

مدلسازی تأثیر مدیریت دانش به مثابه قدرت نرم بر عملکرد حیاتی سازمان

با نقش میانجی‌گری مدیریت استراتژیک منابع انسانی

حسین ممبینی^۱، سعید عسکری ماسوله^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۲۵

چکیده:

با پیاده‌سازی و بهبود مدیریت استراتژیک منابع انسانی می‌توان روند و جریان مدیریت دانش در سازمانها را کنترل کرد و از این دانش در جهت نیل به اهداف سازمانی استفاده کرد. بر این اساس پژوهش حاضر با هدف سنجش تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد حیاتی سازمان با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری مدیریت استراتژیک منابع انسانی طراحی شده است. روش اجرای پژوهش حاضر کمی از نوع میدانی با تکنیک پیمایش بوده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه محقق‌ساخته است. جامعه آماری کارشناسان شرکت‌های بانکی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، در حدود ۵۶۰ نفر بوده است که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی ساده با استفاده از فرمول کوکران در حدود ۲۳۰ نفر برای پاسخگویی به سوال تحقیق انتخاب شدند. ابزار تحلیل اطلاعات نرم‌افزار Spss نسخه ۲۳ بوده است. نتایج تحلیل مسیر در خصوص سنجش تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد حیاتی سازمان با نقش میانجی‌گری مدیریت استراتژیک منابع انسانی نشان داد که ۹۹ درصد اطمینان متغیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی به صورت مستقیم ۰/۱۹ و به واسطه ارتقای مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۰/۹۱ اثر مثبت خواهد داشت. بر این اساس پیشنهاد می‌گردد در راستای اتخاذ استراتژی مدیریت دانش در سازمان‌ها باید اقدامات استراتژیک منابع انسانی متناسب با آن نیز جهت بهبود عملکرد سازمانی ایجاد گردد که موجب مضاعف شدن اثر استراتژی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی گردد.

واژگان اصلی: مدیریت دانش، عملکرد حیاتی، سازمان، مدیریت استراتژیک منابع انسانی.

۱. استادیار گروه مدیریت مالی، بانک و بیمه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

h.mombeini@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی و خط مشی گذاری عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

مقدمه

امروزه اغلب شرکتها در محیطی پیچیده و پویا فعالیت می کنند که رقابت بطور فزاینده ای روبه افزایش می باشد و منابع سنتی مزیت رقابتی عملکرد مطلوب و به تبع آن بقای سازمان را تضمین نمی کند و نیاز به تطبیق سریع با محیط را ایجاب می کند. به عبارت دیگر سازمانها با فشارهای بسیاری از طرف ذینفعان برای بهبود عملکرد و استفاده از فرصتهای رقابتی مواجه هستند که عدم توجه به این فشارها می تواند بقا و اثربخشی آنها را با خطر مواجه سازد (رجب پور و همکاران، ۱۴۰۰). بطور کلی منابع نامشهود می توانند یک منبع مزیت رقابتی پایدار برای دستیابی به اثربخشی و عملکرد بالا باشند. دانش در دنیای اقتصاد کنونی یکی از مهمترین منابع کسب مزیت رقابتی است. و مزیت رقابتی یک شرکت، از دانش منحصر به فرد آن شرکت سرچشمه می گیرد (کفچه و همکاران، ۱۳۹۵). با این وجود، دانش و سرمایه انسانی دارایی های مهمی برای سازمانها هستند و مدیریت مؤثر این دارایی ها می تواند، سازمان را مجهز به مزیتی نمایند که رقبا نتوانند آن را کپی و استفاده کنند. با استفاده از نظام مدیریت دانش سازمان قادر است قابلیت های کارکنان را توسعه داده و از این طریق به بهبود عملکرد سازمان کمک نماید (Sanchez et.al, 2015). مدیریت دانش رویکردی دقیق در جهت بهینه سازی اقتصاد دانش بنیان سازمانها است. مدیریت دانش؛ شامل عناصر متعددی مانند اقدامات منابع انسانی، فناوری، فرهنگ و ساختارهای سازمانی است (Abubakar et.al, 2019). یکی از مهم ترین چالش های پیش روی عملکرد اثر بخش سازمانها چالش عصر دانش است (نوروزی فرد و زمانی، ۱۳۹۵). در حال حاضر در عصر دانش به سر می بریم، اقتصاد جدید عبارت است از دادوستد دانش. دانش موجب فراهم شدن سرمایه شده، پایه های قدرت فردی و سازمانی را تشکیل می دهد. اطلاعات موجود، هر سه یا چهار سال دو برابر می شود. قدرت تفکر به عنوان با ارزشترین دارایی سازمانها تلقی می شود. سازمانها به طور فزاینده به دانش، نوآوری، مهارت های مدیریتی، فناوری اطلاعات درباره مشتریان و تامین کنندگان وابسته می شوند. این دانش تعیین کننده وضعیت رقابتی در بازار است (دعایی، ۱۳۹۳).

