

نقش مدیریت دانش بر بهره وری پایدار توسعه نیروی انسانی از طریق متغیر میانجی نوآوری سازمانی (شاهد تجربی: شرکت ایکاروس)

سید مهدی خاکزادیان^{*}

^۱ دکتری تخصصی مدیریت کارآفرینی، رئیس دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی انتظامی مازندران

چکیده

با وارد شدن به عصر دانایی، دانش به عنوان مهمترین سرمایه سازمان مطرح شده و موفقیت سازمانها به توانایی در آنها در ایجاد، کسب، بهره‌گیری و انتقال دانش بستگی پیدا کرده است. از این رو سازمانها برای اینکه بتوانند از فرصتهای پیش آمده در محیط پویای کنونی استفاده کرده و مزیت رقابتی کسب نمایند، باید منابع دانش را به صورت اثربخش مدیریت نمایند. هدف از پژوهش حاضر تبیین نقش مدیریت دانش بر بهره وری پایدار توسعه نیروی انسانی از طریق متغیر میانجی نوآوری سازمانی در شرکت ایکاروس بوده است. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و از لحاظ هدف در زمره تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری تحقیق حاضر را مدیران و کارکنان شرکت ایکاروس به تعداد ۲۵۰ نفر تشکیل داده اند که با توجه به جدول کرجسی و مورگان تعداد نمونه ۱۵۰ نفر بوده که پرسشنامه بین این افراد بصورت تصادفی توزیع گردید. نتایج حاصل از آزمونهای معادلات ساختاری بوسیله نرم افزار PLS نشان داده است که فرضیات تحقیق تایید و مدیریت دانش بر بهره وری نیروی انسانی و نوآوری سازمانی در شرکت ایکاروس تاثیر معناداری دارد. همچنین نوآوری سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی در شرکت ایکاروس تاثیر معناداری دارد. میتوان به این نتیجه رسید که هدف نهایی مدیریت دانش، شامل تسهیم دانش میان کارکنان، به منظور ارتقای ارزش افزوده دانش موجود در سازمان بوده و نقش کلیدی در توسعه و بهبود خلاقیت، نوآوری، بهره وری و سوددهی سازمان ایفا می نماید.

۱ مقدمه

دانش یک عامل موفقیت مهم است که باید به کار گرفته شود. بطور عملی، مدیریت دانش لقب یا عنوان افراد در سازمان ها می باشد تا از طریق وسایل، دسترسی آسانی داشته باشند و دانش را به دست آورند و از آن استفاده کنند که در غیر اینصورت از نظر فیزیکی و مالی غیرممکن خواهد بود. با وارد شدن به عصر دانایی، دانش به عنوان مهمترین سرمایه سازمان مطرح شده و موفقیت سازمانها به توانایی در آنها در ایجاد، کسب، بهره‌گیری و انتقال دانش بستگی پیدا کرده است. از این رو سازمانها برای اینکه بتوانند از فرصتهای پیش آمده در محیط پویای کنونی استفاده کرده و مزیت رقابتی کسب نمایند، باید منابع دانش را به صورت اثربخش مدیریت نمایند. سازمان هایی که مدیریت دانش را به عنوان مخاطره تلقی می کنند، مزایای حاصل از به کارگیری آن را از دست خواهند داد. دیدگاه های مبتنی بر دانش اشاره دارند که منابع ذهنی (فکری) به عنوان دارایی های کلیدی سازمان ها، منجر به پایداری مزیت رقابتی می شود (Alavi & Leidner, 2001). در عصر حاضر مدیریت دانش محرک عملکردهایی است که ریشه در منابع دانش دارند و بر اساس دانش نظری است. از همین رو کارکنان و دانشی که در ذهن آنهاست، منابع

^{*} نویسنده مسئول:

آدرس: دکتری تخصصی مدیریت کارآفرینی، رئیس دفتر تحقیقات کاربردی
فرماندهی انتظامی مازندران، ایران.
ایمیل: mehdi.khazadian@gmail.com

بسیار ارزشمندی برای سازمان هستند. منابع دانش می توانند به عنوان منابع انحصاری و ارزشمندی مورد بحث قرار گیرند. چون بر اساس نظریه مبتنی بر منابع سازمان (RBV¹) به مزیت رقابتی سازمان متصل هستند. سرمایه گذاری های انبوه مدیریت دانش، از قبیل طراحی مجدد فرایند داخلی و خارجی، سیستم های IT و منابع انسانی، برای یک سازمان الزامی هستند تا رقابت را حفظ کنند.

هدف نهایی مدیریت دانش، شامل تسهیم دانش میان کارکنان، به منظور ارتقای ارزش افزوده دانش موجود در سازمان بوده و نقش کلیدی در توسعه و بهبود خلاقیت، نوآوری، بهره وری و سوددهی سازمان ایفا می نماید. تحقیقات بسیاری نشان می دهد که مدیریت دانش می تواند موجب افزایش آگاهی مشتری و بدین سان ابداع یا نوآوری موفق شود. در تحقیق مذکور محققان نقش دانش در بروز نوآوری را مورد بررسی قرار دادند. فرایندی پیشنهادی آنها شامل چهار مرحله است: ۱. اکتساب پیش گیرانه و تولید اطلاعات جدید و نیز دریافت روش ها، فرصت ها و مشکلات؛ ۲. مفهوم سازی ایده ها و چالش های جدید؛ ۳. توسعه و بهبود راه حل های جدید؛ ۴. اجرای راه حل های جدید (سهرابی و همکاران، ۱۴۰۰).

بهره وری، استفاده موثر و بهینه از منابع و نهادهای مختلف چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات میباشد. به عبارت دیگر بهره وری، استفاده بهینه از نهادهای ورودی جهت دستیابی به خروجی های بیشتر میباشد (Aboelmaged, 2018). اهمیت توجه به پایداری بهره وری به حدی است که در بسیاری از کشورها، بهره وری و استفاده صحیح و هر چه بهتر و مناسبتر از مجموع عوامل تولید اعم از کالا و خدمات به اولویتی ملی تبدیل شده و تلاش شده تا این شعار که تداوم حیات هر جامعه بدون توجه به موضوع بهره وری دشوار و حتی در مواردی غیر ممکن است، در جوامع نهادینه شود. هر چند برنامه ریزی برای بهبود بهره وری در سطوح مختلف سازمانی، منطقه ای، ملی و حتی زندگی شخصی انسان لازم و ضروری است، اما بهبود بهره وری در دنیای پر رقابت کنونی، به عنوان یکی از مهمترین اهداف و استراتژیهای موفقیت هر سازمانی مطرح میباشد. در میان عوامل تولید، عامل نیروی انسانی برخلاف سایر منابع از سطح درک و شعور برخوردار است و بر استفاده بهتر از سایر عوامل تولید نیز اثرگذار است و یا به عبارتی، مهمترین اهرم اصلی در افزایش و کاهش بهره وری سازمانها می باشد. لذا از جایگاه ویژه ای در بهبود بهره وری برخوردار بوده و باید مورد توجه ویژه قرار گیرد. نقش منابع انسانی در ارتقاء بهره وری سازمانهای خدماتی به دلیل تولید و ارائه مستقیم خدمات توسط نیروهای انسانی اهمیت بیشتری می یابد و به کارگیری نیروی انسانی با انگیزه، توانمند و بهره ور، علاوه بر ارائه خدمات باکیفیت، می تواند از سایر منابع درون سازمانی به نحو احسن و مطلوب استفاده نماید و انواع جنبه های بهره وری را محقق سازد و نهایتاً سازمان را بهره ور کند. اما اینکه چه عواملی بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی موثر است و یا اینکه چگونه نیروی انسانی درون سازمانهای خدماتی بهره ور میشوند، سوالی است که پاسخ آن در موسسات و سازمانهای مختلف به تناسب مأموریت آنها، سبک و نوع مدیریت مدیران آنها و حتی نیازهای کارکنان آنها گوناگون است. حتی اگر عوامل موثر بر ارتقاء بهره وری در سازمان ها مشابه باشد اما مطمئناً شدت و میزان تاثیر آنها بر بهره وری کارکنان یکسان نیست و باید در سازمانهای مختلف میزان تأثیر این عوامل بررسی شود. با توجه به محدودیت منابع مانند بودجه و زمان برای ارتقاء بهره وری نیروی انسانی در سازمانها، شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر آن، برنامه ریزی مقابله با کاهش بهره وری و ارتقاء آن، شامل طرح ریزی راهبردهای مناسب ارتقاء بهره وری نیروی انسانی را هدفمند می کند (Kianto et al, 2019).

۲ مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت دانش

مدیریت دانش رویکرد سیستماتیک خلق، دریافت، سازماندهی، دستیابی و استفاده از دانش و آموخته ها در سازمان ها است. مدیریت دانش در سازمان ها و شرکت ها به بهبود تصمیم گیری، انعطاف پذیری بیشتر، افزایش سود، کاهش بار کاری، افزایش بهره وری، ایجاد فرصت های جدید کسب و کار، کاهش هزینه، سهم بازار بیشتر و بهبود انگیزه ی کارکنان کمک می کند. هر

¹ . Resource based view

سازمانی چه تجاری و چه غیر تجاری دارای اهدافی است که در تلاش برای کسب آنها میباشد. مهم نیست که اهداف مورد نظر سازمان چه می باشد، بلکه مهم این است که فعالیت اصل هر سازمانی، در تلاش برای بدست آوردن این اهداف از طریق فرایندهای کاری است. فرایندهای کار ای در مفهوم اینکه تمام آنها مجموعه ای از فعالیت های درون یک سازمان میباشد که نتایج قابل اندازه گیری را نتیجه خواهد داد و اینکه آنها بدنیاال ایجاد ابزارها برای سازمانها به منظور تحقق اهداف و دیدگاههایشان هستند با یکدیگر شبیهی اند(زراعتی و همکاران، ۱۳۹۹).

شناسایی دانش

این عامل جزء مراحل اولیه سیکل مدیریت دانش می باشد، که باید دانش موجود در سازمان به طور کامل شناسایی و ذخیره گردد تا از تمام تجارب و دانش سازمان استفاده بهینه نمود.

اکتساب دانش

یعنی ارتباط با مشتریان، تأمین کنندگان، رقبا، و شرکا در کارهای تعاونی و مشارکتی.

توسعه دانش

یعنی چگونه میتوان تخصص جدیدی ایجاد کرد؟ توسعه دانش سنگ بنایی است که مکمل فرآیند کسب دانش میباشد. تمرکز اصلی آن بر ایجاد مهارتهای جدید، محصولات جدید و ایده های بهتر و فرایندهای کارآتر است.

اشتراک و توزیع دانش

اشتراک دانش بین کارکنان سازمان مستلزم فرهنگ قومی، اعتماد و شفافیت در تمام سازمان است. یعنی چگونه میتوان دانش را در محل درست خود قرار داد؟ و چگونه میتوان اطلاعات و تجارب جداگانه را به چیزی تبدیل کرد که کل سازمان بتواند از آن استفاده نماید.

بهره گیری از دانش

اطمینان از تصمیم گیری مطمئن با دانش موجود، استفاده از دانش در جهت اهداف سازمانی، تولید محصول و خدمات جدید، عملکردگرابودن، قدرت حل مسائل موجود و جدید.

نگهداری دانش

برمی گردد به وجود فرایندهای مدون نگهداری دانش، نگهداری اطلاعات مراجعان، نگهداری اطلاعات کارکنان، استفاده از فایل های کامپیوتری به جای پرونده های کاغذی(فناوری اطلاعات)، سیستمهای مکانیزه مستند سازی(فناوری اطلاعات) در سازمان(حسن زاده و همکاران، ۱۴۰۱).

بهره وری

بهره وری، استفاده موثر و بهینه از منابع و نهادهای مختلف چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات میباشد. به عبارت دیگر بهره وری، استفاده بهینه از نهادهای ورودی جهت دستیابی به خروجیهای بیشتر میباشد(شاگرد و همکاران، ۱۴۰۰).

بهره‌وری نیروی انسانی

یعنی به حداکثر رساندن استفاده از منابع نیروی انسانی به طریق علمی به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان و نیز یعنی حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه (شاگرد و همکاران، ۱۴۰۰).

نوآوری

منظور از نوآوری خلاقیت متجلی شده و به مرحله عمل رسیده است، به عبارت دیگر نوآوری یعنی اندیشه خلاق تحقق یافته؛ نوآوری همانا ارائه محصول، فرایند و خدمات جدید به بازار است؛ نوآوری بکارگیری تواناییهای ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است (قلاوندی و همکاران، ۱۴۰۰).

پیشینه

شاگرد و همکاران (۱۴۰۱) به ارائه مدل بهره‌وری پایدار در توسعه و بهبود مدیریت راهبردی منابع انسانی (مطالعه موردی: بانک مسکن) پرداختند. نوع پژوهش از نظر هدف توسعه‌ای و از لحاظ نتیجه، کاربردی و از نظر تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون (تم) استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۴ نفر از خبرگان دانشگاهی و مدیران ارشد و کارشناسان خبره بانک مسکن بود که به روش نمونه‌گیری قضاوتی و هدفمند انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. روایی مصاحبه‌ها از طریق مثلث‌سازی و پایایی آن نیز از طریق همبستگی بین دوکدگذار تأیید گردید. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، با تحلیل تم، ۸ مضمون فراگیر در قالب ۲۰ مضمون سازمان‌دهنده که برگرفته از ۶۲ مضمون پایه بود، شناسایی شدند که این مضامین فراگیر به ترتیب اهمیت شامل عوامل انسانی، عوامل مدیریتی، عوامل سازمانی، عوامل فناوری، عوامل فیزیکی و روانی محیطی، عوامل اقتصادی و اجتماعی، کارایی و اثربخشی هستند. در مجموع مدل بهره‌وری پایدار به منظور توسعه مدیریت راهبردی منابع انسانی در بانک مسکن دارای ۸ بعد، ۲۰ مولفه و ۶۲ شاخص می‌باشد. نتایج این تحقیق می‌تواند برای ارتقا بهره‌وری پایدار و مدیریت راهبردی نیروی انسانی در بانک مسکن مفید بوده و زمینه مناسبی برای تحقیقات دیگر فراهم نماید. ترابی و الدین (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان تأثیر مدیریت دانش بر بهره‌وری سازمانی: مطالعه موردی بانک مرکزی کوزا انجام دادند. نتایج نظرسنجی که در بانک کوزا انجام شد نشان داد که تلاش کارمندان برای به اشتراک گذاشتن و در نتیجه آن، به اشتراک گذاشتن دانش ضمنی اثر مستقیم و مثبت بر بهره‌وری دارد. علاوه بر این، تجزیه و تحلیل‌ها نشان داد که در نتیجه به اشتراک گذاری دانش نه تنها بهره‌وری افزایش می‌یابد بلکه مشارکت نوآورانه کارکنان نیز به علت قرار گرفتن در معرض دانش، تخصص و تجربیات دیگران افزایش می‌یابد. آوان و خلیل (۲۰۱۵) در تحقیق خود با عنوان تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی: مطالعه موردی دانشگاه‌های انتخاب شده در جنوب پنجاب پاکستان، به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با توجه به دانشگاه‌های انتخاب شده در جنوب پنجاب پرداختند. برای این منظور، دو دانشگاه عمومی: دانشگاه بهاء الدین زکریا و دانشگاه اسلامی بهاولپور به عنوان نمونه‌ای از مطالعه انتخاب شدند. چهار متغیر از قبیل کسب دانش، تبدیل دانش، کاربرد دانش و حفاظت از دانش به عنوان متغیر مستقل و عملکرد شرکت به عنوان متغیر وابسته گرفته شد. داده‌های اولیه از ۲۰۰ نفر از پاسخ‌دهندگان شامل کارمندان دانشگاهی و غیر دانشگاهی انتخاب شده بودند. برای به دست آوردن نتایج، پنج تکنیک تخمینی مانند مقیاس لیکرت، روش همبستگی، کارت امتیازی، تجزیه و تحلیل و رگرسیون استفاده شد. همچنین برای مقایسه عملکرد دانشگاه بهاء الدین زکریا و بهاولپور مقایسه شد. نتایج نشان دادند که رابطه قوی بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی وجود دارد. تجزیه و تحلیل تطبیقی نشان می‌دهد که دانشگاه بهاء الدین زکریا در مدیریت دانش در برابر دانشگاه اسلامی بهاولپور موفق بوده است. چن (۲۰۱۴) طی مقاله‌ای با عنوان «مدیریت دانش محور عملکرد شرکت:

نقش قابلیت فرآیند کسب و کار و یادگیری سازمانی» و هدف تعریف یک مدل برای ارزیابی درست ارزش مدیریت دانش، دریافتند که منابع دانش یک مبنایی را برای عملکرد اجرا شده مدیریت دانش با واسطه امکانات فرایند تجاری قرار می دهند. مخصوصاً، دارایی های دانش و امکانات فرایند دو محرک متفاوت اما مرتبط با هم در فرایند ایجاد ارزش هستند. خصوصاً این یافته ها دلیل و مدرکی را در اختیار قرار می دهند تا نظریه مبنی بر دانش و واسطه امکانات فرایند تجاری را شرح دهند. بآبادی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان خلاقیت و نوآوری سازمان و ارتباط آن با بهره وری سازمانی به این نتایج دست یافتند که خلاقیت و نوآوری سازمان و ارتباط آن با بهره وری سازمانی برخی از ابعاد محیط کاری منشا خلاقیت و مایه افزایش بهره وری است و نیز آموزش خلاقیت باعث افزایش بهره وری سازمان می شود. فریدونی (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان خلاقیت، نوآوری و بهره وری نیروی انسانی به این نتایج دست یافت که پرورش خلاقیت و به همراه آن محصول این فرآیند یعنی نوآوری، در نهاده ها موجب بالا بردن سطح اثر گذاری و کارایی کارکنان بویژه در بخش سازمان های آموزشی گردیده و بر اساس فرآیند حل خلاق مسئله در شرایط ایده آل (حقیقت یابی -ایده یابی و راه حل یابی) سازمان می تواند با تغییرات وارده به سیستم هم سو شده و به هدف بهره وری بیش تر دست یابد.

۳ روش شناسی پژوهش

این پژوهش از باب نتایج، پژوهشی کاربردی بوده و در دسته ی پژوهش های توصیفی قرار گرفته و بصورت پیمایشی انجام شده است. ابزار گردآوری داده در این پژوهش، پرسشنامه است. اطلاعات و داده های لازم نیز به دو روش جمع آوری می گردند:

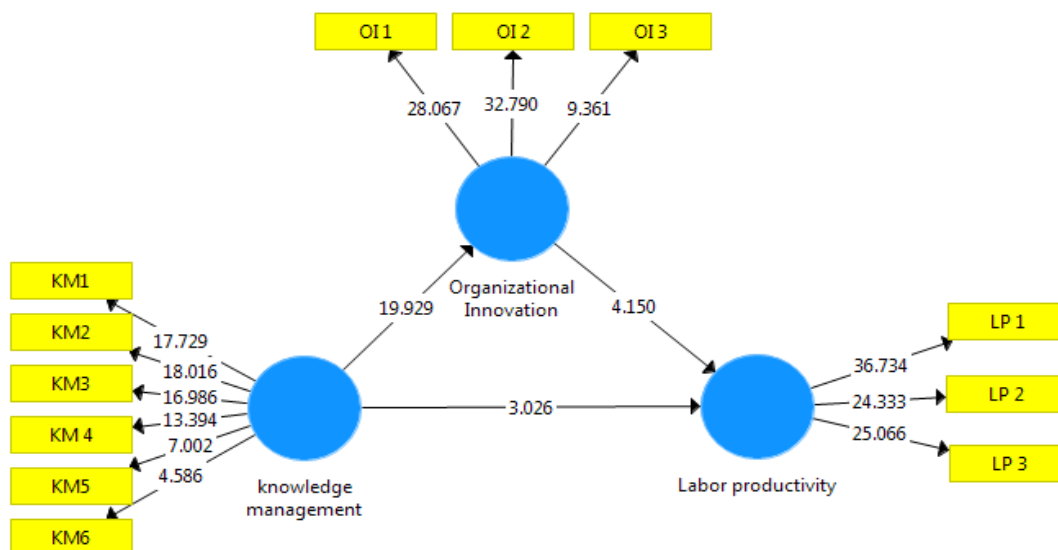
۱- مطالعات کتابخانه ای و ۲- مطالعات میدانی.

در بخش کتابخانه ای از منابع مربوط از جمله کتب و مقالات تخصصی، مجلات و نشریات مرتبط با موضوع استفاده می گردد و در قسمت مطالعات میدانی از طریق توزیع پرسشنامه در بین مدیران و کارکنان شرکت ایکاروس، جهت جمع آوری اطلاعات مورد نیاز استفاده می شود. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران و کارکنان شرکت ایکاروس، هستند که تعداد آنها ۲۵۰ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه مورد نیاز از جدول مورگان استفاده شد. بر اساس جدول تعداد نمونه را ۱۵۰ نفر در نظر گرفته که این تعداد با روش غیر تصادفی در دسترس انتخاب شده اند.

جهت تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از روش های معادلات ساختاری استفاده شد. نرم افزار مورد استفاده پی ال اس اسمارت است در استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس قبل از ورود به مرحله آزمون فرضیات و مدل مفهومی تحقیق، ابتدا لازم است از صحت مدل اندازه گیری و مدل ساختاری اطمینان حاصل گردد برازش مدل های اندازه گیری شامل بررسی پایایی و روایی سازه های پژوهش است. در نرم افزار پی ال اس جهت سنجش پایایی از آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و بارهای عاملی استفاده می شود. به طور کلی و عمومی اگر مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ باشد و بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ باشد پایایی در مورد آن مدل پذیرفته می شود و جهت بررسی روایی از شاخص همگرایی (AVE) استفاده می شود عدد مناسب AVE باید بالاتر از ۰/۵ باشد با توجه به اعداد نشان داده شده در جدول شماره ی یک تمامی متغیرهای تحقیق دارای پایایی و روایی قابل قبول هستند، در نتیجه مدل اندازه گیری پژوهش دارای برازش قابل قبول هست. جهت بررسی برازش مدل ساختاری از شاخص دقت پیش بینی استفاده می شود. شاخص دقت پیش بینی (R2) برای اندازه گیری واریانس ساختار وابسته که تحت تأثیر ساختار مستقل است، مورد استفاده قرار می گیرد. مقادیر ۰/۲۵، ۰/۵۰ یا ۰/۷۵ نشان دهنده مقدار قوی، متوسط و ضعیف دقت پیش بینی هست.

۴ یافته‌های پژوهش

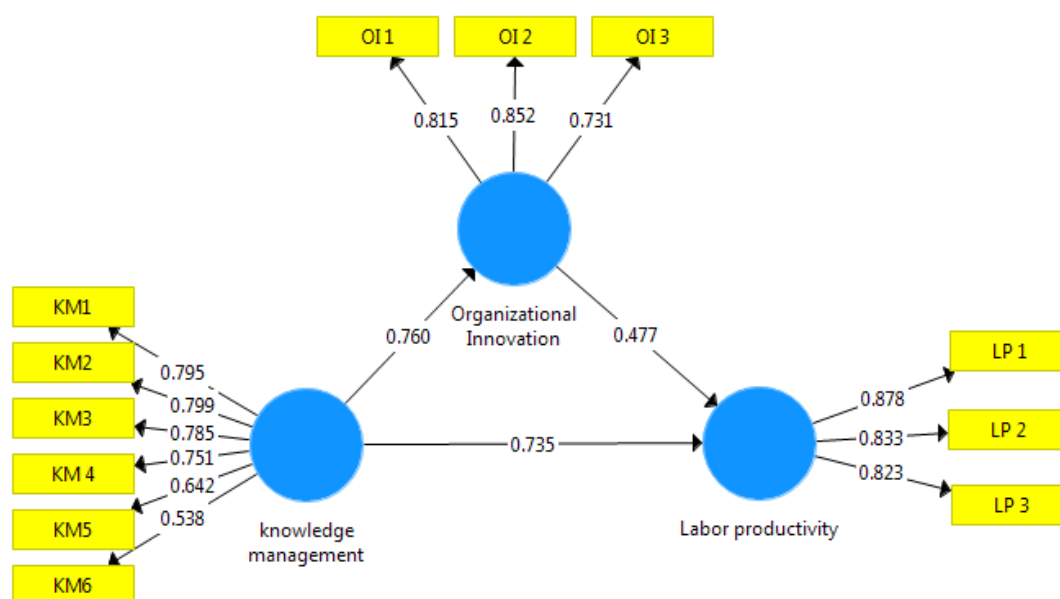
در این بخش مدل ساختاری روابط بین متغیرها در دو نمودار تی و استاندارد آمده است:



اولین کنفرانس مدیریت منابع انسانی پایدار

دانشگاه مازندران
خرداد 1403

نمودار شماره ۱. مدل اندازه گیری در حالت معنی داری



نمودار شماره ۲. مدل اندازه گیری در حالت استاندارد

برآزش مدل

اولین و اساسی ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه ها در بخش ساختاری، اعداد معنی داری t یا همان مقادیر T -Value است. این ضرایب در شکل زیر که مدل معادلات ساختاری در حالت معنی داری است، نشان داده است. برآزش با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید بیشتر از $1/96$ باشند تا بتوان در سطح اطمینان 95% معنادار بودن آنها را تایید کرد. همانطور که در نمودار فوق (شماره ۲) نشان داده می شود این ضریب برای همه روابط بالاتر از $1/96$ بوده و در سطح 95% تایید است. معیارهای ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیب و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) در جدول زیر مشخص شده اند:

جدول ۱. معیارهای ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیب و میانگین واریانس استخراج شده (AVE)

متغیرها	معیار AVE	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
بهره وری پایدار توسعه نیروی انسانی	۰/۷۱۳	۰/۷۹۹	۰/۸۸۲
مدیریت دانش	۰/۵۲۵	۰/۸۱۹	۰/۸۶۷
نوآوری	۰/۶۴۲	۰/۷۱۸	۰/۸۴۲

همانطور که مشاهده می شود مقدار آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی تمامی متغیرها در حد قابل قبول و بالای ۰/۷ قرار گرفته اند. همچنین مقدار AVE تمامی متغیرها همگی بالاتر از حد مرزی ۰/۵ می باشند. لذا میتوان اینگونه استنباط نمود که پایایی و روایی همگرای متغیرهای مورد مطالعه در حد قابل قبول و مطلوبی قرار دارد.

معیار R Squares یا R2

یکی دیگر از معیارهای بررسی مدل ساختاری، ضرایب R2 مربوط به متغیرهای پنهان درون زای (وابسته) مدل است. و نشان دهنده تاثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درون زا است و سه مقدار ۰/۱۹ ، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف ، متوسط و قوی در نظر گرفته می شوند. هر چه R2 مربوط به سازه های درون زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) معتقدند در یک مدل، در صورتی که یک سازه درون زا توسط یک یا دو سازه برون زا تحت تاثیر قرار گیرد. مقدار R2 از ۰/۳۳ به بالا نشان از قوت رابطه بین آن سازه و سازه های درون زا است. وجود متغیرهای مستقل بیشتر موجب افزایش R2 می باشد. بنابراین هرچه تعداد متغیرهای مستقل در تبیین یک متغیر وابسته بیشتر باشد، مقدار R2 برای برازش مدل نیاز است. ضریب تعیین برای متغیر نوآوری سازمانی ۰/۵۷۳ و بهره وری نیروی انسانی ۰/۶۲۸ ، در این تحقیق بدست آمده است که نشان از برازشی در حد متوسط و قوی است.

برآزش مدل کلی (معیار GOF)

مهمترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجزورات جزیی شاخص GOF است. معیار GOF توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق رابطه زیر محاسبه می شود.

فرمول شماره ۱:

$$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2}$$

وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱ ، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی نموده اند. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R2 و میانگین مقادیر اشتراکی قابل محاسبه است. مقادیر اشتراکی یا همان Commuality در جدول زیر آمده اند.

جدول ۲. معیار Commuality

متغیرها	معیار Commuality
بهره وری نیروی انسانی	۰/۴۰۵
مدیریت دانش	۰/۳۵۰
نوآوری	۰/۲۹۵
میانگین	۰/۳۵

میانگین مقادیر اشتراکی سازه ها برابر با ۰/۳۵ و ضریب R2 برابر با ۰/۶۰۰۵ بدست آمده است. حال اعداد را در فرمول جایگذاری می کنیم. و مقدار Gof را محاسبه می نماییم.

فرمول شماره ۲:

$$GOF = \sqrt{(0.35 \times 0.6005)} = 0.458$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱ ، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof ، عدد ۰/۴۵۸ مقدار قوی و خوبی برای برازش مدل است.

در جدول زیر نتایج روابط بین متغیرها به صورت خلاصه آمده است:

جدول ۳. نتایج روابط بین متغیرها

فرضیه - مسیر	ضریب مسیر	T-Value	نتیجه	نوع رابطه
مدیریت دانش بر بهره وری پایدار توسعه نیروی انسانی	۰/۷۳۵	۳/۰۲۶	تایید	معنی دار و مستقیم
مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی	۰/۷۶۰	۱۹/۹۲۹	تایید	معنی دار و مستقیم
نوآوری سازمانی بر بهره وری پایدار توسعه نیروی انسانی	۰/۴۷۷	۴/۱۵۰	تایید	معنی دار و مستقیم

۵ بحث و نتیجه گیری

با وارد شدن به عصر دانایی، دانش به عنوان مهمترین سرمایه سازمان مطرح شده و موفقیت سازمانها به توانایی در آنها در ایجاد، کسب، بهره گیری و انتقال دانش بستگی پیدا کرده است. از این رو سازمانها برای اینکه بتوانند از فرصتهای پیش آمده در محیط پویای کنونی استفاده کرده و مزیت رقابتی کسب نمایند، باید منابع دانش را به صورت اثربخش مدیریت نمایند. سازمان هایی که مدیریت دانش را به عنوان مخاطره تلقی می کنند، مزایای حاصل از به کارگیری آن را از دست خواهند داد. هدف نهایی مدیریت دانش، شامل تسهیم دانش میان کارکنان، به منظور ارتقای ارزش افزوده دانش موجود در سازمان بوده و نقش کلیدی در توسعه و بهبود خلاقیت، نوآوری، بهره وری و سوددهی سازمان ایفا می نماید. تحقیقات بسیاری نشان می دهد که مدیریت دانش می تواند موجب افزایش آگاهی مشتری و بدین سان ابداع یا نوآوری موفق شود. فرضیه اول تحقیق این بوده است که : مدیریت دانش بر بهره وری پایدار توسعه نیروی انسانی در شرکت ایکاروس تاثیر معناداری دارد. نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داده است که فرضیه اول تایید شده است و مدیریت دانش بر بهره وری نیروی انسانی در شرکت ایکاروس تاثیر معناداری دارد. از لحاظ این فرضیه تحقیقات ترابی و الدین (۲۰۱۷) با تحقیق حاضر همخوانی داشته است. ترابی و الدین (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان تاثیر مدیریت دانش بر بهره وری سازمانی: مطالعه موردی بانک مرکزی کوزا انجام داده اند. نتایج نظرسنجی که در بانک کوزا انجام شد نشان داد که تلاش کارمندان برای به اشتراک گذاشتن و در نتیجه آن، به اشتراک گذاشتن دانش ضمنی اثر مستقیم و مثبت بر بهره وری دارد.

بنابراین به مدیران و مسئولان شرکت ایکاروس پیشنهاد می گردد:

- ☐ فرایندهایی برای پالایش (فیلترینگ) دانش، انتقال دانش سازمانی به افراد، جذب دانش از افراد به سازمان، یکپارچگی منابع مختلف و انواع دانش، ذخیره دانش سازمانی و جایگزینی دانش منسوخ شده در جهت افزایش مزیت رقابتی و قابلیت پویایی سازمان تنظیم گردد.
- ☐ کارگاههای آموزشی برای شناساندن دانش و مفاهیم مربوط به آن و سپس بالا بردن سطح دانش، مهارتها و چارچوب های فکری کارکنان جهت خلق ایده های سودمند و نوآورانه برگزار گردد.

فرضیه دوم تحقیق این بوده است که : مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی در شرکت ایکاروس تاثیر معناداری دارد. نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داده است که فرضیه اول تایید شده است و مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی در شرکت ایکاروس تاثیر معناداری دارد. از لحاظ این فرضیه تحقیقات ترابی و الدین (۲۰۱۷) با تحقیق حاضر همراستا بوده است.

بنابراین به مدیران و مسئولان شرکت ایکاروس پیشنهاد می گردد:

- ☐ مدیران برای اجرای علمی مدیریت دانش یک استراتژی مبتنی بر دانش تعیین کنند و چشم انداز، اهداف بلند مدت و کوتاه مدت را مشخص نموده، مسیر حرکت، منابع و چهارچوب های مورد نظر را در جهت نوآوری سازمانی تعیین نمایند.

□ همچنین، جهت به کارگیری صحیح دانش، پیشنهاد می گردد، ضمن فراهم نمودن فرایندهای مشخصی جهت تبادل دانش و اطلاعات در میان کارکنان شرکت، برنامه هایی به منظور حمایت مداوم از یادگیری و آموزش ضمن خدمت (بهبود مستمر ترقی کارکنان) برای همه کارکنان در نظر گرفته شود.

فرضیه سوم تحقیق این بوده است که : نوآوری سازمانی بر بهره وری پایدار توسعه نیروی انسانی در شرکت ایکاروس تاثیر معناداری دارد. نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داده است که فرضیه اول تایید شده است و نوآوری سازمانی بر بهره وری پایدار توسعه نیروی انسانی در سایت شهید طوسی تاثیر معناداری دارد.

از لحاظ این فرضیه تحقیقات بابادی و همکاران (۲۰۱۴) و فریدونی (۲۰۱۴) با تحقیق حاضر همخوانی داشته است. بابادی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان خلاقیت و نوآوری سازمان و ارتباط آن با بهره وری سازمانی به این نتایج دست یافتند که خلاقیت و نوآوری سازمان و ارتباط آن با بهره وری سازمانی برخی از ابعاد محیط کاری منشا خلاقیت و مایه افزایش بهره وری است و نیز آموزش خلاقیت باعث افزایش بهره وری سازمان می شود. فریدونی (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان خلاقیت، نوآوری و بهره وری نیروی انسانی به این نتایج دست یافت که پرورش خلاقیت و به همراه آن محصول این فرآیند یعنی نوآوری، در نهاده ها موجب بالا بردن سطح اثر گذاری و کارایی کارکنان بویژه در بخش سازمان های آموزشی گردیده است.

بنابراین به مدیران و مسئولان شرکت ایکاروس پیشنهاد می گردد:

□ یکی از عوامل بسیار مهم که تسهیل کننده فرایند نوآوری و مشوق روحیه نوآوری در سازمان است، وجود فرهنگی است که در آن افراد نسبت به چشم انداز، رسالت و مأموریت سازمان درک روشنی داشته باشند؛ بنابراین مدیران میتوانند جوی در سازمان ایجاد نمایند که کارکنان براحتهی بتوانند ایده های خود را در سازمان بیان نمایند.

□ میزان مشارکت سازمان در فعالیت های تحقیق و توسعه میبایست توسط مدیران افزایش یابد.

□ مهارت ها و دانش مورد نیاز سازمان برای انتخاب، نصب، راه اندازی، نگهداری، تطبیق، ارتقا و توسعه فناوری ها در درون سازمان از طریق برگزاری دوره های آموزشی افزایش یابد.

۶ منابع

- Aboelmaged, M. G. (2018), Knowledge sharing through enterprise social network (ESN) systems: motivational drivers and their impact on employees' productivity. *Journal of Knowledge Management*, 42(12), 65-79.
- Alavi, M. and Leidner, D.E. (2001), Review: knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues, *MIS Quarterly*, Vol. 25 No. 1, pp. 107-36.
- Awan, A. G. Khalid, M. I.(2017), Impact of Knowledge Management on Organizational Performance: A Case Study of Selected Universities in Southern Punjab-Pakistan. *Information and Knowledge Management*, 5(6), 59-67.
- Babadi, M, Eqbal Ismaili & Khalili, K.A. (2014). Creativity and innovation and its relationship with organizational efficiency, International Management Conference, Tehran, Institute represents cultural ambassadors. (In Presian)
- Chen, C. (2014), Knowledge Management Driven Firm Performance: The Roles of Business Process Capabilities and Organization Learning, *Journal of Knowledge Management*, 18(6), 1141-1164.
- Fereidoni, M. (2014). Creativity, innovation and labor productivity, the productivity of human resources at the National Conference on Education. (In Presian)
- HASANZADEH, M. Rasouli, B. JAFARI, S. (2022). Knowledge Management in Practice A Critique on the Book “, Knowledge Strategy and Knowledge Management”,. *JOURNAL OF CRITICAL LITERATURE AND HUMANITIES*, 22(5), 267-285. (In Presian)
- Kianto, A, Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., & Ali, M. (2019), The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. *Baltic Journal of Management*, 31(2), 33-54.
- Qalavandi, H. Ashrafi Salim Kandi, F. Darvishi, Z. Yusufzadeh, B. (2020). Structural analysis of the relationship between organizational trauma and organizational innovation with the mediation of organizational ethics. *Bioethics*, 11(36).
- Shaker, S. Marjani, A. Haghighi, M. (2022), Presentation of sustainable productivity model in the development and improvement of strategic management of human resources (case study: Maskan Bank), *Strategic Management Research*, 85(28), 95-120. (In Presian)
- Sohrabi, Atefeh, Yazdakhadi, Ali, and Sadegh Arani, Zahra. (2020). Meta-analysis of organizational factors affecting organizational knowledge sharing. *Information Management Sciences and Techniques*, 7(3), 277-322. (In Presian)
- Torabi, F. El-Den, J. (2017), The impact of Knowledge Management on Organizational Productivity: A Case Study on Koosar Bank of Iran. *Procedia Computer Science*, 124, 300–310.
- Zeraati, M. ABOLGHASEMI, M. KHORASANI, A. KHEIRANDISH, M. (2020). Knowledge development of knowledge workers based on knowledge management approach. *INNOVATION MANAGEMENT IN DEFENSE ORGANIZATIONS*, 3(1 (7)), 147-172. (In Presian)