

تأثیر مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر قابلیت یادگیری سازمانی: مطالعه نقش میانجی سرمایه فکری

سعید صحت^۱، مصطفی آقائی^۲، سیروان شریفیان^۳

چکیده

زمینه و هدف: حفظ مستمر قابلیت یادگیری سازمانی جزو پیش نیازهای اساسی بهره‌وری پایدار سازمان‌های پیشرو به شمار می‌رود. در این راستا پژوهش حاضر به بررسی نقش میانجی سرمایه فکری در تأثیر مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر قابلیت یادگیری سازمانی پرداخته است.

روش‌شناسی: روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است. شرکت‌های فعال در شهرک صنعتی بوعلی همدان (۲۱۶ شرکت) به عنوان جامعه آماری این پژوهش در نظر گرفته شد که از میان آنها ۱۳۸ شرکت با روش نمونه‌گیری ساده مورد مطالعه قرار گرفتند. داده‌های مورد نیاز با کمک پرسشنامه جمع‌آوری و با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و رویکرد حداقل مربعات جزئی و به وسیله نرم‌افزار Smart PLS2 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: هر سه مؤلفه سرمایه فکری در تأثیر بین مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر قابلیت یادگیری سازمانی به عنوان متغیر میانجی نقش ایفا می‌کنند که در این میان سرمایه انسانی از بیشترین و سرمایه ساختاری از کمترین نقش برخوردار بوده است.

نتیجه‌گیری: به کارگیری روش مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش در سازمان می‌تواند موجب افزایش ابعاد سرمایه فکری شده و به صورت غیر مستقیم قابلیت یادگیری سازمانی را ارتقا بخشد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش، سرمایه فکری، قابلیت یادگیری سازمانی

استناد: صحت، سعید؛ آقائی، مصطفی؛ شریفیان، سیروان (۱۳۹۸). تأثیر مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر قابلیت یادگیری سازمانی؛ تبیین نقش سرمایه فکری. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۹ (۳)، ۷۷-۱۰۰.

۱. دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۲. کارشناسی ارشد مدیریت بیمه، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۳. کارشناسی ارشد مدیریت بیمه، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۱۲/۱۹

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۸/۰۶/۲۳

نویسنده مسئول مقاله: مصطفی آقائی

E-mail: mo.aghaei@yahoo.com

مقدمه

با گذر از عصر صنعت و ورود به عصر اطلاعات، دانش به عنوان منبع اصلی مزیت رقابتی سازمان‌ها مطرح شده است و مزیت رقابتی آنها از توانایی بکارگیری منابع دانشی سرچشمه می‌گیرد (حسنوی و رمضان، ۱۳۹۰). با وجود این، دانش و مهارت‌های فعلی نمی‌توانند در بلندمدت مزیت پایداری برای سازمان در پی داشته باشد؛ زیرا تغییر و تحولات پرشتاب محیطی موجب کاهش کارایی و حتی منسوخ شدن دانش و مهارت‌های موجود می‌شود و این امر به افول شایستگی کارکنان منجر خواهد شد (کیانتوا^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). از این رو، مسئله یادگیری و به‌روزرسانی دانش و مهارت‌های موجود و کسب یا خلق دانش و مهارت‌های جدید در موفقیت سازمان‌ها نقش به‌سزایی دارد. بدون وجود یادگیری، افراد و سازمان‌ها تنها تجربیات گذشته خود را تکرار می‌کنند و اگر نتوانند بیاموزند که چگونه یاد بگیرند به حاشیه رانده خواهند شد (خلیل‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۷). در عرصه سازمان و مدیریت از ابزارهای یادگیری شامل یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده استفاده‌های بسیاری شده است. اندیشمندان بین این دو مفهوم تفاوت‌هایی قائل شده‌اند و برای ارتباط بین آنها مفهوم قابلیت یادگیری سازمانی را پیشنهاد کرده‌اند (مهذبوی و همکاران، ۱۳۹۸). قابلیت یادگیری سازمانی به عوامل مثبت مدیریتی و سازمانی که بر تسهیل و توانمندسازی فرایند یادگیری سازمانی تمرکز دارند، اشاره دارد (کمپس^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). از آنجا که قابلیت‌های سازمانی در اقدامات و فعالیت‌های روزمره نهفته است، تقلید و الگوبرداری از آن‌ها دشوار و پیچیده است (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۷). از این رو، توجه و تمرکز بر قابلیت‌های سازمانی به‌ویژه قابلیت یادگیری سازمانی می‌تواند مزیت رقابتی پایداری برای سازمان به ارمغان آورد.

با توجه به اینکه کارکنان مهم‌ترین نقش را در یادگیری سازمانی ایفا می‌کنند (هو و فانگ^۳، ۲۰۰۹) فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی را می‌توان به عنوان عاملی تأثیرگذار بر قابلیت یادگیری سازمانی پنداشت. زیرا نقشی مهم در گرایش رفتارهای فردی کارکنان سازمان ایفا می‌کند و می‌تواند موجب ارتقای نگرش‌های مثبت نسبت به یادگیری شود

1. Kiantoa
2. Camps
3. Hsu & Fang

(کابرازل^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). پژوهشگران مدیریت منابع انسانی استراتژیک از رویکرد مبتنی بر دانش برای تأکید بر اهمیت ارتباط موجود بین مدیریت منابع انسانی و فرایندهای مختلف دانش بهره گرفته‌اند (مینبوا^۲، ۲۰۱۳). مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش رویکردی جدید در مدیریت منابع انسانی است که فعالیت‌هایش را به صورت هدفمند برای ارتقای فرایندهای دانش درون سازمان از جمله کسب و یادگیری دانش، طراحی و اجرا می‌کند (کیانتوا و همکاران، ۲۰۱۷). از این رو انتظار می‌رود به کارگیری این رویکرد در سازمان تأثیری قابل توجه بر قابلیت یادگیری سازمانی داشته باشد.

سرمایه فکری یکی از عواملی است که در حوزه قابلیت یادگیری سازمانی بسیار مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. به گونه‌ای که برخی اندیشمندان از سرمایه فکری به عنوان یکی از عوامل حیاتی در یادگیری سازمانی نام برده‌اند (سمیعی و آقاکیتری، ۱۳۹۶) و قابلیت یادگیری سازمانی را نیازمند سرمایه‌گذاری‌های مختلف در زمینه سرمایه فکری دانسته‌اند (شیرسوارشهوند و همکاران، ۱۳۹۱). بر این اساس، در تحقیق حاضر سرمایه فکری به عنوان یک متغیر میانجی و تأثیرگذار بر قابلیت سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است.

با توجه به نتایج مطالعات انجام شده، می‌توان بخش قابل توجهی از متغیرهای مشاهده شده در عملکردهای مبتنی بر دانش را به فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی نسبت داد (مینبوا، ۲۰۱۳). به خصوص، زمانی که فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر مبنای دانش طرح‌ریزی و اجرا می‌شود تأثیر مثبت و قابل ملاحظه‌ای بر دارایی‌های دانشی همچون سرمایه فکری دارد (کیانتوا و همکاران، ۲۰۱۷). با این وجود، پژوهش‌های جامعی در خصوص نقش سرمایه فکری در رابطه بین روش‌های مدیریت منابع انسانی و قابلیت یادگیری سازمانی انجام نشده است. در اندک پژوهش‌های انجام شده در این زمینه (اکبری‌بورنگ و پور، ۱۳۹۵؛ کابرازل و همکاران، ۲۰۱۱) تنها سرمایه انسانی مورد توجه قرار گرفته است. با توجه به اهمیت موضوع و شکاف موجود، ضرورت بررسی نقش ابعاد سه‌گانه سرمایه فکری در رابطه بین مدیریت منابع انسانی و قابلیت یادگیری سازمانی احساس می‌شود که در پژوهش حاضر به آن پرداخته شد. گفتنی است در این پژوهش تنها رویکرد مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش مورد نظر است.

