

بررسی رابطه مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان غیرتولیدی شرکت زامیاد

محمدرضا باقرزاده^۱، ربابه دیانتي^۲، سیده فاطمه شفیعی پور^۳

۱- استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

۲- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (مدیریت تطبیقی و توسعه)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

۳- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (مدیریت تطبیقی و توسعه)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

چکیده

از ویژگی های سازمان های امروزی می توان به پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی اشاره کرد. به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، توانمندسازی کارکنان از طریق کسب دانش و مهارتی که به سرعت کهنه و منسوخ می شود، می باشد. بنابر اهمیت موضوع، هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان غیرتولیدی شرکت زامیاد می باشد. این پژوهش بر اساس هدف کاربردی و روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق نیز کلیه کارکنان غیرتولیدی شرکت زامیاد بوده که تعداد آنان برابر با ۳۸۴ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه کارکنان با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۸۷ نفر برآورد شد و سپس با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم تعداد ۱۵۰ نفر کارکنان مرد و تعداد ۳۷ نفر زن انتخاب شد. برای جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون و پرسشنامه استاندارد توانمندسازی اسپریتزر استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفته است. نتایج حاصل از تحلیل روابط بین متغیرها نشان داد که بین مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان غیرتولیدی شرکت زامیاد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، توانمندسازی، شرکت زامیاد

۱- مقدمه

در یک فرایند تغییر و تحول و رسیدن به یک تشکیلات و سازمان متحول و پیشرو و در عین حال خلاق و زنده و پویا که اهداف فردی و سازمانی از هم قابل تشخیص نباشد باید بر مدیریت دانش تکیه کرد. اگر بپذیریم که مهم ترین ثروت یک سازمان انسان ها هستند و اگر این مطلب واقعیت داشته باشد که کارکنان هر سازمان، تعیین کننده ترین عامل برای بقای توسعه و تعالی آن سازمان هستند پس باید گفت خلق بهترین شرایط و بیشترین بهره وری سازمان در گرو گسترش توانایی و پرورش کامل استعدادهای درونی و بیرونی کارکنان است، حتی در بدترین شرایط از لحاظ محدودیت منابع انسانی (عالم تبریزی و رحیمی، ۱۳۸۷).

سازمان های امروزی هم از بیرون و هم از درون در معرض فشارهای سختی قرار دارند. در این میان وجه تمایز سازمان ها، بی شک دانش سازمانی یا همان دارایی های نامشهود آنهاست. دانش سازمان برای افزایش اثربخشی و بهره وری نیازمند مدیریت است (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۲). سازمان ها باید قادر به خلق و به کارگیری دانش جدید و بازسازی دانش موجود برای دستیابی به اهداف خویش باشند چرا که سازمان ها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت انگیز است، باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را بر عهده کارکنان بگذارند. کارکنان زمانی می توانند به خوبی از عهده

وظایف محول برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به خوبی بشناسند. مدیریت دانش ابزای است که می تواند در این زمینه به کمک مدیران بشتابد (نوناکا و همکاران، ۲۰۰۱).

از طرفی دیگر سازمان ها نیز اگر بصورت هدفمند و پویا به مدیریت دانش نپردازند ممکن است به راحتی شکست خورده و قادر به ادامه حیات نباشند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۳). مدیریت دانش مزایای بسیاری برای سازمان ها به همراه دارد که از آن جمله می توان به بهبود کیفیت کار، در اختیار داشتن اطلاعات به روز شده، افزایش کارایی، بهبود اثربخشی، بهبود تصمیم گیری، افزایش توان پاسخگویی نسبت به نیازهای مشتریان، افزایش توان پاسخ به نیازهای اساسی و توسعه ای کشور و امکان تغییر و تطبیق پذیری سریع اشاره نمود. هم چنین سازمان ها مکلفند به منظور رونق اقتصادی، فرهنگ، افزایش اشتغال، بهبود کیفیت کالا و خدمات، رقابت پذیری، خلق منابع جدید و ایجاد بستر مناسب برای ورود به بازارهای جهانی در جهت گسترش و ارتقا سرمایه های خود که مهمترین آن نیروی انسانی و کارکنان سازمان است، کوشا باشند. یکی از مهم ترین سرمایه های یک سازمان، نیروی انسانی شاغل در آن می باشد که باید با صحت و سلامت در جهت تحقق اهداف سازمان گام بردارد. بنابراین شناخت و تشخیص درست عوامل موثر در کارایی کارکنان اهمیت ویژه ای داشته که توانمندسازی از جمله همین عوامل بوده و هدف آن ها تکامل انسان از طریق ایجاد انگیزش و گسترش اطلاعات می باشد (حیدری، ۱۳۸۸).

