

**The Effect of Knowledge Management on Development of Human Resources
of Airport Crime Prevention Police Employees**

Mostafa Golshahi Khaniki¹, Jafar Hoseinpour², Morteza Shoaie³

Abstract

Background and aim: Human resources development is the guarantee of the dynamism of any organization. The human force of the country's airport police is one of the components of the country's law enforcement command that is in contact with the passengers. The importance of paying attention to manpower is so much that Imam Khamenei (may God bless him and grant him peace) said: "The best manpower should be in the armed forces so that the nation remains invulnerable." It should be said about the necessity of this research, if the employees are not informed about the current knowledge, they will suffer from lack of motivation and disruption in performing their duties; Therefore, the main goal of this research was to determine the effect of knowledge management on the development of human resources of police officers at airports in the country.

Method: This research is applied in terms of purpose utilizing a descriptive-survey method. For the sample size, 208 people were selected from the airport police employees of the country. The stratified random sampling method was used and information was collected through a standard questionnaire. The validity of the tool was confirmed from the point of view of experts, and the reliability was obtained through the calculation of Cronbach's alpha coefficient of 0.709 for knowledge management and 0.783 for human resources development. Data analysis was done with SPSS software.

Results: The findings of the research based on inferential tests showed that the dimensions of knowledge management including knowledge acquisition, knowledge storage, knowledge sharing, knowledge application and knowledge creation have a positive and significant effect on the development of human resources.

Conclusion: The results show that the processes of knowledge management lead to the improvement of the human resources development of the police officers of the country's airports, and according to that, different dimensions of knowledge management should be used in the selection and recruitment of new forces, initial and in-service trainings, and researches. The airport police had a knowledge base.

Keywords: knowledge management, development, human resources, prevention police, airport police.

1. MA in Public Administration, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: mostafagoli@gmail.com

2. Associate Professor of Communication Sciences, Department of Social Sciences, Amin Police University, Tehran, Iran (corresponding author). Email: j.sadat@gmail.com

3. Assistant Professor of Physical Education Department of Physical Education, Amin Police University, Tehran, Iran. Email: mortezashoaei1390@gmail.com

فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت انتظامی

سال نوزدهم، شماره اول، بهار ۱۴۰۳

صص ۱۰۷-۷۵

تأثیر مدیریت دانش بر توسعه منابع انسانی کارکنان پلیس پیشگیری فرودگاه‌های کشور

مصطفی گلشاهی خانیکی^۱، جعفر حسین پور^۲،
مرتضی شعاعی^۳
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۰۱
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۲

چکیده

زمینه و هدف: توسعه منابع انسانی ضامن پویایی هر سازمانی است. نیروی انسانی پلیس فرودگاه‌های کشور یکی از اجزای فرماندهی انتظامی کشور است که با مسافران هواپیما در ارتباط است. اهمیت توجه به نیروی انسانی تا آنجاست که امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) فرمودند: «بهترین نیروی انسانی در نیروهای مسلح باشد تا ملت آسیب‌ناپذیر بماند». درباره ضرورت این پژوهش باید گفت اگر کارکنان از دانش روز مطلع نشوند گرفتار بی‌انگیزگی و اختلال در انجام وظایف می‌شوند؛ بنابراین هدف اصلی این پژوهش، تعیین تأثیر مدیریت دانش بر توسعه منابع انسانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور بود.

روش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی است. برای حجم نمونه ۲۰۸ نفر از کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور انتخاب شد. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود و اطلاعات از طریق پرسش‌نامه استاندارد گردآوری شد. روایی ابزار از دیدگاه صاحب‌نظران تأیید شد و پایایی از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای مدیریت دانش ۰/۷۰۹ و توسعه منابع انسانی ۰/۷۸۳ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق بر اساس آزمون‌های استنباطی نشان داد ابعاد مدیریت دانش شامل اکتساب دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش، کاربرد دانش و خلق دانش بر روی توسعه منابع انسانی تأثیر مثبت و معنادار دارند.

نتیجه‌گیری: نتایج بیانگر آن است که فرایندهای مدیریت دانش منجر به بهبود توسعه منابع انسانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور می‌شود و با توجه آن بایستی در گزینش و استخدام نیروهای جدید، آموزش‌های بدو و حین خدمت و تحقیقات و پژوهش‌ها از ابعاد مختلف مدیریت دانش استفاده نمود و پلیس فرودگاه دانش‌محور داشت.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، توسعه، منابع انسانی، پلیس پیشگیری، پلیس فرودگاه.

استناد: گلشاهی خانیکی، مصطفی؛ حسین پور، جعفر؛ شعاعی، مرتضی. (۱۴۰۳). تأثیر مدیریت دانش بر توسعه منابع انسانی کارکنان پلیس پیشگیری فرودگاه‌های کشور، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی ۱۹ (۱)، صص ۱۰۷-۷۵

۷۵

<https://doi.org/10.22034/pmsq.2024.1275449.1662>

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: mostafagoli@gmail.com

۲. دانشیار علوم ارتباطات گروه علوم اجتماعی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران (نویسنده مسئول). رایانامه: j.sadat@gmail.com

۳. استادیار تربیت‌بدنی گروه تربیت‌بدنی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. رایانامه: mortezashoei1390@gmail.com

مقدمه

دنیای امروز، دنیای تغییر اطلاعات و دانش است. توجه به مدیریت دانش در سازمان‌ها باعث می‌شود نیروی انسانی کارآمد و پربازده پرورش یابد. هر چه نیروی انسانی با دانش روز دنیا در ارتباط باشد، می‌تواند راه‌های بهتری جهت بهینه انجام دادن وظایف خود برگزیند. علاوه بر آن ارتباط کارکنان با دانش باعث می‌شود کار و وظایف آن‌ها از روزمرگی و فعالیت‌های تکراری و روتین خارج شود و تنوع کاری داشته باشند و در نتیجه موجب افزایش روحیه و افزایش بازده در کارها خواهد شد. از طرفی، بر طبق منویات مقام معظم رهبری کلیه سازمان‌ها باید به سمت دانش محور شدن گام بردارند. در متن بیانیه دوم گام انقلاب اسلامی ایران نیز به دانش و ضرورت مدیریت آن به‌طور جدّ پرداخته شده و دانش، آشکارترین وسیله عزّت و قدرت یک کشور معرفی شده است. همچنین ابزار مدیریت دانش به‌عنوان ابزاری برای حذف یا کاهش فضای بین کشورهای توسعه یافته و جهان سوم در این بیانیه در نظر گرفته شده است (خامنه‌ای، ۱۳۹۷، ۹).

تا همین اواخر کمتر کسی منابع انسانی را منشأ مزیت رقابتی سازمان‌ها می‌دانست؛ اما امروزه ادعا می‌شود که نیروی انسانی بزرگ‌ترین سرمایه سازمان‌ها و کشورها است و توسعه و رشد این مجموعه‌های انسانی بدون توسعه انسان‌ها به نتیجه نمی‌رسد. پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که توسعه منابع انسانی منجر به توسعه سازمان‌ها و به تبع آن توسعه جوامع می‌شود؛ از این رو، توسعه منابع انسانی به یکی از مهم‌ترین و بزرگ‌ترین دغدغه‌های مدیران و سازمان‌های این دوران تبدیل شده است. فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز با توجه به مأموریت‌های قانونی در کنار سازمان‌های نظامی و واحدهای خدماتی، وظیفه دارد با هدف آگاه‌سازی، ارتقای روحیه مردم و اعمال رویکرد پیشگیری از جرائم در جامعه برای توسعه پایدار اقدام کند. یکی از بخش‌های فراجا، پلیس پیشگیری می‌باشد و پلیس فرودگاه نیز یکی از زیرمجموعه‌های پلیس پیشگیری فراجا است. در این تحقیق ما می‌خواهیم بر روی نیروی انسانی پلیس فرودگاه‌های کشور به‌عنوان یک واحد انتظامی تحقیق کنیم که به دلیل سختی‌های ورود

به حوزه نظامی و انتظامی و دشواری دستیابی به اطلاعات، کمتر به آن پرداخته شده است. همچنین کسانی که به فرودگاه مراجعه می‌کنند گاهی افرادی همچون شخصیت‌های سیاسی، تاجران، استادان دانشگاهی، توریست‌ها، دارندگان مشاغل حساس و ... هستند. هرگونه کمی و کاستی در این حوزه، حساسیت و بازتاب زیادی به دنبال دارد و هر چه امنیت بیشتر و بهتر تأمین شود، اثرات آن بر جامعه به شکل آرامش و آودگی خاطر محسوس خواهد بود.

اهمیت این پژوهش در آن است که کارکنان پلیس فرودگاه، با استفاده از ظرفیت استفاده صحیح و مناسب از مدیریت دانش و همچنین تکنیک‌های آن در سازمان، در آینده، بازده و بهره‌وری بهتری در کار خود خواهند داشت. علاوه بر آن، از نتایج آن برای مدیریت استراتژیک منابع انسانی شامل طبقه‌بندی مشاغل، سیستم‌های کارمندیابی، آموزش، حقوق و مزایا، مدیریت عملکرد، جانشین پروری و ... می‌توان استفاده کرد تا مشکلات فعلی و آتی از بین برود و یا کاهش پیدا کند.

درباره ضرورت پژوهش باید گفت تأمین امنیت فرودگاه‌ها، بر عهده کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور که بخشی از فرماندهی پلیس پیشگیری فراجا هستند واگذار شده است. هر چه نیروی انسانی توانمندتر، باانگیزه‌تر و سالم‌تر باشد، پیشرفت و توفیق آن سازمان در عرصه‌های مختلف بیشتر خواهد بود (واحداسرمی و همکاران، ۱۴۰۱، ۴۳). نیروی انسانی، از ابعاد مختلف بایستی همگام با پیشرفت تکنولوژی و راهکارهای مقابله با خطرهای جدید باشد. براساس تجربه کاری مؤلف و مشاهدات صورت گرفته، متأسفانه در این نیروها به اندازه کافی به روزآمدی و مدیریت دانش توجه نشده است. ضرورت این پژوهش در پرداختن به شکاف ایجادشده بین کارکنان دانشی و مهارتی در پلیس فرودگاه‌های کشور و کارکنان بی‌انگیزه است و این که آیا مدیریت دانش بر روی کارکنان تأثیر می‌گذارد یا برای بهبود کارایی نیروی انسانی بایستی به شیوه‌های دیگری اندیشید.

