

پیش‌بینی توانمندسازی دبیران، مبتنی بر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی: مورد مطالعه دبیران مقطع متوسطه اول شهر پردیس

راحله صیدی^۱، فاطمه صغری سینا^۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی پیش‌بینی توانمندسازی دبیران، مبتنی بر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی انجام گرفت. از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه دبیران مقطع متوسطه اول شهر پردیس در سال تحصیلی ۹۹-۹۸ است و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه برآورد شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های مدیریت دانش لائسون (۲۰۰۳)، فرهنگ سازمانی کوپین، کامرون (۱۹۸۶)، توانمندسازی توماس و لت هاس (۱۹۹۶) استفاده شد. پایایی داده‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که از لحاظ آماری معنادار بود. برای تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج نشان داد که بین مولفه‌های مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و توانمندی‌سازی دبیران رابطه معنی‌دار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد که مؤلفه مدیریت دانش و مؤلفه فرهنگ سازمانی به ترتیب بیشترین تا کمترین سهم را در پیش‌بینی توانمندسازی دبیران داشتند. مؤلفه جذب دانش، مؤلفه‌ی انتشار دانش به ترتیب بیشترین تا کمترین سهم را در پیش‌بینی توانمندی‌سازی دبیران داشتند. مؤلفه فرهنگ سلسله‌مراتبی، مؤلفه‌ی فرهنگ مشارکتی به ترتیب بیشترین تا کمترین سهم را در پیش‌بینی توانمندی‌سازی دبیران داشتند.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، دبیران.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۲۵

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱- کارشناسی ارشد علوم تربیتی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، مازندران، ایران.

^۲- استادیار و عضو هیات علمی گروه علوم تربیتی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، مازندران، ایران. (نویسنده مسئول):

مقدمه

امروزه، یکی از موضوعات اساسی که مدیران در روند تحول سازمانی با آن مواجه اند توانمندسازی کارکنان است. توانمندسازی یک استراتژی سازمانی است که مسئولیت بیشتری جهت تصمیم‌گیری به کارکنان اعطاء میکند و مشارکت آنان را در کنترل فرآیندهای سازمان افزایش می‌دهد. بر این اساس مدیران به دنبال ساز و کارهایی گشته‌اند تا انسانها را توانمند پرورش دهند (بهتویی، ۱۳۹۵). اگر چه تحولات محیطی مستلزم تحول سازمانی است. تحولات بزرگ درون سازمانی به ندرت بدون مساعدت افراد رخ نمی‌دهد و چنانچه اعتماد مشترک بین مدیریت و کارکنان نباشد هیچ روشی کارساز نخواهد شد هرگاه سازمان‌ها بخواهند در دنیایی پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهند، نیروی بالقوه انسانی را باید مهار کرد و از آن سود جست. توانمندسازی به عنوان ابزاری شناخته شده است که ظرفیت‌های بالقوه را برای بهره‌برداری از توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی‌شود در اختیار می‌گذارد در واقع، توانمندسازی کارکنان، به معنای تشویق آنان برای مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری است؛ یعنی، فضایی برای افراد فراهم شود تا بتوانند ایده‌های خوبی را بیافرینند و آنها را به عمل آورند (بلانچارد^۱، ۲۰۱۲).

توانمندسازی، به‌عنوان فعالیتی مدیریتی به دو نوع اصلی مستقیم و غیرمستقیم تقسیم می‌شود. اشکال مستقیم، شامل واگذاری مسئولیت بیش‌تر به اشخاص گروه‌ها برای مدیریت کردن وظایف‌شان و مشارکت در تصمیم‌گیری است. به‌طور مثال، غنی‌سازی شغل و تشکیل گروه‌های کاری خود مدیریتی و بسیاری از جنبه‌های کنترل کیفیت جامع یا بهبود مستمر از اشکال مستقیم توانمندسازی هستند. اشکال غیرمستقیم شامل حضور در گستره گروه است، توماس و ولتهوس^۲ (۲۰۰۰) استدلال کردند که توانمندسازی مفهومی چند بعدی است و نمی‌توان ماهیت آن را به واسطه مفهومی واحد توضیح داد اسپریتزر^۳ (۲۰۰۸) توانمندسازی را به‌طور کلی تر، به عنوان افزایش انگیزش کاری درونی که در پنج

^۱ . Blanchard

^۲ . Thomas , Velthouse

^۳ . Spritzer

پیش بینی توانمند سازی دبیران، مبتنی بر مدیریت دانش و..... 143

شناخت: شایستگی، استقلال، معنی دار بودن شغل، احساس امنیت، اثر گذاری فرد برای نقش کاری اش را منعکس می کند، تعریف کرده اند (میر جعفری، برزگر و مشکسار، ۱۳۸۹).

از آنجائیکه مهمترین چالشی که سازمانها از جمله سازمانهای دولتی با آن مواجهند، ضرورت به دست آوردن دانشی است که برتری رقابتی، قدرت خلاقیت و نوآوری و یادگیری سازمانی را در آنها تقویت و بر غنای دانش سازمانی بیفزاید. بر طبق نظر مشتاق احمدی و خوش روش (۱۳۹۷) چالش اساسی سازمانها در قرن بیست و یکم که شرایط محیطی و قواعد بازی رقابت به حدی، پیچیده، پویا و نامطمین گردیده، مدیریت دانش است. دانش موجود در سازمان، بستر مناسب را برای بروز نوآوری و به دنبال آن مزیت‌های رقابتی فراهم می آورد و به طور متقابل نوآوریهای سازمانی باعث غنا و افزایش روزآمد شدن پایگاه دانش سازمانی می شود. این مهم با پیاده سازی اصول مدیریت دانش در سازمان میسر می شود. هسته اصلی مدیریت دانش، چگونگی انتقال اطلاعات و دانش در سطح کلان و خرد بین افراد و سازمانهاست (رحیمی، ۱۳۹۵). مدیریت دانش یک مدل تجاری میان رشته ای است که با همه جوانب دانش شامل خلق، کدگذاری، تسهیم و استفاده از دانش برای ارتقاء یادگیری و نوآوری در بافت فناوری اطلاعات و ارتباطات سازمانی سر و کار دارد. مدیریت دانش، هم با ابزارهای تکنولوژیکی و هم با روشهای جاری سازمانی شامل تولید دانش جدید، کسب دانش با ارزش از منابع خارجی، استفاده از این دانش در تصمیم گیری، وارد کردن دانش در فرایندها، محصولات و خدمات، کدگذاری اطلاعات در اسناد و مدارک، نرم افزارها و پایگاه دادهها، تسهیل رشد دانش، انتقال دانش به سایر بخشهای سازمان و در نهایت اندازه گیری دارایی های دانشی و اثر گذاری مدیریت دانش سروکار دارد. (یوسفی و سلیمانی، ۱۳۹۱).

بی شک سازمان ها به عنوان رکن اصلی اجتماعات کنونی نقش تعیین کنند های در برآوردن انتظارات جوامع دارند و نیروی انسانی با ارزشترین منبع برای سازمان ها به شمار می آید. از اینرو به منظور افزایش بهره وری و کارایی سازمان ها توجه به نیازهای کارکنان می توان عوامل کلیدی و مشترک بین آن ها که بسترساز و احتمالاً عامل اساسی موفقیت آن ها بوده است را کشف کرد. (حریری و مهدیان، ۱۳۸۸). فرهنگ سازمانی از اساسی ترین زمینه های تغییر و تحول در سازمان است فرهنگ

سازمانی بیانگر آن است که چه چیزهایی در حیطه ماست به عبارت دیگر فرهنگ یک سازمان، از ارزش، سبک رهبری غالب، زبان و نمادها رویه‌های کاری و تعریفی از موفقیت در یک سازمان می‌شود گرفته شده است. سازمان در درون خود از زیر مجموعه‌هایی مانند بخشهای وظیفه‌ای، گروههای تولیدی، سطوح سلسله مراتب هر تیمی که نشأت گرفته از فرهنگ سازمانی باشد تشکیل شده است که در هر نوع از فرهنگ‌های یاد شده وضعیت خاص دارند (شریعتمداری، ۱۳۹۵).

باقرزاده، دیانتی و شفیع پور (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان غیرتولیدی شرکت زامیاد " به این نتایج دست یافتند که بین مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان غیرتولیدی شرکت زامیاد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. داودی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان " بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری توانمندسازی کارکنان سازمان جمعیت هلال احمر استان سمنان " به این نتایج دست یافتند که بین فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. بین فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی در جامعه مورد مطالعه دارای تأثیر معناداری می‌باشند. یت ساز اصفهانی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی و توانمندسازی کارکنان مطالعه موردی: شرکت پالایش گاز پارسیان " به این نتایج دست یافتند که بین فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین تعهد سازمانی با توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین انواع فرهنگ سازمانی (عقلایی، مشارکتی، ایدئولوژیک، سلسله مراتبی) با تعهد سازمانی و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. زارعی اردهائی (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با مدیریت دانش در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی " به این نتایج دست یافتند که، بین توانمندسازی روانشناختی و مدیریت دانش کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان غربی ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد. بدین معنی که هر چه کارکنان از نظر توانمندسازی از نمرات بالاتری برخوردار باشند، در زمینه کسب اطلاعات و دانش موفق‌تر عمل می‌کنند.

قلی پور، صمدی میارکلائی و صمدی میارکلائی (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان " بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی در به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان زن اداره آموزش و پرورش استان مازندران " به این نتایج دست یافتند که توانمندسازی روان‌شناختی و ابعاد آن پیش‌بینی‌کننده معناداری برای به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان است. به عبارت دیگر توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتراک‌گذاری دانش کارکنان اثرگذار است. مدنی و ستاری (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه‌ی مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با توانمندسازی منابع انسانی " به این نتایج دست یافتند که بین مولفه‌های مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و توانمندسازی منابع انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به کارگیری مدیریت دانش و ایجاد بستر مناسب فرهنگی زمینه ساز بروز توانمندی منابع انسانی در سازمان می‌شود. صادقی (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان " بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان در شعب بانک صادرات استان تهران " به این نتایج دست یافتند که بین سه مولفه فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، رسالت) و توانمندسازی کارکنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد ولی بین مولفه انطباق‌پذیری و توانمندسازی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین نتایج حاصل از رتبه‌بندی مولفه‌های فرهنگ سازمانی نشان داد که بعد رسالت بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی دارد. موسایی و سلاجقه (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان " بررسی تحلیلی توانمندسازی روان‌شناختی و رابطه آن با مدیریت دانش " به این نتایج دست یافتند که بین توانمندسازی روان‌شناختی و مولفه‌های آن با مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد و نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چندگانه، حاکی از آن است که به غیر از احساس مؤثر بودن، احساس خودمختاری بیشترین تأثیر و احساس معنی‌داری در شغل کمترین تأثیر را بر مدیریت دانش دارند. امروزه در هر سازمانی نیاز به مدیرانی کارآمد و کارکنانی توانمند محسوس است و در این راستا، جفراه (۲۰۱۴) و رحمن^۲ (۲۰۱۶)، عامل فرهنگ سازمانی را عاملی مؤثر در راستای توانمندسازی اعلام نموده است فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزشهای مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای

^۱ . Jufrah

^۲ . Rahman

سازمان اثر می‌گذارد و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. امروزه دانش به منزله منبعی ارزشمند و استراتژیک و نیز یک دارایی مطرح است و سازمان‌ها برای موفقیت نیاز دارند مدیریت دانش را به بهترین نحو، پیاده‌سازی نمایند. امروزه همه گروه‌های کاری و علمی اذعان دارند، برای اینکه سازمانها بتوانند در دنیای رقابت یک حضور مستمر و پایدار داشته باشند، باید حول محور علم و دانش فعالیت نمایند. دانش به عنوان منبعی برای بقای سازمانها ضروری و حیاتی است و شرط موفقیت سازمانها دستیابی به یک دانش و فهم عمیق در تمامی سطوح میباشد یکی از عواملی که می‌تواند سازمان‌ها را در اجرای موفق مدیریت دانش یاری نماید وجود نیروهای توانمند در سازمان است. ژو^۱ و همکاران (۲۰۱۳)، در مقاله خود رابطه میان مدیریت دانش و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان را بررسی کردند، نتایج حاکی از وجود ارتباط معنادار میان مدیریت دانش و هم‌چنین تسهیم دانش با توانمندسازی کارکنان بوده است. یواستاوا^۲ و همکاران (۲۰۰۶)، در تحقیقی به بررسی ارتباط میان توانمندسازی در مدیریت گروه‌ها و تسهیم دانش و عملکرد گروه‌ها اقدام کردند. یافته‌های تحقیق نشان داد که توانمندسازی رهبری به صورت مثبتی با تسهیم دانش، سودمندی و ثمربخشی گروه در ارتباط است، که در برگشت، هر دوی آنها به صورت مثبتی با عملکرد مرتبط هستند. از آنجائیکه فرهنگ سازمانی به سازمان و اعمالش جهت می‌دهد و بسیاری از صاحب‌نظران، فرهنگ سازمانی را اساس شکل‌گیری عملکرد و رفتار کارکنان در سازمان می‌دانند در تحقیقی که کریستین^۳ و همکاران (۲۰۰۷) به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با خود کارآمدی، توانمندسازی کارکنان یک موسسه‌ی آموزشی در آمریکا پرداختند. و دریافتند که متغیر فرهنگ سازمانی دارای رابطه‌ی مثبت و معنادار با متغیرهای مدیریت دانش، توانمندسازی است و همچنین در پژوهشی توسط آسنورت، هیلاری براون و لاورن مک‌گوایر^۴ (۲۰۰۱) از موسسه امور روانشناسی دانشگاه شفیلد- انگلستان ارائه شده این فرضیه را مورد آزمایش قرار داد که فرهنگ سازمانی بر خود کارآمدی، توانمندسازی کارکنان اثر می‌گذارد. جامع‌ترین مدل ارایه

