

مدل سازی معادله ساختاری مدیریت منابع انسانی و عملکرد پایدار سازمانی

بهروز دُرّی نُوکورانی^۱ ارضا محمدی*^۲

چکیده

بررسی ادبیات موجود حاکی از آن است که تحقیقات بسیار محدودی در ایران در زمینه ارتباط میان مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و عملکرد پایدار سازمانی انجام شده است. ادبیات موضوعی پژوهش در کشور ایران از غنای کافی برخوردار نیست و باید پژوهش های بیشتری در این زمینه انجام شود. بنابراین، این مطالعه تلاشی برای پر کردن بخشی از شکاف ادبیات موجود بوده است. هدف پژوهش حاضر این است که رابطه بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد پایدار سازمانی را با نقش تعدیل-کنندگی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بررسی نماید تا مشخص شود که آیا رابطه علی بین متغیرهای پژوهش وجود دارد یا خیر؟ برای بررسی این رابطه از مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده گردیده است. بدین منظور، مدل ساختاری، ارتباط فرضی میان مدیریت منابع انسانی و عملکرد پایدار سازمانی را بررسی می کند. نتایج پژوهش نشان داد که میان این دو متغیر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته های این مطالعه، ادبیات موجود در کشور را تقویت نموده و پیامدهای مهمی را برای مدیران درگیر در عملکردهای مدیریت منابع انسانی همراه دارد.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، عملکرد پایدار سازمانی، مدیریت دانش، یادگیری سازمانی.

^۱ استاد دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

^۲ نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی (گرایش تولید و عملیات)، دانشکده مدیریت و حسابداری،

دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران / Rez.mohammadi@Mail.Sbu.ac.ir

مقدمه

عقل ودیعه بزرگ الهی به اشرف مخلوقات است و انسان با ابزار عقل همواره به دنبال پیدا کردن پاسخ سئوالات پیرامون محیط زندگی خود است. انسان از دیرباز به دلیل تهدیدهای پیش رو، همواره به دنبال آن بوده که برای حفظ خود، از آینده اش مطلع باشد. با رشد علم و دانش و شکل گیری تدریجی جوامع جدید، آینده نگری بر اساس علم و تجربه، جای غیب گویان را گرفت و برنامه های کوتاه مدت ماهانه، به جای روزمرگی در اداره جوامع باب شد (محمّدی، ۱۳۹۸). دانش، ثروتی واقعی هم برای کارمند و هم برای سازمان های امروزی است (وانگ و همکاران^۳، ۲۰۱۴). دانش، ابزاری بسیاری مهم برای کاهش پیچیدگی های محیطی است و عامل مهمی است که به یک کارآفرین توان می دهد که خود را از رقابیش متمایز کند. در عصر کنونی، دانش، مایملکی ضروری برای سازمان هاست که آنها را در محیط رقابتی پیرامونشان به سمت موفقیت سوق می دهد. از این رو شرکت هایی موفق تر خواهند بود که دارایی های مبتنی بر دانش را شناسایی کنند و ارزش نهند. در اقتصاد دانشی، به جای تمرکز افراطی بر فرآیند ورودی و خروجی داده ها، تاکید زیادی بر استعدادها و توانمندی های افراد می شود و تاکید بر این دارد که کدام سازمان ها توانایی استفاده و بکارگیری ظرفیت های کارکنانشان را دارند (رجبی فرجاد و مطیعان نجار، ۱۳۹۷). به طور آشکاری می توان گفت که در سازمان های امروزی، دانش مهم ترین عامل تولید نسبت به سرمایه، زمین و نیروی کار است (محمّدی، ۱۳۹۶).

بقا و موفقیت سازمان ها به طور فزاینده ای به توانایی آنها بر ایجاد نیروی کار بسیار ماهر و به آزاد کردن پتانسیل کامل نیروی انسانی بستگی دارد. در دنیایی که تاثیرات و چالش های آن با حرکت به سمت جهانی سازی و اقتصاد ((بازارهای آزاد)) روبرو شده است، توجه به مساله تاثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی افزایش یافته است. بنابراین رویکرد مدیریت منابع انسانی، نقش اساسی در موفقیت شرکت دارد (کولک و همکاران، ۱۳۹۹). سرمایه انسانی با ارزش ترین دارایی یک سازمان است (پودلنی و همکاران^۴، ۲۰۱۹). سازمان ها، منابع انسانی خود را جهت دستیابی به حداکثر خروجی و بهره وری، سازماندهی و نگهداری می کنند. لذا در این راستا، سازمان ها برای مدیریت موثر دانش محیطی مناسب را برای جذب سرمایه های انسانی ایجاد می کند. علاوه بر آن، این فعالیت ها منجر به توسعه سرمایه انسانی دانشگاهی، مدیریت دانش سازمانی و در نهایت منتج به ارتقای عملکرد سازمانی می گردد (ابازید^۵، ۲۰۱۸).

مبانی نظری پژوهش

مدیریت منابع انسانی

منابع انسانی مولد مهمترین سرمایه سازمان تلقی می گردد که می تواند موجبات تغییر و تحول در سایر عوامل سازمانی و نتایج اساسی را فراهم آورد. اگر تا دهه های گذشته معیار برتری یک کشور حجم نیروی انسانی، سلاح های مدرن، ارتش نیرومند، سرزمین وسیع یا منابع زیرزمینی گسترده و حق و تو در مجامع بین المللی بود، از این پس قدرت یک کشور به کیفیت نیروی انسانی و سطح بهره وری آن بستگی دارد (محمّدی، ۱۳۹۹). عملکرد منابع انسانی به عنوان

³ Wang et al.

⁴ Podolny et al.

⁵ Abazeed

فعالیت‌های انجام شده توسط بخش منابع انسانی از قبیل استخدام و انتخاب نیروی انسانی، ارزیابی منابع انسانی، توسعه منابع انسانی و تشویق و تنبیه آن‌ها تعریف شده است و از یک نقش کاملاً سازمانی به یک نقش استراتژیک تبدیل شده است. مدیریت منابع انسانی، چارچوب جامعی از ارزش‌های محوری، معیارها و شاخص‌ها در تمامی ابعاد منابع انسانی است که به مدیران منابع انسانی سازمان‌ها کمک می‌کند تا با ارزیابی مستمر فعالیت‌ها، رویدادها، فرآیندها و نتایج منابع انسانی‌شان، نقاط قوت و حوزه‌های بهبود خود را شناسایی کرده و برای بهبود آن‌ها، برنامه‌ریزی نمایند (کولک و سلطانی، ۱۴۰۱).

