

بررسی اثر مدیریت دانش بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان

ابوطالب سعیدی^۱، حمیدرضا سعیدی^۲، فرهاد فرهادی^۳

^۱ دانشجوی دکترا روانشناسی سلامت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد

^۲ دانشجوی دکتری مشاوره خانواده دانشگاه علوم تحقیقات واحد اهواز

^۳ دانشجوی دکترا مدیریت تولید و عملیات، دانشگاه تهران

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی تاثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان بود. به این منظور تاثیر مدیریت دانش با مولفه‌های آن از قبیل خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش و ذخیره دانش بر روی مقوله توانمندسازی روانشناختی مورد بررسی قرار داده شد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان می باشد که به دلیل محرمانه بودن تعداد آنها در تحقیق آورده نشده است و حجم نمونه آن به با استفاده از جدول مورگان و به تعداد ۳۱۰ نفر از رؤسا، فرماندهان و کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان که دارای تحصیلات دانشگاهی و کلاسیک بودند انتخاب شدند. و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های مدیریت دانش و توانمندی روانشناختی استفاده شد که روایی پرسشنامه ها توسط متخصصین تایید و پایایی پرسشنامه‌ها به کمک ضریب آلفا کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت دانش برابر ۰/۸۱۲ و برای پرسشنامه توانمندی روانشناختی برابر ۰/۸۱۴ تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش و ذخیره دانش بر روی مقوله توانمندسازی روانشناختی اثر مثبت و معناداری دارند.

واژه‌های کلیدی: خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش، ذخیره دانش، توانمندی روانشناختی.

مقدمه

عصر دانایی یا دانش، عنوان جدیدی است که به زمان حاضر و آینده نزدیک اطلاق می شود. به منظور استفاده بهینه از سرمایه دانش در سازمان ها رشته جدیدی از مدیریت به نام مدیریت دانش پدید آمده است، تا ضمن بهبود بخشیدن به فرآیندهای دانش و با پیوند بین استراتژی سازمان و استراتژی مدیریت دانش در تامین دانش مناسب، در زمان مناسب، برای فرد مناسب به حفظ مزیت رقابتی سازمان کمک کند (نوناکا^۱، ۱۹۹۴). سازمان ها برای انتخاب باید از دانش موجود و ایجاد دانش جدید جهت توانا سازی کارکنان بهره جویند و مدیریت دانش در این امر کمک شایانی به آنها می کند. اما باید مد نظر داشته باشند که برقراری هر سیستم در سازمان با توجه به شرایط مختلف آن سازمان مقدمات خاص خود را می طلبد و در صورت عدم مهیا بودن آن، برقراری موفقیت آمیز آن امکان پذیر نیست. بدون شک امروزه دانش مهمترین ابزار رقابت در حال و آینده برای توانمند کردن کارکنان خود در یک سازمان پویا می باشد. هر چند در حال حاضر سازمان های بسیاری در زمینه توسعه دانش در سطوح مختلف سرمایه گذاری کرده و موفق بوده اند اما سازمان های بسیار زیادی نیز با شکست مواجه شده اند. عدم وجود مکانیزم های صحیح ارزیابی و پیاده سازی مدیریت دانش در بین کارکنان، این نوع سرمایه گذاری را در ذهن مدیران تنها به یک هزینه اضافی تبدیل نموده است. (باقری نژاد، ۱۳۸۷) مدل های مدیریت دانش، در چنین فضایی با هدف خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش و ذخیره سازی دانش، جهت توانمندسازی کارکنان دانش مورد نیاز رادر سازمان به وجود آوردند. مدیریت دانش به سازمان ها و علی الخصوص نیروی انتظامی کمک می کند تا با تواناسازی کارکنان، مأموریت خود را به خوبی انجام داده و به چشم انداز و اهداف خود دست پیدا کنند و در خدمات رسانی به مشتریان و پیشگیری از وقوع جرائم و موفقیت در ماموریت های ذاتی با وضعیت مطلوبی انجام وظیفه نمایند. امروزه خلق و بکارگیری دانش برای رقابت گرای و حیات سازمان ها ضروری شناخته شده است. دانش نمی تواند به سادگی دیگر منابع، ذخیره و یا تصاحب شود؛ و نمی تواند به سادگی آنها، به طور سیستماتیک مدیریت و به کار گرفته شود. تا کنون در اغلب سازمان های کشور از جمله نیروی انتظامی، فناوری اطلاعات بیشترین سهم را در مدیریت دانش داشته، به طوری که در پشت تمامی فعالیت های مدیریت دانش، فناوری اطلاعات نهفته بوده است. لیکن باید توجه داشت که فناوری پردازش اطلاعات تنها مولفه مدیریت دانش نیست و تحول در فرایندهای تصمیم گیری، ساختار سازمانی و نحوه انجام امور از دیگر اجزای این مدیریت محسوب می شود (تولایی، ۲۰۰۹).

