

تاریخ دریافت: ۹۹/۱۱/۲۲

فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۰۸

دوره ۳ شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰ (پیاپی ۸)



Journal of Management and  
educational perspective, Summer 2021

Received: Wednesday, February 10

Accepted: Monday, August 30

**The mediating role of knowledge management and  
organizational learning in the impact of human resource  
development activities on staff innovation (case of Shahid  
Bahonarkerman University staff)**

Zahra Pourrashidi<sup>1</sup>

***Extended Abstract***

***Abstract***

The aim of this study was to assess the impact of human resource development activities on staff innovation with the mediating role of knowledge management and organizational learning among the staff of Shahid Bahonarkerman University. The research method is essentially descriptive-correlative and applied in terms of purpose. The statistical population of the study consisted of 50 heads, deputies, administrative managers and 352 employees of Shahid Bahonar Kerman. Data sampling for heads, deputies, and administrative managers was statistical, and for staff was random- hierarchical. The sample size was 184 people based on Krejcie and Mogan table. Data were collected using Dixon (2000)

---

1. MA of Curriculum Planning, Shahid Bahonarkerman University, Iran.  
[pourrashidi.z@gmail.com](mailto:pourrashidi.z@gmail.com)

Knowledge Management Questionnaire, Bosley & Will (2002) Human Resource Management Questionnaire, Moghimi and Ramadan (2012) Organizational Innovation Questionnaire and Nifeh (2001) Organizational Learning Questionnaire. Data authenticity was validated by supervisors and academic experts, and their reliability was confirmed by Cronbach's alpha coefficient test. In order to analyze the data, the structural equation technique was used by means of Lisrel statistical software and Spss statistical software. The results showed that human resource development activities have a positive and significant effect on knowledge management. Human resource development activities have a positive and significant effect on organizational learning of employees. Organizational learning of employees has a positive and significant effect on their innovation. Knowledge management has a positive and significant effect on employee innovation. Human resource development activities have a positive and significant effect on employee innovation. Finally, knowledge management and organizational learning have a mediating role in the impact of human resource development activities on employee innovation.

### ***Introduction***

In the present age, known as the age of information and knowledge, the main competitive advantage of organizations lies in their knowledge capital, and knowledge is a source of power for employees, vital for organizations to compete in dynamic environments, and strategic weapons and driving force for comprehensive and sustainable development of the country. Knowledge management in the organization depends on the attitudes of the people who created this culture (Araei, Mohammadi Mehr, 2021). In order for organizations to be able to survive in the new paradigm of competition, they must look at innovation as an essential strategy in the current era and, while recognizing environmental changes and developments to be dealt with, identify the organizational indicators affecting organizational innovation. and respond appropriately to these changes (Eyni, 2020). The existing literature on innovation management shows that organizations need to be innovative while using their internal and external knowledge resources. In recent years, with the emergence of the knowledge-based economy, innovation has played a more vital role in the evolution of economic and social structures; that is,



organizations with the innovation capacity will be able to respond to environmental challenges faster and better than non-innovative organizations, which in turn increases organizational performance (Singh, Gupta, Busso, Cambodia, 2019). In organizations where change and progress are the main pillars of the organization, innovation and knowledge management are important factors to achieve its goals. Accordingly, to increase the organization's ability to respond to environmental changes, while maintaining system efficiency, organizations need continuous learning (Hashemi, Khadivar, Shami Zanjani, 2018). Today, more than ever, organizations need staff and managers who have the power and innovative ideas to be able to bring the goals and strategies of the organization home (Ebili, 2015). Innovation is an important and vital factor for organizations in order to create sustainable value and competitive advantage. Innovation, on the other hand, is a management system that emphasizes the mission of the organization, seeks exceptional opportunities, and determines whether the move is the strategic direction of the organization, determines the criteria for success, and also seeks opportunities. (Rahmanzadeh, 2016). Knowledge has become the most important alternative to financial and physical capital in today's global economy. However, unfortunately, most organizations in different countries of the world are using traditional methods of financial accounting that were created centuries ago for an organizational environment based on manual operations and tangible assets. While the organizational environment is based on perception, it needs an approach that includes new intangible organizational assets such as knowledge and competencies of human resources, innovation, customer relations, organizational culture, systems, organizational structure, etc. (Heydari, Mohammadjani, 2016). This study tries to answer the question whether human resource development activities have a significant impact on staff innovation with the mediating role of knowledge management and organizational learning in Shahid Bahonar Kerman University.

### ***Theoretical framework***

Today, the advanced universities of the world are looking to change the educational system and teach knowledge exchange skills to the next generation of students and change the research process, and considering

the practical nature of development, they are looking for new ideas. What drives the innovation process in organizations is learning. Reviewing the past literature, knowledge management has a positive effect on organizational learning which, in its turn, has a positive effect on organizational innovation. As a result, both knowledge management and organizational learning can promote innovation separately and effectively (Lo, Nag, Xu, Agung, 2020).

### ***Methodology***

The present study is a causal study in terms of method and nature of this research and is applied based on the purpose. The statistical population of this research consists of two parts: the first part consists of 50 heads, deputies and administrative managers of Shahid Bahonar Kerman University and the second part consists of 352 employees of Shahid Bahonar Kerman University. The method of sampling and determining the statistical sample size is divided into two parts. The census method was used to determine the sample size of the first part of the statistical population (heads, deputies and administrative managers) and in the other part of the statistical population (staff), according to Krejcie and Morgan table, by stratified random sampling method was obtained (184 persons). Knowledge Management Questionnaire (Dikson, 2000), Human Resource Management Questionnaire (Boosli, Will, 2002), Organizational Innovation Questionnaire (Moghimi, Ramezan, 2012), Organizational Learning Questionnaire (2001 Nifeh,) are formulated. Formal and content validity is used to determine the validity of research tools. In order to analyze the data collected from the test of research hypotheses, first the Kolmogorov-Smirnov test was used to check the normality of data distribution and structural equations in order to examine the relationship between independent and mediating variables with dependent variables using statistic software LISREL8.

### ***Discussion and Results***

In this section, the method of distribution of the research variables based on the most important central indicators (mean), dispersion indices (variance and standard deviation) are examined. The average of all components is higher than the number 3, and since in the range of selected 5-options, the average above 3 indicates that the status of that



variable agrees in the above statistical population, so this factor indicates that the respondents agree with this component.