1. Zhou

2. Yostava

3. Christine

4. Snvrt, Hillary, Brown, Lauren, McGuire

شده توسط کوئین و گارت (۱۹۹۹) می باشد. آنها فرهنگ سازمانی را به چهار دسته فرهنگ عقلایی، فرهنگ ایدئولوژیک، فرهنگ سلسله مراتبی و فرهنگ مشارکتی تقسیم نموده اند. آنها همچنین نه متغیر عمده سازمانی را معرفی نمودند که در هر نوع از فرهنگ های یاد شده وضعیت خاص دارند. به اعتقاد آنها می توان فرهنگ هر سازمان را با توجه به آن متغیرها در گروه فرهنگی مشخص قرار دارد فرهنگ سازمانی یک دارایی است زیرا باورهای مشترک به سهولت و صرفه جویی ارتباطات منجر شده، تصمیم گیری را آسان می کند. همچنین به ایجاد نگرش هماهنگی و تعهد منجر به خلاقیت سازمانی گردد. از دید سات (۱۹۹۱) یکی از این عوامل کلیدی، فرهنگ قوی است که بر سازمان ها حاکم است شناخت این عوامل و تقویت آن ها گامی در جهت کامیابی سازمان ها و نیل به اهداف عالی آن ها خواهد بود. بهره وری و کارایی هر سازمانی بر توسعه و پیشرفت نیروی انسانی وابسته است. از فرهنگ سازمانی می تواند یک دارایی و سرمایه یا یک بدهی باشد.

به نظر می رسد توانمندسازی یکی از نویدبخش ترین مفاهیم دنیای کسب و کار می باشد که کمتر به آن توجه شده است. ولی اکنون به موضوع روز بدل گشته است. علی رغم بحث های بی شماری که پیرامون مزایای توانمند سازی وجود دارد، تعداد معلمانی که آن را درک کرده باشند، اندک است. از طرف دیگر مقوله فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش نیز یکی از مباحث پر اهمیت در زمینه رویارویی با معلمان در سازمان آموزش و پرورش می باشد. زیرا فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش به عنوان یکی از موثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است. و می تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید توانمند سازی نیز ویژگی خاص سازمان های عصر حاضر است لذا با توجه به اینکه تحقیقات تجربی بسیار کمی برای مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی و توانمندی سازی دبیران وجود دارد از این رو پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به فرضیه های زیر می باشد:

- توانمند سازی مبتنی بر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در دبیران مقطع متوسطه اول شهر پردیس پیش بینی می کند.

¹ . Quinn, Gareth

² .Suthe

- بین مولفه‌های مدیریت دانش و توانمندی سازی دبیران رابطه وجود دارد.
- بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و توانمندی سازی دبیران رابطه وجود دارد.
- سهم هر یک از مولفه‌های مدیریت دانش در پیش‌بینی توانمندی سازی دبیران متفاوت است.
- سهم هر یک از مولفه‌های فرهنگ سازمانی در پیش‌بینی توانمندی سازی دبیران متفاوت است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه دبیران مقطع متوسطه اول شهر پردیس برابر با ۱۵۰ نفر می‌باشد که در سال ۹۹-۱۳۹۸ مشغول به کار هستند که بر طبق آمار بدست آمده از معاونت آموزشی انتخاب شده‌اند تعداد نمونه براساس جدول کرجسی- مورگان (تعیین حجم نمونه از روی حجم جامعه) صورت گرفته که تعداد ۱۰۸ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی- طبقه‌ای بر حسب جنسیت انتخاب شده‌اند. در این تحقیق از آمار استنباطی به منظور معنا دار بودن فرضیه‌های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چند گانه با استفاده از نرم افزار SPSS۲۳، مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. در این تحقیق از ۳ پرسشنامه زیر استفاده که هنجاریابی شده‌اند.

الف- پرسشنامه توانمندی سازی: برای سنجش توانمندسازی از پرسشنامه توانمندسازی توماس و ولت هاس^۱ (۱۹۹۶) استفاده شده است که دارای ۱۹ سوال بوده و سوالات ۴-۱ پرسشنامه مربوط به مولفه شایستگی، سوالات ۷-۵ پرسشنامه مربوط به مولفه خودمختاری، سوالات ۱۰-۸ پرسشنامه مربوط به مولفه معنی‌دار بودن، سوالات ۱۶-۱۱ پرسشنامه مربوط به مولفه اعتماد، سوالات ۱۹-۱۶ پرسشنامه مربوط به مولفه تأثیرگذاری می‌باشد و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، نظری ندارم = ۳، مخالفم = ۲ و کاملاً مخالفم = ۱) تنظیم شده است. پایایی پرسش‌نامه توانمندسازی با توجه به استفاده آن در تحقیقات مختلف (بیگی‌نیا و همکاران ۱۳۹۲، حیدر نژاد و همکاران ۱۳۹۱، اسلامی و همکاران ۱۳۹۰، صمدی و همکاران ۱۳۸۹، کروب‌ی و همکاران ۱۳۸۸، زارعی و همکاران ۱۳۸۶،

^۱ . Thomas, Haas

عبداللهی (۱۳۸۴) از پایایی مناسبی برخوردار است. این تاکیدی برای استفاده از این پرسش نامه می باشد. در پژوهش حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه ها با استفاده از نرم افزار SPSS^{۱۹} از طریق آزمون آلفای کرونباخ روی یک نمونه ۳۰ نفری محاسبه و ضریب پایایی آنها برای پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۹۳، پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۹۰ و پرسشنامه توانمندی سازی ۰/۹۲ بدست آمده است. که بیانگر پایا بودن ابزارها جهت اجرا می باشد.

