



A Pathologic Study of Knowledge-based Empowering Challenges between University of Tabriz Humanities Faculty Members

Afshin Hamdipour¹, Rasoul Zavaqai², Samira Moradi³

Received: Jul. 31, 2018; Accepted: Dec. 31, 2018

Extended Abstract

The aim of this study was exploratory factor analysis of the knowledge management implementation challenges from the perspective of the humanities, social and behavioral sciences faculty members of Tabriz University. The population of the study was 204 faculty members of humanities, the 78 members among them selected as a sample population. The present study performed random sampling, and a questionnaire used for the data collection. Cronbach's alpha was used to determine the reliability. In order to determine the validity of measurement tools, questions were performed using Factor analysis technique based on Principal Component Analysis. The finding showed that six factors (psychological barriers, interpersonal, communication, process, organizational, and technological and innovation) are the most important effective obstacles involved in the implementation of knowledge management in the colleges. The result of the Friedman test result showed that there is a significant difference between the mean of 6 factors. The findings also showed that identify and prioritize of the barriers of implementing knowledge management can lead to the identification of key aspects of knowledge management and various universities can be able to use from these findings before spending money for the implement of knowledge management.

Keywords: Humanities Faculty Members, Knowledge management, Evolution in the Humanities

1. Assistant Professor of Information Sciences and Knowledge Studies, Faculty of Education and Psychology, Tabriz University, Āzarbāyjān-e Šarqi, Iran.

✉ hamdipour@tabrizu.ac.ir

2. Associate Professor of Information Sciences and Knowledge Studies, Faculty of Education and Psychology, Tabriz University, Āzarbāyjān-e Šarqi, Iran.

✉ zavaqai@tabrizu.ac.ir

3. Associate MA Student of Information Sciences and Knowledge Studies, Faculty of Education and Psychology, Tabriz University, Āzarbāyjān-e Šarqi, Iran.

✉ s.moradi.429@gmail.com



INTRODUCTION

Evolution in humanities is one of the main challenges of a scientific system of the country. The main reason of this is that efficient humanities can monitor and conduct micro and macro actions of the society and no action out of humanities basics, approaches, achievements or methods cannot be done (Salimi Kochi, 2013 . 135). One of the crucial factors of humanities evolution is their professors. Thus we can name the professors as policy makers of policy-making which evolution in attitude and approach can evolve students, university, humanities, and the society. Thus one of the main steps of humanities evolution is upgrading humanities by emphasizing to professors and faculty members as human resource capitals.

Different approaches have been offered for human resource development. One of the most important approaches is knowledge-based development or Knowledge management (Ranjbar Fard et al 2013). In other words converting universities to learning organizations, reengineering creation and transmission of knowledge is one of the main reasons for implementing the knowledge-based approach in the universities.

PURPOSE

The projects want to answer the below questions:

- 1) Which challenges are the most important challenges of empowering human capitals of humanities field?
- 2) Which factors are the most important factors in knowledge-based empowering of humanities field?
- 3) Which personal factors are the most effective factors in knowledge-based empowering challenges of the humanities field?
- 4) Which psychological factors are the most effective in knowledge-based empowering of human capitals of humanities field challenges?
- 5) Which organizational effective factors are the most important in knowledge-based empowering of human capitals of humanities field challenges?
- 6) Which communicative effective factors are the most important in knowledge-based empowering of human capitals of humanities field challenges?
- 7) Which processing effective factors are the most important in knowledge-based empowering of human capitals of humanities field challenges?

- 8) Which innovative and technological effective factors are the most important in knowledge-based empowering of human capitals of humanities filed challenges?
- 9) Which challenges is the most important in knowledge-based empowering of human capitals of humanities filed challenges?

METHODOLOGY

The study is applied and survey-based research. The population of the research is Humanities, social science and behavioral faculties of University of Tabriz (204 professors). The sample of the research was 127 professors which 61 percent of them answered the questionnaire. The data gathering instrument was a questionnaire composed of 48 closed and one open question. The construct validity measured by separation and categorization of questions by factor analysis based on the PCA method. The reliability of the instrument measured by Cronbach' alpha and it's about .95. The questions designed in Likert Scale format

Descriptive statistics (average and standard deviation) used for investigating knowledge-based empowerment challenges and factor analysis used for categorization of the challenges. The differences between categories measure by Freedman test.

RESULT

The most important findings of the research are offered in table1.

Table 1. Factor analysis results related to questions of Challenges of empowering Humanities professors from University of Tabriz faculty members

Components	Items	Factor loading	eigenvalues	explained variance	explained variance (percent)
(1)	A huge amount of information without use in Information technology systems	.777	13.94	29.05	54.63
	Lack of efficient education for familiarizing faculty members with current systems and processes	.702			
	The danger of explicating knowledge for supplying or partner out of the organization	.676			
	Unnatural expectations of professor of technologies	.675			
	Delay in time of entrance of innovation to the organization	.601			
	Impact of speedy technology in not sharing of knowledge	.596			
	Indifference professors towards Information Technology systems	.548			





Components	Items	Factor loading	eigenvalues	explained variance	explained variance (percent)
(2)	Lack of formal option for innovative persons	.78	3.03	6.32	
	Lack of convenient reward (financial reward, lack of working time etc.) for active people who share their knowledge	.757			
	Existence of weak organizational culture for knowledge sharing	.633			
	Inconsistency between strategy, systems, policies and actions	.614			
	Lack of supportive technology for supporting necessities of knowledge management systems	.605			
	Lack of harmony between innovation and organizational beliefs and assumptions	.599			
	Lack of existence of helping records toward knowledge in previous experiences	.568			
(3)	Not emphasizing to knowledge management in outlook, mission and goals of the university	.527	2.55	5.33	
	Lack of harmony between knowledge and important goals of the university	.666			
	Lack of tendency of faculty members for allocating enough time for knowledge sharing because of lack or inefficient physical and intellectual supports	.664			
	Weak harmony because of educational style	.599			
	Lack of Chief Knowledge officer at the university	.571			
	Lack of Chief Knowledge officer at the university	.562			
	Weak personal communicative skills	.556			
(4)	Distant distance for knowledge sharing	.712	2.45	5.11	
	Exaggeration of professors about success and coverage of weakness	.634			
	Considering innovation as a threat	.625			
	Lack of knowledge sharing because of personal differences	.596			
(5)	Lack of knowledge absorption capacity	.622			
	Lack of trust to knowledge provider	.6			
	High level of stress/risk	.574			
	Lack of trust to knowledge recipient	.569			
	Lack of motivation for knowledge sharing	.539			
(6)	The tendency of preserving intellectual property and creating value for self	.63	1.99	4.15	
	Lack of tendency for working altogether in one group	.603			
	Fear of losing the ownership of knowledge	.592			
	Anxiety for endangering employment security	.528			

BTS=2469.335 kmo=.701 df=1128 sig=.000

1-innovation and technology 2-organizational 3-communicative 4-personal 5-managerial processes
6-psychological

As table 1 shows one of the challenges of knowledge-based empowering of faculty members of humanities fields, are psychological challenges. For measuring the variable, 4 questioned used which 4 score shows the absence of understanding the psychological challenge and 20 score shows understanding psychological challenges by faculty members. The average of the research is 10.33. The dimensions of the challenge are a tendency to preserving the intellectual property and creating value for themselves (2.28), the absence of a tendency to work with altogether in one group (2.37), fear of losing the ownership of knowledge (2.82), and anxiety for endangering employment security (2.85)

Process challenges are one of the challenges of knowledge-based empowering of professors in humanities. For measuring the challenge, 8 questions used. Score of 6 means absence of understanding the process challenges and 30 is an indicator for understanding process challenges for humanities faculty members completely. The average of the question is 16.58. The main challenges of knowledge-based empowerment are as below: Lack of capacity for knowledge keeping, Lack of knowledge absorption capacity, Lack of trust to knowledge provider, High level of stress/risk, Lack of trust to knowledge recipient, Lack of motivation for knowledge sharing.

Another challenge of knowledge-based empowering is personal challenges. For measuring the challenge 4 questions was used. 4 means absence of understanding of personal challenges and 20 means understanding the personal challenges of faculty members completely. The average is 12.09. Personal challenges are as below:

- 1) Distant distance for knowledge sharing (average 3.39)
- 2) Exaggeration of professors about success and coverage of weakness (average 2.79)
- 3) Considering innovation as a threat (average 2.98)
- 4) Lack of knowledge sharing because of personal differences (average 2.93)

Communicative obstacles are one of the other challenges of knowledge-based empowerment of humanities professors. For measuring the variable 5 questions used which 5 means lack of understanding communicative obstacles and 25 means understanding the communicative obstacles. The average of the research was 12.80. Dimensions of communicative challenges are:

- 1) Lack of harmony between knowledge and important goals of the university (average 2.63)



Interdisciplinary
Studies in the Humanities

Abstract



- 2) Lack of tendency of faculty members for allocating enough time for knowledge sharing because of lack or inefficient physical and intellectual supports (average 2.23)
- 3) Weak harmony because of educational style (average 2.71)
- 4) Lack of Chief Knowledge officer in the university (average 2.55)
- 5) Weak personal communicative skills (average 2.68)

One of other knowledge-based empowering of humanities professors is organizational challenges. For measuring the variable 8 questions used which 8 score means lack of understanding organizational challenges and 40 score means understanding the challenge. The average of the research was 18.31. The dimensions of organizational challenges are:

- 1) Lack of formal option for innovative persons (average 2.09)
- 2) Lack of convenient reward (financial reward, lack of working time etc.) for active people who share their knowledge (average 2.23)
- 3) The existence of weak organizational culture for knowledge sharing (average 2.24)
- 4) Inconsistency between strategy, systems, policies, and actions (average 2.2)
- 5) Lack of supportive technology for supporting necessities of knowledge management systems (average 2.36)
- 6) Lack of harmony between innovation and organizational beliefs and assumptions (average 2.49)
- 7) Lack of existence of helping records toward knowledge in previous experiences (average 2.45)
- 8) Not emphasizing to knowledge management in outlook, mission, and goals of the university (average 2.4)

One of the other challenges of knowledge-based empowering of humanities professors is innovative and technological challenges. For measuring the variable 7 questions used which score of 7 means lack of understanding the challenge and score of 35, means understanding the challenge. The average of the research was 19.23. The dimensions of the innovative and technological challenges are:

- 1) A huge amount of information without use in Information technology systems (average 2.65)

- 2) Lack of efficient education for familiarizing faculty members with current systems and processes (average 2.28)
- 3) The danger of explicating knowledge for supplying or partner out of the organization (average 3.18)
- 4) Unnatural expectations of professor of technologies (average 2.94)
- 5) Delay in time of entrance of innovation to the organization (average 2.67)
- 6) Impact of speedy technology in not sharing of knowledge (average 2.84)
- 7) Indifference professors towards Information Technology systems (average 2.66)

In Table2 challenges of empowering compared based on several statistical indicators.

