

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ



دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده مدیریت و حسابداری

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی

تأثیر اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی و ظرفیت مدیریت دانش بر نوآوری سازمان

نگارش

میلاذ کرمی

استاد راهنما

دکتر فتاح شریف زاده

استاد مشاور

دکتر وجه الله قربانی زاده

زمستان ۱۳۹۱

بسمه تعالی

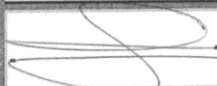


دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده مدیریت و حسابداری
شماره:
تاریخ:
پیوست:

صور تجلسه دفاعیه پایان نامه تحصیلی

با تأییدات خداوند متعال پایان نامه آقای میلاد کرمی دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی به شماره دانشجویی ۸۸۱۲۴۳۰۰۱۱۱ تحت عنوان "تاثیر اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی و ظرفیت مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی" که به راهنمایی جناب آقای دکتر فتاح شریف زاده در جلسه مورخه ۹۱/۱۱/۱۵ با حضور اعضاء هیات داوران برگزار گردید. ضمناً نمره نهایی نامبرده به شرح زیر اعلام می گردد.

نمره پایان نامه از ۱۹	
نمره مقاله از ۱	اخذ پذیرش از مجلات علمی ترویجی: ۵/ + نمره
	اخذ پذیرش از مجلات علمی پژوهشی: ۱- نمره
نمره نهایی	با عدد: ۱۸/۷۵ با حروف: هجده و پنج

اعضاء هیات داوران:

امضاء	نام و نام خانوادگی	سمت
	جناب آقای دکتر فتاح شریف زاده	استاد راهنما
	جناب آقای دکتر وجه اله قربانی زاده	استاد مشاور
	جناب آقای دکتر بهروز رضایی منش	استاد داور و نماینده تحصیلات تکمیلی

نمره ۱۶/۹۹ تا ۱۴ قابل قبول
نمره کمتر از ۱۴ غیر قابل قبول

نمره ۲۰ تا ۱۹ عالی
نمره ۱۸/۹۹ تا ۱۸ بسیار خوب
نمره ۱۷/۹۹ تا ۱۷ خوب

سروردگارا
❖

من به حسن ستایش تو اقتحاح سخن می کنم و زبان به شنای تو می کشایم. بزرگواری تو را می گویم در صورتی که میخ تو را

حد و نهایت نیست.

تو را سپاس می گویم که مرا یاری نمودی تا بتوانم در راه علم قدمی هر چند کوچک بردارم.

تا چه قبول افتد و چه در نظر آید.

تقدیم بہ:

روح پاک پدرم کہ ہموارہ بامن بودہ و ہست،

مادرم بابت تمام دلسوزی ہائش

و ہمسر عزیزم کہ قدم بہ قدم بامن بود.

تقدیر و تشکر

اکنون که این پژوهش به پایان رسیده است، سزا است از زحمات بی‌پایان اساتید گرامتقدیری که این نگارش، مهربون دانش آنان است پاسکزاری نمایم.

تحت از جناب آقای دکتر قح شریف زاده که راهنمایی پروژه را بر عهده داشتند و با دانش گسترده خود، همواره راهنمایی دلسوز برای من بوده و در انجام این پژوهش و به سر رسیدن آن از بیچ محبتی دریغ نورزیدند تشکر می‌کنم.

همچنین از جناب آقای دکتر وجهه قربانی زاده، استاد مشاور ارجمندم، که ساگردی ایشان مایه مباحثات من بوده و مشورت‌های ایشان پشتیبان بنده در این راه بود، پاسکزارم.

در نهایت از جناب آقای دکتر بهروز رضایی‌نیش که داور بی این پایان نامه را بر عهده داشتند و با تسریعی‌های خود ریزه‌کاری‌های تحقیق را بر من آموختند قدردانی می‌نمایم.

چکیده:

نوآوری به عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی می باشد. سازمان ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط های متغیر و ایجاد توسعه قابلیت های جدیدی که به آنها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند، موفق تر خواهند بود. ابتکارات و اقدامات نوآوری به طور زیادی به دانش، تخصص و تعهد کارکنان به عنوان درون داد های فرایند ایجاد ارزش وابسته است. دانش و شایستگی های منابع انسانی به عنوان دارایی هایی با ارزش برای سازمان ها می باشد. اقدامات منابع انسانی ابزار و شیوه های اصلی هستند که توسط آنها سازمان ها می توانند مهارت ها، نگرش ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و رسیدن به اهداف سازمانی موجود مورد تاثیر قرار دهند.

هدف از این تحقیق روشن نمودن تاثیر اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی و ظرفیت مدیریت دانش در بهبود نوآوری سازمانی در صنعت بانکداری می باشد. اطلاعات مورد نیاز برای انجام این پژوهش با استفاده از روش کتابخانه ای و توزیع پرسشنامه بین جامعه آماری بدست آمده است. این پژوهش توصیفی تلقی می شود و از نوع پیمایشی می باشد و برای بررسی رابطه ی متغیر مستقل (اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی) و متغیرهای وابسته (ظرفیت مدیریت دانش و نوآوری سازمانی) از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شده است. نتایج این تحقیق نشان میدهد که اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی به طور مثبتی با عملکرد نوآوری در سازمان مرتبط است و همچنین ظرفیت مدیریت دانش در ابعاد کسب، تسهیم و کاربرد، کمک مثبت زیادی به عملکرد نوآوری سازمان می کند.

کلمات کلیدی: اقدامات استراتژیک منابع انسانی، مدیریت دانش، نوآوری سازمانی.

فهرست:

فصل اول	۱
۱-۱- مقدمه	۳
۲-۱- بیان مسئله	۴
۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق:	۶
۴-۱- پیشینه تحقیق	۸
۵-۱- سوالات و فرضیات پژوهش	۱۱
۱-۵-۱- سوالات تحقیق	۱۱
۲-۵-۱- فرضیه های تحقیق	۱۲
۶-۱- اهداف پژوهش	۱۲
۷-۱- چارچوب مفهومی تحقیق	۱۳
۸-۱- تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی طرح	۱۴
۱-۸-۱- اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی	۱۴
۲-۸-۱- مدیریت دانش	۱۵
۳-۸-۱- عملکرد نوآوری	۱۶
۹-۱- تعاریف عملیاتی ابعاد مولفه های تحقیق	۱۷
۱-۹-۱- تعریف عملیاتی ابعاد اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی	۱۷
۲-۹-۱- تعریف عملیاتی ابعاد ظرفیت مدیریت دانش	۱۸
۳-۹-۱- تعریف عملیاتی ابعاد نوآوری سازمانی	۱۹
۱۰-۱- قلمرو تحقیق	۲۱
۱-۱۰-۱- قلمرو موضوعی	۲۱

۲۱.....	۲-۱۰-۱. قلمرو زمانی.....
۲۱.....	۳-۱۰-۱. قلمرو مکانی.....
۲۲.....	۱۱-۱- روش شناسی پژوهش.....
۲۲.....	۱-۱۱-۱. روش تحقیق.....
۲۲.....	۲-۱۱-۱. روش گردآوری اطلاعات و داده ها.....
۲۲.....	۳-۱۱-۱. جامعه آماری.....
۲۴.....	۱۲-۱- مشکلات و تنگناها.....
۲۴.....	۱۳-۱- خلاصه فصل.....
۲۵.....	فصل دوم.....
۲۷.....	۱-۲- مقدمه.....
۲۹.....	۲-۲- نوآوری سازمانی.....
۳۰.....	۱-۲-۲. تعریف نوآوری.....
۳۴.....	۲-۲-۲. تاریخچه ی نوآوری.....
۳۵.....	۳-۲-۲. نوآوری در سازمان.....
۳۸.....	۴-۲-۲. محرکهای نوآوری و ابتکار در سازمان.....
۳۸.....	۵-۲-۲. انواع نوآوری.....
۴۰.....	۶-۲-۲. انواع نوآوری از دیدگاه شومپتر و OECD.....
۴۶.....	۷-۲-۲. استراتژی های نوآوری.....
۴۷.....	۸-۲-۲. سطوح کلی نوآوری.....
۴۸.....	۹-۲-۲. سیر تحول نوآوری.....
۵۰.....	۱۰-۲-۲. اصول نوآوری.....
۵۰.....	۱۱-۲-۲. شاخص های سنجش نوآوری.....

۵۲	مدیریت دانش	۳-۲
۵۳	مفهوم داده، اطلاعات، دانش	۱-۳-۲
۵۷	رابطه ی بین داده، اطلاعات و دانش	۲-۳-۲
۵۸	ویژگی های دانش	۳-۳-۲
۶۰	انواع دانش	۴-۳-۲
۶۱	مفهوم مدیریت دانش	۵-۳-۲
۶۴	علل ظهور مدیریت دانش	۶-۳-۲
۶۴	اصول مدیریت دانش	۷-۳-۲
۶۵	مزایای مدیریت دانش	۸-۳-۲
۶۶	رویکردهای مختلف به مدیریت دانش	۹-۳-۲
۶۹	کاربردهای مدیریت دانش	۱۰-۳-۲
۶۹	فرایندهای مدیریت دانش	۱۱-۳-۲
۷۱	رابطه ی بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی	۱۲-۳-۲
۷۳	مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۴-۲
۷۴	مدیریت منابع انسانی	۱-۴-۲
۷۴	دوره های تکامل مدیریت منابع انسانی	۲-۴-۲
۷۵	مدیریت استراتژیک	۳-۴-۲
۷۹	مزایای مدیریت استراتژیک	۴-۴-۲
۸۱	نحوه ی تکامل نگرش استراتژیک به مدیریت منابع انسانی	۵-۴-۲
۸۳	اهداف مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۶-۴-۲
۸۳	مدل های مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۷-۴-۲
۸۴	اقدامات یا کارکردهای استراتژیک منابع انسانی	۸-۴-۲

۹۰.....	۹-۴-۲. اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی و نوآوری
۹۲.....	۵-۲- پیشینه ی تحقیق
۹۵.....	۶-۲- چارچوب مفهومی تحقیق
۹۵.....	۱-۶-۲. اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی
۹۷.....	۲-۶-۲. مدیریت دانش
۹۷.....	۳-۶-۲. عملکرد نوآوری
۹۹.....	۷-۲- چارچوب تحلیلی تحقیق
۱۰۲.....	۸-۲- تعاریف عملیاتی ابعاد مولفه های تحقیق
۱۰۲.....	۱-۸-۲. تعریف عملیاتی ابعاد اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی
۱۰۳.....	۲-۸-۲. تعریف عملیاتی ابعاد ظرفیت مدیریت دانش
۱۰۴.....	۳-۸-۲. تعریف عملیاتی ابعاد نوآوری سازمانی
۱۰۵.....	۹-۲- خلاصه فصل
۱۰۷.....	فصل سوم
۱۰۹.....	۱-۳- مقدمه
۱۰۹.....	۲-۳- روش تحقیق
۱۱۰.....	۱-۲-۳. تحقیق کاربردی
۱۱۰.....	۲-۲-۳. تحقیق توصیفی
۱۱۲.....	۳-۳- متغیرهای تحقیق
۱۱۶.....	۴-۳- روشهای جمع آوری اطلاعات
۱۱۶.....	۱-۴-۳. مطالعات کتابخانه‌ای
۱۱۶.....	۲-۴-۳. تحقیقات میدانی

۱۱۷.....	۵-۳	روایی و پایایی پرسشنامه
۱۱۷.....	۱-۵-۳	تعیین پایایی (قابلیت اعتماد) پرسشنامه
۱۲۰.....	۲-۵-۳	تعیین اعتبار (روایی) پرسشنامه
۱۲۱.....	۶-۳	جامعه و نمونه آماری
۱۲۱.....	۱-۶-۳	جامعه آماری
۱۲۱.....	۲-۶-۳	قلمرو مکانی تحقیق
۱۲۲.....	۳-۶-۳	قلمرو زمانی تحقیق
۱۲۲.....	۷-۳	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۱۲۲.....	۱-۷-۳	ضریب همبستگی
۱۲۲.....	۲-۷-۳	رگرسیون خطی
۱۲۴.....	۸-۳	خلاصه فصل
۱۲۵.....		فصل چهارم
۱۲۷.....	۱-۴	مقدمه
۱۲۸.....	۲-۴	تجزیه و تحلیل داده های جمعیت شناسی پاسخ دهندگان
۱۲۸.....	۱-۲-۴	توزیع جنسیت پاسخ دهندگان
۱۲۹.....	۲-۲-۴	توزیع میزان تحصیلات پاسخ دهندگان
۱۳۰.....	۳-۲-۴	توزیع میزان سابقه کاری پاسخ دهندگان
۱۳۱.....	۴-۲-۴	توزیع وضعیت سنی پاسخ دهندگان
۱۳۲.....	۵-۲-۴	سمت سازمانی پاسخ دهندگان
۱۳۳.....	۳-۴	آمار استنباطی
۱۲۵.....	۱-۳-۴	آزمون نرمال بودن (کولموگروف اسمیرنوف) برای متغیر اقدامات استراتژیک منابع انسانی

۱۳۳.....	آزمون نرمال بودن (کولموگروف اسمیرنوف) برای متغیر ظرفیت مدیریت دانش	۲-۳-۴
۱۳۴.....	آزمون نرمال بودن (کولموگروف اسمیرنوف) برای متغیر نوآوری سازمانی	۳-۳-۴
۱۳۴.....	آزمون نرمال بودن (کولموگروف اسمیرنوف) برای متغیر نوآوری فنی	۴-۳-۴
۱۳۵.....	آزمون نرمال بودن (کولموگروف اسمیرنوف) برای متغیر نوآوری اداری	۵-۳-۴
۱۳۵.....	آزمون نرمال بودن (کولموگروف اسمیرنوف) برای متغیر نوآوری خدماتی	۶-۳-۴
۱۳۶.....	آزمون فرضیه ها	۴-۴
۱۳۶.....	آزمون فرضیات	۱-۴-۴
۱۴۲.....	تحلیل رگرسیون:	۵-۴
۱۴۲.....	رگرسیون خطی ساده	۱-۵-۴
۱۴۵.....	رگرسیون خطی چندگانه	۲-۵-۴
۱۴۹.....	رگرسیون خطی چندگانه	۳-۵-۴
۱۵۲.....	رگرسیون خطی چندگانه	۴-۵-۴
۱۵۵.....	رگرسیون خطی چندگانه	۵-۵-۴
۱۵۹.....	مدل نهایی رگرسیونی	۶-۴
۱۶۰.....	خلاصه فصل	۷-۴
۱۶۱.....	فصل پنجم	
۱۶۳.....	مقدمه	۱-۵
۱۶۵.....	نتایج بررسیهای جمعیت شناختی	۲-۵
۱۶۵.....	جنس	۱-۲-۵
۱۶۵.....	سن	۲-۲-۵
۱۶۵.....	تحصیلات	۳-۲-۵
۱۶۵.....	سابقه کاری	۴-۲-۵

۱۶۶	۵-۲-۵. نوع قرارداد.....
۱۶۶	۳-۵- نتایج بررسی فرضیات تحقیق
۱۷۰	۴-۵- پیشنهادها.....
۱۷۰	۵-۴-۱. پیشنهادهایی برای سازمان و سازمان هایی که به دنبال ایجاد نوآوری سازمانی می باشند.....
۱۷۴	۵-۴-۲. پیشنهاد به سایر محققان
۱۷۴	۵-۵- خلاصه فصل.....
I	منابع و ماخذ.....
III	منابع فارسی.....
VI	منابع لاتین.....
IX	پیوست ها.....
XI	پیوست ۱.....
XVIII	پیوست ۲.....

