

بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش و نوآوری سازمانی

سید حامد هاشمی^۱

احسان اکرادی^{*۲}

مینو یوسفی^۳

مطالعات دانش‌شناسی

سال دوم، شماره ۸، پاییز ۹۵، ص ۱ تا ۱۹

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۱/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۶/۲۴

چکیده

نیروی انسانی عامل اصلی ایجاد امتیاز رقابتی برای سازمان است. مدیریت راهبردی منابع انسانی، روشی برای تصمیم‌گیری درباره هدف‌ها و طرح‌های سازمان بوده و در این راستا، هم به نیازهای سرمایه انسانی و هم به توسعه قابلیت‌های فرآیند توجه دارد. تحقیق حاضر به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان گیلان پرداخته است. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نوع توصیفی - پیمایشی بوده است. جامعه آماری پژوهش، کلیه رؤسا و مدیران سازمان آموزش و پرورش استان گیلان بوده‌اند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بوده و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار AMOS18 و نرم‌افزار SPSS21 استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی و همچنین بر مدیریت دانش تأثیر داشت و مدیریت دانش نیز بر نوآوری سازمانی مؤثر بود.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی، نوآوری سازمانی، مدیریت دانش، سازمان آموزش و پرورش استان گیلان

۱. مربی گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور گیلان، رشت، ایران

*۲. دکتری تخصصی آموزش عالی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، ehsan.ekradi954@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، رشت، ایران

مقدمه

هر سازمانی به چهار نوع منبع نیاز دارد که در جهت تحقق اهداف سازمانی باید به آن اختصاص یابند: منابع مالی، منابع فیزیکی، منابع انسانی و منابع فنی. در دهه اخیر مطالعات نشان می‌دهد که منابع انسانی منبع منحصربه‌فردی از قابلیت‌های شرکت می‌باشند که برای سازمان نتایج رقابتی پایدار به وجود می‌آورند.

به طوری که جذب کارکنان مستعد، منعطف و ماهر به‌عنوان جایگزینی برای منابع سنتی به رشد و بالندگی سازمان کمک می‌کند. از همین رو مدیران به استفاده از کارکردهای مدیریت منابع انسانی روی آورده‌اند (رضایی دیزگاه و عسگری، ۱۳۸۹).

درواقع پیچیدگی و اهمیت فعالیت‌های منابع انسانی به آن اندازه افزایش یافته است که حتی کوچک‌ترین سازمان‌ها نیز برای مدیریت منابع انسانی یک مدیر تمام‌وقت در اختیار دارند و عملکرد بالایی مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک موضوع کلیدی در رقابت شدید بین سازمان‌ها تبدیل شده است و به‌عنوان راهکاری برای حل و فصل مسائلی مانند مدیریت کیفیت، تولید خالص، نوآوری‌های فناورانه و تغییر فرآیند کسب و کار مطرح می‌شود (چانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۱).

از سوی دیگر، نوآوری به‌عنوان یک عنصر فعال‌کننده حیاتی شرکت‌ها به‌منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و در حال تغییر امروزی به شمار می‌آید. شرکت‌هایی که از نوآوری بالاتری برخوردار می‌باشند، در زمینه اعمال واکنش در برابر محیط‌های در حال تغییر سریع‌تر عمل نموده و توانایی توسعه قابلیت‌های جدیدی را خواهند داشت که به آن‌ها اجازه می‌دهد به عملکرد بهتری دست یابند (هونگ و چن^۲، ۲۰۰۹).

برای ایجاد و انجام عملکرد نوآورانه، سازمان‌ها ممکن است روی سرمایه انسانی تأثیر بگذارند تا تخصص سازمانی را برای ایجاد ایده‌های جدید توسعه دهند.

سازمان‌ها ممکن است مجموعه‌ای از اقدامات راهبردی را تعیین و اعمال کنند تا موجب تمایل و انگیزش کارکنان برای مشارکت در انجام اقدامات آگاهانه به‌منظور توسعه

1. Chang
2. Huang & Chen

تخصص سازمانی برای اهداف سازمان، مثل عملکرد نوآوری شوند. در نتیجه، اقدامات منابع انسانی می‌تواند برای فعالیت‌های نوآوری هدایت‌کننده و مهم باشد، در حقیقت اقدامات منابع انسانی، ابزار اصلی سازمان‌ها برای شکل دادن و تأثیرگذاری بر مهارت‌ها، گرایش‌ها و رفتار افراد در انجام وظایف شغلی خویش و در نتیجه، نیل به اهداف به‌منظور بروز نوآوری سازمان‌هاست (عبدالله و همکاران، ۲۰۱۰).

از سوی دیگر، نقطه آغازین نوآوری به‌شدت به دانش و تخصص و تعهد منابع انسانی به‌عنوان ورودی‌های اصلی در فرایند خلق ارزش و نوآوری وابسته است.

با استفاده از اقدامات متمایز مدیریت منابع انسانی (استخدام، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش)، سازمان‌ها می‌توانند کارکنان را وادار به تفکر خلاقانه و نوآوری کنند (دامن پور و مارگیوریت، ۲۰۰۸).

