

## بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش و تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان

زهرا سوخت سرایی ۱ و محسن ملک محمدی\* ۲

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران
۲. استادیار گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران  
(نویسنده مسئول)

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش و تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان بود. روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، پیمایشی همبستگی می باشد. حجم جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان است به تعداد ۷۰۰۰ نفر بود. نمونه آماری متناسب با تعداد افراد جامعه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۶۴ بود و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ایی بود. داده‌های تحقیق با روش کتابخانه ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده پرسش نامه های استاندارد می باشد. پایایی پرسش نامه ها با استفاده از روش کرونباخ و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته اند. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart pls استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش و تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** اقدامات مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمانی، مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی

**مقدمه**

مدیریت استراتژیک منابع انسانی دارای کارکردها یا تکالیفی است که در سازمان‌ها، به منظور فراهم کردن منابع انسانی مناسب و هماهنگ برای تحقق هدف‌های سازمان اجرا می‌شود و در واقع کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بدان معناست که سازمان‌ها می‌توانند در مهارت، نگرش و رفتار کارکنان متناسب با شغل آن‌ها نفوذ کرده تا به اهداف سازمانی دست یابند (کالینز و کلارک، ۲۰۰۳). کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی می‌تواند منجر به فعالیت‌های نوآورانه در سازمان شود؛ زیرا این رویه‌ها به سازمان جهت خلق و ایجاد دانش و مهارت تازه کمک می‌نمایند (بروگ، ۲۰۰۳). به‌طور کلی می‌توان گفت که فعالیت‌های منابع انسانی، بهره‌وری کارکنان، گرایش به کار، تعهد به هدف را از طریق اعمالی از قبیل استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات و ارتقاء افزایش می‌دهد و از این طریق بر عملکرد سازمان اثر می‌گذارد (یویسال و کوکا، ۲۰۰۹). امروزه نیروی انسانی به‌عنوان عنصر راهبردی و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان محسوب می‌شود. بسیاری از صاحب‌نظران بر این باورند که ادامه حیات سازمان‌ها در گرو نوآوری و بدون توجه به مدیریت دانش، دستیابی به سطح مناسبی از نوآوری امری غیرممکن است. مدیریت دانش یکی از حیاتی‌ترین عوامل بهبود عملکرد کارکنان، موفقیت یا شکست مدیران و مزیت رقابتی سازمان‌ها در هزاره سوم توسعه است. بازخوانی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که توازن بین دانش و دیگر منابع تولید، به نفع دانش در حال تغییر است. به‌طوری که، دانش در مقایسه با منابعی نظیر زمین، ابزار و ماشین آلات و نیروی کار مهم‌ترین عامل تعیین استاندارد زندگی قلمداد می‌شود (اکونومی و کارستن، ۲۰۰۲؛ یه و همکاران، ۲۰۰۶؛ سالو، ۲۰۰۹). بر این اساس، نقش مدیریت دانش به یک مسئله مهم در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های استراتژیک و تاکتیکی، یادگیری پویا، حل مسئله و تحقق بخشیدن پتانسیل کامل دارائی‌های سازمان تبدیل شده است (گان، ۲۰۰۶). عملکرد سازمانی مهمترین معیار سنجش موفقیت یک سازمان است که تحت تاثیر عوامل متعددی قرار میگیرد. با توجه به اهمیت اطلاعات و دانش در سازمانهای امروزی یکی از این عوامل تاثیرگذار مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی می باشد.

از طرفی منابع انسانی بعنوان مهمترین دارایی هر سازمان و مدیریت صحیح آن نیز در عملکرد سازمان بسیار حائز اهمیت است، بنابراین با توجه به مطالب گفته شده هدف این مطالعه بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش و تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان می باشد.

**بیان مسأله**

نیروی انسانی عامل اصلی ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان می‌باشد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی، روشی برای تصمیم‌گیری درباره مقاصد و طرح‌های سازمان می‌باشد و در این راستا، هم به نیازهای سرمایه انسانی توجه دارد و هم به توسعه قابلیت‌های فرآیند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مهم‌ترین منبع راهبردی سازمان‌ها به شمار می‌آیند و برنامه‌ریزی راهبردی در جهت جذب و نگهداری کارکنانی توانمند و متخصص از اولویت خاصی در سازمان‌ها برخوردار است.

توجه به این رویکرد در حوزه مدیریت استراتژیک منابع انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. واقعیت این است که وظیفه‌های اصلی منابع انسانی مانند استخدام، گزینش و انتخاب، پرداخت حقوق، برنامه ریزی مسیر شغلی، ارزیابی عملکرد کارکنان، آموزش و... در واحدهای گوناگون و بدون هماهنگی با هم انجام میشود البته این ناهماهنگی بی دلیل نیست چرا که وظیفه‌های منابع انسانی در واکنش به دشواریهای ویژه طرح ریزی شده اند، هدفهای منابع انسانی ممکن است با دیگر هدفها ناسازگار باشد و همچنین متخصصین منابع انسانی کارهای خود را کمتر با توجه به آنچه که در دیگر بخشها رخ میدهد انجام میدهند. برای از میان بردن این دشواریها باید دیدگاهی سیستمی و کل نگر داشت. همچنین مدیریت برای ارزیابی اثربخشی وظایف نیاز دارد فعالیت‌های مذکور را در حوزه «استراتژیهای منابع انسانی» بسنجد.

باتوجه به اینکه منابع انسانی، منبع استراتژیک برای سازمانها محسوب می شود، جزء مهم و لاینفک مباحث برنامه ریزی استراتژیک است و اکثر برنامه ریزیهای سازمانی و منابع انسانی ماهیت راهبردی دارند. از عمده ترین عواملی که موجب نگرش جدید در برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی شده است، روند تغییرات و دگرگونیهای تکنولوژیک، اجتماعی و اقتصادی در محیط داخلی و خارجی سازمانهاست، که همواره با آن مواجه اند.

اگر سازمانها می خواهند همسو با این تغییرات باشند، بایستی نگرش جامع و راهبردی داشته و الزامات گوناگونی را مد نظر قرار دهند. در عصر حاضر، اساسی ترین منبع رقابتی سازمانها، منابع انسانی کارآمد یا کارکنان دانشی هستند. درعین حال، بسیاری از سازمانها فاقد تخصص و مهارت لازم هستند که بتوانند به طور موثر برنامه های استراتژیک منابع انسانی را تهیه کنند. نکته حائز اهمیت آنکه لازمه شکل گیری استراتژیهای منابع انسانی مشارکت و همکاری مدیران حوزه های مختلف منابع انسانی با مدیریت ارشد سازمان، توسعه همسوسازی و پیوند استراتژیها و مشارکت و همکاری مدیران حوزه های مختلف منابع انسانی با مدیریت ارشد سازمان، توسعه منابع انسانی را به همراه دارد (نایب زاده، ۱۳۹۳). فرایند استراتژی سازمان در مکاتب تجویزی و نوظهور شامل تدوین، اجرا و کنترل استراتژی می شود. امروزه بیشتر مباحثی که در مدیریت استراتژیک ملاحظه می کنید بررسی فرایند در مکتب تجویزی است که عمدتاً برگرفته از مکاتب طراحی، برنامه ریزی و جایگاه یابی می باشد. فرایند استراتژی بیشتر در سازمانهای خدماتی و تولیدی مورد استفاده قرار می گیرد. بررسی استراتژی در سازمانهای غیر انتفاعی و دولتی و فرهنگی را می توان با استفاده از انتخاب یکی از مکاتب بر اساس مسأله استراتژیک سازمان انجام داد (شیرمحمدی، ۱۳۹۵).

