

## بررسی نقش سرمایه انسانی در تعدیل رابطه مدیریت دانش و پایداری شغلی در صنعت گردشگری با توجه به سیاست‌های کلی اشتغال

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۷/۰۹ تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۴۰۴/۰۸/۲۵

محمدباشکوه اجیرلو\*<sup>۱</sup> نیکسا جباری کردلر<sup>۲</sup>

۱. استاد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
۲. دانشجوی دکتری بازاریابی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

### چکیده

تحقیق حاضر به بررسی تأثیر نقش تعدیل‌گری سرمایه انسانی بر رابطه بین مدیریت دانش و پایداری شغلی در صنعت گردشگری پرداخته و با تمرکز بر بندهای ۲ (ایجاد اشتغال مولد)، ۳ (توسعه فرهنگ کارآفرینی)، ۹ (تقویت سرمایه انسانی) و ۱۱ (مشارکت بخش خصوصی و تعاونی در ایجاد اشتغال) از سیاست‌های کلی اشتغال ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری تدوین شده است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل مدیران و خبرگان صنعت گردشگری با شرایط داشتن حداقل مدرک کارشناسی در رشته‌های مدیریت، گردشگری و IT و حداقل ۱۰ سال سابقه فعالیت در این صنعت است. از ۱۹۰ نفر نمونه در دسترس، داده‌ها با استفاده از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی جمع‌آوری و مورد استفاده قرار گرفت. روایی و پایایی ابزار با روش اعتبار محتوا و آلفای کرونباخ تأیید شد. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS و PLS نسخه ۳ انجام شد. نتایج نشان داد که بین ابعاد مدیریت دانش ساختاری، فرهنگی، انسانی و فناوری با پایداری شغلی رابطه معناداری وجود دارد. با این حال، سرمایه انسانی نقش تعدیل‌گر در رابطه بین مدیریت دانش ساختاری و پایداری شغلی را تأیید نکرد، اما در مدیریت دانش فرهنگی، انسانی و فناوری تأثیر معناداری داشت. یافته‌ها براهمیت تقویت سرمایه انسانی در بهبود پایداری شغلی و تحقق اهداف اشتغال تأکید می‌کنند.

**واژه‌های کلیدی:** پایداری شغلی، سرمایه انسانی، صنعت گردشگری، مدیریت دانش.

## مقدمه

در دنیای مدرن امروز، سرمایه انسانی به سرعت از وضعیت سنتی و مادی خود فراتر رفته و به یکی از اصلی‌ترین عوامل حمایت‌کننده از توسعه پایدار اقتصادی تبدیل شده است (سان و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳). مقام معظم رهبری در بیانات خود همواره بر اهمیت نیروی انسانی به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین ثروت‌های هر کشور تأکید کرده‌اند. این دیدگاه با تأکید بر اهمیت سرمایه انسانی در سیاست‌های کلی اشتغال که در سال ۱۳۹۰ ابلاغ شد، منعطف می‌شود. در این سیاست‌ها، بر ایجاد اشتغال مولد، تقویت نیروی انسانی، توسعه کارآفرینی و گسترش آموزش‌های مهارتی در جهت برآورد نیازهای بازار کار تأکید شده است. این سیاست‌ها همچنین بر استفاده از ظرفیت‌های موجود در بخش‌های مختلف اقتصادی، نظیر گردشگری، برای تحقق اشتغال پایدار تأکید دارند (سیاست‌های کلی اشتغال ابلاغی مقام معظم رهبری، ۱۳۹۰). بنابراین می‌توان گفت عامل انسانی برای موفقیت هر سازمانی ضروری است، به ویژه در کشورهای در حال توسعه که وابستگی به این عامل زیاد است (مباریک و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). با ادامه پیشرفت فناوری و ایجاد تغییرات در مدل‌های کسب‌وکار، نقش همه انواع کارمندان باید بطور فزاینده‌ای توسعه یابد و با سرعتی شتابان سازگار شود (مارقریتا و براسینی<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). علاوه بر این، بر اساس گزارش مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۱۸)، تا سال ۲۰۲۵، موج دیجیتالی‌سازی و بهره‌گیری از فناوری‌های نوین به ۸۵ میلیون شغل در جهان آسیب خواهد رساند (مجمع جهانی اقتصاد، ۲۰۱۸). این تهدید فناوری برای بازار کار در عصر کنونی، بدون شک یکی از مهم‌ترین چالش‌های کارکنان در رابطه با پایداری شغلی است، که شامل تلاش برای حفظ مشاغل خود می‌باشد (دوئرینجر و پیوره<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰).

در همین راستا، سازمان‌ها به دلایل متعددی به دنبال جایگزینی کارمندان انسانی خود با ربات‌ها و فناوری‌های نوین دیجیتالی و هوشمند هستند (لی و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹) از جمله: (الف) ایمنی (ب) کمال‌گرایی و کاهش اشتباه؛ (ج) سرعت انجام کار؛ (د) تداوم و پایداری؛ (ه) پرداخت و هزینه؛ و (ث) فناوری‌های نوین و ربات‌ها نیازی به بیمه یا مزایای پس‌از‌بازنشستگی ندارند. دلایل فوق، از جمله مهم‌ترین عواملی است که موجب نگرانی کارکنان در مورد پایداری شغلشان شده است (کوپ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹). در حالی که تاکنون ابعاد مدیریت دانش مرتبط با حوزه تحقیق شامل منبع مدیریت دانش فناوری (کامپیوتر و نرم‌افزار)، منبع مدیریت دانش فرهنگی، منبع مدیریت دانش ساختاری و منبع مدیریت دانش انسانی (ناگوان و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۲۳) بر پایداری مشاغل در کشور مورد بررسی قرار نگرفته است، مقاله حاضر می‌تواند کمک‌های متعددی به تحقیقات دانش و پایداری مشاغل در شرکت‌های داخلی کند.

1 Sun et al

2 Mubarik et al

3 Margherita and Braccini

4 Doeringer and Piore

5 Li et al

6 Coupe

7 Nagwan et al

حال آن که، در میان صنایع مختلف، صنعت گردشگری همواره در خط مقدم به کارگیری فناوری بوده (بایلی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶) و رشد و توسعه اقتصادی موجب افزایش فرصت‌های شغلی در مقاصد گردشگری شده است (رستم‌زاده و همکاران، ۱۴۰۱). در این میان ایران علی‌رغم بهره‌گیری از منابع و جاذبه‌های گردشگری سرشار با میزان ۲/۵ میلیارد دلار دریافتی در سال ۲۰۲۱ (شورای سفر و گردشگری جهان<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱) در زمینه کسب درآمد گردشگری از جایگاه مطلوبی برخوردار نیست. وضعیت نابسامان گردشگری ایران و عدم توجه و تلاش دولت‌ها در ادوار مختلف از جمله مهمترین موضوعات مورد اشاره مقام معظم رهبری است که در تعیین سیاست‌های کلی نظام نیز، بارها اهمیت پرداختن به این موضوع را اعلام کرده است. به دلیل ضرورت توسعه گردشگری ایران، تحقیق حاضر می‌تواند نقش مهمی در ارائه راهکارهایی در جهت توسعه سرمایه انسانی و پایداری مشاغل در صنعت گردشگری ایفا کند.

بنابراین هدف اصلی تحقیق حاضر مطابق با بند ۲، ۳، ۹ و ۱۱ سیاست‌های کلی اشتغال بررسی نقش سرمایه انسانی به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده در رابطه بین ابعاد مدیریت دانش (منبع مدیریت دانش ساختاری، منبع مدیریت دانش فرهنگی، منبع مدیریت دانش انسانی و منبع مدیریت دانش فنی) و پایداری شغلی در صنعت گردشگری است.

