اولین کنفرانس بین‌المللی
مطالعات تطبیقی دانش و نوآوری
در روانشناسی، علوم تربیتی، مدیریت، حقوق و آموزش و پرورش
با رویکرد علوم انسانی

MDOI-01-2026.0127
MNR--1-1DADC1

نقش مدیریت منابع انسانی در نوآوری سازمانی با میانجی گیری یادگیری سازمانی و اشتراک دانش

شیرزاد فعلی خرم آبادی

۱- پسا دکتری مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب؛ مدیر منابع انسانی بانک و مدرس دانشگاه.

چکیده

سازمان‌های معاصر در محیطی به‌شدت رقابتی و پویا فعالیت می‌کنند که نوآوری سازمانی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل بقا و مزیت رقابتی پایدار شناخته می‌شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در نوآوری سازمانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی و اشتراک دانش انجام شده است. مدیریت منابع انسانی از طریق سیاست‌ها و اقداماتی نظیر آموزش و بهسازی، ارزیابی عملکرد، نظام پاداش‌دهی و مشارکت کارکنان می‌تواند بسترهای لازم برای یادگیری سازمانی و اشتراک دانش را فراهم آورد و از این مسیر نوآوری سازمانی را تقویت کند. روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان و مدیران سازمان‌های دانش‌محور بود و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت منابع انسانی، یادگیری سازمانی، اشتراک دانش و نوآوری سازمانی گردآوری شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای آماری مناسب انجام گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی به‌طور مستقیم اثر معناداری بر نوآوری سازمانی ندارد، اما از طریق یادگیری سازمانی و اشتراک دانش به‌طور غیرمستقیم و معنادار بر نوآوری سازمانی اثر می‌گذارد. به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی و اشتراک دانش نقش میانجی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی و نوآوری سازمانی ایفا می‌کنند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که مدیران منابع انسانی برای تحقق نوآوری سازمانی باید بر فرایندهای یادگیری سازمانی و سازوکارهای اشتراک دانش در سازمان توجه ویژه‌ای مبذول دارند و صرفاً به اجرای شیوه‌های سنتی مدیریت منابع انسانی بسنده نکنند.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی، نوآوری سازمانی، یادگیری سازمانی، اشتراک دانش، مدل‌سازی معادلات ساختاری.

مقدمه

در عصری که تغییرات فناورانه، رقابت فزاینده و انتظارات متغیر ذی‌نفعان، سازمان‌ها را با چالش‌های بی‌سابقه‌ای مواجه ساخته است، نوآوری سازمانی به عنوان یک ضرورت راهبردی و نه یک انتخاب اختیاری، مطرح شده است و سازمان‌هایی که بتوانند به‌طور مستمر ایده‌های جدید را خلق، توسعه و به کار گیرند، شانس بیشتری برای بقا و رشد پایدار خواهند داشت؛ در این میان، مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از کارکردهای کلیدی سازمان، نقشی محوری در ایجاد بسترهای لازم برای نوآوری ایفا می‌کند و پژوهشگران حوزه مدیریت نشان داده‌اند که شیوه‌های اثربخش مدیریت منابع انسانی از طریق سازوکارهای میانجی نظیر یادگیری سازمانی و اشتراک دانش می‌توانند نوآوری سازمانی را تقویت کنند (سلیمی و عبدشریفی، ۱۳۹۴)؛ یادگیری سازمانی به عنوان فرایندی که در آن سازمان دانش جدید را کسب، توزیع و در رفتار خود به کار می‌گیرد، یکی از مهم‌ترین قابلیت‌های سازمانی برای نوآوری محسوب می‌شود و سازمان‌هایی که از ظرفیت یادگیری بالاتری برخوردارند، بهتر می‌توانند به تغییرات محیطی پاسخ دهند و ایده‌های نوآورانه را محقق سازند (کشاورزی، صفری و حمیدی‌راد، ۱۳۹۴)؛ اشتراک دانش نیز به عنوان فرایندی که از طریق آن دانش فردی به دانش جمعی تبدیل می‌شود، نقشی حیاتی در تقویت نوآوری سازمانی دارد و پژوهش‌ها نشان داده‌اند که اشتراک دانش ضمنی و صریح میان کارکنان، خلاقیت و رفتار نوآورانه را افزایش می‌دهد و سازمان‌هایی که فرهنگ اشتراک دانش قوی‌تری دارند، در تولید و اجرای ایده‌های نوآورانه موفق‌تر عمل می‌کنند (کاشانیان منفرد، صفایی و حسینی‌نژاد، ۱۴۰۴)؛ از سوی دیگر، مدیریت منابع انسانی از طریق ابزارهایی نظیر آموزش و بهسازی، ارزیابی عملکرد، نظام پاداش‌دهی و مشارکت کارکنان می‌تواند انگیزه و توانایی کارکنان را برای یادگیری و اشتراک دانش افزایش دهد و از این طریق زمینه‌های نوآوری سازمانی را فراهم آورد (پوررشیدی، ۱۴۰۰)؛ با این حال، بسیاری از سازمان‌ها همچنان شیوه‌های سنتی مدیریت منابع انسانی را به کار می‌گیرند و از ظرفیت‌های یادگیری سازمانی و اشتراک دانش برای تحقق نوآوری غافل می‌مانند و این شکاف، ضرورت انجام پژوهش حاضر را دوچندان می‌کند.

بیان مسئله

نوآوری سازمانی در محیط‌های پیچیده و متلاطم امروزی به عنوان یک قابلیت راهبردی و ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای بقا و ارتقای عملکرد سازمان‌ها شناخته می‌شود و سازمان‌هایی که فاقد ظرفیت نوآوری مستمر هستند، به‌تدریج مزیت رقابتی خود را از دست می‌دهند و از میدان رقابت حذف می‌شوند. در این میان، مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین زیرساخت‌های سازمانی، پتانسیل آن را دارد که از طریق طراحی و اجرای سیاست‌ها و اقدامات مناسب، بسترهای لازم برای پرورش نوآوری را فراهم آورد؛ با این حال، شواهد تجربی و پژوهش‌های میدانی نشان می‌دهند که اجرای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی

به‌تنهایی و به‌طور مستقیم لزوماً به نوآوری سازمانی منجر نمی‌شود و این رابطه، ماهیتی ساده و خطی ندارد. بسیاری از سازمان‌ها در اجرای برنامه‌های مدیریت منابع انسانی با هدف تقویت نوآوری، با ناکامی مواجه می‌شوند و یکی از دلایل اصلی این ناکامی، غفلت از سازوکارهای میانجی و فرایندهای واسطه‌ای است که می‌توانند اثر مدیریت منابع انسانی را به نوآوری سازمانی منتقل کنند. یادگیری سازمانی و اشتراک دانش، دو سازوکار کلیدی هستند که در ادبیات مدیریت به عنوان حلقه‌های واسط میان اقدامات منابع انسانی و نوآوری سازمانی معرفی شده‌اند؛ با این وجود، پژوهش‌های داخلی که به‌طور همزمان نقش میانجی این دو متغیر را در رابطه بین مدیریت منابع انسانی و نوآوری سازمانی مورد بررسی قرار دهند، محدود بوده‌اند و بسیاری از مطالعات پیشین یا تنها بر یک متغیر میانجی تمرکز کرده‌اند و یا رابطه مستقیم مدیریت منابع انسانی و نوآوری را بدون توجه به سازوکارهای واسطه‌ای بررسی نموده‌اند. این شکاف پژوهشی، در حالی است که شناخت دقیق مسیرهای اثرگذاری مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی از طریق یادگیری سازمانی و اشتراک دانش، می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران منابع انسانی کمک کند تا مداخلات خود را به‌گونه‌ای هدفمندتر طراحی و اجرا کنند و از هدر رفتن منابع سازمانی جلوگیری نمایند. بر این اساس، مسئله اصلی پژوهش حاضر آن است که مدیریت منابع انسانی از چه طریقی و با میانجی‌گری کدام سازوکارها می‌تواند نوآوری سازمانی را تقویت کند و آیا یادگیری سازمانی و اشتراک دانش می‌توانند نقش میانجی معناداری در این رابطه ایفا کنند یا خیر.

اهمیت و ضرورت پژوهش

اهمیت و ضرورت انجام پژوهش حاضر را می‌توان از چند منظر مورد بررسی قرار داد. نخست، از منظر نظری، این پژوهش تلاش می‌کند تا با ترکیب همزمان دو متغیر میانجی یادگیری سازمانی و اشتراک دانش در رابطه بین مدیریت منابع انسانی و نوآوری سازمانی، به غنای ادبیات نظری موجود در حوزه مدیریت منابع انسانی و نوآوری بیفزاید و مدلی جامع‌تر از مسیرهای اثرگذاری مدیریت منابع انسانی بر نوآوری ارائه دهد؛ بسیاری از پژوهش‌های پیشین یا رابطه مستقیم این دو متغیر را بررسی کرده‌اند و یا تنها یکی از سازوکارهای میانجی را در نظر گرفته‌اند، در حالی که پژوهش حاضر با در نظر گرفتن همزمان یادگیری سازمانی و اشتراک دانش، امکان مقایسه و تبیین دقیق‌تر نقش هر یک از این سازوکارها را فراهم می‌آورد. دوم، از منظر کاربردی، یافته‌های این پژوهش می‌تواند راهنمای عمل مدیران منابع انسانی در سازمان‌های مختلف باشد؛ مدیران با آگاهی از اینکه مدیریت منابع انسانی از چه مسیرهایی بر نوآوری اثر می‌گذارد، می‌توانند برنامه‌های آموزشی، نظام‌های پاداش‌دهی و سازوکارهای مشارکت کارکنان را به‌گونه‌ای طراحی کنند که همزمان یادگیری سازمانی و اشتراک دانش را تقویت نمایند و از این طریق به نوآوری سازمانی دست یابند. سوم، از منظر سیاست‌گذاری سازمانی، نتایج این پژوهش می‌تواند به تصمیم‌گیرندگان کمک کند تا با شناخت بهتر

فرایندهای میانجی، سرمایه‌گذاری‌های خود را در حوزه منابع انسانی هدفمندتر نمایند و از اتخاذ سیاست‌هایی که صرفاً بر جنبه‌های شکلی و سنتی مدیریت منابع انسانی متمرکز هستند، پرهیز کنند. چهارم، با توجه به اینکه نوآوری سازمانی به عنوان یکی از ارکان اقتصاد دانش‌محور و توسعه پایدار شناخته می‌شود، تقویت آن از طریق سازوکارهای منابع انسانی می‌تواند به بهبود عملکرد کلی سازمان و افزایش توان رقابتی آن در سطح ملی و بین‌المللی کمک کند و این امر به‌ویژه برای سازمان‌های ایرانی که در محیطی پرچالش و تحریمی فعالیت می‌کنند، از اهمیت مضاعفی برخوردار است. در نهایت، پژوهش حاضر می‌تواند به عنوان مبنایی برای پژوهش‌های آینده در حوزه‌های مرتبط مورد استفاده قرار گیرد و زمینه‌ساز مطالعات بیشتر در خصوص تعامل بین مدیریت منابع انسانی، یادگیری سازمانی، اشتراک دانش و نوآوری در بافت‌های سازمانی مختلف باشد.

سوالات پژوهش

۱. آیا مدیریت منابع انسانی بر یادگیری سازمانی اثر معناداری دارد؟
۲. آیا مدیریت منابع انسانی بر اشتراک دانش اثر معناداری دارد؟
۳. آیا یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی اثر معناداری دارد؟
۴. آیا اشتراک دانش بر نوآوری سازمانی اثر معناداری دارد؟
۵. آیا یادگیری سازمانی و اشتراک دانش در رابطه بین مدیریت منابع انسانی و نوآوری سازمانی نقش میانجی معناداری ایفا می‌کنند؟

اهداف پژوهش

هدف کلی: بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در نوآوری سازمانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی و اشتراک دانش.

اهداف جزئی:

۱. بررسی اثر مدیریت منابع انسانی بر یادگیری سازمانی.
۲. بررسی اثر مدیریت منابع انسانی بر اشتراک دانش.
۳. بررسی اثر یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی.
۴. بررسی اثر اشتراک دانش بر نوآوری سازمانی.
۵. بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی و اشتراک دانش در رابطه بین مدیریت منابع انسانی و نوآوری سازمانی.

مبانی نظری پژوهش

مبانی نظری پژوهش حاضر بر سه حوزه اصلی استوار است: مدیریت منابع انسانی، یادگیری سازمانی و اشتراک دانش، و نوآوری سازمانی. مدیریت منابع انسانی به مجموعه‌ای از سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی اشاره دارد که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و شامل فعالیت‌هایی نظیر برنامه‌ریزی نیروی انسانی، استخدام و انتخاب، آموزش و بهسازی، ارزیابی عملکرد، پاداش‌دهی و روابط کارکنان می‌شود؛ نگاه راهبردی به مدیریت منابع انسانی بر این باور است که این کارکرد می‌تواند از طریق ایجاد و پرورش سرمایه انسانی ارزشمند، سازمان را در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار یاری رساند و شایستگی‌های درونی سازمان را با فرصت‌های محیطی پیوند زند (سلیمی و عبدشریفی، ۱۳۹۴). یادگیری سازمانی به عنوان فرایندی تعریف می‌شود که طی آن سازمان دانش جدید را کسب، تفسیر، توزیع و در حافظه سازمانی ذخیره می‌کند و از آن برای هدایت رفتار خود استفاده می‌نماید؛ این مفهوم شامل ابعادی نظیر کسب دانش، اشتراک دانش، تفسیر مشترک و حافظه سازمانی است و به عنوان یک قابلیت پویا، سازمان را قادر می‌سازد تا با تغییرات محیطی سازگار شود و عملکرد خود را بهبود بخشد (کشاورزی و همکاران، ۱۳۹۴). اشتراک دانش به عنوان یکی از فرایندهای کلیدی مدیریت دانش، به تبادل دانش میان افراد و واحدهای سازمانی اشاره دارد و شامل انتقال دانش صریح و ضمنی است؛ اشتراک دانش مؤثر مستلزم وجود فرهنگ سازمانی حمایتی، اعتماد میان کارکنان، سازوکارهای ارتباطی مناسب و نظام‌های پاداش‌دهی است که رفتار اشتراکی را تشویق کنند (کاشانیان منفرد و همکاران، ۱۴۰۴). نوآوری سازمانی نیز به عنوان توانایی سازمان در تولید، پذیرش و اجرای ایده‌های جدید در محصولات، فرایندها و رویه‌های سازمانی تعریف می‌شود و شامل نوآوری در محصول، نوآوری در فرایند و نوآوری اداری است؛ نوآوری سازمانی تحت تأثیر عوامل متعددی نظیر فرهنگ سازمانی، رهبری، ساختار سازمانی و سرمایه انسانی قرار دارد و به عنوان یک خروجی کلیدی، نقش حیاتی در بقا و رشد سازمان ایفا می‌کند.

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های متعددی در داخل و خارج از کشور به بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی، یادگیری سازمانی، اشتراک دانش و نوآوری سازمانی پرداخته‌اند. در پژوهش سلیمی و عبدشریفی (۱۳۹۴) با عنوان «نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و نوآوری سازمانی» که در دانشگاه شیراز انجام شد، نتایج نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به‌طور مستقیم بر نوآوری سازمانی اثر ساختاری ندارد، اما با واسطه یادگیری سازمانی پیش‌بینی‌کننده سطح نوآوری سازمان است؛ این یافته حاکی از آن است که یادگیری سازمانی به عنوان یک سازوکار میانجی کلیدی، نقش تعیین‌کننده‌ای در تبدیل اقدامات منابع انسانی به نوآوری سازمانی ایفا می‌کند. در پژوهش پوررشیدی (۱۴۰۰) با عنوان «نقش

میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تأثیر فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان» که در دانشگاه شهید باهنر کرمان انجام شد، نتایج نشان داد که فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر مدیریت دانش و یادگیری سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد و مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تأثیرگذاری فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کنند. در پژوهش کاشانیان منفرد و همکاران (۱۴۰۴) که با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای سرمایه انسانی از طریق اشتراک دانش انجام شد، یافته‌ها نشان داد که اشتراک تجربیات، دانش فنی و علمی و بهبود مهارت‌های کارکنان، مهم‌ترین عوامل در ارتقای سرمایه انسانی هستند و عواملی نظیر رهبری مؤثر، ایجاد شبکه‌های ارتباطی و فرهنگ یادگیری سازمانی نیز تأثیر بسزایی در این فرایند دارند؛ همچنین نتایج نشان داد که ارتقای سرمایه انسانی از طریق اشتراک دانش، منجر به بهبود بهره‌وری، توسعه توانمندی‌ها و افزایش نوآوری در سازمان می‌شود. در پژوهش کشاورزی و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان «بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی»، نتایج حاکی از آن بود که تسهیم دانش با نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی بر نوآوری تأثیر معناداری دارد و یادگیری سازمانی به عنوان یک متغیر واسط، رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری را تقویت می‌کند. در پژوهش مصباحی جهرمی و ادیب‌زاده (۱۳۹۵) با عنوان «تأثیر سیستم مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی با بررسی نقش یادگیری سازمانی»، نتایج نشان داد که مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد و یادگیری سازمانی اثر مثبت و معناداری بر نوآوری سازمانی دارد و نقش واسطه‌ای در رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی ایفا می‌کند.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان و مدیران سازمان‌های دانش‌محور بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل چهار پرسشنامه استاندارد بود: پرسشنامه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی (راج و سریواستاوا، ۲۰۱۳)، پرسشنامه یادگیری سازمانی (جو و همکاران، ۲۰۰۶)، پرسشنامه اشتراک دانش (دیکسون، ۲۰۰۰) و پرسشنامه نوآوری سازمانی (شوهام و همکاران، ۲۰۱۲). روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظر استادان و صاحب‌نظران دانشگاهی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقادیر به‌دست‌آمده نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزارهای پژوهش بود. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری) استفاده شد. مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری مناسب و با رویکرد حداقل مربعات جزئی انجام گرفت و شاخص‌های برازش مدل مورد

بررسی قرار گرفتند. همچنین برای آزمون نقش میانجی متغیرها، از روش بوت‌استرپینگ و بررسی ضرایب مسیر غیرمستقیم استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی پژوهش نشان داد که میانگین سنی پاسخ‌دهندگان حدود ۳۸ سال و میانگین سابقه کاری آن‌ها حدود ۱۲ سال بود و اکثریت آن‌ها دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر بودند. یافته‌های استنباطی پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که مدیریت منابع انسانی اثر مستقیم و معناداری بر یادگیری سازمانی دارد (ضریب مسیر = ۵۲/۰، مقدار t = ۸۴/۶، سطح معناداری = ۰۰۱/۰) و بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود؛ این یافته بدان معناست که هرچه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان اثربخش‌تر و نظام‌مندتر باشند، ظرفیت یادگیری سازمانی در سازمان افزایش می‌یابد. همچنین مدیریت منابع انسانی اثر مستقیم و معناداری بر اشتراک دانش دارد (ضریب مسیر = ۴۷/۰، مقدار t = ۹۲/۵، سطح معناداری = ۰۰۱/۰) و فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید می‌شود؛ این نتیجه نشان می‌دهد که اقدامات مدیریت منابع انسانی نظیر آموزش، پاداش‌دهی مبتنی بر دانش و مشارکت کارکنان، می‌توانند انگیزه و توانایی کارکنان را برای به اشتراک گذاشتن دانش افزایش دهند. یافته‌های پژوهش نشان داد که یادگیری سازمانی اثر مستقیم و معناداری بر نوآوری سازمانی دارد (ضریب مسیر = ۴۴/۰، مقدار t = ۳۷/۵، سطح معناداری = ۰۰۱/۰) و فرضیه سوم تأیید می‌شود؛ این یافته با نتایج پژوهش‌های سلیمی و عبدشریفی (۱۳۹۴) و مصباحی جهرمی و ادیب‌زاده (۱۳۹۵) همسو است و نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که از ظرفیت یادگیری بالاتری برخوردارند، در تولید و اجرای ایده‌های نوآورانه موفق‌تر عمل می‌کنند. همچنین اشتراک دانش اثر مستقیم و معناداری بر نوآوری سازمانی دارد (ضریب مسیر = ۳۹/۰، مقدار t = ۷۶/۴، سطح معناداری = ۰۰۱/۰) و فرضیه چهارم پژوهش تأیید می‌شود؛ این نتیجه با یافته‌های کاشانیان منفرد و همکاران (۱۴۰۴) و کشاورزی و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد و نشان می‌دهد که اشتراک دانش میان کارکنان، خلاقیت و رفتار نوآورانه را تقویت می‌کند. در نهایت، یافته‌های مربوط به نقش میانجی نشان داد که مدیریت منابع انسانی از طریق یادگیری سازمانی اثر غیرمستقیم و معناداری بر نوآوری سازمانی دارد (ضریب مسیر غیرمستقیم = ۲۳/۰، مقدار t = ۱۲/۴، سطح معناداری = ۰۰۱/۰) و همچنین مدیریت منابع انسانی از طریق اشتراک دانش اثر غیرمستقیم و معناداری بر نوآوری سازمانی دارد (ضریب مسیر غیرمستقیم = ۱۸/۰، مقدار t = ۵۸/۳، سطح معناداری = ۰۰۱/۰) و بنابراین فرضیه پنجم پژوهش تأیید می‌شود؛ این یافته بدان معناست که یادگیری سازمانی و اشتراک دانش هر دو به عنوان سازوکارهای میانجی، نقش معناداری در انتقال اثر مدیریت منابع انسانی به نوآوری سازمانی ایفا می‌کنند و اثر مستقیم مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی در حضور این متغیرهای میانجی کاهش می‌یابد و یا غیرمعنادار می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در نوآوری سازمانی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی و اشتراک دانش انجام شد و یافته‌های آن نشان داد که مدیریت منابع انسانی به‌طور مستقیم اثر معناداری بر نوآوری سازمانی ندارد، اما از طریق یادگیری سازمانی و اشتراک دانش به‌طور غیرمستقیم و معنادار بر نوآوری سازمانی اثر می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش سلیمی و عبدشریفی (۱۳۹۴) همسو است که نشان دادند شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به‌طور مستقیم بر نوآوری سازمانی اثر ساختاری ندارد، اما با واسطه یادگیری سازمانی پیش‌بینی‌کننده سطح نوآوری سازمان است. همچنین یافته‌های پژوهش با نتایج پوررشیدی (۱۴۰۰) همخوانی دارد که نشان داد مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تأثیرگذاری فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان نقش میانجی دارند. نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن است که صرف اجرای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، بدون توجه به فرایندهای یادگیری و اشتراک دانش، نمی‌تواند به نوآوری سازمانی منجر شود و مدیران منابع انسانی باید بسترهای لازم برای یادگیری سازمانی و اشتراک دانش را در سازمان فراهم آورند تا اثر اقدامات منابع انسانی به نوآوری سازمانی منتقل شود. یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که یادگیری سازمانی و اشتراک دانش، هر دو، به‌طور مستقیم بر نوآوری سازمانی اثر معنادار دارند و این دو سازوکار می‌توانند به عنوان مکانیزم‌های کلیدی در تقویت نوآوری سازمانی مورد توجه قرار گیرند. بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیران منابع انسانی نظام‌های آموزشی و بهسازی را به‌گونه‌ای طراحی کنند که بر یادگیری مستمر و اشتراک دانش تأکید داشته باشند؛ نظام پاداش‌دهی را به‌گونه‌ای اصلاح کنند که رفتارهای اشتراک دانش و یادگیری را تشویق کند؛ فرهنگ سازمانی حمایتی و مبتنی بر اعتماد را در سازمان تقویت کنند تا کارکنان انگیزه بیشتری برای به اشتراک گذاشتن دانش و مشارکت در فرایندهای یادگیری داشته باشند؛ و سازوکارهای ارتباطی و شبکه‌های درون‌سازمانی را تقویت کنند تا جریان دانش و یادگیری در سازمان تسهیل شود. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده به بررسی نقش سایر متغیرهای میانجی نظیر سرمایه اجتماعی، فرهنگ سازمانی و رهبری تحول‌آفرین در رابطه بین مدیریت منابع انسانی و نوآوری سازمانی بپردازند و این رابطه را در بافت‌های سازمانی مختلف مورد آزمون قرار دهند.

منابع و مآخذ

۱. سلیمی، قاسم و عبدشریفی، فاطمه (۱۳۹۴). نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و نوآوری سازمانی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۲(۴)، ۷۵-۹۹.

۲. پوررشیدی، زهرا (۱۴۰۰). نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تأثیر فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان (مورد کارکنان دانشگاه شهید باهنر کرمان). مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۳(۲)، ۴۹-۷۶.

۳. کاشانیان منفرد، نیلوفر؛ صفایی، ناصر و حسینی‌نژاد، سید جواد (۱۴۰۴). شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای سرمایه انسانی از طریق اشتراک دانش. نشریه مهندسی سیستم و بهره‌وری، ۵(۲)، ۹۷-۱۱۸.

۴. کشاورزی، علی‌حسین؛ صفری، سعید و حمیدی‌راد، جواد (۱۳۹۴). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۳)، ۷۲۳-۷۴۶.

۵. مصباحی جهرمی، نگارالسادات و ادیب‌زاده، مرضیه (۱۳۹۵). تأثیر سیستم مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی (بررسی نقش یادگیری سازمانی). پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۹(۳۱)، ۱۲۳-۱۴۵.

۶. احمدیان، علی‌اکبر؛ شکاری، حمیده و افشاری، محمدعلی (۱۳۹۰). بررسی رابطه رکود دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در مراکز آموزش عالی یزد. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۹(۲۹)، ۱۳۱-۱۵۴.

۷. دلیرپور، محمد و یعقوبی، نورمحمد (۱۳۹۲). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی. فصلنامه مدیریت دانش، ۱(۲)، ۳۷-۵۸.

۸. اجلی، علیرضا؛ مظفری، محمد و طلوعی، رضا (۱۴۰۱). تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی با قابلیت نوآوری بر عملکرد نوآوری. فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، ۸(۴)، ۹-۳۲.

۹. شیخی علیزاده، مریم و مجتبایی، مریم (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی و مدیریت دانش. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۸(۲)، ۴۵-۶۸.

۱۰. رحیمی، ابراهیم (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مالی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی. فصلنامه نوآوری‌های مدیریت، ۸(۲)، ۱۱۹-۱۴۰.

۱۱. عابدینی، سحر و واحدی، حسین (۱۳۹۵). بررسی نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی. فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۶(۲)، ۱-۳۲.

۱۲. صلواتی، عادل؛ رستمی نوروزآباد، محنی و رحمانی نوروزآباد، سامان (۱۳۹۳). مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری در صنعت جهانگردی. فصلنامه مدیریت گردشگری، ۹(۲۸)، ۱۲۵-۱۴۸.

۱۳. شیرانی، محمد و صادقیان سورکی، زهرا (۱۳۹۸). بررسی و ارزیابی رابطه بین یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی کارشناسان. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۰(۳)، ۲۱-۴۰.

۱۴. عبدل‌زاده، روح‌الله؛ گل‌محمدپور، اکبر؛ جراحی، بابک و ذاکری، هادی (۱۴۰۴). تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و اشتراک دانش بر عملکرد نوآورانه با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در گمرک ایران. فصلنامه مطالعات مدیریت و علوم اجتماعی، ۲(۱)، ۱-۲۲.

۱۵. افشار، علی؛ سلیمی، قاسم؛ مرزوقی، رحمت‌الله؛ محمدی، مهدی و شفیعی سروستانی، مریم (۱۴۰۲). طراحی چارچوب مدل آموزشی ارشادگری برخط مبتنی بر نوآوری و یادگیری سازمانی. فصلنامه فناوری آموزش، ۱۸(۱)، ۷۵-۹۲.