







The effect of knowledge-based human resource management on the sustainable performance of employees with the mediating role of human resources psychological empowerment

Hossein Hamzavi¹ , Mohammad Motaqinejad² , Abdulwase Khademi³ , Behrouz Rezaeimanesh⁴ 

¹ Master's degree in Organizational Behavior Management, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran. Corresponding Author, Email: Hossein.hamzvii@gmail.com

² Master's student in Educational Management, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran. Email: motaqinejad@gmail.com

³ Master's student in Public Administration, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran. Email: Abwasikhademi@gmail.com

⁴ Associate Professor, Department of Public Administration, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran. Email: rezaeemanesh@atu.ac.ir

Abstract

Purpose: Emphasizing a working system with stable performance in a dynamic and competitive economy is vital to increasing the performance of knowledge-based companies. Therefore, the need to achieve sustainable performance has caused these companies to resort to several factors to find a solution to eliminate the negative social and environmental effects on their activities. One of these factors is the participation and stable performance of employees in promoting and improving the company's sustainable performance. The stable performance of employees is an ideal state, in the performance of an organizational role, which describes the ability of a person to perform activities that develop the organization's main capabilities to achieve a desirable state, and its difference is the performance in long-term received results. The purpose of this research is to investigate the effect of knowledge-based human resources management on the sustainable performance of employees with the mediating role of psychological empowerment of human resources.

Design/Methodology/Approach: The current research is applied research in terms of its purpose, and in terms of data collection, it is research with a descriptive-survey approach. The statistical population of this research includes all employees of knowledge-based companies in Bushehr province, numbering 509 people, and the statistical sample size based on Cochran's sample estimation formula is 219 employees. To collect data and measure the relationship between research variables, a questionnaire was used. Questionnaire criteria to measure the variable of knowledge-based human resource management from Kianto et al. (2017) with four dimensions (recruitment and selection, training and development, performance evaluation and service reward),

the variable of psychological empowerment of human resources from Spreitzer and Mishra adapted from Timuranjad and Sorihi Esfastani (2010) with five dimensions (competence, autonomy, influence, meaningfulness, and trust), and the variable of sustainable employee performance was from Zaid et al. (2018) with three dimensions (economic performance, social performance, and environmental performance) were extracted. Also, to analyze the data, the structural equation modeling method was used and SPSS22 and Lisrel statistical analysis software were used.

Findings: The results of this research showed that knowledge-based human resource management has a significant effect on the stable performance of employees and the psychological empowerment of human resources. Also, the psychological empowerment of human resources has a significant effect on the sustainable performance of employees. Finally, knowledge-based human resources management has a significant effect on the stable performance of employees with the mediating role of psychological empowerment of human resources.

Discussion and Conclusion: Considering the close relationship between knowledge-based human resource management and the stable performance of employees, psychological empowerment can help to improve performance and promote the sustainability of the organization and employees. Therefore, the components of psychological empowerment, i.e., competence, autonomy, influence, meaningfulness, and trust, by strengthening the components of knowledge-based human resource management, i.e., recruitment and selection, training and development, performance evaluation, and service reward, affect various aspects of the sustainable performance of employees.

Keywords: Human Resource Management, Knowledge-Based Human Resource Management, Sustainable Employee Performance, Psychological Empowerment.

Citation: Hamzavi, H., Motaqinejad, M., Khademi, A.W., & Rezaeimanesh, B. (2024). The effect of knowledge-based human resource management on the sustainable performance of employees with the mediating role of human resources psychological empowerment. *Psychological Researches in Management*, 10(1), 69-91. (In Persian)

Received: August 27, 2023
Revised: September 30, 2023
Accepted: January 31, 2023
Article Type: Research Paper

P- ISSN: 2476-4833
E- ISSN: 2588-7084
<https://doi.org/10.22034/JOM.2024.2010209.1109>



Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by [Hazrat-e Masoumeh University](#). This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد پایدار

کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی*

حسین حمزوی^۱، محمد متقی‌نژاد^۲، عبدالواسع خادمی^۳، بهروز رضایی‌منش^۴

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. رایانامه نویسنده مسئول:

Hossein.hamzvii@gmail.com

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. رایانامه: motaqinejad@gmail.com

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. رایانامه: Abwasikhademi@gmail.com

^۴ دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. رایانامه: rezaeemanesh@atu.ac.ir

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی است. این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است و از نظر گردآوری داده‌ها، پژوهشی با رویکرد توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان استان بوشهر به تعداد ۵۰۹ نفر و حجم نمونه آماری بر اساس فرمول تخمین نمونه کوکران ۲۱۹ نفر از کارکنان است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و سنجش ارتباط میان متغیرهای پژوهش از ابزار پرسش‌نامه استفاده شد. همچنین، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای تحلیل آماری Spss22 و Lisrel استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد پایدار کارکنان و توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی تأثیری معنادار دارد و توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی بر عملکرد پایدار کارکنان تأثیری معنادار دارد و در نهایت، مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی تأثیری معنادار دارد.

کلیدواژه‌گان: مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی دانش‌محور، عملکرد پایدار کارکنان، توانمندسازی روانشناختی.

استناد: حمزوی، حسین، متقی‌نژاد، محمد، خادمی، عبدالواسع، و رضایی‌منش، بهروز (۱۴۰۳). تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۱۱(۱)، ۶۹-۹۱.

مقدمه

امروزه شرکت‌های دانش‌بنیان برای بهبود عملکرد خود به صورت کار گروهی و فردی در راستای رسیدن به اهداف سازمان تلاشی دوچندان می‌کنند (Hosseini et al., 2022). یکی از بزرگ‌ترین مشکلات شرکت‌ها، به ویژه شرکت‌های دانش‌بنیان، این است که با تشدید تغییرات ابعاد فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی، عملکرد رقابتی آن‌ها با ناپایداری‌های زیادی مواجه می‌شود (Dhahir Mohammed et al., 2023). بنابراین، تأکید بر سیستم کاری با عملکرد پایدار در اقتصاد پویا و رقابتی برای افزایش عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان امری حیاتی است (Hull et al., 2019). از این رو، ضرورت رسیدن به عملکرد پایدار باعث شده است تا این شرکت‌ها برای یافتن راه‌حلی برای از بین بردن اثرات منفی اجتماعی و محیطی بر فعالیت‌های خود به عوامل متعددی متوسل شوند (Agyabeng-Mensah et al., 2021).

یکی از این عوامل، مشارکت و عملکرد پایدار کارکنان در ارتقاء و بهبود عملکرد پایدار شرکت است (Goleman, 2023; Murphy, 2020; Afrin et al., 2023). در واقع، عملکرد پایدار کارکنان حالتی ایده‌آل در ایفای نقش سازمانی اشاره شده دارد که توانایی فرد را برای انجام فعالیت‌هایی در جهت توسعه قابلیت‌های اصلی سازمان در راستای رسیدن به وضعیتی مطلوب توصیف می‌کند و تفاوت آن با عملکرد در نتایج دریافتی بلندمدت است (Çetin & Aşkun, 2021; Ji et al., 2018). از جمله عناصر مهم اثرگذار بر عملکرد پایدار می‌توان به رهبری، توانمندسازی کارکنان، پشتیبانی و ساختار سازمانی، سبک‌های مدیریت منابع انسانی و تلاش فردی افراد اشاره کرد (Qalati et al., 2022). از میان عوامل یادشده، به‌کارگیری سبک‌های مؤثر مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دانش‌بنیان به علت غیبت و جابه‌جایی زیاد کارکنان، امکانات آموزشی و رفاهی نامناسب، کمبود ابزارهای انگیزشی و نبود سیستم رتبه‌بندی عملکرد، اهمیت زیادی دارند (Milon, 2019).

پژوهش‌ها ثابت کرده‌اند در شرکت‌های دانش‌بنیان، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد پایدار سازمانی و فردی بیشترین تأثیر ممکن را دارند (Gupta, 2022). مدیریت منابع انسانی دانش‌محور می‌تواند بهبود عملکرد پایدار کارکنان را با توسعه شایستگی‌ها، انگیزش و رضایت کارکنان، همکاری و اشتراک دانش و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان تسهیل کند (Al Amiri et al., 2023). افزون بر این، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش برای افزایش ایجاد، اشتراک و استفاده از دانش در سازمان در راستای بهبود عملکرد پایدار سازمان و کارکنان طراحی شده‌اند (Kianto et al., 2017). در واقع، مدیریت منابع انسانی دانش‌محور با شیوه پر کردن شکاف‌های دانش سازمان به‌جای موقعیت‌های باز آن، توسعه فعال شایستگی کارکنان به‌جای نظارت بر عملکرد و ارائه پاداش برای فعالیت‌های افزایش مدیریت دانش به‌جای تحقق اهداف مالی کوتاه‌مدت تمرکز دارد (Evangelista et al., 2023).