عملکرد پایدار سازمانی

سازمان با عملکرد برتر، سازمانی است که در یک دوره زمانی بلندمدت از راه توانایی انطباق مناسب با تغییرات و واکنش سریع به این تغییرات، ایجاد ساختار مدیریت منسجم و هدفمند، بهبود مستمر قابلیت‌های کلیدی و رفتار مناسب با کارکنان به عنوان اصلی‌ترین دارایی به نتایجی بهتر از سازمان‌های هم‌تراز دست می‌یابد (کثیرلو و نعیمی، ۱۳۹۹). نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که حاضر باشد فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلش فعالیت کند، عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می‌شود. وجود چنین نیرویی در سازمان، نه تنها موجب بالا رفتن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تاخیر و ترک خدمت می‌شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمان را در اجتماع مناسب جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می‌آورد (محمدی، ۱۳۹۶). پایداری یک نگرانی مداوم برای اقتصادهای در حال توسعه، بنگاه‌ها و سازمان‌ها است که می‌تواند موجب دست‌یابی به عملکرد پایدار سازمانی برای آن‌ها گردد (بایز و همکاران، ۲۰۱۴). با توجه به گسترش سازمان‌ها و موسسات، بکارگیری تکنیک‌های نوین مدیریت به منظور بهره‌برداری از امکانات محدود سازمان‌ها و اداره صحیح امور، ضرورت بیشتری می‌یابد. رخدادهای چند دهه گذشته و سیر فزاینده تغییراتی که در محیط بیرونی و درونی سازمان‌ها به وجود آمده است، همراه با ایجاد نیازهای جدید باعث گردیده تا استفاده از ساز و کارهای برنامه‌ریزی سنتی در راستای نیل به هدف‌های پیش‌بینی شده کارایی خود را از دست بدهد، از این رو راهکارهایی در نظر گرفته شده است تا علاوه بر در نظر گرفتن منابع درونی سازمان، محیط کلان بیرون را مورد مطالعه قرار داده و فرآیند مهم برنامه‌ریزی را به انجام رساند (محمدی، ۱۳۹۶).

مدیریت دانش

دانش و یادگیری برای موفقیت سازمان‌ها و رشد اقتصادی امری ضروری و حیاتی است (آراند و همکاران، ۲۰۱۷؛ چادویک و راور، ۲۰۱۵)، به همین دلیل بنگاه‌های اقتصادی به دنبال یافتن راه‌هایی هستند که بتوانند دانش شخصی افراد را که ترکیبی از اطلاعات و تجربیات شخصی وی است، به دانش سازمانی تبدیل کنند. با این حال، این فرآیند تبدیل اصلاً ساده و آسان نیست (رچبرگ و سید، ۲۰۱۳). دانش در سازمان یعنی آنچه که افراد درباره ارباب رجوع، محصولات، فرآیندها، اشتباه‌ها و موفقیت‌ها می‌دانند. دانش یک دارایی استراتژیک و یک شایستگی کلیدی است

⁶ Buys et al.

⁷ Aranda et al.

⁸ Chadwick & Raver

⁹ Rechberg and Syed

که نوناکا آن را در دهه هشتاد میلادی مطرح کرد و در دهه نود به شکوفایی رسید و از آن پس، توجه به آن در ادبیات مدیریت راهبردی سازمان‌ها نیز پدیدار شد. ترکیب اطلاعات، محتوا و تجربه قابلیت مرکزی سازمان جهت تسخیر، تسهیم و بکارگیری برای جنبه‌های مختلف کسب و کار است (محمدی، ۱۳۹۶). دلیل اصلی رشد مدیریت دانش در سال‌های اخیر حمایت از دانش‌گران به دلیل ظهور اقتصاد دانشی است (جین و مورنو، ۲۰۱۵).

یادگیری سازمانی

با بررسی روند تاریخی به وجود آمدن شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ در دهه‌های گذشته در می‌یابیم که بسیاری از این شرکت‌ها و سازمان‌ها به علت عدم تطابق خود با روند تحولات جهانی، همانند دایناسورهایی که تطبیق‌پذیری با محیط را از دست داده و محکوم به فنا شدند، دیگر کارایی لازم را در عرصه رقابت‌های اقتصادی ندارند. زیرا سازمان‌های بزرگ با ساختارهای سنتی توان و انعطاف لازم برای همسویی با تغییرات پیرامونی ناشی از جهانی شدن اقتصاد و پیچیدگی‌های ناشی از آن را ندارند و برای بقای خود ناچارند تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا بتوان مقابل با تحولات جهانی را به دست آورند. یکی از مهم‌ترین این ابزارها، نهادینه کردن فرآیند یادگیری در سازمان است. امروزه یادگیری به عنوان منشاء کسب امتیاز در رقابت‌های تجاری تلقی می‌شود (عموزاد و همکاران، ۱۳۹۳). یادگیری سازمانی رشد بیش و تجدید ساخت‌دهی و بازنگری موفقیت‌آمیز مشکلات سازمانی توسط افراد که نتایج آن در عوامل ساختاری و نتایج سازمان منعکس می‌شود (اسمیت^{۱۱}، ۲۰۰۱).

مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش

امروزه سازمان‌ها با مساله بکارگیری نظام‌های مدیریت منابع انسانی قدیمی و در بسیاری از موارد بی‌ارتباط با راهبردهای سازمانی، از جمله راهبردهای مدیریت دانش و کم‌توجهی به شرایط مختلف محیط سازمانی و محیط فناورانه روبه‌رویند. در حال حاضر، بسیاری از دانش‌های سازمان‌های ایرانی در سینه و فکر صاحبان آن‌هاست و زمینه‌ای برای بروز و مستند کردن آن‌ها فراهم نمی‌شود و حتی افراد به هنگام ترک سازمان، دانش خود را نیز از آنجا خارج می‌کنند. این امر هم امنیت اطلاعات سازمان‌ها را در شرایط مختلف فناورانه دچار مشکل می‌کند و هم در شرایطی که سازمان می‌تواند از نیروهای متخصص در موقعیت‌های مختلف فناورانه بهره‌برد و یا آنان را آموزش و توسعه دهد، مدام دچار آزمون و خطا می‌شود و در نهایت اثربخشی، کارایی و بهره‌وری آن را به پایین‌ترین حد خود تقلیل می‌دهد (قربانی و فقیهی، ۱۴۰۰). مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش رویکرد جدید در مدیریت منابع انسانی است که فعالیت‌هایش را به صورت هدفمند برای ارتقای فرآیندهای دانش درون سازمان از جمله کسب و یادگیری دانش، طراحی و اجرا می‌کند. به دیگر سخن، مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش شامل آن دسته از فعالیت‌هایی می‌شود که به صورت هدفمند برای ارتقای فرآیندهای دانش درون سازمان طراحی شده‌اند. بر اساس این رویکرد، هر یک از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر توسعه و ارتقای دانش سازمان تمرکز دارند (صحت و همکاران، ۱۳۹۸).

¹⁰ Jain & Moreno

¹¹ Smith

مدیریت منابع انسانی و یادگیری سازمانی

با توجه به اینکه کارکنان مهم‌ترین نقش را در یادگیری سازمانی ایفا می‌کنند، فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی را می‌توان به عنوان عاملی تاثیرگذار بر قابلیت یادگیری سازمانی پنداشت. زیرا نقش مهم در گرایش رفتارهای فردی کارکنان سازمان ایفا می‌کند و می‌تواند موجب ارتقای نگرش‌های مثبت نسبت به یادگیری شود (صحت و همکاران، ۱۳۹۸). دنیای کسب و کار از تسلط سرمایه به تفوق دانش تغییر می‌یابد. یک سازمان به منظور برتری یافتن از سایر سازمان‌ها باید منابع انسانی را توسعه داده و میزان اطلاعات و دانش در دسترس را افزایش دهد. دانش و چگونگی دانستن، منابع استراتژیک سازمان هستند که باید مدیریت شده و توسعه داده شوند. از این رو یادگیری سازمانی و تولید دانش در طول چند سال اخیر مورد توجه قرار گرفته است. در واقع پیچیدگی و اهمیت فعالیت‌های منابع انسانی به آن اندازه افزایش یافته است که حتی کوچک‌ترین سازمان‌ها نیز برای مدیریت منابع انسانی یک مدیر تمام‌وقت 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 (سلامت‌اهوازی و همکاران، ۱۳۹۹).

