

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۱۸

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۰۴

## نقش مدیریت دانش در مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه های نیروهای مسلح (مطالعه موردی: سرمایه انسانی یک دانشگاه نظامی)

سیدمحمد رضا سینی نژاد ماهانی<sup>۱</sup>، رضا هویدا<sup>۲</sup>

### چکیده

عنصر حیاتی در قامت استاد و مربی به عنوان رکن اساسی دستگاه تربیت و آموزش و عامل اصلی آموزش، انتقال تجارب، رشد و تعالی آحاد سرمایه انسانی جلوه گر شود ضرورت پرداختن به مدیریت دانش در مراکز آموزشی نیروهای مسلح به موضوعی حیاتی مبدل خواهد شد. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال بررسی نقش مدیریت دانش در مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه های نیروهای مسلح در یکی از دانشگاه های نظامی کشور انجام شده است. داده های این پژوهش از طریق یک پرسشنامه استاندارد که روایی آن براساس گزارش پژوهش رحیمی و همکاران (۲۰۱۱) مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ برابر ۰,۹۲ حاصل شده است و همچنین یک پرسشنامه محقق ساخته با روایی ۰,۸۴ و ضریب آلفای کرونباخ ۰,۸۹، از کلیه اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه جمع آوری و تحلیل آن با استفاده از روش الگوسازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی و نرم افزارهای SPSS و SmartPLS صورت گرفته است. نتایج پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنادار مدیریت دانش بر مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه های نیروهای مسلح است که در این میان مؤلفه بیرونی سازی دانش بیش از سایر مؤلفه های مدیریت سرمایه انسانی را تحت تأثیر قرار داده است.

**کلمات کلیدی:** مدیریت دانش، مدیریت سرمایه انسانی، سرمایه انسانی نیروهای مسلح

<sup>۱</sup> نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

## مقدمه و بیان مسئله

یکی از ویژگی‌های غیرقابل انکار جوامع بشری در عصر حاضر، دانش مداری است. جوامع دانش مدار از سه مشخصه اصلی بی‌مرزی، پویایی و سرعت برخوردارند که از عوامل مهم و زمینه ساز رقابت در بین جوامع مختلف تلقی می‌شود. (حاتمی، صفائی و غلامی، ۱۳۹۴). از طرفی سازمان‌ها در جوامع دانش مدار با توجه به حرکت پرشتاب تحولات در عرصه‌های مختلف علمی، فناوری‌های پیشرفته اطلاعاتی و ارتباطی، جابجایی پیوسته مرزهای دانش و تغییرات ناشی از آن، تنگناهای مالی، اجرایی و... به منظور بقاء و حفظ پویایی خود مجبورند آمادگی سازگاری و مدیریت تغییرات را در خود ایجاد کنند (سبک رو و همکاران، ۱۳۹۷). در چنین شرایطی، برای اینکه سازمان‌ها بتوانند خود را در محیط پرتلاطم حفظ کنند و پیوسته از قالب‌های غیرپویا خارج شوند، به سمت توسعه یادگیری و ایجاد سازمان یادگیرنده حرکت می‌کنند (آدیر، ۲۰۰۲). شرط اصلی در تبدیل سازمان سنتی به سازمان یادگیرنده در تلاطم پیشرفت‌های علمی و فناوری، استقرار و استمرار مدیریت دانش است. مدیریت دانش در ذات خود یک هدف غایی را دنبال می‌کند که همانا تحقق اهداف سازمان و انجام مؤثر مأموریت‌های سازمانی است. در واقع مدیریت دانش از طریق فرآیند جریان دانش در سازمان به دنبال ارتقای چندوجهی و همه‌جانبه ارکان و عناصر سازمانی است تا ضمن رشد درونی و اعتلای فرآیندها، محصولی با کیفیت‌تر و خدماتی‌تر ارزنده‌تر به متقاضیان و ذی‌نفعان ارائه نماید. یکی از ارکان اساسی هر سازمان و در عین حال یکی از گلوگاه‌های حیاتی مدیریت دانش، سرمایه انسانی است؛ چراکه نیروی انسانی بزرگترین و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان است که رشد و توسعه آن سازمان بدون توسعه انسان‌ها میسر نخواهد شد. پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که توسعه منابع انسانی منجر به توسعه سازمان‌ها و به تبع آن توسعه جوامع شده است (Lynham & Cunningham, ۲۰۰۶; Nafukho et al., ۲۰۰۴). اهمیت نقش این عنصر حیاتی در استقرار و استمرار مدیریت دانش در سازمان آنگاه برجسته‌تر می‌شود که بنا باشد این رکن اساسی با نقش‌آفرینی به عنوان یک عنصر میانجی و مقوم، دانش را در بدنه سازمان به جریان بیاورد و این در واقع نقشی است که یک استاد و مربی به عنوان سرمایه انسانی تعلیم و تربیت رسمی در سازمان ایفا می‌کند. سازمان‌های بزرگ به دلیل برخورداری از محصولات متنوع، خدمات پراکنده و مأموریت‌های گسترده، از تعداد نیروی انسانی بیشتری نسبت به سازمان‌های تک‌محصولی برخوردارند. حفظ آمادگی و رشد و بالندگی این سرمایه عظیم مستلزم بهره‌گیری از سیستم آموزشی هوشمند و به روز است که برخی از این دستگاه

ها این مهم را از طریق تأسیس مراکز علمی و دانشگاهی وابسته دنبال می کنند. دانشگاه نفت، دانشگاه صدا و سیما، دانشگاه علوم قضایی، دانشگاه های علمی کاربردی وابسته به دستگاه های اجرایی و دانشگاه-های نیروهای مسلح از جمله مراکز علمی هستند که وظیفه تربیت و آموزش سرمایه انسانی سازمان های بالادستی را بر عهده دارند. در این بین نیروهای مسلح به دلیل برخورداری از پیچیدگی های گوناگون مأموریتی در حوزه های دفاعی و امنیتی و همچنین مسائل و تهدیدات نوظهور و متنوع باید خود را همواره در مقابل حجم سنگین هجمه-های سخت، نیمه سخت و نرم، مجهز نمایند که این امر مستلزم بهره مندی از سرمایه انسانی رشدیافته، توانمند و به روز است و این در حالی است که تربیت این عناصر در بدنه نیروهای مسلح را نظامات تربیتی و آموزشی بر عهده دارند(حسینی نژاد و مرادی، ۱۳۹۹). مراکز علمی تربیت و آموزش در نیروهای مسلح به عنوان دانشگاه های سازمانی مأموریت محور، از نقش بسزایی در تربیت سرمایه انسانی کارآمد در محیط رقابتی، پیچیده و متغیر دفاعی و امنیتی برخوردارند و این مهم را از طریق طراحی و استقرار نظامات تربیتی و آموزشی از جمله نظام مدیریت سرمایه انسانی تعلیم و تربیت دنبال می کنند. تدوین فرآیندهای سیستماتیک مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه های نیروهای مسلح، از جمله نظام جذب، رتبه بندی، رشد و ارتقاء، خدمات و سازماندهی، مبتنی بر رویکردها و مفاهیم است، هرگاه این مفاهیم و رویکردها در مرحله تدوین نظامات مورد کج فهمی قرار بگیرد و یا در نقشه راه پیاده سازی با رویکردهای گوناگون و بعضاً متناقض توأمان گردد، نظام آموزش عالی نیروهای مسلح را با یکسری زیرنظامات ناهمخوان، ناهماهنگ و غیرهمسو، روبرو خواهد کرد که نه تنها شرایط را برای بهره برداری مطلوب از این عنصر حیاتی به خطر انداخته و این قلب تپنده نظام آموزش عالی در نیروهای مسلح را با عدم کارایی و فرسایش مواجه نمود بلکه توان پاسخگویی سریع و مؤثر به تهدیدات را از توان رزم نیروهای مسلح سلب خواهد کرد. همانطور که اشاره شد دامنه اثرگذاری مدیریت دانش با توجه به اهدافی که دنبال می کند در کل بدنه و یا به عبارتی در تاروپود سازمان گسترده است، از طرفی نظامات مرتبط با سرمایه انسانی دانشگاهی در نیروهای مسلح متأثر از رویکردهای مدیریت دانش خواهد بود لذا تعیین نقش مدیریت دانش در مدیریت سرمایه انسانی تعلیم و تربیت دانشگاه های نیروهای مسلح از اهمیت بسزایی برخوردار است. از این رو این پژوهش به طور صریح به دنبال تعیین نقش مدیریت دانش در مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه های نیروهای مسلح است که بدین منظور یکی از بزرگترین دانشگاه های نظامی وابسته به نیروهای مسلح کشور را به عنوان مطالعه موردی مورد بررسی قرار داده است.

