J. SLIS, 13(4): 90-104, Winter 2021

ISSN: 2008-5222
slis.scu.ac.ir

Shahid Chamran University of Ahvaz

Journal of Studies in Library and Information Science
(*JSLIS*)

https://doi.org/10.22055/slis.2019.31157.1656

Research Paper

Librarian Empowerment Factors for Knowledge Creation and Transfer (Case Study of Iran and Tehran University of Medical Sciences)

Laleh Foroutan Rad[1], Hajar Zarei[2]*, Esmat Momeni[3], Seyed Javad Mortazavi Amiri[4]

1. PhD Student, Department of Information Science and Knowledge Studies, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Information Science and Knowledge Studies, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Information Science, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
4. Assistant Professor, Applied Statistics, Chalus Branch, Islamic Azad University, Chalus, Iran.

Article Info.

Received: 2021/01/06 **Accepted**: 2021/04/15

Abstract

Background and Objectives: Knowledge creation and knowledge transfer are central processes in knowledge management and depend substantially on the skills, capabilities, and empowerment of organizational employees. In libraries, librarians' ability to create, share, document, and transfer knowledge can influence organizational learning and the effective use of accumulated expertise. Empowerment is not a single-dimensional phenomenon; it may be shaped by individual characteristics, group conditions, and organizational arrangements. Because university libraries operate in knowledge-intensive environments, identifying the factors that support librarians' empowerment can help managers strengthen both the production and circulation of knowledge. The present study aimed to investigate the factors associated with empowering librarians at Iran University of Medical Sciences and Tehran University of Medical Sciences for knowledge creation and transfer. These two institutions provide an appropriate setting for examining empowerment and organizational knowledge processes in a professional academic context. It also examined the relationships between individual, group, and organizational factors and these two knowledge-management processes and sought to identify the factors with the greatest reported influence on librarians' empowerment in this context.

Methodology: This applied study used a survey-correlational design. The study population consisted of 137 librarians employed at Iran University of Medical Sciences (76 librarians) and Tehran University of Medical Sciences (61 librarians). Based on Morgan's sampling table, 104 participants were selected, and data were collected randomly. Two standard instruments were used: Spreitzer's Empowerment Questionnaire (1995) and the Newman and Conrad Knowledge Management Questionnaire (1999). The empowerment questionnaire covered competence, impact, meaning, choice, and trust, while the knowledge-management model included knowledge creation, knowledge retention, knowledge transfer, and knowledge application; the present study focused on knowledge creation and knowledge transfer. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics. Pearson correlation was used for normally distributed quantitative variables and Spearman correlation

for nominal qualitative variables. Statistical analyses were performed in SPSS version 23, and AMOS was used to examine the structural model and the influence of empowerment factors on knowledge creation and transfer. The reported model-fit ratio of chi-square to degrees of freedom (CMIN/DF) was 3.227, which the authors considered within the acceptable range.

Findings: The results indicated meaningful relationships between several empowerment-related factors and knowledge creation or transfer. At the individual level, the reported analyses showed significant relationships between gender, age, and work experience and knowledge creation, whereas the reported p-value for education in the corresponding table did not indicate significance. For knowledge transfer, significant relationships were reported for gender and level of education, while age and work experience were not significantly related to transfer. At the group level, trust and sense of meaning were significantly related to both knowledge creation and knowledge transfer. In contrast, competence, choice, and perceived impact were not significantly related to either process. The study also reported no significant overall relationship between organizational factors and knowledge creation or knowledge transfer in the correlation analysis. The structural-model discussion emphasized the importance of group factors, particularly trust and meaningfulness, in supporting the two knowledge processes. Overall, the findings suggest that empowerment is associated with stronger knowledge-related behaviors among librarians, although the strength and statistical significance of specific dimensions vary across knowledge creation and knowledge transfer.

Discussion: The study concludes that empowerment can contribute to librarians' capacity to create and transfer knowledge, especially through selected individual and group factors. Gender, education, trust, and sense of meaning were highlighted in the article as influential factors, while some other empowerment dimensions showed no significant relationships. The findings point to practical measures that libraries can use to support knowledge creation and transfer. These include publishing internal newsletters to document librarians' experiences and professional knowledge; improving librarians' advanced Internet-search skills; strengthening creativity and innovation skills; developing procedures for extracting and documenting organizational knowledge; monitoring knowledge produced outside the library; increasing managers' awareness of librarians' skills and expertise; and facilitating knowledge sharing through meetings and seminars. The study also recommends improving access to needed information and knowledge, encouraging the sharing of personal experiences, granting librarians greater autonomy in performing their duties, involving them in work-related decisions, promoting honesty, facilitating the exchange of important information, and encouraging mutual support among colleagues. Together, these measures may reinforce trust, meaningfulness, participation, and knowledge-sharing conditions within academic medical libraries. By creating an environment in which librarians can use their expertise, exchange experiences, and participate more actively in professional decisions, library managers may strengthen the organizational conditions needed for more effective knowledge creation and transfer.

Keywords: *Empowerment factors; Knowledge creation; Knowledge transfer; Librarians; Universities of medical sciences.*

***Corresponding author:** Email: Hajar_zarei@toniau.ac.ir

How to Cite:
Foroutan Rad, L., Zarei, H., Momeni, E., Mortazavi Amiri, S. J. (2021). Librarian empowerment factors for knowledge creation and transfer (Case study of Iran and Tehran University of Medical Sciences). *Journal of Studies in Library and Information Science*, 13(4): 90-104. https://doi.org/10.22055/slis.2019.31157.1656

فصلنامه
مطالعات کتابداری و علم اطلاعات. سال سیزدهم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

مقاله پژوهشی

عوامل توانمندسازی کتابداران جهت ایجاد و انتقال دانش (مطالعه موردی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران و تهران)

لاله فروتن‌راد[۱]، هاجر زارعی[۲*]، عصمت مومنی[۳]، سید جواد مرتضوی امیری[۴]

۱. دانشجوی دکتری، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.
۲. استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.
۳. استادیار، گروه علم اطلاعات، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
۴. استادیار، آمار کاربردی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۱/۲۶

چکیده

هدف: ایجاد دانش در سازمان و تبدیل و انتقال آن، به میزان مهارت و توانایی نیروی انسانی ماهر بستگی دارد. موفقیت توانمندسازی کارکنان نیز به عوامل و موانعی بستگی دارند. پژوهش حاضر در پی عوامل توانمندسازی کتابداران دانشگاه¬های علوم پزشکی ایران و تهران، جهت ایجاد و انتقال دانش است.

