

بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس با نقش میانجی مدیریت دانش

احمد بارانی^{۱*}

حمید رستمی جاز^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۱۲/۲۹

چکیده

این مطالعه با هدف تعیین تأثیر مدیریت منابع انسانی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس با نقش میانجی مدیریت دانش انجام شده است. روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی و از نوع پژوهش‌های کاربردی است و داده‌های پژوهش به صورت مقطعی و در نیمه اول سال ۱۴۰۳، از طریق پرسشنامه استاندارد بین اعضای نمونه توزیع و در مدت زمان مشخصی جمع‌آوری گردید. از جامعه آماری ۱۵۰ نفری سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس، نمونه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان این اداره به تعداد ۱۰۵ نفر با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند. به منظور تعیین روایی پرسشنامه‌ها، از روایی واگرا و همگرا و به منظور تعیین میزان پایایی، از ضریب آلفای کرباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. به منظور بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های متناسب آماری در دو سطح توصیفی (جداول فراوانی، نمودارها، میانگین، انحراف استاندارد و ...) و استنباطی (تحلیل مسیر به روش حداقل مربعات جزئی، مدل سازی معادلات ساختاری) انجام شد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که مدیریت منابع انسانی بر میزان عملکرد کارکنان سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس با نقش میانجی مدیریت دانش تأثیر معناداری دارد. به بیانی دیگر، بکارگیری مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش می‌تواند در عملکرد کارکنان موفق‌تر ظاهر شود و در نهایت باعث بهبود فعالیتهای شرکت شود.

واژگان کلیدی

مدیریت منابع انسانی، عملکرد کارکنان، مدیریت دانش

۱. کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، بندرعباس، ایران. (نویسنده مسئول:

baraniahmad10360@gmail.com)

۲. استادیار گروه حسابداری و مدیریت مالی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، بندرعباس، ایران.

Hamid.Rostami1358@gmail.com)

مقدمه

هر سازمانی به چهار نوع منبع نیاز دارد که در جهت تحقق اهداف سازمانی باید به آن اختصاص یابند: منابع مالی، منابع فیزیکی، منابع انسانی و منابع فنی. در دهه اخیر مطالعات نشان میدهد که منابع انسانی منبع منحصربه فردی از قابلیت‌های شرکت میباشند که برای سازمان نتایج رقابتی پایدار به وجود می‌آورند. به طوری که جذب کارکنان مستعد، منعطف و ماهر به عنوان جایگزینی برای منابع سنتی به رشد و بالندگی سازمان کمک میکند. از همین رو مدیران به استفاده از کارکردهای مدیریت منابع انسانی روی آورده اند. درواقع پیچیدگی و اهمیت فعالیتهای منابع انسانی به آن اندازه افزایش یافته است که حتی کوچکترین سازمانها نیز برای مدیریت منابع انسانی یک مدیر تمام وقت در اختیار دارند و عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی به عنوان یک موضوع کلیدی در رقابت شدید بین سازمانها تبدیل شده است و به عنوان راهکاری برای حل و فصل مسائلی مانند مدیریت کیفیت، تولید خالص، نوآوریهای فناورانه و تغییر فرآیند کسب و کار مطرح میشود. از سوی دیگر، نوآوری به عنوان یک عنصر فعال کننده حیاتی شرکتها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و در حال تغییر امروزی به شمار می‌آید. شرکتیایی که از نوآوری بالاتری برخوردار میباشند، در زمینه اعمال و اکشن در برابر محیطهای در حال تغییر سریعتر عمل نموده و توانایی توسعه قابلیت‌های جدیدی را خواهند داشت که به آنها اجازه میدهد به عملکرد بهتری دست یابد. برای ایجاد و انجام عملکرد نوآورانه، سازمانها ممکن است روی سرمایه انسانی تأثیر بگذارند تا تخصص سازمانی را برای ایجاد ایده های جدید توسعه دهند. سازمانها ممکن است مجموعه ای از اقدامات راهبردی را تعیین و اعمال کنند تا موجب تمایل و انگیزش کارکنان برای مشارکت در انجام اقدامات آگاهانه به منظور توسعه تخصص سازمانی برای اهداف سازمان، مثل عملکرد نوآوری شوند. در نتیجه، اقدامات منابع انسانی میتواند برای فعالیتهای نوآوری هدایت کننده و مهم باشد، در حقیقت اقدامات منابع انسانی، ابزار اصلی سازمانها برای شکل دادن و تأثیرگذاری بر مهارتها، گرایشها و رفتار افراد در انجام وظایف شغلی خویش و در نتیجه، نیل به اهداف به منظور بروز نوآوری سازمانهاست (عبداله و همکاران^۱، ۲۰۲۰). در اینجا با مدیریت منابع انسانی، عملکرد کارکنان و مدیریت دانش آشنا شدیم و مشخص شد که وجود هر یک از آنها چه تأثیری بر ادامه فعالیت شرکت و نقش نیروی انسانی یا منابع انسانی دارد. بنابراین این احتمال وجود دارد که مدیریت منابع انسانی باعث بهبود عملکرد کارکنان شود و مدیریت دانش نیز به عنوان یک متغیر میانجی میتواند این اثرگذاری را تشدید نماید؛ بنابراین مدیران شرکتها برای رقابت سالمی که با دیگر شرکتهای مشابه خود دارند می توانند به این سه شاخص کلیدی توجه کنند تا با ارتقای سطح نوآوری سازمانی، مشتریان بیشتری را به سمت خود جذب نمایند و باعث وفاداری آنها از طریق مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش شوند. پس ممکن است این سوال پیش بیاید که آیا مدیریت دانش میتواند به عنوان یک متغیر میانجی باعث رشد مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارکنان شود یا خیر؟ از این رو، این پژوهش به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس با نقش مدیریت دانش پرداخته است.

بیان مسئله و اهمیت آن

نقطه آغازین نوآوری به شدت به دانش و تخصص و تعهد منابع انسانی به عنوان ورودیهای اصلی در فرایند خلق ارزش و نوآوری وابسته است. با استفاده از اقدامات متمایز مدیریت منابع انسانی (استخدام، آموزش، مشارکت،

