

## عنوان مقاله:

نقش ابعاد مدیریت دانش در بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز

## محل انتشار:

سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد (سال: 1395)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

## نویسنده:

شیما جوکار - کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور شیراز

## خلاصه مقاله:

یکی از مهم‌ترین اهداف در هر سازمان ارتقاء سطح بهره‌وری نیروی انسانی آن است و با توجه به اینکه انسان در ایجاد بهره‌وری نقشی محوری دارد درخواست‌های او در سازمان اثری کلیدی بجا می‌گذارد. در این مقاله به صورت خلاصه به تعاریف، تاریخچه، اهمیت بهره‌وری و نقش ابعاد مدیریت دانش در بهره‌وری نیروی انسانی می‌پردازد. روش نمونه‌گیری در این مطالعه تصادفی طبقه‌ای بوده است که از طریق جدول نمونه‌گیری مورگان به تعداد 350 نفر محاسبه شده است ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه مدیریت دانش و بهره‌وری می‌باشد که پرسشنامه مدیریت دانش شامل پرسشنامه فرایند مدیریت دانش بوکویتز و ویلیامز (2001) با ضریب آلفای کرونباخ 0/91 استفاده شد که 7 مولفه (شناسایی دانش، کسب دانش، توسعه دانش، تسهیم دانش، نگهداری دانش، استفاده از دانش و در نهایت ارزیابی مدیریت دانش) را در بر می‌گیرد. پرسشنامه بهره‌وری بر اساس محقق ساخته بوده است که بر اساس مدل اچیو طراحی شده و حاوی شاخص‌های (اعتبار تصمیمات، شناخت شغلی، بازخورد عملکرد سازگاری با محیط، رضایت از محل کار و انگیزه) می‌باشد. تعداد 245 پرسشنامه برگشت داده شد و با استفاده از نرم افزار با SAS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت (آذر، مومنی، 1384:72) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از رگرسیون دوگانه و چندگانه استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که 5 عامل از هفت عامل پیاده‌سازی مدیریت دانش شامل کسب دانش، به کار بردن دانش، یادگیری دانش و مبادله دانش و نگهداری دانش بر افزایش بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز موثر می‌باشد ولی عوامل ارزیابی دانش و ایجاد و تثبیت دانش نقش معناداری در بهره‌وری نیروی انسانی ندارد.

## کلمات کلیدی:

مدیریت دانش، بهره‌وری، نیروی انسانی

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/596952>

