



بررسی رابطه‌ی بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی شرکت‌های تحت نظر پارس توشه

مرتضی صمدی موقر^{۱*}، فروغ رودگر نژاد^۲

مشخصات نویسنده اول

۱ و * - نویسنده مسوول: کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین الملل بندر انزلی،

mortezasamadimovaghar@yahoo.com

۲ - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بندر انزلی

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی شرکت‌های تحت نظر پارس توشه است البته در چارچوب هدف اصلی پنج هدف فرعی دیگر را هم مشخص نمودیم. تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق، روش همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شرکت‌های تحت نظر پارس توشه است، که تعداد آن ۱۶ شرکت می‌باشد. تعداد نمونه‌ی محاسبه شده بر اساس فرمول ۱۰۶ نفر (۱۰۱ نفر مرد، ۵ نفر زن) از مدیران ارشد این شرکت‌ها می‌باشد. پرسشنامه‌ی مورد استفاده در این تحقیق بر اساس پرسشنامه‌ی الحسین و الغریبی (۲۰۱۳) است، که بعد از ترجمه و بومی‌سازی مورد استفاده قرار گرفته است. و برای آزمون فرضیه‌ها از نرم افزار SPSS و lisrel استفاده گردید، تمامی پنج فرضیه‌ی تحقیق مورد تأیید واقع می‌شوند بنابراین یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی شرکت‌های تحت نظر پارس توشه ارتباط معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمانی، مدیریت دانش، نوآوری سازمانی.



۱- مقدمه

عملکرد سازمان بدون شک مهمترین معیار سنجش موفقیت در شرکتهای تجاری به حساب می آید. عملکرد سازمان می تواند در قالب تدوین استراتژیهای در زمینه ی کسب حداکثری رضایت مشتری، ارائه ی خدمات باکیفیت و ایجاد مزیت های رقابتی بهبود یابد (Tang, 2014)، ولی به طور کلی در خصوص این که متغیرها و شاخص های عملکرد سازمان در بازار کدامند، هنوز توافق نظر کاملی در بین صاحب نظران وجود ندارد. به طور کلی شاخص های عملکرد سازمان در بازار به دو دسته ذهنی و عینی قابل تقسیم است. شاخصهای عینی، شاخص هایی است که به صورت کاملا واقعی و بر اساس داده های عینی اندازه گیری می شود. از جمله شاخص های عملکرد سازمان در بازار می توان به شاخص های سودآوری نظیر بازده دارایی، بازده حقوق صاحبان سهام، بازده سرمایه گذاری، و سود هر سهم بازده سهام، اشاره کرد (Yang et al, 2014). شاخص های ذهنی عملکرد سازمان در بازار بیشتر شاخص هایی را شامل می شود که بر مبنای قضاوت گروه های ذینفع سازمان شکل می گیرد. از جمله این شاخص ها می توان به رضایت مندی مشتری، ارائه ی خدمات با کیفیت و مزیت رقابتی اشاره کرد (Yang et al, 2014; Tang, 2014). سازمان های پیشرو همواره در تلاش هستند تا عملکردی متفاوت از سایر سازمان ها در کسب و کار از خود نشان دهند. یکی از مهمترین تمایزات سازمان های برتر در مقایسه با سایر سازمان ها توجه به مسائل زیست محیطی در فرآیندهای مختلف سازمان است (Santos et al, 2014). سازمان ها با در نظر گرفتن اتخاذ سیاست های درست در زمینه ی مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش و نوآوری در ابعاد مختلف فرآیندهای سازمان عملکرد متمایزی را از خود در مقایسه با رقبا نشان می دهد (Tseng et al, 2013). بر طبق تحقیق الحسین و الغریبی (2013) عواملی مانند روش های مدیریت منابع انسانی، نوآوری سازمانی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمان دارای تاثیر مثبت و معنی داری است (Al-hossein & Al-Gharibi, 2013). با توجه به اهمیت عملکرد سازمان در این تحقیق بر اساس متیهای مدل الحسین و الغریبی (2013) به تشریح مسئله پرداخته شده است و بعد از آن، اهمیت و ضرورت تحقیق، اهداف و سوالات در قالب بخش های اصلی و فرعی، مدل مفهومی تحقیق، تبیین فرضیه های تحقیق، روش تحقیق، تشریح متغیرهای تحقیق، تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق و در نهایت قلمرو تحقیق پرداخته شده است.

۲- مفاهیم

۲-۱. روش های مدیریت منابع انسانی

فرآیندی است که شامل جذب افراد در سازمان با هدف اجرای دقیق وظایف، کنترل عملکرد عملکرد و هدایت افراد افراد به سمت بهره‌وری است (Al-hossein & Al-Gharibi, 2013) از آنجاییکه قابلیت های مختلف کارکنان در ایجاد مزایای استراتژیک و رقابت جویی سازمان ها اهمیت متفاوتی دارد، شیوه های جذب، به کارگیری، انگیزش، آموزش، نظارت و رهبری آنان نیز باید متفاوت باشد. با اتخاذ سبک های مدیریت منابع انسانی متناسب با گروه های مختلف کارکنان، سازمان ها می توانند منابع انسانی را به منزله منبع استراتژیک برای کسب مزیت رقابتی مورد ملاحظه قرار دهند، رویکردی منسجم و منطقی نسبت به سیاست ها و شیوه های منابع انسانی (به منزله انسجام درونی) داشته باشند، سیاستها و شیوه های منابع انسانی را با استراتژی سازمان (به منزله انسجام بیرونی) منطبق سازند، در اعمال مدیریت خود به جای منفعل بودن در برابر سایر واحدها به صورت فعال ظاهر شوند، و باعث توجه بیشتر تصمیم گیران سطوح عالی سازمانی به اهمیت مسائل منابع انسانی در سیاست گذاری ها شوند. (سید جوادین و حسین زاده، ۱۳۸۶).

سازمان ها از سبک های متفاوتی برای مدیریت کارکنان خود استفاده می کنند. سبک مدیریت منابع انسانی، الگویی از تصمیم هایی است که در مورد منابع انسانی اتخاذ و اجرا می گردد و به طور کلی شامل کارکردهای تأمین نیروی انسانی (برنامه ریزی، کارمندیابی، انتخاب، توسعه مسیر شغلی، آموزش و توسعه)، ارزیابی عملکرد و پرداخت (تجزیه تحلیل و ارزیابی شغل، ارزیابی عملکرد، ترکیب و ساختار پرداخت) و روابط کار (ایجاد و تقویت رابطه کاری بین فرد و سازمان، نظارت و کنترل، هویت و تعلق سازمانی) می باشد (Bamberger et al, 2000). در رابطه با تعیین سبک مدیریت منابع انسانی، دیدگاه های متفاوتی ارائه شده که آنها را می توان در چند دیدگاه انطباقی^۱، کنترل محور^۲، منبع گرا^۳ و تلفیقی^۴ طبقه بندی کرد. طبق دیدگاه انطباقی یا اقتضایی^۵ سبک مدیریت منابع انسانی باید منطبق و همسو با استراتژی رقابتی شرکت تعیین گردد، هرچند متغیرهای اقتضایی دیگری مانند چرخه زندگی و یا ساختار سازمان نیز مورد توجه قرار می گیرند (Boxall, 1992). از نظر این دیدگاه، رابطه سبک مدیریت منابع انسانی با استراتژی تجاری، یک موضع واکنشی است. دیدگاه کنترل محور، سبک مدیریت منابع انسانی را به عنوان ابزاری جهت کنترل جنبه های کاری، نظارت بر عملکرد و اطمینان یافتن از بهره وری و سطح سود آوری بالای کارکنان در نظر می گیرد. در این دیدگاه، دو نوع مهم کنترل، شامل «کنترل مبتنی بر فرایند»^۶ و «کنترل مبتنی بر نتیجه»^۱ می باشد. در دیدگاه منبع گرا، جهت دستیابی

^۱ - Matching
^۲ - Control-based
^۳ - Resource-based
^۴ - Integrative
^۵ - Contingency
^۶ - Process based control



به مزایای رقابتی بلند مدت بر کسب منابع و قابلیت های^۲ متمایز تأکید می شود. طبق دیدگاه تلفیقی، بسیاری از محققان متغیرهای تأثیرگذار بر تعیین سبک مدیریت منابع انسانی در سایر دیدگاهها را با یکدیگر تلفیق کرده، الگوهای جدیدی در انتخاب سبک مدیریت منابع انسانی ارائه داده اند. (Lepak & Snell, ۱۹۹۹).

۲-۲. مدیریت دانش

در واقع مدیریت دانش حرفه ای است که سازمان را قادر به شناسایی، حفاظت و حفظ دانش و مهارت های حیاتی، ساخت و به روز رسانی دانش انتقادی و مهارت ها در زمان عمل، تبادل و انتقال دانش، ثبات عمل در عملیات سازمان می سازد، دانش یک دارایی مهم و تعیین کننده در سازمان است (Jan, ۲۰۱۱).

