

## بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر مدیریت دانش با نقش میانجی تکنولوژی اطلاعات در دانشگاه علوم پزشکی البرز در سال ۱۳۹۷

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۴/۹؛ تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۰/۳۰

### چکیده

**زمینه و هدف:** پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر مدیریت دانش با نقش میانجی تکنولوژی اطلاعات در دانشگاه علوم پزشکی البرز در سال ۱۳۹۷ انجام گرفته است.

**مواد و روش‌ها:** پژوهش حاضر مطالعه‌ای توصیفی-تحلیلی از نوع مقطعی است که در سال ۱۳۹۷ انجام گرفته است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در هفت معاونت ستادی دانشگاه بوده است که تعداد ۹۳ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. اطلاعات مربوط به تکنولوژی اطلاعات، مدیریت دانش و توانمندسازی از طریق پرسشنامه‌های استاندارد و محقق ساخته جمع‌آوری گردید. تحلیل آماری داده‌ها با استفاده از آزمون رگرسیون، همبستگی و تحلیل مسیر در نرم افزار SPSS و PLS انجام گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که کارکنان دانشگاه در زمینه فناوری اطلاعات و توانمندسازی از نمرات بالایی برخوردار هستند. بطوریکه نمره فناوری اطلاعات ۱۰۷ و شاخص توانمندسازی ۵۵ بدست آمد. ولی نمرات مربوط به مدیریت دانش (۲/۷) ضعیف به دست آمد. بین توانمندسازی و مدیریت دانش به صورت مستقیم و غیر مستقیم ارتباط معنی داری مشاهده گردید.

**نتیجه‌گیری:** نتایج حاکی از آن بود که توانمندسازی کارکنان از طریق تکنولوژی اطلاعات منجر به بهبود مدیریت دانش می‌گردد و از این طریق مسیر برای ارتقای دانشگاه هموارتر می‌گردد.

**کلمات کلیدی:** توانمندسازی، مدیریت دانش، تکنولوژی اطلاعات، تحلیل مسیر

علیرضا امیرکبیری<sup>۱</sup>، معصومه حجتی<sup>۲</sup>،  
زهرا اسمعیلی آبدر<sup>۳\*</sup>

<sup>۱</sup>دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران  
مرکز دانشکده مدیریت گروه مدیریت  
دولتی، تهران، ایران  
<sup>۲</sup>دانشجوی دکتری تخصصی دانشگاه آزاد  
مدیریت تهران مرکز  
<sup>۳</sup>کارشناس پژوهش معاونت تحقیقات و  
فناوری دانشگاه علوم پزشکی البرز، کرج،  
ایران

\*نویسنده مسئول:

کارشناس پژوهش معاونت تحقیقات و  
فناوری دانشگاه علوم پزشکی البرز، کرج  
ایران.

۰۹۱۳- ۱۴۳۸۳۸۰

E-mail: esmaeili.z@abzums.ac.ir

## مقدمه

رشد فزاینده دانش و در نتیجه توسعه تکنولوژی‌های جدید منجر به ایجاد رقابت در سازمان‌ها می‌گردد. سازمان‌ها برای بقای خود و موفقیت در این فضای رقابتی تمایل به بالا بردن قابلیت کارکنان دارند. بنابراین سازمان‌ها پیوسته در جستجوی شیوه‌های جدید برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنان خود هستند.<sup>۱</sup> در این زمینه بسیاری از سازمان‌ها از شیوه توانمندسازی بهره برده و تلاش کرده‌اند امکانات لازم را برای پرورش کارمند توانمند فراهم سازند.<sup>۲</sup> توانمندسازی منابع انسانی یک اصل اساسی سازمانی است و به معنی ایجاد ظرفیت‌های لازم در کارکنان در جهت قادرسازی آنان به ایفای نقش توأم با کارایی و اثربخشی با کمترین نظارت است.<sup>۳</sup>

