**مقدمه**

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 کالاها و خدمات نمایند (زعفرانیان و همکاران، 1388). برای رسیدن به این هدف، بایستی مقوله دانش درون سازمان­ها مدیریت شود. بررسی پیشینه نظری و آرای صاحب نظران نشان می­دهد که ضرورت به کارگیری مدیریت دانش[[1]](#footnote-1) در سازمان انکارناپذیر است. سازمان­ها باید بتوانند به گونه­ای موثر سرمایه­های دانش خود را مدیریت کنند (دادخواه،93). اینک مدیران تلاش می­نمایند از طریق مدیریت دانش، دانش انباشته در ذهن اعضای سازمان را استخراج نموده و آن را در میان تمامی افراد تسهیم نمایند. در این حالت دانش ذخیره شده در سیستم، تبدیل به یک منبع قابل استفاده دائمی گشته و مزیت رقابتی پایدار جهت سازمان فراهم می نماید (هویسمن[[2]](#footnote-2)، 2006)، از طرفی از عوامل مهم بقا و حیات سازمان­ها، کیفیت توانمندی نیروی انسانی است. به عبارت دیگر اهمیت منابع انسانی به مراتب از فناوری­های جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است. توانمندی منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی­های افراد می­باشد و در واقع شامل ادراکات فرد نسبت به نقش خویش در شغل و سازمان می­شود (عبدالهی، 2005). علاوه بر این ما در دنیایی زندگی می‌کنیم که به خاطر جهانی شدن، دچار تغییرات سریع و اجتناب‌ناپذیری است. در این دنیا، اقتصاد به سمت اقتصاد دانش محور حرکت کرده و بسیاری از معادلات کنونی کشورها را با چالش‌ مواجه ساخته که این امر، خود حاصل فناوری اطلاعات و ارتباطات است. سازمان‌های کنونی، اهمیت‌ بیشتری جهت درک، انطباق‌پذیری و مدیریت تغییرات محیط پیرامون قائل شده و در کسب و به کارگیری‌ دانش و اطلاعات روزآمد به منظور بهبود عملیات و ارائه خدمات و محصولات مطلوبتر به ارباب رجوعان‌ پیشی گرفته‌اند. چنین سازمان‌هایی نیازمند به کارگیری سبک جدیدی از مدیریت به نام«مدیریت دانش» می‌باشند(بلام[[3]](#footnote-3) ،2002). موضوع توانمندسازی شغلی و مدیریت دانش در سازما­نهاي ورزشي ما، مسئلة بسيار مهمي است و باتوجه به نياز ورزش كشور به اين مقوله اعم از ورزش قهرماني، همگاني، تفريحي، پرورشي و حرفه­­اي، لزوم مشاركت تمام مدیران و کارکنان ورزش كشوربراي دستيابي به ايده­هاي نو و طرح­هاي جديد در راستاي رشد و ارتقاي همه­جانبة مدیریتی ورزش كشور را مي­طلبد. غلامرضا شعبانی و باقری(1394) در تحقیقی با عنوان طراحی الگوی مدیریت دانش و عملکرد و بررسی روابط آنها در فدراسیون‌های ورزشی ایران نشان داند که، رابطۀ بین مدیریت دانش و عملکرد در فدراسیون­های ورزشی قابل برازش است. هم­چنین مشخص شد که مدیریت دانش و هریک از ابعاد آن بر عملکرد فدراسیون­های ورزشی اثر مثبت و معناداری دارند و مدیریت دانش قادر است 55 درصد از تغییرات عملکرد را پیش­بینی کند.

روش پژوهش

طرح این تحقیق از لحاظ علمی توصیفی\_همبستگی است. از آنجا که در این تحقیق رابطه­ی میان دو متغیر مورد نظر می­باشد، لذا می­توان آن را تحقیقی توصیفی ازنوع همبستگی قلمداد کرد. این تحقیق بر اساس رسالت و هدفی که دارد از نوع تحقیق­های کاربردی به حساب می­آید. جامعه آماری این تحقیق کارکنان اداره کل ورزش وجوانان هیئت­های ورزشی استان کهکلویه و بویر احمد می­باشند که تعداد آنها 290نفربود. نمونه­گیری تحقیق در جهت اعتماد بیشتر به نتایج و یافته­های تحقیق به صورت سرشماری و برابر با تعداد جامعه یعنی 290 نفر در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری در این پژوهش 2 پرسشنامه می باشد، که در2 بخش تنظیم شده­اند وعبارتنداز : پرسشنامه مدیریت دانش توسط نوناکا و تاکوچی(1995)، و پرسشنامه توانمندسازی شغلی که توسط اسپرتيزر (1995) تهيه شده است. پرسشنامه اسپريتزر داراي چهار مؤلفه (معني دار بودن، شايستگي، استقلال وخودمختاري و موثر بودن ) می باشد.

