

Analysis of Knowledge Development Dimensions of Employees of Iranian Oil Companies at the Time of Sanction (Sample Study: Pars Oil Company)

Mohammad Reza Bagherzadeh¹ - Asadollah Mehrara²
Mehrdad Mattani³ - Ali Porseshbin*⁴

Abstract

The purpose of this article is to analyze the dimensions of knowledge development of employees of Iranian oil companies during the embargo. The research method is exploratory and the statistical population is in the qualitative part of 40 senior managers of the National Iranian Oil Company and in the quantitative part, elites and scientific and executive researchers and employees of 1300 people. In the qualitative part, in-depth sampling was conducted with experts using purposive sampling method to achieve theoretical saturation, and in the quantitative part to measure the model, a researcher-made questionnaire with simple random sampling method was distributed among 480 samples. The validity of the questionnaire was confirmed by confirmatory factor analysis. Qualitative data were analyzed by content analysis method and quantitative data were analyzed by structural equation modeling and confirmatory factor analysis using SPSS and AMOS software. The results of the qualitative section showed that the knowledge development model of employees in Pars Oil Company has three dimensions and 14 components in terms of knowledge process capability (knowledge application, knowledge transfer, knowledge integration, knowledge production), human resource strategies (recruitment, human resource development). Employee performance, service compensation, labor relations) and knowledge assets (human capital, structural capital, innovation capital, social capital, process capital

Keywords:

Knowledge development, Knowledge assets, Human resource strategies, Oil companies, Content analysis.

1. Assistant Professor, Faculty of Management, Ghaemshahr Islamic Azad University, Ghaemshahr, Iran.

2. Assistant Professor, Public Administration, Faculty of Management, Ghaemshahr Islamic Azad University, Ghaemshahr, Iran.

3. Assistant Professor, Public Administration, Faculty of Management, Ghaemshahr Islamic Azad University, Ghaemshahr, Iran.

4. Ph.D. Candidate, Public Administration, Faculty of Management, Ghaemshahr Islamic Azad University, Ghaemshahr, Iran.



واکاوی ابعاد توسعه دانش کارکنان شرکت‌های نفتی

ایران در زمان تحریم

(نمونه پژوهی: شرکت نفت پارس)

محمد رضا باقرزاده^۱، اسداله مهرآرا^۲، مهرداد متینی^۳، علی پرسش‌بین^{۴*}

چکیده

مقاله کنونی جستاری است در رابطه با واکاوی ابعاد توسعه دانش کارکنان شرکت‌های نفتی ایران در زمان تحریم. روش تحقیق از نوع آمیخته اکتشافی و جامعه آماری در بخش کیفی ۴۰ نفر از مدیران ارشد شرکت ملی نفت و در بخش کمی نخبگان و محققان علمی و اجرایی و کارمندان، به تعداد ۱۳۰۰ نفر، بود. در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری با خبرگان، مصاحبه عمیق انجام گرفت و در بخش کمی برای سنجش مدل، پرسش‌نامه محقق‌ساخته‌ای با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بین ۴۸۰ تن از نمونه‌ها توزیع شد. اعتبارسنجی پرسش‌نامه با تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. داده‌های کیفی با روش تحلیل مضمون و داده‌های کمی با مدل‌سازی معادلات ساختاری و به‌کارگیری تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزارهای SPSS و AMOS تحلیل شد. نتایج بخش کیفی نشان داد که مدل توسعه دانش کارکنان در شرکت نفت پارس دارای ۳ بُعد و ۱۴ مؤلفه به شرح توانمندی فرایند دانش (کاربرد دانش، انتقال دانش، ادغام دانش، تولید دانش)، استراتژی‌های منابع انسانی (جذب و استخدام، توسعه منابع انسانی، عملکرد کارکنان، جبران خدمات، روابط کاری) و دارایی دانش (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه ابداعی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فرایندی) بوده است.

واژگان کلیدی: توسعه دانش، دارایی دانش، استراتژی‌های منابع انسانی، شرکت‌های

نفتی، تحلیل مضمون.

۱. استادیار، مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر، قائم شهر، ایران.
۲. استادیار، مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر، قائم شهر، ایران.
۳. استادیار، مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر، ایران.
۴. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر، قائم‌شهر، ایران.

نویسنده مسئول

مقدمه

در دنیای امروز که سرعت پیشرفت فناوری روزبه‌روز در حال افزایش است، سازمان‌ها برای بقا و رشد خود راهی جز منطبق کردن خود با تغییرات محیط پیرامون ندارند (کاستاندا و کوئلار^۱، ۲۰۲۰: ۱۶۱). از این‌رو، در میدان رقابت میان کسب‌وکارها، مزیت رقابتی برخاسته از نوآوری بیش از پیش به نفع سازمان‌هایی است که می‌توانند از دانش و مهارت‌های فناورانه استفاده کنند (جاودان‌مهر و همکاران، ۱۴۰۰: ۵۴). در واقع، سازمان‌های معاصر در محیطی فعالیت می‌کنند که به‌طور فزاینده‌ای پیچیده و متغیر است. این مسئله زمانی رنگ و بوی ملموس‌تری به خود می‌گیرد که در کنار پیشرفت‌های تکنولوژیکی و فناوری، روند بین‌المللی شدن و رقابت در بازارهای جهانی نیز برای سازمان‌ها بسیار حائز اهمیت شده است (رضوانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۴۳). به همین جهت خواستار نگرشی جدید در مدیریت و رهبری، برای برآورده ساختن نیاز کارکنان و سازمان به پیشرفت و توسعه در محیط بسیار پویای امروزی هستند.

تحقق این مسئله منوط به دو عامل اصلی و کلان است: نخست، دستیابی و توسعه دانش و دوم، نیروی انسانی کارآمد (حاجی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۴۲). در خصوص مؤلفه نخست باید گفت توسعه دانش یعنی یک فرایند سیستماتیک منسجم که ترکیب مناسبی از تکنولوژی‌ها و فناوری‌های اطلاعاتی را به‌کار می‌گیرد تا سرمایه‌های اطلاعاتی سازمان شناسایی، مدیریت و تسهیم شوند. این دارایی‌ها شامل پایگاه‌های اطلاعاتی، اسناد، سیاست‌ها و رویه‌ها است. از طرفی، توسعه دانش از روش‌های متنوع و گوناگونی در راستای ذخیره‌سازی و تسهیم دانش در داخل یک سازمان استفاده می‌کند (شکار^۲، ۲۰۲۱: ۱۸). بنابراین، توسعه دانش شامل رهیافتی از مجموعه‌ای از فعالیت‌ها، ابداع‌ها و راهبردهایی است که سازمان‌ها برای خلق، ذخیره-سازی، انتقال و به‌کارگیری دانش برای بهبود عملکرد سازمانی استفاده می‌کنند (نوروزعلی، ۱۴۰۰: ۹). نکته مهم در این میان تبیین این مسئله است که توسعه دانش این واقعیت را برجسته می‌سازد که دانش مهم‌ترین منبع راهبردی هر سازمان است و توانایی کسب، تولید، ترکیب، بازترکیب و به‌کارگیری آن برای کنش نوآورانه هر بنگاه و مؤسسه‌ای ضروری است (نثومان^۳، ۲۰۲۱: ۷۴). در واقع، در عصر کنونی که فناوری‌های

1. Castaneda & Cuellar
2. Shekar
3. Neumann

اطلاعاتی مدام در حال تغییر و تحول هستند، اقتضاتاتی را در جهان پیرامون به وجود آورده‌اند که کسب مداوم دانش مورد نیاز یک شرکت برای تداوم یادگیری و نوآوری از منابع دانشی درونی و بیرونی را ضروری می‌سازد (احمدی و همکاران، ۱۴۰۰: ۳). به همین دلیل است که توسعه دانش در یک سازمان، به‌ویژه سازمان‌ها و نهادهای اثرگذار، مستلزم ویژگی‌های خاصی همچون: رصد دقیق اطلاعات سازمانی، ساختارهای مطلوب سخت‌افزاری و نرم‌افزاری، مکانیسم متناسب، فناوری اطلاعات بهینه، رهبری شایسته و فرهنگ سازمانی است (اسفندیاری و موسی‌خانی، ۱۴۰۰: ۱۰۲). از طرفی، توسعه دانش در سازمان و افزایش دارایی دانش در سازمان، علاوه بر مزایای سازمانی و جمعی، دارای مزیت‌های فردی نیز می‌باشد. به بیانی دیگر، دانشی که متضمن دسترسی مدیران و کارکنان یک سازمان به فرصت‌های یادگیری ژرفایی شود، لاجرم بایستی بتواند سبب رشد و توسعه فردی شود و زمینه را برای کارآفرینی آن‌ها نیز فراهم سازد (صابری تنسووان، ۱۴۰۰: ۱۱۰).

