

ارزیابی نقش مدیریت منابع انسانی بر شایستگی درونی از طریق نقش تسهیم دانش در شرکتهای دانش بنیان شهر تهران

زرتشت پوروشاسب^{۱*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۳/۲۸

چکیده

پژوهش حاضر به مطالعه ارزیابی نقش مدیریت منابع انسانی بر شایستگی درونی از طریق نقش تسهیم دانش در شرکتهای دانش بنیان شهر تهران پرداخته است. روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، پیمایشی و پیمایشی می باشد. همچنین جامعه آماری در پژوهش حاضر مدیران شرکت های دانش بنیان به تعداد ۱۸۵ نفر می باشد. روش نمونه گیری پژوهش حاضر تصادفی ساده می باشد. داده های تحقیق با روش کتابخانه ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده پرسشنامه بوده است. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰.۸۵۵ و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته اند. اطلاعات تحقیق به کمک نرم افزار SMARTPLS و با استفاده از آزمونهای آماری، توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که نتایج حاکی از آن است که ابعاد مدیریت منابع انسانی (آموزش و توسعه جبران خدمات و ارزیابی عملکرد کارکنان) بر شایستگی درونی تاثیر معناداری دارد. با این حال تاثیر به کارگیری دانش کارکنان بر شایستگی درونی معنادار شده است. همچنین نتایج آزمون تعدیل گر نشان میدهد متغیر اشتراک دانش با ضریب تاثیر ۰.۲۰۹ تاثیر مدیریت منابع انسانی بر تسهیم دانش را به طور معنی داری تعدیل (افزایشی) میکند.

واژگان کلیدی

مدیریت منابع انسانی، شایستگی درونی، تسهیم دانش، شرکتهای دانش بنیان

۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، ایران. (Zartoshtpoorooshasb@gmail.com)

مقدمه

اهمیت استراتژیک مدیریت منابع انسانی از تغییرات قابل توجه ایجاد شده در سیستم های تولید کالاها و خدمات ناشی شده است. در سیستم های صنعتی اولیه، نیروی انسانی در رابطه با تولیدات از بعد عملیاتی یا تاکتیکی مهم قلمداد می شود (بن زمل، ۲۰۲۱). لیکن در جوامع صنعتی پیشرفته حاضر که سازماندهی تولید کالاها و خدمات پیشرفته تر از حالت قبلی است، نیروی انسانی از بعد عملیاتی به بعد نیمه استراتژیک تبدیل شده است و سازمان ها به تبع آن آرایش های جدیدی از سازماندهی را به خود می گیرند. در این جوامع متغیرهایی هم چون سیستم های مدیریت منابع انسانی و استراتژی های مرتبط بر آن از جمله مسائل مهم ناظر بر منابع انسانی از حوزه های مختلف در سازمان ها به شمار می آیند (کالکانا و همکاران، ۲۰۱۴). توسعه منابع انسانی با تغییر در مهارتها، دانشها، نگرش و رفتار کارکنان به عنوان مهمترین عنصر سازمانی تشخیص داده شده است، به طوریکه در سطح جهان توجه خاصی به این مقوله مبذول گشته و سازمان های موفق متوجه شده اند که چنانچه در زمینه توسعه منابع انسانی سازمان پیشرفت کنند و نظام های پرسنلی و آموزشی خود را توسعه بخشند، کارایی، اثربخشی و بهره وری سازمانی در زمینه به اشتراک گذاشتن، جبران خدمات کارکنان و ارزیابی های مربوطه نتایج خوبی به دست خواهد داد. (اثنی عشری امیری و همکاران، ۱۴۰۱)؛ بنابراین تغییر نگرش عمیق در فلسفه وجودی اداره امور کارکنان منجر به مطرح شدن مدیریت منابع انسانی آن هم از نوع استراتژیک شده است. مدیریت منابع انسانی هم از لحاظ محتوایی و هم از لحاظ ساختاری غنی تر شده و جایگاهی فراتر از انجام وظایفی مشابه وظایف عملیاتی دارند (فریرا و همکاران، ۲۰۲۱) تشخیص استعدادها و قابلیت های بالقوه منابع انسانی و فراهم آوردن امکانات برای پرورش و توانمند سازی آنها کاری نیست که از طریق پیروی از اصول سنتی مدیریت امکان پذیر باشد. از اینرو، جامه عمل پوشانیدن به چنین ضرورتی قبل از هر چیز مستلزم بررسی، تحلیل و شناخت نقش رهبری در مدیریت منابع انسانی است تا از این طریق بتوان شکاف میان آسیب ها و رسالت و اهداف متعالی سازمان را باز شناخت. (نقدی، ۱۳۹۹)

برای رقابت پذیر بودن کسب و کارها باید افراد و محصولات و پیشرفت و مزایا را با موفقیت مدیریت کرد و از میان آنها مدیریت افراد یا مدیریت استراتژیک منابع انسانی اهمیت بیشتری نسبت به سایر جنبه های بقای سازمانی دارد. مدیریت منابع انسانی استراتژیک برای اثر بخشی سازمان ها حیاتی می باشد. نظریه پردازان کلید موفقیت سازمانی را مدیریت موثر نیروی انسانی می دانند و با وجود حرکت سریع سازمانها به سوی فن آوری، نقش انسان به عنوان عامل حیاتی و استراتژیک سازمان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است (السفدی، ۲۰۲۱). از اینرو جلب رضایت کارکنان و علاقمند کردن بیشتر آنها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است (چن و همکاران، ۲۰۱۲). در این بین تسهیم دانش مفهوم جامعی است که از طریق آن کل سازمان بر آن می شود تا از سیستم های اطلاعاتی فراهم شده به موثرترین روش با هدف کسب اطلاعات به هنگام و با کیفیت برای تصمیم گیری استفاده نماید به طریقی که مزیت های رقابتی به وجود آید. چنین مفهومی باید از طرف مدیران ارشد سازمانی مورد حمایت قرار گرفته و در سرتاسر سازمان در راستای اثربخشی سازمانی توسعه یابد. (چن و همکاران، ۲۰۱۲) در این راستا یکی از چالشهای مهمی که سایمون و همکارانش (۲۰۱۸) به آن اشاره می کنند، مقاومت در برابر تغییراتی است که به خاطر پیشگامی های سازمان های دانش محور ممکن است به وجود آیند. در این جاست که نقش تسهیم دانشی تواند کمک کننده باشد. نیروهای متعهد به جای داشتن استرس ناشی از خطرات، بر رسیدن به اهداف سازمان متمرکز میشوند و در این مسیر از فناوری ها و دانش سازمانی و تغییراتی که در راستای اهداف است تا حصول موفقیت حمایت می