Table2. Descriptive Statistics and rank of Challenges of knowledge-based empowering calculated by the Friedman Test

Challenges	Frequency	Average	Standard Deviation	Least	Most	Rank of Obstacles
Personal	78	12.12	3.26	4	20	2.44
Psychological	78	10.32	3.21	4	20	1.69
Organizational	78	18.41	5.91	8	40	4.83
Communicative	78	12.83	4.28	5	25	2.64
Process	78	16.56	4.14	6	30	4.31
Innovative and technologic	78	19.25	5.91	7	35	5.08

DISCUSSION

The research showed that psychological issues are the most important challenges of empowering knowledge-based empowering of professors in the humanities field. In other words, faculty members of humanities can upgrade humanities by knowledge basis by strengthening the attitude and insight toward a knowledge-based approach to the empowerment of humanities. The strengthening can improve the p

NOVELTY

In spite of several researches about empowerment and evolution in humanities, there is limited research that prescribes a practical solution. The research using a knowledge-based approach categorized the challenges and issues and present practical solution.



Interdisciplinary
Studies in the Humanities

Abstract

BIBLIOGRAPHY

- Abdullah, R., Selamat, M. H., Jaafar, A., Abdullah, S., & Sura, S. (2008). An empirical study of knowledge management system implementation in public higher learning institution. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, 8(1), 281-290.
- Adineh Qahramani, A., Hashempour, L., & Atapour, H. (2011). Motāle'e-ye vaz'iyat-e zirsāxthā-ye modiriyat-e dāneš dar Dānešgāh-e Tabriz az didgāh-e a'zā-ye hey'at elmi [An investigation of status of knowledge management infrastructures in Tabriz University as perceived by its faculty members]. *Journal of Academic Librarianship and Information Research*, 45(3), 63-85.
- Akhavan Kharazian, M., & Moghadasi, F. (2017). Barresi-ye ta'sir-e tavānmandsāzi bar tashim-e dāneš va tarrāhi-ye model-e čandsathi barāye tabyin-e ta'sir-e farhang-e sāzmāni mošārekati bar tashim-e dāneš [Studying the effect of empowerment on knowledge sharing and designing the multilevel models to explain the impact of participatory organizational culture on knowledge sharing]. *Journal of Organizational Culture Management*, 15(1), 207-223. doi: 10.22059/jomc.2017.58902
- Araste, H. R., & Memari, S. (2011). Barresi-ye avāmel-e bonyādi-ye modiriyat-e dāneš dar mohithā-ye dānešgāhi: Motāle'ei mowredi [An examination of knowledge management principal factors in the university setting: A case study]. *Journal of Interdisciplinary Studies in Humanities*, 3(23), 1-13. doi: 10.7508/isih.2011.1011001
- Beikzadeh Marzbani, N., & Suri, H. (2006). Rahbari-ye sāzmāni va tavānmandsāzi-ye manābe'-e ensāni dar model-e rāhbordi-ye modiriyat-e dāneš [Organizational leadership and human resource empowerment in the strategic knowledge management model]. *4th Conference Beynalmelali-ye Modiriyat* [4th International Management Conference], Tehran, Iran.
- Carnicky, S., & Mesaros, P. (2006). Necessity of implementation of knowledge management in Slovak enterprises. *Ekonomický Časopis*, 54(4), 386-402.
- Fadaei, Gh. R. (2016). modiriyat-e dāneš va Eraeye modeli no. [Proposing a New Model in Knowledge Management]. *Journal of Research on Information Science and Public Libraries*, 22(1), 15-29.
- Feijoo, H. M. P., Ordaz, M. G., & López, F. J. M. (2015). Barriers for the implementation of knowledge management in employee portals. *Procedia Computer Science*, 64, 506-513. doi: 10.1016/j.procs.2015.08.551
- Ghafourian, J. (2014). An exploration study to detect important barriers for knowledge management. *Management Science Letters*, 4(1), 25-30. doi: 10.5267/j.msl.2013.12.003
- Hasanzadeh, M. (2007). *Modiriyat-e dāneš: Mafāhim va zirsāxthā* [Knowledge management: Concepts and infrastructures]. Tehran, Iran: Ketābdār Publishing.
- Hashemi, S. S. (2010). Arzyābi-ye sath-e modiriyat-e dāneš dar Dānešgāh-e Olum-e Entezāmi



[The assessment of knowledge management level in Police University]. *Journal of Military Management*, 5(2), 183-214.

Hashempour, L., Ghaebi, A., & Rezaei Sharifabadi, S. (2012). Barresi-ye zirsāxthā-ye modiriyat-e dāneš dar Sāzmān-e Asnād va Ketābxāne-ye Jomhuri-ye Eslāmi-ye Iran [An investigation of knowledge management infrastructures in the national library and archives of Iran]. *Journal of National Studies on Librarianship and Information Organization*, 23(1), 74-88.

Hosseingholizadeh, R., & Adham Hashemi, S. S. (2013). Šenāsāi-ye mavāne'-e piyādesāzi-ye modiriyat-e dāneš dar dānešgāh: Motāle'e-ye mowredi Dānešgāh-e Ferdowsi Mashhad [Identifying barriers to the implementation of knowledge management: A case study: Ferdowsi University of Mashhad]. *Higher Education Letter*, 6(21), 41-59.

Karimi, V., Navehebrahim, A., Arasteh, H. R., & Behrangī, M. R. (2015). Šenāsāi-ye ab'ād va mo'allefehā-ye modiriyat-e towse'e-ye olum-e ensāni: Erā'e-ye Yek model-e mafhumi [The identification of humanities development management dimensions and components and providing a conceptual model]. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 21(3), 151-169.

Keshavarzi, A. H., & Akhondzadeh, E. (2012). Šenāsāi-ye mavāne'-e tashim-e dāneš dar Dānešgāh-e Shahed bā estefāde az tekniqhā-ye āmāri va tasmimgiri [Identification of barriers to knowledge sharing at Shahed University using statistical techniques and decision making]. *Journal of Perspective for Public Administration*, 3(2), 35-57.

Khodae, F., & Abbasian, M. (2011). Šenāsāi-ye avāmel-e kelidi-ye movaffaqiyat dar piyādesāzi-ye system-e modiriyat-e dāneš dar dānešgāhhā [Study of critical success factors (CSFs) in implementation of knowledge management system (KMS) in universities]. *Journal of Military Management*, 10(40), 199-220.

Lilleoere, A. M., & Holme Hansen, E. (2011). Knowledge-sharing enablers and barriers in pharmaceutical research and development. *Journal of Knowledge Management*, 15(1), 53-70. doi: 10.1108/13673271111108693

Nouri, R. (2008). Tabyin-e šāxeshā-ye šenāsāi-ye mavāne'-e ijād-e dāneš dar sāzmānhā-ye pažuheši [The explanation of indexes knowledge creation barriers in the research organizations]. *Journal of Organizational Culture Management*, 6(17), 131-156.

Pirkkalainen, H., & Pawlowski, J. M. (2014). Global social knowledge management - understanding barriers for global workers utilizing social software. *Computers in Human Behavior*, 30, 637-647. doi: 10.1016/j.chb.2013.07.041

Pourserajian, D., Owlia, M. S., & Soltani Aliabadi, M. (2013). Ta'in va owlviyatbandi-ye mavāne'-e be ešterākgozāri-ye dāneš dar dānešgāhhā va marākez-e āmuzeš-e āli motāle'e-ye mowredi Mo'assese-ye Āmuzeš-e Āli-ye Imām Javad [Determination and prioritization of barriers to knowledge sharing at universities and HEIS; Case study: Imam Javad University College]. *Journal of Rošd-e Fanāvāri*, 9(34), 34-43.



Interdisciplinary
Studies in the Humanities

Abstract



- Ranjbar Fard, M., Aghdasi, M., Albadvi, A., & Hasanzadeh, M. (2013). Šenāsāi-ye mavāne'-e modiriyat-e dāneš barāye Čahār no' farāyand-e kasb-o-kār [Knowledge management barriers identification for the Four kinds of business processes]. *Journal of Information Technology Management*, 5(1), 61-88. doi: 10.22059/jitm.2013.30051
- Rego, A., Pinho, I., Pedrosa, J., Pina, E., & Cunha, M. (2009). Barriers and facilitators to knowledge management in university research centers: An exploratory study. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 7(1), 33-47. doi: 10.2753/JMR1536-5433070103
- Richter, A., & Derballa, V. (2009). Barriers to successful knowledge management. *Encyclopedia of Information Science and Technology* (pp 315-321). London: IGI Global.
- Roknijo, S. M., Jafari, M. B., Yazdani, H. R., & Alvani, S. M. (2017). Vākāvi-ye mavāne'-e piyādesāzi-ye movaffaq-e modiriyat-e dāneš dar dānešgāhā [Study of barriers for the successful implementation of knowledge management in universities and providing guidelines]. *Journal of Organizational Culture Management*, 15(2), 445-464. doi: 10.22059/jomc.2017.62527
- Salimi Kochi, E. (2013). Tahavvol dar olum-e ensāni-ye mowjud va mazi-yathā-ye farāyandnegari [The evolution of the humanities and the advantages of process review]. *Journal of Cultural Engineering*, 8(76), 134-145.
- Salimi, Gh., Sabaghian, Z., Danaeifard, H., & Abolghasemi, M. (2011). Tashim-e dāneš beyn-e a'zā-ye hey'at elmi dar mohithā-ye dānešgāhi; Negāhi miyānreštei [Knowledge sharing among faculty members in academic contexts: An interdisciplinary view]. *Journal of Interdisciplinary Studies in Humanities*, 3(23), 51-74. doi: 10.7508/isih.2011.1011.003
- Secretariat of the Supreme Council of the Cultural Revolution (2011). Country comprehensive scientific map.
- Shirin, A., Forouzandeh, L., Danaeifard, H., Khaefelahi, A. A. (2017). Vākāvi-ye tatavvor-e sāze-ye tavānmandsāzi dar Iran bā ruykard-e miyānreštei [Exploring the evolution of the empowerment construct in Iran with an interdisciplinary approach]. *Journal of Interdisciplinary Studies in Humanities*, 10(1), 27-56. doi: 10.22631/isih.2017.2365.2813
- Taghipour, M., Mahboobi, M., & Gharagozlou, H. (2016). Barresi-ye ta'sir-e fanāvāri-ye ettelā'āt va erbebātāt bar mavāne'-e be ešterākgozāri-ye dāneš dar farāyand-e modiriyat-e dāneš (Be enzemām-e motāle'e-ye mowredi) [The impact of ICT on knowledge sharing obstacles in knowledge management process (Including case-study)]. *Journal of Information Processing and Management*, 31(4), 1049-1074.
- Tajmir Riyahi, H., & Esmaeili Atooei, S. (2012). Šenāsāyi va rotbebandi-ye mavāne' va avāmel-e tashilkonande-ye modiriyat-e dāneš dar dāneškadehā-ye hesābdāri va māli (Ruykard-e tahlil-e selselemarātebi-ye goruhi) [Identifying and ranking barriers and facilitators to knowledge management in accounting and finance faculties (GAHP approach)]. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 1(3), 129-141.

