فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال اول. شماره سوم. بهار ۱۳۹۷، صص۲۸۸-۲۷۳ Vol 1. No 3. 2018, p 273-288
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱) ISSN: (2588-5561)

بررسی تاثیر استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری کارکنان اداره کل ثبت و اسناد استان آذربایجان شرقی

عیسی صفری ممقانی
دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی –گرایش بازاریابی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب.
آذربایجان شرقی. ایران
Hatamia16@gmail.com

چکیده

هدف کلی تحقیق حاضر بررسی تاثیر استراتژی های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی می‌باشد. برای این منظور استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی براساس نظریه بامبرگر و مشمولم (۲۰۰۰) در پنج بعد (استراتژی تأمین نیرو، استراتژی آموزش و توسعه، استراتژی ارزیابی عملکرد، استراتژی جبران خدمت و پاداش و استراتژی روابط کارکنان) و دانش‌محوری براساس نظریه پاتریک فونگ و همکاران (۲۰۰۹) در پنج بعد (اکتساب دانش، ایجاد دانش، ذخیره کردن دانش، توزیع دانش و نگهداری از دانش) و در این راستا یک فرضیه اصلی و ۵ فرضیه فرعی تنظیم گردیده است، و برای آزمون این فرضیه‌ها، دو پرسشنامه؛ پرسشنامه استراتژی های توسعه نیروی انسانی بامبرگر و مشمولم با ۸۲ سوال، پرسشنامه دانش محوری پاتریک فونگ و همکاران با ۳۰ سؤال استفاده گردید. پس از سنجش روایی و پایایی، پرسشنامه‌ها در اختیار نمونه آماری که از کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی می‌باشد و تعداد آنها ۵۸ نفر است که برای انتخاب حجم نمونه آماری به دلیل محدودیت جامعه آماری از روش تمام شماری استفاده گردید، قرار داده شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، اطلاعات حاصله تلخیص و طبقه‌بندی شد، سپس برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آماری آزمون کولموگورف اسمیرنوف، آزمون همبستگی **r** پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده گردید. نتایج حاصل حاکی از تایید فرضیه‌های اصلی و تمامی فرضیه‌های فرعی (بجز بعد استراتژی آموزش و توسعه بر دانش محوری کارکنان، بعد استراتژی روابط کارکنان بر دانش محوری کارکنان) است.

واژه‌های کلیدی: استراتژی های توسعه نیروی انسانی، دانش محوری، اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

مقدمه

بسیاری از سازمان‌ها دارای استراتژی هستند اما به آن عمل نمی‌کنند. دلیل اصلی آن است که کارکنان و بخش‌های مختلف سازمان پیوستگی لازم را در درک مشترک از استراتژی سازمان ندارند. استراتژی کسب و کار به عنوان مجموعه ای از تصمیمات درباره مسیر یک مؤسسه تعریف می شود. همچنین مطابق با نظر لیائو (۲۰۰۵) یک استراتژی به صورت مجموعه ای منسجم و هماهنگ از تعهدات و اعمال تعریف می‌شود، که برای بهره برداری از شایستگی های محوری و کسب مزیت رقابتی طراحی می گردد. امروزه، استراتژی منابع انسانی به مثابه رکن اساسی بهبود عملکرد سازمان شناخته می‌شود و پرداختن به آن، برای افزایش اثربخشی و کارایی فعالیتهای مدیریت و توسعه منابع انسانی سازمانهایی که در سطحی مناسب از بلوغ در این حوزه دست یافته اند، امری ضروری است. هدف از تدوین و اجرای استراتژی منابع انسانی، مرتبط ساختن سیاست‌ها و روش‌های منابع انسانی با هدف های استراتژیک منابع انسانی است [۱]. منابع انسانی باید با برنامه ریزی استراتژیک و چارچوب عملیاتی سازمان یکپارچه شود، پس ضروری است منابع انسانی نه تنها در جهت‌گیری استراتژیک سازمان بلکه در برنامه‌ریزی عملیاتی اش به طور فعال مشارکت نماید[۲].

