



بررسی رابطه مدیریت دانش با توانمندسازی شغلی دبیران

زهرا ابوعلی زاده بهبهانی

ناحیه یک آموزش و پرورش اهواز، آموزشگاه حضرت معصومه (س)

tayyebtaheresmat@gmail.com

شماره تماس ۰۹۱۶۳۴۱۲۶۸۴

عصمت طیب طاهر

ناحیه یک آموزش و پرورش اهواز، آموزشگاه حضرت زهرا (س)

چکیده :

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمندی سازمانی دبیران مقطع متوسطه شهر اهواز بوده است. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن شامل تمام دبیران مقطع متوسطه شهر اهواز بود. بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۲۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و به شیوه تصادفی ساده از آن ها پرسشگری به عمل آمد. جهت گردآوری داده ها، از پرسشنامه های استاندارد مدیریت دانش نیومن و کنراد (۱۹۹۹) و پرسشنامه استاندارد توانمندسازی شغلی اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده شد. تحلیل داده ها از طریق آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام گرفت. نتایج تحلیل ها نشان داد بر اساس آزمون ضریب همبستگی پیرسون، بین متغیر مدیریت دانش و توانمندسازی سازمانی ۰/۱۸۹ رابطه وجود دارد ($P < ۰/۰۵$). بر اساس رگرسیون خطی، ضریب تعیین توانمندسازی شغلی، ۰/۰۳۶ به دست آمد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، توانمندسازی شغلی، دبیران

۱- مقدمه :

امروزه یکی از عوامل بقا و حیات سازمان ها، کیفیت توانمندی نیروی انسانی محسوب می گردد. به عبارت دیگر، اهمیت منابع انسانی از فناوری های جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است. توانمندسازی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل به معنای آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به وجود آمدن فرصت ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی های افراد است و در واقع، شامل ادراکات فرد نسبت به نقش خویش در شغل و سازمان می شود (قلاوندی و اشرفی سلیم کندی، ۱۳۹۶).

توانمندسازی، با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی های کارکنان شروع می شود؛ به این معنا که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت آمیز داشته و احساس می کنند که آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت ها را دارند و باور داشته باشند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار می شود. توانمندسازی، سالم ترین روش برای تسهیم قدرت است. این روش، حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خوداتکایی و در نهایت، بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت. توانمندسازی کارکنان به عنوان یک اقدام انگیزشی شناخته می شود که هدف آن، افزایش عملکرد از طریق افزایش فرصت های مشارکت و درگیر شدن در تصمیم گیری ها می باشد. این کار عمدتاً مربوط به ایجاد اعتماد، انگیزه، مشارکت در تصمیم گیری و از بین بردن هرگونه مرزی بین یک کارمند و مدیر ارشد است (جلالی فر، ۱۳۹۷).

مزایای بسیار زیاد از توانمندسازی کارکنان گزارش شده است. به عنوان مثال، جاکویلین (۲۰۱۴) اظهار می دارد کارکنان توانمند، به احتمال زیاد احساسات انگیزشی خود را افزایش می دهند که این موضوع به آن ها کمک می کند تا قدرت و کنترل لازم را کسب کرده و دانش و مهارت های لازم را برای رسیدگی به نیازهای مشتریان به دست آورند (بهمنی و مهران فرد، ۱۳۹۸).

