

تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی سرمایه فکری در شرکتهای دانش بنیان شهر تهران

زرتشت پوروشاسب*^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۶/۲۶

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی سرمایه فکری در شرکتهای دانش بنیان شهر تهران بود. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده ها، پیمایشی بود. در بخش کمی، جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکتهای دانش بنیان (در شهر تهران) بود که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونهگیری تصادفی طبقه‌ای با تخصیص متناسب تعداد ۱۶۵ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه استاندارد در قالب طیف لیکرت ۵ تایی بود، جمع آوری شد. برای تعیین روایی و پایایی ابزار پرسشنامه مذکور به ترتیب از روشهای روایی همگرا، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که بر ایناساس روایی و پایایی تأیید شد. نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد که از دیدگاه کارکنان شرکتهای دانش بنیان متغیر سرمایه فکری بر رابطه بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک و عملکرد نوآوری اثر میانجی و معنادار دارد.

واژگان کلیدی

مدیریت استراتژیک منابع انسانی، عملکرد نوآوری، سرمایه فکری

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، ایران. (Zartoshtpoorooshasb@gmail.com)

مقدمه

امروزه منابع انسانی هر سازمان، عامل اساسی رشد و بهره‌وری سازمان و مهم‌ترین مزیت رقابتی یا به وجودآورنده آن است. سازمان به کمک منابع انسانی خود می‌تواند به استراتژی‌های رقابتی، چون رهبری هزینه، ایجاد تمایز و بهبود کیفیت دست یابد (روپا و همکاران، ۲۰۲۱)؛ بنابراین، سازمان و در رأس آن مدیریت باید بکوشد استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی را با استراتژی‌های کسب و کار به گونه‌ای تلفیق کند که موجبات ایجاد مزیت رقابتی حاصل از این منابع را در مقابل رقبای فراهم آورد. استراتژی منابع انسانی هم در عرصه نظری و هم در عرصه کاربردی دانشی جوان است که پیدایش اولین تئوری و الگوهای مربوط به تدوین آن به کمتر از دو دهه پیش باز می‌گردد. نظریه پردازان علم مدیریت، با شناخت انسان به عنوان عنصری پیچیده در سازمان، عامل انسانی را به عنوان مهمترین عنصر برای حفظ موجودیت و بقای سازمان معرفی می‌کنند و توجه روزافزونی به منابع انسانی نه تنها در نقش‌های سنتی بلکه در نقش مدرن آن حتی در عصر فن آوری اطلاعات معطوف داشته‌اند (پوریزدانی کجور و همکاران، ۱۳۹۹).

توجه به اهمیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی در حفظ و بقای سازمان‌ها، راهبردهای نوین و کارآمدی برای دستیابی به اهداف سازمانی و افزایش بهره‌وری انسانی، مورد استفاده مدیران سطوح بالای سازمانی قرار می‌گیرد (میرکلایی، ۱۳۹۵). یکی از این راهبردها یا راهکارها، ایجاد توسعه قابلیت‌های نوآوری به منظور ایجاد جوی مناسب در جهت هدایت رفتار منابع انسانی در سازمان است. توسعه مدیریت استراتژیک منابع انسانی با تغییر در مهارت‌ها، دانش‌ها، نگرش و رفتار کارکنان به عنوان مهمترین عنصر سازمانی تشخیص داده شده است (کوک و همکاران، ۲۰۲۱)، به طوری که در سطح جهان توجه خاصی به این مقوله مبذول گشته و سازمان‌های موفق متوجه شده‌اند که چنانچه در زمینه توسعه منابع انسانی سازمان پیشرفت کنند و نظام‌های پرسنلی و آموزشی خود را توسعه بخشند، کارایی، اثربخشی و بهره‌وری سازمانی در زمینه توانمندسازی کارکنان، آموزش، کارگروهي و ارزیابی‌های مربوط به قابلیت‌های نوآوری نتایج خوبی به دست خواهد داد (پاستور، ۲۰۱۰). از سوی دیگر، قابلیت‌های نوآوری بخش مهمی از ارزش شرکت‌ها محسوب می‌شود. توانایی برای مدیریت و فعالیت‌های نوآورانه مستلزم این است که شرکت‌ها بتوانند این قابلیت‌ها را شناسایی و گزارش کنند (خان و همکاران، ۲۰۱۰) با این حال، قابلیت‌های نوآوری به طور خودکار منجر به بهبود عملکرد نوآورانه بهتر نمی‌شوند بلکه نیازمند برخی توانمندی‌ها و منابع می‌باشند که در راستای توسعه نوآوری عمل نمایند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی مکانیسمی عملی برای تسهیل اجرای واقعی قابلیت‌های نوآوری می‌باشند (شیخی و مجتبابی، ۱۳۹۵). لذا با اینکه شواهدی زیادی مبنی بر وجود مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر اثرگذاری قابلیت‌های نوآوری در سازمان‌ها موجود است، ولی سازمان‌ها درک کافی از چگونگی به کارگیری این دارایی برای دستیابی به بهبود نوآوری سازمانی، بازار و در نهایت مزیت رقابتی ندارند (سارخانی، ۱۳۹۵). سازمان‌های آموزشی و پژوهشی از جمله شرکتهای دانش بنیان-ها ناچارند که برای رقابت به دنبال مدیریت انسانی استراتژیک باشند چرا که سازمان‌های مدرن با فشار فزاینده‌ای جهت یافتن راه‌های جدید رقابت کارآمد در بازار پویای جهانی مواجه هستند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی، توانایی کارکنان را ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای بهبود عملکرد می‌شود (آنیو، جوسون و نکانه، ۲۰۱۷)؛ بنابراین، با توجه به اهمیتی که مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌های دانش محور دارد، تحقیقات اندک و بعضاً نامرتبتي در این زمینه به انجام رسیده است. انتقادی کلی که به تحقیقات گذشته در این حوزه وارد است این است که اغلب تحقیقات، ماهیتی مفهومی و فاقد تست‌های تجربی هستند (شیخی و مجتبابی، ۱۳۹۵). به همین دلیل، توجه به مدیریت

استراتژیک منابع انسانی در این سازمانها نیز از اولویت خاصی برخوردار است تا آنجا که این عامل جزء ذاتی سازمانها محسوب شده و کسب و کار آنها، بدون توسعه این بخش، مقبول و موفق نخواهد بود؛ بنابراین با تقویت این بخش، سازمانها به نحوی مهندسی می شود که خدمات ارائه شده، نیازها و خواسته های کارکنان را تأمین کند با این حال دامنه این امر حتی تا کشف نیاز پنهان کارکنان و یا فراتر از آن، ایجاد نیاز در کارکنان گسترش می یابد. به همین دلیل پرداختن به موضوع مدیریت استراتژیک منابع انسانی در جهت افزایش و بهبود نوآوری و کار در سازمانهای دانش محوری چون شرکتهای دانش بنیانها در فضای به شدت رقابتی کنونی، در کانون توجه قرار گرفته است (سپتا، ۲۰۲۱). مسئله اینجاست که در سازمانهای دانش محور از جمله شرکتهای دانش بنیانها، الگوی مشخص برای استراتژی بازار یابی و کسب و کار بنابر نوع رابطه و اتخاذ تصمیمات مقتضی برای هر دسته در قالب یک مدل علمی و نظریه شناخته شده وجود ندارند. در واقع شناسایی رابطه و اینکه چه عواملی عملکرد نوآوری را تغییر می دهند، براساس نوع استراتژی منابع انسانی، کارکنان چه سطح انتظارات و دیدگاهی دارد و چگونه باید این فرایند را مدیریت کرد فرایندی پیچیده است. امکان شناسایی و فرمول بندی دقیق میزان هر یک از موارد پیش گفته مبنای انتخاب راهبرد اجرایی در جهت توسعه قابلیت های نوآوری خواهد بود که نیازمند شناخت و تئوری پردازی در جهت بهبود مهارتهای منابع انسانی است (لایقی، ۱۳۹۶).

بنابراین نبود راهکارهای لازم برای ارتقای قابلیت های نوآوری، مسئله ای است که باید توجه ویژه ای به آن داشت، زیرا آنچه شرکتهای دانش بنیانها باید به آن توجه کنند تقویت مدیریت منابع انسانی و بهبود قابلیت های نوآوری سازمان در جهت توسعه عملکرد نوآوری است. این مهم، علاوه بر ایجاد هزینه فرصت از دست رفته ناشی از عدم دانش کافی و عوامل مربوط به قابلیت های نوآوری، باعث شده است که مدیران و سیاست گذاران حوزه های مختلف شرکتهای دانش بنیان اغلب بدون برنامه و استراتژی خاص عمل کرده و در برخی موارد اقدامات مستدل و حتی متضاد و مغایر با هم داشته باشند. در نتیجه، به جای ارائه تصویری شفاف، روشن و منسجم؛ تصاویری ناهماهنگ، متناقض و آشفته از شرکتهای دانش بنیان خود ارائه داده اند؛ بنابراین هدف نگارنده در پاسخ به این سوال اساسی است که مدیریت استراتژیک منابع انسانی چه تأثیری بر عملکرد نوآوری از طریق نقش میانجی قابلیت نوآوری در شرکتهای دانش بنیان شهر تهران دارد؟

پیشینه تحقیق نظری

مدیریت منابع انسانی: مدیریت منابع انسانی رویکردی کلی و فراگیر برای مدیریت امور کارکنان و هماهنگ کردن استراتژی های منابع انسانی با استراتژی تجاری شرکت است. مدیریت استراتژیک منابع انسانی به مسائل بلندمدت و مرتبط با محیط داخلی و خارجی سازمان مربوط می شود و خروجی آن سیاست هایی برای حوزه های منابع انسانی است (امیدپناه، ۱۴۰۰). تلفیق اندیشه مدیریت استراتژیک با مدیریت منابع انسانی، باعث می شود به منابع انسانی به عنوان منابع استراتژیک نگریسته شود و بنابراین، ضرورت برخوردی فراتر از سایر عوامل تولید را الزامی می سازد و دخالت دادن تصمیمات مربوط به امور انسانی را در شکل گیری استراتژی های عمده سازمان اجتناب ناپذیر می سازد (تقی پور، ۱۴۰۰). عملکرد نوآوری: بیتز و خاساونه (۲۰۱۵) عملکرد نوآوری را این گونه تعریف کرده اند که نوآوری یعنی پذیرش و کاربرد روش ها و دانش جدید شامل توانایی یک سازمان برای پذیرش یا خلق عقیده های جدید و کاربرد این عقاید در توسعه و اصلاح محصولات، خدمات، رویه ها و فرایندهای کاری جدید می باشد. از دیدگاه رقابتی سازمان هایی که در آنها جهت رسیدن به مزیت رقابتی، نوآوری تشویق می شود از دانش و ایده های جدید کارکنان و مدیران برای تولید

محصولات و خدمات جدید با توجه به نیازهای استفاده می شود. بعضی از نوآوری ها در محصولات و خدمات فناوری و روش های مدیریتی ظاهر می شود. سینگ و همکاران (۲۰۱۲)، توسعه عملکرد نوآوری را به عنوان یک تغییر برگشت ناپذیر تاریخی در مسیر انجام کارها و تخریب خلاقانه توصیف می کند

سرمایه فکری

سرمایه فکری در نوآوری، بهره وری، رشد و نمو، رقابت جویی تجاری و عملکرد اقتصادی از اهمیت اساسی و فزاینده ای برخوردار است. این دارایی ها فرصت های سازمان را افزایش می دهند. اندازه گیری سرمایه فکری گام مهمی است در تعیین اینکه چگونه بهبود بهره وری کلی سازمان اندازه گیری شود. بدون اندازه گیری صحیح سرمایه فکری، بانک یا سازمان بطور صحیحی اندازه گیری نمی شود و مدیریت قادر به تنظیم و تعیین استراتژی نیست. سرمایه فکری در تدوین و تنظیم استراتژی یک بانک باید مورد توجه قرار گیرد و همچنین باید به عنوان یکی از منابع عمده و اساسی سودآوری بانک ها بحساب آید (السفدی و همکاران، ۲۰۲۱). ناآگاهی از سرمایه فکری موجب عدم توجه کافی مدیریت به آن خواهد شد که این عدم بهره برداری کامل از ارزش افزوده قابلیت ها را در پی دارد. پس می توان نتیجه گرفت که موفقیت روزافزون و بهره وری بانک یا سازمان مرهون توجه به دانش و سرمایه فکری است. با شناخت ماهیت، مدل و روش های سنجش، اندازه گیری و ارزشگذاری سرمایه فکری، امکان طرح ریزی و بهینه سازی و کنترل و نظارت مستمر بر آن در بانک ها و سازمان ها مهیا خواهد شد

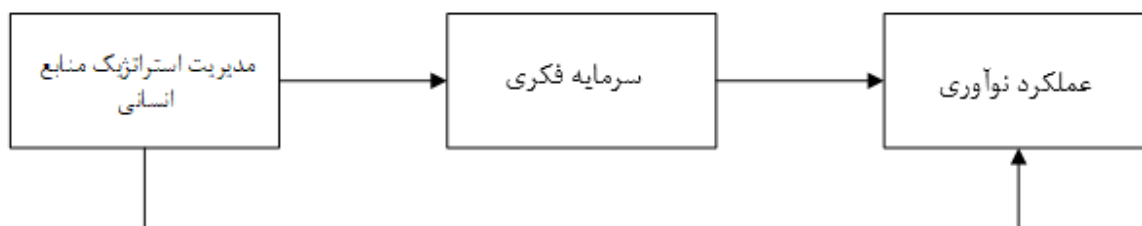
درهمین راستا، ویرجینیا (۲۰۱۸) به بررسی شیوه های منابع انسانی و سرمایه انسانی سازمانی در خصوص عملکرد کارکنان پرداخته است. شرکت های خانوادگی اسپانیایی نتیجه گیری می کنند که اقدامات منابع انسانی، مهارت و انگیزه کارکنان خانواده و غیر خانواده را تقویت می کند. همچنین تأثیر مثبتی روی کیفیت سرمایه انسانی دارند. نتایج ما نیز نشان می دهد که تأثیر مثبت انگیزشی شیوه های منابع انسانی بر عملکرد کارکنان شدیدتر است. آنیو و همکاران (۲۰۱۷) نیز به بررسی تأثیر مدیریت انسانی دانش محور بر سرمایه فکری و نوآوری پرداختند. نتایج نشان داد که در میان تمامی فرضیات، سیستم برنامه ریزی منابع انسانی در چارچوب سرمایه فکری و نوآوری مورد مطالعه رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد، همچنین در برنامه ریزی منابع انسانی، متغیر آموزش کارکنان بیشترین تأثیر را در پیش بینی متغیر وابسته سرمایه انسانی دارد پس با تقویت هر کدام از این متغیرها می توان نوآوری را افزایش داد. است (فریرا و همکاران، ۲۰۲۱)

. با توجه به مبانی نظری، فرضیه اصلی پژوهش به شرح زیر تدوین شده است:

فرضیه اصلی: مدیریت منابع انسانی بر شایستگی درونی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه های فرعی پژوهش نیز به شرح زیر مطرح شده اند:

۱. مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر سرمایه فکری تأثیر معناداری دارد.
۲. مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد نوآوری تأثیر معناداری دارد.
۳. سرمایه فکری بر عملکرد نوآوری تأثیر معناداری دارد
۴. مدیریت استراتژیک منابع انسانی از طریق سرمایه فکری بر عملکرد نوآوری تأثیر دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش شناسی تحقیق

در این پژوهش ۳ متغیر اصلی انتخاب شده است که براساس یک مدل مفهومی مورد بررسی قرار گیرد. توصیف متغیرهای از آن جهت دارای اهمیت است که نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش براساس داده‌ها و شاخص‌های این متغیرها استخراج می‌گردد. داده‌های تحقیق دارای مقیاس فاصله‌ای هستند. برای توصیف متغیرهای پژوهش از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی استفاده شده است که در ادامه به آنها پرداخته شده است... با توجه به انتخاب طیف لیکرت ۵ تایی برای سؤالات تشکیل دهنده پرسشنامه، می‌بایست مقادیر حاصل از نظرات پاسخگویان را مورد بررسی قرار داد تا این موضوع روشن شود که آیا میانگین پاسخ‌های ایشان به طور متوسط با مقدار ۳ (عدد وسط طیف لیکرت) تفاوت دارد یا خیر؟ در صورتی که مقدار میانگین به دست آمده کمتر از ۳ باشد، نشان می‌دهد که جامعه مورد مطالعه در آن شاخص وضعیتی نامطلوب دارد (در مورد متغیرهای معکوس برعکس می‌باشد). همچنین هرچه قدر مطلق ضرایب چولگی و کشیدگی بزرگتر باشد بیانگر انحراف و تفاوت نمونه از نظر قرینگی با توزیع نرمال است به طوریکه اگر قدر مطلق این ضرایب در بازه (۱- و ۱) باشد، بیانگر عدم انحراف توزیع و منحنی متغیر در مقایسه با یک توزیع نرمال است (هومن، ۱۳۸۹)؛ بنابراین، با توجه به جدول ۱ مشاهده می‌شود که تمامی متغیرها در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

بررسی توصیفی متغیرهای تحقیق

در این پژوهش ۳ متغیر اصلی انتخاب شده است که براساس یک مدل مفهومی مورد بررسی قرار گیرد. توصیف متغیرهای از آن جهت دارای اهمیت است که نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش براساس داده‌ها و شاخص‌های این متغیرها استخراج می‌گردد. داده‌های تحقیق دارای مقیاس فاصله‌ای هستند. برای توصیف متغیرهای پژوهش از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی استفاده شده است که در ادامه به آنها پرداخته شده است. جامعه آماری تحقیق مشتمل بر ۵۲۰ نفر از کارکنان شرکتهای دانش بنیان (در شهر تهران) بوده، در نتیجه با استفاده از فرمول نمونه گیری از جامعه محدود، تعداد نمونه ۲۹۰ نفر بدست آمد. از این میان ۱۸۰ پرسش نامه جمع آوری شد که ۱۶۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده و داده‌های حاصل از پرسشنامه گردآوری شده است. با توجه به انتخاب طیف لیکرت ۵ تایی برای سؤالات تشکیل دهنده پرسشنامه، می‌بایست مقادیر حاصل از نظرات پاسخگویان را مورد بررسی قرار داد تا این موضوع روشن شود که آیا میانگین پاسخ‌های ایشان به طور متوسط با مقدار ۳ (عدد وسط طیف لیکرت) تفاوت دارد یا خیر؟ در صورتی که مقدار میانگین به دست آمده کمتر از ۳ باشد، نشان می‌دهد که جامعه مورد مطالعه در آن شاخص وضعیتی نامطلوب دارد (در مورد متغیرهای معکوس برعکس می‌باشد). همچنین هرچه قدر مطلق ضرایب چولگی و کشیدگی بزرگتر باشد بیانگر انحراف و تفاوت نمونه از نظر قرینگی با توزیع نرمال است به طوریکه اگر قدر مطلق این ضرایب در بازه (۱- و ۱) باشد، بیانگر عدم انحراف توزیع و منحنی متغیر در مقایسه با یک توزیع نرمال است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی برای ابعاد متغیرهای تحقیق

متغیر تحقیق	اندازه نمونه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۱۶۵	۳,۲۶	۳,۰۹۲	-۰,۲۹۱	۰,۵۷۷
عملکرد نوآوری	۱۶۵	۳,۱۷	۳,۳۸۱	۰,۲۱۰	-۰,۲۸۴
سرمایه فکری	۱۶۵	۳,۴۷	۴,۶۲۸	-۰,۳۱۸	-۰,۷۳۷

با توجه به جدول ۱ مشاهده می شود که تمامی متغیرها در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

یافته های پژوهش

یافته های این تحقیق به دو بخش کلی دسته بندی شده اند؛ دسته اول یافته ها به روایی و پایایی سازه ها و معر فها اختصاص دارد. در روش حداقل مربعات جزئی برای ارزیابی پایایی سازه ها به طور معمول از دو ابزار AVE و CR استفاده می شود با توجه به اینکه آلفای کرونباخ برآورد سختگیرانه تری از پایایی درونی متغیرها ارائه میدهد، در مدل های مسیری حداقل مربعات جزئی از سنج های پایایی مرکب استفاده می شود. البته، اهمیتی ندارد کدام ضریب پایایی به کار می رود، در هر صورت مقدار آلفای کرونباخ باید بیشتر از ۰,۷ باشد. با توجه به جدول ۲، CR و آلفای کرونباخ برای همه سازه ها بیشتر از ۰,۷ می باشد.

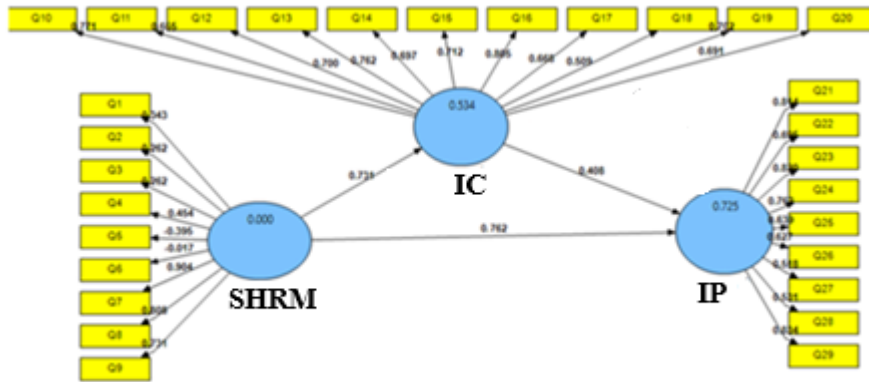
جدول ۲. نتایج بررسی اعتبار متغیرها

متغیر	AVE	آلفای کرونباخ	CR
مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۰,۸۱۲	۰,۸۵۱	۰,۸۵۹
عملکرد نوآوری	۰,۶۱۲	۰,۸۴۹	۰,۸۶۰
سرمایه فکری	۰,۷۷۳	۰,۹۰۲	۰,۹۴۷

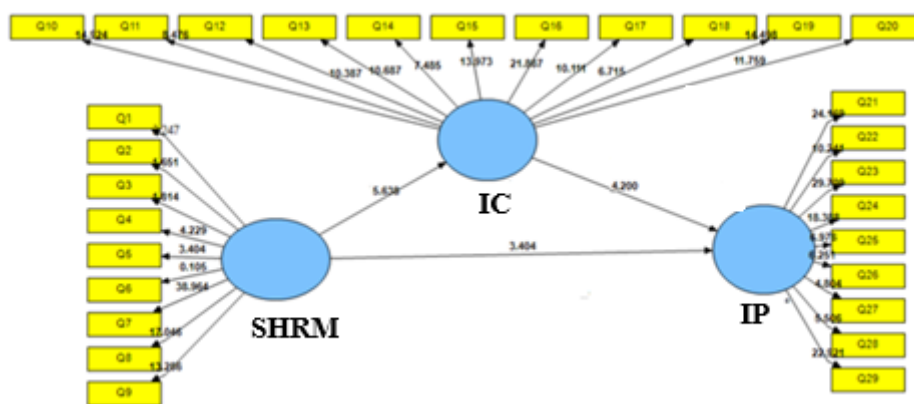
همچنین با توجه به اعداد محاسبه شده برای شاخص ها مشاهده می شود که کلیه ی مقادیر CR بزرگتر از ۰,۷ و مقدار AVE بزرگتر از ۰,۶ است بنابراین شاهد پایایی ترکیبی یا سازه هستیم؛ بنابراین روایی و پایایی سازه ای با توجه به اعداد جدول نیز تایید می شود.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

دسته دوم یافته های این تحقیق به آزمون الگوی ساختاری و فرضیه های پژوهش اختصاص دارد. بدین منظور از ضریب مسیر و ضریب تعیین استفاده شده است؛ ضریب مسیر سهم هر یک از متغیرهای پیش بین در تبیین واریانس متغیر ملاک را نشان می دهد. ضریب تعیین نیز نشان دهنده واریانس تبیین شده متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش بین است. در پژوهش حاضر از نرم افزار SmartPLS استفاده شده است که در زمینه مدل سازی معادلات ساختاری بر پایه روش حداقل مربعات جزئی، نرم افزاری پر کاربرد و مفید می باشد. خروجی نرم افزار بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش، در شکل ۲ و ۳ نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل کلی پژوهش درحالت استاندارد



شکل ۳. مدل کلی پژوهش درحالت معناداری

در شکل ۳، متغیرهای آشکار و پنهان و همچنین ضرایب مسیر و بارهای عاملی نشان داده شده است. اعدادی که بین متغیرهای پنهان مدل (متغیرهایی که با شکل دایره نشان داده شده‌اند) و متغیرهای آشکار (متغیرها به شکل مستطیل که همان زیر مولفه‌های متغیر پنهان می‌باشند) مشاهده می‌شود، نشان دهنده بارهای عاملی هستند. روابطی که بین متغیرهای پنهان تعریف شده است، همان فرضیه‌های پژوهش می‌باشند و اعداد نشان داده شده بر روی این روابط، ضرایب مسیر هستند.

جدول ۳ نتایج تحلیل علی مدل معادلات ساختاری را برای آزمون فرضیه‌های پژوهش به نمایش گذاشته است.

جدول ۳: نتایج فرضیه‌های تحقیق

فرصیه‌های تحقیق	ضریب (β)	آماره (t)	وضعیت فرضیه	جهت رابطه
H1	۰,۷۶۲	۳,۴۰۴	تأیید	+
H2	۰,۷۳۱	۵,۶۳۸	تأیید	+
H3	۰,۴۰۸	۴,۲۰۰	تأیید	+
H4	۰,۴۲۹	۳,۶۶۰	تأیید	+

آزمون مدل کلی (GOF) PLS

جدول ۴ شاخص‌های روایی، پایایی و برازش مدل را نشان می‌دهد. روایی همگرا در تحقیق حاضر استفاده شده است به این معنا که نشانگرهای هر سازه در نهایت تفکیک مناسبی را به لحاظ اندازه گیری نسب به سازه‌های دیگر مدل فراهم آورند. به عبارت ساده‌تر هر نشانگر فقط سازه خود را اندازه گیری کند و ترکیب آن‌ها به گونه‌ای باشد که تمام سازه‌ها به خوبی از یکدیگر تفکیک شوند. با کمک شاخص میانگین واریانس استخراج شده مشخص شد که تمام سازه‌های مورد مطالعه دارای میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ هستند. شاخص‌های پایایی ترکیبی (CR) جهت بررسی پایایی پرسشنامه استفاده شده اند. تمامی این ضرایب بالاتر از ۰/۷ می‌باشند و نشان از پایا بودن ابزار اندازه گیری می‌باشند.

جدول ۴. برازش مدل

GOF	$\sqrt{R^2}$	\sqrt{AVE}	R^2	AVE	متغیرهای پنهان
۰,۶۴۲	۰,۷۵۱	۰,۸۵۵	۰,۵۱۱	۰,۸۱۲	مدیریت استراتژیک منابع انسانی
			۰,۴۸۰	۰,۶۱۲	عملکرد نوآوری
			۰,۷۰۲	۰,۷۷۳	سرمایه فکری

این شاخص سازش بین کیفیت مدل ساختاری و مدل اندازه گیری شده را نشان می‌دهد و برابر است با:

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

که در آن \sqrt{AVE} و $\sqrt{R^2}$ میانگین AVE و R^2 می‌باشد. بالا بودن شاخص مقدار GOF از ۰/۴ برازش مدل را نشان می‌دهد. مقدار شاخص برازش برابر ۰/۶۴۲ شده است و از مقدار ۰/۴ بزرگ‌تر شده است و نشان از برازش مناسب مدل دارد. به بیان ساده‌تر داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است.

نتیجه گیری و پیشنهادات

هدف این پژوهش نشان دادن اهمیت تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر توسعه عملکرد کسب و کار در شرکت‌های دانش بنیان از طریق نقش میانجی سرمایه فکری بوده است. در پژوهش مشابهی از فریرا و همکاران (۲۰۲۱) و اسفندی و همکاران (۲۰۲۱) نیز وجود رابطه مثبت و معنادار بین این متغیرها تأیید گردید.

توصیه می‌شود که مدیریت منابع انسانی در سیاست گذاری‌ها و اقدامات خود، جانب احتیاط را کنار گذاشته و انجام ابتکارات متهورانه نظیر جذب مبتنی بر شایستگی، جبران خدمات نوآورانه و تشویق، مدیریت عملکرد نتیجه محور و توانمندسازی سرمایه های انسانی را سرلوحه ی کار خود قرار دهد به نحوی که زمینه برای خلاقیت، نوآوری فراهم شود. پیشنهاد میشود که مدیران شرکت‌های دانش بنیان از طریق اجرای سیاست‌هایی مانند بسیج منابع و امکانات و آموزش مستمر و در حین کار و همچنین انتقال مهارت‌های جدید به کارکنان جهت انجام امور سازمانی موجب ارتقای سطح نوآوری در شرکت‌های دانش بنیان گردند، همچنین توجه به برنامه های توسعه قابلیت‌های نوآوری به منظور توسعه خدمات نوین و ارائه برنامه هایی به منظور ایجاد دانش جدید بر اساس دانش موجود توصیه میشود. ارزیابی عملکرد و جبران خدمات و افزایش تعهد، کاهش جابجایی و افزایش عملکرد از طریق تأثیر بر توسعه و انگیزش کارکنان باعث ارتقای

عملکرد نوآوری می‌گردد. مدیران منابع انسانی، با دلسوزی و تعهد و بینشی علمی، تمام توانمندیها، انرژی و فکر خود را در راستای تحقق مأموریت سازمانی بکار گیرند و پیوسته برای سازمان توسعه قابلیت نوآوری تولید کنند. نیروی انسانی دانش گرا، خلاق و آگاه و سازگار با شرایط پیچیده محیطی میتواند یک سرمایه مهم برای سازمان تلقی گردد.

پیشنهاد می‌گردد برای ایجاد و تولید اطلاعات، کمیته‌ها و گروه‌هایی از خبرگان در شرکت با رویکرد توسعه نوآوری تشکیل شود تا بتوان برای شناخت مشتریان و رقبا و برنامه‌ریزی برای اجرای سیاست‌های نوآوری شرکت هماهنگ بود و استفاده بیشتر از فرصت‌های کسب و کار فراهم گردد. در این زمینه برنامه‌ی فشرده‌ی آموزشی بر توسعه‌ی توانایی‌های منابع انسانی یکی از موفق‌ترین رویکردها برای ارتقای عملکرد نوآوری است.

استراتژی کلان سازمان می‌تواند راهگشایی برای برنامه‌های استراتژیکی باشد که در بخش‌های مختلف سازمان به اجرا در می‌آید پیشنهاد می‌شود کسانی که در صدد تنظیم یک برنامه استراتژیک مدیریت منابع انسانی برای مهارتهای مدیران در مفاهیم و مهارت‌های مربوط به نوآوری هستند باید استراتژی کلان سازمان را مطالعه و در این راستا، قابلیت‌های نوآوری را از برنامه استخراج کنند.

پیشنهاد می‌گردد مدیران شرکتهای دانش بنیان در جهت بهبود عملکرد نوآوری به منظور ارتقای نرخ رشد نوآوری شرکتهای دانش بنیان تلاش نمایند تعهد درونی کارکنان را نسبت به اهداف تعیین شده از طریق مکانیزم‌های انگیزش و جبران خدمات همچون مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، تسهیم در سود و مدیریت شرکتهای دانش بنیان و ... جلب نمایند.

به مدیران شرکتهای دانش بنیان اینگونه توصیه کرد که برای کارکنان خود چرخش شغلی در نظر بگیرد، در زمان استخدام افراد به میزان توانایی افراد جهت کارهای تیمی و فعالیتهای مشارکتی توجه کرده، به هنگام پاداشدهی تلاش نماید تا به صورت گروهی پاداش دهد تا به صورت انفرادی و در ارزیابی عملکرد نوآوری به مهارت کارکردن و برقراری ارتباط با دیگران نیز توجه کند.

مدیران برای ایجاد زمینه برای برنامه‌های مشارکتی کارکنان باید اطلاعات سازمانی لازم برای انجام وظایف را در اختیار آنان قرار دهند. اگر می‌خواهیم به طور واقعی افراد تصمیم‌های به موقع و مناسب اتخاذ کنند و مسئولانه عمل کنند باید در مورد عملکرد نوآوری، مأموریت‌ها، برنامه‌ها، اهداف، اعتبارات، نتایج نشست‌های مدیران و سیاست‌گزاران و به طور کلی آن چه در سازمان می‌گذرد، آگاهی داشته باشند.

محدودیت‌های پژوهش

نتایج این پژوهش با توجه به شاخص‌های موجود در مدل پژوهش است، اما ممکن است با تغییر شاخص‌ها، این نتایج حاصل نشود. از آنجاکه عوامل خارجی مانند زمان و مکان در نتایج پژوهش تأثیر دارند، ممکن است نتایج پژوهش‌های دیگر در شرکتهای دانش بنیان‌ها و زمانهای دیگر، با نتایج این پژوهش متفاوت باشد.

منابع

امیدپناه، علی؛ نایب زاده، شهناز؛ دهقان دهنوی، حسن و اسلامی، حسین. (۱۴۰۰). ارائه الگویی برای تسهیم دانش در سازمان. دو ماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۲(۱)، ۱۶۷-۱۵۱.

ایزائلو، علی؛ رفیعی، مجتبی و فراتی، حسن. (۱۳۹۹). طراحی و تبیین مدل اثربخشی مدیریت دانش بر اثربخشی سازمان‌های خدماتی: رویکرد آمیخته. مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۱۰(۳۲)، ۷-۴۲.

بالوندی، علی حیدر و زردشتیان، شیرین. (۱۳۹۸). اثر شیوه‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی نوآوری سازمانی در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶(۲)، ۲۲۱-۲۳۹.

پوریزدانی کجور، مریم؛ کیاکجوری، داود؛ تقی پور، حسینعلی و غفاری مجلیج، محمد. (۱۳۹۹). ارزیابی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر رفتار نوآرانه کارکنان در محل کار (مطالعه موردی: سازمان‌های دانش‌محور). نشریه مدیریت بر آموزش سازمانها. ۹(۱)، ۳۳۳-۳۶۲.

تقی پور، حسینعلی. (۱۴۰۰). ارائه مدل مناسب سرمایه انسانی با توجه به مولفه‌های مدیریت دانش در بهبود عملکرد کارکنان شرکتهای دانش بنیان امام خمینی نوشهر. آموزش علوم دریایی، ۸(۲)، ۴۲-۵۴.

Alsafadi, Y., & Altahtat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519-529.

Ben Zammel, I. & Najjar, T. (2021). Toward a conceptual framework of reflexivity and practices in knowledge management. *Management Decision*, 59(12), 2809-2826. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2020-0428>

Cooke, F. L., Xiao, M., & Chen, Y. (2021). Still in search of strategic human resource management? A review and suggestions for future research with China as an example. *Human Resource Management*, 60(1), 89-118.

Ferreira, B., Curado, C. & Oliveira, M. (2021). The Contribution of Knowledge Management to Human Resource Development: a Systematic and Integrative Literature Review. *Journal of the Knowledge Economy*. 1-29. <https://doi.org/10.1007/s13132-021-00815-9>

Figueiredo, S. (2016). Human resource management impact on knowledge management: Evidence from the Portuguese banking sector. *Journal of Service Theory and Practice*, 4(26), 112-132.

Otoo, F.N.K. (2019). Human resource management (HRM) practices and organizational performance: The mediating role of employee competencies. *Employee Relations*, 41(5), 949-970. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0053>

Pastor, I. M. P., Santana, M. P. P., & Sierra, C. M. (2010). Managing Knowledge through human resource practices: empirical examination On the Spanish automotive industry. *International Journal of Human Resource Management*, 13(21), 2452-2467.

Rašula, J.; Bosilj Vukšić, V.; & Indihar Štemberger, M. (2012). The impact of knowledge management on organizational performance. *Economic and Business Review*, 14(2). 147-168.

Roopaa, B. S., & Gopinath, R. (2021). Impact of Knowledge Management Processes on Organizational Performance in Tamil Nadu Higher Education: Mediating Role of Organizational Commitment. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 12(7), 6731-6743.

Sapta, I. K. S., Sudja, I. N., Landra, I. N., & Rustiarini, N. W. (2021). Sustainability Performance of Organization: Mediating Role of Knowledge Management. *Economies*, 9(3), 1-16.

Tebetso, T. T. (2021). Integrating Human Resource Development and Knowledge Management for Sustainable Botswana Public sector Performance. *Revue Européenne du Droit Social*, 53(4), 105-120.

The effect of strategic human resource management on innovation performance with the mediating role of intellectual capital in knowledge-based companies in Tehran

Zartosht Poorooshab *¹

Abstract

The purpose of this study was the effect of strategic human resource management on innovation performance with the mediating role of intellectual capital in knowledge-based companies in Tehran. The research method was applied in terms of purpose and survey in terms of data collection. In the quantitative part, the statistical population of the research included all the employees of knowledge-based companies (in Tehran) who were selected as a sample size of 165 people using Morgan's table and stratified random sampling method with proportional allocation. The required information was collected using a standard questionnaire in the form of a 5-point Likert scale. Convergent validity, Cronbach's alpha coefficient, and composite reliability methods were used to determine the validity and reliability of the mentioned questionnaire, respectively, which were confirmed based on validity and reliability. The results of the structural equation test showed that from the perspective of employees of knowledge-based companies, the intellectual capital variable has a significant mediating effect on the relationship between strategic human resource management and innovation performance.

Keywords

Strategic management of human resources, innovation performance, intellectual capital

1. M.Sc., Department of Business Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Iran. (Zartoshtpoorooshab@gmail.com)