

بررسی نقش سرمایه انسانی در دانش محوری سازمان (مورد مطالعه: پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۲/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۰۵

شیرین کاظمی^۱، ابوالقاسم نادری^۲، میترا عزتی^۳

از صفحه ۶۳ تا ۸۷

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش سرمایه انسانی در دانش محوری سازمانی در پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران صورت گرفته است. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل تمام اعضای هیئت علمی پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران به تعداد ۳۴۹ نفر است که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران از بین آنان به تعداد ۱۸۳ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شده است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد سرمایه انسانی نادری (۱۳۹۰) و پرسشنامه پژوهشگر ساخته سازمان دانش محور استفاده شده است. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها، از روایی محتوا و سازه استفاده شد. همچنین، پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای سرمایه انسانی مقدار ۰/۹۳۱ و برای سازمان دانش محور مقدار ۰/۹۵۷ محاسبه شد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های ماتریس همبستگی، رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج نشان داد بین سرمایه انسانی و سازمان دانش محور میزان همبستگی ۰/۳۳ وجود دارد. همچنین، مؤلفه توانمندی‌های شناختی (اطلاعات، دانش، مهارت و تخصص) سرمایه انسانی به مقدار ۰/۲۵۸ قدرت تبیین و پیش‌بینی سازمان دانش محور را دارد.

کلمات کلیدی

سرمایه انسانی، سازمان دانش محور، اعضای هیئت علمی.

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران (رایانامه نویسنده مسئول: kazemish2272@gmail.com)

۲. استاد گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه تهران

۳. استادیار گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه تهران

مقدمه

با یک دید عمیق می‌توان گفت رشد نوین اقتصادی نتیجه انقلابی علمی است که خود آن نیز ناشی از رشد نظام‌مند دانش علمی است. گسترش صنعتی در قرن ۱۸، نقش محوری سرمایه انسانی در تولید دانش و تسهیل در انتقال آن را تأیید می‌کند (فولادی و علی پوریان، ۱۳۹۴: ۱۲۷). نظریه سرمایه انسانی در مورد نقش سرمایه انسانی در فرآیند تولید و تشویق به سرمایه‌گذاری در مهارت‌ها، از جمله سرمایه‌گذاری در بازار پیش از کار (در نوع تحصیل) و سرمایه‌گذاری حین انجام کار (در قالب آموزش) است. سرمایه انسانی به عنوان دانش افراد، مهارت‌ها و تجاربی که می‌تواند فعالیت‌های نوآوری را تقویت کند، به کار گرفته می‌شود (بکر^۱، ۱۹۶۴؛ دانکوا و آمانکا^۲، ۲۰۱۷: ۶). منابع سرمایه انسانی نوع منحصر به فرد از منبع هستند که افرادی را شامل می‌شود که توانایی تسخیر آن بخش از ارزشی را که برای سازمان ایجاد ارزش می‌کند را دارد (کاف و کریسینکی^۳، ۲۰۱۱؛ بون، اکارت، لپاک و بوسلای^۴، ۲۰۱۸: ۱-۲). با توجه به الزامات عصر حاضر که تغییرات فزاینده فن‌آوری‌های نوین است، سازمان‌های دانش‌محوری ظهور یافته‌اند که ویژگی‌ها و ساختار آن‌ها تفاوتی اساسی با ساختارهای سنتی دارد (منوریان و عسگری، ۱۳۸۶: ۱۰). در یک سازمان دانش‌محور مانند دانشگاه، هدف انجام تمام اقدام‌های لازم در راستای تولید دانش است. در واقع، سازمانی که به‌خوبی پنج فرآیند خلق دانش، کسب دانش، ذخیره‌سازی دانش، انتشار، به اشتراک‌گذاری و سرانجام به‌کارگیری دانش را مدیریت کند، سازمان دانشی یا دانش‌محور نامیده می‌شود و کارکنان این سازمان‌ها را که در این فرآیند پنج‌گانه فعالیت دارند، دانشگران می‌نامند. در سازمان دانش‌محور، دانش مهم‌ترین دارایی سازمان است (کارای و دیگران^۵، ۲۰۰۷؛ به نقل از مددی، مانیان و اصغرزاده، ۱۳۸۹: ۲). در این میان دانشگاه به دلیل داشتن

^۱. Becker

^۲. Danquah & Amanka

^۳. Boon & Kryscynki

^۴. Coff, Eckardt, Lepak & Boselie

^۵. Karai et al



ویژگی‌های پایه مانند سرمایه انسانی در قالب دانشجو و اعضای هیئت‌علمی محل مناسبی برای نوآوری مبتنی بر دانش است (تاری، مرادی و ابراهیم پور، ۱۳۹۴: ۲-۳). سرمایه انسانی شاخص اساسی برای عملکرد است که باید آن را شناخت، از آن حفاظت کرد و به کمک کارکنان پرورش داد تا سازمان‌ها بتوانند در بازار پر تحول امروزی، عملکرد خود را حفظ کنند و بهبود بخشند (فیوساوت^۱ و دیگران، ۲۰۱۱: ۱). دانشگاه‌ها مهم‌ترین مراکز تولید سرمایه انسانی و انباشت دانش هستند. در واقع، پرورش و انباشت سرمایه انسانی، مهم‌ترین کارکرد هر دانشگاه است. در صورتی که انباشت سرمایه انسانی یک دانشگاه بتواند سهمی مؤثر در رشد تولید ناخالص داخلی داشته باشد، اهداف آموزشی پژوهشگر شده است (نوبخت، مجید زاده و غلامی نتایج، ۱۳۹۱: ۴).

موناکو^۲ (۲۰۰۸) در حیطه پیاده کردن مدیریت دانش در دانشگاه‌ها بر این باور است که با وجود عمومیت یافتن مدیریت دانش در عرصه اقتصاد و تجارت، هنوز در دانشگاه‌ها، مدیریت دانش جایگاه خود را کسب نکرده است. در حالی که دانشگاه‌ها با داشتن مراکز تحقیقاتی به عنوان یک منبع تولید دانش به شمار می‌آیند و برای دانش‌بنیان شدن باید در پیاده‌سازی فرآیندهای مدیریت دانش پیشرو باشند (نیک پور و سلاجقه، ۱۳۸۹: ۵-۶). بررسی‌ها نشان می‌دهد که سازمان‌ها از نظر دانش‌بنیان بودن، ضعف‌های اساسی دارند و فرآیندهای مدیریت دانش، خلق و تولید دانش به‌درستی اجرا نمی‌شود؛ همچنین، پژوهش‌ها در زمینه نقش سرمایه انسانی در دانش‌محوری سازمان در محیط‌های دانشگاهی محدود است. با وجود تولید آثار علمی و فرهنگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تهران اعم از کتاب‌ها، مقالات، و... و وجود کرسی‌های استاد تمام، نظریه‌پرداز انگشت‌شمار است. از این رو، این مسأله به وجود می‌آید که در پی بررسی ویژگی‌های سرمایه انسانی و سازمان دانش‌محور و میزان ارتباط آنها با هم هستند و در نتیجه آن سیاست‌هایی را اتخاذ می‌کنند و برنامه‌هایی را اجرایی می‌کنند تا از سرمایه انسانی دانشگاه بیشینه بهره‌برداری صورت بپذیرد و سرمایه‌های انسانی دانشگاه تهران به‌عنوان دانشگران بتوانند در دانشگاه به عنوان سازمان دانش‌محور وظایف خود را

