

تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی انتقال دانش در کارکنان باشگاه های ورزشی

فرشته دره کردی^۱، سیدجلیل میریوسفی^{۲*}

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان ۲- استادیار دانشگاه ولی عصر(ع) رفسنجان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۱/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۱/۳۱

Effect of Psychological Empowerment on Organizational Innovation with the Mediating Role of Knowledge Transfer in Sport Club Employees

Fereshteh Darakordi¹, Seyyed jalil Miryousefi^{2*}

1- Master in Sport Management, Islamic Azad University of Kerman 2- Assistant Professor of vali-asr Rafsansjan University

Received: (2020/01/21) Accepted: (2020/04/20)

چکیده

Abstract

This study aimed to survey of Relationship between Organizational Forgetting and Agility with The purpose of this study was to investigate the effect of psychological empowerment on organizational innovation with the Mediating role of Knowledge Transfer in Kerman Province Sports Clubs employees. The research method is correlation-survey and is a type of applied research that was carried out in field form. The statistical population of the study consists of all Sport Clubs employees of Kerman Province. According to Morgan's table, 183 people were selected as the sample of the study. To collect data, a questionnaire psychological Empowerment (1995), organizational innovation (2008) and Knowledge Transfer questionnaire (2013). Using Cronbach's alpha coefficient, the reliability of the psychological Empowerment 0.89, Organizational innovation 0.91 and the Knowledge Transfer was 0.79. To analyze the data of this study, One - sample t Test and structural equation model were used. The results of the study shows that there is a positive significant correlation between psychological empowerment of the employees and their organizational innovation; and this psychological empowerment through Knowledge Transfer has positive effect on the appearance and enhancement of the innovative behaviors in the employees. In general, psychological empowerment must be considered as one of the predisposing factors for organizational innovation

Keywords

psychological empowerment, organizational innovation, Knowledge Transfer

هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی انتقال دانش در کارکنان باشگاه های ورزشی استان کرمان بود. روش پژوهش حاضر، همبستگی - پیمایشی و از نوع مطالعات کاربردی بود که به صورت میدانی اجرا شد. تمام کارکنان باشگاه های ورزشی استان کرمان، جامعه آماری پژوهش را تشکیل دادند. با توجه به جدول مورگان، ۱۸۳ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵)، نوآوری سازمانی جیمنز و همکاران (۲۰۰۸) و انتقال دانش سانکوسکا (۲۰۱۳) استفاده شد. با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، مقدار پایایی برای پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی برابر با ۰/۸۹، پرسشنامه نوآوری سازمانی ۰/۹۱ و برای پرسشنامه انتقال دانش برابر با ۰/۷۹ گزارش شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون تک نمونه ای و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. یافته های این پژوهش نشان می دهد که رابطه توانمندسازی روانشناختی کارکنان و نوآوری سازمانی آنان مثبت و معنی دار است و توانمندسازی روانشناختی به واسطه انتقال دانش نتیجه مثبتی در بروز و افزایش رفتارهای نوآورانه در کارکنان دارد. به طور کلی می توان عنوان کرد، توانمندسازی روان شناختی را باید به عنوان یکی از عوامل زمینه ساز نوآوری سازمانی دانست.

واژه های کلیدی

توانمندسازی روانشناختی، نوآوری سازمانی، انتقال دانش

* نویسنده مسئول: سیدجلیل میریوسفی

مقدمه

حیدری و همکاران (۱۳۹۷) نیز در تحقیق خود بیان کردند در سازمان های ورزشی مانند وزارت ورزش و جوانان ابتکار و نوآوری امری است که لزوم آن دائماً در سازمان احساس می شود و باید نوآوری در سازمان نهادینه شود و جز کار و فرهنگ وزارت ورزش و جوانان گردد. ایجاد هسته های پژوهشی و نوآوری در سازمان های ورزشی می تواند کار ابتکار و نوآوری را تسهیل و تسریع کند. ابزاری که می تواند در زمینه بهبود عملکرد سرمایه انسانی به کمک مدیران سازمان بشتابد، توانمندسازی این سرمایه انسانی است. توانمندسازی، از جمله عواملی است که موجب شکوفا شدن خلاقیت و نوآوری در سازمان می شود. شواهد نشان می دهد که کارکنان توانمند، بهره ورترو نوآورترند (۳۵).

توانمندسازی روانشناختی به عنوان یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر نوآوری کارکنان، فرآیندی است که موجب رشد کارکنان می شود. کارکنان توانمند قادرند راه حل هایی مناسبی برای حل مشکلات پیدا کنند و همیشه قدرت بیشتری برای استقلال، تصمیم گیری و عمل در فرآیند کاری خود دارند، از این رو زمان و انرژی بیشتر برای یادگیری، به چالش کشیدن چیزهای جدید و به اشتراک گذاشتن دانش خود با دیگر کارکنان صرف می کنند که آموزش، به چالش کشیدن چیزهای جدید و اشتراک گذاری دانش به نوبه خود می تواند طرح های خلاقانه بیشتری ایجاد کند (۸). در سازمان هایی که به توانمندسازی کارکنان خود اهمیت می دهند، کارکنان می توانند با افتخار و مسئولیت، افکار خود را خلاقانه پیاده کنند و ایده های نو ارائه دهند و در این صورت احساس مالکیت و تعلق خاطر کاری بیشتری نسبت به وظیفه و کارشان داشته باشند (۴۷). بنسپردی و اسماعیلی ثانی (۱۳۹۷) نیز در تحقیق خود نشان دادند که توانمندسازی روانشناختی یکی از ابزارهای موثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانایی های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است و تلاش برای بهبود توانمندسازی کارکنان می تواند یک استراتژی ارزشمند برای بهبود بهره وری باشد.

تحقیقات انجام گرفته در این زمینه، از جمله تحقیقات وظیفه و همکاران (۲۰۱۸) با عنوان تأثیر توانمندسازی کارکنان بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی، نیکپور (۲۰۱۶) تأثیر توانمندسازی سازمانی بر عملکرد نوآوران به نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان، موسوی و همکاران (۲۰۱۴) با عنوان بررسی تأثیر مدیریت دانش و توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام، صالحی و

