

تحلیل اثرات مدیریت دانش بر عملکرد سازمان های صنعتی با تاثیر مدیریت منابع انسانی

حمیدرضا ذکاوتی

دانشجوی DBA، دانشگاه مدیریت، دانشگاه تهران، ایران.

نام نویسنده مسئول:

حمیدرضا ذکاوتی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۲۰

چکیده

قرن بیست و یکم به قرن اقتصاد دانشی تبدیل گشته است و سرمایه دانشی به عنوان یک منبع مهم و دارایی اصلی در زندگی اجتماعی مطرح شده است. منابع غیرملموس مانند دانش، مزایای رقابتی با دوام ایجاد می کنند. در محیط کنونی با ویژگی هایی مثل افزایش سطح پیچیدگی، جهانی سازی و پویایی، توسعه و حفظ مهارت ها توانمندی های داخلی، ایجاد تغییرات هم در پایه دانشی سازمان و هم روشی که سازمان از دانش فعلی خود استفاده می کند، برای رقابت بسیار مهم است. بدین جهت مدیریت دانش در بسیاری از سازمان ها در اولویت اصلی سرمایه گذاری قرار دارد و این موضوع که عملکرد مدیریت دانش قویاً به سرمایه های فکری سازمان بستگی دارد مورد تأیید قرار گرفته است، پیشرفت و توسعه کشورها، سازمان ها و مؤسسات کوچک و بزرگ در گروه علم و دانش بشری است. افزایش علم و دانش و تغییرات پرشتاب سبب شده است که سازمان های صنعتی و غیر صنعتی را در رأس برنامه های خود قرار دهند. در دهه اخیر اهمیت دانش، چه در ابعاد علمی و دانشگاهی و چه در ابعاد سازمانی پررنگ شده است. همچنین منابع انسانی، مهمترین عامل تعیین کننده در حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف سازمانی می باشد. یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران در سطوح مختلف سازمان، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای کارکنان است تا آنها با مسئولیت پذیری و احساس تعهد وظایف خود را به درستی انجام دهند و عملکرد بهینه داشته باشند. مدیریت منابع انسانی به عنوان اصلی ترین بازوی مدیریت هر سازمان وظیفه ای ایجاد چنین بستر و محیطی را خواهد داشت.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، سازمان های صنعتی، مدیریت منابع انسانی.

مقدمه

هدف رفتار سازمانی و منابع انسانی شناخت، پیشبینی و کنترل رفتار انسان در سازمان است. رفتار سازمانی صرفاً به تبیین علل رفتار بسنده نمی‌کند بلکه تجویزاتی نیز ارائه می‌دهد و در مواردی رفتار جهت داده میشود تا رفتار دلخواه حاصل شود، پس هدف رفتار صرفاً شناخت نیست. نظریه‌ها و مفاهیم رفتار سازمانی درصدد تبیین رفتار انسانی در سازمان اند. شکوه و عظمت انسان به حدی است که قوی‌ترین نظریه‌های علوم انسانی از تبیین آن ناتوانند، بنابراین هیچ‌کدام از نظریه‌های رفتار سازمانی و منابع انسانی، قدرت تبیین تمام پیچیدگی‌های انسان را ندارند و در همه شرایط صادق نیستند (قلی‌پور، ۱۳۹۴). مزیت رقابتی کشورها و سازمان‌ها، داشتن نیروی انسانی توانمند است (امانی، ۱۳۸۸) اهمیت سرمایه انسانی در ارتقاء رشد و بهره‌وری یکی از مهمترین موضوعاتی است که مورد توجه صاحب نظران علم مدیریت قرار گرفته است. باره‌مین اساس، دهه پایانی قرن ۲۰ را عصر "توانمند سازی سرمایه انسانی" نامیده‌اند (قباظی، ۱۳۹۲) در عصر فرامدرن، سرمایه انسانی، بالاترین و با ارزش‌ترین و بزرگ‌ترین دارایی هر سازمان و کشوری محسوب می‌شود. سرمایه انسانی در هیچ ترازنامه و حساب سود و زیانی آورده نمیشود، ولی نتیجه سود و زیان سازمان‌ها را رقم می‌زند. تنها سرمایه‌ای که با استفاده هرچه بیشتر، کاهش نیافته بلکه به صورت فرآیندهای تقویت می‌شود. (امانی، ۱۳۸۸) مدیریت منابع انسانی می‌بایست با استفاده از کارکردهای خود به بهترین نحو و در زمان و موقعیت مناسب جهت رسیدن با اهداف سازمان خود تلاش نماید در این تحقیق هدف بر آن است تا دریابیم که مدیریت منابع انسانی چگونه میتواند بیشترین و موثرترین تاثیر را بار افزایش عملکرد نیروی انسانی در سازمان داشته باشد، در نتیجه به مقایسه تاثیر شش مورد از کارکردهای مدیریت منابع انسانی با یکدیگر خواهیم پرداخت تا دریابیم که کدامیک تاثیرگذاری بیشتری بر عملکرد منابع انسانی در سازمان خواهند داشت.