از سوی دیگر، به دلیل این‌که اداره‌کنندگان اصلی دانش در سازمان‌ها افراد هستند، می‌توان مدیریت دانش را شکل تکامل‌یافته مدیریت منابع انسانی دانست.

مدیریت منابع انسانی را می‌توان به‌عنوان مدیریت راهبردی کارکنان در نظر گرفت که بر اکتساب، سازمان‌دهی و انگیزش منابع انسانی متمرکز است. مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش دارای فعالیت‌ها و اهداف مشترک‌اند، در هنگام ایجاد واحدهای کاری، تیم، همکاری متقابل کارکردی و همچنین جریان ارتباطات و شبکه‌ها در داخل سازمان و در سراسر مرزها، اگر چرخه مدیریت دانش را با فرایندهای مدیریت منابع انسانی مقایسه کنیم، فعالیت‌های مختلفی را که بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش مشترک‌اند، خواهیم یافت (اوجاسالو، ۲۰۰۸). کسب دانش برای استخدام برجسته افراد و کمک به آن‌ها در یادگیری و رشد شخصی و حرفه‌ای آن‌ها است و همچنین تشویق کردن افراد برای مشارکت در شبکه‌های حرفه‌ای و ارتباط با عملیاتی که در ماورای مرزهای سازمانی گسترش می‌یابند.

1. Damanpour & Marguerite
2. ojasalo

نقش مدیریت منابع انسانی در مدیریت دانش توسط تعدادی از محققان و پژوهشگران مورد بحث قرار گرفته است.

اسکاربرو^۱ (۲۰۰۰) نشان داد که فرایند نوآوری زمانی تسهیل می گردد که مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی باهم در داخل سازمان مرتبط باشند.

در این پژوهش به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان گیلان می پردازیم. با توجه به این که یکی از مأموریت های اصلی سازمان آموزش و پرورش استان گیلان، رشد و تعالی سازمانی است، برای دستیابی به این هدف مهم، نیاز به نوآوری، استفاده به موقع از فرصت ها و در حقیقت ذهن خلاق سازمانی ضروری است و با توجه به این که سازمان ها توسط کارکنان تعریف می گردند، لذا توجه به سطح تخصص و دانش نیروی انسانی و توسعه مدیریت دانش در فرهنگ و باورهای افراد و نیاز به یادگیری مستمر و ارتقای سطح تخصصی کارکنان بسیار مهم است. لذا سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان گیلان تأثیر گذار است؟

نوآوری سازمانی. نوآوری یکی از عوامل مؤثر بر موفقیت و بقای سازمان های دانش محور محسوب می شود. بسیاری از صاحب نظران، نوآوری و ایجاد تمایز را به عنوان یک ضرورت انکارناپذیر معرفی کرده اند (معطوفی، ۱۳۸۹).

به طور کلی اگر سازمانی در جهت نوآوری اقدام جدی انجام ندهد، به طور قطع با شکست روبرو خواهد شد؛ زیرا نرخ بالای تغییر و توسعه علم و فناوری و ورود کالا و خدمات جدید موجب حذف سازمان های غیر پویا و بدون خلاقیت و نوآوری خواهد شد؛ بنابراین برای جلوگیری از تبدیل شدن سازمان به یک سازمان بسته، می بایست سازمان ها روح خلاقیت و نوآوری را در کالبدشان بدمند و در این بین کارکنان و کارشناسان سازمان بایستی همواره در جهت خلاقیت و نوآوری گام برداشته و این امر مهم باید به صورت فرهنگ سازمانی درآید.

بارقه و همکارانش (۲۰۰۹)، نوآوری را به عنوان خلق دانش جدید و ایده‌های کسب‌وکار برای تسهیل در تولید محصولات جدید، با هدف بهبود فرآیندهای کسب‌وکار داخلی، ساختار و ایجاد بازار به‌سوی محصولات و خدمات تعریف کرده‌اند (بارقه و همکاران، ۲۰۰۹).

در این پژوهش متغیر نوآوری سازمانی با شاخص‌هایی مانند پاسخگویی به تغییرات محیطی، نوآوری در رویه‌های اداری، نوآوری در نظام کنترل فرآیند، استفاده نوآوری در سازوکارهای کل سازمان، استفاده بهینه در فناوری جدید، استفاده از فناوری موجود و استفاده از فرآیندهای جدید جهت کاهش هزینه سنجیده می‌شود.

مدیریت دانش. پیچیدگی مفهوم دانش و همچنین وجود رویکردهای مختلف در زمینه مدیریت دانش باعث گردیده است تا نگرش واحدی در خصوص مدیریت دانش شکل نگیرد.

از دیدگاه مالهورترا^۲ (۲۰۰۲)، مدیریت دانش فرایندی است که به‌واسطه آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری (درونی کردن دانش)، کدگذاری (بیرونی کردن دانش) و توزیع و انتقال دانش مهارت‌هایی را کسب می‌کنند (مالهورترا، ۲۰۰۲، ۲۰).

هالز^۳ (۲۰۰۱)، مدیریت دانش را در ارتباط با مفاهیم داده، اطلاعات و دانش مطرح می‌سازد. وی معتقد است که مشکل اصلی در زمینه مدیریت دانش این است که سازمان‌ها نمی‌دانند چگونه داده‌ها را به اطلاعات و اطلاعات را به دانش تبدیل نمایند؛ لذا بسیاری از سازمان‌ها در حد مدیریت داده و مدیریت اطلاعات باقی مانده‌اند.