The standard factor load of confirmatory factor analysis to measure the strength of the relationship between each factor (hidden variable) and its observable variables (questionnaire items) in all cases is higher than 0.3. Therefore, the operating structure of the questionnaire can be confirmed. The standard factor load of confirmatory factor analysis to measure the strength of the relationship between each factor (hidden variable) and its observable variables (questionnaire items) in all cases is higher than 0.3. Therefore, the operating structure of the questionnaire can be confirmed. The standard factor load of confirmatory factor analysis to measure the strength of the relationship between each factor (hidden variable) and its observable variables (questionnaire items) in all cases is higher than 0.3. Therefore, the operating structure of the questionnaire can be confirmed. Knowledge management and organizational learning play a mediating role in the impact of human resource development activities on the innovation of the staff of Shahid Bahonar Kerman University. In order to investigate the mediating effect of knowledge management and organizational learning in the hypothesis under discussion, the direct effect of two structures with indirect effect in the involvement of mediating variables should be considered so that if the effect increases, the mediating effect can be considered acceptable. In the present hypothesis, the direct effect is equal to 0.51. The indirect effect in the presence of a knowledge management mediating variable is:

$$0/69 \times 0/78 = 0/538$$

The indirect effect in the presence of organizational learning mediating variables is:

$$0/71 \times 0/81 = 0/575$$

Since the effect of direct path is less than that of indirect path, therefore, the existence of mediating variables of knowledge management and organizational learning increases the effect and the mediating role in the present hypothesis is confirmed.

### **Conclusion**

Research findings related to the test of research hypothesis indicate that knowledge management and organizational learning have a mediating role in the impact of human resource development activities on the innovation of Shahid Bahonar Kerman University staff. In the present hypothesis, the direct effect is equal to 0.51. Since the effect of direct path is less than that of indirect path, therefore, the existence of mediating variables of knowledge management and organizational learning increases the effect, and the mediating role in the present hypothesis is confirmed. The result is explained by the fact that employees gain experience from their work feedback and usually receive feedback on the occurrence of organizational events. They draw on the results of past events to accomplish their tasks. It can be explained by the research findings (2018 Asadi,) that organizational learning has a mediating role between knowledge management and organizational innovation, and thus, the role of knowledge management as an input is important, and organizational learning plays a key process role, and finally, organizational innovation is an important output in these organizations. The knowledge and skills of the employees are continuously improved and improved. Equal opportunity in training is given to all employees, and the principle of justice is observed in the payroll system. On the other hand, the necessary mechanisms are used to improve communication, perceptual and teamwork skills, and managers of the organization ask members to participate in decision-making. This makes an open and easy communication between managers and members. The results of the hypothesis test are consistent and supported by the research findings of (Araei& Mohammadi mehr, 2021; Nouroozali, 2021; Ghanari, 2019; Tiyan, 2018; Froudi, 2018). Finally, it is suggested that the recruitment and provision strategies (test, interview, selection, etc.) to be legal. The criteria for selecting human resources for entering the organization should be clear and also the knowledge and experience of employees should be used in similar projects.

**Keywords:** knowledge management, organizational learning, human resource development activities, staff innovation





## نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تأثیر فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان (مورد کارکنان دانشگاه شهید باهنر کرمان)

زهرا پوررشیدی<sup>۱</sup>

### چکیده

هدف تحقیق حاضر، سنجش تأثیر فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان با نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در بین کارکنان دانشگاه شهید باهنر کرمان بوده است. روش تحقیق به لحاظ ماهیت، توصیفی-همبستگی و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری تحقیق را روسا، معاونین، مدیران اداری به تعداد ۵۰ نفر و کارکنان شهید باهنر کرمان به تعداد ۳۵۲ نفر تشکیل داده‌اند که روش نمونه‌گیری برای روسا، معاونین، مدیران اداری به روش سرشماری و روش نمونه‌گیری برای کارکنان تصادفی-طبقه‌ای و حجم نمونه آن بر اساس جدول کرجسی و موگان ۱۸۴ نفر برآورده شد. جهت گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های معتبر مدیریت دانش دیکسون (۲۰۰۰)، مدیریت منابع انسانی بوسلی و ویل (۲۰۰۲)، نوآوری سازمانی مقیمی و رمضان (۲۰۱۲) و یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) استفاده گردید که روایی آن‌ها توسط استاد راهنما و صاحب‌نظران دانشگاهی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن‌ها نیز از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار آماری Lisrel و نیز نرم‌افزار آماری Spss استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر یادگیری سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. یادگیری سازمانی کارکنان بر نوآوری آن‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد. مدیریت دانش بر نوآوری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. فعالیت‌های توسعه منابع

۱. کارشناس ارشد، برنامه ریزی درسی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، ایران

انسانی بر نوآوری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد نهایتاً مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تأثیرگذاری فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان نقش میانجی دارند.

**واژه‌های کلیدی:** مدیریت دانش، یادگیری سازمانی، فعالیت‌های توسعه منابع انسانی، نوآوری کارکنان.

### مقدمه

در عصر حاضر که به عصر اطلاعات و دانش موسوم است، مزیت رقابتی اصلی سازمان‌ها در سرمایه دانشی آن‌ها نهفته است و دانش منبع قدرت برای کارکنان امری حیاتی برای رقابت سازمان‌ها در محیط‌های پویا و سلاح راهبردی و نیروی محرکه توسعه همه‌جانبه و پایدار کشور است. مدیریت دانش در سازمان به نگرش افرادی که این فرهنگ را ایجاد نموده‌اند، وابسته است (Araei, Mohammadi Mehr, 2021). سازمان‌ها برای آنکه بتوانند در پارادیم جدید رقابت به حیات خود ادامه دهند باید به نوآوری به‌عنوان یک استراتژی ضروری در عصر کنونی نگاه کنند و ضمن شناخت تغییر و تحولات محیطی، برای مقابله با آن‌ها، شاخص‌های سازمانی تأثیرگذار بر نوآوری سازمانی را شناسایی کنند و به این تغییرات مناسب‌ترین پاسخ‌ها را بدهند (Eyni, 2020). ادبیات موجود در مورد مدیریت نوآوری نشان می‌دهد که سازمان‌ها درحالی‌که از منابع دانش داخلی و خارجی خود استفاده می‌کنند، باید نوآور باشند. در سال‌های اخیر با ظهور اقتصاد دانش‌محور، نوآوری نقش حیاتی‌تری در تحول ساختارهای اقتصادی و اجتماعی پیدا کرد؛ آن است که سازمان‌هایی که ظرفیت ایجاد نوآوری دارند، سریع‌تر و بهتر از سازمان‌های غیر نوآور قادر خواهند بود به چالش‌های محیطی پاسخ دهند، که این به‌نوبه خود عملکرد سازمان را افزایش می‌دهد (Singh, Gupta, Busso, Kamboj, 2019). در سازمان‌هایی که تغییر و پیشرفت جز ارکان اصلی سازمان است، نوآوری و مدیریت دانش از عوامل مهم برای رسیدن به اهداف آن است. بر همین اساس، برای افزایش قابلیت





پاسخگویی سازمان به تغییرات محیط، در حین حفظ کارایی سیستم، سازمان‌ها نیازمند یادگیری مستمر می‌باشند (Hashemi, Khadivar, Shami Zanjani, 2018).

