



Paper Type: Original Article



Investigating Employee Empowerment Factors Based on Organizational Structure and Knowledge Management in the Tehran Province Medical System Organization

Seyyed Esmail Najafi* 

Department of Industrial Engineering, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran; e.najafi@urmia.ac.ir.

Citation:



Najafi, S. E. (2023). Investigating employee empowerment factors based on organizational structure and knowledge management in the Tehran province medical system organization. *Management sciences and decision analysis*, 1(1), 9-23.

Received: 17/07/2022

Reviewed: 05/11/2022

Revised: 15/01/2023

Accepted: 01/04/2023

Abstract

Purpose: The present study was conducted with the aim of investigating the effect of organizational structure and knowledge management on employee empowerment in the Tehran Province Medical System Organization. Given the importance of human resources in knowledge-based organizations, the focus of this study is on identifying the relationships between various components of knowledge management (including acquisition, registration, transfer, storage and application of knowledge) and employee empowerment.

Methodology: This study is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of method. The statistical population included employees of the Tehran Province Medical System Organization in 1402 and sampling was done randomly. Standard knowledge management and empowerment questionnaires were used to collect data. The data were analyzed using non-parametric tests (Spearman and Friedman tests).

Findings: The results of the study showed that there is a significant and positive relationship between all components of knowledge management and employee empowerment. The knowledge transfer component had the greatest impact on empowerment, followed by knowledge storage, recording, acquisition, and application, respectively. These results indicate the key role of knowledge management in enhancing the capabilities of the organization's human resources.

Originality/Value: The innovation of this research lies in combining the two concepts of organizational structure and knowledge management in the field of employee empowerment in a specialized institution such as the Medical System Organization. Also, by providing new empirical evidence of the effective relationship between these components in a specific organizational context, a basis for strategic decision-making in the field of human resources and organizational knowledge development is provided.

Keywords: Employee empowerment, Organizational structure, Knowledge management.



Corresponding Author: e.najafi@urmia.ac.ir



Licensee. **Management Sciences and Decision Analysis**. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).



بررسی عوامل توانمندسازی کارکنان بر اساس ساختار سازمانی و مدیریت دانش در سازمان نظام پزشکی استان تهران

سید اسماعیل نجفی

گروه مهندسی صنایع، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر ساختار سازمانی و مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان در سازمان نظام پزشکی استان تهران انجام شده است. با توجه به اهمیت منابع انسانی در سازمان‌های دانش محور، تمرکز این تحقیق بر شناسایی روابط میان مولفه‌های مختلف مدیریت دانش (شامل کسب، ثبت، انتقال، ذخیره و کاربرد دانش) و توانمندسازی کارکنان می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش: این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان سازمان نظام پزشکی استان تهران در سال ۱۴۰۲ بوده و نمونه‌گیری به صورت تصادفی انجام شده است. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد مدیریت دانش و توانمندسازی استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های ناپارامتریک (آزمون اسپیرمن و فریدمن) تحلیل گردید.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که بین تمامی مولفه‌های مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. مولفه انتقال دانش، بیشترین تاثیر را بر توانمندسازی داشته و به دنبال آن ذخیره، ثبت، کسب و کاربرد دانش به ترتیب در اولویت‌های بعدی قرار گرفتند. این نتایج حاکی از نقش کلیدی مدیریت دانش در ارتقای توانمندی‌های منابع انسانی سازمان می‌باشد.

اصالت/ارزش افزوده علمی: نوآوری این تحقیق در ترکیب دو مفهوم ساختار سازمانی و مدیریت دانش در زمینه توانمندسازی کارکنان در یک نهاد تخصصی مانند سازمان نظام پزشکی است. همچنین با ارایه شواهد تجربی جدید از رابطه موثر میان این مولفه‌ها در یک بافت سازمانی خاص، زمینه‌ای برای تصمیم‌گیری‌های راهبردی در حوزه منابع انسانی و توسعه دانش سازمانی فراهم می‌گردد.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی کارکنان، ساختار سازمانی، مدیریت دانش.

۱- مقدمه

یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیران عصر حاضر در سازمان‌ها، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی موجود است. در اغلب سازمان‌ها از توانایی کارکنان استفاده بهینه نمی‌شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت‌های بالقوه آنان را به کار گیرند. به عبارت دیگر افراد بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتری را دارند؛ اما در محیط سازمانی به دلایلی از این قابلیت‌ها به طور مطلوب بهره‌برداری نمی‌شود.

کارکنان توانمند به سازمان و خودشان نفع می‌رسانند، آن‌ها مشاغل و زندگی خود را بیشتر دارای هدف حس می‌کنند و درگیری آن‌ها مستقیماً به بهسازی مستمر در سیستم‌ها و فرآیندهای محل کار تبدیل می‌شود. در سازمان توانمند کارکنان با هیجان و افتخار بهترین افکار و ابداعات خود را پیاده می‌سازند، علاوه بر این با احساس مسئولیت کار می‌کنند و منافع سازمان را بر منافع خود ترجیح می‌دهند. از این رو موضوع توانمندسازی کارکنان از اهمیت بالایی در سازمان‌ها برخوردار می‌باشد. نیروی انسانی، اساس ثروت واقعی یک سازمان است. سازمان‌های سنتی با تاکید بر فعالیت جسمی کارکنان، مایل بودند که کارها در چارچوبی تعریف شده انجام شود و آنان وظایف خود را سریع و بدون هیچ‌گونه پرسشی انجام

دهند؛ اما محیط‌های کاری امروزی نیاز به کارکنانی دارد تا تصمیم‌های مناسب بگیرند و برای مشکلات موجود، راه‌حل‌هایی سازنده ارائه دهند، در نتیجه کارکنان یک سازمان باید توانمند باشند و مسئولیت نتایج حاصله را نیز بر عهده گیرند.

توانمندسازی مبین این است که در یک فرآیند فراگیر و نسبتاً طولانی با در نظر گرفتن اصولی نظیر سهیم کردن کارکنان در اطلاعات، ایجاد خودمختاری با تعیین حدود و مرزها و جایگزینی تیم‌های کاری به جای سلسله مراتب، می‌توان به سازمانی دست یافت که در عین برخورداری از بهره‌وری بالا، قابلیت پویایی و انعطاف‌پذیری، کارکنان آن، سازمان را متعلق به خود بدانند و با اشتیاق بیشتری کار کنند. در این سازمان‌ها کارکنان در شمای تیم‌های کاری تصمیم‌گیرنده هستند، هرکس به‌طور مستمر دانشی یاد می‌گیرد و مهارت‌های خود را افزایش می‌دهد. کارکنان نه تنها در مقابل کار خود مسئولیت دارند بلکه نسبت به کل سازمان احساس مسئولیت می‌کنند. تصور سازمانی با این مزایا نیاز به انجام یک تحقیق دانشجویی را بیان می‌کند.

یافته‌های این پژوهش می‌تواند به مدیران اجرایی سازمان نظام پزشکی در شناسایی ضعف‌ها و قوت‌های طراحی مدیریت دانش در جهت توانمندسازی کارکنان و اثربخشی آن در ارتقای عملکرد کسب‌وکار کمک کند. حال سوال اینجا است که چگونه می‌توان توانمندسازی کارکنان یک سازمان را افزایش داد؟ از جمله راهکارهای افزایش توانمندسازی کارکنان از دیدگاه مدیریت نوین، مدیریت دانش در سازمان‌ها چیست؟

۲- ادبیات پژوهش

۲-۱- توانمندسازی منابع انسانی

توانمندسازی منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد می‌باشد. علاوه بر این باعث می‌شود تا کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود نگرش مثبتی داشته باشند. توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود. بدین معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به‌طور موفقیت‌آمیز داشته و احساس کنند که توانایی تاثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند احساس کنند که اهداف شغلی معنی‌دار و ارزشمندی را دنبال می‌کنند و باور داشته باشند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود.

