



DOR: [20.1001.1.22285318.1399.11.1.7.1](https://doi.org/10.1001.1.22285318.1399.11.1.7.1)

تأثیر به کارگیری شبکه‌های اجتماعی بر توانمندسازی دبیران با توجه به نقش میانجی انتقال دانش

کلثوم نامی *

مرضیه نظری هنزایی **

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی تأثیر میزان استفاده دبیران از شبکه‌های اجتماعی بر توانمندسازی آنان با نقش میانجی انتقال دانش می‌باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت جمع آوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری کلیه دبیران متوسطه دوم ناحیه یک شهر بندرعباس به تعداد ۴۲۸ نفر که حجم نمونه با استفاده جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۲۰۵ نفر و به شیوه تصادفی - طبقه‌ای انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه‌های توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) با ۱۸ گویه، انتقال آموزش هالتون و همکاران (۲۰۰۰) با ۴۵ گویه، شبکه‌های اجتماعی اندام (۱۳۹۵) با ۱۴ گویه بود. روایی صوری و محتوایی آنها مورد تأیید متخصصان قرار گرفت و پایایی آنها با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب مقادیر ۰/۸۶، ۰/۸۴ و ۰/۸۹ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS23 و LISREL8.80 مورد پردازش قرار گرفت. نتایج نشان داد که استفاده از شبکه اجتماعی بر انتقال دانش توسط دبیران اثر مستقیم دارد. استفاده از شبکه اجتماعی بر توانمندسازی دبیران اثر مستقیم دارد. انتقال دانش با توانمندسازی دبیران اثر مستقیم دارد. و انتقال دانش در تأثیر به کارگیری شبکه اجتماعی بر توانمندسازی دبیران نقش میانجی دارد.

واژگان کلیدی

انتقال دانش، توانمندسازی دبیران، شبکه‌های اجتماعی

* استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران s knami88@gmail.com

** دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران modiramoozesh1396@gmail.com

نویسنده مسؤول یا طرف مکاتبه: کلثوم نامی

مقدمه

یکی از فاکتورهای مهم و مؤثر در بقای سازمانی، کیفیت توانمندسازی منابع انسانی است به طوری که توانمندسازی نیروی انسانی منجر به توانمندی سازمانی می‌شود (Rehman et al., 2019). توانمندسازی منابع انسانی به معنی فراهم کردن اختیارات در حوزه کاری کارکنان است تا وظایف واگذار شده را به خوبی انجام دهند. توانمندسازی یکی از رویکردهای مهم انگیزشی شغلی است که فرصت‌هایی جهت شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی کارکنان فراهم می‌نماید (Davison & Wong, 2016). به عبارتی توانمندسازی به معنی ایجاد شرایطی است که افراد بتوانند کارهایشان را با موفقیت کامل به انجام برسانند. توانمندسازی به عنوان برنامه سازمانی به نیروی کار، فرصت بیشتری برای آزادی، بهبود و به‌کارگیری مهارت‌ها و دانش می‌دهد و باعث می‌شود تا کارکنان غنی‌ترین پتانسیل‌شان را در جهت خیر و صلاح خود و سازمان‌شان اعطاء نمایند (Naghizadeh & Ghaffari, 2017). توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرزتلقی‌های کارکنان شروع می‌شود. کارکنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف موفقیت‌آمیز داشته و احساس کنند که آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت‌ها را دارند و باور داشته باشند که توانایی تأثیرگذاری بر نتایج شغلی را دارند. احساس کنند که اهداف معنا دار و ارزشمندی را دنبال می‌کنند و باور داشته باشند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود (Dehghani Soltani et al., 2018). تحقیقات نشان داده‌اند که کارکنان توانا نسبت به کارکنان ناتوان از بهره‌وری بالاتری برخوردار بوده، رضایت شغلی بیشتری دارند و ابتکارات زیادتری به خرج می‌دهند و در نهایت، تولیدات و خدمات کیفی‌تری را ارائه می‌دهند (Schermuly, Gandez & Ergad, 2016). سازمان‌ها با داشتن کارکنان توانمند، متعهد، ماهر و با انگیزه، بهتر خواهند توانست در مقابل بحران‌های احتمالی که هر سازمانی با آن روبروست خود را وفق داده و رقابت کنند. سازمان‌ها در راستای اجرای برنامه‌های توانمندسازی تلاش کرده‌اند تا با اجرای این برنامه‌ها ضمن اصلاح متغیرهای مؤثر بر احساس افراد از توانمندسازی، بر موانع درونی و بیرونی توانمندسازی غلبه کرده و زمینه لازم را برای پرورش کارکنان به وجود آورند (Ghaffari, Zakiani & Rezaie, 2018). بنابراین از آنجایی که تأکید بر داشتن کارکنان ماهر، رمز موفقیت بسیاری از سازمان‌هاست؛ بدین منظور بسیاری از سازمان‌ها جهت توانمند کردن و ماهر کردن کارکنان خود، برنامه آموزش ضمن خدمت