Vashishta R, Kumar R, Chandra A. (2010). Barriers and facilitators to knowledge management: Evidences from selected Indian universities. *The IUP Journal of Knowledge Management*. 2010; 8(4), 7-24.

Zawawi, A.A., Zakaria, Z., Kamarunzaman, N. Z., Noordin, N., Sawal, M. Z. H. M., Junos, N. M., & Najid, N. S. A. (2011). The study of barrier factors in knowledge sharing: A case study in public university. *Management Science and Engineering*, 5(1), 59-70.



Interdisciplinary
Studies in the Humanities

Abstract



آسیب‌شناسی چالش‌های توانمندسازی دانشی استادان علوم انسانی دانشگاه تبریز

افشین حمدی پور^۱، رسول زوارقی^۲، سمیرا مرادی^۳

دریافت: ۱۳۹۷/۰۵/۰۹ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۱۰

چکیده

هدف از مقاله حاضر شناسایی عوامل مؤثر در توانمندسازی دانشی اعضای هیئت علمی علوم انسانی دانشگاه تبریز در راستای ایجاد تحول در این مقوله با روش تحلیل عامل اکتشافی است. مقاله حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی است و جامعه مورد مطالعه ۲۰۴ تن از اعضای هیئت علمی بوده که از بین آن‌ها ۷۸ تن به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه، از آلفای کرونباخ و برای تعیین اعتبار سازه‌ای از فن تحلیل عاملی بر اساس تجزیه به مؤلفه‌های اصلی استفاده شد. نتایج تحلیل عوامل نشان داد که شش عامل اصلی (موانع روان‌شناختی، فردی، ارتباطی، فرایندی، سازمانی، نوآوری و فناوری) به ترتیب مهم‌ترین چالش‌های توانمندسازی دانشی از دیدگاه نمونه آماری اند. یافته‌ها نشان داد اعضای هیئت علمی چالش‌های سازمانی را «کمتر از حد متوسط»، چالش‌های ارتباطی و روان‌شناختی را در حد «متوسط» و چالش‌های فردی، فرایندی، نوآوری، و فناوری را «بیش از حد متوسط» درک کرده‌اند. نتیجه آزمون فریدمن هم نشان داد که میانگین شش عامل تفاوت معناداری با هم دارند. شناسایی و اولویت‌بندی چالش‌های توانمندسازی دانشی استادان حوزه‌های علوم انسانی می‌تواند به شناسایی ضعف‌های اساسی در این راستا و برنامه‌ریزی برای تقویت آن‌ها به منظور زمینه‌سازی برای ایجاد تحول در علوم انسانی منجر شود.

کلیدواژه‌ها: اعضای هیئت علمی علوم انسانی، مدیریت دانش، تحول در علوم انسانی

۱. استادیار علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، استان آذربایجان شرقی. hamdipour@tabrizu.ac.ir ✉
۲. دانشیار علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، استان آذربایجان شرقی (نویسنده مسئول). zavaraqi@tabrizu.ac.ir ✉
۳. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، استان آذربایجان شرقی. s.moradi.429@gmail.com ✉

۱. مقدمه

تحول در علوم انسانی یکی از دغدغه‌های اصلی نظام علمی کشور است؛ چرا که «علوم انسانی کارآمد، دیده‌بان، و هدایت‌کننده تکاپوهای خرد و کلان یک جامعه است و هیچ اندیشه و مشی برآمده از تفکرات و ملاحظات معرفتی بیرون از دامنه مبانی، رهیافت‌ها، دستاوردها، یا روش‌های علوم انسانی شکل نمی‌پذیرد» (سلیمی کوچی، ۱۳۹۲، ۱۳۵). از این روست که میرزاپور اراکی «رسالت علوم انسانی را سیاست‌گذاری نامیده است» (به نقل از کریمی، نوه‌ابراهیم، آراسته، و بهرنگی، ۱۳۹۴، ۱۵۶). پژوهش‌های انجام شده در این زمینه نشان می‌دهد مجموعه عوامل مختلفی می‌توانند در مقوله تحول در علوم انسانی تاثیرگذار باشند. از جمله این عوامل عبارت‌اند از: اجتماعات و انجمن‌های علمی، ارتباطات علمی، خلاقیت، اخلاق حرفه‌ای، آزادی علمی، رهبری، انتشارات علمی، ارتباطات برون‌سازمانی، یادگیری مادام‌العمر، مسئله‌مداری، مخاطب‌شناسی، و... (کریمی، نوه‌ابراهیم، آراسته، و بهرنگی، ۱۳۹۴، ۱۵۱). چنان‌که مشاهده می‌شود اصلی‌ترین عامل تحول در این زمینه‌ها مربوط به سرمایه انسانی کشور در حوزه علوم انسانی یا به عبارت بهتر استادان حوزه علوم انسانی کشور است. به همین دلیل می‌توان اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی کشور را سیاست‌گذاران سیاست‌گذاری کشور نامید که تحول در نگرش و رویکرد عملیاتی آن‌ها می‌تواند به تحول دانشجو، دانشگاه، علوم انسانی و در نهایت کل جامعه منجر شود. بنابراین یکی از گام‌های اساسی تحول در علوم انسانی کشور توسعه منابع انسانی با تأکید ویژه بر استادان و اعضای هیئت علمی این حوزه است. امروزه دانشگاه‌ها به لحاظ دارا بودن دانش و فن، در بالاترین سطح تخصصی، از اعتبار زیادی برخوردارند و از عوامل عمده دگرگونی اجتماعی محسوب می‌شوند؛ از این رو، حساسیت بیشتری نسبت به عملکرد، وضعیت، و کیفیت این نظام در مقایسه با سایر نظام‌های جامعه وجود دارد (آراسته و معماری، ۱۳۹۰، ۳).

رویکردهای مختلفی در راستای توسعه منابع انسانی پیشنهاد شده است که یکی از بااهمیت‌ترین آن‌ها رویکرد دانش‌مدار یا همان مدیریت دانش است. تبدیل دانشگاه به سازمان یادگیرنده، مهندسی مجدد خلق و انتقال دانش از جمله دلایل اصلی گرایش



مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی

۱۳۰

دوره ۱۱، شماره ۲
بهار ۱۳۹۸
پیاپی ۴۲



دانشگاه‌ها به مدیریت دانش بوده است (اخوان خرازیان و مقدسی، ۱۳۹۶، ۲۰۹). برای درک بهتر این مفهوم ابتدا باید مفهوم دانش را در عصر دانش تبیین کرد. بررسی متون مطرح در این زمینه نشان می‌دهد که امروزه دانش یک سرمایه است و سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^۱ بر اقتصاد دانش محور و نقش دانش در پیشرفت‌های اقتصادی هزاره سوم تأکید کرده است. در کشورهای پیشرو اقتصاد جهانی، اهمیت دانش در مقایسه با سایر منابع چنان افزایش یافته است که به مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده زندگی تبدیل شده است. ارنست پرز^۲ معتقد است که دانش سرمایه سازمانی است و مدیریت دانش عبارت است از گردآوری دانش و قابلیت‌های عقلانی و تجربیات افراد یک سازمان و ایجاد قابلیت‌های بازایی آن‌ها به‌عنوان یک سرمایه سازمانی (به نقل از حسن‌زاده، ۱۳۸۶، ۱۶). همچنین مدیریت دانش در سایر متون تلفیقی از کسب و ذخیره‌سازی دانش آشکار همراه با مدیریت سرمایه فکری ارزیابی شده است (فدائی، ۱۳۹۵، ۲۸).

جمع‌بندی تعاریف ارائه‌شده نشان می‌دهد که مدیریت دانش، فرایند نظام‌مند خلق، دریافت، سازمان‌دهی، دستیابی، و استفاده از دانش و آموخته‌ها در سازمان‌هاست و به بهبود تصمیم‌گیری، انعطاف‌پذیری، افزایش سود، کاهش بارکاری، افزایش بهره‌وری، ایجاد فرصت‌های جدید کسب و کار، کاهش هزینه‌ها، سهم بازار بیشتر، و بهبود انگیزه کارکنان کمک می‌کند. از این رو می‌تواند در تحول منابع انسانی یک حوزه علمی و نیز در مطالعه حاضر در ایجاد تحول در حوزه‌ها و رشته‌های علوم انسانی تأثیر عمده‌ای داشته باشد. اتخاذ رویکرد دانش‌مدار می‌تواند با شناسایی، انتخاب، و سازمان‌دهی منابع دانشی، حافظه‌های حوزه‌ای و رشته‌ای را تقویت کند و موجب توانمندسازی نیروی انسانی از جهت یادگیری، برنامه‌ریزی راهبردی، و تصمیم‌گیری‌های اثربخش در عین حال پویا شود که از کمترین میزان خطا برخوردارند و مبتنی بر دانش اتخاذ می‌شوند.