درنهایت با توجه به مطالب بالا، با این پژوهش در نظر است تأثیر مدیریت دانش بر روی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور به عنوان یک شغل حساس جامعه سنجیده شود تا این

کارکنان به جای روش‌های قدیمی و سنتی ضوابط چرخه اداری بتوانند از دانش روز دنیا و از دانش ایجادشده در محل کار خود بهره‌مند شوند. نیاز است تا مشخص شود استفاده از ابعاد مختلف مدیریت دانش بر روی منابع انسانی و کارکنان این بخش چه تأثیری می‌تواند بگذارد. سؤال اصلی پژوهش بدین شرح است: مدیریت دانش به چه میزان بر توسعه منابع انسانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور تأثیر می‌گذارد؟

پیشینه و مبانی نظری

پارسا و همکاران (۱۴۰۲)، پژوهشی با عنوان «به‌کارگیری نظریه طراحی سازوکار برای پیاده‌سازی پیامد مطلوب مدیریت دانش در سازمان‌های تحقیقاتی» انجام داده‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که نظریه طراحی سازوکار با ایجاد انگیزه‌های درونی کافی در ناظر طرح برای به‌اشتراک‌گذاری دانش ضمنی، می‌تواند اثربخشی مدیریت دانش در نظارت بر اجرای درست مراحل پژوهش را تضمین نماید.

واحداسرمی و همکاران (۱۴۰۱)، پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های حاکمیتی ایران» انجام داده‌اند. طبق یافته‌های پژوهش، چهار دسته عوامل سازمانی، شغلی، فردی و محیطی بر کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منابع انسانی مؤثر هستند که عوامل فردی با ضریب تأثیر ۰/۴۳۴، بیشترین اثرگذاری را بر کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی در این سازمان‌ها دارند.

کابلی و شاه‌حسینی (۱۴۰۱)، پژوهشی با عنوان «مطالعه اثر مدیریت منابع انسانی در نوآوری سازمانی با تکیه بر مدیریت دانش (مورد مطالعه: کارکنان بهزیستی تهران)» انجام داده‌اند. نتایج حاکی از آن است که مدیریت منابع انسانی توأم با مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی مراکز تأمین و توسعه بهزیستی تهران مؤثر بوده است. همچنین مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی و مدیریت دانش تأثیر معنی‌داری داشته است.

حسین‌دخت (۱۴۰۱)، پژوهشی با عنوان «نقش مدیریت دانش در مدیریت منابع انسانی» انجام داده است. نتایج تحقیق نشان داد مدیریت منابع انسانی به‌عنوان مجموعه‌ای از سیاست‌ها، شیوه‌ها و سیستم‌هایی که بر روی رفتار، نگرش و عملکرد اعضا تأثیر

می‌گذارد و همچنین به منظور افزایش رقابت و توانایی یادگیری افراد درون سازمان و در نهایت ایجاد فرهنگ یادگیری سازمانی بسیار مؤثر است.

محمداسماعیل و تهم (۱۴۰۰)، پژوهشی با عنوان «تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با اتخاذ نقش میانجی ارتباطات بازاریابی مورد مطالعه: شرکت فرودگاه‌های کشور» انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی از طریق نقش میانجی ارتباطات بازاریابی تأثیر غیرمستقیم و مثبت دارد.

جهانگیری و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی با عنوان «الگوی ارزیابی مدیریت دانش با محوریت منابع انسانی در یک سازمان مردمی» انجام داده‌اند. بر اساس نتایج پژوهش، شاخص‌های ارزیابی به دست آمده، به صورت زنجیرهای بر یکدیگر اثر گذاشته و رشد آن‌ها باعث ارتقای عوامل در ابعاد چهارگانه مدل ارزیابی مدیریت دانش می‌شود.

زاهدی و اشراقی (۱۴۰۰)، پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر عملکرد مدیریت منابع انسانی بر نگهداشت کارکنان دانش محور در یک شرکت دانش بنیان با توجه به نقش میانجی گری مدیریت دانش» انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین عملکرد مدیریت منابع انسانی و ظرفیت مدیریت دانش و نگهداشت پرسنل دانش محور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

رحیمی و همکاران (۱۳۹۹)، پژوهشی با عنوان «ارائه مدل مدیریت دانش در اداره امور فرهنگی و تربیتی زندان‌های استان تهران» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان داد، مؤلفه‌های سهولت دسترسی، شفافیت و اعتماد از نظر تأثیرگذاری در رده مؤلفه‌های اصلی تأثیرگذار بر مدیریت دانش و مؤلفه‌های شبکه خبرگان، پاداش و راهبرد در رده مؤلفه‌های اصلی تأثیرپذیر از مدیریت دانش قرار دارند؛ بنابراین، با ارتقا و بهبود مؤلفه‌های تأثیرگذار می‌توان در نهایت موجب اعتلای مدیریت دانش و بهبود جریان دانش در اداره امور فرهنگی زندان‌های استان تهران شد.

وظیفه (۱۳۹۹)، پژوهشی با عنوان «بررسی نقش مدیریت دانش بر عملکرد سازمان با اثر واسطه‌ای عملیات منابع انسانی استراتژیک (مطالعه موردی: شعب بانک ملی استان اردبیل)» انجام داده است. نتایج تحقیق نشان داد که رابطه مثبتی بین مدیریت دانش و

عملکرد سازمان و همچنین بین مدیریت دانش و منابع انسانی استراتژیک و بین منابع انسانی استراتژیک و عملکرد سازمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

عبداللهی و همکاران (۱۳۹۶)، پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط بین مدیریت دانش با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان مرزبانی ناجا (نمونه مطالعه: ستاد فرماندهی مرزبانی استان گیلان)» انجام داده‌اند. نتایج آزمون همبستگی نشان داد که بین سه بُعد از ابعاد مدیریت دانش و کل مدیریت دانش با بهره‌وری منابع انسانی در ستاد فرماندهی مرزبانی استان گیلان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

خلیل‌نژاد و مهری (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان «نقش مدیریت دانش در توسعه منابع انسانی (مورد مطالعه: شهرداری منطقه ۴ تهران)» انجام داده‌اند. نتایج آزمون نشان داد که مدیریت دانش در توسعه منابع انسانی نقش معناداری را ایفا می‌کند. همچنین مشخص شد که شناسایی، کسب، توسعه و بار عاملی تسهیم دانش بر توسعه دانشی، نگرشی، رفتاری و مهارتی سرمایه انسانی مؤثر است. در نتیجه یکی از نتایج مورد انتظار از توسعه نظام مدیریت دانش می‌تواند توسعه سرمایه انسانی در تمامی ابعاد باشد. همچنین، می‌توان نتیجه گرفت که یکی از ابزارهای توسعه منابع انسانی استقرار نظام مدیریت دانش است.

ایکرما^۱ و همکاران (۲۰۲۲)، تحقیقی با عنوان «شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با عملکرد بالا و آمادگی برای تغییر: مدلی یکپارچه شامل تعهد عاطفی، عملکرد کارکنان و نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سلسله‌مراتبی» انجام داده‌اند. نتایج نشان‌دهنده رابطه مثبت بین تعهد عاطفی و آمادگی برای تغییر است. همچنین مشخص شد آمادگی برای تغییر به‌طور مثبت با عملکرد فردی کارکنان مرتبط است. در نهایت، یافته‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ سلسله‌مراتبی، عملکرد را به‌طور مثبت تعدیل می‌کند.

تمل و وانهاوربک^۲ (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان «درک کارکنان از تأثیر فرایندهای مدیریت دانش بر عملکرد بخش عمومی» انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد

1. Ikrema H.A Alqudah, Adolfo Carballo-Penela, Emilio Ruzo-Sanmartín

2. Temel, S, & Vanhaverbeke, W

هر چهار فرایند مدیریت دانش (ایجاد دانش، جذب و ذخیره دانش، اشتراک دانش و کاربرد و استفاده از دانش) تأثیر مثبت و قابل توجهی بر عملکرد، کیفیت و عملکرد نوآوری بخش دولتی در امارات متحده عربی داشته است.

تانگ^۱ و همکاران (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان «بررسی کسب دانش، راهبرد مدیریت دانش و نوآوری: مطالعه تجربی شرکت‌های ویتنامی» انجام داده‌اند. در این پژوهش آن‌ها به بررسی فرضیه‌های موجود بین کسب دانش، راهبرد مدیریت دانش و همچنین نوآوری پرداختند. پژوهش آن‌ها نشان داد که کسب دانش تأثیر مثبتی بر نوآوری دارد. الأجابی و همکاران^۲ (۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان «درک کارکنان از تأثیر فرایندهای مدیریت دانش بر عملکرد بخش عمومی» انجام داده‌اند. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان داد که هر چهار فرایند مدیریت دانش (ایجاد دانش، جذب و ذخیره دانش، اشتراک دانش و کاربرد و استفاده از دانش) تأثیر مثبت و قابل توجهی بر عملکرد، کیفیت و عملکرد نوآوری بخش دولتی در امارات متحده عربی داشته است.

تام^۳ (۲۰۱۷)، پژوهشی را با عنوان «عوامل تعیین کننده تأثیر گذار بر توسعه منابع انسانی شرکت‌های کوچک و متوسط در استان دونگ نای» انجام داده‌اند. هدف اصلی تحقیق عبارت بود از: شناخت عوامل تعیین کننده تأثیر گذار بر توسعه منابع انسانی شرکت‌های کوچک و متوسط. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد مؤلفه‌های «تقدیر از کار انجام شده، شغل جذاب، درآمد، محیط و شرایط کاری و سیاست رفاه» بر توسعه منابع انسانی مؤثر است.

جمع بندی پیشینه نظری: در یک جمع بندی کلی از پیشینه‌های ارائه شده می‌توان دریافت ابعاد مدیریت دانش شامل خلق دانش، شناسایی دانش، کسب دانش، تسهیم دانش و توسعه دانش بر توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها نقش دارد. با توجه به مشخص شدن نقش این ابعاد در توسعه منابع انسانی، نیاز است تا تأثیر آن سنجیده شود.

