

بررسی نقش مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش با واسط سرمایه فکری (مطالعه موردی: پتروشیمی پارس)

آروین روزی طلب^۱

کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی - استراتژیک دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه

چکیده

در هزاره سوم به موجب پیدایش اقتصاد دانش، دانش سازمان به سرعت به عنوان منبع اصلی اقتصاد شناخته شده است. موفقیت هر سازمان بیش از آنکه وابسته به ارزش منابع فیزیکی باشد منوط به سرمایه های فکری سازمان می باشد. امروزه دانش به یک دارایی و مزیت تبدیل شده است که سازمانها در عرصه اقتصاد جهانی با در اختیار داشتن آن می توانند در رقابت با دیگران به برتری دست یابند. از سوی دیگر با پیشرفت روزافزون دانش و تکنولوژی و جریان گسترده اطلاعات، مدیران سازمانها در تلاشند تا دانش خود را به روز کرده و با مغزی خلاق با مشکلات روبرو شده و به حل آنها بپردازند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی سرمایه فکری بر مدیریت دانش در بین کارکنان شرکت پتروشیمی پارس می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران و کارشناسان شرکت پتروشیمی پارس بوده که تعداد آنها ۹۳۰ نفر می باشد که با استفاده از فرمول کرجسی و مورگان، تعداد ۲۷۲ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی، انتخاب گردیدند. نتایج بدست آمده نشان دهنده آن است که مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر روی سرمایه فکری و مدیریت دانش دارد. همچنین سرمایه فکری نیز تأثیر مثبت و معناداری بر روی مدیریت دانش داشته و نقش میانجی سرمایه فکری در رابطه میان مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش کارکنان تأیید شده است.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، مدیریت منابع انسانی، سرمایه فکری

^۱ نویسنده مسئول. arvinroozitalab@yahoo.com

مقدمه

اگر به تاریخ نگاهی بیاندازیم، می بینیم که تا اواخر دهه ۱۹۹۰ معمولاً ارزش یک سازمان بر حسب سرمایه و داراییهای ملموس و عینی آن سنجیده میشده است، ولی در هزاره سوم به موجب پیدایش اقتصاد دانش، دانش سازمان به سرعت به عنوان منبع اصلی اقتصاد شناخته شده است. موفقیت هر سازمان بیش از آنکه وابسته به ارزش منابع فیزیکی باشد منوط به سرمایه های فکری سازمان درکسب و مستندسازی، و بیش از آن مرهون قدرت و توانایی انتقال دانش با اثربخشی بیشتر و سرعت زیاد در رقابت می باشد (والزاک، ۲۰۰۵). همانطور که ابطحی و صلواتی (۱۳۸۶) نیز بیان می دارند، امروزه دانش به یک دارایی و مزیت تبدیل شده است که سازمانها در عرصه اقتصاد جهانی با در اختیار داشتن آن می توانند در رقابت با دیگران به برتری دست یابند. از همین رو سازمانها و شرکتهای مختلف به این سمت گرایش یافتند و شاهد هستیم که مفاهیم جدیدی مانند مدیریت دانش، کارکنان دانشی و سازمانهای محور در حوزه اقتصاد دانش رایج شده است. سازمانهای دانش محور در مقابل سازمانهای سرمایه محور و سازمانهای کار محور قرار دارند و در واقع کارکنان دانشی کارکنان سازمانهای دانش محور هستند (خاوندکار و متقی، ۱۳۸۷). تحقیقات اخیر نشان داده است که سازمانهای دانش محور با استفاده از هوش سازمانی و خلاقیت، اطلاعات و دانش را در جهت کسب برتریهای خاص، در اختیار می گیرند و از آن در جهت رشد و توسعه پایدار در ایجاد محیطی پویا استفاده و نیز با به کارگیری و هدایت مهارتها و تخصص کارکنان سازمان را قادر به یادگیری مداوم همراه با خلاقیت می کنند. بنابراین برای دستیابی به توسعه مبتنی بر دانایی، مدیریت دانش یک رکن اساسی است. از سوی دیگر با پیشرفت روزافزون دانش و تکنولوژی و جریان گسترده اطلاعات، امروزه جامعه ما نیازمند آموزش مهارتهایی است که با کمک آن بتواند همگام با توسعه علم و فناوری به پیش برود. هدف باید پرورش انسانهایی باشد که بتوانند با مغزی خلاق با مشکلات روبرو شده و به حل آنها بپردازند. به گونه ای که انسانها بتوانند به خوبی با یکدیگر ارتباط برقرار کرده و با بهره گیری از دانش جمعی و تولید افکار نو مشکلات را از میان بردارند. لذا پژوهش حاضر درصدد است که با تمرکز بر کارکنان شرکت پتروشیمی پارس به پاسخ این سؤال دست یابد که مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی سرمایه فکری چه تأثیری بر مدیریت دانش این شرکت دارد؟

