

پیش بینی توانمندسازهای روانشناختی از طریق مدیریت دانش در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس امید صفری^{۱*}، غلامرضا صفری^۲، فاطمه حسینی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۰۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش بینی توانمندسازهای روانشناختی از طریق مدیریت دانش در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس انجام شد. روش پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری، تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر است که تمام کارکنان به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت دانش (شرون لاسون، ۲۰۰۳) و توانمندسازی روانشناختی (اسپریتزر، ۱۹۹۵) بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که مدیریت دانش قابلیت پیش بینی و تاثیر گذاری ۰/۵۳ بر توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها را دارد و همچنین از بین مولفه‌های مدیریت دانش تنها مولفه کاربرد دانش قابلیت پیش بینی و تاثیر گذاری ۰/۳۱ بر توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی‌ها را دارد.

کلید واژه‌ها: مدیریت دانش، توانمندسازی روانشناختی، کارکنان، اداره کل ورزش و جوانان فارس.

^۱ استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

^۲ استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

^۳ مربی، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: omidsafari11@yahoo.com

مقدمه

در عصر حاضر سازمان ها به صورت مداوم در حال تغییر هستند و این تغییرات تدریجی را می توان در عوامل محیطی و درونی سازمان نسبت داد. افزایش رقابت، اثرات فناوری بر کار و افزایش کیفیت خدمات از جمله عواملی هستند که سازمان ها را مجبور به افزایش کیفیت محصولات و خدمات به منظور رضایت مندی مشتریان می کنند. در این میان نیروی انسانی توانا کمک شایانی به مدیران می کند. در واقع کارکنان توانمند سازمان های توانمند خلق می کنند. بدین منظور مدیران سازمان ها باید بدنال راه کارهایی برای افزایش خلاقیت و بهره وری کارکنان خود باشند. و به نظر می رسد که مدیریت دانش به عنوان یک عامل مهم در توانمندسازی کارکنان باشد (چانگ و همکاران، ۲۰۱۰).

از آن جا که سازمان های امروزی از درون و بیرون در معرض فشارهای سختی قرار دارند. در این میان وجه تمایز سازمان ها، بی شک دانش سازمانی یا همان دارایی های نامشهود آن است. دانش سازمانی برای افزایش اثر بخشی و بهره وری نیازمند مدیریت است (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۲). سازمان ها باید قادر به خلق و بکارگیری دانش جدید و بازسازی دانش موجود برای دستیابی به دانش خویش باشند چرا که سازمان ها امروزه در محیطی کاملا رقابتی که همرا با تحولات شگفت انگیز است باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشتر وقت و انرژی خود را صرف شناسایی محیط های داخلی و خارجی سازمان کنند و سایر امور روزمره را در اختیار کارکنان قرار دهند. و کارکنان زمانی می توانند که از عهده وظایف محوله برآیند که از دانش و توانمندی لازم برخوردار باشند (نوناکو و همکاران، ۲۰۰۱).

با توجه به این مساله که نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهمترین ابزارها برای رسیدن به اهداف سازمانی است زیرا نیروی انسانی نقش مهمی در افزایش و کاهش بهره وری سازمانی دارد یعنی اگر سازمان از بیشترین امکانات لازم برخوردار باشد ولی نیروی انسانی با دانش و توانمند نداشته باشد به هدف خود نخواهد رسید (اسفندیاری و آدابی، ۱۳۹۵). و اداره کل ورزش و جوانان فارس از این مساله نیز مستثنی نیست و قطعا کم و بیش از چنین مساله ای رنج می برد. و از آنجا که اداره کل ورزش و جوانان فارس به عنوان یکی از اثر گذارترین سازمان های کشور تلاش دارد با بهره برداری موثر از منابع دانش سازمانی خود در جهت تعالی بیشتر گام بردارد و با تبدیل شدن به سازمانی دانش محور، از دانش موجود در ساختار، فرایندها و ذخیره منابع انسانی خود برای دست یابی به چشم انداز مورد نظر بهره ببرد. ماهیت و ماموریت این سازمان به گونه ای است که استفاد موثر از دانش و تجربه تاثیر قابل توجهی بر عملکرد آن ها دارد. از این رو توسعه و بهره برداری از منابع دانشی به یکی از اهداف راهبردی این سازمان تبدیل می شود و بدین منظور به پژوهش و فناوری، مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان در راستای تحقق اهداف و افزایش بهره وری توجهی ویژه باید داشته باشد (سلاجقه و همکاران، ۱۳۹۲).

