

Investigating the mediator role of knowledge sharing and information on the impact of social networks on empowerment of agricultural jihad employees

MOHAMMAD JAVAD MEHDIZADEH RAYENI¹, SAMAN ZIAEE^{2*},
HAMID MOHAMMADI³, OMID SHARIFI⁴

1, Ph.D. Student of Agricultural Economic, Department of Agricultural Economic, Collage of Agricultural Economic, University of Zabol-Zabol-Iran

2, Associate Professor, Department of Agricultural Economic, Collage of Agricultural Economic, University of Zabol-Zabol-Iran

3, Assistant Professor, Department of Agricultural Economic, Collage of Agricultural Economic, University of Zabol-Zabol-Iran

4, Assistant Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Collage of Agricultural, University of Jiroft-Jiroft-Iran

(Received: Aug. 10, 2020- Accepted: Oct. 26, 2021)

ABSTRACT

Today, with the advances in science and technology and the increasing need for societies to exchange information, people are turning to new ways of communicating and interacting. Virtual networks also allow for the formation of new communities because of the interactive space. In the meantime, with the transition from traditional to modern, the communication and interaction of farmers and activists in this sector to be acquainted with new methods is needed. The aim of this study was to investigate the mediating role of knowledge and information sharing in relation to the effect of using social networks on the empowerment of agricultural jihad employees in southern Kerman using a survey method. The statistical population of this study was the employees of Jihad Keshavarzi in southern Kerman. The sample size was determined by simple random sampling using Krejcie and Morgan table of 206 people. Data collection tools were employee empowerment questionnaires, knowledge and information sharing, social networks. To test the research hypotheses, the data were processed using SPSS23 and LISREL8.80 software. The results showed that the use of social networks was directly related to the sharing of knowledge and information of Jihad Keshavarzi employees in the southern city of Kerman. The use of social networks has a direct relationship with empowerment of agricultural jihad employees in Kerman. Sharing knowledge and information with empowerment of staff in southern Kerman agriculture has a direct relationship. Finally, the results showed that knowledge and information sharing in relation to the impact of the use of social network and empowerment in the staff of the southern agricultural jihad of Kerman has a mediator role.

Keywords: Knowledge and information, empowerment, Internet, agricultural jihad, structural equations.

Objectives

Today, empowerment is a new management concept that has been proposed in connection with rapid change and increasing competition. Empowerment is one of the measures taken to improve and reform organizations, and in the first place, human resource empowerment, which in turn leads to organizational empowerment. On the other hand, different societies are moving towards the information society or network society under the influence of huge scientific-technological developments. Studies show that in order to empower people in a competitive environment in the world, we need to interact more with the audience in order to understand the needs of the audience and move towards meeting it. Social networks on the Internet as a like-minded environment To enhance empowerment, they will provide social interactions and feedback from the audience. On the other hand, in the age of knowledge-based knowledge, it is the most

important asset of organizations that seek to gain a sustainable competitive advantage. Knowledge management and transfer is a new category that has attracted the attention of most developed and developing organizations. Because today, knowledge in organizations is known as a source of innovation, creativity, productivity and increasing the quality of human resources, ease of knowledge exchange and ultimately the growth and survival of the organization. Therefore, the general purpose of this study is to determine the mediating role of knowledge transfer in the relationship between the use of social network and empowerment of agricultural jihad staff in Jiroft.

Methods

The present study was non-experimental in terms of applied purpose, non-experimental in terms of monitoring and degree of control of components, survey in terms of data collection and descriptive-correlation in terms of data analysis. The statistical population of this study is the staff of Jihad Keshavarzi in Jiroft. The sample size was determined using Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970) sampling table of 205 people. Structural equation method was used to test the research hypotheses and SPSS23 and Lisrel 8.80 statistical software were used to analyze the data. In this study, in order to collect information from three standard questionnaires of Spritzer Empowerment Empowerment (1999), standard questionnaire of knowledge transfer (based on the standard model of Anna Sankoska, 2013) and standard questionnaire on the use of social networks taken from Rasoulabadi study (2015) Was used.

Results

The results showed that using social network is directly related to knowledge transfer in Jihad agricultural Jihad staff. Using social network is directly related to empowerment in Jihad agricultural Jihad staff. Knowledge transfer is directly related to empowerment in Jihad agricultural Jihad staff. And knowledge transfer has a mediating role in the relationship between social network use and empowerment in Jihad agricultural Jihad staff.

Discussion

Based on the results obtained from the first hypothesis, the direct relationship between the use of social network and knowledge transfer is equal to 0.65 and according to the value ($t = 8.82$) at the level of 0.01 is significant. Based on this, the first hypothesis of the research is confirmed and it can be said that the use of social network is directly related to the transfer of knowledge in the staff of Jihad Keshavarzi in Jiroft. This result is consistent with the results of the study of Amiri et al (2016) and Wu & Lee (2007). Based on the results of the second hypothesis, the direct relationship between the use of social network and empowerment is equal to 0.31 and according to the value ($t = 4.17$) at the level of 0.01 is significant. Based on this, the second hypothesis of the research is confirmed and it can be said that the use of social network is directly related to empowerment in the staff of Jihad Keshavarzi in Jiroft. This result is consistent with the results of the study of Abedi & Jahangiri (2014). Based on the results obtained from the third hypothesis, the direct relationship between knowledge transfer and empowerment is equal to 0.58 and according to the value ($t = 7.59$) at the level of 0.01 is significant. Based on this, the third hypothesis of the research is confirmed and it can be said that knowledge transfer is directly related to empowerment in the staff of Jihad Keshavarzi in Jiroft. This result is consistent with the results of Ghorbanizadeh & Khaleghinia (2009) and Etesamifard et al (2016). Based on the results obtained from the fourth hypothesis of the research, the indirect relationship between social network use and empowerment is equal to 0.38, which is significant according to ($t = 8.64$) at the level of 0.01. It should be noted that this indirect and positive relationship between the use of social networking and empowerment is mediated by the transfer of knowledge of employees. Based on this, the fourth hypothesis of the research has been confirmed and therefore it can be concluded that the use of social network by teachers through the mediation of knowledge transfer with their empowerment has an indirect positive and significant relationship. In general, this result is consistent with the results of the study of Amiri et al (2016), Wu & Lee and Etesamifard et al (2016). It can be said that in order to empower people in the competitive environment of the world, we need to interact more with the

audience in order to understand the needs of the audience and move towards meeting it. Social networks on the Internet as a like-minded environment They will provide empowerment, social interaction and feedback from the audience. In the age of knowledge-based knowledge, it is the most important asset of organizations that seek to gain a sustainable competitive advantage. With the help of comprehensive and systematic management, the organization can gain knowledge and experience and apply it to maintain its success and competitiveness in the long run. Knowledge management and transfer seeks to create and develop the organization's knowledge assets and refers to efforts that are systematically made to find, create, make available, use the organization's intangible assets, strengthen the culture of continuous learning and knowledge sharing in the organization. Knowledge management and transfer is a new category that has attracted the attention of most developed and developing organizations. Because today, knowledge in organizations is known as a source of innovation, creativity, productivity and increase the quality of human resources, ease of knowledge exchange and ultimately the growth and survival of the organization.