سازمان ها اگر بصورت هدفمند و پویا به مدیریت دانش نپردازند ممکن است به راحتی شکست خورده و قادر به ادامه حیات نباشند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۳). مدیریت دانش مزایای بسیاری برای سازمان ها به همراه دارد که از آن جمله می توان به بهبود کیفیت کار، در اختیار داشتن اطلاعات به روز شده، افزایش کارایی، بهبود اثر بخشی، بهبود تصمیم گیری، افزایش توان پاسخگویی نسبت به نیاز های مشتریان، افزایش توان پاسخ به نیازهای اساسی و توسعه ای کشور و امکان تغییر و تطبیق پذیری سریع اشاره نمود (تولایی، ۲۰۰۹).

با توجه به این امر که مدیریت دانش به عنوان یکی از آخرین مباحث سازمانی در علم مدیریت مطرح شده است و با توجه به اثرات موثر بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان در جهت ابلاغ سیاست های کلی نظام اداری کشور توسط مقام معظم رهبری و ابلاغیه ستاد کل نیروهای مسلح در زمینه مدیریت دانش و تاکید دولت بر ایجاد جامعه دانشی و اولویت حرکت به سوی اقتصاد های دانش محور در سند چشم انداز ۲۰ ساله کشور و برنامه های چهارم و پنجم توسعه، مسئله مهمی که بوجود آمده درک این موضوع است که چگونه از دانش در جهت توانا سازی کارکنان به عنوان یک منبع مهم و موفقیت بزرگ استفاده شود. در این میان بسیاری از سازمان ها از جمله نیروی انتظامی تلاش خود را بر این مسئله متمرکز نموده اند که چگونه می توانند دانش را در سازمان مدیریت نمایند. همانطور که می دانیم ناجا سازمانی دانش محور در عرصه ایران اسلامی و در جهت تامین نظم و امنیت کشور می باشد که از جمله الزامات این سازمان کسب مقبولیت لازم چه به

¹ Nonaka

لحاظ عملکردی و چه به لحاظ علمی در سطح اجتماع می باشد. مدیریت دانش به سازمان‌هایی مانند نیروی انتظامی کمک می‌کند تا استفاده مؤثرتری از دانش در خصوص توانمندسازی روانشناختی کارکنان داشته؛ مأموریت خود را به خوبی انجام داده و به چشم انداز و اهداف خود دست پیدا کنند؛ همچنین در خدمات رسانی به مشتریان و پیشگیری از وقوع جرائم و موفقیت در تصمیم‌گیری‌ها و مأموریت‌های ذاتی با وضعیت مطلوبی انجام وظیفه نمایند. از جمله مشکلات موجود در نیروی انتظامی عدم اجرای صحیح مدیریت دانش در این سازمان هم در حوزه‌ی دانش و آشنایی با فناوری‌های جدید و هم در حوزه توانمندسازی کارکنان و استفاده از دانش نهان در سازمان جهت بهبود عملکرد کارکنان می باشد. این سازمان در انجام مأموریت‌های سازمانی با عملکرد ضعیف کارکنان بواسطه نداشتن توانمندی‌های لازم و عدم هماهنگی و یکپارچگی دانش موجود در سازمان، روبروست. مسئله اصلی این است که چگونه می‌توان توانمندی کارکنان را با اجرایی کردن هر چه بهتر مدیریت دانش در سازمان بهبود بخشید.

عدم تسهیم و بکارگیری مجدد دانش تولید شده در تجربیات و سرمایه‌های فکری و دانشی کارکنان در سازمان پلیس در حقیقت هدر دادن هزینه‌ها و نشان دهنده عدم بهره‌وری بهینه در انجام مأموریت در این سازمان می باشد. آنچه بحث مدیریت دانش را در سازمان پلیس و توانا سازی کارکنان ضروری ساخته و بر اهمیت آن می‌افزاید به مقوله‌های ذیل بر می‌گردد: ۱- نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (پلیس) با توجه به گستردگی و رسالت بزرگ پلیس که همان برقراری نظم و امنیت عمومی و مهمترین بخش آن پیشگیری از وقوع جرائم و مقابله با جرائم و انجام مأموریت‌های محوله را برعهده دارد ۲- عصر حاضر عصر ارتباطات و اطلاعات و پیشرفت روز افزون آن می باشد که این موضوع پلیس را با مشکلات فراوانی نظیر: جرائم رایانه‌ای و مجرمان حرفه‌ای، نا امنی فضای سایبری، راهپیمایی‌های غیر قانونی و اغتشاشات و ... مواجه ساخته است. ۳- ارتباط پیوسته و گسترده با اقشار مردم که کارکنان در این تعاملات و ارتباطات نزدیک تجربیات فراوانی را کسب می‌نمایند و تنها محل نگهداری آن ذهن پلیسی است که آن را تجربه کرده و برای دستیابی و نگهداری آن در سازمان هیچ اقدامی صورت نگرفته است (هاشمی، ۱۳۸۹). با توجه به مطالب گفته شده می‌توان این ادعا را کرد که ناجا سازمانی است که بشدت نیازمند اطلاعات و دانش ناب و به روز سازمانی می باشد. لذا برای رسیدن به آن (دانش) و تحقق اهداف ناجا، اجرای صحیح مدیریت دانش بهترین اقدام می باشد، و در این پژوهش ضرورت توجه و نقش مدیریت دانش بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان با عنایت به فرآیندهای سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

