



Research Paper

Examine the barriers to knowledge transfer of Officials sectors to new personnel and in design in the departments of Persian Gulf Martyrs hospital environment in Bushehr base on Szulanski model

Maryam Shamsae¹², Fariba Nazari^{3*}

1. MA of Department of Knowledge and Information Science, Khuzestan Science and Research Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran
2. Department of Knowledge and Information Science, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran
3. Department of Knowledge and Information Science, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

Article Info.

Received: 2017/09/22

Accepted: 2018/05/21

Abstract

Background and Objectives: At the beginning of knowledge transfer, knowledge of the organization and its resources (including explicit and implicit knowledge of individuals, databases, documentation and literature) should be identified and stored properly after acquisition. Then, in order to ensure that existing knowledge is not kept intact, it must be shared among people, which is known as the sharing of knowledge. Knowledge sharing is a process in which people share their knowledge to create new knowledge. The last step in the knowledge management is knowledge transfer. One of the important factors in the survival of organizations is the quality of human resource empowerment. In other words, the importance of human resources is much more than new technologies, financial and material resources. That is, the main difference between organizations must be knowledge and ignorance, not property. The role of efficient, capable and intelligent human forces in realizing organizational goals is indisputable. The human resource as the source of knowledge of the organization is considered to be the most important, expensive and valuable asset of an organization. A powerful human force creates an empowered organization. An empowered organization is an environment in which employees collaborate in the activities of each other.

Methodology: The present study was an applied and descriptive causal study. The sample consisted of 220 employees of Shohaday Khalij Fars hospital in Bushehr who were selected by simple random sampling. The data gathering tool was a researcher-made questionnaire designed based on the research of Szulanski (1996) among members of the research community. The questionnaire used in the research includes four components of knowledge source, knowledge receiver, and organizational context and knowledge characteristics. To analyze the data, one-sample T-test was used to answer the questions and Pearson correlation coefficient and regression tests were used to evaluate the research hypotheses.

Findings: The findings showed the significance multiple relationship between the predictor variables of the source of knowledge, the knowledge receiver, the knowledge attributes and organizational context with the transfer of knowledge ($p= 0/00$). The test was significant and the multiple correlation of the above variables was 0.345 and confirmed. In general, the results of this study indicated that from the source of knowledge, knowledge receivers, knowledge attributes, and organizational context, this is the source of knowledge that is more related to the transfer of knowledge and has attracted more attention from researchers. Therefore, it is recommended to conduct more and more research on each of the issues discussed.

Discussion: The organization is a complex social system in the context of other systems of the society. Without knowing the social, traditional, and economic values of the society, the commentary on the performance and the organizational structure is a discussion that lacks the necessary prerequisites for scientific research because the organization is not separate from the cultural and traditional society context, is closely related to it, and this context is influenced by the human knowledge of the organization and enters into it with characteristics, habits, thoughts, traditions and behaviors, and gradually attributes them to the organization according to their own characteristics. Therefore, planning for knowledge management programs and transferring knowledge in each organization should also be considered in the specific context of that organization. Experienced forces and staff should be considered as one of the most important sources of knowledge transfer in any organization. Through their years of activity, they have gained groundbreaking experiences and planning to transfer these experiences to new forces should be the focus of knowledge management and knowledge transfer programs in each organization. Perhaps new employees are update in terms of theory and academic education, but in dealing with stress and job pressures in workplace including hospitals, experienced staff may overcome problems by the use of knowledge and vast experience. Therefore, the relationship between the barriers in the source of knowledge and the transfer of knowledge from the departmental authorities as the experienced forces to the newcomer and inexperienced personnel are among the relationships that everyone affirms. As stated, since individuals and organizations have different characteristics, they should be aware of these differences in knowledge transfer. Motivational incentives or penalties may be effective in persuading or not encouraging employees to share knowledge. Planning to institutionalize the organizational culture of knowledge transfer between its employees is one of the things that should be considered seriously about the characteristics of the recipient of knowledge.

Keywords: *knowledge transfer, organizational structure, martyrs Hospital Persian Gulf, the characteristics of knowledge, receiving knowled*

*Corresponding author:

Email: nazari_lib@yahoo.com

©2019 Published by Shahid Chamran

University of Ahvaz

How to Cite:

Shamsaee, M., Nazari, F. (2019). Examine the barriers to knowledge transfer of Officials sectors to new personnel and in design in the departments of Persian Gulf Martyrs hospital environmentin Bushehr base on Szulanski model. *Journal of Studies in Library and Information Science*, 11(3): 113-128.

فصلنامه

مطالعات کتابداری و علم اطلاعات. سال یازدهم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۸



مقاله پژوهشی

بررسی موانع انتقال دانش از مسئولان بخش‌ها به پرسنل تازه کار و طرحی در محیط بیمارستان شهدای خلیج فارس بوشهر بر اساس الگوی ژولانسکی

مریم شمسایی^۱، فریبا نظری^۳

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، پردیس علوم و تحقیقات خوزستان، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۳. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

اطلاعات مقاله

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۲/۳۱

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۶/۳۱

چکیده

هدف: هدف این پژوهش بررسی موانع انتقال دانش از مسئولان بخش‌ها به پرسنل تازه کار و طرحی در محیط بیمارستان شهدای خلیج فارس بوشهر بر اساس الگوی ژولانسکی است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر نوع، توصیفی است که با رویکرد علی انجام شده است. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان بیمارستان شهدای خلیج فارس بوشهر بوده و نمونه پژوهش شامل ۲۲۰ نفر از کارکنان بیمارستان شهدای خلیج فارس بوشهر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته طراحی شده بر اساس پژوهش ژولانسکی (۱۹۹۶) بوده است. پرسش‌نامه‌ی مورد استفاده در پژوهش شامل چهار مؤلفه‌ی منبع دانش، دریافت‌کننده‌ی دانش، بافت سازمان و خصوصیات دانش است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آزمون T تک‌نمونه‌ای جهت پاسخگویی به سؤالات و آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون به منظور سنجش فرضیه‌های تحقیق استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان می‌دهد که سطح معناداری رابطه چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین منبع دانش، دریافت‌کننده‌ی دانش، خصوصیات دانش و بافت سازمانی با انتقال دانش ۰/۰۰۰ شده و آزمون مورد نظر معنادار و همبستگی چندگانه متغیرهای فوق با ضریب ۰/۳۴۵ تأیید شد. **نتیجه‌گیری:** به‌طور کلی نتایج این پژوهش نشان می‌دهند که از بین منبع دانش، دریافت‌کننده‌ی دانش، خصوصیات دانش و بافت سازمانی؛ این منبع دانش بوده است که رابطه‌ی بیشتری با انتقال دانش داشته و توجه بیشتری را نیز از سوی محققان به خود اختصاص داده است. لذا، انجام پژوهش‌های بیشتر و منسجم‌تر در مورد هر یک از موارد مطرح شده توصیه می‌شود.