1. Thang, N.N., Tuan, P.A., & Moses, Y

2. Al Ahababi, S.A., Singh, S.K., Balasubramanian, S. & Gaur, S.S

3. Tam, P. T

با توجه به پیشینه تحقیق ملاحظه می‌شود که تاکنون تحقیقی در زمینه تأثیر مدیریت دانش در توسعه منابع انسانی در کارکنان پلیس فرودگاه‌های پیشگیری فراجا انجام نشده است. همچنین بیشتر تحقیقات قبلی هم دارای متغیرهای دیگری به جز متغیرهای تحقیق حاضر می‌باشند. در تحقیقات قبلی به اهمیت مدیریت دانش و تأثیر آن بر سازمان‌های مختلف اشاره شد؛ ولی این اثرات در پلیس و به خصوص واحد حساسی همچون پلیس فرودگاه بررسی نشد؛ لذا این تحقیق در نظر دارد خلاً موجود در تحقیقات قبلی را در زمینه‌های مدیریت دانش در یکی از مراکز حساس و مهم پلیس (که اهمیت ویژه آن بیان شد) به شیوه‌ای علمی بررسی کند و به مهم‌ترین بخش سازمان یعنی نیروی انسانی آن پردازد و از این طریق شکاف موجود در تحقیقات قبلی را پر کند.

دانش یکی از مفاهیمی است که تقریباً در تمام زمینه‌های فعالیت مورد بحث قرار می‌گیرد و تعابیر زیادی دارد (باشکوه اجیرلو و قاسمی همدانی، ۱۴۰۱، ۷۹). مدیریت دانش، فرایندی است که ضمانت می‌کند، افراد درون سازمان از داده‌ای مناسب در زمان مناسب و به شکل درست برخوردار شوند. از طریق مدیریت دانش، سازمان‌ها دانش ضمنی را به دانش صریح تبدیل می‌کنند تا بتواند آزادانه در کل سازمان جریان یابد. سازمان‌ها زمانی می‌توانند از مدیریت دانش استفاده کنند که دانش کسب‌شده از منابع مختلف را به کار گرفته تا در پی آن عمل کرد کلی بهبود یابد. سازمان‌هایی که فعالیت‌های خود را بر اساس مدیریت دانش انجام می‌دهند، از کارایی، بهره‌وری و کیفیت خدمات بالاتری برخوردارند (سیف‌اللهی و اربابی، ۱۴۰۰، ۹۷). قابلیت‌های دانش یک سازمان، اثربخشی آن را در خلق ارزش برای سازمان از طریق فرایندهای دانش تعیین می‌کند. موفقیت سازمان، کاملاً به توانایی آن در اجرای هر چه اثربخش‌تر این فرایندها بستگی دارد (سلطانی و همکاران، ۱۴۰۰، ۱۳۲).

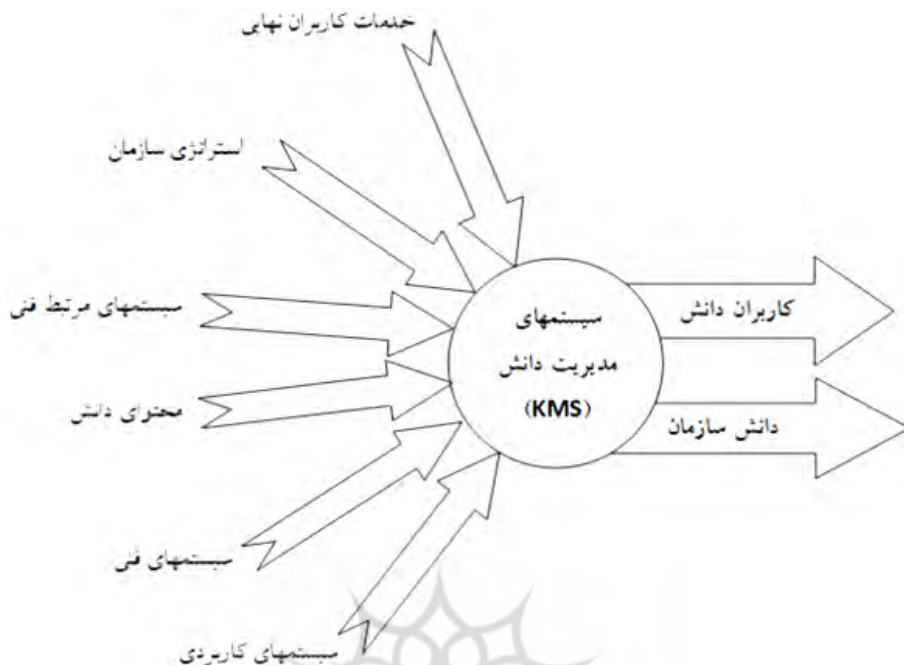
اهمیت قائل شدن به **راهبردهای مدیریت دانش** به افزایش دانش و درنهایت سودآوری اقتصادی منجر می‌شود (به آیین فرد و همکاران، ۱۴۰۲، ۱۲۹). علاوه بر این مدیریت دانش، به سازمان کمک می‌کند تا از تجارب خود، شناخت و بینش به دست آورده و فعالیت خود را بر کسب، ذخیره‌سازی و به کارگیری دانش متمرکز کنند تا

بتوانند در حل مشکل‌ها، آموزش پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری از این دانش بهره‌مند شوند. بررسی وضعیت مدیریت دانش در سازمان و حمایت از آن، شرایط مطلوبی را برای هر سازمانی به وجود می‌آورد تا علاوه بر حضور فعال در محیط رقابتی، بتواند در عرصه‌های مختلف نیز پیشتاز باشد (جهانگیری و همکاران، ۱۴۰۰، ۹۶).

در ابعاد مختلف مدیریت دانش سازمان‌ها و شرکت‌ها به استعداد‌های بشری به‌عنوان مهم‌ترین دانش می‌نگرند و سعی دارند تا دانش کارکنان خود را جمع‌آوری کرده و در سطح کل به اشتراک بگذارند (باشتی و همکاران، ۱۴۰۲، ۱۵۱). خلق دانش تا حدودی مربوط به درون سازمان بوده در حالی که افزایش دانش ۱ از منابع خارجی سازمان است و اکتساب دانش فرایند کسب دانش جدید چه از داخل سازمان و چه از خارج از آن می‌باشد. اکتساب دانش فرایندی اجتماعی است که میان افراد رخ می‌دهد (نوناکا و تاکوچی، ۲، ۱۹۹۵، ۱۱۶). ایجاد و خلق دانش به توانایی سازمان به‌منظور ایجاد و خلق راه‌حل‌ها و ایده‌های کارآمد و جدید اشاره دارد. از طریق شکل‌دهی و ترکیب مجدد دانش جدید با دانش گذشته، سازمان قادر خواهد بود مفاهیم و واقعیت‌های جدیدی را خلق نماید؛ بنابراین، خلق دانش فرایندی بنیادی بوده که در آن انگیزش، توانایی، تجربیات و قابلیت‌های بالقوه و بالفعل افراد نقش اساسی را ایفا می‌کند (بهاث، ۳، ۲۰۰۱، ۷۰).

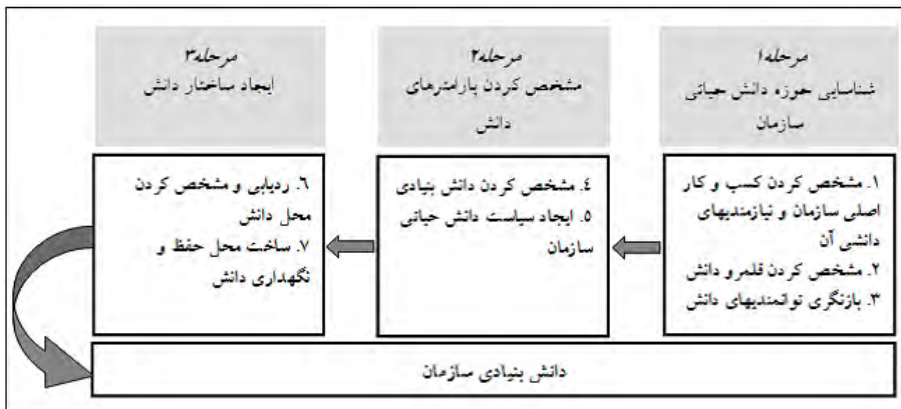
مدل کلی ساختار نظام‌های مدیریت دانش: این مدل، نمای گسترده‌ای از نظام‌های مدیریت دانش ارائه می‌دهد و نشان‌دهنده وابستگی بالای این گونه نظام‌ها بر تعاملات بین افراد است. بر اساس این مدل، نظام‌های مدیریت دانش به وسیله راهبرد سازمان شکل می‌گیرد، و در نتیجه چگونگی تبدیل این راهبردها به دانش سازمانی را تسهیل می‌کند. کاربران دانش خود را به نظام منتقل و در مقابل، با تقویت دانش خود، از این نظام منتفع می‌شوند.

1. Knowledge Addition
2. Nonaka, I & Takeuchi, H
3. Bhatt



شکل ۱. ساختار کلی نظام‌های مدیریت دانش (بزرگی، ۱۳۹۲، ۹۸).

مدل مدیریت دانش بنیادی در سازمان: آشکار است که محتوای اصلی هر سیستم مدیریت دانش، محتوای آن یعنی دانش است. شکل زیر مراحل اصلی مدیریت این محتوای اصلی سیستم‌های مدیریت دانش را نشان می‌دهد. در این مدل که به بیان چگونگی مدیریت دانش بنیادی سازمان می‌پردازد، این فرایند را در سه مرحله اصلی به شرح شکل ذیل توضیح می‌دهد.



شکل ۲. چارچوب اصلی برای دانش سازمانی (آروین و همکاران ۱، ۲۰۱۴، ۴۶).



شکل ۳. مدل بک من برای فرایند مدیریت دانش (افرازه، ۱۳۸۴، ۳۶)

"بک من" هشت مرحله شکل ۳ را برای فرایند مدیریت دانش پیشنهاد داده است (افرازه، ۱۳۸۴: ۳۷).

مدل عمومی دانش کونراد و نیومن^۲ (۱۹۹۹): در مدل عمومی دانش، جریان دانش را در پنج فعالیت عمده سازمان نشان می دهد که فعالیت های عمده اشاره شده عبارت اند

1. Arvin, Mohsen, Mohammad Akbari, Masoud Moghimnejad, (2014)
2. Kurt Conrad, Brian Newman

از: ۱) اکتساب دانش؛ ۲) سازمان‌دهی و ذخیره دانش؛ ۳) تسهیم و انتقال دانش؛ ۴) به کارگیری دانش؛ و ۵) خلق دانش (اکبرپور و کاظمی، ۱۳۸۶، ۴۵-۴۶).