## مبانی نظری پژوهش

### مدیریت دانش:

دانش مهم‌ترین دارایی نامشهود سازمان‌هاست و به همین دلیل شرکت‌ها به شیوه‌های گوناگون به دنبال تبدیل این دارایی به بالاترین ارزش ممکن هستند (قوسنتاس، ۲۰۰۲). پیتز دراکر معتقد است که در اقتصاد امروز دنیا، دانش منبعی همانند و در عرض سایر منابع تولید مانند کار و سرمایه و زمین نیست، بلکه تنها منبع معنی دار عصر حاضر به شمار می‌رود (Drucker, ۱۹۹۲). دانش در آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها، رویه‌ها، سیاستگذاری‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازمان در سطوح مختلف از اهمیت بالایی برخوردار است و هر سازمانی که در نظامات و فرآیندهای جاری خود از این منبع خروشان بیشتر بهره‌مند شود به تولید محصولات و ارائه خدمات با ارزش تری نائل خواهد آمد. دانش در سازمان به دو شکل آشکار و ضمنی تعریف می‌شود، دانش آشکار در مخازن خارجی قابل ذخیره‌سازی و نمایان است اما دانش ضمنی در ذهن دارندگان آن نهفته است و تسهیم آن بدون مشارکت و همکاری دارندگان آن نزدیک به ناممکن است (داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸). از طرفی دانش ضمنی را می‌توان مجموعه‌ای از تجربه‌ها، مهارت‌ها، دیدگاه‌های کاری و نظام ارزش و ذهنی در درون فرد دانست که قابل گفتن نبوده و در هیچ پایگاه داده‌ای ذخیره نشده است، بلکه جایگاه آن در ذهن آدمی می‌باشد و فعالیت‌های او را تشکیل می‌دهد. اما دانش به خودی خود ارزشی نداشته و آن بخشی از دانش اهمیت دارد که افراد آن را با یکدیگر به اشتراک می‌گذارند (حسینی و دانایی فرد، ۱۳۹۱). کاستا و گوینهاس (۲۰۰۴) از فرایند تولید، ذخیره‌سازی و به اشتراک‌گذاری اطلاعات ارزشمند و نیز دیدگاه‌ها و تجربه در میان جوامع انسانی و سازمانی با علایق و ضرورت‌های مشابه، به «مدیریت دانش» یاد می‌کنند. مدیریت دانش نقش کلیدی در تضمین موفقیت کسب و کار و یک مزیت و رقابتی از طریق گرفتن و به اشتراک گذاشتن تجربه و اطلاعات به شمار می‌آید. اهمیت و مزیت راهبردی مدیریت دانش، توانایی سازمان در شناسایی درست منابع دانشی است که سازمان را در جهت کسب مزیت رقابتی بهبود می‌بخشد (صادقی زاده دروازه و همکاران، ۱۳۹۷).

## مدل های مدیریت دانش:

بدون شناسایی عوامل تأثیرگذار بر مدیریت دانش، بهره گیری سازمان یافته از دانش سازمانی و پاسخ به مسائل و مشکلات موجود در مسیر حرکت سازمان بسیار دشوار بوده، امکان نوآوری، رشد و پویایی بسیار محدود شده و بقاء سازمان در دنیای پرتلاطم و پرتغییر امروز به تهدید می افتد اما مدل جامعی که پاسخگوی همه سازمان ها باشد، برای بهره مندی از مدیریت دانش وجود ندارد (جهانگیری و همکاران، ۱۳۹۹). در طول دو دهه ای که از زمان ارائه اولین مدل های مدیریت دانش گذشته است، تاکنون طبقه بندی های مختلفی از استراتژی ها و مدل های مدیریت دانش ارائه شده است. یکی از دسته بندی های موجود، طبقه بندی است که مدل های مدیریت دانش را براساس دیدگاه های زیربنایی و مراحل فرآیندی افزایشی نموده است.

### دیدگاهی: با توجه به فرآیندها و مراحل مدل

- مدل مدیریت دانش میتون
- مدل مدیریت دانش بنیادی در سازمان (شکل شماره ۱).
- مدل راهبردی مدیریت دانش
- مدل کلی ساختار نظام های مدیریت دانش
- مدل نوناکا و تاکوچی

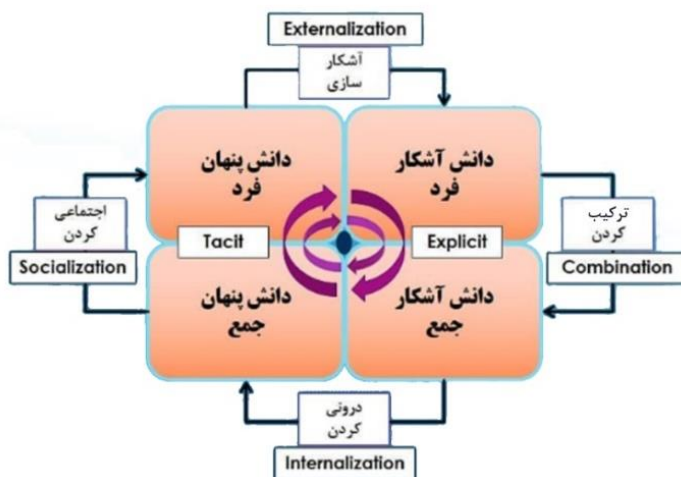
### فرآیندی: با توجه به دیدگاه های زمینه ساز مدل

- مدل هیکس
- مدل پروموت
- مدل ویک
- مدل اودل
- مدل بکمن
- مدل ویک من
- مدل داوینورت و پروساک
- مدل مشاوران اندرسون
- مدل مرکز بهره وری آمریکا
- مدل بوکتیس و ویلیام

### شکل ۱: طبقه بندی مدل های مدیریت دانش براساس دیدگاه ها و فرآیندها

از میان مدل های فراوانی که هر کدام از زاویه ای به مدیریت دانش نگریده اند و هر یک جلوه های متنوعی از این استراتژی سازمانی را شرح داده اند، آنچه که در این پژوهش به عنوان زیربنای طرح تحقیقاتی قرار گرفته است، مدل نوناکا و تاکوچی است که نسبت به سایر مدل ها از نظر تبیین چگونگی تولید دانش یکی از بهترین مدل هاست. این مدل تنها مدلی است که انواع دانش ها را پوشش می دهد و سطوح دانشی و سطح تبدیل آنها به یکدیگر را به صورت واضح و جداگانه بیان می کند (رضائی و کاروند، ۱۳۹۶).

