

ارائه روش شناسایی ویژگیهای نیروی انسانی دانش مدار مورد مطالعه: شرکت ایران خودرو

علی رضا کوشکی جهرمی (نویسنده مسؤل)

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی

Email: alirezakoushkie@gmail.com

دکتر سید حسین ابطحی

استاد گروه مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی

حسن بودلایی

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی

مهرداد غلامی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی و مدرس دانشگاه هوایی شهید ستاری

تاریخ دریافت: ۹۰/۱۲/۳ * تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۰/۱۵

چکیده

کلید موفقیت در اقتصاد مبتنی بر دانش که در آن داشتن مزیت رقابتی باعث تمایز یک سازمان از سایر سازمانها می شود، نیروی انسانی است. در واقع از میان سه مؤلفه اصلی مدیریت دانش (انسان، فرآیند، تکنولوژی)، نیروهای انسانی دانش مدار مهمترین منبع و سرمایه سازمان محسوب می گردند. از این رو، باید نیروهای انسانی و دانش و تجارب آنان را به نحو شایسته ای اداره نمود تا سازمان بر پایه ی آن بتواند به مزیت رقابتی دست یابد. به همین دلیل، در این تحقیق با هدف شناسایی ویژگیهای نیروی انسانی دانش مدار در شرکت ایران خودرو و با توجه به مبانی نظری بر گرفته از آرای استوارت که شامل: خلاقیت، اعتماد به نفس، توفیق طلبی، یادگیرندگی، متفکر بودن، خودانگیزگی، انعطاف پذیری، تحرک شغلی، مستقل بودن است، مدل تحلیلی تحقیق ساخته شد و بر این اساس وضعیت شرکت ایران خودرو مورد بررسی قرار گرفت. در انجام تحقیق حاضر روش تحقیق به کار رفته پیمایشی بوده و ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه و جامعه آماری تحقیق نیز کارشناسان واحد تولید قطعات پرسی ایران خودرو بوده است. با توجه به ابعاد مدل تحقیق در آزمون فرضیات، تمامی فرضیه های اصلی و فرعی تحقیق به غیر از استقلال کاری مورد تأیید قرار گرفتند. در انتها پیشنهادهایی برای شناسایی، جذب، نگهداری و به کارگماردن کارآمد نیروهای انسانی دانش مدار به مسؤلین سازمان مربوطه ارائه گردیده است.

واژه های کلیدی: برنامه ریزی منابع سازمان، نیروی انسانی دانش مدار، مدیریت کیفیت جامع، شرکت ایران خودرو.

۱- مقدمه

کلید موفقیت در اقتصاد مبتنی بر دانش که در آن داشتن مزیت رقابتی باعث تمایز یک سازمان از سایر سازمانها می شود، نیروی انسانی است (Armstrong, 2000 & Rodriguez, 2004). در واقع شهرت و عظمت سازمانها و شرکتهای بزرگ امروزه صرفاً به دلیل وجود داراییهای فیزیکی یا مالی بیشتر نیست، بلکه به خاطر سرمایه انسانی و دانش و مهارتهای آنان است (Stephen, et al., 2008). بر همین اساس می توان موفقیت هر سازمانی را در گرو بهره گیری از نیروی انسانی کارآمد و توانمند و دانش مدار و به کارگیری شاخصهای مناسب در گزینش و آموزش آنان دانست (Acseste, 2010 & Leitch, et al., 2001). در همین راستا شناسایی ویژگیهای کارکنان دانش آفرین شاخصی جهت انتخاب و جذب نیروهای انسانی در بخشهای دانشی به دست می دهد همچنین این ویژگیها می تواند مدیران منابع انسانی را جهت طراحی و تدوین برنامههای اثربخش توانمندسازی و آموزش یاری دهد (Greene & Myerson, 2011). نخستین گام در این مسیر تبیین ویژگیهای کارکنان دانش آفرین است که شاخصی برای انتخاب و جذب نیروهای انسانی در بخشهای دانشی به دست می دهد (Acseste, 2010 & Rodriguez, 2004). با توجه به آنچه گفته شد در این تحقیق تلاش گردیده است تا ابتدا ویژگیهای کلی کارکنان دانش آفرین با توجه به تحقیقات پیشین استخراج شود و سپس با مطالعه بخشهای دانشی سازمان ایران- خودرو، ویژگیهای کارکنان دانش آفرین این سازمان بر مبنای مدل تحقیق مورد شناسایی و سنجش قرار گیرد. به عبارت دیگر میزان برخورداری نیروی انسانی شرکت ایران خودرو از ویژگیهای نیروی انسانی دانش مدار مورد اندازه گیری و سنجش قرار خواهد گرفت. ذکر این نکته حائز اهمیت است که این پژوهش در سازمانی که دارای سامانه رسمی مدیریت دانش است انجام پذیرفته است، بنابراین نتایج آن به سازمانهای مشابه که در آن جذب و توسعه نیروی انسانی مشخصاً با اهداف دانشی انجام نگرفته، قابل تعمیم است

از دست دادن کارکنان خوب هزینههای هنگفتی برای سازمان تحمیل می کند. حتی اگر سازمانی بتواند هزینههای عدم توجه به شناسایی نیروی انسانی دانش مدار را بپردازد، ممکن است نتواند تا مدتها کارکنانی مناسب جذب نماید (Greene & Myerson, 2011). امروزه در اکثر کشورها در حالی که اشتغال هنوز یک مسأله حل نشده است، در نتیجه ظهور تکنولوژیهای نوین، گشوده شدن بازارهای جدید و افزایش چشمگیر توجه به رضایت مشتری، عموماً تقاضا برای جذب نیروی انسانی دانش مدار بیش از عرضه بازار نیروی انسانی است (Guidice, et al., 2009). لذا ضروری است که سازمانها این داراییهای کلیدی خود را شناسایی و حفظ نمایند. در عرصه رقابت، موفقترین سازمانها آنهایی هستند که می توانند سرمایه انسانی شان را به شیوه ای اثربخش و کارا مدیریت نمایند (Engle & Engle, 2010).

این امر مستلزم شناسایی چالشها و مخاطرات نگهداری نیروی انسانی دانش مدار و چگونگی روی دادن آن مخاطرات است. به همین دلیل در چند دهه گذشته، نظریه های علمی متعددی در زمینه نیروی انسانی دانش مدار در ادبیات مدیریت منابع انسانی ارائه شده است (Acseste, 2010). اما این موضوع همچنان یک زمینه گسترده برای تحقیقات دانشگاهی است. در داخل کشور در این زمینه تحقیقات بسیار اندکی انجام شده است. این در حالی است که توسعه صنایع نوین و حرکت به سمت اقتصاد دانش- محور از اولویتهای برنامه های توسعه کشور است. لذا ضروری است تا با انجام تحقیقات گسترده راه را برای موفقیت در عرصه رقابت جهانی هموار نمود. به عنوان مسأله اصلی تحقیق می توان بیان نمود آنچه که امروزه برای تمام سازمانها حائز اهمیت می باشد این است که چگونه توسط نیروی انسانی خود به خلق ارزش بپردازند؟ و در واقع کدام دسته از کارکنان و با چه ویژگیهایی قادر به انجام و تحقق این مهم برای سازمان می باشند؟ به همین سبب، این تحقیق، در صدد آن است که با بهره گیری از الگویی که در برگیرنده مؤلفه ها و ویژگیهای کارکنان دانش مدار باشد، سازمان های داخل کشور را جهت شناسایی این گروه ارزشمند از کارکنان یاری نماید. قابل ذکر است که با توجه به وجود ظرفیت های بالقوه سرمایه های انسانی در معاونت تولید قطعات پرسی در گروه ایران خودرو که به عنوان پایلوت پیاده سازی مدیریت دانش در این سازمان نیز برگزیده شده است، به طور خاص این تحقیق در این مرکز صورت می گیرد.

