

تأثیر اشتراک دانش بر ارتقای سرمایه‌های انسانی؛

مطالعه موردی

(اخوان. پیمان)^۱. (بابائیان پور. مرضیه)^۲. (خسرویان. فرنوش)^{۳*}

۱- دانشیار، دانشگاه مالک اشتر، تهران، ایران

۲- استادیار، دانشگاه پیام‌نور مرکز شهر ری، تهران، ایران

۳- کارشناس ارشد مهندسی صنایع، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۵/۱۷ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۷/۲۳)

چکیده

امروزه افراد نقشی کلیدی در رشد و توسعه هر سازمانی دارند. سرمایه انسانی به‌عنوان یکی از مهمترین ابعاد سرمایه فکری در دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی می‌تواند موجب مزیت رقابتی پایدار شود. هدف اصلی این تحقیق، بررسی تأثیر اشتراک دانش بر ارتقای سرمایه‌های انسانی در دانشگاه پیام نور است. تحقیق حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی است و جامعه آماری آن دانشجویان دانشگاه پیام نور شاهین‌شهر می‌باشند به‌منظور انجام این پژوهش، ابتدا پرسش‌نامه‌ای براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شد و در گام بعد جهت اخذ روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه، از نظرات متخصصین استفاده شد و ضریب پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸۷ به‌دست آمد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها به کمک نرم‌افزار SPSS و لیزرل نشان داد که اشتراک دانش، همبستگی مثبت و معناداری با سرمایه انسانی دارد. همچنین یافته‌های حاصل از مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که مدل پیشنهادی پژوهشگر از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد. به‌طور کلی نتایج این تحقیق نشان داد که اشتراک دانش در دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی می‌تواند موجب ارتقاء سرمایه انسانی شود.

واژگان کلیدی: دانش، اشتراک دانش، سرمایه انسانی.

۱- مقدمه

بقا و رشد سازمان‌ها در دنیای امروز، مستلزم ایجاد نوعی مزیت رقابتی از سوی آنهاست. یکی از مهمترین عواملی که می‌تواند موجب مزیت رقابتی برای سازمان شود، مدیریت سرمایه‌های انسانی است، در این شرایط سازمان‌هایی که بتوانند بهترین استعداد‌های انسانی را جذب، پرورش و حفظ کنند به این مهم دست خواهند یافت. در واقع سازمان‌ها باید در جهت بهینه‌سازی کارایی سرمایه انسانی گام بردارند و با تعیین سطح اثربخشی هر یک از رویکردهای سرمایه انسانی عملکرد کارکنان را پیش‌بینی و در جهت بهبود آن گام بردارند [۵]. در دهه ۱۹۵۰ تئودور شولتز^۱ اهمیت سرمایه انسانی را به‌عنوان یکی از عوامل تولید، هم‌سنگ با اهمیت سرمایه طبیعی و سرمایه فیزیکی معرفی کرد. این تفکر جدید و به‌ظاهر ساده در دهه‌های اخیر اهمیت بسیاری یافته و اقتصاددانان به آن توجه ویژه‌ای داشته‌اند و منابع تازه‌ای (جدا از انباشت سرمایه) که می‌تواند سبب افزایش تولید، بهره‌وری نیروی کار و سطح رفاه گردد، مورد شناسایی و تأکید قرار گرفته است [۷].

در شرایطی که سازمان‌ها به‌ویژه دانشگاه‌ها به‌سمت و سوی یادگیری مستمر و خلاقانه حرکت می‌کنند، اشتراک و انتقال دانش، هسته اصلی مدیریت دانش اثربخش تلقی می‌شود و دانشگاه به‌عنوان محیطی آموزشی و پژوهشی، مکانی مناسب برای به اشتراک دانش و پیاده‌سازی فرهنگ اشتراک دانش شمرده می‌شود.

اشتراک دانش، عنصر کلیدی برنامه‌های مدیریت دانش کارآمد و مؤثر است [۱۷]. اشتراک هدفمند دانش در سازمان‌ها به یادگیری سریع‌تر فردی و سازمانی منجر شده، خلاقیت را توسعه می‌دهد و در نهایت به بهبود عملکرد فرد و سازمان می‌انجامد. بر این اساس، سازمان‌ها تلاش می‌کنند اشتراک دانش را تقویت و کارکنان خود را به این امر تشویق می‌کنند [۱۱].

با توجه به اهمیت نیروی انسانی متخصص و دانش‌مدار در هر سازمانی به‌ویژه دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی به‌عنوان کانون اصلی پرورش نیروهای خلاق و با استعداد، در این تحقیق تأثیر اشتراک دانش بر ارتقای سرمایه انسانی در دانشگاه پیام نور مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌گیرد. فرایند اشتراک دانش تابع عوامل گوناگونی است که در این تحقیق با توجه به‌موضوع مورد مطالعه سه عامل انگیزه، رفتار و امکانات یا زیرساخت در نظر گرفته شده است و در پایان برای تأیید فرضیه‌های

تحقیق از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. با توجه به انجام این تحقیق در دانشگاه، از نتایج آن می‌توان در دیگر محیط‌های دانشگاهی نیز استفاده نمود.

