علوم و فنون مدیریت اطلاعات
سال سوم، شماره دوم ـ تابستان 1396، شماره پیاپی 7

SCIENCES AND TECHNIQUES OF INFORMATION MANAGEMENT
VOL. 3, NO. 2,

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

فاطمه هلالیان مطلق[1]
محمد حسن زاده[2]
فاطمه زندیان[3]

(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 ازنظر ماهیت پیمایشی- تحلیلی و ازنظر 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 $SPSS_{21}$، $Lisrel_8$ و آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی (کولموگروف - اسمیرنوف، اسپیرمن و رگرسیون گام به گام) مورد تجزیه‌وتحلیل 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)، به‌کارگیری 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)، به‌کارگیری دانش (0/85) و نگهداری دانش (0/80) عملکرد منابع انسانی را تبیین نمودند.

نتیجه‌گیری: بر پایه نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش، همبستگی بین سازه‌ها و عامل‌های پژوهش و همچنین برازش 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 به‌کارگیری 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 /1396/03؛ تاریخ پذیرش مقاله: 1396/06/13

1. کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس (نویسنده مسئول)
fatemeh.helaliyan@modares.ac.ir
2. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس
hasanzadeh@modares.ac.ir
3. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، 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 فناور شدن سازمان‌ها، نقش انسان به‌عنوان عامل حیاتی و راهبردی[1] در بقای سازمان باقی خواهد ماند(Ferris et aL,1999). اهمیت مدیریت کردن این منابع انسانی به‌عنوان 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 رقابتی[2] سازمان و بهبود عملکرد سازمانی تمرکز بر مدیریت منابع انسانی می‌باشد. منابع انسانی باارزش‌ترین 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 عملکرد[3] آن‌ها می‌باشد. با به‌کارگیری یک نظام صحیح ارزیابی عملکرد، بی‌تردید 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 به‌درستی انجام نمی‌شود مگر در سایه

1.Strategic
2.Competitive Advantage
3 .performance evaluation

استقرار مدیریت دانش در سازمان، چون یکی از کاربردهای مهم مدیریت دانش[1] در سازمان ایجاد امکان ارزیابی درست می‌باشد. نتیجه مهمی هم که درنهایت 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 کسب‌وکار خود باشند (اله قلی زاده و اسدی،1384).

به‌کارگیری مدیریت دانش در تمامی سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد، مؤسسات به‌منظور به‌کارگیری 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 دغدغهٔ 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. به‌طورکلی 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.Knowledgemanagement
2 .Embedded Knowledge management
3. Knowledge-based Economy

در این میان، نمی‌توان نقش بی‌بدیل دانش را در بالندگی و ارتقای عملکرد سازمان‌ها انکار کرد؛ به‌گونه‌ای 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 ازجمله 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 به‌صورت کارا عمل کنند (Becerra-Fernandez ,2000).