از طرف دیگر در عصر دانش اغلب سازمانها درک کرده اند که موفقیت آنها نه به دلیل دارایی های فیزیکی شان بلکه به خاطر تجارب و مهارتهای کارکنانشان می باشد. در حوزه مدیریت دانش سه مولفه مهم و اصلی وجود دارد، که عبارتند از: انسان، فرایند و تکنولوژی. از بین این ابعاد نیروی انسانی به عنوان مهم ترین ورودی سازمان و عاملی که در نهایت عامل بکارگیری سایر ورودی ها و تبدیل آنها به خروجی های سازمان می باشد حائز اهمیت است (parson and suliman, 2009).

لذا حضور منابع انسانی دانش مدار در سازمان‌ها در خصوص ارتقا عملکرد سازمان ضروری است. کارکنان دانشی به کلیه کسانی اطلاق می‌شود که در کارهای روزانه خود به خلق، جستجو، تسهیم و استفاده از دانش احتیاج دارند. کارکنان دانش مدار سازمان با افزودن به مجموعه دانش عملکردی سازمان، بکارگیری رهیافت‌های نوین حل مساله، انجام فعالیت‌های روزمره به بهترین نحو ممکن و انتشار اطلاعات در روزنامه‌ها، مجلات، اینترنت و سایر رسانه‌های ارتباطی به ارزش سازمان می‌افزایند، در هر صورت کارمند دانش مدار یا منبع اطلاعات بوده و یا کانال انتقال اطلاعات کارکنان دانشی نیازمند انجام وظیفه در یک حیطه کارآفرینی قرار می‌گیرند که در این فضا درجات بالاتری از مسئولیت و اختیار را دارا خواهند بود و با توانمندی بسیار عالی و وظایف مربوطه را به انجام می‌رسانند (عطافر و همکاران، ۱۳۹۹). لذا با توجه به تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش، با پیاده‌سازی و بهبود مدیریت استراتژیک منابع انسانی می‌توان روند و جریان مدیریت دانش در سازمانها را کنترل کرد و از این دانش در جهت نیل به اهداف سازمانی استفاده کرد. بر این اساس پژوهش حاضر با هدف سنجش تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد حیاتی سازمان با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری مدیریت استراتژیک منابع انسانی طراحی شده است.

مدیریت دانش در پی ایجاد ارزش از طریق دارایی‌های نامحسوس سازمان می‌باشد. بسیاری از سازمانها برای تسهیل در فرآیند به اشتراک‌گذاری و ادغام دانش به طراحی سیستم‌های مبتنی بر رایانه می‌پردازند. باید توجه داشت که برای این کار تنها استفاده از تکنولوژی‌های رایانه‌ای در مدیریت دانش کافی نمی‌باشد، کاربران سیستم مدیریت دانش می‌دانند که کارکنان و فرهنگ کار، دیگر عوامل تعیین‌کننده در موفقیت یا شکست اجرای سیستم مدیریت دانش محسوب می‌شوند (حمیدی نصر و همکاران، ۱۳۹۸). مدیریت دانش نشان‌دهنده هرگونه فرآیندی است که شامل فعالیتهای تولید دانش جدید از طریق مشارکت و یا کشف، کسب دانش ارزشمند از منابع خارج از سازمان، انتخاب دانش موردنیاز از منابع داخلی، تغییر وضعیت دانش از دانش ضمنی به دانش آشکار و استفاده از دانش موجود برای بهبود فرآیندهای سازمانی می‌باشد (Delshab et.al, 2020). پژوهش‌های پیشین تأکید دارند که مدیریت دانش می‌تواند تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد و رقابت‌پذیری سازمان داشته باشد.

مدیریت استراتژیک منابع انسانی: تلفیق اندیشه مدیریت راهبردی با مدیریت منابع انسانی، باعث می‌شود که به منابع انسانی به عنوان منابع راهبردی نگریسته شود؛ بنابراین، ضرورت برخوردی

فراتر از سایر عوامل تولید را الزامی می‌سازد و دخالت دادن تصمیمات مربوط به امور انسانی را در شکل‌گیری استراتژیهای عمده سازمان، اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. مطالعات مختلف نشان می‌دهد که اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر عملکرد و اثربخشی سازمانها است. در واقع، سرمایه انسانی کلی در موفقیت یا شکست سازمانها می‌باشند؛ بنابراین، مدیران باید نسبت به خطمشی‌ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی درک درستی داشته باشند و به ویژه نسبت به پیامدهای آن حساس باشند، چراکه ادراک کارکنان از این اقدامات بر عملکرد آنان تأثیر به‌سزایی دارد (Ganon et.al, 2015).

