**بررسی نواوری سازمانی و ظرفیت مدیریت دانش**

**نقش مرکزی فعالیت های منابع انسانی استراتژیک(SHRP)**

**چکیده:**

این مطالعه تلاشی برای ازمودن تاثیرات فعالیت های منابع انسانی استراتژیک بر نواوری سازمانی و ظرفیت مدیریت دانش شرکت ها می باشد.داده ها از صنایع فعال در کشور ترکیه جمع اوری شد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون تاکید می کنند که تنها فعالیت های خاص در منابع انسانی استراتژیک، قدرت پیش بینی نواوری سازمانی را دارند. علاوه براین، یک الگوی مشابه بین فعالیت های منابع انسانی استراتژیک و ظرفیت مدیریت دانش شرکت ها مشاهده شد. به طور کلی، یافته های ما اهمیت جبران خدمات، سیستم های اموزشی و ارزیابی عملکرد را به عنوان پیش بینی کننده های متغیرهای وابسته در نظر می گیرند. در پایان مقاله نتیجه گیری و پیشنهادات بیشتر و هم چنین محدودیت ها ارائه شده اشت.

**واژگان کلیدی:** اکتشاف، بهره برداری، به اشتراک گذاری دانش، کاربرد دانش، فعالیت های منابع انسانی استراتژیک.

**مقدمه**:

مجموعه های پویا و غیر پویای کسب وکارامروزی موجب می شود تا شرکت ها به سمت نواوری حرکت کنند. به ویژه، شرکت باید در انواع مختلفی از امور نواوری شرکت نمایند تا مزایای رقابتی خود را افزایش داده و موجب بقای خود در بلند مدت شوند. اکتشاف و بهره برداری انواع نواوری، توجه بسیاری از افراد را در زمینه ی ادبیات جلب کرد. پزوهش قبلی مشخص کرد که نواوری سازمانی به عملکرد شرکت، هدف گذاری استراتژیک شرکت، بهره وری و فرهنگ سازمانی مربوط می شود. علاوه بر مطالعات سطح سازمانی که اکتشاف و بهره برداری را مورد بررسی قرار دادند، مطالعات اخیر تاکید بر سطح تیمی و فردی نواوری را اغاز کرده اند. علی رغم مجموعه ای از این مطالعات و روش های هرمی ارزیابی نواوری، محققان به توافقی رسیده اند که نواور بودن تقریبا با نتایج بهره وری و عملکرد مطلوب برابر است.

در این مطالعه، اهداف مرکزی ما دو دسته است. ابتدا، در نظر داریم تا ارتباط بین اکتشاف/بهره برداری و فعالیت های منابع انسانی استراتژیک را در سطح سازمانی برقرار سازیم.فعالیت های منابع انسانی استراتژیک را انتخاب کردیم زیرا یک ساختار فراگیر و جامع است که اخیرا در تمام صنایع معتبر شده است. مهم تر این که، این ساختار شامل اموزش، کارمندیابی،ارزیابی عملکرد، جبران خدمات و استخدام است که بر عوامل اصلی مربوط به استعدادهای شایسته ی یک شرکت تاکید می کند.بحث می کنیم که پیاده سازی با دقت و موثر این فعالیت های منابع انسانی استراتژیک موجب نواوری های سازمانی خواهد شد. با توجه به این خط فکر، بحث می کنیم که ظرفیت مدیریت دانش شرکت ها نیز به روش های منحصر به فردی در نواوری سازمانی نقش دارد. کسب دانش، به اشتراک گذاری دانش و پیاده سازی دانش که همگی از ابعاد این ساختار هستند، بر مرکزیت ایجاد دانش در شرکت ها و ضرورت پیاده سازی دانش تاکید می کنند. هدف دوم ما،به ظرفیت مدیریت دانش شرکت ها با نتایج نواوری مربوط می شود.این مطالعه در بین اولین مطالعاتی است که تاثیرات فعالیت های منابع انسانی استراتژیک و ظرفیت مدیریت دانش شرکت ها را در یک چارچوب مشابه بررسی می کند.