بررسی نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات در رابطه با تأثیر شبکه‌های اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان جهاد کشاورزی

محمد جواد مهدی‌زاده رایینی^۱، سامان ضیایی^{۲*}، حمید محمدی^۳، امید شریفی^۴
 ۱، دانشجوی دکتری اقتصاد کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه زابل، زابل، ایران
 ۲، دانشیار گروه اقتصاد کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه زابل، زابل، ایران
 ۳، استادیار گروه اقتصاد کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه زابل، زابل، ایران
 ۴، استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه جیرفت، جیرفت، ایران
 (تاریخ دریافت: ۹۹/۵/۲۰ - تاریخ تصویب: ۱۴۰۰/۸/۴)

چکیده

امروزه با پیشرفت‌های علمی و فناورانه و افزایش نیاز جوامع به تبادل اطلاعات، افراد به شیوه‌های جدید ارتباط و تعامل روی آورده‌اند. شبکه‌های اجتماعی نیز به دلیل داشتن فضای تعاملی، مجال شکل‌گیری اجتماعات جدید را فراهم آورده است. در این میان، با گذار کشاورزی از سنتی به مدرن، ارتباط و تعامل کشاورزان و فعالان این بخش جهت آشنایی با روش‌های نوین به شدت احساس می‌شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات در رابطه با تأثیر استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان با استفاده از روش پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان بود. حجم نمونه به شیوه تصادفی ساده و با استفاده جدول کرجسی و مورگان ۲۰۶ نفر تعیین گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های توانمندسازی کارکنان، اشتراک دانش و اطلاعات، شبکه‌های اجتماعی بود. برای بررسی فرضیه‌های تحقیق، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS23 و LISREL8.80 مورد پردازش قرار گرفت. نتایج نشان داد که استفاده از شبکه‌های اجتماعی با اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان جنوب کرمان رابطه مستقیم دارد. استفاده از شبکه‌های اجتماعی با توانمندسازی کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان رابطه مستقیم دارد. اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات با توانمندسازی کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان رابطه مستقیم دارد. در نهایت، نتایج حاکی از آن بود اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات در رابطه با تأثیر استفاده از شبکه اجتماعی و توانمندسازی در کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان نقش میانجی دارد.

واژه‌های کلیدی: دانش و اطلاعات، توانمندسازی، اینترنت، جهاد کشاورزی، معادلات ساختاری.

مقدمه

مطرح شده است. توانمندسازی یکی از اقداماتی است که برای بهبود و اصلاح سازمان‌ها انجام می‌گیرد و در وهله اول توانمندسازی نیروی انسانی که این نیز به نوبه خود

امروزه توانمندسازی یک مفهوم جدید مدیریتی است که در رابطه با تغییر و تحول شتابان و رقابت روزافزون

که در میان خود دارای ارتباطات وسیع و مستمر هستند و یک حلقه منسجم ارتباطاتی را تشکیل می‌دهند، به کار می‌رود (Sedighbnay, 2008). بنابراین، جذابیت شبکه‌های اجتماعی از یک سو و سهولت فعالیت در این دسته از جوامع از سوی دیگر، سبب می‌شود تا رابطه میان عضویت و حضور در شبکه‌های اجتماعی اینترنتی و تغییرات مربوط به جوانان، به‌عنوان یک پرسش جدی برای پژوهشگران عرصه فرهنگ و ارتباطات مطرح شود (Shekarbeygi, 2012). بررسی‌ها نشان می‌دهد که برای توانمندسازی افراد در محیط رقابتی جهان باید تعامل بیشتری با مخاطب داشت تا بتوان نیازهای مخاطب را درک کرده و در جهت تامین آن حرکت کرد شبکه‌های اجتماعی بر روی اینترنت به عنوان یک محیط هم‌فکری و خلق دانش چنین بستری را برای افزایش توانمندسازی، تعاملات اجتماعی و آرایه نظرات و دیدگاه‌های مخاطب فراهم خواهند کرد (Bagheri & Ayat, 2011). از سوی دیگر، در عصر دانایی محوری دانش مهم‌ترین سرمایه سازمان‌هایی به‌شمار می‌رود که به‌دنبال کسب مزیت رقابتی پایدارند. سازمان با کمک مدیریتی جامع و نظام‌مند، می‌تواند دانش و تجربیاتی به‌دست آورد و به‌کار گیرد که موفقیت و رقابت‌پذیری خود را در بلندمدت حفظ کند. مدیریت و انتقال دانش به‌دنبال ایجاد و توسعه دارایی‌های دانش سازمان است و به تلاش‌هایی اشاره دارد که به‌طور نظام‌مند برای یافتن، خلق، قابل دسترسی کردن، کاربرد سرمایه‌های نامشهود سازمان، تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تسهیم دانش در سازمان انجام می‌شود (Monavarian & Asgari, 2009). مدیریت و انتقال و اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات مقوله جدیدی است که نظر اکثر سازمان‌های توسعه یافته و در حال توسعه را به خود جلب کرده است. زیرا امروزه دانش در سازمان‌ها منبع مولد نوآوری، خلاقیت، بهره‌وری و افزایش کیفیت نیروی انسانی، سهولت تبادل دانش و در نهایت، رشد و بقای سازمان شناخته می‌شود (Rabiee & Maali, 2010). یکی از عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان، اطلاعات، دانش و مهارت شغلی است. Bowen & Lawler توانمندسازی را سهیم شدن کارکنان خط مقدم سازمان در چهار عنصر اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت می‌دانند با توجه به این

توانمندی سازمانی را موجب می‌شود (Abdolahi, 2015). نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به‌وجود می‌آورد. یکی از راهکارهای مهم در سازمان‌ها این است که به جای آنکه سعی کنند تا به کارکنان خود انگیزه دهند، از بی‌انگیزه شدن آن‌ها جلوگیری کنند. تعداد زیادی از پرسنل وقتی یک کار جدید را آغاز می‌کنند، بسیار شیفته و علاقه‌مند آن هستند. طبق تحقیقات در 31 درصد شرکت‌ها و سازمان‌ها، انگیزه پرسنل در شش ماهه اول به سرعت کاهش می‌یابد و در سال‌های بعد نیز روحیه آن‌ها بدتر خواهد شد. توانمندسازی به معنی فراهم کردن اختیارات در حوزه کاری خود است تا کارکنان وظایف محوله را به خوبی انجام دهند. مدیرانی که می‌خواهند کارکنان را توانمند سازند باید کنترل‌ها، محدودیت‌ها و موانع را کنار بگذارند و در مقابل به آن‌ها انگیزه دهند (Schermuly et al. 2016). از طرفی جوامع مختلف تحت تأثیر تحولات بسیار عظیم علمی-تکنولوژیک به سمت جامعه اطلاعاتی یا جامعه شبکه‌ای در حال حرکت‌اند. جامعه شبکه‌ای، جامعه‌ای است که ساختار آن متأثر از فناوری است. در جامعه شبکه‌ای، جوامع با چالش‌هایی چون نابرابری اجتماعی، هویت‌های جدید، تمایزپذیری و شالوده‌شکنی نهادهایی نظیر دولت، و فرصت‌هایی چون نقش اینترنت و شبکه‌های اجتماعی در پژوهش، خلاقیت، تعامل و همزیستی جهانی، شکل-گیری هویت سیال و غیره روبه‌رو شده‌اند. به نظر می‌رسد به علت وجود این چالش‌ها انسجام اجتماعی و هویتی در جامعه اطلاعاتی و به خصوص در کشورهای در حال توسعه مانند ایران متزلزل شده است (Rajabi, 2010). شبکه‌های اجتماعی اینترنتی، به‌عنوان یکی مهم‌ترین مصادیق این امر، به محلی برای حضور اقشار مختلف جامعه به مکانی جهت تبادل آرا، افکار و تأمین نیازهای متناسب با زندگی اجتماعی تبدیل شده‌اند. شبکه‌های اجتماعی علاوه بر این که مرجع تأمین بسیاری از نیازهای فرهنگی و اجتماعی اعضای خود هستند، این امکان را برای اعضا فراهم می‌کنند که همزمان با انجام سایر فعالیت‌های اجتماعی از طریق رایانه یا تلفن همراه، فعالیت خود را در این جوامع مجازی نیز پیگیری کنند. بر اساس تعریف شبکه‌های اجتماعی، واژه‌ای است که برای نامیدن گروهی از افراد