۱. Phusavat

۲. Monako

به خوبی انجام دهند. از طرف دیگر تاکنون در ایران پژوهشی با این عنوان که نقش سرمایه انسانی را در دانش محوری سازمانی در محیط دانشگاهی بررسی کرده باشد، صورت نپذیرفته است. در نتیجه می توان اذعان کرد این پژوهش هم از نظر موضوع و هم از حیث مدل اندازه گیری با پژوهش های پیشین داخلی متمایز است. دیگر ضرورت های انجام این پژوهش، اگر کیفیت و چگونگی سرمایه انسانی دانشگاه ها مشخص و نقش آن بر سازمان دانش محور سنجش شود، از نتایج حاصل از آن می توان در سیاست گذاری و برنامه ریزی آموزشی در سطح وزارت علوم و در دانشگاه تهران در خصوص افزایش سرمایه انسانی به منظور توسعه و پیشرفت همه جانبه آموزش عالی به سوی سازمان دانش محور بهره مند شد و از طرفی دیگر، مسئولان نظام آموزش عالی را به سرمایه گذاری و تخصیص منابع بیشتر به نظام عالی به دلیل اهمیت نقش سرمایه انسانی با کیفیت در ایجاد یک سازمان دانش محور که شکل رایج سازمان های کنونی در عصر حاضر است، تشویق کند. بنابراین، در پژوهش حاضر این فرضیه را که سرمایه انسانی و مؤلفه های آن در دانش محوری سازمانی دانشگاه تهران نقش مثبت ایفا می کند، آزمون می کنیم.

پیشینه و مبانی نظری

دانشمندان مدیریت، مدیران و کارشناسان با تجربه و کارآمد اعتقاد دارند که نیروی انسانی، سرمایه اصلی سازمان است و اصل سوددهی و پیشینه کردن سرمایه به این عامل بستگی مستقیم دارد (شیخ ابومسعودی، ۱۳۹۰: ۸۶؛ به نقل از دادخواه و دیگران، ۱۳۹۴: ۳). اقتصاددانی همچون الویت^۱ (۱۹۹۱) نظریه سرمایه انسانی را توسعه داد. او سرمایه انسانی را از نظر کیفیت و نه کمیت عرضه نیروی کار مرتبط می داند. او تصریح کرد که تصمیم برای کسب یا ایجاد مهارت ها به عنوان تصمیم سرمایه گذاری به صرف منابعی در زمان حال برای بازدهی در آینده نیاز دارد (پاتریک و گری^۲، ۲۰۱۴: ۵). سرمایه انسانی یکی از حیاتی ترین منابع و سرمایه های شرکت های دانش بنیان و همان

^۱. Elliott

^۲. Patrik & Gray



سرمایه فکری محسوب می‌شود و عامل موفقیت یا شکست سازمان است (بارون و کرپس^۱، ۱۹۹۹: ۷-۸). در سازمان‌های دانش‌محور، دانش نشان‌دهنده دارایی بسیار مهم است. دانش به‌عنوان منبع نوآوری مستمر از راه نظرهای جدید، بهبود فرآیند و منبع واقعی مزیت رقابتی پایدار عمل می‌کند. بنابراین، توانایی به‌طور مؤثر مهار دانش مانند ایجاد دانش جدید و اشتراک آن درون سازمان، زمینه مدیریت دانش را تشکیل می‌دهد (میلار، لوکت و ماهون^۲، ۲۰۱۶: ۱-۲). در توصیف این سازمان‌ها می‌توان اذعان کرد که بر دانش نظری و مهارت‌های فنی تأکید می‌کند (بل^۳، ۱۹۷۳؛ آمر و لوپیک^۴، ۲۰۱۶: ۲). این سازمان‌ها بر اهمیت نوآوری در کار خود تأکید می‌کنند. علاوه بر این، آنها به‌عنوان «سازمان نوآوری^۵»، «سازمان مبتنی بر نوآوری^۶»، «سازمان‌های دانش-بنیان^۷» و غیره شناخته شدند (آمر و لوپیک، ۲۰۱۶: ۳). در طول سال‌های متمادی، تعدادی از مطالعات بر ضرورت اشتراک‌گذاری دانش متمرکز بوده‌اند زیرا اشتراک‌گذاری دانش این امکان را فراهم می‌کند که سازمان، عملکرد نوآوری خود را تقویت کند و تلاش‌های تکراری و زاید در راستای یادگیری کاهش یابد. به اشتراک‌گذاری دانش به رفتاری اشاره می‌کند که یادگیرندگان یا کارکنان به طور متقابل اطلاعات یا ایده‌های ارزشمندی بین هم‌تایان خود فراهم می‌کنند (چانگ، چو و لیانگ^۸، ۲۰۱۸: ۶).

قلی زاده و هاشمی (۱۳۹۲) در تحقیق خود نشان دادند که عوامل فرهنگی بیشترین مانع پیاده‌سازی مدیریت دانش و تبدیل‌شدن دانشگاه‌ها به سازمان دانشی است. تحقیقات در حیطه سرمایه انسانی که توسط پژوهشگران از جمله حسنونند (۱۳۹۰) و مالک‌پور (۱۳۹۳) انجام شد، نشان می‌دهد وضعیت سرمایه انسانی دانشگاه‌ها در سطح مطلوب و بالایی است ولی مجموع ویژگی‌های سرمایه انسانی اعم از

1. Baron & Kreps
2. Millar, Lockett, & Mahon
3. bell
4. Amar & Hlupic
5. Innovation organization
6. Innovation- driven organization
7. Knowledge- intensive organization
8. Chang, Chou, & Liang

توانمندی‌های شناختی، مهارت‌های فراشناختی و شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه نتوانسته است در زمینه تولید دانش، ارائه دانش، نظریه‌پردازی و حل مشکلات جامعه گام‌های مثبت و تأثیرگذاری بردارد. یافته‌های منتظر و دیگران (۱۳۹۵) نشان داد ویژگی‌های سرمایه انسانی در سبک‌های مختلف نوآوری، تفاوت معناداری ندارند و شرکت‌های دانش‌بنیان در جامعه مورد مطالعه، از سرمایه انسانی متناسب با سبک نوآوری خود، بهره‌مند نیستند. بوتازی، دارین و هلمان^۱ (۲۰۰۵) در پژوهشی که در شرکت‌های با سرمایه‌گذاری مخاطره پذیر (به‌عنوان شرکت‌های دانش‌بنیان) انجام دادند، اهمیت سرمایه انسانی را در این شرکت‌ها نشان دادند. مهرعلیان و دیگران (۲۰۱۲) پژوهشی باهدف اولویت‌بندی شاخص‌های سرمایه انسانی به‌عنوان یک بعد مهم سرمایه فکری در صنایع دانش‌بنیان بر روی ۱۰۸ نفر از داروسازان ایرانی انجام دادند. نتایج نشان داد تجربه مدیریت مدیران اصلی، گستره دانش مدیریت مدیران اصلی، گستره مهارت‌های کارمندان، فرهنگ کار گروهی، تعهد به اهداف سازمان، گستره دانش و آموزش ضمن خدمت کارمندان در عملکرد صنایع داروسازی تأثیر مثبت دارد. نیکولتا و اولگا^۲ (۲۰۱۳) در ارزیابی از سرمایه انسانی در یک سازمان دانش‌محور به این نتیجه رسیدند که از میان متغیرهای کمی اندازه‌پذیر (سن، سطح تحصیلات، تجربه حرفه‌ای و ارشدیت) تجربه حرفه‌ای در شرکت‌های دانش‌محور و ارشدیت در شرکت‌های برجسته در بازار سرمایه بیشترین قابلیت تعیین و ارزیابی متغیر سرمایه انسانی را دارند. ویدودو و شهاب^۳ (۲۰۱۵) در پژوهش خود که بر روی ۱۵۰ نفر از رهبران کسب و کارهای کوچک و بزرگ انجام دادند نشان داد با توسعه سرمایه انسانی اشتراک‌گذاری دانش که از ابعاد مهم سازمان دانش‌محور هست بهبود می‌یابد و در نتیجه به کسب مزیت‌های رقابتی پایدار منجر می‌شود. لین و تانگ^۴ (۲۰۱۶) در مطالعه خود به تدوین چهارچوبی برای پیکربندی منابع انسانی در سازمان‌های دانش‌محور پرداختند. پیکربندی منابع انسانی شامل دو نوع متعهد محور و