## مبانی نظری پژوهش

### ۱. مدیریت دانش

مدیریت دانش یکی از مفاهیم مهم در حال ظهور در دنیای ما است. مروری بر سیر تحول مدیریت دانش نشان می‌دهد که مدیریت دانش در طول زمان به اشکال مختلف وجود داشته است. از تصاویر حک شده بر روی لوح‌های سنگی و گلی گرفته تا انواع سیستم‌های فنی و فناوری امروزی، سیر تکامل مدیریت دانش توسط انسان‌ها را نشان می‌دهد (پارسا و همکاران، ۱۴۰۲). مدیریت دانش مجموعه‌ای از اقدامات، فرآیندها و شیوه‌هایی است که کسب، جذب، انتقال، به اشتراک‌گذاری، استفاده و ذخیره‌سازی دانش را تسهیل می‌کند. این فعالیت‌ها شرکت‌ها را قادر می‌سازد تا فرآیندهای نوآوری و ارتباط با مشتری را مدیریت کنند و در عین حال به اهداف استراتژیک نیز دست یابند (آناند و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۳). مدیریت دانش مؤثر همچنین از رقابت‌پذیری سازمان‌ها و شبکه‌ها محافظت می‌کند و به عنوان "استفاده از مهارت‌ها و تجربه جهت بهره‌گیری از اطلاعات برای تصمیم‌گیری و اقدامات مؤثر" تعریف شده است (باشکوه و قاسمی همدانی، ۱۴۰۱). در زیر چهار بعد و منبع مدیریت دانش تعریف شده است.

1 Bailey

2World Travel and Tourism Council

3Anand et al

## ۲. منابع مدیریت دانش

### ۲-۱. منبع مدیریت دانش ساختاری

طبق تعریف گلد و همکاران (۲۰۰۱) منبع مدیریت دانش ساختاری عبارتست از ارزیابی میزان وابستگی یک سازمان به تعاملات بین کارکنان، اهمیت به اشتراک‌گذاری دانش و ایجاد دانش جدید. بنابراین، این معیار نشان‌دهنده توانمندی مدیریت دانش ساختاری سازمان‌ها است (چانگ، ۲۰۰۴).

### ۲-۲. منبع مدیریت دانش فرهنگی

منبع مدیریت دانش فرهنگی برای ارزیابی میزان حمایت و تشویق یک سازمان از فعالیت‌های مرتبط با دانش: اهمیت دانش برای موفقیت شرکت، یادگیری، ارزش‌گذاری تخصص فردی، تعامل با سایر گروه‌ها و چشم‌انداز سازمانی واضح به کار می‌رود (چانگ، ۲۰۰۴).

### ۲-۳. منابع مدیریت دانش انسانی

به اعتقاد لی و چوی (۲۰۰۳) منابع مدیریت دانش انسانی برای ارزیابی حوزه‌های دانش کارکنان و کاربردهای مختلف آن‌ها در محصولات خاص اتخاذ شده‌است (چانگ، ۲۰۰۴).

### ۲-۴. منابع مدیریت دانش فنی

گلد و همکاران (۲۰۰۱) معتقدند اقلام تطبیقی، قابلیت فعلی کمک‌های مدیریت دانش فنی در عملیات روزانه، توانایی‌های بازیابی و استفاده از دانش را ارزیابی می‌کند (چانگ، ۲۰۰۴).

## ۳. پایداری شغلی

اصطلاح پایداری اخیراً در تحقیقات شغلی برای مقابله با روندهای فعلی در محیط خارجی که مشاغل حرفه‌ای را تهدید می‌کند به کار گرفته شده است (گرینهاوس و کوسک، ۲۰۱۴). پایداری شغلی با مفهوم‌سازی اخیر آن از شاخص‌ها (به عنوان مثال سلامت، شادی و بهره‌وری) و ابعاد (یعنی عاملیت، زمینه و زمان) به یکی از زمینه‌های مهم تحقیقات شغلی تبدیل شده‌است (دی ووی و همکاران، ۲۰۲۰). دلیل آن این است که کسب‌وکارهای معاصر باید با تغییرات مداوم اقتصادی، سیاسی و فناوری که شغل حرفه‌ای‌های شاغل را تهدید می‌کند، دست و پنجه نرم کنند (هال و همکاران، ۲۰۱۸).

## ۴. سرمایه انسانی

امروزه موفقیت هر سازمانی در گرو استفاده مؤثر از دانش، مهارت، تجربه، نگارش و مهارت کارکنان است و این تنها در صورتی امکان‌پذیر است که سازمان اهمیت تغییر نگرش سرمایه انسانی را درک کرده و بتواند آن را به نحو مؤثری مدیریت کند (باورصاد و همکاران، ۱۴۰۰). سرمایه انسانی ستون فقرات توسعه انسانی برای همه سازمان‌ها (مونجال و کاندو، ۲۰۱۷) و مجموعه‌ای از مهارت‌های

1Gold et al

2Chuang

3Greenhaus and Kossek

4De Vos et al

5Hall et al

6Munjal and Kundu

تجاری و مدیریتی است مانند؛ خلاقیت، مهارت‌های حل مسئله و رهبری توسط کارکنان که در سازمان‌ها استفاده می‌شود.

### مطالعات پیشین

در خصوص مدیریت دانش و پایداری شغلی مطالعات مختلفی به طور مجزا انجام شده است که برخی از جدیدترین این مطالعات در قالب جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. پیشینه مطالعات داخلی و خارجی

نویسندگان	عنوان پژوهش	یافته‌ها
بیگی و همکاران <sup>۱</sup> (۲۰۲۳)	ارائه چارچوبی از عملکرد شرکت تحت تأثیر مدیریت دانش و قابلیت‌های پویا	یافته‌ها نشان داد که مدیریت دانش و قابلیت‌های پویا با تقویت مزیت رقابتی پایدار، عملکرد شرکت‌های دانش بنیان را افزایش می‌دهد.
چین و همکاران <sup>۲</sup> (۲۰۲۲)	توسعه و اعتبارسنجی مقیاس پایداری شغلی	در این پژوهش دو مطالعه برای ارائه شواهد اولیه اعتبار سازه انجام شده است. مطالعه ۱ نشان داد که نمرات مقیاس پایداری شغلی با سطح شغلی و رضایت شغلی مرتبط است. در مطالعه نیز ۲، رابطه مثبت پایداری شغلی با رفاه روانی اثبات شده است.
کوالیک و همکاران <sup>۳</sup> (۲۰۲۱)	عوامل مؤثر بر مدیریت دانش برای پایداری سازمانی	یافته‌های تجزیه و تحلیل نشان داد که مدیریت دانش به طور مثبت بر پایداری شرکت‌های تولیدی تأثیر می‌گذارد.
پاک فطرت و بهبودی (۱۴۰۲)	بررسی تأثیر گرایش به کارآفرینی سبز بر مدیریت زنجیره تأمین سبز و عملکرد پایدار؛ تحلیل نقش بازارگرایی و گرایش به مدیریت دانش	نتایج پژوهش نشان داد که گرایش به کارآفرینی سبز بر بازارگرایی، گرایش به مدیریت زنجیره تأمین سبز تأثیر معناداری دارد. همچنین تأثیر مدیریت زنجیره تأمین سبز بر عملکرد اقتصادی و محیطی تأثیر معنادار داشته است.
سمیع و براتی	تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد تجاری‌سازی فناوری	بررسی نتایج پژوهش حاکی از آن است که بقای شرکت و ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای آن، در گرو

1Beigi et al

2Chin et al

3Kavalić et al

ارتقای پیوسته دانش سازمانی و مدیریت آن، فراهم کردن بستری جهت خلق و بکارگیری نوآوری‌های سازمانی و در نتیجه، بهبود عملکرد تجاری‌سازی فناوری است.	با اثر میانجی نوآوری سازمانی	(۱۴۰۲)
نتایج این پژوهش نشان داد، سنجش و افشای ابعاد سرمایه فکری برای ابعاد حسابداری پایداری مالی دارای مطلوبیت نهایی مثبت و معنادار می‌باشد	مطلوبیت سنجش و گزارشگری ابعاد سرمایه فکری بر ابعاد حسابداری پایداری با تعدیلگری مدیریت دانش سازمانی	دربندی و همکاران (۱۴۰۱)
نتایج این تحقیق نشان داد که گرایش به کارآفرینی، گرایش به بازار، گرایش به مدیریت دانش بر مزیت رقابتی پایدار تأثیر دارد. همچنین تأثیر توسعه محصول جدید بر مزیت رقابتی پایدار تأیید شده است.		بهبودی و همکاران (۱۴۰۱)

مأخذ: نگارندگان

## ۶. توسعه فرضیه‌ها و مدل مفهومی

### ۶-۱. مدیریت دانش و پایداری شغلی

اصطلاح پایداری شغلی به‌طور کلی برای اشاره به این‌که چگونه کارمندان مشاغل خود را با بهره‌وری و کارایی یکسان حفظ می‌کنند و موقعیت‌های شغلی خود را حتی در صورت ظهور رقبای جدید: انسانی یا فنی در طول زمان از دست نمی‌دهند، استفاده می‌شود (چین و همکاران، ۲۰۲۲). به گفته دی ووس و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)، پایداری شغلی اخیراً به موضوع تحقیقات تجربی و مفهومی مهم و رو به رشد تبدیل شده‌است، در حالی که توردرا و همکاران (۲۰۲۰) ادعا می‌کند که اگرچه استفاده از این اصطلاح در تمام جنبه‌های مدیریت جدید نیست، اما معنای خاص آن هنوز نسبی است. سالی<sup>۲</sup> (۲۰۲۳) پایداری شغلی را به عنوان ادامه انجام یک کار خاص و توسعه در آن بدون وجود یا ظهور خطرات مربوط به از دست دادن موقعیت تعریف کرد.

