

بررسی رابطه بین مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان (مطالعه ای موردی در بین مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه)

مریم دارابی^۱، مصطفی امامی^۲

چکیده:

مقدمه و هدف پژوهش: مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان‌ها یاری می‌دهد اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند و تخصصی است که برای فعالیت‌هایی چون حل مشکلات، آموختن پویا و تصمیم‌گیری ضروری است. مدیریت دانش می‌تواند گستره‌ای از ویژگی‌های عملکرد سازمانی را با قادر ساختن شرکت به عملکرد هوشمندانه‌تر بهبود ببخشد اما این به تنهایی کافی نیست، چرا که مدیریت دانش برای آن که قابل استفاده باشد، نیازمند به کارکنانی متعهد به سازمان و حرفه‌شان می‌باشد، که فرایند مدیریت دانش را با جان و دل بپذیرند و آن را اجرا کنند (ویگ، ۲۰۰۲). با توجه به اهمیت این موضوع پژوهش حاضر به بررسی رابطه مدیریت دانش با توانمندی مدیران مدارس متوسطه استان کرمانشاه می‌پردازد. شکل‌گیری این تحقیق براساس این سؤال بود که با توجه به اهمیت توانمندی مدیران، مدیریت دانش با توانمندی مدیران چه ارتباطی دارد.

روش پژوهش: این تحقیق بر اساس روش تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه پیمایشی می‌باشد. حجم جامعه آماری مورد نظر ۱۰۳ نفر می‌باشد. لذا براساس روش نمونه‌گیری تصادفی از بین آنها نمونه آماری انتخاب گردید و در نهایت ۶۰ پرسشنامه جمع‌آوری گردید.

^۱دانشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

^۲مدیر گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه علمی کاربردی کرمانشاه

یافته ها و نتیجه گیری : جهت تعیین نرمال بودن داده های بدست آمده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد و نتایج آزمون نرمال بودن داده ها را تأیید کرد. فرضیات تحقیق با انجام آزمون همبستگی اسپیرمن، مورد تأیید قرار گرفتند و تأثیر معنی دار و مثبت آنها به اثبات رسید.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، دانش، توانمندی کارکنان

مقدمه

دنیای موجود با دستاوردهای متنوع خود همواره در معرض تغییرات و تحولات غیر قابل پیش بینی است. الوین تافلر اعتقاد دارد: «که قرن بیست و یکم به عنوان عصر فرا نظریه، هنگامی برای انسان ها جذاب خواهد بود که انسان کنونی بتواند در مقابل تغییرات آن قرن، قدرت تحمل لازم را داشته باشد و با شجاعت در مقابل آن ظاهر شود». تحقق این امر زمانی محقق خواهد بود که از هم اکنون بشر امروزی بتواند خودش را برای تغییرات آنچنانی در دنیای آیندگان آماده سازد. این نیز مشروط به دانش، مهارت و پویایی است. زندگی در جهان کنونی نیازمند شناخت کامل و کسب مهارت های استفاده از این ابزارهاست. بدون داشتن چنین ابزاری رقابت و زندگی بسیار مشکل خواهد بود و مستلزم از دست دادن فرصت های فراوانی در زندگی روزانه افراد و جوامع است (نونکا، ۱۹۹۸). درک نقش و جایگاه واقعی سازمان ها به یافتن پاسخی برای این سؤال که چرا برخی سازمان ها همواره موفق هستند، کمک می کند. درک این مسئله که چه عواملی زمینه ساز چنین تداومی که امکان بقایی پر نشاط را برای سازمان ها بوجود می آورد، بطور نزدیکی با آشنایی مفهوم دانش و نحوه کاربرد و استفاده از آن در سازمان در ارتباط می باشد (داونپورت و دیگران، ۱۳۸۲) بنابراین مدیریت سازمان ها با تکیه بر دانایی برتر امکان اتخاذ تصمیمات معقول تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. از این رو مدیریت دانایی مقوله های مهمتر از خود دانایی محسوب می شود و در سازمان ها به دنبال آن است تا نحوه چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت های فردی و گروه، تبیین و روشن نماید (پروبدت، ۲۰۰۰). اما اولین قدم در این راه این است که افراد و دارندگان این دانش آماده حمایت از فرایند هستند یا خیر؟ و این نیازمند کارکنانی با توانمندی بالا می باشد. چرا که توانمندی کارکنان بخش پیچیده ای از ارزش ها و عقاید آنها را شامل

مطالعه تطبیقی برنامه درسی دوره دکتری رشته مدیریت آموزشی □ ۱۷۳

می‌شود؛ این ارزش‌ها بر نحوه نگرش و نهایتاً رفتار افراد در محیط کاری مؤثر خواهد بود؛ تنها با بررسی، تغییر و افزایش توانمندی افراد است که می‌توان از مدیریت دانایی بعنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت از این رو سازمان‌ها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضاء بوجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملاتشان، آموزش دهند (نونکا، ۱۹۹۸). امروزه سازمان‌ها علاوه بر رقابت جهانی، با نوعی چالش درون سازمانی نیز روبرو هستند. از یک طرف به تغییرات بنیادی نیاز دارند و از طرف دیگر توانمندی کارکنان برای سازمان مهم بوده و به کاهش یافتن آن تمایلی ندارند. در چنین شرایطی انجام دادن تحقیقاتی در زمینه مدیریت دانش در سازمان و توانمندی کارکنان ضروری می‌باشد. (ویگ، ۲۰۰۲)

