

فصلنامه جهان نوین

No 5,3, 2022 , P 61-77

سال پنجم، شماره نوزدهم، پاییز ۱۴۰۱، صص ۶۱-۷۷

(ISSN) : 2645 - 3479

شماره شاپا: (۲۶۴۵ - ۳۴۷۹)

تاثیر توانمندسازی کارکنان بر مدیریت دانش در میان کارکنان شهرداری بابل

اسوه حیدرنیا سماکوش<sup>۱</sup>، کمیل نژاد اکبر<sup>۲</sup>، ابوالقاسم علیپور بایی<sup>۳</sup>

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، بررسی تاثیر توانمندسازی کارکنان بر مدیریت دانش در میان کارکنان شهرداری بابل است. این تحقیق از نوع زمینه‌یابی و به صورت میدانی از پرسشنامه توانمندسازی کامکاری و کریم‌نژاد (۱۳۹۰) و مدیریت دانش کامکاری و شکرزاده (۱۳۸۹) استفاده گردید. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی کارکنان شهرداری بابل (۱۵۴ نفر) که مشغول به فعالیت هستند، تشکیل می‌دهند. به منظور تجزیه و تحلیل آماری از آزمون رگرسیون چندمتغیری، با بکارگیری نرم افزار آماری SPSS<sup>22</sup> مورد استفاده قرار گرفت. یافته‌های تحقیق نشان داد که ارتباط مثبت معنی‌داری بین «توانمندسازی» با زیر مجموعه‌های مدیریت دانش همچون «ایجاد دانش» ( $\text{sig}=0/039$ )، با «تائید دانش» ( $\text{sig}=0/026$ )، با «ارائه دانش» ( $\text{sig}=0/004$ )، با «توزیع دانش» ( $\text{sig}=0/002$ )، با «کاربرد دانش» ( $\text{sig}=0/005$ )، و نهایتاً ارتباط مثبت معنی‌داری بین «توانمندسازی» با «مدیریت دانش»، مشاهده می‌شود ( $\text{sig}=0/045$  و  $\alpha \leq 0/05$ ). با توجه به نتایج می‌توان گفت که با افزایش «توانمندسازی»، «مدیریت دانش» نیز در کارکنان افزایش می‌یابد و با کاهش آن، «مدیریت دانش» نیز کاهش می‌یابد.

کلمات کلیدی: توانمندسازی، مدیریت دانش، کارکنان شهرداری

۱- کارشناس نرم افزار کامپیوتر، اداره کارگزینی، شهرداری بابل، بابل، ایران [heydarnia.osveh1988@gmail.com](mailto:heydarnia.osveh1988@gmail.com)

۲- کارشناس مدیریت تحول، اداره کارگزینی، شهرداری بابل، بابل، ایران

۳- کارشناس مدیریت و برنامه ریزی، اداره کارگزینی، شهرداری بابل، بابل، ایران

## مقدمه

رشد دانش در زمان‌های اخیر بسیار سریع بوده، به گونه‌ای که در قرن بیستم، ۸۰ درصد یافته‌های فناوری و دانش و نیز ۹۰ درصد تمام دانش‌ها و اطلاعات فنی، در جهان تولید شده است و هر پنج سال و نیم، حجم دانش دو برابر می‌شود. این در حالی است که عمر متوسط آن، کمتر از چهار سال است. به این ترتیب، این تحول باعث ایجاد نگرش جدیدی در مدیریت کسب و کار با نام مدیریت دانش<sup>۴</sup> شده است (احمدی و صالحی، ۱۳۹۱).

مدیریت دانش طیف وسیعی از فعالیت‌ها است که برای مدیریت، مبادله، خلق یا ارتقای سرمایه‌های فکری در سطح کلان به کار می‌رود. مدیریت دانش، طراحی هوشمندانه فرایندها، ابزار، ساختار و ... با قصد افزایش، نوسازی، اشتراک یا بهبود استفاده از دانش است که در هر کدام از سه عنصر سرمایه فکری یعنی ساختاری، انسانی و اجتماعی نمایان می‌شود. در واقع، مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات و مهارت‌های مهم را که به عنوان حافظه سازمانی محسوب می‌شوند و به طور معمول، به صورت سازمان‌دهی نشده وجود دارند، شناسایی، انتخاب، سازمان‌دهی و منتشر نمایند. این امر مدیریت سازمان را برای حل مسائل یادگیری، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری‌های پویا قادر می‌سازد (صحرائی، ۱۳۹۲).

در بدو امر به مدیریت دانش فقط از بعد فن‌آوری نگاه می‌شد و آن را یک فناوری می‌پنداشتند اما به تدریج سازمان‌ها دریافته‌اند که برای استفاده واقعی از مهارت کارکنان، چیزی ماورای مدیریت اطلاعات مورد نیاز است. انسان‌ها در مقابل بعد فناوری و الکترونیکی، در مرکز توسعه، اجرا و موفقیت مدیریت دانش قرار می‌گیرند و همین عامل انسانی وجه تمایز مدیریت دانش از مفاهیم مشابهی چون مدیریت اطلاعات است. راهبردهای مدیریت دانش: مدیریت کلان جهت کارآمدی زیرسیستم‌های خود می‌بایست ماهیت، اصول و ابعاد مدیریت دانش را بشناسد (فرزادپور و همکاران، ۲۰۱۲).

از سویی دیگر، توانمندسازی اصطلاحی است که در طول چند سال اخیر، مقبولیت سریع و فزاینده‌ای داشته است و همچنین ویژه‌ای است که در بحث‌های سیاسی مربوط به توانمندسازی افراد محروم ظاهر شده است و در واقع ارتباط تنگاتنگی را با بهبود مستمر، ارتقاء صلاحیت، تغییر در رفتار و بهبود در عناصر سازمان نشان می‌دهند. به عبارتی دیگر، توانمندسازی به عنوان یک ایده متداول محسوب گردیده که به عنوان بخشی از زبان توسعه سازمانی مطرح می‌شود و می‌تواند با بهبود عملکرد کارکنان بقای سازمان را تثبیت نماید (اسپرترزجر، ۲۰۰۹). ابهامات گوناگونی پیرامون اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش وجود دارد. به طوری که در سال‌های اخیر «مدیریت دانش» به یک

## 4 - Knowledge Management

موضوع مهم و حیاتی مورد بحث در متون تجاری تبدیل شده است. جوامع علمی و تجاری هر دو بر این باورند که سازمان‌های توانمند و با قدرت، از مدیریت دانش بالایی برخوردار بوده و می‌توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند. منابع نقد و بررسی و چشم‌اندازهای رقابتی سازمان‌ها نشان‌دهنده تأثیرات این دیدگاه در عرصه‌های استراتژیک سازمان‌های تجاری است (نوروزیان، ۱۳۸۴).

مدیریت دانش، در جوامع پیشرفته امروز، به‌عنوان یکی از ابزارهای پیشرفت و ترقی محسوب می‌شود که می‌تواند منجر به شکوفایی استعدادها و نهفته و کارایی بالا در نیروی انسانی شاغل گردد و مدیران با درایت و کارآفرین و کارکنان توانمند را به سوی مدیریت دانش برانگیزد. بنابراین، ابهامات گوناگونی پیرامون اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش در سازمان‌ها، ادارات دولتی وجود دارد. با توجه به اینکه توانمندسازی، امروزه به‌عنوان یکی از اصول مدیریت منابع انسانی محسوب می‌گردد که می‌تواند با پشتوانه علمی و عملی، به توسعه روزافزون منابع انسانی و بهره‌وری و بازدهی فراوان منجر گردد، توجه پژوهشگر را به خود جلب نموده و چگونگی بهره‌گیری مدیریت دانش را با تأکید بر توانمندسازی کارکنان مطرح می‌سازد (تولایی، ۱۳۸۹).

از سویی دیگر، مطرح می‌شود که امروزه دغدغه اصلی سازمان‌ها به‌کارگیری هر چه بیشتر نیروهای انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منابع سازمان در جهت اهداف سازمانی می‌باشد. در جهان رقابتی امروز اگر سازمان‌ها نتوانند افراد متعهد و دلسوز را برای سازمان خود به‌کارگیرند، قطعاً سرنوشتی جز شکست در مقابل دیگران برای آن‌ها رقم نخواهد خورد. نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منابع سازمان و درعین حال به‌عنوان حساس‌ترین منبع، همواره بحث اصلی مکاتب علمی مدیریت بوده است. امروزه پیشرفت و توسعه سازمان‌ها و مؤسسات کوچک و بزرگ، در گرو توانایی و علم دانش بشری است. تغییرات پرشتاب، سبب شده است که سازمان‌ها توانمندی و دانش را در رأس برنامه‌های خود قرار دهند، زیرا این دو مقوله یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه سازمان‌ها است. توسعه روش‌های توانمندی و مدیریت دانش، گاهی در افزایش آگاهی کارکنان و بهره‌دهی سازمان‌های کشور است. از جمله مسائل مهم در مدیریت سازمان‌های امروز، موضوع توانمندسازی است. توانمندسازی کارشناسان، یکی از تکنیک‌های مؤثر بر ارتقای بهره‌وری کارشناسان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های آن‌ها در زمینه اهداف سازمانی است. توانمندسازی، به طیف گسترده‌ای از اقدامات سازمانی که به منظور شناسایی استعدادها و قابلیت‌های کارکنان و فراهم نمودن زمینه‌های بروز و پرورش آن‌ها صورت می‌پذیرد، اطلاق می‌گردد. معتبرترین روش‌های توانمندسازی کارکنان شامل تفویض اختیار، آموزش مستمر و تیم‌سازی و کارگروهی است (ساعدی و نادعلی‌پور، ۱۳۸۷).

در مطالعه رابطه توانمندسازی کارکنان و یادگیری سازمانی در شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی، مدیریت‌هایی که در آن‌ها، احساس شایستگی، حق انتخاب، مؤثر بودن، معنی‌داری و احساس اعتماد به همکاران در بین کارمندان بالاتر است، یادگیری سازمانی بالاتری نیز مشاهده شد (شعبانی، ۱۳۸۲؛ شفیعا و همکاران، ۱۳۸۶).

تغییرات سریع در دنیای امروز، سازمان‌ها را با چالش‌های مختلفی روبرو کرده است اما در این میان، سازمان‌هایی موفق هستند که به کمک ابزارهای مدیریتی و فناوری‌های نوین از فرصت‌های ایجاد شده به تبع سازمان خود استفاده کنند. مدیریت دانش یکی از این ابزارهاست (کمیسون اروپایی، ۲۰۰۱). مدیریت دانش، شیوه جدید تفکر در مورد سازمان، تسهیم منابع فکری و خلاقانه سازمان، شیوه‌ای جهت بهره‌وری، بهبود عملکرد و کاهش هزینه‌ها و بهینه‌سازی دانش سازمانی برای افزایش عملکرد از طریق روش‌ها و تکنیک‌های متفاوت است.

در تحقیقی تحت عنوان ارائه مدلی برای توسعه مدیریت دانش در سازمان‌های تحقیقاتی، با رویکرد استفاده مؤثر از فناوری اطلاعات و ارتباطات: مدیریت دانش، فرآیند خلق، ذخیره‌سازی، جذب و انتشار و به‌کارگیری دانش به منظور افزایش بهره‌وری و اثربخشی فعالیت‌های سازمان را مهم دانستند. در کنار همه عواملی که در سازمان بر کمیت و کیفیت مدیریت دانش اثرگذار است، سیستم‌های اطلاعاتی نیز، تأثیر قابل توجهی می‌توانند داشته باشند (کشاورزی، ۱۳۸۶).

دارلینگ و مکلوگلین، یافتند که توانمندی‌های حرفه مدیران در استفاده از مدیریت دانش بسیار تأثیرگذار بوده است (آدامسون، ۲۰۰۵). مدیرانی که از توانمندی‌های بالایی برخوردارند، از مدیریت دانش استفاده و به تحلیل مشکلات می‌پردازند (دارلیاگ و مک لنگالین، ۲۰۰۱).

بنابراین، همگام با فرایند پیشرفت علم، توانمندسازی بخصوص در شهرداری‌ها نیز نقش مهمی را ایفا می‌کند، به‌طوری‌که در این راستا، می‌توان شاهد افزایش توانایی علمی در حیطه‌های مختلف سازمان و در نتیجه توسعه علوم و پیشرفت جامعه بود و در نتیجه توانمندسازی کارکنان، مدیریت دانش را مشاهده نمود. از این‌رو، این‌گونه عنوان می‌شود، با وجود تحقیقات فراوانی که پیرامون اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش صورت گرفته، هنوز هم نقش آن‌ها بر کارکنان، در حاله‌ای از ابهام قرار گرفته و مشخص نمی‌باشد که تا چه میزان توانمندسازی کارکنان بر مدیریت دانش مؤثر است. شایان ذکر است، امروزه دانش مهم‌ترین دارایی سازمان محسوب می‌شود، لذا مدیریت دانش به منزله چالش کشف دانایی‌های فردی و تبدیل آن به یک موضوع اطلاعاتی به‌نحوی که بتوان آن را در پایگاه‌های اطلاعاتی ذخیره کرد، با دیگران مبادله نمود و در فرایند کارهای روزمره به کار گرفت. مدیریت دانش، موضوع مهمی است، زیرا به مهم‌ترین سرمایه ارزشمند

سازمانی یعنی سرمایه‌های فکری<sup>۵</sup> مربوط می‌شود. مدیریت دانش با تبدیل سرمایه‌های انسانی به دارایی‌های فکری سازمان یافته برای سازمان ایجاد ارزش می‌کند (اقبال سرابی و اسماعیلی، ۱۳۸۶).

بنابراین، توانمندسازی، بر اساس ارتقاء صلاحیت و به شرط داشتن فرصت، قادر است مقاصد کارکنان و سازمان را عملی ساخته و نتایج آن را کنترل نماید. همچنین، عملکرد بهینه را منتج شده و با گرایش افرا به مدیریت دانش، منجر به ایجاد خودتقویتی و خود پاداشی گردیده و اعتماد به نفس افراد را بالا ببرد که در این صورت، آزادی فکری و حرکت فیزیکی تولید شده و حس کنجکاوی، تحقیق، یادگیری و عمل برانگیخته شود (شعبانی، ۱۳۸۲).

از این رو، پرداختن به توانمندسازی کارکنان و اثر آن بر مدیریت دانش، از دلایل دیگر اهمیت تحقیق حاضر است. امروزه سازمان‌ها بر مبنای دانش رقابت می‌کنند و با کاربرد دانش منافع بیشتری کسب می‌کنند؛ در این میان، سازمان‌هایی قادرند از مدیریت دانش بهره‌مند شوند که دارای توانمندی باشند. دیگر این که یادگیری مادام‌العمر، واقعیت اجتناب‌ناپذیر زندگی سازمانی شده است. در نهایت، کارمندان توانمند در سازمان، کاربرد مدیریت دانش در سازمان را منجر شده و به افزایش سریع‌تر حل مسئله، پاسخ به تغییر و انطباق با آن، انعطاف‌پذیری بیشتر و ... می‌شود (اکبرپور شیرازی و همکاران، ۱۳۸۵).

با توجه به اهمیت توانمندسازی کارکنان بر مدیریت دانش و با توجه به مطالب ذکر شده و اهمیت دانش در سازمان‌ها و ادارات دولتی، ضرورت توانمندی کارکنان و بررسی اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش در شهرداری‌ها، جهت ارتقاء دانایی و مدیریت مطلوب منابع انسانی برای همگام شدن با پیشرفت در فناوری و تکنولوژی‌های جدید، تسریع کارها و صرفه‌جویی در زمان، انجام این پژوهش ضرورت می‌یابد.

از سویی دیگر، دانش و اطلاعات به عامل تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و قدرت رقابت‌پذیری سازمان‌ها تبدیل شده و مدیریت دانش به عنوان یکی از آخرین مباحث سازمانی در علم مدیریت مطرح شده است. خصوصاً با ابلاغ سیاست‌های کلی نظام اداری توسط مقام معظم رهبری (فروردین ماه، ۱۳۸۹) و ابلاغیه نهاد ریاست جمهوری در زمینه مدیریت دانش، و افزایش تأکید دولت بر ایجاد جامعه دانشی و اولویت حرکت به سوی اقتصادهای دانش‌محور در سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور و برنامه‌های چهارم و پنجم توسعه، مسئله مهمی که به وجود آمده درک این موضوع است که چگونه از دانش به عنوان یک منبع مهم مزیت رقابتی استفاده کنیم. در این میان بسیاری از سازمان‌ها تلاش خود را بر این مسئله متمرکز نموده‌اند که چگونه می‌توانند دانش را در سازمان مدیریت نمایند (بجانی، ۱۳۸۸)؛ مصوبات برنامه آموزش و بهسازی نیروی انسانی، ۱۳۸۶). با توجه به تأکید مقام معظم رهبری و دولت بر توانمندی و همچنین مزایای مدیریت دانش،

پژوهشگران قصد دارند اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش در کارکنان شهرداری بابل را بسنجند تا از این جهت با ارائه پیشنهادهاتی در جهت اصلاح ساختار، زمینه مناسب و بنیان مستحکمی را برای پیاده‌سازی این مقوله فراهم سازد. لذا این پژوهش به دنبال آن است تا با نگاهی دقیق‌تر به اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش در کارکنان شهرداری بابل بپردازد. با توجه به این که شهرداری‌ها به عنوان یکی از سازمان‌هایی است که اخیراً در کشور، فعالیت‌های چشمگیری را صورت داده است، بنابراین این تحقیق حاضر برای اولین بار بر روی کارکنان شهرداری بابل انجام شده است. از این رو، سؤال اصلی تحقیق حاضر به شرح زیر عنوان می‌شود: به چه میزان توانمندسازی، بر مدیریت دانش در کارکنان شهرداری بابل مؤثر است؟

روش‌شناسی

در تحقیق فوق که به «اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش در کارکنان شهرداری بابل پرداخته شد، از طرح تحقیق توصیفی از نوع زمینه‌یابی یا پیمایشی استفاده به عمل آمده است. با توجه به اینکه در تحقیقات توصیفی، حیطه‌های نظرسنجی و نگرش‌سنجی نیز مدنظر قرار می‌گیرد، در تحقیق فوق نیز از طرح تحقیق زمینه‌یابی به عنوان مناسب‌ترین طرح تحقیق فوق استفاده به عمل آمده و به نظرسنجی از پرداخته شده است؛ زیرا به بررسی سهم و نقش احتمالی توانمندسازی بر مدیریت دانش در کارکنان شهرداری بابل می‌پردازد.

جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی کارکنان شهرداری بابل ۱۵۴ نفر می‌باشند، تشکیل می‌دهند. بنابراین، تمامی کارکنان پیمانی، رسمی و قراردادی به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. در راستای ابزار اندازه‌گیری مطرح می‌شود که در تحقیق حاضر از دو پرسشنامه، با توجه به اینکه در تحقیقات زمینه‌یابی مناسب‌ترین ابزار مورد استفاده پرسشنامه می‌باشد، استفاده شده است. بدین ترتیب که با استفاده از مفروضه تحقیقات زمینه‌یابی، به صورت میدانی از پرسشنامه توانمندسازی کامکاری و کریم‌نژاد (۱۳۹۰) و مدیریت دانش کامکاری و شکرزاده (۱۳۸۹) به استخراج داده‌های تجربی پرداخته شد. پرسشنامه توانمندسازی: پرسشنامه توانمندسازی، توسط کامکاری و کریم‌نژاد رواسازی و اعتباریابی شده و شامل ۱۲ سؤال می‌باشد که تمامی سؤالات دربرگیرنده توانمندسازی می‌باشد. لازم به ذکر است که پرسشنامه حاضر از چهار مؤلفه شایستگی، معناداری، خودمختاری و تأثیرگذاری تشکیل شده و تمامی سؤالات با توجه به طیف لیکرت از طیف کاملاً موافق تا کاملاً مخالف (کاملاً موافق = ۵، موافق = ۴، بی‌نظر = ۳، مخالف = ۲ و کاملاً مخالف = ۱) اندازه‌گیری می‌شوند. از آنجائی که در تحقیق حاضر به اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش در کارکنان شهرداری بابل پرداخته می‌شود و با توجه به اینکه توانمندسازی به عنوان متغیر مستقل خصیصه‌ای مطرح می‌شود و مدیریت دانش تحت عنوان متغیر وابسته

عنوان می‌گردد و هر دو متغیر به صورت کمی و پیوسته در سطح اندازه‌گیری متریک واقع می‌شوند، از مدل آماری رگرسیون چندمتغیری استفاده به عمل آمده و به پیش‌بینی مدیریت دانش از طریق توانمندسازی پرداخته شده است. یافته‌ها

برای آگاهی از طبیعی بودن توزیع داده‌ها از این آزمون استفاده گردید.

جدول ۱: توصیف آماری عوامل بازدارنده بر اساس ویژگی‌ها

شاخص‌های آماری				ویژگی	عامل
P-value	Z	انحراف استاندارد	میانگین		
۰/۵۴۳	۰/۸۲۱	۱/۱۹	۳/۲۲	ایجاد دانش	مدیریت دانش
۰/۶۸۹	۰/۷۳۴	۱/۳۲	۲/۲۶	تأیید دانش	
۰/۵۷۲	۱/۲۱	۱/۵۶	۲/۱۸	ارائه دانش	
۰/۶۲۱	۰/۶۳۵	۱/۶۸	۳/۴۷	توزیع دانش	
۰/۵۴۹	۰/۸۲۷	۱/۱۶	۳/۳۳	کاربرد دانش	
۰/۶۸۶	۰/۷۲۴	۱/۴۲	۲/۳۶	مدیریت دانش	
۰/۷۳۷	۰/۶۳۲	۱/۰۸	۳/۲۲	معناداری	توانمندسازی
۰/۵۱۲	۰/۳۶۷	۱/۳۸	۲/۹۸	شایستگی	
۰/۵۶۴	۰/۲۸۷	۱/۵۷	۲/۷۴	خودمختاری	
۰/۵۷۸	۱/۲۳	۱/۵۹	۲/۲۸	تأثیرگذاری	

با توجه به جدول (۵) توزیع داده‌های تمام متغیرهای مورد بررسی طبیعی است.

جدول ۲: رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «ایجاد دانش» از طریق «توانمندسازی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۴۰۴/۳۴	۱	۴۰۴/۳۴	۴/۲۶	۰/۰۴۲
باقیمانده	۹۰۱۶/۰۲	۱۵۳	۹۴/۹۰		

با توجه به جدول (۲) و با تأکید بر میزان  $F$  به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «توانمندسازی» با «ایجاد دانش» در سطح  $(\alpha=0/05)$  مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «ایجاد دانش» از طریق «توانمندسازی» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۳: ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی «ایجاد دانش» از طریق «توانمندسازی»

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
ایجاد دانش	معناداری	۰/۷۹	۰/۲۰	۲/۰۶	۰/۰۴۲
	شایستگی	۰/۴۵	۰/۲۰	۱/۷۷	۰/۰۷۶
	خودمختاری	۰/۱۰	۰/۰۳	۰/۳۱	۰/۷۵۳
	تأثیرگذاری	۰/۳۴	-۰/۱۲	-۰/۹۹	۰/۳۲۵

ارتباط مثبت معنی‌داری بین مؤلفه «معناداری» با «ایجاد دانش»، در سطح  $(\alpha=0/05)$  مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مؤلفه «معناداری»، «ایجاد دانش» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، «ایجاد دانش» نیز کاهش می‌یابد. از سوی دیگر با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود هم‌زمان و همچنین ضرایب رگرسیون به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «شایستگی»، «خودمختاری» و «تأثیرگذاری» با «ایجاد دانش»، مشاهده نمی‌شود  $(\alpha>0/05)$ .

جدول ۴: رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «تأیید دانش» از طریق «توانمندسازی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۰۸۹/۵۵	۴	۲۷۲/۳۸	۲/۷۷	۰/۰۳۲
باقیمانده	۹۲۳۶/۲۲	۱۵۱	۹۸/۲۵		

با توجه به جدول (۴) و با تأکید بر میزان F به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «توانمندسازی» با «تأیید دانش» در سطح  $\alpha=0/05$  مشاهده می‌شود. به‌عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «تأیید دانش» از طریق «توانمندسازی» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۵: ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی «تأیید دانش» از طریق «توانمندسازی»

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
تأیید دانش	معناداری	۱/۲۶	۰/۳۲	۲/۴۰	۰/۰۱۸
	شایستگی	۱/۰۷	۰/۳۳	۲/۰۸	۰/۰۴۰
	خودمختاری	۰/۰۷	۰/۰۱	۰/۱۵	۰/۸۸۱
	تأثیرگذاری	۰/۳۵	۰/۱۰	۰/۶۱	۰/۵۳۹

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود هم‌زمان و همچنین ضرایب رگرسیون به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین مؤلفه‌های «معناداری» و «شایستگی» با «تأیید دانش»، در سطح  $(\alpha=0/05)$



مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مؤلفه «معناداری» و «شایستگی»، «تائید دانش» نیز افزایش و با کاهش آن‌ها، «تائید دانش» نیز کاهش می‌یابد. ولیکن ارتباط مثبت معنی‌داری بین مؤلفه‌های «خودمختاری» و «تأثیرگذاری» با «تائید دانش»، مشاهده نگردید ( $\alpha > 0/05$ ).

جدول ۶: رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «ارائه دانش» از طریق «توانمندسازی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۵۱۲/۳۱	۴	۳۷۸/۰۷	۳/۸۱	۰/۰۰۶
باقیمانده	۹۲۱۸/۱۸	۱۵۱	۹۹/۱۲		

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «توانمندسازی» با «ارائه دانش» در سطح  $\alpha = 0/01$  مشاهده می‌شود. به‌عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «ارائه دانش» از طریق «توانمندسازی» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۷: ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی «ارائه دانش» از طریق «توانمندسازی»

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
ارائه دانش	معناداری	۱/۲۷	۰/۳۲	۲/۵۰	۰/۰۱۴
	شایستگی	۰/۹۹	۰/۳۰	۱/۹۵	۰/۰۵۴
	خودمختاری	۰/۴۴	۰/۱۰	۰/۸۷	۰/۳۸۳
	تأثیرگذاری	۰/۴۵	۰/۱۳	۰/۸۰	۰/۴۲۵

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود هم‌زمان و همچنین ضرایب رگرسیون به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین مؤلفه‌ی «معناداری» با «ارائه دانش» در سطح ( $\alpha = 0/05$ ) مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مؤلفه‌های «معناداری» و «ارائه دانش» نیز افزایش و با کاهش آن، «ارائه دانش» نیز کاهش می‌یابد. ولیکن ارتباط مثبت معنی‌داری بین مؤلفه‌های «شایستگی»، «خودمختاری» و «تأثیرگذاری» با «ارائه دانش»، مشاهده نگردید ( $\alpha > 0/05$ ).

جدول ۸: رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «توزیع دانش» از طریق «توانمندسازی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۴۹۲/۶۱	۴	۳۷۳/۱۵	۴/۱۵	۰/۰۰۴
باقیمانده	۸۴۳۷/۱۶	۱۵۱	۸۹/۷۵		

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «توانمندسازی» با

«توزیع دانش» در سطح  $\alpha=0/01$  مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «توزیع دانش» از طریق «توانمندسازی» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۹: ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی «توزیع دانش» از طریق «توانمندسازی»

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی داری
توزیع دانش	معناداری	۱/۲۰	۰/۳۲	۲/۶۰	۰/۰۱۱
	شایستگی	۱/۰۹	۰/۳۵	۲/۲۳	۰/۰۲۸
	خودمختاری	۰/۵۹	۰/۱۵	۱/۳۶	۰/۱۷۵
	تأثیرگذاری	۰/۳۷	۰/۱۱	۰/۶۹	۰/۴۸۸

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود هم‌زمان و همچنین ضرایب رگرسیون به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین مؤلفه‌های «معناداری» و «شایستگی» با «توزیع دانش»، در سطح  $(\alpha=0/05)$  مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مؤلفه‌های «معناداری» و «شایستگی»، «توزیع دانش» نیز افزایش و با کاهش آن‌ها، «توزیع دانش» نیز کاهش می‌یابد. ولیکن ارتباط مثبت معنی‌داری بین مؤلفه‌های «خودمختاری» و «تأثیرگذاری» با «توزیع دانش»، مشاهده نگردید  $(\alpha>0/05)$ .

جدول ۱۰: رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «کاربرد دانش» از طریق «توانمندسازی»

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۹۷۰/۰۳	۴	۴۹۲/۵۰	۳/۹۴	۰/۰۰۵
باقیمانده	۱۱۲۴۵/۵۰	۱۵۱	۱۲۴/۹۵		

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «توانمندسازی» با «کاربرد دانش» در سطح  $\alpha=0/01$  مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «کاربرد دانش» از طریق «توانمندسازی» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۱۱: ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی «کاربرد دانش» از طریق «توانمندسازی»

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی داری
کاربرد دانش	معناداری	۱/۳۷	۰/۳۰	۲/۲۱	۰/۰۲۹
	شایستگی	۱/۱۲	۰/۳۱	۱/۸۴	۰/۰۶۸
	خودمختاری	۰/۵۰	۰/۱۰	۰/۸۷	۰/۳۸۵
	تأثیرگذاری	۰/۶۹	۰/۱۸	۰/۹۴	۰/۳۴۷

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود هم‌زمان و همچنین ضرایب رگرسیون به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین مؤلفه «معناداری» با «کاربرد دانش»، در سطح  $(\alpha=0/05)$  مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مؤلفه «معناداری»، «توزیع دانش» نیز افزایش و با کاهش آن، «توزیع دانش» نیز کاهش می‌یابد. ولیکن ارتباط مثبت معنی‌داری بین مؤلفه‌های «شایستگی»، «خودمختاری» و «تأثیرگذاری» با «کاربرد دانش»، مشاهده نگردید.  $(\alpha>0/05)$

جدول ۱۲: رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «مدیریت دانش» از طریق «توانمندسازی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۹۰۳۶/۹۸	۱	۹۰۳۶/۹۸	۴/۱۷	۰/۰۴۵
باقیمانده	۱۵۷۹۹۶/۸	۱۵۱	۲۱۶۴/۳۴		

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «توانمندسازی» با «مدیریت دانش» در سطح  $\alpha=0/05$  مشاهده می‌شود. به‌عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «مدیریت دانش» از طریق «توانمندسازی» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۱۳: ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی «مدیریت دانش» از طریق «توانمندسازی»

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
مدیریت دانش	توانمندسازی	۱/۰۹	۰/۲۳	۲/۰۴	۰/۰۴۵

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود هم‌زمان و همچنین ضرایب رگرسیون به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین «توانمندسازی» با «مدیریت دانش»، در سطح  $(\alpha=0/05)$  مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مؤلفه «توانمندسازی»، «مدیریت دانش» نیز افزایش و با کاهش آن، «مدیریت دانش» نیز کاهش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

توانمندسازی از نظر تاریخی به عقاید و ابتکاراتی مانند درگیر کردن ذهنی و عاطفی کارکنان در کار، مدیریت مشارکتی، برنامه‌های پیشنهادی کارکنان، دوایر کیفیت و انواع تیم‌سازی و ابتکارات توسعه‌ای مربوط می‌شود. همه این عقاید و فعالیت‌های اولیه اشکال گوناگون توانمندسازی هستند و همه آن‌ها از درجات متفاوتی از موفقیت بهره‌مند بوده‌اند. بسیاری از آن‌ها به عنوان نمودهایی از اشکال مختلفی که توانمندسازی به خود می‌گیرد، باقی‌مانده و خواهند ماند. بریتون ماناسکو (۲۰۰۰) از دانش به عنوان محور اصلی نیروی کار عصر حاضر یاد کرد. مرکز بهره‌وری و کیفیت آمریکا طی

مطالعه‌ای در اواخر سال ۱۹۹۹ در اروپا متوجه شد که در بیش از ۵۰ درصد بهترین سازمان‌ها، مدیریت دانش به طور ویژه در استراتژی‌های مدون آن‌ها گنجانده شده است و آن‌هم بر اثر توانمندسازی کارکنان انجام گرفته است. به طوری که در دو کشور ایالات متحده آمریکا و ژاپن، صنایع اطلاعاتی در هر دو کشور به نحو قابل توجهی رشد کرده و نسبت به سایر صنایع مانند کشاورزی، خدمات و غیره پیش افتاده است.

بنابراین، در تحقیق حاضر، به اثرات توانمندسازی بر مدیریت دانش در کارکنان شهرداری بابل، پرداخته شده و با استفاده از مدل آماری رگرسیون چندمتغیری، به آزمون سؤال‌های تحقیق پرداخته و نتایج آن به شرح زیر حاصل شد:

ارتباط مثبت معنی‌داری بین مؤلفه «معناداری» با «ایجاد، ارائه و کاربرد دانش»، در سطح ( $\alpha=0/05$ ) مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مؤلفه «معناداری»، «ایجاد، ارائه و کاربرد دانش» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، «ایجاد، ارائه و کاربرد دانش» نیز کاهش می‌یابد. از سوی دیگر با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود هم‌زمان و همچنین ضرایب رگرسیون به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «شایستگی»، «خودمختاری و تأثیرگذاری» با «ایجاد، ارائه و کاربرد دانش»، مشاهده نمی‌شود ( $\alpha>0/05$ ). نتایج حاصل با نتایج تحقیق کشاورزی (۱۳۸۶) با عنوان موانع و تسهیل‌کننده‌های تسهیم دانش در سازمان‌ها، مغایرت دارد. ایجاد دانش بر روی سازمان اثرگذار است و منجر به کاهش هزینه‌های سازمانی شده و در نتیجه منجر به حل مشکلات سازمانی و از میان برداشتن موانع بهره‌برداری می‌گردد. از سوی دیگر ارتباط مثبت معنی‌داری بین مؤلفه «معناداری» و «شایستگی»، با «تائید و توزیع دانش»، در سطح ( $\alpha=0/05$ ) مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مؤلفه «معناداری» و «شایستگی»، «تائید و توزیع دانش» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، «تائید و توزیع دانش» نیز کاهش می‌یابد. از سوی دیگر با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود هم‌زمان و همچنین ضرایب رگرسیون به‌دست‌آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «خودمختاری و تأثیرگذاری» با «تائید و توزیع دانش»، مشاهده نمی‌شود ( $\alpha>0/05$ ).

با مقایسه یافته‌های تحقیق حاضر و پیشینه تحقیقات داخل و خارج از کشور، می‌توان عنوان می‌شود که یافته‌های تحقیق حاضر با تحقیقات شعبانی (۱۳۸۲) پیرامون «مبانی برنامه توسعه و کاربردی فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندی کارکنان نظام آموزش و پرورش»، غفاری (۱۳۸۲)، پیرامون «بررسی تأثیر به‌کارگیری IT در بهبود روش‌های مرکز آموزش مدیریت دولتی و توانمندی مدیران»، ونگلینسکی (۱۹۹۸)، پیرامون «نقش فناوری اطلاعات (ICT) بر توانمندسازی دانش‌آموزان مدارس کشور انگلستان»، مرکز ملی آمارهای آموزشی (۲۰۰۲)، پیرامون «نقش فناوری اطلاعات (ICT) جهت افزایش توانمندی سطح علمی دانش‌آموزان در آمریکا»، مینز و اولسون (۱۹۹۵)، پیرامون «بررسی و میزان استفاده از

فناوری اطلاعات و ارتباطات در مدارس ایالات متحده آمریکا، کوزما (۲۰۰۲)، پیرامون «بررسی وضعیت موجود میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات روی مدیران و دانش‌آموزان ۹ و ۱۰ ساله ۲۱ کلاس درس در ۱۶ کشور»، کمیسیون اروپایی (۲۰۰۱)، پیرامون «نقش تکنولوژی در فناوری اطلاعات و ارتباطات»، دارلینگ و مکلوگین (۱۹۹۶)، پیرامون «استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در تداوم پذیری نوآوری‌های آموزشی و توانمندی مدیران»، تحقیق آصف‌زاده و فزون‌خواه (۱۳۸۴)، پیرامون «مدیریت دانش: نردبان بهره‌برداری از نتایج تحقیق»، اکبرپور شیرازی، سوری و مهدوی (۱۳۸۵)، پیرامون «بررسی تعامل رویه بهبود فرایند و مدل پایه مدیریت دانش»، خالقی (۱۳۸۵)، که پیرامون «مدیریت دانش»، اقبال سرابی و اسماعیلی (۱۳۸۶)، پیرامون «مدیریت دانش، تجربه‌ای جدید در شرکت آب و فاضلاب خراسان رضوی»، شفیعا، متولیان و رهنما فرد (۱۳۸۶)، پیرامون «ارائه مدلی کاربردی در برنامه‌ریزی جامع مدیریت دانش سازمانی»، کشاورزی (۱۳۸۶)، پیرامون «موانع و تسهیل‌کننده‌های تسهیم دانش در سازمان‌ها»، ساعدی و نادعلی‌پور (۱۳۸۷)، پیرامون «مدل پیاده‌سازی مدیریت دانش در ایران‌خودرو بر مبنای یادگیری و نگاه منبع محور به شرکت در بستر فناوری اطلاعات»، تقی‌بی و آقائی (۱۳۸۷)، پیرامون «نقش مدیریت دانش در سازمان‌های مجازی»، ویج (۲۰۰۰)، پیرامون «کاربرد مدیریت دانش در مدیریت عمومی»، بات (۲۰۰۱)، پیرامون «مدیریت دانش در سازمان‌ها: بررسی تأثیر متقابل فناوری، فنون و انسان»، کان، راگردل و اپن‌هایم (۲۰۰۶)، پیرامون «روش‌شناختی مدیریت دانش»، فلاحتی (۱۳۸۵) پیرامون «بررسی رابطه بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی فلاحتی کارشناسان ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران»، عجم (۱۳۸۶) پیرامون «بررسی رابطه بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل استان خراسان رضوی»، مقدم و ستوده ریاضی (۱۳۸۷) پیرامون «ارائه مدلی برای توسعه مدیریت دانش در سازمان‌های تحقیقاتی با رویکرد استفاده مؤثر از فناوری اطلاعات و ارتباطات»، رسانیان (۱۳۸۷) پیرامون «بررسی تأثیر مدیریت دانش در عملکرد مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال»، لسچنگر و منوج لویج (۲۰۰۵) پیرامون «ارتباط بین توانمندسازی، ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی»، اسپیلیتیز (۲۰۰۹) پیرامون «ارائه آموزش‌های شغلی می‌توان توانمندسازی را در شغل ایجاد کرد و از طریق آموزش مهارت‌های شغلی و توانمندسازی شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی»، کریکمن و روزن (۲۰۰۹) پیرامون «فراسوی خود مدیریتی از مدیریت دانش»، بجانی (۱۳۸۸)، پیرامون «مدیریت دانش در سازمان‌های یادگیرنده»، تبریزی، فونگ و ابراهیمی (۲۰۱۱) پیرامون «معیاری برای اندازه‌گیری مدیریت دانش: نگاهی اجمالی به سازمان‌های دولتی مالزی»، هماهنگ است؛ زیرا در تمام تحقیقات فوق نیز به اثر توانمندسازی بر مدیریت دانش اشاره شده است.

منابع

۱. احمدی، ع.ا.، صالحی، ع. (۱۳۹۱) مدیریت دانش. تهران: دانشگاه پیام نور، چاپ دوم.
۲. اقبال سرابی، م.، اسماعیلی، ح.، (۱۳۸۶) مدیریت دانش، تجربه‌ای جدید در شرکت آب و فاضلاب خراسان رضوی. اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی.
۳. اکبرپور شیرازی، م.، سوری، ح.، مهدوی، ا.، (۱۳۸۵) بررسی تعامل رویه بهبود فرایند و مدل پایه مدیریت دانش. چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.
۴. آصف‌زاده، س.، فزون‌خواه، ش.، (۱۳۸۴) مدیریت دانش: نردبان بهره‌برداری از نتایج تحقیق. مجله پزشکی هرمزگان، دوره نهم، شماره اول.
۵. بجانی، ح.، (۱۳۸۸) مدیریت دانش در سازمان‌های یادگیرنده. ماهنامه تدبیر، سال بیستم، شماره ۲۰۳.
۶. بند چهارم بخش الف مصوبات برنامه آموزش و بهسازی نیروی انسانی - برنامه پنجم - از "هفت برنامه تحول در نظام اداری": در رابطه با توانمندسازی مدیران در زمینه بهبود وظایف مدیریتی (۱۳۸۶).
۷. تولایی، ر.، (۱۳۸۹) ضرورت‌ها و کارکردهای مدیریت دانش در سازمان‌های فرهنگی. نشریه سازمان عقیدتی سیاسی ناجا.
۸. تقیبی، ه.، و آقایی، ع.، (۱۳۸۷) نقش مدیریت دانش در سازمان‌های مجازی. طرح پژوهشی با نظارت دانشکده صنایع، دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی.
۹. خالقی، ا.ح.، (۱۳۸۵). مدیریت دانایی. مؤسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، شماره ۱۸۰-۱۷۹-۱۸۷.
۱۰. رسائیان، س.، (۱۳۸۷) بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
۱۱. ساعدی، م.، نادعلی‌پور، ح.، (۱۳۸۷) مدل پیاده‌سازی مدیریت دانش در ایران‌خودرو بر مبنای یادگیری و نگاه منبع محور به شرکت در بستر فناوری اطلاعات. طرح پژوهشی با نظارت شرکت ایران‌خودرو.
۱۲. شعبانی، م.، (۱۳۸۲). مبنای برنامه توسعه و کاربردی فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمندی کارکنان نظام آموزش و پرورش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه.
۱۳. شفیعا، م.ع.، متولیان، س.ع.ر.، رهنما، س.م.، (۱۳۸۶) ارائه مدلی کاربردی در برنامه‌ریزی جامع مدیریت دانش سازمانی. اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی.

۱۴. صحرايي، م.، (۱۳۹۲) اثرات توانمندسازی کارکنان بر مدیریت دانش در ادارات تربیت‌بدنی استان زنجان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه علوم و تحقیقات کردستان.
۱۵. عجم، ق.، (۱۳۸۶) بررسی رابطه‌ی بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل استان خراسان رضوی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۱۶. غفاری، ا.، (۱۳۸۲) بررسی تأثیر به‌کارگیری IT در بهبود روش‌های مرکز آموزش مدیریت دولتی و توانمندی مدیران.
۱۷. فلاحتی، م.ف. (۱۳۸۵) بررسی رابطه‌ی بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارشناسان اداره تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران.
۱۸. کامکاری، ک.، کریم‌نژاد، م.، (۱۳۹۰) روایی سازی و اعتبار یابی پرسشنامه توانمندسازی کارکنان در سازمان تربیت‌بدنی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت تربیت‌بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۱۹. کامکاری، ک.، شکرزاده، م.، (۱۳۸۹) روایی سازی و اعتبار یابی پرسشنامه مدیریت دانش کارکنان در بانک پارسیان. طرح پژوهشی.
۲۰. کشاورزی، ع.ح.، (۱۳۸۶) موانع و تسهیل‌کننده‌های تسهیم دانش در سازمان‌ها، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش. مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی.
۲۱. کمیسیون اروپایی، (۲۰۰۱) نقش تکنولوژی در فناوری اطلاعات بر ارتباطات.
۲۲. مرکز ملی آمارهای آموزشی، (۲۰۰۲) نقش فناوری اطلاعاتی (ICT) جهت افزایش توانمندی سطح علمی دانش‌آموزان در آمریکا.
۲۳. مقدم، ا.، ستوده ریاضی، م.، (۱۳۸۷). ارائه مدلی برای توسعه مدیریت دانش در سازمان‌های تحقیقاتی. پایگاه مقالات علمی مدیریتی.
۲۴. نوروزیان، م.، (۱۳۸۴) کاربرد مدیریت دانش در بخش دولتی. ماهنامه علم و آموزش تدبیر، شماره ۱۵۶.
25. Adamson, I. (2005). Knowledge Management: The Next Generation of TQM? TQM (8-4): 16 .
26. Darliag, D. and Mclanghlin, R. (2001). ICT, Novel Educational and Powerment, Mangement, pp: 12-18.
27. Farzalipour, S., Balci, V., Ghorbanzadeh, B., Moharamzadeh, M., Ameri, M. H., & Kashef, M. M. (2012). Determining the competencies of Sport Event's Managers. Scholars Research Library, 4(1), 584-594.
28. Kirkman, B. and Rosen, B. (2009). Beyond self-management: The antecedent and

- consequences of team empowerment, Academy of management Journal, 42, pp 58-71.
29. Kozma, R., (2002). The Study Use Ration of ICT, Mangement, pp 30-32.
30. Laxchhnger, S.H.K. and Manojlovich, M. (2005). The relationship of the empowermen and selected personality characteristics to nursing job satisfaction. University of Michgan, scroll of nursing.
31. Means, B. and Olson, H. (1995). The Use Ratio of ICT in the American Schools, McGrowhill, pp 15-18.
32. Spreitzcr, G.M. (2009). Psychological Empowerment and Knowledge Management in workplace.
33. Tabrizi, R. Foong, Y.P. Ebrahimi, N. (2011). The Criteria for Measuring Knowledge Managemen Initiatives: A Rare Glimpse in to Malaysian organizations, Journal of Organizational Knowledge Management, 26, pp 15.
34. Winglinski, A. (1998). The ICT Effect on the Empowerment, in England Studentes, Psycho Sociale, pp 22-25.



## The effect of employee empowerment on knowledge management among employees of Babol municipality

### Abstract

The purpose of this study is to investigate the The effect of employee empowerment on knowledge management among employees of Babol municipality. This research was a field study and Kamkari and Karimnejad (2011) empowerment questionnaire and Kamkari and Shokrzadeh (2010) knowledge management questionnaire were used in the field. The statistical population of the present study consists of all employees of Babol municipality (154 people) who are active. In order to statistically analyze the multivariate regression test, SPSS22 statistical software was used. Findings showed that there was a significant positive relationship between "empowerment" with knowledge management subsets such as "knowledge creation" (Sig = 0.039), "knowledge validation" (Sig=0.026), and "knowledge presentation". (Sig=0.004), with "knowledge distribution" (Sig=0.002), with "knowledge application" (Sig=0.005), and finally a significant positive relationship between "empowerment" and "knowledge management", observation (Sig=0.045 and  $\alpha < 0.05$ ). According to the results, it can be said that with the increase of "empowerment", "knowledge management" also increases in employees and with its decrease, "knowledge management" also decreases.

Keywords: Empowerment, Knowledge Management, Municipality Employees