





معاونت پژوهش و فناوری

بنام خدا

مشور اخلاق پژوهش

بیاباری از خداوند جان و آفتاب به اینک عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعلامی فرهنگ و تمدن بشری، ماد انجویان و اعضاء بیات علمی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

۱ - اصل برائت: التزام به برائت جویی از حرکتی رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به مثابه های غیر علمی می آلائند.

۲ - اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از حرکتی جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.

۳ - اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و ارائه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.

۴ - اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تد و خودداری از حرکتی حرمت شکنی.

۵ - اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران، پرورمیدگان (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.

۶ - اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمانها و کشورها و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.

۷ - اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از حرکتی پنهان سازی حقیقت.

۸ - اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.

۹ - اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش برنامه ریزی درسی

عنوان:

بررسی رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلق و انتقال دانش

در سازمان امور مالیاتی کشور

استاد راهنما:

دکتر علیرضا عصاره

استاد مشاور:

دکتر ناصر عسگری

پژوهشگر:

فرزانه صادقی

زمستان ۱۳۹۱

تقدیم به:

همه کسانی که لحظه‌ای بعد انسانی و وجدانی خود را فراموش نمی‌کنند و بر آستان کران سنگ انسانیت سر
فرود می‌آورند و انسان را با همه تفاوت‌هایش ارج می‌نهند.

تقدیم به مهربان فرشتگانی که:

لحظات ناب باورداشتن، لذت و غرور دانش، جسارت خواستن، عظمت رسیدن و تمام تجربه
های یکتا و زیبای زندگی، مدیون حضور سبز آنهاست.

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد می‌باشد که از حمایت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران
مرکزی برخوردار است.

مَنْ لَمْ يَشْكُرِ الْمَخْلُوقَ، لَمْ يَشْكُرِ الْخَالِقَ

مشکر و قدردانی:

از استاد ارجمند و فرزانه، جناب آقای دکتر عصاره که نه تنها به عنوان استاد راهنما با ارشادات عالمانه و راهنمایی‌های ارزنده و به جا، از مرحله‌ی انتخاب موضوع تا اتمام رساله، اینجانب را مورد عنایت خویش قرار داده‌اند، بلکه اسوه بی‌بدیل معنویت و انسانیت بوده‌اند.

از استاد ارجمند، جناب آقای دکتر ناصر عسکری که به عنوان استاد مشاور در طول مدت تهیه رساله با بذل عنایت، اینجانب را مدام لطف و محبت خویش قرار دادند.

از استاد کرامت‌دور سرکار خانم دکتر نصیری که همواره چراغ راه و راهنمای فرزندان این مرز و بوم بوده‌اند و خالصانه منبعی از علم و بصیرت را در طبق اخلاص نهاده و تقدیم جامعه علمی کشور نموده‌اند.

و از کلیه‌ی سروران و عزیزانی که در تهیه این رساله به نحوی مشارکت داشته‌و اینجانب را قرین الطاف خود نموده‌اند
صمیمانه سپاسگزارم.

تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب فرزانه صادقی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد نا پیوسته به شماره دانشجویی ۸۹۰۹۴۰۶۵۷۰۰ در رشته برنامه ریزی درسی که در تاریخ ۹۱/۱۱/۱۴ از پایان نامه خود تحت عنوان :
بررسی رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلق و انتقال دانش در سازمان امور مالیاتی کشور
با کسب نمره ۱۸ و درجه عالی دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم :
۱۰ - این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از
دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط
ورویه های موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام.
۱۱- این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها
و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است .
۱۲- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و
... از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم .
۱۳- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد
دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام
هیچگونه ادعایی نخواهم داشت .

نام و نام خانوادگی : فرزانه صادقی

تاریخ و امضاء : ۹۱/۱۱/۱۴

بسمه تعالی

درتاریخ : ۱۳۹۱/۱۱/۱۴

دانشجوی کارشناسی ارشد خانم فرزانه صادقی از پایان نامه خود دفاع نموده و با نمره ۱۸ بحروف هجده و با درجه عالی مورد تصویب قرار گرفت .

امضاء استاد راهنما

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	چکیده
	فصل اول: کلیات طرح
۲	مقدمه
۳	۱-۱) بیان مساله :
۵	۲-۱) هدفهای تحقیق :
۵	هدف کلی:
۵	اهداف فرعی:
۵	۳-۱) اهمیت موضوع تحقیق و انگیزه انتخاب آن :
۷	۴-۱) فرضیه های تحقیق (بیان روابط بین متغیرهای مورد مطالعه) :
۷	فرضیات اصلی:
۷	فرضیات فرعی:
۸	۵-۱) مدل تحقیق :
۸	شکل ۱-۱ مدل تحقیق
۸	۶-۱) تعاریف عملیاتی متغیرها و واژه های کلیدی :
۹	۷-۱) روش تحقیق :
۹	۸-۱) قلمرو تحقیق
۱۰	۹-۱) جامعه و حجم نمونه آماری :
۱۰	۱۰-۱) محدودیتهای تحقیق
۱۰	محدودیت های مربوط به ابزار گردآوری اطلاعات
	فصل دوم: مطالعات نظری
۱۲	مقدمه
۱۳	۱-۲) بخش اول: آموزش و توسعه
۱۳	۱-۱-۲) وظیفه آموزش منابع انسانی
۱۶	۲-۱-۲) چگونگی انتقال آموزش به موقعیت های شغلی
۱۷	۳-۱-۲) ارزیابی آموزش:
۱۹	۲-۲) بخش دوم: ارزیابی عملکرد
۱۹	۲-۲-۱) مقدمه

..... ۱۹ ۲-۲-۲ تعاریف :
..... ۱۹ ۳-۲-۲ اهداف ارزیابی عملکرد
..... ۲۰ ۴-۲-۲ انواع مختلف دسته بندیها در خصوص ارزیابی عملکرد
..... ۲۱ ۵-۲-۲ ویژگیهای نظام ارزیابی عملکرد سازمانی کارآمد :
..... ۲۱ ۶-۲-۲ معیارهای ارزیابی عملکرد جهت حصول اطمینان از انجام مطلوب ارزیابی:
..... ۲۳ ۷-۲-۲ معیارها، شاخصها و استانداردها در نظام ارزیابی عملکرد :
..... ۲۴ ۸-۲-۲ روش های مختلف ارزیابی عملکرد:
..... ۲۸ ۹-۲-۲ اشتباهات معمول در ارزیابی کارکنان:
..... ۲۹ ۱۰-۲-۲ روش های ارزیابی عملکرد کارکنان:
..... ۳۰ ۱۱-۲-۲ هدف ارزیابی عملکرد بسیار متغیر بوده و معمولا شامل یک یا چند تا از موارد زیر است :
..... ۳۳ ۳-۲ بخش سوم : حقوق و دستمزد
..... ۳۳ ۱-۳-۲ نظام پرداخت و پاداش:
..... ۳۴ ۲-۳-۲ انواع جبران خدمات :
..... ۳۵ ۳-۳-۲ تقسیم مسئولیتهای موجود در جبران خدمات بین متخصصان HR و مدیران :
..... ۳۶ ۴-۳-۲ جبران خدمات استراتژیک :
..... ۳۷ ۵-۳-۲ فلسفه های جبران خدمات:
..... ۳۸ ۶-۳-۲ طراحی یک سیستم جبران خدمات :
..... ۳۸ ۷-۳-۲ پرداخت مبتنی بر شایستگی (competency-based pay):
..... ۳۹ ۸-۳-۲ جبران خدمات مستقیم
..... ۴۲ ۹-۳-۲ مزایای کارکنان
..... ۴۴ ۴-۲ بخش چهارم: کارمندیابی و استخدام
..... ۴۴ ۱-۴-۲ کارمندیابی
..... ۴۶ ۲-۴-۲ انتخاب (گزینش)
..... ۴۹ ۵-۲ بخش پنجم: مدیریت دانش، خلق و انتقال دانش
..... ۴۹ ۱-۵-۲ هرم دانش:
..... ۵۱ ۲-۵-۲ مفهوم مدیریت دانش
..... ۵۲ ۳-۵-۲ مزایای مدیریت دانش
..... ۵۴ ۴-۵-۲ فرهنگ انتقال دانش
..... ۵۵ ۵-۵-۲ فاکتورهای اساسی موفقیت در مدیریت دانش
..... ۵۶ ۶-۵-۲ استراتژیهای مدیریت دانش

..... ۵۷ ۲-۵-۷) چرخه مدیریت دانش
..... ۵۸ ۲-۵-۷-۱) ذخیره/بازیافت دانش
..... ۵۹ ۲-۵-۷-۲) کاربرد دانش
..... ۵۹ ۲-۵-۷-۳) انتقال دانش
..... ۶۱ ۲-۵-۷-۴) خلق دانش
..... ۶۴ ۲-۶) رابطه خلق و انتقال دانش با کارکردهای منابع انسانی
..... ۶۵ ۲-۷) پیشینه تحقیقات
..... ۶۵ تحقیقات داخلی:
..... ۶۸ تحقیقات خارجی:
..... ۷۱ جمع بندی
..... ۷۱ چارچوب نظری پژوهش :
..... ۷۵ فصل سوم: روش تحقیق
..... ۷۵ روش تجزیه و تحلیل اطلاعات :
..... ۷۵ مقدمه
..... ۷۶ ۳-۱) روش تحقیق
..... ۷۶ ۳-۲) جامعه آماری
..... ۷۶ ۳-۳) حجم نمونه آماری و روش اندازه گیری حجم نمونه
..... ۷۶ ۳-۳-۱) حجم نمونه آماری
..... ۷۷ ۳-۳-۲) روش اندازه گیری
..... ۷۸ ۳-۴) روشهای جمع آوری اطلاعات
..... ۷۸ ۳-۵) ابزار جمع آوری اطلاعات
..... ۷۹ ۳-۶) روایی و پایایی پرسشنامه
..... ۸۰ ۳-۶-۲) تعیین روایی پرسشنامه
..... ۸۱ ۳-۷) روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
..... ۸۱ ۳-۷-۱) آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف
..... ۸۲ ۳-۷-۲) ضریب همبستگی پیرسون
..... ۸۲ ۳-۷-۳) آزمون t (one sample t test)
..... ۸۲ ۳-۷-۴) آزمون میانگین چند جامعه یا anova
..... ۸۳ ۳-۷-۵) تجزیه و تحلیل واریانس فریدمن
..... ۸۳ ۳-۸) متغیرهای تحقیق

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق

.....	۸۵	مقدمه
.....	۸۶	۴-۱) یافته های توصیفی
.....	۸۶	۴-۱-۱) جنسیت
.....	۸۷	۴-۱-۲) سطح تحصیلات
.....	۸۸	۴-۱-۳) سن
.....	۸۹	۴-۱-۴) سمت کاری
.....	۹۰	۴-۲) یافته های استنباطی
.....	۹۰	۴-۲-۱) آزمون کولموگروف - اسمیرونوف
.....	۹۱	۴-۲-۲) آزمون همبستگی پیرسون
.....	۹۱	۴-۲-۲-۱) محاسبه ضریب همبستگی پیرسون به منظور بررسی رابطه بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و خلق دانش
.....	۹۲	۴-۲-۳) بین "آموزش و توسعه" و "خلق و انتقال دانش" رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد
.....	۹۴	۴-۲-۴) بین "ارزیابی عملکرد" و "خلق و انتقال دانش" رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.
.....	۹۵	۴-۲-۵) بین "حقوق و دستمزد" و "خلق و انتقال دانش" رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.
.....	۹۶	۴-۲-۶) بین "استخدام" و "خلق و انتقال دانش" رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.
.....	۹۷	۴-۳) نتایج تحلیل های جانبی
.....	۹۷	۴-۳-۱) بررسی وضعیت موجود سرمایه انسانی و مدیریت دانش
.....	۹۹	۴-۳-۲) بررسی تفاوت گروههای تحصیلی در رابطه با متغیرهای تحقیق (با استفاده از آزمون مقایسه میانگین چند جامعه یا anova)
.....	۱۰۰	۴-۳-۳) نتایج آزمون فریدمن
.....	۱۰۰	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات
.....	۱۰۳	مقدمه
.....	۱۰۳	۵-۱) نتیجه گیری
.....	۱۰۳	۵-۱-۱) نتایج حاصل از بررسی سئوالات عمومی
.....	۱۰۴	۵-۱-۲) نتایج حاصل از فرضیه های تحقیق
.....	۱۰۴	۵-۱-۲-۱) نتیجه فرضیه اصلی ۱:
.....	۱۰۵	۵-۱-۲-۲) نتیجه فرضیه اصلی ۲:
.....	۱۰۶	۵-۱-۲-۳) نتایج فرضیات فرعی:
.....	۱۰۶	۵-۱-۲-۳-۱) نتایج فرضیه فرعی ۱

۲-۱-۳-۲-۵) نتایج فرضیه فرعی ۲

۳-۱-۳-۲-۵) نتایج فرضیه فرعی ۳

۴-۱-۳-۲-۵) نتایج فرضیه فرعی ۴

۲-۵) جمع بندی نتایج حاصل از تحقیق

۳-۵) پیشنهادات

۱-۳-۵) پیشنهادات مبتنی بر یافته های تحقیق

۱-۱-۳-۵) پیشنهادات مربوط به فرضیه اصلی اول و دوم

۲-۱-۳-۵) پیشنهادات مربوط به فرضیات فرعی تحقیق

۱-۲-۱-۳-۵) پیشنهادات مربوط به فرضیه فرعی اول

۲-۲-۱-۳-۵) پیشنهادات مربوط به فرضیه فرعی دوم

۳-۲-۱-۳-۵) پیشنهادات مربوط به فرضیه فرعی سوم

۴-۲-۱-۳-۵) پیشنهادات مربوط به فرضیه فرعی چهارم

۲-۳-۵) پیشنهادات برای تحقیقات آتی

ضمائم

منابع:

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۱۴.....	جدول شماره ۱-۲
۳۴.....	جدول شماره ۲-۲
۳۵.....	جدول شماره ۳-۲
۵۴.....	جدول ۲-۴: موانع فرهنگ انتقال دانش
۶۴.....	جدول ۲-۵: سه نوع تعامل بین دانش ضمنی و صریح
۷۷.....	جدول ۳-۱: مراحل جمع آوری اطلاعات
۷۸.....	جدول ۳-۲: ترکیب سئوالات پرسشنامه
۸۰.....	جدول ۳-۳: پایایی سئوالات کارکردهای مدیریت منابع انسانی
۸۰.....	جدول ۳-۴: پایایی سئوالات خلق دانش
۸۰.....	جدول ۳-۵: پایایی سئوالات انتقال دانش
۸۰.....	جدول ۳-۶: پایایی کل پرسشنامه
۸۶.....	جدول ۴-۱: جنسیت پاسخ دهندگان
۸۷.....	جدول ۴-۲) توزیع فراوانی مربوط به سطوح تحصیلات پاسخ دهندگان
۸۸.....	جدول ۴-۳) توزیع فراوانی مربوط به سن پاسخ دهندگان
۸۹.....	جدول ۴-۴: توزیع فراوانی مربوط به سمت پاسخ دهندگان
۹۰.....	جدول ۴-۵: آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف
۹۱.....	جدول ۴-۶: آزمون همبستگی پیرسون کارکردهای مدیریت منابع انسانی و خلق دانش
۹۲.....	جدول ۴-۷: آزمون همبستگی پیرسون کارکردهای مدیریت منابع انسانی و انتقال دانش
۹۳.....	جدول ۴-۸: آزمون همبستگی پیرسون میان "آموزش و توسعه" و "خلق و انتقال دانش"
۹۴.....	جدول ۴-۹: آزمون همبستگی پیرسون میان "ارزیابی عملکرد" و "خلق و انتقال دانش"
۹۵.....	جدول ۴-۱۰: آزمون همبستگی پیرسون میان "حقوق و دستمزد" و "خلق و انتقال دانش"
۹۶.....	جدول ۴-۱۱: آزمون همبستگی پیرسون میان "استخدام" و "خلق و انتقال دانش"
۹۷.....	جدول ۴-۱۲: آمار
۹۸.....	جدول ۴-۱۳: آزمون میانگین یک جامعه
۹۹.....	جدول ۴-۱۴: آزمون مقایسه میانگین چند جامعه
۱۰۰.....	جدول ۴-۱۵: میانگین رتبه ها در آزمون فریدمن

فهرست اشکال و نمودارها

صفحه	عنوان
.....۵:	شکل ۱-۲ هرم دانش
.....۵۶:	شکل شماره ۲-۲- استراتژی مدیریت دانش
.....۵۸:	شکل ۲-۳- چهارچوب فرایند مدیریت دانش
.....۸۶:	نمودار ۱-۴ : فراوانی مربوط به جنسیت پاسخ دهندگان
.....۸۷:	نمودار ۲-۴ : فراوانی مربوط به سطوح تحصیلات پاسخ دهندگان
.....۸۸:	نمودار ۳-۴ : فراوانی مربوط به سن پاسخ دهندگان
.....۸۹:	نمودار ۴-۴ : فراوانی مربوط به سمت پاسخ دهندگان

چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی رابطه بین کارکردهای منابع انسانی با خلق و انتقال دانش در سازمان امور مالیاتی کشور بوده است. روش تحقیق، از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری این تحقیق نیز مشتمل بر تمامی کارمندان ستادی سازمان امور مالیاتی کشور شامل ۴۲۰ نفر می باشد که با استفاده از جدول مورگان نمونه ۱۳۰ نفری به صورت تصادفی انتخاب شده اند. پرسشنامه توزیع شده در بین افراد نمونه که شامل ۳۰ نفر بودند نشان از پایایی (۰,۹۰۲) مناسب داشته (با استفاده از روش آلفای کرونباخ) و روایی پرسشنامه نیز توسط اساتید راهنما و مشاور مورد تأیید قرار گرفت. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی پیرسون می باشد. نتایج پژوهش حاکی از همبستگی معنی دار بین کارکردهای منابع انسانی با خلق و انتقال دانش می باشد.

نتایج حاصل از این پژوهش ها نشان داده اند که :

- ۱- بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و خلق دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و انتقال دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.
- ۳- بین "آموزش و توسعه"، "ارزیابی عملکرد"، "حقوق و دستمزد" و "استخدام" با "خلق و انتقال دانش" در سازمان امور مالیاتی کشور رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد.

کلید واژه: کارکردهای منابع انسانی، خلق و انتقال دانش

فصل اول کلیات طرح

مقدمه

در عصر حاضر که عصر دانایی نامیده می شود سازمانها شاهد محیط هایی هستند که روز به روز پویاتر و چالش برانگیزتر می شود. تغییر و تحول جزء لاینفک دنیای امروز است. به عبارت دیگر تنها گزینه ثابت " تغییر " است. سازمانها با ساختارهای بزرگ، سنتی و غیر منعطف دیگر قادر به ادامه حیات در چنین محیطی نخواهند بود و در دنیای پر رقابت امروز باید یا تغییر ساختار دهند یا خود را مجهز به ابزارهای سازگاری با این تغییرات سازند. امروزه به سرمایه های نامشهود و معنوی که همان دانش نامیده می شود، به عنوان عاملی حیاتی و مهم می نگرند. به بیان دیگر سازمانهایی در برابر تغییرات موفق خواهند بود که بتوانند سرمایه های نامشهود و معنوی (دانش) خود را بهبود بخشند (سنجری، ۱۳۷۹، ص ۴۹).

در کنار توجه به سرمایه های نامشهود، در اکثر سازمانها، مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقاء و بهبود عملکرد سازمانی خود می باشند. عملکرد سازمان ترکیب گسترده ای هم از دریافتی های غیر ملموس، هم چون افزایش دانش سازمانی و هم دریافتی عینی و ملموس، هم چون نتایج اقتصادی و مالی است (علامه و مقدمی، ۱۳۸۹).

در این تحقیق تلاش بر آن است تا به بررسی جایگاه مدیریت منابع انسانی در مدیریت دانش پرداخته و در واقع به این نتیجه رسید که مدیریت دانش و منابع انسانی باهم ارتباط نزدیکی داشته و کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر خلق و انتقال دانش می تواند تاثیر گذار باشد.

۱-۱) بیان مساله :

مدیریت منابع انسانی به عنوان فرآیندی از توانمند سازی دانشی، بینشی و مهارتی کارکنان در عصر حاضر مورد توجه بسیاری از مطالعات قرار گرفته است. توسعه منابع انسانی در سازمان مستلزم سرمایه گذاری در زمینه‌هایی است که موجب بهره‌برداری بیشتر از توانمندی‌ها، نوآوری‌ها، خلاقیت‌ها از یک طرف و افزایش تعهد، رضایت شغلی و احساس خودشکوفایی در افراد از سوی دیگر می‌گردد. چنین خصوصیتی برای بهبود مزیت رقابتی و افزایش کارایی و اثر بخشی سازمان در اقتصاد دانش محور ایجاب می‌نماید تا سازمان‌ها به شکل گیری DNA یا توانمندی‌های مختلف سازمانی توجه نمایند که آنها را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازد (نوناکا و تاکوچی^۱، ۱۹۹۵).

اما علیرغم اهمیت توسعه منابع انسانی در حیات و بقای سازمان‌های ایران، هویت، ماهیت، اهمیت، فرآیند و روندهای آن چندان مطلوب نمی‌باشد. به لحاظ نظری با وجود مطالعات و تحقیقات انجام شده در مراکز علمی و پژوهشی هنوز عمده دانش و نظریه‌های توسعه منابع انسانی حالتی غیر بومی دارند و مدیران ارشد سازمان‌ها و نظریه پردازان ایرانی در تدوین و تبیین آنها نقش فعالی ندارند. در زمینه نگرش و جایگاه و مبانی نظری و عملی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های دولتی و خصوصی ایران تفاوت‌های زیادی وجود دارد. این تفاوت‌ها به طور خاص در درون سازمان‌های وابسته به دولت نمایانی بیشتری دارد. لذا برای بازنگری موضوع توسعه منابع انسانی در کشور و به تبع آن خلق و انتشار دانش در سازمان ضرورت دارد به مسائلی که به تغییر گرایش مدیران ارشد سازمان‌ها در خصوص توسعه منابع انسانی، ایجاد رقابت سالم بین کارکنان، به اشتراک نهادن دانش و ارتقای سطح مدیریت منابع انسانی و ایجاد دانش فنی در سطح ملی و سازمانی وجود دارد توجه ویژه مبذول داشت.

وظیفه مدیریت منابع انسانی عبارت است از ارائه خط مشی در زمینه‌های جذب و تأمین نیروهای شایسته و مفید، ارائه پیشنهادها اصولی در جهت آموزش کارکنان در جهت ارتقاء هدفمند و مطلوب سازمان، حفظ و نگهداری نیروی انسانی، به طریقی که مستخدمین با شایستگی و میل و رغبت

^۱ Nonaka & Takoochi

وفداکاری به انجام وظایف و تکالیف محوله پردازند و حصول مقرون به صرفه اهداف سازمان را تحقق بخشند.

از سوی دیگر موفقیت کارکنان قدیمی در انجام امور محوله بیشتر به دلیل تجربه‌هایی است که به شکل غیر علمی کسب نموده‌اند. در چنین وضعیتی جایگزینی سریع و قابلیت تغییر برای افراد جدید امکان ندارد. ارائه راهکارهایی برای تغییر و یا ارتقاء سطح توانمندی‌های علمی و مهارتی کارکنان موجود و ارائه آموزشهای به جا در کارکنان با سابقه بالا می‌تواند راه حلی برای گذر از وضعیت موجود ضعیف به وضعیت مطلوب باشد.