^۱. Bottazzi, Da Rin. & Hellmann

^۲. Nicoleta, & Olga

^۳. Widodo & Shahab

^۴. Lin & Tang



دانش محور بود. پیکربندی دانش محور به طور مستقیم سرمایه فکری و عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد. لازولینو، لایز و گابریل^۱ (۲۰۱۷) پژوهشی را با هدف فراهم آوردن راهبردهای دانش محور برای پایداری بر روی صنایع الکترونیکی و تجهیزاتی به نام گروه لوکومینی در ایتالیا انجام دادند. برای ارزیابی راهبردهای دانش محور از دو رویکرد بهره گرفته شده است: رویکرد دراکر مبنی بر راهبردهای پایدار اجتماعی یا اقتصادی مبتنی بر دانش مندرج در افراد که برای همه ذی‌نفعان ارزش ایجاد می‌کند و رویکرد پولیک که به اثربخشی سرمایه‌های انسانی تأکید دارد، و در آن سرمایه‌های انسانی برای ذی‌نفعان ارزش افزوده ایجاد می‌کند.

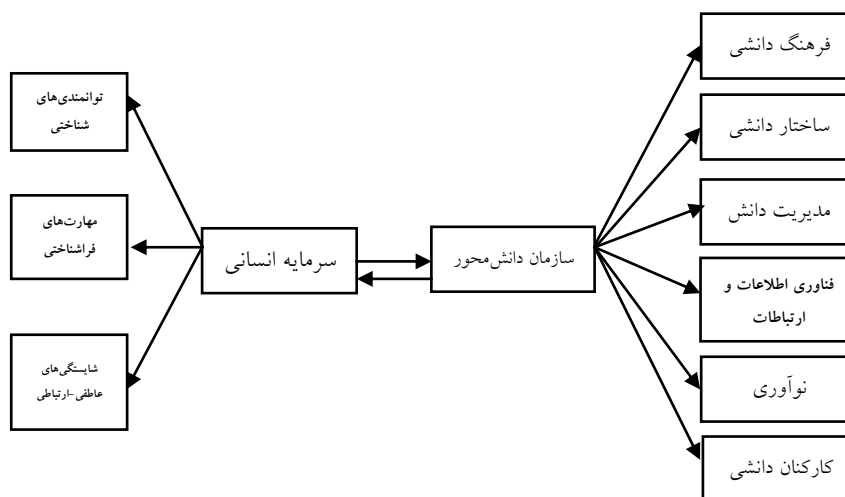
یکی از دسته‌بندی‌های مهم مؤلفه‌ها و شاخص‌های سنجش سرمایه انسانی را نادری (۱۳۹۰) انجام داده است؛ اهم مؤلفه‌های سرمایه انسانی از نظر وی شامل مؤلفه توانمندی‌های شناختی (اطلاعات، دانش، مهارت و تخصص)، مؤلفه مهارت‌های فراشناختی (شناخت فرد از توانایی‌های شناختی خودش)، مؤلفه شایستگی عاطفی - ارتباطی (بخشی از آن‌ها وجوه شخصی و بخشی دیگر وجوه اجتماعی) است که در بعد شخصی شایستگی‌های عاطفی، سه محور یعنی خودآگاهی عاطفی، خود اصلاحی عاطفی و خود انگیزشی مورد توجه هستند. همچنین بر توان خودارزیابی و برخورداری از اعتماد به نفس تأکید می‌شود (نادری: ۱۳۹۵: ۸۷-۹۰). نیاگو^۲ (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای با عنوان " سازمان دانش محور، یک مدل تعیین هویت " به ارائه مدلی برای شناسایی سازمان دانش محور پرداخت. وی برای سنجش و اندازه‌گیری سازمان‌های دانش محور مؤلفه‌های زیر را پیشنهاد کرد:

- منابع انسانی: کارکنان سازمان به‌عنوان دانشکاران مهم‌ترین و با ارزش‌ترین منبع سازمان یعنی دانش را در اختیار دارند. مهارت و توانایی آن‌ها در تعامل با چرخه دانش سازمانی یعنی خلق، کسب، کاربرد و انتشار دانش بسیار مهم است.

¹. Iazzolino, Laise, & Gabriele

². Neagu

- فرآیند تولید دانش: در چرخه خلق دانش سازمانی یعنی اجتماعی سازی، برون‌سازی، ترکیب‌سازی و درونی‌سازی مدنظر قرار گیرد.
- فرهنگ سازمانی: تأکید بر شکلی از فرهنگ سازمانی که باعث افزایش انتقال دانش بین کارکنان و ارتقای توان علمی و کاری آنها شود.
- ساختار سازمانی: ساختار سازمانی مناسبی که توانایی مقابله با مشکلات ساختارهای سنتی مدیریتی چون سلسله‌مراتبی را داشته باشد.
- زیربنای اطلاعات و فناوری: بنیان اطلاعاتی و فناوری شامل تمامی فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی است که تمام فعالیت‌های سازمان را پوشش می‌دهد (نیگو^۱، ۲۰۰۸: ۵).



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش (نادری، ۱۳۹۰ و نیگو، ۲۰۰۸)

فرضیه‌های پژوهش

- بین سرمایه انسانی و سازمان دانش محور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- بین مؤلفه‌های سرمایه انسانی و مؤلفه‌های سازمان دانش محور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

^۱. Neague

- مؤلفه‌های توانمندی‌های شناختی، مهارت‌های فراشناختی و شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی به طور همزمان قابلیت پیش‌بینی و تبیین سازمان دانش‌محور را دارا هستند.

روش‌شناسی پژوهش

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش سرمایه انسانی در دانش‌محوری سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران است؛ این پژوهش بر حسب هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها، کمی از نوع همبستگی است. پژوهش بدین دلیل کاربردی است که می‌توان از نتایج آن برای بهبود عملکرد دانشکده‌های دانشگاه تهران استفاده کرد و به این دلیل که پژوهشگر درصدد مشخص کردن روابط بین دو متغیر است، پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را تمام اعضای هیئت علمی پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران به تعداد ۳۴۹ نفر است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۱۸۳ نفر به دست آمد. سپس با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای، تعداد نمونه اعضای هیئت علمی هر دانشکده به نسبت کل حجم نمونه محاسبه شد. در نهایت، برای جمع‌آوری اطلاعات پژوهش از دو روش مطالعات کتابخانه‌ای (برای تدوین مبانی نظری و پیشینه پژوهش) و مطالعات میدانی (پرسشنامه سرمایه انسانی نادری (۱۳۹۰) و پرسشنامه پژوهشگر ساخته سازمان دانش‌محور) استفاده شده است. برای تشریح پرسشنامه‌ها در ادامه به آنها پرداخته می‌شود.

۱- برای اندازه‌گیری سرمایه انسانی از پرسشنامه سنجش سرمایه انسانی نادری (۱۳۹۰) استفاده شده است. پرسشنامه سنجش سرمایه انسانی نادری، پرسشنامه ۱۱۸ سؤالی است که ۳ مؤلفه توانمندی‌های شناختی، مهارت‌های فراشناختی و شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی را بررسی می‌کند. پرسشنامه مذکور که به منظور سنجش سرمایه انسانی در سازمان‌ها، شرکت و مؤسسه‌ها تدوین شده است، با انجام تعدیلات لازم و متناسب‌سازی پرسشنامه با ویژگی‌های دانشگاه‌ها و اعضای هیئت‌علمی، سؤالات آن به ۷۹ سؤال کاهش

یافت. میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۹۳۱ به دست آمد. این پرسشنامه برحسب مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از یک (خیلی کم) تا پنج (خیلی زیاد) در نظر گرفته شد.