مدیریت دانش ابزار، فرآیندها و پایگاه ها را برای به اشتراک گذاشتن دانش به مشتریان و کارکنان فراهم می سازد. این امر، سازمان را برای تحقق ارزش ادغام دانش مشتری توانمند می سازد، و در نهایت، موجب ارائه خدمات برتر به مشتریان تحویل می گردد. لذا کارکنان تمایل بیشتری به تسهیم دانش مشتری پیدا می کنند بطوری که آنها می توانند ارزشی که از آن منتج می شود را ببینند (صلواتی و همکاران، ۱۳۹۰). در محیط های پر هرج و مرج و بی نظم سازمانی، چگونگی توجه به مدیریت دانش توسط سازمانها و بنگاه ها چهار نوع استراتژی مدیریت دانش وجود دارد (الوانی و همکاران، ۱۳۸۵):

- برخی از سازمان ها رویکردی انسان مدار (فرد مدار) را در سازمان اتخاذ می کنند که طی آن دانش بین افراد تقسیم می شود تا در جهت همکاری و یگانگی آموزشی و تخصیص توانایی های دانش مدارانه بکار رود؛
- برخی از سازمان های دیگر رویکرد مدیریت فن آوری اطلاعات را، جهت کسب فن آوری اطلاعات در کنترل و تخصیص دانش و یا تنها در جهت اطلاعات به کار می گیرند؛
- دیگر سازمانها نیز یک رویکرد اثر بخش تجاری را در نظر دارند که بواسطه آن، از هر طریق ممکن جهت بهبود عملیات تجاری و اثر بخشی کلی در نظر می گیرند؛

- در نهایت هنوز هم برخی از سازمان ها وجود دارند که بر سرمایه گذاری عقلانی متمرکزند تا بواسطه آن به ایجاد و ساخت دانش کلی جهت ارتقاء عملکرد تجاری و ارزش های اقتصادی نائل شوند.

بنگاه های با فعالیتهای استثنایی در حال خلق محیط های حساس، دانش مدار، با تمرکز پویا و توجه متداول در جهت متقاعد ساختن سرمایه گذاری عقلایی - رقابتی برای کسب موفقیت دراز مدت و در نتیجه اعتبار و پایداری سازمانی تلاش می کنند. آن ها اطمینان می دهند که سرمایه گذاری عقلانی را بطور مطلوب در سازمان بکار بندند و خاطر نشان می کنند که منبع حیاتی و پشتیبانی کننده رفتار اثر بخش نیروی انسانی نیازمند حفظ و نگهداری عملکرد مطلوب و پیوسته سازمانی است (الوانی و همکاران، ۱۳۸۵).

۲-۳. نوآوری سازمانی

نوآوری، مفهومی کلیدی است که امروزه از آن به عنوان محور دستاوردهای تجارت در قرن بیست و یکم یاد می شود. سازمان های کوچک و بزرگ، اقدام به ارزیابی مجدد محصولات، خدمات و عملیات خود کرده اند تا فرهنگ نوآوری را به وجود آورند. این بازبینی مجدد اهداف سازمانی، بدین دلیل صورت می گیرد که پرورش فرهنگ نوآوری در درون سازمان، بهترین تضمینی است که یک سازمان بتواند در محیطی که بازارهای آن به سرعت به پیش می روند، پایدار بماند. همچنین پرورش فرهنگ نوآوری بهترین تضمین (اگرچه که هیچ تضمین ندارد) برای بقا و پایداری طولانی مدت در اقتصاد دانش محرک امروزی است (هادوی، ۱۳۸۸).

از آنجا که نوآوری سازمان را قادر می سازد تا به نیازها پاسخ گوید و نیازهای قدیمی تر نیز به طور اثربخش تری برآورده شوند، ارزش بیشتری در سازمان ایجاد می شود و محیط های کلان سازمانی بهبود می یابند. نوآوری ایده، روش و یا موضوعی است که از نظر فرد، گروه و یا یک سیستم، جدید تلقی می گردد و تا آنجا که به رفتار بشر مربوط می شود، جدید بودن ایده از نظر عینی نسبت به طول زمان به اولین کاربرد و یا کشف آن بستگی چندانی ندارد، بلکه برداشت و یا تازگی ذهنی ایده است که واکنش فرد یا گروه را در مقابل آن تعیین می کند. اگر ایده به نظر فرد یا گروه جدید باشد نوآوری به شمار می آید. سازمان ها نیز به عنوان عناصر اصلی اثربخش در فرآیندهای اقتصادی و اجتماعی جوامع، حوزه های مهمی در ظهور خلاقیت ها و نوآوری ها به شمار می روند. اساسا ادامه حیات آنها بستگی به تغییر و نوآوری دارد. در عرصه سازمان، نوآوری فرآیندی است که وضع موجود و حفظ و نگهداری آن را از طریق تفکر و نگرش جدید به محتوای فرآیندها و تغییر در ترکیب سه عامل

^۱ - Outcome based control

^۲ - Resource and Capabilities



فن آوری، محیط و سازمان مورد چالش قرار می دهد و در حوزه های متعددی مانند توسعه محصول، فرآیند تولید و توزیع، شیوه های مدیریت، روش های انجام کار، روابط سازمانی و به طور کلی در تمام فعالیت های انسانی قابل تعریف و کاربرد است (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱، ۲۳).

۴-۲. عملکرد سازمانی

توجه به منابع انسانی در کنار استفاده از روش های نو، بازسازی ساختارهای گذشته و استفاده بهینه از امکانات بالقوه و بالفعل، از زمره فاکتورهای توفیق اهداف سازمان است و موفقیت آن مرهون استقرار سیستم کارا و مبتنی بر اهداف و وجود نیروی انسانی مطلوب و متناسب می باشد. بدون تردید، هر سازمانی در ایفای وظایف و تحقق اهداف خود موفق است که علاوه بر استقرار سیستم مدیریتی کارا و هدفمند، بهترین افراد را در اختیار داشته باشد. از طرفی نگرش های افراد برای مدیریت سازمانی اهمیت زیادی دارد زیرا این نگرش ها هستند که رفتار سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهند (فقهی فرهنگمند، ۱۳۸۸).

از سوی دیگر پروفیسور سینک (۱۹۸۵) عملکرد سازمان ها را تابعی از هفت معیار مرتبط با هم می داند که به شرح ذیل هستند: اثربخشی، کارایی، کیفیت، بهره وری، کیفیت زندگی کاری، نوآوری و قابلیت سود دهی و بودجه بندی. عملکرد سازمانی حاصل یا نتیجه فرآیندهای اجرایی و تحقق اهداف سازمان است. در تعریفی دیگر، عملکرد سازمانی عبارت است از به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است. عملکرد سازمانی تقریباً شامل تمامی اهداف رقابت پذیری و تعالی تولید است و به هزینه، انعطاف پذیری، سرعت، قابلیت اعتماد یا کیفیت مربوط می شود. به علاوه، عملکرد سازمانی را می توان به مثابه چتری تعریف کرد که همه مفاهیم مرتبط به موفقیت و فعالیت های کل سازمان را در بر می گیرد. سازمان های با عملکرد برتر دارای ویژگی هایی خاص از لحاظ چشم انداز و مأموریت های سازمان، اهداف، تفکر راهبردی، رهبری، طراحی سازمان، فناوری و فرآیندهای سازمانی می باشند. در یک سازمان با عملکرد برتر، پیشرانه های اصلی عملکرد توسط بیانیه مأموریت تبیین می شود. یکی از مهم ترین و زیربنایی ترین ویژگی یک سازمان با عملکرد برتر، مأموریت و چشم انداز آن است. و سازمان های با عملکرد برتر، هدف های روشن و قابل اندازه گیری را تدوین می کنند (Hardesty, ۲۰۰۳).

ارزیابی عملکرد عبارت است از: «فرایند کمی کردن کارایی و اثربخشی عملیات». که با مروری بر ادبیات موضوع می توان دلایل آن را به سه گروه اصلی زیر تقسیم کرد (سیدنقوی و همکاران، ۱۳۹۱):

- اهداف استراتژیک: که شامل مدیریت استراتژیک و تجدید نظر در استراتژی هاست؛
- اهداف ارتباطی: که شامل کنترل موقعیت فعلی، نشان دادن مسیر آینده، ارائه بازخور و الگوبرداری از سازمان های دیگر است؛
- اهداف انگیزشی: که شامل تدوین سیستم پاداش و همچنین تشویق بهبود و یادگیری است. مسئله ارزیابی عملکرد (عامل مورد بررسی و روش ارزیابی) سالیان زیادی است که محققان و کاربران را به چالش واداشته است.

بنابراین با توجه به اهمیت نقش مدیریت دانش و نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمان پژوهشگر قصد دارد تا بررسی این متغیرها بر عملکرد سازمانی و همچنین تاثیر روش های مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در شرکت تولیدی پارس توشه پرداز، تا ابعاد جدیدی از تاثیر مدیریت دانش و نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی را مشخص نماید.