همچنین در سند نقشه جامع علمی کشور (۱۳۹۰) بر استقرار مدیریت دانش به‌عنوان عامل توانمندسازی نیروی انسانی در جهت ایجاد تحول همه‌جانبه در سطح جامعه تأکید

1. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)
2. Ernest Perez



شده است. این سند که با الهام‌گیری از اسناد بالادستی و بهره‌گیری از ارزش‌های بنیادین آن‌ها و توجه به اهداف راهبردی نظام جمهوری اسلامی ایران و چشم‌انداز علم و فناوری در افق ۱۴۰۴ تبیین شده است، می‌تواند به‌عنوان مبنایی در فعالیت‌های علمی مورد استناد قرار گیرد. نقشه جامع علمی کشور راهبردها و اقداماتی ملی برای توسعه علم و فناوری کشور فراهم کرده است که از راهبردهای کلان توسعه می‌توان به استقرار مدیریت دانش اشاره کرد. در این نقشه جامع به «نهادینه‌کردن مدیریت دانش و ابتنای مدیریت جامعه بر اخلاق و دانش براساس الگوهای ایرانی-اسلامی در نهادهای علمی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، و دفاعی-امنیتی تأکید شده است» (نقشه جامع علمی کشور، ۱۳۹۰، ۳۳). همچنین در این نقشه راهبردهایی تدوین شده است که از آن‌ها با عنوان راهبردهای ملی یاد می‌شود. راهبردی که در زمینه استقرار مدیریت دانش ذکر شده «پیاده‌سازی فرایند مدیریت دانش و اطلاعات در نهادها و دستگاه‌های مختلف» است (نقشه جامع علمی کشور، ۱۳۹۰، ۳۴) و از اقدامات ملی که در این سند در زمینه مدیریت دانش آمده، می‌توان به «استقرار نظام مدیریت دانش و تقویت سازوکارهای تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح و انتشار و استفاده از آن‌ها به‌ویژه با تقویت زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات» (نقشه جامع علمی کشور، ۱۳۹۰، ۳۵) اشاره کرد.

توانمندسازی به معنای «قدرت‌دادن» و «تواناسازی» در زمان‌های متعدد و در رشته‌های مختلف به‌عنوان سازه میان‌رشته‌ای مطرح شده است. این سازه در ابتدای تحول در دو رشته دین‌شناسی و جامعه‌شناسی در معنای تسهیم یا اشتراک قدرت به کار می‌رفت. در سال‌های بعد که سازه توانمندسازی در رشته‌های آموزش و پرورش، روان‌شناسی، و مددکاری اجتماعی مطرح شد، ارتقای رفاه انسان به‌عنوان هدف غایی از طرح آن اقامه شد. در حوزه مدیریت، پیوند اصلی توانمندسازی با بهره‌وری مورد توجه قرار گرفت (شیرین، فروزنده، دانایی‌فرد، و خائف‌الهی، ۱۳۹۶). سلیمی، صبغیان، دانایی‌فرد، و ابوالقاسمی (۱۳۹۰، ۵۲) معتقدند مجموعه تصمیمات و اقدامات کلان دانشگاه با هدف افزایش توان علمی دانشگاه در ابعاد پژوهشی، آموزشی، فرهنگی، کارآفرینی، و خدماتی بر شکل‌گیری و کیفیت فرایند تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی در محیط دانشگاه تأثیر دارد.

توجه مدیریت دانش به این نکته است که دانش موجود در سازمان‌ها به کار برده شود تا بتواند به سوددهی سازمان منجر شود. در این امر باید مراحل برای اندازه‌گیری دانش ضمنی و مهارت‌های در دسترس، موجود باشد. ترکیب وظایف روزانه با وظایف در ارتباط با مدیریت دانش، حمایت مدیران عالی و استفاده از دانش، برای رقابت و افزایش کارایی مؤثر خواهد بود و موجب ایجاد خلاقیت و نوآوری در کارکنان، توانمندسازی آن‌ها و در نهایت ایجاد یک سازمان یادگیرنده خواهد شد. توانمندسازی و توسعه پایدار کارکنان، اصلی است که براساس آن کیفیت تولیدات و خدمات به مشتریان را می‌توان به‌طور مستمر بهبود بخشید (بیک‌زاده مرزبانی و سوری، ۱۳۸۵).

پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه توانمندسازی نیروی انسانی با رویکرد دانش‌مدار نشانگر برخی چالش‌ها در این راستاست. برای نمونه، نوری (۱۳۸۷، ۱۳۱) به موانع ایجاد دانش در سه مقوله ساختاری، انسانی، و تکنولوژی اشاره کرده است. تاجمیر ریاحی و اسمعیلی اتوئی (۱۳۹۱، ۱۲۹) سه جنبه فردی، اجتماعی-سازمانی و فنی را مهم‌ترین موانع و عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش ذکر کرده‌اند. کشاورزی و آخوندزاده (۱۳۹۱، ۳۵) اصلی‌ترین موانع مدیریت دانش را در بخش‌های راهبردی، سازمانی، فرهنگی، فناوری، و سیاسی بیان می‌کند. پورسراجیان، اولیاء، و سلطانی علی‌آبادی (۱۳۹۲، ۳۴) موانع اشتراک‌گذاری دانش را در قالب پنج حوزه منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، ساختار، سیستم و فناوری، و راهبردهای رهبری ارائه کرده‌اند.

از سوی دیگر، دانشگاه‌ها را می‌توان الگوهای اصلی سازمان‌های دانش‌مدار به‌شمار آورد، بنابراین جوامع دانشگاهی باید روش‌های مبتنی بر مدیریت دانش را برای تولید، اشتراک و سازمان‌دهی، بهره‌گیری مؤثرتر از منابع اطلاعاتی، و دانش و سرمایه‌های فکری به کار گیرند. بنابراین شناسایی عواملی که مانع استفاده از دانش فردی و گروهی در دانشگاه‌ها می‌شوند، در پیاده‌سازی و استقرار مدیریت دانش می‌تواند مؤثر و سازنده باشند. یکی از راه‌های مناسب برای دستیابی به این شناخت، بررسی تحقیقات انجام‌شده در این زمینه است.

پژوهش‌های مختلفی در زمینه موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش در حوزه‌های مختلف





از جمله موانع مدیریت دانش در نرم‌افزارهای اجتماعی (پیرکالاینن و پاولووسکی^۱، ۲۰۱۴)، موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش در کسب و کارها (کارنیک و مساروس^۲، ۲۰۰۶)، موانع اشتراک دانش در تحقیقات دارویی (لیلوره و هولم^۳، ۲۰۱۱)، و ... انجام شده است که در ادامه به خلاصه‌ای از مهم‌ترین پژوهش‌های مرتبط با آن‌ها پرداخته می‌شود:

خدایی و عباسیان (۱۳۸۹) در مقاله‌ای با عنوان «شناسایی عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش در دانشگاه‌ها» به این نتیجه رسیدند که برای موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه‌ها، باید به هفت بعد اصلی (توسعه منابع انسانی، فرهنگ مشارکتی، مشارکت افراد، راهبرد دانایی‌محور، زیرساخت‌های نظام‌های اطلاعاتی، ارزیابی و انتقال دانش، و الگوسازی) توجه کرد و نیز با شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمان در هر یک از این ابعاد، سازمان می‌تواند برای پیاده‌سازی مدیریت دانش آماده شود. یافته‌های هاشمی (۱۳۸۹) در مقاله «ارزیابی سطح مدیریت دانش در دانشگاه علوم نظامی» نشان می‌دهد که سطح مدیریت دانش از لحاظ تشخیص، تحصیل، به‌کارگیری، اشتراک، توسعه، و نگاه‌داری دانش در دانشگاه مورد بررسی مطلوب نیست و میزان سطح دانش از نظر تحصیل در بهترین و ضعیف‌ترین وضعیت ارزیابی شده است.

آدینه قهرمانی، هاشم‌پور، و عطاپور (۱۳۹۰) در مقاله «مطالعه وضعیت زیرساخت‌های مدیریت دانش در دانشگاه تبریز از دیدگاه اعضای هیئت علمی» به این نتیجه رسیدند که میزان آشنایی جامعه پژوهش با مفهوم مدیریت دانش در سطح پایینی قرار دارد و در میان عوامل زیرساختی بررسی شده چهار عامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فرایندها، و منابع مالی در وضعیت نامناسب، و دو عامل نیروی انسانی، و فناوری در وضعیت مناسبی قرار دارند.

یافته‌های دیگر در این زمینه توسط حسین‌قلی‌زاده و ادهم‌هاشمی (۱۳۹۲) در مقاله «شناسایی موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه: (مطالعه موردی دانشگاه فردوسی مشهد)» نشان داد که عوامل فرهنگی، ساختاری و فنی مهم‌ترین موانع اجرای موفق مدیریت دانش در دانشگاه هستند.

1. Pirkkalainen & Pawlowski
2. Carnicky & Mesaros
3. Lilleoere & Holme



همچنین تقی‌پور، محبوبی، و قراگوزلو (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر موانع به‌اشتراک‌گذاری دانش در فرایند مدیریت دانش (به انضمام مطالعه موردی)» بر نقش مثبت فناوری اطلاعات و ارتباطات بر رفع موانع به‌اشتراک‌گذاری دانش در فرایند مدیریت دانش تأکید کرد. میزان این تأثیر در رفع موانع سازمانی ۷۵ درصد، در رفع مشکلات فردی ۶۲ درصد، و در نهایت، در رفع موانع تکنولوژیک، ۶۶ درصد ارزیابی شد.

عبدالله، سلامت، جعفر، عبدالله و سورا^۱ (۲۰۰۸)، در مقاله خود به بررسی پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش در مؤسسات آموزش عالی دولتی مالزی پرداخته‌اند. یافته‌های این پژوهش، کمبود آگاهی کاربران در جریان پیاده‌سازی و استفاده از نظام مدیریت دانش را نشان می‌دهد که دلیل آن عدم درک و شناخت برخی کاربردها و فناوری‌ها دانسته شده است. بر اساس نتایج این پژوهش، اصلاح چارچوب نظام مدیریت دانش، بیشتر بر افزایش آگاهی از نظام و شناساندن مزایای مدیریت دانش تأکید دارد.

همچنین ریچتر و دربالا^۲ (۲۰۰۹)، در مقاله‌ای به بررسی موانع موفقیت‌آمیز مدیریت دانش پرداختند و این موانع را در سه بعد فناوری (یعنی فاقد پذیرش، و اضافه‌بار اطلاعاتی)، سازمانی (یعنی مشکلات زبانی، نداشتن زمان، گروه نامساعد و فرهنگ دانش، و اهداف گم‌شده) و انسانی (یعنی تأثیرات فرهنگی، ترس و عدم اطمینان شخصی و انگیزه ناکافی) دسته‌بندی کردند.