در خصوص نیروی انسانی کارآمد نیز بایستی خاطرنشان شود که اصولاً منابع انسانی به‌عنوان ارزنده‌ترین منبع استراتژیک نیاز به تدابیر و اقدامات آگاهانه و علاقه‌مندانه دارند (لیتائو و همکاران^۱، ۲۰۲۰: ۶۱). تربیت و هدایت بهینه و اثرگذار منابع انسانی، اعم از مدیران و کارشناسان نخبه، برای پایداری و توسعه سازمان‌های خرد و کلان ضروری است و این مسئله‌ای است که با تأکید و توجه ویژه سازمان‌ها به مسئله علم و دانش و توسعه روزافزون آن بستگی دارد (شکوری شالدهی و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۰). با توجه به اینکه نیروی انسانی کارآمد، از مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی محسوب می‌شود، تأکید بر فرایند جذب نیروی انسانی مؤثر در عرصه نظام‌های آموزشی رو به افزایش است (سهیبزادا و همکاران^۲، ۲۰۲۰: ۲۳۷۳). در این فرایند مدیریت منابع انسانی، به‌عنوان نقش کلیدی، ابزارهای بسیار ارزشمندی را فراهم می‌کند که برای مدیریت، توسعه و انتقال منابع انسانی به سرمایه انسانی ضروری هستند (افتخاری و نادى، ۱۴۰۰: ۲۰۲). نکته مهمی که در این میان نباید از تبیین آن غافل شد این است که یکی از نخستین و مهم‌ترین بازخورد مدیریت صحیح و هدفمند دانش، تحقق نوآوری فناورانه در سازمان است (أفاق و همکاران^۳، ۲۰۲۰: ۵). به دیگر سخن، نوآوری فناورانه که ستون فقرات شکل‌دهنده

1. Leitao et al
2. Sahibzada et al
3. Afaq et al

شرکت‌های نوپای فنآور و یکی از عوامل اصلی بقا و کسب مزیت رقابتی برای این شرکت‌هاست، ماحصل ایجاد جریان مداومی از توسعه دانش و مدیریت آن در سازمان‌هاست (سلامی و همکاران، ۱۴۰۰: ۶۹). دقیقاً اینجاست که می‌توان نقش مدیریت منابع انسانی را در تحقق هرچه بهتر توسعه دانش در سازمان جست.

حال با توجه به اهمیت فزاینده توسعه دانش در سازمان و تأثیر مؤلفه نیروی انسانی کارآمد، این مسئله اصلی مطرح می‌شود که از یک سو، شرکت‌های نفت و گاز به مثابه یکی از مهم‌ترین منابع اقتصادی و درآمدی جمهوری اسلامی تلقی شده و توسعه این شرکت ملی، برای سیاستمداران و مدیران ارشد اقتصادی کشور بسیار حائز اهمیت است و از سوی دیگر، جمهوری اسلامی ایران از جمله کشورهایی است که همواره با تحریم مواجه بوده و تحریم‌های مختلف بر صنایع آن تأثیرگذار بوده (قلی‌پور و همکاران، ۱۴۰۰: ۶۷) و این موضوع به‌ویژه در دوران ریاست جمهوری ترامپ و به‌خصوص در عصر شیوع کرونا بسیار تشدید شده است (سپهوند و مؤمنی‌مفرد، ۱۴۰۰: ۱۱۱). لذا، چگونگی دستیابی به یک الگوی راهبردی بومی، با تمسک به توسعه دانش کارکنان، از اصلی‌ترین مسائل شرکت نفت ایران است. بر این اساس ضرورت انجام این مقاله را نیز می‌توان از سه حیث بررسی کرد: نخست، اگر بتوان به کسب دانش، توسعه دانش و کاربرد بومی آن در کشور، به‌ویژه در صنایع مهمی همچون نفت و گاز کمک کرد؛ و دوم، راهکارهای ارتقای استراتژی‌های بهبود سرمایه انسانی، به‌ویژه در عصر تشدید تحریم‌ها را قوام بخشید؛ و درنهایت، به مدلی بومی در راستای ارتقای توسعه دانش کارکنان در کشور، به‌ویژه در حوزه نفت، دست یافت. آنگاه می‌توان به بخش مهمی از تحقق توسعه کشور امیدوار بود؛ از این رو، انجام این پژوهش برای دستیابی به اهداف آن در ایران ضروری است.

با این مقدمه اجمالی، مقاله کنونی جستاری است در ارائه پاسخی متقن و مستدل به این سؤال که: «چگونه می‌توان در زمان تحریم به مدل توسعه دانش کارکنان در شرکت نفت پارس دست یافت؟ و در ادامه، چگونه می‌توان به ارائه راهبردهای مناسب در توسعه دانش و درنهایت، تدوین مدل مناسب و بومی در این رابطه دست یافت؟» پژوهش حاضر دارای دو دسته از اهداف است. از حیث نظری ارائه دیدگاهی جامع را دنبال می‌کند تا بتواند شناخت شفاف‌تری از نقش و تأثیر توسعه دانش بر کارکنان در شرکت‌های نفتی ایران، به‌ویژه اقتصادی انرژی پارس، آن هم در شرایطی که تشدید تحریم‌ها اقتصاد کشور و توسعه صنایع را با چالش‌های مهمی مواجه کرده است،

ارائه کند. از حیث کاربردی و از آنجایی که صنایع نفت و گاز از مهم‌ترین و اصلی‌ترین منابع راهبردی اقتصادی و صنعتی کشور هستند، تقویت توان مدیران ارشد در این حوزه و کمک به تصمیم‌گیرندگان برای شناخت فرصت‌ها، چالش‌ها، تصمیمات راهبردی و مؤثر را مد نظر دارد. درخصوص پیشینه تحقیق باید افزود که طیف وسیعی از تحقیقات، اعم از کتب، مقاله و رساله در مورد توسعه دانش موجود است؛ اما پژوهشی که بر مبنای الگوسازی بومی سعی کند به توسعه دانش کارکنان در شرکت نفت و گاز، آن هم در دوران تشدید تحریم‌ها، مبادرت کند هنوز به رشته تحریر درنیامده است. به‌طور کلی، برخی از مهم‌ترین پژوهش‌های صورت گرفته به اجمال عبارت‌اند از:

شجاع و همکاران (۱۴۰۰) مهم‌ترین هدف توسعه سازمانی را دقت والای مدیران ارشد در مدیریت ریسک نیروهای انسانی می‌دانند که تحقق این مسئله منوط به توسعه دانش مدیریت مدیران است. رنجبر و همکاران (۱۴۰۰) نقش دانش سازمانی را در شکل‌گیری هویت سازمانی مؤثر ارزیابی کرده‌اند. جاجرمی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله خود به این نتیجه‌گیری رسیده‌اند که در راستای تحقق الگوی مدیریت جهادی در نظام اداری کشور بایستی به تکنولوژی‌های پیشرفته و قابل‌رقابت با انواع خارجی آن دست یافت. ابیلی و همکاران (۱۳۹۹) معتقدند که دانش و فناوری یکی از مهم‌ترین و اصلی‌ترین مؤلفه‌های مدیریت ناب در دانشگاه‌های عالی است. بابایی و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله خود با هدف طراحی الگوی توسعه منابع انسانی در جهت ارتقای اثربخشی سازمان‌های دولتی نشان دادند که دانش و تسهیم اطلاعات از مهم‌ترین مؤلفه‌هاست. محجوب روشن و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله خود به نقش بالای سرمایه اجتماعی در راستای تحقق دانش سازمانی و مدیریتی اشاره کردند. محمدی (۱۳۹۹) در پژوهش خود به نقش بالای تولید دانش در کارکردهای مدیریت منابع انسانی در شرکت گاز مازندران اشاره کرده است. آبیبار و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله خود نشان دادند که افزایش سطح دانش و آگاهی هیئت‌مدیره از مفاهیم بین‌المللی پایدار، از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر حکمرانی شرکت ملی نفت ایران است. شیرانی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود نقش دانش سازمانی و مدیریتی را به‌مثابه اصلی‌ترین مؤلفه یادگیری سازمانی برای شرکت گاز استان البرز تلقی کردند. مفتاحی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود نشان دادند که دستیابی به دانش نوین سازمانی از مهم‌ترین شاخص‌های شکل‌گیری پنجره‌های فرصت کارآفرینی است.

در خصوص پژوهش‌های خارجی صورت گرفته نیز برخی از مقالات به اجمال در ذیل بررسی خواهند شد:

دخسوس و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در مقاله خود نشان دادند که دارایی دانش از اصلی‌ترین راهبردهای سازمان‌های آموزش عالی به شمار می‌رود. ژینگ و همکاران^۲ (۲۰۲۰) در تحقیق خود نشان دادند که دانش سازمانی و آموزش نیروها از مهم‌ترین رویکردها در راستای توسعه پایدار یک سازمان است. ریاض و همکاران^۳ (۲۰۲۰) نقش دانش سازمانی، به‌ویژه فناوری نوین ارتباطاتی را از مهم‌ترین دلایل تحقق بازاریابی موفق سازمان‌های موفق می‌دانند. مولیتای عثمان^۴ (۲۰۲۰) در مقاله خود مهم‌ترین هدف دانش مدیریت در سازمان‌ها، به‌ویژه صنایع تولیدی کلان، را تحقق نوآوری و یافتن قابلیت رقابت با سازمان‌های مشابه جهانی می‌داند. ناپی و کلی^۵ (۲۰۲۱) و همچنین، حسنا و فیلبین^۶ (۲۰۲۱) کاربرد و انتقال دانش را که در ادامه منجر به ارتقای فناوری و تکنولوژی سازمانی شود، اصلی‌ترین رهیافت مدیران خبره سازمانی می‌دانند.