را طراحی و اجرا کرده‌اند (Bernardin, 2003) اما صرفاً آموزش و اجرای دوره‌های آموزشی نمی‌تواند در راه رسیدن به اهداف توانمندسازی کارکنان کمک کند بلکه میزان یادگیری کارکنان از دوره آموزشی و انتقال دانش یادگرفته شده به محیط کار مهم است. براین اساس مهم‌ترین معیار ارزشیابی آموزشی، انتقال دانش، مهارت و رفتار فراگرفته شده از آموزش به محیط کار می‌باشد. انتقال دانش به عنوان میزانی از حفظ و کاربرد اطلاعات، مهارت‌ها و نگرش‌ها از محیط آموزشی به محیط کاری تعریف می‌شود؛ به عبارت دیگر انتقال دانش درجه‌ای است که فراگیران یادگیری از بافت آموزشی را به طور مؤثر در بافت شغلی به کار می‌گیرند (Medina, 2017). فرآیند انتقال دانش به دنبال تسهیم منابع بارزشی هم‌چون اطلاعات، ایده‌ها، پیشنهادها و تجربه‌های کارکنان به گونه‌ای سازمان‌دهی شده است (Bartol & Srivastava, 2002) به طوری که کارکنان از طریق انتقال این منابع، امکان استفاده از آن برای دیگران را ممکن می‌سازد و زمینه توسعه توانمندی همکاران خود نیز فراهم می‌آورد. بنابراین انتقال دانش، عاملی تأثیرگذار بر تقویت توانمندی‌ها و شایستگی‌های سرمایه انسانی سازمان‌ها است (Lee & Al-Hawamdeh, 2002). از طرف دیگر بررسی‌ها نشان می‌دهد که برای توانمندسازی افراد در محیط رقابتی جهان، باید تعامل بیش‌تری با مخاطب داشت تا بتوان نیازهای مخاطب را درک کرده و در جهت تامین آن حرکت کرد. شبکه‌های اجتماعی بر روی اینترنت به عنوان یک محیط هم‌فکری و خلق دانش، چنین بستری را برای افزایش توانمندسازی، تعاملات اجتماعی و ارایه نظرات و دیدگاه‌های مخاطب فراهم خواهند کرد (Bagheri & Ayat, 2012). نظام آموزش و پرورش نیز برای پیشبرد اهداف خود به معلمان دانشمند و توانمندی نیازمند است. معلمانی که نه تنها باید دارای اطلاعات باشند بلکه باید از توانایی تسلط بر امکانات فن‌آوری اطلاعات، مهارت‌های تخصصی، مهارت‌های حرفه‌ای و مهارت‌های فن‌آوری برخوردار باشند (Leasak et al., 2001). مطالعات نشان داده‌اند که کاربرد اینترنت و شبکه‌های اجتماعی به معلمان الگو می‌دهد و آنها را توانمند می‌سازد تا مهارت تدریس خود را تقویت کنند و تجارب یادگیری فردی را تقویت و فرصت انتقال تجارب یادگیری به محیط کار (انتقال دانش) را برای آنان فراهم می‌سازد. در این راستا در پژوهش حاضر محققان تلاش دارند که این سه متغیر (شبکه‌های اجتماعی، انتقال دانش و توانمندسازی) در مدلی سه متغیره قرار دهند و میزان تأثیر متغیرها برهمدیگر را در جامعه دبیران متوسطه دوم ناحیه یک شهر بندرعباس مورد بررسی قرار دهند. با توجه به این که تاکنون پژوهشی

با چنین رویکرد سه متغیره‌ای انجام نشده است؛ مطالعه پیرامون این سه متغیر در قالب مدل می‌تواند ابعاد جدید از متغیرها معرفی نماید که هم از دیدگاه نظری و هم از دیدگاه عملی برای نظام آموزش و پرورش مفید باشد و هم چنین شواهد علمی در اختیار نظام آموزش و پرورش قرار دهد تا شیوه‌های هدفمند و متناسب با ماهیت دانش و استراتژی انتقال دانش برای توانمند سازی کارکنان گزینش نمایند.

در این راستا تحقیقاتی که در رابطه با متغیرهای تحقیق حاضر انجام شده در ذیل آورده می‌شود:

حمید (Hamid, 2020) در تحقیقی با عنوان استفاده از ابزارهای شبکه اجتماعی برای مدیریت دانش در مؤسسات آموزش عالی، بیان کرد که استفاده از ابزارهای شبکه اجتماعی باعث ایجاد محیط یادگیری مطلوب خواهد شد. اشتراک دانش با استفاده از این ابزارها به دانشگاهیان کمک می‌کند تا توانایی تدریس و تحقیق را بهبود بخشند.