ب- پرسشنامه مدیریت دانش: برای سنجش مدیریت دانش پرسشنامه لاسون^۱ (۲۰۰۳) دارای ۲۵ سوال می باشد و سوالات ۴-۱ پرسشنامه مربوط به مولفه دانش آفرینی، سوالات ۸-۵ پرسشنامه مربوط به مولفه جذب دانش، سوالات ۹-۱۲ پرسشنامه مربوط به مولفه سازماندهی دانش، سوالات ۱۳-۱۶ پرسشنامه مربوط به مولفه ذخیره دانش، سوالات ۲۱-۱۷ پرسشنامه مربوط به مولفه انتشار دانش، سوالات ۲۲-۲۵ پرسشنامه مربوط به مولفه کاربرد دانش می باشد و این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم، ۱؛ مخالفم، ۲؛ نظری ندارم، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملاً موافقم، ۵) می باشد. پایایی پرسش نامه مدیریت دانش با توجه به استفاده آن در تحقیقات مختلف (مردانی ۱۳۹۳، حاتمی و همکاران ۱۳۹۰، نیاز آذری و همکاران ۱۳۹۰، یعقوبی و همکاران ۱۳۸۹، سلیمانیان و همکاران ۱۳۸۶، حسنی ۱۳۸۶) از پایایی مناسبی برخوردار است. این تاکیدی برای استفاده از این پرسش نامه می باشد

ب- پرسشنامه فرهنگ سازمانی: پرسشنامه فرهنگ سازمانی که توسط کوین، کامرون^۲ (۱۹۹۰) سنجیده شده این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال است و ۴ بعد کلیدی فرهنگ سازمانی که شامل (عقلانی، ایدئولوژیک، مشارکتی، سلسله مراتبی) می باشد سوالات ۶-۱ پرسشنامه مربوط به مولفه فرهنگ عقلانی، سوالات ۱۲-۷ پرسشنامه مربوط به مولفه فرهنگ ایدئولوژیک، سوالات ۱۸-۱۳ پرسشنامه مربوط به مولفه فرهنگ مشارکتی، سوالات ۲۴-۱۹ پرسشنامه مربوط به مولفه فرهنگ سلسله مراتبی می باشد و هر یک از گزینه های پرسشنامه دارای ۵ گزینه (کاملاً مخالف= ۱، مخالف= ۲، بی نظر= ۳، موافق= ۴، کاملاً موافق= ۵) می باشد. پایایی پرسش نامه فرهنگ سازمانی با توجه به استفاده آن در تحقیقات

1. Lawson

2. Cameroon

۱۵۰.....پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال پانزدهم، شماره اول، بهار ۱۴۰۰

مختلف (مرادی و همکاران ۱۳۹۱، قمریان ۱۳۸۳، سعیدی ۱۳۸۹، رنجبر ۱۳۸۸، خردمند و همکاران ۱۳۸۹، حریری و همکاران ۱۳۸۸) از پایایی مناسبی برخوردار است. این تأکیدی برای استفاده از این پرسش‌نامه می‌باشد.

یافته‌ها

فرضیه اصلی: توانمندسازی مبتنی بر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در دبیران مقطع متوسطه اول شهر پردیس پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۱: مدل خلاصه شده تحلیل رگرسیون فرضیه اصلی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین استاندارد
۱	۰/۵۵	۰/۳۰	۰/۲۸

باتوجه به جدول ۱ ضریب همبستگی چندگانه معادل ۰/۵۵ ضریب تعیین $R^2 = 0/30$ نشان می‌دهد که ۳۰ درصد از تغییرات (واریانس) توانمندسازی دبیران از طریق دو مولفه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در قابل پیش‌بینی است.

جدول ۲: تحلیل واریانس رگرسیون فرضیه اصلی

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	sig
رگرسیون	۴۹۲۱/۴۴۴	۲	۲۴۶۰/۷۲۲	۲۲/۱۶	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۱۳۲۳/۹۴۷	۱۰۲	۱۱۱/۰۱۹		
کل	۱۶۲۴۵/۳۹۰	۱۰۴			

باتوجه به جدول ۲ میزان آماره F برابر ۲۲/۱۶ و سطح معناداری برابر ۰/۰۰۰ است، چون سطح معناداری کوچک‌تر از میزان خطای نوع اول در سطح ۰/۰۱ است لذا رابطه معنی‌دار بین متغیرهای پیش‌بین و متغیر ملاک با ۹۹ درصد اطمینان تأیید می‌شود.

جدول ۳: خلاصه ضرایب رگرسیونی فرضیه اصلی

مقدار معناداری نرمال	t	ضریب استاندارد بتا	خطای استاندارد	ضریب استاندارد نشده	متغیر
۰/۰۰۰	۲/۳۹	-	۴/۲۹	۱۰/۲۸	عرض از مبدا
۰/۰۰۰	۳/۵۷	۰/۴۵	۰/۱۳	۰/۴۸	مدیریت دانش
۰/۰۰۰	۳/۰۰	۰/۳۲	۰/۱۴	۰/۴۴	فرهنگ سازمانی

جدول ۳ ضرایب رگرسیونی را نشان می دهد که بیانگر سهم نسبی هریک از مؤلفه های در پیش بینی توانمند سازی در دبیران است. نتایج حاکی از آن است که مؤلفه ی مدیریت دانش با میزان بتا $P < ۰/۰۵$ ، $t = ۳/۵۷$ ، $\beta = ۰/۴۵$ ، مؤلفه ی فرهنگ سازمانی با میزان بتا $P < ۰/۰۵$ ، $t = ۳/۰۰$ ، $\beta = ۰/۳۲$ به ترتیب بیشترین تا کمترین سهم در پیش بینی توانمند سازی در دبیران را دارا می باشند. فرضیه اول: بین مولفه های مدیریت دانش و توانمندی سازی دبیران رابطه وجود دارد.

جدول ۴: ماتریس همبستگی فرضیه اول

سطح معناداری	میزان خطا (α)	ضریب همبستگی	تعداد	شاخص های آماری	
				متغیرها	توانمندی سازی
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۴۱	۱۰۸	دانش افرینی	توانمندی سازی
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۳۸	۱۰۸	جذب دانش	
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۳۹	۱۰۸	سازماندهی دانش	
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۵۹	۱۰۸	ذخیره دانش	
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۳۵	۱۰۸	انتشار دانش	
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۴۳	۱۰۸	کاربرد دانش	

باتوجه به جدول ۴ چون مقدار سطح مولفه های مدیریت دانش و توانمندی سازی ($\text{Sig} = ۰/۰۰۰$) کوچکتر از سطح خطای $۰/۰۵$ بنابراین رابطه ها بین مولفه ها از نظر آماری معنی دار است و از آنجائیکه ضریب همبستگی محاسبه شده مولفه های دانش افرینی ($۰/۴۱$)، جذب دانش ($۰/۳۸$)، سازماندهی دانش

(۰/۳۹)، ذخیره دانش (۰/۵۹)، انتشار دانش (۰/۳۵)، کاربرد دانش (۰/۴۳) می‌باشد بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین مولفه‌های مدیریت دانش (دانش‌افزینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش)، و توانمندی‌سازی دبیران رابطه وجود دارد. به عبارتی دیگر با افزایش مولفه‌های مدیریت دانش (دانش‌افزینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش)، توانمندی‌سازی دبیران نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. فرضیه دوم: بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و توانمندی‌سازی دبیران رابطه وجود دارد.

جدول ۵: ماتریس همبستگی فرضیه دوم

سطح معناداری	میزان خطا (α)	ضریب همبستگی	تعداد	شاخص‌های آماری متغیرها	
				توانمندی‌سازی	فرهنگ عقلانی
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۲۹	۱۰۸	توانمندی‌سازی	فرهنگ عقلانی
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۴۱	۱۰۸		فرهنگ ایدئولوژیک
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۳۲	۱۰۸		فرهنگ مشارکتی
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۴۲	۱۰۸		فرهنگ سلسله‌مراتبی

باتوجه به جدول ۵ چون مقدار سطح مولفه‌های فرهنگ سازمانی و توانمندی‌سازی ($\text{Sig}=0/000$) کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ بنابراین رابطه‌ها بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و توانمندی‌سازی دبیران از نظر آماری معنی‌دار است و از آنجائیکه ضریب همبستگی محاسبه شده مولفه‌های فرهنگ عقلانی (۰/۲۹)، فرهنگ ایدئولوژیک (۰/۴۱)، فرهنگ مشارکتی (۰/۳۲)، فرهنگ سلسله‌مراتبی (۰/۴۲) می‌باشد بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی (فرهنگ عقلانی، فرهنگ ایدئولوژیک، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ سلسله‌مراتبی). و توانمندی‌سازی دبیران رابطه وجود دارد. به عبارتی دیگر با افزایش مولفه‌های فرهنگ سازمانی (فرهنگ عقلانی، فرهنگ ایدئولوژیک، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ سلسله‌مراتبی).، توانمندی‌سازی دبیران نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. فرضیه سوم: سهم هر یک از مولفه‌های مدیریت دانش در پیش‌بینی توانمندی‌سازی دبیران متفاوت است.

پیش بینی توانمند سازی دبیران، مبتنی بر مدیریت دانش و.....153

جدول ۶: مدل خلاصه شده تحلیل رگرسیون فرضیه سوم

ضریب تعیین استاندارد	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه	مدل
۰/۱۸	۰/۲۳	۰/۴۸	۱

باتوجه به جدول ۶ ضریب همبستگی چند گانه معادل ۰/۴۸ ضریب تعیین $R^2 = ۰/۲۳$ نشان می دهد که ۲۳ درصد از تغییرات (واریانس) توانمندی سازی دبیران از طریق شش مولفه های مدیریت دانش (دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش) قابل پیش بینی است.

جدول ۷: تحلیل واریانس رگرسیون فرضیه سوم

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	sig
رگرسیون	۴۲۴۹/۹۲۳	۶	۷۰۸/۳۲۰	۵/۱۶	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۳۸۵۲/۹۹۴	۱۰۱	۱۳۷/۱۵۸		
کل	۱۸۱۰۲/۹۱۷	۱۰۷			

باتوجه به جدول ۷ میزان آماره F برابر ۵/۱۶ و سطح معناداری برابر ۰/۰۰۰ است، چون سطح معناداری کوچک تر از میزان خطای نوع اول در سطح ۰/۰۱ است لذا رابطه معنی دار بین متغیرهای پیش بین و متغیر ملاک با ۹۹ درصد اطمینان تأیید می شود

جدول ۸: خلاصه ضرایب رگرسیونی فرضیه سوم

متغیر	ضریب استاندارد نشده	خطای استاندارد	ضریب استاندارد بتا	t	مقدار معناداری نرمال
عرض از مبدا	۱۴/۰۵	۴/۳۸	-	۳/۲۰	۰/۰۰۰
دانش آفرینی	۱/۲۵	۰/۶۹	۰/۲۴	۱/۷۹	۰/۰۰۰
جذب دانش	۰/۴۵	۱/۰۰	۰/۲۷	۱/۴۵	۰/۰۰۰
سازماندهی دانش	۰/۹۲	۰/۸۱	۰/۲۳	۱/۱۲	۰/۰۰۰
ذخیره دانش	۰/۷۸	۰/۷۲	۰/۲۲	۱/۰۷	۰/۰۰۰
انتشار دانش	۰/۷۲	۰/۵۸	۰/۲۰	۱/۰۴	۰/۰۰۰
کاربرد دانش	۰/۸۳	۰/۶۵	۰/۲۵	۱/۲۷	۰/۰۰۰

جدول ۸ ضرایب رگرسیونی را نشان می دهد که بیانگر سهم نسبی هریک از مؤلفه های مدیریت دانش در پیش بینی توانمندی سازی دبیران است. نتایج حاکی از آن است که مؤلفه ی جذب دانش با میزان بتا

($\beta=0/27$ ، $t=1/45$ ، $P<0/05$)، مؤلفه ی انتشار دانش با میزان بتا ($\beta=0/20$ ، $t=1/04$ ، $P<0/05$) به ترتیب بیشترین تا کمترین سهم در پیش بینی توانمندی سازی دبیران را دارا می باشند. فرضیه چهارم: سهم هر یک از مولفه های فرهنگ سازمانی در پیش بینی توانمندی سازی دبیران متفاوت است.

جدول ۹:مدل خلاصه شده تحلیل رگرسیون فرضیه چهارم

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین استاندارد
۱	۰/۵۰	۰/۲۵	۰/۲۲

باتوجه به جدول ۹ ضریب همبستگی چند گانه معادل ۰/۵۰ ضریب تعیین $R^2=0/25$ نشان می دهد که ۲۵درصد از تغییرات (واریانس) توانمندی سازی دبیران از طریق چهار مولفه های فرهنگ سازمانی (فرهنگ عقلانی، فرهنگ ایدئولوژیک، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ سلسله مراتبی) قابل پیش بینی است.

جدول ۴-۱۰: تحلیل واریانس رگرسیون فرضیه چهارم

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	sig
رگرسیون	۴۰۵۸/۸۲۷	۴	۱۰۱۴/۷۰۷	۸/۳۲	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۲۱۸۶/۵۶۳	۱۰۰	۱۲۱/۸۶۶		
کل	۱۶۲۴۵/۳۹۰	۱۰۴			

باتوجه به جدول ۱۰میزان آماره F برابر ۸/۳۲و سطح معناداری برابر ۰/۰۰۰ است، چون سطح معناداری کوچک تر از میزان خطای نوع اول در سطح ۰/۰۱ است لذا رابطه معنی دار بین متغیرهای پیش بین و متغیر ملاک با ۹۹ درصد اطمینان تأیید می شود.

جدول ۱۱:خلاصه ضرایب رگرسیونی فرضیه چهارم

متغیر	ضریب استاندارد نشده	خطای استاندارد	ضریب استاندارد بتا	t	مقدار معناداری نرمال
عرض از مبدا	۱۴/۳۶	۴/۳۹	-	۳/۲۶	۰/۰۰۰
فرهنگ عقلانی	۱/۳۵	۰/۵۷	۰/۲۸	۲/۶۱	۰/۰۰۰
فرهنگ ایدئولوژیک	۱/۰۶	۰/۶۶	۰/۲۳	۲/۵۹	۰/۰۰۰
فرهنگ مشارکتی	۱/۱۵	۰/۴۵	۰/۲۴	۲/۳۳	۰/۰۰۰
فرهنگ سلسله مراتبی	۱/۳۸	۰/۴۸	۰/۳۴	۲/۸۷	۰/۰۰۰

جدول ۱۱ ضرایب رگرسیونی را نشان می دهد که بیانگر سهم نسبی هریک از مؤلفه های فرهنگ سازمانی در پیش بینی توانمندی سازی دبیران است. نتایج حاکی از آن است که مؤلفه ی فرهنگ سلسله مراتبی با میزان بتا ($\beta=0/34$ ، $t=2/87$ ، $P<0/05$)، مؤلفه ی فرهنگ مشارکتی با میزان بتا ($\beta=0/24$ ، $t=2/33$ ، $P<0/05$)، به ترتیب بیشترین تا کمترین سهم در پیش بینی توانمندی سازی دبیران را دارا می باشند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که، توانمند سازی مبتنی بر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در دبیران مقطع متوسطه اول شهر پردیس پیش بینی می کند. مؤلفه ی مدیریت دانش، مؤلفه ی فرهنگ سازمانی به ترتیب بیشترین تا کمترین سهم در پیش بینی توانمند سازی در دبیران را دارا می باشند این یافته با نتایج یافته های داودی و همکاران (۱۳۹۵)، قلی پور و همکاران (۱۳۹۴)، نبتین و کورت^۱ (۲۰۱۸)، دجونگ^۲ (۲۰۱۶)، ریتچی^۳ (۲۰۱۵) همسو و هم خوان است. در تبیین این یافته می توان گفت که مدیریت دانش هرگونه فرایند یا عمل تولید، کسب، تسخیر، ترویج و جامعه پذیری و کاربرد آن در سازمان آموزش و پرورش است، در هر جایی که دانش استقرار یابد، توانمندی سازی دبیران را افزایش می دهد. مدارس محیطی که این دبیران در آن به فعالیت آموزشی مشغولند، شیدا تغییر یافته اند. دبیران در مدارس ناگزیرند برای سازگاری با محیط متغیر و پر از رقابت، در ساختار خود تجدید نظر کرده و بدین منظور بایستی در مقابل تغییرات محیط انعطاف پذیری بیشتری از خود نشان دهند و همچنین برای مدیریت سرمایه های دانشی خود به روشها و فنون پیچیده تری نیاز دارند که به افزایش توانمند سازی منجر شود باور فرد از اینکه بتواند فرهنگ سازمانی افزایش یابد توانمندی سازی در دبیران نیز افزایش می یابد. فرهنگ سازمانی باعث می شود تا دبیران در موقعیت های خاص کاری بتوانند اهداف را مشخص داشته و ارزش ها، باوره ای راهنما، تفاهمات و روش های تفکر خود باور داشته باشند باورهای توانمند شدن نیز بر ارزش ها، باورهای راهنما، تفاهمات و روش های تفکر تاثیر مثبتی می گذارند.

¹ . Nbtyn, Crete

² . De Jonge

³ . Ritchie

نتایج فرضیه اول پژوهش نشان داد که، بین مولفه‌های مدیریت دانش و توانمندی‌سازی دبیران رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج یافته‌های باقرزاده، دیانتی و شفیع پور (۱۳۹۷)، کوهساری، کوهساری و کوهساری (۱۳۹۵)، زارعی اردهائی (۱۳۹۴)، مدنی و ستاری (۱۳۹۲)، ژانگ و پیپر^۱ (۲۰۱۷) همسو و هم خوان است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که امروزه نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامی تأثیرگذار در سازمان نیز به عنوان مهمترین صاحبان دانش مورد توجه می‌باشند مدیریت دانش یکی از عواملی است که باعث افزایش توانمندی‌سازی دبیران در سازمان آموزش و پرورش می‌گردد. مدیریت دانش نقش بسیار مؤثری در افزایش بهره‌وری دارد و با گسترش مدیریت دانش، دانش جاری سازمان و بهره‌وری منابع انسانی نیز افزایش می‌یابد مطابقت و همخوانی دارد. سازمان آموزش و پرورش می‌تواند توانمندی‌سازی دست یابند که از اندیشه‌های نیروی انسانی در سازمان در جهت تولید محتوا آموزشی و خدمات آموزشی باکیفیت استفاده نمایند از طرفی دیگر مدیریت دانش به عنوان یک رشته علمی هنوز دوران طفولیت خود را سپری می‌کند (به ویژه در بخش آموزشی) از این رو هنوز مسائل ناشناخته بسیاری در این زمینه وجود دارد. هرچند سازمان آموزش و پرورش کم‌کم به اهمیت مدیریت دانش در بخش آموزش پی برده اند اما هنوز راه زیادی برای عملیاتی کردن آن وجود دارد.. مسلماً تا چندسال آینده مقوله دانش به عنوان جزء لاینفک تمامی مجموعه‌های سازمان آموزش و پرورش خواهد شد بنابراین براحتی میتوان این مطلب را اذعان کرد و سازمان آموزش و پرورش در این زمینه موفق خواهند بود که زیرساختهای لازم برای پیاده‌سازی آن در دبیران را فراهم کرده و چارچوب مناسب آن را طراحی کنند.

نتایج فرضیه دوم پژوهش نشان داد که، بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و توانمندی‌سازی دبیران رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج یافته‌های چیت ساز اصفهانی و همکاران (۱۳۹۴)، آخوندی و همکاران (۱۳۹۱)، مک لان^۲ (۲۰۱۷)، سیگلر و بندورا^۳ (۲۰۱۶) همسو و هم خوان است. در تبیین این یافته می‌توان

1. Zhang, Piper

2. MacLean

3. Syglr, Bandura

گفت که فرهنگ سازمانی ترکیبی است از باورها، ارزشها و پیش فرضهایی که در سازمان آموزش و پرورش وجود دارد و همه دبیران کم و بیش به طور یکسان در معرض آن قرار می گیرند و تا حدی نسبت به آن توافق و همایی دارند فرهنگ سازمانی مجموعه ای از ارزشهای کلیدی، که در دبیران مشترک است . فرهنگ سازمانی بر چسب اجتماعی است که از راه ارزشهای مشترک، تدبیرهای نمادی، و توانمندی سازی دبیران را به هم می پیوندد دبیران که دارای فرهنگ سازمانی بالایی برخوردار هستند، دارای قابلیت ها، توانمندی ها و مهارت های غیرشناختی توسعه یافته و عملکرد مؤثر می باشند و این امر به آنها کمک می کند تا در برابر درخواست ها و فشارهای محیطی محل کار خود موفق تر عمل کنند با افزایش نمرات فرهنگ سازمانی هم احساس توانمندی و هم احساس موفقیت عمومی آنها افزایش خواهد یافت. ناگفته پیداست که این امر منجر به رشد و توانمندی دبیران و در نتیجه سازمان آموزش و پرورش خواهد شد

نتایج فرضیه سوم پژوهش نشان داد که، سهم هر یک از مولفه های مدیریت دانش در پیش بینی توانمندی سازی دبیران متفاوت است. مؤلفه ی جذب دانش ، مؤلفه ی انتشار دانش به ترتیب بیشترین تا کمترین سهم در پیش بینی توانمندی سازی دبیران را دارا می باشند. این یافته با نتایج یافته های موسایی و سلاچقه (۱۳۹۲) ، موک^۱ (۲۰۱۶) ، ولکروز^۲ (۲۰۱۵) همسو و هم خوان است. در تبیین این یافته می توان گفت که مدیریت دانش به نوعی یک مدیریت است و لازمه اش نیز آن است که سازمان آموزش و پرورش منحصرأ از فرصتها برای دانش افرینی ،جذب دانش، سازماندهی دانش،ذخیره دانش ،انتشار دانش، کاربرد دانش در نظر بگیرد .همچنین باور به اینکه که تمامی رقبا از این لحاظ پیشتاز هستند . هدایت تأثیرگذاری ابعاد مدیریت دانش بر توانمندی سازی دبیران نیازمند اخذ نتایج موفقیت آمیز در اجرای روند مدیریت دانش است که مدیریت سطح بالا و مدیران اجرایی سازمان دارای انگیزه و پیشرو، در کار باشد و در نظر داشته باشد که شالوده های مدیریت دانش بر همه فرایندهای دانش دانش افرینی ،جذب دانش، ذخیره دانش ، کاربرد دانش بر سازماندهی دانش، انتشار دانش غلبه می کند و کلیه

1 . Mouk

2 . Valkyriez

دبیران را در همه سطوح و قسمتهای متنوع آموزشی در زمینه دانش‌افزینی درگیر می‌کند از طرفی هیچ چیز به اندازه دانایی نمیتواند آنها را در دنیای رقابتی مطلوب قرار دهد دانش‌افزینی، سازماندهی، ذخیره و انتشار دانش در فرایند توانمندی‌سازی دبیران محرک مهم است و نقشی اساسی به عنوان یک منبع سازمانی و عامل موفقیت در سازمان ایفا میکند. در نتیجه، موفقیت توانمندی‌سازی دبیران آنها بهینه خواهد شد در فرایند نوآوری، اجزای دانش با خلاقیت با یکدیگر ادغام گردیده و به سختی قابل جدا شدن هستند. از سوی دیگر توانمندی‌سازی دبیران اغلب راهی طولانی در پیش است و تا اندیشه‌های نو به صورت فرآورده یا خدمتی نوین درآید، باید زمانی طولانی بگذرد و تلاشها و کوششهای بسیار ی انجام شود. گاهی ایده و اندیشه‌های نو از ذهن فرد می‌تراود و در سالهای بعد آن اندیشه نو به وسیله ی فردی دیگر به صورت موفقیت در خدمت یا آموزش متجلی می‌گردد.

نتایج فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که، سهم هر یک از مولفه‌های فرهنگ سازمانی در پیش‌بینی توانمندی‌سازی دبیران متفاوت است. مؤلفه ی فرهنگ سلسله مراتبی، مؤلفه ی فرهنگ مشارکتی به ترتیب بیشترین تا کمترین سهم در پیش‌بینی توانمندی‌سازی دبیران را دارا می‌باشند. این یافته با نتایج یافته‌های صادقی (۱۳۹۲)، ملشتین^۱ (۲۰۱۹)، کریسی^۲ (۲۰۱۶) همسو و هم‌خوان است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که اگر سازمان آموزش و پرورش درصدد بالابردن فرهنگ سازمانی و کارآیی نیروی انسانی خود است و توانمندی‌سازی در بالا بردن این کارآیی، نقش مهمی بازی می‌کند فرهنگ سازمانی محیطی را فراهم کند که دبیران در جای مناسب قرار گیرند سازمان توانمندی‌سازی آن‌ها را فراهم می‌کند و سهم هر یک از مولفه‌های فرهنگ سازمانی میتواند در این زمینه افزایش توانمندسازی تاثیر گذار باشد. لذا اگر سازمان آموزش و پرورش فرهنگ سلسله مراتبی برخوردار باشد سیستمهای سلسله مراتب اداری، داشتن ارتباط موثر در سازمان آموزش و پرورش فرایندی پیچیده و دشوار است در چنین صورتی اجازه می‌دهد برنامه‌ها و طرح‌های دبیران با موفقیت اجرا شود. فرهنگ سلسله مراتبی انعطاف‌پذیری لازم را در سازمان آموزش و پرورش ایجاد می‌کند و رفتار دبیران از