¹ - Abdullah and etal

ارزیابی عملکرد و پاداش)، سازمانها میتوانند کارکنان را وادار به تفکر خلاقانه و نوآوری کنند. از سوی دیگر، به دلیل اینکه اداره کنندگان اصلی دانش در سازمانها افراد هستند، میتوان مدیریت دانش را شکل تکامل یافته مدیریت منابع انسانی دانست. مدیریت منابع انسانی را میتوان به عنوان مدیریت راهبردی کارکنان در نظر گرفت که بر اکتساب، سازماندهی و انگیزش منابع انسانی متمرکز است. مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش دارای فعالیتها و اهداف مشترک اند، در هنگام ایجاد واحدهای کاری، تیم، همکاری متقابل کارکردی و همچنین جریان ارتباطات و شبکه ها در داخل سازمان و در سراسر مرزها، اگر چرخه مدیریت دانش را با فرایندهای مدیریت منابع انسانی مقایسه کنیم، فعالیتهای مختلفی را که بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش مشترک اند، خواهیم یافت. کسب دانش برای استخدام برجسته افراد و کمک به آنها در یادگیری و رشد شخصی و حرفه ای آنها است و همچنین تشویق کردن افراد برای مشارکت در شبکه های حرفه ای و ارتباط با عملیاتی که در ماورای مرزهای سازمانی گسترش میابند. نوآوری یکی از عوامل مؤثر بر موفقیت و بقای سازمانهای دانش محور محسوب میشود. بسیاری از صاحب نظران، نوآوری و ایجاد تمایز را به عنوان یک ضرورت انکارناپذیر معرفی کرده اند. به طور کلی اگر سازمانی در جهت نوآوری اقدام جدی انجام ندهد، به طور قطع با شکست روبرو خواهد شد؛ زیرا نرخ بالای تغییر و توسعه علم و فناوری و ورود کالا و خدمات جدید موجب حذف سازمانهای غیر پویا و بدون خلاقیت و نوآوری خواهد شد؛ بنابراین برای جلوگیری از تبدیل شدن سازمان به یک سازمان بسته، میبایست سازمانها روح خلاقیت و نوآوری را در کالبدشان بدمند و در این بین کارکنان و کارشناسان سازمان بایستی همواره در جهت خلاقیت و نوآوری گام برداشته و این امر مهم باید به صورت فرهنگ سازمانی درآید. پیچیدگی مفهوم دانش و همچنین وجود رویکردهای مختلف در زمینه مدیریت دانش باعث گردیده است تا نگرش واحدی در خصوص مدیریت دانش شکل نگیرد. متغیر مدیریت دانش با شاخصهایی مثل دانش عرضه شده، ایجاد دانش جدید، کسب دانش مشتری و کسب دانش به منظور توسعه خدمات جدید، یکپارچه سازی انواع منابع و دانش، انتقال دانش سازمانی، پالایش دانش، استفاده از دانش تجربی و استفاده از دانش به منظور حل مشکلات جدید مثل توزیع دانش در کل سازمان، توزیع دانش در میان شرکای تجاری، نظام استاندارد پاداش برای اشتراک دانش و تسهیل اشتراک دانش سنجیده میشود (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵). به صورت کلی نیروی انسانی به عنوان یکی از مهمترین شاخص های فعال در یک شرکت محسوب میشود؛ چراکه این افراد با توجه به تجربه و مهارت خود سعی دارد به صورت مستقیم بر فعالیتهای سازمان یا نتایج آن اثر داشته باشد؛ لذا سرمایه گذاری روی نیروی انسانی از مهمترین و با اهمیت ترین مواردی است که یک مدیر به آن توجه نشان میدهد. امروزه نیروی انسانی با توجه به دیگر موارد مانند مدیریت دانش یا استراتژیها، تجربه ها و مهارتها و با توجه به پیشرفت تکنولوژی توانسته است اثرات قابل قبولی بر نوآوری و ایجاد خلاقیت در شرکتها را داشته باشد و باعث شود جریانات یا فعالیتهای یک سازمان یا شرکت به بهترین عملکرد خود محسوب شود. اما در این بین ممکن است طی این فرآیند عوامل دیگری به وجود آید که مانع از اثرگذاری صحیح آن شود که سعی شد به آن پرداخته شود. به عبارتی دیگر، نیروی انسانی فعال در سازمانها، برای اینکه نوآوری یا خلاقیتی ایجاد نمایند نیازمند اطلاعات و عوامل دیگری هستند که بتوانند با توجه به آنها اثردهی بیشتری داشته باشند مانند آموزش، برنامه های مربوط به تجارب افراد گذشته، راهکارها و یا آرمانهای از قبل تهیه شده، افزایش دانش و سطح معلومات و غیره. بنابراین مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از مولفه های اثرگذار بر طول فعالیت و اجرای تمام اهداف یک سازمان میتواند نقش زیادی را بر نتایج اهداف و فرآیند عملیاتی یک شرکت ایجاد نماید و بدین جهت ضروری است که این

شاخص را مورد ارزیابی قرار دهند و عوامل اثرگذار بر آن را شناسایی نمایند؛ از طرفی عملکرد کارکنان نیز با توجه به پیشرفت روز دنیا و وجود استراتژیهای جدیدتر یا به روزتر، باید مورد بررسی قرار گیرد و با توجه به اینکه شاخص ها و عوامل زیادی ممکن است بر آن اثر داشته باشد مورد سنجش قرار گرفت. از طرفی مدیریت دانش و وجود سطح معلومات افراد نیز میتواند به عنوان یک شاخص مکمل در این راستا کمک نماید به طوری که استفاده از افرادی که دارای دانش بالاتری هستند، طبیعاً بر نتایج آن اثری مثبت ایجاد میشود و باعث میشود نتایج با اهداف از قبل طراحی شده هماهنگ و در یک راستا باشد که البته ممکن است در طی مسیر عوامل اثرگذار دیگری مانند تورم، نرخ ارز، نرخ بهره، وجود بیماری همه گیر مانند کرونا، تحریمهای اقتصادی و دیگر موارد، مانع از پیشرفت کار توسط نیروی انسانی شود که در این مطالعه به آن پرداخته شد و مشخص گشت که مدیریت منابع انسانی به چه میزان بر عملکرد کارکنان اثرگذار است و یا نقش مدیریت دانش چیست؟ باتوجه به موضوع مورد بررسی که تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس با نقش مدیریت دانش را تحلیل نمود؛ به نظر می رسد در شرایط کنونی بازار و باتوجه به وجود بحران اقتصادی و یا تحریم های موجود، ضروری است که به موضوع فوق پرداخته شود و نتایج آن را بتوان به سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس و یا سازمانهای مشابه دیگر تعمیم داد.

مدیریت منابع انسانی: مدیریت منابع انسانی عبارت است از فرآیند کار کردن با افراد، به طوری که این افراد و سازمان شان به توانمندی کاملی دست یابند، حتی زمانی که تغییر، نیاز به کسب مهارت های جدید، تقبل مسئولیت های جدید و شکل جدیدی از روابط را ملزم باشد. در واقع مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان است و شامل فعالیتهایی نظیر کارمندیابی، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می شود. به عبارتی دیگر مدیریت منابع انسانی تابعی در سازمان است که عملکرد کارکنان را در خدمت رسانی به اهداف استراتژیک کارفرما، به حد اعلا می رساند. مدیریت منابع انسانی به دنبال یافتن چگونگی مدیریت افراد در سازمان ها، با تمرکز بر سیاست ها و سیستم ها می باشد. واحدها و بخش های مدیریت منابع انسانی، خصوصاً مسئول عده ای از فعالیت ها، از جمله استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش و جزا (برای مثال مدیریت سیستم حقوق و مزایا) می باشد. همچنین مدیریت منابع انسانی به روابط صنعتی توجه دارد، که همان تعادل در اعمال سازمانی با قوانین ناشی از بحث های بین کارکنان و مدیران و قوانین دولتی می باشد. در ابتدا علم مدیریت ارجحیت و اولویت را به سازمان میداد تا منابع انسانی، اما امروزه توجه علم مدیریت به منابع انسانی معطوف است. مدیریت منابع انسانی محصول جنبش روابط بشری در اوایل قرن بیستم می باشد، زمانی که محققان شروع به مستندسازی روش های ایجاد ارزش های کسب و کار به وسیله مدیریت استراتژیک نیروی کار کردند. این تابع در ابتدا تحت تأثیر کارهای معاملاتی، مانند سازمان حقوق و مزایا بود، اما با توجه به جهانی شدن، تقویت شرکت ها، پیشرفت تکنولوژی و تحقیقات بعدی، اکنون مدیریت منابع انسانی بر ابتکارات استراتژیک مانند ادغام و تملیک، مدیریت استعداد، برنامه ریزی جانشینی روابط صنعتی و روابط کاری، چندگانگی فرهنگ و گنجایش میباشد. ممکن است در شرکتهای نوپا وظایف مربوط به مدیریت منابع انسانی به وسیله متخصصان آموزش دیده اجرا می شود. در شرکت های بزرگتر، یک گروه تمام کارآمد، با داشتن کارکنانی متخصص در وظایف مختلف منابع انسانی و رهبری وظیفه شناس که در تصمیم گیری استراتژیک در کسب و کار نقش دارد، خود را وقف اجرای قوانین می کند. به منظور آموزش کارکنان، موسسات تحصیلات عالی، انجمن های تخصصی، خود شرکت ها برنامه هایی برای مطالعه ایجاد کرده اند، که به وظایف این بخش اختصاص دارند. با توجه به شواهد، سازمان های آکادمیک و انسانی

