مدل مفهومی مدیریت دانش از دیدگاه منابع انسانی در مؤسسات آموزشی - تحقیقی

چکیده

این مقاله به طراحی مدل مفهومی مدیریت دانش از دیدگاه منابع انسانی شاغل در مؤسسات آموزشی - تحقیقی می‌پردازد. روش تحقیق از نوع توصیفی- پیش‌آمیزی بود و چارچوب آماری پژوهش شامل 156 نفر از کارشناسان و مدیران یک مؤسسه تحقیقاتی - آموزشی بود که به روش تصادفی ساده و از طریق پرسشنامه محقق ساخته مورد پرسش قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش بیان کردن است که عوامل پنج گانه دانش آموز و ضمیمه، فرهنگ به اشتراک گذاشتن دانش، زیر ساخت‌های فناوری ارتباطات و اطلاعات، آموزش کارکنان و ساختار رسمی سازمان در فرآیند مدیریت دانش سازمانی تأثیر دارند. گروه‌بندی کردی مشخص کننده دانش‌نامه و تفسیر این عوامل بر مدیریت دانش، دو عامل دارا بودن دانش آمکار و ضمیمه و فرهنگ به اشتراک گذاشتن دانش، پیش‌بینی کننده مدیریت دانش سازمانی در مؤسس‌ه‌های هستند.

واژگان کلیدی: دانش آمکار، دانش‌پذیری، مدیریت دانش، اشتراک دانش

(rajabaghy@iies.net)
مقاله

دانش تکمیل دوازدهم از تجربیات، ارزش‌ها، اطلاعات موجود، نگرش‌های کارشناسی نظام به‌ره اهمیت قرار نمی‌دهد. دانش در ذهن دانش‌جوی وجود می‌آید و به کار می‌رود. دانش در سازمان‌ها نه تنها در مدارک و ذخایر دانش، بلکه در روابط‌های کاری و فراوان‌دهی سازمانی متولی می‌شود.

دانش که دارایی نا محصول دانسته می‌شود، از دارایی‌های محصول منتفی است.

همگامی که دارایی‌های محدود استفادة قرار می‌گیرند از ارزش آن‌ها کاسته می‌شود، اما همگامی که دانش استفادة قرار می‌گیرد رشد می‌کند و آگاه استفادة نشود، کاهش می‌یابد. (Sveiby, 2001)

از این رو باید تاثیکی پیدا کنیم تا این اهمیت به‌خصوص در حوزه علم مدیریت موجب به وجود آمدن حوزه جدیدی به نام مدیریت دانش شده است که توجه افرادی کارایی و ارتباطی ندارند. این روش مدیریت دانشی‌های سازمانی که در طول عمر سازمان تولید می‌شوند، بدل می‌کند. با توجه به تعریف مدیریت دانش‌های سازمانی که منبع تولید منافع آن، برای سازمان، اطلاعات می‌شود، در رویکرد جدید، دانش‌های سازمانی دانش به عنوان یک دارایی تلقی می‌شود. مدیریت دانش به ویژه در بخش عمومی و برای ارتقاء سطح رفاه عمومی و خدمات سازمان‌های دولتی می‌تواند منشا اثرات زیادی باشد.

در مؤسسات آموزشی – تحقیقاتی یکی از مستندات های مهم مدیریت، توسه مدیریت دانش در سطح سازمان است. به ویژه آنکه در این مؤسسات زنجیره اصلی از نواحی مراحل با محرز دانش و تولید یا انتقال آن است. به همین جهت برداشتن به موضوع مدیریت دانش در این گونه مؤسسات می‌تواند نشان دهنده می‌باشد به بهبود عملکرد آن‌ها ایفا نماید.

در مؤسسات آموزشی - تحقیقاتی مسائل دانش و مدیریت دانش فراتر از یک کارکرد مدیریتی با منابع انسانی یا محرز اصلی یا مؤسسات را تشکیل می‌دهد. به همین جهت است که توسه مدیریت دانش در این مؤسسات نشان بسیار عمیق‌تری در بهبود عملکرد
کلی از دیدگاه نسبت به مؤسسات فعال در سایر صنایع داشته باشند.

جهن لویز در تحقیقی مراکز تحقیقاتی را به عنوان یک پردازشگر دانش و اطلاعات در نظر گرفته که فعالیت اصلی آنها کار روزی دانش و خروجی آنها نوعی از دانش است. (Ermine, 2010)

شکه دانش مراکز تحقیقاتی

فعالان تحقیقاتی

سیستم‌های اطلاعاتی

نمونه‌ریزی 1- مرکز تحقیقاتی به عنوان یک پردازشگر دانش (جهن لویز به نقل از 2010)

از سویی دیگر دانش به مهم‌ترین مزیت رقابت شرکت‌ها تبدیل شده است. در سده‌های پیشین تولید کنندگان و صاحبان فناوری سعی بر مخیک تکنولوژی و رشد آنها و منابع برتری آفرین خود نسبت به رقیب داشتند. اما امروزه همه رقیب دریافت‌هایکه فناوری درنواختند. است که به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار قابل انتکاست. محدودیت به طور فراوانه ملانگزم و رقابتی امروزی باعث شده که دانش به طور گسترده‌ای به عنوان منبع اصلی مزیت رقابتی شرکت‌ها شناخته شود (Chen, 2004; Matusik & Hill, 1998). دانش جزویی از دارایی‌های شرکت به شمار می‌آید. در اقتصادی که نهایی اطمنیان، دانش‌هایی است، تأثیر منبع مزیت رقابتی پایدار، دانش است (Nonaka, 1999). مدیریت دانش به عنوان گسترش علیکه و حررفای در بسیاری از جوهرهای دانش، از جمله علم شناسی، علم مدیریت، علوم اطلاعات مهندسی، دانش هوش مصنوعی و اقتصاد یکی از موضوعات در حال ظهور و گسترش است
مجله‌های حرفه‌ای اختصاصی داده شده برای مدیریت دانش شامل مسائلی خاص در مدیریت دانش، مقالاتی در مدیریت دانش، گزارش‌های موجود در مورد جنبه‌های مختلف مدیریت دانش، و کنفرانس‌های مدیریت دانش می‌باشند.

Ajiferuke, 2003; Blair, 2002; Chua, 2009; Jakubik, 2007

Rowley; 2007

Calitz & Cullen, 2017

Kharabsheh, Bittel, Elnsour, Bettoni, & Bernard, 2016

مدل سه‌هم‌دار شماره (۲) توجهی تعمیق نقش نیروی انسانی در مدیریت دانش و روند توجه روز افزون به آن را نشان می‌دهد. در نسل جدید مدیریت دانش و حاضرین توجه به مسائلی نظیر فرهنگ سازمانی نشان داده شده و در نسل سوم حاضرین، به عنوان عامل فرهنگی مهم توجه روز افزون برجسته می‌شود.

نوشته‌های (۲۰۰۰) یا یک تکنیک‌پذیری دانش به دو نوع دانش صریح و دانش نفته به ارائه‌گوی مدیریت خلاق دانش برداخته اند. دانش صریح یا اشکال دانشی است که به دو گروه کلی‌ها و کلی‌ها به سادگی قابل پیامده و انتقال است. اما دانش نفته به بیشتری دانشی است که به سادگی قابل انتقال و ارائه نیست. اگر دانش بیشتری را به صورت یک گروه‌یک نظر بگیریم، بخش کوچک، بیرونی و نماهان آن دانش صریح و مدون و بخش عظیم زیرین
نمودار 2- سیر تکامل نسل‌های مدیریت دانش و شهره تمرکز آن‌ها روی مسائل دانشی (برون‌مقدماتی و اخوان، 1397)

آن دانش نهفته است. برای مدیریت دانش در سازمان‌ها بسیار مهم است که بتوان این بخش دانش به‌همراه شدن و آن را به صورت دانش مدون و صریح درآورد. نوناکا (2000) معتقد است که دانش نهفته در یک رابطه تعاملی و به‌همراه مدیریت گفتوگو و ارتباط عینیت پیدا می‌کند و آشکار می‌گردد و پس از دروی شدن، مجدداً دانش نهفته و آگاهی درونی را ایجاد می‌کند که این سیر به صورت حذفی اعتلا خدای دانش سازمان را موجب می‌شود.

بر این اساس فرصتی اول این پژوهش به این ترتیب شکل‌گفت: در فرضیه 1 بین میزان کارگیری دانش آشکار و نهات مؤسسات آموزشی - تحقیقاتی و مدیریت دانش رابطه معمولی داری وجود دارد. برای مطالعه کارکنان با سازمان تحت تأثیر ویژگی‌های سازمان، ویژگی‌های شغل و تجهیزهای کاری آقای استان اندیشمندان و نظریه پردازان مدیریت دانش همواره بر وجود فضایی در سازمان که از خلق و تولید دانش پشتیبانی کند تأکید ورزیدن.

محدودیت‌ها و یا آزادی‌های که افراد سازمان در زمینه‌ی نوع ساختار سازمانی احساس می‌کنند می‌تواند در رسمیت یا عدم رسمیت محیط کار آن‌ها تأثیر داشته باشد. درنتیجه هرچه محیط غیررسمی‌تر باشد امکان انتقال دانش بیشتر است.
ویژه ای از فرآیند اعتماد به کارگیری از افرادی که با یکدیگر سطح تخصصی کارگیری کارکنان در موادی مختلف و از این طریق بیدار شده‌اند.

وجود فضایی مصرفی در سازمان یکی از اصلی تربین زمینه خلق و به خصوص انتقال داشت است. برای سببی انتقال دانش همین روابط نزدیک کارکنان و متخصصان مختلف است. همچنین کارکنان باید این اثبات رصد که مدیران آن‌ها از طریق افراش سطح مهارت‌ها و تجربیات آن‌ها در قالی خدمتی که کارکنان به سازمان ارائه می‌دهند، قابلیت بکارگیری آن‌ها در سازمان های دیگر را افزایش می‌دهند. به عبارت دیگر، کارکنان، خواهان برخورداری از آموزش و دانش شرایطی برای توسه مهارت‌های خود در شغل فعالیت‌های خود از وابستگی آن‌ها به کارفرماهای مطلوب کاسته شود. بنابراین فرضیه دوم به این صورت گفته است:

فرضیه ۲: بین فرهنگ به اشتراک گذاشتن دانش سازمانی با مدیریت دانش و موادی فيل‌کست، آمرشیت‌های رابطه معنی‌داری وجود دارند.

حافظه سازمانی به داشت ذخیره، صد اثره دارد و تسهیل داشت و استفاده مجدد از آن را دنبال می‌کند. حافظه سازمانی به آن نوع از مدیریت دانش ارتباط دارد که دانش را از افراد بیرون از سازمان گردآوری می‌کند. فناوری اطلاعات به منظور انبازی (ذخیره‌ها) انتشار و بهبود داشت یک ضرورت است و موجب اثر بخشی مدیریت دانش می‌شود. بر این اساس می‌توان دریافت که بعد به عنوان (ساخته فنار) و حافظه سازمانی رابطه تکثیفی با یکدیگر دارد.

هر دو به داشت به عنوان محرک مهارت دانش در برند. روابط مختلف در میان دانش، اطلاعات و دانش سلسله مراتبی است که در آن داده‌ها جنبه‌بندی، ادامه اطلاعات موجود، اطلاعات نشان دهنده داده‌های مفهومی و دانش نشان دهنده اطلاعات با تجربه، بهبود و تخصیص بهبود است.

معماری راهنه گاهی به عنوان قسمتی از معماری نظام‌ها در نظر گرفته شده و تضمین ممکن است خودکار نمایند. اگر فنار فنار با توجه به آن اخاذ می‌شوید، سومین فرضیه پژوهش حاضر به این ترتیب شکل گرفته است:

فرضیه ۳: بین وجود ترس‌ساخته‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات قابل دسترسی در

سال دهم، شماره ۱۰ - ناستان ۱۳۹۸
مدل مفهومی مدیریت دانش از دیدگاه سابع انسانی در مؤسسات آموزشی - تحقیقاتی

مؤسسه‌های آموزشی - تحقیقاتی با مدیریت دانش رابطه معنی‌داری و دارای اهمیتی دارند.

