

The Relationship between Knowledge Management and Dimensions of Empowerment of the Educational Staff of Mazandaran University of Medical Sciences

Reza Kargar ^{1*}, Khadijeh Barimani ²

¹ PhD Student of Governmental Management, Accounting Unit, Faculty of Health, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

² PhD Student of Higher Education Management, Accounting Unit, Faculty of Health, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran

Received: 19 Aug 2018
Accepted: 23 Nov 2018

Keywords:

Knowledge Management
Employee Empowerment
Mazandaran University of
Medical Sciences

© 2019 Baqiatallah University of
Medical Sciences

Abstract

Introduction: The use of knowledge management in educational organizations is also considered as an essential strategy in empowering employees to advance goals. The purpose of this study was to investigate the relationship between knowledge management and empowerment dimensions of staff in Mazandaran University of Medical Sciences in 2017.

Methods: The present study is descriptive-survey. The statistical population of this study was 110 employees of Mazandaran University of Medical Sciences. A sample of 86 people was selected randomly. To collect data, two types of standard questionnaire, knowledge management (Shoron Lawson, 2003) with 24 questions and standard questionnaire for psychological empowerment (Spritzer & Mishra) were used with 15 questions. The questionnaires have good validity and their reliability is equal to 0.79, 0.83 has been achieved. The statistical method used in this research is Spearman correlation test.

Results: There is a significant relationship between knowledge management and employee empowerment ($P < 0.05$). Also, there is a significant relationship between knowledge management and dimensions of competency, autonomy, impact, meaningfulness and trust.

Conclusions: Knowledge management as a strategic need is educational for organizations and it guarantees long-term advantages, as well as educational organizations to seize the intellectual property of their employees and to empower them. Investigating the relationship between knowledge management and empowerment at the university shows that any amount of knowledge management in the organization will be expanded, employees will have more competence and competence to advance the goals.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

رابطه مدیریت دانش و ابعاد توانمند سازی کارکنان حوزه آموزش دانشگاه علوم پزشکی مازندران

رضا کارگر^{۱*}، خدیجه بریمانی^۲

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد حسابداری، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران
^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، واحد آموزش، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران

چکیده

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۵/۲۸
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۹/۰۲

واژگان کلیدی:

مدیریت دانش
توانمندسازی کارکنان
علوم پزشکی مازندران

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج) محفوظ است.

مقدمه: بکارگیری مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی نیز به عنوان یک راهبرد اساسی در توانمندسازی کارکنان در جهت پیشبرد اهداف بشمار می‌رود. هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه مدیریت دانش و ابعاد توانمندسازی کارکنان در حوزه آموزش دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۶ می‌باشد.

روش کار: مطالعه حاضر به روش توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری آن ۱۱۰ نفر از کارکنان حوزه آموزش دانشگاه علوم پزشکی مازندران بوده که نمونه ای ۸۶ نفری بصورت تصادفی ساده انتخاب شده است. برای گردآوری داده‌ها از دو نوع پرسش‌نامه استاندارد مدیریت دانش شرون لاوسن (۲۰۰۳) با ۲۴ سوال و نیز پرسش‌نامه استاندارد توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر و میشرا با ۱۵ سوال استفاده شده است که دارای روایی مناسبی بوده و پایایی آن‌ها نیز به ترتیب برابر ۰/۷۹ و ۰/۸۳ بدست آمده است. روش آماری مورد استفاده در این تحقیق آزمون همبستگی اسپیرمن می‌باشد.

یافته‌ها: بین مدیریت دانش و توانمند سازی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد ($P < 0/05$). همچنین بین مدیریت دانش و ابعاد شایستگی، خودمختاری، تاثیرگذاری، معنی دار بودن و اعتماد نیز از نظر آماری ارتباط معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: مدیریت دانش به عنوان یک نیاز راهبردی، برای سازمان‌های آموزشی مطرح بوده و تضمین کننده برتری‌های بلندمدت در آنهاست. سازمان‌های آموزشی برای تصرف دارایی‌های فکری کارکنان خود و نیز توانمندسازی آنها از آن بهره می‌برند. بررسی رابطه مدیریت دانش و توانمندسازی در دانشگاه نشان می‌دهد هر قدر مدیریت دانش در سازمان گسترش یابد کارکنان توانمندی و شایستگی بیشتری جهت پیشبرد اهداف بدست می‌آورند.

مقدمه

در دنیای رقابتی امروز منابع انسانی به عنوان یکی از مهمترین منابع راهبردی نقش بسزایی را در پیشرفت سازمان‌ها ایفا می‌کنند. تلاش سازمان‌ها در جهت استفاده بهتر از این منبع استراتژیک، راهکارهای جدیدی را ایجاد کرده است. یکی از این راهکارها بحث پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان‌هاست. سازمان‌های کنونی دریافته‌اند که هیچ چیز به اندازه دانش نمی‌تواند آنها را در دنیای رقابتی مطلوب حفظ نماید. از این رو به مدیریت دانش به عنوان ابزاری در جهت گردآوری دانش موجود، نظم بخشیدن و اشاعه آن در کل سازمان اهمیت می‌دهند [۱]. مدیریت دانش یکی از مفاهیم جدید در علم مدیریت و از مباحث حیاتی برای موفقیت سازمان‌های کنونی به شمار می‌آید. از این رو به دانش سازمانی به عنوان یک دارایی استراتژیک در سازمان نگریسته می‌شود [۲]. این مساله در سازمان‌های علمی و فرهنگی که سرمایه های فکری و دارایی‌های نامشهود در آنها دارای اهمیت فراوانیست، نقش حیاتی را ایفا می‌کند [۳].

بیان مسئله

بکارگیری مدیریت دانش در سازمان به افزایش دانش و آگاهی‌های کارکنان و نیز غنی تر شدن محتوای مشاغل آنها کمک فراوانی می‌کند. از طرفی دانش کارکنان موجب تسلط حرفه‌ای آنها بر سازمان می‌شود. از طرف دیگر بکارگیری مدیریت دانش علاوه بر اینکه روی محیط کار تأثیر می‌گذارد، موجب بوجود آمدن رقابت بین سازمان‌ها شده و موجب توسعه و بهینه سازی عملیات داخلی و همچنین کاهش هزینه‌های سازمان‌ها در انجام کارها می‌شود [۴]. سازمان‌ها نمی‌توانند با تعداد اندکی افراد خلاق و یا اجرای چند طرح مختصر بر رقبای چابک، منعطف، نوآور، فرصت گرا و صرفه جوی خود فائق آیند. آنها باید شرایطی را فراهم آورند تا همه کارکنان روحیه دانایی محوری پیدا کرده و بتوانند به راحتی و پیوسته بصورت فردی و یا گروهی فعالیت‌های تولید، ذخیره، انتشار و انتقال دانش را به اجرا درآورند [۵]. امروزه تاکید فراوان بر سازمان‌های دانش محور به جای سازمان‌های تولید محور می‌شود. از طرفی مدیریت سازمان‌ها باید با تکیه بر دانایی برتر و نیز

اتخاذ تصمیماتی معقول تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش، توانایی خود را افزایش دهند [۶].

نیروی انسانی کار آمد و ماهر از مهمترین ابزارها برای رسیدن به این هدف سازمانی می باشد. میزان سطح توانایی و مهارت نیروی انسانی باعث ایجاد نوسانات بهره‌وری در سازمان‌ها می‌شود، زیرا اگر سازمان‌ها بهترین فناوری و بیشترین سرمایه را در اختیار داشته باشند اما فاقد نیروی انسانی مولد و با انگیزه باشند به هدف خود نخواهند رسید [۷].

دان رام (۲۰۰۵) مدیریت دانش را کاربرد نظام‌مند و هدفمند معیارهایی جهت هدایت و کنترل دارایی‌های دانشی ملموس و ناملموس سازمان با هدف استفاده از دانش موجود در داخل و خارج سازمان جهت خلق دانش جدید، ایجاد ارزش، ابداع و بهبود عنوان کرده است. مدیریت دانش شامل خلق دانش، ارزشیابی دانش، ارایه‌ی دانش، توزیع دانش و کاربرد دانش است [۸]. از نظر بت (۲۰۰۱)، مدیریت دانش، فرایند خلق، تأیید، ارائه و توزیع و کاربرد دانش می‌باشد [۹]. همچنین یون فور (۲۰۰۱)، مدیریت دانش را به عنوان مجموعه‌ای از رویه‌ها، زیر ساخت‌ها و ابزارها فنی و مدیریتی می‌داند که در جهت خلق، تسهیم و بکارگیری اطلاعات و دانش در درون و بیرون سازمان طراحی شده‌اند [۱۰].

هاینس مدیریت دانش را فرایندی مبتنی بر چهار رکن زیر می‌داند:

محتوا: که به نوع دانش (آشکار یا نهفته بودن) مربوط می‌شود.

مهارت: دستیابی به مهارت‌هایی جهت استخراج دانش.

سازماندهی: سازماندهی دانش‌های موجود.

فرهنگ: فرهنگ سازمان‌ها باید مشوق توزیع دانش و اطلاعات باشد [۶].

منافع مدیریت دانش در یک سازمان می‌تواند در سطوح فردی و سازمانی باشد؛ در سطح فردی مدیریت دانش به کارکنان امکان می‌دهد که مهارت‌ها و تجربیات خود را از طریق همکاری با دیگران و سهیم شدن در دانش آنها و یادگیری ارتقاء دهند تا به رشد حرفه‌ای دست یابند. در سطح سازمانی، مدیریت دانش چهار منفعت عمده برای یک سازمان به همراه دارد؛ که شامل: ارتقای عملکرد سازمان از طریق کارایی، بهره‌وری، کیفیت و نوآوری. لذا سازمان‌ها مدیریت دانش را به منزله یک امتیاز رقابتی به حساب می‌آورند [۱۱]. با توجه به این نکته که محیط سازمانهای امروزی کاملاً رقابتی و همراه با تحولات فراوان می‌باشد، لذا در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار نداشته و باید بیشترین وقت و انرژی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره خود را به عهده کارکنان بگذارند. از طرفی کارکنان زمانی می‌توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و نیز اهداف سازمان را به خوبی بشناسند. این در شرایطی است که در اغلب سازمان‌ها از توانایی‌های کارکنان استفاده بهینه نمی‌شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت بالقوه آنان را به کار گیرند و همواره یکی از چالش‌های اصلی این است که فعالیت‌های بخش‌های گوناگون سیستم را به گونه‌ای طراحی کنند که بتوانند در دنیای پرتحول امروز، توانمندی کارکنان را افزایش دهند. به منظور توانمندسازی کارکنان یک سازمان، می‌بایست شیوه‌هایی را برای کشف شایستگی افراد برای توسعه توانمندی‌شان و به حداکثر رساندن فرصت برای افراد ذیصلاح جهت اثرگذاری در تمام جنبه‌های کاری سازمان ایجاد نمود.

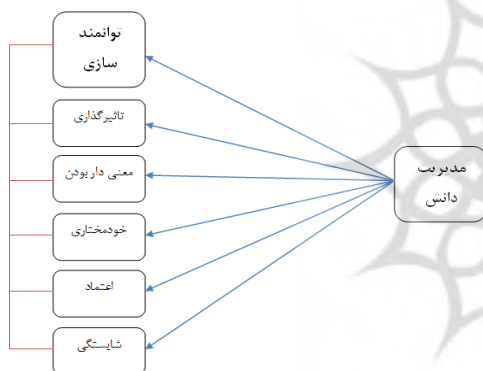
در واقع توانمندسازی ابزاری است که هدف‌های فردی را با اهداف سازمانی هم سو کرده و این باور را ایجاد می‌کند که پیشرفت سازمان و

منافع کارکنان را به همراه خواهد داشت، کارکنان توانمند به خود و سازمان‌شان نفع می‌رسانند. زندگی و شغل خود را هدفمند می‌کنند. با احساس، هیجان، مالکیت و افتخار، بهترین ابداعات و افکار خود را بکار می‌گیرند. با احساس مسئولیت کار می‌کنند و منافع سازمان را بر منافع خود ترجیح می‌دهند. توانمندسازی فرایند آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت انگیز است. این استراتژی به معنای قدرت بخشیدن است؛ بدین معنا که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی یا درماندگی خود چیره شوند و نیز در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه‌های درونی آنان را برای انجام دادن وظیفه بسیج کنیم [۱۲]. توانمندسازی به عنوان یکی از رویکردهای توسعه منابع انسانی در چند دهه اخیر، زمینه ساز تحولات مثبت و فراوانی در اجرای فعالیت‌های کاری کارکنان شده است. در این شرایط، سازمان‌ها چاره‌ای جز بهره‌برداری مناسب از نیروی انسانی ندارند. بر این اساس تنها عامل ایجاد کننده تعادل در سازمان توانمندسازی کارکنان خواهد بود [۱۳]. دو دیدگاه در مورد توانمندسازی وجود دارد: در دیدگاه اول، توانمندسازی شامل فعالیت‌هایی است که سازمان برای سهیم کردن کارکنان در منابع قدرت و تصمیم‌گیری‌ها انجام می‌دهد. در این بعد، فراهم ساختن شرایطی برای قدرتمندتر شدن کارکنان، مدنظر است. دیدگاه دوم، توانمندسازی از منظر روان‌شناختی است؛ یعنی ایجاد یک حس درونی در افراد که بتوانند به طور مستقل، در فرایند کاری خود تصمیم‌گیری کنند. بنابراین، میتوان از دو منظر به توانمندسازی توجه کرد؛ توانمندسازی ساختاری و توانمندسازی روان‌شناختی [۱۴]. منظور از توانمندسازی ساختاری، همان جو توانمندسازی است. از آنجاکه ادراک‌ها نسبت به جو، از افراد نشئت می‌گیرد، انتظار می‌رود توانمندسازی ساختاری، از سوی اعضای تیم کاری ادراک شود [۱۵]. توانمندسازی روان‌شناختی، فرایند ایجاد انگیزه درونی از طریق آماده سازی محیط، ایجاد بستر لازم جهت انتقال احساس خود اثربخشی بیشتر و در نهایت توانایی (انرژی) بیشتر است [۱۶].

مطالعات تجربی توسط اسپریتز و میشر در سال ۱۹۹۲ به انجام رسید که در آن عنوان گردید پنج عامل ۱- احساس معنی‌داری در شغل ۲- احساس شایستگی در شغل ۳- احساس داشتن حق انتخاب ۴- احساس مؤثر بودن ۵- احساس مشارکت با دیگران، روی توانمندسازی موفقیت آمیز مؤثر می‌باشند [۱۷]. باون و لاولر توانمندسازی را سهیم شدن کارکنان خط مقدم سازمان در چهار عنصر اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت می‌دانند [۱۸]. با توجه به این تعریف مشاهده می‌شود که یکی از عواملی که منجر به توانمندسازی کارکنان می‌شود، دانش است. بنابراین با جمع آوری دانش و مدیریت آن می‌توان افراد را توانمند ساخت. مدیریت دانش به عنوان یک راهبرد توانمندسازی، به مفهوم تشکیل ساختارها، فرایندها، صلاحیت جدید افراد و تیم‌ها را افزایش می‌دهد. افزایش دانش و مدیریت مؤثر، باعث توانمندسازی شده و از طرفی توانمندسازی، تمایل برای یادگیری را افزایش می‌دهد، در نتیجه این فرایند تعاملی، توانایی‌های سازمان برای سازگاری با شرایط و تحولات محیطی افزایش می‌یابد. از طرفی برای رقابت در قرن بیست و یکم رهبران نیاز به بنای سازمانی دارند که نه فقط یادگیرنده، بلکه یاددهنده نیز باشد [۱۹]. تحقیقاتی مشابه در زمینه رابطه مدیریت

در تحقیق خود تحت عنوان "تأثیر توانمندسازی‌های مدیریت دانش بر روی توانمندی کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط" به این نتیجه دست یافتند که مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر اساسی دارد [۲۹]. رضا سپهوند (۱۳۹۲) در پژوهشی به "بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان و چابکی سازمان" پرداخته است. نتایج تحقیق نشان داد که بین استراتژی‌های مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان و چابکی سازمان با سطح اطمینان ۰/۹۵ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۳۰].

هدف این پژوهش بررسی رابطه مدیریت دانش و ابعاد توانمندسازی کارکنان حوزه آموزش در دانشگاه علوم پزشکی مازندران می‌باشد. با توجه به اینکه دانشگاه‌ها با محیط پویا و نآرامی روبرو هستند و نیز تحولات علمی و فن‌آوری فراوانی را پیش رو دارند، مدیریت دانش می‌تواند به عنوان عامل تسهیل کننده در توانمندسازی کارکنان عمل نماید تا آنها بتوانند با شناخت نقاط ضعف و قوت، جایگاه خود را در سازمان مستحکم نمایند. همچنین با تحلیل درست شرایط به مقابله با تهدیدها برآیند. تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا بین مدیریت دانش و ابعاد توانمندسازی کارکنان حوزه آموزش در دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه‌ای وجود دارد؟