نوناکا و تاکوچی مدیریت دانش را به صورت اعمال مدیریت و زمینه سازی برای تبدیل دانش آشکار به پنهان (وبالعکس) در داخل یک سازمان از طریق گردآوری، به اشتراک گذاری و استفاده از دانش به عنوان یک سرمایه سازمانی در راستای دستیابی به اهداف سازمان معرفی می کنند (نوناکا و تاکوچی، ۱۹۹۵). این تعریف از مدیریت دانش به جهت اینکه با آنچه که در سیستم تربیت و آموزش دانشگاه ها از جمله دانشگاه های نیروهای مسلح توسط نیروی انسانی این مراکز علمی رخ می دهد، قرابت موضوعی و فرآیندی دارد، پژوهشگر را مجاب نمود تا نقش مدیریت دانش را در مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه های نیروهای مسلح از نگاه مدل نوناکا و تاکوچی بررسی نماید. بر اساس تعریف یاد شده، این مدل تمرکز خود را بر دو نوع دانش آشکار و پنهان معطوف داشته است و کانون اصلی این مدل بر چگونگی تبدیل این دو نوع دانش به یکدیگر در سطوح مختلف سازمانی متمرکز شده است. در این مدل پویا نحوه استفاده و تبدیل این دو نوع دانش و چگونگی مدیریت دانش در این رابطه به صورت حرکتی مارپیچی (حلزونی)



مطابق شکل شماره ۲ و در فرآیندی مستمر فرض شده است (جعفری مقدم، ۱۳۸۲).

شکل ۲: مدل حلزونی مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی، (نوناکا و تاکوچی، ۱۹۹۵)

براساس مدل نوناکا و تاکوچی، فرآیند زیر برای باید طی شود تا تبدیل دو نوع دانش در سطوح مختلف سازمان رخ بدهد:

۱. دانش اجتماعی یا جامعه پذیری دانش: انتقال دانش پنهان یک فرد به فردی دیگر است، این شیوه به عنوان فرایند اشتراک تجربه‌ها شناخته می‌شود. پیامد آن، خلق دانش ذهنی و شکل گیری الگوهای ذهنی و مهارت‌های مشترک تعریف می‌شود. جامعه پذیری از طریق مشاهده، تقلید و عمل، دانش ضمنی را بین افراد منتقل می‌سازد.

۲. دانش بیرونی یا برون سازی دانش: تبدیل دانش پنهان به دانش آشکار است، برونی سازی فرایند تدوین دانش ضمنی به مفاهیم معقول و صریح است در این فرایند افراد سعی می‌کنند با استنباط از تجربیات و باورهایشان، دانش ضمنی خود را بیان کنند. در این شیوه، دانش ذهنی در قالب‌های مختلفی همچون استعاره، قیاس، مفاهیم و فرضیه به دانش عینی تبدیل میشود(ماریل، ۲۰۱۳).

۳. دانش درونی یا درونی سازی دانش: شامل کسب دانش پنهان جدید از دانش آشکار موجود است. درونی‌سازی، فرایندی است که اطلاعات کسب شده در ترکیب با دانسته های پیشین پردازش شده و به دانسته جدید، یا دانش ذهنی فرد تبدیل میشود (افرازه، ۱۳۸۶).

۴. ترکیب دانش یا دانش ترکیب: شامل تحلیل و استفاده از دانش آشکار است. فرایند ترکیب، با یکپارچه سازی بخش های کلیدی، دانش صریح را به مجموعه سیستماتیک تر تبدیل می‌کند. این شیوه تبدیل دانش، مواردی همچون تلفیق اشکال مختلف دانش عینی را در بر می‌گیرد.

گذراندن مراحل چهارگانه فوق باید به صورت پیاپی و حرکت حلزونی شکل، ادامه یابد، تا به این وسیله، هر مرحله‌ای، کامل‌کننده مرحله پیش از خود باشد و ضمن نهادینه شدن دانش در سازمان، باعث تولید و خلق دانش‌های جدید نیز شود. از طرفی هر یکر از وجوه دانش آشکار و ضمنی در این مدل علاوه براینکه باید شناسایی شود بلکه باید به صورت هدفمند مدیریت شود. چراکه هر دو آنها می‌توانند منشاء ایجاد دیگری باشد و در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی تسری و گسترش یابد. نکته قابل تأمل در این فرآیند آن است که هنگامی که افراد در

این فرآیندها شرکت می‌کنند، آموزش سازمانی رخ می‌دهد، زیرا در این مشارکت، دانش افراد با دیگران، به اشتراک گذارده می‌شود و برای سایرین قابل دسترس می‌شود و همچنین خلق و تولید دانش جدید از طریق این فرآیندها رخ می‌دهد. البته باید توجه داشت که این فرآیندها در انزوا رخ نمی‌دهند، بلکه در ترکیبات مختلف و در موقعیت‌های کاری مابین افرادی که با یکدیگر مشغول به کارند، به وقوع می‌پیوندد. همچنین افراد در این فرآیندها از راه مدیریت دانش، با به دست آوردن بینش و تجربه سازمانی خود یا توسط کارکنان دیگر، دانش را خلق، منتشر و درونی می‌کنند(همان).

### مدیریت سرمایه انسانی:

بزرگترین سرمایه سازمان‌های موفق سرمایه انسانی است. بدون در نظر گرفتن مدیریت منابع انسانی در همه سازمان‌ها با چالش‌هایی مواجه است و این چالش‌ها ممکن است روند توسعه و پیشرفت سازمان را دچار اختلال نماید (شهلائی و همکاران، ۱۴۰۱). رشد سازمان‌ها در عرصه‌های مختلف، زیستن در دنیای رقابتی را بر همه سازمان‌ها تحمیل نموده است و دانش-محوری لازمه حیات در این شرایط رقابتی است. دانش‌محوری مستلزم توجه به مدیریت سرمایه انسانی به عنوان کلید رقابت بین سازمانی است. بهره‌مندی هرچه بیشتر سازمان‌ها از این ظرفیت نامحدود از بستر فرآیندهایی با عنوان مدیریت منابع انسانی می‌گذرد. مدیریت سرمایه انسانی عبارت است از مدیریت و اداره استراتژیک (بلندنظرانه) و پایدار با ارزش‌ترین دارایی شرکت یعنی کارکنانی که در آنجا کار می‌کنند و منفرداً در کنار هم به شرکت در وصول به اهداف کمک می‌کنند (غلامی، ۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی است که رفتار، طرز تفکر و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. همچنین، مدیریت منابع انسانی رویکردی است استراتژیک نسبت به جذب، توسعه، ایجاد انگیزش و دستیابی به تعهد منابع کلیدی سازمان (همان). از مهم‌ترین موضوعاتی که در کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها در حوزه مدیریت سرمایه انسانی به صورت جدی مورد توجه قرار گرفته است مفهوم مدیریت دانش و یادگیری سازمانی است. جان‌مایه مدیریت دانش و تولید و چرخه

دانش در سازمان همانطور که پیشتر بیان شد، سرمایه انسانی و فعالیت‌های معطوف به تبدیل و تسهیم دانش توسط این رکن اساسی در سازمان هاست.

