده شده است.

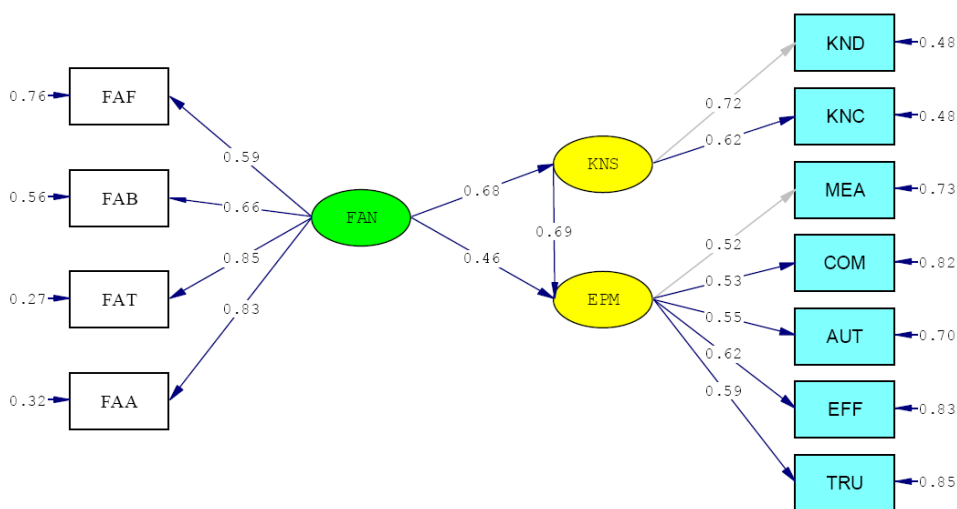
جدول (۶) نتایج مربوط به نرمال بودن عامل ها

تعداد	فناوری های نوین اطلاعاتی	توانمندسازی روانشناختی	تسهیم دانش
۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰	۲۴۰
آزمون کلوموگروف امسرنوف	۱/۲۰۵	۰/۸۸۶	۰/۸۳۴
سطح معناداری	۰/۱۰۹	۰/۴۱۲	۰/۴۹۱

نتایج به دست آمده از آزمون نرمال بودن متغیرها نشان می دهد که متغیرهای پژوهش نرمال می باشد. در نتیجه می توان با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری به بررسی مدل پژوهش پرداخت.

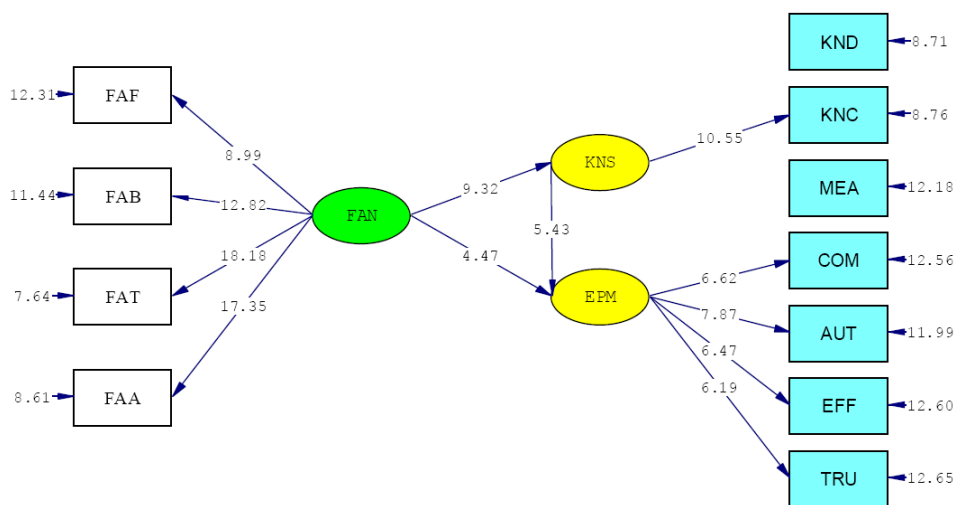
برای آزمون فرضیات از مدل معادلات ساختاری با بهره گیری از نرم افزار لیزرل استفاده گردید. خروجی مدل آزمون شده پژوهش در شکل ۲ ارائه شده است. چون مقدار شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد کم و مقدار شاخص نرم نشده برازندگی، شاخص شاخص برازندگی تطبیقی و شاخص نرم شده برازندگی نیز بالای ۰/۹۰ است، اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می شود. نسبت کای دو به درجه آزادی در این پژوهش ۲/۳۹ محاسبه شده است که پایین تر از ۳ بودن آن

نشان از برازندگی بالای مدل است. سایر شاخص‌های برازش مدل نیز در جدول ۷ آورده شده است؛ بنابراین می‌توان به نتایج تحلیل مدل معادلات ساختاری اتکا کرد.