بیان مسئله

برای رقابت در جهان امروز، صرفاً کیفیت محصولات و فناوری جدید کفایت نمیکند و منابع انسانی به عنوان مزیت رقابتی پایدار مطرح است. مفهوم منابع انسانی موید این مطلب است که کارکنان منابع کمیاب هستند و می‌توانند برای سازمان ارزش افزوده داشته باشند. برخلاف بسیاری از منابع دیگر سازمان که پس از استهلاک و از بین رفتن به راحتی می‌توان آنها را با قطعات یا فناوری تجهیزات جدید جایگزین کرد، جایگزینی منابع انسانی شایسته، چندان راحت نیست و به سهولت انجام نمی‌گیرد (قلیپور، ۱۳۹۴). منابع انسانی، مهم‌ترین عامل تعیین کننده در حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف سازمانی می‌باشد. یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران در سطوح مختلف سازمان، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای کارکنان است تا آنها با مسئولیت پذیری و احساس تعهد وظایف خود را به درستی انجام دهند و عملکرد بهینه داشته باشند (براتی و همکاران، ۱۳۹۲). عملکرد شغلی یک متغیر اصلی در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی میباشد. بسیاری از بررسی‌ها و تحقیقات روانشناسان صنعتی و سازمانی مربوط به شناسایی، ارزیابی یا بهبود عملکرد شغلی بوده‌اند. این موضوع علاوه بر شرکت‌های خصوصی در مورد سازمان‌های دولتی نیز اهمیت دارد، چرا که عملکرد ضعیف کارکنان یک سازمان دولتی نیز موجب نارضایتی ارباب رجوع آن سازمان شده و همچنین منجر به عدم تحقق اهداف پیشبینی شده برای آن سازمان میشود. عملکرد شغلی مطلوب کارکنان یک سازمان، بهره‌وری آن سازمان را افزایش داده و این امر به نوبه خود موجب ارتقای سطح خدمات آن سازمان و بهبود اقتصاد ملی میگردد (حرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۵).

در این تحقیق تأثیر شش کارکرد مدیریت منابع انسانی شامل جذب و استخدام، تجزیه و تحلیل مشاغل، آموزش، ارزیابی عملکرد، روابط کار و جبران خدمات بر عملکرد نیروی انسانی را بصورت مقایسه‌ای و با میانجی‌گری دو عامل انگیزه شغلی و توانمندی شغلی مورد بررسی قرار می‌دهیم. نتیجه این تحقیق می‌تواند مدیران را در انتخاب و استفاده مناسب و به موقع از کارکردهای مدیریت منابع انسانی به عنوان ابزاری در جهت بهبود عملکرد کارکنان در زمان و شرایط مختلف یاری رساند. در این تحقیق به این سؤال پاسخ میدهم که کدام یک از این کارکردها بر شمرده شده سهم بیشتری در جهت بهبود عملکرد فردی نیروی انسانی خواهند داشت تا مدیریت سازمان بتواند منابع خود را بصورت بهینه و در زمان مورد نظر و در جهت نیل به اهداف برنامه ریزی شده سازمان به هر یک از این کارکردها تخصیص دهد؟

