



تحلیل اثرات واسطه‌ای مؤلفه‌های مدیریت دانش در بهبود عملکرد منابع انسانی*

فاطمه هلالیان مطلق¹

محمد حسن زاده²

فاطمه زندیان³

(صفحات 1-29)

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر تحلیل اثرات واسطه‌ای مؤلفه‌های مدیریت دانش در بهبود عملکرد منابع انسانی بر پایه الگوی پایه‌های ساختمان مدیریت دانش پروست و همکاران (2000) است.

روش: این پژوهش از نظر ماهیت پیمایشی - تحلیلی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری در این پژوهش 370 نفر از کارکنان شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی می‌باشد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. داده‌ها به کمک دو نرم‌افزار LISREL⁸، SPSS²¹ و آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی (کولموگروف - اسمیرنوف، اسپیرمن و رگرسیون گام به گام) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: ضریب همبستگی در سطح خطای ($p < 0/05$) بین ابعاد مدیریت دانش به ترتیب برای بعد تشخیص دانش (0/254)، تحصیل دانش (0/183)، تسهیم دانش (0/176)، توسعه دانش (0/165)، به کارگیری دانش (0/217) و نگهداری دانش (0/313) به دست آمد. همچنین بر اساس تحلیل رگرسیون، بعد تشخیص دانش با (0/76)، تحصیل دانش (0/81)، تسهیم دانش (0/85)، توسعه دانش (0/83)، به کارگیری دانش (0/85) و نگهداری دانش (0/80) عملکرد منابع انسانی را تبیین نمودند.

نتیجه‌گیری: بر پایه نتایج به دست آمده از این پژوهش، همبستگی بین سازه‌ها و عامل‌های پژوهش و همچنین برآزش کلی مدل مورد تأیید قرار گرفت. بر پای الگوی پژوهش تمامی ابعاد مدیریت دانش با عملکرد منابع انسانی ارتباط مثبت و معنی‌داری دارند. از میان ابعاد مدیریت دانش بعد نگهداری دانش بیشترین ارتباط و بعد توسعه دانش کمترین ارتباط با عملکرد منابع انسانی دارد. افزون بر این، از بین شش بعد مدیریت دانش، بعد به کارگیری دانش و تسهیم دانش بیشترین تأثیر بر عملکرد منابع انسانی در شرکت‌های پتروشیمی دارد.

کلیدواژه‌ها: شرکت‌های پتروشیمی، عملکرد، مدیریت دانش، مدیریت منابع انسانی

* تاریخ ارسال مقاله: 14/03/1396؛ تاریخ پذیرش مقاله: 13/06/1396

1. کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس (نویسنده مسئول)
fatemeh.helaliyan@modares.ac.ir
2. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس
hasanzadeh@modares.ac.ir
3. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس
zandian@modares.ac.ir

مقدمه

دنیای کنونی، دنیای سازمان‌ها است و متولیان اصلی سازمان‌ها، انسان هستند. حتی با وجود فناوری شدن سازمان‌ها، نقش انسان به عنوان عامل حیاتی و راهبردی¹ در بقای سازمان باقی خواهد ماند (Ferris et al, 1999). اهمیت مدیریت کردن این منابع انسانی به عنوان یک ابزار رقابتی و رابطه بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی مورد بحث بسیاری از مطالعات بوده است. محققین مختلف مدعی شده‌اند یکی از راه‌های توسعه مزیت رقابتی² سازمان و بهبود عملکرد سازمانی تمرکز بر مدیریت منابع انسانی می‌باشد. منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی خلق مزیت رقابتی و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی هر سازمان است؛ لذا توجه همه‌جانبه به این دارایی ارزشمند و تلاش در جهت بالندگی و تأمین نیازهای آن امری ضروری است (فتائی بلورچی، 1390). یکی از راه‌های پی بردن به نیازهای نیروی انسانی ارزیابی عملکرد³ آن‌ها می‌باشد. با به کارگیری یک نظام صحیح ارزیابی عملکرد، بی تردید می‌توان ضمن فائق آمدن بر مشکلات کار و تعاملات سازمان، از نیازها، قابلیت‌ها، توانایی‌ها، نقاط قوت و ضعف افراد، دانش و اطلاعات آن‌ها شناختی صحیح و جامع به دست آورد. این ارزیابی به درستی انجام نمی‌شود مگر در سایه

1.Strategic

2.Competitive Advantage

3 .performance evaluation

استقرار مدیریت دانش در سازمان، چون یکی از کاربردهای مهم مدیریت دانش¹ در سازمان ایجاد امکان ارزیابی درست می‌باشد. نتیجه مهمی هم که در نهایت از این ارزیابی حاصل می‌شود این است که عمده‌ترین سرمایه سازمان‌ها دانشی است که به آن دسترسی دارند؛ و در این میان سازمان‌هایی می‌توانند موفق باشند که قادر به کارگیری بیشترین و معتبرترین و به‌روزترین دانش بشری در حوزه کسب و کار خود باشند (اله قلی زاده و اسدی، 1384).

به کارگیری مدیریت دانش در تمامی سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد، مؤسسات به‌منظور به کارگیری مطلوب مدیریت دانش بایستی ضرورت ایجاد فرهنگ اشتراک دانش میان کارکنان را از طریق فرآیندی تحت عنوان «نهادینه‌سازی مدیریت دانش»² درک نمایند. اهمیت نهادینه‌سازی مدیریت دانش در سازمان به این دلیل است که درک نادرست کارکنان را از مدیریت دانش تصحیح نموده و آن‌ها را در درک مزایای اشتراک دانش در سازمان یاری می‌رساند. مهم‌ترین دغدغه اجرای اثربخش مدیریت دانش شامل جنبه‌های انسانی می‌باشد. بسیاری از سازمان‌ها به این دلیل در اجرای اثربخش مدیریت دانش درباره سازمان ناکام می‌مانند که مفاهیم آن را به شکلی مطلوب به کارکنان معرفی ننموده‌اند. فرایند نهادینه‌سازی مدیریت دانش در سازمان نیازمند رهبری توانمند است تا از طریق معرفی مزایای مدیریت دانش و برانگیختن کارکنان، بتواند موانع فرهنگی موجود در این رابطه را از میان بردارد. به‌طور کلی برای استقرار موفق مدیریت دانش کارکنان بایستی اطمینان یابند که دانش مهم‌ترین سرمایه سازمان محسوب می‌شود و مطلوب‌ترین راه دستیابی به این سرمایه اشتراک دانش در سازمان است (Marquardt, 2002).

در سال‌های اخیر به‌موجب ظهور مرحله جدیدی از نظام اقتصاد جهانی با عنوان «اقتصاد دانش‌مدار»³ دانش سازمانی به‌تدریج به‌عنوان منبع اصلی اقتصاد شناخته‌شده و موفقیت هر سازمان بیش از آنکه به ارزش منابع فیزیکی، سرمایه و دارایی‌های ملموس و عینی آن وابسته باشد، به سرمایه‌های فکری سازمان بستگی دارد (Walczak, 2005).

1. Knowledge management

2. Embedded Knowledge management

3. Knowledge-based Economy

در این میان، نمی‌توان نقش بی‌بدیل دانش را در بالندگی و ارتقای عملکرد سازمان‌ها انکار کرد؛ به گونه‌ای که بسیاری از سازمان‌ها حجم وسیعی از فعالیت‌های خود را به این امر اختصاص داده‌اند. دانش توانمندی انسانی و راهبردی برای سازمان به شمار می‌رود. فلسفه اساسی مدیریت دانش این است که منابع فکری را می‌توان از جمله دارایی‌های مطمئن و پایدار به شمار آورد و سازمان‌ها با سرمایه‌گذاری در آن می‌توانند در جهت دستیابی به اهداف خود گام بردارند (Massa & Testa, 2009). بنابراین ضروری است که سازمان‌ها، علاوه بر چابکی و انعطاف‌پذیری لازم، در اداره دانش خود نیز به صورت کارا عمل کنند (Becerra-Fernandez, 2000).

کسب و کار در هزاره سوم دارای شرایط ویژه‌ای است. رقابت بین بنگاه‌های اقتصادی¹ هرروزه فشرده‌تر شده و نرخ نوآوری رو به افزایش است. رقابت بین بنگاه‌های اقتصادی باعث شده است که آن‌ها به منظور کاهش هزینه‌ها، تعداد نیروی انسانی خود را که منابع ارزشمند دانش محسوب می‌شوند کاهش دهند. کاهش تعداد نیروی انسانی، سازمان‌ها را بر آن داشته است تا نسبت به صریح کردن دانش ضمنی موجود نزد کارکنان اقدام کنند. در دنیای امروزی کسب و کار، بخش اعظمی از کارها و فعالیت‌های مبتنی بر اطلاعات هستند و زمان کمتری برای کسب تجربه و به دست آوردن دانش در دسترس است. در این شرایط سازمان‌ها بر اساس میزان دانش خود با یکدیگر به رقابت می‌پردازند. در این میان مدیریت دانش با در اختیار داشتن ابزارهای لازم، فرصت خوبی برای ایجاد بهبود در عملکرد منابع انسانی و همچنین مزایای رقابتی ایجاد می‌کند. امروزه تمامی سازمان‌های کوچک و بزرگ نیازمند پیاده‌سازی مدیریت دانش در خود هستند تا از گردونه رقابت عقب نمانند. انعطاف‌پذیری و عکس‌العمل سریع در برابر شرایط متغیر محیطی، استفاده بهتر از منابع انسانی و دانش موجود نزد آن‌ها و همچنین اتخاذ تصمیمات بهتر از دستاوردهای مدیریت دانش برای سازمان‌های امروزی است (نوروزیان، 1386).