بیان مسأله

مدیریت دانش در اوایل دهه ۱۹۹۰ به طور جدی وارد مباحث سازمانی گردید، گرچه بحث و مذاکره در رابطه با دانش خیلی پیش‌تر آغاز شده بود؛ در سال ۱۹۶۵ مارشال^۱ ادعا می‌کند که بخش اعظم سرمایه، شامل دانش است. وی همچنین معتقد است که دانش قدرتمندترین موتور تولید است، بدین ترتیب سازمان‌ها باید به طور فزاینده‌ای بر مدیریت آن تاکید کنند. (Ray، ۱۹۹۴) تاکید می‌کند که دانش فی نفسه سرمایه مشترک یک گروه است. در سال ۱۹۷۲ هابرماس^۲ به این نکته اشاره می‌کند که دانش به عنوان یک موجودیت انتزاعی نباید تلقی شود، بلکه محصولی مبتنی بر اراده است و بعضی اوقات فعالیت‌های ناآگاهانه بشر (گانپ پات، ۱۳۸۴). پیچیدگی و گستردگی مفهوم مدیریت دانش باعث شده است تا نگرش یکسانی در خصوص مدیریت دانش شکل نگیرد. لذا صاحب‌نظران مختلف از زوایای متفاوتی به آن نگریسته و به تعریف آن پرداخته‌اند. علی‌رغم این واقعیت، نمونه‌هایی از رایج‌ترین تعاریف مدیریت دانش در اینجا ارائه می‌گردد: مدیریت دانش به مجموعه‌ای از فعالیت‌های منظم و سیستماتیک سازمانی گفته می‌شود که جهت دستیابی به ارزش بزرگتر، از طریق دانش در دسترس صورت می‌گیرد. دانش در دسترس کلیه تجربیات و آموخته‌های افراد یک سازمان و کلیه

^۱. Marshall

^۲. Habermas

اسناد و گزارش‌ها در داخل یک سازمان را شامل می‌شود (مارویک، ۲۰۰۱). مدیریت دانش در برگیرنده رفتارهای انسانی، نگرش‌ها و قابلیت‌های انسانی، فلسفه‌های کسب و کار، الگوها، عملیات، رویه‌ها و فناوری‌های پیچیده است. (ویگ، ۲۰۰۲).

در تعریفی دیگر مدیریت دانش به عنوان فعالیتی تجاری، به همراه دو جنبه اساسی در نظر گرفته شده است (مشاوران توسعه آینده، ۱۳۸۵)

- در نظر گرفتن عنصر دانش در فعالیت‌های تجاری: به طوری که در تمامی استراتژی‌ها، خطمشی‌ها و بکارگیری این اصول، عنصر دانش به نحو بارزی خود را نشان می‌دهد.

- ایجاد سرمایه‌های فکری سازمان: که هم سرمایه‌های آشکار (ثبت شده) و هم سرمایه‌های ضمنی (دانش شخص) را در برگرفته و نتایج مثبت آن را در دستور کار دارد.

در عمل مدیریت دانش در خارج از سازمان به عنوان شناسایی و مشخص کردن سرمایه‌های فکری و ایجاد دانش جدید جهت برتری رقابت در صحنه جهانی و در داخل سازمان نیز به منظور آسان نمودن دسترسی به اطلاعات، به اشتراک گذاردن فرآیندهای مناسب و دسترسی به تکنولوژی اطلاعاتی و ارتباطی مطرح می‌باشد. (Turban، ۲۰۰۲) مدیریت دانش، فرآیند خلق و تسهیم، انتقال و حفظ دانش به گونه‌ای است که بتوان آن را به شیوه‌ای اثر بخش در سازمان به کار برد. (هافمن، هولستر و شریف، ۲۰۰۵)

مدیریت دانش به معنی بهبود فرآیندهای کار دانش است. بهبود کار دانشی مستلزم این است که دخالت‌های از بالا به پایین کمتر شود. کارکنان باید آزادی عمل و استقلال لازم را در کار خود داشته باشند تا بتوانند دانش‌های خود را در راستای حل مسائل و تصمیم‌گیری‌ها به کار گیرند. (پروست و رب و رومهارد ۲۰۰۰) مدلی را به نام مدل «مدل پایه‌های (سنگ بنای) ساختمان مدیریت دانش»^۱ برای مدیریت دانش طراحی نمودند. طراحان این مدل، مدیریت دانش را به صورت سیکلی دینامیکی

¹. Building stones of Knowledge management

می‌بینند که در چرخش دائم است. مراحل این مدل، شامل هشت جزء متشکل از دو سیکل بیرونی و درونی است.