مدیریت منابع انسانی از جمله مسئولیت‌های اصلی مدیریت در هر سازمان به شمار می‌رود و همه مدیران سطوح متعدد سازمان، به نوعی از این مسئولیت برخوردار هستند. از این‌رو مدیریت منابع انسانی را بهره‌بردارانی از سرمایه‌های انسانی شرکت، برای نیل به اهداف سازمانی می‌دانند. مقصود از مدیریت منابع انسانی، سیاست‌ها و اقدامات موردنیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که به جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد، به‌ویژه برای کارمندیایی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان شرکت. مدیران منابع انسانی، نه تنها در مقابل نیروهای انسانی یک سازمان مسئول هستند، بلکه از طرف دیگر در مقابل مدیران رده بالای سازمان نیز مسئولیت دارند آنان مسئول اند نیازها و خواسته‌های مدیران رده بالای سازمانی را به نیروهای انسانی و نیازها و خواسته‌های کارکنان را به مدیران رده بالای سازمانی منعکس نموده و در واقع خلاء بین این دو را پر کنند؛ بنابراین مدیران پرسنلی باید با کلیه‌ی قشرهای سازمانی زبانی مشترک پیدا نموده و ارتباطات انسانی را در داخل سازمان قدرت بخشند. گاهی مدیران منابع انسانی در حیطه‌ی کاری خود ممکن است به مسائلی برخورد نمایند که برای آنها پاسخ صحیحی که مورد قبول همگان قرار گیرد وجود نداشته باشد در این حالت است که آنان باید قدرت تشخیص و تجزیه و تحلیل مسائل را داشته و با اقدامات خود نه حق و حقوق نیروهای انسانی را به مخاطره اندازند و نه حق و حقوق سازمان را مدیریت منابع انسانی حرفه‌ای نیست که در چند دوره‌ی آموزش تخصصی بتوان مهارت‌های لازم را به‌منظور انجام موفقیت‌آمیز این نوع مدیریت، کسب نمود.

محیطی که مدیریت منابع انسانی می‌تواند نیروهای مورد نیاز خود را جذب نماید فراتر از مرزهای جغرافیایی خواهد بود. لذا مدیریت سازمان‌ها در زمینه‌ی جذب و به‌کارگیری نیروی کار در سطح جهانی (از نظر‌گزینش، آموزش و اجرای سیاست‌های پرداخت پاداش، حقوق و...) با چالش‌های بسیاری روبه‌رو خواهد شد. جهانی‌شدن نیروی کار و سایر عوامل موجب شده اند که ماهیت مشاغل کارها، دستخوش تغییرات شدید قرار گیرد و شرکت‌ها با بهره‌گیری از شبکه‌های ارتباطی و امکاناتی که در آنها وجود دارد سعی می‌کنند فعالیت‌های خود را در نقاطی از دنیا که نرخ دستمزد با آهنگی کندتر رشد می‌کند، دایر کنند. مقوله تحلیل شایستگی مستقیماً با سیستم نگهداری به عنوان جزیی از سیستم مدیریت نیروی انسانی و به نحوی جبران خدمت و عملکرد آنان در چارچوب ضوابط و مقررات مدون و منطبق با ساختار نیروی انسانی در یک سازمان، مرتبط می‌باشد. یکی از محصولات مورد نظر و به عبارت دیگر برون داد نظام بهسازی و آموزش نیروی انسانی افزایش بینش، دانش و توان کارکنان یک سازمان می‌باشد. در تحلیل شایستگی کارکنان درجه و سطح بینش و توانایی کارکنان و کمبودها و کاستی‌ها متناسب با شغل و وظایف محوله در مواجهه با مسایل و مشکلات و تنگناهای اداری و سازمانی روابط فردی و سازمانی مورد تحلیل و ارزیابی قرار می‌گیرد و می‌تواند در اقدامات پرسنلی از جمله سیستم ارتقا، انتصاب، اعطای مزایای معقول و احیانا تسهیلات اعتباری و رفاهی کارکنان، مورد توجه قرار گرفته و مفید باشد.