در این پژوهش، متغیر مدیریت دانش با شاخص‌هایی مثل دانش عرضه‌شده، ایجاد دانش جدید، کسب دانش مشتری و کسب دانش به‌منظور توسعه خدمات جدید، یکپارچه‌سازی انواع منابع و دانش، انتقال دانش سازمانی، پالایش دانش، استفاده از دانش تجربی و استفاده از دانش به‌منظور حل مشکلات جدید مثل توزیع دانش در کل سازمان، توزیع دانش در میان

1. Baragheh et al
2. Malhotra
3. Halz

شرکای تجاری، نظام استاندارد پاداش برای اشتراک دانش و تسهیل اشتراک دانش سنجیده می شود.

مدیریت منابع انسانی. مدیریت منابع انسانی به معنی الگوی برنامه ریزی شده‌ی منابع انسانی و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در جهت تحقق اهداف سازمان است به عبارت دیگر مدیریت منابع انسانی بدان معناست که سازمان‌ها برای دستیابی به اثربخشی بایستی منابع انسانی خود را با کارکردهای بلندمدت این مدیریت اداره کنند تا این منابع، رفتار و صلاحیت‌های مورد نیاز را متناسب با محیط درونی و بیرونی سازمان انجام دهند (چن و هانگ^۱، ۲۰۰۹).

صاحب نظران برای مدیریت منابع انسانی، کارکردهای متنوعی در نظر گرفته‌اند؛ مثلاً در مطالعه‌ای، کارکردها شامل مسیر شغلی، آموزش، ارزیابی نتیجه - محور، امنیت کارکنان، پاداش خدمت و توسعه شغلی مشخص گردید. در مطالعه دیگری، کارکردهای راهبردی و جهان‌شمول منابع انسانی کارمندیابی، انتخاب، جبران خدمات، مشارکت کارکنان و آموزش تشخیص داده شد (آبسار و همکاران^۲، ۲۰۱۰). در پژوهشی دیگر، ارزیابی عملکرد و پاداش خدمت به این کارکردها اضافه گردید و نیز در تحقیقی تأمین منابع انسانی، آموزش، ارزیابی عملکرد، پاداش خدمت، مشارکت کارکنان جزء کارکردهای راهبردی مدیریت منابع انسانی شده‌اند (چن و هانگ، ۲۰۰۹).

به‌طور کلی تعریف دقیقی از اقدامات منابع انسانی در دسترس نیست. در این پژوهش، متغیر مدیریت منابع انسانی با مؤلفه‌های بسیج منابع و امکانات، آموزش کارکنان، مشارکت کارکنان، ارزشیابی خدمات و جبران خدمات سنجیده می‌شود.

بن روی و همکاران^۳ (۲۰۱۶) به بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی و نوآوری در بخش بانکداری کشور پرتقال پرداختند. نتایج این بررسی که در بانک‌ها و مؤسسات

1. Chen & Huang
2. Absar et al
3. Ben Roy

خصوصی کشور پرتقال انجام گرفت، نشان داد که با انتخاب کارکنان آگاه، نوآور و متخصص و پرورش چنین کارکنانی، نوآوری را در صنعت بانکداری شاهد خواهیم بود. فیگوه ری دو^۱ (۲۰۱۶) تأثیر مدیریت منابع انسانی را بر مدیریت دانش در شرکت‌های خصوصی مورد بررسی قرار داد. نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که بهره‌برداری از دخالت و مشارکت کارکنان از طریق مدیریت دانش برای سازمان‌ها مهم است و مدیریت منابع انسانی رویکردهای اصلی به استنباط و تقویت دانش کارکنان و تخصصی کردن نیازهای اصلی سازمان است.

شیهان و همکاران^۲ (۲۰۱۳) به بررسی رابطه بین نوآوری و توسعه منابع انسانی در بین کارکنان ادارات دولتی در کشور اسپانیا پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که با ارتقای سطح نوآوری در سازمان، منابع انسانی در جهت مثبت رشد و ارتقاء خواهند یافت. لذا توسعه نوآوری و خلاقیت در سازمان منجر به پرورش کارکنان خلاق، حساس به فرصت‌های محیطی و نوآور خواهد شد.

سیبوجی و مارتین^۳ (۲۰۱۲)، در تحقیقشان به این نتیجه دست یافتند که مدیریت دانش از طریق استقرار سازمان‌هایی که یک چارچوب اثربخش برای اجرای راهبردهای نوآوری‌شان دارند، می‌تواند بر عملکرد نوآورانه مؤثر باشد.

آرامبرو و سائنز^۴ (۲۰۱۱) و کاسترو و همکارانش^۵ (۲۰۱۳) به این نتیجه رسیدند که فرایندهای مدیریت دانش از قبیل اکتساب دانش، اشتراک دانش، تولید دانش و دیگر سرمایه‌های دانشی از قبیل سرمایه انسانی و نیز روابط و ساختار سازمانی بر نوآوری تأثیرگذار است.