امروزه سازمان‌ها برای افزایش توانمندی و سالم سازی جو سازمانی نیازمند افزایش دانش کارکنان می‌باشند و این امر مستلزم وجود یک مدیریت دانش محور در سازمان است.<sup>۴</sup> از طریق مدیریت دانش، دانش انباشته در ذهن اعضای سازمان استخراج گردیده و در میان تمامی افراد تسهیم می‌گردد. در این حالت دانش ذخیره شده در سیستم، تبدیل به یک منبع قابل استفاده دائمی گشته و مزیت رقابتی پایدار جهت سازمان‌ها فراهم می‌گردد.<sup>۵</sup>

دانشگاه‌ها نیز جهت بهره‌وری و بهبود خدمت‌رسانی و ارتقای سطح کیفیت خود به عنوان یک سازمان از این قاعده مستثنی نیستند. دانش اساسی‌ترین سرمایه دانشگاه‌ها و آموزش علوم پزشکی است. دانشگاه‌های علوم پزشکی برای تبدیل شدن به سازمان دانش بنیان، بطور جدی وابسته به فعالیت‌های مدیریت دانش می‌باشند. آشنایی اندک با فرآیند مدیریت دانش و ابهامات موجود در این حوزه، باعث بهره‌وری ناکافی و استفاده نامناسب از دانش در سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های آموزشی می‌شود. هدف مدیریت دانش در دانشگاه‌ها یادگیری مستمر از طریق فرایند تسهیم دانش و تجربه میان تمامی افراد درگیر در امر آموزش و پژوهش است.<sup>۶</sup>

یکی از راه‌های افزایش دانش و آگاهی کارکنان به کارگیری فناوری اطلاعات می‌باشد که از طریق غنی سازی محتوای مشاغل باعث افزایش قدرت و توانایی کارکنان می‌گردد.<sup>۷</sup>

بنابراین توانمندسازی کارکنان نیازمند مدیریت دانش می‌باشد و مدیریت دانش از طریق به کارگیری تکنولوژی اطلاعات ارتقا می‌یابد. با توجه به اینکه مدیران سازمان‌های پیشرو و دانش محور، فناوری اطلاعات را به عنوان نیروی محرکه در جهت پیشرفت و موفقیت مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان بکار می‌گیرند. امروزه توجه به نیروی انسانی و مدیریت و توانمندسازی آن نقش مهمی را در موفقیت سازمان‌ها و مؤسسات گوناگون ایفا می‌کند از آنجایی که دانشگاه علوم پزشکی البرز نیز همانند سایر سازمان‌ها و مؤسسات حاضر نیازمند توسعه ی خود در زمینه مدیریت دانش، توانمندسازی کارکنان و استفاده از تکنولوژی اطلاعات می‌باشد.

علی‌رغم اهمیت این موضوع تاکنون ارتباط این مولفه‌ها و تاثیر آن‌ها بر یکدیگر در دانشگاه‌های علوم پزشکی بررسی نگردیده است. لذا این پژوهش با هدف بررسی ارتباط این سه مولفه و میزان تاثیر آن‌ها بر یکدیگر در دانشگاه علوم پزشکی البرز صورت پذیرفت.

## مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی است که در آن رابطه تکنولوژی اطلاعات و مدیریت دانش با نقش میانجی‌گری توانمندسازی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی البرز مورد بررسی قرار گرفته است.

معیار ورود این پژوهش کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی البرز شامل معاونت‌های تحقیقات و فناوری، آموزشی، درمان، بهداشت، غذا و دارو، توسعه و فرهنگی دانشجویی با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر که دست کم دو سال سابقه کاری تا سال ۱۳۹۷ داشته‌اند بود.

حجم نمونه براساس الگوی حجم نمونه مورد نیاز برای مدل معادلات ساختاری که ۲۰ نمونه به ازای هر متغیر پنهان در نظر گرفته شده است، ۶۰ نفر برآورد شد. در جهت افزایش دقت مطالعه و در نظر گرفتن ریزش حجم نمونه به ۹۳ نفر افزایش یافت. نمونه مورد نظر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. به هر معاونت ۱۵ پرسشنامه اختصاص داده شد که به طور میانگین ۱۳ پرسشنامه از هر معاونت تکمیل گردید.