طراحی و اجرای سیستم تحلیل شایستگی کارکنان در قالب ضوابط و معیارهای پذیرفته شده و منطبق با هنجارهای عمومی، اداری و مدیریتی حاکم بر سازمان ضمن توجیه کارکنان به عنوان عناصری که مستقیماً از این سیستم تأثیر گرفته و نتایج حاصل از اجرای آن بر روی آنان اعمال خواهد شد و نیز عمومیت دادن و استمرار بخشیدن به این سیستم می‌تواند موفقیت مورد انتظار از اجرای آن را در سازمان تضمین کند. روشن است در صورت طراحی درست و اجرای و منطقی آن به دور از هر گونه سلیقه‌های فردی و حب و بغض‌ها و صرفاً براساس شناخت‌های فردی و شغلی کارکنان و فعالیت‌های عملکردی آنان می‌تواند به اجرا و نهادینه کردن اصل شایسته‌سالاری در سازمان بی‌انجامد. به طوری کلی ابعاد شایستگی کارکنان را می‌توان در ۶ گروه زیر قرار داد: دانش و معلومات حرفه‌ای، نگرش و بینش، اعتبار حرفه‌ای، مهارت‌ها (رفتاری، فکری)، ویژگی‌های شخصی (اعتماد به نفس، برونگرایی) و اعتبار عمومی (ارتباطات قوی غیر رسمی، شهرت عمومی و...)

در دنیای امروز، دیگر منابع اقتصادی اصلی سرمایه، منابع طبیعی، نیروی کار و... نیستند، بلکه منابع اقتصادی اصلی، دانش خواهد بود. در اقتصاد دانشی بر خلاف اقتصاد صنعتی، دارایی‌های فکری و بخصوص سرمایه‌های انسانی، جزء مهم‌ترین دارایی‌های سازمان محسوب می‌شود و موفقیت بالقوه سازمان‌ها ریشه در قابلیت فکری آنها دارد. بنابراین نحوه مدیریت سرمایه فکری در سازمان‌ها و نقش آنها بر کسب مزیت رقابتی می‌تواند در پیشبرد اهداف سازمانی نقش بسزایی ایفا کند.

همچنین امروزه دانش به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه و عامل اصلی مزیت رقابتی سازمان‌ها به شمار می‌رود.

مدیریت دانش مفهومی پیچیده و گسترده است و به همین دلیل صاحب‌نظران مختلف از زوایای گوناگون به آن نگرسته‌اند. مدیریت دانش، مدیریت سیستماتیک دانش سازمانی که شامل فرآیند خلق، انباشت، سازماندهی، ذخیره، پخش، استفاده و بهره‌برداری از دانش برای ایجاد ارزش در کسب‌وکار و بهبود مزایای رقابتی است (چونگ و چوی، ۲۰۱۵).

مالهوترا تعریف خود از مدیریت دانش را این‌گونه بیان می‌کند: مدیریت دانش، فرآیندی است که به‌واسطه آن سازمان در زمینه یادگیری، کدگذاری دانش و توزیع و انتقال دانش، مهارت‌هایی را کسب می‌کند. یکی از پیامدهای فناوری اطلاعات، جهانی‌شدن نیروی کار می‌باشد. با توجه به سرعت رشد و پیشرفت فناوری اطلاعات و ارتباطات در دنیای امروزی (علت اطلاق عصر اطلاعات و ارتباطات به دوره حاضر، گستردگی میزان اطلاعات و سرعت تبادل آنها از طریق فعالیت‌های اطلاعاتی مختلف است) اهمیت به‌کارگیری فناوری نوین در تمامی سازمان‌ها بر هیچ‌کس پوشیده نیست.

هافمن و همکارانش^۲ بر این باورند که مدیریت دانش، فرآیند خلق و تسهیم دانش به گونه‌ای که بتوان به شیوه‌ای اثربخش، آن را در سازمان به کار برد (هافمن و همکاران، ۲۰۰۵).