مدیریت منابع انسانی و عملکرد پایدار سازمانی

بر کسی پوشیده نیست که عملکرد ضعیف منابع انسانی سازمان به عنوان موتور محرک آن، اثرات نامطلوبی بر سایر فرآیندهای سازمانی خواهد گذاشت؛ از این‌روست که یکی از اصلی‌ترین وظایف مدیران سازمانی تلاش برای بهبود مستمر عملکرد کارکنان در راستای دستیابی به اهداف سازمانی است (سلیمیان و همکاران، ۱۳۹۹). یکی از عواملی که می‌تواند تحقق اهداف سازمان و رسیدن به کارایی و اثربخشی را تضمین نماید، توجه به عملکرد سازمانی است. مدیریت راهبردی منابع انسانی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد سازمانی اثرگذار است. از عوامل تاثیرگذار بر عملکرد سازمانی، منابع مختلف سازمانی است که بین آن‌ها منابع انسانی به عنوان منبع استراتژیک سازمانی، با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه در هر سازمان محسوب می‌شود. از همین‌رو در عصر حاضر به انسان در مدیریت به عنوان سرمایه‌ای بی‌پایان و با ارزش می‌نگرند؛ زیرا به خوبی روشن است که کاهش سرمایه بالنده انسانی منجر به کاهش بهره‌وری تولید و در نتیجه کاهش عملکرد سازمانی می‌شود (بالوندی و زردشتیان، ۱۳۹۸).

مدیریت دانش و عملکرد پایدار سازمانی

ارزیابی عملکرد همواره به عنوان یکی از ابزارها و تکنیک‌های مهم جهت بررسی روند تحقق اهداف مختلف سازمانی به شکل‌های مختلفی توسط افراد مختلف سازمانی و برون‌سازمانی انجام می‌گیرد؛ که نتیجه حاصل از این ارزیابی می‌تواند تاثیرات قابل توجهی را در پی داشته باشد. عملکرد سازمانی، به عنوان ارزش سازمانی و رفتارهای شغلی کارکنان در زمان‌ها و موقعیت‌های مختلف تعریف می‌شود. منظور از ارزش سازمانی، برآوردی است که سازمان از فعالیت‌ها و خدمات کارکنان خود دارد؛ انجام وظیفه شغلی یا داشتن رابطه کاری مناسب با دیگر کارمندان. در واقع مدیریت دانش کلیدی‌ترین عنصر بحث تفاوت سازمان‌ها در کسب مزیت رقابتی شناخته می‌شود. امروزه دانش پایه اصلی رقابت است و در حال حاضر کلید اصلی در رقابت‌پذیری سازمان‌ها تلقی شده است (رشیدعلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۸). محصولات و خدمات سازمان‌ها هر روز پیچیده‌تر شده و سهم اطلاعات در آن‌ها بیشتر می‌شود.

در این میان مدیریت دانش با در اختیار داشتن ابزارهای لازم، فرصت خوبی برای بهبود در عملکرد و همچنین ایجاد مزیت رقابتی فراهم می کند. محققین معتقدند مدیریت دانش می تواند عملکرد سازمانی را با قادر ساختن شرکت به عملکرد هوشمندانه تر، بهبود بخشد (محبی آشتیانی و اخوان، ۱۳۹۸). زمانی که شایستگی های مدیریت دانش به درستی در سازمان هدایت شوند، می تواند اثربخشی عملکرد سازمانی را به طور معناداری افزایش دهد (چیئن و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۵).

یادگیری سازمانی و عملکرد پایدار سازمانی

یادگیری سازمانی رویکردی پیوسته است که شرکت ها می توانند از طریق بهره برداری از آن، توانایی های کارکنان، دانش و نگرش آن ها، جهت خلق آینده ای مطمئن و پایدار برای دست یابی به عملکرد پایدار سازمانی بهره ببرند (نوروزی و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۳). کینگ^{۱۴} (۲۰۰۹) اذعان و تاکید می کند که یادگیری سازمانی پیش نیاز و تقویت کننده فرآیندهای مدیریت دانش سازمانی است. یادگیری سازمانی نه تنها پایه و اساس کسب مزیت رقابتی پایدار است، بلکه به عنوان یک متغیر کلیدی در جهت بهبود عملکرد نیز شناخته می شود. سازمان هایی که قادر به یادگیری باشند از جایگاه بهتری نسبت به شناسایی موقعیت ها در محیط کسب و کار برخوردار هستند. در نتیجه سازمان های یادگیرنده معمولاً از انعطاف پذیری و سرعت بیشتری در جهت پاسخ به چالش های موجود نسبت به رقبای برخوردار بوده و این امر باعث می شود که سازمان قادر باشد مزیت رقابتی خود را در بلندمدت حفظ نماید (لعل کاظمیان و جعفری-تیتکانلو، ۱۴۰۱).

پیشینه پژوهش

قصور (۱۴۰۱) به بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمانی پرداخت. در این مطالعه که به شیوه مروری انجام گرفته است از مقالات نمایه شده در پایگاه های اطلاعاتی SID، مگیران، ایران داک و گوگل اسکالر استفاده شده است. مجموعاً ۴۰ مقاله مورد بررسی قرار گرفته. نتایج پژوهش نشان داد که اجرای برنامه های مدیریت منابع انسانی به شکل صحیح، علاوه بر تحقق اثربخشی و افزایش کارایی در سازمان، رضایت مندی شغلی، تعهد و وفاداری سازمانی را در کارکنان ایجاد می نماید و در نهایت سازمان در راه رسیدن به اهداف استراتژیک خود، موفق عمل می نماید. رشوند و سمیاری (۱۴۰۰) به بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان در سازمان مدیریت آرامستان های شهرداری قزوین پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی مدیران و کارکنان سازمان مدیریت آرامستان های شهرداری قزوین به تعداد ۱۱۱ نفر بوده است. جهت نمونه گیری نیز از روش جدول کرجسی- مورگان استفاده گردیده که تعداد ۸۶ نفر به عنوان حجم نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور اندازه گیری متغیرها از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. روایی آن با روایی صوری و پایایی نیز به وسیله آلفای کرونباخ اندازه گیری گردیده است. آزمون مدل پژوهش نیز بر اساس بر اساس روش معادلات ساختاری با نرم افزار لیزرل انجام گرفته است. نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنادار دارد و همچنین تاثیر مثبت و معنادار کارمندیابی بر عملکرد سازمان تایید شد و نهایتاً تاثیر مثبت و معنادار ارزیابی عملکرد بر عملکرد سازمان نیز تایید

¹² Chien et al.

¹³ Noruzi et al.