کلیدواژه‌ها: انتقال دانش، بافت سازمانی، بیمارستان شهدای خلیج فارس، خصوصیات دانش، دریافت‌کننده‌ی دانش

*نویسنده مسئول:

nazari_lib@yahoo.com

استناد به این مقاله:

شمسایی، مریم، نظری، فریبا (۱۳۹۸). بررسی موانع انتقال دانش از مسئولان بخش‌ها به پرسنل تازه کار و طرحی در محیط بیمارستان

شهدای خلیج فارس بوشهر بر اساس الگوی ژولانسکی. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۱۱(۳): ۱۱۳-۱۲۸

مقدمه و بیان مسئله

دانش همیشه برای افراد و جوامع ارزشمند بوده است و فرهنگ‌های قوی و متمدن در جوامعی به وجود آمده‌اند که افراد در این جوامع به علم‌آموزی و دانش بها داده‌اند. امروزه این اصل هم‌چنان باقی است و بلکه توجه به دانش با اهمیت‌تر از گذشته نیز شده است و برای هر فردی در هر سطح اجتماعی اهمیت دارد. در حقیقت می‌توان گفت جمله‌ی علم بهتر است یا ثروت، امروزه کاملاً مصداق دارد. بسیاری از ثروتمندان و مشاهیر ملی و بین‌المللی بوده‌اند که از صفر شروع کرده و تنها به کمک دانش خود بوده است که به موفقیت‌های جهانی دست یافته‌اند. با این وجود، دانشی که بلااستفاده و راکد باشد هیچ نفعی برای فرد و یا سازمان صاحب آن ندارد، نکته‌ی مهم در مورد دانش چگونگی مدیریت دانش است که باعث کاربرد مؤثر آن برای فرد و سازمان می‌شود.

مدیریت دانش فرایند جمع‌آوری، سازمان‌دهی و ذخیره‌سازی تخصص‌ها و تجربه‌های سازمانی از جاهایی که وجود دارد و توزیع آن‌ها که می‌تواند به بهبود و تغییر ادراکات و عملکرد کارکنان سطوح مختلف سازمان با ایجاد درآمد بیشتر و به‌طور کلی ایجاد ارزش برای سازمان کمک کند، تعریف می‌شود (Sarlak & Farati, 2012). مدیریت دانش، فرایند ایجاد ارزش از دارایی‌های نامرئی سازمان است. این دارایی ناملموس یا دانش به‌عنوان یک عامل اساسی و منبع حیاتی سازمان‌ها محسوب می‌شود و مزیت‌های رقابتی آینده به شکل توانایی سازمان‌ها در مدیریت دانش جلوه‌گر خواهد شد و سرمایه‌های فیزیکی و مالی، جای خود را به سرمایه‌های فکری و ذهنی می‌دهند. امروزه، سازمان‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که با پیاده‌سازی مدیریت دانش می‌توانند از ظرفیت‌های فکری‌شان در جهت بهبود عملکرد سازمانی استفاده کنند. البته اجرای اثربخش مدیریت دانش مستلزم توجه به عوامل مختلفی دارد که نقش کاتالیزور را دارند و موجب تسهیل و توانمندی آن می‌گردند (Ruhollah & Nowruz, 2014).

فرآیند مدیریت دانش از بخش‌های مختلفی تشکیل شده است. در شروع انتقال دانش، اول باید دانش موجود در سطح سازمان و منابع آن (اعم از دانش صریح و ضمنی نزد افراد، بانک‌های اطلاعاتی، مستندات و مکتوبات) مورد شناسایی قرار گرفته و پس از اکتساب، به‌صورت مناسبی ذخیره‌سازی شوند. سپس، برای این که دانش موجود در بین افراد حفظ و تکثیر شده و اتلاف نشود، باید در بین افراد به اشتراک گذاشته شود، که به اصطلاح به آن تسهیم دانش می‌گویند. تسهیم دانش فرایندی است که در طی آن افراد دانش خود را به اشتراک می‌گذارند تا دانش جدیدی را خلق کنند. آخرین مرحله‌ی مدیریت دانش انتقال دانش نام دارد.

یکی از دشوارترین وظایف مدیریت دانش، انتقال دانش به افراد مناسب یا قرار دادن دانش سازمانی در جایی است که بدان نیاز است. انتقال دانش مستلزم تمایل گروه یا شخص برای کار کردن و تسهیم دانش جهت کسب منافع دوجانبه است. بدون تسهیم دانش، انتقال دانش به دیگری تقریباً غیرممکن می‌شود. این امر نشان می‌دهد که انتقال دانش، زمانی در سازمان رخ می‌دهد که گروه‌های کاری و تمامی کارکنان، سطح بالایی از رفتار مبتنی بر همکاری را به نمایش بگذارند (Ghorbanizadeh & Khaliqina, 2009).

شرکت‌های برتر جهان به چگونگی انتقال دانش کارکنان در گستره‌ی سازمان بسیار اهمیت می‌دهند. فشار برای انتقال دانش در سازمان‌ها افزایش یافته است. شاید بتوان دلیل اصلی آن را تلاش سازمان‌ها برای دستیابی به افراد متخصص دانست که می‌توانند دانش‌های جدید را در مواقع موردنیاز کسب نمایند. به‌ویژه با توجه به پیشرفت‌هایی که در سال‌های اخیر در

فناوری اطلاعات پدید آمده است و هزینه‌های بالای تحصیلات دانشگاهی و آموزش، اهمیت انتقال دانش به صورت روز افزون افزایش یافته است. در کنار هم قرار دادن این عوامل موجب شده است تا دستیابی، انتقال و افزایش دانش به یک فاکتور اساسی برای سازمان‌هایی با عملکرد بالا تبدیل گردد (Yazdani & et al, 2007).

فرایند انتقال دانش می‌تواند بین دو سازمان یعنی از بیرون سازمان به داخل سازمان و یا در بین بخش‌های داخلی یک سازمان و به عبارتی بین واحدهای سازمان انجام شود. در صورتی که سازمان بتواند زیرساخت‌های لازم برای انتقال دانش بین واحدهای سازمانی را فراهم نماید تا حد زیادی زمینه را برای جذب دانش بیرون از سازمان نیز فراهم آورده است.

با وجود اهمیت انتقال دانش در سازمان‌ها، عواملی مانند کمبود نیرو و در نتیجه کمبود وقت برای اشتراک و انتقال دانش، کم‌بودن مهارت‌های ارتباطی بین اعضای سازمان، اهمیت ندادن سازمان به تجارب نیروهای قدیمی و باسابقه، جایگزینی روش‌های جدید بدون توجه به تجارب این افراد و وجود حس رقابت بیش از حد بین همکاران از جمله موانع انتقال دانش در سازمان‌ها هستند. در واقع هدف اصلی انتقال دانش، انتقال اطلاعات و دانش افراد باسابقه و باتجربه به نیروهای تازه کار است. باتوجه به آن که تولید دانش در کشورهای در حال توسعه از جمله ایران کمتر اتفاق می‌افتد و این کشورها به صورت گسترده از دانش تولیدی کشورهای توسعه یافته استفاده می‌کنند، لازم است سازوکارهای انتقال دانش در این کشورها تقویت شود. از سوی دیگر باتوجه به شدت گرفتن رقابت جهانی بین صنایع مختلف و همچنین لزوم وارد شدن سازمان‌های ایرانی به این عرصه و لزوم رقابت‌پذیری کالاهای داخلی با کالاهای ساخت خارج لازم است که سازمان‌های ایرانی به مدیریت دانش به‌عنوان یک ابزار راهبردی نگاه کنند. در این راستا و با توجه به اهمیت انتقال دانش، لازم است مسائل و موانع اجرای موفقیت‌آمیز این فرایند به صورت ویژه‌ای از سوی مدیران ایرانی مورد توجه قرار گیرد (Yazdani & et al, 2007).