1. Figueiredo
2. Sheehan et al
3. Cibuschi & Martin
4. Aramburu & Saenz
5. Castro et al

یونت و همکاران^۱ (۲۰۱۱)، با استفاده از چهار بعد اقدامات مدیریت منابع انسانی شامل کارمندیابی، آموزش، ارزیابی عملکرد و پرداخت نشان دادند که نظام اقدامات مدیریت منابع انسانی به طور مستقیم با ابعاد چندگانه عملکرد در ارتباط است.

همچنین پاستور و همکاران^۲ (۲۰۱۰) در بررسی به عمل آمده از ۶۴ سازمان اسپانیایی نشان دادند که اقدامات منابع انسانی بر انگیزش، اشتراک و نگهداری دانش کارکنان تأثیر می‌گذارد.

چن و هانگ (۲۰۰۹) بیان کردند که اقدامات منابع انسانی راهبردی به طور مثبتی با ظرفیت مدیریت دانش مرتبط است و این خود نیز بر عملکرد نوآوری اثر مثبت دارد.

بیوجلز دیجک^۳ (۲۰۰۸) تحقیقی تحت عنوان کاربست‌های منابع انسانی و نوآوری محصول انجام داد. آزمون تجربی این تحقیق در یک نمونه از ۹۸۸ شرکت هلندی، اهمیت استقلال کاری، آموزش و پرداخت مبتنی بر عملکرد برای تولید نوآوری افزایشی را نشان می‌دهد. با توجه به نوآوری‌های رادیکال، نتایج به اهمیت استقلال کاری و ساعات کاری انعطاف‌پذیر اشاره دارند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که در مقابل نوآوری رادیکال، نوآوری‌های افزایشی برای سازمان‌دهی کردن به نسبت آسان‌تر هستند. به این مفهوم که با اجرای برخی از کاربست‌های منابع انسانی، مدیران می‌توانند خروجی نوآورانه شرکت را افزایش دهند.

دلیرپور و یعقوبی (۱۳۹۲) به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی و نوآوری می‌پردازد؛ یافته‌های به دست آمده حاکی از آن است که یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری با مدیریت دانش و نوآوری سازمانی دارد. مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری سازمانی دارد.

محقر و همکاران (۱۳۸۸) پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر اقدامات منابع انسانی بر عملکرد نوآورانه در شرکت‌های قطعه ساز خودرو به انجام رساندند. یافته‌های این پژوهش

1. Yunt
2. Pastor
3. Beugelsdijk

نشان می‌دهد که ظرفیت مدیریت دانش اثر مثبت و معنادار بر عملکرد سازمانی دارد، ولی اقدامات راهبردی منابع انسانی اثری معنادار بر عملکرد نوآورانه ندارد، ولی به‌طور غیرمستقیم و با تأثیر بر ظرفیت مدیریت دانش می‌تواند اثر مثبت و معناداری بر عملکرد نوآورانه داشته باشد. همچنین از بین پنج بعد اقدامات راهبردی منابع انسانی تنها آموزش و جبران خدمات بر عملکرد نوآورانه اثر مثبت و معناداری دارند.

یوسفی و همکاران (۱۳۹۱)، به بررسی میزان تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری می‌پردازند. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های پژوهش، حاکی از آن است که بین مدیریت دانش و نوآوری ارتباط معنی‌داری وجود دارد و با توجه به مدیریت دانش می‌توان شاهد افزایش نوآوری در سازمان‌ها شد.

الگوی مفهومی پژوهش

یونت و همکاران (۲۰۱۱)، با استفاده از چهار بعد اقدامات مدیریت منابع انسانی شامل کارمندیابی، آموزش، ارزیابی عملکرد و پرداخت نشان دادند که نظام اقدامات مدیریت منابع انسانی به‌طور مستقیم با ابعاد چندگانه عملکرد در ارتباط است.

آرامبرو و سائنز^۱ (۲۰۱۱) و کاستر و همکارانش^۲ (۲۰۱۳) به این نتیجه رسیدند که فرایندهای مدیریت دانش از قبیل اکتساب دانش، اشتراک دانش، تولید دانش و دیگر سرمایه‌های دانشی از قبیل سرمایه انسانی، روابط و ساختار سازمانی بر عملکرد نوآورانه تأثیرگذار است.

سیبوچی و مارتین^۳ (۲۰۱۲)، در تحقیقشان به این نتیجه دست یافتند که مدیریت دانش از طریق استقرار سازمان‌هایی که یک چارچوب اثربخش برای اجرای راهبردهای نوآوری‌شان دارند، می‌تواند بر عملکرد نوآورانه مؤثر باشد.

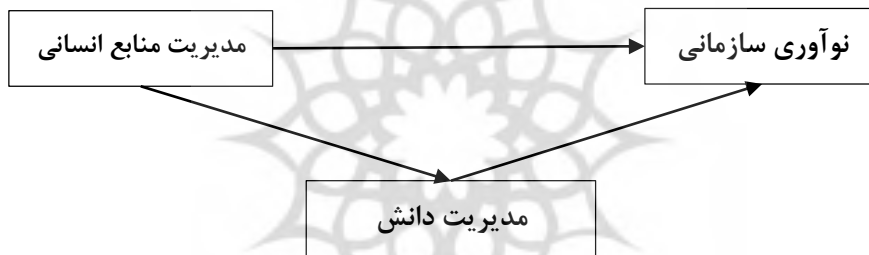
1. Aramburu & Saenz
2. Castro et al
3. Sibutchi & Martin

واکارو^۱ (۲۰۱۰) دریافت که مدیریت دانش تأثیری مستقیم بر عملکرد مالی دارد و موجب بهبود عملکرد محصولات جدید می‌شود.