اشتیاق شغلی و توانمندسازی می تواند با مدیریت دانش در ارتباط باشد. مدیریت دانش، مقوله جدیدی است که نظر اکثر سازمان های توسعه یافته و در حال توسعه را به خود جلب کرده است؛ زیرا امروزه دانش در سازمان ها، منبع مولد نوآوری، خلاقیت، بهره وری و افزایش کیفیت نیروی انسانی، سهولت



تبادل دانش و درنهایت رشد و بقای سازمان شناخته می شود (قلاوندی و اشرفی سلیم کندی، ۱۳۹۶). اساسی ترین مشخصه سازمان های قرن بیست و یکم، تأکید بر دانش و اطلاعات است. برخلاف سازمان های گذشته، سازمان های امروزی دارای فناوری های پیشرفته بوده و نیازمند کسب مدیریت و بهره برداری از دانش و اطلاعات به منظور بهبود کارایی خود هستند. به طوری که در جهان امروز، دانش، مهم ترین منبع راهبردی برای سازمان ها محسوب می شود و علاقه مندی به مدیریت دانش در بسیاری از سازمان ها، روز به روز در حال افزایش است (رضوی و همکاران، ۱۳۹۶).

داونپورت (۱۹۹۸) مدیریت دانش را به عنوان جمع آوری، توزیع و استفاده کارا از منابع دانش تعریف کرده است. درواقع، مدیریت دانش استراتژی ای است که باید در سازمان ایجاد شود تا اطمینان حاصل شود که دانش به افراد مناسب در زمان مناسب می رسد و آن افراد آن دانش را تسهیم کرده و از اطلاعات برای اصلاح عملکرد سازمان استفاده می کنند. از نظر بت (۲۰۰۱) مدیریت دانش، فرایند خلق، تأیید، ارائه و توزیع و کاربرد دانش است. مدیریت دانش، اداره کردن سرمایه های انسانی در سازمان هاست. این سرمایه ها دانش هایی را که به سازمان به ارمغان می آورد، به عوامل ارزشی دیگری مانند پول، حس همکاری، حس شناخت، حس تعلق و وفاداری تبدیل می نمایند. نقش مدیریت منابع انسانی به گونه ای است که اولاً کارکنان دانشی را فراگیرند، سپس با توجه به معیارهای علمی مورد نیاز، به مدیریت پرسنلی و منابع انسانی اقدام کنند تا بتوانند در کسب مزیت های رقابتی پایدار توسط سازمان، کمک مورد نیاز را به وجود آورند (جلالی فر، ۱۳۹۷).

از آنجاکه رکن مهم سازمان آموزش و پرورش، معلم است و معلمان در آموزش و تعلیم دانش آموزان، مهم ترین نقش را ایفا می کنند، لذا میزان اثرات مطلوب یا نامطلوب معلم بر قشر دانش آموز باید مورد توجه قرار گیرد. دارا بودن مدیریت بادنش در آموزش و پرورش می تواند توانمندی معلمان را افزایش دهد. توانمندسازی از مهم ترین متغیرهای مهمی محسوب می شوند که بر کارکرد معلمان تأثیرگذار است. بر این اساس در این تحقیق، محقق به دنبال بررسی این پرسش است که آیا بین مدیریت دانش و توانمندسازی دبیران مقطع متوسطه شهر اهواز رابطه معناداری وجود دارد؟

۲- روش شناسی :

پژوهش توصیفی حاضر از نظر نوع همبستگی است. از نظر هدف یک بررسی کاربردی و از نظر زمانی، بررسی مقطعی می باشد. جامعه آماری شامل همه دبیران مقطع متوسطه شهر اهواز بوده است. حجم نمونه بر اساس فرمول نمونه گیری کوکران تعیین و تعداد ۲۷۰ نفر از دبیران به صورت تصادفی انتخاب شدند. در تحقیق حاضر اطلاعات مورد نیاز در دو مرحله جمع آوری گردیده است. در مرحله اول با مراجعه به منابع کتابخانه ای شامل کتاب ها، مجلات و مقالات علمی معتبر، مطالب مربوط به ادبیات تحقیق جمع آوری شد. در مرحله دوم، اطلاعات به شیوه میدانی و با استفاده از ابزار پرسشنامه جمع آوری گردید. پرسشنامه عبارت بودند از:

پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش: پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش توسط نیومن و کنراد (۱۹۹۹) طراحی شده و شامل ۲۱ سؤال و ۴ خرده مقیاس دانش آفرینی (سؤالات ۱-۷)، حفظ (جذب) دانش (۸-۱۳)، انتقال دانش (سؤالات ۱۷-۱۴)، و کاربرد دانش (۲۱-۱۸) است. پاسخ های پرسشنامه در طیف لیکرت که دامنه اش از کاملاً مخالف، مخالف، بی نظر، موافق و کاملاً موافق می باشد، ترسیم شده است. روایی این پرسشنامه در تحقیق های زیاد پذیرفته شده و مورد تأیید نظر اساتید صاحب نظر قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه در تحقیق جلالی فر، ۸۹/۰ گزارش شده است.

پرسشنامه استاندارد توانمندسازی شغلی: پرسشنامه توانمندسازی، توسط اسپریتزر (۱۹۹۵) طراحی شده و دارای ۱۹ سوال و ۵ مؤلفه می باشد که در طیف پنج درجه ای لیکرت نمره گذاری میگردد. وقار سیدین و سلمانی مود (۱۳۹۴) میزان پایایی آن را ۸۹/۰ و جلالی فر (۱۳۹۷) ۸۴/۰ گزارش نموده اند. برای تعیین روایی پرسشنامه ها از روایی محتوایی استفاده شد و مشخص گردید هر دو از روایی خوبی برخوردارند. پس از گردآوری اطلاعات از آمارهای فراوانی و درصد فراوانی، بیشینه، کمینه، میانگین و انحراف معیار برای توصیف اطلاعات جمع آوری شده و از آزمون های آماری رگرسیون خطی و ضریب همبستگی پیرسون در تحلیل داده ها استفاده شد.

برای تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نسخه ۱۶ SPSS، از روش های آمار توصیفی و استنباطی بهره گیری شد. از آمارهای توصیفی برای نمایش ویژگی های گروه نمونه و نمرات به دست آمده در هر یک از متغیرهای پژوهش توسط گروه ها، شامل فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد. آمار استنباطی شامل تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها بود و از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده گردید. سطح اعتماد برای آزمون فرضیه ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.



۳- بحث درباره یافته ها

یافته های توصیفی این پژوهش شامل شاخص های آماری مانند میانگین، انحراف معیار و تعداد آزمودنی های نمونه می باشد که برای کلیه متغیرهای این پژوهش در جدول ها ارائه شده است.

جدول ۱- توزیع نمونه ها از نظر جنسیت

جنسیت	تعداد	درصد
زن	۱۸۰	٪ ۷۷/۷
مرد	۹۰	٪ ۳۳/۳
جمع	۲۷۰	٪ ۱۰۰

براساس یافته های جدول ۱ از نظر جنسیت در بین ۲۷۰ نمونه مورد مطالعه، تعداد ۱۸۰ نفر زن و تعداد ۹۰ نفر مرد بوده اند.

جدول ۲- توزیع نمونه ها از نظر سن

سن	تعداد	درصد
کمتر از ۳۰ سال	۲۰	٪ ۷/۴
بین ۳۰-۴۰ سال	۱۳۰	٪ ۴۸/۱
بین ۴۰-۵۰ سال	۱۱۵	٪ ۴۲/۶
بیشتر از ۵۰ سال	۵	٪ ۱/۹
جمع	۲۷۰	٪ ۱۰۰

بر اساس جدول ۲ از بین ۲۷۰ نفر نمونه، ۲۰ نفر کمتر از ۳۰، ۱۳۰ نفر بین ۳۰-۴۰، ۱۱۵ نفر بین ۴۰-۵۰ و ۵ نفر بیشتر از ۵۰ سال سن داشتند.

