



دانشگاه علامه طباطبایی
دانشکده مدیریت و حسابداری

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش سیستم‌های اطلاعاتی
رابطه فعالیت‌های دانش محور اعضای هیئت علمی موسسات آموزش عالی با فعالیت‌های نوآورانه

نگارش
حسین گازر

استاد راهنما
دکتر احمدعلی یزدان پناه

استاد مشاور
دکتر حبیب الله رودساز

استاد داور
دکتر میرعلی سید تقوی

پاییز
۱۳۹۰

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه میان فعالیت‌های دانش‌محور و مشارکتی و فعالیت‌های نوآورانه اعضای هیئت علمی موسسات آموزش عالی است. با توجه به مدل تحقیق، نقش میانجی دانش در این روابط نیز مورد مطالعه قرار گرفت. در بررسی ادبیات، فصل دوم به پنج بخش تقسیم شد که عبارت اند از: مدیریت منابع انسانی، فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی، دانش و مدیریت دانش، نوآوری، و رابطه میان منابع انسانی، دانش، و نوآوری. برای جمع‌آوری داده‌های اولیه از پرسشنامه‌ای با سی و هفت گویه استفاده گردید. برای اندازه‌گیری روایی صوری از نظر اساتید دانشگاه استفاده شد و برای روایی سازه، با انجام تحلیل عاملی تمام شاخص‌ها مورد تایید قرار گرفتند. همچنین پایایی ابزار سنجش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ۰,۸۳ اندازه‌گیری شد. در بررسی داده‌ها آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد استفاده قرار گرفتند. با استفاده از روش تحلیل مسیر در تجزیه و تحلیل داده‌های بدست‌آمده از پرسشنامه، روشن شد که از میان اثرات غیرمستقیم فقط رابطه میان فعالیت‌های دانشی مدیریت منابع انسانی و نوآوری معنادار بوده‌است و از میان روابط مستقیم، فقط وجود رابطه میان دانش ارزشمند و نوآوری معنادار نبود. در بررسی فرضیه اصلی تحقیق، وجود رابطه‌ای معنادار و مثبت میان فعالیت‌های دانش‌محور مدیریت منابع انسانی و نوآوری بدست آمد.

کلمات کلیدی: فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی، فعالیت‌های دانش‌محور، فعالیت‌های مشارکتی، نوآوری

تقدیم به

مادرم و پدرم

که محبت‌های بی‌دریغ‌شان همواره شامل حالم بوده‌است

تقدیر و تشکر

حال که به حول و قوه‌ی الهی، انجام این تحقیق به پایان رسیده، جا دارد که از بزرگوارانی که در انجام مراحل مختلف، بنده را یاری نموده‌اند تقدیری ناچیز نمایم.

در ابتدا از استاد محترم جناب آقای دکتر احمدعلی یزدان‌پناه که زحمت راهنمایی این تحقیق را به عهده داشتند و در مراحل مختلف بدون هیچ گونه محدودیتی قبول زحمت فرموده و از هیچ کمکی دریغ ننمودند صمیمانه تقدیر و تشکر می‌نمایم.

همچنین از استاد محترم آقای دکتر حبیب‌الله رودساز که زحمت مشاورت حقیر را در این پژوهش بر عهده داشته و با مشاوره‌های دقیق خود بنده را در پیمودن درست این راه یاری نمودند تشکر می‌کنم.

لازم است مراتب تقدیر و تشکر خود را از تمام دوستان و عزیزانی که مرا با کمک دوستانه خود مورد لطف قرار دادند و همچنین از همه معاونان محترم پژوهشی و کارکنان دانشکده‌ها که با بنده در جهت توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها همکاری نمودند، اعلام نمایم.

فهرست مطالب

فصل اول	۱
۱-۱- مقدمه	۲
۲-۱- مساله اصلی تحقیق	۲
۳-۱- تشریح و بیان موضوع	۳
۱-۳-۱- فعالیتهای مدیریت منابع انسانی	۳
۲-۳-۱- نوآوری	۴
۳-۳-۱- دانش	۵
۴-۱- ضرورت انجام تحقیق	۵
۵-۱- فرضیات تحقیق	۵
۱-۵-۱- فرضیه اصلی	۵
۲-۵-۱- فرضیات فرعی	۶
۶-۱- مدل تحلیلی تحقیق	۷
۷-۱- اهداف اساسی تحقیق	۷
۸-۱- روش شناسی	۷
۱-۸-۱- روش تحقیق	۷
۲-۸-۱- روش گردآوری اطلاعات و دادهها	۸
۳-۸-۱- قلمرو تحقیق	۸
۴-۸-۱- جامعه آماری	۸
۵-۸-۱- روش نمونه گیری	۹

- ۹-۱- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها ۹
- ۱۰-۱- مراحل تحقیق ۹
- ۱-۱۰-۱- فلوجارت مراحل تحقیق ۱۰
- ۱۱-۱- تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی طرح ۱۰
- ۱۲-۱- مشکلات و تنگناهای احتمالی تحقیق ۱۱
- ۱۳-۱- خلاصه فصل ۱۱
- فصل دوم ۱۲
- ۲- مقدمه ۱۳
- ۱-۲- مدیریت منابع انسانی ۱۴
- ۱-۱-۲- تعریف ۱۴
- ۲-۱-۲- سرمایه فکری ۱۴
- ۳-۱-۲- سرمایه انسانی ۱۶
- بخش دوم ۱۸
- ۲-۲- فعالیتهای مدیریت منابع انسانی ۱۸
- ۱-۲-۲- مقدمه ۱۸
- ۲-۲-۲- انواع فعالیتهای مدیریت منابع انسانی ۱۸
- ۱-۲-۲-۲- تجزیه و تحلیل شغل ۱۹
- ۲-۲-۲-۲- برنامه‌ریزی منابع انسانی ۱۹
- ۳-۱-۲-۲- کارمندیابی ۱۹
- ۴-۲-۲-۲- انتخاب ۱۹
- ۵-۲-۲-۲- اجتماعی کردن ۲۰

- ۲۰-۲-۲-۶- آموزش ۲۰
- ۲۰-۲-۲-۷- ارزیابی عملکرد..... ۲۰
- ۲۰-۲-۲-۸- سیستم پاداش..... ۲۰
- ۲۱-۲-۲-۹- مدیریت حقوق و دستمزد..... ۲۱
- ۲۱-۲-۲-۳- بحث تکمیلی ۲۱
- بخش سوم ۲۳
- ۲۳-۲-۳- دانش و مدیریت دانش ۲۳
- ۲۳-۲-۳-۱- دانش ۲۳
- ۲۳-۲-۳-۲- تعریف..... ۲۳
- ۲۳-۲-۳-۳- ماهیت..... ۲۳
- ۲۴-۲-۳-۵- چهار مدل برای تبدیل دانش ۲۴
- ۲۵-۲-۳-۶- دانش منحصربفرد ۲۵
- ۲۶-۲-۳-۷- دانش ارزشمند ۲۶
- ۲۶-۲-۳-۸- جایگاه مدیریت دانش در آموزش عالی ۲۶
- بخش چهارم ۲۸
- ۲۸-۲-۴- نوآوری ۲۸
- ۲۸-۲-۴-۱- تعریف..... ۲۸
- ۲۸-۲-۴-۳- انواع نوآوری..... ۲۸
- ۳۰-۲-۴-۴- تاریخچه نوآوری..... ۳۰
- ۳۱-۲-۴-۵- اهداف نوآوری ۳۱
- ۳۱-۲-۴-۶- فعالیتهای فرآیند نوآوری ۳۱

۳۲	۷-۴-۲- موانع نوآوری
۳۲	۸-۴-۲- خروجی‌های نوآوری
۳۴	۹-۴-۲- نوآوری در آموزش عالی
۳۶	بخش پنجم
۳۶	۵-۲- ارتباط میان منابع انسانی، دانش و نوآوری
۳۶	۱-۵-۲- منابع انسانی و نوآوری
۴۴	۲-۵-۲- منابع انسانی و دانش
۴۸	۳-۵-۲- نوآوری و دانش
۵۱	۶-۲- خلاصه فصل و نتیجه‌گیری
۵۵	فصل سوم
۵۵	۱-۳- مقدمه
۵۶	۲-۳- روش تحقیق
۵۶	۱-۲-۳- جامعه آماری
۵۶	۲-۲-۳- روش نمونه‌گیری
۵۶	۳-۲-۳- متغیرهای پژوهش
۵۷	۴-۲-۳- روش گردآوری داده
۵۷	۵-۲-۳- قلمرو تحقیق
۵۷	۳-۳- ابزار اندازه‌گیری
۵۸	۱-۳-۳- آزمون ابزار اندازه‌گیری
۶۲	۲-۱-۱-۳-۳- نتایج روش تحلیل عاملی تأییدی
۷۴	۴-۳- روش تجزیه تحلیل داده

- ۳-۵- آزمون‌های آماری مورد استفاده ۷۴
- ۳-۵-۱- ضریب همبستگی پیرسون ۷۴
- ۳-۵-۲- تحلیل مسیر ۷۵
- ۳-۵-۳- ویژگی‌های تحلیل مسیر ۷۵
- ۳-۶- نرم افزار لیزرل ۷۶
- ۳-۷- خلاصه فصل ۷۸
- فصل چهارم ۷۹
- ۴-۱- مقدمه ۸۰
- ۴-۲- بررسی توصیفی سوالات پرسشنامه ۸۰
- الف) فعالیت‌های نوآورانه ۸۱
- ب) ارزش دانش ۸۲
- ج) منحصر بفرد بودن دانش ۸۲
- د) فعالیت‌های دانشی مدیریت منابع انسانی ۸۳
- ه) فعالیت‌های مشارکتی مدیریت منابع انسانی ۸۳
- ۴-۴- تحلیل مسیر ۸۷
- ۴-۴-۱- بررسی اثرات مستقیم ۸۹
- ۴-۴-۲- بررسی اثرات غیرمستقیم ۹۰
- ۴-۴-۳- بررسی اثرات کلی ۹۱
- ۴-۵-۱- فرضیه‌ها ۹۳
- ۴-۵-۱-۱- فرضیه اول ۹۳
- ۴-۵-۲- فرضیه دوم ۹۴
- ۴-۵-۳- فرضیه سوم ۹۴

۹۴ فرضیه چهارم ۴-۵-۴
۹۴ فرضیه پنجم ۵-۵-۴
۹۴ فرضیه ششم ۶-۵-۴
۹۵ فرضیه هفتم ۷-۵-۴
۹۵ فرضیه هشتم ۸-۵-۴
۹۵ فرضیه نهم ۹-۵-۴
۹۵ فرضیه اصلی ۱۰-۵-۴
۹۶ شاخص‌های برازندگی مدل کلی ۶-۴
۹۸ خلاصه فصل چهارم ۷-۴
۹۹ فصل پنجم
۱۰۰ مقدمه ۱-۵
۱۰۰ خلاصه تحقیق ۲-۵
۱۰۱ بررسی نتایج فرضیات و آزمون‌های آماری ۵-۵
۱۰۲ نتیجه‌گیری کلی ۶-۵
۱۰۳ منابع
۱۱۶ پیوست

فصل اول: کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

ساده‌ترین تعریفی که از مدیریت ارائه شده است استفاده بهینه از منابع جهت دسترسی به اهداف می‌باشد. یکی از منابع که می‌تواند مهمترین قلمداد گردد و غیرقابل نسخه‌برداری بوده و می‌تواند منبع مزیت رقابتی باشد منابع انسانی سازمان‌هاست. با ظهور حوزه مدیریت منابع انسانی^۱ به جای مدیریت پرسنلی^۲، دریچه تازه‌ای فراروی مدیران سازمان‌ها نسبت به درک ارزش نیروهای انسانی موجود گشوده شد. مهمترین دستاورد این حوزه، توجه به جنبه‌های نرم افزاری^۳ نیروی انسانی سازمان می‌باشد که بحث سرمایه‌های انسانی در سازمان شاخه‌ای از آن است.

در سال‌های اخیر رشدی چشمگیر در تحلیل ادبیات نوآوری و تغییر سازمانی وجود داشته است (Anand, Gardner, & Morris, 2007). این گستره وسیع تحقیقی، توجه و علاقه‌ای رو به رشد در شناسایی اینکه سازمان‌ها چگونه می‌توانند فعالیت‌های نوآورانه خود را بهبود بخشند و آنچه از درون و بیرون بر این رفتارها اثراتی مثبت می‌گذارند را ایجاد کرده‌اند (Galunic & Rodan, 1998 Damanpour, 1991). مبتنی بر دیدگاه منبع محور^۴ برخی نویسندگان سوالی سرنوشت‌ساز را مطرح کرده‌اند: «چه انواعی از منابع سازمان منتهی به مزیت رقابتی می‌شوند؟»

پیرو این مبحث، انواع دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها^۵ کارمندان، منابع مهمی برای بهبود محصولات و خدمات و یا برای تولید نوآوری‌های جدید مورد توجه گرفته‌اند که با گسترش آنها نائل شدن به مزیت رقابتی تسهیل و تسریع می‌گردد. به علاوه بحث می‌شود که همبستگی میان فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی یک سازمان و استراتژی‌هایی که اقتباس می‌کند باید وجود داشته‌باشد و همچنین این الزام در استراتژی نوآورانه قابل کاربرد باشد (Thompson, 2003).

1 Human Resource Management

2 Personnel Management

3 Software Aspects

4 Resource-Based View

5 Knowledge, skill and Ability

۱-۲- مساله اصلی تحقیق

سازمان‌های امروز باید برای بدست آوردن منابع انسانی کاردان از بازار نیروی کار به رقابت بپردازند و استراتژی‌های جذب را بدون نقص تدوین و اجرا نمایند. با داشتن نیروی انسانی با دانش روز نوآوری در بنیان سازمان نهادینه می‌شود و تمام افراد برای روز رسانی سیاست‌ها، استراتژی‌ها و رویه‌های سازمانی متناسب با جهان امروز دست به تلاشی پایان‌ناپذیر می‌زنند. یکی از مهمترین مسائل پیش‌روی مدیریت منابع انسانی مدیریت منابع دانشی افراد است که با دسترسی به این منبع عظیم، می‌توان به راحتی بر مشکلات فائق آمد و در مسیر رسیدن به اهداف سازمان با سرعت پیش‌رفت.

آنچه که مشخص است اهمیت چشمگیر نیروی انسانی سازمان‌ها است. نیروی انسانی یقیناً یکی از مهمترین و حتی شاید مهمترین رکن اساسی هر سازمان است که بدون وجود آن نیل به مأموریت سازمان مورد تردید است. امروزه داشتن نیروی انسانی ماهر و با دانش عنصری از قابلیت‌های اصلی و رمز رسیدن به مزیت رقابتی پایدار است که سازمان را قادر به مقابله با جهان پرتلاطم و هرآن در حال تغییر امروز می‌سازد. سازمان‌ها با داشتن افراد باصلاحیت و متخصص، در برابر تغییرات محیطی ژرف انعطاف‌پذیری لازم را نشان می‌دهند و آینده را به مبارزه می‌طلبند.

با توجه به اهمیت روزافزون دانش و منابع انسانی، در این تحقیق بر آن شدیم که نقش دانش افراد و تاثیر آن در فعالیت‌های منتهی به نوآوری را مورد بررسی قرار دهیم. در این راستا، دانشگاه به عنوان سرچشمه‌ی دانشی هر کشور، دارای دانشی‌ترین نیروهای انسانی است. در این تحقیق بخش پژوهشی هر دانشکده را به عنوان عامل تحقیق و پژوهش در نظر گرفته و مورد مطالعه قرار دادیم. زیرا در معاونت پژوهشی دانشگاه آغاز هر حرکت نو و اندیشه‌های مولد سرچشمه می‌گیرد و این اندیشه‌ها جز از افراد نوآور و خلاق بیرون نمی‌تراود.

۱-۳- تشریح و بیان موضوع:

۱-۳-۱- فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی

مدیریت در سازمان گسترده آموزش عالی در حقیقت کوششی است بخردانه برای بالا بردن کیفیت تعلیم و تعلم انسان‌هایی که بار سنگین تحول و پیشرفت فردی و جمعی را بر دوش دارند. مدیریت کار ساز و کارآمد در سازمان‌های آموزش عالی می‌تواند به بالا بردن درجه رضایت استادان از کار، پیوند استوار با جامعه دانشجویی و کاهش افت تحصیلی، نوآوری و خلاقیت در روش‌ها، بهره‌گیری از منابع انسانی و مالی و بالاخره به شکوفایی شخصیت جوانان یاری رساند (حسن‌پور و رستمی، ۱۳۸۸).

همانطور که عنوان شد، اهمیت منابع انسانی برای تمام سازمان‌ها و موسسات بیش از پیش آشکار شده‌است. ترینگتن و همکاران (۲۰۰۸) عنوان می‌کنند که مدیریت منابع انسانی اساس تمام فعالیت‌های مدیریت است، اما اساس تمام فعالیت‌های کسب و کار نیست. مدیریت منابع انسانی سیستم‌های مدیریتی را طراحی می‌کند که مطمئن باشد استعداد انسانی به طور موثر و کارا برای تحقق اهداف سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد. کارکرد مدیریت منابع

انسانی می‌تواند نگرش‌ها، قابلیت‌ها، رفتارهای کارکنان را برای دستیابی به اهداف سازمانی تحت تاثیر قرار دهد و اصلاح کند (Collins & Clark, 2003; Martinsons, 1995) و نقشی حیاتی در پرورش شرایط لازم برای تسریع و هدایت افراد به سوی توسعه فعالیت‌های نوآور ایفا می‌کند (Michie & Sheehan, 1999). سازمان‌ها می‌توانند از برخی فعالیت‌های منابع انسانی استراتژیک مانند کارمندیابی، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد، و جبران خدمات استفاده کنند، به مثابه وسیله‌ای برای برانگیختن تعهد کارکنان و درگیر کردن آنها در تفکر خلاق و نوآوری (Damanpour, 1991; Laursen & Foss, 2003). مقاله بحث می‌کند که فعالیت‌های منابع انسانی نقشی حیاتی در تاثیرگذاری بر عملکرد نوآوری ایفا می‌کند. مدیریت منابع انسانی کارکردها و وظایفی دارد که در فصل دوم به طور مفصل شرح داده خواهند شد.

۱-۳-۲- نوآوری

تنوع وسیعی در مفاهیم مورد استفاده برای توصیف واژه نوآوری وجود دارد. کیمبرلی و اوانیسکو (۱۹۸۱) شرح می‌دهند که ممکن است این واژه سه معنی متفاوت داشته‌باشد. ابتدا نوآوری می‌تواند به عنوان عنصری منفعل درک شود که شامل توسعه محصول‌ها، برنامه‌ها و یا خدمات است. دوم، نوآوری می‌تواند به عنوان یک فرآیند در نظر گرفته‌شود. یعنی آنها را به مراحل مختلفی از فرایند نوآوری ارجاع می‌دهند. سوم، نوآوری می‌تواند به عنوان قابلیت سازمانی درک شود. هنگامی که سازمانی «خلاق» نامیده می‌شود، عموماً به این معنی است که آن محصولات، خدمات، برنامه‌ها و یا ایده‌های خلاق را ارائه می‌نماید، یا به وفور نیازمند مجموعه‌ای از مراحل (نوآوری به مثابه یک فرآیند) است که منبع مزیت رقابتی باشد. این موضوع مورد پذیرش است که توانایی سازمان برای بدست آوردن محصولات جدید و یا دیگر جنبه‌های عملکرد به طور غیر قابل حلی با دانش منبع محور انسانی‌اش مرتبط شده- است (Foss, 2007; Laurson, 2002). بنابراین منبع کاملاً متمایز و غیرقابل تقلید موجود برای سازمان‌ها، دانش افراد است که آنها را قادر می‌سازد دیگر منابع سازمان را به طور موثر بهره‌برداری و تبدیل کنند (Argote & Ingram, 2000). علاوه بر این، منابع دانش محور ممکن است مخصوصاً برای فراهم کردن یک مزیت رقابتی پایدار، برای ایفای نقش حیاتی در توانایی سازمان برای نوآوری (Galunic & Rodan, 1998) و بهبود عملکرد مهم باشد.

۱-۳-۳- دانش

در محیط امروز، جایی که نوآوری و چالاکی به عنوان مرکز مزیت رقابتی سازمان به نظر می‌رسند، دانش سازمانی به طور فزاینده به عنوان مکانیزمی برای استقرار قابلیت پویا و تجدی استراتژیک مهم شده‌است (Kang & Snell, 2009). دیدگاه دانش محور دانش را به عنوان منبع بارزش سازمان در نظر می‌گیرد (Grant, 1996; Spender, 1996).

دانش مجسم در سرمایه انسانی سازمان را قادر می‌سازد که قابلیت‌ها و شایستگی‌های متمایز را ارتقا دهد و فرصت‌های نوآوری را کشف کنند (Grant, 1996). مدیریت دانش نگرشی به جمع‌آوری و خلق ارزش توسط استفاده اهرمی فعال‌تر مهارت‌ها و تخصص‌های متجسم در اذهان افراد است (Ruggles, 1998).

۱-۴- ضرورت انجام تحقیق:

آنچه در این بین حائز اهمیت است این نکته است که «منابع انسانی» به عنوان یک منبع لایزال، به سهولت قابل دسترسی بوده و در صورت مدیریت صحیح، مرتباً در حال خودافزایی و ارتقاء توانمندی‌های خود خواهد بود. منابع سرمایه‌ای انسان از دانش، مهارت، تجربه، انرژی و ابتکار انسان‌ها تشکیل می‌شوند. این سرمایه از طرق گوناگونی قابل دسترسی می‌باشد که از آن جمله می‌توان به فراگیری در جریان کار، نظام آموزش و پرورش رسمی، برنامه‌های آموزشی فنی و غیره اشاره کرد. نکته حائز اهمیت در این میان این است که سرمایه‌های انسانی همانند سرمایه‌های فیزیکی سازمان اگر مورد توجه و مراقبت مستمر و دائم قرار نگیرند از ارزش افتاده و از دست می‌روند.

به دلیل حالت ایستایی سرمایه‌های فیزیکی، و تغییر پذیری مداوم ماهیت وجودی سرمایه‌های انسانی و عدم تشابه کامل دو انسان به عنوان دو سرمایه، می‌بایست برای پرورش صحیح این سرمایه حساس به آموزش‌های زیربنایی پرداخته شود تا از این طریق بتوان اهداف فردی و سازمانی را جهت گذر از وضع موجود (نامطلوب) به وضع مورد نظر (مطلوب) همسو نمود. قرن حاضر قرن گذری شگرف از معنای انسان به دیگر معناست. سازمان‌های دانش‌محور به خوبی دریافته‌اند که اگر دانایی را به عنوان یک شایستگی از دست بدهند از میان خواهند رفت و لذا انسان‌های دانا را همچنان دانا نگه می‌دارند.

با توجه به مطالب بالا، برای بهبود وضعیت رقابتی و همچنین پیشرفت در محیط پرتلاطم امروز، نوآوری سلاحی است که می‌تواند غلبه بر مشکلات را تضمین نماید. برای دستیابی به آن، بهترین مسیر، کسب، پردازش، ذخیره و بازیابی دانش افراد است که مدیریت دانش را بیش از پیش ضروری و اساسی می‌گرداند. یافت و شناخت چشمه‌های دانش خود چالشی است که پیش‌روی ماست. از این رو توجه به مدیریت منابع انسانی، یعنی تنها منبع بی‌پایان دانش و تجربه، رکن اصلی نوآوری است.

۱-۵- فرضیات تحقیق:

۱-۵-۱- فرضیه اصلی:

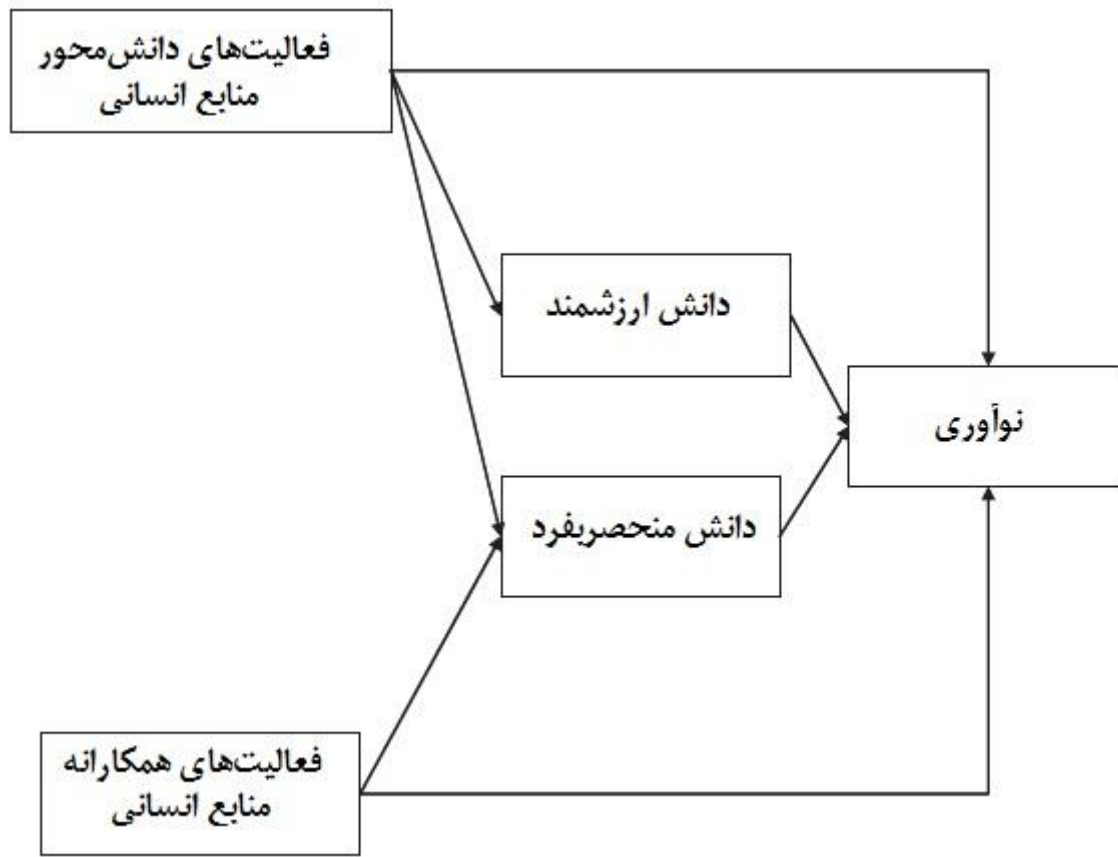
فعالیت‌های دانش‌محور مدیریت منابع انسانی به طور مثبت با نوآوری در ارتباط است.

۱-۵-۲- فرضیات فرعی:

۱: فعالیت‌های مشارکتی مدیریت منابع انسانی به طور مثبت با نوآوری در ارتباط است.

- ۲: فعالیتهای مشارکتی مدیریت منابع انسانی از طریق دانش منحصربفرد بر نوآوری اثر غیرمستقیم دارد.
- ۳: دانش ارزشمند به طور مثبت با نوآوری در ارتباط است.
- ۳: دانش منحصربفرد به طور مثبت با نوآوری در ارتباط است.
- ۵: فعالیتهای دانش محور مدیریت منابع انسانی به طور مثبت با ارزش دانش در ارتباط است.
- ۶: فعالیتهای دانش محور مدیریت منابع انسانی به طور مثبت با دانش منحصربفرد در ارتباط است.
- ۷: فعالیتهای مشارکتی مدیریت منابع انسانی به طور مثبت با دانش منحصربفرد در ارتباط است.
- ۸: فعالیتهای دانش محور مدیریت منابع انسانی به واسطه دانش ارزشمند بر نوآوری اثر غیرمستقیم دارد.
- ۹: فعالیتهای دانش محور مدیریت منابع انسانی به واسطه دانش منحصربفرد بر نوآوری اثر غیرمستقیم دارد.

۶-۱- مدل تحلیلی تحقیق:



۷-۱- اهداف اساسی تحقیق:

- ۱: بررسی اثر فعالیت‌های دانش‌محور اعضای هیئت علمی بر فعالیت‌های نوآورانه
- ۲: بررسی اثر فعالیت‌های همکارانه اعضای هیئت علمی بر فعالیت‌های نوآورانه
- ۳: بررسی اثر دانش اعضای هیئت علمی بر فعالیت‌های نوآورانه
- ۴: بررسی اثر غیرمستقیم دانش ارزشمند و دانش منحصربفرد بر نوآوری

۸-۱- روش‌شناسی

۸-۱-۱- روش تحقیق:

از آن جهت که نتایج بدست آمده از تحقیق، به منظور آگاهی معاونت پژوهشی در مورد ارتباط دانش و نوآوری هیئت علمی مورد استفاده قرار می‌گیرد، لذا براساس هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. از آن جهت که مبانی نظری این تحقیق از منابع کتابخانه‌ای جمع‌آوری شده و هم‌چنین داده‌های لازم برای آزمون فرضیه‌ها از طریق پرسشنامه

میدانی بدست آمده است لذا بر اساس مکان از نوع تحقیقات میدانی است. هم چنین این تحقیق بر اساس روش، از نوع تحقیق توصیفی موردی-پیمایشی است که از روش آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر استفاده می‌کند.

۱-۸-۲- روش گردآوری اطلاعات و داده‌ها:

دو دسته از منابع زیر برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد بررسی و کاوش قرار می‌گیرند: داده‌های ثانویه: در بررسی مبانی نظری و ادبیات تحقیق از داده‌های ثانویه که مطالعات کتابخانه‌ای شامل کتب، مقاله‌ها، و پایان‌نامه‌های مربوطه می‌باشد و کاوش اطلاعات موجود در وب سایت‌ها را در برمی‌گیرد. داده‌های اولیه: در مرحله بررسی میدانی از داده‌های اولیه که شامل جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه است استفاده خواهد شد.

۱-۸-۳- قلمرو تحقیق

قلمرو تحقیق بر اساس سه بعد شامل قلمرو زمانی، قلمرو مکانی و قلمرو موضوعی تحقیق تعیین می‌شود.

الف) قلمرو زمانی

قلمرو تحقیق در فاصله زمانی اسفند ماه ۱۳۸۹ تا اواسط مرداد ۱۳۹۰ صورت خواهد گرفت.

ب) قلمرو مکانی

قلمرو مکانی تحقیق شامل تمام معاونت‌های پژوهشی دانشکده‌های دانشگاه‌های دولتی سطح شهر تهران است.

ج) قلمرو موضوعی

قلمرو موضوعی این تحقیق، بررسی رابطه فعالیت‌های مشارکتی و دانش‌محور اعضای هیئت علمی و فعالیت‌های نوآورانه است.

۱-۸-۴- جامعه آماری:

جامعه آماری مجموعه اشیاء و نمودهایی که یک یا چند صفت مشترک دارند و یکجا در نظر گرفته می‌شوند (منصوری فر، ۱۳۸۴، ۳۸). مقصد تمامی آزمون‌های فرضیات براساس آماره‌ها و ویژگی‌های نمونه آماری، جامعه آماری است که در هر تحقیق قصد هر محقق این است تا نتایج را از نمونه آماری به جامعه آماری تعمیم دهد جامعه-ی آماری این تحقیق معاونین پژوهشی دانشکده‌های دانشگاه‌های دولتی متمرکز در شهر تهران می‌باشند.

۱-۸-۵- روش نمونه گیری

نمونه آماری عضوی از جامعه آماری است که خصوصیات و ویژگی‌های غالب اعضای جامعه را دارد. در واقع، نمونه آماری معرف جامعه آماری و یا آزمودنی‌ها بوده و نتایج حاصله از مطالعه ویژگی‌های آن قابل تعمیم به کل جامعه آماری باشد. در این تحقیق به علت دسترسی به تمام جامعه از روش نمونه‌گیری سرشماری استفاده می‌شود. تعداد جامعه $n=140$ می‌باشد.

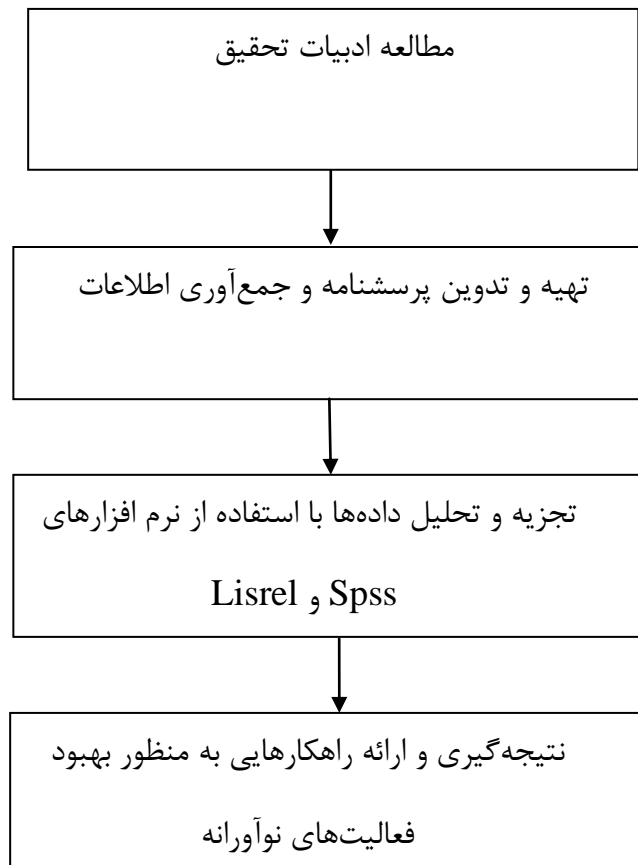
۱-۹- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:

برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست‌آمده از آمار توصیفی استفاده می‌شود که از طریق نرم افزارهای Spss و Lisrel انجام می‌گیرد. روش‌های آماری تحلیل مسیر و همبستگی پیرسون از روش‌های مورد استفاده می‌باشند.

۱-۱۰- مراحل تحقیق:

در مرحله اول با کمک داده‌های اولیه ادبیات تحقیق مورد بررسی و تحقیقات انجام گرفته در این زمینه مخاطب قرار می‌گیرند. در مرحله دوم داده‌های اولیه از طریق پرسشنامه بدست می‌آید. در مرحله سوم با استفاده از نرم افزارهای نام برده تجزیه و تحلیل داده‌ها صورت می‌گیرد. در مرحله آخر با اطلاعات بدست‌آمده از تحلیل داده‌ها، نتیجه‌گیری و راهکارهایی برای بهبود پژوهش‌های آینده ارائه می‌گردد.

۱-۱۰-۱- فلوچارت مراحل تحقیق:



۱۱-۱- تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی طرح:

مدیریت منابع انسانی: مدیریت منابع انسانی اینگونه تعریف می‌شود: نگرشی راهبردی و جامع به مدیریت با ارزش‌ترین دارایی‌های یک سازمان (Armstrong, 2006). همچنین مدیریت منابع انسانی مدیریت پرسنل نامیده می‌شود و شامل تمام فعالیت‌هایی است که از جانب موسسه برای اطمینان از استفاده موثر از کارکنان برای دستیابی به اهداف فردی، گروهی، و سازمانی صورت می‌گیرد (Encyclopedia of management, 2006, 375).

نوآوری: راجرز^۷ نوآوری را اینگونه تعریف می‌کند: یک ایده، عمل، یا هدف به عنوان یک چیز جدید توسط فرد یا دیگر واحدهای اقتباس درک شده است (Rogers, 2003). همچنین نوآوری عمل توسعه فرآیند یا محصول جدید و معرفی آن به بازار است (Encyclopedia of management, 2006, 374).

⁷ Rogers