۳- سوالات تحقیق :

۱-۳. سوال اصلی

- آیا روشهای مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی شرکت های تحت نظر پارس توشه رابطه دارد؟

۲-۳. سوالات فرعی

۱. آیا روش های مدیریت منابع انسانی با مدیریت دانش شرکت های تحت نظر پارس توشه رابطه دارد؟
۲. آیا روش های مدیریت منابع انسانی با نوآوری سازمانی شرکت های تحت نظر پارس توشه رابطه دارد؟
۳. آیا مدیریت دانش با نوآوری سازمانی شرکت های تحت نظر پارس توشه رابطه دارد؟
۴. آیا مدیریت دانش با عملکرد سازمانی شرکت های تحت نظر پارس توشه رابطه دارد؟
۵. آیا نوآوری سازمانی با عملکرد سازمانی شرکت های تحت نظر پارس توشه رابطه دارد؟



۴- پیشینه تحقیق:

۱-۴. مروری بر سوابق پژوهش های مشابه داخلی

- وظیفه دوست و همکارانش در سال (۱۳۹۳) پژوهشی تحت عنوان "تأثیر مدیریت دانش استراتژیک بر نوآوری و عملکرد شرکتهای کارگزاری بورس اوراق بهادار تهران" انجام دادند. سازمانها اکثرا از اثرات مدیریت دانش و فواید آن آگاهی ندارند. در پژوهش آنها به دنبال آن بودند که تأثیر استراتژیهای مدیریت دانش (مدون و شخصی) را بر نوآوری و عملکرد شرکتهای کارگزاری بورس اوراق بهادار تهران بررسی کردند. این پژوهش ۹۱ شرکت کارگزاری را در سال ۱۳۹۱ مورد مطالعه قرار داده بود. حجم نمونه براساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعیین و با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۶، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و در نهایت برای آزمون فرضیه ها از تحلیل عاملی تأییدی و نرم افزار Lisrel ۸٫۸ استفاده شده بود. نتایج این پژوهش نشان داد استراتژی های مدیریت دانش مدون می توانند بر روی عملکرد شرکت های کارگزاری بورس اوراق بهادار تهران به طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق افزایش توانایی نوآوری) اثر می گذارد. لیکن مدیریت دانش شخصی اثر چندانی بر روی نوآوری و عملکرد شرکت های کارگزاری ندارد. با توجه به تأثیر مثبت مدیریت دانش مدون بر نوآوری و عملکرد شرکت های کارگزاری نتیجه این تحقیق می تواند به مدیران و دانشگاہیان در طراحی برنامه های استراتژیک مدیریت دانش جهت دستیابی به نوآوری بالاتر، اثربخشی، کارایی و سودآوری بیشتر کمک کند(وظیفه دوست و همکاران، ۱۳۹۳).
- دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی را تحت عنوان "بررسی تاثیرات مدیریت دانش بر رضایتمندی دانشجویان از عملکرد کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز کرج" انجام دادند. هدف از پژوهش آنها بررسی بین تأثیرات مدیریت دانش بر بهبود عملکرد سازمانها به منظور برنامه ریزی برای رشد و توسعه دانش در سازمان ها ضروری بود. یکی از عوامل موثر در عملکرد سازمانها عملکرد کارکنان می باشد که متأسفانه در تحقیقات قبلی بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد کارکنان به طور شفاف بیان نشده که به منظور پر کردن این شکاف تحقیقاتی در این تحقیق به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان دانشگاه پیام نور کرج پرداخته شد . با بررسی ادبیات مربوطه ، ابعاد مدیریت دانش شامل کسب دانش ، ذخیره دانش ، توزیع دانش و به کارگیری دانش معرفی شده و همچنین ابعاد عملکرد کارکنان توسعه عملکرد در مهارت های انسانی، فنی و ادراکی بیان شده بود. تحقیق آنها از لحاظ نوع کاربردی بوده و با استفاده از روش پیمایشی به گردآوری داده های تحقیق به وسیله پرسشنامه پرداخته است. در نتیجه با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مشخص شده است که هرچه مدیریت دانش توسعه یابد، عملکرد کارکنان دانشگاه پیام نور کرج بهبود می یابد. همچنین توسعه هر یک از ابعاد مدیریت دانش شامل کسب دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش و به کارگیری دانش بر بهبود مهارتهای انسانی، ادراکی و فنی کارکنان دانشگاه پیام نور کرج موثر است (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳).
- فضلی و علیشاهی در سال (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان "بررسی اثر عوامل درون سازمانی بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن نقش مدیریت دانش" انجام دادند. چگونگی تأثیر عوامل سازمانی در شکل گیری نوع مدیریت دانش و تأثیر این فضای مبتنی بر سرمایه های حاصل از دانش بر عملکرد سازمان، کانون توجه بسیاری از پژوهشگران است. در این پژوهش به بررسی تأثیر عوامل سازمانی متشکل از فرهنگ سازمانی، ساختار و راهبرد سازمانی بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن نقش مدیریت دانش پرداخته می شود. جامعه آماری این تحقیق، بخشی از جامعه ی بانکی انتخاب گردید. تعداد ۲۱۰ عدد پرسش نامه مشتمل بر سؤالات چند گزینه ای طیف لیکرت تدوین گردید و پس از آزمون روایی و اعتبار، بین افراد نمونه به صورت الکترونیک و حضوری توزیع شد. داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS و LISREL تحلیل شدند. نتایج حاکی از تأثیر مثبت فرهنگ سازمانی، راهبرد سازمانی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی بود در حالی که تأثیر ساختار سازمانی بر عملکرد قابل توجه نبود. از طرفی نقش مدیریت دانش به عنوان میانجی برای متغیرهای فرهنگ سازمانی و راهبرد سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت. در نتیجه می توان گفت بهبود مدیریت فرایندهای مربوط به دانش سازمانی که متأثر از عواملی چون فرهنگ و راهبرد سازمانی است، منجر به افزایش عملکرد سازمانی می شود. با توجه به عوامل مؤثر در پردازش دانش و زیرساخت های آن، پیشنهادهایی ارائه شده است (فضلی و علیشاهی، ۱۳۹۱).
- کبوتری و همکارانش در سال (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان "بررسی تأثیر یادگیری و فرهنگ سازمانی بر بهبود عملکرد سازمان (عملکرد کارکنان شرکت نفت گچساران)" انجام دادند. یکی از وظایف مدیریت و بخش های ستادی به منظور بهره برداری صحیح از منابع نفت و گاز در جهت تحقق اهداف وزارت نفت، آموزش کارکنان در کلیه سطوح سازمانی و ترویج نظام مشارکت و بهبود مستمر عملکرد سازمان مبتنی بر نظام مدیریت یکپارچه می باشد. پژوهش حاضر در راین راستا و نتیجه تحقیق میدانی است که با هدف بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و فرهنگ سازمان و تأثیر هماهنگی بین این دو متغیر بر عملکرد سازمان شرکت نفت گچساران صورت گرفته است. روش تحقیق پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی، از حیث روش به دست آوردن داده ها از نوع توصیفی پیمایشی و از نظر نوع داده های گردآوری شده که به وسیله پرسشنامه به دست آمده اند، از نوع کمی است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان شرکت نفت گچساران به تعداد ۲۱۰ نفر می باشد. به دلیل محدود بودن تعداد افراد جامعه آماری بدون نمونه گیری در میان



تمام اعضای جامعه پرسشنامه توزیع شد که از این تعداد ۸۹ پرسشنامه به طور کامل تکمیل گردید. نتایج تحقیق نشان می دهد که دو متغیر یادگیری سازمانی و فرهنگ سازمان با هم رابطه مستقیم داشته و اثر تعاملی آنها بر هم، روی عملکرد سازمان اثر می گذارد، به طوری که اگر این دو متغیر در جهت مثبت باهمانگی بالا در سازمانی برقرار باشند، موجب بهبود عملکرد سازمان می شوند. مدل مفهومی ارائه شده در تحقیق که از بررسی و مطالعه مدل سیستمی سازمان یادگیرنده، ابعاد طرح سازمان و همچنین ارزیابی عملکرد سازمان با روش کارت امتیازدهی متوازن تهیه گردیده است، تاییدکننده رابطه های مطرح شده در هدف مقاله می باشد (کیوتری و همکاران، ۱۳۹۱).