¹⁴ King

شد. محمّدی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود به طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد توسعه پایدار سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهر شیراز پرداختند. جامعه آماری پژوهش جهت آزمون الگو ۲۶ نفر از خبرگان بودند و جهت سنجش متغیرها از نظرات ۷۳۲ نفر از کارکنان بهره گرفته شده است. جهت گردآوری داده‌ها نیز از پرسشنامه استفاده شده است. روش‌های آماری آزمون T تک نمونه‌ای، تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری جهت تحلیل داده‌ها استفاده گردیده است. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی سبز و مولفه‌های آن: چشم‌انداز مدیریت منابع انسانی سبز، تجزیه و تحلیل و طراحی سبز شغل، برنامه‌ریزی منابع انسانی سبز، آموزش و توسعه توانایی‌های سبز، جذب و استخدام سبز و ... با توسعه پایدار سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. رجبی‌نجار و مطیعان‌نجار (۱۳۹۷) در پژوهشی با هدف تعیین تاثیر مدیریت دانش با عملکرد سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اقدامات راهبردی منابع انسانی است. پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و به صورت توصیفی-همبستگی اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شرکت ایران خودرو دیزل به تعداد ۷۵۰ نفر بودند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۵۴ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. روایی آن به صورت محتوایی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شده است. اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده مدل‌سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شده است. یافته‌های تحقیق نشان داده که مدیریت دانش به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق اقدامات راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد. محمّدی (۱۳۹۶) در به بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در سازمان‌های پروژه محور پرداخت. جامعه آماری پژوهش تعداد ۱۰۸ نفر از مدیران، کارشناسان و کارکنان یک شرکت فنی مهندسی بود که از روش تمام شماری برای انتخاب حجم نمونه استفاده گردید. جهت تحلیل داده‌ها نیز از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری-تحلیل مسیر استفاده گردیده است. ابزار گردآوری داده‌ها نیز پرسشنامه استاندارد بوده است که روایی آن از طریق روایی صوری و پایایی نیز از طریق آلفای کرونباخ اندازه‌گیری گردیده است. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

الشماری^{۱۵} (۲۰۲۰) در پژوهش خود چارچوبی مفهومی در خصوص ارتباط میان تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی و قابلیت‌های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی ارائه داد. جامعه آماری پژوهش ۲۱۵ نفر از مدیران بخش خدمات عمومی کشور عربستان بودند. جهت تحلیل داده‌ها و همبستگی بین متغیرها از روش معادلات ساختاری استفاده گردیده است. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی تاثیر مثبت و معناداری بر قابلیت‌های مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمانی و یادگیری سازمانی دارد. اوبسو و همکاران^{۱۶} (۲۰۲۰) در پژوهش خود به بررسی نقش فرآیندهای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی بانقش میانجی یادگیری سازمانی پرداختند. پرسشنامه طراحی شده میان ۴۰۰ مدیر در کشور اسپانیا توزیع و گردآوری گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش رگرسیون چند متغیره استفاده گردید. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که خلق دانش و جریان دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارند، اما بین ذخیره‌سازی دانش و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنادار و مستقیمی یافت نشد. همچنین یادگیری سازمانی به عنوان متغیر میانجی، تاثیر مثبت و معناداری بر

¹⁵ Alshammari

¹⁶ Obeso et al.

عملکرد سازمانی دارد. راواشده و همکاران^{۱۷} (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین کیفیت مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با نقش میانجی یادگیری سازمانی پرداختند. نمونه آماری پژوهش شامل ۳۰۰ نفر از پرسنل خطوط هوایی رویال کشور اردن بودند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار آموس استفاده گردیده است. نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت دانش تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم و مثبتی بر روی هر دو متغیر عملکرد سازمانی و یادگیری سازمانی دارد. فیض رسول و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی نحوه تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد پایدار سازمانی با نقش میانجی محصول، فرآیند و نوآوری دانشی پرداختند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای ۳۱ گویه‌ای استفاده گردیده است. داده‌های مربوط به مدیریت منابع انسانی و عملکرد پایدار سازمانی از ۲۰ شعبه ۵ بانک‌های مختلف در کشور چین گردآوری گردیدند. جهت تحلیل داده‌ها نیز از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار SmartPLS بهره گرفته شده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین عملکردهای مدیریت منابع انسانی، مدیریت جبران خدمات و پاداش و مزایا تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری بر عملکرد پایدار سازمانی دارد. همچنین تأثیر عملکردهای مدیریت منابع انسانی از طریق محصول، فرآیند و نوآوری دانشی بر عملکرد پایدار سازمانی مثبت و معنادار است. چاندر پاتنیاک و ساهو^{۱۸} (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به عنوان پیش‌بینی کننده عملکرد سازمانی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری پرداختند. جامعه آماری پژوهش کارکنان شرکت M&R از زیرمجموعه‌های شرکت NALCO در ایالت دامانجودی کشور هندوستان است. از روش نمونه‌گیری تصادفی برای توزیع پرسشنامه‌ها استفاده شده است. از تعداد ۶۰۰ پرسشنامه که بین کلیه کارکنان شرکت توزیع شده است تعداد ۴۳۸ پرسشنامه بازگشت داده شده و در نهایت تعداد ۴۲۴ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی صوری و روش آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اول: بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد پایدار سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.
- فرضیه دوم: بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.
- فرضیه سوم: بین مدیریت منابع انسانی و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.
- فرضیه چهارم: بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.
- فرضیه پنجم: بین یادگیری سازمانی و عملکرد پایدار سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش کارکنان و پرسنل یکی از شرکت‌های طراحی حوزه صنایع نفت، گاز و پتروشیمی است که با توجه به محدود بودن جامعه آماری به جای نمونه‌گیری از تمام‌شماری استفاده شده است که در نتیجه کلیه ۷۷ نفر مدیران و کارکنان به عنوان نمونه آماری انتخاب و پرسشنامه میان آنان توزیع گردید.

¹⁷ Rawashdeh et al.

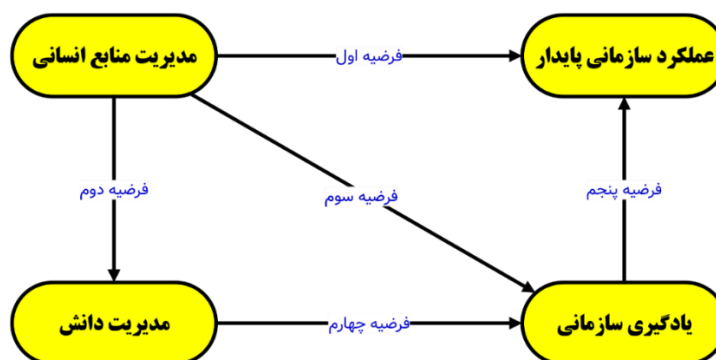
¹⁸ Chandra Pattniak & Sahoo

روش شناسی پژوهش

روش این تحقیق از نظر هدف از نوع تحقیق توسعه‌ای- کاربردی می‌باشد. طرح تحقیق در این پژوهش، تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. توصیفی است از این جهت که تصویری از وضعیت موجود ارائه می‌دهد و همبستگی است، به این دلیل که به بررسی رابطه بین متغیرها در مدل مورد نظر می‌پردازد. پژوهش حاضر از نوع پیمایشی می‌باشد و ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه بوده است. همچنین از لحاظ زمانی مقطعی است. روش تحقیق این پژوهش پیمایشی بوده و ابزار سنجش شامل پرسشنامه استاندارد است. مقیاس ابزار تحقیق برای سنجش تمامی متغیرها از نوع طیف لیکرت بوده است.

مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش تلاش می‌شود تا ارتباط میان مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمانی پایدار، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی مورد بررسی قرار گیرد؛ لذا در این راستا چارچوبی مفهومی مانند شکل (۱) توسعه داده شده و مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (کوکائو و همکاران^{۱۹}، ۲۰۲۲)

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مقاله با استفاده از نرم‌افزاری SPSS و AMOS اجرا شده است، و با بکارگیری فنون تحلیل عاملی تاییدی تحلیل مسیر در دو بخش، شامل تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی ارائه گردیده است. ویژگی‌های جمعیت شناختی نظیر جنسیت، سن، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات و سنوات خدمت مدیران و کارکنان شرکت کننده در پژوهش مطابق جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱: توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی

درصد تجمعی	درصد	فراوانی		
۱۹	۱۹	۱۵	زن	جنسیت
۱۰۰	۸۱	۶۲	مرد	
۲۲	۲۲	۱۷	لیسانس و پایین‌تر	تحصیلات

¹⁹ Kokkaew et al.

۸۴	۶۲	۴۸	فوق لیسانس	
۱۰۰	۱۶	۱۲	دکتری	
۴۸	۴۸	۳۷	کمتر از ۱۰ سال	سابقه خدمت
۸۶	۳۸	۲۹	۱۰ تا ۲۰ سال	
۱۰۰	۱۴	۱۱	بیشتر از ۲۰ سال	
۴۵	۴۵	۳۵	متاهل	وضعیت تاهل
۱۰۰	۵۵	۴۲	مجرد	

(منبع: محاسبات پژوهش)

در این مقاله ۱۵ سؤال طراحی شده است که پس از گردآوری داده‌ها و انجام تحلیل عاملی نتایج به شرح ذیل است: بر روی داده‌ها تحلیل عاملی با استفاده از روش مولفه‌های اصلی صورت گرفت و چرخش واریماکس برای آن‌ها انجام شد که در نهایت آزمون KMO بزرگ‌تر از ۰/۶ حاصل گردید. جدول (۱) را ببینید. این عدد نمایانگر درجه تناسب (یا مناسب بودن) داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی می‌باشد.

جدول ۲: نتایج آزمون کرویت بارتل و KMO

متغیر	KMO	آزمون کرویت بارتل (کای دو)	درجه آزادی	ضریب معناداری
مدیریت منابع انسانی	۰/۶۹۶	۳۹/۷۲۹	۶	۰/۰۰۰
مدیریت دانش	۰/۷۶۱	۴۳/۵۱۲	۶	۰/۰۰۰
یادگیری سازمانی	۰/۷۱۶	۴۵/۳۶۰	۶	۰/۰۰۰
عملکرد پایدار سازمانی	۰/۷۱۷	۴۰/۱۷۷	۳	۰/۰۰۰

(منبع: محاسبات پژوهش)

جدول "اشتراکات تمامی متغیرها" که مناسب بودن نوع متغیرها را می‌رساند برای همه متغیرها (سوالات) بزرگ‌تر از ۰/۵ می‌باشد که نشان‌دهنده مناسب بودن متغیرهاست. در جدول (۳) نتایج نشان داده شده است. سطح معناداری حاصل از انجام آزمون‌های بارتل جهت بررسی کرویت داده‌ها برابر با ۰/۰۰۰ به دست آمد که از ۰/۰۵ کوچک‌تر است و نشان می‌دهد انجام تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار و مدل عاملی مناسب بوده است و فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. شاخص کفایت نمونه‌برداری کایزر-میر-اولکین^{۲۰} به عنوان دومین پیش شرط بیشتر از ۰/۶ به دست آمده است در نتیجه می‌توان نتیجه گرفت که تعداد نمونه در این پژوهش برای انجام تحلیل عاملی کافی است.

جهت انجام تحلیل عاملی اکتشافی از روش تحلیل مولفه‌های اصلی و چرخش واریماکس استفاده شده است. معیار انتخاب سوالات به عنوان یک شاخص برای عوامل، دارا بودن ارزش ویژه بالاتر از یک و همچنین بار عاملی ۰/۴ و بالاتر به شرطی که در دیگر عوامل کمتر از این مقدار ظاهر شده بود.

²⁰ Kaiser-Meyer-Olkin

جدول ۳: اشتراکات (روش اشتراک: تحلیل موله های اصلی)

استخراج نهایی	اولیه	گویه	سازه
۰/۷۸۱	۱/۰۰۰	۱	مدیریت منابع انسانی
۰/۸۱۹	۱/۰۰۰	۲	
۰/۷۱۳	۱/۰۰۰	۳	
۰/۸۱۵	۱/۰۰۰	۴	
۰/۷۵۰	۱/۰۰۰	۱	عملکرد پایدار سازمانی
۰/۸۱۶	۱/۰۰۰	۲	
۰/۷۲۵	۱/۰۰۰	۳	
۰/۷۲۲	۱/۰۰۰	۱	مدیریت دانش
۰/۷۴۶	۱/۰۰۰	۲	
۰/۶۵۸	۱/۰۰۰	۳	
۰/۸۹۵	۱/۰۰۰	۴	
۰/۷۳۸	۱/۰۰۰	۱	یادگیری سازمانی
۰/۷۵۸	۱/۰۰۰	۲	
۰/۸۴۱	۱/۰۰۰	۳	
۰/۶۰۹	۱/۰۰۰	۴	

(منبع: محاسبات پژوهش)

اعتبار (پایایی)^{۲۱} پژوهش: برای سنجش اعتبار پرسشنامه پژوهش، از روش های تعیین ضریب آلفای کرونباخ و نسبت همبستگی هر شاخص به شاخص های هر متغیر و برای تعیین پایایی و سازگاری درونی متغیرهای آشکار، درون متغیرهای مکنون، از پایایی ترکیبی CR استفاده شده است. نتایج در جدول (۴) نشان داده شده است.

روایی^{۲۲} پژوهش: روایی پرسشنامه با استفاده از نظر اساتید خبره رشته مدیریت، مورد تایید قرار گرفت. همچنین از طریق تحلیل عاملی تاییدی، روایی سازه نیز اندازه گیری شد. بارهای عاملی شاخص ها بیشتر از ۰/۶ میانگر همبستگی سئوالات با متغیرهای مربوط به خود هستند. مقادیر بزرگ تر از ۰/۶۸۵ میانگین واریانس استخراج شده AVE و حد بیشتر از ۰/۸۳۶ پایایی ترکیبی CR، حاکی از روایی و پایایی متغیرهای پژوهش است. نتایج در جدول (۴) نشان داده شده است.

²¹ Reliability²² Validity

جدول ۴: نتایج آزمون‌های روایی و پایایی گویه‌های پرسشنامه (منبع: محاسبات پژوهش)

AVE	CR	χ^2	KMO	آلفای کرونباخ	بار عاملی	گویه	سازه
۰/۷۹۸	۰/۹۰۶	۴۲۲/۳۶	۰/۶۹۶	۰/۷۷۱	۰/۸۷۳	۱	مدیریت منابع انسانی
					۰/۸۸۲	۲	
					۰/۸۰۵	۳	
					۰/۸۶۱	۴	
۰/۶۷۵	۰/۸۳۶	۲۲۹/۳۹	۰/۷۶۱	۰/۸۱۵	۰/۷۵۱	۱	مدیریت دانش
					۰/۸۱۶	۲	
					۰/۷۶۵	۳	
					۰/۶۷۳	۴	
۰/۷۷۱	۰/۸۸۴	۳۶۵/۷۱	۰/۷۱۶	۰/۸۳۹	۰/۸۴۰	۱	یادگیری سازمانی
					۰/۸۴۹	۲	
					۰/۸۳۵	۳	
					۰/۸۰۶	۴	
۰/۸۴۶	۰/۹۲۴	۲۹۸/۴۵	۰/۷۱۷	۰/۸۶۵	۰/۸۸۳	۱	عملکرد سازمانی پایدار
					۰/۸۸۴	۲	
					۰/۸۶۳	۳	