امروزه دانشگاه‌های پیشرفته دنیا درصدد تغییر نظام آموزشی و آموزش مهارت‌های تبادل دانش به نسل بعدی دانشجویان و تغییر فرآیند تحقیق هستند و با در نظر گرفتن ماهیت کاربردی توسعه به دنبال ایده‌های جدیدند. چیزی که محرک فرآیند نوآوری در سازمان‌هاست، یادگیری است. با مرور ادبیات گذشته، مدیریت دانش به‌طور مثبت بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد و یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی را به‌طور مثبت تحت تأثیر قرار می‌دهد. در نتیجه هر دوی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی می‌توانند به‌طور مجزا و مؤثر نوآوری را ارتقا دهند (Lo, Nag, Xu, Agung, 2020). توجه به منابع انسانی و مدیریت مؤثر آن، اساس توسعه فرهنگی، تکنولوژیکی و اقتصادی به شمار می‌رود. با اتخاذ سبک‌های مدیریت منابع انسانی متناسب با گروه‌های مختلف کارکنان، سازمان‌ها می‌توانند منابع انسانی را به‌منزله منبع استراتژیک برای کسب مزیت رقابتی مورد ملاحظه قرار دهند، رویکردی منسجم و منطقی نسبت به سیاست‌ها و شیوه‌های منابع انسانی (به‌منزله انسجام درونی) داشته باشند، سیاست‌ها و شیوه‌های منابع انسانی را با استراتژی سازمان (به‌منزله انسجام بیرونی) منطبق سازند، در اعمال مدیریت خود به‌جای منفعل بودن در برابر سایر واحدها به‌صورت فعال ظاهر شوند، و باعث توجه بیشتر تصمیم‌گیران سطوح عالی سازمانی به اهمیت مسائل منابع انسانی در سیاست‌گذاری‌ها شوند (Rajabi, 2016). امروزه سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری به کارکنان و مدیرانی نیازمند هستند که از قدرت و اندیشه‌های نوآورانه برخوردار باشند تا بتوانند اهداف و استراتژی‌های سازمان را به سر منزل مقصود برسانند (Ebili, 2015). نوآوری به‌عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار است. از سوی دیگر نوآوری یک نظام مدیریتی است که بر رسالت سازمان تأکید دارد، به دنبال فرصت‌های استثنایی است و تعیین می‌کند که آیا حرکت مناسب مسیر استراتژیک سازمان هست یا خیر،

معیارهای موفقیت را معلوم می کند و نیز به دنبال فرصت های جدید است (Rahmanzadeh, 2016).

دانش به عنوان مهم ترین سرمایه جایگزین سرمایه های مالی و فیزیکی در اقتصاد جهانی امروز شده است. باین وجود، متأسفانه اکثر سازمان ها در کشورهای مختلف دنیا در حال استفاده از روش های سنتی حسابداری مالی هستند که قرن ها پیش برای یک محیط سازمانی مبتنی بر کارهای دستی و دارائی های مملوس ایجاد شده بودند. درحالی که محیط سازمانی مبتنی بردانش، نیازمند رویکردی است که دارائی های ناملموس جدید سازمانی مثل دانش و شایستگی های نیروی انسانی، نوآوری، روابط با مشتری، فرهنگ سازمانی، سیستم ها، ساختار سازمانی و غیره را در برگیرد (Heydari, Mohammadjani, 2016). در این تحقیق تلاش می شود تا به این سؤال پاسخ داده شود که آیا فعالیت های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان با نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در دانشگاه شهید باهنر کرمان تأثیر معناداری دارند؟

### پیشینه پژوهش

آرائی و محمدی مهر (۲۰۲۱) در مقاله ای با عنوان بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی (مورد مطالعه اعضای هیئت علمی یک دانشگاه نظامی) به این نتیجه دست یافتند که دیران دانشگاه و دانشکده های نظامی می توانند با بهبود شرایط مدیریت دانش و یادگیری سازمانی منجر به گسترش رویکرد و رفتار نوآورانه در میان اعضای هیئت علمی شوند و در نتیجه موجبات بهره وری بیشتر دانشگاه را فراهم کنند (Araei, Mohammadi Mehr, 2021).

نوروزعلی (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی نقش یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بر چابکی سازمانی پرداخت. یافته های پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی دارای تأثیر مستقیم مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی است؛ اما مدیریت دانش به صورت غیرمستقیم و از طریق



متغیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمان تأمین اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین هر یک از چهار استراتژی مدیریت دانش به صورت مجزا و با ثابت نگه داشتن سایر استراتژی‌ها بر چابکی سازمان تأثیر گذارند (NorouzAli, 2021).

غمخواری (۲۰۲۰) در مقاله‌ای به بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان بر نوآوری با در نظر گرفتن نقش فرهنگ یادگیری پرداخت. یافته‌های این تحقیق نشان داد که توانمندسازی کارکنان بر فرهنگ یادگیری سازمانی و نوآوری تأثیر مثبت دارد و فرهنگ یادگیری سازمانی نیز تأثیر مثبت بر نوآوری دارد و در رابطه بین توانمندسازی کارکنان و نوآوری را نیز تعدیل می‌کند (Ghamkhari, 2020).

قنبری، قنبری، محمدی، صلواتی (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی رابطه یادگیری سازمانی و ابعاد مدیریت دانش پرداختند. به منظور تحلیل داده‌های گردآوری شده از ضریب همبستگی پیرسون، استفاده گردیده است که نتایج حاصل از این آزمون نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنی‌دار بین متغیرهای یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بوده است (Ghanbari, Ghanbari, 2019).