جدول ۳- توزیع نمونه ها از نظر میزان سابقه شغلی

میزان سابقه	تعداد	درصد
بین ۵-۱۰ سال	۳۴	٪ ۱۲/۶
بین ۱۰-۲۰ سال	۱۴۶	٪ ۵۴/۱
بیشتر از ۲۰ سال	۹۰	٪ ۳۳/۳
جمع	۲۷۰	٪ ۱۰۰

براساس یافته های جدول ۳ در بین نمونه های مورد مطالعه از نظر سنی از مجموع ۲۷۰ نمونه، ۳۴ نمونه بین ۵-۱۰، ۱۴۶ نمونه بین ۱۰-۲۰ سال و ۹۰ نمونه بالای ۲۰ سال سابقه کار داشتند.

جدول ۴- توزیع نمونه ها از نظر سطح تحصیلات



سطح تحصیلات	تعداد	درصد
کاردانی	۷	۲/۶٪
کارشناسی	۱۳۹	۵۱/۵٪
کارشناسی ارشد	۱۲۴	۴۹/۹٪
دکتر	۰	۰٪
جمع	۲۷۰	۱۰۰٪

براساس یافته های جدول ۴ از نظر سطح تحصیلات در بین نمونه های مورد مطالعه از مجموع ۲۷۰ نمونه، ۷ نمونه مدرک کاردانی، ۱۳۹ نمونه کارشناسی، ۱۲۴ نمونه کارشناسی ارشد و ۰ نمونه تحصیلات دکتری داشته اند. توصیف مقدماتی داده های پژوهش در این بخش با استفاده از میانگین و انحراف معیار مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

جدول ۵- میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
مدیریت دانش	۷۴	۱۰۴	۸۸/۶۵	۶/۷۱۳
توانمند سازی	۶۹	۹۵	۸۳/۲۶	۶/۲۷۲

بر اساس مندرجات جدول ۵ میانگین و انحراف معیار متغیر مدیریت دانش به ترتیب ۸۸/۶۵ و ۶/۷۱۳، میانگین و انحراف معیار متغیر توانمند سازی به ترتیب ۸۳/۲۶ و ۶/۲۷۲ می باشد.

جدول ۶- میانگین و انحراف معیار مولفه های مدیریت دانش

مؤلفه	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
خلق دانش	۲۶	۳۵	۳۲/۸۵	۲/۴۶۴
حفظ دانش	۶	۱۰	۷/۸۳	۱/۱۳۶
انتقال دانش	۲۵	۳۹	۳۱/۵۷	۳/۵۰۶
به کار گیری دانش	۱۳	۲۰	۱۶/۴۰	۱/۹۸۷

بر اساس مندرجات جدول ۶ میانگین و انحراف معیار بعد خلق دانش به ترتیب ۳۲/۸۵ و ۲/۴۶۴، میانگین و انحراف معیار بعد حفظ دانش به ترتیب ۷/۸۳ و ۱/۱۳۶، میانگین و انحراف معیار بعد انتقال دانش ۳۱/۵۷ و ۳/۵۰۶ و میانگین و انحراف معیار بعد به کار گیری دانش به ترتیب ۱۶/۴۰ و ۱/۹۸۷ می باشد.

جدول ۷- میانگین و انحراف معیار مولفه های توانمند سازی

مؤلفه	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
احساس معناداری	۱۳	۱۵	۱۴/۴۱	۱/۴۶۰
احساس شایستگی	۱۸	۲۰	۱۹/۷۲	۱/۶۱۰
احساس داشتن حق انتخاب	۹	۱۵	۱۹/۲۲	۱/۵۸۴
احساس موثر بودن	۶	۱۰	۷/۹۶	۱/۳۸۰
مشارکت با دیگران	۲۱	۳۵	۲۸/۹۲	۳/۶۴۳



بر اساس مندرجات جدول ۷ میانگین و انحراف معیار بعد احساس معناداری به ترتیب ۱۴/۴۱ و ۴۶۰/، میانگین و انحراف معیار بعد حفظ احساس شایستگی به ترتیب ۱۹/۷۲، ۶۱۰/، میانگین و انحراف معیار بعد احساس داشتن حق انتخاب به ترتیب ۱۹/۲۲ و ۵۸۴/، بعد احساس موثر بودن به ترتیب ۷/۹۶، ۱۳۸۰/ و میانگین و انحراف معیار بعد مشارکت با دیگران به ترتیب ۲۸/۹۲، ۳/۶۴۳ می باشد.