رویکرد توسعه منابع انسانی برای توانمندتر کردن مدیران و کارکنان، به عنوان ارزشمندترین سرمایه های سازمانها که در دهه های اخیر، مورد تأکید قرار گرفته، شاخص اصلی تعالی سازمانی و محور توانایی سازمانهای دانش محور در کلاس جهانی تلقی می شود، و معرف این واقعیت است که در رویکرد جهانی مبتنی بر دانش، انسان یک منبع استراتژیک و تعیین کننده در سازمان ها و در نهایت در زندگی به حساب می آید و شناسایی، پرورش و توانمندسازی دانشگران باعث توسعه پایدار اقتصادی و اجتماعی و حتی سیاسی می شود (Guidice, et al., 2009 & Armstrong, 2000). شناسایی و به کارگیری ظرفیتهای نیروی انسانی دانش مدار از جهات مختلفی، حائز اهمیت است زیرا دانشوران (از جمله مهندسين، محققين...) در رقابت پذیری سازمانها مهمترین نقش را ایفا می کنند. از آنجا که دانش از سرمایه های کلیدی و مزیت رقابتی هر سازمانی است (Porter, 1985). نمی توان نیروی انسانی دانش مدار را از دانش و مهارت هایشان جدا تصور کرد. بی تفاوتی نسبت به نیروی انسانی دانش مدار موجب نارضایتی، کم کاری و ترک خدمت آنها و در بسیاری از اوقات به معنای از دست رفتن توان رقابت پذیری سازمان است (Greene & Myerson, 2011). از دست دادن کارکنان خوب هزینه های هنگفتی را بر سازمان تحمیل می کند. اما اغلب سازمانها هزینه های ناتوانی در جذب، حفظ و کاربرد نیروی انسانی دانش مدار را خیلی کم تخمین می زنند. در واقع آنها تنها هزینه های مستقیم را در نظر می گیرند. چرا هزینه واقعی عدم شناسایی نیروی انسانی دانش مدار و درک ارزش آنان بسیار فراتر از آن است. زیرا بخش قابل توجهی از تأثیرات عدم شناسایی نیروی انسانی دانش مدار غیر مستقیم است و در بلندمدت دیده می شود. هزینه های عمده گردش نیروی انسانی هزینه استخدام و گزینش نیست، هر چند این هزینه ها اهمیت دارند، اما آموزش و توسعه، کاهش دانش سازمانی، افت روحیه کاری، بهره وری، هزینه از دست دادن استعدادهای افت کیفیت و نارضایتی مشتریان، دستیابی رقبا به اطلاعات کلیدی سازمان از طریق در اختیار گرفتن نیروی انسانی دانش مدار اهمیت بیشتری دارند (Greene & Myerson, 2011). از این رو، توجه محققین به سمت شناسایی کارکنان دانش محور که یکی از محورهای اساسی مدیریت دانش است، سوق یافت تا بتوان از مجرای جستارگری در این باب، نیروهای متخصص سازمان را با استفاده از این مؤلفه ها شناسایی و در راستای شناسایی، جذب، نگهداری و به کارگیری آنان عملکرد موفقی را شاهد باشیم.

با طلوع عصر اقتصاد دانش محور، مبانی فکری جدیدی در خصوص جایگاه منابع انسانی خصوصاً نیروی انسانی دانش مدار مطرح گردید. ارزشمندترین دارایی های یک سازمان در سده بیستم، ابزار تولید آن بود. در سده بیست و یکم، نیروی انسانی دانش مدار و بهره وری آنها چنین جایگاهی دارند. به پا خاستن نیروی انسانی دانش مدار و گسترش کارهای دانش بر، در دهه های آینده، دگرگونی های بنیادینی را در ساختار، طبیعت و طرز کار "نظام اقتصادی" به وجود خواهد آورد. انگاره های اقتصادی به کارکنان نیروبر به چشم "هزینه" می نگرند، اما نیروی انسانی دانش مدار را باید "سرمایه سازمان" به حساب آورد. هزینه را باید مهار کرده و کاهش داد. سرمایه نیازمند رشد و افزایش است. در بسیاری موارد، نیروی انسانی دانش مدار با ارزشترین و گاهی تنها سرمایه سازمان است (Greene & Myerson, 2011). در دنیای جدید- عصر اطلاعات - یک بازیگر کلیدی اگر نگوئیم مهمترین بازیگر از میان اعضای نیروی انسانی دانش مدار هستند (Acseste, 2010). نیروی انسانی دانش مدار مهمترین عضو سازمان ها در قرن بیست و یکم محسوب می شوند (Engle & Engle, 2010). بیل گیتز عنوان می کند که تمام سرمایه من هر روز عصر هنگام اتمام ساعت کاری از شرکت من خارج می شود. این نیروی انسانی دانش مدار هستند که تا حد زیادی تعیین می کنند که در قرن بیست و یکم کدام سازمانها ستاره خواهند بود و کدام سازمانها از رده خارج خواهند شد (Tushman & Reilly, 1996). لذا مدیران در عصر اقتصاد دانش محور، در پی بهره مندی هر چه بیشتر از این سرمایه هستند (Engle & Engle, 2010).

نقش و اهمیت منابع انسانی در موضوع مدیریت دانش توسط تعدادی از محققین مورد تأکید قرار گرفته است. به عنوان مثال آمسترانگ این نقش را تسهیل انتشار یادگیری از طریق کارگاهها، پروژه ها، کنفرانس ها و ... جهت پذیرش مسؤلیتهای هماهنگی در برنامه های کسب و کار می داند (Armstrong, 2000). گراون و همکاران وظیفه روزانه توسعه منابع انسانی را در ایجاد سازمان یادگیرنده ای تعریف می کند که به کارکنان در تولید و کاربرد دانش، در ایجاد شبکه های مناسب و مشارکت در یادگیری دو حلقه ای کمک می کند (Garavan, et al., 2000). براساس مدل سولیمین و اسپونر مهمترین وظایف مدیریت

منابع انسانی در حیطه مدیریت دانش، نظارت، سنجش مداخله در ساختار، تضمین انتشار و کاربرد دانش توسط کارکنان تعریف می شود (Soliman & spooner, 2000). آنها نقش مدیریت منابع انسانی را در ۸ استراتژی مدیریت دانش، شامل: هم تراز کردن مدیریت دانش با مسیر کسب و کار، شناسایی مزیت تلاش های مدیریت دانش، انتخاب برنامه های مدیریت دانش، به کارگیری استراتژی دانستن چگونگی ها، ایجاد محیط های حمایتی برای برنامه های مدیریت دانش، استفاده از تکنولوژی های به روز برای اجرای برنامه های مدیریت دانش، خلق تیم مدیریت دانش و ایجاد رهبر مدیریت دانش نمایان می سازد.

در دنیای جدید کسب و کار - عصر اقتصاد دانش محور - دانش و اطلاعات مهمترین مزیت رقابتی سازمانها در صنایع نوین هستند (Porter, 1985). دانش و اطلاعات در وجود نیروی انسانی دانش مدار نهفته است (Hitt, et al., 2005). از این رو بقای سازمانها در گرو جذب و بهره برداری از نیروی انسانی دانش مدار است. اما در حالی که روز به روز تقاضا برای جذب نیروی انسانی دانش مدار افزایش می یابد، این سرمایه کلیدی در بازار نیروی انسانی کمیاب تر می شود (Acscnte, 2010 & Guidice, et al., 2009). زیرا پیوسته بر تعداد سازمانهای دانش محور افزوده می شود و بسیاری از سازمانهای موجود نیز در صدد توسعه هستند. این در حالی است که عرضه نیروی انسانی متخصص با محدودیت مواجه است. پرورش چنین نیروهایی بسیار هزینه بردار و زمان بر است و لذا در بازار نیروی انسانی، عرضه این نیروها پاسخگوی تقاضای روزافزون سازمانها نیست (Engle, 2010 & Watson, 2003).