نمایند. (اوتو، ۲۰۱۹) از آنجایی که در تجزیه و تحلیل زندگی سازمانی، تسهیم دانش متغیر مهمی به عنوان تعدیل گر محسوب می شود. لذا شناسایی عوامل مرتبط با این متغیر، دید وسیع تری را در مورد اهمیت، ضرورت تسهیم دانش در رفتارهای خروجی مهم کارکنان ارائه می دهد به دنبال این اهمیت، تحقیق حاضر به دنبال بررسی تاثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی بر شایستگی درونی با توجه به نقش تعدیل گر تسهیم دانش در شرکت‌های دانش بنیان شهر تهران می باشد.

پیشینه تحقیق نظری

مدیریت منابع انسانی

در سال های نخستین دهه ۱۹۸۰، مدیریت منابع انسانی و طرح فرهنگ قوی سازمانی در کانون توجه تعداد زیادی از مشاوران ذینفوذ مدیریت و پژوهشگران روشهای کاربردی قرار گرفت این نویسندگان دریافتند که مدیریت اثر بخش منابع انسانی میتواند کیفیت را تضمین کند و از نظر مزیت رقابتی هم مؤثر باشد (استورات، ۲۰۱۷). برای مثال، پیترز و واترمن (۱۹۸۲) «هشت ویژگی» را برای «بهره وری از توان افراد» برشمردند، بدین معنی که باید کارکنان را منبع و ریشه اصلی بهبود کیفیت و بهره وری دانست و نیز باید نیروی انسانی را منبع اصلی فرآیند افزایش کارایی و نوعی سرمایه، به حساب آورد (ژانگ و همکاران، ۲۰۰۹).

اغلب محققان مدیریت منابع انسانی را به عنوان فعالیتهای موثر بر رفتار افراد در تلاشهای خود برای پاسخگویی به نیازهای استراتژیک کسب و کار، یا به عنوان الگویی از برنامه ریزی استقرار منابع انسانی و فعالیتهای در نظر گرفته شده برای دستیابی به اهداف سازمان تعریف می کنند (یانگ و همکاران، ۲۰۰۹). استناد بیشتر این تعاریف به همسویی و تاکید بر ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی را به عنوان مسئله اصلی مدیریت استراتژیک منابع انسانی می باشد (باکسل و پورسل، ۲۰۱۳) چشم انداز مدیریت استراتژیک منابع انسانی، کارکنان را به عنوان منبع استراتژیک مورد توجه قرار می دهد.

با این حال رویکرد منابع انسانی در این پژوهش بر اساس محورهای زیر می باشد:

آموزش و توسعه: فرایندی از مدیریت منابع انسانی استراتژیک که به دنبال توسعه صلاحیتها و شایستگی کارکنان و بهبود عملکرد آنان می باشد؛ که باعث مشخص نمودن زمینه هایی که در نظام آموزشی سازمانها نیاز مبرم به تغییر دارند و محدودیتها و گزینه هایی را برای ایجاد تغییرات تعیین می کند (زعیم، ۲۰۱۸).

به کارگیری دانش: به کارگیری عبارت است از مجموعه رفتارهایی می باشد که شامل تبادل دانش و اطلاعات و کمک کردن به دیگران در این خصوص است و همچنین رفتاری فراتر از نقش کارمند در محیط کاری است و شبیه رفتارهای شهروند سازمانی است که به طور اختیاری و داوطلبانه در سازمان ها انجام می شود در پژوهش حاضر، این متغیر بر این اساس که به چه میزان، کارمند بهترین شیوه های انجام کارها را که به تجربه از یا از طریق آموختن دریافت، با همکارانش به اشتراک می گذارد، سنجیده می شود (المیر و همکاران، ۱۳۹۸).

مدیریت جبران خدمات: مدیریت جبران خدمات مفهوم گسترده ای است که فرآیند طراحی نظام های حقوق و دستمزد، نظام های پاداش، طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل و همچنین تنظیم جداول حقوق و پاداش را پوشش می دهد. دف مدیریت جبران خدمات طراحی ساختار پرداخت اثربخش هزینه است به نحوی که بتواند کارکنان با کفایت را جذب کند، برانگیزد و حفظ کند و از سوی کارکنان منصفانه درک شود (شیوا و همکاران، ۲۰۱۲).

ارزیابی عملکرد کارکنان: فرآیندی است که به وسیله آن یک مدیر رفتارهای کاری نیروی انسانی را از طریق سنجش و مقایسه آنها با معیارهای ازپیش تنظیم شده ارزیابی می کند و نتایج حاصله را ثبت می نماید و آنها را به اطلاع نیروی انسانی سازمان می رساند (رجبی، ۱۳۹۷).