کسب‌وکار در هزاره سوم دارای شرایط ویژه‌ای است. رقابت بین بنگاه‌های اقتصادی[1] هرروزه فشرده‌تر شده و نرخ نوآوری رو به افزایش است. رقابت بین بنگاه‌های اقتصادی باعث شده است که آن‌ها به‌منظور 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 کسب‌وکار، بخش اعظمی از کارها و فعالیت‌های ما 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 به‌عنوان موتور مولد عملکرد منابع انسانی، ضرورت سازمانی، فرایندی جهت کسب مزیت رقابتی و به‌منزله 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 به‌عنوان یکی از بخش‌های اصلی صنعت نفت ازجمله صنایع مهم و مادر کشور است. این صنعت به‌عنوان یکی از گزینه‌های مهم صادرات غیر نفتی در جهت شکوفایی اقتصادی کشور، توسعه، بومی کردن فناوری و گسترش صنایع جانبی اعم از صنایع پایین‌دستی و یا صنایع تأمین‌کننده 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 به‌ویژه سازمان‌های پتروشیمی زاویه دید این تحقیق و دغدغهٔ 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- به‌کارگیری 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، به‌کارگیری 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؛ به‌کارگیری 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 به‌دست‌آمده، فرآیند ارزیابی و بازخورد بیشترین قدرت پیش‌بینی عملکرد منابع انسانی را داراست و در سطح بعدی فرآیندهای نگهداری و سازمان‌دهی و به‌کارگیری 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، انجام‌شده است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری‌شده است. نتایج تحقیق، فرضیات را تأیید کرده و از این نگرش که یک شرکت با قابلیت مدیریت دانش از منابع به‌صورت 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، به‌کارگیری و نگهداری دانش می‌شود. این تحقیق با استفاده از پرسشنامه‌هایی از 150 پاسخگو از 99 سازمان انجام‌شده است. یافته‌های تحقیق از مدل پیشنهادی توسط این محققین حمایت می‌کند، به‌طوری‌که 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 ازنظر هدف از نوع کاربردی است و ازنقطه‌نظر 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. ازآنجاکه 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 به‌عنوان ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شده است. که از قبل در اختیار کارشناسان و افراد خبره حوزه مورد مربوطه قرارگرفته است و روایی آن تأیید شده است. به‌منظور تایید پایایی آن‌ها ابتدا یک نمونه اولیه شامل 30 پرسشنامه آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری $SPSS_{21}$ میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ[1] 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 ارسال‌شده، تعداد 205 پرسشنامه تکمیل و عودت داده شد. لذا نتایج حاصله بر اساس 205 پرسشنامه تکمیل شده است. در پایان جهت تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از دو نرم‌افزار آماری $SPSS_{21}$ و $lisrel_{8.8}$ استفاده شده است. اطلاعات استخراج‌شده از داده‌های جمع‌آوری‌شده بعد از ورود به نرم‌افزار به کمک فنون آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفته‌اند. به‌این‌ترتیب که ابتدا جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید. درنهایت به‌منظور بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی ابتدا از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن با کمک نرم‌افزار $SPSS_{21}$ استفاده می‌شود و درصورتی‌که رابطه همبستگی بین آن‌ها برقرار باشد آنگاه با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، با کمک نرم‌افزار lisrel8.8 به رابطه علی مفروض، تحلیل مسیر مدل مفهومی پژوهش پرداخته می‌شود. انجام این عملیات درنهایت به تأیید یا رد فرضیات پژوهش می‌انجامد.

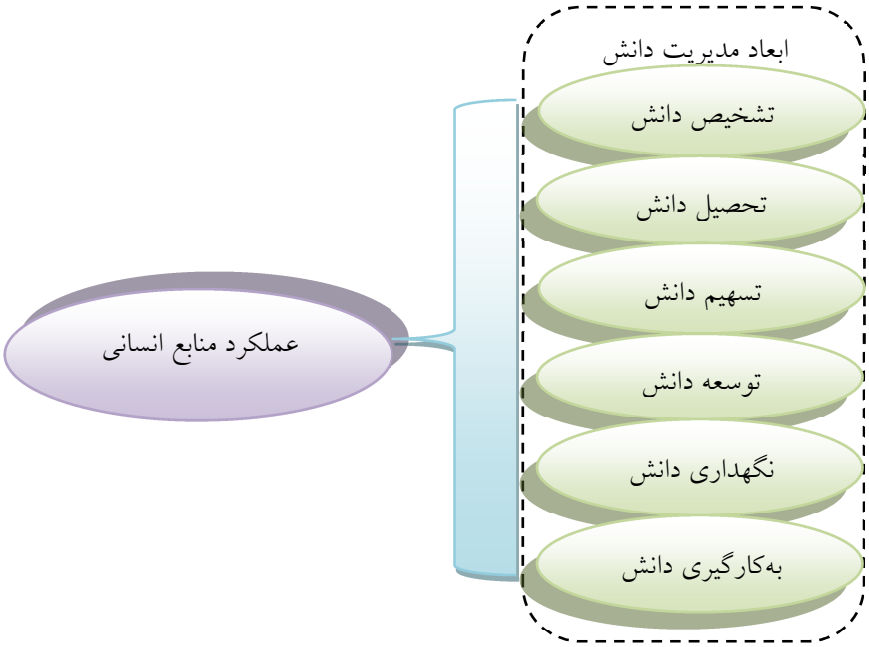
جدول 1.طبقه‌بندی متغیرهای پژوهش در پرسشنامه

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

الگوی مفهومی پژوهش

الگوی انتخاب شده این پژوهش از جنبه‌های مختلف مورد بررسی قرارگرفته 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 اعضاء 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 گروه افزار 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 اعضاء 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 فنّاورانه، 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؛ ازاین‌رو در ادامه از آزمون‌های ناپارامتریک(اسپیرمن) استفاده شده است.

