

تعیین ارتباط بین مسئولیت اجتماعی سازمان و تاثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی از طریق مدل سیستمی مدیریت دانش

محراب رئیسیان

پژوهشگر اقتصادی، کارشناسی ارشد حسابداری، علوم و تحقیقات، مدیرعامل گروه تخصصی دهکده شکوه

چکیده

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین مسئولیت اجتماعی سازمان و تاثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی از طریق مدیریت دانش در سال ۱۳۹۲ به انجام رسید. نوع تحقیق با توجه به هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی می باشد که با استفاده از مطالعات میدانی به بررسی وضعیت موجود پرداخته است. جامعه آماری مورد نظر کلیه کارمندان سازمان نظام مهندسی کشور کشور شامل ۱۴۰ نفر بوده، که از این تعداد براساس فرمول محاسبه حجم نمونه کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۱۰۳ نفر به عنوان جامعه نمونه انتخاب شده اند. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه مسئولیت اجتماعی سازمان و مدیریت منابع انسانی بوسیله‌ی بونینو بوده است که با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴۶ پایایی آن اثبات و روایی آن نیز طبق نظر اساتید فن مورد تایید واقع شده است. در تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق از شیوه‌های توصیف آماری از قبیل: جداول توزیع فراوانی، شاخص‌های مرکزی و شاخص‌های پراکنندگی و در بخش استنباط‌های آماری از روش آزمون رگرسیون برای نمونه‌های مستقل و روش NOVA، همبستگی و گاما برای بررسی فرضیات تحقیق استفاده شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین مسئولیت اجتماعی با شیوه‌های مدیریت منابع انسانی (یادگیری و توسعه، طراحی شغل، ارتباطات، مشارکت، ارزیابی عملکرد) وجود داشته و بین مدیریت دانش و شیوه‌های منابع انسانی همبستگی مثبت و رابطه معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی: مسئولیت اجتماعی، مدیریت دانش، طراحی شغل، یادگیری و توسعه، ارزیابی عملکرد

مقدمه

ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی سازمان دو طرفه است. از یک طرف مدیریت منابع انسانی به عنوان عملکرد مدیریت یک سازمان می تواند به عنوان یکی از اهداف مسئولیت های اجتماعی سازمان باشد. سازمان های که دارای مسئولیت اجتماعی هستند بر این عقیده هستند که به کارکنان خود اهمیت بیشتری می دهند و همواره به دنبال ارتقای شرایط کاری و رفاه آنها هستند. از طرفی دیگر از طریق کارکنان سازمان است مسئولیت اجتماعی واقعی در فعالیت های روزمره یک سازمان مشخص می شود. چنین فعالیت هایی مسئولیت اجتماعی سازمان را از طریق تعامل روزمره با مشتریان و سایر ذینفعان خارجی در داخل و خارج از سازمان برای عموم آشکار می سازد. ون دن هاول، تایمرمن و اسکالک (۲۰۱۲)^۱، همزمان با آغاز بلوغ و پیشرفت استراتژی HR زمان آن فرا رسیده که مشخص کنیم حوزه تحقیق و تمرینات مدیریتی به کجا رسیده است. اگرچه با گذشت نزدیک به دو دهه از پیشرفت علمی، این حوزه بطور آشکاری تاثیر خود را در