زمینه حاکم بر مطالعه استعدادهای دانشوران چنین است که فرهنگی در سازمان خلق شود که شرایط و محیطی را جهت رشد پتانسیل دانشوران فراهم نماید (Acscnte, 2010). نیروی انسانی دانش مدار شامل دانشمندان، تکنیسینها، تحلیلگران بازار، توسعه دهندگان محصول، برنامه ریزان منابع، محققان و مشاوران حقوقی، متخصصان، مهندسان، فیزیکدانان، مشاوران، جامعه شناسان، حسابداران و متخصصین محیط زیست می شوند. اما به این عده محدود نمی شوند. نیروی انسانی دانش مدار را نیروهای ماهر، نابغه، دانشور، متخصص، نیروهای کلیدی، کارکنان ارزشمند نیز می خوانند. تمام آنها در کارهای روزانه خود، به خلق، جستجو، تسهیم و استفاده از دانش احتیاج دارند و به این ترتیب شکی نیست که مدیریت دانش باید به بخشی از وظایف همه کارکنان مبدل شود (Leitch, et al., 2001).

در این بخش از مقاله به بررسی ویژگیهای منابع انسانی دانش مدار خواهیم پرداخت. واژه دانش محور اولین بار توسط پیتز دراکر در سال ۱۹۵۹ مطرح گردید و امروزه این واژه تمامی سازمانها را بر آن داشته که برای ربودن گوی سبقت و بقا در عصر دیجیتال از هیچ کوششی برای جلب و جذب کارکنان که از این ویژگیها برخوردارند، دریغ نوزند (Acscnte, 2010). دراکر، دانشوران را افرادی توصیف کرد که با پردازش اطلاعات موجود برای ایجاد اطلاعات جدید ارزش افزوده ای را برای سازمان پدید می آوردند که به کمک آن می توان به تعریف و حل مسائل پرداخت (Acscnte, 2010). به مدیران توصیه شده تا با به کارگیری شاخص های مناسب در جذب نیروی انسانی و نیز اجرای برنامه های توانمندسازی و آموزش، قابلیت های کارکنان خود در زمینه تولید گسترش دانش را افزایش دهند (Von, 1988).

مفهوم نیروی انسانی دانش مدار در مقایسه با کارکنان عصر اقتصاد صنعتی که عمدتاً کالای ملموسی را تولید می کردند، به ابتکار پیتز دراکر مطرح شد. دانشوران متولیان سیستم اقتصادی هستند که در آن فعالیتها و کالاها از جنس اطلاعات و یا دستاوردهای اطلاعاتی است (Acscnte, 2010). با این حال پس از مطرح شدن این مفهوم توسط وی، تعاریف متعددی از دانشوران صورت گرفت. برخی ویژگیهایی که در این تعاریف به چشم می خورد، به شرح زیر است:

- ۱- در یک دانش نظری تخصص دارند که در زمانی طولانی کسب شده است (Von, 1988) تحصیلات نسبتاً بالایی دارند. این افراد نه تنها به خاطر تلاش یا سوابق کارشان، بلکه به خاطر آنچه می دانند برای سازمان ارزش می آفرینند.
- ۲- به خلق، اصلاح، و یا ترکیب دانش به عنوان بخشی اساسی از شغلشان می پردازند.
- ۳- اصلی ترین کارشان جمع آوری، پردازش یا تحلیل داده ها و اطلاعات است (برخلاف کالاهای فیزیکی).
- ۴- ارزش آنها برای سازمان ناشی از توانایی شان در ایجاد ارتباط بین داده های مختلف و اطلاعات خارجی است که باعث خلق محصولات دانشی با ارزش افزوده بالا می گردند.

- ۵- از مغزشان بیشتر از زور بازویشان استفاده می کنند؛ سرمایه فکری سازمان هستند.
- ۶- در کارشان تجربه و مهارت بالایی دارند.
- ۷- به جای کارهای ثابت و دائمی علاقه مند به انجام کارهای موقت هستند.
- ۸- آزادی عمل در کار را حق طبیعی خود می دانند (Von, 1988).
- ۹- برای هنجارهای گروه (آداب و رفتار حرفه ای) ارزش قائلند و خود را متعهد به اجرای آن می دانند (Lee & Maurer, 1997)

در تعریف دانشور می توان گفت دانشور فردی است که با کاربرد دانش خود به ارزش محصولات و خدمات می افزاید و کیفیت حرفه ای خود را که در طول زمان کسب کرده به سازمان وارد می کند (Acsepte, 2010). دانشور، فردی است که می تواند دانش مورد لزوم برای انجام کارهای روزمره را کسب نموده و دارای دانش و مهارت به روز است (Engle & Engle, 2010). از فکر خویش استفاده کرده و با کاربرد دانش خود ارزش افزوده ایجاد می کند (Horbie, 1999). دراکر نیز دانشور را فردی می داند که با کاربرد دانش خود به ارزش محصولات و خدمات می افزاید و کیفیت حرفه ای خود را که در طول زمان کسب کرده به سازمان وارد می کند (Acsepte, 2010). به اعتقاد وی دانشوران سه گروه هستند (Hussi, 2004):

- کنشگران^۱ که بر اساس یک عمل و الگوریتم مشخص و براساس سؤال (چگونه) اقدام می کنند.
- حل کنندگان مشکلات که مکمل کنشگران و براساس پرسش (چرا) با موقعیتهای متفاوت و متنوع دسته و پنجه نرم می کنند.
- طراحان که علاوه بر توانایی های دو گروه قبل، مسائل پیش بینی نشده و جدید را فرموله کرده و برای حل آن الگوریتم نوینی ارائه می دهند.

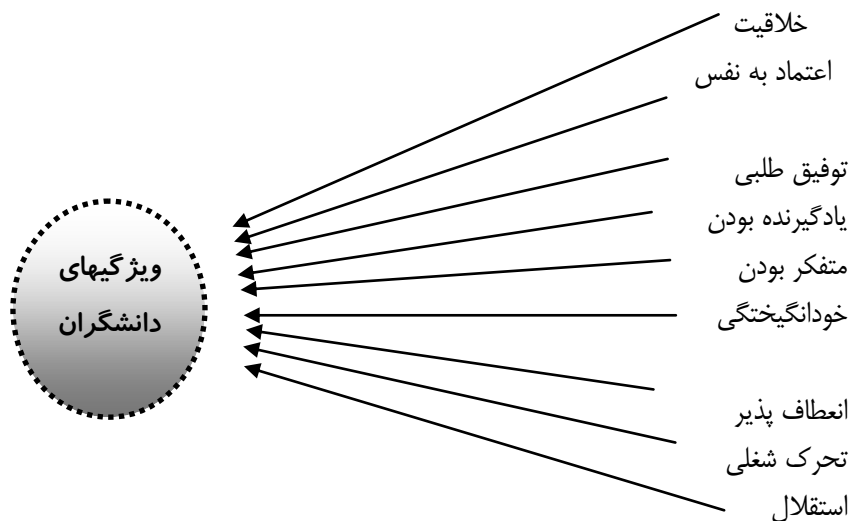
در تحقیقی که در خلال سالهای ۱۹۹۰-۱۹۹۲ در کانادا انجام پذیرفت نیز، دانشوران به سه دسته تقسیم شده اند: حرفه ای ها شامل: پزشکان، مهندسان، حسابداران، وکلا، برنامه ریزان، استادان. کارکنان مهندسی، فنی و علمی که لزوماً تحصیلات بالا ندارند، اما مهارتهای تخصصی کسب کرده اند و مدیران ارشد که قدرت رسمی دارند و تصمیم گیرندگان سازمانی هستند. تعاریف دیگری نیز از دانشوران در طول زمان ارائه شده است، از جمله اینکه دانشور به کسی گفته می شود که می تواند اطلاعات را تحلیل نموده و ارزیابی کرده و در زمینه های متفاوت برای حل مسئله استفاده نماید (Munk, 1998). دانشوران افرادی هستند که نقش رهبری تکنولوژیکی سازمان را حفظ و آن را توسعه خواهند داد (Kelly, 1999). با توجه به تعاریف ارائه شده، به طور کلی دانشور را می توان بر اساس سه معیار توصیف نمود. تخصص حرفه ای- ویژگی های دانشور و براساس مهارت ها و توانمندی های دانشور (Engle, 2010 & Acsepte, 2010) که در تحقیق حاضر، به شناسایی آنان بر مبنای ویژگی ها و خصوصیات شخصیتی خواهیم پرداخت.