دیگر مدل‌های موجود شامل مدل بکوویتز و ویلیامز ۱، مدل چرخه عمر دانش ۲، مدل نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵)، مدل میتره ۳، مدل آمادگی سازمانی سیمینیوچ و سینکلر ۴ (۲۰۰۴) و الگوی شش بُعدی مدیریت دانش بررسی گردیده است.

منابع انسانی از باارزش‌ترین و مهم‌ترین دارایی‌های هر سازمانی هستند (پرینس ۵ و همکاران، ۲۰۲۲، ۱۱۲). امروزه سازمان‌ها نیازمندند تا راهبردها و تاکتیک‌هایی را اتخاذ نمایند که به بخش منابع انسانی کمک کند تا خود را برای تغییر به سمت منابع انسانی تحول‌آفرین آماده کنند (معدنی، ۱۴۰۱، ۱۲).

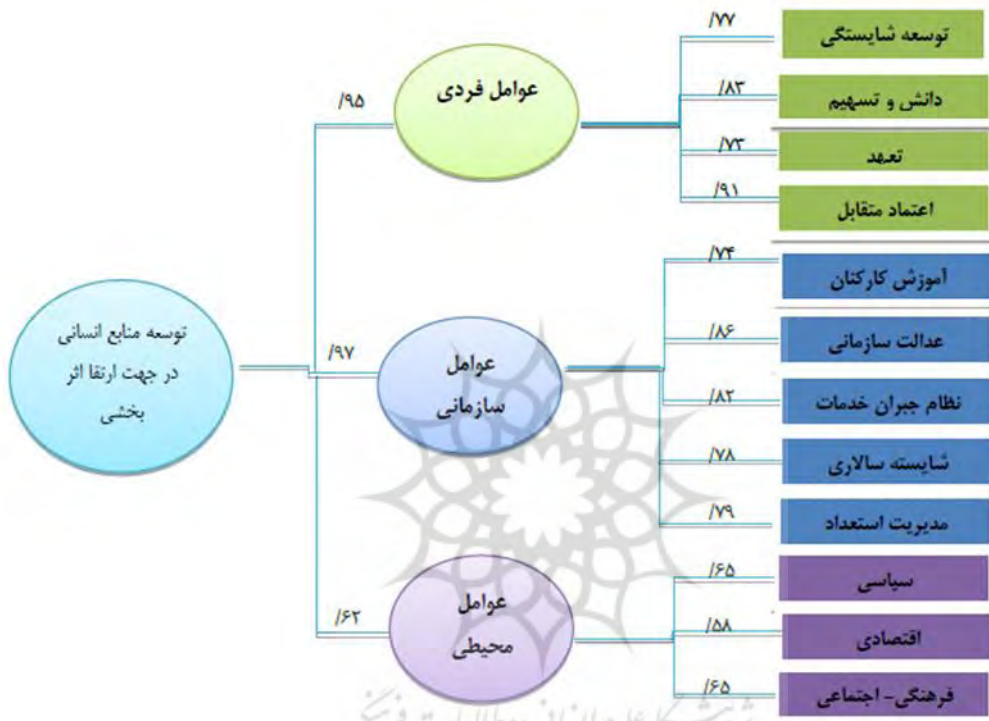
لئونارد نادلر ۶ (۱۹۶۹) اولین کسی بود که از اصطلاح توسعه منابع انسانی (HRD) استفاده کرد و آن را به‌عنوان گروهی از فعالیت‌های مرتبط که در یک دوره زمانی معین برای ایجاد یک تغییر در سازمان‌ها انجام می‌شود توصیف کرد (معدنی، ۱۴۰۱، ۱۵). بر طبق نظر گاف، توسعه منابع انسانی عبارت است از: اعتلای استعداد، گسترش علایق، بهبود شایستگی‌ها، و به‌عبارت‌دیگر تسهیل رشد فردی و حرفه‌ای (گاف ۷، ۱۹۷۵؛ به نقل از کایناتیا ۸، ۲۰۰۵، ۱۹۲). این تعریف به قدری وسیع و گسترده است که شامل هر نوع فعالیتی می‌شود که در نهایت به توسعه فردی و حرفه‌ای کارکنان منجر می‌گردد.

الگوی توسعه منابع انسانی و اثربخشی سازمانی

پیش‌نیاز یک جامعه توسعه‌یافته، برخورداری از سازمان‌های توسعه‌یافته است و سازمان‌های توسعه‌یافته نیز قدرت و اقتدار واقعی خود را به‌واسطه وجود منابع انسانی متخصص به دست می‌آورند؛ انسان‌هایی که به‌واسطه در اختیار داشتن عظیم‌ترین منبع

1. Bukowitz & Williams
2. Knowledge Life Cycle
3. Mitre
4. Siemieniuch & Sinclair
5. Prince et a
6. Leonard Nadler
7. Guff
8. Kinuthia

قدرت، یعنی تفکر می‌توانند موجبات تعالی و رشد سازمان‌ها را پدید آورند. اهمیت عامل انسانی در سازمان‌ها، نقش منحصربه‌فرد آن در طرح‌ریزی و اجرا و نظارت بر امور سازمانی در عرصه‌ها و سطوح مختلف، او را به عامل راهبردی تبدیل کرده است که شناسایی و توجه به آن از وظایف اساسی مدیریت و سیستم‌های منابع انسانی است.



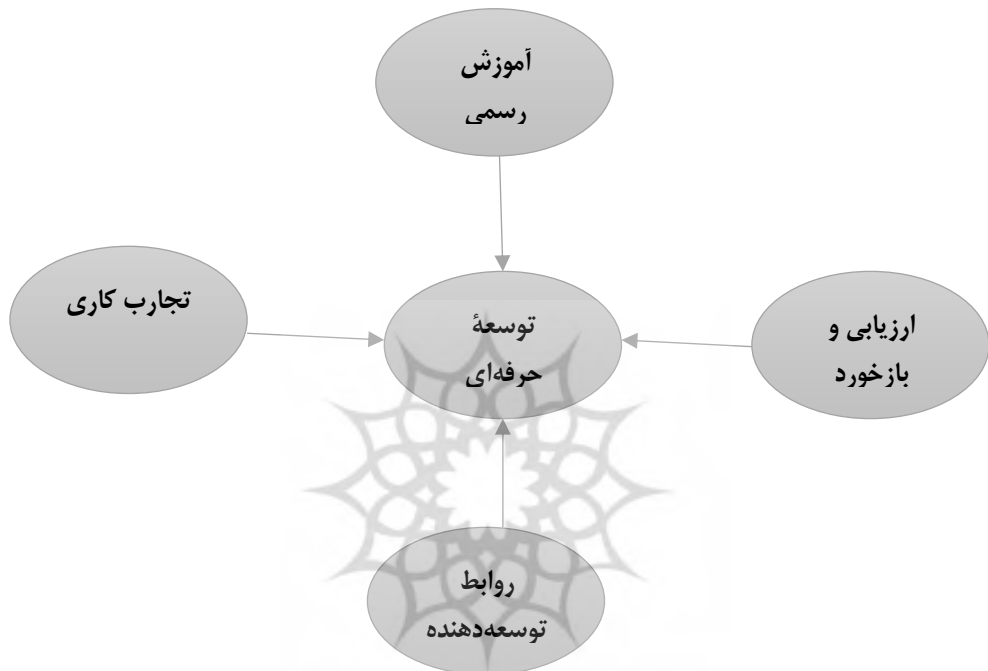
شکل ۳. مدل توسعه منابع انسانی در جهت اثربخشی (بابایی رایینی و همکاران، ۱۴۰۰، ۵۶).

نظریه میدانی لوین: یکی از نظریاتی که به‌ویژه در بحث نیازسنجی از مریبان در خصوص برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مورد استفاده پژوهشگران قرار گرفته است، نظریه میدانی لوین^۱ می‌باشد که فرمول معروف $B=f(P,E)$ را ارائه کرده است که رفتار انسان را تابعی از فرد و محیط می‌داند و بیان می‌کند که ویژگی‌های فردی و زمینه اجتماعی (محیط)، هر دو رفتارهای انسان را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

1. Lewin's Field theory

2. Behaviour (B)= Function of the person (P) and Environment (E)

مدل استوارت و براون: استوارت و براون^۱ (۲۰۱۱، ۶۷)، نیز برای توسعه حرفه‌ای کارکنان، به گونه‌ای که بتوانند در شغل خود موفق باشند، چهار نوع برنامه را پیشنهاد می‌کنند. این برنامه‌ها شامل (۱) آموزش رسمی؛ (۲) ارزیابی و بازخورد؛ (۳) تجارب کاری؛ و (۴) روابط توسعه‌دهنده^۲ می‌شود.



شکل ۴۰. مدل استوارت و براون برای توسعه منابع انسانی

سرمایه انسانی از آغاز مطرح‌شدن آن به‌عنوان دیدگاهی درباره انسان صنعتی، و طی هفت دهه اخیر، تحولات زیادی را به خود دیده است. در عصر کنونی، با مطرح‌شدن مدیریت دانش، سرمایه دانشی و سرمایه فکری، توجه به آن اهمیت بیشتری پیدا کرده است؛ زیرا امروزه سازمان‌ها، سرمایه انسانی را مهم‌ترین و باارزش‌ترین مزیت رقابتی خود قلمداد می‌کنند (توکلی و مؤمنی، ۱۴۰۱، ۲۲۴). با یک بررسی اجمالی می‌توان دریافت که گاهی غلبه نگاه فنی - مهندسی سبب کم‌توجهی و بی‌توجهی به جنبه‌های

1. Stewart & Brown
2. Developmental relationships

انسانی و اجتماعی مدیریت دانش شده است. علاوه بر روش، ابزار و سامانه‌های اطلاعاتی، بایستی سایر جنبه‌های رفتاری، اجتماعی و انسانی مدیریت دانش نیز دیده شود (احمدی و همکاران، ۱۴۰۰، ۹).