علاوه بر این، در مطالعات قبلی در مورد چندین مفهوم مرتبط با مدیریت دانش بحث شده است. بر اساس تعریف سیگالا و چالکیدیس<sup>۳</sup> (۲۰۱۵)، از مدیریت دانش به عنوان کاری استفاده می‌کنیم که یک سازمان به منظور به حداکثر رساندن استفاده کارآمد از سرمایه فکری در فعالیت‌های تجاری، شبکه‌سازی و پیوند بهترین تفکرات فردی از طریق مشارکت و تفکر جمعی انجام می‌دهد.

1 De Vos et al.

2 Sallee

3 Sigala and Chalkiti's

مدیریت دانش با هدف ارائه محتوای دانش افزایش یافته، در توسعه و ارائه محصولات و خدمات، دستیابی به چرخه‌های کوتاه‌تر نوآوری و توسعه محصول (دونیت و دی پابلو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵)، تسهیل و مدیریت نوآوری و یادگیری سازمانی، بهره‌مندی از تجربیات افراد در سراسر سازمان، مدیریت محیط‌های کاری، اجازه به کارکنان جهت بدست آوردن بینش‌ها و ایده‌های مرتبط با کار خود در رابطه با حل مشکلات حل نشدنی و در نهایت مدیریت سرمایه فکری و دارایی‌های فکری در نیروی کار مانند تخصص و دانش کارکنان بکار می‌رود (نورث و کومتا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸).

در بین منابع مدیریت دانش در سازمان، منبع مدیریت دانش فناوری (کامپیوتر و نرم‌افزار) نقش مهمی در مدیریت دانش به ویژه در ارتباط با بعد انسانی، مدیریت کسب، انتشار و حفظ دانش و شامل پردازش اسناد و سیستم‌های پشتیبانی تصمیم دارد (بسرا-فرناندز و سابهروال<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴).

همبستگی معناداری بین مدیریت دانش و پایداری مشاغل به اثبات رسیده‌است که محققین آن را فرآیندی نظام مند و مؤثر برای مدیریت و فعال‌سازی ذخایر دانش در سازمان و به کارگیری آن‌ها در دستیابی به اهداف سازمان توصیف کرده‌اند (ژیرارد و ژیرارد<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). با توجه به مباحث فوق فرضیات تحقیق در زیر آمده است:

فرضیه اول: بین بعد مدیریت دانش ساختاری و پایداری شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین بعد مدیریت دانش فرهنگی و پایداری شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین بعد مدیریت دانش انسانی و پایداری شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین بعد مدیریت دانش فناوری و پایداری شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

## ۶-۲. نقش تعدیل‌گری سرمایه انسانی

تأیید اینکه مدیریت دانش بر پایداری تأثیر می‌گذارد، مستلزم در نظر گرفتن سایر عوامل مهم است (مارتینز و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹). محققان منابع انسانی را به‌عنوان یکی از سازه‌های پایداری تصور کرده‌اند که مناسب بودن استراتژی‌های مختلف منابع انسانی به رقابت‌پذیری کسب‌وکار و دستیابی به عملکرد پایدار بستگی دارد (یونگ و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰). از این‌رو، می‌توان ادعان کرد که تأثیر مدیریت دانش بر پایداری مشاغل از طریق یک عامل تعدیل‌کننده متشکل از منابع متفاوت است. در این مطالعه، سرمایه‌انسانی به‌عنوان یک عامل تعدیل‌گر برای رابطه بین مدیریت دانش و پایداری شغلی تعیین شد تا مشخص شود که سرمایه انسانی تا چه حد قادر به تقویت یا تضعیف این رابطه است. با توجه به این استدلال‌ات فرضیات تحقیق در زیر آمده است:

فرضیه پنجم: سرمایه انسانی رابطه بین بعد مدیریت دانش ساختاری و پایداری شغلی را تعدیل می‌کند.

1 Donate and de Pablo

2 North and Kumta

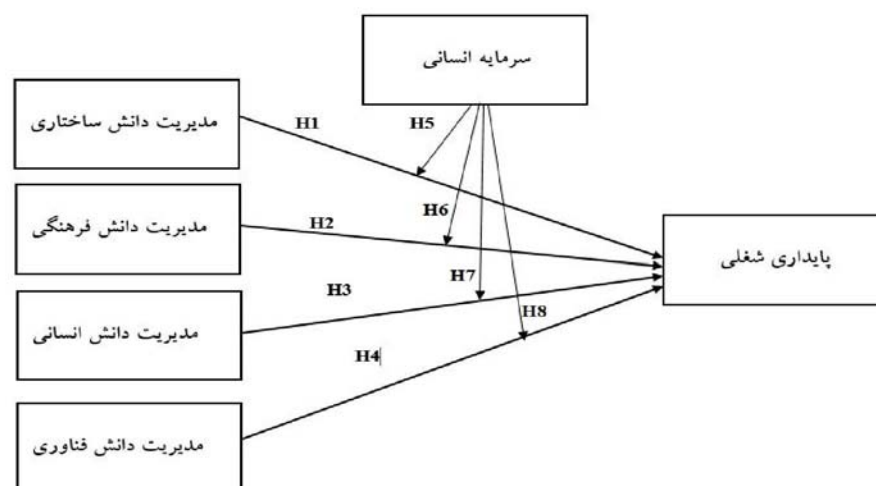
3 Becerra-Fernandez and Sabherwal

4 Girard and Girard

5 Martins et al

6 Yong et al

فرضیه ششم: سرمایه انسانی رابطه بین بعد مدیریت دانش فرهنگی و پایداری شغلی را تعدیل می‌کند.  
فرضیه هفتم: سرمایه انسانی رابطه بین بعد مدیریت دانش انسانی و پایداری شغلی را تعدیل می‌کند.  
فرضیه هشتم: سرمایه انسانی رابطه بین بعد مدیریت دانش فناوری و پایداری شغلی را تعدیل می‌کند.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

با توجه به پیشینه پژوهش ارائه شده در جدول ۱، مشخص گردید که تاکنون پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر پایداری شغلی با تعدیل‌گری سرمایه‌انسانی در صنعت گردشگری در کشور صورت نگرفته است.