با توجه به سند چشم‌انداز 20 ساله کشور و تأکید آن بر ایجاد و توسعه جامعه مبتنی بر

1. EconomicRetail

دانایی می‌توان ادعا کرد: که گلوگاه سازمان‌های فعلی، مدیریت سرمایه و یا نیروی کار نیست، بلکه مدیریت دانش کارکنان در سازمان می‌باشد (اکبری و مرادی، 1392). مشخص و واضح است که مدیریت دانش به عنوان موتور مولد عملکرد منابع انسانی، ضرورت سازمانی، فرایندی جهت کسب مزیت رقابتی و به منزله یک قلمرو پژوهشی مستقل در مطالعه سازمان‌ها باید مورد توجه قرار گیرد (Gloet & Terziovski, 2004).

بدون شک یکی از این سازمان‌های مهم، شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی می‌باشد که به عنوان یکی از بخش‌های اصلی صنعت نفت از جمله صنایع مهم و مادر کشور است. این صنعت به عنوان یکی از گزینه‌های مهم صادرات غیر نفتی در جهت شکوفایی اقتصادی کشور، توسعه، بومی کردن فناوری و گسترش صنایع جانبی اعم از صنایع پایین دستی و یا صنایع تأمین کننده نیازهای فنی، مهندسی، تحقیقاتی در کشور نقش اساسی دارد (امامی میبدی و همکاران، 1393).

با توجه به اهمیت مسئله و نقش مهم مدیریت دانش در پویایی و بهبود عملکرد کارکنان در همه سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های پتروشیمی زاویه دید این تحقیق و دغدغه اصلی آن فهم رابطه مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی در شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی است. با توجه به هدف، الگو و ادبیات پژوهش مورد بررسی فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

- 1- تشخیص دانش با عملکرد منابع انسانی در شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی رابطه معنی‌داری دارد.
- 2- تحصیل دانش با عملکرد منابع انسانی در شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی رابطه معنی‌داری دارد.
- 3- تسهیم دانش با عملکرد منابع انسانی در شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی رابطه معنی‌داری دارد.
- 4- توسعه دانش با عملکرد منابع انسانی در شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی رابطه معنی‌داری دارد.

5- به کارگیری دانش با عملکرد منابع انسانی در شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی رابطه معنی‌داری دارد.

6- نگهداری دانش با عملکرد منابع انسانی در شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی رابطه معنی‌داری دارد.
در ادامه به پژوهش‌های داخلی و خارجی مرتبط انجام‌شده با موضوع پژوهش حاضر، اشاره می‌گردد.

ایمانپور (1389) در پایان‌نامه خود تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی در اداره کل تربیت‌بدنی استان آذربایجان شرقی به بررسی رابطه مدیریت دانش و اجزای آن (تشخیص، تحصیل، تسهیم، توسعه، به کارگیری و نگهداری دانش) با عملکرد منابع انسانی پرداخت. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه معادله پیش‌بینی عملکرد منابع انسانی نشان‌دهنده این است که سه متغیر «تحصیل دانش»، «تشخیص دانش» و «تسهیم دانش» دارای تأثیر بیشتری بر عملکرد منابع انسانی سازمان هستند و از بین این سه متغیر، متغیر «تحصیل دانش» بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی میزان عملکرد منابع انسانی سازمان دارد.

افخمی روحانی، دعایی (1390) در پژوهشی تحت عنوان رابطه اقدامات منابع انسانی و میزان اجرای مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد که با استفاده از پرسشنامه برای سنجش اجرای مدیریت دانش و سیستم جامع منابع انسانی دانشگاه برای سنجش اقدامات منابع انسانی انجام داد؛ به این نتیجه رسید که ارتباط معنی‌داری بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و مؤلفه‌های اقدامات منابع انسانی وجود دارد.

شفیعی نیک‌آبادی و همکاران (1392) در پژوهشی تحت عنوان تحلیل رابطه بین فرآیندهای مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی در آستان قدس رضوی به بررسی توان فرآیندهای مدیریت دانش در پیش‌بینی عملکرد منابع انسانی و رابطه بین فرآیندهای مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی پرداخت. در پایان با توجه به نتایج پژوهش و همچنین تحلیل همبستگی اذعان داشته که فرآیندهای مدیریت دانش تأثیر مثبت و مساعدی

در عملکرد منابع انسانی دارند. ترتیب اهمیت و اولویت تأثیرگذاری فرآیندهای دانش در عملکرد منابع انسانی به ترتیب زیر است: 1) فرآیند ارزیابی و بازخورد 2) سه فرآیند انتقال، اشتراک و تسهیم دانش؛ کسب، خلق و دریافت دانش؛ به کارگیری و اجرای دانش نسبتاً در یک سطح از اثرگذاری و 3) فرآیند نگهداری و سازمان‌دهی دانش. در مورد تحلیل رگرسیونی که با توجه به معادله به دست آمده، فرآیند ارزیابی و بازخورد بیشترین قدرت پیش‌بینی عملکرد منابع انسانی را داراست و در سطح بعدی فرآیندهای نگهداری و سازمان‌دهی و به کارگیری دانش و در آخر فرایندهای کسب و خلق و تسهیم دانش در پیش‌بینی تغییرپذیری عملکرد منابع انسانی مؤثر می‌باشند.

«داروچ»¹ (2005) در پژوهشی به بررسی رابطه مدیریت دانش و نوآوری و عملکرد پرداخته است. این پژوهش در نیوزلند و در میان شرکت‌هایی که بیش از 50 کارمند داشته‌اند، انجام شده است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شده است. نتایج تحقیق، فرضیات را تأیید کرده و از این نگرش که یک شرکت با قابلیت مدیریت دانش از منابع به صورت مؤثرتر استفاده خواهد کرد و نوآوری و عملکرد بهتری خواهد داشت حمایت می‌کند.

«چن و محمد»² (2007) تحقیقی با عنوان «مطالعه تجربی بر هم کنش‌های میان فعالیت‌های مدیریت دانش» انجام دادند و در این تحقیق علاوه بر بررسی فعالیت‌های مدیریت دانش و بر هم کنش میان آن‌ها به بررسی نقش آن‌ها در بهبود عملکرد سازمانی پرداختند. فعالیت‌های مدیریت دانش در این تحقیق شامل کسب، تسهیم، به کارگیری و نگهداری دانش می‌شود. این تحقیق با استفاده از پرسشنامه‌هایی از 150 پاسخگو از 99 سازمان انجام شده است. یافته‌های تحقیق از مدل پیشنهادی توسط این محققین حمایت می‌کند، به طوری که فعالیت‌ها با یکدیگر دارای بر هم کنش مثبت می‌باشند و نیز این فعالیت‌ها بر بهبود عملکرد سازمانی مؤثرند.

1.Darroch

2.Chen & Mohamed

روش پژوهش

با توجه به اینکه محقق در این پژوهش به دنبال شناخت وضعیت عملکرد منابع انسانی، رابطه مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی در شرکت‌های پتروشیمی مستقر در منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی بوده و در پایان به ارائه راهکارهایی برای بهبود این دو مؤلفه در این شرکت‌ها می‌پردازد که باعث فراهم شدن زمینه لازم جهت گسترش کمی و کیفی محصولات این شرکت‌ها می‌شود. لذا این پژوهش از نظر هدف از نوع کاربردی است و از نقطه نظر اجرا پیمایشی - تحلیلی محسوب می‌شود. روشی که برای این تحقیق انتخاب شده است ترکیبی از روش‌های میدانی، پیمایشی و کتابخانه‌ای است.

جامعه آماری مورد بررسی در این پژوهش کارمندان شرکت‌های پتروشیمی فعال مستقر در منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی می‌باشد. برای انجام این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شده است. تعداد جامعه مورد نظر 11424 نفر می‌باشد. از آنجا که انجام پژوهش در کل جامعه آماری مقدور نبود، پژوهشگر برای تعیین نمونه آماری از جدول مورگان استفاده کرده است. بر اساس این جدول حجم نمونه 370 نفر برآورد شده است.

در این پژوهش از پرسشنامه کتبی محقق ساخته به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شده است. که از قبل در اختیار کارشناسان و افراد خبره حوزه مورد مربوطه قرار گرفته است و روایی آن تأیید شده است. به منظور تأیید پایایی آن‌ها ابتدا یک نمونه اولیه شامل 30 پرسشنامه آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS²¹ میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ¹ برای این ابزار 94% محاسبه شد که مبنی بر تأیید پایایی آن می‌باشد.