۲ - برای سنجش سازمان دانش محور با مطالعه پیشینه نظری از ابزار پژوهشگر ساخته استفاده شده است. برای تعیین مؤلفه‌های اصلی سازمان دانش محور از مدل نیاگو (۲۰۰۸) بهره‌برداری شد. این مؤلفه‌ها بر حسب میزان اهمیت و فراوانی استفاده در تحقیقات قبلی در جدول (۱) آورده شده است. با استخراج مؤلفه‌های اصلی تعیین‌کننده سازمان دانش محور به تعیین گویه‌های پرسشنامه پرداخته شد. این پرسشنامه برای سنجش میزان دانش محوری سازمان تدوین و گویه‌های آن برای دانشگاه متناسب شده است. این پرسشنامه، ۶ مؤلفه و ۵۶ گویه دارد و مؤلفه‌های آن شامل فرهنگ دانش محور، ساختار دانش محور، مدیریت دانش، فناوری اطلاعات و ارتباطات، نوآوری و کارکنان دانشی است. میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۹۵۷ به دست آمد. پرسشنامه پژوهشگر ساخته در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از یک (خیلی کم) تا پنج (خیلی زیاد) استفاده شده است.



جدول ۱: مولفه‌های سازمان دانش محور

فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)																			فرهنگ دانش محور			مؤلفه‌های سازمان دانش محور
کارکنان دانشی			فناوری اطلاعات نوآوری				مدیریت دانش				فرهنگ علمی			فرهنگ شبکه‌ای					فرهنگ یادگیری مادام‌العمر			
دانش و آگاهی دانشگران	هوش سازمانی	قابلیت‌های ذهنی و فکری	نوآوری سازمانی	نوآوری پژوهشی	سازمان یادگیرنده	فناوری مدل‌سازی	فناوری سیستم خبره (ES)	فناوری داده‌کاوی	فناوری سیستم‌های مبتنی بر دانش (KBS)	کاربرد دانش	خلق دانش	انتقال دانش	کسب و ثبت دانش	ساختار غیررسمی	ساختار کار ترکیبی	ساختار مبتنی بر فرکتال	فرهنگ اشتراکی	فرهنگ علمی	فرهنگ شبکه‌ای	فرهنگ یادگیری مادام‌العمر		
		✓				✓	✓	✓	✓		✓		✓			✓		✓		پژوهشگران/صاحب‌نظران		
														✓	✓					نیاگو (۲۰۰۸)		
					✓											✓		✓		وانگ و احمد (۲۰۰۳)		
	✓	✓		✓	✓					✓	✓	✓				✓				دیموسکی و پنجر (۲۰۰۸)		
					✓											✓				مارتین و دیگران (۲۰۰۱۳)		
																✓				لبلیز (۲۰۰۱)		
		✓	✓								✓	✓			✓	✓				رمونا (۲۰۱۳)		
✓		✓					✓	✓								✓	✓	✓	✓	موسوی (۱۳۹۰)		
							✓		✓		✓	✓				✓		✓		بهرامیان (۱۳۹۴)		
							✓		✓					✓		✓		✓	✓	نصیری (۱۳۹۰)		
														✓	✓	✓				دانش فرد (۱۳۹۵)		

به منظور بررسی روایی ابزارهای اندازه‌گیری از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار **Lisrel** استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل آمار توصیفی و استنباطی از نرم افزار **SPSS** استفاده شد. در قسمت آمار توصیفی از آماره‌هایی همچون فراوانی، میانگین، انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن، ماتریس همبستگی و رگرسیون چندگانه برای بررسی رابطه بین متغیرها و تعمیم نتایج نمونه به جامعه استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

بر اساس تجزیه و تحلیل‌های توصیفی پژوهش، از بین ۱۸۳ نفر اعضای هیئت‌علمی مورد مطالعه ۱۳۱ نفر (۷۱/۶ درصد) مرد و ۵۲ نفر (۲۸/۴ درصد) زن بودند. از لحاظ وضعیت تحصیلات افراد شرکت کننده در پژوهش، ۵ نفر (۲/۷ درصد) فوق‌لیسانس، ۱۶۵ نفر (۹۰/۲ درصد) دکتری و ۱۳ نفر (۷/۱ درصد) فوق دکتری بودند. از نظر مرتبه علمی ۹۵ نفر (۵۱/۹ درصد) استادیار، ۶۶ نفر (۳۶/۱ درصد) دانشیار، ۲۲ نفر (۱۲ درصد) استاد بودند. از نظر سابقه کار ۴۶ نفر (۲۵/۱ درصد) کمتر از ۵ سال سابقه، ۴۶ نفر (۲۵/۱ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۷ نفر (۹/۳ درصد) ۱۱ الی ۱۵ سال، ۲۲ نفر (۱۲ درصد) ۱۶ الی ۲۰ سال، ۵۲ نفر (۲۸/۴ درصد) ۲۱ سال به بالا سابقه کار دارند. از نظر گروه‌های سنی ۲ نفر (۱/۱ درصد) کمتر از ۳۰ سال سن، ۶۸ نفر (۳۷/۲ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۵۱ نفر (۲۷/۹ درصد) بین ۴۱ الی ۵۰ سال، ۶۲ نفر (۳۳/۹ درصد) بیشتر از ۵۰ سال سن بودند.

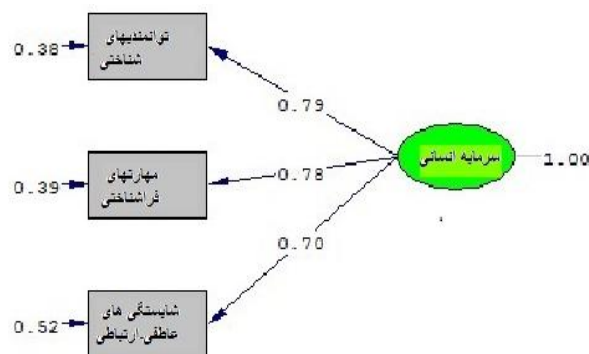
همچنین، شاخص‌های آمار توصیفی در رابطه با متغیر سرمایه انسانی و مؤلفه‌های آن از لحاظ میانگین، واریانس، انحراف استاندارد برای متغیر سرمایه انسانی به ترتیب ۳/۹۱، ۰/۱۱۳، ۰/۳۳ به دست آمد. این آماره‌ها برای مؤلفه توانمندی‌های شناختی به ترتیب ۳/۹۲، ۰/۱۱۳، ۰/۳۳ و برای مؤلفه مهارت‌های فراشناختی به ترتیب ۳/۸۷، ۰/۲۳، ۰/۴۸ و برای مؤلفه شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی به ترتیب ۳/۹۱، ۰/۲۲، ۰/۴۶ به دست آمد. همچنین، شاخص‌های آمار توصیفی در رابطه با متغیر سازمان دانش‌محور و مؤلفه‌های آن از لحاظ میانگین، واریانس، انحراف معیار برای متغیر سازمان دانش‌محور به ترتیب ۲/۶۶، ۰/۲۹، ۰/۵۳، به دست آمد. این آماره‌ها برای مؤلفه فرهنگ



دانش‌محور به ترتیب ۲/۷۷، ۰/۳۸، ۰/۶۲، برای مؤلفه ساختار دانش‌محور به ترتیب ۲/۵۹، ۰/۵۲، ۰/۷۲، برای مؤلفه مدیریت دانش به ترتیب ۲/۴۳، ۰/۳۷، ۰/۶۱، برای مؤلفه فناوری اطلاعات و ارتباطات به ترتیب ۲/۵۹، ۰/۵۲، ۰/۷۲، برای مؤلفه نوآوری به ترتیب ۲/۵۱، ۰/۵۳، ۰/۷۲، و برای مؤلفه کارکنان دانشی به ترتیب ۳/۰۵، ۰/۳۹۱، ۰/۶۲ به دست آمد.

