

مفهوم مدیریت دانش از دیدگاه هیکس و بررسی ارتباط آن با توسعه منابع انسانی

غلامرضا رحیمی^۱، نادر بهلولی^۲، علی زارع دیزج^۳

^۱ استادیار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

^۲ استادیار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

^۳ دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی (منابع انسانی) دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

نویسنده مسئول :

علی زارع دیزج

چکیده

در این پژوهش ضمن بیان مختصر مفاهیم و تعاریف گوناگون در خصوص مدیریت دانش، مدل و دیدگاه ارائه شده توسط هیکس که شامل چهار مولفه خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش و ذخیره‌سازی دانش است در نظر گرفته شده، ارتباط و بستگی میان دو مقوله مدیریت دانش و توسعه منابع انسانی بررسی می‌گردد. جامعه آماری تحقیق شامل کارمندان و مدیران شرکت برق منطقه‌ای آذربایجان شرقی بوده که برابر ۳۰۸ نفر می‌باشد و بر اساس جدول مورگان حجم نمونه برابر ۱۷۱ نفر در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش و توسعه منابع انسانی استفاده گردیده است و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی، استنباطی و نرم افزار آماری SPSS بهره گرفته شده است. از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن متغیرها کمک می‌گیریم سپس با استفاده از آزمون همبستگی به بررسی همبستگی بین متغیرها پرداخته و نهایتاً از طریق آزمون رگرسیون به آنالیز و بررسی این موضوع می‌پردازیم. این پژوهش ضمن تأیید وجود رابطه دو سویه میان مدیریت دانش و توسعه منابع انسانی، با وارد کردن متغیرهای میانجی ارتباطات ممکنه را سنجیده است. از آنجایی که مدیریت دانش نقش بسزایی در بهبود و توسعه کارکنان و در نهایت ایجاد مزیت رقابتی برای سازمانها را دارد مسئولین باید به دنبال رفع موانع و فراهم کردن بستر استقرار مدیریت دانش در سازمانها باشند و همچنین به اعضاء سازمان، بهسازی و توانمندسازی نیروی انسانی که نقش اساسی در جریان خلق دانش، انتقال دانش، کاربرد دانش و بهبود عملکرد سازمان دارند بیش از گذشته توجه نمایند.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، مدل هیکس، توسعه منابع انسانی.

مقدمه

در عصری زندگی می‌کنیم که در آن تلاطم و پیچیدگی به شدت در حال افزایش است و بیش از هر زمان دیگری جهان در حال تغییرات پی در پی است. به عبارت دیگر مشخصه دنیای امروز تغییرات مستمر می‌باشد. سازمانها به منظور مواجهه با چنین تغییراتی باید به نقش حیاتی دانش و توسعه در بقاء و رشد خود واقف باشند. در واقع سازمان باید به توسعه دانش، مهارتها و تواناییهای کارکنان خود بیش از پیش توجه نمایند (نولان، ۲۰۰۲). امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات بدهند که از دارایی نامشهود دانش به نحوی بهتر و سریع‌تر استفاده کنند و دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی سازند. از طرفی توسعه منابع انسانی در مفهوم جدید آن ایجاب می‌کند که کارکنان به کیفیت‌ها و مهارت‌هایی مجهز شوند که با دلسوزی و تعهد کامل توانمندی‌ها، انرژی، تخصص و فکر خود را در راستای تحقق مأموریت‌های سازمان قرار دهند و به طور دائم برای سازمان ارزش‌های فکری و کیفی جدیدی پدید آورند. در شرکت برق منطقه‌ای آذربایجان شرقی استفاده از ابزاری به نام دانش و بکارگیری کارکنانی خلاق و نوآور به منظور دستیابی به موفقیت‌های بالاتر در عرصه پاسخگویی به مطالبات، یک نیاز راهبردی است. این امر مستلزم این است که سازمان با ارج نهادن به مدیریت دانش؛ شرایط و محیط لازم را برای کارکنان خود فراهم نماید و این امر ضروری را در برنامه‌های اولویت‌دار خود قرار دهد تا زمینه بروز ایده‌ها و ابتکارات جدید و پیاده سازی آنها در داخل سازمان ایجاد گردد. بنابراین برای محقق با توجه به مطالب بیان شده این سوال پیش می‌آید که آیا رویکرد نوین مدیریت دانش در فرایند توسعه منابع انسانی در شرکت برق منطقه‌ای آذربایجان شرقی تاثیر دارد؟

مدیریت دانش در ارکان مختلف هر سازمانی تاثیرگذار است به ویژه در بعد نیروی انسانی. بررسی ارتباط و نقش مدیریت دانش در توسعه و بهسازی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای آذربایجان شرقی می‌تواند راهنمای مناسبی برای توجه بیشتر مدیریت به پیاده‌سازی کامل مدیریت دانش در داخل سازمان به منظور رشد و ارتقاء نیروی انسانی از حالت صرفاً وظیفه‌ای به حالت خلاق و نوآور باشد.

بدیهی است هر چه میزان خلاقیت و نوآوری در شرکت برق منطقه‌ای بیشتر باشد منجر به ایجاد نوآوری‌های بیشتر در حوزه های مختلف فعالیتی و خدماتی شرکت برق خواهد شد. برای شناخت فرصت‌های جدید و افزایش بهره وری نیروی انسانی نیاز مبرم به شناخت رابطه بین نظام مدیریت دانش و توسعه منابع انسانی درون سازمانها احساس می‌شود که این امر نیز در شرکت برق منطقه‌ای آذربایجان شرقی مستثنی نمی‌باشد.

مفهوم مدیریت دانش^۱ مدیریت دانش از اواخر دهه ۱۹۷۰ مطرح گردید. در اواسط دهه ۱۹۸۰ و آشکار شدن جایگاه دانش و تاثیر آن بر قدرت در بازارهای اقتصادی اهمیت آن مضاعف شد. در اواسط سال ۱۹۸۰ اهمیت دانش به عنوان دارایی رقابتی در بین سازمانها مشهور گردید. شاید بتوان گفت که وسیع ترین کار تحقیقاتی در زمینه مدیریت دانش تا امروز در سال ۱۹۹۵ توسط آقایان ایکوجیرو نوناکا و هیروتاکا تاکوچی با عنوان «در سازمان دانش آفرین چگونه شرکت‌های ژاپنی نوآوری و پویایی را به وجود می‌آورند» صورت پذیرفته است. نویسندگان و صاحب‌نظران مدیریت دانش از دیدگاه‌های گوناگون به تعریف مدیریت دانش پرداخته‌اند که در این جا برخی از تعاریف مطرح شده را می‌آوریم [۱۷].

رابیتز^۲: مدیریت دانش شامل همه روش‌هایی است که سازمان دارایی‌های دانشی خود را اداره می‌کند که شامل چگونگی جمع آوری، ذخیره سازی، انتقال، بکارگیری، به روزسازی و ایجاد دانش است.

لاری پروساک^۳: مدیریت دانش تلاشی برای آشکار کردن دارایی پنهان در ذهن اعضا و تبدیل این دارایی به دارایی سازمانی است تا همه کارکنان سازمان به آن دسترسی داشته باشند.

تام داونپورت^۴: مدیریت دانش عملیات کشف، سازماندهی و خلاصه کردن دارایی اطلاعات است؛ به شکلی که معلومات کارکنان را بهبود بخشد [۹].

هوبرت سنت آنگو^۵: مدیریت دانش عبارت است از ایجاد ارزش از دارایی‌های پنهان شرکت، زمانی این هدف تأمین می‌شود که بتوانیم توانایی‌های سازمانی و فردی را به گونه ای پرورش دهیم که در ایجاد، تبادل و گردآوری دانش توانا باشند. این امر مستلزم آن است که برای

- 1- knowledge management
- 2- Rabitz
- 3- Lari Prosak
- 4- Tam Davenport
- 5- Hobert Sent Ango

افراد بشر ارزشی بالا قائل شویم. مدیریت دانش یعنی فرآیند استفاده خلاق، مؤثر و کارآمد از کلیه دانش و اطلاعات در دسترس سازمان به نفع مشتری و در نتیجه به سود خود سازمان و یا به عبارت دیگر فرآیند تبدیل دانش ضمنی به دانش کاربردی. به عنوان مثال از آنجایی که استخدام کارمندان در بخش دولتی طولانی مدت است کارمندان در این سازمان‌ها دانش زیادی را در مورد کار خود کسب کرده و می‌کنند. بنابراین نیاز است تا از طریق مدیریت دانش این معلومات و دارایی علمی قبل از بازنشسته شدن و خروج این نیروها از سازمان تسهیم و در اختیار سایر کارمندان قرار گیرد تا این سرمایه گران به راحتی از سازمان خارج نشود [۱۲]. تاکنون بسیاری از نویسندگان مدل‌هایی را در زمینه فرآیند مدیریت دانش ارائه داده‌اند که بیشتر آنها از نظر محتوایی تقریباً مشابه یکدیگرند، اما دارای واژه‌ها و فازهایی با ترکیبات متفاوت هستند. در این مدل‌ها فرض بر این است که مراحل و فعالیت‌ها، اغلب هم زمان، گاهی اوقات پی در پی و به ندرت در یک ترتیب خطی هستند. یکی از تعاریف در خصوص ابعاد و مراحل مدیریت دانش بدین شرح است: ۱- ایجاد دانش: این مرحله در برگزیده فعالیت‌هایی است که مرتبط با ورود دانش جدید به سیستم است که شامل توسعه، کشف و تسخیر دانش می‌شود. ۲- تسهیم دانش: تسهیم دانش مبنایی برای تولید ایده‌های جدید و ایجاد فرصت‌های جدید از طریق اجتماعی‌سازی و یادگیری کارکنان است. اما کارکنان ممکن است تنها دانشی را تسهیم کنند که تمایل به تسهیم آن دارند. تبدیل و انتقال دانش هم اشاره به فعالیت‌هایی دارد که در ارتباط با جریان دانش از یک بخش یا یک نفر به بخش یا نفری دیگر را شامل می‌شود و شامل ارتباطات ترجمه، تبدیل، تفسیر و تصفیه دانش می‌شود. ۳- بکارگیری دانش: شامل فعالیت‌هایی می‌شود که در ارتباط با اجرای دانش در فرآیندهای سازمانی هستند. ۴- حفظ و نگهداری دانش: عبارت است از فعالیت‌هایی که دانش را در سیستم ماندگار می‌کند [۶].