با توجه به توضیحات فوق سوالات تحقیق حاضر این است که:

۱. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه دانش کارکنان در شرکت نفت پارس

چیست؟

۲. رابطه ابعاد توسعه دانش کارکنان در شرکت نفت پارس چگونه است؟

نوآوری مقاله کنونی را می‌توان از ابعاد ذیل مورد مذاقه قرار داد:

- بررسی و تجزیه و تحلیل مهم‌ترین چالش‌های پیش روی توسعه دانش کارکنان در شرکت نفت منطقه پارس؛
- ارائه مدل و بررسی توسعه دانش کارکنان و تأثیر آن بر استراتژی‌های منابع انسانی با تمرکز بر شرکت نفت منطقه پارس؛
- اتخاذ استراتژی‌های مناسب در زمینه توسعه منابع انسانی، روابط کارکنان، جذب، عملکرد کارکنان، جبران خدمات
- تقویت و هدایت سرمایه انسانی خود در جهت توسعه، اکتساب، تدوین قوانین و ذخیره سازی دانش در شرکت نفت پارس؛

1. Helder de Jesus; Ginja Antunesab & Paulo Goncalves Pinheiro

2. Xing Xinpeng; Liu Tiansen; Lin Shen & Jianhua Wang

3. Madiha Riaz; Cai Li; Shahzad Ashraf & Majid Murad

4. Muliati Usman

5. Nappi & Kelly

6. Hasnat & Philbin

- ارائه راهکارهای مناسب در راستای تقویت فرهنگ توسعه دانش و بسترسازی فرهنگی در خصوص توسعه دانش در شرکت نفت پارس.

روش‌شناسی

این مقاله از نظر روش انجام آمیخته (کمی و کیفی) است؛ بخش اول این پژوهش یک مطالعه کیفی محسوب می‌شود که از روش تحلیل مضمون به‌عنوان روش تحقیق بهره برده است. در این پژوهش از روش تحلیل مضمون براون و کلارک^۱ استفاده شده که شامل شش گام است، که عبارت‌اند از:

۱. اولین گام در این روش آشنایی ابتدایی با متن مصاحبه‌هاست. بدین منظور، نوشته‌ها خط‌به‌خط و چندین بار خوانده می‌شوند تا درک کامل آن‌ها امکان‌پذیر باشد.

۲. گام دوم ایجاد کدهای اولیه است. برای ایجاد این کدها، پژوهشگر بخش‌های مختلف متن مصاحبه‌ها را به روش زیرخط‌دارشدن متمایز و مشخص کرده و کدهای اولیه استخراج شده‌اند.

۳. گام سوم جست‌وجو برای مضمون‌هاست؛ بنابراین، کدهای مختلف در قالب مضامین مرتب شدند و با بررسی‌های چندباره و پالایش مضامین، سعی شد مضامین به اندازه کافی خاص و غیرتکراری و به اندازه کافی کلان باشد.

۴. گام چهارم مرور مضمون‌هاست. در این مرحله مضامین به‌دست‌آمده از متن در گروه‌های مشابه و منسجم دسته‌بندی شدند.

۵. در گام پنجم که مرحله تعریف تم‌هاست، به مضامین عناوین مشخصی داده شد.

۶. آخرین مرحله تهیه گزارش است. در این مرحله مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر حاصل از مصاحبه‌های مشارکت‌کنندگان در یک جدول قرار داده شدند و درنهایت، خلاصه‌ای از کدها و مضامین مستخرج از تحلیل، مجدداً برای چند نفر از شرکت‌کنندگان ارسال شد و دیدگاه‌ها و نظرات آن‌ها مورد توجه قرار گرفت.

جامعه آماری در بخش کیفی ۴۰ نفر از مدیران ارشد منابع انسانی شرکت ملی نفت است. روش نمونه‌گیری بخش کیفی، نمونه‌گیری ترجیحی یا هدفمند است. بدین جهت از خبرگان جامعه آماری تعداد ۲۵ نفر با حداقل ۱۰ سال سابقه کاری مفید و تحصیلات کارشناسی ارشد به بالا و فعالیت در سمت‌های مرتبط اجرایی، عملیاتی و

1. Clarke & Braun

هئیت مدیره، مدیرعامل، معاونت‌ها، مدیران بخش تحقیق و توسعه به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و با آن‌ها مصاحبه عمیق انجام شد. قاعده اشباع نظری هم به‌عنوان مبنای تعیین تعداد و حجم شرکت‌کنندگان پژوهش تعیین شد. به عبارت دیگر، انتخاب شرکت‌کنندگان تا زمانی ادامه یافت که دیگر مطالب جدیدی از آخرین مصاحبه‌شونده دریافت نمی‌شد و کفایت داده‌ها حاصل شد. جامعه آماری در بخش کمی شامل نخبگان و محققان علمی و اجرایی و کارمندان، به تعداد ۱۳۰۰ نفر، است. روش نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی ساده انتخاب شده است که شامل تعداد ۴۸۰ نفر می‌شود. شیوه جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسش‌نامه انجام شده و به منظور تعیین روایی عوامل و متغیرها، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

روش تحقیق در این پژوهش ترکیبی بوده است:

الف. بخش کیفی: برای شناسایی مدل پژوهش، با مصاحبه عمیق از خبرگان و به‌کارگیری تکنیک تحلیل مضمون از دیدگاه براون و کلارک (۲۰۰۶).

ب. بخش کمی: برای آزمودن و کمی‌سازی مدل شناسایی‌شده، با نظرسنجی از نمونه‌های آماری و به‌کارگیری معادلات ساختاری (SEM) در محیط نرم‌افزار AMOS.

یافته‌ها

یافته‌های بخش کیفی

در بخش کیفی پژوهش، محور اصلی سؤالات پژوهش مربوط به کاوش و اکتشاف در خصوص ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط به توسعه دانش در شرکت ملی نفت بود. سؤال اول تحقیق در این بخش پاسخ داده خواهد شد و مراحل رسیدن به پاسخ این سؤال گام‌به‌گام مورد تحلیل قرار خواهد گرفت. سؤال این است که ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه دانش کارکنان در شرکت نفت پارس چیست؟ برای نیل به این موضوع با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون در مرحله اول، مقوله‌های اصلی و مؤلفه‌های فرعی با تکنیک تحلیل مضمون بر اساس کدگذاری باز و محوری داده‌های حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی با خبرگان کلیدی و انجام پالایش کدهای مفهومی ارائه می‌شود. بر این اساس برای انجام کدگذاری باز و محوری در مرحله اول، داده‌ها در سطح جمله و عبارت، برای هریک از مصاحبه‌ها مورد بررسی قرار گرفت و کدهای مفهومی از رونوشت مصاحبه‌ها استخراج شد.

جدول ۱. کدگذاری اولیه مصاحبه انجام شده (نمونه متن مصاحبه با کدهای استخراجی)

کدهای اولیه	متن مصاحبه (نکات کلیدی)
عدم سازمان‌دهی دانش	سرمایه دانش به صورت پراکنده است و شاید یک مطلب ده‌ها بار تکرار شود؛ ولی کسی آن را سازمان‌دهی نمی‌کند.
عدم حمایت مادی و معنوی مدیران از سرمایه دانش	مدیران سرمایه دانش را حمایت مادی و معنوی نمی‌کنند.
تناسب دوره‌های ضمن خدمت با نیازهای کارکنان	دوره‌های ضمن خدمت متناسب با نیاز کارکنان باشد.
سازمان‌دهی سیستم سرمایه دانش و دسترسی آسان به آن	سیستم به اشتراک‌گذاری دانش سازمان‌دهی و در دسترس باشد.
به‌کارگیری ابزارهای فناوری ذخیره‌سازی	ذخیره‌سازی مناسب و قابل دسترسی سریع باشد.
مهندسی مجدد فرایندها و مستندسازی آنها	بازنگری در ساختارهای آموزشی و انتقال دانش مورد نیاز است.
ایجاد یک فرهنگ حمایتی	کارکنان باید به‌جای تخریب همکاران خود، حامی همدیگر باشند.
به‌کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی عملیاتی و نرم‌افزارهای کاربردی	خیلی از سازمان‌ها هنوز از سیستم‌های مالی، آموزشی و اطلاعاتی قدیمی استفاده می‌کنند.
عدم وجود ابزار شناسایی و ارزیابی نیازهای دانشی افراد	ابزاری برای شناسایی و ارزیابی نیازهای دانشی کارکنان وجود ندارد و کسی نمی‌داند چه چیزی را باید انتقال دهد.
عدم توجه کافی به صلاحیت علمی در استخدام افراد	نظام استخدامی کارکنان دانش‌محور باشد.
عدم دسترسی به تکنولوژی‌های نوین	بسیاری از تکنولوژی‌های مورد استفاده کماکان قدیمی و از رده خارج هستند.
عدم توجه و حمایت از نخبگان جوان دانشگاهی	از بسیاری از نخبگان جوان و باسواد حوزه اکتشاف حمایت نمی‌شود.

در مرحله بعدی با انجام پالایش و عمل کاهش، این مؤلفه‌ها در قالب مقوله‌های فرعی سازمان‌دهی و با بررسی مستمر نام‌گذاری شدند. به منظور اطمینان از سازمان‌دهی مناسب هریک از مفاهیم و مقولات، مجدداً رونوشت مصاحبه‌ها واریسی شد و مرور این مقوله‌ها، به منظور رسیدن به اشباع منطقی برای مقوله‌های اصلی و مقوله‌های فرعی، صورت گرفت. کدگذاری باز و محوری، زمانی متوقف شد که یک طبقه‌بندی معنی‌دار، پس از چندین بررسی درباره رونوشت مصاحبه‌ها، حاصل شد. به‌طور کلی، از تحلیل داده‌های کیفی پژوهش در مرحله کدگذاری، ۷۶ کد مفهومی اولیه حاصل شد. پس از بررسی و مطابقت این کدها و حذف کدهای تکراری، کدهای مشترک احصا شد. یافته‌های بخش کیفی در قالب یافته‌های حاصل از نتایج کدگذاری با رویکرد

تحلیل مضمون و مفاهیم از داده‌ها است. جدول ۲ با بررسی مضامین نظر پاسخ‌دهندگان و خبرگان در مصاحبه‌ها به مهم‌ترین مقوله‌ها و مضامین حاصل از کدگذاری می‌پردازد.

جدول ۲. مراحل سه‌گانه کدبندی مضامین

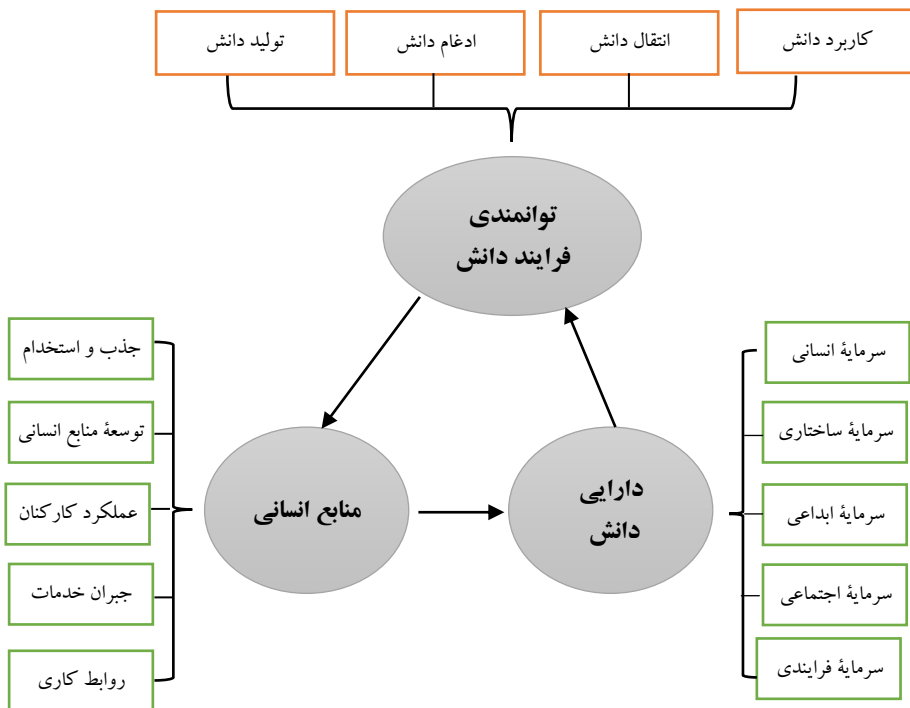
مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
پایین‌بودن جایگاه علم و عالم در جامعه، مدیریت مؤثر مبتنی بر نیروی انسانی، عدم‌وجود ابزار شناسایی و ارزیابی نیازهای دانشی افراد، سرمایه دانش معیار برتری برای افراد باشد، سرمایه دانشی ملاکی برای تعیین شایستگی افراد نیست، ضعف شدید علمی بعضی نیروها و عدم‌ترمیم آن با سرمایه دانش، تأکید بر نتیجه‌گرایی در دانشگاه‌ها و شناسایی و به‌کارگیری بهترین تجربیات.	سرمایه انسانی	دارایی دانش
عدم‌اعتماد به مافوق، تقویت روحیه کار گروهی و وفاداری، انعطاف‌پذیری و واکنش سریع نسبت به تغییرات، مبهم‌بودن اهداف دانشگاه‌ها برای کارکنان، افزایش کیفیت آموزش و پژوهش، توسعه دارایی‌های نامشهود، آموزش تیم کاری و تکنیک‌های مربوط به آن در تمامی سطوح سازمانی، ایجاد گروه‌های کاری برخوردار از استاندارد بالای عملکردی، تلاش به منظور ایجاد یک فرهنگ حمایتی، جلسات غیررسمی خارج از محیط کاری، اعتماد متقابل.	سرمایه اجتماعی	دارایی دانش
دسترسی سریع به تجهیزات و فناوری، توسعه امکانات سخت‌افزاری، نرم‌افزارها، فرایندها، سامانه‌های اطلاعاتی، پایگاه‌های داده، دردسترس‌بودن نرم‌افزارهای به‌روز و مورد نیاز، فقدان فضای فیزیکی برای نشست‌های علمی، فراهم‌آوردن زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، شامل سخت‌افزارها، نرم‌افزارها، شبکه‌های ارتباطی ثابت و سیار، به‌کارگیری ابزارهای فناوری ذخیره‌سازی دانش.	سرمایه ساختاری	دارایی دانش
جذب کارکنان خلاق و نوآور در دانشگاه‌ها، حمایت از ایده‌های خلاق و نوآورانه، تعداد اختراعات و اکتشافات و مقالات و کتب ارائه شده از سوی اساتید و دانشجویان دانشگاه‌ها، به‌کارگیری خلاقیت‌ها و نوآوری‌ها برای حل مشکلات سازمان، حفظ مالکیت معنوی علم	سرمایه ابداعی	دارایی دانش

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
دیگران، عدم‌حمایت مادی و معنوی مدیران از سرمایه دانش، پیشرفت در امر تحقیق، نوآوری، آموزش و مزایای حاصل از آن‌ها.		
عدم‌تطبیق فناوری‌های جدید با فرایندهای موجود دانشگاه، شناسایی آن دسته از فرایندهای کلیدی که دارای بیشترین ارزش برای دانشجویان باشد، مهندسی مجدد فرایندهای مذکور با هدف بهبود ویژگی‌های فرایندها، مستندسازی فرایندهای مذکور، به‌کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی عملیاتی و نرم‌افزارهای کاربردی که عملیات روزمره و امور اجرایی کارکنان سازمان با استفاده از آن‌ها صورت می‌گیرد، به‌کارگیری سیستم‌های پشتیبان تصمیم‌گیری و نرم‌افزارهای تحلیلی مدیریتی، اعمال رویکردهای جدید در فرایند آموزش، ارتباطات مالی، قراردادهای و سایر موضوعات.	سرمایه فرایندی	دارایی دانش
احساس سرزندگی و انرژی از سرمایه دانش، لذت‌بردن از سرمایه دانش، عدم‌رعایت انصاف در نقد علمی، کم‌توجهی مدیران به دانش ضمنی و تمرکز بر دانش صریح، عدم‌تخصیص ساعت پژوهشی، پررنگ‌شدن نقش مطالعات میان‌رشته‌ای برای استادان، جایگزینی گروه‌های دانشی به جای گروه‌های آموزشی، تشکیل انجمن‌های علمی اساتید در دانشگاه‌ها، تشخیص سازوکارهای مناسب برای کسب دانش به نحو مطلوب، شناسایی و کسب دانش از منابع داخلی و خارجی سازمان، شناسایی نقاط استراتژیک دانش.	تولید دانش	توانمندی فرایند دانش
عادت به دریافت دانش دیگران و شیوع تنبلی، جلسات رسمی نوعی سرمایه دانش است، تعامل نامناسب در مباحث علمی، عدم‌آشنایی با مهارت‌های ارتباطی در محیط کار، عدم‌سازمان‌دهی دانش، نداشتن وقت کافی برای سرمایه دانش، تشکیل واحد مدیریت دانش در ادارات، اهمیت‌دادن به نشست‌های علمی با عناوین خاص تخصصی، سازمان‌دهی سیستم سرمایه دانش و دسترسی آسان به آن، نیاز به حضور دائمی متخصص فناوری در دانشگاه‌ها، آموزش ضمن خدمت.	فرایند انتقال دانش	توانمندی فرایند دانش
مستندسازی دانش و تجربه، درونی‌سازی دانش، بیرونی‌سازی دانش، ترکیب دانش، جامعه‌پذیری دانش، الگوبرداری، تجزیه و تحلیل اطلاعات.	ادغام دانش	توانمندی فرایند دانش