^۱. Schalk, R., Timmerman, V., & van den Heuvel, S

آینده نشان خواهد داد (سعادت، ۱۳۹۲) انواع مختلف سازمان‌ها (بخش عمومی و خصوصی) به طور فزاینده عامل بالقوه کارکنان خود را به عنوان یک منبع مزیت رقابتی بیان کرده‌اند. ایجاد مزیت رقابتی از طریق کارکنان نیاز به توجه زیادی دارد که بهترین عامل برای این سرمایه‌ها دارد. (میرسپاسی، ۱۳۷۹) دارایی در نتیجه، یک سیر صعودی در تحقیقات در راستای تمرکز بر تاثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در ده سال گذشته وجود داشته است. براون و چالیر (۲۰۱۲)^۱. در یک استراتژی مناسب مسئولیت اجتماعی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا خودشان را در جایگاهی قرار دهند که بصورت پیش‌گستر، خطرات محیطی را مدیریت کنند و از فرصت‌ها بهره‌برند، خصوصاً با توجه به همکاری‌شان با بخش وسیعی از ذینفعانی مثل سهام‌داران، مشتریان، مجمع‌ها، عرضه‌کنندگان، دولت‌ها، سازمان‌های غیردولتی، سازمان‌های بین‌المللی و سازمان‌های تحت‌تأثیر فعالیت‌های شرکت لاول و آگوینس (۲۰۱۲)^۲. امروزه کاملاً پذیرفته شده است که پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش مستلزم تعامل مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی است. این موضوع در نگرش سیستمی به مدیریت دانش نیز کاملاً مورد تأکید قرار گرفته است. یکی از مشکلاتی که سازمانها با آن مواجه می‌شوند هنگام معرفی کردن مدیریت دانش است زیرا این معرفی به کارکنان کمک می‌کند تا فهم مشترکی راجع به دانش و مدیریت دانش داشته باشند. علی‌رغم بسیاری از دارایی‌های دیگر، دانش چیزی نیست که انسان بتواند آنرا لمس کند، یا آنرا احساس کند و به همین دلیل جزء دارایی‌های ناملموس و نامشهود است. بعضی از دانش‌ها در خارج از ذهن انسان، قرار دارند، اما درصد عمده‌ای از دانش در مغز افراد وجود دارد. یکی دیگر از ویژگی‌های مشکل بودن درک دانش، اینست که ارزش دانش تا حد زیادی زمینه‌ای است، گرید و سندرا (۲۰۱۲)^۳ منظور از مسئولیت اجتماعی این است که سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر سیستم اجتماعی دارند و لذا چگونگی فعالیت‌های آنها باید به گونه‌ای باشد که در اثر آن زبانی به جامعه نرسد، و در صورت رسیدن زبان، سازمان‌های مربوط ملزم به جبران آن باشند. به عبارت دیگر، سازمان‌ها نباید خود را مستقل «تافته جدا بافته» از محیط بیرونی خود و به اصطلاح بدانند، بلکه باید خود را جزئی از یک کل یعنی محیط بیرونی و اجتماع بدانند و باید اهداف و فعالیت‌های آنها در راستای آرمان‌های اجتماعی و رفاه و آسایش جامعه باشد. (دعایی، ۱۳۷۷) امروزه همه مدیران باید به کارهایی دست بزنند که مورد قبول جامعه و منطبق با ارزش‌های آن باشد. سازمان‌هایی که نمی‌توانند خود را با این مهم تطبیق دهند موفق نخواهند بود.

مروری بر ابیات و پیشینه تحقیق

مدیریت منابع انسانی و اداره کارکنان، اصطلاحی نسبتاً جدید است که از دهه ۱۹۷۰ به بعد مطرح گردیده است. صاحب‌نظران مدیریت در بیان مسائل انسانی سازمان از واژه‌های مختلفی مانند کارگزینی، مدیریت نیروی انسانی، اداره امور کارکنان، مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی و اداره امور کارکنان استفاده نموده‌اند و بسیاری از محققان هم‌اکنون نیز از این رشته علمی با عنوان قدیمی و سنتی آن مانند کارگزینی، اداره امور کارکنان در نوشته‌های خود نام می‌برند، برخی این اصطلاحات را مترادف دانسته و در یک معنا آنها را به کار می‌گیرند. مارلر و فیشر (۲۰۱۲)^۴ استدلال کرده‌اند مسئولیت اجتماعی، تعهد سازمان به بهبود جامعه از طریق شیوه‌های کسب و کار اخلاقی و مشارکت منابع سازمانی است. طبق نظر هاک و دالبون (۲۰۱۲)^۵ مسائل مربوط به مدیریت منابع انسانی اغلب بر حسب نحوه برخورد سازمان‌ها با منابع انسانی شان تعیین می‌شود و بر ابزار و رویه‌های کاربردی در آن تأکید شده است. زیرسیستم دانش شامل ۶ مرحله است که انتقال دانش از منبع تا مصرف را پوشش می‌دهد: کسب، ایجاد، ذخیره، تحلیل و داده‌کاوی، انتقال و توزیع، به کارگیری و روایی، سازمان‌ها هنگامی به طور اثربخش و کارآمد یاد می‌گیرند که این فرآیندهای ششگانه، مستمر و تعاملی باشند. این فرآیندها متوالی