ما در دنیایی زندگی می‌کنیم که به خاطر پدیده جهانی شدن، دچار تغییرات سریع و اجتناب پذیری است. در این جهان، تمامی عوامل به سمت دانش محوری حرکت کرده وبسیاری از معادلات کنونی کشورها را با چالش مواجه ساخته که این امر، خود حاصل فناوری اطلاعات و ارتباطات است. این تغییرات، اگرچه ما را با مشکلاتی مواجه می‌کند. اما فرصت هایی را پش روی بخش خصوصی و دولتی قرار می دهد. جامعه و یا سازمان دانش محور، مجموعه ای است که در آن گردش امور مبتنی بر دستاوردها، اطلاعات و شاخص‌های علمی باشد. عصر حاضر، با سیطره و انقلاب ابزارهای اطلاعاتی و ارتباطی، امکانات فراوانی در راه تسهیل روند توسعه اطلاعاتی به خود می بیند که بدون شک ماحصل کاربرد علمی و صحیح از آنها، دستیابی به توسعه پایدار خواهد بود. مدیریت دانش، اولین ابزار است مدیریت دانش فرایند ایجاد ارزش از دارائیهای نامرئی سازمان که همان سرمایه انسانی است، حاصل می گردد. سرمایه انسانی عبارت است از دانش، مهارت، توانائی و تجربه است که برای هر فرد کاری، منحصر به خود اوست. تجمع سرمایه انسانی به شکل حضور تمامی کارکنان در یک سازمان، منبع منحصر به همان سازمان است که متمایز از دیگر رقبا است. دومین ابزار که بسیار مهم می باشد، اقتصاد دانائی است. اقتصاد مبتنی بر دانش در برگیرنده مجموعه ای است که در آن، دانش و توانایی انسانها، بیش از توانایی ابزار، ماشین و یا تکنولوژی، تعیین کننده مزیت رقابتی است[۳].

تحقیق حاضر در نظر دارد که به بررسی تاثیر استراتژی های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی بپردازد. بنابراین نتایج آن مشخص خواهد کرد که

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی چه تاثیری بر دانش محوری کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی دارد؟ چارچوب نظری مورد استفاده برای استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی براساس نظریه بامبرگر و مشمولم (۲۰۰۰) می‌باشد که استراتژی های توسعه نیروی انسانی را در پنج بعد:

۱. استراتژی تأمین نیرو

۲. استراتژی آموزش و توسعه

۳. استراتژی ارزیابی عملکرد

۴. استراتژی جبران خدمت و پاداش

۵. استراتژی روابط کارکنان

تعریف کرده است.

و همچنین چارچوب نظری مورد استفاده برای دانش محوری سازمانی بر اساس نظریه پاتریک فونگ و همکاران (۲۰۰۹) تعریف شده است.

استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی:

استراتژی منابع انسانی عبارت از ایجاد یک دستور کار برای واحد منابع انسانی است. به عبارتی استراتژی منابع انسانی هدف و کانون تئوجه را برای این واحد خلق می‌کند و ارزش قابل ارائه توسط واحد منابع انسانی را مشخص می‌کند[۴].

دانش محوری:

سازمان دانش‌محور سازمانی است که دانش و منابع انسانی اصلی ترین و مهمترین دارایی های آن هستند و توانمندی اصلی این نوع از سازمان‌ها نیز در ایجاد و نشر دانش است. بنابراین همانطور که از نام این سازمان پیداست، دانش کلیدی‌ترین عنصر نهفته در فلسفه‌ی وجودی آن است.