مطالعات داخلی و خارجی متعددی به منظور تعیین رابطه مدیریت دانش با عملکرد حیاتی سازمان با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای مدیریت استراتژیک منابع انسانی به‌طور عام و خاص صورت گرفته است که عبارتند از:

رجب پور و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان: تأکید بر نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی (موردکاوی: پژوهشگاه صنعت نفت) نشان دادند که مدیریت دانش به همراه مدیریت راهبردی منابع انسانی باعث افزایش عملکرد سازمانی پژوهشگاه صنعت نفت می‌شود.

شجاعی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان بررسی نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی در رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی که در شرکت گاز طبیعی آغار و دالان انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم دارد.

کفچه و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی اقدامات استراتژیک منابع انسانی نشان دادند که استراتژی مدیریت دانش در حالت کلی دارای اثر مثبت بر عملکرد سازمانی است، که استفاده از اقدامات استراتژیک منابع انسانی بعنوان متغییر میانجی موجب افزایش ضریب اثر میگردد. از طرفی استراتژی شخصی‌سازی و مستندسازی بعنوان استراتژیهای مدیریت دانش به ترتیب دارای بیشترین اثر بر عملکرد سازمانی می‌باشند.

فتحیان و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر بکارگیری مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با استفاده از کارت امتیازی متوازن نیز بیان می‌کنند؛ میزان تأثیر به‌کارگیری مدیریت دانش باعث بهبود عملکرد سازمان می‌شود.

موتولو و همکاران^۱ (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان تأثیر مدیریت دانش ضمنی بر عملکرد سازمانی: شواهدی از مالزی، بیان می‌دارند که مدیریت دانش ضمنی تأثیر غیرقابل انکاری بر عملکرد سازمانی دارد.

سانچز و همکاران^۲ (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان اثر واسطه‌ای شیوه‌های استراتژیک منابع انسانی بر مدیریت دانش و عملکرد سازمانی به این نتیجه رسیدند که استراتژی‌های مدیریت دانش به طور مثبت بر عملکرد شرکت از طریق عملکردهای کاری بالا تأثیر می‌گذارد - کارکنان گزینشی، آموزش فشرده، مشارکت فعال، ارزیابی عملکرد جامع، و پاداش مبتنی بر عملکرد - که نقش میانجی مدیریت استراتژیک منابع انسانی در این رابطه و نیاز به همسوسازی شیوه‌های منابع انسانی با استراتژی‌های سازمانی را نشان می‌دهد.

جکسون و همکاران^۳ (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای تحت عنوان چارچوب مدیریت استراتژیک منابع انسانی نشان دادند اقدامات استراتژیک منابع انسانی را می‌توان اقداماتی دانست که توانایی و درگیری کارکنان در کار را افزایش می‌دهد، تعهد و تلاش‌هایشان را تشویق می‌کند، حیطه‌ای برای سازمان ایجاد می‌کند که در ارتباط با یادگیری، نوآوری و دانش بیشتر فعال باشد.

لوپز و مرنو^۴ (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان مدیریت دانش استراتژیک، نوآوری و عملکرد بیان می‌کنند که مدیریت شرکت از طریق استراتژی‌های مدیریت دانش از مکانیسم تدوین و شخصی‌سازی گرفته تا نگهداری دانش، برای دستیابی به اثربخشی و عملکرد بیشتر سازمان استفاده می‌کنند.

مدل نظری تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد حیاتی سازمان با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری مدیریت استراتژیک منابع انسانی

بسیاری از ادبیات اصلی در مورد مدیریت دانش با تمرکز بر مسائل فناورانه بوده‌اند؛ اما باگذشت زمان ابعاد انسانی مهمتر از بعد فناوری شده‌اند و فناوری به تنهایی به عنوان عامل مؤثر بر مدیریت دانش نمی‌باشد بطوریکه منابع انسانی نقش اصلی را در توانمندسازی یک شرکت برای

1. Muthoveloo, shanmugam and Toe
2. Sanchez et.al
3. Jacson et.al
4. Lopez and Merino

تولید و یا سرمایه‌گذاری در این نوع دارایی‌ها ایفا می‌کند. در طی سالهای اخیر، علاقه به سازماندهی مشارکتهای انسانی به منابع دانش‌بنیان که با ارزش، نادر و غیرقابل تکرار هستند، متمرکز شده است (Donnelly et.al, 2019). بنابراین، مدیریت منابع انسانی نقشی کلیدی در پیاده‌سازی و بکارگیری از مدیریت دانش دارد. مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش، در هنگام ایجاد واحدهای کاری، تیم، همکاری متقابل کارکردی و همچنین جریان ارتباطات و شبکه‌ها در داخل سازمان و در سراسر مرزها، دارای فعالیتها و اهداف مشترک هستند. اگر چرخه مدیریت دانش را با فرایندهای مدیریت منابع انسانی مقایسه کنیم؛ فعالیت‌های مختلفی را که بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش مشترک هستند؛ خواهیم یافت که عبارتند از:

۱. کسب دانش برای استخدام افراد برجسته و کمک به آنها در یادگیری و رشد شخصی و حرفه‌ای آنها می‌باشد.