امید داریم که دو نقش در ادبیات و هم چنین برای مخاطبین داشته باشیم. نقش اول ما به زمینه ی مطالعه مربوط می شود. ما داده های خود را از صنایع موجود در کشور ترکیه و پس از بحران مالی جمع اوری نمودیم. با فرض این که اکثر شرکت ها بودجه ی خود را به انواع مختلفی از نواوری اختصاص می دهند و معیارهای ریاضت اقتصادی را برای توسعه در زمینه ی به وجود امده پیاده سازی می کنند، یافته های مطالعه ی ما بر مفاهیم منحصر به فردی برای این نمونه ی مورد نظر تاکید می کند. هم چنین امید داریم که دانش ما موجب جایگزینی ساختارهای معتبر اخیر فعالیت های منابع انسانی استراتژیک و ظرفیت مدیریت دانش شرکت ها شود. علاوه براین، با ارتباط این دو ساختار با نواوری سازمانی، می توان اعتبار چارچوب پژوهش را تقویت کرد.

ساختار مقاله به صورت زیر می باشد: ابتدا، زمینه و سابقه ای از ادبیات مطالعه را بحث می کنیم. بعد از این بخش، فرضیات خود را شکل می دهیم. در بخش روش ها، رویه و گزارش یافته های خود را با تحلیل رگرسیون چند گانه بحث می کنیم. در بخش بعدی بر مفاهیم خود تاکید می کنیم.در نهایت پیشنهاداتی برای اینده و محدودیت های مطالعه را بیان می کنیم.

**2.مروری بر ادبیات**

**2.1فعالیت های منابع انسانی استراتژیک(SHRP)**

از ان جایی که عامل اصلی که موجب کسب مزیت رقابتی برای سازمان ها می شود، انسان و منابع انسانی است، ایده ی استفاده از دانش، مهارت و قابلیت های کارمندان به روش موثر و کارامد می تواند نقش قابل ملاحظه ای در تحقق اهداف استراتژیک سازمان ها داشته باشد که به عنوان رویکرد منابع انسانی استراتژیک نامیده می شود. در این زمینه، فعالیت های منابع انسانی استراتژیک ارتباط بین نیازهای کسب وکار و فعالیت سازمانی و اتحاد و راهنمایی کارمندان نسبت به استراتژی های کسب وکار را برقرار می کنند و برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد می کنند. بنابراین، بیان شده است که کاربردهای فعالیت های منابع انسانی استراتژیک برای سازمان مزیت رقابتی به وجود می اورد که نمی توان با هیچ چیزی ان را جایگزین کرد. بنابراین، می توان اطمینان حاصل کرد که کارمندان مطابق با اهداف و استراتژی های شرکت عمل کرده و رفتار های انها بوسیله ی اموزش برنامه ریزی تضمین شده و کارمندان برای شرکت در فعالیت های کارامد تشویق و ترغیب شوند.

می توان فعالیت های مدیریت منابع انسانی استراتژیکSHRM را به عنوان سیستمی تعریف کرد که کارمندان را بر می انگیزد تا پیاده سازی موثر و بقای سازمان و اعضای ان را تضمین کنند. علاوه براین، اثبات شده است که فعالیت های منابع انسانی تاثیر قابل توجهی بر نتایج مثبت سازمانی دارد. به دلیل افزایش اهمیت مزیت رقابتی ایجاد شده توسط فعالیت های منابع انسانی برای سازمان ها، می توان مشاهده کرد که مطالعات حاضر شرح می دهند که فعالیت های SHRM چگونه در سازمان ها رخ می دهند. مطالعات رویکرد اقتضایی داشته و بیان می کنند که استراتژی های منابع انسانی باید با سایر جوانب سازمان سازگاری و مطابقت داشته باشند.

تحت شرایط محیطی پویا و شرایط بازار با رقابت بسیار شدید، سازمان ها باید انتظارات و نیازهای محیط خود را به درستی شناسایی کرده و در ایجاد ارزش برای تضمین سوداوری خود در کوتاه مدت و ادامه ی فعالیت خود در بلند مدت، نواور باشند. شرکت هایی که خلاقیت بیشتری دارند، برای پاسخ به محیط های متغیر و توسعه ی مهارت های جدید برای عملکرد بهتر، به منابع بیشتری دست پیدا می کنند. در فرایند ایجاد ارزش، دانش و مهارت و تعهد کارمندان، ورودی های کلیدی هستند. در سایه ی این اطلاعات، می توان بیان کرد که پیاده سازی فعالیت های SHRM ، کلیدی برای تحقق اهداف و استراتژی های تعیین شده توسط سازمان هاست.

در ادبیات مربوطه، مشاهده شده است که 5 فعالیت منابع انسانی استراتژیکSHRP تعریف شده است. این فعالیت ها عبارتند از: ارزیابی عملکرد، مدیریت مسیر شغلی، سییستم پاداش، اموزش و استخدام. در مطالعه ی دیگر، درک شده است که 5 فعالیت استراتژیکSHRM تعیین شده است، این فعالیت ها عبارتند از: کارمندیابی، اموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات. می توان دید که در هر دو ادبیات، جوانب مشترکی وجود دارند. در این مطالعه، کارمندیابی، اموزش، مشارکت، ارزایبی عملکرد و جبران خدمات به عنوان جوانبی از فعالیت های SHRM در نظر گرفته شده اند.

**2.2اکتشاف و بهره برداری به عنوان نواوری های سطح سازمانی**

تحت شرایط محیطی پویا، سازمان ها باید از منابع خود به روش کارامد و جهت تضمین سوداوری در کوتاه مدت و کسب مهارت های جدید و مکان ها و مشتریان جدید در بازار و هم چنین حفظ موفقیت در بلند مدت استفاده نموده و باید خلاقیت و نواوری بیشتری داشته باشند.در قانون مربوطه، سازمان هایی که می توانند به درستی دو چالش ذکر شده را به تعادل برسانند به عنوان سازمان های دو دست تعریف می شوند. بیان شده است که این سازمان ها، ساختار سازمانی و استراتژی های کسب وکار خود را جهت کاهش تنش های داخلی و تضمین انسجام تعیین می کنند.

بیان شده است که فعالیت های بهره برداری سازمان ها را توانمند می سازد تا با ساختار بندی مرکزی، بهتر بتوانند منابع خود را جست وجو کنند. اگرچه چنین ساختار بندی از انواع بهره برداری از نواوری پشتیبانی می کند،ارتباطات جانبی بین دپارتمان ها را محدودکرده، کیفیت و کمیت اطلاعات در دسترس درون سازمان را کاهش می دهد، بنابراین مهارت ها و انگیزه ی کارمندان در ایجاد ایده های جدید و نواور ناکافی می باشد. از سوی دیگر، بیان شده است که ارتباطات جانبی افزایش یافته و پژوهش های اکتشافی مورد حمایت قرار می گیرند و کسب اطلاعات جدید در ساختاربندی مرکزی ارتقا می یابد. سازمان هایی که به طور همزمان از فعالیت های اکتشافی و بهره برداری استفاده می کنند، ساختار خود را به صورت منعطف هماهنگ کرده و به تغییرات موجود در محیط بیرونی پاسخ می دهند و هم چنین با قوانین تعیین شده و فرایندهای کسب وکار از منابع در دسترس به روش موثر و کارامد استفاده می کنند. به عبارت دیگر، بیان شده است که تمرکز صرف بر بهره برداری می تواند موجب افزایش کوتاه مدت عملکرد سازمانی شود در حالی که سازمان ها توانایی خود را برای پاسخ به تغییرات از دست می دهند، و تمرکز زیاد بر اکتشاف می تواند موجب شود سازمان ها چرخه ی دائمی خود را تکرار کنند.

با توجه به تضمین سازگاری درونی در بین ساختارها و استراتژی های سازمان ها،به دو جانبه بودن ساختاری اشاره شده است. بیان شده است که حامیان و مدافعان دو جانبه بودن ساختاری،تفکیک با استفاده از ساختار و استراتژی های سازمانی را در نظر می گیرند و بر تاکتیک های اکتشاف و بهره برداری که موجب تحقق نواوری می شوند، تمرکز می کنند. بیان شده است که مدافعان و حامیان دوجانبه بودن زمینه ای بیشتر بر جوانب رفتاری و اجتماعی این ساختار تمرکز کرده و نوعی محیط کاری را در نظر می گیرند که در ان ارزش های مشترک و تعامل مشترک را می توان توسط فعالیت هایی مانند اجتماعی سازی، منابع انسانی و ایجاد تیم و غیره به وجود اورد.

**2.3ظرفیت مدیریت دانش در سطح سازمانی**

با فراهم نمودن مزیت رقابتی پایدار، دانش یک منبع سازمانی حیاتی در اقتصاد پویا و رقابتی است.در این رابطه، چون دانش در سرمایه ی انسانی جادارد، تضمین می کند که شرکت ها می توانندشرایط خود را بهبود بخشیده و به فرصت های نواور و دیدگاهی مبتنی بر دانش به عنوان منبع ارزشمند شرکت دست یابند.مدیریت دانش را می توان به عنوان به کارگیری سیستمی تعریف کرد که رشد دانش سازمان را بهبود می بخشد.مطابق با یک رویکرد دیگر، مدیریت دانش یک رویکرد سیستماتیک است که شامل پایگاه داده، اسناد و سیاست ها و رویه هایی است که مهارت و تجربه را در بر گرفته و به تعیین و مدیریت و به اشتراک گذاری دارایی های اطلاعاتی سازمان مربوط می شود. علاوه براین، مدیریت دانش را می توان به عنوان کارکردهای مدیریت نیز تعریف کرد که شکل گیری دانش، مدیریت جریان دانش درون سازمان و استفاده ی موثر و کارامد از دانش برای مزایای بلند مدت سازمان را در بر می گیرند. به طور کلی، کارایی مدیریت دانش را می توان به عنوان کارایی سازمان برای مدیریت دانش مورد نیاز و کاربرد ان توسط کارمندان در نظر گرفت.

بر اساس تعاریف، می توان بیان کرد که مدیریت دانش یک فرایند را ارائه می دهد. فرایندهای مدیریت دانش از مطالعه ای به مطالعه ی دیگر متفاوت هستند. برای مثال، داونپورت و لورانس ان را به صورت ایجاد دانش، کدگذاری اطلاعات، هماهنگی و انتقال اطلاعات تعریف می کنند.Malhortaبه صورت اگاهی از اطلاعات، تعیین اهداف دانش، پیاده سازی، توزیع، بهبود و ذخیره سازی تعریف می کند.Bharadwaj و همکارانش بیان می کنند که ظرفیت مدیریت دانش شرکت ها شامل فرایندهای کسب، به اشتراک گذاری، پیاده سازی و ارزیابی می باشد.Gold و همکارانش فرایندهای مدیریت دانش را در 4 مرحله در نظر می گیرند: جمع اوری اطلاعات،تبدیل اطلاعات به اطلاعات در دسترس، پیاده سازی و امنیت اطلاعات. می توان بیان کرد که جوانب تعیین شده توسط محققان به این صورت است: کسب اطلاعات، به اشتراک گذاری اطلاعات و پیاده سازی. در این مطالعه، ظرفیت مدیریت دانش در چارچوب این سه جنبه مورد بررسی قرار گرفته است.

می توان بیا کرد که فرایند کسب اطلاعات با دو دیدگاه مختلف محقق می شود. دیدگاه اول، کسب و فراگیری از مدیریت دانش است که شامل بهره برداری از طریق دانش در دسترس می باشد. اطلاعات حیاتی توسط شرکت از محیط پیرامون از جمله ارباب رجوع، رقبا، تامین کنندگان وسایر افرادی که بر عملکرد شرکت تاثیر می گذارند، اخذ می شود. دیدگاه دوم، کسب و فراگیری از مدیریت دانش است که شامل بازیابی اکتشاف بوسیله ی به اشتراک گذاری و ترکیب دانش است.ایده ها و اطلاعاتی که نحوه و چگونگی انجام کار را تغییر می دهند توسط شرکت مورد استفاده قرار می گیرند.شرکت فرصت دارد تا دانش جدید را ترکیب کرده و دانش جدیدی را ایجاد نماید.تولید اطلاعات جمعی با برانگیختن دانش کارمندان و به اشتراک گذاری اطلاعات صورت می گیرد.زمانی که به اشتراک گذاری و تبادل دانش مطلوب است، این امکان برای افراد وجود دارد تا یادگیری جمعی ایجاد کرده و از مزایای تبادل دانش و منابع بهره ببرند.کاربرد دانش، عنصر کانونی برای فرایند مدیریت دانش است.از دیدگاه مبتنی بر دانش، ارزش دانش فردی و سازمانی عمدتا به کاربرد و ماهیت دانش بستگی دارد. کاربرد موثر دانش این امکان را برای افراد به وجود می اورد که اشتباهات اندکی داشته و کارایی خود را بهبود بخشیده و هم چنین دوباره کاری را کاهش دهند.