تجربیات نشان داده که انتقال قابلیت‌ها و دانش در شرکت‌ها آسان نیست. جنرال موتورز در انتقال شیوه‌های تولید بین بخش‌ها بسیار مشکل داشت و آی بی ام در انتقال شیوه‌های مهندسی مجدد و فرایند طراحی سخت‌افزار در بخش‌های فروش خود به مشکل برخورد بود (Szulanski, 2017).

انتقال بهترین شیوه‌ها و دانش‌ها، بعد از دهه‌ی ۱۹۹۰ به‌عنوان یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیریت معرفی شده است. شرکت‌های زیادی انتقال دانش را- هرچند در موفقیت آن‌ها برای توسعه‌ی محصولات و خدمات جدید حیاتی است- دشوار و چالش‌برانگیز دانسته‌اند. از این گذشته، فرایند انتقال دانش تنها شامل انتقال دانشی قابل بیان و صریح نیست و گاه انتقال دانشی را شامل می‌شود که نمی‌توان آن را به آسانی بیان کرد، توضیح داد، درک کرد و به کار گرفت (Cumings & et al, 2003; Bagheri Chenari, 2011)

در مورد معرفی موانع انتقال دانش، Szulanski (۱۹۹۶) بهترین دسته‌بندی را ارائه کرده است و در پژوهش حاضر نیز از

این مدل استفاده خواهد شد. این ابعاد عبارتند از:

- ۱- موانع موجود در منبع دانش؛
- ۲- موانع موجود در دریافت‌کننده‌ی دانش؛
- ۳- موانع موجود در بافت سازمانی؛
- ۴- موانع موجود در خصوصیات دانش.

بیمارستان‌ها و مراکز درمانی نیز مانند هر سازمان دیگری، هر ساله نیروهای جدیدی را استخدام می‌کنند که با وجود آشنایی با دانش روز پزشکی، تجربه‌ی کار در محیط استرس‌زا و پرفشار بیمارستان، چگونگی برخورد با بیماران در موقعیت‌های پزشکی و اخلاقی مختلف و همراهان آنان را ندارند. از سوی دیگر، نیروهای با تجربه و کاردانی در محیط بیمارستان کار می‌کنند که در طی سال‌ها کار کردن در این محیط توان کار کردن در این شرایط را کسب کرده‌اند. از آنجائی که این دو گروه با یکدیگر در یک محیط کار می‌کنند ناچار به تعامل با یکدیگر هستند. حال اگر این تعامل پویا و دوطرفه بوده و نیروهای جدید ضمن احترام به نیروهای با تجربه و استفاده از دانش و تجربه‌ی آنان، دانش روز را نیز در اختیار پرنسل با تجربه قرار دهند این تعامل بسیار پویا و کارآمد خواهد بود. اما اگر این تعامل به خوبی انجام نشود و احترام و انتقال دانش بین طرفین به خوبی صورت نگیرد نیروهای تازه کار مدت زمان زیادی را باید صرف آشنایی با محیط بیمارستان کنند که در این مدت نیز ممکن است اشتباهات زیادی را مرتکب شوند که در علم پزشکی که با جان بیماران ارتباط دارد این اشتباهات ممکن است تلفات جانی و روحی زیادی را به همراه داشته باشد. از این رو، بررسی روابط و تأثیران آن در بین نیروهای با تجربه و تازه کار در محیط بیمارستان ضروری است. یکی از تأثیرات انتقال دانش بین دو طرف می‌باشد. لذا، سؤال اصلی این پژوهش به این شکل مطرح می‌شود:

موانع انتقال دانش از مسئولان بخش‌ها به پرسنل تازه کار و طرحی در محیط بیمارستان شهدای خلیج فارس بوشهر بر اساس الگوی ژولانسکی کدامند؟

اهداف پژوهش

هدف اصلی پژوهش

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی موانع انتقال دانش از مسئولان بخش‌ها به پرسنل تازه کار و طرحی در محیط بیمارستانی براساس مدل ژولانسکی است.

اهداف فرعی پژوهش

- ۱- تعیین تأثیر موانع موجود در منبع دانش بر انتقال دانش از مسئولان بخش‌ها به پرسنل تازه کار
- ۲- تعیین تأثیر موانع موجود در دریافت‌کننده‌ی دانش بر انتقال دانش از مسئولان بخش‌ها به پرسنل تازه کار
- ۳- تعیین تأثیر موانع موجود در بافت سازمانی بر انتقال دانش از مسئولان بخش‌ها به پرسنل تازه کار
- ۴- تعیین تأثیر موانع موجود در خصوصیات دانش بر انتقال دانش از مسئولان بخش‌ها به پرسنل تازه کار

فرضیات پژوهش

- ۱- بین موانع موجود در منبع دانش با انتقال دانش از مسئولان بخش‌ها به پرسنل تازه کار رابطه وجود دارد.
- ۲- بین موانع موجود در دریافت‌کننده‌ی دانش با انتقال دانش از مسئولان بخش‌ها به پرسنل تازه کار رابطه وجود دارد.
- ۳- بین موانع موجود در بافت سازمانی با انتقال دانش از مسئولان بخش‌ها به پرسنل تازه کار رابطه وجود دارد.
- ۴- بین موانع موجود در خصوصیات دانش با انتقال دانش از مسئولان بخش‌ها به پرسنل تازه کار رابطه وجود دارد.