مبانی نظری تحقیق

مدیریت منابع انسانی

منابع انسانی عامل بسیار مهمی در جهت تحقق اهداف سازمانها به شمار می رود. در حقیقت می توان گفت، این منابع انسانی است که نقش اصلی را در جهت دستیابی سازمان به اهدافش ایفا می کند (وزین کریمیان و همکاران، ۱۳۹۴). نیروی انسانی به عنوان با ارزشترین منبع یک سازمان، متولی آن محسوب می شود. به طوریکه می توان بیان نمود، منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می آورد (احمدی و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین مدیران بایستی آگاه باشند که چگونه با این عامل استراتژیک برخورد کنند و استفاده هر چه مؤثرتر از این مزیت رقابتی را بیاموزند. مدیریت منابع انسانی عبارت است از مرتبط ساختن مدیریت منابع انسانی با هدفهای کوتاه مدت و بلند مدت استراتژیک برای بهبود عملکرد سازمان و ایجاد فرهنگ سازمانی که بتوان انعطاف پذیری و خلاقیت را تقویت نمود (رسولی و همکاران، ۱۳۹۳).

سرمایه فکری

سرمایه فکری به عنوان استراتژیهای پایدار برای حصول و نگهداری مزیت رقابتی سازمانها تشخیص داده شده است (هشو و همکاران، ۲۰۰۹، ص ۱۸). سرمایه فکری، موجودی یک سازمان است که در یک مقطع زمانی خاص در آن وجود دارد. سرمایه فکری را مجموعه ای از دارایی های دانش محور معرفی می کنند که به یک سازمان اختصاص دارند و در زمره ویژگیهای آن محسوب می شوند و از طریق افزودن ارزش به ذینفعان کلیدی سازمان، به طور قابل ملاحظه ای به بهبود وضعیت رقابتی سازمان منجر می شود (مار، ۲۰۰۴، ص ۳۱). سرمایه فکری برای شرکتهای متنوع ارزش سازمانی زیادی مانند ایجاد سود، تعیین استراتژی (سهم بازار، رهبری، شهرت)، نوآوری، وفاداری مشتری، کاهش هزینه، بهبود بهره وری و موارد دیگر را فراهم می کنند (سولیوان، ۲۰۰۰، ص ۲۱). مدیریت سرمایه فکری برای موفقیت بلندمدت یک شرکت بسیار مهم تشخیص داده شده است. شرکتهایی که از مدیریت سرمایه فکری، به خوبی استفاده می کنند، نسبت به رقبایشان عملکرد بهتری دارند (لیم و دالیمور، ۲۰۰۴، ص ۹).

مدیریت دانش

مدیریت دانش، یکی از موضوعات مهم در مدیریت نوین امروزه محسوب می شود. پژوهشگران بسیاری اهمیت دانش را در نائل شدن به مزیت رقابتی و حفظ آن درک کرده اند. با توجه به گفته نوناکو (۱۹۹۱)، دانش منبعی بادوام از مزیت رقابتی است. برخی از پژوهشگران عقیده دارند که دانش با ارزشترین و پراهمیت ترین منبع تسخیرشده توسط سازمان و برای ادامه حیات سازمان ضروری است (هوانگ و هشو، ۲۰۰۷، ص ۸). مدیریت دانش با ایجاد و توسعه داراییهای دانشی یک سازمان با نگرش فرا رفتن از اهداف سازمان مرتبط است و مستلزم تمام فعالیتهایی است که با شناسایی، تشریح و ایجاد دانش مرتبط هستند. مدیریت دانش عبارت است از فرآیند نظام مند و یکپارچه کسب، خلق، ذخیره، تسهیم، انتشار و توسعه دانش از سوی افراد و گروه ها برای دستیابی به اهداف اصلی سازمانی (سینگ و شارما ۲۰۱۱). مدیریت دانش به خلق، اشتراک گذاری و نفوذ دانش در فکر، ذهن و تخیل افراد می پردازد و تلاش می کند تا دانشهای پراکنده شده در افراد سازمان را به گونه ای جمع آوری و مدیریت کند تا به خلق دانشی جدید منجر شود (یوگش، ۲۰۰۰، ص ۱۲) در واقع مدیریت دانش تلاشهای استراتژیک ارزش افزا برای بهبود اثربخشی سازمان در تغییرات محیط کسب و کار و محیط اجتماعی است (جو و لی، ۲۰۰۹، ص ۴۱).

پیشینه تحقیق

روحی پناه و همکارانش (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر ابعاد دارایی های نامشهود سازمانی (سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری) بر مدیریت دانش در شرکت آب و فاضلاب استان یزد انجام دادند. در این پژوهش با روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۱۷۵ نفر از کارمندان بر اساس فرمول کوکران انتخاب و پرسشنامه بین آنها توزیع شد و تحلیل معادلات ساختاری بر روی آنها صورت گرفت. نتایج پژوهش نشان دهنده تأثیر معنادار سرمایه اجتماعی و فکری بر مدیریت دانش می باشد.