از آنجا که امروزه منابع انسانی با ارزشترین عامل تولید و مهمترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیتهای اساسی هر سازمان است، یکی از عمده ترین برنامه ریزیهای سازمانی، برنامه ریزی منابع انسانی است. عامل مهم برای وجود برنامه ریزی منابع انسانی، برنامه ریزی جهت نیل به نیازهای مهارتی، آموزشی و در نهایت بهسازی منابع انسانی است. موثرترین راه دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمانها از طریق

بهبود و بهسازی آنان است و آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزشهای فنی و تخصصی حاصل نمی شود بلکه باید از طرق متعدد به توسعه کارکنان پرداخت و این مهم جزء با اعمال مدیریت استراتژیک در قلمرو مدیریت منابع انسانی امکان پذیر نخواهد بود (رحمت ابادی، ۱۳۹۳). مدیریت دانش از اواخر دهه ۱۹۷۰ مطرح گردید. در اواسط دهه و آشکار شدن جایگاه دانش و تأثیر آن بر قدرت رقابت در بازارهای اقتصادی اهمیت آن مضاعف شد.

در آغاز دهه ۱۹۹۰ فعالیت گسترده ی شرکت های آمریکایی، اروپایی و ژاپنی در حوزه مدیریت دانش به نحو چشمگیری افزایش یافت. ظهور وب جهانی<sup>۱</sup> در اواسط دهه ۱۹۹۰ تحرک تازه ای به حوزه مدیریت دانش بخشید. شبکه ی بین المللی مدیریت دانش در اروپا<sup>۲</sup>، مجمع مدیریت دانش ایالات متحده<sup>۳</sup> فعالیت های خود را در اینترنت گسترش دادند. در سال ۱۹۹۵ اتحادیه اروپا<sup>۴</sup> طی برنامه ای به نام اسپرت<sup>۵</sup> بودجه قابل ملاحظه ای را برای اجرای طرح های مدیریت دانش اختصاص داد. به تدریج شرکت های بزرگی مانند ارنست و یانگ<sup>۶</sup>، بوز آلن و همیلتون<sup>۷</sup> و ده ها شرکت دیگر به شکل تجاری وارد عرصه مدیریت دانش شدند. اکنون

1 World wide web

2 International knowledge management network

3 United states knowledge management from

4 European Union

5 ESPRIT

6 Ernest &amp; Young

7 Booz Allen &amp; Hamilton

مدیریت دانش در سالهای آغازین قرن ۲۱ برای بسیاری از کشور های پیشرفته به عنوان نماد رقابت و عامل دستیابی به قدرت و توسعه است. شرکت های بزرگ اروپایی از سال ۲۰۰۰ به بعد حدود ۰/۵۵ در آمد خود را به مدیریت دانش اختصاص داده اند (زارع، ۱۳۸۰). روش ها و سبک ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی به طور گسترده و دامنه دار با فرهنگ سازمانی ارتباط تنگاتنگ دارد. تصمیمات مدیریت تنها در بستر فرهنگ سازمان جریان می یابد. اگر تصمیمات متناسب و هم رنگ با بسترهای فرهنگی سازمان نباشد، بدون شک قابلیت اجرایی کمتری خواهند داشت و اهداف تصمیم را تحقق نخواهند بخشید (نصیری، ۱۳۸۸).

امروزه مدیریت منابع انسانی به طوری فزاینده بر ایجاد انگیزش، طرز تلقی، ذهنیت ها، ارزش ها و در واقع بر فرهنگ سازمانی استوار بوده و امکان رویارویی، شناخت و برخورد با جبهه های گسترده از تلاطم محیطی را فراهم می آورد. اقدامات منابع انسانی، رفتارهای منطقی و به عبارتی سیر رفتاری هماهنگ با محیط و استراتژی های سازمان را به وجود می آورد. به بیانی ساده، اقدامات منابع انسانی یعنی کسب هدف به گونه ای که رضایت خاطر کارکنان به نحوی مطلوب حاصل شود. فعالیت های منابع انسانی نقش مهمی در تولید و انتقال دانش ایفا می کند. با این وجود تاکنون مطالعات جامعی در خصوص هماهنگی بین وظایف مدیریت استراتژیک منابع انسانی و فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش بطور همزمان انجام نشده است.

دانش به عنوان منبع اصلی سازمان ها تلقی و به عنوان یک سرمایه مطرح شده است. انتقال، خلق و به کارگیری دانش، مستلزم وجود فرهنگ سازمانی است که مشوق این امر باشد و سازمانهای بهداشتی به عنوان سازمان های خدماتی که دانش ارائه می دهند، باید از این امر بهره مند باشند. امروزه فرهنگ سازمانی به عنوان یک زیرساخت، نقشی بسیار کلیدی در پیاده سازی نظام مدیریت دانش در هر سازمان دارد. شبکه بهداشت درمان که وظیفه خطیر خدمات رسانی در زمینه سلامت روحی و جسمی آحاد جامعه را برعهده دارد، وجود نیروی انسانی متخصص و کارکنانی که از توانمندی زیادی برخوردار باشند میتوانند خدمات بهتر و به روز تری را ارائه دهند. که این عوامل می تواند منجر به ارتقای عملکرد سازمانی کارکنان شود. همچنین، بررسی و مطالعه در زمینه مدیریت استراتژیک منابع انسانی در شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان با تأکید بر دانش محوری می تواند جهش بزرگی را در چابک سازی و عملکرد بالای سازمان ها ایجاد کند. و فرهنگ سازمانی هم می تواند از عوامل موثر بر ارتقای عملکرد شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان شود. با توجه به مطالب گفته شده، سوال اصلی این پژوهش این است که آیا بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش و تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد؟

### پیشینه پژوهش

#### تحقیقات انجام گرفته در داخل کشور

عیوض زاده و معینان (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق پرداختند. این پژوهش به بررسی و تجزیه تحلیل نقش مدیریت نیروی انسانی بر مدیریت دانش دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق پرداخته است. هدف از انجام این پژوهش بررسی شاخص های اصلی مدیریت سازمانی بود که شامل ۵ خرده مقیاس؛ نیرویابی کارکنان، جذب و گزینش کارکنان، طراحی و اجرای برنامه های آموزشی، ارزشیابی عملکرد کارکنان و عملکرد مربیان در دوره های آموزشی در واحد سازمانی بوده است. به این منظور از جامعه آماری مدیران و کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق ۹۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. در راستای تحلیل داده ها از مدل آماری T تک نمونه ای برای هر یک از سؤالات مرتبط با شاخص مدیریت نیروی انسانی استفاده شد و همچنین با استفاده از مدل T دو گروه مستقل به مقایسه میزان هر یک از گویه ها با تأکید بر مقام سازمانی (کارمند - مدیر) پرداخته شده است و نتیجه گیری شد که تأثیر مدیریت نیروی انسانی بر مدیریت دانش در سطح آلفای ۰/۰۱ درصد مؤثر است.

- افجه و اسماعیل زاده (۱۳۹۶) به بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت ها پرداختند آنان در این تحقیق به بررسی این موضوع پرداختند که آیا از نظر عملکرد، نگرش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی نسبت به نگرش سنتی برتری دارد؟ روش انجام این تحقیق توصیفی بوده که هدف، یافتن رابطه بین نوع روش به کار رفته در مدیریت منابع انسانی سازمان ها و شرکت ها و عملکرد آنها می باشد. برای تحلیل داده ها از شیوه های آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شده است. یافته های تحقیق نشان داد که شرکت هایی که فعالیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۱ را دنبال می کنند نسبت به شرکت هایی که این فعالیت را انجام نمی دهند (شرکت های سنتی ۲) عملکرد بهتری دارند و استفاده از اقدامات و اصول مدیریت استراتژیک منابع انسانی موجب بهبود عملکرد شرکت ها می گردد.