مروری بر پیشینه پژوهش

(Yazdani & et al, 2007)، در پژوهشی با عنوان «بررسی موانع انتقال و به اشتراک گذاری دانش در یک سازمان ایرانی» به آسیب‌شناسی انتقال و به اشتراک گذاری دانش در داخل یک سازمان ایرانی پرداخته‌اند. شناسایی موانع انتقال و به اشتراک گذاری دانش در سازمان‌های ایرانی می‌تواند اولین گام برای حل آن موانع باشد و به ایجاد زیرساختی برای حرکت به سوی سازمان‌های یادگیرنده کمک زیادی نماید. در پژوهش حاضر موانع شناسایی شده در داخل سازمان جهت تجزیه و تحلیل دقیق‌تر در قالب یک مدل پیشنهادی به گروه‌های اصلی و فرعی دسته‌بندی می‌شوند. دسته‌های اصلی عبارتند از موانع فرستنده، موانع گیرنده و موانع سازمانی. در داخل این دسته‌های اصلی موانع دیگری در قالب گروه‌های فرعی طبقه‌بندی خواهند شد. با توجه به هدف اصلی مقاله که یافتن موانع انتقال و به اشتراک گذاری دانش در داخل سازمان‌های ایرانی می‌باشد، در چارچوب مدل پیشنهاد شده پرسشنامه‌ای طراحی گردیده است تا به وسیله‌ی آن بتوان مدل ارائه شده را در یک شرکت قطعه‌سازی آزمایش نمود. با استفاده از تجزیه و تحلیل آماری نتایج بدست آمده از پرسشنامه، درجه‌ی اهمیت هر یک از موانع در گروه‌های اصلی و فرعی مشخص شده است و بدین صورت مشخص شده است که کدام یک از موانع در سازمان مورد مطالعه دارای اهمیت بیشتری می‌باشد. نتایج این پژوهش نشان داد که مانع ارتباطات رسمی در سازمان دارای بیشترین اهمیت می‌باشد. به عبارتی می‌توان گفت که این عامل بیشترین مانع را برای انتقال و به اشتراک گذاری دانش است. پس از آن مانع مدیریت منابع انسانی در مرحله بعد قرار دارد. از سوی دیگر شاخص امنیت شغلی مانعی برای انتقال دانش به حساب نیامده است.

(Ghorbanizadeh & Khaliqina, 2009)، «نقش انتقال دانش ضمنی را در توانمندسازی کارکنان» ارزیابی کردند. هدف این پژوهش مرور ادبیات و نوشته‌های مربوط به توانمندسازی کارکنان، نقش و جایگاه دانش ضمنی و تبدیل آن به دانش صریح و قابل انتقال در بین سایر کارکنان به روشی قابل توجه می‌باشد. نتایج پژوهش بیانگر وجود رابطه‌ی معنادار بین متغیرهای پژوهش است. به این معنی که بین انتقال دانش ضمنی از یک سو و توانایی کارکنان در تصمیم‌گیری، پذیرش مسئولیت تصمیم‌گیری از سوی کارکنان، دسترسی کارکنان به ابزارهای مرتبط با تصمیم‌گیری و اجرا و در نهایت، پذیرش مسئولیت پی‌آمدهای تصمیم از سوی کارکنان از دیگر سو، رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

«بررسی موانع انتقال دانش در سازمان‌ها (مطالعه‌ی موردی سازمان مخابرات مرکزی گیلان)» عنوان پژوهشی است که توسط باقری‌چناری انجام شده است. پژوهشگر ادعا می‌کند که در این پژوهش موانع انتقال جدید از دریچه‌ی جدیدی مورد بررسی قرار گرفته و ابعاد جدیدی نیز برای آن در نظر گرفته شده است. این ابعاد شامل چهار بعد زمینه‌ی ارتباطی دانش، زمینه‌ی منبع دانش، زمینه‌ی دریافت‌کننده‌ی دانش و زمینه‌ی خصوصیات دانش می‌شود. پس از ارائه‌ی فرضیات پرسشنامه‌ای تهیه شده که در نمونه‌ی آماری پژوهش که از مدیران و کارشناسان سازمان مرکزی مخابرات گیلان تشکیل شده بود، پخش شد و پس از جمع‌آوری توسط دو روش آماری مورد تحلیل قرار گرفت. ابتدا به منظور تعیین رابطه‌ی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته از تحلیل همبستگی استفاده شد که در این بخش فرضیه‌های فاصله‌ی سازمانی، دانشی، فیزیکی و همین‌طور دو فرضیه‌ی ترس از دست دادن مالکیت و انگیزش منبع دانش، انگیزش دریافت‌کننده، فرهنگ یادگیری و اولویت پروژه‌ی دریافت‌کننده، توانستند ارتباط خود با موفقیت انتقال دانش را ثابت کنند. و در گام دوم به منظور خاصیت تعیین‌کنندگی فرضیه‌ها از روش رگرسیون چندگانه استفاده شد که در این روش هم فرضیاتی که توانستند خاصیت تعیین‌کنندگی فرضیه‌ها از روش رگرسیون چندگانه استفاده شد که در این روش هم فرضیاتی که توانستند خاصیت تعیین‌کنندگی خود را در ارتباط

با متغیر وابسته نشان دهند به ترتیب اهمیت فاصله‌ی سازمانی، انگیزش منبع دانش، فاصله‌ی فیزیکی، فاصله‌ی دانشی و اولویت پروژه بودند (Bagheri Chenari, 2011).

(Hoshyar, Legzian & Bazargani, 2014)، پژوهشی را با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر فرایند انتقال دانش در سازمان‌های شغل سیار» انجام دادند. هدف پژوهش شناسایی فاکتورهای تأثیرگذار بر انتقال دانش در سازمان‌های شغل سیار می‌باشد. روش پژوهش مورد استفاده تحلیل محتوا است. پس از تحلیل محتوای بیش از ۶۰ مطالعه، مدل چهارسطحی عوامل تأثیرگذار در انتقال دانش شناسایی شد. در سطح اول مدل، سه بعد محتوا، فرد و زمینه به‌عنوان ابعاد اثرگذار بر فرایند انتقال دانش شناسایی گردید. در سطح دوم مدل، برای هر بعد مؤلفه‌هایی استخراج شد که در انتقال دانش، علی‌الخصوص در شرکت‌های شغل سیار تأثیرگذارند. دانش، مؤلفه‌ای تأثیرگذار در بخش محتوا، اعتماد، انگیزه و ظرفیت جذب مؤلفه‌های تأثیرگذار در بخش فرد و فرهنگ نیز مؤلفه‌ای تأثیرگذار در بخش زمینه شناسایی شد. در سطح سوح و چهارم مدل نیز اجزای تشکیل‌دهنده‌ی برخی از مؤلفه‌ها و همچنین روش‌های انتقال دانش ارائه گردید. در نهایت نیز برای سنجش اعتبار مدل استخراج شده، مدل مذکور به تعدادی از خبرنگاران و اساتیدی که پیرامون این حوزه اطلاعات کافی داشته، داده شد و تمامی ابعاد، مؤلفه‌ها، اجزای تشکیل‌دهنده‌ی برخی از مؤلفه‌ها و همچنین روش‌های انتقال دانش مورد تأیید قرار گرفت.

(Ahn, & park, & Jung, 2009)، پژوهشی را با عنوان «یک مطالعه‌ی موردی راجع به مدیریت دانش» انجام دادند. این پژوهش به‌طور خاص، مدیریت دانش را هم در بخش دولتی و هم در بخش خصوصی شهر بوسان کره جنوبی مورد مقایسه قرار داده و توسعه‌ی فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی و منابع انسانی را بررسی نموده است. این محققان معتقدند که دانش یک نیروی محرکه برای رشد سازمانی است و می‌تواند به‌عنوان یک مزیت رقابتی در بازار برای توسعه‌ی منابع انسانی به کار برده شود؛ به‌علاوه این پژوهش، استراتژی‌هایی را برای بهبود شیوه‌های مدیریت دانش در آن شهر ارائه داده است.

