MODIRIAT-E-FRDA JOURNAL
ISSN ٢٢٢٨-٦٠٤٧

The impact of future talent management on knowledge management with the mediating role of employee performance in government organizations of Lorestan province

Reza sepahvand [١] | **Seydhe Nasim Mousavi**[٢]* | **Anis moayed** [٣] **Elahe Manesdavi**[٣]

١. Professor, Department of Business Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran.
٢. M.Sc. in Business Management, Mobtakeran Faculty, Islamic Azad University (Malayer Branch), Malayer, Iran.
٣. M.Sc. in Business Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran.
٤. Ph.D. Student in Human Resource Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:
Received: ١٨ March ٢٠٢٤
Revised: ١٠ June ٢٠٢٤
Accepted: ١٦ June ٢٠٢١

Keywords:
future-oriented talent management, knowledge management, employee performance

ABSTRACT

Objective: The current research was conducted with the aim of the impact of future-oriented talent management on knowledge management with the mediating role of employee performance in public organizations of Lorestan province.

Methodology: This study is descriptive and correlational in terms of applied purpose. The statistical population in this study is the employees of the government organizations of Lorestan province, which according to Cochran's formula is ٣٨٤ people. In order to analyze the data, partial least squares method and Smart PLS-٣ software were used. Convergent validity was used to measure validity, and Cronbach's alpha was.

Conclusion: The obtained results indicate that future-oriented talent management has a positive and significant effect on knowledge management.

Originality: And on the other hand, knowledge management has a positive and significant effect on the performance of employees. And also the performance of employees has a positive and significant effect on knowledge management. And finally, the mediating role of employee performance in the relationship between talent management and knowledge management has a positive and significant effect

Cite this article: Sepahvand,Raza., Mousavi,Saydey Nasim., Moaywd, Anis & Manesdavi.Elahe (٢٠٢٤). The impact of future talent management on knowledge management with the mediating role of employee performance in government organizations

نشریه مدیریت فردا
ISSN ۲۲۲۸-۶۰۴۷

تاثیر مدیریت استعداد آینده‌محور بر مدیریت دانش با نقش میانجی عملکرد کارکنان درسازمان‌های دولتی استان لرستان

رضا سپهوند*[۱]|سیده نسیم موسوی[۲]|انیس موید[۳]|الهه منیشداوی[۴]

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تأثیر مدیریت استعداد آینده‌محور بر مدیریت دانش با نقش میانجی عملکرد کارکنان در سازمان‌های دولتی استان لرستان انجام شده است.

ضرورت: این مطالعه از لحاظ هدف کاربردی، از نوع توصیفی و با روش همبستگی انجام شده است.

روش شناسی: جامعه آماری در این مطالعه کارکنان سازمان‌های دولتی استان لرستان است که با توجه به فرمول کوکران ۳۸۴ نفر به‌دست آمده است. به منظور تحلیل داده‌ها، روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار Smart PLS۳ مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها: جهت سنجش روایی از روایی همگرا بهره گرفته شد و به منظور برازش پایایی، آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت و ضریب آن برای تمام سازه‌های پژوهش بیشتر از ۰/۷ می‌باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج به دست آمده، حاکی از آن است که مدیریت استعداد آینده‌محور بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. و ازطرف دیگر مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. و همچنین عملکرد کارکنان بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. و درنهایت نقش میانجی عملکرد کارکنان در رابطه بین مدیریت استعداد بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

کلیدواژه‌ها:

استناد: سپهوند، رضا، موسوی؛ سیده نسیم ؛ موید، انیس و منیشداوی، الهه (۱۴۰۲). تاثیر مدیریت استعداد آینده‌محور بر مدیریت دانش با نقش میانجی عملکرد کارکنان درسازمان‌های دولتی استان لرستان.

.

دریافت مقاله:۰۱-۰۷-۱۴۰۳ پذیرش مقاله: ۱۳-۱۲-۱۴۰۳

[۱] استاد گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران
[۲] کارشناسی ارشد گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مبتکران، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ملایر، ملایر، ایران
[۳] کارشناسی ارشد گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت واقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران
[۴] دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۱.مقدمه

در سال‌های اخیر، مفهوم مدیریت استعداد آینده‌محور به‌عنوان نسبتاً جدید متمایز شده است و توجه بسیاری از محققان را به‌خود جلب کرده است. بنابراین سازمان‌ها موظفند بین کارکنان خود براساس عملکردشان تمایز قائل شوند. سرمایه انسانی ترکیبی از مهارت‌ها، تجربیات، دانش، انگیزه و قابلیت‌های کارکنان است. به همین دلیل، مهم است که نحوه مدیریت و کنترل کارمندان با استعداد را بشناسیم و روی آنها سرمایه‌گذاری کنیم مهارت‌ها، تجربه، دانش و افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمان بیشتر کسب‌وکارهای پررونق سال‌ا پیش تشخیص دادند که کارآمدترین شیوه‌های مدیریت استعداد به‌طور مستقیم با فرهنگ و استراتژی سازمان مرتبط است. در فضای کسب‌و کار فعلی، تقاضای زیادی برای افراد با استعداد وجود دارد کارکنان در سازمان‌ها اگرچه اکثر سازمان‌ها از شیوه‌های مدیریت استعداد استفاده می‌کنند، بسیاری از مسائل مرموز وجود دارد که باید پاکسازی شوند. محیط کسب‌وکار در جنبه‌های مختلف از جمله ماهیت کار و اشکال جدید کار تغییرات زیادی را پشت سر گذاشته است. که ناشی از نوآوری دانش جدید، مهارت‌های جدید و رقابت فزاینده بین شرکت‌ها است.

سازمان‌ها بر دارایی‌های نامشهود خود مانند دانش و کارکنان با استعداد تمرکز کردند، زیرا محیط کسب‌وکار با عدم قطعیت، پیچیدگی و غیرقابل پیش‌بینی مشخص می‌شود. با زیر نظر گرفتن سازمان‌های موفق می‌توان دریافت که سازمانی که در حال استخدام، مدیریت و حفظ عملکرد و عملکرد بالا است(الدالهمه، ۲۰۲۰).

مدیریت دانش به کل فرآیند کشف و خلق دانش، انتشار دانش و استفاده از دانش مربوط می‌شود .اصول مدیریت دانش تشخیص می‌دهد که برای سازمان‌ها مهم است که دانستن آنچه می‌دانند همه کسب‌وکارها ذاتاq دانش را به روش‌های خاصی ذخیره می‌کنند، به آن دسترسی دارند و ارائه می‌کنند .برای برخورداری از مزیت رقابتی برجسته، دانش مورد نیاز است .عوان و جبار (۲۰۱۵)، احمد و محمد (۲۰۱۷) بیان کردند که مدیریت دانش مناسب، عملکرد سازمان‌ها را چه دولتی و چه خصوصی بهبود می‌بخشد. آنها همچنین تأکید کردند که حفظ و آموزش صحیح کارکنان نه تنها مهارت‌های آنها را بهبود می‌بخشد بلکه باعث ایجاد اعتماد در آنها می‌شود. ایجاد دانش برای بقای هر سازمانی ضروری است. دانش فعالیتی است که در طول فعالیت‌های کاری روزانه اتفاق می‌افتد و برای بقای آنها در بازار رقابتی لازم است(کریس سوکو و چاکس اوکولی[۱]،۲۰۲۱).

عملکرد کارکنان پیامد تلاش فردی و متحد عناصر انسانی در محیط کار است. عملکرد کارکنان موضوع اصلی هر سازمانی بوده است، خواه سازمان غیرانتفاعی باشد. برای مدیران بسیار مهم بوده است که بفهمند کدام یک از عوامل تعیین‌کننده بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد تا گام‌های مناسبی برای تقلید از آنها بردارند با این حال، تعریف، مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری عملکرد کار آسانی نبوده است. محققان در بین خود مکتب فکری و تعاریف متفاوتی از عملکرد دارند که همچنان موضوعی قابل بحث در بین محققان سازمانی است.

