

نقش ابعاد مختلف عامل انسانی در توسعه‌ی فرآیندهای مدیریت دانش

حسن دولتی^۱، کریم مصدري^۲

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین نقش ابعاد مختلف عامل انسانی در توسعه‌ی فرآیندهای مدیریت دانش انجام شد. روش تحقیق در این مطالعه، توصیفی از نوع پیمایشی و بر مبنای هدف، از نوع کاربردی و مبتنی بر معادلات ساختاری است. جامعه‌ی آماری در بخش کیفی، گروه دوازده نفره‌ای از متخصصان و خبرگان دانشگاهی آگاه از مدیریت دانش و عامل انسانی و در بخش کمی، مشتمل بر اساتید مدعو و سازمانی، فرماندهان و کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر بود که به کمک جدول مورگان و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۸۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. روش جمع‌آوری اطلاعات به‌صورت آمیخته بوده که در بخش کیفی ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه عمیق است و در بخش کمی برای سنجش عوامل انسانی و فرآیندهای مدیریت دانش به ترتیب، از پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته شامل ۲۴ گویه و استاندارد شرون لاوسون (۲۰۰۳) شامل ۲۴ گویه که با مقیاس‌بندی طیف لیکرت تنظیم‌شده، استفاده گردید. پایایی پرسش‌نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۸ به دست آمد که بیان‌گر پایایی بالای پرسش‌نامه‌ها بود. نتایج تحقیق نشان داد که هر یک از ابعاد مختلف فردی، گروهی و مدیریتی عامل انسانی در توسعه‌ی فرآیندهای مدیریت دانش تأثیر معناداری دارند و میانگین نگرش صاحب‌نظران از نظر مقاطع تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری در توسعه‌ی فرآیندهای مدیریت دانش متفاوت است.

واژگان کلیدی: عامل انسانی، توسعه‌ی، فرآیندهای مدیریت دانش

تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۰۹/۱۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۰۴/۰۴

۱- استادیار دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)، نوشهر، ایران، (نویسنده مسئول: drdolati_uek@yahoo.com)

۲- کارشناس ارشد مدیریت دفاعی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

مقدمه

جهان امروز در حال ورود به اقتصاد دانش‌محور است. در این اقتصاد، مدیریت دانش و سرمایه‌های فکری جزء مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی محسوب می‌شوند و موفقیت سازمان‌ها عمدتاً ریشه در قابلیت‌های فکری آن‌ها دارد. در بازارهای رقابتی امروزی، سازمان‌ها باید در مورد دانش خود و چگونگی به‌کارگیری آن برای کسب مزیت‌های رقابتی آگاهی داشته باشند. سازمان‌ها مزیت‌های رقابتی را می‌توانند از طریق به‌کارگیری فرآیندهای مناسب مدیریت دانش ایجاد و تقویت کنند. این مزیت‌های رقابتی، می‌تواند به شکل شناسایی روندها، الگوهای غیرمتداول و روابط ناشناخته باشد (اقوی، ۱۳۸۸). هم‌چنین، امروز اگر سازمان‌ها بخواهند به بقا و پیشرفت بیاندیشند، می‌بایست استعداد‌های خود را در کانون توجه قرار داده و به سمت توجه ویژه برای نخبگان و تیزهوشان جهت‌گیری نمایند. کشورهایی که خود را با این حرکت همگام نمی‌نمایند، نه‌فقط در حال توقف هستند، بلکه روزبه‌روز، سیر قهقرایی را پیموده و فاصله‌ی زیادی را با این کاروان می‌گیرند (ملکیان بهابادی و همکاران، ۱۳۸۸) باید توجه داشت بهره‌برداری از استعدادها و قابلیت‌های فکری کارکنان مستلزم رشد و بهبود توان‌مندی‌های آنان می‌باشد؛ که این امر مستلزم داشتن مدیریت دانش است و امروزه سازمان‌ها درگرو آن به دنبال تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی به مهارت‌های فردی و گروهی هستند. دانشی که به‌طور فزاینده‌ای به‌عنوان یک سرمایه‌ی سازمانی کلیدی و منبع بحرانی مزیت رقابتی شناخته می‌شود و شامل ایجاد کردن دانش و نگهداری ساختار سازمانی و فرهنگ‌هایی است که به سازمان کمک می‌کند (دولتی، ۱۳۹۱) به نقل از پاول و همکاران، ۲۰۰۰) تا به خلاقیت و نوآوری پرداخته و زمینه‌ی کسب مزیت رقابتی را در عرصه جهانی بهبود بخشند؛ و هم‌چون خونی در تصمیم‌گیری صحیح و تأمین حیات سازمان‌ها نقش مؤثری را ایفا می‌کند (ره‌نورد، ۱۳۹۱) دانش فرایندی است که سازمان‌ها ارزش دارایی‌های فکری خود را بر اساس دانش تولید می‌کنند (سانتوس^۱، ۲۰۱۲). در اهمیت دانش، خداوند متعال در قرآن کریم فرموده است؛ منشأ علم، خداوند علیم دانای مطلق است (انعام، ۵۹) و دانش را در کنار ایمان عاملی برای رشد و پیشرفت تدریجی می‌داند (مجادله، ۱۱) و در مورد فضل علما بر دیگر انسان‌ها اعلام می‌کند که هرکس را بخواهد به‌مراتب بلند می‌رساند تا مردم بدانند که فوق هر دانشمندی، دانشمندتری وجود دارد (یوسف، ۷۶) و دانش را ملاک انتخاب افراد مناسب و شایسته برای احراز مناسب بر می‌شمرد (زمر، ۹؛ یوسف، ۵۵ و بقره، ۲۴۷) و ویژگی مدیر-رهبر دانشی شایسته را از زبان حضرت ابراهیم (ع) داشتن دانش می‌داند (مریم، ۴۳) (اخوان، خادم الحسینی، ۱۳۹۲) درواقع، می‌توان گفت آینده از آن سازمان‌هایی است که تلاش خود را در راستای تولید، کسب و به اشتراک‌گذاری دانش، بیش از قرنطینه کردن و احتکار دانش به‌کار می‌برند (فقیه، ۹۰) و قبل از اقدام به مبادرت بر اجرای طرح‌های مدیریت دانش، به دنبال ارزیابی زیر سیستم‌های سازمانی و منابع موجود خود هستند تا مهم‌ترین و بهترین راهبرد مدیریت دانش را برای خود شناسایی کنند. (عباسی، ۱۳۸۶) سازمان‌های دانش‌محور، با استفاده از هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان، اطلاعات و دانش را در جهت کسب برتری‌های خاص، در اختیار می‌گیرند و از آن در جهت رشد و توسعه‌ی پایدار در ایجاد محیطی پویا استفاده می‌کنند. هم‌چنین، با به‌کارگیری و هدایت مهارت‌ها و تخصص کارکنان، سازمان را قادر به یادگیری مداوم همراه با خلاقیت می‌سازند (فرج پهلوی، ۱۳۹۰). برای پیاده‌سازی مؤثر مدیریت دانش، لازم است که پیش‌شرط‌های اساسی برای موفقیت طرح فراهم باشد. صرف تلاش برای پیاده‌سازی مدیریت دانش نمی‌تواند تضمینی برای رسیدن به منافع یادشده باشد (فتح‌اللهی بنفشه، ۱۳۸۹) و به‌صورت گسترده‌ای این اعتقاد وجود دارد که فرهنگ سازمانی اساس مدیریت دانش و یادگیری سازمانی است (مولر، ۲۰۱۴) در این راستا، علی‌رغم این‌که تحقیقات مختلفی در خصوص ارائه‌ی فرآیندهای مدیریت دانش مطلوب و عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش انجام گرفته است، در این مقاله سعی شده است تا الگوی متفاوتی از چگونگی تأثیر عوامل انسانی مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش به‌منظور توسعه‌ی