برای بررسی ساختار عاملی پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش حاضر از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که نتایج به دست آمده برای هر یک از پرسشنامه‌ها در ادامه ارائه می‌شود.

۱ - سرمایه انسانی



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

شکل ۲: تحلیل عاملی مرتبه‌ی اول متغیر سرمایه انسانی

با توجه به شکل شماره ۲ مشخص می‌شود متغیرهای مشاهده‌شده به خوبی می‌توانند متغیر پنهان را تبیین کنند. از آنجا که بار عاملی تمام متغیرهای مشاهده‌شده (مؤلفه‌ها) بزرگ‌تر از ۰/۵ است، رابطه مطلوبی با متغیر پنهان (سرمایه انسانی) دارد. برای مشخص کردن میزان برآزش مدل از شاخص‌های قابل‌ارائه در نرم‌افزار لیزرل استفاده شده که این شاخص‌ها در جدول شماره ۱ ارائه شده است:

جدول ۲: شاخص‌های برازش متغیر سرمایه انسانی

شاخص برازندگی	دامنه قابل پذیرش	میزان به دست آمده
خی دو (χ^2)	-	صفر
نسبت خی دو به درجه آزادی	-	صفر
RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	صفر
SRMR	کمتر از ۰/۰۸	صفر
NFI	نزدیک به ۱	۱/۰۰
CFI	نزدیک به ۱	۱/۰۰
IFI	نزدیک به ۱	۱/۰۰
RFI	نزدیک به ۱	۰۰/۱
GFI	نزدیک به ۱	۰۰/۱
AGFI	نزدیک به ۱	۰۰/۱

بر اساس نتایج جدول شماره ۲ و همچنین شکل ۲ عوامل فرعی شکل دهنده‌ی سرمایه انسانی عوامل مناسبی است، زیرا شاخص‌های برازش الگو در تحلیل عاملی تأییدی، برازش الگو را تأیید می‌کنند. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی نشان می‌دهند که مدل از برازش مطلوبی برخوردار است. نسبت خی دو بر درجه آزادی صفر (مدل اشباع شده) است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA^۱) برابر با صفر و نیز ریشه میانگین مجذور باقی مانده (SRMR^۲) برابر با صفر که میزان قابل قبولی در برازش الگو تلقی می‌شود. سایر شاخص‌های برازندگی مانند: NFI^۳، CFI^۴، IFI^۵، RFI^۶ نیز با مقادیر برابر با یک به عنوان شاخص‌های مطلوب برازندگی الگو تلقی می‌شوند. همچنین شاخص نیکویی برازش (GFI^۷) با میزان ۰۰/۱ و شاخص نیکویی برازندگی تطبیقی (AGFI^۸) نیز با میزان ۰۰/۱ الگوی سرمایه انسانی را تأیید می‌کنند. در الگوی حاضر مؤلفه‌های سرمایه

۱. Root Mean Square Error of Approximation

۲. Standardized Root Mean Square Residual

۳. Normed Fit Index

۴. Comparative Fit Index

۵. Incremental Fit Index

۶. Relative Fit Index

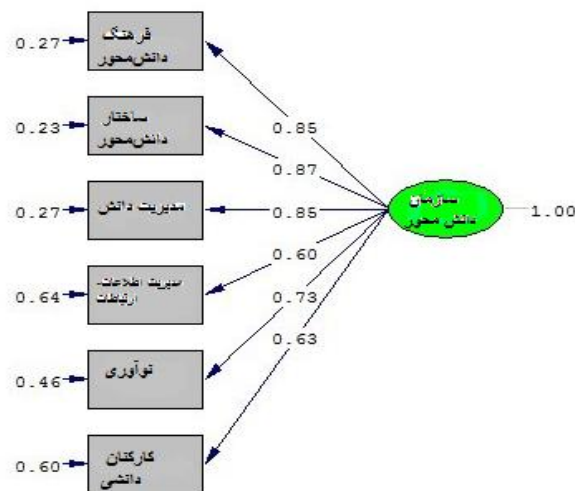
۷. Goodness of Fit Index

۸. Adjusted Goodness of Fit Index



انسانی به عنوان متغیرهای مشاهده شده^۱ و متغیر سرمایه انسانی به عنوان متغیر مکنون^۲ در نظر گرفته شده است. لازم به توضیح است در مدل اشباع شده میزان خی دو در حداقل مقدار ممکن خود برابر با صفر و سایر شاخص های برازش مدل در حداکثر مقدار ممکن برابر با یک قرار می گیرند و بهترین برازش ممکن را شاهد هستیم.

۲- سازمان دانش محور



Chi-Square=83.93, df=9, P-value=0.00000, RMSEA=0.066

شکل ۳: تحلیل عاملی مرتبه اول متغیر سازمان دانش محور

همان طور که در شکل ۳ مشخص شده است متغیرهای مشاهده شده (مؤلفه‌ها) به خوبی می توانند متغیر پنهان (سازمان دانش محور) را تبیین کنند. با توجه به اینکه بار عاملی مؤلفه های سازمان دانش محور بزرگ تر از ۰/۵ است؛ بنابراین، رابطه آن‌ها با متغیر سازمان دانش محور در حد مطلوبی قرار دارد. همچنین برای مشخص کردن میزان برازش مدل از شاخص های قابل ارائه در نرم افزار لیزرل استفاده شده است که این شاخص ها در جدول شماره ۳ ارائه شده است:

¹. Observe Variables

². Latent Variables

جدول ۳: شاخص‌های برازش الگوی تحلیل عاملی تأییدی متغیر سازمان دانش محور

شاخص برازندگی	دامنه قابل پذیرش	میزان به دست آمده
خی دو (χ^2)	-	۹۲/۸۳
نسبت خی دو به درجه آزادی	-	۳۲/۹
RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۶۶
SRMR	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۶
NFI	نزدیک به ۱	۰/۹۰
CFI	نزدیک به ۱	۰/۹۱
IFI	نزدیک به ۱	۰/۹۱
RFI	نزدیک به ۱	۰/۹۴
GFI	نزدیک به ۱	۰/۹۱
AGFI	نزدیک به ۱	۰/۹۹

بر اساس شکل ۳ و نتایج جدول شماره ۳ عوامل فرعی شکل دهنده‌ی سازمان دانش محور عوامل مناسبی است، زیرا شاخص‌های برازش الگو در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول، برازش الگو را تأیید می‌کنند. نسبت خی دو بر درجه آزادی ۹/۳۲ است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریب برابر با ۰/۰۶۶ و نیز مقدار ریشه میانگین مجذور باقی مانده برابر با ۰/۰۷۶ که میزان قابل قبولی در برازش الگو تلقی می‌شود. سایر شاخص‌های برازندگی مانند: **RFI, IFI, CFI, NFI** نیز با مقادیر بالای ۰/۹ به عنوان شاخص‌های مطلوب برازندگی الگو تلقی می‌شوند. هم‌چنین شاخص نیکویی برازش با میزان ۹۱/۰ و شاخص نیکویی برازندگی تطبیقی نیز با میزان ۰/۹۹ الگوی سازمان دانش محور را تأیید می‌کنند.