### روش‌شناسی تحقیق

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از دیدگاه نحوه گردآوری داده‌ها نیز، این بررسی در حوزه تحقیقات توصیفی از نوع پیمایشی قرار دارد. جامعه آماری پژوهش حاضر متشکل از مدیران و خبرگان صنعت گردشگری و مهمان‌نوازی است که شرایط معیار ورود افراد به جامعه و نمونه آماری، داشتن حداقل لیسانس در تمامی رشته‌های مدیریت، گردشگری و فناوری اطلاعات و ارتباطات و حداقل ۱۰ سال سابقه فعالیت در حیطه گردشگری می‌باشد. که تعداد ۱۹۰ نفر از اعضای نمونه در دسترس قرار گرفته و پرسشنامه‌ها تکمیل شد. به منظور گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر، از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. متغیرهای مورد بررسی در مطالعه حاضر از طریق نظرخواهی و با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد انجام گرفت. پرسش‌نامه در دو بخش تنظیم و در اختیار اعضای نمونه قرار گرفت. بخش اول در مورد ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شامل سؤالات در مورد مشخصات عمومی پاسخ‌دهندگان از قبیل سن، سابقه در شغل مورد نظر و نوع جنسیت می‌باشد. بخش دوم نیز شامل سؤالات اختصاصی در مورد متغیرهای تحقیق است. جهت سنجش منبع مدیریت دانش ساختاری از ۴ گویه؛ منبع مدیریت دانش فرهنگی از ۵ گویه؛ منبع مدیریت دانش انسانی از ۶ گویه؛ منبع مدیریت دانش فنی از ۶ گویه از پژوهش چانگ و همکاران (۲۰۰۴)؛ سرمایه انسانی از

پژوهش شربتی و همکاران (۲۰۱۰) با ۷ گویه و در نهایت پایداری شغلی از پژوهش آرگیروپولو (۲۰۲۳) با ۶ گویه، براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. این مقیاس به‌طور خاص از مبنای کاملاً مخالف، مخالف، بی‌نظر، موافق و کاملاً موافق استفاده می‌کند. بر این اساس از اعضای نمونه آماری درخواست گردید تا بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت، به سؤالات پرسشنامه پاسخ دهند. در این پژوهش برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها از نرم‌افزار اسپاس‌اس و پی‌ال‌اس نسخه ۳ استفاده شده است.

روایی صوری این پرسشنامه نیز مطابق با نظر اساتید، خبرگان متخصص و همچنین صاحب‌نظران در این حوزه و روایی محتوای آن با شاخص روایی محتوای نسبی با تکیه بر نظرات ۱۰ نفر از خبرگان آگاه به موضوع پژوهش و پایایی یا اعتبار آن نیز با کمک آزمون ضریب آلفای کرونباخ تأیید شده است. نتیجه حاصل شده به شرح جدول ۲ است.

جدول ۲. روایی و پایایی پرسشنامه

متغیر	CVR	Cronbach's alpha
بعد مدیریت دانش ساختاری	۰/۹۳۴	۰/۸۳۳
بعد مدیریت دانش فرهنگی	۰/۸۲۱	۰/۷۷۴
بعد مدیریت دانش انسانی	۰/۸۳۴	۰/۷۷۴
بعد مدیریت دانش فنی	۰/۸۶۰	۰/۸۳۰
پایداری شغلی	۰/۹۰۵	۰/۸۵۹
سرمایه انسانی	۰/۷۶۲	۰/۸۴۲

مأخذ: نگارندگان

مطابق با آنچه که در جدول ۲ قابل مشاهده است، مقادیر روایی محتوای نسبی از ۰/۶ بیشتر بوده و همچنین میزان آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ حاصل شده است، که نشان از تأیید روایی و پایایی پرسشنامه تحقیق حاضر می‌باشد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، داده‌های خام جمع‌آوری شده از مطالعات میدانی غربال‌گری و پاک‌سازی شدند تا از مناسب بودن آن برای تحلیل اصلی اطمینان حاصل شود (القرشی و همکاران، ۲۰۲۲). روش غربال‌گری داده‌ها به‌منظور شناسایی مقادیر گم‌شده و شناسایی اشتباهات مرتکب شده توسط پاسخ‌دهندگان در هنگام ورود داده‌ها انجام شد. این مرحله با کمک نرم‌افزار اسپاس‌اس انجام شد. سپس با استفاده از این نرم‌افزار و به‌منظور تعیین ویژگی‌های نمونه از نظر سن، وضعیت تأهل و جنسیت، تجزیه و تحلیل توصیفی انجام شد (هاف و تینگلی، ۲۰۱۵) (جدول ۲). آزمون فرضیه و

1 Argyropoulou

2 Al Qershi et al

3 Huff & Tingley

تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار اسمارت‌پی‌ال‌اس نسخه ۳، انجام شد.

### یافته‌های پژوهش

از بین پاسخ دهندگان ۱۵۰ نفر (۵۵,۲۶ درصد) مرد و ۸۵ نفر (۴۴,۷۳ درصد) زن بودند. از نظر وضعیت تأهل، ۱۲۴ نفر (۶۵,۲۶ درصد) متأهل و ۶۶ نفر (۳۴,۷۳ درصد) مجرد گزارش شدند. از حیث سن، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۵۱ تا ۵۵ سال با ۷۶ نفر (۴۰ درصد) است، پس از آن گروه سنی ۴۶ تا ۵۰ سال با ۶۰ نفر (۳۱,۵۷ درصد) قرار دارد. همچنین، ۳۲ نفر (۱۶,۸۴ درصد) در بازه سنی ۴۰ تا ۴۵ سال و ۲۲ نفر (۱۱,۵۷ درصد) بالای ۵۵ سال سن داشتند.

### سنجش روایی سازه، تشخیصی و همگرا و پایایی

حصول اطمینان از روایی و پایایی پرسش‌نامه قبل از وارد شدن به مرحله آزمون مدل ضروری است. در روش حداقل مربعات جزئی ۱ از چندین معیار شامل روایی سازه، تشخیصی و همگرا و پایایی جهت سنجش برازش مدل اندازه‌گیری استفاده می‌شود. در این مطالعه روایی سازه با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی مورد آزمون قرار گرفته شده است. جدول ۳ نتایج این روش شامل بارهای عاملی را نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی

متغیر پنهان	متغیر مشاهده شده / سؤال	بار عاملی	آماره t	سطح معناداری
مدیریت دانش ساختاری	ساختار سازمانی ما کشف و ایجاد دانش جدید را تسهیل می‌کند.	۰/۷۳۵	۲۰/۷۷۵	کمتر از ۰/۰۵
	سازمان ما دارای سیستم پاداش برای به اشتراک‌گذاری دانش است.	۰/۷۹۷	۳۱/۰۲۰	کمتر از ۰/۰۵
	سازمان ما تبادل دانش را در سراسر مرزهای عملکردی تسهیل می‌کند.	۰/۷۸۳	۲۳/۱۳۵	کمتر از ۰/۰۵
	کارکنان سازمان ما به راحتی در دسترس هستند.	۰/۷۷۰	۲۲/۲۰۳	کمتر از ۰/۰۵
مدیریت دانش فرهنگی	کارکنان اهمیت دانش را درک می‌کنند.	۰/۸۲۱	۴۱/۲۸۲	کمتر از ۰/۰۵
	کارمندان به دلیل تخصص فردی خود ارزشمند هستند.	۰/۸۴۴	۵۶/۸۹۹	کمتر از ۰/۰۵
	کارکنان تشویق می‌شوند تا با گروه‌های دیگر تعامل داشته باشند.	۰/۷۱۶	۱۸/۵۲۶	کمتر از ۰/۰۵
	مزایای به اشتراک‌گذاری دانش بیشتر از هزینه‌هاست.	۰/۶۲۵	۱۰/۸۰۷	کمتر از ۰/۰۵
مدیریت دانش	کارکنان تشویق می‌شوند تا کاوش و آزمایش کنند.	۰/۵۴۵	۹/۲۵۱	کمتر از ۰/۰۵
	کارمندان درک درستی از وظایف خود دارند.	۰/۷۵۵	۳۴/۱۰۹	کمتر از ۰/۰۵
	کارمندان درک درستی از وظایف دیگران دارند.	۰/۷۲۸	۲۶/۷۹۷	کمتر از ۰/۰۵