شایستگی درونی

شایستگی درونی در نوآوری، بهره وری، رشد و نمو، رقابت جویی تجاری و عملکرد اقتصادی از اهمیت اساسی و فزاینده ای برخوردار است. این دارایی ها فرصت های سازمان را افزایش می دهند. اندازه گیری شایستگی درونی گام مهمی است در تعیین اینکه چگونه بهبود بهره وری کلی سازمان اندازه گیری شود. بدون اندازه گیری صحیح شایستگی درونی، شرکت یا سازمان بطور صحیحی اندازه گیری نمی شود و مدیریت قادر به تنظیم و تعیین استراتژی نیست. شایستگی درونی در تدوین و تنظیم استراتژی یک شرکت باید مورد توجه قرار گیرد و همچنین باید به عنوان یکی از منابع عمده و اساسی سودآوری شرکت ها بحساب آید (آمریزا و همکاران، ۲۰۱۳). ناآگاهی از شایستگی درونی موجب عدم توجه کافی مدیریت به آن خواهد شد که این عدم بهره برداری کامل از ارزش افزوده قابلیت ها را در پی دارد. پس می توان نتیجه گرفت که موفقیت روزافزون و بهره وری شرکت یا سازمان مرهون توجه به دانش و شایستگی درونی است. با شناخت ماهیت، مدل و روش های سنجش، اندازه گیری و ارزشگذاری شایستگی درونی، امکان طرح ریزی و بهینه سازی و کنترل و نظارت مستمر بر آن در شرکت ها و سازمان ها مهیا خواهد شد. با بررسی بیش از ۷۰۰ مقاله در زمینه اندازه گیری شایستگی درونی، مار و همکارانش (۲۰۱۰) نشان دادند که پنج هدف کلی برای اندازه گیری شایستگی درونی وجود دارد که در ادامه به آنها اشاره می گردد: (کالکانا و همکاران، ۲۰۱۴)

- برای کمک به سازمان ها در جهت فرموله کردن استراتژی هایشان؛
- برای ارزیابی نحوه اجرای استراتژی ها؛
- کمک به گسترش و تنوع تصمیم گیری های شرکت؛
- ارزیابی های غیرمالی شایستگی درونی می تواند به طرح های باز پرداخت و پاداش های مدیران، ارتباط داده شود؛
- جهت ایجاد رابطه با سهامداران خارج از شرکت که شایستگی درونی را در اختیار دارند. (دستگیر و همکاران، ۱۳۹۳).

تسهیم دانش

تسهیم دانش عبارت از مجموعه رفتارهایی می باشد که شامل تبادل دانش و اطلاعات و کمک کردن به دیگران در این خصوص است و همچنین رفتاری فراتر از نقش کارمند در محیط کاری است و شبیه رفتارهای شهروند سازمانی است که به طور اختیاری و داوطلبانه در سازمان ها انجام می شود (الهاواریا و همکاران، ۲۰۱۲).

مؤلفه فکری جزئی از محصولات و خدمات بدست آمده در اهمیت توسعه تسهیم دانشو مبنای برتری در سازمانها می باشد. یقیناً مدیریت دانش اهمیت بیشتری در اقتصاد امروزی پیدا کرده است. خلق دانش و توسعه آن به عنوان عوامل کلیدی در دستیابی سازمان ها به مزیت رقابتی شناخته شده است. در واقع سطح دانش چگونه در شرکت مورد استفاده قرار می گیرد؛ و با چه سرعتی دانش در جهت ایجاد مزیت رقابتی افزایش می یابد موهانو و استول (۲۰۱۲) سازمان های مدرن در عصر دانش بر اساس دانش و به خاطر سپردن و عمل کردن آن و بهترین راهها در دسترس بودن دانش مورد بررسی قرار می گیرند (موهانا و استول، ۲۰۱۲). وسیع ترین رویکرد نسبت به مفهوم تسهیم دانش این است که از سه جز واحد تشکیل شده است: افراد فرایندها و تکنولوژی است مهم ترین استفاده تسهیم دانش کاربرد آن در تصمیم گیری ما

می باشد. مفهوم مدیریت دانش ضرورت افزایش اطلاعات در زمان کوتاه را نشان می دهد که هر کس می تواند بهترین تصمیمات را در مورد شرایط بازار، محصولات، خدمات و برنامه ریزی برای فعالیت های که برای موفقیت شرکت ها در رقابت یا هر عملیات دیگری که مهم است ارائه دهد (موهانا و استول، ۲۰۱۰).

در همین راستا، گوپتا (۲۰۲۰) در تحقیقی به عنوان پیاده سازی کسب و کار در هند با تاکید بر مسائل میان فرهنگی در مدیریت منابع انسانی نشان می دهد که شرکت‌های چند ملیتی که مایل به انجام کسب و کار در هند هستند نیاز به یک چشم انداز بلند مدت کسب و کار، سیاست خارج از کشور در جهت فرهنگ سازی مطلوب به خوبی تعریف شده و تجربه رشد و بازده در سرمایه گذاری دارند. لذا به منظور موفقیت آمیز آنها نیاز به درک هند فرهنگی و جغرافیایی، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد و آشنا با چالش های داخلی دارند. با این حال جذب منابع انسانی کارا و حفظ استعداد آنها نقش مهمی در به چالش کشیدن برای ایجاد یک نام تجاری جذاب به منظور پیروزی در جنگ بین الملل است. تونا (۲۰۱۹) نیز در پژوهشی به بررسی فرهنگ نوآوری و مدیریت استراتژیک منابع انسانی در بخش دولتی و خصوصی در چارچوب مالکیت کارمند مدار پرداخته است هدف این پژوهش شناسایی اثر واسطه فرهنگ نوآوری در رضایت شغلی و مدیریت منابع انسانی استراتژیک می باشد. نتایج نشان می دهد مدیریت منابع انسانی استراتژیک به طور مستقیم در رفتارهای کارکنان موثر است. همچنین یافته ها نشان داد که مالکیت کارمندان به عنوان یک عامل روانی حیاتی باعث ایجاد ارتباط مستحکم بین عوامل سازمانی و رضایت شغلی می گردد. دیوید (۲۰۱۸) در تحقیقی به تجزیه و تحلیل تجربی مدیریت منابع استراتژیک در آفریقا پرداخت. نتایج این تحقیق نشان می دهد مدیریت استراتژیک منابع انسانی در بر گیرنده تمامی فعالیت ها و تصمیمات مدیریتی می باشد که به طور مستقیم در زمینه افراد یا منابع انسانی که در درون سازمان کار می کند موثر است. همچنین اقدامات پراکنده سازمانها در زمینه مدیریت و توسعه منابع انسانی، می تواند به طور منظم در راستای استراتژیهای سازمان برنامه ریزی شود. مدیریت استراتژیک منابع انسانی با معنای وسیع خود در دنیای امروزی می کوشد که آموزش و توسعه کارکنان، بهبود سازمانی و مسیر پیشرفت شغلی را در هم آمیزد تا افراد، گروهها و سازمانها به شیوه ای اثر بخش رشد کنند