واژه انگلیسی *Empower* در فرهنگ آسفورد قدرتمند شدن، مجوز دادن، قدرت بخشیدن و توانا شدن معنا شده است. این واژه در اصطلاح، دربر گیرنده قدرت و آزادی عمل بخشیدن برای اداره‌ی خود است و در مفهوم سازمانی به معنای تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است. به بیان دیگر، توانمندسازی به معنای طراحی ساختار سازمانی است، به نحوی که در آن افراد ضمن کنترل خود، آمادگی پذیرش مسئولیت‌های بیشتر را نیز داشته باشند. توانمندسازی در کارکنان شرایطی را ایجاد می‌کند که آنان زندگی کاری خود را در پرتو آن کنترل می‌کنند و به رشد کافی برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر در آینده دست می‌یابند [1].

زیرمن [2] اعتقاد دارد که تعریف سلیبی توانمندسازی از تعریف اثباتی آن راحت‌تر است، نبود آن افراد دچار خود بیگانگی و احساس بی‌قدرتی می‌شوند و احساس نیاز به کمک می‌کنند؛ اما از آن‌جا که درباره افراد مختلف و در شرایط مختلف اشکال مختلفی می‌گیرد، تعریف اثباتی آن دشوارتر است. همچنین اظهار می‌دارد که توجه به عامل ذهنی و روانی افراد تعریف توانمندسازی را غنی‌تر می‌سازد. توانمندی چنانچه محصول یک وضعیت مناسب، سیاست‌ها و تمرینات خاص باشد یک وضعیت ذهنی است. در احساس توانمندی ما احساس می‌کنیم که حیاطمان در اختیار خودمان است و دارای اهداف زیربنایی هستیم که متعهد به دستیابی به آن می‌باشیم.

توانمندسازی، یک برنامه اجتناب‌ناپذیر برای کار بیشتر با صرف هزینه کمتر است. سازمان‌ها حق انتخاب کمتری در این مورد دارند که آیا آن‌ها می‌خواهند مدیران و کارکنان توانمند شده تربیت کنند یا خیر، توانمندسازی اتفاق می‌افتد؛ زیرا سازمان‌های موفق‌تر در حال کشف شیوه‌های بهتر برای استفاده کامل از منابع فکری کارکنان خود هستند. سازمان‌ها در حال پی‌بردن به این موضوع هستند که تنها سرمایه واقعی‌شان قابلیت اندیشیدن‌شان است. این دلایل بلافصل رشد گرایش به توانمندسازی را بیان می‌کند.

۲-۲- ابعاد توانمندسازی کارکنان

به نظر کانگر و کانانگو [3] توانمندسازی ریشه در نیازهای انگیزشی افراد دارد. هر راهبرد یا عملی که بتواند نیاز به تقویت خودکارآمدی در کارکنان منجر شود، توانمندسازی را در پی خواهد داشت. آنان، فرآیند تقویت احساس خودکارآمدی کارکنان را، از طریق شناسایی و حذف شرایط سازمانی که موجب ناتوانی کارکنان می‌شود به‌عنوان ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی معرفی نمودند.

توماس و ولتهوس [4] نظریه‌ی چند بعدی روان‌شناسانه‌ی توانمندسازی را ارائه کردند که شامل "احساس موثر بودن"، "احساس خودسامانی"، "احساس شایستگی"، "احساس معنادار بودن"، می‌شد و به‌طور وسیعی موردقبول واقع شد. اسپریتزر [5] چهار بعد توانمندسازی روان‌شناختی ارائه شده، توسط توماس و ولتهوس [4] را به‌عنوان ابعاد عملی دارای اعتبار مورد بررسی و تایید قرار داد.

وتن و کمرون [6] ضمن تایید چهار بعد توانمندسازی توماس و ولتهوس [4] و بر اساس پژوهش میشر [7] بعد (اعتماد) را به آن اضافه کردند. بنابراین، توانمندسازی روان‌شناختی، شامل ابعاد معنادار بودن، شایستگی، اثرگذاری، خودسامانی و اعتماد گردید.

۲-۳- تعریف ساختار سازمانی

ساختار سازمانی، راه یا شیوه‌ای است که به وسیله آن، فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازمان‌دهی و هماهنگ می‌شوند. سازمان‌ها ساختارهایی را به‌وجود می‌آورند تا فعالیت‌های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و اعمال اعضا را کنترل نمایند. ساختار سازمانی در نمودار سازمانی نمایان می‌شود. نمودار سازمانی نیز یک نماد قابل رویت از کل فعالیت‌ها و فرآیندهای سازمان است. ساختار سازمانی چارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها و فرآیندهای عملیاتی و افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند [8]. ساختار یک سازمان را می‌توان مجموعه راه‌هایی دانست که طی آن‌ها فعالیت‌های سازمان به وظیفه‌های شناخته شده تقسیم و میان این وظیفه‌ها هماهنگی تامین می‌شود [9]. بنابراین، ساختار سازمانی روابط در سازمان و همچنین جایگاه افراد در سازمان و حدود و دامنه اختیارات آن‌ها را مشخص می‌کند.

به اعتقاد رضائیان [10] ساختار سازمانی "نظام روابطی است که به‌طور غیر رسمی شکل گرفته و به‌طور رسمی تصویب شده و حاکم بر فعالیت‌های افرادی است که برای کسب اهداف مشترک به هم وابسته‌اند. دافت [11] چارچوب روابط، وظایف و اختیارات میان واحدهای مختلف ساختار سازمانی را سازمان تعریف کرده است. همچنین توسی و همکاران [12] ساختار سازمانی را "مجموعه روابط مشخص هر یک از واحدها، بخش‌ها و مدیران در یک سازمان، شامل مسئولیت‌های مشخص هر یک از واحدها و بخش‌ها" تعریف کرده‌اند. سرانجام، رابینز [13] ساختار را یکی از اجزای سازمان می‌داند که از عنصر پیچیدگی، رسمیت و تمرکز تشکیل شده است.

ساختار سازمانی چارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها و فرآیندهای عملیاتی و افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند. ساختار سازمانی مجموعه راه‌هایی است که کار را به وظایف مشخص تقسیم می‌کند و هماهنگی میان آن‌ها را فراهم می‌کند [9]. ساختار صرفاً یک ساز و کار هماهنگی نیست بلکه همه فرآیندهای سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. ساختار سازمانی به الگوهای روابط درونی سازمان، اختیار و ارتباطات دلالت دارد و روابط گزارش‌دهی، کانال‌های ارتباط رسمی، تعیین مسئولیت و تفویض اختیار تصمیم‌گیری را روشن می‌سازد. کمک به جریان اطلاعات نیز از تسهیلاتی است که ساختار برای سازمان فراهم می‌کنند. ساختار سازمانی باید توان تسریع و تسهیل تصمیم‌گیری، واکنش مناسب نسبت به محیط و حل تعارضات بین واحدها را داشته باشد. ارتباط بین ارکان اصلی سازمان و هماهنگی بین فعالیت‌های آن و بیان ارتباطات درون سازمانی از نظر گزارش‌دهی و گزارش‌گیری از وظایف ساختار سازمانی است [11].