برومند و همکاران (۱۳۸۸) پژوهشی تحلیلی با موضوع اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری با تاکید بر نقش مدیریت دانش انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان می دهد که اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی به صورت مثبتی با عملکرد نوآوری مرتبط است. همچنین اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی به طور مثبتی با ظرفیت مدیریت دانش رابطه

دارد و اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی برای انگیزش تمایل کارکنان به منظور کسب، تسهیم و کاربرد دانش در سازمانها مفید و سودمند هستند.

در مطالعه ی دیگری سید جوادین و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی به موضوع مدیریت منابع انسانی، نگرشهای کارکنان و توسعه مدیریت دانش در سازمان پرداختند. یافته های پژوهش نشان دهنده تاثیر هر کدام از اقدامات مدیریت منابع انسانی بر توسعه برخی نگرشها در کارکنان است. تاثیر نگرشهای گوناگون بر مدیریت دانش نیز متفاوت است. بدین صورت که هر کدام از اقدامات منابع انسانی، ایجاد نگرشهای خاصی را در کارکنان موجب شده که این نگرشها هر یک به نوبه خود بر برخی اقدامات مدیریت دانش تاثیرگذارند. در این میان تعهد سازمان نیز به عنوان متغیر میانجی در رابطه میان برخی نگرشها و اقدامات مدیریت دانش معرفی شده است.

ماین آفکان و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی تاثیر اقدامات استراتژیک منابع انسانی بر مدیریت دانش و نوآوری سازمانی پرداخته اند. در این پژوهش که در بین ۱۰۹ نفر از کارکنان شرکت های فعال در ترکیه انجام شد به این نتایج دست یافتند که اقدامات استراتژیک منابع انسانی تاثیر معناداری بر روی مدیریت دانش و نوآوری سازمانی دارد.

در پژوهش دیگری، الحکیم و حسن (۲۰۱۲) پژوهشی تحت عنوان "رابطه میان مدیریت دانش، نوآوری و عملکرد سازمانی در شرکت مخابرات سیار عراق" را به انجام رساندند. نمونه آماری شامل ۲۲۰ نفر از مدیران میانی شرکت تلفن سیار عراق می باشد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ای با طیف ۵ قسمتی لیکرت بود. یافته های آنان نشان داد که مدیریت دانش و مؤلفه های آن شامل خلق، کسب، ثبت، انتقال و بهره برداری از دانش، هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم از طریق نوآوری سازمانی، اثر مثبت معناداری بر عملکرد سازمانی دارند.

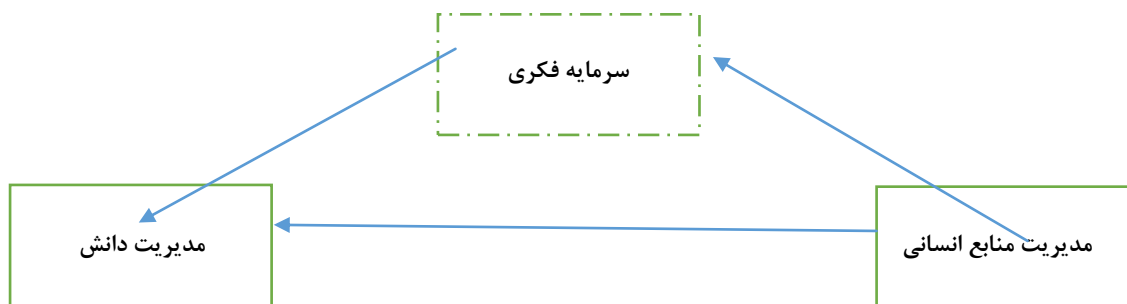
چارچوب نظری تحقیق

بین دو مفهوم مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی یک همپوشانی آشکاری وجود دارد، مدیریت دانش درباره ی مدیریت سرمایه های فکری و دارایی های نامشهود صحبت می کند و مدیریت منابع انسانی در مورد این دارایی ها و سرمایه ها بحث دارد. ابتکار عمل مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی در کنترل دارایی های دانشی قابل دسترس و پیشگیری از فرار دانش از سازمان است. بنابراین نیاز به یکپارچگی و ابتکار عمل مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی در سازمان وجود دارد (نقوی و یعقوبی، ۱۳۸۵). سرمایه انسانی، با دانش، تخصص و مهارت خود منبع با ارزش سازمان ها می باشد. سازمانهایی که به طور مؤثری دانش و تخصص موجود در ذهن افراد را مدیریت و مورد استفاده قرار می دهند قادر هستند تا ارزش بیشتری ایجاد کنند و به مزیت رقابتی بهتری برسند (کری و کرین، ۲۰۰۳).

