

مدیریت منابع انسانی، نوآوری سازمانی و نقش تعدیلی دانش مالی مدیران

نرگس صبوری

دانشجوی دکتری حسابداری، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.
(نویسنده مسئول).

narges.saboori2013@gmail.com

دکتر محمدحسین رنجبر

دانشیار گروه حسابداری، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.
mhranjbar54@gmail.com

دکتر مهدی دسینه

استادیار گروه حسابداری، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.
m.dasineh@gmail.com

شماره ۹۱ / تابستان ۱۴۰۳ (جلد اول) / صص ۶۸-۸۳
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره هفتم)

چکیده

امروزه در بیشتر شرکتها به منابع انسانی توجه ویژه ای میشود به طوریکه انسانها به عنوان یکی از نیروهای فعال در بخش تعیین کننده اهداف شرکت میتوانند دارای خلاقیت و نوآوری باشند و بتوانند اهداف شرکت را در مسیرهای دیگری هدایت نمایند که به نفع شرکت باشد و در این راستا نیز از دانش مالی مدیران کمک میگیرند. مدیریت منابع انسانی یکی از موضوعاتی است که روی آن سرمایه گذاری میشود و باعث میگردد با توجه به دیگر فرآیندهای مورد نیاز روی تصمیمات شرکت اثرگذار باشد و در عملکرد نهایی شرکت نقش داشته باشد؛ بنابراین این مطالعه با هدف تعیین اثر مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی با نقش تعدیلی دانش مالی مدیران انجام شده است. روش پژوهش به صورت توصیفی-پیمایشی و از نوع کاربردی بوده و از متغیرهای کیفی استفاده شده که با کدگذاری کمی سازی شده اند. داده‌های پژوهش به صورت مقطعی و در نیمه اول سال ۱۴۰۳، از طریق پرسشنامه بین اعضای نمونه توزیع و در مدت زمان مشخصی جمع‌آوری گردید. جامعه آماری شامل شرکتهای مختلف جنوب ایران و نمونه آماری شامل کلیه مدیران فعال در شرکت به تعداد ۱۱۸ نفر به روش جدول مورگان انتخاب شدند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی در شرکتهای مختلف جنوب ایران با نقش تعدیلی دانش مالی مدیران تأثیر مثبت و معناداری دارد. از این رو، استفاده از این فرضیه‌ها می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های مدیران و سهامداران شرکت در خصوص اهداف بلندمدت شرکت، ایجاد رقابت بین شرکتهای مشابه، رضایت و جذب مشتریان و غیره موثر باشد و همچنین باعث افزایش میزان فعالیت شرکتهای گردد.

واژگان کلیدی: حسابرسی، فساد مالی، درستکاری مدیران، تدوین قوانین سختگیرانه

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 منحصربه فردی از قابلیت‌های شرکت میباشد که برای سازمان نتایج رقابتی پایدار به وجود می‌آورند. به طوری که جذب کارکنان مستعد، منعطف و ماهر به عنوان جایگزینی برای منابع سنتی به رشد و بالندگی سازمان کمک میکند. از همین رو مدیران به استفاده از کارکردهای مدیریت منابع انسانی روی آورده اند. در واقع پیچیدگی و اهمیت فعالیتهای منابع انسانی به آن اندازه افزایش

یافته است که حتی کوچکترین سازمانها نیز برای مدیریت منابع انسانی یک مدیر تمام وقت در اختیار دارند و عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی به عنوان یک موضوع کلیدی در رقابت شدید بین سازمانها تبدیل شده است و به عنوان راهکاری برای حل و فصل مسائلی مانند مدیریت کیفیت، تولید خالص، نوآوریهای فناورانه و تغییر فرآیند کسب و کار مطرح میشود. از سوی دیگر، نوآوری به عنوان یک عنصر فعال کننده حیاتی شرکتهای به منظور 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. برای ایجاد و انجام عملکرد نوآورانه، سازمانها ممکن است روی سرمایه انسانی تأثیر بگذارند تا تخصص سازمانی را برای ایجاد ایده های جدید توسعه دهند. سازمانها ممکن است مجموعه ای از اقدامات راهبردی را تعیین و اعمال کنند تا موجب تمایل و انگیزش کارکنان برای مشارکت در انجام اقدامات آگاهانه به منظور توسعه تخصص سازمانی برای اهداف سازمان، مثل عملکرد نوآوری شوند. در نتیجه، اقدامات منابع انسانی میتواند برای فعالیتهای نوآوری هدایت کننده 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 به منظور بروز نوآوری سازمانهاست (عبداله و همکاران^۱، ۲۰۲۲). از سوی دیگر، نقطه آغازین نوآوری به شدت به دانش و تخصص و تعهد منابع انسانی به عنوان ورودیهای اصلی در فرآیند خلق ارزش و نوآوری وابسته است. با استفاده از اقدامات متمایز مدیریت منابع انسانی، سازمانها میتوانند کارکنان را وادار به تفکر خلاقانه و نوآوری کنند. از سوی دیگر، به دلیل اینکه اداره کنندگان اصلی دانش در سازمانها افراد هستند، میتوان مدیریت دانش را شکل تکامل یافته مدیریت منابع انسانی دانست. مدیریت منابع انسانی را میتوان به عنوان مدیریت راهبردی کارکنان در نظر گرفت که بر اکتساب، سازماندهی و انگیزش منابع انسانی متمرکز است. مدیریت منابع انسانی و دانش مالی مدیران دارای فعالیتهای و اهداف مشترک اند، در هنگام ایجاد واحدهای کاری، تیم، همکاری متقابل کارکردی و همچنین جریان ارتباطات و شبکه ها 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 مشترک اند، خواهیم یافت (باقری ریزی و همکاران، ۱۴۰۲). کسب دانش برای استخدام برجسته افراد و کمک به آنها در یادگیری و رشد شخصی و حرفه ای آنها است و همچنین تشویق کردن افراد برای مشارکت در شبکه های حرفه ای و ارتباط با عملیاتی که در ماورای مرزهای سازمانی گسترش مییابند. نوآوری یکی از عوامل مؤثر بر موفقیت و بقای سازمانهای دانش محور محسوب میشود. بسیاری از صاحب نظران، نوآوری و ایجاد تمایز را به عنوان یک ضرورت انکارناپذیر معرفی کرده اند. 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 سازمانهای غیر پویا و بدون خلاقیت و نوآوری خواهد شد؛ بنابراین برای جلوگیری از تبدیل شدن سازمان به یک سازمان بسته، میبایست سازمانها 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. پیچیدگی مفهوم دانش و وجود رویکردهای مختلف در زمینه مدیریت دانش باعث گردیده است تا نگرش واحدی در خصوص مدیریت دانش شکل نگیرد. متغیر مدیریت دانش با شاخصهایی مثل دانش عرضه شده، ایجاد دانش جدید، کسب دانش مشتری و کسب دانش به منظور توسعه خدمات جدید، یکپارچه سازی انواع منابع و دانش، انتقال دانش سازمانی، پالایش دانش، استفاده از دانش تجربی و استفاده از دانش به منظور حل مشکلات جدید مثل توزیع دانش در کل سازمان، توزیع دانش در میان شرکای تجاری، نظام استاندارد پاداش برای