Chi-Square=98.12, df=41, P-value=0.00000, RMSEA=0.007

نمودار (۱) مدل تخمین زده شده در حالت ضرایب استاندارد



Chi-Square=98.12, df=41, P-value=0.00000, RMSEA=0.007

نمودار (۲) مدل تخمین زده شده در حالت ضرایب معناداری

جدول (۷) شاخص‌های نیکویی برازش برای مقادیر سمت راست و چپ مدل

ردیف	معیارهای برازش مدل	شاخص	بعد	حد مطلوب	نتیجه
۱	ریشه مجذور مانده‌ها	PMR	۰/۰۶۳	حدود صفر	قابل قبول
۲	شاخص نرم برازندگی	NNFI	۰/۹۸	حدود یک	بسیار خوب
۳	شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۴	۰/۹۰ <	بسیار خوب
۴	شاخص برازش اضافی	IFI	۰/۹۹	۰/۹۰ <	بسیار خوب
۵	شاخص برازندگی	GFI	۰/۹۶	۰/۹۰ <	بسیار خوب
۶	برازندگی تعدیل یافته	AGFI	۰/۹۷	۰/۹۰ <	بسیار خوب

۷	نسبت کای دو به درجه آزادی	X ² /df	۲/۳۹	۳ >	بسیار خوب
۸	شاخص نرم نشده برازندگی	NFI	۰/۹۵	۰/۹۰ <	بسیار خوب
۹	شاخص برازندگی تطبیقی	CFI	۰/۹۹	۰/۹۰ <	بسیار خوب
۱۰	شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۰۷	۰/۱ >	بسیار خوب

همچنین شاخص‌های CR و AVE برای مدل محاسبه گردید که مقادیر آن در جدول ۸ آورده شده است.

جدول (۸) مقادیر CR و AVE محاسبه شده

ردیف	معیارهای برازش مدل	شاخص	بعد	حد مطلوب	نتیجه
۱	پایایی ترکیبی	CR	۰/۷۸	۰/۷ <	قابل قبول
۲	روایی همگرا	AVR	۰/۶۹	۰/۵ <	قابل قبول

در جدول ۹ ضریب مسیر به همراه مقادیر معناداری گزارش شده است. با استفاده از نتایج جدول ۹ می‌توان به بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش پرداخت که در ادامه آورده شده است.

جدول (۹) ضرایب مسیر و مقادیر معنادار مربوط به آن

مسیر (رابطه)	متغیرهای مستقل		متغیرهای وابسته		اثرات	
	تسهیم دانش	فناوری‌های نوین اطلاعاتی	توانمندسازی روانشناختی	توانمندسازی روانشناختی	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم
۱	تسهیم دانش	فناوری‌های نوین اطلاعاتی	توانمندسازی روانشناختی	توانمندسازی روانشناختی	۹/۳۲	-
					۰/۶۸	-
۲	تسهیم دانش	فناوری‌های نوین اطلاعاتی	توانمندسازی روانشناختی	توانمندسازی روانشناختی	۴/۴۷	۵۰/۶۰
					۰/۴۶	۰/۶۷
۳	تسهیم دانش	فناوری‌های نوین اطلاعاتی	توانمندسازی روانشناختی	توانمندسازی روانشناختی	۵/۴۳	-
					۰/۶۹	-

در آزمون مورد نظر با استفاده از مدل معادلات ساختاری، ضرایب به دست آمده زمانی معنادار می‌باشند که مقدار آزمون معناداری آن‌ها از عدد ۱/۹۶ بزرگتر و از عدد ۱/۹۶- کوچکتر باشد (دهقانی سلطانی و همکاران، ۱۳۹۵). همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضریب معناداری برای تمامی مسیرها و روابط از عدد ۱/۹۶ بزرگتر می‌باشد:

- ضریب معناداری میان فناوری‌های نوین اطلاعاتی و تسهیم دانش برابر با ۹/۳۲ می‌باشد؛ بنابراین فناوری‌های نوین اطلاعاتی تأثیر معناداری روی تسهیم دانش دارد.

- ضریب معناداری میان فناوری‌های نوین اطلاعاتی و توانمندسازی روانشناختی برابر با ۴/۴۷ می‌باشد؛ بنابراین فناوری‌های نوین اطلاعاتی تأثیر معناداری روی توانمندسازی روانشناختی دارد.

- ضریب معناداری میان خودمدیریتی و فعالیت سطحی برابر با ۲/۹۲ می‌باشد؛ بنابراین خودمدیریتی تأثیر معناداری روی فعالیت سطحی دارد.

