

بررسی رابطه مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان غیرتولیدی شرکت زامیاد

محمدرضا باقرزاده^۱، ربابه دیانتي^۲، سیده فاطمه شفیعی پور^۳

۱- استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

۲- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (مدیریت تطبیقی و توسعه)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

۳- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (مدیریت تطبیقی و توسعه)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

چکیده

از ویژگی های سازمان های امروزی می توان به پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی اشاره کرد. به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، توانمندسازی کارکنان از طریق کسب دانش و مهارتی که به سرعت کهنه و منسوخ می شود، می باشد. بنابر اهمیت موضوع، هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان غیرتولیدی شرکت زامیاد می باشد. این پژوهش بر اساس هدف کاربردی و روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق نیز کلیه کارکنان غیرتولیدی شرکت زامیاد بوده که تعداد آنان برابر با ۳۸۴ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه کارکنان با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۸۷ نفر برآورد شد و سپس با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم تعداد ۱۵۰ نفر کارکنان مرد و تعداد ۳۷ نفر زن انتخاب شد. برای جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون و پرسشنامه استاندارد توانمندسازی اسپریتزر استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفته است. نتایج حاصل از تحلیل روابط بین متغیرها نشان داد که بین مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان غیرتولیدی شرکت زامیاد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، توانمندسازی، شرکت زامیاد

۱- مقدمه

در یک فرایند تغییر و تحول و رسیدن به یک تشکیلات و سازمان متحول و پیشرو و در عین حال خلاق و زنده و پویا که اهداف فردی و سازمانی از هم قابل تشخیص نباشد باید بر مدیریت دانش تکیه کرد. اگر بپذیریم که مهم ترین ثروت یک سازمان انسان ها هستند و اگر این مطلب واقعیت داشته باشد که کارکنان هر سازمان، تعیین کننده ترین عامل برای بقای توسعه و تعالی آن سازمان هستند پس باید گفت خلق بهترین شرایط و بیشترین بهره وری سازمان در گرو گسترش توانایی و پرورش کامل استعدادهای درونی و بیرونی کارکنان است، حتی در بدترین شرایط از لحاظ محدودیت منابع انسانی (عالم تبریزی و رحیمی، ۱۳۸۷).

سازمان های امروزی هم از بیرون و هم از درون در معرض فشارهای سختی قرار دارند. در این میان وجه تمایز سازمان ها، بی شک دانش سازمانی یا همان دارایی های نامشهود آنهاست. دانش سازمان برای افزایش اثربخشی و بهره وری نیازمند مدیریت است (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۲). سازمان ها باید قادر به خلق و به کارگیری دانش جدید و بازسازی دانش موجود برای دستیابی به اهداف خویش باشند چرا که سازمان ها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت انگیز است، باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را بر عهده کارکنان بگذارند. کارکنان زمانی می توانند به خوبی از عهده