¹ - Abdullah and etal

اشتراک دانش و تسهیل اشتراک دانش سنجیده میشود (هاشمی و همکاران، ۱۴۰۱). مدیریت منابع انسانی محصول جنبش روابط بشری در اوایل قرن بیستم می‌باشد، زمانی که محققان شروع به مستندسازی روش‌های ایجاد ارزش‌های کسب‌وکار به وسیله مدیریت استراتژیک نیروی کار کردند. این تابع در ابتدا تحت تأثیر کارهای معاملاتی، مانند سازمان حقوق و مزایا بود، اما با توجه به جهانی شدن، تقویت شرکت‌ها، پیشرفت تکنولوژی و تحقیقات بعدی، اکنون مدیریت منابع انسانی بر ابتکارات استراتژیک مانند ادغام و تملیک، مدیریت استعداد، برنامه ریزی جانشینی روابط صنعتی و روابط کاری، چندگانگی فرهنگ و گنجایش می‌باشد. ممکن است در شرکت‌های نوپا وظایف مربوط به مدیریت منابع انسانی به وسیله متخصصان آموزش دیده اجرا می‌شود. در شرکت‌های بزرگتر، یک گروه تمام کارآمد، با داشتن کارکنانی متخصص در وظایف مختلف منابع انسانی و رهبری وظیفه‌شناس که در تصمیم‌گیری استراتژیک در کسب و کار نقش دارد، خود را وقف اجرای قوانین می‌کند. به منظور آموزش کارکنان، موسسات تحصیلات عالی، انجمن‌های تخصصی، خود شرکت‌ها برنامه‌هایی برای مطالعه ایجاد کرده‌اند، که به وظایف این بخش اختصاص دارند. با توجه به شواهد، سازمان‌های آکادمیک و انسانی نیز به دنبال به کار گرفتن و پیش بردن رشته مدیریت منابع انسانی‌اند. همچنین با توجه به مقالات تحقیقاتی چاپ شده در بسیاری از مجلات آکادمیک، مدیریت منابع انسانی، رشته‌ای از مطالعات تحقیقاتیست که در زمینه مدیریت و روان شناسی صنعتی و سازمانی از محبوبیت بالایی برخوردار است. در واقع مدیریت منابع انسانی با علومی چون مدیریت رفتار، روان شناسی صنعتی، اقتصاد نیروی انسانی، آمار و کامپیوتر ارتباطی تنگاتنگ دارد. مدیریت منابع انسانی باید برای سازمان‌ها ارزش آفرینی کند. این ارزش آفرینی هم برای ذی‌نفعان داخلی و هم ذی‌نفعان خارجی است. ذی‌نفعان داخلی کارکنان و سازمان هستند در حالی که ذی‌نفعان خارجی مشتریان سازمان، سرمایه گذاران و همچنین جامعه است. در محیط کاری فعلی، تمام شرکت‌های جهانی بر ابقای استعداد و آگاهی نیروی کار تمرکز دارند. تمام شرکت‌ها می‌کوشند تا ترک خدمت کارکنان را کاهش دهند و آگاهی آنان را ارتقاء بخشند. استخدام نیروی کار تازه نه تنها هزینه‌های بالایی به بار می‌آورد، بلکه خطر آمدن افرادی را که نتوانند جای فردی را که قبلاً در آن منصب کار می‌کرد، پر کنند، را افزایش می‌دهد. بخش مدیریت منابع انسانی تلاش می‌کند تا با پیشنهاد دادن مزایای جذاب به کارکنان، خطر از دست دادن آگاهی را کاهش دهند (باقری ریزی و همکاران، ۱۴۰۲). هدف از نوآوری سازمانی کمک به سازمان‌ها برای کارآمدتر و موثرتر شدن ایده‌ها، فرآیندها، محصولات یا خدمات جدید است. نوآوری سازمانی بخش مهمی از اجرای هر نوع کسب‌وکاری است، چه در حال ایجاد محصولات جدید یا ارائه خدمات باشد. به ویژه برای سازمان‌های عصر دیجیتال مهم است که از این استراتژی استفاده کنند. فناوری دیجیتال سبک زندگی و امور روزمره و کار و زندگی ما را تغییر می‌دهد. از دستیارهای مجازی گرفته تا هوش مصنوعی، فناوری بر نحوه انجام زندگی روزمره ما تأثیر می‌گذارد. همین امر در مورد سازمان‌ها نیز صادق است. در واقع، مهم‌ترین مورد در شرایط موجود این است که شرکت‌ها در تمام این تغییرات پیشرو باشند و به درستی خود را وفق بدهد و بهترین راه نوآوری سازمانی است؛ در غیر این صورت ممکن است عقب بمانند، کارایی کمتری داشته باشند یا مشتریان خود را از دست بدهند. همچنین این مسئله می‌تواند بر فرهنگ شرکت تأثیر منفی بگذارد، زیرا ممکن است کارمندان از نحوه انجام کارها ناراضی شوند و چالش‌های جدیدی برای سازمان به وجود بیاید (هاشمی و همکاران، ۱۴۰۱). در اینجا با مدیریت منابع انسانی، نوآوری سازمانی و مدیریت دانش آشنا شدیم و مشخص شد که وجود هر یک از آنها چه تأثیری بر ادامه فعالیت شرکت و نقش نیروی انسانی یا منابع انسانی دارد. بنابراین این احتمال وجود دارد که مدیریت منابع انسانی باعث نوآوری‌های سازمانی شود و مدیریت دانش نیز به عنوان یک متغیر میانجی میتواند این اثرگذاری را تشدید نماید؛ بنابراین مدیران شرکتها برای رقابت سالمی که با دیگر شرکت‌های مشابه خود دارند میتوانند به این سه شاخص کلیدی توجه کنند تا با ارتقای سطح نوآوری سازمانی، مشتریان بیشتری را به سمت خود جذب نمایند و باعث وفاداری آنها از طریق مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش

شوند. پس ممکن است این سوال پیش بیاید که آیا مدیریت دانش میتواند به عنوان یک متغیر میانجی باعث رشد مدیریت منابع انسانی و نوآوری سازمانی شود یا خیر؟

مدیریت منابع انسانی: مدیریت منابع انسانی عبارت است از فرآیند کار کردن با افراد، به طوری که این افراد و سازمان‌شان به توانمندی کاملی دست یابند، حتی زمانیکه تغییر، نیاز به کسب مهارت‌های جدید، تقبل مسئولیت‌های جدید و شکل جدیدی از روابط را ملزم باشد. در واقع مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان است و شامل فعالیت‌هایی نظیر کارمندیابی، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می‌شود. به عبارتی دیگر مدیریت منابع انسانی تابعی در سازمان است که عملکرد کارکنان را در خدمت‌رسانی به اهداف استراتژیک کارفرما، به حد اعلا می‌رساند. مدیریت منابع انسانی به دنبال یافتن چگونگی مدیریت افراد در سازمان‌ها، با تمرکز بر سیاست‌ها و سیستم‌ها می‌باشد. واحدها و بخش‌های مدیریت منابع انسانی، خصوصاً مسئول عده‌ای از فعالیت‌ها، از جمله استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش و جزا می‌باشد. همچنین مدیریت منابع انسانی به روابط صنعتی توجه دارد، که همان تعادل در اعمال سازمانی با قوانین ناشی از بحث‌های بین کارکنان و مدیران و قوانین دولتی می‌باشد. در ابتدا علم مدیریت ارجحیت و اولویت را به سازمان می‌داد تا منابع انسانی، اما امروزه توجه علم مدیریت به منابع انسانی معطوف است (عبداله و همکاران، ۲۰۲۲).

نوآوری سازمانی: نوآوری سازمانی مانند یک سوخت تمام نشدنی باعث خواهد شد که تمامی بخش‌های سازمان پویایی و توان خود را به کار گیرند. سازمان‌های امروزی بدون فرهنگ نوآوری نمی‌توانند موفق شوند. در دنیای پر سرعت اینترنت، تنها راه برای همگام ماندن نوآوری محصولات، خدمات یا فرآیندهای جدید است. وقتی یک سازمان نوآور دارید، هر ایده جدیدی، این پتانسیل را دارد که به واقعیت تبدیل شود. با این حال، تا زمانی که محیطی داشته باشید که از نوآوری پشتیبانی نمی‌کند، ایده‌ها را زنده نخواهید دید. راه‌های زیادی وجود دارد که سازمان شما میتواند نوآورتر شود و همه آن‌ها از درون سازمان شروع می‌شوند. برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد چگونگی تأثیر نوآوری بر سازمان شما و کشف راه‌هایی که میتوانید خلاقیت و تفکر جدید را در تیم و شرکت خود تشویق کنید، خواندن را ادامه دهید. نوآوری سازمانی فرآیند استفاده از خلاقیت و ایده‌های جدید برای بهبود وضعیت سازمان است. این روشی است که کارمندان را تشویق می‌کند تا خارج از چارچوب فکر کنند و راه‌های جدیدی را برای مشکلات ارائه دهند. نوآوری سازمانی کاری نیست که تنها یک بار انجام دهند، همواره می‌بایست چالش‌ها را بررسی نمایند. این موضوع باید بخشی از اصل فرهنگ سازمانی شما باشد (هاشمی و همکاران، ۱۴۰۱).