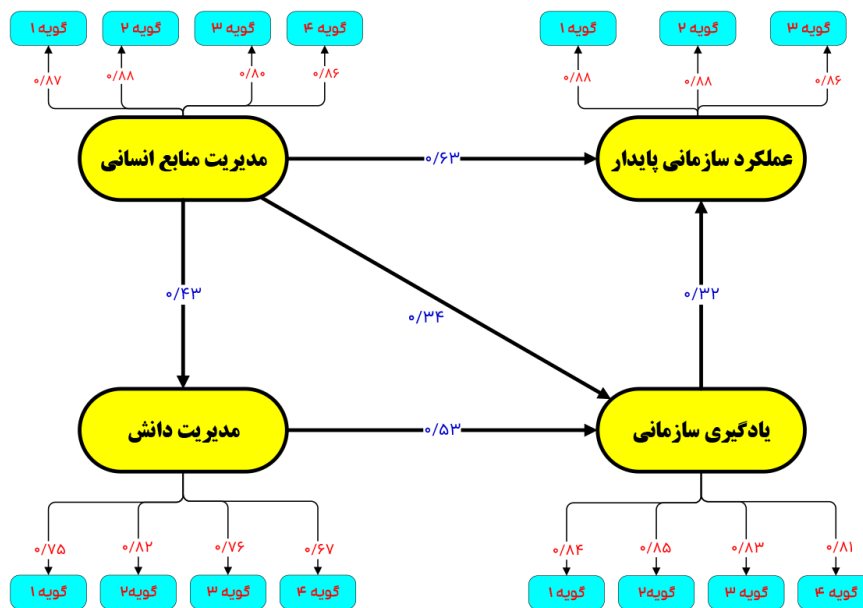
در این پژوهش، روایی پرسشنامه از دو جنبه محتوا و سازه مورد آزمون قرار گرفت. روایی محتوا از طریق نظرخواهی از اساتید مدیریت و روایی سازه با روش تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مقاله ((مدلسازی معادلات ساختاری)) و نرم‌افزار مورد استفاده AMOS است. اعتبار عاملی صورتی از اعتبار سازه است که از طریق تحلیل عاملی به دست می‌آید. تحلیل عاملی یک فن آماری است که در علوم انسانی کاربرد فراوانی دارد. در حقیقت استفاده از تحلیل عاملی در شاخه‌هایی که در آن‌ها آزمون و پرسشنامه استفاده می‌شود، لازم و ضروری است. با استفاده از تحلیل عاملی می‌توان مشخص نمود که آیا پرسشنامه شاخص‌های مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کند یا خیر؟ در تحلیل عاملی باید سؤالاتی که برای ارزیابی یک شاخص یا صفت خاص طرح شده‌اند، دارای یک بار عاملی مشترک باشند (محمدی و محمدی، ۱۳۹۶). میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ برای تمامی بخش‌های پرسشنامه بیشتر از ۰/۷ می‌باشد. نتایج آزمون مناسب بودن تعداد نمونه برای تحلیل عاملی (KMO) برای سؤالات محاسبه گردیده است. میزان KMO نیز برای تمامی گویه‌های پرسشنامه بیشتر از ۰/۶ است که برای انجام تحلیل عاملی میزان مناسبی است. برای پرسشنامه این پژوهش، ماتریس چرخش یافته از روش چرخش واریماکس استفاده شده است.

مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی): برای سنجش روایی همگرایی و میزان همبستگی، آزمون‌های پایایی مرکب و میانگین واریماکس استخراج شده مورد استفاده قرار گرفته است. دو شرط لازم برای روایی همگرا و همبستگی یک

سازه، پایایی مرکب بیشتر از ۰/۸ و میانگین واریانس بزرگ تر یا مساوی ۰/۵ است. همانطور که در جدول (۳) آمده است، پایایی مرکب سازه ها و میانگین واریانس استخراج شده، نشان از همبستگی سازه ها و روایی همگرایی بالا دارد.

ارزیابی مدل ساختاری و آزمون فرضیه ها

در نمودار ۲، متغیر مدیریت منابع انسانی با چهار شاخص، متغیر عملکرد سازمانی پایدار با سه شاخص، متغیر مدیریت دانش با چهار شاخص و متغیر یادگیری سازمانی با چهار شاخص، با بارهای عاملی بیشتر از ۰/۶۷ و مقادیر T-Value بیشتر از ۱/۹۶، نشان داده شده است.



نمودار ۲: نتایج ضرایب مسیر (منبع: محاسبات پژوهش)

در جدول (۵) مقادیر ضریب مسیر و معنی داری آن ها برای هر یک از فرضیه ها نشان داده شده است. معنی داری ضرایب مسیر به وسیله مقادیر P-Value (مقادیر احتمال) بررسی می شود؛ اگر مقدار مورد نظر از ۰/۰۵ کمتر باشد، مسیر و ضریب مورد نظر معنی دار می باشد و فرضیه مورد نظر نیز تایید می شود، در غیر این صورت آن ضریب مسیر معنی دار نبوده و فرضیه مربوطه نیز رد می شود.

جدول ۵: ارزیابی مدل ساختاری

فرضیه	فرضیه با مسیر مستقیم	تاثیر	β	آماره T	P-Value	نتیجه
اول	مدیریت منابع انسانی	عملکرد سازمانی	مثبت	۸/۰۱۹	۰/۰۰۰	تایید
دوم	مدیریت منابع انسانی	مدیریت دانش	مثبت	۴/۴۸۷	۰/۰۰۰	تایید
سوم	مدیریت منابع انسانی	یادگیری سازمانی	مثبت	۴/۲۴۵	۰/۰۰۰	تایید
چهارم	مدیریت دانش	یادگیری سازمانی	مثبت	۵/۴۴۲	۰/۰۰۰	تایید
پنجم	یادگیری سازمانی	عملکرد سازمانی	مثبت	۴/۳۵۲	۰/۰۰۰	تایید

(منبع: محاسبات پژوهش)

در فرضیه اول پژوهش، تاثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد پایدار سازمانی مورد بررسی قرار گرفت که بر اساس نتایج ناشی از تحلیل داده‌های پژوهش مشخص شد که استفاده از عملکردهای مدیریت منابع انسانی تاثیر ۶۳ درصدی بر عملکرد پایدار سازمانی دارد و از آنجا که عدد معناداری به دست آمده ۸/۰۱۹ بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا این فرضیه تایید می‌شود. در فرضیه دوم پژوهش، تاثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش مورد بررسی قرار گرفت که بر اساس نتایج ناشی از تحلیل داده‌های پژوهش مشخص شد که استفاده از عملکردهای مدیریت منابع انسانی تاثیر ۴۳ درصدی بر مدیریت دانش دارد و از آنجا که عدد معناداری به دست آمده ۴/۴۸۷ بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا این فرضیه نیز تایید می‌شود. در فرضیه سوم پژوهش، تاثیر مدیریت منابع انسانی بر یادگیری سازمانی مورد بررسی قرار گرفت که بر اساس نتایج ناشی از تحلیل داده‌های پژوهش مشخص شد که استفاده از عملکردهای مدیریت منابع انسانی تاثیر ۳۴ درصدی بر یادگیری سازمانی دارد و از آنجا که عدد معناداری به دست آمده ۸/۰۱۹ بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا این فرضیه نیز تایید می‌شود. در فرضیه چهارم پژوهش، تاثیر مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی مورد بررسی قرار گرفت که بر اساس نتایج ناشی از تحلیل داده‌های پژوهش مشخص شد که مدیریت دانش تاثیر ۵۳ درصدی بر یادگیری سازمانی دارد و از آنجا که عدد معناداری به دست آمده ۵/۴۴۲ بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا این فرضیه نیز تایید می‌شود. در فرضیه پنجم پژوهش، تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد پایدار سازمانی مورد بررسی قرار گرفت که بر اساس نتایج ناشی از تحلیل داده‌های پژوهش مشخص شد که یادگیری سازمانی تاثیر ۳۲ درصدی بر عملکرد پایدار سازمانی دارد و از آنجا که عدد معناداری به دست آمده ۴/۳۵۲ بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا این فرضیه نیز تایید می‌شود. به طور کلی با توجه به نتایج به دست آمده تمامی پنج فرضیه پژوهش، از لحاظ آماری مورد تایید قرار گرفتند.

