

بررسی تأثیر مشارکت‌های مدیریت منابع انسانی بر اشتراک دانش در سازمان

شهرداری تهران

محمدحسین باغستانی^۱

۱- گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه غیر انتفاعی سمگان، مازندران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۸

چکیده

سرعت و دگرگونی‌ها در پدیده‌های علمی، اجتماعی و فرهنگی به گونه‌ای است که سازمان‌ها را با مشکل جدید روبه‌رو کرده است. مدیران سازمان‌ها، در گذشته با برنامه‌ریزی سنتی و برنامه‌ریزی راهبردی، می‌کوشیدند دگرگونی‌ها را به نفع سازمان مهار کنند؛ اما اکنون محیط پرتلاطم و نامطمئن، ناکامی برنامه‌ها را رقم می‌زند. یکی از دانش‌های جدید، و مفید برای هدایت سازمان‌ها، «آینده‌پژوهی» است. آینده‌پژوهی رشته‌ای است مستقل که به شکلی روش‌مند به مطالعه آینده می‌پردازد. این رشته تصاویری از آینده در اختیار ما قرار می‌دهد تا در زمان حال، بر اساس این تصاویر بتوانیم به شکل کارآمدتری تصمیم‌گیری نماییم. این تصاویر در سه مقوله طبقه‌بندی می‌شوند: آینده‌های ممکن، آینده‌های محتمل و آینده مطلوب. در این راستا، «وندل بل» یکی از مهمترین متفکران این حوزه، پژوهی آینده‌پژوهی را به این شکل تعریف می‌کند: «رشته‌ای مستقل بشمار می‌رود که هدفش مطالعه منظم آینده است. آینده‌پژوهان به دنبال کشف، ابداع، ارائه، آزمون و ارزیابی آینده‌های ممکن، محتمل و بهترند. آنان انتخاب‌های مختلفی را جع به آینده‌فراروی انسان‌ها قرار می‌دهند و در انتخاب و پی‌ریزی مطلوب‌ترین آینده به آنان کمک می‌کنند». در این راستا بر اساس سه آزمون پیرسون، کندال و اسپیرمن، متغیرهای توانمندسازها، محیط، استراتژی‌ها و سیاست‌ها و فناوری اطلاعات متغیرهای رابطه‌دار با یادگیری سازمانی هستند.

کلید واژه‌ها: آینده‌پژوهی، آینده‌نگری، آینده محتمل، آینده ممکن