نیز به دنبال به کار گرفتن و پیش بردن رشته مدیریت منابع انسانی اند. همچنین با توجه به مقالات تحقیقاتی چاپ شده در بسیاری از مجلات آکادمیک، مدیریت منابع انسانی، رشته‌ای از مطالعات تحقیقاتیست که در زمینه مدیریت و روان شناسی صنعتی و سازمانی از محبوبیت بالایی برخوردار است. در واقع مدیریت منابع انسانی با علوم مدیریت رفتار، روان شناسی صنعتی (روانشناسی کار)، اقتصاد نیروی انسانی، آمار و کامپیوتر ارتباطی تنگاتنگ دارد. مدیریت منابع انسانی باید برای سازمان‌ها ارزش آفرینی کند. این ارزش آفرینی هم برای ذی‌نفعان داخلی و هم ذی‌نفعان خارجی است. ذی‌نفعان داخلی کارکنان و سازمان هستند در حالی که ذی‌نفعان خارجی مشتریان سازمان، سرمایه گذاران و همچنین جامعه است. در محیط کاری فعلی، تمام شرکت‌های جهانی بر ابقای استعداد و آگاهی نیروی کار تمرکز دارند. تمام شرکت‌ها می‌کوشند تا ترک خدمت کارکنان را کاهش دهند و آگاهی آنان را ارتقاء بخشند. استخدام نیروی کار تازه نه تنها هزینه‌های بالایی به بار می‌آورد، بلکه خطر آمدن افرادی را که نتوانند جای فردی را که قبلاً در آن منصب کار می‌کرد، پر کنند، را افزایش می‌دهد. بخش مدیریت منابع انسانی تلاش می‌کند تا با پیشنهاد دادن مزایای جذاب به کارکنان، خطر از دست دادن آگاهی را کاهش دهند.

عملکرد کارکنان: شرکتها برای اینکه بتوانند میزان عملکرد یا بهره وری کارکنان خود را بالا ببرند به جبران خدمات آنها و میزان تعهداتشان واکنش نشان میدهند. به طوری که برای آنها میزان پاداشی در نظر بگیرند که بتوانند نسبت به عملکرد کارکنان پرداخت نمایند. با این حساب سعی میکنند که از افراد و نیروی انسانی مجرب و متخصص استفاده نمایند تا میزان بهره وری کارکنان را بالا ببرند و در نتیجه در عملکرد شرکت نقش داشته باشند. از طرفی مدیریت جبران خدمات میتواند به عنوان یکی از مولفه های دارای انگیزه روی کارکنان اثر داشته باشد و بتواند باعث افزایش تعهد سازمانی فرد نسبت به فعالیتهای خود شود و در نهایت میزان بهره وری افراد یا کارکنان را نشان دهد. بنابراین شرکتها یا سازمانهای مختلف جهت بهبود وضعیت عملکرد خود سعی براین دارند که بتوانند برای وضعیت هرچه بهتر یا افزایش کیفیت امورات خود از طریق مدیریت جبران خدمات بتوانند میزان انگیزه در تعهدات سازمانی افراد را بالا ببرند تا بتوانند بهره وی کارکنان را تقویت نمایند. همانطور که احتمال می‌رود مدیرین جبران خدمات بتوانند بر بهره وری کارکنان اثرگذار باشد، ممکن است در این راستا مولفه های دیگری نیز وجود داشته باشد که تعهد سازمانی یک یاز آنهاست. با توجه به تفاسیر و مطالعات گذشته برای دسترسی به این اهداف ممکن است مواردی وجود داشته باشد که مانع از این اثرگذاری باشد و یا کمبود و یا توجه زیادی به این شاخص ها باعث شود به نتیجه واقعی یا بهره وری کامل تبدیل نشود؛ یا اینکه ممکن است بی توجه به کارکنان اثرات منفی بر عملکرد آنها و در نهایت عملکرد شرکت داشته باشد. مدیران شرکتها سعی دارند جهت بهبود وضعیت عملکرد شرکت به گزینه اصلی یا سرمایه اصلی شرکت اهمیت دهند که افراد و کارکنان جزء سرمایه اصلی شرکت محسوب میشوند، بنابراین تلاش آنها برای اهداف خود، سرمایه گذاری روی نیروی انسانی فعال در شرکت هست که نقش مستقیمی بر وضعیت و عملکرد شرکت ایجاد میکند و سعی دارند با نظارت و کنترل دقیق، کارکنانی را استخدام نمایند که بهترین عملکرد را داشته باشند و با توجه به میزان جبران خدماتی که برای آنها در نظر میگیرند در تعهد سازمانی آنها چه نقشی ایفا میکنند و در نهایت تا چه حد میتوانند در میزان عملکرد کارکنان و رضایت آنها مفید واقع شود (چایچی و ایرکوین^۲، ۲۰۱۸). هر شرکت یا سازمانی از نیروی انسانی جهت انجام اهداف و فعالیتهای خود استفاده مینماید و باعث میشود با توجه به تجربه ها و مهارت این کارکنان میزان فعالیت های

شرکت در راستای اهداف از قبل تعیین شده پیش برود. بنابراین هر چه افراد و یا کارکنان دارای مهارت و تجربه یا تخصص بیشتری انتخاب شود میتواند میزان بهره وری خود را بالا نگه دارد که یکی از دلایل رشد بهره وری در کارکنان پاداش میباشد چرا که افراد و یا کارکنان با پاداشهای نقدی و غیرنقدی، انگیزه خود را در انجام فعالیت های شرکت بیشتر میکنند و باعث میشود با شوق و ذوق بیشتری به فعالیت خود ادامه دهد و به نوعی شرکت را از آن خود بداند. همچنین نسبت به مسئولیتهایی که شرکت به آنها محول کرده است واکنش مثبتی داشته باشد. افزایش بهره وری کارکنان باعث افزایش بهره وری مالی و غیرمالی شرکت میشود و همچنین میزان رضایت مدیران و یا ذینفعان را به دنبال دارد.

