

بررسی رابطه بین انتقال دانش با فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی در کارکنان کانون پرورش فکری استان اردبیل

فرزاد فولادلو نژاد^۱، مجید تریوه^۲

^۱گروه مدیریت آموزشی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

^۲گروه مدیریت آموزشی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

نام نویسنده مسئول:

فرزاد فولادلو نژاد

چکیده

توسعه منابع انسانی متغیری است که در این پژوهش می‌خواهیم ارتباط آن را با انتقال دانش و فناوری اطلاعات بررسی کنیم و یکی از جنبه‌های متعالی در سازمان که با انتقال دانش و فناوری اطلاعات نیز بی‌ارتباط نیست. هدف از پژوهش حاضر تعیین ارتباط بین انتقال دانش با فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی در کانون پرورش فکری استان اردبیل می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان کانون پرورش فکری استان اردبیل می‌باشند که تعداد آنها ۱۷۰ نفر می‌باشد روش مورد استفاده برای نمونه‌گیری روش تصادفی طبقه‌ای بود. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که طبق این جدول تعداد نمونه آماری ۱۱۵ نفر بدست آمده است. پژوهش حاضر در دو بخش نظری و عملی انجام شده است. در بخش نظری، اطلاعات لازم با استفاده از روش کتابخانه‌ای و اسنادی و در بخش عملی، به شیوه میدانی برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار *spss* و ضرایب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون انجام گرفته است و نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین انتقال دانش با فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: انتقال دانش، فناوری اطلاعات، توسعه منابع انسانی، کانون پرورش فکری، استان اردبیل

مقدمه

هر عصری از تاریخ بشرارزش های ویژه ای دارد که شاخص آن دوره است. به نظر می رسد که ویژگی عصرما جهانی شدن باشد که ناظر بر حرکت در مسیر گسترش هر چه بیشتر ارتباطات انسانی در عصر جهانی است. در چنین عرصه ای به باور بسیاری از صاحب نظران داشتن منابع انسانی توانمند، خلاق و ارزش آفرین، سلاح اصلی مدیران در رقابت خواهد بود. آینده از آن سازمانی خواهد بود که بتواند چنین ظرفیت هایی را در منابع انسانی خود ایجاد نماید در چنین فضایی آنچنان که لادو و ویلسون می گویند یک نظام مدیریت منابع انسانی جامع، در مزیت رقابتی مستمر نقش اساسی دارد. در میان فعالیت های مدیریت منابع انسانی، توسعه انسانی از متعارفترین و هزینه برترین فعالیت های مدیریت منابع انسانی به حساب می آید. این فعالیتها شامل فراگیری مهارتهای جدید، بهبود مهارتهای موجود و رفتارها و روش های موثر انجام کار است. توسعه منابع انسانی به آموزش و توسعه فعالیت های انسانی در سازمان ها مرتبط است و به سازمان ها کمک می کند تا شرایط فرهنگی خاصی را ایجاد کنند که در آن کارکنان به پتانسیل بالقوه برای بهره مند شدن از افراد و سازمان ها دست یابند و در این حالت توسعه منابع انسانی خود را بصورت خیلی نزدیک با توسعه سازمان در یک راستا هماهنگ می بیند (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۸). توسعه منابع انسانی متغیری است که در این پژوهش می خواهیم ارتباط آن را با انتقال دانش و فناوری اطلاعات بررسی کنیم و یکی از جنبه های متعالی در سازمان که با انتقال دانش و فناوری اطلاعات نیز بی ارتباط نیست. امروزه تحولات شگرفی در زمینه فناوری اطلاعات رخ داده و پیشرفت های آن فراگیر شده است، به طوری که روندهای دگرگونی را در زمینه های مختلف ایجاد کرده است. مهم ترین ویژگی های آن سرعت زیاد در پردازش داده ها، دقت فوق العاده زیاد، سرعت بالای دسترسی به اطلاعات، به روز بودن، امکان مبادله الکترونیکی اطلاعات، کیفیت بالا، قیمت فوق العاده ارزان و رو به کاهش است، از طرفی گسترش حجم عملیات و پیچیده تر شدن امور را در پیش داریم. با توجه به این عوامل دیگر نیازی به توجیه استفاده از فناوری اطلاعات در دنیای امروز نخواهیم داشت و دانشگاه نیز ناگزیر به کاربرد و استفاده از تمام یا برخی از روش های نو در ارائه خدمات و وظایف خود است (الهی و آذر، ۱۳۸۸).