جدول 2.نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

توزیع مشاهدات از توزیع نرمال پیروی می‌کند				H_0 :P=0
توزیع مشاهدات از توزیع نرمال پیروی نمی‌کند				H_1:P¹ 0
متغیر	تعداد نمونه	آماره آزمون	sig	نتیجه آزمون
تشخیص دانش	205	1/873	0/002	نرمال نیست
تحصیل دانش	205	2/905	0/000	نرمال نیست
تسهیم دانش	205	1/810	0/003	نرمال نیست
توسعه دانش	205	1/957	0/001	نرمال نیست
به‌کارگیری دانش	205	2/136	0/000	نرمال نیست
نگهداری دانش	205	2/534	0/000	نرمال نیست
عملکرد منابع انسانی	205	2/344	0/000	نرمال نیست

قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش، در این مرحله متغیرهای اصلی پژوهش با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، با کمک نرم‌افزار lisrel 8.8، 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 قرارمی‌گیرند 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

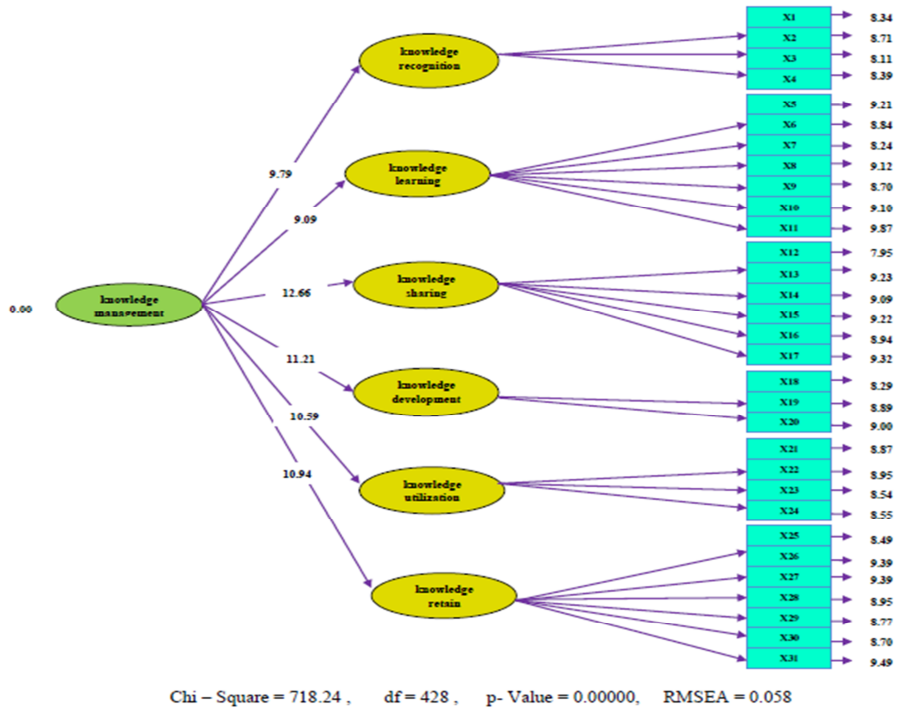
برای اینکه مدل اندازه‌گیری تایید شود اول باید شاخص‌های آن برازش مناسبی داشته باشند و بعد مقادیر p-value و ضرایب استاندارد آن باید معنی‌دار باشند. اگر مقدار x^2 کم، نسبت x^2 به درجهٔ آزادی (df) کوچک‌تر از 3، RMSEA کوچک‌تر از 0/01 باشد، می‌توان نتیجه گرفت که مدل برازش بسیار مناسبی دارد (امیرخانی، آغاز،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

مدل اندازه‌گیری مدیریت دانش بارهای عاملی در حالت تخمین استاندارد، میزان تأثیر هرکدام از متغیرها و یا گویه‌ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می‌دهد. به‌عبارت‌دیگر بار عاملی نشان‌دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده-گر (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. به‌عبارتی‌دیگر سؤال دوم تقریباً 33% درصد از واریانس متغیر عوامل تشخیص دانش را تبیین می‌کند. مقدار 0/55 نیز مقدار خطا می‌باشد (مقدار واریانسی 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 به‌دست‌آمده از مدل اندازه‌گیری مدیریت دانش را نشان می‌دهد که تمامی ضرایب به‌دست‌آمده 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 از0/90باشد که در بررسی مدل GFI برابر0/93 و AGFI برابر0/96 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.