از سوی دیگر (گوپتا و همکاران، ۲۰۰۰) مدیریت دانش را فرآیندی تعریف می‌کنند که به منظور یافتن، انتخاب، توزیع و انتقال اطلاعات و تخصص مورد نیاز برای فعالیت‌هایی از قبیل حل مسئله، یادگیری پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری به سازمان کمک می‌کند.

در مدیریت دانش حفظ و نگهداری کارکنان دانشی، پرورش ظرفیت یادگیری و توسعه آنان نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها دارد. کارکنان دانشی سرمایه‌های فکری سازمان و مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها هستند، از این جهت، ماندگاری افراد در سازمان می‌تواند بسیار مهم باشد. در شرکت‌هایی که به علت ماهیت فعالیت‌هایشان کارکنان دانشی زیادی مشغول به کار هستند، فعالیت و ماندگاری هر یک از این افراد برای سازمان بسیار حیاتی است. چرا که سازمان هزینه‌های بسیاری را برای این کارکنان از مرحله کارمندی تا استخدام و سپس آشنا شدن با کار و آموزش‌های لازم صرف می‌کند بنابراین، در صورتی که این افراد سازمان را ترک نمایند، علاوه بر از بین رفتن این هزینه‌ها و تکرار آن‌ها برای فرد جایگزین، تجاری که افراد کسب کرده‌اند نیز از دست خواهد رفت. هم‌طور، بسیاری از این کارکنان برای سازمان کلیدی هستند که با ترک سازمان کارها مختل خواهد شد؛ بنابراین، در چنین شرایطی باید تدابیری اندیشید که سازمان‌ها بتوانند احساس تعهد عاطفی قوی‌ای در کارکنان دانشی خود ایجاد نمایند و از این طریق به مزیت رقابتی پایداری دست یابند؛ در این راستا شناسایی شایستگی‌های این کارکنان برای انجام فعالیت‌های منابع انسانی بسیار مهم می‌باشد.

مدیریت دانش به عنوان مجموعه‌ای از فعالیت‌های مرتبط با تولید، تدوین و انتقال دانش مطرح شده است. هدف ابزارهای مدیریت دانش، کمک به فرایند جمع‌آوری و تشکیل دانش گروهی به منظور در دسترس قرار دادن آن به صورت اشتراکی در سازمان است. این ابزارها می‌توانند از طریق ارتباطات شبکه‌ای، انتقال فناوری به یک مسیر و تبدیل دانش به شناخت بر جریان دانش تأثیرگذار باشند. نقش فناوری اطلاعات در مدیریت دانش، موضوع مهمی برای سازمان‌هایی است که می‌خواهند از وجود فناوری‌ها برای مدیریت سرمایه‌های فکری خود بهره‌برداری کنند. بسیاری از سازمان‌ها تکنولوژی اطلاعات را به یک شکل خاص یا اشکال مختلف برای مدیریت دانش خود مورد استفاده قرار می‌دهند. هدف اساسی مدیریت دانش، جمع‌آوری منابع فکری و در دسترس قرار دادن آن در کل سازمان و انعکاس دانسته‌های افراد سازمان در آنچه که مشارکت داشته و بکارگیری خلاقیت و نوآوری آنها در فعالیت‌های سازمانی است. عبور از بحران‌های خطرناک محیطی برای شرکت‌ها بدون بهره‌گیری از دانش و مدیریت دانش بسیار سخت است و شاید امکان‌پذیر نباشد.

این سرمایه برخلاف سایر سرمایه‌های سازمان که در صورت مصرف از ارزش آن کاسته می‌شود، در اثر استفاده با ارزش ترمی‌گردد. به این دلیل است که مدیریت این سرمایه حیاتی به یکی از اهداف مهم سازمان‌ها و مؤسسه‌هایی که به دنبال مزیت رقابتی هستند تبدیل شده است. بیان دقیق تاریخچه پیدایش و تکامل مدیریت دانش امکان‌پذیر نیست. در حقیقت مدیریت دانش از نخستین سال‌های زندگی بشر و حتی در عصر شکار نیز وجود داشته است و انسان‌ها به جمع‌آوری و انتقال اطلاعات

¹ Chong, S.C. Choi

² Hoffman et .al

³ Gupta et .al

و دانش مرتبط با موضوع شکار و گسترش درک و شناخت خود از محیط پیرامونی در زمینه‌ی میزان منابع غذایی و فرصت‌ها و تهدیدهای موجود در قلمرو خود می‌پرداختند.