مدیریت دانش فعالیتی است که تاکتیک‌ها و راهبردهای آن برای مدیریت سرمایه انسان-محور در نظر گرفته می‌شود. اجرای موفقیت‌آمیز هر یک از مراحل اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها نیاز به شناسایی مهمترین منبع در سازمان یعنی سرمایه انسانی دارد. دانش در اذهان انسانی خلق می‌شود و بدون آن که کسی از نحوه خلق آن آگاهی داشته باشد به وجود می‌آید. دانش با ذهن انسان‌ها کسب می‌شود و انتقال پیدا می‌کند و اشاعه می‌یابد و در نهایت توسط انسان‌هایی که آن را پذیرفته‌اند به کار گرفته می‌شود (الوانی، ۱۳۹۸). مدیریت دانش فرآیندهای مدیریت سرمایه انسانی سازمان‌ها را در عصر دانایی و فضای سرشاز رقابتی، در مقایسه با شیوه‌های سنتی آن با تغییراتی همراه نموده است. مدیریت سرمایه انسانی متأثر از مدیریت دانش عبارت است از مدیریت قابلیت‌هایی که سرمایه‌های انسانی خلق می‌کنند و مدیریت روابطی که براساس آن می‌باید توسعه یابند (خراطی‌زاده، ۱۳۸۴).

در سازمان بزرگ نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران نیز عملکرد مطلوب واحدهای نظامی به این امر بستگی دارد که اقدامات سرمایه انسانی به بهترین وجه انجام شده، رضایت کارکنان، افسران و فرماندهان نظامی حاصل شود، نوآوری‌ها و خلاقیت باعث بهره‌وری بیشتر گردد و در نهایت موفقیت و اعتبار سازمان را به ارمغان آورد. برخلاف بسیاری از سازمان‌های انتفاعی که می‌توانند با استفاده از فناوری و مکانیزه کردن بسیاری از فعالیت‌ها، نیروی خود را کاهش دهند، سازمان‌های نظامی بیشتر بر شایستگی، تخصص، تعهد و عملکرد سرمایه انسانی خود مبتنی هستند. این سازمان‌ها جهت تحقق عملکرد برتر در چارچوب زیست تحولی - تکاملی خود نیازمند طراحی و اجرای فرآیندها و شاخص‌های مدیریت دانش اند و همانطور که پیش از این اشاره شد، سرمایه انسانی در متن فرآیندهای مدیریت دانش از نقشی کلیدی و محوری برخوردارند. در جمهوری اسلامی ایران سازمان‌های نیروهای مسلح بر خلاف سایر سازمان‌های نظامی به جای تجهیزات محوری بر سرمایه انسانی رشید، متعهد و خلاق اتکا دارد. این سرمایه انسانی مهم‌ترین رکن و مدیریت اثربخش آن کلید موفقیت سازمان‌های نظامی

است. اگر فرماندهان، مدیران، افسران و سایر عناصر انسانی در سازمان‌های نیروهای مسلح بنا به آنچه که از آن تحت عنوان «آموزش یگانی» یاد می‌شود، دانش خود را در تمرینات تاکتیکی و فعالیت‌های جاری سازمان به اشتراک بگذارند، دستیابی به موفقیت‌های سازمانی محتمل‌تر خواهد بود. در این بین دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی در نیروهای مسلح به دلیل برخورداری از رسالت تعلیمی و تربیتی آحاد سرمایه انسانی در رشته‌ها، رشته‌ها و تخصص‌های متنوع، نقش فزاینده‌ای در چرخه مدیریت دانش ایفا می‌کنند. در ادامه ادبیات نظری این طرح تحقیقاتی لازم است تا به نظامات و مؤلفه‌های مدیریت سرمایه انسانی شاغل در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی نیروهای مسلح اشاره شود.

### مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه‌های نیروهای مسلح:

اغلب صاحب نظران آموزش عالی معتقدند دانشگاه‌ها به عنوان اصلی ترین نهاد اشاعه دهنده فرآیندهای یاددهی و یادگیری در جامعه فعالیت کرده و به منظور مقابله با چالش‌های هزاره جدید، ناگزیر از انتقال و دگردیسی از سازمان یادگیرنده به سازمان یاددهنده بود و این یکی از مهمترین رسالت‌های آموزش عالی و تکمیلی بوده، که می‌بایست با تولید دانش و ایجاد فرهنگ تسهیم آن و همچنین استفاده و بهره‌گیری از دانش به راهبرد کارآمدی از مدیریت دانش دست یافته تا دانشگاه‌ها به عنوان سازمانی دانش بنیان که حلال چالش‌هاست ارتقاء یابد (عزتی و همکاران، ۱۳۹۵). در این راستا اساتید و اعضای هیئت علمی به عنوان سرمایه‌های انسانی آموزش عالی از اهمیت بسزایی برخوردارند و نظامات مرتبط با این عناصر حیاتی، نقش مهمی در ایفای هرچه بهتر نقش آموزشی و تربیتی این سرمایه فکری دارد. دانشگاه‌های نظامی به-عنوان نماد نیروهای مسلح، تنها متولی تربیت متخصصان، مدیران و فرماندهان نظامی، در ساختار نیروهای مسلح، دارای نقش راهبردی هستند و نتایج عملکرد آنها نقش حیاتی در اعتبار و اقتدار نیروهای مسلح خواهد داشت (رشیدزاده، ۱۳۹۱). دانشگاه‌های نیروهای مسلح کشور سازمان‌هایی هستند که دارای مأموریت خاص خود می‌باشند و حفظ مأموریت‌گرا بودن این دانشگاه‌ها که از ویژگی‌های مثبت و قابل تحسین آنها به‌شمار می‌رود، ضروری است. این مأموریت‌گرایی باید در دو بخش انجام پژوهش‌ها و آموزش در رشته‌های مرتبط با اهداف و

تربیت و تأمین نیروی انسانی موردنیاز نیروهای مسلح کشور، تقویت و تثبیت شود. بنابراین، برای اینکه این سازمان‌ها بتوانند مأموریت خود را به‌نحو احسن انجام دهند، کارکنانشان باید بهره‌وری بالایی داشته باشند که به‌واسطه توانمندی بالای آنها به‌دست می‌آید (خاکی، ۱۳۹۸). نظام‌های آموزشی نیروهای مسلح زمانی می‌توانند نسبت به تحقق این مهم امیدوار باشند که سرمایه انسانی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی، توسط یک سیستم هدفمند، پویا و به‌روز مدیریت و هدایت شود، به عبارت دیگر مدیریت سرمایه انسانی در نیروهای مسلح باید به عنوان مقوم و پشتیبان، قادر باشد تا زمینه را برای نقش‌آفرینی هرچه بهتر این عناصر مهم در سازمان فراهم نماید. این در حالی است که اگر استراتژی مدیریت دانش که پیشتر توضیح داده شد بر تاروپود این سیستم مدیریتی سایه افکنده باشد، آثار این تفکر دانش‌محور در درجه اول، پیامدهای سازنده و اثربخشی برای سرمایه انسانی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی به دنبال دارد و در درجه دوم، تحقق اهداف سازمان‌های نیروهای مسلح در مأموریت‌های محوله را از طریق نوشوندگی فرماندهان، افسران و آحاد رزمندگان در عرصه‌های سه‌گانه سخت، نیمه سخت و نرم در پی خواهد داشت. در ادامه شرح مختصری از اجزاء و مؤلفه‌های اصلی مدیریت سرمایه انسانی در یکی از بزرگ‌ترین دانشگاه‌های نظامی کشور که به‌عنوان مطالعه موردی در این تحقیق مورد مطالعه قرار گرفته، ارائه شده است.