جدول3. شاخص‌های نیکوئی برازش مدل اندازه‌گیری مدیریت دانش

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

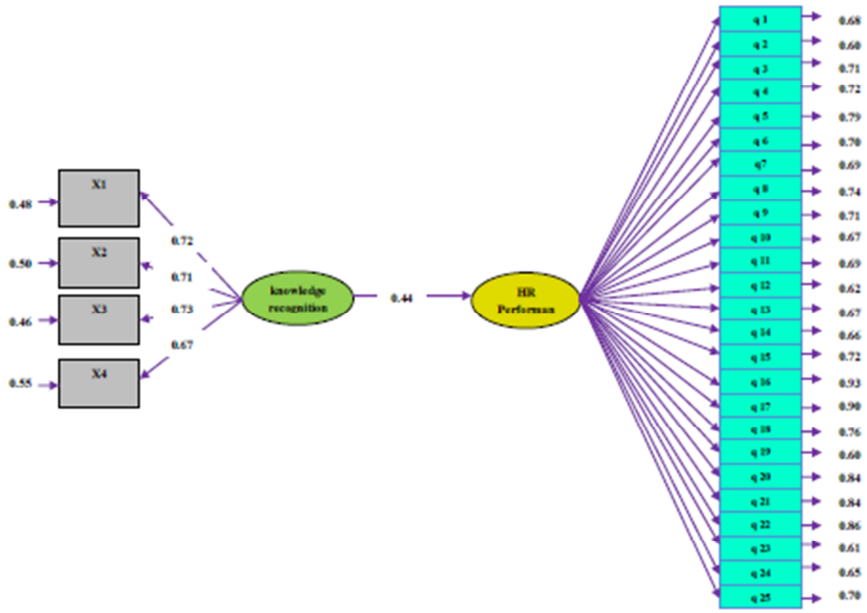
همان‌طورکه ذکر شد، در این مرحله ابتدا برای بررسی رابطه میان هر یک از ابعاد مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی از ضریب همبستگی اسپیرمن از نرم‌افزار $spss_{21}$ استفاده شده است و تنها اگر این رابطه موجود باشد، آنگاه با روش تحلیل مسیر، با کمک نرم‌افزار $lisrel_{8.80}$ رابطه علی بیان و آنگاه به آزمون فرضیات 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 به‌تفصیل 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.

جدول4.نتایج آزمون همبستگی و اجرای مدل ساختاری میان بعد تشخیص دانش و عملکرد منابع انسانی

متغیر	R	ضریب استاندارد(R)	t-value	نتیجه
تشخیص دانش ! عملکرد منابع انسانی	0/254	0/44	4/92	تأیید فرضیه (H_1)
RMSEA = 0/086		df = 376	χ^2=948/55	

تجزیه‌وتحلیل 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. به‌علاوه 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 درحالت 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 GFI و AGFI تأیید می‌شود. بنابراین فرض H_0 تائید نشده و