اختیار کارکنان قرار گرفت. مدت زمان پاسخگویی به سوالات ۲۵ دقیقه بود. در صورت نیاز به پاسخ دهندگان زمان بیشتر تعلق گرفت. پس از جمع آوری پرسشنامه‌ها اطلاعات در نرم افزار وارد شده و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای SPSS و PLS استفاده گردید. جهت توصیف متغیرهای کمی شاخص‌های میانگین و انحراف معیار و متغیرهای کیفی از فراوانی و درصد و جهت آنالیز تحلیلی از آزمون‌های همبستگی، رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده شد.

### یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۹۳ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی البرز شرکت داشتند. حدود ۶۰ درصد افراد مورد مطالعه در محدوده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال بودند. نزدیک به ۹۷ درصد آنان از سطح تحصیلات کارشناسی و بالاتر برخوردار بودند. اطلاعات توصیفی متغیرهای مورد بررسی در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱: خصوصیات دموگرافیک کارمندان مورد مطالعه

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۳	۱۴
	زن	۸۰	۸۶
سن	کمتر از ۳۰ سال	۸	۹
	۳۰ تا ۴۰ سال	۵۶	۶۱
	۴۰ تا ۵۰ سال	۲۵	۲۷
	بیشتر از ۵۰ سال	۴	۳
سابقه خدمت	کمتر از ۱ سال	۱۳	۱۴
	۱ تا ۵ سال	۳	۳
	۵ تا ۱۰ سال	۱۸	۱۹
	بیشتر از ۱۰ سال	۵۹	۶۴
میزان تحصیلات	کاردانی	۳	۳
	کارشناسی	۲۳	۲۵
	کارشناسی ارشد	۵۶	۶۱
	دکتر	۹	۱۱

به منظور جمع آوری اطلاعات، از پرسشنامه‌های استاندارد تکنولوژی اطلاعات (۳۲ آیتم)، مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی (۲۶ آیتم) و توانمندسازی روانشناختی (۱۵ آیتم) استفاده گردید.

### پرسشنامه تکنولوژی اطلاعات

پرسشنامه دارای ۳۲ آیتم و ۶ بعد عوامل فردی، عوامل نگرشی، عوامل فنی، عوامل اقتصادی، عوامل محیطی و عوامل انسانی و مدیریتی می‌باشد. پرسشنامه براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم (امتیاز ۱) تا خیلی زیاد (امتیاز ۵) می‌باشد. فناوری اطلاعات از جمع امتیاز آیتم‌ها سنجیده می‌گردد. امتیازات دامنه‌ای بین ۳۲ و ۱۶۰ دارند. امتیاز ۳۲ تا ۶۴ ضعیف، ۶۵ تا ۹۶ متوسط، ۹۷ تا ۱۲۸ خوب و ۱۲۹ تا ۱۶۰ عالی در نظر گرفته شده است. این پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد برای بررسی روایی آن از تحلیل عامل اکتشافی استفاده شده است. پایایی آن از طریق مقدار آلفای کرونباخ سنجیده شده است.

### پرسشنامه مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی

این پرسشنامه دارای ۲۶ آیتم و ۴ بعد اجتماعی شدن دانش، برونی سازی دانش، ترکیب سازی دانش و درونی سازی دانش می‌باشد. پاسخ سوالات به صورت پنج گزینه‌ای لیکرت با دامنه کاملاً مخالفم (۱ امتیاز) تا کاملاً موافقم (۵ امتیاز) می‌باشد. پایایی این پرسشنامه توسط حسینی و همکاران ۰/۸۸ گزارش شده است.<sup>۴</sup>

### پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتز

این پرسشنامه دارای ۱۵ آیتم و ۵ بعد شایستگی، خودمختاری، تأثیرپذیری، معنی دار بودن و اعتماد می‌باشد. پرسشنامه براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (امتیاز ۱) تا کاملاً موافقم (امتیاز ۵) تنظیم گردیده بود. توانمندسازی روانشناختی از طریق جمع امتیازات هر فرد محاسبه می‌گردد و دامنه‌ای بین ۱۵ تا ۷۵ دارد. هر چه نمره فرد به ۷۵ نزدیکتر باشد بیانگر توانمندی بیشتر فرد می‌باشد. پایایی پرسشنامه توسط عبداللهی و همکاران ۰/۹۵ بدست آمد.<sup>۹۸</sup>