#### ۱. شناسایی و جذب:

اولین مؤلفه از مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه‌های نیروهای مسلح، شناسایی افراد واجد شرایط دارای کرسی دانشی جهت عضویت در کادر آموزشی و هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی متناسب با رسالت و مأموریت نیروهای مسلح است که از بین پایوران، دانش‌آموختگان دانشگاهی مستعد و توانمند دارای صلاحیت‌های عمومی جذب در سازمان نیروهای مسلح گزینش می‌شوند.

#### ۲. ترفیع و ارتقاء:

سیرخدمتی اساتید، مربیان و اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های نیروهای مسلح مبتنی بر نظام ترفیعات و ارتقای جایگاه سازمانی افراد است که براساس شایستگی‌های سازمانی و

تخصصی، سطح علمی، سنوات خدمتی و... در سطوح مختلف طبقه‌بندی می‌شود. نظام ترفیعات در دانشگاه مورد مطالعه براساس تحقق دانشگاه مأموریت‌محور سازمانی و از طریق هدایت و جهت دهی فعالیت‌های علمی اساتید، مربیان و اعضای هیئت علمی در راستای حل مسائل و موضوعات مأموریتی سازمان بالادستی ابتناء یافته است.

### ۳. ارزیابی عملکرد:

ارزیابی عملکرد، یکی از مهمترین و پایه ای ترین مؤلفه‌های مدیریت سرمایه انسانی محسوب می‌شود، که همواره یکی از حساس‌ترین و در عین حال پرچالش‌ترین بخش‌های نظام مدیریت منابع انسانی است چراکه موضوع آن ارزیابی عملکرد موجودی ارگانیک، ذی شعور و صاحب فکر است که با معیارهای مکانیکی و دیسیپلینی نمی‌توان عملکرد وی را به‌درستی سنجید و در مورد او به قضاوت نشست. در دانشگاه مورد مطالعه میزان موفقیت اساتید، مربیان و اعضای هیئت علمی در تحقق رسالت دانشگاه سازمانی از طریق بررسی دقیق میزان ایفای نقش، انتظارات، تکالیف اساسی و مسئولیت‌های اجرایی مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌گیرد.

### ۴. رشد و بالندگی:

سیرخدمتی اساتید، مربیان و اعضای هیئت علمی از ایستگاه‌هایی تشکیل شده است که با هدف توسعه حرفه‌ای این رکن مهم تعلیم و تربیت، طراحی و اجرا می‌شود. به عبارت دیگر مؤلفه رشد و بالندگی در مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه‌های نیروهای مسلح عبارت است از اقدامات و فعالیت‌های نظامند تربیتی و آموزشی در سه بعد فردی، سازمانی و محیطی در راستای شکوفایی و پرورش استعدادها، توانایی‌ها، ظرفیت‌های فکری، مهارت‌های فنی بمنظور ایفای موثر نقش‌ها، انتظارات، تکالیف اساسی و مسئولیت‌های اجرایی، که در سیر خدمتی پیش بینی شده است (نظام جامع تربیت و آموزش نیروهای مسلح، ۱۳۹۵).

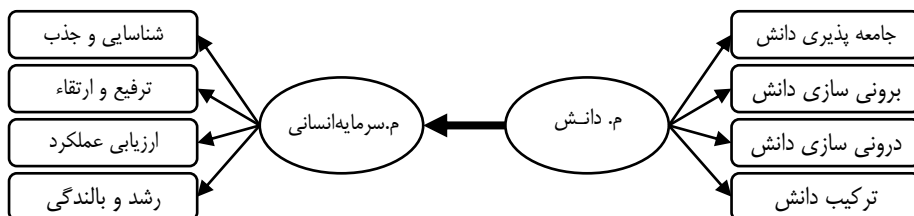
### فرضیه‌ها و چارچوب مفهومی:

براساس مباحث مطرح شده فرضیه‌های زیر برای این پژوهش تدوین شده است:

فرضیه اول: مدیریت دانش در مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه های نیروهای مسلح نقش دارد.

فرضیه دوم: مؤلفه های مدیریت دانش در فرآیند مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه های نیروهای مسلح نقش دارد.

مدل مفهومی تحقیق بر مبنای ادبیات پژوهش و فرضیه های تحقیق در شکل شماره ۳ نشان داده شده است



شکل ۳: مدل مفهومی تحقیق

### روش شناسی پژوهش

به منظور تعیین نقش مدیریت دانش در مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه های نیروهای مسلح کشور، در این پژوهش از روش توصیفی به شیوه آمیخته (اکتشافی) استفاده شده است. دلیل انتخاب روش آمیخته این است که روش آمیخته بر دیدگاه فلسفی و پارادایم پژوهشی پساخت گرایی مبتنی است که بر اساس آن پژوهشگر پدیده مورد بررسی را در شرایط طبیعی مورد بررسی قرار می دهد تا بتواند به شناخت بهتری از آن دست یابد (کراسل، ۲۰۰۵)، از این رو با توجه به هدف و ماهیت پژوهش، طرح تحقیق شامل دو مرحله بوده است: در مرحله اول فنون کیفی و استفاده از روش تحقیق گروه های کانونی مورد استفاده قرار گرفته و در مرحله دوم داده های کمی گردآوری و از طریق روش توصیفی- تحلیلی مورد تحلیل قرار گرفته است. بنابراین به طور خلاصه در این پژوهش گام های زیر انجام شده است:

#### ۱. بررسی پیشینه و آماده سازی مقدمات مرحله اول (پژوهش کیفی) تحقیق

۱-۱: بررسی پیشینه نظری، تجربی و تحقیقات مرتبط با مدیریت دانش و فرآیندهای مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه های نیروهای مسلح

۲-۱: تحلیل، مقایسه و جمع بندی پژوهش های مرتبط

۳-۱: ارائه ساختار مفهومی اولیه برخاسته از پیشینه پژوهش

۲. طراحی و اجرای پژوهش کیفی (روش گروه کانونی)

۲-۱: تعیین فرماندهان، مدیران، صاحب نظران و طراحان نظام سرمایه انسانی دانشگاه های نیروهای مسلح

۲-۲: نمونه گیری هدفمند به شیوه گلوله برفی

۳-۲: مصاحبه نیمه ساختار یافته با نمونه به منظور شناسایی ابعاد و مؤلفه های مؤثر مدیریت دانش و مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه های نیروهای مسلح

۴-۲: تحلیل داده های مصاحبه با استفاده از کدگذاری باز و محوری

۵-۲: اعتباریابی نتایج مصاحبه ها با استفاده از الگوی سه سویه سازی

۳: طراحی و اجرای پژوهش کمی (روش توصیفی-تحلیلی)

۳-۱: تعریف جامعه آماری: جامعه آماری تحقیق شامل اعضای هیئت علمی، اساتید، مربیان و فرمانده مربیان دانشگاه نظامی مورد مطالعه به حجم ۱۹۳ نفر می باشد. نظر به محدود بودن جامعه آماری، کلیه اعضای جامعه به صورت تمام شماری (سرشماری) در نظر گرفته شد که پس از توزیع پرسش نامه ها بین کلیه اعضا، تعداد ۱۷۶ پرسش نامه برگشت داده شد (نرخ بازگشت ۸۶٪).

