

نقش مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی در بهره‌وری منابع انسانی (مطالعه موردی: مجتمع گازی پارس جنوبی)

فاطمه هالیان مطلق^۱

محمد حسن زاده^۲

مطالعات دانش‌شناسی
سال اول، شماره ۴، پاییز ۹۴

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۲/۱۰

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۴/۱۵

چکیده

هدف: هدف این پژوهش، بررسی نقش مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی در بهره‌وری منابع انسانی است. **روش:** پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی و از نظر اهداف، کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش را ۳۰۰ نفر از کارمندان شرکت مجتمع گازی پارس جنوبی تشکیل می‌دهند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. روایی محتوای پرسشنامه با استفاده از نظر چند تن از متخصصان مدیریت، اساتید و استفاده از آن در چندین پژوهش محاسبه شد. جهت محاسبه پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب محاسبه‌شده برای کل پرسشنامه ۰/۰۹۸ محاسبه گردید. در نهایت به منظور بررسی و مقایسه توصیفی و استنباطی داده‌ها از شاخص‌های توصیفی و آزمون‌های استنباطی کلموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی، تحلیل رگرسیون و آزمون فریدمن استفاده شده است. **یافته‌ها:** بین ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی با بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از این میان بعد خلق دانش و بعد مکانیسم‌های نوآوری بیشترین رابطه را با بهره‌وری منابع انسانی دارد. همچنین بعد کاربرد دانش و بعد اعتقادات و فضای سازمان بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری منابع انسانی دارند. در نهایت بر اساس رتبه‌بندی ابعاد، بعد کاربرد دانش و بعد صلاحیت منابع انسانی دارای بیشترین اهمیت در بهره‌وری منابع انسانی است. **نتیجه‌گیری:** سازمان‌ها باید نسبت بهبود بهره‌وری منابع

۱. کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت

Fatemeh.helaliyan@modares.ac.ir

۲. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت

مدرس hasanzadeh@modares.ac.ir

انسانی در جهت تقویت و استفاده از دانش نیروی انسانی که مهم ترین عامل افزایش بهره‌وری است گام بردارند و از توانایی‌های ذهنی و فکری کارکنان در جهت تولید کالا و خدمات با کیفیت حمایت کنند.

واژگان کلیدی: بهره‌وری، خلاقیت سازمانی، مدیریت دانش، منابع انسانی، مجتمع گازی پارس جنوبی.

مقدمه

از اواخر قرن گذشته میلادی تا زمان حال، بحث مدیریت دارایی‌های نامشهود سازمان به توان بخشی از منابع حیاتی سازمان بسیار مورد توجه واقع شده است. از بین این دارایی‌ها، دانش بیشترین توجه را به خود معطوف ساخته و به عنوان مهم ترین دارایی نامشهود سازمان مورد تأکید قرار گرفته است (ون کروگ، نوناکا^۱، ۲۰۰۰). اهمیت دانش به عنوان یک دارایی با ارزش برای سازمان‌های معاصر سبب شده است تا نحوه کسب، توسعه، بهره‌برداری، اداره صحیح و ارتقای آن به یکی از مسئولیت‌ها و چالش‌های اصلی این سازمان‌ها تبدیل شود. امروزه تأکید فزاینده بر سازمان‌های دانش محور به جای سازمان‌های تولید محور است (داونپورت^۲، ۲۰۰۴). دانش در تمامی اعصار مهم بوده و هست اما در حال حاضر بسیار حائز اهمیت تر شده است و آن ناشی از اعمال قدرت دانش برای کسب برتری رقابتی پایدار^۳ است. نظریه پردازان بزرگ اقتصادی و تجاری دانش را به عنوان برتری رقابت نهایی برای سازمان‌های جدید و کلید پیروزی آن‌ها بیان کرده‌اند و استدلال می‌کنند که دانش تنها منبعی است که تقلیدپذیری از آن امری دشوار و حتی غیرممکن است. مالک آن دارای یک کالای منحصر به فرد است. بدیهی است چنین منبعی باید محافظت، به سازی و اداره شود و از هر فن و روشی که رشد و اشاعه بهتر آن را فراهم کند استفاده گردد و از مدیریت آن به وسیله شانس جلوگیری شود (بهادری فرد، ۱۳۹۱). در این راستا، مدیریت دانش به عنوان ابزاری سودمند برای سازمان‌ها و به یکی از موضوعات اصلی پژوهش‌های مدیریتی در سراسر دنیا تبدیل شده است. مدیریت دانش را به عنوان ابزاری

1. VonKrog & Nonaka
2. Davenport
3. sustainable competitive advantage

کلیدی برای مدیریت اطلاعات و ابزاری راهبردی^۱ برای مدیریت (مارتنسون^۲، ۲۰۰۰) و راهی مؤثر برای کسب برتری رقابتی پایدار می‌دانند (پیو، بونکن^۳، ۲۰۰۲) امروزه بسیاری از شرکت‌های بزرگ دنیا با به کارگیری و عملی سازی مدیریت دانش^۴، در جهت رشد و توسعه گام برداشته‌اند. شرکت‌هایی مانند Ford TOYOTA, SONY, MOTOROLA, Siemens, Microsoft و... با پیاده‌سازی مدیریت دانش به برتری رقابتی در میان شرکت‌های مشابه دست یافته‌اند. آن‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که اجرای مدیریت دانش از بسیاری از دوباره‌کاری‌ها جلوگیری می‌کند (کریمی، ۱۳۸۵).

