

مطالعه نقش مدیریت دانش در توانمندسازی از دیدگاه کارکنان

معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی

مریم احمدی^۱

دکتر مهدی شریعتمداری^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی نقش مدیریت دانش در توانمندسازی از دیدگاه کارکنان می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان حوزه معاونت پژوهش و فناوری سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی تشکیل دادند. با توجه به محدود بودن تعداد جامعه از روش سرشماری استفاده شد. روش تحقیق حاضر توصیفی - پیمایشی و ابزار پژوهش، پرسشنامه استاندارد شده مدیریت دانش لاوسن و پرسشنامه استاندارد شده توانمندسازی اسپریتزر و میشرا است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در آمار استنباطی از تحلیل واریانس، آزمون توکی و t استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان دادند که مدیریت دانش در توانمندسازی از دیدگاه کارکنان معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه تأثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، توانمندسازی

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات البرز.

۲- استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی. mehdishariatmadari@yahoo.com

مقدمه

امروزه تنها راه ایجاد ثروت در سازمان‌ها و جوامع، سرمایه دانش و آگاهی (خردمندی) است. سرمایه‌های طبیعی و نیروی انسانی آن هنگام که با سرمایه دانش آمیخته می‌شوند به ثروت و قدرت تبدیل می‌شوند. دانش، اطلاعات، دارایی‌های معنوی، تخصص‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای ابزار تولید ثروت هستند و جوامعی که فاقد این ابزارها باشند فقیر محسوب می‌گردند. توانمندی امروز در گرو دارا بودن سرمایه دانش بوده و به کارگیری مجموعه ظرفیت‌های ذهنی خلاق است که به طور موثری توسعه و پیشرفت را ممکن می‌سازند. این گفته که ثروت حاصل دانش است، اکنون بیش از هر زمان دیگری مصداق عینی یافته است و به راستی که هر که داناست، تواناست. (شیرزاد، ۱۳۸۹)

در عصری که دانش^۱ عامل تعیین کننده قدرت و ثروت جوامع است، مدیریت دانش^۲ به مهمترین وظیفه جوامع و سازمان‌های درون آنها تبدیل شده است. سازمان‌هایی که به طور موثر اقدام به کسب، خلق، انتقال و استفاده از دانش برای اصلاح و بهبود فعالیت‌ها و عملکردهای خود می‌کنند، مدیریت دانش شیوه جدیدی برای تفکر در مورد سازمان‌ها و تسهیم منابع فکری و خلاقانه سازمان و توانمندسازی کارکنان یکی از ابزارهای موثر برای افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. (پناهی، ۱۳۹۱، ص ۳)

صاحب نظران مدیریت و سازمان طی بیست سال اخیر توجه جدی به مفهوم توانمند سازی به عنوان شیوه نوین ایجاد انگیزش درونی کارکنان نموده‌اند و برای افراد توانمند بر اساس باورها و طرز تلقی آنان به نقش شغلی خود در سازمان، ویژگی‌هایی قائل شده‌اند، مدیر توانا ساز به طور مستمر اطلاعات فنی و داده‌های جمع‌آوری شده توسط دیگران را در دسترس کارکنان قرار می‌دهد و کارمند توانمند با تحلیل صحیح اطلاعات، وظایف و نقش‌های خود را ایفاء و اجرا می‌کند. (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵، ص ۵۷)

برای داشتن سازمان متعالی و سرآمد ابتدا باید کارکنان را سرآمد و متعالی نمود تا این کارکنان، راه تعالی سازمان را پیش گیرند. با تعالی و سرآمدی کارکنان، پرورش مجموعه توانمندی‌های ذهنی، فکری، نگرشی و دانشی حاصل می‌شود. یکی از راه‌های این تعالی، به کارگیری و پیاده سازی و اصول مدیریت دانش در سازمانهاست تا از این طریق بتوان انسان‌هایی توسعه یافته و بالنده را پرورش داد که بتوانند مزیت‌های پایدار برای سازمان ایجاد نمایند. چون آنچه در فرایند بهره‌وری نقش اساسی

۱- knowledge

۲- knowledge Management

مطالعه تطبیقی برنامه درسی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی □ ۱۹۹

دارد، بهره‌ور نمودن کارکنان است تا بتوانند ظرفیت‌های جدیدی برای سازمان ایجاد نمایند. (متولیان، ۱۳۸۸)