پرسشنامه‌ها توسط دو پژوهشگر در روزهای کاری هفته در

جدول ۲: تحلیل عامل اکتشافی پرسشنامه تکنولوژی اطلاعات

ردیف	آیتم	مقدار بار عاملی					
		بعد اول	بعد دوم	بعد سوم	بعد چهارم	بعد پنجم	بعد ششم
۱	استفاده از ایمیل در اینترنت	۰/۶۰۶					
۲	استفاده از شبکه های اجتماعی در اینترنت	۰/۳۶۷					
۳	استفاده از موتورهای جستجو مانند گوگل در اینترنت	۰/۷۹۰					
۴	استفاده از بانک های اطلاعاتی در اینترنت	۰/۷۶۵					
۵	گفتگو آنلاین در اینترنت	۰/۴۲۶					
۶	استفاده از وبلاگ شخصی	۰/۵۳۳					
۷	استفاده دقیق و ماهرانه از نرم افزار Word	۰/۴۳۳					
۸	استفاده دقیق و ماهرانه از نرم افزار Excel	۰/۶۱۶					
۹	استفاده دقیق و ماهرانه از نرم افزار power point	۰/۵۸۶					
۱۰	استفاده دقیق و ماهرانه از نرم افزار Access	۰/۳۵۷					
۱۱	مطالعه فایل های متنی پی دی (pdf)	۰/۹۰۳					
۱۲	میزان آشنایی با رایانه و اینترنت عامل مهمی در استفاده از آن ها است.	۰/۴۵۳					
۱۳	مطالب و اطلاعات دریافتی از اینترنت به روز و به هنگام است.	۰/۵۹۱					
۱۴	سهولت و سرعت دستیابی به اطلاعات در استفاده از اینترنت تأثیر دارد.	۰/۳۷۴					
۱۵	علاقه فردی عامل مهمی در استفاده از رایانه و اینترنت است.	۰/۷۶۴					
۱۶	اینترنت نسبت به سایر روش های کسب اطلاعات جذاب و جالب است.	۰/۷۸۳					
۱۷	احساس نیاز به اینترنت عامل مهمی در استفاده از آن است.	۰/۸۱۴					
۱۸	از طریق اینترنت در کمترین زمان ممکن می توان اطلاعات را به دست آورد.	۰/۸۳۱					
۱۹	سرعت اینترنتی که من استفاده می کنم خوب است.	۰/۷۰۶					
۲۰	در هنگام استفاده از اینترنت مشکلات قطع ارتباط وجود ندارد.	۰/۵۹۱					
۲۱	در هنگام استفاده از اینترنت به راحتی فایل های خود را دانلود می کنم. (دریافت می کنم)	۰/۸۶۰					
۲۲	به راحتی به نرم افزار های مورد نیاز کامپیوتر خود دسترسی دارم.	۰/۳۵۶					
۲۳	به سایت های مورد نظر خود در اینترنت به راحتی دسترسی دارم.	۰/۶۴۷					
۲۴	میزان استفاده از سیستم بدون کاغذ (paperless) در انجام امور اداری	۰/۵۷۶					
۲۵	هزینه دسترسی به اینترنت نسبت به سایر روش های دستیابی به اطلاعات کمتر است.	۰/۶۳۰					
۲۶	به راحتی می توانم لب تاپ شخصی ام را تهیه کنم.	۰/۸۳۹					
۲۷	در فضای دانشگاه به راحتی به اینترنت دسترسی دارم.	۰/۵۶۱					
۲۸	در دانشگاه مرکز کامپیوتر مجهز به اینترنت پر سرعت و با کیفیت وجود دارد.	۰/۳۳۹					
۲۹	در دانشگاه برای استفاده از اینترنت محدودیت زمانی و مکانی وجود ندارد.	۰/۶۳۰					
۳۰	هنگام استفاده از اینترنت و کامپیوتر نیروی متخصص برای رفع مشکلات وجود دارد.	۰/۳۱۴					
۳۱	فرم و اطلاعات مورد نیازم را به راحتی از طریق سایت دانشگاه تهیه می کنم.	۰/۷۹۷					
۳۲	به راحتی از طریق سایت یا ایمیل می توانم در زمینه کارهای اداری با کارمند مربوطه مکاتبه کنم.	۰/۹۲۹					

مدیریت دانش توسط متغیرهای توانمندسازی و تکنولوژی اطلاعات پیش بینی می‌گردد. ضریب بتای رگرسیون تک متغیره برای تأثیر تکنولوژی اطلاعات بر مدیریت دانش ۰/۴۲ و برای تأثیر توانمندسازی بر مدیریت دانش ۰/۵۹ بدست آمد.