الف) سیکل بیرونی:

۱. تعیین هدف‌های دانشی: هدف‌های مدیریت دانشی باید از هدف‌های اصلی سازمان نشأت گرفته و در دو سطح استراتژیک و عملیاتی مشخص شوند.

۲. ارزیابی دانش: نحوه رسیدن به هدف‌های معین و استفاده از نتایج آن به عنوان بازخورد، برای تعیین یا اصلاح هدف، به این بخش مربوط است.

ب) سیکل درونی:

۱. شناسایی دانش: دانش بیرونی عبارت است از تجزیه و تحلیل کردن و شرح دادن دانش محیطی. فقدان شفافیت، باعث عدم کارایی تصمیمات و تکرار اشتباهات می‌گردد.

۲. کسب دانش: بسیاری از شرکت‌ها قسمت قابل توجهی از دانش خود را از منابع بیرونی وارد می‌کنند. ارتباط با مشتریان، تأمین کنندگان، رقبا و شرکاء در کارهای تعاونی و مشارکتی ظرفیت قابل توجهی برای فراهم نمودن دانش به همراه دارد. ۳. توسعه دانش: چگونه می‌توان تخصص جدیدی ایجاد کرد؟ توسعه دانش سنگ بنایی می‌باشد که مکمل فرآیند کسب دانش است. تمرکز اصلی آن بر روی ایجاد مهارت‌های جدید، محصولات جدید و ایده‌های بهتر و فرآیندهای کارآتر می‌باشد.

۴. اشتراک و توزیع دانش: چگونه می‌توان دانش را در محل درست خود قرار داد؟ شرط‌های اساسی برای تبدیل اطلاعات و تجارب جداگانه به چیزی است که کل سازمان بتواند از آن استفاده نماید در این مرحله پیش شرط‌های اساسی عبارتند از:

- هرکس بایستی چه مقدار دانش را و با چه سطحی، در مورد مسئله‌ای بداند و قادر به انجام آن باشد.

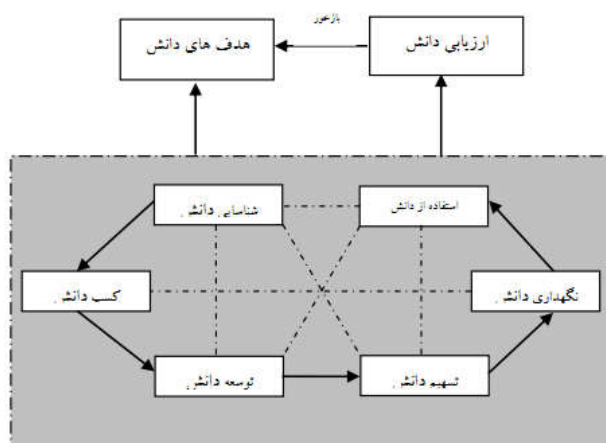
- چگونه می‌توان اشتراک و تسهیم دانش را تسهیل نمود؟

ضرورتی ندارد که همه چیز را همگان بدانند. بنابراین اصل تقسیم قابلیت‌های افراد در محدوده توزیع و اشتراک دانش باید به صورت معناداری تعریف شود. مهم‌ترین گام در اینجا تحلیل چگونگی انتقال دانش از فرد به گروه و سازمان می‌باشد.

۵. بکارگیری دانش: چگونه می‌توان مطمئن شد که دانش بکار برده می‌شود؟ مفهوم کلی مدیریت دانش کسب اطمینان از این مسئله است که دانش موجود در یک سازمان به صورت مؤثر و پرباری به نفع کل سازمان به کار گرفته می‌شود.

۶. نگهداری دانش: چگونه می‌توان مطمئن شد که ما دانش را از دست نمی‌دهیم؟ توانایی‌های به دست آمده برای همیشه در دسترس نخواهد بود. نگهداری و گزینش اطلاعات، اسناد و تجارب نیازمند مدیریت است. سازمان‌ها اغلب از این نکته غلایه دارند که سازماندهی مجدد باعث شده آنها بخشی از حافظه خود را از دست بدهند لذا فرایندهای مربوط به انتخاب، ذخیره و به روز کردن منظم دانشی که در آینده ارزشمند خواهد بود باید به دقت کامل سازماندهی شود. اگر این کار انجام نگیرد تخصص-های ارزشمند به طور ناخواسته کنار گذاشته می‌شود. (پروبوست و رومهارث ۲۰۰۰)

نگاره ۱. مدل پایه‌های مدیریت دانش



منبع: (پروبوست و رومهارث ۲۰۰۰)

توانمندسازی تبدیل به واژه‌ای پرکاربرد در علم سازمان شده است (Velthouse, 1990) (Thomas &

مفهوم توانمندسازی کارکنان، موضوع محوری تحقیقات و اقدامات مدیریت برای سال‌های زیادی بوده است (Greasley et al, 2005). دلیل رشد فزاینده توجهات به توانمندسازی کارکنان چیست؟