۳-۲: ابزار جمع آوری اطلاعات: برای سنجش مدیریت دانش از پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی مشتمل بر ۲۶ سؤال متناظر با ۴ فرآیند «جامعه پذیری»، «برونی سازی»، «درونی سازی» و «ترکیب دانش» که روایی آن در پژوهش رحیمی و همکاران (۲۰۱۱) مورد تأیید قرار گرفته و با استفاده از آلفای کرونباخ پایایی آن برابر ۰,۹۲ حاصل شده

است، مورد استفاده قرار گرفته است. همچنین برای سنجش مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه های نیروهای مسلح براساس نتایج چارچوب نظری و یافته های مرحله پژوهش کیفی، پرسشنامه ای مشتمل بر ۱۶ سؤال ناظر به ۴ مؤلفه اصلی «شناسایی و جذب»، «ترفیع و ارتقاء»، «ارزیابی عملکرد» و «رشد و بالندگی» در طیف لیکرت ۵ گزینه ای طراحی شد. برای سنجش اعتبار محتوا (Content Validity) پرسشنامه به همراه یک برگه نظرسنجی در اختیار ۸ نفر از اساتید دانشگاه در رشته های مدیریت منابع انسانی و مدیریت و برنامه ریزی آموزشی قرار داده شد که پس از جمع نظرات اساتید و تضارب آراء صاحب نظران، اعتبار محتوایی آن حدود ۰,۸۴ بدست آمد. جهت ارزیابی پایایی، پرسشنامه را به صورت آزمایشی در اختیار ۲۰ نفر از اساتید، مربیان و فرمانده مربیان دانشگاه مورد مطالعه قرار دادیم که ۱۷ نفر از ایشان پرسشنامه را تکمیل و تحویل دادند. داده های مرحله پایلوت وارد نرم افزار spss شد که در نهایت با اجرای آزمون آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه حدود ۰,۸۹ محاسبه گردید.

## یافته های پژوهش

فرضیات پژوهش با استفاده از معادلات ساختاری و آزمون های آماری استنباطی همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه و با استفاده از نرم افزارهای smart pls و spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. همچنین به منظور بررسی تأثیر عوامل جمعیت شناختی شرکت کنندگان بر متغیرها از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده است که در ادامه یافته ها و تحلیل آنها به صورت توأمان در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شده است.

## تحلیل توصیفی:

بررسی نتایج پژوهش نشان می دهد که بیشترین افراد شرکت کننده در دهه سوم خدمتی به سر می برند (۳۹ درصد) و بعد از آن ۳۵ درصد افراد در دهه دوم، ۲۰ درصد در دهه اول و در آخر ۶ درصد از افراد بیش از ۳۰ سال خدمت نموده اند. همچنین از نظر مرتبه علمی بیشترین فراوانی مربوط به استادیاران (۵۶ درصد)، سپس دانشیاران با ۳۵ درصد و در نهایت اساتید با مرتبه علمی استادی ۹ درصد از افراد شرکت کننده را به خود اختصاص داده اند. از

طرفی ۱۵ درصد اساتید دانشگاه کمتر از ۳۰ سال سن دارند و ۲۴ درصد ایشان بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۳۹ درصد بین ۴۰ تا ۵۰ سال و مابقی (۲۲ درصد) بیش از ۵۰ سال سن داشتند.

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	حداقل	حداکثر	انحراف معیار
مدیریت دانش	۱۷۶	۴,۰۳	۳,۰۰	۳,۷۵	۰,۲۸
مدیریت سرمایه انسانی	۱۷۶	۳,۸۷	۱,۲۵	۴,۱۸	۰,۶۸

**جدول ۱: توصیف آماری متغیرهای مدیریت دانش و مدیریت سرمایه انسانی جامعه آماری**

با توجه به اینکه سؤالات هر دو پرسشنامه در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای طراحی و از ۱ تا ۵ نمره گذاری شده است و هیچ گویه منفی وجود ندارد لذا هرچه میانگین بدست آمده بالاتر باشد وضعیت متغیر در جامعه مورد مطالعه بهتر است از این رو با توجه به نتایج جدول بالا می توان نتیجه گرفت که وضعیت دو متغیر مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی تربیت و آموزش در دانشگاه مورد مطالعه چون از میانگین نسبتاً بالایی برخوردار است در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

متغیر	فاکتور جمعیت شناختی	F	sig
مدیریت دانش	سن	۲,۳۷۹	۰,۰۷۱
	سن خدمتی	۱,۳۳۹	۰,۲۶۴
	مرتبۀ علمی	۱,۵۰۶	۰,۲۲۵

متغیر	فاکتور جمعیت شناختی	F	sig
مدیریت سرمایه انسانی	سن	۱,۲۸۰	۰,۲۳۸
	سن خدمتی	۱,۴۱۰	۰,۲۴۱
	مرتبۀ علمی	۱,۱۵۰	۰,۳۱۹

**جدول ۲: مقایسه تفاوت میانگین مدیریت دانش و مدیریت سرمایه انسانی برحسب**

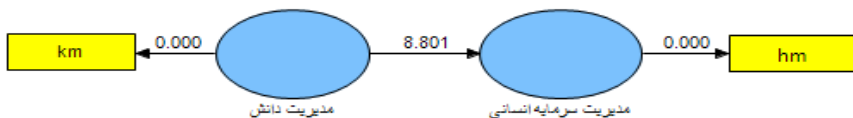
### ویژگی های جمعیتی

نتایج آنالیز واریانس داده ها در خصوص تاثیر عوامل جمعیت شناختی سن، سنوات خدمتی و مرتبۀ علمی بر روی متغیرهای اصلی پژوهش نشان می دهد که در سطح معناداری  $\alpha=0,01$  تفاوت معناداری بین نظرات اساتید دانشگاه برحسب عوامل یادشده جمعیت شناختی در خصوص متغیرهای مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانیتربیت و آموزش وجود ندارد.

## تحلیل استنباطی:

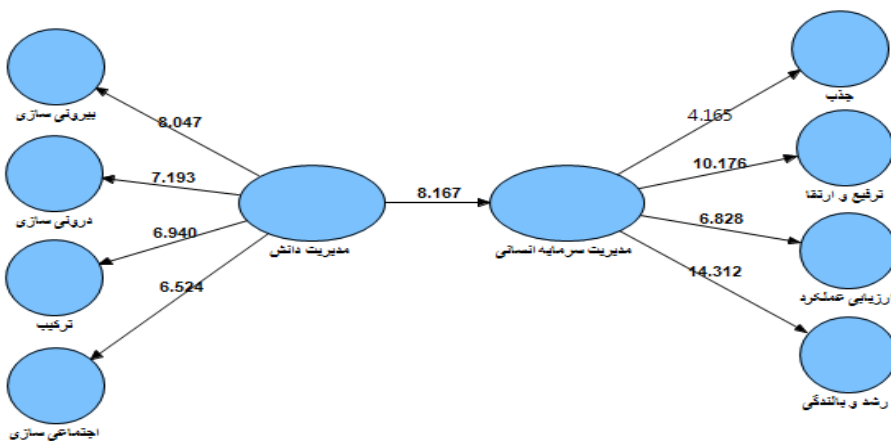
به منظور بررسی تحلیلی نتایج پژوهش از روش الگوسازی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار smartpls استفاده شده است. پی‌ال‌اس به عنوان روشی قدرتمند در وضعیتی مطرح می‌شود که تعداد نمونه‌ها و عناوین اندازه‌گیری محدود است و توزیع متغیرها می‌تواند نامعین باشد (هایر و همکاران، ۲۰۱۰). تحلیل نتایج در پی‌ال‌اس در دو مرحله بررسی همسانی درونی و اعتبار ترکیبی صورت می‌گیرد. بدین منظور با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بار عاملی مربوط به هر متغیر محاسبه و در صورتی که بار عاملی تمامی متغیرها بالاتر از ۰,۷ باشد سازگاری درونی مدل در همه ابعاد تأیید می‌شود که در این پژوهش بعد از ارزیابی بار عاملی مربوط به کلیه سؤالات بار عاملی سؤال ۱۴ از پرسشنامه مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی مرتبط با متغیر ترکیب دانش که کمتر از ۰,۴ محاسبه شده بود، حذف و در نهایت از قابلیت اتکا به سؤالات اطمینان حاصل شد و ضمن تأیید تک بعدی بودن سؤالات از آنجایی که بار عاملی کلیه متغیرهای ۸ گانه تحقیق بیشتر از ۰,۷ بدست آمد، سازگاری و اعتبار ترکیبی مدل در تمام ابعاد مورد تأیید قرار گرفت.

نظربه اینکه در آزمون الگوی ساختاری، فرضیات پژوهش و اثر متغیرهای پنهان نقش تعیین کننده‌ای دارند، از این‌رو برای تأیید فرضیات پژوهش، ضرایب  $t$  متغیرها با دستور Bootstrapping در نرم افزار smartpls محاسبه شد. اسپوزیتو، وینزی و همکاران (۲۰۱۰) معتقد است که وقتی اندازه  $t$  بیشتر از ۱,۹۶+ و کمتر از ۱,۹۶- باشد، بیانگر معنادار بودن آن عامل در سطح ۰,۰۵ و چنانچه مقادیر  $t$  بیشتر از ۲,۵۶+ و کمتر از ۲,۵۶- باشد بیانگر معنادار بودن آن عامل در سطح ۰,۰۱ و در پی آن تأیید فرضیه‌های پژوهش است. در شکل ۴ نتیجه آزمون فرضیه اول پژوهش نشان داده شده است.



شکل ۴: ضریب  $t$  مربوط به فرضیه اول پژوهش

همانطور که در شکل ۴ مشخص است فرضیه اول پژوهش مبنی بر نقش مدیریت دانش در مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه های نیروهای مسلح نیروهای مسلح در سطح اطمینان ۹۹.۰ پذیرفته شده است. شکل ۵ نیز ضرایب  $t$  متغیرهای ۸ گانه تحقیق را به تصویر می کشد که بیانگر معنادار بودن کلیه متغیرها در سطح اطمینان ۰,۰۱ و حمایت فرضیه دوم پژوهش است.



شکل ۵: ضریب  $t$  مربوط به فرضیه دوم پژوهش

## نتیجه گیری و پیشنهادات

با توجه به اهمیت فرآیندهای مبتنی بر مدیریت سرمایه انسانی و همچنین لزوم اهتمام به فرآیندهای مدیریت دانش در سازمان ها بویژه سازمان های نیروهای مسلح و به طور خاص دانشگاه های نظامی که به دنبال پاسخگویی به نیازهای روزبه روز نوشونده تربیتی و آموزشی در عرصه های مختلف زمینی، دریایی، هوایی، سایبری و... که در پی مأموریت های نوظهور حاصل می شود هستند، در این پژوهش به بررسی نقش مدیریت دانش در مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه های نیروهای مسلح در بین اساتید و اعضای هیئت علمی یکی از بزرگترین دانشگاه های نظامی کشور پرداخته شد. بدین منظور پس از مطالعه گسترده در خصوص فرآیندها و مدل های مدیریت دانش و مصاحبه کانونی با متولیان و صاحب نظران مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه های نیروهای مسلح برای بررسی نقش مدیریت دانش در مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه های نیروهای مسلح در دانشگاه نظامی مورد مطالعه، از الگویی معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد.

نتایج کلی پژوهش نشان می دهد که مدیریت دانش با چهار عامل «جامعه پذیری»، «برونی سازی»، «درونی سازی» و «ترکیب دانش» به میزان قابل توجهی بر مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه های نیروهای مسلح اثرگذار است که در بین این عوامل «برونی سازی» بیشترین اثر را بر روی فرآیندهای مدیریت سرمایه انسانی داشته است. از طرفی نتایج حاصل از تحقیق نشان می دهد که در بین فرآیندهای چهارگانه «شناسایی و جذب»، «ترفیع و ارتقاء»، «رشد و بالندگی» و «ارزیابی عملکرد»، رشد و بالندگی اساتید و اعضای هیئت علمی بیشترین تأثیر را به خود اختصاص داده است.

نتایج تحقیق به طور کلی با نتایج پژوهش های لیو (۲۰۱۱) و چانگ و همکاران (۲۰۱۳) که مدیریت دانش را به عنوان راهبردی کلیدی در مدیریت سازمان و بویژه مدیریت سرمایه انسانی مدنظر قرار داده اند همخوانی دارد. از طرفی همانطور که چانگ و همکاران (۲۰۱۳) و هوسیلد (۱۹۹۵) دریافتند هنگامی که یک سازمان راهبرد مدیریت دانش را برای خود اتخاذ می کند، اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی با آن تبیین شده و همسو در جهت ارتقای سطح

عملکرد نظام کاری سازمان تدوین می‌شود، لذا یافته‌های این پژوهش نیز به نتایج تحقیقات ایشان صحت می‌گذارد. یافته‌های این پژوهش همچنین با نتایج تحقیق موسی‌خانی و همکاران (۱۳۹۲) در خصوص رابطه فرآیندهای مدیریت دانش با توسعه منابع انسانی در آموزش عالی همسو و سازگار است.

بنابراین با عنایت به یافته‌های تحقیق حاضر پیشنهاد می‌شود که:

- ۱- از آنجایی که رشد و بالندگی اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه، در این پژوهش متأثر از مؤلفه‌های مدیریت دانش ارزیابی شد، از این رو پیشنهاد می‌شود که توسعه حرفه‌ای اساتید و اعضای هیئت علمی با رویکرد تقویت توانمندسازهای مدیریت دانش در دستور کار طراحان و برنامه‌ریزان دوره‌های عرضی تخصصی و ضمن خدمت سرمایه انسانی دانشگاه قرار گیرد.
- ۲- نظر به تأثیر مؤلفه‌ی بیرونی سازی دانش از مجموعه مؤلفه‌های مدیریت دانش در فرآیند مدیریت سرمایه انسانی پیشنهاد می‌شود که بخش ویژه‌ای از پروژه‌های تجربه-نگاری موجود در دانشگاه به اساتید و اعضای هیئت علمی اختصاص یابد.
- ۳- فرماندهی دانشگاه مورد مطالعه، نتایج حاصل از این تحقیق را به سایر عرصه‌های مدیریتی مربوط به آحاد پایوران و کارکنان شاغل در دانشگاه تعمیم نماید تا کل دانشگاه از آثار و برکات آن منتفع شوند.
- ۴- این پژوهش می‌تواند در سطحی وسیع‌تر و در موضوعات گسترده‌تر از جمله تدوین «الگوی جامع مدیریت سرمایه انسانی مبتنی بر مدیریت دانش» توسط پژوهشگران و تصمیم‌سازان در نیروهای مسلح صورت پذیرد.
- ۵- به منظور تکمیل و یا آزمون این پژوهش می‌توان همین فرآیند تحقیقی را با سایر مدل‌های مدیریت دانش غیر از مدل نوناکا و تاکوچی، و نقش آن در مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه‌های نیروهای مسلح انجام داد.