کیم و همکاران (Kim, Lee & Oh, 2019) در تحقیقی تأثیر ویژگی‌های فردی بر اشتراک دانش در شبکه‌های اجتماعی مورد بررسی قرار دادند و در نتیجه تحقیقات خود بیان کردند که ویژگی‌های فردی، اشتراک دانش را پیش بینی می‌نمایند. به علاوه قصد برای اشتراک دانش بین اشتراک دانش و خودکارآمدی تولید دانش نیز نقش میانجی دارد.

کوی و چو (Qi & Chau, 2018) در تحقیقی با عنوان آیا سیستم های شبکه های اجتماعی سازمانی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی را ارتقا می بخشند؟ نتایج نشان داد که استفاده از شبکه های اجتماعی به طور مستقیم و غیر مستقیم یادگیری سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و فرآیند مدیریت دانش در رابطه شبکه های اجتماعی و یادگیری سازمانی نقش میانجی دارد.

نقی زاده و غفاری (Naghizadeh & Ghaffari, 2017) در تحقیقی با هدف تعیین تأثیر فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندی کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی تهران بیان کردند به کارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندی کارکنان مؤثر است و می‌تواند موجب احساس شایستگی، بهبود کیفیت عملکرد، افزایش توان تصمیم‌گیری، افزایش خود کنترلی، کاهش استرس شغلی و افزایش توانمندی کارکنان گردد.

افراسیابی (Afrasiabi, 2016) تحقیقی با عنوان توان بالقوه شبکه‌ها و رسانه‌های اجتماعی

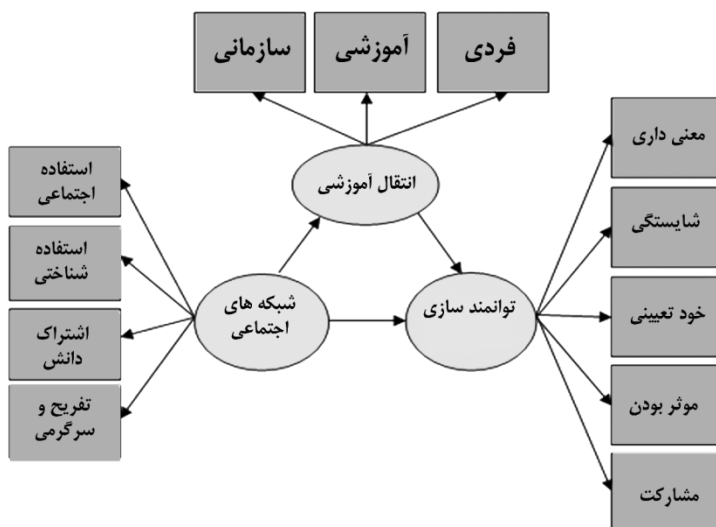
در تقویت مدیریت دانش که مطالعه پیمایشی براساس نظریات مربوطه به عرصه رسانه‌های اجتماعی و نقش آن در مدیریت دانش انجام داد. نتایج این مطالعه نشان داد که رسانه‌های اجتماعی اینترنتی از طریق فراهم آوردن امکان تعامل و مباحثه در موضوعات مختلف، رشد و توسعه مدیریت اطلاعات، فراهم آوردن امکان اتصال مراکز علمی به یکدیگر، تولید دانش جدید براساس ارتباطات متقابل و معنادار از طریق زبان و آگاهی، گردش آزادانه نوآوری‌ها، افزایش خلاقیت دانشجویان، تسریع جریان گردش و مبادله اطلاعات، تقویت و تحکیم تفکر علمی، انباشت تمام ایده‌های اعضا و کشف ایده‌های جدید علمی، تقویت شایستگی اجتماعی از طریق قدرت نمادین به طور مستقیم و غیرمستقیم در فرآیند مدیریت دانش مؤثر هستند.

آرگوت و فهرنکف (Argote & Fahrenkopf, 2016) در تحقیقی با عنوان انتقال دانش در سازمان‌ها: نقش‌های اعضا، وظایف، ابزارها و شبکه‌ها بیان کردند که وجود سیستم‌های شبکه‌های اجتماعی و استفاده اعضا از این سیستم‌ها نقش مهمی در انتقال دانش دارند.

قلاوندی و اشرفی سلیم‌کندی (Ghalavandi & Ashrafisalimkandi, 2012) مطالعه‌ای با عنوان «بررسی رابطه مدیریت دانش و توانمندسازی در کارکنان دانشگاه ارومیه» انجام دادند. نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و ابعاد توانمندسازی کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این مؤلفه‌های اکتساب دانش، ایجاد دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش و نگهداری دانش می‌توانند به صورت مثبت و معنادار، ابعاد توانمندسازی کارکنان شامل: معنادار بودن، احساس شایستگی، احساس خودسامانی، پذیرفتن شخصی نتیجه، احساس مشارکت با دیگران را پیش‌بینی کنند.