تاریخچه و پژوهش‌های داخلی و خارجی

پیشینه داخلی

مطلبی و رکانی (۱۳۹۵)، تأثیر مدیریت راهبردی نیروی انسانی بر چگونگی عملکرد کارکنان پرداختند و به بررسی هماهنگی اقدامات مدیران منابع انسانی با خط مشی های کلی، آموزش، تسهیم اطلاعات، مشارکت مدیران در فرآیند تصمیم گیری راهبردی، استخدام با دقت و ارتباط میان کارکنان به عنوان متغیرهایی در مدیریت راهبردی منابع انسانی پرداختند و تأثیرگذاری مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد را به اثبات رساندند سپس به ارائه راهکارهایی برای بهبود هر یک از این متغیرها پرداختند.

اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۵)، در پژوهشی تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی را مورد بررسی قرار دادند و متغیرهای رضایت از وظایف محوله، رضایت از سیستم جبران خدمت، رضایت از سیستم ارتقاء، رضایت از رهبری، عملکرد فرآیندی، عملکرد رفتاری، وفاداری به ارزش‌های سازمانی، تمایل به وفاداری سازمانی مورد بررسی قرار گرفتند.

مجتبی یوسفی (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی تطبیقی تأثیر ساختار سازمانی بر مسیر شغلی کارکنان در سازمان پرداخته است و در آن رابطه بین ساختار سازمانی با مسیر شغلی، تفاوت نقش ساختار را در میزان پیشرفت مسیر شغلی کارکنان بخش دولتی و بخش خصوصی مشخص نموده است.

حیدری (۱۳۹۰)، در پژوهشی به بررسی کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان پرداخت و به بررسی تأثیر نظام جذب و تأمین، آموزش و بهسازی، حفظ و نگهداری، به کارگیری مؤثر و همچنین شناخت ابعاد رفتار شهروندی سازمان پرداخت و به این نتیجه رسید که با به کارگیری مدیریت منابع انسانی توانمند میتوان به تربیت کارکنانی که از خود رفتارهای داوطلبانه و مثبت در جهت اثربخشی سازمان بروز دهند، دست یافت.

پیشینه خارجی

دلانی و هوسلاید (۲۰۱۷)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر چگونگی عملکرد سازمانی پرداختند و به ارتباطات مثبتی میان شیوه مدیریت منابع انسانی مانند آموزش و استخدام کارکنان با چگونگی عملکرد سازمان دست یافتند و نتایج نشان داد که در بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان، رعایت مسائل روانشناختی در مدیریت منابع انسانی تأثیر مستقیمی بر عملکرد کارکنان خواهد داشت.

هوسلاید (۲۰۱۷)، در پژوهشی به بررسی تأثیر روش‌های مدیریت منابع انسانی بر گردش، بهره‌وری و عملکرد مالی سازمان پرداختند و نتایج یک نمونه نزدیک به ۱۰۰۰ شرکت نشان داد که شیوه‌های مختلف مدیریت منابع انسانی از لحاظ اقتصادی و آماری تأثیر قابل توجهی بر روی دو عامل گردش مالی و بهره‌وری خواهد داشت که اندازه گیری‌های کوتاه مدت و بلندمدت عملکرد مالی شرکت نشانده این مطلب بود.

افسان و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی به بررسی نوآوری سازمانی و ظرفیت مدیریت دانش با میانجی گری روش‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی پرداختند، و به این نتیجه دست یافتند که فقط برخی از روش‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر نوآوری و مدیریت دانش سازمان تأثیرگذار خواهند بود و این مطالعه نشان داد که کارکرد جبران خدمات، آموزش و ارزیابی عملکرد به عنوان متغیر وابسته بر نوآوری و مدیریت دانش بیشترین تأثیر را خواهند داشت.