۲-۴- مدیریت دانش

تعاریف بسیاری از مدیریت دانش ارائه شده است که در این میان به موارد زیر اشاره می‌کنیم:

بوتیس [14] دانش را فرآیند ایجاد، خلق، نشر، توزیع و کاربرد دانش می‌داند. از نظر آن‌ها مدیریت دانش دو بعد فیزیکی و غیرفیزیکی دارد. تعریف ارائه شده از سوی داونپورت و پروساک [15] مورد موافقت بسیاری از پژوهشگران است، مدیریت دانش عبارت است از "بهره‌برداری و

توسعه دارایی‌های دانشی سازمان در جهت تحقق اهداف آن سازمان". دانشی که مدیریت می‌شود، شامل هر دو نوع دانش عینی و ضمنی است. مدیریت این دانش شامل تمام فرآیندهای مرتبط با شناسایی، اشتراک و تولید دانش و مستلزم نظامی برای تولید و نگهداری از مخازن دانش و همچنین ترویج و تسهیل اشتراک دانش و یادگیری سازمانی است. سازمان‌های موفق دانش را سرمایه‌ای سازمانی دانسته و ارزش‌ها و قوانین سازمانی را جهت پشتیبانی از تولید و اشتراک دانش توسعه می‌دهند. مالهوترا [16] تعریف خود از مدیریت دانش را این‌گونه ارایه می‌دهد: "مدیریت دانش، فرآیندی است که به‌واسطه آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری (درونی کردن دانش) کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش) و توزیع و انتقال دانش، مهارت‌هایی را کسب می‌کنند".

هالت [17] مفهوم مدیریت دانش را در ارتباط با مفاهیم داده اطلاعات و دانش مطرح می‌سازد. وی معتقد است که مشکل اصلی در زمینه مدیریت دانش این است که سازمان‌ها نمی‌دانند که چگونه داده‌ها را به اطلاعات و اطلاعات را به دانش تبدیل کنند؛ لذا بسیاری از سازمان‌ها در حد مدیریت داده و مدیریت اطلاعات باقی‌مانده‌اند. هالت [17]، مدیریت دانش را فرآیندی می‌داند که سازمان‌ها به‌واسطه آن توانایی تبدیل داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش را پیدا کرده و همچنین قادر خواهند بود دانش کسب شده را به‌گونه‌ای موثر در تصمیم‌گیری‌های خود به‌کار گیرند. همچنین بهات [18]، چرخه مدیریت دانش را شامل فعالیت‌های کسب، ثبت، انتقال، خلق و کاربرد دانش در سازمان می‌داند [19]. اگرچه تاریخچه مدیریت دانش به دهه ۸۰ و ۹۰ میلادی باز می‌گردد، اما همچنان توافقی بر سر تعریفی جامع از مدیریت دانش وجود دارد [20]؛ اما شاید بتوان این تعاریف متنوع را بر اساس نگاه پژوهشگران به مقوله مدیریت دانش در ۵ گروه زیر قرارداد:

۱. نگاه برخی از پژوهشگران مانند داوینپورت [15]، راتن و سوسنو [21]، بیشتر معطوف به فرآیندهای درونی مدیریت دانش بوده و مدیریت دانش را با توضیح و بسط این فرآیندها تعریف می‌کنند.
۲. برخی دیگر از پژوهشگران مانند تاکوچی [22]، پروساک [23]، اودل و هوبرت [24] وابسته به مرکز بهره‌وری و کیفیت آمریکا، بیشتر بر روی نتایج حاصل از مدیریت دانش و تاثیر آن بر روی کسب‌وکار سازمان و خلق ارزش حاصل از پیاده‌سازی مدیریت دانش متمرکز شده‌اند.
۳. به اعتقاد سویی [25] دانش چیزی نیست که بتوان آن را مدیریت کرد. وی معتقد است مدیران دانش نمی‌توانند دانش را مدیریت کنند چراکه غیرممکن است، اما محیطی که در آن دانش خلق می‌شود قابل مدیریت کردن است.
۴. بسیاری از نویسندگان مانند جسمودین و ژانگ [26] و دمارست [27]، نگاه‌شان به مدیریت دانش به‌عنوان عامل تعیین‌کننده و موثر بر استراتژی سازمان هست.
۵. در آخرین دسته‌بندی، نویسندگانی همچون هاگی و کینگستون [28]، اخگر و جهانیان [29] جای می‌گیرند که مدیریت دانش را بدون فناوری اطلاعات ناقص دانسته و فناوری اطلاعات و مدیریت دانش را بدون یکدیگر بی‌معنا می‌دانند.

۳- بسط فرضیه

با توجه به اهمیت نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها، توانمندسازی کارکنان به‌عنوان راهبردی اساسی برای ارتقا بهره‌وری، رضایت شغلی و نوآوری سازمانی مطرح است. در این میان، ساختار سازمانی و مدیریت دانش به‌عنوان دو عامل کلیدی محیط سازمانی می‌توانند نقش موثری در سطح توانمندی کارکنان ایفا کنند. ساختار سازمانی به چگونگی توزیع وظایف، مسئولیت‌ها، سطوح اختیارات و نحوه ارتباطات رسمی میان اعضای سازمان اشاره دارد. ساختارهای منعطف و مشارکتی معمولاً زمینه‌ساز افزایش احساس مسئولیت، خلاقیت و خودکارآمدی در کارکنان هستند. از سوی دیگر، ساختارهای سلسله‌مراتبی و متمرکز ممکن است با محدود کردن آزادی عمل کارکنان، فرصت‌های توانمند شدن را کاهش دهند.

مدیریت دانش نیز با تسهیل فرآیندهای خلق، ذخیره، انتقال و به‌کارگیری دانش در سازمان، بستری مناسب برای رشد حرفه‌ای و یادگیری مستمر کارکنان فراهم می‌سازد. سازمان‌هایی که دارای سیستم‌های موثر مدیریت دانش هستند، توانایی بیشتری در ارتقای دانش ضمنی و آشکار کارکنان و در نتیجه توانمندسازی آن‌ها دارند. با توجه به مطالب فوق، فرض بر این است که بین ساختار سازمانی و مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان در سازمان نظام پزشکی استان تهران رابطه معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، ساختارهای سازمانی مناسب و کارآمد همراه با نظام مدیریت دانش پیشرفته، منجر به ارتقای سطح توانمندی کارکنان این سازمان خواهند شد.

۴- فرضیه پژوهش

بین توانمندسازی کارکنان و ساختار سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان سازمان پزشکی تهران رابطه معناداری وجود دارد.

۴-۱- فرضیه‌های فرعی

۱. بین خلق دانش و توانمندسازی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.
۲. بین ثبت دانش و توانمندسازی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.
۳. بین انتشار دانش و توانمندسازی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.
۴. بین کاربرد دانش و توانمندسازی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.
۵. بین ابعاد ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد.

۵- روش تحقیق

تحقیق حاضر از حیث هدف آن، یک تحقیق کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات وصفی (غیر آزمایشی) و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع علی است. روش انجام دادن تحقیق نیز به صورت توصیفی پیمایشی بوده است.