از طرف دیگر، توانمندسازی به معنای دادن قدرت به کارکنان نیست زیرا کارکنان دارای قدرت بالقوه زیادی بوده که در قالب دانش و انگیزش جلوه گر می شود و ابزاری برای انجام فعالیت هاست. هم چنین توانمندسازی به معنای بکاگیری دانش و افزایش انگیزش کارکنان از سوی مدیریت است که در نهایت سازمان به راحتی به اهدافش برسد (دیناروند، ۱۳۹۲).

۲- بیان مسئله

نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهم ترین ابزارها برای رسیدن به هدف های سازمان است زیرا نیروی انسانی نقش مهمی در افزایش و کاهش بهره وری سازمان دارد. یعنی اگر سازمان از بیشترین سرمایه و بهترین فناوری و امکانات برخوردار گردد اما فاقد نیروی انسانی مولد و بانگیزه باشد، به هدف خود نخواهد رسید. با توجه به اینکه نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است، تاکید بر نیروی انسانی موثر و کارآمد نیز به رو به افزایش است (مقار و همکاران، ۲۰۰۵). یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح گردیده، بحث توانمندی است. اخیراً دانشمندان با اضافه نمودن رویکرد روانشناختی، گستره توانمندی را افزایش داده اند.

از طرفی دیگر توانمندسازی فقط به اشتراک گذاری قدرت نیست بلکه اثر انگیزشی مرئوس نیز باید به عنوان مفهوم جدایی ناپذیر در آن گنجانده شود. توانمندسازی فرآیندی است که از طریق شناسایی نقاط ضعف و پرورش نقاط قوت باعث بالا بردن خودکارآمدی اعضای سازمان می شود (چانگ و همکاران، ۲۰۱۳). بنابراین لازم است دولت ها یک سری شرایط و فرصت هایی را فراهم سازند تا کارکنان بتوانند خدمات سودمندی به جوامع عرضه کنند یکی از عوامل تاثیرگذار بر توانمندسازی کارکنان اطلاعات، دانش و مهارت شغلی است. باون و لاور توانمندسازی را سهیم شدن کارکنان خط مقدم سازمان در چهار عنصر اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت می دانند. با توجه به تعریف ارائه شده می توان گفت که یکی از عواملی که باعث توانمندسازی کارکنان می شود، دانش است. از آنجا که جامعه ی امروز دانش محور است، بسیاری از سازمان ها به صورت رسمی و غیررسمی مدیریت دانش را برای ارتقای عملکرد و فرایندهای سازمان و افزایش توان پاسخگویی نسبت به درخواست های متعدد و فزاینده ی مشتریان و عرضه کنندگان به کار می گیرند. مدیریت دانش، فرایند ایجاد ارزش از سرمایه های معنوی یک سازمان است و به ایجاد، حفظ، جذب، تعدیل، ترکیب، اصلاح و توزیع دانش می پردازد. بنابراین ضرورت مدیریت دانش از آن جا ناشی می شود که اگر دانش کارکنان توسط سازمان مدیریت نشود، امکان دارد که دانش افراد از بین برود و یا در صورت ترک کردن سازمان، دانش خود را از سازمان بیرون برده و از دسترس خارج کنند (کشاورزی، ۱۳۸۶). با توجه به توضیحات داده شده مشخص می شود یکی از عواملی که منجر به توانمندسازی کارکنان می شود، بنابراین با جمع آوری دانش و مدیریت آن می توان افراد را توانمند کرد. با توجه به مطالب فوق این پژوهش به دنبال بررسی تاثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان شرکت زامیاد است.

۳- دانش و خلق دانش

دانش: آن گونه که پیداست حرکت بر مدار دانایی خود مشتمل بر چند گام است که از داده شروع شده و به دانایی میرسد. اطلاعات، دانش و دانایی را نباید به عنوان یک مجموعه جمع بندی شده ساده در نظر گرفت، بلکه لازم است مفهوم هر یک به صورت مجرد و نیز ارتباط آنها با هم دیگر به صورت عمیق درک شود. آنچه که تحت عنوان داده در این فرایند مشاهده می شود به عنوان نقطه ای در نظر گرفته می شود که از نظر زمان و مکان بدون معنی است. درعین حال به جمع آوری ساده مجموعه ای از داده ها نمی توان واژه اطلاعات اطلاق کرد بلکه واژه اطلاعات ناظر به توصیف دقیق و تعریف مشخص از یک مقوله خاص است که پاسخ سوال هایی مانند چه، چه کسی، چه وقت، و کجا از آن به دست می آید. طی گذر از اطلاعات و پس از درک صحیح مسیر و روند حرکت، مقصد بعدی دانش است که متشکل از راهبرد، عمل و رویه یا روش است. در گام بعد چنانچه دانش با تجسم اصول و مبانی همراه شد و بینش و بصیرت به آن اضافه ضمیمه شود، دانایی و معرفت حاصل خواهد شد.