از شرکت‌های کوچک و متوسط به عنوان موتور متحرکه اقتصاد هر کشوری یاد می‌شود. با توجه به این که شرایط سیاسی کشور و تحریم‌های یک‌جانبه برخی کشورهای غربی در سال‌های اخیر این شرکت‌ها را با مشکلات فراوانی روبه‌رو ساخته و محدودیت‌هایی را در امر تأمین مواد اولیه، تجهیزات و ماشین‌آلات مورد نیاز برای آنها اعمال کرده است، یادگیری دانش و روش‌های جدید و همچنین، استفاده بیشتر از دارایی‌های مبتنی بر دانش می‌تواند راهگشای این شرکت‌ها باشد. یادگیری سازمانی قابلیت است که سازمان را در فراگیری دانش، مهارت‌ها، روش‌ها و فناوری‌های نو یاری می‌کند و خلاقیت و نوآوری را در سازمان تسهیل می‌کند (سلیمی و عبدشرفی، ۱۳۹۴). استفاده از سرمایه‌های فکری سازمان می‌تواند به خلاقیت و نوآوری در روش‌های تولید و استفاده از مواد اولیه جایگزین یاری رساند. از این رو، در پژوهش حاضر تلاش شده است با رویکردی مبتنی بر دانش به مدیریت منابع انسانی، تأثیر مدیریت منابع انسانی بر قابلیت یادگیری سازمانی در این شرکت‌ها که اغلب در شهرک‌های صنعتی مشغول به فعالیت هستند مورد بررسی قرار گیرد.

پیشینه پژوهش

قابلیت یادگیری سازمانی

مفهوم قابلیت یادگیری سازمانی^۱ شامل برخی از ویژگی‌های مدیریتی و سازمانی است که فرآیند یادگیری در سازمان را تسهیل می‌کند و به سازمان‌ها اجازه یادگیری مستمر را می‌دهد (مهذبی و همکاران، ۱۳۹۸). تعاریف گوناگونی از قابلیت یادگیری سازمانی ارائه شده است که اغلب آنها بر عوامل مثبت توانمندسازی فرآیند یادگیری سازمانی تمرکز دارند (کمپس و همکاران، ۲۰۱۱). با توجه به این تعاریف، قابلیت یادگیری سازمانی به‌عنوان منابع ملموس و ناملموس سازمان همچون مهارت‌هایی که به ارتقای مزیت رقابتی سازمان یاری می‌رسانند و فرآیند یادگیری سازمانی را تسهیل می‌کند شناخته شده است (گومز و ووجان، ۲۰۱۷). اهمیت عوامل تسهیل‌کننده یادگیری سازمانی موجب پدید آمدن طیفی گسترده از عوامل شده است که به‌طور سنتی در

1. Organizational learning capability

ادبیات سازمان یادگیرنده ریشه دارند و اغلب بر توسعه مدل‌های هنجاری برای خلق سازمان یادگیرنده متمرکز هستند (الجرى و چيوا^۱، ۲۰۰۸). چيوا و همکاران (۲۰۰۷) بر اساس مروری جامع بر ادبیات موجود در زمینه قابلیت‌های یادگیری سازمانی پنج عامل تسهیل کننده یادگیری شامل آزمایش، ریسک‌پذیری، تعامل با محیط خارجی، بحث و گفتگو و مشارکت در تصمیم‌گیری را به عنوان مؤلفه‌های قابلیت یادگیری سازمانی پیشنهاد کرده‌اند که در پژوهش‌های متعددی مورد استفاده قرار گرفته است. منظور از آزمایش میزانی است که هر یک از پیشنهادهای و ایده‌های جدید مورد توجه قرار می‌گیرند. ریسک‌پذیری به تحمل ابهام، نااطمینانی و خطاها اشاره دارد. به دیگر سخن، ریسک‌پذیری به معنی پذیرش احتمال رخداد اشتباه و شکست است. تعامل با محیط خارجی به گسترش روابط با محیط خارجی اشاره دارد. بحث و گفتگو به تقویت پرسش‌گری جمعی در خصوص فرایندها، مفروضات و یقین‌هایی که هر روز تجربه می‌شوند اشاره دارد. و سرانجام، مشارکت در تصمیم‌گیری نیز به معنی نفوذ کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری می‌باشد (الجرى و چيوا، ۲۰۰۸).

مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش

مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش^۲ رویکردی جدید در مدیریت منابع انسانی است که فعالیت‌های اصلی مدیریت منابع انسانی را بر پایه بهبود و توسعه دانش سازمان طراحی و اجرا می‌کند. به دیگر سخن، مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش شامل آن دسته از فعالیت‌هایی می‌شود که به صورت هدفمند برای ارتقای فرایندهای دانش درون سازمان طراحی شده‌اند (کیانتوا و همکاران، ۲۰۱۷). بر اساس این رویکرد، هر یک از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر توسعه و ارتقای دانش سازمان متمرکز دارند. به عنوان مثال، در فرایند استخدام علاوه بر توجه به دانش و مهارت‌های اجتماعی فعلی، توانایی‌های بالقوه برای یادگیری دانش و مهارت‌های جدید، مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی و توانایی کار کردن در گروه، توانایی تحمل ابهام و سازگاری با تغییرات و پویایی‌های محیطی داوطلبان نیز مورد توجه قرار می‌گیرد که موجب دسترسی سازمان‌ها به منابع انسانی آگاه

1. Alegre & Chiva

2. Knowledge-based HRM

و دانا به منظور ارتقای کارایی و اثربخشی عملکرد در وظایف دانشی می‌شود (کابراز و همکاران، ۲۰۱۱؛ اینکینن^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). استخدام مبتنی بر دانش به عنوان تمرکز عمیق و صریح در انتخاب نامزدها با دانش مرتبط و قابلیت‌های ارتباطی و یادگیری تعریف شده است (کیانتوا و همکاران، ۲۰۱۷). آموزش و توسعه یکی دیگر از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی است که تا اندازه‌ی زیادی بر پایگاه دانش سازمان تأثیر می‌گذارد (اینکینن و همکاران، ۲۰۱۵). آموزش و توسعه مبتنی بر دانش به معنی توسعه‌ی منظم عمق و وسعت دانش و تخصص، تخصصی ساختن آموزش برای نیازهای خاص و در نهایت حصول اطمینان از تداوم توسعه‌ی کارکنان است (کیانتوا و همکاران، ۲۰۱۷). با طراحی و اجرای فعالیت‌های آموزشی و توسعه‌ای سازمان‌ها می‌توانند بین کارکنان موجود و دانش و مهارت مورد نیاز تناسب برقرار کنند و در نتیجه به خلق دانش کمک کنند (دی ون و سلز^۲، ۲۰۱۰). همچنین، آموزش می‌تواند موجب ارتقای تفکر خلاق و گسترش دامنه‌ی تخصص کارکنان شود (جیانگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۲). تخصص موجب افزایش توانایی کارکنان در ارزیابی و استفاده از دانش جدید می‌شود. زیرا توانایی ارزیابی و استفاده از دانش خارجی اغلب بر دانش پیشین مبتنی است. میزان زیاد دانش و آگاهی کارکنان توانایی تشخیص ارزش دانش جدید، جذب و به کارگیری آن را با مقاصد تجاری ایجاد می‌کند (هو و فانگ، ۲۰۰۹). سازمان‌هایی که فعالانه دوره‌ها، سمینارها و آموزش‌های دیگر را برای کارکنان خود برنامه‌ریزی و اجرا می‌کنند پایگاه دانش خود را تا اندازه‌ی مطلوبی به روز و رقابتی نگه می‌دارند. به طور سنتی، کارکنان بر اساس عملکرد اقتصادی ارزیابی می‌شوند. اما سیستم ارزیابی مبتنی بر دانش فعالیت‌های دانشی مانند خلق، تسهیم و استفاده از دانش را مورد توجه قرار می‌دهد (اینکینن و همکاران، ۲۰۱۵). جبران خدمات مبتنی بر دانش بر اساس مشارکت کارکنان در فرایندهای کلیدی دانش همچون تسهیم، خلق و کاربرد دانش پاداش‌هایی را در نظر می‌گیرد و پیشرفت در مسیر شغلی را بر اساس دانش و تخصص ترسیم می‌کند (اینکینن و همکاران، ۲۰۱۵؛ کیانتوا و همکاران، ۲۰۱۷).