- ضریب معناداری میان تسهیم دانش و توانمندسازی روانشناختی برابر با ۴/۲۴ می‌باشد؛ بنابراین تسهیم دانش تأثیر معناداری روی توانمندسازی روانشناختی دارد.

- همچنین در جدول ۹ ضریب مسیر به همراه مقادیر معناداری (t) برای بررسی اثرات غیرمستقیم متغیرهای پژوهش گزارش شده است. با استفاده از نتایج این جدول می‌توان به بررسی نقش میانجی متغیر تسهیم دانش پرداخت. ضریب معناداری اثر غیرمستقیم میان فناوری‌های نوین اطلاعاتی و توانمندسازی روانشناختی از طریق متغیر میانجی تسهیم

دانش برابر با ۵۰/۶۰ می‌باشد؛ بنابراین فناوری‌های نوین اطلاعاتی، از طریق متغیر میانجی تسهیم دانش تأثیر معناداری روی توانمندسازی روانشناختی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش مطالعه و بررسی تأثیر فناوری‌های نوین اطلاعاتی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) از طریق نقش میانجی تسهیم دانش است. همان‌طور که نتایج به دست آمده از پژوهش نشان می‌دهد فناوری‌های نوین اطلاعاتی با ضریب معناداری ۹/۳۲ و ضریب استاندارد ۰/۶۸ بر تسهیم دانش تأثیر معناداری داشت که در مدل ارائه شده بیشترین تأثیر نیز مربوط به همین مسیر، یعنی تأثیر فناوری‌های نوین اطلاعاتی بر تسهیم دانش می‌باشد. فناوری اطلاعات می‌تواند نقش‌های متنوعی در حمایت از فرایندهای مدیریت دانش بازی کند. ساختار منسجم از زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، می‌تواند دستیابی سریع و اثربخشی را برای کارکنان به اطلاعات فراهم کند و فرآیند تبدیل دانش را تسهیل کند. فناوری افراد را قادر می‌سازد جلسات را به صورت چهره به چهره بتوانند هماهنگ کنند. از فناوری برای فهرست کردن دانش و تخصص کارکنان نیز استفاده می‌شود و همچنین دسترسی افراد به اطلاعات درست را تسهیل می‌کند و فرآیندهای تسهیم دانش را افزایش می‌دهد (الهاومده^۱، ۲۰۰۲). فناوری نوین اطلاعات در هر چهار بعد فرایندهای سازمانی مطرح شده یعنی، فناوری‌های نوین اطلاعاتی، بهبود کیفیت و خدمات، تأمین خدمات فناوری‌های نوین اطلاعاتی و اثربخشی از دید کاربران سازمان‌ها را قادر می‌سازد که به نحو بهتری پایگاه اطلاعاتی را مدیریت کنند و اطلاعات کاربران را به شکل ساختاریافته‌تری حفظ کنند و همچنین دانش را بصورت کاراتری درون سازمان تسهیم کنند. نتایج به دست آمده از این فرضیه با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های دولتی و همکاران (۱۳۹۳)، جوادکریمی (۱۳۹۴)، آزما و همکاران (۲۰۱۲) و لیرن و همکاران (۲۰۱۲) مطابقت دارد، این پژوهشگران در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که استفاده از فناوری اطلاعات تأثیر مثبت معناداری بر تسهیم دانش دارد. نتایج نشان داد که ارتباط میان دو متغیر فناوری‌های نوین اطلاعاتی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان مورد تأیید قرار گرفت، بدین ترتیب که فناوری‌های نوین اطلاعاتی با ضریب معناداری ۴/۴۷ و ضریب استاندارد ۰/۴۶ تأثیر معناداری بر توانمندسازی روانشناختی دارد. یافته‌های حاصل از این فرضیه با یافته‌های به دست آمده از پژوهش‌های کمالیان و همکاران (۱۳۹۲)، علی‌پور درویشی (۱۳۹۱)، تقی‌زاده و غفاری (۱۳۹۶) و کودا و ملهم (۲۰۱۱) مشابهت دارد؛ این محققان در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که استفاده از فناوری اطلاعات عاملی موثر در ارتقای توانمندسازی روانشناختی کارکنان است.