انتقال دانش، به ویژه دانش سمیتی، بسیار دردسر است. آرگو (1996) معنی‌دار است که
یکی از دلایل انتقال دانش این است که برخی از دانش‌ها که از طریق پادگانی
عملی به دست می‌آیند به‌شمار افراد فناوری، ساختارها و موقعیت‌های محیطی وابسته

فرضیه‌ها: بین توسعه‌منابع انسانی کارکنان مؤسسات آموزشی - تحقیقاتی و مدیریت دانش

رابطه معنی‌داری وجود دارد.

سرماهای ساختاری که بعضاً به آن سرمایه سازمانی می‌گویند شامل دارایی‌های مشهور
هم چون نظام اطلاعاتی، شبکه‌های توزیع، راهبردهای حفظ و حفظ تیم‌های کاربردی,
Mooritsen & Thorsgaard, 2005.

ساختار شامل نحوه ارتباطاتی است که سازمان بین افراد و گروه‌ها اجادات می‌کند. نمودار
شماره 1 ارکان سازمان را نشان می‌دهد. از لحاظ سازمان‌دهی نوع ساختار تأثیر به سزاوی
در مدیریت دانش دارد و با سرعت بخشیدن یا کند، انتقال دانش در سازمان منجر
می‌شود. این که سازمان از ساختاری منجر با تغییر زمان تغییر دارد به‌ویژه این اساس از ساختاري
مجزای بیروی نماید باعث تغییر چرخه عمر مدیریت دانش می‌شود که در نمونه شماره (4)
نشان داده شده است.

از مواضع ساختاری مدیریت دانش می‌توان به برخی عوامل سازمان‌یابی آثاره کرد، ساختارهای
سلسله مرتبی و غیر مننعکس نمی‌توانند بستر مناسبی برای استقرار مدیریت دانش باشند. از
سایر عوامل ساختاری می‌توان به عدم اعتماد و حمایت مدیریت علی از فعالیت‌ها و برنامه‌های
مدیریت دانش و سبک‌های نامناسب رهبری نیز اشاره کرد. در این راستا شرح شعله‌ای
نامناسب و مشاغل تکراری، ابهام و تعارض در ساختار سازمان هم برای مدیریت دانش
نامطلوب خواهد بود. در این خصوص اصلاح سیستم‌های حقوق و دستمزد که اگرچه مالی را
در نیروها افزایش دهد هم ضرورت دارد. با توجه به این مطالعه، فرضیهی پنجم در مورد ارتباط
ساختار با مدیریت دانش به این شکل تدوین می‌شود:

سال دهم/شماره 140/تاسیستان 1398
نمودار ۳- لوزی ارکان سازمان لویت (لویت به نقل از فلیپی و رجب‌پیکر، ۱۳۸۲)

نمودار ۴- چرخه عمر مدیریت دانش در سازمان (Blecker & Neumann، ۲۰۰۰)

فرضیه‌های بین ساختار رسمی مؤسسات آموزشی - تحقیقاتی با مدیریت دانش ارتباط معنی‌داری وجود دارد.
بر اساس فرضیه‌های تحقیق سوال‌های ذیل به منظور دستیابی به مدل مفهومی و متغیرهای پیش‌بینی کننده تحقیق مطرح می‌شوند:

سال دهم/شماره ۴۰/تابستان ۱۳۹۸
سوال اول: تأثیر متغیرهای مستقل مدل مفهومی مدیریت دانش بر متغیر مستقل چگونه است؟

سوال دوم: کدامیک از متغیرهای مدل مفهومی، متغیرهای پیشینی کننده مدیریت دانش در مؤسسات آموزشی - تحقیقاتی می‌باشد؟

بر اساس آنچه ذکر شد مدل مفهومی که این پژوهش در موردش انجام شده است در نمودار شماره (۵) ترسیم شده است.

نمودار ۵- مدل مفهومی مدیریت دانش در مؤسسات آموزشی - تحقیقاتی (طرح از نوبندهان)
روش‌شناسی

تحقیق حاضر از نوع کاربردی است و از روش توصیفی - پیمایشی استفاده شده و برای آزمون فرضیه‌ها از تحلیل هیپستیک و رگرسیون استفاده شده است. همه‌چیز برای پایش به این سوال که کدام یک از متغیرهای متغیر بین این تحلیل رگرسیون جند گانه هم‌مان استفاده شده است. جامعه مورد بررسی در این تحقیق مدیران و کارشناسان یکی از مؤسسات آموزشی - تحقیقاتی است. با توجه به این که تعداد این افراد 167 نفر بود، تعداد 156 نمونه آماری به صورت تصادفی انتخاب شد. بررسی‌نامه نهایی جمع آوری داده‌ها شامل سوالاتی است که میزان وجود عناصر متدرج در فرضیه‌های تحقیق را مورد بررسی قرار می‌دهد. در این بررسی نامه 25 سوال از طبقه بندی جزئی‌های اکثرت استفاده شده است. در این تحقیق، به منظور تعیین روایی بررسی‌نامه، طرح اولیه بررسی‌نامه نهایی به گردید و از سویی جند تی اکثرت مورد بررسی قرار گرفت که در نتیجه مورد برای اصلاح پیشنهاد شد و پس از اعمال اصلاحات مورد نظر بررسی‌نامه نهایی تدوین گردید. به منظور محاسبه پایاپایی بررسی‌نامه، ضریب آلفا کرونباخ محاسبه شد که نتیجه آن در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- ضرایب آلفا کرونباخ برای بررسی نامه مدیریت دانش (تنظیم از ارایه‌گران)

<table>
<thead>
<tr>
<th>عوامل</th>
<th>ضریب آلفا کرونباخ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>میزان دانش علمی و اشکار</td>
<td>0.802</td>
</tr>
<tr>
<td>فرهنگ به اشتراک گذاشتن</td>
<td>0.846</td>
</tr>
<tr>
<td>ریسک‌ساز</td>
<td>0.749</td>
</tr>
<tr>
<td>ICT</td>
<td>0.816</td>
</tr>
<tr>
<td>آموزش کارکنان</td>
<td>0.884</td>
</tr>
<tr>
<td>ساختار رسمی</td>
<td>0.884</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت دانش</td>
<td>0.945</td>
</tr>
<tr>
<td>کل بررسی‌نامه</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
یافته‌ها

بر اساس آزمون هیپستگی بین مؤلفه‌های مطرح شده در بخش ادیبیات تحقیق با مدیریت دانش که از طریق داده‌های پرسشنامه به دست آمد، جدول (7) به دست آمد.

بنابراین می‌تواند یکی از انواع هیپستگی در دانشجویان باشد. سه کمترین هیپستگی را با استانداردش را دانشجویان محاسبه می‌نماید. در نهایت، بررسی‌ها نشان می‌دهد که بیشترین اختلاف در دامنه هیپستگی با استاندارد سازمان‌های به منظور بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته به دست آورده متغیرهای پیش بین از رگرسیون استفاده شده. جدول شماره (8) نتایج حاصل را نشان می‌دهد.

جدول 7- ماتریس هیپستگی عوامل مدیریت دانش (تنظیم از پژوهشگران)

<table>
<thead>
<tr>
<th>مشخصات</th>
<th>دانش</th>
<th>فرهنگ</th>
<th>اشتراک</th>
<th>ICT های</th>
<th>کارکنان</th>
<th>رسمی</th>
<th>ریسک</th>
<th>مدیریت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>دانشمند</td>
<td>1 <strong>0.043</strong></td>
<td>0.055**</td>
<td>0.024**</td>
<td>0.005**</td>
<td>1 <strong>0.043</strong></td>
<td>0.055**</td>
<td>0.024**</td>
<td>1 <strong>0.043</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>فرهنگ</td>
<td><strong>0.013</strong></td>
<td>0.055**</td>
<td>0.024**</td>
<td>0.005**</td>
<td>1 <strong>0.013</strong></td>
<td>0.055**</td>
<td>0.024**</td>
<td>1 <strong>0.013</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>اشتراک</td>
<td><strong>0.013</strong></td>
<td>0.055**</td>
<td>0.024**</td>
<td>0.005**</td>
<td>1 <strong>0.013</strong></td>
<td>0.055**</td>
<td>0.024**</td>
<td>1 <strong>0.013</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>ICT های</td>
<td><strong>0.013</strong></td>
<td>0.055**</td>
<td>0.024**</td>
<td>0.005**</td>
<td>1 <strong>0.013</strong></td>
<td>0.055**</td>
<td>0.024**</td>
<td>1 <strong>0.013</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>کارکنان</td>
<td><strong>0.013</strong></td>
<td>0.055**</td>
<td>0.024**</td>
<td>0.005**</td>
<td>1 <strong>0.013</strong></td>
<td>0.055**</td>
<td>0.024**</td>
<td>1 <strong>0.013</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>ریسک</td>
<td><strong>0.013</strong></td>
<td>0.055**</td>
<td>0.024**</td>
<td>0.005**</td>
<td>1 <strong>0.013</strong></td>
<td>0.055**</td>
<td>0.024**</td>
<td>1 <strong>0.013</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت</td>
<td><strong>0.013</strong></td>
<td>0.055**</td>
<td>0.024**</td>
<td>0.005**</td>
<td>1 <strong>0.013</strong></td>
<td>0.055**</td>
<td>0.024**</td>
<td>1 <strong>0.013</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

سال دهم/ شماره 40/ تابستان 1398
با توجه به نتایج اخیر شده از آزمون‌ها ارتباط تمام عوامل پنج‌گانه با سطح مدیریت دانش در موسسه مورد تایید قرار گرفت. بنابراین مدل ارائه شده در مقاله را می‌توان مدل کارآمد دانست و تأثیر متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته، با مثبت ارزیابی کرد و به این ترتیب به سوال اول پژوهش پاسخ داده شد. با توجه به جدول ضرایب رگرسیون که در یک تجزیه تحلیل داده‌ها ارائه گردید و آزمون معنی‌داری برای ضرایب رگرسیون متغیرهای بیشتری از میزان دانش ضمیمی و اشکار، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که از بین عوامل مؤثر در پیش بینی مدیریت دانش فقط عوامل دانش ضمیمی و فرهنگ به اشتراک گذاشتن دانش هستند که قادر به پیش‌بینی مدیریت دانش هستند.

جدول ۸: ضرایب رگرسیون (تنظیم از پژوهشگران)

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح معنی</th>
<th>آماره ۱</th>
<th>خطا معیار</th>
<th>b</th>
<th>متغیر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>میزان دانش آشکار و ضمیمی</td>
<td>۰/۳۸۳۱</td>
<td>۲/۳۷۷۸</td>
<td>۰/۲۹۸۶</td>
<td>۰/۳۴۵۳</td>
</tr>
<tr>
<td>فرهنگ به اشکار کلاردن</td>
<td>۰/۳۲۸۶</td>
<td>۰/۲۸۷۰</td>
<td>۰/۲۱۶۹</td>
<td>۰/۲۸۴۳</td>
</tr>
<tr>
<td>زیر ساخت</td>
<td>۰/۴۵۰۴</td>
<td>۰/۱۷۸۷</td>
<td>۰/۱۷۸۷</td>
<td>۰/۲۱۶۹</td>
</tr>
<tr>
<td>آموزش کارکنان</td>
<td>۰/۳۰۵۹</td>
<td>۰/۱۵۰۰</td>
<td>۰/۱۴۶۱</td>
<td>۰/۱۵۳۷</td>
</tr>
<tr>
<td>ساختار رسمی</td>
<td>۰/۳۸۳۱</td>
<td>۰/۱۲۸۳</td>
<td>۰/۱۲۹۲</td>
<td>۰/۱۳۷۲</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بحث و نتیجه‌گیری

هدف مدیریت دانش، ایجاد یک پیکار چگی مان دانش درونی و بروی در تمام زمان‌ها برای رویارویی با تغییرات محیطی در درون و بروی از سازمان، حل مسئله موجود و توافر برای توسه کسب و کار است. (Hong & Kuo, 1999) برری خرد خرده فرهنگ‌ها در سازمان‌ها تواند به انتقال دانش کمک نموده و به عکس وجود برخی خرده فرهنگ‌ها در سازمان‌ها دیگر می‌تواند برای سال دهم/شماره ۲۰/تاپستان ۱۳۹۸
مدل مفهومی مدیریت دانش از دیدگاه مبانی انسانی در مؤسسات آموزشی - تحقیقاتی

انتقال دانش مشکلاتی به وجود اورده با پیش‌گویی کننده آن شود. در جدول (۹) برخی موانع فرهنگی و راه‌حل‌های آن به نقل از دانیورت و پروسکار ارائه می‌شود.

(Davenport & Prusak, 2000)

<table>
<thead>
<tr>
<th>راه‌حل‌های میکن</th>
<th>منبع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>عملکردها را براساس سهمی دانش، ارزش‌بندی کرده و ارائه خدمات به‌صورت مناسب برنامه‌ریزی نماید.</td>
<td>احترام قابل شدن برای هر فرد صاحب دانش و اعطای پاداش</td>
</tr>
<tr>
<td>کارکنان را برای حفظ اطلاعات، دویام آموزشی دهید.</td>
<td>ضرورت نقل وانتقال دانش با رعایت سلسله مردان را منفی سازید. بروز کیفیت دانش، بیش از منبع صدور آن ارزش قابل شود.</td>
</tr>
<tr>
<td>خاص برای پایگاه‌های آن در نظر گیری و عدم مختل کاری‌ را ممکن است اکثر آن‌ها قرار دهید</td>
<td>ظرفیت پذیرش در دریافت کنندگان</td>
</tr>
<tr>
<td>اعتماد به اینکه دانش متعلق خلق گروه‌های خاص است و این نظر که «هر چه ما آگاهی‌می‌گردد است»</td>
<td>همگانی و خطاهای خلاق را پذیرفته و برای آن‌ها پاداش قابل شود. ندانستن همه چیز نباید معجز به از دست دادن فرصتشا شود.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

هدف عمده از ایجاد پایگاه داده‌ها آن است که مجموعه‌ای از داده‌های یکسان در اختراع طیف وسیعی از کاربران قرار گیرد و نیازهای اطلاعاتی آن‌ها را برآورده سازد (2005). (Perry, 2005) مدیریت دسترسی افراد به دانش درست و در زمان و مکان درست نیازمندی شناخت فردی به کاری و مدیریت صحیح فردیهای هاست.

انتقال دانش به ویژه دانش مبتنی، سبب دشوار است (1993). (Argote, 1993) از این رو می‌توان نتیجه گرفت آموزش به عنوان اصلی‌ترین راه انتقال دانش و از تأثیر بسزایی در مدیریت دانش دارد. بخصوص توجه به کلیه چنین نتیجه‌گیری‌هایی که توانست انتقال دانش بتواند راهی از طریق آموزش با روش‌های مختلف تسهیل نماید می‌تواند تأثیر زیادی در توسعه دانش سازمانی داشته باشد.

سال دهم/شماره ۴۰/تابستان ۱۳۹۸
این که سازمان‌ها از طریق فراهنگ‌هایشان به اهدافشان دست می‌یابند، ارتباط بین مدیریت فراهنگ و مدیریت دانش را مشخص می‌کند. پس لازم است تا طراحی ساختار و فراهنگ‌های سازمان‌ها زیکوس و برنامه‌ریزی مدیریت دانش در سازمان‌ها از روی دیگر یکدیگر بپیشیند.

گرایش‌های مختلف رشته‌های حرفه‌ای علاقه مندند مدیریت دانش را در آنها و نمو نشان می‌دهند. 

کتاب‌های مطالعه این دیده شده توجه عمیق را به ارتباط عوامل مختلف انسانی با مدیریت دانش موضوعی است که می‌تواند به عنوان یکی از دلایل اهمیت مدیریت دانش مورد توجه قرار گیرد. در این میان عواملی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند، عواملی هستند که با نقش آفرینی در سازمان به خصوص در جویزه منابع انسانی می‌تواند با تعمیق مدیریت دانش نتایج حاصل از آن را تقویت نماید. بعضی از عوامل مهم در مدیریت دانش می‌تواند تأثیر قابل توجهی در ارتقای عملکرد سازمان ایفا کند و حتی می‌تواند به عنوان اصلی ترین کارکرد مدیریت در چنین سازمان‌هایی قلمداد شود. 

در مواردی دانش‌محور، که در این فضاهای اول مورد بررسی قرار گرفت بخش‌های سیستمی که بر اساس توصیه مدیریت دانش و سازمان‌های ایفا نامید. در سازمان‌های اموزشی، تحقیقاتی این موضوع خاطر نفس فعالیت دانشمحور از اهمیت بیشتری برخوردار خواهد بوده زیرا ماده اوهیه و محصول این عوامل مسئولیت دانش است.

عوامل فرهنگی که بخصص دانش مورد توجه قرار گرفته و در نسل سوم با توجه به ارزش‌های محوری سازمان آموزش بیشتری برخوردار شده می‌تواند نقش بسزایی در تقویت مدیریت دانش ایفا نمایند. از نظر توجه متولیان مدیریت دانش در
مدل مفهومی مدیریت دانش از دیدگاه منابع انسانی در مؤسسات آموزشی - تحقیقاتی

بسترهای تعلیمات بین پرسنل انسانی در این تمایل مستقیماً تحت تأثیر فرهنگ و ارزش‌های حاکم بر سازمان هستند. در مؤسسات آموزشی تحقیقاتی با توجه به حساسیت ویژگی‌های در بهره‌برداری، سازمان به عنوان مرکز اصلی فعالیت‌ها و جریدن نشانات و خلق ارزش‌های فرهنگی بسته‌بان دانش و تقویت آنها از طریق اهمیت مدیریت می‌تواند اثر قابل توجهی بگیرد.

سیستم‌های اطلاعاتی به عنوان موضوعی که بعد تولد مدیریت داشته، ارتباطی با موضوع مدیریت دانش مورد توجه قرار گرفت، به طور واضح بر مرز ارتباطی مدیریت دانش تأثیر داشته که این موضوع از نسل اول مدیریت دانش مورد بحث قرار گرفته است. در سازمان‌های آموزشی - تحقیقاتی این سیستم‌های اطلاعاتی از می‌تواند - طبق نمودار شکل دانش مراکز تحقیقاتی - به عنوان یکی از ارکان این شکله مورد توجه قرار گرفته و برتر گردید و انتقال دانش را توسیع دهد.

انتقال دانش از نقطه نظر منابع انسانی، می‌تواند در شکل آموزش‌های سازمانی در نظر گرفته شود که این موضوع خود می‌تواند با تأثیر بر تشویح و انتقال دانش بر مدیریت دانش سازمان اثر گذار باشد. این عامل اگر با وسیله تعیین کننده صورت گیرد در ترکیب با عامل قبلی سیستم‌های اطلاعاتی می‌تواند شکل داشته باشد در مرکز تحقیقاتی را به وجود آورد که در نمودار شکل دانش مراکز تحقیقاتی بدان اشاره گردد. در مؤسسات آموزشی - تحقیقاتی که اساساً آموزش بکه از کارکرد یا اصل ایجاد، این عامل می‌تواند با هم افزایش کننده بخش‌های آن مؤسسات با کارکرد یا آموزش در سازمان‌های آنها قابل ایجاد است. به نظر می‌رسد ارتباط دانش در این زمینه دست یافته و از این طریق مدیریت دانش تقویت گردد.

ساختار و فرآیندهای سازمانی از لحاظ منابع انسانی، می‌تواند نقش بسزایی در پردازش دانش درون سازمان داشته باشد. همان‌طور که در نگاه سازمان به عنوان یک یک پردازشگر اطلاعات، تمام سطح سازمان به عنوان بستر پردازش اطلاعات و مدیریت دانش در نظر گرفته شده، نحوه طراحی ساختار می‌تواند اثری بر این بستر را تحت تأثیر قرار دهد. ساختار مؤسسات آموزشی - تحقیقاتی به عنوان یک پردازشگر اطلاعات می‌پایست طبق نمودار مورد نظر بستر مناسبی را برای فعالیت تحقیقاتی فراهم اورد.


فصل نامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت

سال دهم/ شماره ۲۰/ تابستان ۱۳۹۸