- حسینی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر روی فرهنگ سازمانی پرداخته است. این پژوهش به بررسی ارتباط مولفه های منابع انسانی (انگیزش، مشارکت، آموزش، استخدام، سیستم جبران خدمات) بر روی مولفه های فرهنگ سازمانی (فرهنگ عمومی، طبقه ای، توسعه ای، عقلایی) در سازمان تامین اجتماعی می پردازد. روش تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه جمع آوری داده ها، توصیفی- پیمایشی است. در این تحقیق، مدیریت استراتژیک منابع انسانی شامل پنج بعد (انگیزش، مشارکت، آموزش، استخدام، سیستم جبران خدمات) و نقش هر کدام در ارتقاء فرهنگ سازمانی از دیدگاه کارکنان سازمان تامین اجتماعی مورد سنجش قرار گرفت. داده های مورد استفاده از طریق پرسشنامه جمع آوری گردیده است و فرضیات تحقیق مورد آزمون قرار گرفت. مدیریت استراتژیک منابع انسانی شامل عواملی از قبیل انگیزش، مشارکت، آموزش، استخدام، سیستم جبران خدمات با فرهنگ سازمانی که شامل عواملی از قبیل فرهنگ عمومی، طبقه ای، توسعه ای، عقلایی می باشد، رابطه مثبت و معنادار دارد. با افزایش درک بیشتر مدیریت استراتژیک منابع انسانی توسط کارکنان سازمان، فرهنگ سازمانی در بین کارکنان سازمان ارتقا و افزایش می یابد.

- امین بیدختی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در شرکت های بین المللی شده ایرانی پرداخته است. نتایج حاصل از تحلیل داده ها نشان داد که سطح بکارگیری مدیریت دانش در شرکت ها در حد مطلوبی قرار دارد. همچنین رابطه معنی داری بین مدیریت دانش و اجزای آن با عملکرد سازمانی وجود دارد. به علاوه نتایج تحلیل ها نشان می دهد که از میان اجزای مدیریت دانش بیشترین ارتباط بین بعد تحصیل دانش با عملکرد سازمانی دیده می شود. در حالی که بعد توسعه دانش کمترین همبستگی و ارتباط را با عملکرد سازمانی دارد. ضمناً رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته مثبت بوده و با افزایش نمره هر یک از اجزای مدیریت دانش، عملکرد سازمانی نیز افزایش می یابد.

- محمدی (۱۳۹۳)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر مدیریت دانش با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در شعب بانک ملت استان گیلان پرداخته است. نتایج نشان داد که بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر مدیریت دانش با نقش میانجی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

- حسینی (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر روی عملکرد سازمانی پرداخته است. این پژوهش به بررسی ارتباط مولفه های منابع انسانی (انگیزش، مشارکت، آموزش، استخدام، سیستم جبران خدمات) بر روی عملکرد سازمانی در سازمان تامین اجتماعی می پردازد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی شامل عواملی از قبیل انگیزش، مشارکت، آموزش، استخدام، سیستم جبران خدمات با عملکرد سازمانی، رابطه مثبت و معنادار دارد. با افزایش درک بیشتر مدیریت استراتژیک منابع انسانی توسط کارکنان سازمان، عملکرد سازمانی در بین کارکنان سازمان ارتقا و افزایش می یابد.

- دلیر پور و یعقوبی (۱۳۹۲) به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی و نو آوری می پردازد. یافته های به دست آمده حاکی از آن است که عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری با مدیریت دانش و نو آوری سازمانی دارد. مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری سازمانی دارد.

- محقر و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر اقدامات منابع انسانی بر عملکرد نوآورانه در شرکت های قطعه ساز خودرو به انجام رساندند. یافته های این پژوهش نشان می دهد که ظرفیت مدیریت دانش اثر مثبت و معنادار بر عملکرد سازمانی دارد، ولی اقدامات راهبردی منابع انسانی اثری معنادار بر عملکرد نوآورانه ندارد، ولی به طور غیر مستقیم و با تأثیر بر ظرفیت مدیریت دانش می تواند اثر مثبت و معناداری بر عملکرد نوآورانه داشته باشد. همچنین از بین پنج بعد اقدامات راهبردی منابع انسانی تنها آموزش و جبران خدمات بر عملکرد نوآورانه اثر مثبت و معناداری دارند.

- یوسفی و همکاران (۱۳۹۱)، به بررسی میزان تأثیر مدیریت دانش بر فرهنگ سازمانی می پردازند. نتایج حاصل از بررسی فرضیه های پژوهش، حاکی از آن است که بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد و با توجه به مدیریت دانش می توان شاهد ارتقای فرهنگ سازمانی در سازمان ها شد.

حقیقی و همکاران (۲۰۱۱)، با استفاده از چهار بعد اقدامات مدیریت منابع انسانی شامل کارمند یابی، آموزش، ارزیابی عملکرد و پرداخت نشان دادند که نظام اقدامات مدیریت منابع انسانی به طور مستقیم با ابعاد چندگانه عملکرد در ارتباط است.

#### تحقیقات انجام گرفته در خارج کشور

- فیگونه ریدو<sup>۸</sup> (۲۰۱۸) تأثیر مدیریت منابع انسانی را بر مدیریت دانش در شرکت های خصوصی مورد بررسی قرار داد. نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که بهره برداری از دخالت و مشارکت کارکنان از طریق مدیریت دانش برای سازمان ها مهم است و مدیریت منابع انسانی رویکردهای اصلی به استنباط و تقویت دانش کارکنان و تخصصی کردن نیازهای اصلی سازمان است.

- احمد<sup>۹</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش و تعدیلی فرهنگ سازمانی پرداخته است. نتایج نشان داد که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش و تعدیلی فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

- دیویدسون<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۴) به بررسی رابطه اقدامات مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش کارکنان پرداخته است. پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جهت تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق از شاخص های رگرسیون خطی و جهت رتبه بندی و شناسایی عوامل از آزمون فریدمن به کمک نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج نشان می دهد که، از بین مولفه های مدیریت منابع انسانی، مولفه جذب با مقدار ضریب بتای ۰/۴۵۵ بیشترین درصد پیش بینی را در بین سایر مولفه ها دارا بود و پس از آن مولفه بهسازی با مقدار ضریب بتای ۰/۰۳۱ در مرتبه دوم قرار داشت در این میان مولفه نگهداری با میزان ضریب بتای ۰/۳۰۶ دارای اثربخشی منفی بر روی مدیریت دانش کارکنان است.

- مهمت<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت ها است و به این مساله می پردازد که آیا از نظر عملکرد، نگرش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی نسبت به نگرش سنتی برتری دارد؟ روش انجام این تحقیق توصیفی است که هدف، یافتن رابطه بین نوع روش به کار رفته در مدیریت منابع انسانی سازمان ها و شرکت ها و عملکرد

2. Fido Ridou

9. Ahmad

10. Dayvidsoun

11. mehmet

آنها می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها از شیوه‌های آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که شرکت‌هایی که فعالیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی را دنبال می‌کنند نسبت به شرکت‌هایی که این فعالیت را انجام نمی‌دهند (شرکت‌های سنتی) عملکرد بهتری دارند و استفاده از اقدامات و اصول مدیریت استراتژیک منابع انسانی موجب بهبود عملکرد شرکت‌ها می‌گردد.

- شیهان و همکاران<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۳) به بررسی رابطه بین نوآوری و توسعه منابع انسانی در بین کارکنان ادارات دولتی در کشور اسپانیا پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که با ارتقای سطح نوآوری در سازمان، منابع انسانی در جهت مثبت رشد و ارتقاء خواهند یافت. لذا توسعه نوآوری و خلاقیت در سازمان منجر به پرورش کارکنان خلاق، حساس به فرصت‌های محیطی و نوآور خواهد شد.

- کاسترو و همکارانش<sup>۱۳</sup> (۲۰۱۳) به این نتیجه رسیدند که فرایندهای مدیریت دانش از قبیل اکتساب دانش، اشتراک دانش، تولید دانش و دیگر سرمایه‌های دانشی از قبیل سرمایه انسانی و نیز روابط و ساختار سازمانی بر نوآوری تأثیر گذار است.

- جو<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه ساده و چندگانه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی است. تحلیل داده‌های به دست آمده نشان داد میانگین نمرات کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نمرات عملکرد سازمانی در دانشگاه‌ها کمتر از حد متوسط بوده و بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی با عملکرد سازمانی همبستگی چندگانه معناداری وجود داشته است. همچنین ضرایب بتا بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی از نظر آماری معنادار بوده و بین آنها هم خطی وجود نداشته و مدل رگرسیون معنی دار بوده است. نظرات اعضا در خصوص رابطه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی با عملکرد سازمانی بر حسب مشخصات دموگرافیک تفاوت معنی دار وجود داشته است.

- سیبچی و مارتین<sup>۱۵</sup> (۲۰۱۲)، در تحقیقشان به این نتیجه دست یافتند که مدیریت دانش از طریق استقرار سازمان‌هایی که یک چارچوب اثربخش برای اجرای راهبردهای نوآوری شان دارند، می‌تواند بر عملکرد نوآورانه مؤثر باشد.

- مهمت<sup>۱۶</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت‌ها است و به این مساله می‌پردازد که آیا از نظر عملکرد، نگرش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی نسبت به نگرش سنتی برتری دارد؟ روش انجام این تحقیق توصیفی است که هدف، یافتن رابطه بین نوع روش به کار رفته در مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها و شرکت‌ها و عملکرد آنها می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها از شیوه‌های آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که شرکت‌هایی که فعالیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی را دنبال می‌کنند نسبت به شرکت‌هایی که این فعالیت را انجام نمی‌دهند (شرکت‌های سنتی) عملکرد بهتری دارند و استفاده از اقدامات و اصول مدیریت استراتژیک منابع انسانی موجب بهبود عملکرد شرکت‌ها می‌گردد.

- جورج<sup>۱۷</sup> (۲۰۱۱) بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن نقش میانجی چابکی سازمانی انجام شده است. برای جمع آوری داده‌ها از سه پرسشنامه مدیریت دانش لائوسون، پرسشنامه عملکرد سازمانی و چابکی سازمانی گابریل و ناوارو استفاده شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که: مدیریت دانش با ضریب مسیر تأثیری مثبت و معنی دار بر عملکرد

12shihan et al

13castro

14 .jolia

15. Sibuchi and Martin

16 .mehmet

17.Jorz

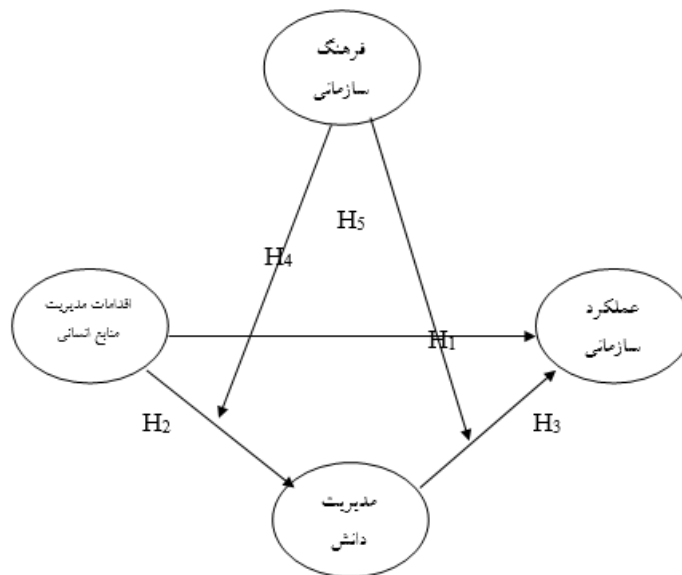
سازمانی دارد؛ همچنین مدیریت دانش به واسطه نقش میانجی چابکی سازمانی با ضریب مسیرتأثیری مثبت و معنی دار بر عملکرد سازمانی دارد.

- اسلاور کورت و دیگران<sup>۱۸</sup> (۲۰۱۱) نشان داد، سیاست های رقابتی تاثیر مثبتی در ساختار سازمانی و عملکرد آن دارد. در حالی که تمرکز سازمانی بر روی ساختار سازمانی و عملکرد تاثیر منفی دارد. ساختار سازمانی تاثیر مستقیمی بر عملکرد ندارد، اما می توان گفت تاثیر غیر مستقیمی بر سیاست های رقابتی دارد.

- ژانگ<sup>۱۹</sup> (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی رابطه میان مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در شرکت ها و سازمان های پروژه محور است. نتایج حاصل از تحلیل داده ها نشان داد که بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه مدیریت دانش نقش بسزایی در بهبود عملکرد سازمانی سازمان ها دارد، مدیران شرکت باید به دنبال ایجاد محیطی صمیمی و قابل اعتماد همراه با ارتباطات مفید و سودمند در سازمان باشند تا بتوانند شرایط توسعه و تسهیم دانش را فراهم آورند.

### مدل مفهومی تحقیق

الگویی مفهومی است و بر روابط نظری میان تعدادی از عوامل که در مورد مساله پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده اند، تاکید دارد. این چارچوب درباره پیوندهای درونی میان متغیرهایی که در پویایی موقعیت مورد بررسی نقش دارند، بحث می کند. پدید آوردن چنین چارچوب مفهومی به پژوهشگر کمک می کند که روابط خاصی را در نظر بگیرد، آنها را بیازماید و درک خود را در زمینه های پویایی های موقعیتی که قرار است پژوهش در آن صورت گیرد، بهبود بخشد (سکاران، ۱۳۹۰: ۸۱). هدف ما در این پژوهش به بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش و تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان می باشد.



نگاره ۱ مدل مفهومی تحقیق (احمد<sup>۲۰</sup> ۲۰۱۶).

18. Slaver &corts

19.zhang

20.Ahmad



### فرضیه های تحقیق

۱. بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
۵. بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش با توجه به نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
۶. بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

### نوع روش تحقیق

- الف) از نظر هدف کاربردی چون نتایج تحقیق در جامعه تحقیق قابل استفاده است و در جوامع دیگر قابل آزمون است.
  - ب) از نظر روش: توصیفی، چون متغیرها در وضع موجود و بدون دستکاری تحلیل می شوند.
  - ج) از نظر سنجش: همبستگی، چون روابط بین متغیرها سنجیده می شود.
  - د) از نظری جمع آوری اطلاعات: میدانی (پیمایشی)، چون از جامعه نمونه می گیریم.
  - ه) روش تحلیل داده ها: معادلات ساختاری: چون روابط بین متغیرها در یک شبکه ارتباطی بررسی می شود.
  - ی) روش تحلیل عاملی: تاییدی چون مدل مفهومی وجود دارد و از مدل مفهومی در این جامعه آزمون می شود.
- روش گردآوری اطلاعات  
روش گردآوری اطلاعات به دو روش کتابخانه ای و میدانی انجام شده است.  
ابزار گردآوری اطلاعات

در این تحقیق با توجه به موضوع مورد بررسی و روش تحقیقی که پیمایشی است از پرسشنامه به عنوان ابزار تحقیق استفاده می شود. در این پژوهش برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه های استاندارد استفاده خواهد شد. برای سنجش اقدامات مدیریت منابع انسانی بر اساس آرمسترانگ، (۱۹۷۸) و عملکرد سازمانی بر اساس مدل یانگ (۲۰۰۳) و برای سنجش مدیریت دانش از پرسشنامه استاندارد (رابینز، ۲۰۰۲) و برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه دنیسون (۲۰۰۰) استفاده خواهد شد.  
روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