«مبنای دانش سازمانی و انتقال دانش در صنعت کشتی‌رانی» عنوان پژوهشی است که توسط (Fei, Chen & Chen, 2013)، انجام شده است. در این پژوهش دیدگاه‌های جدید در مورد پویایی بالای صنعت کشتی‌رانی در مواجهه با ابزار جریان دانش که می‌تواند برای انتقال دانش استفاده شود مورد ارزیابی قرار گرفته است. این پژوهش استدلال می‌کند که در حالی که سازمان‌ها نمی‌توانند از دست دادن کارکنان خود را متوقف کنند، با این حال، ممکن است، بخشی از دانش این کارکنان از طریق شیوه‌های مؤثر مدیریت دانش حفظ شود. روش پژوهش از نوع کتابخانه‌ای و بررسی متون موجود در مورد انتقال دانش بوده است. این پژوهش بیان می‌کند که فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی، فرهنگ اشتراک دانش وقف شده و رهبری قوی از عوامل ضروری در تسهیل انتقال دانش در صنعت کشتی‌رانی هستند. پیامدهای استفاده از شیوه‌های مدیریت دانش در صنعت کشتی‌رانی در دو حوزه می‌باشد: یکی تغییر دیدگاه نسبت به کمبود پرسنل ماهر در صنعت کشتی‌رانی که به‌نوبه‌ی خود وابسته به آموزش نیروی دریایی و یادگیری است، دیگری جایگزینی منابع در مقابله با مشکل کمبود مهارت است، یعنی، تغییر از دیدگاه حفظ کارکنان به حفظ دانش.

تدوین چارچوب انتقال دانش برای سازمان‌های دانشجویی دانشگاهی عنوان پژوهشی است که توسط موه‌دراس و موه‌د یوسف انجام شد. هدف این پژوهش بررسی چالش‌هایی است که ادارات جدید سازمان‌های دانشجویی دانشگاهی با آن‌ها مواجه هستند. این پژوهش از نوع کیفی بوده که داده‌های آن از طریق مصاحبه‌ی نیمه‌ساختاریافته با حضور برخی از دانشجویان سازمانی جمع‌آوری شد. مکانیسم انتقال دانش ساختاریافته‌ی رسمی برای مواجهه با موانع سازمان‌های دانشجویی ناقص

تشخیص داده شد. این پژوهش چارچوب انتقال دانش، (Szulanski (1996 را به عنوان مدلی پیشنهاد می‌کند که می‌تواند توسط سازمان‌های مربوط در ارائه‌ی راه‌حل‌هایی برای مواجهه با موانع رسمی سازمان‌های دانشجویی در اجرای وظایف و مسئولیت‌هایشان اتخاذ شود (Mohd Drus & Mohd Yusoff, 2015).

از نظر محققان انتقال دانش مؤثر در بین کارکنان می‌تواند امکانات بهتری در جهت ارائه‌ی خدمات کارا تر و خلاقانه‌تر به مشتریان خود نهادهای عمومی به دست دهد. هدف این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین عناصر فرهنگی (اعتماد، ارتباط بین کارکنان، پاداش، یادگیری و پیشرفت) و انتقال دانش با جامعه‌پذیری سازمانی به عنوان متغیر واسطه است. پرسشنامه محقق ساخته برای جمع‌آوری پاسخ‌های طیفی از کارکنان بخش عمومی استفاده شد. نتایج پژوهش نشان دادند که رابطه‌ی معناداری بین یادگیری و پیشرفت و انتقال دانش وجود دارد، اما در مورد سه متغیر دیگر: اعتماد، ارتباطات و پاداش رابطه‌ی معنادار ناچیزی مشاهده شد. از سوی دیگر، با کمک سازمان با تعدیل اثر اعتماد تأثیر قابل توجه‌تری نسبت به مدیریت دانش در ایجاد رابطه مشاهده شد (Islam, Hasan & Habibur Rahman, 2015).

مروری بر پیشینه‌های موجود در این پژوهش نشان می‌دهد که موضوع مدیریت دانش و انتقال دانش توجه زیادی را هم از سوی محققان ایرانی و هم محققان خارجی به خود اختصاص داده است. پیشینه‌های موجود موانع متعددی را برای انتقال دانش ذکر کرده‌اند که از آن جمله می‌توان به موانع ارتباطات انسانی، موانع مدیریت منابع انسانی، موانع شاخص امنیت شغلی، مانع فرهنگ اشتراک دانش و موانع فناوری اطلاعاتی مناسب اشاره کرد. از بین پژوهش‌های مطرح شده تنها دو پژوهش Bagheri Chenari (2011) و Mohd Drus & Mohd Yusoff (2015) از چارچوب انتقال دانش Szulanski (1996) در پژوهش خود استفاده کرده‌اند که نشان از جدید بودن شاخص‌های مطرح شده در این چارچوب دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر نوع، توصیفی است که با توجه به اهداف و فرضیه‌های تحقیق که تأثیر موانع بر انتقال دانش را مورد بررسی قرار می‌دهد با رویکرد علی انجام می‌شود. جامعه‌ی آماری پژوهش کلیه کارکنان بیمارستان شهدای خلیج فارس بوشهر را دربرمی‌گیرد. براساس اطلاعات کسب شده از این بیمارستان، تعداد پرسنل در زمان انجام پژوهش ۴۰۰ نفر است. در این پژوهش نمونه شامل ۲۲۰ نفر از کارکنان بیمارستان شهدای خلیج فارس بوشهر است که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده جهت شرکت در پژوهش انتخاب شده‌اند. لازم به ذکر است که حجم نمونه براساس جدول کرجسی و مورگان تعیین شده است. روش گردآوری داده‌های این پژوهش، پیمایشی و با استفاده از توزیع پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته طراحی شده براساس پژوهش Szulanski (1996) بین اعضای جامعه‌ی پژوهش است. این پرسش‌نامه با توجه به الگو و براساس سؤالات و فرضیه‌های پژوهش به صورت طیف لیکرت پنج‌مرحله‌ای به صورت خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد با نمرات ۱ تا ۵ طراحی شده است. جهت سنجش روایی سازه، فرم‌های سی‌وی‌آی^۱ و سی‌وی‌آر^۲ برای هر دو پرسش‌نامه طراحی شده و بین ۱۲ نفر از متخصصین حوزه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی توزیع شد. نتایج روایی برای مولفه‌های به شرح زیر است: منبع دانش ۰/۵۸، دریافت‌کننده دانش ۰/۵۸، بافت سازمان ۰/۵۷، خصوصیات دانش ۰/۵۸ و انتقال دانش ۰/۵۹ که نشان از تایید روایی است. پایایی پرسش‌نامه‌های پژوهش با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شده