مدیریت دانش: مدیریت دانش به معنای در دسترس قرار دادن نظام مند اطلاعات و اندوخته های علمی است، به گونه ای که به هنگام نیاز، در اختیار افرادی که نیازمند آنها هستند، قرار گیرند تا آنها بتوانند کار روزمره خود را با بازدهی بیشتر و مؤثرتر انجام دهند. مدیریت دانش، شامل یک سری استراتژی و راهکار برای شناسایی، ایجاد، نمایندگی، پخش و تطبیق بینش ها و تجارب در سازمان می باشد. داده ها نقاط بی معنی در فضا و زمان هستند که هیچگونه اشاره ای به فضا و زمان ندارند. داده ها شبیه رویداد حرف یا کلمه ای خارج از زمینه (بدون رابطه) می باشند. دانایی مجموعه ای از شناخت ها و مهارت های لازم برای حل مسئله است، لذا اگر اطلاعاتی که در دست است بتواند مشکلی را حل کند می توان گفت دانایی وجود دارد. ضمن اینکه دانایی باید امکان تبدیل به دستورالعمل اجرایی و عملی شدن را داشته باشد. «نوناکا» بر این اعتقاد است که دانش ضمنی کاملاً شخصی بوده، رسمی کردن آن بسیار مشکل است، از این رو انتقال آن به دیگران به آسانی مؤثر نیست. به عبارت دیگر، دانش ضمنی در قالب ذهنیها، مهارت ها و توانمندی های افراد و سازمان متبلور می شود. یکی از تعاریف ساده مدیریت دانش: علم به علاوه تجربه برابر با دانش است. مدیریت دانش ارتقاء یک رویکرد جامع برای شناسایی، تسخیر، بازیافتن، تسهیم و ارزشیابی یک سرمایه اطلاعاتی سازمان است. این سرمایه اطلاعاتی ممکن است، داده ها، اسناد، خط مشی و رویه ها باشد. مدیریت دانش فرایندی است که طی آن سازمان به تولید ثروت از دانش یا سرمایه فکری خود می پردازد. مدیریت دانش یعنی استفاده خلاق، مؤثر و کارآمد از کلیه دانش ها و اطلاعات در دسترس سازمان به نفع مشتری و در نتیجه به سود سازمان. مدیریت دانش استفاده از تجربه و دانش فردی و جمعی از طریق فرایند تولید دانش، تسهیم دانش و به کارگیری آن به کمک فناوری به منظور دستیابی به اهداف سازمان. مدیریت دانش به کارگیری سرمایه فکری برای تفوق سازمان در رقابت با سازمان های همتا، همچنین پاسخ های نوآورانه ای برای چالش های جدید و اهرمی برای عمل و یک میانجی است. مدیریت دانش به عنوان جمع آوری، توزیع و استفاده کارا از منابع دانش تعریف شده است. مدیریت دانش به عنوان مجموعه ای از رویه ها، زیرساخت ها و ابزارهای فنی و مدیریتی است که در جهت خلق، تسهیم و به کارگیری اطلاعات و دانش در درون و بیرون سازمان ها طراحی شده اند. مرکز بهره وری و کیفیت آمریکا، مدیریت دانش را فرایند گسترده کسب و کار، سازماندهی، انتقال و استفاده از اطلاعات در سازمان می داند. تعاریفی که سایر نظریه پردازان از مدیریت دانش ارائه می نمایند ما را در شناخت هر چه بیشتر آن یاری می رساند.

پیشینه تجربی پژوهش

الشار و همکاران^۳ (۲۰۲۳)، تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز را بر عملکرد زیست محیطی در شرکهای کوچک گردشگری و تأثیر غیرمستقیم آن از طریق رفتارهای حامی محیط زیست کارکنان را بررسی نمودند. نتایج مدلسازی معادلات ساختاری اثر مثبت و معنیدار مدیریت منابع انسانی سبز را بر رفتارهای محیطی نشان داد. با این حال، هیچ اثر مستقیم و قابل توجهی از مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی نشان داده نشد. با وجود این، یک اثر غیرمستقیم، مثبت و معنیدار مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی از طریق رفتارهای مرتبط با کار به اثبات رسید (لندران اصفهانی و همکاران، ۱۴۰۱).

انور و همکاران^۴ (۲۰۲۳)، به بررسی مدیریت منابع انسانی سبز در پیشبینی رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط زیست و عملکرد محیطی پرداختند. یافته های کلی نشان میدهد که سه مجموعه از روشهای مدیریت منابع انسانی سبز بر اساس چارچوب توانایی، انگیزه و فرصت تأثیر قابل توجهی بر رفتار شهروندی سازمانی نسبت به محیط زیست دارد (لندران اصفهانی و همکاران، ۱۴۰۱).

دمیریگ و همکاران^۵ (۲۰۲۳)، در تحقیقی به بررسی ابعاد خرد بین المللی سازی شرکت به عنوان عوامل تعیین کننده راهبرد مدیریت دانش: مطالعه موردی برای مشارکتهای راهبردی جهانی پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های بانک جهانی جمع آوری شده از شرکتهای تولیدی فعال در اقتصادهای نوظهور نشان داد که ابعاد خرد بنیادی خاص مانند سهم کارکنان خارجی، سطح ورودی خارجی و فروش خارجی تأثیر قابل توجهی بر انتخاب حالت کسب فناوری دارد.

باقری ریزی و همکاران (۱۴۰۲)، به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی با مسئولیت اجتماعی بر ترس از ابتلا به کووید ۱۹ با میانجیگری اعتماد سازمانی و نقش تعدیلگر ادراک از قدرت همه گیری کووید ۱۹ (مورد مطالعه: بیمارستان های شهر اراک) پرداختند. نتایج نشان داد مدیریت منابع انسانی با مسئولیت اجتماعی بر اعتماد سازمانی تدثیر مثبت دارد و اعتماد سازمانی بر ترس ابتلا از همه گیری کووید ۱۹ تأثیر منفی دارد. مدیریت منابع انسانی با مسئولیت اجتماعی بر ترس کارکنان از ابتلا به کووید ۱۹ از طریق اعتماد سازمانی تأثیر دارد و نیز قدرت همه گیری کووید ۱۹ تأثیر مدیریت منابع سازمانی با مسئولیت اجتماعی بر ترس کارکنان از ابتلا به همه گیری کووید ۱۹ را تعدیل میکند. بنابراین میتوان نتیجه گیری کرد که مدیران برای ایجاد مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان به این ابعاد توجه کافی داشته باشند.

ایرجی نقدر و واعظ موسوی (۱۴۰۲)، هنجاریابی پرسشنامه مدیریت دانش سبز در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران را بررسی نمودند. نتایج نشان داد که مولفه های ایجاد دانش، کسب دانش، ذخیره دانش، اشتراک دانش و کاربرد دانش توانستند پیشگوی خوبی برای مفهوم مورد نظر باشند و لذا تأثیر معنادار بر دانش محیط زیستی کارشناسان دارند.

حسینی و قاسم پور گنجی (۱۴۰۲)، به شناسایی اقدامات و پیامدهای مدیریت منابع انسانی در سازمانهای دولتی پرداختند. نتایج تحقیق نشان دادند که اقدامات مدیریت تنوع و برابری شامل تمهای اصلی اقدامات مدیریت منابع انسانی با رویکرد برابری و عدالت (شمولیت و برابری در ارائه خدمات به کارکنان؛ برابری در دوره های آموزشی؛ فرایند استخدام با

3 - Alshar and etal

4 - Anvar and etal

5 - Demirbag and etal

رویکرد برابری؛ برابری در ارزیابی عملکرد کارکنان؛ برابری سیاستهای پرداخت، پاداش و ارتقا) و اقدامات مدیریت منابع انسانی با رویکرد مدیریت تنوع (جبران خدمات با رویکرد مدیریت تنوع؛ فرایند کارمندیابی، انتخاب و استخدام تنوع محور؛ ارزیابی عملکرد در حوزه تنوع؛ آموزشهای مدیریت تنوع) است. پیامدهای مدیریت تنوع شامل دو تم اصلی پیامدها در سطح فردی (توانمندسازی نیروی انسانی؛ بهبود واکنشهای شغلی) و پیامدها در سطح سازمانی (بهبود عملکرد سازمانی، کاهش تعارض سازمانی و اعتراضات) است.

فرضیه‌های پژوهش به صورت ذیل تدوین شده است:

فرضیه اصلی: مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس با نقش مدیریت دانش تأثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی اول: مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس تأثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم: مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس تأثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی سوم: مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس تأثیر معناداری دارد.