پرسشنامه پژوهش از سه قسمت تشکیل شده است که قسمت اول شامل اطلاعات مربوط به جمعیت شناختی (سن، جنس، مدرک تحصیلی، محل و نوع اشتغال و سابقه خدمت) است، قسمت دوم جهت بررسی اجزای مدیریت دانش و قسمت سوم جهت ارزیابی عملکرد منابع

1. Cronbach's Alpha

انسانی طراحی شده است. از این پرسشنامه جهت بررسی فرضیه‌ها استفاده می‌شود. جزئیات آن در جدول (1) آمده است. لازم به ذکر است که از 370 پرسشنامه ارسال شده، تعداد 205 پرسشنامه تکمیل و عودت داده شد. لذا نتایج حاصله بر اساس 205 پرسشنامه تکمیل شده است. در پایان جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو نرم‌افزار آماری SPSS₂₁ و lisrel_{8.8} استفاده شده است. اطلاعات استخراج شده از داده‌های جمع‌آوری شده بعد از ورود به نرم‌افزار به کمک فنون آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. به این ترتیب که ابتدا جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید. در نهایت به منظور بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی ابتدا از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن با کمک نرم‌افزار SPSS₂₁ استفاده می‌شود و در صورتی که رابطه همبستگی بین آن‌ها برقرار باشد آنگاه با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، با کمک نرم‌افزار lisrel_{8.8} به رابطه علی مفروض، تحلیل مسیر مدل مفهومی پژوهش پرداخته می‌شود. انجام این عملیات در نهایت به تأیید یا رد فرضیات پژوهش می‌انجامد.

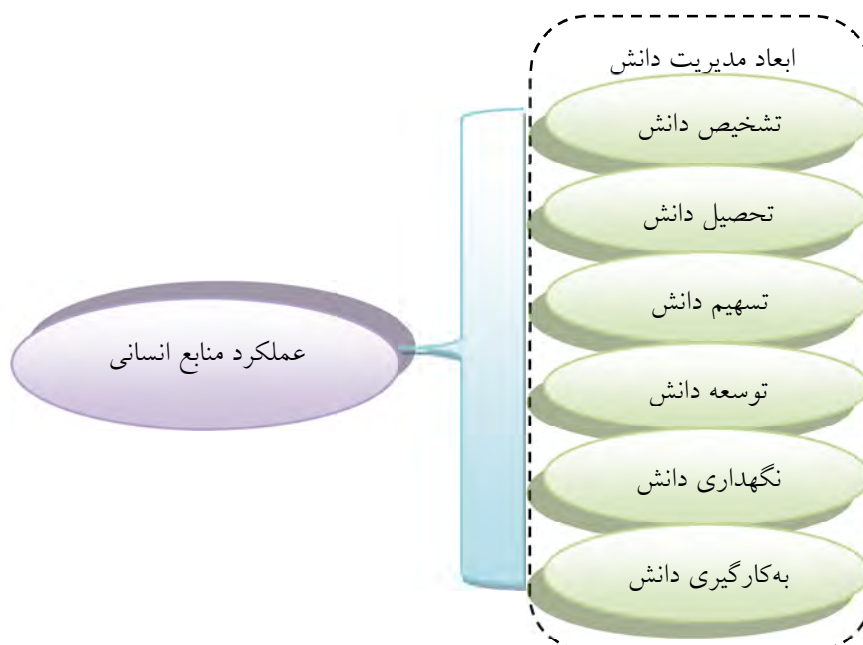
جدول 1. طبقه‌بندی متغیرهای پژوهش در پرسشنامه

مؤلفه	سؤالات	تعداد سؤالات
تشخیص دانش	1-4	4
تحصیل دانش	5-11	7
تسهیم دانش	12-17	6
توسعه دانش	18-20	3
به کارگیری دانش	21-24	4
نگهداری دانش	25-31	7

الگوی مفهومی پژوهش

الگوی انتخاب شده این پژوهش از جنبه‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است و دلیل استفاده از این الگوی مدیریت دانش این است که کلیه ابعاد آن مورد توجه قرار گیرد. با توجه به طرف دیگر موضوع یعنی مدیریت منابع انسانی، محقق به ارائه چارچوب مفهومی

تحقیق با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی چندین مقاله در خصوص بررسی رابطه مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی و همچنین با قبول این مطلب که مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی دو رکن اساسی هر سازمان می‌باشند و با اقتباس از الگوی ارائه شده توسط پروست، روب و رمهاردت (Probst, Raub, & Romhardt, 2000) چارچوب مفهومی پژوهش را ارائه می‌دهد که در ذیل مشاهده می‌شود.



شکل 1. الگوی مفهومی پژوهش

تعاریف عملیاتی متغیرهای مدیریت دانش در الگوی مفهومی پژوهش

تشخیص دانش: عبارت است از نمره‌ای که در مقیاس سنجش از طریق پرسشنامه توسط گویه مدنظر قرار گرفتن دانش و تجربه کارکنان، فرهنگ علاقه‌مندی به یادگیری دانش، ارائه ایده‌های جدید و ایجاد تسهیلات لازم برای ارائه ایده‌های جدید به دست می‌آید.

تحصیل دانش: عبارت است از نمره‌ای که در مقیاس سنجش از طریق پرسشنامه توسط

گویه استخدام افراد با دانش و تجربه لازم، ارتباط سازمان با دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی جهت دستیابی به دانش، نقش واحدهای تحقیقی و پژوهشی سازمان در ایجاد دانش، استقبال سازمان از آزمودن راه‌حل‌های جدید و ارائه نتایج به‌دست‌آمده به کل سازمان، تلاش سازمان در تشکیل گروه‌های کاری، تلاش سازمان برای رشد قابلیت‌ها و مهارت‌های فردی در اعضا و تبدیل دانش به برنامه‌های عملی و محصولات جدید به دست می‌آید.

تسهیم دانش: عبارت است از نمره‌ای که در مقیاس سنجش از طریق پرسشنامه توسط گویه انتقال دانش و تجربیات کارکنان سازمان توسط فناوری اطلاعات، انتقال تجارب کارکنان در سازمان به‌صورت مشهود، انتقال دانش و تجربه در سازمان به‌صورت آموزش‌های رسمی یا حین کار، انتقال دانش در سازمان از روش‌های گروه‌افزار و تشکیل جلسات بحث و گفتگو به دست می‌آید.

توسعه دانش: عبارت است از نمره‌ای که در مقیاس سنجش از طریق پرسشنامه توسط گویه آشنایی کارمندان جدید با مدیریت دانش، فعال بودن واحد تحقیق و توسعه در سازمان و قرار دادن تجربیات افراد باسابقه در دسترس سایر کارکنان و اعضا جدید به دست می‌آید.

به‌کارگیری دانش: عبارت است از نمره‌ای که در مقیاس سنجش از طریق پرسشنامه توسط گویه استفاده از دانش و تجربیات موجود در سازمان برای ساخت، طراحی و کاربرد نظام‌های فناورانه، تهیه گزارش‌های علمی و مقالات و سمینارهای علمی، مورد استفاده قرار گرفتن دانش و تجربیات کارکنان سازمان برای شناخت مشتریان و جلب رضایت آن‌ها و به‌کارگیری دانش و تجربیات کارکنان سازمان در ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان به دست می‌آید.

نگهداری دانش: عبارت است از نمره‌ای که در مقیاس سنجش از طریق پرسشنامه توسط گویه دسترسی سریع به دانش ذخیره‌شده، مستندسازی دانش و تجربیات کارکنان در سازمان، به‌روز شدن دانش سازمانی متناسب با تغییر و تحولات، استفاده از رایانه جهت نگهداری دانش، استفاده از پایگاه داده‌ها، مخازن و فناوری اطلاعات برای ذخیره‌سازی دانش جهت دستیابی آسان از سوی همه کارکنان، استفاده از ابزارهای نوشتاری متنوعی

نظیر خبرنامه‌ها برای ذخیره‌سازی دانش و ایجاد پایگاه داده از صلاحیت و توانمندی کارکنان به دست می‌آید.

یافته‌ها

در این قسمت ابتدا در راستای تعیین مسیر تحلیل‌های آماری (پارامتریک یا ناپارامتریک) باید ابتدا نرمال بودن یا نبودن سازه‌ها و ابعاد آن‌ها بررسی شود. بدین منظور نرمال بودن سازه‌های مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این آزمون در جدول (2) نشان داده شده است. با توجه به نتایج این آزمون مشخص شد که توزیع داده‌ها به ازای کلیه متغیرها از توزیع نرمال تبعیت نمی‌کند؛ از این رو در ادامه از آزمون‌های ناپارامتریک (اسپیرمن) استفاده شده است.