فرآیندهای مدیریت دانش ارائه نماید، به طوری که همین امر می‌تواند یکی از جنبه‌های نوآوری تحقیق محسوب گردد. همچنین به دنبال پاسخ‌گویی به این پرسش است که مؤلفه‌های انسانی اثرگذار در موفقیت مدیریت دانش دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) کدامند و این مؤلفه‌ها چه تأثیری بر توسعه‌ی مدیریت دانش دارند؟

مبانی نظری تحقیق

مدیریت دانش و مفاهیم مرتبط با آن

مدیریت دانش را می‌توان به‌عنوان نوعی سازمان‌دهی دارایی‌های معنوی تعریف کرد، به طوری که منابع منحصربه‌فرد و عملیات حساس و بااهمیت سازمان را از طریق شناسایی تنگناهای بالقوه‌ای که از جریان یافتن دانش در مسیر صحیح آن ممانعت می‌نماید، سازمان‌دهی کند. به بیانی دیگر، مدیریت دانش از اضمحلال و نابودی دارایی‌های معنوی پیش‌گیری می‌کند و از طریق افزایش هوشمندی، ارزش و انعطاف‌پذیری، فرصت‌هایی برای تقویت تصمیم‌گیری و بهبود محصولات و خدمات فراهم می‌آورد (فتح‌اللهی، ۱۳۸۹)

در مورد فرایندهای مدیریت دانش، تاکنون نویسندگان مدل‌های بسیاری ارائه نموده‌اند. اکثر این مدل‌ها از نظر محتوایی تقریباً مشابه هستند، اما دارای واژه‌ها و فازهایی با ترتیبات متفاوتی می‌باشند. در این مدل‌ها، فرض می‌شود که مرحله‌ها و فعالیت‌ها اغلب هم‌زمان، گاهی اوقات پی‌درپی و به‌ندرت در یک ترتیب خطی هستند (مینوی و هم‌کاران، ۸۹). مدل عمومی این فرآیند شامل شناسایی دانش، اکتشافات دانش، توسعه‌ی دانش، اشتراک و توزیع دانش، بهره‌گیری از دانش و نگهداری دانش می‌باشد (حسن‌زاده، ۱۳۸۴). اگرچه این مدل به‌عنوان یک مدل عمومی در فرایندهای مدیریت دانش مطرح است، ولی برخی از صاحب‌نظران در مورد این مدل و پذیرش آن به‌عنوان یک مدل عمومی اتفاق نظر ندارند. برخی از اندیشمندان با ایجاد تغییراتی بر روی این مدل، مدل‌های جدیدی را ارائه داده‌اند که در ادامه به معرفی چند مدل پرکاربرد و متداول مدیریت دانش پرداخته می‌شود. آنچه در این تحقیق مبنای شناسایی چالش‌های پیاده‌سازی فرآیند مدیریت دانش قرار گرفته ترکیبی از کلیه‌ی مدل‌ها می‌باشد که تا حدودی می‌توان مشابه فرآیندی دانست که توسط لاوسن نیز به‌کار گرفته شده است.

جدول (۱) نقش مراحل مدیریت دانش در پژوهش‌های پیشین

| کاربرد دانش | انتشار دانش | نگهداری دانش | سازمان‌دهی دانش | کسب دانش | خلق دانش | مراحل مدیریت دانش |
|-------------|-------------|--------------|-----------------|----------|----------|-------------------|
| * | * | * | * | * | * | هفت‌سین |
| | | | * | | * | مارک م مک الروی |
| * | * | * | * | * | * | هیسینگ |
| | | * | * | * | * | پک من |
| | | * | * | * | * | نوناکا و تاکوچی |
| * | * | * | * | * | * | بکوتیز و ویلیافر |
| | | * | * | * | * | پیترگوشتاک |
| | | * | * | * | * | لیبو ویتز |
| * | * | * | * | * | * | لاوسن |

اهمیت عامل انسانی در موفقیت مدیریت دانش

اگرچه دانش را می‌توان به‌عنوان یک منبع اصلی برای پیشرفت دانست، ولی مدیریت آن حتی در حد بیان سخت است، چون یک سرمایه جمعی مفید است. این امر، نیاز به پیاده‌سازی زیرساخت‌های لازم برای مدیریت دانش و ایجاد فرهنگ تبادل و به اشتراک‌گذاری دانش دارد. اطلاعات و دانش در مراکز دانشگاهی هم‌چون سایر سازمان‌ها نه‌تنها در مدارک و ذخایر دانش، بلکه در رویه‌های کاری، فرآیندهای سازمانی، اعمال و هنجارها و تجارب و شایستگی‌ها وجود دارد، بنابراین نظام‌مند کردن فرآیند انتقال دانش و مدیریت دانش در این مراکز اهمیت ویژه‌ای دارد (فرج پهلوی، ۱۳۹۰). مطالعات کاربردی نشان داده‌اند که عوامل انسانی، سازمانی و طیف وسیعی از فناوری‌های نوین با فرآیندهای تسهیم دانش در ارتباط هستند (سهرابی یورتچی، ۱۳۸۹) که علاوه بر این، در مطالعات دیگری سرمایه‌های ساختاری و زیربنایی، سرمایه‌های انسانی، سرمایه‌های فن‌آوری و تداوم یادگیری و رشد، به‌عنوان عوامل زیر ساختاری که می‌بایست قبل از پیاده‌سازی مدیریت دانش مدنظر قرار گیرد، ذکر شده است (چان فرانسیز، ۲۰۱۲). در واقع، سودمندی مدیریت دانش بستگی زیادی به هماهنگی موضوعاتی مثل فرهنگ سازمانی، فرآیند دانشی، مدیریت منابع انسانی و فناوری دارد که ضعف هر یک از آن‌ها به‌عنوان یکی از چالش‌ها و موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش محسوب می‌شود.

دانش سازمانی به‌طور عمده در سه حیطه متمرکز می‌شود، در سامانه‌های اطلاعاتی، فرآیندهای سازمانی و حافظه‌ی سازمانی و حافظه‌ی انسان‌ها، دانش‌یابی از سامانه‌های اطلاعاتی از طریق روش‌های داده‌کاوی و با هم‌کاری فناوری و قضاوت‌های انسانی صورت می‌گیرد و دسترسی به دانش نهفته در فرآیندهای سازمانی نیز می‌تواند تا حدودی با روش‌های مدیریت فرآیند انجام پذیرد اما دسترسی به دانش نهفته در مغز کارکنان روش‌هایی پیچیده می‌طلبد. سرمایه‌ی انسانی، دانش، تخصص و مهارت، خود منبع باارزش سازمان‌ها می‌باشد. سازمان‌هایی که به‌طور مؤثری دانش و تخصص موجود در ذهن افراد را مدیریت و مورد استفاده قرار می‌دهند، قادر هستند تا ارزش بیشتری ایجاد کنند و به مزیت رقابتی بهتری برسند. به‌رحال، کارکنان اغلب به دلیل منافع خود و عدم اعتماد، برای تسهیم دانش و تخصص خود با دیگران ناتوان هستند (برومند، ۱۳۸۸).

