

مدل یابی ساختاری تأثیر عوامل سازمانی بر توسعه منابع انسانی با نقش میانجی فرآیند مدیریت دانش و الگوی انتقال آموزش

کلثوم نامی^{*۱}

میرمحمد سید عباس زاده^۲

محمد حسنی^۳

عباس بازرگان^۴

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۱/۱۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۶/۱۹)

چکیده

هدف تحقیق حاضر مدل یابی ساختاری تأثیر عوامل سازمانی بر توسعه منابع انسانی با نقش میانجی فرآیند مدیریت دانش و الگوی انتقال آموزش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی هرمزگان بوده است. پژوهش حاضر از نوع تحقیقات همبستگی با استفاده از روش‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری بوده است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان هرمزگان که شامل ۵۶۰ نفر کارمند بودند که ۲۲۸ با استفاده از فرمول کوکران نفر به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های فرآیند مدیریت دانش شکرزاده (۱۳۹۱)، الگوی انتقال آموزش هالتون و بیتس ورونا (۲۰۰۰)، عوامل سازمانی منوس (۲۰۰۴)، توسعه منابع انسانی نجفی و همکاران (۱۳۹۱) استفاده شد، روایی سازه پرسشنامه‌ها از طریق تحلیل عاملی تأییدی تأیید شد، پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۹۳، ۰/۸۹، ۰/۸۹ و ۰/۹۱ گزارش شده است. نتایج نشان داد که عوامل سازمانی بر فرآیند مدیریت دانش تأثیر مستقیم و معنادار دارد، الگوی انتقال دانش بر توسعه منابع انسانی تأثیر مستقیم و معنادار دارد، فرآیند مدیریت دانش بر توسعه منابع انسانی تأثیر مستقیم دارد، فرآیند مدیریت دانش از طریق سیستم انتقال آموزش بر توسعه منابع انسانی کارکنان تأثیر غیر مستقیم دارد، عوامل سازمانی از طریق فرآیند مدیریت دانش و الگوی انتقال آموزش بر توسعه منابع انسانی تأثیر غیر مستقیم دارد.

واژه‌های کلیدی: فرآیند مدیریت دانش، الگوی انتقال آموزش، عوامل سازمانی، توسعه منابع انسانی، دانشگاه‌های آزاد اسلامی هرمزگان.

^۱-دانشجوی دکتری، گرایش مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. مسئول مکاتبات: knami88@gmail.com

^۲-استاد علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

^۳-استاد علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

^۴-استاد علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۱- مقدمه

توسعه منابع انسانی یکی از مهم‌ترین مولفه‌های متمایزکننده سازمان‌های اثربخش و سرآمد از دیگر نهاده‌ها و موسسات اجتماعی به شمار می‌رود، به گونه‌ای که تحقیقات متعدد میزان توفیق و ماندگاری سازمان‌ها در عرصه‌های رقابت بین‌المللی و پیشتازی در عرصه‌های خدماتی، اقتصادی و فناوری را مرهون پرداختن به توسعه منابع انسانی به عنوان یکی از سیاست‌های اصلی سازمان تلقی کرده‌اند (oetzer, 2005) به نقل از خلیل‌نژاد و مهری، ۱۳۹۵). توسعه منابع انسانی، هر گونه فعالیت یا کوشش نظام‌داری است که دارای هدف رشد و شکوفایی کارکنان باشد؛ توسعه کارکنان دارای هدف بالندگی و رشد نیروی انسانی و رشد محور است (فتحی و اجارگاه، ۱۳۹۴). عوامل متعددی بر اثربخشی فعالیت‌های توسعه منابع انسانی در راستای تحقق سیاست‌های دانشگاه موثر است از آن جمله عواملی چون فرآیند مدیریت دانش و الگوی انتقال آموزش است که مورد تأیید پژوهش‌های مختلف ملی و بین‌المللی نیز می‌باشد (خلیل‌نژاد و مهری، ۱۳۹۵؛ موسی‌خانیو همکاران، ۱۳۹۲؛ Khandekar & Sharma, 2005؛ Theriou & Chatzoglou, 2009). پژوهش‌ها بیان داشته‌اند: مدیریت دانش از آن رو عاملی موثر بر توسعه منابع انسانی در دانشگاه‌ها است که دانشگاه‌ها از مرکز اصلی تولید و اشاعه دانش هستند و نوآوری در نتیجه خلق دانش جدید مهم‌ترین کارکرد آن‌ها به شمار می‌رود و با توجه به نقش تعیین‌کننده‌ای که منابع انسانی در تحقق این کارکرد دانشگاهی (خلق دانش جدید) دارند در این راستا بیشترین اهتمام جامعه دانشگاهی باید در جهت ارتقا این سرمایه‌های انسانی باشد که لازم است با بکارگیری شیوه‌های صحیح مدیریت، این نیروهای دانشی شناسایی و به گونه‌ای سازمان یافته مورد ارتقا و بهره‌برداری قرار گیرند، چنین رویکردی مفهوم جدیدی را تحت عنوان مدیریت دانش توسعه داده است (موسی‌خانی و همکاران، ۱۳۹۲). مدیریت دانش به عنوان یک راهبرد تعریف می‌شود که باید در سازمان توسعه داده شود به طوری که مطمئن باشیم تولید دانش، اشتراک دانش، بکارگیری و ذخیره دانش باعث توسعه منابع انسانی گردد (Litvaj & Stancekova, 2015). اما پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش در سازمان‌ها نیازمند فراهم بودن عوامل سازمانی است که عوامل سازمانی مختلفی در پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش دارند از بین عوامل متعددی که در تحقیقات مختلف مورد بررسی قرار گرفته‌اند سه عامل تکنولوژی، ساختار و فرهنگ بیش از سایر عوامل در پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش نقش داشته‌اند (Holsapple & Joshi, 2000 Jafari & et al, 2007). که طبق تأیید پژوهش‌ها، انتظار این است که عوامل سازمانی موثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش، تأثیر به‌سزایی نیز بر توسعه منابع انسانی داشته باشند. پژوهش‌ها بیان کرده‌اند که متغیر موثر دیگر بر توسعه منابع انسانی الگوی انتقال آموزش است این الگو از آن جهت می‌تواند بر توسعه منابع انسانی موثر باشد که آموزش و توسعه علم کارکنان یک استراتژی کلیدی برای سازمان‌ها می‌باشد تا از مزیت رقابتی برخوردار شوند. اما این مزیت تنها با برگزاری دوره‌های آموزشی حاصل نمی‌گردد آموزش در صورتی موثر است که کارآموزان به طور موفق،

دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های آموزش داده شده را انتقال دهند (انتقال آموزش) و از این طریق عملکرد خویش را بهبود بخشند (شمس، ۱۳۹۰). ارزیابی انتقال آموزش متضمن جمع‌آوری اطلاعات درباره این مساله است که دانش و مهارت‌های ارائه شده در برنامه آموزشی، تاچه حد توسط کارآموزان در محیط سازمان بکارگرفته شده و انجام وظایف و فعالیت‌های شغلی را بهبود می‌بخشد. به عبارت دیگر چه تغییری در رفتار شغلی فرد به دلیل حضور او در برنامه آموزشی صورت گرفته است؟ که این همان عاملی است که منجر به توسعه کارکنان می‌گردد (شمس مورکانی و حسینی، ۱۳۹۲). در واقع آنچه منجر به توسعه پایدار منابع انسانی کارآمد می‌شود اثربخشی آموزش‌ها می‌باشد. امروزه از آموزش انتظار می‌رود که بتواند تغییرات رفتاری مطلوبی را در کارکنان ایجاد کند و از این رهگذر، تحقق اهداف سازمانی تسهیل یابد (یوزباشی و همکاران، ۱۳۹۰). در این راستا ایلی (۱۳۸۲) عنوان می‌دارد "توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها به نوعی تعهد و انتظار متقابل و وظیفه دوسویه بین فرد و سازمان مبدل شده است. در چهارچوب این تعهد و انتظار متقابل، کارکنان باید ضمن نشان دادن التزام عملی به انجام وظایفی در راستای اهداف و همچنین رفتار در چارچوب نظامنامه آن، حقوق متقابلی را نیز برای خود تعریف کنند. از اهم این قانون می‌توان به بهره‌مندی از فرصت توسعه مستمر دانش و مهارت کاری و تکامل جنبه‌های مختلف شخصیتی کارکنان اشاره کرد. بنابراین ضروری است که آموزش‌هایی ارائه شود که ضمن تغییر نگرش و بینش فرد، در کارایی و انجام موفق وظایف محوله مفید واقع شود. مطالعات انجام شده حاکی از آن است که بسیاری از این برنامه‌ها اثربخشی لازم را ندارند که این موضوع بیانگر اتلاف بخش عمده‌ای از زمان و هزینه‌های صرف شده در برنامه‌های آموزشی است (Martine & Mathieu, 1997). دانشگاه آزاد اسلامی هرمزگان نیز در راستای همین حرکت و فضا سازی مناسب و ایجاد ظرفیت برای بالندگی و تعالی سازمان اقدام به تأسیس دفتر مطالعات و آموزش نیروی انسانی نمود، این دفتر نیز بنا به مأموریت و رسالت خویش، طراحی، برنامه ریزی و برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت در زمینه آموزش مدیریت و توانمند سازی اعضای هیأت علمی و کارکنان را انجام می‌دهد. اما در راستای این سرمایه‌گذاری عظیم این سوال همیشه مطرح بوده است که آیا این آموزش‌ها به توسعه منابع انسانی منجر خواهند شد یا خیر؟ بنابراین جایگاه متغیر الگوی انتقال آموزش نیز در توسعه منابع انسانی نیازمند بحث و بررسی است. مبانی بیان شده نشان می‌دهد که باوجود تلاش‌ها و پژوهش‌هایی که در سطوح ملی و بین‌المللی برای بیان متغیرها، شفاف سازی تأثیر متغیرها و ارائه مدل برای توسعه منابع انسانی شده است ولی فضای مساله در استان هرمزگان از ابهام و تأثیر متغیرها و فقدان مدل رنج برده و تحقیقی که منجر به ارائه الگو باشد مشهود نیست به همین جهت مساله اصلی پژوهش حاضر همانا فقدان مدل، ابهام در متغیرها، نوع و سهم تأثیر متغیرها بر توسعه منابع انسانی است. این در حالی است که در اسناد بالادستی از جمله سند تحول راهبردی علم و فناوری برای نقشه جامع علمی کشور مصوب سال ۱۳۸۸ در وزارت علوم تحقیقات و فناوری، راهبرد ملی چهارم برای رسیدن به وضعیت مطلوب در آموزش عالی

، توسعه و توانمندسازی منابع انسانی در دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالی بیان شده است (محب زادگان و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین با توجه به اهمیت بالای پرداختن به موضوع توسعه منابع انسانی در دانشگاه‌های آزاد هرمزگان و ضرورت اثربخشی نظام آموزش و تربیت، کارآمدی منابع انسانی، ارتقا بهره‌وری و گستردگی و تنوع مأموریت‌های محوله به سازمان مورد مطالعه و نیز اهتمام به جایگاه و نقش ویژه‌ی منابع انسانی در ایجاد تغییر و تحول، طراحی یک الگوی مناسب برای توسعه منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه را به عنوان یک نیاز اساسی اجتناب ناپذیر می‌سازد. و این امر از چند جهت برای سازمان دانشگاه آزاد اسلامی هرمزگان ضروری است از آن جهت که می‌تواند در راستای سرمایه گذاری- های آموزشی برای برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت در سازمان به صورت بهینه به سازمان ارائه راه حل کند و در راستای بازگشت سرمایه می‌تواند به دانشگاه آزاد یاری رساند، همچنین ارائه این مدل سازمان مورد مطالعه را در شناسایی عوامل موثر بر توسعه منابع انسانی یاری می‌رساند و شناسایی عوامل سازمانی موثر بر توسعه منابع انسانی و بررسی روابط الگوی تاثیرات این متغیر و مولفه انتقال آموزش و توسعه منابع انسانی و فرآیندهای مدیریت دانش زمینه‌ای فراهم می‌کند تا توسعه و بالندگی منابع انسانی از دایره استانداردهای فرآیندهای آموزش در یک سطح سازمانی مورد مطالعه قرار گیرد و الگوی جدید توسعه منابع انسانی براساس نظام مدیریت دانش و الگوی انتقال آموزش شناسایی و ارائه شود. انجام این پژوهش نه تنها در سطح ملی مهم تلقی می‌گردد بویژه در سطح استان نیز از اهمیت زیادی برخوردار بوده و می‌تواند به عنوان منشور راهنما برای توسعه منابع انسانی در استان با عنایت و توجه به متغیرها مورد بهره‌برداری، کارگشایی و ظرفیت‌زایی برای توسعه منابع انسانی گردد. به علاوه ضعف در توسعه منابع انسانی و توسعه دانش کارکنان مساله بسیار حساس و حیاتی است و ممکن است عدم برخورد با آن مسائل و مشکلات بزرگی مانند عدم توانایی در حل مسائل کاری، تأخیر در انجام پروژه‌ها، قطع همکاری کارکنان، کاهش انگیزه کارکنان و احساس کاهش ارزش دانش تجارب، ضعف در کسب توانمندی و شایستگی دانش کارکنان و... را بوجود آورد که خود موجب تضعیف عملکرد منابع انسانی، کاهش کارایی و اثربخشی کلی سازمان در زمان فعلی شده و باعث تشدید مسائل در آینده خواهد شد. در ارتباط با موضوع پژوهش تا آنجا که پژوهشگران مطلع هستند، مطالعات اندکی در این حوزه انجام شده است که در جدول ۱ برخی از مرتبط‌ترین پژوهش‌های این حیطه بررسی شده‌اند.