انسانی	کارمندان می‌توانند در مورد وظایف دیگران پیشنهاد دهند	۰/۷۰۹	۲۵/۲۲۲	کمتر از ۰/۰۵
	کارمندان می‌توانند با اعضای بخش خود ارتباط برقرار کنند.	۰/۷۲۹	۱۹/۸۴۴	کمتر از ۰/۰۵
	کارمندان می‌توانند با اعضای سایر بخش‌ها ارتباط برقرار کنند	۰/۷۴۴	۲۰/۳۷۳	کمتر از ۰/۰۵
	کارمندان به نوبه خود متخصص هستند	۰/۷۳۶	۲۰/۸۶۸	کمتر از ۰/۰۵
مدیریت	سازمان ما دانش محصول و فرآیند را ایجاد می‌کند.	۰/۷۲۶	۲۴/۵۷۲	کمتر از ۰/۰۵
دانش	سازمان ما دانش را ایجاد می‌کند.	۰/۶۶۹	۲۰/۷۳۲	کمتر از ۰/۰۵
فنی	کارمند از فناوری برای همکاری با شخص داخلی استفاده می‌کند.	۰/۷۲۰	۱۸/۴۷۵	کمتر از ۰/۰۵
	از فناوری برای جستجوی دانش جدید استفاده کنید.	۰/۸۱۲	۲۶/۶۷۰	کمتر از ۰/۰۵
	از فناوری برای بازیابی دانش در مورد محصولات و فرآیندهای آن استفاده کنید.	۰/۷۸۰	۲۲/۰۱۵	کمتر از ۰/۰۵
	از فناوری برای بازیابی دانش در مورد بازارها و رقابت آن استفاده کنید.	۰/۷۱۴	۲۱/۷۴۵	کمتر از ۰/۰۵
سرمایه انسانی	شایستگی کارکنان شرکت در کل برابر با ایده‌آل‌ترین سطح (تطابق با الزامات کاری و مسئولیت‌های آنها) است.	۰/۷۵۴	۲۷/۳۷۳	کمتر از ۰/۰۵
	این شرکت زمانی بیشترین بهره را از کارمندان خود می‌برد که در کارهای تیمی با یکدیگر همکاری کنند.	۰/۷۸۷	۳۶/۴۳۶	کمتر از ۰/۰۵
	کارکنان شرکت هر ساله تحت برنامه‌های آموزشی مستمر قرار می‌گیرند.	۰/۶۷۴	۲۰/۳۳۴	کمتر از ۰/۰۵
	کارکنان شرکت به طور مستمر از دیگران (همکاران و افراد خارجی) یاد می‌گیرند.	۰/۷۲۶	۱۷/۰۱۷	کمتر از ۰/۰۵
	شرکت زمان و تلاش زیادی را صرف به روز رسانی و توسعه دانش و مهارت‌های کارکنان می‌کند.	۰/۶۹۵	۱۴/۶۱۵	کمتر از ۰/۰۵
	سهم بازار شرکت طی چند سال گذشته به طور مداوم در حال بهبود بوده است.	۰/۷۶۹	۲۷/۰۲۵	کمتر از ۰/۰۵
	یادگیری و آموزش کارکنان بر بهره‌وری و ارزش شرکت تأثیر می‌گذارد.	۰/۷۳۶	۲۳/۷۷۵	کمتر از ۰/۰۵
پایداری شغلی	من شخصاً مسئول کسب و تجدید مستمر مهارت‌های مدیریت حرفه خود هستم.	۰/۷۸۱	۳۱/۶۷۲	کمتر از ۰/۰۵
	من معتقدم که از برنامه‌ریزی شغلی خود مزایای غیرمادی کسب می‌کنم.	۰/۸۲۴	۴۷/۱۵۶	کمتر از ۰/۰۵
	من سخت کار می‌کنم تا اهداف بلندمدت خود را محقق کنم، حتی زمانی که اتفاقات غیرمنتظره‌ای رخ می‌دهد.	۰/۷۸۴	۳۱/۷۶۸	کمتر از ۰/۰۵
	من مایل هستم که گردش شغلی خود را مدیریت کنم.	۰/۶۶۰	۱۳/۶۳۹	کمتر از ۰/۰۵
	برای من روشن است که می‌خواهم در آینده چه چیزی بشوم.	۰/۷۷۵	۲۸/۴۹۸	کمتر از ۰/۰۵
	من می‌توانم نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کنم.	۰/۷۴۲	۲۲/۸۸۶	کمتر از ۰/۰۵

مأخذ: نگارندگان

همان گونه که در بررسی اولیه مشاهده شده است، تمامی مقادیر بارهای عاملی از ۰/۴ بزرگتر بوده و در نتیجه و هیچ گویه‌ای از مدل حذف نگردید. پس از اطمینان از مطلوب بودن میزان بارهای عاملی متغیرهای پژوهش، شاخص‌های برازش مدل بررسی و نتیجه حاصله در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی (CR)	میانگین استخراجی (AVE)	واریانس
منبع فناوری مدیریت دانش	۰/۸۳۳	۰/۵۴۵	۰/۸۷۷	
منبع ساختاری مدیریت دانش	۰/۷۴۴	۰/۵۹۵	۰/۸۵۵	
منبع فرهنگی مدیریت دانش	۰/۷۴۴	۰/۵۱۷	۰/۸۳۹	
منبع انسانی مدیریت دانش	۰/۸۳۰	۰/۵۳۸	۰/۸۷۵	
پایداری شغلی	۰/۸۹۵	۰/۵۴۱	۰/۸۹۲	
سرمایه انسانی	۰/۸۵۵	۰/۵۸۲	۰/۸۹۲	

مأخذ: نگارندگان

هرگاه مقادیر میانگین واریانس استخراج شده بزرگتر از مقدار بحرانی از ۰/۵ باشد روایی تشخیصی برقرار خواهد بود. ضریب دیلون-گلداشترین برای بررسی پایایی ترکیبی هر یک از سازه‌ها مورد استفاده واقع می‌شود که مقدار بالاتر از ۰/۷ برای هر سازه نشان‌دهنده پایایی مناسب می‌باشد. در جدول ۴ مقادیر مربوطه بیان شده است که بالاتر از ۰/۷ می‌باشد. بنابراین سازه‌ها از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردارند. در این بررسی برای شناخت انسجام درونی (پایایی) گویه‌های مفاهیم تحقیق از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب آن در کل بالاتر از ۰/۷ بود که این نشانگر بالا بودن میزان انسجام درونی گویه‌ها می‌باشد. به منظور سنجش روایی واگرا، از ماتریس فورنل و لارکر (مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها) استفاده شد است. نتایج در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵. نتایج روایی واگرا

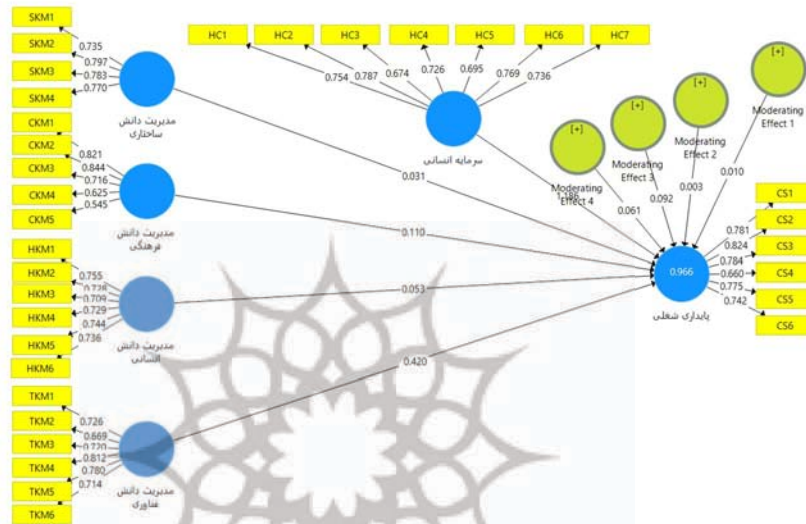
ابعاد	۱	۲	۳	۴	۵	۶
مدیریت دانش ساختاری	۰/۸۳۶					
مدیریت دانش فرهنگی	۰/۷۴۵	۰/۸۴				
مدیریت دانش انسانی	۰/۰۶۸	۰/۰۳۹	۰/۸۰۶			
مدیریت دانش فنی	۰/۵۲۱	۰/۵۴۲	۰/۱۲۱	۰/۸۱۷		
سرمایه انسانی	۰/۴۰۲	۰/۴	۰/۱۰۴	۰/۴۹۹	۰/۸۲۴	
پایداری شغلی	۰/۰۰۸	۰/۲۳	۰/۰۶	۰/۳۰۲	۰/۵۹۱	۰/۸۷۰

مأخذ: نگارندگان

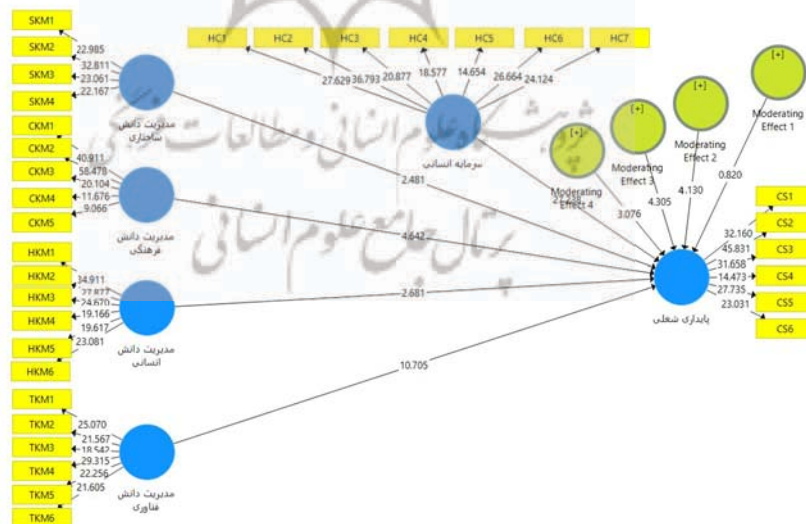
همان‌طور که در جدول ۵ دیده می‌شود، مقادیر همبستگی میان سازه‌ها کمتر از مقادیر همبستگی با خودشان است، که این یک نشانه مثبت از روایی و اگر به‌شمار می‌آید.