همچنین نتایج به دست آمده از پژوهش نشان می‌دهد که تسهیم دانش با ضریب معناداری ۵/۴۳ و ضریب استاندارد ۰/۶۹ تأثیر معناداری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) دارد که نتایج مربوط با این رابطه (وجود ارتباط میان فناوری‌های نوین اطلاعاتی و تسهیم دانش) و رابطه دیگر (وجود ارتباط میان تسهیم دانش و توانمندسازی روانشناختی کارکنان)، با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های فیض و همکارانش (۱۳۹۶)، سلماجقه و همکارانش (۱۳۹۲)، قربانی‌زاده و خالقی‌نیا (۱۳۸۸)، اقبال و همکاران (۲۰۱۱)، منوریان و همکارانش (۲۰۱۴)، امیری و همکاران (۲۰۱۴)، کیم و جو^۲ (۲۰۰۸)، احمدی و همکارانش (۲۰۱۲)، حسنی و شیخ‌اسلامی (۲۰۱۶) و فیض و همکاران (۲۰۱۷) هم‌خوانی دارد. ضریب معناداری و ضریب استاندارد اثر غیرمستقیم میان فناوری‌های نوین اطلاعاتی و توانمندسازی روانشناختی از طریق متغیر میانجی تسهیم دانش برابر با ۵۰/۶۰ و ۰/۶۷ می‌باشد؛ بنابراین فناوری‌های نوین اطلاعاتی، تأثیر معناداری روی توانمندسازی روانشناختی دارد. در نتیجه متغیر تسهیم دانش به عنوان متغیر میانجی در

^۱ - Al-Hawamdeh

^۲ - Kim & Ju

تأثیر دو متغیر فوق ایفای نقش دارد، یعنی فناوری‌های نوین اطلاعاتی در نهایت منجر به توانمندسازی روانشناختی کارکنان می‌گردد.

یافته‌های مربوط به تحلیل عاملی تاییدی هر یک از ابعاد متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد که در میان ابعاد متغیر تسهیم دانش (اهدا دانش و جمع‌آوری دانش) بعد اهدا دانش با ضریب استاندارد ۱/۰۰ و عدد معناداری ۱۴/۱۲ و در میان ابعاد فناوری‌های نوین اطلاعاتی دو بعد تأمین خدمات فناوری‌های نوین اطلاعاتی با ضریب استاندارد ۰/۹۳ و عدد معناداری ۱۳/۶۱ و اثربخشی از دید کاربران با ضریب استاندارد ۰/۹۲ و عدد معناداری ۱۳/۸۴ و در میان ابعاد متغیر توانمندسازی روانشناختی احساس خودمختاری با ضریب استاندارد ۰/۸۲ و عدد معناداری ۸/۴۱ از اهمیت بالاتری برخوردار بودند. نتایج به دست آمده از پژوهش همچنین نشان می‌دهد که در میان سؤالات مربوط به سنجش متغیر تسهیم دانش سؤال (استفاده از مهارت‌های همکاران داخل بخش در سازمان) با ضریب استاندارد ۰/۸۲ و عدد معناداری ۱۳/۸۰ و در میان سؤالات مربوط به سنجش متغیر فناوری‌های نوین اطلاعاتی سؤال (به روز و بازسازی شدن برنامه‌های کاربردی سازمان در سال) با ضریب استاندارد ۰/۸۵ و عدد معناداری ۱۶/۸۹ و در میان سؤالات مربوط به سنجش متغیر توانمندسازی روانشناختی سؤال‌های (قرار داشتن کار در محدوده قابلیت‌ها) با ضریب استاندارد ۰/۸۷ و عدد معناداری ۱۴/۹۲ و (اطمینان از تقسیم اطلاعات مهم توسط همکاران) با ضریب استاندارد ۰/۸۷ و عدد معناداری ۱۹/۰۹ از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشند.

به طور کلی می‌توان گفت استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی با قرار دادن اطلاعات مفید و کارآمد در اختیار کارکنان، آنان را قادر می‌سازد تا توانمندی‌های خود را بیشتر به‌روانند. خصوصاً نظر به این امر که مفهوم توانمندسازی عمدتاً بر تفویض اختیار و سپردن مسئولیت بیشتر به کارکنان دلالت دارد، استفاده از فناوری‌ها و اطلاعات کارآمد این امکان را فراهم می‌سازد تا کارکنان استقلال بیشتری داشته باشند و مدیران در واگذاری هرچه بیشتر اختیارات به آنان تمایل بیشتری نشان دهند و در توانمندسازی آنان بکوشند. با توجه به یافته‌های پژوهش و پی بردن به وجود رابطه مستقیم میان فناوری‌های نوین اطلاعاتی و تسهیم دانش و همچنین وجود رابطه غیرمستقیم فناوری دانش با توانمندسازی کارکنان، پیشنهاد می‌گردد به منظور ارتقاء تسهیم دانش در میان کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) و به تبع آن ارتقاء توانمندسازی کارکنان در تقویت فناوری‌های نوین اطلاعاتی کوشش شود و به طور خاص پیشنهادات زیر قابل طرحند:

- پیشنهاد می‌شود در به روز رسانی تجهیزات رایانه‌ای، افزایش تعداد رایانه‌ها و بهبود زیرساخت‌ها سرمایه‌گذاری و تلاش بیشتری صورت گیرد. از جمله این زیرساخت‌ها می‌توان به اینترنت پرسرعت، فراهم کردن شرایط جهت ارتباطات به صورت الکترونیکی، فراهم کردن امکان برقراری ارتباط میان کارکنان از طریق چت و غیره اشاره کرد.