جدول 2. نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

$H_0: P=0$		توزیع مشاهدات از توزیع نرمال پیروی می‌کند		
$H_1: P \neq 0$		توزیع مشاهدات از توزیع نرمال پیروی نمی‌کند		
نتیجه آزمون	sig	آماره آزمون	تعداد نمونه	متغیر
نرمال نیست	0/002	1/873	205	تشخیص دانش
نرمال نیست	0/000	2/905	205	تحصیل دانش
نرمال نیست	0/003	1/810	205	تسهیم دانش
نرمال نیست	0/001	1/957	205	توسعه دانش
نرمال نیست	0/000	2/136	205	به‌کارگیری دانش
نرمال نیست	0/000	2/534	205	نگهداری دانش
نرمال نیست	0/000	2/344	205	عملکرد منابع انسانی

قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش، در این مرحله متغیرهای اصلی پژوهش با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، با کمک نرم‌افزار 8.8 disrel تحلیل عاملی تأییدی مدل

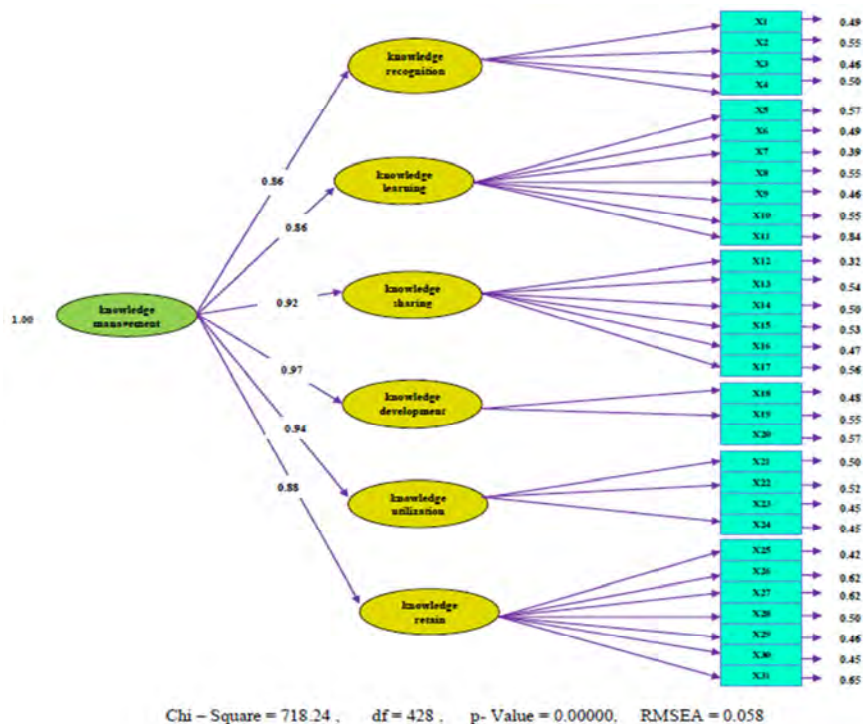
اندازه‌گیری مدیریت دانش آزمون می‌شود. مدل‌سازی معادلات ساختاری از دو مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری تشکیل می‌شود که در مدل اندازه‌گیری فقط اعتبار (سازه) مدل‌های اندازه‌گیری مورد بررسی و آزمون قرار می‌گیرند و سپس در مدل ساختاری، فرضیات تحقیق تحت عنوان مدل ساختاری مورد آزمون قرار می‌گیرند (هومن، 1388، 34).

مدل‌سازی معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی)

مدل اندازه‌گیری مدیریت دانش در حالت تخمین استاندارد

برای اینکه مدل اندازه‌گیری تأیید شود اول باید شاخص‌های آن برازش مناسبی داشته باشند و بعد مقادیر p -value و ضرایب استاندارد آن باید معنی‌دار باشند. اگر مقدار χ^2 کم، نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کوچک‌تر از 3، RMSEA کوچک‌تر از 0/01 باشد، می‌توان نتیجه گرفت که مدل برازش بسیار مناسبی دارد (امیرخانی، آغاز، و عبدالله پور، 1390).

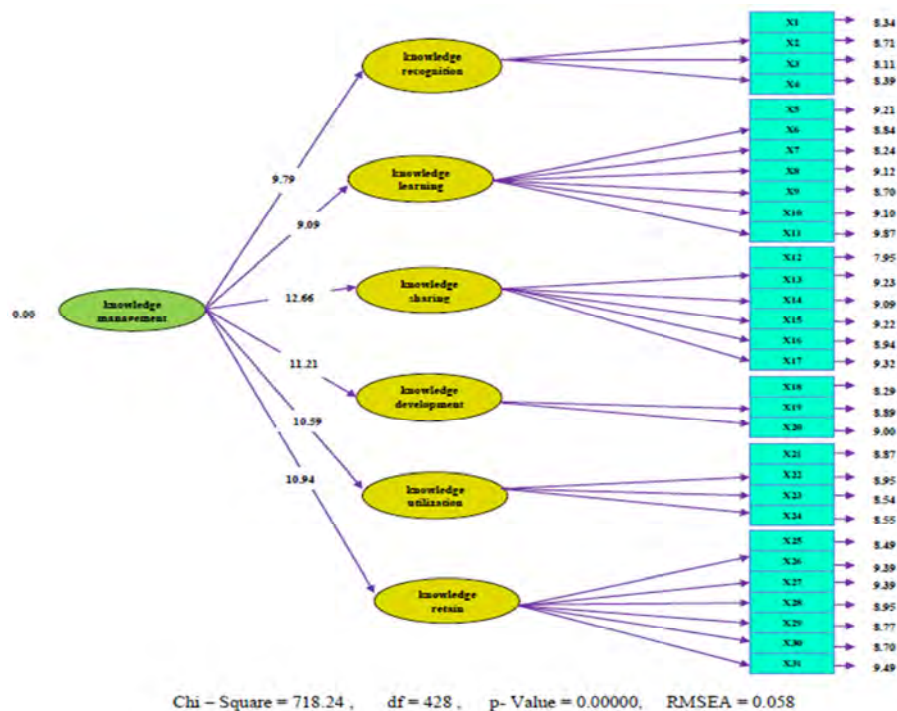
مدل اندازه‌گیری مدیریت دانش بارهای عاملی در حالت تخمین استاندارد، میزان تأثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه‌ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می‌دهد. به عبارت دیگر بار عاملی نشان‌دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده‌گر (سؤال پرسشنامه) با متغیر مکنون (عامل‌ها) می‌باشد. با توجه به شکل (2) می‌توان بارهای عاملی هر یک از سؤالات را مشاهده نمود. برای مثال بار عاملی سؤال دوم در متغیر تشخیص دانش 0/67 می‌باشد. به عبارتی دیگر سؤال دوم تقریباً 33% درصد از واریانس متغیر عوامل تشخیص دانش را تبیین می‌کند. مقدار 0/55 نیز مقدار خطا می‌باشد (مقدار واریانس که توسط سؤال اول در متغیر تشخیص دانش قابل تبیین نیست)، واضح است که هر چه مقدار خطا کمتر باشد، ضرایب تعیین بالاتر و همبستگی بیشتری بین سؤال و عامل مربوطه وجود دارد. مقدار ضریب تعیین عددی بین 0 و 1 است که هر چه به سمت 1 نزدیک شود مقدار تبیین واریانس بیشتر می‌شود.



شکل 2. مدل اندازه‌گیری مدیریت دانش در حالت تخمین استاندارد

مدل اندازه‌گیری مدیریت دانش در حالت معنی‌داری

شکل (3) معنی‌داری ضرایب و پارامترهای به‌دست آمده از مدل اندازه‌گیری مدیریت دانش را نشان می‌دهد که تمامی ضرایب به‌دست آمده معنادار شده‌اند. مقادیر آزمون معنی‌داری بزرگ‌تر از $1/96$ یا کوچک‌تر از $-1/96$ نشان‌دهنده معنادار بودن روابط است. مبنای تأیید یا رد شدن فرضیات (پیش‌فرض نرمال بودن) مقادیر بحرانی اعداد $1/96$ و $-1/96$ می‌باشند. چنانچه ضرایب معنی‌داری بیشتر از $1/96$ و یا کوچک‌تر از $-1/96$ باشند فرض صفر رد و فرض یک یعنی وجود ارتباط معنی‌داری تأیید می‌شود. تمامی روابط موجود در مدل (فلش‌های یک‌طرفه) یک معادله رگرسیون ساده می‌باشند که معنی‌داری آن‌ها باید مورد بررسی قرار گیرد.



شکل 3. مدل اندازه‌گیری مدیریت دانش در حالت معنی‌داری

با توجه به خروجی لیزرل که در جدول (3)، مشاهده می‌شود X^2/df در این پژوهش برابر $1/67$ است، با توجه به اینکه در بالا ذکر شد که مقدار X^2/df می‌بایستی کمتر از 3 باشد و مقدار به‌دست‌آمده نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است.

ریشه خطای میانگین مجذورات تقریباً می‌بایست کمتر از $0/08$ باشد که در مدل ارائه‌شده این مقدار برابر $0/058$ می‌باشد. شاخص نیکوئی برازش و شاخص تعدیل‌شده نیکوئی برازش باید بیشتر از $0/90$ باشد که در بررسی مدل GFI برابر $0/93$ و AGFI برابر $0/96$ می‌باشد. همچنین با توجه به شکل (3) که معنی‌داری ضرایب و پارامترهای به‌دست‌آمده مدل اندازه‌گیری مدیریت دانش را نشان می‌دهد تمامی ضرایب به‌دست‌آمده معنادار شده‌اند زیرا مقدار آزمون معنی‌داری تک‌تک آن‌ها از عدد $1/96$ بزرگ‌تر و از عدد $1/96$ - کوچک‌تر است. که این نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است.