روش تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات در این تحقیق به روش های زیر می باشد:

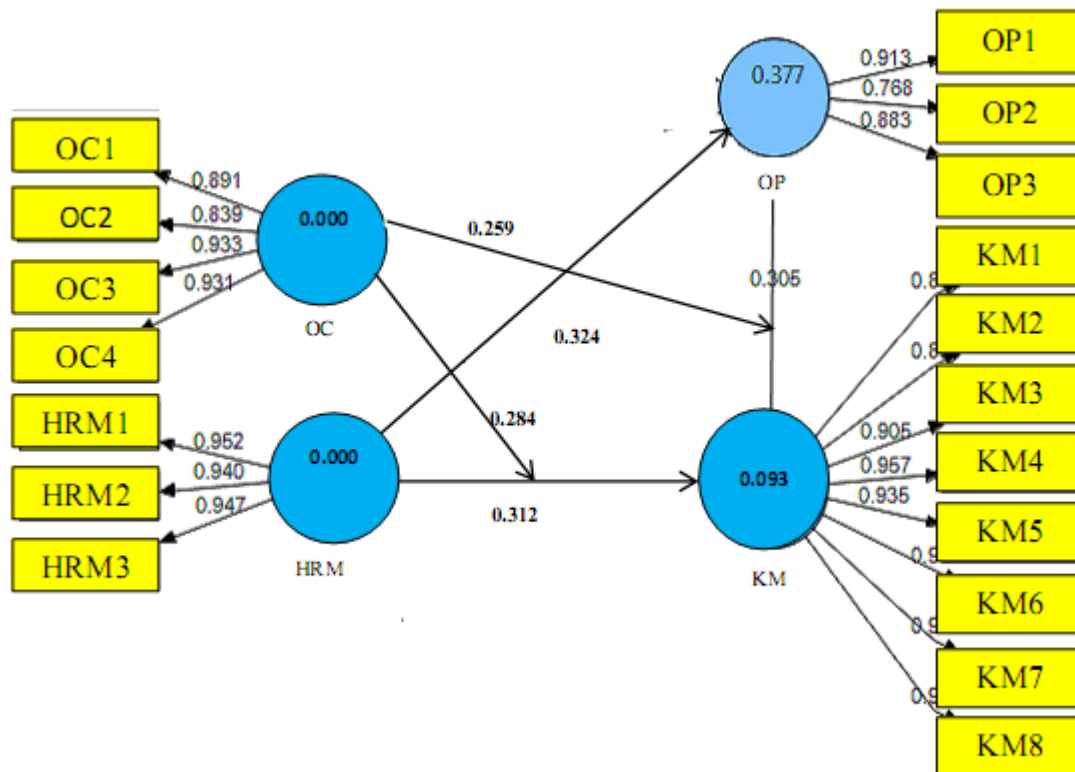
۱. از آمار توصیفی جهت برآورد مشخصه های مرکزی و تنظیم جداول توزیع فراوانی آماری و رسم نموداری استفاده خواهد شد.
۲. در تحقیق حاضر جهت بررسی فرضیه ها تجزیه و تحلیل داده ها از روش مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) و نرم افزار smart pls استفاده خواهد شد.

### جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری

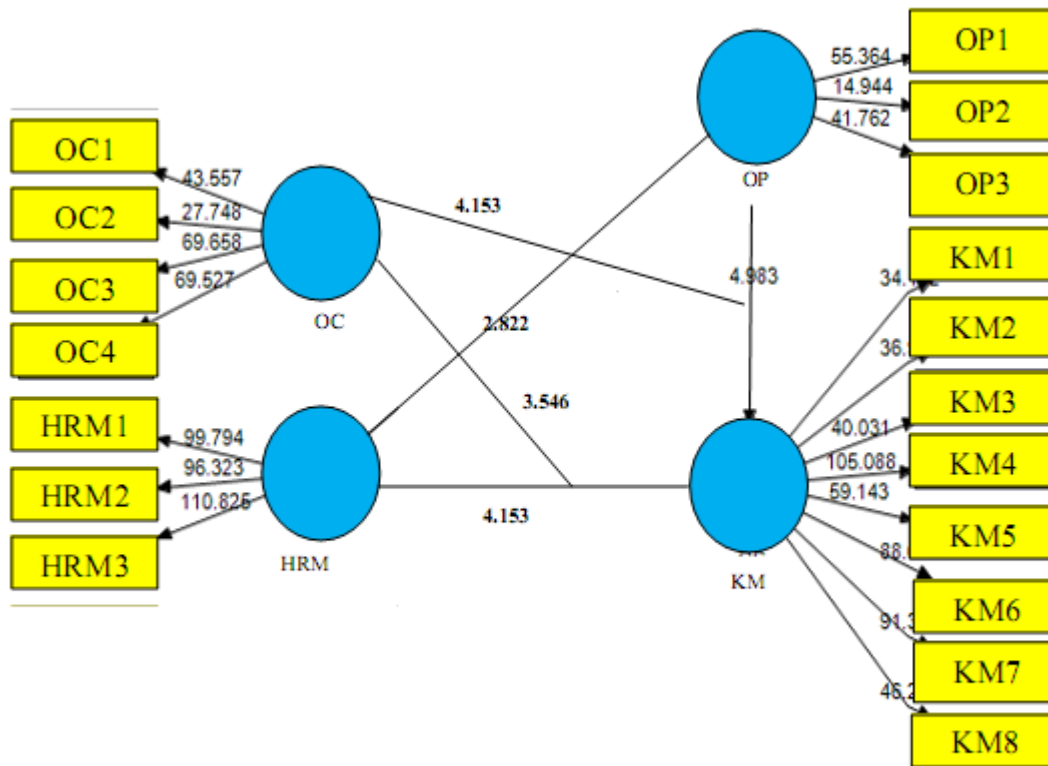
جامعه آماری در این تحقیق کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان که به تعداد ۷۰۰۰ نفر می باشند. نمونه آماری این تحقیق کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان که به تعداد ۳۶۴ نفر می باشند. و روش نمونه گیری به روش تصادفی طبقه ای، می باشد.

### آزمون فرضیات تحقیق

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار PLS می پردازیم.



شکل ۲ مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی



شکل ۳ مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب معناداری

### رازش مدل

جهت بررسی برازش مدل، از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده می‌کنیم.

### برازش مدل‌های اندازه‌گیری:

#### پایایی<sup>۲۱</sup>:

به منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری تحقیق، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی<sup>۲۲</sup> می‌پردازیم.

### سنجش بارهای عاملی:

<sup>21</sup> -Reliability

<sup>22</sup> -Composite Reliability

جدول ۱ ضرایب بارهای عاملی

بار عاملی	شاخص	عامل
0.856	OC1	فرهنگ سازمانی
0.888	OC2	
0.867	OC3	
0.899	OC4	
0.952	HRM1	اقدامات مدیریت منابع انسانی
0.940	HRM2	
0.947	HRM3	
0.768	OP1	عملکرد سازمانی
0.883	OP2	
0.913	OP3	
0.872	KM1	مدیریت دانش
0.880	KM2	
0.905	KM3	
0.957	KM4	
0.935	KM5	
0.951	KM6	
0.958	KM7	
0.920	KM8	

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰,۴ می‌باشد. در جدول فوق تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰,۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

#### برازش مدل ساختاری:

#### ضرایب معناداری (مقادیر $t\_values$ )

با توجه به شکل شماره ۲، فرضیه‌های تحقیق چون ضرایب  $t$  بیشتر از ۱,۹۶ بدست آمده‌اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها تأیید می‌شود.

#### معیار $R^2$ یا $R\ Squares$

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب  $R^2$  مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است.  $R^2$  معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰,۱۹، ۰,۳۳ و ۰,۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل ۴-۱، مقدار  $R^2$  برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت.