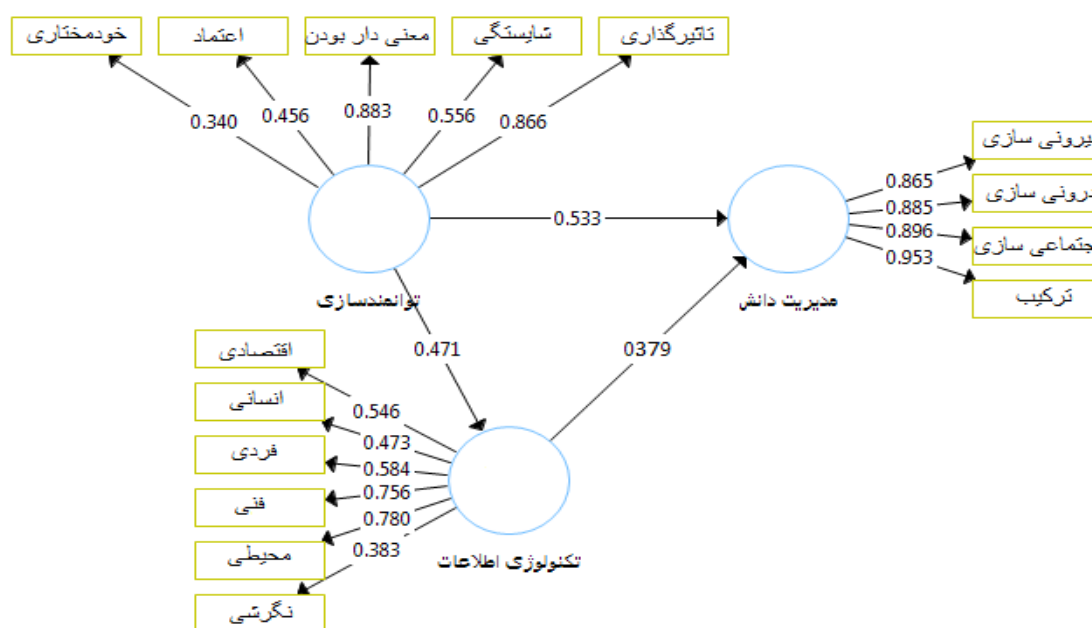
توانمندسازی با ضریب بتای بالاتر تأثیر بیشتری بر مدیریت دانش دارد. نتایج آنالیز رگرسیون چند متغیره در جدول ۴ بیان گردیده است. تفاوت ضریب بتای تحلیل رگرسیون تک متغیره و چند متغیره بیانگر وجود رابطه علیتی و تأثیر متفاوت متغیرهای مستقل بر مدیریت دانش در حضور یکدیگر است.

در شکل ۱ نتایج تحلیل مسیر و ضرایب آن نشان داده شده است. همچنین در جدول ۵ اثر مستقیم و غیرمستقیم توانمندسازی و تکنولوژی اطلاعات بر مدیریت دانش بیان گردیده است.

روایی و پایایی پرسشنامه تکنولوژی اطلاعات از طریق آلفای کرونباخ و تحلیل عامل اکتشافی قابل قبول و معتبر بدست آمد. مقدار آلفای کرونباخ ۰/۸۷۳ بود. براساس نتایج بدست آمده در آنالیز عاملی اکتشافی ۶ بعد با درصد تجمعی واریانس ۰/۷۶ بدست آوردیم. ابعاد پرسشنامه به ترتیب شامل فردی، نگرشی، فنی، اقتصادی، محیطی و مدیریتی بود. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی از طریق مقدار بار عاملی هر آیتم به روش چرخش وریماکس در جدول ۲ نمایش داده شده است.