**3.شکل گیری فرضیات**

**3.1فعالیت های منابع انسانی استراتژیک و نواوری های سازمانی**

ادبیات مربوطه شامل تعداد محدودی از مطالعات است که رابطه ی بین فعالیت های منابع انسانی استراتژیک و سازمان های دو جانبه را بررسی می کنند. رابطه ی بین دو جانبه بودن و فعالیت های SHRM در مروری بر ادبیات نشان داده شده است.دو پیکر بندی منابع انسانی که یادگیری را تسهیل بخشیده و با استراتژی های اکتشاف و بهره برداری سازمان ها مطابقت دارند توسط محققان در سال2009 شناخته شده اند.توسط نتایج پزوهش انجام شده در سال2009 نشان داده شد که سطح یادگیری اکتشافی و بهره برداری توسط فعالیت های منابع انسانی افزایش می یابد.با هدف برقراری استراتژی دوجانبه ی خاص، فعالیت های SHRM از یادگیری اکتشافی و بهره برداری حمایت می کنند.

در سال2012 در پژوهشی، ضرورت پیکر بندی سیستم های مدیریت منابع انسانی استراتژیک جهت تحقق انطباق عمودی بین سیستم مدیریت منابع انسانی استراتژیک و استراتزی شرکت مورد بررسی قرار گرفت.هدف انها حفظ دو جانبه بودن به عنوان نواوری سازمان برای انجام اکتشاف و بهره برداری بود.یافته های پزوهش نشان داد که استراتژی های متنوعی در فعالیت های SHRMنقش دارند. نتایج مطالعه ی دیگر نشان داد که نواوری سازمانی به طور مثبت و قابل توجه توسط فعالیت های SHRMتحت تاثیر قرار می گیرد.

H1:فعالیت های منابع انسانی استراتژیکSHRP سازمان ها به طور مثبت با انواع اکتشاف و بهره برداری نواوری در ارتباط است.

**3.2فعالیت های منابع انسانی استراتژیک و ظرفیت مدیریت دانش**

بیان شده است که تغییرات اصلی درون سازمان ها عمدتا بر مبنای بهبود شایستگی های اصلی منابع انسانی در دسترس است.بیان شده است که شایستگی ها و دارایی های فکری را می توان با فرهنگ سازمانی و اموزش بهبود داد.در این زمینه بیان شده است که استراتژی ها و فعالیت های منابع انسانی باید جهت مدیریت دانش و افزایش شایستگی ها برنامه ریزی شوند.فعالیت های یادگیری سازمانی ساده شده و توسط فعالیت های SHRM هدایت می شوند.تاثیر مثبت فعالیت های SHRM بر نواوری سازمانی در یافته های پزوهش انجام شده در سال 2011 بیان شده است.علاوه براین، تاثیر فزاینده ای از اثربخشی مدیریت دانش بر رابطه ی بین فعالیت های SHRM و نواوری سازمانی وجود دارد.

با فرض رابطه ی هر یک از فعالیت های SHRM با مدیریت دانش، بسیاری از مطالعات، نقش دیدگاه مبتنی بر اموزش را در تحقق اهداف مدیریت دانش نشان داده اند. دانش منحصر به فرد کارمندان غالبا موجب ارزیابی های مثبت از سیستم های منابع انسانی می شود. در سال2011 بیان کردند که تحقق مدیریت دانش و هدف عملکرد سازمانی از طریق اموزش منابع انسانی صورت می گیرد.

دو فعالیت SHRاستراتژیک اصلی وجود دارد: ارزیابی عملکرد و جبران خدمات، که به شرکت ها امکان بهبود رفتار کارمندان را فراهم کرده و انها را برای تحقق اهداف سازمانی توانمند می سازند. به دلیل نقش سیستم جبران خدمات در کسب و تبادل دانش، افراد باید برای تاثیر بر مدیریت دانش ،بیش از این تلاش کنند.در سایه ی این اطلاعات، فعالیت های منابع انسانی استراتژیک تاثیر مثبتی بر قابلیت مدیریت دانش دارند.

H2: فعالیت های منابع انسانی استراتژیک سازمان ها به طور مثبت با ظرفیت مدیریت دانش شرکت ها در ارتباط است.

مدل پژوهش پیشنهادی ما در تصویر1 ارائه شده است.



**4.متدولوژی**

**4.1روش و رویه**

این بررسی در دامنه ی گسترده ای از شرکت های فعال در کشور ترکیه انجام شد. صنایع نشان داده شده شامل بخش های مختلفی از جمله موارد زیر می باشند:مواد غذایی، داروسازی، گرمایشی و سرمایشی. هدف اصلی ما انتخاب دامنه ی گسترده ای از صنایع بود که نماینده ی چشم انداز کلی اقتصادی بودند. این دیدگاه به ویژه در زمینه ی اقتصاد حائز اهمیت بود که بخش های ان به سمت رشد بالا حرکت می کردند. ما با افراد مدنظر در شرکت ها ارتباط برقرار کرده و انها را در مورد محتوای مطالعه اگاه ساختیم. بعد از دریافت تاییدیه انها، بررسی های ترجمه شده ی خود را به افراد شرکت ها ارسال کردیم تا تاییدیه ی مدیران خرید انها برای مشارکت در مطالعه را دریافت نماییم.

ساختارهای ما از نظر توابع و نتایج، جمعی هستند، بنابراین ما ایده ی هافمن و همکارش را برای عملی سازی انها دنبال می کنیم. در مطالعه ی انها، بحث کردند که ساختارهای کلی، توابع و استراتژی ها و فرایندهای سازمانی را نشان می دهند که در مجموعه ای از دانش و مهارت ها و توانایی فردی جا گرفته اند. به این دلیل، پاسخ های بررسی خود را از بین افراد شاغل در شرکت ها جمع اوری کردیم. برخی از تغییرات را انجام دادیم تا اطمینان حاصل کنیم که انها در زمینه ی برسی و تحقیق برجسته بودند.بررسی های انجام شده را مطابق با زبان ترکی ترجمه کردیم. بررسی های ما شامل موارد اندازه گیری و ارزیابی اموزش، جبران خدمات، ارزیابی عملکرد، کارمندیابی و مشارکت به عنوان فعالیت های منابع انسانی استراتژیک، و کسب دانش و به اشتراک گذاری دانش به عنوان ظرفیت مدیریت دانش، و اکتشاف و بهره برداری به عنوان ساختارهای ارزیابی نواوری سازمانی بود.

**4.2معیارها**

تمام پرسش ها در طیف5 رتبه ای لیکرت دسته بندی شدند.سوالات ارزیابی کننده ی ساختارهای مختلف جهت کاهش اختلاف ترکیب شدند.

**فعالیت های منابع انسانی استراتژیک**

همان طور که در بخش قبل بیان شد ما از ایتم های توسعه یافته ی CHEN و همکارش استفاده نمودیم. اموزش، کارمندیابی، مشارکت، ارزیابی عملکرد و جبرام خدمات را برای نمایش کلی فعالیت های منابع انسانی استراتژیک، مورد ارزیابی قرار دادیم.برای مثال برای اموزش: در دسترس بودن فعالیت های اموزش رسمی، برای جبران خدمات: وجود پرداخت های تشویقی، برای ارزیابی عملکرد: تمرکزتوسعه، برای کارمندیابی: انتخاب برای استخدام و برای مشارکت: امکان تصمیم گیری برای کارمندان بود.ارزش الفای کرونباخ برای مقیاس، حدود0.93بود.

**ظرفیت مدیریت دانش**

ساختار ظرفیت مدیریت دانش شامل مواردی است که میزان ظرفیت مدیریت دانش شرکت را بررسی می کنند.پژوهش قبلی بیان کرد که ظرفیت مدیریت دانش شرکت ها از طریق به اشتراک گذاری دانش، کسب دانش و کاربرد دانش مورد ارزیابی قرار می گیرد. کسب دانش با عباراتی مانند(دانش از مشتریان بدست امد) مورد ارزیابی قرار گرفت. نمونه عبارت ممکن برای کاربرد دانش به این صورت است: مدیریت موثر دانش برای استفاده ی عملی. ارزش الفای کرونباخ برای ساختار ظرفیت مدیریت دانش 0.81بود.

**اکتشاف و بهره برداری:**

برای ارزیابی انواع اکتشاف و بهره برداری نواوری سازمان ها، از مقیاسHe&Wong استفاده کردیم.ساختار شامل8 جمله و عبارت است.عبارت نمونه برای اکتشاف به این صورت است: کالاها و خدمات جدیدی را معرفی کردیم. عبارت نمونه برای بهره برداری به این شکل است: کیفیت کالاها و خدمات موجود را بهبود بخشیدیم.

**4.3نتایج**

**یافته های توصیفی:**

یافته های توصیفی را در جدول1 ارائه نموده ایم. به طور کلی،پاسخ های میانگین شرکت کنندگان در رابطه با تمام ساختارهای پزوهش بین3.09( برای جبران خدمات) تا3.72( برای اموزش ) رتبه بندی شد.الگوهای هم بستگی در معیارهای موجود در ساختارها از نظر قدرت و اهمیت متفاوت است. بیشتر ارزش های هم بستگی به صورت متوسط هستند.جهت و قدرت اماری در الگوهای هم بستگی در حد انتظار بوده و مطابق با پژوهش قبلی می باشد. بیشترین و بالاترین میزان هم بستگی بین اکتشاف و بهره برداری مشاهده شد. کمترین و پایین ترین میزان هم بستگی بین اکتشاف و اموزش خاص به کارمندان مشاهده شد.

جدول1.میانگین،انحراف معیار و هم بستگی بین متغیرها.



قبل از ازمون فرضیات، داده های خود را به روش مشترک مسائل واریانس بررسی می کنیم. سعی می کنیم که داده ها را بر اساس تجربه ی پاسخ دهندگان و داده های شرکت جمع اوری کنیم. ازمون یک عاملی هارمون را برای تمام ساختارهای مطالعه پیاده سازی کردیم تا وجود و توضیح ساختارها را بررسی کنیم. نتایج ما نشان می دهند که موارد مورد نظر مطابق با مطالعات انجام شده در ادبیات هستند.به طور کلی، یافته ها نشان می دهندکه بیشتر کوواریانس شرح داده شده24.12 می باشد. بنابراین، روش مشترک روش مناسبی نیست زیرا قدرت توضیح روابط بین ساختارها را تحریف می کند.

**ارزیابی مدل با تحلیل عامل اکتشافی**

تحلیل عاملی مولفه های اصلی را با چرخش واریماکس برای نشان دادن ساختار عاملی ساختارهای خود انجام دادیم.معیار کفایت نمونه(0.88)؛ ازمون بارلت، شاهدی بر تحلیل عاملی هستند. یافته های ما تاکید می کنند که ارزش تمام معیارها بیشتر از 0.50 بوده که نشان می دهد معیارها به خوبی با سایر معیارها ی موجود در ساختارهای مربوطه تناسب دارند. تمام معیارهای مدل ما در ساختارها مورد بررسی قرار گرفتند و واریانس عوامل حدود81% بود. ارزش الفای کرونباخ برای تمام ساختارها با چندین عامل بالای0.70 بود. نتایج را در جدول2 نشان داده ایم.

**ارزیابی مدل با تحلیل عاملی تاییدی**

تحلیل عاملی تاییدی را با استفاده از حداکثر احتمال براورد در m-pulseانجام دادیم. برای اموزش، کارمندیابی، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات برای فعالیت های منابع انسانی استراتژیک، کسب دانش و به اشتراک گذاری دانش و کاربرد دانش برای ظرفیت مدیریت دانش و اکتشاف و بهره برداری برای نواوری سازمانی اندازه گیری کردیم.موارد متعلق به ساختارهای مختلف به عوامل استخراج شده محدود می شوند. ازموارد زیر استفاده کردیم: SRMR که باید کمتر از 0.06باشد،RMSEA که باید به این شکل باشد،TLIوCPI که باید بالا باشند. هم چنین از X2 به عنوان میانگین جبران خدمات استفاده کردیم و باید کمتر از 2و3و5باشد. شاخص های ما بالاتر از ارزش های نهایی هستند و بنابراین،فرضیات مدل پیشنهادی خود را ازمون می کنیم.

جدول2.شاخص های مدل کنونی



**ازمون فرضیات**

برای ازمون فرضیات، تحلیل رگرسیون چندگانه را انجام دادیم. فرضیه ی اول ما ارتباط بین فعالیت های منابع انسانی و انواع نواوری سطح سازمانی را نشان می دهد. از نظر نوع بهره برداری از نواوری سطح سازمانی، یافته های ما نشان می دهند که تنها جبران خدمات و اموزش به این موضوع مرتبط هستند.قدرت کلی مدل نیز36درصد می باشد. از نظر اکتشاف، تنها جبران خدمات به لحاظ اماری قابل توجه است. قدرت کلی مدل در این جا23درصد است. بنابراین، فرضیه ی اول تا اندازه ای پذیرفته می شود.