آنتونیو واکارو و رونالدو پرنتی و فرانسیسکو ام .ولوسو در سال ۲۰۱۰ تحقیقی با عنوان ابزارهای مدیریت دانش، روابط بین سازمانی، نوآوری و عملکرد شرکت انجام شداده است. نتایج این تحقیق همچنین دیدگاه‌های جدیدی برای تمرین مدیریتی می گشاید. نخست اینکه، مدیران پروژه های تحقیق و توسعه بین شرکتی باید سیستم هاو روال‌های کاری سازمانی را به طور کافی مورد توجه و توسعه قرار دهند تا از فرصت هایی بهره گیرند که توسط ابزارهای مدیریت دانش در پشتیبانی از تبادلات مبتنی بر دانش پیشنهاد شده اند[۶]. عوامل سازمانی برای پشتیبانی از مدیریت دانش و نوآوری توسط ماریو جاویر دونیت و فاتیما گاندیمیلاس درسال ۲۰۱۱ انجام شده است. این مقاله مدرکی از یک اثر تعدیل کنندگی فرهنگ، رهبری دانش محور و شیوه های منابع انسانی متمرکز بر دانش، در رابطه میان تحقیق از دانش و شیوه های بهره برداری، و نتایج نوآوری از شرکت ها فراهم می نماید. در راستای ادبیات پیشین، پیشنهاد می‌شود اگرچه،

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

شیوه های مدیریت دانش به نوبه خود برای هدف نوآوری مهم هستند، وقتی توانمندسازهای مشخص، یعنی عوامل سازمانی جهت غلبه بر موانع انسانی مدیریت دانش، بدرستی استقرار یافته باشند، ظرفیت نوآوری شرکت می‌تواند با موفقیت بیشتری بهره‌برداری گردد[۶]. تدوین استراتژی های منابع انسانی (مطالعه موردی: یکی از سازمان های معنوی کشور) توسط ابطحی و موسوی در سال ۱۳۸۸ انجام گرفت. یافته‌های تحقیق، مبین این نکته است که سازمان مورد مطالعه با اجرای موفق استراتژی‌های پیشنهادی می‌تواند موجب هم افزایی فعالیت ها و ایجاد انسجام و هم آهنگی بین سیاست‌های منابع انسانی با استراتژی های کلی گردد[۷].

بررسی تاثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی توسط صفرزاده و همکاران در سال ۱۳۹۱ انجام شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد که شخصی سازی دانش و کدگذاری دانش تاثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارد و همچنین این متغیرها از طریق نوآوری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبتی می‌گذارند و بین نوآوری و عملکرد سازمانی نیز رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. تدوین استراتژی منابع انسانی با استفاده از تئوری نقاط مرجع استراتژیک (مطالعه موردی: شرکت رنگین پروفیل کویر) توسط غلامزاده و جلالی در سال ۱۳۹۱ انجام شده است. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که استراتژی مناسب برای مشاغلی که هسته اصلی استراتژی رقابتی سازمان را تشکیل می‌دهند، استراتژی متعهدانه و برای مشاغل خدماتی استراتژی ثانویه است. نگرش متعهدانه، موجب می‌شود کارکنان و مدیران سازمان، هردو، مقاصد و اهداف سازمان را بهتر درک کنند و در واقع چارچوبی برای موفقیت شرکت در دست یابی به اهدافش است[۸]. از این رو با توجه به نقش و اهمیت استراتژی های توسعه نیروی انسانی و دانش محوری در موفقیت و توسعه سازمانها لازم است به استراتژی های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری توجه بیشتری گردد که این امر نیز از طریق انجام تحقیقاتی امکان پذیر است که تحقیق حاضر نیز در این راستا اهمیت و ضرورت دارد.

چهارچوب تحقیق

در تحقیق حاضر برای بررسی تاثیر استراتژی های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی؛ استراتژی های توسعه نیروی انسانی براساس نظریه بامبرگر و مشمولم (۲۰۰۰)، دانش محوری سازمانی براساس نظریه پاتریک فونگ و همکاران (۲۰۰۹) در نظر گرفته شد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی:

۱. استراتژی های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

فرضیه‌های فرعی:

۱-۱. استراتژی تأمین نیرو بر دانش محوری اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

۱-۲. استراتژی آموزش و توسعه بر دانش محوری اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

۱-۳. استراتژی ارزیابی عملکرد بر دانش محوری اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

۱-۴. استراتژی جبران خدمت و پاداش بر دانش محوری اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

۱-۵. استراتژی روابط کارکنان بر دانش‌محوری اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

روش تحقیق

هدف اصلی این تحقیق بررسی تاثیر استراتژی های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی است. با توجه به ماهیت این پژوهش و با توجه به هدف مورد نظر، تحقیق حاضر به لحاظ روش از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی بوده که تعداد آنها ۵۸ نفرمی‌باشد. که به علت محدودیت جامعه آماری از روش تمام شماری استفاده گردید. یعنی کل جامعه آماری به عنوان نمونه انتخاب گردید.

ابزار جمع آوری اطلاعات

ابزار اندازه گیری این پژوهش پرسشنامه ی استراتژی های توسعه نیروی انسانی از نظریه بامبرگر و مشمولم (۲۰۰۰) و پرسشنامه دانش محوری سازمانی از نظریه پاتریک فونگ و همکاران (۲۰۰۹) می باشد که در

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

تحقیقات مختلفی استفاده شده اند. با این حال برای تعیین اعتبار (روایی) و حصول اطمینان از اجرای پرسشنامه ها با چند تن از اساتید مدیریت مشورت شد و نظر آنها در تهیه و اصلاح پرسشنامه ها اعمال شد و پس از بر طرف کردن نکات مبهم، پرسشنامه ی نهایی در اختیار نمونه آماری قرار گرفت.

روش‌های آماری

به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌های بدست آمده از پرسشنامه های جمع آوری شده از روشهای آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب که برای توصیف پاسخ های داده شده به سؤالات پرسشنامه تحقیق از جدول های توزیع فراوانی و درصد پاسخ های مربوط به هر یک از سؤالات استفاده شد. و برای نشان دادن بعضی از داده های آماری بصورت مجسم، از نمودارهای ستونی استفاده گردید. و در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه ها، آزمون کولموگورف اسمیرنوف، آزمون همبستگی **r** پیرسون و آزمون رگرسیون مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌های استنباطی

باتوجه به نتایج آزمون کلوموگروف – اسمیرنوف در جدول ۱، برای بررسی نرمال بودن داده‌های حاصل از اجرای آزمونها (مقادیر به دست آمده و سطح معناداری گزارش شده) توزیع داده‌ها نرمال است و میتوان از آزمونهای آماری پارامتریک برای تحلیل داده ها استفاده کرد. داده‌های حاصل از آزمون همبستگی پیرسون به شرح جدول ۱ است.

جدول شماره ۱: جدول نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق و ابعاد آن ها

متغیرها	تعداد داده‌ها	آماره کولموگروف اسمیرنف	**p**- مقدار	نتیجه (نرمال/غیرنرمال بودن توزیع)
استراتژی های توسعه نیروی	۵۸	۱/۴۷۸	۰/۰۷۶	نرمال
استراتژی تأمین نیرو	۵۸	۱/۵۴۹	۰/۱۱۸	نرمال
استراتژی آموزش و توسعه	۵۸	۱/۳۸۲	۰/۲۴۰	نرمال
استراتژی ارزیابی عملکرد	۵۸	۱/۵۰۹	۰/۱۱۷	نرمال
استراتژی جبران خدمت و	۵۸	۱/۴۸۸	۰/۰۹۶	نرمال
استراتژی روابط کارکنان	۵۸	۱/۵۰۰	۰/۰۶۶	نرمال
دانش محوری سازمانی	۵۸	۱/۵۰۱	۰/۰۸۲	نرمال

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

تجزیه وتحلیل استنباطی داده‌های آماری (آزمون فرضیه‌های تحقیق)

آزمون رگرسیون

فرضیه اصلی اول؛ استراتژی های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

استراتژی های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.:**H1**

استراتژی های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر نیست. **:H0**

در تحقیق حاضربرای آزمون تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

جدول شماره۲: تحلیل واریانس فرضیه اصلی اول مربوط به مدل رگرسیونی، تاثیر استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری سازمانی

خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده	ضریب تشخیص (**R2**)	**R**
۰/۳۷۳	۰/۱۹۸	۰/۱۵۱	۰/۷۴۳

سطح معنی داری	سطح اطمینان	**F**	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات
۰/۰۰۱	۰/۹۹	۱۶۲/۰۰۳	۵۳/۴۸۲	۵۳/۴۸۲	۱	رگرسیون
نتیجه آزمون: رد فرض **H0**			۰/۳۹۰	۷۹/۹۰۰	۵۷	باقیمانده
			------	۱۳۳/۳۸۲	۵۸	کل

چنانچه در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌گردد که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می باشد، می توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۱ یا سطح اطمینان ۰/۹۹ معنی دار می‌باشد. پس فرض **H1** تأیید و فرض **H0** رد می‌گردد. با توجه به ضریب تشخیص **R2** که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر **x** به تغییرات کل، ۰/۱۵۱ می باشد. می‌توان بیان نمود که ۱۵ درصد تغییرات دانش محوری سازمانی، توسط تغییرات در استراتژی های توسعه نیروی انسانی تبیین می‌گردد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

جدول شماره ۳: ضرایب پارامتر فرضیه مربوط
به تاثیر استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری سازمانی

عنوان متغیر	β شیب خط	t محاسبه شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
عرض از مبدا	۱/۲۵۷	۷/۴۷۰	۰/۰۰۰	رد فرض **H0**
استراتژی های توسعه نیروی انسانی	۰/۹۷۸	۱۲/۷۵۱	۰/۰۰۱	رد فرض **H0**

بنابراین رابطه ریاضی تأثیر استراتژی‌های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی به صورت زیرخواهد بود:

$$۱\ \mathbf{X} = ۱/۲۵۷ + ۰/۹۷۸\ \mathbf{Y}$$

می توان بیان نمود که یک واحد افزایش عامل $\mathbf{X}_1$ (دانش محوری کارکنان) باعث ۰/۸۷۸ واحد افزایش در دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی می‌شود. پس می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی دار می باشد.

فرضیه فرعی۱-۱؛ استراتژی تأمین نیرو بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

استراتژی تأمین نیرو بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.:**H1**

استراتژی تأمین نیرو بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر نیست.:**H0**

در تحقیق حاضربرای آزمون تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

جدول شماره ٤: تحلیل واریانس فرضیه مربوط به مدل رگرسیونی، تاثیر استراتژی تأمین نیرو بر دانش محوری سازمانی

خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده	ضریب تشخیص (R2)	R
۰/۷۳۱	۰/۶۷۰	۰/۳۹۱	۰/۴۷۵

سطح معنی داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات
۰/۰۰۳	۰/۹۹		۴۰/۴۴۳	۴۰/۴۴۳	۱	رگرسیون
نتیجه آزمون:		۱۰۵/۷۲۶	۰/۳۸۳	۹۲/۹۵۴	۵۷	باقیمانده
رد فرض **H0**			------	۱۳۳/۳۹۶	۵۸	کل

چنانچه در جدول شماره ۴ ملاحظه می گردد که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۳ می‌باشد، می توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۱ یا سطح اطمینان ۰/۹۹ معنی دار می‌باشد. پس فرض **H1** تأیید و فرض **H0** رد می گردد. با توجه به ضریب تشخیص **R2** که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر **x** به تغییرات کل، ۰/۳۹۱ می باشد. می توان بیان نمود که **۳۹** درصد تغییرات دانش محوری سازمانی، توسط تغییرات در استراتژی تأمین نیرو تبیین می گردد.

جدول شماره ٥: ضرایب پارامتر فرضیه مربوط به تاثیر استراتژی تأمین نیرو بر دانش محوری سازمانی

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	**t** محاسبه شده	**β** شیب خط	عنوان متغیر
رد فرض **H0**	۰/۰۰۰	۸/۲۹۹	۱/۷۶۷	عرض از مبدا
رد فرض **H0**	۰/۰۰۳	۱۰/۲۸۲	۰/۴۵۴	استراتژی تأمین نیرو

بنابراین رابطه ریاضی تأثیر استراتژی تأمین نیرو بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی به صورت زیرخواهد بود:

$$۲\ \mathbf{X} = ۱/۷۶۷ + ۰/۴۵۴\ \mathbf{Y}$$

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

می‌توان بیان نمود که یک واحد افزایش عامل ۲ **X** (استراتژی تأمین نیرو) باعث ۰/۴۵۴ واحد افزایش در دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی دار می باشد.