مدیریت دانش در هر سازمانی باید دانش و یادگیری را تبلیغ و حمایت کند. در این میان مدیریت دانش با در اختیار داشتن ابزارهای لازم فرصت خوبی برای ایجاد بهبود در عملکرد منابع انسانی و همچنین مزایای رقابتی ایجاد می‌کند امروزه تمامی سازمان‌های کوچک و بزرگ نیازمند پیاده‌سازی مدیریت دانش در خود هستند تا از گردونه رقابت عقب نمانند. انعطاف‌پذیری و عکس‌العمل سریع در برابر شرایط متغیر محیطی، استفاده بهتر از منابع انسانی و دانش موجود نزد آنها و همچنین اتخاذ تصمیمات بهتر، دستاوردهای مدیریت دانش برای سازمان‌های امروزی است. (پیکری فر، ۱۳۸۹)

توجه به آموزش و یادگیری نیروی انسانی در جهت توسعه و منابع انسانی کارآمد، توانمند و مسلح به دانش روز، پایه و اساس و موفقیت‌های هر سازمان و هر فعالیت را فراهم می‌آورد که مدیریت دانش نیز از این امر مستثنی نیست. کارآمدی و توان بالای نیروی انسانی شاغل در هر سازمانی به آن سازمان این امکان را خواهد داد که نسبت به تغییرات محیطی انعطاف‌پذیری لازم را نشان داده و با پیشرو بودن به توانایی‌های عمده‌ای دست یابد. (خسروی، ۱۳۸۸)

مدیریت دانش، دغدغه جدید سازمان‌ها در دنیای پویا و رقابتی امروز است. سازمان‌ها به این مهم رسیده‌اند که دانش تنها مزیت رقابتی سازمان‌های امروزی در بلندمدت است. بنابراین مسائلی همچون اینکه سازمان‌ها چگونه دانش را خلق، کسب، ذخیره، نگهداری و توزیع کرده و استفاده کنند و چگونه آن را مدیریت کنند به مسائل مهمی برای آنها تبدیل شده است. (متولیان، ۱۳۸۸) سازمان دانشی به توانمندی‌هایی دست پیدا می‌کند که می‌تواند از نیروی کم قدرتی عظیم ایجاد کند. همچنین مهمترین عاملی که موجب اهمیت مدیریت دانش شده عبارتند از: جهان‌گرایی و رقابت، از دست دادن کارکنان، به خصوص بر اثر کوچک‌سازی سازمان و مهندسی مجدد و بازنشستگی زودتر از موعد نیروی کار که به از دست دادن نیروی دانشی منجر می‌شود، ضرورت مدیریت پیچیدگی و تغییر، افزایش سازمان‌های شبکه‌ای، کاهش زمان‌های لازم برای تجربه و کسب دانش. (جهانیان، ۱۳۸۹)

کارکنان زمانی می‌توانند به خوبی از عهده وظایف خود برآیند که مهارت، دانش، توانایی و انگیزه لازم را داشته باشند و اهداف سازمانی را به خوبی بشناسند. ابزاری که می‌تواند در این زمینه به کمک مدیران بشتابد، توانمندسازی است. در عصر حاضر توانمندسازی ابزاری است که مدیران به واسطه آن می‌توانند سازمان‌های امروزی را به طور کامل اداره کنند. (نیستانی، ۱۳۹۱)

با توجه به اینکه مدیریت دانش به فرایند تولید، ساماندهی، توزیع و استفاده مناسب از دانش اشاره دارد، اعمال مدیریت دانش با این فرایند می‌تواند یکی از استراتژی‌های توانمندسازی باشد.

مدیریت دانش فرایند ایجاد ارزش از دارایی‌های نامرئی سازمان (سرمایه انسانی) است. ما در جهانی زندگی می‌کنیم که به خاطر پدیده جهانی شدن دچار تغییرات سریع و اجتناب ناپذیر است. رشد و توسعه دانش نظام‌های آموزشی را نیز شدیداً متحول نموده زیرا امکان انتقال سریع‌تر و مقرون به صرفه‌تر اطلاعات، بیشتر و گسترده‌تر می‌گردد. همچنین اگر دانشگاه‌ها خود را سریعاً با تغییرات و با پدیده جهانی شدن وفق ندهند و به تاثیری که فناوری‌های جدید بر دانش خواهند داشت توجه ننمایند پایان حیات آنها فرا خواهد رسید. (محمدی، ۱۳۸۹) و همچنین عدم به کارگیری مدیریت دانش در سازمان و اعمال اطلاعات فردی سبب رکود و انجماد سازمان می‌گردد. (سعیدی کیا، ۱۳۸۷)

تحقیقاتی در داخل و خارج از کشور در رابطه با هر دو متغیر تحقیق انجام شده است که از جمله می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

بهشتی روی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ و جامعه آماری کلیه کارکنان شاغل سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی (۱۵۵۱ نفر) و نمونه ۳۱۰ نفر با روش پژوهش توصیفی (همبستگی) نشان می‌دهد که بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معناداری وجود دارد.