¹ . Brown, K., & Charlier, S

² . Aguinis, H., & Lawal, S

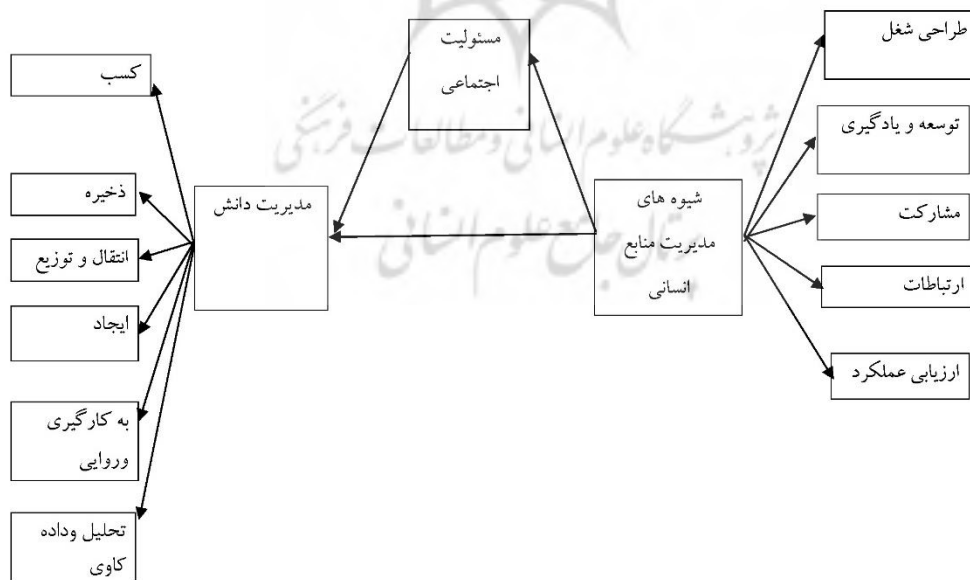
³ . Foos, Ted., Schum, Gray and Rothenberg, Sandra

⁴ . Marler, J. H., & Fisher, S

⁵ . Hoch, J. E., & Dulebohn, J. H

یا مستقل نیستند؛ اطلاعات باید از طریق کانال های مختلف، و اغلب با چارچوب های زمانی متفاوت توزیع شود. مدیریت دانش باید به طور مستمر برای فیلترهای ادراکی و نیز در خصوص هر دو فعالیت های فوق فعال و واکنشی به کار گرفته شود (طالبیان، ۱۳۸۳). به نظر بات^۱، مدیریت دانش فرایند ایجاد، تأیید، ارائه، توزیع و کاربرد دانش است که این پنج عامل زمینه آموزش، بازخورد، آموزش مجدد و حذف آموزش را فراهم می آورد که معمولاً برای ایجاد، نگهداری و احیای قابلیت های سازمان، مورد نیاز است. نویسندگان پیشرو در زمینه مدیریت دانش، دانش را به عنوان "یک ترکیب منعطف از تجربیات، ارزشها، اطلاعات زمینه ای و بینش خبرگان که چارچوبی برای ارزیابی و جمع کردن تجربیات و اطلاعات جدید ایجاد بوجود آورده است نگاه می کنند. براون و چالیر (۲۰۱۲)^۲ شیوه های استراتژیک مدیریت منابع انسانی را به عنوان شیوه هایی که بصورت نظری یا تجربی به کل عملکرد سازمان مربوط است تعریف کرده اند کرما، جیمز و مارک^۳ (۲۰۰۵) دانش از ذهن کارگران دانشی سرچشمه می گیرد و در ذهن کاربران دانشی، کاربردی می شود مرویک (۲۰۰۳)^۴ هدف از این تحقیق فراهم کردن دلایلی برای وجود رابطه بین مدیریت منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی سازمان، آگاهی و شناخت برخی عوامل موثر در شیوه های مدیریت منابع انسانی که منجر به ایجاد مسئولیت اجتماعی مثبت در سازمان شود، تعیین نوع و میزان تاثیر درک کارکنان از نحوه عملکرد شیوه های مدیریت منابع انسانی از طریق مدیریت دانش، تاکید بر نقش مهم و استراتژیک مدیریت منابع انسانی در ارتقا و توسعه مدیریت دانش، شناخت برخی از اثرات مثبت مسئولیت اجتماعی سازمان بر نتایج عملکرد شیوه های مدیریتی سازمان هست. دالبون و جانسون (۲۰۱۳)^۵ محقق سعی دارد به سوالات زیر پاسخ دهد:

۱. بین شیوه های مدیریت منابع انسانی در سازمان با مسئولیت اجتماعی سازمان رابطه وجود دارد
۲. بین شیوه های مدیریت منابع انسانی در سازمان با مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد.
۳. بین مسئولیت اجتماعی سازمان با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی

^۱. Buat

^۲. Brown, K., & Charlier, S

^۳. Hoffman James, Hoelscher Mark L., Sherif Karma

^۴. Merwick, A. D

^۵. Dulebohn, J. H., & Johnson, R

روش تحقیق

تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. و همچنین پژوهش حاضر از نوع کاربردی می باشد. جهت بالا بردن اعتبار تحقیق با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شد. در این تحقیق ابزار جمع آوری داده ها شامل دو پرسشنامه مسئولیت اجتماعی سازمان و مدیریت منابع انسانی بوسیله نین می باشد. برای سنجش میزان روایی طرح پرسشهای مطرح شده، پرسشنامه در اختیار چند نفر از اساتید فن گذاشته شدند با جمع بندی نظرات آنان سوالات انتخاب شده، ویرایش گردیده و قابلیت اجرا را کسب نمودند. برای تعیین پایایی پرسشنامه تحقیق حاضر پرسشنامه ها در بین ۳۰ نفر از آزمودنی ها اجرا گردید و پایایی پرسشنامه ۰/۸۴ درصد از طریق تکنیک آلفای کرونباخ بدست آمد. برای توصیف صفات کیفی به محاسبه درصد و توزیع فراوانی و درصد تجمعی، برای توصیف صفات کمی به محاسبه شاخص های مرکزی و پراکندگی (میانگین، انحراف استاندارد، خطای معیار میانگین، دامنه تغییرات، چولگی و کشیدگی) از نرم افزار SPSS پرداخته شد و برای تعیین نرمال بودن نمرات از آزمون گاما، آزمون رگرسیون خطی، همبستگی، Anova استفاده شد.

یافته های تحقیق

آزمون فرضیه اول

ادعای محقق: شیوه های مدیریت منابع انسانی با مسئولیت اجتماعی سازمان رابطه معنی داری دارد.
فرض آماری:

شیوه های مدیریت منابع انسانی با مسئولیت اجتماعی سازمان رابطه معنی داری ندارد: H_0

شیوه های مدیریت منابع انسانی با مسئولیت اجتماعی سازمان رابطه معنی داری دارد: H_1

جدول ۱: نتایج آزمون رگرسیون برای فرضیه اول

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	ضریب رگرسیون (β)	سطح معنی داری (Sig)	ضریب تعیین	مقدار آماره (F)	سطح معنی داری آماره (F)
شیوه های مدیریت منابع انسانی	مسئولیت اجتماعی سازمان	۰/۶۷۱	۰/۶۷۱	۰/۰۰۰	۰/۴۵۱	۱۳۸/۶۶۰	۰/۰۰۰

۱. تحلیل سطح معنی داری آماره F (Sig-F): با توجه به اینکه سطح معنی داری آماره F (۰/۰۰۰) می باشد که کمتر از ۰/۰۵ بوده و نشان می دهد که رابطه خطی بین دو متغیر وجود دارد.
۲. تحلیل ضریب همبستگی و ضریب رگرسیون (β): با توجه به ضریب همبستگی شیوه های مدیریت منابع انسانی در سازمان رابطه مثبتی با مسئولیت اجتماعی سازمان دارد. همچنین با توجه به نتایج آماری جدول فوق می توان ادعا کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، متغیر شیوه های مدیریت منابع در سازمان به میزان (۰/۶۷۱) واحد بر متغیر مسئولیت اجتماعی سازمان تاثیر مثبت و معنی دار دارد (یعنی به ازای یک واحد تغییر در متغیر شیوه های مدیریت منابع انسانی در سازمان، (۰/۶۷۱) واحد تغییر در متغیر مسئولیت اجتماعی سازمان ایجاد می شود).
۳. تحلیل ضریب تعیین (R Square): مقدار ضریب تعیین متغیرهای شیوه های مدیریت منابع انسانی در سازمان و مسئولیت اجتماعی سازمان برابر (۰/۴۵۱) است که بیان کننده این مطلب است که ۴۵/۱ درصد تغییرات به وجود آمده در متغیر مسئولیت اجتماعی سازمان از طریق متغیر شیوه های مدیریت منابع انسانی در سازمان تبیین می گردد.