جدول 3. شاخص‌های نیکوئی برازش مدل اندازه‌گیری مدیریت دانش

مقادیر محاسبه شده	مقادیر قابل قبول	شاخص‌های برازندگی
718/24	-	CHI SQUARE
428	-	DF
1/67	<3	CHI SQUARE/DF
0/065	<0/05	SRMR
0/058	<0/08	RMSEA
0/93	>0/90	GFI
0/96	>0/90	AGFI
0/95	>0/90	NFI
0/98	>0/90	NNFI
0/98	1-0	IFI

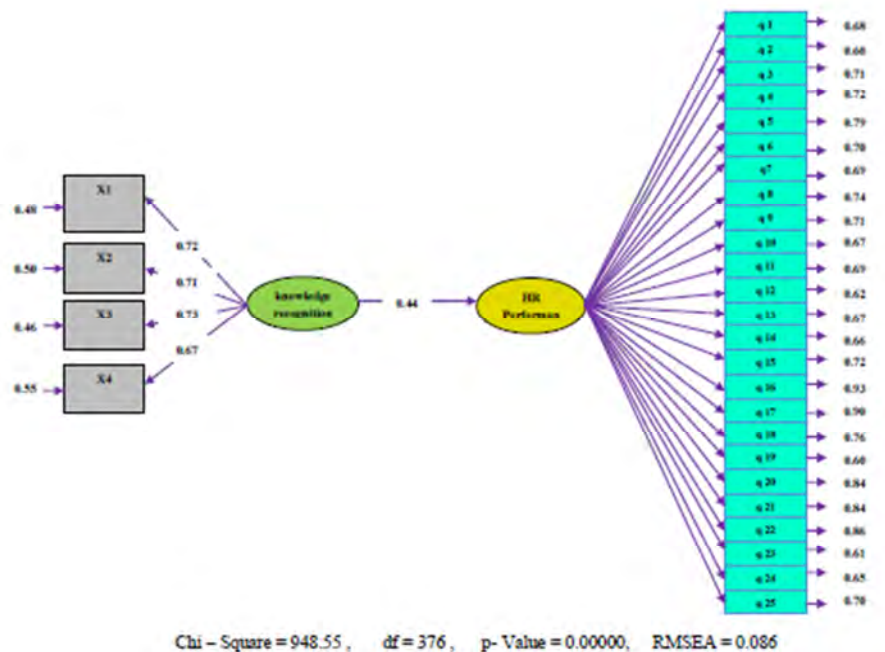
همان‌طور که ذکر شد، در این مرحله ابتدا برای بررسی رابطه میان هر یک از ابعاد مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی از ضریب همبستگی اسپیرمن از نرم‌افزار SPSS²¹ استفاده شده است و تنها اگر این رابطه موجود باشد، آنگاه با روش تحلیل مسیر، با کمک نرم‌افزار LISREL^{8,80} رابطه علی بیان و آنگاه به آزمون فرضیات تحقیق پرداخته می‌شود. هدف از تحلیل مسیر، شناسایی علیت (تأثیر) بین متغیرهای چارچوب مفهومی تحقیق است. حال در این قسمت تک‌تک فرضیات یعنی شش فرضیه تحقیق به تفصیل مورد بررسی و آزمون قرار می‌گیرند.

فرضیه اول: تشخیص دانش با عملکرد منابع انسانی در شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی رابطه معنی‌داری دارد.

جدول 4. نتایج آزمون همبستگی و اجرای مدل ساختاری میان بعد تشخیص دانش و عملکرد منابع انسانی

نتیجه	t-value	ضریب استاندارد (R)	R	متغیر
تأیید فرضیه (H ₁)	4/92	0/44	0/254	تشخیص دانش ! عملکرد منابع انسانی
$\chi^2=948/55$		df = 376		RMSEA = 0/086

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه اول پژوهش نشان‌دهنده این است که ضریب همبستگی بین تشخیص دانش و عملکرد منابع انسانی برابر با 0/254 در سطح معنی‌داری 0/000 است. چون میزان سطح معنی‌داری از میزان خطای 0/05 کمتر است، لذا فرض وجود رابطه بین تشخیص دانش و عملکرد منابع انسانی با 95 درصد اطمینان تأیید می‌گردد. به علاوه میزان ضریب همبستگی دو متغیر متوسط و دارای علامت مثبت است. یعنی افزایش سطح تشخیص دانش با افزایش عملکرد منابع انسانی همراه است. اکنون که وجود رابطه همبستگی مشخص گردید، رابطه علی میان این دو را می‌توان با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری سنجید.



شکل 4. نتایج اجرای مدل ساختاری میان تشخیص دانش و عملکرد منابع انسانی در حالت استاندارد

همان‌طور که مشاهده می‌شود، با توجه به معنی‌دار بودن ارزش t ($1/96 < 4/92$) فرضیه اول تحقیق در سطح اطمینان 95 درصد تأیید می‌شود. همچنین اعتبار و برازندگی مناسب مدل با توجه به مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی کم و مقدار بالای 90 درصد AGFI و GFI تأیید می‌شود. بنابراین فرض H_0 تأیید نشده و

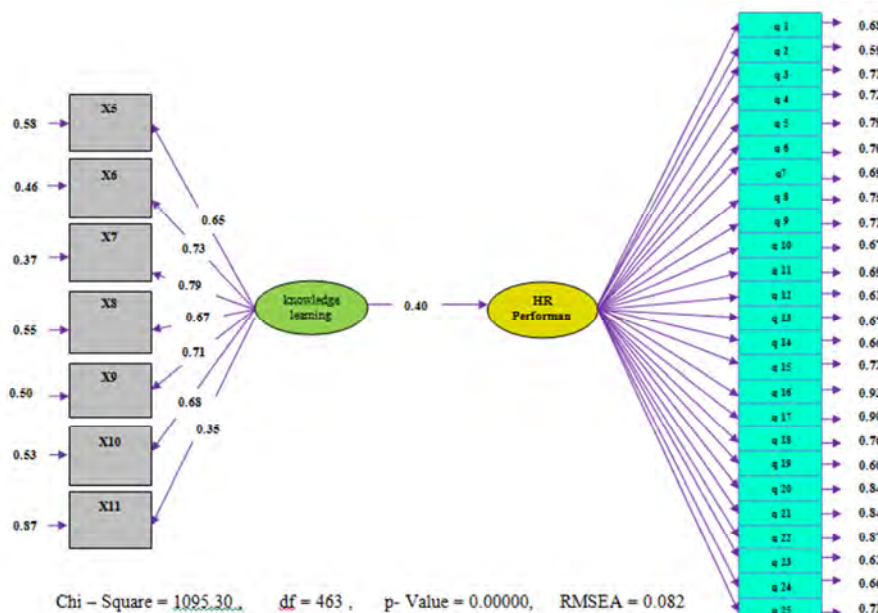
فرض H_1 یا همان فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود. لذا می‌توان بیان کرد که تشخیص دانش در سطح اطمینان 95 درصد بر عملکرد منابع انسانی تأثیرگذار است.

فرضیه دوم: تحصیل دانش با عملکرد منابع انسانی در شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی رابطه معنی‌داری دارد.

جدول 5. نتایج آزمون همبستگی و اجرای مدل ساختاری میان بعد تحصیل دانش و عملکرد منابع انسانی

نتیجه	t-value	ضریب استاندارد (R)	R	متغیر
تأیید فرضیه (H_1)	4/67	0/40	0/183	تحصیل دانش ! عملکرد منابع انسانی
	$\chi^2=1095/30$	df = 463		RMSEA = 0/082

همان‌طور که در جدول (5)، مشاهده می‌شود، بین بعد تحصیل دانش و عملکرد منابع انسانی در سطح (0/05) رابطه معنی‌داری وجود دارد. که مقدار این رابطه (R) برابر 0/183 است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین این دو متغیر همبستگی وجود دارد. اکنون که وجود رابطه همبستگی مشخص گردید، رابطه علی میان این دو را می‌توان با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری سنجید.