پاستور و همکاران (۲۰۱۰) در بررسی به عمل آمده از ۶۴ سازمان اسپانیایی نشان داد که مدیریت منابع انسانی بر انگیزش، اشتراک و نگهداری دانش کارکنان تأثیر می‌گذارد.

نوناکا و تاکوچی^۲ (۱۹۹۵) به این نتیجه رسیدند که مدیریت مؤثر دانش باعث تسهیل ارتباطات دانش‌گرا و تغییر مورد نیاز در فرآیند نوآوری می‌شود و در نهایت اجرای نوآوری را از طریق توسعه دیدگاه‌ها و توانمندی‌های جدید افزایش می‌دهد.

در تحقیق حاضر تأثیر "مدیریت منابع انسانی" به عنوان متغیر مستقل بر "نوآوری سازمانی" که به عنوان متغیر وابسته و با رویکرد مدیریت دانش بر آن در نظر گرفته شده است، سنجیده می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش حاضر از قرار زیر است:

- ۱- مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان گیلان تأثیر دارد.
- ۲- مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش استان گیلان تأثیر دارد.
- ۳- مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان گیلان تأثیر دارد.

۴- مدیریت منابع انسانی از طریق مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان گیلان تأثیر دارد.

روش پژوهش

هدف از پژوهش حاضر سنجش تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان گیلان است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ نحوه جمع آوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۷۴ تن از مدیران و مسئولان ارشد در سازمان آموزش و پرورش استان گیلان است و نمونه آماری به دلیل محدودیت حجم جامعه آماری از بین تعداد ۱۷۴ مدیر برآورد می‌گردد، لذا حجم نمونه و جامعه برابر با ۱۷۴ مدیر ارشد است. در این تحقیق از روش میدانی و توسط پرسشنامه برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است. پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش، حاوی ۳۵ سؤال بر اساس پرسشنامه گاتری (۲۰۰۱) است که ۱۶ سؤال مربوط به سنجش متغیر مدیریت منابع انسانی، ۷ سؤال مربوط به سنجش متغیر نوآوری سازمانی و ۱۲ سؤال مربوط به سنجش متغیر مدیریت دانش است. روایی سؤالات پرسشنامه به روش روایی محتوایی و پایایی سؤالات پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ تعیین شده است که میزان پایایی سؤالات پرسشنامه به ترتیب برای متغیر مدیریت منابع انسانی ۰/۸۲، نوآوری سازمانی ۰/۹۲ و مدیریت دانش ۰/۸۱ است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار AMOS18 و نرم‌افزار SPSS21 استفاده شده است.

یافته‌ها

برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده که نتایج آن در جدول ۱ خلاصه شده است:

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

سطح معنی داری*	بعد
۰/۵۴۴	مدیریت منابع انسانی
۰/۶۰۷	نوآوری سازمانی
۰/۵۷۸	مدیریت دانش

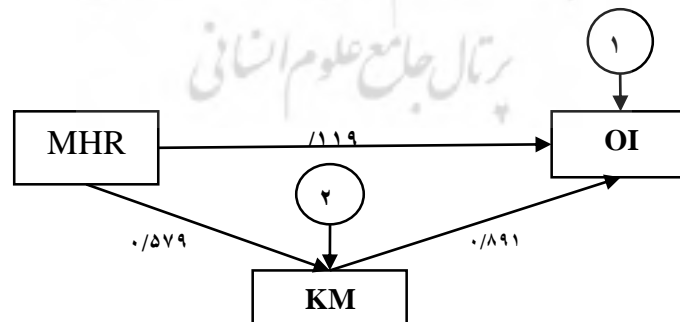
*سطح خطا ۰/۰۵ است.

بر اساس نتایج جدول ۱، در سطح خطای ۰/۰۵، مقدار معناداری متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰/۰۵ بوده که نشان دهنده این موضوع است که توزیع داده‌ها نرمال است، لذا می‌توان از آزمون‌های پارامتریک و تحلیل مسیر برای آمار استنباطی استفاده کرد. آمار توصیفی

جدول ۲. توصیف متغیرهای پژوهش

مدیریت منابع انسانی	مدیریت دانش	نوآوری سازمانی	
۳/۶۵۱	۳/۹۰۵	۴/۳۲۳	میانگین
۰/۶۶۸	۰/۶۸۵	۰/۹۵۸	انحراف معیار
۰/۴۴۶	۰/۴۶۹	۰/۸۱۶	واریانس
۱۶۹	۱۶۹	۱۶۹	تعداد

تحلیل مسیر. برای بررسی فرضیات پژوهش، از فن تحلیل ساختارهای عاملی و تحلیل مسیر استفاده شده است. در این پژوهش از علائم اختصاری مدیریت منابع انسانی (MHR)، نوآوری سازمانی (OI) و مدیریت دانش (MD) در مدل تحلیل مسیر استفاده شده است. در ادامه مدل ساختاری در حالت استاندارد نشان داده می‌شود.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد

در ادامه شاخص‌های کلی برازش الگوی اندازه‌گیری مربوط به فرضیه اصلی در جدول (۴) ارائه شده که بیانگر آن است که الگوی اندازه‌گیری از برازش خوبی برخوردار بوده و به عبارتی شاخص‌ها این مورد را تأیید می‌کنند که داده‌ها به خوبی از الگو حمایت می‌کنند.

