

The impact of knowledge sharing on employees' psychological empowerment by the mediation of contribution in collective decision making and contributive learning

Rastgar AA. *PhD*¹, Dehghani Soltani M. *MSc*[✉]

¹*Business Management Department, Faculty of Economic, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran*

[✉]*Business Management Department, Faculty of Economic, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran*

Received: 2014.5.31

Accepted: 2014.10.2

Abstract

Introduction: The aim of the present research is to study and investigate the impact of knowledge sharing on employees' empowerment through contribution in decision making and contributive learning in the Kerman University of Medical Sciences.

Method: The current study is a descriptive research and has a correlative approach. The population of this survey consists of the whole employees of Kerman University of Medical Sciences. In order to select the attendance of this study, 264 people were chosen according to the simple random sampling. The data collection method in this survey was a standard questionnaire.

Results: Findings indicate that there is a significant positive association between knowledge sharing and employees' psychological empowerment through contribution in collective decision making (with standardized solution 0/87+0/76) and contributive learning (with standardized solution 0/87+0/76) in the Kerman University of Medical Sciences.

Conclusion: According to the results of this research, knowledge sharing, contribution in decision making and contributive learning can improve psychological empowerment directly. It is said that if knowledge sharing is done through contribution in decision making and contributive learning, the effect of this improvement will decrease.

Keywords: Knowledge Sharing, Contribution in Decision Making, Contributive Learning, Employees' Psychological Empowerment

اثر اشتراک دانش بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان با میانجی‌گری مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی و یادگیری مشارکتی

عباسعلی رستگار^۱، مهدی دهقانی سلطانی[✉]

^۱گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان
[✉]گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۷/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۳/۱۰

چکیده

مقدمه: هدف پژوهش حاضر تعیین تأثیر تسهیم دانش بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی مشارکت در تصمیم‌گیری و یادگیری مشارکتی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان می‌باشد.

روش: پژوهش حاضر بر اساس هدف یک تحقیق کاربردی و بر اساس چگونگی به‌دست آوردن داده‌ها، از نوع تحقیقات توصیفی و همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در شهر کرمان بود که به منظور انتخاب شرکت‌کنندگان پژوهش، با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، ۲۶۴ نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه استاندارد بود. **یافته‌ها:** تحلیل نتایج بیانگر تأثیر تسهیم دانش بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد. این در حالی است که تأثیر تسهیم دانش از طریق دو متغیر میانجی مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی (با ضریب استاندارد ۰/۷۱+۰/۶۵) بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان بیشتر می‌باشد.

نتیجه‌گیری: به طور کلی یافته‌ها نشان می‌دهد تسهیم دانش، مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی و یادگیری مشارکتی به طور مستقیم باعث بهبود توانمندسازی روانشناختی کارکنان می‌شود، در صورتی که اگر تسهیم دانش از طریق مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی و یادگیری مشارکتی صورت گیرد، اثر این بهبود دوجندان می‌شود.

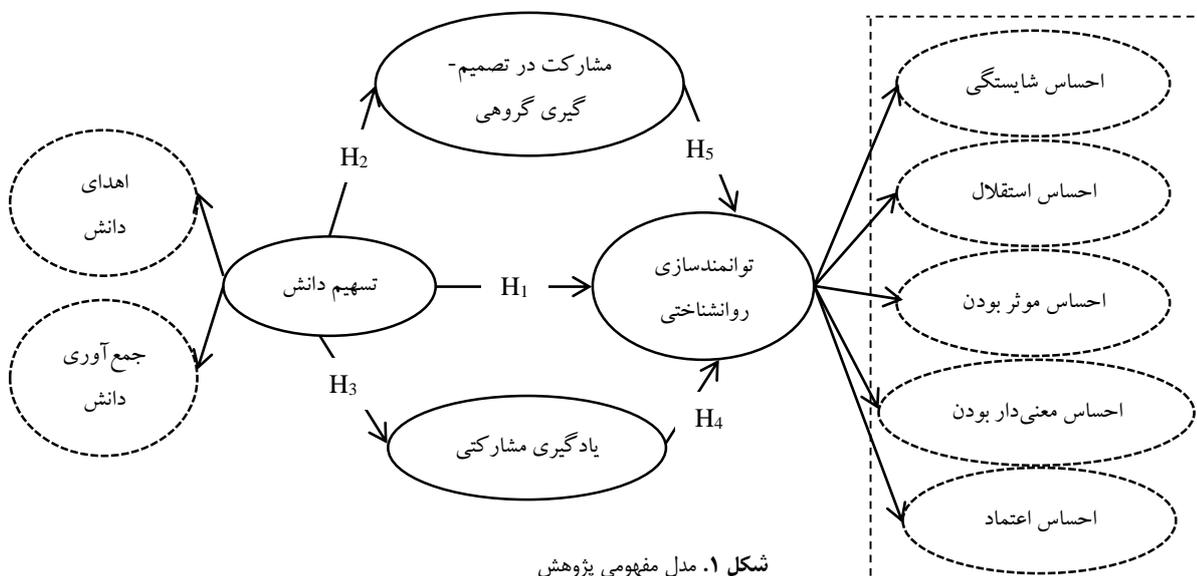
کلیدواژه‌ها: تسهیم دانش، مشارکت در تصمیم‌گیری، یادگیری مشارکتی، توانمندسازی روانشناختی کارکنان