امروزه دیگر همه گروه های کاری و علمی اذعان دارند برای اینکه سازمانها بتوانند در دنیای تجاری و رقابتی یک حضور مستمر و پایداری داشته باشند، باید حول محور علم و دانش فعالیت کنند. علی رغم اینکه دانش به عنوان منبعی برای بقای سازمانها ضروری و حیاتی است و شرط موفقیت سازمان ها در تجارت جهانی دستیابی به یک دانش و فهم عمیق در تمامی سطوح است، اما باز هم بسیاری از سازمانها هنوز به مدیریت دانش و مدیریت سرمایه های فکری در سازمان و هدایت آنها برای بهره وری سازمان به طور جدی توجه نکرده اند. تحولات محیطی، سازمانها را مجبور به دانش مداری و توجه به مدیریت دانایی و مدیریت سرمایه های فکری نموده است. بی شک در عرصه تحولات تجاری، سیاسی، علمی، فرهنگی، سازمان ها و شرکت هایی موفق تر خواهند بود که دارای منابع مهمتر و بهتر و در حقیقت مستعدتر باشند و این منابع چیزی نیستند جز منابع انسانی و سرمایه های فکری و استعدادهای افراد (هشو و همکاران، ۲۰۰۹، ص ۱۸). از آنجائی که منابع

انسانی از حساسترین و تکنولوژیکی ترین منابع هر سازمان محسوب می گردند افزایش دانش آنان نیز راه را برای توسعه و مهمتر از همه توسعه انسانی باز خواهد کرد. بنابراین مدیریت منابع انسانی می تواند تأثیر مهمی بر سرمایه های فکری سازمان داشته باشد (مار، ۲۰۰۴، ص ۳۱). مدیریت منابع انسانی می تواند نگرشها، ظرفیتها، قابلیتها و رفتارهای کارکنان را برای رسیدن به اهداف سازمانی متأثر و اصلاح کنند تا نقش مهمی را در پرورش شرایط ضروری برای تسریع و هدایت افراد به سوی توسعه فعالیتهای نوآوری ایفاء می کند. سازمانها می توانند اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی شامل کارمندیابی، آموزش، ارزیابی عملکرد و پرداخت را به عنوان ابزاری برای انگیزش تعهد کارکنان و مشارکت کردن آنها در تفکر و دانش کارکنان استفاده کنند. بنابراین، اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی نقش مهمی را در مدیریت دانش و سرمایه فکری کارکنان ایفاء می کند (ویسبرگ، ۲۰۰۶).

مدل مفهومی تحقیق



مدل مفهومی تحقیق برگرفته از مطالعه ماین آفکان و همکاران (۲۰۱۵)

فرضیه های تحقیق

۱. مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش کارکنان پتروشیمی پارس تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۲. مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکری کارکنان پتروشیمی پارس تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۳. سرمایه فکری بر مدیریت دانش کارکنان پتروشیمی پارس تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۴. مدیریت منابع انسانی کارکنان پتروشیمی پارس با نقش میانجی سرمایه فکری بر مدیریت دانش کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها توصیفی و از نوع تحقیقات علی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. برای جمع آوری اطاعات تحقیق روشهای کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. در روش میدانی برای جمع آوری داده های متغیرهای تحقیق از پرسشنامه های استاندارد: مدیریت منابع انسانی چن و هوانگ (۲۰۰۹)، مدیریت دانش فونگو چوی (۲۰۰۹) و سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸) در مقیاس ۵ تایی لیکرت استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق کلیه مدیران و کارشناسان پتروشیمی پارس بوده که تعداد آنها ۹۳۰ نفر می باشد و از روش نمونه گیری طبقه ای به شکل متناسب برای جمع آوری نمونه استفاده شده است و از فرمول نمونه گیری برای جامعه محدود کرجسی و مورگان حجم نمونه تعداد ۲۷۲ نفر برآورد شده است.

با توجه به حجم نمونه برآورد شده و احتمال ریزش نمونه، تعداد ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شد و از این تعداد ۲۸۰ پرسشنامه جمع آوری و بعثت ناقص بودن برخی از آنها، نهایتاً تعداد ۲۷۲ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. از نرم افزار SPSS21 برای کدگذاری و از نرم افزار LISREL8.80 برای آزمون فرضیه های پژوهش استفاده شده است.