1. CVI
2. CVR

است. ابتدا تعداد ۳۰ پرسش‌نامه بین اعضای جامعه‌ی پژوهش، توزیع و پس از جمع‌آوری در نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس ۱۲۳ وارد شده و مورد آزمون قرار گرفته است. لازم به توضیح است که در مرحله‌ی نهایی بین افراد فوق پرسش‌نامه توزیع نشد. نتایج پایایی برای مولفه‌های به شرح زیر است: منبع دانش ۰/۸۳، دریافت‌کننده دانش ۰/۸۲، بافت سازمان ۰/۷۹، خصوصیات دانش ۰/۸۲ و انتقال دانش ۰/۸۳ که نشان از تایید پایایی است. روش کتابخانه‌ای نیز جهت گردآوری اطلاعات اولیه به منظور نگارش مبانی و ادبیات پژوهش استفاده شده است. داده‌های پژوهش پس از گردآوری، به منظور تجزیه و تحلیل وارد نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس ۲۳ شده و با استفاده از روش‌های آماری توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد توصیف شده و با استفاده از نرم‌افزارهای ورد و اکسل در قالب جدول و نمودار ارائه شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آزمون T تک‌نمونه‌ای جهت پاسخگویی به سؤالات و آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون به منظور سنجش فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

فرضیه‌های این پژوهش بر اساس روابط ساده و چندگانه بین متغیرهای مورد مطالعه بنا نهاده شده‌اند که در ادامه تحلیل‌های مربوط به آن‌ها ارائه شده است.

با توجه به نوع فرضیه‌ها جهت سنجش صحت فرضیه‌های پژوهش از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. چرا که همزمان با تعیین میزان همبستگی، معنی‌دار بودن آن نیز آزمون می‌شود. چنانچه مؤلفه «p-مقدار» برای آزمون همبستگی از سطح آزمون کمتر باشد معناداری آن رابطه را می‌توان ادعا کرد.

فرضیه اول: بین موانع موجود در منبع دانش با انتقال دانش از مسئولان بخش‌ها به پرسنل تازه‌کار رابطه وجود دارد.

جدول ۱: نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش رابطه موانع موجود در منبع دانش با انتقال دانش

Table 1: Pearson correlation coefficient results to measure the relationship between barriers in the knowledge source and knowledge transfer

| سطح معناداری Significance level (p) | ضریب همبستگی The correlation coefficient (r) | تعداد نمونه number of samples (n) | شاخص‌های آماری Statistical indicators متغیرها Variables |
|---|--|---|---|
| 0/001 | -0/181 | 220 | موانع موجود در منبع دانش - انتقال دانش Barriers to Knowledge Source - Knowledge Transfer |

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، با توجه به نمره‌های سطح معناداری برای رابطه موانع موجود در منبع دانش با انتقال دانش مشخص می‌شود که آزمون در سطح ۰/۰۱ معنادار است ($p < 0/01$)، بنابراین فرض وجود رابطه بین دو متغیر انتقال دانش و موانع موجود در منبع دانش تأیید می‌شود. از طرفی نمره ضریب همبستگی (r) که شدت و جهت رابطه دو متغیر را نشان می‌دهد، برای این رابطه منفی است که نشان‌دهنده‌ی غیرهم‌جهت بودن این رابطه است و نمره ۰/۱۸۱ همبستگی ضعیف منفی بین این دو متغیر را نشان می‌دهد. لذا می‌توان گفت هرچه میزان موانع موجود در منبع دانش بالاتر باشد، انتقال دانش کمتر است.

فرضیه ی دوم: بین موانع موجود در دریافت کننده ی دانش با انتقال دانش از مسئولان بخش ها به پرسنل تازه کار رابطه وجود دارد.

جدول ۲: نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش رابطه موانع موجود در دریافت کننده دانش با انتقال دانش

Table 2: Pearson correlation coefficient results to measure the relationship between barriers in the knowledge receiver and knowledge transfer

| سطح معناداری Significance level (p) | ضریب همبستگی The correlation coefficient (r) | تعداد نمونه number of samples (n) | شاخص های آماری Statistical indicators | متغیرها Variables |
|---|--|---|--|----------------------|
| 0/001 | -0/238 | 220 | موانع موجود در دریافت کننده ی دانش - انتقال دانش Barriers to knowledge recipient-knowledge transfer | |

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود، با توجه به نمره های سطح معناداری برای رابطه موانع موجود در دریافت کننده ی دانش با انتقال دانش مشخص می شود که آزمون در سطح ۰/۰۱ معنادار است ($p < 0/01$)، بنابراین فرض وجود رابطه بین دو متغیر انتقال دانش و موانع موجود در دریافت کننده ی دانش تأیید می شود. از طرفی نمره ضریب همبستگی (r) که شدت و جهت رابطه دو متغیر را نشان می دهد، برای این رابطه منفی است که نشان دهنده ی غیرهم جهت بودن این رابطه است و نمره ۰/۲۳۸ همبستگی نسبتاً ضعیف منفی بین این دو متغیر را نشان می دهد. لذا می توان گفت هرچه میزان موانع موجود در دریافت کننده ی دانش بالاتر باشد، انتقال دانش کمتر است.

فرضیه ی سوم: بین موانع موجود در بافت سازمانی با انتقال دانش از مسئولان بخش ها به پرسنل تازه کار رابطه وجود دارد.

جدول ۳: نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش رابطه موانع موجود در بافت سازمانی با انتقال دانش

Table 3: Pearson correlation coefficient results to measure the relationship between barriers in organizational context and knowledge transfer

| سطح معناداری Significance level (p) | ضریب همبستگی The correlation coefficient (r) | تعداد نمونه number of samples (n) | شاخص های آماری Statistical indicators | متغیرها Variables |
|---|--|---|--|----------------------|
| 0/001 | -0/228 | 220 | موانع موجود در بافت سازمانی - انتقال دانش Barriers to organizational context - knowledge transfer | |

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می شود، با توجه به نمره های سطح معناداری برای رابطه موانع موجود در بافت سازمانی با انتقال دانش مشخص می شود که آزمون در سطح ۰/۰۱ معنادار است ($p < 0/01$)، بنابراین فرض وجود رابطه بین دو متغیر انتقال دانش و موانع موجود در بافت سازمانی تأیید می شود. از طرفی نمره ضریب همبستگی (r) که شدت و جهت رابطه دو متغیر را نشان می دهد، برای این رابطه منفی است که نشان دهنده ی غیرهم جهت بودن این رابطه است و نمره منفی ۰/۲۲۸ همبستگی نسبتاً ضعیف منفی بین این دو متغیر را نشان می دهد. لذا می توان گفت هرچه میزان موانع موجود در بافت سازمانی بیشتر باشد، انتقال دانش کمتر انجام می شود.

فرضیه ی چهارم: بین موانع موجود در خصوصیات دانش با انتقال دانش از مسئولان بخش ها به پرسنل تازه کار رابطه وجود دارد.

