

بررسی رابطه بین عوامل جمعیت‌شناختی و انگیزاننده‌های مؤثر بر انتقال دانش

نمونه موردی: شرکت پالایش نفت اصفهان

The relationship between demographic factors and effective motivations on employees knowledge transfer (case study: Isfahan Oil Refining Company)

Sepideh Dadkhah

Master of knowledge and Information Sciences,
 University of Isfahan

Dr. Asefe Asemi *

Associate Professor Department of knowledge and
 Information Sciences, University of Isfahan:
 af_asemi@yahoo.com

Dr. Mohammadreza Abedi

Associate Professor Department of Counseling,
 University of Isfahan

Fereshteh Mashhadi

Master of Industries, Islamic Azad University Najafabad
 Branch

سپیده دادخواه

کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه اصفهان

دکتر عاصفه عاصمی (نویسنده مسئول)

دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه اصفهان

دکتر محمدرضا عابدی

دانشیار گروه مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان

فرشته مشهدی

کارشناسی ارشد صنایع دانشگاه آزاد اسلامی نجف آباد (مشاور صنعتی)

Abstract

The study aims was to examine the relationship between demographic factors and effective motivation of knowledge transfer and experience between Employees of Isfahan Oil Refining Company. It was used a survey-descriptive method in this research and the population under investigating includes all managers and employees of Isfahan Oil Refining Company. To determine the sample size, it was used the formula of sampling Cohen. Sampling method is random stratified sampling and the tool for collecting the research data was researcher-made questionnaires with the Likert scale. The face validity of the questionnaire approved by experienced teachers and in order to determine the reliability it was used Cronbach's alpha coefficient (0.95). The analysis was performed on the received questionnaires. It was used descriptive statistics i.e. frequency and mean, and in inferential statistics were used Two sample t-test, One-way ANOVA, and Pearson correlation coefficient. The findings of the study indicated that the relationship between demographic factors (age, gender, education, work experience, organizational side, and employment type) and intrinsic and extrinsic motivation is no significant refining; this indicates that the motivation's employees of Isfahan Oil Refining Company with different demographic factors are the same.

Key words: Intrinsic Motivations, Extrinsic Motivations, knowledge transfer, Isfahan Oil Refining Company

چکیده

این پژوهش باهدف بررسی رابطه‌ی عوامل جمعیت‌شناختی و انگیزاننده‌های تأثیرگذار بر انتقال دانش و تجربیات کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان انجام شد. روش تحقیق حاضر توصیفی-پیمایشی و جامعه پژوهش تمام مدیران و کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان بود. به‌منظور تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه‌گیری کوهن استفاده شد. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته، با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت بود که پایایی آن برحسب ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۹۵ به دست آمد. کار تحلیل بر روی پاسخنامه‌های دریافتی انجام گرفت. در سطح آمار توصیفی از فراوانی و میانگین و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های t دو نمونه‌ای، آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (آزمون آنوا) و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد بین عوامل جمعیت‌شناختی و انگیزاننده‌های درونی و بیرونی رابطه معناداری وجود نداشت و این نشان‌دهنده آن بود که کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان با عوامل جمعیت‌شناختی متفاوت انگیزاننده‌های تقریباً یکسانی دارند.

واژگان کلیدی: انگیزاننده‌های درونی، انگیزاننده‌های بیرونی، انتقال دانش،

شرکت پالایش نفت اصفهان.

ویرایش نهایی: مهر ۹۸

اردیبهشت ۹۷

پذیرش:

دریافت: آبان ۹۶

نوع مقاله: پژوهشی

مقدمه

کارکنان سازمان‌ها با ویژگی‌ها، نقش‌ها، وظایف و مسئولیت‌های متفاوت دانش‌های فراوانی کسب کرده‌اند؛ که این دانش ترکیبی از اطلاعات وابسته، تجارب و ارزش‌ها (آکرام و بوخاری^۱، ۲۰۱۱)، و پیش‌زمینه‌های ذهنی و محیطی آن‌هاست (یعقوبی، اوراعی یزدانی، آهورانی و بنی‌هاشمی^۲، ۲۰۱۱). تمام اطلاعاتی که توسط افراد پردازش می‌شود و شامل ایده‌ها، حقایق، نظریات فنی، و قضاوت‌های مناسب در

¹ Akram & Bokhari

² Yaghoubi, Oraee Yazdani, Ahoorani & Banhashemi

مورد عملکرد افراد می‌باشد، دانش سازمانی را تشکیل می‌دهند (رامدھانیا، ۲۰۱۲). این دانش نه تنها در مستندات و بانک‌های اطلاعاتی سازمان جای دارد بلکه در تمام فعالیت‌ها، فرآیندها، اقدامات، و نرم‌های سازمان جاری است (اسکوویرا، ۲۰۱۲) و حفظ، سازمان‌دهی، به‌کارگیری، و به‌روزرسانی آن‌ها برای موفقیت سازمان ضرورت دارد.

به این ترتیب در یک طبقه‌بندی کلی، دانش در سازمان به دانش فردی و سازمانی تقسیم می‌شود. دانش فردی، یکی از دارایی‌های شخصی است که از طریق آموزش، فراگیری، مهارت، و تجربه حاصل می‌شود (چانگ، ۲۰۱۱) و ریشه در شرایط اجتماعی و فرهنگی دارد (حاجی عزیزی، دخت عصمتی و مرادی، ۱۳۸۸) و دانش سازمانی، دانشی است که به واسطه تعاملات میان فناوری، فنون، و افراد در سازمان شکل می‌گیرد (زاهدی، اسدپور و حاجی نوری، ۱۳۹۰).

بنابراین با انتقال دانش و تعاملات میان کارکنان و بخش‌های سازمان این امکان فراهم می‌شود که افراد مهارت‌ها و تجربیات خود را از طریق همکاری با دیگر کارکنان و بخش‌ها، سهیم شدن در دانش آن‌ها و یادگیری از یکدیگر بهبود بخشند و به جای تولید دانش نو، از دانش موجود و اثبات‌شده برای حل مشکلات استفاده کنند، این عمل موجب صرفه‌جویی در زمان، افزایش بهره‌وری کل و کاهش هزینه‌های سازمان می‌شود (فونگ و ووک، ۲۰۰۹)؛ و هدف از آن می‌تواند خلق دانش جدید از طریق ترکیب‌های مختلف دانش‌های موجود باشد (کریمی زارچی، قاسمی و غلامی، ۱۳۹۰).

همچنین انتقال دانش با مجموعه فعالیت‌هایی که طی آن داده، اطلاعات و دانش (که شامل ایده‌ها، تجربیات، مهارت‌ها، پیشنهادات، نتایج تحقیقات، تخصص‌ها و ... می‌باشد) از یک فرد یا یک واحد سازمانی به فرد یا واحد سازمانی دیگر منتقل می‌شود و این انتقال از طریق دو نوع فرآیند فرعی انتشار و ادغام انجام می‌شود؛ در مرحله انتشار (نشر) دانش کارکنان به شکل آشکار و صریح درآمده و در سطح سازمان گسترش پیدا می‌کند، و در مرحله ادغام یکپارچه‌سازی دانش در سطح سازمان صورت می‌گیرد (قربانی زاده و خالقی نیا، ۱۳۸۸).

دانشمندان معتقدند هر دو فرآیند انتقال دانش یعنی کشف دانش افراد و تلفیق آن با دانش سازمانی برای پیشرفت سازمان‌ها ضروری است و در سازمانی که دانش فردی با دیگران تسهیم نشده و تعاملات بین اعضای سازمان حداقل باشد، دانش فردی تأثیر اندکی بر دانش سازمانی خواهد داشت (ولسچن، تودورووا و میلز، ۲۰۱۱)؛ در همین راستا شرکت‌ها می‌توانند با توجه به انگیزش کارکنان و تشویق به موقع آن‌ها برای به اشتراک‌گذاری دانش، نتیجه بهتری به دست آورند (وو، لی و هوانگ، ۲۰۱۱) و همکاری آن‌ها را برای تحقق این امر جلب نمایند.

در حالیکه انگیزش واکنش فرد در برابر خواسته‌هایش است، به عنوان یکی از پیچیده‌ترین موضوعات مدیریت سازمانی وابسته به شدت انگیزاننده‌ها می‌باشد. انگیزاننده‌ها یا عوامل انگیزشی، محرک‌ها و پاداش‌هایی هستند که آتش آرزومندی فرد را برای ارضای نیازهایش تندتر و در افراد برای انجام فعالیت‌ها انرژی، جهت، پافشاری و اصرار ایجاد می‌کنند. به عبارت دیگر انگیزاننده‌ها یا عوامل انگیزشی "چرایی" رفتار هستند و به آن دسته از عوامل گفته می‌شود که موجب می‌گردند یک فرد به انجام کاری بپردازد. این عوامل در عین حال وسیله‌ای برقراری سازگاری میان نیازهای مختلف و حتی در اولویت قرار دادن یک نیاز از میان نیازهای دیگر، خواهند بود (برقی مقدم، مشرف جواد، مظفری و گروسی فرشی، ۱۳۸۸؛ احمدی‌نژاد، ۱۳۸۹؛ ولسچن، تودورووا و میلز، ۲۰۱۱).

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد مردم آن کاری را انجام می‌دهند که نیاز آن‌ها را برآورده می‌کند. بنابراین قبل از انجام هر کاری، بررسی می‌کنند چه نتیجه و پاداشی نصیبشان می‌شود. البته پاداش‌ها می‌تواند شامل ارتقاء، یک لیخند، رضایت همکار، آزادی در انجام کار یا یک نوع به رسمیت شناختن باشد که همه آن‌ها کمک می‌کنند تا کارکنان به کارشان متعهد بمانند (دی سنزو و رابینز، ۱۳۸۹).

در بیشتر پژوهش‌ها پژوهشگران و محققان انگیزاننده‌های مؤثر را به دو دسته درونی و بیرونی تقسیم می‌کنند و برای هر دسته زیر فاکتورهایی در نظر می‌گیرند و حضور هر دو دسته را در جهت تسریع روند انتقال دانش و تجربیات مفید می‌دانند.

انگیزاننده‌های درونی، عواملی هستند که شخص از خود احساس خرسندی می‌کند و از انجام کار رضایت دارد؛ و انگیزاننده‌های بیرونی عواملی هستند که منشأ بیرونی دارند، به صورت مالی یا غیرمالی پرداخت و باعث انگیزش افراد می‌شوند. پس از بررسی و تحلیل مطالعات پیشین، میل به کسب پیشرفت و برتری، هدفمند بودن، علاقه‌مندی به شغل، میل به کار گروهی، اعتماد به نفس، احساس وظیفه‌شناسی، نیاز به امنیت، و اعتماد و صداقت بین کارکنان به عنوان انگیزاننده‌های درونی و مشوق‌های سازمانی، رعایت عدالت در سازمان، تفویض

¹ Ramdhanian

² Skovira

³ Chang

⁴ Fong & Kwok

⁵ Welschen, Todorova, & Mills

⁶ Wu, Wu, Li, & Huang

اختیار، روابط با مدیران، روابط با همکاران، تجهیزات و فناوری اطلاعات، نحوه ارزشیابی کارکنان، و خط مشی و سیاست های سازمان به عنوان انگیزاننده های بیرونی شناخته شده اند (دادخواه، ۱۳۹۲).

علاوه بر انگیزاننده ها، انگیزش افراد تحت تأثیر عواملی چون صفات شخصی افراد، ویژگی های یک پست خاص، و ویژگی های یک سازمان می باشد (یوروسویک و میلیجیک، ۲۰۱۲)؛ در همین راستا محققان متعددی معتقدند اشتراک دانش زمانی مفید و مؤثرتر خواهد بود که همه افراد با عوامل جمعیت شناختی متفاوت در آن مشارکت داشته باشند و دانش خود را تسهیم نمایند.

عوامل جمعیت شناختی یا عوامل دموگرافیک عواملی مربوط به ویژگی های فردی مانند جنسیت، سن، سطح تحصیلات، و ... هستند. در بررسی عوامل جمعیت شناختی کارکنان سازمان، عوامل دیگری مانند سابقه خدمت، سمت سازمانی، نوع استخدام نیز مورد بررسی قرار می گیرد تا بتوان کارکنان را بر اساس ویژگی های فردی شان در سازمان دسته بندی نمود.

از آنجا که دانشمندان و محققان این عوامل را عواملی تأثیرگذار بر رفتار و دیدگاه افراد در سازمان می دانند به همین علت دست به تحقیقات فراوانی زده اند تا رابطه ی عوامل جمعیت شناختی با دیدگاه افراد در مورد مسائل گوناگون را بررسی نمایند. یکی از این مسائل بررسی رابطه ی عوامل جمعیت شناختی و انگیزاننده های تأثیرگذار در انتقال دانش و تجربیات کارکنان می باشد. در همین راستا وانگ، نوا و وانگ^۱ (۲۰۱۱) و عمیدی و جوسه^۲ (۲۰۱۳) به بررسی رابطه عوامل جمعیت شناختی و انگیزاننده های تأثیرگذار در انتقال دانش و تجربیات کارکنان پرداخته اند. به همین علت هدف از این پژوهش، بررسی رابطه ی عوامل جمعیت شناختی و انگیزاننده های تأثیرگذار در انتقال دانش کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان بود و در راستای آن اهداف ذیل مطرح گردید:

۱. تعیین رابطه بین جنسیت کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان و مؤلفه های انگیزاننده های درونی و بیرونی تأثیرگذار بر انتقال دانش و تجربیات؛
۲. تعیین رابطه بین سن کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان و مؤلفه های انگیزاننده های درونی و بیرونی تأثیرگذار بر انتقال دانش و تجربیات؛
۳. تعیین رابطه بین سطح تحصیلات کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان و مؤلفه های انگیزاننده های درونی و بیرونی تأثیرگذار بر انتقال دانش و تجربیات؛
۴. تعیین رابطه بین سابقه خدمت کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان و مؤلفه های انگیزاننده های درونی و بیرونی تأثیرگذار بر انتقال دانش و تجربیات؛
۵. تعیین رابطه بین سمت سازمانی کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان و مؤلفه های انگیزاننده های درونی و بیرونی تأثیرگذار بر انتقال دانش و تجربیات؛
۶. تعیین رابطه بین نوع استخدام کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان و مؤلفه های انگیزاننده های درونی و بیرونی تأثیرگذار بر انتقال دانش و تجربیات.

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

روش این پژوهش توصیفی - پیمایشی و جامعه آماری تمامی مدیران و کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان است که تحصیلات آن ها دیپلم و بالاتر می باشد. تعداد این افراد که جامعه پژوهش را تشکیل می دهند ۲۴۵۴ نفر می باشد. در این پژوهش به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه گیری کوهن استفاده شد (خردمندیا، ۱۳۸۷) و بر اساس فرمول مذکور تعداد نمونه ۳۶۸ نفر محاسبه گردید.

ابزار سنجش: ابتدا از طریق بررسی اسناد و مدارک موجود در شرکت پالایش نفت اصفهان اطلاعاتی در مورد تعداد کارکنان، ویژگی ها و خصوصیات آن ها از ابعاد جمعیت شناختی (جنسیت، سن، سطح تحصیلات، سابقه کار، سمت سازمانی، و نوع استخدام) جمع آوری گردید. سپس برای جمع آوری داده ها پرسشنامه ی محقق ساخته بر مبنای مقیاس پنج درجه ای لیکرت تنظیم، و در ابتدا شش سؤال که مشخصات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان را بررسی می کرد آورده شد، این پرسشنامه رابطه ی عوامل جمعیت شناختی و انگیزاننده های مؤثر در انتقال دانش و تجربیات کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان را بررسی نمود.

¹ Urošević & Milijić

² Wang, Noe, & Wang

³ Amidi & Jusoh

در این پژوهش برای سنجش روایی ابزار اندازه‌گیری از روایی محتوایی استفاده شده است. بعد از بررسی و مطالعات انجام‌شده در مورد پرسشنامه و مقایسه‌ی آن با پرسشنامه‌های دیگر، برای تأیید بیشتر، با ۱۰ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران در زمینه انگیزاننده‌ها و انتقال دانش از جمله اساتید رشته‌های مدیریت، روانشناسی، و مشاوره مشورت شد تا پرسشنامه‌های تهیه‌شده روایی بالایی داشته باشند. به‌منظور پایایی پرسشنامه‌های این پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که ابتدا ۳۰ پرسشنامه به‌صورت آزمایشی توزیع و نتایج آن‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS19 برآورد شد. ضریب آلفای کرونباخ حاصل ۰/۹۵ به دست آمد که حاکی از پایایی بسیار مناسب ابزار تحقیق است.

روش تجزیه و تحلیل: در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها، نرم‌افزار SPSS19 در دو سطح توصیفی و استنباطی به‌کاربرده شد. در سطح آمار توصیفی از فراوانی و میانگین در قالب جدول؛ و در سطح استنباطی برای آزمون برابری میانگین دو گروه مستقل از آزمون t دو نمونه‌ای، جهت بررسی وجود تفاوت بین میانگین‌های چند گروه مستقل از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (آزمون آنوا)، و جهت بررسی ارتباط بین دو متغیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌ها

در اینجا نتایج بررسی وجود رابطه یا تفاوت بین مؤلفه‌های انگیزاننده‌ها (انگیزاننده‌های درونی و بیرونی) و مشخصات جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، سطح تحصیلات، سابقه خدمت، سمت سازمانی، و نوع استخدام) کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان آورده شد: برای بررسی وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان زن و مرد در مورد میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات از آزمون t دو نمونه‌ای استفاده و نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است:

جدول ۱: آزمون t دو نمونه‌ای برای بررسی وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان زن و مرد در مورد میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات

نام متغیر	مقدار احتمال	درجه آزادی	آماره آزمون (آماره t)
میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی بر انتقال دانش و تجربیات	۰/۶۱	۳۶۶	-۰/۵۰
میزان تأثیر انگیزاننده‌های بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات	۰/۳۶	۳۶۶	-۰/۹۳

با توجه به جدول ۱، چون مقادیر احتمال از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است بنابراین ادعای وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان زن و مرد در مورد میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود.

سن: در این پژوهش بازه‌های سنی کارکنان (کمتر از ۳۰ سال، ۳۰ تا ۳۹ سال، ۴۰ تا ۴۹ سال، و ۵۰ سال به بالا) در نظر گرفته شد و بر اساس آن برای بررسی وجود رابطه بین "سن" و "میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات" از ضریب همبستگی پیرسون استفاده و نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است:

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی وجود رابطه بین "سن" و "میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات"

متغیرها	مقدار احتمال	ضریب همبستگی پیرسون
سن - میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی بر انتقال دانش و تجربیات	۰/۲۷	۰/۰۵۸
سن - میزان تأثیر انگیزاننده‌های بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات	۰/۶۱	۰/۰۲۷

با توجه به جدول ۲، چون مقادیر احتمال از ۰/۰۵ بزرگتر است بنابراین ادعای عدم وجود رابطه بین "سن" و "میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات" در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد نمی‌شود؛ به عبارت دیگر بین سن و میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات رابطه خطی معنی‌داری وجود ندارد.

برای بررسی وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات، بر اساس میزان تحصیلات (دیپلم، فوق‌دیپلم، لیسانس، فوق‌لیسانس و بالاتر)، از آزمون آنوا استفاده و نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است:

جدول ۳: آزمون آنوا برای بررسی وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات، بر اساس میزان تحصیلات

نام متغیر	منبع تغییرات	مقدار احتمال	مقدار آماره آزمون (F آماره)	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی
میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی بر انتقال دانش و تجربیات	بین گروهی			۰/۸۱	۲/۴۲	۳
	درون گروهی	۰/۰۹۹	۲/۱۱	۰/۳۸	۱۳۹/۳۲	۳۶۴
	کل				۱۴۱/۷۵	۳۶۷
میزان تأثیر انگیزاننده‌های بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات	بین گروهی			۰/۳۷	۱/۱۰	۳
	درون گروهی	۰/۶۹۶	۰/۴۸	۰/۷۷	۲۷۸/۵۸	۳۶۴
	کل				۲۷۹/۶۸	۳۶۷

با توجه به جدول ۳، چون مقادیر احتمال از ۰/۰۵ بزرگتر است بنابراین ادعای وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات، بر اساس میزان تحصیلات در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود؛ به عبارت دیگر نظرات پاسخ‌دهندگان با تحصیلات مختلف در مورد میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات یکسان است.

در این پژوهش برای سابقه کار بازه‌های (کمتر از ۶ سال، ۶ تا ۱۰ سال، ۱۱ تا ۲۰ سال، ۲۱ سال به بالا) در نظر گرفته شد و بر اساس آن برای بررسی وجود رابطه بین "سابقه کار" و "میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات" از ضریب همبستگی پیرسون استفاده و نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است:

جدول ۴: آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی وجود رابطه بین "سابقه کار" و "میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات"

متغیرها	مقدار احتمال	ضریب همبستگی پیرسون
سابقه کار- میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی بر انتقال دانش و تجربیات	۰/۵۱	۰/۰۳۴
سابقه کار- میزان تأثیر انگیزاننده‌های بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات	۰/۵۳	۰/۰۳۳

با توجه به جدول ۴، چون مقادیر احتمال از ۰/۰۵ بزرگتر است بنابراین ادعای عدم وجود رابطه بین "سابقه کار" و "میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات" در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد نمی‌شود؛ به عبارت دیگر بین سابقه کار و میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات رابطه خطی معنی‌داری وجود ندارد. برای بررسی وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات، بر اساس سمت سازمانی (مدیر، رئیس/مسئول، کارمند، سایر موارد)، از آزمون آنوا استفاده و نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است:

جدول ۵: آزمون آنوا برای بررسی وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات، بر اساس سمت سازمانی

نام متغیر	منبع تغییرات	مقدار احتمال	مقدار آماره آزمون (آماره F)	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی
میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی بر انتقال دانش و تجربیات	بین گروهی	۰/۱۱	۲/۰۲	۰/۷۷	۲/۳۲	۳
	درون گروهی			۰/۳۸	۱۳۹/۴۳	۳۶۴
	کل				۱۴۱/۷۵	۳۶۷
میزان تأثیر انگیزاننده‌های بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات	بین گروهی	۰/۲۵	۱/۳۸	۱/۰۵	۳/۱۴	۳
	درون گروهی			۰/۷۶	۲۷۶/۵۴	۳۶۴
	کل				۲۷۹/۶۸	۳۶۷

با توجه به جدول ۵، چون مقادیر احتمال از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است بنابراین ادعای وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات، بر اساس سمت سازمانی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود؛ به عبارت دیگر نظرات پاسخ‌دهندگان با سمت‌های مختلف در مورد میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات یکسان است. برای بررسی وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات، بر اساس نوع استخدام (رسمی، پیمانی، قرارداد مستقیم، و پیمانکار مستمر)، از آزمون آنوا استفاده و نتایج آن در جدول ۶ ارائه شده است:

جدول ۶: آزمون آنوا برای بررسی وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات، بر اساس نوع استخدام

نام متغیر	منبع تغییرات	مقدار احتمال	مقدار آماره آزمون (آماره F)	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی
میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی بر انتقال دانش و تجربیات	بین گروهی	۰/۱۶	۱/۷۱	۰/۶۶	۱/۹۷	۳
	درون گروهی			۰/۳۸	۱۳۹/۷۸	۳۶۴
	کل				۱۴۱/۷۵	۳۶۷
میزان تأثیر انگیزاننده‌های بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات	بین گروهی	۰/۲۷	۱/۳۳	۱/۰۱	۳/۰۲	۳
	درون گروهی			۰/۷۶	۲۷۶/۶۶	۳۶۴
	کل				۲۷۹/۶۸	۳۶۷

با توجه به جدول ۶، چون مقادیر احتمال از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است بنابراین ادعای وجود تفاوت بین نظرات پاسخ‌دهندگان در مورد میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات، بر اساس نوع استخدام در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود؛ به عبارت دیگر نظرات پاسخ‌دهندگان با نوع استخدام‌های مختلف در مورد میزان تأثیر انگیزاننده‌های درونی و بیرونی بر انتقال دانش و تجربیات یکسان است.

بحث و نتیجه‌گیری

موفقیت در به اشتراک‌گذاری دانش، به انگیزه و تمایل افراد برای اشتراک دانش با دیگر همکاران بستگی دارد. از این رو، اشتراک دانش به عنوان یک فرایند تعاملی تا حد زیادی تحت تأثیر انگیزه و ویژگی‌های شخصی و کاری افراد است. از آنجاکه انگیزاننده‌ها یا عوامل انگیزشی مواردی انسانی و فطری هستند کارکنان آن‌ها را برای انتقال دانش مفید می‌دانند ولی ممکن است برای ایجاد انگیزش در افراد، چگونگی توجه به انگیزاننده‌ها و مقدار آن‌ها متفاوت باشد.

تجزیه و تحلیل نتایج پژوهش حاضر (جداول ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، و ۶) نشان‌دهنده این موضوع است که بین عوامل جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، سطح تحصیلات، سابقه خدمت، سمت سازمانی، و نوع استخدام) و انگیزاننده‌های مؤثر بر انتقال دانش و تجربیات کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان رابطه‌ای وجود ندارد ($p > 0.05$)؛ به بیان دیگر انگیزاننده‌های مؤثر بر انتقال دانش و تجربیات در بین افراد با

خصوصیات جمعیت‌شناختی مختلف تقریباً یکسان می‌باشند. این مسئله نشان می‌دهد بآنکه در شرکت پالایش نفت اصفهان کارکنان عوامل جمعیت‌شناختی متفاوتی دارند ولی برای تشویق آن‌ها برای انتقال دانش توجه به انگیزاننده‌های مشابهی کاربرد دارد و باعث موفقیت در اشتراک دانش خواهد شد.

در این زمینه محققانی همچون وانگ، نوا و وانگ (۲۰۱۱) بیان کرده‌اند بین عوامل جمعیت‌شناختی (مانند جنسیت، سن، سطح تحصیلات، و تجربه کاری) و انگیزه کارکنان برای انتقال دانش رابطه معنی‌داری وجود ندارد و چنانچه، بکتاش و اصلان (۲۰۱۱) می‌گویند عوامل جمعیت‌شناختی (مانند جنسیت، سن، سمت شغلی، مدرک تحصیلی، و ارشدیت) بر فاکتورهای درونی و بیرونی انگیزه کارکنان تأثیری ندارند. این یافته‌ها در جهت پژوهش حاضر می‌باشند.

همچنین ریچاو و شارکی^۱ (۲۰۱۰) بیان می‌کنند بین جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه کار در شرکت و انگیزه شغلی درونی و بیرونی رابطه معنی‌داری وجود ندارد و عمیدی و جوسه (۲۰۱۳) بیان کردند ۱. بین جنسیت، تأهل کارکنان و انگیزه انتقال دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد ولی ۲. بین انگیزه انتقال دانش و دیگر مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی مانند (سن و سطح تحصیلات) رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بررسی‌ها نشان می‌دهد یافته‌های پژوهش حاضر با قسمت اول نتایج پژوهش عمیدی و جوسه (۲۰۱۳) همخوانی ندارد ولی با دیگر پژوهش‌های داخلی و خارجی و قسمت دوم نتایج عمیدی و جوسه (۲۰۱۳) هم‌جهت است.

منابع

- احمدی‌نژاد، مسعود (۱۳۸۹). سرپرستی سازمان: سازمان و مدیریت. اصفهان: کنکاش.
- برقی مقدم، جعفر؛ مشرف جواد، بتول؛ مظفری، امیراحمد؛ گروسی فرش، میرتیقی (۱۳۸۸). ارتباط سبک‌های هویت با عوامل برانگیزاننده و احساس موفقیت. *فراشوی مدیریت*، ۳(۱۱)، ۱۵۵-۱۳۵.
- حاجی عزیزی، نادیا؛ دخت عصمتی، محدثه؛ مرادی، شیما (۱۳۸۸). فراموشی سازمانی: رویکردی نوین در مدیریت دانش. *فصلنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران*، ۲۵(۲)، ۳۳۰-۳۱۷.
- خردمندنی، منوچهر (۱۳۸۷). آمار استنباطی در علوم رفتاری. تهران: نشر کتاب دانشگاهی.
- دادخواه، سپیده (۱۳۹۲). شناسایی و سنجش تأثیر انگیزاننده‌های مؤثر بر تسریع روند پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرکت پالایش نفت اصفهان از دیدگاه کارکنان این شرکت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- دی سنزو، دیوید؛ رابینز، استیفن (۱۳۸۹). مبانی مدیریت منابع انسانی. ترجمه میرعلی سیدنقوی، سیامک یعقوبی. تهران: مهکامه.
- زاهدی، شمس السادات؛ اسدپور، امین؛ حاجی نوری، خاطره (۱۳۹۰). رابطه سبب‌رئیت و مدیریت دانش در سازمان. *فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۰(۶۳)، ۲۵-۱.
- شریف‌زاده، فتاح؛ نریمانی، مهدی؛ کوشکی، علیرضا (۱۳۹۰). فناوری اطلاعات و موفقیت ابتکارات مدیریت دانش. *فصلنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران*، ۲۷(۱)، ۱۸۸-۱۷۱.
- قربانی زاده، وجه اله؛ خالقی نیا، شیرین (۱۳۸۸). نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی* دانشگاه جامع امام حسین(ع)، ۱(۲)، ۸۵-۱۰۵.
- کریمی زارچی، مجتبی؛ قاسمی، حسین؛ غلامی، نازنین (۱۳۹۰). به اشتراک‌گذاری دانش، موانع و راهکارها و مطالعه موردی در صنعت نفت. *مجله اکتشاف و تولید*، ۷۹، ۲۰-۱۶.

- Akram, F. & Bokhari, R. (2011). The role of knowledge sharing on individual performance. considering the factor of motivation-the conceptual framework, *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 2(9), 44-48.
- Amidi, A. & Jusoh, Y. Y. (2013). The influence of knowledge sharing on motivation to transfer training. *International Journal of Information Technology & Computer Science*, 9(1), 121-132.
- Chang, M. L. (2011). *The critical factors that influence the intention of knowledge sharing among Taiwanese small and medium enterprises*. Management PHD thesis.
- Çınar, O., Bektaş, Ç. & Aslan, I. (2011). A motivation study on the effectiveness of intrinsic and extrinsic factors. *Ekonomika ir Vadyba: Economics and Management*, 16, 690-695.
- Fong, P. S. W.; Kwok, C. W. C. (2009). Organizational culture and knowledge management success at project and organizational levels in contracting firms. *ASCE Journal of Construction Engineering and Management*, 135(12), 1348-1356.

¹ Çınar, Bektaş, & Aslan

² Reyhchav & Sharkie

- Ramdhania, P. Y. (2012). *What makes employee willing to share knowledge via intranet?*. Master's thesis, University of Twente.
- Reychav, I. & Sharkie, R. (2010). Trust: an antecedent to employee extra-role behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 11(2), 227-247.
- Urošević, S. & Milijić, N. (2012). Influence of Demographic Factors on Employee Satisfaction and Motivation. *Organizacija*, 45(4), 174-182.
- Skovira, R. J. (2012). *Japanese way, Western way: two narratives of knowledge management*. Management, Knowledge and Learning, International Conference, Celje, Slovenia, International School for Social and Business Studies, 683-692.
- Wang, S., Noe, R. A. & Wang, Z. M. (2011). Motivating knowledge sharing in knowledge management systems: a quasi-field experiment. *Journal of Management*, 37(4), 1-32.
- Welschen, J., Todorova, N. & Mills, A. (2011). An investigation of the impact of intrinsic motivation on organizational knowledge sharing. *International Journal of Knowledge Management*, 8(2), 23-42.
- Wu, Ch. Ch., Wu, Ch. H., Li, Ch. Ch. & Huang, T. H. (2011). Drivers of organizational knowledge management. *African Journal of Business Management*, 5(11), 4388-4402.
- Yaghoubi, N. M., Oraee Yazdani, B., Ahoorani, N. & Banihashemi, A. (2011). Information technology infrastructures and knowledge management: towards organization