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
نگرش به کارگیری و تسهیم دانش در سطوح مختلف سازمان، بی تفاوتی نسبت به دریافت دانش روز، مهم بودن موقعیت علمی در سلسله مراتب اداری، ترس از استفاده از فناوری های جدید، آموزش مهارت های لازم برای سرمایه دانش، استفاده از دانش افراد در تصمیم گیری، توجه بیش از حد به مستندسازی، تلاش برای تولید دانش در سازمان و اشتراک گذاری منابع فکری و خلاقانه سازمان، نمایش و تسهیل عرضه دانش برای کارکنان، کمک به کارکنان برای به کارگیری دانش در سازمان.	کاربرد دانش	توانمندی فرایند دانش
جذب بهترین اساتید و کارکنان، عدم توجه کافی به صلاحیت علمی در استخدام افراد، بی حوصلگی افراد در بحث های علمی، مصاحبه اولیه با متقاضیان تدریس یا فعالیت در دانشگاه ها.	جذب و استخدام	استراتژی های منابع انسانی
سرمایه دانش وظیفه شغلی است، تناسب دوره های ضمن خدمت با نیازهای کارکنان، ترس از انجام اشتباهات در استفاده از فناوری، استمرار در آموزش فناوری های روز، ارج نهادن به فرهنگ پرسشگری، وجود فرهنگ مطالعه و دردسترس بودن منابع، طراحی سیستم های تشویقی و انگیزشی برای تقویت خلاقیت و نوآوری، یادگیری و توسعه منابع انسانی شرکت نفت، اشتراک گذاری و توسعه فرهنگ سازمانی.	توسعه منابع انسانی	استراتژی های منابع انسانی
آسیب رسیدن به موقعیت در محیط کار، به خطر افتادن امنیت شغلی، شناسایی نقاط قوت و ضعف فردی و تشخیص عملکرد افراد، فراهم آوردن بازخورد عملکرد، شناسایی نیازهای آموزشی سازمانی.	عملکرد کارکنان	استراتژی های منابع انسانی
عدم تمایل افراد برای شرکت در گروه های غیررسمی، درآمد پایین کارکنان، جو عمومی اشتیاق به اشتراک دانش، قدردانی و پاداش دهی به فعالیت های گروهی، فراهم آوردن بسته های پاداش و مزایا، پرداخت حقوق و مزایای مناسب به کارکنان و مدیران.	جبران خدمات	استراتژی های منابع انسانی
کمک به یکدیگر در جهت تکمیل معلومات، کمک به یکدیگر در جهت رفع نقاط ضعف، مورد حسادت دیگران واقع شدن، اغماض از اشتباهات علمی افراد، تقویت روحیه کار گروهی و وفاداری.	روابط کارکنان	استراتژی های منابع انسانی

مدل حاصل از تحلیل کیفی به صورت زیر نمایش داده می‌شود:

شکل ۱. مدل طراحی شده توسعه دانش کارکنان در شرکت‌های نفتی



یافته‌های بخش کمی

آمار استنباطی

برای پاسخ به سؤال دوم تحقیق، یعنی «رابطه ابعاد مدل توسعه دانش کارکنان در شرکت نفت پارس چگونه است؟»، مراحل اجرا شده گام به گام مورد تحلیل قرار خواهد گرفت. در این مرحله ابتدا روایی صوری پرسش‌نامه حاصل از مرحله کیفی، طی نظرسنجی از چندین خبره و انجام اصلاحات مورد نظر آنها تأیید شد و بر اساس محاسبه CVI و CVR برای هریک از گویه‌ها، روایی محتوایی پرسش‌نامه مورد تأیید یک گروه ۲۰ نفره، متشکل از خبرگان، قرار گرفت؛ به طوری که محدوده CVI و CVR برای هریک از گویه‌ها بین ۰/۸ تا ۱/۰ به دست آمد. برای سنجش مدل، پرسش‌نامه

حاصل از مرحله کیفی بعد از تأیید پایایی، با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بین ۴۸۰ تن از نمونه‌ها توزیع و داده‌ها با روش تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزارهای SPSS و AMOS تحلیل شد. برای تشخیص این مسئله که تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه‌ها و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر، از شاخص آزمون تناسب کایزر - مایر^۱ و آزمون بارتلت^۲ استفاده شد. آزمون تناسب کایزر - مایر شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است که کوچک‌بودن همبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی می‌کند.

جدول ۳ نشان می‌دهد، مقدار KMO (کفایت نمونه‌برداری) برابر ۰/۷۱۹، ۰/۷۱۱ و ۰/۷۲۳ برای هریک از ابعاد توانمندی فرایند دانش، دارایی دانش و استراتژی‌های منابع انسانی است و سطح معنی‌داری آزمون کرویت بارتلت نیز برابر ۰/۰۰۰۹ است.

جدول ۳. نتایج شاخص KMO و آزمون بارتلت برای سازه پژوهش

استراتژی‌های منابع انسانی	دارایی دانش	توانمندی فرایند دانش	
۰/۷۲۳	۰/۷۱۱	۰/۷۱۹	اندازه آزمون کایزر - مایر - اولکین (KMO)
۳۱۸۹/۸۴۶	۱۹۲۴/۹۲۴	۸۷۹/۹۰۱	اندازه آزمون کرویت بارتلت (Bartlett Test)
۲۵۳	۳۴۹	۳۵۸	
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	

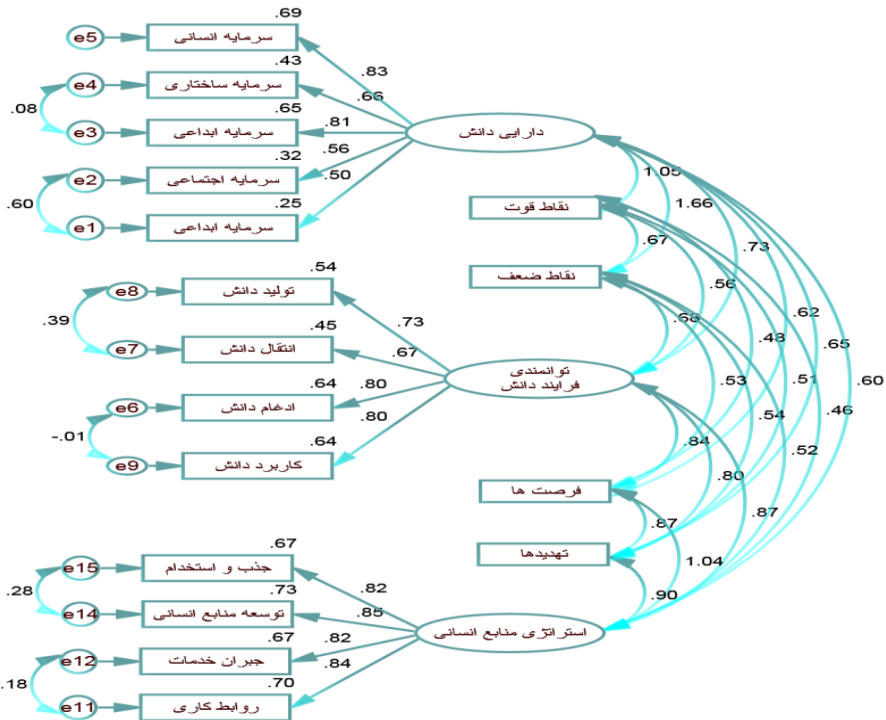
جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل‌های و حد مطلوب آن‌ها

-	درجه آزادی (df)
$2 df \leq X^2 \leq 3 df$	کای اسکوتر (χ^2)
از ۳ کمتر	کای اسکوتر بهینه شده (χ^2 / df)
زیر ۰/۰۵	ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده (RMR)
۰/۹ به بالا	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
زیر ۰/۰۸	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
بین ۰/۶ تا ۱	شاخص نیکویی برازش ایجازی (PGFI)
بین ۰/۶ تا ۱	شاخص برازش ایجازی هنجار شده (PNFI)

1. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)
2. Bartlett's Test of Sphericity

همان‌طور که پیش‌تر نیز گفته شد ارزیابی بخش اندازه‌گیری مدل باید مقدم بر ارزیابی بخش ساختاری مدل باشد. در پژوهش حاضر ابتدا مدل اندازه‌گیری مورد آزمون قرار گرفته و سپس مدل علمی برآزش می‌یابد.