۲- مروری بر مبانی نظری

۲-۱- سرمایه‌های انسانی

در اوایل دهه ۶۰ میلادی، گری بکر، که در سال ۱۹۹۲ نیز موفق به کسب جایزه نوبل در علم اقتصاد گردیده، اهمیت تخصص و مهارت انسانی را تأیید نمود. به‌زعم وی هزینه‌هایی که در آموزش، کارآموزی و مراقبت‌های پزشکی نیروی انسانی صرف می‌شود را نمی‌توان به‌عنوان سرمایه‌های فیزیکی یا مالی محسوب نمود، زیرا جدا نمودن دانش، مهارت، سلامتی یا ارزش‌های یک فرد از خود آن فرد، همانند سایر دارایی‌های فیزیکی و یا مالی، غیر ممکن است [۱۰]. هم‌چنین مالکوم (۲۰۰۲)، سرمایه انسانی را قابلیت‌ها، مهارت‌ها و تخصص اعضای انسانی سازمان می‌داند. در واقع سرمایه انسانی عبارت است از دانش، مهارت‌ها و تجربه‌هایی که کارکنان با ترک سازمان با خودشان می‌برند. برخی از این دانش و مهارت‌ها در انحصار یک فرد خاص هستند و بعضی عمومی می‌باشند. ظرفیت نوآوری، خلاقیت، کار تیمی، تجربه‌های قبلی، دانش چگونگی، انعطاف‌پذیری کارکنان، تحمل‌پذیری، انگیزش، رضایت، ظرفیت یادگیری، وفاداری، آموزش و تربیت مثال‌هایی از سرمایه انسانی هستند [۲]. اهم شاخص‌های سرمایه انسانی شامل موارد زیر است؛ شایستگی حرفه‌ای و تخصصی کارکنان کلیدی، تحصیلات، تجربه تعداد افراد سازمان با زمینه قبلی مرتبط و هم‌چنین توزیع دقیق مسئولیت‌ها در ارتباط با مشتریان [۱۶].

به عقیده استوارت (۱۹۹۷)، سرمایه انسانی نقطه شروع تمام پیشرفت‌ها، منبع و سرچشمه نوآوری‌ها و مکان شکل‌گیری بینش‌ها در سازمان است. سرمایه انسانی را می‌توان دانش، شایستگی، مهارت و سایر مشخصات فردی یا گروهی افراد دانست که در طول زندگی کسب می‌کنند و برای تولید خدمت، کالا و یا ایده‌های کسب و کار به‌کار می‌برند [۵]. سازمان‌ها با توسعه و بهبود ویژگی‌های قابل‌گسترش منابع ناملموس خود مانند مهارت‌ها و دانش می‌توانند، سرمایه انسانی خود را توسعه دهند یولاند^۲ (۲۰۰۷)، سرمایه انسانی در دانشگاه را مجموعه‌ای از دانش ضمنی و صریح کارکنان دانشگاه‌ها از طریق فرایند آموزشی رسمی و غیررسمی در فعالیت‌های آنها تعریف کرده است [۱۷].

۲-۲- اشتراک دانش

علی‌رغم این که اشتراک دانش یک عمل عینی و محسوس و یکی از سرفصل‌های عمده در مباحث مدیریت دانش می‌باشد اما هنوز تعریف دقیقی برای آن وجود ندارد [۱۸]. در تعریفی عام، اشتراک دانش به معنای به اشتراک‌گذاری اطلاعات مرتبط سازمانی، عقاید و اندیشه‌ها، پیشنهادها و تجربه‌های کارکنان سازمان با یکدیگر است [۱۹].

حمیدی زاده (۱۳۸۹)، اشتراک دانش را توزیع دانش میان کارکنان و حتی فراتر از آن یعنی انتقال به بیرون سازمان می‌داند. به عقیده وی، دانش تنها دارایی شناخته شده‌ای است که وقتی دیگران در آن سهیم می‌شوند افزایش می‌یابد و تسهیم و توزیع آن به رشد آن کمک می‌کند. از آنجا که افراد، به‌طور معمول کاری را انجام می‌دهند که به انجام آن گرایش دارند، انتظار می‌رود افراد زمانی به اشتراک دانش علاقه‌مند باشند که گرایش مثبتی نسبت به آن پیدا کنند.