برای بررسی ارتباط بین متغیرها در ابتدا، با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (K-S) نرمال بودن توزیع داده ها بررسی شد. با توجه به اینکه شرط نرمال بودن توزیع داده ها در این آزمون آن است که $P > 0.05$ باشد، نتایج نشان می دهد که توزیع داده ها در هر دو متغیر نرمال است.

جدول ۸- نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (K-S)

توزیع	Z	P	نتیجه
مدیریت دانش	۱/۷۴۲	۰/۰۹۰	نرمال
توانمند سازی	۱/۷۴۱	۰/۱۰۶	نرمال

با توجه به این که شرط نرمال بودن توزیع داده ها در آزمون آزمون کلموگروف اسمیرنوف (K-S) آن است که سطح معنی داری بزرگتر از ۰/۰۵ باشد ($p > 0.05$). بنابراین بر اساس مندرجات جدول ۸ در کلیه متغیرها، مقدار سطح معنی داری ابعاد بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ است پس توزیع داده ها در هر یک از متغیرها نرمال می باشد. از این رو جهت بررسی فرضیات پژوهش می توان از آزمون های آماری پارامتریک استفاده کرد.

فرضیه اصلی اول: بین مدیریت دانش و توانمندسازی دبیران رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به توزیع نرمال داده ها برای سنجش رابطه بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل در جدول ۹ آمده است.

جدول ۹- ضرایب همبستگی پیرسون بین مدیریت دانش و توانمندسازی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)	تعداد نمونه (n)
توانمندسازی	مدیریت دانش	۰/۱۸۹	۰/۰۰۲	۳۷۰

همان طور که در جدول ۹ ملاحظه می شود بین مدیریت دانش و توانمندسازی دبیران رابطه معناداری وجود دارد به طوری که سطح معناداری و ضریب همبستگی پیرسون مدیریت دانش و توانمندسازی به ترتیب ($P = 0.003$ و $r = 0.189$) می باشد. بنابراین بین مدیریت دانش و توانمندسازی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۴ اهواز، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0.05$).

جدول ۱۰- نتایج رگرسیون مدیریت دانش با توانمندسازی و اشتیاق شغلی

متغیر ملاک	ضریب تعیین	نسبت F	مقدار بتا	T	سطح معناداری
توانمندسازی	۰/۰۳۶	۹/۸۸۳	۰/۱۸۹	۳/۱۴۴	$P < 0.05$

همان طور که در ۱۰ مشاهده می شود، بر اساس نتایج حاصل از رگرسیون با روش مرحله ای، ملاحظه می شود 0.036 توانمندسازی از تغییرات، توسط مدیریت دانش را کسب می کنند. هر چه مقدار بتا و مقدار T بیشتر باشد، بیانگر این است که متغیر مستقل تأثیر بیشتری بر متغیر وابسته دارد. هر چه عدد ضریب تعیین به عدد یک نزدیک تر باشد، شدت رابطه بیشتر است. سطح معناداری در سطح 0.05 می باشد به این معنا که درصد خطا ۹۵ درصد تعیین شده است. ضریب تعیین که در آمار R^2 می باشد، نشان می دهد که هر کدام از ابعاد متغیر به چه میزانی از متغیر مستقل تأثیر می پذیرند.



۴- نتیجه گیری

فرضیه: بین مدیریت دانش و توانمندسازی شغلی دبیران رابطه معنادار وجود دارد.

بر اساس نتایج بین مدیریت دانش و توانمندسازی دبیران رابطه مثبت و معنادار به دست آمد و فرضیه تحقیق تایید شد. این یافته با نتایج تحقیق جلالی فر (۱۳۹۷)، اسفندیاری و آدابی (۱۳۹۵)، رضوی و همکاران (۱۳۹۶)، هونگ (۲۰۱۷)، مایر (۲۰۱۳) و بادا (۲۰۱۲) هم سو و هماهنگ است. یکی از مهم ترین وظایف و اهداف هر سازمان، توانمند کردن کارکنان خویش است. مدیران سازمان ها می دانند که برای دستیابی به اهداف و موفقیت در رقابت با دیگران، توانمندسازی کارکنان بسیار بااهمیت است. مدیریت سازمان می تواند با ایجاد نوآوری و حمایت از خلاقیت ها در سازمان، الگو پذیری از سازمان های بزرگ و موفق، کسب و به روز رسانی دانش و مهارت های جدید، حفظ و نگه داشت و استفاده درست از کارکنان با دانش و مهارت های بالا و استفاده از دانش، تجارب و مهارت های کارکنان باتجربه و متخصص، به توانمند نمودن کارکنان و تقویت بنیه دانش و مهارتی سازمان کمک نمایند. هم چنین سازمان باید با آموزش دانش روز به کارکنان، به انتقال و گسترش دانش و مهارت در بین کارکنان و همه سطوح سازمان کمک می کند و در نتیجه کارکنان با آموختن دانش های جدید، آن ها را در زمینه شغلی و در قالب مهارت های شغلی خود به کار گیرند. بنابراین، مدیریت سازمان با این اقدامات، باعث توانمند شدن کارکنان خود و تقویت و موفقیت سازمان می شود.

در سازمان ها همواره کارکنانی هستند که خلاق و نوآورند. مدیریت سازمان می تواند از نوآوری و خلاقیت آن ها حمایت و استفاده کند و دانش سازمان خود را ارتقا دهد. مدیران موفق، از دانش، تجربه و مهارت های کارکنان با سابقه خود، بهره بهینه را می برد و سعی می کنند این کارکنان را حفظ کنند و در سازمان خود نگه دارند. هم چنین، سازمان با استفاده از ابزارها و فناوری های نوین، دانش و مهارت ها را ذخیره می نمایند و آن ها را به کارکنان جدید و تازه وارد انتقال می دهند. حفظ کارکنان موفق، با دانش و مهارت، می تواند توانمندی کارکنان را افزایش دهد. بنابراین، با افزایش حفظ دانش در سازمان، توانمندی سازمانی نیز افزایش می یابد.

در سازمان ها، کارکنان زیادی در سطوح مختلف سازمانی و با دانش، مهارت ها و سوابق متفاوت، مشغول به کار هستند. هر رده ای از کارکنان به دانش و مهارت های خاصی نیازمندند. مدیریت سازمان لازم است به همه کارکنان در همه سطوح توجه نماید و به فکر افزایش دانش و توانایی شغلی آنان باشد. ایجاد روابط، تعاملات و روحیه مشارکت و همیاری و همکاری در بین کارکنان نیز لازم و ضروری است. سازمان با پخش، گسترش و انتقال دانش در بین کارکنان سازمان، می تواند به توانمندسازی سازمانی کارکنان خود کمک نماید. بر این اساس، هر چه پخش، تسهیم و انتقال دانش در سازمان بیشتر باشد، توانمندسازی سازمانی نیز بیشتر خواهد شد.

مهم ترین مرحله هر کاری، عملیاتی کردن نظریه های ذهنی است. در سازمان نیز همین روال جریان دارد. کارکنان سازمان در طول مدت زمان شاغل بودن در سازمان، از روش های گوناگون مدیریتی مانند خلق دانش، حفظ دانش و انتقال دانش، دانش ها و مهارت های مورد نیاز شغلی خود را آموخته اند. مهم ترین هدف سازمان از انجام مدیریت دانی، به فعلیت رسانیدن اندیشه های و نظریه های ذهنی است. سازمان در تکمیل مدیریت دانش خود، کارکنان را تشویق به کار و فعالیت مبتنی بر دانش و مهارت می کند. کارکنان سازمان نیز آن چه را که آموخته اند، در قالب کار و شغل خود جلوه گر می نمایند. بنابراین، هر چه عملکرد کاربرد دانش از سوی کارکنان بیشتر باشد، توانمندسازی سازمانی نیز بیشتر می شود.