به‌طور کلی مدیریت دانش را می‌توان مجموع فرایندهایی دانست که در نتیجه آن‌ها دانش، کسب، نگهداری و استفاده می‌شود؛ و هدف از آن بهره‌برداری از دارایی‌های فکری به‌منظور افزایش بهره‌وری، ایجاد ارزش‌های جدید و بالا بردن توانایی‌های رقابت‌پذیری است (جهانیان، ۲۰۱۰). سازمان‌هایی که مدیریت دانش را به‌منزله توانایی اصلی خود در نظر گرفته‌اند، تفاوت چشم‌گیری نسبت به سایر سازمان‌ها دارند. از جمله این تغییرات، سرعت فرآیندها، شناسایی و سازگاری با تغییرات، حفظ و رشد دارایی‌های فکری و برتری رقابتی پایدار از طریق خلاقیت مستمر است (پور سلطانی زرنندی، ایرجی نقندر، ۱۳۹۲).

خلاقیت سازمانی^۵ یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقاء کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان است (محمدی، ۱۳۹۴). به‌طور کلی در رابطه با مدیریت دانش و خلاقیت منابع انسانی در سازمان دو راهبرد اساسی مطرح است؛ نخست استفاده بهینه از فناوری‌های موجود، جهت به کارگیری و کاربرد بهتر دانایی در سازمان و راهبرد دوم که گاهی نوآوری دانایی هم نامیده می‌شود، زمانی است که کارکنان از ارزش‌ها و معیارهای سازمان شناخت کافی دارند و قادرند ایده‌های خلاقانه خود را برای تولید محصول و خدماتی نو و ارزشمند به کار گیرند (احمدی بالادهی، میرزائی عربی، ۱۳۹۳).

1. strategic
2. Martensson
3. Pyo & Bouncken
4. knowledge management
5. Organizational creativity

در هر سازمان بهره‌وری از جمله ساز و کارهایی است که پیوسته باید مورد توجه و نظر سازمان باشد؛ زیرا برتری رقابتی حاصل بهره‌وری است. آنچه در سازمان اساس بهره‌وری است انسان‌های فرهیخته و دانش آفرین است که با آگاهی می‌توانند اندیشه خود را در قالب کالا و خدمات ارائه دهند. زیرا اساس بهره‌وری در سازمان، بهره‌وری در فکر و اندیشه است.

امروزه برتری رقابتی سازمان‌ها به منابع انسانی فرهیخته و توسعه یافته وابسته است و این به خاطر آن است که تجهیزات، مواد و امکانات فیزیکی، محدود بوده و قابلیت تبدیل شدن آن به برتری پایدار اندک است ولی آنچه دارای قابلیت نامحدود بوده و ماندگاری پایدار در بازار رقابت را تضمین می‌کند، منابع انسانی است (مارتسون، ۱۹۹۹).

در سازمان‌ها، کارکنان زیادی وجود دارند و در صورتی که قابلیت‌ها، تفکر، ذهنیت و مجموعه توانمندی‌های آنان به عملکرد مطلوب تبدیل شود، سازمان شاداب، سودآور و برتر خواهد بود. سرآمدی سازمان‌ها در گرو سرآمدی کارکنان است به عبارت دیگر برای داشتن سازمانی متعالی و سرآمد ابتدا بایستی کار را سرآمد و متعالی نمود تا کارکنان تعالی یافته، بتوانند راه تعالی سازمان را آغاز و ادامه دهند. تعالی و سرآمدی کارکنان با پرورش مجموعه توانمندی‌های ذهنی، فکری، نگرشی و دانشی حاصل می‌شود. بر این اساس لازم است سازمان‌ها، کار توسعه منابع انسانی را به صورت روشمند، جهت‌دار و کاربردی دنبال نمایند.