جدول ۱: خلاصه‌ای از پیشینه تجربی پژوهش

نویسندگان	خلاصه پژوهش
لیو ^۱ ، ۲۰۱۸	در مطالعه‌ای که در ۴۳۲ شرکت در تایوان انجام داد بیان کرد که سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌های قوی در انتقال دانش هستند و همچنین بیان کرد که سرمایه ساختاری و رابطه‌ای با تأثیر بر یادگیری سازمانی باعث انتقال اثربخش دانش خواهد شد.
کیانوتو ^۲ و همکاران، ۲۰۱۷	در تحقیق خود که در ۱۸۰ شرکت اسپانیایی انجام داده بود بیان کرد که سرمایه انسانی نقش میانجی در رابطه مدیریت منابع انسانی دانش محور و عملکرد خلاق دارد.
چاترجی و کیران ^۳ ، ۲۰۱۷	در تحقیقات خود که در بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌های هند انجام داد بیان کرد که سرمایه انسانی نقش مهمی در رابطه ی اثربخشی عملکرد دانشگاه‌ها دارد.
موخرجی ^۴ ، ۲۰۱۱	در نتیجه یافته‌های خود بیان کرد که مدیریت دانش امکان شناخت، مستند سازی و توزیع دانش را با هدف بهبود عملکرد فراهم کرده و نقش ویژه‌ای در تحلیل نیازهای آموزشی، برنامه ریزی آموزشی و کسب نتایج استراتژیک بازی می‌کند.
عید و نوهو ^۵ ، ۲۰۰۹	نتایج این پژوهش نشان داد ارتباط معنی دار مثبتی بین فرهنگ یادگیری دانشجویان، استفاده از فناوری اطلاعات و اشتراک دانش وجود دارد.
پارک و ولنتینگ ^۶ ، ۲۰۰۷ و اشنایدر ^۷ و همکاران، ۲۰۱۳	رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه گذاری در یادگیری محیط کار و بازده های یادگیری محیط کار و توسعه منابع انسانی وجود دارد.
خاندکار و شرما ^۸ ، ۲۰۰۵، توریو و چتزوولوگو ^۹ ، ۲۰۰۹	مدیریت دانش (تسهیم دانش) با توسعه منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری دارد بنابراین باید محیط کار طوری طراحی شود که سطح تعاملات و ارتباطات میان آن‌ها افزایش یابد.
مک منوس و لاقربج ^{۱۰} ، ۲۰۰۲؛ چپولانگ ^{۱۱} ، ۲۰۰۱؛ صلواتی و حق نظر، ۱۳۸۸	فناوری اطلاعات و ارتباطات، ساختار سازمانی و فرهنگ را سه عامل اصلی موفقیت مدیریت دانش در سازمان ذکر نموده‌اند

¹-Liu

²-Kianto

³-Chatterji & Kiran

⁴-Mukherjee

⁵-Eid & Nuh

⁶-Park & Wentling

⁷-Schneider

⁸-Khandekar, & Sharma

⁹-Theriou & Chatzoglou

¹⁰-McManus, Loughridge

¹¹-Chinying Lang

ادامه جدول ۱: خلاصه‌ای از پیشینه تجربی پژوهش

خلاصه پژوهش	نویسندگان
دسترسی هرچه بیشتر سازمان به دارایی‌های دانشی تأثیر مستقیمی برانتقال دانش دارد، همچنین رابطه مثبت و معناداری بین فرهنگ تسهیم دانش، ساختار سازمان و تکنولوژی و عملکرد انتقال دانش وجود دارد فرهنگ مشارکتی توسعه یادگیری سازمانی را ترغیب می‌کند که این به نوبه خود تأثیری مهم بر عملکرد کارکنان دارد.	عمر شریف الدین ^۱ و همکاران، ۲۰۰۴ سونگ و کلب ^۲ ، ۲۰۰۹
در پژوهش‌های خود بیان کردند که تولید دانش از طریق تعامل و همکاری، تولید دانش در عمل، سامانه مدیریت ایده‌ها (نظام پیشنهادات، اتاق فکر و...)، ابراز نظرات متنوع و حتی مخالف در سازمان به عنوان فرصتی برای رشد و تولید دانش می‌تواند منجر به توسعه منابع انسانی شود.	استوری و اوینتاس ^۳ ، ۲۰۰۱ تایت، ۲۰۰۴
مدیریت دانش در توسعه منابع انسانی نقش معناداری را ایفا می‌کند همچنین مشخص شد که شناسایی، کسب، توسعه و تسهیم دانش بر توسعه دانش، نگرشی، رفتاری و مهارتی سرمایه انسانی موثر است در نتیجه یکی از نتایج مورد انتظار این است که نظام مدیریت دانش می‌تواند نقش مهمی در توسعه منابع انسانی ایفا نماید.	خلیل نژاد و مهری، ۱۳۹۵
در بررسی رابطه مدیریت دانش و انتقال آموزش بیان کردند که بین مولفه‌های مدیریت دانش و انتقال آموزش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌های نشان داد که تسهیم دانش بیشترین تأثیر را برانتقال آموزش دارد.	حیدری و همکاران، ۱۳۹۲
در یافته‌های پژوهش خود بیان کردند که فرآیندهای مدیریت دانش شامل تولید دانش؛ تسهیم دانش بکارگیری و ذخیره دانش با تأثیرگذاری فرهنگ سازمان؛ ساختار؛ استراتژی دانش و فناوری می‌تواند منجر به توسعه منابع انسانی شود.	موسی خانی و همکاران، ۱۳۹۲
در پژوهش خود با عنوان طراحی الگوی توسعه منابع انسانی در نظام مدیریت دانش گزارش کردند که فرآیندهای ارزیابی و بروزرسانی دانش و نقش کارگزار سرمایه انسانی دارای بیشترین تأثیر بر توسعه منابع انسانی بودند.	شکرزاده، ۱۳۹۱

منبع: (مطالعات نگارندگان)

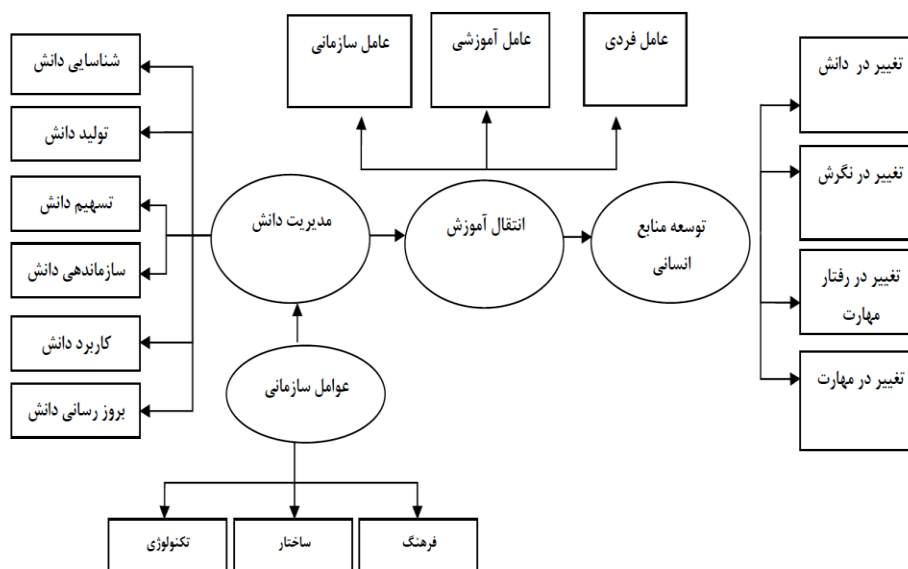
¹-Omar Sharifuddin

²-Song & Kolb

³-Storey & Quintas

⁴-Thite

براساس مطالعات انجام گرفته مدل مفهومی تحقیق به شرح ذیل می‌باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

منبع: (مطالعات نگارندگان)

بنابر مدل فوق فرضیه‌های تحقیق به شکل زیر می‌باشند:

فرضیه اصلی: عوامل سازمانی بر توسعه منابع انسانی از طریق فرآیند مدیریت دانش و الگوی انتقال آموزش تأثیر غیر مستقیم دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. عوامل سازمانی بر فرآیند مدیریت دانش اثر مستقیم دارد.
۲. الگوی انتقال آموزش بر توسعه منابع انسانی اثر مستقیم دارد.
۳. فرآیند مدیریت دانش بر توسعه منابع انسانی اثر مستقیم دارد.
۴. فرآیند مدیریت دانش از طریق سیستم انتقال آموزش بر توسعه منابع اثر غیر مستقیم دارد.
۵. عوامل سازمانی از طریق فرآیند مدیریت و سیستم انتقال بر توسعه منابع اثر غیر مستقیم دارد.