استوارت بیان می کند که دانشوران نسبت به کارکنان سنتی، در برخی ویژگیها متفاوتند و اقدامات و سیاستهای آموزش و توسعه آنها توسعه یافته تر است (Stewart, 1997). تعدادی از این نقاط افتراق به طور خلاصه عبارتست از:

کارکنان دانشی در ارزش اصلی شرکت نقش دارند، آنها به خلاقیتی که باعث حرکت سازمان می شود کمک می کنند. با ایجاد، تفسیر و به کار بستن یادگیری سازمان، آنها حافظه سازمان هستند. آموزش دیده و خود انگیزه و توفیق گرا هستند، به حل چالشهای ذهنی خویش پرداخته و دانش فنی شان را توسعه می دهند.

جهت تدوین مدل مفهومی این تحقیق از نظریه استوارت (Quey, 2001 & Stewart, 1997) در ارتباط با ویژگیهای دانشوران استفاده شده است که در شکل شماره ۱ مؤلفه های اصلی مدل وی قابل رؤیت است.

¹. The Doer



شکل شماره (۱): مدل ویژگیهای دانشوران

با توجه به مدل مفهومی تحقیق که اقتباسی از نظرات استوارت، مندرج در اثر کوئی و همکارش بوده است، محققان اقدام به ساخت مدل تحلیلی و استخراج مؤلفه ها و شاخص هایی جهت سنجش این ویژگی های شخصیتی نمودند که در جدول (۱) مشاهده می شود.

| مفهوم | مؤلفه | ابعاد و شاخص ها |
|---------------------------------|---------------|---|
| ویژگیهای نیروی انسانی دانش مدار | خلاقیت | - ذهن پویا و فعال: توجه به موضوعات مختلف، انجام کارها به چندین روش |
| | | - کنجکاوی: رها نکردن اندیشه های جدید، درک درست روابط موجود بین پدیده ها، علاقه مندی به آزمایش و کسب تجربه |
| | | - نترسیدن از شکست: پذیرش تغییر، تلقی کسب تجربه از شکست، خطر پذیری |
| | | - تخیل: قوه تخیل بالا، پذیرش افکار نامتعارف، تحمل ابهام |
| اعتماد به نفس | اعتماد به نفس | - ابراز وجود و قاطعیت: احترام به خود و دیگران، قاطعیت در بیان نظر، توان نه گفتن تحت شرایط دشوار، حفظ خونسردی در شرایط فشار روانی |
| | | - مسئولیت پذیری: تعهد در انجام کار، پذیرش مسؤولیت اعمال و اقدامات خویش |
| | | - هدفمندی: تعیین و مشخص نمودن اهداف ارزشها |
| | | - خودپذیری: احترام به خویش، جلب توجه دیگران، پایبندی به اهداف و برنامه های خویش |

| | |
|---|---------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - داشتن اهداف والا: داشتن اهداف چالش بر انگیز و دشوار، اتخاذ تصمیمات مخاطره آمیز - گرفتن بازخورد: انجام اقداماتی که بازخور آنی در پی دارد | |
| <ul style="list-style-type: none"> - شیفتگی به کار: علاقه به کار و نگرستن به کار به مثابه تفریح، عدم توجه صرف به انتفاع مالی از کار، احساس رضایت درونی از کار - ابتکار عمل: آغازگر فعالیت و پیگیری و استمرار، داشتن انگیزه قوی، تلاش فراوان، شناسایی شیوه های بهتر انجام امور | توفیق طلبی |
| <ul style="list-style-type: none"> - دانش به روز: فراگیری مطالب جدید، کسب و حفظ مهارت های جدید و به روز - تجربه اندوزی: آموختن از شکست های خود، آموختن از شکست های دیگران - آموزش مداوم: تمایل به شرکت در دوره های آموزشی، احساس نیاز به آموزش - آگاهی و شناخت: آگاهی کامل نسبت به اقدامات خویش، تکیه بر مستندات - به کارگیری دانش: پیوند دانش شخصی به فعالیتها | یادگیرندگی |
| <ul style="list-style-type: none"> - جستجوی دلایل : جستجوی بیانی شفاف از مسئله، توانایی در درک و تفسیر مسائل - منطقی و عقلایی بودن: نتیجه گیری معقول از اطلاعات، داشتن منطق در حل مسأله، تفکر قیاسی، داوری معقول - دقیق بودن: در نظر گرفتن نکات اصلی، بهره گیری از اسناد و منابع معتبر، تشخیص پیش فرضها، تمیز حقایق از عقاید | متفکر بودن |
| <ul style="list-style-type: none"> - خودگردانی: کنترل متغیرهای بیرونی رفتار، تعدیل اثر عوامل مؤثر محیطی بر رفتار، انجام افراطی عادات مثبت - خود بازخورد: دریافت مستقیم نتایج عملکرد، کنترل بر اعمال فردی - کامیابی فراخود: تاثیر انتظارات فردی بر رفتار، تأثیر انتظارات از دیگران در تعامل با آنها، نظاره گری | خودانگیزندگی |

| فعال بر امور زندگی اجتماعی | |
|--|---------------------|
| - تمایل به تغییر و شکستن عادت: علاقه به تجارب جدید، پذیرش عقاید جدید | انعطاف پذیری |
| - عدم حفظ وضعیت موجود: عدم تمایل به حفظ وضع موجود در سازمان، عدم ثبات در حیطه فعالیت خویش، گستردگی حیطه فعالیت | |
| - انطباق با شرایط جدید: تطابق با شرایط جدید، حضور مؤثر در اجتماعات جدید، تمایل به کارهای گروهی و تیمی | |
| - گردش شغلی: جابجایی بالادر مشاغل مشابه، گوناگونی وظایف، میزان تجارب مفید در سازمان، میزان شناخت مشاغل در سازمان | |
| - تنوع طلبی: میزان تنوع در مهارت، میزان تنوع در دانش، میزان تنوع در دانش | تحرک شغلی |
| - استقلال کاری: استقلال در عمل، کمک نطلبیدن از دیگران | استقلال |

جدول شماره (۱): مدل عملیاتی شناسایی ویژگیهای نیروی انسانی دانش مدار

۲- مواد و روشها

هر پژوهشی در پی دستیابی به اهداف مشخصی است؛ در این تحقیق، هدف اصلی تحقیق حاضر را می توان شناسایی ویژگیهای نیروی انسانی دانش مدار در معاونت تولید قطعات پرسی ایران خودرو دانست. با توجه به ابعاد مستخرج از مبانی نظری، اهداف فرعی تحقیق نیز شامل اندازه گیری و سنجش این مؤلفه ها که شامل: خلاقیت، اعتماد به نفس، توفیق طلبی، یادگیرندگی، متفکر بودن، خود انگیختگی، انعطاف پذیری، تحرک شغلی و استقلال در بین نیروی انسانی دانش مدار جامعه تحقیق موردنظر می باشد. با توجه به هدف اصلی تحقیق سوالات تحقیق نیز به ترتیب زیر بیان شده اند:

- ویژگیهای اصلی نیروی انسانی دانش مدار در ایران خودرو کدامند؟
- سطح کنونی این ویژگی ها در بین نیروی انسانی دانش مدار در ایران خودرو چه میزان است؟
- ارتباط این ویژگیها با نیروی انسانی دانش مدار در ایران خودرو به چه نحوی می باشد؟
- متناسب با اهداف و سوالات تحقیق، فرضیاتی تدوین گردید. بدین شکل فرضیه اصلی این تحقیق عبارتست از:
 - نیروی انسانی دانش مدار در ایران خودرو از ویژگی های شخصیتی دانشوران برخوردار هستند.
 - همچنین متناسب با ابعاد نه گانه مدل تحقیق نیز فرضیات فرعی تحقیق به شکل زیر تدوین گشت:
 - ۱- کارکنان معاونت تولید قطعات پرسی شرکت ایران خودرو از ویژگی خلاقیت برخوردار هستند.
 - ۲- کارکنان معاونت تولید قطعات پرسی شرکت ایران خودرو از ویژگی اعتماد بنفس برخوردار هستند.
 - ۳- کارکنان معاونت تولید قطعات پرسی شرکت ایران خودرو از ویژگی توفیق طلبی برخوردار هستند.
 - ۴- کارکنان معاونت تولید قطعات پرسی شرکت ایران خودرو از ویژگی یادگیرندگی برخوردار هستند.
 - ۵- کارکنان معاونت تولید قطعات پرسی شرکت ایران خودرو از ویژگی متفکر بودن برخوردار هستند.
 - ۶- کارکنان معاونت تولید قطعات پرسی شرکت ایران خودرو از ویژگی خود انگیختگی برخوردار هستند.
 - ۷- کارکنان معاونت تولید قطعات پرسی شرکت ایران خودرو از ویژگی انعطاف پذیری برخوردار هستند.
 - ۸- کارکنان معاونت تولید قطعات پرسی شرکت ایران خودرو از ویژگی تحرک شغلی برخوردار هستند.

۹- کارکنان معاونت تولید قطعات پرسی شرکت ایران خودرو از ویژگی استقلال برخوردار هستند.

ابزار پژوهش تحقیق حاضر، یا همان روش تحقیق، پیمایشی است. پیمایش مجموعه ای از روشهای منظم و استاندارد است که برای جمع آوری اطلاعات درباره مجموعه های انسانی مورد استفاده قرار می گیرد. در واقع پیمایش هم ابزار استفاده شده برای جمع آوری داده ها و هم به فرآیندهای به کار گرفته شده هنگام بهره گیری از آن ابزار اطلاق می شود (Arabi & Izadi, 2001). تحقیق پیمایشی روشی است برای گردآوری داده ها که در آن از گروه های معینی از افراد خواسته می شود تا به تعدادی پرسش مشخص پاسخ دهند. در این روش جمع آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه صورت می گیرد. پرسشنامه ابزاری کارآمد برای گردآوری اطلاعات به شمار می رود.

بنابراین به منظور اندازه گیری متغیرها و استفاده از نظرات خبرگان و صاحب نظران، از پرسشنامه استفاده می شود که یکی از روش های معمول و سریع در جمع آوری اطلاعات است. تحقیق حاضر را براساس نحوه مشارکت در توسعه علم، تحقیق پیمایشی تبیینی می توان قلمداد کرد. این نوع از پیمایش (تبیینی) زمانی که دانش یک پدیده به شکل نظری با استفاده از مفاهیم تعریف شده، مدلها و پیش فرضها شکل بندی شده است اتفاق می افتد (ibid). تحقیق پیمایشی حاضر از حیث نحوه انجام تحقیق در طول زمان نیز مقطعی می باشد. به طور کلی می توان گفت که مورد استفاده در این تحقیق از باب هدف کاربردی، از باب روش توصیفی و از باب داده های ورودی کمی است. روش تحقیق به کار رفته در این تحقیق نیز استراتژی تحقیق پیمایشی و با هدف تبیین بوده، ابزار اصلی گردآوری داده ها نیز پرسشنامه محقق ساخته می باشد و جهت تجزیه و تحلیل داده های تحقیق با استفاده از فنون تجزیه و تحلیل آمار استنباطی نظیر: آزمون نرمال بودن داده ها، آزمون تی زوجی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل عاملی استفاده گردید.

از آنجا که قلمرو مکانی هر تحقیق با توجه به هدف بررسی و نوع واحد انتخاب شده، می تواند تعریف و حدود خاصی را شامل شود که قلمرو مکانی آن تحقیق است. بنابراین محدوده مکانی تحقیق حاضر معاونت تولید قطعات پرسی در شرکت ایران خودرو می باشد که به عنوان پایلوت پیاده سازی مدیریت دانش در ایران خودرو برگزیده شده است لذا به احتمال فراوان مجموعه ای از کارکنان دانش مدار را می توان در این واحد یافت.

جامعه و نمونه آماری از میان کارشناسان معاونت تولید قطعات پرسی شرکت ایران خودرو عده ای به عنوان نمونه آماری و به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه بر اساس فرمول کلی حجم نمونه (فرمول کوکران) و ذکر این نکته که جامعه آماری این پژوهش ۳۱۰ کارشناس است، تعداد نمونه برابر با ۷۴ نفر محاسبه شد که با استفاده از روش نمونه گیری ساده از بین جامعه ۳۱۰ نفری انتخاب شده اند. برای تعیین حجم نمونه در این روش به صورتی که در زیر قابل رویت است عمل گردید.

فرمول کلی حجم نمونه (فرمول کوکران) به صورت زیر است.

$$n_0 = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \text{var}(\theta)}{d^2}$$

که در فرمول بالا $Z_{\alpha/2}$ مقدار نرمال استاندارد برای $100(1-\alpha)$ درصد اطمینان است. $\text{var}(\theta)$ واریانس پارامتر برآورد

شده و d مقدار خطا می باشد. با خطای $d=0.1$ مقدار $n_0=96.04$ می باشد.

$$n = \frac{96.04}{1 + \frac{96.04}{310}} = 73.32 \approx 74$$

پس جامعه نمونه ما ۷۴ نفری میباشد که با استفاده از روش نمونه گیری ساده از بین جامعه ۳۱۰ نفری ما انتخاب شده اند.

در بحث ارزیابی کیفیت و اعتبار تحقیق عباراتی مانند روایی، پایایی نیاز به تعریف دارند که در ادامه به آنها پرداخته می شود. منظور از روایی این است که پرسشنامه به چه میزان آنچه را که باید مورد سنجش قرار دهد، به طور صحیح سنجیده است. به عبارت دیگر روایی معادل با درجه بررسی نتیجه توسط پرسشنامه است. در این پژوهش، برای سنجش روایی محتوا و صوری از نظرات تعدادی از استادان رشته مدیریت در دانشگاه علامه طباطبایی استفاده شده است. در این پژوهش، محاسبه پایایی سازگاری بین سؤال ها مورد نظر بوده است؛ از آنجا که معمول ترین آزمون پایایی سازگاری درونی، ضریب آلفای کرونباخ است که برای سؤال ها یا طبقات چند مقیاسی استفاده می شود (Danayifard et al., 2004). برای سنجش اعتبار یا پایایی سازگاری درونی پرسشنامه ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که میزان محاسبه شده در پرسشنامه مربوطه عبارتست از ۰/۹۳۲۷، که از مقدار ۰/۷، بیشتر است. بنابراین پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردار است.