جدول ۴. میزان برازش مدل

مدل	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
تخمین مدل	۰/۹۳۲	۰/۸۳۸	۰/۸۴۷	۰/۸۵۴	۰/۹۴۵	۰/۰۸۴
میزان	عدد نزدیک	عدد نزدیک	عدد نزدیک	عدد نزدیک	عدد نزدیک	عدد زیر
قابل قبول	به ۱	به ۱	به ۱	به ۱	به ۱	۰/۱

در جدول فوق خلاصه‌ای از خروجی نرم‌افزار AMOS18، در رابطه با ضرایب هر یک از مسیرها و میزان تبیین کنندگی و ارتباط برای هر مسیر نشان داده شده است؛ بنابراین ضرایب هر مسیر نشان‌دهنده میزان ارتباط هر یک از ابعاد روی متغیر پنهان است. در ادامه ضرایب مسیر متغیرها در حالت استاندارد و سطح خطای ۰/۰۵ در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۵. ضرایب مسیر در حالت استاندارد

نتیجه	سطح معنی داری	ضرایب مسیر	متغیر	جهت	متغیر
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۵۷۹	مدیریت دانش	<--	مدیریت منابع انسانی
تأیید فرضیه	۰/۰۳۱	۰/۱۱۹	نوآوری سازمانی	<--	مدیریت منابع انسانی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۸۹۱	نوآوری سازمانی	<--	مدیریت دانش
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۵۱۶	نوآوری سازمانی	<--	مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی

نتایج و پیشنهادهای پژوهش

نتایج و پیشنهادهای پژوهش حاضر به شرح زیر است:

مطابق با آزمون فرض انجام شده، ضریب مسیر بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش ۰/۵۷۹ بوده که در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار است. لذا می توان گفت که مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش مؤثر خواهد بود که نتایج این تحقیق با تحقیقات چن و هانگ (۲۰۰۹) و محقر و همکاران (۱۳۸۸) مطابقت و هم خوانی دارد.

با توجه به این که منابع انسانی سازمانی باید به کیفیت هایی مجهز شوند که هیچ گونه مشکلی در مقابل تغییرات محیطی سازمان نداشته باشند و با دلسوزی و تعهد و بینشی علمی، تمام توانمندی ها، انرژی و فکر خود را در راستای تحقق مأموریت سازمانی بکار گیرند و پیوسته برای سازمان ارزش های کیفی جدیدی تولید کنند. نیروی انسانی دانش گرا، خلاق و آگاه و سازگار با شرایط پیچیده محیطی می تواند یک سرمایه مهم برای سازمان تلقی گردد (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

در این راستا پیشنهاد می شود که سازمان ها از طریق اجرای سیاست هایی مانند بسیج منابع و امکانات و آموزش مستمر و در حین کار و هم چنین انتقال مهارت های جدید به کارکنان جهت انجام امور سازمانی موجب ارتقای سطح دانش کارکنان گردند، هم چنین توجه به برنامه های کسب دانش به منظور توسعه خدمات نوین و ارائه برنامه هایی به منظور ایجاد دانش جدید بر اساس دانش موجود توصیه می شود. ارزیابی عملکرد و جبران خدمات و افزایش تعهد، کاهش جابجایی و افزایش عملکرد از طریق تأثیر بر توسعه و انگیزش کارکنان باعث ارتقای مدیریت دانش می گردد.

مطابق با آزمون فرض انجام شده، ضریب مسیر بین مدیریت منابع انسانی و نوآوری سازمانی معنی دار بوده که در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین می توان گفت مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی مؤثر است. نتایج تحقیق با تحقیقات بیوجلزدیک (۲۰۰۸) و محقر و همکاران (۱۳۹۱)، همخوانی و مطابقت دارد.

اچنیوسکی^۱ (۱۹۹۷)، تأثیرات اقدامات کاری نوآورانه را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها از شاخص‌های اقدامات کاری نوآورانه متفاوتی استفاده کردند که شامل پرداخت‌های تشویقی، استخدام و انتخاب، کار تیمی، رویه‌های شغلی منعطف، تضمین استخدام، ارتباطات و آموزش بود. نتایج آن‌ها نشان داد که این اقدامات کاری نوآورانه نسبت به دیدگاه سنتی مثل شرح شغل‌های محدود، رویه‌های کاری سخت و غیرقابل انعطاف و پرداخت ساعتی با نظارت دقیق، منجر به سطوح بهره‌وری بالاتر می‌شود.