### آزمون مدل پژوهش

شکل ۱ و ۲ مدل پژوهش را همراه با متغیرهای مکنون و مشاهده شده موجود در آن در قالب مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی همراه با ضرایب مسیر بین متغیرها و همچنین مقادیر ضریب تعیین و آماره‌تی استیودنت نشان می‌دهد.



شکل ۲. ضرایب مسیر و بارهای عاملی الگوی پژوهش



شکل ۳. مدل ساختاری فرضیه‌های مستقیم

همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، تأثیر معنادار عوامل منبع مدیریت دانش ساختاری، منبع مدیریت دانش فرهنگی، منبع مدیریت دانش انسانی و منبع مدیریت دانش فنی در ارتباط با پایداری شغلی مورد تأیید قرار گرفت. نقش تعدیل‌گری سرمایه انسانی در رابطه بین منبع مدیریت دانش فرهنگی، منبع مدیریت دانش انسانی و منبع مدیریت دانش فنی مورد تأیید قرار گرفت اما نقش تعدیل‌گری سرمایه انسانی در رابطه بین منبع مدیریت دانش ساختاری و پایداری شغلی تأیید نشد. یکی از مهم‌ترین معیارها جهت بررسی برازش مدل ساختاری عبارت از معیار ضریب تعیین (R2) است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R2 در نظر گرفته می‌شود (بایول و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). باتوجه به مقادیر مورد ملاک، مدل در مجموع از برازش ساختاری مناسبی برخوردار است. چرا که مطابق با شکل ۲ مقدار R2 برای متغیر درون‌زای پایداری شغلی ۰/۹۶۶ به دست آمده است.

### آزمون فرضیه‌های پژوهش

برای آزمون معناداری فرضیه‌ها از دو شاخص ضریب مسیر و T-value استفاده شده است. شاخص T-value معناداری ضرایب مسیر را ارزیابی می‌کند. در سطح اطمینان ۹۵ درصد، چنانچه مقادیر آماره بین ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- باشد، فرضیه تأیید و در غیر این صورت رد می‌شود (در جدول نتایج مشخص شده است). نتایج آزمون فرضیات حاصل از خروجی نمودار معادلات ساختاری نرم‌افزار Smart-PLS در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. نتایج برازش الگوی درونی

نتیجه	ضریب t	ضریب مسیر	مسیر ساختاری
تأثیرات مستقیم			
تأیید	۲/۴۸۱	۰/۰۳۱	مدیریت دانش ساختاری ← پایداری شغلی
تأیید	۴/۶۴۲	۰/۱۱۰	مدیریت دانش فرهنگی ← پایداری شغلی
تأیید	۲/۶۸۱	۰/۰۵۳	مدیریت دانش انسانی ← پایداری شغلی
تأیید	۱۰/۷۰۵	۰/۴۲۰	مدیریت دانش فناوری ← پایداری شغلی
تأثیرات تعدیلگر			
رد	۰/۸۲۰	۰/۰۱۰	بعد ساختاری مدیریت دانش ← سرمایه انسانی ← پایداری شغلی
تأیید	۴/۱۳۰	۰/۰۰۳	بعد فرهنگی مدیریت دانش ← سرمایه انسانی ← پایداری شغلی
تأیید	۴/۳۰۵	۰/۰۹۲	بعد انسانی مدیریت دانش ← سرمایه انسانی

			← پایداری شغلی
تأیید	۳/۰۷۶	۰/۰۶۱	بعد فناوری مدیریت دانش ← سرمایه انسانی ← پایداری شغلی

مأخذ: نگارندگان

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار آماره  $t$  از پنج فرضیه مطرح‌شده، ادعای بیان‌شده برای همه مسیرهای اصلی مستقیم و غیرمستقیم مورد تأیید قرار گرفت. نتایج به‌دست آمده در جدول ۷ نشان داد که مدیریت دانش ساختاری با ضریب استاندارد ۲/۴۸۱ تأثیر مثبت و معنادار بر پایداری شغلی دارد. بنابراین فرضیه اول مورد تأیید قرار گرفت. مدیریت دانش فرهنگی با ضریب استاندارد ۴/۶۴۲ بر پایداری شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. بنابراین فرضیه دوم مورد تأیید قرار گرفت. مدیریت دانش انسانی تأثیر مثبت و معنادار با ضریب استاندارد ۲/۶۸۱ بر پایداری شغلی دارد. بنابراین فرضیه سوم مورد تأیید قرار گرفت. مدیریت دانش فنی تأثیر مثبت و معنادار با ضریب استاندارد ۱۰/۷۰۵ بر پایداری شغلی دارد. بنابراین فرضیه چهارم مورد تأیید قرار گرفت.

به‌منظور آزمون نقش تعدیل‌گر متغیر سرمایه انسانی، مدل پژوهش با اضافه شدن متغیر سرمایه انسانی به عنوان متغیر تعدیل‌گر در مدل مجدداً مورد آزمون قرار گرفت. با در نظر گرفتن تعدیل‌گری متغیر سرمایه انسانی متغیر مدیریت دانش ساختاری با ضریب استاندارد ۰/۸۲۰ بر پایداری شغلی تأثیر ندارد. بنابراین فرضیه پنجم مورد تأیید قرار نگرفت. با در نظر گرفتن تعدیل‌گری متغیر سرمایه انسانی متغیر مدیریت دانش فرهنگی با ضریب استاندارد ۴/۱۳۰ بر پایداری شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. بنابراین فرضیه ششم مورد تأیید قرار گرفت. با در نظر گرفتن تعدیل‌گری متغیر سرمایه انسانی متغیر مدیریت دانش انسانی با ضریب استاندارد ۴/۳۰۵ بر پایداری شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. بنابراین فرضیه هفتم مورد تأیید قرار گرفت. با در نظر گرفتن تعدیل‌گری متغیر سرمایه انسانی متغیر مدیریت دانش فنی با ضریب استاندارد ۳/۰۷۶ بر پایداری شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. بنابراین فرضیه هشتم مورد تأیید قرار گرفت.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

پژوهش حاضر نشان داد که ابعاد مدیریت دانش ساختاری، مدیریت دانش فرهنگی، مدیریت دانش انسانی و مدیریت دانش فناوری به‌طور قابل‌توجهی با پایداری شغلی مرتبط هستند. این یافته‌ها با سیاست‌های کلی اشتغال مقام معظم رهبری که بر استفاده از ظرفیت‌های انسانی و دانش بومی برای ایجاد اشتغال پایدار تأکید دارند، هم‌خوانی دارد. نتایج نشان داد که بهینه‌سازی بعد مدیریت دانش فناوری می‌تواند به حداکثر رساندن مزایای پایداری مشاغل کمک کند. به‌ویژه با توجه به تأکید سیاست‌ها بر به‌کارگیری فناوری‌های نوین در جهت افزایش بهره‌وری و رقابت‌پذیری صنایع، این بعد از مدیریت دانش می‌تواند نقشی اساسی در توسعه مشاغل پایدار ایفا کند. که با نتایج تحقیقات ریچ و

همکاران (۲۰۱۴)؛ گورلیک و تانتاوی - مونسو (۲۰۰۵) وید و هونینگ (۲۰۲۰) و ناگوان و همکاران (۲۰۲۳) مرتبط است.