۲. همچنین، تشویق کردن کارکنان برای مشارکت در شبکه‌های حرفه‌ای و ارتباط با عملیاتی که در ماورای مرزهای سازمانی گسترش می‌یابند.

۳. ایجاد دانش از طریق مدیریت منابع انسانی برای افراد، گروه و تیم با خلق محیط حمایتی به دست آمده که مشکلات سازمانی را برای ایجاد راه‌حل و نوآوری به چالش می‌کشد.

به طور کلی مدیریت منابع انسانی باید با ایجاد کار چالشی، تغییر الگوهای ادراک و تشخیص موجود، تغییر عادات فکر کردن، اجازه دادن به تفکیک و اختلاف در تولید و ارزش نهادن به آن به ایجاد محیطی یادگیرنده بپردازد. ایجاد کار چالشی شامل غنی سازی شغلی، توسعه شغلی و گردش شغلی می‌شود. تغییر الگوهای اداری موجود نیز مستلزم انتقال مفاهیم دانش از طریق آموزش، اشتراک و مطالعه شخصی است. روش تغییر عادات فکری، تغییر مدل‌های ذهنی است که این نیز از طریق آموزش و اشتراک و مطالعه شخصی به دست می‌آید. اجازه دادن به تفکیک در تولید و ارزش نهادن به آن، شکل دادن یک فرهنگ خلاق را فراهم می‌کند که در آن کارمندان متمایل خواهند بود عادات فکر کردن و درک کردن خویش را تغییر دهند (Parson and Suliman, 2009).

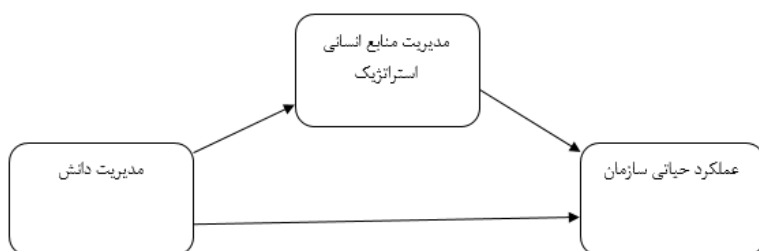
لذا تحقیقات نشان می‌دهند که اگرچه سازمان می‌تواند استراتژیهای گوناگون مدیریت دانش استفاده نماید، ولی همیشه باید به این نکته توجه داشته باشد که مدیریت دانش، نیازمند توسعه و پیاده‌سازی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی (جذب و استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات) است. اگر چنین اقدامات راهبردی منابع انسانی طراحی و به درستی اجرا

شوند، مدیریت دانش برای ایجاد و حفظ مزیت رقابتی سازمان بسیار مفید بوده و در راستای بهبود عملکرد شرکت گام برمی‌دارد (Chuang et al, 2013). جدول ۱ چارچوب نظری تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد حیاتی سازمان با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری مدیریت استراتژیک منابع انسانی را نشان می‌دهد.

جدول ۱: چارچوب نظری تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد حیاتی سازمان با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری مدیریت استراتژیک منابع انسانی

متغیر	زیر متغیرها
مستقل: مدیریت دانش	خلق دانش کفچه و همکاران، ۱۳۹۵، عطوفی نجف‌آبادی و بنی‌هاشمی، ۱۳۹۲
	ذخیره و سازماندهی کفچه و همکاران، ۱۳۹۵، عطوفی نجف‌آبادی و بنی‌هاشمی، ۱۳۹۲
	دانش
	توزیع دانش کفچه و همکاران، ۱۳۹۵، عطوفی نجف‌آبادی و بنی‌هاشمی، ۱۳۹۲
میانجی: مدیریت استراتژیک منابع انسانی	کاربرد دانش کفچه و همکاران، ۱۳۹۵، عطوفی نجف‌آبادی و بنی‌هاشمی، ۱۳۹۲
	کارمندیابی Sanchez et.al,2015, Findekly et.al, 2015 رجب‌پور و همکاران(۱۴۰۰)
عملکرد سازمانی	تحقیق و توسعه رجب‌پور و همکاران(۱۴۰۰)
	سنجش عملکرد Sanchez et.al,2015, Findekly et.al, 2015 رجب‌پور و همکاران(۱۴۰۰)
	جبران خدمات رجب‌پور و همکاران(۱۴۰۰)
عملکرد سازمانی	اثر بخشی Sanchez et.al,2015, Findekly et.al, 2015 رجب‌پور و همکاران(۱۴۰۰)
	سودآوری Sanchez et.al,2015, Findekly et.al, 2015 رجب‌پور و همکاران(۱۴۰۰)

بر این اساس و با توجه به جدول شماره ۱ مدل نظری پژوهش به منظور مدل‌سازی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد حیاتی سازمان با نقش میانجی‌گری مدیریت استراتژیک منابع انسانی از شکل ۱ تبعیت می‌کند.