شکل ۲. تحلیل عاملی مدل اندازه‌گیری کلی پژوهش اصلاح‌شده

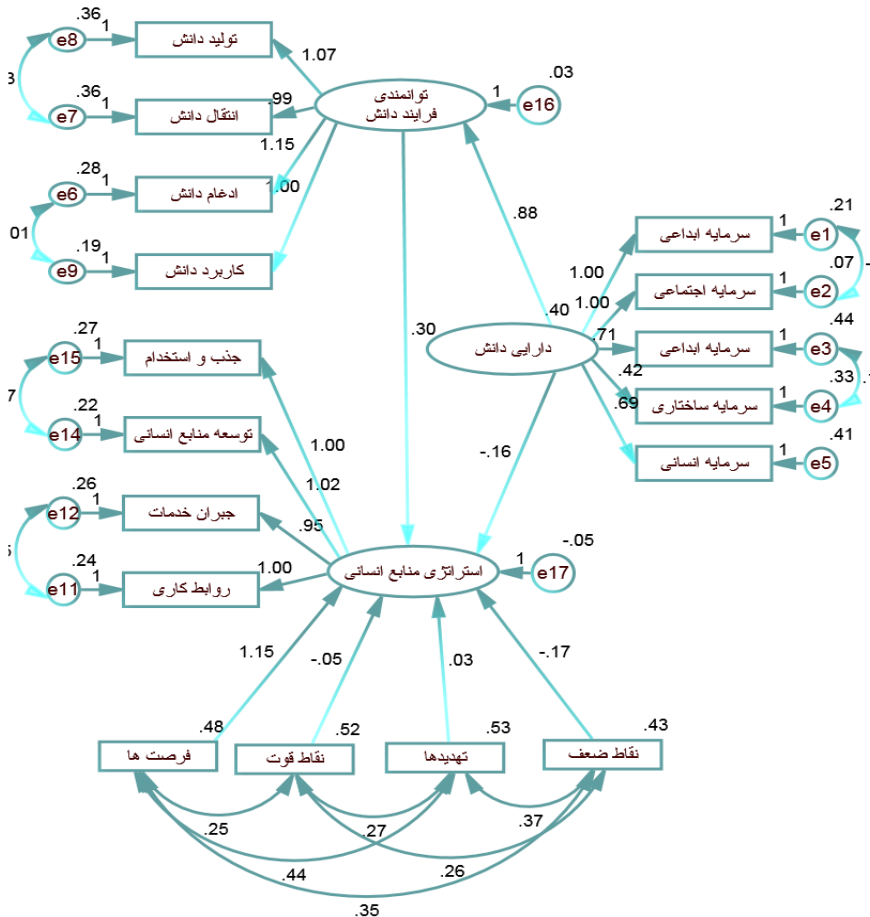


در مدل اندازه‌گیری کلی پژوهش نسبت مجذور کای به درجه آزادی ۲/۷۲۵ بوده و نشان می‌دهد مدل از برآزش منطقی برخوردار است. شاخص‌های GFI، NFI و CFI نیز به ترتیب ۰/۹۱۹، ۰/۹۰۶ و ۰/۹۰۷ برآورد شده‌اند که بر برآزش مطلوب و مناسب مدل دلالت دارند و شاخص‌های RMSEA و RMR نیز به ترتیب ۰/۰۷۳ و ۰/۴۷ بوده و برآزش مطلوب و مناسب مدل برآوردشده را تأیید می‌کند. بنابراین، مدل اندازه‌گیری توسعه دانش کارکنان در شرکت نفت پارس از برآزش مناسب و قابل‌قبولی برخوردار است. تمامی بارهای عاملی، به‌جز بار عاملی مؤلفه عملکرد کارکنان، استراتژی‌های منابع انسانی نیز بالاتر از

۰/۵ است. با توجه به پایین بودن بار عاملی عملکرد کارکنان (۰/۴۷) این مؤلفه از مدل حذف شده و نتایج برازش مدل جدید در شکل بالا آمده است. همان گونه که در شکل فوق ملاحظه می شود، در مدل اصلاح شده تمام بارهای عاملی بالاتر از ۰/۵ و معنی دار هستند و نشان می دهند مدل اندازه گیری طراحی شده برای توسعه دانش کارکنان در شرکت نفت پارس، از برازش خوبی برخوردارند و تمام مؤلفه های آن تأثیر مطلوب و معنی داری در مدل دارند.

شکل ۳. ضرایب غیراستاندارد مدل طراحی شده توسعه دانش کارکنان در شرکت نفت

پارس



جدول ۵. آماره T مسیرهای مدل توسعه دانش کارکنان در شرکت نفت پارس

سطح معناداری	نسبت بحرانی	برآورد		مسیر مستقیم		
		غیراستاندارد	استاندارد			
<۰/۰۰۱	۱۷/۶۳۹	۰/۸۸۴	۰/۹۵۴	دارایی دانش	> ---	توانمندی دانش
۰/۰۲۳	۲/۲۷۵	۰/۳۰۳	۰/۲۳۹	توانمندی دانش	> ---	استراتژی‌های منابع انسانی
۰/۰۰۲	-۳/۱۶۷	۰/۰۵۱	-۰/۰۵۰	نقاط قوت	> ---	استراتژی‌های منابع انسانی
<۰/۰۰۱	۲۶/۶۹۰	۱/۱۵۵	۱/۰۷۴	فرصت‌ها	> ---	استراتژی‌های منابع انسانی
۰/۲۴۰	۱/۱۷۶	۰/۰۳۲	۰/۰۳۱	تهدیدها	> ---	استراتژی‌های منابع انسانی
<۰/۰۰۱	-۳/۵۶۵	-۰/۱۶۸	-۰/۱۴۸	نقاط ضعف	> ---	استراتژی‌های منابع انسانی
۰/۰۹۵	-۱/۶۶۷	-۰/۱۵۶	-۰/۱۳۳	دارایی دانش	> ---	استراتژی‌های منابع انسانی
<۰/۰۰۱	-	۱/۰۰۰	۰/۸۱۳	دارایی دانش	> ---	سرمایه فرایندی
<۰/۰۰۱	۲۱/۶۳۶	۰/۹۹۸	۰/۹۲۱	دارایی دانش	> ---	سرمایه اجتماعی
<۰/۰۰۱	۱۲/۲۵۹	۰/۷۰۵	۰/۵۵۹	دارایی دانش	> ---	سرمایه ابداعی
<۰/۰۰۱	۹/۰۲۸	۰/۴۲۰	۰/۴۱۹	دارایی دانش	> ---	سرمایه ساختاری
<۰/۰۰۱	۱۲/۳۸۸	۰/۶۹۰	۰/۵۶۴	دارایی دانش	> ---	سرمایه انسانی
<۰/۰۰۱	-	۱/۰۰۰	۰/۸۰۴	توانمندی دانش	> ---	کاربرد دانش
<۰/۰۰۱	۱۷/۸۹۳	۱/۱۴۷	۰/۷۸۶	توانمندی دانش	> ---	ادغام دانش
<۰/۰۰۱	۱۵/۰۳۳	۰/۹۹۰	۰/۶۹۶	توانمندی دانش	> ---	انتقالدانش
<۰/۰۰۱	۱۵/۸۵۸	۱/۰۶۹	۰/۷۲۵	توانمندی دانش	> ---	تولید دانش
<۰/۰۰۱	-	۱/۰۰۰	۰/۸۳۸	استراتژی‌های منابع انسانی	> ---	روابط کاری
<۰/۰۰۱	۲۲/۲۳۱	۰/۹۵۱	۰/۸۱۰	استراتژی‌های منابع انسانی	> ---	جبران خدمات
<۰/۰۰۱	۲۱/۵۶۶	۱/۰۲۵	۰/۸۵۲	استراتژی‌های منابع انسانی	> ---	توسعه منابع انسانی
<۰/۰۰۱	۲۰/۲۸۳	۰/۹۹۷	۰/۸۲۱	استراتژی‌های منابع انسانی	> ---	جذب و استخدام

همان‌گونه که در جدول فوق به خوبی مشهود است تمامی روابط، به‌جز رابطه‌ی دارایی دانش و تهدیدها با استراتژی‌های منابع انسانی به لحاظ آماری معنی‌دارند؛ چراکه مقدار آماره‌ی T مربوط به تمامی مسیرهای مدل به جز دو مسیر دارایی دانش و تهدیدها به استراتژی‌های منابع انسانی بیش از ۱/۹۶ و مقدار احتمال آن‌ها کمتر از ۰/۰۰۱ گزارش شده و نشان از معنی‌داری این روابط مدل دارد. با توجه به ضرایب مسیر به‌دست‌آمده در مدل، اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها در جدول زیر گزارش شده است.

جدول ۶. اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها

اثر غیرمستقیم		اثر مستقیم		اثر کل		عنوان	متغیر
استراتژی منابع انسانی	توانمندی فرایند دانش	استراتژی منابع انسانی	توانمندی فرایند دانش	استراتژی منابع انسانی	توانمندی فرایند دانش		وابسته مستقل
۰/۲۲۸	۰	-۰/۱۳۳	۰/۹۵۴	۰/۰۹۵	۰/۹۵۴	ضریب استاندارد	دارایی دانش
۰/۰۰۶	۰	۰/۰۹۵	<۰/۰۰۱	۰/۰۲	<۰/۰۰۱	پی مقدار	
۰	۰	۰/۲۳۹	۰	۰/۲۳۹	۰	ضریب استاندارد	توانمندی فرایند دانش
۰	۰	۰/۰۲۳	۰	۰/۰۲۳	۰	پی مقدار	

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود دارایی دانش به‌صورت مستقیم بر استراتژی منابع انسانی تأثیر معنی‌داری ندارد، اما به‌صورت غیرمستقیم و از طریق توانمندی فرایند دانش بر استراتژی منابع انسانی تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد و اثر کامل دارایی دانش بر استراتژی منابع انسانی نیز معنی‌دار است.

نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر در پی مدل‌سازی بومی توسعه‌ی دانش کارکنان در شرکت نفت پارس بوده و با بهره‌گیری از روش‌های کیفی و کمی به سؤالات پژوهش پاسخ داده است. طبق