دانش مالی مدیران: دانش مالی مدیران به معنای در دسترس قرار دادن نظام‌مند اطلاعات و اندوخته‌های علمی است، به گونه‌ای که به هنگام نیاز، در اختیار افرادی که نیازمند آن‌ها هستند، قرار گیرند تا آن‌ها بتوانند کار روزمره خود را با بازدهی بیشتر و مؤثرتر انجام دهند. دانش مالی مدیران، شامل یک سری استراتژی و راهکار برای شناسایی، ایجاد، نمایندگی، پخش و تطبیق بینش‌ها و تجارب در سازمان می‌باشد. داده‌ها نقاط بی‌معنی در فضا و زمان هستند که هیچ‌گونه اشاره‌ای به فضا و زمان ندارند. داده‌ها شبیه رویداد حرف یا کلمه‌ای خارج از زمینه می‌باشند. دانایی مجموعه‌ای از شناخت‌ها و مهارت‌های لازم برای حل مسئله است، لذا اگر اطلاعاتی که در دست است بتواند مشکلی را حل کند می‌توان گفت دانایی وجود دارد. ضمن اینکه دانایی باید امکان تبدیل به دستورالعمل اجرائی و عملی شدن را داشته باشد. نوناکا بر این اعتقاد است که دانش ضمنی کاملاً شخصی بوده، رسمی کردن آن بسیار مشکل است، از این رو انتقال آن به دیگران به آسانی مؤثر نیست. به عبارت دیگر، دانش ضمنی در قالب ذهنی‌ها، مهارت‌ها و توانمندی‌های افراد و سازمان متبلور می‌شود. یکی از تعاریف ساده مدیریت دانش: علم به علاوه تجربه برابر با دانش است. مدیریت دانش ارتقاء یک رویکرد جامع برای شناسایی، تسخیر، بازیافتن، تسهیم و ارزشیابی یک سرمایه اطلاعاتی سازمان است. این سرمایه

اطلاعاتی ممکن است، داده‌ها، اسناد، خط مشی و رویه‌ها باشد. مدیریت دانش فرایندی است که طی آن سازمان به تولید ثروت از دانش یا سرمایه فکری خودمی‌پردازد. دانش مالی مدیران یعنی استفاده خلاق، مؤثر و کارآمد از کلیه دانش‌ها و اطلاعات در دسترس سازمان به نفع مشتری و در نتیجه به سود سازمان. مدیریت دانش استفاده از تجربه و دانش فردی و جمعی از طریق فرایند تولید دانش، تسهیم دانش و به‌کارگیری آن به کمک فناوری به منظور دستیابی به اهداف سازمان. مدیریت دانش به‌کارگیری سرمایه فکری برای تفوق سازمان در رقابت با سازمان‌های همتا، همچنین پاسخ‌های نوآورانه‌ای برای چالش‌های جدید و اهرمی برای عمل و یک میانجی است (عبداله و همکاران، ۲۰۲۲).

پیشینه نظری و تجربی پژوهش

پیچیدگی و اهمیت فعالیتهای منابع انسانی به آن اندازه افزایش یافته است که حتی کوچکترین سازمانها نیز برای مدیریت منابع انسانی یک مدیر تمام وقت در اختیار دارند و عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی به عنوان یک موضوع کلیدی در رقابت شدید بین سازمانها تبدیل شده است و به عنوان 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، ۲۰۲۱). از سوی دیگر، نوآوری به عنوان یک عنصر فعال کننده حیاتی شرکتهای به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و در حال تغییر امروزی به شمار می آید. 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 همکاران^۲، ۲۰۲۱). منظور از نوآوری فرآوردهای نو یا کالا و خدمات خلاق است که به وسیله یک شرکت عرضه میشود. فرآورده خالق میتواند نرم افزاری مثل انواع خدمات (مانند خدمات اداری، بهداشتی درمانی و آموزشی) و سخت افزاری مثل کالاها (مانند محصولات غذایی، دارویی و صنعتی) باشد. تعریفهای نوآوری و خلاقیت دارای عناصر مفهومی مثل جدیدی، اول بار بودن، تازگی و نوایی، سرآغاز بودن میباشند. از این رو انواع کشفهای علمی تئوریهایی علمی، اختراعات و ابداعات و همچنین آثار بکر ادبی و هنری نمودهایی از خلاقیت و نوآوری هستند. منظور از نوآوری خلاقیت تجلی یافته و به مرحله عمل رسیده است، به عبارت بهتر، نوآوری یعنی فکر خلاق نمود یافته؛ نوآوری همانا عرضه کالا و خدمات مدرن به بازار است؛ نوآوری استفاده از پتانسیلهای ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است. نوآوری پروسه کسب افکار خلاق و تبدیل آن به کالاها و خدمات و یا یک شیوه کاربردی مفید است (کمالی قلندری و همکاران، ۱۴۰۱). عدم ارتقا و تبادل دانش بین افراد باعث میشود یادگیری فناورانه و نوآوری اتفاق نیفتد. از آنجا که محیط ثبات پایداری ندارد، لذا سازمانها تلاش میکنند شرایط پایداری را در سازمان خود فراهم آورند از این رو به سمت انجام کارها به صورت درون زا روی می آورند (مالکی، ۲۰۱۷). شرکتهای فعال مدتها معتقد بودند که بهترین محل برای تجاری کردن دانش ضمنی، خود شرکتهای هستند و به عملکرد و کیفیت دانش ضمنی خلق شده در خارج از شرکت اطمینانی نداشتند و لذا بهتر دانستند که برای تجاری سازی فعالیتهای شرکت از آن استفاده نکند (برنستینر و همکاران^۳، ۲۰۱۹). با کوتاه شدن چرخه عمر کالاها و فناوری به کار گرفته شده در آنها، مقوله ظرفیت سازی مدیریت دانش اهمیت روزافزونی در تجارت پیدا کرده است. در محیط پویا و پیشرفته امروز، ارتقای دانش دیگر در یک سازمان انجام نمیشود و لذا سازمانها در جستجوی دانش، اطلاعات و شرکای بیرونی به عنوان منابع ارزشمند هستند (برون و همکاران^۴، ۲۰۲۰). دانش مالی مدیران به عنوان جمع‌آوری، توزیع و استفاده کارا از منابع دانش تعریف شده است.