شیرعلیپور (۱۳۸۹) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان در دانشگاه تربیت مدرس و جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه تربیت مدرس که تحصیلات لیسانس و بالاتر دارند (۲۷۱) نفر و نمونه ۱۱۴ نفر با روش پژوهش توصیفی پیمایشی نتایج پژوهش از تأیید تمامی سوله‌های یادگیری سازمانی و توانمندسازی و تأیید سوال کلی، حکایت دارد، که این به معنای رابطه بسیار قوی یادگیری سازمانی و توانمندسازی است و درخصوص وجود و عدم وجود ابعاد یادگیری سازمانی و توانمندسازی، نتایج نشان دهنده آن است که ابعاد یادگیری سازمانی و توانمندسازی در دانشگاه تربیت مدرس وجود دارد.

عبدالهی (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی توانمندسازی کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به بررسی میزان توانایی‌های کارشناسان بر اساس ابعاد توانمندسازی روانشناختی، مشخص کردن ساز و کارهای تواناسازی و تعیین رابطه هر کدام با توانمندسازی و در نهایت طراحی الگوی توانمندسازی روانشناختی برای کارکنان پرداخته است. کلیه کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم در سال ۱۳۸۲ به تعداد ۲۲۰ نفر جامعه آماری پژوهش فوق را تشکیل داده‌اند که به صورت کامل در مطالعه شرکت داده شده‌اند برای اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه استفاده شده است و برای تحلیل اطلاعات از روش تحلیل عاملی و مدل معادلات ساختاری بهره‌گیری به عمل

مطالعه تطبیقی برنامه درسی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی □ ۲۰۱

آمده است. نتایج پژوهش وی عبارت است از اینکه: توانمندسازی روان شناختی شامل چهار بعد است این ابعاد عبارتند از: شایستگی، موثر بودن، معنا دار بودن، اعتماد. همچنین عوامل مرتبط با توانمندسازی سه دسته هستند: راهبردهای مدیریتی، شرایط سازمانی و خودکارآمدی که بر توانمندسازی روانشناختی تاثیر گذار می‌باشند. برخی از عوامل به طور غیر مستقیم با توانمندسازی روان شناختی رابطه دارند. بنابراین توانمندسازی به معنی دادن اختیار و قدرت به کارکنان و زیردستان نیست بلکه توانمندسازی کارکنان امری درونی و فردی است که مدیران باید شرایط را طوری فراهم کنند که کارکنان بتوانند خود را توانمند کنند.

عبداللهی و حیدری (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی میزان توانمندی و عوامل مرتبط با توانمندسازی اعضای هیئت علمی پرداخته‌اند. آزمودنی‌ها ۱۷۵ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه تربیت معلم بوده‌اند که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های عاملی، آزمون فریدمن، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج حاکی از آن بوده است که اعضای هیئت علمی در بعد معنی دار بودن شغل نسبت به دیگر ابعاد توانمندسازی (خوداثربخشی، خودمختاری، مؤثر بودن و اعتماد) توانمندتر هستند و در بعد اعتماد در پایین‌تر حد توانمندی قرار دارند. متغیرهای الگوبرداری و پاداش مبتنی بر عملکرد با توانمندسازی اعضای هیئت علمی رابطه‌ای ندارند، اما دو عامل غنی‌سازی شغل و مدیریت مشارکتی با توانمندسازی آنان ارتباط دارد. از بین متغیرهای مرتبط، متغیرهای مدیریت مشارکتی و غنی‌سازی شغل، پیش‌بینی‌کننده‌های بهتری برای متغیر ملاک توانمندسازی هستند.