جدول ۳ نتایج معیار R<sup>2</sup> برای سازه درون‌زا

R <sup>2</sup>	علامت اختصاری	متغیرهای مکنون
0.377	KM	مدیریت دانش
0.093	OP	عملکرد سازمانی

## برازش مدل کلی

معیار GOF<sup>۲۳</sup>

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰،۰۱، ۰،۲۵ و ۰،۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است

این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\overline{communalities} \times R^2}$$

*Communalities* از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.

جدول ۴ میزان Communalities و R<sup>2</sup> متغیرهای تحقیق

R <sup>2</sup>	Communalities	علامت اختصاری	متغیرهای مکنون
0.000	0.770	OC	فرهنگ سازمانی
0.000	0.808	HRM	اقدامات مدیریت منابع انسانی
0.377	0.734	OP	عملکرد سازمانی
0.093	0.849	KM	مدیریت دانش

جدول ۵ نتایج برازش مدل کلی

GOF	$\overline{R^2}$	$\overline{Communalities}$
0.437	0.235	0.813

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان 0.437، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

<sup>23</sup> - Goodness of Fit

جدول ۶ نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	علامت اختصاری	ضریب مسیر ( $\beta$ )	معناداری (T-Value)	نتیجه آزمون
اول	اقدامات مدیریت منابع انسانی ← عملکرد سازمانی	HRM--OP	0.324	2.822	تایید فرضیه اول
دوم	اقدامات مدیریت منابع انسانی ← مدیریت دانش	HRM---KM	0.312	4.153	تایید فرضیه دوم
سوم	مدیریت دانش ← عملکرد سازمانی	KM---OP	0.305	4.983	تایید فرضیه سوم

**فرضیه‌های تحقیق:****فرضیه ۱:**

H. بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به شکل ۱-۴ و ۲-۴، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی)  $\beta=0.324$  می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز  $t=2.822$  بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱,۹۶) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H. رد و فرضیه H<sub>1</sub> تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد و لذا این فرضیه اول تأیید خواهد شد.

**فرضیه ۲:**

H. بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به شکل ۱-۴ و ۲-۴، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (اقدامات مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش)  $\beta=0.312$  می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز  $t=4.153$  بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱,۹۶) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H. رد و فرضیه H<sub>1</sub> تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد و لذا این فرضیه دوم تأیید خواهد شد.

**فرضیه ۳:**

H. بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به شکل ۱-۴ و ۲-۴، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (مدیریت دانش و عملکرد سازمانی)  $\beta=0.305$  می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز  $t=4.983$  بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱,۹۶) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H. رد و فرضیه H<sub>1</sub> تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد و لذا این فرضیه سوم تأیید خواهد شد.

**فرضیه ۴:**

H: بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

همانطور که در جدول شماره ۴-۱۱ مشخص است، ضریب مسیر بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی ۰,۳۲۴ بدست آمده است. آماره تی برای این رابطه ۲,۸۲۲ و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده است. همچنین ضریب مسیر بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با مدیریت دانش ۰,۳۱۲ و آماره تی برای این رابطه ۴,۱۵۳ بدست آمده است. با توجه به موارد بالا می توان نتیجه گرفت بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. لذا فرضیه چهارم این تحقیق تأیید می شود.

**فرضیه ۵:**

H: بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش با توجه به نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

همانطور که در جدول شماره ۴-۱۱ مشخص است، ضریب مسیر بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش ۰,۳۱۲ بدست آمده است. آماره تی برای این رابطه ۴,۱۵۳ و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده است. همچنین ضریب مسیر بین فرهنگ سازمانی با اقدامات مدیریت منابع انسانی ۰,۲۸۴ و آماره تی برای این رابطه ۳,۵۴۶ بدست آمده است. با توجه به موارد بالا می توان نتیجه گرفت بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. لذا فرضیه پنجم این تحقیق تأیید می شود.

**فرضیه ۶:**

H: بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

همانطور که در جدول شماره ۴-۱۱ مشخص است، ضریب مسیر بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی ۰,۳۰۵ بدست آمده است. آماره تی برای این رابطه ۴,۹۸۳ و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده است. همچنین ضریب مسیر بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش ۰,۲۸۹ و آماره تی برای این رابطه ۴,۱۵۳ بدست آمده است. با توجه به موارد بالا می توان نتیجه گرفت بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد. لذا فرضیه ششم این تحقیق تأیید می شود.

**بحث و تفسیر، مقایسه و پیشنهادات تحقیق**

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش و تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان بود. در همین راستا و بر مبنای، فرضیات مورد بحث و بررسی قرار گرفت:

✓ یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که نتایج فرضیه اول حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است، در واقع ارتباط معناداری بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد، بنابراین با افزایش اقدامات مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمانی شبکه بهداشت و درمان در

- استان گلستان افزایش می یابد. که نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق افجه و اسماعیل زاده (۱۳۹۶)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین اقدامات منابع انسانی و عملکرد سازمانی انجام دادند، همخوانی دارد
- ✓ یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که نتایج فرضیه دوم حاکی از تایید رابطه بین دو متغیر است، در واقع ارتباط معناداری بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد، بنابراین با افزایش اقدامات مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان افزایش می یابد. که نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق دیویدسون<sup>۲۴</sup> (۲۰۱۴)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین اقدامات منابع انسانی و مدیریت دانش انجام دادند، همخوانی دارد.
- ✓ یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که نتایج فرضیه سوم حاکی از تایید رابطه بین دو متغیر است، در واقع ارتباط معناداری بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد، بنابراین با افزایش مدیریت دانش، عملکرد سازمانی شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان افزایش می یابد. که نتایج این فرضیه با نتایج عیوض زاده و معینیان (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی انجام دادند، همخوانی دارد.
- ✓ یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که نتایج فرضیه چهارم حاکی از تایید رابطه بین سه متغیر است، در واقع ارتباط معناداری بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد، بنابراین با افزایش اقدامات مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان افزایش می یابد. که نتایج این فرضیه با نتایج حسینی (۱۳۹۵)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش انجام دادند، همخوانی دارد.
- ✓ یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که نتایج فرضیه پنجم حاکی از تایید رابطه بین سه متغیر است، در واقع ارتباط معناداری بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش با توجه به نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان وجود دارد، بنابراین با افزایش اقدامات مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان با توجه به نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی افزایش می یابد. که نتایج این فرضیه با نتایج احمد<sup>۲۵</sup> (۲۰۱۶)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش با توجه به نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی انجام دادند، همخوانی دارد.
- ✓ یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که نتایج فرضیه ششم حاکی از تایید رابطه بین سه متغیر است، در واقع ارتباط معناداری بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان وجود دارد، بنابراین با افزایش مدیریت دانش، عملکرد سازمانی شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان با توجه به نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی افزایش می یابد. که نتایج این فرضیه با نتایج احمد<sup>۲۶</sup> (۲۰۱۶)،

24. Dayvidsoun

25. Ahmad

26. Ahmad



در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی انجام دادند، همخوانی دارد.

**پیشنهادهای حاصل از نتایج فرضیه اول:** رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان را مورد بررسی قرار می دهد. و موید آن است که در صورت ارتقای اقدامات مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمانی کارکنان نیز افزایش خواهد یافت. توجه به منابع انسانی در سازمان یکی از عوامل اثر گذار بر فعالیتهای سازمان می باشد. توجه به اقدامات مدیریت منابع انسانی می تواند منجر به اثربخشی و بهره وری منابع انسانی شود که این عوامل بستر لازم برای ارتقای عملکرد سازمانی را فراهم می کند.