علیپور درویشی و همکاران (۲۰۱۸)، تحقیقی با عنوان «بررسی نقش میانجی سرمایه فکری بر ارتباط میان وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی» انجام دادند. جامعه آماری تحقیق، شرکت ملی نفت ایران است. روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای است. جهت تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی از طریق سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد (Alipoor Daneshi, 2018). تیان و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیق به بررسی تأثیر یادگیری سازمانی و نوآوری مدیریت دانش بر توانمندی فناوری شرکت‌های خرد و کلان پرداختند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که یادگیری استخراجی و یادگیری اکتشافی بر نوآوری مدیریت دانش تأثیرات مثبتی دارد؛ نوآوری مدیریت دانش با توانمندی فناورانه رابطه معکوس دارد و زمانی که یادگیری

استخراجی زیاد است، یادگیری اکتشافی تأثیرات میانجی در فرآیند اجرای نوآوری مدیریت دانش دارد (Tian, Cai, Jiang, 2018).

ژانگ و همکاران (۲۰۱۸)، تحقیقی با عنوان «رابطه توانایی نوآوری و تجربه مشتری بر وفاداری مشتری» انجام دادند. جامعه آماری شامل مشتریان خدمات بانکداری الکترونیک در مصر می‌باشند. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای است. نتایج تحقیق نشان داد توانایی نوآوری و تجربه مشتری بر وفاداری مشتری رابطه مثبت و معناداری دارد (Zhang & et al, 2018).

فادیل و همکاران (۲۰۱۷)، تحقیقی با عنوان «رابطه نوآوری سازمانی با کیفیت خدمات داخلی» انجام دادند. جامعه آماری کارکنان سازمان‌های غیرانتفاعی پاریس هستند. روش تحقیق همبستگی و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای است. نتایج تحقیق نشان داد نوآوری سازمانی با کیفیت خدمات داخلی رابطه مثبت و معناداری دارد (Fadil & et al, 2017).

اورتیز و همکاران (۲۰۱۶)، تحقیقی با عنوان «رابطه نوآوری سازمانی با منابع داخلی دانش و عملکرد سازمانی» انجام دادند. روش تحقیق پیمایشی تحلیلی و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است. جامعه آماری شامل کارکنان واحدهای تولیدی در صنعت خودروسازی امریکا می‌باشند. نتایج تحقیق نشان داد میزان نوآوری سازمانی کارکنان می‌تواند عاملی مهم در بهبود سطح دانش و عملکرد سازمانی آن‌ها تلقی گردد (Ortiz & et al, 2016).

عثمان و همکاران (۲۰۱۶)، تحقیقی با عنوان «قابلیت یادگیری سازمانی و نقش آن در نوآوری شرکت‌ها» انجام دادند. روش تحقیق توصیفی پیمایشی بوده است. جامعه آماری تحقیق شامل مدیرانی هستند که عضویت اتاق بازرگانی مانيسا را هم دارا هستند که شامل ۱۴۳ نفر می‌باشند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه آنلاین یادگیری سازمانی است. نتایج تحقیق نشان داد میان ابعاد قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری شرکت‌ها رابطه مثبتی وجود دارد (Othman, 2016).



## روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ روش و ماهیت این پژوهش یک مطالعه علی است و بر اساس هدف، کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش شامل دو بخش است: بخش اول را روسا، معاونین و مدیران اداری دانشگاه شهید باهنر کرمان به تعداد ۵۰ نفر و بخش دیگر جامعه آماری را کارکنان دانشگاه شهید باهنر کرمان به تعداد ۳۵۲ نفر تشکیل داده‌اند.

روش نمونه‌گیری و تعیین حجم نمونه آماری به دو بخش تقسیم می‌شود. جهت تعیین حجم نمونه بخش اول جامعه آماری (روسا، معاونین و مدیران اداری) از روش سرشماری استفاده شد و در بخش دیگر جامعه آماری (کارکنان) بر اساس جدول کرجسی و مورگان به روش نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای ۱۸۴ نفر به دست آمده است. لازم به ذکر اینکه تعداد ۹ پرسش‌نامه (۵ پرسش‌نامه مربوط به روسا، معاونین و مدیران اداری و ۴ پرسش‌نامه مربوط به کارکنان) مخدوش و یا کامل نبوده است که از مجموعه حذف شدند و در نهایت داده‌های ۴۵ نفر از روسا، معاونین و مدیران اداری و ۱۸۰ نفر از کارکنان به عنوان نمونه نهایی تجزیه و تحلیل شد.

- الف) پرسش‌نامه معتبر مدیریت دانش: این پرسش‌نامه توسط (Dikson, 2000)، در ۱۵ گویه و بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای تنظیم شده است.
- ب) پرسش‌نامه معتبر مدیریت منابع انسانی: این پرسش‌نامه توسط (Boosli, Will, 2002)، در ۱۹ گویه و بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای تنظیم شده است.
- ج) پرسش‌نامه معتبر نوآوری سازمانی: این پرسش‌نامه توسط (Moghimi, Ramezan, 2012)، در ۱۷ گویه و بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای تنظیم شده است.
- د) پرسش‌نامه معتبر یادگیری سازمانی: این پرسش‌نامه توسط (Nifeh, 2001) در ۱۱ گویه و بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای تنظیم شده است.

جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و محتوایی استفاده می‌شود که مورد تأیید استاد راهنما قرار گرفت. برای تعیین روایی محتوا پرسش‌نامه مذکور در اختیار تعدادی از اساتید قرار داده شد تا اطمینان حاصل شود که پرسش‌نامه مذکور برای سنجش متغیرهای موردنظر در تحقیق از روایی محتوایی کافی برخوردار است. همچنین به جهت بررسی روایی صوری پرسش‌نامه مذکور، هم‌زمان با سنجش پایایی اولیه تلاش گردید تا از قابل فهم بودن و شیوا بودن گویه‌ها برای سنجش متغیرها از سوی ۳۰ نفر پاسخ‌دهندگان اولیه اطمینان حاصل گردد. برای تأیید پایایی پرسش‌نامه، پرسش‌نامه‌ها میان ۳۰ نفر از پاسخ‌دهندگان توزیع گردید و پس از جمع‌آوری و تحلیل پرسش‌نامه‌ها، ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها به دست آمد.