رگان و استون (Regan & Steeves, 2010) در تحقیقی با بررسی پتانسیل شبکه اجتماعی آنلاین برای توانمندسازی بیان کردند که استفاده از شبکه‌های اجتماعی آنلاین باعث تجارب اجتماعی، روابط اجتماعی و تسهیل دسترسی به اطلاعات خواهد شد که این امر باعث توانمندسازی می‌شوند.

مطالعات پیشین نشان می‌دهد که متغیرهای مورد پژوهش در تحقیق حاضر دو به دو مورد مطالعه قرار گرفته‌اند ولی مطالعه‌ای که این سه متغیر را در یک مدل (مدل مفهومی ذیل) مورد بررسی قرار دهد انجام نشده است. در این راستا، تحقیق حاضر با استفاده از مدل مفهومی ذیل که برآمده از مطالعات محققان است تلاش دارد اثرات این سه متغیر را مورد بررسی قرار دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

- ۱- به‌کارگیری شبکه اجتماعی بر توانمندسازی دبیران اثر مستقیم دارد.
- ۲- به‌کارگیری شبکه اجتماعی بر انتقال دانش توسط دبیران اثر مستقیم دارد.
- ۳- انتقال دانش بر توانمندسازی دبیران اثر مستقیم دارد.
- ۴- انتقال دانش نقش میانجی در تأثیر شبکه‌های اجتماعی بر توانمندسازی دبیران دارد.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی است که با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری کلیه دبیران متوسطه مقطع دوم ناحیه یک شهر بندرعباس شامل ۴۲۸ نفر که به تفکیک جنسیت ۱۸۶ نفر مرد و ۲۴۲ نفر زن بود. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۰۶ نفر تعیین که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۲۰ زن و ۸۶ مرد (به تناسب حجم جامعه آماری) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل سه پرسش‌نامه بود:

الف. پرسش‌نامه استاندارد توانمندسازی اسپریتزر (Spreitzer, 1995). این پرسش‌نامه شامل ۱۸ گویه و ۵ مؤلفه‌ها شامل احساس معناداری: سؤالات (۱، ۶ و ۱۸) احساس شایستگی: سؤالات (۲، ۷، ۱۱، ۱۲ و ۱۷) احساس تأثیر: سؤالات (۴ و ۹)؛ احساس خود تعیننی شامل سؤالات (۳، ۸، ۱۵ و ۱۶) و احساس اعتماد: سؤالات (۵، ۱۰، ۱۳ و ۱۴) بوده است. روایی محتوایی این پرسش‌نامه توسط متخصصان امر مورد تأیید قرار گرفته است و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ برآورد شده است.

ب. پرسش‌نامه استاندارد انتقال دانش هالتون و همکاران (Holton et al., 2000). این پرسش‌نامه شامل ۴۵ سؤال و سه عامل فردی، آموزشی و سازمانی (محیطی) است. عوامل فردی: سؤالات (۱ تا ۱۰)؛ عوامل آموزشی: سؤالات (۱۱-۲۲)؛ عوامل سازمانی: سؤالات (۲۳-۴۵) است. این پرسش‌نامه با توجه به نظر متخصصان امر دارای روایی محتوایی بوده و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ برآورد شده است.

ج. پرسش‌نامه استاندارد میزان استفاده از شبکه‌های اجتماعی اندام (Andam, 2017) این پرسش‌نامه دارای ۱۴ سؤال و چهار مؤلفه است. مؤلفه استفاده اجتماعی: سؤال (۶-۱)؛ مؤلفه استفاده شناختی: سؤال (۷-۹)؛ مؤلفه اشتراک دانش سؤال (۱۰-۱۱)؛ مؤلفه استفاده تفریح و سرگرمی: سؤال (۱۲-۱۴) است. این پرسش‌نامه با توجه به نظر متخصصان امر، دارای روایی محتوایی بوده و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ برآورد شده است.

یافته‌ها

آزمون فرضیات تحقیق

از آنجا که پایه و اساس مطالعات مدل‌یابی معادلات ساختاری، همبستگی بین متغیرها می‌باشد در ادامه ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

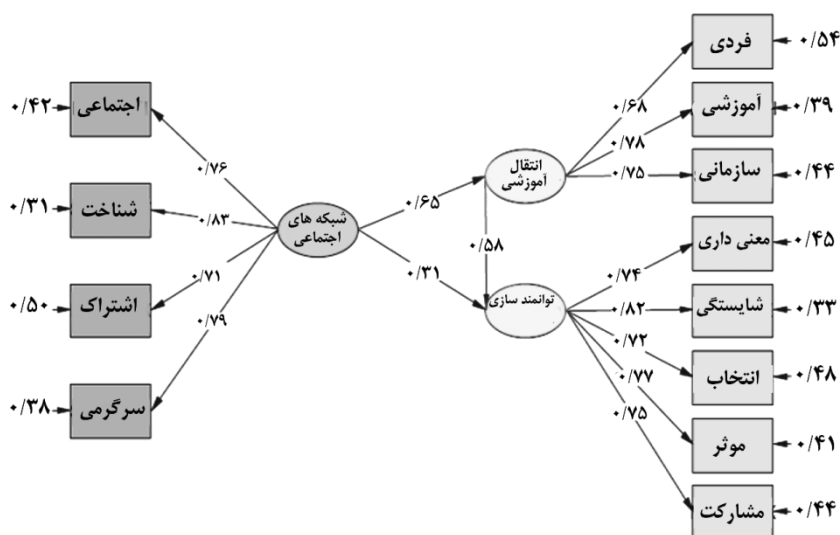
متغیرها	۱	۲	۳
۱. استفاده از شبکه اجتماعی	۱		
۲. انتقال دانش	۰/۷۰**	۱	
۳. توانمندسازی	۰/۳۹**	۰/۶۶**	۱