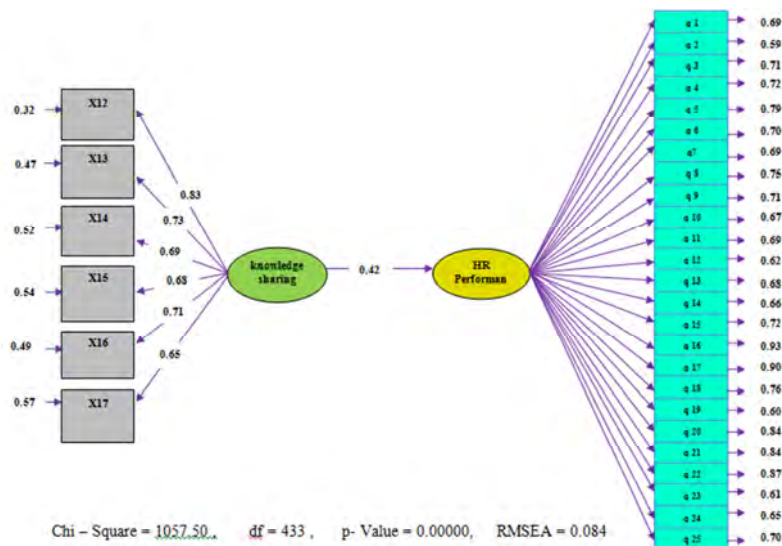
شکل 5. نتایج اجرای مدل ساختاری میان تحصیل دانش و عملکرد منابع انسانی در حالت استاندارد

نخست با توجه به معنادار بودن ارزش t ، فرضیه دوم در سطح اطمینان 95 درصد تأیید می‌شود. دوم، اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود؛ زیرا مقدار کای دو، RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی کم و مقدار GFI و AGFA نیز بالای 90 درصد است. سوم، ضریب تعیین رابطه یا همان R^2 برابر با 0/40 است؛ یعنی 40 درصد از تغییرات بعد تحصیل دانش را می‌توان با متغیر عملکرد منابع انسانی تبیین کرد. بنابراین فرض H_0 تأیید نشده و فرض H_1 یا همان فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود. لذا می‌توان بیان کرد که تحصیل دانش در سطح اطمینان 95 درصد بر عملکرد منابع انسانی تأثیرگذار است. فرضیه سوم: تسهیم دانش با عملکرد منابع انسانی در شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی رابطه معنی‌داری دارد.

جدول 6. نتایج آزمون همبستگی و اجرای مدل ساختاری میان بعد تسهیم دانش و عملکرد منابع انسانی

نتیجه	t-value	ضریب استاندارد (R)	R	متغیر
تأیید فرضیه (H_1)	4/81	0/42	0/176	تسهیم دانش ! عملکرد منابع انسانی
	$\chi^2=1057/50$	df = 433		RMSEA = 0/084

ارتباط معنی‌داری میان بعد تسهیم دانش و عملکرد منابع انسانی در شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی وجود دارد. با توجه به خروجی نرم‌افزار، ضریب همبستگی اسپیرمن بین این دو متغیر 0/176 است. مقدار معنی‌داری مشاهده شده برابر 0/006 بوده است که از سطح معنی‌داری استاندارد 0/05 کمتر است. در این صورت با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای مقداری بیش از صفر است، بنابراین می‌توان گفت که ارتباط معنی‌داری بین این دو متغیر وجود دارد. اکنون که وجود رابطه همبستگی مشخص گردید، رابطه علی میان این دو را می‌توان با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری سنجید.



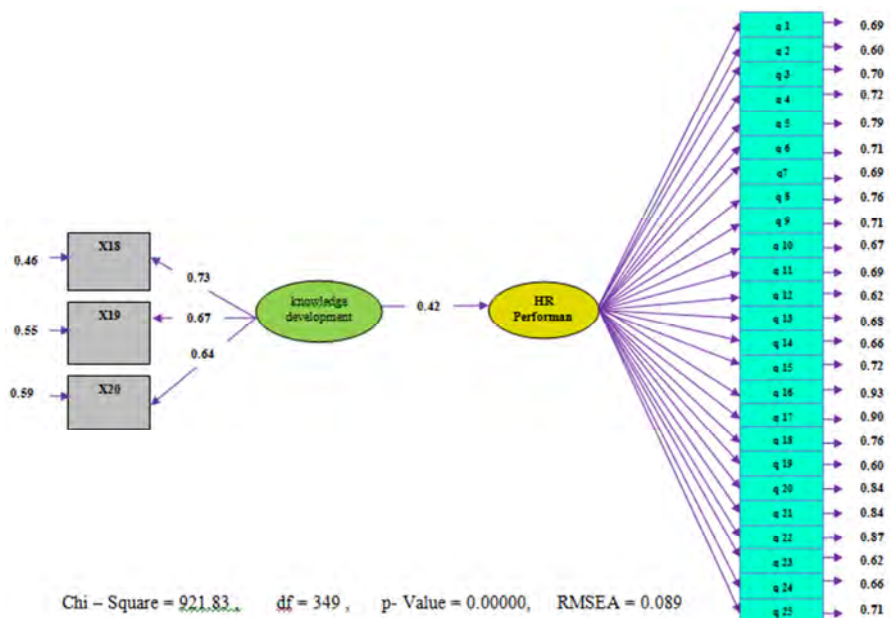
شکل 6. نتایج اجرای مدل ساختاری میان تسهیم دانش و عملکرد منابع انسانی در حالت استاندارد

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده در باب تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد منابع انسانی می‌توان گفت ضریب مسیر برابر است با (0/42) و مقدار t به‌دست آمده برای این ضریب $4/81 > 1/96$ می‌باشد که این مقدار در سطح 0/05 معنادار می‌باشد. همچنین اعتبار و برازندگی مناسب مدل با توجه به مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی کم و مقدار بالای 90 درصد GFI و AGFI تأیید می‌شود. در نتیجه ادعای محقق و به‌عبارت دیگر فرضیه سوم پژوهش مورد تأیید واقع می‌شود و با اطمینان 95 درصد می‌توان گفت که تسهیم دانش بر عملکرد منابع انسانی تأثیرگذار است. فرضیه چهارم: توسعه دانش با عملکرد منابع انسانی در شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی رابطه معنی‌داری دارد.

جدول 7. نتایج آزمون همبستگی و اجرای مدل ساختاری میان بعد توسعه دانش و عملکرد منابع انسانی

متغیر	R	ضریب استاندارد (R)	t-value	نتیجه
توسعه دانش ! عملکرد منابع انسانی	0/165	0/42	4/56	تأیید فرضیه (H ₁)
RMSEA = 0/089		349df =	$\chi^2 = 921/83$	

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه چهارم پژوهش نشان می‌دهد که نتیجه حاصل از ضریب همبستگی چنین است که متغیر توسعه دانش در سطح معنی‌داری 0/05 $P <$ و با احتساب ضریب همبستگی $r = 0/165$ ارتباط مستقیم و معنی‌داری با عملکرد منابع انسانی دارد. اکنون که وجود رابطه همبستگی مشخص گردید، رابطه علی میان این دو را می‌توان با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری سنجید.



شکل 7. نتایج اجرای مدل ساختاری میان توسعه دانش و عملکرد منابع انسانی در حالت استاندارد

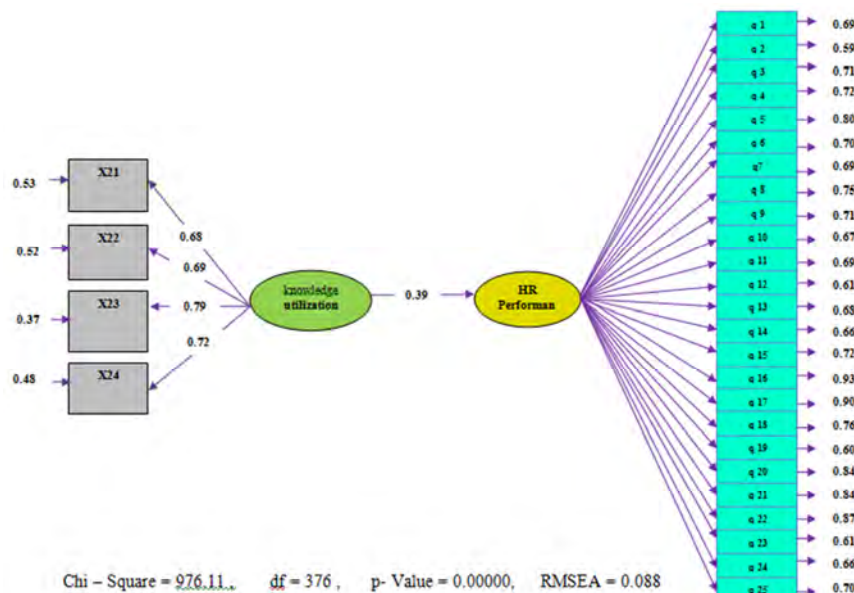
همان‌طور که از جدول شماره (7) مشخص است مقدار t-value برای متغیر توسعه دانش بزرگ‌تر از 1/96 است. پس می‌توان عنوان کرد ضریب مسیر متغیر توسعه دانش با ارزش 4/56 در سطح معنی‌داری 0/05 مثبت و معنادار است. همچنین اعتبار و برازندگی مناسب مدل با توجه به مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی کم و مقدار بالای 90 درصد GFI و AGF تأیید می‌شود. لذا می‌توان اذعان کرد که فرضیه چهارم پژوهش مورد تأیید واقع می‌شود و با اطمینان 95 درصد می‌توان گفت که توسعه دانش بر عملکرد منابع انسانی تأثیر گذار است.

فرضیه پنجم: به کارگیری دانش با عملکرد منابع انسانی در شرکت های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی رابطه معنی داری دارد.

جدول 8. نتایج آزمون همبستگی و اجرای مدل ساختاری میان بعد به کارگیری دانش و عملکرد منابع انسانی

متغیر	R	ضریب استاندارد (R)	t-value	نتیجه
به کارگیری دانش ! عملکرد منابع انسانی	0/217	0/39	4/39	تأیید فرضیه (H ₁)
RMSEA = 0/088		df = 376	$\chi^2=976/11$	

چنانکه داده های مندرج در جدول (8) نشان می دهد مقدار همبستگی بین بعد به کارگیری دانش و عملکرد منابع انسانی ($r=0/217$) است. که این مقدار از نظر آماری معنی دار است. همچنین با توجه به سطح معنی داری به دست آمده ($p<0/001$) که از مقدار سطح معنی داری استاندارد (0/05) کمتر است. می توان نتیجه گرفت که بین بعد به کارگیری دانش و عملکرد منابع انسانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. اکنون که وجود رابطه همبستگی مشخص گردید، رابطه علی میان این دو را می توان با روش مدل سازی معادلات ساختاری سنجید.



شکل 8. نتایج اجرای مدل ساختاری میان به کارگیری دانش و عملکرد منابع انسانی در حالت استاندارد

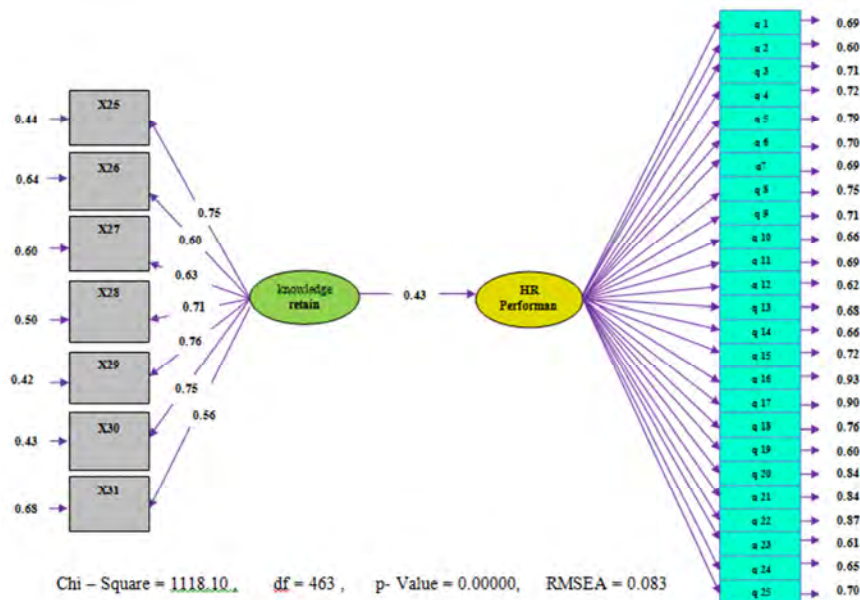
همان‌طور که یافته‌های مندرج در جدول فوق نشان می‌دهد اولاً مقدار t -value به دست آمده برای بعد به کارگیری دانش برابر با $4/39$ در سطح معنی داری $0/05$ است که با مقدار استاندارد آن که باید بزرگ‌تر از $1/96$ باشد مطابقت می‌کند. دوم اینکه ضریب تعیین رابطه برابر با $0/39$ است؛ یعنی 39 درصد تغییرات بعد به کارگیری دانش را می‌توان با تغییر عملکرد منابع انسانی تبیین کرد. سوم اینکه اعتبار و برازندگی مناسب مدل با توجه به مقدار کای دو، مقدار $RMSEA$ و نسبت کای دو به درجه آزادی کم و مقدار بالای 90 درصد GFI و $AGFI$ تأیید می‌شود. لذا می‌توان اذعان کرد که فرضیه پنجم پژوهش مورد تأیید واقع می‌شود و با اطمینان 95 درصد می‌توان گفت که به کارگیری دانش بر عملکرد منابع انسانی تأثیرگذار است.

فرضیه ششم: نگهداری دانش با عملکرد منابع انسانی در شرکت‌های پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی رابطه معنی داری دارد.

جدول 9. نتایج آزمون همبستگی و اجرای مدل ساختاری میان بعد نگهداری دانش و عملکرد منابع انسانی

نتیجه	t-value	ضریب استاندارد (R)	R	متغیر
تأیید فرضیه (H_1)	4/94	0/43	0/313	نگهداری دانش ! عملکرد منابع انسانی
	$\chi^2=1118/10$	df = 463		RMSEA = 0/083

ضریب همبستگی اسپیرمن میان بعد نگهداری دانش و عملکرد منابع انسانی $0/313$ و مقدار عدد معنی داری (sig) مشاهده شده برای این ضریب $0/000$ است که از سطح معنی داری استاندارد ($0/05$) کمتر است. بنابراین می‌توان گفت در سطح اطمینان 95 درصد رابطه بین این دو متغیر معنادار است.

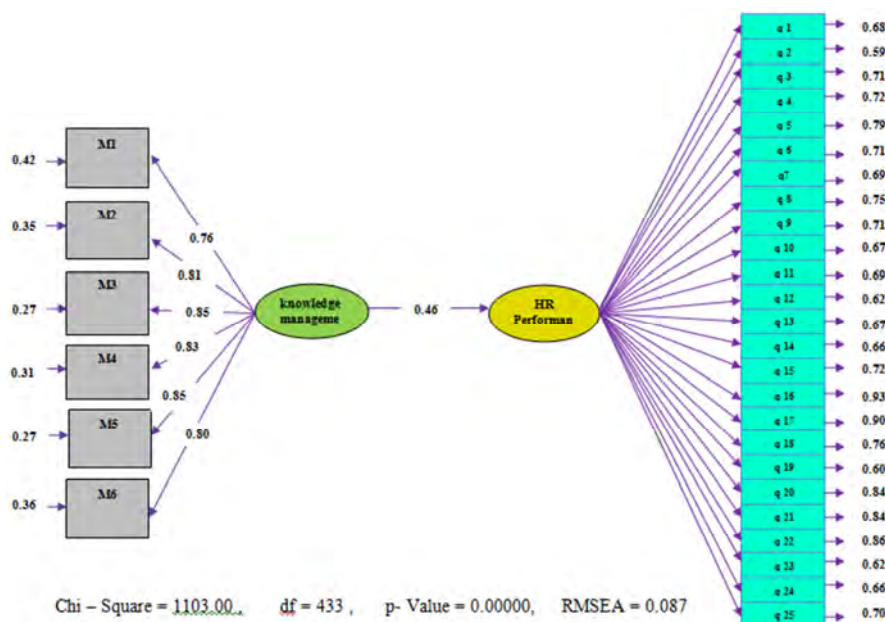


شکل 9. نتایج اجرای مدل ساختاری میان نگهداری دانش و عملکرد منابع انسانی در حالت استاندارد

آنچه از نتایج جدول فوق برمی آید این است که بعد نگهداری دانش بر عملکرد منابع انسانی تأثیر داشته است. تأثیر نگهداری دانش بر عملکرد منابع انسانی برابر با $(r=0/43 \text{ و } t=4/94)$ است. همچنین اعتبار و برازندگی مناسب مدل با توجه به مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی کم و مقدار بالای 90 درصد GFI و AGFI تأیید می شود. بنابراین فرضیه مطرح شده در ارتباط با وجود رابطه بین نگهداری دانش و عملکرد منابع انسانی با 95 درصد اطمینان مورد تأیید است.

آزمون مدل پژوهش

همان طور که ذکر شد در این مرحله به بررسی اعتبار مدل پژوهش پرداخته می شود. شکل (10) نتیجه مدل سازی معادلات ساختاری برای مدل علی تحقیق را نشان می دهند. این شکل نمایانگر ضریب استاندارد (R) و رابطه علی پیشنهاد شده میان متغیرهای تحقیق می باشد. جدول شماره (10) نیز ضریب استاندارد و ارزش t را نشان می دهد.



شکل 10. خروجی آزمون رابطه علی میان متغیرهای تحقیق با استفاده از نرم‌افزار لیزرل در حالت استاندارد

جدول 10. نتایج اجرای مدل ساختاری میان متغیرهای مدل مفهومی پژوهش

فرضیه	روابط علی	میزان اثر (حالت استاندارد)	عدد معنی داری	نتیجه آزمون
1	تشخیص دانش عملکرد منابع انسانی	0/76	12/63	تأیید
2	تحصیل دانش عملکرد منابع انسانی	0/81	13/69	تأیید
3	تسهیم دانش عملکرد منابع انسانی	0/85	14/95	تأیید
4	توسعه دانش عملکرد منابع انسانی	0/83	14/27	تأیید
5	به‌کارگیری دانش عملکرد منابع انسانی	0/85	14/96	تأیید
6	نگهداری دانش عملکرد منابع انسانی	0/80	13/48	تأیید

همان‌طور که مشاهده می‌شود، با توجه به معنی‌دار بودن ارزش t ، اعتبار و برازندگی مناسب مدل پژوهش تأیید می‌شود. چراکه مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی آن، کم و مقدار GFI و AGFI نیز بالای 90 درصد است. لذا تمامی فرضیات تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی دو مقوله مهم در مدیریت سازمان می‌باشد. از یک سو در بسیاری از سازمان‌ها مدیریت دانش به عنوان یک روال کاری جانبی نگریسته می‌شود که این نگاه ناشی از عدم ملموس بودن ارزش افزوده‌های مدیریت دانش در کوتاه مدت است. از سوی دیگر، مدیریت منابع انسانی در اغلب سازمان‌ها به مدیریت پرسنلی و انجام امور اداری کارکنان محدود شده است.