نتایج نشان داد که بهینه‌سازی بعد مدیریت دانش فناوری مزایای پایداری مشاغل را به حداکثر می‌رساند. بنابراین پیشنهاد می‌شود که کسب و کارها از این منبع از طریق تعامل با بعد مدیریت دانش فرهنگی به پایداری مشاغل کمک کنند چراکه حاوی چندین عامل مانند فرهنگ سازمان، مکانیسم‌ها و دانش ضروری، پیشرفته و نوآورانه است که شرکت را قادر می‌سازد صنعت و رقبای خود را رهبری کند و خود را از آن‌ها متمایز کند.

همچنین مطابق با نتایج به‌دست آمده، بعد مدیریت دانش انسانی حیاتی‌ترین و مهم‌ترین بخش مدیریت دانش است. مطابق با سیاست‌های کلی اشتغال، توسعه مهارت‌های شغلی، آموزش‌های مداوم و سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی از عوامل اساسی در ایجاد اشتغال پایدار است. بنابراین کسب و کارهای گردشگری می‌توانند از دانش منحصر به فرد و تخصص کارکنان، که می‌تواند برای ایجاد ثروت، استراتژی مدیریت و ظرفیت یادگیری پویا در یک محیط بسیار رقابتی استفاده شود، استفاده کنند. از آنجایی که بعد انسانی مدیریت دانش می‌تواند به طور قابل توجهی بر سرمایه انسانی تأثیر بگذارد، باید بر سرمایه‌گذاری بلندمدت در آن تأکید شود.

همچنین برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، فرضیه‌های تأثیر تعدیل‌کنندگی تدوین گردید. نتیجه آزمون تعدیل برای سرمایه انسانی بر روی رابطه بین مدیریت دانش و پایداری شغلی نشان داد که سرمایه انسانی به طور معنی‌داری رابطه بین مدیریت دانش فرهنگی، مدیریت دانش انسانی و مدیریت دانش فناوری و پایداری مشاغل را تعدیل می‌کند که این یافته با سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری که بر توانمندسازی نیروی کار از طریق آموزش و توسعه مهارت‌های تخصصی تأکید دارند، سازگار است. اما رابطه بین مدیریت دانش ساختاری و پایداری مشاغل را تعدیل نمی‌کند که نتایج این مطالعه با مطالعات وید و هونینگ (۲۰۲۰) و ناگوان و همکاران (۲۰۲۳) مرتبط است. وید و هونینگ (۲۰۲۰) استدلال کردند که سرمایه انسانی رابطه معناداری با مدیریت دانش دارد.

از نتایج فوق استدلال می‌شود که کسب و کارها با ایجاد فضای دانشی به دنبال بالابردن اهمیت یادگیری در سازمان هستند. چراکه دانش از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا دانش نیرویی در عصر اقتصاد دیجیتال و دانش است. کسب و کارهای گردشگری باید محیطی ایجاد کنند که در آن فرهنگ یادگیری و تولید و به اشتراک‌گذاری دانش گسترش یابد تا به منفعت برسند و محیطی ایجاد کنند که کارکنان را تشویق به یادگیری از جریان اطلاعات و دانش کند.

اگرچه همه مدیران تشویق می‌شوند که توجه روزافزونی به دانش داشته باشند، اما این پژوهش نشان می‌دهد که این فقط دانش نیست که مستقیماً بر پایداری مشاغل تأثیر می‌گذارد. نتایج این پژوهش نیاز به تمرکز بر همگام شدن با پیشرفت تکنولوژی از طریق عامل انسانی را تأیید می‌کند. در ادامه پیشنهادات کاربردی ارائه می‌گردد:

1Gorelick and Tantawy-Monsou

2Reich et al

3Vaid and Honig

تقویت زیرساخت‌های فناوری و مدیریت دانش در سازمان‌ها: با توجه به تأثیر مثبت بعد مدیریت دانش فناوری بر پایداری مشاغل، پیشنهاد می‌شود که کسب‌وکارهای گردشگری برای بهبود قابلیت‌های خود در استفاده از فناوری‌های نوین، سرمایه‌گذاری کنند.

توسعه فرهنگ یادگیری سازمانی: کسب‌وکارهای گردشگری باید فضای مناسب برای ایجاد فرهنگ یادگیری مستمر و توسعه دانش میان کارکنان خود فراهم کنند.

سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی: با توجه به اهمیت بعد مدیریت دانش انسانی در پایداری شغلی، توصیه می‌شود که کسب‌وکارهای گردشگری بر بهبود مهارت‌ها و تخصص‌های نیروی انسانی خود تمرکز کنند.

همکاری با مراکز آموزشی و پژوهشی: کسب‌وکارهای گردشگری می‌توانند با همکاری با دانشگاه‌ها، مؤسسات آموزشی و پژوهشی، از جدیدترین دستاوردهای علمی و تکنولوژیکی بهره‌برداری کنند.

توجه به تنوع مشاغل در صنعت گردشگری: با توجه به تحولات تکنولوژیکی و نیاز به نوآوری در صنعت گردشگری، پیشنهاد می‌شود که کسب‌وکارها به ایجاد مشاغل جدید و مبتنی بر فناوری‌های دیجیتال توجه کنند.

در نهایت، با توجه به محدودیت‌های این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آینده، به تحلیل تأثیرات مدیریتی و استراتژیک بیشتری پرداخته و ابعاد دیگری مانند محیط‌های کاری، انگیزش کارکنان و تحولات اقتصادی را نیز در نظر بگیرند تا به یک درک جامع‌تری از عوامل مؤثر بر پایداری مشاغل در صنعت گردشگری دست یابند.

در نهایت باید متذکر شد که این تحقیق نیز مانند سایر پژوهش‌ها در فرایند اجرا با محدودیت‌ها و موانعی مواجه بود که به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود: نخستین محدودیت، عدم وجود آمار دقیقی از سازمان‌های گردشگری ایران بود. دومین محدودیت شامل پراکندگی بسیار زیاد کسب‌وکارهای گردشگری و گستردگی آن‌ها بود که انجام مطالعات میدانی را با مشکل مواجه می‌ساخت. در سومین محدودیت می‌توان به ناهمگن بودن شرکت‌های گردشگری از نظر حوزه و نوع فعالیت، دشواری یافتن خبرگان آشنا به مباحث مدیریت دانش در صنعت گردشگری به خصوص خبرانی که تجربه زیستی بالا یا تحصیلات آکادمیک مرتبط داشته باشند، نام برد که محقق را در جمع‌آوری اطلاعات با دشواری‌های زیادی روبه‌رو کرد. و محدودیت آخر این بود که شرکت‌های پاسخ‌دهنده در ایران واقع شده‌اند. هر موقعیت مکانی دسترسی به یک بازار جغرافیایی خاص برای نیروی کار، انرژی و... را فراهم می‌کند.

## منابع و مأخذ:

- ۱- باشکوه اجیرلو، محمد، و قاسمی همدانی، ایمان. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر مدیریت دانش در عملکرد و وفاداری کارکنان با نقش تعدیل‌گری نوآوری (نمونه پژوهش: کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز). فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۵(۴)، ۷۵-۱۰۹.
- ۲- باورصاد، بلقیس، جلدانی، شادی و قزلباش، حسین. (۱۴۰۰). ارزیابی نقش میانجی کارآفرینی اجتماعی در تأثیر سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی بر عملکرد عملیاتی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱۳(۲)، ۱۵۷-۱۸۴.
- ۳- بهبودی، امید، غیور باغبانی، سید مرتضی و شیبک، رضا. (۱۴۰۱). تأثیر گرایش به کارآفرینی، گرایش به بازار و گرایش به مدیریت دانش بر مزیت رقابتی پایدار: بررسی نقش میانجی توسعه محصول جدید. رهپاری (کوچینگ) در مدیریت و توسعه بهره‌وری. (۲)، ۷۹-۵۱.
- ۴- پارسا، امیدعلی، عسکری، غلامرضا و پازکی نژاد، ابراهیم. (۱۴۰۲). بکارگیری نظریه طراحی سازوکار برای پیاده‌سازی پیامد مطلوب مدیریت دانش در سازمان‌های تحقیقاتی. فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۶(۱)، ۱۰۷-۱۴۰.
- ۵- پاک فطرت، هادی و بهبودی، امید. (۱۴۰۲). کارآفرینی سبز بر مدیریت زنجیره تأمین سبز و عملکرد پایدار؛ تحلیلی از نقش بازارگرایی و گرایش به مدیریت دانش در شهرداری مشهد. مطالعات مدیریت توسعه سبز ۲(۲)، ۱۳۹-۱۵۷.
- ۶- دربندی فراهانی س.، مسلمی آ و شریعتی م. (۱۴۰۱). مطلوبیت سنجش و گزارشگری ابعاد سرمایه فکری بر ابعاد حسابداری پایداری با تعدیلگری مدیریت دانش سازمانی. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری. ۶(۲۳)، ۴۱۲-۴۳۳.
- ۷- رحیمی، اکبر، علیوردی زاده، حسین و محمودآبادی، سمیرا. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر چابکی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی‌گری نوآوری سازمانی (نمونه پژوهش: سازمان‌های پروژه محور دفاعی). فصلنامه مدیریت دانش سازمانی. ۶(۲)، ۵۲-۲۱.
- ۸- رستم زاده، پرویز، یادگار، زینب، هادیان، ابراهیم و شهنازی، روح اله. (۱۴۰۱). بررسی جایگاه صنعت گردشگری در بازار سهام ایران؛ رویکرد نظریه شبکه. برنامه‌ریزی و توسعه گردشگری، ۱۱(۴۱)، ۷۲-۴۳.
- ۹- سمیع، محمدابراهیم و براتی، فرنوش. (۱۴۰۲). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد تجاری‌سازی فناوری با اثر میانجی نوآوری سازمانی. فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، (۰)، -.
- 10-Al Qershi, N. A. , Saufi, R.B.A., Muhammad, N. M. N. , BinYusoff, M.N.H., & Thurasamy, R. (2022). Greencreativity, TQM and business sustainability of large manufacturing firms in Malaysia. The TQM Journal. <https://doi.org/10.1108/TQM-10-2021-0309>.
- 11-Anand, A., Shantakumar, V.P., Muskat, B., Singh, S.K., Dumazert, J.-P. and Riahi, Y. (2023), "The role of knowledge management in the tourism sector: a synthesis and way forward", Journal of Knowledge Management, Vol. 27 No. 5, pp. 1319-1342.

- 12-Argyropoulou, K. (2021). Sustainable Career Development: A New Challenge in Career Counselling in the Modern Era. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 8(12), 128-138.
- 13-Bailey, S. J. (2014). Smart cities in the new service economy: building platforms for smart services. *AI & society*, 29(3), 323-334.
- 14-Bayoll, M.P., Foye A., Tellier C. & Tenenhaus M., (2000). Use of PLS Path Modelling to estimate the European Consumer Satisfaction Index (ECSI) model, Published in *Statistica Applicata*, 12(3), 361-375.
- 15-Becerra-Fernandez, I., & Sabherwal, R. (2014). *Knowledge management: Systems and processes*. (pp. 1–355). New York: Routledge.
- 16-Beigi, S., Malekakhlagh, E., Nosratpanah, R., & Safari, M. (2023). A Framework for Firm Performance Under the Influence of Knowledge Management and Dynamic Capabilities: Examining the Mediating Role of Sustainable Competitive Advantage. *Interdisciplinary Journal of Management Studies (Formerly known as Iranian Journal of Management Studies)*, 16(1), 205-227.
- 17-Chin, T., Jawahar, I. M., & Li, G. (2022). Development and Validation of a Career Sustainability Scale. *Journal of Career Development*, 49(4), 769-787.
- 18-Chuang, S. H. (2004). A resource-based perspective on knowledge management capability and competitive advantage: An empirical investigation. *Expert Systems with Applications*, 27(3), 459-465.
- 19-Coupe, T. (2019). Automation, job characteristics and job insecurity. *International Journal of Manpower*, 40(7), 1288–1304.
- 20-De Vos, A., Van der Heijden, B. I., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196.
- 21-Doeringer, P.B., & Piore, M. J. (2020). *Internal labor markets and manpower analysis : With a new introduction*. London:Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003069720>.
- 22-Donate, M. J., & de Pablo, J. D. S. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 68(2), 360–370.
- 23-Girard, J., & Girard, J. (2015). Defining knowledge management: Toward an applied compendium. *Online Journal of Applied Knowledge Management*, 3(1), 1–20.
- 24-Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185–214.

- 25-Gorelick, C., & Tantawy-Monsou, B. (2005). For performance through learning, knowledge management is critical practice. *The Learning Organization*, 12(2), 125–139.
- 26-Greenhaus, J.H. and Kossek, E.E. (2014), “The contemporary career: a work–home perspective”, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 1 No. 1, pp. 361-388.
- 27-Hall, D.T., Yip, J. and Doiron, K. (2018), “Protean careers at work: self-direction and values orientation in psychological success”, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 5, pp. 129-156.
- 28-Huff, C., & Tingley, D. (2015). Who are these people?” Evaluating the demographic characteristics and political preferences of MTurk survey respondents. *Research & Politics*, 2(3).
- 29-Li, J. J., Bonn, M. A., & Ye, B. H. (2019). Hotel employee's artificial intelligence and robot- ics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of per- psychological climate. *Tourism ceived organizational support and competitive Management*, 73, 172-181.
- 30-Margherita, E.G., & Braccini, A.M. (2021). Managing industry 4.0 automation for fair ethical business development: A single case study. *Technological Forecasting and Social Change*, 172,121048.
- 31-Martins, V. W. B., Rampasso, I. S., Anholon, R., Quelhas, O. L. G., & Leal Filho, W. (2019). Knowledge management in the context of sustainability: Literature review and opportunities for future research. *Journal of Cleaner Production*, 229, 489–500.
- 32-Mubarik MS, Govindaraju VC, Devadason ES (2014). Proposed Framework for Assessing Human Capital: Derivation of the Human Capital Index and Its Application. *SSRN Electron J* 1–28. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2433166>.
- 33-Munjaj, Surender & Kundu, Sumit. (2017). Exploring the connection between human capital and innovation in the globalising world. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-56561-7>.
- 34-Nagwan, Alqershi & Saufi, Roselina & Abu Yaziz, Mohd Fathi & Permarupan, P.Yukthamarani & Nik Muhammad, Nik Maheran & Yusoff, Mohd & Ramayah, T. (2023). The threat of robots to career sustainability, and the pivotal role of knowledge management and human capital. *Journal of Innovation & Knowledge*. 8. 100386.<https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100386>.
- 35-Nam, T. (2019). Citizens about job replacement by robotic automation. *Futures*, 109, 39-49.

- 36-North, K., & Kumta, G. (2018). Knowledge management: Value creation through organizational learning. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-03698-4>.
- 37-Reich, B. H., Gemino, A., & Sauer, C. (2014). How knowledge management impacts performance in projects: An empirical study. *International Journal of Project Management*, 32(4), 590–602.
- 38-Sallee, M. (Ed.). (2023). Creating sustainable careers in student affairs: What ideal worker norms get wrong and how to make it right. <https://www.amazon.com/s?k=9781000976922&i=stripbooks&linkCode=qs>.
- 39-Sigala, M., & Chalkiti, K. (2015). Knowledge management, social media and employee creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 45, 44–58.
- 40-Sun, D.; Yu, B.; Ma, J.(2023). Research on the Impact of Digital Empowerment on China's Human Capital Accumulation and Human Capital Gap between Urban and Rural Areas. *Sustainability*, 15, 5458.
- 41-The World Economic Forum (2018), [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf).
- 42-Vaid, S., & Honig, B. (2020). The influence of investors' opinions of human capital and multitasking on firm performance: A knowledge management perspective. *Journal of Knowledge Management*, 24(7), 1585–1603.
- 43-WTTC (World Travel and Tourism Council). (2022). Annual Research, Oxford Economics, National Sources & UNWTO. <https://wttc.org/Portals/0/Documents/Reports/2022/EIR2022-Global%20Trends.pdf>.
- 44-Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S.& , Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 212–228.