در طراحی یک نظام مدیریت دانش و یا ارتقاء سطح آن در هر سازمانی و بهره‌مندی از مزایای راهبردی حاصل از پیاده‌سازی مدیریت دانش، لازم است تا شناخت کاملی نسبت به ماهیت و اهمیت دانش و مدیریت دانش در سازمان داشت و با شناخت مؤلفه‌ها و کارکردهای آن توجه ویژه‌ای به بسترها و زمینه‌های موفقیت آن و نحوه‌ی برقراری تعامل و تعادل میان این عوامل، مبذول نمود (رفعتی، ۱۳۸۷). سپس با توجه به این که نرخ شکست پروژه‌های مدیریت دانش قابل توجه می‌باشد، نسبت به شناسایی عوامل اساسی موفقیت دانش اقدام شود. شناخت عوامل اساسی موفقیت دانش می‌تواند کسب‌وکارها را در نیازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا و پیاده‌سازی مدیریت دانش یاری دهد تا احتمال شکست پروژه‌های مدیریت دانش کاهش یابد. اهمیت و کاربرد اصلی عوامل اساسی موفقیت مدیریت دانش، در این است که با شناسایی و نظارت بر این عوامل، سازمان می‌تواند به پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش اطمینان داشته باشد؛ بنابراین، هر فعالیتی که سازمان در پیاده‌سازی مدیریت دانش انجام می‌دهد باید پیشاپیش بررسی شود و برنامه‌ریزی برای عملکرد مطلوب و مناسب در عوامل موفقیت را انجام داده باشد (طالبی، ۱۳۸۷). در همین راستا، منابع انسانی و مدیریت دانش، ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر دارند و تاکنون نیز بسیاری از طرح‌های مدیریت دانش، به علت بی‌توجهی به عامل انسانی با شکست روبرو شده‌اند. عوامل مؤثر در بهره‌وری منابع انسانی جهت مدیریت دانش عبارت‌اند از، خواستن، توانستن و امکان داشتن. نقش خواستن از دو عامل دیگر یعنی توانستن و امکان داشتن بیشتر است و می‌توان گفت که این عامل به‌صورت عوامل شتاب‌دهنده بر دو عامل دیگر، اثر می‌گذارد. ویژگی‌های کلی عوامل سه‌گانه فوق به شرح ذیل است.

الف) خواستن. انرژی می‌دهد، ایجاد انگیزه و درخواست می‌کند و منجر به تصمیم‌گیری برای انجام یا عدم انجام کار می‌شود. خواستن، تابعی از سیستم ارزشی و نرم‌های حاکم بر فرد و نیز سیستم ارزش‌یابی و پاداش‌دهی در سازمان است، هر فرد متناسب با این دو موضوع تصمیم می‌گیرد کاری را انجام دهد یا ندهد.

ب) توانستن. نشان می‌دهد که چگونه انرژی ایجاد شده از خواستن، به‌صورت صحیح مورد استفاده قرار می‌گیرد. این عامل به توانایی، تجربه، دانش تخصصی و درنهایت، توانایی جسمی و روحی فرد بستگی دارد.

ج) امکان داشتن. بسترهای مناسب و لازم را برای استفاده از انرژی ایجاد شده، فراهم می‌آورد. این عامل وابسته به سازمان و عوامل محیطی مانند اختیارات و مسئولیت‌ها، ابزار کار، تکنولوژی، منابع، ساختار سازمانی، قوانین، روش‌ها و مسائلی از این دست است (احمدی و صالحی، ۱۳۹۳).

استیهر (۲۰۱۴) در مقاله‌ای تحت عنوان "بررسی رابطه‌ی بین یادگیری فرآیند استراتژیک سازمانی و اجتماع‌پذیری و فرایند اشتراک دانش پرداخت" نشان داد که یادگیری نقش اساسی در میانجی‌گری میان سرمایه‌های انسانی و سرمایه‌های سازمانی دارد و از طریق گسترش روابط بین افراد، زمینه‌ی اشتراک دانش در سازمان افزایش می‌یابد.

هون کیم^۱ و همکاران (۲۰۱۴)، مطالعه‌ای تحت عنوان "درک تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر عملکرد مدیریت دانش: یک دیدگاه احتمالی" انجام دادند. این مطالعه یک مدل احتمالی برای بررسی اثرات استراتژی‌های مدیریت دانش در عملکرد مدیریت دانش ارائه داد. بر اساس دیدگاه مبتنی بر دانش، هر سازمان نوع و مبدأ دانش را به‌عنوان دو بعد مهم مدیریت دانش مورد شناسایی قرار می‌دهد. در همین راستا، این مطالعه ابتدا چهار استراتژی مدیریت دانش مشتمل بر کدگذاری خارجی، کدگذاری داخلی، شخصی‌سازی شخصی و شخصی‌سازی داخلی تعریف نمود، سپس یک مدل چندگانه‌ای از استراتژی مدیریت دانش بر اساس یک چارچوب محیطی-سازمان-ارائه نمود. این تحقیق نشان داد که اثربخشی هر استراتژی مدیریت دانش بستگی به شرایط داخلی و خارجی دارد.

مولر^۲ (۲۰۱۴) در مقاله‌ای که تحت عنوان "ویژگی فرهنگ دانشی: مقدمات فرهنگی تسهیم دانش بین تیم‌های پروژه" انجام داد، عناصر فرهنگی را مشتمل بر زمان، ساختار، تسهیم رهبری، فردگرایی، گرایش به یادگیری و برون‌دادگرایی و شفافیت در تسهیم دانش مشخص نمود و بخش کمی تحقیق حاکی از آن بود که تسهیم رهبری و فردگرایی در تسهیم دانش بین تیم‌های پروژه تأثیر ندارد؛ ولی تأثیر سایر عناصر فرهنگی از جمله ساختار، گرایش به یادگیری، گرایش به یادگیری و برون‌دادگرایی و شفافیت در تسهیم دانش بین تیم‌های پروژه تأثیر مثبت دارد.

نتایج عمومی پور و فرهد (۲۰۱۲)، در تحقیقی تحت عنوان "ارتباط بین مدیریت دانش و خلاقیت مدیران مدارس" حاکی از آن بود که بین مدیریت دانش و میزان خلاقیت مدیران مدارس ارتباط مثبت وجود دارد.

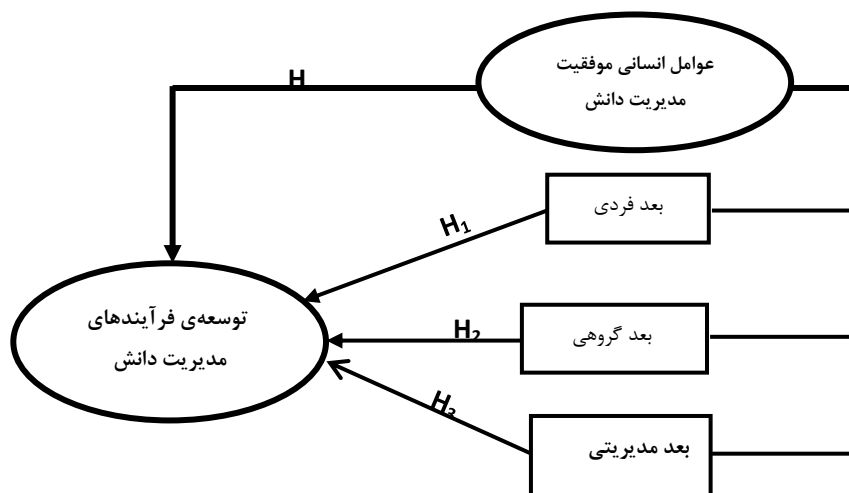
شو^۳ (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای با عنوان "تأثیر تکنولوژی اطلاعات در سیستم مدیریت دانش" نشان داد که دانش به‌طور مؤثر نمی‌تواند از طریق فناوری اطلاعات که شامل مخازن ثابتی همچون یک اینترنت است، به اشتراک گذاشته شود؛ چون اطلاعات ثابت این قبیل دانش‌ها هرگز نمی‌تواند غنای محتوایی که به‌کار گرفته می‌شود، را انتقال دهند؛ بنابراین برای فناوری اطلاعات مشکل است تا همه‌ی عوامل مؤثر در سیستم مدیریت دانش را پشتیبانی کند. از این رو، اگرچه یافته‌های فناوری اطلاعات برای کنترل دارایی‌های دانشی بوده و جهت همکاری افراد در بخش‌های مختلف در حال اجرا است، ولی صرفاً به‌عنوان یک ابزار برای کمک کردن به اجرای سیستم مدیریت دانش بوده و کلید اجرای مدیریت دانش خود افراد هستند.