**روش آماری تحقیق**

نرمال بودن داده ها با استفاده از روش کلموگروف-اسمیرنوف انجام شد. فرضیه ها با آزمون ضریب رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شدند.

**آمار توصیفی گروه­ها: ابتدا میانگین و انحراف معیار مدیریت دانش و توانمند سازی شغلی کارکنان که در جدول زیر ارائه گردیده، مورد بررسی قرار می­گیرد.**

جدول 4-1: شاخص های توصیفی مدیریت دانش و توانمندسازی شغلی

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **متغیرها** | **ابعاد متغیرها** | **رتبه** | **میانگین** | **انحراف معیار** |
| ابعاد توانمندسازی شغلی | معني دار بودن | **1** | **97/3** | **703/.** |
| شايستگي | **3** | **54/3** | **724/.** |
| استقلال(خودمختاري) | **4** | **48/3** | **727/.** |
| موثر بودن | **2** | **93/3** | **502/.** |
| توانمندسازی شغلی |  | **67/3** |  |
| ابعاد مدیریت دانش | اجتماعی شدن | **1** | **95/3** | **701/.** |
| برونی سازی | **3** | **50/3** | **718/.** |
| ترکیب سازی | **2** | **87/3** | **691/.** |
| درونی سازی | **4** | **46/3** | **783/.** |
| مدیریت دانش |  | **20/3** |  |

جدول 4-1 نشان می دهد که احساس معنی دار بودن شغل و اجتماعی شدن در بهترین وضعیت و احساس استقلال و درونی سازی در ضعیف ترین وضعیت قرار دارند. هم چنین نتایج نشان می دهد که تمامی مؤلفه ها (1-4) از وضعیت متوسط (50/2)، بالاتر هستند. سپس وضعیت دو متغیر توانمندسازی شغلی و مدیریت دانش مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان می­دهد که میانگین نمره توانمندسازی شغلی نمونه انتخاب شده، 67/3 و میانگین نمره مدیریت دانش آن 20/3 می­باشد.

بررسی نرمال بودن

از جمله مفروضه های آزمون همبستگی پیرسون نرمال بودن داده­های بدست آمده است. **برای بررسی این مفروضه از آزمون کلموگروف – اسمیرنوف[[4]](#footnote-4) استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول 4-2 گزارش شده است.**

جدول 4-2: بررسی وضعیت نرمال بودن داده­های پژوهش

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **متغیر** | **آماره آزمون** | **سطح معنی داری** |
| **مدیریت دانش** | 661/0 | 774/0 |
| **توانمند سازی شغلی** | 812/0 | 525/0 |

**با توجه به جدول 4-2 و نتایج حاصل از آزمون کلوموگروف- اسمیرنوف با آماره (661/0) و سطح معنی­داری (774/0) در مقایسه با آلفای (05/0) نتیجه گرفته می شود که توزیع داده­ها در متغیر مدیریت دانش نرمال است (05/0Sig>). هم­چنین، نتایج این آزمون برای متغیر توانمندسازی شغلی با آماره (812/0) و سطح معنی داری (525/0) در مقایسه با آلفای (05/0) می توان نتیجه گرفت که توزیع داده­ها در این متغیر نیز نرمال است (05/0Sig> ).**

**- بررسی فرضیه­ها**

آزمون فرضیه اول: **بين مديريت دانش و توانمندسازي شغلي كاركنان اداره کل و هيات­هاي ورزشي استان كهگلويه و بويراحمد رابطه وجود دارد.**

برای بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

**جدول 4-3: ضرایب همبستگی پیرسون متغیرهای تحقیق**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **منبع** | **فراواني** | **سطح معنی داری** | **R** |
| **مديريت دانش**  **توانمندسازي شغلي** | **290** | **020/.** | **73/0** |

**نتایج جدول 4-3 حاکی از این است که** با توجه به مقدار آماره آزمون پیرسون (73/0) و سطح معنی­داری (020/0) و مقایسه با آلفای 05/0 نتیجه گرفته می­شود، فرض صفر مبنی بر عدم رابطه بین نمرات مدیریت دانش و توانمندسازی شغلی رد می­شود (05/0Sig> ). بنابراین، نتیجه گرفته می­شود که بین مدیریت دانش و توانمندسازی شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

**نتیجه گیری**

نتایج حاصل از تحلیل­ها از طریق آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که فرضیه اول مبنی بر وجود رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی شغلی کارکنان اداره کل و هیئت­های ورزشی استان کهکلویه و بویر احمد مورد تأیید است. به طوری که با مدیریت دانش، توانمندسازی شغلی نیز افزایش می­یابد. هم­چنین، فرضیه دوم پژوهش با این عنوان که بين توانمندسازي شغلي کارکنان و ابعاد آن با اجتماعی سازی دانش رابطه وجود دارد، با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون همبستگی پیرسون، این فرضیه نیز تأیید شد. یعنی، رابطه معناداری بین این دو متغیر در جامعه پژوهش دیده شد. مدیریت دانش به عنوان رویکردی نوین جهت بهره‌برداری و توسعه سرمایه‌های یک سازمان با هدف پیشبرد اهداف سازمان ظهور کرد (بت[[5]](#footnote-5)، 2001)، و منحصراً به اتخاذ راهبرد و تدابیری برای مدیریت سرمایه‌های انسان محور معطوف گشت(آدام و کریدی[[6]](#footnote-6)، 1999) در حقیقت مبتنی بر مجموعه‌ای از فرآیند‌های سازمانی است که در جستجوی ترکیب منسجمی از قابلیت پردازش داده‌ها، فناوری اطلاعات و قابلیت خلاقانه و مبتکرانه انسان می‌باشد. از دیگر نتایج مهم می توان گفت که توانمندسازی شغلی و مدیریت دانش در سازما­نهاي ورزشي ما، مسئلة بسيار مهمي است و باتوجه به نياز ورزش كشور به اين مقوله اعم از ورزش قهرماني، همگاني، تفريحي، پرورشي و حرفه­­اي، لزوم مشاركت تمام مدیران و کارکنان ورزش كشور براي دستيابي به ايده­هاي نو و طرح­هاي جديد در راستاي رشد و ارتقاي همه­جانبة مدیریتی ورزش كشور را مي­طلبد.

منابع فارسی و لاتین

1. عبدالهي، بيژن؛ نوه ابراهيم، عبدالرحيم(1385). *توانمند سازي كاركنان: كليد طلايي مديريت منابع انساني*. تهران: ويرايش.
2. دادخواه؛سپیده وهمکاران(1393). *بررسی میزان تأثیر انگیزاننده های مؤثر بر تسریع روند پیاده سازی مدیریت دانش در شرکت پالایش نفت اصفهان از دیدگاه کارکنان این شرکت.* مجله مدیریت اطلاعات و دانش شناسی.
3. سلاچقه،سنجر؛پوررشیدی,رستم؛موسایی،محمود(1392). *تحلیل توانمند سازی کارکنان و رابطه آن با مدیریت دانش*. بهبود و تحول مطالعات مدیریت.دوره22.شماره72.ص99-118.
4. Hassan Kassem,A. *(2015)* *Organizational climate and its impact on nurse's job empowerment at Main Mansoura University Hospital and Urology and Nephrology Center.*
5. Ongori, H. (2007). *A review of literature on employee turnover*. *Afr. J. Bus.*

Ongori, H. and Shunda, J.P.W. (2008). *Managing behind the science: Employee*

1. Knowledge Management [↑](#footnote-ref-1)
2. Hoysman [↑](#footnote-ref-2)
3. Blom [↑](#footnote-ref-3)
4. . Kolmogorov-Smirnov [↑](#footnote-ref-4)
5. - Bhaee [↑](#footnote-ref-5)
6. - Adam & Mccreedy [↑](#footnote-ref-6)