از مدل‌های فرایند مدیریت دانش می‌توان به مدل هیکس اشاره نمود. این مدل از چهار فرآیند زیر تشکیل شده است:

(۱) خلق کن: این امر به توانایی یادگیری و ارتباط بر می‌گردد. توسعه این قابلیت، تجربه تسهیم دانش، ایجاد ارتباط بین ایده‌ها و ساختن ارتباط‌های متقاطع با دیگر موضوعات از اهمیت کلیدی برخوردار است. (۲) ذخیره کن: به عنوان دومین عنصر مورد نیاز مدیریت دانش است که از طریق آن قابلیت ذخیره سازمان یافته‌ای که امکان جستجوی سریع اطلاعات، دسترسی به اطلاعات برای کارمندان دیگر و تسهیم مؤثر دانش را فراهم می‌کند به وجود می‌آید. در این سامانه، باید دانش‌های لازم به آسانی برای استفاده همگان ذخیره شود. (۳) نشر کن: این فرآیند به توسعه یک روح جمعی که در آن افراد به عنوان همکاران در جهت دنبال کردن اهداف مشترک، احساس پیوستگی به هم داشته و در فعالیت‌هایشان به یکدیگر وابسته‌اند کمک می‌کند. (۴) بکار ببر: چهارمین فرآیند از این ایده آغاز می‌شود که ایجاد دانش، بیشتر توسط کاربرد عینی دانش جدید میسر است. این عنصر، دایره فرآیند مرکزی مدیریت دانش متحد را تکمیل می‌کند [۵]. در این پژوهش این مدل و مراحل آن بعنوان مولفه‌های چهارگانه متغیر مدیریت دانش در نظر گرفته می‌شود که در شکل شماره (۱) نمایش داده شده است.



شکل شماره ۱- مدل هیکس

مدیریت دانش بر انسان، ساختار و فن آوری تاکید دارد و می‌کوشد با ایجاد ساختاری مناسب و زیرساخت‌های تکنولوژیکی لازم در سازمان و با محور قراردادن انسان و آماده سازی او به اهداف سازمانی دست پیدا کند [۱۲]. فناوری اطلاعات نقش مهمی را در پیاده سازی مدیریت دانش بازی می‌کند. در واقع می‌توان گفت که پایه اصلی موفقیت مدیریت دانش در سازمان بر استفاده از فناوری اطلاعات است. فناوری اطلاعات، برای موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش حیاتی است؛ زیرا با فراهم آوردن معماری سازمانی مناسب، مدیریت دانش را در درون سازمان‌ها امکان پذیر می‌سازد. [۱۶]. مطالعات اخیر نشان می‌دهند سازمان‌هایی که روی مدیریت دانش سرمایه‌گذاری می‌کنند عموماً برای رسیدن به اهداف خود بر ایجاد زیرساخت‌های مناسب فناوری اطلاعات تاکید دارند. تکنولوژی اطلاعات میتواند بعنوان ابزاری قدرتمند عمل کرده و ابزارهایی مؤثر و کارآمد برای همه وجوه مدیریت دانش شامل تسخیر، اشتراک و کاربرد دانش تأمین کند. فناوری اطلاعات امکان بیرون

کشیدن دانش را از ذهن صاحب دانش فراهم می‌آورد. سپس با فناوری می‌توان آن دانش را در قالب‌هایی منظم گنجاند و به دیگر اعضا داخلی و شرکای تجاری سازمان در جهان منتقل کرد. آغاز حیات فرهنگ سازمانی به پیدایش سازمان باز می‌گردد. مطالعات رابینز در زمینه فرهنگ نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان تاثیر می‌گذارد. داوینپورت و پروساک نیز در زمینه سنجش معیارهای موفقیت سازمان‌ها در اجرای پروژه‌های مدیریت دانش بیان می‌دارند که فرهنگ سازمانی به عنوان شاخص اساسی سنجش موفقیت مدیریت دانش در سازمان‌ها بوده است [۱].

عمده‌ترین منبع استراتژیک هر سازمان یا هر جامعه ای، منابع انسانی آن است و جوامعی در بلندمدت به موفقیت دست خواهند یافت که بتوانند منابع انسانی خود را به طور صحیح و اصولی توسعه و پرورش داده و همراه با تقویت دانش و معرفت و مهارت‌های فنی لازم، افرادی پر کار و معتقد و مؤمن بسازند [۱۵]. امروزه نیروی انسانی به عنوان یک سرمایه ارزشمند و بالنده مطرح می‌شود که قدرت باز تولید دارد. در تمام کشورهای پیشرفته و در حال توسعه سیستم تجهیز و بهسازی نیروی انسانی و حفظ و نگهداری آن به شکل جامع و پویا عمل می‌شود و به اجرا در می‌آید. در نخستین گزارش برنامه توسعه سازمان ملل در سال ۱۹۹۰ توسعه منابع انسانی به عنوان «فرایند گسترش دامنه گزینش‌های انسان» تعریف شده است. در سال ۱۹۹۷ این تعریف اصلاح و عنوان شد که توسعه منابع انسانی فرایندی است که بر توان بهزیستی انسان‌ها می‌افزاید، در نتیجه امکان برخورداری از گزینش‌های بهتر را فراهم می‌سازد [۱۳]. در یکی دو دههٔ اواخر قرن بیستم در حوزه مدیریت منابع انسانی توجه فزاینده ای به مفهوم توسعهٔ منابع انسانی مبذول شد. این مفهوم بنا به ماهیت، تعریف های متعددی دارد. توسعه منابع انسانی فرایندی است که در جهت نیازمندی ها و جهت گیری های راهبردی سازمانها و با بکار گیری تدابیر و تمهیدات لازم شرایطی را فراهم می‌کند تا شایستگی ها و استعداد های بالقوه کارکنان فعلیت یابند و سپس در خدمت تحقق هدفها به کار گرفته شود. از سوی دیگر توسعه منابع انسانی توجه عمیقی به نوآوری و رشد سازمان از طریق درگیر کردن و مشارکت تک تک افراد سازمان دارد و بر ارزش های انسانی تاکید می‌ورزد [۷]. استوارت و مک گلدریک تعریف زیر را برای توسعهٔ منابع انسانی ارائه داده اند: توسعه منابع انسانی فعالیتها و فرآیندهایی را شامل می‌شود که بر یادگیری سازمانی و فردی تأثیر دارند. در این عبارت فرض بر این است که سازمانها را می‌توان به صورت ساختاری با ماهیت یادگیرنده تصور کرد. ماهیتی که در آن فرآیند یادگیری سازمان و افراد استعداد نفوذپذیری و جهت گیری از طریق دخالت‌های اندیشمندانه و طراحی شده را دارد. والتون توسعه منابع انسانی را به منزله "مجموعه فعالیت‌های سازمانی که در مدت زمان معینی صورت می‌گیرد و برای ایجاد تغییرات رفتاری در کارکنان طراحی می‌شود" تعریف می‌کند [۱۱].

توسعه منابع انسانی به مفهوم تولید فکر و ایده توسط کارکنان سازمان است در مفهوم جدید توسعه منابع انسانی، کارکنان باید به کیفیتها و مهارتهایی مجهز شوند که هیچ‌گونه تعارضی با سازمان نداشته باشند و با دلسوزی، تعهد و بینشی علمی تمام توانمندیها، انرژی، تخصص و فکر خود را در راستای تحقق مأموریت‌های سازمان قرار دهند و به طور دائم برای سازمان ارزشهای فکری و کیفی جدیدی پدید آورند. برای این منظور سازمانهای بسیاری در دنیا بر روی مدیریت دانش سرمایه‌گذاری می‌کنند [۳]. در مفهوم توسعه منابع انسانی هدف، ایجاد مهارتهایی است که فرد بتواند خود را برای احراز مشاغل بالاتر و یا مسئولیتهای سنگین تر آماده کند، بنابراین برنامه های آموزشی توسعه منابع انسانی باید به گونه ای مقتضی طراحی شوند. در یک کلام هدف برنامه آموزشی توسعه این است که سازمان را همیشه زنده و پا بر جا نگهدارد تا روند انطباق و تغییر روش‌ها و سیاست‌ها در سازمان به سهولت انجام پذیرد. توسعه منابع انسانی دارای فرایندی مشتمل بر معاینه، تشخیص، پیشگیری و درمان است. برای اینکه این فرایند بطور کامل منجر به توسعه منابع انسانی شود، ارزیابی عملکرد بایستی رابطه تنگاتنگی با آموزش نیروی انسانی داشته باشد. در فرآیند توسعه منابع انسانی کار معاینه و تشخیص را ارزیابی عملکرد و کار پیشگیری و درمان را آموزش از طریق برقراری آموزشهای مورد نیاز و جهت دار انجام می‌دهد [۱۰].

ابعاد توسعه منابع انسانی به عنوان متغیر وابسته در این پژوهش چهار عامل به شرح ذیل می باشد: (۱) توسعه یادگیری که از طریق شناسایی نیازهای آموزشی و برنامه جامع یادگیری صورت می پذیرد. (۲) توسعه مسیر شغلی از طریق برنامه‌ریزی مسیر شغلی و مدیریت توسعه مسیر شغلی انجام می گردد. (۳) توسعه تعاملات و ارتباطات اجتماعی که از طریق روابط کارکنان و سطح تعاملات محقق می گردد. (۴) ارتقاء انگیزش که از طریق سطح رضایت مندی افراد تعیین می‌گردد.

۱- در پژوهشی که با عنوان ارائه مدل تبیین رابطه فرایندهای مدیریت دانش با توسعه منابع انسانی در آموزش عالی در دانشگاه تهران توسط دکتر محمد موسی خانی استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران و همکاران در سال ۱۳۹۱ مورد بررسی قرار گرفت که هدف از انجام این پژوهش ارائه مدلی از رابطه فرایندهای مدیریت دانش با توسعه منابع انسانی در آموزش عالی می‌باشد بدین منظور با بررسی پیشینه و مبانی نظری تحقیق، متغیرهای میانجی مورد شناسایی قرار گرفتند و سپس مدل اولیه تحقیق طراحی شده و بر اساس آن پرسشنامه های آماده پس

از تایید روایی و پایایی آن در اختیار جامعه آماری (اساتید دانشگاه تهران) قرار گرفت نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها بیانگر آن است که فرایندهای مدیریت دانش شامل تولید دانش، تسهیم دانش، بکارگیری و ذخیره دانش با تاثیر گذاری بر فرهنگ سازمان، ساختار، استراتژی دانشی سازمان و فناوری میتواند منجر به توسعه منابع انسانی شود [۱۴].

۲- روبین^۲ در سال ۲۰۱۱ در پژوهشی با عنوان مدیریت دانش و بهسازی منابع انسانی به این نتایج دست یافت که بین مدیریت دانش و بهسازی منابع انسانی رابطه وجود دارد و شرایط و محیط سازمانی، خلق دانش، به اشتراک گذاری دانش، به کارگیری دانش و سرمایه های فکری، از عوامل تاثیرگذار بر بهسازی منابع انسانی است [۴].

۳- لیائو^۳ و همکارش در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی پرداخته اند. اطلاعات این تحقیق از طریق پرسشنامه که بین ۱۰۰۰ مجله برتر و ۱۰۰ شرکت مالی برتر توزیع شده بود به دست آمد. یافته ها نشان داد که بین این سه مؤلفه همبستگی مثبتی وجود دارد و مهمتر اینکه: الف- شرکتها و سازمانهایی که مدیریت دانش در آنها در سطح مطلوبی قرار دارند توانایی بیشتری برای بالا بردن نوآوری سازمانی دارند. ب- شرکتها و سازمانهایی که مدیریت دانش در آنها در سطح مطلوبی قرار دارند توانایی بیشتری برای بالا بردن یادگیری سازمانی دارند. ج- شرکتها و سازمانهایی که نوآوری سازمانی در آنها در سطح مطلوبی قرار دارند توانایی بیشتری برای بالا بردن یادگیری سازمانی دارند. د- در نهایت نتایج نشان داد که یادگیری سازمانی یک متغیر میانی بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی است [۲].

امروزه مدیریت دانش به عنوان مغز سازمان مطرح است و کارکنان را به دانش و اطلاعات مورد نیاز مجهز می کند تا بتوانند وظایف خود را به درستی انجام دهند و تصمیمات صحیح تر و سریع تری را اتخاذ نمایند. مدیریت دانش بیان می کند که امروزه تقریباً تمامی امور مستلزم انجام کار دانش محور هست و لذا تمامی کارکنان باید به نوعی به کارکنان دانش محور تبدیل شوند و در سازمان توانمندسازی، بهسازی و توسعه منابع انسانی پیاده سازی گردد.

کار انجام شده توسط کارکنان به جای اینکه به نیروی بازوی آنها وابسته باشد به دانش آنها متکی است. این بدین معناست که خلق، تسهیم و استفاده از دانش یکی از مهمترین فعالیتهای هر فرد در هر سازمان است. هدف اصلی پژوهش بررسی رابطه میان مقوله های مدیریت دانش و توسعه منابع انسانی می باشد.

متغیرهای تحقیق: متغیرهای پژوهش سه دسته به شرح زیر هستند: الف- متغیر مستقل: مدیریت دانش که شامل ابعاد «خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش، ذخیره سازی دانش» می باشد. ب- متغیر وابسته: توسعه منابع انسانی که شامل ابعاد «توسعه یادگیری، توسعه مسیر

شغلی، توسعه تعاملات و ارتباطات اجتماعی و ارتقاء انگیزش» است. ج- متغیرهای میانجی عبارتند از: (۱) ساختار سازمان که شامل ابعاد رسمیت و پیچیدگی و تمرکز می باشد. (۲) راهبرد دانشی سازمان شامل ابعاد شفافیت اهداف و استراتژیهای سازمان است. (۳) فناوری سازمان شامل سخت افزار، نرم افزار و شبکه است. (۴) فرهنگ سازمان شامل ابعاد تشریک مساعی و همکاری، گرایش به نوآوری و خلاقیت، اعتماد، مشوق ها و ویژگیهای رفتاری است.

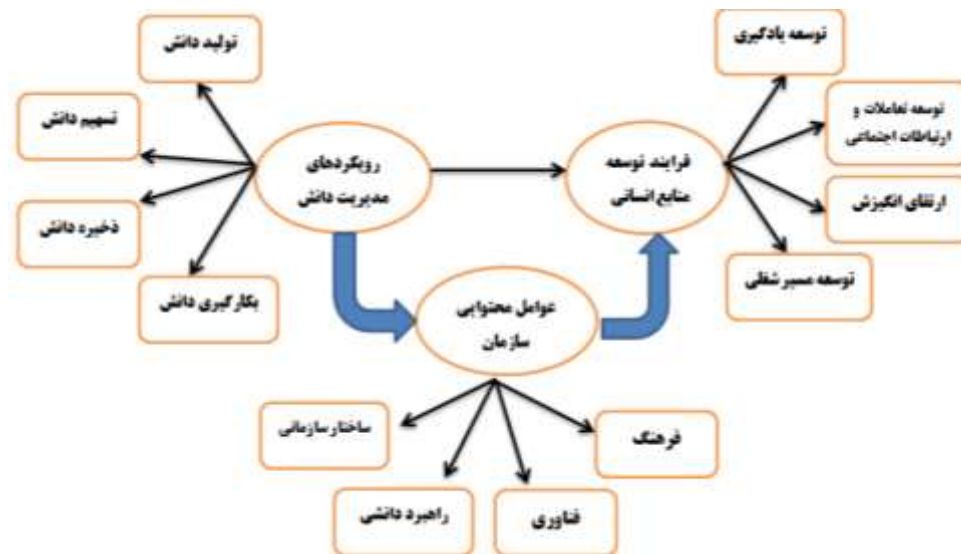
فرضیه اصلی: میان مدیریت دانش و فرایند توسعه منابع انسانی در شرکت برق منطقه ای آذربایجان شرقی رابطه و بستگی وجود دارد. و فرضیه های فرعی تحقیق عبارتند از:

- ۱) میان تولید دانش و فرایند توسعه منابع انسانی در شرکت برق منطقه ای آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۲) میان تسهیم دانش و فرایند توسعه منابع انسانی در شرکت برق منطقه ای آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۳) میان بکارگیری دانش و فرایند توسعه منابع انسانی در شرکت برق منطقه ای آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۴) میان ذخیره دانش و فرایند توسعه منابع انسانی در شرکت برق منطقه ای آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۵) میان ساختار سازمان و فرایند توسعه منابع انسانی در شرکت برق منطقه ای آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.

- ۶) میان راهبرد دانشی سازمان و فرایند توسعه منابع انسانی در شرکت برق منطقه‌ای آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۷) میان فناوری سازمان و فرایند توسعه منابع انسانی در شرکت برق منطقه‌ای آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۸) میان فرهنگ سازمان و فرایند توسعه منابع انسانی در شرکت برق منطقه‌ای آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.

ابزار و روش:

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیق کاربردی و از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی - پیمایشی و همبستگی می‌باشد. چرا که در تحقیقات کاربردی نظریه‌ها، قانونمندیها، اصول و فنونی را که در تحقیقات پایه تدوین می‌شوند برای حل مسائل اجرایی و واقعی به کار می‌گیرند. اساس چنین تحقیقاتی کاربرد عملی دانش و علوم می‌باشد [۸]. از طرف دیگر نتایج این تحقیق نیز برای حل مسائل اجرایی مورد استفاده قرار می‌گیرد و به جهت استفاده از پرسشنامه و جمع آوری اطلاعات از طریق آن پژوهش از نوع پیمایشی است. در این پژوهش از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است. جهت جمع آوری مبانی نظری تحقیق از مقالات، کتب، بانک‌های اطلاعاتی اینترنتی، آثار علمی و طرح‌های پژوهشی مرتبط استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی، استنباطی و نرم افزار آماری SPSS بهره گرفته شده است. از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن متغیرها کمک می‌گیریم سپس با استفاده از "آزمون همبستگی" به بررسی همبستگی بین متغیرها پرداخته و نهایتاً از طریق "آزمون رگرسیون" به آنالیز و بررسی این موضوع می‌پردازیم. نهایتاً در این پژوهش رابطه بین متغیرهای مدیریت دانش و توسعه منابع انسانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. شکل (۲) به عنوان مدل کلی پژوهش در نظر گرفته می‌شود.



شکل شماره ۲- الگوی مفهومی پژوهش

در این تحقیق، جامعه آماری شامل کارمندان و مدیران شرکت برق منطقه‌ای استان آذربایجان شرقی می باشد. که تعداد آنها بشرح جدول شماره ۱ حدود ۳۰۸ نفر می باشد.

جدول شماره ۱- تحلیل جامعه آماری

سمت	تعداد	درصد
مدیر عامل‌ها	۶	۱/۹
معاونت طرح و توسعه	۳۲	۱۰/۳۸
معاونت برنامه ریزی و تحقیقات	۴۴	۱۴/۲۸
معاونت مالی و پشتیبانی	۵۳	۱۷/۲۰
امور مالی و ذی‌حسابی	۳۳	۱۰/۷۱
معاونت منابع انسانی	۵۲	۱۶/۸۸
معاونت بهره برداری	۴۲	۱۳/۶۴
امور انتقال نیروی استان	۴۵	۱۴/۶۳
جمع	۳۰۸	۱۰۰/۱

بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه کوکران و با در نظر گرفتن موارد زیر حجم نمونه آماری این پژوهش به تعداد ۱۷۱ نفر می‌باشد.

فرمول تعیین حجم نمونه:

$$N = \frac{308}{1/96t} = \frac{0.5d}{0.5q} = \frac{0.5p}{0.5q}$$

$$\frac{Nt^2 pq}{Nd^2 + t^2 pq}$$

با توجه به ویژگی‌های جامعه آماری این پژوهش، برای انتخاب کارکنان مورد مطالعه از روش نمونه گیری تصادفی استفاده شده است که از قابلیت تعمیم پذیری زیادتری برخوردار می‌باشد.

بطور معمول یکی از ابزارهای مهم در پژوهشهای توصیفی-پیمایشی استفاده از پرسشنامه می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق در چهارچوب روش میدانی دو پرسشنامه مدیریت دانش و توسعه منابع انسانی می‌باشد. پرسشنامه مدیریت دانش ابزار اندازه گیری مدیریت دانش در این پژوهش است و محقق ساخته می‌باشد که دارای ۲۵ سوال می‌باشد. پرسشنامه توسعه منابع انسانی با ۲۰ سوال تدوین گردیده است. برای تعیین روایی ابزار جمع آوری اطلاعات از روایی صوری یا نمادی استفاده گردید. بدین ترتیب که پرسشنامه اولیه تنظیم شده ابتدا در اختیار ۱۰ تن از اساتید مدیریت دولتی و کارشناسان امر قرار داده شد تا در رابطه با روایی پرسشنامه و اینکه سؤالات طرح شده آنچه را که مد نظر است اندازه می‌گیرد یا نه؟ اظهار نظر نمایند. بعد نظرات اساتید و کارشناسان در پرسشنامه لحاظ و تغییرات لازم در سؤالات به وجود آمد. همچنین برای تعیین قابلیت اعتماد ابزارهای اندازه‌گیری و یا به عبارت دیگر برای تعیین پایایی، پس از حصول اطمینان از روایی ابزار اندازه‌گیری از روش ثبات درونی (آلفای کرونباخ) استفاده شد و پایایی سؤالات تحقیق از طریق آلفای کرونباخ بشرح جدول شماره ۲ حاصل شد. بررسی جدول شماره ۲ نشان می‌دهد ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی مؤلفه‌های پژوهش بزرگتر از ۰/۸۱ می‌باشد و پرسشنامه های پژوهش دارای قابلیت اعتماد خوبی هستند.

جدول شماره ۲- تحلیل پایایی مؤلفه‌های پژوهش

نام متغیر	تعداد گویه ها	مقدار آلفای کرونباخ
پرسشنامه مدیریت دانش	۲۵	$\alpha=0/84$
خلق دانش	۷	$\alpha=0/82$
تسهیم دانش	۶	$\alpha=0/86$
بکارگیری دانش	۵	$\alpha=0/87$
ذخیره سازی دانش	۷	$\alpha=0/81$
پرسشنامه توسعه منابع انسانی	۲۰	$\alpha=0/87$
توسعه یادگیری	۵	$\alpha=0/89$
توسعه تعاملات و ارتباطات اجتماعی	۵	$\alpha=0/85$
ارتقاء انگیزش	۵	$\alpha=0/86$
توسعه مسیر شغلی	۵	$\alpha=0/88$

از جمله موانع و مشکلات تحقیق جاری می‌توان به موارد زیر اشاره نمود: الف) از نظر ابزار تحقیق که از پرسشنامه استفاده شده است و دارای محدودیت ذاتی بوده و به طوریکه محقق کنترلی به صدق گفتار پاسخ دهندگان نداشته است. ب) عدم تمایل برخی کارشناسان در توضیح و پاسخ به پرسشنامه و عدم دسترسی به بعضی از اطلاعات مورد نیاز.

یافته ها:

تجزیه و تحلیل داده‌ها: تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌های مورد نیاز در پژوهش حاضر در دو بخش متمایز انجام گرفت.

الف) بخش توصیفی: در این بخش با استفاده از آمارهای توصیفی فراوانی و درصد در زمینه هر کدام از سوالات مطرح شده در پرسشنامه بحث شد.

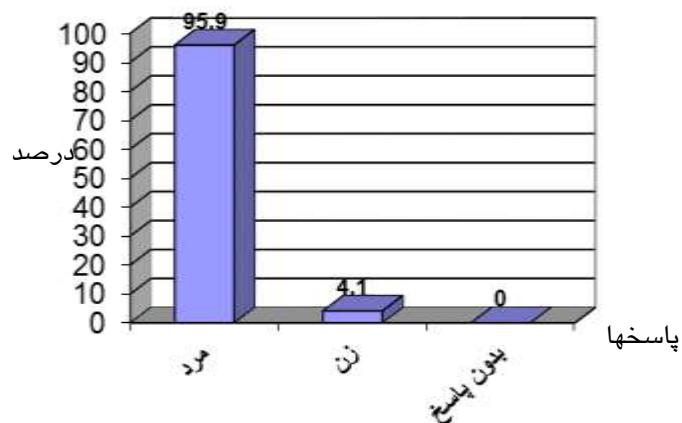
ب) بخش استنباطی: در بخش استنباطی با استفاده از آزمونهای آماری مناسب به آزمون فرضیه ها و نتیجه گیری از آنها پرداخته ایم.

بخش توصیفی: توصیف آماری سوالات پرسشنامه

الف) جنسیت: بر اساس جدول شماره ۳ و نمودار شماره ۱، ۱۶۴ نفر از پاسخ گویان (۹۵/۹ درصد نمونه آماری) را مرد و ۷ نفر از پاسخ گویان (۴/۱ درصد نمونه آماری) را زن تشکیل داده است.

جدول شماره ۳- توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال جنسیت

نوع پاسخ / کمیت پاسخ	مرد	زن	بدون پاسخ	جمع
فراوانی	۱۶۴	۷	۰	۱۷۱
درصد	۹۵/۹	۴/۱	۰	۱۰۰

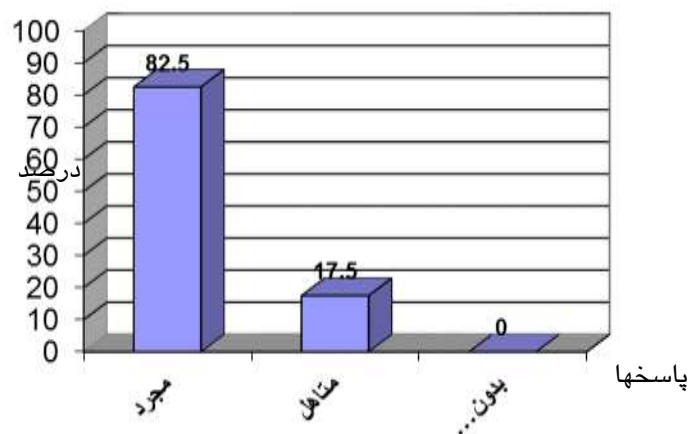


نمودار شماره ۱- درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال جنسیت

(ب) وضعیت تأهل: بر اساس جدول شماره ۴ و نمودار شماره ۲، ۱۴۱ نفر از پاسخ گویان (۸۲/۵ درصد نمونه آماری) را متأهل ها و ۳۰ نفر از پاسخ گویان (۱۷/۵ درصد نمونه آماری) را مجردها تشکیل داده است.

جدول شماره ۴- توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال وضعیت تأهل

جمع	بدون پاسخ	مجرد	متأهل	نوع پاسخ / کمیت
				پاسخ
۱۷۱	۰	۳۰	۱۴۱	فراوانی
۱۰۰	۰	۱۷/۵	۸۲/۵	درصد

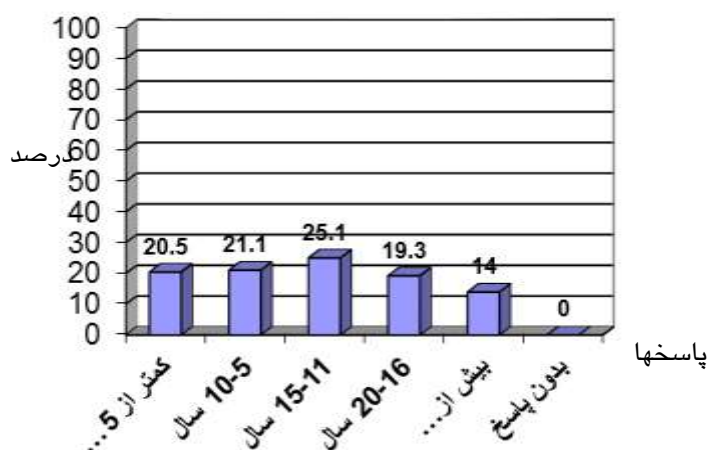


نمودار شماره ۲- درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال وضعیت تأهل

ج) **سنوآت خدمت:** بر اساس جدول شماره ۵ و نمودار شماره ۳، ۳۵ نفر از پاسخ گویان (۲۰/۵ درصد از نمونه آماری) را کمتر از ۵ سال سابقه خدمت، ۳۶ نفر از پاسخ گویان (۲۱/۱ درصد از نمونه آماری) را ۵-۱۰ سال سابقه خدمت، ۴۳ نفر از پاسخ گویان (۲۵/۱ درصد از نمونه آماری) را ۱۱-۱۵ سال سابقه خدمت، ۳۳ نفر از پاسخ گویان (۱۹/۳ درصد از نمونه آماری) را ۱۶-۲۰ سال سابقه خدمت و ۲۴ نفر از پاسخ گویان (۱۴ درصد از نمونه آماری) را بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت تشکیل داده است.

جدول شماره ۵- توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال سنوآت خدمت

نوع پاسخ کمیت پاسخ	کمتر از ۵ سال	۵-۱۰ سال	۱۱-۱۵ سال	۱۶-۲۰ سال	بیش از ۲۰ سال	بدون پاسخ	جمع
فراوانی	۳۵	۳۶	۴۳	۳۳	۲۴	۰	۱۷۱
درصد	۲۰/۵	۲۱/۱	۲۵/۱	۱۹/۳	۱۴/۰	۰	۱۰۰

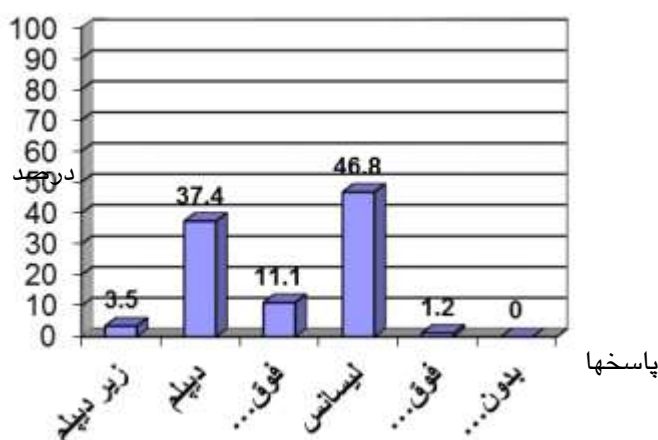


نمودار شماره ۳- درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال وضعیت سنوآت خدمت

د) **تحصیلات:** بر اساس جدول شماره ۶ و نمودار شماره ۴، ۶ نفر از پاسخ گویان (۳/۵ درصد نمونه آماری) را زیر دیپلم، ۶۴ نفر از پاسخ گویان (۳۷/۴ درصد نمونه آماری) را دیپلم، ۱۹ نفر از پاسخ گویان (۴۶/۸ درصد نمونه آماری) را فوق دیپلم، ۸۰ نفر از پاسخ گویان (۴۶/۸ درصد نمونه آماری) را لیسانس و ۲ نفر از پاسخ گویان (۱/۲ درصد نمونه آماری) را فوق لیسانس و بالاتر تشکیل داده است.

جدول شماره ۶- توزیع فراوانی و درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال تحصیلات

نوع پاسخ کمیت پاسخ	زیر دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر	بدون پاسخ	جمع
فراوانی	۶	۶۴	۱۹	۸۰	۲	۰	۱۷۱
درصد	۳/۵	۳۷/۴	۱۱/۱	۴۶/۸	۱/۲	۰	۱۰۰



نمودار شماره ۴ - درصد پاسخ های نمونه آماری به سوال وضعیت تحصیلات

بخش استنباطی: در بخش استنباطی با استفاده از آزمونهای آماری مناسب به آزمون فرضیه ها و نتیجه گیری از آنها پرداخته ایم.

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای مشخص کردن نرمال بودن داده ها

برای انتخاب آزمون درست برای تحلیل فرضیه ها ابتدا باید از توزیع آماری متغیری که مورد آزمون قرار می گیرد اطمینان حاصل کرد. برای بررسی توزیع آماری متغیرها از آزمونهایی استفاده می کنند که این آزمون ها به آزمون های نیکویی - برازش معروفند. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف به همراه آزمون کای دو جزو آزمون های نیکویی - برازش هستند. اما با توجه به محدودیت های آزمون کای دو معمولا برای آزمون نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده می شود که نتایج حاصله در جدول شماره ۷ نشان داده شده است.

جدول شماره ۷- آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

متغیرها	مدیریت دانش	توسعه منابع انسانی
تعداد	۱۷۱	۱۷۱
میانگین	۳.۴۸۶	۳.۶۷۴
انحراف معیار	۱.۳۹۳	.۹۹۸
آماره کولموگروف اسمیرنوف	۱.۷۸۱	۲.۸۴
سطح معنی دار	.۰۰۴	.۰۰۰

بر اساس جدول شماره ۷ می توان ادعا کرد که با توجه به سطح معنی داری بدست آمده برای متغیرهای مدیریت دانش و توسعه منابع انسانی که همگی کمتر از ۰/۰۵ می باشد و با توجه به اینکه خود نرم افزار SPSS هم نرمال بودن را تایید می کند بنابراین نتیجه می گیریم که مدیریت دانش و توسعه منابع انسانی از توزیع نرمال تبعیت می کند.

جدول شماره ۸- نتایج میانگین و انحراف معیار متغیرها

R	مولفه‌ها	N	میانگین	انحراف معیار
۱	توسعه منابع انسانی	۱۷۱	۳/۸۳	۰/۴۱
۲	مدیریت دانش	۱۷۱	۳/۵۸	۰/۶۸
۳	تولید دانش	۱۷۱	۳/۱۱	۰/۶۶
۴	تسهیم دانش	۱۷۱	۳/۲۵	۰/۴۹
۵	بکارگیری دانش	۱۷۱	۳/۱۸	۰/۵۴
۶	ذخیره دانش	۱۷۱	۳/۱۰	۰/۴۷
۷	ساختار سازمان	۱۷۱	۳/۴۸	۰/۳۲
۸	راهبرد دانشی سازمان	۱۷۱	۳/۶۸	۰/۳۳
۹	فناوری سازمان	۱۷۱	۳/۷۵	۰/۴۰
۱۰	فرهنگ سازمان	۱۷۱	۳/۷۸	۰/۳۷

جدول شماره ۹- همبستگی بین مدیریت دانش و توسعه منابع انسانی

متغیرها	تعداد	همبستگی پیرسون	سطح معنی دار	نتیجه آزمون
مدیریت دانش	۱۷۱	۰/۶۷۸	۰/۰۰۰	تایید همبستگی
تولید دانش	۱۷۱	۰/۵۴۱	۰/۰۱	تایید همبستگی
تسهیم دانش	۱۷۱	۰/۲۵۲	۰/۰۰۳	تایید همبستگی
بکارگیری دانش	۱۷۱	۰/۲۷۵	۰/۰۰۴	تایید همبستگی
ذخیره دانش	۱۷۱	۰/۳۴	۰/۰۰۱	تایید همبستگی
ساختار سازمان	۱۷۱	۰/۳۷۹	۰/۰۰۰	تایید همبستگی
راهبرد دانشی	۱۷۱	۰/۴۱۱	۰/۰۰۰	تایید همبستگی
فناوری سازمان	۱۷۱	۰/۵۶۹	۰/۰۰۰	تایید همبستگی
فرهنگ سازمان	۱۷۱	۰/۴۸۲	۰/۰۰۰	تایید همبستگی

طبق یافته‌های جدول شماره ۹، میزان همبستگی بین متغیر مستقل (مدیریت دانش) و متغیر وابسته (توسعه منابع انسانی) با استفاده از آزمون پیرسون مورد تایید بوده است. از آن جایی که سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ است، و این سطح از حداقل سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچکتر بوده، در نتیجه با اطمینان می‌توان گفت که بین دو متغیر مدیریت دانش و فرایند توسعه منابع انسانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج آزمون رگرسیون

تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی: نتایج آزمون رگرسیون بر روی رویکرد نوین مدیریت دانش و فرایند توسعه منابع انسانی در جدول شماره ۱۰ نمایش داده شده است.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: b = 0 \\ H_1: b \neq 0 \end{array} \right.$$

بین رویکرد نوین مدیریت دانش و فرایند توسعه منابع انسانی رابطه خطی وجود ندارد.

بین رویکرد نوین مدیریت دانش و فرایند توسعه منابع انسانی رابطه خطی وجود دارد.

جدول شماره ۱۰- ضرایب معادله خطی

مدل	B ضریب خط	T محاسبه شده	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
مقدار ثابت	۲.۲۱	۰.۲۹۹	۰.۰۰۰	۰.۰۵	H_0 رد
مدیریت دانش	۰.۲۶۳	۳.۱۲۵	۰.۰۰۲	۰.۰۵	

به هر حال، معادله رگرسیون مدیریت دانش به صورت زیر می باشد.

$$Y=2.21+0.263X$$

نتایج بدست آمده از جدول شماره ۱۰ تحلیل واریانس رگرسیون رویکرد نوین مدیریت دانش بر فرایند توسعه منابع انسانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد، که اگر $\alpha < sig$ باشد به معنی رد فرض اولیه و به معنی نامناسب بودن روش رگرسیون خطی برای برازش مدل می باشد و چنانکه $sig \leq \alpha$ باشد نشان دهنده مناسب بودن رگرسیون خطی در برازش مدل رگرسیونی و بدست آوردن تاثیر متغیرهای مستقل بر روی وابسته است. در جدول زیر با در نظر گرفتن $\alpha=0.05$ مشاهده می شود که $sig \leq \alpha$ خواهد بود و نشان دهنده مناسب بودن برازش رگرسیون خطی است. چون سطح معنا داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست (۰/۰۰۰) می توان اظهار داشت رابطه خطی بین رویکرد نوین مدیریت دانش بر فرایند توسعه منابع انسانی وجود دارد. به عبارت دیگر رویکرد نوین مدیریت دانش بر فرایند توسعه منابع انسانی در شرکت برق منطقه ای آذربایجان شرقی تاثیر دارد. یعنی هر چه مدیریت دانش افزایش پیدا کند، فرایند توسعه منابع انسانی افزایش پیدا می کند.

تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی اول: نتایج آزمون رگرسیون بر روی تولید دانش و فرایند توسعه منابع انسانی در جدول شماره ۱۱ نمایش داده شده است.

$$\begin{cases} H_0: b = 0 & \text{بین تولید دانش و فرایند توسعه منابع انسانی رابطه خطی وجود ندارد.} \\ H_1: b \neq 0 & \text{بین تولید دانش و فرایند توسعه منابع انسانی رابطه خطی وجود دارد.} \end{cases}$$

جدول شماره ۱۱- ضرایب معادله خطی

مدل	B ضریب خط	T محاسبه شده	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
مقدار ثابت	۲.۳۱	۱۰.۹۴	۰.۰۰۰	۰.۰۵	H_0 رد
تولید دانش	۰.۲۴۷	۳.۹۸	۰.۰۰۰	۰.۰۵	

به هر حال، معادله رگرسیون تولید دانش به صورت زیر می باشد.

$$Y=2.31+0.247X$$

نتایج بدست آمده از جدول شماره ۱۱ تحلیل واریانس رگرسیون تولید دانش بر فرایند توسعه منابع انسانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد، که اگر $\alpha < sig$ باشد به معنی رد فرض اولیه و به معنی نامناسب بودن روش رگرسیون خطی برای برازش مدل می باشد و چنانکه $sig \leq \alpha$ باشد نشان دهنده مناسب بودن رگرسیون خطی در برازش مدل رگرسیونی و بدست آوردن تاثیر متغیرهای مستقل بر روی وابسته است. در جدول زیر با در نظر گرفتن $\alpha=0.05$ مشاهده می شود که $sig \leq \alpha$ خواهد بود و نشان دهنده مناسب بودن برازش رگرسیون خطی است. چون سطح معنا داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست (۰/۰۰۰) می توان اظهار داشت رابطه خطی بین تولید دانش و فرایند توسعه منابع انسانی وجود دارد. به عبارت دیگر با اطمینان می توان گفت که تولید دانش در فرایند توسعه منابع انسانی کارکنان تاثیر دارد. یعنی هر چه تولید دانش افزایش پیدا کند، فرایند توسعه منابع انسانی افزایش پیدا می کند.

تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی دوم: نتایج آزمون رگرسیون بر روی تسهیم دانش و فرایند توسعه منابع انسانی در جدول شماره ۱۲ نمایش داده شده است.

$$\begin{cases} H_0: b = 0 & \text{بین تسهیم دانش و فرایند توسعه منابع انسانی رابطه خطی وجود ندارد.} \\ H_1: b \neq 0 & \text{بین تسهیم دانش و فرایند توسعه منابع انسانی رابطه خطی وجود دارد.} \end{cases}$$

جدول شماره ۱۲- ضرایب معادله خطی

مدل	B ضریب خط	T محاسبه شده	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
مقدار ثابت	۲.۷۰۷	۹.۴۷۸	۰.۰۰۰	۰.۰۵	H0 رد
تسهیم دانش	۰.۱۲۳	۱.۵۵۳	۰.۰۰۳	۰.۰۵	

به هر حال، معادله رگرسیون تسهیم دانش به صورت زیر می باشد.

$$Y = 2.70 + 0.123X$$

نتایج بدست آمده از جدول شماره ۱۲ تحلیل واریانس رگرسیون تسهیم دانش بر فرایند توسعه منابع انسانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد، که اگر $\alpha < \text{sig}$ باشد به معنی رد فرض اولیه و به معنی نامناسب بودن روش رگرسیون خطی برای برازش مدل می باشد و چنانکه $\text{sig} \leq \alpha$ باشد نشان دهنده مناسب بودن رگرسیون خطی در برازش مدل رگرسیونی و بدست آوردن تاثیر متغیرهای مستقل بر روی وابسته است. در جدول زیر با در نظر گرفتن $\alpha = 0.05$ مشاهده می شود که $\text{sig} \leq \alpha$ خواهد بود و نشان دهنده مناسب بودن برازش رگرسیون خطی است. چون سطح معنا داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست (۰/۰۰۰) می توان اظهار داشت رابطه خطی بین تسهیم دانش و فرایند توسعه منابع انسانی وجود دارد. به عبارت دیگر تسهیم دانش بر فرایند توسعه منابع انسانی در شرکت برق منطقه ای آذربایجان شرقی تاثیر دارد. یعنی هر چه مدیریت دانش افزایش پیدا کند، منابع انسانی توسعه پیدا می کند.

تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی سوم: نتایج آزمون رگرسیون بر روی بکارگیری دانش و فرایند توسعه منابع انسانی در جدول شماره ۱۳ نمایش داده شده است.

$$\begin{cases} H_0: b = 0 & \text{بین بکارگیری دانش و فرایند توسعه منابع انسانی رابطه خطی وجود ندارد.} \\ H_1: b \neq 0 & \text{بین بکارگیری دانش و فرایند توسعه منابع انسانی رابطه خطی وجود دارد.} \end{cases}$$

جدول شماره ۱۳- ضرایب معادله خطی

مدل	ضریب خط B	T محاسبه شده	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
مقدار ثابت	۲.۳۵۲	۱۳.۶۱۶	۰.۰۰۰	۰.۰۵	H0 رد
بکارگیری دانش	۰.۲۵۶	۴.۷۲۹	۰.۰۰۰	۰.۰۵	

به هر حال، معادله رگرسیون بکارگیری دانش به صورت زیر می باشد.

$$Y = 2.35 + 0.256X$$

نتایج بدست آمده از جدول شماره (۱۳) تحلیل واریانس رگرسیون بکارگیری دانش بر فرایند توسعه منابع انسانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد، که اگر $\alpha < \text{sig}$ باشد به معنی رد فرض اولیه و به معنی نامناسب بودن روش رگرسیون خطی برای برازش مدل می باشد و چنانکه $\text{sig} \leq \alpha$ باشد نشان دهنده مناسب بودن رگرسیون خطی در برازش مدل رگرسیونی و بدست آوردن تاثیر متغیرهای مستقل بر روی وابسته است. در جدول زیر با در نظر گرفتن $\alpha = 0.05$ مشاهده می شود که $\text{sig} \leq \alpha$ خواهد بود و نشان دهنده مناسب بودن برازش رگرسیون خطی است. چون سطح معنا داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست (۰/۰۰۰) می توان اظهار داشت رابطه خطی بین بکارگیری دانش و فرایند توسعه منابع انسانی وجود دارد. به عبارت دیگر بکارگیری دانش بر فرایند توسعه منابع انسانی در شرکت برق منطقه ای آذربایجان شرقی تاثیر دارد. یعنی هر چه بکارگیری دانش افزایش پیدا کند، فرایند توسعه منابع انسانی افزایش پیدا می کند.

تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی چهارم: نتایج آزمون رگرسیون بر روی ذخیره دانش و فرایند توسعه منابع انسانی در جدول شماره ۱۴ نمایش داده شده است.

$$\begin{cases} H_0: b = 0 & \text{بین ذخیره دانش و فرایند توسعه منابع انسانی رابطه خطی وجود ندارد.} \\ H_1: b \neq 0 & \text{بین ذخیره دانش و فرایند توسعه منابع انسانی رابطه خطی وجود دارد.} \end{cases}$$

جدول شماره ۱۴- ضرایب معادله خطی

مدل	ضریب خط B	T محاسبه شده	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
مقدار ثابت	۲.۶۳۳	۱۰.۲۳۶	۰.۰۰۰	۰.۰۵	H_0 رد
ذخیره دانش	۰.۲۰۱	۳.۱۲۳	۰.۰۰۲	۰.۰۵	

به هر حال، معادله رگرسیون ذخیره دانش به صورت زیر می باشد.

$$Y = 2.633 + 0.201X$$

نتایج بدست آمده از جدول شماره ۱۴ تحلیل واریانس رگرسیون ذخیره دانش بر فرایند توسعه منابع انسانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد، که اگر $\alpha < \text{sig}$ باشد به معنی رد فرض اولیه و به معنی نامناسب بودن روش رگرسیون خطی برای برازش مدل می باشد و چنانکه $\text{sig} \leq \alpha$ باشد نشان دهنده مناسب بودن رگرسیون خطی در برازش مدل رگرسیونی و بدست آوردن تاثیر متغیرهای مستقل بر روی وابسته است. در جدول زیر با در نظر گرفتن $\alpha = 0.05$ مشاهده می شود که $\text{sig} \leq \alpha$ خواهد بود و نشان دهنده مناسب بودن برازش رگرسیون خطی است. چون سطح معنا داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست (۰/۰۰۰) می توان اظهار داشت رابطه خطی بین ذخیره دانش و فرایند توسعه منابع انسانی وجود دارد. به عبارت دیگر ذخیره دانش بر فرایند توسعه منابع انسانی در شرکت برق منطقه ای آذربایجان شرقی تاثیر دارد. یعنی هر چه ذخیره دانش افزایش پیدا کند، فرایند توسعه منابع انسانی افزایش پیدا می کند.

تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی پنجم: نتایج آزمون رگرسیون بر روی ساختار سازمان و فرایند توسعه منابع انسانی در جدول شماره ۱۵ نمایش داده شده است.

$$\begin{cases} H_0: b = 0 & \text{بین ساختار سازمان و فرایند توسعه منابع انسانی رابطه خطی وجود ندارد.} \\ H_1: b \neq 0 & \text{بین ساختار سازمان و فرایند توسعه منابع انسانی رابطه خطی وجود دارد.} \end{cases}$$

جدول شماره ۱۵- ضرایب معادله خطی

مدل	ضریب خط B	T محاسبه شده	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
مقدار ثابت	۲.۴۸۷	۷.۵۳۹	۰.۰۰۰	۰.۰۵	H_0 رد
ساختار سازمان	۰.۱۵۴	۲.۰۱۱	۰.۰۴۷	۰.۰۵	

به هر حال، معادله رگرسیون ساختار سازمان به صورت زیر می باشد.

$$Y = 2.48 + 0.154X$$

نتایج بدست آمده از جدول شماره ۱۵ تحلیل واریانس رگرسیون ساختار سازمان بر فرایند توسعه منابع انسانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد، که اگر $\alpha < \text{sig}$ باشد به معنی رد فرض اولیه و به معنی نامناسب بودن روش رگرسیون خطی برای برازش مدل می باشد و چنانکه $\text{sig} \leq \alpha$ باشد نشان دهنده مناسب بودن رگرسیون خطی در برازش مدل رگرسیونی و بدست آوردن تاثیر متغیرهای مستقل بر روی وابسته است. در جدول زیر با در نظر گرفتن $\alpha = 0.05$ مشاهده می شود که $\text{sig} \leq \alpha$ خواهد بود و نشان دهنده مناسب بودن برازش رگرسیون خطی است. چون سطح معنا داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست (۰/۰۰۰) می توان اظهار داشت رابطه خطی بین ساختار سازمان و فرایند توسعه منابع انسانی

وجود دارد. به عبارت دیگر ساختار سازمان بر فرایند توسعه منابع انسانی در شرکت برق منطقه‌ای آذربایجان شرقی تاثیر دارد. یعنی هر چه ساختار سازمان مناسب باشد، فرایند توسعه منابع انسانی افزایش پیدا می‌کند.

تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی ششم: نتایج آزمون رگرسیون بر روی راهبرد دانشی سازمان و فرایند توسعه منابع انسانی در جدول شماره ۱۶ نمایش داده شده است.

$$\begin{cases} H_0: b = 0 & \text{بین راهبرد دانشی سازمان و فرایند توسعه منابع انسانی رابطه خطی وجود ندارد.} \\ H_1: b \neq 0 & \text{بین راهبرد دانشی سازمان و فرایند توسعه منابع انسانی رابطه خطی وجود دارد.} \end{cases}$$

جدول شماره ۱۶- ضرایب معادله خطی

مدل	ضریب خط B	T محاسبه شده	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
مقدار ثابت	۲.۸۰۸	۱۰.۱۰۱	۰.۰۰۰	۰.۰۵	H_0 رد
راهبرد دانشی	۰.۰۸۸۲	۱.۲۲۷	۰.۰۲۲	۰.۰۵	

به هر حال، معادله رگرسیون راهبرد دانشی به صورت زیر می باشد.

$$Y = 2.808 + 0.0882X$$

نتایج بدست آمده از جدول شماره ۱۶ تحلیل واریانس رگرسیون راهبرد دانش بر فرایند توسعه منابع انسانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد، که اگر $\alpha < \text{sig}$ باشد به معنی رد فرض اولیه و به معنی نامناسب بودن روش رگرسیون خطی برای برازش مدل می‌باشد و چنانکه $\text{sig} \leq \alpha$ باشد نشان دهنده مناسب بودن رگرسیون خطی در برازش مدل رگرسیونی و بدست آوردن تاثیر متغیرهای مستقل بر روی وابسته است. در جدول زیر با در نظر گرفتن $\alpha = 0.05$ مشاهده می‌شود که $\text{sig} \leq \alpha$ خواهد بود و نشان دهنده مناسب بودن برازش رگرسیون خطی است. چون سطح معنا داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست (۰/۰۰۰) می‌توان اظهار داشت رابطه خطی بین راهبرد دانش بر فرایند توسعه منابع انسانی وجود دارد. به عبارت دیگر راهبرد دانش بر فرایند توسعه منابع انسانی در شرکت برق منطقه‌ای آذربایجان شرقی تاثیر دارد. یعنی هر چه مدیریت دانش افزایش پیدا کند، فرایند توسعه منابع انسانی افزایش پیدا می‌کند.

تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی هفتم: نتایج بدست آمده از جدول شماره (۱۷) تحلیل واریانس رگرسیون فناوری سازمان بر فرایند توسعه منابع انسانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد، که اگر $\alpha < \text{sig}$ باشد به معنی رد فرض اولیه و به معنی نامناسب بودن روش رگرسیون خطی برای برازش مدل می‌باشد و چنانکه $\text{sig} \leq \alpha$ باشد نشان دهنده مناسب بودن رگرسیون خطی در برازش مدل رگرسیونی و بدست آوردن تاثیر متغیرهای مستقل بر روی وابسته است. در جدول زیر با در نظر گرفتن $\alpha = 0.05$ مشاهده می‌شود که $\text{sig} \leq \alpha$ خواهد بود و نشان دهنده مناسب بودن برازش رگرسیون خطی است. چون سطح معنا داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست (۰/۰۰۰) می‌توان اظهار داشت رابطه خطی بین فناوری سازمان بر فرایند توسعه منابع انسانی وجود دارد. به عبارت دیگر فناوری سازمان بر فرایند توسعه منابع انسانی در شرکت برق منطقه‌ای آذربایجان شرقی تاثیر دارد. یعنی هر چه فناوری سازمان افزایش پیدا کند، فرایند توسعه منابع انسانی افزایش پیدا می‌کند.

$$\begin{cases} H_0: b = 0 & \text{بین فناوری سازمان و فرایند توسعه منابع انسانی رابطه خطی وجود ندارد.} \\ H_1: b \neq 0 & \text{بین فناوری سازمان و فرایند توسعه منابع انسانی رابطه خطی وجود دارد.} \end{cases}$$

جدول شماره ۱۷- ضرایب معادله خطی

مدل	ضریب خط B	T محاسبه شده	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
مقدار ثابت	۲.۶۳۲	۸.۹۶۶	۰.۰۰۰	۰.۰۵	رد H0
فناوری سازمان	۰.۲۲۲	۲.۷۲۸	۰.۰۰۷	۰.۰۵	

به هر حال، معادله رگرسیون فناوری سازمان به صورت زیر می باشد.

$$Y=2.632+0.222X$$

تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی هشتم: نتایج بدست آمده از جدول شماره ۱۸ تحلیل واریانس رگرسیون فرهنگ سازمان بر فرایند توسعه منابع انسانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد، که اگر $\alpha < sig$ باشد به معنی رد فرض اولیه و به معنی نامناسب بودن روش رگرسیون خطی برای برازش مدل می باشد و چنانکه $sig \leq \alpha$ باشد نشان دهنده مناسب بودن رگرسیون خطی در برازش مدل رگرسیونی و بدست آوردن تاثیر متغیرهای مستقل بر روی وابسته است. در جدول زیر با در نظر گرفتن $\alpha=0.05$ مشاهده می شود که $sig \leq \alpha$ خواهد بود و نشان دهنده مناسب بودن برازش رگرسیون خطی است. چون سطح معنا داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست (۰/۰۰۰) می توان اظهار داشت رابطه خطی بین فرهنگ سازمان بر فرایند توسعه منابع انسانی وجود دارد. به عبارت دیگر فرهنگ سازمان بر فرایند توسعه منابع انسانی در شرکت برق منطقه-ای آذربایجان شرقی تاثیر دارد. یعنی هر چه فرهنگ سازمان مطلوب تر باشد، فرایند توسعه منابع انسانی افزایش پیدا می کند.

$$\begin{cases} H_0: b = 0 & \text{بین فرهنگ سازمان و فرایند توسعه منابع انسانی رابطه خطی وجود ندارد.} \\ H_1: b \neq 0 & \text{بین فرهنگ سازمان و فرایند توسعه منابع انسانی رابطه خطی وجود دارد} \end{cases}$$

جدول شماره ۱۸- ضرایب معادله خطی

مدل	ضریب خط B	T محاسبه شده	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
مقدار ثابت	۲.۱۵۳	۱۰.۶۰۱	۰.۰۰۰	۰.۰۵	رد H0
فرهنگ سازمان	۰.۳۷۹	۶.۳۸۳	۰.۰۰۰	۰.۰۵	

به هر حال، معادله رگرسیون فرهنگ سازمان به صورت زیر می باشد.

$$Y=2.153+0.379X$$

نتیجه گیری و پیشنهادات:

یکی از مهمترین هدفهای اساسی هر سازمانی توسعه منابع انسانی می باشد. این پژوهش ضمن تایید وجود رابطه دو سویه میان مدیریت دانش و توسعه منابع انسانی و با وارد کردن متغیرهای میانجی تاثیر آن را سنجیده است. از آنجایی که مدیریت دانش نقش بسزایی در بهبود و توسعه کارکنان و در نهایت ایجاد مزیت رقابتی برای سازمانها دارد، مسئولین باید به دنبال رفع موانع و فراهم کردن بستر استقرار مدیریت دانش در سازمانها باشند و همچنین به نیروی انسانی که نقش اساسی در جریان خلق دانش، انتقال دانش، کاربرد دانش و بهبود عملکرد سازمان دارند بیش از گذشته توجه نمایند. همچنین سخت افزار و نرم افزار مناسب و مورد نیاز برای مدیریت دانش را شناسایی کنید و اطمینان حاصل کنید که فناوری مورد استفاده متناسب با منابع و همچنین فرایندهای سازمان است. این امر نیازمند این است که مسئولین با توجه بیشتر به مسئله مدیریت دانش، مدیران ارشد سازمان ها را آموزش دهند و آنها را به سمت مدیریت دانش در سازمان سوق دهند. با توجه به تاثیر مدیریت دانش در سازمانها به خصوص در شرکت برق منطقه ای آذربایجان شرقی می بایستی با سیاست گذاری مناسب و اتخاذ بودجه کافی، سعی در پیاده سازی کامل و توسعه و بهبود هر چه بیشتر مدیریت دانش در شرکت برق منطقه ای آذربایجان شرقی نماییم. در این راستا با توجه به ارتباط تولید دانش با توسعه منابع انسانی شایسته است فضای مناسب برای رشد و شکوفایی ایده های جدید در سازمان و وجود بسترهای حمایتی برای تعالی بخشیدن به این پروسه در نظر گرفته شود. مشخص گردید که تسهیم دانش در تولید ایده های جدید و ایجاد فرصت های جدید از طریق اجتماعی سازی و یادگیری کارکنان سهم بالایی دارد لذا شایسته است که شرکت برق منطقه ای آذربایجان شرقی به این موضوع توجه ویژه ای داشته باشد و از طریق برگزاری جلسات منظم و ساختاری در این راستا و جمع کردن کارکنان در جلسات مذکور، در راستای تبادل اطلاعات و مشارکت آنان که می تواند باعث تسریع مرحله تسهیم دانش در سازمان شود و نیز به نوبه خود بر توسعه کارکنان تاثیر بگذارد اقدام نماید. شایسته است که شرکت برق منطقه ای آذربایجان شرقی شرایط و محیط لازم و بسترهای مناسب را برای توسعه کارکنان خود در داخل سازمان به منظور تبادل ایده و نظرات ایجاد نماید. برنامه های نظام مند توسعه مسیر شغلی با مشارکت کارکنان و کار-راهه شغلی تهیه و به افراد سازمان ابلاغ گردد، زیرا بی اطلاعی کارکنان از مسیر شغلی میتواند در کاهش انگیزه یادگیری و تبادل دانش فردی موثر باشد. تشویق فرهنگ اشتراک دانش و انتقال تجربیات توسط کارکنان، تبیین مکانیزمهایی برای تبدیل دانش فردی و ضمنی به دانش جمعی و آشکار، ارزش انگاشتن تولید دانش و ایده های جدید در سازمان، تصمیم گیری بر مبنای دانش و شناسایی و ساختار دهی به فرایندهای انتقال دانش از جمله اقدامات سودمند می تواند باشد. اگرچه کانونهای رسمی برای تبادل دانش مثل: کمیته ها، شوراهای نظام پیشنهادات، برنامه های نظر سنجی از کارکنان و ... وجود دارد ولی کارکنان عمدتاً از نقش خود در انتقال و عمومی سازی دانش فردی و سازمانی اطلاع کافی ندارند. برگزاری دوره های آموزشی، سمینارهای ملی و بین المللی، الگوبرداری و بررسی تجربیات مدیران در سازمان و همچنین تجربیات دانشی سازمان های دیگر کشورها می تواند به پیاده سازی فرایند مدیریت دانش در سازمان کمک کند. ایجاد تعهد در بین سطوح مدیریت و کارکنان نسبت به بینش سازمانی، سعی و تلاش مدیران و کارکنان در نمونه کردن خود به اینکه تسهیم دانش را ترویج نمایند موجب تقویت کارکرد آنان و تسهیل انجام کارهای تیمی به عنوان یکی از زمینه های اصلی نوآوری می گردد. مدیریت ارشد سازمان میبایست افراد دانشمدار و افراد کلیدی در شرف بازنشستگی را شناسایی نماید و با استفاده از ابزارهای انگیزشی و حمایتی از آنها بخواهد که دانش خود را در اختیار سایر افراد قرار دهند بدین ترتیب بخشی از سرمایه های بالقوه سازمان بالفعل شده و قابل بهره برداری خواهد بود که تمامی این برنامه ها باعث ارتقا عملکرد کارکنان خواهد شد.

Reference:

- 1- Davenport, T.H. (2002). Some principles of knowledge management, www.bus.utexas.edu/kman/kmprin.htm.
- 2- Liao, S. H., & Wu, C., (2010). System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation. *Expert Systems with Applications*, 37, 1096-1103.
- 3- Mofett, S., McAdam, R. and Parkinson, S. (2003), "An empirical analysis of knowledge management applications", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 23 No. 3, pp. 6-26.
- 4- Robin, T. (2011). knowledge management and human resource development the 6th International Scientific Conference defence resources management in the 21st century. Brasov, (1):02-03.
- ۵- افرازه، عباس؛ ۱۳۸۴، مدیریت دانش (مفاهیم، مدل‌ها، اندازه‌گیری و پیاده‌سازی)، نشر دانشگاه صنعتی امیرکبیر، چاپ اول.
- ۶- برجرون، برایان؛ ۱۳۸۶، اصول مدیریت دانش، ترجمه ملک زاده، غلامرضا؛ پژوهشکده علوم و صنایع غذایی خراسان رضوی.
- ۷- حاجی کریمی، عباسعلی؛ نقش توسعه منابع انسانی در ارتقای مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانها، فرهنگ، ارزشها، اخلاقیات. دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی، سازمان نوسازی و گسترش صنایع ایران، ۱۳۸۳.
- ۸- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۴)، روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه نویسی، انتشارات بازتاب، تهران.
- ۹- داوودپور، تامس اچ؛ پروساک، لارنس؛ (۱۳۸۵)، مدیریت دانش (حسین رحمان سرشت، مترجم) نشر سایکو، چاپ اول.
- ۱۰- سلطانی، ایرج؛ ۱۳۸۱، مدیریت عملکرد بستر ساز پرورش منابع انسانی، اصفهان، نشر ارکان، ص ۷۰.
- ۱۱- صائبی، محمد؛ ۱۳۸۲، توسعه منابع انسانی با رویکرد راهبردی، مجله مطالعات مدیریت، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، شماره ۳۷ و ۳۸، ص ۱۳۵-۱۴۸.
- ۱۲- کاملی، ۱۳۸۷، مدیریت دانش و موانع آن در سازمانهای دولتی (مطالعه موردی در سازمان پلیس)، کارآگاه، دوره دوم، شماره ۳، ص ۳۹-۱۷.
- ۱۳- مشایخ، فریده؛ ۱۳۸۱، «دیدگاه‌های نو در برنامه‌ریزی آموزشی»، تهران: انتشارات سمت.
- ۱۴- موسی خانی، محمد؛ حسنقلی پور، طهمورث؛ وظیفه، زهرا؛ (۱۳۹۲)، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ششم، شماره ۲۲، ص ۷۱-۴۹.
- ۱۵- میرسپاسی، ناصر؛ ۱۳۷۸، «مدیریت منابع انسانی و روابط کار»، تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات مرکز آموزشی مدیریت دولتی.
- ۱۶- نوروزیان، میثم؛ ۱۳۸۴، کاربرد مدیریت دانش در بخش دولتی، تدبیر، شماره ۱۵۶، ص ۲۹-۲۴.
- ۱۷- نوناکا، ایکوجیرو؛ تاکوچی، هیروتاکا؛ (۱۳۸۵). شرکت‌های دانش آفرین: چگونه شرکتهای ژاپنی نوآوری را محقق می‌سازند؟ ترجمه علی عطافر و دیگران، قم: سما قلم.