**پیشنهادهای حاصل از نتایج فرضیه دوم:** رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی با مدیریت دانش کارکنان شبکه بهداشت و درمان استان گلستان را مورد بررسی قرار می دهد. و موید آن است که در صورت توجه به اقدامات مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش کارکنان نیز افزایش خواهد یافت. زندگی در دنیای جدید نیازمند شناخت کامل و کسب مهارتهای استفاده از این ابزارها و بدون داشتن چنین ابزاری رقابت و زندگی بسیار مشکل خواهد بود و مستلزم از دست دادن فرصتهای فراوانی در زندگی روزانه افراد و جوامع است.

سازمانها باید جهت به کارگیری و استفاده بهینه از تکنولوژی دانش محور زمینه سازی لازم و مطلوب را داشته باشند تا بتوانند در این راه گامهای مهم و صحیح را در عرصه سازمان بردارند. و بستر لازم برای کارایی و اثربخشی کارکنان را فراهم آورند. که این مدیریت دانش می تواند، عملکرد سازمانی کارکنان را افزایش دهد.

**پیشنهادهای حاصل از نتایج فرضیه سوم:** رابطه بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان استان گلستان را مورد بررسی قرار می دهد. و نتایج نشان داد که مدیریت دانش با عملکرد سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان استان گلستان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به مدیران منابع انسانی شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان پیشنهاد می شود که با بکارگیری مولفه های مدیریت دانش، شامل ایجاد دانش، کسب دانش، انتقال دانش، تسهیم دانش و کاربرد دانش، بستر لازم برای بهبود فعالیتهای سازمان را فراهم آورند که این امر می تواند منجر به ارتقای عملکرد سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان استان گلستان شود.

**پیشنهادهای حاصل از نتایج فرضیه چهارم:** رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان را مورد بررسی قرار می دهد. و نتایج نشان داد که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

به مدیران منابع انسانی شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان پیشنهاد می شود که با فراهم نمودن بستر فرهنگی لازم در سازمان به منظور تبادل تجارب علمی بین واحدهای مختلف با یکدیگر و هم چنین سازمان با سازمان های دیگر؛ تدوین برنامه های مشخص برای توسعه ایده ها و هم چنین؛ وجود مقررات و آیین نامه های مدون بر انتقال دانش در بخش های مختلف سازمان؛ توسعه زیرساخت های مناسب برای فن آوری، اینترنت و... در سازمان و اختصاص یک ردیف بودجه مشخص بدین منظور؛ حمایت مدیران سازمان از برنامه های دانشی از جمله نوآوری و خلاقیت در سازمان و حمایت از افراد دانشی و مستعد؛ اصلاح استراتژی و راهبردهای سازمانی، متناسب با دانش کسب شده در سازمان؛ ارتباط معقول و مناسب کارکنان با همکاران واحد و هم چنین با پرسنل واحدهای دیگر؛ ارزیابی سطح دانش در فرایندهای دانشی و ترغیب کارکنان به انجام کارهای پژوهشی؛ تغییر در روش های

قدیمی برای پیاده‌سازی رویکردهای جدید و بهتر؛ از سوی کارکنان واحدهای مختلف؛ فراهم بودن شرایط مناسب برای برقراری تماس‌های بعدی با مدیران در صورت ابهام در فهم و درک پیام‌ها و دستورات صادره از سوی مدیریت؛ رعایت دستورالعمل‌های سازمانی از سوی مدیران و خواست آن‌ها از کارمندان که قواعد و مقررات معینی را رعایت کنند. وجود فرصت توسعه معلومات و مهارت‌های شغلی از طریق آموزش (آموزش‌های ضمن خدمت، کوتاه‌مدت، بلندمدت، رسمی و غیررسمی)؛ دارا بودن فرصت‌هایی برای بهبود دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها برای کارکنان در جهت برعهده گرفتن موقعیت جدید؛ در نهایت؛ راحتی و آسودگی خاطر کارکنان در بیان نظرات - دیدگاه‌های پیشنهادی و انتقادات خود در حضور مدیران سازمان می‌تواند منجر به بهبود عملکرد سازمانی شوند.

**پیشنهادات حاصل از نتایج فرضیه پنجم:** رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش با توجه به نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان را مورد بررسی قرار می‌دهد و نتایج نشان داد که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش با توجه به نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به مدیران منابع انسانی شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان پیشنهاد می‌شود که روش‌ها و سبک‌ها و عملکردهای مدیریت به طور گسترده و دامنه دار با مدیریت دانش ارتباط تنگاتنگ دارد. تصمیمات مدیریت تنها در بستر فرهنگ سازمان جریان می‌یابد. اگر تصمیمات متناسب و هم‌رنگ با بسترهای فرهنگی سازمان نباشد، بدون شک قابلیت اجرایی کمتری خواهند داشت و اهداف تصمیم را تحقق نخواهند بخشید. در نتیجه توجه به فرهنگ سازمانی و پیاده سازی مولفه های آن می‌تواند بستر لازم برای ارتقای اقدامات لازم در جهت پیاده سازی فعالیتهای مدیریت منابع انسانی در شبکه بهداشت و درمان استان گلستان فراهم نماید.

**پیشنهادات حاصل از نتایج فرضیه ششم:** رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان را مورد بررسی قرار می‌دهد و نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با توجه به نقش تعدیلی فرهنگ سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به مدیران منابع انسانی شبکه بهداشت و درمان در استان گلستان پیشنهاد می‌شود که با استقلال سازمان در انتخاب و استخدام نیروهای مورد نیاز و بدن فشار از سوی نهادهای سیاسی؛ استقلال سازمان در انتخاب نیروها برای تخصص‌ها و مهارت‌های مختلف در سازمان (تناسب شغلی) و انتخاب افراد متناسب با تخصص مورد نیاز؛ برگزاری دوره‌های تخصصی آموزش‌های ضمن خدمت سازمان برای کارکنان رده‌های مختلف؛ مدون و در دسترس بودن جامع سیاست‌های آموزشی و برنامه‌های سازمان برای کارکنان رده‌های مختلف؛ برگزاری دوره‌های آموزشی ویژه برای نیروهای استخدام جدید و تازه جذب شده؛ ارزیابی فصلی عملکرد فردی کارکنان مبتنی بر نتایج عملکردی آنان؛ ارتباط بین تنبیه و پاداش مالی و غیرمالی کارکنان با نتایج ارزیابی عملکرد فردی آنان در سازمان، از نکات مهمی است که باید بدان توجه شود. پرداخت‌های تشویقی (پاداش مالی) برای نیروهای با کارایی مطلوب؛ هماهنگی و هم‌خوانی بین سطح و ساختار سیستم پرداخت با پست‌های سازمانی و میزان سختی کار؛ گردش شغلی درون سازمانی و وجود تنوع فعالیتی برای کارکنان از جمله فاکتورهای تأثیرگذار در نظام جبران خدمات محسوب می‌شود. اعتقاد راسخ مسئولان و مدیران به نظام مدیریت مشارکتی و دخالت دادن پرسنل در امر تصمیم‌گیری از جمله عوامل مهم مدیریتی محسوب می‌گردد. اجازه به کارکنان مستعد و توانمند واحدها برای ارائه ایده‌ها و طرح‌ها برای بهبود روند کار سازمان و در نهایت؛ توجه به نظرات کارکنان و اعتقاد به نظام انتقادات و پیشنهادات در سازمان با برگزاری جلسات هفتگی بین مدیریت سازمان و کارکنان رده‌های مختلف. بستر لازم برای ارتقای عملکرد سازمانی را فراهم آورند.

