

تأثیر مدیریت دانش بر اثربخشی کارکردهای منابع انسانی استراتژیک، عملکرد شغلی و رفتارهای نوآورانه کارکنان مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد

علی اژدری^۱، حمیدرضا شکرزاده^{۲*}، فاطمه مرشدی زاده^۳

^۱ استادیار، گروه مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، اردکان، یزد، ایران

^۲ دکتری مدیریت مالی، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران

^۳ دکتری مدیریت منابع انسانی، کارشناس سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان یزد، یزد، ایران

* نویسنده مسؤول: حمیدرضا شکرزاده

hr.shokrizadeh@yahoo.com

زمینه و هدف: با توجه به نقش روزافزون دانشگاه‌های علوم پزشکی در تولید و انتقال دانش، شناسایی سازوکارهایی که می‌توانند به بهبود عملکرد و ارتقای نوآوری منجر شوند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هدف این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت دانش بر کارکردهای منابع انسانی استراتژیک، عملکرد شغلی و رفتار نوآورانه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد بود.

روش پژوهش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سال ۱۴۰۳ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۲۹۰ نفر انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد در زمینه‌های مدیریت دانش، منابع انسانی استراتژیک، عملکرد شغلی و رفتار نوآورانه استفاده شد. داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS 26 و Lisrel 10.2 و به کمک مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌داری با کارکردهای منابع انسانی استراتژیک دارد. همچنین، مدیریت دانش به‌طور مستقیم بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است. علاوه بر این، کارکردهای منابع انسانی استراتژیک تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد شغلی و رفتار نوآورانه کارکنان دارند.

نتیجه‌گیری: ترکیب اثربخش مدیریت دانش و منابع انسانی استراتژیک می‌تواند به ارتقای هم‌زمان بهره‌وری و تقویت رفتارهای نوآورانه در محیط دانشگاهی منجر شود. براین اساس، دانشگاه‌های علوم پزشکی باید با سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های مدیریت دانش و طراحی سیاست‌های منابع انسانی دانش‌محور، زمینه بهبود عملکرد و توسعه نوآوری را فراهم کنند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، منابع انسانی، عملکرد شغلی

ارجاع: اژدری علی، شکرزاده حمیدرضا، مرشدی‌زاده فاطمه. تأثیر مدیریت دانش بر اثربخشی کارکردهای منابع انسانی استراتژیک، عملکرد شغلی و رفتارهای نوآورانه کارکنان مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۴۰۴؛ ۱۰(۴): ۳۲۹-۴۰.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۰۴

تاریخ اصلاح نهایی: ۱۴۰۴/۱۲/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۲/۲۸

مقدمه

در دهه‌های اخیر، مدیریت دانش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین قابلیت‌های سازمانی شناخته شده‌است که می‌تواند منجر به خلق مزیت رقابتی پایدار شود (۱). دانشگاه‌های علوم پزشکی به‌عنوان سازمان‌هایی دانش‌محور و پیچیده، نیازمند بهره‌گیری نظام‌مند از دانش برای بهبود کیفیت خدمات آموزشی، پژوهشی و درمانی هستند. در چنین سازمان‌هایی، نیروی انسانی نقش اصلی در تولید، به‌اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش ایفا می‌کند؛ بنابراین پیوند میان مدیریت دانش و منابع انسانی استراتژیک اهمیت حیاتی دارد. منابع انسانی استراتژیک به مجموعه‌ای از سیاست‌ها، رویه‌ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی اطلاق می‌شود که به‌صورت هدفمند و هم‌راستا با راهبردهای کلان سازمان طراحی و اجرا می‌شوند تا به ایجاد مزیت رقابتی پایدار و بهبود عملکرد سازمانی منجر شوند. در این رویکرد، سرمایه انسانی نه صرفاً یک عامل اجرایی، بلکه یک منبع راهبردی تلقی می‌شود که از طریق توسعه مهارت‌ها، ارتقای انگیزش و تقویت تعهد سازمانی، در تحقق اهداف بلندمدت سازمان نقش‌آفرینی می‌کند (۲). مدیریت دانش به‌عنوان فرایند سیستماتیک خلق، سازماندهی، اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش در سازمان تعریف می‌شود (۱). این رویکرد بر این فرض استوار است که دانش، منبعی حیاتی برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شود. پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که مدیریت دانش (KM) Knowledge Management در سازمان‌های دانش‌محور، نقشی حیاتی در ارتقای کیفیت خدمات، افزایش اثربخشی تصمیم‌گیری و تقویت نوآوری دارد (۳،۴). ابعاد اصلی آن شامل کسب دانش، ذخیره‌سازی، اشتراک‌گذاری و کاربرد دانش هست (۵). مطالعات جدید نیز تأکید کرده‌اند که مدیریت دانش نه تنها کارکردی فناورانه، بلکه یک سازه اجتماعی-فرهنگی است که بر رفتار کارکنان و سیاست‌های منابع انسانی تأثیر می‌گذارد (۶). به بیان دیگر، وجود سیستم‌های مدیریت دانش قوی می‌تواند ظرفیت یادگیری سازمانی و قابلیت نوآوری کارکنان را ارتقا دهد.

همچنین شواهد حاکی از آن است که کارکردهای منابع انسانی استراتژیک با بهبود عملکرد کارکنان و ارتقای نوآوری رابطه مستقیم دارند (۷). با وجود این، بخش عمده‌ای از پژوهش‌ها در صنایع تولیدی یا شرکت‌های فناور انجام شده و

شواهد تجربی در حوزه دانشگاه‌های علوم پزشکی به‌ویژه در بستر ایران بسیار محدود است (۸). علاوه بر این، نقش میانجی کارکردهای منابع انسانی در رابطه بین مدیریت دانش، عملکرد شغلی و رفتارهای نوآورانه کارکنان کمتر مورد بررسی قرار گرفته است (۹،۱۰). در سازمان‌های دانش‌محور مانند دانشگاه‌های علوم پزشکی، که همزمان مأموریت‌های آموزشی، پژوهشی و درمانی را دنبال می‌کنند، توانایی شناسایی، ذخیره‌سازی، اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش، عامل کلیدی در ارتقای کیفیت خدمات و رضایت ذی‌نفعان است (۶). از سوی دیگر، منابع انسانی استراتژیک یکی از مهم‌ترین زیرساخت‌های تحقق اهداف سازمانی است؛ زیرا سیاست‌ها و رویه‌های منابع انسانی می‌توانند به شکل مستقیم بر انگیزش، عملکرد و رفتار نوآورانه کارکنان اثرگذار باشند (۷،۱۱). پژوهش‌های جدید نشان می‌دهند که کارکردهای منابع انسانی استراتژیک می‌تواند عملکرد فردی و سازمانی را بهبود دهد و بستری مناسب برای بروز رفتارهای نوآورانه فراهم سازد. همچنین سیستم‌های مدیریت منابع انسانی (HRM) با طراحی استراتژیک قادرند محیطی حمایتی ایجاد کنند که در آن دانش به‌طور مؤثر جریان یافته و نوآوری تشویق شود (۱۲). پژوهش‌های متعددی اثبات کرده‌اند که مدیریت دانش می‌تواند از طریق ایجاد زیرساخت‌های حمایتی (فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و ساختار مناسب) اثربخشی کارکردهای منابع انسانی را بهبود دهد (۱۳). همچنین شواهد حاکی از آن است که کارکردهای منابع انسانی استراتژیک، واسطه‌ای مهم میان مدیریت دانش و پیامدهای سازمانی چون عملکرد و نوآوری هستند (۱۴).