روش پژوهش:

روش بکارگرفته شده در این پژوهش از نظر هدف توصیفی، تحلیلی و از نوع پیمایشی می‌باشد. این مطالعه از نظر نتیجه اجرا، جزء تحقیقات کاربردی است و از نظر فرآیند اجرا جزء تحقیقات کمی، از نظر منطق اجرا جزء تحقیقات قیاسی - استقرایی می‌باشد و از نظر بعد زمانی به صورت مقطعی و از نرم افزار *Smart-PLS* برای انجام آزمون‌های مختلف در روش معادلات ساختاری استفاده گردید.

جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری مربوط به سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس و به روش مقطعی در نیمه اول سال ۱۴۰۳، نمونه آماری از بین کارکنان فعال در سازمان به روش جدول مورگان انتخاب شد. از جامعه آماری ۱۵۰ نفری مربوط به سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس تعداد ۱۰۵ نفر کارکنان به عنوان نمونه آماری انتخاب شد که پرسشنامه استاندارد بین آنها توزیع شد و پس از مدت زمان مشخصی جمع‌آوری گردید.

یافته‌های پژوهش: فراوانی مربوط به جنسیت، دامنه سنی، سطح تحصیلات افراد نمونه مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۱- توزیع فراوانی نمونه آماری

جنسیت	فراوانی	دامنه سنی	فراوانی	سطح تحصیلات	فراوانی
آقایان	۹۸	۲۰ تا ۳۰	۱۵	کاردانی	۸
خانم‌ها	۷	۳۰ تا ۴۰	۴۹	کارشناسی	۳۲
		۴۰ تا ۵۰	۳۷	کارشناسی ارشد	۵۹
		بالتر از ۵۰	۴	دکتری	۶
کل	۱۰۵	کل	۱۰۵	کل	۱۰۵

فرآیند تجزیه و تحلیل متغیرها: اطلاعات بدست آمده در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲- تجزیه و تحلیل متغیرها در مدل

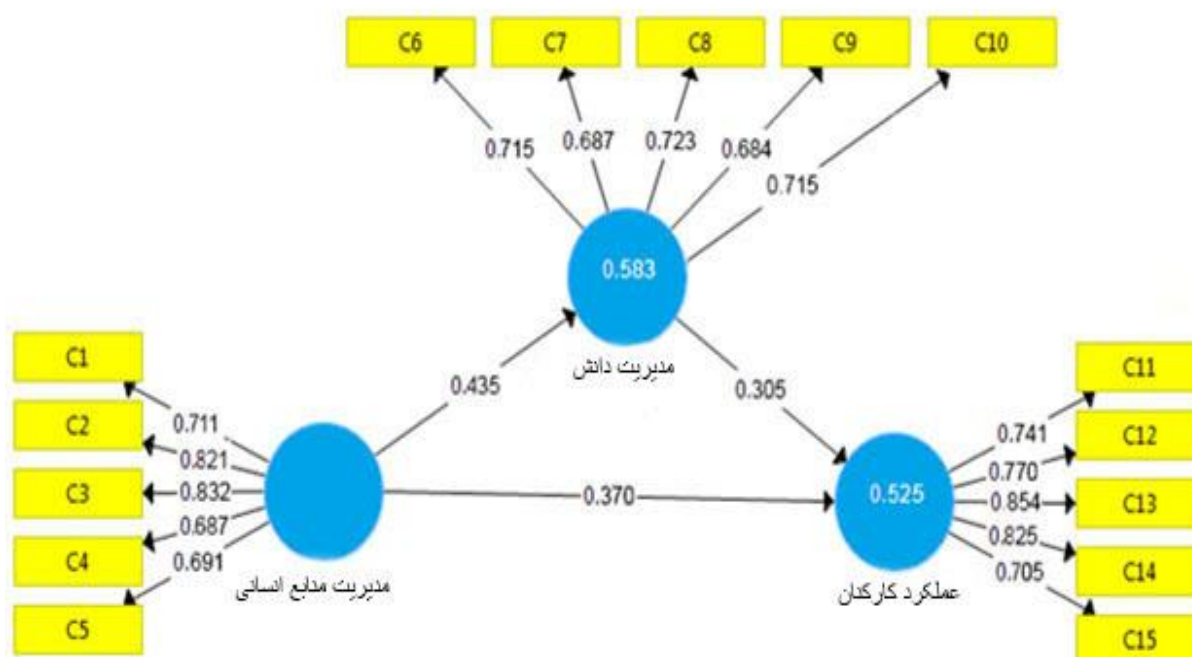
متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
مدیریت منابع انسانی	۳,۰۰	۵,۰۰	۴,۲۷	۰,۳۷
مدیریت دانش	۴,۰۰	۴,۰۰	۴,۳۰	۰,۳۰
عملکرد کارکنان	۴,۰۰	۵,۰۰	۴,۲۴	۰,۳۲

همانطور که مشخص است بیشترین میانگین مربوط به مدیریت دانش با میزان ۴/۳۰ و کمترین میانگین مربوط به عملکرد کارکنان با ۴/۲۴ است.

جدول ۳- تعریف شاخص‌ها در نرم افزار

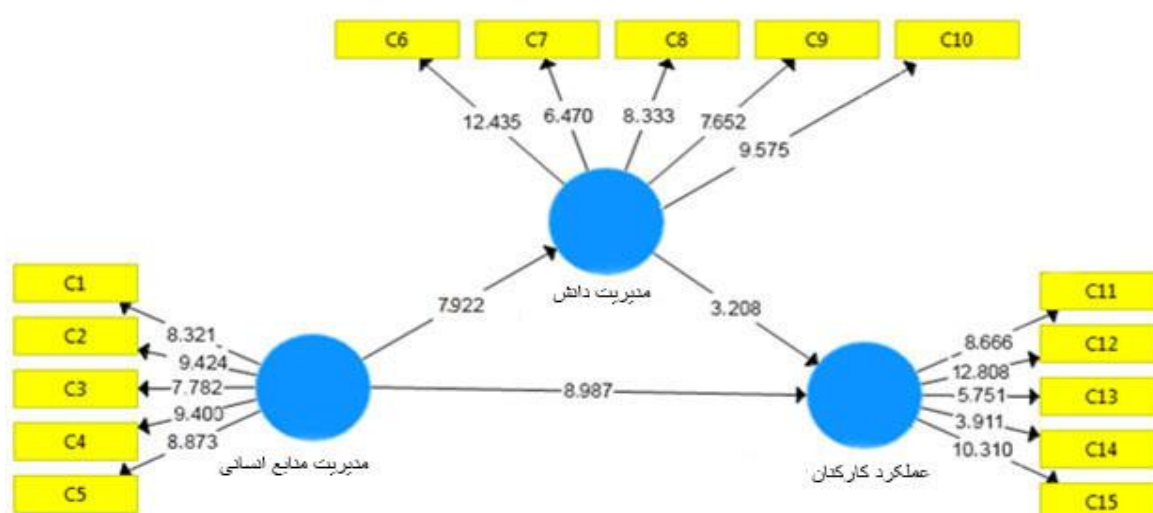
شاخص	تعریف در مدل
مدیریت منابع انسانی	Human resources management
مدیریت دانش	knowledge management
عملکرد کارکنان	Employee performance
استخدام	C1
آموزش	C2
مشارکت	C3
ارزیابی عملکرد	C4
پاداش	C5
حل مسئله با دانش	C6
یادگیری پویا	C7
مقابله با آسیبها و چالشهای پیش رو	C8
تصمیم گیری به برنامه ریزی و سیاست گذاری	C9
انتقال دانش سازمانی و پالایش آن	C10
دانش و مهارت شغلی	C11
کیفیت کار	C12
کمیت کار	C13
مهارتهای ارتباطی	C14
ابتکار عمل و مهارت حل مسئله	C15

چگونگی آزمون و روشهای ارزیابی مدلهای سنجش انعکاسی: با کمک نرم افزار PLS بارهای عاملی مدل اندازه گیری شد و برای متغیرهای مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش، عملکرد کارکنان مشخص گردید. شکل زیر مدل پژوهش را در حالت استاندارد با استفاده از آزمون t-value نشان داده شده است. همچنین نتایج آزمون فرضیه ها براساس تخمین ضرایب استاندارد در نمودار منعکس شده اند.