دنیای امروز از هر زمان دیگری رقابتی تر است، به طوری که صاحب نظران معتقدند سازمان ها، برای مصون ماندن از امواج سهمگین محیطی و نیز سازگاری با الزامات رقابتی، چاره ای جزء کسب و تداوم مزیت رقابتی ندارند (۱۵). حال آنکه امروزه، نوآوری به عنوان یک سازوکار مهم برای رقابت پذیری و ادامه بقا در محیط کسب و کار مطرح می شود. افراد تا سازمان های بزرگ، همه و همه باید بر سر منابع محدود در راه دستیابی به موفقیت و کسب اهداف خود به رقابت بپردازند. آنچه به دشواری این امر می افزاید، وجود محیطی نامطمئن و بی ثبات است که تغییرات آن می تواند هر گونه توان و اختیار را از سازمان بگیرد. بنابراین، از آنجا که نوآوری برای شرکت ها به عنوان یک ضرورت در نظر گرفته می شود، لازم است سازمان ها نسبت به شناسایی عوامل کلیدی شکل دهنده قابلیت نوآوری و عملکرد نوآورانه اقدام نمایند. از سوی دیگر آمارهای جهانی برآورد و رشد نوآوری، وجود خلأ جدی در میان سازمان های ایرانی را برای توسعه قابلیت نوآوری یادآور می شود (۴). بنابراین چون باشگاه های ورزشی نیز جزء سازمان محسوب می شوند احتمالاً از این قاعده مستثنی نیستند و یادآور ضرورت نوآوری در آنهاست. نوآور بودن به سازمان در برخورد با محیط متلاطم خارجی کمک می کند که با پیچیدگی و تغییراتی که به سرعت در حال افزایش است مقابله کند. در چنین شرایطی، سازمان هایی که ظرفیت نوآوری دارند، قادرند که به چالش ها سریعتر پاسخ دهند، محصولات جدیدی را استخراج کنند و فرصت های بازار بهتری نسبت به سازمان های فاقد نوآوری بدست آورند (۲۱). برخلاف دهه های گذشته که توان و ظرفیت نوآوری کشورها در بخش صنعت و تولیدات آن ها معنا پیدا می کرد، امروزه این توان و ظرفیت به بخش خدمات انتقال یافته است. در دنیای امروز، بخش خدمات، سهم عظیمی از فعالیت های اقتصادی جوامع را شامل می شود و در کشورهای توسعه یافته، سهم بخش خدمات در تولید ناخالص داخلی رو به افزایش است و بخش اعظم نیروی کار در حوزه خدمات فعالیت می کنند. در ایران نیز حدود ۴۷/۵ درصد نیروی کار در بخش خدمات فعالیت دارند (۴۸). علیرغم این نقش آفرینی، عملکرد ضعیف، هزینه های بالا، مشکلات بودجه ای و نارضایتی از خدمات سبب شده است نوآوری سازمانی، به یکی از دغدغه های مهم و اساسی سازمان ها همچون باشگاه های ورزشی تبدیل شود، زیرا در باشگاه های ورزشی روابط بین مدیران و کارکنان به دلیل روابط دوستانه از رسمیت کمتری نیز برخوردار است. از طرفی سرمایه انسانی هر سازمان، یکی از عوامل مهم مؤثر بر نوآوری آن سازمان است (۱۴). همانطور که

ورزش جایگاهی مناسب و متنوع برای ایجاد اشتغال و تولید فرصت های جدید فعالیت های اقتصادی است. با شناخت زمینه های کارآفرینی و نوآوری در ورزش می توان فرصت های جدیدی را به افراد و جامعه معرفی کرد تا از آن برای پیشرفت و توسعه اقتصادی اجتماعی بهره گیرند. سازمان های ورزشی از جمله باشگاه های ورزشی، بزرگترین متولیان امر ورزش کشور هستند که بزرگترین سرمایه ملی همان، نیروی انسانی توانمند و خلاق را تشکیل می دهند. همانطور که خدادادی و همکاران (۲۰۱۰) نیز بیان کردند هر کشوری قبل از این که مرهون ذخایر زیرزمینی خود باشد، مرهون نیروی انسانی فکور و فعال جامعه است و رشد و تعالی در یک نظام هنگامی تحقق می یابد که دارای بزرگترین سرمایه یعنی نیروی انسانی سالم و بانشاط باشد. اکنون در جهان توسعه یافته، دیگر سرمایه های مادی و طبیعی را به عنوان یک عامل موفقیت به شمار نمی آورند، بلکه نقش نیروی انسانی را به عنوان یک عامل مهمتر و اثربخش در تولید فکر و اندیشه در فعالیت های اقتصادی و اجتماعی، سیاسی، هنری، فرهنگی و ورزشی می دانند. آن چه مسلم است، اگر مدیر در هر سازمانی محور فعالیت خود را بر اساس نیروی انسانی ماهر، متخصص و آموزش دیده استوار کند، به طور حتم کارآمدی و بهره وری سازمان را بالا برده، با توجه به نیروی انسانی آموزش دیده و متخصص در رشد و بالندگی سازمان کمک می کند. سازمان های ورزشی باید تلاش کنند تا با استفاده از مدیران هوشمند و آگاه، سیستم موجود در ورزش را به گونه ای ساماندهی و هدایت کنند که بتوان از توان علمی نیروهای ورزشی، بهره وری مناسب را داشته و این نیروها را به سمتی هدایت کنند که از توان و پتانسیل آنها در راستای اهداف سازمانی به خوبی بهره ببرند (۲۷). با توجه به آنچه گفته شد در شرایط امروزی سازمان ها باید بتوانند دانش مورد نیاز خود را برای نوآوری در محصولات خود و بهبود فرآیندهایشان کسب کنند، کارکنانشان دانش را نشر دهند و در همه فعالیت های روزانه خود به کار گیرند. این مستلزم انتقال دانش در سازمان ها مانند سازمان های ورزشی به منظور توانمندسازی نیروها در جهت نوآوری است. همانطور که قربانی زاده و خالقی نیا (۲۰۰۹) بیان کردند که انتقال دانش و تبدیل آن به دانش صریح با مشارکت کارکنان در تصمیم گیری سازمان ارتباط مستقیم دارد. لذا می توان نوآوری در ورزش به ویژه باشگاه های ورزشی را به مفهوم ایجاد فرصت های محیطی مناسب به همراه به کارگیری نیروی انسانی خلاق و شایسته برای اخذ ایده