نتایج پژوهش رگو، پینهو، پدروسا، پینها، و سونها^۳ (۲۰۰۹) نیز در خصوص بررسی چگونگی درک محققان از موانع و تسهیلات مدیریت دانش نشان داد که محققان بیشتر به جنبه‌های نرم مدیریت دانش چون افراد و فرایندهای اجتماعی-سازمانی اهمیت می‌دهند تا به جنبه‌های سخت مدیریت دانش مانند فناوری. با وجود این، آن‌ها پیشنهاد کردند که گرچه فناوری تسهیل‌کننده مهمی است، افراد و تعاملات آن‌هاست که دانش و جریان دانش را ایجاد می‌کنند.

1. Abdullah, et al. Abdullah, R., Selamat, M. H., Jaafar, A., Abdullah, S., & Sura ,
2. Richter & Derballa
3. Rego, Pinho, Pedrosa, Pina, & Cunha



نتایج پژوهش واشیت و کومار و چاندرا^۱ (۲۰۱۰) درخصوص چگونگی درک محققان دانشگاه از موانع و تسهیلات مدیریت دانش از سه جنبه فردی، اجتماعی-سازمانی، و فنی نیز نشان داد که پژوهشگران بیشتر با جنبه‌های فردی و اجتماعی-سازمانی مدیریت دانش درگیر هستند تا جنبه‌های فنی.

زاوی ذکریا، کمرن‌زمان، نوردین، سوال، ژانوس و نجید^۲ (۲۰۱۱) درخصوص بررسی موانع اشتراک‌گذاری دانش به این نتیجه رسیدند که عواملی چون کمبود خودکارآمدی، کمبود امکانات فناوری اطلاعاتی و ارتباطی و کمبود تشویق سازمانی که به ترتیب نشان‌دهنده عوامل فردی، فنی و سازمانی هستند مهم‌ترین موانع اشتراک‌گذاری دانش محسوب می‌شوند.

نتایج پژوهش غفوریان^۳ (۲۰۱۴) درخصوص بررسی موانع مدیریت دانش نیز نشان داد که عواملی چون حمایت از قوه ابتکار، و اعتماد مهم‌ترین عوامل اشتراک‌گذاری دانش اند. درنهایت، نتایج پژوهش فیجو، ارداز، و لویز^۴ (۲۰۱۵) درخصوص بررسی موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش در پورتال کارکنان نشان داد که پورتال کارکنان فرصتی برای توسعه مدیریت دانش در سازمان‌ها محسوب می‌شود.

بر اساس پیشینه مزبور می‌توان گفت موانع مختلف (فردی، سازمانی، فرهنگی، فرایندی، زیرساختی، و فنی) در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی و بخش خصوصی وجود دارند و استفاده اثربخش از مدیریت دانش در سازمان‌ها مستلزم شناسایی موانع و اقدام در جهت رفع آن‌هاست. بنابراین مقاله حاضر درصدد پاسخ به پرسش‌های زیر است:

- چالش‌های توانمندسازی دانشی سرمایه انسانی حوزه علوم انسانی دانشگاه تبریز کدام‌اند؟

- عوامل مؤثر بر چالش‌های توانمندسازی دانشی سرمایه انسانی حوزه علوم انسانی کدام‌اند؟

1. Vashishta, Kumar, & Chandra
2. Zawawi, Zakaria, Kamarunzaman, Noordin, Sawal, Junos, & Najid
3. Ghafourian
4. Feijoo, Ordaz, & López

- عوامل فردی مؤثر بر چالش‌های توانمندسازی دانشی سرمایه‌انسانی حوزه علوم انسانی کدام‌اند؟

- عوامل روان‌شناختی مؤثر بر چالش‌های توانمندسازی دانشی سرمایه‌انسانی حوزه علوم انسانی کدام‌اند؟

- عوامل سازمانی مؤثر بر چالش‌های توانمندسازی دانشی سرمایه‌انسانی حوزه علوم انسانی کدام‌اند؟

- عوامل ارتباطی مؤثر بر چالش‌های توانمندسازی دانشی سرمایه‌انسانی حوزه علوم انسانی کدام‌اند؟

- عوامل فرایندی مؤثر بر چالش‌های توانمندسازی دانشی سرمایه‌انسانی حوزه علوم انسانی کدام‌اند؟

- عوامل نوآوری و فناوری مؤثر بر چالش‌های توانمندسازی دانشی سرمایه‌انسانی حوزه علوم انسانی کدام‌اند؟

- تأثیرگذارترین چالش توانمندسازی دانشی سرمایه‌انسانی حوزه علوم انسانی چه عاملی است؟

۲. روش تحقیق

مقاله حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این مقاله کلیه اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم انسانی، اجتماعی و رفتاری دانشگاه تبریز اعم از زن و مرد است که تعداد آن‌ها در مجموع به ۲۰۴ تن می‌رسد. از آنجا که امکان بررسی همه اعضای جامعه وجود نداشت، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۲۷ تن به عنوان نمونه انتخاب شدند. از مجموع ۱۲۷ پرسشنامه توزیعی، در نهایت ۷۸ پرسشنامه که معادل ۶۱ درصد کل نمونه است عودت داده شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. این پرسشنامه شامل ۴۸ سؤال بسته و یک سؤال باز بود که از پرسشنامه تحقیق رنجبرفرد، اقدسی، البدوی، و حسن‌زاده (۱۳۹۲) استخراج شد و دارای روایی محتوایی لازم بود. به منظور تعیین اعتبار سازه‌ای وسیله اندازه‌گیری، تفکیک و دسته‌بندی





سؤالات ۴۸ گانه مربوط به ارزیابی چالش‌های توانمندسازی دانشی از فن تحلیل عاملی بر اساس تجزیه به مؤلفه‌های اصلی استفاده شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه، از آلفای کرونباخ استفاده شد و آلفای کرونباخ به دست آمده برابر شد با ۰/۹۴۹. سؤالات پرسشنامه در قالب طیف لیکرت (بسیار زیاد تا بسیار کم) طراحی شده و پاسخ‌ها هر کدام در بازه ۱ تا ۵ کدگذاری شده‌اند.

پس از گردآوری داده‌ها، از نرم‌افزار اسپاس نسخه ۲۲ برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها استفاده شد. به منظور بررسی چالش‌های توانمندسازی دانشی از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار)، و برای مقوله‌بندی این چالش‌ها از تحلیل عامل اکتشافی استفاده شد. برای بررسی تفاوت در میانگین چالش‌های توانمندسازی دانشی نیز از آزمون فریدمن استفاده شد.

۳. یافته‌های تحقیق

برای تعیین اعتبار سازه‌ای وسیله اندازه‌گیری، تفکیک و دسته‌بندی سؤالات ۴۸ گانه مربوط به ارزیابی موانع مدیریت دانش از فن تحلیل عاملی بر اساس تجزیه به مؤلفه‌های اصلی استفاده شد. طبق نتایج این آزمون مقدار $KMO^1 = 0/701$ به دست آمد و چون این مقدار از ۰/۵ بزرگ‌تر است، بنابراین تعداد نمونه‌ها برای اجرای تحلیل عاملی بسیار مناسب است. زیرا مقدار KMO بین صفر تا یک است و هرچه به یک نزدیک‌تر باشد به همان مقدار پایایی نمونه بالاتر است. همچنین بر اساس نتایج، مقدار کرویت بارتلت^۲ برابر $2469/335$ با سطح معنی‌داری $P=0/000$ به دست آمده است و چون این مقدار معنی‌دار است، پس تفکیک عامل‌ها به درستی انجام شده است و سؤالات مندرج در هر عامل همبستگی ریشه‌ای بالایی با همدیگر دارند.

داده‌های جدول شماره (۱) نشان می‌دهد، بیشترین مقدار ویژه^۳ به ترتیب با ۱۳/۹۴ و ۳/۰۳ مربوط به عامل‌های اول و دوم است. با عامل اول حدود ۲۹/۰۵ درصد و با عامل

1. Kaiser-Meyer-Olkin
2. Bartlett's Test of Sphericity
3. Eigen values

دوم ۶/۳۲ درصد از واریانس کل عامل بندی ها قابل تبیین است و در مجموع ۵۴/۶۳ درصد از واریانس کل عامل بندی و تقلیل سوالات به ۳۴ سؤال با شش عامل اصلی انجام شده است که معیار مطلوبی است، زیرا در تحلیل عاملی حداقل لازم است ۵۰ درصد از واریانس تبیین شود. بارهای عاملی چرخش داده شده، به روش واریماکس^۱ اجرا شده است.

جدول شماره (۱). نتایج تحلیل عاملی مربوط به گویه های چالش های توانمندسازی استادان حوزه های علوم انسانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز

ابعاد گویه ها	بار عاملی	مقادیر ویژه	واریانس تبیین شده	درصد تبیین شده	
(۱) حجم انبوه اطلاعات بلااستفاده در سیستم های فناوری اطلاعات (IT) نبود آموزش کافی برای آشنایی اعضای هیئت علمی با سیستم ها و فرایندهای موجود	۰/۷۷۷				
	۰/۷۰۲				
	۰/۶۷۶				
	۰/۶۷۵	۰/۹۴			
	۰/۶۰۱	۰/۱۳	۲۹/۰۵		
	۰/۵۹۶				
	۰/۵۴۸				
	خطر آشکار شدن دانش برای تأمین کنندگان یا شرکای بیرون از سازمان				
	انتظارات غیر واقعی استادان از فناوری ها				
	تأخیر در زمان ورود نوآوری به سازمان				
(۲) کمیبود اختیار رسمی برای افراد نوآور	۰/۷۸۰				
	۰/۷۵۷				
	۰/۶۳۳				
	۰/۶۱۴				
	۰/۶۰۵	۰/۳۱	۰/۳۳	۵۴/۶۳	
	۰/۵۹۹				
	۰/۵۶۸				
	۰/۵۲۷				
	تأثیر تغییرات سریع تکنولوژی در عدم اشتراک دانش				
	بی تفاوتی استادان به استفاده از نظام های فناوری اطلاعات (IT)				
کمیبود پاداش مناسب (پاداش مالی، کاهش ساعت کاری و غیره) برای کسانی که در امر اشتراک دانش فعالیت می کنند.					
وجود فرهنگ سازمانی ضعیف برای به اشتراک گذاری دانش					
ناسازگاری بین راهبردها، سیستم ها، سیاست ها و اقدامات					
نبود پشتیبان تکنولوژی یکپارچه به منظور پشتیبانی از الزامات سیستم های مدیریت دانش					
کمیبود تناسب بین نوآوری و فرصت ها و باورهای سازمانی					
کمیبود وجود سوابق کمک کننده درباره دانش در تجارب قبلی					
عدم تأکید بر مدیریت دانش در چشم انداز، مأموریت و اهداف دانشگاه					





ابعاد چالش‌ها	گویه‌ها	بار عاملی	مقادیر ویژه	واریانس تبیین شده	درصد تبیین شده
(۳)	نبود تناسب بین دانش و اهداف مهم دانشگاه	۱/۶۶۶	۲/۵۵	۵/۳۳	
	عدم تمایل اعضای هیئت علمی برای اختصاص زمان کافی	۱/۶۶۴			
	اشتراک‌گذاری دانش به دلیل کمبود یا ناکافی بودن حمایت‌های مادی و معنوی	۱/۵۹۹			
		۱/۵۷۱			
	هماهنگی ضعیف به دلیل سبک آموزشی	۱/۵۶۲			
	نبود پست مدیر ارشد دانش در دانشگاه	۱/۵۵۶			
ضعیف بودن مهارت‌های فردی در برقراری ارتباطات					
(۴)	دور بودن فاصله مکانی جهت اشتراک دانش	۱/۷۱۲	۲/۴۵	۵/۱۱	
	بزرگ‌نمایی استادان دانشگاه درباره موفقیت و پوشش ضعف‌ها	۱/۶۳۴			
	تلقی کردن نوآوری به عنوان یک تهدید	۱/۶۲۵			
	نبود اشتراک دانش به دلیل تفاوت‌های فردی	۱/۵۹۶			
(۵)	کمبود ظرفیت نگهداری دانش	۱/۷۱۴	۲/۲۳	۴/۶۵	
	کمبود ظرفیت جذب دانش	۱/۶۲۲			
	کمبود اعتماد به ارائه‌دهنده دانش	۱/۶۰۰			
	سطح بالای استرس/ریسک	۱/۵۷۴			
	کمبود اعتماد به گیرنده دانش	۱/۵۶۹			
	کمبود انگیزه برای به اشتراک‌گذاری دانش	۱/۵۳۹			
(۶)	تمایل به حفظ مالکیت معنوی و ارزش آفرینی برای خود	۱/۶۳۰	۱/۹۹	۴/۱۵	
	عدم تمایل به کارکردن در کنار یکدیگر در یک گروه	۱/۶۰۳			
	ترس از دست دادن مالکیت دانش	۱/۵۹۲			
	نگرانی از به خطر افتادن امنیت شغلی	۱/۵۲۸			

$$BTS = 2469/335 \quad kmo = /701 \quad df = 1128 \quad sig = /000$$

(۱) نوآوری و فناوری؛ (۲) سازمانی؛ (۳) ارتباطی؛ (۴) فردی؛ (۵) فرایندهای مدیریتی؛ و (۶) روان‌شناختی

داده‌های جدول شماره (۱) نشان می‌دهد که یکی از چالش‌های توانمندسازی دانشی استادان حوزه‌های علوم انسانی، چالش‌های روان‌شناختی است. برای اندازه‌گیری متغیر درک چالش‌های روان‌شناختی توانمندسازی دانشی از چهار گویه استفاده شد، که در این زمینه نمره ۴ نشان‌دهنده عدم درک چالش‌های روان‌شناختی و نمره ۲۰ نشان‌دهنده درک چالش‌های روان‌شناختی توسط اعضای هیئت علمی است. در این زمینه میانگین به‌دست آمده برابر است با ۱۰/۳۲. ابعاد چالش‌های روان‌شناختی عبارت‌اند از: (۱) تمایل به

حفظ مالکیت معنوی و ارزش آفرینی برای خود با میانگین (۲/۲۸، ۲) عدم تمایل به کارکردن در کنار یکدیگر در یک گروه با میانگین (۲/۳۷، ۳) ترس ازدست دادن مالکیت دانش با میانگین (۲/۸۲، ۴) نگرانی از به خطر افتادن امنیت شغلی با میانگین ۲/۸۵.

چالش‌های فرایندی یکی دیگر از چالش‌های توانمندسازی دانشی استادان حوزه‌های علوم انسانی است. برای اندازه‌گیری متغیر درک چالش‌های فرایندی از هشت گویه استفاده شد، که در این زمینه نمره ۶ نشان‌دهنده عدم درک چالش‌های فرایندی و نمره ۳۰ نشان‌دهنده درک کامل چالش‌های فرایندی برای هر عضو هیئت علمی حوزه علوم انسانی است، که میانگین به دست آمده در زمینه درک موانع فرایندی ۱۶/۵۶ است. چالش‌های توانمندسازی دانشی استادان عبارت‌اند از: (۱) کمبود ظرفیت نگهداری دانش با میانگین (۲/۸۴، ۲) کمبود ظرفیت جذب دانش با میانگین (۲/۶۹، ۳) کمبود اعتماد به ارائه دهنده دانش با میانگین (۲/۹۳، ۳) سطح بالای استرس/ریسک با میانگین (۲/۹۸، ۴) کمبود اعتماد به گیرنده دانش با میانگین (۲/۹۶، ۵) کمبود انگیزه برای به اشتراک گذاری دانش با میانگین ۲/۱۶.

از دیگر چالش‌های توانمندسازی دانشی استادان حوزه‌های علوم انسانی چالش‌های فردی است. برای اندازه‌گیری متغیر درک چالش‌های فردی از چهار گویه استفاده شد، که در این زمینه نمره ۴ نشان‌دهنده عدم درک چالش‌های فردی و نمره ۲۰ نشان‌دهنده درک کامل چالش‌های فردی برای هر عضو هیئت علمی است، که میانگین به دست آمده در زمینه درک موانع فردی ۱۲/۰۹ است. چالش‌های فردی مورد نظر عبارت‌اند از: (۱) دور بودن فاصله مکانی به منظور اشتراک دانش با میانگین (۳/۳۹، ۲) بزرگ‌نمایی استادان دانشگاه درباره موفقیت و پوشش ضعف‌ها با میانگین (۲/۷۹، ۳) تلقی کردن نوآوری به عنوان یک تهدید با میانگین (۲/۹۸، ۴) نبود اشتراک دانش به دلیل تفاوت‌های فردی با میانگین ۲/۹۳.

موانع ارتباطی یکی از چالش‌های توانمندسازی دانشی استادان در حوزه‌های علوم انسانی است. برای اندازه‌گیری متغیر درک چالش‌های ارتباطی مدیریت دانش از پنج گویه استفاده شد، که در این زمینه نمره ۵ نشان‌دهنده عدم درک موانع ارتباطی و نمره ۲۵ نشان‌دهنده درک چالش‌های ارتباطی توسط اعضای هیئت علمی است، که در این زمینه





میانگین به دست آمده برابر است با ۱۲/۸۰. ابعاد چالش‌های ارتباطی مورد نظر نیز عبارت‌اند از: (۱) نبود تناسب بین دانش و اهداف مهم دانشگاه با میانگین ۲/۶۳، (۲) عدم تمایل اعضای هیئت علمی برای اختصاص زمان کافی به منظور به اشتراک‌گذاری دانش به دلیل کمبود یا ناکافی بودن حمایت‌های مادی و معنوی با میانگین ۲/۲۳، (۳) هماهنگی ضعیف به دلیل سبک آموزشی با میانگین ۲/۷۱، (۴) نبودن پست مدیر ارشد دانش در دانشگاه با میانگین ۲/۵۵ و (۵) ضعیف بودن مهارت‌های فردی در برقراری ارتباطات با میانگین ۲/۶۸.

یکی از چالش‌های توانمندسازی دانشی استادان حوزه‌های علوم انسانی، چالش‌های سازمانی هستند. برای اندازه‌گیری متغیر درک موانع سازمانی مدیریت دانش از هشت گویه استفاده شد، که در این زمینه نمره ۸ نشان‌دهنده عدم درک چالش‌های سازمانی و نمره ۴۰ نشان‌دهنده درک چالش‌های سازمانی توسط اعضای هیئت علمی است، که در این زمینه میانگین به دست آمده برابر است با ۱۸/۳۱. ابعاد چالش‌های سازمانی مورد نظر نیز عبارت‌اند از: (۱) کمبود اختیار رسمی برای افراد نوآر با میانگین ۲/۰۹، (۲) کمبود پاداش مناسب (پاداش مالی، کاهش ساعت کاری و...) با میانگین ۲/۲۳ برای کسانی که در امر اشتراک دانش فعالیت می‌کنند، (۳) وجود فرهنگ سازمانی ضعیف در دانشگاه برای به اشتراک‌گذاری دانش با میانگین ۲/۲۴، (۴) ناسازگاری بین راهبردها، سیستم‌ها، سیاست‌ها و اقدامات با میانگین ۲/۲۰، (۵) نبود پشتیبان تکنولوژی یکپارچه به منظور پشتیبانی از الزامات سیستم‌های مدیریت دانش با میانگین ۲/۳۶، (۶) کمبود تناسب بین نوآوری و فرضیات و باورهای سازمانی با میانگین ۲/۴۹، (۷) کمبود سوابق کمک‌کننده درباره دانش در تجارب قبلی با میانگین ۲/۴۵ و (۸) عدم تأکید بر مدیریت دانش در چشم‌انداز، مأموریت و اهداف دانشگاه با میانگین ۲/۴۰.

یکی دیگر از چالش‌های توانمندسازی دانشی استادان حوزه‌های علوم انسانی، موانع نوآوری و فناوری هستند. برای اندازه‌گیری متغیر درک موانع نوآوری و فناوری مدیریت دانش از هفت گویه استفاده شد، که در این زمینه نمره ۷ نشان‌دهنده عدم درک چالش‌های نوآوری و فناوری و نمره ۳۵ نشان‌دهنده درک چالش‌های نوآوری و فناوری توسط اعضای

هیئت علمی است، که در این زمینه میانگین به دست آمده برابر با ۱۹/۲۲ است. ابعاد چالش‌های نوآوری و فناوری مورد بحث عبارت‌اند از: (۱) حجم انبوه اطلاعات بلااستفاده در سیستم‌های فناوری اطلاعات (IT) با میانگین ۲/۶۵، (۲) نبودن آموزش کافی برای آشنایی اعضای هیئت علمی با سیستم‌ها و فرایندهای موجود با میانگین ۲/۲۸، (۳) خطر آشکار شدن دانش برای تأمین‌کنندگان یا شرکای بیرون از سازمان با میانگین ۳/۱۸، (۴) انتظارات غیرواقعی استادان از فناوری‌ها با میانگین ۲/۹۴، (۵) تأخیر در زمان ورود نوآوری به سازمان با میانگین ۲/۶۷، (۶) تأثیر تغییرات سریع تکنولوژی در عدم اشتراک دانش با میانگین ۲/۸۴، و (۷) بی‌تفاوتی استادان به استفاده از نظام‌های فناوری اطلاعات (IT) با میانگین ۲/۶۶.



جدول شماره (۲). آمار توصیفی و رتبه چالش‌های توانمندسازی دانشی به دست آمده از طریق آزمون فریدمن

رتبه موانع	حداکثر	حداقل	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	چالش‌ها
۲/۴۴	۲۰	۴	۳/۲۶	۱۲/۱۲	۷۸	فردی
۱/۶۹	۲۰	۴	۳/۲۱	۱۰/۳۲	۷۸	روان‌شناختی
۴/۸۳	۴۰	۸	۵/۹۱	۱۸/۴۱	۷۸	سازمانی
۲/۶۴	۲۵	۵	۴/۲۸	۱۲/۸۳	۷۸	ارتباطی
۴/۳۱	۳۰	۶	۴/۱۴	۱۶/۶۵	۷۸	فرایندی
۵/۰۸	۳۵	۷	۵/۹۱	۱۹/۲۵	۷۸	نوآوری و فناوری

برای بررسی معنادار بودن تفاوت بین میانگین‌های رتبه‌ای چالش‌های توانمندسازی دانشی از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره (۳) آمده است.

جدول شماره (۳). بررسی معنی‌داری میانگین‌های رتبه‌ای چالش‌های توانمندسازی دانشی

۷۸	تعداد
۲۲۹/۸۱۴	آماره آزمون کای دو فریدمن
۵	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معناداری

از آنجا که سطح معناداری برابر $0/000$ و کمتر از $0/05$ است، بنابراین فرض صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر، بین میانگین رتبه‌ای شش چالش مختلف چالش‌های توانمندسازی دانشی استادان حوزه‌های علوم انسانی تفاوت معنادار وجود دارد، که در این زمینه چالش‌های روان‌شناختی در رتبه اول و چالش‌های فردی و ارتباطی در رتبه‌های دوم و سوم قرار دارند. رتبه‌های سایر چالش‌ها نیز در جدول شماره (۲) مشخص شده است.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

این مقاله با هدف شناسایی و ارزیابی مهم‌ترین چالش‌های توانمندسازی دانشی استادان حوزه‌های علوم انسانی در راستای ایجاد تحول در علوم انسانی با بررسی موردی نگرش اعضای هیئت علمی حوزه‌های علوم انسانی دانشگاه تبریز ارائه شد.

نتایج نشان می‌دهد یکی از چالش‌های توانمندسازی دانشی استادان حوزه‌های علوم انسانی، چالش‌های روان‌شناختی هستند. نتایج آزمون فریدمن نشان داد که عوامل روان‌شناختی نسبت به سایر عوامل در بالاترین سطح قرار دارد؛ یعنی اعضای هیئت علمی این چالش‌ها را بیشتر از سایر موارد درک کرده‌اند. به نظر می‌رسد، چالش‌های روان‌شناختی از چالش‌های اساسی توانمندسازی استادان حوزه علوم انسانی به‌شمار می‌روند؛ یعنی اگر استادان از نظر شناخت و آگاهی نسبت به مزایای پیاده‌سازی مدیریت دانش به مرحله‌ای برسند که بخواهند در پیاده‌سازی آن مشارکت داشته باشند بهتر می‌توانند امور آموزشی و پژوهشی خود را مدیریت کنند. این نتایج با یافته‌های تاجمیر ریاحی و اسمعیلی اتوئی (۱۳۹۱، ۱۲۹) مبنی بر وجود موانع انگیزشی مدیریت دانش در دانشکده‌های حسابداری و مالی همسو است.

چالش‌های فرایندی یکی دیگر از چالش‌های توانمندسازی سرمایه انسانی هستند که در امر پیاده‌سازی مدیریت دانش مؤثرند. اگر این چالش‌ها که در زمینه کمبودهای نگهداری دانش، جذب دانش، کمبود اعتماد به ارائه‌دهنده و گیرنده دانش هستند، برطرف نشوند، سازمان نمی‌تواند به اهداف بنیادی و کارکردی خود برسد. این نتایج با یافته‌های هاشمی (۱۳۸۹) مبنی ایدئال نبودن سطح مدیریت دانش از لحاظ تشخیص، تحصیل، به‌کارگیری،



اشتراک، توسعه و نگاه‌داری دانش در دانشگاه علوم انتظامی و نیز با یافته‌های آدینه قهرمانی، هاشم‌پور، و عطاپور (۱۳۹۰، ۶۳) مبنی بر نامناسب بودن فرایندهای مدیریت دانش در دانشگاه تبریز همسو است. همچنین با یافته‌های رگو، پینهو، پدروسا، پینها، و سونها (۲۰۰۹، ۳۳) همخوانی دارد که به‌زعم آن‌ها محققان بیشتر به جنبه‌های نرم مدیریت دانش (افراد، فرایندهای اجتماعی-سازمانی) نسبت به جنبه‌های سخت مدیریت دانش (فناوری) اهمیت می‌دهند. یافته‌های واشیشتا، کومار و چاندرا (۲۰۱۰، ۷) نیز نشان داد که پژوهشگران بیشتر با جنبه‌های فردی و اجتماعی-سازمانی مدیریت دانش درگیر هستند تا جنبه‌های فنی.

سایر نتایج این پژوهش نیز نشان می‌دهند که از چالش‌های فردی می‌توان به تلقی نوآوری به‌عنوان یک تهدید و نبود اشتراک دانش به‌دلیل تفاوت‌های فردی اشاره کرد. این تفاوت‌های فردی می‌تواند مانع اشتراک دانش در سازمان شود و افراد سازمان باید بپذیرند که تفاوت‌های فردی نباید مانعی برای به‌اشتراک‌گذاری دانش باشد. این نتایج را می‌توان همسو با نتایج پژوهش تاجمیر ریاحی و اسمعیلی اتوئی (۱۳۹۱، ص ۱۲۹) ارزیابی کرد. زیرا یافته‌های آن‌ها نشان می‌دهد که ویژگی‌های فردی در درک موانع مدیریت دانش استادان و دانشجویان دانشکده‌های حسابداری و مالی از اهمیت زیادی برخوردار است. نتایج این مقاله با یافته‌های غفوریان (۲۰۱۴، ۲۵) نیز در زمینه درک موانع فردی مدیریت دانش و نیز با یافته‌های رکنی جو، جعفری، یزدانی، و الوانی (۱۳۹۶) در زمینه موانع انسانی پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش در دانشگاه‌ها همخوانی دارد.

موانع ارتباطی یکی دیگر از چالش‌های اساسی توانمندسازی دانشی استادان حوزه‌های علوم انسانی محسوب می‌شوند. عدم تمایل اعضای هیئت علمی برای اختصاص زمان کافی به‌منظور به‌اشتراک‌گذاری دانش به‌دلیل کمبود یا ناکافی بودن حمایت‌های مادی و معنوی، هماهنگی ضعیف به‌دلیل سبک آموزشی، نبود پست مدیر ارشد دانش در دانشگاه و ضعیف بودن مهارت‌های فردی در برقراری ارتباطات می‌تواند چالش جدی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش ایجاد کند. این نتایج با یافته‌های زواوی ذکریا، کمرن‌زمان، نوردین، سوال، ژانوس و نجید (۲۰۱۱، ۵۹) درخصوص کمبود امکانات فناوری اطلاعاتی و ارتباطی و کمبود تشویق سازمانی همخوانی دارد.





بر اساس نتایج حاصل از این مقاله، یکی دیگر از چالش‌های شناسایی شده، چالش‌های سازمانی‌اند. وجود فرهنگ سازمانی ضعیف در دانشگاه برای به‌اشتراک‌گذاری دانش و عدم تأکید بر مدیریت دانش در چشم‌انداز، مأموریت و اهداف دانشگاه این دیدگاه را در کارکنان تقویت می‌کند که سازمان اهمیتی برای به‌اشتراک‌گذاری دانش قائل نیست؛ بنابراین آن‌ها هم در امر پیاده‌سازی مدیریت دانش همکاری نخواهند کرد. سازمان باید چالش‌های سازمانی را شناسایی، و در مأموریت و چشم‌انداز خود به‌روشنی آن‌ها را بیان کند. این نتایج با یافته‌های غفوریان (۲۰۱۴، ۲۵) و کشاورزی و آخوندزاده (۱۳۹۱، ۳۵) مبنی بر شناسایی عوامل سازمانی به‌عنوان مانع اصلی تسهیم دانش همخوانی دارد.

یکی دیگر از چالش‌های ایجاد تحول در علوم انسانی از منظر توانمندسازی دانشی سرمایه انسانی در این مقاله چالش‌های نوآوری و فناوری هستند. حجم انبوه اطلاعات بلااستفاده در سیستم‌های فناوری اطلاعات و نبود آموزش کافی برای آشنایی اعضای هیئت علمی با سیستم‌ها و فرایندهای موجود و بی‌تفاوتی استادان نسبت به استفاده از نظام‌های فناوری اطلاعات (IT) می‌تواند در موفقیت سازمان برای پیاده‌سازی مدیریت دانش وقفه ایجاد کند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش ریچتر و دربالا (۲۰۰۹، ۳۱۵) مبنی بر وجود سه مانع فناوری، سازمانی و انسانی در هنگام پیاده‌سازی مدیریت دانش همخوانی دارد.

همچنان‌که یافته‌های این مقاله نشان می‌دهد اعضای هیئت علمی مورد بررسی به‌عنوان بازنمونی از سرمایه انسانی حوزه علوم انسانی کشور در راستای توانمندسازی دانشی با چالش‌های فردی، روان‌شناختی، سازمانی، ارتباطی، فرایندی، نوآوری و فناوری روبه‌رو هستند. بر این اساس، می‌توان گفت که تحول در علوم انسانی با رویکرد توانمندسازی دانشی سرمایه انسانی با چالش‌های مزبور روبه‌روست و تا این چالش‌ها در برنامه‌ریزی‌های انجام‌شده در این زمینه مورد توجه قرار نگیرند نمی‌توان شاهد ظهور سکانداران توانمند با رویکرد دانشی در حوزه‌های علوم انسانی بود. بنابراین می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که تحول در علوم انسانی منوط به در نظر داشتن چالش‌های مزبور است.

در مقیاس خرد نیز بر اساس نتایج این مقاله می‌توان گفت از بین ۴۸ چالش مورد بررسی در این راستا تمامی آن‌ها اختلاف معناداری نسبت به حد متوسط دارند. چنان‌که

مشاهده می‌شود اغلب چالش‌ها و دغدغه‌ها را می‌توان با برنامه‌ریزی‌های راهبردی همه‌جانبه مدنظر داشت و در راستای هدف آرمانی این مقاله که همان تحول در علوم انسانی با استفاده از ظرفیت خود استادان این حوزه‌هاست گام برداشت.

پیشنهادات

۱. برگزاری کارگاه‌های دانش‌افزایی برای همه اعضای هیئت علمی حوزه‌های علوم انسانی، با هدف توانمندسازی دانشی و در جهت تغییر نگرش آن‌ها برای رسیدن به تغییر در رفتار
۲. توجه به چالش‌های فردی، روان‌شناختی، سازمانی، ارتباطی، فرایندی، نوآوری و فناوری اعضای هیئت علمی حوزه‌های علوم انسانی و رفع آن چالش‌ها در راستای ایجاد تحول در توانمندسازی دانشی آن‌ها
۳. روزآمدنگهداشتن دانش کارکنان و ایجاد انگیزه (مادی و معنوی) در آن‌ها برای مشارکت در طرح‌های توانمندسازی دانشی.



منابع

اخوان خرازیان، مریم؛ و مقدسی، فائزه (۱۳۹۶). بررسی تأثیر توانمندسازی بر تسهیم دانش و طراحی مدل چندسطحی برای تبیین تأثیر فرهنگ سازمانی مشارکتی بر تسهیم دانش. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۱)، ۲۲۳-۲۰۷. doi: 10.22059/jomc.2017.58902

آدینه قهرمانی، علی؛ هاشم پور، لیلا؛ و عطاپور، هاشم (۱۳۹۰). مطالعه وضعیت زیرساخت‌های مدیریت دانش در دانشگاه تبریز از دیدگاه اعضای هیئت علمی. نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۴۵(۳)، ۶۳-۸۵.

آراسته، حمیدرضا؛ و معماری، سعیده (۱۳۹۰). بررسی عوامل بنیادی مدیریت دانش در محیط‌های دانشگاهی: مطالعه‌ای موردی. فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ۳(۲۳)، ۱۳-۱۰. doi: 10.7508/isih.2011.1011.001

بیک‌زاده مرزبانی، ناصر؛ و سوری، حسن (۱۳۸۵). رهبری سازمانی و توانمندسازی منابع انسانی در مدل راهبردی مدیریت دانش. چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران، ایران.

پورسراجیان، داریوش؛ اولیاء، محمد صالح؛ و سلطانی‌علی‌آبادی، مؤگان (۱۳۹۲). تعیین و اولویت‌بندی موانع به اشتراک‌گذاری دانش در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی مطالعه موردی مؤسسه آموزش عالی امام جواد(ع). فصلنامه رشد و فناوری، ۹(۳۴)، ۴۳-۳۴.

تاجمیرریاحی، حامد؛ و اسمعیلی‌اتوئی، سلمان (۱۳۹۱). شناسایی و رتبه‌بندی موانع و عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش در دانشکده‌های حسابداری و مالی (رویکرد تحلیل سلسله‌مراتبی گروهی). دانش حسابداری و حسابداری مدیریت، ۱(۳)، ۱۴۱-۱۲۹.

تقی‌پور، محمد؛ محبوبی، مریم؛ و قراگوزلو، حمید (۱۳۹۵). بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر موانع به اشتراک‌گذاری دانش در فرآیند مدیریت دانش (به انضمام مطالعه موردی). پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۱(۴)، ۱۰۷۴-۱۰۴۹.

حسن‌زاده، محمد (۱۳۸۶). مدیریت دانش: مفاهیم و زیرساخت‌ها. تهران: نشر کتابدار.

حسین‌قلی‌زاده، رضوان؛ و ادهم‌هاشمی، سیده‌سوده (۱۳۹۲). شناسایی موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه: (مطالعه موردی دانشگاه فردوسی مشهد). نامه آموزش عالی، ۶(۲۱)، ۵۹-۴۱.

خدایی، فرید؛ و عباسیان، محمد (۱۳۸۹). شناسایی عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش در دانشگاه‌ها. فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۰(۴۰)، ۲۲۰-۱۹۹.

دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۰). نقشه جامع علمی کشور.



مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی

۱۴۸

دوره ۱۱، شماره ۲
بهار ۱۳۹۸
پیاپی ۴۲

رکنی جو، سیدمحمد؛ جعفری، محمدباقر؛ یزدانی، حمیدرضا؛ والوانی، سیدمهدی (۱۳۹۶). واکاوی موانع پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش در دانشگاه‌ها. نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۲)، ۴۶۴-۴۴۵.
doi: 10.22059/jomc.2017.62527

رنجبرفرد، مینا؛ اقدسی، محمد؛ البدوی، امیر؛ و حسن‌زاده، محمد (۱۳۹۲). شناسایی موانع مدیریت دانش برای چهار نوع فرایند کسب و کار. مدیریت فناوری اطلاعات، ۱۵(۱)، ۸۸-۶۱.
doi: 10.22059/jitm.2013.30051

سلیمی، قاسم؛ صباغیان، زهرا؛ دانایی‌فرد، حسن؛ و ابوالقاسمی، محمود (۱۳۹۰). تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی در محیط‌های دانشگاهی؛ نگاهی میان‌رشته‌ای. مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ۳(۲۳) ۷۴-۵۱.
doi: 10.7508/isih.2011.1011.003

سلیمی کوچی، ابراهیم (۱۳۹۲). تحول در علوم انسانی موجود و مزیت‌های فرایندنگری. مهندسی فرهنگی، ۸(۷۶)، ۱۴۵-۱۳۴.

شیرین، علی؛ فروزنده، لطف‌اله؛ دانایی‌فرد، حسن؛ و خانف‌الهی، احمدعلی (۱۳۹۶). واکاوی تطور سازه توانمندسازی در ایران با رویکرد میان‌رشته‌ای. مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ۱۰(۱)، ۵۶-۲۷.
doi: 10.22631/isih.2017.2365.2813

فدائی، غلامرضا (۱۳۹۵). مدیریت دانش و ارائه مدلی نو. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۲(۱)، ۱۵-۲۹.

کریمی، وحیبه؛ نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم؛ آراسته، حمیدرضا؛ و بهرنگی، محمدرضا (۱۳۹۴). شناسایی ابعاد و مولفه‌های مدیریت توسعه علوم انسانی: ارائه یک مدل مفهومی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۱(۳)، ۱۶۹-۱۵۱.

کشاوری، علی‌حسین؛ و آخوندزاده، الهام (۱۳۹۱). شناسایی موانع تسهیم دانش در دانشگاه شاهد با استفاده از تکنیک‌های آماری و تصمیم‌گیری. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۳(۲)، ۵۷-۳۵.

نوری، روح‌الله (۱۳۸۷). تبیین شاخص‌های شناسایی موانع ایجاد دانش در سازمان‌های پژوهشی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۶(۱۷)، ۱۵۶-۱۳۱.

هاشم‌پور، لیلا؛ غائبی، امیر؛ و رضایی شریف‌آبادی، سعید (۱۳۹۰). بررسی زیرساخت‌های مدیریت دانش در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۲۳(۱)، ۸۸-۷۴.

هاشمی، صدیقه‌سادات (۱۳۸۹). ارزیابی سطح مدیریت دانش در دانشگاه علوم انتظامی. مطالعات مدیریت نظامی، ۵(۲)، ۲۱۴-۱۸۳.



- Abdullah, R., Selamat, M. H., Jaafar, A., Abdullah, S., & Sura, S. (2008). An empirical study of knowledge management system implementation in public higher learning institution. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, 8(1), 281-290.
- Carnicky, S., & Mesaros, P. (2006). Necessity of implementation of knowledge management in Slovak enterprises. *Ekonomický Časopis*, 54(4), 386-402.
- Feijoo, H. M. P., Ordaz, M. G., & López, F. J. M. (2015). Barriers for the implementation of knowledge management in employee portals. *Procedia Computer Science*, 64, 506-513. doi: 10.1016/j.procs.2015.08.551
- Ghafourian, J. (2014). An exploration study to detect important barriers for knowledge management. *Management Science Letters*, 4(1), 25-30. doi: 10.5267/j.msl.2013.12.003
- Lilleoere, A. M., & Holme Hansen, E. (2011). Knowledge-sharing enablers and barriers in pharmaceutical research and development. *Journal of Knowledge Management*, 15(1), 53-70. doi: 10.1108/13673271111108693
- Pirkkalainen, H., & Pawlowski, J. M. (2014). Global social knowledge management – understanding barriers for global workers utilizing social software. *Computers in Human Behavior*, 30, 637-647. doi: 10.1016/j.chb.2013.07.041
- Rego, A., Pinho, I., Pedrosa, J., Pina, E., & Cunha, M. (2009). Barriers and facilitators to knowledge management in university research centers: An exploratory study. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 7(1), 33-47. doi: 10.2753/JMR1536-5433070103
- Richter, A., & Derballa, V. (2009). Barriers to successful knowledge management. *Encyclopedia of Information Science and Technology* (pp 315-321), London: IGI Global,
- Vashishta R, Kumar R, Chandra A. (2010). Barriers and facilitators to knowledge management: Evidences from selected Indian universities. *The IUP Journal of Knowledge Management*. 2010; 8(4): 7-24.
- Zawawi, A. A., Zakaria, Z., Kamarunzaman, N. Z., Noordin, N., Sawal, M. Z. H. M., Junos, N. M., & Najid, N. S. A. (2011). The study of barrier factors in knowledge sharing: A case study in public university. *Management Science and Engineering*, 5(1), 59-70.