1. Hun Kim
2. Mueller
3. Shu

رمضانی و سلیمانی (۱۳۹۴)، در مقاله‌ای تحت عنوان "شناسایی شاخص‌های مدیریت دانش و وضعیت پیاده‌سازی آن‌ها" نشان داده‌اند، بین اجرای بهینه‌تر سیستم مدیریت دانش با مؤلفه‌های (فناوری اطلاعات، شاخص توان‌مندی ساختار و فرهنگ سازمانی، عنصر توانمندی مدیریتی و عنصر فرایند مدیریت دانش) رابطه‌ی معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق خدائی متین (۱۳۹۲) با عنوان "بررسی و مقایسه میزان آمادگی پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه‌های پیام نور و آزاد اسلامی واحد مشهد" حاکی از آن بود که دانشگاه دولتی در ابعاد فرهنگ و عوامل انسانی، زیرساخت فناوری اطلاعات و ساختار و فرایندها، برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در سطح نامطلوبی قرار دارد و دانشگاه آزاد در ابعاد فرهنگ و عوامل انسانی، زیرساخت فناوری اطلاعات و ساختار و فرایندها، برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در سطح آمادگی متوسطی قرار دارد.

در پژوهشی که توسط عباسی و همکاران (۱۳۸۹)، تحت عنوان بررسی نقش مدیریت دانش در سازمان‌های عمومی، برای خلاقیت کارکنان (مطالعه‌ی موردی: بیمارستان صدوقی) انجام گرفت به این نتیجه دست یافت که ارتباط معناداری بین فرایندهای مدیریت دانش (جذب دانش، انتقال دانش در سازمان، خلق دانش در سازمان و استفاده از دانش سازمانی) با خلاقیت همبستگی مثبتی وجود دارد.

با عنایت به مبانی نظری تحقیق، مدل مفهومی ذیل برای این پژوهش در نظر گرفته شد که در آن فرآیندهای مدیریت دانش با اقتباس از ترکیبی از تئوری‌های ارائه شده توسط محققین پیشین بود و مؤلفه‌های مربوط به عوامل انسانی مؤثر در موفقیت مدیریت دانش از طریق مصاحبه با صاحب‌نظران جمع‌آوری و مفهوم‌پردازی گردید.



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق (محقق ساخته)

فرضیه‌ی اصلی اول: عوامل انسانی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بر توسعه‌ی فرآیندهای مدیریت دانش تأثیر معنی‌داری دارد.
فرضیه‌های فرعی:

۱-۱- بعد فردی عوامل انسانی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) تأثیر مثبتی بر توسعه‌ی فرآیندهای مدیریت دانش دارد.

۱-۲- بعد گروهی عوامل انسانی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) تأثیر مثبتی بر توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش دارد.

۱-۳- بعد مدیریتی عوامل انسانی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) تأثیر مثبتی بر توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش دارد.

فرضیه اصلی دوم: بین نگرش صاحب‌نظران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) از نظر تحصیلات در خصوص مناسب بودن ابعاد عوامل انسانی برای توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر روش، از نوع توصیفی-پیمایشی و بر مبنای هدف، از نوع کاربردی و مبتنی بر معادلات ساختاری است. روش جمع‌آوری اطلاعات به صورت آمیخته بوده که در بخش کیفی ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه‌ی عمیق است که با گروه دوازده نفره‌ای از متخصصان و خبرگان دانشگاهی آگاه از مدیریت دانش و عامل انسانی انجام شد، از مصاحبه‌ی هشتم به بعد تکرار در اطلاعات دریافتی مشاهده شده است؛ اما برای اطمینان تا مصاحبه‌ی دوازدهم ادامه یافت. برای تحلیل داده‌های کیفی از تحلیل محتوا استفاده شده است و برای حصول اطمینان از روایی پژوهش در بخش کیفی یا به عبارتی دقیق بودن یافته‌ها از سه منظر پژوهشگر، مشارکت‌کنندگان یا خوانندگان گزارش پژوهش به شرح ذیل استفاده گردید (کرسول و همکاران، ۲۰۰۰).

الف) تطبیق توسط مشارکت‌کنندگان: مشارکت‌کنندگان، مرحله‌ی کدگذاری محوری را بازبینی و نظر خود را در ارتباط با آن ابراز کردند؛ دیدگاه‌های آنان در مرحله‌ی کدگذاری محوری اعمال شد.

ب) بررسی همکار: پنج تن از اساتید مدیریت به بررسی یافته‌ها و اظهارنظر درباره‌ی مرحله کدگذاری محوری پرداختند.

ج) مشارکتی بودن پژوهش: به‌طور هم‌زمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد و هم‌چنین، برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی استفاده گردید.

جامعه‌ی آماری در بخش کمی مشتمل بر اساتید مدعو و سازمانی، فرماندهان و کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر به تعداد ۱۰۰ نفر بود که نمونه‌ی آماری با استفاده از جدول مورگان و به روش تصادفی ساده، تعداد ۸۰ نفر تعیین گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه است که برای سنجش عوامل انسانی و فرآیندهای مدیریت دانش به ترتیب، از پرسش‌نامه محقق ساخته شامل ۲۴ گویه و استاندارد شرون لائوسون^۱ (۲۰۰۳) شامل ۲۴ گویه که با مقیاس‌بندی طیف لیکرت تنظیم شده، استفاده گردید. گرچه ابعاد پرسش‌نامه‌ها بسیار روشن و گویا بود اما برای اطمینان بیشتر، پرسش‌نامه‌های تنظیم شده در بین گروه کوچک ۱۷ نفری توزیع شد که پایایی پرسش‌نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۸ به دست آمد که بیانگر پایایی بالای پرسش‌نامه‌ها بود. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق همبستگی، رگرسیون، مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و آزمون تعقیبی دانکن تحلیل شد. در محاسبه‌ی همبستگی و رگرسیون، از نرم‌افزار SPSS و برای مدل‌سازی معادلات ساختاری، نرم‌افزار LISREL به کار گرفته شد.

برای سنجش رابطه‌ی میان متغیرهای تحقیق، مدل‌سازی معادلات ساختاری اجرا شد. ابتدا برای تعیین میزان توان مدل عاملی از قبل تعیین شده، با مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده شده تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت. به عبارتی، انطباق داشتن تعداد شاخص‌هایی که روی یک عامل بار شده‌اند، با آن چه بر اساس نظریه و مدل نظری انتظار می‌رفت، بررسی می‌شود. برای این که مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر تأیید شود، ابتدا باید شاخص‌های نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش

1 Sharon Lawson

تنظیم‌شده (AGFI) و شاخص RMSEA برازش مناسبی داشته باشند، همچنین، مقادیر آماره‌ی تی و ضرایب استاندارد معنادار باشند. مقدار قابل قبول شاخص نیکویی برازش و شاخص نیکویی برازش بزرگ‌تر از ۹۰ درصد است. شاخص بد برازش مدل RMSEA است که همان میانگین مجذور خطاهای مدل یا زیرمدل است و حداکثر مجاز آن ۰/۰۸ است، یعنی مقادیر کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول است. البته مقادیر کمتر از ۰/۰۵ خیلی خوب است. مقدار قابل قبول شاخص t-Value نیز اعداد بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است. در این صورت در سطح ۹۵ درصد می‌توان معناداری آن را تأیید کرد. جدول ۲ این نتایج را برای تحقیق حاضر نشان می‌دهد. بر اساس جدول ۲، همه‌ی شاخص‌ها در محدوده‌ی قابل قبول قرار دارند و مدل برازش می‌شود.

جدول (۲) شاخص‌های برازش

| شاخص T-Value | شاخص RMSEA | شاخص نیکویی برازش تنظیم‌شده (AGFI) | شاخص نیکویی برازش (GFI) | زیرمدل |
|-----------------|------------|---------------------------------------|----------------------------|-------------|
| ۲/۰۸ | ۰/۰۷ | ۰/۹۲ | ۰/۹۱ | بعد فردی |
| ۲/۰۶ | ۰/۰۶ | ۰/۹۳ | ۰/۹۲ | بعد گروهی |
| ۲/۰۳ | ۰/۰۸ | ۰/۹۱ | ۰/۹۳ | بعد مدیریتی |
| ۲/۰۲ | ۰/۰۷ | ۰/۹۱ | ۰/۹۰ | عامل انسانی |

یافته‌های تحقیق

بر اساس نتایج به دست آمده از داده‌های آمار توصیفی، ۲۲ نفر از آزمودنی‌ها (۲۷ درصد) مجرد و ۵۸ نفر (۷۳ درصد) متأهل‌اند. ۲۹ درصد (۲۳ نفر) دارای تحصیلات کارشناسی، ۳۷ درصد (۳۰ نفر) کارشناسی ارشد و ۳۴ درصد (۲۷ نفر) دکتری هستند. ۱۲ نفر آن‌ها (۱۵ درصد) دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال، ۱۸ نفر (۲۲ درصد) بین ۱۰-۲۰ سال و ۴۷ نفر (۶۳ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه کار دارند و ۳۶ درصد (۲۹ نفر) در مشاغل معاونت/مدیریتی و فرماندهی، ۶۴ درصد (۵۱ نفر) در مشاغل استادی و پژوهشی مشغول انجام وظیفه می‌باشند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، در ابتدا با استفاده از نرم‌افزار لیزرل به تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه‌های اصلی تحقیق پرداخته شد. نتایج تحلیل عاملی تحقیق در جدول ۳ آورده شده است.

جدول (۳) ضرایب استاندارد زیر مدل مفهومی تحقیق

| ضریب استاندارد | مؤلفه | ابعاد |
|----------------|--|---------------|
| ۰/۹۲ | اعتقاد به ارزش‌های سازمان توسط کارکنان | ابعاد فردی |
| ۰/۸۹ | ابتکار کارکنان در برقراری روابط غیررسمی | |
| ۰/۸۸ | شناسایی رویه‌های نامناسب سازمان توسط کارکنان | |
| ۰/۸۲ | استفاده از منابع دانش در حل مسائل کاری | |
| ۰/۸۰ | اشتراک‌گذاری دانش توسط کارکنان | |
| ۰/۷۹ | استفاده از تجربیات گذشته کارکنان در حل مسائل | |
| ۰/۸۱ | به‌کارگیری دانش توسط کارکنان در محیط کار | |
| ۰/۸۴ | شناخت اهمیت یادگیری توسط کارکنان | |
| ۰/۸۵ | تمایل به تسهیم دانش | |
| ۰/۸۰ | همکاری در جهت تغییر | ابعاد سازمانی |
| ۰/۷۵ | درک شایستگی‌های دانشی | |

| | | |
|------|--|-------------|
| ۰/۷۴ | مشاوره با افراد قابل اعتماد | ابعاد گروهی |
| ۰/۷۳ | تشریک مساعی در فعالیت‌های رشد یادگیری | |
| ۰/۷۸ | نشر و گسترش دانش از طریق تبادل ایده های بکر و جدید | |
| ۰/۷۶ | میزان اعتماد کارکنان به سازمان | |
| ۰/۷۱ | مشارکت در تصمیم‌گیری | |
| ۰/۶۹ | تمایل به ایجاد ارتباط دانشی با سایر سازمان‌ها | |
| ۰/۷۹ | دادن مشاوره کارکنان موفق به سایرین | |
| ۰/۷۰ | حل مسائل توسط کارکنان قبل از مواجه با آنان | |
| ۰/۹۱ | آموزش کارکنان در استفاده از فناوری‌های نوین | |
| ۰/۸۶ | حمایت از ارتباطات شفاف میان واحدها | |
| ۰/۷۸ | پرداخت پاداش به کارکنان یاد دهنده و یادگیرنده | |
| ۰/۶۸ | تعهد بالای سازمان در انجام کار | |
| ۰/۶۹ | پرداخت پاداش در قبال ارائه مستندات تجربی | |
| ۰/۷۳ | تعیین معیاری برای اندازه‌گیری مهارت کارکنان | |

به منظور بررسی ارتباط میان متغیرهای تحقیق، ابتدا آزمون همبستگی اجرا شد. به دلیل نرمال بودن متغیرها، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه و نتایج در جدول ۴ نشان داده شده است. این نتایج مبین وجود همبستگی میان متغیرها و ابعاد آن‌ها با یکدیگر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است.

جدول (۴) نتایج همبستگی بین ابعاد عوامل انسانی موفقیت مدیریت دانش با فرآیندهای مدیریت دانش

| فرآیندهای مدیریت دانش | کاربرد دانش | انتشار دانش | ذخیره دانش | سازمان‌دهی دانش | کسب دانش | خلق دانش | |
|-----------------------|-------------|-------------|------------|-----------------|----------|----------|-------------|
| ۰/۵۰۲ | ۰/۴۷۲ | ۰/۵۴۹ | ۰/۵۶۹ | ۰/۵۰۳ | ۰/۴۹۶ | ۰/۴۶۱ | بعد فردی |
| ۰/۵۰۹ | ۰/۴۸۱ | ۰/۴۹۲ | ۰/۵۰۸ | ۰/۴۹۱ | ۰/۴۴۱ | ۰/۴۲۳ | بعد گروهی |
| ۰/۵۱۱ | ۰/۴۷۹ | ۰/۶۷۱ | ۰/۴۲۵ | ۰/۴۷۵ | ۰/۵۲۶ | ۰/۴۶۳ | بعد مدیریتی |
| ۰/۵۱۵ | ۰/۴۸۴ | ۰/۵۹۲ | ۰/۵۹۹ | ۰/۵۱۰ | ۰/۵۴۰ | ۰/۵۱۲ | عامل انسانی |

برای آزمون فرضیه‌های تحقیق یا همان رابطه‌ی علی میان متغیرها، تحلیل مسیر انجام گرفت. البته به دلیل رعایت اختصار، صرفاً نتایج مربوط به آزمون تی و مقدار استاندارد شده آن (بتا) برای هر فرضیه ارائه شده است.

آزمون فرضیه فرعی اول: بعد فردی عامل انسانی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بر توسعه‌ی فرآیندهای مدیریت دانش تأثیر معنی‌دار دارد.

جدول (۵) آزمون فرضیه اول

| متغیرهای پیش‌بین | ضرایب استاندارد نشده | | ضرایب استاندارد شده | |
|------------------|----------------------|------------------|---------------------|---------|
| | B | انحراف استاندارد | ضریب بتای استاندارد | p-value |
| مقدار ثابت | ۱/۳۸۶ | ۰/۱۶۹ | - | ۰/۰۰۰ |
| بعد فردی | ۰/۴۹۶ | ۰/۰۵۶ | ۰/۶۴۵ | ۰/۰۰۰ |

همان گونه که در جدول مشاهده می‌شود، این فرضیه با ضریب بتای استاندارد شده $0/645$ و مقدار احتمال معنی‌داری (p -value) $0/000$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌گردد (به ازای یک واحد تغییر در بعد فردی عامل انسانی موفقیت مدیریت دانش، $64/5$ درصد در توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش (خلق دانش، کسب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) تغییر ایجاد می‌شود).

آزمون فرضیه فرعی دوم: بعد گروهی عامل انسانی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بر توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش تأثیر معنی‌دار دارد.

جدول (۶) آزمون فرضیه دوم

| متغیرهای پیش‌بین | ضرایب استاندارد نشده | | ضرایب استاندارد شده | |
|------------------|----------------------|------------------|---------------------|---------|
| | B | انحراف استاندارد | ضریب بتای استاندارد | p-value |
| مقدار ثابت | ۱/۵۳۹ | ۰/۰۸۲ | - | ۰/۰۰۰ |
| بعد سازمانی | ۰/۴۶۲ | ۰/۰۲۶ | ۰/۸۳۶ | ۰/۰۰۰ |

همان گونه که در جدول مشاهده می‌شود، این فرضیه با ضریب بتای استاندارد شده $0/836$ و مقدار احتمال معنی‌داری (p -value) $0/000$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌گردد (به ازای یک واحد تغییر در بعد گروهی عامل انسانی، $83/6$ درصد در توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش (خلق دانش، کسب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) تغییر ایجاد می‌کند).

آزمون فرضیه فرعی سوم: بعد مدیریتی عامل انسانی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بر توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش تأثیر معنی‌دار دارد.

جدول (۷) آزمون فرضیه سوم

| متغیرهای پیش‌بین | ضرایب استاندارد نشده | | ضرایب استاندارد شده | |
|------------------|----------------------|------------------|---------------------|---------|
| | B | انحراف استاندارد | ضریب بتای استاندارد | p-value |
| مقدار ثابت | ۱/۴۶۱ | ۰/۱۰۱ | - | ۰/۰۰۰ |
| بعد مدیریتی | ۰/۴۱۸ | ۰/۰۲۷ | ۰/۷۶۸ | ۰/۰۰۰ |

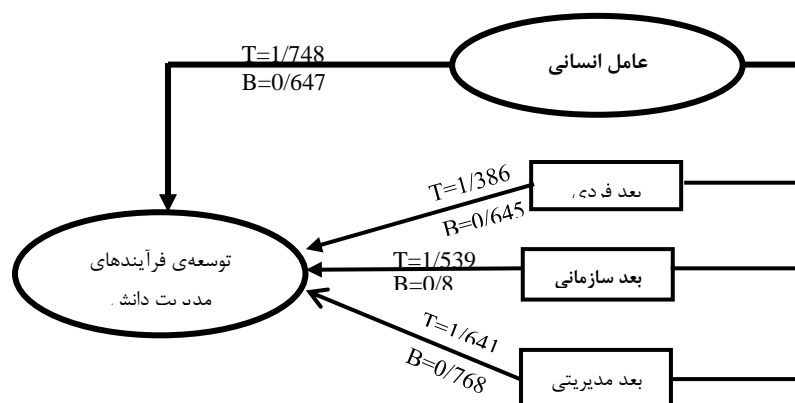
همان گونه که در جدول مشاهده می‌شود، این فرضیه با ضریب بتای استاندارد شده $0/768$ و مقدار احتمال معنی‌داری (p -value) $0/000$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌گردد (به ازای یک واحد تغییر در متغیر بعد مدیریتی عامل انسانی، $76/8$ درصد در توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش (خلق دانش، کسب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) تغییر ایجاد می‌شود).

آزمون فرضیه اصلی: عامل انسانی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بر توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش تأثیر معنی‌داری دارد.

جدول (۸) آزمون فرضیه اصلی

| متغیرهای پیش‌بین | ضرایب استاندارد نشده | | ضرایب استاندارد شده | |
|------------------|----------------------|------------------|---------------------|---------|
| | B | انحراف استاندارد | ضریب بتای استاندارد | p-value |
| مقدار ثابت | ۱/۷۴۸ | ۰/۱۱۱ | - | ۰/۰۰۰ |
| عامل انسانی | ۰/۶۶۲ | ۰/۶۰۰ | ۰/۶۴۷ | ۰/۰۰۰ |

همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود، این فرضیه با ضریب بتای استاندارد شده ۰/۶۴۷ و مقدار احتمال معنی‌داری (p-value) ۰/۰۰۰ در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌گردد (به ازای یک واحد تغییر در متغیر عامل انسانی، ۶۴/۷ درصد در توسعه‌ی فرآیندهای مدیریت دانش (خلق دانش، کسب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) تغییر ایجاد می‌شود).



شکل (۳) مدل ساختاری روابط بین متغیرهای اصلی تحقیق

با توجه به خروجی نرم‌افزار LISREL و با توجه به نتایج تحلیل مسیر می‌توان بیان نمود که فرضیه‌های تحقیق مبنی بر تأثیر عوامل انسانی موفقیت مدیریت دانش بر توسعه‌ی فرآیندهای مدیریت دانش معنی‌دار است و ارتباط علی تأیید می‌گردد و مقادیر تی بیانگر این نکته است که همه‌ی ابعاد عوامل انسانی موفقیت مدیریت دانش بر توسعه‌ی فرآیندهای مدیریت دانش تأثیر معنی‌دار می‌گذارد.

فرضیه اصلی دوم: بین نگرش صاحب‌نظران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) از نظر مقاطع تحصیلی در خصوص مناسب بودن ابعاد عوامل انسانی موفقیت مدیریت دانش برای توسعه‌ی فرآیندهای مدیریت دانش تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل واریانس با توجه به این که مقدار sig کوچک‌تر از ۵ درصد است بنابراین می‌توان گفت که تفاوت معنی‌داری بین میانگین نگرش صاحب‌نظران دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) از نظر مقاطع تحصیلی در خصوص مناسب بودن ابعاد عوامل انسانی موفقیت مدیریت دانش برای توسعه‌ی فرآیندهای مدیریت دانش وجود دارد (جدول ۹). برای مشخص کردن این که کدام میانگین‌ها متفاوت هستند، از آزمون تعقیبی دانکن استفاده گردید که نتایج حاصله، حاکی از آن بود که تفاوت معنی‌داری بین صاحب‌نظران مقاطع تحصیلی کارشناسی و مقاطع تحصیلی دکتری و هم‌چنین بین میانگین مقطع تحصیلی کارشناسی ارشد وجود دارد و هم‌چنین ابعاد عوامل انسانی برحسب میانگین‌های مقاطع تحصیلی

به زیرگروه‌های همگن تقسیم شده است و در آن میانگین مقاطع تحصیلی دکتری و کارشناسی ارشد همگن بوده و در یک دسته قرار می‌گیرد، ولی مقطع تحصیلی کارشناسی همگن نبوده و در دسته‌ای جدا قرار گرفت (جدول ۱۰).

جدول (۹) نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه پیرامون عامل انسانی با سطح تحصیلات

| سطح معنی‌داری | مقدار F | میانگین مجذورات | درجه آزادی | مجموع مجذورات | منبع تغییرات | عامل انسانی |
|---------------|---------|-----------------|------------|---------------|--------------------|-------------|
| ۰/۰۰۰ | ۲/۵۴۷ | ۱/۰۱۴ | ۳ | ۳/۰۴۱ | واریانس بین گروهی | بعد فردی |
| | | ۰/۳۹۸ | ۷۷ | ۳۰/۲۴۸ | واریانس درون گروهی | |
| | | | ۸۰ | | واریانس کل | |
| ۰/۰۰۰ | ۸/۰۵۱ | ۲/۵۸۸ | ۳ | ۳۳/۲۸۹ | واریانس بین گروهی | بعد گروهی |
| | | ۰/۳۵۵ | ۷۷ | ۸/۵۶۶ | واریانس درون گروهی | |
| | | | ۸۰ | | واریانس کل | |
| ۰/۰۰۰ | ۷/۹۱۷ | ۱/۶۸۰ | ۳ | ۲۶/۹۵۴ | واریانس بین گروهی | بعد مدیریتی |
| | | ۰/۲۱۲ | ۷۷ | ۳۵/۵۲۰ | واریانس درون گروهی | |
| | | | ۸۰ | | واریانس کل | |

جدول (۱۰) نتایج آزمون تعقیبی دانکن عوامل انسانی موفقیت مدیریت دانش

| Subset for alpha=0/05 | | تعداد | سطح تحصیلات | عوامل انسانی موفقیت مدیریت دانش |
|-----------------------|------|-------|---------------|---------------------------------|
| ۲ | ۱ | | | |
| | ۲/۲۵ | ۲۷ | دکتری | عوامل فردی |
| | ۳/۲۳ | ۳۰ | کارشناسی ارشد | |
| ۳/۲۶ | | ۲۳ | کارشناسی | |
| ۰/۷۰ | ۱/۰۰ | | | سطح معنی‌داری (sig) |
| | ۱/۶ | ۲۷ | دکتری | عوامل گروهی |
| | ۳/۰۸ | ۳۰ | کارشناسی ارشد | |
| ۳/۲۸ | | ۲۳ | کارشناسی | |
| ۱/۰۰ | ۰/۳۰ | | | سطح معنی‌داری (sig) |
| | ۱/۳۹ | ۲۷ | دکتری | عوامل مدیریتی |
| | ۲/۵۷ | ۳۰ | کارشناسی ارشد | |
| ۲/۶۰ | | ۲۳ | کارشناسی | |
| ۱/۰۰ | ۰/۱۹ | | | سطح معنی‌داری (sig) |

بحث و نتیجه‌گیری

این مقاله با هدف بررسی نقش عوامل انسانی مؤثر در توسعه‌ی فرآیندهای مدیریت دانش بود که در همین راستا نسبت به شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد عوامل انسانی مؤثر در توسعه‌ی فرآیندهای مدیریت دانش در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)، از طریق مصاحبه با صاحب‌نظران اقدام گردید و سپس نسبت به بررسی رابطه‌ی هریک از ابعاد شناسایی‌شده با توسعه‌ی فرآیندهای مدیریت دانش اقدام گردید. نتیجه‌ی فرضیه‌ی اول، مبنی بر تأثیر بعد فردی عامل انسانی دانشگاه علوم دریایی امام

خیمینی با توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش نشان داد که به ازای یک واحد تغییر در بعد فردی عامل انسانی، ۶۴/۵ درصد فرآیندهای مدیریت دانش توسعهی می‌یابد که این نتیجه با نتایج تحقیقات استیهر (۲۰۱۴)، رضانی، سلیمانی (۱۳۹۴)، خدایی متین (۱۳۹۴) هم‌سو و با نتایج تحقیقات مولر (۲۰۱۴) که در بین تیم‌های پروژه مورد بررسی قرار گرفت، مغایرت داشت. وقتی که در فرضیهی دوم بعد گروهی عامل انسانی با توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش مورد آزمون قرار گرفت؛ نتایج حاکی از آن بود که با تغییر یک واحد در ابعاد گروهی عامل انسانی می‌توان شاهد ۸۳/۶ درصد تغییر در توسعهی فرآیندهای دانش بود که این نتیجه با نتایج تحقیقات شو (۲۰۰۸) و مولر (۲۰۱۴) هم‌راستا بود و وقتی که بعد مدیریتی-عامل انسانی با توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش مورد آزمون قرار گرفت؛ میزان تغییر در توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش ۷۶/۸ درصد بود که این نتیجه با نتایج تحقیقات رضانی سلیمانی (۱۳۹۴) و خدایی متین (۱۳۹۴) هم‌سو و با نتایج تحقیقات مولر (۲۰۱۴) که تسهیم رهبری را به‌عنوان یکی از عناصر فرهنگی مؤثر در بین تیم‌های پروژه مورد آزمون قرار داد، مغایرت دارد و در همین راستا وقتی عامل انسانی با توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش مورد آزمون قرار گرفت، میزان تغییر در توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش به ازای یک واحد تغییر در عامل انسانی مقدار ۶۴/۷ درصد بود که این موضوع با نتایج تحقیقات مولر (۲۰۱۴) استیهر (۲۰۱۴)، رضانی، سلیمانی (۱۳۹۴)، خدایی متین (۱۳۹۴) مطابقت داشت.

در این تحقیق، با توجه به معنی دار بودن نقش عامل انسانی با توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش، نسبت به بررسی چگونگی تأثیر عامل انسانی دانشگاه علوم دریایی با توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش بر اساس نگرش پاسخ‌دهندگان از نظر تحصیلات نیز مورد آزمون قرار گرفت که نتایج حاکی از آن بود که تفاوت معنی‌داری بین نگرش پاسخ‌دهندگان از نظر مقاطع تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری وجود دارد. دلیل این نتایج، به احتمال زیاد بدین‌گونه باشد که افراد دارای مدرک تحصیلی در مقاطع مختلف از لحاظ طیف عوامل فردی متفاوت هستند، به‌طوری که خدمات ارائه شده توسط سازمان جهت کارکنان با سطح تحصیلات بالاتر از جمله شرکت در کنفرانس‌های علمی داخلی و خارجی، کرسی‌های هم‌اندیشی، طرح‌های تحقیقاتی (صنعتی و غیر صنعتی)، بازدیدهای علمی از مراکز دانشگاهی، انتشار دستاوردهای علمی کارکنان در مجلات علمی پژوهشی و کاربردی نمودن نتایج این تحقیقات در بخش‌های مختلف، همچنین مشارکت بیشتر آنان در تصمیم‌گیری و ایجاد کارگاه‌های علمی که همگی بر توسعهی فرآیندهای خلق، کسب، سازمان‌دهی، ذخیره، انتشار و کاربرد مدیریت دانش تأثیر می‌گذارند، متفاوت است و هم‌چنین وقتی که افراد دارای مقاطع تحصیلات بالاتر هستند، تمایل به انجام کارهای گروهی در آن‌ها بیشتر می‌شود.