محمدی (۱۳۸۰) با ارزیابی راه‌های توانمندسازی کارکنان دانشگاه بیرجند دریافت که تفویض اختیار با دادن احساس قدرت به کارکنان موجبات توانمندسازی آنان را فراهم می‌آورد به عبارت دیگر نتایج بدست آمده، رابطه میان تفویض اختیار و توانمندسازی را مورد تایید قرار داده اما بر خلاف پیش‌بینی به عمل آمده، این ارتباط از طریق کفایت نفس یا همان احساس خودکارآمدی انجام می‌گیرد. او دریافت، پاداش مبتنی بر عملکرد عمدتاً بر احساس افراد از شایستگی خود تاثیر می‌گذارد ولی پس از آن به جای آنکه بر بعد آزادی عمل موثر واقع شود باعث افزایش اطمینان افراد نسبت به موثر بودنشان در حوزه کاری و سازمانی خود می‌شود. همچنین یافته‌های او نشان داد که غنی‌سازی شغلی در به فعلیت رساندن توانایی‌های بالقوه و بالابردن ظرفیت‌های افراد نقش دارد. بین مدیریت مشارکتی و توانمندسازی کارکنان رابطه وجود دارد بدین ترتیب مدیران مشارکتی با القاء احساس موثر بودن در کارکنان، تسهیل‌کننده فرآیند توانمندسازی به شمار می‌آیند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهند که

راه‌های توانمندسازی منابع انسانی عبارتند از غنی سازی شغلی، مدیریت مشارکتی، تفویض اختیار، پاداش مبتنی بر عملکرد، سیستم پیشنهادات و تشکیل گروه‌های کاری و مشارکت در هدف گذاری.

موغلی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران پرداخته اند. تحقیق مذکور یک تحقیق پیمایشی مبتنی بر روش همبستگی با استفاده از انتخاب نمونه بوده است. حجم نمونه براساس روش نمونه گیری خوشه ای ۹ منطقه و تعداد نمونه ۲۴۰ نفر بوده است. در این پژوهش در فرضیه اول رابطه بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان و در فرضیات فرعی آن رابطه بین ابعاد توانمندسازی احساس شایستگی، احساس معنی دار بودن شغل، احساس مؤثر بودن، احساس داشتن اعتماد به همکاران و احساس داشتن حق انتخاب و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج تحقیق حاکی از آن بوده است که بین توانمندسازی و تعهد سازمانی و فرضیات فرعی مربوط به آن به غیر از احساس مؤثر بودن و احساس داشتن اعتماد ارتباطی وجود ندارد. در ضمن میزان توانمندی کارکنان از سطح متوسط بالاتر و میزان تعهد سازمانی کارکنان از سطح متوسط پایین تر است.

میشرا و اسپریتزر^۱ (۱۹۹۷) هم یک چارچوب نظری در مورد چگونگی توانمندسازی کارکنان در ارتباط با اعتماد و کوچک سازی در سازمان‌ها، ارائه نموده اند. این صاحب نظران معتقدند که پیشرفت سازمان‌های معاصر به توانایی مدیریت برای درگیر کردن کارکنان در کار و سطح بالایی از اعتماد و توانمندسازی کارکنان بستگی دارد. برای ایجاد رفتار مشارکتی بین کارکنان، وجود اعتماد از اهمیت خاصی برخوردار است و توانمندسازی مقدمه ریسک پذیری و نوآوری کارکنان است.

دی ودی یومر^۲ (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای با عنوان "عوامل روانشناختی و ساختاری معلمان مدارس ابتدائی" به مطالعه توانمندسازی و ارتباط عوامل ساختاری- اجتماعی (تشکیل گروه، ارتباطات، استقلال و آزادی عمل) و روان شناختی (تعهد سازمانی) با ابعاد توانمندسازی (شایستگی، معنی دار بودن، مؤثر بودن، خود مختاری) ۲۱۰ نفر از آموزگاران پرداختند. آنان برای اندازه گیری ابعاد توانمندسازی و عوامل مرتبط با آن پرسشنامه‌هایی طراحی کردند. نتایج حاکی از آن می‌باشد که ارتباطات، استقلال، تشکیل تیم و تعهد سازمانی با توانمندسازی روانشناختی ارتباط داشته است.

بنابراین در این تحقیق در نظر است به این مسئله پرداخته شود که آیا مدیریت دانش در توانمندسازی از دیدگاه کارکنان معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر دارد؟

مطالعه تطبیقی برنامه درسی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی □ ۲۰۳

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و روش تحقیق با توجه به نگرش سنجی، روش توصیفی - پیمایشی است.

جامعه آماری و نمونه

جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان حوزه معاونت پژوهش و فناوری سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی (۷۱ نفر) است. با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری از روش سرشماری (تمام شماری) استفاده گردید.

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:
الف) پرسشنامه استاندارد شده مدیریت دانش لاوسن که سئوالات آن شامل دو بخش عمومی و اختصاصی می‌باشد. سئوالات عمومی آن شامل: سن، جنس، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی و مدرک تحصیلی است و سئوالات اختصاصی آن ۲۴ سؤال است.
ب) پرسشنامه استاندارد شده توانمندسازی اسپریتزر و میشرا که سئوالات آن شامل ۱۶ سؤال است. باتوجه به اینکه هر دو پرسشنامه استاندارد شده است، روایی آن‌ها در مطالعات متعدد خارجی و داخلی تایید شده است. از سوی دیگر اساتید راهنما و مشاور و چند تن از متخصصین آماری پرسشنامه را به لحاظ روایی در این پژوهش مورد تایید قرار داده‌اند. اعتبار آن‌ها در مطالعات متعدد خارجی و داخلی تایید شده است. پرسشنامه مدیریت دانش لاوسن در پژوهش‌های مختلفی چون حسینی (۱۳۹۱) و پرسشنامه توانمندسازی در پژوهش‌های مختلف توسط افرادی چون بهشتی روی (۱۳۸۹)، جلیلی (۱۳۸۸)، مستاجران (۱۳۸۷) و... مورد تایید و استفاده قرار گرفته است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از تحلیل واریانس، آزمون توکی و آزمون t به آزمون فرضیه‌ها پرداخته شد و رد یا پذیرش فرضیه‌ها مشخص شد.

یافته ها

فرضیه اصلی تحقیق: مدیریت دانش در توانمندسازی از دیدگاه کارکنان معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر دارد.

جدول شماره ۱) نتیجه آزمون t تک گروهی برای پاسخ به فرضیه اصلی تحقیق

میانگین جامعه = ۳						انحراف معیار	میانگین	شاخصها مولفهها
فاصله اطمینان ۹۵ برای تفاوتها		تفاوت از میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار t			
حدپایین	حدبالا							
۰.۴۱۹۳	۰.۱۰۲۶	۰.۲۶۰۹	۰.۰۰۲	۶۹	۳.۲۹	۰.۶۶۴۰۴	۳.۲۶۱۰	توانمندسازی

جدول شماره ۱ نتیجه آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه (۳) را نشان می دهد. همانطور که دیده می شود، مقدار t محاسبه شده با درجه آزادی ۶۹ در سطح ۰/۰۵ برای آزمون های دو دامنه، برای کل توانمندسازی (۳/۲۹)، بزرگتر از مقدار بحرانی t بوده در نتیجه فرض برابری میانگین نمونه و جامعه رد می شود. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت بین این میانگین ها تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، از نظر جامعه آماری مدیریت دانش در توانمندسازی کارکنان نقش دارد.

فرضیه اول تحقیق: مدیریت دانش در احساس شایستگی از دیدگاه کارکنان معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر دارد.

جدول شماره ۲) نتیجه آزمون t تک گروهی برای پاسخ به فرضیه اول تحقیق

میانگین جامعه = ۳						انحراف معیار	میانگین	شاخصها مولفهها
فاصله اطمینان ۹۵ برای تفاوتها		تفاوت از میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار t			
حدپایین	حدبالا							
۰.۹۰۵۱	۰.۵۹۰۱	۰.۷۴۷۶	۰.۰۰۰	۶۹	۹.۴۷	۰.۶۶	۳.۸۵	احساس شایستگی

جدول شماره ۲ نتیجه آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه (۳) را نشان می دهد. همانطور که دیده می شود، مقدار t محاسبه شده با درجه آزادی ۶۹ در سطح ۰/۰۵ برای

مطالعه تطبیقی برنامه درسی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی □ ۲۰۵

آزمون‌های دو دامنه، برای مولفه‌های احساس شایستگی (۹/۴۷)، بزرگتر از مقدار بحرانی t بوده در نتیجه فرض برابری میانگین نمونه و جامعه رد می‌شود. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین این میانگین‌ها تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، از نظر جامعه آماری مدیریت دانش در احساس شایستگی کارکنان نقش دارد.

فرضیه دوم تحقیق: مدیریت دانش در احساس حق انتخاب از دیدگاه کارکنان معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر دارد.

جدول شماره ۳) نتیجه آزمون t تک گروهی برای پاسخ به فرضیه دوم تحقیق

میانگین جامعه = ۳						انحراف معیار	میانگین	شاخص‌ها مولفه‌ها
فاصله اطمینان ۹۵ برای تفاوتها		تفاوت از میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار t			
حدپایین	حدبالا							
-۰.۱۷۱۰	۰.۳۰۴۴	۰.۰۶۶۶	۰.۵۷۸	۶۹	۰.۵۵۹	۰.۹۹۶	۳.۰۶۷	احساس حق انتخاب

جدول شماره ۳ نتیجه آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه (۳) را نشان می‌دهد. همانطور که دیده می‌شود، مقدار t محاسبه شده با درجه آزادی ۶۹ در سطح ۰/۰۵ برای آزمون‌های دو دامنه، برای مولفه‌های احساس حق انتخاب (۰/۵۵۹)، کوچکتر از مقدار بحرانی t بوده در نتیجه فرض برابری میانگین نمونه و جامعه تایید می‌شود. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین این میانگین‌ها تفاوت معنی داری وجود ندارد. به عبارت دیگر، از نظر جامعه آماری مدیریت دانش در احساس حق انتخاب کارکنان نقش ندارد.

فرضیه سوم تحقیق: مدیریت دانش در احساس موثر بودن از دیدگاه کارکنان معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر دارد.

جدول شماره ۴) نتیجه آزمون t تک گروهی برای پاسخ به فرضیه سوم تحقیق

میانگین جامعه = ۳						انحراف معیار	میانگین	شاخص‌ها مولفه‌ها
فاصله اطمینان ۹۵ برای تفاوتها		تفاوت از میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار t			
حدپایین	حدبالا							
-۰.۳۹۶۴	۰.۰۴۴۰	-۰.۱۷۶۱	۰.۱۱۵	۶۹	-۱.۵۹	۰.۹۲۳	۲.۸۲	احساس موثر بود

جدول شماره ۴ نتیجه آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه (۳) را نشان می‌دهد. همانطور که دیده می‌شود، مقدار t محاسبه شده با درجه آزادی ۶۹ در سطح $0/05$ برای آزمون‌های دو دامنه، برای مولفه‌های احساس موثر بودن ($-1/59$)، کوچکتر از مقدار بحرانی t بوده در نتیجه فرض برابری میانگین نمونه و جامعه تایید می‌شود. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین این میانگین‌ها تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به عبارت دیگر، از نظر جامعه آماری مدیریت دانش در احساس موثر بودن کارکنان نقش ندارد.

فرضیه چهارم تحقیق: مدیریت دانش در احساس ارزشمند بودن از دیدگاه کارکنان معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر دارد.

جدول شماره ۵) نتیجه آزمون t تک گروهی برای پاسخ به فرضیه چهارم تحقیق

میانگین جامعه = ۳						انحراف معیار	میانگین	شاخص‌ها مولفه‌ها
فاصله اطمینان ۹۵ برای تفاوتها		تفاوت از میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار t			
حدپایین	حدبالا							
۰.۷۶۵۴	۱.۱۴۸۹	۰.۹۵۷۱	۰.۰۰۰	۶۹	۹.۹۶	۰.۸۰۴	۳.۹۶	احساس ارزشمند بودن

جدول شماره ۵ نتیجه آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه (۳) را نشان می‌دهد. همانطور که دیده می‌شود، مقدار t محاسبه شده با درجه آزادی ۶۹ در سطح $0/05$ برای آزمون‌های دو دامنه، برای مولفه‌های احساس ارزشمند بودن ($9/96$)، بزرگتر از مقدار بحرانی t بوده در نتیجه فرض برابری میانگین نمونه و جامعه رد می‌شود. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین این میانگین‌ها تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، از نظر جامعه آماری مدیریت دانش در احساس ارزشمند بودن کارکنان نقش دارد.

فرضیه پنجم تحقیق: مدیریت دانش در احساس اعتماد از دیدگاه کارکنان معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر دارد.

جدول شماره ۶) نتیجه آزمون t تک گروهی برای پاسخ به فرضیه پنجم تحقیق

میانگین جامعه = ۳						انحراف معیار	میانگین	شاخص‌ها مولفه‌ها
فاصله اطمینان ۹۵ برای تفاوتها		تفاوت از میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار t			
حدپایین	حدبالا							
۰.۵۷۱۰	-۰.۰۰۹۹	-۰.۲۹۰۴	۰.۰۴۳	۶۹	-۲.۰۶	۱.۱۷۶	۲.۷۱	احساس اعتماد

مطالعه تطبیقی برنامه درسی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی □ ۲۰۷

جدول شماره ۶ نتیجه آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه (۳) را نشان می‌دهد. همانطور که دیده می‌شود، مقدار t محاسبه شده با درجه آزادی ۶۹ در سطح ۰/۰۵ برای آزمون‌های دو دامنه، برای مولفه‌های احساس اعتماد (۲/۰۶-)، بزرگتر از مقدار بحرانی t بوده در نتیجه فرض برابری میانگین نمونه و جامعه رد می‌شود. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین این میانگین‌ها تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، از نظر جامعه آماری مدیریت دانش در احساس اعتماد کارکنان نقش دارد. اما چون مقدار t محاسبه شده منفی است، بنابراین از دیدگاه نمونه‌ها مدیریت دانش کمتر از متوسط جامعه در احساس اعتماد نقش داشته است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر شناسایی نقش مدیریت دانش در توانمندسازی از دیدگاه کارکنان می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داده است که مدیریت دانش (خلق دانش، کسب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش و کاربرد دانش) بر احساس شایستگی از دیدگاه کارکنان معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر دارد. نتیجه پژوهش بیانگر آن است که بین این میانگین‌ها تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، از نظر جامعه آماری مدیریت دانش در احساس شایستگی کارکنان تأثیر دارد و فرضیه اول فرعی تأیید شد. نتایج حاصل از این یافته با تحقیقات انجام شده توسط بهشتی روی (۱۳۸۹)، موغلی و همکاران (۱۳۸۸)، دی و دی یومر (۲۰۰۵) همسو است. اما نتایج بدست آمده با پژوهش‌های انجام شده توسط سی‌گال و گاردنر (۲۰۰۰) همخوانی ندارد.

مدیریت دانش (خلق دانش، کسب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش و کاربرد دانش) بر احساس حق انتخاب از دیدگاه کارکنان معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر دارد. نتیجه پژوهش بیانگر آن است که بین این میانگین‌ها تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به عبارت دیگر، از نظر جامعه آماری مدیریت دانش در احساس حق انتخاب کارکنان نقش ندارد و فرضیه دوم فرعی رد شد. نتایج حاصل از این یافته با تحقیقات انجام شده توسط عبدلی (۱۳۸۶) همسو است اما نتایج به دست آمده با پژوهش‌های انجام شده توسط بهشتی روی (۱۳۸۹)، موغلی و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی ندارد.

مدیریت دانش (خلق دانش، کسب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش و کاربرد دانش) بر احساس موثر بودن از دیدگاه کارکنان معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر دارد. نتیجه پژوهش بیانگر آن است که بین این میانگین‌ها تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به عبارت

دیگر، از نظر جامعه آماری مدیریت دانش در احساس حق انتخاب کارکنان تأثیر ندارد و فرضیه سوم فرعی رد شد. نتایج حاصل از این یافته با تحقیقات انجام شده توسط موعلی و همکاران (۱۳۸۸) همسو است. اما با نتایج به دست آمده با پژوهش‌های انجام شده توسط بهشتی روی (۱۳۸۹)، محمدی (۱۳۸۰) و عبدالمهی (۱۳۸۳)، اسپریتزر (۱۹۹۶) همخوانی ندارد.

مدیریت دانش (خلق دانش، کسب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش و کاربرد دانش) بر احساس موثر بودن از دیدگاه کارکنان معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر دارد. نتیجه پژوهش بیانگر آن است که بین این میانگین‌ها تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، از نظر جامعه آماری مدیریت دانش در احساس حق انتخاب کارکنان تأثیر دارد و فرضیه چهارم فرعی تأیید شد. نتایج حاصل از این یافته با تحقیقات انجام شده توسط بهشتی روی (۱۳۸۹)، عبدالمهی و حیدری (۱۳۸۸)، نوناکا و همکارانش (۱۹۹۵) همسو است.

مدیریت دانش (خلق دانش، کسب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش و کاربرد دانش) بر احساس اعتماد از دیدگاه کارکنان معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر دارد. نتیجه پژوهش بیانگر آن است که بین این میانگین‌ها تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، از نظر جامعه آماری مدیریت دانش در احساس حق انتخاب کارکنان تأثیر دارد و فرضیه پنجم فرعی تأیید شد. نتایج حاصل از این یافته با تحقیقات انجام شده توسط عبدالمهی (۱۳۸۳)، میشرای و اسپریتزر (۱۹۹۷)، شیرعلیپور (۱۳۸۹)، نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) همسو است اما با پژوهش‌های انجام شده توسط عبدالمهی و حیدری (۱۳۸۸)، موعلی و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی ندارد.

پیشنهادات با توجه به یافته‌های تحقیق

- بر اساس یافته‌های پژوهش، مدیریت دانش در توانمندسازی از دیدگاه کارکنان معاونت پژوهش و فناوری تأثیر دارد. از آنجا که مدیران نقش بسیار مهمی در توسعه سازمان دارند، پیشنهاد می‌شود که:
- به نیازهای کارکنان بیشتر توجه شود و در حد امکان به آنها در رفع نیازهایشان کمک کنند.
 - روحیه کار تیمی را در بین کارکنان توسعه داده و خود نیز شرکت کننده در این امر باشند.
 - از نوآوریها و ابتکارات افراد خلاق سازمان حمایت کرده و برای افراد پاداش در نظر گیرند.
 - دوره های آموزشی ضمن خدمت مستمر و مدون با توجه به نیاز شغلی کارکنان برگزار شود.
 - کارکنان را در تصمیمات و هدف‌گذاری‌ها مشارکت داده و از نظرات و تجربیات آنها استفاده نمایند و احساس استقلال کاری به آنها بدهند.
 - به تقویت اعتماد به نفس کارکنان بپردازند.

مطالعه تطبیقی برنامه درسی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی □ ۲۰۹

- در سازمان و در بین کارکنان و مدیران جو اعتماد را ایجاد کنند و فضایی ایجاد کنند که کارکنان به راحتی نظرات خود را بیان کنند.
- نهادینه کردن فرهنگ مدیریت مشارکتی و بازنگری مستمر در مقررات، رویه‌ها، فرایندها و دستورالعمل‌ها به منظور رفع نقایص آنها.
- توجه بیشتر به مهارت‌های فردی کارکنان و پرورش احساس موثر بودن در آنها.

منابع و مأخذ

- بهشتی روی، فرح. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
- پناهی، رضا. (۱۳۹۱). فراتحلیل پژوهش‌های انجام شده در زمینه تاثیر عوامل سازمانی بر مدیریت دانش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن.
- پیکری فر، فاطمه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۱۰. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
- جهانیان، رمضان. (۱۳۸۹). تئوری‌های نوین سازمان و مدیریت. جلد اول و دوم. انتشارات پیام سما.
- خسروی، علی اکبر و جورابچی، مهناز. (۱۳۸۸). تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد دبیران دوره متوسطه مدارس دخترانه شهر تهران. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی. سال پنجم. شماره اول.
- سعیدی کیا، علی اکبر. (۱۳۸۷). مجموعه مدیریت دانش. با همکاری انجمن فارغ التحصیلان دانشگاه صنعتی شریف گروه مهندسی صنایع و مؤسسه دانش و نوآوری.
- شیرزاد، بهارک و حسومی، طاهره و خوش نظر، حسین. (۱۳۸۹). درآمدی بر مدیریت دانش. روده‌ن: نشر معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- شیرعلیپور، توحید. (۱۳۸۹). بررسی رابطه یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان در دانشگاه تربیت مدرس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه‌ریزی آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- عبدالهی، بیژن. (۱۳۸۳). طراحی الگوی توانمندسازی روانشناختی کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم و تحقیقات و فناوری. رساله دوره دکتری. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- عبدالهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم. (۱۳۸۵). توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی. تهران: ویرایش.
- متولیان، سیدعلیرضا و فیاض بخش، محمدعلی و رمضان پور خاکی، حسام. (۱۳۸۸). **آسیب شناسی عدم بهره‌گیری از سیستم مدیریت دانش در دولت.** دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش. مرکز همایش‌های رازی تهران.

۲۱۰ □ فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال پنجم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۳

- محمدی، محمد (۱۳۸۰). **ارزیابی توانمندسازی کارکنان دانشگاه بیرجند**. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.

- محمدی، بتول. (۱۳۸۹). امکان سنجی استقرار نظام مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی از دیدگاه اساتید و کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

- موغلی، علیرضا؛ حسن پور، اکبر؛ حسن پور، محمد (۱۳۸۸). **بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران**. نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲، بهار و تابستان ۱۳۸۸. صص ۱۱۹-۱۳۲.

- نیستانی، محمدرضا و چوپانی، حیدر و غلام زاده، حجت و زارع خلیلی، مجتبی. (۱۳۹۱). **بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین با توانمندسازی کارکنان کویر تایر بیرجند**. فصلنامه مدیریت صنعتی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج. سال هفتم. شماره ۲۰. صص ۴۹-۶۴.

- Nonaka, I., and H. Takeuchi, (۱۹۹۵), "The Knowledge – Creating Company"
: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. New York:
Oxford University press.

- Spretzer. G. M & Mishra, (۱۹۹۷), Survivor reposes to downsizing: The