## منابع

### الف - فارسی

- افزاره، عباس (۱۳۸۶). مدیریت دانش (مفاهیم، مدلها، اندازه گیری و پیاده سازی)، ناشر مولف، چاپ دوم
- الوانی، مهدی (۱۳۹۸). مدیریت عمومی، چاپ پنجاه و پنجم، ویراست سوم، تهران، نشر نی
- جهانگیری، حسین و همکاران (۱۳۹۹)، طراحی مدل مدیریت دانش سازمان بسیج استان آذربایجان شرقی با استفاده از نظریه داده بنیاد، فصلنامه مدیریت راهبردی دانش، سال سوم، شماره ۱۰، صص: ۸۵-۳۳
- جعفری مقدم، سعید (۱۳۸۲). مستندسازی مدیران از دیدگاه مدیریت دانش، تهران، نشر نی
- حسینی، سیدمجتبی و دانایی فرد، حسن (۱۳۹۰). تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر تسهیم دانش، مطالعه ی نقش میانجی فرهنگ سازمانی. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال هفتم، شماره ۸۲، صص: ۱۳۰-۱۰۹
- حسینی نژادماهانی، سیدمحمدرضا و مرادی، محسن (۱۳۹۹). موانع کاربست نتایج سیاست پژوهی در فرآیند تصمیم گیری مدیران آموزشی دانشگاه ها و مراکز آموزشی نیروهای مسلح. ششمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی، اقتصاد و حسابداری
- خاکی، ابوز و مردانی شهربابک، محمد (۱۳۹۸). ارائه الگوی بهره وری کارکنان دانشگاه های نیروهای مسلح با تأکید بر نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات،

فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال یازدهم، شماره ۲، صص: ۱۶۷-۱۸۹

▪ عزتی، میترا، میرکمالی، سیدمحمد، صادقی، لیلا (۱۳۹۵). **ارائه الگوی بهینه مدیریت دانش در دانشگاه منطبق با سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴**، فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان، سال چهارم، شماره سیزدهم، صص: ۱-۲۳

▪ خراطی‌زاده، شهرام (۱۳۸۴). **مدیریت منابع انسانی در عصر اقتصاد مبتنی بر دانش**، نشریه لاستیک ایران، شماره ۳۴، صص: ۹۶-۱۰۲

▪ ستاد کل نیروهای مسلح کشور (۱۳۹۵)، **مجموعه ابلاغیات و کارگشت‌های نظام جامع تربیت و آموزش سازمان‌های نیروهای مسلح**، معاونت آموزش و پژوهش.

▪ شهلائی، ناصر، درویشی، محسن، عنانی، حمیدرضا (۱۴۰۱). **اولویت‌بندی چالش‌های مدیریت منابع انسانی آجا در حوزه کیفیت‌زندگی کاری کارکنان**. فصلنامه مدیریت سرمایه انسانی دفاعی، دوره ۲، شماره ۱.

▪ صادقی‌زاده دروازه، سعید و همکاران (۱۳۹۷). **نقش قابلیت‌های فرآیندی مدیریت دانش در توانمندسازی ساختاری منابع انسانی**، فصلنامه مدیریت راهبردی دانش، سال اول، شماره ۱، صص: ۴۹-۷۲

▪ رشیدزاده، فتح اله (۱۳۹۱). **ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه افسری امام علی (ع)**، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت نظامی، سال دوازدهم، شماره ۴۵، صص: ۱۱-۴۲

- رضائی، رامین و کاراوند، امید (۱۳۹۶). **بررسی و پیش بینی تغییرات مدیریت دانش براساس فرهنگ سازمانی**، اولین همایش بین‌المللی مدیریت و علوم انسانی، دانشگاه تهران، تهران
- غلامی، مسعود (۱۳۸۹). **مبانی مدیریت**، چاپ اول، تهران، انتشارات ارگ
- مقیمی، محمد و رمضان، مجید (۱۳۹۰). **پژوهشنامه مدیریت**، تهران: راه دان
- موسی خانی، محمد، حسنقلی پور، طهمورث و وظیفه، زهرا (۱۳۹۲). **ارایه مدل تبیین رابطه فرآیندهای مدیریت دانش با توسعه منابع انسانی در آموزش عالی**. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۴۹-۷۱

#### ب- انگلیسی

- Chuang, C. H., & Liao, H., (۲۰۱۰). **Strategic Human Resource Management in Service Context: Taking care of business by taking care of employees and customers**. Personnel Psychology, ۶۳, ۱۵۳-۱۹۶.
- Davenport, T.H. and Prusak, L. (۱۹۹۸), **Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know**, Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Drucker, P. (۱۹۹۲), **Managing for the future: The 1990s and beyond**, New York: Truman.
- Esposito-Vinzi, V., Wynne, W., Chin W.W., Henseler, J. and Wang, H. (Eds.). (۲۰۱۰). **Handbook of partial least squares: concepts, Methods and Applications**. New York: Springer Verlag.
- Gouvihaus, R. P. and Costa, P.E.C. (۲۰۰۴). **Knowledge Management: Breaking the Cultural Barriers to Motivate the Knowledge Sharing within Organizations**, XXIV Brazilian Symposium on Production Engineering, October, Santa Catarina, Brazil

- Hamid Rahimi, Azizollah Arbabisarjou, Sayeed Mohsen Allameh, and Razieh Aghababaei. (۲۰۱۱). ***Relationship between Knowledge Management Process and Creativity among Faculty Members in the University***, Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management ۶; pp. ۱۷-۳۳
- Huselid, M. A. (۱۹۹۵). ***The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance***. Academy of Management Journal, ۳۸(۳), ۶۳۵-۶۷۲
- Lynham, S., & Cunningham, P. (۲۰۰۶). ***National human resource development in transitioning societies in the developing world: concept and challenges***. Advances in Developing Human, ۸(۱), ۱۱۶-۳۵.
- Mariel A. Ale, CM. Toledo, Omar, C, Maria R. (۲۰۱۳), ***A conceptual model and technological support for organizational knowledge management***.
- Nafukho, F., Hairston, N., & Brooks, K. (۲۰۰۴). ***Human capital theory: implications for human resource development***. Human Resource Development International, ۷(۴), ۵۴۵-۵۱
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (۱۹۹۵), ***The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation?*** New York: Oxford University Press.
- Quintas, P. (۲۰۰۲). ***Managing knowledge in a new century***. In S. Little, P. Quintas, & T. Ray, *Managing Knowledge* (pp. ۱-۱۴). Buckingham: Open University Press.

## **The role of knowledge management in human resource management of Armed Forces universities**

**(Case study: Human capital of a military university)**

Seyyed Mohammad Reza Sininejad Mahani, Reza Hoyda

### **Abstract:**

The rapid movement of scientific and technological developments, especially in the fields of defense and security, has highlighted the need to strengthen organizations and military centers through the implementation of knowledge management processes in the armed forces, more than ever. The importance of this issue is doubled when knowledge management plays a role in the processes related to the most important component of power in the country's armed forces, namely human capital. Now, if this vital element is manifested in the form of teacher and trainer, as the basic pillar of education and the main factor of education, transfer of experiences, growth and excellence of human capital, the need for knowledge management in training centers of the Armed Forces will become a vital issue. Therefore, the present study was conducted to investigate the role of knowledge management in the management of human capital of Armed Forces universities in one of the military universities of the country. The data of this study were confirmed by a standard questionnaire whose validity was confirmed by Rahimi et al. (۲۰۱۱) and its reliability was obtained by Cronbach's alpha method of ۰,۹۲ and also a researcher-made questionnaire with a validity of ۰,۸۴ and Cronbach's alpha coefficient of ۰,۸۹. It was collected and analyzed from all university professors using structural equation modeling based on partial least squares and SPSS and SmartPLS software. The results indicate a positive and significant effect of knowledge management on human capital management of Armed Forces universities, in which the component of knowledge externalization has affected more than other components of human capital management.

**Keywords:** Knowledge Management, Human Capital Management, Human Capital of Armed Forces Universities