امروزه، یکی از چالش های پیش روی موسسات و سازمان ها و بخصوص اداره کل ورزش و جوانان فارس، توانمندسازی کارکنان در زمینه دانش و فناوری اطلاعات و این که چگونه از ظرفیت های فکری جهت بهبود یافتن مهارت های فردی و افزایش کیفیت در انجام وظایف استفاده کنند. علت این امر آن است که اغلب افراد، دانش شخصی خود را به عنوان اهرمی برای نفوذ در شغل خود می پندارد و تمایلی ندارد که آن را با دیگران تسهیم کند. بنابراین مدیران باید تلاش کنند تا از طریق مدیریت دانش و بکارگیری روش های نوین اطلاعاتی دانش انباشته در ذهن کارکنان را استخراج نموده و آن را در خدمت توانمند کردن کارکنان قرار دهند (امیرخانی و حیدری، ۲۰۱۵).

در چند سال اخیر، جهانی شدن تغییرات شدید در محیط، رقابت و ترجیحات پویای مشتریان را به ارمغان آورده است که سازمان ها را وادار به انطباق با تغییرات برای بقا و موفقیت کرده است. این تغییرات نه تنها در محیط خارجی مثل محصول، خدمات، فناوری بلکه در محیط داخلی مانند طرز فکر مردم، نگرش ها، ارزش ها، اهداف و شیوه مدیریت نیز روی داده است. بنابراین در سازمان های رو به رشد نیاز به تجدید نظر و تعریف دوباره ی راهبردها ی مقابله ای وجود دارد (رنجبر و آگاه، ۲۰۱۵). به منظور توانمندسازی در مقابله با این تغییرات و ایجاد سازمان های جدید متناسب با شرایط جدید سازمان ها باید بدانند چطور یاد بگیرند و چگونه خود را با تغییرات پی در پی محیط وفق دهند و تنها سازمان هایی که بر مدیریت دانش تاکید و تمرکز کنند قادر به پیش بینی و انطباق با این تغییرات هستند. همچنین تجارب گذشته نشان می دهد که سازمان هایی موفق تر هستند که زودتر، سریعتر و بهتر از رقبای یاد بگیرند (فیض و همکاران، ۱۳۹۶).

دلایل زیادی وجود دارد که چرا سازمان ها باید توانمندی کارکنان خود را از طریق مدیریت دانش افزایش دهند. اول اینکه توانمندی یک مفهوم نسبتا جدید بوده و به طور کلی با علاقمندی و رضایت شغلی متفاوت است. دوم اینکه با توجه به اینکه نیروی انسانی کارآمد، پر بهاترین و ارزنده ترین ثروت و دارایی هر کشور و سازمان است. بسیاری از جوامع و سازمان ها با وجود داشتن منابع طبیعی سرشار، به دلیل فقدان نیروی انسانی شایسته و لایق، توان استفاده از این مواهب الهی را ندارند. و بعضی دیگر از ملت ها، به رغم کمبود منابع طبیعی، در نتیجه داشتن نیروی انسانی کار آزموده و مناسب، به آسایش و رفاه رسیده اند و با گامهای بلند و استوار مسیر پیشرفت و ترقی را طی می

کنند. سوم اینکه تحقق توانمندی کارکنان مستلزم توجه به دانش کارکنان در همه سطوح سازمانی می باشد. و از آنجا که نیروی انسانی مهمترین و ارزشمندترین سرمایه هر سازمانی می باشد توانمندسازی با تربیت کارکنانی با انگیزه و توانا به مدیران این امکان را می دهد تا در برابر پویای محیط رقابتی به سرعت و به طور مناسب عمل نموده و موجبات برتری رقابت سازمان شان را فراهم کنند (کیخواجه مقدم و گشتکار، ۲۰۱۵).

به عقیده هرسی و بلانچارد، موفقیت سازمان ها و محیط‌های کاری، کاملاً بستگی به استفاده کارآمد از منابع نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد و این چالشی است که به گونه‌های فزاینده سرپرستان، مدیران و دست‌اندرکاران امور کار و سازمان ها را به خود مشغول کرده است (اورعی یزدانی، ۱۳۸۹).

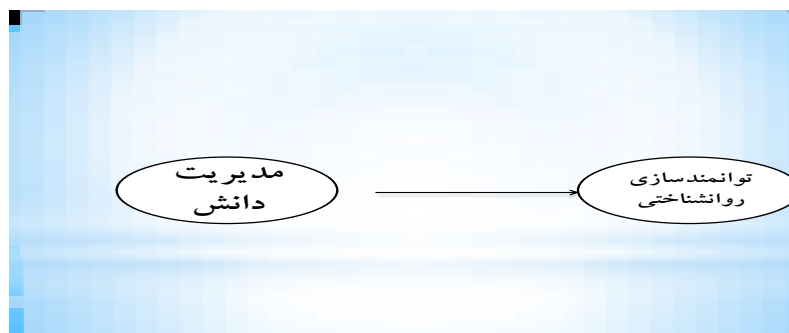
با توجه به پژوهش‌های انجام شده توسط فیض و همکاران (۱۳۹۶) و رنجبر و آگاه (۲۰۱۵) می‌توان مدیریت دانش می تواند منجر به توانمندسازی روانشناختی کارکنان شود. و از تأثیرات این توان مندی روانشناختی، می‌توان به تأثیر آن بر ترک شغل، غیبت و تاخیر و تأثیر مثبت آن بر رضایت شغلی و افزایش چشم گیر عملکرد اشاره کرد. قابل ذکر است که با وجود چنین فواید ارزشمندی، متأسفانه در سازمان های ورزشی کشور تحقیقاتی در زمینه توانمندسازی روانشناختی و سازو کارهای توانمندسازی روانشناختی کارکنان صورت نگرفته و یا بسیار ناچیز است.

بنابراین با توجه به پژوهش‌های انجام شده توسط ذبیحی و روین تن (۱۳۹۳)، رحمانی تبار (۱۳۹۳) و امیرخانی و حیدری (۲۰۱۵) شاید بتوان یکی از دلایل مهم عدم موفقیت بعضی از سازمان‌های ورزشی کشور در عرصه رقابت های داخلی و جهانی را نداشتن مدیران، کارکنان و کارشناسان توانمند در زمینه های علوم مختلف ورزشی و فناوری های اطلاعاتی دانست. به طوری که مسلح نبودن مدیران ورزشی کشور به سرمایه های فکری، مدیریت دانش و فناوری های اطلاعاتی مناسب ممکن است باعث شود که کارکنان و کارشناسان سازمان های ورزشی نتوانند از نظر مدیریت دانش و فناوری های اطلاعاتی، توان مند شوند و در نتیجه سازمان های ورزشی در برنامه ریزی، سیاست گذاری و پیاده سازی اهداف با مشکلاتی مواجه می شوند و این خود باعث می شود که بعضی از سازمان های ورزشی کشور توان رقابت با رقبای خود را نه تنها در داخل کشور بلکه در عرصه جهانی نداشته باشند و با مشکلاتی روبرو می شوند. لذا با توجه به این مشکلات یعنی عدم موفقیت های بعضی از سازمان های ورزشی ما، توانمندسازی مناسب از طریق مدیریت دانش و فناوری های اطلاعاتی یکی از ضروریات هر سازمان ورزشی برای رقابت در عرصه ملی و جهانی است. قابل ذکر است که تحقیقات علمی و عملی در سازمان های ورزشی ما در خصوص نحوه و میزان عملکرد مفید کارکنان که ارتباط مستقیمی با توانمندی کارکنان در زمینه دانش، مدیریت دانش و فناوری اطلاعات داشته باشد، کم و یا بسیار ناچیز است (کلاجهی و جهانی، ۱۳۹۴).

بنابراین این تحقیق انجام می شود تا بتواند نقش تأثیر گذار مدیریت دانش را در توانمندسازی روانشناختی کارکنان سازمان های ورزشی و بخصوص ادارات کل ورزش و جوانان فارس که نقش مهم و اساسی در سیاست گذاری ورزش کشور ایفا می کند را بیشتر آشکار کند. امروزه تغییر در شیوه های توانمندسازی کارکنان با توجه به محیط رقابتی امری است اجتناب ناپذیر، چرا که شیوه های سنتی در شرایط متحول و پویای امروزی فاقد اثر بخشی لازم است. بنابراین برای اثربخشی و کارایی هر چه بیشتر سازمان های ورزشی، محقق در پی پاسخ به این سوال های می باشد: که کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس تا چه اندازه از نظر روانشناختی توانمند هستند؟ آیا مدیریت دانش و مولفه های آن قابلیت پیش بینی و تأثیر گذاری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد؟

چارچوب نظری

به استناد به مطالعات انجام شده مانند اسفندیاری و آدابی (۱۳۹۵) و فیض و همکاران (۱۳۹۶) این احتمال وجود دارد که توانمندسازی روانشناختی از طریق مدیریت دانش قابلیت پیش بینی داشته باشد. بنابراین محقق در این تحقیق در شکل ۱ بدنبال مطالعه قابلیت پیش بینی متغیر توانمندسازی روانشناختی از طریق متغیر مدیریت دانش در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس می باشد. تا شاید این الگوی مفهومی بتواند برای مدیران این سازمان ورزشی مفید واقع شود.



شکل ۱. الگوی ارتباطی بین مدیریت دانش و توانمندسازهای روانشناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس

شکل ۱، الگوی مفهومی تحقیق حاضر به همراه متغیرهای مورد بررسی و تاثیر بین آنها را نشان می‌دهد. متغیر مدیریت دانش که بر اساس مدل شرون لاسون (۲۰۰۳) ارائه شده است به عنوان متغیر پیش بین در این تحقیق در نظر گرفته شده است و متغیر توانمندسازی روانشناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس که بر اساس مدل اسپریتزر (۱۹۹۵) ارائه شده است و شامل چهار مولفه احساس شایستگی، احساس معنی داری، احساس آزادی عمل و احساس موثر بودن است. به عنوان متغیر ملاک (پیش بین شونده) در این تحقیق در نظر گرفته شده است. که این متغیرها در قالب فرضیه های زیر مورد سنجش قرار گرفته است:

متغیر مدیریت دانش توانایی پیش بین معنادار متغیر توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی ها را دارد.

-مولفه های متغیر مدیریت دانش (ایجاد دانش، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) توانایی پیش بین معنادار متغیر توانمندسازهای روانشناختی آزمودنی ها را دارد.

روش تحقیق

این پژوهش توصیفی - کاربردی و از نوع همبستگی بوده که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بودند که دلیل حجم کم جامعه آماری سعی شد که تمامی جامعه آماری به صورت در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شود ولی از این تعداد تنها ۹۳ نفر به با محقق همکاری کردند و در نهایت نمونه آماری تحقیق شامل همین ۹۳ نفر شد. در این پژوهش جمع آوری داده‌ها از طریق یک چک لیست اطلاعات فردی و دو پرسشنامه استاندارد ۲۴ سوالی مدیریت دانش (شرون لاسون، ۲۰۰۳) و ۱۲ سوالی توانمندسازی روانشناختی (اسپریتزر، ۱۹۹۵) انجام گرفت. اعتبار این پرسشنامه‌ها در مطالعات متعدد داخلی و خارجی مورد بررسی و تایید قرار گرفته بود. پایایی پرسشنامه‌های (ضریب آلفای کرونباخ) مدیریت دانش و توانمندسازی روانشناختی در این تحقیق به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۸۱ گزارش شده است. از روش های آمار توصیفی برای توصیف داده‌ها و از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای طبیعی و نرمال بودن داده‌ها و همچنین از رگرسیون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

جدول شماره ۱: میزان پایایی به روش کرونباخ

متغیر	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	۲۴	۰/۷۹
توانمندسازی روان شناختی	۱۲	۰/۸۱

یافته‌های تحقیق

نتایج حاصل از جدول ۱، ۳، ۲، ۱. نشان می‌دهد که متغیر مدیریت دانش توانایی پیش بینی و تاثیر گذاری بر متغیر توانمندسازی روانشناختی آزمودنی ها را دارد.

جدول (۲) ضرایب تعیین و نتیجه آزمون دوربین واتسون

مدل	مقدار همبستگی	مجذور R	مجذور R تعدیل شده	انحراف معیار برآورد	دوربین واتسون
۱	۰/۵۳	۰/۳۷۳	۰/۳۷۱	۰/۴۸	۱/۵۸

با توجه به نتایج جدول (۲)، نتیجه آزمون دوربین واتسون (۱/۵۸) به دست آمد که انجام رگرسیون را تایید می‌کند.

جدول (۳) آزمون تحلیل واریانس در خصوص پیش بینی توانمندی‌های روان شناختی براساس مدیریت دانش

SIG	F	میانگین مجزورات	DF	مجموع مجزورات	مدل	متغیر پیش بین
۰/۰۰۱	۷۷/۱۹	۲۲/۲۱	۱	۲۲/۲۱	رگرسیون	مدیریت دانش
		۰/۲۷	۲۲۶	۶۵/۳۶	باقیمانده	
			۲۲۷	۹۰/۴۵	کل	

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که رابطه خطی معنادار بین دو متغیر مدیریت دانش با توانمندی‌های روان شناختی ($F=77/19 \geq P/0.1$) تایید می‌شود. به عبارتی ضریب تعیین معنادار است.

جدول (۴) ضرایب رگرسیون خطی

SIG	T	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	B	
۰/۰۰۱	۱۲/۲۲	بتا	خطای استاندارد	مقدار ثابت
			۰/۱۴	۲/۶۸
۰/۰۰۱	۸/۴۳	۰/۵۳	۰/۰۵	مدیریت دانش

با توجه به جدول (۴) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر مدیریت دانش ($t=12/22 \geq P/0.1$) توانایی پیش بینی معنادار متغیر توانمندی‌های روان شناختی را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در مدیریت دانش، میزان توانمندی‌های روان شناختی حدود (۰/۵۳) افزایش می‌یابد. همچنین معادله رگرسیون برای پیش بینی توانمندی‌های روان شناختی بر اساس مدیریت دانش عبارت است از:

$$\text{مدیریت دانش} = 2/68 + 0/35 \times \text{توانمندی‌های روان شناختی}$$

نتایج حاصل از جدول (۴)، ۷۶،۵٪ نشان می‌دهد که مولفه های متغیر مدیریت دانش توانایی پیش بینی و تاثیر گذاری بر متغیر توانمندی‌های روانشناختی آزمودنی ها را دارد.

جدول (۵) ضرایب تعیین و نتیجه آزمون دوربین واتسون

مدل	مقدار همبستگی	مجدور R	مجدور R تعدیل شده	انحراف معیار برآورد	دوربین واتسون
۱	۰/۶۴	۰/۴۲	۰/۴۱	۰/۴۳۶	۱/۸۲

با توجه به نتایج جدول (۵)، نتیجه آزمون دوربین واتسون (۱/۸۲) به دست آمد که انجام رگرسیون را تایید می‌کند.

جدول (۶) آزمون تحلیل واریانس در خصوص پیش بینی توانمندی‌های روان شناختی براساس مولفه های مدیریت دانش

P	F	میانگین مجزورات	DF	مجموع مجزورات	مدل	متغیر پیش بین
۰/۰۰۱	۲۷/۳۸	۴/۸	۶	۳۲/۸۱	رگرسیون	مولفه های مدیریت دانش
		۰/۱۹۷	۲۲۱	۴۳/۶۴	باقیمانده	
			۲۲۷	۷۶/۴۵	کل	

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که رابطه خطی معنادار بین مولفه های متغیر مدیریت دانش و متغیر توانمندی‌های روان شناختی ($F=27/38 \geq P/0.1$) تایید می‌شود. به عبارتی ضریب تعیین معنادار است.

جدول (۷) ضرایب رگرسیون خطی

P	T	ضرایب غیر استاندارد		مدل	
		ضرایب استاندارد	B		
۰/۰۰۱	۵/۹۸		۰/۲۴۵	۳/۷۲۹	مقدار ثابت
۰/۹۸۰	۰/۲۶	۰/۰۰۳	۰/۱۱۹	۰/۰۰۳	مولفه ایجاد دانش
۰/۱۷۱	-۱/۳۷۳	-۰/۱۵۵	۰/۱۱۵	-۰/۱۵۸	مولفه جذب دانش
۰/۹۹۴	۰/۰۰۸	۰/۰۰۱	۰/۰۱۶	۰/۰۰۱	مولفه سازماندهی دانش
۰/۱۴۷	۱/۴۵۶	۰/۱۲۹	۰/۰۸۳	۰/۱۲۰	مولفه ذخیره دانش
۰/۳۶۸	-۰/۹۰۱	-۰/۰۸۶	۰/۰۹۱	-۰/۰۸۲	مولفه انتشار دانش
۰/۰۰۲	۳/۰۲	۰/۳۱۲	۰/۰۶	۰/۲۴۶	مولفه کاربرد دانش

با توجه به جدول (۷) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که فقط مولفه کاربرد دانش از مولفه های متغیر مدیریت دانش ($P \geq 0.01$ و $t = 3/02$) توانایی پیش بینی متغیر توانمندسازهای روان شناختی را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا (β)، به ازای یک واحد افزایش در کاربرد دانش، میزان توانمندسازهای روان شناختی (۰/۳۱) افزایش می‌یابد. همچنین معادله رگرسیون برای پیش بینی توانمندسازهای روان شناختی بر اساس مولفه کاربرد دانش عبارت است از:

(مولفه کاربرد دانش) $= 3/72 + 0/31$ توانمندسازهای روان شناختی

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از آزمون فرضیه، قابلیت پیش بینی توانمندسازی روانشناختی آزمودنی ها از طریق مدیریت دانش و مولفه های آن نشان داد که متغیر مدیریت دانش و از بین مولفه های متغیر مدیریت دانش کاربرد دانش، قابلیت پیش بینی توانمندسازی روانشناختی آزمودنی ها را دارد. یافته های این تحقیق با یافته های تحقیقات کلاجهی و جهانی (۱۳۹۴) بجز در قابلیت پیش بینی توانمندسازی روانشناختی از طریق مولفه کاربرد دانش همخوان نمی باشد و با یافته های حاصل از تحقیقات سیاچو و گکورزیس (۲۰۱۴)، امیرخانی و حیدری (۲۰۱۵)، رنجبر و آگاه (۲۰۱۵)، کیخواجه مقدم و کشتکار (۲۰۱۵) و اشمیت (۲۰۱۶) مطابقت دارد. بنابراین با توجه به عدم پیش بینی توانمندسازی روانشناختی توسط بعضی از مولفه های بعضی از مولفه های مدیریت دانش و همچنین تاثیر پذیری توانمندسازی روانشناختی از طریق بعضی از مولفه های مدیریت دانش (کاربرد دانش) با ضریب رگرسیونی Beta پایین تر از ۵۰ درصد که نشان دهنده تاثیر گذاری در حد متوسط این متغیر ها و ایجاد چارچوبی منسجم و یکپارچه برای روشن کردن متغیرهای موضوعی، محیطی شناختی و رفتاری در فرایند توانمندسازی است و در این فرایند ایجاد روابط موثر و منطقی بین بافت سازمانی و عناصر محیط کاری (اعمال مدیریت) موثر است. با توجه به مبانی نظری تحقیق و تحقیقات انجام گرفته در پیشینه تحقیق (میرخانی، ۱۳۸۵)، که نشان می دهند محیط فرصت هایی را برای توانمندسازی کارکنان به همراه می آورد به طوری که متغیر هایی چون ادراک کارکنان، فرصت برای نفوذ بر نتایج و ماهیت حمایتی سازمانی، اعتماد و تعهد بر بافت سازمانی و محیط کاری تاثیر گذارند. پس مهمترین گام در فرایند توانمندسازی کارکنان فراهم سازی محیطی است که فرصتی را برای ممارست افراد با میزانی از اختیارات و قدرت و انگیزش درونی در کارکنان به وجود آورد. این به میزان نفوذی که جهت اثر گذاری بر پیامدهای کاری اعمال می شود بستگی دارد. اگر کارکنان توانمند باشند ولی هنوز آن نفوذ لازم را نداشته باشند، فاقد اثر احتمالی فرصت یا حمایت محیطی هستند. به عبارت دیگر این حس را باید در کارکنان بوجود آورد که آنها حمایت می شوند تا بتوانند به گونه ای اثر بخش فرصت هایی را برای نفوذ فراهم آورند. استقلال عامل مهمی در اعتماد سازی است و اعتماد باعث تمایل به ریسک پذیری بالا می شود و بیشتر تغییرات سازمانی مثبت ناشی از وجود اعتماد بین مدیران و کارکنان هستند. تفویض اختیار حس خودهدایتی را در افراد به وجود آورده و موجب ابتکار عمل در رفتارها و فرایندهای کاری آنان می شود. بنابراین با توجه به نتایج حاصل از تحقیق جهت بهره وری بیشتر این سازمان ورزشی پیشنهاد می شود که با توجه به پیش بینی در حدود متوسط توانمندسازی روانشناختی توسط متغیر مدیریت دانش و همچنین عدم پیش بینی و تاثیرگذاری توانمندسازی روانشناختی از طریق همه مولفه های مدیریت دانش بجز کاربرد دانش پیشنهاد می شود که این

سازمان و مدیران آن، زمینه و بستر مناسبی را برای توسعه دانش مدیران خود به منظور توانمندسازی کارکنان فراهم سازند تا شاهد بهره‌وری بیشتر این سازمان ورزشی باشیم.

منابع

- اسفندیاری، م.، آدابی، ح. (۱۳۹۵) تحقیقی تحت عنوان بررسی مدیریت دانش و توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی در شهرداری تهران، فصلنامه مدیریت اطلاعات شهری، شماره ۲۵، صص ۴۱-۵۴.
- سلاجقه، س.، پوررشیدی، ر.، موسایی، م. (۱۳۹۲). تحلیل توانمندسازی روانشناختی کارکنان و رابطه آن با مدیریت دانش، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت، سال ۲۳، شماره ۷، صص ۵۳-۶۹.
- دامغانیان، ح.، زارعی، ع.، روزبان، ف. (۱۳۹۲). بررسی تاثیر تکنولوژی اطلاعات بر مدیریت دانش با میانجی‌گری توانمندسازیدر شرکت حفاری ایران، مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۵، شماره ۱۰۲، صص ۶۹-۸۹.
- ذبیحی، س.، روین تن، ا. (۱۳۹۳). رابطه بکارگیری فن آوری اطلاعات و ارتباطات بر اثر بخشی و توان مندی معلمان تربیت بدنی. اولین همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی در خدمت اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی ملایر، صص ۳۲-۴۷.
- فیض، د.، دهقانی سلطانی، م.، فارسی زاده، ح.، غلام زاده، ر. (۱۳۹۶). بررسی تسهیم دانش بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان با تبیین نقش میانجی حافظه سازمانی و یادگیری مشارکتی الکترونیک در کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علمی پژوهشی، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، دوره ۳۲، شماره ۳، صص ۷۶۰-۷۳۱.
- کلاجهی، م.، جهانی، ح. (۱۳۹۴). تاثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی روانشناختی اساتید تربیت بدن شمال غرب تهران، ژورنال مطالعات ورزشی، شماره ۸، صص ۹۳-۱۱۱.
- کیخواجه مقدم، ح.، کشتکار، ع. (۱۳۹۴). تاثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی روانشناختی سازمان های استان سیستان و بلوچستان، ژورنال تازه های بیولوژیک، شماره ۳۱، صص ۵۰-۶۱.
- Amirkhani A.H, Heydari H. (2015). The study on the Role of Sharing Tacit Knowledge in Psychological Empowerment of Medical Staff of the Social security Organization. Journal of Management Sciences. VOL,1(8):167-174 .
- Badah A. (2012). Relationship Between the Knowledge Management Process and The Administrative Empowerment with The Employees of The Ministry of Higher Dimensions on Absorptive Capacity. Management Research Review, 37 (20).
- Chang L.C, Shih C.H, Lin S.M. (2010). The mediating role of Psychological Empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies, 47, 427-433.
- Ranjbar M, Agah H. (2015). The study of indices of knowledge management and its impact on employee empowerment in education departments of the lamerd and Mehr City. Journal scientific Research and Development, 2(4):153-158 .
- Nonaka, I. Ryoko, T. Noboru, K. (2001). SECT and Leadership: A Unified Model of Dynamic Knowledge Creation. Long Range planning ,33(1).
- Schmitt U. (2016). Personal Knowledge Management for Development Framework and its Application for People Empowerment. International Conference Knowledge Management in Austria 2; 64-78 .
- Shahhosseini S , Piri M. (2015). Investigation the role of knowledge management in staff empowerment (Case study: General Department of Education Western Azarbaijan Province). Int. J. Rev. Life. Sci, 5(4):234-240.

نحوه استناد به مقاله:

صفری، امید، صفری، غلامرضا، حسینی، فاطمه. (۱۳۹۷). پیش بینی توانمندسازهای روانشناختی از طریق مدیریت دانش در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس. *توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۱ (۲)، ۴۸-۵۸. http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_665200.html