در فرضیه ی دوم، پیش بینی کردیم که فعالیت های منابع انسانی استراتژیک می توانند ظرفیت مدیریت دانش شرکت ها را پیش بینی نمایند. نتایج تاکید می کنند که ارزیابی عملکرد و جبران خدمات به کسب دانش مربوط می شوند. دو ساختار به نام ارزیابی عملکرد و جبران خدمات حدود52 درصد در به اشتراک گذاری دانش هم مطرح می شوند. در مورد تاثیرات فعالیت های منابع انسانی استراتژیک بر کاربرد دانش، یافته های ما نشان می دهند که تنها ارزیابی عملکرد و جبران خدمات و اموزش به لحاظ اماری در توضیح کاربرد دانش قابل توجه هستند. به طور کلی، معیارهای ما39درصد واریانس را در کاربرد دانش نشان می دهند. بنابراین، فرضیه ی دوم نیز تا اندازه ای پذیرفته می شود.

**5.بحث و نتیجه گیری**

در این مطالعه،هدف ما، بررسی تاثیرات کلیدی فعالیت های منابع انسانی استراتژیک بر نواوری های سازمانی و ظرفیت مدیریت دانش شرکت ها می باشد. برای تشخیص اهداف خود، داده ها را در صنایعی در کشور ترکیه جمع اوری نمودیم. یافته های ما نشان می دهند که برخی از فعالیت های منابع انسانی استراتژیک با نواوری سازمانی و ظرفیت مدیریت دانش در ارتباط هستند. به ویژه، جبران خدمات و اموزش پیش بینی کننده های نواوری سازمانی هستند. برای ظرفیت مدیریت دانش شرکت ها، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات قدرت توضیحی دارند.

نتایج ما به صورت اشکار بین تاثیرات فعالیت های منابع انسانی استراتژیک مختلف بر نواوری سازماتی و ظرفیت مدیریت دانش تمایز قائل می شوند.اموزش و جبران خدمات به اکتشاف و بهره برداری در سطح سازمانی مربوط می شوند. در سال2004 تاکید کردند که به عهده گرفتن اکتشاف و بهره برداری به منابع سازمانی مربوط می شود. هم چنین در سال2008 نشان دادند که منابع ناملموس و سرمایه ی اجتماعی، محرکی برای نواوری های موفق سازمانی هستند. این خط تفکر با دیدگاه منبع محور سازمان ها منطبق است، که منابعی که ارزشمند، ناملموس و غیرقابل انتقال هستند به عنوان منبعی برای مزیت رقابتی در نظر گرفته می شوند.با ایجاد این تفکر و بینش، نشان دادیم که جبران خدمات و اموزش عوامل کلیدی برای نواوری های موفق سازمانی هستند.

یافته های ما نشان دادند که ارزیابی عملکرد و خط مشی های جبران خدمات شرکت ها، پیش بینی کنندگان ظرفیت مدیریت دانش هستند. مفاهیم اصلی ماورای این یافته ها تاکید می کنند که به اشتراک گذاری دانش و کاربرد دانش تحت زمینه ی نظارت بر ارزیابی عملکرد و مزایای جبران خدمات بر کارمندان غالب هستند.

در مطالعه ی خود، با محدودیت هایی مواجه شدیم که باید بیان شوند. محدودیت اول در رابطه با نمونه گیری بود.دسترسی به شرکت کنندگان شاغل در صنایع، مفاهیم این مطالعه را کاملا محدود می کرد. این محدودیت با تعداد محدودی از مشتریان تقویت شد. محدودیت دوم در مورد ساختارهای مطالعه بود. تمام سه ساختاری که مدل پژوهش این مطالعه را شکل می دادند بر اساس ادراک و انعکاس های ذهنی شرکت کنندگان بودند. براورد مدل پژوهش با خروجی نواوری می تواند پیشنهاد مناسبی برای پژوهش اینده باشد. علی رغم این چالش ها، سعی کردیم مدل را با توجه به فعالیت های منابع انسانی استراتژیک و نواوری سازمانی و ظرفیت مدیریت دانش شرکت ها مفهوم سازی کرده و بررسی نماییم. امیدواریم که بینش این مطالعه برای مخاطبین مفید بوده باشد و به درک ما از سازمان ها بیفزاید.