بحث، نتیجه گیری و پیشنهادات

در این پژوهش، نتایج حاصل از مدل‌یابی معادلات ساختاری، نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و عملکرد پایدار سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مدیریت دانش، نظریه‌ها، فرآیندها، فناوری‌ها و مدل‌هایی را شامل می‌شود که از پشتیبانی، توسعه و بهره‌برداری از دارایی‌های دانشی حمایت می‌کند. با مدیریت کردن سرمایه‌های فکری که در دانش ضمنی و آشکار وجود دارد، می‌توان به سازمان کمک کرد تا از محیطش یاد بگیرد و از این دانش در فرآیندهای کسب و کار خود استفاده کند. منابع انسانی یکی از پایه‌های اساسی اقتصاد جوامع محسوب می‌گردد و مدیریت این منابع متناسب با اقتضائات زمانی و مکانی می‌تواند نقشی تعیین‌کننده در افزایش کارایی آن در نهادها و سازمان‌ها داشته باشد. هدف مدیریت منابع انسانی، عبارت است از افزایش کارایی نیروی انسانی در سازمان و به تبع آن، بهبود عملکرد سازمان.

برای استفاده مناسب از مدیریت دانش و اقدامات مدیریت منابع انسانی در جهت ارتقای عملکرد پایدار سازمانی، موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- شرکت‌ها از طریق بازدید از شرکت‌های موفق حوزه خود و الگوبرداری از اقدامات راهبردی آن‌ها در حوزه منابع انسانی، مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و عملکرد پایدار سازمانی الگوبرداری نمایند.

- محیط برون سازمانی همواره مورد پایش مستمر قرار گیرد و بر اساس آن فرصت ها و تهدیدات جدید پیش روی شرکت، شناسایی شده و جهت کسب دانش مورد نیاز، بر مطالعه محیط برون سازمانی تاکید شود.
 - می بایست سازمان، فضا و چارچوبی را مهیا سازد که یادگیری در آن رخ دهد. فضایی که در آن فرهنگ، ساختار، چشم انداز و استراتژی های سازمان در راستای تقویت یادگیری سازمانی باشند.
- با توجه به نتایج پژوهش حاضر و نیز با توجه به محدودیت های موجود در این پژوهش، پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی ارائه می شود:
- با توجه به این موضوع که مدیریت دانش دارای مدل ها و مفاهیم مختلفی است، پیشنهاد می شود تا در پژوهش های آینده با یک مدل خاص و یک رویکرد ویژه، این پژوهش تکرار شود.
- با توجه به این مورد که پژوهش حاضر در مورد صنعت طراحی و مهندسی در بخش نفت، گاز و پتروشیمی انجام شده است، پیشنهاد می شود در سایر صنایع حساس کشور، پژوهش های جامعی انجام شود تا اهمیت و نقش مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش، عملکرد پایدار سازمانی و یادگیری سازمانی در سایر صنایع مشخص شود.

منابع

- بالوندی، ع. ح؛ زردشتیان، ش. (۱۳۹۸). اثر شیوه‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی نوآوری سازمانی در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال ۶، شماره ۲، صص ۲۳۹-۲۲۱.
- رجبی فرجاد، ح؛ مطیعان‌نجرار، م. (۱۳۹۷). تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال دهم، شماره ۳ (شماره پیاپی ۳۳)، صص ۲۱۴-۱۹۱.
- رشوند، ف؛ سمیاری، س. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان (مورد مطالعه: سازمان مدیریت آرماستان‌های شهرداری قزوین)، فصلنامه جهان نوین، سال سوم، شماره شانزدهم، ۱۳-۱.
- رشیدعلی پور، ز؛ انصاری، م؛ سیدجوادین، س. ر. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر اجرای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی (نمونه پژوهش: شرکت شیر پگاه)، نشریه علمی (مدیریت راهبردی دانش سازمانی)، سال دوم، شماره ۷، صص ۱۵۱-۱۱۳.
- سلامت‌اهوازی، م؛ حسین پور، م؛ شاهی، س. (۱۳۹۹). شناسایی مولفه‌ها و ارائه الگوی توسعه مدیریت منابع انسانی بر اساس ارزیابی عملکرد و یادگیری سازمانی منطقه ویژه اقتصادی ماهشهر، مجله علوم روانشناختی، دوره نوزدهم، شماره ۹۰، صص ۷۷۳-۷۸۶.
- سلیمیان، م؛ عزیزی، ف؛ بشرویه، ن؛ زاهدکار، پ. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، دوره ۱۵، شماره ۲ (مسلسل ۵۸)، صص ۳۵-۲۱.
- صحت، س؛ آقایی، م؛ شریفیان، س. (۱۳۹۸). تاثیر مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر قابلیت یادگیری سازمانی: مطالعه نقش میانجی سرمایه فکری، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال نهم، شماره ۳، صص ۱۰۰-۷۷.
- عموزاد، م؛ فراس‌خواه، م؛ گلی‌نژاد، ا. (۱۳۹۳). بررسی کم و کیف آمادگی شرکت‌های پتروشیمی برای یادگیری سازمانی و ارائه الگوی ساختاری مناسب برای استقرار یادگیری سازمانی و مدیریت دانش، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال اول، شماره ۳، صص ۱۱۲-۹۱.
- قربانی، و؛ فقیهی، ا. (۱۴۰۰). انطباق راهبردهای مدیریت دانش با منابع انسانی در راستای سیاست‌های کلی علم و فناوری، فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان، دوره ۹، شماره ۲، صص ۳۵۹-۳۲۹.
- قصوری، ع. (۱۴۰۱). نقش مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ششم، شماره ۸۴، ۹۱-۸۱.
- کثیرلو، م؛ نعامی، ع. (۱۳۹۹). تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمان (مورد مطالعه: بانک ملت شهر تهران)، فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره ۴۸، صص ۴۲۷-۴۰۹.
- کولک، ع؛ سلطانی، ح. (۱۴۰۱). طراحی الگوی تطبیقی درک مدیران و کارکنان از نقش تاثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی‌گری فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و حفظ کارکنان در دانشگاه‌های آزاد استان فارس، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، دوره ۵، شماره ۱، صص ۸۴-۷۱.
- کولک، ع؛ سلطانی، ح؛ مداحیان، ش؛ محمدباقری، م؛ فاتحی‌راد، ن. (۱۳۹۹). طراحی الگوی تطبیقی تاثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، فصلنامه تعالی منابع انسانی، سال اول، شماره ۲، صص ۴۳-۲۲.
- لعل کاظمیان، ا؛ جعفری تیتکانلو، س. (۱۴۰۱). تاثیر تغییر استراتژیک با یادگیری سازمانی و پویایی محیطی بر عملکرد سازمانی، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۵۰، صص ۱۹۹-۱۷۵.

- مجیبی آشتیانی، س؛ اخوان، پ. (۱۳۹۸). تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد با میانجی گری مدیریت دانش (مطالعه موردی: بان کشاورزی ایران)، فصلنامه رشد فناوری، سال پانزدهم، شماره ۵۹، صص ۶۲-۵۵.
- محمدی، ر. (۱۳۹۸). طراحی داشبورد مدیریت پروژه در سازمان های پروژه محور، سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های کاربردی در مهندسی سازه و مدیریت ساخت، دانشگاه صنعتی شریف، تیرماه ۱۳۹۸.
- محمدی، ح. ر؛ پورکیانی، م؛ سلاجقه، سنجر؛ صیادی، س؛ ملایی، ح. ر. (۱۳۹۹). طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی سبز با رویکرد توسعه پایدار سازمانی، دو ماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره ۳، پیاپی ۴۳، ۲۸۱-۳۱۴.
- محمدی، د؛ محمدی، ر. (۱۳۹۶). سنجش سطح تفکر استراتژیک مدیران با رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری، هفتمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین، سالن همایش های صدا و سیما، تهران، ۱۲ تیر ۱۳۹۶.
- محمدی، ر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در سازمان های پروژه محور، دو ماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال دوم- شماره یک (پیاپی: ۳)، ۱-۱۴.
- محمدی، ر. (۱۳۹۶). طراحی مدل معادله ساختاری مدیریت دانش و فرمول بندی استراتژی در شرکت های پیمانکاری، دومین کنفرانس بین المللی تکنیک های مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، ۴ مرداد ۱۳۹۶.
- محمدی، ر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه ابعاد هوش هیجانی با تعهد سازمانی در سازمان های پروژه محور، دومین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۵ تیر ۱۳۹۶.
- محمدی، ر. (۱۳۹۶). سنجش سطح بلوغ مدیریت دانش شرکت ها، دومین همایش بین المللی افق های نوین در علوم مدیریت و حسابداری، اقتصاد و کارآفرینی ایران، انجمن افق نوین علم و فناوری، تهران، ۱۱ تیر ۱۳۹۶.
- Abazeed, R. (2018). "Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Learning in the Ministry of Communication and Information Technology in Jordan."
- Alshammari, A. A. (2020). "The Impact of Human Resource Management Practices, Organizational Learning, Organizational Culture and Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance in Saudi Organizations: A Conceptual Framework", *Revista Argentina de Clinica Psicológica*, Vol. XXIX, No. 4, Pp: 714-721.
- Aranda, C., Arellano, J., & Davila, A. (2017), "Organizational learning in target setting", *Academy of Management Journal*, Vol. 60 No. 3, Pp. 1189-1211.
- Buys, L.; Mengersen K.; Johnson S.; van Buuren N., & Chauvin A., (2014). "Creating a Sustainability Scorecard as a predictive tool for measuring the complex social, economic and environmental impacts of industries, a case study: assessing the viability and sustainability of the dairy industry". *J Environ Manage*, Vol.133, Pp: 184-192.
- Chadwick, I.C. & Raver, J.L. (2015), "Motivating organizations to learn: goal orientation and its influence on organizational learning", *Journal of Management*, Vol. 41 No. 3, Pp. 957-986.
- Chandra Pattniak, S., & Sahoo, R., (2018). "Human Resource Practices as Predictors of Organizational Performance: A Structural Equation Modeling Approach", *Global Business Review*, 21(3), Pp: 1-26.
- Chien, Y. C., Yuan, K., & Hsiung, K. (2015). "The influences of knowledge management on organizational performance of Taiwan-listed IC design houses: Using intellectual capital as the mediator", *The Journal of International Management Studies*, Vol. 54, Issue 10, Pp: 50-67
- Faiz Rasool, S.; Samma, M.; Wang, M.; Zhao, Y., & Zhang, Y., (2019). "How Human Resource Management Practices Translate Into Sustainable Organizational Performance: The Mediating Role Of Product", *Process And Knowledge Innovation, Psychology Research and Behavior Management*, 12, Pp:1009-1025.

Jain, A., & Moreno, A. (2015). "Organizational learning, knowledge management practices and firm's performance: An empirical study of a heavy engineering firm in India", *The Learning Organization*, Vol. 22, Issue 1, Pp: 14-39.

King, W. R. (2009). "Knowledge management and organizational learning". Springer, US.

Kokkaew, N., Peansupap, V., & Jokkaw, N. (2022). "An Empirical Examination of Knowledge Management and Organizational Learning as Mediating Variables between HRM and Sustainable Organizational Performance", *Sustainability*, Vol. 14, Pp: 1-25.

Mohammadi, R., (2017). "Structural Equation Modeling (SEM) Of Knowledge Management (KM) and Strategic Formulation in Contractor Organizations", 2nd Intl. Conf. on Techniques Management & Accounting, Beheshti Intl. Conf. Center, Tehran, Iran, 26 July 2017.

Mohammadi, R., (2017). "Evaluation Of Knowledge Management Maturity in Organizations", the 2nd International Conference on The New Horizons in the Sciences of Management and Accounting, Economy and Entrepreneurship, Tehran, 2 July 2017.

Noruzy, A., Dalfard, V., Azhdari, B., Nazari-Shirkouhi, S., & Rezazadeh, A. (2013). "Relations between transformational leadership, organizational learning, knowledge management, organizational innovation, and organizational performance: an empirical investigation of manufacturing firms", *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, Vol. 64, Pp: 1073-1085.

Obeso, M., Hernandez-Linares, R., Lopez-Fernandez, M. C., & Serrano-Bedia, M. A. (2020). Knowledge management processes and organizational performance: the mediating role of organizational learning, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 24, Issue 8, Pp: 1-22.

Podolny, J., Khurana, R., & Hill-Popper, M. (2019). "How to Put Meaning Back into Leading",

Rawashdeh, A. M., Almasarweh, M. S., Alhyasat, E. B., & Rawashdeh, O. M. (2020). "THE RELATIONSHIP BETWEEN THE QUALITY KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE VIA THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL LEARNING", *International Journal for Quality Research*, Vol. 15, Issue 2, Pp: 373-386.

Rechberg, I., & Syed, J. (2013), "Ethical issues in knowledge management: conflict of knowledge ownership", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 17 No. 6, Pp. 828-847.

Smith, R. (2001). "A roadmap for knowledge management", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 8, Pp. 6.

Wang, Z., Wang, N., & Liang, H. (2014). "Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance", *Management Decision*, Vol. 52, Issue 2, Pp: 230-258.

Structural Equation Modeling (SEM) of Human Resource Management and Sustainable Organizational Performance

Behrouz Dorri-Nokorani¹| Reza Mohammadi^{2*}

Abstract

A survey of the existing literature has indicated that very limited research has been done in Iran about relationship between Human Resource Management (HRM), Knowledge Management (KM), Organizational Learning (OL) and Sustainable Organizational Performance (SOP). There is scarce literature on this relationship in the Iranian context and more research needs to be conducted to strengthen the literature. This study will, therefore, be an attempt to fill this research gap. The present study set out with objective: it examines the relationship between HRM and sustainable organizational performance with moderating role of knowledge management and organizational learning to see whether there exists any causal link. A structural equation modeling (SEM) has been used to study this relationship. For this purpose, the structural model examines the hypothesized relationship between the HRM and sustainable organizational performance (SOP). It is found that the two are positively related. The findings of this study strengthen existing literature in the area and have important implications for managers engaged in HRM functions.

Keywords: Human Resource Management, Sustainable Organizational Performance, Knowledge Management, Organizational Learning.

¹ Professor of Management, Faculty of Management and Accounting of Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

² Corresponding Author: MSc Student in Industrial Management (Production and Operation Orientation), Faculty of Management and Accounting of Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. / Rez.Mohammadi@Mail.Sbu.ac.ir