تجزیه و تحلیل داده ها عبارت است از فرآیند تدوین، تنظیم، شالوده ریزی و بیان مفهوم یا معنی انبوهی از داده ها جمع آوری شده. روش تحلیل مناسب با ساختار فرضیه ها، ماهیت داده ها و اهداف تحقیق تعیین می شود. از آنجا که این تحقیق بیشتر یک تحقیق پیمایشی تحلیلی ربطی است، روش های آماری مورد استفاده بیشتر آمار استنباطی و تجزیه و تحلیل های مربوط به آن است (Danayifard et al., 2004). ارتباط با آمار توصیفی و مشخصات جمعیت شناختی نمونه آماری همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می شود، بیشترین فراوانی از لحاظ سنی بین ۳۰ تا ۴۰ سال است که نزدیک به ۷۰ درصد کل نمونه آماری را تشکیل می دهد. همچنین از لحاظ تحصیلات حدود ۳۴ نفر معادل ۴۵ درصد کل نمونه دارای تحصیلات لیسانس هستند. در باب سابقه شغلی نیز ۴۵ نفر (حدود ۶۰ درصد از کل نمونه) دارای سابقه ای بین ۵ تا ۱۰ سال هستند. ذکر این نکته ضروری است که به خاطر ماهیت فعالیت در بخش تولیدی که غالباً مردانه است، تفکیک جنسیتی لحاظ نگردید زیرا عمده کارکنان این بخش مرد می باشند.

| سن | زیر ۳۰ سال | بین ۳۰ تا ۴۰ سال | بین ۴۰ تا ۵۰ سال | بالای ۵۰ سال | جمع کل |
|------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| | ۹ نفر معادل %۱۲/۲ | ۵۱ نفر معادل %۶۸/۹ | ۱۲ نفر معادل %۱۶/۲ | ۲ نفر معادل %۲/۷ | ۷۴ نفر % ۱۰۰ |
| تحصیلات | دیپلم | فوق دیپلم | لیسانس | فوق لیسانس و بالاتر | |
| | ۳ نفر معادل %۴/۱ | ۲۴ نفر معادل %۳۲/۴ | ۳۴ نفر معادل %۴۵/۹ | ۱۳ نفر معادل %۱۷/۶ | ۷۴ نفر % ۱۰۰ |
| سابقه شغلی | زیر ۵ سال | ۵ تا ۱۰ سال | ۱۰ تا ۱۵ سال | ۱۵ تا ۲۰ سال | بالای ۲۰ سال |
| | ۳ نفر معادل %۴/۱ | ۴۵ نفر معادل %۶۰/۷ | ۱۶ نفر معادل %۲۱/۶ | ۹ نفر معادل %۱۲/۲ | ۱ نفر معادل %۱/۴ |
| | ۷۴ نفر % ۱۰۰ | | | | |

جدول شماره (۳): ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه آماری

پیش از استفاده از فنون آمار استنباطی، همانگونه که در جدول شماره ۳ قابل رؤیت است جهت تعیین نرمال بودن داده ها، آزمون کلموگروف-اسمیرنوف به کار گرفته شد که بر این اساس برای تمامی مؤلفه ها مقدار احتمال یا سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ نیست. بنابر این توزیع داده ها از توزیع نرمال پیروی می کند، لذا از فنون پارامتریک بهره گرفته شد.

| عوامل/ابعاد | SIG | α | آزمون نرمال بودن کولموگروف اسمیرنف |
|------------------------|-------|----------|------------------------------------|
| خلاقیت | ۰/۵۵۵ | ۰/۰۵ | داده ها نرمال است |
| اعتماد به نفس | ۰/۷۴۸ | ۰/۰۵ | داده ها نرمال است |
| توفیق طلبی | ۰/۱۷۶ | ۰/۰۵ | داده ها نرمال است |
| یادگیرندگی | ۰/۴۵۴ | ۰/۰۵ | داده ها نرمال است |
| متفکر بودن | ۰/۳۸۴ | ۰/۰۵ | داده ها نرمال است |
| خود انگیختگی | ۰/۱۶۷ | ۰/۰۵ | داده ها نرمال است |
| انعطاف پذیری | ۰/۳۷۴ | ۰/۰۵ | داده ها نرمال است |
| تحرک شغلی | ۰/۰۸۴ | ۰/۰۵ | داده ها نرمال است |
| استقلال کاری | ۰/۱۰۱ | ۰/۰۵ | داده ها نرمال است |
| نیروی انسانی دانش مدار | ۰/۹۳۸ | ۰/۰۵ | داده ها نرمال است |

جدول شماره(۳): آزمون نرمال بودن داده ها

جهت دستیابی به پاسخ پرسشهای تحقیق، فرضیاتی بدین شکل تنظیم گردید که فرضیه صفر شامل عدم برخورداری از ویژگی نیروی انسانی دانش مدار نزد نمونه آماری و فرضیه یک شامل برخورداری از آن ویژگی مورد نظر در کارکنان ایران خودرو می باشد. به عنوان مثال فرضیه اصلی به شکل زیر تنظیم گردیده است:

فرضیه صفر: کارکنان بخش تولید قطعات پرسی ایران خودرو از ویژگیهای نیروی انسانی دانش مدار برخوردار نیستند.

فرضیه یک: کارکنان بخش تولید قطعات پرسی ایران خودرو از ویژگیهای نیروی انسانی دانش مدار برخوردار هستند.

به منظور آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون تی استیودنت- تک نمونه ای بهره گرفته شد. همان گونه که در جدول ۴ رویت می شود امتیاز محاسبه شده برای مؤلفه های مدل تحقیق به ترتیب عبارتست از: خلاقیت ۳/۱۸، اعتماد به نفس ۳/۸۱، توفیق طلبی ۴/۰۰، یادگیرندگی ۴/۱۴، متفکر بودن ۴/۰۶، خودانگیختگی ۳/۸۲، انعطاف پذیری ۳/۲۸، تحرک شغلی ۴/۰۵، استقلال ۲/۸۸. در نهایت میانگین کلی ویژگیهای نیروی انسانی دانش مدار در ایران خودرو نیز ۳/۷۴ به دست آمد. لازم به ذکر است که میانگین نمره محاسبه شده برای کارکنان ایران خودرو، اغلب بالاتر از حد میانگین بوده و این مسأله بیانگر آن است که این کارکنان به میزان مناسبی از ویژگیهای کارکنان دانشی برخوردار می باشند.

| خلاقیت | اعتماد به نفس | توفیق طلبی | یادگیرندگی | متفکر بودن | خودانگیختگی | انعطاف پذیری | تحرک شغلی | استقلال | دانشگران |
|----------------|---------------|------------|------------|------------|-------------|--------------|-----------|---------|----------|
| ۳/۱۸ | ۳/۸۱ | ۴/۰۰ | ۴/۱۴ | ۴/۰۶ | ۳/۸۲ | ۳/۲۸ | ۴/۰۵ | ۲/۸۸ | ۳/۷۴ |
| ۰/۲۷۶ | ۰/۴۲۹ | ۰/۳۸۲ | ۰/۴۰۹ | ۰/۴۶۶ | ۰/۳۱۴ | ۰/۴۰۵ | ۰/۵۴۵ | ۰/۴۲۰ | ۰/۲۶۰ |
| معیار | | | | | | | | | |
| تعداد نمونه ۷۴ | | | | | | | | | |

جدول شماره(۴): میانگین نمره برخورداری از ویژگیهای نیروی انسانی دانش مدار

با توجه به مقادیر محاسبه شده و موجود در جدول شماره ۴ می توان ملاحظه نمود که تمامی فرضیه ها به غیر از استقلال کاری تأیید گردیده است. با توجه به این موضوع که بنا به گفته مدیران ارشد سازمان، معاونت تولید قطعات پرسی، از جمله واحدهای دانش پذیر، تعیین کننده و مؤثر سازمان بوده و تولیدات علمی شامل کتب و مقالات نیز در آن واحد بالا بوده و به عنوان پایلوت پیاده سازی مدیریت دانش برگزیده شده، دور از ذهن نیست که کارکنان آن از مزیت دانش در سطح مطلوب برخوردار باشند.

علت پایین بودن میانگین مؤلفه استقلال کاری ایشان نیز می تواند مربوط به ماهیت فعالیتهای تولیدی که غیر منعطف، برنامه ریزی شده و رسمی و از پیش تعیین شده است، تلقی نمود.

در ادامه و برای تحلیل بیشتر موضوع، جهت تعیین ضریب همبستگی میان دانشوران با ابعاد مدل پیشنهادی از ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شد، که نتایج آن به طور خلاصه در جدول شماره ۵ نمایش داده شده است.