نتایج بخش کیفی، مدل مدیریت دانش در شرکت نفت پارس دارای ۳ بُعد و ۱۴ مؤلفه، به شرح توانمندی فرایند دانش (کاربرد دانش، انتقال دانش، ادغام دانش، تولید دانش)، استراتژی‌های منابع انسانی (جذب و استخدام، توسعه منابع انسانی، جبران خدمات، روابط کاری) و دارایی دانش (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه ابداعی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فرایندی) بوده است. همچنین، نتایج نشان داد دارایی دانش فقط به‌طور مستقیم بر توانمندی فرایند دانش تأثیر داشته که با توجه به نسبت بحرانی این مسیر، ۱۷/۶۳۹، و پی مقدار که کمتر از ۰/۰۰۱ است، نتیجه می‌شود که تأثیر دارایی دانش بر توانمندی فرایند دانش در شرکت نفت پارس معنی‌دار است. همچنین، ضریب مسیر استاندارد دارایی دانش به توانمندی فرایند دانش ۰/۹۵۴ گزارش شده که مقداری مثبت بوده و نشان می‌دهد که دارایی دانش به‌طور مستقیم تأثیر مثبت و معنی‌داری بر توانمندی فرایند دانش در شرکت نفت پارس دارد. نسبت بحرانی مسیر اثر مستقیم دارایی دانش بر استراتژی‌های منابع انسانی ۱/۶۶۷- و پی مقدار آن ۰/۰۹۵ گزارش شده است که نشان می‌دهد دارایی دانش به‌صورت مستقیم بر استراتژی‌های منابع انسانی در شرکت نفت پارس تأثیر ندارد. اما پی مقدار اثر غیرمستقیم و اثر کامل دارایی دانش بر استراتژی‌های منابع انسانی به ترتیب ۰/۰۰۶ و ۰/۰۲ و ضرایب استاندارد آن‌ها ۰/۲۶۸ و ۰/۱۱۲ گزارش شده که نشان می‌دهد اگرچه دارایی دانش به‌صورت مستقیم بر استراتژی‌های منابع انسانی در شرکت نفت پارس تأثیر ندارد، اما به‌صورت غیرمستقیم و از طریق توانمندی فرایند دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری بر استراتژی‌های منابع انسانی در شرکت نفت پارس می‌گذارد و اثر کامل دارایی دانش بر استراتژی‌های منابع انسانی نیز معنی‌دار است. توانمندی فرایند دانش فقط به‌صورت مستقیم بر استراتژی‌های منابع انسانی تأثیر داشته است. ضریب مسیر استاندارد توانمندی فرایند دانش بر استراتژی‌های منابع انسانی ۰/۲۳۹، نسبت بحرانی این مسیر ۲/۲۷۵ و پی مقدار آن ۰/۰۲۳ گزارش شده است که نشان می‌دهد توانمندی فرایند دانش به‌صورت مستقیم تأثیر مثبت و معنی‌داری بر استراتژی‌های منابع انسانی در شرکت نفت پارس می‌گذارد.

هرچند تحقیقی که کاملاً مشابه تحقیق حاضر باشد به‌وسیله بررسی‌های محقق پیدا نشده است، ولی برخی تحقیقات شناسایی شدند که تا حدودی به این تحقیق شباهت دارند و یا به بخشی از یافته‌های تحقیق حاضر دست یافته‌اند. به‌عنوان مثال:

جاجرمی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله خود به این نتیجه‌گیری رسیده‌اند که در راستای تحقق الگوی مدیریت جهادی در نظام اداری کشور بایستی به تکنولوژی‌های پیشرفته و قابل‌رقابت با انواع خارجی آن دست یافت. مطابق یافته‌های پژوهش کنونی، رنجبر و همکاران (۱۴۰۰) نیز نقش دانش سازمانی را در شکل‌گیری هویت سازمانی مؤثر ارزیابی کرده‌اند. یافته‌های مقاله کنونی در راستای یافته‌های تحقیق مفتاحی و همکاران (۱۴۰۰) است؛ چراکه آنان نیز در پژوهش خود نشان دادند که دستیابی به دانش نوین سازمانی از مهم‌ترین شاخص‌های شکل‌گیری پنجره‌های فرصت کارآفرینی است. شیرانی و همکاران (۱۴۰۰) نیز مانند یافته‌های مقاله حاضر، نقش مهم دانش سازمانی و مدیریتی را به‌مثابه اصلی‌ترین مؤلفه یادگیری سازمانی برای شرکت گاز استان البرز تلقی کردند. محمدی (۱۳۹۹) در پژوهش خود به نقش بالای تولید دانش در کارکردهای مدیریت منابع انسانی در شرکت گاز مازندران اشاره کرده است. همچنین، یافته‌های مقاله کنونی مطابق یافته‌های پژوهش آبیاری و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند که افزایش سطح دانش و آگاهی هیئت‌مدیره از مفاهیم بین‌المللی پایدار از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر حکمرانی شرکت ملی نفت ایران است. همچنین، مطابق پژوهش حسنات و فیلبین (۲۰۲۱)، یافته‌های نویسندگان در این مقاله نشان داد که کاربرد و انتقال دانش که منجر به ارتقای فناوری و تکنولوژی سازمانی شود، از اصلی‌ترین رهیافت‌های مدیران خبره سازمانی است. ژینگ و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خود نشان دادند که دانش سازمانی و آموزش نیروها از مهم‌ترین رویکردها در راستای توسعه پایدار یک سازمان هستند که این یافته‌ها در تطابق با یافته‌های مقاله حاضر است. مطابق یافته‌های پژوهش ابیلی و همکاران (۱۳۹۹) که معتقد بودند دانش و فناوری یکی از مهم‌ترین و اصلی‌ترین مؤلفه‌های مدیریت ناب در دانشگاه‌های عالی است، یافته‌های مقاله کنونی نیز همین مؤلفه را تأیید کرده است. همچنین، مطابق یافته‌های پژوهش بابایی و همکاران (۱۴۰۰) که نشان دادند دانش و تسهیم اطلاعات از مهم‌ترین مؤلفه‌هاست، یافته‌های مقاله حاضر نیز بر این مسئله صحه می‌گذارد، اما یافته‌های مقاله حاضر، برخلاف یافته‌های مقاله محبوب روشن و همکاران (۱۴۰۰) که به نقش بالای سرمایه اجتماعی در راستای تحقق دانش سازمانی و مدیریتی اشاره کردند، بر این مؤلفه تأکید خاصی نداشته است.

با توجه به نتایج حاصل از بررسی ادبیات و یافته‌های حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها و پرسش‌نامه‌ها، پژوهش پیشنهاداتی مطرح و ارائه می‌دهد تا مسئولان و تصمیم‌گیرندگان و برنامه‌ریزان آموزشی در شرکت نفت پارس با ابعاد و مؤلفه‌ها و سازوکارهای توسعه دانش و استراتژی‌های منابع انسانی در این شرکت آشنا شوند و ضمن برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری‌های لازم، اقدامات اجرایی مورد نیاز را به عمل آورند. اهم این پیشنهادات عبارت‌اند از:

- نهادینه کردن توسعه دانش، هدایت و اشاعه حاکمیت نظام توسعه دانش و دانایی انتقال عناصر توسعه دانش در نظام اجرایی را در شرکت‌های نفتی، به‌ویژه منطقه پارس، به اجرا رسانند؛

- حاکمیت اتخاذ تصمیم مبتنی بر پژوهش و دانایی محوری و انتقال زنجیره‌ای آن به کارکنان، سازگاری با تغییر موقعیت‌ها، پذیرش تغییرات، به‌روزرساندن محتوای دانش کارکنان، برقراری ارتباط بین تئوری و عمل را از محورهای اولویت‌دار بدانند؛

- ایجاد فرهنگ توسعه دانش و بسترسازی فرهنگی در خصوص توسعه دانش امری اجتناب‌ناپذیر اعلام شده است که ضرورت دارد به تصویب مراجع ذی‌صلاح برسد؛

- توسعه و فرهنگ تغییر در شیوه آموزش و تکنولوژی و استفاده از منابع به منظور خلق فرهنگ مشارکت دانش، شکستن مرزهای دانش مشترک با تأکید بر انسجام و یکپارچگی دانش در شرکت نفت پارس.

منابع

آبیار، محمدرضا؛ فقیهی، ابوالحسن و چناری، وحید (۱۳۹۹). شناسایی عوامل اثرگذار بر حکمرانی شرکت ملی نفت ایران با رویکرد پایداری شرکتی، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۱۲، شماره ۴۶، صص ۳-۱۸.

ابیلی، خدایار؛ حاج‌خزیمه، مجتبی و پورکریمی، جواد (۱۳۹۹). شناسایی مؤلفه‌های مدیریت ناب در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی (یک مطالعه فراترکیب)، فصلنامه مدیریت در دانشگاه آزاد/اسلامی، دوره ۹، شماره ۲۰، صص ۲۵۶-۲۴۱.

احمدی، محمدمیلاد؛ تولایی، روح‌الله؛ مهتدی، محمدمهدی و طاهری، علی (۱۴۰۰). بررسی روند تحولات «اکتساب دانش»: تحلیل علم‌سنجی پژوهش‌های ایران و جهان، فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی، دوره ۴، شماره ۱۲، صص ۴۹-۱.

اسفندیاری، محسن و موسی‌خانی، مرتضی (۱۴۰۰). تدوین مدل بومی و پارادایمی مدیریت دانش رصد اطلاعات شهری در شهرهای هوشمند، *فصلنامه اقتصاد و مدیریت شهری*، دوره ۹، شماره ۳۴، صص ۱۱۸-۱۰۱.

افتخاری، زهرا و نادى، محمدعلی (۱۴۰۰). ارائه مدل جذب و آموزش نیروی انسانی در نظام پیش‌دبستانی مبتنی بر مدل مدارس کسب‌وکار در کشورهای منتخب با استفاده از نظریه داده‌بنیاد، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، دوره ۱۳، شماره ۴۳، صص ۲۲۴-۲۰۱.

بابایی، علی؛ دانش‌فرد، کرم‌الله و میرسپاسی، ناصر (۱۴۰۰). طراحی الگوی توسعه منابع انسانی در جهت ارتقای اثربخشی سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی: استانداری کرمان)، *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، دوره ۹، شماره ۳۵، صص ۶۰-۴۵.

جاجرمی‌زاده، محسن؛ رعنائی کردشولی، حبیب‌الله؛ باقری، مسلم؛ اللهیاری، احمد و مباشری، علی‌اصغر (۱۴۰۰). شناسایی الگوی فرهنگ جهادی در نظام اداری ایران، *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۹، شماره ۱، صص ۱۲۲-۹۷.