اطلاعات توصیفی متغیرهای توانمندسازی، تکنولوژی اطلاعات و مدیریت دانش افراد مورد مطالعه در جدول ۳ آورده شده است.

نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نشانگر AdR2 برابر ۰/۳۲ بود که این مقدار به معنی آن است که ۳۲ درصد از تغییرات متغیر



شکل ۱: نتایج آنالیز مسیر و ضرایب مسیر

جدول ۳: اطلاعات توصیفی متغیرهای توانمندسازی، تکنولوژی اطلاعات و مدیریت دانش

نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
توانمندسازی	۵۵/۶	۴/۴۰	۴۳/۰	۷۱/۰
مدیریت دانش	۲/۷۱	۰/۷۶	۱/۱۳	۴/۳۰
تکنولوژی اطلاعات	۱۰۷/۳۹	۷/۵	۷۷/۰	۱۳۵/۰

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون خطی چندگانه

Sig.	Standardized Coefficients Beta	Model
۰/۱۹۰		(Constant)
۰/۰۳۵	۰/۳۶۲	IT
۰/۰۱۱	۰/۵۰۳	Tavanmandi

جدول ۵: اثر کل، مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای توانمندسازی، تکنولوژی اطلاعات بر مدیریت دانش

متغیر	اثر توانمندسازی			اثر تکنولوژی اطلاعات		
	کلی	مستقیم	غیرمستقیم	کلی	مستقیم	غیرمستقیم
مدیریت دانش	۰/۶۹۱	۰/۵۳۳	۰/۱۵۸	۰/۴۲۴	۰/۴۲۴	-

جدول ۶: همبستگی نمرات توانمندسازی، تکنولوژی اطلاعات و مدیریت دانش

مدیریت دانش	تکنولوژی اطلاعات	توانمندسازی
		۱
	۱	*۰/۳۹۴
۱	*۰/۴۲۴	**۰/۵۹۱

\*همبستگی معنی دار در سطح ۰/۰۵

\*\*همبستگی معنی دار در سطح ۰/۰۰۱

پایه‌سازی مدیریت دانش در سازمان، توانمندسازی کارکنان است. سازمان با افراد توانمند خود می‌تواند ابعاد مختلف مدیریت دانش را به گونه‌ای موثر پیاده سازی و اهداف دانش آن را محقق سازد<sup>۱۱</sup>. در این مطالعه تکنولوژی اطلاعات با مدیریت دانش ارتباط مثبت و معناداری داشت و با افزایش سطح تکنولوژی اطلاعات، مدیریت دانش نیز افزایش یافت. طبق مطالعه نجفقلی نژاد و همکاران تکنولوژی اطلاعات به تنهایی سبب افزایش مدیریت دانش نمی‌گردد. فردی که به فراگیری دانش علاقه‌ای ندارد را نمی‌توان به استفاده از فناوری وادار کرد<sup>۱۱</sup>. از طرفی نتایج مطالعه صادق زاده و همکاران بیانگر ارتباط تکنولوژی اطلاعات با مدیریت دانش است. صادق زاده مدیریت دانش را از مسئولیت‌های تکنولوژی اطلاعات می‌داند. طبق مطالعه سظام ال لهاویه متغیرهای فناوری

یافته‌های آزمون همبستگی (جدول ۶) بیانگر همبستگی مثبت و معنی دار توانمندسازی با مدیریت دانش، توانمندسازی با تکنولوژی اطلاعات و تکنولوژی اطلاعات و مدیریت دانش می‌باشد.