ادبیات تحقیق

توانمندسازی روانشناختی:

توانمندسازی نیروی انسانی مفهومی روانشناختی است که به حالات، احساسات و باور افراد به شغل سازمانی مربوط می‌شود و به عنوان فرآیند افزایش انگیزش درونی شغل تعریف شده و متشکل از دو رویکرد مکانیکی و ارگانیکی است (موسوی و همکاران، ۱۳۹۳).

مدیریت دانش

استفاده از تجربه و دانش فردی و جمعی از طریق فرایند تولید دانش، تسهیم دانش و بکارگیری آن به کمک فناوری به منظور دستیابی به اهداف سازمان (غنی زاده، ۱۳۸۵).

بکارگیری سرمایه فکری برای تفوق سازمان در رقابت با سازمان‌های هم‌تا، همچنین پاسخ‌های نوآورانه‌ای برای چالش‌های جدید و اهرمی برای عمل و یک میانجی است (علاقه بند، ۱۳۸۲).

مدیریت دانش بعنوان جمع‌آوری، توزیع و استفاده کارا از منابع دانش تعریف شده است. (داون پورت^۱، ۱۹۹۸).

¹ Davenport

خلق دانش:

ایجاد محتوای جدید یا جایگزینی محتوای کنونی در میان دانش آشکار و ضمنی سازمانی را خلق دانش گویند. خلق دانش به معنای در دسترس قرار دادن نظام‌مند اطلاعات و اندوخته‌های علمی است، به گونه‌ای که به هنگام نیاز در اختیار افرادی که نیازمند آنها هستند، قرار گیرند تا آنها بتوانند کار روزمره خود را با بازدهی بیشتر و موثرتر انجام دهند (نوناکا و توپاما^۱، ۲۰۰۰). تسهیم دانش:

تسهیم دانش انتشار داوطلبانه مهارت‌ها و تجربیات اکتسابی به سایر افراد است. به بیان دیگر تسهیم دانش به عنوان اقدامی تعریف می‌شود که افراد طی آن اطلاعات مربوط را میان دیگران منتشر می‌کنند (مک درمت^۲، ۱۹۹۹). بکارگیری دانش:

دانشی که طی مراحل مختلفی فراهم شده است باید در عمل مورد استفاده و بکارگیری شود. در غیر این صورت از نظر سازمان ارزشی نخواهد داشت. یکی از مشکلات اساسی سازمان‌ها این است که دانش‌های فراوانی فراهم می‌نمایند، اما نمی‌توانند از آن استفاده کنند و بکار بندند (رضازاده و همکاران^۳، ۱۳۸۹). ذخیره سازی دانش:

علوی و لیدنر^۳ (۲۰۰۱) می‌گویند: سازمانها با وجود آنکه دانش آفرینی می‌کنند و می‌آموزند، از طرفی هم دانش بدست آمده را فراموش می‌کنند. بنابراین ذخیره سازی و بازیابی دانش سازمانی که حافظه سازمانی خوانده می‌شود دانشی است که به صورت‌های مختلف در اسناد کتبی دانش ذخیره و رمزگذاری شده می‌باشد. (علوی و همکاران، ۲۰۰۱)

تحقیقات زیادی در ایران و خارج در خصوص مدیریت دانش و توانمندی کارکنان انجام گرفته شده است که در زیر به برخی از این تحقیقات پرداخته می‌شود.

سلاجقه و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی تحلیلی توانمندسازی روانشناختی و رابطه آن با مدیریت دانش پرداخت. جامعه آماری شامل کارکنان رسمی شرکت پتروشیمی که از میان آنها تعداد ۳۶۲ نفر به صورت روش نمونه‌گیری تصادفی ساده جهت انجام پژوهش انتخاب شدند نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی نشان می‌دهد که بین توانمندسازی روانشناختی و مؤلفه‌های آن با مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد و نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چندگانه، حاکی از آن است که به غیر از احساس مؤثر بودن، احساس خودمختاری بیشترین تأثیر و احساس معنی دار بودن شغل کمترین تأثیر را بر مدیریت دانش دارند.

بیگ زاده و سوری (۱۳۹۲) پس از معرفی مدیریت دانش و سازمان‌های یادگیرنده، به ارائه مدلی پرداختند که هدف آن ایجاد یک سازمان یادگیرنده از طریق توانمندسازی و توسعه پایدار منابع انسانی براساس فرآیندهای مدیریت دانش بود. سپس نقش کلیدی رهبری سازمانی در اجرای مدل تشریح می‌گردد. مدل مذکور توجه ویژه‌ای به دانش شخصی و درونی کارکنان سازمان‌ها از طریق کشف، کسب، تولید، تسهیم و استفاده از آن به منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده خواهد داشت. این مدل در راستای ایجاد یک فرهنگ و فضای توانمندساز، هم‌تکاملی است و هم انقلابی. و ضمن مرحله‌ای بودن، در آن گام‌های لازم جهت تغییر وضع موجود و دستیابی به یک سازمان پویا و یادگیرنده برداشته می‌شوند.

دیناروند (۱۳۹۲) به بررسی علمی «مدیریت دانش؛ ابزاری سودمند در توانمندسازی کارکنان ناجا» انجام داد. سؤال اصلی تحقیق این است که آیا مدیریت دانش به‌عنوان ابزاری سودمند در توانمندسازی کارکنان مؤثر است؟ سؤال‌های تحقیق عبارت‌اند از: ۱- آیا مدیریت دانش به‌عنوان ابزاری سودمند در توانمندسازی کارکنان و عملیات اجرایی پلیس مؤثر است؟ ۲- آیا

¹ Nonaka & Takeuchi

² Mac Drmt

³ Alavi & Lidner

مدیریت دانش به عنوان ابزاری سودمند در جهت تربیت کارکنان و ارتقای آموزش آنان مؤثر است؟ ۳- آیا مدیریت دانش به عنوان ابزاری سودمند در نظام مدیریت پلیس کشور مؤثر است؟ راهبرد دانش با شفافسازی اهداف و انتظارات، نتایج مدیریت دانش را قابل حصول، اندازه گیری و میزان بهبود در سازمان را قابل سنجش خواهد کرد. راهبرد دانش به عنوان عنصری پویا و زنده حکم لایه محافظی را دارد که مسیر هدایت پروژه و توانمندسازی کارکنان را روشن می کند، مدیریت اجرایی و مأموریتی ناجا در ابعاد مختلف دارای اهمیت بوده و نقش مهمی را در توانمندی کارکنان ایفا می کند. در این تحقیق ابتدا مدیریت دانش مورد بحث، سپس توانمندسازی کارکنان و ارتباط آن با مدیریت دانش بررسی می شود. تحقیق حاضر به روش کتابخانه ای با بررسی و تحلیل متون و مدیریت دانش و چرخه های مختلف مدیریت دانش و شیوه های اجرای آن در سازمان انجام می شود تا با بررسی چرخه های مختلف و به طور اختصاصی با پیمایش امکانات ناجا برای پیاده سازی مدیریت دانش معرفی شود.

موسوی و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی تأثیر مدیریت دانش و توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام پرداختند. جامعه آماری شامل ۱۲۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام بودند که به شیوه تمام شمار به- عنوان نمونه انتخاب شدند نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت دانش و ابعاد آن، توانمندسازی روان-شناختی و ابعاد آن با خلاقیت کارکنان همبستگی مثبت و معناداری دارند

احمد و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان رابطه بین مدیریت دانش و توانمندی انجام دادند. جامعه آماری تحقیق کارکنان یک شرکت تولیدی در پاکستان می باشد. نمونه آماری تحقیق ۱۶۸ نفر از کارکنان شرکت می باشد که برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های مدیریت دانش و توانمندی استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین ابعاد مدیریت دانش و توانمندی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مورایس^۱ و همکاران (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان دانش و توانمندی در شمال پرتغال انجام دادند. جامعه آماری تحقیق مدیران شرکتهای تولیدی بود که حجم نمونه آماری ۳۸۴ نفر از کارکنان انتخاب شد و داده های تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شدند نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که دانش و مدیریت دانش بر توانمندی مدیران اثرگذار است.

بنتن^۲ و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان اثر تعهد، توانمندی بر روی مدیریت دانش در شرکت های لوازم خانگی ژاپن انجام دادند. جامعه آماری تحقیق کارکنان شرکتهای لوازم خانگی ژاپن بود. داده های تحقیق با استفاده از نرم افزار آموس تجزیه و تحلیل شد نتایج تحقیق نشان داد که تعهد سازمانی و توانمندی بر مدیریت دانش اثرگذار است.