چن و هانگ (۲۰۰۷)، در پژوهشی به بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد نوآورانه با میانجی گری مدیریت دانش پرداختند و میزان تأثیرگذاری مدیریت دانش بر عملکرد نوآورانه و خالقیت نیروی انسانی را مورد بررسی قرار دادند.

اهداف پژوهش

اهداف این پژوهش به دو قسمت اهداف علمی و اهداف کاربرد تقسیم می‌شود که به صورت زیر است:

۱- هدف علمی (اصلی)

شناسایی عوامل موثر بر مدیریت کارکردهای منابع انسانی و بررسی تاثیر آنها بر عملکرد نیروی انسانی

۲- اهداف کاربردی (فرعی)

مهمترین اهداف کاربردی این پژوهش به صورت زیر است:

۱-۲- بهبود موثر و بهینه عملکرد نیروی انسانی با استفاده از کارکردهای مدیریت

۲-۲- بهبود عملکرد فردی نیروی انسانی در جهت بهبود عملکرد کل سازمان

فروضیات تحقیق

فروضیات اصلی:

بین توانمندی شغلی و عملکرد فرد رابطه معناداری وجود دارد.

بین انگیزه شغلی و عملکرد فرد رابطه معناداری وجود دارد.

فروضیات فرعی:

بین فرآیند جذب و استخدام، و توانمندی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

بین فرآیند جذب و استخدام، و انگیزه شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

بین فرآیند تحلیل و طراحی مشاغل، و توانمندی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

بین فرآیند آموزش، و توانمندی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

بین فرآیند ارزیابی عملکرد، و توانمندی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

بین فرآیند جبران خدمات، و توانمندی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، از نظر ماهیت پژوهش توصیفی، از نظر متدولوژی کاربرد داده‌ها جزء روش‌های توصیفی-پیمایشی و از نظر فرآیند اجرای پژوهش به صورت کیفی است. در پژوهش حاضر، گردآوری اطلاعات تحقیق با روش‌های زیر صورت خواهد گرفت:

مطالعات کتابخانه‌ای از جمله مطالعه کتب و مقالات داخلی و خارجی و جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی (اینترنت) به منظور دستیابی به مبانی نظری و استفاده از تجارب محققین دیگر.

استفاده از پرسشنامه جهت کسب داده‌های تحقیق.

در این پژوهش، از روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و با بکارگیری نرم افزار *PLS* به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته‌ایم.

شیوه‌ی تجزیه و تحلیل داده‌ها

وجود هرگونه خطا و اشتباهی در تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده می‌تواند به نتیجه‌گیری‌های نادرستی منجر گردد. لذا تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با ابزارهای معتبر، یکی از پایه‌های اصلی هر پژوهشی است، هدف از تجزیه و تحلیل، ارائه نتایج به شیوه قابل درک و قابل تفسیر است. در این قسمت به توصیف آماری ویژگی‌های جمعیت شناختی پرداخته می‌شود.

جنسیت پاسخ دهندگان

توزیع فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان ارائه شده است:

جنسیت	تعداد	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
مرد	۹۱	۹۱٪	۹۱٪
زن	۹	۹٪	۱۰۰٪
مجموع	۱۰۰	۱۰۰٪	

با توجه به جدول (۱-۳)، پاسخ دهندگان مرد با ۹۱٪ فراوانی بیشترین افراد جامعه آماری را تشکیل می دهد.

نتیجه گیری

در خصوص نتایج تحقیق و بخصوص فرضیه اصلی تحقیق که حاکی از اثر مثبت و معنی دار مدیریت دانش بر عملکرد صادراتی شرکت های صنعتی می باشد. در این تحقیق به بررسی تاثیر کارکردها و وظایف مختلف مدیریت منابع انسانی بصورت مقایسه ای با یکدیگر بر عملکرد فردی کارکنان پرداختیم که نتیجه این تحقیق نشان دهنده سهم هر یک از این کارکردها بر عملکرد کارکنان می باشد. در تحقیقات پیشین تاثیر کارکردها و وظایف مدیریت منابع انسانی بصورت موردی بر عملکرد نیروی انسانی بررسی گردیده است که در نهایت مدیریت منابع انسانی در اولویت بندی این کارکردها در تصمیم گیری های خود دچار تناقض خواهد شد. حال در این تحقیق به اندازه گیری تاثیر هر یک از این کارکردها و وظایف مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان و به مقایسه سهم هریک از آنها بر بهبود عملکرد نیروی انسانی پرداخته شد