۵-۱- نمونه و روش نمونه‌گیری

معمولاً انجام هر تحقیقی هزینه و زمان‌بر است. به همین دلیل تحقیق گران با توجه به چنین واقعیتی می‌کوشند با شیوه‌های نمونه‌گیری، داده‌هایی را از نمونه درباره جامعه به دست آورند و در نهایت با تعمیم این اطلاعات، درباره جامعه اصلی قضاوت نمایند [30]. حجم نمونه بر اساس جدول تعیین حجم نمونه رجکی و مورگان [31]، 169 نفر در نظر گرفته شد و با استفاده از روش طبقه‌ای تخصیص متناسب تعدادی پرسشنامه برای هر کدام از سازمان نظام پزشکی استان تهران در نظر گرفته شد و با استفاده از روش تصادفی در بین آن‌ها توزیع و جمع‌آوری شد. این پژوهش در سال ۱۴۰۲ انجام شده است.

۵-۲- ابزار گردآوری داده‌ها

در این تحقیق از هر دو روش کتابخانه‌ای و میدانی در گردآوری داده‌ها استفاده شده است. جهت جمع‌آوری داده‌های مربوط به ادبیات، مبانی نظری و پیشینه از روش کتابخانه‌ای با مطالعه کتب، مجلات و پایان‌نامه‌های تحصیلی و به وسیله فیش‌برداری استفاده شده است و در بعد میدانی نیز به وسیله پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی مقیمی [32] و پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش صمدی [33]، ساختار سازمانی رایینز [13] و مدیریت دانش با توجه به مبانی نظری تحقیق اقدام شده است.

۵-۳- روایی پرسشنامه

روایی اصطلاحی است که به هدفی که آزمون برای تحقق بخشیدن به آن درست شده است، اشاره می‌کند. روایی^۱ "یک ارزشیابی از کفایت و مناسبیت تفسیرها و استفاده‌های نتایج سنجش" است [34]. روش‌های مختلفی برای تعیین اعتبار ابزار اندازه‌گیری وجود دارد. اهمیت روایی از آن جهت است که اندازه‌گیری نامناسب و ناکافی می‌تواند هر تحقیق علمی را بی‌ارزش و ناروا سازد. روایی موردنظر در این تحقیق به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه مورد تایید است.

¹ Validity

۶- یافته‌های پژوهش

۶-۱- نمودارهای جمعیت شناختی

در نمودارهای زیر اطلاعات جمعیت شناختی نفراتی که پرسشنامه را تکمیل نموده‌اند، گزارش شده است. ابعاد گزارش شده عبارت‌اند از جنس، میزان سن پاسخگویان، تحصیلات پاسخگویان، سمت سازمانی ایشان و نهایتاً میزان سابقه کار پاسخگویان هست.

جنسیت

همان‌طور که مشاهده می‌شود مردان ۱۲۳ نفر با ۷۲٪ و زنان ۴۶ نفر با ۲۷٪ از کل پاسخ‌گویان را تشکیل می‌دهند.

جدول ۱- اطلاعات جمعیت شناختی جنسیت.

Table 1- Gender demographic information.

مولفه	شاخص‌ها	فراوانی	درصد
مرد	123	72.8	
زن	46	27.2	
مجموع	169	0.100	

سن

همان‌طور که مشاهده می‌شود در تحقیق حاضر گروه‌های سنی به چهار گروه تقسیم شدند که در گروه اول زیر ۳۰ سال ۲۱ نفر با ۲۱٪، در گروه ۳۱-۴۰ سال ۶۲ نفر با ۳۶٪، در گروه ۴۱-۵۰ سال ۷۲ نفر با ۴۲٪، در گروه ۵۰ سال به بالا ۱۴ نفر با ۸٪ هست.

جدول ۲- اطلاعات جمعیت شناختی سن.

Table 2- Age demographic information.

مولفه	شاخص‌ها	فراوانی	درصد
زیر ۳۰ سال	21	4.12	
۳۱-۴۰	62	7.36	
۴۱-۵۰	72	6.42	
+۵۰	14	3.8	
مجموع	169	0.100	

تحصیلات

تحصیلات در تحقیق حاضر به ۴ گروه تقسیم شده که ۱۸٪ با فراوانی ۳۱ نفر مدرک دیپلم، ۱۷٪ با فراوانی ۳۰ نفر مدرک فوق‌دیپلم، ۴۹٪ با فراوانی ۸۴ نفر مدرک لیسانس و ۱۴٪ با فراوانی ۲۴ نفر مدرک فوق‌لیسانس و در مجموع ۱۶۹ نفر به این سوال پاسخ داده‌اند.

جدول ۳- اطلاعات جمعیت شناختی تحصیلات.

Table 3- Demographic and educational information.

مولفه	شاخص‌ها	فراوانی	درصد
دیپلم	31	3.18	
فوق‌دیپلم	30	8.17	
لیسانس	84	7.49	
فوق‌لیسانس	24	2.14	
مجموع	169	0.100	

سابقه فعالیت

در این سوال سابقه کاری افراد به ۵ دسته زیر ۵ سال، ۶-۱۰ سال، ۱۱-۱۵ سال، ۱۶-۲۰ سال و بالاتر از ۲۰ سال تقسیم شد که زیر ۵ سال با ۱۳/۸٪، ۶-۱۰ سال با ۴۰/۴٪ و فراوانی ۳۴ نفر، گروه ۱۱-۱۵ سال با ۲۴/۳٪ با فراوانی ۴۱ نفر، گروه ۱۶-۲۰ سال با ۲۵/۴٪ با فراوانی ۴۳ نفر و گروه بالاتر از ۲۰ سال با ۱۷/۸٪ با فراوانی ۳۰ نفر قرار داشته‌اند.

جدول ۴- اطلاعات جمعیت شناختی سابقه فعالیت.

Table 4- Demographic information of activity history.

مؤلفه	شاخص‌ها	فراوانی	درصد
زیر ۵ سال	21	13.8	
۶-۱۰	34	40.4	
۱۱-۱۵	41	3.24	
۱۶-۲۰	43	4.25	
+۲۰	30	8.17	
مجموع	169	0.100	

در این سوال سمت افراد به ۵ دسته، مدیر، معاون، فنی، اداری و سایر تقسیم شد که در سمت مدیر افراد با ۱۴/۸٪ با فراوانی ۲۵ نفر و در سمت معاون افراد با ۷/۷٪ و فراوانی ۱۳ نفر، در سمت فنی ۳۴/۹٪ با فراوانی ۵۹ نفر، در سمت اداری ۱۰/۱٪ با فراوانی ۱۷ نفر و در سایر سمت‌ها ۳۲/۵٪ با فراوانی ۵۵ نفر قرار داشته‌اند که در مجموع ۱۶۹ نفر به این سوال پاسخ داده‌اند.

جدول ۵- اطلاعات جمعیت شناختی نوع فعالیت.

Table 5- Demographic information by activity type.

مؤلفه	شاخص‌ها	فراوانی	درصد
مدیر	25	8.14	
معاون	13	7.7	
فنی	59	9.34	
اداری	17	1.10	
سایر	55	5.32	
مجموع	169	0.100	

۶-۲- آمار استنباطی

آزمون نرمال بودن (کولموگروف-اسمیرنوف) متغیرها

در صورت نرمال بودن توزیع داده‌های جمع‌آوری شده برای آزمون فرضیه‌ها، می‌توان از آزمون‌های پارامتری استفاده نمود، بدین منظور در این مرحله به بررسی نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در مورد هر یک از متغیرها می‌پردازیم و بر اساس نتیجه حاصل از این آزمون، آزمون مناسب برای بررسی فرضیات تحقیق را انتخاب می‌کنیم.

توزیع داده‌ها نرمال است: H_0 .

توزیع داده‌ها نرمال نیست: H_1 .

جدول زیر شامل آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و سطح معنی‌داری متغیرها می‌باشد. چنانچه مقدار سطح معنی‌داری بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ باشد، داده‌ها نرمال هستند (فرض صفر) و در صورتی که مقدار سطح معنی‌داری کوچکتر از مقدار خطا ۰/۰۵ باشد، داده‌ها از توزیع نرمال تبعیت نمی‌کنند (فرض یک).

جدول ۶- نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش.

Table 6- Results of the Kolmogorov-Smirnov test of research variables.

متغیرها	آماره آزمون (Z)	سطح معنی داری (sig.)	نتیجه گیری
خلق دانش	2.215	0.000	رد H0 (توزیع داده‌ها نرمال نمی‌باشد)
ثبت دانش	2.103	0.000	رد H0 (توزیع داده‌ها نرمال نمی‌باشد)
انتشار دانش	2.484	0.000	رد H0 (توزیع داده‌ها نرمال نمی‌باشد)
کاربرد دانش	1.984	0.001	رد H0 (توزیع داده‌ها نرمال نمی‌باشد)

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌گردد، سطح معنی داری متغیرهای تحقیق از ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد. بنابراین، از توزیع غیرنرمال برخوردار می‌باشند و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و فرضیات تحقیق باید از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده نمود.

آزمون فرضیات تحقیق

در این بخش از تحقیق به بررسی آزمون‌های تحقیق پرداخته می‌شود. ابتدا فرضیه اصلی تحقیق و پس از آن شش فرضیه فرعی تحقیق مورد آزمون قرار می‌گیرند. از آنجایی که متغیرهای تحقیق نیز از توزیع غیرنرمال برخوردار بودند، از آزمون‌های ناپارامتریک برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق استفاده می‌شود که به فرضیات مطرح شده در فصل اول تحقیق جواب داده می‌شود.

آزمون فرضیه اصلی

فرضیه اصلی: بین توانمندسازی کارکنان و ساختار سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران رابطه معناداری وجود دارد. آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، میزان همبستگی بین متغیرهای ناپارامتریک مختلف را نشان می‌دهد. جهت تایید یا رد همبستگی و رابطه بین متغیرهای تحقیق نیاز به انجام آزمون‌های همبستگی وجود دارد که نشان داده شود متغیرهای تحقیق با یکدیگر همبستگی دارند یا این که از یکدیگر مستقل هستند. همان‌طور که در جدول ۷ نیز قابل مشاهده است، در سنجش دو به دو توانمندسازی کارکنان و ساختار سازمانی و مدیریت دانش سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد، این دو فاکتور با یکدیگر همبستگی دارند. از میزان همبستگی اسپیرمن بیان شده است، می‌توان دریافت که میزان همبستگی متغیرها با یکدیگر نیز زیاد است.

جدول ۷- ضریب همبستگی اسپیرمن بین توانمندسازی کارکنان و ساختار سازمانی و مدیریت دانش.

Table 7- Spearman correlation coefficient between employee empowerment and organizational structure and knowledge management.

فاکتورها	مدیریت دانش
توانمندسازی کارکنان	ضریب همبستگی **0.654 0.000 169
	سطح معنی داری تعداد

جدول ۸- نتایج آزمون همبستگی بین مدیریت دانش و ساختار سازمانی.

Table 8- Correlation results between knowledge management and organizational structure.

فاکتورها	مدیریت دانش
ساختار سازمانی	ضریب همبستگی **0.734 0.001 169
	سطح معنی داری تعداد

برای ضریب همبستگی اسپیرمن دو فرض وجود دارد.

فرض H_0 : همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود ندارد $H_0 =$.

فرض H_1 : همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود دارد $H_1 =$.

در جدول ۷ نیز سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است. پس این نتیجه حاصل خواهد شد که فرض H_0 (همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود ندارد) رد و فرض H_1 (همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود دارد) تایید می شود. با توجه به وجود دو ستاره در کنار ضریب همبستگی این دو متغیر، نشان از این دارد که این همبستگی در سطح معنای ۹۵٪ وجود خواهد داشت. با توجه به نتایج آزمون، فرضیه‌ی اصلی تحقیق تایید می گردد و می توان گفت، توانمندسازی کارکنان و ساختار سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنی دار وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی اول

فرضیه ۱- پیش بینی می شود بین خلق دانش و توانمندسازی کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران ارتباط معناداری وجود دارد.

آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، میزان همبستگی بین متغیرهای ناپارامتریک مختلف را نشان می دهد. جهت تایید یا رد همبستگی و رابطه بین متغیرهای تحقیق نیاز به انجام آزمون های همبستگی وجود دارد که نشان داده شود متغیرهای تحقیق با یکدیگر همبستگی دارند یا این که از یکدیگر مستقل هستند. همان طور که در جدول ۹ نیز قابل مشاهده است، در سنجش دو به دو بین خلق دانش و توانمندسازی کارکنان سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است که نشان می دهد این دو فاکتور با یکدیگر همبستگی دارند. از میزان همبستگی اسپیرمن بیان شده است، می توان دریافت که میزان همبستگی متغیرها با یکدیگر نیز زیاد است.

جدول ۹- ضریب همبستگی اسپیرمن بین خلق دانش و توانمندسازی.

Table 9- Spearman correlation coefficient between knowledge creation and empowerment.

توانمندسازی	فاکتورها
0.411**	خلق دانش
0.000	ضریب همبستگی
169	سطح معنی داری
	تعداد

برای ضریب همبستگی اسپیرمن دو فرض وجود دارد.

فرض H_0 : همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود ندارد $H_0 =$.

فرض H_1 : همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود دارد $H_1 =$.

در جدول ۹ نیز سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است. پس این نتیجه حاصل خواهد شد که فرض H_0 (همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود ندارد) رد و فرض H_1 (همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود دارد) تایید می شود. با توجه به وجود دو ستاره در کنار ضریب همبستگی این دو متغیر، نشان از این دارد که این همبستگی در سطح معنای ۹۵٪ وجود خواهد داشت. با توجه به نتایج آزمون، فرضیه‌ی ۱ تحقیق تایید می گردد و می توان گفت، بین خلق دانش و توانمندسازی کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران رابطه معنی دار وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی دوم

فرضیه ۲- پیش بینی می شود بین ثبت دانش و توانمندسازی کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران ارتباط معناداری وجود دارد.

آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، میزان همبستگی بین متغیرهای ناپارامتریک مختلف را نشان می‌دهد. جهت تایید یا رد همبستگی و رابطه بین متغیرهای تحقیق نیاز به انجام آزمون‌های همبستگی وجود دارد که نشان داده شود متغیرهای تحقیق با یکدیگر همبستگی دارند یا این که از یکدیگر مستقل هستند. همان طور که در **جدول ۱۰** نیز قابل مشاهده است، در سنجش دو به دو بین ثبت دانش و توانمندسازی کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران ارتباط معناداری وجود دارد. سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد، این دو فاکتور با یکدیگر همبستگی دارند. از میزان همبستگی اسپیرمن بیان شده است، می‌توان دریافت که میزان همبستگی متغیرها با یکدیگر نیز زیاد است.

جدول ۱۰- ضریب همبستگی اسپیرمن بین ثبت دانش و توانمندسازی.

Table 10- Spearman correlation coefficient between knowledge recording and empowerment.

توانمندسازی	فاکتورها
**0.510	ثبت دانش
0.000	ضریب همبستگی
169	سطح معنی داری
	تعداد

برای ضریب همبستگی اسپیرمن دو فرض وجود دارد.

فرض H_0 : همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود ندارد = H_0 .

فرض H_1 : همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود دارد = H_1 .