در فرایند اشتراک دانش، عامل انگیزش به‌عنوان یکی از عوامل اساسی مطرح می‌شود تا انگیزه‌ای وجود نداشته باشد، امکان توزیع و خلق دانش جدید امکان‌پذیر نخواهد بود. در این رابطه، بسیاری از محققان مانند الوی و لیندر^۳ (۲۰۰۱)، بر اهمیت انواع نظام پاداش برای ایجاد انگیزه در کارکنان برای به اشتراک‌گذاری دانش تأکید می‌کنند. البته باید به این نکته توجه داشت که پاداش‌ها و مشوق‌ها صرفاً نباید جنبه مادی داشته باشند، زیرا این امر سبب رواج رقابت در میان کارکنان خواهد شد. بنابراین مدیران باید به مشوق‌های معنوی چون نظرخواهی از کارکنان و شرکت دادن آنان در تصمیم‌گیری‌ها که ماندگاری بیشتری داشته و منجر به ایجاد انگیزه درونی در افراد می‌شوند توجه بیشتری نمایند [۱۵].

همچنین توجه به زیرساخت‌های اشتراک دانش از سوی سازمان‌ها و مؤسسه‌های آموزشی و پژوهشی و نهادینه شدن سیاست‌ها و برنامه‌های مرتبط، سازمان‌ها را در اجرای هر چه بهتر و تسهیل فرایند اشتراک دانش یاری می‌نماید. فناوری، به‌ویژه فناوری اطلاعات یکی از عوامل ارتباط‌دهنده بین بخش‌های مختلف سازمان و زمینه‌ساز انتقال دانش است [۳]. به‌طور کلی با فراهم شدن عوامل انگیزشی و امکانات اشتراک دانش زمینه رفتار به اشتراک‌گذاری دانش فراهم خواهد شد.

۳-۲- پیشینه پژوهش

یارمحمدزاده و همکاران (۱۳۹۰)، در مقاله‌ای به بررسی سهم نسبی تأثیر فرایند تبدیل دانش (اجتماعی‌سازی، برونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی) بر مؤلفه‌های سرمایه فکری (سرمایه انسانی، ساختاری و مشتری) در دانشگاه‌های دولتی اصفهان با تأکید بر اجتماعی‌سازی دانش پرداختند. نتایج نشان داد که تأثیر مرحله اجتماعی‌شدن دانش بر سرمایه انسانی و ساختاری معنادار، و بر روی سرمایه مشتری معنادار نبود. همین‌طور در پژوهشی تحت عنوان بررسی و ارزیابی سطح بلوغ مدیریت سرمایه انسانی در سازمان‌های بخش دولتی شهر اصفهان، شیروانی و شفیعیه (۱۳۸۹) به بررسی و ارزیابی سطح بلوغ مدیریت سرمایه انسانی در سازمان‌های بخش دولتی شهر اصفهان پرداختند [۹۶].

لافنت و رابینو^۴ (۲۰۱۱) در مقاله‌ای تحت عنوان سرمایه انسانی و رشد اقتصادی در شرکت‌های کوچک رومانیایی به بررسی تأثیر برخی از متغیرهای سرمایه انسانی بر رشد اشتغال شرکت‌های کوچک در رومانی پرداختند. آنها دریافتند که مسائل مربوط به سرمایه انسانی برای توضیح رشد اشتغال شرکت‌های کوچک استفاده شده است. دمارتینی و پائولنی^۵ (۲۰۱۱) در تحقیقی تحت عنوان ارزیابی سرمایه انسانی در خدمات تجاری دانش‌محور به بررسی روش‌های ارزیابی سرمایه انسانی در صنایع خدماتی پرداختند [۱۳].

منتظر قائم (۱۳۸۷)، نیز در مطالعه‌ای با عنوان تأثیر اینترنت بر افزایش ارتقای سرمایه انسانی و ارتباطی اعضای هیات علمی نشان داد که دانشگاه‌های مختلف به‌لحاظ سطح سرمایه انسانی و ارتباطی، وضعیت متفاوتی نسبت به یکدیگر دارند. از سوی دیگر، سطح دسترسی و استفاده از اینترنت، به‌عنوان اصلی‌ترین متغیرهای مستقل تحقیق بر سرمایه انسانی و ارتباطی تأثیرهای معناداری دارد.

خاسانه^۵ (۲۰۱۱)، در مقاله‌ای تحت عنوان برنامه‌ریزی سرمایه انسانی در مؤسسه‌های آموزش عالی به مطالعه تعیین وضعیت برنامه‌ریزی سرمایه انسانی در مؤسسه‌های آموزش عالی در اردن پرداخت. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که بر اساس برداشت شرکت‌کنندگان، مؤسسه‌های آموزش عالی مورد مطالعه سطح بالایی از برنامه‌ریزی سرمایه انسانی دارند.

ژیهونگ و فنگ^۶ (۲۰۱۰)، نیز در مقاله‌ای به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در انتقال دانش پرداختند. آن‌ها در این مقاله، به تجزیه و تحلیل روابط میان سرمایه اجتماعی، یادگیری سازمانی و عملکرد انتقال دانش پرداختند. سلطانی (۱۳۸۶)، در پژوهشی تحت عنوان بالندگی و بلوغ مدیریت سرمایه‌های انسانی، با تعیین سطح بلوغ و اثربخشی نظام‌های سرمایه‌های انسانی در شرکت فولاد مبارکه، عملکرد کارکنان را پیش‌بینی و در جهت بهبود آن گام برداشتند. وی در این مقاله، تصویر مشخصی از اثربخشی مدیریت سرمایه انسانی در شرکت فولاد مبارکه را ارائه داده است.