1. Mlshtyn

2. Creasey

ارزش های بنیادین نشأت بگیرد، توانمندی دبیران در سطح قابل قبولی قرار دارد همه ی این موارد می تواند در دبیران ایجاد انگیزش کند و در نهایت به توانمندی منجر شود چنین فرهنگی با وجود فرهنگ عقلانی در سازمان محیطی خلاق، کارآفرین و پویا برای دبیران فراهم می سازد تعهد به نوآوری و تجربه علمی سازمان را منسجم نگه میدارد در چنین محیطی دبیران نظرات و ایده- های جدید خودشان را بیان میکنند در واقع در چنین فرهنگی به افراد اجازه می دهند تا در خصوص اقدامات جاری در مدارس به پرس و جو پردازند دنبال مساله و حل آن باشند که با اهداف با ایدئولوژیک سازمان هماهنگی داشته باشد، فرهنگ ایدئولوژیک محیطی رقابتی و نتیجه مدار برای کار فراهم می سازد. پژوهش حاضر بدلیل مشکلات اجرایی فاقد اطلاعات مربوط به پیگیری است و این محدودیت باعث می گردد که جامعه آماری به دبیران مقطع متوسطه اول شهر پردیس محدود نماید لذا پیشنهاد می شود مسئولان و مدیران سازمان آموزش و پرورش باید معلمان را از طریق سیستم پیشنهادی، اتاق فکر، شورای مشورتی استخدام کنند. مسئولان و مدیران سازمان آموزش و پرورش در انتخاب و انتصاب معلمان، بیشتر به ویژگی های شخصیتی افراد توجه کنند و ویژگی هایی از قبیل: فرهنگ و توانایی را در نظر بگیرند.

منابع

- آخوندی، معصومه؛ قنبری، سیروس. (۱۳۹۱). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با ادراک توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر همدان، نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳(۱): ۱۹-۱.
- باقرزاده، محمد رضا؛ دیانتی، ربابه؛ شفیع پور، سیده فاطمه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان غیرتولیدی شرکت زامیاد، نشریه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۳(۵): ۶۰-۵۲.
- بلانچارد، راندولف. (۲۰۱۲). مدیریت تواناسازی کارکنان، ترجمه ایران نژاد. (۱۳۹۱). تهران: نشر مدیران.
- بهتویی، لادن. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر ابعاد توانمندسازی بر یادگیری سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان البرز، ارائه شده در سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی.
- چیت ساز اصفهانی، علی؛ بهرامی کیا، قاسم؛ طاهری، زکیه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی و توانمندسازی کارکنان مطالعه موردی: شرکت پالایش گاز پارسیان، دومین کنفرانس بین المللی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه اقتصادی.

۱۶۰.....پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال پانزدهم، شماره اول، بهار ۱۴۰۰

- حریری، محمد؛ مهدیان، سمیه (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری کارکنان ستادی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، دانشکده علوم پزشکی.
- داودی، علی؛ میرعمادی، سیدمحمدرضا؛ دولتی، علی اکبر (۱۳۹۵). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری توانمندسازی کارکنان سازمان جمعیت هلال احمر استان سمنان، کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت، روانشناسی.
- رحیمی، حمید (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان، اولین همایش ملی مدیران دانش.
- زارعی اردهانی، وحید (۱۳۹۴). بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با مدیریت دانش در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- شریعتمداری، علیرضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه احساس خودکارآمدی با سازگاری و انطباق‌پذیری کارکنان در شرکت‌های خصوصی، ارائه شده در کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین در علوم انسانی.
- صادقی، امیر (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان در شعب بانک صادرات استان تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، دانشکده مدیریت.
- عبودی، حمید (۱۳۹۱). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی در استان خوزستان)، ارائه شده در نخستین همایش سالانه علوم مدیریت نوین.
- قلی‌پور، رحمت‌الله؛ صمدی‌میارکلائی، حسین؛ صمدی‌میارکلائی، حمزه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی در به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان زن اداره آموزش و پرورش استان مازندران، مجله مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان، ۱۳(۴): ۱۸۱-۲۰۳.
- کوهساری، علی؛ کوهساری، پروین؛ کوهساری، نسرين (۱۳۹۵). بررسی رابطه بکارگیری فناوری اطلاعات با مدیریت دانش با توجه به نقش میانجی توانمندسازی کارکنان، کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت.
- مدنی، سیده‌لیلا؛ ستاری، صدرالدین (۱۳۹۲). بررسی رابطه‌ی مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با توانمندسازی منابع انسانی، ششمین کنفرانس مدیریت دانش.
- میرجعفری، سید احمد؛ برزگر، مجید؛ مشکسار، مریم (۱۳۸۹). بررسی رابطه توانمندسازی و مهارت‌های ارتباطی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت طراحی و مهندسی صنایع پتروشیمی شیراز، مجله چشمه نور، ۱(۱): ۱۳۵-۱۲۰.
- موسایی، محمود؛ سلاجقه، سنجر (۱۳۹۲). بررسی تحلیلی توانمندسازی روانشناختی و رابطه آن با مدیریت دانش، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۲(۷۲): ۱۱۸-۹۹.

161.....پیش بینی توانمند سازی دبیران، مبتنی بر مدیریت دانش و.....

یوسفی، احسان؛ سلیمانی، محمد. (۱۳۹۱). بررسی میزان تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری (در میان مدیران و کارکنان شرکتهای فناور مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه ارومیه)، مجله ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱(۳): ۵۱-۲۹.

- Creasey, A. (2016). Étudier la relation entre la culture organisationnelle et l'auto-efficacité avec l'autonomisation des enseignants, *The American review of public administration*, 45(4), 375-385.
- De Jonge, P. (2016). Enquête sur la relation entre la gestion des connaissances et la satisfaction au travail avec l'autonomisation des employés, *Information Technology & People*, 28(3) : 570-588.
- MacLean, A. (2017). organizational empowerment and self-efficacy Asrfrhng a private company, *Journal of Woman inmanagement Review*, 22(4): 274-288.
- Mishtyn, L. (2019). Évaluer l'impact de la culture organisationnelle en responsabilisant les spécialistes du marketing de l'American Institute of Commerce, *Journal of SportManagement*, 24(2) :169-189.
- Mouk, D. (2016). Investigating the Role of Knowledge Management Components and Its Relationship with Empowerment of Staff, *Journal of Knowledge Management*, 15(2): 299-312.
- Nbtyn L. Crete, P.A. (2018). Prédire l'autonomisation des employés à partir de l'attitude au travail et de la gestion des connaissances, *Journal of Business Research*, 67(4), 542-549.
- Ritchie, E. (2015). The effect of organizational culture of empowerment and intention to leave the sport organizations in Canada, *Manager's Journal*, 9(10):97-115.
- Syglr, A. Bandura, A. (2016). examine the relationship between organizational culture and employees' perceptions of empowerment in textile industry, *Journal of the American Society for Information Science*, 51(4): 371-390.
- Valkyriez, A. (2015). Investigating the Relationship between Knowledge Management Components and Empowerment of Personnel, *Journal of Business Research*, 1(60):41-42.
- Zhang, T. Piper, K. (2017). The Impact of Knowledge Management on Empowering University Staff, *International Journal of Instruction*, 14(1):1-10.