* $P < 0/05$ ** $P < 0/01$

با توجه به جدول ۱ ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی بین متغیر استفاده از شبکه‌های اجتماعی و انتقال دانش ($r=0/70$) و بین استفاده از شبکه اجتماعی با توانمندسازی روان‌شناختی ($r=0/39$) و انتقال دانش با توانمندسازی روان‌شناختی ($r=0/66$) می‌باشد که به ترتیب انتقال دانش ($0/66$) و استفاده از شبکه اجتماعی ($0/39$) بیش‌ترین تا کم‌ترین ضریب همبستگی با توانمندسازی را دارا می‌باشند که هر دوی این ضریب‌ها از نظر آماری معنا دار هستند ($P < 0/01$).

آزمون مدل معادلات ساختاری

در این پژوهش برای بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش بر توانمندسازی، یک مدل فرضی براساس پیشینه نظری و تجربی طراحی شد (شکل ۱). فرضیه‌های ارائه شده نیز بیانگر روابط علی میان متغیرهای موجود در مدل است. در شکل (۲) الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد آورده شده است.

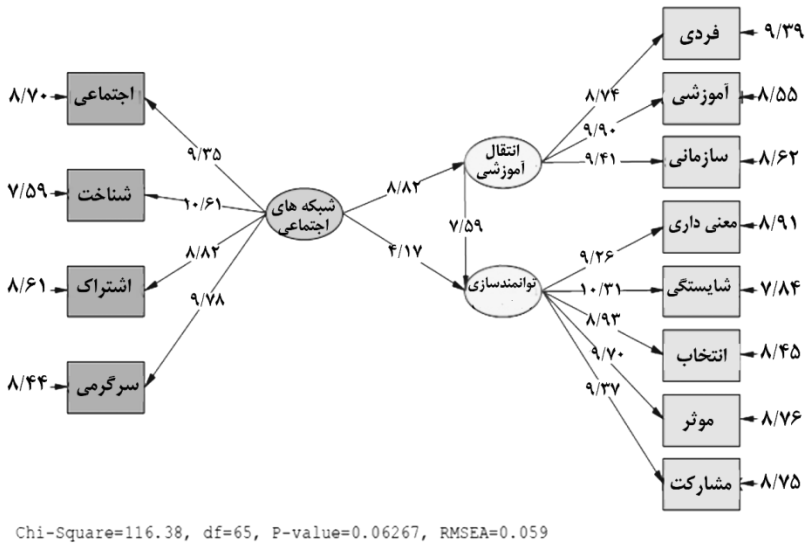


Chi-Square=116.38, df=65, P-value=0.06267, RMSEA=0.059

شکل ۲: مدل ساختاری پژوهش در حالت استاندارد

شکل ۲، قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان می‌دهد. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کم‌تر از 0/3 رابطه ضعیف در نظر

گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. بارعاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است (Kline, 1994) که در پژوهش حاضر مقدار بارهای عاملی در تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۶ می‌باشد.



شکل ۳: مدل ساختاری پژوهش در حالت اعداد معناداری (t)

شکل ۳، مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری (t) را نشان می‌دهد. جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t-value استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می‌شود؛ بنابراین اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون t-value از ۱/۹۶ کوچک‌تر محاسبه شود رابطه معنادار نیست و در نرم افزار لیزرل با رنگ قرمز نمایش داده خواهد شد که در مدل حاضر مقدار t-value در تمام مسیرها از ۱/۹۶ بالاتر است بنابراین تمام روابط معنادار می‌باشند.