جدول ۱. پایایی پرسشنامه‌ها

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	۰/۸۴
مدیریت منابع انسانی	۰/۸۸
نوآوری سازمانی	۰/۸۱
یادگیری سازمانی	۰/۸۵

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از آزمون فرضیه‌های تحقیق، ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و معادلات ساختاری به منظور بررسی میزان رابطه متغیرهای مستقل و میانجی با متغیر وابسته با استفاده از نرم‌افزار آماری LISREL8 استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

در این بخش چگونگی توزیع متغیرهای پژوهش براساس مهم‌ترین شاخص‌های مرکزی (میانگین<sup>۱</sup>)، شاخص‌های پراکندگی (واریانس<sup>۲</sup> و انحراف معیار<sup>۳</sup>) مورد بررسی قرار می‌گیرند. جدول (۲) وضعیت آمار توصیفی متغیرها را نشان می‌دهد. ارقام این جدول به کمک نرم‌افزار Spss محاسبه شده‌اند.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی
دانش تربیتی	۳/۰۵	۱/۱۴	۱/۳۱	۰/۰۸۱	-۱/۰۳۱
دانش آشکار	۳/۰۶	۰/۶۷	۰/۴۵۵	-۰/۱۸۲	-۰/۲۸۴
دانش پنهان	۳/۲۱	۰/۶۹	۰/۴۸۶	-۰/۲۶۰	-۰/۵۱۸
دانش استراتژیک	۳/۲۲	۰/۷۰	۰/۴۸۷	۰/۲۶۱	-۰/۵۱۹
مدیریت دانش	۳/۱۳	۰/۵۱	۰/۲۶۳	-۰/۳۸۱	۰/۲۹۲
جذب	۳/۱۸	۰/۵۸	۰/۳۴۰	۰/۱۷۸	۰/۵۷۳
آموزش	۳/۰۶	۰/۵۶	۰/۳۱۳	-۰/۲۴۷	-۰/۴۹۵
حفظ و نگهداری	۳/۶۷	۰/۸۸	۰/۷۷۳	۰/۱۷۶	-۰/۶۳۴
به‌کارگیری مؤثر	۳/۳۷	۱/۰۲	۱/۰۴۷	۰/۴۶۹	-۰/۵۵۹
مدیریت منابع انسانی	۳/۹۲	۰/۴۸۷	۰/۲۳۷	۰/۱۹۳	-۰/۷۰۱
نوآوری خدمات	۳/۷۷	۰/۷۵	۰/۵۵۷	۰/۵۱۲	-۰/۳۱۰
نوآوری فرایندی	۳/۷۸	۰/۸۷	۰/۷۵۳	۰/۶۰۱	۰/۰۸۴

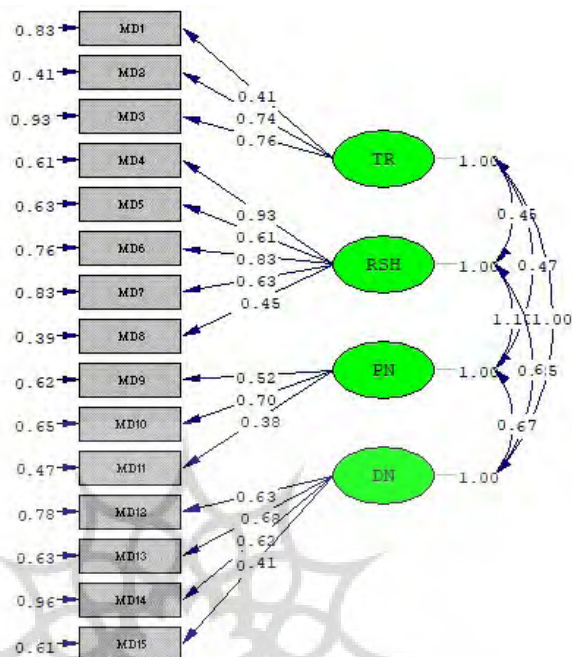
1. Mean
2. Variance
3. Std. Deviation



۰/۰۹۳	۰/۵۲۳	۰/۸۳۱	۰/۹۱	۳/۵۳	نوآوری اداری
-۰/۲۴۸	۰/۴۴۷	۰/۸۴۶	۰/۹۲	۳/۵۱	نوآوری سازمانی
۰/۰۸۳	۰/۳۸۵	۰/۴۶۶	۰/۶۸	۳/۰۷	مهارت فردی
-۰/۴۳۱	-۰/۳۷۲	۰/۳۰۰	۰/۵۵	۳/۱۲	مهارت ذهنی

جدول (۲) نشان می‌دهد میانگین تمامی مؤلفه‌ها بالاتر از عدد ۳ است و از آنجایی که در طیف ۵ گزینه‌ای که انتخاب شده میانگین بالاتر از ۳ نشان‌دهنده موافق بودن وضعیت آن متغیر در جامعه آماری فوق است از این رو این عامل نشان‌دهنده موافق بودن پاسخ‌دهندگان با این مؤلفه است.

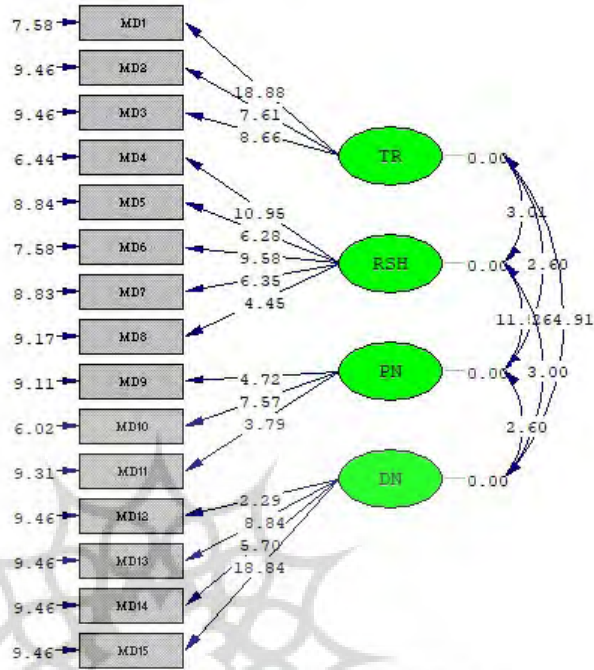
تحلیل عاملی تأییدی مقیاس پرسش‌نامه مدیریت دانش در شکل (۱) ارائه شده است. بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش قدرت رابطه بین هر عامل (متغیر پنهان) با متغیرهای قابل مشاهده آن (گویه‌های پرسش‌نامه) در تمامی موارد بزرگ‌تر از  $0/3$  به دست آمده است. بنابراین ساختار عاملی پرسش‌نامه قابل تأیید است.