## بحث

پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط توانمندسازی بر مدیریت دانش با نقش میانجی تکنولوژی اطلاعات انجام گردید. مطالعه حاضر اولین مطالعه‌ای است که به بررسی تحلیل مسیر متغیرهای مذکور در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی البرز پرداخته است. نتایج این مطالعه بیانگر این مطلب است که توانمندسازی کارکنان منجر به افزایش سطح مدیریت دانش می‌گردد. این یافته با نتایج مطالعه رضایی و همکاران همسو است. یکی از عوامل مهم در

که به موجب آن افراد ترجیح دهند دانش را به دیگران انتقال ندهند و نسبت به سایر همکاران برتر باشند. در نتیجه دانش در سازمان گسترش نمی یابد و مشکلات فراوانی را برای آن مجموعه ایجاد می سازد. این یافته با نتایج اخوان و همکاران همخوانی ندارد. طبق نتایج اخوان نمرات مدیریت دانش قابل قبول بوده و طبق پژوهش مذکور هر چه تعداد کارکنان بیشتر باشد اثر فرهنگ مشارکتی و تسهیم دانش در آن مجموعه بیشتر می شود. جهت اثبات این فرضیه مطالعات وسیع تر مورد نیاز می باشد.<sup>۱۱</sup>

از محدودیت های این پژوهش می توان به تعداد زیاد سوالات و محدودیت زمانی کارکنان جهت تکمیل پرسشنامه ها اشاره کرد. این مطالعه اولین پژوهش در زمینه تأثیر توانمندسازی کارکنان بر مدیریت دانش با نقش میانجی تکنولوژی اطلاعات در دانشگاه علوم پزشکی می باشد و جهت تعمیم پذیری آن به سایر دانشگاه های علوم پزشکی نیازمند مطالعات و بررسی های بیشتر می باشد. پیشنهاد می گردد مطالعات مشابه در این زمینه توسط سایر پژوهشگران در دانشگاه های علوم پزشکی سراسر کشور انجام گردد.

### سپاسگزاری

در خاتمه ضمن تشکر از معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی البرز لازم است از همکاری کارکنان ستادی آن دانشگاه جهت تکمیل پرسشنامه های مربوط به این مقاله سپاسگزاری کنیم.

اطلاعات نظیر سخت افزار و نرم افزار بر روی فرآیندهای مدیریت دانش موثر است. فناوری اطلاعات از مهمترین عواملی است که در سازمان بر کیفیت و کمیت مدیریت دانش اثرگذار است.<sup>۱۱</sup>

طبق نتایج این پژوهش بین توانمندسازی و تکنولوژی اطلاعات رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج مطالعه حلال خور و همکاران همخوانی دارد. در واقع فناوری اطلاعات ابزاری است در دست کارکنان که منجر به توانمندی آنان می گردد و کارمندان توانمند علاقه بیشتری در استفاده و به کارگیری فناوری اطلاعات دارند.<sup>۷</sup>

طبق نتایج توصیفی این مطالعه میانگین شاخص فناوری اطلاعات کارکنان دانشگاه علوم پزشکی البرز قابل قبول گزارش گردید. این بدان معناست که کارکنان این دانشگاه نسبت به فراگیری تکنولوژی اطلاعات در جهت تسهیل انجام امور اداری احساس نیاز کرده و خود را با پیشرفت های روز فناوری اطلاعات همگام کرده اند. همچنین نمرات قابل قبول توانمندسازی بیانگر رشد سطح خلاقیت و نوآوری کارکنان در جهت پیشبرد اهداف این سازمان می باشد. نتایج حاصله از این پژوهش با نتایج اخوان خرازیان و همکاران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران همخوانی دارد. طبق نتایج اخوان فرهنگ سازمانی قوی به حمایت از نوآوری ها و نظرهای افراد و افزایش قدرت تصمیم گیری کارکنان می انجامد و شاخص توانمندسازی را افزایش می دهد.<sup>۱۲</sup>

در پژوهش حاضر میانگین امتیاز شاخص مدیریت دانش ضعیف به دست آمد. یکی از فرضیات در این رابطه می تواند فضای رقابتی بین کارکنان و وجود ترس درباره از دست دادن شغل باشد