¹ Chang and etal

² Hung and etal

³ Bernsteiner and etal

⁴ Brown and etal

دانش مالی مدیران به عنوان مجموعه‌ای از رویه‌ها، زیرساخت‌ها و ابزارها ی فنی و مدیریتی است که در جهت خلق، تسهیم و به‌کارگیری اطلاعات و دانش در درون و بیرون سازمان‌ها طراحی شده‌اند. مرکز بهره‌وری و کیفیت آمریکا، مدیریت دانش را فرایند گسترده کسب و کار، سازماندهی، انتقال و استفاده از اطلاعات در سازمان می‌داند. تعاریفی که سایر نظریه‌پردازان از دانش مالی مدیران ارائه می‌نمایند ما را در شناخت هرچه بیشتر آن یاری می‌رساند (سینگ و همکاران^۱، ۲۰۲۲). به صورت کلی نیروی انسانی به عنوان یکی از مهمترین شاخصهای فعال در یک شرکت محسوب میشود؛ چراکه این افراد با توجه به تجربه و مهارت خود سعی دارد به صورت مستقیم بر فعالیتهای سازمان یا نتایج آن اثر داشته باشد؛ لذا سرمایه گذاری روی نیروی انسانی از مهمترین و با اهمیت ترین مواردی است که یک مدیر به آن توجه نشان میدهد. امروزه نیروی انسانی با توجه به دیگر موارد مانند مدیریت دانش یا استراتژیها، تجربه‌ها و مهارتها و با توجه به پیشرفت تکنولوژی توانسته است اثرات قابل قبولی بر نوآوری و ایجاد خلاقیت در شرکتها را داشته باشد و باعث شود جریانها یا فعالیتهای یک سازمان یا شرکت به بهترین عملکرد خود محسوب شود. اما در این بین ممکن است طی این فرآیند عوامل دیگری به وجود آید که مانع از اثرگذاری صحیح آن شود که سعی شد به آن پرداخته شود. به عبارتی دیگر، نیروی انسانی فعال در شرکتها و سازمانها، برای اینکه نوآوری یا خلاقیتی ایجاد نمایند نیازمند اطلاعات و عوامل دیگری هستند که بتوانند با توجه به آنها اثردهی بیشتری داشته باشند مانند آموزش، برنامه های مربوط به تجارب افراد گذشته، راهکارها و یا آرمانهای از قبل تهیه شده، افزایش دانش و سطح معلومات و غیره. بنابراین مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از مولفه‌های اثرگذار بر طول فعالیت و اجرای تمام اهداف یک سازمان میتواند نقش زیادی را بر نتایج اهداف و فرآیند عملیاتی یک شرکت ایجاد نماید و بدین جهت ضروری است که این شاخص را مورد ارزیابی قرار دهند و عوامل اثرگذار بر آن را شناسایی نمایند؛ از طرفی نوآوری سازمانی نیز با توجه به پیشرفت روز دنیا و وجود استراتژیهای جدیدتر یا به روزتر، باید مورد بررسی قرار گیرد و با توجه به اینکه شاخص ها و عوامل زیادی ممکن است بر آن اثر داشته باشد مورد سنجش قرار گرفت. از طرفی مدیریت دانش و وجود سطح معلومات افراد نیز میتواند به عنوان یک شاخص مکمل در این راستا کمک نماید به طوری که استفاده از افرادی که دارای دانش بالاتری هستند، طبیعا بر نتایج آن اثری مثبت ایجاد میشود و باعث میشود نتایج با اهداف از قبل طراحی شده هماهنگ و در یک راستا باشد که البته ممکن است در طی مسیر عوامل اثرگذار دیگری مانند تورم، نرخ ارز، نرخ بهره، وجود بیماری همه‌گیر مانند کرونا، تحریمهای اقتصادی و دیگر موارد، مانع از پیشرفت کار توسط نیروی انسانی شود که در این مطالعه به آن پرداخته شد و مشخص گشت که مدیریت منابع انسانی به چه میزان بر نوآوری سازمانی اثرگذار است و یا نقش دانش مالی مدیران چیست؟ باتوجه به موضوع مورد بررسی که تأثیر مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی با نقش دانش مالی مدیران را تحلیل نمود؛ به نظر می‌رسد در شرایط کنونی بازار و باتوجه به وجود بحران اقتصادی و یا تحریم‌های موجود، ضروری است که به موضوع فوق پرداخته شود و نتایج آن را بتوان به شرکتهای مشابه دیگر تعمیم داد.

باقری ریزی و همکاران (۱۴۰۲)، به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی با مسئولیت اجتماعی بر ترس از ابتلا به کووید ۱۹ با میانجیگری اعتماد سازمانی و نقش تعدیلگر ادراک از قدرت همه گیری کووید ۱۹ (مورد مطالعه: بیمارستان های شهر اراک) پرداختند. نتایج نشان داد مدیریت منابع انسانی با مسئولیت اجتماعی بر اعتماد سازمانی تدثیر مثبت دارد و اعتماد سازمانی بر ترس ابتلا از همه گیری کووید ۱۹ تأثیر منفی دارد. همچنین مدیریت منابع انسانی با مسئولیت اجتماعی بر ترس کارکنان از ابتلا به کووید ۱۹ از طریق اعتماد سازمانی تأثیر دارد و نیز قدرت همه گیری کووید ۱۹ تأثیر مدیریت منابع سازمانی با مسئولیت اجتماعی بر ترس کارکنان از ابتلا به همه گیری کووید ۱۹ را تعدیل میکند. بنابراین میتوان نتیجه گیری کرد که مدیران برای ایجاد مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان به این ابعاد توجه کافی داشته باشند.

¹ Serino and etal

ایرجی نقدر و واعظ موسوی (۱۴۰۲)، هنجاریابی پرسشنامه دانش سبز مالی مدیران در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران را بررسی نمودند. نتایج نشان داد که مولفه‌های ایجاد دانش، کسب دانش، ذخیره دانش، اشتراک دانش و کاربرد دانش توانستند پیشگوی خوبی برای مفهوم مورد نظر باشند و لذا تأثیر معنادار بر دانش محیط زیستی کارشناسان دارند.

حسینی و قاسم پور گنجی (۱۴۰۲)، به شناسایی اقدامات و پیامدهای مدیریت منابع انسانی در سازمانهای دولتی پرداختند. نتایج تحقیق نشان دادند که اقدامات مدیریت تنوع و برابری شامل تمهای اصلی اقدامات مدیریت منابع انسانی با رویکرد برابری و عدالت (شمولیت و برابری در ارائه خدمات به کارکنان؛ برابری در دوره های آموزشی؛ فرایند استخدام با رویکرد برابری؛ برابری در ارزیابی عملکرد کارکنان؛ برابری سیاستهای پرداخت، پاداش و ارتقا) و اقدامات مدیریت منابع انسانی با رویکرد مدیریت تنوع (جبران خدمات با رویکرد مدیریت تنوع؛ فرایند کارمندیابی، انتخاب و استخدام تنوع محور؛ ارزیابی عملکرد در حوزه تنوع؛ آموزشهای مدیریت تنوع) است. پیامدهای مدیریت تنوع شامل دو تم اصلی پیامدها در سطح فردی (توانمندسازی نیروی انسانی؛ بهبود واکنشهای شغلی) و پیامدها در سطح سازمانی (بهبود عملکرد سازمانی، کاهش تعارض سازمانی و اعتراضات) است.

چیوائی (۱۴۰۲)، نقش میانجیگری نوآوری سازمانی بر تأثیر فرهنگ سازمانی بر مزیت رقابتی را بررسی نمود. نتایج تحقیق نشان میدهد، فرهنگ سازمانی بر نوآوری سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد الیگودرز، فرهنگ سازمانی بر مزیت رقابتی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد الیگودرز، تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نوآوری سازمانی بر مزیت رقابتی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد الیگودرز، تأثیر معناداری وجود ندارد.

الشار و همکاران^۱ (۲۰۲۳)، تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز را بر عملکرد زیست محیطی در شرکتهای کوچک گردشگری و تأثیر غیرمستقیم آن از طریق رفتارهای حامی محیط زیست کارکنان را بررسی نمودند. نتایج مدلسازی معادلات ساختاری اثر مثبت و معیندار مدیریت منابع انسانی سبز را بر رفتارهای محیطی نشان داد. با این حال، هیچ اثر مستقیم و قابل توجهی از مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد محیطی نشان داده نشد. با وجود این، یک اثر غیرمستقیم، مثبت و معیندار مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست محیطی از طریق رفتارهای مرتبط با کار به اثبات رسید (لنדרان اصفهانی و همکاران، ۱۴۰۱).

دمیریگ و همکاران^۲ (۲۰۲۳)، در تحقیقی به بررسی ابعاد خرد بین المللی سازی شرکت به عنوان عوامل تعیین کننده راهبرد دانش مالی مدیران: مطالعه موردی برای مشارکتهای راهبردی جهانی پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های بانک جهانی جمع آوری شده از شرکتهای تولیدی فعال در اقتصادهای نوظهور نشان داد که ابعاد خرد بنیادی خاص مانند سهم کارکنان خارجی، سطح ورودی خارجی و فروش خارجی تأثیر قابل توجهی بر انتخاب حالت کسب فناوری دارد.

وانگ و همکاران^۳ (۲۰۲۲)، در پژوهشی به بررسی کسب دانش، راهبرد دانش مالی مدیران و نوآوری سازمانی مطالعه تجربی شرکتهای ویتنامی پرداختند و نشان دادند که کسب دانش تأثیر مثبتی بر نوآوری سازمانی دارد.

سرینو و همکاران^۴ (۲۰۲۲)، در پژوهشی به بررسی تأثیر چارچوب دانش مالی خاص بر راهبردهای کیفیت نوآوری سازمانی، توزیع جغرافیایی، تحقیق و توسعه بین منطقه ای پرداختند. یافته های پژوهش آنها نشان میدهد که روشهای مختلف شیوه ترجمه دانش، ابزار بین المللی گروه تحقیق و توسعه در کیفیت نوآوری سازمانی نقش بسزایی دارد.

¹ Alshar and etal

² Demirbag and etal

³ Wang and etal

⁴ Serino and etal

سینگ و همکاران (۲۰۲۲) در مقاله نوآوری سازمانی و عملکرد زیست محیطی: نقش رهبری تحول آفرین سبز و مدیریت منابع انسانی سبز به بررسی ارتباط بین رهبری تحول آفرین سبز، نوآوری سبز و عملکرد زیست محیطی پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز واسطه تأثیر رهبری تحول آفرین سبز بر نوآوری سبز است. همچنین اقدامات مدیریت منابع انسانی سبز به طور غیرمستقیم از طریق نوآوری سبز بر عملکرد زیست محیطی شرکت تأثیر میگذارد.

روش پژوهش

روش منتخب با توجه به موضوع پژوهش (اثرگذاری مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی با نقش دانش مالی مدیران) از روش توصیفی-پیمایشی استفاده شده است. این مطالعه از نظر هدف، جزء تحقیقات کاربردی است و جزء پژوهش‌های کیفی می‌باشد و از پرسشنامه ساختاریافته برای امتیازدهی و کمی‌سازی آن از طیف لیکرت استفاده شده است؛ همچنین برای تأیید و یا رد فرضیه‌ها از آزمون‌های آماری و روش معادلات ساختاری استفاده شده است و با نرم افزار Smart-pls سنجیده شده‌اند.

جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری شامل شرکت‌های مختلف ایرانی و به روش مقطعی در نیمه اول سال ۱۴۰۳ و نمونه آماری نیز به روش جدول مورگان انتخاب شد که مدیران فعال در شرکت را در برمی‌گیرد و با توجه به جدول مورگان، جامعه آماری ۱۸۰ نفری، تعداد آنها به ۱۱۸ نفر رسیده است.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی با نقش دانش مالی مدیران اثرگذار می‌باشد.

فرضیه فرعی اول: مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی اثرگذار می‌باشد.

فرضیه فرعی دوم: مدیریت منابع انسانی بر دانش مالی مدیران اثرگذار می‌باشد.

فرضیه فرعی سوم: دانش مالی مدیران بر نوآوری سازمانی اثرگذار می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جنسیت، سن، تحصیلات افراد در دسترس نمونه آماری مورد بررسی قرار گرفت.

جدول (۱): توزیع فراوانی نمونه آماری

جنسیت	فراوانی	درصد	دامنه سنی	فراوانی	درصد	سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
آقا	۱۰۹	۹۲/۳۷	۲۰ تا ۳۰ سال	۵	۴/۲۳	کاردانی	۱	۰/۸۵
خانم	۹	۷/۶۳	۳۰ تا ۴۰ سال	۳۵	۲۹/۶۷	کارشناسی	۲۲	۱۸/۶۵
			۴۰ تا ۵۰ سال	۵۷	۴۸/۳۰	کارشناسی ارشد	۷۱	۶۰/۱۶
			بالتر از ۵۰	۲۱	۱۷/۸۰	دکتری	۲۴	۲۰/۳۴
کل	۱۱۸	۱۰۰	کل	۱۱۸	۱۰۰	کل	۱۱۸	۱۰۰

فرآیند تجزیه و تحلیل متغیرها: با توجه به پرسشنامه که از طیف لیکرت استفاده شده، عدد یک بیانگر حد ضعیف و عدد ۳ بیانگر حد وسط و عدد ۵ بیانگر حد بالا در طیف لیکرت می‌باشد که در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول (۲): تجزیه و تحلیل متغیرها در مدل

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
مدیریت منابع انسانی	۳/۰۰	۵/۰۰	۴/۳۳	۰/۳۱
دانش مالی مدیران	۳/۰۰	۵/۰۰	۴/۱۸	۰/۲۷
نوآوری سازمانی	۳/۰۰	۵/۰۰	۴/۲۴	۰/۳۰

همانطور که مشخص است بیشترین میانگین مربوط به مدیریت منابع انسانی با میزان ۴/۳۳ و کمترین میانگین مربوط به دانش مالی مدیران با ۴/۱۸ است.

آزمون نرمال بودن کولموگروف-اسمیرنوف: جهت نرمال بودن توزیع داده‌های آماری انجام شده است.

جدول (۳): نتایج حاصل از آزمون نرمال بودن کولموگروف-اسمیرنوف

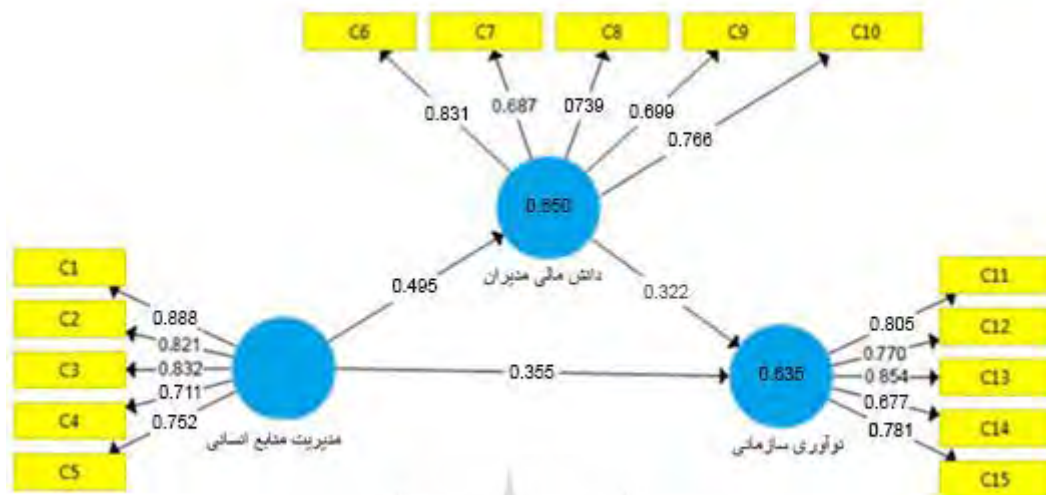
گویه‌ها	ضریب بدست آمده	معنی داری	نتیجه
مدیریت منابع انسانی	۰/۱۲۷	۰/۳۶	تایید نرمال بودن توزیع آماری
دانش مالی مدیران	۰/۱۱۵	۰/۳۳	تایید نرمال بودن توزیع آماری
نوآوری سازمانی	۰/۱۲۴	۰/۳۴	تایید نرمال بودن توزیع آماری

با توجه به نتیجه بدست آمده نرمال بودن توزیع همه گویه‌ها مورد تایید می‌باشد.

جدول (۴): تعریف شاخص‌ها در نرم افزار

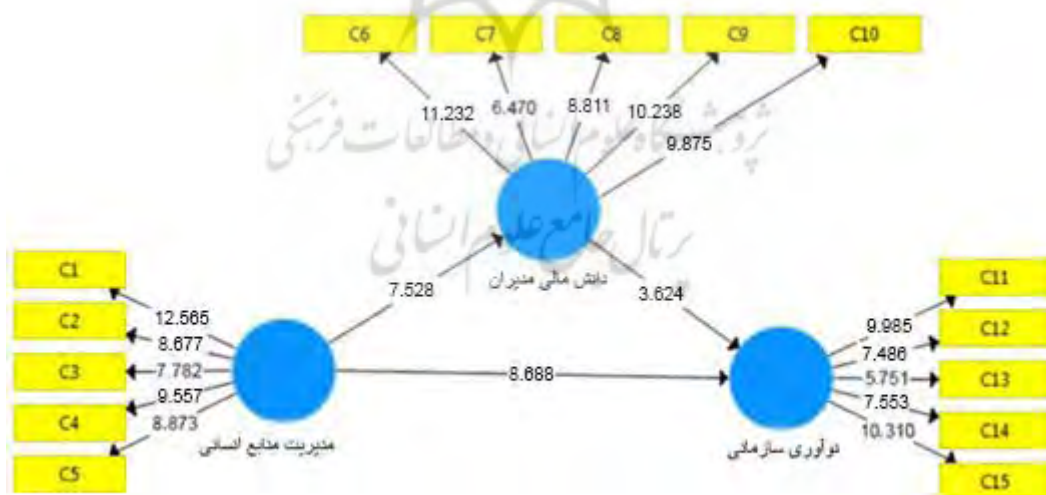
شاخص	تعریف در مدل
مدیریت منابع انسانی	Human resources management
دانش مالی مدیران	Managers' financial knowledge
نوآوری سازمانی	Organizational Innovation
استخدام	C1
آموزش	C2
مشارکت	C3
ارزیابی عملکرد	C4
پاداش	C5
حل مسئله با دانش	C6
یادگیری پویا	C7
مقابله با آسیبها و چالشهای پیش رو	C8
تصمیم گیری به برنامه ریزی و سیاست گذاری	C9
انتقال دانش سازمانی و پالایش آن	C10
نوآوری تولیدی	C11
نوآوری فرآیندی	C12
نوآوری اداری	C13
نوآوری محیطی	C14
نوآوری ساختاری	C15

چگونگی آزمون و روش‌های ارزیابی مدل‌های سنجش انعکاسی: با کمک نرم افزار PLS بارهای عاملی مدل اندازه‌گیری شد و برای متغیرهای مدیریت منابع انسانی، دانش مالی مدیران و نوآوری سازمانی مشخص گردید. شکل زیر مدل پژوهش را در حالت استاندارد با استفاده از آزمون t-value نشان داده شده است. نتایج آزمون فرضیه‌ها براساس تخمین ضرایب استاندارد در نمودار منعکس شده‌اند.



شکل (۱): مدل پژوهش در نرم افزار PLS براساس تخمین ضرایب استاندارد

در این مطالعه مدیریت منابع انسانی متغیر برون‌زا، نوآوری سازمانی متغیر درون‌زا و دانش مالی مدیران هم درون‌زا و هم برون‌زا می‌باشد. در نمودار زیر نیز ضرایب معناداری فرضیه‌ها با استفاده از آزمون t برای تمامی بارهای عاملی در سطح ۹۵ درصد مشخص و تأیید شده و معناداری سازه‌های خود را نمایان می‌سازد. برای معناداری این ضرایب نیز اگر بار عاملی بین $(-۱/۹۶)$ و $(+۱/۹۶)$ قرار بگیرد معنادار نمی‌باشد.



شکل (۲): مدل پژوهش در نرم افزار PLS براساس ضرایب معناداری فرضیه‌ها

نمودار بالا مدل معادلات ساختاری تحقیق را در حالت معناداری ضرایب (t-value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه‌گیری (بارهای عاملی) و معادلات ساختاری را با استفاده از آماره t، آزمون می‌کند. بر طبق این مدل، تمامی ضرایب مسیر و بارهای عاملی در حالت استاندارد در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشند. اگر مقدار آماره t

خارج از بازه $-1/96$ تا $+1/96$ قرار گیرد، مدل در حالت معناداری، نشان می‌دهد که تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند. مقادیر محاسبه شده t برای هر یک از بارهای عاملی هر نشانگر با سازه یا متغیر پنهان خود بالای $1/96$ است. لذا میتوان همسویی سوالات پرسشنامه برای اندازه‌گیری مفاهیم را در این مرحله معتبر نشان داد. در واقع نتایج جدول فوق نشان می‌دهد آنچه محقق توسط سوالات پرسشنامه قصد سنجش آنها را داشته است توسط این ابزار محقق شده است. پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری و آزمون‌های مربوطه: با استفاده از آزمون‌های مختلف روایی و پایایی پرسشنامه تأیید شده است.

جدول (۵): نتایج آزمون‌های مختلف

ضریب آلفای پایایی سازگاری درونی	متغیرها
۰/۸۲۳۵	مدیریت منابع انسانی
۰/۷۹۲۸	دانش مالی مدیران
۰/۸۵۱۳	نوآوری سازمانی
ضرایب پایایی مرکب	***متغیرها
۰/۸۲۶۸	مدیریت منابع انسانی
۰/۸۰۱۵	دانش مالی مدیران
۰/۸۳۲۵	نوآوری سازمانی
متوسط واریانس استخراج شده AVE	***متغیرها
۰/۶۳۳۳	مدیریت منابع انسانی
۰/۶۷۲۸	دانش مالی مدیران
۰/۶۲۰۵	نوآوری سازمانی
روایی همگرا از جذر AVE	****متغیرها
۰/۸۴۲۵	مدیریت منابع انسانی
۰/۸۲۵۵	دانش مالی مدیران
۰/۷۵۲۴	نوآوری سازمانی

* همانطور که مشاهده می‌شود ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها بالای $0/70$ می‌باشد؛ پس چنان استنباط می‌شود که مدل از پایایی سازگاری درونی خوبی برخوردار است.

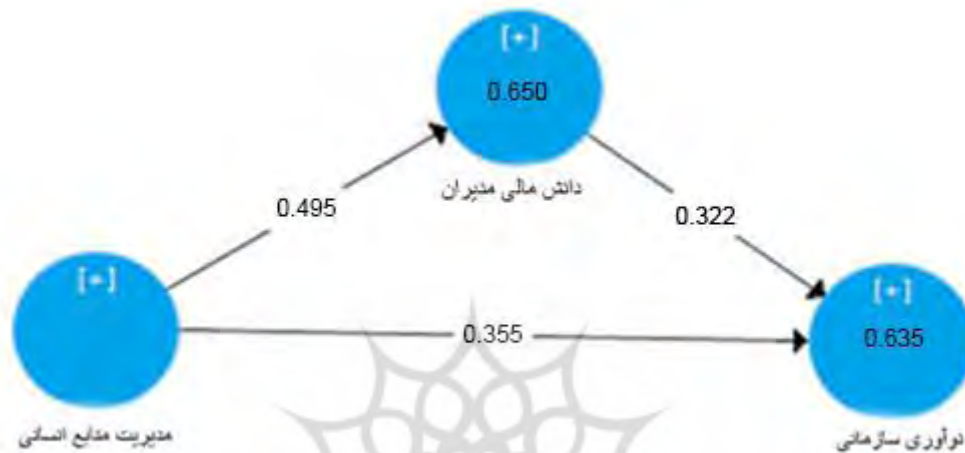
** با توجه به نتایج بدست آمده مشخص شد که متغیرها از پایایی مرکب خوبی برخوردار می‌باشد.
*** الف) بررسی روایی همگرا: برای این منظور نیز از روایی همگرا استفاده شده است که با AVE نشان داده می‌شود، حداقل میزان روایی همگرا $0/50$ می‌باشد که به اعتبار همگرایی کافی معروف است و اگر بیشتر از این عدد بدست آید نشان‌دهنده روایی همگرایی مطلوبی می‌باشد.

**** ب) روایی واگرا: برای این منظور ابتدا مقدار متوسط واریانس استخراج شده اندازه‌گیری می‌شود و سپس جذر آن گرفته بدست می‌آید تا بر روی قطر ماتریس همبستگی آن جایگزین شود. این روش نیز می‌بایست عدد بدست آمده از میزان همبستگی آن بزرگتر باشد که در جدول زیر نشان داده شده است.
در جدول بالا با توجه به نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که مدل از روایی واگرایی خوبی برخوردار است.

جدول (۶): نتایج مقایسه جذر AVE یک متغیر با میزان همبستگی آن با سایر متغیرها

متغیرها	مدیریت منابع انسانی	دانش مالی مدیران	نوآوری سازمانی
مدیریت منابع انسانی	۰/۸۲۳۵		
دانش مالی مدیران	۰/۶۸۴۷	۰/۷۹۲۸	
نوآوری سازمانی	۰/۴۶۸۸	۰/۵۱۳۶	۰/۸۵۱۳

روش ارزیابی مدل‌های سنجش شکل دهنده: ضریب تعیین R2 به عنوان یکی از راه‌های ارزیابی مدل شکل دهنده به کار برده می‌شود. ضریب تعیین R2 برای متغیرها در نمودار زیر مشخص شده است.



شکل (۳): ارزیابی مدل‌های سنجش شکل دهنده

میتوان اشاره کرد که مدیریت منابع انسانی توانسته است ۰/۶۵۰ از واریانس متغیر بکارگیری دانش مالی مدیران را توضیح دهد. مدیریت منابع انسانی و دانش مالی مدیران توانسته‌اند با ضریب ۰/۶۳۵ از واریانس نوآوری سازمانی را توضیح دهد؛ با این وجود می‌توان نتیجه گرفت که مدل از قابلیت پیش‌بینی بالایی برخوردار است و مقدار باقیمانده مربوط به خطای پیش‌بینی می‌باشد و میتواند شامل دیگر عامل تأثیرگذار بر دانش مالی مدیران و نوآوری سازمانی باشد. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF: همانطور که مشاهده می‌شود

$$GOF = \sqrt{0.645} * 0.650 = 0.6474$$

نتایج مقدار معیار GOF برابر با ۰/۶۴۷۴ می‌باشد که نشان از برازش قوی مدل کلی پژوهش دارد. بنابراین می‌توان اینگونه برداشت نمود که مدل ارائه شده دارای برازش مطلوبی بوده و داده‌های گردآوری شده به خوبی توانسته‌اند مدل طراحی شده را پوشش دهند.

پاسخ به فرضیه‌های پژوهش براساس روش کمترین توان جزئی (PLS): طبق نتایج به دست آمده از ضریب β (۰/۲۵۳) و آماره t (۳/۳۲۴) و (۵/۶۲۸) مشخص شد که مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی با نقش تعدیلی دانش مالی مدیران اثری مثبت و معنادار دارد و فرضیه اصلی را تأیید میکند.

طبق نتایج به دست آمده از ضریب β (۰/۳۲۱) و آماره t (۶/۶۵۸) مشخص شد که مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی اثری مثبت و معنادار دارد و فرضیه فرعی اول را تأیید میکند.

طبق نتایج به دست آمده از ضریب β (۰/۴۲۹) و آماره t (۵/۵۶۸) مشخص شد که مدیریت منابع انسانی بر دانش مالی مدیران اثری مثبت و معنادار دارد و فرضیه فرعی دوم را تأیید میکند.

طبق نتایج به دست آمده از ضریب β (۰/۲۹۹) و آماره t (۲/۹۵۷) مشخص شد که دانش مالی مدیران بر نوآوری سازمانی اثری مثبت و معنادار دارد و فرضیه فرعی سوم را تأیید میکند.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج بدست آمده در این پژوهش، میتوانست با وجود مدیریت منابع انسانی و دانش مالی، نوآوری و خلاقیت داشته باشد و باعث شود میزان کارایی و عملکرد خود را نیز تقویت نماید. با این وجود مدیریت منابع انسانی در زمینه استخدام، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش قرار میگیرند و باعث میشود ارزش و اعتبار منابع انسانی میتواند دانش مالی مدیران را در زمینه حل مسئله با دانش، یادگیری پویا، مقابله با آسیبها و چالشهای پیش رو، تصمیم گیری به برنامه ریزی و سیاست گذاری، انتقال دانش سازمانی و پالایش آن تحت تأثیر قرار دهد و از طرفی این دو متغیر به کمک زیرمجموعه های خود بر نوآوری سازمانی در زمینه نوآوری تولیدی، نوآوری فرآیندی، نوآوری اداری، نوآوری محیطی، نوآوری ساختاری تأثیرگذار باشد و باعث شود خلاقیت و نوآوری شرکت افزایش یابد که خود میتواند کمک کننده به کارایی و عملکرد شرکت باشد و از طرفی منجر به تولیدات بیشتر و بهبود فرآیندهای عملیاتی و یا اهداف کلی شرکت شود و از طرفی میتواند مدیران را در زمینه تصمیمات آتی شرکت یاری رساند و باعث شود علاوه بر سودآوری شرکت و افزایش مشتریان، میزان صادرات محصولات خود به کشورهای مجاور نیز افزایش یابد و یا اینکه ارزش و اعتبار شرکتهای را نیز افزایش یابد.

به طور کلی نتایج فرضیه اصلی نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی با نقش تعدیلی دانش مالی مدیران دارای اثری معنادار و مثبت است. یعنی می توان گفت مدیریت منابع انسانی با بکارگیری دانش مالی می تواند منجر به افزایش نوآوری سازمانی شود و به طوری که با افزایش نوآوری سازمانی، میزان تولیدات و فروش خود را افزایش دهد و در نهایت به سود بیشتری برسد و یا حتی به فکر فروش فرآورده های گازی به خارج از کشور نیز باشد؛ همچنین ارزش و اعتبار شرکت نیز افزایش یابد و نقش پررنگ تر مدیریت منابع انسانی و سرمایه گذاری روی آن نیز توسط مدیران بیشتر میشود. نتیجه این پژوهش با نتایج مطالعات الشار و همکاران (۲۰۲۳)، باقری ریزی و همکاران (۱۴۰۲)، هم سو و هم راستا می باشد.

نتایج فرضیه فرعی اول پژوهش حاکی از آن است که مدیریت منابع انسانی میتواند باعث افزایش نوآوری شود؛ به طوری که مدیریت منابع انسانی تحت عواملی مانند استخدام، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش قرار میگیرند و باعث میشود ارزش و اعتبار منابع انسانی در شرکت بیشتر شود و در نتیجه این افراد میتوانند نقش مثبتی در نوآوری و خلاقیت سازمان داشته باشند. به عبارتی دیگر، منابع انسانی با تحت تأثیر قرار گرفتن عوامل فوق، میتواند ایجاد خلاقیت و نوآوری در شرکت داشته باشد به عنوان مثال، با پرداخت پاداش و یا با بکارگیری و استخدام افراد خلاق، آموزش و مشارکت یا ارزیابی عملکرد آنها و غیره میتوان میزان نوآوری سازمانی را نیز تقویت نمود. نتیجه این پژوهش با نتایج مطالعات انور و همکاران (۲۰۲۳)، ایرجی نقندر و واعظ موسوی (۱۴۰۲)، هم سو و هم راستا می باشد.

نتایج فرضیه فرعی دوم پژوهش حاکی از آن است که مدیریت منابع انسانی می تواند بر دانش مالی مدیران نقش مثبتی داشته باشد؛ به طوری که مدیریت منابع انسانی می تواند باعث ایجاد تغییرات مثبت در دانش مالی مدیران در زمینه حل مسئله با دانش، یادگیری پویا، مقابله با آسیبها و چالشهای پیش رو، تصمیم گیری به برنامه ریزی و سیاست گذاری، انتقال دانش سازمانی و پالایش آن شود و از این رو رشد فروش را نیز تقویت نماید و باعث شود مدیران و افراد فعال در شرکت به کمک دانش مالی مدیران در جذب مشتریان خارجی و فروش گاز نقش مضاعفی داشته باشند و با استفاده از الگوهای طراحی شده دانش مالی، میزان توزیع گاز به دیگر شهرها و حتی کشورها فراهم آورد و در نتیجه به سودآوری

بیشتری دست یابد. از طرفی با میزان توزیع و انتشار گاز به همه شهرها، رضایت مردم و مشتریان را نیز فراهم آورد تا به نتایج بهتری دست یابد. نتیجه این پژوهش با نتایج مطالعات دمیریگ و همکاران (۲۰۲۳)، حسینی و قاسم پور گنجی (۱۴۰۲) همسو و همراستا می باشد.

نتایج فرضیه فرعی سوم پژوهش حاکی از آن است که دانش مالی نیز میتواند بر نوآوری سازمانی نقش مثبتی داشته باشد، به عبارتی دانش مالی مدیران میتواند بر نوآوری سازمانی در زمینه های مختلف مانند نوآوری تولیدی، نوآوری فرآیندی، نوآوری اداری، نوآوری محیطی، نوآوری ساختاری تأثیرگذار باشد. دانش مالی به عنوان یک دانش جدید و مدرن میتواند به نیروی انسانی فعال در شرکت کمک نماید تا باعث افزایش نوآوری شود و در نتیجه خلاقیت و تغییرات ایجاد شده منجر به رشد شرکت و یا جذب مشتریان خود شود و در نهایت میزان سودآوری و یا عملکرد شرکت را نیز تغییر دهد و باعث گردد ارزش و اعتبار شرکت نیز تقویت یابد. نتیجه این پژوهش با نتایج مطالعات وانگ و همکاران (۲۰۲۲)، چپوائی (۱۴۰۲)، همسو و همراستا می باشد.