۲- روش تحقیق

از آنجا که هدف پژوهش تعیین روابط علی متغیرهای، عوامل سازمانی، فرآیندهای مدیریت دانش و توسعه منابع انسانی است، پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر معادلات ساختاری است. در مدل تحلیلی پژوهش، عوامل سازمانی را به منزله‌ای متغیر مستقل، فرآیند مدیریت دانش و الگوی انتقال آموزش به منزله متغیر میانجی و توسعه منابع انسانی به منزله متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه است که در جدول ۲ پرسشنامه‌های استفاده شده و ابعاد آن توضیح داده شد، برای سنجش پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای ابزارهای مورد استفاده به ترتیب عبارتند از ۰/۸۹، ۰/۹۳، ۰/۹۱ می باشد. این اعداد نشان دهنده این است که پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است. برای سنجش روایی سازه ابزارها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است که نتیجه بیانگر این است که ابزارهای مورد استفاده از روایی سازه قابل ملاحظه‌ای برخوردار است. داده‌ها پس از گردآوری با استفاده از نرم افزار lisrel8.54 تحلیل شدند.

جدول ۲: متغیرها و مولفه‌های پرسشنامه

نام پرسشنامه	ابعاد	تعداد سوالات
فرآیند مدیریت دانش شکرزاده، ۱۳۹۱	شناسایی و کسب دانش	۶-۱
	تولید دانش	۷-۱۰
	تسهیم و انتقال دانش	۱۱-۱۶
	سازماندهی دانش	۱۷-۲۱
	کاربرد دانش	۲۲-۲۶
	بروزرسانی دانش	۲۷-۳۰
الگوی انتقال آموزش هالتون و بیتس ^۱ ، ۲۰۰۲	عوامل فردی	۱ تا ۱۰
	عوامل آموزشی	۱۱-۲۲
	عوامل سازمان	۲۳-۴۵
عوامل سازمانی (زیر ساخت مدیریت دانش) منوس ^۲ ، ۲۰۰۴	عامل تکنولوژی	۱۰-۱
	عامل ساختاری	۱۱-۲۰
	عوامل فرهنگی	۲۳-۲۲
توسعه منابع انسانی نجفی و همکاران، ۱۳۹۱	بهبود دانش	۷-۱
	بهبود نگرش	۸-۱۲
	تغییر رفتار	۱۳-۲۱
	بهبود مهارت	۲۲-۲۸

منبع: (مطالعات نگارندگان)

¹-Halton & Bates

²-Manous

جامعه آماری

جامعه آماری در این پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان هرمزگان بوده است. که تعداد ۵۶۰ نفر کارمند در سال ۹۶-۱۳۹۵ به خدمت بودند. طبق فرمول نمونه‌گیری کوکران، نمونه‌ای با حجم ۲۲۸ نفر انتخاب شد. برای برآورد حجم نمونه با توجه به حجم جامعه آماری بادر نظر گرفتن p برابر ۰/۵ و اشتباه مجاز مربوط برحسب فرمول زیر محاسبه شده است.

$$n = \frac{Nt^2s^2}{Nd^2 + t^2s^2}$$

$$n = \frac{560 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.5)(0.5)}{560 \cdot (0.5)^2 + (1.96)^2 \cdot (0.5)(0.5)} = 228$$

۳- یافته‌های پژوهش

بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

مدلیابی علی، شامل تحلیل مسیر، تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری، توزیع متغیرها باید هم به صورت تک متغیری و هم چند متغیری نرمال باشند. برای بررسی نرمال بودن تک متغیری توزیع داده‌ها، قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد (Kline, 2011) در جدول ۲ چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش گزارش شده‌اند.

جدول ۳: چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش

متغیر	چولگی	کشیدگی
فرآیند مدیریت دانش	-۰/۱۲	-۰/۵۷
انتقال آموزش	-۰/۴۰	۰/۳۹
عوامل سازمانی	-۰/۲۶	۰/۵۲
توسعه منابع انسانی	-۰/۶۲	۱/۰۱

منبع: (محاسبات نگارندگان)

با توجه به جدول شماره ۳ چولگی متغیرهای فرآیند مدیریت دانش، انتقال آموزش، عوامل سازمانی و توسعه منابع انسانی به ترتیب (-۰/۱۲)، (-۰/۴۰)، (-۰/۲۶) و (-۰/۶۲) می‌باشد. قدر مطلق این شاخص برای تمامی متغیرها کمتر از ۳ می‌باشد. کشیدگی متغیرهای فرآیند مدیریت دانش، انتقال آموزش، سازگاری عوامل سازمانی و توسعه منابع انسانی به ترتیب (-۰/۵۷)، (۰/۳۹)، (۰/۵۲) و (۱/۰۱) می‌باشد. قدر مطلق این شاخص نیز برای تمامی متغیرها کمتر از ۱۰ می‌باشد. با توجه به این یافته‌ها می‌توان گفت که توزیع تمامی متغیرها نرمال می‌باشد.

بررسی همبستگی متغیرهای پژوهش

قبل از پرداختن به آزمون مدل نظری پژوهش، بین متغیرهای مدل نظری باید همبستگی معنی‌دار وجود داشته باشد. لذا در جدول ۴ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش گزارش شده اند، تا رابطه آنان مورد بررسی قرار گیرد.

جدول ۴: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

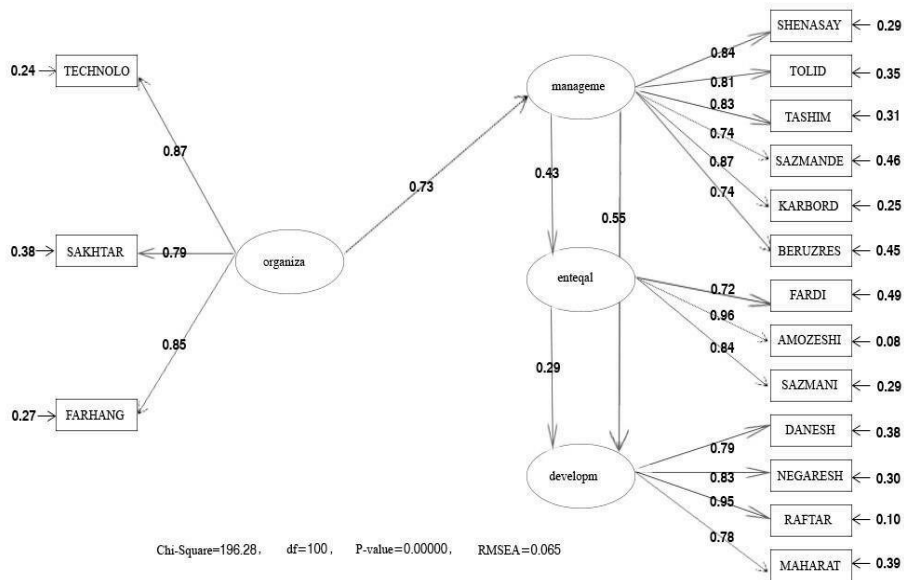
شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴
۱	فرایند مدیریت دانش	۱			
۲	انتقال آموزش	۰/۴۸**	۱		
۳	عوامل سازمانی	۰/۷۳**	۰/۴۹**	۱	
۴	توسعه منابع انسانی	۰/۵۶**	۰/۶۱**	۰/۶۷**	۱