رقابت جهانی و تغییر نیازمند کارکنانی خلاق و مبتکر است که باعث افزایش روزافزون توجه به توانمندسازی می‌شود (Spritzer, 1995). رقابت برای کاهش هزینه‌ها، عملکرد بالاتر و انعطاف بیشتر باعث شده تا سازمان‌ها از طریق توانمندسازی کارکنان، عملکردشان را افزایش دهند (Spritzer & Doneson, 2005). چالش‌های محیطی عصر حاضر از نظر پیشرفت سریع فن‌آوری، افزایش انتظارات مشتریان و ضرورت انعطاف‌پذیری، سازمان را به جستجوی راهی برای تداوم بقای خود وادار کرده است در نتیجه بسیاری از سازمان‌ها، ضرورت اجرای برنامه‌های توانمندسازی را تشخیص داده و تلاش کرده‌اند با اجرای این برنامه‌ها زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را به وجود آورند. از این رو توانمندسازی به عنوان عامل نجات بخش و ابزاری شناخته شده در مدیریت ظهور نموده است و به یکی از مهم‌ترین مباحث روز مبدل گشته که می‌تواند موفقیت سازمان‌ها را تضمین کند (شافی، ۱۳۸۵).

توانمندی اصطلاحی است که به ترتیبات سازمانی گفته می‌شود که بر اساس آن خودمختاری، آزادی عمل و مسئولیت تصمیم‌گیری بیشتری به کارکنان واگذار می‌شود. به عبارت دیگر پربارسازی عمودی و سایر روش‌های مشابه برای افزایش آزادی عمل کارکنان توانمندی نامیده می‌شود. (Huczyski & Buchanan, 2000).

رایلی توانمندی را یک مفهوم، یک فلسفه، یک مجموعه از سلوک رفتاری و یک برنامه سازمانی می‌داند. توانمندی به عنوان یک مفهوم عبارت است از اعطای اختیار تصمیم‌گیری به مرئوسان، به عنوان یک فلسفه و مجموعه‌ای از سلوک رفتاری به معنی سهیم کردن گروه‌های خودگردان و افراد در تعیین سرنوشت حرفه‌ای خود است. توانمندی به کل نیروی کار فرصت بیشتری برای آزادی، بهبود و

بکارگیری مهارتها، دانش و غنی ترین پتانسیل شان در جهت خیر و صلاح خود و سازمانشان اعطا می کند. بسیاری عقیده دارند که سازمانها قادرند بهره وری را از طریق فرایند توانمندی کارکنانشان ارتقاء بخشند (دسترنج، ۱۳۸۳).

توانمندی وسیله ای برای ارتقای سطح کارکنان، به ویژه راهی برای ایجاد دانش و توانایی افراد به منظور ارتقای عملکرد است (Moy & Henkin, 2006).

توانمندی عبارت است از افزایش خود اثربخشی یا احساس رضایت بخشی از خود جهت ارائه رفتار مطلوب (Yoon, 2001). توانمندی یعنی قبل از آنکه به کارکنان بگویید چه کار کنند می توانند به خوبی وظایفشان را انجام دهند. کارکنان توانمند قادرند راه‌حلهای مناسب برای حل مشکلات پیدا کنند. (آقاییار، ۱۳۸۲). توانمندی در مفهومی دیگر یعنی واگذاری امتیاز تصمیم گیری و آزادی عمل به کارکنان جهت انجام فعالیت های سازمانی (Samad, 2007). توانمندی یعنی ایجاد، و توسعه افزایش توانایی شخص جهت تعیین و دستیابی به اهداف فردی و اجتماعی است (Regina and et.al, 2006). توانمندی، دادن قدرت به افراد نیست. افراد هم اکنون هم، قدرت زیادی دارند (به صورت سرمایه‌ای از دانش و انگیزش) که کار خود را بسیار عالی انجام دهند. توانمندی را به عنوان آزاد کردن این قدرت تعریف می کنیم. (جعفری قوشچی، ۱۳۸۰).

ارژنلی و دیگران^۱ به دلایل زیر توانمندسازی را موضوع مهمی در رشته مدیریت می دانند (ارژنلی و دیگران، ۲۰۰۷):

توانمندسازی کارکنان، یکی از عناصر اصلی اثربخشی مدیریتی و سازمانی است.

توانمندسازی کارکنان تسهیل کننده پاسخگویی مناسب به تغییرات محیطی در زمان مناسب است. "نتایج سودمند" حاصل از توانمندسازی کارکنان دلیل بعدی علاقه به مفهوم توانمندسازی است. مطالعات نشان می دهند که توانمندسازی کارکنان باعث افزایش فروش و سود، کاهش هزینه ها، رضایت بیشتر مشتریان و کاهش شکایات آنها، افزایش تعهد به سازمان، افزایش اثربخشی، افزایش

^۱. Ergeneli et al

تعداد مشتریان، حل اثربخش مشکلات و هماهنگی بیشتر در انجام کارها و وظایف شده است (Spritzer, 1995; Fulford & Enz, 1995; Klagge, 1998; D'anunzio & McAndrew, 1999; Sigler & Pearson, 2000; Siegal & Gardner, 2000; Alan & Sashkin, 2002).