فرضیه فرعی ۱-۲؛ استراتژی آموزش و توسعه بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

استراتژی آموزش و توسعه بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.:**H1**

استراتژی آموزش و توسعه بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر نیست.:**H0**

در تحقیق حاضربرای آزمون تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

جدول شماره ٦: تحلیل واریانس فرضیه مربوط به مدل رگرسیونی، تاثیر استراتژی آموزش و توسعه بر دانش محوری سازمانی

خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده	ضریب تشخیص (**R2**)	**R**
۰/۳۷۰	۰/۱۴۷	۰/۰۵۱	۰/۵۹۴

سطح معنی داری	سطح اطمینان	**F**	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات
۰/۰۷۳	۰/۹۵		۴۸/۷۵۱	۴۸/۷۵۱	۱	رگرسیون
نتیجه آزمون:		۱۷/۰۸۰	۰/۳۴۶	۸۳/۹۹۹	۵۷	باقیمانده
رد فرض **H1**			------	۱۳۲/۷۵۰	۵۸	کل

چنانچه در جدول شماره ۶ ملاحظه می‌گردد که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۵۶ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۱ یا سطح اطمینان ۰/۹۹ معنی دار می‌باشد. پس فرض **H1** رد و فرض **H0** تأیید می‌گردد. با توجه به ضریب تشخیص **R2** که عبارت است از نسبت تغییرات

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

توضیح داده شده توسط متغیر **x** به تغییرات کل، ۰/۰۵۱ می باشد و می‌توان بیان نمود استراتژی آموزش و توسعه بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی تاثیر ندارد.

فرضیه فرعی ۱-۳؛ استراتژی ارزیابی عملکرد بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

استراتژی ارزیابی عملکرد بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.:**H1**

استراتژی ارزیابی عملکرد بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر نیست.: **H0**

در تحقیق حاضربرای آزمون تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

جدول شماره ۷: تحلیل واریانس فرضیه مربوط به مدل رگرسیونی
استراتژی ارزیابی عملکرد بر دانش محوری سازمانی

خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده	ضریب تشخیص (**R2**)	**R**
۰/۴۱۷	۰/۱۵۷	۰/۱۸۴	۰/۸۹۰

سطح معنی داری	سطح اطمینان	**F**	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات
۰/۰۱۰	۰/۹۹		۴۹/۰۲۷	۴۹/۰۲۷	۱	رگرسیون
نتیجه آزمون:		۱۹/۲۸۲	۰/۳۴۷	۸۴/۳۲۴	۵۷	باقیمانده
رد فرض **H0**			------	۱۳۳/۳۵۱	۵۸	کل

چنانچه در جدول شماره ۴-۱۶ ملاحظه می گردد که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۱۰ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی دار می‌باشد. پس فرض **H1** تأیید و فرض **H0** رد می گردد. با توجه به ضریب تشخیص **R2** که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر **x** به تغییرات کل، ۰/۱۸۴ می باشد. می‌توان بیان نمود که ۱۸ درصد تغییرات دانش محوری سازمانی، توسط تغییرات در استراتژی ارزیابی عملکرد تبیین می گردد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

جدول شماره ۸: ضرایب پارامتر فرضیه مربوط
به تاثیر استراتژی ارزیابی عملکرد بر دانش محوری سازمانی

عنوان متغیر	β شیب خط	t محاسبه شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
عرض از مبدا	۱/۳۷۶	۸/۰۸۵	۰/۰۰۰	رد فرض **H0**
استراتژی ارزیابی عملکرد	۰/۲۸۷	۱۱/۸۸۶	۰/۰۰۱	رد فرض **H0**

بنابراین رابطه ریاضی تأثیر استراتژی ارزیابی عملکرد بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی به صورت زیرخواهد بود:

$$۴\,\mathbf{X} = ۱/۳۷۶ + ۰/۲۸۷\,\mathbf{Y}$$

می‌توان بیان نمود که یک واحد افزایش عامل۴ **X** (استراتژی ارزیابی عملکرد) باعث ۰/۲۸۷ واحد افزایش در دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی دار می باشد.

فرضیه فرعی ۱-٤؛ استراتژی جبران خدمت و پاداش بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

استراتژی جبران خدمت و پاداش بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.: **H1**

استراتژی جبران خدمت و پاداش بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر نیست.: **H0**

در تحقیق حاضربرای آزمون تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

جدول شماره ۹: تحلیل واریانس فرضیه مربوط به مدل رگرسیونی، تاثیر استراتژی جبران خدمت و پاداش بر دانش محوری سازمانی

خطای استاندارد		ضریب تشخیص تعدیل شده		ضریب تشخیص (R2)		R
۰/۱۲۶		۰/۱۸۹		۰/۰۹۵		۰/۰۹۴
سطح معنی داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات
۰/۰۲۱	۰/۹۹		۶۱/۰۵۳	۶۱/۰۵۳	۱	رگرسیون
نتیجه آزمون:		۳۱/۴۷۴	۰/۲۹۹	۷۲/۲۵۸	۵۷	باقیمانده
رد فرض **H0**			------	۱۳۳/۳۱۱	۵۸	کل

چنانچه در جدول شماره ۹ ملاحظه می‌گردد که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۲۱ میباشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی دار می‌باشد. پس فرض **H1** تأیید و فرض **H0** رد می گردد. با توجه به ضریب تشخیص **R2** که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر **x** به تغییرات کل، ۰/۰۹۵ می‌باشد. می توان بیان نمود که ۹ درصد تغییرات دانش محوری سازمانی، توسط تغییرات در استراتژی جبران خدمت و پاداش تبیین می‌گردد.

جدول شماره ۱۰: ضرایب پارامتر فرضیه مربوط به تاثیر استراتژی جبران خدمت و پاداش بر دانش محوری سازمانی

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	**t** محاسبه شده	**β** شیب خط	عنوان متغیر
رد فرض **H0**	۰/۰۰۰	۴/۳۳۸	۱/۰۳۵	عرض از مبدا
رد فرض **H0**	۰/۰۲۱	۹/۲۹۹	۰/۱۸۹	استراتژی جبران خدمت و پاداش

بنابراین رابطه ریاضی تأثیر استراتژی جبران خدمت و پاداش بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی به صورت زیرخواهد بود:

$$۵\,X = ۱/۰۳۵ + ۰/۱۸۹\,Y$$

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

می‌توان بیان نمود که یک واحد افزایش۵ **X**(استراتژی جبران خدمت و پاداش) باعث ۰/۱۸۹ واحد افزایش دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی دار می باشد.

فرضیه فرعی ۱-۵؛ استراتژی روابط کارکنان بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.

استراتژی روابط کارکنان بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر است.:**H1**

استراتژی روابط کارکنان بر دانش محوری سازمانی

اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی موثر نیست.:**H0**

در تحقیق حاضربرای آزمون تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

جدول شماره۱۱: تحلیل واریانس فرضیه مربوط به مدل رگرسیونی
تاثیر استراتژی روابط کارکنان بر دانش محوری سازمانی

خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده	ضریب تشخیص (**R2**)	**R**
۰/۲۳۳	۰/۱۷۰	۰/۰۷۷	۰/۵۷۱

سطح معنی داری	سطح اطمینان	**F**	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات
۰/۰۷۳	۰/۹۵		۳۴/۷۰۰	۳۴/۷۰۰	۱	رگرسیون
نتیجه آزمون: رد فرض **H1**		۱۰/۰۳۰	۰/۳۴۶	۶۷/۹۳۴	۵۷	باقیمانده
			------	۱۰۲/۶۳۴	۵۸	کل