*p<0.05, **p<0.01

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

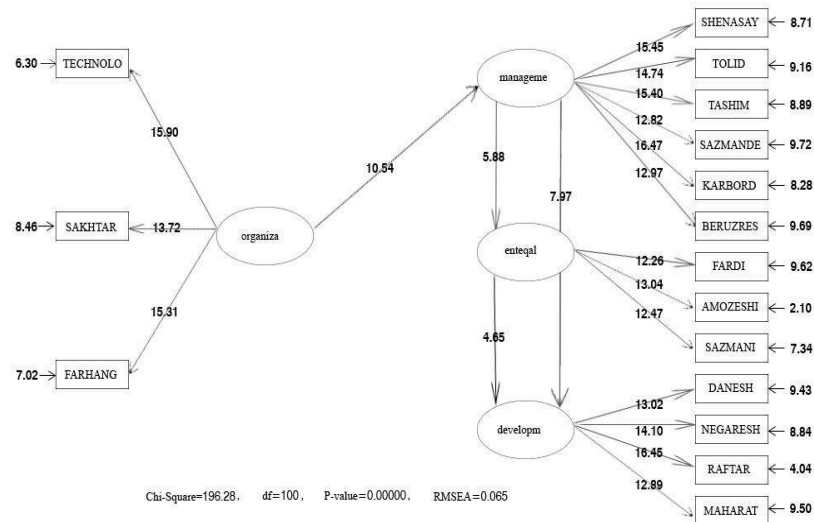
آزمون مدل نظری پژوهش

در شکل ۲ مدل آزمون شده پژوهش گزارش شده است. برای آزمون این مدل از نرم افزار لیزرل ۸/۵۴ شده است.



شکل ۲: مدل آزمون شده توسعه منابع انسانی

(منبع: یافته‌های نگارندگان)



شکل ۳: مدل آزمون شده توسعه منابع انسانی با مقادیر تی

(منبع: یافته‌های نگارندگان)

با توجه به شکل ۲، اثر مستقیم عوامل سازمانی بر فرآیند مدیریت دانش ($\beta = 0.73$) مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. متغیر فرآیند مدیریت دانش بر الگوی انتقال آموزش ($\beta = 0.43$) مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. اثر مستقیم این متغیر بر توسعه منابع انسانی ($\beta = 0.55$) مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. اثر مستقیم الگوی انتقال آموزش بر توسعه منابع انسانی ($\beta = 0.29$) مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. شکل ۳ نیز نشان می‌دهد که تمام مسیرها معنادار بوده‌اند.

برازش مدل آزمون شده پژوهش

بررسی برازش مدل آزمون شده از سه دسته شاخص‌های برازش مطلق^۱، تطبیقی^۲ و مقتصد^۳ استفاده شد که در جدول ۵، این شاخص‌ها به تفکیک گزارش شده‌اند.

^۱-Absolute

^۲-Comparative

^۳-Parsimonious

جدول ۵: شاخص‌های نیکویی برازش مدل آزمون شده پژوهش

شاخص‌های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار بدست آمده	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۰۳
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۵
شاخص‌های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار بدست آمده	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۹۴
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص‌های برازش تعدیل یافته			
شاخص	X ² /df	PNFI	RMSEA
مقدار بدست آمده	۱/۹۶	۰/۷۷	۰/۰۶۵
حد قابل پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۰۸

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

با توجه به جدول ۵، برای مدل آزمون شده شاخص‌ها نشان دهنده برازش مطلوبی از مدل آزمون شده است.

آزمون فرضیه‌های تحقیق

برای تحلیل فرضیه‌ها از معادلات ساختاری استفاده شده است.

- فرضیه اول عوامل سازمانی بر فرآیند مدیریت دانش اثر مستقیم دارد.

جدول ۶: نتایج معادلات ساختاری مربوط به فرضیه اول

پارامتر استاندارد نشده	ضریب مسیر (استاندارد شده)	خطای استاندارد برآورد	آماره تی	سطح معنی داری
۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۰۸	۱۰/۵۴	۰/۰۱

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

آماره تی مربوط به این اثر نیز (۱۰/۵۴) مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. با توجه به این نتیجه معنی دار، فرضیه اول تحقیق تأیید می شود، یعنی عوامل سازمانی تأثیر مستقیمی بر فرآیند مدیریت دانش دارد. هرچه عوامل سازمانی مطلوب تر باشد اجرای موفقیت آمیز فرآیند مدیریت دانش بهتر است.

- فرضیه دوم: الگوی انتقال آموزش بر توسعه منابع انسانی اثرمستقیم دارد.

جدول ۷: نتایج معادلات ساختاری مربوط به فرضیه دوم

پارامتر استاندارد نشده	ضریب مسیر (استاندارد شده)	خطای استاندارد برآورد	آماره تی	سطح معنی داری
۰/۲۹	۰/۲۹	۰/۰۴	۴/۶۵	۰/۰۱

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

آماره تی مربوط به این اثر نیز (۴/۶۵) مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. با توجه به این نتیجه معنی‌دار، فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌شود، یعنی الگوی انتقال آموزش بر توسعه منابع انسانی تأثیرمستقیم دارد به عبارت دیگر با افزایش میزان انتقال آموزش در کارمندان، توسعه آنان نیز افزایش می‌یابد.

- فرضیه سوم: فرآیند مدیریت دانش بر توسعه منابع انسانی اثر مستقیم دارد.

جدول ۸: نتایج معادلات ساختاری مربوط به فرضیه سوم

پارامتر استاندارد نشده	ضریب مسیر (استاندارد شده)	خطای استاندارد برآورد	آماره تی	سطح معنی داری
۰/۵۵	۰/۵۵	۰/۰۶	۷/۹۷	۰/۰۱

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

آماره تی این اثر نیز (۷/۹۷) مثبت است که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. با توجه به این یافته‌ها، فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌شود، یعنی فرآیند مدیریت دانش بر توسعه منابع انسانی تأثیرمستقیم دارد. یعنی فرآیند مدیریت دانش بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارد. می‌توان گفت که با بهبود فرآیند مدیریت دانش میزان توسعه منابع انسانی کارکنان افزایش می‌یابد.

- فرضیه چهارم: فرآیند مدیریت دانش از طریق الگوی انتقال آموزش بر توسعه منابع انسانی اثر غیر مستقیم دارد.

جدول ۹: نتایج معادلات ساختاری مربوط به فرضیه چهارم

پارامتر استاندارد نشده	ضریب مسیر (استاندارد شده)	خطای استاندارد برآورد	آماره تی	سطح معنی داری
۰/۴۳	۰/۴۳	۰/۰۵	۵/۸۸	۰/۰۱

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

آماره تی این اثر نیز (۵/۸۸) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. با توجه به این یافته‌ها، فرضیه چهارم تحقیق نیز تأیید می‌شود، یعنی فرآیند مدیریت دانش از طریق الگوی انتقال آموزش بر توسعه منابع انسانی کارکنان تأثیر دارد.

- فرضیه پنجم: عوامل سازمانی از طریق فرآیند مدیریت دانش و سیستم انتقال آموزش بر توسعه منابع اثر غیر مستقیم دارد.

