

مدل ارتباطی نقش مدیریت دانش بر میزان کارآفرینی سازمانی و توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان یزد

سید محمدجواد رضوی^۱، علی جلیلی شیشیوان^۲، حیدر حسینی^{۳*}، محمد مهدی کشاورز^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه فردوسی مشهد ۲. استادیار گروه روانشناسی دانشگاه پیام نور

۳. استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور ۴. دانشگاه پیام نور

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۵/۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۸/۲۹

Communication Model the Role Knowledge Management on the Organizational Entrepreneurship and Employee Empowerment in

Department of Youth and Sport of Yazd
Seyed Mohamadjavad Razavi¹, Ali Jalili Shishevan²,
Haidar Hosseini^{3*}, Mohammad mahdi Keshavarz⁴

1- Ph. D. Student of Sport Management, University of Ferdowsi, Mashhad. 2,3-Assistant Professor of Payame Noor university 4- Payame Noor university

Received: (2017/07/27)

Accepted: (2017/11/18)

Abstract

This study aims was to compilation the role knowledge management on the organizational entrepreneurship and employee empowerment in department of youth and sport of yazd. According to the information department of youth and sport of yazd, in the 2016 study sample consisted of 144 employees. The sample size was considered 105 number. conducted applied research and the survey. measuring was with, Standard questionnaires role knowledge management (Dilmaghani & Namvar, 2017), organizational entrepreneurship and employee empowerment (Talebpour & Razavi, 2016). The reliability of questionnaires, respectively, 0/89, 0/91 and 0/84 respectively. For the test a research hypotheses, structural equation modeling based on partial least squares method using statistical software PLS. the result showed there is a significant impact of knowledge management on organizational entrepreneurship and employee empowerment and there is a significant impact of employee empowerment on organizational entrepreneurship. It seems pay attention to knowledge management and promotion of employee empowerment in the organization was a contributing factor in the promotion of organizational entrepreneurship.

Keywords

Empowerment, Rganizational Entrepreneurship, Knowledge Management, Youth and Sports.

چکیده

هدف از این مطالعه تدوین نقش مدیریت دانش بر میزان کارآفرینی سازمانی و توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان یزد بود. با استناد به اطلاعات کارگزینی اداره کل ورزش و جوانان استان یزد، در سال ۱۳۹۵ جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۱۴۴ نفر بود. حجم نمونه نیز با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۱۰۵ نفر در نظر گرفته شد. این پژوهش از نوع کاربردی و به شیوه پیمایشی اجرا گردید. ابزار اندازه‌گیری آزمودنی‌ها پرسشنامه مدیریت دانش (دیلماقانی و نامور، ۱۳۹۵) و پرسشنامه‌های کارآفرینی سازمانی و توانمندسازی کارکنان (طالب پور و رضوی، ۱۳۹۵) بود. که پایایی پرسش‌نامه‌ها به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۹۱ و ۰/۸۴ برآورد گردید. برای آزمون مدل مفهومی پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار آماری PLS استفاده شده است. یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی و توانمندسازی کارکنان تأثیر معناداری داشت؛ و همچنین توانمندسازی کارکنان بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معناداری داشت. به نظر می‌رسد توجه به عوامل مؤثر بر مدیریت دانش و ارتقاء توانمندی کارکنان در سازمان عاملی مؤثر در ارتقاء کارآفرینی سازمانی بود.

واژه‌های کلیدی

توانمندسازی، کارآفرینی سازمانی، مدیریت دانش، ورزش و جوانان.

مقدمه

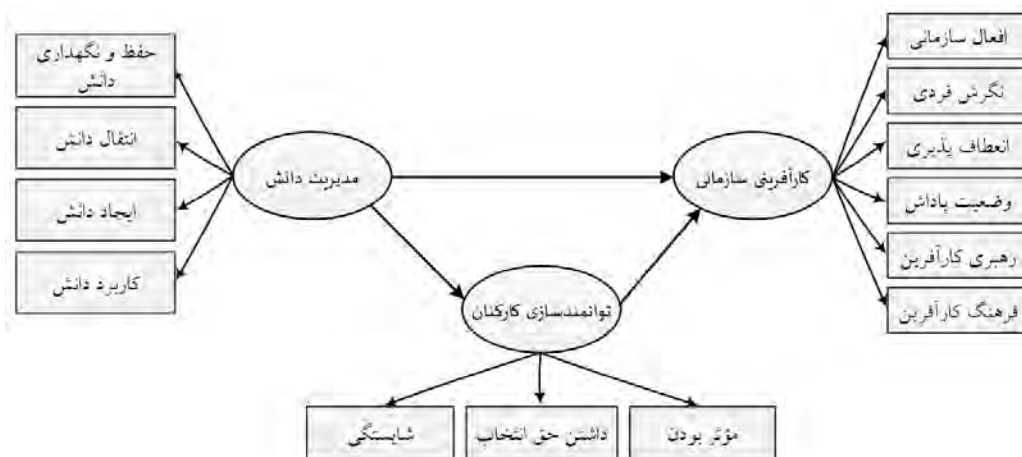
اساسی‌ترین مشخصه سازمان‌های قرن بیست و یکم، تأکید بر دانش و اطلاعات است. برخلاف سازمان‌های گذشته، سازمان‌های امروزی دارای فناوری‌های پیشرفته بوده و نیازمند کسب، مدیریت و بهره‌برداری از دانش و اطلاعات به‌منظور بهبود کارایی خود هستند (۵). به‌طوری‌که در جهان امروز، دانش مهم‌ترین منبع راهبردی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود و علاقه‌مندی به مدیریت دانش در بسیاری از سازمان‌ها روزه‌روز در حال افزایش است (۱۴). در گسترده‌ترین مفهوم مدیریت دانش عبارت است از چهارچوب مفهومی که شامل همه فعالیت‌ها و دیدگاه‌هایی می‌شود که برای کسب دورنمایی از خلاقیت، نواری و سود بردن از سرمایه‌های دانشی سازمان برای رسیدن به عملکرد بهتر می‌باشد (۴). لذا به کمک مدیریت دانش، مفاهیم و روش‌ها روشن می‌باشند، چالش‌ها واضح‌اند و می‌توان بر آن‌ها غلبه کرد و به‌منظور موفقیت در اجرای مدیریت دانش، عوامل کلیدی متعددی وجود دارند که در شرایط و فرهنگ‌های مختلف، متفاوت‌اند (۱۵). از این‌رو موفقیت بلندمدت سازمان‌ها به کسب، ذخیره و اشتراک دانش بستگی دارد. استراتژی‌هایی که بر اساس انباشت دانش نیروی انسانی طراحی شوند کلید مزیت رقابتی‌اند و مدیریت موفق دانش مشخصه اصلی بقاء یک سازمان است (۶)؛ بنابراین سازمان‌هایی که راهی کارآمد برای استخراج، استفاده و مدیریت دانش یافته‌اند و به دانش به‌عنوان یک دارایی مطرح می‌نگرند، به افزایش بازدهی کارمندان و حفظ رضایت مشتری رسیده و رمز موفقیت امروز و فردای خود را به دست آورده‌اند (۳). از طرفی در رابطه با ضرورت مطالعه برای مقوله کارآفرینی سازمانی و توجه به مقوله کارآفرینی سازمانی به‌عنوان جزئی از توسعه کارآفرینی در ورزش کشور می‌توان گفت همه سازمان‌ها برای بقاء، نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌اند و توجه به توسعه کارآفرینی سازمانی برای پیشرفت و ارتقاء سازمان‌ها امری ضروری است (۱۰). به عبارتی واژه کارآفرینی سازمانی ابداع‌شده تا فعالیت‌های نوآورانه را در یک بافت سازمانی توصیف کند؛ بنابراین این واژه کوشش‌هایی را منعکس می‌کند که توسط افراد سازمان انجام می‌شود تا کسب‌وکار موجود را بهبود بخشند و همچنین کارآفرینی سازمانی گرایشی است که سازمان را درگیر فعالیت‌هایی می‌کند تا بتواند به‌طور موفقیت‌آمیز، فرصت‌ها را شناسایی و بروی آن سرمایه‌گذاری کند (۱۲). کارآفرینی سازمانی شرایط و بستری را در سازمان فراهم می‌کند که اولاً هر شخص یا گروهی که بخواهد پروسه کارآفرینی درون سازمانی را طی کند

بتواند سریع، راحت و اثربخش آن را به اجرا درآورد و ثانیاً محرک، مشوق و آموزش‌دهنده افراد برای اجرای فعالیت‌هایی کارآفرینانه می‌باشد (۱۳). همچنین مقوله کارآفرینی در چند دهه اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران و سیاست‌گذاران را به خود جلب کرده است. یکی از دلایل اصلی تمرکز بر کارآفرینی، نیاز فزاینده جوامع برای بهره‌گیری از افرادی خلاق است که از طریق ایده‌های نوین و تبدیل این ایده‌ها به فعالیت‌های سودبخش، روند توسعه اقتصادی را تسریع کنند (۷). لذا کارآفرینی سازمانی به معنای اجرای فرایند کارآفرینی در داخل سازمان و با استفاده از ویژگی‌هایی همچون روحیه‌ی پشتکار، ریسک‌پذیری، خلاقیت و نوآوری قلمداد می‌شود که طی آن گروهی از افراد درون سازمان تبدیل به موتور توسعه‌ی سازمان می‌شوند (۱). از سوی دیگر توانمندسازی کارکنان می‌تواند به‌عنوان عاملی مهم در توسعه قابلیت‌ها و فعالیت‌های کارآفرینی کارکنان در سازمان محسوب می‌شود (۸). توانمندسازی شامل دستیابی به اهداف سازمانی از طریق مشارکت همه کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری صرف‌نظر از موقعیت و جایگاه شغلی آن‌هاست (۱۶) و تابع سه متغیر قدرت، منابع و اطلاعات است (۲۱). در سازمان‌های توانمند، کارکنان راه‌های بیشتری برای حل مشکلات خود در پیش دارند. در این سازمان‌ها توانمندسازی در واقع تمرین اعتماد کردن به یکدیگر در زمینه آموزشی، تبادل آراء و احترام به یکدیگر است (۹). توانمندسازی در کارکنان بقای سازمان در فضای رقابتی و همچنین قدرت انعطاف‌پذیری آن را با محیط بیرونی در حال تغییر مهیا می‌سازد. توانمندسازی فرصت‌هایی را برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های آنان فراهم می‌کند (۲۴) در نتیجه توانمندسازی را باید یک فرایند شناخت دانست و در رشد و رهبری سازمان بکار برد (۲۳). از این‌رو توجه به توسعه مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان در جهت ارتقای کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان یزد لازم به نظر می‌رسد.

با نگاهی به پژوهش‌های انجام‌شده و نسا (۲۰۱۰) در پژوهش خود تحت عنوان ارائه نظریه جدید مبتنی بر کارآفرینی ورزشی معتقد است کارآفرینی در ورزش اهمیت بسیار زیادی دارد چراکه کارآفرینی در این زمینه می‌تواند فعالیت‌های نوآورانه را تشویق نموده و موجب تغییرات اجتماعی گردد و همچنین کارآفرینی ورزش می‌تواند به توسعه سازمان‌های ورزشی و افزایش تعداد تولیدات و خدمات جدید و اختراعات کمک کند (۲۲). در پژوهشی دیگر باباشاهی و همکاران

دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری و ذخیره دانش، با تفکر استراتژیک در جامعه مورد مطالعه ارتباط وجود دارد (۵) در پژوهشی دیگر میقدی و همکاران (۲۰۱۶) پژوهشی تحت عنوان تأثیر شایستگی مدیریت دانش برای سیستم‌های موفقیت برنامه‌ریزی منابع سازمانی انجام دادند. نتایج نشان داد خلق دانش بر موقعیت سازمان، انتقال دانش تأثیر مثبت بر موفقیت سیستم، حفظ دانش تأثیر مثبت بر موفقیت سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی داشت و علاوه بر این نرم‌افزار مدیریت دانش نیز تأثیر مثبت بر موفقیت سیستم برنامه‌ریزی منابع انسانی می‌گذارد (۱۹). همچنین خلیفه سلطانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود تحت عنوان تأثیر رهبری تحول‌گرا بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان برای توسعه قابلیت‌ها و فعالیت‌های کارآفرینی در سازمان نشان دادند رهبری تحول‌گرا تأثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی داشت (۸) و در نهایت میرمحمدی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان عوامل کلیدی موفقیت توانمندسازی کارکنان نتایج نشان داد که سه دسته عوامل کلیدی فردی، گروهی و سازمانی در ادراک افراد از احساس توانمندی نقش داشت و از دیگر نتایج پژوهش نشان داد میان سه عامل رابطه مثبت و معناداری وجود داشت (۹). حال با توجه به پژوهش‌های گذشته مشخص شد، کارآفرینی سازمانی تحت تأثیر عوامل متعددی قرار می‌گیرد، به این معنا که برخی عوامل باید وجود داشته باشد تا کارآفرینی سازمانی شکل بگیرد. یکی از عواملی که به‌عنوان متغیر تأثیرگذار آورده شده است مدیریت دانش است. به‌کارگیری و بالا بردن استفاده از مدیریت دانش به‌تنهایی نمی‌تواند کارآفرینی سازمانی را ارتقاء دهد؛ مگر اینکه استفاده از مدیریت دانش با متغیرهای مهم دیگری از جمله توانمندسازی کارکنان همراه شده تا بدین‌وسیله بر کارآفرینی سازمانی به‌طور مؤثرتری تأثیرگذار باشد. لذا پس از مطالعات کتابخانه‌ای و مرور ادبیات پژوهش و همچنین بررسی روش‌ها و مدل‌های به‌کارگرفته شده در مطالعات پیشین، مدل مفهومی در شکل شماره ۱ برای این پژوهش در نظر گرفته شد و محقق بر آن شد، در این راستا و در پژوهش حاضر مشخص نماید آیا توسعه مدیریت دانش بر میزان کارآفرینی سازمانی با نقش میانجیگری توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان یزد نقش دارد.

(۱۳۹۲) پژوهشی تحت عنوان تأثیر راهبردهای مدیریت منابع انسانی نوآورانه بر کارآفرینی سازمانی انجام دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که شکل‌گیری جو نوآوری، زمینه را برای کارآفرینی سازمانی فراهم می‌کند. همچنین بین آموزش نوآورانه، ارزیابی عملکرد نوآورانه و جبران خدمات نوآورانه با جو نوآوری رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود داشت، درحالی‌که بین جذب نوآورانه و شکل‌گیری جو نوآوری، رابطه‌ی معناداری مشاهده نشد (۲). مرآت و بو (۲۰۱۳) در پژوهش خود با عنوان تحلیل استراتژیک شرکت‌های دانش‌بنیان ارتباط میان سبک‌های رهبری و مدیریت دانش را مورد بررسی قرار داده و چند نوع الگوی ارتباطی و اثربخشی در این زمینه توسعه دادند. درواقع خروجی اصلی کار ایشان اثبات تأثیر حمایت‌های رهبران بر موفقیت مدیریت دانش بوده است (۱۸). از سوی دیگر جیائو و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی تحت عنوان نوآوری و ساخت‌وساز کارآفرینی به‌وسیله مدیریت دانش با نقش میانجی‌گری هوشیاری کارآفرینی انجام دادند. نتایج نشان داد که کسب دانش از طریق شبکه‌های اجتماعی با تأمین‌کنندگان، تولیدکنندگان و توزیع‌کنندگان و آشنایی با شیوه‌های مدیریت اثر مثبت بر روی خلق ایده‌های کسب‌وکار جدید دارد. علاوه بر این با توجه به نتایج مشخص شد، هوشیاری کارآفرینانه نقش واسطه بین منابع کسب دانش و نوآوری کارآفرینان ایفا می‌کند (۱۷). در پژوهشی دیگر رضوی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر کارآفرینی در ورزش با رویکرد منسجم تحلیل چند معیاره و کپ‌لند نشان دادند به ترتیب عوامل تدوین برنامه‌ریزی جامع در زمینه کارآفرینی ورزشی، وجود وزارت ورزش و جوانان در کشور و وجود شبکه‌های تلویزیونی ورزش در کشور سبب توسعه کارآفرینی در ورزش کشور خواهد شد (۱۱). همچنین دیلمقانی و نامور (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر فرایندهای مدیریت دانش بر قابلیت پویایی در سازمان‌های دانش‌بنیان انجام دادند نتایج نشان داد نشان داد که ضریب تأثیر فرایندهای مدیریت دانش (اکتساب دانش، تبدیل دانش، به‌کارگیری دانش و حفاظت دانش) بر قابلیت‌های پویا مثبت و معنی‌دار است (۴) در پژوهشی دیگر فریدونی و جلالی فراهانی (۱۳۹۵) به ارائه مدلی در زمینه رابطه فرایندهای مدیریت دانش با تفکر استراتژیک در اداره کل ورزش و جوانان استان البرز پرداختند نتایج نشان داد که بین فرایندهای مدیریت دانش، شامل تولید



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش و تأثیر عوامل پیشاینده بر کارآفرینی سازمانی

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و هدف‌های موردنظر از نوع کاربردی و به شیوه پیمایشی اجرا گردید. اطلاعات موردنیاز برای انجام پژوهش با استفاده از پرسشنامه به‌دست‌آمده است. جامعه موردنظر کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان یزد بودند؛ که با استناد به آمار کارگزینی اداره کل ورزش و جوانان استان یزد در سال ۱۳۹۵، تعداد آن‌ها برابر با ۱۴۴ نفر بود. حجم نمونه نیز با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۱۰۵ نفر برآورد شد. روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر به‌صورت تصادفی ساده بود. ابزار پژوهش به ترتیب پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت دانش (دیلمانی و نامور،

۱۳۹۵) و پرسشنامه‌های کارآفرینی سازمانی و توانمندسازی کارکنان (طالب‌پور و رضوی، ۱۳۹۵) بود. بعد از تأیید روایی این پرسش‌نامه توسط ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی، میزان پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۹۱ و ۰/۸۴ برآورد گردید. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از شیوه مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد و به‌وسیله نرم‌افزار Smart PLS داده‌ها تجزیه و تحلیل شدند.

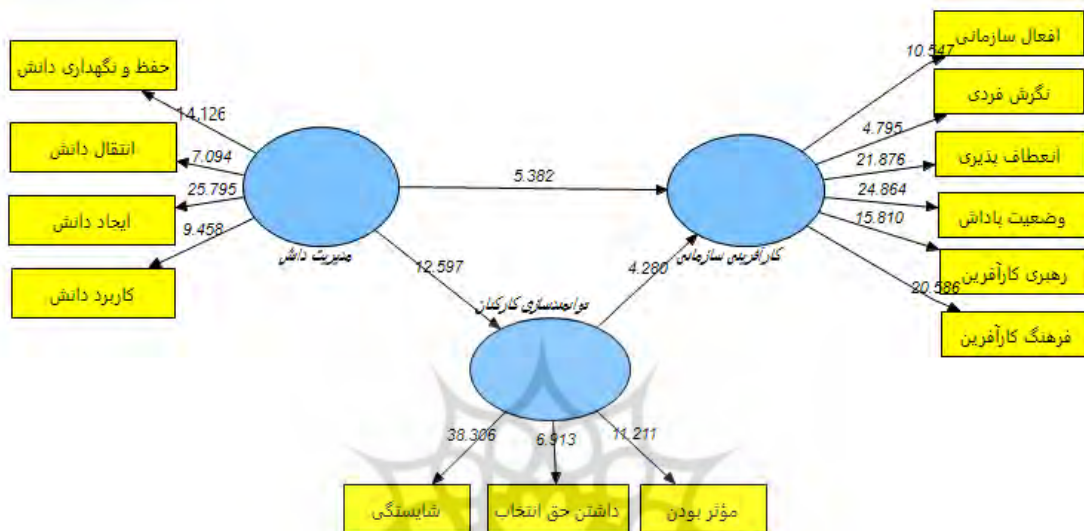
یافته‌های پژوهش

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد کارکنان بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

ویژگی‌های دموگرافیک	فراوانی	درصد	جمع فراوانی
سطح تحصیلات	دیپلم	۱۳	۱۰۵
	فوق‌دیپلم	۱۵	
	لیسانس	۵۲	
	فوق‌لیسانس	۲۳	
سابقه خدمت	۱-۵	۴۲	۱۰۵
	۶-۱۰	۳۶	
	۱۱-۱۵	۸	
	۱۶-۲۰	۱۰	
وضعیت تأهل	۲۱ به بالا	۹	۱۰۵
	متاهل	۱۰۳	
	مجرد	۲	
	فرار دادی	۴۴	
وضعیت استخدامی	پیمانی	۱۶	۱۰۵
	رسمی	۴۵	

درصد پیمانی و ۴۲ درصد قراردادی بوده‌اند، برحسب سابقه خدمت بیشترین درصد کارکنان دارای سابقه خدمت بین ۱-۵ سال با ۴۰ درصد و کمترین درصد دارای سابقه خدمت ۱۱-۱۵ سال ۸ درصد بوده‌اند و در نهایت برحسب وضعیت تأهل بیشترین درصد کارکنان متأهل با ۹۸ درصد و کمترین درصد مجرد ۲ درصد بوده‌اند.

تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها حاصل از جدول ۱ نشان داد که از تعداد ۱۰۵ نفر نمونه پژوهش از کارکنان برحسب برحسب سطح تحصیلات ۱۲ درصد کارکنان دارای مدرک دیپلم، ۱۴ درصد فوق دیپلم، ۵۲ درصد لیسانس و ۲۲ درصد دارای مدرک فوق لیسانس بوده‌اند، برحسب وضعیت استخدامی ۴۳ درصد کارکنان رسمی، ۱۵



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش در حالت معناداری ضرایب (t-value)

تعیین) را به عنوان معیاری برای برازش مدل‌های ساختاری گزارش می‌کند. مقادیر بیشتر از ۰/۵ برای میانگین واریانس استخراج‌شده و بیشتر از ۰/۷ برای پایایی مرکب بیانگر برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری است.

پیش از برازش جزئی مدل یا همان آزمون فرضیه‌های پژوهشی به بررسی برازش کلی مدل مفهومی پرداخته می‌شود. مدل PLS برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری، شاخص‌های میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) و پایایی مرکب (CR) را ارائه می‌دهد و شاخص R2 (ضریب

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

متغیر	الفای کرونباخ	AVE	پایایی مرکب	R ²	CV-Red	CV-Com
مدیریت دانش	۰/۶۹	۰/۵۲	۰/۸۱	-	۰/۵۲	۰/۵۲
کارآفرینی سازمانی	۰/۸۳	۰/۵۵	۰/۸۸	۰/۶۴	۰/۳۵	۰/۵۳
توانمندسازی کارکنان	۰/۶۶	۰/۶۰	۰/۸۲	۰/۴۲	۰/۲۵	۰/۶۰

در رویکرد حداقل مربعات جزئی (بی‌ال‌اس)، کیفیت و برازش مدل با استفاده از دو شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی (CV-Redundancy) و بررسی اعتبار اشتراک یا

روایی متقاطع (CV-Communality) سنجیده می‌شود. اعداد مثبت نشانگر کیفیت مناسب مدل است. با توجه اطلاعات جدول ۱، مقادیر به‌دست‌آمده برای شاخص‌های

متغیرهای پنهان درون‌زای مدل (متغیرهای پنهانی که نقش متغیر وابسته در مدل داشته باشند) محاسبه و گزارش می‌شود، برای متغیر «توانمندسازی کارکنان» و «کارآفرینی سازمانی» که متغیرهای وابسته مدل مفهومی اصلی پژوهش هستند گزارش شده است؛ که یافته‌ها نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد.

بررسی اعتبار حشو یا افزونگی (CV-Red) و بررسی اعتبار اشتراک یا روایی متقاطع (CV-Com)، همگی مثبت که نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل آزمون شده است. همچنین نتایج نشان داد مقدار پایایی مرکب و میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر دو متغیر پنهان مدل مقدار مناسبی را نشان می‌دهد. همچنین شاخص R2 که تنها برای

جدول ۳. بارهای عاملی برآورد شده و سطح معناداری آن‌ها

متغیر پنهان	متغیر مشاهده پذیر	بار عاملی	آماره t	سطح معناداری
مدیریت دانش	حفظ و نگهداری دانش	۰/۷۱	۱۳/۴۹	۰/۱۱۱
	انتقال دانش	۰/۶۷	۶/۷۷	۰/۱۱۱
	ایجاد دانش	۰/۸۲	۲۵/۸۱	۰/۱۱۱
	کاربرد دانش	۰/۶۵	۸/۸۳	۰/۱۱۱
کارآفرینی سازمانی	افعال سازمانی	۰/۶۸	۱۱/۲۵	۰/۱۱۱
	نگرش فردی	۰/۵۴	۴/۴۴	۰/۱۱۱
	انعطاف‌پذیری	۰/۸۰	۲۳/۱۲	۰/۱۱۱
	وضعیت پاداش	۰/۸۲	۲۲/۴۸	۰/۱۱۱
	رهبری کارآفرین	۰/۷۶	۶۶/۹۴	۰/۱۱۱
	فرهنگ کارآفرین	۰/۸۰	۱۹/۴۸	۰/۱۱۱
توانمندسازی کارکنان	مؤثر بودن	۰/۷۵	۱۲/۹۸	۰/۱۱۱
	داشتن حق انتخاب	۰/۶۶	۶/۹۰	۰/۱۱۱
	شایستگی	۰/۸۹	۰۰/۹۹	۰/۱۱۱

ایجاد کرده‌اند و در سطح اطمینان ۹۹ درصد توانسته‌اند بار عاملی معناداری داشته باشند.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده می‌توان گفت که برای تمامی متغیرهای پنهان، کلیه شاخص‌ها وزن معناداری را

جدول ۴. اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیه تحقیق

فرضیات تحقیق	ضریب استاندارد (β)	t	سطح معناداری	نتیجه فرضیه محقق
مدیریت دانش ← کارآفرینی سازمانی	۰/۴۸	۵/۶۶	۰/۰۰۱	تأیید می‌شود
مدیریت دانش ← توانمندسازی کارکنان	۰/۶۵	۱۲/۸۲	۰/۰۰۱	تأیید می‌شود
توانمندسازی کارکنان ← کارآفرینی سازمانی	۰/۴۰	۴/۵۷	۰/۰۰۱	تأیید می‌شود

متغیرهای پنهان مدل دلالت دارند. یافته‌های حاصله از این پژوهش نشان می‌دهد که تمامی سه فرضیه پژوهشی با توجه به داده‌های گردآوری‌شده و نیز با توجه به نتایج آزمون مدل تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است.

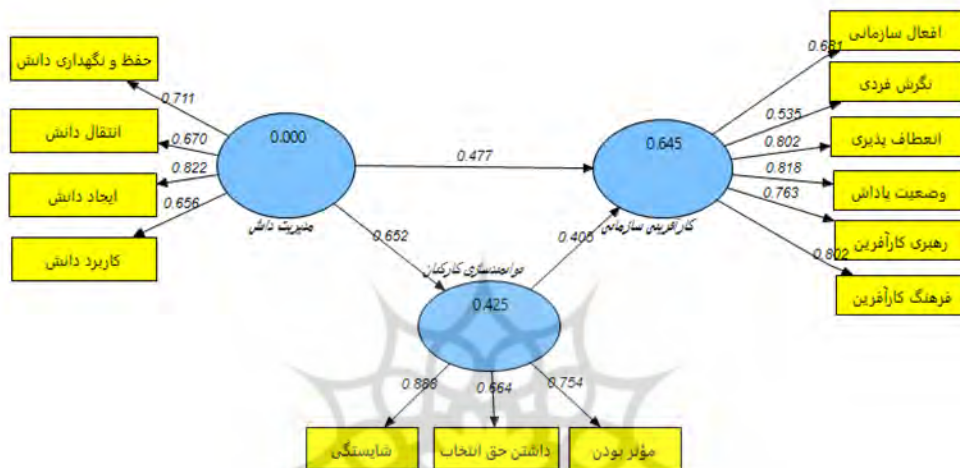
یک نوع روابط بین متغیرهای مکنون در مدل معادلات ساختاری از نوع اثر مستقیم می‌باشد. اثر مستقیم که در واقع یکی از اجزاء سازنده مدل‌های معادلات ساختاری است و رابطه جهت‌داری را میان دو متغیر نشان می‌دهد. از آنجایی که فرضیه‌های پژوهش حاضر بر اثر روابط بین

جدول ۵. محاسبه ضرایب تأثیر غیرمستقیم از طریق رویکرد تحلیل مسیر

رابطه	رابطه با نقش میانجی	ضریب تأثیر غیرمستقیم
۱	مدیریت دانش → توانمندسازی کارکنان → کارآفرینی سازمانی	۰/۲۶ = ۰/۴۰ * ۰/۶۵

ضرایب تأثیر مستقیم برآورد می‌شوند، در نتیجه، لازم است که ضرایب تأثیر غیرمستقیم را از طریق رویکرد تحلیل مسیر به صورت جداگانه محاسبه و بررسی شوند. در جدول شماره ۵ این ضرایب ارائه شده است. به طوری که ضرایب تأثیر غیرمستقیم از طریق ضرایب تأثیر مستقیم محاسبه می‌شوند؛ و یافته‌ها نشان می‌دهد مدیریت دانش با نقش میانجی‌گری توانمندسازی کارکنان به میزان ۰/۲۶ درصد بر متغیر کارآفرینی سازمانی تأثیر داشت.

همان‌گونه که در مدل مفهومی پژوهش مشاهده می‌شود مدیریت دانش از طریق متغیر میانجی توانمندسازی کارکنان به صورت غیرمستقیم بر کارآفرینی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان تأثیرگذار بود. به عبارت دیگر، ابعاد مدیریت دانش از طریق افزایش توانمندسازی کارکنان می‌تواند باعث افزایش میزان کارآفرینی سازمانی شدند. از آنجایی که فرضیه‌های پژوهشی در رابطه با تأثیر مستقیم متغیرهای پژوهشی تدوین شده بود و در آزمون مدل مفهومی پژوهش نیز تنها



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش در حالت ضرایب استاندارد و بارهای عاملی

و نامور در پژوهش خود نشان دادند تأثیر فرایندهای مدیریت دانش شامل اکتساب دانش، تبدیل دانش، به کارگیری دانش و حفاظت دانش بر قابلیت‌های پویا مثبت و معنی‌دار است (۴). به نظری‌رسد مجهز نمودن کارکنان سازمان به دانش حرفه‌ای، توانایی کسب دانش، طبقه‌بندی دانش سازمانی، بهره‌گیری از دانش برای حل مشکلات سازمانی و انتقال دانش سازمانی میان کارکنان به دلیل نقش بسزایی که در توسعه نوآوری کارکنان سازمان دارد، کارآفرینی سازمانی را نیز ارتقاء می‌دهد.

از دیگر نتایج پژوهش نشان داد مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان یزد تأثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی در صورتی که به عوامل مؤثر بر توسعه مدیریت دانش در میان کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان یزد توجه گردد، کارآفرینی سازمانی افزایش خواهد یافت. این نتیجه از پژوهش با نتایج پژوهش میقادی و همکاران (۲۰۱۶) تحت عنوان تأثیر شایستگی مدیریت دانش برای سیستم‌های موفقیت برنامه‌ریزی منابع سازمانی (۱۹) هم‌خوان بود. به نظر می‌رسد استفاده واقعی از دانش موجود، انتقال دانش از یک فرد به فرد دیگر، از یک فرد به گروه یا از یک گروه به گروه دیگر، کسب دانش سازمانی موردنیاز از منابع داخلی و خارجی و قابلیت بازیابی و دسترسی افراد جهت استفاده از دانش به ترتیب

بحث و نتیجه‌گیری

با افزایش مشکلات و پیچیده شدن سازمان‌ها، نیاز به راه‌حل‌های بهتر و مبتنی بر دانش در جهت توانمندسازی کارکنان بیش‌ازپیش حائز اهمیت است. از این‌رو در پژوهش حاضر محقق بر آن شد که با نگاهی وسیع مدلی در زمینه میزان تأثیر مدیریت دانش با تأکید بر نقش توانمندسازی کارکنان بر میزان کارآفرینی سازمانی از دیدگاه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان یزد ارائه نماید. یافته‌های پژوهش بر اساس مدل‌سازی معادلات ساختاری حاکی از آن بود، مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی از دیدگاه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان یزد تأثیر مثبت و معناداری داشت. به عبارتی در صورتی که مدیران و مسئولان این سازمان به مدیریت دانش و ابعاد آن توجه نمایند باعث خواهند شد کارآفرینی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان یزد تحقق یابد. با توجه به مطالعات پیشین مشخص شد، این نتیجه از پژوهش با نتایج پژوهش‌های جیاو و همکاران (۲۰۱۴) تحت عنوان نوآوری و ساخت‌وساز کارآفرینی به‌وسیله مدیریت دانش (۱۷) و دیلمقانی و نامور (۱۳۹۵) تحت عنوان بررسی تأثیر فرایندهای مدیریت دانش بر قابلیت پویایی در سازمان‌های دانش‌بنیان (۴) هم‌خوان بود. به طوری که دیلمقانی

بهبود و توسعه قابلیت‌ها و فعالیت‌های کارآفرینی در جهت انعطاف‌پذیری و افزایش ظرفیت ابتکار و نوآوری مؤثر باشد و به‌تبع آن کارآفرینی سازمانی را در اداره کل ورزش و جوانان استان یزد عینیت ببخشد.

با توجه به نگاهی کلی به نتایج پژوهش حاضر طراحی ساختار دانش‌مدار در تمام سطوح سازمان‌های ورزشی کشور در بهبود وضعیت کارآفرینی این سازمان‌ها مؤثر خواهد بود و در این راستا، مدیران ستادی به‌عنوان تولیدکنندگان و سرمایه‌های ملی دانشی نقش مهمی بر عهده‌دارند. لذا لازم است مدیران سطوح عالی اداره کل ورزش و جوانان استان یزد به آموزش و توانمندسازی کارکنان خود بیش‌ازپیش اهمیت دهند و یکی از اولین فعالیت‌هایی که باید از طرف مدیران این سازمان مدنظر قرار گیرد و در بخش‌های مختلف به آن تأکید شود، نیازسنجی‌های آموزشی با تأکید بر کسب دانش به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مدیریت دانش و تعیین برنامه‌های مستمر آموزشی ویژه بخش‌های مختلف اداره کل ورزش و جوانان استان یزد است. تا بدین‌وسیله ضمن توانمندسازی کارکنان، کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان یزد توسعه یابد.

مؤثرترین اقدامات مدیریت دانش هستند (۲۰) که از این طرق به دلیل افزایش دانش سازمانی کارکنان سبب توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان یزد شد.

یافته دیگر پژوهش نشان داد توانمندسازی کارکنان بر کارآفرینی سازمانی از دیدگاه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان یزد تأثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی در صورتی که در سازمان نسبت به توانمندسازی کارکنان گام برداشته شود به دنبال آن کارآفرینی سازمانی روزبه‌روز توسعه می‌یابد. این نتیجه از پژوهش با نتایج پژوهش‌های خلیفه سلطانی و همکاران (۱۳۹۶) تحت عنوان تأثیر رهبری تحول‌گرا بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان برای توسعه قابلیت‌ها و فعالیت‌های کارآفرینی در سازمان (۸) و میرمحمدی و همکاران (۱۳۹۶) تحت عنوان عوامل کلیدی موفقیت توانمندسازی کارکنان (۹) هم‌خوان بود. به‌طوری که خلیفه سلطانی و همکاران در پژوهش خود نشان دادند رهبری تحول‌گرا بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر دارد که در نهایت سبب توسعه قابلیت‌ها و فعالیت‌های کارآفرینی در سازمان خواهد شد (۸). لذا به نظر می‌رسد ارتقاء توانمندی کارکنان و ایجاد شرایط و فرصت‌هایی برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های آنان به‌عنوان عامل زیر بنایی در

منابع

1. Attarian G, Beheshti M. Examine the relationship between intellectual capital and entrepreneurship: Case Study: Barez Industrial Group, Iran Journal of the rubber industry, 2015; 78:60-78. (Persian).
2. Babashahi J, Gholamshahi E, Afkhami M. The Influence of Innovative HRM Strategies on Organizational Entrepreneurship: Explaining the Role of Innovation Climate, Journal of Entrepreneurship Development, 2013; 6(3):87-104. (Persian).
3. Demori D, Mansouri H, Taheri M. Evaluate the relationship between knowledge management and social capital in the Islamic University. Management In Daneshgah-E-Eslami, 2009; 13(1):44-64. (Persian).
4. Dilmaghani M, Namvar M. The Effect of Knowledge Management Processes on Dynamic Capability in Knowledge-Based Organizations, Journal of Academic Librarianship Information Research, 2017; 50(4): 111-135. (Persian).
5. Fereydooni M, Jalali Farahani M. The Model of the Relationship between Processes of Knowledge Management and Strategic Thinking, Journal of Sport Management, 2017; 8(6): 874-861. (Persian) .
6. Hosseini H, Razavi S M. Analysis of the role Depression of learning and experience on dimensions of organizational learning and innovation in department of sport and youth employment Yazd. Journal of organizational behavior Studies in Sport, 2016; 3(10):102-111. (Persian).
7. Keshavarz M. the study of entrepreneurial intention of students of Payam Noor and structures affecting it, Journal of Entrepreneurship Development, 2014; 7(3):529-548. (Persian).

8. Khalife Soltani H, Saedi A, Etemadian S, The Impact of Transformational Leadership on Employee Psychological Empowerment in Order to Develop Capabilities and Entrepreneurial Activities in Organization, *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 2017; 6(1): 121-146. (Persian).
9. Mirmohammadi SM, Hosseinpour D, Ghasemi Banabari H, Key success Factors of Employees' Empowerment in Cooperation, *Journal of Management Studies in Development & Evolution*, 2017; 26(83):93-114. (Persian) .
10. Najafi M. The Role of Organizational Creativity on Organizational Entrepreneurship (Case Study: Office Workers of Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran). *TB*. 2015; 14 (4):100-110. (Persian).
11. Razavi S M, Zarei M, Ghahremanabrizi K. Identify and rank the factors influencing entrepreneurship in sports with an integrated approach to multi-criteria analysis and Kaplan, *Journal of Sport Management, Mazandaran*, 2016; 23:113-130. (Persian).
12. Razavi SMJ, Rahimi GH, Soltanhoseini M. The relationship between participative management with entrepreneurial organization from the perspective of the Department of Physical Education in Yazd province, a master's thesis, Islamic Azad University of Khorasan. 2010. (Persian).
13. Samadaghaei J. Entrepreneur organizations. Third edition, Tehran: State Management Training Center, 2009; P.350. (Persian).
14. Ajmal M, Petri and Tauno Helo Keka"le. Critical factors for knowledgemanagement in project business, EmeraldGroup Publishing Limited. *Journal of knowledgemanagement*, 2010; 14(1):32-67.
15. Chang, S. C., Lee, M. S.. The linkage between knowledge management capability and organizational innovation. *Journal of Knowledge Management*, 2009; 12(1): 3 – 20.
16. Degago, E. A Study on Impact of Psychological Empowerment on Employee Performance in Small and Medium Scale Enterprise Sectors. *European Journal of Business and Management*, 2014; 6(27): 60-73.
17. Jiao Hao, C.Y, Zhu Y & Chen J. Building entrepreneurs' innovativeness through knowledge management: the mediating effect of entrepreneurial alertness, *Technology Analysis & Strategic Management*, 2014; 26(5): 501-516.
18. Merat Anooshiravan and Damien Bo. Strategic analysis of knowledge firms:the links between knowledge management and leadership, *Journal of knowledge management*, 2013; 17(1):3-15.
19. Migdadi M.M, Saleem M.K, & Zaid A. An empirical investigation of knowledge management competence for enterprise resource planning systems success: insights from Jordan, *Journal Of International Journal of Production Research*pages, 2016; 54(18): 5480-5498.
20. Smith T. A. knowledge management linked to strategy for organizational effectiveness. *Journal of sport science*, 2010; 12:120-134.
21. Tetik, N. The Effects of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Job Performance of Tourist Guides. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2016; 6(2):221- 240.

22. Vanessa R. Sport-based entrepreneurship: towards a new theory of entrepreneurship and sport management Springer Science Business Media, LLC, 2010; 7(1):57-69.
23. Wright Philip, C. Strategic performance Empowerment Model, Empowerment in Organizations Journal, 2009; 6(2):57-65.
24. Yaghoobi, N.M., Moloudi J., & Azadikhah, O. The Relationship between Empowerment and Human Resource Productivity in Organization, Journal of Basic and Applied, 2011; 1(10):1603-1610.
25. Talebpour M, Razavi SM. Applications Questionnaires management principles in sports organizations, publications, Tanin Danesh, 2016; P.221. (Persian).