چنانچه در جدول شماره ۱۱ ملاحظه می‌گردد که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۷۳ می باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۱ یا سطح اطمینان ۰/۹۹ معنی دار می‌باشد. پس فرض **H1** رد و فرض **H0** تأیید می‌گردد. با توجه به ضریب تشخیص **R2** که عبارت است از نسبت تغییرات

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

توضیح داده شده توسط متغیر **X** به تغییرات کل، ۰/۰۷۷ می‌باشد و می‌توان بیان نمود استراتژی روابط کارکنان بر دانش محوری سازمانی اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی تاثیر ندارد.

نتیجه‌گیری

در این تحقیق ما نتیجه گرفتیم که استراتژی های توسعه نیروی انسانی بر دانش محوری کارکنان اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی تاثیر دارد. در تحقیقی با عنوان عوامل سازمانی برای پشتیبانی از مدیریت دانش و نوآوری که توسط ماریو جاویر دونیت و فاتیما گاندیمیلاس در سال ۲۰۱۱ انجام شده است. که بین مدیریت دانش و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق دیگر با عنوان عوامل ساختاری موثر بر نوآوری و خلق دانش در سازمان ها)مطالعه موردی سازمان امور مالیاتی کشور) که توسط ناصحی فر و همکاران در سال ۱۳۸۹ انجام شده است با نتایج تحقیق حاضر همسو می باشد. همچنین در تحقیقی دیگر با نام بررسی تاثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی که توسط صفرزاده و همکاران در سال ۱۳۹۱ انجام شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد که شخصی سازی دانش و کدگذاری دانش تاثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارد. و نیز مرادی و همکاران در سال ۱۳۹۱ تحقیقی با عنوان بررسی نقش ظرفیت جذب دانش بر رابطه بین یادگیری از خطاهای سازمانی و نوآوری سازمانی توسط انجام داده اند و نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری بین متغیرهای تحقیق وجود داشته و ظرفیت جذب کارکنان در رابطه بین یادگیری از خطاهای سازمانی و نوآوری، نقش میانجی دارد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

فهرست منابع و مآخذ

۱. فرهادی، محمد، (۱۳۸۸)، مروری بر مدل های تدوین استراتژی منابع انسانی.

۲. قلیچ‌لی، بهروز، (۱۳۸۶)، تعالی منابع‌انسانی (ارزیابی، برنامه‌ریزی و بهبود)، موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، انتشارات سرآمد، اسفند.

۳. هاشم، فاطمه و تیموری، عزیزه و متقیان، نفیسه، (۱۳۸۴)، دانش محوری، پنجمین همایش مراکز تحقیق و توسعه صنایع و معادن.

۴. صفرزاده، حسین و تدین، اعظم و حرمحمدی، مریم، (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس) طلوع بهداشت، دوره ۱، شماره ۱۱، صص ۷۶-۸۶.

5. Duffy, J. (2000), Knowledge management: to be or not to be, Information Management Journal, Vol. 34, No. 1, pp. 7-64.

6. Retna, S Kala & Tee NG Pak, (2011), Communities of practice: dynamics and success factors. Leadership & Organization Development Journal Vol. 32, No. 1, pp. 41-59.

۷. ابطحی سیدحسین وموسوی سیدمحمد، (۱۳۸۸)، تدوین استراتژی های منابع انسانی (مطالعه موردی: یکی از سازمان های معنوی کشور)، تابستان، دوره ۱، شماره ۳، صص ۱-۲۳.

۸. غلامزاده، داریوش و جلالی، سونیا، (۱۳۹۱)، تدوین استراتژی منابع انسانی با استفاده از تئوری نقاط مرجع استراتژیک (مطالعه موردی: شرکت رنگین پروفیل کویر)، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۸، شماره ۱۰، تابستان، صص ۱۳۷-۱۵۲.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]