

بررسی سهم ابعاد مدیریت دانش در پیش‌بینی توانمند سازی منابع انسانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر کرمان

امین رضا شیخ الاسلامی^{۱*}، حمدالله منظری توکلی^۲

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان-ایران، Aminreza200@gmail.com

۲- هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، h_manzari33@yahoo.com

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی سهم ابعاد مدیریت دانش در پیش‌بینی توانمند سازی منابع انسانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر کرمان بوده است. این پژوهش براساس هدف کاربردی و روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر کرمان در سال ۹۵ که تعداد آن‌ها برابر با ۳۷۷ نفر بوده است. برای تعیین حجم نمونه کارکنان با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۸۲ نفر برآورد شد و سپس با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم تعداد (۱۴۵) کارکنان مرد و (۳۷) کارکنان زن انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳) و پرسشنامه استاندارد توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از رگرسیون و با استفاده از نرم‌افزار SPSS صورت گرفته است. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که کاربرد دانش، سازماندهی دانش و حفظ دانش بیشترین تغییرات مربوط به توانمندسازی منابع انسانی را پیش‌بینی می‌کنند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، توانمندسازی، کارکنان آموزش و پرورش

۱- مقدمه

مدیریت دانش در دو دهه گذشته توجه سازمان‌های پیشرو و مراکز دانش‌محور را به خود جلب نموده است. از یکسو، تحولات ناشی از سرعت بالای انتقال اطلاعات و داده‌ها در قرن بیست و یکم فشارهای زیادی را به سازمان‌ها وارد می‌نماید که آنان را مجبور می‌سازد دسترسی به مزیت‌های رقابتی را با استفاده از مدیریت دانش تعقیب نمایند. از سوی دیگر، توسعه شتابان زیرساخت‌های ارتباطی و اطلاعاتی نظیر شبکه اینترنت و فراگیر شدن استفاده از آن، عملی شدن بسیاری از جنبه‌های تئوریک مدیریت دانش را امکان‌پذیر ساخته است. بنابراین سازمان‌های پیش‌تاز و پیشرو آن‌هایی هستند که قادرند بیشترین معتبرترین و بروزترین دانش بشری را در حوزه کاریشان در اختیار گیرند و از آن استفاده بهینه نمایند [۱].

در این راستا یافته‌های پژوهشی ارنست و یانگ نشان می‌دهد که اگر چه تلاش‌های ابتدایی سازمان‌ها در حوزه مدیریت دانش متمرکز بر افزایش بهره‌وری بود، لیکن امروزه مدیران نوآوری و برتری رقابتی ناشی از آن را به عنوان بزرگترین نتیجه و حاصل به کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها می‌دانند. در نتیجه خیل عظیمی از سازمان‌ها اقدام به پیاده‌سازی مدیریت دانش می‌کنند و یکی از پیشران‌های موفقیت آن‌ها در فضای رقابتی، مدیریت دانش است. مدیریت دانش با پشتیبانی از فرایندهای خلق، ذخیره‌سازی در پایگاه دانش سازمان، انتقال و به کارگیری دانش‌های فردی و سازمانی، یک عامل تولید برای رسیدن به اهداف سازمانی است [۲]. عمده‌ترین محرک‌های شکل‌گیری و توجه سازمان‌ها به مدیریت دانش را می‌توان در جلوگیری از تکرار اشتباهات پرهزینه از طریق مبادله تجربیات برتر، تسریع فرآیند حل مسئله و اجرای ایده‌های نو، حداکثر بهره‌برداری از دانش سازمانی برای ارتقای سطح شایستگی و توانمندی سازمان، افزایش قابلیت یادگیری و نوآوری سازمانی، توسعه سرمایه‌های فکری سازمان بخصوص سرمایه‌های انسانی، جلوگیری از ریزش دانش سازمانی با از دست دادن نیروی