به منظور آزمون فرضیه اول و دوم پژوهش و بررسی میزان ارتباط سرمایه انسانی و سازمان دانش محور از آزمون ماتریس همبستگی استفاده شده است که در ادامه به آنها پرداخته می‌شود. همان‌طور که در جدول (۴) نشان داده شده است، نتایج ماتریس همبستگی بین مؤلفه‌های سرمایه انسانی و سازمان دانش محور در پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران گویای رابطه مثبت و معنادار بین تمام مؤلفه‌ها است. بین سرمایه انسانی و سازمان دانش محور رابطه مثبت و معنادار به دست آمد ($r = ۰/۳۳$) و ($p \leq ۰/۰۱$). بین مؤلفه توانمندی‌های شناختی و سازمان دانش محور همبستگی ($r = ۰/۳۴$) و ($P \leq ۰/۰۱$) وجود دارد. بین مؤلفه مهارت‌های فراشناختی و سازمان



دانش محور همبستگی ($r = 0/27$ و $P \leq 0/01$) وجود دارد. بین مؤلفه شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی و سازمان دانش محور همبستگی ($r = 0/25$ و $P \leq 0/01$) وجود دارد. همان‌طور که مشاهده می‌شود بیشترین رابطه و همبستگی بین مؤلفه‌های سرمایه انسانی و سازمان دانش محور مربوط به مؤلفه توانمندی‌های شناختی و سازمان دانش محور است. همچنین بیشترین رابطه موجود بین تمام مؤلفه‌ها مربوط به مؤلفه ساختار دانش محور و مؤلفه توانمندی‌های شناختی است ($r = 0/37$ و $P \leq 0/01$). نتیجه تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه ول و دوم پژوهش را حمایت می‌کند.

جدول ۴: ماتریس همبستگی رابطه مؤلفه‌های سرمایه انسانی و سازمان دانش محور

متغیرها	سرمایه انسانی	توانمندی‌های شناختی	مهارت‌های فراشناختی	شایستگی عاطفی-ارتباطی
سازمان دانش محور	0/33**	0/34**	0/27**	0/25**
فرهنگ دانش محور	0/27**	0/30**	0/20**	0/20**
ساختار دانش محور	0/27**	0/37**	0/17**	0/18**
مدیریت دانش	0/28**	0/30**	0/21**	0/21**
فناوری اطلاعات و ارتباطات	0/28**	0/30**	0/25**	0/20**
نوآوری	0/21**	0/13**	0/29**	0/15**
کارکنان دانشی	0/26**	0/18**	0/16**	0/27**

** رابطه در سطح 0/01 معنی دار است ($P \leq 0/01$)

برای آزمون فرضیه سوم پژوهش و تعیین سهم تأثیرگذاری نسبی ابعاد سرمایه انسانی در تعیین دانش محوری سازمانی از تحلیل رگرسیونی چندگانه به روش همزمان استفاده شد. در تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش همزمان تمام متغیرهای پیش‌بین به‌طور همزمان وارد مدل می‌شوند تا تأثیر تمام متغیرهای مهم و غیر مهم بر متغیر ملاک مشخص شود. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش همزمان مدلی را ارائه داد که در جدول (۵) مشاهده می‌شود. میزان همبستگی (R) بین مؤلفه‌های سرمایه انسانی و سازمان دانش محور برابر با مقدار 0/358 است. همچنین ضریب تعیین (R^2) نشان می‌دهد که مقدار واریانس متغیر سازمان دانش محور توسط مؤلفه‌های سرمایه انسانی به مقدار 0/128 تبیین شده و آن را توجیه می‌کند.

جدول ۵: خلاصه مدل رگرسیون

متغیرهای پیش‌بین	همبستگی چندگانه R	ضریب تعیین چندگانه R ²	ضریب تعیین تعدیل شده
توانمندی‌های شناختی، مهارت‌های فراشناختی، شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی	۰/۳۵۸	۰/۱۲۸	۰/۱۱۳

*متغیر سازمان دانش محور به‌عنوان متغیر ملاک و مؤلفه‌های سرمایه انسانی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین

همان‌طور که در جدول (۶) مشاهده می‌شود آزمون تحلیل واریانس برای تعیین معناداری رگرسیون متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک مشخص شده است. میزان آماره F به دست آمده (۸/۷۴۴) در سطح ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین، مدل رگرسیون با سه متغیر معنادار است. حال برای بررسی اهمیت هر یک از مؤلفه‌های سرمایه انسانی در مدل به ادامه خروجی آزمون پرداخته می‌شود.

جدول ۶: تحلیل واریانس متغیرهای پیش‌بین بر سازمان دانش محور

متغیرهای پیش‌بین	منبع تغییرات	مجموع مجذورات (SS)	درجه آزادی (Df)	میانگین مجذورات (MS)	آماره F	معناداری (Sig)
توانمندی‌های شناختی، مهارت‌های فراشناختی، شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی	رگرسیون	۶/۷۶۱	۳	۲/۲۵۴	۸/۷۴۴	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۴۶/۱۳۹	۱۷۹	۰/۲۵۸		
	کل	۵۲/۹۰۱	۱۸۲			

*متغیر ملاک سازمان دانش محور و متغیرهای پیش‌بین (مقدار ثابت)، توانمندی‌های شناختی، مهارت‌های فراشناختی، شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی

جدول (۷) ضرایب رگرسیونی متغیرهای وارد شده در مدل را نشان می‌دهد. آماره T برای مؤلفه‌های مهارت‌های فراشناختی و شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی به ترتیب برابر با ۱/۰۱۹ و ۰/۵۹۶ است که در سطح ۰/۰۵ معنادار نیست. در نتیجه این دو متغیر قابلیت پیش‌بینی متغیر سازمان دانش محور را ندارند. ولی آماره T برای مؤلفه توانمندی‌های شناختی برابر با ۲/۹۳۲ است که در سطح ۰/۰۵ معنادار است. در نتیجه



بر اساس ضریب استاندارد رگرسیون (β) می‌توان عنوان کرد که سهم مؤلفه توانمندی‌های شناختی در تبیین دانش‌محوری سازمان به ۰/۲۵۸ می‌رسد؛ یعنی، با افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه توانمندی‌های شناختی، میزان دانش‌محوری سازمان به مقدار ۰/۲۵۸ انحراف استاندارد افزایش پیدا می‌کند. در نتیجه مؤلفه توانمندی‌های شناختی با دانش‌محوری سازمان رابطه مثبت (مستقیم) دارد. این بدان معناست که با افزایش مؤلفه توانمندی‌های شناختی میزان دانش‌محوری سازمان افزایش می‌یابد و بالعکس. نتیجه آزمون فوق فرضیه سوم پژوهش را حمایت می‌کند.

با توجه به نتایج آزمون معادله رگرسیون به صورت زیر محاسبه می‌شود.

نمره استاندارد شده دانش‌محوری سازمان = (۰/۲۵۸) توانمندی‌های شناختی

و یا نمره استاندارد نشده دانش‌محوری سازمان = (۰/۲۹۶ + ۷۴۰) توانمندی‌های شناختی

جدول ۷: ضرایب رگرسیونی متغیرهای وارد شده به مدل رگرسیونی

سطح معنی‌داری (Sig)	آماره T	ضرایب رگرسیونی استاندارد شده		ضرایب رگرسیونی استاندارد نشده	مدل
		B	انحراف معیار	B	
۰/۰۰۰	۱/۶۳۹		۰/۴۵۲	۰/۷۴۰	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۲/۹۳۲	۰/۲۵۸	۰/۱۰۱	۰/۲۹۶	توانمندی‌های شناختی
۰/۳۰۹	۱/۰۱۹	۰/۰۹۵	۰/۱۰۳	۰/۱۰۵	مهارت‌های فراشناختی
۰/۵۵۲	۰/۵۹۶	۰/۰۵۶	۰/۱۵۱	۰/۰۹۰	شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی

*متغیر ملاک سازمان دانش‌محور

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به آزمون فرضیه اول و دوم پژوهش، نتایج ماتریس همبستگی بین مؤلفه‌های سرمایه انسانی و سازمان دانش‌محور گویای رابطه مثبت و معنادار بین تمام مؤلفه‌ها است. بین سرمایه انسانی و سازمان دانش‌محور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین مؤلفه توانمندی‌های شناختی و مؤلفه مهارت‌های فراشناختی و مؤلفه شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی با سازمان دانش‌محور همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بیشترین رابطه و همبستگی بین مؤلفه‌های سرمایه انسانی و سازمان دانش‌محور مربوط به مؤلفه توانمندی‌های شناختی و سازمان دانش‌محور است. همچنین بیشترین رابطه موجود بین تمام مؤلفه‌ها مربوط به مؤلفه ساختار دانش‌محور و مؤلفه توانمندی‌های شناختی است. نتیجه تحلیل آماری از فرضیات اول و دوم پژوهش حمایت می‌کند. یافته‌های این پژوهش با مطالعات منتظر و دیگران (۱۳۹۵)، بوتازی، دارین و هالمان (۲۰۰۵)، مهرعلیان و دیگران (۲۰۱۲) و نیکولتا و اولگا^۱ (۲۰۱۳) همراستا است.

با توجه به آزمون فرضیه سوم پژوهش، ضریب تعیین (R^2) نشان می‌دهد مقدار واریانس متغیر سازمان دانش‌محور توسط مؤلفه‌های سرمایه انسانی به شیوه همزمان قابل تبیین است. دو متغیر مهارت‌های فراشناختی و شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی قابلیت پیش‌بینی متغیر سازمان دانش‌محور را ندارند، اما مؤلفه توانمندی‌های شناختی قابلیت پیش‌بینی متغیر سازمان دانش‌محور را به تنهایی دارد. در نتیجه مؤلفه توانمندی‌های شناختی با دانش‌محوری سازمان رابطه مثبت (مستقیم) دارد. این بدان معناست که با افزایش مؤلفه توانمندی‌های شناختی میزان دانش‌محوری سازمان افزایش می‌یابد و برعکس. نتیجه تحلیل آماری از فرضیه سوم پژوهش حمایت می‌کند. یافته‌های این بخش از پژوهش با مطالعات ویدودو و شهاب (۲۰۱۵)، لین و تانگ (۲۰۱۶) و لازولینو، لایز و گابریل^۲ (۲۰۱۷) همراستا است.

وجود رابطه مثبت و معنادار بین دو متغیر سرمایه انسانی و سازمان دانش‌محور در پژوهش حاضر بیانگر این است که سرمایه انسانی به میزان زیادی می‌تواند دانش‌محوری

^۱. Nicoleta & Olga

^۲. Lazzolino, Laise, & Gabriele



سازمانی را تحت‌الشعاع قرار دهد. در این باره می‌توان گفت هر اندازه سرمایه‌های انسانی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه بیشتر شود، میزان دانش‌محوری سازمانی نیز به همان اندازه افزایش پیدا می‌کند. همچنین مؤلفه توانمندی‌های شناختی در تبیین و پیش‌بینی سازمان دانش‌محور سهم بسزایی دارد. در نتیجه، هرچقدر سطح اطلاعات، دانش، مهارت و تخصص اعضای هیئت دانشگاه رشد پیدا کند در تبدیل شدن دانشگاه به‌عنوان یک سازمان دانش‌محور کمک شایانی می‌کند.

پیشنهادها

بر اساس یافته‌های این پژوهش، پیشنهادهای زیر را برای بهبود وضعیت سرمایه انسانی و دانش‌محوری سازمانی در پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران می‌توان مطرح کرد:

(۱) با توجه به تأیید و حمایت فرضیات اول و دوم پژوهش که سرمایه انسانی و مؤلفه‌های آن با سازمان دانش‌محور دارای رابطه مثبت و معناداری است پیشنهاد می‌شود: شاخص‌های سرمایه انسانی نیز در گزارش‌های مالی سازمان‌های آموزشی گنجانده شود تا بتوان آنها را ارزیابی کرد و قوت و ضعف‌های خود را در رابطه با این شاخص‌ها مشخص و برای بهبود آنها عمل کرد. همچنین، تدابیر سازمان دانش‌محور باید در کل دانشگاه به‌عنوان یک نظام گسترش یابد و با نوعی رهبری انگیزشی و به‌گونه‌ای مناسب رشد یافته و بارور شود. به سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزش عالی توصیه می‌شود توجه کنند دانشگاه باید بتواند از انتظارات محیط درونی و بیرونی خود آگاه باشد و چشم‌انداز و برنامه‌های خود را بر اساس انتظارات و نیازهای جامعه تطبیق دهد. همچنین، دانشگاه به‌عنوان یک سازمان دانش‌محور باید بتواند رابطه خود با صنعت را با استفاده از نوآوری‌ها و دستاوردهای روزافزون خود به وجود آورد.

(۲) با توجه به تأیید و حمایت فرضیه سوم پژوهش که در آن مؤلفه‌های سرمایه انسانی قادر به تبیین و پیش‌بینی متغیر سازمان دانش‌محور هستند و نظر به اینکه توانمندی‌های شناختی اعضای هیئت‌علمی در تبیین دانش‌محوری

سازمانی پردیس علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران نقش مؤثری ایفا می‌کنند و سازمان دانش‌محور مبتنی بر اطلاعات، دانش، مهارت و تخصص سرمایه‌های انسانی آن است، باید پردیس علوم اجتماعی و رفتاری در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های آموزشی خود به توسعه بیشتر توانمندی‌های اعضای هیئت‌علمی در مواردی از جمله افزایش برگزاری دوره‌های دانش‌افزایی کوتاه‌مدت و بلندمدت در حوزه‌های تخصصی، افزایش توانایی اعضای هیئت‌علمی در توسعه دانش تخصصی، توانایی آن‌ها در ارزیابی و اولویت‌بندی نظریه‌ها و روش‌های علمی، توانایی اعضای هیئت‌علمی در ایجاد انگیزه و رغبت در دانشجویان برای انجام پژوهش و مطالعه، توانایی اعضای هیئت‌علمی در ارزشیابی و سنجش یادگیری و عملکرد دانشجویان، افزایش آگاهی اعضای هیئت‌علمی با تحولات علمی - فنی مربوط به حوزه تخصصی، توانایی اعضای هیئت‌علمی در ارزیابی دقیق و سریع مسائل و چالش‌های مربوط به حوزه تخصصی و ارائه راه‌حل‌های مناسب برای آن‌ها، توانایی اعضای هیئت‌علمی در ارزیابی نقاط قوت و ضعف حوزه تخصصی خود و... توجه کنند.

(۳) با توجه به یافته‌های کلی پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران آموزش عالی با اصلاح ساختارهای حاکم در دانشگاه تهران تحولات اساسی ایجاد کنند. یکی از ضرورت‌ها این است که مدیران شرایط لازم را برای فعالیت‌های علمی اساتید و دانشجویان فراهم کرده و از نظرهای نوآورانه آن‌ها در زمینه حل مسائل حمایت‌های لازم را به عمل آورند. با وجود این، حمایت‌ها و برخورداری اساتید از حمایت مدیران زمینه کار پژوهشی و آموزشی فراهم و نتایج ارزنده‌ای از فعالیت اساتید حاصل می‌شود. از الزامات حمایت از فعالیت پژوهشی، ایجاد سازوکارهای ساختاری متناسب با سازمان دانش‌محور در ساختار کلی دانشگاه تهران از جمله، ایجاد و افزایش روابط غیررسمی و روابط مبتنی بر اعتماد است که در نتیجه آن دسترسی به اطلاعات و دانش ضمنی برای اعضای هیئت‌علمی افزایش یافته و ذخیره دانش سازمانی گسترش می‌یابد.