جدول شماره (۵): ماتریس همبستگی پیرسون ویژگیهای نیروی انسانی دانش مدار

| نام متغیر | خلاقیت | اعتماد به نفس | توفیق طلبی | یادگیرندگی | متفکر بودن | خودانگیختگی | انعطاف پذیری | تحرك شغلی | استقلال |
|-----------|--------|---------------|------------|------------|------------|-------------|--------------|-----------|---------|
| دانشوران | ۰/۳۵۹ | ۰/۷۴۵ | ۰/۸۵۹ | ۰/۸۱۹ | ۰/۷۶۳ | ۰/۷۸۷ | ۰/۵۶۷ | ۰/۶۶۲ | ۰/۹۳ |

* همه ضرایب در سطح ۰/۰۵ معنی دار هستند

همان طور که ملاحظه می شود تمامی ابعاد دارای همبستگی بسیار بالایی با دانشوران هستند. به غیر از بعد استقلال که رابطه معنی داری مشاهده نگردید و علت آن در بخش پیشین مطرح گردید. به عبارت دیگر ابعاد مورد نظر مدل تحقیق ارتباط مناسبی با ویژگیهای نیروی انسانی دانش مدار دارا می باشند.

در ادامه و به منظور مقایسه عوامل و ابعاد مدل، جهت تعیین رتبه آنان نیز، با توجه به آزمونهای پارامتری Repeated Measure و آزمون تی زوجی و میانگین ۹ شاخص، رتبه بندی به عمل آمد که بر این اساس در نهایت، رتبه ها به شکل زیر تعیین شدند:

رتبه اول = یادگیرندگی،

رتبه دوم = متفکر = تحرك شغلی = توفیق طلبی،

رتبه سوم = خودانگیختگی،

رتبه چهارم = انعطاف پذیری،

رتبه پنجم = خلاقیت،

رتبه ششم = استقلال.

در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که می توان داده های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد. به عبارت دیگر، آیا تعداد داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ لازم به ذکر است همانگونه که در جدول شماره ۶ مشاهده می شود این تحقیق از تحلیل عاملی صرفا جهت دسته بندی کردن متغیرها استفاده نموده ایم.

| | Initial Eigen values | | | Extraction of sums of squared loadings | | | Rotation sums of squared loadings | | |
|---|----------------------|---------------------|--------------------|--|---------------------|--------------------|-----------------------------------|---------------------|--------|
| | Total | Percent of variance | Cumulative Percent | Total | Percent of variance | Cumulative Percent | Total | Percent of variance | Total |
| ۱ | ۴/۱۹۸ | ۴۶/۹۳۹ | ۴۶/۹۳۹ | ۴/۱۹۸ | ۴۶/۹۳۹ | ۴۶/۹۳۹ | ۳/۶۰۷ | ۴۰/۰۷۹ | ۴۰/۰۷۹ |
| ۲ | ۱/۳۳۱ | ۱۴/۷۸۶ | ۶۱/۴۲۵ | ۱/۳۳۱ | ۱۴/۷۸۶ | ۶۱/۴۲۵ | ۱/۷۹۶ | ۱۹/۹۵۹ | ۶۰/۰۳۷ |
| ۳ | ۱/۷۰۲ | ۱۱/۹۱۴ | ۷۳/۳۳۹ | ۱/۰۷۲ | ۱۱/۹۱۴ | ۷۳/۳۳۹ | ۱/۱۹۷ | ۱۳/۳۰۲ | ۷۳/۳۳۹ |
| ۴ | .۷۷۴ | ۸/۵۸۵ | ۸۱/۹۳۴ | | | | | | |
| ۵ | ۰/۴۴۹ | ۴/۹۹۰ | ۸۶/۹۳۳ | | | | | | |
| ۶ | .۴۰۶ | ۴/۵۰۷ | ۹۱/۴۳۰ | | | | | | |
| ۷ | ۰/۳۱۸ | ۳/۵۳۵ | ۹۴/۹۶۶ | | | | | | |
| ۸ | ۰/۲۵۰ | ۲/۷۷۵ | ۹۷/۷۴۰ | | | | | | |
| ۹ | ۰/۲۰۳ | ۲/۲۶۰ | ۱۰۰/۰۰ | | | | | | |

جدول شماره (۶): تحلیل عاملی جهت دسته بندی متغیرها

بلوک اول شامل سه ستون با نامهای مقدار کل، درصد واریانس و درصد تجمعی هستند و تعیین کننده این موضوع هستند که کدام عاملها در تحلیل باقی می ماند. زیرا آنهایی که مقدارشان کمتر از عدد یک است از تحلیل خارج خواهند شد. با توجه به ستون تجمعی مشاهده می شود که عوامل اول تا سوم روی هم رفته ۷۳ درصد تغییرات را شامل می شوند پس آنگونه که در جدول شماره (۷) دیده می شود ۳ تابع به وجود خواهد آمد.

| ابعاد | ابعاد | ابعاد |
|--------|--------|--------|
| ۴ | ۲ | ۱ |
| ۰/۱۴۶ | ۰/۸۵۷ | ۰/۳۲۰ |
| ۰/۲۴۶ | -۰/۴۷۸ | ۰/۶۹۷ |
| -۰/۱۱۳ | ۰/۰۷۴ | ۰/۸۸۰ |
| ۰/۰۶۳ | -۰/۰۹۱ | ۰/۷۸۳ |
| /۰۶۰ | -۰/۳۸۳ | ۰/۷۷۷ |
| -۰/۱۷۷ | -۰/۰۲۷ | ۰/۸۵۲ |
| ۰/۰۰۴ | ۰/۱۱۸ | ۰/۶۰۱ |
| ۰/۲۵۲ | ۰/۴۳۰ | ۰/۶۸۲ |
| ۰/۹۳۵ | -۰/۰۹۰ | -۰/۲۵۶ |

جدول شماره (۷): ماتریس مولفه های عوامل اثرگذار بر دانشوران برای حالت مقدار همبستگی بزرگتر از ۰/۰۵ (۳ تابع)

۳- نتایج و بحث

زمانی که نیروی انسانی دانش مدار و منحصر به فرد باشد برای سازمان منافع استراتژیک ایجاد می کند، که البته توسعه و استقرار این سرمایه انسانی باعث افزایش هزینه های اداری و بوروکراتیک می شود. انگیزه سازمان ها در سرمایه گذاری و توسعه این نوع از نیروی انسانی دانش مدار، بیشینه کردن پتانسیل ارزش آفرینی سازمانی و ایجاد ویژگی های متمایزکننده در درون سازمان است. بنابراین برای دستیابی به چنین هدفی، سازمان ها باید سیستم های منابع انسانی مبتنی بر تعهد را درون خود استقرار دهند. گرچه نیروی انسانی دانش مدار الزاماً ارزش آفرین است ولی منحصر به فرد و ویژه خود سازمان نیست. بنابراین تصمیماتی که برای سرمایه گذاری در این نوع از نیروی انسانی اتخاذ می شود با سرمایه محوری و دیگر موارد متفاوت است. نیروی انسانی دانش مدار الزامی ویژه یک سازمان خاص نبوده و کارکنان (حائز دانش) در یک محدوده معین آزادند و ابتکار عمل دارند تا هر سازمانی که منافع بیشتری برایشان ایجاد می کند، این استعداد و ارزش آفرینی خود را در آن صرف کنند و در واقع بفروشند. با توجه به اهمیت و نقش نیروی انسانی دانش مدار برای رسیدن به اهداف سازمان و خلق ارزش در این تحقیق تلاش گردید تا از منظر ویژگی های شخصیتی به بررسی این دسته و گروه از کارکنان پرداخته شود. به عبارت دیگر برای این منظور از مبانی نظری مدل استوارت یاری گرفته و سپس به ساخت مدل عملیاتی و شاخص هایی جهت سنجش مفهوم ویژگی های نیروی انسانی دانش مدار اقدام به عمل آمد.