آیل (۲۰۱۷) در تحقیق خود به عنوان بررسی اقدامات مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی در سازمان های خصوصی در هند نشان داد که رهبران به این نتیجه رسیده اند که برای تغییر سازمانی نیاز به تغییر جهت دار فرهنگ، تفکر و پارادایم مدیریت منابع انسانی می باشد بنابراین این موضوع به عنوان یک تابع و به عنوان یک محرک نیاز به تمرکز لازم و به کمک فرهنگ سازمانی در این راه موفقتر خواهد بود؛ بنابراین فرهنگ سازمانی جزء جدایی ناپذیری از مدیریت منابع انسانی در راستای تغییر سازمانی است.

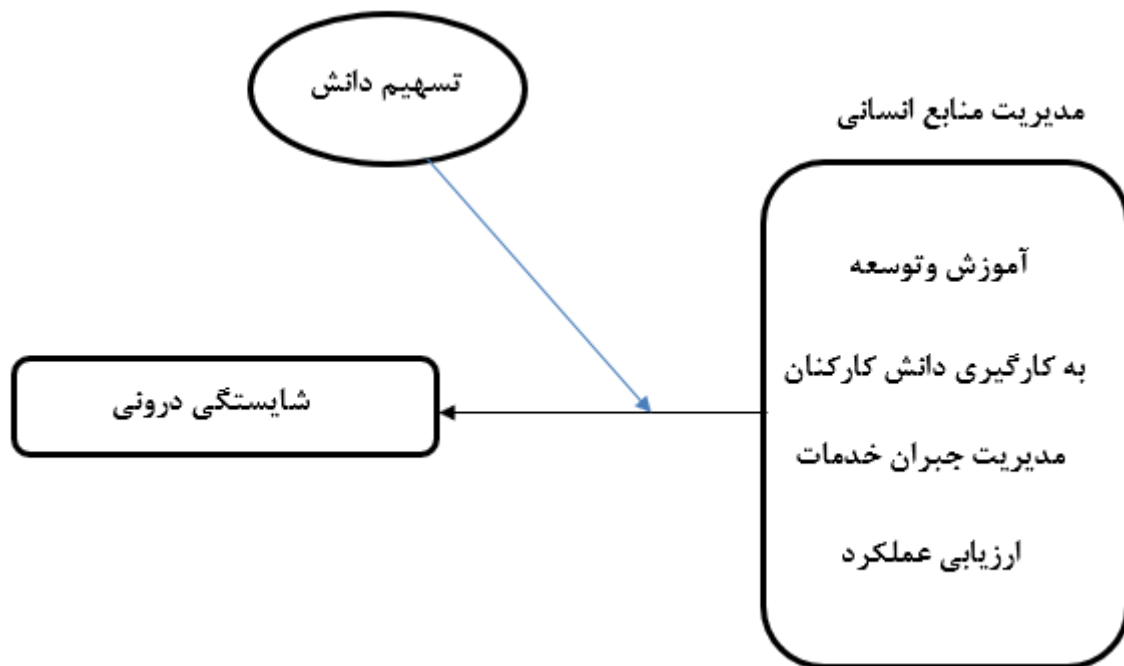
. با توجه به مبانی نظری، فرضیه اصلی پژوهش به شرح زیر تدوین شده است:

فرضیه اصلی: مدیریت منابع انسانی بر شایستگی درونی تاثیر مثبت دارد.

فرضیه های فرعی پژوهش نیز به شرح زیر مطرح شده اند:

۱. آموزش و توسعه بر شایستگی درونی تاثیر مثبت دارد.
۲. به کارگیری دانش کارکنان بر شایستگی درونی تاثیر مثبت دارد.
۳. مدیریت جبران خدمات بر شایستگی درونی تاثیر مثبت دارد.
۴. ارزیابی عملکرد بر شایستگی درونی تاثیر مثبت دارد.

۵. تسهیم دانش تاثیر مدیریت منابع انسانی بر شایستگی درونی را تعدیل میکند.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش شناسی تحقیق

از آنجایی که هدف پژوهش تعیین روابط علی میان متغیرهای مدیریت منابع انسانی، تسهیم دانش و شایستگی درونی می باشد، پس تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده ها توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق مدیران و کارکنان شرکتهای دانش بنیان انتخاب شدند. این تعداد شامل ۵۵۰ نفر می باشند. نمونه آماری مناسب برای پژوهش بر اساس فرمول نمونه گیری از جامعه محدود و بر اساس جدول مورگان در سطح خطای ۰/۰۵ درصد تعداد ۱۸۵ نفر محاسبه شد. پرسشنامه پژوهش شامل دویخش است؛ در بخش اول گویه های متغیر مدیریت منابع انسانی در بخش دوم متغیر تسهیم دانش و در بخش سوم متغیر شایستگی درونی از طریق مقیاس پنج امتیازی لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، نظری ندارم = ۳، موافقم = ۴، کاملاً موافقم = ۵) سنجیده شده اند.

برای آزمون فرضیه پژوهش، ابتدا پایایی و قابلیت اعتماد پرسشنامه ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. این ضریب برای تمام متغیرهای مدل مفهومی پژوهش بیشتر از ۰/۷ به دست آمد؛ رقم به دست آمده اعتبار و سازگاری درونی مناسب سازه های پژوهش را نشان می دهد (جدول ۱).

جدول ۱. آلفای کرونباخ متغیرها

متغیر	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی	۱۹	۰/۷۴۴
تسهیم دانش	۱۵	۰/۸۹۰
شایستگی درونی	۹	۰/۷۴۱

بررسی فرضیه های تحقیق: برای بررسی فرضیه ها ابتدا توزیع داده های تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد. برای تصمیم گیری در مورد استفاده از آزمونهای پارامتری یا ناپارامتری، به بررسی نرمال بودن داده ها از طریق آزمون کولموگروف - اسمیرنوف می پردازیم. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف در جدول ۲ نشان داده شده است.

$$\begin{cases} H_0 \\ H_1 \end{cases}$$

$$\begin{cases} H_0 \\ H_1 \end{cases}$$

توزیع متغیر نرمال است

توزیع متغیر نرمال نیست

با توجه به نتایج آزمون فرضیه صفر یعنی نرمال بودن متغیرها مورد تایید قرار می گیرد.

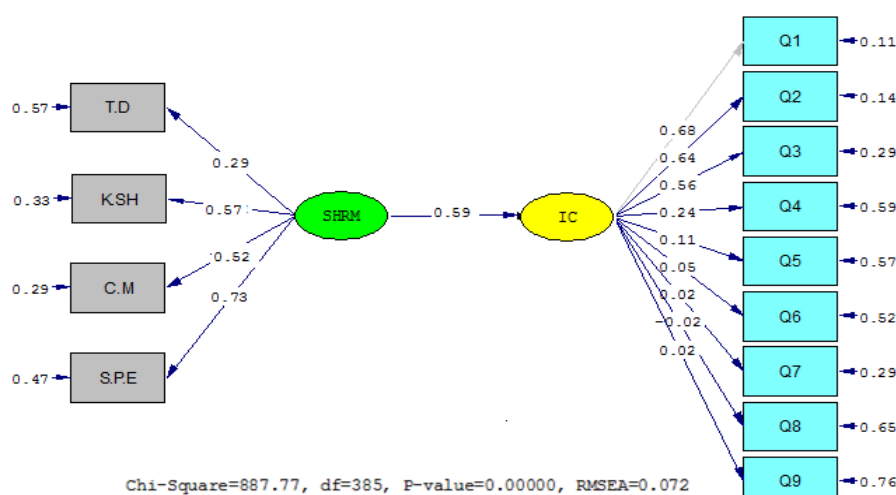
جدول ۲. نتایج بررسی توزیع داده های تحقیق

متغیر	مقدار داری Sig	معنا سطح احتمال خطا (α)	آماره کولموگروف	نتیجه آزمون
آموزش و توسعه	۰/۸۸۰	۰/۰۵	۱/۵۵۵	توزیع نرمال است
به کارگیری دانش کارکنان	۰/۵۲۴	۰/۰۵	۱/۰۲۵	توزیع نرمال است
جبران خدمات	۰/۳۶۹	۰/۰۵	۱/۱۱۴	توزیع نرمال است
ارزیابی عملکرد	۰/۷۴۱	۰/۰۵	۱/۱۲۳	توزیع نرمال است
تسهیم دانش	۰/۷۱۲	۰/۰۵	۱/۰۱۲	توزیع نرمال است
شایستگی درونی	۰/۶۳۳	۰/۰۵	۱/۱۷۴	توزیع نرمال است

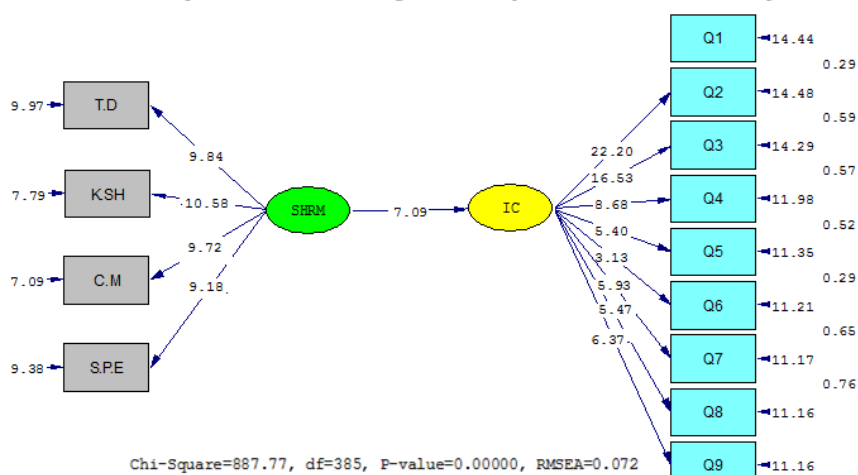
یافته های پژوهش

آزمون فرضیه اصلی

شکل ۲ مدل ساختاری فرضیه اصلی پژوهش، در حالت تخمین استاندارد را نشان می دهد. شکل ۳ نیز مدل ساختاری فرضیه اصلی در حالت ضریب معناداری را نشان می دهد.



شکل ۲. مدل ساختاری فرضیه اصلی در حالت تخمین استاندارد



شکل ۳. مدل ساختاری فرضیه اصلی در حالت ضرایب معناداری

شکل ۳ معناداری روابط متغیرها را نشان می دهد. اگر مقدار آماره t در بازه $1/96$ تا $-1/96$ قرار داشته باشد، مقدار واریانس تبیین شده بی معنا محسوب می شود. با توجه به خروجی شکل ۳ تمام ضرایب با رقمی بیشتر از $1/96$ از نظر آماری قابل قبول اند.

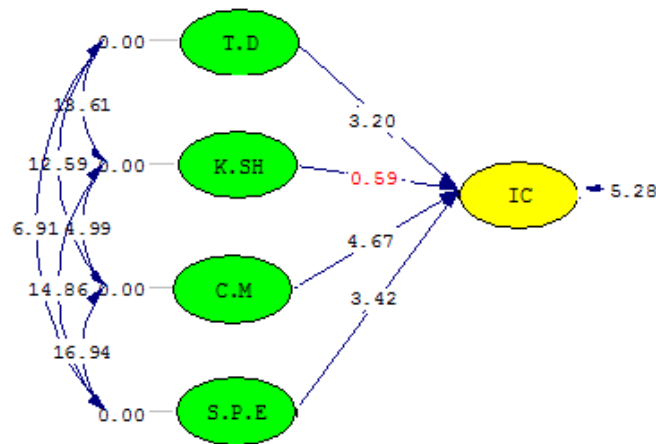
جدول ۳ نتایج تحلیل علی مدل معادلات ساختاری را برای آزمون فرضیه اصلی پژوهش به نمایش گذاشته است. نتایج مدل، تاثیر مدیریت منابع انسانی بر شایستگی درونی را تأیید می کند.

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه اصلی پژوهش

فرضیه	برآورد استاندارد	کمیت t	نتیجه آزمون
تأثیر مدیریت منابع انسانی بر شایستگی درونی	۰/۵۹	۷/۰۹	تأیید

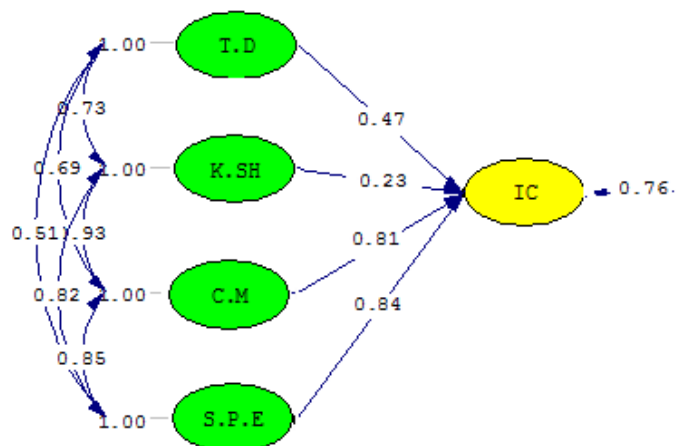
آزمون فرضیات فرعی

شکل ۴ مدل ساختاری فرضیات فرعی پژوهش، در حالت تخمین استاندارد را نشان می دهد. شکل ۵ نیز مدل ساختاری فرضیات فرعی در حالت ضریب معناداری را نشان می دهد.



Chi-Square=346.73, df=160, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل ۴. مدل ساختاری فرضیات فرعی در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=346.73, df=160, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل ۵. مدل ساختاری فرضیات فرعی در حالت ضرایب معناداری

با توجه به خروجی شکل ۵ تمام ضرایب با رقمی بیشتر از ۱/۹۶، از نظر آماری قابل قبول اند. جدول ۴ نتایج تحلیل علی مدل معادلات ساختاری را برای آزمون فرضیات فرعی پژوهش به نمایش گذاشته است. نتایج مدل، رابطه علی تاثیر ابعاد مدیریت منابع انسانی (آموزش و توسعه، جبران خدمات و ارزیابی عملکرد کارکنان) بر شایستگی درونی را تأیید می کند. ولی تاثیر به کارگیری دانش کارکنان بر شایستگی درونی را رد میکند.

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیات فرعی پژوهش

فرضیه	برآورد استاندارد	کمیت t	نتیجه آزمون
تاثیر آموزش و توسعه بر شایستگی درونی	۰/۴۷	۳/۲۰	تایید
تاثیر به کارگیری دانش کارکنان بر شایستگی درونی	۰/۲۳	۰/۵۹	رد
تاثیر جبران خدمات بر شایستگی درونی	۰/۸۱	۴/۶۷	تایید
تاثیر ارزیابی عملکرد کارکنان بر شایستگی درونی	۰/۸۴	۳/۴۲	تایید

جدول ۵ شاخص های نیکویی برازش را نشان می دهد که حاکی از برازش مناسب مدل است.

جدول ۵. شاخص های نیکویی برازش مدل پژوهش

شاخص برازش	مقدار الگو	مقدار مطلوب	نتیجه
χ^2/df	۲/۴	$< ۳/۰۰$	برازش مناسب
GFI	۰/۹۵	$> ۰/۹۰$	برازش مناسب
AGFI	۰/۹۱	$> ۰/۷$	برازش مناسب
RMR	۰/۰۱۱	$< ۰/۰۵$	برازش مناسب
NFI	۰/۹۱	$> ۰/۹۰$	برازش مناسب
IFI	۰/۹۵	$> ۰/۹۰$	برازش مناسب
RMSEA	۰/۰۷۴	$> ۰/۰۸$	برازش مناسب

فرضیه ۵: تسهیم دانش تاثیر مدیریت منابع انسانی بر شایستگی درونی را تعدیل میکند.

برای بررسی نقش تعدیلی تسهیم دانشبر در رابطه مدیریت منابع انسانی بر شایستگی درونی از تحلیل رگرسیونی چندگانه با رویکرد سلسله مراتبی دو مرحله ای استفاده شده است. پس از بررسی شاخص های کفایت مدل که در جدول ۶ آمده است، به ارائه مدل برازش یافته پرداخته می شود.

جدول ۶. معنادار بودن ضرایب رگرسیونی متغیرهای مستقل و وابسته*

مراحل مدل	ضریب غیراستاندارد شده		ضریب استاندارد شده		آماره آزمون t	سطح معنی داری
	B	Std.Error	Beta			
۱	مقدار ثابت	1.526	.233		7.369	.000
	مدیریت منابع انسانی	.745	.412	.369	2.110	.000
۲	مقدار ثابت	1.104	.369		3.445	.000
	مدیریت منابع انسانی	.412	.527	.471	2.005	.000
	تسهیم دانش	.399	.147	.177	2.558	.000

*: متغیر وابسته: شایستگی درونی

با توجه به جدول ۷ سطح معنی داری برای مدل رگرسیونی دو مرحله ای سلسله مراتبی کمتر از ۵ درصد است، از این رو می توان گفت که اثر متقابل مدیریت منابع انسانی و تسهیم دانشپس از اضافه شدن به مدل معنی دار می باشد؛ بنابراین متغیر اشتراک دانش با ضریب تاثیر ۰,۳۹۹ تاثیر مدیریت منابع انسانی بر تسهیم دانش را به طور معنی داری تعدیل (افزایشی) میکند. در نتیجه فرضیه مورد نظر تایید می شود.

نتیجه گیری و پیشنهادات

بررسی نقش قابلیت تسهیم دانش به عنوان عامل تعدیل گر در رابطه بین مدیریت منابع انسانی و شایستگی درونیک متر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. نتایج این پژوهش با استفاده از روش تحلیل مسیر مورد بررسی قرار گرفت. وجود شواهد تجربی در مورد رابطه بین تسهیم دانشو شایستگی درونی، پیشنهاد می کنند که قابلیت یادگیری می تواند به عنوان یک مکانیزم میانجی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی و شایستگی درونی تعریف شود. نتایج پژوهش نشان داد ابعاد منابع انسانی استراتژیک (آموزش و توسعه، جبران خدمات و ارزیابی عملکرد کارکنان) دارای تأثیر قابل ملاحظه ای بر روی شایستگی درونی می باشند. در این بین به کارگیری دانش کارکنان دارای وضعیت نامناسبی می باشد؛ بنابراین پیشنهاد می گردد:

مدیران شرکتهای دانش بنیان با برگزاری دوره های آموزشهای زمینه ارتقا تسهیم دانش را فراهم آورند. مدیریت مناسب دانش و توسعه یادگیری صحیح برای اعضای سازمان فرصتی را فراهم کنند تا به کارکنان به یادگیری بپردازند لذا اتخاذ سیاستهای جامع توسط مدیران سازمان در راستای توجه به آموزش و توسعه تأثیر به سزایی در ایجاد بهبود فرهنگ سازمانی دارد.

یک تیم برای شناسایی افراد فعال در زمینه انتقال دانش و تقدیر از آنها ایجاد کنید، افراد نه تنها باید برای به اشتراک گذاشتن دانش خود تقدیر شوند بلکه باید برای استفاده از دانش دیگران نیز مورد تشویق واقع شوند. این امر می تواند از طریق طرح های ارتقاء سالانه افراد، طی مراسم رسمی و یا به کمک مشوقهای مالی انجام شود داشتن چشم انداز روشن نسبت به چگونگی انتقال و تبادل دانش بین افراد نیز می تواند رهبری و اداره موثر دانش در سازمان را بیشتر توسعه دهد.

رسالت و مأموریت سازمان استفاده بهینه از تسهیم دانش در جهت توسعه انتقال و تبادل - دانش در فرایندهای کاری سازمان مدیریت و برنامه ریزی مورد توجه جدی قرار گیرد.

بین جبران خدمات و پاداش با عملکرد، رابطه معقولی برقرار کنند؛ و بین مقدار پرداخت و میزان فعالیت تناسب وجود داشته باشد و میزان حقوق با تلاش، توانایی و تجربه افراد متناسب باشد و این از وظایف مدیران سازمان ها می باشد. برای تسهیل در امر بهبود شایستگی درونی، راهکارهای جدیدی (BSC، EFQM و...) را جستجو کنند که قبلاً در برنامه وجود نداشته است.

با حمایت فعالیت های گروهی، روحیه مثبت اندیشی و داشتن اعتماد به کارکنان، مشارکت آنها در نحوه تصمیم گیری، انعطاف پذیری در برخورد با ایده های جدید و اختصاص دادن زمان و هزینه برای نظرات جدید، تعهد کارکنان را نسبت به سازمان تقویت و به ارتقاء آن مبادرت نماید. همچنین پیشنهاد می گردد مدیران ارشد سازمان تامین اجتماعی پشتیبانی و تعهد مستمر خود را در خصوص آغاز و حفظ تلاش ها در جهت اجرای مدیریت دانش به نمایش بگذارند.

با توجه به اینکه میزان تاثیر گذاری هر یک از ابعاد منابع انسانی بر شایستگی درونی مشخص شده است، مدیران با در نظر گرفتن منابعی که در اختیار دارند می توانند به تخصیص منابع برای بهبود شایستگی درونیدر حوزه تسهیم دانشو از تخصیص منابع برای شاخص هایی که تاثیر مثبتی ندارند و یا تاثیرشان کمتر است، پرهیزند. باتوجه به اینکه تسهیم دانشتوجه بسیاری از مدیران را به سوی خود جلب کرده است مدیران همچنین می توانند با ترکیب قابلیت های فکری و منابع انسانی باعث بهبود امور و در نتیجه شایستگی درونیفعلی شد

محدودیت های پژوهش

این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش ها محدودیت هایی داشته است. بخشی از محدودیت های پژوهش حاضر از جامعه آماری سرچشمه می گیرد که از آن جمله می توان به بی دقتی اعضای نمونه در پاسخگویی به سؤال ها و انحصار مطالعه به بانکی خاص اشاره کرد. بخشی دیگر از محدودیت ها از دسته محدودیت های علمی پژوهش محسوب می شود که گستردگی مفاهیم نظری پژوهش، تعداد کم پژوهش هایی که به بررسی این متغیرها پرداخته اند، انتزاعی بودن برخی از مفاهیم و سؤال های پرسشنامه و محدودبودن ابزار جمع آوری اطلاعات به پرسشنامه رادبرمی گیرد.