تعریف مشاهده می‌شود که یکی از عواملی که منجر به توانمندسازی کارکنان می‌گردد، دانش است. بنابراین، با جمع‌آوری دانش و مدیریت آن می‌توان افراد را توانمند کرد. علاوه بر این، دانش ضمنی به‌طور تدریجی ایجاد می‌شود، بنابراین، نیازمند سپری شدن زمان است و باید از به هدر رفتن آن جلوگیری کرد. باید این دانش را به دانش آشکار تبدیل نمود و به کارکنان دیگر منتقل کرد و در راه توانمند کردن آنان استفاده نمود (Bowen & Lawler, 1992). سازمان‌های امروز تحت تاثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش و وجود منابع محدود و ... زیر فشارهای زیادی قرار دارند. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. بین سرمایه انسانی و بهره‌وری در سازمان‌ها رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. از دغدغه‌های مهم بنگاه‌های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلقند، باشند. یک سازمان موفق مجموعه‌ای است مرکب از انسان‌هایی با فرهنگ سازمانی، اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی در نظام انعطاف‌پذیر سازمان، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روزافزون سازمان در اختیار مدیریت خود قرار می‌دهند. بنابراین، هر فرد نسبت به سازمان و وظیفه‌ای که انجام می‌دهد، احساس مالکیت خواهد کرد. استفاده از توانایی‌های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می‌رود. در بهره‌وری فردی، سازمان از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالقوه فرد به منظور پیشرفت سازمان استفاده می‌کند و با بالفعل درآوردن نیروهای بالقوه و استعدادهای شگرف در جهت سازندگی موجب پیشرفت فرد و همسویی با سازمان خواهد شد. بنابراین، لازمه دستیابی به هدف‌های سازمان، مدیریت موثر این منابع باارزش است. در این راستا رشد، پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندی‌های کارکنان عنوان توانمندسازی کارکنان مورد توجه صاحب‌نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده است. همان‌گونه که سازمان‌ها به مقابله با چالش‌های سازمانی بر می‌خیزند و بهبود مستمر را در اولویت قرار داده‌اند، نیاز بیشتری به حمایت و تعهد کارکنان و درگیر کردن

آن‌ها در کار احساس می‌شود. توانمندسازی تکنیکی نوین و موثر در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان به وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان است. کارکنان به واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته هستند و در واقع توانمندسازی آزاد کردن این قدرت است. این تکنیک ظرفیت‌های بالقوه‌ای که برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی‌شود را در اختیار می‌گذارد و در یک محیط سالم سازمانی روشی متعادل را در بین اعمال کنترل کامل از سوی مدیریت و آزادی عمل کامل کارکنان پیشنهاد می‌کند. بنابراین در بحث توانمندسازی مسائلی از این قبیل مورد بررسی قرار می‌گیرد (Irannejad, 2016). دانش به‌عنوان محرکی مهم در فرآیند خلاقیت و نوآوری نقش مهمی را به عنوان یک منبع سازمانی و عامل موفقیت در سازمان ایفا می‌کند. امروزه دیگر همه گروه‌های کاری و علمی اذعان دارند که برای اینکه سازمان‌ها بتوانند در دنیای تجارت و رقابت، حضور مستمر و پایدار داشته باشند، باید حول محور علم و دانش فعالیت کنند. دانش مفهومی فراتر از داده و اطلاعات دارد. دانش به مجموعه اطلاعات سازمان‌دهی شده، راهکار عملی مرتبط با آن، نتایج به‌کارگیری آن در تصمیمات مختلف و آموزش مرتبط با آن، گفته می‌شود. دانش زیربنای مهارت، تجربه و تخصص هر فرد است (Ghorbanizadeh & Khaleghinia, 2009).

با توسعه فناوری‌های مبتنی بر اینترنت در سازمان‌ها و اثرات دو جانبه‌ای که نحوه بهره‌گیری از آن می‌تواند در سازمان داشته باشد، چگونگی مدیریت مناسب رفتارهای کارکنان در جهت استفاده مطلوب از شبکه‌های اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات ضروری است. مدیران در صورت مدیریت مناسب این رفتارها و ایجاد عادات بهره‌ورانه در استفاده از شبکه‌های اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات در سازمان‌ها، می‌توانند به نتایج چشمگیر از جنبه‌های مثبت شبکه‌های اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات در سازمان خویش دست یابند. در صورت عدم مدیریت مناسب این رفتارها و تداوم رفتارهای غیر بهره‌ورانه، اینترنت علی‌رغم اثرات بالقوه مفید می‌تواند خود مانعی برای دستیابی به اهداف و در

شبکه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان به‌عنوان دو دارایی مهم سازمان در شکل‌گیری رفتارهای فرا نقش کارکنان نقش مهمی دارند. این موضوع بیانگر این است که بررسی روابط بین فردی کارکنان نقش مهمی در پیش‌بینی رفتار کارکنان در محیط سازمانی خواهد داشت.

Yaghoobi et al, 2018 مطالعه‌ای با عنوان کاربردهای آموزشی شبکه‌های اجتماعی مجازی و آسیب‌های اجتماعی آن از دیدگاه دانشجویان کشاورزی (مورد مطالعه: دانشکده کشاورزی دانشگاه زنجان) انجام دادند. نتایج نشان داد که با استفاده از نتایج تحلیل عاملی اکتشافی کاربردهای آموزشی شبکه‌های اجتماعی مجازی در چهار عامل اطلاع‌رسانی درسی و تبادل محتوا و تکالیف آموزشی، اطلاع‌رسانی تعاملی کنفرانس‌ها و منابع پژوهشی، تعامل با همکلاسی‌ها و اشتراک‌گذاری اخبار و فیلم‌های آموزشی و اطلاع‌یابی از امور دانشجویی و ورزشی و تبادل مطالب درسی بین دانشجویان خلاصه شدند و ۶۳/۶۵ درصد از کل واریانس کاربردهای آموزشی شبکه‌های اجتماعی را تبیین کردند. آسیب‌های شبکه‌های اجتماعی مجازی نیز در شش عامل توهین به قومیت‌ها و ادیان و گسترش بی‌عفتی کلامی، کاهش اعتماد عمومی و گسترش اعلام هویت جعلی، اتلاف وقت و افت تحصیلی، نشر اطلاعات کاذب و افزایش ارتباطات ناسالم، کاهش ارتباطات حضوری، انتشار مطالب غیراخلاقی خلاصه شدند. Feyz Kashani, 2016 مطالعه‌ای با عنوان نقش شبکه‌های اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان نتیجه گرفت که شبکه‌های اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت دارد. Alavizadeh, 2016 در مطالعه خود تحت عنوان ارزیابی تأثیر شبکه‌های مجازی اجتماعی بر بهبود عملکرد تولید کشاورزان (مطالعه موردی: بخش زبرخان شهرستان نیشابور) به این نتیجه رسیدند که هرچه میزان استفاده از این شبکه‌ها بیشتر گردد به همان اندازه عملکرد تولید کشاورزی بهبود خواهد یافت. همچنین، نتایج آزمون ویلکاکسون نیز گویای آن بود که استفاده از شبکه‌های مجازی به دلیل دسترسی آسان به متخصصین جهت تعامل و گفتگو (آشنایی با بذره‌های جدید، شیوه جدید و صحیح آبیاری، دسترسی به جدیدترین دستاوردها و

نتیجه کاهش بهره‌وری و عملکرد در سازمان‌ها باشد (Homayooni Rad et al, 2018).