### فهرست منابع و مآخذ (فارسی و انگلیسی):

- آرمسترانگ، مایکل، (۱۳۸۱) مدیریت استراتژیک منابع انسانی، راهنمای عمل، ترجمه سید محمد اعرابی، داود ایزدی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- امامی فر (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین اقدامات منابع انسانی و عملکرد سازمانی کارکنان اداره مخابرات شهرستان آمل. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- افجه، سید علی اکبر و اسماعیل زاده، محمد (۱۳۹۱)، " بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت ها" فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲. صص: ۱۹-۹.
- افجه و اسماعیل زاده (۱۳۹۱) بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت پایان نامه کارشناسی ارشد.
- بست، جان، (۱۳۸۴)، روش تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری، ترجمه حسن پاشا شریفی، نرگس طالقانی، چاپ سوم، تهران، انتشارات رشد.
- حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۸)، مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، چاپ ششم، تهران، انتشارات سمت.
- حسینی (۱۳۹۳) تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر قابلیت یادگیری سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- خاکی، غلامرضا، (۱۳۸۸)، روش تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی، چاپ پنجم، تهران، انتشارات بازتاب.
- حسینی، (۱۳۹۲) بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر روی فرهنگ سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- حسینی، محمد (۱۳۹۵) بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر روی فرهنگ سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- رحمت ابادی، اسفندیار، (۱۳۹۳) بررسی رابطه بین استراتژی منابع انسانی و عملکرد سازمانی در بین کارکنان شهرداری کنگاور، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد، بصورت الکترونیکی، موسسه بین المللی عالی علوم و فناوری حکیم عرفی شیراز،
- سارو خانی باقر، (۱۳۸۷)، روش های تحقیق در علوم اجتماعی: روش های کمی آمار پیشرفته، چاپ پنجم، تهران، نشر دیدار.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۶)، "مدیریت منابع انسانی"، انتشارات سمت.
- سارو خانی باقر (۱۳۸۷)، روش های تحقیق در علوم اجتماعی: روش های کمی آمار پیشرفته، چاپ پنجم، تهران، نشر دیدار.
- عیوض زاده و معینان (۱۳۹۲) بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- عیوض زاده، اسماعیل و معینان، داوود (۱۳۸۹)، " بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر بهبود اثربخشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق" فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش در برنامه ریزی درسی، شماره ۲۷. صص: ۳۰۶-۲۹۷.
- عیوض زاده، محمد. معینان، علی (۱۳۹۷) بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- قیض الهی، صادق؛ علیرضا شیرمحمدی و بهزاد لطیفیان، (۱۳۹۵)، رابطه ی بین استراتژی سازمان، مدیریت کیفیت جامع و عملکرد سازمان، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم، دانشگاه پیام نور.
- محمدی (۱۳۹۳)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر مدیریت دانش با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در شعب بانک ملت استان گیلان، پایان نامه کارشناسی ارشد.

- محمدی (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر مدیریت دانش با نقش میانجی یادگیری سازمانی در شعب بانک ملت استان گیلان. پایان نامه کارشناسی ارشد.

- Abdolrahman, M. (2015), "Human Resources Strategic Management", Translation by Dr. Arabi, Izadi, Office of Cultural Research, Second Edition.
- Abedi Jafari, H., Jami, M., Bi Robayi, H. (2010), "The Challenge of Human Resource Management in Virtual Organizations. The Relationship between the Degree of Virtualization of Organizations and Organizational Commitment", The Journal of Information Technology Management
- Ali Babayi, A. (2009), Designing and Implementing a Performance Measurement System Using Balanced Scorecard Methods and Targeted Measures, Master's Thesis, Isfahan University.
- Becker, B.E., and Huselid, M.A. (1998), 'High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Applications,' in Research in Personnel and Human Resource Management, ed. G.R. Ferris, Greenwich, CT: JAI Press, pp. 53-101.
- Beer, M., Spector, B., Lawrence, P.R., Mills, D.Q., and Walton, R.E. (1984), Managing Human Assets, New York: The Free Press.
- Budhwar, P.S., and Boyne, G. (2004), 'Human Resource Management in the Indian Public and Private Sectors: An Empirical Comparison,' The International Journal of Human Resource Management, 15, 2, 346-370
- Budhwar, P.S., and Sparrow, P.R. (1997), 'Evaluating Levels of Strategic Integration and Devolvement of Human Resource Management in India,' The International Journal of Human Resource Management, 8, 4, 476-494.
- Chang, W.A., and Huang, T.C. (2005), 'Relationship Between Strategic Human Resource Management and Firm Performance: A Contingency Perspective,' International Journal of Manpower, 26, 5, 434-449.
- Daneial, R. (2004), "Organization Reconstruction", translation by Taghi S, Dr Mardani Givi, Dr. Moridi, Industrial Management Organization, Third Edition.
- Green, K.W., Cindy, W.H., Whitten, D., and Medlin, B. (2006), 'The Impact of Strategic Human Resource Management on Firm Performance and HR Professionals' Work Attitude and Work Performance,' International Journal of Human Resource Management, 17, 4, 559-579.
- Guest, D. (1987), 'Human Resource Management and Industrial Relations,' Journal of Management Studies, 24, 5, 503-521.
- Gurbuz.S and Mert.I.S (2011), Impact of the strategic human resource management on organizational performance: evidence from Turkey. The International Journal of Human Resource Management. Vol. 22, No. 8, April 2011, 1803-1822,
- Joleia, R. (2014), "Theory and Design of the Organization", Translation by Ali Parsaiian and Mohammad Arabi, Fourth Edition, Office of Cultural Research, Tehran.
- Kelly, J., and Gennard, J. (1996), 'The role of Personnel Directors on the Board of Directors Personnel Review, 25, 1, 7-24..
- Khatri, N. (2000), 'Managing Human Resource for Competitive Advantage: A Study of Companies in Singapore,' International Journal of Human Resource Management, 11, 2, 336-365.

- Manian, A., Musakhani, M. (2009), "Investigating the relationship between the alignment of information technology and business with organizational performance in companies active in the field of information technology using the Structural Equation Modeling", *Information Technology Management*.
- Pfeffer, J. (1994), *Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Workforce* Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Schuler, R.S., and Jackson, S.E. (1987), 'Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices,' *Academy of Management Executive*, 1, 3, 207-219
- Sheehan, C. (2005), 'A model for HRM strategic integration,' *Personnel Review*, 34, 2, 192-209
- Truss, C. (2003), 'Strategic HRM: Enablers and Constraints in the NHS,' *The International Journal of Public Sector Management*, 16, 1, 48-60
- Waya, S. A, Johnson, D. E, "Theorizing about the impact of strategic human resource management", *Human Resource Management Review*, Vol.15, 2005.

## **Investigating the relationship between HRM actions and organizational performance with respect to the role of mediator of knowledge management and modifying the organizational culture of Healthcare network staff in Golestan province**

**Zahra Sokhtesaraei 1 and Mohsen Malek Mohammadi \* 2**

*1 Master of Public Administration, Ali Abad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran*

*2 Assistant Professor, Department of Management, Ali Abad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran  
(Author)*

### **Abstract**

The purpose of this study was to investigate the relationship between HRM actions and organizational performance with respect to the role of mediator of knowledge management and the role of organizational culture among health care staff in Golestan province. The research method is a descriptive-correlational survey. The population of the present study consisted of all health care staff in Golestan province with 7000 people. The statistical sample was proportional to the number of people in the community using the Kerji-Morgan table 364 and stratified random sampling. The data were collected using library and field method and the tools used were standard questionnaires.

The reliability of the questionnaires was confirmed by Cronbach's method and the validity of the tool was confirmed by the content method. Structural equation method was also used to analyze the data using Smart PIs software. The results showed that there is a significant relationship between HRM actions and organizational performance with regard to the role of mediator of knowledge management and the role of organizational culture of health care staff in Golestan province.

**Key words:** HRM actions, organizational performance, knowledge management, organizational culture