در بررسی وضعیت عوامل مدیریتی موفقیت مدیریت دانش نیز مشاهده می‌گردد که ارائه‌ی پاداش به کارکنان در قبال انجام طرح‌های تحقیقاتی و دستاوردهای پژوهشی، شفافیت در ارتباطات اثربخش سازمانی، ارائه‌ی آموزش‌های لازم در زمینه‌ی استفاده از فناوری‌های نوین، در مقاطع تحصیلی بالاتر بیشتر است.

با توجه به نتایج حاصل و اهمیت عامل انسانی در توسعه و پیاده‌سازی فرآیندهای مدیریت دانش، پیشنهاد می‌گردد تا مدیران ارشد دانشگاه به عامل انسانی از بین عوامل مؤثر بر توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش توجه بیشتری داشته باشند و ترتیبی اتخاذ شود تا زمینه‌ی انجام کارهای گروهی و تیمی در دانشگاه مهیا شده، به‌گونه‌ای که کارکنان از جانب انتقال دانش شغلی خود به سایر افراد احساس خطر نکنند و فرآیندی تعریف شود تا بر اساس آن دانش رقبا نیز مورد بهره‌برداری قرار گیرد و هم‌چنین بسترهای ادامه تحصیل کارکنان همگام با ارتقاء تجربیات آن‌ها فراهم گردد. هم‌چنین فرآیندی برای حفظ و نگهداری داده‌ها و اطلاعات افراد دانش‌مدار و یا در شرف بازنشستگی اقدام شود و لازم است تا تحقیقات آینده در خصوص بررسی سایر عوامل مؤثر در توسعهی فرآیندهای مدیریت دانش در دانشگاه علوم دریایی امام (ره) انجام پذیرد.

منابع

- قرآن کریم.
- احمدی علی اکبر و صالحی علی. (۱۳۹۳). مدیریت دانش. انتشارات پیام نور. تهران. ص ۲۷۶.
- اخوان، پیمان و خادم الحسینی، سید پیمان. (۱۳۹۲). تبیین مدیریت دانش از دیدگاه اسلام، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۱ (۲)، ۹۹-۱۲۶.
- برومند مجتبی و رنجبری مریم. (۱۳۸۸). اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری: با تأکید بر نقش مدیریت دانش، دوماهنامه توسعه‌ی انسانی پلیس، ۶ (۲۴).
- تقوی، مصطفی و شفیع‌زاده، حمید. (۱۳۸۸). اصول و مبانی مدیریت دانش، فصلنامه تخصصی مانک‌ها و مراکز رشد، ۱۸.
- دولتی، حسن. (۱۳۹۱). طرح تحقیقاتی چالش‌ها و موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره). انتشارات دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره).
- رفعتی شال دهی. (۱۳۸۷). بررسی الگوی مدیریت دانش در یک مرکز تحقیقاتی نظامی، طب نظامی، ۱۰، ۱-۲۳۷.
- رمضانی، قباد و سلیمی، جمال. (۱۳۹۴). شناسایی شاخص‌های مدیریت دانش و وضعیت پیاده‌سازی آن‌ها مطالعه موردی: دانشگاه کردستان. فصلنامه مطالعات دانش‌شناسی. ۱-۲۴.
- رهنورد، فرج اله و محمدی، اصغر. (۱۳۸۸). شناسایی عوامل کلیدی سیستم موفقیت سیستم مدیریت دانش در دانشکده‌ها و مراکز آموزش عالی، نشریه مدیریت فن‌آوری اطلاعات، ۱ (۳)، ۳۷-۵۲.
- سهرابی یورتچی، بابک؛ رئیسی وانانی، ایمان و شفیع‌زاده، سیده. (۱۳۸۹). ارائه الگوی کاربردی برای سنجش میزان توانمندی تسهیم دانش (بررسی دانشگاه‌های دولتی تهران)، فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، ۶ (۱)، ۶.
- طالبی، کامبیز و سلیمی ترکمانی، مهدی. (۱۳۸۷). اولویت‌بندی عوامل اساسی موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت.
- عباسی، زهره. (۱۳۸۶). مروری بر مدل‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، مرکز همایش‌های بین‌المللی رازی.
- عباسی موصلو، خلیل؛ طاهری دمنه، محسن و جلیلیان، نگار. (۱۳۸۸). بررسی نقش مدیریت دانش در سازمان‌های عمومی برای خلاقیت کارکنان (مطالعه موردی: بیمارستان صدوقی)، دومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی، TRIZ و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران.
- فتح‌اللهی، بنفشه؛ افشار زنجانی، ابراهیم و نوذری، دامون. (۱۳۸۹). آیا دانشگاه اصفهان برای پیاده‌سازی مدیریت دانش مناسب است، فصلنامه کتاب، ۸۳، ۸.
- فرج‌پهلوی، عبدالحسین و خجسته‌فر، مرجان. (۱۳۹۰). فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، ۲۷ (۱)، ۲۱۱-۲۰۱.
- فقیه میرزایی. (۱۳۹۰). ایجاد یک سیستم خبره با منطق فازی جهت تعیین میزان بلوغ مدیریت دانش، دومین کنفرانس سازمان‌های دانش‌بنیان و استراتژی دانش.
- ملکیان بهابادی، محسن؛ محسنی‌ذنوزی، هاشم و کشاورز، محسن. (۱۳۸۸). کمال‌گرایی و عزت‌نفس در نخبگان علمی، ورزشی و افراد غیر نخبه در شهر تهران، فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، ۴۱.
- مینویی، مهرزاد؛ محمدپور زرنده، محمد ابراهیم و نادری، نازنین. (۱۳۸۹). ارزیابی وضعیت مدیریت دانش بر اساس مدل نوناکاتا کوچی (مطالعه موردی: شرکت تالیامجله حسابداری مدیریت، ۳ (۴).
- Chan, F. (2012). Knowledge management in Naval Sea Systems Command: a structure for performance.
- Creswell J.W. & Miller D.L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry; Theory in to Practice. 39.
- Farahbod, F., Ammoopour, M. & KarimiKoma M. (2012). Relationship of Knowledge Management with Creativity of School Managers, Journal of Basic and Applied Scientific Research.
- Lawson, Sheron.(2003). Examining The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management. Doctoral Dissertatation, Nava Southeastern University, Proquest.

-
- Mueller, J. (2014). A specific knowledge culture: Cultural antecedents for knowledge sharing between project teams. *European Management Journal*. 32, 190-202
- Santosus, M. & Surmacz, J. (2012). ABC of Knowledge Management. www.cio.com/research/knowledge/edit/kmabc.html.
- Shu-Mei, T. (2008). The effects of information technology on knowledge management systems, Tseng / *Expert Systems with Applications*. 35, 150-160.
- Styhre. L. S. (2014). Knowledge As A Key In The Relationship Between High-Performance Work Systems And Workforce Productivity. *Journal Of Business Research*. 12th Global Congress On Manufacturing And Management, Gcmm.
- Tae H. K., Jae, N. L., Jae, U. k. & Chun. I. (2014). Understanding the effect of knowledge management strategies on knowledge management performance, A contingency perspective. 51 (4), 398-416.