### References

1. Kholgifard, S., M. Salehi, and H. Fani, The Correlation between Job Motivation and Organizational Citizenship Behavior of the Staff of Headquarters and Vice-chancellory Departments of Yasuj University of Medical Sciences. *Armaghane danesh*, 2014. 19(6): p. 553-561. [In Persian]
2. Haghshenas Kashani, F., K. Ramezani, and M. Jamshidi Evanaki, The Relationship between Information and Communication Technology Applications and University Staff Empowerment. *Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 2014. 4(3(15)): 65-86. [In Persian]
3. Rahimi, E., A. Dehghani, and R. Baharlou, Faculty Members' Viewpoints on their Empowering Factors and Developing a Structured Questionnaire. *Iranian Journal of Medical Education*, 2013. 13(1): 29-38. [In Persian]
4. Soltan Hoseini, M. and Z. Mousavi, The survey of relative ratio of knowledge management on organizational health in Esfahan Physical Education Offices. *Scientific Journal Management System*, 2012. 2(3): 51-63. [In Persian]
5. Salajeghe, S., R. Pour Rashidi, and M. Mousaei, Analysis of Employees Psychological Empowerment and Its Relationship With Knowledge Managemen. *Management Studies in Development and Evolution*, 2014. 22(72): 99-118. [In Persian]

6. Mounaghi, H. and Z. Hasanian, Knowledge Management status in medical university. Development of education in medical sciences, 2015. 7(16): 94-106. [In Persian]
7. Damghanian, H., A. Zarie, and F. Roozban, The Effect of Information Technology on Knowledge Management by Empowerment Mediating in National Iranian Drilling Company. Journal of Information Technology Management, 2013. 5(4): 85-102. [In Persian]
8. Hasani, M. and K. Nezami, The Effect of Triage Training on Empowerment and Awareness of Hospital Nurses in Sajdi Hadishahr Hospital, 2012. First Clinical Audit Contest and Quality Improvement; 2012: Tabriz University of Medical Sciences. [In Persian]
9. Nafari, N. and G. Omidfar, Evaluating the Impact of Organizational Structure (Structural Dimensions) on Employees' Empowerment: Case Study of Finance Deputy in the Ministry of Finance and Economic Affairs. Journal of Management and Development Process, 2010. 23(1): 63-82. [In Persian]
10. Rezaii, N., A. Peyvaste, and A. Farzalizadeh, The role of knowledge management in promoting creativity and innovation. Scientific Journal Management System, 2017. 7(1): 17-48. [In Persian]
11. Najafholinezhad, A. and A. sadeghzadeh, Information Technology and Knowledge Management Optimization: Tools and Challenges. Library and Information Quarterly, 2010. 13(2). [In Persian]
12. Akhavan Kharazian, M. and F. Mighadasi, Studying the Effect of Empowerment on Knowledge Sharing and Designing the Multilevel Models to Explain the Impact of Participatory Organizational Culture on Knowledge Sharing. Organizational Culture Management, 2017. 15(1): 207-223. [In Persian]



**Alireza Amirkabiri<sup>1</sup>,  
Masoumeh Hojati<sup>2</sup>, Zahra  
Esmaeili Abdar<sup>3\*</sup>**

<sup>1</sup> Associate Professor, Public Management Department, School of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran

<sup>2</sup> PhD Student of Science in Public Management, School of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran

<sup>3</sup> PhD Student of Science in Public Management, Alborz University of Medical Sciences, Karaj, Iran

## A study of The Effect of Empowerment on Knowledge Management with the Mediating Role of Information Technology in Alborz University of Medical Sciences, 2018

Received: 30 Jun. 2018; Accepted: 20 Jan. 2019

### Abstract

**Background:** The aim of this study was to investigate the Effect of Empowerment of Employees on Knowledge Management with the Mediating Role of Information Technology.

**Methods:** A cross-sectional study was conducted on 93 Employees in Alborz University of Medical Sciences, by random sampling in 2018. Information technology, knowledge management, and empowerment data were carried out using check list and standard questionnaire. Statistical analysis was done using correlation, regression method and pathway analysis in SPSS and PLS software.

**Results:** The results showed that university staffs have high scores in the information technology (107) and empowerment (55). However, poor knowledge management skills (2.7) were obtained. There was a significant relationship between empowerment and knowledge management directly and indirectly.

**Conclusion:** The results indicated that the empowerment of employees through information technology would improve the knowledge management; this will make the university progress.

**Keywords:** Empowerment, Knowledge Management, Information Technology, Pathway analysis

**\*Corresponding Author:**  
PhD Student of Science in  
Public Management, Alborz  
University of Medical  
Sciences, Karaj, Iran

Tel: 0913-1438380  
E-mail: z.e8760@yahoo.com