نتایج این تحقیق نشان میدهد که در بین شش کارکرد مدیریت منابع انسانی، فرآیندهای مستقل تحلیل و طراحی مشاغل جبران خدمات بیشترین تاثیر را بر متغیر میانجی انگیزه شغلی و به تبعه آن بر متغیر وابسته عملکرد فردی نیروی انسانی خواهند داشت همچنین دو متغیر مستقل آموزش و جذب و استخدام نیروی انسانی نسبت به سایر متغیرها تاثیر بیشتری بر متغیر میانجی توانمندی شغلی دارند. از میان دو متغیر میانجی توانمندی شغلی و انگیزه شغلی، متغیر عملکرد فردی نیروی انسانی وابستگی بیشتری نسبت به توانمندی شغلی دارد.

منابع و مراجع

- [۱] اسماعیلی، م.، و صیدزاده، ح (۱۳۹۶) تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت،
- [۲] امانی، ن. (۱۳۸۸) راهبردهای گسترش سرمایه انسانی در شهرداری تهران با رویکرد توسعه اقتصاد ملی. اقتصاد شهر،
- [۳] افسان، ه. (۲۰۱۵)، بررسی نوآوری سازمانی و ظرفیت مدیریت دانش، با میانجی گری روش‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی،
- [۴] براتی، ه.، عربی، ح.، براتی، آ.، سرهنگی، ک.، و رنجبر، ح. (۱۳۹۲) تأثیر عدالت سازمانی و جو سازمانی بر رفتارهای ضد تولید. مدیریت فرهنگ سازمانی،
- [۵] حیدری، ن. (۱۳۹۰) بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. دانشگاه علامه طباطبائی،
- [۶] حرمحمدی، م.، صفرزاده، ح.، و تدین، ا. (۱۳۹۵) بررسی تاثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمان. فصلنامه علمی و پژوهشی دانشکده بهداشت یزد،
- [۷] قابضی، ر. (۱۳۹۲) بررسی عوامل موثر بر بهره وری سرمایه انسانی در مراکز پژوهش. فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی،
- [۸] قلیپور، آ. (۱۳۹۴) مدیریت منابع انسانی. سازمان مطالعه و تدوین علوم انسانی دانشگاه ها،
- [۹] مطلبی و رکابی، ا. (۱۳۹۵) تاثیر مدیریت راهبردی نیروی انسانی بر چگونگی عملکرد کارکنان. فصلنامه علمی پژوهشی آموزش علوم دریایی،
- [۱۰] یوسفی، م. (۱۳۹۴)، بررسی تطبیقی تاثیر ساختار سازمانی، بر مسیر شغلی کارکنان در سازمان،
- [۱۱] چن و هانگ، (۲۰۰۷)، بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی، بر عملکرد نوآورانه با میانجی گری مدیریت دانش،
- [۱۲] دلانی و هوسلاید، (۲۰۱۷)، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی، بر چگونگی عملکرد سازمانی،
- [۱۳] هوسلاید (۲۰۱۷)، تأثیر روش‌های مدیریت منابع انسانی بر گردش، بهره‌وری و عملکرد مالی سازمان،
- [14] Hoffman, J. J., Hoelscher, M. L., & Sherif, K. (2005). Social capital, knowledge management, and sustained superior performance. *Journal of knowledge, management*, 9 (3).93-100.
- [15] Rajendran Muthuveloo, Narendran Shanmugam, Ai Ping Teoh (2017,)The impact of tacit knowledge management on, organizational performance:Evidence from Malaysia, *Asia Pacific Management Review*, Volume 22, Issue 4, December 2017, Pages 192-201.
- [16] chan, C., & Jing, H. (2009). strategic human resource practices and innovation performance – the mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*, 62, 109-110.