نتیجه نهایی: با توجه به تحلیل انجام گرفته شیوه های مدیریت منابع انسانی در سازمان با مسئولیت اجتماعی سازمان رابطه مثبت و معنی دار دارد، بنابراین فرضیه اول پذیرفته می شود.

آزمون فرضیه دوم

ادعای محقق: مسئولیت اجتماعی با نتایج عملکردهای سازمانی رابطه معنی داری دارد.
فرض آماری:

مسئولیت اجتماعی با نتایج عملکردهای سازمانی رابطه معنی داری ندارد: H_0

مسئولیت اجتماعی با نتایج عملکردهای سازمانی رابطه معنی داری دارد: H_1

جدول ۲: نتایج آزمون رگرسیون برای فرضیه دوم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	ضریب رگرسیون (β)	سطح معنی داری (Sig)	ضریب تعیین	مقدار آماره (F)	سطح معنی داری آماره (F)
مسئولیت اجتماعی سازمان	مدیریت دانش	۰/۶۲۸	۰/۶۲۸	۰/۰۰۰	۰/۳۹۵	۱۱۰/۲۸۹	۰/۰۰۰

۱. تحلیل سطح معنی داری آماره F (Sig-F): با توجه به اینکه سطح معنی داری آماره F (۰/۰۰۰) می باشد که کمتر از ۰/۰۵ بوده و نشان می دهد که رابطه خطی بین دو متغیر وجود دارد.
۲. تحلیل ضریب همبستگی و ضریب رگرسیون (β): با توجه به ضریب همبستگی مسئولیت اجتماعی سازمان رابطه مثبتی با مدیریت دانش دارد. همچنین با توجه به نتایج آماری جدول فوق می توان ادعا کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، متغیر مسئولیت اجتماعی سازمان در سازمان به میزان (۰/۶۲۸) واحد بر متغیر مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنی دار دارد (یعنی به ازای یک واحد تغییر در متغیر مسئولیت اجتماعی سازمان، (۰/۶۷۱) واحد تغییر در متغیر مدیریت دانش ایجاد می شود).
۳. تحلیل ضریب تعیین (R Square): مقدار ضریب تعیین متغیرهای مسئولیت اجتماعی سازمان و مدیریت دانش برابر (۰/۳۹۵) است که بیان کننده این مطلب است که ۳۹/۵ درصد تغییرات به وجود آمده در متغیر مدیریت دانش از طریق متغیر مسئولیت اجتماعی سازمان تبیین می گردد.
۴. نتیجه نهایی: با توجه به تحلیل انجام گرفته مسئولیت اجتماعی با مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی دار دارد، بنابراین فرضیه دوم پذیرفته می شود.

آزمون فرضیه سوم

ادعای محقق: توسعه مدیریت منابع انسانی با نتایج عملکردهای سازمانی رابطه معنی داری دارد.
فرض آماری:

توسعه مدیریت منابع انسانی با نتایج عملکردهای سازمانی رابطه معنی داری ندارد: H_0

توسعه مدیریت منابع انسانی با نتایج عملکردهای سازمانی رابطه معنی داری دارد: H_1

جدول ۳: نتایج آزمون رگرسیون برای فرضیه سوم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	ضریب رگرسیون (β)	سطح معنی داری (Sig)	ضریب تعیین	مقدار آماره (F)	سطح معنی داری آماره (F)
شیوه های مدیریت منابع انسانی	مدیریت دانش	۰/۴۵۳	۰/۴۵۳	۰/۰۰۰	۰/۲۰۶	۴۳/۷۱۸	۰/۰۰۰

۱. تحلیل سطح معنی داری آماره F (Sig-F): با توجه به اینکه سطح معنی داری آماره F (۰/۰۰۰) می باشد که کمتر از ۰/۰۵ بوده و نشان می دهد که رابطه خطی بین دو متغیر وجود دارد.
۲. تحلیل ضریب همبستگی و ضریب رگرسیون (β): با توجه به ضریب همبستگی شیوه های مدیریت منابع انسانی در سازمان رابطه مثبتی با مدیریت دانش دارد. همچنین با توجه به نتایج آماره جدول فوق می توان ادعا کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، متغیر شیوه های مدیریت منابع انسانی در سازمان به میزان (۰/۴۵۳) واحد بر متغیر مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنی دار دارد (یعنی به ازای یک واحد تغییر در متغیر شیوه های مدیریت منابع انسانی در سازمان، (۰/۴۵۳) واحد تغییر در متغیر مدیریت دانش ایجاد می شود).
۳. تحلیل ضریب تعیین (R Square): مقدار ضریب تعیین متغیرهای شیوه های مدیریت منابع انسانی در سازمان و مدیریت دانش برابر (۰/۲۰۶) است که بیان کننده این مطلب است که ۲۰/۶ درصد تغییرات به وجود آمده در متغیر مدیریت دانش از طریق متغیر شیوه های مدیریت منابع انسانی در سازمان تبیین می گردد. نتیجه نهایی: با توجه به تحلیل انجام گرفته شیوه های مدیریت منابع انسانی در سازمان با مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی دار دارد، بنابراین فرضیه سوم پذیرفته می شود.

متغیرها	ضریب استاندارد	آماره t	مقایسه با مقدار بحرانی	نتیجه
یادگیری و توسعه	۰/۲۰	۲/۵۱	۲/۵۱ > ۱/۹۶	پذیرش فرضیه
ارتباطات	۰/۱۶	۳/۹۴	۳/۹۴ > ۱/۹۶	پذیرش فرضیه
ارزیابی عملکرد	۰/۵۷	۴/۰۰	۴/۰۰ > ۱/۹۶	پذیرش فرضیه
فرصت شغلی	۰/۱۷	۳/۲۹	۳/۲۹ > ۱/۹۶	پذیرش فرضیه
مشارکت	۰/۱۱	۱/۰۶	۱/۰۶ > ۱/۹۶	رد فرضیه
طراحی شغل	۰/۲۹	۲/۳۰	۲/۳۰ > ۱/۹۶	پذیرش فرضیه

با توجه به نتایج به دست آمده مشاهده می شود که مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده گاما برابر با ۰/۵۷ و مقدار آماره t برابر با ۴/۰۰ می باشد. این بدین معنی است که ارزیابی عملکرد بر مدیریت دانش و مسئولیت اجتماعی سازمان تاثیر مثبتی دارد و این فرضیه پذیرفته شده است. مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده گاما برابر با ۰/۱۶ و مقدار آماره t برابر با ۳/۹۴ می باشد. این بدین معنی است که ارتباطات بر مدیریت دانش و مسئولیت اجتماعی سازمان تاثیر مثبتی دارد و این فرضیه پذیرفته شده است. که مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده گاما برابر با ۰/۲۰ و مقدار آماره t برابر با ۲/۵۱ می باشد. این بدین معنی است که یادگیری و توسعه بر مدیریت دانش و مسئولیت اجتماعی سازمان تاثیر مثبتی دارد و این فرضیه پذیرفته شده است. مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده گاما برابر با ۰/۱۷ و مقدار آماره t برابر با ۳/۲۹ می باشد. این بدین معنی است که توسعه و یادگیری بر مدیریت دانش و مسئولیت اجتماعی سازمان تاثیر مثبتی دارد و این فرضیه

پذیرفته شده است. مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده گاما برابر با ۰/۱۱ و مقدار آماره t برابر با ۱/۰۶ می باشد. این بدین معنی است که مشارکت بر مدیریت دانش و مسئولیت اجتماعی سازمان تاثیر مثبتی دارد و این فرضیه رد شده است. مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده گاما برابر با ۰/۲۹ و مقدار آماره t برابر با ۲/۳۰ می باشد. این بدین معنی است که طراحی شغل بر مدیریت دانش و مسئولیت اجتماعی سازمان تاثیر مثبتی دارد و این فرضیه پذیرفته شده است.

نتیجه گیری فرضیات

با توجه به بررسی های به عمل آمده در آزمون فرضیه ها در این تحقیق مشخص شد که شیوه های مدیریت منابع انسانی بر روی مدیریت دانش و مسئولیت اجتماعی سازمان تاثیر مثبت و مستقیم دارد. طراحی شغل، ارزیابی عملکرد، فرصت شغلی نیز دارای تاثیر مثبت و مستقیم بر روی مدیریت دانش و مسئولیت اجتماعی می باشد، مدیریت دانش (دانش سازمانی) دارای تاثیر مثبت و مستقیم بر روی مسئولیت اجتماعی می باشد.

نتیجه گیری کلی

مدل پیشنهادی یک مدل مرکب جدید می باشد، که ارتباط بین بهترین شیوه های مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش، مسئولیت اجتماعی، طراحی شغل، توسعه و یادگیری و ارزیابی عملکرد سازمانی را بررسی می کند و بهترین شیوه های مدیریت منابع انسانی که اثری بالقوه در جهت پیشرفت و توسعه عملکرد سازمانی دارد را برای همه سازمان ها مهیا می کند.

پیشنهادات تحقیق

الف: برای گسترش مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی پیشنهاد می شود.

باتوجه به تأثیر توسعه مدیریت منابع انسانی در افزایش قابل توجه مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی کارکنان، بایستی به آموزش ابعاد مختلف مسئولیت اجتماعی سازمان همچون:

آرمان مشترک، کار تیمی کارکنان، شفاف بودن مأموریت و از همه مهمتر، مدل های ذهنی کارکنان در امر افزایش مسئولیت در قبال جامعه، محیط، اخلاق و مسئولیت مالی سازمان ها پرداخت.

ب: برای گسترش مدیریت منابع انسانی سازمان پیشنهاد می شود.

نیازسنجی آموزش و تهیه برنامه آموزش

ایجاد و اجرای طرحهای توسعه مهارت، تجارب و گرایش ها

ایجاد و اجرای طرحهای ارزیابی عملکرد

هدایت و آموزش پرسنل جدید

ج: برای گسترش عملکردهای سازمانی پیشنهاد می شود.

برقراری سیستم پاداش، هویت بخشیدن و شخصیت دادن به افراد، اهمیت دادن به کار آنها، ایجاد یکپارچگی در بین کارکنان، از بین بردن تضادهای بین کارکنان و ایجاد شایسته سالاری واقعی، جلوگیری از عملکردهای منفی کارکنان و بهبود نحوه عملکرد آنان، مشخص کردن کارکنان نخبه و مفید سازمان و تقدیر به منظور ایجاد انگیزه بیشتر در بین آنها، افزایش همکاری کارکنان با مدیریت، مشخص کردن نیازهای آموزشی و غیر آموزشی کارکنان، فراهم کردن امید به آینده شغلی در بین کارکنان مثل امنیت، ارتقاء، افزایش بهره وری فرد، تضمین سلامت فیزیکی و ذهنی فرد، افزایش روحیه فرد و ... در این راستا سودمند است.

منابع

۱. سعادت، اسفندیار. مدیریت منابع انسانی، چاپ هجدهم، ۱۳۹۲.
۲. طالبیان، احمد. برنامه ریزی منابع انسانی، ماهنامه تدبیر، ۱۳۸۳.
۳. میرسپاسی، ناصر. مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، چاپ هجدهم، ۱۳۷۹.
۴. دعایی، حبیب ا...، مدیریت منابع انسانی (نگرش کاربردی): دانشگاه فردوسی مشهد، چاپ دوم، ۱۳۷۷.
5. Schalk, R., Timmerman, V., & van den Heuvel, S. (2012). How strategic considerations influence decision making on e-HRM applications. *Human Resource Management Review*.
6. Marler, J. H., & Fisher, S. (2012). An evidence-based review of eHRM and strategic human resource management. *Human Resource Management Review*.
7. Hoch, J. E., & Dulebohn, J. H. (2012). Shared leadership in enterprise resource planning and human resource management systems implementation. *Human Resource Management Review*.
8. Dulebohn, J. H., & Johnson, R. (2012). Human resource metrics and decision support: A classification framework. *Human Resource Management Review*.
9. Brown, K., & Charlier, S. (2012). An integrative model of e-Learning use: Leveraging theory to understand increased usage. *Human Resource Management Review*.
10. Aguinis, H., & Lawal, S. (2012). eLancing: A review and research agenda for bridging the science-practice gap. *Human Resource Management Review*.
11. Foos, Ted., Schum, Gray and Rothenberg, Sandra(2006). Tacit Knowledge Transfer and the Knowledge Disconnect, *Knowledge Management*, Vol. 10, No. 1, 6-18
12. Hoffman James, Hoelscher Mark L., Sherif Karma(2005). Social Capital, Knowledge Management and Sustained Superior Performance, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 9, No. 3, 170-182.
13. Merwick, A. D.(2003). Knowledge Management Technology, *Systems Journal*, Vol. 40, No. 4, 814.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی