

بررسی رابطه بین کیفیت ارزیابی عملکرد با تسهیم دانش و رفتار نوآورانه بانقش تعدیلی مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی در سازمان ثبت اسناد واملاک استان گلستان

شهلا رحیمی

۱. کارشناس اجرای اسناد رسمی اداره ثبت اسناد و املاک گنبد کاووس و کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول

چکیده

«هدف اصلی» این تحقیق بررسی رابطه بین کیفیت ارزیابی عملکرد با تسهیم دانش و رفتار نوآورانه بانقش تعدیلی مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی در سازمان ثبت اسناد و املاک استان گلستان بود. «روش تحقیق» در این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی انتخاب شد. جامعه آماری به تعداد ۲۶۰ نفر بوده که بر اساس روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۵۲ نفر از کارکنان سازمان ثبت اسناد و املاک استان گلستان به عنوان نمونه انتخاب شدند. «ابزار گردآوری داده ها» پرسشنامه بدنال و همکاران (۲۰۱۴) بوده، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ها بالاتر از ۰/۷ بدست آمد. «روش تجزیه و تحلیل داده ها» با آمار توصیفی (شامل: فراوانی، درصد) و آمار استنباطی (شامل: معادلات ساختاری) نرم افزار افزار PLS انجام شد. «نتایج تحقیق» نشان داد که سیستم مدیریت منابع انسانی نقش تعدیل کنندگی در روابط بین کیفیت ارزیابی عملکرد با تسهیم دانش ندارد اما سیستم مدیریت منابع انسانی نقش تعدیل کنندگی در روابط بین کیفیت ارزیابی عملکرد رفتار نوآورانه دارد، همچنین بین کیفیت ارزیابی عملکرد با رفتار نوآورانه و تسهیم دانش رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: کیفیت ارزیابی عملکرد، تسهیم دانش، رفتار نوآورانه، مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی

مقدمه

در سازمانهای عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر داشته و بیش از پیش به ارتقا عملکرد توجه دارند (مهدی زاده اشرفی، ۱۳۸۹). مجموعه دستاوردهای علمی نشان می دهد از ساده ترین لوازم گرفته تا پیشرفته ترین فناوری های پیچیده محصول خلاقیت و نوآوری اندیشمندانی بوده که طی سالهای متمادی بر اساس دانش و ارتقاء فکری انسان خلق شده است، بنابراین پایه اصلی ثروت هر کشور را منابع انسانی تشکیل می دهد که از آن بعنوان عامل اصلی یاد می شود و منابع طبیعی و مادی به عنوان عوامل تبعی نامیده می شوند. با این شرایط، نقش منابع انسانی نه تنها در سطح سازمانی بلکه به صورت کلی از سطح یک واحد کوچک اقتصادی تا سطح ملی ارتقا و گسترش پیدا کرده استدر دنیای امروزی کسب و کار، بخش اعظمی از کارها و فعالیت های ما مبتنی بر اطلاعات هستند و زمان کمتری برای کسب تجربه و بدست آوردن دانش در دسترس است. در این شرایط سازمان ها بر اساس میزان دانش خود با یکدیگر به رقابت می پردازند (جعفر نژاد و سفیری، ۱۳۸۶). در این بین نوآوری، عامل مهمی برای رقابت پذیری در دنیا است. راز بقای سازمان امروزی، نوآوری آن هست. نوآوری، تسخیر گرایشات سازمانی در جهت نوآوری و در پاسخ به تغییرات محیطی است که این پاسخها می تواند به شکل محصول، خدمت، فرایند، تکنولوژی، رفتار، بازار و سیستم های کسب و کار باشد (صلح دوست، ۱۳۹۵).

مدیریت منابع انسانی عبارت است از مدیریت و اداره استراتژیک (بلند نظرانه) و پایدار با ارزش ترین دارایی شرکت، یعنی کارکنانی که در آن جا کار می کنند و منفرداً در کنار هم به سازمان در وصول به اهداف کمک می کنند. در اقتصاد دانش محور، کار مدیریت منابع انسانی هم شامل آن دسته از فعالیتهایی است که با وظایف سنتی کسب و کار (نظیر بازاریابی و مالی) همپوشانی و تداخل دارد و هم شامل فعالیتهایی غیر سنتی (نظیر مدیریت دانش) می شود. در اقتصاد دانش مدار، با توسعه کار مدیریت منابع انسانی، مسئولیت منابع انسانی باید بین مدیران منابع انسانی، کارکنان و افراد بیرون از سازمان به اشتراک گذاشته شود (احمدی بالادهی، ۱۳۹۵). بسیاری از سازمان ها در اقتصاد دانش مدار، علاوه بر ایجاد و حفظ مزیت رقابتی بلندمدت، به شناسایی و استفاده از تاکتیک های چریکی مانند دست می زنند. در این شرایط مدیریت منابع انسانی مورد نیاز خواهد بود تا به سرعت، عناصر خاص سرمایه انسانی را مونتاژ، متمرکز و آماده کند تا بتوان به اهداف استراتژیک دست یافت. یکی از متغیر های اصلی در رفتار سازمانی عملکرد شغلی است، عملکرد شغلی نقش تلاش ها و رفتار های فرد را در تحقق اهداف سازمانی می سنجد (کمبل، ۱۹۹۹) توان و تمایل فرد عوامل اساسی در عملکرد و بهره وری فرد محسوب می شود. یعنی فرد تا چه اندازه ای توان (دانش، مهارت، تجربه و شایستگی) انجام کارها را دارد و تا چه اندازه ای تمایل (انگیزش، علاقه، تعهد و اعتماد) به انجام کار دارد. مدیریت دانش، فرایند یا فعالیت ایجاد، به دست آوردن، تسخیر و به کار بردن دانش، هر جایی که وجود داشته باشد، برای افزایش یادگیری و عملکرد در سازمان هاست سازمان ها ناگزیرند به منظور سازش با محیط در حال تغییر و پر از رقابت، در ساختار خود تجدید نظر کنند و نیاز دارند که در مقابل تغییرات محیط، انعطاف پذیری بیشتری نسبت به گذشته از خود نشان دهند و هم چنین نیاز به شیوه های پیچیده تری دارند تا بتوانند سرمایه های دانشی خود را مدیریت کنند آنها مجبورند که چرخه دانش خود را (مرحله تولید و انتشار دانش) به طور مؤثر کنترل کنند و همچنین از فرایندهای اجتماعی که به ایجاد دانش منجر می شود حمایت مؤثرتری به عمل آورند.

رفتار نوآورانه در محیط کار، رفتار پیچیده ای است که شامل سه زمینه تولید ایده، ترویج ایده و پیاده سازی ایده است. تولید ایده، به ایده پردازی و ارائه ایده های نو می پردازد و نشان دهنده میزانی است که یک فرد ایده های جدید را تولید می کند. ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب پشتیبانی و تعهد دیگران در پیاده سازی ایده های جدید اشاره دارد. پیاده سازی ایده به تلاش های عملی تر برای تبدیل ایده های نو به راه کارهای عملی و پیاده سازی آنها در فعالیت کاری سازمانی اش اشاره دارد (دیجانگ و دنهارتوگ، ۲۰۱۰) و برای رفتار نوآورانه سه بعد تولید، ترویج و پیاده سازی ایده ها در نظر گرفته شده است. کارمندی دارای رفتار نوآورانه در بعد تولید ایده ها است که برای مسائل مشکل و دشوار ایده های جدید خلق می کند؛ به طور مرتب روشها، تکنیکها و ابزارهای

جدید کاری را در جهت ایجاد نوآوری جستجو می‌کند؛ و راه‌حل‌های ابتکاری و بدیع برای مسائل کاری پیدا می‌کند. با این توضیح، این متغیر بر اساس این‌که به چه میزان، کارمند در مسائل کاری خلاقیت دارد و ایده‌پردازی می‌کند، سنجیده می‌شود. با توجه به اهمیت مسائل ذکر شده سوال اصلی تحقیق مطرح می‌شود: آیا مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی رابطه بین کیفیت ارزیابی عملکرد باتسهیم دانش و رفتار نوآورانه را در سازمان ثبت اسناد و املاک استان گلستان تعدیل می‌کند؟

پیشینه تحقیق

پیشینه تحقیقات داخلی

- رضایی (۱۳۹۵)، در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه رفتارهای نوآورانه با عملکرد سازمان» به این نتیجه رسیدند که ارتباط بین عملکرد نوآورانه و عملکرد سازمان نیز مورد تایید است و بین رفتارهای نوآورانه و عملکرد سازمان نیز رابطه معناداری وجود دارد.