- توصیه می‌شود از متخصصان فنی سطح بالا و ماهر در امور رایانه‌ای استفاده گردد تا با اعمال مدیریت صحیح توسط این افراد، حتی الامکان از بروز اختلال در نظام‌های رایانه‌ای پیشگیری گردد.

- پیشنهاد می‌شود در اتوماسیون، هرچه بیشتر فرآیندهای اداری تلاش شود و شرایطی فراهم گردد تا کارکنان در انجام وظایف کاری خود بیشتر از رایانه و شبکه‌های رایانه‌ای استفاده نمایند. همچنین در گسترش نظام بدون کاغذ^۱ برای انجام مکاتبات کوشش گردد مثلاً از نامه‌های الکترونیکی به جای نامه‌های چاپی کمک‌کننده به نظر می‌رسد.

- ایجاد و گسترش شبکه‌های داخلی کامپیوتری جهت ارتباط کارکنان در درون سازمان از دیگر مواردی است که به منظور بهبود مدیریت دانش و به تبع آن توانمندسازی کارکنان قابل توصیه است.

- پیشنهاد می‌شود برای ارتقاء دانش فناوری‌های نوین اطلاعاتی افراد، با نیازسنجی آموزشی صحیح و اصولی به شناسایی دوره‌های آموزشی که دانش فناوری‌های نوین اطلاعاتی کارکنان را بالا می‌برد پرداخته شود و دوره‌های متناسب با الزامات شغلی هر فرد برگزار گردد.

^۱ - paperless

همچنین به منظور بهبود روند پروسه تسهیم دانش در میان کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) و به تبع آن ارتقاء توانمندی کارکنان به این صورت که آنان احساس شایستگی، استقلال، موثر بودن، معنادار بودن و اعتماد بیشتری بنمایند، پیشنهادات زیر قابل طرحند:

- پیشنهاد می‌شود سازمان در تولید دانش، در شناسایی این که چه دانشی برای سازمان مهم است و تحت چه شرایطی باید انتشار یابد یک سیاست شفاف و روشن داشته باشند و در آن راستا به تشویق کارکنان به تسهیم دانش بپردازد و استراتژی‌های مناسبی را برای تحقق این هدف به کار ببندد.

- به منظور تسهیم هر چه بیشتر دانش پیشنهاد می‌گردد فرهنگ یادگیری تیمی در میان کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) گسترش یابد. به طوری که افراد به جای تأکید بر منافع فردی و حفظ دانش سازمان برای خود آن را انتقال دهند. در این خصوص بهینه کاوی^۱ و تقلید از سازمان‌هایی که در این امر عملکرد موفقیت‌آمیزی داشته‌اند، پیشنهاد می‌شود. البته باید این الگوبرداری و تقلید به صورت خلاقانه صورت گیرد و متناسب با شرایط خاص سازمان در صورت لزوم تغییراتی در آن اعمال گردد.

- مدیران باید کارکنان خود را ترغیب به ارائه ایده‌های نو در جهت ایجاد فرصت‌های جدید و پرورش فرهنگ تعامل اجتماعی مثبت برای خلق و اشاعه دانش بنمایند. در نظر گرفتن پاداش‌های سازمانی برای کارکنان نظیر اضافه حقوق، جایزه و ... در ابتدای کار پیاده‌سازی مدیریت دانش می‌تواند محرک‌های خوبی محسوب شوند اما پس از مدتی انگیزه‌های درونی بیشتر از انگیزه‌ها بیرونی افراد را به اجرای موفق مدیریت دانش ترغیب می‌کنند. از طرف دیگر از آنجایی که جمع-آوری و تسهیم دانش عمدتاً در تعاملات غیر رسمی رخ می‌دهد و تعیین فرآیند استفاده از مدیریت دانش دشوار است لذا توجه به انگیزه‌های درونی کارکنان مهم‌تر از توجه به انگیزه‌های بیرونی نظیر پاداش‌های پولی است (استرلو و فری^۲، ۲۰۰۰). بر این اساس به منظور تسهیم هرچه بیشتر دانش، توجه به ایجاد انگیزه‌های درونی برای مدیریت دانش در نیروی انسانی پیشنهاد می‌شود.

- مدیریت سازمان باید در جهت اعتمادسازی و ایجاد جو و فرهنگ اعتماد در سازمان تلاش کند تا تمایل کارکنان به تسهیم و به اشتراک گذاشتن دانش بالاتر رود. جو سازمان و فرهنگ تسهیم عامل مهمی در درگیری کارکنان در فرایند مدیریت دانش و اثربخشی فعالیت‌های تسهیم دانش است. لازم است در سازمان محیط مناسب برای تسهیم دانش ایجاد شود اجرای موفق مدیریت دانش را تسهیل کند (لین^۳، ۲۰۱۰).

- همچنین پیشنهاد می‌شود در سازمان جوی ایجاد شود که افراد احساس نمایند بدون هیچ محدودیت و مشکلی می‌توانند به طور مستقل اطلاعات را با سایرین در میان گذارند. همانگونه که دیگر پژوهشگران برین و کنن^۴ (۲۰۰۲)، پیشنهاد کرده‌اند، ایجاد چنین جو مثبتی نیاز به ارتقاء عوامل فرهنگی از جمله استقلال شغلی، ساختارهای ارتباطی و اتحاد و یکپارچگی دارد. به دیگر سخن لازم است که در سازمان‌ها از طریق فرهنگ‌سازی و ایجاد ساختار سازمانی مناسب بر ارزش روابط جمعی و گروهی تأکید شود و مدیران برای اتحاد و یکپارچگی کارکنان ارزش قائل شوند. باید در ارزش‌های سازمانی بر این موضوع تأکید گردد که منافع جمعی بر منافع فردی مقدم است. لازم به توضیح است که تمامی پیشنهادات مذکور در سایه حمایت مدیریت امکان‌پذیر است. نقش پررنگ مدیریت سازمان در پژوهش‌های قبلی مرتبط با موضوع پژوهش حاضر مورد تأکید واقع شده است. مثلاً لین و لی^۵ (۲۰۰۶) ادعان داشته‌اند از آنجایی که پذیرش مدیریت دانش نوعی تغییر سازمانی به شمار می‌رود، حمایت مدیر در موفقیت و شکست آن تعیین‌کننده است.

^۱ - benchmarking

^۲ - Osterloh & Frey

^۳ - Lin

^۴ - Brynn & Cannon

^۵ - Lin & Lee

این پژوهش همچون سایر تحقیقات تحت تأثیر محدودیت‌هایی قرار دارد. اول اینکه، تحقیق حاضر بر روابط بین متغیرهای مطالعه در میان کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در شهر نوشهر تمرکز کرده است. در نتیجه یافته‌های به دست آمده از این پژوهش به این جامعه قابل تعمیم هستند. دوم، محدودیت‌های ذاتی ابزار سنجش از قبیل خطای اندازه‌گیری می‌باشد. با این حال پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی، مدل مفهومی پژوهش در سایر دانشگاه‌ها نیز مورد بررسی و آزمون قرار گیرد؛ پیشنهاد می‌شود بکارگیری فناوری‌های نوین اطلاعاتی و تسهیم دانش با متغیرهای دیگری چون بهبود عملکرد سازمانی، رضایت و ... مورد مطالعه قرار گیرد؛ پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی از سایر روش‌های جمع‌آوری داده‌ها همانند مصاحبه و روش‌های ترکیبی استفاده شود؛ همچنین پیشنهاد می‌شود به مطالعه و بررسی این متغیرها و مدل در دانشگاه‌های سایر شهرها اقدام و در نهایت نتایج با هم مقایسه شود.