در **جدول ۱۰** نیز سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است. پس این نتیجه حاصل خواهد شد که فرض H_0 (همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود ندارد) رد و فرض H_1 (همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود دارد) تایید می‌شود. با توجه به وجود دو ستاره در کنار ضریب همبستگی این دو متغیر، نشان از این دارد که این همبستگی در سطح معنای ۹۵٪ وجود خواهد داشت. با توجه به نتایج آزمون، **فرضیه ۲** تحقیق تایید می‌گردد و می‌توان گفت، بین ثبت دانش و توانمندسازی کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران رابطه معنی دار وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی سوم

فرضیه ۳- پیش‌بینی می‌شود بین انتشار دانش و توانمندسازی کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران ارتباط معناداری وجود دارد.

آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، میزان همبستگی بین متغیرهای ناپارامتریک مختلف را نشان می‌دهد. جهت تایید یا رد همبستگی و رابطه بین متغیرهای تحقیق نیاز به انجام آزمون‌های همبستگی وجود دارد که نشان داده شود متغیرهای تحقیق با یکدیگر همبستگی دارند یا این که از یکدیگر مستقل هستند. همان طور که در **جدول ۱۱** نیز قابل مشاهده است، در سنجش دو به دو بین انتشار دانش و توانمندسازی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد این دو فاکتور با یکدیگر همبستگی دارند. از میزان همبستگی اسپیرمن بیان شده است، می‌توان دریافت که میزان همبستگی متغیرها با یکدیگر نیز زیاد است.

جدول ۱۱- ضریب همبستگی اسپیرمن بین انتشار دانش و توانمندسازی.

Table 11- Spearman correlation coefficient between knowledge diffusion and empowerment.

توانمندسازی	فاکتورها
**0.527	انتقال دانش
0.000	ضریب همبستگی
169	سطح معنی داری
	تعداد

برای ضریب همبستگی اسپیرمن دو فرض وجود دارد.

فرض H_0 : همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود ندارد $H_0 =$.

فرض H_1 : همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود دارد $H_1 =$.

در جدول ۱۱ نیز سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است. پس این نتیجه حاصل خواهد شد که فرض H_0 (همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود ندارد) رد و فرض H_1 (همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود دارد) تایید می شود. با توجه به وجود دو ستاره در کنار ضریب همبستگی این دو متغیر، نشان از این دارد که این همبستگی در سطح معنای ۹۵٪ وجود خواهد داشت. با توجه به نتایج آزمون، فرضیه ۳ تحقیق تایید می گردد و می توان گفت، بین انتشار دانش و توانمندسازی کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران رابطه معنی دار وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی چهارم

فرضیه ۴- پیش بینی می شود بین کاربرد دانش و توانمندسازی کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران ارتباط معناداری وجود دارد.

آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، میزان همبستگی بین متغیرهای ناپارامتریک مختلف را نشان می دهد. جهت تایید یا رد همبستگی و رابطه بین متغیرهای تحقیق نیاز به انجام آزمون های همبستگی وجود دارد که نشان داده شود متغیرهای تحقیق با یکدیگر همبستگی دارند یا این که از یکدیگر مستقل هستند. همان طور که در جدول ۱۲ نیز قابل مشاهده است، در سنجش دو به دو بین کاربرد دانش و توانمندسازی کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است که نشان می دهد این دو فاکتور با یکدیگر همبستگی دارند. از میزان همبستگی اسپیرمن بیان شده است، می توان دریافت که میزان همبستگی متغیرها با یکدیگر نیز زیاد است.

جدول ۱۲- ضریب همبستگی اسپیرمن بین کاربرد دانش و توانمندسازی.

Table 12- Spearman correlation coefficient between knowledge application and empowerment.

توانمندسازی	فاکتورها
**0.634	ذخیره دانش
0.000	ضریب همبستگی
169	سطح معنی داری
	تعداد

برای ضریب همبستگی اسپیرمن دو فرض وجود دارد.

فرض H_0 : همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود ندارد $H_0 =$.

فرض H_1 : همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود دارد $H_1 =$.

در جدول ۱۲ نیز سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است. پس این نتیجه حاصل خواهد شد که فرض H_0 (همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود ندارد) رد و فرض H_1 (همبستگی معناداری بین دو متغیر وجود دارد) تایید می شود. با توجه به وجود دو ستاره در کنار ضریب همبستگی این دو متغیر، نشان از این دارد که این همبستگی در سطح معنای ۹۵٪ وجود خواهد داشت. با توجه به نتایج آزمون، فرضیه ۴ تحقیق تایید می گردد و می توان گفت، بین کاربرد دانش و توانمندسازی کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران رابطه معنی دار وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی پنجم

فرضیه ۵- ابعاد ساختار سازمانی، توانمندسازی کارکنان در کارکنان سازمان نظام پزشکی تهران را به طور معنی داری پیش بینی می کند.

آزمون فریدمن

جهت رتبه‌بندی در داده‌های با توزیع ناپارامتریک، از آزمون فریدمن استفاده می‌شود. در آزمون فریدمن این تحقیق که انجام شده است، ۴ فاکتور یادگیری سازمانی تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. نتیجه‌ی خروجی حاصل از آزمون در جدول ۱۳ نشان داده شده است.

جدول ۱۳ - آزمون فریدمن مدیریت دانش.

Table 13- Friedman knowledge management test.

رتبه	امتیاز	فاکتورهای اصلی
4	2.04	خلق دانش
3	2.10	ثبت دانش
1	3.27	انتشار دانش
2	2.60	کاربرد دانش

با توجه به داده‌هایی که در جدول ۱۳ آورده شده است، این نتیجه حاصل می‌شود که در میان افراد نمونه، فاکتور انتشار دانش با امتیاز ۳/۲۷، از بیشترین اهمیت برخوردار است. پس از آن نیز به ترتیب فاکتورهای ثبت دانش و کاربرد دانش در رتبه‌های دوم و سوم قرار می‌گیرد. همچنین با توجه به امتیازهای ارایه شده در جدول ۱۳، فاکتور خلق دانش کمترین اهمیت را از نظر افراد نمونه خواهد داشت. جهت بررسی ادعای یکسان بودن رتبه‌بندی افراد نمونه نسبت به فاکتورها دو فرضیه وجود دارد که در ادامه بیان و بررسی می‌شود.

فرض H_0 : میانگین یکسان فاکتورها از نظر افراد نمونه $H_0=$.

فرض H_1 : عدم میانگین یکسان فاکتورها از نظر افراد نمونه $H_1=$.

دو فرض H_0 و H_1 با توجه به نتایج جدول ۱۴ مورد رد یا تایید قرار می‌گیرند.

جدول ۱۴ - سطح معناداری آزمون فریدمن مدیریت دانش.

Table 14- Significance level of Friedman's knowledge management test.

ضریب	امتیاز
تعداد	169
کای مربع	81.406
درجه آزادی (df)	4
سطح معنی‌داری (Sig)	0.000

با توجه به میزان سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) که در جدول ۱۴ به دست آمده است و از آن جایی که سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ نشان از تایید فرض H_1 و رد فرضیه H_0 می‌باشد. بنابراین، میانگین‌های این ۴ فاکتور از نظر پاسخ‌دهندگان از رتبه‌های یکسانی برخوردار نیستند.