در عصر حاضر توانمندی به عنوان ابزاری شناخته شده که مدیران به وسیله آن قادر خواهند بود سازمان های امروزی را که دارای ویژگی هایی چون تنوع کانال های نفوذ، رشد اتکا به ساختار افقی و شبکه ای، حداقل شدن فاصله کارکنان از مدیران و کاهش تعلق سازمانی می باشند، به طور کارآمد اداره کنند (Kobrage & et.al, 1999). توانمندی با پرورش کارکنانی با انگیزه و توانا به این مدیران امکان خواهد داد در برابر پویایی های محیط رقابتی به سرعت و بطور مناسب عمل نموده، موجبات برتری رقابتی سازمانشان را فراهم آورند (محمدی، ۱۳۸۴).

سازمانهای توانمند، سازمانهایی هستند که در آن گروههایی از انسانها با هم کار می کنند و در انجام کارها با یکدیگر مشارکت دارند. این سازمان با سازمان رقابتی، یعنی جایی که هر کارمند در انجام دادن کارها با یکدیگر به رقابت می پردازد، املاً تفاوت دارد. در سازمان های توانمند برای کارگروهی اهمیت خاصی قایل هستند و افراد ضمن کمک به یکدیگر، در حل مشکلات پیچیده تشریک مساعی دارند. آنها نسبت به همکاران محبت می ورزند و منافع جمعی را بر منافع شخصی ترجیح می دهند. در سازمان توانمند کارکنان با احساس هیجان، مالکیت و افتخار بهترین ابداعات و افکار خوب را پیاده می سازند (شاهرکنی، ۱۳۸۱). در حقیقت در یک سازمان توانمند محیطی حکمفرماست که در آن کارکنان نیروی محرکه اصلی هستند. مدل مدیریت سنتی که در آن مدیر کنترل می کند و کارکنان تحت کنترل هستند دیگر کارآمد نیست. به منظور ایجاد محیط کار توانمند، نقش مدیر در سازمان بایستی از چارچوب ذهنی فرماندهی و کنترل به محیط حمایتی و مبتنی بر حس مسئولیت تبدیل شود که در آن کلیه کارکنان فرصت داشته باشند به نحو احسن همکاری کنند (Koberage and et.al, 1999).

در تحقیقی که توسط آندرسون فله^۱ در سال ۲۰۰۴ با عنوان مدیریت دانش و توانمندی کارکنان انجام شد. متغیرهای هفت گانه مدیریت دانش و تعهد سازمانی از طریق روش پیمایشی مورد بررسی قرار گرفته است. در نهایت پس از تجزیه و تحلیل همبستگی ارتباط بین این متغیرها معنی دار شناخته شد و لازمه استقرار مدیریت دانش مستلزم وجود کارکنانی با توانمندی بالا تشخیص داده شده است.

در تحقیقی که توسط آنویوبازی در سال ۲۰۰۵ با عنوان ارزیابی ارتباط بین مدیریت دانش و تعهد حرفه ای و در صنعت حمل و نقل انجام شد، ۳۱ مؤسسه فعال در این صنعت از نظر تکنولوژی‌ها، افراد و دانش مورد استفاده، مورد مطالعه قرار گرفتند. داده‌های کمی از طریق پرسشنامه و داده‌های کیفی از طریق مصاحبه و مشاهده جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های تحقیق نشان داد کسانی که از لحاظ دانشی نمره بالایی به خود اختصاص داده بودند نمره توانمندی بالایی نیز کسب کرده بودند.

اهداف پژوهش

هدف اصلی تحقیق

تعیین رابطه بین مدیریت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه.

با توجه به هدف اصلی تحقیق اهداف فرعی زیر مطرح می شود:

اهداف فرعی تحقیق

۱. تعیین رابطه بین کسب دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه
۲. تعیین رابطه بین ثبت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه
۳. تعیین رابطه بین انتقال دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه
۴. تعیین رابطه بین خلق دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه
۵. تعیین رابطه بین کاربرد دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه

¹. Anderson Fele.

فرضیه های تحقیق

با توجه به اهداف پژوهش، فرضیاتی در قالب یک فرضیه مهم و پنج فرضیه اخص مبتنی بر ارتباط میان شاخص های اساسی سرمایه اجتماعی و فرآیند مدیریت دانش به شرح ذیل تدوین گشته است:

فرضیه اصلی تحقیق

بین مدیریت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه های فرعی

- بین ثبت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین ثبت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین انتقال دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین خلق دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین کاربرد دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

روش تحقیق

از آنجا که در این تحقیق محقق به توصیف عینی و منظم مدیریت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه می پردازد و شرایط موجود و وضعیت این دو مؤلفه را در جامعه مذکور مورد تجزیه و تحلیل قرار می دهد؛ لذا این پژوهش بر اساس گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه پیمایشی می باشد.

تعداد اعضای جامعه آماری در این تحقیق شامل ۱۰۳ نفر از مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه می باشد که نمونه این پژوهش بر اساس فرمول زیر ۶۰ نفر می باشد:

روش اجرای پژوهش:

روش کتابخانه‌ای: در این روش برای جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از کتاب ها، پایان نامه ها، مقالات، پایگاه های اطلاعاتی و منابع اینترنتی استفاده شد.

