

## نقش مدیریت دانش و اقدام‌های راهبردی مدیریت منابع‌های انسانی بر عملکرد سازمانی جهاد کشاورزی استان بوشهر

رویا بازیاری<sup>۱</sup>، بهمن خسروی پور<sup>۲</sup>، مسلم سواری<sup>۳\*</sup>، نوذر منفرد<sup>۴</sup>

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان، ملائانی، ایران

۲- استاد گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان، ملائانی، ایران

۳- استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان، ملائانی، ایران

۴- استاد و عضو هیات علمی مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی استان بوشهر

### چکیده

سازمان جهاد کشاورزی می‌تواند نقشی بنیادین در توسعه بخش کشاورزی و تحقق امنیت غذایی جامعه داشته باشد. اما به دلیل ناپویایی لازم عملکرد آن همواره پایین‌تر از هدف‌های کمی مندرج در برنامه‌های توسعه بوده است بنابراین، بر عملکرد آن نقدی جدی وارد است، در این زمینه بررسی عامل‌هایی که می‌تواند این سازمان را از رکود و ایستایی خارج ساخته و عملکرد آن را بهبود بخشد دارای اهمیت بالایی است. در این مورد این پژوهش با دیدمان کمی و با روش علی-ارتباطی با هدف نقش مدیریت دانش و اقدام‌های راهبردی مدیریت منابع‌های انسانی بر عملکرد سازمانی جهاد کشاورزی انجام شد. جامعه‌ی آماری، همه‌ی کارشناسان جهاد کشاورزی استان بوشهر به شمار ۴۰۰ تن بود. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۱۰ تن از آنان با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب انتخاب شدند. ابزار اصلی تحقیق پرسشنامه‌ای بود که روایی آن توسط نظرسنجی از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان و محاسبه AVE و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی آن با استفاده از تتای ترتیبی تایید شد. مقیاس پرسشنامه مورد استفاده برای بررسی دیدگاه پاسخگویان بر مبنای طیف لیکرت (۱- خیلی کم و ۵- خیلی زیاد) بود. پردازش داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSSwin18 و Lisrel8.54 انجام شد. نتایج ماتریس همبستگی نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین مدیریت دانش، اقدام‌های راهبردی منابع‌های انسانی و عملکرد سازمانی وجود دارد.

یافته‌های مدل‌سازی معادله‌های ساختاری نشان داد سویگان مدیریت دانش قادر است ۷۵ درصد از واریانس عملکرد سازمانی کارشناسان جهاد کشاورزی استان بوشهر را تبیین کند. افزون بر این، نتایج نشان داد مدیریت دانش می‌تواند از طریق اقدام‌های راهبردی منابع‌های انسانی بر روی مدیریت دانش اثرگذار باشد.

**نمایه واژگان:** عملکرد سازمانی، مدیریت دانش، منابع‌های انسانی، جهاد کشاورزی، استان بوشهر

نویسنده مسئول: مسلم سواری

رایانامه: Savari@asnruk.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۳۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۳۱

## مقدمه

همواره در کشورهای جهان بیشتر سازمان‌ها به دنبال ارتقاء و توسعه عملکرد خود هستند (مقیمی و همکاران، ۱۳۹۰) با سرعت گرفتن روند تغییرپذیری‌ها در دانش و فناوری، بنگاه‌ها و سازمان‌ها پیچیده‌تر می‌شود و همپای این تغییر و دگرگونی، مدیریت سازمان‌ها با روش‌ها و شیوه‌های سنتی امکان‌پذیر نیست (رجبی فرجاد و مطیعان نجار، ۱۳۹۷). به عبارتی اگر سازمان‌ها به دنبال ارتقای عملکرد خود باشند باید به دنبال جست‌وجوی راهکارهای بهینه در این زمینه نیز باشند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۳). در ارزیابی عملکرد سازمانی نتایج مورد انتظار با نتایج به دست آمده (واقع شده) بررسی و مقایسه می‌شود؛ لذا سازمان‌ها به‌طور پیوسته باید به فاصله این انحراف پرداخته و راهکارهای بهینه را شناسایی کنند (میرلو، ۲۰۱۶). به عبارتی عامل‌های ایجاد فاصله بین عملکرد مورد انتظار و آنچه به دست آمده (واقع شده) را دریافته و راهکارهای کاهش آن را ارائه دهند. بخش دولتی در نظام اداری یک کشور از بسترهای مهم رشد و توسعه و از ابزارهای اصلی اجزای فعالیت‌ها و وظایف دولتی به‌شمار می‌آید از این‌رو ناکارآمدی این بخش مسئله‌های بسیاری را برای جامعه در پی خواهد داشت (رضایی و همکاران، ۱۳۹۳). در سه دهه اخیر در کشور به‌دلیل تنگناهای اقتصادی و اداری متعدد دولت‌ها همواره با مسئله‌ها و چالش‌های عمده‌ای روبه‌رو بوده‌اند و بسیاری از سازمان‌های دولتی عملکرد و کارایی لازم را نداشته و از هدف اصلی خود یعنی خدمت‌رسانی به مردم دور مانده‌اند (عبی‌اوی و همکاران، ۱۳۹۱). در میان سازمان‌های دولتی در بخش کشاورزی به‌ویژه جهاد کشاورزی نیز به علت‌های مختلف وضعیت مناسبی نداشته و عملکرد آن نیز همواره پایین‌تر از هدف‌های کمی مندرج در برنامه‌های توسعه بوده است (خراسانی طرقي، ۱۳۹۱). به‌منظور بهبود عملکرد نظام ترویج و

آموزش کشاورزی در جهت مداخله‌گری فعال در بخش تولید و منابع طبیعی و افزایش دانش تخصصی و کاربردی کارشناسان و کشاورزان پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش اهمیت بالایی داشته است (پورفاتح و همکاران، ۱۳۹۹). مدیریت دانش، با توجه به احساس نیاز بخش کشاورزی و حجم انبوه دانش تولید شده در موسسه‌ها و مراکزهای تحقیقاتی بخش کشاورزی، برای بهبود عملکرد آنان یک ضرورت جدی به‌شمار می‌رود (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۷).

دانش محوری مهم‌ترین سرمایه و دارای یک سازمان و محرکی برای ایجاد مزیت رقابتی، دگرگونی سازمانی و نوآوری در سازمان‌ها به‌شمار می‌رود. دانش سازمانی در مقایسه با دیگر دارایی‌ها ارزش افزوده بیشتری دارد زیرا هر چه دانش افزایش یابد عملکرد سازمان بیشتر خواهد شد (کولونیاری و فاسولیس، ۲۰۱۷). مدیریت دانش رویکردی نظام‌مند برای تشخیص، مدیریت و تسهیم همه‌ی دارایی‌های فکری شامل پایگاه‌های داده، مستندها، سیاست‌ها و تجربه‌های می‌باشد (هروینگ و همکاران، ۲۰۱۵). افزایش مدیریت دانش در هر سازمانی منجر به کیفیت کار مناسب، در اختیار داشتن آخرین اطلاعات بروز، افزایش کارایی و اثربخشی، تصمیم‌گیری به‌هنگام، افزایش توان پاسخگویی نسبت به نیاز مشتریان و امکان تغییر و سازش‌پذیری سریع می‌شود (برزنیک، ۲۰۱۸). دانش عاملی تاثیرگذار برای موفقیت و پایداری سازمان‌ها بوده و تنها عامل و دارایی است که فناوری، راهبرد، فرایند و ساختار را تکمیل می‌کند در محیط‌های پیچیده و آشفته دانش مهم‌ترین منبع برای سازمان‌هاست در چنین محیط‌هایی دانش تنها راه موفقیت است (هارونگ و همکاران، ۲۰۱۸). راهبرد مدیریت دانش یک نوع هماهنگی برنامه‌ریزی شده واقعی از هدف‌های اصلی سازمان و یادگیری در زمان است که به‌طور پیوسته منبع‌های دانشی را با محیط هماهنگ می‌کند زیرا هدف

و درک عمیقی در همه سطوح‌هاست، هنوز هم بسیاری از سازمان‌ها به مدیریت دانش توجه لازم را نداشته‌اند (سلیمانیان و طباطبایی، ۱۳۹۲). با توجه به ویژگی‌های مهم مدیریت دانش و سودمندی و برتری‌هایی که برای سازمان‌ها دارند ولی بیشتر سازمان‌ها به این امر توجه نمی‌کنند (مارفو، ۲۰۱۶). در ادامه به نتایج چندی از بررسی‌ها که زاویه‌های مختلف این پژوهش را بیشتر دنبال کرده‌اند اشاره می‌شود.

محمداسماعیل و تهم (۱۴۰۰) در مطالعه‌ی در زمینه اثرات مدیریت دانش و عملکرد سازمانی به این نتیجه دست یافتند که مدیریت دانش می‌تواند عملکرد سازمانی را ارتقاء بخشد. رجب‌پور و سهیلی نیک (۱۴۰۰) در مطالعه‌ی در زمینه تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان: تأکید بر نقش میانجی مدیریت استراتژیک منابع انسانی (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت) به این نتیجه دست یافتند که ارتباط معنی‌داری بین این متغیرها وجود دارد. پیل‌پا و فرخیان (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش واسطه‌گرایش کارآفرینانه به این نتیجه دست یافتند که سوبه‌های مدیریت استراتژیک می‌تواند عملکرد سازمانی را به طور معنی‌داری ارتقا بخشد. کثیرلو و نعمی (۱۳۹۹) در مطالعه‌ی با عنوان تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمان (مورد مطالعه: بانک ملت شهر تهران) نیز به این نتیجه رسیدند که ارتباط معنی‌داری بین این دو مقوله وجود دارد. حضوری و رضائیان (۱۳۹۸) در مطالعه‌ی با عنوان نقش مدیریت دانش در مدیریت منابع انسانی (مورد مطالعه: سازمان ثبت احوال شهر تهران) پرداختن به این نتیجه دست یافتند که مدیریت دانش می‌تواند عملکرد سازمانی را بهبود بخشد. حسن‌زاده اصفهانی و قاسمی (۱۳۹۷) تحقیقی با هدف بررسی رابطه بین مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان انجام دادند و

مدیریت دانش در همه‌ی سازمان‌ها ایجاد دانش و انتقال دانش است با این وجود، این باورهاست که قابلیت‌های مدیریت دانش و قابلیت‌های پویا، ارتقای عملکرد سازمان را به دنبال دارد (بارو و همکاران، ۲۰۱۷).

مدیریت دانش راهبرد بنیادین برای اطمینان از این است که دانش در زمان مناسب به افراد می‌رسد تا در سازمان مورد نظرشان توسعه داده شود به طوری که کارکنان یک سازمان دانش را به اشتراک بگذارند و اطلاعات را برای بهبود وظایف سازمان خرد در راستای افزایش عملکرد به کار بگیرند (استانکویچ و میکیک، ۲۰۱۸). مدیریت دانش می‌تواند سطح نوآوری در سازمان را ارتقاء دهد (دوناتی و پابلو، ۲۰۱۵) و مانند ابزاری است که در سازمان دانش را گردآوری کرده و به آن نظم و پویایی می‌بخشد و در کل سازمان را توسعه می‌دهد (مارفو، ۲۰۱۶). مدیریت دانش موجب انتقال و تسهیم بین افراد و واحدهای سازمانی می‌شود (هانسن، ۲۰۰۲). فرایند تسهیم دانش مبنای بسیاری از راهبردهای مدیریت سازمان به‌شمار می‌آید که پیچیده و ارزش آفرین است (سالونکی و همکاران، ۲۰۱۹). اجرا و عملیات‌سازی مدیریت دانش، موجب بقای سازمان در عرصه رقابت می‌شود (رضوی و قلی‌پور، ۱۳۹۷) زیرا دانش موجب ارتقای بهره‌وری، جایگاه رقابتی و اثربخشی بسیاری از سازمان‌هاست (نوایی و اعظم، ۱۳۹۷). اصطلاح مدیریت دانش برای توصیف طیف گسترده‌ای از مفاهیم، از به‌کارگیری فناوری‌های جدید گرفته تا تلاش‌های بیشتر برای سازماندهی سرمایه‌های فکری در یک سازمان به‌کار می‌رود (رضوی و قلی‌پور، ۱۳۹۷). مفهوم مدیریت دانش نخستین بار بر مبنای گزارش سالیانه ۱۹۹۴ شرکت سوئدی مطرح در خدمات مالی به‌نام اسکاندیا آغاز شد. با توجه به اینکه دانش به عنوان منبعی برای بقای سازمان‌ها ضروری و حیاتی است و شرط موفقیت سازمان‌ها در تجربه‌های جهانی، دستیابی به دانش و فهم

نتایج این محققان نشان از وجود ارتباط بین مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان دارد. شیرنگی و امیرنژاد (۱۳۹۷) در بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی سازمانی در گروه ملی صنعتی فولاد ایران به یافته رسیدند که اقدام‌های استراتژیک منابع انسانی قادر به بهبود عملکرد سازمانی است. جمالی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵) تحقیقی با هدف بررسی تأثیر مدیریت دانش بر رضایت شغلی و خلاقیت کارکنان انجام دادند و به اهمیت مدیریت دانش و تأثیر مثبت آن بر روی رضایت شغلی و خلاقیت کارکنان تأکید و بیان داشتند که رابطه مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و رضایت و خلاقیت کارکنان وجود دارد. جوکار (۱۳۹۵) در نتایج پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین سویگان مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارمندان در شیراز بیان داشتند که اعمال و به‌کارگیری مدیریت در افزایش رضایت شغلی کارکنان اثر مثبت داشت. امین و همکاران (۱۳۹۴) در بررسی تأثیر همسویی راهبردهای تجاری و منابع انسانی بر شاخص‌های عملکردی کلیدی مالی و رضایت کارکنان به این نتیجه دست یافتند که اقدام‌های منبع‌های انسانی به طور مشخصی قادر به بهبود عملکرد کارکنان است. جاوید و غیبی (۱۳۹۴) در نتایج تحقیقی در شرکت‌های فناوری اطلاعات بیان داشت که مدیریت دانش با عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. اعتمادا‌ه‌ری و همکاران (۱۳۹۴) در نتایج تحقیقی با هدف بررسی رابطه مدیریت دانش با اعتماد سازمانی و رضایت شغلی بیان کردند که مدیریت دانش و همه‌ی سویگان آن با اعتماد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری دارد. غنیمت و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی رابطه بین عامل‌های موثر بر مدیریت دانش با رضایت شغلی پرداختند و بیان داشتند که بین مدیریت دانش با مولفه‌های رهبری و تعهد مدیریت ارشد، مشارکت کارکنان، آموزش کارکنان، توانمندسازی

کارکنان، زیرساختار سامانه اطلاعاتی، سنجش عملکرد و الگوبرداری با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. شکری و همکاران (۱۳۹۱) در نتایج تحقیقی مورد عامل‌های موثر بر رضایت شغلی بیان داشتند، از بین متغیرهای مورد بررسی به ترتیب متغیرهای سطح تحصیلات، حقوق و دستمزد و پست سازمانی بالاترین سهم را در میزان رضایت شغلی داشتند. صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱؛ در پژوهشی در زمینه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی به این نتیجه دست یافت که ارتباط معنی‌داری بین این دو مقوله وجود دارد.

اکبری پور و پورسعید (۲۰۱۷) در پژوهشی در زمینه اثرگذاری مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان به این نتیجه رسیدند که مولفه‌های مدیریت دانش قادر است ۴۰ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین کند و نقش مثبت و معنی‌داری در این زمینه دارد. دیکل و دی‌مورا (۲۰۱۶) در پژوهشی در این زمینه در کشور لیتوانی به این نتیجه رسید که مدیریت دانش با ارتقای منبع‌های انسانی در نهایت می‌تواند عملکرد سازمانی را بهبود بخشد. کشتی‌دار و همکاران (۲۰۱۷) تحقیقی با هدف بررسی تأثیر مدیریت دانش بر نحوه ارتباط بهینه کارکنان با مشتری انجام دادند. نتایج نشان داد که مدیریت دانش از طریق سامانه‌های اطلاعات منبع‌های انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر نحوه ارتباط بهینه کارکنان با مشتری دارد. یانگ (۲۰۱۵) در بررسی تسهیم دانش و اثربخش سازمانی به این نتیجه رسیدند که که ارتباط معنی‌داری بین این دو مقوله وجود دارد. زیاد و همکاران (۲۰۱۲) در بررسی‌های خود در کشور مصر به این نتیجه رسیدند که همه‌ی مولفه‌های مدیریت دانش یعنی کسب، ذخیره و نگهداری و کاربرد دانش دارای رابطه مثبت و معنی‌داری با عملکرد سازمان‌های دولتی و خصوصی و توسعه منبع‌های انسانی دارد. رانجار و خلیل (۲۰۰۷) یک مدل مفهومی در زمینه اعمال مدیریت دانش

کند (شکل ۱). سازمان جهاد کشاورزی نیز از این قاعده مستثنی نیست و سازماندهی دانش می‌تواند بر عملکرد آن تأثیر بسزایی داشته باشد. این در حالی است که در چند سال اخیر به دلیل نبود پویایی لازم و نداشتن نقشی پررنگ در توسعه کشاورزی و روستایی بر عملکرد این سازمان نقدی جدی وارد است. در این راستا، پیش از اجرا و سازماندهی مدیریت سازمان، شایسته است که نقش و اهمیت آن بر عملکرد سازمانی روشن شود تا انگیزه لازم در مدیران این بخش برای پیاده‌سازی و عملیاتی کردن مدیریت دانش به وجود آید. در این راستا این پژوهش با هدف کلی نقش مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی جهاد کشاورزی استان بوشهر با نقش میانجی اقدام‌ها راهبردی مدیریت منابع‌های انسانی انجام شد. برای دستیابی به آن هدف‌های اختصاصی زیر دنبال شد.

- بررسی ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارشناسان مورد بررسی.

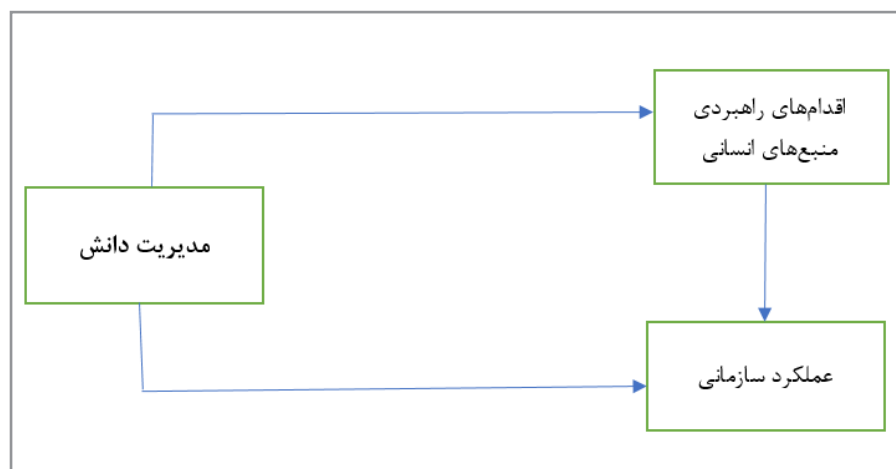
- بررسی رابطه بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی و اقدام‌های راهبردی مدیریت منابع‌های انسانی

- بررسی اثرگذاری مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی کارشناسان جهاد کشاورزی استان بوشهر

- بررسی اثرگذاری مدیریت دانش بر اقدام‌های راهبردی مدیریت منابع‌های انسانی

در آموزشگاه‌های بازرگانی در هند ارائه کرد. این محققان بیان کردند که اگر مدل آن‌ها در راستای به‌کارگیری مدیریت دانش در آموزشگاه‌های بازرگانی اجرا شود، برتری‌های بیشتری برای افزایش کیفیت اشتراک دانش در بین آموزشگاه‌ها خواهد داشت. مارکوس و سیمون (۲۰۰۶) در تحقیقی در زمینه اثربخشی مدیریت دانش در شرکت‌های فعال در حوزه فناوری‌های زیست‌محیطی و ارتباطات از راه دور شاخص‌های سودآوری، رضایت سهامداران و موقعیت رقابتی در اثر کاربرد مدیریت دانش را ارزیابی و بیان کردند که اقدام‌های مدیریت دانش بر عملکرد سازمان و منابع‌های انسانی سازمان تأثیر مثبت دارد. چونگ (۲۰۰۵) نتایج تحقیقی با هدف پیاده‌سازی مدیریت دانش در برخی شرکت‌های ICT (شرکت‌هایی با فعالیت اقتصادی) در مالزی این‌گونه بیان داشت که چند عامل مهم در پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش وجود دارد که شامل: مشارکت و آموزش پرسنل در اجرای مدیریت دانش، کار گروهی، توانمندکردن کارکنان، برطرف کردن محدودیت‌های سازمانی توسعه زیرساخت‌های فناوری اطلاعات هستند.

در جمع‌بندی مطالب ارائه شده در بالا می‌توان گفت که دانش مهم‌ترین بستر بر بهبود عملکرد است زیرا بن بررسی‌های انجام شده دانش به طور مستقیم و نامستقیم (با تأثیر منابع‌های انسانی) می‌تواند عملکرد پایدار ایجاد



شکل ۱- چارچوب نظری تحقیق

## مواد و روش‌ها

خوزستان بود و بر مبنای دیدگاه آنان اصلاحیه‌های لازم در پرسشنامه اعمال شد همچنین از روایی سازه با محاسبه شاخص (AVE) بهره گرفته شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه از آزمون ضریب آلفای، تتای ترتیبی و پایایی ترکیبی استفاده شد که براساس هر دو آماره پایایی متغیرها دارای مقدار قابل قبولی بود (جدول ۲). به منظور تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی از نرم‌افزارهای SPSSwin18 و Lisel8.54 استفاده شد. استفاده از مدل‌سازی معادله‌های ساختاری به این دلیل بود که چون فرضیه‌ی از پیش تعیین شده‌ای در این پژوهش برابر با مدل مفهومی وجود داشت و نویسندگان در صدد آن بودند که مدل طراحی شده را به محک آزمایش بگذارند از این روش استفاده شد.

### نتایج پژوهش

#### بررسی آمار توصیفی کارشناسان مورد بررسی

نتایج بررسی آمار توصیفی نشان داد که میانگین سنی پاسخگویان ۴۰/۶۲ با انحراف معیار ۶/۱۱ بود به طوری که آنان در دامنه سنی ۲۵ تا ۵۹ سال قرار داشتند. افزون بر این، میانگین پیشینه کار پاسخگویان ۱۳/۴۰ با انحراف معیار ۶/۸۲ سال بود. نتایج وضعیت تحصیلی پاسخگویان نشان داد ۱ درصد کاردانی، ۶۳/۳ درصد کارشناس، ۳۳/۳۰ درصد کارشناسی ارشد و ۲/۴ درصد دکتری بودند. افزون بر این، بررسی وضعیت جنسیت پاسخگویان نشان داد که ۵۱/۴ درصد مرد و ۴۸/۶ درصد زن و ۲۸/۶ درصد مجرد و ۷۱/۴ درصد متاهل بودند. وضعیت استخدام کارشناسان بررسی شده نیز بیانگر این بود که ۶۷/۱ درصد رسمی، ۱۶/۲ درصد رسمی - آزمایشی، ۸/۶ درصد پیمانی و ۸/۱ درصد نیز قراردادی بودند.

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ دیدمان تحقیق، جزو تحقیقات کمی است. جامعه آماری شامل همه‌ی کارشناسان جهاد کشاورزی استان بوشهر به شمار ۴۰۰ تن بود. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۱۰ نفر از آنان با روش نمونه‌گیری انتساب متناسب برای بررسی و ارزیابی انتخاب شدند بدین معنی سعی شد بر مبنای قطب‌های جغرافیایی پنج شهرستان برای بررسی و ارزیابی انتخاب شوند و در مرحله بعد بر مبنای شمار کارشناسان هر شهرستان، سهم نمونه آن‌ها از نمونه کل مشخص می‌شد. ابزار اصلی تحقیق پرسشنامه‌ای بود که شامل سه بخش بود. بخش اول: مربوط به ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارشناسان مورد بررسی بود، بخش دوم شامل ۱۹ گویه برای سنجش مدیریت دانش بود که برای سنجش این بخش نتایج بررسی‌های باهات، ۲۰۰۱ مبنای کار قرار گرفت که پنج مولفه خلق دانش، اکتساب دانش، فرآیند پالایش، توزیع دانش و کاربرد یا قدرت دانش مورد سنجش قرار می‌داد. بخش سوم پرسشنامه آیت‌هایی برای سنجش عملکرد سازمانی و سویگان آن (توانایی، وضوح، کمک، محیط، مشوق، ارزیابی و اعتبار) بود که برای سنجش این بخش مدل اچیو به نقل از عباس پور و باروتیان (۱۳۸۹) مبنای کار قرار گرفت. در نهایت بخش چهارم پرسشنامه گویه‌هایی برای اقدام‌های راهبردی منبع‌های انسانی بود که برای سنجش این بخش از پرسشنامه استاندارد هانگ و چانگ (۲۰۰۶) به نقل از رجبی فرجاد و مطیعان نجار (۱۳۹۷) استفاده شد که سویگان انتخاب، ارزیابی، آموزش، مشارکت و جبران خدمت را مورد سنجش قرار داد. سنجش مولفه‌ها بر مبنای طیف لیکرت (۱- خیلی کم تا ۵ خیلی زیاد) انجام گرفت. به منظور برآورد روایی ابزار پژوهش از پانل متخصصان یعنی اعضای هیات علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی

( $r = 0.625, P < 0.001$ ) و اقدام‌های راهبردی منبع‌های انسانی ( $r = 0.635, P < 0.001$ ) رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. علاوه بر این، نتایج حاکی از آن است که بین اقدام‌های راهبردی منبع‌های انسانی و عملکرد سازمانی ( $r = 0.503, P < 0.001$ ) نیز ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

### بررسی رابطه‌های همبستگی بین سازه‌های پژوهش

به‌منظور بررسی رابطه‌های بین متغیرهای مکنون پژوهش از ماتریس همبستگی استفاده شد نتایج این بخش در جدول شماره (۱) ارائه شده است. بر مبنای نتایج می‌توان گفت بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی

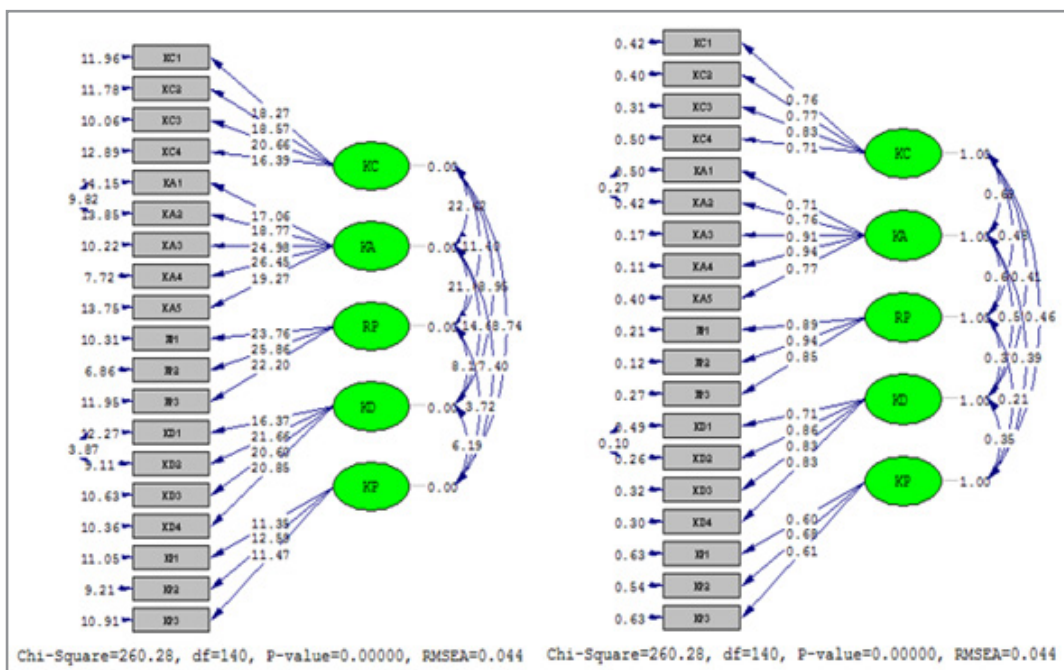
جدول ۱- بررسی رابطه‌های بین سازه‌های پژوهش

سازه‌ها	۱	۲	۳
عملکرد سازمانی	۱		
مدیریت دانش	۰/۶۲۵***	۱	
منبع‌های انسانی	۰/۵۰۳***	۰/۶۵۳***	۱

رابطه‌های میان متغیرهای پنهان و گویه‌های سنجش آن مشخص شود. در شکل (۲) مدل اندازه‌گیری مدیریت دانش ارائه شده است. با توجه به اینکه همه‌ی بارهای عاملی بالاتر (۰/۵) قرار دارد و مقادیرهای  $t$  بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، می‌توان گفت که سنجه‌های تحقیق در این بخش دارای دقت لازم و کافی بودند و رابطه‌های بین متغیرهای پنهان و گویه‌های آن به‌طور درست و دقیق پیش‌بینی شده است.

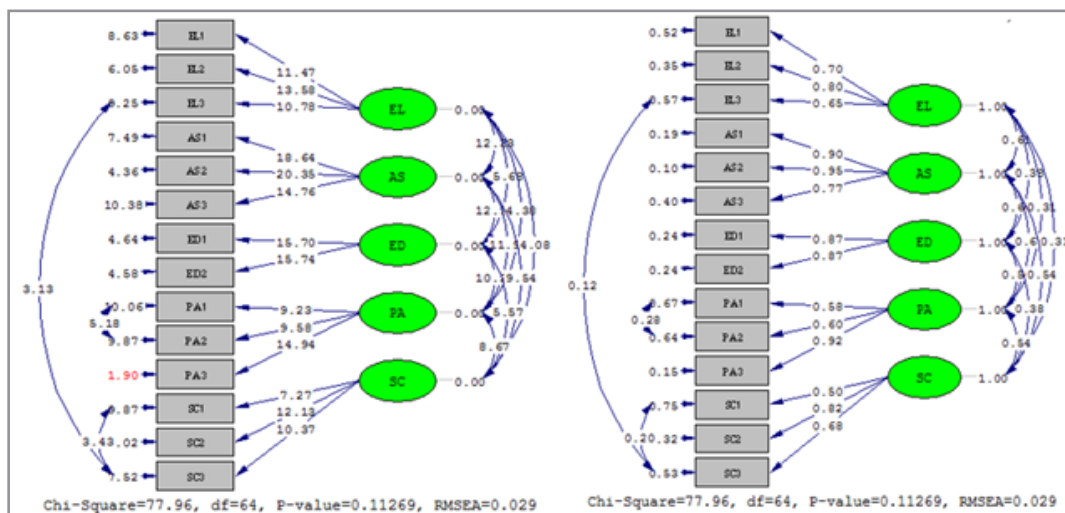
### بررسی اثرگذاری مولفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی اقدام‌های راهبردی منبع‌های انسانی

به‌منظور بررسی اثرگذاری مولفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی اقدام‌های راهبردی منبع‌های انسانی از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. اما به‌منظور بررسی لازم است در آغاز به بررسی مدل اندازه‌گیری مدیریت دانش، اقدام‌های راهبردی منبع‌های انسانی و عملکرد سازمانی پرداخته شود تا



شکل ۲- مدل اندازه‌گیری سازه‌ها و سنجه‌های مدیریت دانش در دو حالت استاندارد و معنی‌داری

همچنین در بررسی مدل اندازه‌گیری اقدام‌های راهبردی منبع‌های انسانی نتایج نشان داد که مقدارهای بار عاملی و  $t$  دارای مقدار قابل قبولی هستند (شکل ۳).

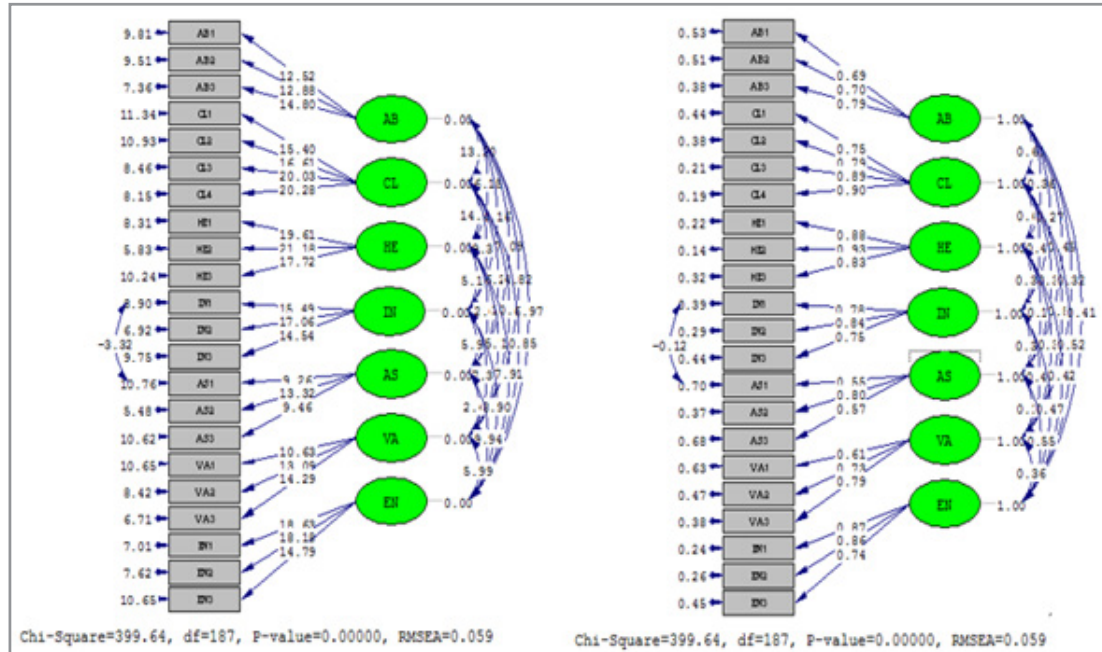


شکل ۳- مدل اندازه‌گیری سازه‌ها و سنجه‌های اقدام‌های راهبردی منبع‌های انسانی در دو حالت استاندارد و معنی‌داری

با مناسب بودن مدل‌های اندازه‌گیری می‌توان به بررسی مدل ساختاری پژوهش یعنی بررسی اثرگذاری مولفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی اقدام‌های راهبردی منبع‌های انسانی پرداخت.

همچنین در بررسی مدل اندازه‌گیری عملکرد سازمانی به عنوان متغیر وابسته پژوهش نتایج نشان داد که مقدارهای بار عاملی و  $t$  دارای مقدار قابل قبولی هستند و رابطه‌های بین متغیرهای پنهان و گویه‌های آن به طور درست و دقیق پیش‌بینی شده است (شکل ۴). بنابراین،





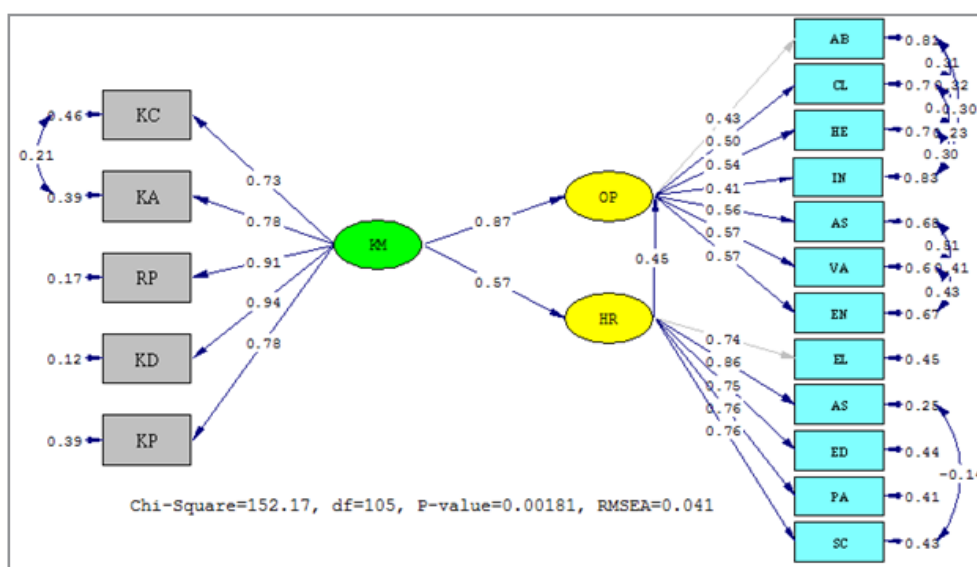
شکل ۴- مدل اندازه‌گیری سازه‌ها و سنجه‌های عملکرد سازمانی در دو حالت استاندارد و معنی‌داری

پژوهش دارای دقت مناسبی است. افزون بر این، مقدار  $t$  تک تک ضریب‌ها نیز بالاتر از مقدار  $1/96$  است که بیانگر معنی‌دار بودن ضریب‌ها در سطح یک درصد است.

پس از بررسی مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش در این مرحله به منظور بررسی فرضیه اصلی تحقیق یعنی اثرگذاری مولفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی اقدام‌های راهبردی منابع‌های انسانی از مدل ساختاری پژوهش در قالب تحلیل مسیر استفاده شد. متغیر نهفته مدیریت دانش با پنج مولفه خلق دانش، اکتساب دانش، فرآیند پالایش، توزیع دانش و کاربرد یا قدرت دانش، اقدام‌های راهبردی منابع‌های انسانی با از پنج مولفه انتخاب، ارزیابی، آموزش، مشارکت و جبران خدمت و در نهایت عملکرد سازمانی با هفت مولفه توانایی، وضوح، کمک، محیط، مشوق، ارزیابی و اعتبار در مجموع متغیرهای نهفته با ۱۷ نشانگر وارد تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم گردید (شکل ۵ و ۶). نتیجه بررسی دقت مولفه‌های پژوهش و بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش در جدول شماره ۲ ارائه شده است. نتایج جدول بیانگر این است که مقدار آلفا، پایایی ترکیبی و مقدار AVE به ترتیب بیشتر از  $0/7$ ،  $0/6$  و  $0/5$  است بنابراین، نشانگرهای تحقیق برای اندازه‌گیری متغیرهای مکنون

جدول (۲) - نتایج مدل ساختاری پژوهش

مؤلفه‌ها	متغیرها	نماد در مدل	بار عاملی	t	R <sup>2</sup>	CR	AVE	آلفای کرونباخ
مدیریت دانش (KM)	خلق دانش	KC	۰/۷۳	۱۳/۶۶	۰/۵۳	۰/۹۵	۰/۸۴	۰/۹۰
	اكتساب دانش	KA	۰/۷۸	۱۴/۸۹	۰/۶۱			
	فرآیند پالایش	RP	۰/۹۱	۱۹/۰۴	۰/۸۳			
	توزیع دانش	KD	۰/۹۴	۱۹/۹۳	۰/۸۸			
	قدرت دانش	KP	۰/۷۸	۱۴/۹۵	۰/۶۱			
عملکرد سازمانی (PO)	توانایی	AB	۰/۴۳	-	۰/۱۹	۰/۹۳	۰/۸۷	۰/۷۸
	وضوح	CL	۰/۵۰	۷/۰۳	۰/۲۵			
	کمک	HE	۰/۵۴	۷/۳۹	۰/۳۰			
	محیط	EN	۰/۴۱	۶/۰۸	۰/۱۷			
	مشوق	IN	۰/۵۶	۵/۸۲	۰/۳۱			
	ارزیابی	AS	۰/۵۷	۵/۸۶	۰/۳۲			
	اعتبار	VA	۰/۵۷	۵/۸۷	۰/۳۲			
اقدام‌های راهبردی منبع‌های انسانی (HR)	انتخاب	EL	۰/۷۴	-	۰/۵۴	۰/۹۶	۰/۸۰۹	۰/۸۰۹
	ارزیابی	AS	۰/۸۶	۱۳/۵۹	۰/۷۴			
	آموزش	ED	۰/۷۵	۱۲/۲۰	۰/۵۶			
	مشارکت	PA	۰/۷۶	۱۲/۵۴	۰/۵۸			
	جبران خدمت	SC	۰/۷۶	۱۱/۶۸	۰/۵۸			



شکل ۵- مدل ساختاری اثرگذاری مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی اقدام‌های راهبردی منبع‌های انسانی

با توجه به جدول ۳ ملاحظه می‌شود که ضریب مسیر استاندارد شده بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی برابر ۰/۸۷ بود و در سطح یک درصد معنی‌دار است ( $t = ۰,۸۷, ۶,۱۸ = t$ ). افزون بر این، با توجه به جدول ۳ ضریب تعیین مدیریت دانش برابر ۰/۷۵ بوده و بدین معنی است که ۷۵ درصد از تغییرپذیری‌های واریانس عملکرد سازمانی توسط مولفه‌های مدیریت دانش تبیین می‌شود. افزون بر این نتایج نشان داد که اثرگذاری تعیین مدیریت دانش بر اقدام‌های راهبردی منابع‌های انسانی ۰/۳۳ و اثر اقدامات راهبردهای منابع انسانی بر عملکرد سازمانی ۰/۲۰ بود.

جدول ۳- خلاصه تحلیل مسیر اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته پژوهش

متغیر	بر متغیر	ضریب مسیر <sup>۱</sup>	خطای استاندارد	t	R <sup>۲</sup>
مدیریت دانش	عملکرد سازمانی	۰/۸۷	۰/۰۸	۶/۱۸***	۰/۷۵
مدیریت دانش	منبع‌های انسانی	۰/۵۷	۰/۰۷	۸/۳۴***	۰/۳۳
منابع انسانی	عملکرد سازمانی	۰/۴۵	۰/۰۷	۵/۵۱***	۰/۲۰

\*\*\* معنی‌داری در سطح ۱ درصد

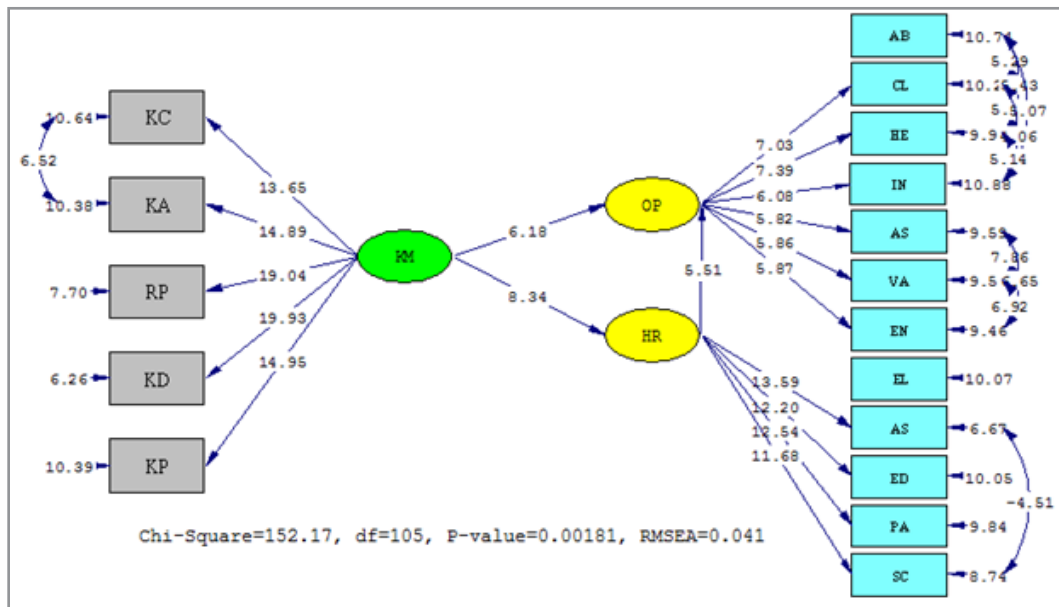
$X^2$  معنی‌دار نبوده، و مقدار شاخص‌های IFI، NNFI، GIF و CFI بالاتر از ۰/۹، مقدار شاخص RMSA کمتر از ۰/۰۵ و مقدار شاخص RMR کمتر از ۰/۱ باشد، برازش مدل مناسب خواهد بود (آربوکل، ۱۹۹۹: بومگراتر و هومبرگ، ۱۹۹۵: شوک و همکاران، ۲۰۰۴). بر این مبناء، با توجه به جدول ۴ دیده می‌شود که داده‌ها از لحاظ آماری با ساختار عاملی و زیربنای نظری مدل معادله‌های ساختاری متغیرهای نهفته پژوهش برازش مناسب و قابل قبولی دارند.

برای ارزیابی برازش مدل معادله‌های ساختاری چندین شاخص برازندگی ارائه شده است که در این پژوهش، با استناد به پیشنهاد چندی از آماردانان از شاخص‌های کای اسکویئر ( $X^2$ )، شاخص برازندگی (GIF)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص تطبیقی (CFI)، ریشه میانگین مجذور خطای تخریب (RMSEA) و شاخص میانگین مجذور باقی مانده (RMR)، برای ارزیابی برازندگی مدل معادله‌های ساختاری استفاده شد. اگرچه معیار دقیقی برای این شاخص وجود نداشته، اما، اگر مقدار

۱- در واقع ضریب مسیر قوت رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته را نشان می‌دهد.

جدول ۴- شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری پژوهش

شاخص	معیار	مقدار گزارش شده
X <sup>2</sup> /df	۳ و کمتر	۲/۱۱
RMR	کوچک‌تر از ۰/۰۵	۰/۰۲۷
GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۸
AGFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۸
NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۹
NNFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۹
IFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۹
CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۹
RMSEA	کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۴۱



شکل ۶- اثرگذاری‌های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در حالت معنی‌داری

## بحث و نتیجه‌گیری

راهبردها و چرخه‌هایی برای اجرای مدیریت دانش عرضه شده است، به گونه‌ای که، با تغییر و دگرگونی‌های رخ داده در عرصه جهانی، اکنون توجه مدیران و نظریه‌پردازان مدیریت بیش از پیش به دارایی‌های فکری سازمان‌ها معطوف شده است. سازمان جهاد کشاورزی نیز از این قاعده مستثنی نیست و باید به راهبردهای مدیریت دانش مجهز شود. بنابراین، برای شناساندن اهمیت مدیریت

در دو دهه اخیر، افزایش حجم اطلاعات در سازمان‌ها و لزوم استفاده موثر از آن‌ها در تصمیم‌های سازمانی باعث ظهور پدیده‌ای به نام مدیریت دانش شده است. در عصر کنونی، سازمان‌ها دریافته‌اند که عمرشان تداوم نخواهد یافت مگر آنکه راهبردی ویژه برای مدیریت و ارزشگذاری دانش سازمانی خود داشته باشند. در نتیجه،

انتخا اقدام‌های راهبردی توسعه، ارزیابی عملکرد و غیره مشارکت فعال کارکنان را نیز موجب شود که این عمل همچنین باعث ارتقا و بهبود عملکرد سازمانی خواهد شد. (ب) مدیریت دانش بر روی مدیریت اقدام‌های راهبردی توسعه منبع‌های انسانی جهاد کشاورزی استان بوشهر تأثیر می‌گذارد.

بار عاملی و آماره t برای این فرضیه به ترتیب ۰/۵۷ و ۸/۳۴ محاسبه شدند. با توجه به این که آماره t به دست آمده بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، بنابراین این فرضیه تأیید و پذیرفته می‌شود؛ از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که «مدیریت دانش» بر «مدیریت اقدام‌های راهبردی توسعه منبع‌های انسانی» در جهاد کشاورزی استان بوشهر، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد؛ یعنی کسانی که مدیریت دانش را در سطح بالاتری ارزیابی کردند، مدیریت بهتری در زمینه اقدام‌های راهبردی منبع‌های انسانی دارند. با توجه به آماره t محاسبه شده ۸/۳۴ که حدود ۴ برابر آستانه معنی‌داری (۱/۹۶) می‌باشد، می‌توان گفت رابطه قوی بین دو متغیر (مدیریت دانش و مدیریت اقدام‌های راهبردی توسعه منبع‌های انسانی) وجود دارد؛ همچنین مقایسه این قسمت با قسمت الف، می‌توان نتیجه گرفت که تأثیر مدیریت دانش بر مدیریت اقدام‌های راهبردی توسعه منبع‌های انسانی نسبت به تأثیر بر عملکرد سازمانی بیشتر است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت با توجه به اینکه نیروی انسانی مهم‌ترین عامل و محور توسعه سازمان‌ها به‌شمار می‌آیند، تجهیز و آماده‌سازی این منبع‌های برای روبه‌رو با تغییرپذیری‌ها دارای اهمیت ویژه‌ای است و همه‌ی سازمان‌ها باید بیشترین وقت و برنامه خود را به پرورش نیروی انسانی در سویه‌های مختلف اختصاص دهند؛ در این مورد اگر در سازمان فضایی فراهم شود که سرمایه انسانی سازمان در سویه‌های مختلف مدیریت دانش، مشارکت کنند

دانش به مدیران سازمان، باید نقش مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی مشخص شود. در این زمینه این پژوهش با هدف کلی نقش مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی اقدام‌های راهبردی منبع‌های انسانی در میان کارشناسان جهاد کشاورزی استان بوشهر انجام شد. در ادامه نتایج بر مبنای فرضیه‌های تحقیق ارائه می‌شود.

### الف) مدیریت دانش بر روی عملکرد سازمانی

#### جهاد کشاورزی استان بوشهر تأثیر می‌گذارد.

بار عاملی و آماره t برای این فرضیه به ترتیب ۰/۸۷ و ۶/۱۸ به دست آمدند. با توجه به این که آماره t به دست آمده بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، بنابراین این فرضیه تأیید و پذیرفته می‌شود؛ لذا می‌توان گفت «مدیریت دانش» بر روی «عملکرد سازمانی» جهاد کشاورزی استان بوشهر، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج به دست آمده از آزمون این فرضیه با نتایج بررسی‌های صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱؛ رضائی و همکاران، ۱۳۹۳؛ جاوید و غیبی، ۱۳۹۴؛ محمداسماعیل و تهم، ۱۴۰۰؛ رانجار و خلیل، ۲۰۱۷ همخوانی دارد؛ اما با نتایج به دست آمده از بررسی‌های رجب‌پور و سهیلی‌نیک (۱۴۰۰) همخوانی ندارد؛ آنان دریافتند که بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد؛ البته در نتایج خود به این نکته اشاره کردند که اگر دانش سازمانی در هر سازمانی، به‌درستی شناسایی و پیاده شود، موجب ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان می‌شود؛ این امر باعث می‌شود که کارکنان، دانش ضمنی خود را در اختیار همکاران و سازمان بگذارند و از این طریق موجب ارتقای عملکرد سازمانی شوند. همچنین آنان دریافتند که مدیریت دانش با نقش میانجی مدیریت راهبردی منبع‌های انسانی بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است؛ به این معنی که راهبرد مدیریت دانش با تأثیر بر مدیریت راهبردی منبع‌های انسانی می‌تواند استفاده شود و با

و بتوانند در شناسایی فرایندها و رویه‌های مناسب و نامناسب به سازمان کمک کنند، موجب بهبود راهبردهای توسعه منبع‌های انسانی خواهند شد (حضور و رضائیان، ۱۳۹۸). نتایج این آزمون با نتایج بررسی‌های حضور و رضائیان، ۱۳۹۸؛ رجب‌پور و سهیلی نیک، ۱۴۰۰؛ زیاد و همکاران، ۲۰۱۲؛ چوانگ و همکاران، ۲۰۱۶؛ فین‌دیکلی و همکاران، ۲۰۱۵) همخوانی دارد.

ج) مدیریت اقدام‌های راهبردی توسعه منبع‌های انسانی بر روی عملکرد سازمانی جهاد کشاورزی استان بوشهر تأثیر می‌گذارد.

بار عاملی و آماره  $t$  برای این فرضیه به ترتیب ۰/۴۵ و ۵/۵۱ به دست آمدند. با توجه به این که آماره  $t$  به دست آمده بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، بنابراین این فرضیه تأیید و پذیرفته می‌شود؛ در نتیجه می‌توان گفت که «مدیریت اقدام‌های راهبردی توسعه منبع‌های انسانی» بر روی «عملکرد سازمانی» جهاد کشاورزی استان بوشهر، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد؛ یعنی کسانی که مدیریت دانش را در سطح بالاتری ارزیابی کردند، عملکرد سازمانی بهتری دارند. در تبیین این نتیجه می‌توان به نتایج پژوهش زهیر و همکاران (۲۰۱۶) اشاره کرد که بیان کردند اگر سازمان‌ها به دنبال هدف‌های کارآفرینی مانند خلاق‌تر بودن، تشویق نوآوری، خطر (ریسک) پذیری یا گریزی و رقابت تهاجمی‌تر باشند، اقدام‌های راهبردی منبع‌های انسانی به منظور دستیابی به هدف‌های خود در بلندمدت، به‌طور خودکار به ارائه پشتیبانی منبع‌های انسانی لازم مانند سرمایه انسانی، برنامه‌های آموزشی کافی و نظام‌های نظارت و پاداش و مزیت رقابتی برای سازمان تبدیل شده و موجب بهبود عملکرد سازمان می‌شوند. نتایج به دست آمده از آزمون این فرضیه با نتایج بررسی‌های امین و همکاران، ۱۳۹۴؛ شبرنگی و امیر نژاد، ۱۳۹۷؛ پیل‌پا و فرخیان، ۱۳۹۹؛ کثیرلو و نعامی، ۱۳۹۹؛ دیکل و دی‌مورا، ۲۰۱۶؛ زهیر و همکاران،

۲۰۱۶؛ اکبری پور و پورسعید، ۲۰۱۷؛ ام‌تی‌شالی، ۲۰۱۷ همخوانی مطابقت دارد. در ادامه با توجه به نتایج یاد شده، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود.

- به‌منظور ماندگاری مدیریت دانش در سازمان، تأکید می‌شود که مدیریت دانش با ایجاد ارزش اقتصادی و مزیت رقابتی پیوند برقرار کند؛ سازمان برای اجرای کارآمد و اثربخش فراگرد مدیریت دانش، در آغاز با توجه به دانش‌های آشکار و پنهان موجود در سازمان، راهبرد مدیریت دانش خود را انتخاب کند تا جهت‌گیری اصلی سازمان برای سرمایه‌گذاری در زمینه مدیریت دانش تعیین شود.

- به منظور توسعه مدیریت دانش، ضرورت دارد میزان اشتراک دانش میان کارکنان سازمان افزایش یابد؛ به‌منظور افزایش تسهیم دانش بین کارکنان، فرهنگ‌سازی شده و فضای امن روانی ایجاد شود؛ مدیران سازمان به در میان گذاشتن گزارش‌های موجود و مدارک با دیگر اعضای سازمان تشویق شوند.

- به‌منظور ایجاد مخزن‌ها و منبع‌های دانش و آسانگری دسترسی به آن‌ها، تأکید بر این است که از فناوری اطلاعات پیشرفته، متناسب با نیازهای سازمان، استفاده شود؛ همچنین برای افزایش کاربرد دانش در سازمان و در نتیجه بهبود فرایندهای سازمانی، نظام نظارت و پاداش بر مبنای نوآوری‌های دانشی ایجاد شود.

- با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش، برای تقویت عملکرد سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته، بایستی دوره‌های آموزشی مرتبط با ارتقای عملکرد سازمانی و کارگاه‌های مربوط به آن توسط واحد آموزش سازمان برگزار شود؛ ویژگی‌های ارائه‌شده در خدمات، پوشش‌دهنده همه نیازمندی‌های ارباب رجوع باشد؛ فرآیندهای داخلی سازمان مانند مدیریت منبع‌های انسانی، مدیریت مالی و غیره از نظر زمان و هزینه بهبود یابد؛ میزان مسئولیت‌پذیری کارکنان در انجام امور محوله

و پاسخگویی آنان رشد یابد؛ سعی شود رضایت ارباب رجوعی که از سازمان خدمات دریافت می‌کند به‌طور پیوسته افزایش یابد؛ کیفیت ارائه خدمات در مقایسه با سازمان‌های دولتی دیگر در حد قابل قبول افزایش یابد؛ در راستای جهت‌گیری مناسب و بهتر در محیط سازمان و در پی آن بهبود عملکرد از فناوری‌های پیشرفته استفاده شود و با بهره‌گیری از این فناوری‌ها خدمات نوین و متمایزی ارائه شود.

- با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش، به‌منظور تقویت مدیریت اقدام‌های راهبردی توسعه منابع‌های انسانی، ضرورت دارد طرح‌ها و سیاست‌های جامع آموزشی در سازمان اجرا شود؛ دوره‌های آموزشی توانایی حل مسئله در سازمان و کارگاه‌های مرتبط با آن‌ها توسط واحد آموزش سازمان برگزار شود؛ سازمان سیاست‌ها و خط‌مشی‌های منابع‌های انسانی در زمینه توسعه علوم مدیریت و بهبود نظام‌ها در بین مدیران ایجاد کند؛ نظام‌های منابع‌های انسانی مانند جذب، استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد و حقوق و دستمزد بر مبنای راهبرد توانمندسازی منابع‌های انسانی و با درک تنوع در کارکنان طراحی و اجراء شود.

## منبع‌ها

اعتمادی‌اهری، ع.، داودی، ا.ح. و عسکری کچوسنگی، ه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه مدیریت دانش با اعتماد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان. دومین کنفرانس ملی روانشناسی و علوم تربیتی. ۱۴ اسفند، ۱۳۹۴ توسط دانشگاه آزاد اسلامی واحد شادگان.

امین، ف.، حقانی، م. و ایزدی یزدان‌آبادی، م. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر همسویی راهبردهای تجاری و منابع انسانی بر شاخص‌های عملکردی کلیدی مالی و رضایت کارکنان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۷(۲)، ۱۰۵-۱۲۷.

پورفاتح، ن.، خسروی‌پور، ب. و غنیان، م. (۱۳۹۹). عامل‌های موثر بر اجرای مدیریت دانش در ترویج کشاورزی. فصلنامه پژوهش مدیریت و آموزش کشاورزی، ۵۲: ۲۷-۵۰.

پیل‌پا، ح. و فرخیان، س. (۱۳۹۹). تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش واسطه‌گرایی کارآفرینانه. فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، ۵(۱۷)، ۹۶-۱۱۰.

جاوید، ا. و غیبی، ب. (۱۳۹۴). مروری بر مفهوم مدیریت دانش در سازمان. کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد ۲۱. ۱۲ اسفند ۱۳۹۴. موسسه سرآمد همایش کارین و تحت حمایت در شهر تهران.

جمالی‌نژاد، آ.، حسینی‌گل‌افشان، س.ا. و کاوه‌کوشا، ح. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر رضایت شغلی و خلاقیت کارکنان. اولین کنفرانس بین‌المللی تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری. ۱۴ بهمن ۱۳۹۵. تهران. شرکت بین‌المللی کوشا.

جوکار، ش. (۱۳۹۵). نقش مدیریت دانش در رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز. همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم مدیریت و حسابداری، اقتصاد و کارآفرینی. ۱۸ مهر، ۱۳۹۵، اسلامشهر انجمن افق نوین علم و فناوری و تحت حمایت.

حسن‌زاده‌اصفهانی، ب. و قاسمی، پ. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با توانمندسازی و رضایت شغلی کارکنان. (مورد مطالعه: کتابخانه‌های عمومی تهران). اولین همایش ملی مدیریت، اقتصاد و اقتصاد مقاومتی. ۲۰ اردیبهشت ۱۳۹۷. مشهد. دانشگاه پیام نور خراسان رضوی.

حضور، م.ج. و رضائیان، س. (۱۳۹۸). مطالعه و بررسی نقش مدیریت دانش در مدیریت منابع انسانی (مورد مطالعه: سازمان ثبت احوال شهر تهران). سومین کنفرانس علمی دستاوردهای نوین در مطالعات علوم مدیریت، حسابداری و اقتصاد ایران، سومین کنفرانس علمی دستاوردهای نوین در مطالعات علوم مدیریت، حسابداری و اقتصاد ایران. ایلام: موسسه پژوهشی آسو سیستم آرمون.

خراسانی طرقي، ح. (۱۳۹۱). موانع تغيير و تحول سازمان‌های دولتي. قابل دسترس در:

[http://system.parsiblog.com/Posts/11\\_02](http://system.parsiblog.com/Posts/11_02)

رجب‌پور، ا. و سهیلی نیک، ب. (۱۴۰۰). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان: تأکید بر نقش میانجی مدیریت استراتژیک منابع انسانی (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت). فصلنامه مدیریت استاندارد و کیفیت، ۱۱(۲)، ۵۲-۳۹. رجبی فرجاد، ح. و مطیعیان نجار، م. (۱۳۹۷). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با ملاحظات نقش میانجی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی. فصلنامه پژوهش مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین، ۱۰(۳): ۱۹۱-۲۱۴. رضایی، ر.، صلاحی مقدم، ن. و شعبانعلی فمی، ح. (۱۳۹۳). بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کورزی استان البرز. پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، ۷(۴): ۷۷-۹۱.

رضوی، م. و قلی‌پور کنعانی، ی. (۱۳۹۷). ارائه الگوی مدیریت دانش بین کارکنان شرکت صنعتی دریای ایران (صدرا)، فصلنامه پژوهش کاربردی در فنی مهندسی، ۲(۸): ۲۳۷-۲۴۷.

سلیمانیان، م. و نیلیپور طباطبائی، س.ا. (۱۳۹۲). ارزیابی عوامل شکست پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین.

شبرنگی، ا. و امیرنژاد، ق. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی سازمانی در گروه ملی صنعتی فولاد ایران. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۸، ۱۶۲-۱۵۱. شکری، ب.، ساریخانی، ن. و حسومی، ط. (۱۳۹۱). عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. فصلنامه پژوهش اجتماعی، ۴(۱۴). صص ۱۳۵-۱۱۹.

صفرزاده، ح.، تدین، ا. و حرمحمدی، م. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: مراکز آموزشی و درمانی شمال فارس). فصلنامه طلوع بهداشت، ۱۱(۱)، ۸۶-۷۶. عبیای، ن. و مهرعلیزاده، ی. (۱۳۹۱). بررسی عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی و ارتباط آن با عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: کمیته امداد امام خمینی استان خوزستان). دومین کنفرانس ملی دانشجویی کارآفرینی، تهران؛ ۲۰ و ۲۱ مهرماه، صص ۱-۱۲.

عباس پور، ع. باورتیان، ه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه ارتباطات اثربخش و عملکرد سازمانی (براساس مدل اچ‌یو) در واحدهای ستادی ملی گاز ایران در سال ۱۳۸۸. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت؛ ۴(۱۰): ۷-۳۷.

غنیمت، پ.، عطازاده، ی.، حسین‌زاده، ع. و عشقی، د. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عوامل موثر بر مدیریت دانش با رضایت شغلی. همایش ملی تازه‌های مدیریت. رشت. دانشگاه آزاد اسلامی. ۹ اسفند ۱۳۹۱.

قاسمی، ج.، طهماسبی، م.، درجانی، ع.، امیری لاریجانی، ب.، سرافرازی، ع. و بنی هاشم، ف. (۱۳۹۷). طرح نوین نظام ترویج کشاورزی: پیشینه، دستاوردها، چم‌انداز آینده. هفتمین کنگره ملی علوم ترویج و کشاورزی و منابع طبیعی و محیط زیست پایدار، شهر یورماه.



کثیرلو، م. و نعمی، ع. (۱۳۹۹). تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمان (مورد مطالعه: بانک ملت شهر تهران). فصلنامه مدیریت کسب و کار، ۱۲(۴)، ۴۲۷-۴۰۹.

محمداسماعیل، ص. و تهم، م. (۱۴۰۰). تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با اتخاذ نقش میانجی ارتباطات بازاریابی مورد مطالعه: شرکت فرودگاه‌های کشور. فصلنامه مدیریت بازاریابی، ۱۶(۵۲)، ۸۳-۶۷.

مقیم، س.م.، امامی، ف. و کاظمی، م. (۱۳۹۰). ارزیابی و اولویت‌بندی شاخصه‌های سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی در نظام دانشگاهی. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۹(۲۴): ۲۹-۶۰.

نوایی، س. س. اعظم، م. (۱۳۹۷). بررسی استراتژی و کارکردهای مدیریت دانش بر بهبود عملکرد، نوآوری و توانمندسازی سازمان. کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی و فرهنگی، کرج.

Akbaripour, H., & Poursaeed, A. (2017). Role of knowledge management in empowerment of agriculture organization's experts in Ilam Province, Iran. *International Journal of Agricultural Management and Development*, 8(1), 81-89.

Al Ahbabi, S.A., Singh, S.K., Balasubramanian, S. & Gaur, S.S. (2019). Employee perception of impact of knowledge management processes on public sector performance. *Journal of Knowledge Management*, 23(2), 351-373.

Breznik, K. (2018). Knowledge management—from its inception to the innovation linkage. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 238, 141-148.

Chong, S. C. (2005). *Implementation Of Knowledge Management Among Malaysian ICT Companies: An Empirical Study Of Success Factors And Organisational Performance* (Doctoral dissertation, Multimedia University).

Chuang, C. H., & Liao, H., (2010). Strategic Human Resource Management in Service Context: Taking care of business by taking care of employees and customers. *Personnel Psychology*, 63, 153-196.

Chuang, C. H., Jackson, S. E., & Jiang, Y. (2016). Can knowledge-intensive teamwork be managed? Examining the roles of HRM systems, leadership, and tacit knowledge. *Journal of management*, 42(2), 524-554.

Dickel, D. G., & de Moura, G. L. (2016). Organizational performance evaluation in intangible criteria: a model based on knowledge management and innovation management. *RAI Revista de Administração e Inovação*, 13(3), 211-220.

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.

Findikli, M. A., Yozgat, U., & Rofcanin, Y. (2015). Examining organizational innovation and knowledge management capacity the central role of strategic human resources practices (SHRPs). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 181, 377-387.

Herwig, C., Garcia-Aponte, O. F., Golabgir, A., & Rathore, A. S. (2015). Knowledge management in the QbD paradigm: manufacturing of biotech therapeutics. *Trends in biotechnology*, 33(7), 381-387.

Huang, K. H., Mas-Tur, A., & Moreno, F. C. (2018). Innovation, knowledge, judgment, and decision-making as virtuous cycles. *Journal of Business Research*, 88, 278-281.

Keshtidar, M., Esmailzade Ghandehari, M. R., & Harati, M. (2016). The effect of knowledge management through human resources information systems on customer relationship management in aquatic sport centers. *Annals of Applied Sport Science*, 5(3), 69-77.

Koloniari, M., & Fassoulis, K. (2017). Knowledge management perceptions in academic libraries. *The journal of academic librarianship*, 43(2), 135-142.

Marfo, K. (2016). Context and the advancement of a global science of human development: A commentary. *Monographs of the society for research in child development*, 81(1), 172-182.

Marques, D. P., & Simón, F. J. G. (2006). The effect of knowledge management practices on firm performance. *Journal of knowledge management*.

Merlo, T. R. (2016). Factors influencing knowledge management use in technology enterprises in southern United States. *Procedia Computer Science*, 99, 15-35.

Metcalfé, A. (2008). The Political Economy of Knowledge Management in Higher Education", In Jennex, M. E. (Ed.), *Knowledge management: Concepts, methodologies, tools, and applications*, pp. 2301-2313.

Mtshali, S. S. (2017). *The relationship between entrepreneurial orientation, competitive advantage and business performance among small businesses in Durban*. Submitted in fulfillment of part of the requirements for the Masters of Business Administration, Durban University of Technology, Durban, South Africa.

Ranjan, J., & Khalil, S. (2007). APPLICATION OF KNOWLEDGE MANAGEMENT IN MANAGEMENT EDUCATION: A CONCEPTUAL FRAMEWORK. *Journal of theoretical & applied information technology*, 3(3).

Stanković, N., & Micić, Ž. (2018). Innovating and management of the knowledge base on the example of IT applications. *Telematics and Informatics*, 35(5), 1461-1472.

Suzana, R., & Kasim, R. (2010). The relationship of knowledge management practices, competencies and the organizational performance of government departments in Malaysia. *Human and Social Sciences*, 5 (4), 219-225.

Yang, J. T. (2015). Effect of internal marketing on knowledge sharing and organizational effectiveness in the hotel industry. *Total Quality Management & Business Excellence*, 26(1-2), 76-92.

Zaied, A. N. H., Hussein, G. S., & Hassan, M. M. (2012). The role of knowledge management in enhancing organizational performance. *International journal of information engineering and electronic business*, 4(5), 27.

Zehir, Cemal., Gurol, Yonca., Karaboga, Tugba., & Kole, Mahmut. (2016). Strategic Human Resource Management and Firm Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation, *Journal of Procedia Social and Behavior Sciences*, 235, 372-381.

## The role of knowledge management and strategic measures of human resources management on organizational performance of agricultural jihad in Bushehr province

Roya Bazyari<sup>1</sup>, Bahman Khosravipour<sup>2</sup>, Moslem Saavri<sup>3</sup>, Nozar Monfared<sup>4</sup>

1- MSc student, Department of Agricultural Extension and Education, Agricultural Sciences and Natural Resources University of Khuzestan, Mollasani, Iran.

2- Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Agricultural Sciences and Natural Resources University of Khuzestan, Mollasani, Iran.

3- Assistant Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Agricultural Sciences and Natural Resources University of Khuzestan, Mollasani, Iran.

4- Professor of Bushehr Agricultural and Natural Resources Research and Education Center, AREEO, Iran

### Abstract

The Agricultural Jihad Organization can play a fundamental role in the development of the agricultural sector and achieving food security of the society. However, due to the lack of necessary dynamics, its performance has always been lower than the desired amount included in the development plan, therefore, its performance is seriously criticized. In this regard, the investigation of the factors that can save this organization from stagnation, and improve its performance is crucial. In doing so, this research was conducted to investigate the role of knowledge management on the organizational performance of Bushehr Agricultural Jihad with the mediating role of strategic measures related to human resource management. The statistical population included all experts of agricultural jihad organization in Bushehr province (400 experts). Using Krejcie and Morgan table, 210 of them were selected by stratified random sampling method with proportional assignment. The main instrument of this research was a questionnaire. The form validity of the questionnaire was confirmed by faculty members of the Department of Agricultural Extension and Education in Agricultural Sciences and Natural Resources University of Khuzestan and its' content validity was calculated using AVE, eventually, the reliability of the questionnaire was confirmed using ordinal theta. The questionnaire was based on the Likert scale (1- very little to 5- very much). Data processing was performed using SPSSV18 and Lisrelv8.54. The results of structural equation modeling showed that the dimensions of knowledge management can explain 75% of the variance of organizational performance of agricultural jihad experts in Bushehr province. In addition, the results also indicated that knowledge management can affect organizational performance through strategic measures of human resources.

**Index Termss:** Organizational performance, knowledge management, strategic measures of human resources, organizational excellence, organizational innovation

**Correspondig Author:** Moslem Savari

**Email:** Savari@asnrukh.ac.ir

**Received:** 2022/06/20

**Accepted:** 2022/09/21