یکی از این روش‌ها، پیاده کردن و به‌کارگیری اصول مدیریت دانش در سازمان‌ها است که از این طریق بتوان انسان‌هایی توسعه یافته و بالنده پرورش داد که بتوانند برتری‌های پایدار برای سازمان ایجاد نمایند. چون در فرایند بهره‌وری آنچه نقش اساسی در بهره‌وری دارد، بالندگی کارکنان است که بتواند ظرفیت‌های جدید ایجاد نمایند (مارتسون، ۱۹۹۹). با توجه به اینکه امروزه بهره‌وری^۱ و مدیریت دانش از جذاب‌ترین واژه‌های مورد استفاده در علوم مختلف به‌ویژه مدیریت می‌باشند، تاکنون پژوهش‌های بسیاری در رابطه با مدیریت

دانش، خلاقیت کارکنان و نقش این دو در عملکرد سازمان انجام شده است. در اینجا به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌شود:

محمد نیا (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت با بهره‌وری کارکنان در سازمان آموزش و پرورش شهرستان لامرد پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که بین مدیریت دانش و خلاقیت با بهره‌وری منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد. سلاجقه و دانش‌پژوه (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان رابطه مدیریت دانش و بهره‌وری کارکنان به مطالعه رابطه بین مدیریت دانش و بهره‌وری کارکنان در شرکت آب و فاضلاب شهر کرمان پرداختند. نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش و شاخص‌های آن (اکتساب دانش، به اشتراک‌گذاری دانش، به کارگیری دانش) و بهره‌وری کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه پژوهش احمدی بالادهی، میرزائی عربی (۱۳۹۳) در بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت کارکنان نشان می‌دهد، بین مؤلفه‌های مدیریت دانش یعنی تولید دانش، کسب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش و خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد. مرتضوی، منیریان (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر خلاقیت سازمانی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که ابعاد مدیریت دانش شامل تولید و اکتساب دانش، ذخیره و سازمان‌دهی دانش، به اشتراک‌گذاری دانش، ارزیابی دانش، به کارگیری دانش بر خلاقیت سازمانی تأثیر گذارند. لیاو و همکاران^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی که بین ۳۶۲ واحد تولیدی در چین پرداختند. به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبتی بین کسب دانش و افزایش خلاقیت در نتیجه توسعه بهره‌وری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش و بهره‌وری منابع انسانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. فرحبد، عموپور و کریمی کما (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی ارتباط مدیریت دانش با خلاقیت مدیران مدرسه پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و ابعاد آن شامل خلق دانش، کسب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره‌سازی دانش، انتشار دانش و استفاده از دانش با خلاقیت وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که

مدیریت دانش بر خلاقیت تأثیر گذار است. عبدالناصر، جواهر و محمد (۲۰۱۲) به بررسی نقش مدیریت دانش در افزایش عملکرد سازمان پرداختند. به نتیجه رسیدند که بین همه عناصر و قابلیت‌های مدیریت دانش با عملکرد سازمان رابطه وجود دارد. گلوت^۱ (۲۰۱۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین مدیریت دانش و نوآوری رابطه وجود دارد. موسی وند، امیری (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه پرداختند. نتایج بررسی آن‌ها نشان داد که بین عناصر راهبردی، فناوری اطلاعات، ایجاد فرآیند و انتقال دانش و بهره‌وری رابطه وجود دارد. این عوامل در افزایش بهره‌وری کارکنان، ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی دانشگاه مؤثر می‌باشند. به علاوه مدیریت دانش نیز در افزایش بهره‌وری مؤثر است. دلجوان انوری، طالبیان نیا و جنانی (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان رابطه مدیریت دانش و خلاقیت در میان معلمان تربیت‌بدنی به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت دانش و خلاقیت رابطه وجود دارد. به علاوه تفاوت معناداری بین نظرات معلمان زن و مرد در مورد رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت وجود ندارد. امیری (۲۰۱۵) به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر بهره‌وری منابع انسانی کارکنان آموزش و پرورش پرداخت. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که رابطه منفی و معنادار بین متغیرهای انتشار دانش و بهره‌وری منابع انسانی وجود دارد. علاوه بر این، یک رابطه منفی و معنادار بین متغیرهای ذخیره‌سازی دانش و بهره‌وری از منابع انسانی وجود دارد. باین حال، رابطه مثبت و معنی‌داری بین فرایند دانش و بهره‌وری از منابع انسانی و بین متغیرهای انتقال دانش و بهره‌وری از منابع انسانی وجود دارد. یواس لو، کی باک^۲ (۲۰۱۵) در پژوهش خود که بررسی تأثیرات مدیریت دانش و خود ساماندهی بر خلاقیت سازمانی پرداختند به این نتیجه دست یافتند که مدیریت دانش و خودسامان دهی بر خلاقیت سازمانی مؤثر است. به علاوه مهم‌ترین عامل در افزایش خلاقیت سازمانی ارتباطات سازمانی و به دنبال آن نوآوری شرکت‌های بزرگ است.

با توجه به مرور پیشینه‌ها می‌توان اذعان کرد که مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی از مفاهیمی هستند که کاملاً باهم در ارتباط بوده و همدیگر را تکمیل کرده و خاصیت

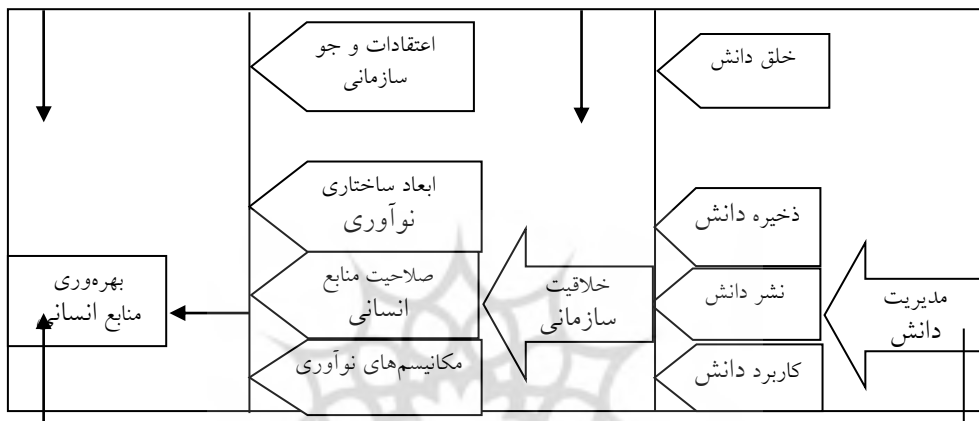
1. Gloet
2. Uslu & Çubuk

هم‌افزایی دارند و هر دو موجب افزایش توانمندی منابع انسانی و افزایش قدرت رقابت سازمان‌ها می‌گردند. بنابراین، مدیران نمی‌توانند بدون توجه به هر یک از آن‌ها انتظار موفقیت در امور دیگر و در نهایت، تحقق مطلوب اهداف سازمانی را داشته باشند. هر چند عوامل متعدد و درهم‌بافته‌ای باعث می‌شوند تا بهره‌وری یک سازمان افزایش یافته و در سطح دلخواه نیز ثابت باقی بماند همچون ارزیابی عملکرد کارکنان و انتخاب افراد مناسب و متعهد در تصدی پست‌های مدیریت و دوره‌های آموزشی مفید، همسویی اهداف سازمان و اهداف کارکنان و همخوانی تحلیل مشاغل و ویژگی‌های شخصیتی شغل (شناختی - هیجانی و رفتاری) - ایجاد انگیزش و بالا بردن کیفیت کاری ایجاد رضایت شغلی و پائین آوردن فشار روانی در سازمان و ایجاد محیط فرهنگی مناسب از دیگر عوامل مؤثر در بهره‌وری بوده و با این رویکرد آموزش خلاقیت و نوآوری می‌تواند در کلیه این عوامل تأثیرات مثبت بگذارد (فریدونی، ۲۰۰۷).

با مشخص شدن اهمیت دو مفهوم مدیریت دانش و خلاقیت و تأثیر آن‌ها بر بهره‌وری منابع انسانی هدف از انجام این پژوهش عبارت است از: افزایش درک مدیران از این مفاهیم، انجام اقدامات لازم در عمل برای عملیاتی شدن آن‌ها، شناسایی تأثیر مدیریت دانش بر بهره‌وری منابع انسانی و شناسایی تأثیر خلاقیت بر بهره‌وری منابع انسانی. در راستای اهداف مطرح شده، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به سؤالات زیر است: (۱) آیا مدیریت دانش با بهره‌وری منابع انسانی رابطه دارد؟ (۲) آیا خلاقیت سازمانی با بهره‌وری منابع انسانی رابطه دارد؟ (۳) تأثیر مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی به چه میزان است؟ (۴) ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی در تأثیرگذاری بر بهره‌وری منابع انسانی در چه اولوی قرار دارند؟ در پایان نتایج این پژوهش می‌تواند به شرکت مجتمع گازی پارس جنوبی در سرعت بخشیدن زمان ارائه محصولات به بازار، توانمند ساختن سازمان برای پاسخگویی به تغییرات بازار، کاهش هزینه‌ها و اجتناب از هدر رفتن سرمایه‌های ذهنی، ارتقاء خلاقیت و نوآوری و... کمک کند.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به ادبیات پژوهش می توان مدل مفهومی زیر را برای تحقیق حاضر برگزید که تأثیر مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی را بر بهره‌وری منابع انسانی می‌سنجد. در این مدل مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی، متغیرهای مستقل و بهره‌وری منابع انسانی متغیر وابسته است.



فرضیه‌های پژوهش

- ۱- خلق دانش با بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری دارد.
- ۲- ذخیره دانش با بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری دارد.
- ۳- انتشار دانش با بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری دارد.
- ۴- کاربرد دانش با بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری دارد.
- ۵- اعتقادات و جو سازمانی با بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری دارد.
- ۶- ابعاد ساختاری برای نوآوری با بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری دارد.
- ۷- صلاحیت منابع انسانی با بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری دارد.
- ۸- مکانیسم‌های نوآوری با بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی و از نظر اهداف، کاربردی است. روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و میدانی است. جامعه آماری پژوهش را کارمندان شرکت مجتمع

گازی پارس جنوبی تشکیل می‌دهند. با توجه به اشتغال کارکنان در پنج پالایشگاه مجزا با استفاده از جدول مورگان و نمونه‌گیری طبقه‌ای تعداد ۳۰۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از پرسشنامه استفاده شده است که این پرسشنامه در سه بخش مدیریت دانش با ۴۴ سؤال، خلاقیت سازمانی با ۱۵ سؤال و بهره‌وری منابع انسانی با ۲۶ سؤال طراحی و میان جامعه آماری توزیع شد. لازم به توضیح است که از بین ۳۰۰ پرسشنامه پخش شده تعداد ۲۵۶ پرسشنامه عودت داده شد. روایی محتوای پرسشنامه با استفاده از نظر چند تن از متخصصان، اساتید و استفاده از آن در چندین پژوهش محاسبه شد و جهت محاسبه پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب محاسبه‌شده برای کل پرسشنامه ۰/۰۹۸ محاسبه گردید. در نهایت به‌منظور بررسی و مقایسه توصیفی داده‌ها از شاخص‌های توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های تحقیق از روش‌های آماری آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی، تحلیل رگرسیون و آزمون فریدمن در نرم‌افزار spss21 استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

در این بخش، از تجزیه و تحلیل آماری به بررسی چگونگی توزیع نمونه آماری از حیث متغیرهایی چون جنسیت، سن، میزان تحصیلات، سن و میزان سابقه کار در شرکت مجتمع گازی پارس جنوبی پرداخته می‌شود.

جدول ۱. ویژگی‌های متغیرهای جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه

جنس	درصد	سن	درصد	تحصیلات	درصد	سابقه خدمت	درصد
مرد	۸۷/۱۱	۲۰-۳۰ سال	۳۲/۰۴	دیپلم	۴/۶۹	کمتر از ۵ سال	۱۹/۰۴
زن	۱۲/۸۹	۳۱-۴۰ سال	۲۶/۹۵	فوق دیپلم	۱۳/۶۷	۵-۱۰ سال	۳۴/۲۲
		۴۱-۵۰ سال	۲۸/۵۱	کارشناسی	۴۴/۹۲	۱۱-۱۵ سال	۲۴/۲۸
-	-	بالتر از ۵۰	۱۲/۵	کارشناسی ارشد	۳۰/۸۵	۱۶-۲۰ سال	۲۲/۴۶
-	-	-	-	دکتر	۵/۸۷	بیش از ۲۰ سال	-

جدول شماره (۱) توزیع فراوانی پاسخ‌گویان را نشان می‌دهد. طبق اطلاعات این جدول ۸۷/۱۱ درصد پاسخ‌دهندگان را مردان و ۱۲/۸۹ درصد را زنان تشکیل می‌دهد. به لحاظ

سنی، اکثر پاسخ دهندگان (۳۲/۰۴ درصد) در سنین بین ۲۰-۳۰ سال قرار داشته‌اند. بعد از آن گروه سنی ۳۱-۴۰ سال (۲۶/۹۵ درصد) و سپس گروه سنی ۴۱-۵۰ سال (۲۸/۵۱ درصد) بوده‌اند. همچنین کمترین گروه سنی پاسخ دهنده با (۱۲/۵ درصد) بالاتر از ۵۰ سال داشتند. همچنین، ۴/۶۹ درصد دارای مدرک دیپلم، ۱۳/۶۷ درصد دارای مدرک فوق دیپلم، ۴۴/۹۲ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۳۰/۸۵ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۵/۸۷ درصد دارای مدرک دکترا هستند. افزون بر این، از لحاظ سابقه کار، بیشترین تعداد پاسخ دهندگان (۳۴/۲۲ درصد) دارای سابقه کار ۱۰-۵ سال بوده‌اند. کمترین میزان (۲۲/۴۶ درصد) نیز به افراد با سابقه کار ۲۰-۱۶ سال تعلق داشت.

یافته‌های استنباطی

به منظور آزمون فرضیات از تحلیل آمار استنباطی استفاده گردیده است که یافته‌های حاصل از این تحلیل در این قسمت تشریح می‌شود. قبل از آزمون فرضیه‌ها در این قسمت، نرمال بودن یا نبودن ابعاد و سازه‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این آزمون در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

نتیجه آزمون	sig	آماره آزمون	تعداد نمونه	متغیر
ابعاد مدیریت دانش				
نرمال نیست	۰/۰۰۲	۱/۳۷۸	۲۵۶	خلق دانش
نرمال نیست	۰/۰۰۱	۳/۹۲۵	۲۵۶	ذخیره دانش
نرمال نیست	۰/۰۰۰	۲/۸۱۷	۲۵۶	انتشار دانش
نرمال نیست	۰/۰۰۱	۱/۴۵۲	۲۵۶	کاربرد دانش
ابعاد خلاقیت سازمانی				
نرمال نیست	۰/۰۰۰	۲/۵۶۳	۲۵۶	اعتقادات و فضای سازمانی
نرمال نیست	۰/۰۰۲	۱/۴۳۴	۲۵۶	ابعاد ساختاری خلاقیت
نرمال نیست	۰/۰۰۰	۲/۶۳۴	۲۵۶	صلاحیت منابع انسانی
نرمال نیست	۰/۰۰۱	۱/۸۴۴	۲۵۶	مکانیسم‌های نوآوری
نرمال نیست	۰/۰۰۰	۲/۹۷۴	۲۵۶	بهره‌وری منابع انسانی

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول (۲) که حاکی از نرمال نبودن توزیع داده‌ها در نمونه مورد بررسی است جهت بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی با

نقش مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی در بهره‌وری منابع انسانی...

بهره‌وری منابع انسانی از آزمون همبستگی اسپیرمن در سطح ۰/۰۹۵ استفاده می‌شود. سپس با استفاده از آزمون رگرسیون خطی به روش گام‌به‌گام به بررسی تأثیر مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی می‌پردازیم. در نهایت اولویت‌بندی ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی با استفاده از آزمون فریدمن انجام می‌شود.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن میان مدیریت دانش، خلاقیت سازمانی با بهره‌وری منابع انسانی

متغیر	R	sig	نتیجه
رابطه مدیریت دانش و بهره‌وری منابع انسانی			
خلق دانش	۰/۶۵۴	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
ذخیره دانش	۰/۴۸۱	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
انتشار دانش	۰/۵۱۴	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
کاربرد دانش	۰/۴۲۵	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
تعداد نمونه ۲۵۶			
رابطه خلاقیت سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی			
اعتقادات و فضای سازمان	۰/۳۸۲	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
ابعاد ساختاری خلاقیت	۰/۵۴۶	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
صلاحیت منابع انسانی	۰/۴۷۸	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
مکانیسم‌های نوآوری	۰/۶۴۲	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
تعداد نمونه ۲۵۶			

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین متغیرهای مدیریت دانش و بهره‌وری منابع انسانی در سطح خطای $P \leq 0/05$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. میزان رابطه بین هر کدام از متغیرهای مدیریت دانش با بهره‌وری منابع انسانی به ترتیب عبارت‌اند از: خلق دانش ($R=0/654$)، ذخیره دانش ($R=0/481$)، انتشار دانش ($R=0/514$)، کاربرد دانش ($R=0/425$). مقدار معناداری مشاهده‌شده برای هر کدام از فرضیه‌ها برابر ۰/۰۰۰ بوده است. این مقدار از سطح معناداری ۰/۰۵ کمتر است بنابراین بیان‌کننده همبستگی مثبت و مستقیم بین ابعاد مدیریت دانش با بهره‌وری منابع انسانی است.

از میان ابعاد مدیریت دانش، بعد خلق دانش بیشترین رابطه را با بهره‌وری منابع انسانی دارد. علاوه بر این، نتایج به‌دست آمده از جدول (۳) نشان می‌دهد که سطح معناداری برای تمامی متغیرهای خلاقیت سازمانی کمتر از سطح آلفای ۰/۰۵ است، لذا می‌توان گفت که بین متغیرهای خلاقیت سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بدین ترتیب بر اساس خروجی حاصل از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن که مقدار R به‌دست آمده برای هر کدام از متغیرها برابر است با خلاقیت سازمانی ($R=0/382$)، ابعاد ساختاری خلاقیت ($R=0/546$)، صلاحیت منابع انسانی ($R=0/478$)، مکانیسم‌های نوآوری ($R=0/642$)؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که متغیرهای خلاقیت سازمانی با بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و مستقیم دارند. از میان ابعاد خلاقیت سازمانی، بعد مکانیسم‌های نوآوری بیشترین رابطه را با بهره‌وری منابع انسانی دارد.

همان‌طور که گفته شد به‌منظور بررسی میزان تأثیر مدیریت دانش، خلاقیت سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی از آزمون رگرسیون خطی به روش گام‌به‌گام استفاده شده است. خروجی حاصل از نرم‌افزار spss برای این آزمون به شرح زیر است.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس رگرسیون

متغیر	B	Beta	T	Sig
بررسی تأثیر مدیریت دانش بر بهره‌وری منابع انسانی				
خلق دانش	۰/۶۶۳	۰/۶۴۷	۱۴/۵۵۴	۰/۰۰۰
ذخیره دانش	۰/۳۹۵	۰/۴۶۳	۷/۴۲۷	۰/۰۰۰
انتشار دانش	۰/۴۸۴	۰/۴۴۱	۹/۷۴۳	۰/۰۰۰
کاربرد دانش	۰/۷۲۴	۰/۶۳۱	۲۰/۴۷۵	۰/۰۰۰
بررسی تأثیر خلاقیت سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی				
اعتقادات و فضای سازمان	۰/۷۴۵	۰/۵۳۴	۱۷/۴۰۳	۰/۰۰۰
ابعاد ساختاری خلاقیت	۰/۴۵۰	۰/۶۱۸	۱۲/۳۹	۰/۰۰۰
صلاحیت منابع انسانی	۰/۷۶۸	۰/۶۹۷	۹/۴۸۲	۰/۰۰۰
مکانیسم‌های نوآوری	۰/۵۴۱	۰/۴۲۸	۱۶/۳۷	۰/۰۰۰

نتایج تحلیل واریانس در جدول شماره ۴، قطعیت وجود رابطه خطی بین مؤلفه‌های مدیریت دانش، مؤلفه‌های خلاقیت سازمانی با بهره‌وری منابع انسانی را نشان می‌دهد.

نقش مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی در بهره‌وری منابع انسانی...

همچنین جدول فوق ضرایب غیراستاندارد و استاندارد متغیرها در رگرسیون را نشان می‌دهد. ضرایب استاندارد (Beta) شاخص‌های مدیریت دانش: خلق دانش (۰/۶۶۳)، ذخیره دانش (۰/۳۹۵)، انتشار دانش (۰/۴۸۴) و کاربرد دانش (۰/۷۲۴). ضرایب استاندارد (Beta) مؤلفه‌های خلاقیت سازمانی: اعتقادات و فضای سازمان (۰/۷۴۵)، ابعاد ساختاری خلاقیت (۰/۴۵۰)، صلاحیت منابع انسانی (۰/۷۶۸) و مکانیسم‌های نوآوری (۰/۵۴۱). با توجه به ضرایب استاندارد به دست آمده و از آنجایی که سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ است لذا معناداری مدل رگرسیون خطی برای تمامی مؤلفه‌های تأیید می‌گردد. به این ترتیب که شاخص‌های مدیریت دانش و شاخص‌های خلاقیت سازمانی به عنوان متغیرهای پیش‌بین و اثرگذار بهره‌وری منابع انسانی محسوب می‌شوند. از میان ابعاد مدیریت دانش، بعد کاربرد دانش و از میان ابعاد خلاقیت سازمانی، بعد صلاحیت منابع انسانی بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری منابع انسانی دارند.

به منظور رتبه‌بندی مؤلفه‌های مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی از آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول (۵) مشاهده می‌شود.

جدول ۵. رتبه‌بندی ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی

رتبه	میانگین رتبه	ابعاد
رتبه‌بندی ابعاد مدیریت دانش		
۲	۴/۳۵	خلق دانش
۴	۲/۸۵	ذخیره دانش
۳	۳/۰۵	انتشار دانش
۱	۴/۹۵	کاربرد دانش
رتبه‌بندی ابعاد خلاقیت سازمانی		
۳	۲/۴۵	اعتقادات و فضای سازمان
۴	۲/۱۸	ابعاد ساختاری خلاقیت
۱	۴/۶۲	صلاحیت منابع انسانی
۲	۳/۷۵	مکانیسم‌های نوآوری

اطلاعات مندرج در جدول فوق مؤید این مطلب است که نقش شاخص‌های مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی در بهره‌وری منابع انسانی از اولویت یکسان برخوردار نیستند.

به این ترتیب که در بین شاخص‌های مدیریت دانش، کاربرد دانش و از بین شاخص‌های خلاقیت سازمانی، صلاحیت منابع انسانی دارای بیشترین اهمیت در بهره‌وری منابع انسانی از دید پاسخ‌دهندگان است.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل تأثیرگذار در سازمان و کارکنان سازمان نیز به عنوان مهم‌ترین صاحبان دانش مورد توجه می‌باشند. سازمان‌هایی می‌توانند بهره‌وری دست یابند که از اندیشه‌های نیروی انسانی در سازمان در جهت تولید کالا و خدمات با کیفیت استفاده نمایند؛ بنابراین به راحتی می‌توان این مطلب را اذعان کرد که مدیریت دانش و خلاقیت یکی از عواملی است که باعث افزایش بهره‌وری منابع انسانی در سازمان می‌گردد. پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی در بهره‌وری منابع انسانی در مجتمع گازی پارس جنوبی انجام شده است. با توجه به یافته‌های پژوهش، نتایج حاصل شده به شرح ذیل است: در این پژوهش در جهت بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت دانش شامل (خلق دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش) و ابعاد خلاقیت سازمانی شامل (اعتقادات و فضای سازمانی، ابعاد ساختاری خلاقیت، صلاحیت منابع انسانی، مکانیسم‌های نوآوری) با بهره‌وری منابع انسانی هشت فرضیه مطرح شد و از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج آزمون همبستگی نشان داد که ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی با بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری دارند؛ بنابراین، فرضیات مطرح شده در این پژوهش تأیید شد. از این میان بعد خلق دانش ($R=0/654$) و بعد مکانیسم‌های نوآوری ($R=0/642$) بیشترین رابطه را با بهره‌وری منابع انسانی دارد. بدین معنی که افزایش هر یک از ابعاد این دو شاخص، به افزایش و بهبود بهره‌وری منابع انسانی می‌انجامد. نتایج آزمون رگرسیون خطی نشان داد که ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیرگذار است. از میان ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی بعد کاربرد دانش ($R^2=0/724$) و بعد اعتقادات و فضای سازمان ($R^2=0/768$) بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری منابع انسانی دارند. در نهایت نتایج آزمون فریدمن در جهت رتبه‌بندی ابعاد دو شاخص مدیریت دانش و خلاقیت سازمانی نشان داد که از میان ابعاد