پیشگیری از وقوع جرم، کشف، شناسایی و مقابله با قاچاق کالا، ارز و انسان از مرزهای هوایی کشور و تأمین نظم و امنیت و آسایش عمومی و فردی و حفاظت از اماکن و ابنیه، اموال و تأسیسات و اجرای مقررات در حریم حوزه استحفاظی فرودگاه‌های کشور بر اساس تصمیمات شورای عالی امنیت ملی کشور به استناد مصوبه جلسه ۵۲۹ شورای عالی امنیت ملی و قوانین فراجا مصوب مجلس شورای اسلامی بر عهده پلیس فرودگاه‌های کشور است. بر اساس فرامین فرمانده معظم کل قوا (مدظله‌العالی)، پلیس فرودگاه‌های کشور تلاش می‌نماید بستر رقابت سالم سازمانی بین بخش‌های مختلف را با هدف بهبود بخشی به فرایندهای اجرایی ارتقای کیفیت خدمات‌رسانی، ایجاد روحیه نشاط و شادابی و زمینه‌های رشد و نوآوری کارکنان سازمان را فراهم نماید و فرماندهان را ملزم نماید اهتمام جدی در جهت ایجاد بستر لازم برای بروز خلاقیت‌ها با هدف ایجاد نوآوری در فرایند کاری ایجاد نماید.

بر اساس تدابیر فرمانده محترم کل انتظامی، هدف پلیس فرودگاه‌های کشور ارتقاء معیشت کارکنان پلیس و گسترش چتر نظم و امنیت و ایجاد محیط امن همراه با آسایش و آرامش مطلوب برای استفاده‌کنندگان از صنعت هوانوردی کشور فراهم نماید (سند تحول بین‌بخشی پلیس فرودگاه، ۱۳۹۱، ۱۲).

متغیر مستقل این تحقیق مدیریت دانش و متغیر وابسته آن توسعه منابع انسانی است. با توجه به مطالعات، نظریه‌ها و پیشینه تحقیق، مدل مفهومی تحقیق حاضر بر اساس تأثیر بین پنج متغیر «اکتساب دانش، خلق دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش و کاربرد دانش» با توسعه منابع انسانی به شرح شکل زیر ارائه می‌گردد:



شکل ۵. مدل مفهومی تحقیق

(از یافته‌های پژوهش حاضر و بخش ابعاد مدیریت دانش از مدل مفهومی کونراد و نیومن، ۱۹۹۹)

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع داده تحقیق، کمی است. از نظر زمان از آن جهت که به بررسی و شناخت بیشتر روابط میان متغیرها در شرایط موجود می‌پردازد در دسته پژوهش‌های توصیفی - پیمایشی قرار می‌گیرد و چون به بررسی رابطه بین متغیرها می‌پردازد از نوع پژوهش‌های همبستگی محسوب می‌شود. روش گردآوری اطلاعات، پیمایشی می‌باشد. در این پژوهش داده‌ها از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری شده است.

در این پژوهش، برای سنجش متغیر مستقل تحقیق (یعنی مدیریت دانش) از پرسش‌نامه کونراد و نیومن (۱۹۹۹) و تلفیقی از پرسش‌نامه فیلیس و همکاران (۲۰۰۰) و گولد و همکاران (۲۰۰۱) استفاده شد. ابتدا بر اساس نظرات استادان و خبرگان تعدادی از گویه

ها تعدیل شد. این پرسش‌نامه دارای ۳۲ گویه است که ۶ گویه اکتساب دانش، ۶ گویه کاربرد دانش، ۷ گویه ذخیره دانش، ۹ گویه تسهیم دانش و ۴ گویه خلق دانش را می‌سنجند. گویه‌های این ابزار بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است. برای سنجش متغیر وابسته تحقیق که عبارت از توسعه منابع انسانی می‌باشد، از ابزار محقق ساخته بهره گرفته شد. برای تهیه این ابزار از منابع در دسترس و نظرات خبرگان استفاده شد. درنهایت پرسش‌نامه توسعه منابع انسانی با ۱۴ گویه و بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) اندازه‌گیری شد.

قلمرو موضوعی تحقیق در حیطه منابع انسانی قرار دارد. قلمرو مکانی این تحقیق کارکنان پلیس فرودگاه مستقر در فرودگاه‌های کل کشور می‌باشند. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان پلیس پیشگیری فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مستقر در فرودگاه‌های کشور است. تعداد جامعه تحقیق بر اساس آمار نیروی انسانی حدود ۲۴۴۰ نفر است. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای انتخاب نمونه استفاده می‌شود. برای انتخاب حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. براساس این فرمول، تعداد ۲۰۸ نفر از کارکنان پلیس فرودگاه‌های تهران مستقر در شهر تهران انتخاب شدند.

در این تحقیق، پایایی سؤالات با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS۲۶ و از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برای مدیریت دانش ۰/۷۰۹ و برای توسعه منابع انسانی ۰/۷۸۳ به‌دست آمد که آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ نشان‌دهنده ضریب اعتبار مناسب است. برای بررسی روایی ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری و محتوایی استفاده شد. در این زمینه پس از مطالعه پرسش‌نامه توسط استادان و کارشناسان حوزه مدیریت، روایی محتوایی آن به تأیید رسید.

در بخش توصیفی با بهره‌گیری از آمارهای توصیفی (مانند میانگین، میانه، ...) و در حوزه آمار استنباطی با بهره‌گیری از آزمون همبستگی پیرسون و سپس آزمون رگرسیون

چندگانه به شیوه گام به گام در قالب نرم‌افزار SPSS26 مبادرت به تجزیه و تحلیل داده‌ها شد.

یافته‌ها

آمار توصیفی: اطلاعات به دست آمده از جمع آوری پرسش‌نامه‌ها و یافته‌های تحقیق نشان داد ۸۷٪ پاسخ‌دهندگان مرد و ۱۳٪ پاسخ‌دهندگان زن هستند. افراد بین ۳۶ تا ۴۵ سال با ۳۹/۹ درصد بیشترین درصد پاسخ‌دهندگان را تشکیل داده‌اند. همچنین افراد با درجات افسری جزء (۴۷/۱٪) و افراد با مدرک تحصیلی لیسانس (۳۸/۵٪) بیشترین حجم نمونه آماری را تشکیل دادند. در نهایت، افراد با سابقه کار ۱۶ تا ۲۰ سال (۲۵/۵٪) بیشترین حجم نمونه آماری پاسخ‌دهندگان بودند.

شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق: در جدول شماره ۱ شاخص‌های مربوط به آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، کمترین و بیشترین برای متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق آورده شده است. میانگین پرکاربردترین شاخص مرکزی است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

زیرمقیاس‌ها	تعداد نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
مدیریت دانش	۲۰۸	۳/۱۹	۰/۵۳	۱/۷۹	۴/۸۸
ذخیره دانش	۲۰۸	۳/۰۷	۰/۷۲	۱/۰۰	۵/۰۰
خلق دانش	۲۰۸	۳/۳۲	۰/۶۶	۱/۷۱	۴/۸۵
تسهیم دانش	۲۰۸	۳/۱۴	۰/۸۵	۱/۰۰	۵/۰۰
کاربرد دانش	۲۰۸	۲/۸۲	۱/۰۳	۱/۰۰	۵/۰۰
اکتساب دانش	۲۰۸	۳/۶۰	۰/۷۲	۱/۰۰	۵/۰۰
توسعه منابع انسانی	۲۰۸	۳/۶۳	۰/۶۱	۱/۵۷	۴/۸۵

بررسی نرمال بودن داده‌ها: با توجه به اینکه در جامعه‌های با توابع نرمال، روش‌های پارامتریک و در جامعه‌های با توابع غیر نرمال، روش‌های ناپارامتریک به کار گرفته می‌شود؛ لذا در ابتدا نرمال یا غیر نرمال بودن داده‌ها مشخص می‌شود.

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها ابتدا چولگی و کشیدگی داده‌ها آزمون می‌شود. چولگی معیاری از تقارن یا عدم تقارن تابع توزیع است (حبیبی و همکاران، ۱۴۰۱). در این راستا، کلاین^۱ (۲۰۱۱) معتقد است که برای نرمال بودن توزیع داده‌ها باید توزیع دارای چولگی و کشیدگی بیشتر از ۲+ و کمتر از ۲- نباشد (محمدی، ۱۳۹۷).

جدول ۲. آزمون چولگی و کشیدگی برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

مؤلفه	چولگی	Std. Error	کشیدگی	Std. Error
مدیریت دانش	-۰/۲۲	۰/۱۶۸۶۳۴	-۰/۱۳	۰/۳۳۵۷۱۱
ذخیره دانش	-۰/۱۸	۰/۱۶۸۶۳۴	-۰/۴۸	۰/۳۳۵۷۱۱
خلق دانش	-۰/۳۲	۰/۱۶۸۶۳۴	-۰/۹۹	۰/۳۳۵۷۱۱
تسهیم دانش	-۰/۰۵	۰/۱۶۸۶۳۴	-۰/۰۹	۰/۳۳۵۷۱۱
کاربرد دانش	-۰/۴۹	۰/۱۶۸۶۳۴	-۰/۴۳	۰/۳۳۵۷۱۱
اكتساب دانش	-۰/۷۷	۰/۱۶۸۶۳۴	۱/۲۴	۰/۳۳۵۷۱۱
توسعه منابع انسانی	-۰/۶۵	۰/۱۶۸۶۳۴	-۰/۶۴	۰/۳۳۵۷۱۱

همان‌طور که نتایج در جدول شماره ۲ نشان می‌دهد برای تمامی متغیرهای بررسی‌شده توزیع داده‌ها از نظر چولگی و کشیدگی در بازه (۲+ و ۲-) می‌باشند که حاکی از نرمال بودن توزیع داده‌های تحقیق است؛ از این‌رو شرط لازم برای استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون محقق شده است.

آمار استنباطی

بر طبق سؤال پژوهش می‌خواهیم تأثیر مدیریت دانش بر توسعه منابع انسانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور را بررسی کنیم. یافته‌ها در این زمینه حاکی از آن است که ضریب همبستگی مدیریت دانش و توسعه منابع انسانی (۰/۴۳۸) مثبت و معنادار است. همچنین مقدار sig آزمون برابر ۰/۰۰ است و چون کمتر از ۰/۰۱ بوده می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد. در بررسی

ابعاد مدیریت دانش نیز بر طبق جدول ۳ وجود رابطه مثبت و معنادار بین دو متغیر اثبات می‌شود.

جدول ۳. نتایج بررسی ضریب همبستگی

مؤلفه	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	نتیجه
مدیریت دانش	۰/۴۳۸	۰/۰۰۰	وجود رابطه مثبت و معنی‌دار
ذخیره دانش	۰/۳۳۱	۰/۰۰۰	وجود رابطه مثبت و معنی‌دار
خلق دانش	۰/۱۹۳	۰۰۵/۰	وجود رابطه مثبت و معنی‌دار
تسهیم دانش	۰/۳۰۱	۰/۰۰۰	وجود رابطه مثبت و معنی‌دار
کاربرد دانش	۰/۲۷۸	۰/۰۰۰	وجود رابطه مثبت و معنی‌دار
اکتساب دانش	۰/۴۱۱	۰/۰۰۰	وجود رابطه مثبت و معنی‌دار

برای بررسی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش (ذخیره دانش، خلق دانش، تسهیم دانش، کاربرد دانش و اکتساب دانش) بر توسعه منابع انسانی از رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام استفاده شد. در گام اول ذخیره دانش، در گام دوم خلق دانش، در گام سوم تسهیم دانش، در گام چهارم کاربرد دانش و در گام پنجم اکتساب دانش وارد معادله شدند. این پنج متغیر معناداری خود را طی پنج گام حفظ نمودند. در جدول ۴ نتایج تحلیل رگرسیون ارائه شده‌اند.

جدول ۴. خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام توسعه منابع انسانی بر اساس مؤلفه‌های مدیریت دانش

متغیرهای وارد شده	R	R2	تعدیل یافته	R2Δ	F	df	نتیجه
ذخیره دانش	۰/۳۳۱	۰/۱۰۹	۰/۱۰۵	۰/۳۷۲	۱۷۲/۳۰۷**	۱/۲۸۱	وجود تأثیر
خلق دانش	۰/۱۹۳	۰/۰۳۷	۰/۰۳۳	۰/۱۱۱	۱۳۵/۳۴۲**	۲/۲۹۰	وجود تأثیر
تسهیم دانش	۰/۳۰۱	۰/۰۹۰	۰/۰۸۶	۰/۰۳۹	۱۰۴/۹۳۰**	۳/۲۸۹	وجود تأثیر
کاربرد دانش	۰/۲۷۸	۰/۰۷۷	۰/۰۷۳	۰/۱۲۵	۸۶/۵۹۷**	۴/۲۸۸	وجود تأثیر
اکتساب دانش	۰/۴۱۱	۰/۱۶۹	۰/۱۶۵	۰/۱۰۹	۷۱/۵۹۷**	۵/۲۸۷	وجود تأثیر

**P<0/01, * P<0/05

در جدول ۴ ضریب R بیانگر همبستگی پیرسون بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته است. ضریب R2 واریانس تبیین شده متغیر وابسته به وسیله ترکیب متغیرهای مستقل نشان می دهد. R2 تعدیل یافته نشانگر محافظه کارانه تر از واریانس تبیین شده است. R2Δ نیز سهم هر کدام از متغیرها در پیش بینی متغیرها وابسته را به صورت جداگانه نشان می دهد.

با توجه به جدول ۴ ذخیره دانش ۳۷/۲ درصد، خلق دانش ۱۱/۱ درصد، تسهیم دانش ۳/۹ درصد، کاربرد دانش ۱۲/۵ درصد و اکتساب دانش ۱۰/۹ درصد از تغییرات توسعه منابع انسانی را پیش بینی می کنند. این متغیرها در مجموع قادر به پیش بینی حدود ۷۵/۶ درصد از تغییرات توسعه منابع انسانی هستند.

همان طور که در جدول ۴ مشاهده می شود، نتایج تحلیل واریانس نشان می دهند که اکتساب دانش، تسهیم دانش، ذخیره دانش، خلق دانش و کاربرد دانش تأثیر معنی داری بر توسعه منابع انسانی دارند. مقادیر F در جدول ۴ بیانگر این است که بین ترکیب خطی متغیرهای مستقل که به وسیله مدل مشخص شده است و متغیر وابسته تأثیر معنی دار وجود دارد.

جدول ۵. ضرایب حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام توسعه منابع انسانی بر حسب ابعاد

مدیریت دانش

مرتب و ورود متغیرها	متغیر پیش بین	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	t	سطح معنی داری
	مقدار ثابت	۱/۴۸۴	۰/۲۵۴	۵/۸۵۳	۰/۰۰۰
گام اول	ذخیره دانش	۰/۶۱۰	۰/۰۵۴	۱۳/۱۲۷	۰/۰۰۱
گام دوم	ذخیره دانش	۰/۴۶۴	۰/۰۵۴	۱۰/۰۶۵	۰/۰۰۱
	خلق دانش	۰/۳۶۴	۰/۰۴۴	۷/۸۸۴	۰/۰۰۱
گام سوم	ذخیره دانش	۰/۳۷۳	۰/۰۵۶	۷/۷۲۸	۰/۰۰۱
	خلق دانش	۰/۳۱۴	۰/۰۴۴	۶/۸۷۲	۰/۰۰۱
	تسهیم دانش	۰/۲۳۰	۰/۰۵۴	۴/۸۲۷	۰/۰۰۱
گام چهارم	ذخیره دانش	۰/۲۹۶	۰/۰۵۹	۵/۸۱۳	۰/۰۰۱

۰/۰۰۱	۵/۹۶۲	۰/۲۶۱	۰/۰۴۴	۰/۲۷۲	خلق دانش	گام پنجم
۰/۰۰۱	۴/۱۹۶	۰/۲۲۵	۰/۰۵۴	۰/۱۹۸	تسهیم دانش	
۰/۰۰۱	۳/۹۵۵	۰/۲۱۶	۰/۰۵۴	۰/۱۹۸	کاربرد دانش	
۰/۰۰۱	۵/۳۱۳	۰/۳۱۸	۰/۰۶	۰/۲۷۳	ذخیره دانش	
۰/۰۰۱	۵/۵۴۲	۰/۲۴۴	۰/۰۴۴	۰/۲۵۵	خلق دانش	
۰/۰۰۱	۳/۷۹۷	۰/۲۰۵	۰/۰۵۴	۰/۱۸۰	تسهیم دانش	
۰/۰۰۱	۳/۱۶۳	۰/۱۷۸	۰/۰۵۶	۰/۱۶۳	کاربرد دانش	
۰/۰۴۷	۲/۴۱۰	۰/۱۳۵	۰/۰۵۶	۰/۱۱۹	اكتساب دانش	

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، ضرایب t نشان می‌دهد که اکتساب دانش، تسهیم دانش، ذخیره دانش، خلق دانش و کاربرد دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری بر توسعه منابع انسانی دارند. جدول ۵ به ما امکان می‌دهد که برون‌داد آزمون t را در مورد وزن هر یک از متغیرهای پیش‌بین رگرسیون بررسی کنیم. بر اساس آزمون‌های تی و سطح معناداری آن‌ها محقق می‌تواند سهم جداگانه هر یک از متغیرها را در پیش‌بینی متغیر وابسته ارزیابی کند.

با توجه به یافته‌های جداول بالا سطح معناداری برای کلیه ضرایب از مقدار $۰/۰۵$ کمتر است و بر طبق فرمول معادله رگرسیونی مربوطه به شرح زیر است:

$$y = b_0 + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + \dots + b_n \cdot x_n$$

توسعه منابع انسانی = $۱/۴۸۴ + ۰/۲۷۳ \times$ ذخیره دانش + $۰/۲۵۵ \times$ خلق دانش + تسهیم دانش $\times ۰/۱۸۰ + ۰/۱۶۳ \times$ کاربرد دانش + $۰/۱۱۹ \times$ اکتساب دانش

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که اکتساب دانش منجر به بهبود توسعه منابع انسانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که اگر در سازمان کارکنان ویژه‌ای مسئول کسب دانش از منابع خارجی باشند، خروجی کار کارکنان بر ورودی دانش خارجی متکی باشد، کارکنان با تجربه از خارج از سازمان استخدام شوند و اکتساب و جذب فعالیت‌های موفقیت‌آمیز سازمان‌های دیگر برای سازمان مهم و

حیاتی باشد، منجر به بهبود توسعه منابع انسانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور می‌شود. همچنین نتایج نشان داد که تسهیم دانش منجر به بهبود توسعه منابع انسانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور می‌شود؛ بنابراین اگر دانش کسب‌شده از پروژه‌های مختلف، برای تمام اعضای سازمان قابل دسترسی باشد، دانش از طریق ابزارهای الکترونیک به کل سازمان انتقال داده شود، در سازمان، دانش از طریق مستندسازی توزیع شود، کارکنانی که دانش را تسهیم می‌کنند، پاداش دریافت کنند، دانش از طریق تعامل روزانه با همکاران در سازمان مانند زمان‌های نهار، راهروها و تعاملات اجتماعی تسهیم شود، تسهیم دانش به‌عنوان یک مقیاس عملکرد کارکنان باشد و امکانات لازم جهت تسهیم دانش در سازمان وجود داشته باشد توسعه منابع انسانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور بهبود پیدا می‌کند.

در ادامه نتایج نشان داد که ذخیره دانش منجر به بهبود توسعه منابع انسانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور می‌شود. این یافته بیانگر این است که اگر قبل از اینکه داده‌ها و اطلاعات در سازمان ذخیره شوند، گزینش و سازمان‌دهی شوند، در سازمان، دانش از طریق ابزارهای الکترونیکی ثبت شود، اطلاعات مربوط به دانش کارکنان ثبت و نگهداری شود، مستندسازی و نگهداری از اطلاعات مربوط به پروژه‌ها به خوبی صورت گیرد و سازمان، مجهز به یک حافظه الکترونیکی جهت ثبت دانش باشد، منجر به بهبود توسعه منابع انسانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور می‌شود. همچنین نتایج نشان داد که خلق دانش منجر به بهبود توسعه منابع انسانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که اگر در سازمان ایده‌های نوآورانه راهکارهای نوینی را در پی داشته باشند و سازمان از ظرفیت‌های هوشی و تجربی کارکنان برای حل مسائل استفاده کند توسعه منابع انسانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور افزایش پیدا می‌کند. در بُعد بعدی نتایج نشان داد که کاربرد دانش منجر به بهبود توسعه منابع انسانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که اگر کارکنان تشویق شوند تا راه‌حل‌های جایگزین را برای تخصیص‌های موجود در سازمان پیدا کنند، از دانش موجود جهت توسعه دانش جدید

در سازمان استفاده شود، کارکنان تشویق شوند تا بهترین اقدامات را برای استفاده در آینده به کار گیرند و عوامل موفقیت را جهت غنی کردن دانش تحلیل کنند منجر به بهبود توسعه منابع انسانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور می‌شود.