1. Inkinen
2. De Winne & Sels
3. Jiang

سرمایه فکری

در دهه‌های اخیر ادبیات مدیریت از مفهوم سرمایه فکری^۱ برای درک اینکه چگونه دانش به عنوان نوعی دارایی کلیدی در خلق ارزش برای سازمان عمل می‌کند استفاده کرده است (کیانتوا و همکاران، ۲۰۱۷). سرمایه فکری نمایانگر دارایی‌های ناملموس مرتبط با دانش است که در سازمان نهفته‌اند (چانگ^۲ و همکاران، ۲۰۰۸). طبقه‌بندی‌های گوناگونی از سرمایه فکری وجود دارد که هر یک از واژه‌هایی متفاوت استفاده کرده‌اند. در این میان در مورد ماهیت سه‌گانه سرمایه فکری توافق مشخصی وجود دارد و در اغلب آنها سرمایه انسانی^۳، سرمایه ارتباطی^۴ و سرمایه ساختاری^۵ به عنوان عناصر مشترک سرمایه فکری در نظر گرفته شده‌اند (هان و لی^۶، ۲۰۱۵). سرمایه انسانی به مدیران و کارکنان سازمان و ویژگی‌های آنان مانند دانش، مهارت، تجربه، تعهد، نگرش، انگیزه و شایستگی‌های آنان اشاره دارد. در واقع، سازمان مالکیت و کنترلی بر سرمایه انسانی ندارد. زیرا هنگام خروج کارکنان از درب‌های سازمان خارج می‌شود. با این حال، اندیشمندان سرمایه انسانی را به عنوان یکی از عناصر سرمایه فکری در نظر می‌گیرند، زیرا سازمان‌ها بدون آن نمی‌توانند هیچ کاری انجام دهند (هان و لی، ۲۰۱۵؛ کیانتوا و همکاران، ۲۰۱۷). سرمایه ارتباطی که گاهی سرمایه اجتماعی نیز نامیده می‌شود به دانش نهفته، موجود و استفاده شده در تعاملات با مشتریان، عرضه‌کنندگان، دولت و دیگر مؤسسات اشاره دارد (هان و لی، ۲۰۱۵). سرمایه ساختاری که گاهی اوقات سرمایه سازمانی نیز نامیده می‌شود به همه منابع غیرانسانی دانش درون سازمان که در ساختارها، فرایندها، سیستم‌ها و رویه‌های سازمانی توزیع و انباشته شده است اشاره دارد. در واقع، سرمایه ساختاری دانشی است که هنگام خروج کارکنان در سازمان باقی می‌ماند (کیانتوا و همکاران، ۲۰۱۷).

1. Intellectual capital
 2. Chang
 3. Human capital
 4. Relational capital
 5. Structural capital
 6. Han & Li

پیشینه تجربی

بررسی نتایج مطالعات انجام شده در خصوص رابطه بین متغیرهای تحقیق می‌تواند به درک بهتر ارتباط بین این متغیرها کمک کند. در جدول ۱ پیشینه تجربی تحقیق ارائه شده است. مرور پیشینه پژوهش نشان می‌دهد مطالعات متعددی در خصوص تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکری و قابلیت یادگیری سازمانی و همچنین ارتباط سرمایه فکری و قابلیت یادگیری سازمانی انجام شده است که در اغلب آنها به جنبه خاصی از موضوع پرداخته شده است. به عنوان مثال، در مطالعات سمیعی و آقاکیتری (۱۳۹۶) و هو و فنگ (۲۰۰۹) به بررسی تأثیر سرمایه فکری بر یادگیری سازمانی پرداخته شده است اما چگونگی افزایش سرمایه فکری مورد توجه قرار نگرفته است. همچنین، در مطالعات اکبری بورنگ و پور (۱۳۹۵) و کابالز و همکاران (۲۰۱۱) که به بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر قابلیت یادگیری سازمانی پرداخته شده است، سرمایه انسانی تنها بعدی از سرمایه فکری است که به آن توجه شده و سرمایه‌های ارتباطی و ساختاری نادیده گرفته شده است.

جدول ۱. پیشینه تجربی تحقیق

نویسندگان	نتایج تحقیق
سمیعی و آقاکیتری (۱۳۹۶)	این تحقیق با هدف بررسی تأثیر سرمایه فکری و مدیریت دانش در یادگیری معلمان انجام شده است. نتایج بدست آمده نشان داد که سرمایه فکری و مدیریت دانش با یادگیری رابطه مثبت و معناداری دارند. بر اساس نتایج این تحقیق، به ازای هر واحد تغییر در سرمایه فکری به میزان ۳۲ درصد تغییر در جهت مثبت یادگیری معلمان پیش‌بینی می‌شود. و ابعاد ارتباطی، انسانی و ساختاری به ترتیب به میزان ۲۷، ۲۸ و ۲۹ درصد در یادگیری سهیم هستند.
اکبری بورنگ و پور (۱۳۹۵)	در این تحقیق تأثیر روش‌های مدیریت منابع انسانی از جمله شیوه‌های انتخاب کارکنان، شیوه‌های بهبود و بالندگی و ارزیابی مبتنی بر شایستگی بر سرمایه انسانی و قابلیت یادگیری سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به صورت مستقیم و نیز به صورت غیر مستقیم از طریق سرمایه انسانی بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
سلیمی و عبدشریفی (۱۳۹۴)	این تحقیق با هدف بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی با توجه به نقش یادگیری سازمانی انجام شده است. نتایج بدست آمده نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی به صورت مستقیم تأثیری ندارد اما از طریق افزایش یادگیری سازمانی موجب افزایش نوآوری سازمانی می‌شود.

نویسندگان	نتایج تحقیق
شیرسوار شهاوند و همکاران (۱۳۹۱)	در این تحقیق تأثیر سرمایه فکری بر قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشان داد که ابعاد سرمایه فکری بر قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی تأثیر مثبت و معناداری دارد و در این میان سرمایه ارتباطی بیشترین تأثیر را در ارتقاء قابلیت یادگیری سازمانی دارد. همچنین، تأثیر مثبت و معنادار قابلیت یادگیری سازمانی بر دانش آفرینی تایید شد.
کیانتوا و همکاران (۲۰۱۷)	این تحقیق با هدف بررسی تأثیر فعالیتهای مبتنی بر دانش مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه فکری انجام شده است. نتایج به دست آمده تأثیر مثبت فعالیتهای مبتنی بر دانش مدیریت منابع انسانی بر ابعاد سرمایه فکری را تایید کرد. همچنین، نتایج نشان داد که سرمایه ساختاری نقش مثبت میانجی در رابطه بین فعالیتهای مبتنی بر دانش مدیریت منابع انسانی و نوآوری ایفاء می‌کند. و سرمایه انسانی یک عامل میانجی اساسی در این رابطه است.
کابراز و همکاران (۲۰۱۱)	گزینش و ارزیابی تأثیر مستقیمی بر سرمایه انسانی و قابلیت یادگیری سازمانی دارند و فعالیتهای توسعه‌ای با ارزش سرمایه انسانی و فعالیت‌های گزینش و ارزیابی با منحصر به فرد بودن سرمایه انسانی در ارتباط هستند. همچنین، مشخص شد که سرمایه انسانی یک عامل میانجی جزئی در رابطه بین فعالیتهای مدیریت منابع انسانی و قابلیت یادگیری سازمانی است.
هو و فنگ (۲۰۰۹)	این تحقیق به منظور بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد توسعه محصول جدید و نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی انجام گرفت. نتایج به دست آمده نشان داد که سرمایه‌های انسانی و ارتباطی از طریق قابلیت یادگیری سازمانی، عملکرد توسعه محصول جدید را تحت تأثیر قرار می‌دهند و سرمایه ساختاری تأثیر مثبتی بر قابلیت یادگیری سازمانی دارد.

افزون بر این، این مطالعات اغلب بر شیوه‌های سنتی مدیریت منابع انسانی تمرکز دارند. در مطالعات کیانتوا و همکاران (۲۰۱۷) با رویکردی مبتنی بر دانش به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکری و نوآوری پرداخته شده است. با وجود این، نقش قابلیت یادگیری سازمانی به عنوان یکی از پیش نیازهای نوآوری (سلیمی و عبدشریفی، ۱۳۹۴) نادیده گرفته شده است.

بر این اساس، در پژوهش حاضر تلاش شده است تا با رویکردی جامع‌تر تأثیر مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر قابلیت یادگیری سازمانی با توجه به نقش ابعاد سه‌گانه سرمایه فکری مورد بررسی قرار گیرد.

توسعه فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش

یادگیری در سطح گروه و سازمان بدون یادگیری‌های فردی ممکن نخواهد بود (اکبری‌بورنگ و پور، ۱۳۹۵). بنابراین، کارکنان مهم‌ترین نقش را در یادگیری سازمانی ایفا می‌کنند. از این رو، فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در بهبود و ارتقای قابلیت یادگیری سازمانی نقش به‌سزایی دارد. در مطالعات متعددی تأثیر روش‌های مختلف مدیریت منابع انسانی بر قابلیت یادگیری سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است (اکبری‌بورنگ و پور، ۱۳۹۵؛ سلیمی و عبد شریفی، ۱۳۹۴؛ کابراز و همکاران، ۲۰۱۱). با توجه به اهمیت روزافزون دانش در فضای کسب و کارهای امروزی، رویکرد جدید مدیریت منابع انسانی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی را بر مبنای دانش طرح‌ریزی می‌کند. با توجه به ویژگی‌های رویکرد مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و اهمیت بالایی که برای ارتقای فرایندهای دانشی سازمان از جمله کسب، خلق و بکارگیری دانش و مهارت‌های جدید در سازمان قائل می‌شود، به نظر می‌رسد به کارگیری روش مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش در بهبود و ارتقای قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر قابل توجهی داشته باشد.

پژوهشگران اذعان دارند که می‌توان بخش قابل توجهی از متغیرهای مشاهده شده در عملکردهای مبتنی بر دانش را به فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی نسبت داد (مینبوا، ۲۰۱۳). از این رو، می‌توان انتظار داشت فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی که بر مبنای دانش طرح‌ریزی می‌شوند تا اندازه زیادی موجب بهبود و افزایش سطح دارایی‌های دانشی همچون سرمایه فکری شوند. تحقیقات متعددی تأثیر مثبت فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی را در ارتقای سطح کیفی کارکنان یا به عبارتی سرمایه انسانی سازمان آشکار ساخته‌اند. به عنوان مثال، استخدام مبتنی بر دانش سرمایه انسانی و منابع دانشی که وارد سازمان می‌شود را تحت تأثیر قرار می‌دهد (کیانتوا و همکاران، ۲۰۱۷). آموزش و توسعه مبتنی بر دانش نیازهای آموزشی سازمان را به صورت مستمر بررسی و بین کارکنان موجود و دانش مورد نیاز تعادل برقرار می‌کند (دی ون و سلز، ۲۰۱۰). همچنین سیستم‌های ارزیابی عملکرد و جبران خدمات که دانش و مهارت‌های جدید را در ارزیابی عملکرد کارکنان مورد توجه قرار می‌دهند می‌توانند موجب افزایش انگیزه یادگیری در کارکنان شوند. افزون بر این، با در نظر گرفتن پاداش‌های گروهی می‌توان تعاملات بین کارکنان را افزایش داد که این امر به نوبه خود موجب تسهیم دانش

می‌شود (اندریوا و کیانتو^۱، ۲۰۱۲). کات و زندر (۱۹۹۲) معتقدند یادگیری سازمانی به تبادل و یکپارچه سازی اطلاعات، دانش و ایده‌های خلق شده توسط کارکنان سازمان بستگی دارد (هو و فانگ، ۲۰۰۹). بنابراین، انتظار می‌رود کارکنان با سطح کیفی، دانش و انگیزه زیاد در یادگیری تأثیر به‌سزایی در بهبود قابلیت یادگیری سازمانی داشته باشند. در این مهم نقش مدیریت منابع انسانی در ارتقای سرمایه انسانی سازمان بسیار مهم است.

همچنین، برخی از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی می‌تواند موجب بهبود و ارتقای سرمایه ارتباطی شود. به عنوان مثال، جذب و استخدام افراد با مهارت‌های ارتباطی خوب و شبکه‌های ارتباطی گسترده می‌تواند موجب ارتقای سرمایه ارتباطی سازمان شود (کیانتو و همکاران، ۲۰۱۷). افزون بر این، آموزش‌های گسترده می‌تواند موجب افزایش ارتباطات بین‌فردی، فراوانی تعاملات، اعتماد، دانش و دیگر توانایی‌های کارکنان شود و در تبادل و تسهیم دانش نقش به‌سزایی ایفا کند (وانگ و چن^۲، ۲۰۱۳). بزعم هو و فانگ (۲۰۰۹) سطح بالای مهارت‌های اجتماعی و ارتباطی کارکنان موجب ایجاد روابط تعاملی خوب سازمان با سهامداران، مشتریان و تامین‌کنندگان خواهد شد که به نوبه خود موجب ارتقای سرمایه ارتباطی سازمانی شده و احتمال کسب دانش جدید از مشتریان و شرکای تجاری را افزایش می‌دهد و در نتیجه قابلیت یادگیری سازمانی ارتقاء خواهد یافت (هو و فانگ، ۲۰۰۹). تسای^۳ (۲۰۰۱) معتقد است مهارت‌های ارتباطی خوب و ارتباطات گسترده با افراد خارج از سازمان فرصت‌های بیشتری برای جذب منابع مختلف از جمله دانش و مهارت‌های جدید فراهم می‌آورد (تسای، ۲۰۰۱). بر این اساس به نظر می‌رسد در صورتی که فعالیت‌های منابع انسانی بر مبنای دانش طرح‌ریزی شود تأثیر قابل توجهی بر سرمایه ارتباطی و قابلیت یادگیری سازمانی خواهد گذاشت.

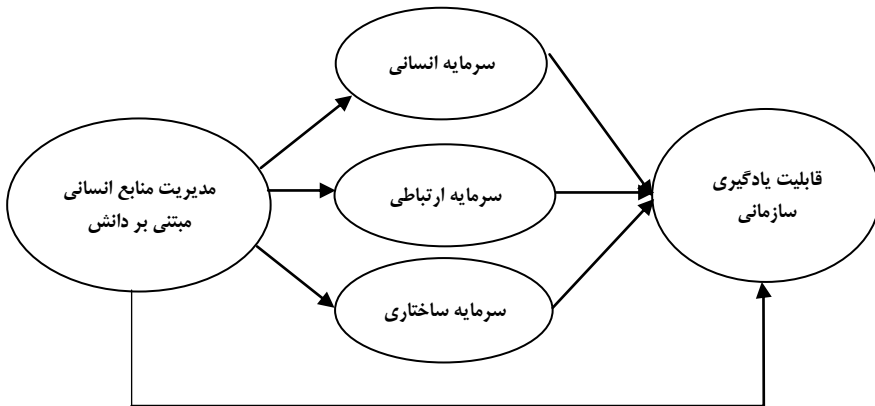
با توجه به مفهوم سرمایه ساختاری همه سیستم‌ها و فرایندهای حل مسئله و خلق ارزش در سازمان به سرمایه ساختاری سازمان تعلق دارند. این سیستم‌ها و فرایندها شامل همه فرایندها و رویه‌ها، طراحی ساختار سازمانی و قابلیت استفاده از فناوری اطلاعات، مدیریت دارایی‌های فکری و ساختارهای سیستم اطلاعات است. فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی می‌تواند بر عوامل سازمانی همچون سیستم‌ها، فرایندها، پایگاه‌های اطلاعاتی و

1. Andreeva & Kianto

2. Wang & Chen

3. Tsai

فرهنگ سازمان به منظور ارتقای قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر داشته باشند (هو و فانگ، ۲۰۰۹). به عنوان مثال، مدیریت منابع انسانی می‌تواند موجب خلق فرهنگ یادگیرنده در سازمان شود و برای تشویق کارکنانش به یادگیری غیررسمی نوعی محیط باز یادگیری را برای کارکنان فراهم کند. در نتیجه، ممکن است کارکنان تمایل بیشتری برای تسهیم دانش به نمایش بگذارند. افزون بر این، ایجاد سیستم‌های اطلاعاتی می‌تواند موجب تسریع کسب و تسهیم دانش شود که این امر به نوبه خود موجب ارتقای قابلیت یادگیری سازمانی می‌شود. پرسوآد^۱ و همکاران فناوری اطلاعات را به‌عنوان ابزاری برای دستیابی به دانش خارجی در نظر می‌گیرند (پرسوآد و همکاران، ۲۰۰۱). بر این اساس، انتظار می‌رود زمانی که فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر مبنای دانش طرح‌ریزی شوند، تأثیری قابل توجه بر ارتقای سرمایه ساختاری و قابلیت یادگیری سازمانی داشته باشند. به پشتوانه پیشنهاد پیشین مرور شده مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ تدوین شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

همان گونه که در شکل ۱ دیده می‌شود این پژوهش بر آن است تا تأثیر مدیریت منابع انسانی مبتنی بر مدیریت دانش بر قابلیت یادگیری سازمانی را هم به‌طور مستقیم و از راه مؤلفه‌های سه‌گانه سرمایه فکری مورد مطالعه قرار دهد، بر این اساس فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر تدوین می‌شود:

۱. مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیرگذار است.
۲. مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش از طریق سرمایه انسانی بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیرگذار است.
۳. مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش از طریق سرمایه ساختاری بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیرگذار است.
۴. مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش از طریق سرمایه ارتباطی بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیرگذار است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش و ماهیت توصیفی - پیمایشی است. برای گردآوری داده‌ها از روش میدانی و ابزار پرسشنامه استفاده شده است. همچنین به منظور بررسی پیشینه نظری و تجربی پژوهش منابع کتابخانه‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. شرکت‌های کوچک و متوسط فعال در شهرک صنعتی بوعلی همدان (۲۱۶ شرکت) به عنوان جامعه آماری این پژوهش در نظر گرفته شده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران محاسبه شد که عدد ۱۳۸ به عنوان حجم مناسب نمونه برآورد گردید. نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شده است. فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی، سرمایه ساختاری و قابلیت یادگیری سازمانی به عنوان متغیرهای این پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. برای سنجش مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش از پرسشنامه کیانتوا و همکاران (۲۰۱۷) استفاده شد. این پرسشنامه چهار فعالیت اصلی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش را اندازه‌گیری می‌کند. سرمایه فکری با استفاده از پرسشنامه بونتیس (۱۹۹۸) اندازه‌گیری شد و برای سنجش قابلیت یادگیری سازمانی نیز از پرسشنامه چپوا و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شد. فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS2 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌ها

در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری پیش از هر چیز لازم است که از برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی پژوهش اطمینان حاصل شود. به منظور بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری در رویکرد حداقل مربعات جزئی به‌طور معمول بارهای عاملی، شاخص‌های پایایی و روایی همگرا و واگرا مورد توجه قرار می‌گیرند. با توجه به شکل ۳ همه بارهای عاملی در سطح مطلوبی (بالتر از ۰/۳) قرار دارند.

جدول ۲. شاخص‌های پایایی ابزارهای اندازه‌گیری

متغیر	آلفای کرونباخ	CR
۱ مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش	۰/۹۲	۰/۹۳
۲ سرمایه انسانی	۰/۷۰	۰/۸۱
۳ سرمایه ساختاری	۰/۸۶	۰/۷۹
۴ سرمایه ارتباطی	۰/۸۷	۰/۹۰
۵ قابلیت یادگیری سازمانی	۰/۹۲	۰/۹۳

در این پژوهش، پایایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و شاخص پایایی ترکیبی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج ارائه شده در جدول ۲ نشان‌دهنده سطح مطلوب (مقادیر بالای ۰/۷) این شاخص‌ها است. روایی ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش با استفاده از دو معیار روایی همگرا و واگرا مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده استفاده شده است. سطح مطلوب برای این شاخص مقادیر بالای ۰/۵ پیشنهاد شده است. به منظور بررسی روایی واگرایی ابزارهای اندازه‌گیری از روش فورنل و لارکر^۱ استفاده شد. در این روش جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه با ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر مقایسه می‌شود. اگر جذر میانگین واریانس استخراج شده از ضرایب همبستگی سازه با سازه‌های دیگر بیشتر باشد روایی همگرایی سازه مورد نظر قابل قبول خواهد بود. نتایج بررسی روایی همگرا و واگرایی سازه‌های پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است. مقادیر روی قطر اصلی ماتریس نشان‌دهنده جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه است.

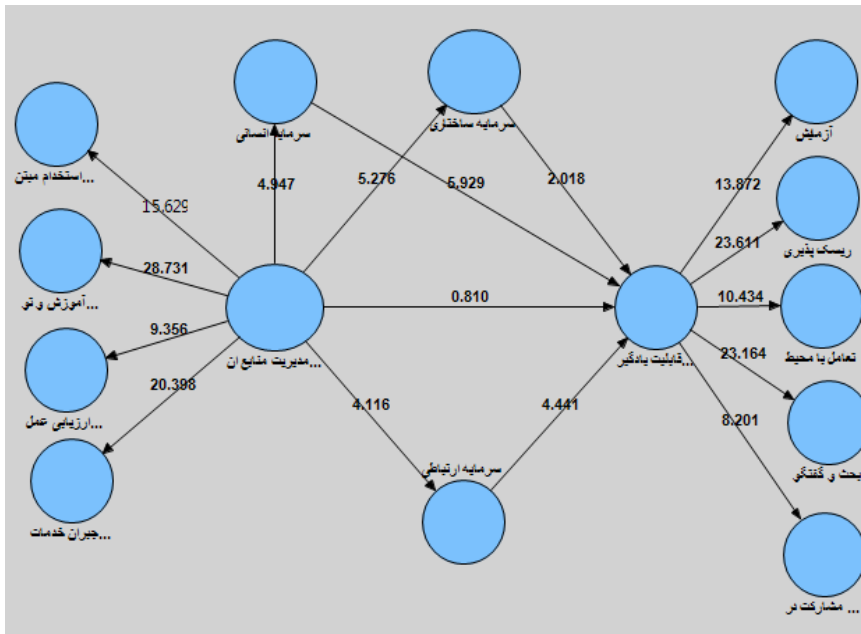
جدول ۳. ماتریس روایی همگرا و واگرایی سازه‌های پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	AVE
۱ مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش	۰/۶۸۶۷	-	-	-	-	۰/۴۷۲
۲ سرمایه انسانی	۰/۴۷۱۸	۰/۷۲۶۴	-	-	-	۰/۵۲۸
۳ سرمایه ساختاری	۰/۵۲۵۶	۰/۵۲۶۹	۰/۷۸۵۷	-	-	۰/۶۱۷
۴ سرمایه ارتباطی	۰/۴۲۳۶	۰/۵۲۲۸	۰/۴۹۶۱	۰/۸۴۶۷	-	۰/۷۱۷
۵ قابلیت یادگیری سازمانی	۰/۲۴۲۹	۰/۸۰۱۴	۰/۶۲۵۲	۰/۶۷۵۲	۰/۷۸۵۷	۰/۵۰۰

1. Fornell & Larcker

با توجه به اطلاعات ارائه شده در جدول ۲ و ۳ همه شاخص‌ها به جز میانگین واریانس استخراج شده متغیر مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش (۰/۴۷۲) و ضریب همبستگی بین قابلیت یادگیری سازمانی و سرمایه انسانی که بزرگ‌تر از جذر میانگین واریانس استخراج شده سرمایه انسانی است در شرایط مطلوبی قرار دارند. بنابراین، می‌توان گفت که مدل اندازه‌گیری پژوهش از برآزش به نسبت خوبی برخوردار است.

به منظور بررسی برآزش مدل ساختاری پژوهش از معیارهای متعددی استفاده می‌شود که نخستین و اساسی‌ترین آن، ضرایب معناداری Z یا همان مقادیر t-value است (عباسی اسفنجانی، ۱۳۹۶). مقادیر t بالاتر از ۱/۹۶ بیانگر صحت رابطه بین سازه‌های پژوهش و همچنین تأیید فرضیه‌های پژوهش است. مدل آزمون شده پژوهش در حالت معناداری در شکل ۲ ارائه شده است.

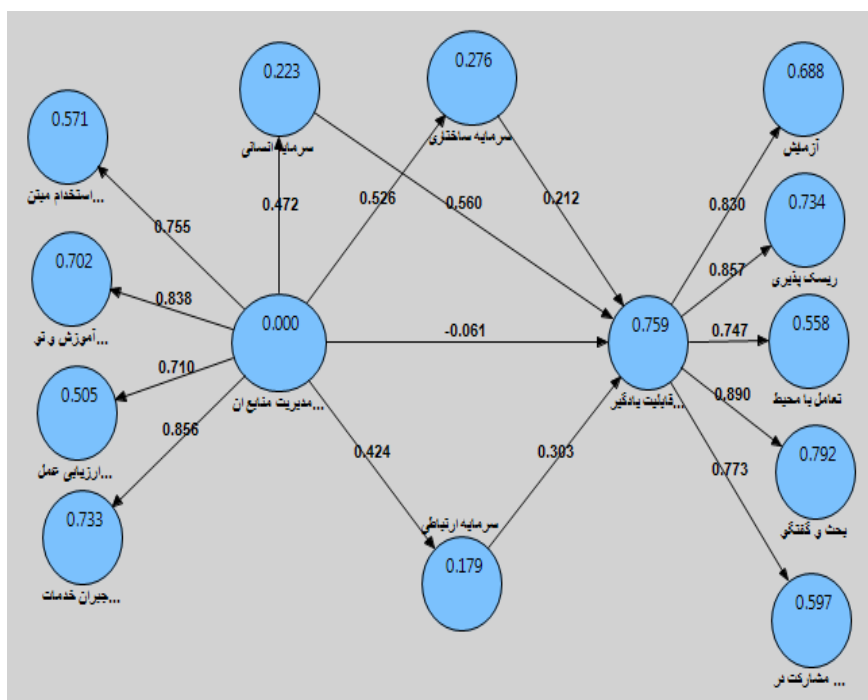


شکل ۲. مدل آزمون شده در حالت معناداری

با توجه به شکل ۲، به جز رابطه‌ی بین مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و قابلیت یادگیری سازمانی، مقادیر t-value بین دیگر سازه‌های پژوهش بیشتر از ۱/۹۶ است. بنابر این، رابطه‌ی بین این سازه‌ها در سطح اطمینان ۹۵٪ مورد تأیید قرار می‌گیرد.

برای بررسی برازش مدل کلی پژوهش از معیار نیکویی برازش استفاده شده است که در آن مقادیر $0/01$ تا $0/25$ نشان دهنده برازش ضعیف، مقادیر $0/25$ تا $0/36$ بیانگر برازش متوسط و مقادیر بالاتر از $0/36$ بیانگر برازش قوی مدل کلی پژوهش است (عباسی اسفنجانی، ۱۳۹۶). با توجه به شاخص نیکویی برازش بدست آمده برای مدل این پژوهش ($0/316$) می توان گفت که مدل کلی پژوهش از برازش متوسطی برخوردار است.

فرضیه های پژوهش با استفاده از روش تحلیل مسیر مورد آزمون قرار گرفته است. در شکل ۳ مدل آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد ارائه شده است.



شکل ۳. مدل آزمون شده در حالت استاندارد

اطلاعات مربوط به مسیرهای بین متغیرهای پژوهش در جدول ۴ ارائه شده است. اطلاعات ارائه شده در جدول ۴ تأثیر مستقیم مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر قابلیت یادگیری سازمانی را تأیید نمی کند.

جدول ۴. نتایج تحلیل مسیر

نتیجه	خطای استاندارد	ضریب مسیر	مقدار t	مسیر	
رد	۰/۰۷۶۰	-۰/۰۶۱	۰/۸۱۰	مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش ← قابلیت یادگیری سازمانی	۱
تأیید	۰/۰۹۵۱	۰/۴۷۲	۴/۹۴۷	مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش ← سرمایه انسانی	۲
تأیید	۰/۰۸۵۱	۰/۵۲۶	۵/۲۷۶	مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش ← سرمایه ساختاری	۳
تأیید	۰/۰۹۸۲	۰/۴۲۴	۴/۱۱۶	مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش ← سرمایه ارتباطی	۴
تأیید	۰/۰۸۷۱	۰/۵۶	۵/۹۲۹	سرمایه انسانی ← قابلیت یادگیری سازمانی	۵
تأیید	۰/۱۰۸	۰/۲۱۲	۲/۰۱۸	سرمایه ساختاری ← قابلیت یادگیری سازمانی	۶
تأیید	۰/۰۷۹۳	۰/۳۰۳	۴/۴۴۱	سرمایه ارتباطی ← قابلیت یادگیری سازمانی	۷

برای بررسی تأثیر غیرمستقیم مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر قابلیت یادگیری سازمانی از راه هر یک از مؤلفه‌های سرمایه فکری از روش سوبل استفاده شده است. نتایج بدست آمده در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	مقدار t	ضریب مسیر	مسیر	
رد	۰/۸۱۰	-۰/۰۶۱	مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش ← قابلیت یادگیری سازمانی	۱
تأیید	۳/۹۲۳	۰/۲۶۶	مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش ← سرمایه انسانی ← قابلیت یادگیری سازمانی	۲
تأیید	۱/۸۴۹	۰/۱۱۱	مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش ← سرمایه ساختاری ← قابلیت یادگیری سازمانی	۳
تأیید	۲/۸۱۹	۰/۱۲۸	مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش ← سرمایه ارتباطی ← قابلیت یادگیری سازمانی	۴

با توجه به اطلاعات ارائه شده در جدول ۵ فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد، فرضیه‌های دوم و چهارم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد و فرضیه سوم پژوهش با توجه به مقدار t در سطح اطمینان ۹۰ درصد پذیرفته می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

در اقتصاد دانش‌بنیان امروزی، دانش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تولید مورد پذیرش همگان قرار گرفته است و نقش عمده‌ای در کسب مزیت رقابتی برای سازمان‌ها ایفا می‌کند. امروزه از اهمیت منابع فیزیکی و ملموس کاسته شده و توانایی بهره‌گیری از دارایی‌های دانشی است که تعیین‌کننده موفقیت یا شکست سازمان‌ها است. با وجود تغییر و تحولات شدید محیطی، نمی‌توان به دانش و مهارت‌های فعلی به‌عنوان یک مزیت پایدار اتکا داشت؛ زیرا تغییر و تحولات محیطی و پیشرفت‌های پرشتاب در حوزه‌های فناوری و اطلاعات، موجب کاهش کارایی دارایی‌های دانشی موجود می‌شود. بنابراین، ضرورت به‌روزرسانی مستمر دانش و مهارت‌های سازمان به‌شدت احساس می‌شود. سازمان‌هایی که نتوانند خود را با این تحولات پرشتاب همگام سازند، ناگزیر به سوی نابودی خواهند شتافت. بنابراین، مسئله یادگیری یکی از چالش‌هایی است که سازمان‌های امروزی با آن روبرو هستند. در این آشفتگی و تلاطم، سازمان‌هایی قادر به حفظ بقای خود هستند که پیوسته در حال یادگیری دانش و مهارت‌های جدید باشند. در شرایط حاضر، قابلیت یادگیری سازمانی می‌تواند به‌عنوان نوعی مزیت رقابتی پایدار، سازمان را در جهت رسیدن به اهدافش یاری کند. باید توجه داشت که منابع انسانی سازمان‌ها در یادگیری سازمان نقش اساسی دارند. با وجود این که فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در یادگیری کارکنان نقش کلیدی دارد، مطالعات اندکی در خصوص تأثیر روش‌های مدیریت منابع انسانی بر قابلیت یادگیری سازمانی انجام شده است. با توجه به شکاف موجود، پژوهش حاضر، با هدف بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر قابلیت یادگیری سازمانی انجام پذیرفت و نقش سرمایه فکری به‌عنوان یک متغیر میانجی و تسهیل‌گر فرایند یادگیری سازمانی مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج بررسی فرضیه اول پژوهش تأثیر مستقیم فعالیت‌های مبتنی بر دانش مدیریت منابع انسانی بر قابلیت یادگیری سازمانی را تأیید نمی‌کند. با توجه به نتایج مطالعات کابرالز و همکاران (۲۰۱۱) و اکبری‌بورنگ و پور (۱۳۹۵) که تأثیر مستقیم و مثبت شیوه‌های مدیریت منابع انسانی (شیوه‌های انتخاب، بهبود و بالندگی و ارزیابی مبتنی بر شایستگی) بر قابلیت یادگیری سازمانی را تأیید می‌کند و نتایج متناقض تحقیق حاضر، ضرورت بررسی بیشتر این موضوع احساس می‌شود. به نظر می‌رسد عوامل مختلفی در این رابطه تأثیرگذار است که در این تحقیق و تحقیقات پیشین مورد توجه قرار نگرفته که شایسته است در تحقیقات آتی

مورد بررسی قرار گیرد. به عنوان مثال، احتمال دارد که نوع و اندازه سازمان‌ها و صنایع موضوع فعالیت آن‌ها در این رابطه تأثیرگذار باشد. همچنین، میزان پیچیدگی دانش، الزامات زیرساختی و نحوه آموزش و یادگیری در صنایع مختلف، متفاوت و منحصر به همان صنعت است که ممکن است این امر منجر به حصول نتایج متضاد و متناقض در صنایع مختلف شود. نتایج حاصل از بررسی فرضیه دوم نشان داد فعالیت‌های مبتنی بر دانش مدیریت منابع انسانی از راه افزایش سرمایه انسانی موجب ارتقای قابلیت یادگیری سازمانی می‌شود. بنابراین، سرمایه انسانی به عنوان یک متغیر میانجی کامل در رابطه بین مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و قابلیت یادگیری سازمانی ایفای نقش می‌کند. این نتیجه با یافته‌های مطالعات کیانتو و همکاران (۲۰۱۷)، اکبری بورنگ و پور (۱۳۹۵)، کابرالز و همکاران (۲۰۱۱) و هو و فانگ (۲۰۰۹) همخوانی دارد. با توجه به یافته‌های حاصل از بررسی فرضیه دوم پژوهش، مدیران منابع انسانی سازمان می‌توانند با تأکید بر دانش در انجام فعالیت‌های خود تأثیر قابل توجهی بر قابلیت یادگیری سازمانی بگذارند. به عنوان مثال، فعالیت‌های استخدامی تأثیر زیادی بر سرمایه انسانی که وارد سازمان می‌شود دارد. توجه به ظرفیت بالقوه یادگیری دانش و مهارت‌های مورد نیاز سازمان علاوه بر دانش و مهارت‌های فعلی متقاضیان در فرایند استخدام می‌تواند موجب جذب افراد مستعدی شود که سازمان را در کسب دانش و مهارت‌های جدید و خلق ایده‌های نو یاری می‌رسانند. همچنین، فعالیت‌های آموزش و توسعه موجب افزایش سطح سرمایه انسانی فعلی می‌شود. برنامه‌های توسعه‌ای مبتنی بر نیازهای آینده سازمان و آموزش‌های ویژه تأثیر به‌سزایی در ارتقای قابلیت یادگیری سازمانی دارند، زیرا موجب تخصص کارکنان شده و یادگیری دانش و مهارت‌های جدید را تسهیل می‌کند. افزون بر این، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات مبتنی بر دانش انگیزه لازم برای ارتقای دانش و مهارت‌ها توسط کارکنان را فراهم می‌آورد که به نوبه خود باعث افزایش سرمایه انسانی و قابلیت یادگیری سازمانی می‌شود. همچنین، ارزیابی عملکرد مبتنی بر دانش موجب انگیزش کارکنان در استفاده بیشتر از دانش و درگیر شدن در فعالیت‌های دانشی همچون کسب و تسهیم دانش می‌شود. سیاست‌های سیستم جبران خدمات می‌تواند با در نظر گرفتن مشوق‌های مادی و معنوی تأثیر مثبتی بر درگیر شدن کارکنان در فعالیت‌های دانشی داشته باشد. که این امر به نوبه خود موجب ارتقاء قابلیت یادگیری سازمانی خواهد شد. یافته‌های مطالعات پیشین نشان داده‌اند که سیستم‌های تشویقی مکانیزم‌های مهمی برای انگیزش کارکنان به منظور صرف زمان بیشتر برای تسهیم دانش و خلق ایده‌های نو هستند.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه سوم پژوهش نقش میانجی سرمایه ساختاری در رابطه بین فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و قابلیت یادگیری سازمانی را تأیید می‌کند. این نتایج با یافته‌های مطالعات کیانتو و همکاران (۲۰۱۷) و هو و فانگ (۲۰۰۹) همخوانی دارد. ساختار، فرهنگ، سیستم‌ها، فرایندها، رویه‌ها و قابلیت‌های استفاده از فناوری از عناصر سرمایه ساختاری هستند که می‌توانند بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیرگذار باشند. مدیران و رهبران سازمانی می‌توانند ساختار، سیستم‌ها، فرایندها و رویه‌های سازمانی را به گونه‌ای طراحی کنند که یادگیری سازمانی را تسهیل کند. به عنوان مثال، می‌توان از سیستم فناوری اطلاعات به عنوان ابزاری برای کسب و تسهیم دانش خارجی استفاده کرد. فرهنگ سازمانی یکی دیگر از عناصر سرمایه ساختاری است که می‌تواند برای توسعه قابلیت یادگیری سازمانی مفید باشد. به عنوان مثال، یک سازمان می‌تواند برای تشویق کارکنانش به یادگیری غیررسمی یک محیط باز یادگیری را برای کارکنان فراهم آورد. در نتیجه، ممکن است کارکنان تمایل بیشتری برای تسهیم و اکتساب دانش از خود نشان دهند. همچنین، ایجاد بانک اطلاعاتی می‌تواند قابلیت یادگیری سازمانی را توسعه بخشد و علاوه بر آن هزینه تصمیم‌گیری و قضاوت‌های نادرست ناشی از اطلاعات ناکافی را کاهش دهد.

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه چهارم پژوهش نقش میانجی سرمایه ارتباطی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و قابلیت یادگیری سازمانی را تأیید می‌کند. این نتیجه با یافته‌های مطالعات کیانتو و همکاران (۲۰۱۷)، کابرالز و همکاران (۲۰۱۱)، هو و فانگ (۲۰۰۹) مطابقت دارد. فعالیت‌های مبتنی بر دانش مدیریت منابع انسانی از طریق سرمایه ارتباطی موجب ارتقای قابلیت یادگیری سازمانی می‌شود. جذب و استخدام متقاضیان با مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی مطلوب، ارتباطات سازمان با مشتریان، تامین‌کنندگان، سهامداران و سایر ذینفعان را تحت تأثیر قرار خواهد داد. ارتباطات گسترده احتمال کسب دانش از منابع مختلف را افزایش می‌دهد. همچنین، دوره‌های آموزشی گسترده با هدف افزایش مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی می‌تواند موجب ارتباطات بیشتر و بهبود مهارت‌های ارتباطی کارکنان شود. صاحب‌نظران معتقدند که کارکنانی با مهارت‌های ارتباطی خوب و ارتباطات بیشتر با افراد خارج از سازمان فرصت‌های بیشتری برای کسب منابع مختلف از جمله دانش و اطلاعات جدید دارند. همچنین، فناوری اطلاعات به عنوان ابزاری برای برقراری ارتباط با منابع خارجی می‌تواند موجب تسهیل ارتباط سازمان با محیط و کسب دانش خارجی شود و به نوبه خود قابلیت یادگیری سازمانی را افزایش دهد.

پژوهش حاضر نیز مانند دیگر تحقیقات با محدودیت‌هایی همراه بوده است. با توجه به این که جامعه آماری پژوهش حاضر محدود به سازمان‌های تولیدی است، در تعمیم یافته‌ها و نتایج به دیگر سازمان‌ها باید احتیاط کرد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی طیف متنوعی از سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرند. همچنین، در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌ها تنها ابزار پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفته است که محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه شامل این پژوهش نیز می‌شود. از این رو پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی از دیگر روش‌های جمع‌آوری داده‌ها همچون مصاحبه و یا ترکیبی از این روش‌ها استفاده شود.

منابع

- اکبری بورنگ، محمد؛ پور، سمیرا (۱۳۹۵). تعیین تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر قابلیت یادگیری سازمانی با میانجی‌گری سرمایه انسانی. *فصلنامه مدیریت بهره‌وری*، ۱۰ (۴)، ۱۹۱-۲۱۵.
- حسنوی، رضا؛ رمضان، مجید (۱۳۹۰). افزایش سرمایه فکری در سازمان: بررسی نقش یادگیری سازمانی. *فصلنامه بهبود مدیریت*، ۵ (۱)، ۲۵-۳۹.
- خلیل نژاد، شهرام؛ گل محمدی، عماد؛ نیستانی، سمیه؛ رسولوندی؛ محمدباقر (۱۳۹۷). نقش میانجی یادگیری سازمانی در تأثیر اقدامات استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی. *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۸ (۱)، ۲۵-۴۲.
- رحیمی، ابراهیم؛ عباسی رستمی، نجیبه؛ صفری شاد، فرانک؛ نوروزی، مهدی (۱۳۹۷). رابطه بین قابلیت یادگیری بازار با کارآفرینی سازمانی و نوآوری سازمانی. *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۸ (۴)، ۸۷-۱۰۶.
- سلیمی، قاسم؛ عبد شریفی، فاطمه (۱۳۹۴). نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و نوآوری سازمانی. *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۲ (۴)، ۹۹-۷۵.
- سمعی زفرقندی، مرتضی؛ آقا کثیری، ندا (۱۳۹۶). سهم سرمایه فکری و مدیریت دانش در یادگیری معلمان. *فصلنامه خانواده و پژوهش*، ۱۴ (۲)، ۸۷-۱۰۴.
- شیرسوار شهواند، سکینه؛ رحیمی، فرج اله؛ قیتانی، البرز (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه فکری بر قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی در سازمان آب و برق خوزستان. *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی*، ۳ (۵-۶)، ۲۹-۴۲.
- عباسی اسفنجانی، حسین (۱۳۹۶). طراحی الگوی تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی. *فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی*، ۸۲، ۳۳-۶۵.
- عباسی، طیبه؛ هاشمی، محمد؛ آرمینه، احمدرضا؛ بختیاری، مهدیه (۱۳۹۳). تبیین رابطه بین سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی با تأکید بر یادگیری سازمانی. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۶ (۴)، ۷۹۱-۸۱۷.
- مهدبی، مهدی؛ وثوقی نیری، عبدالله؛ گران قراخیل، عسگری؛ عبدالله پور، سجاد (۱۳۹۸). توسعه قابلیت‌های یادگیری سازمانی در پرتو سرمایه اجتماعی و شادی در محل کار (مورد مطالعه: بانک صادرات ایران). *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۹ (۲)، ۴۷-۷۲.

- Alegre, J. & Chiva, R. (2008). Assessing the Impact of Organizational Learning Capability on Product Innovation Performance: An Empirical Test. *Technovation*, 28, 315-326.
- Andreeva, T. & Kianto, A. (2012). Does knowledge management really matter? Linking knowledge management practices, competitiveness and economic performance. *Journal of Knowledge Management*, 16(4), 617-636.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 63-76.
- Cabrales, L.A. Real, J. C. & Valle, R. (2011). Relationships between human resource management practices and organizational learning capability: The mediating role of human capital. *Personnel Review*, 40(3), 344-363.
- Camps, J. Alegre, J. & Torres, F. (2011). Towards a methodology to assess organizational learning capability: A study among faculty members. *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 687-703.
- Chang, S.C. Chenb, S.S. & Laic, J.H. (2008). The effect of alliance experience and intellectual capital on the value creation of international strategic alliances. *Omega*, 36, 298-316.
- Chiva, R. & Alegre, J. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: the role of organizational learning capability. *Personnel Review*, 37(6), 680-701.
- Chiva, R. Alegre, J. & Lapedra, R. (2007). Measuring organizational learning capability among the workforce. *International Journal of Manpower*, 28(3), 224-242.
- De Winne, S. & Sels, L. (2010). Interrelationships between human capital, HRM and innovation in Belgian start-ups aiming at an innovation strategy. *International Journal of Human Resource Management*, 21(11), 1863-1883.
- Goh, S. & Richards, G. (1997). Benchmarking the learning capability of organisations. *European Management Journal* 15 (5), 575-583.
- Gomez, P.J. Lorente, C.J. & Cabrera, V.R. (2004). Training practices and organizational learning capability: Relationship and implications. *Journal of European Industrial Training*, 28(2/3/4), 234-256.
- Gomez, P.J. Lorente, C.J. & Cabrera, V.R. (2005). Organizational Learning Capability: A Proposal of Measurement. *Journal of Business Research*, 58, 715-725.
- Gomes, G. & Wojahn, R. M. (2017). Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium-sized enterprises (SMES). *Revista de Administração*, 52, 163-175.
- Han, Y. & Li, D. (2015). Effects of intellectual capital on innovative performance; the role of knowledge-based dynamic capability. *Management Decision*, 53(1), 40-56.
- Hsu, Y.H. & Fang, W. (2009). Intellectual capital and new product development performance: The mediating role of organizational learning capability. *Technological Forecasting & Social Change*, 76, 664-677.

- Imamoglu, Z.S. Ince, H. Kekin, H. & Karakose, M. (2015). The role of leadership styles and organizational learning capability on firm performance. *Journal of Global Strategic Management*, 9(1), 113-124.
- Inkinen, H.T. Kianto, A. & Vanhala, M. (2015). Knowledge management practices and innovation performance in Finland. *Baltic Journal of Management*, 10(4), 432-455.
- Jiang, J. Wang, S. & Zhao, S. (2012). Does HRM facilitate employee creativity and organizational innovation? A study of Chinese firms. *International Journal of Human Resource Management*, 23(19), 4025-4047.
- Kianto, A. Sáenz, J. & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11-20.
- Kianto, A. Ritala, P. Vanhala, M. Hussinki, H. (2018). Reflections on the criteria for the sound measurement of intellectual capital: A knowledge-based perspective. *Journal of Critical Perspectives on Accounting*,
- Lepak, D. P. & Snell, S. A. (2002). Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment and human resource configuration. *Journal of Management*, 28(4), 517-543.
- Mallén, F. Chiva, R. Alegre, J. & Guinot, J. (2015). Are altruistic leaders worthy? The role of organizational learning capability. *International Journal of Manpower*, 36(3), 271-295.
- Minbaeva, D.B. (2013). Strategic HRM in building micro-foundations of organizational knowledge-based performance. *Human Resource Management Review*, 23, 378-390.
- Persaud, A. Kumar, U. & Kumar V. (2001). Harnessing scientific and technological knowledge for the rapid deployment of global innovations. *Journal of Engineering Management*, 13(1), 12-18.
- Wang, D. & Chen, S. (2013). Does intellectual capital matter? High-performance, work systems, and bilateral innovative capabilities. *International Journal of Manpower*, 34(8), 861-879.
- Wang, S. & Noe, R. (2010). Knowledge sharing. A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20, 115-131.