با وجود این، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش مانند آموزش روش‌مند و فرصت‌های توسعه، توانمندسازی روان‌شناختی، فرآیندهای دانش‌پویا و یادگیری، اعتماد و تعهد سازمانی، ارتقای انگیزه کاری، پاداش‌های مالی و غیرمالی به عنوان تقویت‌کننده‌های مهم رفتار کارکنان عمل می‌کنند که به نوبه خود میزان بهره‌وری، سطح یادگیری، عملکرد پایدار سازمان و کارکنان را افزایش می‌دهند (Caputo et al., 2019; Zhou et al., 2020; Singh et al., 2021).

افزون بر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور، توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی بر پیش‌بینی و فرآیند عملکرد پایدار هر سازمان و هر یک از کارکنان از طریق مؤلفه‌های معناداری، اعتماد، تأثیرگذاری و شایستگی تأثیرگذار است (اخلاق‌نیک، ۱۴۰۰). مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی یک فرآیند ذهنی، شناختی و نگرشی است که به کارکنان کمک می‌کند از طریق ایجاد انگیزه با افزایش کارآمدی شخصی، ارتقای شایستگی و خودمختاری برای انجام وظایف خود بکوشند. افزون بر این، وظایف به نوعی مرتبط و معنادار تلقی می‌شوند و کارکنان احساس می‌کنند در رابطه با آن‌ها حق انتخاب دارند (Llorente-Alonso et al., 2023). از سوی دیگر، مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی در سطح منابع انسانی و فردی، توانایی فرد برای احساس مسئولیت در زندگی خود است و در سطح شرکتی، فرصتی است تا کارکنان در انجام وظایف خود کارآمدتر باشند و چالش‌هایی خلاقانه را در کار و فعالیت‌های روزانه خود انجام دهند. توانمندسازی روانی افراد به طور مثبت بر توسعه عملکردهای پایدار آن‌ها در سطوح فردی، گروهی و سازمانی تأثیر می‌گذارد و امکان بهبود مستمر عملکرد پایدار را فراهم می‌کند (Juyumaya, 2022). افزون بر این، توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی شامل عناصری مانند احساس قدرت، احساس اهمیت، خودکارآمدی و خودشکوفایی است که می‌توانند بهبود عملکرد کارکنان را با افزایش رضایت شغلی، انگیزه کاری و ارتقای نگرش مثبت کارکنان تسهیل کنند و در نهایت، به عملکرد پایدار کارکنان منجر شوند (Alagarsamy et al., 2020).

تا کنون مطالعاتی محدود در ارتباط با مدیریت منابع انسانی دانش‌محور و عملکرد سازمان‌ها و کارکنان با نقش‌های میانجی سرمایه فکری و نوآوری (نیک‌خواه تکمه‌دانش و همکاران، ۱۳۹۸)، مدیریت دانش و دانش کارکنان (Shujahat et al., 2019)، رضایت شغلی و عوامل جمعیت‌شناختی کارکنان (Shujahat et al., 2018)، هوش هیجانی و تعهد سازمانی (Hadi, 2022) انجام شده‌اند؛ اما هیچ‌کدام از آن‌ها نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی را بررسی نکرده است. بنابراین، با توجه به مطالب یادشده و مطابق با نتایج پژوهش‌ها، ثابت شده است هنوز شکاف‌های زیادی در دانش نظری و تجربی درباره عوامل اثرگذار بر عملکرد پایدار کارکنان وجود دارد. در واقع، مفهوم عملکرد پایدار کارکنان هنوز در مراحل اولیه توسعه است و مدل‌های مفهومی، متغیرهای اثرگذار و چارچوب‌های نظری مناسب بررسی می‌شوند (De Jonge & Peeters, 2019; Hamid & Hosna, 2021). با توجه به مطالب یادشده و ضرورت

توجه به عملکرد پایدار کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان و عدم توجه کافی به عوامل اثرگذار بر این مهم، روشن شد هیچ پژوهشی با ترکیب متغیرهای حاضر در این مطالعه انجام نشده است. از این رو، در این پژوهش تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی بررسی می‌شود.

مبانی نظری

مدیریت منابع انسانی دانش‌محور

امروزه، مدیریت منابع انسانی دانش‌محور نقش حیاتی خود را در توسعه و تسهیل رفتارها، فرهنگ‌ها، فرآیندها، سیستم‌ها و ساختارهای شرکت‌های دانش‌بنیان نشان داده است (Dalkir, 2020). مفهوم مدیریت منابع انسانی دانش‌محور شامل آن دسته از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان است که به صورت کاملاً نظام‌مند طراحی شده‌اند تا فرآیندهای مدیریت دانش و یادگیری را در سازمان ارتقاء دهند و شامل مراحل استخدام و گزینش، آموزش و توسعه، مدیریت و ارزیابی عملکرد، نظام حقوق و پاداش دانشی هستند (Kianto et al., 2017). نقش اصلی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش در هر سازمان اجرای فرآیندهای مدیریت دانش و تلفیق آن با فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی از طریق خط‌مشی‌ها، سیاست‌ها و فرآیندهایی است که بر ارزش‌ها، نگرش‌ها، رفتار و عملکرد منابع انسانی تأثیر می‌گذارند (Belanger et al., 2018).

بنابراین، مدیریت منابع انسانی دانش‌محور شامل تمامی اقداماتی است که به طور هدفمند برای افزایش سطح دانش در سازمان طراحی شده‌اند و به عنوان مجموعه‌ای از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی برای جذب، حفظ و انگیزش کارکنان به منظور ایجاد، اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش در نظر گرفته شده‌اند که این دو مقوله با وجود اینکه دو مبحث متفاوت هستند، به یکدیگر ربط دارند (Ahmad et al., 2022; Lamptey, 2021). همچنین، حوزه‌های تخصصی فعالیت مدیریت منابع انسانی دانش‌محور شامل جذب و استخدام منابع انسانی دانشی (جذب افرادی با دانش و تجربه مرتبط با نیازها و مهارت‌ها مورد نیاز سازمان)، آموزش و توسعه (تنظیم برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی، کارگاه‌ها، مشاوره‌ها و برنامه‌های توسعه شغلی)، اشتراک‌گذاری دانش (ایجاد فرهنگی مبتنی بر اشتراک دانش و تجربیات بین کارکنان)، تشویق، ترغیب و پاداش (تشویق کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش) در راستای بهبود عملکرد و توسعه پایدار سازمان و کارکنان هستند (Li-Chen & Ling-Yu, 2020; Hassan & Ismael, 2023).

توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی

توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی به معنای آزادسازی قدرت درونی افراد و همچنین، فراهم کردن بسترهای

لازم و به وجود آوردن فرصت‌ها و چالش‌ها برای شکوفایی استعدادها و شایستگی‌های منابع انسانی است و در واقع، شامل درک افراد نسبت به نقش خودشان در سازمان می‌شود (Oliveira et al., 2023). از طرفی، توانمندسازی روان‌شناختی فرآیندی است که از طریق انگیزه درونی برای انجام وظایف، حس خودکارآمدی اعضای سازمان با شناسایی و حذف شرایط غیرمولد تعریف می‌شود. توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی به عنوان انگیزه‌کاری درونی است که منعکس‌کننده احساس خودکنترلی در رابطه با کار و درگیری فعال با نقش کاری افراد است (Aggarwal et al., 2020).

همچنین، توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان روشی مؤثر برای حفظ منابع انسانی در محل کار و منبع مزیت رقابتی در سازمان‌ها شناخته شده است و شامل چهار بُعد معنا (ارزش کار برای فرد)، شایستگی (توانایی انجام کار)، خودتعیینی (استقلال) و تأثیر (توانایی تأثیرگذاری بر نتایج) است. این شناخت‌ها در درون فرد رخ می‌دهد و منعکس‌کننده تجربیات مثبت افراد است (Soleimani et al., 2023). مفهوم معنا نشان می‌دهد افراد تا چه اندازه کار خود را معنادار یا بی‌معنا می‌دانند. شایستگی به توانایی، مهارت‌ها و قابلیت‌های فرد برای انجام کار خود اشاره دارد. خودتعیینی درک کارمند از انتخاب در محل کار و آزادی در نحوه انجام کار است. تأثیر به تأثیر درک شده از کار فرد بر سازمان یا بخش مربوط می‌شود (Monje-Amor et al., 2021). توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی تصمیم‌گیری‌های غیرمتمرکز را در هر سازمانی تحریک می‌کند که این امر کارکنان را تشویق می‌کند تا عملکردی پایدار را از خود نشان دهند (Siyal et al., 2023). در مطالعات بسیاری، توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان به عنوان متغیر واسطه‌ای مثبت را بین حمایت سازمانی ادراک‌شده، رضایت شغلی و عملکرد کاری (Maan et al., 2020)، رهبری تحول‌آفرین و رفتار کاری نوآورانه (Garg et al., 2023)، تاب‌آوری و عملکرد پایدار کارکنان (Dekoulou et al., 2023) داشته است.

عملکرد پایدار کارکنان

عملکرد کارکنان نمادی از باورها و ارزش‌های گسترده کارکنان در رابطه با رفتار و سهم آن‌ها در اثربخشی و بهره‌وری سازمانی است که نشأت گرفته از رفتاری است که توسط همه اعضا به صورت ایفای نقش در سازمان نمایش داده می‌شود (قائدامینی هارونی و همکاران، ۱۴۰۱). همچنین، عملکرد کارکنان را می‌توان به عنوان کل ارزش مورد انتظار برای سازماندهی رفتاری فرد در نظر گرفت که در دوره زمانی استاندارد انجام می‌دهد (Ji et al., 2021). از طرفی، اصطلاح پایدار به دگرگونی فعالیت‌های اصلی سازمان‌ها از جمله راهبردها و مدل کسب‌وکار اشاره دارد که به سازمان در دستیابی به اهداف اقتصادی مزیت رقابتی می‌دهد؛ به گونه‌ای که هم از نظر اجتماعی و هم از نظر زیست‌محیطی مسئولیت‌پذیر باشد. از این رو، سیستم‌های کار پایدار سیستم‌هایی هستند که در آن‌ها منابع انسانی،

محیطی و اجتماعی از طریق فرآیند کار بازسازی و تجدید می‌شوند و در عین حال، بهره‌وری سازمان را بهبود می‌دهند (Bharti et al., 2022).

با توجه به مفهوم عملکرد و پایداری، عملکرد پایدار کارکنان به عملکرد کاری با ثبات و پایدار کارکنان در جهت پایداری در سطوح بالایی از انرژی، فعال بودن در سازمان و بهبود رفاه روانی با هدف دستیابی به رضایت شغلی با حفظ توسعه اقتصادی پایدار اشاره دارد (Ewe et al., 2023). از سوی دیگر، عملکرد کاری پایدار کارکنان به عنوان هماهنگی اهداف مالی و غیرمالی، زیست‌محیطی و اجتماعی در ارائه فعالیت‌های اصلی کار به منظور به حداکثر رساندن ارزش تعریف شده است. از این رو، سازمان باید به منظور برنامه‌ریزی برای توسعه سازمان و منابع انسانی خود، از جمله جنبه‌های اجتماعی و زیست‌محیطی آن در جهت بهبود عملکرد کاری پایداری توجه کند (De Jonge & Peeters, 2019).

مطالعات مختلف نشان داده‌اند عواملی گوناگون مانند عوامل درونی (مانند هنجارهای اجتماعی)، عوامل عاطفی (مانند نگرش نسبت به محیط و ارزش‌ها)، عوامل شناختی (مانند کنترل محیطی ادراک‌شده) و عوامل بیرونی (مانند رهبری)، رفتار محیطی را افزایش می‌دهند که به افزایش عملکرد پایدار کارکنان منجر می‌شود (Bharti et al., 2022; Dekoulou et al., 2023). از جمله عوامل مؤثر بر عملکرد پایدار کارکنان می‌توان به رفتار رهبر، خودمختاری، جبران خدمات پایدار، کیفیت روابط مدیریت و کیفیت روابط کارکنان، اشتراک‌گذاری دانش سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، رهبری تحول‌آفرین، مدیریت منابع انسانی پایدار و دانش محور، توانمندسازی ساختاری و روان‌شناختی اشاره کرد (مختارپوراصل و کاملی، ۱۴۰۱).

پیشینه پژوهش

گوپتا^۱ (۲۰۲۲) تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌محور را بر عملکرد سازمانی با نقش واسطه‌ای سرمایه فکری بررسی می‌کند و نتیجه می‌گیرد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌محور به ایجاد سرمایه فکری منجر می‌شوند و رابطه بین مدیریت منابع انسانی دانش‌محور و عملکرد به طور مثبت توسط مؤلفه‌های سرمایه فکری در زمینه بخش خدمات هند واسطه می‌شود. احمد^۲ و همکاران (۲۰۲۲) تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور را بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط بررسی می‌کنند و نتیجه می‌گیرند مکانیسم و عواملی مشروط برای مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش به منظور اثرگذاری بهینه بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط خدمات تجاری وجود دارد.

¹ Gupta

² Ahmad

سنداخ^۱ و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای با عنوان تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر توانمندسازی روان‌شناختی در شکل‌گیری عملکرد بر اساس دیدگاه‌های یادگیری و رشد نشان می‌دهند شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مانند آموزش با نقش واسطه توانمندسازی روان‌شناختی بر جنبه‌های عملکرد مانند شایستگی شغلی، خودمختاری شغلی و تأثیر شغلی تأثیری معنادار ندارند؛ اما آموزش تأثیر منفی بر استقلال شغلی دارد. همچنین، پاداش بر جنبه‌های عملکرد مانند شایستگی شغلی و استقلال شغلی تأثیری معنادار ندارد و پاداش تأثیر منفی بر شایستگی شغلی دارد.

اقبال^۲ و همکاران (۲۰۲۰) نقش میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی را در ارتباط با رهبری پایدار و عملکرد پایدار کارکنان بررسی و تحلیل می‌کنند. نتایج تجربی این مطالعه نشان می‌دهد رهبری پایدار با توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد پایدار تأثیر غیرمستقیم مثبت دارد که در حضور توانمندسازی روان‌شناختی تقویت می‌شود. احمد و مالک^۳ (۲۰۱۹) مطالعه‌ای موضوعی با عنوان تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد شغلی معلمان با نقش واسطه‌ای بهزیستی روان‌شناختی انجام دادند. نتایج پژوهش آن‌ها مشخص کرد توانمندسازی روان‌شناختی و بهزیستی با عملکرد شغلی معلمان رابطه‌ای مثبت و معنادار دارند. افزون بر این، بهزیستی روان‌شناختی تا حدی واسطه رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و بهزیستی است. هنگامی که معلمان سطوحی بالاتر از عوامل روان‌شناختی (مانند توانمندسازی روان‌شناختی و بهزیستی) را درک کنند، عملکردی پایدارتر دارند.

سلطانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۷) اثر توانمندسازی روان‌شناختی و حمایت سازمانی را بر ارتقای عملکرد شغلی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان بررسی کردند و نشان دادند توانمندسازی روان‌شناختی و حمایت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی تأثیری معنادار دارد. وزیری و فرهادی محلی (۱۳۹۷) تأثیر سیاست‌های مدیریت منابع انسانی دانش محور را بر عملکرد نوآوری و سرمایه فکری (مورد مطالعه: شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی - منطقه گلستان) بررسی کردند و نشان دادند سیاست‌های مدیریت منابع انسانی دانش محور بر ابعاد سرمایه فکری تأثیری معنادار دارد. همچنین، سرمایه انسانی بر سرمایه ارتباطی و سرمایه ارتباطی بر عملکرد نوآوری تأثیری معنادار دارند و بین سیاست‌های مدیریت منابع انسانی دانش محور و عملکرد نوآوری رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

مدل مفهومی پژوهش

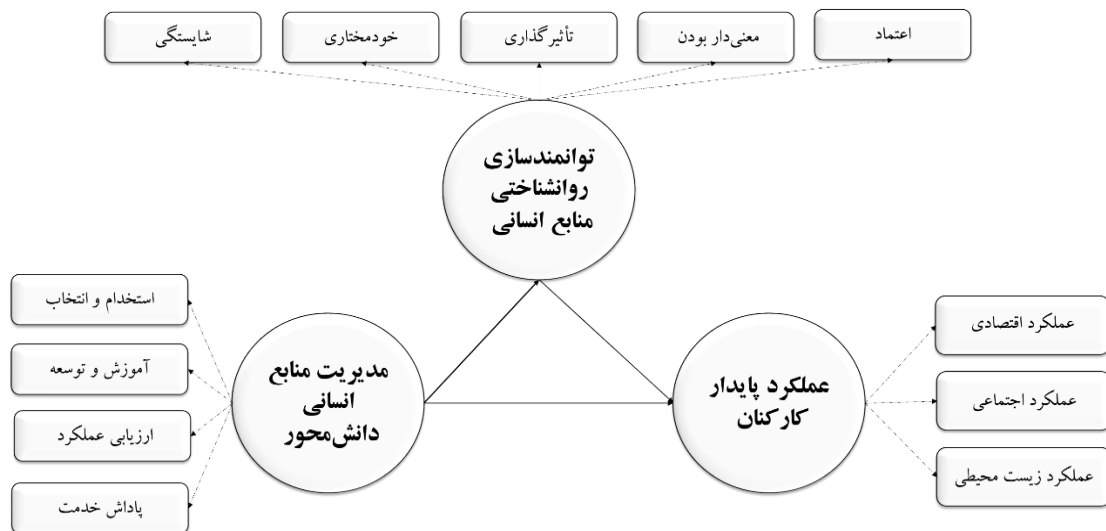
مدل مفهومی پژوهش رابطه بین متغیرهای مدیریت منابع انسانی دانش محور، توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی

¹ Sondakh

² Iqbal

³ Ahmed & Malik

و عملکرد پایدار کارکنان را نشان می‌دهد. در این پژوهش، متغیر وابسته عملکرد پایدار کارکنان است و متغیر مستقل مدیریت منابع انسانی دانش محور و متغیر میانجی توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی است. در شکل ۱ نحوه ارتباط متغیرهای پژوهش به نمایش گذاشته شده است.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مبانی نظری و مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شوند:

فرضیه اول: مدیریت منابع انسانی دانش محور بر عملکرد پایدار کارکنان تأثیری معنادار دارد.

فرضیه دوم: مدیریت منابع انسانی دانش محور بر توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی تأثیری معنادار دارد.

فرضیه سوم: توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی بر عملکرد پایدار کارکنان تأثیری معنادار دارد.

فرضیه چهارم: مدیریت منابع انسانی دانش محور بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی تأثیری معنادار دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی است و از نظر گردآوری داده‌ها پژوهشی با رویکرد توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان استان بوشهر به تعداد ۵۰۹ نفر و حجم نمونه آماری بر اساس فرمول تخمین نمونه کوکران ۲۱۹ نفر از کارکنان است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و سنجش ارتباط میان متغیرهای پژوهش از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. معیارهای پرسش‌نامه برای سنجش متغیر مدیریت

منابع انسانی دانش‌محور از کیانتو^۱ و همکاران (۲۰۱۷) با چهار بُعد (استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش خدمت)، متغیر توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی از اسپریتزر و میشر^۲ اقتباس شده از تیمورنژاد و صریحی اسفستانی (۱۳۸۹) با پنج بُعد (شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنادار بودن و اعتماد)، و متغیر عملکرد پایدار کارکنان از زید^۳ و همکاران (۲۰۱۸) با سه بُعد (عملکرد اقتصادی، عملکرد اجتماعی و عملکرد زیست‌محیطی) استخراج شده‌اند.

برای اطمینان از پایایی سازه‌های پژوهش، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار ضریب آلفای کرونباخ باید حداقل ۰/۷ یا بیشتر باشد تا یک گویه بتواند در ابزار گردآوری پژوهش استفاده شود. همان‌طور که در **جدول ۱** مشاهده می‌شود، مقادیر ضریب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ است که نشان می‌دهد سازه‌های پژوهش پایایی مناسبی دارند. همچنین، برای سنجش روایی ابزار استفاده‌شده در پژوهش از روش تحلیل عاملی تأییدی و بارهای عاملی به کمک نرم‌افزار SPSS22 استفاده شد که مقادیر به‌دست‌آمده از آن بیشتر از عدد ۰/۵ هستند. از این رو، سازه‌های پژوهش روایی مناسبی دارند. نتایج آماری پایایی سازه‌های پژوهش از روش تعیین ضرایب آلفای کرونباخ و روایی پرسش‌نامه از روش تحلیل عاملی تأییدی و بارهای عاملی به شرح جدول‌های ۱ و ۲ به دست آمده است.

جدول ۱) مقادیر ضرایب آلفای کرونباخ

متغیر	منبع	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی دانش‌محور	کیانتو و همکاران (۲۰۱۷)	۴	۰/۷۶۸
توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی	تیمورنژاد و صریحی اسفستانی (۱۳۸۹)	۱۰	۰/۸۹۵
عملکرد پایدار کارکنان	زید و همکاران (۲۰۱۸)	۵	۰/۷۷۳
کل پرسش‌نامه		۱۹	۰/۸۰۲

^۱ Kianto

^۲ Spritzer & Mishra

^۳ Zaid

جدول ۲) مقادیر ضرایب بارهای عاملی با نرم‌افزار SPSS22

بار عاملی	علامت اختصاری	بار عاملی	علامت اختصاری	بار عاملی	علامت اختصاری
	عملکرد پایدار کارکنان ^۲ (SEP)	۰/۷۴۵	PEHR3		مدیریت منابع انسانی دانش‌محور ^۱ (KHRM)
۰/۷۳۳	SEP1	۰/۵۶۸	PEHR4	۰/۶۰۱	KHRM1
۰/۷۸۷	SEP2	۰/۵۴۳	PEHR5	۰/۵۲۲	KHRM2
۰/۶۲۴	SEP3	۰/۶۸۹	PEHR6	۰/۵۷۰	KHRM3
۰/۶۴۸	SEP4	۰/۶۷۷	PEHR7	۰/۶۷۶	KHRM4
۰/۷۱۶	SEP5	۰/۵۹۴	PEHR8		توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی ^۳ (PEHR)
		۰/۵۳۳	PEHR9	۰/۷۳۵	PEHR1
		۰/۵۸۵	PEHR10	۰/۵۱۱	PEHR2

یافته‌ها

در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و مربعات جزئی و از نرم‌افزارهای تحلیل آماری SPSS22 و Lisrel استفاده شده است. ابتدا، برای بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد و با انجام آزمون مشخص شد داده‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای ۵ درصد دارای توزیع نرمال هستند. پس از آن، برای بررسی تصادفی بودن توزیع داده‌ها از آزمون run-test استفاده شد که با توجه به نتایج آماری مشاهده شد توزیع داده‌ها به صورت تصادفی بوده است. نتایج آزمون‌های یادشده به شرح جدول ۳ است.

جدول ۳) نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS) و آزمون run-test

مقدار خطا	مقدار محقق شده آزمون run-test	مقدار محقق شده آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS)	متغیر
۵ درصد	۰/۲۴۳	۰/۲۱	مدیریت منابع انسانی دانش‌محور
۵ درصد	۰/۵۹۷	۰/۱۵	توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی
۵ درصد	۰/۱۸۵	۰/۱۶	عملکرد پایدار کارکنان

همچنین، برازش مدل مفهومی و مدل اندازه‌گیری با استفاده از شاخص‌های کای دو/درجه آزادی، برازندگی ریشه

1 Knowledge-based human resource management

2 Stable performance of employees

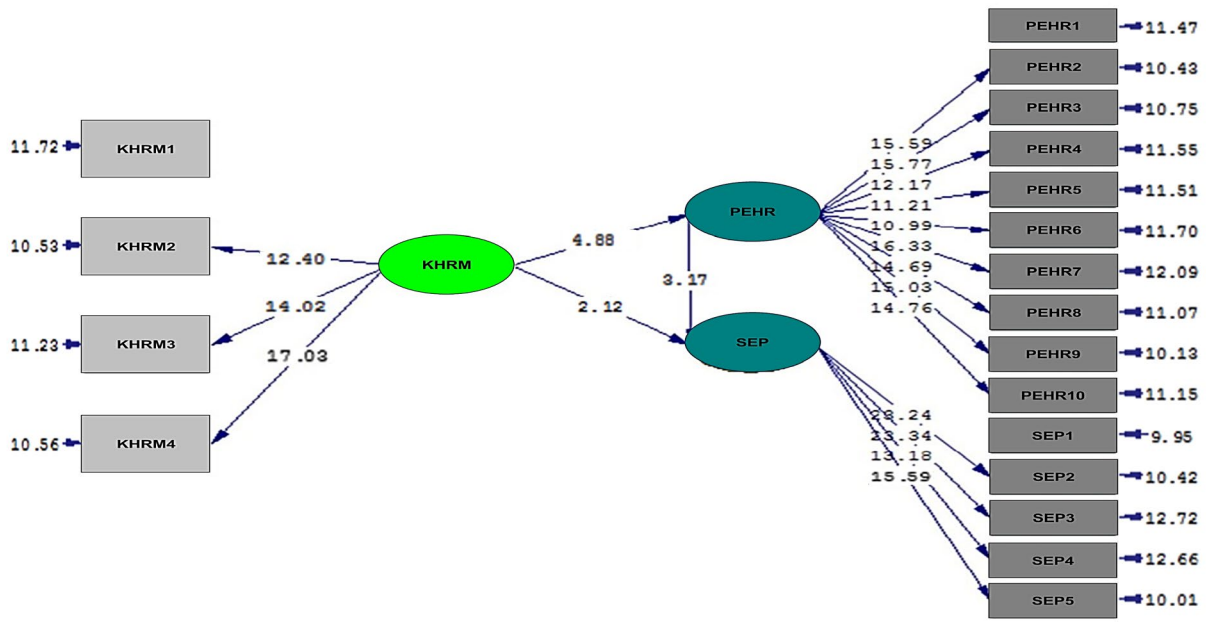
3 Psychological empowerment of human resources

میانگین مربعات خطا، ریشه میانگین باقی‌مانده‌ها، برازش هنجار شده، برازش هنجار نشده، شاخص برازش مقایسه‌ای، شاخص برازش فزاینده، نیکویی برازش و نیکویی برازش تعدیل شده از طریق نرم‌افزار لیزرل انجام شده است. مقادیر اولیه برازش مدل در **جدول ۴** آورده شده است.

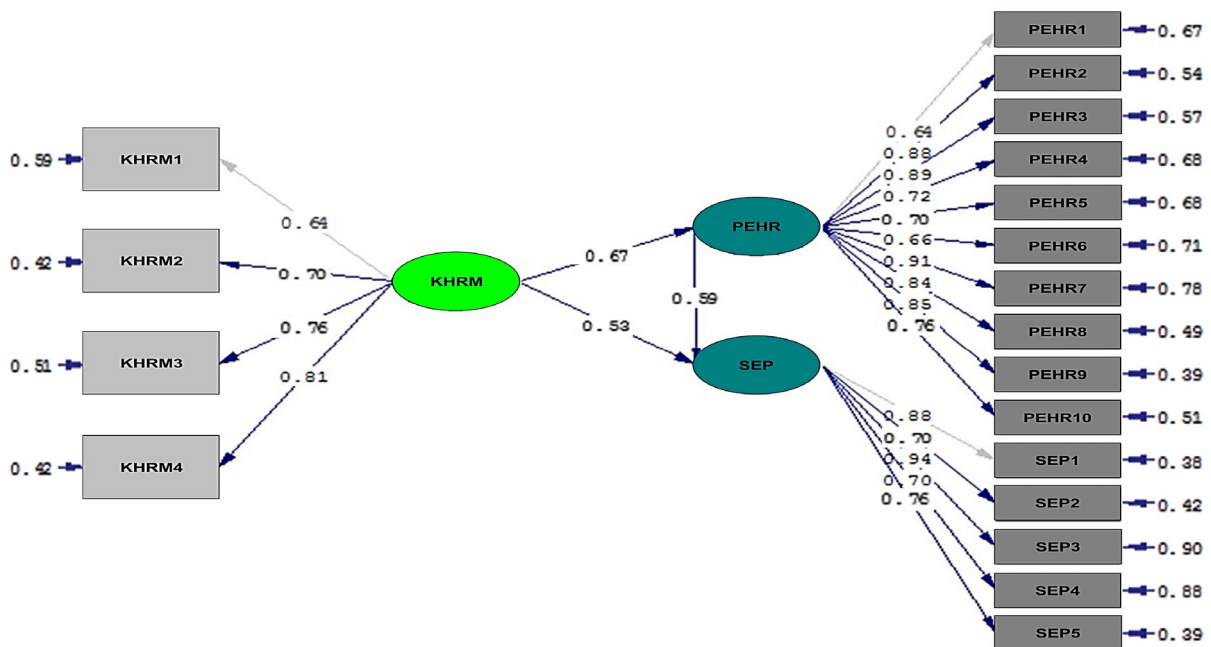
جدول ۴) نتایج برازش مدل پژوهش

میزان استاندارد	میزان محقق شده	متغیر
کمتر از ۳	۲/۶۳	شاخص کای دو/درجه آزادی
کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۸	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
	۰/۰۷۶	ریشه میانگین باقی‌مانده‌ها (RMR)
بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵	برازش هنجار شده (NFI)
	۰/۹۵	برازش هنجار نشده (NNFI)
	۰/۹۳	برازش مقایسه‌ای (CFI)
	۰/۹۴	برازش فزاینده (IFI)
بیشتر از ۰/۸	۰/۸۳	نیکویی برازش (GFI)
	۰/۸۱	نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)

شکل ۲ ضرایب آماره t و **شکل ۳** ضرایب استاندارد (مسیر) را برای مدل پژوهش نشان می‌دهد. از این مدل برای بررسی سطوح معناداری ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش استفاده می‌شود و در صورتی که ضرایب آماره t به دست آمده در سطح خطای ۵ درصد در بازه $(+1/۹۶ تا -۱/۹۶)$ قرار نداشته باشند، می‌توان نتیجه گرفت ارتباطی معنادار بین دو متغیر مکنون موردآزمون در هر فرضیه وجود دارد.



شکل ۲) مدل پژوهش در حالت معناداری ضرایب (t-Value)



شکل ۳) مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد (مسیر)

مطابق شکل های ۲ و ۳، مقادیر آماره t و بارهای عاملی مدل با استفاده از نرم افزار لیزرل در جدول ۵ به شرح زیر آمده است.

جدول ۵) مقادیر بارهای عاملی و آماره t

آماره t	بار عاملی	علامت اختصاری	آماره t	بار عاملی	علامت اختصاری	آماره t	بار عاملی	علامت اختصاری
		عملکرد پایدار کارکنان (SEP)	۱۵/۷۷	۰/۸۹	PEHR3			مدیریت منابع انسانی دانش محور (KHRM)
-	۰/۸۸	SEP1	۱۲/۱۷	۰/۷۲	PEHR4	-	۰/۶۴	KHRM1
۲۳/۲۴	۰/۷۰	SEP2	۱۱/۲۱	۰/۷۰	PEHR5	۱۲/۴۰	۰/۷۰	KHRM2
۲۳/۳۴	۰/۹۴	SEP3	۱۰/۹۹	۰/۶۶	PEHR6	۱۴/۰۲	۰/۷۶	KHRM3
۱۳/۱۸	۰/۷۰	SEP4	۱۶/۳۳	۰/۹۱	PEHR7	۱۷/۰۳	۰/۸۱	KHRM4
۱۵/۵۹	۰/۷۶	SEP5	۱۴/۶۹	۰/۸۴	PEHR8			توانمندسازی روان شناختی منابع انسانی (PEHR)
			۱۵/۰۳	۰/۸۵	PEHR9	-	۰/۶۴	PEHR1
			۱۴/۷۶	۰/۷۶	PEHR10	۱۵/۵۹	۰/۸۸	PEHR2

همچنین، آزمون سوبل برای آزمودن تأثیر میانجی گری متغیر در رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته است. در این آزمون، مقدار Z در صورت بیشتر شدن از مقدار $۱/۹۶$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی گری متغیر را تأیید می کند. با توجه به آزمون سوبل (سنجش فرضیه چهارم) و مقادیر آماره t ، در جدول ۶ خلاصه نتایج فرضیات مشخص شده است و تمام فرضیات در سطح ۹۵ درصد تأیید و پذیرش می شوند.

جدول ۶) نتایج فرضیه های پژوهش

نتیجه فرضیه	ضریب استاندارد	آماره t	فرضیه های پژوهش
تأیید فرضیه	۰/۵۳	۲/۱۲	مدیریت منابع انسانی دانش محور ← عملکرد پایدار کارکنان
تأیید فرضیه	۰/۶۷	۴/۸۸	مدیریت منابع انسانی دانش محور ← توانمندسازی روان شناختی منابع انسانی
تأیید فرضیه	۰/۵۹	۳/۱۷	توانمندسازی روان شناختی منابع انسانی ← عملکرد پایدار کارکنان
تأیید فرضیه	-	۳/۹۶	مدیریت منابع انسانی دانش محور ← توانمندسازی روان شناختی منابع انسانی ← عملکرد پایدار کارکنان

فرضیه اول: مدیریت منابع انسانی دانش محور بر عملکرد پایدار کارکنان تأثیری معنادار دارد.

نتایج فرضیه اول نشان می‌دهد مدیریت منابع انسانی دانش محور بر عملکرد پایدار کارکنان با ضریب t به مقدار $2/12$ تأثیری مثبت و معنادار دارد. میزان ضریب استاندارد این فرضیه $0/53$ است؛ بنابراین می‌توان گفت اگر سطوح مدیریت منابع انسانی دانش محور در سازمان به اندازه 1 واحد بهبود یابد، به احتمال 95 درصد عملکرد پایدار کارکنان در سازمان به اندازه $0/53$ واحد بهبود یا افزایش می‌یابد.

فرضیه دوم: مدیریت منابع انسانی دانش محور بر توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی تأثیری معنادار دارد.

نتایج فرضیه دوم نشان می‌دهد مدیریت منابع انسانی دانش محور بر توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی با ضریب t به مقدار $4/88$ تأثیری مثبت و معنادار دارد. میزان ضریب استاندارد این فرضیه $0/67$ است؛ بنابراین می‌توان گفت اگر سطوح مدیریت منابع انسانی دانش محور در سازمان به اندازه 1 واحد بهبود یابد، به احتمال 95 درصد توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی در سازمان به اندازه $0/67$ واحد بهبود یا افزایش می‌یابد.

فرضیه سوم: توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی بر عملکرد پایدار کارکنان تأثیری معنادار دارد.

نتایج فرضیه سوم نشان می‌دهد توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی بر عملکرد پایدار کارکنان با ضریب t به مقدار $3/17$ تأثیری مثبت و معنادار دارد. میزان ضریب استاندارد این فرضیه $0/59$ است؛ بنابراین می‌توان گفت اگر سطوح توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی در سازمان به اندازه 1 واحد بهبود یابد، به احتمال 95 درصد عملکرد پایدار کارکنان در سازمان به اندازه $0/59$ واحد بهبود یا افزایش می‌یابد.

فرضیه چهارم: مدیریت منابع انسانی دانش محور بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی تأثیری معنادار دارد.

نتایج فرضیه چهارم نشان می‌دهد مدیریت منابع انسانی دانش محور بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی با ضریب t به اندازه $3/96$ تأثیری مثبت و معنادار دارد؛ بنابراین می‌توان گفت با افزایش سطوح مدیریت منابع انسانی دانش محور از طریق توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی در سازمان، میزان عملکرد پایدار کارکنان به صورت مثبت و مستقیم افزایش می‌یابد و برعکس.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه، عملکرد پایدار کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان به عنوان عاملی مهم در ایجاد رشد و توسعه پایدار بلندمدت آن‌ها اهمیت زیادی دارد. عملکرد شغلی پایدار کارکنان در این شرکت‌ها می‌تواند به ایجاد و حفظ فضایی مناسب برای نوآوری، توسعه فناوری و ارتقای دانش کمک و شرایط رقابت‌پذیری در مقابل رقبا را متمایز کند. در واقع، وجود گروه کاری قوی و پرتلاش که به طور پایدار عملکردی خوب داشته باشد، می‌تواند به ایجاد اعتماد و ارتباط مثبت با جامعه و افراد منجر شود. پژوهش‌ها نشان داده‌اند عوامل ساختاری و رفتاری بسیاری بر عملکرد پایدار کارکنان تأثیرگذار هستند. از این رو، هدف این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی است.

نتایج فرضیه اول با نتایج پژوهش‌های الامیری^۱ و همکاران (۲۰۲۳)، گوپتا (۲۰۲۲)، سینگ^۲ و همکاران (۲۰۲۱)، ژو^۳ و همکاران (۲۰۲۰)، کاپوتو^۴ و همکاران (۲۰۱۹) و کیانتو و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد. بنابراین، می‌توان گفت مدیریت منابع انسانی دانش‌محور با توجه به ارتباطی نزدیک که بین دانش و عملکرد پایدار وجود دارد، می‌تواند به بهبود عملکرد و ارتقای پایداری سازمان و کارکنان کمک کند. در واقع، مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش از طریق ایجاد فرصت‌های آموزش و یادگیری، اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات، استفاده از دانش در تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات، مشارکت و یادگیری سازمانی، ارائه فرصت‌های رشد شغلی، ارزیابی عملکرد منظم و بازخورد سازنده و ارتقای توانمندی‌های فردی و گروهی به بهبود سطوح عملکرد پایدار منجر می‌شود. همچنین، مدیریت منابع انسانی دانش‌محور به ایجاد محیط کاری منعطف و تعاملی مربوط می‌شود که این امر به تشویق همکاری و تعامل بین اعضای گروه، ارتباطات باز و استفاده از فناوری‌های ارتباطی منجر می‌شود. این محیط کار منعطف و تعاملی باعث افزایش رضایت و مشارکت کارکنان و در نتیجه، عملکرد پایدار آن‌ها می‌شود.

نتایج فرضیه دوم با نتایج پژوهش سنداخ و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد. بنابراین، نشان داده می‌شود مدیریت منابع انسانی دانش‌محور با توجه به توانمندی‌ها و دانش منابع انسانی، برای آن‌ها فرصت‌های رشد و پیشرفت فراهم می‌کند که این امر موجب افزایش حس ارزشمندی و اعتماد به نفس کارکنان می‌شود و توانمندسازی روانشناختی آن‌ها را تقویت می‌کند. از طرفی، بخش مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش با ایجاد فضایی برای یادگیری و توسعه کارکنان از طریق ارائه فرصت‌های آموزش و رشد شغلی، اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات و تشویق به یادگیری مستمر باعث افزایش توانمندی روانشناختی کارکنان و بهبود عملکرد آن‌ها می‌شود.

¹ Al Amiri

² Singh

³ Zhou

⁴ Caputo

نتایج فرضیه سوم با نتایج پژوهش‌های آلاگراسمی^۱ و همکاران (۲۰۲۰)، اخلاق‌نیک (۱۴۰۰)، سلطانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد. بنابراین، می‌توان گفت توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی از طریق مؤلفه‌های شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنادار بودن و اعتماد بر عملکرد پایدار کارکنان تأثیری به‌سزا دارد. با تقویت عوامل توانمندسازی روان‌شناختی مانند تقویت اعتمادبه‌نفس، ارزشمندی شغلی و خودکارآمدی، بهبود حس معنادار بودن کار، استقلال کاری و خودمختاری، کارکنان احساس می‌کنند شغلشان مفید و ارزشمند است و این امر موجب افزایش رضایت و تعهد به سازمان می‌شود که در نهایت، بهبود سطوح عملکرد پایدار سازمان و کارکنان را در پی دارد. از طرفی، توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان باعث می‌شود آن‌ها بیشتر در فعالیت‌ها و فرآیندهای سازمانی مشارکت کنند و به همکاری با دیگران تمایل بیشتری داشته باشند. این همکاری و مشارکت بهبود عملکرد پایدار کارکنان و سازمان را تسهیل می‌کند.

نتایج فرضیه چهارم با نتایج نسبی پژوهش اقبال و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. توانمندسازی روان‌شناختی با توجه به ارتباطی نزدیک که بین مدیریت منابع انسانی دانش‌محور و عملکرد پایدار کارکنان وجود دارد، می‌تواند به بهبود عملکرد و ارتقای پایداری سازمان و کارکنان کمک کند. بنابراین، مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی یعنی شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنادار بودن و اعتماد با تقویت مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌محور یعنی استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش خدمت بر ابعاد مختلف عملکرد پایدار کارکنان تأثیر می‌گذارند.

بر اساس نتایج فرضیه نخست، پیشنهاد می‌شود رهبران و مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان به ارتقاء و بهبود عملکرد پایدار کارکنان خود از طریق توجه به سازه‌های منابع انسانی دانش‌محور یعنی استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش خدمت توجه داشته باشند و با برگزاری دوره‌های آموزش و یادگیری ضمن خدمت، ابزار صحیح ارزیابی عملکرد، ارائه پاداش‌های مالی و غیرمالی مطلوب، زمینه عملکرد پایدار سازمان و کارکنان را فراهم کنند. ارائه فرصت‌های آموزشی و توسعه شغلی به منابع انسانی، کارکنان را تشویق می‌کند تا به‌روز باشند و توانایی‌های خود را ارتقاء دهند. این موضوع به بهبود عملکرد منجر می‌شود و خلاقیت فردی را تقویت می‌کند و قدرت حل مسئله و تصمیم‌گیری‌های بهتری را برای آن‌ها فراهم می‌کند. انگیزه‌بخشی به منابع انسانی برای شرکت در فرآیندهای تصمیم‌گیری می‌تواند احساس مالکیت و ارزشمندی را برای آن‌ها فراهم و بهبود قدرت تصمیم‌گیری آن‌ها را تضمین کند. همچنین، امکان بررسی نتایج تصمیم‌گیری و یادگیری از موفقیت‌ها یا شکست‌ها نیز می‌تواند عملکرد را تقویت کند.

¹ Alagarsamy

بر اساس نتایج فرضیه دوم، پیشنهاد می‌شود رهبران و مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان برای تقویت توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی از طریق بهبود ارتقای طراحی ساختار سازمانی، تشویق به یادگیری و توسعه، توسعه فضای کسب‌وکار دوستانه، تشویق به همکاری و تیم‌سازی، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد معنا و هدف مشترک و ایجاد فرهنگ سازمانی سازنده روی آورند. در واقع، فرهنگ سازمانی با ماهیت دانش‌محور، اشتراک دانش را ترویج می‌دهد و روانشناختی منابع انسانی را تقویت می‌کند. ایجاد ارزش‌ها و اصولی مانند توسعه مداوم و بهبود، توانایی‌های همکاری و اشتراک‌گذاری، و اعتماد و احترام میان اعضای سازمان می‌تواند به توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی کمک کند.

بر اساس نتایج فرضیه سوم، پیشنهاد می‌شود رهبران و مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان و سازمان‌های دولتی با ایجاد فرهنگ سازمانی حمایت‌کننده، تمرکز بر تعادل بین کار و زندگی کارکنان، تشویق به توسعه شغلی و یادگیری مداوم، زمینه‌سازی فرصت‌های رشد و پیشرفت شغلی، تقویت ارتباطات و فرایندهای ارتباطی، ترغیب کارکنان به خلاقیت و نوآوری، عملکرد پایدار کارکنان را دنبال کنند. تشویق کارکنان به داشتن تعادل میان زندگی شخصی و شغلی می‌تواند بر بهبود توانمندسازی روانشناختی اثر بگذارد. ارائه امکانات مرتبط با تعادل کار - زندگی مانند انعطاف زمانی، فرصت‌های تمرین و توانمندسازی فردی، و ارزش‌گذاری به سلامت روانی به کارکنان اجازه می‌دهد روی بهره‌وری و عملکرد خود تمرکز کنند. ایجاد مسیرهای رشد و فرصت‌های پیشرفت شغلی برای کارکنان به منظور توسعه مهارت‌ها و پیشرفت شغلی به کارکنان اعتماد و حس موفقیت می‌دهد و در نتیجه، عملکرد پایدار آن‌ها را بهبود می‌بخشد.

بر اساس نتایج فرضیه چهارم، با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی در ارتباط با مدیریت منابع انسانی دانش‌محور و عملکرد پایدار کارکنان، پیشنهاد می‌شود زمینه‌های اعتماد متقابل میان مدیران و کارکنان، تفویض اختیار و استقلال کاری، احساس ارزشمندی و معناداری کار افراد و بهبود دانش، مهارت و توانایی کارکنان فراهم شود. همچنین، بهبود فرآیندهای ارتباطی داخلی سازمان می‌تواند باعث افزایش توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی از طریق مدیریت منابع انسانی شود. تسهیل روابط بین اعضای سازمان، مدیران و همکاران و برقراری ارتباطات باز در سازمان اجازه می‌دهد شفافیت، تعامل و رضایت شغلی و در یک کلام عملکرد پایدار افزایش یابد.

برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود موضوعاتی مانند تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار یا سبز بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی متغیرهایی مانند رضایت شغلی، مسیر شغلی، مشارکت کاری، جو سازمانی، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بررسی شوند. همچنین، پژوهشگران از ابزار مصاحبه ساختاریافته یا نیمه‌ساختاریافته کمک بگیرند.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله از تمامی مدیران و کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان استان بوشهر که در این پژوهش همکاری کردند، کمال تشکر و قدردانی را دارند.

تعارض منافع

هیچ تعارض منافی در این مقاله وجود ندارد.

منابع

۱. اخلاق‌نیک، یکتا (۱۴۰۰). پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان براساس توانمندسازی روان‌شناختی. *فصلنامه آموزش و پرورش* متعالی، ۱(۴)، ۸۹-۹۸. doi.org/10.30495/EE.2022.1953699.1078
۲. تیمورنژاد، کاوه، و صریحی اسفستانی، رسول (۱۳۸۹). تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۰(۶۲)، ۳۷-۵۹. doi.org/20.1001.1.22518037.1389.20.62.2.0
۳. سلطانی‌نژاد، نیما، رشید، علی‌اصغر، و خنیفر، حسین (۱۳۹۷). اثر توانمندسازی روانشناختی و حمایت سازمانی بر ارتقای عملکرد شغلی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان. *فصلنامه تعاون و کشاورزی*، ۷(۲۶)، ۱۵۷-۱۸۴. sid.ir/paper/93637/fa
۴. قائدامینی هارونی، عباس، صادقی ده‌چشمه، مهرداد، دشتی عسکری، حسین، و گشمرد، محمدعلی (۱۴۰۱). تأثیر معنویت محیط کار بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی و رفتار انحرافی محیط کار. *مدیریت دانشگاهی*، ۱(۳)، ۴۸-۷۲. doi.org/10.22108/JAS.2020.120847.1850
۵. مختارپوراصل، حامد، و کاملی، محمدجواد (۱۴۰۱). مدل ارزیابی عملکرد پایدار منابع انسانی. *فرایند مدیریت و توسعه*، (۱)، ۸۱-۱۱۵. jmdp.ir/article-1-4360-fa.html
۶. نیک‌خواه تکمه‌دانش، یونس، حسینی، سیدصمد، و کرمی، اژدر (۱۳۹۸). تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط صادرکننده ایرانی. *مدیریت کسب‌وکارهای بین‌المللی*، ۲(۱)، ۱-۲۱. doi.org/10.22034/JIBA.2019.9011
۷. وزیری، شمیم، و فرهادی محلی، علی (۱۳۹۷). تأثیر سیاست‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد نوآوری و سرمایه فکری (مورد مطالعه: شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی - منطقه گلستان). *خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت*، ۹(۳) (پیاپی ۳۱ پاییز ۱۳۹۷)، ۹۵-۱۱۲. civilica.com/doc/1794616

References

1. Afrin, S., Asyraf Bin Mohd Kassim, M., Yusof, M.F., Hassan, M.S., Islam, M.A., & Khairuddin, K.N. B. (2023). Investigating the determinants of employee performance for sustainability: a study on the Bangladesh Insurance Industry. *Sustainability*, 15(7). doi.org/10.3390/su15075674
2. Aggarwal, A., Chand, P.K., Jhamb, D., & Mittal, A. (2020). Leader-member exchange, work engagement, and psychological withdrawal behavior: the mediating role of psychological empowerment. *Frontiers in psychology*, 11. doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00423
3. Agyabeng-Mensah, Y., Tang, L., Afum, E., Baah, C., & Dacosta, E. (2021). Organisational identity and circular economy: are inter and intra organisational learning, lean management and zero waste practices worth pursuing?. *Sustainable Production and Consumption*, 28, 648-662. doi.org/10.1016/j.spc.2021.06.018
4. Ahmad, N., Ng, S.I., Basha, N.K., & Aziz, Y.A. (2022). Why knowledge-based human resource management matters for business service SMEs?. *International Journal of Management Practice*, 15(5), 549-585. doi.org/10.1504/ijmp.2022.10049918
5. Ahmed, N., & Malik, B. (2019). Impact of psychological empowerment on job performance of teachers: Mediating role of psychological well-being. *Review of Economics and Development Studies*, 5(3), 451-460. doi.org/10.26710/reads.v5i3.693
6. Akhlaqnic, Y. (1400). Predicting teachers' job performance based on psychological

- empowerment. *Transcendent Education Quarterly*, 1(4), 89-98. doi.org/10.30495/EE.2022.1953699.1078 (In Persian)
7. Al Amiri, N., Rahim, R.E.A., & Ahmed, G. (2023). The organizational resources and knowledge management capability: a systematic review. *Journal of Information & Knowledge Management*. doi.org/10.1142/s0219649223500399
 8. Alagarsamy, S., Mehroliya, S., & Aranha, R.H. (2020). The mediating effect of employee engagement: how employee psychological empowerment impacts the employee satisfaction? A study of Maldivian tourism sector. *Global business review*. doi.org/10.1177/0972150920915315
 9. Belanger, J., Haines, V.Y. III, & Bernard, M. (2018). Human resources professionals and the cost/benefit argument: Rational persuasion in action in municipal organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 29(16), 2431-2454. doi.org/10.1080/09585192.2016.1277362
 10. Bharti, T., Ojha, S.C., & Tiwari, A.K. (2022). Interplay of workplace sustainability, sustainable work performance, optimism, and resilience: the moderating role of green creativity in luxury hotels. *Sustainability*, 14(22). doi.org/10.3390/su142215097
 11. Caputo, F., Garcia-Perez, A., Cillo, V., & Giacosa, E. (2019). A knowledge-based view of people and technology: directions for a value co-creation-based learning organisation. *Journal of Knowledge Management*, 23(7), 1314-1334. doi.org/10.1108/jkm-10-2018-0645
 12. Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201. doi.org/10.1108/mrr-03-2017-0062
 13. Dalkir, K. (2020). The role of human resources (hr) in tacit knowledge sharing. in Information Resources Management Association (ed.). *Information diffusion management and knowledge sharing: Breakthroughs in research and practice*. 490-512, IGI Global, Hershey, PA. doi.org/10.4018/978-1-7998-0417-8.ch024.
 14. De Jonge, J., & Peeters, M.C. (2019). The vital worker: towards sustainable performance at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(6), 910. doi.org/10.3390/ijerph16060910
 15. Dekoulou, P., Anastasopoulou, A., & Trivellas, P. (2023). Employee performance implications of CSR for organizational resilience in the Banking Industry: the mediation role of psychological empowerment. *Sustainability*, 15(15). doi.org/10.3390/su151511946
 16. Dhahir Mohammed, H., Hayati Bahadorani, Z., Fallah, N., Seyyedi, E., Mahmood Salman, H., & Morabbi Heravi, H. (2023). The most effective functioning of competitive supply chain pricing based on social responsibility dimensions: a case study of Oil Products of knowledge-based companies. *Discrete Dynamics in Nature and Society*. doi.org/10.1155/2023/5732378
 17. Evangelista, P., Kianto, A., Hussinki, H., Vanhala, M., & Nisula, A.M. (2023). Knowledge-based human resource management, Logistics Capability, and Organizational Performance in Small Finnish Logistics Service Providers. *Logistics*, 7(1), 12. doi.org/10.3390/logistics7010012
 18. Ewe, S.Y., & Ho, H.H.P. (2023). Psychological capabilities for salespeople's sustainable work performance in financial services sector. *Journal of Financial Services Marketing*, 1-11. doi.org/10.1057/s41264-023-00228-6
 19. Garg, V., Attree, A. K., & Kumar, V. (2023). The mediating role of psychological empowerment on the transformational Leadership-Innovative work behaviour relationship: a study of Indian banking sector. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 10(1), 130-151. doi.org/10.1177/23220937221084436
 20. Goleman, D. (2018). What makes a leader?. In *Military leadership*, 39-52. Routledge. doi.org/10.4324/9780429495007-4
 21. Gupta, K. (2022). Impact of knowledge-based HRM practices on organizational performance: mediating effect of intellectual capital. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 18(1), 1-22. doi.org/10.4018/ijkm.290026

22. Hadi, T. (2022). The mediation effect of emotional intelligence on knowledge-based human resource and organizational commitment of the employee performance retail modern in tangerang city. *Journal of Syntax Literate*, 7(8). doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i8.9097
23. Hamid, M., & Hosna, M.K.A.U. (2021). Sustainable employee performance: the motivational theory of lifespan development perspective. *Impact of Pandemic on Business and Management: Strategies for Sustainability and Growth*, 160. doi.org/10.24940/theijbm/2020/v8/i8/bm2008-013
24. Hassan, I.S., & Ismael, F.M. (2023). The effect of knowledge-based human resource management in sustainable competitive advantage-field research. *Journal of Namibian Studies: History Politics Culture*, 33, 4127-4142. doi.org/10.59670/jns.v33i.1090
25. Hosseini, E., Saecida Ardekani, S., Sabokro, M., & Salamzadeh, A. (2022). The study of knowledge employee voice among the knowledge-based companies: the case of an emerging economy. *Revista de Gestão*, 29(2), 117-138. doi.org/10.1108/rege-03-2021-0037
26. Hull, C.E., Rothenberg, S., & Vogt, S. (2019). The financial impact of high-performance work practices. *Contemporary Management Research*, 15(4), 247-272. doi.org/10.7903/cmr.19623
27. Iqbal, Q., Ahmad, N.H., Nasim, A., & Khan, S.A.R. (2020). A moderated-mediation analysis of psychological empowerment: sustainable leadership and sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 262. doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121429
28. Ji, T., de Jonge, J., Peeters, M.C., & Taris, T.W. (2021). Employee sustainable performance (E-SuPer): theoretical conceptualization, scale development, and psychometric properties. *International journal of environmental research and public health*, 18(19). doi.org/10.3390/ijerph181910497
29. Juyumaya, J. (2022). How psychological empowerment impacts task performance: the mediation role of work engagement and moderating role of age. *Frontiers in Psychology*, 13. doi.org/10.3389/fpsyg.2022.889936.
30. Kianto, A., Saenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge - based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11 - 20. doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.07.018
31. Lamptey, A.N. (2021). *Knowledge-based human resource management, perceived information transparency and bank innovative performance*. hdl.handle.net/20.500.12566/947
32. Li-Chen, C., & Ling-Yu, W. (2020). A study of knowledge-based management practices on agent performance: an example of travel agency in Taiwan. *Applied Science and Management Research*, 7(1), 41-49. doi.org/10.1016/s0261-5177(03)00118-3
33. Llorente-Alonso, M., García-Ael, C., & Topa, G. (2023). A meta-analysis of psychological empowerment: antecedents, organizational outcomes, and moderating variables. *Current Psychology*, 1-26. doi.org/10.1007/s12144-023-04369-8
34. Maan, A.T., Abid, G., Butt, T.H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6, 1-12. doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8
35. Milon, M. (2019). Present scenario of human resource management (HRM) practices in the life insurance companies: Bangladesh perspective. *Can. J. Bus. Inf. Stud*, 1(6), 17-27. doi.org/10.34104/cjbis.019.01727
36. Mokhtarpour Asl, H., & Kameli, M. (2022). A model for evaluating the sustainable performance of human resources. *JMDP*, 35(1) :81-115. jmdp.ir/article-1-4360-fa.html (In Persian)
37. Monje-Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Vázquez, J.P.A. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: a cross-country study. *European Management Journal*, 39(6), 779-789. doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005
38. Murphy, K.R. (2020). Performance evaluation will not die, but it should. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 13-31. doi.org/10.1111/1748-8583.12259
39. Nikkhhah Takmedash, Y., Hosseini, S.S., & Karmi, A. (2018). The effect of knowledge-based

- human resource management on innovation performance in small and medium-sized Iranian exporting companies. *Scientific Research Journal of International Business Management*, 2(1), 1-21. doi.org/10.22034/jiba.2019.9011 (In Persian)
40. Oliveira, M., Andrade, J.R., Ratten, V., & Santos, E. (2023). Psychological empowerment for the future of work: evidence from Portugal. *Global Business and Organizational Excellence*. doi.org/10.1002/joe.22194
 41. Qaidamini Harouni, A., Sadeghi De Cheshme, M., Dashti Askari, H., & Gashmard, M.A. (2022). The effect of workplace spirituality on employees' performance with the mediating role of job satisfaction and deviant behavior in the workplace. *Academic Management*, 1(3), 48-72. doi.org/10.22108/JAS.2020.120847.1850 (In Persian)
 42. Qalati, S.A., Zafar, Z., Fan, M., Limón, M.L.S., & Khaskheli, M.B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: a mediated model. *Heliyon*, 8(11). doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374
 43. Shujahat, M., Ali, B., Nawaz, F., Durst, S., & Kianto, A. (2018). Translating the impact of knowledge management into knowledge-based innovation: the neglected and mediating role of knowledge-worker satisfaction. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 28(4), 200-212. doi.org/10.1002/hfm.20735
 44. Shujahat, M., Sousa, M.J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2019). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: the neglected and mediating role of knowledge-worker productivity. *Journal of Business Research*, 94, 442-450. doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.001
 45. Singh, S.K., Mazzucchelli, A., Vessal, S.R., & Solidoro, A. (2021). Knowledge-based HRM practices and innovation performance: role of social capital and knowledge sharing. *Journal of International Management*, 27(1). doi.org/10.1016/j.intman.2021.100830
 46. Siyal, S., Liu, J., Ma, L., Kumari, K., Saeed, M., Xin, C., & Hussain, S.N. (2023). Does inclusive leadership influence task performance of hospitality industry employees? Role of psychological empowerment and trust in leader. *Heliyon*, 9(5). doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15507
 47. Soleimani, M., Dana, L.P., Salamzadeh, A., Bouzari, P., & Ebrahimi, P. (2023). The effect of internal branding on organisational financial performance and brand loyalty: mediating role of psychological empowerment. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 30(2), 143-163. doi.org/10.1108/JABES-08-2021-0122
 48. Soltaninejad, N., Rashid, A.A., & Khanifar, H. (2017). The effect of psychological empowerment and organizational support on improving the job performance of employees of the General Department of Cooperatives, Labor and Social Welfare of Kerman Province. *Cooperative and Agriculture Quarterly*, 7(26), 157-184. sid.ir/paper/93637/fa (In Persian)
 49. Sondakh, O., Pangastuti, R., & Gunawan, H. (2021). The effect of Hr practices on psychological empowerment in forming performance based on learning and growth perspectives. *Journal of Research in Business, Economics and Management*, 16(1), 9-16. scitecresearch.com/journals/index.php/jrbem/article/view/1992
 50. Timuranjad, K., & Sorihi Esfastani, R. (2010). The effect of organizational learning on the psychological empowerment of the staff of the Ministry of Economic Affairs and Finance. *Improvement and Transformation Management Studies*, 20(62), 37-59. doi.org/20.1001.1.22518037.1389.20.62.2.0. (In Persian)
 51. Vaziri, S., & Farhadi Mahalli, A. (2018). Impact of knowledge-based human resource management policies on innovation performance and intellectual capital (case study: National Oil Products Distribution Company-Golestan Region). *Public Policy In Administration*, 9(3), 95-112. civilica.com/doc/1794616 (In Persian)

52. Zaid, A.A., Jaaron, A.A., & Bon, A.T. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: an empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 204, 965-979. doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.062
53. Zhou, A.J., Fey, C., & Yildiz, H.E. (2020). Fostering integration through HRM practices: an empirical examination of absorptive capacity and knowledge transfer in cross-border M&As. *Journal of World Business*, 55(2), 100947. doi.org/10.1016/j.jwb.2018.05.005