۲-۴. مروری بر سوابق پژوهش های مشابه خارجی

- میکایلز و همکارانش (۲۰۱۴) پژوهشی تحت عنوان "دانش به عنوان یک عامل کلیدی در ارتباط بین سیستم های کاری دارای عملکرد بالا و بهره وری کارکنان" انجام دادند. با توجه به دیدگاه مبتنی بر دانش سازمانی، این پژوهش به بررسی و توسعه ی یک مدل تئوریک در مورد ارتباط بین سیستم های کاری دارای عملکرد بالا و بهره وری کارکنان از طریق تبادل و تسهیم دانش بین کارکنان پرداخته است. نمونه های پژوهش شامل ۱۰۰ شرکت کوچک در آلمان می باشد که این طرح را حمایت می کند و تبادل و تسهیم دانش در این بین یک نقش میانجی را ایفا می کند. اگرچه، اثربخشی و کارایی مدیریت دانش نیز دارای تاثیر متقابل می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج حاکی از این است که تبادل و تسهیم دانش در ارتباط بین عملکرد شرکت و بهره وری کارکنان فقط در زمانی نقش میانجی را ایفا می کند که مدیریت دانش در سطوح میانی و بالا اثربخش و کارآمد است، اما در سطوح پایین دارای نقش میانجی نیست (Michaelis et al, ۲۰۱۴).
- کامیسون و ویلار لویز^۱ (۲۰۱۴) پژوهشی تحت عنوان "نوآوری سازمانی بعنوان یک عامل تقویت کننده در قابلیت های نوآوری تکنولوژیکی و عملکرد شرکت" را انجام دادند. هدف این پژوهش بررسی رابطه بین نوآوری سازمانی و قابلیت های نوآوری تکنولوژیکی می باشد، و اثر آنها را بر عملکرد شرکت با استفاده از یک چارچوب نظری با دیدگاه منبع محور تحلیل می کند. این مقاله یک گواه تجربی از یک تحقیق بر روی ۱۴۴ شرکت صنعتی اسپانیایی و مدل سازی یک سیستم از توابع ساختاری با استفاده از حداقل مربعات جزئی است. نتایج بدست آمده تایید کردند که نوآوری سازمانی از توسعه قابلیت های نوآوری تکنولوژیکی حمایت می کند هم نوآوری سازمانی و هم قابلیت های تکنولوژیکی برای محصولات و فرایندها می توانند منجر به عملکرد مالی شرکت شوند (Camison & Villar-Lopez, ۲۰۱۴).
- زئو و همکاران^۲ (۲۰۱۳) پژوهشی تحت عنوان "تاثیر سیستم های مدیریت منابع انسانی بر نوآوری شرکت و عملکرد شرکت" انجام دادند. هدف اصلی پژوهش بررسی تاثیرات تعاملی دو سیستم ویژه ی مدیریت منابع انسانی و تاثیر آن بر نوآوری سازمانی و عملکرد بود. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی - مدل معادلات ساختاری بوده است. ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه ی محقق ساخته بود، که توسط محققین پژوهش طراحی گردید. جامعه ی آماری پژوهش سازمان های کشور چین بود، که از بین آنها ۱۷۹ سازمان به عنوان نمونه ی پژوهش انتخاب شدند. برای آزمون فرضیه های پژوهش از ضریب همبستگی و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. همچنین این پژوهشگر برای تجزیه و تحلیل اطلاعات خود از نرم افزار SPSS و نرم افزار مدل ساختاری لیزرل استفاده کردند. نتایج پژوهش حاکی از این موضوع بود که سیستم همکاری محور که تمایل به ایجاد ارتباط خارجی داشت، به نوآوری سازمانی کمک می کند و متعاقباً عملکرد را نیز تحت تاثیر قرار می دهد. همچنین تعاملی بین دو سیستم مدیریت منابع انسانی در پیش بینی تغییرات نوآوری سازمانی مشاهده شد (Zhou et al, ۲۰۱۳).
- الحسین و الغریبی^۳ (۲۰۱۳) پژوهشی را تحت عنوان "تأثیر روش های مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، نوآوری سازمانی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی شرکت های بزرگ عربستان سعودی" انجام دادند. هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر روش های مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، نوآوری سازمانی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی بود. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی - مدل معادلات ساختاری بوده است. ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه ی محقق ساخته بود، که توسط محققین پژوهش طراحی گردید. جامعه ی آماری پژوهش شرکت های بزرگ کشور عربستان بود، که تعداد ۲۰۲ مدیران این شرکتها در نهایت به عنوان نمونه ی پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش حاکی از این موضوع بود که روش های مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و نوآوری سازمانی است رابطه مثبتی را با

^۱ - Camison & Villar-Lopez

^۲ - Zhou et al

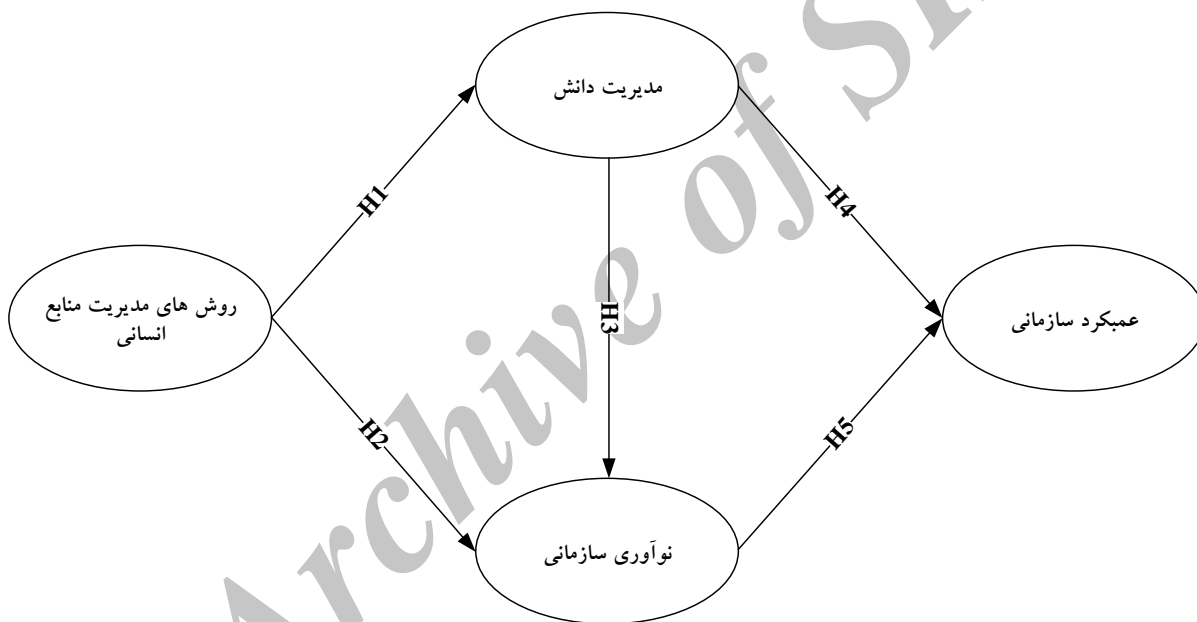
^۳ - Al-hossein & Al- Gharibi



عملکرد سازمانی برقرار می‌سازند و بر عملکرد شرکت‌های کشور عربستان تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد (Al-hossein & Al-Gharibi, ۲۰۱۳).

۵- مدل مفهومی پژوهش:

مدل مفهومی پژوهش حاضر برگرفته از کلیه مدل‌های مطرح شده در استراتژی مدیریت دانش است. متغیر مستقل دارای پنج متغیر می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

۶- مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق، روش همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شرکت‌های تحت نظر پارس توشه است، که تعداد آن ۱۶ شرکت می‌باشد. نمونه‌ی آماری تحقیق نیز کلیه‌ی مدیران ارشد و اعضای هیئت مدیره‌ی این شرکت‌ها می‌باشد. مدیران ارشد این شرکتها نیز اعم از مدیران کارخانه، مدیران تولید، مدیران تحقیق و توسعه، مدیران تضمین کیفیت، مدیران منابع انسانی، مدیران مالی، مدیران فنی هستند. روش نمونه‌گیری در این تحقیق از نوع روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است. با احتساب ۵ نفر از اعضای هیئت مدیره در هر شرکت و ۷ نفر از مدیران ارشد در هر شرکت تعداد کلیه‌ی افرادی که شرایط پاسخگویی به پرسشنامه‌ی تحقیق را دارند، ۱۹۲ نفر از مدیران ارشد این شرکت‌ها می‌باشد. حداکثر خطایی که برای ϵ در این پژوهش در نظر گرفته شده برابر ۰/۰۱ می‌باشد.



همچنین سطح اطمینان ۹۹ درصد برای تعیین تعداد نمونه در نظر گرفته شده که طبق جدول توزیع نرمال معادل ۲/۵۸ می باشد. با توجه به اینکه ۳۳ نمونه ی مقدماتی از طریق توزیع پرسشنامه در دسترس بود، با استفاده از اطلاعات دریافت شده از پرسشنامه ها انحراف معیار مورد محاسبه قرار گرفت که عدد آن ۰/۷۷۵ بدست آمد. با توجه به این مقادیر حجم نمونه برابر با مقدار زیر می باشد :

$$n = \frac{192 * (2.58)^2 * 0.775^2}{0.1^2(192 - 1) + (2.58)^2 * 0.775^2}$$

تعداد نمونه ی محاسبه شده بر اساس فرمول ۱۰۶ نفر (۱۰۱ نفر مرد، ۵ نفر زن) از مدیران ارشد این شرکت ها می باشد

۷- ابزار

در این پژوهش به دلیل نوع تحقیق و همچنین گستردگی جامعه آماری و به تبع آن پیچیدگی نمونه آماری و برای دسترسی سریع تر به نظرات پرسش شوندهگان بهترین روش جمع آوری داده ها در این تحقیق پرسشنامه در نظر گرفته شده است. پرسشنامه ی مورد استفاده در این تحقیق بر اساس پرسشنامه ی الحسین و الغریبی (۲۰۱۳) است، که بعد از ترجمه و بومی سازی مورد استفاده قرار گرفته است. در این تحقیق از طیف لیکرت ۵ گزینه ای برای اندازه گیری متغیرها استفاده شده که یکی از رایج ترین طیف های اندازه گیری است. طیف های نگرش تعدادی عبارت نگرشی هستند که پاسخگو نظر موافق یا مخالف خود را نسبت به آنها ابراز می دارد. اطلاعات مربوط به سوالات پرسشنامه از نظر تعداد سوالات و منابع در جدول (۱) آمده است:

جدول ۱- مشخصات پرسشنامه ی تحقیق

متغیرهای مدل	تعداد سوالات	منبع
روش های مدیریت منابع انسانی	۳	الحسین و الغریبی (۲۰۱۳)
نوآوری سازمانی	۳	الحسین و الغریبی (۲۰۱۳)
مدیریت دانش	۳	الحسین و الغریبی (۲۰۱۳)
عملکرد سازمانی	۳	الحسین و الغریبی (۲۰۱۳)

در بخش روایی محتوا، پرسشنامه ی تحقیق در طی چند جلسه با اساتید محترم مورد بررسی قرار گرفت و با نظرات ایشان چندین بار ترجمه ی پرسشنامه مورد بازبینی قرار گرفت.

در این تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ سازگاری منطقی بین سوالات پرسشنامه را سنجیده شده اند (بایزیدی و همکاران، ۱۳۹۲).

جدول ۲- مقادیر ضرایب آلفای کرونباخ

متغیرهای مدل	مقادیر آلفای کرونباخ
روش های مدیریت منابع انسانی	۰/۸۵۶
نوآوری سازمانی	۰/۷۸۶
مدیریت دانش	۰/۷۹۶
عملکرد سازمانی	۰/۸۷۹
کل پرسشنامه	۰/۹۱۲



۸- بحث

شاخص های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق ارائه شده است که در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳- شاخص های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق حاضر

متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی
مدیریت دانش	۳۲۷	۱	۵	۲/۷۸۳۰	۰/۹۶۶۱۴	۰/۹۳۳	۰/۱۷۶	-۰/۴۰۴
نوآوری سازمانی	۳۲۷	۱	۵	۲/۵۲۲۰	۰/۹۱۷۸۱	۰/۸۴۲	۰/۳۶۷	-۰/۱۹۹
نوآوری سازمانی	۳۲۷	۱	۵	۲/۵۲۲۰	۰/۹۱۷۸۱	۰/۸۴۲	۰/۳۶۷	-۰/۱۹۹
عملکرد سازمانی	۳۲۷	۱	۵	۳/۳۳۶۵	۰/۷۴۳۹۳	۰/۵۵۳	-۰/۱۱۷	۰/۱۵۱

مطابق جدول و نمودار شماره ی (۳) میانگین امتیاز متغیر ها از نظر پاسخ دهندگان، هم چنین انحراف معیار و واریانس محاسبه شده است. میانگین های به دست آمده نزدیک میانگین مورد انتظار (امتیاز ۳) است و همچنین کمترین امتیاز مربوط به متغیر ها از نظر پاسخ دهندگان معادل ۱ و بیشترین امتیاز معادل ۵ می باشد. از آنجایی که مقدار ضریب چولگی و ضریب کشیدگی در دامنه $+0/5$ و $-0/5$ قرار دارد بنابراین داده ها از توزیع نرمال پیروی می کنند. در جدول ۴ آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تست نرمال بودن داده ها انجام شده است که مهمترین ردیف این جدول ردیف سطح معنی داری است. با توجه به اینکه سطح معنی داری کلیه ی متغیرهای تحقیق از ۵ درصد بزرگتر است، بنابراین توزیع داده های کلیه ی متغیرهای تحقیق، از توزیع نرمال پیروی می کند.

جدول ۴- آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تست نرمال بودن داده ها

عملکرد سازمانی	نوآوری سازمانی	مدیریت دانش	روش های منابع انسانی	تعداد نمونه
۱۰۶	۱۰۶	۱۰۶	۱۰۶	۱۰۶
۳/۳۳۶۵	۲/۵۲۲۰	۲/۷۸۳۰	۲/۸۲۳۹	میانگین آزمون نرمال
۰/۷۴۳۹۳	۰/۹۱۷۸۱	۰/۹۶۶۱۴	۱/۰۳۶۰۸	انحراف معیار
۰/۱۱۸	۰/۱۴۰	۰/۱۰۴	۰/۰۸۶	قدر مطلق
۰/۱۰۱	۰/۱۴۰	۰/۱۰۴	۰/۰۶۹	قدر مطلق مثبت
-۰/۱۱۸	-۰/۰۹۶	-۰/۰۷۷	-۰/۰۸۶	قدر مطلق منفی
۱/۲۱۵	۱/۴۳۹	۱/۰۶۸	۰/۸۸۹	آماره ی Z کولموگروف - اسمیرنوف
۰/۱۰۵	۰/۰۳۲	۰/۲۰۴	۰/۴۰۸	سطح معنی داری

۸-۱. آزمون ضریب همبستگی پیرسون

از آنجایی که داده های جمع آوری شده مربوط به کلیه ی متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال بودند، بنابراین از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرها در این بخش استفاده شده است.

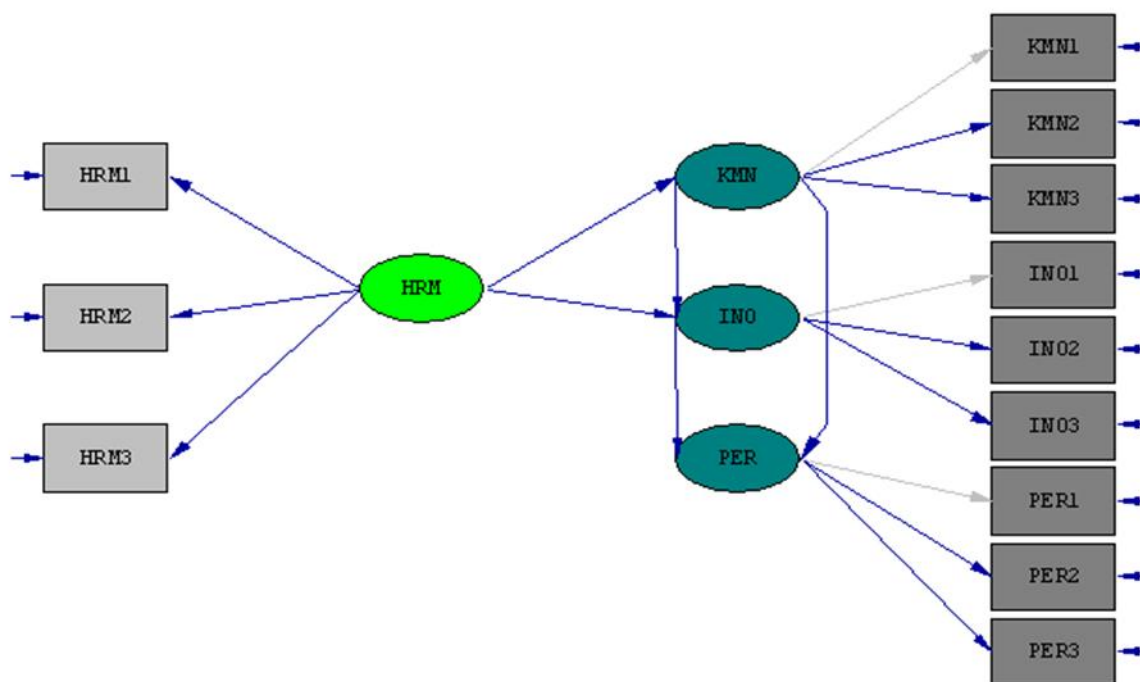


جدول ۵- ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق (اندازه ی نمونه = ۱۰۶) . سطح معنی داری $p < 0.05$

عملکرد سازمانی	نوآوری سازمانی	مدیریت دانش	روش های منابع انسانی	روش های منابع انسانی
۰/۴۳۹	۰/۷۵۱	۰/۷۹۳	۱	روش های منابع انسانی
۰/۴۷۴	۰/۸۳۱	۱	۰/۷۹۳	مدیریت دانش
۰/۴۹۰	۱	۰/۸۳۱	۰/۷۵۱	نوآوری سازمانی
۱	۰/۴۹۰	۰/۴۷۴	۰/۴۳۹	عملکرد سازمانی

۲-۸. مدل مفهومی تحقیق در قالب مدل معادلات ساختاری

الگوی اصلی متغیر مستقل، میانجی و وابسته در مدل مفهومی تحقیق که با استفاده از نرم افزار لیزرل طراحی گردیده است، به صورت شکل زیر می باشد. با توجه به علائم اختصاری که برای نام گذاری متغیرهای پژوهش قبلا معرفی گردیده است، مدل اولیه ی تحقیق به صورت زیر است.