آمار توصیفی

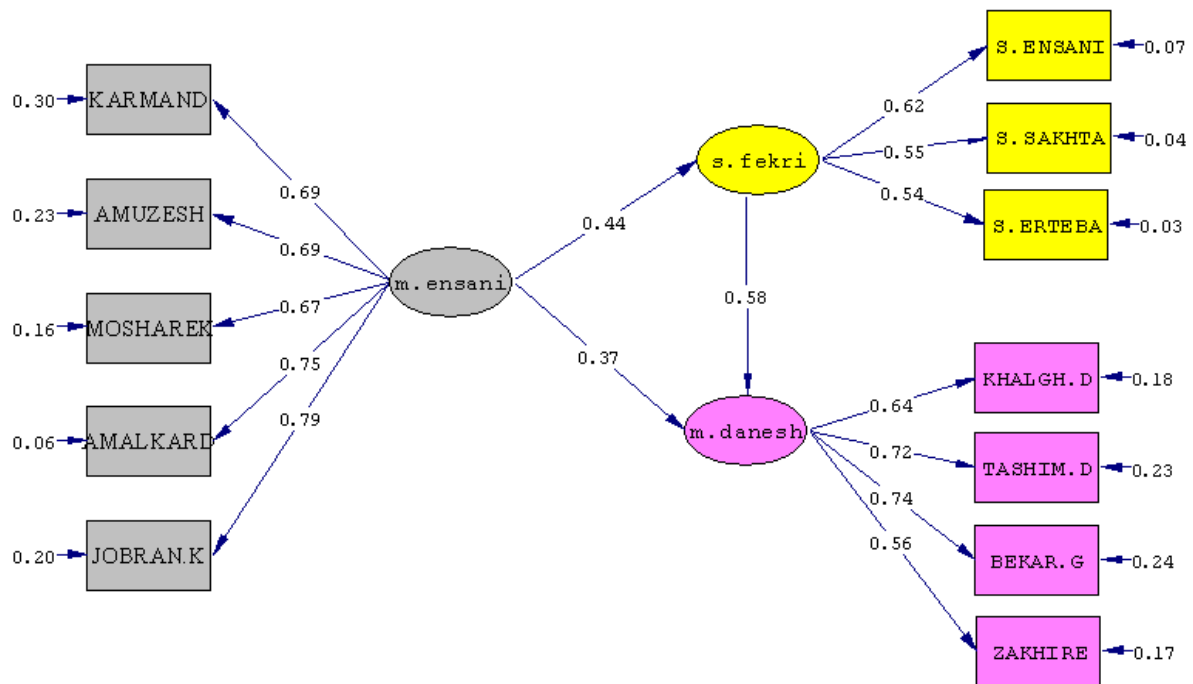
در بررسی ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه مشخص شد که از بین پاسخ دهنده ها ۲۳۱ نفر (۸۴/۹ درصد) مرد و ۴۱ نفر (۱۵/۱ درصد) دیگر زن بوده اند همچنین از نظر تحصیلات، میزان تحصیلات ۶۲/۵ کارشناسی، ۳۳/۸ درصد کارشناسی ارشد و ۳/۷ دکتری بوده و از نظر سنی در بین پاسخ دهنده ها ۱۵/۱ درصد بین ۲۰-۳۰ سال، ۵۵/۱ درصد بین ۳۱-۴۰ سال و ۲۹/۸ درصد بین ۴۱-۵۰ سال سن داشته که ۱۳/۶ درصد زیر ۵ سال، ۳۳/۸ درصد بین ۵-۱۰ سال، ۲۵ درصد بین ۱۱-۱۵ سال، ۱۳/۲ درصد بین ۱۶-۲۰ سال و ۱۴/۳ درصد ۲۰ سال به بالاتر سابقه کار دارند.

پایایی و روایی پرسشنامه

در این تحقیق از آلفای کرونباخ برای سنجش میزان سازگاری درونی گویه های یک شاخص بکار برده شده است. ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده مربوط به پایایی پرسشنامه مدیریت منابع انسانی، سرمایه فکری و مدیریت دانش به ترتیب برابر با ۰/۷۸۱، ۰/۸۶۷ و ۰/۸۱۱ می باشد که ضریب آلفای کرونباخ مربوط به هر یک از ابعاد بزرگتر از ۰/۷۰ می باشند که بیانگر پایایی مناسب ابزار اندازه گیری می باشد. برای بررسی روایی سنجی ابعاد پرسشنامه تحقیق از تحلیل عاملی توسط مدل معادلات ساختاری توسط نرم افزار LISREL استفاده شده است. در تحلیل عاملی هر یک از متغیرها و مولفه های تحقیق مشخص شد که بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۴ بوده و پرسشهای طراحی شده برای هر یک از مؤلفه ها، این متغیرها را می سنجد و از ثبات درونی مناسب برخوردار هستند.