نمودار ۱- مدل پژوهش در نرم افزار PLS براساس تخمین ضرایب استاندارد

در این مطالعه مدیریت منابع انسانی متغیر برون زاء، عملکرد کارکنان متغیر درونزا و مدیریت دانش هم درون زا و هم برونزا می باشد. در نمودار زیر نیز ضرایب معناداری فرضیه ها با استفاده از آزمون t برای تمامی بارهای عاملی در سطح ۹۵ درصد مشخص و تأییدشده و معناداری سازه های خود را نمایان می سازد. برای معناداری این ضرایب نیز اگر ضریب بین $(-۱/۹۶ و +۱/۹۶)$ قرار بگیرد معنادار نمی باشد.



نمودار ۲- مدل پژوهش در نرم افزار PLS براساس ضرایب معناداری فرضیه ها

نمودار ۲ مدل معادلات ساختاری تحقیق را در حالت معناداری ضرایب (t -value) نشان می دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه گیری (بارهای عاملی) و معادلات ساختاری را با استفاده از آماره t ، آزمون می کند. بر طبق این

مدل، تمامی ضرایب مسیر و بارهای عاملی در حالت استاندارد در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشند. اگر مقدار آماره t خارج از بازه ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+ قرار گیرد، مدل در حالت معناداری، نشان می‌دهد که تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند. مقادیر محاسبه شده t برای هر یک از بارهای عاملی هر نشانگر با سازه یا متغیر پنهان خود بالای ۱/۹۶ است. لذا میتوان همسویی سوالات پرسشنامه برای اندازه‌گیری مفاهیم را در این مرحله معتبر نشان داد. در واقع نتایج جدول فوق نشان میدهد آنچه محقق توسط سوالات پرسشنامه قصد سنجش آنها را داشته است توسط این ابزار محقق شده است.

پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری: پایایی و روایی همگرا و واگرا در این قسمت مشخص شده است.

جدول ۴- نتایج ضریب آلفای پایایی سازگاری درونی

متغیرها	ضریب آلفای پایایی سازگاری درونی
مدیریت منابع انسانی	۰/۷۹۸۸
مدیریت دانش	۰/۸۳۸۵
عملکرد کارکنان	۰/۸۱۸۴

همانطور که مشاهده شد ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها بالای ۰/۷۰ میباشد؛ پس چنان استنباط شد که مدل از پایایی سازگاری درونی خوبی برخوردار است.

جدول ۵- نتایج مقدار ضرایب پایایی مرکب

متغیرها	ضرایب پایایی مرکب
مدیریت منابع انسانی	۰/۸۳۰۲
مدیریت دانش	۰/۸۱۲۵
عملکرد کارکنان	۰/۸۴۶۵

با توجه به نتایج بدست آمده مشخص شد که متغیرها از پایایی مرکب خوبی برخوردار می‌باشد.

تجزیه و تحلیل روایی ابزار اندازه‌گیری: روایی واگرا و همگرا در این قسمت مشخص شده است.

جدول ۶- نتایج مقادیر متوسط واریانس استخراج شده AVE

متغیرها	متوسط واریانس استخراج شده AVE
مدیریت منابع انسانی	۰/۶۲۸۷
مدیریت دانش	۰/۶۶۴۵
عملکرد کارکنان	۰/۶۰۴۳

جدول ۷- نتایج مقادیر جذر AVE

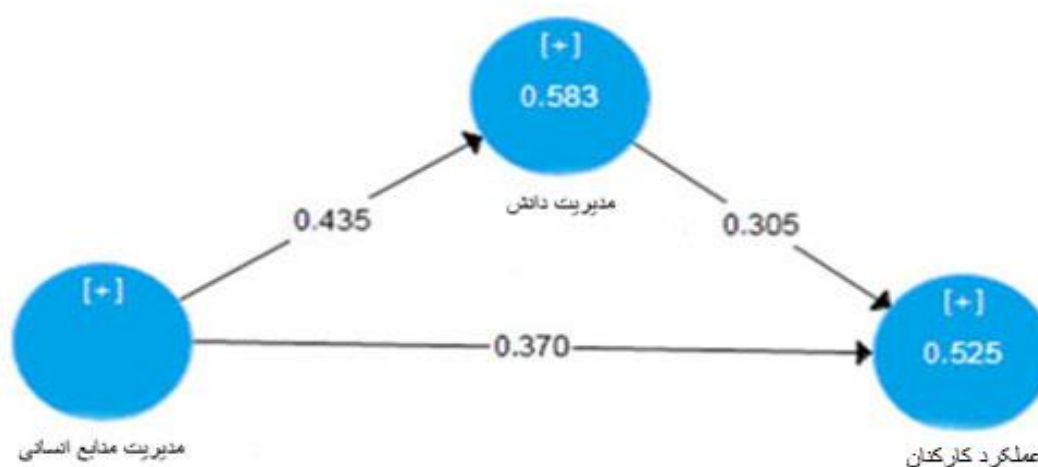
متغیرها	روایی همگرا از جذر AVE
مدیریت منابع انسانی	۰/۸۳۲۵
مدیریت دانش	۰/۸۰۴۶
عملکرد کارکنان	۰/۷۳۳۸

در جدول ۷ با توجه به نتایج بدست آمده نشان میدهد که مدل از روایی و اگرایی خوبی برخوردار است.

جدول ۸- نتایج مقایسه جذر AVE یک متغیر با میزان همبستگی آن با سایر متغیرها

متغیرها	مدیریت منابع انسانی	مدیریت دانش	عملکرد کارکنان
مدیریت منابع انسانی	۰/۸۳۲۵		
مدیریت دانش	۰/۶۵۴۳	۰/۸۰۴۶	
عملکرد کارکنان	۰/۴۷۲۶	۰/۵۰۱۴	۰/۷۳۳۸

روش ارزیابی مدل‌های سنجش شکل‌دهنده: ضریب تعیین R^2 به عنوان یکی از راه‌های ارزیابی مدل شکل‌دهنده به کار برده می‌شود. ضریب تعیین R^2 برای متغیرها در نمودار زیر مشخص شده است.



نمودار ۳- ارزیابی مدل‌های سنجش شکل‌دهنده

بنابر ضریب تعیین مدل می‌توان اشاره کرد که مدیریت منابع انسانی توانسته است ۵۸۳٪ از واریانس متغیر مدیریت دانش را توضیح دهد. همچنین مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش توانسته اند با ضریب ۵۲۵٪ از واریانس نوآوری سازمانی را توضیح دهند؛ محققین سه مقدار ۱۹٪، ۳۳٪ و ۶۷٪ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی نموده اند. با این وجود می‌توان نتیجه گرفت که مدل از قابلیت پیش‌بینی بالایی برخوردار است و مقدار باقیمانده مربوط به خطای پیش‌بینی می‌باشد و می‌تواند شامل دیگر عامل تأثیرگذار بر مدیریت دانش و عملکرد کارکنان باشد.

نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF: با توجه به فرمول GOF که در زیر به آن اشاره شده است؛ میزان R^2 و ضریب پایایی عملکرد کارکنان ۷۹۱٪، نتایج مقدار معیار GOF برابر با ۶۰۶۹٪ می‌باشد که نشان از برازش قوی مدل کلی پژوهش دارد. می‌توان گفت مدل ارائه شده دارای برازش مطلوبی بوده و داده‌های گردآوری شده به خوبی توانسته اند مدل طراحی شده را پوشش دهند.

$$GOF = \sqrt{0.632 * 0.583} = 0.6069$$

پاسخ به فرضیه‌های پژوهش براساس روش کمترین توان جزئی (PLS): نتایج بدست آمده از اثرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان، ضریب بتا $0/278$ می‌باشد و آماره t نیز $3/208$ و $7/922$ تخمین زده شده است. می‌توان گفت اثرگذاری مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان مثبت و معنادار است.

نتایج بدست آمده از اثرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان، ضریب بتا $0/370$ می‌باشد و آماره t نیز $8/987$ تخمین زده شده است. می‌توان گفت مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان مثبت و معنادار است.

نتایج بدست آمده از اثرگذاری مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش، ضریب بتا $0/435$ می‌باشد و آماره t نیز $7/922$ تخمین زده شده است. می‌توان گفت مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش مثبت و معنادار است.

نتایج بدست آمده از اثرگذاری مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان، ضریب بتا $0/305$ می‌باشد و آماره t نیز $3/208$ تخمین زده شده است. می‌توان گفت تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان مثبت و معنادار است.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج بدست آمده در این پژوهش، سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس می‌تواند با وجود مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش، عملکرد کارکنان را تقویت نماید و باعث شود میزان کارایی و عملکرد سازمانی را نیز تقویت نماید. با این وجود مدیریت منابع انسانی در زمینه استخدام، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش قرار میگیرند و باعث میشود ارزش و اعتبار منابع انسانی می‌تواند مدیریت دانش را در زمینه حل مسئله با دانش، یادگیری پویا، مقابله با آسیبها و چالشهای پیش رو، تصمیم گیری به برنامه ریزی و سیاست گذاری، انتقال دانش سازمانی تحت تأثیر قرار دهد و از طرفی این دو متغیر به کمک زیرمجموعه های خود بر عملکرد کارکنان در زمینه دانش و مهارت شغلی، کیفیت کار، کمیت کار، مهارتهای ارتباطی، ابتکار عمل و مهارت حل مسئله تأثیرگذار باشد و باعث شود خلأیت و نوآوری سازمان افزایش یابد که خود میتواند کمک کننده به کارایی و عملکرد سازمان باشد و از طرفی منجر به عملکرد بهتر و بهبود فرآیندهای عملیاتی و یا اهداف کلی سازمان شود و از طرفی می‌تواند مدیران را در زمینه تصمیمات آتی سازمان یاری رساند.

با توجه به نتایج بدست آمده از فرضیه اصلی پژوهش، این پژوهش مشخص نمود که مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس با نقش مدیریت دانش دارای اثری معنادار و مثبت است. یعنی می‌توان گفت مدیریت منابع انسانی با بکارگیری مدیریت دانش می‌تواند منجر به افزایش بهبود عملکرد کارکنان شود و به طوری که با افزایش عملکرد کارکنان، میزان عملیات سازمانی خود را افزایش دهد و در نهایت به عملکرد بهتری برسد؛ همچنین ارزش و اعتبار سازمان نیز افزایش یابد و نقش پررنگ‌تر مدیریت منابع انسانی و کاهش فرار مالیاتی را باعث میشود. نتیجه این پژوهش با نتایج مطالعات الشار و همکاران (۲۰۲۳)، باقری ریزی و همکاران (۱۴۰۲)، هم‌سو و هم‌راستا می‌باشد.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی اول، می‌توان گفت مدیریت منابع انسانی می‌تواند باعث بهبود عملکرد کارکنان سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس شود؛ به طوری که مدیریت منابع انسانی تحت عواملی مانند استخدام، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش قرار میگیرند و باعث میشود ارزش و اعتبار منابع انسانی در سازمان بیشتر شود و در نتیجه این افراد میتوانند نقش مثبتی در نوآوری و خلأیت سازمان داشته باشند. به عبارتی دیگر، منابع انسانی با تحت تأثیر قرار گرفتن عوامل فوق، میتواند ایجاد خلأیت و نوآوری در سازمان داشته باشد به عنوان مثال، با پرداخت پاداش و یا با

بکارگیری و استخدام افراد خلاق، آموزش و مشارکت یا ارزیابی عملکرد آنها و غیره میتوان میزان نوآوری سازمانی را نیز تقویت نمود. نتیجه این پژوهش با نتایج مطالعات انور و همکاران (۲۰۲۳)، ایرجی نقدر و واعظ موسوی (۱۴۰۲)، هم سو و هم راستا می باشد.

با توجه به نتایج فرضیه دوم، مدیریت منابع انسانی می تواند بر مدیریت دانش سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس نقش مثبتی داشته باشد؛ به طوری که مدیریت منابع انسانی می تواند باعث ایجاد تغییرات مثبت در مدیریت دانش در زمینه حل مسئله با دانش، یادگیری پویا، مقابله با آسیبها و چالشهای پیش رو، تصمیم گیری به برنامه ریزی و سیاست گذاری، انتقال دانش سازمانی شود و از این رو رشد فروش را نیز تقویت نماید و باعث شود مدیران و افراد فعال در شرکت به کمک مدیریت دانش در جذب مشتریان یا مودیان مالیاتی نقش مضاعفی داشته باشند و با استفاده از الگوهای طراحی شده مدیریت دانش، میزان مالیات اخذ شده فراهم آورد و در نتیجه به سودآوری بیشتری دست یابد. نتیجه این پژوهش با نتایج مطالعات دمیریگ و همکاران (۲۰۲۳)، حسینی و قاسم پور گنجی (۱۴۰۲) هم سو و هم راستا می باشد.

با توجه به نتایج این فرضیه، می توان گفت مدیریت دانش نیز میتواند بر عملکرد کارکنان سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس نقش مثبتی داشته باشد، به عبارتی مدیریت دانش میتواند بر عملکرد کارکنان در زمینه های مختلف مانند دانش و مهارت شغلی، کیفیت کار، کمیت کار، مهارتهای ارتباطی، ابتکار عمل و مهارت حل مسئله تأثیرگذار باشد. مدیریت دانش به عنوان یک دانش جدید و مدرن میتواند به نیروی انسانی فعال در سازمان کمک نماید تا باعث افزایش بهره وری کارکنان شود و در نتیجه خلاقیت و تغییرات ایجاد شده منجر به رشد شرکت و یا جذب مشتریان یا مودیان مالیاتی خود شود و در نهایت میزان سودآوری و یا عملکرد سازمان را نیز تغییر دهد و باعث گردد ارزش و اعتبار سازمان نیز تقویت یابد. نتیجه این پژوهش با نتایج مطالعات وانگ و همکاران (۲۰۲۲)، چيواني (۱۴۰۲)، هم سو و هم راستا می باشد.

پیشنهادهای کاربردی و مواردی برای محققان آتی:

با توجه به فرضیه اصلی میتوان پیشنهاد نمود جهت افزایش بهبود عملکرد کارکنان به مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش توجه ویژه ای داشته باشند؛ از طرفی میتوان در این راستا استراتژیهای طراحی نمود و بیا توجه به این شاخص، راهکارهایی را جهت عملکرد کارکنان مطرح نمود تا بتوان به بهره گیری از آن، اهداف سازمانی را بهبود بخشید. میتوان افراد فعال در شرکت را با آموزشهای مناسب و مدرن با استفاده از مدیریت دانش جدید نیز گامی موثر در راستای ایجاد بهره وری و همچنین اهداف بلندمدت شرکت برداشت و منجر به افزایش عملکرد سازمانی شد.

با توجه به نتایج فرعی اول پیشنهاد می شود، جهت ایجاد بهبود عملکرد کارکنان در سازمان به مدیریت منابع انسانی توجهی ویژه داشت. در این راستا میتوان افرادی را استخدام یا جذب نمود که دارای قدرت نوآوری باشند و یا اینکه به افراد فعال در شرکت آموزشهایی داد که در ذهنیت خلاق آنها انگیزه ایجاد نمود. همچنین میتوان برای منابع انسانی فعال در شرکت پاداشهایی برای ایجاد خلاقیت و نوآوری آنها در نظر گرفت که علاوه بر تشویق آنها منجر به ایجاد ارزش و احترام به آنها شد و یا اعتماد به نفس در کارکنان را تقویت نمود تا برای شرکت تلاش بیشتری ارائه دهند.

با توجه به نتایج فرعی دوم پیشنهاد می شود، جهت ایجاد مدیریت دانش به مدیریت منابع انسانی نیز توجه نشان داد؛ به طوری که مدیریت دانش خود به خود نمیتواند باعث پیشرفت در فعالیتهای شرکت شود و باید این مسئله توسط افراد و نیروهای شاغل در سازمان صورت پذیرد. باید از افرادی برای مدیریت دانش استفاده نمایند که دارای ذهن خلاق باشند

و از طرفی انگیزه آنها برای نوآوریها و خلاقیت‌های تازه به روز و شکوفا باشد که در این زمینه نیز میتوان به آموزشهای لازم اشاره کرد و با پاداش به افرادی که خلاقیت ایجاد میکنند، میتوان منجر به تشویق شدن این افراد گردید. با توجه به نتایج فرعی سوم پیشنهاد می‌شود، جهت افزایش بهبود عملکرد کارکنان مدیریت دانش توجه داشته باشند. مدیریت دانش به عنوان یک علم جدید میتواند به افراد کمک نماید تا با بکارگیری آن، بهبود عملکرد کارکنان را در شرکت ایجاد نمود؛ بنابراین باید تلاش شود تا از مدیریت دانش مدرن و همراستا با پیشرفت روز دنیا استفاده نمود. میتوان اشاره نمود که برای به روز بودن از آموزشها یا کلاسهای که مطابق با پیشرفت روز دنیاست بهره گرفت و یا اینکه این موارد را به صورت چارت تهیه کرد و در اختیار سرپرستان و کارشناسان قرار داد تا بتوانند با پیاده سازی و کاربرد آن در شرکت، نوآوری و خلاقیت را در راستای اهداف سازمانی ایجاد نمایند.

با توجه به نتایج و پیشنهادات کاربردی از موضوع بررسی مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان سازمان اقتصاد و دارایی استان فارس با نقش مدیریت دانش پرداخته شد؛ انتظار میرود در پژوهشهای آتی با توجه به عواملی مانند متغیرهای اقتصاد کلان، قابلیت‌های بازاریابی، ارزش ویژه برند، مزیت رقابتی پایدار، سرمایه اجتماعی و محیطی، مدیریت کیفیت فراگیر، فرهنگ سازمانی، سیستم‌های اطلاعاتی نیز انجام شود.

منابع و مأخذ

ایرجی نقندر، رامین؛ واعظ موسوی، سیدمحمد کاظم. (۱۴۰۲). هنجاریابی پرسشنامه مدیریت دانش سبز در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران؛ نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی، ۶(۲۱)، ۵۳-۸۲.

باقری ریزی، سوده؛ احمدی، محمد؛ سازگاری، سمیه؛ غلامی، رمضان. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی با مسئولیت اجتماعی بر ترس از ابتلا به کووید ۱۹ با میانجیگری اعتماد سازمانی و نقش تعدیلگر ادراک از قدرت همه گیری کووید ۱۹ (مورد مطالعه: بیمارستان‌های شهر اراک)؛ دو فصلنامه علمی مدیریت منابع انسانی پایدار، ۵(۸)، ۲۰۵-۲۱۸.

حسینی، احمد، شمس، فاطمه. (۱۳۹۳). تأثیر رفتار سازمانی مثبت و نوآوری باز بر بهبود مزیت رقابتی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳(۷۵)، ۱۳۸-۱۵۹.

لنדרان اصفهانی، سعید، عمرانی قهجاورستانی، مینا، معلمی نیا، بابک. (۱۴۰۱). تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و شیوه‌های آن بر عملکرد و تعالی سازمانی با میانجیگری نوآوری سبز؛ مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۳(۲)، ۲۳-۴۳.

هاشمی، سیدحامد، اکرادی، احسان، یوسفی، مینو. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش و نوآوری سازمانی؛ مطالعات دانش شناسی، ۲(۸)، ۱-۱۹.

Abdullah, N. H., Wahab, E., & Shamsuddin, A. (2020). Human Resource Practice as Predictors of Innovative among johar SMEs. International conference on science and social research, Kuala Lumpur, Malaysia.

Demirbag, M., Apaydin, M., & Sahadev, S. (2023). Micro-foundational dimensions of firm internationalisation as determinants of knowledge management strategy: A case for global strategic partnerships. Technological Forecasting and Social Change, 165, p. 120538.

Chaeichi, A., & Airkeyvan, B. (2018). Check Individual and Organizational Factors Influencing the Retention of Employees in the Company Spreads Eagle, Master's thesis, Azad Yazd University.

An Investigating the effect of human resource management on the performance of employees of the Economic and Financial Organization of Fars province with the mediating role of knowledge management

Ahmad Barani ^{*1}

Hamid Rostami Jaz ²

Abstract

This study was conducted with the aim of determining the effect of human resource management on the performance of employees of the Economic and Financial Organization of Fars province with the mediating role of knowledge management. The research method is descriptive-survey and applied research type, and the research data was collected cross-sectionally in the first half of 2024, through a standard questionnaire distributed among the sample members and collected in a certain period of time. From the statistical population of 150 people of the Economy and Finance Organization of Fars province, the statistical sample of the study including all the employees of this department, 105 people, was selected using Morgan's table. In order to determine the validity of the questionnaires, divergent and convergent validity were used, and in order to determine the reliability, Cronbach's alpha coefficient and composite reliability were used. In order to examine and analyze the data, appropriate statistical methods were used at two descriptive levels (frequency tables, graphs, mean, standard deviation, etc.) and inferential (path analysis using the partial least squares method, structural equation modeling). . The results of the research indicate that human resource management has a significant effect on the performance of employees of the Economic and Financial Organization of Fars province with the mediating role of knowledge management. In other words, the use of human resources management and knowledge management can appear more successful in the performance of employees and ultimately improve the company's activities.

Keywords

Human resource management, employee performance, knowledge management

1. Corresponding author: Senior Accounting Expert, Islamic Azad University, Bandar Abbas Branch, Iran (baraniahmad10360@gmail.com)

2. Assistant Professor, Department of Accounting and Financial Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran (Hamid.Rostami1358@gmail.com)