همکاران (۲۰۱۳) با عنوان رابطه خلاقیت و مشارکت با توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی نیز بر تأثیر توانمندسازی نیروی انسانی بر نوآوری سازمانی تأکید دارند. محققان دیگر مانند کاهن^۱ (۲۰۱۱) نیز رفتار نوآورانه در سازمان های پویای امروزی را برای کارکنان بسیار مهم و ضروری دانسته و توانمندسازی را به عنوان عامل مهمی جهت پیش بینی رفتار نوآورانه معرفی کرده است. همچنین سورنسن و استوارت^۲ (۲۰۱۱) بیان می کنند یکی از مولفه های کلیدی افزایش و توسعه خلاقیت و نوآوری کارکنان، انگیزه های درونی فرد و مهارت های مرتبط با خلاقیت و نوآوری می باشد که در واقع همان توانمندی روانشناختی کارکنان است. صالحی صدقیانی و دهقان (۲۰۱۰) و سان^۳ و همکاران (۲۰۱۲) نیز نشان دادند که همبستگی قوی و مستقیمی میان توانمندی روانشناختی و خلاقیت وجود دارد. علیرغم این، تحقیقات مرتبط با این تأثیر در سازمان های ورزشی به ویژه باشگاه های ورزشی یافت نشد. از سویی امروزه دانش سازمانی به عنوان یک منبع ناملموس بسیار ارزشمند برای کسب برتری رقابتی شناخته شده است (۳۴) به عبارتی عینیت بخشیدن به دانش بدست آمده و اجرا و پیاده سازی آن در سازمان تحت عنوان انتقال دانش، منجر به برتری رقابتی سازمان می شود. از آنجایی که نوآوری سازمانی یکی از راه های تأثیرگذار بر کسب برتری رقابتی است، سازمان ها بایستی به منظور گسترش و نهادینه کردن آن در بین اعضای خود، به انتقال دانش توجه ویژه ای داشته باشند (۱۱). پارک و لی^۴ (۲۰۱۴) نیز بیان می کنند که انتقال دانش از طریق تسریع فرآیند اجراء بالا بردن کارایی و کیفیت منجر به نوآوری سازمانی می شود. تحقیقات انجام شده در خصوص دانش سازمانی بیشتر بر بحث مدیریت دانش متمرکز است و کمتر انتقال دانش به صورت تخصصی تر مورد توجه قرار گرفته است و تحقیقات اندک ولی غیرمرتبط با موضوع تحقیق در دسترس قرار گرفت. مانند قربانی زاده و خالقی نیا (۲۰۰۹) که در تحقیق خود بر نقش انتقال دانش در توانمندسازی کارکنان تأکید داشتند و حسینقلی زاده و ابراهیمی کوشک (۲۰۱۴) که به شناسایی عوامل مؤثر بر انتقال دانش در بستر همکاری های دانشگاهی بین المللی پرداختند. از این رو با توجه به اهمیت موضوع و تحقیقات اندک، انجام تحقیق در این حوزه در ورزش و باشگاه های ورزشی را ضروری می نماید.

باشگاه ها و رونق اقتصادی در بخش ورزش کاملاً محسوس است. از این رو باتوجه به اهمیت موضوع و ضرورت انکارناپذیر مطالعه مباحث نوآوری در زمینه های مختلف خدماتی، تولیدی و صنعتی و از آن جمله ورزش، درجهت رشد فرهنگی و اقتصادی محقق درصد است که به بررسی این روابط بپردازد. بنابراین سوال اصلی این پژوهش این است که آیا توانمندسازی روانشناختی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی انتقال دانش در کارکنان باشگاه های ورزشی استان کرمان تأثیر دارد؟

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت آن همبستگی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان باشگاه های ورزشی استان کرمان در سال ۱۳۹۷ به تعداد حدود ۳۵۰ نفر بود. با استفاده از فرمول مورگان ۱۸۳ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند و روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. در این پژوهش، به منظور جمع آوری داده های مورد نیاز، از سه پرسشنامه استفاده شد

۱- پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی: این پرسشنامه براساس مدل اسپریتزر^۱ (۱۹۹۵) تنظیم و شامل ۲۰ سؤال است که پنج بعد اصلی توانمندسازی را شامل مؤثر بودن، شایستگی، معنی دار بودن، خودمختاری و اعتماد را می سنجد .

۲- پرسشنامه نوآوری سازمانی: پرسشنامه نوآوری سازمانی توسط جیمز و همکاران^۲ (۲۰۰۸) ساخته شده و دارای ۱۶ سوال می باشد. پرسشنامه شامل سه مولفه نوآوری تولیدی، نوآوری فرآیندی و نوآوری اداری می باشد .

۳- پرسشنامه انتقال دانش: پرسشنامه توسط سانکوسکا (۲۰۱۳) طراحی شده که شامل ۷ سوال است که میزان انتقال دانش را از حد پایین تا حد بالا می سنجد. به منظور تأیید روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه های مذکور به ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی در حوزه مورد مطالعه ارسال گردید و پس از جمع آوری، نظرات اصلاحی آنان اعمال شد و به منظور تأیید همسانی درونی پرسشنامه ها از روش پایایی استفاده گردید. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۴ و Smart Plss استفاده شد.

ها و نظرات افراد و سپس استفاده از این افکار در جهت طراحی سیاست ها و برنامه های مورد نیاز و نو، برای بهبود سطح سلامتی و رقابت ورزشی در بین افراد جامعه دانست که با این روند، هم زمینه های جدید در ورزش کشور ایجاد می شود و هم سود و فواید اقتصادی ناشی از اجرای آن به این بخش کمک بیشتری خواهد کرد (۴۲). طی ادوار اخیر باشگاه های ورزشی تحت تأثیر تغییرات چشمگیر قرار گرفته اند، اما چالش های جدید و محیط در حال تغییر، توجه به نوآوری را بیش از پیش مورد تأکید قرار داده است. همانطور که حسینی و صادقی (۲۰۱۰) معتقدند نوآوری در سازمان ها، می تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه ها، جلوگیری از اتلاف منابع، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره وری، ایجاد انگیزه و رضایت شغلی منجر شود. در باشگاه های ورزشی نیز پیشرفت های فناورانه، بالا رفتن انتظارات و تغییرات جمعیتی، تقاضاهای ذینفعان برای پاسخگویی و ارائه مطالب جدید خدماتی، آموزشی همگی چالش هایی هستند که نیاز به نوآوری در باشگاه های ورزشی را ضروری می نمایند. عدم شناسایی عوامل مؤثر بر نوآوری در بین اعضای باشگاه های ورزشی افت کیفیت و بهره وری این باشگاه ها را در همه جنبه ها بخصوص جنبه اقتصادی در پی خواهد داشت. در چنین شرایطی مطالعه بر روی انگیزه و عوامل مؤثر بر رفتار نوآورانه کارکنان از اهمیت خاصی برخوردار است. به نظر می رسد که انتقال دانش و توانمندسازی کارکنان بتواند به ایجاد و توسعه ی شرایط مساعد در این زمینه کمک کند. بنابراین با توجه به اهمیت سرمایه انسانی در موفقیت باشگاه های ورزشی و با توجه به این که به نظر می رسد تاکنون تحقیقات کمی در حوزه مدیریت منابع انسانی به ویژه (عدم انجام تحقیق) در زمینه پژوهش حاضر، یعنی تأثیر توانمند کردن کارکنان این باشگاه ها بر نوآوری آنها به کمک دانش افزایشی و انتقال دانش انجام شده است، شناسایی تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر نوآوری سازمانی با واسطه انتقال دانش در کارکنان باشگاه های ورزشی ضروری است. زیرا علاوه بر شناخت بهتر این متغیرها، می تواند راه کارهای لازم را در جهت به کارگیری این مفاهیم در جهت نوآوری بیشتر در سازمان ها را ارائه دهد. در مطالعات صورت گرفته در سایر حوزه های غیرورزشی ارتباط مثبتی بین گرایش به نوآوری و عملکرد گزارش شده است. همچنین وجود چنین تحقیقاتی در حوزه ورزش در زمینه شناسایی ویژگی های نوآوری موفق و تأثیرگذار بر عملکرد باشگاه ها برای ارتقای عملکرد

جدول ۰۱. بررسی روایی و پایایی مدل ها و ابزار تحقیق

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
توانمندسازی روانشناختی	۰/۸۹۵	۰/۸۷۷	۰/۵۹۰
انتقال دانش	۰/۷۹۶	۰/۸۵۳	۰/۴۵۶
نوآوری سازمانی	۰/۹۱۴	۰/۹۳۳	۰/۸۲۴

برازش نیز بیشتر است. معیار میانگین واریانس استخراجی مقدار بحرانی عدد ۰/۰۵ است. مقادیر میانگین واریانس استخراجی متغیرهای تحقیق، روایی همگرایی قابل قبول را نشان می دهند. در جدول شماره یک نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است.