متناسب با مدل طراحی شده، یک فرضیه اصلی و نه فرضیه فرعی تدوین گردید که با استفاده از فنون آمار استنباطی نظیر: آزمون تی استودنت، ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. بر همین اساس مشاهده شد که تمامی فرضیات تحقیق به غیر از فرضیه مربوط به استقلال تأیید شد. فرضیه اصلی نیز که مربوط به برخورداری کارکنان معاونت تولید قطعات پرسی ایران خودرو از ویژگی های دانش مداری بود نیز تأیید شد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که به طور کلی کارکنان این معاونت، از ویژگی های نیروی انسانی دانش مدار که به ترتیب رتبه بندی شامل: یادگیرندگی، متفکر بودن، تحرک شغلی، توفیق طلبی، خودانگیزندگی، انعطاف پذیری، خلاقیت و استقلال برخوردار می باشند و

صرفاً بعد استقلال و فرضیه آن تأیید نگردید که به احتمال زیاد به علت ماهیت فعالیتهای بخش تولید است که مجال استقلال و انعطاف پذیری کمتری را برای کارکنان فراهم می نماید.

براساس نتایج به دست آمده، پیشنهاد می گردد که به منظور دستیابی به اهداف کلی سازمانی در معاونت مورد نظر و با توجه به شناخت خصوصیات و ویژگیهای این گروه از کارکنان، سازمان به ایجاد فرهنگ دانایی در سطوح مدیریت و تغییر نگرش مدیریت نسبت به دانشوران اقدام نماید. بهره گیری از سازو کارهایی نظیر برقراری نظام پیشنهادات، ایجاد بانک ایده و مخزن دانش با هدف مشارکت دادن دانشوران در تصمیم گیری های سازمانی و استفاده از دانش و تجارب آنان مفید فایده خواهد بود. همچنین ایجاد شرایط و زمینه ظهور خلاقیت دانشوران، نظیر ایجاد اتاق فکر، اختصاص بخشی از زمان کاری جهت مبادله افکار، ارائه فرصتهای مطالعاتی و تحصیلی به آنان، ایجاد نظام پرداخت پاداش منعطف و براساس کیفیت و عملکرد افراد، ارج نهادن به ارزشهای دانشوران، فراهم نمودن شرایط تحرک و جابجایی های شغلی از جمله سایر پیشنهادات مؤثر جهت اداره ایشان است. همچنین با توجه به اینکه چنین ویژگیهایی اغلب جنبه غیر اکتسابی دارد، می توان از ابعاد مدل پیشنهادی به عنوان معیار جذب و استخدام نیز بهره برد تا افرادی که دارای بیشترین میزان تطابق با ویژگیهای مذکور هستند، در مشاغل تخصصی سازمان به کار گرفته شوند. بدین منظور بر اساس برخی مطالعات قبلی چهار دسته دانشور شامل: دانشوران اصلی و رابط که بیشتر اداری و ایستا هستند و دانشوران گردآورنده و هدایت کننده که معمولاً سیار و خارج از محیط اداره فعالیت می کنند وجود دارد که شرایط هر دسته منحصر بفرد و خاص بوده و لازم است که تفاوتهای انواع دانشوران با هم نیز در تمام مراحل شناسایی، جذب، به کارگیری و نگهداری در نظر گرفته شود. در نهایت با توجه به اینکه در این تحقیق، بر ویژگیهای شخصی دانشوران متمرکز است، پیشنهاد می گردد تحقیقات مشابهی در زمینه نوع تخصص حرفه ای دانشوران و مهارتها و توانمندیهای آنان و نیز شناسایی و دسته بندی انواع دانشوران در سازمان انجام پذیرد.

۴- منابع

- 1- Acsente, Diana. 2010. Literature Review: A Representation How Future Knowledge Worker Shaping the Twenty-first Century Workplace, on the Horizon. Emerald Group Publishing Limited. 18:3.279-287.
- 2- Arabi, S. M. & Davood, I. 2001. Survey Research, Practice Guide. Office of Cultural Research. First Edition. Tehran.
- 3- Armstrong. M. 2000. The Name Has Changed but has the Game Remained the Same? Employee relation. 573-93.
- 4- Danayifard H., S. M. Alvani & Adel, A. 2004. Quantitative Research Methodology in Management: Comprehensive Approach. Tehran: Safar.
- 5- Drucker, P. 1959. The landmarks of Tomorrow, Harper & Row. New York.
- 6- Engle, C. & Engle, N. 2010. The 2020 Federal Knowledge Worker. Journal of Information and Knowledge Management Systems.40:3/4. 277-286.
- 7- Garavan, T. N., Gunnigle, P. & Morley, M. 2000. Contemporary HRD Research: A Triarchy of Theoretical Perspectives and Their Prescriptions for HRD. Journal of European Industrial Training. 24: 2/3/4. 65-93.
- 8- Greene, C. & Myerson, J. 2011. Space for the thought: Designing for the Knowledge Worker, Facilities, Emerald Group Publishing limited. 29:1/2. 19-30.
- 9- Guidice, R. M., Heames, J.T. & Wang, S. 2009. The Indirect Relationship Between Organizational-level knowledge Worker Turnover and Innovation. the learning organization.16:2.143-167.
- 10-Hitt, Ireland & Hoskisson. 2005. Strategic Management: Competitiveness and Globalization Concept. (16th ed.).Thomas South Western Publishers.

- 11-Horbie, Frances. 1999. Managing Knowledge Worker New Skills and Attitudes to the Intellectual in You're Organization. Toronto, John Wiley Publications.
- 12-Hussi, Tomi. 2004. Reconfiguring Knowledge Management Combining Intellectual Capital, Intangible Assets and Knowledge Creation. Journal of Knowledge Management.8.236-52.
- 13-Kelly, J. 1999. The Who Can, Those Who Cannot: Winners and Leaders in the Digital Age. Vital Speeches of Day. 65.3.
- 14-Lee, T. W. & Maurer, S. D. 1997. The Retention of Knowledge Workers with the Unfolding Model of Voluntary Turnover. Human Resource Management.7. 247 – 75.
- 15-Leitch, John, M. & Rosen, Philip W. 2001. Knowledge Management, Cko, Ckm: The Keys to Competitive Advantage. The Manchester Review. Double Issue. 6:2-3.
- 16-Munk, N. 1998. The New Organization Man. Fortune. 137:5. 62-74.
- 17-Porter, ME. 1985. Competitive Advantage Creating and Sustaining Superior Performance, the Press. New York.
- 18-Quey, Jenyeh & Meng Kuan . 2001. Advancement Intentions and Job Attitudes- a Study on the Career Setting of High Engineers. in Taiwan, R. & D. Management.
- 19-Rodriguez, y., w. 2004. Defining Measures for the Intensity of Knowledge Worker in Tasks and Workers. Ph.D. Dissertation.
- 20-Soliman, F., & Spooner, k. 2000. Strategies for Implementing Knowledge Management: Role of Human Resource Management. Journal of Knowledge Management. 4:4. 337-45.
- 21-Stewart, T. A. 1997. Intellectual Capital: the New Wealth of Organization. New York: Double day.
- 22-Teo, Stephen T., Lakhani, B., Brown, D. & Malmi, T. 2008. Strategic Human Resource Management and Knowledge Workers: A Case Study of Professional Service Firms. Management Research News.31: 9. 683-696.
- 23-Tushman, M. L. & C. A. O'Reilly. 1996. Winning through Innovation. Cambridge. MA: Harward Business School Press.
- 24-Von Glinow, M. A. 1988. The New Professionals. Cambridge, M. A: Ballinger.
- 25-Watson, J. 2003. Applying Knowledge Management: Techniques for Building Corporate Memories. Morgan Kaufman Publishers. 4,5,7.