جدول ۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش رابطه موانع موجود در خصوصیات دانش با انتقال دانش

Table 4: Pearson correlation coefficient results to measure the relationship between barriers to knowledge characteristics and knowledge transfer

| سطح معناداری Significance level (p) | ضریب همبستگی The correlation coefficient (r) | تعداد نمونه number of samples (n) | شاخص های آماری Statistical indicators | متغیرها Variables |
|---|--|---|--|----------------------|
| 0/001 | -0/234 | 220 | موانع موجود در خصوصیات - انتقال دانش Barriers to Characteristics - Knowledge Transfer | |

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، با توجه به نمره‌های سطح معناداری برای رابطه موانع موجود در خصوصیات دانش با انتقال دانش مشخص می‌شود که آزمون در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

($p < 0/01$)، بنابراین فرض وجود رابطه بین دو متغیر انتقال دانش و موانع موجود در خصوصیات دانش تأیید می‌شود. از طرفی نمره ضریب همبستگی (r) که شدت و جهت رابطه دو متغیر را نشان می‌دهد، برای این رابطه منفی است که نشان‌دهنده‌ی غیرهم‌جهت بودن این رابطه است و نمره منفی ۰/۲۳۴ همبستگی نسبتاً ضعیف منفی بین این دو متغیر را نشان می‌دهد. لذا می‌توان گفت هرچه میزان موانع موجود در خصوصیات دانش بیشتر باشد، انتقال دانش در سازمان کمتر است. فرضیه‌ی پنجم: بین موانع موجود در منبع دانش، دریافت‌کننده‌ی دانش، بافت سازمانی و خصوصیات دانش با انتقال دانش رابطه چندگانه وجود دارد.

برای بررسی فرضیه پنجم پژوهش از روش تحلیل رگرسیون چندمتغیره به دو صورت ورود مکرر (اینتر) و گام به گام (استپ وایز) استفاده کردیم. جدول ۵ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای منبع دانش، خصوصیات دانش، بافت سازمانی و دریافت‌کننده دانش را با انتقال دانش را به روش ورود مکرر (اینتر) و گام به گام نشان می‌دهد.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای رابطه منبع دانش، دریافت‌کننده دانش، خصوصیات دانش و بافت سازمانی با انتقال دانش

Characteristics of Table 5: Results of multiple regression analysis for knowledge source relationship, knowledge recipient knowledge and organizational context with knowledge transfer

| P | T | β | P | F | R ² | R | متغیرهای پیش‌بین Predictable variables | متغیر Variable ملاک Criterion | روش Method |
|-------|--------|---------|-------|--------|----------------|-------|--|--|----------------------------|
| 0/689 | -0/401 | -0/056 | | | | | منبع دانش The source of knowledge | انتقال دانش Knowledge transfer | همزمان Simultaneous |
| 0/353 | -0/931 | -0/187 | 0/000 | 7/278 | 0/119 | 0/345 | دریافت‌کننده دانش Receiver of knowledge | | |
| 0/915 | -0/107 | -0/026 | | | | | خصوصیات دانش Knowledge characteristics | | |
| 0/000 | -3/886 | -0/0252 | | | | | بافت سازمانی Organizational texture | انتقال دانش Knowledge transfer | گام به گام Step by step |
| 0/000 | -3/615 | -0/238 | 0/000 | 13/072 | 0/057 | 0/238 | دریافت‌کننده دانش Receiver of knowledge | | |
| 0/000 | -4/032 | -0/257 | 0/000 | 14/509 | 0/118 | 0/343 | دریافت‌کننده دانش Receiver of knowledge | | |
| 0/000 | -3/886 | -0/249 | | | | | بافت سازمانی Organizational texture | | |

همان گونه که در جدول ۵ نشان داده شده است، رگرسیون پیش بینی انتقال دانش از روی متغیرهای منبع دانش، دریافت-کننده دانش، بافت سازمانی و خصوصیات دانش معنی دار می باشد ($F = 7/727$ و $P < 0/01$). بنابراین فرضیه چهارم پژوهش تأیید می گردد. متغیر منبع دانش با ضریب بتای $0/056$ ، دریافت کننده دانش با ضریب بتای $0/187$ ، خصوصیات دانش با ضریب $0/026$ و بافت سازمانی با ضریب بتای $0/0252$ می توانند به طور منفی و معناداری انتقال دانش را پیش بینی کنند. همچنین، مقدار R^2 نشان می دهد $0/119$ از واریانس انتقال دانش توسط متغیرهای یاد شده تبیین می شود. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نیز گویای این است که متغیرهای دریافت کننده دانش و بافت سازمانی به ترتیب پیش بینی کننده انتقال دانش می باشند.

بحث و نتیجه گیری

از عوامل مهم بقا و حیات سازمان ها، کیفیت توانمندی نیروی انسانی است. به عبارت دیگر اهمیت منابع انسانی به مراتب از فناوری های جدید، منابع مالی و مادی بیش تر است. یعنی تفاوت اصلی سازمان ها را باید در دانایی و نادانی دانست نه دارایی و ناداری. نقش نیروی انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقق اهداف سازمانی امری غیر قابل انکار می باشد. منبع انسانی به عنوان منبع دانش سازمان مهم ترین، گران ترین و باارزش ترین سرمایه ی یک سازمان محسوب می شود. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می آورد. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه های مختلف، در انجام فعالیت ها بایکدیگر همکاری می کنند.

سازمان مجموعه و نظام اجتماعی پیچیده ای می باشد که در متن دیگر نظام های جامعه قرار دارد و بدون شناخت ارزش های اجتماعی؛ سنتی و اقتصادی جامعه اظهار نظر درباره ی عملکرد و بافت سازمانی بحثی است که فاقد پیش شرط های لازم و اساسی تحقیق علمی می باشد به جهت این که سازمان جدا از بافت فرهنگی، سنتی جامعه نمی باشد، رابطه ی تنگاتنگی با آن دارد و این بافت متأثر از علوم انسانی سازمان است و با خصوصیات؛ عادات؛ افکار، سنت ها و رفتار خاص به آن وارد می شوند و ویژگی های مطابق آن چه را خود دارند بتدریج به سازمان القا می کنند. لذا، در برنامه ریزی برنامه های مدیریت دانش و انتقال دانش در هر سازمان باید به بافت خاص آن سازمان نیز توجه کرد.

نتایج بررسی فرضیه ۱ «بین موانع موجود در منبع دانش با انتقال دانش از مسئولان بخش ها به پرسنل تازه کار رابطه وجود دارد.» نشان داد که فرض وجود رابطه ی بین دو متغیر انتقال دانش و موانع موجود در منبع دانش تأیید می شود. از طرفی نمره ی ضریب همبستگی برای این رابطه منفی است که نشان دهنده ی غیرهم جهت بودن این رابطه است و نمره ی منفی $0/181$ همبستگی ضعیف منفی بین این دو متغیر را نشان می دهد. لذا می توان گفت هرچه میزان موانع موجود در منبع دانش بالاتر باشد، انتقال دانش کمتر است. نتایج این فرضیه را می توان با پژوهش انجام شده توسط (Bagheri Chenari 2011) و همچنین تا حدودی با پژوهش Ghorbanizadeh & Khaliqnia (2009) (توانمندسازی کارکنان) همسو دانست.