خلق دانش: ایجاد محتوای جدید یا جایگزینی محتوای کنونی در میان دانش آشکار و ضمنی سازمان را خلق دانش گویند. خلق دانش به معنای در دسترس قرار دادن نظام مند اطلاعات و اندوخته های علمی است، به گونه ای که به هنگام نیاز در اختیار افرادی که نیازمند آنها هستند، قرار گیرند تا آنها بتوانند کار روزمره خود را با بازدهی بیشتر و موثرتر انجام دهند (نوناکا و توایاما، ۲۰۰۰).

۴- مدیریت دانش

مدیریت دانش، فرایند ایجاد ارزش از سرمایه های معنوی یک سازمان است و به ایجاد، حفظ، جذب، تعدیل، ترکیب، اصلاح و توزیع دانش می پردازد. دانشمندان بر این باورند که مدیریت دانش یکی از کارکردهای مدیریت است که دانش را شناسایی و ایجاد نموده، جریان دانش را اداره و تضمین می کند تا دانش برای مزایای بلندمدت یک سازمان به طور اثربخش و کارا مورد استفاده قرار گیرد (نیک بخت و همکاران، ۱۳۸۷).

به عبارت دیگر، مدیریت دانش ایجاد و اداره ی محیطی است که تشویق کننده فرایند ساخت، اعتباردهی، ارایه، پخش و کاربرد دانش برای استفاده و سودرسانی به سازمان و مشتریان است (کریمی مونقی و همکاران، ۱۳۹۳). هم چنین مدیریت دانش فرایندی است که طی آن سازمان به تولید و ثروت از دانش و با سرمایه فکری خود می پردازد. مک دونالد تاریخ معاصر بشر را با اسامی مختلفی نام گذاری کرده از جمله عصر دانش. در چنین جامعه ای وجود مدیریت دانش انکانناپذیر است. لوکاس عصر حاضر را عصر دانش و رزان نامیده و می نویسد: مدیریت دانش ابتکار تازه ای برای تبدیل الگوی نظام های اطلاعاتی از رویکرد پردازش شده و ارائه اطلاعات به رویکرد گرآوری و استفاده از دانش سازمان ها است که از بکارگیری تخصص و مهارت انباشته در ذهن و زوایای پنهان افراد تا تبدیل آن به منابع مکتوب و مدرن را شامل می شود. از اواخر دهه ۹۰ مدیریت دانش به عنوان روش مدیریتی نوین، بحث داغ متون مدیریت و دیگر حوزه های وابسته بود. این روش در واقع تکامل دیگر روش های مدیریتی است نه چیزی که ناگهان کشف شده باشد و بتواند در زمان کوتاهی در سازمان پیاده شود. سازمان های موفق دریافته اند که دانش یکی از مهم ترین دارایی آنان است و برخی اصول اساسی مدیریت دانش به عنوان عامل کلیدی موفقیت سازمان می نگرد (عابدینی و همکاران، ۱۳۹۶).

۵- فرایند مدیریت دانش

انباشت دانش: آن گونه که محققان بیان کرده اند، انباشت دانش مرکب از خلق، کسب و نگهداری دانش است. به طور اساسی، خلق دانش به تعامل بین دانش ضمنی و آشکارا به جای فعالیت جداگانه دانش ضمنی و آشکارا اشاره دارد (هسی، ۲۰۰۴). به واسطه این تعامل، نوآوری ها و دانش سازمانی ایجاد می شود. به وسیله کشف ایده ها و راه حل های مفید و جدید، شرکت مضامین جدیدی را توسعه داده یا مضامین قدیمی درون پایگاه دانش ضمنی و آشکار سازمان را جایگزین می کنند (دیناروند، ۱۳۹۲).