در این زمینه، به منظور ارتقای اقدامات منابع انسانی، پاسخگویی مناسب به تغییرات محیطی، نوآوری در رویه‌های اداری، نوآوری در نظام کنترل فرایند، همچنین توجه بیشتر به استفاده از نوآوری در سازوکارهای کل سازمان پیشنهاد می‌شود. در ادامه استفاده بهینه از فناوری جدید و همچنین بهره‌گیری از فناوری موجود جهت تولید فرآیندهای جدید نیز توصیه می‌شود، همچنین به منظور کاهش هزینه در سازمان و ارتقای سطح نوآوری، استفاده از فرایندهای جدید و با اصطلاح نوآوری در فرایند که از ابعاد عملکرد نوآورانه است، نیز توصیه می‌گردد.

مطابق با آزمون فرض انجام شده، ضریب مسیر مدیریت دانش و عملکرد نوآورانه ۰/۸۹۱ و در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین می‌توان گفت مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری مؤثر است. نتایج تحقیق با نتایج پژوهش سیوچی و مارتین (۲۰۱۲)، دلیرپور و یعقوبی (۱۳۹۲) و محمدی و همکاران (۱۳۹۲) مطابقت دارد.

به منظور ارتقای تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی، توصیه می‌شود که سازمان‌ها به ایجاد دانش جدید، کسب دانش مشتری و کسب دانش به منظور توسعه خدمات جدید و یکپارچه‌سازی انواع منابع و دانش توجه ویژه‌ای داشته باشند. همچنین به مسئله انتقال و پالایش دانش سازمانی نیز توجه کنند. استفاده از دانش به منظور حل مشکلات جدید مثل توزیع دانش در کل سازمان، توزیع دانش در میان شرکای تجاری، نظام استاندارد پاداش برای اشتراک دانش و تسهیل آن نیز پیشنهاد می‌شود.

1. Ichniowski et al.

مطابق با آزمون فرض انجام شده، در فرضیه چهارم به بررسی نقش میانجی مدیریت دانش در ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و نوآوری سازمانی پرداخته می شود. بر طبق نتایج پژوهش، مدیریت منابع انسانی از طریق مدیریت دانش به اندازه ۰/۵۲ بر نوآوری سازمانی تأثیرگذار است، در حالی که مدیریت منابع انسانی به صورت مستقیم ۰/۱۲ بر نوآوری سازمانی تأثیر می گذارد که نشان می دهد مدیریت منابع انسانی از طریق مدیریت دانش تأثیر بیشتری بر نوآوری سازمانی تأثیر دارد. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش سیبوجی و مارتین (۲۰۱۲)، چن و هانگ (۲۰۰۹)، دلیرپور و یعقوبی (۱۳۹۲) و محمدی و همکاران (۱۳۹۲) و محقر و همکاران (۱۳۸۸) مطابقت دارد.

لارسن و فوس (۲۰۰۳)، در بررسی تأثیرات اقدامات جدید مدیریت منابع انسانی بر عملکرد نوآوری شرکت ها در بخش های مختلف، ۹ متغیر مدیریت منابع انسانی را شامل گروه های کاری میان رشته ای، چرخه های کیفیت، نظام های جمع آوری پیشنهادهای کارکنان، چرخش شغلی برنامه ریزی شده، تفویض مسئولیت، ادغام وظایف، پرداخت مبتنی بر عملکرد، آموزش داخلی و خارجی شرکت را مورد بررسی قرار دادند. نتایج آن ها نشان داد که عملکرد نوآوری چهار بخش تولیدی و یک بخش مخابراتی با حداکثر، ۹ متغیر مدیریت منابع انسانی در ارتباط است.

لذا به منظور تحکیم و ارتقای میزان تأثیرات متقابل سه عامل ذکر شده، استفاده از فرایندهای جدید جهت کاهش هزینه، کاهش جابجایی و افزایش عملکرد از طریق تأثیر بر توسعه و انگیزش کارکنان جهت ارتقای سطح مدیریت دانش پیشنهاد می شود.

منابع

احمدی، ابراهیم (۱۳۹۱). تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمان جهاد کشاورزی استان چهارمحال و بختیاری. دانشگاه علوم و تحقیقات. واحد خوزستان.

الیکانی، حامد و فکری، رکسانا (۱۳۹۳). ارائه مدل نوآوری با رویکرد مدیریت دانش در صنایع خودروسازی ایران. کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱. تهران. برومند، مجتبی و رنجبری، مریم (۱۳۸۸). اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری با تأکید بر نقش مدیریت دانش. *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*. ۲۴ (۶): ۴۱-۵۴.

حسن‌زاده، رضا، سید عباس زاده، میر محمد و فلاوندی، حسین (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با بهسازی منابع انسانی از دیدگاه کارکنان اداری دانشگاه ارومیه. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه*. ۴ (۴۸): ۶۰۵-۶۲۱.

دلیرپور، مصطفی و یعقوبی، سعید (۱۳۹۲). ارائه مدلی برای بررسی تأثیر مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی و نوآوری. دهمین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع، تهران. رضایی دیزگاه، مراد و عسگری، آمنه (۱۳۸۹). کارآفرینی سازمانی، ارتباط آن با عملکرد بالای منابع انسانی. *اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و نوآوری*.

محقق، علی، احمدی، امیر و محقر، فاطمه (۱۳۸۸). بررسی تأثیر اقدامات استراتژیک منابع انسانی و ظرفیت مدیریت دانش بر عملکرد نوآورانه. *ششمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات*.

معطوفی، علیرضا، تاجدینی، کیهان، آفاجانی، حسنعلی و تاجدینی، کیوان (۱۳۸۹). نقش گرایش به یادگیری بر نوآوری و عملکرد سازمانی. *چشم‌انداز مدیریت بازرگانی*. ۴ (۳۷)

یوسفی، احسان، صادق فیضی، جعفر و سلیمانی، محمد (۱۳۹۱). بررسی میزان تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ۳ (۱)

- Abdullah, N. H., Wahab, E., & Shamsuddin, A. (2010). Human Resource Practice as Predictors of Innovative among johar SMEs. International conference on science and social research, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Absar, M. M. N., Nimalathasan, B., & Jilani, M. M. A. K. (2010). Impact of HR Practices on Organizational Performance in Bangladesh. [Article]. *International Journal of Business Insights and Transformation*, 2 (3), 15-19.
- Aramburu, N., & Sáenz, J. (2011). Structural capital, innovation capability, and size effect: an empirical study. *Journal of Management and Organization*, 3 (17), 307-325.
- Baregheh, A., Rowley, J., & Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Management Decision*, 8 (47), 1323-1339.
- Ben-Roy, Do., Pi-Wen, Yeh, & Madsen, Jean (2016). Exploring the relationship among human resource flexibility, organizational innovation and adaptability culture. *Chinese Management Studies*, 4 (10), 233-254.
- Beugelsdijk, S. (2008). Strategic human resource practices and product innovation. *Organization Studies*, 29 (6), 821-847.
- Castro, G. M., Delgado-Verde, M., Amores-Salvadó, J. & Navas-López, J.E. (2013). Linking human, technological, and relational assets to technological innovation: exploring a new approach. *Knowledge Management Research & Practice*, 2 (11), 123-132.
- Chang, S., Gong, Y. & Shum, C. (2011). Promoting innovation in hospitality companies through human resource management practices. *International Journal of Hospitality Management*,
- Chen, C. J. & Huang, J. W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance - The mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*, 62(1), 104-114.
- Ciabuschi, B., & Martin, O. (2012). Knowledge ambiguity, innovation and subsidiary performance. *Baltic Journal of Management*, 2 (7), 143-166.
- Damanpour, F., & Marguerite S. (2008). Characteristics of innovation and innovation adoption in public organizations: Assessing the role of managers. *Journal of public administration research & theory*, 19, 495-522.
- Figueiredo, S. (2016). Human resource management impact on knowledge management: Evidence from the Portuguese banking sector. *Journal of Service Theory and Practice*, 4 (26), 112-132.
- Guthrie, J. P. (2001). Roll on Columbia was chosen as the official Washington state Folk Song, and in "Oklahoma Hills" was chosen to be the official state.

- Hales, S. (2001). Dimensions of Knowledge and its management, Available at: www.isnighing.co.uk.
- Hung, R. Y. Y., Lien, B. Y. H., Yang, B., Wu, C. M., & Kuo, Y. M. (2011). Impact of TQM and Organizational Learning on Innovation Performance in the High-Tech Industry. *International Business Review*, 20(2), 213-225.
- Ichniowski, C., Shaw, K., & Prennushi, G. (1997). The Effect of Human Resource Management Practices on Productivity: A Study of Steel Finishing Lines. *The American Economic Review*, 87(7), 291-313.
- Laursen, K., & Foss, N. J. (2003). New human resource management practices complementarities and the impact on innovation performance. *Camb Econ*, 27(2), 243-263.
- Malhotra, Y. (2002). From information management to knowledge management. Available at: www.brint.com/papers/kmebize.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The knowledge creation companies how Japanese companies create the dynamics of innovation. Oxford: Oxford university press.
- Ojasalo, J. (2008). Management of innovation networks: a case study of different approaches. *European Journal of Innovation Management*, 11(1), 51-86.
- Pastor, I. M. P., Santana, M. P. P., & Sierra, C. M. (2010). Managing knowledge through human resource practices: empirical examination on the Spanish automotive industry. *International Journal of Human Resource Management*, 13(21), 2452-2467.
- Sheehan, Maura, Thomas, N. Garavan, & Carbery, Ronan (2013). Innovation and human resource development (HRD). *European Journal of Training and Development*, 38(1/2)
- Scarborough, H. (2003). Knowledge Management, HRM and the Innovation Process. *International Journal of Manpower*, 24(5), 501-516.
- Vaccaro, A. Parente, R. & Veloso, F. M. (2010). Knowledge management tools. Inter organizational relationships, Innovation and firm performance. *Technological Forecasting & Social change*, 32, 20-32.
- Van de Ven, A. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science*, 32 (5), 590-607.
- Yount. M. A., Snell, S.A., Dean, Jr. J.W., & Lepak, D.P. (2011). Human resource management, Manufacturing Strategy, and fir performance. *Academy of management Review*, 36(4), 836-866.