با این وجود، بخش عمده‌ای از این مطالعات در محیط‌های صنعتی یا شرکت‌های تجاری انجام شده و شواهد اندکی از حوزه دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی-پزشکی گزارش شده است (۸). از سوی دیگر، در ادبیات مدیریت منابع انسانی در ایران، کمتر به بررسی توأمان سه متغیر کلیدی مدیریت دانش، عملکرد و رفتار نوآورانه کارکنان پرداخته شده است (۱۰). این در حالی است که دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، به دلیل ماهیت چندبعدی و نیاز مستمر به نوآوری در خدمات درمانی و آموزشی، به شدت نیازمند شواهد تجربی در این زمینه هستند (۱۵).

عملکرد شغلی به‌عنوان مجموعه‌ای از رفتارها و نتایجی



نشان دادند که پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت دانش، اثربخشی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را به‌طور معنی‌داری افزایش می‌دهد (۶).

با توجه به مطالب ذکر شده تلاش می‌شود در این تحقیق به سوال زیر پاسخ داده شود:

آیا مدیریت دانش بر کارکردهای منابع انسانی استراتژیک و عملکرد سازمانی و رفتارهای نوآورانه تأثیر گذار است؟

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است. همچنین از نظر رویکرد، کمی بوده و برای آزمون مدل مفهومی و فرضیات از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد.

جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداری، آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سال ۱۴۰۳ (۱۲۰۰ نفر) بود. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که در آن N برابر ۱۲۰۰، سطح اطمینان ۹۵ درصد، خطای مجاز ۰/۰۵ و مقادیر پارامترهای p و q برابر ۰/۵ فرض شد. براین اساس حجم نمونه ۲۹۰ نفر محاسبه گردید. همچنین با توجه به کفایت نمونه در مدل‌یابی معادلات ساختاری (حداقل ۵ تا ۱۰ پاسخگو به ازای هر گویه)، این تعداد برای تحلیل داده‌ها مناسب ارزیابی شد (۲۰). روش نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی طبقه‌ای انجام گرفت. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد در چهار بخش استفاده شد:

مدیریت دانش: پرسشنامه علوی و لیندر (۲۰۰۱) یکی از معتبرترین ابزارهای اندازه‌گیری مدیریت دانش و شامل ۶ سوال است که برای اندازه‌گیری ابعاد مختلف مدیریت دانش (ایجاد، ذخیره‌سازی، اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش) طراحی شده است (۱).

کارکردهای منابع انسانی استراتژیک: از پرسشنامه بوس-نلس و همکاران (۲۰۱۷) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۱۰ سوال بوده و به‌طور خاص بر روی ابعاد استراتژیک مدیریت منابع انسانی، مانند جذب، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات تمرکز دارد (۲۱).

عملکرد شغلی: از پرسشنامه بورمن و موتویدو (۱۹۹۷) استفاده شد. این پرسشنامه عملکرد شغلی را در دو بعد عمده

تعریف می‌شود که کارکنان برای تحقق اهداف سازمان از خود نشان می‌دهند (۱۶). مطالعات اخیر نشان داده‌اند که عوامل متعددی همچون مدیریت منابع انسانی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش می‌توانند به بهبود عملکرد کارکنان منجر شوند (۱۷). در دانشگاه‌های علوم پزشکی، عملکرد کارکنان تأثیری مستقیم بر کیفیت آموزش و خدمات درمانی دارد. تحولات سریع در محیط‌های آموزشی و بهداشتی، سازمان‌ها را ناگزیر ساخته است تا برای بقا و رشد، به منابع دانشی و انسانی خود به‌عنوان اصلی‌ترین سرمایه‌های استراتژیک توجه ویژه داشته باشند. دانشگاه‌های علوم پزشکی، به‌ویژه در کشورهایی همچون ایران، در شرایطی فعالیت می‌کنند که از یک‌سو با نیاز روزافزون به ارتقای کیفیت آموزش و خدمات درمانی مواجه‌اند و از سوی دیگر باید پاسخگوی انتظارات روزافزون جامعه علمی و بیماران باشند. در چنین شرایطی، مدیریت دانش می‌تواند به‌عنوان ابزاری راهبردی برای توسعه و استفاده مؤثر از دانش تخصصی، نوآوری و ارتقای عملکرد سازمانی عمل کند (۶، ۱).

از بعد علمی، ادبیات پژوهشی طی دو دهه گذشته نشان داده است که مدیریت دانش و منابع انسانی استراتژیک هر دو در شکل‌گیری مزیت رقابتی پایدار نقش دارند (۱۱، ۲). با این حال، ارتباط میان این دو حوزه همچنان به‌طور کامل واکاوی نشده و به‌ویژه نقش کارکردهای منابع انسانی به‌عنوان مکانیزم میانجی در رابطه بین مدیریت دانش و پیامدهای کلیدی سازمانی از جمله عملکرد شغلی و رفتار نوآورانه کارکنان کمتر مورد بررسی قرار گرفته است (۱۴، ۱۳). مدیریت دانش از طریق فراهم‌سازی جریان دانش و یادگیری مستمر، بستری برای بروز نوآوری فراهم می‌کند (۶). از سوی دیگر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی با فراهم کردن منابع، آموزش و انگیزش، شرایط را برای تبدیل دانش به نوآوری عملی فراهم می‌سازد. مطالعات اخیر نشان داده‌اند که ترکیب مدیریت دانش و کارکردهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی می‌تواند بیشترین اثر را بر نوآوری کارکنان داشته باشد (۱۸، ۱۳). مدیریت دانش به‌عنوان یک سرمایه استراتژیک، نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. در سال‌های اخیر، پژوهش‌های متعددی به بررسی تأثیر آن بر کارکردهای منابع انسانی و پیامدهای فردی کارکنان پرداخته‌اند (۶، ۱۹). برای مثال، دونت و دپابلو (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای بر روی ۲۱۰ شرکت صنعتی اسپانیا

توصیفی قرار گرفت. بر اساس نتایج، بیشترین سهم پاسخگویان را زنان (۵۹/۷ درصد) تشکیل داده‌اند. همچنین، بخش عمده‌ای از نمونه در بازه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال قرار داشته و از نظر تحصیلی، بیشترین فراوانی مربوط به دارندگان مدرک کارشناسی ارشد (۴۵/۴ درصد) بوده است. از نظر سابقه کاری، اغلب پاسخگویان دارای بیش از پنج سال سابقه فعالیت حرفه‌ای بوده‌اند که نشان‌دهنده تجربه مناسب نمونه پژوهش است. علاوه بر این، تنوع نسبی در نوع شغل پاسخگویان، امکان تعمیم محتاطانه نتایج به بخش‌های مختلف دانشگاه‌های علوم پزشکی را فراهم می‌سازد (جدول ۲).

جدول ۲: اطلاعات جمعیت شناختی جامعه مورد مطالعه

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۱۷	۴۰/۳
	زن	۱۷۳	۵۹/۷
سن (سال)	کمتر از ۳۰	۴۴	۱۵/۱
	۳۰ تا ۳۹	۱۱۲	۳۸/۷
	۴۰ تا ۴۹	۹۰	۳۱/۱
	۵۰ و بالاتر	۴۴	۱۵/۱
سطح تحصیلات	کارشناسی	۱۰۲	۳۵/۳
	کارشناسی ارشد	۱۳۲	۴۵/۴
	دکتری	۵۶	۱۹/۳
سابقه کاری	کمتر از ۵ سال	۶۳	۲۱/۸
	۵ تا ۱۰ سال	۱۱۷	۴۰/۳
	بیش از ۱۰ سال	۱۱۰	۳۷/۹
نوع شغل	اداری	۱۱۴	۳۹/۵
	درمانی	۱۰۰	۳۴/۵
	آموزشی	۷۶	۲۶

برای هر یک از متغیرهای اصلی پژوهش، میانگین و انحراف معیار محاسبه شد. مقادیر میانگین نشان‌دهنده ادراک نسبتاً مثبت شرکت‌کنندگان از مدیریت دانش، کارکردهای استراتژیک منابع انسانی، عملکرد شغلی و رفتارهای نوآورانه کار بود. طبق جدول ۳ بالاترین میانگین مربوط به کارکردهای منابع انسانی استراتژیک (۰/۵۹۸ ± ۴/۱۰) و پایین‌ترین میانگین مربوط به رفتارهای نوآورانه (۰/۴۱۲ ± ۳/۰۵) است. این نتایج نشان می‌دهد که از دیدگاه پرسنل، کارکردهای منابع انسانی استراتژیک در سطح بالایی قرار دارند اما همچنان جای بهبود در رفتارهای نوآورانه وجود دارد.

اندازه‌گیری می‌کند: عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای. این پرسشنامه ۷ سوال دارد و برای سنجش عملکرد در سطوح مختلف به‌ویژه در محیط‌های دانشگاهی مناسب است (۱۶).

رفتار نوآورانه کارکنان: پرسشنامه جانسن (۲۰۰۰) با ۸ گویه در سه بعد (ایده‌پردازی، ترویج ایده، پیاده‌سازی ایده) استفاده گردید (۱۰).

در تمامی پرسشنامه‌ها از طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) استفاده شد. نمره هر سازه از طریق محاسبه میانگین گویه‌های مربوطه به‌دست‌آمد؛ به‌گونه‌ای که مقادیر بالاتر نشان‌دهنده سطح بالاتر آن متغیر (مدیریت دانش/ کارکردهای منابع انسانی استراتژیک/ عملکرد شغلی/ رفتار نوآورانه) است. مقدار ۳ به‌عنوان نقطه میانی مقیاس، بیانگر وضعیت متوسط ادراک‌شده تلقی می‌شود.

برای بررسی روایی محتوا، پرسشنامه در اختیار ۵ نفر از اساتید و خبرگان مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش قرار گرفت و اصلاحات لازم اعمال شد. مقدار CVR برابر ۰/۶۲ و مقدار CVI برابر ۰/۹۰ محاسبه شد. برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) با استفاده از نرم‌افزار Lisrel 10.2 بهره گرفته شد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی سازه‌ها بالاتر از ۰/۷ (جدول ۱) و پایایی ترکیبی (CR) ۰/۸۳ محاسبه شد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه است.

جدول ۱: تعداد گویه‌ها و پایایی متغیرها

متغیر	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
مدیریت دانش (KM)	۶	۰/۸۳۲
کارکردهای منابع انسانی استراتژیک (SHR)	۱۰	۰/۷۱۵
عملکرد شغلی (P)	۷	۰/۸۵۳
رفتارهای نوآورانه کارکنان (IB)	۸	۰/۸۳۲

ابتدا داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS 26 تحلیل توصیفی (میانگین، انحراف معیار، مشخصات جمعیت‌شناختی) شدند. سپس برای آزمون فرضیات و مدل مفهومی از نرم‌افزار Lisrel 10.2 و روش مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد و شاخص‌های برازش مدل شامل χ^2/df ، CFI، TLI و RMSEA گزارش شدند.

یافته‌ها

ابتدا، داده‌های جمع‌آوری‌شده از ۲۹۰ کارمندان مورد تحلیل

ساختاری برخوردار هستند.

برازش مدل

هدف از ارزیابی برازش کل مدل این است که مشخص شود تا چه حد کل مدل با داده‌های تجربی مورد استفاده سازگاری و توافق دارد. مجموعه وسیعی از معیارها و شاخص‌های برازندگی وجود دارند که می‌توانند برای اندازه‌گیری برازش کل مدل مورد استفاده قرار گیرند. متأسفانه هیچ کدام از این‌ها در تمام جهات نسبت به بقیه برتری ندارند. زیرا یک شاخص برازندگی خاص بسته به حجم نمونه، روش تخمین، پیچیدگی مدل، مفروضات مربوط به نرمال بودن یا ترکیبی از شرایط فوق به طور متفاوت عمل می‌کند. از این‌رو افراد مختلف بسته به شرایط مدل ممکن است شاخص‌های مختلفی را برای برازش مدل مورد استفاده قرار دهند. در این بخش، الگوی مفهومی پژوهش در قالب دیاگرام مسیر ترسیم و با استفاده از روش‌های مختلف برازش آن سنجیده می‌شود. یک مدل کامل معادلات ساختاری در حقیقت بیانگر آمیزه‌ای از نمودار مسیر و تحلیل عاملی تاییدی (CFA) است.

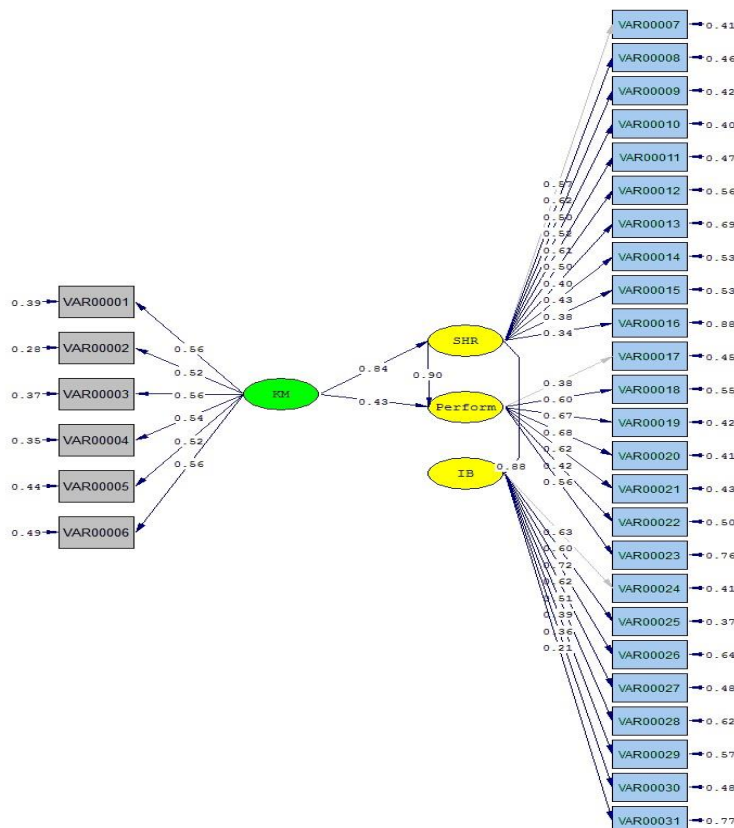
جدول ۳: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	انحراف معیار \pm میانگین
مدیریت دانش	$3/45 \pm 0/352$
کارکردهای منابع انسانی استراتژیک	$4/10 \pm 0/598$
عملکرد شغلی	$3/27 \pm 0/397$
رفتارهای نوآورانه کارکنان	$3/05 \pm 0/412$

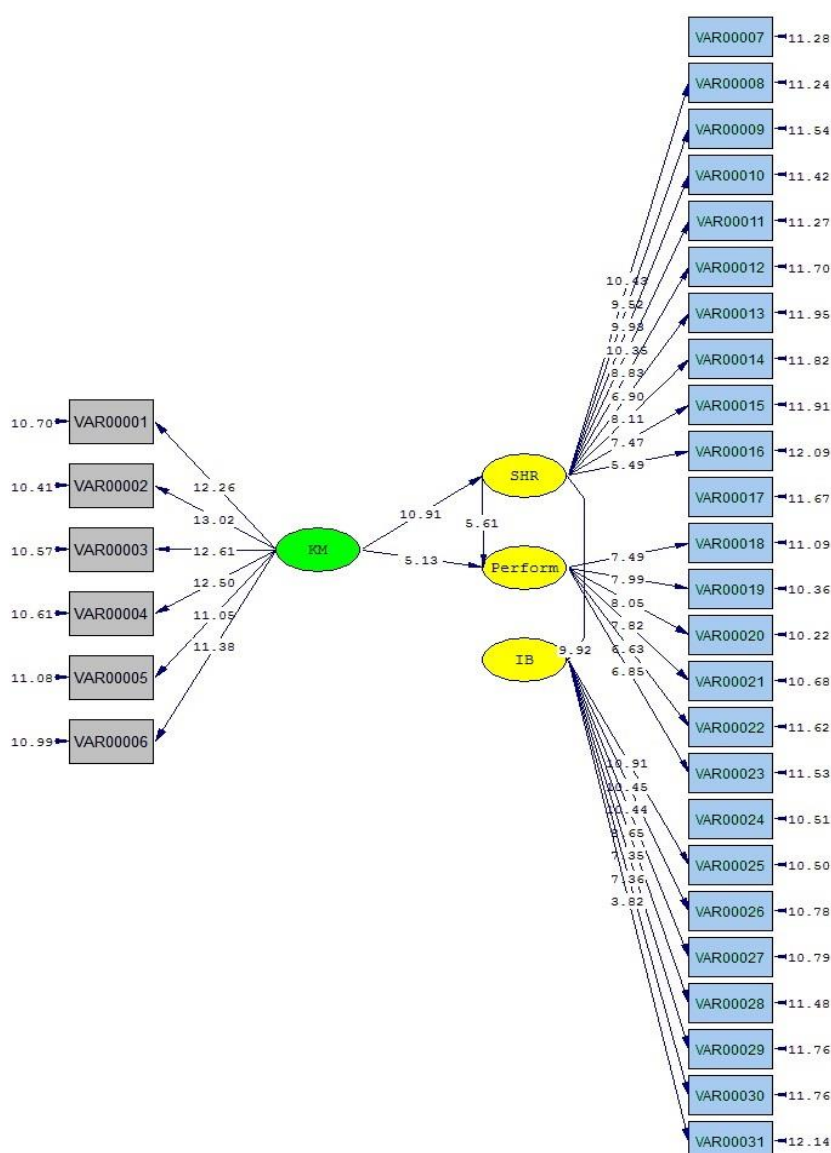
جدول ۴: بررسی نرمال بودن

متغیر	چولگی	کشدگی
مدیریت دانش	- 0/41	0/68
کارکردهای منابع انسانی استراتژیک	- 0/32	0/54
عملکرد شغلی	- 0/27	0/49
رفتارهای نوآورانه کارکنان	- 0/36	0/61

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، مقادیر چولگی و کشیدگی تمامی متغیرهای پژوهش در محدوده قابل قبول قرار دارند. بر این اساس، با توجه به قرار گرفتن مقادیر چولگی در بازه ± 2 و کشیدگی در بازه ± 3 ، می‌توان نتیجه گرفت که داده‌ها از نرمالیتی لازم برای اجرای تحلیل مدلیابی معادلات



نمودار ۱: بارهای عاملی استاندارد متغیرهای پژوهش در مدل نهایی معادلات ساختاری



نمودار ۲: اعداد معنی‌داری متغیرهای پژوهش در مدل نهایی معادلات ساختاری

بارهای عاملی بزرگ‌تر از $1/96$ بود و در سطح اطمینان ۹۵ درصد از نظر آماری معنی‌دار گزارش شدند. این یافته‌ها به همراه مقادیر قابل قبول میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) و پایایی ترکیبی (CR)، روایی همگرا و کفایت مدل اندازه‌گیری را تأیید می‌کند. بنابراین، مدل اندازه‌گیری از کیفیت لازم برای تحلیل مدل ساختاری برخوردار است.

به‌منظور بررسی روایی همگرا، بارهای عاملی استاندارد (Standardized Factor Loadings) و مقادیر معنی‌داری t-value یا Critical Ratio برای تمامی شاخص‌ها محاسبه شد. نمودار ۱ نشان داد که اکثر شاخص‌ها دارای بار عاملی بالاتر از $0/50$ بوده که بیانگر ارتباط نسبتاً قوی سازه‌های پنهان با شاخص‌های مشاهده‌شده است. همچنین با توجه به نمودار ۲، مقادیر معنی‌داری کلیه

جدول ۵: شاخص‌های روانی همگرا و پایایی سازه‌ها

شاخص	روایی همگرا (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)
مدیریت دانش	۰/۶۲	۰/۹۱
اثربخشی کارکردهای منابع انسانی استراتژیک	۰/۵۸	۰/۸۹
عملکرد شغلی	۰/۶۵	۰/۹۲
رفتارهای نوآورانه کارکنان	۰/۶۰	۰/۹۰

شاخص‌های برازش تطبیقی (CFI) برابر ۰/۹۵۹ و برازش کلی (GFI) برابر ۰/۹۷۱ هر دو بالاتر از حد قابل قبول ۰/۹۰ بوده و برازش مطلوب مدل را تأیید می‌کنند. همچنین، شاخص برازش غیرهنجاری (NNFI) برابر ۰/۹۴۲ می‌باشد که بیانگر انطباق مناسب مدل با داده‌هاست. مقدار SRMR نیز برابر ۰/۰۲۹ و کمتر از حد مرجع ۰/۰۸ به دست آمد که حاکی از اختلاف اندک بین ماتریس کوواریانس مشاهده شده و برآورد شده است. بر این اساس، کلیه شاخص‌های برازش در سطوح قابل قبول قرار دارند و مدل از برازش کلی مناسب برخوردار است.

بر اساس نمودار ۱، به وضوح دیده می‌شود که رابطه بین تمامی مولفه‌ها مثبت و معنی‌دار است؛ بنابراین مدل نهایی تحقیق تأیید می‌گردد. پس از بررسی و تأیید مدل اصلی، فرضیه‌های مدل پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند و اگر مقدار قدرمطلق آماره t کوچکتر از مقدار ۱/۹۶ باشد فرض صفر نتیجه گرفته می‌شود به این معنی که رابطه بین متغیرها معنی‌دار نیست و در صورتیکه مقدار قدرمطلق آماره t بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ باشد فرض صفر رد می‌شود به این معنی که رابطه بین متغیرها در این بازه اطمینان (۹۵ درصد) معنی‌دار می‌باشد. در این بخش فرضیات مربوط به هر سؤال آزمون می‌شوند.

با توجه به جدول ۵ مشاهده می‌شود که مقادیر روانی همگرا (AVE) برای همه سازه‌ها بزرگتر از ۰/۵ است، که نشان می‌دهد هر سازه واریانس مشترک بیشتری با شاخص‌های خودش نسبت به واریانس خطا دارد و مقادیر پایایی ترکیبی (CR) برای همه سازه‌ها بالاتر از ۰/۷ است که حاکی از پایایی درونی عالی برای هر یک از مقیاس‌های پژوهش می‌باشد.

جدول ۶: شاخص‌های برازش مدل کلی

شاخص	مقدار به دست آمده	وضعیت برازش
χ^2/df	۱/۰۴	مطلوب
RMSEA	۰/۰۶۷	مطلوب
CFI	۰/۹۵۹	مطلوب
GFI	۰/۹۷۱	مطلوب
NNFI	۰/۹۴۲	مطلوب
SRMR	۰/۰۲۹	مناسب

به منظور ارزیابی برازش کلی مدل، از مجموعه‌ای از شاخص‌های برازش استفاده شد. نسبت کای دو به درجه آزادی (χ^2/df) برابر ۱/۰۴ به دست آمد که کمتر از حد آستانه ۳ بوده و نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل است. شاخص RMSEA برابر ۰/۰۶۷ و در محدوده مطلوب کمتر از ۰/۰۸ گزارش شد.

جدول ۷: نتایج آزمون فرضیات

مسیر	عدد معنی‌داری		ضریب مسیر (β)
	به متغیر	(مقدار t)	
مدیریت دانش	کارکردهای منابع انسانی استراتژیک	۱۰/۹۱	۰/۸۴
مدیریت دانش	عملکرد شغلی	۵/۱۳	۰/۴۳
کارکردهای منابع انسانی استراتژیک	رفتارهای نوآورانه کارکنان	۹/۹۲	۰/۸۸
کارکردهای منابع انسانی استراتژیک	عملکرد شغلی	۵/۶۱	۰/۹۰

* معنی‌دار در سطح $p < ۰/۰۵$

به تقویت رفتارهای نوآورانه کارکنان کمک می‌کند. این یافته با پژوهش‌های اخیر همسو است که نشان داده‌اند دسترسی آزاد به دانش و فرهنگ سازمانی دانش‌محور، از طریق مدیریت منابع انسانی حمایتی، محیطی مناسب برای ایده‌پردازی و پیاده‌سازی نوآوری فراهم می‌سازد (۱۹، ۱۸).

همچنین، نتایج حاکی از آن است که کارکردهای مدیریت منابع انسانی استراتژیک نه تنها به افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد وظیفه‌ای کارکنان منجر می‌شود، بلکه به ارتقای جنبه‌های رفتاری و فراتر از وظیفه آنان نیز کمک می‌کند. این موضوع نشان می‌دهد که سیاست‌های منابع انسانی استراتژیک در دانشگاه‌های علوم پزشکی می‌توانند بستری برای هم‌زمانی بهره‌وری و نوآوری فراهم آورند؛ موضوعی که در شرایط پیچیده و رقابتی نظام سلامت کشور اهمیت ویژه‌ای دارد.

به طور کلی، یافته‌های پژوهش حاضر بیانگر آن است که هم‌افزایی میان مدیریت دانش و منابع انسانی استراتژیک عامل کلیدی ارتقای عملکرد و نوآوری کارکنان است. این هم‌افزایی با نظریه قابلیت‌های پویا (dynamic capabilities theory) نیز هم‌راستاست، زیرا نشان می‌دهد سازمان‌ها از طریق ترکیب منابع دانشی و سیاست‌های مدیریت منابع انسانی می‌توانند توانایی خود را برای سازگاری و نوآوری در محیط‌های متغیر افزایش دهند (۲۲).

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد مدیریت دانش نقش مستقیمی در تبیین کارکردهای منابع انسانی استراتژیک، عملکرد شغلی و رفتارهای نوآورانه کارکنان ایفا می‌کند. این نتایج با بخش قابل توجهی از ادبیات پیشین همسو است که مدیریت دانش را به‌عنوان یکی از قابلیت‌های راهبردی سازمان‌ها در ایجاد مزیت رقابتی و ارتقای عملکرد معرفی کرده‌اند. به‌عنوان مثال، لی و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای انجام‌شده در میان پرستاران بیمارستان‌های کره جنوبی نشان دادند که نظام‌های مؤثر مدیریت دانش با بهبود عملکرد شغلی و کیفیت ارائه خدمات سلامت همراه است (۴). به‌طور مشابه، حیاییان و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای گزارش کردند که تسهیل جریان دانش سازمانی موجب افزایش اثربخشی فردی کارکنان می‌شود (۸). همسویی نتایج پژوهش حاضر با این مطالعات را می‌توان به ماهیت دانش‌محور فعالیت‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی نسبت داد؛ به‌گونه‌ایکه

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری جدول ۷ نشان داد که تمامی مسیرهای فرض‌شده از نظر آماری معنی‌دار هستند، زیرا مقادیر t به‌دست‌آمده در تمامی روابط، بالاتر از حد آستانه ۱/۹۶ قرار دارند. همچنین، ضرایب مسیر (β) همگی مثبت بوده و نشان‌دهنده جهت اثرگذاری مستقیم و همسو بین متغیرها هستند. بر این اساس، کلیه فرضیات پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند و یافته‌ها بر اهمیت نقش مدیریت دانش و کارکردهای منابع انسانی استراتژیک در ارتقاء عملکرد شغلی و رفتارهای نوآورانه کارکنان تأکید دارند. از سوی دیگر، نقش کارکردهای منابع انسانی استراتژیک در هر دو بعد «عملکرد» و «رفتارهای نوآورانه» بسیار چشمگیر است. این یافته نشان می‌دهد که سرمایه انسانی، اگر در مسیر استراتژیک هدایت شود، می‌تواند نقش میانجی کلیدی در تبدیل دانش سازمانی به عملکرد و نوآوری ایفا کند.

بحث

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مدیریت دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری بر کارکردهای منابع انسانی استراتژیک، عملکرد شغلی و رفتار نوآورانه کارکنان دارد. این نتیجه با بخش مهمی از ادبیات پیشین همسو است که مدیریت دانش را یکی از منابع کلیدی سازمان‌ها برای ایجاد مزیت رقابتی و ارتقای عملکرد معرفی کرده‌اند (۳، ۲۰). وجود زیرساخت‌های مؤثر برای خلق، ذخیره‌سازی و اشتراک‌گذاری دانش، کارکنان را قادر می‌سازد تا در فعالیت‌های روزمره خود تصمیمات بهتری اتخاذ کرده و عملکرد اثربخش‌تری ارائه دهند.

نتایج همچنین نشان داد منابع انسانی استراتژیک نقش میانجی در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی ایفا می‌کند. این یافته با دیدگاه منابع مبتنی بر دیدگاه Resource-Based View (RBV) همخوان است که تأکید می‌کند دانش زمانی می‌تواند منجر به عملکرد برتر شود که از طریق سیستم‌های منابع انسانی در قالب مهارت‌ها، انگیزش و تعهد کارکنان نهادینه گردد (۲، ۱۲). به بیان دیگر، مدیریت دانش بدون وجود سیاست‌های منابع انسانی استراتژیک کارآمد، نمی‌تواند به طور کامل ظرفیت‌های بالقوه خود را در بهبود عملکرد آزاد کند.

در رابطه با رفتار نوآورانه، نتایج پژوهش حاضر نشان داد مدیریت دانش، از طریق کارکردهای منابع انسانی استراتژیک،

منجر شود. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که کارکردهای منابع انسانی استراتژیک (مانند جذب، آموزش، ارزیابی عملکرد و انگیزش) نقش میانجی مهمی در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی دارند (۲۳) که همراستا با نتایج تحقیق حاضر می‌باشد.

در مجموع، نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که هم‌افزایی میان مدیریت دانش و منابع انسانی استراتژیک نقش کلیدی در ارتقای عملکرد و رفتارهای نوآورانه کارکنان ایفا می‌کند. این یافته با نظریه قابلیت‌های پویا (dynamic capabilities theory) نیز هم‌راستاست، زیرا نشان می‌دهد سازمان‌ها از طریق ترکیب و بازیکربندی منابع دانشی و سیاست‌های منابع انسانی می‌توانند توانایی سازگاری و نوآوری خود را در محیط‌های پیچیده و متغیر افزایش دهند (۲۲).

از نظر نوآوری، مزیت اصلی پژوهش حاضر نسبت به مطالعات پیشین در بررسی هم‌زمان روابط مستقیم و غیرمستقیم مدیریت دانش با عملکرد و رفتار نوآورانه کارکنان در بستر دانشگاه علوم پزشکی است؛ بستری که به‌دلیل ماهیت تخصصی و حساس خدمات، کمتر مورد توجه پژوهش‌های پیشین قرار گرفته‌است. همچنین، تمرکز بر نقش میانجی منابع انسانی استراتژیک، درک عمیق‌تری از مکانیزم‌های اثرگذاری دانش بر پیامدهای فردی ارائه می‌دهد. با وجود این، پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی است که باید در تفسیر نتایج مدنظر قرار گیرد. نخست، به‌دلیل محدود بودن مطالعات پیشین در زمینه تلفیق مدیریت دانش، منابع انسانی استراتژیک و رفتار نوآورانه در بخش سلامت، امکان مقایسه گسترده‌تر نتایج با پژوهش‌های مشابه وجود نداشت. دوم، یافته‌های پژوهش به جامعه کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی محدود است؛ بنابراین تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها، به‌ویژه در بخش‌های غیر سلامت، باید با احتیاط صورت گیرد.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با یکپارچه‌سازی دو حوزه مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی استراتژیک و بررسی اثرات آن بر عملکرد و نوآوری، شکاف نظری موجود در ادبیات را پوشش داده است. ارائه مدل مفهومی که نقش میانجی کارکردهای مدیریت منابع انسانی استراتژیک را نشان می‌دهد، می‌تواند مبنایی برای توسعه

تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای کارکنان به‌شدت متأثر از دسترسی به دانش معتبر، به‌روز و قابل اشتراک است.

از سوی دیگر، نتایج نشان داد که کارکردهای منابع انسانی استراتژیک نقش میانجی در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی ایفا می‌کنند. این یافته با دیدگاه مبتنی بر منابع (resource-based view) همخوان است که تأکید می‌کند منابع نامشهودی مانند دانش، تنها زمانی می‌توانند به عملکرد برتر منجر شوند که از طریق سازوکارهای سازمانی مناسب، از جمله سیاست‌های منابع انسانی، به قابلیت‌های عملیاتی تبدیل شوند. در این راستا، چن و هوانگ (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای در سازمان‌های خدماتی چین نشان دادند که اثر مدیریت دانش بر عملکرد، زمانی تقویت می‌شود که سیستم‌های جذب، آموزش و ارزیابی عملکرد کارکنان به‌صورت استراتژیک طراحی شده باشند (۱۹). براین‌اساس، می‌توان استدلال کرد که مدیریت دانش بدون پشتیبانی سیاست‌های منابع انسانی استراتژیک، قادر به آزادسازی کامل ظرفیت‌های بالقوه خود نخواهد بود.

در حوزه رفتارهای نوآورانه نیز یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مدیریت دانش، به‌واسطه کارکردهای منابع انسانی استراتژیک، زمینه بروز و تقویت نوآوری کارکنان را فراهم می‌سازد. این نتیجه با یافته‌های افسر و عمرانی (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای انجام‌شده در مراکز درمانی ایران همخوان است که نشان دادند فرهنگ دانش‌محور و رویه‌های حمایتی منابع انسانی، بستر مناسبی برای ایده‌پردازی و اجرای نوآوری‌های فردی فراهم می‌کند (۱۸). از منظر تحلیلی، این همسویی را می‌توان ناشی از آن دانست که دسترسی به دانش به‌تنهایی برای نوآوری کافی نیست، بلکه کارکنان باید از نظر انگیزشی، روان‌شناختی و ساختاری نیز برای ارائه ایده‌های جدید حمایت شوند؛ امری که از طریق منابع انسانی استراتژیک محقق می‌شود.

همچنین خلیج مهدی و زارعیان (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان "تدوین الگوی بنیان‌های مورد نیاز اجرای مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی آجا" انجام دادند این مطالعه به‌صورت تجربی بررسی می‌کند که چگونگی طراحی و پیاده‌سازی ساختارهای مدیریتی (ذخیره‌سازی، اشتراک‌گذاری، یادگیری و بهره‌برداری از دانش) در محیط دانشگاه علوم پزشکی می‌تواند به بهبود عملکرد شغلی و ایجاد رفتارهای نوآورانه در کارکنان

هم‌ترازسازی بین مدیریت منابع انسانی با استراتژی دانشگاه صورت گیرد به عبارتی نقشه منابع انسانی بر اساس اهداف کلان دانشگاه در زمینه آموزش، پژوهش و نوآوری تدوین گردد. همچنین شاخص‌های کلان برای ارزیابی میزان مشارکت کارکنان در مدیریت دانش و نوآوری و گزارش‌دهی سالانه به هیئت رئیسه دانشگاه ایجاد شود. علاوه بر این می‌توان یک سیستم پاداش‌دهی نوآورانه ایجاد کرد و به کارکنانی که ایده‌های نوآورانه خود را اجرا می‌کنند پاداش‌های مالی و غیرمالی (مانند تقدیرنامه، فرصت ارتقای شغلی یا سفر علمی) تخصیص دهد.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش با رعایت کامل اصول اخلاقی در پژوهش با کد اخلاق IR.ARDAKAN.REC.1404.060 در کمیته اخلاق دانشگاه اردکان انجام شد. شرکت در این پژوهش کاملاً داوطلبانه بود و از همه افراد رضایت نامه به صورت شفاهی اخذ شد. همچنین به آنان اطمینان داده شد که در هر مرحله از پژوهش می‌توانند از ادامه همکاری انصراف دهند بدون آنکه خللی در دریافت خدمات معمول برای آنان ایجاد شود.

سیاسگزاری

بدین‌وسیله از تمامی مدیران بیمارستان‌های دولتی استان یزد که همکاری صمیمانه‌ای در اجرای این تحقیق داشتند سپاسگزاری می‌گردد.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ح. ر. ش، ع. الف، ف. م
جمع‌آوری داده‌ها: ح. ر. ش، ع. الف، ف. م
تحلیل داده‌ها: ح. ر. ش، ع. الف، ف. م
نگارش و اصلاح مقاله: ح. ر. ش، ع. الف، ف. م

سازمان حمایت‌کننده

این مقاله از سوی هیچ سازمانی مورد حمایت مالی قرار نگرفته است.

تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

نظریه‌های مربوط به منابع انسانی دانش‌محور باشد. نتایج این پژوهش تأکید می‌کند که نظریه‌های RBV و قابلیت‌های پویا در تبیین رابطه میان دانش، منابع انسانی و عملکرد در محیط دانشگاهی نیز اعتبار دارند. با توجه به نتایج پیشنهاداتی به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی می‌توانند با سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های مدیریت دانش، اثربخشی سیاست‌های منابع انسانی خود را ارتقا دهند. اقداماتی از قبیل: ایجاد بانک دانش دیجیتال: طراحی یک سامانه تحت وب یا اپلیکیشن داخلی برای ذخیره، سازماندهی و اشتراک‌گذاری تجربیات آموزشی، پژوهشی و مدیریتی کارکنان. برگزاری دوره‌های منظم «اشتراک تجربه» میان اعضای هیئت علمی و کارکنان برای انتشار بهترین شیوه‌های آموزشی و مدیریتی. تشویق کارکنان به ثبت و مستندسازی فرایندهای کاری و حل مسئله (کدگذاری دانش ضمنی) تا دانش فردی به دارایی سازمانی تبدیل شود.

طراحی سیاست‌های HRM دانش‌محور (مانند آموزش‌های مبتنی بر دانش، پاداش‌دهی برای نوآوری، ارزیابی عملکرد علمی) می‌تواند به افزایش بهره‌وری و نوآوری کارکنان منجر شود. در این راستا پیشنهاد می‌شود:

نظام ارزیابی مبتنی بر دانش و نوآوری: بازنگری در شاخص‌های ارزیابی عملکرد و افزودن معیارهایی مانند مشارکت در اشتراک دانش، تعداد ایده‌های نوآورانه ثبت‌شده و پروژه‌های بهبود کیفیت.

جذب و نگهداشت کارکنان دانش‌محور: طراحی فرآیند جذب بر اساس شایستگی‌های دانشی و نوآورانه و ارائه مشوق‌های غیرمالی (مانند فرصت‌های یادگیری، مشارکت در پروژه‌های نوآورانه).

آموزش‌های نوآوری‌محور: برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه خلاقیت، حل مسئله پیچیده و کار تیمی مبتنی بر دانش برای کارکنان و مدیران میانی.




این نتایج می‌تواند در سطح کلان نیز به سیاست‌گذاران حوزه آموزش عالی و سلامت کمک کند تا با ترکیب مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی، ظرفیت نوآوری نظام سلامت کشور را افزایش دهند. در این راستا پیشنهاد می‌گردد:

References

- 1) Alavi M, Leidner DE. Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly* 2001; 25(1): 107-36. doi: 10.2307/3250961.
- 2) Wright PM, McMahan GC. Exploring human capital: putting 'human' back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal* 2011; 21(2): 93-104. doi: 10.1111/j.1748-8583.2010.00165.x.
- 3) Schiavone F, Zeuli F, Perillo C, Bastone A. Enhancing sense-making through intellectual capital: evidence from a healthcare network. *Journal of Innovation & Knowledge* 2024; 9(4): 100619. doi: 10.1016/j.jik.2024.100619.
- 4) Lee CC, Yeh WC, Yu Z, Luo YC. Knowledge sharing and innovation performance: a case study on the impact of organizational culture, structural capital, human resource management practices, and relational capital of real estate agents. *Humanities and Social Sciences Communications* 2023; 10(1): 707. doi: 10.1057/s41599-023-02185-w.
- 5) Gold AH, Malhotra A, Segars AH. Knowledge management: an organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems* 2001; 18(1): 185-214. doi: 10.1080/07421222.2001.11045669.
- 6) Donate MJ, de Pablo JDS. The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research* 2015; 68(2): 360-70. doi: 10.1016/j.jbusres.2014.06.022.
- 7) Delery JE, Doty DH. Modes of theorizing in strategic human resource management: tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal* 1996; 39(4): 802-35. doi: 10.5465/256713.
- 8) Hayaecian S, Hesarzadeh R, Abbaszadeh MR. The impact of knowledge management strategies on the relationship between intellectual capital and innovation: evidence from SMEs. *Journal of Intellectual Capital* 2022; 23(4): 765-98. doi: 10.1108/JIC-07-2020-0240.
- 9) Näswall K, Malinen S, Kuntz J, Hodliffe M. Employee resilience: development and validation of a measure. *Journal of Managerial Psychology* 2019; 34(5): 353-67. doi: 10.1108/JMP-02-2018-0102.
- 10) Janssen O. Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 2000; 73(3): 287-302. doi: 10.1348/096317900167038.
- 11) Huselid MA. The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal* 1995; 38(3): 635-72. doi: 10.5465/256741.
- 12) Siraj R, Yasmeen G. Strategic human resource management and employee outcomes: a comprehensive literature review on the impact of strategic human resource management practices on job satisfaction and organizational commitment. *The Critical Review of Social Sciences Studies* 2025; 3(1): 3154-64. doi: 10.59075/gh4rzd88.
- 13) Xu J, Wei W. A theoretical review on the role of knowledge sharing and intellectual capital in employees' innovative behaviors at work. *Heliyon* 2023; 9(10): e20256. doi: 10.1016/j.heliyon.2023.e20256.
- 14) Zhang B, Morris JL. High-performance work systems and organizational performance: testing the mediation role of employee outcomes using evidence from PR China. *The International Journal of Human Resource Management* 2014; 25(1): 68-90. doi: 10.1080/09585192.2013.781524.
- 15) López-Nicolás C, Meroño-Cerdán ÁL. Strategic knowledge management, innovation and performance. *International journal of Information Management* 2011; 31(6): 502-9. doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2011.02.003.
- 16) Borman WC, Motowidlo SJ. Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research. *Human Performance* 1997; 10(2): 99-109. doi: 10.1207/s15327043hup1002_3.
- 17) Sultana A. Multidimensionality of job performance: an empirical assessment through scale development. *Ilkogretim Online* 2020; 19(4): 1-12. doi: 10.17051/ilkonline.2020.764615.
- 18) Afsar B, Umrani WA. Transformational leadership and innovative work behavior: the role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management* 2020; 23(3): 402-28. doi: 10.1108/EJIM-12-2018-0257.
- 19) Chen CJ, Huang JW. Strategic human resource practices and innovation performance: the mediating role of knowledge management capacity. *Journal of business research* 2009; 62(1): 104-14. doi: 10.1016/j.jbusres.2007.11.016.
- 20) Martynova E, West SG, Liu Y. Review of principles and practice of structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 2018; 25(2): 325-9. doi: 10.1080/10705511.2017.1401932.
- 21) Bos-Nehles A, Renkema M, Janssen M. HRM and innovative work behaviour: a systematic literature review. *Personnel Review* 2017; 46(7): 1228-53. doi: 10.1108/PR-09-2016-0257.
- 22) Teece DJ. Dynamic capabilities as (workable) management systems theory. *Journal of Management and Organization* 2018; 24(3): 359-68. doi: 10.1017/jmo.2017.75.
- 23) KhalajMahdi MA, Zareian A. Design and implementation of knowledge management in the structural model fit of AJA university of medical sciences. *Military Caring Sciences* 2016; 3(2): 69-79. [Persian]

Research Article

The Impact of Knowledge Management on the Effectiveness of Strategic Human Resource Functions, Job Performance, and Innovative Behaviors of Employees: Case Study of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd

Ali Azhdari¹ , Hamid Reza Shokrizadeh^{2*} , Fatemeh Morshedizad³ 

¹ Assistant Professor, Department of Management, Economics, and Accounting, School of Humanities and Social Sciences, University of Ardakan, Ardakan, Iran

² Ph.D. in Financial Management, School of Management, Economics, and Accounting, University of Yazd, Yazd, Iran

³ Ph.D. in Human Resource Management, Expert of Yazd Provincial Management and Planning Organization, Yazd, Iran

* **Corresponding Author:** Hamid Reza Shokrizadeh

hr.shokrizadeh@yahoo.com

ABSTRACT

Citation: Azhdari A, Shokrizadeh HR, Morshedizad F. The Impact of Knowledge Management on the Effectiveness of Strategic Human Resource Functions, Job Performance, and Innovative Behaviors of Employees: Case Study of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd. *Manage Strat Health Syst* 2026; 10(4): 329-40.

Received: September 26, 2025

Revised: March 17, 2026

Accepted: March 19, 2026

Funding: The authors have no support or funding to report.

Competing Interests: The authors have declared that no competing interest exist.

Background: Considering the growing role of medical sciences universities in producing and transferring knowledge, identifying mechanisms to develop performance and innovation is of great importance. This study aimed to examine the impact of knowledge management on strategic human resource functions, job performance, and innovative behavior of employees at Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd.

Methods: The research was applied in purpose and descriptive–survey in method. The statistical population consisted of all employees of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in 2024. Using a stratified random sampling method, 290 individuals were selected. Data were collected through standardized questionnaires on knowledge management, strategic human resource functions, job performance, and innovative behavior. The data were analyzed using SPSS₂₆ and Lisrel_{10.2} software through Structural Equation Modeling (SEM).

Results: The results indicated that knowledge management had a positive and significant relationship with strategic human resource functions. In addition, knowledge management directly influenced both job performance and innovative behavior. Moreover, strategic human resource functions also had significant positive effects on job performance and innovative behavior.

Conclusion: The effective integration of knowledge management and strategic human resource functions can simultaneously enhance productivity and innovative behaviors in academic environments. Accordingly, medical universities should invest in knowledge management infrastructures and design knowledge-based human resource policies to improve performance and support innovation.

Key words: Knowledge management, Human resources, Job performance