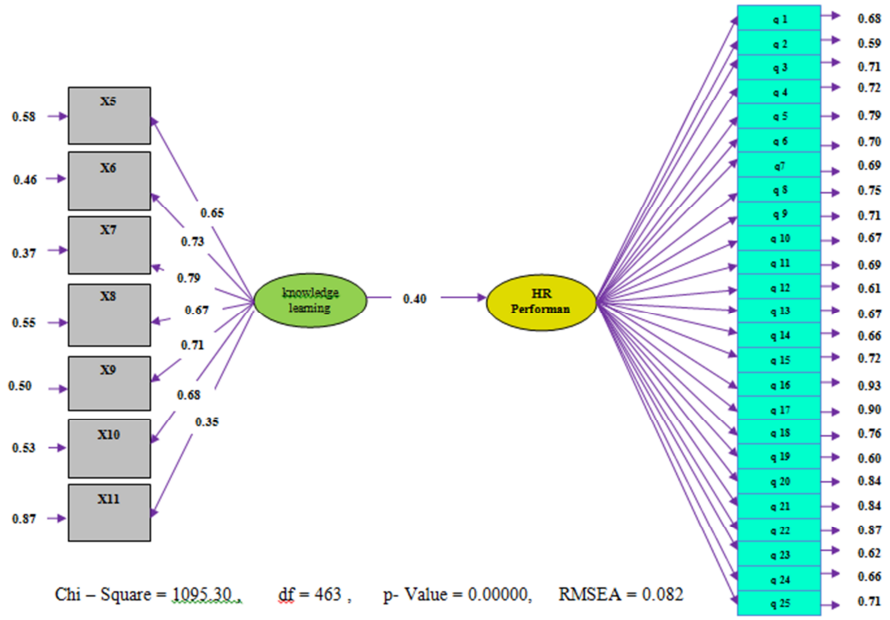
فرض H_1 یا همان فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود. لذا می‌توان بیان کرد که تشخیص دانش در سطح اطمینان 95 درصد بر عملکرد منابع انسانی تأثیرگذاراست.

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

جدول5. نتایج آزمون همبستگی و اجرای مدل ساختاری میان بعد تحصیل دانش و عملکرد منابع انسانی

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

همان‌طورکه 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. اکنون‌که 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 درحالت استاندارد

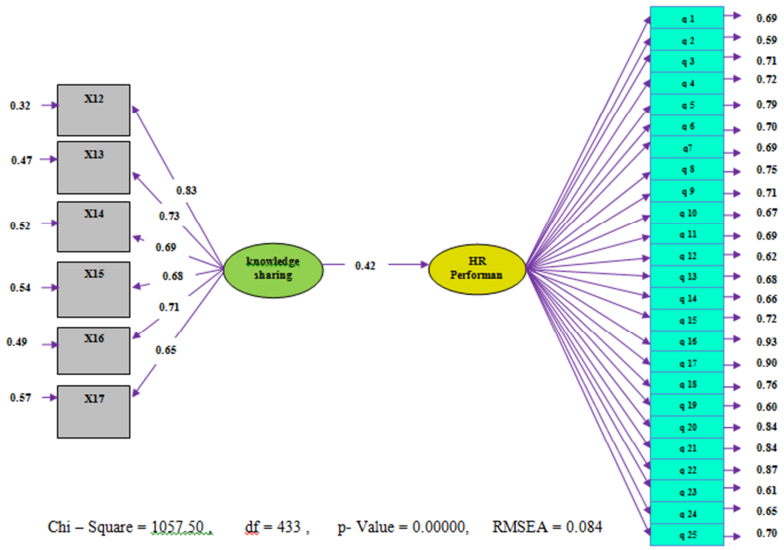
نخست با توجه به معنادار بودن ارزش t، فرضیه دوم در سطح اطمینان 95 درصد تأیید می‌شود. دوم، اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود؛ زیرا مقدار کای‌دو،RMSEA و نسبت کای‌دو به درجه آزادی کم و مقدار GFI و AGFA نیز بالای 90 درصد است. سوم، ضریب تعیین رابطه یا همان R^2 برابر با 0/40 است؛ یعنی 40 درصد از تغییرات 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.

جدول6. نتایج آزمون همبستگی و اجرای مدل ساختاری میان بعد تسهیم دانش و عملکرد منابع انسانی

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

ارتباط معنی‌داری میان بعد تسهیم دانش و عملکرد منابع انسانی در شرکت‌های پتروشیمی منطقهٔ ویژه اقتصادی انرژی پارس جنوبی وجود دارد. با توجه به خروجی نرم‌افزار، ضریب همبستگی اسپیرمن بین این دو متغیر 0/176 است. مقدار معنی‌داری مشاهده‌شده 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. اکنون‌که 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