پیشنهادات کاربردی و مواردی برای محققان آتی

پیشنهاد کاربردی فرضیه اصلی: میتوان پیشنهاد نمود جهت افزایش نوآوری و خلاقیت شرکت به مدیریت منابع انسانی و دانش مالی مدیران توجه ویژه ای داشته باشند؛ از طرفی میتوان در این راستا استراتژیهای طراحی نمود و بیا توجه به این شاخص، راهکارهایی را جهت خلاقیت و نوآوری سازمانی مطرح نمود تا بتوان به بهره گیری از آن، اهداف سازمانی را بهبود بخشید. میتوان افراد فعال در شرکت را با آموزشهای مناسب و مدرن با استفاده از مدیریت دانش جدید نیز گامی موثر در راستای ایجاد خلاقیت و نوآوری و همچنین اهداف بلندمدت شرکت برداشت و منجر به افزایش عملکرد سازمانی شد.

پیشنهاد کاربردی فرعی اول: پیشنهاد می شود جهت ایجاد نوآوری و خلاقیت در شرکت به مدیریت منابع انسانی توجهی ویژه داشت. در این راستا میتوان افرادی را استخدام یا جذب نمود که دارای قدرت نوآوری باشند و یا اینکه به افراد فعال در شرکت آموزشهایی داد که در ذهنیت خلاق آنها انگیزه ایجاد نمود. همچنین میتوان برای منابع انسانی فعال در شرکت پاداشهایی برای ایجاد خلاقیت و نوآوری آنها در نظر گرفت که علاوه بر تشویق آنها منجر به ایجاد ارزش و احترام به آنها شد و یا اعتماد به نفس در کارکنان را تقویت نمود تا برای شرکت تلاش بیشتری ارائه دهند.

پیشنهاد کاربردی فرعی دوم: پیشنهاد می شود جهت ایجاد دانش مالی مدیران به مدیریت منابع انسانی نیز توجه نشان داد؛ به طوری که دانش مالی خود به خود نمیتواند باعث پیشرفت در فعالیتهای شرکت شود و باید این مسئله توسط افراد و نیروهای شاغل در شرکت صورت پذیرد. بنابراین باید از افرادی برای دانش مالی استفاده نمایند که دارای ذهن خلاق باشند و از طرفی انگیزه آنها برای نوآوریها و خلاقیتها تازه به روز و شکوفا باشد که در این زمینه نیز میتوان به آموزشهای لازم اشاره کرد و همچنین با پاداش به افرادی که خلاقیت ایجاد میکنند، میتوان منجر به تشویق شدن این افراد گردید.

پیشنهاد کاربردی فرضیه فرعی سوم: پیشنهاد می شود جهت افزایش نوآوری و خلاقیت به دانش مالی مدیران توجه داشته باشند. دانش مالی به عنوان یک علم جدید میتواند به افراد کمک نماید تا با بکارگیری آن، نوآوری و خلاقیت را در شرکت ایجاد نمود؛ بنابراین باید تلاش شود تا از دانش مالی مدرن و همراستا با پیشرفت روز دنیا استفاده نمود. میتوان اشاره نمود که برای به روز بودن از آموزشها یا کلاسهایی که مطابق با پیشرفت روز دنیاست بهره گرفت و یا اینکه این موارد را به صورت چارت تهیه کرد و در اختیار سرپرستان و کارشناسان قرار داد تا بتوانند با پیاده سازی و کاربرد آن در شرکت، نوآوری و خلاقیت را در راستای اهداف سازمانی ایجاد نمایند.

با توجه به نتایج پژوهش می‌توان برای پژوهشگران آتی پیشنهاد نمود با توجه به موضوع پژوهش که اثرگذاری مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی با نقش تعدیلی دانش مالی مدیران می‌باشد؛ انتظار می‌رود در تحقیقات آتی موضوع فوق را با مولفه‌های زیر به جای دانش مالی مدیران مورد بررسی قرار دهند: متغیرهای اقتصاد کلان، قابلیت‌های بازاریابی، ارزش ویژه برند، مزیت رقابتی پایدار، سرمایه اجتماعی و محیطی، مدیریت کیفیت فراگیر، فرهنگ سازمانی، سیستم‌های اطلاعاتی.

منابع

- ✓ ایرجی نقندر، رامین، واعظ موسوی، سیدمحمد کاظم، (۱۴۰۲)، هنجاریابی پرسشنامه مدیریت دانش سبز در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران، نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی، دوره ۶، شماره ۲۱، صص ۵۳-۸۲.
- ✓ باقری ریزی، سوده، احمدی، محمد، سازگاری، سمیه، غلامی، رمضان، (۱۴۰۲)، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی با مسئولیت اجتماعی بر ترس از ابتلا به کووید ۱۹ با میانجیگری اعتماد سازمانی و نقش تعدیلگر ادراک از قدرت همه گیری کووید ۱۹ (مورد مطالعه: بیمارستان های شهر اراک)، دو فصلنامه علمی مدیریت منابع انسانی پایدار، دوره ۵، شماره ۸، صص ۲۰۵-۲۱۸.
- ✓ حسینی، احمد، شمس، فاطمه، (۱۳۹۳)، تأثیر رفتار سازمانی مثبت و نوآوری باز بر بهبود مزیت رقابتی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۳، شماره ۷۵، صص ۱۳۸-۱۵۹.
- ✓ چپوائی، نگار، (۱۴۰۲)، نقش میانجیگری نوآوری سازمانی بر تأثیر فرهنگ سازمانی بر مزیت رقابتی؛ فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری؛ دوره ۷، شماره ۸۸، صص ۹۰-۱۱۸.
- ✓ کمالی قلندری، فاطمه، پویه، مریم، سجادی خواه، غلام، (۱۴۰۱)، بررسی نقش رهبری دانش محور بر نوآوری و عملکرد سازمانی، نهمین کنفرانس بین المللی تحقیقات بین رشته ای در مدیریت، حسابداری و اقتصاد در ایران، تهران.
- ✓ لندران اصفهانی، سعید، عمرانی قهجاورستانی، مینا، معلمی نیا، بابک، (۱۴۰۱)، تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز و شیوه های آن بر عملکرد و تعالی سازمانی با میانجیگری نوآوری سبز؛ مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، دوره ۳، شماره ۲، صص ۲۳-۴۳.
- ✓ هاشمی، سیدحامد، اکرادی، احسان، یوسفی، مینو، (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش و نوآوری سازمانی، مطالعات دانش شناسی، دوره ۲، شماره ۸، صص ۱-۱۹.
- ✓ Abdullah, N. H., Wahab, E., & Shamsuddin, A. (2022). Human Resource Practice as Predictors of Innovative among johar SMEs. International conference on science and social research, Kuala Lumpur, Malaysia.
- ✓ Bernsteiner, R., Strasser, J., Ploder, C., Schlögl, S., & Dilger, T. (2019, July). Knowledge Governance Helps Minimizing the Risks of External Knowledge Transfer. In International Conference on Knowledge Management in Organizations (pp. 379- 391). Springer, Cham.
- ✓ Brown, P., Bocken, N., & Balkenende, R. (2020). How do companies collaborate for circular oriented innovation?. Sustainability, 12(4), 1648.
- ✓ Chang, S., Gong, Y. & Shum, C. (2021). Promoting innovation in hospitality companies through human resource management practices. International Journal of Hospitality Management,

- ✓ Demirbag, M., Apaydin, M., & Sahadev, S. (2023). Micro-foundational dimensions of firm internationalisation as determinants of knowledge management strategy: A case for global strategic partnerships. *Technological Forecasting and Social Change*, 165, p. 120538.
- ✓ Hung, R. Y. Y., Lien, B. Y. H., Yang, B., Wu, C. M., & Kuo, Y. M. (2021). Impact of TQM and Organizational Learning on Innovation Performance in the High-Tech Industry. *International Business Review*, 2 (20), 213-225.
- ✓ Maleki, M. (2017). The effect of knowledge management system structure on innovation capacity, open innovation and knowledge management capacity with an approach based on Internet of Things (case study: Aja employees). Master's thesis of Payam Noor University, Tehran Province, Payam Noor Center, West Tehran. [In Persian]
- ✓ Serino, L., Papa, A., Campanella, F., & Di Gioia, L. (2022). The sourcing for collaborative knowledge translation in distributed R&D processes: a cross-regional study. *Management Decision*.
- ✓ Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2022). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119762.
- ✓ Wang, C., Chin, T., & Lin, J. H. (2022). Openness and firm innovation performance: the moderating effect of ambidextrous knowledge search strategy. *Journal of Knowledge Management*.