تصویر ۱: XXX

روش کار

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و از حیث هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری آن کلیه کارکنان حوزه آموزش دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۶ به تعداد ۱۱۰ نفر می‌باشد که بر اساس جدول کرجسی و مورگان نمونه‌ای ۸۶ نفری از بین آنها بصورت تصادفی ساده انتخاب شده است. برای سنجش متغیرها از دو نوع پرسش نامه استاندارد مدیریت دانش شرون لاوسن (۲۰۰۳) با ۲۴ سوال که مولفه‌ها (دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، بکارگیری دانش) را می‌سنجید و نیز پرسشنامه استاندارد توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر و میشر با ۱۵ سوال که مولفه‌های (شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی دار بودن و اعتماد) را می‌سنجد استفاده شده است. در هر دو پرسش نامه از طیف پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. جهت تعیین روایی پرسش نامه‌ها از روایی صوری و محتوایی استفاده شده است. همچنین در پژوهش تیمورنژاد و همکاران (۱۳۸۹) جهت افزایش روایی پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی از نقطه نظرات کتبی و شفاهی اساتید

دانش با ابعاد توانمندسازی کارکنان انجام شده است که برخی از آنها در زیر اشاره می‌شود:

نتایج تحقیق ابو الوش و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که مدیریت دانش و سیستم اطلاعاتی بطور مثبت و معناداری بر توانمندسازی کارکنان تأثیر می‌گذارد و تأثیر ثانویه بر عملکرد کارکنان دارد. با این حال مدیریت دانش و سیستم اطلاعاتی هیچکدام بطور مستقیم باعث ارتباط مثبت با عملکرد کارکنان نمی‌شوند. توانمندسازی کارکنان میانجی مثبت و معناداری در ارتباط بین مدیریت دانش و عملکرد کارکنان و ارتباط بین سیستم اطلاعاتی و عملکرد کارکنان می‌باشد [۲۰]. هاشمی و رونپیکار (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در شرکت نفت خلیج ملی (مطالعه موردی: شرکت های خدمات پساب نفت)" پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد [۲۱].

قلاوندی و اشرفی (۱۳۹۶) در تحقیقی به "بررسی رابطه مدیریت دانش و توانمندی‌سازی در کارکنان دانشگاه ارومیه" پرداختند. نتایج حاصل نشان می‌دهد که بین مولفه‌های مدیریت دانش و ابعاد توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین ابعاد مدیریت دانش می‌تواند بصورت معنادار ابعاد توانمندسازی کارکنان را پیش بینی کند [۲۲].

نتایج تحقیق حسینی و شیخ اسماعیلی (۱۳۹۵) با عنوان "مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان مؤسسات آموزش عالی" نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان وجود دارد و نیز مدیریت دانش، جنبه‌های توانمندی کارکنان مؤسسات آموزش عالی را پیش بینی می‌کند [۲۳].

نتایج تحقیق شاه حسینی و پیری (۱۳۹۴) با عنوان "نقش مدیریت دانش در توانمندسازی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی" نشان داد که ارتباط معنی دار و مثبتی بین توانمندسازی کارکنان و مدیریت دانش وجود دارد [۲۴].

آسیا چو و گگورزیس (۲۰۱۴) تحقیقی را تحت عنوان "آیا کارکنان توانمند، دانش را جذب می‌کنند، انجام دادند و به این نتیجه دست یافتند که هر چهار بعد توانمندسازی تأثیر قوی روی ظرفیت جذب دانش دارد [۲۵]. اسفندیاری و آدابی (۱۳۹۵) در پژوهش خود به "بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی در شهرداری تهران" پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد میان مؤلفه‌های مدیریت دانش، مؤلفه‌های ایجاد دانش، ثبت دانش و انتشار دانش بیشترین تأثیر را بر متغیر توانمندسازی روانشناختی دارا می‌باشند [۲۶]. دارابی و امامی (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان در مدارس متوسطه کرمانشاه" به این نتیجه دست یافته‌اند که بین مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد [۲۷].

همچنین آرمان حاجیان فرد (۱۳۹۲) در پایان نامه خود "رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان بانک قوامین" را مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های نتایج حاصل از روش رگرسیون چند متغیره از تأیید تمامی مولفه‌های مدیریت دانش و توانمندسازی و تأیید سوال اصلی پژوهش، حکایت دارد که این به معنای وجود رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی است [۲۸]. مدهوشی و نورنژاد (۱۳۹۲)

آید. یکی از عوامل مهم در پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها توانمندسازی کارکنان است. سازمان‌ها با داشتن افراد توانمند می‌توانند مدیریت دانش را به خوبی با اجرا در بیاورند، هرچند سازمان‌هایی که بیشتر به سمت فرایندهای مدیریت دانش حرکت کنند و مهارت کارکنان را افزایش دهند باعث توانمندی کارکنان خود نیز می‌شوند.

جدول ۲: بررسی رابطه بین مدیریت دانش و ابعاد توانمند سازی کارکنان

متغیر ملاک	مدیریت دانش		نتیجه آزمون
	ضریب همبستگی	معناداری	
توانمند سازی	۰/۵۸۰	۰/۰۰۰۱	تایید
ابعاد توانمند سازی			
شایستگی	۰/۳۵۰	۰/۰۰۰۱	تایید
خودمختاری	۰/۴۸۷	۰/۰۰۰۱	تایید
تاثیرگذاری	۰/۴۰۵	۰/۰۰۲۲	تایید
معنی دار بودن	۰/۵۶۸	۰/۰۰۰۱	تایید
اعتماد	۰/۳۴۷	۰/۰۰۳۵	تایید

مدیریت دانش با مجموعه‌ای از فرآیندهای مهم و به کارگیری منابع استراتژیک دانش در سازمان سعی در شناسایی و بهبود محدودیت‌ها، فرصت‌ها و چالش‌ها دارد و این امر میسر نخواهد شد مگر این که با ایجاد فضای مشارکتی، تشویق به نوآوری و ایجاد انگیزه، از اطلاعات کارکنان درون سازمانی به تولید دانش دست یابند. در بررسی فرضیات تحقیق ملاحظه گردید که بین مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان در حالت کلی رابطه معنادار وجود دارد که با تحقیقات ابو الوش (۲۰۱۷)، قلاوندی و اشرفی (۱۳۹۶)، اسفندیاری و آدابی (۱۳۹۵)، حسنی و شیخ اسماعیلی (۱۳۹۵)، شاه حسینی و پیری (۱۳۹۴)، آسیا چو (۲۰۱۴) و نیز دارابی و امامی (۱۳۹۳) همخوانی دارد. همه آنها بر وجود رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان تاکید دارند. همچنین نتایج بدست آمده از تحلیل آماری تحقیق بیانگر این مطلب است که بین مدیریت دانش با تمام مولفه‌های توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. به عبارتی دیگر در این پژوهش، نقش ابعاد شایستگی، خودمختاری، تاثیرگذاری، معنی دار بودن و اعتماد به گونه ای بوده است که منجر به رابطه معنادار بین مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان گردیده است. مدیریت دانش در تلاش است تا با تولید و نگهداری دانش، از مهارت‌ها و ظرفیت‌های هر سازمان یک مزیت رقابتی بسازد.

نتیجه گیری

مدیریت دانش به عنوان یک نیاز راهبردی، برای مؤسسات و سازمان‌ها مطرح بوده و تضمین کننده برتری‌های بلندمدت در سازمان‌هاست و نیز سازمان‌ها برای تصرف دارایی‌های فکری کارکنان خود، از آن بهره می‌برند. بدین منظور به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود انگیزه مناسب را در کارکنان ایجاد کنند تا آن‌ها تبحر کافی در انجام کار را دارا شده و بتوانند کارشان را با موفقیت به پایان برسانند و نیز بین کار فرد و نتایج و اثرات آن پیوند لازم را ایجاد کنند. همچنین اگر قرار است افراد احساس توانمندی کنند، مدیران باید از آنان تمجید به عمل آورند، آنان را تشویق کنند، آن‌ها را بپذیرند و با آزادی عمل بیش تر از آنان پشتیبانی کنند. مدیران سازمان باید در جهت توانمندی کارکنان، برنامه ریزی مناسب را صورت دهند تا کارکنان احساس کنند دارای فعالیت

مختص این رشته و کارشناسان وزارت اقتصاد و دارایی با توجه به شرایط و ضوابط حاکم بر سازمان استفاده گردیده است [۳۱]. همچنین حسین پور سلطانی و همکاران (۱۳۹۲) روایی پرسشنامه مدیریت دانش را با استفاده از نظرات اصلاحی اساتید مدیریت و برنامه‌ریزی رشته تربیت بدنی مورد بررسی و تایید قرار دادند [۳۲]. از طرفی پایایی پرسشنامه‌ها بر اساس آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۷۹ و ۰/۸۳ می‌باشد. جهت تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق نیز داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS 16 در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی (اسپیرمن) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌ها

از مجموع ۸۶ پرسشنامه توزیع شده بین کارکنان، تمامی آنها جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج نشان داد ۶۱٪ پاسخ دهندگان مرد و ۳۹٪ زن می‌باشد. همچنین سطح کارشناسی دارای بیشترین کمیت بوده و از لحاظ سابقه کاری گروه ۱۰ تا ۲۰ سال و از نظر سن هم طبقه ۳۱ تا ۳۵ سال بیشترین پاسخ دهندگان را دارا می‌باشند (جدول ۱).

جدول ۱: توصیف داده‌ها برحسب ویژگی‌های شخصی پاسخ‌دهندگان

طبقه ها	تعداد	درصد فراوانی
جنس		
مرد	۵۳	۶۱٪
زن	۳۳	۳۹٪
سن		
۲۰ تا ۳۰ سال	۱۷	۲۰٪
۳۱ تا ۳۵ سال	۲۳	۲۷٪
۳۶ تا ۴۰ سال	۲۵	۲۹٪
بالای ۴۰ سال	۲۱	۲۴٪
تحصیلات		
کاردانی	۱۳	۱۵٪
کارشناسی	۳۰	۳۵٪
کارشناسی ارشد	۳۶	۴۲٪
دکتر	۷	۸٪
سابقه کاری		
زیر ۱۰ سال	۲۰	۲۳٪
۱۰ تا ۲۰ سال	۴۵	۵۳٪
۲۰ تا ۳۱ سال	۲۱	۲۴٪

در جدول ۲، نتیجه آزمون فرضیه‌ها با استفاده از آزمون اسپیرمن ارائه شده است. در بررسی رابطه بین مدیریت دانش و ابعاد توانمندسازی کارکنان و با توجه به اینکه Sig محاسبه شده کمتر از ۰/۰۵ است ($sig < 0/05$)، لذا فرضیه اصلی و تمامی فرض‌های فرعی مورد تأیید قرار می‌گیرد، بدین معنی که بین مدیریت دانش و ابعاد توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد (جدول ۲).

بحث

مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان در کشور ما یکی از بحث‌انگیزترین مباحثی است که در جامعه علمی و اداری بدان پرداخته می‌شود. واقعیت این است که تعاریف گوناگون و پیچیده از این مقوله موجب شده است تا کمتر درک مشترکی از تمام جنبه‌های آن به وجود

مدیریت دانش را جدی تلقی کرده و برای آن برنامه‌ریزی نمایند، زیرا بکارگیری مناسب و کارا از مدیریت دانش باعث افزایش توانمندی کارکنان و پیشرفت سازمان بعنوان یکی از سازمان‌های موثر و کار در جامعه خواهد شد. این مطالعه یکی از معدود مطالعاتی است که مدیریت دانش را با توانمند سازی کارکنان حوزه آموزش مورد بررسی قرار داده است. با این وجود، این مطالعه فقط در دانشگاه علوم پزشکی مازندران انجام شده است. از این رو ممکن است نتایج آن به سایر دانشگاه‌ها قابل تعمیم نباشد.

سپاسگزاری

از کارکنان واحد آموزش دانشگاه علوم پزشکی مازندران که در تکمیل پرسشنامه‌های این تحقیق همکاری نموده‌اند، قدردانی به عمل می‌آید.

تأییدیه اخلاقی

پرسشنامه این پژوهش با هماهنگی مسئولین دانشگاه علوم پزشکی مازندران توزیع و اجرا گردید. این پرسشنامه‌ها بدون نام بوده و در تکمیل آن هیچ اجباری در میان نبوده است.

تعارض منافع

بین نویسندگان، هیچگونه تعارض منافی وجود ندارد.

منابع مالی

منبع مالی این پژوهش تماماً توسط محققین پژوهش تهیه و مصرف شده است.

References

1. Saif M, Karami M. [Knowledge management and strategic approach]: Magazine Tadbir; 2004.
2. Bollinger AS, Smith RD. Managing organizational knowledge as a strategic asset. J Knowledge Manage. 2001;5(1):8-18. doi: 10.1108/13673270110384365
3. Batooi L. [The Role of Knowledge Management in Empowerment of Employees in the General Directorate of Technical and Vocational Education in Alborz Province]. 3rd International Conference on modern Research in Management Economics humanitise2016.
4. Rezaei noor J, mamashi y. [The Effect of Knowledge Management Processes on Empowerment of Employees of Social Security Organization of Ardabil]. The Second Conference on Modern Management Science2013.
5. Danesh Fard K. Knowledge Management Research Deputy Publishing Azad University; 2010.
6. Abtahi H, Salavat A. [Knowledge Management In The Organization]. Tehran: Parand New Publishing; 2006.
7. Mogharah M, Madarshahian F, Aliabadi N, Rezayi N, Mohammadi A. [Job Satisfaction of Nurses in The Hospital of Birjand]. J Birjand univ Med Sci. 2005;12(3).
8. Gordon C. [Society and knowledge]. Tehran: Sohrevardi Publication; 1998.
9. Linley EAT. Investigating the Influence of Profession, Position and Organizational Climate on Ethical Attitudes in the Private Sector: University of Idaho; 2008.
10. Abdul Karimi M. [Knowledge management, technology and creativity in improving the efficiency and effectiveness of processes]. 4th International Conference of Quality Managers2004.
11. Seifollahi N, Davari M. [Knowledge management in the organization]. Tehran: Arad Book Publishing; 2009.
12. Blanchard K, Hesii P. Management of Organizational Behavior. Tehran: Amir Kabir Publication; 2001.
13. May DR, Gilson RL, Harter LM. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. J Occup Organ Psychol. 2004;77(1):11-37. doi: 10.1348/096317904322915892
14. Ahmadi P, Safarikohreh M, Nemati S. [Management of employees' empowerment]. Tehran: Office of Cultural Researches Press; 2011.
15. Sun L-Y, Zhang Z, Qi J, Chen ZX. Empowerment and creativity: A cross-level investigation. Leadersh Q. 2012;23(1):55-65. doi: 10.1016/j.leaqua.2011.11.005
16. Siggelkow N, Rivkin JW. Speed and Search: Designing Organizations for Turbulence and Complexity. Organ Sci. 2005;16(2):101-22. doi: 10.1287/orsc.1050.0116
17. Goodarzi A, Mirghmal M, mashidi M. Investigating Variables Affecting the Empowerment of Markazi Province Industrial Employees. International Conference on Management and Humanity UAE-Dubai2015.
18. Bowen DE, Lawler III EE. The empowerment of service workers: What, why, how, and when. MIT Sloan Manage Rev. 1992;33(3):31.
19. Rahimi H, Najafi M. [Knowledge management in educational organizations]. Tehran: Javedaneh Publishing; 2007.
20. Abualoush SH, Obeidat AM, Tarhini A, Masa'deh Re, Al-Badi A. The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance. J Inf Knowledge Manage Syst. 2018;48(2):217-37. doi: 10.1108/vjikms-08-2017-0050
21. [Investigating the Relationship between Knowledge Management and Organizational Learning in the National South Oil Company]. Hashemi, SA Ravanpeykar, Y2017.
22. Golvandi H, Ashrafi s, kandi F. The relationship between knowledge management and empowerment in the staff of Urmia University. Mag Educ Manage Innov.

23. Hasani K, Sheikhesmaeili S. Knowledge management and employee empowerment. *J Kybernetes*. 2016;45(2):337-55. doi: [10.1108/k-04-2014-0077](https://doi.org/10.1108/k-04-2014-0077)
24. Somayyeh S, Morteza P. Investigation the role of knowledge management in staff empowerment (Case study: general department of education, Western Azerbaijan province). *Int J Rev Life Sci*. 2015;5(4):163-8.
25. Siachou E, Gkorezis P. Do empowered employees absorb knowledge? *Manage Res Rev*. 2014;37(2):130-51. doi: [10.1108/mrr-07-2012-0166](https://doi.org/10.1108/mrr-07-2012-0166)
26. Esfandiari J, Adabi H. [Study of the relationship between knowledge management and psychological empowerment of human resources in Tehran municipality]. *QJ Urban Manage Stud*. 2017;8(25):11-24.
27. Darabi M, Emami M. [Investigating the Relationship between Knowledge Management and Empowerment of Employees in Secondary Schools in Kermanshah]. *Sci Res Educ Manage Res*. 2014;6(21):171-91.
28. Hajian Fard A. Investigating the relationship between knowledge management and empowerment of Gwamin Bank employees: Islamic Azad University; 2013.
29. Madhooshi M, Noornejad V. [The Impact of KM Empowerment on the Capacity of Small and Medium Business Employees]. *J Organ Resourmanage Res*. 2013;3(2):91-110.
30. Sepahvand R. [The Effect of Knowledge Management Strategies on Employee Empowerment and Organizational Agility]. *Tomorrow's Manage Res J*. 2013;12(36):67-78.
31. Timornezhad K, Sarihi R. [The Effect of Organizational Learning on Empowering Staff Staff of the Ministry of Economy and Finance]. *QJ Improv Manage Stud*. 2010;20(62):37-59.
32. Poorsoltani Zarandi H, Iraj R. [Relationship of Knowledge Management with Creativity of Physical Education Department staff of Ferdowsi University of Mashhad]. *J Hum Resour Manage Sport*. 2013;1(1):61-71.

