

## بررسی نقش سرمایه انسانی در ارتقاء نوآوری سازمانی (باتوجه به نقش میانجی‌گری خلق دانش)

غلامعلی طبرسا\*، بهروز دری\*\*، فرخ قوچانی\*\*\*، آرمان احمدی‌زاد\*\*\*\*

### چکیده

هدف این مطالعه، ارائه الگویی برای ارتقاء نوآوری سازمانی از طریق مدیریت سرمایه‌های انسانی و به‌واسطه خلق دانش است. در این مقاله ابتدا به مرور مفاهیم و مبانی نظری پرداخته شده و سپس با استفاده از مطالعات و پژوهش‌های پیشین، شاخص‌های اندازه‌گیری هریک از مؤلفه‌ها و ابعاد مورد بررسی در این مطالعه استخراج شده است. جامعه آماری این پژوهش، مدیران، رؤسا و کارشناسان ۱۳ شرکت گروه صنعتی ایران ترانسفو بوده و نمونه آماری به صورت تصادفی طبقه‌بندی شده از شرکت‌های گروه انتخاب شد. داده‌های پژوهش با پرسشنامه گردآوری شد و در نهایت با استفاده از مدل معادلات ساختاری، مدل عملیاتی به دست آمد. نتایج نشان داد که در کل و به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به ترتیب نوآوری محصول، سپس نوآوری فرایند و در انتها نوآوری مدیریتی از طریق مدیریت سرمایه‌های انسانی و خلق دانش منجر به بهبود نوآوری سازمانی خواهند شد. اما این مسئله نیز باید مورد توجه سازمان‌ها باشد که سرمایه انسانی به‌طور غیرمستقیم و به‌واسطه خلق دانش است که می‌تواند اثر قابل توجه‌تری بر نوآوری محصول و در نهایت نوآوری سازمانی داشته باشد و اثر مستقیم آن بر نوآوری محصول کمتر از اثر مستقیم آن بر نوآوری فرایند و نوآوری مدیریتی است، درحالی که اثرات مستقیم سرمایه انسانی بر نوآوری فرایند و نوآوری مدیریتی بسیار چشمگیرتر از اثرات غیرمستقیم آن و به‌واسطه خلق دانش است. به عبارتی خلق دانش، نقش میانجی‌گری مؤثرتری را بین نوآوری محصول و سرمایه انسانی دارد و سازمان‌ها برای این نوع از نوآوری نیاز به سرمایه‌گذاری بیشتری در خلق و کسب دانش دارند.

### کلیدواژه‌ها: سرمایه انسانی؛ خلق دانش؛ نوآوری سازمانی.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۶/۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۴/۱۵.

\* دانشیار دانشگاه شهید بهشتی.

\*\* دانشیار دانشگاه شهید بهشتی.

\*\*\* استادیار دانشگاه شهید بهشتی.

\*\*\*\* دکتری مدیریت از دانشگاه شهید بهشتی (نویسنده مسئول).