تسهیم دانش: اشتراک گذاری اطلاعات، ایده ها، پیشنهادها و قضاوت های استادانه مربوط به سازمان در میان کارکنان سازمان را تسهیم دانش می گویند. این تبادل هم می تواند به طور غیررسمی در مکان هایی نظیر کوریدورها و هم به طور رسمی در جلسه ها، سمینارها و ارائه ها اتفاق افتد. برای اینکه یک سازمان سرمایه های دانش را به کار برد، دانش باید به طور یکنواخت در سراسر سازمان ها حرکت کند. این تنها زمانی به دست می آید که افراد برای کسب و اشتراک دانش برانگیخته شده و اطلاعاتی را که به

دست می آورند، به دانش تبدیل کنند. بنابراین سازمان های باید به جای اینکه تنها کارکنان را تشویق کنند قویا آنها را تحریک کنند تا دانششان را به اشتراک گذارند (بوک و کیم، ۲۰۰۲).

به کارگیری دانش: به کارگیری دانش، استفاده موثر از دانش است. هرگاه دریافت کننده از دانش آگاه است، دانش دریافت شده را تشخیص می دهد و برای استعمال آن آزادی دارد. دانش می تواند به کار گرفته شود. دانش سازمانی که بین فرستنده و دریافت کننده ارسال شده است، لازم است تا با محصولات، فرایندها و خدمات شرکت یکپارچه شود (بات، ۲۰۰۱). توانایی دریافت کننده برای پذیرش دانش یکی از عوامل تعیین کننده این است که آیا عمل اشتراک دانش موفق بوده است و این به هیچ وجه به مفهوم اینکه دریافت کننده دانش، دانش دریافت شده را به کار می برد، نیست (بیرچم، ۲۰۰۳).

چرخه مدیریت دانش: چگونگی تاثیر فرایندهای مدیریت دانش بر محیط دانشی سازمان و تبدیل دانش به عمل و هم چنین نتایج مطلوب به دست آمده از منظر ارزش افزوده سازمانی را چرخه مدیریت دانش گویند. در این چرخه سه عامل مدیریت، کاربرد و مردم مطرح و بررسی می شود (دیناروند، ۱۳۹۲).

۶- توانمندسازی

مفهوم توانمندسازی بیان می کند که در یک فرایند فراگیر و نسبتا طولانی با در نظر گرفتن اصولی نظیر سهیم کردن کارکنان در اطلاعات، ایجاد خودمختاری با تعیین حدود و مرزها و جایگزینی تیم های کاری به جای سلسله مراتب، می توان به سازمانی دست یافت که در عین برخورداری از بهره وری بالا، قابلیت پویایی و انعطاف پذیری، کارکنان آن سازمان را متعلق به خود بدانند و با شور و اشتیاق و احساس مباحثات و سربلندی کار کنند (طبرسا و آهنگر، ۱۳۸۷).

هم چنین اولین گام در تعریف مفهوم توانمندسازی، پرداختن به حدود و مرزهای آن است. برخی بر این باورند که توانمندسازی، دادن قدرت به کارکنان است. برخی دیگر این مفهوم را رد می کنند و معتقدند با توجه به اینکه کارکنان، سرمایه ای از دانش و انگیزه هستند، بنابراین به خودی خود قدرت انجام کار به نحو عالی را دارا هستند و بر این اساس توانا سازی را فراهم کردن زمینه در جهت آزاد کردن این قدرت بالقوه تعریف می کنند. بلانچارد، آماده ساختن شرایط جهت عرضه بهترین منابع فکری در هر زمینه از عملکرد سازمان را به توانمندسازی مربوط می کند. به گمان وی، هدف از توانمندسازی این است که ذی صلاح ترین کارکنان بیشترین نفوذ را با مناسب ترین شیوه ها اعمال کنند. به عبارت دیگر، توانمندسازی، یک فرایند موثر و پیشگام است که هم برای سازمان، مزیت راهبردی ایجاد می کند و هم برای کارکنان فرصت مشارکت در کامیابی سازمان می آفریند. این مشارکت نگرشی است جمعی که از یک حس توانمندی نشات می گیرد و اعتلای کیفی سازمان را به ارمغان خواهد آورد (عابدینی و همکاران، ۱۳۹۶). محققان هم چنین توانمندسازی روانشناختی را حالتی روانی و فرایندی انگیزشی جهت انجام فعالیت های کار، به طور ذاتی معرفی نمودند. ابعاد توانمندسازی روانشناختی کارکنان شامل پنج بعد احساس معنی داری، احساس شایستگی، احساس خودمختاری، احساس موثر بودن و احساس داشتن اعتماد می باشد (اسفندیاری و آدابی، ۱۳۹۵).

احساس معنی دار بودن: احساس معنی دار بودن به این معنی است که کارمند برای مقصود یا اهداف فعالیتی که به آن اشتغال دارد ارزش قائل باشد و آرمان ها و استانداردهای ذهنی اش با آنچه در شغل خود در حال انجام دادن است، متجانس دیده شود (وتن و کمرون، ۱۳۷۸). معنادار بودن فرصتی است که افراد احساس می کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می کنند. آنها احساس می کنند در جاده ای حرکت می کنند که وقت و نیروی آن ها با ارزش است.

احساس شایستگی: شایستگی به درجه ای که یک فرد می تواند وظایف شغلی را با مهارت و به طور موفقیت آمیز انجام دهد، اشاره دارد. وقتی افراد توانمند می شوند، احساس شایستگی می کنند یا اینکه احساس می کنند قابلیت و تبحر لازم را برای انجام موفقیت آمیز یک کار دارند. افراد توانمند نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان می کنند که می توانند کار را با کفایت انجام دهند (موغلی و همکاران، ۱۳۸۸).

احساس داشتن حق انتخاب: حق انتخاب به معنای آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت های لازم برای انجام دادن وظایف شغلی اشاره دارد. هنگامی که افراد به جای مشارکت اجباری، داوطلبانه در وظایف خویش درگیر شوند، احساس داشتن حق انتخاب در کار می کنند. حق انتخاب هم چنین تلاش افراد و گروه ها برای افزایش کنترل بر چگونگی انجام کارشان سروکار داشته و با رضایت شخصی در ارتباط است (سپهوند، ۱۳۹۲).

احساس موثر بودن: احساس موثر بودن درجه ای است که فرد می تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی شغلی اثر بگذارد (سیاچو و گکوریزش، ۲۰۱۴).

احساس داشتن اعتماد: افراد توانمند احساس می کنند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار خواهد شد. آنها اطمینان دارند که صاحبان قدرت با آنان بی طرفانه رفتار خواهند کرد. به بیان دیگر، این اعتماد به معنی داشتن احساس امنیت شخصی است (توحیدی و جابری، ۲۰۱۲).

۷- پیشینه تحقیق

نتایج تحقیق حسنی و شیخ اسماعیلی که در سال ۲۰۱۶ و تحت عنوان مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان موسسات آموزش عالی انجام گرفت نشان می دهد که ارتباط مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان وجود دارد. جعفری الکامی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی تحت عنوان نقش مدیریت دانش در توانمندسازی منابع انسانی، به بررسی عوامل موثر در توانمندسازی و بالندگی نیروی انسانی سازمان ها می پردازد. نتایج تحقیق نشان می دهد که بین توانایی های فرد و شغل مورد نظر او در صورت وجود دانش و مهارت، توان ذهنی و جسمی و انگیزه، رابطه وجود دارد و به عبارتی اگر فرد توانایی بسیاری داشته باشد (یعنی علاوه بر شرایط لازم، توانایی های بیشتری داشته باشد باید کنترل ها، محدودیت ها و موانع را کنار بگذارند و در مقابل به آن ها انگیزه تزریق نمایند و در آخر بین توانمندسازی کارکنان با بهره وری، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری رابطه وجود دارد.

دیناروند (۱۳۹۲) در تحقیقی با موضوع مدیریت دانش، ابزاری سودمند در توانمندسازی کارکنان ناجا به بررسی ضرورت مدیریت دانش در توانمندسازی کارکنان ناجا پرداخته است. نتایج و یافته های تحقیق نشان می دهد که راهبرد دانش به عنوان عنصری پویا و زنده، حکم لایه محافظی را دارد که مسیر هدایت پروژه و توانمندسازی کارکنان را روشن می کند. مدیریت اجرایی و ماموریتی ناجا در ابعاد مختلف دارای اهمیت بوده و نقش مهمی را در توانمندی کارکنان ایفا می کند.

حیدری در سال ۱۳۸۸ نیز در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به موضوع توانمندسازی با مدیریت دانش کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان پرداخت. وی توانمندسازی را بعنوان مکانیزیم که توانایی سازمان را در استفاده موثر از منابع انسانی افزایش می دهد معرفی کرده و هم چنین معتقد است که مدیریت دانش نیز در بهبود کیفیت کار، افزایش کارایی، داشتن اطلاعات به روز، افزایش اثربخشی، رضایت مندی مشتری و بهبود تصمیم گیری موثر است. نتایج این پژوهش نشان می دهد که بین توانمندسازی و تمامی مولفه های آن (احساس معنی داری، احساس شایستگی، احساس خودتعیینی، احساس موثر بودن و احساس اعتماد) بعنوان متغییر مستقل و مدیریت دانش کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد.