جدول ۱۰: نتایج معادلات ساختاری مربوط به فرضیه پنجم

پارامتر استاندارد نشده	ضریب مسیر (استاندارد شده)	خطای استاندارد برآورد	آماره تی	سطح معنی داری
۰/۴۹	۰/۴۹	۰/۰۶	۷/۸۹	۰/۰۱

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

آماره تی این اثر نیز (۷/۸۹) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. با توجه به این یافته‌ها، فرضیه پنجم تحقیق نیز تأیید می‌شود، یعنی عوامل سازمانی از طریق فرآیند مدیریت دانش و الگوی انتقال آموزش بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت که عوامل سازمانی باعث افزایش توسعه منابع انسانی می‌شود. بهبود عوامل سازمانی باعث فرآیند مدیریت دانش و مدیریت دانش باعث توسعه منابع انسانی کارمندان می‌شود در جدول ۱۰ نیز اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرها گزارش شده‌اند.

جدول ۱۱: اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرهای پژوهش

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
به روی توسعه منابع انسانی از طریق				۰/۵۷
فرآیند مدیریت دانش	۰/۵۵**	۰/۱۳**	۰/۶۸**	
الگوی انتقال آموزش	۰/۲۹**	-	۰/۲۹**	
عوامل سازمانی	-	۰/۴۹**	۰/۴۹**	
به روی انتقال آموزش از طریق				۰/۲۶
فرآیند مدیریت دانش	۰/۴۳**	-	۰/۴۳**	
عوامل سازمانی	-	۰/۳۲**	۰/۳۲**	
به روی فرآیند مدیریت دانش از طریق				۰/۴۸
عوامل سازمانی	۰/۷۳**	-	۰/۷۳**	

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

با توجه به جدول ۱۰ فرآیند مدیریت دانش، الگوی انتقال آموزش و عوامل سازمانی در مجموع ۵۷ درصد از تغییرات توسعه منابع انسانی را تبیین می‌کنند. فرآیند مدیریت دانش و عوامل سازمانی ۲۶ درصد از واریانس انتقال آموزش را پیش بینی می‌کند. عوامل سازمانی ۴۸ درصد از تغییرات فرآیند مدیریت دانش را تبیین می‌کند. اثر کل فرآیند مدیریت دانش بر توسعه منابع انسانی (۰/۶۸) می‌باشد که در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار است. این یافته نشان می‌دهد که فرآیند مدیریت دانش هم اثر مستقیم (۰/۵۵) و هم اثر غیرمستقیم (۰/۱۳) معنی‌دار بر توسعه منابع انسانی دارد.

۴- بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر مدل‌یابی ساختاری تأثیر عوامل سازمانی بر توسعه منابع انسانی با نقش میانجی فرآیند مدیریت دانش و الگوی انتقال آموزش بوده است که باتوجه به مدل آزمون شده از برآزش مناسبی برخوردار بوده است. در این راستا فرضیه‌های تحقیق نشان داده‌اند که عوامل سازمانی بر فرآیند مدیریت دانش تأثیر مستقیم دارد. تأیید فرضیه فرعی نخست بیان می‌کند که عوامل سازمانی (فرهنگ، ساختار و فناوری اطلاعات) بر فرآیند مدیریت دانش تأثیر مستقیم دارد. به عبارت دیگر با مطلوب‌تر بودن عوامل سازمانی، پیاده‌سازی فرآیند مدیریت دانش نیز موفق‌تر خواهد بود (Gold & Malhotra, 2001). در این زمینه بیان می‌کنند که پیاده‌سازی مدیریت دانش در صورتی اثربخش است که فرهنگ سازمانی آن را تقویت نماید و چنین فرهنگی بایستی اعتماد، همکاری و یادگیری را در بین کارکنان سازمان تشویق نماید. از دیگر الزامات عوامل سازمانی ساختار سازمان است ساختار سازمان باید جریان دانش را روان ساخته و اجازه دهد که دانش تأثیر عمیقی بر عملکرد داشته باشد، مطالعاتی که در این زمینه وجود دارد نشان می‌دهد که وجود تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها و رسمیت بالا در فرآیندها و روابط کاری، مانع تولید دانش و اندیشه‌های جدید می‌شود در حالی که توزیع قدرت و انعطاف‌پذیری در فعالیت‌ها موجب افزایش خلق دانش شده و انتقال آموزش را تسهیل می‌نماید. از دیگر عوامل سازمانی که بر فرآیند مدیریت دانش تأثیر دارد، تکنولوژی و فناوری اطلاعات است، فناوری اطلاعات می‌تواند به عنوان ابزاری قدرتمند عمل کرده و ابزارهایی موثر و کارآمد برای فرآیند مدیریت دانش باشد. تحول تکنولوژی‌ها می‌تواند در شناسایی، تولید، تسهیم، سازماندهی، کاربرد و بروزرسانی مدیریت دانش مفید باشد، فناوری‌های مانند سیستم‌های مدیریت بانک‌های اطلاعاتی، سیستم‌های مدیریت مدارک، اینترنت، اینترنت، موتورهای جستجو، ابزارهای جریان کار، داده کاوی، ذخیره سازی و... می‌تواند نقش اساسی در تسهیل فرآیند

مدیریت دانش داشته باشد. این بخش از نتایج تحقیق با نتایج تحقیق مک مانوس^۱ و همکاران (۲۰۰۲)، چیناینگ^۲ (۲۰۰۱)، هولساپل^۳ (۲۰۰۰) و جعفری و همکاران (۲۰۰۷) هم‌خوانی و هم‌سویی دارد. فرضیه دیگر تحقیق نشان داد که الگوی انتقال آموزش بر توسعه منابع انسانی تأثیر مستقیم دارد به عبارت دیگر با افزایش میزان انتقال آموزش در کارمندان، توسعه آنان نیز افزایش می‌یابد. هدف از انتقال آموزش بدست آوردن و یا بهبود یافتن مهارت‌هایی است که به تحقق اهداف فردی و سازمانی کمک می‌کند به عبارتی انتقال آموزش به محیط کار باید بتواند موجب تغییر دانش، نگرش، مهارت و رفتار افراد شود (توسعه منابع انسانی) و در نهایت این امر منجر به بهبود عملکرد سازمانی شود (Velada et al, 2007). محققان پیشنهاد داده‌اند که الگوی انتقال آموزش می‌تواند پتانسیلی برای توسعه ارائه دهند (Schneider et al, 2013). از آنجایی که توسعه منابع انسانی شامل توسعه شایستگی‌ها و انگیزشی کارکنان و توسعه جو سازمان است کارکنان باید شایستگی‌های گوناگون دانش، مهارت و نگرش در حوزه‌های تکنیکی و فنی، روابط انسانی و ادراکی داشته باشند تا به وسیله آن بتوانند وظایف مختلفی را انجام دهند، بنابراین انتقال آموزش یکی از روش‌های مهم برای بدست آوردن این دانش و مهارت است و یک موضوع حیاتی در توسعه منابع انسانی است (Holton & Baldwin, 2003).

فرضیه سوم تحقیق نشان داد که فرآیند مدیریت دانش بر توسعه منابع انسانی تأثیر مستقیم دارد می‌توان گفت که با اجرای موفق فرآیند مدیریت دانش، میزان توسعه منابع انسانی کارکنان افزایش می‌یابد (Pattanayak, 2003). در تبیین این فرضیه تایت^۴ (۲۰۰۴) بیان می‌کند که به کارگیری مدیریت دانش باعث بهره‌وری بیشتر از سرمایه‌های انسانی، یادگیری کارآمدتر و موثرتر کارکنان، افزایش رضایت‌مندی مشتریان، جلوگیری از تکرار اشتباهات، صرفه جویی در زمان به هنگام حل مساله، برانگیختن خلاقیت و نوآوری کارکنان می‌شود بنابراین چون فرایند مدیریت دانش باعث یادگیری کارآمدتر و موثر کارکنان می‌شود، با این یادگیری تغییر در دانش، نگرش رفتار و مهارت افراد (توسعه منابع انسانی) است. این بخش از نتایج تحقیق با نتایج پژوهش‌های خلیل نژاد و مهری (۱۳۹۵)، موسی خانی و همکاران (۱۳۹۲)، شکرزاده (۱۳۹۱)، معمارزاده و همکاران (۱۳۸۷)، ابطحی و صلواتی (۱۳۸۶)، خاندکار^۵ و همکاران (۲۰۰۵)، دوباس^۶ (۲۰۱۵)، جمالزاده (۲۰۱۲)، موخرجی^۷ و همکاران (۲۰۱۱)، تایت (۲۰۰۴) و هولاند^۸ (۲۰۰۳) همخوانی دارند، این تحقیقات نیز بیان کرده‌اند که شناسایی و کسب دانش،

^۱-McManus

^۲-Chinying

^۳-Holsapple

^۴-Thite

^۵-Khandekar

^۶-Dobos

^۷-Mukherjee

^۸-Holland

تولید دانش، توزیع دانش، سازماندهی دانش، کاربرد و بروزرسانی دانش باعث تغییر در دانش، نگرش، رفتار و مهارت افراد می‌شود.

فرضیه چهارم تحقیق بیان می‌کند که فرآیند مدیریت دانش از طریق الگوی انتقال آموزش بر توسعه منابع انسانی اثر غیر مستقیم دارد. یافته‌های حاصل از این فرضیه حمایت نموده و نشان داد که فرآیند مدیریت دانش از طریق الگوی انتقال آموزش بر توسعه منابع انسانی تأثیر غیر مستقیم دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که بنا به تعریف، توسعه منابع انسانی عبارت از تغییر در دانش، رفتار، نگرش و مهارت است و از طرفی دیگر فرآیند مدیریت دانش باعث شناسایی، تولید، توزیع، سازماندهی، کاربرد و بروزرسانی دانش کارکنان می‌شود این فرآیندها می‌توانند کارکنان را در دستیابی به دانش موثر یاری رسانند و دستیابی و کسب دانش موثر توسط کارکنان، باعث بهره‌وری کارکنان، در نهایت توسعه منابع انسانی خواهد شد بنابراین چون توسعه منابع انسانی از مولفه‌های پویایی مدیریت هر سازمانی محسوب می‌شود برای این که کارکنان بتوانند وظایف و مسئولیت‌های خود را با کارایی و عملکرد بهتر انجام دهند، لازم است مدیران، برنامه ریزی جامعی جهت آموزش و توسعه کارکنان داشته باشند فرآیند مدیریت دانش و سیستم انتقال آموزش نقش مهم و بسزایی در تغییر دانش، نگرش، مهارت و رفتار کارکنان خواهند داشت که یافته‌های این قسمت از تحقیق با یافته‌های خلیل‌نژاد و مهری (۱۳۹۵)، موسی‌خانی و همکاران (۱۳۹۲)، شکرزاده (۱۳۹۱)، دوباس (۲۰۱۵)، جمالزاده (۲۰۱۲)، موخرچی و همکاران (۲۰۱۱)، هم‌خوانی و همسویی دارد.

فرضیه پنجم عوامل سازمانی از طریق فرآیند مدیریت دانش و الگوی انتقال آموزش بر توسعه منابع اثر غیر مستقیم دارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت که بهبود عوامل سازمانی باعث فرآیند مدیریت دانش و مدیریت دانش باعث انتقال موثرتر آموزش به محیط کار و در نهایت هم باعث توسعه منابع انسانی کارمندان می‌شود، عوامل سازمانی (فرهنگ، فناوری اطلاعات، ساختار) بر موفقیت اجرای مدیریت دانش تأثیر دارد. طبق فرضیه اول هرچه عوامل سازمانی مطلوب‌تر باشند اجرا و پیاده‌سازی فرآیند مدیریت دانش موفق‌تر خواهند بود و مدیریت دانش نیز باعث شناسایی، تولید، توزیع، کسب و بکارگیری دانش و انتقال آموزش می‌شود، از طرفی فرآیند مدیریت دانش و الگوی انتقال آموزش نیز باعث یادگیری موثرتر در کارکنان خواهد شد که عامل یادگیری باعث تغییرات دانشی، مهارتی، نگرشی و رفتاری کارکنان خواهد شد (توسعه منابع انسانی). بنابراین عوامل سازمانی از طریق تأثیر بر فرآیند مدیریت دانش و مدیریت دانش بر انتقال آموزش می‌تواند بر توسعه منابع انسانی تأثیر گذار باشد. یافته‌های پژوهش حاضر بیانگر این واقعیت است که سه عامل اساسی فرهنگ، ساختار، تکنولوژی توسط دو میانجی تسهیل‌کننده یعنی مدیریت دانش (شناسایی و کسب دانش، تسهیم دانش، کاربرد دانش و بروز رسانی دانش) و الگوی انتقال آموزش (عوامل فردی، آموزشی و سازمانی) زمینه تأثیر عوامل سازمانی بر توسعه منابع انسانی را فراهم می‌کند لذا در فرآیند طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه منابع انسانی توجه کلیدی به این عناصر ضروری

بوده و با اتخاذ سازوکارهای مناسب انتقال آموزش از وضعیت موجود به وضعیت مطلوب می‌توان موجبات بهره‌وری، ظرفیت‌گشایی و کارآفرینی گردد. این بخش از نتایج تحقیق با تحقیقات صلواتی و حق نظر (۱۳۸۸)، خلیل‌نژاد و مهری (۱۳۹۵) و موسی‌خانی و همکاران (۱۳۹۲) هم‌خوانی و هم‌سویی دارد. با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود: در راستای برگزاری دوره‌های آموزشی و انتقال دانش و مهارت به محیط کار امکانات لازم فراهم شود تا مولفه‌های مدیریت دانش بتوانند تأثیر لازم بر توسعه منابع انسانی داشته باشند و همچنین سازمان جوی فراهم کند تا کارکنان تمایل بیشتری برای پیوستن به تیم‌ها و همکاری‌ها با همدیگر را داشته باشند تا تسهیم و انتقال دانش و در نهایت توسعه منابع انسانی تسهیل شود، برای این منظور می‌توان پاداش‌هایی را برای تشویق افراد به همکاری تیمی و تعاملات اجتماعی در نظر بگیرند. به علاوه از سازوکارهای حمایتی همچون پایه‌های اضافی، فراهم آوردن فرصت برای ادامه تحصیل، شرکت در کنفرانس‌های محلی، ملی و بین‌المللی ابزار حفظ و رشد حرفه‌ای آنها را مهیا سازد بدین وسیله موجبات غنای ارتقای کیفیت منابع انسانی را فراهم ساخته و به عنوان مدل تکاملی برای سایر کارکنان، محرک و مشوق پیشرفت سازمانی خواهد بود.

۵- منابع

- ابطحی، سید حسین و صلواتی، عادل. (۱۳۸۶). مدیریت دانش در سازمان. تهران: انتشارات پیوند نو.
- ابیلی، خدایار. (۱۳۸۲). سیستم‌های توسعه منابع انسانی. اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی.
- حیدری، حامد؛ علی‌پور، رحمان؛ روشنی، حسن و عرب شیراز، نیره. (۱۳۹۲). بررسی رابطه مدیریت دانش با انتقال آموزش: مطالعه موردی (بانک رفاه). ششمین کنفرانس مدیریت دانش.
- خلیل‌نژاد، شهرام و مهری، امیر. (۱۳۹۵). نقش مدیریت دانش در توسعه منابع انسانی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال سوم، شماره ۹، تابستان ۱۳۹۵.
- شکرزاده، صادق. (۱۳۹۱). طراحی الگوی توسعه منابع انسانی براساس نظام مدیریت دانش در سازمان‌های دانش‌محور: مورد مطالعه سازمان انرژی اتمی ایران. رساله دکتری، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی.
- شمس‌مورکانی، غلام‌رضا و حسینی، نیره. (۱۳۹۲). آموزش سازمانی انتقال آموزش به محیط کار. تهران: باور عدالت.
- صلواتی، عادل و حق‌نظر، فرشته. (۱۳۸۸). بررسی تحلیل عوامل زمینه‌ای مؤثر بر استقرار سیستم مدیریت دانش در واحدهای ستادی شرکت ملی نفت ایران. فراسوی مدیریت، سال ۳، شماره ۱، صص ۷۷-۱۰۴.
- فتحی‌واجارگاه، کورش. (۱۳۹۴). برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان. تهران: انتشارات: سمت.
- محب‌زادگان، یوسف؛ پرداختچی، محمدحسن؛ قهرمانی، محمد و فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۲). تدوین الگویی برای بالندگی اعضای هیئت علمی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، سال ۱۹، شماره ۴، صص ۱-۲۵.
- معمارزاده‌تهرانی، غلامرضا؛ مظفری، مهرداد و باقری، صابر. (۱۳۸۷). سنجش اثربخشی مدیریت دانش در توانمندسازی و توسعه پایدار منابع انسانی (مطالعه موردی شرکت ایساکو)، چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی.
- موسی‌خانی، محمد؛ حسنگلی‌پور، طهمورث و وظیفه، زهرا. (۱۳۹۲). ارائه مدل تبیین رابطه فرآیندهای مدیریت دانش با توسعه منابع انسانی در آموزش عالی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ۶، شماره ۲۲، صص ۴۹-۷۰.

- نجفی، حسین؛ فرج الهی، مهران؛ نوروز زاده، رضا؛ سرمدی، محمد رضا. (۱۳۹۱). بررسی نقش نظام آموزش از دور بر توسعه منابع انسانی در دانشگاه پیام نور (ایران). پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، شماره ۳۵.
- یوزباشی، علیرضا؛ چوپانی، حیدر و زارع خلیل، مجتبی. (۱۳۹۰). تحلیل و بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش؛ گامی به سوی توسعه و بهسازی کیفیت آموزش. اولین همایش ملی آموزش در ایران ۱۴۰۴.
- Chatterji, N., & Kiran, R. (2017). Role of human and relational capital of universities as underpinnings of a knowledge economy: A structural modelling perspective from north Indian universities. *International Journal of Educational Development*, 56, 52-61.
- Chinying Lang, J. (2001). Managerial concerns in knowledge management. *Journal of knowledge management*, 5(1), 43-59.
- Dobos, A. (2015). The Role of Learning Environments in Civil Service Professional Development Training. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 197, 565-569.
- Eid, M., & Nuhu, N. A. (2009). *The impact of learning culture and information technology use on knowledge shagging: A case of KFUPM*. Presented at 17th European Conference on Information Systems.
- Gold, A. H., & Arvind Malhotra, A. H. S. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of management information systems*, 18(1), 185-214.
- Holsapple, C. W., & Joshi, K. D. (2000). An investigation of factors that influence the management of knowledge in organizations. *The Journal of Strategic Information Systems*, 9(2), 235-261
- Holton, E. F., Bates, R. A., & Ruona, W. E. (2000). Development of a generalized learning transfer system inventory. *Human resource development quarterly*, 11(4), 333-360
- Holton, E. F. I., Baldwin, T. T. (2003). *Improving learning Transfer in organizations*. Published by Jossey – Bass, San Francisco.
- Hovland, I. (2003). *Knowledge management and organizational learning: An international development perspective: An annotated bibliography*. London: Overseas Development Institute.
- Jafari, M., Akhavan, P., Rezaee Nour, J., & Fesharaki, M. N. (2007). Knowledge management in Iran aerospace industries: a study on critical factors. *Aircraft Engineering and Aerospace Technology*, 79(4), 375-389.
- Jamalzadeh, M. (2012). The Relationship between Knowledge Management and Learning Organization of Faculty Members at Islamic Azad University, Shiraz Branch in Academic year. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 1164-1168
- Khandekar, A., & Sharma, A. (2005). Organizational learning in Indian organizations: a strategic HRM perspective. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 12(2), 211-226
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Second Edition, New York: The Guilford Press.
- Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11-20.
- Liu, C. H. S. (2018). Examining social capital, organizational learning and knowledge transfer in cultural and creative industries of practice. *Tourism Management*, 64, 258-270.
- Litvaj, I., & Stancekova, D. (2015). Decision-making, and their relation to the knowledge management, use of knowledge management in decision-making. *Procedia Economics and Finance*, 23, 467-472.
- Manovas, M. (2004). Investigating the relationship between knowledge management capability and knowledge transfer success (Doctoral dissertation, Concordia University).
- McManus, D., & Loughridge, B. (2002). Corporate information, institutional culture and knowledge management: A UK university library perspective. *New Library World*, 103(1180), 320-327
- Mukherjee, A., Ganesan, R., & Hashmi, S. M. H. (2011). *Knowledge Management for Expansion of Human Resource Management Systems*. In International Conference on Technology and Business Management.

- Omar Sharifuddin Syed-Ikhsan, S., & Rowland, F. (2004). Knowledge management in a public organization: a study on the relationship between organizational elements and the performance of knowledge transfer. *Journal of knowledge management*, 8(2), 95-111.
- Park, J. H., & Wentling, T. (2007). Factors associated with transfer of training in workplace e-learning. *Journal of Workplace Learning*, 19(5), 311-329
- Pattanayak, B. (2003). Gaining competitive advantage and business success through strategic HRD: An Indian experience. *Human Resource Development International*, 6(3), 405-411.
- Schneider, K., Pältz, M., & Stauche, H. (2013). *Transfer of Learning in Organizations*. Springer.
- Song, J. H., & Kolb, J. A. (2009). The influence of learning culture on perceived knowledge conversion: an empirical approach using structural equation modelling. *Human Resource Development International*, 12(5), 529-550.
- Storey, J. & Quintas, P. (2001), "Knowledge management and HRM", in Storey, J. (Ed.), *HRM A Critical Text*, Thomson Learning, London.
- Theriou, G. N., & Chatzoglou, P. D. (2009). Exploring the best HRM practices-performance relationship: An empirical approach. *Journal of Workplace Learning*, 21(8), 614-646.
- Thite, M. (2004). Strategic positioning of HRM in knowledge-based organizations. *The learning organization*, 11(1), 28-44.
- Velada, R., Caetano, A., Michel, J. W., Lyons, B. D., & Kavanagh, M. J. (2007). The effects of training design, individual characteristics and work environment on transfer of training. *International Journal of Training and Development*, 11(4), 282-294.