شکل ۱. مدل نظری پژوهش (منبع: رجب‌پور و همکاران، ۱۴۰۰)

۱- روش اجرای تحقیق

این پژوهش از نوع کمی بوده و جزء پژوهش‌های توصیفی تبیینی (غیرآزمایشی) است که در آن محقق به دستکاری متغیرها نمی‌پردازد، بلکه با استفاده از توصیف شرایط متغیرها به تبیین وضعیت و روابط بین متغیرها می‌پردازد. از لحاظ هدف، این پژوهش جزء پژوهش‌های کاربردی است که در آن پژوهشگر به مدلسازی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد حیاتی سازمان با نقش میانجی‌گری مدیریت استراتژیک منابع انسانی می‌پردازد. در این پژوهش به منظور شناسایی روابط بین مدیریت دانش و مدیریت استراتژیک منابع انسانی و در نهایت عملکرد حیاتی سازمان از روش آماری معادلات ساختاری استفاده شده است.

۱-۲ جامعه آماری، برآورد حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

واحد تحلیل در این پژوهش شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۴۰۰ می‌باشد. نحوه انتخاب شرکت‌ها به لحاظ نوع سهام آنها بوده که نوع سهام بایستی همتراز بانک باشند. لذا جامعه آماری پژوهش که کارکنان بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۴۰۰ هستند که در حدود ۵۶۰ نفر می‌باشند. با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی ساده در حدود ۲۳۰ کارمند برای پاسخگویی به سوال زیر به صورت تصادفی انتخاب شدند:

آیا بین مدیریت دانش و عملکرد حیاتی سازمان به واسطه مدیریت استراتژیک منابع انسانی رابطه معنی‌دار وجود دارد؟

فرمول کوکران عبارتست از:

$$n = \frac{\frac{Z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{Z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

رابطه (۱):

N: حجم جامعه آماری

n: نمونه آماری

D: اشتباه مجاز (معمولاً را برابر ۰/۰۵ در نظر می گیرند)

Z: مقدار متغیر نرمال با سطح اطمینان α -۱ است. در آزمون دودامنه مقدار Z برای سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱/۹۶ و برای سطح اطمینان ۹۹ درصد برابر ۲/۵۸ است.

P: نسبت برخورداری از صفت مورد نظر (مثلاً جمعیت مردان)

q=(1-P): نسبت عدم برخورداری از صفت مورد نظر (مثلاً جمعیت زنان). معمولاً p و q را

۰/۰۵ در نظر می گیرند.

توجه: این محاسبه با سطح خطای ۵ درصد صورت می گیرد.

۲-۲ ابزار گردآوری اطلاعات

این پژوهش از یک سو جزء پژوهش‌های کتابخانه‌ای است که در آن پژوهشگر با مطالعه کتاب‌ها و مجلات تخصصی فارسی و انگلیسی و مقاله‌های استخراج شده از اینترنت به جمع‌آوری اطلاعات نظری در خصوص شناسایی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد حیاتی سازمان به واسطه مدیریت استراتژیک منابع انسانی می‌پردازد. از سوی دیگر با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته و به کمک تحلیل مسیر اقدام به مدلسازی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد حیاتی سازمان با نقش میانجی‌گری مدیریت استراتژیک منابع انسانی می‌شود. روایی پرسشنامه حاضر به شیوه روایی صوری زیر نظر اساتید دانشگاه متخصص در زمینه عملکرد سازمانی و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در حدود ۰/۷ تأیید شد.

۳-۲ ابزار تحلیل اطلاعات

ابزار تحلیل اطلاعات در این پژوهش به منظور اجرای تحلیل مسیر نرم‌افزار Spss نسخه ۲۳

بوده است.

۲- نتایج تحلیل داده ها

۲-۱- بررسی مشخصات کارشناسان خبره پاسخگو

جدول ۳ نشان می‌دهد بیشترین درصد کارشناسان خبره پاسخگو (۳۸/۵ درصد) دارای سابقه کار بالاتر از ۱۰ سال و دارای مدرک تحصیلی (۴۷/۸۰ درصد) فوق لیسانس می‌باشند.