فهرست جدول ها:

- جدول ۱-۱ بانک های ایرانی فعال در صنعت بانکداری ۲۲
- جدول ۱-۲ مقایسه نوآوری های بنیادی و تکاملی (جعفر نژاد، ۱۳۷۸) ۴۰
- جدول ۲-۲ تاثیر ویژگی های خاص خدمات بر فایندهای توسعه خدمات (نصیرزاده و ناجی، ۱۳۸۷: ۱۲۵)..... ۴۵
- جدول ۳-۲ سیر تکامل نوآوری ها ۵۰
- جدول ۴-۲ چارچوب تحلیلی ۹۹
- جدول ۵-۳ کاربرد تحقیق ۱۱۲
- جدول ۶-۳ آزمون آلفای کرونباخ برای پایایی کل پرسشنامه ۱۱۸
- جدول ۷-۳ آزمون آلفای کرونباخ برای پایایی متغیر اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی ۱۱۸
- جدول ۸-۳ آزمون آلفای کرونباخ برای پایایی متغیر ظرفیت مدیریت دانش ۱۱۹
- جدول ۹-۳ آزمون آلفای کرونباخ برای پایایی متغیر نوآوری سازمانی ۱۱۹
- جدول ۱۰-۳ آزمون آلفای کرونباخ به تفکیک متغیر های تحقیق و ابعاد هر متغیر ۱۲۰
- جدول ۱-۴ توزیع جنسیت پاسخ دهندگان ۱۲۸
- جدول ۲-۴ توزیع وضعیت تحصیلی پاسخ دهندگان ۱۲۹
- جدول ۳-۴ توزیع سابقه کاری پاسخ دهندگان ۱۳۰
- جدول ۴-۴ توزیع سنی پاسخ دهندگان ۱۳۱
- جدول ۵-۴ توزیع نوع قرارداد پاسخ دهندگان ۱۳۲
- جدول ۶-۴ نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای متغیر اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی ۱۳۳
- جدول ۷-۴ نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای متغیر ظرفیت مدیریت دانش ۱۳۳
- جدول ۸-۴ نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای متغیر نوآوری سازمانی ۱۳۴
- جدول ۹-۴ نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای متغیر نوآوری فنی ۱۳۴
- جدول ۱۰-۴ نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای متغیر فرهنگ نوآوری اداری ۱۳۵
- جدول ۱۱-۴ نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای متغیر نوآوری خدماتی ۱۳۵
- جدول ۱۲-۴ نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه اول ۱۳۶
- جدول ۱۳-۴ نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه دوم ۱۳۷
- جدول ۱۴-۴ نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه سوم ۱۳۷

جدول ۴-۱۵	نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه چهارم	۱۳۸
جدول ۴-۱۶	نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه پنجم	۱۳۹
جدول ۴-۱۷	نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه ششم	۱۴۰
جدول ۴-۱۸	نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه هفتم	۱۴۰
جدول ۴-۱۹	نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه ششم	۱۴۱
جدول ۴-۲۰	نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه نهم	۱۴۲
جدول ۴-۲۱	متغیرهای رگرسیون خطی ساده	۱۴۲
جدول ۴-۲۲	ضریب رگرسیون خطی ساده	۱۴۳
جدول ۴-۲۳	نتایج آزمون آنوا برای آزمون خطی بودن رگرسیون	۱۴۳
جدول ۴-۲۴	نتایج آزمون دوربین-واتسون برای آزمون همبستگی پیاپی در جملات خطا	۱۴۴
جدول ۴-۲۵	نتایج تحلیل رگرسیونی برای مقدار ثابت	۱۴۴
جدول ۴-۲۶	نتایج تحلیل رگرسیونی برای متغیر اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی	۱۴۵
جدول ۴-۲۷	متغیرهای رگرسیون خطی چندگانه	۱۴۵
جدول ۴-۲۸	نتایج رگرسیون خطی چندگانه	۱۴۶
جدول ۴-۲۹	نتایج آزمون آنوا برای آزمون خطی بودن رگرسیون	۱۴۶
جدول ۴-۳۰	نتایج آزمون دوربین-واتسون برای آزمون همبستگی پیاپی در جملات خطا	۱۴۶
جدول ۴-۳۱	نتایج تحلیل رگرسیونی برای مقدار ثابت	۱۴۷
جدول ۴-۳۲	نتایج تحلیل رگرسیونی برای متغیر اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی	۱۴۸
جدول ۴-۳۳	نتایج تحلیل رگرسیونی برای متغیر ظرفیت مدیریت دانش	۱۴۸
جدول ۴-۳۴	متغیرهای رگرسیون خطی چندگانه	۱۴۹
جدول ۴-۳۵	نتایج رگرسیون خطی چندگانه	۱۴۹
جدول ۴-۳۶	نتایج آزمون آنوا برای آزمون خطی بودن رگرسیون	۱۴۹
جدول ۴-۳۷	نتایج آزمون دوربین-واتسون برای آزمون همبستگی پیاپی در جملات خطا	۱۵۰
جدول ۴-۳۸	نتایج تحلیل رگرسیونی برای مقدار ثابت	۱۵۱
جدول ۴-۳۹	نتایج تحلیل رگرسیونی برای متغیر اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی	۱۵۱
جدول ۴-۴۰	نتایج تحلیل رگرسیونی برای متغیر ظرفیت مدیریت دانش	۱۵۲

جدول ۴-۴۱	متغیرهای رگرسیون خطی چندگانه	۱۵۲
جدول ۴-۴۲	نتایج رگرسیون خطی چندگانه	۱۵۲
جدول ۴-۴۳	نتایج آزمون آنوا برای آزمون خطی بودن رگرسیون	۱۵۳
جدول ۴-۴۴	نتایج آزمون دوربین-واتسون برای آزمون همبستگی پیاپی در جملات خطا	۱۵۳
جدول ۴-۴۵	تحلیل رگرسیونی برای مقدار ثابت	۱۵۴
جدول ۴-۴۶	نتایج تحلیل رگرسیونی برای متغیر اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی	۱۵۴
جدول ۴-۴۷	تحلیل رگرسیونی برای متغیر ظرفیت مدیریت دانش	۱۵۵
جدول ۴-۴۸	متغیرهای رگرسیون خطی چندگانه	۱۵۵
جدول ۴-۴۹	نتایج رگرسیون خطی چندگانه	۱۵۶
جدول ۴-۵۰	نتایج آزمون آنوا برای آزمون خطی بودن رگرسیون	۱۵۶
جدول ۴-۵۱	نتایج آزمون دوربین-واتسون برای آزمون همبستگی پیاپی در جملات خطا	۱۵۶
جدول ۴-۵۲	تحلیل رگرسیونی برای مقدار ثابت	۱۵۷
جدول ۴-۵۳	نتایج تحلیل رگرسیونی برای متغیر اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی	۱۵۸
جدول ۴-۵۴	نتایج تحلیل رگرسیونی برای متغیر ظرفیت مدیریت دانش	۱۵۸
جدول ۵-۱	نتایج آزمون فرضیات	۱۷۰

فهرست شکل ها:

۳۳	شکل ۱-۲ ابعاد چهارگانه هاشیلد در نوآوری
۳۴	شکل ۲-۲ فرآیند هفتگانه نوآوری در فرآیند
۳۸	شکل ۳-۲ محرک های نوآوری در سازمان
۵۵	شکل ۴-۲ سلسله مراتب داده، اطلاعات و دانش
۵۷	شکل ۵-۲ روابط مفاهیم داده، اطلاعات و دانش برای درک آنها
۷۲	شکل ۶-۲ رابطه مدیریت دانش و نوآوری
۸۶	شکل ۷-۲ فرآیند آموزش - مدل فیشر و همکاران
۸۸	شکل ۸-۲ مراحل مختلف ارزیابی
۹۰	شکل ۹-۲ انواع جبران خدمت
۱۲۸	شکل ۱-۴ توزیع وضعیت جنسی پاسخ دهندگان
۱۲۹	شکل ۲-۴ توزیع وضعیت تحصیلی پاسخ دهندگان
۱۳۰	شکل ۳-۴ توزیع وضعیت سابقه کاری پاسخ دهندگان
۱۳۱	شکل ۴-۴ توزیع وضعیت سنی پاسخ دهندگان
۱۳۲	شکل ۵-۴ توزیع وضعیت قرارداد پاسخ دهندگان

فصل اول

کلیات تحقیق