منابع

اثنی عشری امیری، ابوالقاسم؛ احسان فر، محمد حسین؛ جوانمرد قصاب، اعظم؛ چابک، سید حسین و عباس زاده امیردهی، زهرا. (۱۴۰۰). تاثیر اقدام های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد: با میانجی گری جهت گیری راهبردی و نقش تعدیل گری پویایی های محیطی در شرکت های دانش محور. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۳(۴)، ۱۱۳-۱۵۱. doi: ۲۰۲۱,۳۳۹۵/shrm.۱۰,۲۲۰۸۰

رجبی فرجاد، حاجیه و مطیعان نجار، مجید. (۱۳۹۷). تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۳)، ۱۹۱-۲۱۴. بامبرگر، پیتر، مشولم، لن. (۱۳۸۹). استراتژی منابع انسانی (تدوین، اجراء، آثار)، مترجمین: علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی

دستگیر؛ محسن عرب صالحی، مهدی؛ امین جعفری، راضیه؛ اخلاقی، حسنعلی (۱۳۹۷) تاثیر شایستگی درونیبر عملکرد مالی شرکت مقاله ۱، دوره ۶، شماره ۲۱، بهار ۱۳۹۳، صفحه ۱-۳۶

مجیدی، سارا؛ فلاح لاجیمی، حمیدرضا و صفایی قادیکلایی، عبدالحمید. (۱۳۹۹). ارزیابی کارآیی گروه های آموزشی دانشگاه از منظر آموزشی، پژوهشی و کارآفرینانه. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۱۲(۲۳)، ۱۴۹-۱۸۰. doi: ۲۰۲۰,۱۸۱۴۰,۳۱۱۷/jem.۱۰,۲۲۰۸۰

نقدی، معصومه؛ شاه طالبی؛ بدری و نادی، محمدعلی. (۱۳۹۹). شناسایی مؤلفه های آموزش و توسعه سرمایه انسانی در گذر از دانشگاه سنتی به دانشگاه آینده به روش آمیخته. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. ۲۶ (۱)، ۷۵-۵۱.

Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(1), 519-529.

Ferreira, B., Curado, C. & Oliveira, M. (2021). The Contribution of Knowledge Management to Human Resource Development: a Systematic and Integrative Literature Review. Journal of the Knowledge Economy. 1-29. <https://doi.org/10.1007/s13132-021-00815-9>

- Otoo, F.N.K. (2019). Human resource management (HRM) practices and organizational performance: The mediating role of employee competencies. *Employee Relations*, 41(5), 949-970. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0053>
- Stewart, G. L.; & Brown, K. G. (2017). Human resource management linking strategy to practice. Translated by Aarabi S. M.; Fayyazi, M. eighth edition. Mahkameh Publications. (In Persian)
- Chiang, Chung-Yean; Hillmer, Canan Kocabasoglu & Suresh, Nallan (2012). An empirical investigation of the impact of strategic sourcing and flexibility on firm's supply chain agility, *International Journal of Operations & Production Management*, Volume. 32, Issue: 1, pp. 63-83.
- Kalkana, Adnan, Özlem Çetinkaya Bozkurtb, Mutlu Armanc, (2014)the impacts of intellectual capital, innovation and organizational strategy on firm performance, *Social and Behavioral Sciences* 150 (2014) 700 – 707
- Tona, E, Prof. E, Mukulu (2019), Relationship between Strategic Human Resource Management and Firm Performance of Kenya's Corporate Organizatio *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 2 No. 10 ns,235-248
- Tebetso, T. T. (2021). Integrating Human Resource Development and Knowledge Management for Sustainable Botswana Public sector Performance. *Revue Européenne du Droit Social*, 53(4), 105-120.
- Zaim, H., Keceli, Y., Jaradat, A., & Kastrati, S. (2018). The effects of knowledge management processes on human resource management: Mediating role of knowledge utilization. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 9(3), 310-328. <https://doi.org/10.1108/JSTPM-02-2018-0011>

Evaluation of the role of human resource management on internal competence through the role of knowledge sharing in knowledge-based companies in Tehran

Zartosht Poorooshasb *¹

Abstract

The present study has studied the evaluation of the role of human resource management on internal competence through the role of knowledge sharing in knowledge-based companies in Tehran. The research method used is descriptive, survey and survey. Also, the statistical population in this research is 185 managers of knowledge-based companies. The sampling method of this research is simple random. Research data was collected by library and field method and questionnaire was used as the tool. The reliability of the questionnaires has been confirmed using the Cronbach's alpha method of 0.855 and the validity of the instrument has been confirmed using the content method. The research information was analyzed with the help of SMARTPLS software and using statistical, descriptive and inferential tests. The results of this research indicate that the dimensions of human resource management (training and development, service compensation, performance evaluation) employees have a significant effect on internal competence. However, the use of employees' knowledge on internal competence is significant. Also, the results of the moderator test show that the variable of knowledge sharing with an effect coefficient of 0.209 significantly moderates (increases) the effect of human resource management on knowledge sharing.

Keywords

Human resource management, internal competence, knowledge sharing, knowledge-based companies

1. M.Sc., Department of Business Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Iran.
(Zartoshtpoorooshasb@gmail.com)