مقدمه

عنوان یک دارایی خصوصی نگهداری نمایند [۵]. با توجه به اینکه، مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان و در نهایت، کل جامعه منابع انسانی آن است و شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است. بدین سبب است که سازمان‌ها با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی، توجه خاصی را به پرورش کارکنان می‌دارند [۶]. سیستم توسعه منابع انسانی در هر سازمانی باید راه‌های جدیدی را برای اصلاح مدیریت نیروی کار که تأثیر مثبتی بر عملکرد و بهره‌وری کارکنان دارد را به وجود آورد [۷]. در عصر تغییرات سریع، سازمان‌ها سعی می‌کنند برای تداوم اثربخشی و کارایی، خود را با محیط سازگار کنند. همچنین در این دوره این باور شکل گرفته است که ایجاد انگیزه و تواناسازی کارکنان می‌تواند در تولید و عملکرد آن‌ها مؤثر باشد و در نتیجه بهره‌وری و کارایی سازمان را افزایش دهد [۸]. در عصر حاضر توانمندسازی به عنوان ابزاری شناخته شده که مدیران به وسیله آن قادر خواهند بود سازمان‌های امروزی را که دارای ویژگی‌هایی از قبیل، تنوع کانال‌های نفوذ، رشد اتکا به ساختار افقی و شبکه‌ای، حداقل شدن فاصله کارکنان از مدیران و کاهش تعلق سازمانی می‌باشند، را به طور کارآمد اداره کنند [۹]. تسهیم دانش مجموعه-ای از عقاید یا رفتارهایی می‌باشد که منجر به گسترش یادگیری در میان افراد مختلف و یا در یک سازمان می‌شود [۱۰]. این مفهوم از طریق برقراری تعامل میان افراد، ارتباط پیوسته و چهره به چهره افراد در فعالیت‌ها و گفتگوها حاصل می‌شود و برای افراد این فرصت را فراهم می‌کند که از دانش موجود و نیازهای آموزشی خود مطلع شوند [۱۱]. بر این اساس یکی از مهم‌ترین مباحثی که مورد توجه یک سازمان قرار می‌گیرد این است که اطلاعات و دانش چگونه میان افراد و واحدهای مختلف سازمان تسهیم می‌شود، به این دلیل که اغلب افراد دانش شخصی خود را به عنوان منبعی قدرتمند، اهرمی با نفوذ و یا ضمانتی جهت حفظ شغل خود می‌پندارند و تمایلی ندارند که آن را با دیگران تسهیم کنند [۱۲].

طی دو دهه گذشته دنیای کسب و کار، سازمان‌ها و مؤسسات دولتی و غیردولتی دچار تحولات چشمگیری شده‌اند. تغییرات سریع تکنولوژی، جهانی شدن، بالا رفتن کیفیت کالاها و خدمات، و نیز کمبود نیروی کار ماهر و متخصص باعث ایجاد فضای رقابتی بسیار فشرده‌ای میان سازمان‌ها شده است. کسب موفقیت در چنین فضای رقابتی مستلزم استفاده از منابع و روش‌های جدید است. به این منظور، پژوهشگران نگرش جدیدی مبتنی بر دانش ارائه کرده‌اند که در آن دانش به عنوان منبع کلیدی و شاید تنها منبع سازمان در ایجاد مزیت رقابتی پایدار در نظر گرفته می‌شود [۱]. دانش به عنوان تنها منبع استراتژیک مزیت رقابتی در اقتصاد جهانی شناخته شده است. نیازهای مشتریان دائماً در حال تغییر است و سازمان‌ها بایستی خود را با این شرایط وفق دهند [۲]. سازمان‌ها برای بقا در محیط به شدت رقابتی امروزی باید دانش جدید را در سازمان خود ایجاد نموده، توزیع کرده و آن را تبدیل به کالا و خدمات نمایند [۳].

امروزه همان‌طوری که سازمان‌ها بر بکارگیری 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 غیر قابل قبول است [۴]. بسیاری از سازمان‌ها برای به کنترل درآوردن دانش همکاران خود تکنولوژی جدیدی را به کار می‌گیرند. به کارکنان گفته می‌شود که از اینترنت، پایگاه داده یا مخزن‌های دانش، ابزارهای پشتیبان تصمیم و ابزارهای گروهی استفاده کنند. متأسفانه کارکنان الزاماً دستورات مدیریتی این چنینی را رعایت نمی‌کنند. به زعم مارتینی [۵]، در هر سازمان نوعاً افرادی هستند که می‌خواهند دانش را تسهیم و اشاعه دهند و افرادی هم هستند که ترجیح می‌دهند دانش خود را به



دارد. در این شیوه بر طبق دانش مبتنی بر نظریه، پژوهش تجربی و یا هر دو، روابطی بین اندازه‌های مشاهده‌شده و عامل‌های زیربنایی فرض می‌شود و سپس این ساختار فرضی از طریق آماري آزمون می‌شود [۱۷]. نتایج بیانگر روایی مطلوب این پرسشنامه می‌باشد. شاخص‌های نیکویی برازش تسهیم دانش، در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر: این پرسشنامه ۱۸ سوال و ۵ مولفه دارد و در قالب یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵) طراحی شده و ضریب آلفای کرونباخ، اعتبار آن ۰/۸۹۶ محاسبه شده است [۱۸]. برای تعیین روایی این پرسشنامه از تحلیل عوامل تأییدی استفاده گردید که نتایج به دست آمده نشان می‌دهد پرسشنامه مذکور از روایی مطلوبی برخوردار است. شاخص‌هایی نیکویی برازش توانمندسازی روانشناختی در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

پرسشنامه مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی: در این پرسشنامه مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی با یک پرسشنامه ۶ سوالی که توسط میخائیلیچنکو و لاندستروم [۱۹] طراحی گردیده، سنجیده شده است. پاسخ‌ها در تمام سوال‌های این مقیاس از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم درجه‌بندی شده‌اند. اعتبار این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲۱ به دست آمد که بیانگر اعتبار مطلوب این ابزار می‌باشد. همچنین برای تعیین روایی، از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. شاخص‌های نیکویی برازش این متغیر، در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

پرسشنامه یادگیری مشارکتی: برای سنجش این متغیر، از پرسشنامه یادگیری مشارکتی که توسط چو و بولی [۲۰] تدوین شده استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۵ ماده است و هر ماده دارای یک پاسخ ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم می‌باشد و نمره‌گذاری آن از ۱ تا ۵ می‌باشد [۲۰]. برای اعتبار این پرسشنامه در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب آلفای آن ۰/۷۹۸ به دست آمد که بیانگر اعتبار مطلوبی می‌باشد. برای تعیین روایی نیز از تحلیل عوامل تأییدی استفاده شده است که نتایج بیانگر روایی مطلوب این پرسشنامه می‌باشد. شاخص‌های نیکویی برازش یادگیری مشارکتی، در جدول ۱ ارائه شده‌اند. برای آزمون فرضیات از ضریب همبستگی و مدل معادلات ساختاری (که ترکیبی از روش‌های تحلیل عاملی، تحلیل مسیر و رگرسیون چندمتغیره می‌باشد)، با بهره‌گیری از نرم‌افزار LISREL و SPSS استفاده شد [۲۱].

این در حالی است که تسهیم دانش در سازمان‌ها می‌تواند باعث ایجاد فرصت‌های جدید و خلق نوآوری در فضای سازمان و میان افراد شده و موفقیت بیشتری را برای سازمان و افراد در موقعیت پاسخگویی به تغییرات محیطی و توسعه ظرفیت‌های جدید فراهم کند تا سازمان و افراد شرایط اجرایی و عملکردی بهتری را در مواقع لزوم داشته باشند [۱۳].

بنابراین با توجه به اهمیت توانمندسازی روانشناختی کارکنان برای یک سازمان در این پژوهش به دنبال راهی برای توانمند نمودن کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی کرمان می‌باشیم، در نتیجه این پژوهش با هدف مطالعه و بررسی نقش تسهیم دانش در توانمندسازی کارکنان از طریق مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی و یادگیری مشارکتی انجام شده است.

روش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و بر حسب روش گردآوری داده‌ها میدانی و کتابخانه‌ای می‌باشد. جامعه آماری در تحقیق حاضر کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در شهر کرمان می‌باشند که تعداد کارکنان آن در سال ۱۳۹۳ برابر با ۸۴۳ نفر می‌باشد. در مورد حجم نمونه لازم برای انجام معادلات ساختاری در میان محققان، اجماعی وجود ندارد. بعضی از محققان برای انجام معادلات ساختاری حداقل حجم نمونه ۲۰۰ را پیشنهاد می‌کنند. بعضی نیز برای هر سوال ۴ پاسخ‌دهنده و برخی دیگر نیز برای هر سوال حداقل ۱۰ پاسخ‌دهنده را در نظر گرفته‌اند. به هر حال برای انجام تحلیل عاملی تأییدی، حداقل حجم نمونه ۲۰۰ تایی پیشنهاد شده است [۱۴]. برای به دست آوردن حجم نمونه از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری درسترس استفاده شد که پس از انجام محاسبه حجم نمونه پژوهش حاضر ۲۶۴ نفر به دست آمد [۱۵]. همچنین برای جمع‌آوری داده‌ها از چهار پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است.

پرسشنامه تسهیم دانش: به منظور سنجش تسهیم دانش از پرسشنامه *وان‌دن‌هوف و دی‌ریدر* [۱۶] استفاده شده است که دارای ۱۰ سوال و ۲ مولفه است، شیوه نمره‌گذاری در این پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۵ درجه (از کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵) طراحی شده و این پرسشنامه تاکنون در مطالعات مختلف مورد استفاده قرار گرفته است و ضریب آلفای محاسبه شده برای آن ۰/۸۷۴ به دست آمده است. همچنین، برای تعیین روایی نیز از تحلیل عوامل تأییدی استفاده شده است. این شیوه زمانی مناسب است که محقق دانشی در مورد ساختار متغیرهای نهفته زیربنایی

جدول ۱. شاخص‌های برازندگی تحلیل عوامل تأییدی متغیرهای پژوهش

متغیر	χ^2	χ^2/df	CFI	RMSEA
تسهیم دانش	۳۲/۲۶	۲/۰۲	۰/۹۲	۰/۰۵۶
توانمندسازی روانشناختی	۷۴/۰۵	۱/۵۹	۰/۹۱	۰/۰۶۸
یادگیری مشارکتی	۲۴/۵۸	۲/۶۵	۰/۹۸	۰/۰۴۸
مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی	۲۷/۶۷	۱/۹۶	۰/۹۶	۰/۰۸۶

است. در این حالت در صورتیکه مقدار T-Value از ۱/۹۶ بیشتر و یا از ۱-۱/۹۶ کمتر باشد، فرضیه صفر رد و فرضیه یک تأیید می‌گردد. همچنین شاخص‌های CR و AVE برای مدل محاسبه گردید که مقادیر محاسبه شده در جدول ۳ آورده شده است. در جدول ۴ همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود بین تمام متغیرهای پژوهش همبستگی مثبت و معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. بیشترین همبستگی بین مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی و توانمندسازی روانشناختی و کمترین همبستگی میان تسهیم دانش و توانمندسازی روانشناختی وجود دارد. برای بررسی فرضیات پژوهش حاضر از تحلیل مسیر استفاده شده است که نتایج حاصل از آن در جدول ۵ آورده شده است.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، تسهیم دانش به طور مستقیم بر توانمندسازی روانشناختی (با ضریب معناداری ۳/۲۸) تأثیر مثبت معناداری دارد این در حالی است که تسهیم دانش به طور غیر مستقیم و از طریق متغیرهای میانجی مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی با ضریب معناداری ۱۳/۹۶ (۶/۴۲ + ۷/۵۴) و یادگیری مشارکتی با ضریب معناداری ۱۱/۹۸ (۵/۲۶ + ۶/۷۲) تأثیر بیشتری بر توانمندسازی روانشناختی دارد که این نشان دهنده تأثیر قابل توجه متغیرهای میانجی مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی و یادگیری مشارکتی می‌باشد که توانسته است در رابطه فوق تأثیر تسهیم دانش بر توانمندسازی روانشناختی را بهبود بخشد. بنابراین فرضیه اول پژوهش که بررسی تأثیر تسهیم دانش بر توانمندسازی روانشناختی می‌باشد با ضریب معناداری ۳/۲۸ تأیید می‌گردد.

این مدل می‌تواند به بررسی روابط علت و معلولی بین متغیرهای نهفته و اندازه‌گیری متغیرهای آشکار در روش‌های تحقیق غیرآزمایشی بپردازد [۲۲]. مهم‌ترین این شاخص‌ها عبارتند از: GFI، AGFI، RMSR. حالت‌های بهینه برای این آزمون‌ها به شرح زیر است:

- ۱) آزمون χ^2 هرچه کمتر باشد بهتر است، زیرا این آزمون اختلاف بین داده و مدل را نشان می‌دهد.
- ۲) آزمون GFI و AGFI از ۹۰ درصد بایستی بیشتر باشد.
- ۳) آزمون RMSR هرچه کمتر باشد بهتر است، زیرا این آزمون یک معیار برای میانگین اختلاف بین داده‌های مشاهده شده و داده‌های مدل است [۲۱].

یافته‌ها

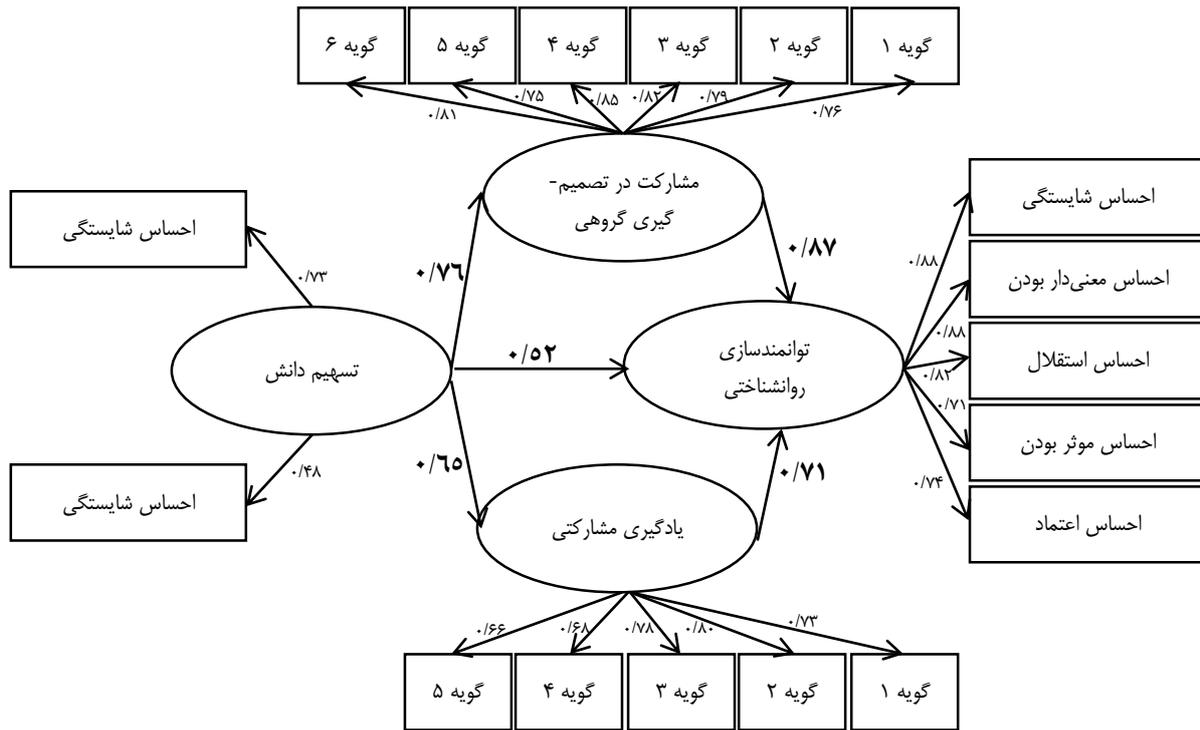
جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگراف-اسمیرنوف استفاده شده است. در این آزمون اگر سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر رد می‌شود و اگر سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ باشد فرض یک پذیرفته می‌شود. نتایج مربوط به آزمون نرمال بودن عامل‌ها در جدول ۲ آورده شده است. بنابراین با توجه به اینکه سطح معناداری تمامی عامل‌ها از ۰/۰۵ بزرگتر است، فرض یک پذیرفته شده و تمامی عامل‌ها نرمال می‌باشند. برای بررسی فرضیات پژوهش از نرم‌افزار LISREL استفاده شده است. در جدول ۳ شاخص‌های نیکویی برازش مدل در حالت ضرایب معناداری آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود مدل مربوطه از برازش خوبی برخوردار است. همچنین در نمودار ۱ مدل تخمین زده شده در حالت ضرایب معناداری نشان داده شده

جدول ۲. نتایج مربوط به نرمال بودن عامل‌ها

تسهیم دانش	توانمندسازی روانشناختی	یادگیری مشارکتی	مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی	تعداد
۲۶۴	۲۶۴	۲۶۴	۲۶۴	۲۶۴
۰/۸۳۲	۰/۷۸۵	۰/۷۶۷	۰/۶۸۵	آزمون K S
۰/۳۵۶	۰/۶۸۵	۰/۵۳۵	۰/۴۸۹	سطح معناداری

جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش برای مقادیر سمت راست و چپ مدل

ردیف	معیارهای برازش مدل	شاخص	بعد	حد مطلوب	نتیجه
۱	کای دو نسبی	χ^2 / df	۲/۱۸	$3 <$	قابل قبول
۲	ریشه میانگین مجزورات تقریب	RMSEA	۰/۰۶۸	$0.1 <$	بrazش خوب
۳	ریشه مجذور مانده‌ها	PMR	۰/۰۵۱	حدود صفر	قابل قبول
۴	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۲	$0.90 >$	بسیا خوب
۵	شاخص نرم برازندگی	NNFI	۰/۹۴	حدود یک	بسیا خوب
۶	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۴	$0.90 >$	بسیا خوب
۷	شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۶	$0.90 >$	بسیا خوب
۸	شاخص برازش اضافی	IFI	۰/۹۸	$0.90 >$	بسیا خوب
۹	شاخص برازندگی	GFI	۰/۹۴	$0.90 >$	بسیا خوب
۱۰	بrazندگی تعدیل‌یافته	AGFI	۰/۹۶	$0.90 >$	بسیا خوب
۱۱	پایایی ترکیبی	CR	۰/۸۶	$0.7 <$	قابل قبول
۱۲	روایی همگرا	AVR	۰/۸۲	$0.5 <$	قابل قبول



نمودار ۱. مدل تخمین زده شده در حالت ضرایب استاندارد

جدول ۴. ماتریس همبستگی پیرسن بین متغیرهای تحقیق

نام متغیر	تسهیم دانش	مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی	یادگیری مشارکتی	توانمندسازی روانشناختی
تسهیم دانش	۱			
مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی	۰/۷۴۱**	۱		
یادگیری مشارکتی	۰/۶۵۱**	۰/۵۶۱**	۱	
توانمندسازی روانشناختی	۰/۴۲۴**	۰/۸۳۱**	۰/۷۳۱**	۱

** معنادر در سطح ۰/۰۱ (آزمون دو دامنه)
* معنادر در سطح ۰/۰۵ (آزمون دو دامنه)

جدول ۵. ضرایب مسیر و مقادیر معنادر مربوط به آن

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	t	سطح معناداری	نتیجه
۱	تسهیم دانش -> توانمندسازی روانشناختی	۰/۵۲	۳/۲۸	۰/۰۰۰	تایید
۲	تسهیم دانش -> مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی	۰/۷۶	۶/۵۴	۰/۰۰۰	تایید
۳	تسهیم دانش -> یادگیری مشارکتی	۰/۶۵	۵/۲۶	۰/۰۰۰	تایید
۴	یادگیری مشارکتی -> توانمندسازی روانشناختی	۰/۷۱	۶/۷۲	۰/۰۰۰	تایید
۵	مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی -> توانمندسازی روانشناختی	۰/۸۷	۷/۴۲	۰/۰۰۰	تایید

توانمندسازی با در نظر گرفتن نقش میانجی دو متغیر مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی و یادگیری مشارکتی انجام شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تسهیم دانش هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم بر توانمندسازی روانشناختی تأثیر مثبت معناداری دارد و این یعنی اگر در سازمان تسهیم دانش در میان کارکنان از طریق مشارکت دادن آنان در تصمیم‌گیری‌های گروهی و یادگیری مشارکتی صورت پذیرد، توانمندسازی روانشناختی کارکنان را دوچندان می‌نماید که این به نوبه خود افزایش کارایی و اثربخشی را در سازمان مربوطه به همراه خواهد داشت.

در تبیین فرضیه اول می‌توان گفت؛ تسهیم دانش که رفتار انتقال دانش به همکاران در فرآیند ارتباطات درون یا برون سازمانی است و مجموعه رفتارهایی است که تبادل اطلاعات یا کمک به دیگران

در پاسخ به فرضیه دوم تحقیق که بررسی تأثیر تسهیم دانش بر مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی می‌باشد نیز باید چنین بیان داشت که با توجه به اینکه ضریب معناداری برابر با ۶/۵۴ به دست آمد این فرضیه نیز تأیید می‌گردد. فرضیه سوم نیز که به بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری مشارکتی می‌پردازد، با ضریب معناداری ۵/۲۶ تأیید گردید. سایر فرضیات پژوهش نیز به ترتیب که به بررسی تأثیر یادگیری مشارکتی و مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی بر توانمندسازی روانشناختی می‌پردازد با ضریب معناداری ۶/۷۲ و ۷/۴۲ تأیید گردید.

بحث

پژوهش حاضر با هدف مطالعه و بررسی تأثیر تسهیم دانش بر

مشارکتی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان تأثیر مثبت معناداری دارد که اثر آن از تأثیر تسهیم دانش به صورت مستقیم بر توانمندسازی روانشناختی بیشتر می‌باشد که نتایج پژوهش/مبیری و همکارانش [۲۵] و قلی‌زاده و همکاران [۲۷] نیز این یافته‌ها را تأیید می‌کند. قلی‌زاده و همکاران نیز چنین بیان می‌کنند که در محیط‌های پیچیده و رقابتی همواره تلاش مدیران بر این است که افراد در قدرت سهیم شوند. هدف از تشویق کارکنان به مشارکت فعال و کامل این است که مدیران صاحب قدرت می‌توانند دست به کاری بزنند که آنرا توانمندسازی می‌نامند، یعنی واگذاری اختیارات و سهیم کردن اعضای سازمان در اختیارات. خانعلیزاده و همکارانش [۲۸] در تحقیق خود با عنوان رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری میان یادگیری بر توانمندسازی و تأثیر بسیار قوی یادگیری بر توانمندسازی وجود دارد. همچنین دستگردی و همکارانش [۲۹] در پژوهش خود با عنوان ارتباط توانمندسازی با یادگیری سازمانی کارکنان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران به این نتیجه رسیدند که بین عوامل توانمندسازی با یادگیری سازمانی کارکنان ارتباط بسیار قوی و مثبتی وجود دارد. شفق [۳۰] نیز در تحقیقی به مطالعه رابطه توانمندسازی کارکنان و یادگیری سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی پرداخت و به این نتیجه رسید که بین عوامل توانمندسازی کارکنان با یادگیری سازمانی آنان ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد.

نتیجه‌گیری

آنچه از یافته‌های پژوهش بر می‌آید، تأکید بر این مطلب است که تسهیم دانش بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی کرمان تأثیر مثبت معناداری دارد، این در حالی است که تسهیم دانش از طریق مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی و یادگیری مشارکتی تأثیر بیشتری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که به کارکنان در زمینه شغلی آموزش داده و دانش مرتبط با مسئولیت کارکنان در اختیار آنان قرار داده شود به طوری که آن‌ها پس از کسب آموزش‌های لازم و احساس توانمندی در خود، اجازه داشته باشند در وظایف شغلی خود تصمیم بگیرند. اطلاعات و دانش مورد نیاز برای تصمیم‌گیری کارکنان در مورد وظایف تفویض شده مدیر به آن‌ها را در اختیارشان قرار دهند. مدیر با این کار به جای ارائه طریق به کارکنان و تصمیم‌گیری شخصی، اطلاعات لازم را در اختیار آنان قرار می‌دهد تا خودشان تصمیم‌گیری کنند. در این صورت آنان قطعاً راحت‌تر مسئولیت اجرای تصمیم را بر عهده می‌گیرند. قبل از انجام هر کاری سازمان باید به فرهنگ مشارکت و سهیم شدن در الگوهی ذهنی کارکنان توجه نماید؛ فرهنگی که انتقال و تسهیم

را سبب می‌شود، منجر به افزایش توانمندی روانشناختی کارکنان می‌شود. تسهیم دانش یکی از اقدامات کلیدی مدیریت دانش است که تأثیر بسیار زیادی بر نوآوری سازمان دارد. نقش عامل انسانی در خلق و تسهیم دانش بسیار تعیین‌کننده و غیرقابل جایگزین است. از این رو، تسهیم دانش می‌تواند توانمندی‌های کارکنان یعنی احساس شایستگی، معنادار بودن شغل، داشتن اختیار انتخاب و تصمیم‌گیری و همچنین احساس تأثیرگذار بودن در کار و وجود اعتماد بین افراد در سازمان را ارتقا و افزایش دهد. بر اساس مطالعات انجام شده در تحقیقات پیشین، اکثر محققین بر این عقیده‌اند که به اشتراک‌گذاری دانش به ویژگی‌های فردی، از جمله تجربه، ارزش‌ها، انگیزش و باورها وابسته است. کارکنان زمانی که فکر می‌کنند رفتارهای به اشتراک‌گذاری دانش، ارزش تلاش کردن دارد و آنها را قادر می‌سازد تا به دیگران کمک کنند، برای انجام آن، تشویق و ترغیب می‌شوند. بنابراین، انتظار از کسب منفعت شخصی، می‌تواند کارکنان را برای به اشتراک‌گذاری دانش با سایر همکاران، تشویق کند. همچنین پژوهش‌های انجام شده در حوزه توانمندسازی نشان داده‌اند؛ تسهیم دانش به عنوان محرکی مهم در فرآیند خلاقیت و نوآوری نقش مهمی را به عنوان یک منبع سازمان و عامل موفقیت در توانمندی افراد در سازمان ایفا می‌کند. این یافته با نتایج قربانی زاده و خالقی‌نیا [۲۳] هماهنگی دارد. آنان در پژوهش خود چنین بیان کردند که انتقال دانش ضمنی، توانایی کارکنان در تصمیم‌گیری را افزایش می‌دهد. در این پژوهش موضوع توانمندسازی روانشناختی کارکنان از منظر الگوی تماس و ولتوس مورد بررسی قرار گرفته است. توماس و وتوس [۲۴] مدلی پنج بعدی برای توانمندسازی روانشناختی کارکنان ارائه کردند که شامل احساس استقلال، احساس مؤثر بودن، احساس معنی‌دار بودن، احساس شایستگی و احساس اعتماد می‌باشد. در این راستا تحلیل داده‌های کمی پژوهش حاکی از آن است که تسهیم دانش تأثیر معناداری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی کرمان دارد. مبیری و همکارانش [۲۵] نیز در پژوهش خود که به مطالعه و بررسی رابطه بین تسهیم دانش و توانمندسازی روانشناختی کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان پرداخته بودند، به این نتیجه رسیدند که بین تسهیم دانش و توانمندسازی روانشناختی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. سلاجقه و همکارانش [۲] نیز در پژوهش خود با عنوان تحلیل توانمندسازی روانشناختی کارکنان و رابطه آن با مدیریت دانش به این نتیجه دست یافتند که بین توانمندسازی روانشناختی و مؤلفه‌های آن با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، احمدی و همکارانش [۲۶] در زمینه ارتباط بین توانمندسازی و فعالیت‌های مدیریت دانش مطالعاتی را انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیقات آن‌ها نشان داد که بین توانمندسازی روانشناختی و فعالیت‌های خلق دانش و جذب دانش ارتباط معناداری وجود ندارد.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تسهیم دانش به صورت غیرمستقیم و از طریق مشارکت در تصمیم‌گیری گروهی و یادگیری

ارزشمندی برای سازمان به شمار می‌آیند و جز جدایی‌ناپذیر سازمان هستند. اهمیت دادن به پیشنهادها و عملی ساختن آن‌ها در صورتی که پیشنهاد عملی و خوبی باشد.

تشکر و قدردانی: در آخر، نهایت تشکر و قدردانی از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان که ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند، می‌نماییم.

منابع

1. Pezeshkirad G, Alizadeh N, Zamani Myandashti N, Shabanali Fami H. Factors influencing knowledge sharing among personnel of agricultural extension and education organization in Iranian Ministry of Jihad-e Agriculture. *J Agr Sci Technol*, 13, 491-501.
2. Salajegheh S, Pourrashidi R, Mossai M. Analyzing employees' psychological empowerment and its relation to knowledge management, *Imp Tran Manage Stud*. 2013; 72: 99-118. [Persian]
3. Zafarian R, Esmailzadeh M, Shahi N. Providing a model to execute knowledge sharing management in SMEs. *Ent Dev J*. 2008; 2: 75-102. [Persian]
4. Connelly A, Catherine A. Predicators of knowledge sharing in organizations [Dissertation]. Ontario: Queen's university; 2000.
5. Rahnavard F, Sadr F. Relationship between conceiving employees' knowledge sharing culture with organizational agents in public agencies. *Manage Mag*. 2009; 8: 51-74. [Persian]
6. Azad-Mazandarani E, Hoshmandja M, Poorkhalili M. Relationship between organizational spirituality with psychological empowerment, creativity, spiritual intelligence, job stress and job satisfaction of university staff. *J Behav Sci*. 2012; 6(2):181-87. [Persian]
7. Mirkamali SM, Hayat AA, Norouzi A, Jarahi N. Studying the relationship between psychological empowerment and job satisfaction and organizational commitment among employees in university of Tehran. *Behav Know J*. 2009; 39: 15-30. [Persian]
8. Liu AMM, Chiu MW, Fellows R. Enhancing commitment through work empowerment. *Engineer Construct Arc Manage*. 2007;14(6):568-80.
9. Ghorbani M, Asgarzadeh, H., Abasi, B. The relationship between cognitive empowerment of employees with labor productivity. *J Human Resources*. 2012;15(42):13-25. [Persian]
10. Moorman C, Miner AE. Organizational improvisation and organizational memory. *J Aca Manage*. 1998;23(4):698-723.
11. Seonghee K, Boryung J. An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. *Library Inform Sci Res*. 2008;30:282-90.
12. Goh SC. Managing effective knowledge transfer, an integrative frame work and some practice implications. *J Know Manage*. 2002;6(1):18-26.
13. Lloréns Montes FJ, Ruiz Moreno A, Miguel Molina Fernández L. Assessing the organizational climate and contractual relationship for perception of

دانش را در سازمان تشویق کند. در سازمان گروه‌های کاری ایجاد شود و روحیه گروهی در کارکنان و مدیران تقویت گردد. زمینه امکان تبادل دانش، تجربیات و مهارت-ها از طریق گروه‌های کاری فراهم شود. شرایط و فرصت-های یادگیری مشارکتی و سازمانی ایجاد گردد. نظام پیشنهادها، مدیریت مشارکتی و تصمیم‌گیری گروهی باید این احساس را در کارکنان ایجاد کنند که آن‌ها دارایی

support for innovation. *Inform Sci Manage*. 2004;25(2):167-80.

14. Raminmehr H, Charsetad P. Quantitative research method using structural equation modeling (lisrel software). Tehran: Termeh Publication; 2013. [Persian]
15. Sarmad Z, Bazargan A, Hejazi E. Methodologies in behavioral science. Tehran: Agah Publications; 1998. [Persian]
16. Van Den Hooff B, De Ridder JA. Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC usage on knowledge sharing. *J Know Manage*. 2004; 8(6): 117-30.
17. Mesrabadi J, Ostovar N, Jafarian S. Discriminative and construct validity of meaning in life questionnaire for Iranian students. *J Behav Sci*. 2013; 7(1): 83-90. [Persian]
18. Spritzer GM. Psychological empowerment in work place, dimensions, measurement and validation. *Acad Manage J*. 1995;38(5):1442-65.
19. Mikhailitchenko A, Lundstrom WJ. Inter-organizational relationship strategies and management style in SMEs. *Lea Org Dev J*. 2006; 27(6): 428-48.
20. Choo S, Bowley C. Using training and development to affect job satisfaction within franchising. *J Sma Bus Ent Dev*. 2007; 14(2): 339-52.
21. Dehghani Soltani M, Mohammadi E, Pourashraf Y, Sayehmiri K. Studying affecting factors on consumers' attitudes on brand development, *J Bus Manage*. 2013; 5(1): 85-104. [Persian]
22. Noami AZ, Taghipoor A, Neysi AK. The relationship between organizational culture with work motivation, job engagement and innovative behaviors by mediating of psychological empowerment. *J Behav Sci*. 2012;5(4):325-33. [Persian]
23. Ghorbaninia V, Khaleghinia S. The role of tacit knowledge transfer on employee empowerment. *J Res Manage*. 2009; 1(2): 85-105. [Persian]
24. Thomas KW, Velthouse BA. Cognitive elements of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation. *Aca Manage Rev*. 1990;15(4):666-81.
25. Amiri A, Pourkiani M, Pourrashidi R. Elucidating the relationship between knowledge sharing and employee's psychological empowerment in executive organizations. *J Mod Manage For*. 2014; 1(4): 161-74.

26. Ahmadi AA, Daraei MR, Khodaie B, Salmanzadeh Y. Structural equation modeling of relationship between psychological empowerment and knowledge management practices (a case study: social security organization staff of ardabil province, Iran). *Int Bus Manage*. 2001; 6(1): 8-16.
27. Gholizade SA, Barghhei SR, Zareimatin H. A survey relationship in organizational decision and their empowerment telecommunication company of mazandaran province. *J Org Cult Manage*. 2008; 7(19): 37-58.
28. Khanalizadeh R, Kordnaich A, Fani AA, Moshabaki A. The relationship between empowerment and organizational learning (case study: tarbiat modares university). *Cha Manage J*. 2010; 2: 20-45. [Persian]
29. Dastgerdi K, Gudarzi M, Asadi H, Dastgerdi S. The relationship between empowerment and employees' organizational learning in iranian psysical exercise organization. *Spo Manage J*. 2010; 7(2): 111-24. [Persian]
30. Shafaghi A. The relationship between employees' empowerment and organizational learning in NIOC [Dissertation]. Tehran: University of Tehran. 2010. [Persian]