شیخ الاسلامی به همراه توکلی نیز در سال ۱۳۹۶ به بررسی رابطه مدیریت دانش با توانمندسازی منابع انسانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر کرمان پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل روابط بین متغیرهای این تحقیق نشان داد که بین مدیریت دانش با توانمندسازی منابع انسانی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

میری و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان رابطه رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی کارکنان شرکت تامین قطعات ایران خودرو به این نتیجه رسیدند که اگر سازوکاری برای افزایش توانمندی روانشناختی کارکنان در شرکت تامین قطعات خودرو وجود داشته باشد، رفتار شهروندی سازمانی ارتقا و گسترش می یابد.

۸- فرضیه تحقیق

H0: بین مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان غیرتولیدی شرکت زامیاد رابطه معنی داری وجود ندارد.

H1: بین مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان غیرتولیدی شرکت زامیاد رابطه معنی داری وجود دارد.

۹- روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی است و از نظر روش، توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان غیرتولیدی شرکت زامیاد که برابر با ۳۸۴ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه کارکنان با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۸۷ نفر برآورد شد و سپس با استفاده از نمونه گیری متناسب با حجم تعداد ۱۵۰ نفر مرد و تعداد ۳۷ نفر زن انتخاب شد. در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون و پرسشنامه استاندارد توانمندسازی اسپریتزر استفاده شده است.

از مجموع ۱۸۷ نفر آزمودنی ها، ۱۵۰ نفر از این افراد مرد و ۳۷ نفر زن هستند. ۳۷ نفر از کارکنان دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۱۳۰ نفر از کارکنان دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۲۰ نفر از کارکنان نیز دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس هستند. ۳۰ نفر از کارکنان در دهه اول خدمت، ۱۳۱ نفر از کارکنان در دهه دوم خدمت و تعداد ۲۶ نفر از آنان نیز در دهه سوم خدمت قرار دارند.

۱۰- بررسی و نتایج آزمون

در آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف هر یک از متغیرهای تحقیق از سطح معناداری قابل قبول ۰,۰۵ بزرگترند. در نتیجه نمرات کلیه متغیرها در این بررسی از توزیع نرمال پیروی می کنند. بر این اساس آزمون همبستگی پیرسون به منظور تبیین رابطه مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان غیرتولیدی زامیاد انتخاب شده است.

جدول شماره ۱: نتایج حاصل از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

آزمون کولموگوروف اسمیرنوف		متغیرها
مقدار Z	سطح معناداری	
۰,۵۳۵	۰,۹۱۵	توانمندسازی
۰,۹۶۴	۰,۲۸۸	مدیریت دانش

هم چنین برای بررسی فرضیه آزمون از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به آزمون انجام شده و مقدار p بدست آمده، با توجه به اینکه این مقدار از سطح معنی داری ۰,۰۱ کمتر می باشد، فرض صفر رد می شود.

جدول شماره ۲: رابطه مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان

مدیریت دانش			متغیرها
ضریب همبستگی پیرسون	r	r ²	
مقدار - p	۰,۲۵	۰,۴۸۱	توانمندسازی
P<= 0.01 p<= 0.05			

هم چنین طبق جدول ۲ ضریب همبستگی بین مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان غیرتولیدی شرکت زامیاد ۰,۴۸۱ و میزان r² آن نیز برابر با ۰,۲۵ میباشد. بنابراین ضریب همبستگی بین مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان غیرتولیدی مستقیم است. بنابراین می توان نتیجه گرفت هر چه مدیریت دانش کارکنان بیشتر باشد میزان توانمندسازی کارکنان نیز افزایش می یابد و فرض یک تایید می شود.

بنابراین با استفاده از این تحقیق و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، معنی دار بودن رابطه بین دو متغیر مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان غیرتولیدی شرکت زامیاد بررسی شد. نتایج نشان داد که همبستگی بین این دو متغیر مستقیم و معنی دار است. نتیجه این پژوهش با نتیجه پژوهش جعفری الکامی و همکارانش (۱۳۹۴) و هم چنین دیناروند (۱۳۹۲) و حیدری در سال ۱۳۸۸ هم خوانی دارد.