Chi-Square=171.54, df=84, P-value=0.00000, RMSEA=0.016

شکل ۱. بار عاملی استاندارد تحلیل سؤالات پرسش‌نامه مدیریت دانش

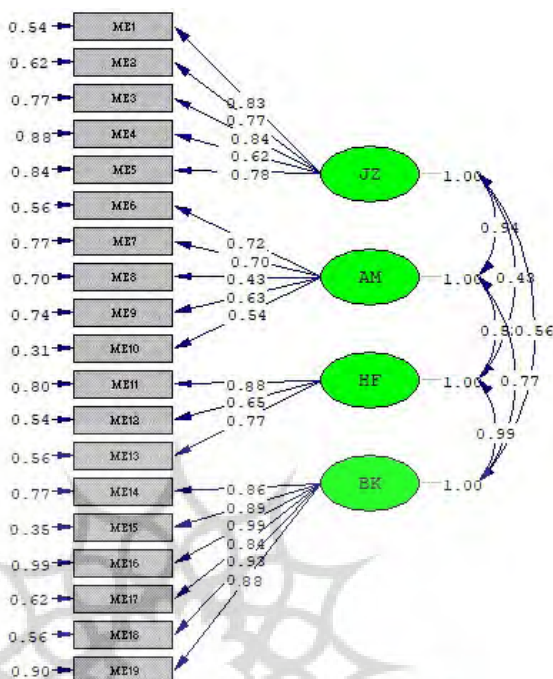
پس از محاسبه بار عاملی استاندارد، باید آزمون معناداری صورت گیرد. بر اساس نتایج مشاهده شده در شکل (۲) بار عاملی آماره  $t$  شاخص‌های سنجش هر یک از ابعاد مورد مطالعه در سطح اطمینان ۵٪ مقداری بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است.



Chi-Square=171.54, df=84, P-value=0.00000, RMSEA=0.016

شکل ۲. آماره معناداری (t-value) تحلیل عاملی تأییدی پرسش‌نامه مدیریت دانش

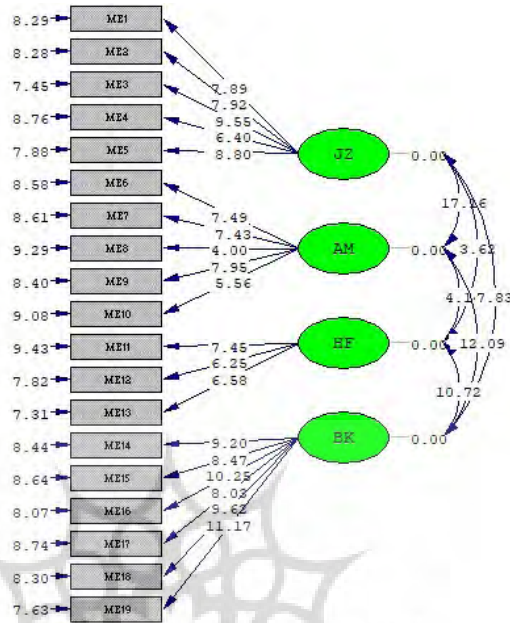
تحلیل عاملی تأییدی مقیاس پرسش‌نامه مدیریت منابع انسانی در شکل (۳) ارائه شده است. بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش قدرت رابطه بین هر عامل (متغیر پنهان) با متغیرهای قابل مشاهده آن (گویه‌های پرسش‌نامه) در تمامی موارد بزرگ‌تر از ۰/۳ به دست آمده است. بنابراین ساختار عاملی پرسش‌نامه قابل تأیید است.



Chi-Square=340.05, df=146, P-value=0.00000, RMSEA=0.023

شکل ۳. بار عاملی استاندارد تحلیل سؤالات پرسش‌نامه مدیریت منابع انسانی

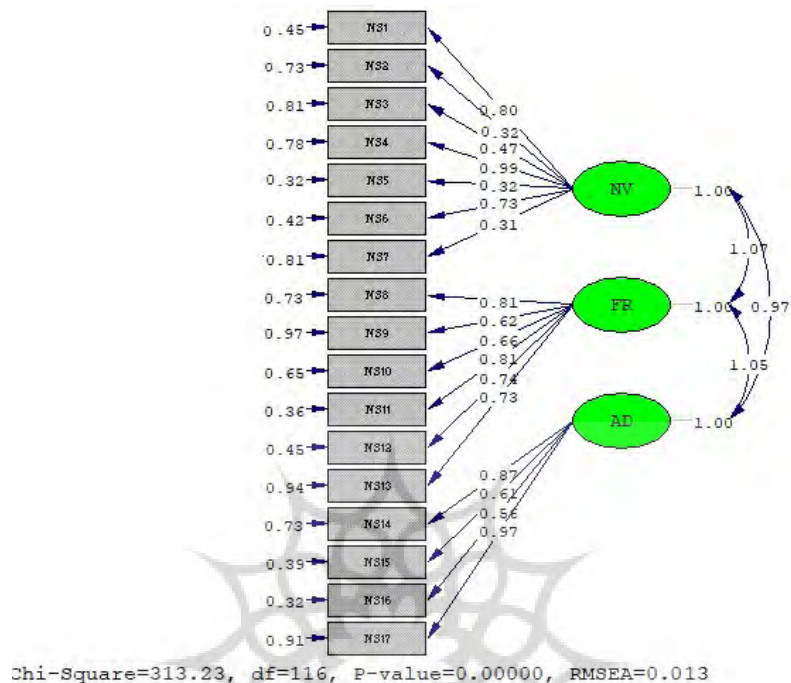
پس از محاسبه بار عاملی استاندارد، باید آزمون معناداری صورت گیرد. بر اساس نتایج مشاهده‌شده در شکل (۴) بار عاملی آماره t شاخص‌های سنجش هر یک از ابعاد مورد مطالعه در سطح اطمینان ۵٪ مقداری بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است.