رگرسیون چندگانه متغیرهای تحقیق

در این بخش از تحقیق، با استفاده از رگرسیون چندگانه، تاثیر چهار فاکتور خلق دانش، ثبت دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش را بر متغیر توانمندسازی کارکنان می‌سنجیم. جهت بررسی و ارایه مدل، پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل که در جدول ۱۵ آمده است به ارایه مدل پردازش یافته پرداخته می‌شود.

جدول ۱۶- همبستگی بین متغیرها.

Table 16- Correlation between variables.

دوربین واتسون	انحراف معیار خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
2.046	0.46555	0.515	0.535	0.731

در جدول ۱۶، با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله استاندارد بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، در نتیجه استقلال باقی مانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است. همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر با ۰/۷۳۱ است و ضریب تعیین ۰/۵۳۵ به دست آمده که چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد؛ لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می‌شود که آن در این آزمون برابر با ۰/۵۱۵ است و این مقدار نشان می‌دهد که حدود ۰/۵۱۵ تغییرات متغیر وابسته از طریق متغیرهای مستقل موجود تبیین می‌شود. در جدول ۱۶ معنی دار بودن رگرسیون به وسیله آزمون F محاسبه شده است.

جدول ۱۷- آزمون آنالیز واریانس (جهت معنادار بودن رگرسیون).

Table 17- Analysis of variance test (For significance of regression).

معنی داری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	جمع مربعات	مدل
0.000	27.279	5.912	4	23.650	رگرسیون
		0.217	164	20.590	باقی مانده
			168	44.240	کل

با توجه به جدول فوق سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰ بوده که کمتر از ۰/۰۵ است که نشان از معنی داری رگرسیون در سطح ۹۵٪ را دارد.

جدول ۱۸- معنادار بودن ضرایب رگرسیونی.

Table 18- Significance of regression coefficients.

معنی داری	T	ضرایب استاندارد شده		ضرایب استاندارد نشده	مدل
		بتا	خطای استاندارد		
0.000	6.470		0.234	1.514	مقدار ثابت
0.903	0.122	0.011	0.052	0.006	خلق دانش
0.080	1.770	0.159	50.0	0.088	ثبت دانش
0.000	4.134	0.321	0.056	0.231	انتشار دانش
0.000	4.742	0.427	0.057	0.269	کاربرد دانش

۷- نتیجه گیری

نتایج این تحقیق نشان داد که بین تمامی مولفه‌های مدیریت دانش شامل کسب، ثبت، انتقال، ذخیره و کاربرد دانش با توانمندسازی کارکنان سازمان نظام پزشکی استان تهران رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن و تحلیل داده‌ها، می‌توان گفت که تمامی فرضیه‌های فرعی تحقیق در سطح معناداری ۰/۰۱ تایید شده‌اند و این امر حاکی از تاثیر مستقیم و مثبت مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان است.

از میان مولفه‌های مدیریت دانش، انتقال دانش بالاترین اولویت را در توانمندسازی کارکنان به خود اختصاص داده است و پس از آن به ترتیب ذخیره دانش، ثبت دانش، کسب دانش و کاربرد دانش قرار دارند. این نتایج نشان می‌دهند که هر پنج مولفه‌ی مدیریت دانش در فرآیند توانمندسازی نقش مهمی ایفا می‌کنند و توجه به آن‌ها می‌تواند زمینه‌ساز افزایش اثربخشی سازمان باشد.

یافته‌های تحقیق با مطالعات پیشین همسو هستند؛ به عنوان مثال، کاروان [35]، زاهدی و اشراقی [36] نیز به رابطه مثبت بین مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان اشاره کرده‌اند. نتایج این تحقیق همچنین با مطالعات بین‌المللی مانند مطالعات حسنی و شیخ اسلامی [37]، سلیم و عادل [38] هم‌راستا است که در آن‌ها نیز تاکید شده بود که مولفه‌های مدیریت دانش نقش قابل توجهی در ارتقا توانمندی‌های منابع انسانی ایفا می‌کنند.

در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که برای ارتقا سطح توانمندسازی کارکنان، سازمان‌ها باید زیرساخت‌های لازم برای مدیریت دانش را فراهم کرده و بستر فرهنگی مناسب برای تسهیم، انتقال و به‌کارگیری دانش در سازمان ایجاد کنند. بدون در نظر گرفتن اهمیت مدیریت دانش، نمی‌توان به توانمندسازی پایدار و موثر کارکنان در سازمان‌های دانش‌بنیان دست یافت [39]. بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان نظام پزشکی استان تهران، سرمایه‌گذاری بیشتری بر روی ابزارها و سیاست‌های مدیریت دانش انجام دهند تا با ارتقا سطح دانش سازمانی، زمینه مشارکت، خلاقیت و مسئولیت‌پذیری کارکنان نیز افزایش یابد.

۷-۱- محدودیت‌ها و پیشنهادها پژوهش

هرچند نتایج این پژوهش توانستند رابطه معنادار میان مولفه‌های مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان در سازمان نظام پزشکی استان تهران را تبیین کنند، اما برخی محدودیت‌ها در مسیر انجام آن وجود داشت که لازم است در تفسیر یافته‌ها مدنظر قرار گیرد. نخست آن‌که این پژوهش به‌صورت مقطعی انجام شده و در نتیجه، پویایی‌های زمانی در مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان مورد بررسی قرار نگرفته است. بدیهی است که تغییرات سازمانی، تحولات مدیریتی یا عوامل محیطی ممکن است در بازه‌های زمانی مختلف بر روابط میان متغیرها تأثیر بگذارند، از این‌رو مطالعات طولی می‌توانند دید جامع‌تری نسبت به پایداری یا تحول این روابط ارائه دهند.

همچنین داده‌های پژوهش صرفاً از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری شده است که ممکن است تحت تأثیر نگرش‌ها، باورهای فردی یا ملاحظات سازمانی پاسخ‌دهندگان قرار گرفته باشد. این مساله می‌تواند اعتبار داده‌ها را در سطحی خاص محدود سازد. استفاده از روش‌های کیفی مانند مصاحبه‌های عمیق یا تحلیل اسناد داخلی سازمان، می‌توانست به غنای یافته‌ها افزوده و درک عمیق‌تری از ساز و کارهای مدیریت دانش و توانمندسازی فراهم آورد.

از سوی دیگر، محدود بودن جامعه آماری به کارکنان سازمان نظام پزشکی استان تهران باعث شده است که تعمیم نتایج به دیگر سازمان‌های حرفه‌ای یا اداری با احتیاط صورت گیرد. ساختار، فرهنگ و نوع فعالیت در سایر نهادها ممکن است متفاوت باشد. بنابراین، توصیه می‌شود پژوهش‌های آتی این مدل را در سایر سازمان‌ها به‌ویژه در حوزه‌های درمانی، آموزشی و پژوهشی مورد آزمون قرار دهند تا از قابلیت تعمیم بالاتری برخوردار باشند.

در نهایت، با توجه به اهمیت نقش مدیریت دانش در توانمندسازی کارکنان، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها سیاست‌هایی اتخاذ کنند که نه تنها بر جمع‌آوری و ذخیره‌سازی دانش تمرکز دارد، بلکه زمینه را برای تبادل آزاد، به‌کارگیری عملی و ارتقا دانش در محیط کاری فراهم آورد. توسعه فرهنگ سازمانی دانش‌محور، سرمایه‌گذاری در فناوری‌های اطلاعاتی و ایجاد ساز و کارهای تشویقی برای اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند نقشی کلیدی در بهبود توانمندسازی منابع انسانی ایفا کند.

منابع

- [1] Lawler III, E. E. (1994). From job-based to competency-based organizations. *Journal of organizational behavior*, 15(1), 3–15. <https://doi.org/10.1002/job.4030150103>
- [2] Zimmerman, M. A. (1990). Taking aim on empowerment research: On the distinction between individual and psychological conceptions. *American journal of community psychology*, 18(1), 169–177. <https://doi.org/10.1007/BF00922695>
- [3] Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471–482. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983>
- [4] Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15(4), 666–681. <https://doi.org/10.5465/amr.1990.4310926>
- [5] Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.5465/256865>
- [6] Whetten, D. A., Cameron, K. S., & Wesley, A. (2000). *Developing management skills*. Addison-Wesley. https://books.google.com/books/about/Developing_Management_Skills.html?id=kfkqAAAAQBAJ
- [7] Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis. In *Trust in organizations: frontiers of theory and research*, 261. Sage. <https://scispace.com/pdf/organizational-responses-to-crisis-the-centrality-of-trust-4rfrtk58zq.pdf>
- [8] Lunenburg, F. C. (2017). Organizational structure and design. *Journal of educational leadership and policy studies*, 1(1), 21–43. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1226963>
- [9] Mintzberg, H. (1979). The structuring of organizations. In *Readings in strategic management* (pp. 322-352). London: Macmillan Education UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-20317-8_23
- [10] Rezaian, H. (2007). *Organizational behavior management*. Science and literature. (In Persian). <https://B2n.ir/we4600>

- [11] Daft, R. L. (2007). *Organization theory and design*. Thomson South-Western. <https://www.researchgate.net/profile/Richard-Daft/publication/31695904>
- [12] Tosi, H. L., Rizzo, J. R., & Carroll, S. J. (1994). *Managing organizational behavior*. Blackwell Oxford. http://impact-institut.de/wp-content/uploads/2013/12/ZOE-4_13_Rezension_Action_Learning_Bernhard-Hauser1.pdf
- [13] Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: The essentials*. Pearson Higher Education AU. <https://books.google.com/books?id=BzTiBAAQBAJ&printsec=frontcover>
- [14] Bontis, N. (2000). Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital. In *Knowledge management: Classic and contemporary works*. MIT Press, Cambridge. <http://dx.doi.org/10.7551/mitpress/4075.003.0030>
- [15] Davenport, T. H. (1997). Ten principles of knowledge management and four case studies. *Knowledge and process management*, 4(3), 187–208. <https://doi.org/10.1002/%28SICI%291099-1441%28199709%294%3A3%3C187%3A%3AAID-KPM99%3E3.0.CO%3B2-A>
- [16] Malhotra, Y. (2000). *Knowledge management and virtual organizations*. IGI global. https://books.google.com/books?id=XdO_AQAAQBAJ&printsec=frontcover
- [17] Holt, D. T., Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Feild, H. S. (2007). Toward a comprehensive definition of readiness for change: A review of research and instrumentation. In *Research in organizational change and development* (pp. 289–336). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S0897-3016\(06\)16009-7](https://doi.org/10.1016/S0897-3016(06)16009-7)
- [18] Bhatt, G. D. (2001). Knowledge management in organizations: Examining the interaction between technologies, techniques, and people. *Journal of knowledge management*, 5(1), 68–75. <https://doi.org/10.1108/13673270110384419>
- [19] Alavi, M., & Leidner, D. (1999). Knowledge management systems: Issues, challenges, and benefits. *Communications of the association for information systems*, 1(1), 7. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.00107>
- [20] Poneis, S., & Fairer-Wessels, F. A. (1998). Knowledge management: A literature overview. *South african journal of library and information science*, 66(1), 1–9. <http://sajlis.journals.ac.za/>
- [21] Ratten, V., & Suseno, Y. (2006). Knowledge development, social capital and alliance learning. *International journal of educational management*, 20(1), 60–72. <https://doi.org/10.1108/09513540610639594>
- [22] Nonaka, I. (2009). The knowledge-creating company. In *The economic impact of knowledge* (pp. 175–187). Routledge. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195092691.001.0001>
- [23] Prusak, L. (2009). *Knowledge in organisations*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780080509822>
- [24] O'Dell, C., & Hubert, C. (2011). *The new edge in knowledge: How knowledge management is changing the way we do business*. John Wiley & Sons. <https://books.google.com/books?id=tND92BMfDaUC&printsec=frontcover>
- [25] Sveiby, K. E. (2001). A knowledge-based theory of the firm to guide in strategy formulation. *Journal of intellectual capital*, 2(4), 344–358. <https://doi.org/10.1108/14691930110409651>
- [26] Jasimuddin, S. M., & Zhang, Z. (2014). Knowledge management strategy and organizational culture. *Journal of the operational research society*, 65(10), 1490–1500. <https://doi.org/10.1057/jors.2013.101>
- [27] Demarest, M. (1997). Understanding knowledge management. *Long range planning*, 30(3), 374–384. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(97\)90250-8](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(97)90250-8)
- [28] Haggie, K., Kingston, J., & others. (2003). Choosing your knowledge management strategy. *Journal of knowledge management practice*, 4(4), 1–20. <https://knowledgemanagements.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/09/choosing-you-km-strategy.pdf>
- [29] Naderloo, H., & Naderloo, A. (2015). Investigating the role and impact of information technology in establishing knowledge management in organizations. *The first national conference on computer, information technology and islamic communications of Iran*. Ghom, Iran. Civilica. (In Persian). <https://civilica.com/doc/408815>
- [30] Khaki, G. (2012). *Research methodology with an approach to thesis writing*. Fujan. (In Persian). <https://B2n.ir/bj7168>
- [31] Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- [32] Moghimi, M. (2007). Case study methodology and its applications in social sciences. *Methodology of social sciences and humanities*, 13(50), 71–102. (In Persian). https://method.rihu.ac.ir/article_504.html?lang=en
- [33] V Nair, B., & Munusami, C. (2020). Knowledge management practices: An exploratory study at the Malaysian higher education institutions. *Journal of research in innovative teaching & learning*, 13(2), 174–190. <https://doi.org/10.1108/JRIT-01-2019-0008>
- [34] Danaeifard, H., Alvani, S. M., & Azar, A. (2017). *Quantitative research methodology in management: A comprehensive approach*. Saffar Ishraqi. (In Persian). <https://B2n.ir/mb5306>
- [35] Caravan, A. (2016). Examining the relationship between knowledge management and employee empowerment. *The first international conference on innovation and research in educational sciences, management and psychology*. Tehran, Iran. Civilica. (In Persian). <https://civilica.com/doc/628122>
- [36] Zahedi, M., & Eshraghi, M. (2021). Investigating the effect of human resource management performance on retaining knowledge-based employees in a knowledge-based company with regard to the mediating role of knowledge management. *Journal of Naja human resources*, 15(64), 81–120. (In Persian). <https://www.magiran.com/p2331678>
- [37] Hasani, K., & Sheikhesmaeili, S. (2016). Knowledge management and employee empowerment: A study of higher education institutions. *Kybernetes*, 45(2), 337–355. <https://doi.org/10.1108/K-04-2014-0077>
- [38] Saleem, S. T., & Adeel, A. (2016). Strategic human resource management and employee creativity: The role of leadership style and knowledge management capacity. *Information and knowledge management*, 6(6), 1–17. <https://B2n.ir/gt4905>
- [39] Kalantari, N., Rashdi, F., & Fateminijad, S. (2016). Examining the role of knowledge management in employee empowerment. *World conference on management, economics, accounting and humanities at the beginning of the third millennium*. Shiraz, Iran. Civilica. (In Persian). <https://civilica.com/doc/524822>