چتی[۲] (۲۰۱۶) عملکرد را معادل Es ۳ معروف (به معنای اقتصاد، کارایی و اثربخشی) یک پروژه یا سرمایه‌گذاری خاص می‌داند. با این حال، عملکرد کارکنان وسیله کارمند برای دستیابی به اهداف مورد نیاز با استفاده از منابع به شیوه‌ای کارآمد و مؤثر است. ریچاردو و وید[۳] (۲۰۱۰) عملکرد کارکنان را به‌عنوان امکانات کارمند برای دستیابی به اهداف و مقاصد تعریف کردند. عملکرد کارکنان نه تنها به دلیل پیچیدگی تعریف، بلکه از یک موضوع مفهومی نیز بدتر شده است. اصطلاح عملکرد گاهی اوقات با بهره‌وری مختل می‌شود. بهره‌وری نسبتی است که حجم کار نهایی شده در یک زمان معین را مشخص می‌کند. عملکرد معیار گسترده‌تری است که می‌تواند بهره‌وری و

---

۱. Chris Sokoh & Chuks Okolie.
۲. Chetty
۳. Richard and Wade.

کیفیت، ثبات و عوامل دیگر را شامل می‌شود. عملکرد در سازمان مفهومی چند بعدی است که پیچیدگی آن تعریف از یک موضع ساده را مشکل‌ساز می کند آنتوی و اوسو[۱] (۲۰۱۵) پیشنهاد می کنند که عملکرد و موفقیت هر سازمانی به کارکنان ماهر آن بستگی دارد و سازمان تا چه حد سیستماتیک می‌تواند از آن منبع استفاده کند و از آن استفاده منطقی کند. عملکرد کارکنان یکی از اصلی‌ترین متغیرها در تحقیقات مدیریت و مسلماً معیار اولیه ارزیابی سازمانی است. نظریه عملکرد کارکنان در ادبیات دانشگاهی رایج است. گاوره و همکاران[۲](۲۰۱۱) اشاره کرد که تعریف آن به دلیل معانی متعدد آن پیچیده است و به این ترتیب هیچ تعریف پذیرفته شده جهانی از این مفهوم وجود ندارد. آپادهایا، مونیر و بلونت[۳] (۲۰۱۴) اشاره می کنند که اگرچه عملکرد کارکنان را می‌توان بر روی "کلیت" دستیابی به اهداف مشخص کرد، اما مهم است که بر روی حوزه‌های مشخص از جمله مالی، بازارهای محصول و بازده سهام تمرکز کنیم که در مجموع می‌توان آنها را خلاصه کرد. تحت تأثیر قرار دادن توسط و نتیجه بزرگ در سازمان آنها همچنین اظهار داشتند که عملکرد کارکنان شامل خروجی یا نتایج واقعی یک سازمان است که در برابر خروجی یا اهداف محاسبه شده آن ارزیابی می‌شود. اهداف عملکرد کارکنان و رشد آن به مهارت‌ها و دانش کارکنان بستگی دارد که به عنوان دارایی‌های شرکت در نظر گرفته می‌شود، دانش، رشد، توانایی‌ها و مهارت‌ها واقعیت های فرآیند آموزش و توسعه هستند
(چینزو اولیسلوکا[۴]، ۲۰۲۲).

سازمان‌های دولتی نقش بسیار مهمی در ارائه خدمات به جامعه دارند. یک سیستم یکپارچه مدیریت استعداد که یکپارچه و هماهنگ با مدیریت دانش باشد، می‌تواند عملکرد کارکنان را بهبود بخشد. عملکرد در صورتی به حداکثر نتایج خواهد رسید که توسط دانش پشتیبانی شود. از هر کارمند انتظار می‌رود که به کشف دانش خود ادامه دهد و فقط به سیستم موجود وابسته نباشد یا بر آن متمرکز شود .مدیریت دانش برای بهبود ارتباطات بین مدیریت ارشد و کارکنان به منظور بهبود فرآیندهای کاری، القای فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش، و ترویج و اجرای سیستم‌های پاداش مبتنی بر عملکرد استفاده می‌شود. دانش بسیار تعیین‌کننده شده است. بنابراین، کسب و استفاده از آن باید به درستی مدیریت شود تا عملکرد کارکنان بهبود یابد. مدیریت استعداد یکی از تعیین کننده‌ترین عوامل در ایجاد و بهبود توانایی‌های کارکنان است. برنامه مدیریت استعداد جهت بهبود را ارائه می‌دهد که می‌تواند مدیریت دانش را برای بهبود عملکرد کارکنان و سازمان تسهیل کند اگرچه در محدودیت‌های منابع پشتیبانی، به‌ویژه رابطه بین مدیریت استعداد و مدیریت دانش مشکل این است که هنوز تحقیقات بسیار کمی در بخش دولتی وجود دارد مطالعات مختلف در مورد رابطه بین مدیریت استعداد و عملکرد و مدیریت دانش است. پتانسیل نیروی انسانی را در قالب استعدادها و دانش متعلق به هر کارمند در سازمان های دولتی است که می توان از آنها برای بهبود عملکرد آنها استفاده کرد که به نوبه خود می‌تواند عملکرد سازمانی را بهبود بخشد(تمساح و همکاران[۵]،۲۰۲۳).

با مرور پیشینه پژوهش می‌توان بیان نمود که پژوهش‌های گذشته توجه خود را معطوف به بررسی یک یا دو متغیر از متغیرهای پژوهش حاضر نموده‌اند به عبارتی نگاه غالب این پژوهش‌ها به بررسی روابط دو سویه حاصل از تأثیرگذاری یکی از متغیرها بر دیگری بوده است. در واقع وجه نوآوری پژوهش حاضر را می‌توان در آن دانست که پژوهش‌های گذشته به موضوعات مدیریت استعداد، عملکرد کارکنان و مدیریت دانش و همچنین مدیریت دانش بر عملکرد و مدیریت استعداد بر عملکرد و یا صورت مجزا پرداخته‌اند و تاکنون پژوهشی

---
۱. Antwi& Owusu
۲. Gavrea & et al
۳. Upadhaya, Munir & Blount
۴. Chinazo Olisaeloka
۵. Tamsah & et al

جامع که ارتباط این سه متغیر را بررسی کرده باشد و مدیریت استعداد آینده‌محور برمدیریت دانش با نقش میانجی عملکرد کارکنان درسازمان‌های دولتی استان لرستان در نظرگرفته باشد، یافت است. لذا سوال اصلی پژوهش حاضر این است که مدیریت استعداد آینده‌محور بر مدیریت دانش با نقش میانجی عملکرد کارکنان تآثیر مثبت و معناداری دارد.

۲.مبانی‌نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت استعداد آینده‌محور

مدیریت استعداد آینده‌محور به فرآیندی اطلاق می‌شود که شامل یک مجموعه کامل و مرتبط با یکدیگر از فعالیت‌های سازمانی مثل شناسایی، انتخاب، توسعه و حفظ بهترین کارمندان و همچنین شامل کمک به آنها در ضابطه‌بندی بهترین نحوه کاربرد نقاط قوت در جهت دستیابی به مشارکت آنها در سازمان‌ها می‌شود که نهایتاً مزایای سازمانی رادر پی خواهد داشت (الدهشان‌وهمکاران[۱]، ۲۰۱۸).

مدیریت استعداد آینده‌محور شامل جستجوی مهارت‌ها و توانمندی‌های جدید، انجام فعالیت‌های ویژه برای ایجاد پیشرفت در آن‌ها و همچنین آموزش و برنامه‌ریزی مسیرشغلی و کسب اطمینان از این موضوع می‌شود که مهارت‌های نیروی کار آینده با نیازهای شغلی آینده مطابقت کامل دارد (نیدزویکا[۲]، ۲۰۱۶). مدیریت استعداد آینده‌محور به عنوان مجموعه ای از فرآیندهای مدیریت سرمایه‌انسانی در جهت مدیریت افراد حاضر در سازمان برای تصدی مشاغل جدید و نوظهور در نظر گرفته می‌شود (ابازید، ۲۰۱۸). مدیریت استعداد یک مجموعه از فرآیندها و روش های ادغام شده که توسط یک سازمان برای جذب، حفظ، توسعه و دستیابی به اهداف استراتژیک به‌کار گرفته می‌شود (قوی‌دل باج‌گیران‌و نصیرپور[۳]، ۲۰۱۹). مدیریت استعداد آینده‌محور عبارت است از مجموعه‌ای از فعالیت‌ها که هدف آنها جذب، انتخاب، توسعه وآموزش به روزترین قابلیت‌های منابع‌انسانی است تا سازمان، کارکنانی با توانمندی‌های به روز برای نقش‌های استراتژیک سازمان داشته باشد (رابی[۴]، ۲۰۱۵). مدیریت استعداد آینده‌محور دارای چرخه‌ای است که شامل سه زمینه اصلی می‌شود که عبارتند از: شناسایی استعدادهای مورد نیاز آینده، آموزش و تعلیم مهارت‌ها و توانمندی‌ها، توسعه، پیشرفت و حفظ استعدادها (راوشده[۵]، ۲۰۱۸). بااستفاده از ابعاد مدل آندان‌وراوشد (۲۰۱۸) مولفه‌های مدیریت استعداد آینده‌محور به شرح زیر است.

ابعاد مدیریت استعداد آینده‌محور

الف) شناسایی استعدادهای مورد نیاز آینده: شناسایی استعدادهای مورد نیاز آینده به این معنا است که سازمان باید بر روی چه افرادی سرمایه گذاری کند؟ چگونه باید برای کارمند یابی و استخدام در پست‌های تعیین شده برنامه‌ریزی کرد؟ برای توسعه سازمانی چه نوع استعدادهایی مورد نیاز است؟ این پرسش‌هایی است که در یک سازمان، هنگام ترسیم مسیر جذب و توسعه کارکنان خود، به عنوان با ارزش ترین سرمایه سازمانی، باید در نظر گرفته شود (راوشده، ۲۰۱۸).

ب) آموزش و تعلیم: آموزش، تعلیم و توسعه استعداد یکی از مراحل مهم فرآیند مدیریت استعداد آینده‌محور است. ممکن است شرکت‌ها چندین راهبرد توسعه استعداد را به منظور بهبود مهارت‌ها، شایستگی‌ها و دانش کارمندانشان بپذیرند. در این مرحله سازمان به سرمایه‌گذاری بیشتر بر روی کارکنان با هدف ایجاد فرصت‌های یادگیری و توسعه نیاز دارد تا از این راه بتواند مهارت‌های آنها را درجهت پاسخگویی به انتظارها و نیازهای آینده سازمان به روز نگه دارد. از آن‌جا که سازمان‌ها در آینده با چالش رقابتی فزآینده‌ای مواجه خواهند

---

۱. El Dahshan et al
۲. Niedzwiecka
۳. Ghavidel Bajgiran & Nasirpour
۴. Rabbi
۵. Rawashdeh

بود و برای مدیریت این چالش‌ها نیاز به مدیران شایسته‌تر و اثربخش‌تر از مدیران امروز دارند، لذا مدیریت استعداد آینده‌محور هر روز از اهمیت بیشتری برخوردار می‌شود (راوشده، ۲۰۱۸).

ج) توسعه، پیشرفت و حفظ استعدادها: در حال حاضر، توسعه، پیشرفت و پس از آن حفظ استعدادها به عنوان یکی از فعالیت‌های اصلی در راستای مدیریت استعداد آینده‌محور در نظر گرفته می‌شود که برای بسیاری از سازمان‌ها چالش برانگیز است. این یک سلاح راهبردی برای شرکت‌ها در جهت حفظ رقابت محسوب می‌شود. توسعه، پیشرفت و حفظ استعدادها ممکن است شامل سیاست‌ها، برنامه‌ها و راهبردهایی شود که از سوی سازمان‌ها برای آموزش و توسعه استعدادها و پس از آن برای راضی نگه داشتن استعدادها و ممانعت از ترک سازمان توسط آنان باشد (راوشده، ۲۰۱۸).

مدیریت دانش

علیرغم گستره وسیعی از تحقیقات در مورد مدیریت دانش، به نظر می‌رسد که هیچ تعریف جهانی از این واژه وجود ندارد، همانطور که در مورد آنچه آن را تشکیل می‌دهد اتفاق نظر وجود ندارد. تعاریف مختلف دانش را می‌توان خلاصه و طبقه‌بندی کرد: تعاریف دوران کلاسیک دانش، به‌عنوان یک باور واقعی موجه و تعاریف معاصر دانش، به عنوان مخلوطی از تجربیات، ارزش‌ها و اطلاعاتت، تعاریف معاصر بیشتر به مدیریت مربوط می‌شوند زیرا بر استفاده از دانش و مفهوم دانش به‌عنوان ابزاری عملی برای قالب‌بندی تجربیات، به اشتراک‌گذاری ایده‌ها و کمک به وظایف عملی تمرکز می‌کنند .بنابراین، مدیریت دانش مستلزم درک کاربردهای دانش برای مقابله موثر با وظایف عملی مربوط به فعالیت‌های مبتنی بر دانش است(فاوورتو و کاروالیو[۱]، ۲۰۲۱). برای یک شرکت مدیریت دانش مانند زیرساخت‌های اساسی در سازمان و فناوری است. این به‌عنوان فرآیند مستمر ارائه دانش دقیق در زمان‌های مناسب به کارکنانی که به آن نیاز دارند، با هدف کمک به آنها برای انجام اقدامات دقیق برای ارتقای عملکرد سازمانی تعریف شده است. در دنیای امروزی که اطلاعات به سرعت در حال افزایش است، آنچه شرکت‌ها در گذشته به آن افتخار می‌کردند تکنیک، نیروی کار فشرده و تجهیزات دیگر هیچ تضمینی برای حفظ مزیت در بازار ارائه نمی‌دهد. مدیریت دانش، در عوض، با هدف واکنش حاد نسبت به محیط بیرونی و اقدام بر آن به جمع‌آوری اطلاعات، تصمیم‌گیری و انجام اقدامات انجام می‌شود. همچنین یک اقدام ضروری در مدیریت انعطاف‌پذیر است که در پاسخ به شرایط مختلف اعمال می‌شود و یک استراتژی جامع است که بازسازی مداوم خود را در شرکت تضمین می‌کند(جی لی و همکاران، ۲۰۲۰). الشوابکه و الشاعر (۲۰۱۵) مدیریت دانش را به‌عنوان برنامه ریزی، سازماندهی، انگیزش و کنترل افراد، فرآیندها و سیستم‌ها در یک سازمان برای اطمینان از بهبود و استفاده مؤثر دارایی‌های مرتبط با دانش تعریف کردند .از این نظر، مدیریت دانش شامل در دسترس قرار دادن همه اعضای یک سازمان به شیوه‌ای منظم، عملی و مؤثر، نه تنها دانش صریح، بلکه منابع قابل اعتماد اطلاعات، به منظور کمک به حل مشکل در زمینه کار، در بالا است .همه .دانش تولید شده در فعالیت‌های روزمره و پروژه‌های اجرا شده کلیدی است برای کمک به سازمان‌ها برای یادگیری مداوم به نفع عملکرد بهتر و توسعه و رشد کامل است(دی فریتاس و همکاران[۲]، ۲۰۲۰). مدیریت دانش ممکن است به سادگی به این صورت تعریف شود: انجام کاری که برای بهره‌گیری حداکثری از منابع دانش لازم است. هجیر و همکاران(۲۰۱۵) مدیریت دانش را انتقال دانش مناسب به فرد مناسب در زمان مناسب برای کمک به افراد برای به اشتراک گذاشتن اطلاعات و بهبود سازمان و اثربخشی آن، علاوه بر اتخاذ مدرن تعریف کردند. روش‌هایی که توانایی افراد را برای ایجاد و نوآوری توسعه می‌دهد علاوه بر منابع انسانی و سرمایه، جنبه حیاتی تولید نیز دارد و همچنین منبع تعالی سازمانها و زمینه ساز پیشرفت و موفقیت آنهاست. علاوه بر این، عبید و

---

۱. Favoretto & Carvalho
۲. De Feitas et al

رابایعه (۲۰۱۶) مدیریت دانش را به‌عنوان فرآیندهایی تعریف کردند که به سازمان در به‌دست آوردن، سازماندهی، تولید و انتشار دانش و همچنین انتقال اطلاعات مهم و پیشین کمک می کند. ثابت می‌کند که سازمان در زمینه فعالیت‌های مدیریتی مختلف مانند تصمیم گیری، حل مسئله، یادگیری و برنامه ریزی استراتژیک است .مدیریت دانش نیز به فرآیندها و فعالیت هایی گفته می شود که سازمان را در تولید، کسب، کشف و سازماندهی دانش و استفاده و انتشار آن در بین کارکنان و انتقال اطلاعات و تجربیاتی که سازمان در اختیار دارد و به کارگیری آنها در مدیریت خود یاری می‌دهد فعالیت‌هایی مانند تصمیم‌گیری، رویه‌های شغلی و برنامه‌ریزی استراتژیک(ابوالواش و همکاران[1]، ۲۰۱۸).

ابعاد مدیریت دانش

تولید دانش

تولید دانش در تمام مراحلی که یک سازمان از طریق آن به دنبال تولید و کسب دانش است، چه دانش صریح و چه ضمنی، نشان داده می‌شود دانش نسل تعامل بین دانش آشکار و ضمنی است که منجر به دانش جدید می‌شود.

تولید دانش شامل توسعه دانش جدید یا جایگزینی محتوای موجود دانش ضمنی و صریح سازمان است .از طریق فرآیندهای اجتماعی و مشارکتی و همچنین فرآیندهای شناختی افراد، دانش در محیط‌های سازمانی ایجاد، به اشتراک گذاشته می‌شود، تقویت می‌شود، بزرگ می‌شود و توجیه می‌شود. تبدیل متقابل دانش ضمنی و صریح فرآیندی چهار بعدی است. آنها عبارتند از؛ اجتماعی شدن، تبدیل دانش ضمنی به دانش ضمنی جدید مانند به اشتراک گذاشتن تجربیات بین اعضای سازمان برونی‌سازی، انتقال دانش ضمنی به دانش آشکار جدید مانند مستندسازی بهترین تجربیات، ترکیب، تبدیل دانش صریح به دانش صریح جدید مانند ارزیابی مقالات و گزارش‌ها در همان بخش؛ درونی‌سازی، تبدیل دانش صریح به دانش ضمنی جدید مانند یادگیری از بحث‌های جمعی مکتوب است(ابوالواش و همکاران، ۲۰۱۸).

ذخیره‌سازی دانش

تولید و کسب دانش جدید برای اهداف تصمیم‌گیری کافی نیست. مکانیسم‌هایی برای ذخیره آن و بازیابی آن در صورت نیاز مورد نیاز است .ذخیره دانش به معنای ذخیره کردن موجود، دانش به‌دست آورد و در مخازن دانش به درستی نمایه شده و بهم پیوسته ایجاد کرد. ذخیره دانش به حفظ و مدیریت دانش اشاره دارد به‌طور مداوم در حافظه سازمانی و پایگاه‌های دانش این امر مستلزم به روز سانی مداوم حافظه سازمانی و بهبود ابزارهای ارتباطی برای تسهیل دسترسی کارکنان است. این فرآیند همچنین شامل تمام فعالیت‌هایی است که اجازه می‌دهد دانش ذخیره شود، به روز شود و به راحتی توسط کاربران بازیابی شود. سازمان‌ها باید دانش را ذخیره و ساختار دهند، در نتیجه آن را در دسترس‌تر و قابل توزیع‌تر می‌کند .با ترکیب یا ادغام دانش و کاهش افزونگی، کارایی می‌تواند بهبود یابد(ابوالواش و همکاران، ۲۰۱۸).

اشتراک‌گذاری دانش

فرآیند به اشتراک‌گذاری دانش یکی از اجزای مهم موفقیت مدیریت دانش است. همچنین برای استفاده و استفاده مناسب از دارایی‌های دانش بسیار مهم است. مدیریت دانش همچنین به‌طور مستقیم بر سایر فرآیندهای دانش مانند یکپارچه‌سازی و ایجاد دانش تأثیر می‌گذارد . فرآیند به اشتراک‌گذاری دانش به افراد کمک می‌کند تا دانش ضمنی و صریح را مبادله کنند و دانش جدید را در میان افراد هدف تولید کنند. تسهیم دانش را می‌توان به‌عنوان فرآیند خاصی از سازمان که برای انتشار، انتقال و تبادل دانش در بین کارکنان استفاده می‌شود،

[1]. Abualoush et al

تعریف کرد. علاوه بر این، پایه‌ای برای ایجاد و تولید دانش جدید است اشتراک‌گذاری دانش به فرآیندی اطلاق می شود که طی آن افراد تجربیات و اطلاعات را با یکدیگر به اشتراک می‌گذارند و در نتیجه منابع سازمان را افزایش می‌دهند و از اتلاف زمان در آزمون و خطا می‌کاهند(اابوالواش و همکاران، ۲۰۱۸).

برنامه دانش

استفاده مؤثر از دانش تضمین می‌کند که اهداف سازمان با تفویض اختیارات و آزادی از طریق سازمان به‌طور مؤثر و مؤثر محقق می‌شود . برنامه دانش در نظر دارد فعالیت‌های سازمان را برای استفاده مناسب‌تر کند. کاربرد دانش هدف مدیریت دانش است و به این معناست که سرمایه‌گذاری در دانش ذخیره و به اشتراک‌گذاری آن کافی نیست. هدف از کاربرد دانش تبدیل دانش به کاربرد عملی است. موفقیت هر برنامه مدیریت دانش در سازمان به میزان دانش کاربردی بستگی دارد. دانش باید توسط سازمان برای حل مشکلاتی که در داخل شرکت ایجاد می‌شود استفاده شود. کاربرد مؤثر دانش سنگ بنای نوآوری سازمانی است، زیرا نوآوری اساساً به‌عنوان فرآیندی تلقی می‌شود که از طریق آن سازمان مجموعه‌ای از فعالیت‌ها را دنبال می‌کند تا بتواند از دانش ایجاد شده و آموخته‌شده استفاده و استفاده کند تا: توسعه محصولات/خدمات جدید، سیستم ها، فناوری‌ها و فرآیندهای مدیریتی، حل مشکلات جدید، بهبود عملکرد کلی و بهره‌وری هر جنبه‌ای از تجارت خود را اصلاح کند(ابوالواش و همکاران، ۲۰۱۸)

عملکرد کارکنان

عملکرد کارکنان جزء اساسی موفقیت سازمانی است. این مفهومی است که توجه روانشناسان کار و سازمانی را به خود جلب کرده است و سعی در درک و تحلیل آن دارند. تحت معیارهای خاصی مرتبط با موفقیت تجاری مانند بهره‌وری و فروش یا به عنوان دستیابی به اهداف تعیین شده در نظر گرفته می‌شود عملکرد کارکنان مجموعه‌ای از اقدامات و رفتارهای کارکنان منطبق با اهداف سازمانی است که تحت کنترل کارکنان است. آنها کار خود را با موفقیت انجام می‌دهند و وظایف خود را همانطور که توسط کارفرمایانشان انتظار می‌رود و شرح شغل خاص خود را به درستی انجام می‌دهند(ماریا و اونجلی[۱]، ۲۰۲۱).

طبق از نظر حسیبوان[۲] (۲۰۱۳)، عملکرد نتیجه کاری است که فرد در انجام وظایف خود در زمینه مهارت‌ها، تلاش‌ها و فرصت‌ها به‌دست می‌آورد. براساس موارد فوق، قرار گرفتن در معرض عملکرد نتیجه‌ای است که توسط یک فرد در انجام وظایف مبتنی بر مهارت به‌دست می‌آید. مانگ کونگارا[۳] (۲۰۰۶) اظهار داشت که درک عملکرد (عملکرد کاری) نتیجه کار در کیفیت و کمیت است که توسط یک کارمند در انجام وظایفش مطابق با مسئولیت‌هایی که به او داده شده است به‌دست می‌آید(جورو و ولم[۴]، ۲۰۲۲). عملکرد شامل نتایج حاصل از اقدامات انجام شده کارکنان بر اساس تخصص و مهارت های آنها است .در محیط‌های سازمانی، عملکرد کارکنان حاصل انباشته مهارت‌ها، تلاش‌ها و توانایی‌های همه کارکنان است که در بهبود بهره‌وری سازمانی که منجر به دستیابی به هدف می‌شود، مشارکت دارند.

بهبود عملکرد سازمانی نشان‌دهنده تلاش‌ها برای دستیابی به هدف است در حالی که نیازمند تلاش‌های بیشتر از نظر بهبود عملکرد کارکنان است. عملکرد کارکنان یکی از عوامل حیاتی است که به‌طور قابل توجهی در موفقیت سازمانی نقش دارد. سازمان‌های یادگیرنده از طریق ارائه آموزش‌ها و پیشرفت‌ها برای کارکنان خود نقش مهمی در افزایش عملکرد کارکنان ایفا می‌کنند. علاوه بر این، استانداردهای مدیریت

---

۱. Maria & Evangelia
۲. Hasibuan
۳. Mangkunegara
۴. Juru & Wellem

برای ارزیابی عملکرد کارکنان نیز نقش مهمی در بهبود عملکرد کارکنان ایفا می‌کنند، زیرا تصویری از عملکرد واقعی و همسویی آن با معیارها ارائه می‌دهند .اگر مغایرت‌هایی پیدا شود، این استانداردها کمک می‌کنند تا خروجی‌ها دوباره به سطوح مورد نیاز خود برسند. عملکرد کارکنان نیز به رضایت درونی آنها از شغلشان بستگی دارد. اگر کارکنان از شغل خود و همچنین سازمان راضی باشند، بیشتر علاقه مند به عملکرد خوب در جهت دستیابی به اهداف سازمانی هستند(محمد دهکول[۱]، ۲۰۱۸).

ابعاد عملکرد کارکنان

عملکرد از نظر(۱۹۸۰) Hersey & Goldsmith تابعی از محیط اعتبار، ارزیابی، بازخورد، حمایت سازمانی، شناخت شغل، انگیزش، بلوغ حرفه‌ای، توان کار است (رجبی فرجاد و پورهاشمی خشکاناب، ۱۳۹۱).

الف) توانایی دانش و مهارت‌ها: قدرت به انجام رساندن توفیق‌آمیز یک تکلیف این واژه به دانش و مهارت‌های کارکنان اشاره ارد. توانایی برای انجام موفقیت‌آمیزکاری که در سازمان محول شده است (رجبی فرجاد و پورهاشمی خشکاناب، ۱۳۹۱). **ب) وضوح شناخت شغل:** روشی در درک پذیرش نحوه کار، محل و چگونگی انجام آن این مؤلفه به میزان درک فرد از کار محوله اشاره دارد (رجبی فرجاد و پورهاشمی خشکاناب، ۱۳۹۱).

ج) حمایت سازمانی: حمایتی است که کارمندان برای تکمیل کردن اثربخشی کار به آن نیاز دارند. گام بعدی مربوط به کمک و حمایت از فرد برای انجام موفقیت‌آمیز فعالیت محوله است حمایتی که کارکنان از سوی سازمان احساس می‌کنند (رجبی فرجاد و پورهاشمی خشکاناب، ۱۳۹۱).

ح)انگیزه: شور و شوق و تمایل به انجام تکلیف را انگیزه می‌گویند (رجبی فرجاد و پورهاشمی خشکاناب، ۱۳۹۱). **د) ارزیابی (بازخورد):** ارزیابی، سازوکار قضاوت در رابطه با چند وجون انجام کار است. این بخش از ابزار، اشاره به بازخوردهای غیررسمی روزانه و همچنین بررسی‌های دوره‌ای رسمی از عملکرد فرد دارد یک فرآیند ارائه بازخورد مؤثر، به فرد این امکان را می‌دهد تا به‌خوبی از وضعیت عملکردی خود آگاه شود وقتی فردی از نحوه عملکرد خود آگاه نیست، غیرمنطقی است که انتظار داشته باشید، بتواند آن را بهبود دهد(رجبی فرجاد و پورهاشمی خشکاناب، ۱۳۹۱).

۳.پیشینه پژوهش

خلیق و رنجبریان (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت استعداد و مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکان پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که با توجه به نتایج سنجش برازش مدل ساختاری پژوهش درمورد مدیریت استعداد و مدیریت دانش با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید شد، یعنی مدیریت استعداد و مدیریت دانش بررضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد. حسن‌زاده وکیوانی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیرمدیریت دانش بر عملکرد کارکنان با احتساب نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان (موردمطالعه: شهرداری شهر اصفهان) پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان با میانجیگری رضایت شغلی کارکنان شهرداری شهر اصفهان تأثیرگذار است. همچنین نتایج حاکی از این بود که مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان، مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان و رضایت شغلی کارکنان بر عملکرد کارکنان شهرداری شهر اصفهان تاثیرگذار است. امراینی و کریستینا نوانگساری[۲](۲۰۲۱) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر مدیریت استعداد، مدیریت دانش و

---

۱. Mohamed Dahkoul
۲. Amrainy & Christina Nawangsari

فرهنگ کار بر عملکرد در مرکز واحد بررسی هیدروگرافی و اقیانوس‌شناسی نیروی دریایی اندونزی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که مدیریت استعداد تأثیر معناداری بر عملکرد سازمان ندارد. مدیریت دانش بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. فرهنگ کار تأثیر معناداری بر عملکرد سازمان ندارد. مدیریت استعداد، مدیریت دانش و فرهنگ کار در کنار هم تأثیر بسزایی دارند سولیستیانتو وهمکاران[۱] (۲۰۲۱) در پژوهشی تحت عنوان مروری بر ادبیات نقش مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که تمامی مقاله‌های بررسی شده نتیجه یکسانی دارند که بین مدیریت دانش و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های مهم حاکی از آن است که مدیریت دانش یک عامل غیرمستقیم اصلی عملکرد سازمانی است. همچنین، مدیریت دانش یک بخش مهم را اشغال می کند نقش مهمی در تشکیل بستری موثر برای سازمان‌های یادگیرنده .با این حال، چگونه مدیریت دانش بر مزیت‌های رقابتی مانند دانش، رفتار، نگرش و تأثیر آن بر مزیت‌های رقابتی تأثیر می گذارد عملکرد مورد توجه محققین قرار نگرفت . اوبدگیو و همکاران[۲] (۲۰۲۲) در پژوهشی تحت عنوان مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان: اثر تعدیل کننده رهبری تحول‌آفرین پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که مدیریت استعداد دارای یک اثر مثبت قابل توجهی بر عملکرد کارکنان علاوه بر این، یافته‌ها نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین به‌طور قابل توجهی بر کارکنان تأثیر می گذارد

٤.روش‌شناسی پژوهش: پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و از حیث روش گردآوری اطلاعات همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را سازمان‌های دولتی استان لرستان تشکیل می‌دهند. با توجه به این‌که حجم جامعه آماری در این پژوهش محدود است از فرمول محاسبه نمونه کوکران نسبت به تعیین حجم نمونه بکار گرفته شده و بر اساس آن حجم نمونه در سطح اطمینان ۰/۹۵ برابر ۳۸۴ نفر تعیین و به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه استاندارد است. پرسشنامه مدیریت استعداد آینده‌محور از آندان‌وراواشد (۲۰۱۸) استفاده شده است و برای و برای جمع‌آوری مدیریت دانش از ابعاد پرسشنامه ابوالواش و همکاران(۲۰۱۸) استفاده شده است و در نهایت برای پرسشنامه عملکرد کارکنان از ابعاد از ابعاد پرسشنامه هرسی و گلداسمیت(۱۹۸۰) پرسشنامه بلاچارد و هنل (۲۰۰۸) استفاده شده است. که حاصل سه تا پرسشنامه مربوطه ۴۲ سوالی است. درخصوص روش تحلیل و نرم افزارهای مورد استفاده در این پژوهش لازم به توضیح است که برای بررسی و آزمون نرمال بودن داده‌ها و سنجش پایایی ابزار گردآوری داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و آلفای کرونباخ استفاده شد. همچنین برای سنجش روایی همگرا و واگرای پرسشنامه و آزمون فرضیات پژوهش از نرم‌افزار Smart PLS بهره گرفته شده است. برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی ابزار تحت عنوان روایی محتوایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. روایی محتوایی به وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود ایجاد شده و این روایی توسط نظرسنجی از اساتید حاصل گشت. روایی همگرا به این اصل بر می‌گردد شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی میانه‌ای داشته باشند (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). همچنین در این پژوهش جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) بر طبق‌نظر استفاده شده است. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ متغیرها بالاتر از ۰/۷ است می‌توان پایایی پرسشنامه مذکور را مناسب ارزیابی کرد. در جدول۲ و ۳ نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است.

یافته‌های توصیفی: در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار smart pls[۳] و به منظور بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی از نرم‌افزار spss۱۹ استفاده شده است. که به شکل جدول ۱ است.

---

۱. Sulistyanto et al
۲. Obedgiu & et al

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

جنسیت	فراوانی	سن	فراوانی	تحصیلات	فراوانی	خدمت	فراوانی
مرد	۲۵۰	زیر ۳۰ سال	۹۰	دیپلم و پائین‌تر	۳۸	زیر ۵ سال	۱۰۲
زن	۱۳۰	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۷۴	کاردانی	۴۰	۶ تا ۱۰سال	۱۲۰
تحصیلات	فراوانی	۴۱ تا ۵۰ سال	۱۰۰	کارشناسی	۱۶۰	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۳۰
دکترا	۱۷	۵۰ به بالا	۲۰	کارشناسی‌ارشد	۱۳۳	۲۱سال به بالا	۳۲

یافته‌های مربوط به روایی همگرا و پایایی نیز به شرح زیر است.

جدول۲. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیرهای پژوهش	ضریب میانگین واریانس استخراج شده	ضریب پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
مدیریت استعداد آینده محور	۰/۵۸	/۸۵	۰/۸۲
مدیریت دانش	۰/۷۶	۰/۹۳	۰/۹۰
عملکرد کارکنان	۰/۶۶	۰/۸۸	۰/۸۷

روایی واگرا: روش فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرا ماتریسی را پیشنهاد می‌دهند که قطر اصلی آن حاوی جذر مقادیر AVE مربوط به هر یک از متغیرها است که در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول٤. روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

	عملکرد کارکنان	مدیریت استعداد	مدیریت دانش
عملکردکارکنان	۰/۸۱۱		
مدیریت استعداد	۰/۶۴۲	۰/۷۶۰	
مدیریت دانش	۰/۷۳۷	۰/۶۴۶	۰/۸۷۱

براساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی‌های نرم‌افزار Smart Pls۳، جداول ۱ و ۲ نشان‌دهنده آن است که ابزار اندازه‌گیری از روایی (محتوایی، همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ) مناسب برخوردارند. همچنین معیارهای کیفیت مدل در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول۵. معیارهای کیفیت مدل

متغیر	R Square	Communality
مدیریت استعداد آینده‌محور	–	۰/۵۸
مدیریت دانش	۰/۵۹	۰/۷۶

۰/۶۶	۰/۴۱	عملکرد کارکنان
۰/۶	۰/۵	میانگین

برازش کلی مدل: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأئید برازش آن، بررسی برازش در قالب یک مدل کلی ارزیابی می‌شود.

معیار نیکویی برازش[۱]: توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش سنجش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار Gof توسط Tenenhaus & et al(۲۰۰۴) ابداع گردید و فرمول آن در زیر آورده شده است.

$$GOF=\sqrt{\overline{Communnlities} \times \overline{R}^{۲}}$$

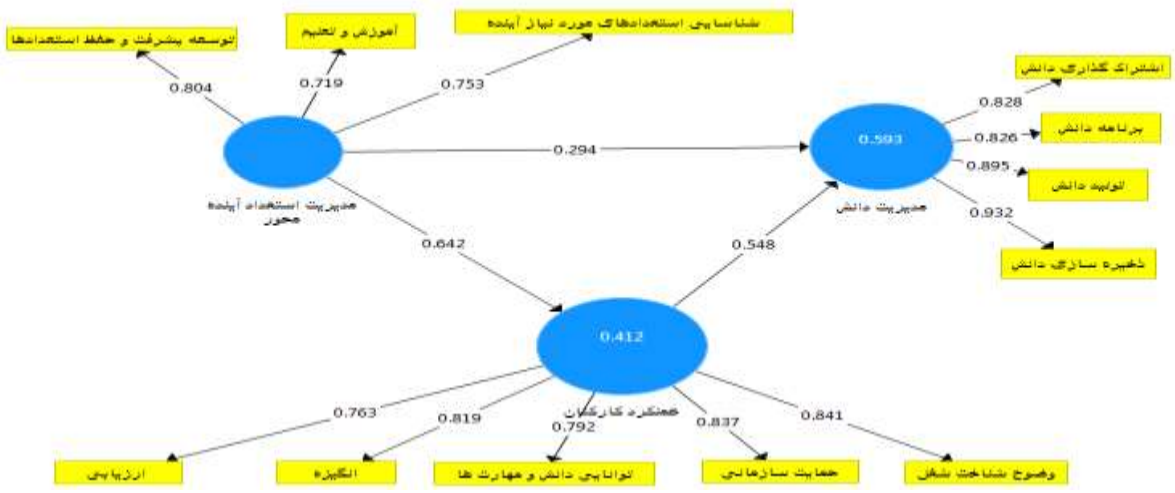
Communality:(مقادیراشتراکی) از میانگین مجذور بارهای عاملی هرمتغیر به دست می‌آید.

$\overline{Communality}$: از میانگین مقادیر اشتراکی هر متغیر درون زای مدل به‌دست می‌آید.

$\overline{R}^{۲}$: میانگین مقادیر R Square متغیرهای درون‌زای مدل است.

$$GOF = \sqrt{۰/۶ \times ۰/۵)} = ۰/۵۴$$

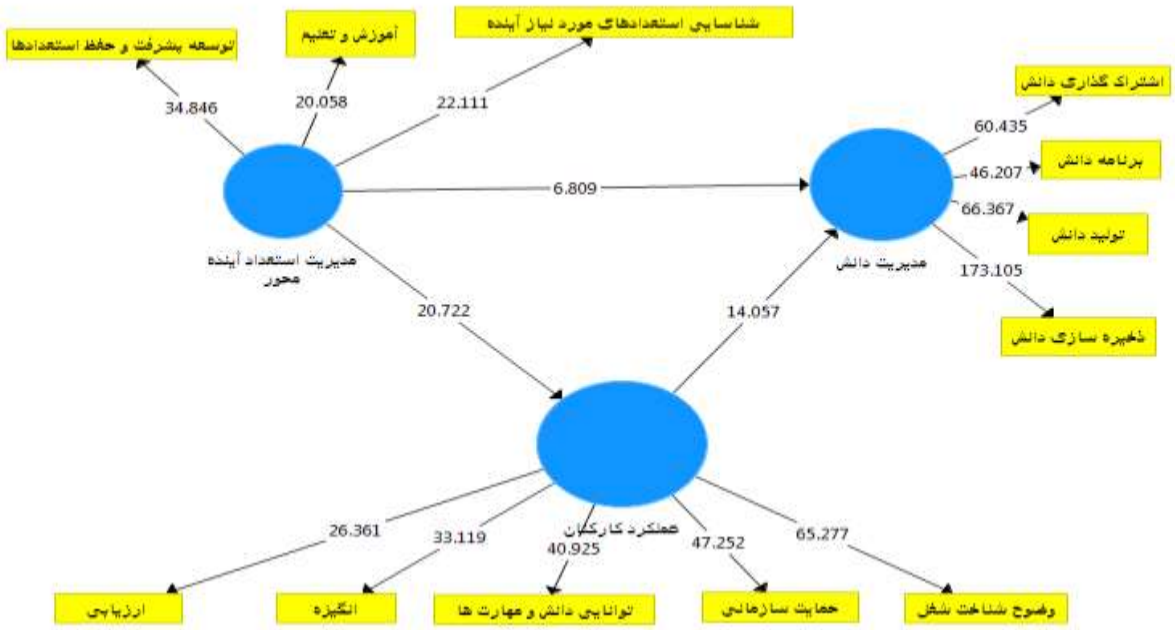
نتیجه حاصل از محاسبه میزان شاخص نیکویی برازش مدل پژوهش حاضر نشان می‌دهد، این مقدار برابر ۰/۵۴ بوده است که نشان‌دهنده برازش خوب مدل مفهومی این پژوهش است.