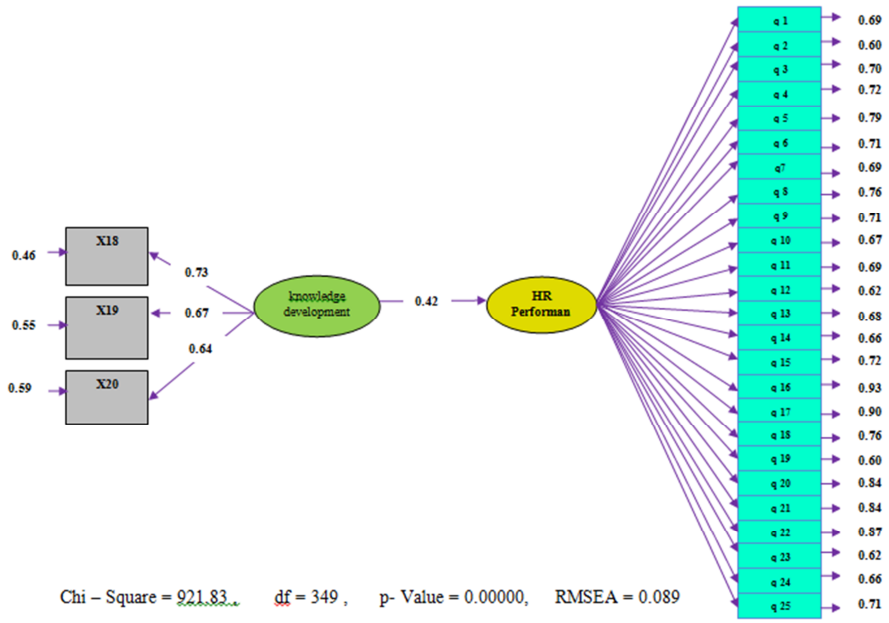
با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده در باب تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد منابع انسانی می‌توان گفت ضریب مسیر برابر است با (0/42) و مقدار t به‌دست‌آمده برای این ضریب 1/96<4/81 می‌باشد که این مقدار در سطح 0/05 معنادار می‌باشد. همچنین اعتبار و برازندگی مناسب مدل با توجه به مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی کم و مقدار بالای 90 درصد GFI و AGFI تأیید می‌شود. درنتیجه ادعای محقق و به‌عبارت‌دیگر 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.

جدول7. 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 =	χ^2=921/83	

تجزیه‌وتحلیل 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 >=Pو با احتساب ضریب همبستگی r=0/165 ارتباط مستقیم و معنی‌داری با عملکرد منابع انسانی دارد. اکنون‌که 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

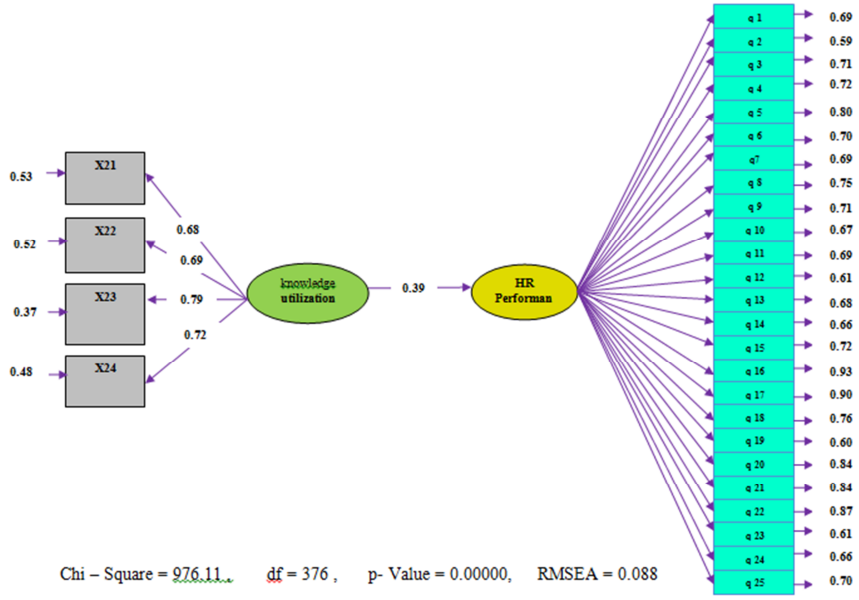
همان‌طورکه از جدول شماره (7) مشخص است مقدار t-value برای متغیر توسعه دانش بزرگ‌تر از 1/96 است. پس می‌توان عنوان کرد ضریب مسیر متغیر توسعه دانش باارزش 4/56 در سطح معنی‌داری 0/05 مثبت و معنادار است. همچنین اعتبار و برازندگی مناسب مدل با توجه به مقدارکای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی کم و 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 تأثیرگذار است.