در یک تعریف، فناوری اطلاعات به جنبه ای از فناوری سیستم اطلاعاتی اشاره دارد که شامل سخت افزار، پایگاه داده، نرم افزار، شبکه ها و سایر ابزارها می شود. در تعریفی دیگر اصطلاح فناوری اطلاعات، علاوه بر جنبه تکنولوژیکی سیستم اطلاعاتی به عنوان مجموعه چندین سیستم اطلاعاتی، استفاده کنندگان، و مدیران آن ها تلقی می شود. نظر به رشد عملی و فنی و افزایش پیچیدگی ها و تغییرات محیط های بیرونی و درونی سازمان، برای آنکه سازمان ها بتوانند به حیات خود ادامه دهند چاره ای جز مددجویی از فناوری اطلاعات وجود ندارد و لذا بر اعضاء هیئت علمی دانشگاه ها فرض است که از تاثیرات و توانایی اثرگذاری این فناوری بر تمامی ابعاد و عملکردها آگاهی کامل یابند و در جهت دهی آن به سمت اهداف دانشگاهی همت گمارند (توربن و ویترب^۱، ۲۰۰۹).

در جهان کنونی، هر حادثه اقتصادی-اجتماعی و هر تحول علمی-فرهنگی بر زندگی همگان موثر است و در دنیایی که ارتباط تنگاتنگ و سرنوشت مشترک اعضا روز به روز به یکدیگر نزدیک می شود، دسترسی شبکه های اطلاعاتی در همه زمینه ها ضروری است. هیچ کس از اطلاعات بی نیاز نیست و ارتباطات گسترده اعضا جامعه بشری چنان است که بدون اطلاعات نمی توان در این جهان گام برداشت. گسترش شبکه های اطلاع رسانی در حقیقت گامی است برای پیوستن به ارتباطات جهانی و پیش از آن گامی است بلند در راه دستیابی به توسعه (زمانی، ۱۳۹۰).

متغیر انتقال دانش یکی از مولفه های مدیریت دانش می باشد. مدیریت دانش در برخی از حوزه ها ی پیشرفته تجاری چون مدیریت کیفیت فراگیر باز مهندسی فرآیند تجاری، نظامهای اطلاعاتی و مدیریت منابع انسانی ریشه دارد. بر اساس پژوهش های (مشبکی و زارعی، ۱۳۹۲) مدیریت دانش از سالها، خیلی پیش از ۱۹۹۰ وارد مباحث سازمانی گردید، اگر چه در اوایل دهه ۱۹۹۰ به طور جدی تر در کسب و کار مطرح شده است. از نظر تاریخی، می توان دو نسل از مدیریت دانش را از یکدیگر متمایز کرد. دوره ۱۹۹۵ تا ۱۹۹۰ به عنوان نخستین نسل مدیریت دانش شناخته شده است. در طی این نسل، بسیاری از اقدامات بر تعریف مدیریت دانش، بررسی فواید بالقوه مدیریت دانش برای تجارت و طراحی پروژههای تخصصی مدیریت دانش مبنی بود. علاوه بر آن، پیشرفت در حوزه هوش مصنوعی بر تحقیقات مدیریت دانش به خصوص در هدایت، بازنمودن و ذخیره دانش تاثیر گذاشت. نسل دوم مدیریت دانش در سال ۱۹۹۶ پدیدار شد. به این شکل که بسیاری از سازمانها پستهای جدید سازمانی برای مدیریت دانش در نظر گرفتند از جمله مدیر ارشد دانش، منابع متفاوت مدیریت دانش با یکدیگر ترکیب شده و به سرعت در مباحث روزانه سازمانی به کار گرفته شدند. در طی این نسل، در تحقیقات مدیریت دانش تعاریف متفاوت از دانش همچون فلسفه های تجاری، نظامها، الگوها، شیوهها، فعالیتها و فناوریهای پیشرفته وجود داشتند نسل دوم مدیریت دانش بر این نکته تاکید می کند که مدیریت دانش درباره تغییر نظام مند سازمانی است، جایی که شیوههای مدیریتی، نظامهای سنجش، ابزارها و مدیریت محتوا نیاز به گسترش مشترک دارد (لطفی منش، ۱۳۹۰: ۱۹). آنچه هدف اصلی تحقیق را به خود اختصاص می دهد پاسخگویی به این سوال است که آیا انتقال دانش با فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی در کارکنان کانون پرورش فکری استان ارتباطی دارد؟

روش تحقیق

الف) روش پژوهش: این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام پژوهش، توصیفی-همبستگی از نوع پیمایشی می باشد.

ب) جامعه آماری: جامعه آماری این پژوهش کارکنان کانون پرورش فکری استان اردبیل می باشند که تعداد آنها ۱۷۰ نفر می باشد.

ج) حجم نمونه و روش نمونه گیری: روش مورد استفاده برای نمونه گیری روش تصادفی طبقه ای می باشد. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که طبق این جدول تعداد نمونه آماری ۱۱۵ نفر بدست آمده است.

د) روش گردآوری اطلاعات و ابزار سنجش: جمع آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق، به صورت میدانی و با مراجعه پرسشگران به محل کار افراد مورد مطالعه (کانون پرورش فکری استان اردبیل) انجام گرفت.

سوالات پرسشنامه در سه بخش تنظیم گردیده که در ذیل بیان میگردد:

پرسشنامه انتقال دانش: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه استاندارد انتقال دانش استفاده شد این پرسشنامه شامل 14 پرسش می باشد و از مقیاس لیکرت به صورت پنج گزینه ی (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده شد (دی کاسترو و همکاران، 2008).

پرسشنامه فناوری اطلاعات: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه استاندارد 66 سوالی که از 7 مولفه تشکیل شده است استفاده شد (محمودی، 1392).

پرسشنامه توسعه منابع انسانی: در این تحقیق توسعه ی منابع انسانی شامل 4 بعد شامل 1. حفظ فرهنگ سازمانی 2. یکپارچگی و هم آهنگی کارکنان و فرآیندها 3. کمک به تحقق اهداف سازمان 4. سازگاری و دریافت اطلاعات از محیط می باشد. همچنین شامل 20 شاخص می باشد و از طیف 5 گزینه ای لیکرت که یکی از مقیاس های اندازه گیری به شمار می رود، جهت اندازه گیری متغیرهای تحقیق استفاده شد (تونکه نژاد و داوری، 1388).

(ز) روایی و پایایی: مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد. برای تعیین اعتبار محتوایی، پرسشنامه به تعدادی از صاحب نظران و اساتید مدیریت و علوم رفتاری داده شده و از آنها در مورد سوالات و ارزیابی فرضیه ها نظرخواهی گردید و روایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش برای متغیر وابسته و برای هریک از متغیرهای مستقل، محاسبه شد، و آلفای همه آنها بالاتر از 0/90 بدست آمد.

(ر) روش تجزیه و تحلیل داده ها: در این پژوهش برای استخراج اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها از برنامه SPSS استفاده شده است.

یافته ها

فرضیه اصلی 1: بین انتقال دانش با فناوری اطلاعات در کارکنان کانون پرورش فکری استان اردبیل رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول (1) نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

آماره ها	فناوری اطلاعات
ضریب همبستگی پیرسون	0/926**
سطح معناداری	0/000
تعداد نمونه	115

انتقال دانش

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری 0/05

** معنی داری آزمون در سطح معنی داری 0/01

طبق نتایج جدول (1) و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان 0/99 کمتر از 0/01 است، بنابراین می توان گفت که فرضیه اصلی 1 تایید می شود و بین انتقال دانش با فناوری اطلاعات در کارکنان کانون پرورش فکری استان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر 0/92 است.

فرضیه اصلی 2 : بین انتقال دانش با توسعه منابع انسانی در کارکنان کانون پرورش فکری استان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول(2) نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

آماره ها	توسعه منابع انسانی
ضریب همبستگی پیرسون	0/944**
سطح معناداری	0/000
تعداد نمونه	115

طبق نتایج جدول (2) و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان 0/99 کمتر از 0/01 است، بنابراین می توان گفت که فرضیه اصلی 2 تایید می شود و بین انتقال دانش با توسعه منابع انسانی در کارکنان کانون پرورش فکری استان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر 0/94 است.

فرضیه فرعی اول : بین اجتماعی سازی با فناوری اطلاعات در کارکنان کانون پرورش فکری استان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول(3) نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

آماره ها	فناوری اطلاعات
ضریب همبستگی پیرسون	0/962**
سطح معناداری	0/000
تعداد نمونه	115

طبق نتایج جدول 3 و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان 0/99 کمتر از 0/01 است، بنابراین می توان گفت که فرضیه فرعی اول تایید می شود بین اجتماعی سازی با فناوری اطلاعات در کارکنان کانون پرورش فکری استان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر 0/96 است.

فرضیه فرعی دوم: بین تلفیق با فناوری اطلاعات در کارکنان کانون پرورش فکری استان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول (4) نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

آماره ها	فناوری اطلاعات
ضریب همبستگی پیرسون	0/945**
سطح معناداری	0/000
تعداد نمونه	115

طبق نتایج جدول 4 و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان 0/99 کمتر از 0/01 است، بنابراین می توان گفت که فرضیه فرعی دوم تایید می شود بین تلفیق با فناوری اطلاعات در کارکنان کانون پرورش فکری استان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر 0/94 است.

فرضیه فرعی سوم: بین درونی سازی با فناوری اطلاعات در کارکنان کانون پرورش فکری استان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول (5) نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

آماره ها	فناوری اطلاعات
ضریب همبستگی پیرسون	0/759**
سطح معناداری	0/000
تعداد نمونه	115

طبق نتایج جدول 5 و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان 0/99 کمتر از 0/01 است، بنابراین می توان گفت که فرضیه فرعی سوم تایید میشود بین درونی سازی با فناوری اطلاعات در کارکنان کانون پرورش فکری استان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر 0/75 است.

فرضیه فرعی چهارم: بین اجتماعی سازی با توسعه منابع انسانی در کارکنان کانون پرورش فکری استان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول (6) نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

آماره ها	توسعه منابع انسانی
ضریب همبستگی پیرسون	0/973**
سطح معناداری	0/000
تعداد نمونه	115

طبق نتایج جدول 6 و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان 0/99 کمتر از 0/01 است، بنابراین می توان گفت که فرضیه فرعی چهارم تایید میشود بین اجتماعی سازی با توسعه منابع انسانی در کارکنان کانون پرورش فکری استان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر 0/97 است.

فرضیه فرعی پنجم: بین تلفیق با توسعه منابع انسانی در کارکنان کانون پرورش فکری استان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول (7) نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

آماره ها	توسعه منابع انسانی
ضریب همبستگی پیرسون	0/980**
سطح معناداری	0/000
تعداد نمونه	115

طبق نتایج جدول 7 و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان 0/99 کمتر از 0/01 است، بنابراین می توان گفت که فرضیه فرعی پنجم تایید میشود تلفیق با توسعه منابع انسانی در کارکنان کانون پرورش فکری استان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر 0/98 است.

فرضیه فرعی ششم: بین درونی سازی با توسعه منابع انسانی در کارکنان کانون پرورش فکری استان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول (8) نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

آماره ها	توسعه منابع انسانی
ضریب همبستگی پیرسون	0/765**
سطح معناداری	0/000
تعداد نمونه	115

طبق نتایج جدول 9 و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان 0/99 کمتر از 0/01 است، بنابراین می توان گفت که فرضیه فرعی ششم تایید میشود درونی سازی با توسعه منابع انسانی در کارکنان کانون پرورش فکری استان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر 0/76 است.

جدول 10- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
.978 ^a	.957	.955

طبق نتایج جدول (10) ضریب همبستگی بین ابعاد انتقال دانش با فناوری اطلاعات برابر 0/97 است و ضریب تعیین نیز برابر 0/95 است.

جدول (11) نتایج تحلیل رگرسیون بین ابعاد انتقال دانش با فناوری اطلاعات

مؤلفه ها	ضرایب غیر استاندارد		ضریب	t	.Sig
	B	انحراف معیار	استاندارد Beta		
مقدار ثابت	72.363	5.349		13.528	.000
اجتماعی سازی	14.333	1.230	.422	11.656	.000
تلفیق	1.485	1.148	.129	1.293	.199
درونی سازی	4.286	.544	.382	7.875	.000

برای تعیین تاثیر هر یک از متغیرهای اجتماعی سازی، تلفیق و درونی سازی به عنوان متغیرهای پیش بین و متغیر فناوری اطلاعات به عنوان متغیر ملاک با تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (11) مشاهده می شود

میزان p مشاهده شده در متغیرهای درونی سازی و اجتماعی سازی معنی دار است و نتایج نشان می دهد که متغیر اجتماعی سازی ($OBETA=42$)، درونی سازی ($OBETA=38$) متغیر فناوری اطلاعات را پیش بینی می کنند.

جدول ۱۲- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
.993 ^a	.985	.985

طبق نتایج جدول (۱۲) ضریب همبستگی بین ابعاد انتقال دانش با توسعه منابع انسانی برابر ۰/۹۹ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۹۸ است.

جدول (۱۳) نتایج تحلیل رگرسیون بین ابعاد انتقال دانش با توسعه منابع انسانی

مؤلفه ها	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد Beta	t	Sig
	B	انحراف معیار			
مقدار ثابت	2.733	1.134		2.409	.018
اجتماعی سازی	3.115	.261	.844	11.945	.000
تلفیق	1.675	.243	.397	6.878	.000
درونی سازی	1.210	.115	.294	10.481	.000

برای تعیین تاثیر هر یک از متغیرهای اجتماعی سازی، تلفیق و درونی سازی به عنوان متغیرهای پیش بین و متغیر توسعه منابع انسانی به عنوان متغیر ملاک با تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۱۳) مشاهده می شود میزان p مشاهده شده در همه متغیرها معنی دار است و نتایج نشان می دهد که متغیر اجتماعی سازی ($OBETA=84$)، درونی سازی ($OBETA=39$) و درونی سازی ($OBETA=29$) متغیر توسعه منابع انسانی را پیش بینی می کنند.

بحث و نتیجه گیری

توسعه منابع انسانی یکی از شاخص های مهم رشد در هر سازمان است. در این راستا بررسی و اندازه گیری اثربخشی کارکنان در سطوح مختلف می تواند علاوه بر بیان عملکرد سازمان در این زمینه، بیانگر ظرفیت و پتانسیل کارکنان بخش های مختلف باشد. گفتنی است که عنصر اساسی در ایجاد و بهبود اثربخشی، نیروی انسانی است؛ نیروی انسانی در مورد بهترین شیوه برای بهبود کیفیت تصمیم می گیرد و هدایتگر هرگونه تلاش برای بهبود اثربخشی است، به این دلیل که نیروی انسانی سازمان ها تنها منبعی است که کمیاب بوده و به راحتی نمی تواند توسط رقبا کپی برداری شود، در نتیجه موجب ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می شود (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۸). هنگامی که سازمانها قصد توسعه منابع انسانی را دارند، سیستم های اطلاعاتی می توانند به عنوان یک رکن مهم در این زمینه مطرح گردند و امکان دسترسی بیشتر به اطلاعات را برای سطوح پایین سلسله مراتب فراهم می آورند. امروزه تحولات شگرفی در زمینه فناوری اطلاعات رخ داده و پیشرفت های آن فراگیر شده است، به طوری که روندهای دگرگونی را در زمینه های مختلف ایجاد کرده است. مهم ترین ویژگی های آن سرعت زیاد در پردازش داده ها، دقت فوق العاده زیاد، سرعت بالای دسترسی به اطلاعات، به روز بودن، امکان مبادله الکترونیکی اطلاعات، کیفیت بالا، قیمت فوق العاده ارز ان و رو به کاهش است، از طرفی گسترش حجم عملیات و پیچیده تر شدن امور را در پیش داریم. با توجه به این عوامل دیگر نیازی به توجیه استفاده از فناوری اطلاعات در دنیای امروز نخواهیم داشت و کارکنان کانون پرورش فکری استان اردبیل نیز ناگزیر به کاربرد و استفاده از تمام یا برخی از روش های نو در ارائه خدمات و وظایف خود است. دانش همواره مهم بوده و هست اما در حال حاضر مهمتر و جالبتر شده که این امر ناشی از اعمال قدرت آن برای کسب مزیت رقابتی پایدار است. تئوری پردازان بزرگ اقتصادی و تجاری، دانش را به عنوان مزیت رقابتی نهایی برای سازمان های جدید و کلید پیروزی آنها بیان کردند و استدلال می کنند که دانش تنها منبعی است که مشکل یا حتی غیرممکن است که تقلید و کپی شود. مالک آن دارای یک کالای ویژه و منحصر به فرد است. سازمان همکاری و توسعه اقتصادی در گزارشی در سال ۲۰۰۳ میلادی، اهمیت و ضرورت مدیریت دانش در سازمان های دولتی را مورد بررسی قرار داده است (احسانی، ۱۳۸۵). در این پژوهش می خواهیم رابطه بین انتقال دانش با فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی در کارکنان کانون پرورش فکری استان اردبیل را بررسی کنیم. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (سلطان حسینی و موسوی، ۱۳۹۱)، (عسگری و همکاران، ۱۳۹۲)، (تونکه نژاد و داوری، ۱۳۸۸)، (گرین، ۲۰۰۴) همسو و با نتایج پژوهشهای (احمدوند و یوری، ۱۳۸۷) ناهمسو می باشد و نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین ابعاد انتقال دانش (اجتماعی سازی، تلفیق و درونی سازی) با فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و با توجه به نتایج پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

۱. در نتایج آزمون فرضیات بدست آمده نشان داده شد که بین ابعاد متغیر انتقال دانش با توسعه منابع انسانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد و در ضمن متغیر اجتماعی سازی بیشترین تاثیر را بر توسعه منابع انسانی داشت که باید مدیریت کانون پرورش فکری استان اردبیل به مقوله اجتماعی سازی کارکنان بیشتر از موارد دیگر اهمیت بدهد و برنامه ریزی منظمی جهت ارتقاء سطح آموزشی کارکنان داشته باشد.
۲. مدیران کانون پرورش فکری استان اردبیل در سازمان زمینه ای را فراهم نمایند که کارکنان احساس امنیت کنند.
۳. مدیران کانون پرورش فکری استان اردبیل باید وقتی تصمیمی می گیرند و نتیجه آن اشتباه از آب در می آید به اشتباه خود اعتراف کنند.

منابع:

1. الهی، شعبان و آذر، عادل. (1388). سیستم های هوشمند اطلاعاتی مدیریت : رویکرد فازی- عصبی، فصلنامه علمی پژوهشی مدرس، سال سوم، شماره 1، صص 135-156.
2. احمدوند، علی محمد و یاوری، امیرحسین. (1387). الگوی توسعه منابع انسانی در پلیس جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه دانش انتظامی، سال دهم، شماره 1، صص 32-9.
3. بیگلری، الهام و آگهی، حسین. (1388). بررسی عوامل موثر بر کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات از سوی اعضای هیئت علمی دانشگاه رازی کرمانشاه، فصلنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، سال بیست و ششم، شماره 1، صص 29-44.
4. تونکه نژاد، ماندنی و داوری، علی. (1388). توسعه منابع انسانی با رویکرد جامعه شناختی سازمان، فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، 1(3)، صص 51-80.
5. زمانی، عشرت. (1390). جایگاه اینترنت در آموزش عالی، مجموعه مقالات کاربرد تکنولوژی آموزش در آموزش عالی ایران، اراک، دانشگاه اراک.
6. سلطان حسینی، محمد و موسوی، زهره. (1391). تعیین سهم نسبی مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی و هیات های ورزشی شهر اصفهان، پژوه های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال دوم، شماره 3، صص 51-63.
7. سیدجوادین، سیدرضا، شریفی، سیدمهدی و رایج، حمزه. (1388). نقش توسعه منابع انسانی در دستیابی به چشم انداز 1404 صنعت نفت، مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، 5، 100-77.
8. عسگری، ناصر؛ خیر اندیش، مهدی؛ غلامی، مهرداد و خاعتبری معظم، مریم. (1392). تاثیر توانمند سازی روان شناختی کارکنان بر توسعه ی ظرفیت خلق دانش در سازمان، فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات، سال پنجم، شماره 1، صص 107-126.
9. قاسمی، جواد؛ نظری، سعیده؛ قارون، زهرا، روحانی، حسین و قلی فر، احسان. (1389). در تحقیقی با عنوان عوامل موثر بر بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات توسط کار گزاران ترویج کشاورزی استان خراسان رضوی، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، سال دوم، شماره 1، صص 93-104.
10. لطفی منش، حسین. (1390). رابطه مدیریت دانش با سلامت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی و هیاتهای ورزشی « پایان نامه کارشناسی ارشد، تربیت بدنی، مجله دانشگاه پیام نور تهران، سال سوم، شماره 4، صص 26-51.
11. محمودی، رضا. (1392). بررسی رابطه بین ویژگی های دانشجویان و فناوری اطلاعات و ارتباطات در دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
12. مشبکی، اصغر و زارعی، عظیم. (1392). مدیریت دانش با محوریت نوآوری، فصلنامه مدیریت و توسعه، سال سوم، شماره 16، صص 32-54.

13. Adler, P, & S. Krwon. (2002). Social Capital: Prospects for a new Concept, Academy of management Review, Vol. 27, No.1, pp. 17-40.
14. De-Castro Gregorio Martin, López-Sáez Pedro, E. Navas-López José. (2008). Processes Of Knowledge Creation In Knowledge- Intensive Firms: Empirical Evidence From Bostons Route 128 Ans Spain, Technovation, 28, 222-230
15. Green, K. C. (2004). The National Survey of Information Technology in US Higher Education. 6: 234-123.
16. Keengwe, J., T. Kidd, and L. Kyei-Blankson. (2009). Faculty and Technology: Implications for Faculty Training and Technology Leadership. Sci Educ Technol 18:23-28.
17. O'Neill, B., Adya, M. (2007). Knowledge Sharing and the Psychological Contract: Managing Knowledge Workers Across Different Stages of Employment. Journal of Managerial Psychology, 22(4): 411- 436.
18. Turban, E. and Wetherbe, J. (2009). " Information Technology for Management ". Assessing Effective Factors in Using Internet by Faculty 3: 175-184.