جدول ۳: بررسی خصوصیات فردی کارشناسان خبره پاسخگو

متغیر	طبقات	فراوانی	درصد معتبر
سابقه کار	زیر ۵ سال	۷۷	۳۳
	۵-۱۰ سال	۶۵	۲۸/۵
	بالاتر از ۱۰ سال	۸۸	۳۸/۵
	جمع	۲۳۰	۱۰۰
میزان تحصیلات	لیسانس	۸۵	۳۷
	فوق لیسانس	۱۱۰	۴۷/۸۰
	دکتری	۳۵	۱۵/۲۰
	جمع	۲۳۰	۱۰۰

۲-۲- بررسی وضعیت شرکت‌های بانکی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران از نظر

مولفه‌های مدیریت دانش، عملکرد حیاتی سازمان و مدیریت استراتژیک منابع انسانی

جدول ۴ با استفاده از آزمون آماری T تک‌متغیره نشان داد که وضعیت سازمان‌های بانک از نظر مولفه‌های مدیریت دانش نظیر ذخیره و سازماندهی دانش (۰/۷۶±۳/۴۵)، توزیع دانش (۰/۵۶±۴/۴۴) و کاربرد دانش (۰/۸۷±۴/۳۱) با ۹۹ درصد اطمینان در وضعیت خوب و بالاتر از حد استاندارد است اما از نظر مولفه خلق دانش (۰/۲۳±۲/۷۹) در سطح یک درصد خطا پایین تر از حد استاندارد و در وضعیت نامناسب است. از نظر مولفه‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی نظیر کارمندیابی (۰/۸۷±۴/۶۵)، تحقیق و توسعه (۰/۶۷±۳/۹۸)، سنجش عملکرد (۰/۴۳±۴/۷۸) و جبران خدمات (۱/۲۳±۴/۷۶) با ۹۹ درصد اطمینان در شرکت‌های بانکی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در وضعیت خوب و بالاتر از حد استاندارد است. اما از نظر عملکرد حیاتی سازمان وضعیت شرکت‌های بانکی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران با ۹۹ درصد اطمینان از نظر اثربخشی (۰/۱۷±۴/۲۵) در وضعیت خوب و بالاتر از حد استاندارد اما از نظر

سودآوری (۱/۴۴±۳/۰۳) در حد متوسط و معنی دار نمی باشد.

جدول ۲: بررسی وضعیت مولفه‌های مدیریت دانش، عملکرد حیاتی سازمان و مدیریت استراتژیک منابع انسانی

متغیر	زیر متغیرها	میانگین ± انحراف معیار	مقدار استاندارد	مقدار T	سطح معناداری
	خلق دانش	۰/۲۳±۲/۷۹	۳	۱۲/۹۸	۰/۰۰۰۰۱**
مستقل: مدیریت	ذخیره و سازماندهی دانش	۰/۷۶±۳/۴۵	۳	۱۷/۹۶	۰/۰۰۰۰۱**
دانش	توزیع دانش	۰/۵۶±۴/۴۴	۳	۲۴/۷۶	۰/۰۰۰۰۱**
	کاربرد دانش	۰/۸۷±۴/۳۱	۳	۱۶/۱۴	۰/۰۰۰۰۱**
	کارمندیابی	۰/۸۷±۴/۶۵	۳	۱۷/۹۷	۰/۰۰۰۰۱**
میانجی: مدیریت	تحقیق و توسعه	۰/۶۷±۳/۹۸	۳	۱۳/۶۷	۰/۰۰۰۰۱**
استراتژیک منابع	سنجش عملکرد	۰/۴۳±۴/۷۸	۳	۱۵/۷۴	۰/۰۰۰۰۱**
انسانی	جبران خدمات	۱/۲۳±۴/۷۶	۳	۱۲/۸۳	۰/۰۰۰۰۱**
	اثر بخشی	۰/۱۷±۴/۲۵	۳	۱۸/۱۶	۰/۰۰۰۰۱**
عملکرد سازمانی	سودآوری	۱/۴۴±۳/۰۳	۳	۱/۲۳	۰/۶۷

** معنی داری در سطح یک درصد خطا

۲-۳- بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد حیاتی سازمان با نقش میانجی‌گری مدیریت

استراتژیک منابع انسانی

در این بخش به منظور سنجش تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد حیاتی سازمان با نقش میانجی‌گری مدیریت استراتژیک منابع انسانی از شیوه آماری تحلیل مسیر با استفاده از رگرسیون به شیوه (Enter) استفاده می‌گردد. جدول ۵ ماتریس همبستگی درونی بین متغیرها را نشان می‌دهد.

جدول ۵ نشان می‌دهد با ۹۹ درصد اطمینان بین مولفه‌های مدیریت دانش، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی همبستگی مثبت وجود دارد. به عبارت دیگر هر چقدر در یک سازمان مدیریت دانش افزایش یابد به تبع آن مدیریت استراتژیک منابع انسانی آن سازمان بهبود یافته و در نهایت باعث ارتقا عملکرد اثربخش و سودآوری آن سازمان خواهد شد.