منابع

- بهرامیان، مهسا. (۱۳۹۴). *ارائه مدل زنجیره تأمین دانش‌محور در صنعت دارویی: شرکت داروسازی کوپل*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.
- تازی، مهدیه؛ مرادی، محمود و ابراهیم پور، مصطفی. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر رشد و موفقیت شرکت‌های دانش‌بنیان. *فصلنامه رشد فناوری*، ۱۲(۴۵)، ۱۴-۲۵.
- حسنونند، مرضیه. (۱۳۹۰). *مقایسه وضعیت سرمایه انسانی اعضای هیئت‌علمی در دانشکده‌های علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران و ارائه راه‌کارهای مناسب جهت توسعه آن*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- حسین قلی زاده، رضوان و ادهم هاشمی، سیده سوده. (۱۳۹۲). شناسایی موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه: مطالعه موردی دانشگاه فردوسی مشهد. *فصلنامه پژوهش‌نامه آموزش عالی*، ۶(۲۱)، ۴۱-۵۹.
- دادخواه، سپیده؛ عاصمی، عاصفه؛ عابدی، محمدرضا و مشهدی، فرشته. (۱۳۹۴). مدل نظری انگیزاننده‌های مؤثر بر تسریع روند پیاده‌سازی مدیریت دانش سازمانی (مطالعه موردی: شرکت پالایش نفت اصفهان). *فصلنامه علمی-ترویجی توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۳۷(۳)، ۱۵۱-۱۷۴.
- دانش فرد، کرم اله. (۱۳۹۵). *اولویت‌بندی نقش ساختارهای دانش‌محور پایه و پشتیبان در فرآیند نوآوری در شرکت‌های دانش‌بنیان*. *فصلنامه علمی-پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۵(۴)، ۲۱۷-۲۴۸.
- فولادی، معصومه و علی پوریان، معصومه. (۱۳۹۴). *سرمایه انسانی دانش‌بنیان*. تهران: نشر اقتصاد فردا.
- مالک پور، داریوش. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه سرمایه انسانی اعضای هیئت‌علمی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان در دانشکده‌های فنی دانشگاه تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- مددی، یگانه؛ مانیان، امیر و اصغر زاده، عزت اله. (۱۳۸۹). بررسی نقش فناوری اطلاعات در اثربخشی سازمان‌های دانش‌محور (مطالعه موردی: پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران). *فصلنامه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، ۴۱، ۴۱۳-۴۲۳.
- منتظر، راحله؛ قربانی زاده، وجه الله؛ سید نقوی، میرعلی و حسین پور، داوود. (۱۳۹۵). وضعیت سرمایه انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان بر مبنای سبک‌های نوآوری. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۱۱(۴۱)، ۲۹-۵۰.

- موسوی، اسماعیل. (۱۳۹۰). ارائه چارچوب مدیریت دانش در سازمان‌های دانش‌محور (مطالعه موردی: ستاد فناوری نانو/ایران). پایان‌نامه کارشناسی مدیریت، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.
- نادری، ابوالقاسم. (۱۳۹۵). سنجش و ارزیابی سرمایه انسانی بر پایه الگوی یکپارچه. تهران: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.
- نصیری، سارا. (۱۳۹۰). طراحی مدل مفهومی دانش‌محور پرونده الکترونیکی سلامت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.
- نوبخت، محمد باقر؛ مجید زاده، رضا و غلامی نتایج، سعید. (۱۳۹۱). ارزیابی سهم دانشگاه آزاد اسلامی در تولید ناخالص داخلی از دیدگاه انباشت سرمایه انسانی. فصلنامه راهبرد، ۲۱(۶۴)، ۱۳۹-۱۵۸.
- نیک‌پور، امین و سلاجقه، سنجر. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از دیدگاه هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. فصلنامه فراسوی مدیریت، ۴(۱۴)، ۹-۲۸.
- Amar, A. D., & Hlupic, V. (2016). Leadership for Knowledge Organizations. *European Journal of Innovation Management*, 19(2), 239-260.
- Baron, J. N., & Kreps, D. M. (1999). Consistent Human Resource Practices. *California Management Review*, 41(3), 29-53.
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018) Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34-67.
- Bottazzi, L., Da Rin, M., & Hellmann, T. (2005). Human Capital in the Knowledge-based Firm: Evidence from Venture Capital. *Tilburg University, Tilburg*. 30(4), 32-40.
- Chang, C. C., Chou, P. N., & Liang, C. (2018). Using ePortfolio-based learning approach to facilitate knowledge sharing and creation among college students. *Australasian Journal of Educational Technology*, 34(1), 32-52.
- Danquah, M., & Amankwah-Amoah, J. (2017). Assessing the Relationships between Human Capital, Innovation and Technology Adoption: Evidence from Sub-Saharan Africa. *Technological Forecasting and Social Change*, 11(2), 15-31.
- Dimovski, V. Penger, S. (2008). Creating The Knowledge Based Organization Through Learning Implementation Framework: Conceptual Model of Slovenian Enterprises. *International Business & Economics Research Journal*, 3(10), 65-85.

- Iazzolino, G., Laise, D., & Gabriele, R. (2017). Knowledge-based Strategies and Sustainability: A Framework and a Case Study Application. *Measuring Business Excellence*, 21(2), 41-49
- Lillies, P. (2001). Summary of a Case Study of a Knowledge-based Organization. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 2(1), 41-53.
- Lin, X., & Tang, H. (2016). A Framework for Human Resource Configurations in Knowledge-intensive Organizations. *International Journal of Business Administration*, 7(1), 1-21.
- Martínez-Torres, M. D. R. (2014). Identification of Intangible Assets in Knowledge-based Organizations Using Concept Mapping Techniques. *R&D Management*, 44(1), 42-52.
- Mehralian, G. H., Akhavan, P., Rasekh, H. R., & Rajabzade, GH. A. (2013). A Framework for Human Capital Indicators in Knowledge-based Industries: Evidence from Pharmaceutical Industry. *Measuring Business Excellence*, 17(4), 88-100.
- Millar-Schijf, C. C., Lockett, M., & Mahon, J. F. (2016). Knowledge Intensive Organisations: On the Frontiers of Knowledge Management: Guest Editorial. *Journal of Knowledge Management*, 20(5), 845-857.
- Neagu, C. D. (2008). Knowledge Based Organization-An Identification Model. *INTERNATIONAL FEDERATION FOR INFORMATION PROCESSING-PUBLICATIONS-IFIP*, 1(262), 407-422.
- Nicoleta, R., & Olga, P. (2013). Human capital- case study: Knowledge based organization VS. Top 100 organizations listed by market capitalization in the last three months at the BSE. *Annals of 'Constantin Brancusi' university of Targu-Jiu, Economy Series*, 4(1), 298-301.
- Patrik, M. & Gary, C. M. (2011). Exploring Human Capital: Putting Human Back into Strategic Human Resource Management. *Journal of Human Resource Management*, 21(2), 93-104.
- Phusavat, K., Comepa, N., Sitko-Lutek, A. & Ooi, K.B. (2011). Interrelationships between Intellectual Capital and Performance: Empirical Examination. *Industrial Management & Data Systems*, 111(6), 810-829.
- Ramona, D. L. (2013). Sustainable Knowledge Based Organization from an International Perspective. *The International Journal of Management Science and Information Technology*, 16(7), 160-175.
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2003). Structure and Structural Dimensions for Knowledge-based Organizations. *Measuring Business Excellence*, 7(1), 51-62.
- Widodo, S., & Shahab, M. A. (2015). The Model of Human Capital and Knowledge Sharing Towards Sustainable Competitive Advantages. *Problems and Perspectives in Management*, 13(4), 15-32.