مشخصه‌های برازندگی مدل

در اجرای مدل معادلات ساختاری برای برازش مدل از شاخص‌های برازش استفاده شده است که در جدول ذیل مقادیر محاسبه شده و مقادیر قابل قبول گزارش شده است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

شاخص	مقادیر محاسبه شده
مجذور کای	۱۱۶/۳۸
درجه آزادی	۶۵
تقسیم مجذور کای بر درجات آزادی	۱/۷۹
ریشه میانگین مجذور برآورد خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۵۹
شاخص برازش استاندارد (NFI)	۰/۹۴
شاخص نرم نشده برازش (NNFI)	۰/۹۲
شاخص تطبیقی برازش (CFI)	۰/۹۵
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۴
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	۰/۹۳

همان گونه که مشاهده می‌شود تقسیم مجذور کای بر درجات آزادی ۱/۷۹ به دست آمده است. کلین (Kline, 2011) بهترین نسبت برای این شاخص را ۱ تا ۳ معرفی کرده است. براین اساس شاخص ۱/۷۹ برازش خوبی را گزارش می‌کند. برای ریشه میانگین مجذور برآورد خطای تقریب (RMSEA) نیز حد پذیرش کم‌تر از ۰/۰۸ معرفی شده است که عدد ۰/۰۵۹ برازش نسبتاً مطلوبی را گزارش می‌کند. در سایر شاخص‌ها از جمله (NFI, CFI, GFI و AGFI) نیز حد پذیرش بالاتر از ۰/۹۰ است که عددی به دست آمده برای این شاخص‌ها بالاتر از ۰/۹۰ است که حاکی از برازش قابل قبول مدل می‌باشد.

بررسی فرضیه های تحقیق

جدول ۳: برآوردهای ضرایب اثر مستقیم و غیر مستقیم

متغیرها	برآوردها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
اثر مستقیم استفاده از شبکه اجتماعی بر:				
انتقال دانش	۰/۶۵**	۰/۰۸	۸/۸۲	
توانمندسازی	۰/۳۱**	۰/۰۳	۴/۱۷	
اثر مستقیم انتقال دانش بر:				
توانمندسازی	۰/۵۸**	۰/۰۶	۷/۵۹	
اثر غیرمستقیم استفاده از شبکه اجتماعی بر:				
توانمندسازی	۰/۳۸**	۰/۰۶	۸/۶۴	

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۳، اثر مستقیم استفاده از شبکه اجتماعی بر انتقال دانش برابر با ۰/۶۵ و با توجه به مقدار ($t = 8/82$) در سطح ۰/۰۱ معنا دار است. بر این اساس فرضیه اول پژوهش تأیید می شود و می توان گفت استفاده از شبکه اجتماعی بر انتقال دانش توسط دبیران متوسطه دوم ناحیه یک بندرعباس اثر مستقیم دارد و هم چنین اثر مستقیم استفاده از شبکه اجتماعی بر توانمندسازی برابر با ۰/۳۱ و با توجه به مقدار ($t = 4/17$) در سطح ۰/۰۱ معنا دار است. بر این اساس فرضیه دوم پژوهش تأیید می شود و می توان گفت استفاده از شبکه اجتماعی بر توانمندسازی دبیران متوسطه دوم ناحیه یک بندرعباس اثر مستقیم دارد و اثر مستقیم انتقال دانش بر توانمندسازی برابر با ۰/۵۸ و با توجه به مقدار ($t = 7/59$) در سطح ۰/۰۱ معنا دار است. بر این اساس فرضیه سوم پژوهش تأیید می شود و می توان گفت انتقال دانش بر توانمندسازی دبیران متوسطه دوم ناحیه یک بندرعباس اثر مستقیم دارد و در نهایت اثر غیرمستقیم استفاده از شبکه اجتماعی بر توانمندسازی برابر با ۰/۳۸ است که با توجه به ($t = 8/64$) در سطح ۰/۰۱ معنا دار است. لازم به ذکر است که این اثر غیرمستقیم و مثبت استفاده از شبکه اجتماعی بر توانمندسازی از طریق میانجی گری انتقال دانش دبیران صورت می گیرد و بر این اساس فرضیه چهارم پژوهش تأیید شده و لذا می توان نتیجه گرفت که استفاده از شبکه اجتماعی توسط دبیران از طریق متغیر میانجی انتقال دانش بر توانمندسازی اثر غیرمستقیم دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر، بررسی تأثیر استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر توانمندسازی دبیران با توجه به نقش میانجی انتقال دانش بوده است.

بر اساس نتایج به دست آمده، استفاده از شبکه اجتماعی بر انتقال دانش دبیران متوسطه دوم ناحیه یک بندرعباس اثر مستقیم دارد. این بخش از نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات حمید (Hamid, 2020)؛ افراسیابی (Afrasiabi, 2016)؛ کوی و چو (Qi, & Chau, 2018) همسویی دارد. آنها نیز بیان کردند که استفاده از فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی موجب اشتراک و انتقال دانش خواهد شد. در تبیین این نتیجه، مانوئل کاستلز (Castells, 2010) بیان می‌کند که دسترسی مستقیم به رسانه‌های اجتماعی، امکاناتی را برای تعامل و مباحثه در عرصه‌های مختلف جامعه فراهم می‌کند که به نظر می‌رسد این فرصت می‌تواند در خدمت علم آموزی و دانش نیز قرار گیرد. کاستلز معتقد است اینترنت یک ابزار صرفاً ارتباطی نیست بلکه نماینده تشکیل یک شبکه تعاملی ارتباط جهانی نیز هست و در این باره به اتصال ۹۵٪ مدارس به شبکه جهانی اینترنت اشاره می‌کند. وی بیان می‌کند که این ارتباط جهانی باعث توانایی در تولید دانش جدید خواهد شد؛ بنابراین با این رویکرد کاستلز، می‌توان بیان کرد که استفاده از شبکه‌های اجتماعی هم سبب توزیع بهتر و مناسب‌تر اطلاعات در میان علاقمندان و هم موجب خلاقیت در عملکرد شود.

نتیجه دیگر تحقیق نشان داد که استفاده از شبکه اجتماعی بر توانمندسازی دبیران اثر مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج مطالعه (قلانندی و اشرقی سلیم کندی & Ghalavandi, 2012)؛ (Ashrafisalimkandi, 2012)؛ (رگان و استیو؛ (Regan & Steeves, 2010)؛ (نقی زاده و غفاری) (Nagizadeh & Ghaffari, 2017) همسویی دارد. آنها نیز در نتیجه مطالعات خود بیان کردند که استفاده از شبکه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان مؤثر است و می‌تواند موجب احساس شایستگی، بهبود کیفیت عملکرد، افزایش توان تصمیم‌گیری، افزایش خودکنترلی، کاهش استرس شغلی و افزایش توانمندی کارکنان گردد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت برای توانمندسازی افراد در محیط رقابتی جهان، باید تعامل بیش‌تری با مخاطب داشت تا بتوان نیازهای مخاطب را درک کرده و در جهت تأمین آن حرکت کرد. شبکه‌های اجتماعی بر روی اینترنت به عنوان یک محیط هم‌فکری و خلق دانش، چنین بستری را برای افزایش توانمندسازی، تعاملات

اجتماعی و ارایه نظرات و دیدگاه‌های مخاطب فراهم خواهند کرد (Bagheri & Ayat, 2012) و هم‌چنین استفاده از فن‌آوری‌های نوین اطلاعاتی کارکنان را قادر می‌سازد تا توانمندی‌های خود را بیش‌تر پیروانند چون این امکان رافراهم می‌نماید تا کارکنان استقلال بیش‌تری داشته باشند و مدیران در واگذاری هرچه بیش‌تر اختیارات به آنان تمایل بیش‌تری نشان دهند و درتوانمند سازی آنان بکوشند (Dehghani Soltani, 2018).

نتیجه دیگر این تحقیق نشان دادکه انتقال دانش بر توانمندسازی دبیران تأثیر مستقیم دارد. درتأیید این بخش از نتیجه تحقیق، نتایج مطالعه قربانی‌زاده و خالقی‌نیا (Ghorbanzadeh & Khaleghinia, 2009) نیز بیان کرد که بین انتقال دانش ضمنی از یک سو و توانایی کارکنان در تصمیم‌گیری، پذیرش مسئولیت تصمیم‌گیری از سوی کارکنان، ارتباط دارد و هم‌چنین اعتصامی فرد و همکاران (Etesami Fard et al., 2016) نیز در نتیجه تحقیقات خود بیان کردند که رابطه معناداری بین انتقال دانش در سازمان و توانمندسازی کارکنان وجود دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت یکی از عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان، اطلاعات، دانش و مهارت شغلی است. باون و لاولر توانمندسازی را سهمیم شدن کارکنان سازمان در چهار عنصر اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت می‌دانند به طوری که با جمع‌آوری دانش و مدیریت آن می‌توان افراد را توانمند کرد (Bowen & Lawler, 2012). به اشتراک‌گذاری و تبادل اطلاعات و تجربه‌ها، علاوه برحل مشکلات به صورت تشریک‌مساعدی، موجب توانمندسازی کارکنان می‌شود (Doornbos et al., 2004)

با توجه به نتایج به‌دست آمده پیشنهاد می‌گردد:

- مسئولین و مدیران آموزش و پرورش الزامات و مشوق‌های کافی برای کاربرد دانش و مهارت‌های کسب شده از دوره آموزشی در محیط کار ایجاد نمایند.
- مسئولین و مدیران پس از دوره آموزشی منابع مورد نیاز برای استفاده از آموخته‌های دبیران را مهیا کنند.
- دبیران با همکاران خود به اشتراک محتوای مرتبط با مسائل کاری بپردازند.
- دبیران با همکاران خود در تولید محتوای دانشی مرتبط با شغل خود همکاری کنند.

محدودیت‌های تحقیق

- در این تحقیق ابزار مورد استفاده فقط پرسش‌نامه بوده است که پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی از ابزارهای دیگر مانند مصاحبه جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده شود.
- در این تحقیق فقط از روش‌های تجزیه تحلیل کمی استفاده شده است.
- جامعه آماری این تحقیق در مقطع متوسطه دوم بوده است که پیشنهاد می‌شود محققان آینده مقاطع دیگر نیز مورد بررسی قرار دهند.

References:

- Afrasiabi, M.S. (2016). The Potential of Networks and Social Media in Enhancing Knowledge Management, *Journal of Library and Information Science*, 1 (1), 2. (InPersian)
- Argote, L., & Fahrenkopf, E. (2016). Knowledge transfer in organizations: The roles of members, tasks, tools, and networks. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 146-159.
- Bagheri, F., & Ayat, S.S. (2012). The Role of Social Media in Empowering Media Organizations, *National Conference on Computer and Information Technology*, Kerman, Sama Kerman School. (InPersian).
- Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(1), 64-76.
- Bernardin, H. J. (2003). Human Resource Management: an experiential approach. 3th Ed. New York: McGraw Hill.
- Bowen, D. E., & Lawler, E. E. (2012). The Empowerment of Service Workers. What, Why, Who, When, *Sloan Management Review*.
- Castells M. (2010) Introduction in International Seminar on Network Theory: *Network Multidimensionality in the Digital Age*, February 19, 2010. The Annenberg Networks Network (ANN), University of Southern California.
- Dehghani Soltani, M., Mesbahi, M., & Avami, M., Ramezani, S. (2018). Effect of Using New Information Technologies on Psychological Empowerment of Employees by Explaining the Role of Mediator of Knowledge Sharing (Case study: Imam Khomeini Naval Academy's staff). *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences*, 5(1), 41 -59. (InPersian).
- Doornbos, A. J., Bolhuis, S., & Denessen, E. (2004). Exploring the relation between work domains and work-related learning: the case of the Dutch police force. *International Journal of Training and Development*, 8(3), 174-190.
- Etesami Fard, Z., Etesami Fard, E., & Rivaz, A. (2016). Investigating the Relationship between Implicit Knowledge Transfer in Organizations and Empowering Personnel, *International Conference on Management and Dynamic Iran-Malaysia*, Malaysia-Penang Peninsula USM University, Iran Modern Education Development Center (Meta). (InPersian).
- Ghalavandi, H., & Ashrafisalimkandi, F. (2017). Investigate the relationship between knowledge management and empowerment among the staff of Urmia University. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 12(2), 137-124. (InPersian).
- Ghaffari, S., Zakiani, S., & Rezaie, Z. (2018). The Effect of Information Technology (IT) in the Empowerment of Staff in Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Payavard Salamat*, 11(6), 632-638. (InPersian).

- Ghorbanzadeh, V., & Khaleghinia, Sh. (2009). Effects of Implicit Knowledge Transfer on Employees' Empowerment. *Journal of Research in Human Resources Management*, 1(2), 85-105. (InPersian).
- Hamid, S. A. (2020). Knowledge Management using Social Media Tools in Higher Education Institution. *Recent Trends in Information Technology and its Application*, 3(1).
- Holton, E. F., Bates, R. A., & Ruona, W. E. (2000). Development of a generalized learning transfer system inventory. *Human resource development quarterly*, 11(4), 333-360.
- Kim, H., Lee, J., & Oh, S. E. (2019). Individual characteristics influencing the sharing of knowledge on social networking services: *online identity*, self-efficacy, and knowledge sharing intentions. *Behaviour & Information Technology*, 1-12.
- Kline, R. B. (2011). Principals and practice of structural equation modeling. (3rd Edition ed). New Yurok: the Guilford Press.
- Leask, M., Turner, T., & Capel, S. (2009). *Learning to teach in the secondary school: a companion to school experience*. Routledge.
- Lee C. K., & Al-Hawamdeh S. (2002). Factors impacting knowledge sharing. *Journal of Information and Knowledge Management*, 1(1), 49-56.
- Medina, M. N. (2017). Training motivation and satisfaction: The role of goal orientation and offshoring perception. *Personality and Individual Differences*, 105, 287-293.
- Monurian, A., & Asgari, N. (2009). Organization in the Age of Industry, Information and Knowledge, Tehran: *Tehran University Press*. (InPersian).
- Naghizadeh, Y., & Ghaffari, S. (2017). Impact of information technology on empowerment *Tehran University of Medical Sciences*. , 3(3), 83-104. doi: 10.22091/stim.2017.2161.1144. (InPersian).
- 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.
- Qi, C., & Chau, P. Y. K. (2018). Will enterprise social networking systems promote knowledge management and organizational learning? An empirical study. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 28(1), 31-57.
- Regan, P. M., & Steeves, V. (2010). Kids r us: online social networking and the potential for empowerment. *Surveillance & Society*, 8(2), 151-165.
- Rehman, W. U., Ahmad, M., Allen, M. M., Raziq, M. M., & Riaz, A. (2019). High involvement HR systems and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment, and the moderating roles of manager and co-worker support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(4), 525-535.

- Schermuly, G. M., Gandez, F. & Ergad, H. (2016) "Psychological Empowerment in the Work Place. Dimensions, Measurement, and Validation", *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.