جدول ۵: ماتریس همبستگی بین مولفه‌های مدیریت دانش، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی

زیر متغیرها	خلق دانش	ذخیره و سازماندهی دانش	توزیع دانش	کاربرد دانش	کارمند یابی	تحقیق و توسعه	سنجش عملکرد	جبران خدمات	اثر بخشی	سودآوری
خلق دانش	۱									
ذخیره و سازماندهی دانش	۰/۵۶**	۱								
توزیع دانش	۰/۶۵**	۰/۴۳**	۱							
کاربرد دانش	۰/۴۵**	۰/۵۷**	۰/۷۳**	۱						
کارمندیابی	۰/۷۷**	۰/۴۸**	۰/۸۱**	۰/۷۳**	۱					
تحقیق و توسعه	۰/۷۴**	۰/۶۷**	۰/۷۷**	۰/۶۲**	۰/۴۲**	۱				
سنجش عملکرد	۰/۶۳**	۰/۵۹**	۰/۷۵**	۰/۶۵**	۰/۴۱**	۰/۶۷**	۱			
جبران خدمات	۰/۵۶**	۰/۵۱**	۰/۷۴**	۰/۶۴**	۰/۵۲**	۰/۶۳**	۰/۴۳**	۱		
اثر بخشی	۰/۴۹**	۰/۶۷**	۰/۸۹**	۰/۷۱**	۰/۵۵**	۰/۸۷**	۰/۴۳**	۰/۶۷**	۱	
سودآوری	۰/۸۷**	۰/۸۱**	۰/۹۰**	۰/۵۴**	۰/۷۳**	۰/۸۳**	۰/۴۳**	۰/۷۰**	۰/۹۳**	۱

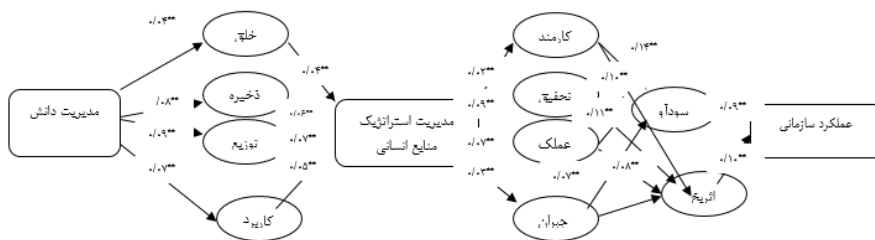
**: معنی داری در سطح یک درصد خطا

جدول ۶ نشان می‌دهد با ۹۹ درصد اطمینان متغیر مدیریت دانش بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در حدود ۰/۵۰ اثر مثبت دارد و همچنین متغیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر متغیر عملکرد سازمانی در حدود ۰/۹۰ اثر مثبت دارد و متغیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی به صورت مستقیم ۰/۱۹ و به واسطه ارتقای مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۰/۹۱ اثر مثبت خواهد داشت. لذا با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت مدیریت دانش به واسطه مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر بهبود عملکرد حیاتی سازمان اثر مثبت خواهد داشت.

جدول ۶. اثرات مستقیم و غیر مستقیم تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد حیاتی سازمان با نقش میانجی‌گری

مدیریت استراتژیک منابع انسانی

متغیر مستقل	متغیر میانجی	وابسته	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کلی
مدیریت دانش	-	مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۰/۲۳	۰/۲۷	۰/۵۰
مدیریت استراتژیک منابع انسانی	-	عملکرد سازمانی	۰/۲۱	۰/۶۹	۰/۹۰
مدیریت دانش	مدیریت استراتژیک منابع انسانی	عملکرد سازمانی	۰/۱۹	۰/۷۲	۰/۹۱



شکل ۲. اثرات مستقیم و غیر مستقیم تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد حیاتی سازمان با نقش میانجی‌گری مدیریت استراتژیک منابع انسانی