جاودان‌مهر، مهسا؛ رحیم‌نیا، فریبرز و خوراکیان، علیرضا (۱۴۰۰). تأثیر تساوی‌گرایی و مشارکت بر عملکرد نوآوری، *فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، دوره ۳۰، شماره ۹۹، صص ۷۸-۵۳.

حاجی‌زاده، حاجت؛ مکوندی، فؤاد و امیرنژاد، قنبر (۱۴۰۰). عوامل موثر مربی‌گری مدیران عملیاتی شرکت صنایع پتروشیمی خلیج فارس در راستای انگیزش نیروی انسانی، *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، دوره ۱۰، شماره ۵۹، صص ۱۶۹-۱۴۱.

رضوانی، مهران؛ امین‌شکروی، نگار و رضائی، مرضیه (۱۴۰۰). شناسایی تأثیر قابلیت‌های پویا بر اتخاذ و موفقیت استراتژی‌های بین‌المللی‌سازی (مورد مطالعه: شرکت کاشی مرجان)، *فصلنامه مدیریت کسب‌وکار بین‌المللی*، دوره ۴، شماره ۱۳، صص ۶۵-۴۳.

رنجبر، محمدهادی؛ حاجی‌پور، بهمن؛ رحمتی، محمدحسین؛ شاه‌حسینی، محمدعلی و یزدانی، حمیدرضا (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد اثرگذاری هویت سازمانی بر استراتژی سازمان: رویکرد فراترکیب، *فصلنامه مدیریت بازرگانی*، دوره ۱۳، شماره ۱، صص ۴۱-۲۱.

سپهوند، رضا و مؤمنی‌مفرد، معصومه (۱۴۰۰). تحلیل نقش تعدیلگری گشودگی به تغییرات در اثرگذاری انگیزه مدیریت دانش و یادگیری مستمر بر تمایل کارکنان به مدیریت دانش (مورد مطالعه: کارکنان دورکاری شرکت‌های صادراتی پوشاک استان تهران)، فصلنامه مدیریت کسب‌وکار بین‌المللی، دوره ۴، شماره ۱۳، صص ۱۱۱-۱۲۷.

سلامی، سیدرضا؛ بامدادصوفی، جهانیار؛ خاتمی فیروزآبادی، سیدمحمدعلی و شفیع‌ی، مهرداد (۱۴۰۰). مسیر شکل‌گیری و توسعه توانمندی نوآوری فناورانه در شرکت‌های نوپای فناوری بخش تجهیزات پزشکی استان فارس، فصلنامه بهبود مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۵۱، صص ۹۴-۶۹.

شجاع، مینا؛ خوارزمی، امیدعلی و اجزاء شکوهی، محمد (۱۴۰۰). اولویت‌بندی و بررسی سیستمی روابط بین ابعاد ریسک عملیاتی منابع انسانی، فصلنامه مدیریت بهبود تحول، دوره ۳۰، شماره ۹۹، صص ۱۳۳-۱۰۳.

شکوری شالدهی، عباس؛ تورانی، حیدر؛ کردستانی، فرشته و دلگشایی، یلدا (۱۴۰۰). ارائه الگویی برای ارتقای منابع انسانی در نظام آموزش و پرورش با تأکید بر سند تحول بنیادین، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۱۵، شماره ۵۵، صص ۶۰-۲۹.

شیرانی، نعمت‌الله؛ عبدالهی، بیژن؛ جعفری‌نیا، سعید؛ عباسیان، حسین (۱۴۰۰). طراحی مدل محیط یادگیری سازمانی برای شرکت گاز استان البرز، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۱۲، شماره ۴۷، صص ۷۶-۹۱.

صابری تنسووان، مهشید (۱۴۰۰). نقش فرصت‌های یادگیری ژرفایی بر توسعه قابلیت‌های کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان، فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، دوره ۱۳، شماره ۵۶، صص ۱۳۱-۱۱۰. قلی‌پور، رحمت‌اله؛ ابویی، محمد؛ پیران‌نژاد، علی؛ فاضلی، محمد و علیزاده، مهدی (۱۴۰۰). طراحی سازوکارهای حکمرانی در شرایط تحریم، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، دوره ۱۰، شماره ۱، صص ۹۰-۶۷.

محبوب‌روشن، شبنم؛ دانش‌فرد، کرم‌الله و میرسپاسی، ناصر (۱۴۰۰). طراحی الگوی نقش دولت در ارتقای سرمایه اجتماعی با رویکرد خلق ارزش عمومی در

- سازمان‌های دولتی ایران، *فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۸، شماره ۲، صص ۲۳۳-۲۰۹.
- محمدی، حامد (۱۳۹۹). تحلیلی بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی با رویکرد پژوهش کیفی؛ مطالعه‌ای در شرکت گاز استان مازندران، *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، دوره ۱۲، شماره ۴۶، صص ۱۴۷-۱۶۶.
- مفتاحی، هادی؛ وفایی، فرهاد؛ نامیان، فرشید و ویسه، سیدمهدی (۱۴۰۰). فراترکیب ابعاد و عوامل مؤثر بر شکل‌گیری پنجره فرصت کارآفرینی، *فصلنامه مدیریت نوآوری*، دوره ۹، شماره ۳۴، صص ۱۷۴-۱۵۱.
- نوروزعلی، علیرضا (۱۴۰۰). بررسی نقش یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بر چابکی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی شاهرود)، *فصلنامه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، دوره ۴، شماره ۴۲، صص ۲۱-۹.
- معظمی، منصور و سرعتی‌آشتیانی، نرجس (۱۳۹۸). راهبردهای مقابله با اثرات تحریم بر صنعت نفت ایران با تأکید بر توسعه همکاری‌های دانشگاه و صنعت، *فصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی*، سال اول، شماره ۱ و ۲، صص ۳۸-۲۹.
- Afaq, Aneeqa; Abbas, Jaffar; Zhang, Qingyu; Hussain, Iftikhar & Sabahat Akram.(2020).Sustainable Innovation in Small Medium Enterprises: The Impact of Knowledge Management on Organizational Innovation through a MediationAnalysis by Using SEM Approach, *Journal of Sustainability*, 4(12): 1-19.
- Armstrong, Carlos. (2020). *The Principle of Knowledge Management*, 4Ed, London: Oxford University Press.
- Castaneda, Ignacio& Cuellar, Sergio. (2020). Knowledge sharing and innovation: A systematic review, *Journal of Knowledge and Process Management*, 27(3): 159-173.
- DeJesus, Helder; Antunesab, Ginja & Goncalves Pinheirocd, Paulo. (2020). Linking knowledge management, organizational learning and memory, *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2):140-149.
- Hansen, Morten T., Nohria, Nitin, Tierney, Thomas (1999), what's Your Strategy for Managing Knowledge?
Harvard Business Review, 77(2),
- Hasnat, Raunaque & Philbin, Simon. (2021). Understanding the communication and collaboration challenges encountered by technology managers, *International Journal of Knowledge Management Studies*, 12(1): 80-100.
- Kassaneh, Thomas; Bolisani, Ettore and Navarro, Juan. (2021). Knowledge

- Management Practices for Sustainable SupplyChain Management: A Challenge for Business Education, *Journal of Sustainability*, 5(13): 1-15.
- Leitao, Joao; Nunes, Antonio; Pereira, Dina & Ramadani, Veland (2020). *Intrapreneurship and Sustainable Human Capital*, NewYork: Springer Publishers.
- Digital Transformation through Dynamic Competences, Milton, Nick & Lambe, Patrick. (2019). *The Knowledge Manager's Handbook: A Step-by-Step Guide to Embedding Effective Knowledge Management in your Organization*, London: Kogan Page.
- Nappi, Vanessa & Kelly, Kevin. (2021). Measuring knowledge management in the innovation process: a systematic literature review, *International Journal of Knowledge Management Studies*, 12(12):161–182.
- Neumann, Ibo. (2021). *Knowledge Management: A bottum up approach*, London: SAGE.
- Pecujlija, Mladen; Kavalic, Mila; Nikolic, Milan; Radosav, Dragica & Stanisavjev, Sanja. (2021). Influencing Factors on Knowledge Management forOrganizational Sustainability, *Journal of Sustainability*, 4(12): 1496-1513.
- Quaddus, Mohammad; Jun Xu. (2005) “Adoption and Diffusion of Knowledge Management System: Field Studies of Factors and Variables”. *Knowledge – basedSystem*, (18), 107-115.
- Riaz, Madiha; Li, Cai; Ashraf, Shahzad and Murad, Majid. (2020). Influence of Knowledge Management Practices on Entrepreneurial and Organizational Performance: A Mediated-Moderation Model, *Journal of Frontier Psychology*, 6(8): 1-20.
- Sahibzada, Farooq; Latif, Fawad; Xu, Yan & Khalid, Roshi. (2020). Catalyzing knowledge management processes towards knowledge worker satisfaction: fuzzy-set qualitative comparative analysis, *Journal of Knowledge Management*, 24(10): 2373-2400.
- Shekar, Santosh. (2021). *Design Knowledge Management System: A Practical Guide for Implementing ISO 30401 KMS Standard*, India: Penman Books.
- Usman, Muliati. (2020). Knowledge Management Practice for Competitive Advantage through Innovation, *International Journal of Business and Management Invention*, 9(7): 1-15.
- Xing, X; Liu, T; Shen, L & Wang, J. (2020). Linking environmental regulation and financial performance: the mediating role of green dynamic capability and sustainable innovation, *Journal of Sustainability*, 4(12): 237-249.