مدیریت دانش، بعد کاربرد دانش با میانگین (۴/۹۵) و از میان ابعاد خلاقیت سازمانی، بعد صلاحیت منابع انسانی با میانگین (۴/۶۲) در رتبه اول قرار دارند که نشان از اهمیت و نقش مهم آن‌ها در بهره‌وری منابع انسانی دارند. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق طاهری (۱۳۸۸)، ابراهیمی (۱۳۸۹)، پاربخ^۱ (۲۰۰۱) و ژارونین^۲ (۲۰۰۴) که بیان داشتند مدیریت دانش نقش بسیار مؤثری در افزایش بهره‌وری دارد و با گسترش مدیریت دانش، دانش جاری سازمان و خلاقیت و نوآوری، بهره‌وری منابع انسانی نیز افزایش می‌یابد مطابقت و همخوانی دارد. در این راستا، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها شرایط لازم را برای استقرار مدیریت دانش فراهم کنند و با حمایت از ایده‌های خلاقانه نیروی انسانی در جهت افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمان گام‌های مؤثری را بردارند.

منابع

- احمدی بلادهی، مهدی و میرزائی عربی، محمدعلی (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت کارکنان. *مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی*، ۷(۱)، ۴۱-۵۹.
- ابراهیمی، سعید (۱۳۸۹). نقش مدیریت دانش در افزایش بهره‌وری. *نشریه مدیریت صنعتی*، ۲۳-۸۷.
- بهادری فرد، عبدالرضا (۱۳۹۱). رویکردی بر مدیریت دانش: راهکارها و موانع پیش‌رو. *ماهنامه گزارش*، ۴۴، ۲۳۷-۴۶.
- پور سلطانی زرنندی، حسین و ایرجی نقندر، رامین (۱۳۹۲). ارتباط بین مدیریت دانش و خلاقیت کارکنان. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۱(۱)، ۶۳-۷۳.
- طاهری، امید (۱۳۸۸). بررسی تأثیر عناصر مدیریت دانش در خصوصی سازی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- فریدونی، معصومه (۲۰۰۷). خلاقیت، نوآوری و بهره‌وری نیروی انسانی. همایش ملی بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش، تهران.
- کریمی، ندا (۱۳۸۵). مدیریت دانش، نیاز سازمان‌های امروز. *مجله نما*، ۳(۶).

مارتنسون، ماریا (۱۹۹۹). بررسی نقاط مدیریت دانش به عنوان ابزار مدیریتی. ترجمه منصور مجدم، نشریه تدبیر، ۱۵۴، ۱۱۰-۱۶۲.

محمدی، ناهید (۱۳۹۴). خلاقیت و نوآوری: تعریف، مفاهیم و مدیریت. مجله الکترونیکی راهکار مدیریت. تاریخ دسترسی: ۱۳۹۴/۱/۹. قابل دسترسی در: www.mgtsolution.com/oli/468246586.aspx

Bouncken, R. B. and Pyo S. (2002). Achieving Competitiveness through Knowledge Management. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 3(3), 1-4.

Davenport, T.H. (2004). Some principles of knowledge management: www.Mccombs.utexas.edu/kman/kmprin.htm.

Jahaniyan, k. (2010). Knowledge Management and Innovation. *Monthly engineering and related industries*, 10, 37-45

Jorvinen, P. (2004). On Organizational Learning – Many Problems and Some Solution. *Department of Computer Sciences, University of Tampere*, pp: 205- 216.

Martensson, M. (2000). A critical review of knowledge management as a management tool. *Journal of Knowledge Management*, 4(3), 204-216..

VonKrog, G. & Nonaka, I. (2000). Knowledge Creation: A Source of Value Palgrave. *Palgrave Macmillan*.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی