

بررسی تاثیر تسهیم دانش و توانایی جذب دانش بر خلاقیت کارکنان با نقش تعدیلگری توسعه منابع انسانی

نویسندگان

مریم مصباحی، استادیار گروه اجتماعی و اقتصاد دانشگاه پیام نور تهران، ایران
مینا پناهی، دانشجوی ارشد مدیریت دولتی، مدیریت منابع انسانی دانشگاه پیام نور کرمان، ایران.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین اهمیت تسهیم دانش و توانایی جذب دانش بر خلاقیت کارکنان با نقش تعدیلگری توسعه منابع انسانی در بانک ملی ایران شعب استان فارس می باشد و کاربرد آن در پیشبرد و سرعت در رسیدن اهداف عالیه سازمان می باشد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان بانک ملی ایران می باشد که ۷۰۰ نفر می باشند. که نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۲۵۰ محاسبه شده است. جمع آوری داده ها با استفاده از ابزارهای پرسشنامه انجام شده است. داده های پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS و PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در بررسی اثرات مستقیم متغیرهای پژوهش بر یکدیگر، مشاهده شد که با توجه به مقدار برآوردها و مقادیر آماره t تمامی متغیرها بر یکدیگر اثر مستقیم و معنادار و مثبتی دارند. توانایی جذب دانش بیشترین اثر مستقیم را بر خلاقیت سازمانی نشان داد. همچنین تسهیم دانش بیشترین اثر را بر توسعه منابع انسانی داشت. به طور کلی نتایج پژوهش از اهمیت جریان دانش، همانند فرآیندهای تسهیم دانش، توانایی جذب دانش بر ارتقای خلاقیت سازمانی و همچنین اهمیت توسعه منابع انسانی در این فرآیند می باشد.

واژگان کلیدی: توانایی جذب دانش، تسهیم دانش، خلاقیت سازمانی، توسعه منابع سازمانی

۱-مقدمه

در سال های اخیر ، سازمان ها و شرکت های مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده اند و مفاهیم جدیدی چون کار دانشی ، دانش کار ، تسهیم دانش و سازمان های دانشی خبر از شدت یافتن این روند می دهند . پیتدراکر با به کارگیری این واژگان خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان ها می دهد که در آن ها به جای قدرت بازو ، قدرت ذهن حاکمیت دارد بر اساس این نظریه در آینده جوامعی می توانند انتظار توسعه و پیشرفت داشته باشند که از دانش بیشتری برخوردار باشند به این ترتیب برخورداری از منابع طبیعی نمی تواند به اندازه دانش مهم باشد (پی و همکاران^۱، ۲۰۱۵). تسهیم دانش و توسعه منابع انسانی از

¹:Pee et al