Chi-Square=340.05, df=146, P-value=0.00000, RMSEA=0.023

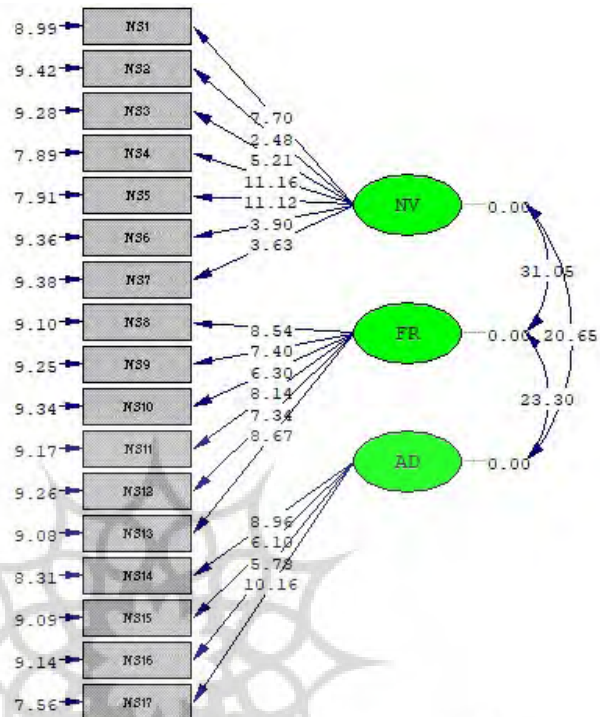
شکل ۴. آماره معناداری (t-value) تحلیل عاملی تأییدی پرسش نامه مدیریت منابع انسانی

تحلیل عاملی تأییدی مقیاس پرسش نامه نوآوری سازمانی در شکل (۵) ارائه شده است. بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش قدرت رابطه بین هر عامل (متغیر پنهان) با متغیرهای قابل مشاهده آن (گویه‌های پرسش نامه) در تمامی موارد بزرگتر از  $0/3$  به دست آمده است. بنابراین ساختار عاملی پرسش نامه قابل تأیید است.



شکل ۵. بار عاملی استاندارد تحلیل سؤالات پرسش‌نامه نوآوری سازمانی

پس از محاسبه بار عاملی استاندارد، باید آزمون معناداری صورت گیرد. بر اساس نتایج مشاهده شده در شکل (۶) بار عاملی آماره  $t$  شاخص‌های سنجش هر یک از ابعاد مورد مطالعه در سطح اطمینان ۵٪ مقداری بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است.

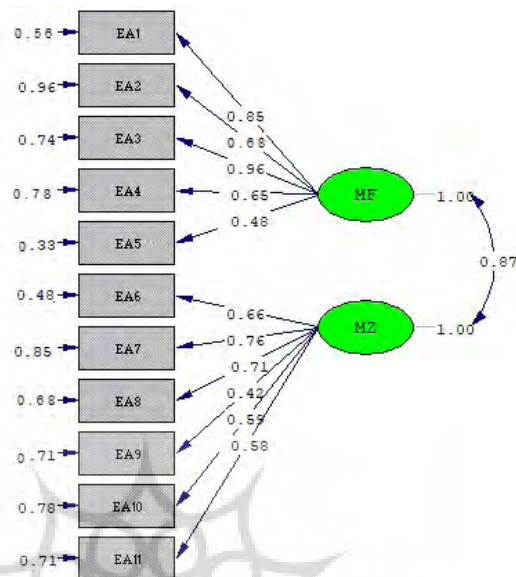


Chi-Square=313.23, df=116, P-value=0.00000, RMSEA=0.013

شکل ۶. آماره معناداری (t-value) تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه نوآوری سازمانی

تحلیل عاملی تأییدی مقیاس پرسشنامه یادگیری سازمانی در شکل (۷) ارائه شده است. بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش قدرت رابطه بین هر عامل (متغیر پنهان) با متغیرهای قابل مشاهده آن (گویه‌های پرسشنامه) در تمامی موارد بزرگتر از ۰/۳ به دست آمده است. بنابراین ساختار عاملی پرسشنامه قابل تأیید است.

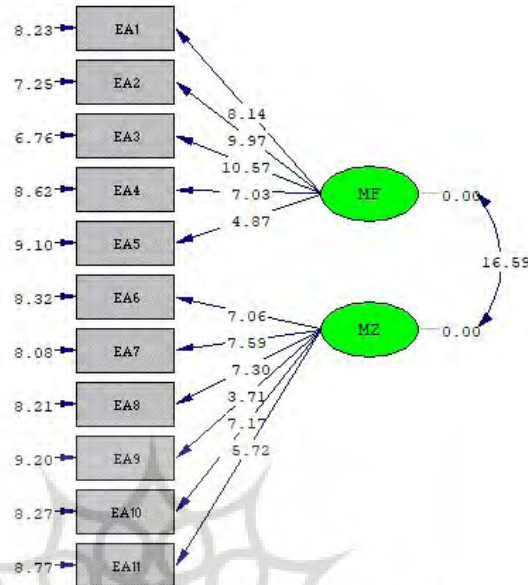




Chi-Square=110.19, df=43, P-value=0.0000, RMSEA=0.018

شکل ۷. بار عاملی استاندارد تحلیل سؤالات پرسش‌نامه یادگیری سازمانی

پس از محاسبه بار عاملی استاندارد، باید آزمون معناداری صورت گیرد. بر اساس نتایج مشاهده شده در شکل (۸) بار عاملی آماره  $t$  شاخص‌های سنجش هر یک از ابعاد مورد مطالعه در سطح اطمینان ۵٪ مقداری بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است.



Chi-Square=110.19, df=43, P-value=0.0000, RMSEA=0.018

شکل ۸. آماره معناداری (t-value) تحلیل عاملی تأییدی پرسش‌نامه یادگیری سازمانی

مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تأثیرگذاری فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان دانشگاه شهید باهنر کرمان نقش میانجی دارند. به منظور بررسی اثر میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در فرضیه مورد بحث، بایستی اثر مستقیم دو سازه را با اثر غیرمستقیم در حالت دخیل ساختن متغیرهای میانجی مورد بررسی قرار داد تا در صورت افزایش اثر بتوان اثر میانجی را قابل قبول دانست. در فرضیه حاضر اثر مستقیم برابر ۰/۵۱ است. اثر غیرمستقیم در صورت وجود متغیر میانجی مدیریت دانش عبارت است از:

$$0/69 \times 0/78 = 0/538$$

اثر غیرمستقیم در صورت وجود متغیر میانجی یادگیری سازمانی عبارت است از:

$$0/71 \times 0/81 = 0/575$$



با توجه به کم‌تر بودن اثر مسیر مستقیم از مسیرهای غیرمستقیم بنابراین وجود متغیرهای میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی تأثیر را افزایش می‌دهد و نقش میانجی در فرضیه حاضر مورد تأیید واقع می‌شود.

