



Predicting Knowledge Management Based on Knowledge Sharing With the Mediation of Psychological Empowerment of Principals of Primary Schools in Malair City

Ezzatullah Kakavand Qalanoi¹, Vahid Banisi^{*2,3,4}, Arezoo Erfan³

¹ Masters student, Educational Sciences, Educational Management, Islamic Azad University, Electronic Department, Tehran, Iran

² Elementary Teacher, Education

³ PhD in Educational Management, Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan), Isfahan, Iran

⁴ PhD in Educational Psychology, Islamic Azad University, Bandar Abbas Branch, Bandar Abbas, Iran

* **Corresponding author:** vahid.banisi@gmail.com

Received: 2024-08-01

Accepted: 2024-08-19

Abstract

Knowledge management is an important topic in today's management and it is also a continuous strategy to acquire the right knowledge, for the right people and at the right time. The main goal of this research was to predict knowledge management based on knowledge sharing with the mediation of psychological empowerment of principals of primary schools in Malair city. The current research method is a descriptive-correlation type of research. The statistical population of this research included all principals of primary schools in Malair city in the academic year of 2023-2024. The minimum required sample in the PLS method was at least 200 people, which due to the loss of subjects and caution, equal to 230 people were selected by available sampling method, and finally 216 questionnaires were analyzed in the final analysis.. The tools of the current research included the standard questionnaires of knowledge management by Fong and Choi (2009), knowledge sharing by Lin (2007), psychological empowerment of Spirits (1995). Statistical hypotheses were tested through structural equations using the path analysis method. The results of the findings showed that the research model has a good fit; Knowledge sharing with the mediating role of psychological empowerment has an effect on managers' knowledge management; Knowledge sharing has an effect on the psychological empowerment of managers; Knowledge sharing affects managers' knowledge management; Psychological empowerment has an effect on managers' knowledge management.

Keywords: Knowledge management, Knowledge sharing, Psychological empowerment , Elementary school principals

© 2019 Journal of New Approach to Children's Education (JNACE)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Banisi V, & et al. (2025). Predicting Knowledge Management Based on Knowledge Sharing With the Mediation of Psychological Empowerment of Principals of Primary Schools in Malair City . *JNACE*, 6(4): 60-76.





پیش‌بینی مدیریت دانش بر اساس تسهیم دانش با میانجیگری توانمندسازی روانشناختی مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر

عزت‌الله کاکاوند قلعه‌نوئی^۱، وحید بنیسی^{۲،۳،*۴}، آرزو عرفان^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی، تهران، ایران
^۲ آموزگار ابتدایی، آموزش و پرورش
^۳ دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران
^۴ دکتری تخصصی روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی بندرعباس، بندرعباس، ایران
 * نویسنده مسئول: vahid.banisi@gmail.com

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۵/۱۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۵/۲۹

چکیده

مدیریت دانش مبحثی با اهمیت در مدیریت امروزه محسوب می‌شود و همچنین یک استراتژی مستمر برای اکتساب دانش مناسب، برای افراد مناسب و در زمان مناسب است. هدف اصلی این پژوهش پیش‌بینی مدیریت دانش بر اساس تسهیم دانش با میانجیگری توانمندسازی روانشناختی مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر بود. روش تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۱ بود. حداقل نمونه لازم در روش حداقل مربعات جزئی (PLS)، حداقل ۲۰۰ نفر بود که به خاطر افت آزمودنی‌ها و احتیاط برابر با ۲۳۰ نفر به روش نمونه‌گیری انتخاب و در نهایت ۲۱۶ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت. ابزار پژوهش حاضر شامل پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت دانش فونگ و چوی (۲۰۰۹)، تسهیم دانش لین (۲۰۰۷) توانمندسازی روانشناختی اسپیریتز (۱۹۹۵) بود. آزمون فرضیه‌های آماری به روش تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار پی‌ال‌اس اسمارت استفاده شد. نتایج یافته‌ها نشان داد که مدل پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است؛ تسهیم دانش با نقش میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی بر مدیریت دانش مدیران تاثیر دارد؛ تسهیم دانش بر توانمندسازی روانشناختی مدیران تاثیر دارد؛ تسهیم دانش بر مدیریت دانش مدیران تاثیر دارد. نتایج نشان داد که توانمندسازی روانشناختی نقش میانجی در رابطه بین تسهیم دانش و مدیریت دانش مدیران شهر ملایر داشت. همچنین تسهیم دانش بر توانمندسازی روانشناختی مدیران، توانمندسازی روانشناختی بر مدیریت دانش و تسهیم دانش بر مدیریت دانش مدیران تاثیر مستقیم داشت.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، تسهیم دانش، توانمندسازی روانشناختی، مدیران مدارس ابتدایی

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان محفوظ است.

شبهه استناد به این مقاله: کاکاوند قلعه‌نوئی، عزت‌الله؛ بنیسی، وحید؛ عرفان، آرزو. (۱۴۰۳) پیش‌بینی مدیریت دانش بر اساس تسهیم دانش با میانجیگری توانمندسازی روانشناختی مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر. فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۶(۴): ۷۶-۶۰.

حفاظت، قابلیت های سازمانی ضروری یا پیش شرط برای مدیریت دانش موثر است. همچنین ذکر شده است که قابلیت های مدیریت دانش شامل سه فرآیند مرتبط با یکدیگر شامل کسب دانش، تبدیل دانش و کاربرد دانش می باشد. بنابراین، قابلیت های مدیریت دانش به فرایندهای مدیریت دانش اشاره می کنند که توسعه و استفاده از دانش در یک سازمان است (Fong & Choi, 2009). مدیریت دانش به عنوان فرآیندی تعریف می شود که در آن، دانش ایجاد می شود، به اشتراک گذاشته می شود و مورد استفاده قرار می گیرد. این قسمتی از استراتژی است که مالکیت های فکری یک سازمان، اطلاعات ثبت شده و استعدادهای اعضایش را به بهره‌وری بیشتر، ارزش جدید و افزایش رقابت‌ها تبدیل می کند. همچنین شامل روشی برای ساده کردن فرآیند اشتراک‌گذاری از طریق توزیع، ایجاد، جذب و درک دانش است (Kusumastuti & et al, 2021). Duhon (1998) مدیریت دانش را به عنوان رویکردی ترکیبی برای شناسایی، جمع‌آوری، ارزیابی، اصلاح و به اشتراک‌گذاری تمامی اطلاعات با انواع پایگاه داده‌ها، اسناد، خط‌مشی‌ها، روش‌ها و تجربیات و تخصص‌های از پیش تصویب نشده در کارهای انفرادی، تعریف می کند. بنابراین، راه‌اندازی این شیوه‌ها به منابع دانش مشترک نیاز دارد تا فعالیت‌هایی را برای ارتقای عملکرد، مدیریت و تنظیم کند (Abbas & Sagsan, 2019). مدیریت دانش بر ایجاد، ارائه، قوت دادن، حمایت از محیط‌های مناسب دانش در سازمان، انگیزه دادن و توانمند کردن افراد در استفاده از تسهیم دانش^۳ خود و ایجاد دانش جدید تاکید میکند (Kianto, 2019). هدف از مدیریت دانش، اتخاذ و حفظ تجربیات و اطلاعات گذشته و استفاده مجدد آنها در آینده برای مواجه شدن با مشکلات جدید و به‌منظور بهبود عملکرد سازمانی است (Xin et al, 2019). بنابراین هدف اصلی این پژوهش پیش‌بینی مدیریت دانش براساس تسهیم دانش با میانجیگری توانمندسازی روانشناختی^۴ مدیران مدارس ابتدایی^۵ می باشد.

بیان مسأله

بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که مدیران مدارس نقش محوری در اثربخشی برعهده دارند. همچنین نتایج پژوهش‌های انجام شده مؤید این است که عملکرد مدیران و رهبران آموزشی سهم قابل توجهی در موفقیت تحصیلی دانش آموزان دارد (Supovitz et al, 2010, 32) هرگونه و شکست مدیر مدرسه، هزینه اجتماعی فراوانی بر دانش آموزان و خانواده آن‌ها تحمیل می کند (Knuth & Banks, 2006, 4) در کتاب مدیریت دانش نوشته (Sallis & Jones (2002)، آمده است، مدیریت دانش دارای مؤلفه‌های بسیاری چون: رهبری و

باتوجه به اینکه آموزش و پرورش از سازمان‌های مهم و مؤثر در دنیای کنونی است که وظیفه حساس و خطیر تعلیم و تربیت و رسالت رشد و شکوفایی استعدادهای دانش‌آموزان یعنی آینده-سازان کشور را بر عهده دارند. از اینرو کارکنان آموزش و پرورش به‌ویژه مدیران مدارس، از نقش و جایگاه حیاتی در بین سایر سازمان‌های جامعه برخوردارند. چرا که مدیران با توانمندی‌ها، طرز تفکر و نگرش‌های متفاوتی وارد مدارس می‌شوند و با استفاده از این ویژگی‌ها دانش‌آموزان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهند. در واقع، نوع نگرش و رفتار مدیران و معلمان بر کارایی و اثربخشی سازمان آموزش و پرورش اثرگذار بوده و میتواند موفقیت آن را دستخوش تغییر قرار دهد.

در جهان امروز سازمان‌ها برای این که بتوانند گوی سبقت را از رقبای خود برابند، به توسعه روزافزون دانش سازمانی خود نیاز دارند، تا قادر به انطباق خود با نیازها و چالش های محیطی باشند (صناعی، ۱۳۹۵).

دانش^۱ عنصر کلیدی یک سازمان (موتاب، ۱۳۹۸) و از جمله مهمترین دارایی‌ها و سرمایه‌ی یک سازمان محسوب می‌شود (علی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). دانش سرمایه‌ای است که یک سازمان باید از آن حفاظت کند و مدیریت دانش^۲ یک استراتژی مستمر برای اکتساب دانش مناسب، برای افراد مناسب و در زمان مناسب است (ساعتچیان و همکاران، ۱۳۹۷). مدیریت دانش مبحثی با اهمیت در مدیریت امروزه محسوب می‌شود، که در رابطه با مزیت رقابتی و بهره‌وری بهتر سازمان‌ها نقشی بسزا ایفا می‌کند (عسگرانی و اصغری، ۱۳۹۶). لذا در هزاره سوم، دانش منبع مهم و کلیدی برای برتری رقابتی در سازمان‌های مدرن است به طور که (Drucker (1993) خاطر نشان می‌کند «جامعه بعدی، جامعه دانش خواهد بود. دانش، منبع اصلی آن و کارکنان دانش، گروه غالب در نیروی کار این جامعه خواهند بود (Chouikha Zouari & Dhaou Dakhli, 2018). و سازمانی که دانش را در اختیار دارد می‌تواند از آن به‌عنوان یک استراتژی سود جوید. ظهور پدیده مدیریت دانش در قلمرو عمل مدیریت مورد توجه سازمان‌های زیادی واقع شده است. قدرت دانش به منبع مهم سازمان‌ها تبدیل شده است تا بتواند تخصص‌ها را توسعه دهند، مشکلات را حل کنند، یادگیری سازمانی را افزایش دهند و موقعیت‌های جدید برای فرد و سازمان در حال حاضر و آینده ایجاد کنند (Nisara Tahir, 2019).

موضوع مدیریت دانش را (Gold et al (2001) از منظر توانایی‌های سازمانی مورد بررسی قرار داد. این دیدگاه بیان می‌کند که یک زیرساخت دانش شامل تکنولوژی، ساختار و فرهنگ همراه با معماری فرآیند دانش، کسب، تبدیل، کاربرد و

سامانه‌های گوناگون مرتبط با آن که از نظر تعداد، گستره عظیمی را دربر می‌گیرد، می‌توان به تصمیم‌گیری‌های حساسی که در آن واقع می‌شود نیز کمک شایانی نمود

توانمندسازی طراحی و ساخت سازمان است به‌نحوی که افراد ضمن کنترل خود، آمادگی قبول مسؤلیت‌های بیشتری را نیز داشته باشند. توانمندسازی تقویت باورها، افزایش دانش و مهارت‌ها، بهبود ویژگی‌های روانشناختی کارکنان و بهسازی شرایط سازمانی و محیطی است به‌نحوی که افراد بتوانند با حداکثر کارایی و اثربخشی در سازمان فعالیت کنند (Lorinkova & Perry, 2017). از نظر Hieu (2020) توانمندسازی استراتژی انگیزشی است که احساس رضایت کارکنان از شغل و سازمانشان را ارتقا می‌دهد. درواقع توانمندسازی در کارهایی مطرح می‌شود که ذاتاً رضایت‌بخش هستند و مشاغل همراه با سطح بالایی از تنوع، اهمیت و استقلال می‌تواند به رضایت درونی کارکنان منجر شود (Danson & Jiel, 2019). توانمندسازی به‌عنوان یک فرایند، انگیزه درونی کارکنان را موجب می‌شود تا بهترین توانایی را کسب کنند (Thomas, 2017). توانمندسازی، فرایندی است که ادراک خودکارآمدی (داشتن این اعتقاد که فرد می‌تواند فعالیت‌های کاری مشخصی را به خوبی انجام دهد) را افزایش می‌دهد (Bailey et al, 2018).

باتوجه به اینکه ما در عصر اطلاعات و دانش زندگی می‌کنیم، عصری که دیدگاه «دانش قدرت است» جای خود را به دیدگاه «اشتراک دانش قدرت است» داده است و مدیریت شایسته دانش سازمانی می‌تواند ارزش زیادی برای سازمان‌ها خلق کند (Chow & Chan, 2008)، افزایش اهمیت مدیریت دانش و دیگر دارایی‌های نامشهود فکری در جامعه پسا صنعتی آن را به عنوان موضوعی اساسی بین نویسندگان و پژوهشگران تبدیل کرده است (Sangi & Sheikhshoei, 2022).

مدیریت دانش به عنوان ابزاری جهت دستیابی به اهداف سازمانی شناخته شده است (Halawi et al, 2005)، مطابق با تعریف مدیریت دانش، تسهیم دانش یکی از حوزه‌های کلیدی در فرایند مدیریت دانش است (Alavi & Leidner, 2001)، از چالش‌های اساسی مدیریت دانش، واداشتن افراد برای به اشتراک گذاشتن آنچه که می‌دانند است، چرا که تفکر افراد این است که چرا افراد باید دانشی را که به سختی به دست آورده‌اند در اختیار دیگران قرار دهند در حالی که این دانش یکی از عوامل کلیدی مزیت فردی آنها در سازمان تلقی می‌شود (مک درموت و اودل، ۲۰۰۱). از هدف‌های اصلی مدیران در استفاده از مدیریت دانش در سازمان‌ها، بهبود تسهیم دانش بین افراد در سازمان و همچنین توانمندسازی افراد و سازمان به منظور ایجاد

مدیریت، کار تیمی و سازمان یادگیرنده، تقسیم دانش، خلق دانش و عدالت دیجیتال می‌باشد. رهبری و مدیریت: مدیریت، نظام همکاری و تعاون است، رهبری موتور محرک آن است. کار تیمی: ایجاد و شروع یک سیستم مدیریت دانش نیازمند رنج وسیعی از مهارت‌ها در یک گروه متمرکز است. همه اعضای گروه مدیریت دانش به‌وسیله اهداف مشخص شده پروژه و اهداف شرکت منسجم می‌شود. تقسیم دانش: اساسی‌ترین چالش مدیریت دانش، اشتراک دانش است نه تولید دانش، دانشی که اشاعه داده نشود، ارزش بسیار محدودی برای سازمان دارد. خلق دانش: را می‌توان فرایند دانش جدید یا جایگزینی و بهسازی دانش سازمانی موجود از طریق روابط اجتماعی و همکاری‌های سازمانی دانست. عدالت دیجیتال: سازمان‌ها با سیر تکنولوژی بر مبنای ساختارهای علمی در میان کارمندان آنها را رشد و علم روز آنها را ارزیابی می‌بخشند و همچنین دستگاه‌ها با اجتماعات همکاری مجازی را پیاده کنند (عدلی، احمدی و همکاران، ۱۳۹۶).

تسهیم دانش یکی از عنصرهای کلیدی مدیریت دانش کارآمد و مؤثر است که به رشد سازمان‌ها کمک شایان توجهی میکند (سلمانی جلودار و غلامعلی، ۱۳۹۵). تسهیم دانش به انتقال دانش در فرایند ارتباطات درون و پیرامون سازمانی به همکاران اشاره دارد، و منظور از دانش، دانشی است که شخص در سازمان به دست آورده است (Lin et al, 2009). تسهیم دانش به صورت مستقیم در بین افراد قابل مشاهده نیست (ساعتچیان و همکاران، ۱۳۹۷)، و به عنوان یک فعالیت با ارزش، منبع بسیاری از فعالیت‌های استراتژیک مدیریت دانش در سازمان محسوب می‌شود (ابراهیم‌پور آرنگی، ۱۳۹۳). تسهیم دانش کارآمد ضامن پیشرفت سازمان می‌گردد (Skyrme, 2002) و بدون آن، دانش فردی به سازمانی تبدیل نخواهد شد و افراد در سازمان‌ها به ایده‌های راهبردی مهم به جای دانش نگه داری شده، دسترسی خواهند داشت (Jo, 2008).

میتوان گفت که از اهداف اساسی مدیران در استفاده از مدیریت دانش در سازمان‌ها، بهبود تسهیم دانش میان افراد در سازمان و همین‌طور بین افراد و سازمان به منظور ایجاد مزیت رقابتی است. همچنین تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان زمانی رخ می‌دهد که موجب کاهش هزینه‌ها در انتشار دانش، تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری در داخل سازمان شود و سازمان را در حل مسائل توانمند کند (کریم، ۱۳۹۳). آموزش و پرورش، سازمانی است که به لحاظ ساختاری بسیار گسترده و دارای نقشی تعیین‌کننده در جامعه بوده و از سویی محور توسعه و تحول جوامع مختلف و کانون اصلی تربیت عمومی نیروی انسانی کشور است. از سویی با اشتراک‌گذاری دانش و توسعه آن درون سازمان و همچنین بین سازمانی و

اهداف فرعی

- بررسی میزان تاثیر تسهیم دانش بر مدیریت دانش مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر
- بررسی میزان تاثیر توانمندسازی روانشناختی بر مدیریت دانش مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر
- بررسی میزان تاثیر تسهیم دانش بر توانمندسازی روانشناختی مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی و با استفاده از پرسشنامه است. روش جمع آوری اطلاعات نیز در این پژوهش در دو مرحله کتابخانه ای و میدانی انجام گرفت.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری

با توجه به اینکه سطح تحلیل تحقیق حاضر ترکیبی می باشد لذا جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ می باشد. حجم نمونه با توجه به اینکه متغیر میانجی (واسط) نیز داریم و از نرم افزار PLS جهت بررسی آزمون فرضیه ها استفاده شد و بنابراین حداقل حجم نمونه ۲۰۰ بود که به خاطر افت آزمودنی به ۲۳۰ نفر افزایش یافت و در نهایت ۲۱۶ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت. و روش نمونه گیری نیز به صورت در دسترس انتخاب شدند.

ابزارهای اندازه گیری

جهت جمع آوری اطلاعات این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شده است:

پرسشنامه مدیریت دانش فونگ و چوی (۲۰۰۹)

در این پژوهش برای مدیریت دانش از پرسشنامه ای که توسط Fong & Choi (2009) تدوین شده است، استفاده خواهد شد. این پرسشنامه ۳ خرده مقیاس دارد که عبارتند از: تولید دانش (کسب دانش خارجی - داخلی و ایجاد دانش)، ادغام دانش (ذخیره و توزیع دانش) و کاربرد دانش (استفاده و حفظ دانش). این پرسشنامه شامل ۴۲ ماده است که هر ماده دارای یک پاسخ ۵ درجه ای که از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق می باشد. حداقل و حداکثر نمره ی هر یک از افراد در کل پرسشنامه نیز به ترتیب ۴۲ و ۲۱۰ می باشد. شکرالهی و کریمی (۱۳۹۵) پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲۱ به دست آورد. همچنین در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه ، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲۱ به دست آمد.

مزیت رقابتی است. تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می کند (علی اکبر اصفهانی، موحدی فر و جعفری، ۱۴۰۱). لذا پژوهش حاضر پاسخ به این سوال است که آیا مدل ساختاری مدیریت دانش بر اساس تسهیم دانش با میانجیگری توانمندسازی روانشناختی مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر از برآزش مطلوبی برخوردار است؟

با توجه به خلأ موجود و فقدان دانش کافی درباره متغیرهای پژوهش، ضروری است که پیش بینی مدیریت دانش بر اساس تسهیم دانش با میانجیگری توانمندسازی روانشناختی مدیران مدارس ابتدایی پرداخته شود. همچنین لازم است از دو بعد نظری و کاربردی به تشریح این مسئله پرداخته شود.

از نظر اهمیت بعد کاربردی می تواند پیش زمینه هایی را برای کاربرد مفاهیم مربوط به مدیریت دانش، تسهیم دانش و توانمندسازی روانشناختی در مدیران مدارس ابتدایی را فراهم آورده و در مداخلات مربوطه مورد استفاده قرار گیرد و در بعد نظری به روشن شدن نقش متغیرهایی مهمی همچون تسهیم دانش و توانمندسازی روانشناختی با مدیریت دانش نیز می توان اشاره کرد. بنابراین امید است با انجام این تحقیق گامی در جهت بهبود و توسعه چرخه مدیریت دانش مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر و کاهش مشکلات آنان گامی برداشته شود. از نظر کاربردی نیز با آشکار ساختن سهم هر یک از این متغیرها، اطلاعات مفیدی را در اختیار برنامه ریزان و مدیران سازمان آموزش و پرورش قرار می دهد تا موقعیت و شرایط را طوری بسنجد که در آن مدیران به مدیریت دانش بیشتری نائل شوند. با توجه به مباحث بیان شده، تشخیص و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر مدیریت دانش یکی از موضوع های مهم پژوهشی در مکان های آموزشی، مخصوصاً سازمان آموزش و پرورش، دانشگاه ها و مدارس می باشد. بنابراین با توجه به اهمیت این متغیرها در نظام آموزش و پرورش و اینکه تاکنون تحقیقی که به پیش بینی مدیریت دانش بر اساس تسهیم دانش با میانجیگری توانمندسازی روانشناختی بپردازد انجام نگرفته است لذا انجام تحقیقی در این زمینه یعنی پیش بینی مدیریت دانش بر اساس تسهیم دانش با میانجیگری توانمندسازی روانشناختی مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر لازم و ضروری است.

اهداف پژوهش

هدف اصلی: هدف اصلی پژوهش حاضر پیش بینی مدیریت دانش بر اساس تسهیم دانش با میانجیگری توانمندسازی روانشناختی مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر می باشد.

پرسشنامه تسهیم دانشی لین (۲۰۰۷)

در این پژوهش برای سنجش تسهیم دانش از پرسشنامه ای که توسط Lin (2007) تدوین شده است، استفاده خواهد شد. این پرسشنامه ۲ خرده مقیاس دارد که عبارتند از: کسب و تبادل دانش. این پرسشنامه شامل ۷ ماده است که هر ماده دارای یک پاسخ ۵ درجه ای که از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق میباشد. حداقل و حداکثر نمره‌ی هر یک از افراد در کل پرسشنامه نیز به ترتیب ۱ و ۳۵ می‌باشد. در سال (۱۳۹۹) پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴۰۸ به دست آمد. همچنین در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳۱ به دست آمد.

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتز (۱۹۹۵)

در این پژوهش برای سنجش توانمندسازی روان شناختی از پرسشنامه ای که توسط Spreitzer (1995) تدوین شده است، استفاده خواهد شد. این پرسشنامه چهار خرده مقیاس دارد که عبارتند از: معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری. این پرسشنامه شامل ۱۲ ماده است و برای هر خرده مقیاس ۳ ماده در نظر گرفته شده است. هر ماده دارای یک پاسخ ۵ درجه ای که از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق میباشد. حداقل و حداکثر نمره ی هر یک از افراد در کل پرسشنامه نیز به ترتیب ۱۲ و ۶۰ میباشد. غفوری (۱۳۸۷) پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۶۷ به دست آورد. همچنین در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه ، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱۴ به دست آمد.

جدول ۱: جنسیت معلمان نمونه آماری

متغیرهای پژوهش	سطوح متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۱۶	۵۵/۲٪
	مرد	۱۰۰	۴۴/۸٪
	جمع کل	۲۱۶	۱۰۰٪

جدول ۲: وضعیت تاهل معلمان نمونه آماری

متغیرهای پژوهش	سطوح متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
وضعیت تاهل	مجرد	۶۴	۲۹/۶٪
	متاهل	۱۴۳	۶۶/۲٪
	سایر	۹	۴/۲٪
	جمع کل	۲۱۶	۱۰۰٪

جدول ۳: رده سنی معلمان نمونه آماری

متغیرهای پژوهش	سطوح متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
رده سنی	زیر ۲۵ سال	۱۹	۸/۸٪
	۲۵-۳۵	۶۱	۲۸/۲٪
	۳۵-۴۵	۹۷	۴۴/۹۷٪
	۴۵-۵۵	۳۰	۱۳/۹٪
	بالای ۵۵	۹	۴/۲٪
	جمع کل	۲۱۶	۱۰۰٪

۹۷ نفر درای سنی بین ۳۵ تا ۴۵ سال (۴۴/۹ درصد)، ۳۰ نفر دارای سنی بین ۴۵ تا ۵۵ سال (۱۳/۹ درصد) و ۹ نفر درای سنی بالای ۵۵ سال (۴/۲ درصد) می‌باشد. بنابراین بیشترین شرکت کننده در این تحقیق متعلق به افراد با رده سنی ۳۵ تا ۴۵ سال می‌باشد.

مطابق با جدول ۱؛ ۱۱۶ نفر زن (۵۳/۷ درصد) و ۱۰۰ نفر مرد (۴۶/۳ درصد) می‌باشند.

مطابق با جدول ۲؛ ۶۴ نفر مجرد (۲۹/۶ درصد)، ۱۴۳ نفر متاهل (۶۶/۲ درصد) و ۹ نفر هم گزینه سایر «یعنی بیوه ، مطلقه، همسرفوت کرده و...» (۴/۲ درصد) می‌باشند.

مطابق با جدول ۳؛ ۱۹ نفر درای سنی زیر ۲۵ سال (۸/۸ درصد) ، ۶۱ نفر درای سنی بین ۲۵ تا ۳۵ سال (۲۸/۲ درصد)

جدول ۴: سابقه کار معلمان نمونه آماری

متغیرهای پژوهش	سطوح متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
رده سابقه کار	زیر ۵ سال	۲۸	۱۳/۰۰٪
	۵-۱۰ سال	۳۷	۱۷/۱٪
	۱۰-۱۵ سال	۶۰	۲۷/۸٪
	۱۵-۲۰ سال	۴۶	۲۱/۳٪
	۲۰-۲۵ سال	۲۷	۱۲/۵٪
	بالای ۲۵ سال	۱۸	۸/۳٪
	جمع کل	۲۱۶	۱۰۰٪

مطابق با جدول ۴: ۲۸ نفر دارای سابقه کار زیر ۵ سال (۱۳ درصد)، ۳۷ نفر دارای سابقه کار بین ۵ تا ۱۰ سال (۱۷/۱ درصد)، ۶۰ نفر دارای سابقه کار بین ۱۰ تا ۱۵ سال (۲۷/۸ درصد)، ۴۶ نفر دارای سابقه کار بین ۱۵ تا ۲۰ سال (۲۱/۳ درصد)، ۲۷ نفر دارای سابقه کار بین ۲۰ تا ۲۵ سال (۱۲/۵ درصد) و ۱۸ نفر نیز دارای سابقه کار بالای ۲۵ سال (۸/۳ درصد) می‌باشد. به طوری که بیشترین سابقه کار متعلق به ۱۰ تا ۱۵ سال می‌باشد.

مطابق با جدول ۵: ۲۵ نفر دارای مدرک تحصیلات معلمان نمونه آماری فوق دیپلم (مقطع کاردانی) (۱۱/۶ درصد)، ۱۳۱ نفر دارای مدرک تحصیلی لیسانس (مقطع کارشناسی) (۶۰/۶ درصد) و ۶۰ نفر دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر (مقطع ارشد و دکتری) (۲۷/۸ درصد) است. بنابراین بیشترین شرکت کننده در این تحقیق متعلق به به افراد با مدرک تحصیلی لیسانس می‌باشد.

جدول ۵: مدرک تحصیلات معلمان نمونه آماری

متغیرهای پژوهش	سطوح متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
مدرک تحصیلی	فوق دیپلم (مقطع کاردانی)	۲۵	۱۱/۶٪
	لیسانس (مقطع کارشناسی)	۱۳۱	۶۰/۶٪
	فوق لیسانس و بالاتر (مقطع ارشد و دکتری)	۶۰	۲۷/۸٪
	جمع کل	۲۱۶	۱۰۰٪

مطابق با جدول ۶: ۲۵ نفر دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم (مقطع کاردانی) (۱۱/۶ درصد)، ۱۳۱ نفر دارای مدرک تحصیلی لیسانس (مقطع کارشناسی) (۶۰/۶ درصد) و ۶۰ نفر دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر (مقطع ارشد و دکتری) (۲۷/۸ درصد) است. بنابراین بیشترین شرکت کننده در این تحقیق متعلق به به افراد با مدرک تحصیلی لیسانس می‌باشد.

برای عینیت بخشیدن به وضعیت متغیرهای ملاک و پیش‌بین از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی (میانگین، انحراف استاندارد، چولگی، کشیدگی، کمترین و بیشترین نمره آزمودنی‌ها) استفاده می‌گردد تا زمینه مناسب برای داوری‌های اولیه در خصوص روابط بین متغیرها مهیا شود. در جدول ۶ شاخص مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

جدول ۶: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد سوالات	کمترین نمره	بیشترین نمره	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
تبادل دانش	۳	۶	۱۵	۱۱/۵۳	۲/۲۴۳	-۰/۲۶۸	-۰/۲۱۴
کسب دانش	۴	۶	۲۰	۱۵/۱۹	۳/۱۷۶	-۰/۲۱۹	-۰/۴۹۵
تسهیم دانش	۷	۱۴	۳۵	۲۶/۷۲	۴/۶۵۶	-۰/۲۹۵	-۰/۳۰۰
معناداری	۳	۵	۱۵	۱۱/۰۷	۲/۵۳۲	-۰/۲۷۵	-۰/۶۱۶
شایستگی	۳	۵	۱۵	۱۰/۹۲	۲/۳۷۲	-۰/۰۲۸	-۰/۷۹۲
خودمختاری	۳	۵	۱۵	۱۰/۹۶	۲/۴۴۸	-۰/۰۳۸	-۰/۷۲۹
اثرگذاری	۳	۶	۱۵	۱۱/۱۵	۲/۲۷۳	۰/۰۶۳	-۰/۹۸۱
توانمندسازی روانشناختی	۱۲	۲۶	۶۰	۴۴/۱۰	۷/۰۶۳	-۰/۰۸۵	-۰/۵۳۱
تولید دانش	۱۲	۲۴	۶۰	۴۴/۶۸	۷/۶۴۲	-۰/۱۶۵	-۰/۴۹۶
ادغام دانش	۲۲	۵۱	۱۰۴	۸۲/۱۶	۱۲/۱۱۱	-۰/۳۹۱	-۰/۶۸۵

متغیر	تعداد سوالات	کمترین نمره	بیشترین نمره	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
کاربرد دانش	۸	۱۹	۴۰	۳۰/۲۸	۴/۷۲۸	-۰/۰۸۹	-۰/۴۶۲
مدیریت دانش	۴۲	۱۰۱	۲۰۴	۱۵۷/۱۲	۲۱/۷۸۴	-۰/۳۵۰	-۰/۴۸۲

عبارت دیگر کشیدگی معیاری از بلندی منحنی در نقطه ماکزیمم است. همیشه کشیدگی را با کشیدگی توزیع نرمال مقایسه میکنند.

آمار استنباطی

ضریب همبستگی پیرسون

با توجه به اینکه متغیرهای رهبری زهرآگین، سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی دارای توزیع نرمال می‌باشند جهت آزمون از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌گردد.

مطابق با جدول ۶ شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش یعنی تسهیم دانش (تبادل دانش و کسب دانش)، توانمندسازی روانشناختی (معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری) و مدیریت دانش (تولید دانش، ادغام دانش و کاربرد دانش) آمده است، همچنین نرمال بودن داده‌ها به وسیله دو شاخص کشیدگی و کجی سنجیده شده است. ضریب چولگی و ضریب کشیدگی، دو شاخص اساسی توزیع داده‌ها هستند که با داشتن این شاخص‌ها می‌توان به نرمال بودن یا نبودن توزیع داده‌ها پی برد. چولگی معیاری از تقارن یا عدم تقارن تابع توزیع می‌باشد. کشیدگی نشان دهنده ارتفاع یک توزیع است. به

جدول ۷: ماتریس همبستگی متغیرهای مکنون

متغیرها	تسهیم دانش	توانمندسازی روانشناختی	مدیریت دانش
تسهیم دانش	۱		
توانمندسازی روانشناختی	۰/۴۹۹**	۱	
مدیریت دانش	۰/۷۸۲**	۰/۶۵۶**	۱

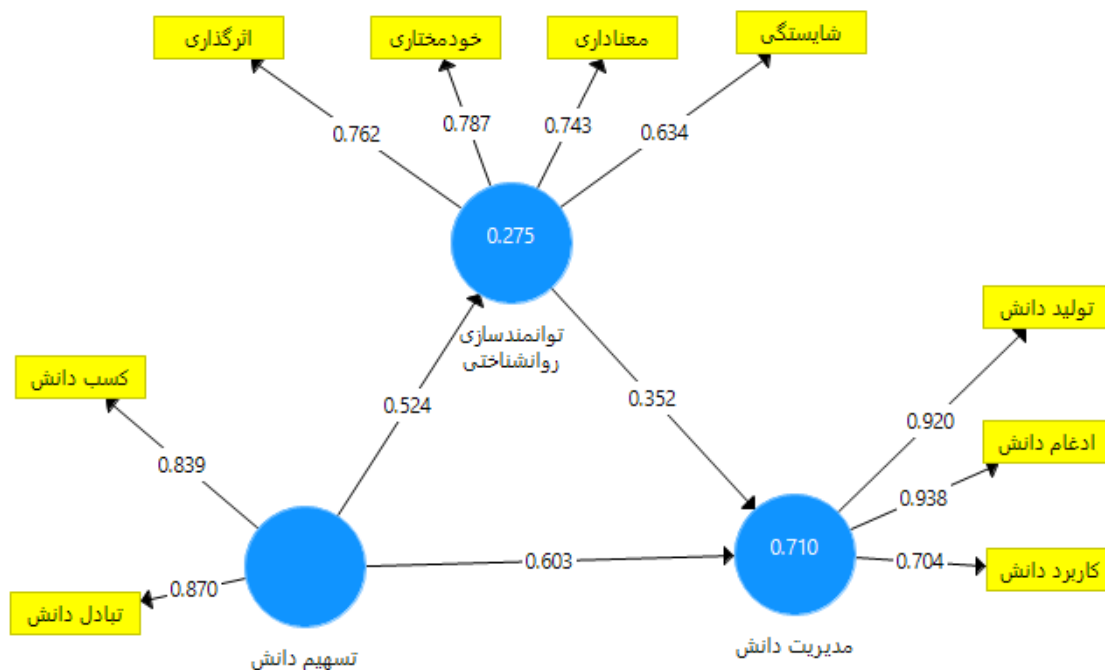
**p<۰/۰۱ *p<۰/۰۵

در مقایسه با تکنیک‌های مشابه معادلات ساختاری همچون لیزرل و آموس نیاز به شروط کمتری دارد. به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تاثیر گذاری تسهیم دانش بر توانمندسازی روانشناختی و مدیریت دانش، تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار پی‌ال-اس اسمارت^۶ انجام شد. مدل‌های اندازه‌گیری در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر کدام از متغیرها و گویه‌ها را در توضیح واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی، نشان می‌دهد. با تحلیل داده‌ها، مدل معادلات ساختاری شکل ۱ و ۲ حاصل شده است در مدل شکل ۱ ضرایب مسیر یا ضریب بتا (β) مشخص شده است. از دیگر خروجی‌های نرم افزار که در شکل فوق ملاحظه می‌شود، ضرایب R2 (ضریب تعیین) است که در درون دایره هر متغیر مکنون درونزا (یعنی متغیر مکنونی که فرض شده است تحت تأثیر یک یا چند متغیر مکنون دیگر میباشد). با توجه به شکل ۱ می‌توان گویه‌ها را با توجه به بار عاملی آن‌ها مقایسه کرد و تأثیر آن‌ها را بر متغیر وابسته سنجید. به طوری که گویه‌ای که بار عاملی بزرگ‌تری داشته باشد دارای تأثیر بیشتری بر متغیر وابسته دارد.

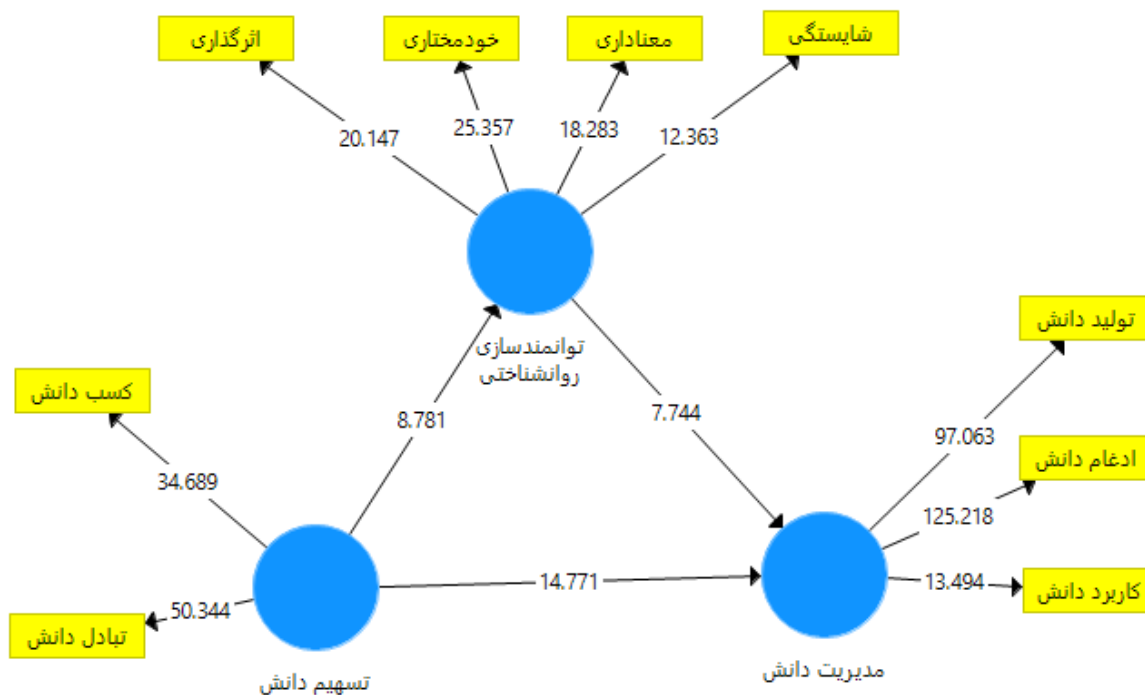
جدول فوق رابطه بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همانطور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود: بین تسهیم دانش و توانمندسازی روانشناختی ($r=۰/۴۹۹$) رابطه معنی‌دار مثبت و مستقیم در سطح معناداری ۹۹ درصد وجود دارد. بین تسهیم دانش و مدیریت دانش ($r=۰/۷۸۲$) رابطه معنی‌دار مثبت و مستقیم در سطح معناداری ۹۹ درصد وجود دارد. همچنین بین توانمندسازی روانشناختی و مدیریت دانش ($r=۰/۶۵۶$) رابطه معنی‌دار مثبت و مستقیم در سطح معناداری ۹۹ درصد وجود دارد.

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اصلی: مدل ساختاری پیش‌بینی مدیریت دانش بر اساس تسهیم دانش با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر از برازش مطلوبی برخوردار می‌باشد. بررسی مدل تحقیق: مدل‌یابی مبتنی بر حداقل مجذورات جزئی (PLS) یک رویکرد مدل‌یابی معتدل‌تر بدون هیچ مفروضه‌ای درباره توزیع نمرات است؛ مدل‌یابی به کمک PLS در حوزه‌های متنوع از جمله حوزه منابع انسانی کاربرد دارد. نگرش لیزرل بر پیشینه سازی کواریانس و مدل‌یابی PLS بر پیشینه سازی واریانس تمرکز دارد. PLS نگرشی مبتنی بر واریانس است که



شکل ۱: مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲: مدل مفهومی برازش شده در حالت معناداری پارامترها

پژوهش معنادار خواهد بود. بر این اساس شکل ۲ نشان می‌دهد بیشتر روابط بین متغیرهای پنهان و آشکار این پژوهش معنادار است.

شکل ۲ معناداری ضرایب و پارامترهای به‌دست‌آمده مدل اندازه‌گیری بعدهای متغیرهای این پژوهش را نشان می‌دهد. چنانچه معناداری خارج از $(\pm 1/96)$ باشد رابطه موجود در مدل

جدول ۸: تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم

p	T- VALUE	خودکارآمدی	سلامت سازمانی	سلامت عمومی	کد مولفه
۰/۰۰۰	۵۰/۳۴۴			۰/۸۷۰	تبادل دانش
۰/۰۰۰	۳۴/۶۸۹			۰/۸۳۹	کسب دانش
۰/۰۰۰	۱۸/۲۸۳		۰/۷۴۳		معناداری
۰/۰۰۰	۱۲/۳۶۳		۰/۶۳۴		شایستگی
۰/۰۰۰	۲۵/۳۵۷		۰/۷۸۷		خودمختاری
۰/۰۰۰	۲۰/۱۴۷		۰/۷۶۲		اثرگذاری
۰/۰۰۰	۹۷/۰۶۳	۰/۹۲۰			تولید دانش
۰/۰۰۰	۱۲۵/۲۱۸	۰/۹۳۸			ادغام دانش
۰/۰۰۰	۱۳/۴۹۴	۰/۷۰۴			کاربرد دانش

همانطور که در جدول ۱۰ ملاحظه می‌شود تمامی مقادیر میانگین واریانس استخراج شده از ۰/۵ بیشتر بوده و بنابراین مدل اندازه‌گیری از روایی همگرایی مناسب برخوردار است.

جدول ۱۱: شاخص اشتراک و شاخص حشو

CV-Red	CV-Com	نام متغیر
۰/۰۰۰	۰/۲۰۶	تسهیم دانش
۰/۱۴۱	۰/۲۴۱	توانمندی‌سازی روانشناختی
۰/۵۰۷	۰/۴۹۰	مدیریت دانش

در جدول فوق مقادیر هریک از شاخص‌های مربوط به متغیرهای مستقل، میانجی و وابسته یعنی رهبری، سکوت سازمانی و فرسودگی شغلی آمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، شاخص‌ها مثبت و بزرگ‌تر از صفر است و مدل دارای اعتبار مناسبی است.

معیار R2: معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا یا مستقل بر یک متغیر درون‌زا یا وابسته می‌گذارد. یکی از مزیت‌های اصلی در روش حداقل مربعات جزئی یا PLS این است که این روش قابلیت کاهش خطاها در مدل‌های اندازه‌گیری و یا افزایش واریانس بین متغیرها و سوالات را دارد. این معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. مقدار R2 برای متغیرهای برون‌زا یا مستقل برابر صفر است. مقدار R2 تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است هرچه مقدار R2 مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد نشان از برازش

مطابق با جدول فوق تمامی مقادیر مولفه‌های مرتبط با هر متغیر که در خانه‌های رنگی مشخص شده که همگی بالاتر از ۰/۳ است. در جدول فوق مقادیر احتمال نیز برای گویه‌ها آمده. این مقادیر به عنوان پارامترهای روایی مرتبط با تحلیل عاملی تأییدی معرفی می‌شوند چراکه روابط بین گویه‌ها و متغیرها از قبل مشخص شده‌اند. باتوجه به اینکه تمامی مقادیر بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد و معنی‌دار بوده در نتیجه ابزار تحقیق از روایی مناسب برخوردار است.

جدول ۹ مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی را برای هریک از متغیرهای مکنون نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در جدول ذیل همگی بالاتر از ۰/۷ می‌باشند. لذا مدل اندازه‌گیری از پایایی سازه مناسبی برخوردار است.

جدول ۹: ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق

نام متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
تسهیم دانش	۰/۷۳۱	۰/۸۴۴
توانمندی‌سازی روانشناختی	۰/۷۱۴	۰/۸۲۳
مدیریت دانش	۰/۸۲۱	۰/۸۹۴

جدول ۱۰: روایی همگرایی متغیرهای مکنون تحقیق

نام متغیر	AVE
تسهیم دانش	۰/۷۳۰
توانمندی‌سازی روانشناختی	۰/۵۳۸
مدیریت دانش	۰/۷۱۴

بهتر مدل است. Chin(2001) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برآزش مدل معرفی کرده است. نتایج مقدار R2 در جدول ۱۲ گزارش شده است:

جدول ۱۲: شاخص مقدار R2

نام متغیر	R2
توانمندی سازی روانشناختی	۰/۲۷۵
مدیریت دانش	۰/۷۱۰

فرضیه فرعی اول: تسهیم دانش با نقش میانجی‌گری توانمندی سازی روانشناختی بر مدیریت دانش مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر تاثیر دارد.

جدول ۱۳: نقش میانجی توانمندی سازی روانشناختی در رابطه بین تسهیم دانش و مدیریت دانش مدیران

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	نوع روش	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره t	سطح معنی داری	نتیجه
تسهیم دانش	توانمندی سازی روانشناختی	مدیریت دانش	غیرمستقیم	۰/۱۸۵	۰/۰۳۵	۵/۲۷۵	۰/۰۰۰	تایید فرضیه

معنی دار است، یعنی متغیر تسهیم دانش با نقش میانجی‌گری توانمندی سازی روانشناختی بر مدیریت دانش مدیران تاثیر غیرمستقیمی دارد. بنابراین این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی دوم: تسهیم دانش بر توانمندی سازی روانشناختی مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر تاثیر دارد.

مطابق با جدول ۱۳ و با توجه به برآزش مدل به وسیله تکنیک‌های بوت‌استرپ نتایج تحقیق نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر برای تاثیر تسهیم دانش بر مدیریت دانش مدیران با نقش میانجی توانمندی سازی روانشناختی برابر ۰/۱۸۵ است و اینکه مقدار احتمال (P-value) برابر با ۰/۰۰۰ که در واقع عدد معنی داری با ۵/۲۷۵ بزرگتر از ۱/۹۶ است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵

جدول ۱۴: ضریب مسیر تاثیر تسهیم دانش بر توانمندی سازی روانشناختی مدیران

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نوع روش	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره t	سطح معنی داری	نتیجه
تسهیم دانش	توانمندی سازی روانشناختی	مستقیم	۰/۵۲۴	۰/۰۶۰	۸/۷۸۱	۰/۰۰۰	تایید فرضیه

نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار است، یعنی تسهیم دانش بر توانمندی سازی روانشناختی مدیران اثر مستقیم دارد. بنابراین این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی سوم: تسهیم دانش بر مدیریت دانش مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر تاثیر دارد.

مطابق با جدول ۱۴ و با توجه به شکل ۱ نتایج تحقیق نشان می‌دهد که متغیر تسهیم دانش بر توانمندی سازی روانشناختی مدیران تاثیر دارد و شکل ۲ معناداری این اثر را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد. همان‌طور که در شکل ۱ مشاهده می‌شود مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین متغیر تسهیم دانش و توانمندی سازی روانشناختی مدیران برابر ۰/۵۲۴ است و اینکه مقدار احتمال (P-value) برابر با ۰/۰۰۰ که در واقع عدد معنی داری با ۸/۷۸۱ بزرگتر از ۱/۹۶ است (شکل ۴-۲)، می‌توان

جدول ۱۵: ضریب مسیر تاثیر تسهیم دانش بر مدیریت دانش مدیران

متغیر مستقل	متغیر وابسته	نوع روش	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره t	سطح معنی داری	نتیجه
تسهیم دانش	مدیریت دانش	مستقیم	۰/۶۰۳	۰/۰۴۱	۱۴/۷۷۱	۰/۰۰۰	تایید فرضیه

بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است (شکل ۲)، می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار است، یعنی تسهیم دانش بر مدیریت دانش مدیران اثر مستقیم دارد. بنابراین این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی چهارم: توانمندسازی روانشناختی بر مدیریت دانش مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر همدان تاثیر دارد.

مطابق با جدول ۱۵ و با توجه به شکل ۱ نتایج تحقیق نشان می‌دهد که متغیر تسهیم دانش بر مدیریت دانش مدیران تأثیر دارد و شکل ۲ معناداری این اثر را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد. همان‌طور که در شکل ۱ مشاهده می‌شود مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین متغیر تسهیم دانش و مدیریت دانش مدیران برابر ۰/۶۰۳ است و اینکه مقدار احتمال (P-value) برابر با ۰/۰۰۰ که در واقع عدد معنی‌داری با ۱۴/۷۷۱

جدول ۱۶: ضریب مسیر تاثیر توانمندسازی روانشناختی بر مدیریت دانش مدیران

نتیجه	سطح معنی داری	آماره t	انحراف استاندارد	ضریب مسیر	نوع روش	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تایید فرضیه	۰.۰۰۰	۷.۷۴۴	۰.۰۴۵	۰.۳۵۲	مستقیم	مدیریت دانش	توانمندسازی روانشناختی

گرفت که این ضرایب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار است، یعنی تسهیم دانش بر توانمندسازی روانشناختی مدیران تاثیر مستقیم دارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج باقری تنها (۱۴۰۱)، رحیمیان و زرین (۱۴۰۱)، میریوسفی و دره کردی (۱۳۹۹)، Astuti & Seo (2023); Rahim et al (2022); Setiawan (2023); Yasir et al (2022) همسو می‌باشد.

تبیین نتایج یافته‌های این فرضیه می‌توان گفت که امروزه توانمندسازی به عنوان یکی از رویکردهای توسعه منابع انسانی در چند دهه اخیر زمینه ساز تحولات مثبت و فراوانی در اجرای فعالیت های کاری کارکنان شده است. در شرایط متغیر امروزی سازمان ها چاره‌ای جز بهره برداری مناسب از نیروی انسانی ندارند. بر این اساس یکی از عوامل اساسی ایجاد کننده تعادل در سازمان، توانمندسازی کارکنان خواهد بود. در واقع کلید درک موفقیت و شکست نیروی انسانی در سازمان‌ها، شناخت و ایجاد شرایط و بستر ماسب برای بهبود توانمندسازی روان شناختی کارکنان است که عوامل موثر بر تسهیم و اشتراک دانش می‌باشد. بنابراین منطقی است که تسهیم دانش بر توانمندسازی روانشناختی تاثیر معنی‌دار داشته باشد.

فرضیه فرعی سوم: تسهیم دانش بر مدیریت دانش مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر تاثیر دارد. با توجه به نتایج به دست آمده به وسیله ضریب مسیر بین دو متغیر یعنی تسهیم دانش و توانمندسازی روانشناختی مدیران، می‌توان نتیجه گرفت که این ضرایب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار است، یعنی تسهیم دانش بر توانمندسازی روانشناختی مدیران تاثیر مستقیم دارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج انصاری و همکاران (۱۴۰۰) و ساعتچیان و همکاران (۱۳۹۷) همسو می‌باشد. در تبیین نتایج یافته‌های این فرضیه می‌توان گفت که مرحله به اشتراک

مطابق با جدول ۱۶ و با توجه به شکل ۱ نتایج تحقیق نشان می‌دهد که متغیر توانمندسازی روانشناختی بر مدیریت دانش مدیران تأثیر دارد و شکل ۲ معناداری این اثر را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد. همان‌طور که در شکل ۱ مشاهده می‌شود مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین متغیر توانمندسازی روانشناختی و مدیریت دانش مدیران برابر ۰/۵۲۴ است و اینکه مقدار احتمال (P-value) برابر با ۰/۰۰۰ که در واقع عدد معنی‌داری با ۸/۷۸۱ بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است (شکل ۲)، می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار است، یعنی توانمندسازی روانشناختی بر مدیریت دانش مدیران اثر مستقیم دارد. بنابراین این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد.

نتیجه گیری کلی

فرضیه اصلی: مدل ساختاری پیش‌بینی مدیریت دانش بر اساس تسهیم دانش با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر از برآزش مطلوبی برخوردار می‌باشد.

تمامی معیارهای برآزش مدل (نتایج آزمون‌های همگرایی، روایی، تحلیل عاملی تأییدی، پایایی سازه، شاخص‌های اشتراک و شاخص‌های حسو، معیار R^2 و معیار GOF) مطلوب بوده و مدل پیشنهادی نیز مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین می‌توان گفت که مدل پژوهش از برآزش مطلوبی برخوردار است و این فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی دوم: تسهیم دانش بر توانمندسازی روانشناختی مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر تاثیر دارد. با توجه به نتایج به دست آمده به وسیله ضریب مسیر بین دو متغیر یعنی تسهیم دانش و توانمندسازی روانشناختی مدیران، می‌توان نتیجه

– در نهایت ممکن است جو و فرهنگ سازمانی بر متغیرهای مورد مطالعه تاثیر داشته باشد. لذا پیشنهاد می‌گردد که رابطه‌ی فرهنگ سازمانی را با متغیرهای پژوهش مورد تحقیق قرار دهند.

پیشنهادات کاربردی

– بر اساس یافته‌های تحقیق پیشنهاد میشود با برگزاری جلسات همانندیشی و نشست‌های تخصصی در زمینه مزایا و چالش‌های استفاده از مدیریت دانش و تسهیم دانش بحث و گفتگو شود.

– چنانچه سازمان دارای افراد توانمند زیادی باشد ولی برای پیاده سازی مدیریت دانش و تسهیم تلاش ننماید و یا اینکه برنامه ریزش مناسب را برای پیاده سازی مدیریت و تسهیم دانش انجام دهد ولی به نیروی انسانی توجه نداشته باشد نمی‌تواند در پیشبرد اهداف دانشی خود موفق عمل نماید. بنابراین بایستی هر سه عامل را بصورت موازی مد نظر قرار دهد.

– به منظور ارتقای سطح توانمند کارکنان و رفتار تسهیم دانش آنان، باید اطلاعات و دانش مورد نیاز برای تصمیم گیری درباره وظایف کاری تفویض شده را در اختیار کارکنان قرار داد.

– از طریق انتقال دانش میان کارکنان، باید آنها را به پذیرش مسیولیت برای اجرای تصمیم ها ترغیب کرد.

– سیستم پاداش باید طوری طراحی شود که رفتارهای تسهیم دانش را در میان کارکنان تشویق کند و به افرادی که رفتارهای تسهیم دانش بیشتری را بروز می دهند، در مراسمی خاص، پاداش درخور و جالب توجه داده شود.

– به منظور ارتقای سطح تسهیم دانش و میزان توانمندسازی کارکنان باید جو و فرهنگ سازمانی مشارکتی، حامی و پشتیبان تسهیم اطلاعات و الگوهای ذهنی را ایجاد کرد.

موازین اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

گذاری، قلب مدیریت دانش است. هر سازمان برای مدیریت دانش سازمانی خود بایستی ابتدا زیر ساخت های فناورانه، فرآیندی و انسانی الزم برای به اشتراک گذاری دانش فراهم آورد. اشتراک دانش نیازمند تعهد بادوام، خالقیت و فرایندهای یادگیری تعاملی است. بنابراین، شناسایی عواملی که بر گرایی افراد نسبت به اشتراک دانش مؤثر است اهمیت بسیاری دارد و سازمان ها باید توجه ویژه ای به آن داشته باشند. بنابراین منطقی است که تسهیم دانش بر مدیریت دانش تاثیر معنی‌دار داشته باشد.

فرضیه فرعی چهارم: توانمندسازی روانشناختی بر مدیریت دانش مدیران مدارس ابتدایی شهر ملایر همدان تاثیر دارد. باتوجه به نتایج به دست آمده به وسیله ضریب مسیر بین دو متغیر یعنی تسهیم دانش و توانمندسازی روانشناختی مدیران، می‌توان نتیجه گرفت که این ضرایب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار است، یعنی تسهیم دانش بر توانمندسازی روانشناختی مدیران تاثیر مستقیم دارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج یاراحمدی و جعفری (۱۴۰۱)، صفری و هوشمندی راد (۱۴۰۱)، کیانفر (۱۴۰۰)، امیرکبیری و همکاران (۱۳۹۸)، Harb et al (2023); Türkmendağ & Tuna (2022) همسو می‌باشد. در تبیین نتایج یافته‌های این فرضیه می‌توان گفت که توانمندسازی روانشناختی عاملی است که می‌تواند سازمان ها را در اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش سازمانی یاری دهد. وقتی افراد توانمند می‌شوند، احساس خود کفایتی می کنند یعنی احساس می کنند توانایی و مهارت لازم را برای انجام موفقیت آمیز یک کار دارند. در نتیجه از مهمترین مواردی که هنگام پیاده سازی مدیریت دانش بایستی به آن توجه شود منابع انسانی شایسته و توانمند و شناخت نیاز های آن جهت همکاری در فرایند مدیریت دانش است که این سبب ساز ایجاد و افزایش انگیزه ی کارکنان خواهد شد. بنابراین منطقی است که توانمندسازی روانشناختی بر مدیریت دانش تاثیر معنی‌دار داشته باشد.

پیشنهاداتی پژوهشی

– در این پژوهش جهت جمع آوری اطلاعات مورد نظر فقط از پرسشنامه استفاده گردید و روش‌هایی نظیر مصیاحبه و مشاهده ممکن است نتایج متفاوتی را به دست دهد. بر این اساس به پژوهشگران بعدی پیشنهاد میشود برای افزایش تعمیم‌پذیری یافته‌ها، این تحقیق را در سازمان‌های دیگر و با نمونه‌های دیگر مورد بررسی قرار دهند.

تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

واژه نامه

۱. دانش
۲. مدیریت دانش
۳. تسهیم دانش
۴. توانمندسازی روانشناختی
۵. مدیران مدارس ابتدایی
۶. پی‌ال‌اس‌اسمارت

منابع فارسی

ابراهیم‌پور آرنگی، ل. (۱۳۹۳). شناسایی عوامل مؤثر بر پذیرش سیستم‌های تسهیم دانش از دانش‌کاران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت فناوری اطلاعات. تهران: دانشگاه الزهراء(س).

امیرکبیری، علیرضا؛ حجتی، معصومه؛ و اسمعیلی آبدر، زهرا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر مدیریت دانش با نقش میانجی تکنولوژی اطلاعات در دانشگاه علوم پزشکی البرز در سال ۱۳۹۷. نشریه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی البرز. (۲)، ۱۲۶-۱۳۴.

انصاری، خداکرم؛ صالحی، اله‌کرم؛ و امیری، هوشنگ. (۱۴۰۰). ارائه مدل تسهیم دانش با رویکرد مدیریت دانش (مطالعه موردی: موسسه‌های حسابرسی شهر تهران). پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۷(۸۲)، ۶۳-۱۰۸.

باقری تنها، مهناز. (۱۴۰۱). تأثیر نوآوری باز بر توانمندسازی کارکنان با رویکرد تسهیم دانش (بانک ملت منطقه ۴). پژوهشنامه اقتصاد و کسب و کار، ۱۳(۲۵)، ۳۵-۴۷.

رحیمیان، حمید؛ و زرین، حمیدرضا(۱۴۰۱). روش‌های تسهیم دانش در مدارس جهت توانمندسازی منابع انسانی، فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، دوره: ۶ شماره: ۲۴، ۱۵۲-۱۲۳.

ساعتچیان، وحید؛ خادم‌لو، علیرضا؛ و عزیزی، بهادر. (۱۳۹۷). رابطه عناصر پایه‌ای مدیریت دانش مدل استانکوسکی با تسهیم دانش از دیدگاه مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۰(۴۹)، ۲۵۱-۲۶۸.

سلمانی جلودار، ا؛ غلام‌علی، ح. (۱۳۹۵). شناسایی موانع فردی تسهیم دانش در سازمان‌های دولتی و خصوصی. در تهران: کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت.

شکرالهی، زاله؛ و کریمی، فریبا. (۱۳۹۵). الگوی روابط بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش با گرایش‌های کارآفرینانه کارکنان شرکت صنایع کاشی اصفهان. مدیریت بهره‌وری، ۹(۳۶): ۱۲۵-۱۴۰.

صفری، امید؛ و هوشمند راد، سعید. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با توانمندسازی روانشناختی کارکنان با میانجی‌گری یادگیری سازمانی، فصلنامه مدیریت نوآفرینی، ۱۲(۱)، ۲۹-۴۰.

صناعتی، ف. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر هوش اجتماعی بر تسهیم دانش (مورد مطالعه: دانشگاه اصفهان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی (گرایش بازاریابی و صادرات). اصفهان: دانشگاه اصفهان.

عدلی، فریبا؛ و احمدی، زهرا؛ و مهران، گلنار؛ و فکری، علی اکبر. (۱۳۹۶). ارائه مدل بومی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرکت‌های آموزشی دریایی، فصلنامه آموزش علوم دریایی، دوره: ۴، شماره: ۴.

عسگرانی، م؛ اصغری، م. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه ۴. شباک، ۴(۲۳).

علی اکبر اصفهانی، علی؛ موحدی فر، عرفان؛ و جعفری، امیر. (۱۴۰۱). نقش ابعاد دانشی سازمان در تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در یک بیمارستان نظامی. مجله طب دریا، ۴(۴): ۲۳۱-۲۳۹.

علی‌زاده، ف؛ حسن‌زاده، م؛ مؤمنی، ع. (۱۳۹۳). رابطه سبک مدیریت و تسهیم دانش در کتابخانه‌های شهر تهران. نظام‌ها و خدمات اطلاعات، ۱-۲(۹-۱۰): ۴۹-۶.

غفوری، محمدرضا. (۱۳۸۷). بررسی رابطه جو روانشناختی در سازمان با توانمندسازی روانشناختی و کنترل شغلی در کارکنان یک کارخانه صنعتی در شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز.

کریم، ا. (۱۳۹۳). تأثیر فرهنگ سازمانی و تکنولوژی اطلاعات بر روی تسهیم دانش در سازمان (مطالعه موردی: بیمه ایران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت (گرایش مدیریت بیمه). تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

کیانفر، فرهاد. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اندیمشک، مدیریت فردا، ۶۶، ۲۷۷-۲۹۳.

موتاب، س. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و هوش اجتماعی با تسهیم دانش در بین معلمان متوسطه شهرستان میبد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم

- journal of Alborz University of Medical Sciences. 8 (2): 126-134. [Persian]
- Ansari, K.h., Salehi, A., Amiri, H. (2021). Presentation of knowledge sharing model with knowledge management approach (case study: auditing institutes of Tehran). Strategic Management Research, 27(82): 63-108. [Persian]
- Asgrani, M., Asghari, M. (2016). Investigating the relationship between knowledge management and organizational performance in municipal employees of Region 4. Shabak, 4 (23). [Persian]
- Astuti, K.L., & Setiawan, A. I. (2023). Creating Innovative Work Behavior: Mediated By Knowledge Sharing and Psychological Empowerment. International Journal of Business and Management Sciences, 4(1), 132-152.
- Bagheri Tanha, M. (2022). The impact of open innovation on empowering the employees of knowledge sharing (Melat Bank Region 4). Journal of Economics and Business, 13(25): 35-47. [Persian]
- Bailey, C., Mankin, D., Kelliher, C., & Garavan, T. (2018). Strategic human resource management. Oxford university press, 1-416.
- Chouikha, Z., & Dhaou, D. (2018). A Multi-faceted Analysis of Knowledge Management System. Centeris- international conference on enterprise information system/Projman – international conference on project management, 138, 646-654.
- Chow, W. S., & Chan, L. S. (2008). Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. Information & management, 45(7), 458-465.
- Danson, R., & Jiel, D. (2019). The effect of empowerment of employees relationship on the emotion regulation and job satisfaction. Journal of Personality, 63(2). 262-274
- Ebrahimpour Arangi, L. (2013). Identifying factors influencing the acceptance of knowledge sharing systems by knowledge workers. Master's Thesis, Information Technology Management. Tehran: Al-Zahra University (S). [Persian]
- Fong, P. S. W., & Choi, S. K. Y. (2009). The processes of knowledge Management in professional services firms in the construction industry: a critical assessment تربیتی (گرایش برنامه‌ریزی درسی). اردکان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردکان.
- میریوسفی، سیدجلیل؛ و دره کردی، فرشته. (۱۳۹۹). تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی انتقال دانش در کارکنان باشگاه های ورزشی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. ۷(۱)، ۱۲۵-۱۳۶.
- یاراحمدی، لیلا؛ و جعفری، جعفر (۱۴۰۱). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر موفقیت مسیر شغلی با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی لرستان. مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی. ۱۴ (۵۴)، ۴۵-۶۲.

فهرست منابع

- Abbasi, S. G., Shabbir, M.S., Abbas, M., & Tahir, M. S. (2021). HPWS and knowledge sharing behavior: The role of psychological empowerment and organizational identification in public sector banks. Journal of Public Affairs, 21(3), e2512.
- Adli, F. Ahmadi, Z., Mehran, G., Fekri, A.A. (2016). Presenting a native model for implementing knowledge management in marine educational companies, Marine Science Education Quarterly, Volume: 4, Number: 4. [Persian]
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. MIS quarterly, 107-136.
- Ali Akbar Esfahani, A., Mohadi Far, A., Jaafari, A. (2022). The role of organizational knowledge dimensions in the effect of social capital on knowledge sharing in a military hospital. Marine medicine journal. 4 (4):231-239. [Persian]
- Alizadeh, F., Hassanzadeh, M., Momeni, A. (2013). The relationship between management style and knowledge sharing in Tehran libraries. Information Systems and Services, 1-2(9-10): 6-49. [Persian]
- Amirkabiri, A., Hojjati, M., Ismaili Abder, Z. (2018). Investigating the effect of employee empowerment on knowledge management with the mediating role of information technology in Alborz University of Medical Sciences in 2017. Scientific research

- Bulletin, 90(1), 4-18. Available at <http://bulletin.sagepub.com>
- Kusumastuti, R.D., Arviansyah, A., Nurmala, N., & Wibowo, S. (2021). Knowledge management and natural disaster preparedness: A systematic literature review and a case study of east Lombok, Indonesia. *International journal of disaster risk reduction*, 58.
- Lin, M. J. J., Hung, S. W., & Chen, C. J. (2009). Fostering the determinants of knowledge sharing in professional virtual communities. *Computers in Human Behavior*, 25(4), 929-939.
- Lorinkova, N.M., & Perry, S.J. (2017). When is empowerment effective? The role of leader-leader exchange in empowering leadership, Cynicism, and time theft. *Journal of Management*, 43(5), 1631-1654
- Miriosfi, S.J., Dareh Kurdi, F. (2019). The effect of psychological empowerment on organizational innovation with the mediating role of knowledge transfer in sports club employees. *Organizational behavior management studies in sports*, 7(1), 125-136. [Persian]
- Mutab, S. (2018). Investigating the relationship between organizational citizenship behavior and social intelligence with knowledge sharing among secondary school teachers in Meibod city. Master's thesis, field of educational sciences (curriculum planning). Ardakan: Islamic Azad University, Ardakan branch. [Persian]
- Nisara Tahir, M. (2019). Social media information benefits, Knowledge management and smart organizations. *Journal of Business Research*, 94, 264-272.
- Rahim, S. N. S. A., Jamaludin, N. L., & Isa, S. S. (2022). Fostering Innovation in Education Industry: The Mediating Role of Knowledge Transfer.
- Rahimian, H., Zarin, H. (2022). Methods of sharing knowledge in schools to empower human resources, *Leadership and Educational Management Research Quarterly*, Volume: 6, Number: 24, 152-123. [Persian]
- Saatchian, V., Khadamlou, A., Azizi, B. (2017). The relationship between the basic elements of Stankowski's knowledge management model and knowledge sharing from the point of view of physical education managers of universities across of both theory and practice. *Journal of Knowledge Management*, 13(2), 110-126.
- Ghafouri, M. R. (2007). Investigating the relationship between psychological climate in the organization and psychological empowerment and job control in the employees of an industrial factory in Isfahan city. Master thesis of Shahid Chamran University of Ahvaz. [Persian]
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185-214.
- Halawi, L. A., Aronson, J. E., & McCarthy, R. V. (2005). Resource-based view of knowledge management for competitive advantage. *The electronic journal of knowledge management*, 3(2), 75.
- Harb, Y., Alakaleek, W., Shang, Y., & Harb, A. (2023). The effect of knowledge management practices exploration and exploitation on individual performance and empowerment. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-22.
- Hieu, V.M. (2020). Employee Empowerment and Empowering Learning Leadership: A Literature Review. *Technium*, 2(7): 20-28
- Jo, S. J. (2008). Toward a Conceptual Model for Social Mechanisms Enabling Knowledge Sharing: Dynamic Relationships among Three Dimensions of Social Capital. Online Submission.
- Karim, A. (2013). The effect of organizational culture and information technology on knowledge sharing in the organization (case study: Iran insurance). Master's thesis, management field (insurance management orientation). Tehran: Islamic Azad University, Tehran Central Branch. [Persian]
- Kianfer, F. (2021). Investigating the relationship between knowledge management and organizational culture with the mediating role of empowering the education and training staff of Andimeshk city, *Management of Farda*, 66, 277-293. [Persian]
- Kianto, A., Vanhala, M., & Pia Heilmann. (2018). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management*. 20(4). 621-636.
- Knuth, R. K. & Banks, P. A. (2006). The Essential Leadership Model. NASSP

- Skyrme, D. J. (2002). The 3Cs of knowledge sharing: culture, co-opetition and commitment. I3 Update/Entovation International News.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Demensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5): 1442-1465.
- Supovitz, J., Sirinides, P., & May, H. (2010). How principals and peers influence teaching and learning. *Educational Administration Quarterly* . 46(1), 31 -56.
- Thomas, S.(2017). Teacher Empowerment: A Focused Ethnographic Study in Brunei Darussalam. *The Qualitative Report*,22(1),47-72.
- Türkmenbaş, Z., & Tuna, M. (2022). Empowering leadership and knowledge management: the mediating role of followers' technology use. *Journal of Organizational Change Management*, 35(2), 330-347.
- Xin, Y., Ojanen, V., & Huiskonen, J. (2019). Dealing with knowledge management practices in different product lifecycle phases within product-service systems, 11th CIRP conference on industrial product-service systems, 83, 111-117.
- Yarahmadi, L., Jafari, J. (2022). Investigating the effect of knowledge management on career success with the mediating role of employee empowerment in Lorestan National Oil Products Distribution Company. *Strategic studies in oil and energy industry*. 14 (54): 45-62. [Persian]
- Yasir, M., Majid, A., Yousaf, Z., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2023). An integrative framework of innovative work behavior for employees in SMEs linking knowledge sharing, functional flexibility and psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 26(2), 289-308.
- the country. *Sports Management Studies*, 10(49): 251-268. [Persian]
- Safari, A., Hoshmandi Rad, S. (2022). Investigating the relationship between knowledge management and psychological empowerment of employees with the mediation of organizational learning. *Innovation Management Quarterly*, Volume: 2, Number: 1, 29-40. [Persian]
- Salmani Jolodar, A., Gholam Ali, H. (2015). Identifying individual barriers to knowledge sharing in public and private organizations. In *Tehran: International Conference of Management Elites*. [Persian]
- Sana'i, F. (2015). Investigating the effect of social intelligence on knowledge sharing (case study: Isfahan University). Master's thesis, executive management field (marketing and export orientation). Isfahan: University of Isfahan. [Persian]
- Sangi, R., & Sheikhshoei, S. (2022). Emergency Medical Service (EMS) Personnel's Knowledge in Diagnosing Patients with Cerebral Stroke and Necessary Measures during Transfer to Hospital. *Novelty in Clinical Medicine*, 1(1), 44-49.
- Sangi, R., & Sheikhshoei, S. (2022). Emergency Medical Service (EMS) Personnel's Knowledge in Diagnosing Patients with Cerebral Stroke and Necessary Measures during Transfer to Hospital. *Novelty in Clinical Medicine*, 1(1), 44-49.
- Seo, J. (2023). Why Does the Impact of Psychological Empowerment Increase Employees' Knowledge-Sharing Intention? A Moderated Mediation Model of Belonging and Perceived Organizational Support. *Behavioral Sciences*, 13(5), 387.
- Shakralhi, Zh., Karimi, F. (2016). The pattern of relationships between social capital and knowledge management with entrepreneurial tendencies of Isfahan Kashi Industries Company employees. *Productivity Management*, 9(36): 140-125. [Persian]