اخلاقی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین خودرهبری و تعهد کارکنان (در بانک تجارت استان قم) به مطالعه رابطه این دو عامل پرداخت؛ نتایج این تحقیق نشان داد که بین خودرهبری و دو مؤلفه تعهد (عاطفی و هنجاری) رابطه معنی‌دار وجود دارد و با مؤلفه دیگر تعهد (مستمر) رابطه‌ای وجود ندارد.

کابرس و همکاران^۷ (۲۰۱۱) در مقاله‌ای تحت عنوان «رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و قابلیت یادگیری سازمانی» رابطه مستقیم شیوه انتخاب و ارزیابی و دو بعد سرمایه انسانی با یادگیری را نشان دادند.

اقبال و همکاران (۱۳۸۸) کاربرد مدل تعالی سازمانی با رویکرد سیستم اطلاعاتی پروفورما در ارزیابی عملکرد مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان را مورد بررسی قرار دادند؛ اجرای این رویکرد، به تهیه یک سیستم اطلاعاتی از نقاط قوت و ضعف چند حوزه در مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان منجر شد.

در پژوهشی دیگر یانگ و همکاران^۸ (۲۰۱۳)، در مقاله‌ای به بررسی اثرات عوامل انگیزشی شخصی مانند پاداش، روابط متقابل میان کارکنان و رضایت از کار از یک طرف و اثرات سرمایه اجتماعی در تسهیم دانش میان کارکنان از طرف دیگر پرداختند.

۳- روش تحقیق

تحقیق حاضر نوعی مطالعه توصیفی و کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق، دانشجویان دانشگاه پیام نور شاهین شهر به تعداد ۴۳۰۰ نفر است. تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۳۵۲ برآورد گردید. ابتدا با استفاده از مرور ادبیات و سوابق مطالعات پیشین و نظرات خبرگان

پرسش‌نامه‌ای تهیه شد. در بخش‌های مختلف پرسش‌نامه، سؤال‌های اشتراک دانش و سرمایه انسانی به صورت مجزا پرسیده شد، این سؤال‌ها در سه قسمت انگیزشی، رفتار و امکانات اشتراک تنظیم شدند. جهت نمره‌دهی به گزینه‌های پرسش‌نامه از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) استفاده شد. برای بررسی روایی پرسش‌نامه از نظر ۱۰ نفر از خبرگان و اساتید استفاده شد. در گام بعد، جهت بررسی پایایی تعداد ۵۰ نمونه به صورت تصادفی انتخاب شد و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸۷ محاسبه گردید که پایایی پرسش‌نامه را تأیید می‌نماید. در مجموع، تعداد ۴۰۰ پرسش‌نامه میان دانشجویان دانشگاه پیام نور شاهین شهر، توزیع و تعداد ۳۸۰ پرسش‌نامه تحلیل شد.

نتایج حاصل از اطلاعات دموگرافیک نشان داد که ۶۳/۳۸ درصد از افراد نمونه را زنان و ۳۶/۶۲ درصد را مردان تشکیل می‌دادند و ۷۰/۷۴ درصد از افراد نمونه، مجرد و ۲۹/۲۶ درصد نیز متأهل بودند. همچنین ۱۶/۱۹ درصد از افراد نمونه سن زیر ۲۰ سال، ۵۵/۹۷ درصد بین ۲۰ تا ۲۵ سال سن، ۱۵/۶۳ درصد بین ۲۵ تا ۳۰ سال و ۱۲/۲۰ درصد بالای ۳۰ سال سن داشتند که بیشترین فراوانی مربوط به افراد بین ۲۵-۲۰ سال بود و نیز بیشترین فراوانی معدل تحصیلی افراد نمونه، معدل بین ۱۴ تا ۱۵/۹۹، به میزان ۴۰/۳۴ درصد بود.

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

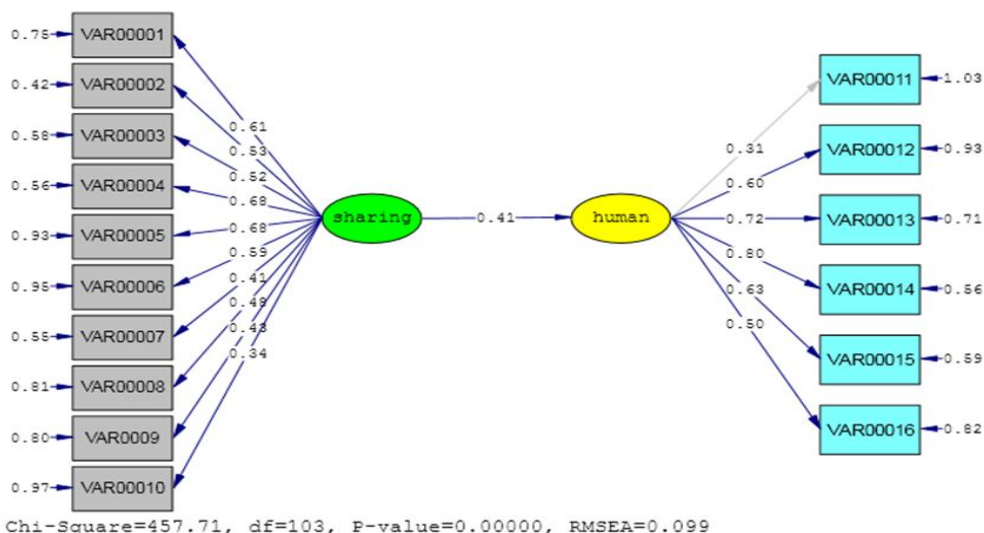
در این پژوهش تحلیل داده‌ها به کمک نرم افزار SPSS ۱۹ انجام شد که متداول‌ترین و پرکاربردترین بسته آماری برای تجزیه و تحلیل داده‌های کمی است. به منظور تعیین همبستگی میان اشتراک دانش و سرمایه اجتماعی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد.

نتایج حاصل از آزمون اسپیرمن که در جدول ۱ ارائه شده است در سطح اطمینان ۹۹ درصد، با توجه به این که سطح معناداری از میزان خطاکوچک‌تر است، همبستگی میان عوامل اشتراک دانش با سرمایه انسانی تأیید می‌شود. ضریب همبستگی اسپیرمن، ضریب همبستگی میان عوامل را نشان می‌دهد. نتایج نشان‌دهنده آن است که اشتراک دانش ارتباط مثبت و معناداری با سرمایه انسانی دارد.

جدول ۱- نتایج حاصل از آزمون اسپیرمن

آزمون آماری	عوامل اشتراک دانش			سرمايه انسانی
	امکانات (زیرساخت)	رفتار	انگیزشی	
Correlation Coefficient	** / ۰.۲۳۰	** / ۰.۲۳۲	** / ۰.۲۱۰	
Sig. (۲-tailed)	۰ / ۰.۰۱	۰ / ۰.۰۰۰	۰ / ۰.۰۰۰	

همچنین جهت آزمون فرضیه‌ها از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل معادلات ساختاری از روش‌های جدید آماری و یکی از قوی‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل چند متغیره است.



شکل ۱- ارائه مدل

در مدل بالا، بار عاملی ۰/۳۴ رابطه قابل قبولی را میان اشتراک دانش و سرمايه فکری نشان می‌دهد. پس از معین شدن مدل، روش‌های متعددی برای برآورد نیکویی برازش کلی مدل با داده‌های موجود وجود دارد. به‌طور کلی چندین شاخص برای سنجش برازش مدل مورد استفاده قرار می‌گیرد ولی معمولاً برای تأیید مدل، از سه تا پنج شاخص کافی است.

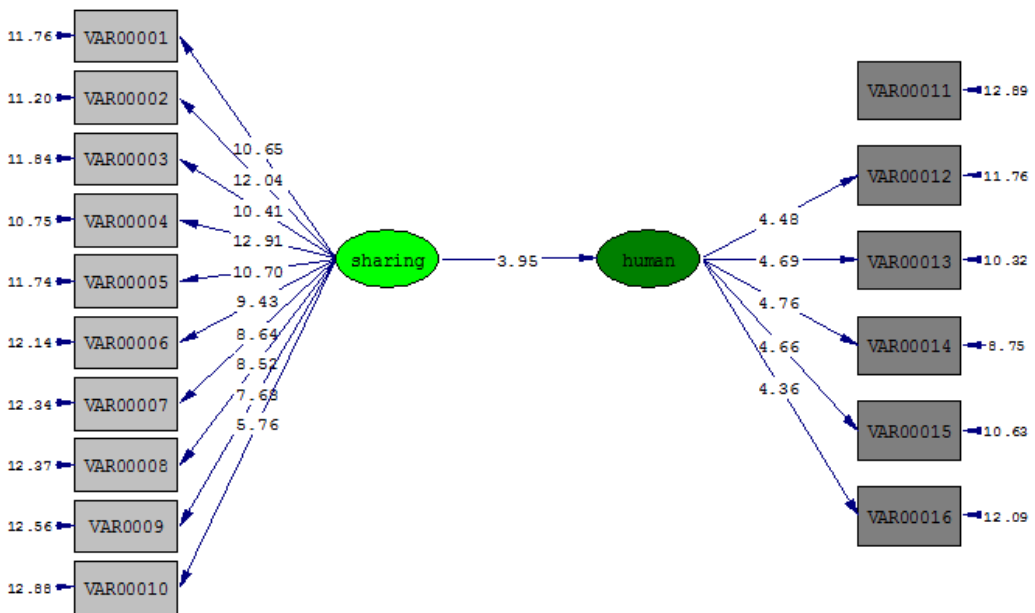
شاخص RMR معیاری تحت عنوان ریشه میانگین مجذور باقیمانده (شاخصی برای واریانس باقیمانده در برازش هر پارامتر به داده‌های نمونه) و یا تحت عنوان متوسط باقیمانده‌های گزارش شده در مدل بیان می‌شود. در مدلی که نیکویی برازش خوبی دارد، این باقیمانده‌ها بسیار کوچک هستند. پس به‌طور خلاصه این معیار هر قدر کوچک‌تر باشد (یعنی به صفر نزدیک‌تر باشد) حاکی از برازش بهتر مدل است. شاخص GFI و AGFI شاخص نیکویی برازش را (نسبت مجموع مجذورات تبیین شده توسط مدل به کل مجموع مجذورات ماتریس برآورده شده در جامعه) محاسبه می‌کنند. هر چه AGFI و GFI به عدد یک نزدیک‌تر باشند، نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است. معیار RMSEA، ریشه میانگین مجذورات تقریب است. این معیار به عنوان اندازه تفاوت برای هر درجه آزادی تعریف شده است. مقدار RMSEA که در واقع همان آزمون انحراف هر درجه آزادی است، برای مدل‌هایی که برازندگی خوبی داشته باشد، کمتر از $0/05$ است. معیار NFI، که شاخص بنتلر- بونت هم نامیده می‌شود، مقادیر برابر یا بزرگ‌تر از $0/9$ شاخص را در مقایسه با مدل صفر، به‌عنوان شاخص خوبی برای برازندگی مدل‌های نظری توصیه شده است، درحالی‌که برخی از پژوهش‌گران نقطه برش $0/80$ را به‌کار می‌برند. شاخص دیگر، شاخص تاکر- لویز است که در بیشتر موارد شاخص نرم‌شده برازندگی NNFI نامیده می‌شود. بر پایه قرارداد، مقادیر کمتر از $0/9$ مستلزم تجدیدنظر در مدل است و مقدار بزرگتر از $0/9$ قابل قبول و نشانه برازندگی مدل است. مقایسه یک مدل به اصطلاح مستقل با مدل پیشنهادی موردنظر، مقدار بهبود را نیز می‌آزماید.

بنابراین، این آزمون‌ها به این سؤال پاسخ می‌دهند که مدل موردنظر چقدر خوب و برازنده داده‌های پژوهش است. از این آزمون‌ها به مشهورترین آنها یعنی آزمون‌های نیکویی برازش اشاره می‌شود. جدول شماره دو چکیده‌ای از این آزمون‌ها را نشان می‌دهد که نتایج حاصله در مدل مورد نظر نیز قابل مشاهده است؛

جدول ۲- چکیده آزمون‌ها

ردیف	نام آزمون	معیار اصلی	چه زمانی مدل برازنده است؟	نتیجه در مدل
۱	χ ^۲	تفاوت فراوانی مشاهده شده و موردانتظار	معنادار باشد (بزرگتر از میزان جدول)	۸۴۹۶/۰۰
۲	RMR	واریانس باقیمانده و کوواریانس	هر چه به صفر نزدیک تر باشد.	۰/۰۸۶
۳	GFI	ارزیابی مقدار نسبی واریانس و کوواریانس	بین صفر و یک. باید برابر یا بزرگتر از ۰/۹ باشد.	۰/۸۶
۴	AGFI	میانگین مجذورات به جای مجموع مجذورات در مدل بالا	بین صفر و یک. باید برابر یا بزرگتر از ۰/۹ باشد.	۰/۸۱
۵	RMSEA	خطای مجموع مجذورات میانگین	اگر کوچکتر از ۰/۱ باشد.	۰/۰۹۹
۶	NFI	مقایسه مدل موردنظر با مدل بدون رابطه‌هایش	باید بزرگتر از ۰/۹ باشد.	۰/۸۲
۷	CFI	مقایسه مدل موردنظر با مدل بدون رابطه‌هایش	باید بزرگتر از ۰/۹ باشد.	۰/۸۶

جدول فوق نشان می‌دهد که اغلب شاخص‌های برازش مدل، از برازش مناسبی برخوردار هستند. همچنین جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t -value استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می‌شود، بنابراین اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون t -value از ۱/۹۶ کوچکتر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست و در نرم‌افزار لیزرل با رنگ قرمز نمایش داده خواهد شد. مطابق شکل ۲، معنی‌داری همه روابط پذیرفته می‌شود.



شکل ۲ - معنی‌داری مدل

۵- بحث و نتیجه‌گیری

دانشگاه، قلب ظرفیت تولیدی، مرکز شبکه تجاری و خوشه‌های صنعتی است. ویژگی‌های دانش مربوط به مؤسسه‌های آموزشی شامل حقایق، اصول، ایده‌ها، تئوری‌ها، قواعد، مدل‌ها، تجارب، ارزش‌ها، اطلاعات مفهومی، بصیرت و بینش کارکنان و استادان می‌باشد. از آنجایی که سازمان‌ها رفته‌رفته در حال دانش‌محور شدن هستند، در نتیجه مجبورند از طریق تشکیل سرمایه انسانی توسط آموزش صحیح دانشجویان، نقشی کلیدی در تغییر و توسعه جامعه ایفا کنند. سرمایه انسانی، مجموعه‌ای از دانش و مهارت‌های نیروی انسانی یک سازمان است. سرمایه انسانی، مستلزم سرمایه‌گذاری بر روی نیروهای انسانی سازمان جهت ارتقای بازدهی آنهاست. پس از سال‌ها تجربه، دریافته‌اند که اگر سازمانی بخواهد در امور کاری خود پیش‌تاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند،

باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و باانگیزه برخوردار باشد. منابع انسانی، اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهد و بین سرمایه انسانی و بهره‌وری در سازمان‌ها رابطه مستقیمی وجود دارد. در واقع سازمان برای فکر کردن و نوآوری، به سرمایه انسانی نیاز دارد. امروزه کارکنان ایده‌آل کسانی هستند که نوآوری دارند، ایده‌پردازند، دانش را تسهیم می‌کنند، تفکر، تعمق و تجربه دارند [۶].

مدیریت دانش ظرفیت و توانایی یک مؤسسه آموزشی را برای کسب، تسهیم و استفاده از دانش تقویت می‌کند. با توجه به اهمیت سرمایه انسانی در هر سازمانی، خصوصاً در دانشگاه‌ها که کانون پیشرفت توسعه علم و فناوری و خلق ایده‌های نو می‌باشند، این تحقیق به ما راه‌کاری ارائه داد که با افزایش اشتراک دانش در دانشگاه‌ها، ارتقاء سرمایه انسانی فراهم شود. یافته‌ها نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری میان عوامل اشتراک دانش با سرمایه انسانی وجود دارد. همچنین هرگونه ارتقاء در سرمایه انسانی دانشگاه در جامعه آماری می‌تواند از طریق توجه به فرایند اشتراک دانش تبیین گردیده و قابل اجرا باشد.

براساس نتایج تحقیق می‌توان ادعا کرد زمانی که یک سازمان از سرمایه‌های انسانی مناسبی برخوردار است، با اقدامات و فعالیت‌های خود، رضایت و تعهد سازمانی کارکنانش را افزایش داده و در نهایت بهره‌وری منابع انسانی در سازمان را تضمین می‌نماید. در فرایند اشتراک دانش، عامل انگیزش به‌عنوان یکی از عوامل اساسی مطرح می‌شود، به‌صورتی که بدون وجود عامل انگیزشی، فرایند مدیریت دانش موفق نخواهد بود. در واقع، تا انگیزه‌ای وجود نداشته باشد، امکان توزیع و خلق دانش جدید وجود ندارد. همچنین تدارک زیرساخت‌های اشتراک دانش و نهادینه شدن سیاست‌ها و برنامه‌های مرتبط با اشتراک دانش به سازمان‌ها در اجرای هرچه بهتر و تسهیل فرایند اشتراک دانش، یاری کمک خواهد نمود.

در این راستا، دانشگاه باید با ارائه آموزش‌ها و مشوق‌های لازم، زمینه تسهیم دانش، تبادل افکار، ایده‌ها و تجارب و دانش جدید و به‌روز را جهت بالندگی دانشجویان و اساتید فراهم آورد. همچنین با ایجاد جو دوستانه و قابل اعتماد و نیز فرهنگ حمایتی و رضایت‌بخش در دانشگاه‌ها، بستر لازم جهت شکوفایی و پرورش استعداد دانشجویان و اساتید را فراهم نماید و با مدیریت مطلوب تر مؤلفه‌های سرمایه فکری در دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی، موجب بهبود عملکرد نظام دانشگاهی شوند.

۶- پی‌نوشت‌ها

- ۱- Schultz
- ۲- Yoland
- ۳- Alavi & Linder
- ۴- Khasawneh
- ۵- Zhihong&Fang
- ۶- Cabrales et al
- ۷- Massinghamet al
- ۸- Yang

۷- منابع

- [۱] اخلاقی، ابراهیم، "بررسی رابطه بین خود رهبری و تعهد کارکنان (در بانک تجارت استان قم)"، پایان‌نامه تحصیلی کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم، دانشکده مدیریت، ۱۳۸۷.
- [۲] اخوان، پیمان و باقری، روح اله. "مدیریت دانش؛ از ایده تا عمل"، انتشارات آتی‌نگر، ۱۳۸۹.
- [۳] اقبال، فرزانه و یارمحمدیان، محمدحسین و سیادت، سید علی. کاربرد مدل تعالی EFQM با رویکرد سیستم اطلاعاتی پروفورما در ارزیابی عملکرد مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ۶ شماره اول، ۱۳۸۸.
- [۴] سلطانی، ایرج. "بالندگی و بلوغ مدیریت سرمایه‌های انسانی، دومین همایش مدیریت سرمایه‌های انسانی با رویکرد کاربردی". ۲-۱ اسفند، ۱۳۸۶.
- [۵] سلطانی، ایرج. "پرورش سرمایه‌های انسانی"، اصفهان: انتشارات ارکان دانش، ۱۳۸۹.
- [۶] شیروانی، علی‌رضا و شفیعیه، مسعود، "بررسی و ارزیابی سطح بلوغ مدیریت سرمایه انسانی در سازمان‌های بخش دولتی شهر اصفهان". فراسوی مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۵، ص ۱۱۴-۷۷، ۱۳۸۹.
- [۷] محمودی، وحید. "سرمایه انسانی، توانمندی انسانی"، مجله اطلاعات سیاسی، اقتصادی، شماره ۲۲۶-۲۲۵، ص ۲۲۷-۲۲۰، ۱۳۸۵.
- [۸] منتظر قائم، مهدی. "افزایش سرمایه انسانی و سرمایه ارتباطی اعضای هیات علمی و دانشجویان مقطع ارشد و دکتری در دانشگاه‌های برگزیده"، فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران ش ۴، صص، ۲۱۱-۱۸۵، ۱۳۸۷.

[۹] یارمحمدزاده، پیمان و سیادت، سید علی و هویدا، رضا و بختیار نصرآبادی، حسنعلی و قاسمی، وحید. "بررسی سهم نسبی تأثیر فرایند تبدیل دانش بر مؤلفه‌های سرمایه فکری در دانشگاه‌های دولتی اصفهان با تأکید بر اجتماعی‌سازی دانش"، *فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره ۴۴، زمستان، ۱۳۹۰، ص ۹۹، ۱۳۸۷.

[۱۰] Alam, Syed Shah; Abdullah, Zaini; Ishak, Noormala Amir; Zain, Zahariah Mohd. "Assessing Knowledge Sharing Behaviour among Employees in SMEs : An Empirical Study" *International Business Research*. ۲ (۲): ۱۱۵-۱۲۲. ۲۰۰۹.

[۱۱] Becker, G.S. "Human Capital", *New York, National Bureau of Economic Research distributed by Columbia University Press*. ۱۹۶۴.

[۱۲] King, Marie Jennifer. "Employee Participation in Organizationally-Maintained Knowledge Sharing Activities. Master's Thesis. University Of Toronto". Retrieved September ۰۳, ۲۰۰۶, from www.collectionscanada.ca/obj/s4/f4/dsk3/ftp05/mq72883.pdf, ۲۰۰۱

[۱۳] Khasawneh, S. "Human capital planning in higher education institutions" , *International Journal of Educational Management* , Vol. ۲۵ No. ۶, pp. ۵۳۴-۵۴۴, ۲۰۱۱.

[۱۴] Lafuente, E. and Rabetino, R. "Human capital and growth in Romanian small firms" , *Journal of Small Business and Enterprise Development* , Vol. ۱۸ No. ۱ , pp. ۷۴-۹۶, ۲۰۱۱.

[۱۵] Massingham, P. and Nguyen, T. and Massingham, R. "Using ۳۶۰ degree peer review to validate self-reporting in human capital measurement", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. ۱۲ No. ۱, pp. ۴۳-۷۴. ۲۰۱۱.

[۱۶] Malcom, W. "International encyclopedia of business and management. ۲nd edu". New York: *Thomson Business Press*. ۲۰۰۲.

[۱۷] Rodov, I. & Leliaert, P. "FIMIAN: Financial method of intangible assets - measurement". *Journal of Intellectual Capital*. Vol. ۳, No. ۳, pp. ۳۲۳-۳۳۶. ۲۰۰۲.

[۱۸] Riege, A. "Three-dozen Knowledge-sharing Barriers Managers Must Consider". *Journal of Knowledge Management* , ۹(۳), ۱۸-۳۵, ۲۰۰۵.

[۱۹] Yolanda, Ramirez and Carme, Lorduy and Jose, Antonio Rojas, "Intellectual Capital management in Spanish universities", *Journal of Intellectual capital*, Vol. ۸. No. ۴, pp: ۷۳۲-۷۴۸. ۲۰۰۷.

- [۲۰]Yong Sauk, H.&Byoungsoo, K.&Heeseok Lee& Young-Gul ,K. “The effects of individual motivations and social capital on employees’ tacit and explicit knowledge sharing”, *International Journal of Information Management*, Volume ۳۲, Issue ۲, April, Pages ۳۵۶-۳۶۶, ۲۰۱۳.
- [۲۱]Zhihong Li, and Fang Luo, “The Influence Path of Social Capital on Knowledge Transfer Performance” : The Mediating Role of Organizational Learning Proceedings of the Third International Symposium on Electronic Commerce and Security Workshops(ISECS ’۱۰) Guangzhou, P. R. China, ۲۹-۳۱, July ۲۰۱۰, pp. ۱۷۹-۱۸۳