روش‌شناسی: این پژوهش از نوع کاربردی است که به روش پیمایشی- همبستگی انجام شد. جامعه آماری، تعداد ۱۳۷ نفر از کتابداران کتابخانه¬های دانشگاه¬های علوم پزشکی ایران و تهران بودند که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۰۴ نفر انتخاب شدند. گردآوری داده¬ها بصورت تصادفی انجام شد. جهت گردآوری داده¬ها از دو پرسش‌نامه توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) و مدیریت دانش نیومن و کنراد (۱۹۹۹) استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی- استنباطی با آزمون¬های پیرسون (برای داده¬های با توضیع نرمال) و اسپیرمن (برای داده‌های کیفی اسمی)، و نرم‌افزارهای اس‌پی‌اس‌اس (نسخه ۲۳) و آموس استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که بین عوامل فردی با ایجاد دانش رابطه معناداری وجود دارد. ولی بین عوامل فردی با انتقال دانش رابطه معناداری وجود ندارد.

نتیجه‌گیری: نتایج بدست آمده نشان داد که از میان عوامل فردی و گروهی (جنسیت، میزان تحصیلات، احساس اعتماد، و احساس معنی-داری) بیشترین تاثیر را بر توانمندسازی کتابداران جهت ایجاد و انتقال دانش داشته است.

کلیدواژه‌ها: *عوامل موثر بر توانمندسازی، ایجاد دانش، انتقال دانش، کتابداران، دانشگاه علوم پزشکی.*

[*]نویسنده مسئول
ایمیل: Hajar_zarei@toniau.ac.ir

استناد به این مقاله:
فروتن‌راد، لاله، زارعی، هاجر، مومنی، عصمت، مرتضوی امیری، سید جواد (۱۴۰۰). عوامل توانمندسازی کتابداران جهت ایجاد و انتقال دانش (مطالعه موردی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران و تهران). *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*،۱۳(۴): ۹۰-۱۰۴.
https://doi.org/10.22055/slis.2019.31157.1656

مقدمه و بیان مسئله

با افزایش تغییرات محیطی و وجود رقابت جهانی، مساله توانمندسازی کارکنان مورد توجه قرار گرفته است. زیرا سازمان‌های دارای نیروی توانمند، ماهر، متعهد و باانگیزه بهتر می‌توانند خود را با تغییرات وفق دهند. مهم ترین مساله یک سازمان، نیروی انسانی توانمند است. منابع انسانی توانمند یک سازمان نقطه‌ی قوت سازمان هستند و به عنوان مزیت رقابتی محسوب می شوند. بگونه‌ای که سازمان‌های دارای این مزیت براحتی می‌توانند در سطوح مختلف فعالیت، حرفی برای گفتن داشته باشند (میرمحمدی، حسین‌پور و قاسمی بنابری، ۱۳۹۶).

دانیل[1] اولین کسی بود که در مورد عوامل موثر بر توانمندسازی نیروی انسانی سخن گفت، او عوامل موثر را مجموعه‌ای از ویژگی‌های محیط یک سازمان می‌داند که تاثیر ویژه‌ای بر رسیدن سازمان به اهدافش دارد (دانیل، ۱۹۶۱). اسپریتزر[2] (۱۹۹۲)، با توجه به الگوی توماس و ولتهوس، توانمندسازی را به عنوان یک مفهوم انگیزشی متشکل از چهار بعد خودمختاری، شایستگی، تاثیرگذاری و معنی‌دار بودن تعریف کرده است (خانعلیزاده، ۱۳۸۷). میشرا[3] تقسیم بندی دیگری از ابعاد توانمندسازی ارائه کرد که شامل پنج مولفه (احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن، احساس معنی‌دار بودن و احساس داشتن اعتماد به دیگران) می‌باشد (موغلی و همکاران، ۱۳۸۸). عوامل تاثیرگذار بر توانمندسازی کارکنان شامل، عوامل فردی (تحصیلات، سابقه کار، جنسیت، نژاد، کانون کنترل درونی، عزت نفس)، عوامل گروهی (اثربخشی گروه، اعتماد درون گروهی، ادراک افراد گروه نسبت به تاثیر شان بر مدیران) و عوامل سازمانی (ابهام در نقش، دسترسی به منابع، حیطه کنترل، دسترسی به اطلاعات، حمایت اجتماعی و سیاسی، جایگاه فرد در سلسله مراتب سازمانی، و جو مشارکتی واحد کار) است (اسپریتزر، ۱۹۹۵).

توانمندسازی به عنوان شیوه نوین ایجاد انگیزش، به یکی از داغ ترین مباحث روز مدیریت مبدل شده است (فلاح، ۱۳۹۷). بنابر این در مدیریت دانش نیز باید به این مقوله توجه جدی شود. مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان‌ها جهت یافتن، ایجاد، سازماندهی، انتشار و انتقال دانش و داشتن مهارت‌های لازم برای فعالیت‌هایی مانند حل مساله، یادگیری پویا، برنامه ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری کمک می‌کند (چیدامباراناشان و سواروپرانی[4] به نقل از امیرقدسی و دیگران، ۱۳۹۶).

ایجاد دانش، فرآیندی است که طی آن، دانش مورد نیازکارکنان، در داخل سازمان، خلق می‌شود. این مرحله شامل تمام فعالیت‌هایی است که دانش یا دانش‌های جدید را به سیستم وارد می‌کند. در اینجا فعالیت‌هایی نظیر کشف، ایجاد و یا توسعه دانش، حائز اهمیت است (نیومن و کنراد، ۱۹۹۹). سازمان‌ها با ایجاد دانش، در جهت دست یابی به اهدافشان رشد می‌کنند. و دانش خلق شده در سازمان‌ها به عنوان یکی از منابع کلیدی مزایای رقابتی سازمان‌ها به حساب می‌آید (خسروپناه و ابروش، ۱۳۹۱). سازمان‌ها به واسطه فرآیند مدیریت دانش در زمینه یادگیری (درونی کردن دانش)، کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش)، توزیع و انتقال دانش، مهارت کسب می‌کنند (ملهوترا[5] به نقل از پورسعید و همکاران، ۱۳۹۱).

انتقال دانش، شرط لازم برای تبدیل اطلاعات و تجارب منفک به آنچه که کل سازمان بتواند از آن استفاده کند، توزیع و اشتراک گذاشتن دانش در درون سازمان است. سوال‌هایی که در این زمینه پیش می‌آیند ابر این اساس

1 . Daniel
2 . Spreitzer
3 . Mishra
4 . Chidambaranathan and Swarooprani
5 . Malhotra

است: چه کسی باید در مورد چه چیزی و چقدر بداند، یا چه کسی و تا چه حدی باید قادر به انجام چه چیزی باشد، و چگونه می‌توانیم اشتراک و توزیع دانش را تسهیل کنیم. ضرورتی ندارد که هر کسی هر چیزی را بداند، بالعکس اصل تقسیم کار مستلزم مدیریت و توصیف معنی‌دار گستره توزیع دانش است. مهم ترین گام، تحلیل انتقال دانش از فرد به گروه یا سازمان است. توزیع دانش، فرآیند به اشتراک گذاشتن و گسترش دادن دانش است (پوررشیدی و جلالی جواران، ۱۳۸۹). دانش باید در سازمان به راحتی تبادل شود. یعنی فعالیت‌هایی مطرح می‌شود که با جریان آن، دانش از شکلی به شکل دیگر و یا فرد یا گروهی به فرد یا گروه دیگر در انتقال است. فعالیت‌هایی مثل کدگذاری دانش و تشکیل تیم‌های تبادل دانش، حائز اهمیت هستند (نیومن و کنراد، ۱۹۹۹).

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران یکی از بزرگ ترین دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور است که در مرداد ۱۳۵۲ تاسیس شد و کتابخانه آن درسال ۱۳۵۳ در کمتر از دوسال با جمع آوری چندین هزار مجله علمی و کتاب های مختلف در شاخه علوم پزشکی و ارتباط مستقیم از طریق ماهواره با مرکز پزشکی آمریکا در ردیف مراکز مهم اطلاعات پزشکی در سطح بین المللی قرار گرفت و توسط سازمان جهانی بهداشت به عنوان کتابخانه و مرکز اطلاعات منطقه وسیع مدیترانه شرقی تعیین گردید. دانشگاه علوم پزشکی تهران بازمانده مدرسه دارالفنون تهران است که درسال ۱۲۳۰ تاسیس شده است. این دانشگاه موزه ملی تاریخ علوم پزشکی ایران را نیز اداره می کند و دارای بیش از ۵۰ کتابخانه در دانشکده‌ها، مراکز تحقیقاتی و بیمارستان‌ها است. این دو دانشگاه دولتی و تحت پوشش وزارت بهداشت هستند.

پتانسیل های دانشی سازمان چه بصورت آشکار و چه بصورت پنهان، قادر به تولیارزش‌های دانشی می‌شوند که مدیریت این ارزش ها از اهمیت و ضرورت برخوردار است. پس از ایجاد دانش، انتقال آن نیز با تبدیل آن اطلاعات و دانش برای استفاده بهینه در بهبود توسعه سازمان خواهد بود. گردآوری، خلق و انتقال دانش به توانمندی کارکنان وابسته است و این وابستگی نیاز به عوامل توانمندساز دارد. از آن جایی که دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران و تهران در ارائه ی الگوهای سازمان از اهمیت علمی برخوردار هستند، توانمند کردن نیروی انسانی آنان به جهت ایجاد و انتقال دانش امری ضروری است. و در این راستا شناسایی عوامل توانمندساز در بین کتابداران ایجاب می کند. تا با نتایج بدست آمده بتوان نسبت به تهیه و ترسیم الگو تصمیم گیری و برنامه ریزی شود. بنابراین پژوهش حاضر در پی عوامل توانمندسازی کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران و تهران، جهت ایجاد و انتقال دانش است. همچنین پژوهش حاضر به دنبال تبیین رابطه عوامل (فردی، گروهی و سازمانی) با ایجاد و انتقال دانش کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران و تهران است. یکی دیگر از اهداف پژوهش حاظر تعیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران و تهران جهت ایجاد و انتقال دانش است.

بنا بر این پژوهش حاضر در پی پاسخ به سوال‌های زیر است:

- رابطه توانمندسازی با ایجاد و انتقال دانش کتابداران دانشگاه های علوم پزشکی ایران و تهران چگونه است؟
- رابطه عوامل (فردی، گروهی و سازمانی) با ایجاد و انتقال دانش کتابداران دانشگاه های علوم پزشکی ایران و تهران چگونه است؟.
- عوامل مؤثر بر توانمندسازی کتابداران دانشگاه های علوم پزشکی ایران و تهران جهت ایجاد و انتقال دانش، کدامند؟

پیشینه‌های پژوهش

در زمینه توانمندسازی و مدیریت دانش پژوهش‌هایی در داخل ایران انجام شده است که در اینجا به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌کنیم، پژوهش‌هایی همچون، فلاح (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان شناسایی و تبیین پیشایندهای توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد مدیریت دانش؛ میرمحمدی، حسین پور و قاسمی بنابری (۱۳۹۶)، در پژوهشی با موضوع عوامل کلیدی موفقیت توانمندسازی کارکنان؛ محمدی (۱۳۹۵)، در پژوهشی با هدف شناسایی عواهل موثر بر توانمندی‌سازی کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران بر اساس نظر کاراکوک؛ امین‌بیدختی و غیاث‌الدین (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان؛ حسینقلی‌زاده و ابراهیمی‌کوشک مهدی (۱۳۹۴)، در پژوهشی با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر انتقال دانش در بستر همکاری‌های دانشگاهی بین‌المللی: مطالعه موردی؛ فتاحیان و دیگران (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان رابطه بین توانمندسازها و فرآیندهای مدیریت دانش با عملکرد دانشگاه‌ها (مورد مطالعه: دانشگاه‌های دولتی منتخب استان اصفهان)؛ اقدسی و نوروززاده (۱۳۹۲)، در پژوهشی با موضوع عوامل موثر بر توانمندسازی منابع انسانی؛ ایزدیان، عبداللهی و کیانی (۱۳۹۲)، در پژوهشی با موضوع مدیریت دانش الگویی جهت مدیریت شرکت‌های دانش بنیان مستقر در پارک‌های علم و فناوری؛ آبتین، یاراحمدزهی و توماج (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی کسب و کارهای کوچک و متوسط؛ که نتایج آن‌ها نشان داد، بین سه دسته عوامل کلیدی، (فردی، گروهی و سازمانی) با توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

در ادامه به پژوهش‌هایی در زمینه توانمندسازی و مدیریت دانش در خارج از ایران اشاره می‌کنیم، اسدالله‌زاده[1] (۲۰۱۸)، در پژوهشی با موضوع بررسی تأثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی جوانان؛ قنیون و دیگران[2] (۲۰۱۸)، در پژوهشی با موضوع توانمندسازی روانشناختی و عوامل مرتبط با آن در میان کارکنان؛ الفار و دیگران[3] (۲۰۱۷)، در پژوهشی با موضوع چگونگی اجرای مدیریت دانش بر عملکرد ساخت و ساز شرکت‌ها؛ هود و دیگران[4] (۲۰۱۷)، در پژوهشی با موضوع توانمندسازی جامعه و عوامل مرتبط با آن، الماقسلا و السلب[5] (۲۰۱۶)، در پژوهشی با موضوع توانمندسازی مدیریت دانش توسط مشارکت انسانی؛ اوماتایو و آلبانمی[6] (۲۰۱۵)، در پژوهشی با موضوع مدیریت دانش به عنوان یک ابزار مهم در مدیریت سازمانی.

استنتاج از پیشینه‌ها

دانش مهم ترین عامل تولید، در کنار؛ کار، زمین و سرمایه است. در دنیای کسب و کار رقابتی، مدیریت دانش، برای توسعه پایدار سازمان‌ها ضروری است. فلاح (۱۳۹۷)؛ حسینقلی‌زاده و ابراهیمی‌کوشک مهدی (۱۳۹۴)؛ ایزدیان، عبداللهی و کیانی (۱۳۹۲)، به پژوهش در زمینه مدیریت دانش پرداخته اند و نتایجی که بدست آوردند ناشان دهنده‌ی آن بود که اهمیت توجه به نقش عواملی چون روابط باز و مبتنی بر اعتماد طرفین، قابلیت‌های جذب و شایستگی طرف مقابل، تفاوت‌ها و اشتراکات فرهنگی، زبانی، دینی و سیاسی، تقویت سرمایه اجتماعی و زیرساخت‌های فنی و اجتماعی به‌منظور غلبه بر محدودیت‌های فیزیکی و جغرافیایی در فرایند انتقال دانش زبان و ادب فارسی در

1 . Asadollahzadeh
2 . Ghaniyoun et al
3 . Elfar et al
4 . Hod et al
5 . Almaghaslah & Alsaglab
6 . Omotayo & olubunmi

بیرون از مرزهای ایران می‌باشد. همچنین جهت توانمندسازی کارکنان از طریق هم‌افزایی بین دودسته عوامل فرهنگی و ظرفیت‌سازی، متغیر میانجی مدیریت دانش نقش بسیار مهمی را در سازمان بازی می‌کند. همچنین مدیریت دانش با استفاده از ذخایر پنهان و آشکار دانش و ایجاد فرهنگ مبتنی بر دانش، در پارک‌های علمی که محل تجمع سازمان‌های دانش‌بنیان هستند، می‌تواند یک ابزار و شیوه موفق در جهت هرچه کاراتر نمودن آن‌ها به شمار آید.

درزمینه عوامل توانمندسازی می‌توان به پژوهش افرادی چون، میرمحمدی، حسین پور و قاسمی بنابری (۱۳۹۶)؛ محمدی (۱۳۹۵)؛ اقدسی و نوروززاده (۱۳۹۲)؛ آبتین، یاراحمدزهی و توماج (۱۳۹۰)، اشاره کرد. نتایجی که بدست آوردند ناشان دهنده‌ی آن بود که بین عوال فردی، گروهی و سازمانی با توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین متغیرهای (داشتن اهداف روشن، فرآهم کردن اطلاعات، دسترسی به منابع، نظام پادش‌دهی، تشکیل گروه، ارزیابی عملکرد، الگوسازی، حمایت کردن، برانگیختن، استقلال و ساختار سازمانی، اعتماد، درونمایه مشترک، شایستگی، فرهنگ مشارکتی، تفویض اختیار) به ترتیب از عوال موثر بر توانمندسازی منابع انسانی هستند. و چهار عامل برانگیختگی هیجان، حمایت کردن، الگوسازی و نظام پاداش‌دهی توانمندسازی منابع انسانی را تبیین کرده اند.

نتایج پژوهش امین‌بیدختی و غیاث‌الدین (۱۳۹۴)، نشان داد که بین توانمندسازی کارکنان با مهارت، نگرش و شخصیت کارکنان ارتباط معنی‌دار وجود دارد. همچنین بین توانمندسازی کارکنان با ارتقاء سطح شغلی و خلاقیت کارکنان همبستگی معنی‌داری مشاهده می شود.

نتایج پژوهش فتاحیان و دیگران (۱۳۹۳)، نشان داد که رابطه بین توانمندسازها و فرآیندهای مدیریت دانش با عملکرد دانشگاه‌ها مثبت و معنادار بوده است.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از زمره پژوهش‌های کاربردی است که به روش پیمایشی- همبستگی صورت گرفته است. جامعه مورد مطالعه دو دانشگاه، علوم پزشکی ایران با ۷۶ نفر کتابدار و علوم پزشکی تهران با ۶۱ نفر کتابدار، که در مجموع تعداد کتابداران این دو دانشگاه ۱۳۷ نفر می‌باشد. با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۰۴ نفر انتخاب شده اند. گردآوری داده‌ها بصورت تصادفی صورت گرفت. جهت جمع آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد، توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵)، و مدیریت دانش نیومن و کنراد (۱۹۹۹)، استفاده شده است. پرسشنامه اسپریتزر دارای پنج مولفه (شایستگی[1]، احساس تاثیرگذاری[2]، احساس معنی داربودن[3]، حق انتخاب[4]، اعتماد[5]) است، و مدل نیومن و کنراد دارای چهار مولفه (ایجاد دانش[6]، حفظ و نگهداری دانش[7]، تبدیل و انتقال دانش[8]، و بکارگیری دانش[9]) است. که در پژوهش حاضر دو مولفه ایجاد دانش و انتقال دانش مدنظر است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی- استنباطی با آزمون‌های پیرسون

1 . Competency
2 . Impact
3 . Meaning
4 . Choice
5 . Trust
6 . Create Knowledge
7 . Keeping Knowledge
8 . Conversion & Transfer of Knowledge
9 . Application of Knowledge

(برای داده‌های با توضیع نرمال) و اسپیرمن (برای داده‌های کیفی اسمی) استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نسخه ۲۳ نرم افزار اس‌پی‌اس‌اس صورت گرفته است، و تاثیرگزاری عوامل توانمندسازی جهت ایجاد و انتقال دانش کتابداران جامعه مورد نظر با مدل ساختاری از نرم افزار آموس استفاده شده است. در شکل ۱، مدل مفهومی پژوهش حاضر ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

یافته‌های پژوهش

همانطور که پیشتر بیان شد جهت پاسخ به سوال‌های پژوهش حاضر از نرم افزار اس‌پی‌اس‌اس نسخه ۲۳ و آزمون همبستگی پیرسون و اسپرمن استفاده شده است.

سوال دوم: رابطه عوامل (فردی، گروهی و سازمانی) با ایجاد و انتقال دانش کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران و تهران چگونه است؟.

نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن جهت تعیین رابطه عوامل فردی با ایجاد و انتقال دانش در جدول ۱، نشان داده شده است. سطح معناداری بین جنسیت، سن، سابقه خدمت، و میزان تحصیلات با ایجاد دانش به ترتیب ۰/۰۰۵، ۰/۰۲۶، ۰/۰۰۰ و ۰/۷۱۲ بدست آمد. با توجه به داده‌ها، بین جنسیت، سن، سابقه خدمت، و میزان تحصیلات با ایجاد دانش رابطه معنی‌داری تأیید می‌شود. همچنین سطح معناداری بین جنسیت، سن، سابقه خدمت، و میزان تحصیلات با انتقال دانش به ترتیب ۰/۰۰۱، ۰/۹۴۶، ۰/۳۹۴ و ۰/۰۰۱ بدست آمد که نشان دهنده‌ی رابطه معنی‌داری بین جنسیت و تحصیلات با انتقال دانش است. اما بین سن و سابقه خدمت با انتقال دانش، رابطه معنی‌داری تأیید نمی‌شود.

جدول ۱. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن جهت تعیین رابطه عوامل فردی با ایجاد و انتقال دانش

	متغیر ها	آزمون همبستگی اسپیرمن	سطح معنی داری
ایجاد دانش	جنسیت	- ۰/۳۹۱	۰/۰۰۵ <۰/۰۱
	سن	۰/۳۱۶	۰/۰۲۶ <۰/۰۵
	سابقه خدمت	۰/۵۹۶	۰/۰۰۰ <۰/۰۱
	تحصیلات	۰/۷۱۲	۰/۷۱۲ <۰/۰۱
انتقال دانش	جنسیت	- ۰/۴۶۰	۰/۰۰۱ <۰/۰۱
	سن	۰/۰۱۰	۰/۹۴۶ >۰/۰۵
	سابقه خدمت	۰/۱۳۱	۰/۳۶۴ >۰/۰۵
	تحصیلات	۰/۵۳۳	۰/۰۰۱ <۰/۰۱

نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه عوامل گروهی با خلق و انتقال دانش در جدول ۲، نشان داده شده است. با توجه به جدول ۲، سطح معناداری مولفه‌های شایستگی، حق انتخاب، احساس موثربودن با ایجاد و انتقال دانش بیشتر از ۰/۰۵ بدست آمده که نشان دهنده عدم وجود رابطه معنادار بین احساس شایستگی، حق انتخاب و احساس موثربودن با ایجاد و انتقال دانش است. ولی، سطح معنی‌داری مولفه‌های احساس اعتماد و احساس معنی‌داری با ایجاد و انتقال دانش کمتر از ۰/۰۱ بوده است. بنابر این بین احساس اعتماد و احساس معنی‌داری با ایجاد و انتقال دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه عوامل گروهی با ایجاد و انتقال دانش

	متغیر ها	آزمون همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
ایجاد دانش	شایستگی	۰/۲۲۴	۰/۱۱۸ >۰/۰۵
	حق انتخاب	۰/۰۴۲	۰/۷۷۵ >۰/۰۵
	موثربودن	۰/۰۰۱	۰/۹۹۳ >۰/۰۵
	احساس اعتماد	۰/۸۲۲	۰/۰۰۰ <۰/۰۱
	معنی داری	۰/۶۸۹	۰/۰۰۰ <۰/۰۱
انتقال دانش	شایستگی	۰/۲۴۶	۰/۰۸۵ >۰/۰۵
	حق انتخاب	-۰/۲۱۰	۰/۱۴۳ >۰/۰۵
	موثربودن	-۰/۲۴۱	۰/۰۹۲ >۰/۰۵
	احساس اعتماد	۰/۶۳۱	۰/۰۰۰ <۰/۰۱
	معنی داری	۰/۳۹۶	۰/۰۰۴ <۰/۰۱

نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه عوامل سازمانی با ایجاد و انتقال دانش، در جدول ۳، نشان داده شده است. باتوجه به جدول شماره ۳، رابطه بین عوامل سازمانی و ایجاد و انتقال دانش به عنوان یک رابطه معنی‌داری تأیید نمی‌شود.

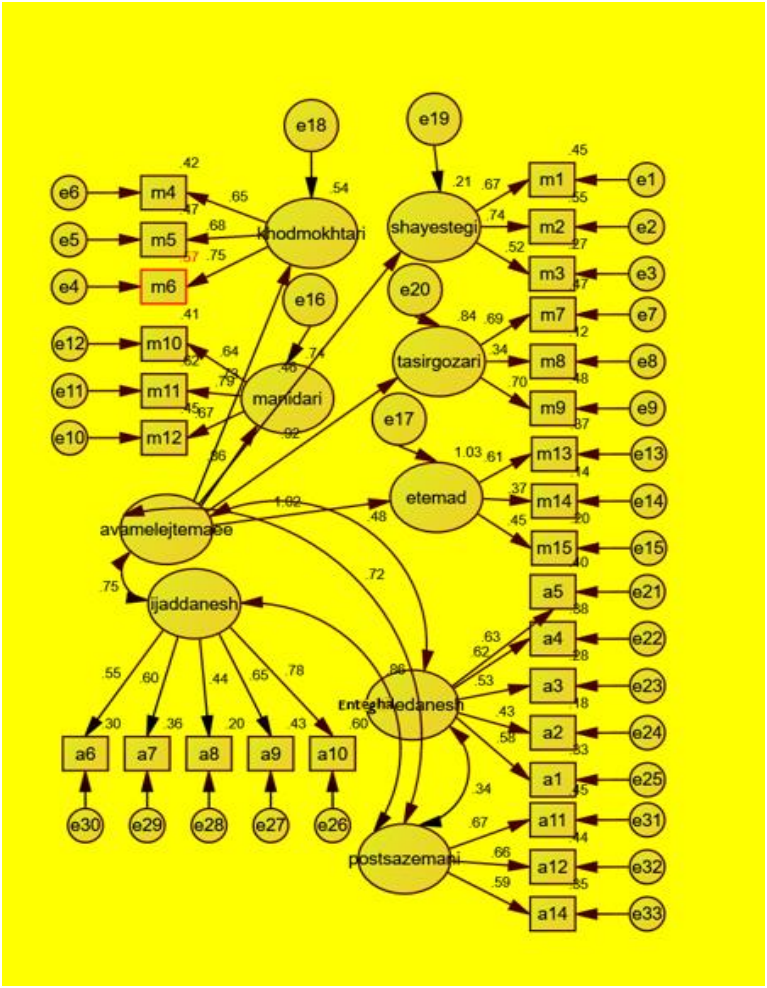
جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه عوامل سازمانی با ایجاد و انتقال دانش

آزمون	نتایج (خلق دانش)	نتایج (انتقال دانش)
آزمون همبستگی پیرسون	-۰/۰۱۵	-/۰۶۸
سطح معنی‌داری	۰/۹۱۹ >۰/۰۵	۰/۶۳۹ >۰/۰۱

سوال سوم: عوامل مؤثر بر توانمندسازی کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران و تهران جهت ایجاد و انتقال دانش، کدامند؟، با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر، می‌توان عوامل موثر را این گونه برشمرد:

عوامل فردی (جنسیت، سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات) و عوامل گروهی (احساس اعتماد، احساس معنی‌داری)، بیشترین تاثیر را بر توانمندسازی کتابداران جهت ایجاد دانش دارند. و عوامل فردی (جنسیت و میزان تحصیلات) و عوامل گروهی (احساس اعتماد و احساس معنی‌داری)، بیشترین تاثیر را بر توانمندسازی کتابداران جهت انتقال دانش دارند.

سوال اصلی پژوهش: رابطه توانمندسازی با ایجاد و انتقال دانش کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران و تهران چگونه است؟، جهت پاسخ به سوال اصلی از آزمون همبستگی پیرسون و اسپرمن، نرم افزارهای آموس و اس‌پی‌اس‌اس نسخه ۲۳، استفاده شده است. شکل ۲، نشان دهنده‌ی بار عاملی متغیرهای پژوهش است.



شکل ۲. بار عاملی متغیرهای مدل پژوهش

بار عاملی استاندارد عوامل فردی، عوامل گروهی و عوامل سازمانی، و تاثیر آن‌ها با سطح ایجاد و انتقال دانش، در شکل ۲، نشان داده شده است. این شکل، نشان دهنده بار عاملی وزن‌های تاثیر گذار بر مولفه‌ها می‌باشد. که بار عاملی کمتر از ۰/۴، ضعف تاثیر گذاری را نشان می‌دهد.

همانطور که در جدول ۴، مشاهده می‌شود (برازندگی مدل بانسبت کای اسکوئر با درجه آزادی)[1] که حد قابل قبول بین ۱ تا ۵ است، و در جدول ۴، برابر ۳/۲۲ بدست آمده است. بنابر این در حد قابل قبول است.

جدول ۴. برازندگی مدل با نسبت کای اسکوئربا درجه آزادی

مدل	ناپارامتریک[2]	مجذور کا[3]	سطح معناداری[4]	معیار برازش مدل/درجه آزادی[5]
مدل پیشنهادی	۶۶	۱۰۹۷/۱۵۱	۰/۰۶۲	۳/۲۲۷
مدل اشباع شده	۱۰۶	۰/۰۰۰		
مدل مستقل	۲۸	۲۳۸۴/۳۶۰	۰/۰۵۶	۶/۳۰۸

همان گونه که در جدول ۵، نمایان است، شاخص تاثیرگذاری بین متغیرها نشان می‌دهد که عوامل گروهی (احساس اعتماد و احساس معنی‌داری) بر ایجاد دانش و انتقال دانش تاثیر دارند. عوامل سازمانی بر ایجاد و انتقال دانش تاثیر ندارد.

جدول ۵. شاخص همبستگی بین متغیرها

متغیرها	تخمین[6]	انحراف معیار[7]	پایایی مرکب[8]	سطح معناداری	شماره[9]
عوامل گروهی<--> انتقال دانش	۰/۳۹۶	۰/۰۸۵	۴/۶۳۳	۰/۰۰	۲۰
عوامل گروهی<--> ایجاد دانش	۰/۶۶۵	۰/۰۸۷	۷/۶۸۲	۰/۰۰	۲۵
انتقال دانش<--> عوامل سازمانی	۰/۱۹۲	۰/۰۶۱	۳/۱۳۵	۰/۰۰۲	۲۸
ایجاد دانش<--> عوامل سازمانی	۰/۵۱۴	۰/۰۹۵	۵/۴۰۵	۰/۰۰	۲۹
عوامل گروهی<--> عوامل سازمانی	۰/۴۸۹	۰/۰۷۸	۶/۲۹۰	۰/۰۰	۳۰

بحث و نتیجه گیری

با توجه به داده‌های بدست آمده می‌توان چنین نتیجه گیری کرد که بین عوامل فردی با ایجاد دانش رابطه معناداری وجود دارد. بین عوامل (جنسیت و تحصیلات) با انتقال دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین عوامل (احساس اعتماد و احساس معنی‌داری) با ایجاد و انتقال دانش رابطه معناداری وجود دارد. ولی بین عوامل (احساس شایستگی، حق انتخاب، و احساس موثربودن) با ایجاد و انتقال دانش رابطه معناداری وجود ندارد. چنان که یافته‌ها نشان ما دهد، هر چه میزان

1 . CMIN/DF
2 . NPAR
3 . CMIN
4 . P-Value
5 . CMIN/ DF
6 . Estimate
7 . S.E
8 . C.R (Composite Reliability
9 . Label

توانمندسازی افزایش یابد ایجاد و انتقال دانش در بین کتابداران افزایش می‌یابد و هرچه میزان توانمندسازی کاهش یابد ایجاد و انتقال دانش در بین کتابداران کاهش می‌یابد.

در پژوهش حاضر علاوه بر تعیین رابطه توانمندسازی با ایجاد و انتقال دانش کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران و تهران، عوامل موثر بر توانمندسازی آنان نیز بررسی شده است. عوامل زیادی بر توانمندسازی نقش دارند ولی بنابر نتایج حاصل از پژوهش حاضر، عوامل فردی و گروهی (جنسیت، میزان تحصیلات، احساس اعتماد، و احساس معنی‌داری) بیشترین تاثیر را بر توانمندسازی کتابداران جهت ایجاد و انتقال دانش داشتند. با توجه به یافته‌ها، در زیر به فعالیت‌هایی که نقش موثری در ایجاد و انتقال دانش دارند اشاره شده است:

- انتشار نشریه داخلی به منظور انعکاس تجربیات و دانش کتابداران، توسط کتابخانه‌ها، باعث ایجاد دانش می‌شود.
- بهبود میزان آشنایی کتابداران با روش‌های جستجوی تخصصی و پیشرفته در اینترنت در ایجاد دانش موثر است.
- توسعه‌ی میزان آشنایی کتابداران با روش‌های خلاقیت و نوآوری، نقش موثری در ایجاد دانش دارد.
- توسعه‌ی تدوین فرایندها، رویه‌ها و دستورالعمل‌های استخراج و مستندسازی دانش سازمانی کتابداران، در ایجاد دانش موثر است.
- انجام رصد دانش تولید شده در بیرون کتابخانه، به طور مرتب توسط کتابداران، نقش موثری در ایجاد دانش دارد.
- توسعه‌ی میزان اطلاع مدیران کتابخانه‌ها، از مهارت‌ها، تخصص‌ها و توانمندی‌های کتابداران، در ایجاد دانش موثر است.
- جهت انتقال دانش، اشتراک گذاری دانش‌ها و تجربیات کتابداران از طریق جلسات، سمینارها مهم است.
- توسعه‌ی سرعت دسترسی به دانش و اطلاعات در کتابخانه، نقش موثری در انتقال دانش دارد.
- توسعه‌ی دسترسی کتابداران به اطلاعات و دانش مورد نیاز، باعث انتقال دانش می‌شود.
- توسعه‌ی اشتراک گذاری دانش و تجربیات فرد جهت استفاده، نقش موثری در انتقال دانش دارد.
- دادن استقلال عمل به کتابداران در انجام وظایف شغلی، نقش زیادی در ایجاد حس موثربودن دارد.
- کنترل کتابداران بر آنچه در واحد کاری شان اتفاق می‌افتد، در ایجاد حس معنی‌داری نقش دارد.
- توجه به نظر کتابداران در تصمیم گیری‌های کاری در ایجاد حس معنی‌داری موثر است.
- توسعه صداقت در بین کتابداران، در ایجاد حس اعتماد موثر است.
- رواج انتقال اطلاعات مهم بین کتابداران، موجب ایجاد حس اعتماد می‌شود.
- تشویق کتابداران به توجه و یاری همکاران برای کامیابی آنان، باعث ایجاد حس اعتماد می‌شود.

همان گون که از پژوهش‌های فلاح (۱۳۹۷)؛ میرمحمدی (۱۳۹۶)؛ محمدی (۱۳۹۵)؛ امین‌بیدختی و غیاث‌الدین (۱۳۹۴)؛ حسینقلی‌زاده و ابراهیمی‌کوشک مهدی (۱۳۹۴)؛ فتاحیان و دیگران (۱۳۹۳)؛ اقدسی و نوروززاده (۱۳۹۲)؛ آبتین، یاراحمدزهی و توماج (۱۳۹۰)؛ اسدالله‌زاده (۲۰۱۸)؛ قنیون و دیگران (۲۰۱۸)؛ الفار و دیگران (۲۰۱۷)؛ هود و دیگران (۲۰۱۷)؛ الماقسلا و السلب (۲۰۱۶)؛ اوماتایو و آلبانمی (۲۰۱۵)، نمایان است، مدیریت یک عامل کلیدی عملکرد سازمانی و یک ابزار مهم برای سازمان است. سه عامل مهم در مدیریت دانش سازمان‌ها (مردم، فرآیندها و تکنولوژی) هستند. یک

مدیریت اثربخش دانش باید شفافیت کافی درونی و بیرونی را تضمین کند و به کارکنان کمک کند تا آنچه را که نیاز دارند، بیابند.

پژوهش حاضر از نظر وجود رابطه معنادار بین (عوامل فردی و گروهی) و توانمندسازی کتابداران با پژوهش‌های پیشین همراستا است. وجه تمایز پژوهش حاضر با پژوهش‌های پیشین، بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کتابداران جهت ایجاد و انتقال دانش است.

پیشنهادهای کاربردی

پیشنهاد می‌شود عوامل فردی و گروهی (جنسیت، میزان تحصیلات، احساس اعتماد، و احساس معنی‌داری) در سازمان‌ها تقویت شوند، تا در نتیجه آن بیشترین تاثیر را بر توانمندسازی کتابداران جهت ایجاد و انتقال دانش داشته باشیم. در ادامه اقداماتی را که می‌تواند موجب ایجاد و انتقال دانش در کتابداران کتابخانه‌های علوم پزشکی ایران و تهران شود، ارائه شده.

- کتابخانه‌ها به منظور انعکاس تجربیات و دانش کتابداران، نشریه داخلی منتشر کنند.
- جهت بهبود میزان آشنایی کتابداران با روش‌های جستجوی تخصصی و پیشرفته در اینترنت، کلاس‌ها و کارگاه‌هایی در این زمینه برگزار شود.
- میزان آشنایی کتابداران با روش‌های خلاقیت و نوآوری توسعه یابد.
- تدوین فرایندها، رویه‌ها و دستورالعمل‌های استخراج و مستندسازی دانش سازمانی کتابداران، توسعه یابد.
- رصد دانش تولید شده در بیرون کتابخانه، به طور مرتب توسط کتابداران، انجام شود.
- میزان اطلاع مدیران کتابخانه‌ها، از مهارت‌ها، تخصص‌ها و توانمندی‌های کتابداران، افزایش یابد.
- با برگزاری جلسات و سمینارها دانش و تجربیات کتابداران را اشتراک گذاری کنیم.
- سرعت دسترسی کتابداران به دانش و اطلاعات توسعه یابد.
- امکان دسترسی کتابداران به اطلاعات و دانش مورد نیاز آن‌ها، توسعه یابد.
- ایجاد فرهنگ اشتراک دانش در بین کتابداران جهت استفاده از تجربیات آن‌ها.
- به کتابداران در انجام وظایف شغلی استقلال داده شود.
- کتابداران بر آنچه در واحد کاری شان اتفاق می‌افتد، کنترل داشته باشند.
- به نظر کتابداران در تصمیم گیری‌های کاری توجه شود.
- صداقت در بین کتابداران توسعه یابد.
- انتقال اطلاعات مهم بین کتابداران رواج داده شود.

منابع

آبتین، عبدالعزیز؛ یاراحمدزهی، محمدحسین و توماج، یحیی (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی کسب و کارهای کوچک و متوسط، *ماهنامه کار و جامعه*، شماره ۱۴۰، ص ۴۴-۵۸.

اسمیتی گاندی (۱۳۸۴). *مجله الکترونیکی ایران، مدیریت دانش و خدمات مرجع در کتابخانه‌ها*، ترجمه مریم صراف زاده و افسانه حاضری بغدادآباد، دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه ملبورن ایترالی.

اقدسی، سمانه و نوروززاده، رضا (۱۳۹۲). عوامل موثر بر توانمندسازی منابع انسانی، *دو فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، سال ۵، شماره ۱، ص ۱۹۷-۲۲۲.

امیری، اصغر؛ جهانگیرفرد، مجید و ابری، امیرغلام (۱۳۹۶). شناسایی و بررسی وجود رابطه بین عوامل توانمندسازی(براساس مدل ملهم) با توانمندسازی کارکنان ستادی بانک رفاه کارگران، *دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی*، دانشگاه تهران.

امین بیدختی، علی اکبر و غیاث الدین، عباس (۱۳۹۴). بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان، (مورد مطالعه: اداره کل تعاون،کار و رفاه اجتماعی استان سمنان)، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۸۲، ص ۳۵-۵۲.

باقری، شبرین و سلاجقه سنجر (۱۳۸۹). از مدیریت داده تا مدیریت دانش، *عصر مدیریت*، سال ۴، شماره ۱۴، ص ۷۶-۸۱.

پاک طینت، اقبال و فتحی زاده، علیرضا (۱۳۸۷). توانمندسازی کارکنان: ضرورت‌ها و راهکارها، *فصلنامه مدیریت*، شماره ۱۱.

پورحسین، محمد؛ کچویی منش، امیر؛ قندالی، زهرا و اسد، حمید رضا (۱۳۹۵). نقش بکارگیری مولفه های مدیریت دانش در عملکرد سازمانی، *فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی*، شماره ۷، ۸۹-۹۸.

پوررشیدی، رستم؛ جلالی جواران، مرتضی (۱۳۸۹). مدیریت دانش و کاربرد آن در موسسات تولیدی و صنعتی، *عصر مدیریت*، سال ۴، شماره ۱۴، خرداد، ۱۳۸۹.

پورسعید، سید مسعود؛ مرادی، غلامرضا و شعبانی، اسماعیل (۱۳۹۱). الگوی شایستگی‌های محوری دانشگاه علوم انتظامی با تاکید بر مدیریت دانش، *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*، سال ۷، شماره ۲، ص ۱۹۷-۲۱۸.

جامی پور، مونا؛ یزدانی، حمیدرضا و صادقی، فرشته (۱۳۹۵). ارائه نقشه راه همراستاسازی استراتژیک مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی ایران (مطالعه موردی: شرکت برق منطقه‌ای تهران)، *مدیریت فناوری اطلاعات*، دوره ۸، شماره ۲، ص ۲۳۱-۲۵۲.

حسینقلی زاده، رضوان و ابراهیمی کوشک مهدی، سمیه (۱۳۹۴). شناسایی عوامل موثر بر انتقال دانش در بستر همکاری‌های دانشگاهی بین الکللی: مطالعه موردی، *فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران*، سال ۷، شماره ۱، ص ۴۳-۶۸.

خانعلیزاده، رقیه (۱۳۸۷). بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر توانمند سازی کارکنان در دانشگاه تربیت مدرس، پایان نامه جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

خسروپناه، عبدالحسین و ابروش، رضا (۱۳۹۱). بررسی تطبیقی مبانی نظریه ایجاد دانش با استفاده از فرآیند تبدیل دانش در سازمان‌ها، *مجله علمی پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۰، شماره ۱، ص ۱۱۵-۱۴۴.

صادقی دروازه، سعید؛ شول، عباس؛ مزروعی نصرآبادی، اسماعیل و فرهادیان، علی (۱۳۹۷)، نقش قابلیت‌های فرایندی مدیریت دانش در توانمندسازی ساختاری منابع انسانی (مورد مطالعه :دانشگاه علامه طباطبائی)، *فصلنامهٔ مدیریت راهبردی دانش سازمانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، سال ۱، شماره ۱، ص ۴۹-۷۲.

عبدالهی، بیژن (۱۳۸۴). توانمندسازی روانشناختی کارکنان: ابعاد و اعتبار سنجی بر اساس مدل معادلات ساختاری، *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، دوره ۱۱، شماره ۱، ص ۳۷-۶۳.

فتاحیان، سیما؛ هویدا، رضا؛ سیادت، سیدعلی و طالبی، هوشنگ (۱۳۹۳). رابطه بین توانمندسازها و فرآیندهای مدیریت دانش با عملکرد دانشگاه‌ها (مورد مطالعه: دانشگاه‌های دولتی منتخب استان اصفهان)، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزش، سال ۵، شماره ۴، پیاپی ۲۰، ص ۱-۱۸.

فلاح، محمدرضا (۱۳۹۷). شناسایی و تبیین پیشایندهای توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد مدیریت دانش، فصلنامهٔ پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۱۰، شماره ۱، ص ۱۳۳-۱۶۰.

قلاوندی، حسن و اشرافی سلیم کندی، فرشید (۱۳۹۶). بررسی رابط بین مدیریت دانش و توانمندسازی در کارکنان دانشگاه ارومیه، *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، شماره ۲ (مسلسل ۴۶)، ۱۲۳-۱۳۷.

محمودی، محمود (۱۳۹۵). شناسایی عوامل موثر بر توانمندی سازی کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران بر اساس نظریه کاراکوک، مجله نخبگان علوم و مهندسی، جلد ۱، شماره ۲.

محمود زاده، سید مجتبی؛ ضرغام بروجنی، حمید و صداقت، مریم (۱۳۹۳). رابطه توانمندسازهای مدیریت دانش با فرایندهای مدیریت دانش، *فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال بیست و دوم ۷۳، ۱۴۵-۱۷۳.

موغلی، علی رضا؛ حسن پور، اکبر و حسن پور، محمد (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، *نشریه مدیریت دولتی*، دوره ۱، شماره ۲، بهار و تابستان ۱۳۸۸، ص ۱۱۹-۱۳۲.

میرمحمدی، سید محمد؛ حسین پور، داود و قاسمی بنابری، حمیدرضا (۱۳۹۶). عوامل کلیدی موفقیت توانمندسازی کارکنان، *فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال ۲۵، شماره ۸۳، ص ۱۱۴-۹۳.

Asadollahzadeh, F. (2018).The effect of knowledge management on empowerment of youth and sports general directorate of mazandaran province, *Crimson Publishers*, Research Article - Research & Investigations in Sports Medicine:

Daniel, Owen. (1961). The Control of Disseminated Breast Cancer, *Journal of the Royal Society of Medicine*, First Published July 1. https://doi.org/10.1177/003591576105400707

Elfar, A., Elsaid, A. M., Elsaid, E. (2017). How knowledge management implementation affects the performance of Egyptian construction companies. *Journal of Applied Business Research*, *33*(3), 409.

Ghaniyoun, A; Heidari, M & Shakeri, K.H. (2018). Psychological empowerment and its associated factors among operational staff of tehran emergency center, *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, Vol-12(6), P 15-17.

Malhotra, Y. (1998), Business Process Redesign: An Overview, *IEEE Engineering Management Review*, 26(3), 797-813. Retrieved from http://www.kmbook.com/bpr.htm

Newman, B. and Conrad, K. W. (1999). A Framework of Characterising Knowledge Management Methods, Practices, and Technologies, *Washington University Course EMGT 298.T1*, Spring.

Omotayo, Funmilola Olubunmi, "Knowledge Management as an important tool in Organisational Management: A Review of Literature" (2015). *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. 1238. http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1238

Ozer, Emily J. et al (2013), "Bounded" Empowerment: Analyzing Tensions in the Practice of Youth-Led Participatory Research in Urban Public Schools, *American Journal of Community Psychology September 2013*, Volume 52, Issue 1-2, PP 13-26.

Spreitzer, G. M. (1995), Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation, *The Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442-1465.

Copyrights
© 2021, by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