### بحث و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهشی مربوط به آزمون فرضیه پژوهش بیانگر این مطلب است که مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تأثیرگذاری فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان دانشگاه شهید باهنر کرمان نقش میانجی دارند. در فرضیه حاضر اثر مستقیم برابر ۰/۵۱ است. با توجه به کم‌تر بودن اثر مسیر مستقیم از مسیرهای غیرمستقیم بنابراین وجود متغیرهای میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی تأثیر را افزایش می‌دهد و نقش میانجی در فرضیه حاضر مورد تأیید واقع می‌شود. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که کارکنان از بازخورهای کاری خود تجربه کسب می‌کنند و معمولاً از وقوع رخدادها سازمانی بازخورد می‌گیرند. آن‌ها از نتایج وقایع گذشته در انجام وظایف خود کمک می‌گیرند. می‌توان در تبیین این پژوهش با یافته‌های پژوهش اسدی (۲۰۱۸) که یادگیری سازمانی نقش میانجی را میان مدیریت دانش و نوآوری سازمانی دارد و به این ترتیب، نقش مدیریت دانش به عنوان یک درون‌داد مهم است و یادگیری سازمانی نقش یک فرایند کلیدی را دارد و سرانجام، نوآوری سازمانی یک برون‌داد مهم در این سازمان‌ها محسوب می‌شود، بیان کرد. دانش و مهارت کارکنان به‌طور مستمر ارتقاء و بهبود می‌یابد. فرصت برابر در امر آموزش به همه کارکنان داده می‌شود و اصل عدالت‌پروری در نظام حقوق و دستمزد رعایت می‌شود. از طرفی از سازوکارهای لازم برای ارتقای مهارت‌های ارتباطی، ادراکی و کار تیمی استفاده می‌شود و مدیران سازمان از اعضا می‌خواهند تا در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت کنند. این امر باعث می‌گردد که بین مدیران و اعضا ارتباطات باز و آسان برقرار است. نتایج آزمون فرضیه با یافته‌های پژوهشی آرائی و محمدی مهر (Araei, Mohammadimehr, 2021; Nouroozali, 2021; Ghanari, 2019; Tiyan, 2018; )

Froudi, 2018) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود. در پایان پیشنهاد می‌شود که سازوکارهای جذب و تأمین (آزمون، مصاحبه، گزینش و...) قانون‌مند باشد. معیارهای گزینش منابع انسانی برای ورود افراد به سازمان شفاف و روشن باشد و همچنین از دانش و تجربیات کارکنان در پروژه‌های مشابه استفاده شود.

## Reference

- Alipour Darvishi, Z. (۲۰۱۸). A compound model of Islamic Azad University academic member's intent to knowledge sharing with the approach of perceptual factors (Survey around North Branch of Tehran and Science and Researches Campus), *Journal of Information Technology Management*, 6(18), PP: 107-126. (in Persian).
- Araei, M., Mohammadi Mehr, M. (2021). The Mediating Role of Organizational Learning in the Relationship between Knowledge Management and Organizational Innovation (Case Study: Faculty Members of a Military University). *Journal of Military Medicine*, Volume 22, Issue 4, PP: 373-383. (in Persian).
- Asadi S, Mahmoudi M. (2018). Survey of the Relationship of Knowledge Management and Organizational Creativity and Innovation among the Employees of Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Hospital*; 17(1):97-108. (in Persian).
- Ebili, KH., Mazari, E., Khabaze, K., Maleki, M. (2015). Explanation Role of Employees' human Capital of higher Education Centers on their Tendency To organizational innovation (Case: University of Birjand). *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 6(1), PP: 63-84. (in Persian).
- Eyni, A. (2020). The effect of meritocracy on organizational innovation in Alborz University Campus, *Journal of Management and Vision Training*, 2(1), PP: 87-101.. (in Persian).
- Fadil, H., Singh, K., & Joseph, C. (2016). The Influence of Organizational Innovation towards Internal Service Quality in MBKS. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, PP: 317-324.



- Ghamkhari, M. (2020). The Impact of Employee Empowerment on Innovation Considering the Role of Learning Culture, *First National Conference on Law, Jurisprudence and Culture*, Shiraz. (in Persian).
- Ghanbari, F., Ghanbari, Z., Mohammadi, Z., Salavati, F. (2020). Investigating the Relationship between Organizational Learning and Dimensions of Knowledge Management (Case Study: Staff of Islamic Azad University of Mazandaran Province), *Fifth National Conference on New Approaches in Education and Research, Mahmoudabad* <https://civilica.com/doc/1152813>. (in Persian).
- Hashemi P, Khadivar A, Shami Zanjani M. (2018). Development of Process-Based Ontology for Knowledge Management Technologies. *Journal of Information Processing and Management*, 33 (3): 1153-1176. (in Persian).
- Lo JY, Nag R, Xu L, Agung SD. (2020). Organizational innovation efforts in multiple emerging market categories: Exploring the interplay of opportunity, ambiguity, and socio-cognitive contexts. *Research Policy*; 49(3):103911. doi:10.1016/j.respol.2019.103911
- Nouroozali, ali. 2021, Investigating the role of organizational learning and knowledge management on organizational agility (Case study: Shahroud Social Security Organization), <https://civilica.com/doc/1225296>. (in Persian).
- Ortiz, J., Chang, S. H., Chih, W. H., & Wang, C. H. (2017). The Contradiction between Self-protection and Self-presentation on Knowledge Sharing Behavior. *Computers in Human Behavior*.
- Othman, S. H., & Beydoun, G. (2016). A metamodel-based knowledge sharing system for disaster management. *Expert Systems with Applications*, 63, PP: 49-65.
- RahmanZadeh, SA. (2016). Elements effective on promotion of creativity and innovation in IRIB organization. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 6(3), pp: 1-34. (in Persian).
- Rajabi, M., Hasani, M., Mohajeran, B. (2016). The purpose of this paper is to examine the role of Human Resource management practices on innovation, test the role of mediator organizational learning and knowledge management among employers by Imam Khomeini

- Committee in West Azarbaijan, *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 6(3), PP: 151-178. (in Persian).
- Singh SK, Gupta S, Busso D, Kamboj S. (2019) Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*. doi:10.1016/j.jbusres.2019.04.040
- Tian, G.; Cai, H.; Jiang, Y. (2018). A Study of the Effects of Organizational Support on Organizational Learning based on Knowledge Management. *EURASIA J Math Sci and Tech Ed*, 14(5), ISSN:1305-8223, PP: 1979-1986.
- Zhang, X., Liu, S., Deng, Z., & Chen, X. (2017). Knowledge sharing motivations in online health communities: A comparative study of health professionals and normal users. *Computers in Human Behavior*, 75, PP: 797-810.