روش تحقیق

این پژوهش کاربردی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان می باشد که به دلیل محرمانه بودن تعداد آنها در تحقیق آورده نشده است و حجم نمونه آن به با استفاده از جدول مورگان و به تعداد ۳۱۰ نفر از روسا، فرماندهان و کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان که دارای تحصیلات دانشگاهی و کلاسیک بودند انتخاب شدند و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های مدیریت دانش و توانمندی روانشناختی استفاده شد که روایی پرسشنامه ها توسط متخصصین تایید و پایایی پرسشنامه ها به کمک ضریب آلفا کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت دانش برابر ۰/۸۱۲ و برای پرسشنامه توانمندی روانشناختی برابر ۰/۸۱۴ تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده از آمار توصیفی و آمار استنباطی از جمله همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده شد.

^۱ Morais

^۲ Benton

یافته ها

فرضیه اصلی: بین مدیریت دانش و توانمندسازی شناختی کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۱: آزمون فرضیه اصلی

توانمندسازی شناختی	مدیریت دانش		
۰/۳۱۴	۱	ضریب همبستگی پیرسون	مدیریت دانش
۰/۰۰۰	-	Sig	
۳۱۰	۳۱۰	N	

با توجه به جدول فوق سطح معناداری بدست آمده از سطح $0/05$ کمتر می باشد لذا فرضیه صفر رد می شود. یعنی بین مدیریت دانش و توانمندسازی شناختی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه آماره پیرسون محاسبه شده مثبت می باشد لذا رابطه مستقیم می باشد یعنی با افزایش مدیریت دانش کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان سطح توانمندسازی شناختی آنان بهبود می یابد.

فرضیه فرعی اول: بین خلق دانش و توانمندسازی شناختی کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۲: آزمون فرضیه فرعی اول

توانمندسازی شناختی	خلق دانش		
۰/۳۶۲	۱	ضریب همبستگی پیرسون	خلق دانش
۰/۰۰۰	-	Sig	
۳۱۰	۳۱۰	N	

با توجه به جدول فوق سطح معناداری بدست آمده از سطح $0/05$ کمتر می باشد لذا فرضیه صفر رد می شود. یعنی بین خلق دانش و توانمندسازی شناختی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه آماره پیرسون محاسبه شده مثبت می باشد لذا رابطه مستقیم می باشد یعنی با افزایش خلق دانش کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان سطح توانمندسازی شناختی آنان بهبود می یابد.

فرضیه فرعی دوم: بین تسهیم دانش و توانمندسازی شناختی کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۳: آزمون فرضیه فرعی دوم

توانمندسازی شناختی	تسهیم دانش		
۰/۴۲۱	۱	ضریب همبستگی پیرسون	تسهیم دانش
۰/۰۰۰	-	Sig	
۳۱۰	۳۱۰	N	

با توجه به جدول فوق سطح معناداری بدست آمده از سطح $0/05$ کمتر می باشد لذا فرضیه صفر رد می شود. یعنی بین تسهیم دانش و توانمندسازی شناختی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه آماره پیرسون محاسبه شده مثبت می باشد لذا رابطه مستقیم می باشد یعنی با افزایش تسهیم دانش کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان سطح توانمندسازی شناختی آنان بهبود می یابد.

فرضیه فرعی سوم: بین بکارگیری دانش و توانمندسازی شناختی کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۴: آزمون فرضیه فرعی سوم

توانمندسازی شناختی	بکارگیری دانش		
۰/۳۶۱	۱	ضریب همبستگی پیرسون	بکارگیری دانش
۰/۰۰۰	-	Sig	
۳۱۰	۳۱۰	N	

با توجه به جدول فوق سطح معناداری بدست آمده از سطح $0/05$ کمتر می باشد لذا فرضیه صفر رد می شود. یعنی بین بکارگیری دانش و توانمندسازی شناختی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه آماره پیرسون محاسبه شده مثبت می

باشد لذا رابطه مستقیم می باشد یعنی با افزایش بکارگیری دانش کارکنان نیروی انتظامی اصفهان سطح توانمندسازی شناختی آنان بهبود می یابد.

فرضیه فرعی چهارم: بین ذخیره سازی دانش و توانمندسازی شناختی کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۵: آزمون فرضیه فرعی چهارم

توانمندسازی شناختی	ذخیره سازی دانش			
۰/۳۰۲	۱	همبستگی	ضریب پیرسون	ذخیره سازی دانش
۰/۰۰۰	-		Sig	
۳۱۰	۳۱۰		N	

با توجه به جدول فوق سطح معناداری بدست آمده از سطح ۰/۰۵ کمتر می باشد لذا فرضیه صفر رد می شود. یعنی بین ذخیره سازی دانش و توانمندسازی شناختی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه آماره پیرسون محاسبه شده مثبت می باشد لذا رابطه مستقیم می باشد یعنی با افزایش ذخیره سازی دانش کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان سطح توانمندسازی شناختی آنان بهبود می یابد.

جدول شماره ۶: نتایج آزمون رگرسیون

Sig	T	Beta	Std.Error	B	مدل
۰/۰۰۰	۵/۵۲		۰/۳۳۴	۱/۸۴	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۷/۰۳	۰/۴۰۴	۰/۰۵۳	۰/۳۷	خلق دانش
۰/۰۰۰	۵/۱۷	۰/۲۳۱	۰/۰۳۷	۰/۱۸۹	تسهیم دانش
۰/۰۰۸	۲/۳۸	۰/۱۷۱	۰/۰۵۴	۰/۱۴۱	بکارگیری دانش
۰/۰۰۰	۳/۶۴	۰/۱۹۰	۰/۰۴۷	۰/۱۷۱	ذخیره سازی دانش

با توجه به جدول شماره ۶ در ستون B به ترتیب مقادیر ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت ارائه شده است. بنابراین معادله رگرسیون به صورت زیر می باشد البته باید توجه داشت که هرکدام از مقادیر که Sig بزرگتر از ۰/۰۵ از معادله حذف می شوند چون اگر بزرگتر از ۰/۰۵ باشد فرض تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با مقدار صفر پذیرفته می شود.

$$y = 1.84 + .371x_1 + .189x_2 + .141x_3 + .171x_4$$

باید توجه داشت براساس ستون B نمی توان نتیجه گرفت متغیری که ضریب بیشتری دارد تأثیر بیشتری در متغیر وابسته دارد زیرا واحدهای اندازه گیری متغیرها متفاوت می باشد. بنابراین برای مقایسه تأثیر متغیرها از ضرایب استاندارد شده بتا بدون توجه به علامت آن ها استفاده می شود.

در این پژوهش و با توجه به جدول شماره ۶ ستون ضرایب استاندارد شده (Beta) این نتیجه حاصل می شود که خلق دانش بیشترین اثر را بر توانمندی روانشناختی دارد چون به ازای یک واحد تغییر در این متغیر ۴۰ درصد تغییر در متغیر مستقل ایجاد می شود و بقیه متغیرها به ترتیب تأثیر گذاری عبارتند از تسهیم دانش، ذخیره سازی دانش و بکارگیری دانش

نتیجه گیری

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان بود برای تجزیه و تحلیل داده از آمار توصیفی و آمار استنباطی از جمله همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش و ذخیره دانش بر روی مقوله توانمندسازی روانشناختی اثر مثبت و معناداری دارند. نتایج این تحقیق با تحقیقات مورایس و همکاران (۲۰۱۵)، احمد و همکاران (۲۰۱۴) دیناروند (۱۳۹۲)، ضیایی فرو ناظری (۱۳۹۳)، موسوی و همکاران (۱۳۹۳)، حاجیان فرد (۱۳۹۲) و مدهوشی و نورنژاد ونوش (۱۳۹۲) همخوانی دارد.

منابع

۱. باقری نژاد، جعفر و قهاری، اعظم (۱۳۸۷)، مدیریت دانش و عملکرد آن در سازمان ها. سومین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد. مرکز همایش های ملی جهاد دانشگاهی تهران.
۲. باقری نژاد، جعفر و قهاری، اعظم (۱۳۸۷)، مدیریت دانش و عملکرد آن در سازمان ها. سومین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد. مرکز همایش های ملی جهاد دانشگاهی تهران.
۳. بیگ زاده مرزبانی، ناصر، حسن سوری (۱۳۹۲)، رهبری سازمانی و توانمندسازی منابع انسانی در مدل راهبردی مدیریت دانش، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت
۴. بیگ زاده مرزبانی، ناصر، حسن سوری (۱۳۹۲)، رهبری سازمانی و توانمندسازی منابع انسانی در مدل راهبردی مدیریت دانش، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت
۵. پیری، رقیه، پوراندخت فاضلیان، (۱۳۹۲)، تأثیر رهبری معنوی بر توانمندسازی کارکنان نظام مدیریت آموزشی مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش آذربایجان شرقی، رفتار سازمانی، سال اول، شماره ۴
۶. جعفری الکامی، ولی اله؛ سیدرضا ریاضی و حسین علیخان گرگانی، ۱۳۹۱، نقش مدیریت دانش در توانمندسازی منابع انسانی، همایش منطقه ای نقش مدیریت و حسابداری در تعالی سازمانها و حل بحران های مالی، چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس،
۷. حاجیان فرد، آرمان، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان بانک قوامین، دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت
۸. دهقان نجم م. ۱۳۸۸. مدیریت دانش و نقش آن در نوآوری سازمانی، ماهنامه .مهندسی خودرو صنایع وابسته، سال اول، شماره ۱۰.
۹. دیناروند، غلامحسین، (۱۳۹۲)، مدیریت دانش؛ ابزاری سودمند در توانمندسازی کارکنان ناجا، فصلنامه علمی ترویجی توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۲۷ دوره اول بهار ۱۳۹۲

۱۰. رضازاده، سمانه، (۱۳۸۹) بررسی تاثیر بکارگیری سیستم مدیریت ارتباط با مشتری ی فرآیند مدیریت دانش بر کسب مزیت رقابتی در بانک قوامین استان مرکزی.
۱۱. رضاییان، احمدوند، تولایی، (۲۰۰۹)، بررسی الگوهای راهبرد مدیریت دانش و راهبرد دانش در سازمانها.
۱۲. سلاجقه ؛ سنجر، رستم پور رشیدی ۲؛ محمود موسایی، (۱۳۹۲)، تحلیل توانمندسازی روانشناختی کارکنان و رابطه آن با مدیریت دانش، مطالعات مدیریت، دوره ۲۲، شماره ۷۲، زمستان ۱۳۹۲، صفحه ۹۹-۱۱۸
۱۳. صیف م. کرمی م. (۱۳۸۲)، مدیریت دانش رویکردی استراتژی، تهران: مجله تدبیر، شماره ۱۵۳، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۱۴. ضیایی فر. محمد و سارا ناظری، ۱۳۹۳، بررسی میزان تاثیر به کارگیری مدیریت دانش بر توانمندسازی شناختی کارکنان (مطالعه موردی: یک شرکت تولیدی)، کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت، تهران، موسسه همایشگران مهر اشراق، مرکز همایشهای دانشگاه تهران،
۱۵. عاطفی بروجنی، الهه، (۱۳۹۲)، ارتباط بین مدیریت دانش با یادگیری و نوآوری سازمانی کارکنان باشگاه های ورزشی شهر اصفهان، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی
۱۶. علاقه بند، علی، (۱۳۸۲) مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، نشر روان تهران.
۱۷. غنی زاده، محمود. (۱۳۸۵). تحقق سازمانهای دانش محور در گرو استقرار دولت الکترونیک است. نشریه برنامه، شماره ۲۳۷.
۱۸. قهفرخی مهدی. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده وهوش سازمانی ومولفه های آن در شرکت ذوب آهن اصفهان پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
۱۹. کاکابادسه و همکارانش، (۲۰۰۳)، مقاله مروری بر ادبیات مدیریت دانش، مجله مدیریت دانش، ۲۰۰۳، ص ۷۵-۹۳.
۲۰. کرمی پور، محمد رضا و داودی رسول، (۱۳۸۵). مدیریت دانش و جو آزاد اندیشی. خبرگزاری فارس. آدرس اینترنتی: -سلطانی، مجید. (۱۳۸۹)، پلیس-دانش و فن آوری، معاونت فن آوری نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران جام جم، شماره خبر: ۱۰۰۸۸۷۶۷۵۲۵۸
۲۱. گودرزوندچگینی مهرداد، رضایی کلیدبری حمیدرضا، فرجادی نژاد زعیمه، (۱۳۹۰)، بررسی نقش رهبری معنوی مدیران بر توانمندسازی کارکنان بانک (مطالعه موردی: استان گیلان)، رسالت مدیریت دولتی (مدیریت دولتی): بهار ۱۳۹۰، دوره ۲، شماره ۱؛ از صفحه ۷۵ تا صفحه ۹۷.
۲۲. گیلانیان، علی، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه مدیریت دانایی و عملکرد کارکنان شرکت ساخت تجهیزات سپاهان، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته ی مدیریت صنعتی گرایش مالی، دانشگاه آزاد اسلامی نجف آباد
۲۳. مدهوشی، مهرداد وحید نورنژاد ونوش، (۱۳۹۲)، تأثیر توانمندسازهای مدیریت دانش روی توانمندی کارکنان شرکت های کوچک و متوسط: با نقش میانجی فرآیند مدیریت دانش، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۳، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۲، صفحه ۹۱-۱۱۰
۲۴. مرتضایی، حدیثه، ۱۳۹۰، رابطه ی خلاقیت و توانمندسازی با مشارکت اعضاء هیئت علمی دانشگاه ازاد مرودشت، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی مرود
۲۵. موسوی، سید جعفر، علی محمد صفانیا، سمیه شیروانی، (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر مدیریت دانش و توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت کارکنان، مقاله ۶، دوره ۴، شماره ۷، بهار و تابستان ۱۳۹۳، صفحه ۸۱-۹۵
۲۶. نصراللهی، محمد، مریم خاکسار، فرهاد فرهادی، سمیه، ایدر، (۱۳۹۲)، تاثیر مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی، کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها، شیراز دپماه ۹۲
۲۷. نظری، محمد، (۱۳۸۸). بررسی رابطه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی و مقایسه آن در ادارات کل تربیت بدنی استان ایلام و استان کرمانشاه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تربیت معلم تهران.

28. Ahmad, N. L., Tobi, S. N. M., Rahim, R. A., Shobri, N. D. M., & Wahab, S. (2014). The Relationship between Knowledge Management and Empowerment. In Proceeding of The Australian Academy of Business and Social Science Conference', ISBN 978-0-9925622-0 (Vol. 5).
29. Ahmadi, A.A., Daraei, M.R., Khodaie, B. & Salmanzadeh, y. (2010) Structural Equation Modeling of Relationship Between Psychological Empowerment and Knowledge Management Practices (A case study: Social Security Organization Staff of Ardabil Province, Iran). *International Business Management*. Vol.6, No.1, pp.8-16.
30. Alavi. M & Lidner. D (2001), Review: KM and KMS: conceptual foundations and research issues, *MIS quarterly*, vol. 25 No. 1, pp. 107 – 136.
31. Benton, C. F., & Magnier-Watanabe, R. (2014). The impact of commitment, empowerment, embeddedness on knowledge management in domestic and foreign-affiliated firms in Japan. *Knowledge Management Research & Practice*, 12(2), 161-174.
32. Davenport ,T. and Prusak .L. (2000). "Working Knowledge" .Boston ,MA: Harvard Business School Press.
33. Farhadi, Farhad , samane Karimi Ghartemani. Mohammad Jamal Sadeghian Firoozabad, Mohammad Karimi Monjarmouyi, Yazdan Kahyani, (2014) Assessing the Effect of Knowledge Management on Organizational Innovation Case Study: Isfahan Zarnama Machines Brick Company, *Journal of Social Issues & Humanities*, Volume 2, Issue 10, October 2014 ISSN 2345-2633
34. Kafashpoor, A., Moghadam, S. M. R. H., Khaleghi, S., & Hajitabar, J. (2014). The Investigation of Mediating Role of Organizational structure and Organizational learning in Relationship between Knowledge management and Organizational Performance. *Applied Mathematics in Engineering, Management and Technology*, 2.
35. McDermott, R. (1999), "Why information technology inspired but cannot deliver knowledge management", *California Management Review*, Vol. 41 No.4, pp. 103-17.
36. Morais, C. S., Pimenta, R. E., Ferreira, P. L., Boavida, J. M., & Amorim, J. P. (2015). Assessing Diabetes Health Literacy, Knowledge and Empowerment in Northern Portugal. In *New Contributions in Information Systems and Technologies* (pp. 63-71). Springer International Publishing.
37. Mulgan, G. and Albury, D. (2003): "Innovation in the Public Sector, Strategy Unit," Cabinet Office, October .2003.
38. Nonaka & Takeuchi. (2000) "The Knowledge-Creating Company" Oxford University Press
39. Peters, M (2005). Entrepreneurial Skill sin leadership and human resource management evaluated by apprentices in small tourism businesses. *Educational + Training*, 47(8/9), 575-591.
40. Rowe, S. (2014). Seeds of Knowledge, Education, and Empowerment through a School Garden Project. *Best Practice 3: A tool to improve museum education internationally*, 5, 117.

Investigating the Effect of Knowledge Management on Psychological Empowerment of Police Personnel in Isfahan

Abotaleb Saeidi¹, Hamidreza Saeidi², Farhad Farhadi³

1. *PhD Student in Health Psychology, Islamic Azad University, Najaf Abad Branch*
2. *PhD Student in Family Counseling, University of Science and Research, Ahvaz Branch*
3. *PhD Student in Production and Operations Management, University of Tehran*

Abstract

This research aimed to investigate the effect of knowledge management on psychological empowerment of police personnel in Isfahan. For this purpose, the impact of knowledge management with its components such as knowledge creation, knowledge sharing, knowledge utilization and saving knowledge on the concept of psychological empowerment were examined. The research population includes of police personnel in Isfahan and their number is not unclear because of confidentiality. The sample size was calculated 310 of bosses, commanders and police personnel in Isfahan who have classic and academic education by using Morgan table. Knowledge management and psychological empowerment questionnaire were used to collect data. Their validity was approved by experts and their reliability was calculated for the knowledge management questionnaire 0.812 and for psychological empowerment questionnaire to 0.814 using Cronbach's alpha coefficient. Pearson correlation and regression analysis were used to analyze the data. The results showed that knowledge creation, knowledge sharing, knowledge utilization and saving knowledge have a significant positive effect on the concept of psychological empowerment.

Keywords: Knowledge Creation, Knowledge Sharing, Knowledge Utilization, Saving Knowledge, Psychological Empowerment