شکل۲. ضرایب مسیر مدل پژوهش

در شکل ۳، خروجی نرم‌افزار Smart Pls[۳] بر روی مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده است. مقادیر نشان داده شده بر روی خطوط بیانگر ضرایب مسیر و مقادیر درون متغیرها بیانگر ضرایب تعیین هستند خروجی‌های t آماری مدل مفهومی پژوهش از نرم‌افزار نیز در شکل ۳ نشان داده شده است.

۱. Gof



شکل۳. مقادیر معناداری t آماری پژوهش

آزمون فرضیات: در پژوهش حاضر به منظور آزمون معناداری فرضیات، از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده که شرح آن به صورت جدول۶ است.

جدول٦. نتایج آزمون فرضیات پژوهش

عنوان فرضیه	ضریب مسیر	مقدار T آماری	نتیجه
فرضیه ۱: مدیریت استعداد آینده‌محور بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد	۰/۲۹	۶/۸۱	تأیید
فرضیه ۲:.مدریت استعداد بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری درد.	۰/۶۴	۲۰/۷۲	تأیید
فرضیه۳: عملکرد کارکنان بر مدیریت دانش تأثیر مثبت ومعناداری دارد	۰/۵۵	۱۴/۰۶	تأیید
فرضیه۴: نقش میانجی عملکرد کارکنان و مدیریت استعداد بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۳۴	۲۰/۶۴	تأیید

با توجه به داده‌های جدول شماره ۵ همان‌گونه که بیان شده است، اگر مقدار t آماری برای یک رابطه و فرضیه بالاتر از ۱/۹۶ باشد، فرضیه تأیید می‌شود و از آنجایی که این مقدار برای تمامی فرضیه‌های موجود در این پژوهش بالاتر از ۱/۹۶ است، می‌توان بیان کرد تمامی این فرضیات در سطح اطمینان ۰/۹۵ تائید شده است.

نتایج آزمون سوبل: با توجه به ضرایب استاندارد شده مسیر در شکل ۲، فرضیه ۴ نقش میانجی عملکرد کارکنان در رابطه بین مدیریت استعداد آینده‌محور و عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. با احتساب موارد یاد شده می‌توان اذعان داشت که میزان ۰/۳۴ = (۰/۶۴×۰۵۴)

$$Z - Value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_{a^2}) + (a^2 \times s_{b2}) + (s_{a^2} \times s_{b^2})}}$$

با توجه به این‌که قدرمطلق Z-Value حاصل از آزمون سوبل بیشتر از ۱,۹۶ است. که مقدار بدست آمده از آزمون ۲۰/۶۴محاسبه شده است که می‌توان اظهار کرد که نقش میانجی عملکرد کارکنان در رابطه بین مدیریت استعداد آینده‌محور و عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۵.نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت استعداد آینده‌محور بر مدیریت دانش با نقش میانجی عملکرد کارکنان است. با توجه به یافته‌های پژوهش در راستای فرضیه اول تأثیر مدیریت استعداد بر مدیریتدانش مورد تأیید قرار گرفت و نتایج نشان داد که تأثیر مدیریت استعداد بر مدیریت دانش اثر مثبت و معناداری دارد. در واقع هر چه مدیریت استعداد در فضای سازمان مطلوب باشد، مدیریت دانش درسازمان خواهند داشت که این با نتایج پژوهش‌های خلیق و رنجبریان(۱۴۰۰)، امراینی و کریستینا نوانگساری[۱](۲۰۲۱) همخوانی دارد. فرضیه دوم نشان می‌دهد که مدیریت استعداد بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد که این با یافته‌های بی بی (۲۰۱۹)، اوبدگیو و همکاران (۲۰۲۲)، منگوشو و همکاران(۲۰۱۵) همخوانی دارد. همچنین با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که سازمان‌های دولتی استان لرستان بایداز طریق اجرای مدیریت استعداد کارکنان آن‌ها را در ایجاد انگیزه درکارکنان برای عملکرد مؤثر دردستیابی به اهداف سازمانی یاری دهد، سازمان‌های دولتی استان باید باید استراتژی‌ها و روش‌هایی را برای استعدادها را مدیریت کند تا قادر به پذیرش تغییرات از طریق جذب، توسعه و حفظ کارکنان مستعد برای رفع نیازهای فعلی و آتی سازمان باشید. نتایج حاصل از فرضیه دوم پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت استعداد به‌ویژه شناسایی استعدادهای مورد نیازآینده، آموزش و تعلیم، توسعه پیشرفت و حفظ استعداد تأثیر آن بر عملکرد کارکنان را ارزیابی کرد تأثیر مثبت و معنادار مدیریت استعداد (شناسایی استعدادهای مورد نیاز آینده، آموزش و تعلیم، توسعه و پیشرفت و حفظ استعداد) بر عملکرد کارکنان در این مطالعه نشان می‌دهد .سازمان‌های دولتی باید استراتژی‌ها و شیوه‌هایی را برای مدیریت استعدادها توسعه دهند تا بتوانند از طریق استعدادها، آموزش و تعلیم توسعه و حفظ استعدادها برای مقابله با نیازهای فعلی و آتی سازمان، تغییرات را در آغوش بگیرند و رهبری رقابتی و همچنین عملکرد سازمانی می‌تواند از طریق عملکرد کارکنان افزایش یابد. این مطالعه توسط دیدگاه‌های (کوللینگس و همکاران و همکاران، ۲۰۱۵) پشتیبانی می‌شود که ادعا می کند مدیریت استعداد رویکردی برای جذب، حفظ، توسعه افراد برای برآوردن نیازهای حال و آینده سازمان است .در همین راستا، (شیخ و همکاران، ۲۰۱۷) معتقدند که برای همه سازمان‌ها دستیابی به رقبای دیگر از طریق عملکرد کارکنان با استعداد امکان‌پذیر است

علاوه بر این، یافته‌های مطالعه پیشنهاد می کند که سازمان باید شیوه های مناسبی را برای مدیریت کارکنان مستعد خود ایجاد کند که بتواند به آنها در دستیابی به اهداف مورد نظر کمک کند .از سوی دیگر، محققان آینده باید تأثیر شیوه های مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی را بررسی کنند.

فرضیه سوم نشان می‌دهد که عملکرد کارکنان بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. که این با یافته‌های پژوهش حسن‌زاده وکیوانی (۱۳۹۴) ، سولیستیانتو وهمکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد. مدیریت دانش متعلق به کارمندان سازمان‌های دولتی می‌تواند مستقیماً افزایش یابد. عملکرد بدون هیچ عامل پاداش قبلی سپس، درنظرگرفتن علت عملکرد خوب نه تنها ناشی از پاداش است که ماهیت مالی بیشتری دارد، شرایط کاری، انگیزه کاری، وضوح شغل، ارزیابی، انگیزه، حمایت سازمانی و فرصت‌های شغلی وغیره عناصری هستند که می‌توانند برع عملکرد کارکنان تأثیر بگذارنند. همچنین مدیریت دانش به‌عنوان انجام کارهای ضروری برای به‌دست آوردن حداکثرنتایج از منبع دانش تعریف می‌شو.د.

[۱] . Amrainy & Christina Nawangsari

فرضیه چهارم نقش میانجی عملکرد کارکنن در رابطه بین مدیریت استعداد بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. که با یافته‌های پژوهش حسن‌زاده وکیوانی (۱۳۹۴) ،سولیستیانتو وهمکاران (۲۰۲۱)، خلیق و رنجبریان(۱۴۰۰)، امراینی و کریستینا نوانگساری[۱](۲۰۲۱)، یافته‌های بی بی (۲۰۱۹)، اوبدگیو و همکاران (۲۰۲۲) همخوانی دارد. پیشنهاد می‌شود که سازمان‌های دولتی باید به‌طور پیوسته و مستمر برای پرسنل تفاهم ایجاد کند تا از فرصت‌های داده شده توسط سازمان برای ارتقای شایستگی و صلاحیت‌ها از طریق آموزش و تعلیم استفاده کند. پرسنل همچنین باید اطمینان حاصل کنند که بهبود کیفیت کار از طریق آموزش و تعلیم حاصل می‌شود.با بهبود شیوه‌های مدیریت استعداد، مدیریت دانش می‌توان عملکرد کارکنان را بهبود بخشید و به اهداف سازمانی دست یافت.

از آنجا که پژوهش حاضر صرفاً در یک محیط دولتی محدود در استان لرستان انجام گرفته است، بنابراین به پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود که در سایر استان‌ها، صنایع و کسب و کارها این پژوهش را مورد آزمون قرار دهند.

همچنین به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی متغیرهای مداخله‌گر مانند مزیت رقابتی، دانش، رفتار و نگرش باشد تا درک عمیق‌تری از نقش مدیریت دانش در بهبود عملکرد کارکنان به‌دست آورد.

منابع

حسن‌زاده، رضا و کیوانی، فرزانه(۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان با احتساب نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شهرداری اصفهان)، موسسه آموزشی غیردولتی-غیرانتقاعی، موسسه آموزش عالی روزبهان، دانشکده مدیریت و حسابداری.

خلیق، قادر و رنجبریان، رسول (۱۴۰۰) . تأثیر مدیریت استعداد و مدیریت دانش بررضایت شغلی کارکنان، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، دوره۴، شماره پیاپی ۱۵،ص ۲۸۷-۲۷۵.

رجبی فرجاد، حاجیه و پورهاشمی، خشکناب (۱۳۹۱). سنجش تأثیر فناوری اطلاعات بر بهره‌وری کارکنان، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع در نیروی‌انتظامی، سال چهارم، شماره ۱،ص۱۹۳-۱۷۰.

References

Antwi, J.O. & Owusu, A. (۲۰۱۵). Employee's competency and organizational performance in thepharmaceutical industry: An Empirical Study of Pharmaceutical Firms in Ghana. International Journal of Economics, Commerce and Management, IV(۳): ۱-۹.

Al-Shawabkeh, K.M. & Al.Sha'ar, Q.I. (۲۰۱۵). Impact of knowledge managementon technological innovation: A field study in Islamic Jordanian banks. Information and Knowledge Management, ٥ (۱), ۷۲-۷۸.

Abualoush, S., Masa'deh, R., Bataineh, K., &Alrowwad, A. (۲۰۱۸). The role of knowledge managementprocess and intellectual capital as intermediary variables between knowledge management infrastructure and organization performance. Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management, ۱۳, ۲۷۹-۳۰۹.https://doi.org/۱۰,۲۸۹٤٥/٤۰۸۸

Al- Dalahmeh,M,L(۲۰۲۰). TALENT MANAGEMENT: A SYSTEMATIC REVIEW, Oradea Journal of Business and Economics, ۱۱٥-۱۲۳

[۱] . Amrainy & Christina Nawangsari

Amrainy,D & Christina Nawangsari, L(۲۰۲۱). The Effect of Talent Management, KnowledgeManagement and Work Culture on the Performance in the Survey Unit Centre of Hydrography and Oceanography Indonesia Naval (Pushidrosal), uropean Journal of Business and Management Research, ٦ ٢,.٢٣-٢٩.
Bibi,M(۲۰۱۹). mpact of Talent Management Practices onEmployee Performance: An Empirical Study among Healthcare Employees. SEISENSE Journal of Management , ٢ , ١,.٢٢-٣٢.
Chetty, N. (۲۰۱٦). An Investigation into the Impact of Absenteeism on the organizational Performance ofa Private Security Company in Durban, Kwazulu-Natal. European Journal of BusinessEconomics and Management Studies, ٤(١١). ١٠٦-١٥٩.
Chinazo Olisaeloka,O(۲۰۲۲). Capacity Building And Employee Performance In Plastic
Manufacturing Companies In Anambra State, International Journal of Business & Law Research ١٠(٣).٤٤-٦٠.
Chris Sokoh,G & Chuks Okolie, U(۲۰۲۱). KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ITS IMPORTANCE IN MODERN ORGANIZATIONS, Journal of Public Administration, Finance and Law. ٢٨٣-٣٠٠.
De Feitas, V., Yáber, G. & Zerpa, C. (۲۰۲۰) A Knowledge management systems: structural model of its success determinants in Latin America highereducation institutions, ١٢(٢),٣٠-٥١.
El Dahshan,M,E,A, Ismail Keshk, L, & Shehata Dorgham,l(۲۰۱۸). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals, International Journal of Nursing ٥, ٢, ١٠٨-١٢٣.
Favoretto, C., Carvalho, M. M. (۲۰۲۱). An analysis of the relationship between knowledge
management and project performance: literature review and conceptual framework. Gestão & Produção,٢٨(١), e٤٨٨٨. http://dx.doi.org/١٠,١٥٩٠/٠١٠٤-٥٣٠X٤٨٨٨-٢
Ghavidel Bajgiran, M & Nasirpour,K(۲۰۱۹). Identifying and Explaining the Dimensions of Teacher Talent Management Using the Grounded Theory, International Journal of Schooling ١,. ٢, ٢٣-٣٦.
Hasibuan, M, S.P. (۲۰۱۳). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agun Juru , P & Wellem, I(۲۰۲۲). THE EFFECT OF WORKLOAD ON EMPLOYEE.
Je Lee,Y, Yu Chang, L, Lin Chien, C, Lin Huang,C, Yaw Chen, C(۲۰۱۰). The influence of knowledge management and marketing innovation strategies on marketing performance: a case study of a Taiwan's funeral service company, Innovative Marketing , Innovative Marketing, ٦, ٢, ٧٠-٧٦.
Maria,P & Evangelia, F(۲۰۲۱). Employee wellbeing, employee performance & positive mindset in a crisis. The Business and Management Review, ١٢ ٢, ١-١٦.
Mangkunegara. (۲۰۰٦). Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakary
PERFORMANCE WITH JOB STRESS AS INTERVENINGVARIABLE IN THE LAND AGENCY OFFICE OF SIKKA REGENC, Proceeding ٢nd International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS) ٦٢٣ Surabaya, ٦٢٣-٦٣٣.
Mohamed Dahkoul,Z(۲۰۱۸). THE DETERMINANTS OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN JORDANIAN ORGANIZA, ournal of Economics, Finance and Accounting (JEFA), ٥,.١, ١١-١.
Niedzwiecka, K.(۲۰۱٦). Talent Management As A Key Aspect Of Human Resources Management Strategy In Contemporary Enterprise, Management Knowlegdg And Earninig Join International Conference. PP.٢٥-٢
Obedgiu,V , Lagat,C & Sang, J(۲۰۲۲). Talent Management and Employee Performance: The Moderating Effect of Transformational Leadership. ORSEA Journal ١٢(١), ١٦-٣٨.
Rabbi, F(۲۰۱٥). Talent Mangement As A Source Of Competitive Adv Antage, Asian Economic and Social Society, SSN (P): ٢٣٠٩-٨٢٩٥, ٢٠٨-٢١٤.
Rawashdeh,A, M(۲۰۱۸). he Impact of Talent Management Strategies on Bank Performance in Jordanian Commercial Banks, Modern Applied Science; ١٢, ١٢, ٤٩-٥٦.
Sulistyanto, T, H, Djamil, MAhmad & Sutawidjaya,H(۲۰۲۱). A Literature Review of Knowledge Management Role in Employee Performance. Jurnal Dinamika Manajemen, ١٢ (٢) ٢٠٢١, PP.٢٨٥-٢٩٠.
Tamsah ,H, Nurung ,J, Nasriani & Yusriadi,Y(۲۰۲۳). TALENT AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE INPUBLIC ORGANIZATION, Intern. Journal of Profess. Bus. Review. Miami, , ٨٨ , ٤ ٤ , ١- ١٦ .