با توجه به مباحث تئوریک و موقعیت درونی و بیرونی سازمان و ماهیت خدماتی سازمان امور مالیاتی کشور به عنوان مهمترین قطب مالی کشور و ارتباطات دو سویه موجود با تمامی آحاد شغلی، برای رسیدن به اهداف مطلوب، می‌بایست فعالیت‌های حوزه سیاستگذاری و اجرایی به صورت مجزا و در عین حال منسجم و مرتبط انجام شود. زیرا سازمان دارای کارکنانی با سنین متفاوت، انگیزه کم، مقاوم در برابر تغییرات و می‌باشد. لذا لازم است واحد سیاستگذاری منابع انسانی به گونه‌ای عمل کند که انگیزه لازم و میل به تغییر در کارکنان را بوجود آورده و براساس نگرشی علمی مسیر معینی در تحول ایجاد کند تا همگام با ارائه خط مشی‌هایی معین به مدیریت‌های اجرایی سازمان، قابلیت بهره‌وری کارکنان را به شرایط مطلوب رسانده و رضایت مودیان مالیاتی را جلب نماید.

در حال حاضر سازمان امور مالیاتی کشور در شرایطی قرار دارد که نه تنها ضروری است سرمایه دانشی آن برای افزایش درآمد دولت، کاهش هزینه‌ها و رضایت ارباب رجوع، توسعه یابد، بلکه دانش سازمان باید بدرستی مدیریت شوند تا بشود از سرمایه‌های دانشی افراد بدرستی استفاده کرد بویژه از کارکنان دانشی مثل ممیز کل‌ها و ممیزین رده پایین. از سوی دیگر این دغدغه وجود دارد که مدیریت دانش افراد توانمند جهت انجام خلق و انتقال دانش در بین کارکنان بدرستی صورت نگیرد. از این رو، شناسایی وضعیت خلق و انتقال دانش بین کارکنان سازمان امور مالیاتی و میزان رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی (به عنوان یکی از مهمترین زیر ساخت‌های سازمان) با خلق و انتقال دانش، موضوعاتی بوده که ذهن محقق درگیر آن بوده و بدنبال پاسخگویی به آن است:

آیا کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلق و انتقال دانش رابطه دارد؟ و وضعیت کارکردهای مدیریت منابع انسانی و خلق و انتقال دانش در سازمان امور مالیاتی چگونه است؟

۲-۱) هدفهای تحقیق :

هدف کلی:

بررسی رابطه بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلق و انتقال دانش

اهداف فرعی:

۱. بررسی رابطه بین "آموزش و توسعه" و "خلق و انتقال دانش" در سازمان امور مالیاتی
۲. بررسی رابطه بین ارزیابی عملکرد و "خلق و انتقال دانش" در سازمان امور مالیاتی
۳. بررسی رابطه بین حقوق و دستمزد و "خلق و انتقال دانش" در سازمان امور مالیاتی
۴. بررسی رابطه بین استخدام و "خلق و انتقال دانش" در سازمان امور مالیاتی

۳-۱) اهمیت موضوع تحقیق و انگیزه انتخاب آن :

مدیریت دانش منابع انسانی فرایندی توسعه‌ای است که ارتباط کارکنان سازمان با دیگر کارکنان و کارکنان با ذخیره اطلاعاتی موجود را شامل می‌شود. بنابراین در حوزه مدیریت دانش اهمیت زیادی به این موضوع داده می‌شود که کارکنان فرایند کسب عملکرد سازمانی را سرعت بخشند. در این راستا سازمان‌ها تلاش می‌کنند کارکنان خود را از مزایای به کارگیری برنامه‌های مدیریت دانش برای کارکنان و عملکرد سازمانی آگاه کنند بدیهی است گام‌هایی که برای کسب موفقیت در حوزه مدیریت دانش برداشته می‌شوند، تاثیراتی بر سرمایه انسانی کارکنان دارند. دیدگاه قابلیت‌های سازمانی بیان می‌کند قابلیت‌های سازمانی یا ترکیبی از ساخت دانشی (عواملی مانند فناوری پیشرفته، ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی) و فرایندهای مدیریت دانش، موفقیت و اثربخشی مدیریت دانش را تعیین می‌کنند (گولد^۱، ۲۰۰۱).

^۱ Gold