منابع

- پورسراجیان، داریوش؛ اولیاء، محمدصالح؛ و سلطانی علی آبادی، مژگان. (۱۳۹۲). تعیین و اولویت بندی موانع به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی. مطالعه موردی موسسه آموزش عالی امام جواد (ع). مجله رشد فناوری. ۹(۳۴)، ۴۳-۳۴.
- تقی‌زاده، یاسمن؛ و غفاری، سعید. (۱۳۹۶). تأثیر فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران، مجله علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۳(۳)، ۸۳-۱۰۴.
- جوادی‌کریمی، علی. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش (مطالعه موردی: کارکنان سازمان تامین اجتماعی شعبه ایلام)، مجله مطالعات تجربی اقتصاد ایران، ۱(۱)، ۱۲۸-۱۰۹.
- دولتی، حسن؛ عنایتی، ترانه؛ و ضامنی، فرشید. (۱۳۹۳). بررسی نقش فناوری اطلاعات در فرآیند سیستم مدیریت دانش مطالعه موردی: دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)، مجله آموزش علوم دریایی، ۱(۲)، ۳۰-۱۱.
- دهقانی سلطانی، مهدی؛ شیری، اردشیر؛ سلطانی بناوندی، اعظم؛ و کریمی، شکوفه. (۱۳۹۵). طراحی مدل معادلات ساختاری هوش هیجانی و هیجانات کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان، مجله پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۶(۱۲)، ۸۵-۱۰۴.
- سلاجقه، سنجر؛ پوررشیدی، رستم؛ و موسایی، محمود. (۱۳۹۲). تحلیل توانمندی روانشناختی کارکنان و رابطه آن با مدیریت دانش، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳(۷۲)، ۱۱۹-۹۹.
- طبرسا، غلامعلی؛ یدالهی فارسی، جهانگیر؛ و نائیجی، محمدجواد. (۱۳۹۲). الگوی کارآفرینی راهبردی با رویکرد مدیریت منابع انسانی: نقش واسط تبادل دانش، مجله چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، ۱۵، ۱۸۰-۱۶۵.
- عباسی، محمدرضا؛ و ملکی، منوچهر. (۱۳۸۹). ضرورت نوآوری در اجرای برنامه‌های مدیریت دانش و مدیریت فناوری‌های نوین اطلاعاتی در ایران، فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد، ۶(۲۴)، ۲۱-۱۱.
- علی‌پور درویشی، زهرا. (۱۳۹۱). ارائه مدل عوامل موثر بر تسهیم دانش گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، مجله مدیریت فناوری، ۴(۱۰)، ۹۳-۱۱۸.
- فیض، داود؛ دهقانی سلطانی، مهدی؛ فارسی‌زاده، حسین؛ و غلامزاده، رسول. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان با تبیین نقش میانجی حافظه سازمانی و یادگیری مشارکتی الکترونیک در کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۲(۳)، ۷۶۰-۷۳۱.
- قربانی‌زاده، وجه‌اله؛ و خالقی‌نیا، شیرین. (۱۳۸۸). نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱(۲)، ۸۵-۱۰۵.
- کمالیان، امین‌رضا؛ سالارزهی، حبیب‌اله؛ و اولیایی، خداداد. (۱۳۹۲). نقش فناوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، مجله یادگیری الکترونیکی، ۴(۲)، ۲۰-۱.
- مومنی، منصور. دشتی، مجتبی. بایرام‌زاده، سونا و سلطان محمدی، ندا. (۱۳۹۵). مدل‌سازی معادلات ساختاری با تأکید بر سازه‌های بازتابنده و سازنده، تهران، انتشارات مؤلف.
- Ahmadi, A.A., Daraei, M.R., Khodaie, B., & Salmanzadeh, Y. (2012). Structural Equation Modeling of Relationship Between Psychological Empowerment and Knowledge Management Practices (A case

- study: Social Security Organization Staff of Ardabil Province, Iran). *International Business Management*. 6(1), 8-16.
- Al-Hawamdeh, S. (2002). Knowledge management: rethinking information management and facing the challenge of managing tacit knowledge. *Information Research*. 8(1), 1-9.
- Amiri, A., Pourkiani, M., & Pourrashidi, R. (2014). Investigating the relationship between knowledge sharing and employee's psychological empowerment in executive organizations. *International Journal of Modern Management & Foresight*. 1(4), 121-132.
- Azarbayjani, M. (2007). Variables that Affect Employee Knowledge Sharing in a Government-owned Public Service Organization. Ph.D. thesis. Pepperdine University, California, USA.
- Azma, F., Mostafapour, M.A. & Rezaei, H. (2012). The application of information technology and its relationship with organizational intelligence. *Procedia Technology*. 1: 94-97.
- Brynn, K., & Cannon, J. (2002). IT industries and occupations are widespread and defy pigeonholing. *Alaska Economic Trends*. 22 (1), 9-14.
- Conger, J.A., & Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process: integrating theory and practice. *Academy of Management Review*. 13(3),471-482.
- Constance, C., & Mark, M.J. (2002). An Integrative attribution al/ perspective of empowerment-and learned helplessness: multi method field study. *Journal of Management*. 24 (2), 137-200.
- Daft, R. & Rymond, N. (2000). *Organizational behavior*. New York, Harcourt Inc.
- Davenport, T.H., & Prusak, L. (2000). *Working knowledge: how organizations manage what they know*. Boston, MA. Harvard business school.
- Erturk, A. & Vurgun, L. (2015). Retention of IT professionals: Examining the influence of empowerment, social exchange, and trust. *Journal of Business Research*. 68(1), 34-46.
- Feiz, D., Dehghani Soltani, M. & Farsizadeh, H. (2017). The effect of knowledge sharing on the psychological empowerment in higher education mediated by organizational memory. *Studies in Higher Education*. DOI: 10.1080/03075079.2017.1328595, 1-18.
- Green, T. (2016). A methodological review of structural equation modeling in higher education research. *Studies in Higher Education*. 41(12), 2125-2155.
- Hasani, K., & Sheikhesmaeili. S. (2016). Knowledge management and employee Empowerment. *Kybernetes*. 45(2), 337-355.
- Iqbal, M.J., Rasli, A., Heng, L.H., Ali, M.B.B., Hassan, I., & Jolae, A. (2011). Academic staff knowledge sharing intentions and university innovation capability. *African Journal of Business Management*. 5 (27), 11051-11059.
- Ji, L.M., Hung, J., Chen, S.W., & Jou, C. (2009). Fostering the determinants of knowledge sharing, virtual communities. *Computers in Human Behavior*. 25(4), 929-939.
- Kim, S., & Ju, B. (2008). An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. *Journal of Information Science Research*. 30 (4), 282-290.
- Kondalkar, V.G. (2009). *Organization effectiveness and change management*. PHL Learning Private Limited, New Delhi- 110001.
- Monavvarian, A., N. Asgari and L. Hajilouei. 2014. "The Role of Implicit Knowledge Sharing in Psychological Empowerment of Employees Studied Case: Business Management Staff, South Pars Gas Complex Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 4 (9),542-559.
- Kyle, D. (2005). Avoiding Empowerment Traps. *Management Review*. 88(2): 30-34.
- Lee, J.C., Shiue, Y.C., & Chen, C.Y. (2016). Examining the impacts of organizational culture and top management support of knowledge sharing on the success of software process improvement. *Computers in Human Behavior*. 54 (1), 462-474.
- Li, Z. (2016). Psychological empowerment on social media: Who are the empowered users?. *Public Relations Review*. 42 (1), 49-59.
- Lin, H.C. (2014). An investigation of the effects of cultural differences on physicians' perceptions of information technology acceptance as they relate to knowledge management systems. *Computers in Human Behavior*. 38(1), 368-380.
- Lin. H.F. (2010). Antecedents of the stage-based knowledge management evolution. *Journal of Knowledge Management*. 15(1), 136-155.
- Lin, H.F., & Lee, G.G. (2006). Effects of socio-technical factors on organizational intention to encourage knowledge sharing. *Management Decision*. 44(1), 74-88.
- Lindner, F., & Wald, A. (2011). Success factors of knowledge management in temporary organizations. *International Journal of Project Management*. 29(1), 877-888.

- Li-Ren, Y., Jieh-Haur, C. & Hsiao-Wen, W. (2012). Assessing impacts of information technology on project success through knowledge management practice. *Automation in Construction*. 33, 23-060.
- Marrtiny, M. (1998). Knowledge management at HP consulting. *Organizational Dynamics*, August.
- Meng, L., Jin, Y. & Guo, J. (2016). Mediating and/or moderating roles of psychological empowerment. *Applied Nursing Research*. 30(1), 104-110.
- Osterloh, M., & Frey, B. (2000). Motivation, knowledge transfer, and organizational forms. *Organization Science*. 11(5), 538-550.
- Ou, C.X.J., Davison, R.M. & Wong, L.H.M. (2016). Using interactive systems for knowledge sharing: The impact of individual contextual preferences in China. *Information & Management*. 53(2): 145-156.
- Qudah, S. & Melhem, Y. (2011). Impact of information and information technology on empowerment of employees private school sector in Northern Region in Jordan. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*. 2(1), 40-48.
- Ruggles, R. (1998). The State of Notion: Knowledge Management in Practice. *California Management Review*. 40(3), 80-92.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validity. *Academy of Management Journal*. 38(5), 1442-1462.
- Shirazi, F. (2012). Information and communication technology and women empowerment in Iran. *Telematics and Informatics*. 29(1), 45-55.
- Thomas, K.W. & Velthouse, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment: an "Interpretive" Model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*. 15(4): 666-681.
- Wang, E., Klein, G., & Jiang, J.J. (2007). IT support in manufacturing firms for a knowledge management dynamic capability link to performance. *International Journal of Production Research*. 45(11): 2419-2434.
- Wang, H., & Wang, S. (2016). Application of ontology modularization to human-web interface design for knowledge sharing. *Expert Systems with Applications*. 46(1), 122-128.
- Wu, W.W., & Lee, Y. (2007). Selecting knowledge management strategies by using analytic network process. *Expert system with applications*. 32(2), 841-847.