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

جدول8. نتایج آزمون همبستگی و اجرای مدل ساختاری میان بعد به‌کارگیری دانش و عملکرد منابع انسانی

متغیر	R	ضریب استاندارد(R)	t-value	نتیجه
به‌کارگیری دانش ! عملکرد منابع انسانی	0/217	0/39	4/39	تأیید فرضیه (H_1)
RMSEA = 0/088		df = 376	χ^2=976/11	

چنانکه داده‌های مندرج در جدول (8)نشان می‌دهد مقدار همبستگی بین بعد به‌کارگیری دانش و عملکرد منابع انسانی(r=0/217) است. که این مقدار ازنظر آماری معنی‌دار است. همچنین با توجه به سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده (p=<0/001) که از مقدار سطح معنی‌داری استاندار (0/05) کمتر است. می‌توان نتیجه گرفت که بین بعد به‌کارگیری دانش و عملکرد منابع انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. اکنون‌که وجود رابطه همبستگی مشخص گردید، رابطه علی میان این دو را می‌توان با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری سنجید.



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

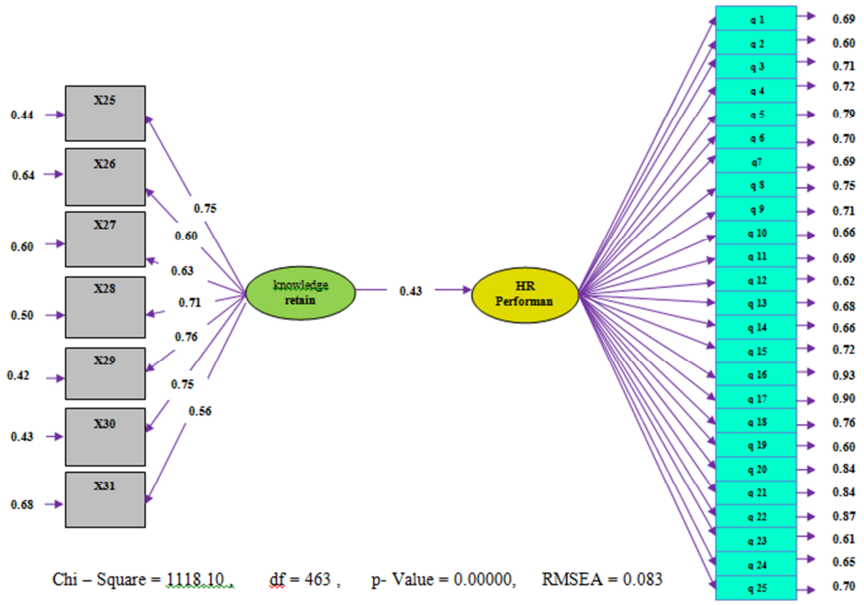
همان‌طور که یافته‌های مندرج در جدول فوق نشان می‌دهد اولا مقدار t-value به‌دست‌آمده برای بعد به‌کارگیری دانش برابر با 4/39 در سطح معنی‌داری 0/05 است که با مقدار استاندارد آن که باید بزرگ‌تر از 1/96 باشد مطابقت می‌کند. دوم اینکه ضریب تعیین رابطه برابر با 0/39 است؛ یعنی 39 درصد تغییرات بعد به‌کارگیری دانش 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 به‌کارگیری 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 معنی‌داری دارد.

جدول9. نتایج آزمون همبستگی و اجرای مدل ساختاری میان بعد نگهداری دانش و عملکرد منابع انسانی