مدل ساختاری تحقیق

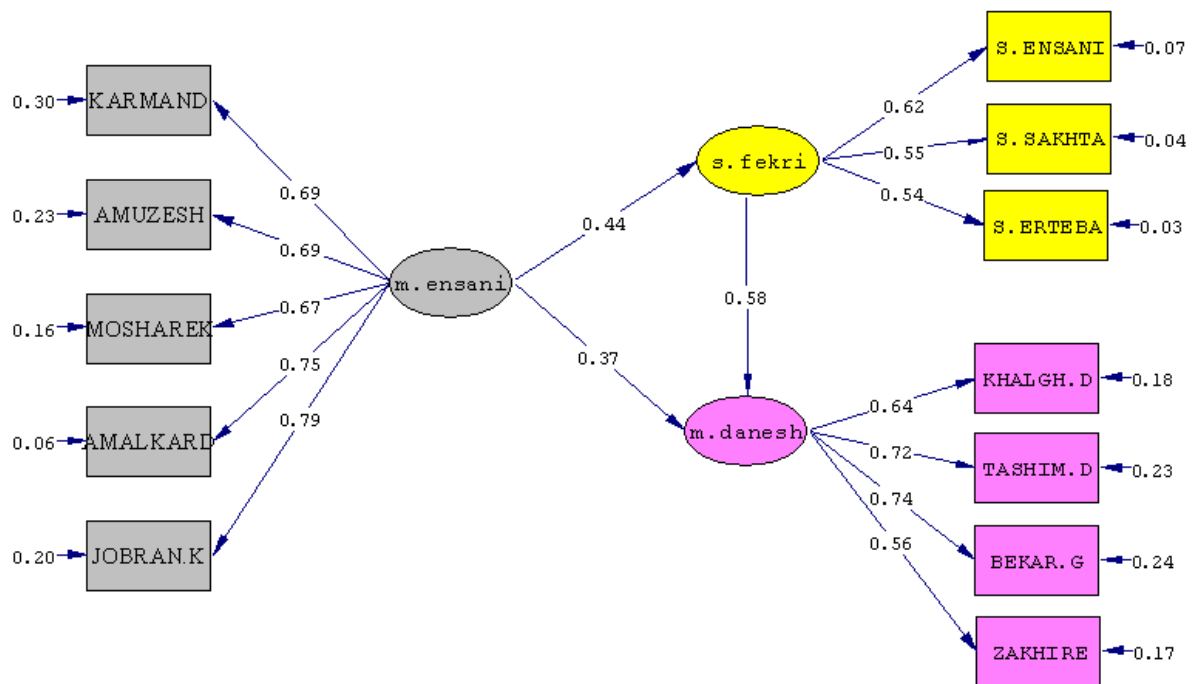
پس از آزمون مدل های اندازه گیری متغیرهای تحقیق و اطمینان از کفایت بارهای عاملی و صحت مدل های اندازه گیری، در این بخش با بررسی معنادار بودن ضرایب بین متغیرهای تحقیق و شاخص های برازش مدل به آزمون فرضیات مدل تحقیق، پرداخته می شود. (نمودار ۱) مدل ساختاری را در حالت برآورد استاندارد نشان می دهد.



Chi-Square=138.52, df=51, P-value=0.00000, RMSEA=0.080

نمودار ۱ - آزمون مدل ساختاری تحقیق در حالت تخمین استاندارد

مقدار $P\text{-value} = 0/000$ بدست آمده از آزمون مدل ساختاری بیانگر معنادار و قابل آزمون بودن مدل تجربی تحقیق است.



Chi-Square=138.52, df=51, P-value=0.00000, RMSEA=0.080

نمودار ۲ - آزمون مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری

روزی طلب

شاخصهای مدل برازش بدست آمده از جمله $CFI = 0/90$ ، $NFI = 0/92$ ، $GFI = 0/91$ ، $RMR = 0/080$ ، $RMSEA = 0/093$ ، $RFI = 0/91$ ، $IFI = 0/93$ نشان می دهند که شاخص های برازش در دامنه مطلوب قرار دارند، بنابراین مدل تحقیق علاوه بر معنادار بودن از تناسب و برازش خوبی برخوردار است. بنابراین با توجه به مدل در حالت استاندارد و عدد معناداری ضرایب مسیر در جدول زیر آورده شده اند.

جدول ۱ - ضرایب مسیر در حالت استاندارد و عدد معناداری

مسیر	ضریب تاثیر	عدد معناداری	نتیجه
مدیریت منابع انسانی << مدیریت دانش	0/37	7/26	تایید
مدیریت منابع انسانی << سرمایه فکری	0/44	8/73	تایید
مدیریت دانش << سرمایه فکری	0/58	11/69	تایید

جدول ۲ - بررسی نقش میانجی سرمایه فکری در تأثیر متغیر مدیریت منابع انسانی بر متغیر مدیریت دانش

نتیجه	آماره سوبل	تأثیر غیرمستقیم	مدیریت منابع انسانی ↓ سرمایه فکری ↑ مدیریت دانش
تایید	0/393	ضریب تاثیر 0/44 × 0/58 عدد معناداری 8/73 11/69	

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج بدست آمده در (جدول ۱)، ضریب تأثیر متغیر پیش بینی مدیریت منابع انسانی بر متغیر مدیریت دانش $0/37$ $\beta =$ و مقدار بحرانی $t = 7/26$ شده است و ضریب تأثیر مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکری کارکنان پتروشیمی پارس برابر $0/44 = \beta$ و مقدار بحرانی $t = 8/73$ گزارش شده است. همچنین با توجه به نتایج ضریب تأثیر سرمایه فکری بر مدیریت دانش کارکنان $0/58 = \beta$ و مقدار بحرانی $t = 11/69$ محاسبه شده است. بنابراین با توجه به اینکه مقدار آماره تی (t) محاسبه شده برای هر یک از ضرایب مسیر بزرگتر از $1/96$ می باشد، می توان نتیجه گرفت که متغیر پیش بین مدیریت منابع انسانی بر متغیرهای سرمایه فکری و مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری داشته است. همچنین متغیر پیش بینی سرمایه فکری می تواند متغیر مدیریت دانش را تحت تأثیر قرار دهد و آن را تبیین نماید. در نتیجه با اطمینان 95% فرضیه های ۱ تا ۳ (با توجه به نتایج جدول شماره ۱) تایید و نقیض ادعا رد می گردد. همچنین (با توجه به نتایج جدول شماره ۲)، نتایج آزمون سوبل نشان می دهد که مقدار آماره آزمون سوبل برای بررسی نقش میانجی سرمایه فکری در تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش برابر $3/93$ و سطح معناداری آزمون برابر $0/001$ شده است، بنابراین فرضیه چهارم نیز تایید می گردد و مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی سرمایه فکری بر مدیریت دانش تأثیر مثبت معناداری دارد.

پیشنهادها و محدودیتهای پژوهش

با توجه به یافته های پژوهش مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری داشته است لذا به منظور بهبود منابع انسانی و در نهایت بهبود مدیریت دانش پیشنهادهای زیر بیان می شود:

- یک سیستم کارمندیابی مؤثر در سازمان ایجاد شود. این سیستم می تواند در انتخاب و اختصاص نیروی کار شایسته و لایق برای انجام کارهای مورد نیاز به سازمان کمک کند. به دست آوردن کارکنانی با دانش و تخصص خاص برای سازمان ها به منظور عملیاتی کردن ابزارها و فعالیت های مدیریت دانش مهم و حیاتی می باشد. این کارکنان تازه استخدام شده به احتمال زیاد به طور مؤثری تسهیم دانش می کنند، به شرطی که قادر باشند دیدگاه و نگرش گسترده تر و مناسبی اتخاذ کنند.
- برگزاری دوره های آموزشی منسجم. آموزش کارکنان بر توسعه ظرفیت مدیریت دانش تأثیر می گذارد. توسعه مداوم حرفه ای به ویژه برای کارکنان، خیلی مهم می باشد. سازمانها نیاز دارند که فرصتهای آموزشی داخلی و خارجی را برای توسعه و پرورش دانش و تخصص مورد یادگیری دانش و تخصص جدید، گسترده تر کردن بینش آنها و تجهیز کردن آن ها با ذهن ها و مهارت های نوآورانه، تسریع و آماده کند. چنین برنامه های آموزشی باید کارکنان را تحریک کند که تخصص و تجربه خود را تسهیم کنند، دانش جدید کسب کنند و آن چه را که متعاقباً در کار یاد می گیرند به کار ببرند. در نتیجه، برنامه های آموزشی برای کارکنان در فرایند مدیریت دانش، مهم و حیاتی می باشد.
- ایجاد حس مشارکت و همکاری در سازمان. مشارکت که یکی دیگر از اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی می باشد ممکن است کارکنان را برای درگیری مثبت و مشارکت در مدیریت دانش و فعالیت های یادگیری، جذب کند.
- واحد مدیریت منابع انسانی می تواند با گرفتن بازخور از کارکنان و همچنین مشارکت دادن آنها در اقدامات خاص و عام از سیستم پاداش، ارزیابی عملکرد، طراحی شغل و غیره رضایت آنها را نسبت به اقدامات و خود واحد منابع انسانی بالا ببرند و از طرف دیگر اقدامی را به انجام برسانند که اکثریت کارکنان دید مثبت به آن اقدام داشته باشند تا نگرانش آنها نسبت به اقدامات مدیریت منابع انسانی مثبت شود تا تمایل کارکنان به مدیریت دانش را بالا ببرند.

با توجه به تأثیر مثبت و معنادار مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکری پیشنهاد می شود:

شرکت با استخدام نیرو با توجه به تخصصها و مهارتها در شرکت، استخدام نیرو برای پتانسیل های آتی، در دسترس قرار دادن فعالیتهای آموزش برای کارکنان، در دسترس قرار دادن آموزش برای نیروهای جدید استخدام منابع انسانی را بهبود بخشیده و از این طریق بتوانند سرمایه فکری سازمان را بالا ببرند.

با توجه به تأثیر مثبت و معنادار سرمایه فکری بر مدیریت دانش و در راستای بهبود وضعیت سرمایه فکری سازمان پیشنهاد می شود:

- مدیران اقدام به تدوین شاخصهای سرمایه فکری در سطح ملی و سازمانی نمایند.
- مدیران باید ملزم به تهیه صورت وضعیت سرمایه فکری و تدوین شاخصهای مربوطه در سطح صورتهای مالی (مطابق فرم ارائه سرمایه های فکری در قالب دارایی و بدهی) خود نمایند.
- در راستای توسعه سرمایه رابطه ای سازمان اقدام به مدیریت دانش رابطه ای در شرکت نماید.

محدودیت های پژوهش

جهت گیری برخی از کارکنان در پاسخ به پرسشنامه ها به دلیل افشای اطلاعات محرمانه از سازمان، که البته در خصوص محرمانه بودن اطلاعات توضیحات کافی داده شد.

در این پژوهش اثر متغیرهای جمعیت شناختی پاسخ دهنده ها که می تواند بر متغیر وابسته تأثیرگذار باشد نادیده گرفته شده است.

این پژوهش تنها تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش را در نظر گرفته است، در حالی که متغیرهای گوناگونی می توانند بر این مؤلفه اثرگذار باشند. بنابراین پژوهش پیش رو از این نظر که اثر سایر متغیرها را کنترل نمی نماید نیز دارای محدودیت است.

منابع

خاوندکار، جلیل، خاوندکار، احسان و متقی، افشین (۱۳۸۸)، سرمایه فکری؛ مدیریت توسعه و مدل های سنجش، تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.

رسولی، ر.، ضماهنی، م. و شهرآئینی، س. (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکتها در بازار بورس تهران، فصلنامه تحقیقات بازاریابی نوین، سال چهارم، شماره ۲، پیاپی ۱۳، صص ۱۱۹ - ۱۴۴.

وزین کریمیان، م.، صفری، س. و خسروی، ع. (۱۳۹۴)، سنجش عملکرد سازمان بر اساس شاخصهای مدیریت منابع انسانی با استفاده از تکنیکهای MADM فازی (مطالعه موردی: سازمانهای وابسته به شهرداری اصفهان)، مدیریت دولتی، دوره ۷، شماره ۱، صص ۱۵۳-۱۸۳.

Ahmadi, S. A. A., Rasuli, R., Rajabzadeh Ghatari, A., Pooyaye Gholizadeh, P. (2012), Presenting a crisis management model with emphasis on human resources management system for hospitals of Tehran, *Journal of public administration*, 10 (4), pp. 1 - 24.

Huang C F, Hsueh S.L. (2007), A Study on the Relationship between Intellectual Capital and Business Performance in the Engineering Consulting Industry: A Path Analysis, *Journal of Civil Engineering and Management*, 4, pp. 265 - 271.

Joo, J., Lee, S, M. (2009), "Adoption of the Semantic Web for overcoming technical limitations of knowledge management systems", *Journal of Expert Systems with Applications*, 36, pp. 7318 - 7327.

Lim, L. K., Dallimore, P. (2004), "Intellectual capital: management attitudes in service industries", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 5 Iss: 1, pp. 181 - 194.

Li, Yuan, Zhao, Yongbin and Liu, Yi, (2006), The Relationship between HRM, Technology innovation and Performance in china, *International Journal of Manpower*, Vol. 27, No. 1, PP. 679 - 697.

Mine Afacan Fındıklı, Ugur, Yozgat, Yasin, Rofcanin (2015), Examining Organizational Innovation and Knowledge Management Capacity the Central Role of Strategic Human Resources Practices (SHRPs), *Social and Behavioral Sciences* Vol. 181, pp. 377 - 387

IMarr, B. (2004), "Measuring and Benchmarking Intellectual", *Benchmarking: an International Journal*, Vol. 11, No. 6, pp. 559 - 570.

Sullivan, P. (2000), *Value-driven Intellectual Capital: How to convert intangible corporate assets into market value*, Wiley.

Singh, A.K., Sharma, V. (2011), Knowledge management antecedents and its impact on employee satisfaction, *The Learning Organization*, 18(2), pp. 115 - 130.

- Truss, C., Gratton, L., (2008), Strategic Human Resource Management, the International Journal of HRM, 6(43), pp. 47 - 56.
- Walczak, S. (2005), Organizational Knowledge Management Structure, the Learning Organization, 12(4), pp. 330 - 339
- Wong, shui, Sang Chin, Kwai, (2007), Organizational innovation Management, Emerald Publishing limited, Vol. 20, No. 9, pp. 1290 - 1315.
- Yogesh, M. (2000). "Knowledge Management for E-Business Performance: Advancing Information Strategy to 'Internet Time'", Information Strategy: The Executive's Journal, Vol. 16, No. 4, pp. 5 - 16.