طبق جدول شماره ۲ براساس نتایج به دست آمده از همبستگی ها و جذر میانگین واریانس استخراجی که روی قطر جدول شماره دو قرار داده شده است می توان روایی و اگرایی سازه های انعکاسی مدل را از نظر معیار فورنل - لاکر نتیجه گرفت.

در این پژوهش جهت پایایی پرسشنامه از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب استفاده شده است. ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این پژوهش، از حداقل مقدار ۰/۷۰ بیشتر است. پایایی مرکب بر خلاف آلفای کرونباخ که به طور ضمنی فرض می کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی حقیقی هر سازه است و بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می دهد. پایایی مرکب باید مقداری بیش از ۰/۷۰ را به دست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد. میانگین واریانس استخراجی میزان همبستگی یک سازه با شاخص های خود را نشان می دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد،

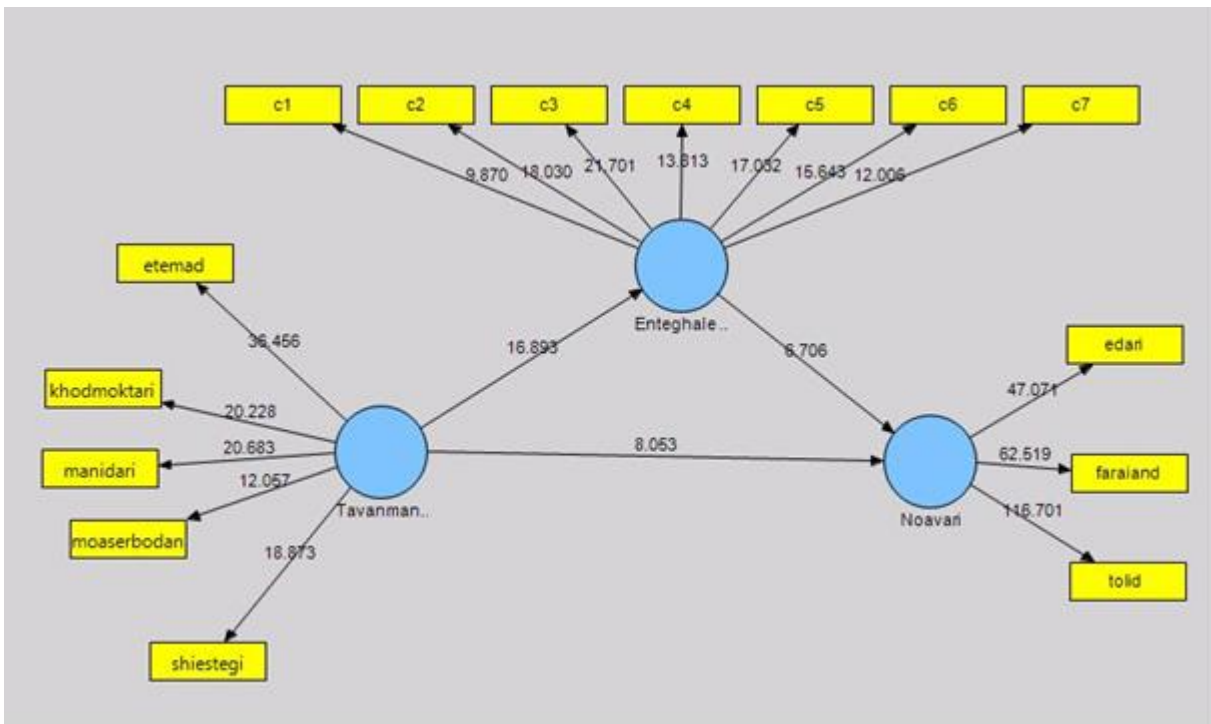
جدول ۰۲. ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا

متغیرها	انتقال دانش	نوآوری سازمانی	توانمند سازی روانشناختی
انتقال دانش	۰/۶۷		
نوآوری سازمانی	۰/۶۲	۰/۹۰	
توانمند سازی روانشناختی	۰/۶۰	۰/۶۵	۰/۷۶

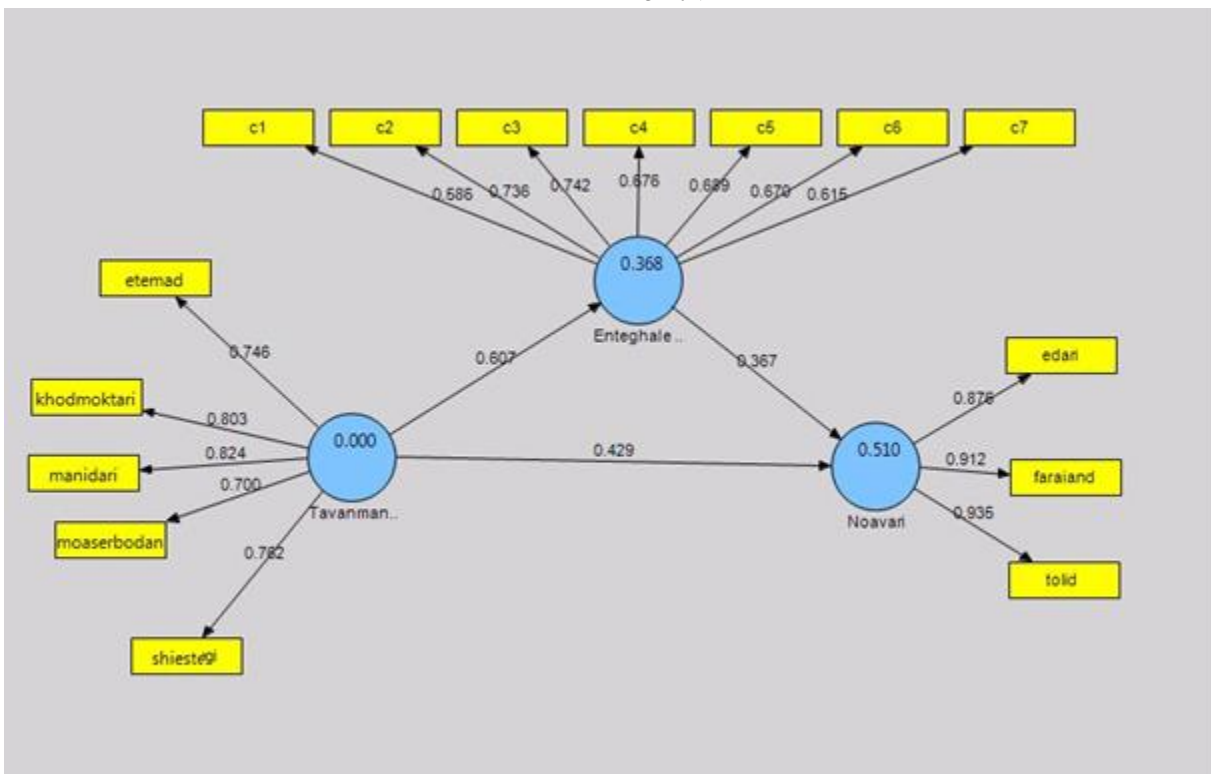
داری ضریب مسیرومقادیر R^2 یا واریانس تبیین شده (شکل ۲) استفاده شده است. اعداد روی خطوط مسیر و نیز خطوط مربوط به بارهای عاملی مقادیرتی هستند. اگر مقادیر بیش از ۱/۹۶ باشند در سطح ۰/۰۵ و اگر بیش از ۲/۵۸ باشند در سطح ۰/۰۱ معنی دار هستند. باتوجه به مقدار ارزش تی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و نوآوری سازمانی می توان نتیجه گرفت این رابطه معنی دار است.

یافته های تحقیق

نتایج نشان داد که ۱۱۲ نفر (۶۱/۲ درصد) از پاسخگویان مورد بررسی مرد و ۷۱ نفر (۳۸/۸ درصد) زن بودند. از شرکت کنندگان در پژوهش ۹۷ نفر (۵۳ درصد) ۳۰ سال و کمتر، ۶۶ نفر (۳۶/۱ درصد) ۳۱ تا ۴۰ سال و ۲۰ نفر (۱۰/۹ درصد) بیش از ۴۰ سال سن داشتند. تحصیلات لیسانس با ۷۰ نفر (۳۸/۳ درصد) و سابقه خدمت کمتر از پنج سال با ۸۴ نفر (۴۵/۹ درصد) بیشترین فراوانی در بین شرکت کنندگان بود. برای بررسی فرضیه های پژوهش از مقادیر تی (شکل ۱) ضرایب مسیر (بتا) یعنی اعداد روی مسیر و معنی



شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب معناداری



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه ها همراه با ضریب مسیر و مقدار آماره تی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. فرضیه ها و نتایج

فرضیه ها	ضرایب مسیر	R ² ارزش تی	پذیرش / رد فرضیه ها
تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر نوآوری سازمانی	۰/۴۲	۰/۵۱۴	پذیرش
تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر انتقال دانش	۰/۶۰	۰/۳۴۰	پذیرش
تأثیر انتقال دانش بر نوآوری سازمانی	۰/۳۸	۰/۳۹۵	پذیرش

برازش کلی مدل

شاخص GOF در مدل راه حلی برای بررسی برازش کلی مدل بوده و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. این شاخص توانایی پیش بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش بینی متغیرهای مکنون درون زا موفق بوده است یا نه. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است، مقدار ۰/۵۱۳ برای GOF نشان از برازش خیلی خوب مدل کلی را دارد.

بحث و نتیجه گیری

در عصر حاضر که ورزش جهان رو به ترقی و پیشرفت است و ورزش کشور ما هم دوران حساسی را می گذراند، نقش باشگاه های ورزشی در توسعه ورزش و پیشرفت اهداف عالی ورزش کشور انکارناپذیر است. با نگاهی عمیق به باشگاه های ورزشی موفق، می توان عوامل کلیدی و مشترک که بسترساز موفقیت های احتمالی آن ها بوده است را کشف نمود. یکی از این عوامل اساسی و مهم، توانمندسازی کارکنان به منظور تربیت نیروی متخصص از طریق انتقال دانش برای ایجاد نوآوری و خلاقیت است. از سوی دیگر، نقش نیروی انسانی در دستیابی به اهداف سازمان به حدی اهمیت یافته است که از نیروی انسانی به عنوان سرمایه های انسانی یاد می شود. زیرا امروزه سازمان ها به کارکنان کارا، اثربخش و توانمند نیاز دارند تا بتوانند با استفاده از دانش و مهارت و تعهد ایشان به اهداف خود درجهت رشد و توسعه همه جانبه سازمان دست یابند. زیرا کارایی و اثربخشی سازمان ها وابسته به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی در آن سازمان ها است. از این رو حرکت به سمت توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیک های مؤثر برای برخورداری از نیروی انسانی خلاق و کوشا جهت افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی های فردی و گروهی از وظایف اصلی سازمان ها بوده و ضروری به نظر می رسد

(۲۹).

نتایج پژوهش نشان داد که توانمندسازی روانشناختی بر نوآوری سازمانی در کارکنان باشگاه های ورزشی استان کرمان تأثیر گذار است. این نتایج با یافته های وظیفه و همکاران (۲۰۱۸)، امینی، مزروعی و آغاجری (۲۰۱۷)، فریاد، خوراکیان و ناظمی (۲۰۱۶)، محمدی (۲۰۱۵)، عسگری نیا و حیدری (۲۰۱۶) و آلارفی (۲۰۱۰) که نشان دادند اثر توانمندسازی روانشناختی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری آنان دارد، همخوانی دارد (۲،۶،۲۸،۹،۳،۴۸). توجه همه جانبه و گسترده به مقوله توانمندسازی کارکنان باشگاه های ورزشی زمینه ساز برتری در رقابت های ورزشی داخلی و حتی بین المللی است که از طریق ایجاد تغییر و نوآوری و رفتارهای ابتکاری کارکنان این باشگاه ها حاصل می شود. لازمه آن توجه ویژه به ایجاد امکانات انگیزشی، غنی سازی شغلی، توجه به آموزش و تفویض اختیار، ایجاد جو صمیمیت و رفاقت میان کارکنان، شفاف سازی نقش و وظایف محوله به کارکنان، ایجاد فرصت های لازم برای رشد و یادگیری کارکنان و برگزاری دوره های آموزشی مدون و مستمر به صورت تخصصی و در زمینه وظایف و مسئولیت های محوله به فرد است. همانطور که نظری و علی پناهیان (۲۰۱۵) معتقدند که مدیران سازمان های ورزشی می بایست در شفاف سازی نقش، وظایف محوله به کارکنان، برگزاری دوره های آموزشی تخصصی مستمر در زمینه وظایف کارکنان اقدام نمایند و به کارکنان اجازه دهند در تصمیم گیری ها مشارکت داشته باشند چرا که این امر به تقویت انگیزش کارکنان کمک کرده، کارکنان را به ابتکار عمل تشویق می نماید و منجر به ایجاد زمینه درک بهتر شرایط محیط کار و توسعه دانش پایه شده، امکان دسترسی به اهداف سازمانی سازمان های ورزشی را تسهیل خواهد کرد (۳۳). همچنین وظیفه و همکاران (۲۰۱۸) نیز پیشنهاد می کنند که مدیران سازمان ها با طراحی های مناسب شغل، شفافیت اهداف و وظایف، فراهم آوردن زمینه مشارکت کارکنان و فراهم آوردن منابع از سوی سازمان از عوامل مؤثر توانمندسازی، ضمن ایجاد حس مهم و مؤثر بودن

در کارکنان زمینه بروز نوآوری و ابتکار در کارکنان را فراهم آورد (۴۸). در همین رابطه باتانگار (۲۰۱۲) بیان می‌کند که توانمندسازی روانشناختی از طریق یادگیری، به چالش کشیدن چیزهای جدید و به اشتراک گذاشتن دانش کارکنان بایکدیگر زمینه رشد کارکنان را فراهم می‌کند و به نوبه خود می‌تواند طرح‌های خلاقانه بیشتری ایجاد کند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که توانمندسازی عاملی مؤثر برای رفتار نوآورانه خواهد بود (۸).

یافته‌های پژوهش نشان داد توانمندسازی روانشناختی بر انتقال دانش در کارکنان باشگاه‌های ورزشی استان کرمان تأثیر معناداری دارد. می‌توان گفت این نتیجه به نوعی با نتایج تحقیقات احمدی، دارایی، خدایی و سلمان زاده (۲۰۱۲) ارتباط مستقیم و معنی‌دار بین توانمندسازی روانشناختی کارکنان و فعالیت‌های انتقال دانش، عسگری، خیراندیش، غلامی و خلعتبری (۲۰۱۳) تأثیری معنادار و مثبت همه ابعاد توانمندسازی روانشناختی بر ظرفیت خلق دانش در سازمان، صادقی و حسنی (۲۰۱۳) ارتباط معنادار بین همه جنبه‌های مدیریت دانش و ابعاد توانمندسازی کارکنان و سیاجو و گورزیس (۲۰۱۴) تأثیر ابعاد توانمندسازی روانشناختی روی ظرفیت جذب دانش مورد تأیید و حمایت قرار گرفت (۴۳،۳۸،۵،۱). لازم به ذکر است تحقیقاتی که این تأثیر را به طور مستقیم نشان دهد توسط محقق یافت نشد. تحقیقات غیرمرتبط دیگر مانند سهرابی و محمدی (۲۰۱۷)، فیض، دهقانی سلطانی و فارسی زاده (۲۰۱۷)، موسی لو، حسین پور و حقیقی کفاش (۲۰۱۱) و قربانزاده و خالقی نیا (۲۰۰۹) در مسیر عکس، تأثیر انتقال دانش بر توانمندسازی کارکنان را مورد بررسی قرار دادند (۱۳،۳۲،۱۰،۴۲). در تبیین این یافته می‌توان گفت که نقش عامل انسانی در انتقال دانش بسیار تعیین کننده و غیرقابل جایگزین است. از این رو افزایش توانمندی‌های کارکنان می‌تواند قابلیت آنها را برای انتقال دانش به گونه‌ای قابل توجه ارتقاء دهد. در همین رابطه سلاجقه، پوررشیدی و موسایی (۲۰۱۳) معتقدند که یکی از عوامل مهم در پیاده سازی انتقال دانش در سازمان، توانمندسازی کارکنان است و سازمان با افراد توانمند خود می‌تواند ابعاد مختلف مدیریت دانش مانند انتقال دانش را به گونه‌ای مؤثرتر پیاده سازی نموده و اهداف دانشی آن را محقق نماید (۳۹). همچنین مؤلفه‌های توانمندسازی روانشناختی مانند افزایش احساس شایستگی، معنادار بودن شغل، داشتن اختیار انتخاب و تصمیم‌گیری، احساس تأثیرگذار بودن در کار و وجود اعتماد بین افراد در

سازمان، از طریق تقویت حس اعتماد به نفس فرد برای درگیر شدن در مسائل کاری و تلاش برای بهبود و تغییر، ایجاد انگیزه و تلاش کارکنان باندانش برای انتقال دانش و در نتیجه ارتقای عملکرد آنها، شناسایی ضعف‌ها و قوت‌های کارکنان و برطرف کردن ضعف‌ها و تقویت قوت‌ها، انجام اشتباه و ناپسند ندانستن اشتباه کردن در انجام امور شغلی، باور کارکنان به تأثیرگذار بودن، احساس بر خورداری از توانایی لازم برای ایجاد تغییر در جهت مطلوب و نیز تأثیرگذاری بر شرایط موجود موجب انتقال دانش در سازمان می‌شود. قلی‌پور، صمدی میرکلایی و صمدی میرکلایی (۲۰۱۵) نیز بیان می‌کنند کارکنانی که دارای سطح توانمندی بالایی هستند و احساس تسلط بیشتری بر کار دارند به ابتکار بیشتر دست می‌زنند، در کارهایشان احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند، سریع‌تر یاد می‌گیرند و دانش خود را بهتر بآنها می‌گذارند یا به عبارتی انتقال می‌دهند (۱۲). به طور کلی می‌توان گفت، هرچه کارکنان از توانمندی‌ها و شایستگی‌های بیشتری برخوردار باشند، ظرفیت انتقال دانش در سازمان توسعه خواهد یافت. کارکنانی که از دانش، مهارت، تجربه و خبرگی بیشتری برخوردارند، توانایی بیشتری در انتقال و کاربرد دانش دارند و از تجربه‌های کاری ارزشمندتری نیز برخوردارند که می‌توانند آن را با دیگران تسهیم کنند و به گونه‌ای فزاینده انتقال و کاربرد دانش را در سازمان افزایش خواهند داد.

نتیجه دیگر پژوهش بیانگر تأثیر انتقال دانش بر نوآوری سازمانی در کارکنان باشگاه‌های ورزشی استان کرمان بود. که با یافته‌های کینوری و صادقی سمرجانی (۲۰۱۶)، ایرجی نقندر، هادوی و تندنویس (۲۰۱۵)، کنجکاو منفرد و اردکانی (۲۰۱۴)، مورا، لیتی، رادالی و اسپیلر (۲۰۱۳) و کاماساک و بولوتلر (۲۰۱۰) که نشان دادند بین انتقال دانش و نوآوری سازمانی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد همسو است (۲۵، ۲۰، ۲۶، ۳۱، ۲۳). در تبیین این یافته می‌توان گفت که امروزه صنعت ورزش یکی از پردرآمدترین و تأثیرگذارترین صنایع در چرخه اقتصاد هر کشوری است که حتی در روزهای رکود شدید اقتصادی، نسبت به دیگر صنایع با رکود کمتری مواجه است. همین‌طور در این صنعت رقابت بسیار پیچیده و شدید است و سازمان‌های ورزشی از جمله باشگاه‌های ورزشی باید بکوشند تا در این محیط پرتلاطم از یکدیگر عقب نیفتند تا مشتریان خود را که همانا تماشاگران، سهامداران، ورزشکاران، مربیان و غیره هستند، از دست ندهند. این نیازمند خلاقیت و نوآوری در باشگاه‌های ورزشی توسط مدیران

مفید و سودمند در باشگاه‌ها باشند و در پی آن بتوانند با تعاملات سازنده، شرایط توسعه دانش را که زمینه ساز خلاقیت و نوآوری است در سطوح مختلف سازمان به وجود آورند. به طور کلی می‌توان گفت، توانمندسازی کارکنان از طریق انتقال دانش یکی از اقدامات کلیدی مدیران باشگاه‌های ورزشی است که تأثیر بسیار زیادی بر توان رقابت پذیری و نوآوری سازمان دارد. هرچه کارکنان باشگاه‌های ورزشی توانمندی و شایستگی‌های بیشتری داشته باشند، بیشتر می‌توانند نوآوری در سازمان را مدیریت کرده و موجبات توسعه ظرفیت نوآوری سازمان را فراهم آورند. از سویی نوآوری در ذهن افراد خلق می‌شود، بنابراین افراد دارای شایستگی‌ها و توانمندی‌های بیشتر، از منلیع غنی‌تری از نوآوری برخوردارند و با قدرت تجزیه و تحلیل و بینشی که دارند، بهتر می‌توانند نوآوری جدید کمک کنند. در نتیجه تلاش سازمان برای افزایش توانمندی‌ها و انگیزه‌های درونی کارکنان، می‌تواند عامل تسهیل کننده مهمی برای توسعه ظرفیت انتقال دانش در سازمان و در نتیجه، افزایش قدرت نوآوری و رقابت پذیری سازمان به شمار رود.

و کارکنان است. طبق نتایج تحقیقات مختلف یکی از عوامل مؤثر در ایجاد خلاقیت و نوآوری در باشگاه‌های ورزشی جهت حفظ برتری و حرکت به سمت برتر بودن در این سیستم پیچیده و رقابتی، انتقال دانش و دانش سازمانی است. همانطور که رودز، هانگ، لاک، لین و وو (۲۰۰۸) اذعان می‌کنند راهبردهای انتقال دانش اثری مثبت بر فرایند نوآوری دارند (۳۶). هیند (۲۰۰۸) نیز بر این نکته تأکید دارد که در شرایط رقابتی، نوآوری سازمان‌ها از طریق افزایش دانش موجود سازمان‌ها افزایش می‌یابد و نقطه آغازین نوآوری نیز به شدت به دانش، تخصص و تعهد کارکنان به عنوان ورودی‌های اصلی در فرایند خلق ارزش وابسته است (۱۷). از سویی توسعه دانش کارکنان، جرات بخشیدن به افراد برای تغییرپذیری، ایجاد امنیت شغلی در سطح عالی برای کارکنان و وجود افراد خلاق از عواملی است که می‌تواند یک سازمان را به سطح مناسبی از خلاقیت و نوآوری برساند. همچنین با تقویت و گسترش عوامل مرتبط با مدیریت دانش مانند انتقال دانش می‌توان زمینه تقویت خلاقیت را در کارکنان فراهم کرد. در این خصوص گاو (۲۰۰۴) بیان می‌کند که سازمان‌هایی که در نظر دارند نوآوری را در بین اعضاء خود گسترش و نهادینه نمایند، باید به اشتراک دانش نیز توجه ویژه‌ای داشته باشند (۱۱). بنابراین مسئولان باشگاه‌های ورزشی باید به دنبال ایجاد محیطی صمیمانه و قابل اعتماد همراه با ارتباطات

References

- Ahmadi A. A, Daraei M. R, Khodaie B, & Salmanzadeh Y. Structural Equation Modeling of Relationship between Psychological Empowerment and Knowledge Management Practices (A case study: Social Security Organization Staff of Ardabil Province, Iran). *International Business Management*. 2012; 6 (1), 8-16.
- Alarifi S. Empowering employees and its role in enhancing organizational innovation, Thesis of Doctor, Brunel Business School, Brunel University London, London, UK. 2010.
- Amini A, Mazroui I, & Aghajari M. The Role of Psychological Empowerment and Employee Entrepreneurship Tendency in the Relationship between Market Orientation and Organizational Innovation, *Business Management*. 2017; 9(2), 233-258. [Persian]
- Asanloo B, & Khodami S. Designing an Organizational Innovation Performance Model Based on Organizational Learning and Strategic Flexibility, *Strategy*. 2014; 23(71), 123-140. [Persian]
- Asgari N, Kheirandish M, Gholami M, & Khalatbari M. The Impact of Psychological Empowerment of Employees on Developing Knowledge Creation Capacity in Organization, *Information Technology Management*. 2013; 5(14), 107-126. [Persian]
- Asgarnia H, & Heydari A. A Study on the Relationship between Dimensions of Psychological Empowerment and Organizational Innovation (Case Study of Agricultural Bank of Ilam Province), 6th International Conference on Accounting and Management with Modern Research Approach, Tehran. Arghavan Iranian Association. 2016. [Persian]
- Benesbordi A, Smaeili Sani M. The Study of the Transformational Leadership Effect on Human Resource Efficiency Based on the Mediator Role of Employees' Psychological Empowerment (Case

- Study: Ministry of Sport and Youth). *Organizational Behavior Management in Sport Studies*.2019; 5(20), 31-44. [Persian]
8. Bhatnagar J. Management of innovation: role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. *The International Journal of Human Resource Management*. 2012; 23, 928-951.
 9. Faryad L, Khorakian A, & Nazemi Sh. The Effect of Psychological Empowerment on Employees' Innovative Behavior Based on Their Career, *Development Management*. 2016; 1395(25), 17-26.[Persian]
 10. Feiz D, Dehghani Soltani M, & Farsizadeh H. The effect of knowledge sharing on the psychological empowerment in higher education mediated by organizational memory, *Studies in Higher Education*. 2017; 1-17.
 11. GAO Sh. Understanding Knowledge Sharing Behavior. Master's Thesis. The Hong Kong University of Science & Technology.2004.
 12. Gholipour R, Samadi Mircaulai H, & Samadi Mircaulai H. The Impact of Psychological Empowerment on Knowledge Sharing Culture Study: Female Employees of Mazandaran Province, *Social Psychological Studies of Women*.2015; 13(4), 181-203. [Persian]
 13. Ghorbanizadeh V, & Khaleghinia Sh. The Role of Implicit Knowledge Transfer in Empowering Employees, *Human Resource Management Research*. 2009; 1(2), 85-105. [Persian]
 14. Ghorbanizadeh A, montazar R, Sidnegui M. A, & Hosseinpour D. Adaptive Evaluation of Innovation Style and Human Resource Management Style in Knowledge Base Companies Based in Science and Technology Parks, *Journal of Management Innovation*. 2015; 4(3),1-22. [Persian]
 15. Haghghi kafash M, Hajipour B, Mazloumi N, & Momeni M. Framework of Organizational Innovation Capability, *Quarterly Journal of Public Organizations Management*. 2015; 3(4), 31-42. [Persian]
 16. Heidari M, Shabanibahar Gh, Erfani N, Soleymani M. The Developing Structural Modeling of an Organizational Innovation Based on the Social Capital Among Youth and Sport Ministry Staffs of Islamic Republic of Iran. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*.2019; 5(20), 53-64. [Persian]
 17. Hind B. Introduction to Knowledge Management for Creativity and Innovation Minitrack. *Journal of Knowledge Management*. 2008; 39,477-490.
 18. Hosseini M, & Sadeghi T. Factors on creativity and innovation and provide solutions to enhance faculty members. *Journal of Learning Strategies*. 2010; 3(1), 1-6.
 19. Hossein Gholizadeh R, & Ebrahimi Koushak Mehdi S. Identifying Factors Affecting Knowledge Transfer in the context of International Academic Collaboration: A Case Study). *Journal of Iranian Higher Education Association*.2015; 7(3), 44-68. [Persian]
 20. Irji Nagender R, Hadavi F, & tondnavis F. Structural Equation Modeling of Knowledge Management with Organizational Innovation of Khorasan Razavi Sport and Youth Offices Staff, *sport management*. 2015; 7(3), 403-419. [Persian]
 21. Jimenez J.D, Valle R.S, & Hernandez-Espallardo M. Fostering innovation: The role of market orientation and organizational learning, *European Journal of Innovation Management*. 2008; 11(3), 389-412.
 22. Kahn W. A. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*. 2011; 33(4), 692-724.
 23. Kamasak R, & Bulutlar F. The influence of knowledge sharing on innovation, *European Business Review*. 2010; 22(3), 306 – 317
 24. Khodadadi M. R, Kashif M. M, Salehzadeh K, Shirmohammadzadeh M, khoshvevis F. The Relationship between Organizational Intelligence and Productivity of Managers of Physical Education Departments in East Azarbaijan Province, *sport management*. 2010; 4, 155-168. [Persian]
 25. Kizouri A. H, & Sadeghi samarjani A. The effect of knowledge sharing on team innovation of faculty member: the case of ferdowsi university of mashhad , *Journal of Innovation and Value Creation*. 2016; 5(10), 46-56. [Persian]

26. Konjekave monfared A. R, & Ardakani S. An Analysis of the Status of Dimensions of Knowledge Management in Higher Education Institutions and Investigation of its Relationship with Innovation, New Approach in Educational Management. 2014; 5(1), 103-120. [Persian]
27. Lotfi Yamchi Kh, Kalateh Seifari M, & Hoseini E. Structural Model of Effect of Talent Management on Human Resource Productivity and Innovation in Sport Organizations (Case study: Youth and Sports Department in East Azarbaijan Province), Journal of Human Resource Management in Sport. 2017; 5(1), 35-48.[Persian]
28. Mohammadi M. Investigating the Impact of Empowerment on Organizational Innovation in Bank Branches of Tehran Province, Islamic Azad University - Islamic Azad University - Central Tehran Branch - School of Management and Accounting. 2015.[Persian]
29. Moosavi S. J, Safania A, & Shirvani S. The Effect of Knowledge Management, Psychological Empowerment on staff s Creativity, contemporary studies on sport management. 2014; 4(7), 81-95. [Persian]
30. Mortazavi S, Nazemi Sh, & Parishani Froshani H. The Mediating Role of Creativity on Psychological Empowerment and Employees, management studies. 2016; 25(81),101-122. [Persian]
31. Mura M, Lettieri E, Radaelli G, & Spiller N. Promoting Professionals' Innovative Behaviour through Knowledge Sharing: The Moderating Role of Social Capital. Journal of Knowledge Management. 2013; 17(4), 527-544.
32. Musa Lu Asia, Hosseinpour D, & Haghighi M. The role of knowledge transfer in cognitive and behavioral empowerment of organizational staff, Ministry of Science, Research and Technology-Allameh Tabatabai University. 2011. [Persian]
33. Nazari R, & Alipanahian N. Structural Equation Modeling of Empowering and Effectiveness of Human Capital due to Delegating Employees in Sport Organizations, Journal of Human Resource Management in Sport. 2015; 3(1), 35-44. [Persian]
34. Nemati M.A, Mohammadi Y, & Raeisoon M.R. Relationship between Knowledge Management and Educational Performance of Faculty Members, Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences. 2015; 8(4), 203-208. [Persian]
35. Nikpour A. The Effect of Organizational Empowerment on Innovative Performance with the Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment, Journal of Industry and University. 2016; 9(33), 76-90. [Persian]
36. Rhodes J, Hung Lok, B. Y. H. Lien, & C. M. Wu. Factors influencing organizational knowledge transfer: implication for corporate performance, Journal of Knowledge management. 2008; 12(3), 84-100.
37. Park J. G, & Lee J. Knowledge sharing in information systems development projects: Explicating the role of dependence and trust. International Journal of Project Management. 2014; 32(1), 153-165.
38. Sadeghi Boroujerdi S, & Hasani K. Relationship between Knowledge Management and Employee Empowerment in the Sport and Youth Organization of Iran. International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management. 2013; 1(4), 195-209.
39. Salajeghe S, Pour Rashidi R, & Mousaei M. Analysis of Employees' Psychological Empowerment and its Relationship with Knowledge Management, Management Studies. 2013; 23(72), 99-118. [Persian]
40. Salehi M, Qaltash A, & Mortezaee H. The Relationship between Creativity and Participation with Empowering Faculty Members of Islamic Azad University (Marvdasht Branch Case Study), A New Approach to Educational Management. 2013; 3(15), 99-116. [Persian]
41. Salehi Sadeghian J, & Dehghan N. Investigating the Relationship between Dimensions of Psychological Empowerment and Employee Creativity Using Multivariate Regression (Case Study: Tehran Engineering Services Companies), Quantitative Studies on Management. 2010; 9, 31-47. [Persian]
42. Shaemi A, Khazaei J, Shabani J, Baloei H, & Saleh zadeh R. The Effect of Knowledge Sharing on Innovation and Performance of Small and Medium Enterprises with Balanced Scorecard Approach, Journal of Management Studies (Improvement and Development). 2011; 69, 59-93.

43. Siachou E, & Gkorezis P. (2014). Do Empowered Employees Absorb knowledge? An empirical Investigation of The effects of Psychological Empowerment Education and Scientific Research-Jordan. *European Scientific Journal*. 2014; 8(28),
44. Sohrabi T, & Mohammadi M. The Role of Organizational Learning Culture in Empowering Employees through Implicit Knowledge Transfer Mediation, *State Management Perspective*. 2017; 32, 155-174. [Persian]
45. Sorensen J. B, & Stuart T. E. Obsolescence and Organizational Innovation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2011; 42, 110-124.
46. Sun L.Y, Zhang Z, & Xiong C.Z. Empowerment and creativity: A cross-level investigation, *The Leadership Quarterly*. 2012; 23, 55-65.
47. Thatcher J. The Impact of Technology Investments on a Firm's Production Efficiency, Product Quality, and Productivity. 2015.
48. Vazifa Z, Razghi Rostami Sh, & Pakdel H. The Impact of Employee Empowerment on Organizational Innovation with the Mediating Role of Job Satisfaction (Case Study: Islamic Azad University, South Tehran Branch), *Modern Research Approaches to Management and Accounting*. 2018; 9(3), 113-122. [Persian].