در نهایت بر طبق نتایج تحقیق، مدیریت دانش بر توسعه منابع انسانی کارکنان پلیس فرودگاه‌های کشور تأثیر دارد. مقایسه نتایج تحقیق حاضر با تحقیق‌های قبلی نشان می‌دهد که این تحقیق با تحقیق‌های کابلی و شاه‌حسینی (۱۴۰۱)، حسین‌دخت (۱۴۰۱)، محمداسماعیل و تهم (۱۴۰۰)، زاهدی و اشراقی (۱۴۰۰)، جهانگیری و همکاران (۱۴۰۰)، وظیفه (۱۳۹۹)، عبداللهی و همکاران (۱۳۹۶)، روشن‌ضمیر (۱۳۹۵)، خلیل‌نژاد و مهری (۱۳۹۵)، فراتی و همکاران (۱۳۹۳) و الأحبابی و همکاران (۲۰۱۹) که بر نقش مدیریت دانش در توسعه منابع انسانی تأکید داشتند همخوانی دارد. همچنین در خصوص اولویت داشتن منابع انسانی در مدیریت دانش، با پژوهش‌های آقاییگی و عباسی (۱۴۰۰)، تمل و وانهاوربک (۲۰۲۰) و خلیل‌نژاد و مهری (۱۳۹۵) سازگار است.

پیشنهادها

۱. با توجه به مشخص شدن تأثیر مدیریت دانش در کارکنان، بایستی در آموزش‌های ضمن خدمت و دوره‌های مختلف تخصصی به موضوع مدیریت دانش توجه کرد و عناوین مرتبط در برنامه‌های تفصیلی ادوار آموزش پلیس فرودگاه که از طریق مجتمع آموزش پلیس پیشگیری فراجا تدوین می‌شود لحاظ شود تا کارکنان با اصطلاحات مدیریتی دانش آشنا شوند.

۲. با توجه به مشخص شدن تأثیر ذخیره دانش در کارکنان، توسط مرکز تحقیقات کاربردی پلیس پیشگیری فراجا داده‌ها و اطلاعات گزینش و اطلاعات مربوط به دانش کارکنان پلیس فرودگاه از طریق ابزارهای الکترونیکی ثبت و نگهداری شود و دانش به شکل مستنداتی مانند کتب تجربه نگاری، اقدامات کاری، استانداردهای سازمانی، درس‌های آموخته شده و غیره ثبت شود تا از این طریق منجر به بهبود و توسعه منابع انسانی کارکنان پلیس فرودگاه شود.

۳. با توجه به مشخص شدن تأثیر تسهیم دانش در کارکنان، در تصمیمات سازمانی، کارکنان پلیس فرودگاه از طریق معاونت نیروی انسانی متبوع تشویق شوند تا پیشنهادهای خود را ارائه داده و از پیشنهادهای مرتبط حمایت شود و عوامل موفقیت، خطاها و اشتباهات جهت کاربرد بهتر و غنی کردن دانش کارکنان مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد.

۴. با توجه به مشخص شدن تأثیر خلق دانش در کارکنان، در گزینش و استخدام نیروهای جدید پلیس فرودگاه توسط اداره گزینش پلیس فرودگاه سعی گردد تا افرادی جذب و استخدام گردند که با فرایندهای دانشی آشنا باشند و مهارت‌های جدیدی وارد سازمان نمایند.

۵. با توجه به مشخص شدن تأثیر اکتساب دانش در کارکنان، در زمینه اکتساب دانش از کارکنان باتجربه پلیس فرودگاه طی تشکیل کارگروه علمی توسط مرکز تحقیقات پلیس پیشگیری دعوت شود تا دانش و تجربه خود را ثبت کنند. در هر پروژه به دنبال یادگیری درس‌هایی از آن باشند و توانایی کسب دانش موردنیاز در موارد لزوم را داشته باشند.

۶. با توجه به مشخص شدن تأثیر تسهیم دانش در کارکنان، در زمینه تسهیم دانش کارکنان باتجربه پلیس فرودگاه از طریق معاونت آموزش پلیس فرودگاه تشویق شوند تا نقش یک مرشد و مربی را برای کارکنان کم‌تجربه‌تر و جدید ایفا کنند.

۷. با توجه به مشخص شدن تأثیر ذخیره دانش در کارکنان، در زمینه ذخیره دانش، دانش به دست آمده از کارکنان پلیس فرودگاه توسط معاونت طرح و برنامه واحد مطبوع به شکل مستنداتی مانند دفترچه‌های اداری، اقدامات کاری، استانداردهای سازمانی، درس‌های آموخته شده و... ثبت شود و کارکنان بدانند که هنگام نیاز به دانش آن را از چه کسی و از کجا تقاضا کنند.

۸. با توجه به مشخص شدن تأثیر خلق دانش در کارکنان، در زمینه خلق دانش، توسط مرکز تحقیقات کاربردی پلیس پیشگیری، ارائه ایده‌های جدید و خلاقانه در زمینه

مدیریت دانش در سازمان مورد تشویق قرار گیرد و در جلسات از هوش هیجانی و تجربی کارکنان از طرق مختلف مدیریتی بهره‌برداری شود.

۹. با توجه به مشخص شدن تأثیر کاربرد دانش در کارکنان، در زمینه کاربرد دانش از توسط معاونت نیروی انسانی پلیس فرودگاه از پیشنهادهای مرتبط با کار در سازمان حمایت شود و کارکنان تشویق شوند تا خطاها و اشتباهات را جهت کاربرد بهتر در آینده تحلیل کنند.

سپاسگزاری

بدین وسیله از همه عزیزانی که در انجام این پژوهش همکاری کردند از جمله کارکنان پلیس پیشگیری فرودگاه‌های مهرآباد و امام خمینی (ره) و استادان دانشگاه علوم انتظامی امین کمال تشکر و تقدیر را داریم.

منابع

آقابیکگی، مهدی؛ و صمدی عباسی، افسانه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سرمایه فکری با عملکرد مالی در سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۹(۲)، ۲۵۱-۲۷۸. قابل بازیابی از:

http://rmpjmd.jrl.police.ir/article_95499.html

احمدی، محمد میلاد؛ تولایی، روح‌الله؛ مهدی، محمد مهدی؛ و طاهری، علی. (۱۴۰۰). بررسی روند تحولات اکتساب دانش: تحلیل علم‌سنجی پژوهش‌های ایران و جهان. فصلنامه علمی مدیریت دانش سازمانی، ۴(۱۲)، ۱-۴۹. قابل بازیابی از: doi: 20.1001.1.26454262.1400.4.13.1.2

افرازه، عباس. (۱۳۸۴). مدیریت دانش (مفاهیم، مدل‌ها، اندازه‌گیری و پیاده‌سازی). دانشگاه صنعتی امیرکبیر، دانشکده مهندسی صنایع.

اکبرپور شیرازی، محسن؛ و کاظمی صفت، دُرّه. (۱۳۸۶). مطالعه تطبیقی مدل‌های سنجش آمادگی سازمانی جهت پذیرش مدیریت دانش، اولین کنفرانس مدیریت دانش، تهران، ۳۳۹۶۱. قابل بازیابی از:

<https://www.symposia.ir/IKMC01>

بابایی راینی، علی؛ دانشفرد، کرم‌اله؛ و میرسپاسی، ناصر. (۱۴۰۰). طراحی الگوی توسعه منابع انسانی در جهت ارتقای اثربخشی سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی:

استانداری کرمان). مدیریت سازمان‌های دولتی، ۹(۳)، ۴۵-۶۰. قابل بازیابی از:

<https://doi.org/10.30473/ipom.2021.51553.4025>

باشتی، مهدی؛ سهرابی، طهمورث؛ و طبایی زاده فشارکی، حمید. (۱۴۰۲). تبیین مدیریت دانش با رویکرد تحقیق و توسعه نوآوری مبتنی بر روش نظریه داده‌بنیاد. مطالعات

کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی، ۱۰(۱)، ۱۴۷-۱۶۴. قابل بازیابی از:

doi: 10.22069/JEAD.2022.20641.1649

باشکوه اجیرلو، محمد؛ و قاسمی همدانی، ایمان. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر مدیریت دانش در عملکرد و وفاداری کارکنان با نقش تعدیل‌گری نوآوری (نمونه پژوهش:

کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز). فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۵(۴)، ۷۵-

۱۰۹. قابل بازیابی از: https://jkm.ihu.ac.ir/article_207608.html

بزرگی، فرشاد. (۱۳۹۲). مطالعه و بررسی انواع مدل‌های مدیریت دانش. پژوهش‌های

علوم انسانی، ۵(۲۹)، ۲۷-۴۸. قابل بازیابی از: <https://hsrn.ui.ac.ir/>

به آیین فرد، شهرزاد؛ خندان علمداری، صابر؛ و فرحبخش، ندا. (۱۴۰۲). طراحی الگوی عوامل تأثیرگذار در ایجاد راهبرد مدیریت دانش در شرکت‌های فناور قطعات

خودرو در ایران. فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۶(۱)، ۱۲۹-۱۷۹. قابل بازیابی از:

doi: 20.1001.1.26454262.1402.6.1.4.5

پارسا، امیدعلی؛ عسکری، غلامرضا؛ و پازکی نژاد، ابراهیم. (۱۴۰۲). به‌کارگیری نظریه

طراحی سازوکار برای پیاده‌سازی پیامد مطلوب مدیریت دانش در سازمان‌های

تحقیقاتی. فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۶(۱)، ۹۵-۱۲۸. قابل بازیابی از:

doi: 20.1001.1.26454262.1402.6.1.3.4

توکلی، عبدالله؛ و مؤمنی، حسین. (۱۴۰۱). تبیین الگوی سرمایه انسانی کمال‌یافته از منظر

قرآن کریم. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۷(۱)، ۲۰۱-۲۳۲. قابل بازیابی

از: doi: 10.22034/PMSQ.2022.211036.1474

جهانگیری، حسین؛ بافنده زنده، علیرضا؛ علوی متین، یعقوب؛ و ایرانزاده، سلیمان. (۱۴۰۰). الگوی ارزیابی مدیریت دانش با محوریت منابع انسانی در یک سازمان

مردمی. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۹(۴)، ۹۱-۱۲۶. قابل بازیابی از:

http://rmpjmd.jrl.police.ir/article_96630.html

حیبی، آرش؛ و سرآبادانی، مونا. (۱۴۰۱). آموزش کاربرد SPSS. تهران: نارون.

حسین دخت، رضا. (۱۴۰۱). نقش مدیریت دانش در مدیریت منابع انسانی، فصلنامه

علمی تخصصی مطالعات مدیریت و کارآفرینی، ۸(۱)، ۳۹۰-۴۱۲. قابل بازیابی از:

<https://irijournals.com/journals/management/v8-i1-spring01/>

خامنه‌ای، سیدعلی. (۱۳۹۷). بیانیه «گام دوم انقلاب» خطاب به ملت ایران. دفتر حفظ و

نشر آثار حضرت آیت‌الله‌العظمی خامنه‌ای. ص ۹. قابل بازیابی از:

<https://khl.ink/f/41673>

خلیل نژاد، شهرام؛ و مهری، امیر. (۱۳۹۵). نقش مدیریت دانش در توسعه منابع انسانی

(مورد مطالعه: شهرداری منطقه ۴ تهران). فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی،

۳(۹)، ۶۷-۸۸. قابل بازیابی از:

<http://istd.saminattech.ir/Article/29534>

رحیمی، مهدی؛ رزقی شيرسوار، هادی؛ فرهنگي، هادی؛ و محقق، نادر. (۱۳۹۹). ارائه

مدل مدیریت دانش در اداره امور فرهنگی و تربیتی زندان‌های استان تهران. فصلنامه

پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۵(۲)، ۲۷۶-۲۹۶. قابل بازیابی از

http://pmsq.jrl.police.ir/article_93971.html

روشن ضمیر، اکبر. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش و

چابکی در سازمان. ویژه کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت، خرداد. قابل بازیابی

از: <https://www.symposia.ir/ICMAE01>

زاهدی، محمدرضا؛ و اشراقی، محمد. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر عملکرد مدیریت منابع

انسانی بر نگهداشت کارکنان دانش‌محور در یک شرکت دانش‌بنیان با توجه به

نقش میانجی‌گری مدیریت دانش. فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا، ۱۵(۶۴)، ۸۱-

۱۲۰. قابل بازیابی از: http://phr.jrl.police.ir/article_96782.html

سلطانی، سولماز؛ تولایی، روح‌الله؛ اسلام بولچی، علی‌رضا؛ و قاسمی‌نژاد، یاسر. (۱۴۰۰). ارزیابی سطح بلوغ مدیریت دانش با استفاده از مدل بلوغ سازمان بهره‌وری آسیایی. فصلنامه مدیریت کسب و کار، ۱۳ (۵۰)، ۱۳۰-۱۴۹. قابل بازیابی از:

https://bmj.ctb.iau.ir/article_683084.html

سند تحول بین‌بخشی پلیس فرودگاه. (۱۳۹۱). پلیس پیشگیری نیروی انتظامی. تهران: انتشارات راه فردا.

سیدجوادین، سیدرضا؛ فراچی، محمدمهدی؛ و فراچی، محمدعلی. (۱۳۸۷). مدیریت منابع انسانی، نگرش‌های کارکنان و توسعه مدیریت دانش در سازمان. علوم مدیریت ایران، ۳ (۹)، ۴۳-۷۲. قابل بازیابی از:

http://journal.iams.ir/issue_8_20.html

سیف‌اللهی، ناصر؛ و حمیدزاده ارباب، علی‌رضا. (۱۴۰۰). تحلیل اثر مدیریت دانش و جهت‌گیری بازار بر عمل کرد بازار با نقش میانجی نوآوری باز (نمونه پژوهش: بانک تجارت). نشریه مدیریت راهبردی دانش‌سازمانی، ۴ (۱۲)، ۸۹-۱۲۲. قابل بازیابی از:

20.1001.1.26454262.1400.4.13.3.4

عبداللهی، علیرضا؛ حیدری، بهروز؛ و علیپور، ابراهیم. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان مرزبانی ناجا (مطالعه موردی: ستاد فرماندهی مرزبانی استان گیلان). فصلنامه علمی توسعه سازمانی پلیس، ۱۴ (۶۲)، ۱۱۰-۱۳۳. قابل بازیابی از:

http://pod.jrl.police.ir/article_18692.html

کابلی، ژوبین؛ و شاه‌حسینی، محمد. (۱۴۰۱). مطالعه اثر مدیریت منابع انسانی در نوآوری سازمانی با تکیه بر مدیریت دانش (مورد مطالعه: کارکنان بهزیستی تهران). فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۹ (۳۲)، ۴۰-۶۰. قابل بازیابی از:

<https://doi.org/10.22054/jks.2022.65584.1485>

فراستی، حسن؛ جوکار، علی‌اکبر؛ و قدر دوست نخچی، بهنام. (۱۳۹۳). تأثیر مدیریت دانش بر توسعه سرمایه انسانی. فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۴ (۳)، ۱۹-۴۰.

https://www.jhrs.ir/article_65983.html قابل بازیابی از:

محمداسماعیل، صدیقه؛ و تهم، مرضیه. (۱۴۰۰). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با اتخاذ نقش میانجی ارتباطات بازاریابی مورد مطالعه: شرکت فرودگاه‌های کشور. مدیریت بازاریابی، ۱۶(۵۲)، ۶۷-۸۳. قابل بازیابی از:

doi: 20.1001.1.1735949.1400.16.52.4.4

محمدی، مهدی. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر شاخص‌های توانمندساز مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در فرماندهی یگان‌های ویژه ناجا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اراک.

معدنی، جواد. (۱۴۰۱). واکاوی و تبیین مفهوم توسعه منابع انسانی تحول‌گرا در سازمان‌های دولتی ج.ا.ا. منطبق با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۴(۴)، ۱۱-۴۲. قابل بازیابی از:

doi: 20.1001.1.82548002.1401.14.4.1.8

واحداسرمی، محمدجواد؛ طبری، مجتبی؛ و مهرآرا، اسداله. (۱۴۰۱). عوامل مؤثر بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی منابع انسانی در سازمان‌های حاکمیتی ایران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۷(۳)، ۴۱-۷۸. قابل بازیابی از:

doi: 10.22034/PMSQ.2022.1268639.1537

وظیفه، رسول. (۱۳۹۹). بررسی نقش مدیریت دانش بر عملکرد سازمان با اثر واسطه‌ای عملیات منابع انسانی استراتژیک (مطالعه موردی: شعب بانک ملی استان اردبیل). فصلنامه علمی پژوهشی علوم اسلامی انسانی، ۶(۲۲)، ۹۳-۱۰۷. قابل بازیابی از:

<https://johi.ir/user/articles/735>

Al Ahabbi, S.A., Singh, S.K., Balasubramanian, S. & Gaur, S.S. (2019). "Employee perception of impact of knowledge management processes on public sector performance", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 23(2), PP. 351-373. Retrieved from: <https://mural.maynoothuniversity.ie/14974/>

Arvin, Mohsen, Mohammad Akbari, Masoud Moghimnejad, (2014), "The study of various models of knowledge management", *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* Vol. 3, No.9. Retrieved from: 10.12816/0018358

- Bhatt, G. D. (2001). Knowledge management in organizations: examining the interaction between technologies, techniques, and people. *Journal of knowledge management*, 5(1), 68-75. Retrieved from: <https://doi.org/10.1108/13673270110384419>
- Dash, S., & Pati, U. C. (2018). The Effect of HRD Practices for High-Performance Work Systems: An Empirical Study on IT Industries in India. *Revista ESPACIOS*, Vol. 39, 41. Retrieved from: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Effect-of-HRD-Practices-for-High-Performance-An-Dash-Pati/133b830b12d02ded7d3499486c60955bd38f6f62>
- Ikrema H.A Alqudah, Adolfo Carballo-Penela, Emilio Ruzo-Sanmartín, High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture, *European Research on Management and Business Economics*, Volume 28, Issue 1, 2022, 100177. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- Kiessling T.S., Richey R.G., Meng J., & Dabic M. (2009). Exploring knowledge management to organizational performance outcomes in a transitional economy. *Journal of World Business*, 44:421-433. Retrieved from: <https://ideas.repec.org/a/eee/worbus/v44y2009i4p421-433.html>
- Kinuthia, W. (2005). Planning faculty development for successful implementation of web-based instruction. *Campus-Wide Information Systems*, 22(4), 189-200. Retrieved from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/10650740510617502/full/html>
- Nonaka, I & Takeuchi, H. (1995) " The Knowledge Creating Co. " New York, Oxford University Press. Retrieved from: <https://global.oup.com/academic/product/the-knowledge-creating-company-9780195092691?cc=us&lang=en&>
- Parise S. (2007). Knowledge management and human resource development: An application in social network analysis methods. *Advances in Developing Human Resources*, 9(3), 359-383. Retrieved from: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1523422307304106>
- Philip, A. A. (2017). The Impact of Human Resources Development on Workers Productivity in Federal Polytechnic Idah, Kogi State

- Nigeria. *Curr Trends Biomedical Eng & Biosci*, Volume 8, Issue 2. Retrieved from: 10.19080/CTBEB.2017.08.555738
- Prince, N; Krebs, B; Prince, B & Krebs, R. (2022). Institutional and Rational Determinants of Organizational Practices: Human Resource Management in European Firms. *Journal of World Business* Retrieved from: 10.2307/2666960, 01316 (6), 1
- Stewart, Greg L. & Brown, Kenneth G. (2011). *Human Resource Management: Linking Strategy to Practice*. Second edition. John Wiley & Sons, Inc. Retrieved from: <https://www.amazon.com/Human-Resource-Management-Strategy-Practice/dp/0471717517>
- Tam, P. T. (2017). Determinants Affecting Human Resource Development of Small and Medium Enterprises in Dong Nai Province. *Social Science Learning Education Journal*, 2(01). Retrieved from: 10.15520/sslej.v2i01.24
- Temel, S, & Vanhaverbeke, W. (2020). Knowledge Risk Management During Implementation of Open Innovation. In *Knowledge Risk Management* (pp. 207 - 227). Springer, Cham. Retrieved from: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-35121-2_12.
- Thang, N.N., Tuan, P.A., & Moses, Y. (2020). Knowledge acquisition, knowledge management strategy and innovation: An empirical study of Vietnamese firms. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1786314. Retrieved from: 10.1080/23311975.2020.1786314