- صلح دوست و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین رفتار نوآورانه کارکنان و عوامل موثر در آن» به این نتیجه رسیدند بیشترین درصد تغییر رفتار نوآورانه به وسیله دانش، بخشی از طریق ارتباطات و بخشی از طرف تعهد تبیین می‌شود

- ودادی و همکاران (۱۳۹۴) تحقیقی با هدف بررسی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران نوشته شده است. جامعه آماری این پژوهش، مدیران و کارشناسان شرکت بوده و داده ها با استفاده از پرسشنامه جمع آوری شده است. یافته های پژوهش نشان می دهند که بین مدیریت دانش و ابعاد سخت و نرم آن و نوآوری سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. مدیریت دانش با ابعاد سه گانه نوآوری سازمانی نیز رابطه مثبت دارد. یافته ها نشان می دهند که نوآوری سازمانی و ابعاد سه گانه آن در جامعه مورد بررسی، در سطح مورد انتظار قرار ندارند. همچنین یافته ها نشان می دهند که بین ابعاد چهارگانه مدیریت دانش، بُعد «کاربرد دانش» بیشترین تاثیر را بر نوآوری سازمانی داشته و از بین بُعد نرم (شامل فعالیت های انتقال و خلق دانش) و سخت (شامل فعالیت های ذخیره و کاربرد دانش) مدیریت دانش، بُعد نرم نسبت به بُعد سخت تاثیر بیشتری بر نوآوری سازمانی دارد.

- صفرزاده و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی تاثیر مدیریت دانش استراتژیک بر نوآوری و عملکرد سازمانی در مراکز بهداشتی و درمانی می پردازد. جامعه آماری این تحقیق مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس می باشد. در این تحقیق ۳۰ برابر متغیر های تحقیق که ۱۲۰ نفر می باشد به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. برای تست فرضیات این تحقیق از پرسشنامه ای مشتمل بر ۲۰ سوال بسته استفاده گردید. به منظور بررسی اعتبار سازه با استفاده از نرم افزار لیزرل از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و به منظور تجزیه و تحلیل یافته‌ها از آزمون معادلات ساختاری استفاده گردید. به منظور بررسی تاثیر کد گذاری دانش و شخصی سازی دانش بر نوآوری و عملکرد، رابطه متغیر ها به صورت مستقیم مورد بررسی قرار گرفت. مقادیر t متناظر با مقادیر استاندارد شده مدل مسیر نهایی نشان می دهد که با بیش از ۹۹ درصد اطمینان متغیرهای نوآوری و عملکرد سازمانی با کد گذاری رابطه مستقیم دارند. همچنین نوآوری و عملکرد سازمانی نیز با ۹۹ درصد اطمینان با شخصی سازی دانش رابطه مستقیم دارد. همچنین مقادیر t متناظر با مقادیر استاندارد نشان می دهد که نوآوری با ۹۹ درصد اطمینان با عملکرد سازمانی رابطه مستقیم دارد. نتایج تحقیق نشان می دهد که شخصی سازی دانش و کد گذاری دانش تاثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارد و همچنین این متغیر ها از طریق نوآوری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبتی می گذارند و بین نوآوری و عملکرد سازمانی نیز رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

- هادیزاده مقدم (۱۳۹۱)، تحقیقی با هدف سنجش رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری می‌باشد که از روش‌های تسهیم دانش براساس مدل دیکسون برای سنجش میزان تسهیم دانش و همچنین از مدل ارزیابی برتری کسب و کار به منظور اندازه‌گیری میزان نوآوری با استفاده از ابزار پرسشنامه در میان ۹۶ نفر از کارکنان در بانک رفاه کارگران صورت پذیرفته است و در سطح اطمینان ۹۵

درصد، نتایج نشان‌دهنده وجود رابطه معنادار و مثبت میان تسهیم دانش و نوآوری می‌باشد. علاوه بر آن، نتایج مشابه میان متغیرهای تسهیم دانش آشکار، تسهیم دانش پنهان، تسهیم دانش استراتژیک، تسهیم دانش کارشناسی با نوآوری مشاهده شد. در انتها نیز محدودیت‌های پژوهش و پیشنهادهای کاربردی ارائه شده است.

- علامه (۱۳۹۱)، تحقیقی با هدف بررسی تاثیر تسهیم دانش بر نوآوری انجام دادند. در این مطالعه دو بعد از تسهیم دانش مورد بررسی قرار گرفته است انتشار دانش و جمع آوری دانش و تاثیر انتشار و جمع آوری دانش بر نوآوری اکتشافی و استخراجی سنجیده میشود داده های اولیه از طریق پرسشنامه ای جمع آوری شده است که برای سنجش رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری طراحی شده است جامعه آماری پژوهش مدیران میانی و ارشد در شهر کرچ می باشد که براساس نمونه گیری خوشه ای ۱۸۵ نفر از آنها انتخاب شدند و از طریق نرم افزار SPSS Amos مورد تحلیل قرار گرفته است. نتایج نشان داد که جمع‌آوری دانش تاثیر مشخصی بر دو بعد نوآوری مطرح شده در این بررسی دارد در حالیکه انتشار دانش که شامل انتشار دانش در داخل و خارج از گروه است تاثیری بر نوآوری اکتشافی ندارد.

- زندی در سال (۱۳۸۹)، در پژوهشی با هدف بررسی «رابطه بین تسهیم دانش و عملکرد مطالعه ی موردی: شرکت گاز استان کردستان» این پژوهش از لحاظ هدف جزء پژوهش های کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش جزء پژوهش های توصیفی _ پیمایشی است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان شرکت گاز استان کردستان می باشد. همچنین برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی استفاده می شود. در این پژوهش از پرسش نامه استاندارد با سؤالات بسته جهت گردآوری داده ها استفاده شده است. رابطه معنی دار بین تسهیم دانش و عملکرد را گزارش کردند.

- جعفرزاده کرمانی (۱۳۸۷)، در پژوهشی با هدف بررسی «زیرساختهای اشتراک دانش (بسترها و شیوه‌های به اشتراک گذاری دانش) در گروه‌های آموزشی کتابداری و اطلاع‌رسانی» بسترهای اشتراک دانش در این پژوهش از دو رویکرد بررسی شده‌اند؛ ابتدا بسترهایی که از نظر اعضای هیئت علمی برای اشتراک دانش مناسب دانسته شد و سپس بسترهایی که توسط دانشگاه محل خدمت اعضای هیئت علمی برای اشتراک دانش فراهم شده، شناسایی گردید (در این پژوهش، بسترهای پست الکترونیک، کارگاه‌های آموزشی، سمینارها و نشریه‌های تخصصی به عنوان مناسب‌ترین بسترها از دیدگاه اعضای هیئت علمی، تعیین گردید). با مقایسه و تطبیق یافته‌های این دو قسمت، خلأ بین بسترهای مناسب و موجود مشخص شد و نتایج نشان داد فراهم‌آوری بسترهای اشتراک دانش توسط دانشگاه‌های محل خدمت اعضای هیئت علمی، زیر سطح متوسط بوده است. همچنین، در پژوهش حاضر متداول‌ترین شیوه‌های اشتراک دانش مورد استفاده اعضای هیئت علمی (شامل: اشتراک دانش از طریق جلسات و نشستهای رسمی، شرکت در سمینارها، استفاده از پست الکترونیک و گروه‌های بحث و انتشار مقاله در نشریه‌ها) شناسایی گردید. پژوهشگر در این پژوهش به وجود رابطه‌ای متقابل بین بسترها و شیوه‌های اشتراک دانش پی برد.

تحقیقات انجام شده در خارج از کشور

-ژنگ^۱ و همکاران (۲۰۱۳)، با بررسی تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین رفتار نوآورانه و تسهیم دانش» به این نتیجه رسیدند بین رفتار نوآورانه و تسهیم دانش رابطه معناداری وجود دارد.

-اوکس^۲ (۲۰۱۲)، با بررسی «عوامل موثر بر رفتار های نوآورانه به این نتیجه رسیدند عوامل موثر در پنج گروه عوامل فردی، عوامل تیمی، ویژگی های شغلی، عوامل سازمانی و عوامل ارتباطی طبقه بندی کردند.

-وینیک^۱ (۲۰۱۲)، در پژوهشی به بررسی «تاثیر توانایی ها و ظرفیت های کارکنان بر رفتار نوآورانه» به این نتیجه رسیدند مدیریت منابع انسانی بر رابطه میان توانایی ها و رفتار نوآورانه تاثیر دارد.

1. jong

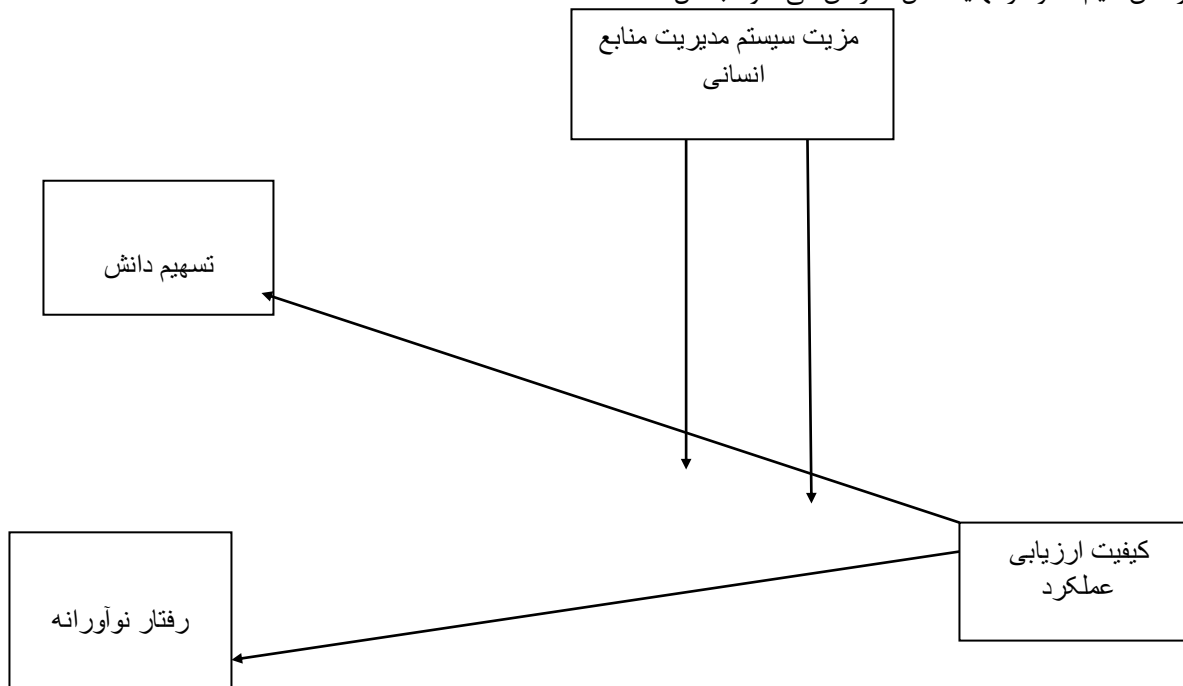
2. Oukes

-دورنر^۲(۲۰۱۲)، در پژوهش تحت عنوان « بررسی چگونگی تاثیر رفتار نوآورانه کارکنان بر روی عملکرد کاری آنان و نقش مدیران در شکل دهی رفتار نوآورانه » به این نتیجه رسیدند خود ارزیابی کارکنان و درک آنان از حمایت سازمانی برای نوآوری سبب افزایش خودکارآمدی نوآورانه آنان بوده است.

-جانگ و هارتگ^۳(۲۰۰۷)، در تحقیقی تحت عنوان « تاثیر برخورد مدیریت در رفتارهای نوآورانه و تفکر خلاق اعضای یک سازمان » به این نتیجه رسیدند نوع برقراری ارتباط مدیران با کارکنان سازمان نقش محوری را دارد.

مدل مفهومی تحقیق :

هرمدل مفهومی به عنوان نقطه شروع و مبنایی جهت انجام مطالعات و تحقیقات است. به گونه ای که متغیرهای مورد نظر و روابط بین آن ها را مشخص می سازد(ادوارد، ۲۰۰۰). به عبارت دیگر می توان گفت که به صورتی ایده آل، مدل مفهومی یا همان نقشه ذهنی و ابزار تحلیلی یک استراتژی جهت شروع و انجام تحقیق است. (ساوتر، ۲۰۰۹). مدل مفهومی تحقیق برگرفته از مقاله بدنال و همکاران (۲۰۱۴) است. کیفیت ارزیابی عملکرد به عنوان یکی از بخش های اصلی منابع انسانی، با طیف گسترده ای از اقدامات کارکنان در سازمان سرو کار دارد، بازخوری که کارکنان از عملکردشان دریافت می کنند در رسیدن آنان به اهداف سازمانی بسیار موثر است، این بازخور می تواند کارآمدی کارکنان در نحوه یادگیری و ایجاد رفتارهای نوآورانه را ارتقا دهد. در عین حال کیفیت ارزیابی عملکرد زمانی بیشترین تاثیر را دارد که با سیستم های مدیریت منابع انسانی همراه شود. اهمیت مزیت سیستم های مدیریت منابع انسانی مربوط به اثربخشی آن دسته از رفتارهای کارکنان که برای سازمان با ارزش است. این سیستم ها، نقش به سزایی در نحوه یادگیری و تشویق کارکنان به ایجاد رفتار نوآورانه دارند. نگرش های سیستم های مدیریت منابع انسانی منجر به عملکرد بهتر کارکنان، تیم ها و در نهایت کل سازمان می شود(بدنال، ۲۰۱۴).



شکل ۲-۲ مدل مفهومی تحقیق (منبع: بدنال و همکاران، ۲۰۱۴)

1. Waenink

2. Dörner

3. Jong & Hartg

فرضیه های تحقیق

- ۱- بین کیفیت ارزیابی عملکرد و تسهیم دانش در سازمان ثبت اسناد و املاک استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین کیفیت ارزیابی عملکرد و رفتار نوآورانه در سازمان ثبت اسناد و املاک استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی رابطه بین کیفیت ارزیابی عملکرد و تسهیم دانش را در سازمان ثبت اسناد و املاک استان گلستان تعدیل می کند.
- ۴- مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی رابطه بین کیفیت ارزیابی عملکرد و رفتار نوآورانه در سازمان ثبت اسناد و املاک استان گلستان راتعدیل می کند.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری: کارکنان سازمان ثبت اسناد و املاک استان گلستان به تعداد ۲۶۰ نفر می باشد.

حجم نمونه و روش نمونه گیری: در تحقیق حاضر حجم نمونه بر اساس جدول گرجسی و مورگان محاسبه و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای است. شایان ذکر است از این جامعه آماری ۲۶۰ نفری جهت تعیین حجم نمونه با توجه به جدول مورگان ۱۵۲ نفر می باشد اما به علت اینکه تعدادی از پرسشنامه ها به صورت ناقص تحویل داده ها می شوند و اینکه ممکن است برخی از پاسخ دهندگان جواب ندهند، در صد (۱۵ نفر) به حجم نمونه ها اضافه می کنیم و تعداد ۱۶۷ نفر در مجموع به عنوان حجم نمونه در نظر می گیریم.

روش کار

نوع روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع هدف کاربردی می باشد.

این تحقیق از نظر روش جمع آوری اطلاعات از نوع تحقیق میدانی است.

این تحقیق از نظر روش اجرای تحقیق از نوع توصیفی پیمایشی و به دلیل رابطه ایی بودن از نوع تحقیقات همبستگی می باشد.

روش گردآوری اطلاعات

اطلاعات کتابخانه ای از جمله مطالعه و بررسی کتب و نشریات داخلی و خارجی و جستجو در پایگاههای اطلاع رسانی (اینترنت) و در روش میدانی از ابزار پرسشنامه استفاده شده است.

ابزار گردآوری اطلاعات

در تحقیق حاضر جهت سنجش متغیرها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است.

کیفیت ارزیابی عملکرد توسط پرسشنامه بدنال و همکاران (۲۰۱۴) سنجیده و اندازه گیری شده است.

رفتار نوآورانه توسط پرسشنامه بدنال و همکاران (۲۰۱۴) سنجیده و اندازه گیری شده است.

تسهیم دانش توسط پرسشنامه بدنال و همکاران (۲۰۱۴) سنجیده و اندازه گیری شده است.

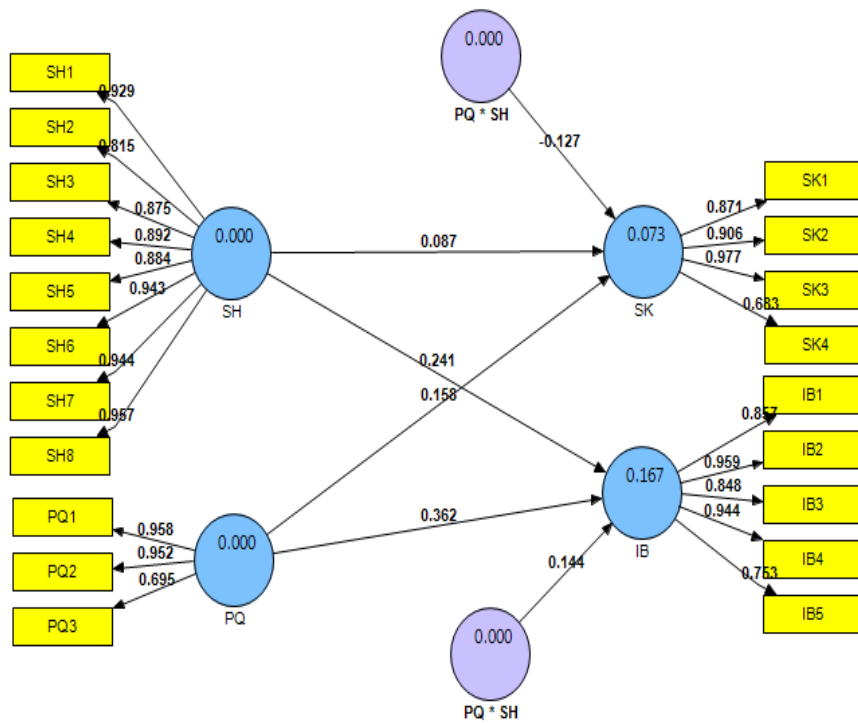
مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی توسط پرسشنامه بدنال و همکاران (۲۰۱۴) سنجیده و اندازه گیری شده است.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

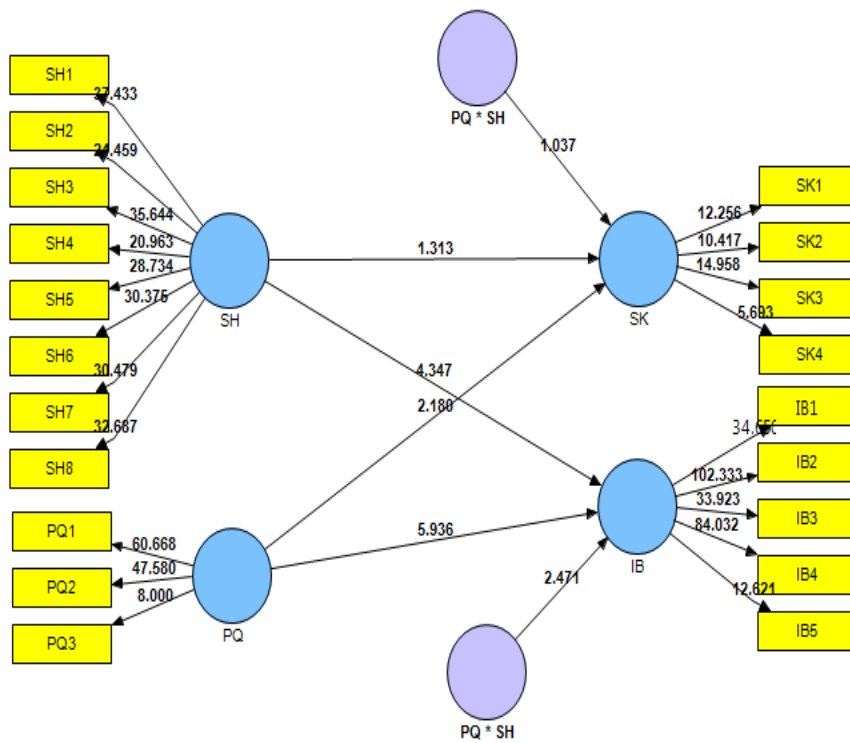
در تحقیق حاضر هم از روش آمار توصیفی که شامل میانگین، انحراف معیار و تدوین جداول، رسم نمودارها است و هم از روش های آمار استنباطی بهره گیری می شود. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از معادلات ساختاری نرم افزار PLS است.

آزمون فرضیات تحقیق

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار PLS می پردازیم.



شکل ۱ مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی



شکل ۲: مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب معناداری

برازش مدل

جهت بررسی برازش مدل، از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده می‌کنیم.

برازش مدل‌های اندازه‌گیری:**پایایی^۱:**

به منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری تحقیق، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۲ می‌پردازیم.

سنجش بارهای عاملی:

جدول ۴-۹: ضرایب بارهای عاملی

بار عاملی	شاخص	عامل
0.958	PQ1	کیفیت ارزیابی عملکرد
0.952	PQ2	
0.695	PQ3	
0.871	SK1	تسهیم دانش
0.906	SK2	
0.977	SK3	
0.683	SK4	
0.857	IB1	رفتار نوآورانه
0.959	IB2	
0.848	IB3	
0.944	IB4	
0.753	IB5	
0.929	SH1	مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی
0.815	SH2	
0.875	SH3	
0.892	SH4	
0.884	SH5	
0.943	SH6	
0.944	SH7	
0.957	SH8	

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰,۴ می‌باشد. در جدول فوق تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰,۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌رسد، که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

1 -Reliability

2 -Composite Reliability

جدول ۴-۱۰: نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	نشان	متغیرهای مکنون
0.907	0.851	PQ	کیفیت ارزیابی عملکرد
0.921	0.889	SK	تسهیم دانش
0.842	0.822	IB	رفتار نوآورانه
0.773	0.769	SH	مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰,۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

روایی همگرا^۱

معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد.

جدول ۴-۱۱: نتایج روایی همگرا متغیرهای پنهان تحقیق

میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)	نشان	متغیرهای مکنون
0.769	PQ	کیفیت ارزیابی عملکرد
0.750	SK	تسهیم دانش
0.766	IB	رفتار نوآورانه
0.821	SH	مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE^۲، ۰,۵ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرایی پژوهش تأیید می‌شود.

روایی واگرا^۳

چهارمین روش بررسی روایی در این پایان‌نامه روش فورنل و لارکر^۴ است که روایی واگرا را بررسی می‌کند. در جدول ۴-۱۲ مقادیر ماتریس فورنل و لارکر مشخص شده است و چون در همه موارد مجذور واریانس استخراجی داده‌ها (قطر اصلی ماتریس) از اعداد پایین خود بیشتر است؛ روایی واگرایی مدل تأیید می‌شود.

1 -Convergent Validity

2 - Average Variance Extracted

3 -Convergent Validity

4- Fornel and Lorcker

جدول ۴-۱۲: ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

تسهیم دانش (SK)	مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی (SH)	کیفیت ارزیابی عملکرد (PQ)	رفتار نوآورانه (IB)	
			0.766	رفتار نوآورانه (IB)
		0.769	0.325	کیفیت ارزیابی عملکرد (PQ)
	0.821	-0.073	0.220	مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی (SH)
0.750	0.089	0.102	0.558	تسهیم دانش (SK)

برازش مدل ساختاری:

ضرایب معناداری (مقادیر t_values)

با توجه به شکل شماره ۴-۲، چون ضرایب t برای فرضیه سوم تحقیق کمتر از ۱,۹۶ بدست آمده است، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها تأیید نمی‌شود. ولی برای مابقی فرضیه‌های تحقیق چون ضرایب t بیشتر از ۱,۹۶ بدست آمده‌اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها تأیید می‌شود.

معیار R Squares یا R²

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R² معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰,۱۹، ۰,۳۳ و ۰,۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل ۴-۱، مقدار R² برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت.

جدول ۴-۱۳: نتایج معیار R² برای سازه درون‌زا

R ²	نشان	متغیرهای مکنون
0.073	SK	تسهیم دانش
0.167	IB	رفتار نوآورانه

برازش مدل کلی

معیار GOF^۱

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید. Communalities

1 - Goodness of Fit

جدول ۴-۱۴: میزان Commuality و R² متغیرهای تحقیق

متغیرهای مکنون	نشان	Commuality	R ²
کیفیت ارزیابی عملکرد	PQ	0.769	0.000
تسهیم دانش	SK	0.750	0.073
رفتار نوآورانه	IB	0.766	0.167
مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی	SH	0.821	0.000

جدول ۴-۱۵: نتایج برازش مدل کلی

GOF	R ²	Commuality
0.305	0.120	0.777

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان 0.305، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

جدول ۴-۱۶: نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	علامت اختصاری	ضریب مسیر (β)	معناداری (T-Value)	نتیجه آزمون
اول	کیفیت ارزیابی عملکرد ← تسهیم دانش	PQ --- SK	0.158	2.180	تایید فرضیه اول
دوم	کیفیت ارزیابی عملکرد ← رفتار نوآورانه	PQ --- IB	0.362	5.936	تایید فرضیه دوم
سوم	متغیر تعدیلگر PQ*SH ← تسهیم دانش	PQ*SH --- SK	-0.127	1.037	رد فرضیه سوم
چهارم	متغیر تعدیلگر PQ*SH ← رفتار نوآورانه	PQ*SH --- IB	0.144	2.471	تایید فرضیه چهارم

نتایج فرضیات تحقیق:

فرضیه ۱:

H: بین کیفیت ارزیابی عملکرد و تسهیم دانش در سازمان ثبت اسناد و املاک استان گلستان رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

H1: بین کیفیت ارزیابی عملکرد و تسهیم دانش در سازمان ثبت اسناد و املاک استان گلستان رابطه‌ی معناداری وجود دارد با توجه به شکل ۱-۴ و ۲-۴، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (کیفیت ارزیابی عملکرد و تسهیم دانش) $\beta=0.158$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t=2.180$ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱,۹۶) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H. رد و فرضیه H1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین کیفیت ارزیابی عملکرد و تسهیم دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد و لذا این فرضیه اول تأیید خواهد شد.

فرضیه ۲:

H: بین کیفیت ارزیابی عملکرد و رفتار نوآورانه در سازمان ثبت اسناد و املاک استان گلستان رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

H1: بین کیفیت ارزیابی عملکرد و رفتار نوآورانه در سازمان ثبت اسناد و املاک استان گلستان رابطه‌ی معناداری وجود دارد

با توجه به شکل ۴-۱ و ۴-۲، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (کیفیت ارزیابی عملکرد و رفتار نوآورانه) $\beta=0.362$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t=5.936$ بوده (بیشتر از قدرمطلق 1.96) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین کیفیت ارزیابی عملکرد و رفتار نوآورانه رابطه معنی‌داری وجود دارد و لذا این فرضیه دوم تأیید خواهد شد.

فرضیه ۳.

H_0 : مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی رابطه بین کیفیت ارزیابی عملکرد و تسهیم دانش را در سازمان ثبت اسناد و املاک استان گلستان تعدیل نمی‌کند.

H_1 : مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی رابطه بین کیفیت ارزیابی عملکرد و تسهیم دانش را در سازمان ثبت اسناد و املاک استان گلستان تعدیل می‌کند.

مطابق شکل شماره ۴-۲ ضریب معناداری T مربوط به متغیر $PQ*SH$ که به سمت متغیر تسهیم دانش فلش خورده است عدد 1.037 بدست آمده است که به دلیل پایین بودن از 1.96 نشان می‌دهد در سطح اطمینان 95% نمی‌توان رابطه‌ی متغیر مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی را به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر تأیید ساخت. به عبارت دیگر در سطح اطمینان 95% می‌توان تأیید نمود که متغیر مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی، رابطه‌ی کیفیت ارزیابی عملکرد و تسهیم دانش را تعدیل نمی‌کند. لذا فرضیه سوم تحقیق تأیید نمی‌شود.

فرضیه ۴.

H_0 : مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی رابطه بین کیفیت ارزیابی عملکرد و رفتار نوآورانه را در سازمان ثبت اسناد و املاک استان گلستان تعدیل نمی‌کند.

H_1 : مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی رابطه بین کیفیت ارزیابی عملکرد و رفتار نوآورانه را در سازمان ثبت اسناد و املاک استان گلستان تعدیل می‌کند.

مطابق شکل شماره ۴-۲ ضریب معناداری T مربوط به متغیر $PQ*SH$ که به سمت متغیر رفتار نوآورانه فلش خورده است عدد 2.471 بدست آمده است که به دلیل بالا بودن از 1.96 نشان می‌دهد در سطح اطمینان 95% می‌توان رابطه‌ی متغیر مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی را به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر تأیید ساخت. به عبارت دیگر در سطح اطمینان 95% می‌توان تأیید نمود که متغیر مزیت سیستم مدیریت منابع انسانی، رابطه‌ی کیفیت ارزیابی عملکرد و رفتار نوآورانه را تعدیل می‌کند. لذا فرضیه چهارم تحقیق تأیید می‌شود.

مقایسه نتایج تحقیق با تحقیقات پیشین

نتیجه تحقیق اول با تحقیق نامیان و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد. ایشان تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر ارتباط مدیریت دانش بر ارزیابی عملکرد با نقش میانجی نوآوری انجام دادند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد مدیریت دانش با ارزیابی عملکرد رابطه معناداری دارد. و نوآوری نقش میانجی در رابطه بین مدیریت دانش و ارزیابی عملکرد دارد. همچنین نتیجه تحقیق با پژوهش زندی در سال (۱۳۸۹)، همراستا است. ایشان در پژوهشی به رابطه بین تسهیم دانش و عملکرد پرداختند. در نهایت رابطه معنی دار بین تسهیم دانش و عملکرد را گزارش کردند.

نتیجه تحقیق دوم با تحقیق رضایی (۱۳۹۵)، همخوانی دارد. ایشان در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه رفتارهای نوآورانه با عملکرد سازمان» به این نتیجه رسیدند که ارتباط بین عملکرد نوآورانه و عملکرد سازمان نیز مورد تأیید است و بین رفتارهای نوآورانه و عملکرد سازمان نیز رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتیجه تحقیق با پژوهش دورنر^۱ (۲۰۱۲)، همخوانی دارد. ایشان

¹. Dörner

در پژوهش تحت عنوان « بررسی چگونگی تاثیر رفتار نوآورانه کارکنان بر روی عملکرد کاری آنان و نقش مدیران در شکل دهی رفتار نوآورانه » به این نتیجه رسیدند خود ارزیابی کارکنان و درک آنان از حمایت سازمانی برای نوآوری سبب افزایش خودکارآمدی نوآورانه آنان بوده است.

نتیجه تحقیق سوم با تحقیق بدنال و همکاران (۲۰۱۴)، همخوانی دارد. ایشان در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین کیفیت ارزیابی عملکرد با سیستم دانش و رفتار نوآورانه بانقش تعدیلی سیستم منابع انسانی به این نتیجه رسیدند که سیستم مدیریت منابع انسانی نقش تعدیل کنندگی در روابط بین کیفیت ارزیابی عملکرد با تسهیم دانش ندارد.

نتیجه تحقیق چهارم با تحقیق بدنال و همکاران (۲۰۱۴)، همخوانی دارد. ایشان تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین کیفیت ارزیابی عملکرد با سیستم دانش و رفتار نوآورانه بانقش تعدیلی سیستم منابع انسانی به این نتیجه رسیدند که سیستم مدیریت منابع انسانی نقش تعدیل کنندگی در روابط بین کیفیت ارزیابی عملکرد رفتار نوآورانه دارد.

پیشنهادهای کاربردی

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها و نتایج حاصل از آزمون فرضیات، پیشنهادهای به منظور بهبود وضعیت ارائه خواهد گردید.

با توجه به فرضیه اول پیشنهاد می شود:

- بهره گیری از تسهیم اطلاعات و خلق دانش جهت ارتقای عملکرد
- ارتقای عملکرد با افزایش قابلیت دسترسی افراد به دانش، تسهیم و تسریع انتقال آن

با توجه به فرضیه دوم پیشنهاد می شود:

- برای بهبود کارایی، فرصت‌های لازم برای رشد حرفه‌ای کارکنان را فراهم کرد و آنها را برای شرکت در دوره‌های بازآموزی مورد تشویق و حمایت قرار دهند.

- توصیه می‌شود برای شکوفایی نوآوری و تمایل به کارآفرینی، حمایت سازمانی در برابر تهدیدکننده‌های شغلی، عدم نگرانی درباره‌ی اشتغال دائم و مشخص بودن وظایف و اختیارات اقدام کنند.

- پیشنهاد می‌گردد تیمی متخصص و مجرب برای کسب دانش جدید در زمینه نوآوری سازمانی متناسب با نیازمندی‌های سازمان و به منظور انتقال دانش و اطلاعات بدست آمده به کارکنان در زمان مناسب تعیین گردد و این تیم با ذخیره نمودن، طبقه‌بندی و در دسترس قرار دادن کلیه اطلاعات و ایجاد بانک مستندات در خصوص تجربیات به دست آمده در زمینه کارآفرینی فعالیت نماید.

با توجه به فرضیه سوم پیشنهاد می شود:

- سازمان‌ها می‌توانند از طریق سیستم مدیریت منابع انسانی، ابزارهایی برای کمک به برنامه ریزان ارائه دهند در مورد تبادل ایده‌ها و امکانات، سیستم‌های مدیریت دانش را منعکس می‌کند.

با توجه به فرضیه چهارم پیشنهاد می شود:

- طراحی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی برای ترویج فرهنگ یادگیری قویو داشتن یک مجموعه یکپارچه از شیوه‌های طراحی شده برای حمایت از رفتار نوآورانه کارکنان و ارتقا عملکرد

- پیشنهاد می‌شود انتصاب مدیران در جهت بکارگیری افراد خلاق و کارآفرین صورت گیرد یعنی مدیرانی در رأس امور قرار گیرند که به کارآفرینی سازمانی اعتقاد و ایمان داشته باشند. ضمن اینکه مدیران و سرپرستان در مقابل شکست‌ها و اشتباهات کارکنان در نتیجه فعالیت‌ها و اقدامات نوآورانه آنان، تحمل و صبوری بیشتری به خرج دهند و مسئولیت فعالیت خلاقانه و مخاطره‌آمیز آنان را بر عهده گیرند.

منابع فارسی

- آقا داوود، رسول؛ حاتمی، محمود و حکیمی نیا، بهزاد (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی در میان مدیران. فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر، سال چهارم، شماره ۱۱، صص ۱۲۷-۱۷۰.
- آزاده دل، محمدرضا؛ فرزین فرحبد؛ مریم اوشک سرایی و سجاد صالحی کرد آبادی (۱۳۹۱). بهبود رفتارهای نوآوران کارکنان از طریق مولفه های مدیریت دانش در شرکت های تولیدی، چهارمین ملی کنفرانس مهندسی و مدیریت نوآوری، تهران، بنیاد پژوهشی علوم خلاقیت شناسی، تریز و مهندسی و مدیریت نوآوری.
- آذر، عادل (۱۳۸۹). آمار و کاربرد آن در مدیریت، جلد دوم، چاپ هفتم، تهران: سمت.
- آقایی فشیانی، ف. (۱۳۸۷). بررسی و تجزیه و تحلیل اثرات فرهنگ سازمانی بر خلاقیت سازمانی در واحدهای صنعتی قم، مجتمع آموزش عالی قم، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی.
- اسلامی، ح؛ سیارا (۱۳۸۶). رفتار شهروندی سازمانی، مجله تدبیر، شماره ۱۸۷، صص ۵۶-۵۹.
- احمدی، س.ع.ا و صالحی، ع. (۱۳۸۸). مدیریت دانش، مجله مدیریت دولتی، شماره ۴ و ۳، صص ۱-۱۶۰.
- آذر، عادل (۱۳۸۷). "آمار و کاربرد آن در مدیریت". تهران: انتشارات سمت. صص ۲۱۰-۱۸۳
- آذر، عادل و مریم دانشور (۱۳۸۶)، "مروری بر روشهای ارزیابی عملکرد شعب بیمه"، فصلنامه صنعت بیمه، سال بیست و دوم، شماره ۲، صص ۱۲۵-۱۲۳.
- آراسته، محمد (۱۳۹۱) "تبیین عملکرد شرکت با استفاده از بازارگرایی، نوآوری و مزیت رقابتی در شرکت های تولیدی استان گیلان" پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد رشت.
- آرمسترانگ، مایکل. ترجمه اعرابی و ایزدی. (۱۳۸۳). "مدیریت استراتژیک منابع انسانی (راهنمای عمل)" تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی. صص ۲۶-۱۸، ۴۳-۴۱، ۱۰۶، ۱۱۳
- اعرابی، محمد و مورعی، محمد هادی. (۱۳۸۲). "توسعه مدل یکپارچه تدوین استراتژی منابع انسانی (مطالعه موردی شرکت مینا)". مجموعه مقالات اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی. صص ۱۰۱-۲۵
- اعرابی، سید محمد. (۱۳۸۵) "مدیریت استراتژیک منابع انسانی". تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی. صص ۲۲-۱۶، ۳۱-۲۸، ۴۹، ۵۰
- آون، هیوز. ترجمه الوانی، خلیلی شورینی و معمارزاده. (۱۳۸۵). "مدیریت دولتی نوین: نگرشی راهبردی، سیر اندیشه ها، مفاهیم و نظریه ها". تهران: انتشارات مروارید. صص ۲۲۰-۲۰۵
- ایرانزاده سلیمان، برقی امیر. (۱۳۸۸)، الگوهای ارزیابی عملکرد سازمان، انتشارات فروزش، ص ۷
- بامبرگر، پیتر و مشولم، ایلن. ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی (۱۳۸۱). "تدوین، اجرا و آثار استراتژی منابع انسانی" تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی، صص ۱۳-۱۱، ۳۹، ۷۹-۶۴، ۸۷-۸۵، ۹۰، ۱۳۹
- بزاز جزایری، سید احمد. (۱۳۸۷). "ارزیابی عملکرد منابع انسانی: الگویی برای پیاده سازی نظام ارزیابی عملکرد منابع انسانی در سازمان ها"، چاپ دوم، تهران، آبیژصص ۱۸-۱۷.
- بست، جان. ترجمه حسن پاشا شریفی و نرگس طالقانی. (۱۳۷۶). "روشهای تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری"، تهران: انتشارات رشد. صص ۱۶۰-۱۴۲
- برزین پور، ف و اسدی، آ. (۱۳۹۰). ارائه چارچوب مفهومی ترسیم نقشه دانش مبتنی بر استخراج عوامل کلیدی موفقیت، دومین کنفرانس مدیریت اجرایی، دانشگاه علامه طباطبایی، صص ۱-۱۲.
- پیرخالقی، علی، (۱۳۸۴)، مبانی و روش های پرورش خلاقیت، تهران: انتشارات هزاره ققنوس.

- پیروسیانی، گ. (۱۳۸۹). بررسی عوامل موثر بر استقرار مدیریت دانش، مطالعه موردی: سازمان مسکن و شهرسازی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات.
- تقوی، م و شفیع زاده، ح. (۱۳۸۸). اصول و مبانی مدیریت دانش، فصلنامه رشد فناوری، سال پنجم، شماره ۱۸، ص ۴۰-۵۸.
- جعفرزاده کرمانی، ز. (۱۳۸۷). زیرساخت های اشتراک دانش در آموزش عالی: بررسی گروه های آموزشی کتابداری و اطلاع رسانی، دانشور، ص ۱-۱۰.
- جلیلیان، ح.ر؛ مرادی، م و کاکایی ماموایی، ح. (۱۳۸۹). رهبری تحول گرا و خلاقیت کارکنان، دو ماهنامه توسعه ی انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ی ۳۲، ص ۶۰-۷۸.
- جهانگرد، نجمه. (۱۳۸۸). *ارائه چارچوب اندازه گیری نوآوری تکنولوژیکی در سطح شرکتهای*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده فنی مهندسی.
- حاج کریمی، عباسعلی و رنگریز، حسن. (۱۳۷۹) (۱۳۷۹). "مدیریت منابع انسانی". تهران: چاپ و نشر بازرگانی. ص ۱۶
- حسن پور، اکبر. (۱۳۸۳) بررسی ارتباط بین استراتژی های منابع انسانی و مشارکت کارکنان در بانک ملت. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران. فصل دوم.
- حافظ نیا، ع.ر. (۱۳۸۹). مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات سمت، ص ۶۹-۷۴.
- حسینی، م.س و موسوی، ز. (۱۳۹۱). تعیین سهم نسبی مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی و هیأت های ورزشی شهر اصفهان، پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال دوم، شماره ۳، ص ۵۱-۶۳.
- حقیقی، م. ع؛ میرزاده، ل. (۱۳۸۹). جایگاه عدالت در اسلام و نقش آن در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی، مشکوه، شماره ۱۰۸، ص ۸۰-۵۸.
- خادم حسینی، لیلای، (۱۳۸۶)، رابطه بین خلاقیت مدیران آموزشی و استرس شغلی دبیران مقاطع متوسطه و راهنمایی شهرستان ارسنجان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- خانعلیزاده، ر؛ کردنائیچ، ا؛ فانی، ع.ا و مشبکی، ا. (۱۳۸۹). رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه تربیت مدرس)، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۳، ص ۲۱-۴۵.
- خائف الهی، ا.ع و متقی، پ. (۱۳۸۶). *ارائه الگوی فرایندی خلق دانش سازمانی: تبیین نقش اعتماد در خلق دانش*، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، دانشگاه تربیت مدرس، ص ۲۰-۳۱.
- درویش، مجید. (۱۳۸۹)، "رتبه بندی صد شرکت برتر ایران"، تهران: سازمان مدیریت صنعتی
- دسلر، گری. ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی. (۱۳۷۸). "مبانی مدیریت منابع انسانی". تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی. ص ۱۶
- دلاور، علی (۱۳۸۵) مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی واجتماعی. تهران: انتشارات رشد. صص ۴۱۶-۴۰۳
- رحیمی، غفور (۱۳۸۵)، "ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان"، مجله تدبیر، شماره ۱۷۳، ص ۳
- رهنورد، فرج اله (۱۳۸۷)، "عوامل موثر بر ارتقای عملکرد سازمانهای بخش دولتی ایران"، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، سال هشتم، شماره ۴ (پیاپی ۳۱). صص ۱۰۰-۷۶.
- رابینز، استیفن (۱۳۹۰)، تئوری سازمان. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: انتشارات صفار.
- رضائیان، ع. (۱۳۸۱). نقش مدیر عالی دانش در مدیریت دانش، فصلنامه پیام مدیریت، دانشگاه شهید بهشتی، دوره دوم، شماره ۳ و ۴، ص ۱-۲۳.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۸). *مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه ها و کاربردها)*. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

- رضوانی، حمید رضا و گرایلی نژاد، رزا (۱۳۹۰). ارائه الگویی برای گونه شناسی انواع نوآوری سازمانی. فصلنامه تخصصی پارک ها و مراکز رشد، سال هفتم، شماره ۲۸، ص ۲۶-۲۱.
- زندى. م. (۱۳۸۹). تعیین رابطه بین تسهیم دانش و عملکرد کارکنان در شرکت گاز استان کردستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- سایمونز، رابرت (۱۳۸۵)، " نظام های کنترل و سنجش عملکرد برای اجرای استراتژی"، ترجمه مجتبی اسدی، انتشارات آسیا. صص ۲۵۱-۲۵۵.
- سعادت، اسفندیار. (۱۳۹۰). "مدیریت منابع انسانی". تهران: انتشارات سمت، صص ۵-۱
- سید جوادین، سید رضا و بیگدلو، علی. (۱۳۸۳) مدیریت استراتژیک، استراتژی های سازمانی و سیاستهای مدیریت منابع انسانی در پشتیبانی از آنها. دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی. صص ۱۰۳-۹۳
- سینجر، مارک ج. ترجمه فریده آل آقا. (۱۳۷۸). "مدیریت منابع انسانی". تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی. ص ۴
- سام بند. م؛ انگویی. ف. (۱۳۸۹). عدالت سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان، توسعه مدیریت، شماره ۸۴، صص ۳۵-۲۸.
- سرداری پور، ع؛ منتظری، م و یوسفی، ح. (۱۳۹۲). بررسی رابطه تسهیم دانش و یادگیری سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزا اسلامی واحد سیرجان.
- شاهسواری. م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون و تسهیم دانش در بانک سپه شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی.
- شیخ مونسى، فاطمه؛ شهبازی، محسن؛ جعفرزاده، عاطفه و خادملو، محمد، (۱۳۸۹)، مقایسه بهره هوشی و خلاقیت در افراد مبتلا به اختلال دو قطبی و فرزندان آن ها با گروه کنترل، مجله علوم پزشکی مازندران، دوره بیستم، شماره ۷۶، صص ۵۵-۶۰.
- شهبازی، صادق، طهماسبی پور، امین (۱۳۹۱). بررسی نقش خلاقیت و نوآوری در توسعه محصولات جدید، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت نوآوری و تولید ملی، قم.
- شیخ زاده، رجبعلی (۱۳۸۸). الگوی مفهومی مدیریت عملکرد در سازمان های مأموریت محور، فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال اول، شماره ۲، صص ۸۳-۵۷.
- صادقی مال امیری، منصور و رئیس، محبت، (۱۳۸۹)، ارائه مدل مفهومی برای سنجش خلاقیت، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰، صص ۹۸-۱۱۲.
- صلواتی، ع. (۱۳۸۳). مدلی برای مدیریت دانش در سازمان های دولتی جمهوری اسلامی ایران، رساله دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- صفرزاده، حسین. (۱۳۸۹). تئوری های مدیریت (جلد اول). تهران: انتشارات پوران پژوهش.
- طبرساغ؛ رامین مهر. ح. (۱۳۸۹). ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۳، صص ۱۱۷-۰۳.
- طبرساغ، غ.ع و اورمزدی، ن. (۱۳۸۷). تبیین و سنجش عوامل زمینه ای برای استقرار مدیریت دانش مطالعه موری، شرکت نفت، مجله پیام مدیریت، شماره ۲۶، صص ۳۷-۴۷.
- طبرساف غ.ع و رامین مهر، ح. (۱۳۸۹). ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۳، صص ۱۱۷-۱۰۳.
- طالبیان، احمدرضا. (۱۳۹۲) برنامه ریزی منابع انسانی با رویکرد استراتژیک. مجله تدبیر. آذرماه. شماره ۱۳۹. صص ۲۷-۲۲
- طبرساغ، غلامرضا (۱۳۷۸)، "بررسی و تبیین نقش اقتضائات استراتژیک در انتخاب الگوی ارزیابی عملکرد سازمانهای دولتی"، مجموعه مقالات دومین جشنواره شهید رجایی ارزیابی عملکرد دستگاههای اجرایی کشور، تهران: سازمان امور اداری و استخدامی کشور

-عالم تبریز، اکبر و رجیبی، ایمان و حاجی بابا علی، علی، ۱۳۸۸، سرمایه فکری، جلد اول، چاپ اول، تهران، انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران. ص ۱۸۷

-عباس پور، عباس (۱۳۸۱) مقایسه کارکردهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران با آخرین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و طراحی و تبیین مدل فرآیند بهینه برای آن. پایان نامه دکترای مدیریت. دانشگاه تهران. فصل دوم. صص ۴۵-۵۷

منابع خارجی

- Al-bahussin, Sami & El-garaihy(2013)" The Impact of Human Resource Management Practices, Organisational Culture, Organisational Innovation and Knowledge Management on Organisational Performance in Large Saudi Organisations: Structural Equation Modeling With Conceptual Framework " International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 22; pp:1-19.
- Al-Dhaafri ,H &etal(2013)" The Effect of Total Quality Management, Enterprise Resource Planning and the Entrepreneurial Orientation on the Organizational Performance:The Mediating Role of the Organizational Excellence --- A Proposed Research Framework " International Journal of Business Administration, Vol. 4, No. 1.pp:66-85.
- Allen, R. S., Dawson, G., Wheatley K. and White C.S.(2008)«Perceived Diversity and Organizational Performance», Employee Relations, Vol. 30 No. 1, p. 20-33.
- Azlan Mohamad, A., Lo, M. and King La, M., (2009) “HUMAN RESOURCE PRACTICES AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. INCENTIVES AS MODERATOR”, Journal of academic research in economics, Vol. 1, No. 2
- Briggs, S& Keogh, W. (1999). "Integrating human resource strategy and strategic planning to achieve business excellence". Total Quality Management, Vol 10, pp. 447– 453.
- Chang, Wang Jing April & Huang, Tung Chun (2005). "Relationship between strategic human resource management and firm performance a contingency perspective". International Journal of Man power. Vol. 26. NO. 5, pp. 434- 449
- Cooke, F.L. (2001). "Human resource strategy to improve organizational performance: a route for firms in Britain?" International Journal of Management Review, Vol3, pp.321– 339.
- Chae S, Seo Y, Lee K.C.(2013).Effects of task complexity on individual creativity through knowledge interaction: A comparison of temporary and permanent teams Computers in Human Behavior, In Press, Corrected Proof.
- China. Original Research Article, Computers in Human Behavior, Volume 28, Issue 6, P 2400-2413.
- Castro C.B & Armario E.M & Ruiz D.M,(2004), The Influence of Employee Organizational Citizenship Behavior on Customer Loyalty , International Journal of Service Industry Management , 15(1): p1 .
- García-Morales V.J, Jiménez-Barrionuevo M.M, Gutiérrez-Gutiérrez L.(2012).Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation Original Research Article Journal of Business Research, Volume 65, Issue 7, Pages 1040-1050.
- Deshpande, R. and J. U. Farley. (2004). Organizational Culture, Market Orientation, Innovativeness, and Firm Performance: An International Research Odyssey. International Journal of Research in Marketing, 12(1), 3-22.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.

- Fornell, C. and Larcker, D.(1981); "Evaluating Structural Equation Modeling with Unobserved Variables and Measurement Error"; Journal of Marketing Research, Vol.18, No.1, pp.39-50.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., Tatham, R. (2006)."Multivariate Analysis (6th ed.)", New Jersey: Pearson Education Inc.
- Hax, A. (1985) "A New Competitive Weapon: The Human Resource Strategy." Training and Development Journal, pp 76– 81
- Ho. Li-An,(2008),"What Affects Organizational Performance? The Linking Of Learning And Knowledge Management" , Industrial Management & Data Systems, Vol. 108, No.9, Pp.1234-1254
- Holdt, C. P. (2007) "Knowledge Sharing: Moving away from the Obsession with Best Practices"; Journal of Knowledge Management, Vol. 11, No. 1, pp. 36-47.
- Hoogervort, J., Koopman, P., Flier, H. (2002). "Human resource strategy for the new ICT-driven business context". International Journal of Human Resource Management, Vol. 13, pp. 1245- 1265
54. Jackson , SE& Schuler.(1995).The need for understanding HRM in the context of organization and their environment , annual review of philosophy , vol.46.pp.157-162
- Jeffery A. Mello (2002) "Strategic human resource management" South western, Thomson learning, pp. 102- 107
- Kelliher, Clare & Prett Gilly, (2001) "Business strategy and approaches to HRM (A case study of new developments in the United Kingdom restaurant industry)", Personnel Review, vol.30, No.4, pp.421-437
- Kumar, V., Smart, P. A., Maddern, H., Maull, R. S. (2008). "Alternative Perspectives on Service Quality and Customer Satisfaction",The Role of BPM . International Journal of Service Industry Management.
- Lawler E. (1986).choosing an involvement strategy, Academy of management executive. vol 45. Pp.237-249
- Liao Chechen , & eta(2010)"Enhancing knowledge management for R&D innovation and firm performance: An integrative view" , African Journal of Business Management Vol. 4(14), pp. 3026-3038.
- Moullin, M.(2002) Delivering Excellence in Health and Social Care, Open University Press, Buckingham.
- Matthews J, Shulman A.D.(2006). Questioning Knowledge Transfer and Learning Processes Across R& D Project Teams.
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2013). **Promoting professionals' Innovative Behaviour through Knowledge Sharing**: the moderating role of Social Capital. Journal of Knowledge Management, 17(4), 2-2..
- Nonaka I , Takeuchi H. (1995).The Knowledge Creating Co. New York, Oxford University Press, pp. 112-136.
- Neely Andy, Adams Chris and Crowe Paul(2001), "The Performance Prism in Practice, Measuring Business Excellence, pp.6-12,5,2.
- Neely, A.D.(2005) «Defining performance measurement: adding to the debate», Perspectives on Performance, Vol. 4 No. 2, p. 14-15.
- Neo,Hallenbeck,Gerhart&Wright.(2003).human resource management :gaining a competitive advantage, fourth edition, new york,macgrew-hill, p.56
- Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory (2nd ed.). New York: McGraw- Hill.

- Papalexandris, Nancy & Panayotopoulou, Leda,(2004) "Examining the link between human resource management orientation and firm performance", Personnel Review, vol.33, No.5, pp.499-520
- Podsakoff P.M, MacKenzie S.B, Moorman R. H & Fetter R, (1990), Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior, Leadership Quarterly, 1(2), 107-142
- Rivard, S., Huff, S.L. (1988). "Factors of Success for End-User Computing", Communications of the ACM, Vol. 31, No. 5, pp. 552-561.