روش میدانی: در این زمینه از ابزارهایی مانند مشاوره و مصاحبه با خبرگان در زمینه طراحی پرسش نامه و تجزیه و تحلیل آن استفاده شده است. در تحقیق حاضر، ابزار اصلی سنجش، پرسشنامه است که یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روش مستقیم برای کسب داده‌های تحقیق است. برای سنجش متغیرها از دو نوع پرسشنامه استفاده شده است که یکی پرسشنامه توانمندی اسپریتزر و دیگری برای سنجش مؤلفه‌های مدیریت دانش تهیه شده است. پرسشنامه توانمندی از ۱۲ سؤال تشکیل شده است پرسشنامه مدیریت دانش از ۲۱ سؤال تشکیل شده است که به بررسی وضعیت موجود مدیریت دانش براساس مدل پایه‌های مدیریت دانش پروست و همکاران (۲۰۰۰) می‌پردازد. در هر دو پرسش نامه از طیف پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شده است.

در این تحقیق، برای توصیف و تحلیل داده های جمع آوری شده، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد؛ آزمون به کار گرفته شده در این تحقیق برای فرضیات با توجه به این که در این پژوهش سعی خواهد شد میزان ارتباط دو متغیر سنجیده شود ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن (RS) خواهد بود که شدت رابطه و همچنین نوع رابطه، مستقیم یا معکوس، را نشان می دهد (آذر و مؤمنی، ۱۳۸۰: ۲۷۰).

آزمون فرضیات

آزمون فرضیه اهم :

بین مدیریت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه آماری مفروضه فوق عبارتست از:

$H_0 : \rho = 0$	بین مدیریت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه $H_0 : \rho = 0$ رابطه معنی داری وجود ندارد.
$H_1 : \rho \neq 0$	بین مدیریت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه $H_1 : \rho \neq 0$ رابطه معنی داری وجود دارد.

با انجام آزمون مربوط، در سطح اطمینان ۹۵٪، p_ vale برابر ۰.۰۱۶ و کمتر از ۰.۰۵ می باشد و در نتیجه H_0 رد می شود و در سطح فراتر از پنج درصد H_1 تأیید می شود. به عبارتی بین مدیریت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه در سطح اطمینان ۹۵ درصد ارتباط وجود دارد.

آزمون فرضیه اخص اول :

بین ثبت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه آماری مفروضه فوق عبارتست از:

$H_0 : \rho = 0$	بین ثبت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه $H_0 : \rho = 0$ معنی داری وجود ندارد.
$H_1 : \rho \neq 0$	بین ثبت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه $H_1 : \rho \neq 0$ معنی داری وجود دارد.

با انجام آزمون مربوط، در سطح اطمینان ۹۹٪، p_vale برابر ۰.۰۰۱ و کمتر از ۰.۰۱ می باشد و در نتیجه H_0 رد می شود و در سطح فراتر از یک درصد H_1 تایید می شود. به عبارت دیگر بین ثبت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی دوم: بین ثبت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه آماری مفروضه فوق عبارتست از:

$H_0 : \rho = 0$	بین ثبت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود ندارد. $H_0 : \rho = 0$
$H_1 : \rho \neq 0$	بین ثبت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد. $H_1 : \rho \neq 0$

با انجام آزمون مربوط، در سطح اطمینان ۹۵٪، p_vale برابر ۰.۶۲۲ و بیشتر از ۰.۰۵ می باشد و در نتیجه H_0 رد نمی شود.

به عبارت دیگر بین ثبت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود ندارد.

آزمون فرضیه فرعی سوم: بین انتقال دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه آماری مفروضه فوق عبارتست از:

$H_0 : \rho = 0$	بین انتقال دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه $H_0 : \rho = 0$ رابطه معنی داری وجود ندارد.
$H_1 : \rho \neq 0$	بین انتقال دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه $H_1 : \rho \neq 0$ رابطه معنی داری وجود دارد.

با انجام آزمون مربوط، در سطح اطمینان ۹۵٪، p_vale برابر ۰.۳۲۱ و بیشتر از ۰.۰۵ می باشد و در نتیجه H_0 رد نمی شود.

به عبارت دیگر بین انتقال دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری در سطح ۹۵ درصدی وجود ندارد.

آزمون فرضیه فرعی چهارم:

بین خلق دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه آماری مفروضه فوق عبارتست از:

$H_0 : \rho = 0$	بین خلق دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه $H_0 : \rho = 0$ رابطه معنی داری وجود دارند.
$H_1 : \rho \neq 0$	بین خلق دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه $H_1 : \rho \neq 0$ رابطه معنی داری وجود دارد.

با انجام آزمون مربوط، در سطح اطمینان ۹۵٪، p-value برابر 0.763 و بیشتر از 0.05 می باشد و در نتیجه H_0 رد نمی شود. به عبارت دیگر بین خلق دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه ارتباط معنی داری در سطح ۹۵ درصدی وجود ندارد.

آزمون فرضیه فرعی پنجم:

بین کاربرد دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه آماری مفروضه فوق عبارتست از:

$H_0 : \rho = 0$	بین کاربرد دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود ندارد. $H_0 : \rho = 0$
$H_1 : \rho \neq 0$	بین کاربرد دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد. $H_1 : \rho \neq 0$

با انجام آزمون مربوط، در سطح اطمینان ۹۵٪، p-value برابر 0.014 و کمتر از 0.05 می باشد و در نتیجه H_0 رد می شود و فرضیه مقابل یعنی H_1 تأیید می گردد. به عبارت دیگر بین کاربرد دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه ارتباط معنی داری در سطح ۹۵ درصدی وجود دارد.

نتیجه گیری و پیشنهادات

دنیای امروز دنیای سازمان هاست و چالش های محیطی عصر حاضر از نظر پیشرفت سریع فن آوری، افزایش انتظارات مشتریان، ضرورت انعطاف پذیری و... سازمان ها را به جستجوی راه هایی برای تداوم بقای خود وادار کرده است. نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین منابع سازمانی محور رویکردها و فعالیت های سازمانی بوده و در اعتلای اهداف و آرمان سازمان نقش اساسی ایفا می کنند. منابع انسانی

به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه‌های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌کنند. در این میان توانمندسازی به عنوان عامل نجات بخش و ابزاری شناخته شده ظهور کرده است و به یکی از داغ‌ترین مباحث روز مبدل گشته که می‌تواند موفقیت سازمان را تضمین کند. محسنی (۱۳۸۵) به نقل از هال (۱۹۹۶) بیان می‌دارد که تغییرات محیط کار، سازمان‌ها را مجبور کرده که بقای خود در دنیای متلاطم امروز در سیستم مدیریت خود بازنگری کنند و "تواناسازی کارکنان" موضوع اصلی مربوط به عملکردهای رهبری و مدیریت شده و برای سازمانها این امکان را فراهم ساخته که رقابتی‌تر شوند. به زعم (اسکات و ژافه ۱۳۷۵) توانمندسازی کلمه دهان‌پرکنی است که مشکل‌گشای تمام مسائل محیط کار تلقی می‌شود. توانمندسازی روش ارزشمندی است که بین کنترل کامل مدیریت و آزادی عمل کارکنان توازن برقرار می‌کند. امروزه برای پاسخ به تغییراتی که در محیط رخ می‌دهد سازمان‌ها به کارکنانی توانمندتر از گذشته نیاز دارند. توانمندسازی راهبردی مهم برای توسعه سازمانهای مختلف برای تطابق با تغییرات خارجی و یکی از مسائل اصلی سازمانهاست. در دوران حاضر توانمندسازی به سان ابزاری شناخته شده است که مدیران با آن قادر خواهند بود سازمانهای امروزی را که دارای ویژگی‌هایی چون تنوع شبکه‌های نفوذ، رشد، اتکا به ساختار افقی و شبکه‌ای، حداقل شدن فاصله کارکنان از مدیران و کاهش تعلق سازمانی و به کارگیری فن‌آوری اطلاعات می‌باشند را به طور کارآمد اداره کند (Koberage et al, 1999). تعدادی از محققان در تلاش برای شناخت عوامل تأثیرگذار بر توانمندی کارکنان، بر اهمیت مدیریت دانش به عنوان شرایط موفقیت توانمندی تأکید نموده‌اند. بر پایه نظریه‌ها و پژوهش‌های جدید در مدیریت، مدیریت دانش دارای اهمیت رو‌زافزونی شده و یکی از مباحث اصلی مدیریت را تشکیل داده است. جمعیت‌شناسان، جامعه‌شناسان، روانشناسان و حتی اقتصاددانان توجه خاصی به این مبحث نو و مهم در مدیریت مبذول داشته و در شناسایی نقش و اهمیت آن نظریه‌ها و پژوهش‌های زیادی را مطرح ساخته‌اند. فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است به طوری که بسیاری از پژوهشگران معتقدند که موفقیت کشور ژاپن در صنعت و مدیریت یکی از علل مهم توجه آنها به مدیریت است. مدیریت دانش را نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آورد (زرنگار، ۱۳۸۴). با توجه به اهمیت این موضوع این پژوهش به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر کرمانشاه پرداخته است. یک فرضیه مهم و پنج

فرضیه اخص مطرح گردید این فرضیات توسط آزمون همبستگی اسپیرمن به بوته آزمون نهاده شدند. نتایج حاصل از بررسی توانمندی کارکنان در مدیران مدارس متوسطه استان نشان می دهند که مدیران در سطحی بالاتر از حد متوسط قرار دارند و این نشان از وضعیت مناسب آنها می باشد، اما به هرحال با توجه به اثبات ارتباط مدیریت دانش با توانمندی کارکنان و با توجه به تحقیقات و نتایج بدست آمده پژوهشگرانی چون سیگلر و پیرسون (۲۰۰۰)؛ گابریل تورو (۱۹۹۶)؛ الن کورن (۱۹۹۳)؛ ماریا فرناندا (۱۹۹۹)؛ و با توجه به هدف تحقیق و نتایج بدست آمده و مشاهدات محققین در طول تحقیق پیشنهادات و توصیه های جهت بهبود وضعیت به شرح زیر مطرح می شوند:

- ۱- فراهم آوردن اطلاعات مربوط به خواسته ها و نیاز های مدیران، استخدام و به کارگیری مدیران جدید با توانمندی و اطلاعات مورد نیاز باعث تعامل بیشتر و ایجاد جوی آکنده از اعتماد می گردد.
- ۲- برگزاری دوره های آموزشی و سمینار ها متناسب با نیاز های اطلاعاتی مدیران باعث ایجاد پویایی بیشتر در جهت استقرار مدیریت دانش در سازمان می گردد.
- ۳- امکان دسترسی بیشتر به اینترنت از طریق ارائه اشتراک رایگان اینترنت به مدیران برای استفاده در منزل و خارج از ساعات کار اداری در جهت روز آمد کردن دانسته های مدیران.
- ۴- دانش در حافظه سازمان ذخیره می شود. این حافظه عبارت است از اسناد، پایگاه داده ها، و امکان ایجاد آنها با استفاده از فن آوری اطلاعات تشکیل می شود؛ سازمان باید اقدام به ثبت و مستندسازی دانش افراد کند، پایگاه داده و یا اطلاعاتی که دانسته های مدیران به نام آنها مستند گردد که این خود باعث ایجاد نوعی حس تعهد در افراد می گردد.

Reference:

- 1). Dvanpvt, Prvsak Thomas and Lawrence (1382). (KM translated as "nature Rahman Hussein, Tehran: Publications Design and Engineering of Automotive Parts (SAPCO).
- 2). Ganp Bhatt (1384), "Knowledge management in organizations, the interaction of technology and human skills" translated by Muhammad Iranshah, Information Sciences, Volume 18, Number 1 and 2
- 3). Huczyski, A and Buchanan, D (2001) "Organizational Behavior". Prentice Hall.
- 4) Hoffman, James, Hoelscher Mark L., Sherif Karma (۲۰۰۵) "Social Capital, Knowledge management and Sustained Superior Performance". Journal of Knowledge management, Vol.9, No.3, p.170- 182.
- 5). Future development consulting firm. Group, KM (1385) "Knowledge management, concepts, experiences, implementation.
- 6). Koberage, C.S, Boss, R, Senjem, J.C and Goodman, E (1999) "Antecedents and outcomes empowerment", Group & organization management, Vol.24.
- 7). Moy J. Melinda & Henkin B. Alen. (2006). "Exploring association between employee empowerment and interpersonal trust in managers". Journal of Management Development, vol.25, No.2, pp. 112-134
- 8) Merwik, A.D, (۲۰۰۱) " Knowledge management technology", systems journal, Vol.40, pp.814
- 3). Qvshchy parsley, B., (1380) "means empowering employees", Journal of prudence, No. 119
- 9). Mohammadi, Mohammad (1381) "employee empowerment programs", Journal of Management Studies, No: 36, 35, pp. 159-185.
- 10). Nonaka, I. (۱۹۹۸) *A dynamic theory of organizational knowledge creation. Organization science*, Vol.5, No.1

- 11).Probst,Gilbert,Stephen Raub and kai Romhardt,(۲۰۰۰) *Managing Knowledge*”Building Blocks for Success,p30.
- 12).Ray.P(۱۹۹۴),Collaborative information systems and business process design using simulation”,IEEE communications ,(۳۲), pp .۴۴-۵۰
- 13).Shahrkny, S. Habib (1381), "Empowerment Management", Management Development, No. 39.
- 14).Spreitzer, G.M. (1995)" Psychological empowerment in the workplace: construct definition ,measurement and validation", Academy of management Journal, Vol,38, pp1442-1465.
- 15).Spritzer.G.M & Kizilos.M.A (1996) “A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment & effectiveness, *satisfaction & Strain*”. Journal of Management, Vol.23
- 16).Spritzer.G.M & Kizilos.M.A (1996) “A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment & effectiveness, *satisfaction & Strain*”. Journal of Management, Vol.23
- 17).Samad,Sarminah.(2007) “ *Social structure characteristic and psychological empowerment:Exploring the effect of openness personality*”Journal of American Academy of Business,Cambridge.vol.12, No.1,pp.70-72
- 18).Turban.E,Mclean.E(۲۰۰۲)Information technology for management,۳ rd ed ,John wiley & Sons.Inc.
- 19).Regina. M, Hechanova. M, Benedicto. Roman, Alampy .A& Francio.P.Edna (2006) “*Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers*”.Enhancing, Construction and Architectural Management. vol.12, No.3,pp. 570- 582
- 20).Thomas.K.Wand Velthouse. B.A.(1990) “*Cognitive elements of empowerment :an interpretive model of intrinsic task motivation*”Academy of ManagementReview, Vol,15, pp666-681.

21). Wiig, Karl M, (۲۰۰۲) "New generation knowledge management": What may we expect?" knowledge Research Institute Inch. Pp. 1-9.

22). Yoon, Jeongkoo. (2001). "The role of structure and motivation for workplace empowerment: The case of Korean employees". *Social Psychological Quarterly*. vol.64, No.2, pp. 195- 206