پیشنهادهات

- با توجه به یافته های تحقیق پیشنهاد می شود مدیران آموزش و پرورش برای افزایش توانمندسازی سازمانی، مدیرانی انتخاب کنند که در حوزه توانمندسازی کارکنان سازمان خود کوشا باشند.
- سازمان، کارکنان با دانش و متخصص را استخدام نمایند و یا حفظ کرده تا توانمندی سازمان ارتقا یابد.
- پیشنهاد می شود آموزش و پرورش از طرق گوناگون مانند دوره های ضمن خدمت و کارگاه های آموزشی، توانمندسازی دبیران را افزایش دهند.

منابع

اسفندیاری، محمدجواد و آدابی، حمیدرضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی روان شناختی منابع انسانی در شهرداری تهران، فصلنامه مطالعات مدیریت شهری، سال ۸، شماره ۲۵، بهار، ۱۱-۲۴.



بهمنی، طاهره؛ مهران فرد، فاطمه (۱۳۹۸). مدیریت دانش در سازمان های یادگیرنده، اهواز، انتشارات پژوهندگان راه دانش.

جلالی فر، محمد (۱۳۹۷). بررسی رابطه مدیریت دانش با توانمندسازی و اشتیاق شلی معلمان مقطع ابتدایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان.

رضوی، سید محمود جواد؛ جلیلی شیشیوان، علی؛ حسینی، حیدر؛ کشاورز، محمدمهدی (۱۳۹۶). مدل ارتباطی نقش مدیریت دانش بر میزان کارآفرینی سازمانی و توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان یزد، فصلنامه مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۴، شماره ۴، پیاپی ۱۶، زمستان، ۱۱-۲۰.

قلاوندی و اشرفی سلیم کندی (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمند سازی در کارکنان دانشگاه ارومیه، نوآوری های مدیریت آموزش، سال ۱۲، شماره ۲، پیاپی ۴۶، بهار، ۱۳۷-۱۲۳.

وقار سیدین؛ سید ابوالفضل؛ سلمانی مود، مریم (۱۳۹۴). ارتباط اشتیاق شغلی با توانمندسازی ساختاری و بروز سوء رفتارهای کلامی و غیرکلامی در محل کار، فصلنامه مدیریت پرستاری، سال ۴، شماره ۱، ۲۷-۱۸.

Badah, A. (۲۰۱۲). Relationship Between The Knowledge Management Process and The Administrative Empowerment with The Employees of The Ministry of Higher Education and Scientific Research- Jordan. European Scientific Journal, ۸ (۲۸).

Barão, Alexandre (۲۰۱۷)., Vasconcelos, José Braga de., Rocha and Álvaro., Pereira, Ruben, (۲۰۱۷) A knowledge management approach to capture organizational learning networks,. International Journal of Information Management, Volume ۳۷, Issue ۶, Pages ۷۳۵-۷۴۰.

Huang, Jiatao. (۲۰۱۷) the relationship between employee psychological empowerment and proactive behavior: self-efficacy as mediator. Social Behavior & Personality: an international journal, Vol. ۴۵ Issue ۷, p1۱۵۷-۱۱۶۵. ۹p. DOI: ۱۰.۲۲۲۴/sbp.۶۶۰۹.

Meyer, H. M., Marion, T.J. (۲۰۱۳). Preserving the integrity of knowledge and information in R&D, Business Horizons, ۵۶ (۱): ۵۱-۶۱.