(Naeimi et al, 2019) مطالعه‌ای با عنوان تحلیل رابطه بین مولفه‌های توانمندسازی روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی انجام دادند. نتایج نشان داد مولفه‌های شایستگی، خودتعیینی، موثر بودن، معنی‌دار بودن و اعتماد با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌داری دارند. نتایج رگرسیون خطی نشان داد که مولفه اعتماد ۵/۳۲ درصد از تغییرات بروز رفتارهای شهروندی سازمانی را در بین کارکنان وزارت جهاد کشاورزی تبیین می‌کند.

(Karimi Gougheri et al, 2018) مطالعه‌ای با عنوان تحلیل شبکه اجتماعی رویکردی نوین در تبیین نظام ترویج و آموزش کشاورزی تکثرگرا: مورد مطالعه استان کرمان انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که در شرایط فعلی در زمینه فعالیت‌های آموزشی-ترویجی، شبکه‌ی نهادی پویا و سیال از تعامل و ارتباط ارگانیک همه‌ی کنشگران برخوردار نیست. همچنین، در شبکه‌های نهادی موجود بین سازمان‌های مردم‌نهاد و غیردولتی با سازمان‌های دولتی توازن در نفوذ و اقتدار وجود ندارد، به‌گونه‌ای که سازمان‌های خصوصی، انتفاعی و غیرانتفاعی، اقتدار، نفوذ و قدرت کنترل پایین‌تری دارند و در فرآیند سیاست‌گذاری، مدیریت و تصمیم‌گیری کمتر مورد توجه قرار می‌گیرند، به‌طوری‌که نظام ترویج و آموزش کشاورزی تکثرگرا در سطح استان کرمان بیش از آن که «کشاورز محور»، «روستایی محور» و «بهره‌بردار محور» باشد، «بودجه محور» است.

Alambaigi et al, 2019 مطالعه‌ای با عنوان بررسی نقش پیوند شبکه اجتماعی و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی استان اصفهان انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در دو بعد وفاداری و همکاری علی‌رغم تأثیرپذیری از تعهد سازمانی و پیوند شبکه اجتماعی، بیشتر به تعهد سازمانی آن‌ها وابسته است و این در حالی است که بعد آرایه خدمات رفتار شهروندی سازمانی از پیوند شبکه اجتماعی تأثیر پذیرفته و متغیر تعهد سازمانی در این رابطه نقش معنی‌داری نشان نداد. از این‌رو، به‌نظر می‌رسد پیوند

فرضیه ۱ (H1): استفاده از شبکه‌های اجتماعی با اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات در بین کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان رابطه مستقیم دارد.

فرضیه ۲ (H2): استفاده از شبکه‌های اجتماعی با توانمندسازی در بین کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان رابطه مستقیم دارد.

فرضیه ۳ (H3): اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات با توانمندسازی در بین کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان رابطه مستقیم دارد.

فرضیه ۴ (H4): اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات در رابطه بین استفاده از شبکه اجتماعی و توانمندسازی در بین کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان نقش میانجی دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر میزان نظارت و درجه کنترل متغیرها غیرآزمایشی، از نظر گردآوری داده‌ها پیمایشی و از نظر تحلیل داده‌ها توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان تشکیل داده است. حجم نمونه با استفاده از جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان (Krejcie & Morgan, 1970) ۲۰۶ نفر تعیین گردید. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:

الف) پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۹): این پرسشنامه شامل ۱۸ گویه است و برای هر گویه ۵ پاسخ از بسیار زیاد تا بسیار کم در نظر گرفته شده توانمندسازی شامل ابعاد زیر می‌باشد:

احساس معنی‌داری: در این پژوهش میزان احساس معنی داری از طریق سئوالات ۱، ۶ و ۱۸ تعیین می‌گردد.

احساس شایستگی: در این پژوهش میزان احساس شایستگی از طریق سئوالات ۲، ۷، ۱۱، ۱۲ و ۱۷ تعیین می‌گردد.

احساس تأثیر: در این پژوهش میزان احساس تأثیر از طریق سئوالات ۴ و ۹ تعیین می‌گردد.

نتایج کشاورزی و ... بر بهبود عملکرد تولید کشاورزان بخش زبرخان شهرستان نیشابور مؤثر بوده است. Ashton et al. 2012 در مطالعه خود تحت عنوان شبکه‌های اجتماعی و فضایی تایلند در روستاهایی که دارای مکان واحد مسکونی (GPS) و شبکه خویشاوندی اشباع شده از همه افراد است نتیجه گرفتند که سیستم ارتباطی در یک شبکه خویشاوندی نشان می‌دهد که رابطه بین خویشاوندانی که دور از یکدیگر زندگی می‌کنند نسبت به افراد غیرمرتبط با یکدیگر، بیشتر است؛ و ارتباط بین خویشاوندان در رابطه با فاصله خویشاوندان نزدیک درجه احتمال بیشتری برای همکاری و رابطه در شبکه خویشاوندی وجود دارد.

تحقیقات نشان می‌دهند که شبکه‌های اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات و ارتباطات بر بهبود کیفیت عملکرد، احساس شایستگی، مهارت تصمیم‌گیری، افزایش خودکنترلی و همچنین، کاهش استرس کارکنان نقش بسزایی دارد. لذا، کاربرد این فناوری در سازمان‌ها به سرعت در حال گسترش است. سازمان‌ها جهت رسیدن به اهداف و مقاصد خود نیازمند استفاده از آن می‌باشند. از طرف دیگر، کارکنان نیز از منابع مهم سازمان‌ها می‌باشند که بیشتر امور خود را با اطلاعات به دست آمده از طریق اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات در شبکه‌های اجتماعی به انجام می‌رسانند. اهمیت این موضوع از این مساله ناشی می‌شود که با توجه به رشد سریع فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات و نیازمندی سازمان‌ها جهت بقاء خود در عصر حاضر، هر سازمانی که این موضوع را نادیده بگیرد، دچار افول خواهد شد (Ghaffari et al. 2018).

در اهداف نظام آموزشی به صورت تلویحی نقش دانش و به‌ویژه انتقال دانش کارکنان به شدت مورد تأکید قرار گرفته است. با توجه به مطالب بیان شده به نظر می‌رسد تحقیق در این زمینه ضروری باشد. بنابراین، هدف کلی پژوهش حاضر تعیین نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات در رابطه بین استفاده از شبکه اجتماعی و توانمندسازی کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان می‌باشد. در این راستا، فرضیه‌های مشروح در زیر ارائه می‌گردد.

می‌کنید؟) به سنجش میزان استفاده از شبکه‌های اجتماعی می‌پردازد. مقیاس درجه‌بندی سوال‌های پرسشنامه پژوهش مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (همیشه، تقریباً همیشه، اغلب، برخی اوقات، هرگز) می‌باشد. در پژوهش (Rasouabadi 2015) روایی پرسشنامه سنجیده و مورد تایید قرار گرفته است. همچنین ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش (Rasouabadi 2015) برای این پرسشنامه ۰/۷۳ برآورد شد. در این پژوهش پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ برآورد شده است. جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش معادلات ساختاری و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای آماری SPSS23 و Lisrel8.80 استفاده گردید.

نتایج و بحث

با توجه به جدول ۱، از مجموع ۲۰۶ نفر شرکت‌کننده در پژوهش حاضر تقریباً ۵۸٪ زن و ۴۲٪ مرد هستند. علاوه بر این، ۵۲٪ دارای تحصیلات لیسانس و ۴۸٪ دارای تحصیلات فوق لیسانس بوده‌اند.

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت شناختی گروه نمونه

متغیر	n	%
جنسیت		
زن	۱۲۰	۵۸/۲
مرد	۸۶	۴۱/۸
میزان تحصیلات		
لیسانس	۱۰۶	۵۱/۵
فوق لیسانس	۱۰۰	۴۸/۵
مجموع	۲۰۶	۱۰۰

در جدول ۲، میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر نمره برای متغیرهای اصلی پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲- شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	مولفه	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره
استفاده از شبکه اجتماعی	استفاده اجتماعی	۱۸/۳۳	۳/۶۷	۹	۲۷
	استفاده شناختی	۹/۱۵	۲/۴۷	۳	۱۵
اشتراک دانش	اشتراک دانش	۶/۱۹	۱/۹۶	۲	۱۰
	تفریح و سرگرمی	۹/۰۹	۲/۴۰	۴	۱۵
اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات	فردی	۳۰/۰۳	۴/۵۰	۲۰	۴۴
	آموزشی	۳۵/۳۳	۵/۰۵	۲۱	۵۰
توانمندسازی	سازمانی	۶۹/۵۸	۶/۵۸	۵۱	۸۶
	احساس معنی داری شغلی	۸/۹۱	۲/۴۰	۳	۱۵
توانمندسازی	احساس شایستگی شغلی	۱۱/۹۰	۲/۶۳	۶	۱۸
	احساس حق انتخاب	۹/۱۶	۲/۳۹	۴	۱۵
	احساس موثر بودن	۹/۰۵	۲/۳۶	۳	۱۵
	احساس مشارکت با دیگران	۱۷/۶۱	۳/۴۳	۱۱	۲۷

احساس خود تعین: در این پژوهش میزان احساس خودتعیینی از طریق سؤالات ۳، ۸، ۱۵ و ۱۶ تعیین می‌گردد.

احساس اعتماد: در این پژوهش میزان احساس اعتماد از طریق سؤالات ۵، ۱۰، ۱۳ و ۱۴ تعیین می‌گردد.

روایی محتوایی پرسشنامه توانمندسازی در تحقیق (Shafi 2006) مورد تایید ۹ تن از اساتید دانشکده مدیریت دانشگاه تهران قرار گرفته است. همچنین، میزان آلفای کرونباخ در تحقیق (Shafi 2006) مورد تأیید و قابل قبول ۰/۷۰ می‌باشد. در این پژوهش، پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ برآورد شده است.

ب) پرسشنامه استاندارد اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات بر اساس مدل استاندارد (Sankoskas 2013): این پرسشنامه به صورت تک مولفه‌ای بوده و شامل ۷ سوال می‌باشد. پاسخگویی به سوالات بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) می‌باشد. پرسشنامه در اختیار تعدادی از صاحب‌نظران و اساتید قرار گرفت در نتیجه مواردی جهت اصلاح پیشنهاد گردید و سرانجام پس از اعمال اصلاحات در پاره‌ای از موارد پرسشنامه نهایی مورد استفاده قرار گرفت. در این پژوهش پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ برآورد شده است.

ج) پرسشنامه استاندارد میزان استفاده از شبکه‌های اجتماعی برگرفته از مطالعه (Rasouabadi 2015): این پرسشنامه دارای ۱۳ سوال می‌باشد و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت با سوالاتی مانند (به‌طور متوسط در شبانه روز چند ساعت از شبکه‌های اجتماعی استفاده

متغیرها پرداخته می‌شود. در ادامه، جدول ۴، مربوط به اثرات مستقیم ارایه شده است.

جدول ۴- برآوردهای ضرایب اثر مستقیم

ت	خطای استاندارد	پارامتر استاندارد شده	برآوردها متغیرها
			اثر مستقیم استفاده از شبکه اجتماعی بر:
۸/۸۲	۰/۰۸	۰/۶۵**	اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات
۴/۱۷	۰/۰۳	۰/۳۱**	توانمندسازی
			اثر مستقیم اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات بر:
۷/۵۹	۰/۰۶	۰/۵۸**	توانمندسازی

** P < ۰/۰۱ * P < ۰/۰۵

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۴، رابطه مستقیم استفاده از شبکه اجتماعی با اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات برابر با ۰/۶۵ و با توجه به مقدار (۸/۸۲) $t=$ در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. بر این اساس، فرضیه اول پژوهش تایید می‌شود و می‌توان گفت استفاده از شبکه اجتماعی با اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات در کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان رابطه مستقیم دارد.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۴، رابطه مستقیم استفاده از شبکه اجتماعی با توانمندسازی برابر با ۰/۳۱ و با توجه به

مقدار (۴/۱۷) $t=$ در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. بر این اساس، فرضیه دوم پژوهش تایید می‌شود و می‌توان گفت استفاده از شبکه اجتماعی با توانمندسازی در کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان رابطه مستقیم دارد.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۴، رابطه مستقیم اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات با توانمندسازی برابر با ۰/۵۸ و با توجه به مقدار (۷/۵۹) $t=$ در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. بر این اساس، فرضیه سوم پژوهش تایید می‌شود و می‌توان گفت اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات با توانمندسازی در کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان رابطه مستقیم دارد.

از آنجا که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر همبستگی بین متغیرها می‌باشد، در ادامه ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. از میان متغیرهای برون‌زا (استفاده از شبکه اجتماعی) و درون‌زا (اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات)، به ترتیب اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات (۰/۶۶) و استفاده از شبکه اجتماعی (۰/۳۹) بیشترین تا کمترین ضریب همبستگی را با توانمندسازی دارا می‌باشند که هر دوی این ضرایب از نظر آماری معنی‌دار هستند ($P < ۰/۰۱$) (جدول ۳).

جدول ۳- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳
۱. استفاده از شبکه اجتماعی	۱		
۲. اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات	۰/۷۰**	۱	
۳. توانمندسازی	۰/۳۹**	۰/۶۶**	۱

** P < ۰/۰۱ * P < ۰/۰۵

در این پژوهش، برای بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش بر توانمندسازی، یک مدل فرضی براساس پیشینه نظری و تجربی طراحی شد. فرضیه‌های ارایه شده نیز بیانگر روابط علی میان متغیرهای موجود در مدل است. در این پژوهش بررسی همزمان فرضیه‌ها در قالب مدل اولیه صورت می‌گیرد. برای ارزیابی مدل فرضی این پژوهش، ابتدا با استفاده از روش پیشینه احتمال به برآورد پارامترها پرداخته می‌شود. پارامترهای برآورد شده شامل ضرایب اثر مستقیم، ضرایب اثر غیرمستقیم و ضرایب اثر کل می‌باشد که برای هر کدام از این پارامترها جدول جداگانه‌ای حاوی ضرایب برآورد استاندارد شده، خطای استاندارد برآورد و ارزش t مربوط به آزمون معنی‌داری این پارامترها ارائه شده است. ضمن این که پاسخگویی به فرضیه‌های پژوهش با توجه به این ضرایب صورت می‌گیرد. در نهایت، نیز مشخصه‌های برازندگی مدل و نمودار مدل برازش شده پیش بینی توانمندسازی ارایه می‌شود.

در این بخش، با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۴، به بررسی فرضیه‌های مرتبط با اثرات مستقیم

$$Z-Value = (a \times b) / [(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)]^{1/2}$$

$$a = 0.65$$

$$b = 0.58$$

$$c = 0.31$$

$$S_a = 0.08$$

$$S_b = 0.03$$

با جای‌گذاری در فرمول فوق، مقدار ۷/۴۸ به‌دست می‌آید. همان‌طور که مشاهده شد، مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوبل برابر با ۷/۴۸ شد، به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر متغیر میانجی اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات در رابطه بین تأثیر استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان معنادار است. علاوه بر آزمون سوبل، برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد. $VAF = (a \times b) / ((a \times b) + c) = 0.54$ با توجه به مفروضات فرمول فوق، مقدار VAF برابر با ۰/۵۴ به‌دست آمد.

در جدول ۶، شاخص‌های برازش مدل آمده است.

جدول ۶- شاخص‌های برازش مدل

شاخص	مقادیر محاسبه شده
مجذور کای	۱۱۶/۳۸
درجه آزادی	۶۵
معناداری	۰/۰۶۲
تقسیم مجذور کای بر درجات آزادی	۱/۷۹
ریشه میانگین مجذور برآورد خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۵۹
شاخص برازش استاندارد (NFI)	۰/۹۴
شاخص نرم نشده برازش (NNFI)	۰/۹۲
شاخص تطبیقی برازش (CFI)	۰/۹۵
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۴
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	۰/۹۳

در این بخش با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۵، به بررسی سوال‌های مرتبط با اثرات غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر پرداخته می‌شود. در ادامه جدول ۵، مربوط به اثرات غیرمستقیم ارایه می‌شود.

جدول ۵- برآورد ضرایب اثر غیرمستقیم

برآوردها	پارامتر	خطای	t
متغیرها	استاندارد شده	استاندارد شده	برآورد شده
اثر غیرمستقیم استفاده از شبکه اجتماعی بر:			
توانمندسازی	۰/۳۸***	۰/۰۶	۸/۶۴

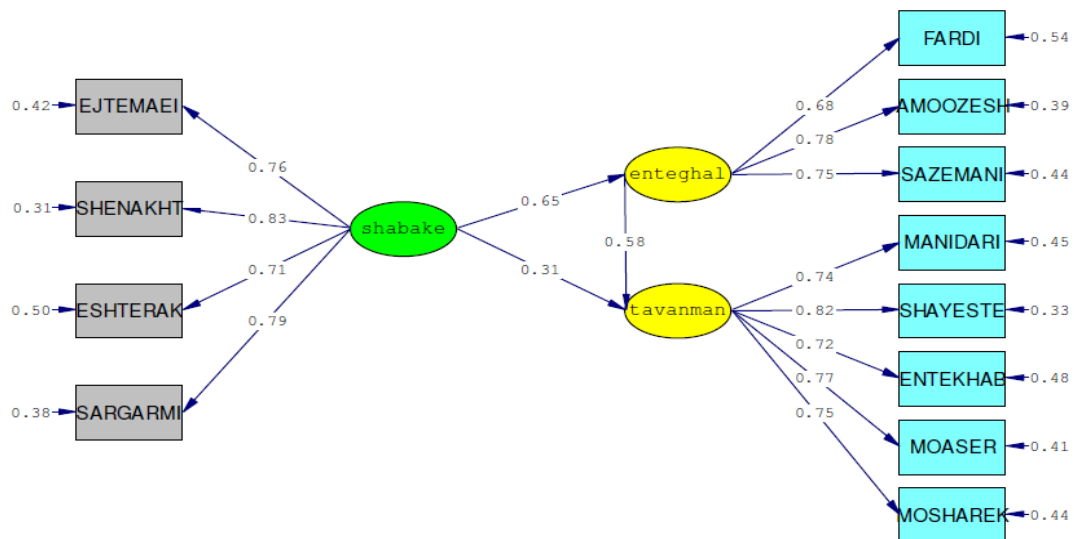
با توجه به اطلاعات جدول ۵، رابطه غیرمستقیم استفاده از شبکه اجتماعی و توانمندسازی برابر با ۰/۳۸ است که با توجه به (t= ۸/۶۴) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. لازم به ذکر است که این رابطه غیرمستقیم و مثبت استفاده از شبکه اجتماعی و توانمندسازی از طریق میانجی‌گری اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات کارکنان صورت می‌گیرد. بر این اساس، فرضیه چهارم پژوهش تایید شده و لذا، می‌توان نتیجه گرفت که استفاده از شبکه اجتماعی توسط کارکنان از طریق میانجی‌گری اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات با توانمندسازی آنان دارای رابطه غیرمستقیم مثبت و معنادار است.

یکی از آزمون‌های پرکاربرد برای سنجش معناداری تأثیر میانجی‌گری یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر، آزمون سوبل است. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-Value از طریق فرمول زیر به‌دست می‌آید که در

صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد. در این فرمول (a) برابر با مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی؛ (b) برابر با مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته) و (c) برابر با مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته) هستند.

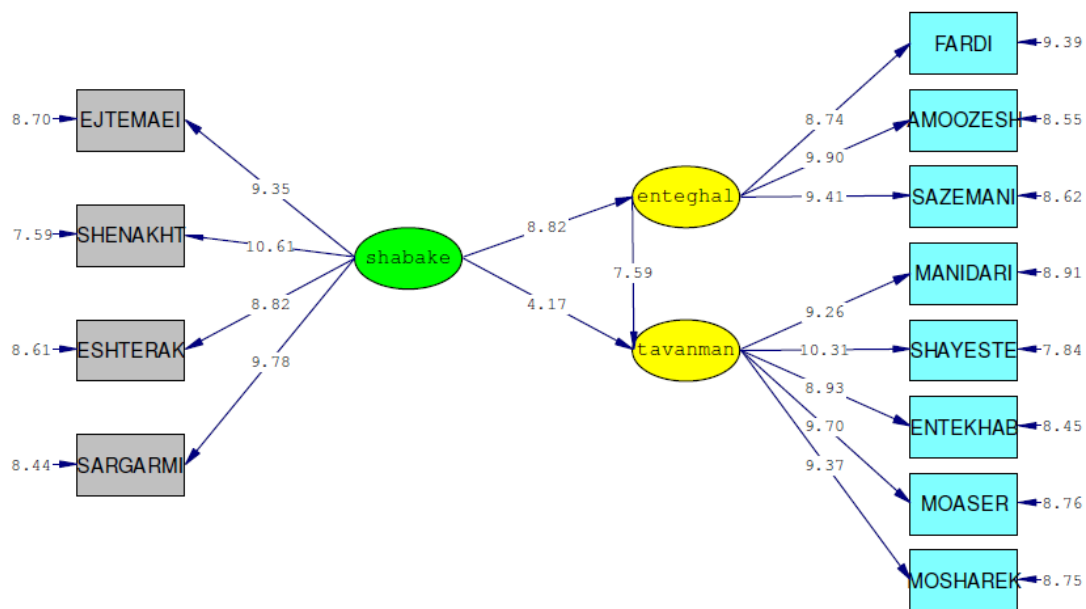
(NFI, CFI, GFI و AGFI) نتایج بالاتر از ۰/۹۰ است که حاکی از برازش قابل قبول مدل می باشد. در ادامه، نمودار مسیر مدل ساختاری پژوهش همراه با پارامترهای برآورد شده (مقادیر استاندارد) و اعداد معناداری (t) ارائه شده است.

همان گونه که مشاهده می شود، تقسیم مجذور کای بر درجات آزادی کوچکتر از ۳ به دست آمده است. ریشه میانگین مجذور برآورد خطای تقریب (RMSEA) کوچکتر از ۰/۰۸ به دست آمده که حاکی از برازش نسبتاً مطلوب مدل است. در سایر شاخصها از جمله



Chi-Square=116.38, df=65, P-value=0.06267, RMSEA=0.059

شکل ۱- مدل ساختاری پژوهش در حالت استاندارد



Chi-Square=116.38, df=65, P-value=0.06267, RMSEA=0.059

شکل ۲- مدل ساختاری پژوهش در حالت اعداد معناداری (t)

بحث و نتیجه‌گیری

شده‌اند. شبکه‌های اجتماعی اینترنتی علاوه بر این که مرجع تأمین بسیاری از نیازهای فرهنگی و اجتماعی اعضای خود هستند، این امکان را برای اعضا فراهم می‌کنند که همزمان با انجام سایر فعالیت‌های اجتماعی از طریق رایانه یا تلفن همراه، فعالیت خود را در این جوامع مجازی نیز پیگیری کنند. می‌توان گفت که برای توانمندسازی کارکنان سازمان‌ها در محیط رقابتی جهان باید تعامل بیشتری با مخاطب داشت تا بتوان نیازهای مخاطب را درک کرده و در جهت تأمین آن حرکت کرد شبکه‌های اجتماعی بر روی اینترنت به‌عنوان یک محیط هم‌فکری و خلق دانش چنین بستری را برای افزایش توانمندسازی، تعاملات اجتماعی و آرایه نظرات و دیدگاه‌های مخاطب فراهم خواهند کرد. در عصر دانایی محوری دانش مهم‌ترین سرمایه سازمان‌هایی به‌شمار می‌رود که به‌دنبال کسب مزیت رقابتی پایدارند. سازمان با کمک مدیریتی جامع و نظام‌مند، می‌تواند دانش و تجربیاتی به‌دست آورد و به‌کار گیرد که موفقیت و رقابت‌پذیری خود را در بلندمدت حفظ کند. مدیریت و انتقال و اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات دانش به‌دنبال ایجاد و توسعه دارایی‌های دانش سازمان است و به تلاش‌هایی اشاره دارد که به‌طور نظام‌مند برای یافتن، خلق، قابل دسترسی کردن، کاربرد سرمایه‌های نامشهود سازمان، تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تسهیم دانش در سازمان انجام می‌شود. مدیریت و اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات مقوله جدیدی است که نظر اکثر سازمان‌های توسعه یافته و در حال توسعه را به خود جلب کرده است. زیرا امروزه دانش در سازمان‌ها منبع مولد نوآوری، خلاقیت، بهره‌وری و افزایش کیفیت نیروی انسانی، سهولت تبادل دانش و در نهایت، رشد و بقای سازمان شناخته می‌شود. در پایان پیشنهادهای زیر آرایه می‌گردد:

نتایج حاصل از فرضیه اول تحقیق نشان داد که استفاده از شبکه اجتماعی با اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات در کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان رابطه مستقیم دارد. در این راستا پیشنهاد می‌گردد که: کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان از رسانه‌های اجتماعی برای ایجاد روابط کاری جدید استفاده کنند.

بر اساس نتایج به‌دست آمده فرضیه اول پژوهش تایید می‌شود و می‌توان گفت استفاده از شبکه اجتماعی با اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات در کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان رابطه مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج مطالعه Wu & Lee و Amiri et al (2016) و (2007) و Nami & nazari (2020) همسو است.

بر اساس نتایج به‌دست آمده فرضیه دوم پژوهش تایید می‌شود و می‌توان گفت استفاده از شبکه اجتماعی با توانمندسازی در کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان رابطه مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج مطالعه (2014) Abedi & Jahangiri و Nami & nazari (2020) همسو است.

بر اساس نتایج به‌دست آمده، فرضیه سوم پژوهش تایید می‌شود و می‌توان گفت اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات با توانمندسازی در کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان رابطه مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج مطالعه (2009) Ghorbanizadeh & Khaleghinia و (2016) Etesamifard et al و Nami & nazari (2020) همسو است.

بر اساس نتایج به‌دست آمده از فرضیه چهارم تحقیق، رابطه غیرمستقیم استفاده از شبکه اجتماعی و توانمندسازی برابر با $0/38$ است که با توجه به $8/64$ ($t=$) در سطح $0/01$ معنی‌دار است. لازم به ذکر است که این رابطه غیرمستقیم و مثبت استفاده از شبکه اجتماعی و توانمندسازی از طریق میانجی‌گری اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات کارکنان صورت می‌گیرد. بر این اساس، فرضیه چهارم پژوهش تایید شده و لذا، می‌توان نتیجه گرفت که استفاده از شبکه اجتماعی توسط کارکنان از طریق میانجی‌گری اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات با توانمندسازی آنان دارای رابطه غیرمستقیم مثبت و معنادار است. نتیجه با نتایج مطالعه Etesamifard et al و Wu & Lee، Amiri et al (2016) و (2016) و Nami & nazari (2020) همسو است.

به‌طور کلی، می‌توان گفت شبکه‌های اجتماعی اینترنتی، به‌عنوان مهم‌ترین مصادیق این امر، به محلی برای حضور کارکنان سامان‌ها و مکان تبادل آرا و افکار و تأمین نیازهای متناسب با زندگی اجتماعی ایشان تبدیل

کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان علاقمند به شرکت در دوره‌های آموزشی باشند.

نتایج حاصل از فرضیه چهارم تحقیق نشان داد که اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات در رابطه بین استفاده از شبکه اجتماعی و توانمندسازی در کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان نقش میانجی دارد. در این راستا پیشنهاد می‌گردد که:

مسئولین و مدیران سازمان جهاد کشاورزی جنوب کرمان الزامات و مشوق‌های کافی برای کاربرد دانش و مهارت‌های کسب شده از دوره آموزشی در محیط کار ایجاد نمایند.

مسئولین و مدیران جهاد کشاورزی جنوب کرمان انجام کارهای سازمان را از روش سنتی به روش‌های مدرن تغییر دهند.

مسئولین و مدیران جهاد کشاورزی جنوب کرمان منابع مورد نیاز برای استفاده از آموخته‌های کارکنان، پس از دوره آموزشی برای آن‌ها مهیا کنند.

کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان از رسانه‌های اجتماعی برای ایجاد ارتباط با افرادی که در محیط کار با آن‌ها به شکل حضوری ارتباط ندارند، استفاده کنند.

نتایج حاصل از فرضیه دوم تحقیق نشان داد که استفاده از شبکه اجتماعی با توانمندسازی در کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان رابطه مستقیم دارد. در این راستا، پیشنهاد می‌گردد که:

کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان با همکاران خود به اشتراک محتوای مرتبط با مسایل کاری بپردازند. کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان با همکاران خود در تولید محتوای دانشی مرتبط با شغل خود همکاری کنند.

نتایج حاصل از فرضیه سوم تحقیق نشان داد که اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات با توانمندسازی در کارکنان جهاد کشاورزی جنوب کرمان رابطه مستقیم دارد. در این راستا پیشنهاد می‌گردد که:

کارکنان قبل از شرکت در دوره آموزشی از نیازهای حرفه‌ای و شغلی خود اطلاع داشته باشند.

REFERENCES

1. Abdolahi, B. (2015). The role of self-efficacy in employee empowerment. *Tadbir Magazine*, (24): 168-176. (In Farsi).
2. Abedi, A., & Jahangiri, A. (2014). The Relationship between Social Networks and Empowerment of Employees of Islamic Azad University, Saveh Branch, First International Conference on Management Tools and Techniques, Tehran, Narkish Information Institute. (In Farsi).
3. Alambaigi, A., Hajiagha, P., & Jalilian, S. (2019). Investigating the Role of Social Network Tie and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior of Agricultural Extension Staff, Isfahan Province, *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 50 (3): 595-609. (In Farsi).
4. Alavizadeh, S., Mirlotfimmirlotfi, M., Malanorozi, M., Hosseni, N (2016). The impact of figurative social networks on farmers function of Neyshabur township villages (case study:Zebar khan district). *Journal Management System*, 5 (4): 39-56. (In Farsi).
5. Amiri, M., Entezari, A., & Mortaji, N S. (2016). Knowledge Sharing Behavior Model of Iranian Professionals in experts' social networks: exploring indexes. *Human Information Interaction*. 3 (3): 66-81. (In Farsi).
6. Ashton M., Verdery, B., Katherine Faust., R., & Rindfuss, R. (2012). Social and spatial networks: Kinship distance and dwelling unit proximity in rural Thailand. *Social Networks*, 34, 112- 127.
7. Bagheri, F., & Ayat, S (2011). The role of social networks in empowering media organizations, National Conference on Computer and Information Technology, Kerman, Sama School of Kerman. (In Farsi).
8. Bowen, D. E., & Lawler, E. E. (1992). The Empowerment of Service Workers. *What, Why, Who, When. Sloan Management Review*. 33(3): 31-39.
9. Etesamifard, Z., Etesamifard, A., & Rivaz, A. (2016). Investigating the relationship between tacit knowledge transfer in the organization and employee empowerment, Iran International Conference on Dynamic Management and Dynamic Economics - Malaysia, Malaysia - Penang University, USM, Center for the Development of New Iranian Education (Metana). (In Farsi).
10. Feyz Kashani, M. (2016). The role of social networks on employee empowerment. Fifth International Conference on Accounting and Management with a New Research Science Approach, Tehran, Arghavan Iranian Communication Company. (In Farsi).

11. Ghaffari, S., Zakiani, S., Rezaie, Z., (2018). The Effect of Information Technology (IT) in the Empowerment of Staff in Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Payavard Salamat*, 11 (6): 632-638. (In Farsi).
12. Ghorbanizadeh, V., & Khaleghinia, S. (2009). Effects of Implicit Knowledge Transfer on Employees' Empowerment. *Journal of Research in Human Resource Management*, 1 (2): 85-105. (In Farsi).
13. Homayooni Rad, M. Legziyan, M. Farhani, M. Kazemi, M (2018). The pattern of enjoying the Internet In the staff of Government organization (Case Study: Governmental Organizations of Mashhad). *Iranian journal of management sciences (IAMS)*, 49 (13): 40-58. (In Farsi).
14. Irannejad, M. (2016). *Employee Empowerment Management*. Tehran: Managers Publishing. (In Farsi).
15. Karimi Gougheri, H., Rezaei Moghadam, K., & Rezaei, A., (2018). Social Network Analysis, a new approach to Explain Pluralistic Extension and Education System: The case of Kerman Province, *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 49 (2): 311-329. (In Farsi).
16. Monavarian, A., & Asgari, N. (2009). *Organization in the age of industry, information and knowledge*. Tehran: Tehran University Press. (In Farsi).
17. Naeimi, A., Pezeshki Rad, G., Sadeghi, H., & Gholi Pour, A. (2019). Analysis of Relationship between Psychological Empowerment Components and Organizational Citizenship Behavior in Ministry of Jihad-e Keshavarzi, *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 50 (3): 629-642. (In Farsi).
18. Nami, K., & Nazari, M (2020). The effect of using social networks on empowerment of teachers considering the mediating role of knowledge transfer. *Quarterly Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 41 (11): 119-135.
19. Rabiee A., & Maali M. (2010). Presenting a conceptual model for establishing knowledge management in Iranian organizations (Case study: Tehran Oil Refining Company and Ferra Analysis in several Iranian organizations) *Human Resource Management in The Oil Industry*. 1 (2) :77-102. (In Farsi).
20. Rajabi, D. (2010). *Magic frame; Internet damage in the West*. Tehran: Publications of the Radio and Television Research Center. (In Farsi).
21. Rasoulabadi, M. (2015). Investigating the relationship between the use of mobile social networks and social adjustment of high school students in Paveh, M.Sc. Thesis, Islamic Azad University, Kermanshah Branch. (In Farsi).
22. Schermuly, G. M., Gandez, F., & Ergad, H. (2016). Psychological Empowerment in the Work Place. Dimensions, Measurement, and Validation, *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465. (In Farsi).
23. Sedighbnay, H. (2008). *Familiarity with social networks*. Tehran: Hamshahri Newspaper Media Studies and Research Center Publications. (In Farsi).
24. Shafi, A. (2006). The Impact of Employee Psychological Empowerment on the Development of a Learning Organization in the National Iranian Petroleum Products Distribution Company, *Quarterly Journal of Human Resources Studies*, 1(3), 138-155.
25. Shekarbeygi, A. (2012). *Media, women and family relationships*. Tehran: Iran Sociological Association Publications. (In Farsi).
26. Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
27. Wu, W W., & Lee, Y T. (2007). Selecting Knowledge Management strategies by using the Analytic Network process. *Expert Systems with Applications*, 32 (2), 841-847.
28. Yaghoobi, J., Najaflo, P., & Mohammadi, V (2018). Assessing Educational Applications of Virtual - Social Networks and Its Social Harms as Perceived by Agricultural Students (the Case of College of Agriculture, Zanjan University). *Agricultural Education Administration Research*, 9(43): 17-29. (In Farsi).