نتایج بررسی فرضیه ۲: «بین موانع موجود در دریافت کننده ی دانش با انتقال دانش از مسئولان بخش ها به پرسنل تازه کار رابطه وجود دارد.» نشان داد که فرض وجود رابطه بین دو متغیر انتقال دانش و موانع موجود در دریافت کننده ی دانش تأیید می شود. از طرفی نمره ی ضریب همبستگی برای این رابطه منفی است که نشان-دهنده ی غیرهم جهت بودن این رابطه است و نمره منفی $0/238$ همبستگی نسبتاً ضعیف منفی بین این دو متغیر را

نشان می‌دهد. لذا می‌توان گفت هرچه میزان موانع موجود در دریافت‌کننده‌ی دانش بالاتر باشد، انتقال دانش کمتر است. نتایج این فرضیه را می‌توان با پژوهش انجام شده توسط (Bagheri Chenari 2011) همسو دانست. نتایج بررسی فرضیه ۳: «بین موانع موجود در بافت سازمانی با انتقال دانش از مسئولان بخش‌ها به پرسنل تازه‌کار رابطه وجود دارد.» نشان داد که فرض وجود رابطه بین دو متغیر انتقال دانش و موانع موجود در بافت سازمانی تأیید می‌شود. از طرفی نمره ضریب همبستگی برای این رابطه منفی است که نشان‌دهنده‌ی غیرهم‌جهت بودن این رابطه است و نمره منفی $0/228$ همبستگی نسبتاً ضعیف منفی بین این دو متغیر را نشان می‌دهد. لذا می‌توان گفت هرچه میزان موانع موجود در بافت سازمانی بیشتر باشد، انتقال دانش کمتر انجام می‌شود. نتایج این فرضیه را می‌توان با پژوهش انجام شده توسط (Bagheri Chenari 2011) همسو دانست.

نتایج بررسی فرضیه ۴: «بین موانع موجود در خصوصیات دانش با انتقال دانش از مسئولان بخش‌ها به پرسنل تازه‌کار رابطه وجود دارد.» نشان داد که فرض وجود رابطه بین دو متغیر انتقال دانش و موانع موجود در خصوصیات دانش تأیید می‌شود. از طرفی نمره ضریب همبستگی برای این رابطه منفی است که نشان‌دهنده‌ی غیرهم‌جهت بودن این رابطه است و نمره منفی $0/234$ همبستگی نسبتاً ضعیف منفی بین این دو متغیر را نشان می‌دهد. لذا می‌توان گفت هرچه میزان موانع موجود در خصوصیات دانش بیشتر باشد، انتقال دانش در سازمان کمتر است. نتایج این فرضیه را می‌توان با پژوهش انجام شده توسط (Bagheri Chenari 2011) همسو دانست.

نتایج بررسی فرضیه ۵: «بین موانع موجود در منبع دانش، دریافت‌کننده‌ی دانش، بافت سازمانی و خصوصیات دانش با انتقال دانش رابطه چندگانه وجود دارد.» نشان داد که در سطح معناداری رابطه چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین منبع دانش، دریافت‌کننده‌ی دانش، خصوصیات دانش و بافت سازمانی با انتقال دانش وجود دارد. نتایج این فرضیه را می‌توان با پژوهش انجام شده توسط (Bagheri Chenari 2011) همسو دانست.

به‌طور کلی نتایج این پژوهش نشان می‌دهند که از بین منبع دانش، دریافت‌کننده‌ی دانش، خصوصیات دانش و بافت سازمانی؛ این منبع دانش بوده است که رابطه‌ی بیشتری با انتقال دانش داشته و توجه بیشتری را نیز از سوی محققان به خود اختصاص داده است. لذا، انجام پژوهش‌های بیشتر و منسجم‌تر در مورد هر یک از موارد مطرح شده توصیه می‌شود.

قدردانی

نگارندگان بر خود لازم می‌دانند از کلیه کارکنان بیمارستان شهدای خلیج فارس بوشهر؛ علیرغم مشغله کاری فراوان، جهت همراهی در انجام این پژوهش تشکر نمایند.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

- Ahn, Youngsik. Park, Suhong. Jung, Juyoung (2009). A case study on knowledge management of Busan Metropolitan City. *Advanced in developing human*, 11: 388-398.
- Bagheri Chenari, S. (2011). Investigating the barriers to knowledge transfer in organizations (Central study in the Central Telecommunication Organization of Gilan). Bachelor's Degree in International Marketing, International Campus, University of Guilan. (In Persian)
- Cummings, Jeffrey L. Teng Bing- Sheng (2003). Transferring R & D Knowledge: the Key factors affecting knowledge transfer success. *J. Eng. Technol. Manage.* 20: 39-68.
- Fei, Jiangang. Chen, Solomon. Chen, Shu-Ling (2013). Organisational Knowledge Base and Knowledge Transfer in the Shipping Industry. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 7(3): 325-340.
- Ghorbanizadeh, V; Khaliqnia, S. (2009). The role of tacit knowledge transfer in employee empowerment. *Quarterly Journal of Human Resource Management Research*, Imam Hussein University, 1(2): 105-85. (In Persian)
- Hoshyar, V; Legzian, M; Bazargari, M. (2014). Identify the factors affecting the knowledge transfer process in many job organizations. *Scientific-Research Journal of Management of Tomorrow*, 13(40): 106-91. (In Persian)
- Islam, Zahidul, Hasan, Ikramul, Habibur Rahman, Mohammad (2015). Factors Affecting Knowledge Transfer in Public Organization Employees. *Asian Social Science*, 11(4): 233-223.
- Mohd Drus, Sulfeeza. Mohd Yusoff, Mohd Shahimi (2015). Formulation of a Knowledge Transfer Framework for University Student Organization. Proceedings of the 5th International Conference on Computing and Informatics. Istanbul, Turkey. Universiti Utara Malaysia.
- Ruhollah, A, Nowruz, A. (2014). A pathological approach to the implementation of the knowledge transfer process in supply chain management. *Andisheh Amad Extension Scientific Quarterly*, 13(50): 160-129. (In Persian)
- Sarlak, M A; Farati, H. (2012). Advanced Management Information Systems. Payame Noor University Press. (In Persian)
- Szulanski, G (2017). Exploring Internal Stickiness: Impedimentsto the Transfer of Best Practice within the firm. *Strategic Management Journal*, 17 (Winter Special Issue): 27-43.

Szulanski, Gabriel (1996). Exploring Internal Stickiness: Impediments to the Transfer of Best Practice Within the Firm. *Strategic Management Journal*, 17(Winter Special Issue): 27-43.

Yazdani, B and others. (2007). Investigating the barriers to knowledge transfer and sharing in an Iranian organization. Fifth International Management Conference. (In Persian)



COPYRIGHTS

© 2019 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)