نمودار ۱- طراحی مدل مفهومی تحقیق با استفاده از نرم افزار لیزرل

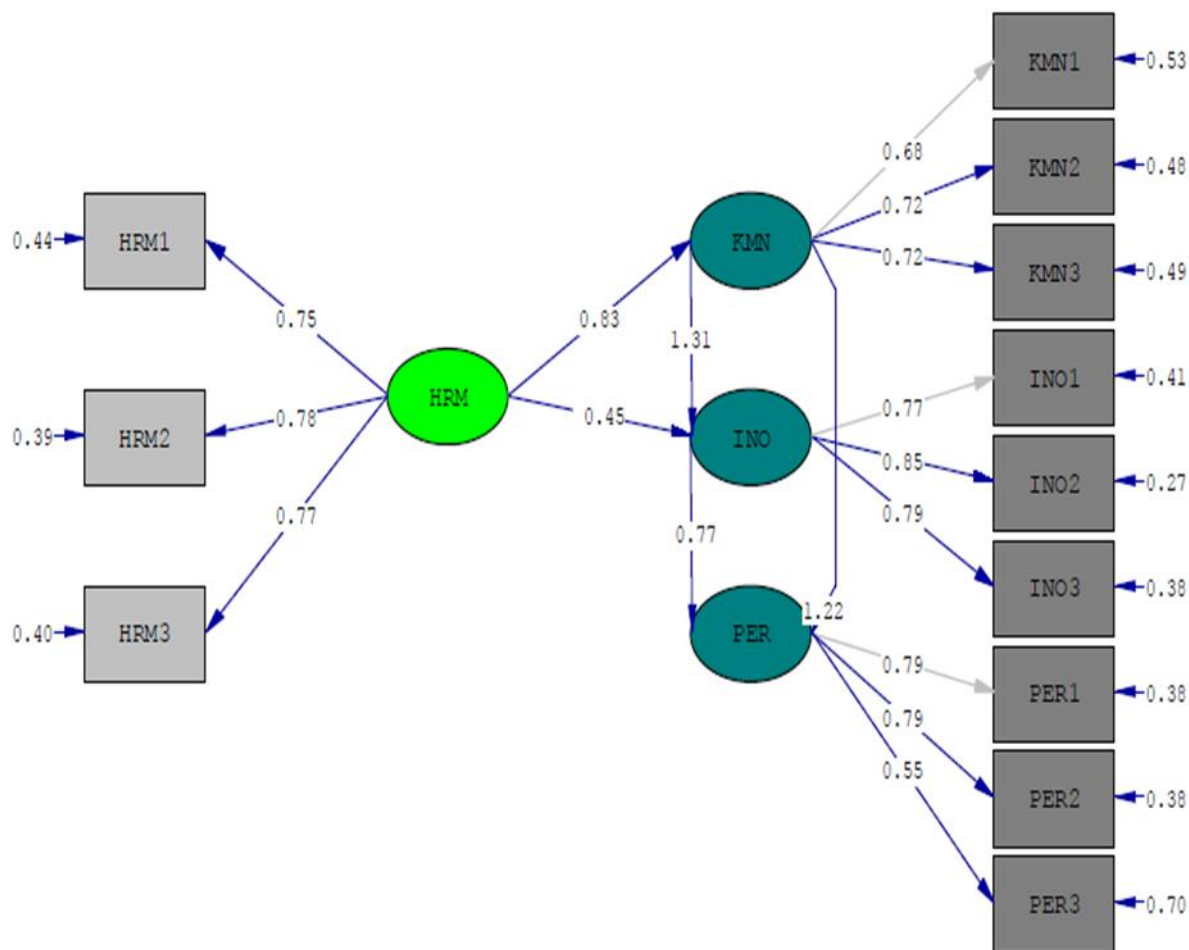
۳-۸. مدل در حالت تخمین استاندارد

بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تاثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می دهد. در حالت برآورد استاندارد امکان مقایسه بین متغیرهای مشاهده شده ی تبیین کننده متغیرهای پنهان وجود دارد. نتایج تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای نشان داد که مدل اندازه گیری متغیرها مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. نتایج مدل اندازه گیری حاکی از وجود روابط همبستگی مثبت و معناداری بین متغیرها در مدل است. با توجه به نمودار (۱) می توان بارهای عاملی هر یک از سوالات تحقیق را مشاهده نمود. مقدار ضریب تعیین عددی بین صفر و یک است ، که هر چه به سمت یک نزدیک شود ، مقدار تبیین واریانس بیشتر می گردد. لازم به توضیح است از خروجی لیزرل در حالت تخمین استاندارد برای محاسبه ی میانگین واریانس استخراج شده استفاده شده است.



جدول ۶- میانگین واریانس استخراج شده

متغیرهای مدل	میانگین واریانس استخراج شده
روش های منابع انسانی	۰/۵۸۷۹۳
مدیریت دانش	۰/۴۹۹۷۳
نوآوری سازمانی	۰/۶۴۴۶۵
عملکرد سازمانی	۰/۵۱۶۹



Chi-Square=141.21, df=49, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

نمودار ۲- مدل تحقیق در حالت تخمین استاندارد

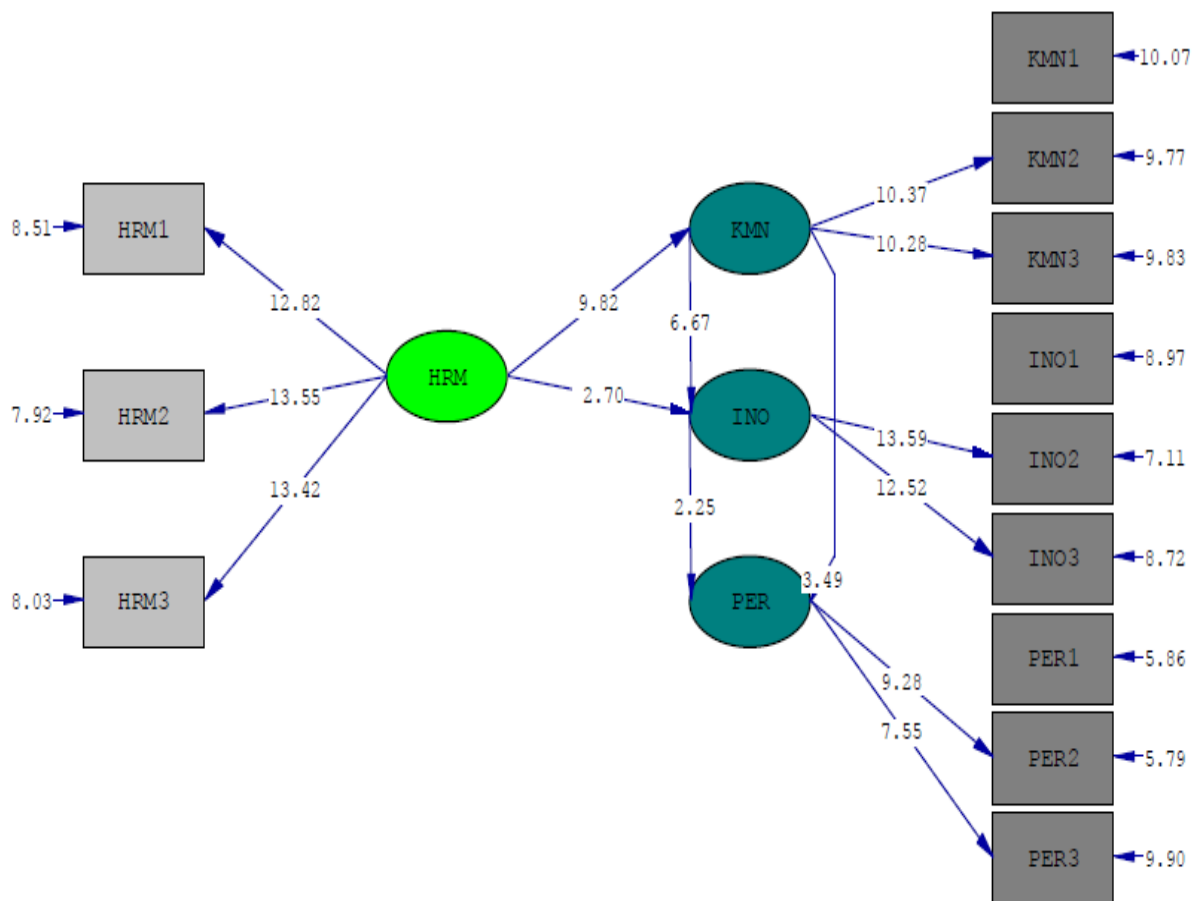
۴-۸. مدل در حالت ضرایب T و بررسی فرضیه های پژوهش با معادلات ساختاری

به تخمین مدل در این حالت، تخمین ضرایب t گفته می شود. مدل در حالت ضرایب t یا حالت معناداری مقادیر آماره t را نشان می دهد که برای قضاوت در مورد معناداری روابط بکار می روند. به این صورت که اگر مقادیر آماره t بین $+1/96$ و $-1/96$ قرار داشته باشند، ضرایب معنادار نیستند و منجر به رد فرضیات تحقیق می شوند و در حالی که خارج از این محدوده باشند، معنادار هستند. این مقادیر در حالتی که معنادار

-T-Values



نیستند با رنگ قرمز مشخص می شوند. شکل (۴-۴) معناداری ضرایب و پارامترهای بدست آمده ی مدل را نشان می دهد، که تمامی ضرایب بدست آمده معنادار شده اند. مبنای تأیید شدن یا رد شدن فرضیات پژوهش بررسی مدل در حالت ضرایب معناداری است. در ادامه بررسی فرضیه های پژوهش از طریق مدل سازی معادلات ساختاری ارائه می گردد:



Chi-Square=141.21, df=49, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

نمودار ۳- مدل تحقیق در حالت اعداد معناداری

۸-۵. آزمون فرضیه اول

H_0 : روش های مدیریت منابع انسانی با مدیریت دانش شرکت های تحت نظر پارس توشه رابطه ندارد.

H_1 : روش های مدیریت منابع انسانی با مدیریت دانش شرکت های تحت نظر پارس توشه رابطه دارد.

با توجه به بررسی مدل در حالت ضرایب معناداری مشاهده می کنیم که مقدار عدد معناداری برای ارتباط بین روش های مدیریت منابع انسانی با مدیریت دانش شرکت های تحت نظر پارس توشه برابر با ۹/۸۲ است ($t=9.82$). از آنجایی که عدد معناداری بدست آمده خارج از دامنه ی $+1/96$ و $-1/96$ قرار دارد، بنابراین می توان گفت: روش های مدیریت منابع انسانی با مدیریت دانش شرکت های تحت نظر پارس توشه تاثیر دارد.

۸-۶. آزمون فرضیه دوم

H_0 : روش های مدیریت منابع انسانی با نوآوری سازمانی شرکت های تحت نظر پارس توشه رابطه ندارد.

H_1 : روش های مدیریت منابع انسانی با نوآوری سازمانی شرکت های تحت نظر پارس توشه رابطه دارد.

با توجه به بررسی مدل در حالت ضرایب معناداری مشاهده می کنیم که مقدار عدد معناداری برای ارتباط بین روش های مدیریت منابع انسانی با نوآوری سازمانی شرکت های تحت نظر پارس توشه برابر با ۲/۷۰ است ($t=2.70$). از آنجایی که عدد معناداری بدست آمده خارج از دامنه ی



۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار دارد، بنابراین می‌توان گفت: روش‌های مدیریت منابع انسانی با نوآوری سازمانی شرکت‌های تحت نظر پارس توشه رابطه دارد.

۸-۷. آزمون فرضیه سوم

H₀: مدیریت دانش با نوآوری سازمانی در شرکت‌های تحت نظر پارس توشه رابطه ندارد.
H₁: مدیریت دانش با نوآوری سازمانی در شرکت‌های تحت نظر پارس توشه رابطه دارد.
با توجه به بررسی مدل در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌کنیم که مقدار عدد معناداری برای ارتباط بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی در شرکت‌های تحت نظر پارس توشه برابر با ۶/۶۷ است (t= ۶,۶۷). از آنجایی که عدد معناداری بدست آمده خارج از دامنه ی ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار دارد، بنابراین می‌توان گفت: مدیریت دانش با نوآوری سازمانی در شرکت‌های تحت نظر پارس توشه رابطه دارد.

۸-۸. آزمون فرضیه چهارم

H₀: مدیریت دانش با عملکرد سازمانی شرکت‌های تحت نظر پارس توشه رابطه ندارد.
H₁: مدیریت دانش با عملکرد سازمانی شرکت‌های تحت نظر پارس توشه رابطه دارد.
با توجه به بررسی مدل در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌کنیم که مقدار عدد معناداری برای ارتباط بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی شرکت‌های تحت نظر پارس توشه برابر با ۳/۴۹ است (t= ۳,۴۹). از آنجایی که عدد معناداری بدست آمده خارج از دامنه ی ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار دارد، بنابراین می‌توان گفت: مدیریت دانش با عملکرد سازمانی شرکت‌های تحت نظر پارس توشه رابطه دارد.

۸-۹. آزمون فرضیه پنجم

H₀: نوآوری سازمانی با عملکرد سازمانی شرکت‌های تحت نظر پارس توشه رابطه ندارد.
H₁: نوآوری سازمانی با عملکرد سازمانی شرکت‌های تحت نظر پارس توشه رابطه دارد.
با توجه به بررسی مدل در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌کنیم که مقدار عدد معناداری برای ارتباط بین نوآوری سازمانی با عملکرد سازمانی شرکت‌های تحت نظر پارس توشه برابر با ۲/۲۵ است (t= ۲,۲۵). از آنجایی که عدد معناداری بدست آمده خارج از دامنه ی ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار دارد، بنابراین می‌توان گفت: نوآوری سازمانی با عملکرد سازمانی شرکت‌های تحت نظر پارس توشه رابطه دارد.

۸-۱۰. تحلیل مسیر

در این بخش با استفاده از خروجی مدل در حالت ضریب استاندارد اثرات غیر مستقیم مورد محاسبه قرار گرفته است که در جدول (۴-۲۳) نتایج این تحلیل به تفصیل آمده است:

جدول ۷- نتایج تحلیل مسیر

مسیر	اثر غیر مستقیم
روش‌های مدیریت منابع انسانی به مدیریت دانش به عملکرد سازمانی	$0.126 = 0.122 * 0.83$
روش‌های مدیریت منابع انسانی به نوآوری سازمانی به عملکرد سازمانی	$0.3465 = 0.177 * 0.45$
روش‌های مدیریت منابع انسانی به مدیریت دانش به نوآوری سازمانی به عملکرد شغلی	$0.8372 = 0.177 * 0.31 * 0.83$

۸-۱۱. تحلیل ضرایب تعیین

این ضریب توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیر یا متغیرهای مستقل را بررسی می‌کند و یا به بیان دیگر این ضریب بررسی می‌کند که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. در زیر معادله ساختاری تحقیق آمده است و ضریب تعیین نمایش داده شده است.

✓ همانگونه که در معادله ی ساختاری زیر ملاحظه می‌کنیم، متغیر مدیریت منابع انسانی حدود ۶۹ درصد از تغییرات متغیر مدیریت دانش را توضیح می‌دهد.



Structural Equations

(۱)

$$KMN = 0.83 * HRM, \text{Errorvar.} = 0.31, R^2 = 0.69$$

(0,085)	(0,078)
9,82	3,93

✓ همانگونه که در معادله ی ساختاری زیر ملاحظه می کنیم، متغیرهای مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش حدود ۹۵ درصد از تغییرات متغیر نوآوری سازمانی را توضیح می دهند.

Structural Equations

(۲)

$$INO = 1.31 * KMN + 0.45 * HRM, \text{Errorvar.} = 0.52, R^2 = 0.95$$

(0,20)	(0,17)	(0,057)
6,67	2,70	0,92

✓ همانگونه که در معادله ی ساختاری زیر ملاحظه می کنیم، متغیرهای مدیریت دانش و نوآوری سازمانی حدود ۹۵ درصد از تغییرات متغیر نوآوری سازمانی را توضیح می دهند.

Structural Equations

(۳)

$$PER = 1.22 * KMN + 0.77 * INO, \text{Errorvar.} = 0.69, R^2 = 0.31$$

(0,35)	(0,34)	(0,13)
3,49	2,25	5,30

Archive of SID



۸-۱۱. شاخصهای برازش مدل

معیارهای علمی قابل قبول برای تایید مدل نظری تدوین شده با استفاده از داده های گردآوری شده ، خود بحث اصلی در شاخص های برازش مدل را تشکیل می دهد. شاخص هایی که گاه به نام شاخص های نیکویی برازش (چرا که هر چه مقدار آن افزایش می یابد ، نشانه ای از حمایت قوی تر داده ها از مدل نظری تفسیر می شود) و گاه به نام شاخص های بدی برازش^۱ (زیرا که هر چه مقدار آن شاخص ها افزایش می یابد ، نشانه ای از حمایت ضعیف تر داده ها از مدل نظری تلقی می شود) خوانده می شوند (قاسمی ، ۱۳۹۲). شاخصهای برازش کلی نشان می دهند ، آیا به طور کلی مدل یا داده ها برازش دارند یا نه؟ این شاخصها طیف گسترده ای هستند و تحت عنوان آماره های نیکویی برازش^۲ و در انتهای پرونداد لیزرل قرار دارند (کارشکی ، ۱۳۹۱).

جدول ۴-۲۱- شاخص های برازش مدل پژوهش

شاخص های برازش مدل	مقادیر شاخص های پژوهش	مقادیر مطلوب
χ^2 / df	۲/۲۸۸	≤ ۳
RMSEA	۰/۰۷۱	≤ ۰/۰۸
RMR	۰/۰۵۷	≤ ۰/۵
PNFI	۰/۷۹	≤ ۰/۸
AGFI	۰/۸۴	≥ ۰/۸
NFI	۰/۹۴	≥ ۰/۹
NNFI	۰/۹۵	≥ ۰/۹
CFI	۰/۹۶	≥ ۰/۹
IFI	۰/۹۶	≥ ۰/۹
GFI	۰/۹	≥ ۰/۹
Degree of Freedom	۴۹	≥ ۰

۹- نتیجه گیری

۱. با توجه به تایید فرضیه ی فرعی اول مبنی بر تاثیر مثبت و معنی دار روش های مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش شرکت های تحت نظر پارس توشه پیشنهاد می گردد شرکت های پارس توشه در راستای بهبود فرآیندهای کاری و برای انجام بهتر وظایف، سیاست هایی مانند انتخاب افراد خلاق و معرفی آنها از طریق ماهنامه و سایت سازمان به سایر واحدهای سازمانی را اتخاذ کند. همچنین از طریق ایجاد سیستم شيرپوينت به مستند سازی تجربیات و فعالیت های یادگیرانه ی کارکنان اقدام ورزد.
۲. با توجه به تایید فرضیه ی فرعی دوم مبنی بر تاثیر مثبت و معنی دار روش های مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی شرکت های تحت نظر پارس توشه پیشنهاد می گردد پیشنهاد می گردد شرکت های پارس توشه با هماهنگی فرایند منابع انسانی اقدام به نیازسنجی آموزشی کند و برنامه ریزی مناسبی برای توسعه ی مهارت کارکنان تدوین کند. با توجه به اینکه بیشتر فعالیت های شرکت های پارس توشه است، بنابراین توصیه می گردد وضعیت پروژه های سازمانی از طریق برنامه ریزی و کنترل پروژه در قالب کنترل کیفیت پروژه، کنترل زمان پروژه، کنترل منابع پروژه و کنترل نیروی انسانی پروژه مورد ارزیابی قرار گیرد و تخصص های مورد نیاز و کمبودها شناسایی گردد.
۳. با توجه به تایید فرضیه ی فرعی سوم مبنی بر تاثیر مثبت و معنی دار مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی در شرکت های تحت نظر پارس توشه پیشنهاد می گردد کارکنان شرکت های پارس توشه نسبت به انتقال دانش از کانال های رسمی و غیر رسمی توجه کنند. در این زمینه مدیران سازمان نیز باید با فرهنگ سازی لازم در زمینه ی انتقال دانش و کاربردی کردن کارکنان را تشویق و ترغیب کنند.
۴. با توجه به تایید فرضیه ی فرعی چهارم مبنی بر تاثیر مثبت و معنی دار مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی شرکت های تحت نظر پارس توشه پیشنهاد می گردد شرکت های پارس توشه دوره های مانند کار تیمی و تبادل دانش برگزار کند و به کارکنان در این زمینه دید مناسبی دهد و به گزارش هایی مانند انجام کارها و وظایف قبل از تسهیم دانش و بعد از تسهیم دانش اقدام ورزد و در

^۱ -Badness of Fit Indices
^۲ - Goodness of Fit Statistics



نشست ها و همایش های رسمی و غیر رسمی موارد مربوطه ارائه کند. این گزارشات می تواند در قالب صرفه جویی در هزینه، ایجاد دانش جدید در سازمان و بهبود وضعیت فرآیندهای سازمانی باشد.

۵. با توجه به تایید فرضیه ی فرعی پنجم مبنی بر تاثیر مثبت و معنی دار نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی شرکت های تحت نظر پارس توشه پیشنهاد می گردد فرآیندهای مطالعه بازار و صادرات شرکت های پارس توشه نسبت به امر بهینه کاوی توجه خود را معطوف کنند و با مقایسه ی خروجی سازمان با رقبای پیشتاز داخلی و خارجی در تولید محصولات خود نوآوری لازم را صرف کنند، زیرا نوآوری سازمانی به طور مستقیم بر عملکرد سازمانی دارای تاثیر مثبت و معنی دار است.

منابع و مراجع

- [۱] الوانی سیدمهدی، واعظی رضا، ناطق تهمینه، (۱۳۸۵)، "تاثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش"، پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده حسابداری و مدیریت.
- [۲] دانایی فرد حبیب اله، هاشم نیا شهرام، خرسند محمد، (۱۳۹۳)، "بررسی تاثیرات مدیریت دانش بر رضایتمندی دانشجویان از عملکرد کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز کرج"، پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد، وزارت علوم و تحقیقات و فناوری، دانشگاه پیام نور استان تهران، دانشکده علوم انسانی و مدیریت.
- [۳] دهقان رضا، طالبی کامبیز، عربیون ابوالقاسم، (۱۳۹۱)، "پژوهشی پیرامون عوامل موثر بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه های علوم پزشکی کشور"، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیپاورد سلامت)، ۱، ۶، ۳۳-۲۲.
- [۴] سیدنقوی میرعلی، سپندان صدق، رامین مهر حمید، (۱۳۹۱)، "بررسی اثرات سرمایه های فکری بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی قابلیت یادگیری در شعب بانک صادرات استان تهران"، مدیریت بازرگانی دانشکده مدیریت دانشکده تهران، ۴، ۱۲، ۵۳-۷۰.
- [۵] سید جوادین سید جواد، حسین زاده ماشا اله، (۱۳۸۶)، "بررسی رابطه ی بین قابلیت های استراتژیک کارکنان و سبک های مدیریت منابع انسانی در شرکت های صنعتی استان تهران"، فصلنامه مدرس علوم انسانی، ۱۲، ۱، ۱۵۹-۱۸۸.
- [۶] صلواتی عادل، کفچه پرویز، صالح پور کیوان، (۱۳۹۰)، "بررسی اثرات مدیریت دانش بر مدیریت ارتباط با مشتری در بانک رفاه"، فراسوی مدیریت، ۴، ۱۶، ۷۸-۵۹.
- [۷] فضلی صفر، علیشاهی آیدن، "بررسی اثر عوامل درون سازمانی بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن نقش مدیریت دانش"، دو فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱۳۹۱، ۴، ۲، ۷۳-۹۹.
- [۸] فقهی فرهنگ ناصر، (۱۳۸۸)، "اولویت بندی عدالت سازمانی برای ارتقاء عملکرد کارکنان سازمان های خدماتی (مورد مطالعه: سازمان های خدماتی شهر تبریز)"، مجله علوم رفتاری، ۱۲۱-۱۵۴.
- [۹] کبوتری جمال الدین، حمیدیان پور فخریه، دهقان نجم آبادی عامر، رضازاده آرش، (۱۳۹۱)، "بررسی تاثیر یادگیری و فرهنگ سازمانی بر بهبود عملکرد سازمان (عملکرد کارکنان شرکت نفت گچساران)"، اولین کنفرانس بین المللی نفت، گاز، پتروشیمی و نیروگاهی، ۱-۱۳.
- [۱۰] وظیفه دوست حسین، فروغ نژاد حیدر، خوشنود مهدی، (۱۳۹۳)، "تاثیر مدیریت دانش استراتژیک بر نوآوری و عملکرد شرکت های کارگزاری بورس اوراق بهادار تهران"، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۳، ۹، ۱۶۱-۱۷۳.
- [۱۱] هادوی سیدعلی، (۱۳۸۸)، "ابزارهای مدیریت نوآوری: مروری بر نظریه و عمل"، تدبیر، ۲۰۴، ۳۴-۳۹.

[۱۲] Bamberger P, Meshoulam H, (۲۰۰۰), "Human Resource Strategy: formulation, Implementation, and Impact, Sage", Beverly Hills, CA.

[۱۳] Boxall P, (۱۹۹۲), "The Strategic HRM Debate and the Resource Based View of the Firm", Human Resource Management Journal, ۶, ۳- ۶۲

[۱۴] Hardesty CD avid, (۲۰۰۳), "Ten characteristics of a high effective organization".

[۱۵] Hussain Rahim, Al Nasser Amjad, Hussain Yomna, (۲۰۱۴), "Service quality and customer satisfaction of a UAE-based airline: An empirical investigation", Journal of Air Transport Management, ۱-۹

[۱۶] Jan B, (۲۰۱۱), "Knowledge Management", Retrieved February ۲۰۱۲ from www.dnv.com /Services / Consulting / Knowledge Management.



[۱۷] Tang Ta-Wei, (۲۰۱۴), "Becoming an ambidextrous hotel: The role of customer orientation", International Journal of Hospitality Management, ۲۰۱۴, ۳۹, ۱-۱۰.

[۱۸] Tseng Ming Lang, Lin Sheng Hsiang, Vy Truong Nguyen Tuong, "Mediate effect of technology innovation capabilities investment capability and firm performance in Vietnam", Social and Behavioral Sciences, ۲۰۱۲, ۴۰, ۸۱۷-۸۲۹.

[۱۹] Santos David Ferreira Lopes, Basso Leonardo Fernando Cruz, Kimura Herbert, Kayo Eduardo Kazuo, "Innovation efforts and performances of Brazilian firms", Journal of Business Research, ۲۰۱۴, ۶۷, ۵۳۵-۵۲۷

[۲۰] Yang Li-Ren, Huang Chung-Fah, Hsu Ting-Jui, " Knowledge leadership to improve project and organizational performance", International Journal of Project Management, ۲۰۱۴, ۳۲, ۴۰-۵۳.

Archive of SID