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

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

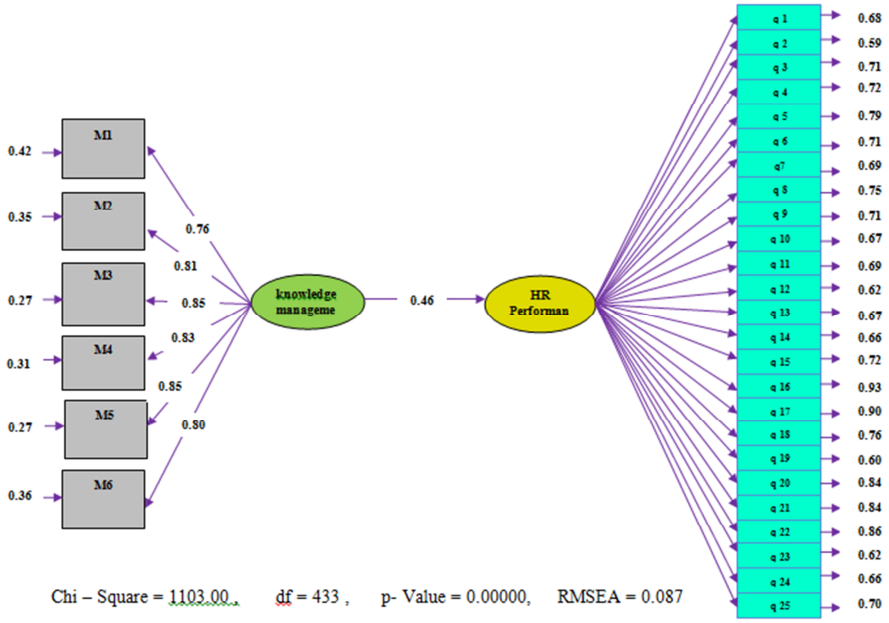


شکل9.نتایج اجرای مدل ساختاری میان نگهداری دانش و عملکرد منابع انسانی درحالت استاندارد

آنچه از نتایج جدول فوق برمی‌آید این است که بعد نگهداری دانش بر عملکرد منابع انسانی تأثیر داشته است. تأثیر نگهداری دانش بر عملکرد منابع انسانی برابر با (r=0/43وt=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 می‌شود. بنابراین فرضیه مطرح‌شده در ارتباط با وجود رابطه بین نگهداری دانش و عملکرد منابع انسانی با 95 درصد اطمینان مورد تأیید است.

آزمون مدل پژوهش

همان‌طورکه ذکر شد در این مرحله به بررسی اعتبار مدل پژوهش پرداخته می‌شود. شکل (10) نتیجه مدل‌سازی معادلات ساختاری برای مدل علی تحقیق را نشان می‌دهند. این شکل نمایانگرضریب استاندارد (R) و رابطه علی پیشنهادشده میان متغیرهای تحقیق می‌باشد. جدول شماره (10) نیز ضریب استاندارد و ارزش t را نشان می‌دهد.



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 معنی‌داری	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

همان‌طورکه مشاهده می‌شود، با توجه به معنی‌دار بودن ارزش t، اعتبار و برازندگی مناسب مدل پژوهش تائید 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 یک‌سو در بسیاری از سازمان‌ها مدیریت دانش به‌عنوان یک روال کاری جانبی نگریسته می‌شود که این نگاه ناشی از عدم ملموس بودن ارزش‌افزوده‌های مدیریت دانش در کوتاه‌مدت 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 درگیر مدیریت سرمایه‌های انسانی باشد و اگر منابع بسیار باارزش این سرمایه‌ها، دانش باشد. در این صورت مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش به‌شدت 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، به‌کارگیری 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 تأثیرگذار 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 به‌کارگیری دانش و تسهیم دانش بیشترین تأثیر را بر عملکرد منابع انسانی در شرکت‌های پتروشیمی دارد. نتایج این پژوهش با تحقیقات انجام‌شده توسط «لیبویتزوچن»[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 هرکدام 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 ازجمله 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 رابطهٔ 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 به‌صورت 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 ازجمله: آگاه کردن کارکنان از اینکه چه اقداماتی را باید انجام دهند. توجیه کردن آن‌ها جهت حضور به‌موقع 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 به‌منظور 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 رقابت گرایی و حیات سازمان‌ها. *ماهنامه روش*،94(14) ،27- 32.

3. امامی میبدی، ع؛ کریمیان، ز؛ رحمانی‌صفتی، م(1393). اندازه‌گیری کارایی فنی و بهره‌وری مجتمع‌های پتروشیمی ایران 1380 الی1386. *فصلنامه مطالعات اقتصادانرژی*، 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). *مدل یابی 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.

استناد به این مقاله: DOI: 10.22091/stim.2017.2152.1143

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