اگرچنان که مدیریت منابع انسانی در گیر مدیریت سرمایه‌های انسانی باشد و اگر منابع بسیار با ارزش این سرمایه‌ها، دانش باشد، در این صورت مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش به شدت به هم وابسته هستند (حیدری و غفاری، 1392). بررسی نتایج مربوط به فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین ابعاد تشخیص دانش، تحصیل دانش، تسهیم دانش، توسعه دانش، به کارگیری دانش و نگهداری دانش با عملکرد منابع انسانی در سطح خطای ($p < 0/05$) معنادار بوده است. که در این میان بعد نگهداری دانش بیشترین ارتباط و توسعه دانش کمترین ارتباط را با عملکرد منابع انسانی دارد. همچنین مرور یافته‌ها نشان می‌دهد که نتایج آزمون t برای بررسی اثر ابعاد مدیریت دانش بر عملکرد منابع انسانی حاکی از این است که این ابعاد در سطح اطمینان 95 درصد بر عملکرد منابع انسانی تأثیر گذار است. درواقع می‌توان نتیجه‌گیری کرد که این ابعاد در بهبود عملکرد منابع انسانی اثربخش است. همچنین بر اساس مدل نهایی پژوهش از بین شش بعد مدیریت دانش بعد به کارگیری دانش و تسهیم دانش بیشترین تأثیر را بر عملکرد منابع انسانی در شرکت‌های پتروشیمی دارد. نتایج این پژوهش با تحقیقات انجام شده توسط «لیویتز و چن»¹ (2003)، «داروچ»² (2005)، «چن و هانگ»³ (2009)، «پاستور و همکاران»⁴ (2010)، قلی زاده و همکاران (1384)، شاهقلیان (1385) و بدری آذرین و همکاران (1391) مبنی بر وجود رابطه معنادار بین ابعاد مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی مطابقت و همخوانی دارد.

1. Lebowitz & Chen

2. Darroch

3. Chen & Huang

4. pastor, Santana & sierra

لذا با توجه به تأیید همبستگی میان ابعاد مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی و نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری که حکایت از تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد منابع انسانی دارد پیشنهاد می‌گردد که:

1- به‌عنوان اولین اقدام، از خبرگان و مشاوران داخل و خارج از سازمان برای حضور در تشکیل جلسات دعوت شود تا به تعیین اهداف دانشی شرکت پرداخته و برای رسیدن به آن اهداف، راهبردهایی مشخص تدوین گردد.

2- با توجه به اینکه هر کدام از شرکت‌های مذکور دارای بخش‌های آموزش و پژوهش هستند پیشنهاد می‌گردد ضمن فعال کردن این بخش اقدام به تدوین کتابچه‌ها یا نشریاتی کنند که حاوی نتایج تحقیقات انجام‌شده توسط سازمان باشد. تا کارکنان نسبت به این نتایج آگاه شوند.

3- با توجه به اینکه بخش عظیمی از دانش و تجربیات به شکل ضمنی در ذهن کارکنان سازمان وجود دارد. جهت عینیت بخشیدن به این دانش‌ها لازم است سازمان دانش و تجربیات کارکنان را به‌وسیله ابزاری از جمله تدوین دستورالعمل‌ها، چاپ کتب، اتوماسیون داخلی و... به دیگران منتقل کند.

4- یکی از موانع توسعه مدیریت دانش در بیشتر شرکت‌های مذکور اختصاص ندادن دوره‌های آموزشی برای نیروی قراردادی و پیمانی شرکت بود. این موضوع خود باعث عدم فرصت برای بهره‌مندی دیگر اعضای سازمان از دانش می‌شود. در این راستا پیشنهاد می‌شود شرکت‌های مذکور اقدام به برگزاری کلاس‌ها، سمینارها، جلسات و دوره‌های آموزشی برای تمامی نیروی انسانی سازمان کنند که این خود باعث ایجاد بستر مناسب جهت توسعه و انتقال دانش می‌شود.

5- پیشنهاد می‌گردد جهت ارتقای سطح دانشی سازمان، مدیران اقدام به مستندسازی تجربیات سازمانی به شکل راهنماها، نظام‌نامه‌ها و مقررات کنند و در میان کارکنان به اشتراک بگذارند.

6- به‌عنوان پیشنهاد آخر، جهت اجرای موفق برنامه‌های مدیریت دانش، مطلوب

کردن وضعیت ابعاد مدیریت دانش و بهبود وضعیت عملکرد کارکنان در شرکت‌های مذکور پیشنهاد می‌گردد با توجه به رابطه مدیریت دانش و بهبود عملکرد منابع انسانی که در این پژوهش نیز این رابطه تأیید شد، مدیران توجه ویژه به نیروی انسانی سازمان که مغز و دانش آن‌ها و در کل حافظه فردی آن‌ها محل نگهداری دانش است، داشته باشند. علاوه بر این مأموریت‌های آموزشی برون‌سازمانی و انجام کارها به صورت گروهی توأم با گفت‌وگو و مباحثه را در سازمان افزایش دهند. همچنین فعالیت‌هایی جهت ارتقاء وضعیت عملکرد منابع انسانی انجام شود تا قابلیت اعتماد کارکنان، رهبری و نوآوری و خلاقیت در آن‌ها تقویت شود. این امر حاصل نمی‌شود مگر با اجرای اقداماتی از جمله: آگاه کردن کارکنان از اینکه چه اقداماتی را باید انجام دهند. توجه کردن آن‌ها جهت حضور به موقع در محل کار، استفاده از دانش و همکاری سایر کارکنان و

منابع و مآخذ

1. اکبری، م؛ مرادی، م (1392). ارائه یک سیستم پشتیبان تصمیم فازی به منظور سنجش آمادگی سازمان جهت پذیرش مدیریت دانش. فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، (1)، 99-131.
2. اله قلی زاده آذری، م؛ اسدی، ش (1384). مدیریت دانش عاملی برای رقابت‌گرایی و حیات سازمان‌ها. ماهنامه روش، 94(14)، 27-32.
3. امامی میبدی، ع؛ کریمیان، ز؛ رحمانی صفتی، م (1393). اندازه‌گیری کارایی فنی و بهره‌وری مجتمع‌های پتروشیمی ایران 1380 الی 1386. فصلنامه مطالعات اقتصاد انرژی، 29(6)، 61-82.
4. امیرخانی، ط؛ آغاز، ع؛ عبدالله پور، م (1390). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی از دیدگاه کارکنان. دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشور و رفتار/مدیریت و پیشرفت، 18(1-47)، 295-308.
5. حیدری، ح؛ غفاری، ر (1392). بررسی نقش مدیریت دانش در توانمندسازی منابع انسانی. اولین همایش داخلی مدیریت و حسابداری. دانشگاه آزاد اسلامی واحد نطنز.
6. فتائی بلورچی، ن (1390). بررسی رابطه عملکرد منابع انسانی سازمان و موفقیت برند سازمان در صنایع غذایی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران
7. ماکوارت، م. ب (2002). ایجاد سازمان یادگیرنده. ترجمه: محمدرضا زالی. 1376. تهران: مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران
8. نوروزیان، م (1386). کاربرد مدیریت دانش در بخش دولتی. ماهنامه تدبیر، 156(16)، 24-29.
9. هومن، ح (1388). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل. تهران: انتشارات سمت.

10. Becerra-Fernandez, I (2000). The role of artificial intelligence technologies in the implementation of people-finder Knowledge management systems, In AAAI Workshop on Bringing Knowledge to Business.
11. Ferris, G., Hochwarter, W., Buckley, M., Harrell-Cook, D., & Frink, D (1999). Human Resources Management: Some New Directions. journal of management, 25(3), 385-418.
12. Gloet, M., & Terziovski, M (2004). Exploring the relationship between km practices and innovation performance. Journal of Manufacturing Technology Management, 15(5), 402-409.
13. Massa, S., & Testa, S (2009). A knowledge management approach to organizational competitive advantage evidence from the food sector. European Management Journal, 27(2), 128-141.
14. Probst, G., Raub, S., & Romhardt, K (2000). Managing Knowledge. Building Blocks for Success, p 30.
15. Toffler, A (1999). powershift: Knowledge, wealth and violence at The edge of The 21st century. New York: Ban tam Books.
16. Walczak, S (2005). Organizational Knowledge Management Structure. The Learning Organization, 12 (4), 330-339.

DOI: 10.22091/stim.2017.2152.1143

استناد به این مقاله:

هالایان، فاطمه؛ حسن زاده، محمد؛ زندیان، فاطمه (1396). «تحلیل اثرات واسطه‌ای مؤلفه‌های مدیریت دانش در بهبود عملکرد منابع انسانی». علوم و فنون مدیریت اطلاعات، 3 (1)، 1-29.