با استفاده از این تحقیق مشخص می شود وجود مدیریت دانش در سازمان به توانمندسازی کارکنان منجر می شود، بنابراین شایسته است که در سازمان ها توجه روزافزونی به فرایند مدیریت دانش شود زیرا در بستر چنین توجهی، در سازمان بستر و محیطی

فراهم می شود که افراد به خلق، تسهیم، به کارگیری و حفظ دانش می پردازند و هم چنین روابط همکاری بین افراد در سازمان برقرار می شود.

۱۱- پیشنهادات

با توجه به موثر بودن مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان به مدیران در سطح کلان پیشنهاد می شود تا زمینه و زیرساخت ها را جهت پیاده سازی سامانه جامع مدیریت دانش در نظام بانکی فراهم نمایند.

از آن جایی که مدیریت دانش باعث بهبود عملکرد افراد و توانمندی آنان می شود، پیشنهاد می شود که مدیران و کارمندان بانک ها دانشی را که در طول سابقه کاری خود کسب کرده اند را ذخیره سازی کنند و سپس آنها را عملی سازند.

پیشنهاد می شود مدیران محیطی را فراهم کنند که در آن کارکنان نتایج کارشان را ببینند چون هنگامی که نتایج کار خود را ببینند آنگاه توانمندی بیشتری را احساس می کنند.

پیشنهاد می شود با مشارکت دادن کارکنان در هدف گذاری، تصمیم سازی زمینه هر چه شکوفاتر شدن قوه خلاقیت آن ها را فراهم کرد و این مهم با برگزاری جلسات تخصصی با گروه های مختلف کاری و طرح مسائل و تعیین خط مشی و چشم انداز آینده تحقق خواهد یافت. ایجاد یک فرهنگ حمایتی در سازمان و تشویق به هدف گذاری تا بدین ترتیب احساس موثر بودن در کار و توانمند شدن در کارکنان افزایش یابد.

هم چنین به مدیران توصیه می شود که از برنامه های مدیریت دانش حمایت بیشتری نمایند. هم چنین به مدیران توصیه می شود در سازمان برای انتقال دانش بین بخش های مختلف، تیم هایی متشکل از مدیران، معاونان، متخصصان و کارکنان که از طریق بحث های اقماعی، مسائل را تشخیص و راه حل ارائه می دهند، به وجود آید که این کار امکان انتقال دانش بین افراد و رشد و توسعه تیم و توانمندی افراد را امکان پذیر می سازد. از آنجایی که اجرای موفق مدیریت دانش، تعهد و حمایت مدیران ارشد را می طلبد لذا پیشنهاد می گردد پژوهشی برای بررسی میزان حمایت مدیران ارشد در اجرای مولفه های مدیریت دانش و نوع درک آنان از توانمندسازی کارکنان انجام گیرد.

هم چنین با توجه به عامل محدودیت های تحقیق، پیشنهاد می گردد که از دیگر روش های جمع آوری اطلاعات نظیر مصاحبه، مشاهده و... نیز استفاده شود.

منابع

۱. عالم تبریز، اکبر و محمد رحیمی، علی رضا (۱۳۸۷)، مدیریت دانش و برنامه ریزی منابع انسانی، نشر صفار.
۲. طبرسا، غلامعلی و آهنگر، نرگس (۱۳۸۷)، توانمندسازی کارکنان: محتوا، ماهیت، روش ها و کارکردها، مجله چشم انداز مدیریت، شماره ۲۹، صص ۵۱-۶۸.
۳. دامغانیان، حسین؛ زارعی، عظیم و روزبان، فرناز (۱۳۹۲)، بررسی تاثیر تکنولوژی اطلاعات بر مدیریت دانش با میانجی گری توانمندسازی در شرکت ملی حفاری ایران. مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۵، شماره ۱۰۲.
۴. کریمی موقی، حسین؛ حسینیان، مرضیه و آهنچیان، محمدرضا (۱۳۹۳)، بررسی وضعیت مدیریت دانش در علوم پزشکی، مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی، دوره ۷، شماره ۱۶.
۵. جعفری الکامی، ولی اله؛ سیدرضا ریاضی و حسین علیخان گرگانی (۱۳۹۱)، نقش مدیریت دانش در توانمندسازی منابع انسانی، همایش منطقه ای نقش مدیریت و حسابداری در تعالی سازمان ها و حل بحران های مالی، چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس.
۶. دیناروند، غلامحسین (۱۳۹۲)، مدیریت دانش، ابزاری سودمند در توانمندسازی کارکنان ناجا، فصلنامه علمی ترویجی توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال ۲۷ دوره اول.
۷. موسوی، سید جعفر؛ علی محمد صفانیا، سمیه شیروانی (۱۳۹۳)، بررسی تاثیر مدیریت دانش و توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت کارکنان، مقاله ۶، دوره ۴، شماره ۷: ۹۵-۸۱.
۸. حیدری ن (۱۳۸۸)، بررسی ارتباط توانمندسازی با مدیریت دانش کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه پیام نور.