بحث و نتیجه‌گیری

همانطور که گفته شد مدیریت منابع انسانی نقشی کلیدی در پیاده‌سازی و بکارگیری مدیریت دانش در سازمان دارد و از آنجایی که مدیریت دانش با عملکرد سازمانی نیز رابطه مثبت دارد این پژوهش با هدف مدل‌سازی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد حیاتی سازمان با نقش میانجی‌گری مدیریت استراتژیک منابع انسانی شکل گرفت نتایج تحلیل مسیر نشان داد که متغیر مدیریت دانش به تنهایی بر عملکرد سازمانی اثر مثبت کمی دارد ولی با واسطه مدیریت استراتژیک منابع انسانی اثر آن بر عملکرد سازمانی شرکت‌های بانکی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار بیشتر خواهد شد زیرا بخش عظیمی از دانش سازمانی در تفکر افراد قرار دارد و مدیریت منابع انسانی نزدیک‌ترین گروه به انسانهای درون سازمان است. ایجاد ارتباط قوی بین منابع انسانی و مدیریت دانش نه تنها باعث ایجاد و گسترش دانش سازمانی می‌شود بلکه باعث بهبود کار نیروی انسانی و همچنین باعث دقیق‌تر شدن گزینش‌های متناسب با نیاز سازمان می‌گردد. تبدیل سازمان‌های سنتی به سازمان‌های یادگیرنده و دانشی تغییرات فراوانی را در تمام ارکان سازمان به خصوص در مدیریت منابع انسانی دنبال دارد. به عقیده داسزکو و شینبرگ، تنها رهبرانی که دانش جدید دارند می‌توانند تحول را در سازمان رهبری کنند، آنها معتقدند این مفروضه‌ها هستند که تبدیل به رفتارها می‌شوند، یعنی عملکرد کارکنان حاصل ایده‌ها است. این ایده‌ها برخاسته از دانش متعلق به دانش آفرینان سازمان است. از این نظر نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های رجب‌پور و همکاران (۱۴۰۰)، کفچه و همکاران (۱۳۹۵) و Sanchez et al. (۲۰۱۵) در یک راستا می‌باشد. بر این اساس پیشنهاد می‌گردد: جهت بهبود عملکرد سازمانی بایستی به ایجاد و اتخاذ استراتژی مدیریت دانش متناسب با

نیازهای شرکت و محیط پرداخته شود زیرا با اتخاذ استراتژی مناسب فرایندهای دانشی از جمله خلق، ذخیره، توزیع و .. دانش بهبود می‌یابد، این موضوع به نوبه خود موجب بهبود روحیه تعاملی کارکنان، افزایش انعطاف‌پذیری سازمان در محیط پویای کنونی و افزایش دانش و بهبود عملکرد کارکنان و به تبع آن موجب افزایش کارایی و اثر بخشی سازمان و در نهایت بهره‌وری شرکت می‌گردد که همان بهبود عملکرد سازمانی می‌باشد. البته در راستای اتخاذ استراتژی مدیریت دانش باید اقدامات استراتژیک منابع انسانی متناسب با آن نیز جهت بهبود عملکرد سازمانی ایجاد گردد که موجب مضاعف شدن اثر استراتژی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی گردد.

این پژوهش همانند هر پژوهش علمی دیگری با محدودیتهایی همراه بود که می‌توان به عدم همکاری بعضی از کارشناسان شرکتها، عدم انطباق کامل اطلاعات دریافتی از شرکت‌های بانکی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و کمبود مطالعات مشابه انجام شده در حوزه خاص شرکتهای بانکی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران اشاره کرد.

همچنین محققان در این پژوهش برای تحقیقات آتی پیشنهاد می‌کنند مدل این تحقیق در دیگر شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران با سهامی متفاوت اجرا شود و همچنین از دیگر متغیرهای واسطه‌ای نظیر مدیریت استراتژیک مالی و ... در این مدل‌سازی استفاده شود.

منابع

- رجب‌پور، الف، ع. ک. حسین‌پور، ح. احمدی و م. سهیلی‌نیک. (۱۴۰۰). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان: تأکید بر نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی (موردکاوی: پژوهشگاه صنعت نفت). نشریه علمی مدیریت استاندارد و کیفیت، ۳(۲): ۲۵-۴۳.
- شجاعی، پ. م. باقری، م. کیانی و ز. محیط‌قیری. (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی در رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت ۱۱(۴۲): ۱۲۷-۱۵۴.
- فتحیان، م. پ. اخوان و س. چراغعلی. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر بکارگیری مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با استفاده از کارت امتیازی متوازن. مهندسی صنایع و مدیریت شریف، ۳۰(۱): ۱۳۹-۱۴۷.
- عطافر، ع. ب. فروزان و م. شجاعی‌واژنانی. (۱۳۹۹). نقش منابع انسانی و مدیریت آن در مدیریت دانش. دومین همایش ملی مدیریت فرآیندهای سازمانی.
- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(2), 104-114.
- Delshab, V., Kerwin, S., & Cegarra-Navarro, J. G. (2020). The impact of unlearning context on organizational performance through knowledge management: A case of community sport clubs in Iran. *Sport Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.001>.
- Gannon, J.M; Roper, A; Doherty, L. (2015). Strategic human resource management: Insights from the international hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, Volume 47, Pp: 65-75.
- Muthuveloo, R., Shanmugam, N., & Teoh, A. P. (2017). The impact of tacit knowledge management on organizational performance: Evidence from Malaysia. *Asia Pacific Management Review*, 22(4), 192-201.
- Parson D, Suliman A. (2009). *A Holistic framework for knowledge discovery and management*. communication of ACM , Vol 52, Issue 6 ,2009, Pp: 141-145.
- Sánchez, A.A; Marín, G.S; Morales, A.M. (2015). The mediating effect of strategic human resource practices on knowledge management and firm performance. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 24, 138-148.