۹. اسفندیاری، م و آدابی، ح (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی در شهرداری تهران. فصلنامه مطالعات مدیریت شهری.
۱۰. وتن، د و کمرون، ک (۱۳۷۸)، تواناسازی و تفویض اختیار، مترجم بدرالدین اورعی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ اول.
۱۱. موغلی، ع و حسن پور، ا و حسن پور، م (۱۳۸۸)، بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش تهران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۱۳۲-۱۱۹.
۱۲. کشاورزی، علی حسین (۱۳۸۶)، موانع و تسهیل کننده های تسهیم دانش در سازمان ها، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش.
۱۳. میری، عبدالرضا، سبزیکاران، اسماعیل و رضایی، حسین (۱۳۹۱)، رابطه رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی کارکنان شرکت تامین قطعات ایران خودرو، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت شماره ۲۰: ۱۷۷-۱۵۵.
۱۴. نیک بخت، اکرم؛ مقدم، اعظم و سیادت، علی (۱۳۸۷)، مدیریت دانش بسترسازی نوآوری در سازمان های پیشرو. مجموعه مقالات اولین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی و مهندسی مدیریت نوآوری و اولین کنفرانس ملی تفکر و آثار علمی تخیلی و کاربردهای آن.
۱۵. شیخ الاسلامی، امین رضا و توکلی، حمدالله (۱۳۹۶)، بررسی رابطه مدیریت دانش با توانمندسازی منابع انسانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر کرمان، هشتمین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری و پنجمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز.
۱۶. سپهبوند، رضا (۱۳۹۲)، بررسی تاثیر استراتژی های مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان و چابکی سازمان، مجله مدیریت فردا، شماره ۳۶: ۶۷-۷۸.
۱۷. عابدینی، بیژن و فرخ پور، مهدی و حسینعلی زاده، سیروس (۱۳۹۶)، مجله مطالعات مدیریت و کارآفرینی (۱۳۹۶)، شماره ۲: ۱۴۶-۱۶۱.
18. Bircham, H. (2003), "The impact of question structure when sharing knowledge", *Electronic Journal of Knowledge Management*, Vol. 1 No. 2, pp. 17-24, available at: www.ejkm.com/volume-3/v3i1/v3-i1-art1-bircham.pdf (accessed March 13, 2005).
19. Bock, G.W. and Kim, Y.-G. (2002), "Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing", *Information Resources Management Journal*, Vol. 15 No. 2, pp. 14-21.
20. Hussni, T. (2004), "Reconfiguring knowledge management – combining intellectual capital, intangible assets and knowledge creation", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 8 No. 2, pp. 36-52.
21. Chang, H. L., Tung, H. L., Ching, T. L., (2013). Empowering Leadership On Team Performance: Under The Influences Of Knowledge Sharing And Team Cohesion, *Advances in Environmental Biology*, (192).426- 809.
22. Bhatt, G. D. (2001). Knowledge Management in Organizations: Examining The Interaction Between Technologies, Techniques, and People. *Journal of Knowledge Management*, 5 (1).
23. Hasani, K., and Sheikhesmaeili, S. (2016). Knowledge management and employee empowerment: A study of higher education institutions. *Kybernetes*, Vol. 45, Iss: 2.
24. Mogharah, M., Madarshahian, F., Aliabadi, N., Rezayi, N., Mohammadi, A. (2005). Job Satisfaction of Nurses in The Hospital of Birjand. *Journal of Birjand university of Medical Sciences*, 12 (24).
25. Nonaka, I., Ryoko, T., Noboru, K. (2001). SECI and Leadership: A Unified Model of Dynamic Knowledge Creation. *Long Range planning*, 33 (1).
26. Siachou, E., Gkorezis, P. (2014). Do Empowered Employees Absorb knowledge? An empirical Investigation of The effects of Psychological Empowerment Dimensions on Absorptive Capacity. *Management Research Review*, 37 (2).
27. Tohidi, H., Jabbari, M. M. (2012). The Aspects of Empowerment of Human Resources. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 31.