



Investigating the Effect of Knowledge Management and Human Resource Management Activities on Innovation in Growth and Technology Centers

*Hossein Azimi(Ph.D.)^{*1}, Roghayeh Bayat²*

(Receipt: 2021.04.30- Acceptance:2022.04.16)

Abstract

Today, with the change in the competitive environment, successful countries are those with more knowledge, and knowledge management and knowledge-based human resource activities in organizations, especially in knowledge-based companies, which are the basis for the integration of science, technology and wealth, has become particularly important. Therefore, the present applied research was conducted to investigate the impact of knowledge management and human resource management activities on innovation using a descriptive survey research method. The statistical population was the employees of companies located in the growth and technology centers, from among whom, using Cochran's formula, 120 answered the questionnaire. The reliability of the questionnaire was confirmed with a combined reliability of more than 0.6 and a Cronbach's alpha coefficient of 0.892. Its validity was also confirmed through content validity and convergent validity with the mean variance criterion of structures which was more than 0.4. Finally, the conceptual model of the research was fitted using the structural equation model in PLS software. The results showed that various factors in the subset of knowledge management including supervisory actions, knowledge-based service compensation, learning mechanism and information technology measures affect innovation whereas the significance of the impact of factors such as knowledge protection, strategic management of knowledge and competence, knowledge-based employment, knowledge-based education and development, knowledge-based performance evaluation and work organization on innovation was not confirmed.

Key Words: knowledge management, human resource management, growth and technology centers, innovation.

1. Associate Professor, Management and Accounting Department, Faculty of Humanities, University of Zanjan. Zanjan, Iran

*.Corresponding Author: h.azimi@znu.ac.ir

2. PhD candidate in Business Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.



10.30495/QJOPM.2022.1930852.3154



بررسی تأثیر فعالیت‌های مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی بر نوآوری در مراکز رشد و فناوری

حسین عظیمی*^۱، رقیه بیات^۲
(دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۰۲- پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۰۱/۲۷)

چکیده

امروزه با تغییر فضای رقابت، کشورهای موفق هستند که دانش بیشتری دارند و مدیریت دانش و فعالیت‌های منابع انسانی دانش‌محور در سازمان‌ها به‌ویژه در شرکت‌های دانش‌بنیان که خود پایگاه هم‌افزایی علم، فن و ثروت هستند، اهمیت ویژه‌ای یافته است. پژوهش کاربردی حاضر با هدف بررسی میزان تأثیر فعالیت‌های مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی بر نوآوری با استفاده از روش تحقیق توصیفی پیمایشی به اجرا درآمده است. جامعه آماری، کارکنان شرکت‌های مستقر در مراکز رشد و فناوری بوده و با استفاده از فرمول کوکران ۱۲۰ نفر از نمونه‌های آماری به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. پایایی پرسشنامه با پایایی ترکیبی بیش از ۰/۶ و ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹۲ مورد تأیید قرار گرفت. روایی آن نیز با روایی محتوا و روایی همگرا با معیار میانگین واریانس مربوط به سازه‌ها که بیش از ۰/۴ بود، مورد تأیید قرار گرفت. درنهایت مدل مفهومی پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار PLS برازش شد و نتایج نشان داد عوامل متعدد در زیرمجموعه مدیریت دانش اعم از اقدامات سرپرستی، جبران خدمت دانش‌محور، مکانیسم یادگیری و اقدامات فناوری اطلاعات بر نوآوری تأثیر دارد. ضمن این‌که معنی‌دار بودن تأثیر عواملی از قبیل حفاظت دانش، مدیریت استراتژیک دانش و شایستگی، استخدام دانش‌محور، آموزش و توسعه دانش‌محور، ارزیابی عملکرد دانش‌محور و سازماندهی کار بر نوآوری مورد تأیید قرار نگرفت.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، مدیریت منابع انسانی، مراکز رشد و فناوری، نوآوری

۱. دانشیار گروه مدیریت و حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.

*. نویسنده مسؤل: h.azimi@znu.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری گروه مدیریت بازرگانی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران r.bayat@srbiau.ac.ir

مقدمه

اهمیت دانش به عنوان یکی از منابع برتری رقابتی از دیدگاه مبتنی بر دانش سازمان ثابت شده است (آدی و ایوو،^۱ ۲۰۲۰). طی دهه اخیر به واسطه ظهور نظریه دیدگاه مبتنی بر منابع و نظریه دیدگاه دانش‌محور، آشکار شد که موفقیت سازمان‌ها تنها وابسته به منابع مادی نیست، بلکه مدیریت دارایی‌های نامشهود و سرمایه فکری سازمان نیز بر آن اثر بسیاری دارند و این موضوع می‌تواند در بلندمدت موجب ایجاد مزیت و حاشیه رقابتی برای سازمان‌های نوآور و موفق گردد (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۸). محققان دریافته‌اند نوآوری یک فرآیند پویا است که مزیت رقابتی پایدار و رشد اقتصادی را برای شرکت‌های مختلف به ارمغان می‌آورد. (چن و همکاران^۲، ۲۰۱۸). از طرفی سرعت بالای توسعه تکنولوژی‌های جدید و ارتباطات دیجیتال منجر به افزایش اهمیت مدیریت دانش و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی به عنوان یک منبع حیاتی برای کسب مزیت رقابتی گردیده است. طی بحران‌های جهانی اخیر سازمان‌ها نیاز به تغییر و سازگاری بهتر با محیط را بیش‌ازپیش دریافته‌اند. در این سناریو، دانش مهم‌ترین منبع استراتژیک است، بنابراین مدیریت آن برای عملکرد سازمان ضروری است (کاراسکو-هرناندز و جیمنز-جیمنز^۳، ۲۰۱۶). مدیریت دانش به عنوان رهیافتی جدید و با ارزش در کنار سایر راهبردهای تجاری و رقابتی است، بدین منظور سازمان‌ها به فکر پیاده‌سازی برنامه‌های مدیریت دانش شدند تا از مزایای بالقوه آن بهره‌جویی کنند (دهقانی و عامری سیاهویی، ۱۳۹۴). مطالعات نشان می‌دهد شرکت‌هایی که به‌طور ویژه به موضوع نوآوری توجه داشتند، سهم بازار و سود خود را به میزان قابل‌توجهی افزایش داده‌اند (بارانی و حسینی، ۱۴۰۰). با ارتقای سطح نوآوری در سازمان، منابع انسانی در جهت مثبت رشد و ارتقا خواهند یافت. لذا توسعه نوآوری و خلاقیت در سازمان منجر به پرورش کارکنان خلاق، حساس به فرصت‌های محیطی و نوآور خواهد شد (شبهان و همکاران^۴، ۲۰۱۴). یافته‌های تجربی تحقیق صالحیان و همکاران (۱۴۰۰) اهمیت رویه‌های داخلی به اشتراک‌گذاری دانش و استراتژی نوآوری برای موفقیت در فعالیت‌های نوآوری باز واردشونده را برجسته می‌کند. طبق گزارش‌ها، سازمان‌ها از دهه نود میلادی به دنبال پیاده‌سازی مدیریت دانش بوده‌اند. آنها دریافته‌اند که دانش بسیار ارزشمند بوده و منبع استراتژیک نامحسوسی به شمار می‌رود (فرزانه کندری و همکاران، ۱۳۹۷). در حقیقت، دانش منبع عمده

1. Ode & Ayavoo

2. Chen, et al

3. Carrasco-Hernández & Jiménez-Jiménez

4. Sheehan, et al

بهره‌وری، نوآوری و ایجاد ثروت در اقتصاد جهانی پس از سرمایه‌گذاری به شمار می‌رود. سازمان‌های امروزی هرروز بیشتر از گذشته وابسته به دانش شده و به‌جای دست‌ها، مغزها را استخدام و به کار می‌گیرند و دانش به عنوان یکی از نیروهای محرک و تعیین‌کننده موفقیت کسب‌وکارها، اهمیتی روزافزون می‌یابد (پورفاتح و همکاران، ۱۳۹۹). از طرفی درجه نوآور بودن یک سازمان به میزان توانایی کارمندان آن شرکت در به‌کارگیری دانش به صورت عملی بستگی دارد (کیم و همکاران^۱، ۲۰۲۱).

نوآوری سازمانی به عنوان یک ابزار مهم برای سازمان‌ها برای رقابت در محیط رقابتی شناخته شده است. و سازمان‌ها در تمام جنبه‌های کسب‌وکار تلاش می‌کنند جهت توسعه نوآوری سازمانی، فرآیندهای مدیریت دانش و بهره‌وری منابع انسانی را به عنوان دارایی‌های ارزشمند و استراتژیک مورد توجه قرار دهند (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۴۰۰). عملکرد نوآورانه اشاره به توانایی‌های سازمان برای اینکه اولین کاربر ایده‌ها، ابزارآلات، سیستم‌ها، خط‌مشی‌ها، برنامه‌ها، فرآیندها، محصولات و خدمات جدید باشد، دارد (بارانی و حسینی، ۱۴۰۰). نوآوری را می‌توان به عنوان یک پایگاه دانش برای تولید چیزی مفید، اصلاح یا کشف ایده‌هایی در نظر گرفت که می‌تواند در کسب‌وکار توسعه بیابد (کاربون^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). به تفسیر بهتر نوآوری موجب توانایی بیشتر کیم و کار در ارائه چیزهای جدید می‌شود که توانایی رقابت در بازارهای جدید و قدیم را دارد (ستینی^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). زمانی که سازمان از فعالیت‌های مدیریتی با هدف حمایت از مدیریت دانش کارا و مؤثر به نفع خود استفاده می‌کند، رسیدن به عملکرد تجاری بهتر احتمال بیشتری می‌یابد. چراکه نوآوری به معنی پذیرش یک ایده یا رفتار درباره یک نظام، سیاست، برنامه، فرآیند، محصول یا خدمت برای سازمان است. ظرفیت نوآوری شرکت‌ها بخش مهمی از رشد اقتصادی کشورهای درحال توسعه را نشان می‌دهد (اویچ^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). نوآوری ترکیبی از دستاوردهای سازمانی است که از بهبود فعالیت‌ها به دست می‌آید و جنبه‌های مختلف نوآوری در محصول، ساختار و فرآیند را در بر می‌گیرد (مولایی و همکاران، ۱۳۹۷). رفتار کاری نوآورانه، نوعی از رفتار شهروندی اختیاری هستند که الزاماً در نقش‌ها و شرح وظایف رسمی کارمندان از آنها انتظار نمی‌رود. رفتارهای نوآورانه را ایجاد، معرفی و کاربرد هدفمند ایده‌های درون یک نقش کاری، گروه یا سازمان می‌دانند که برای عملکرد نقش، گروه و یا سازمان مفید است (خلیلی‌پور و خنیفر، ۱۳۹۶). نوآوری خود، عامل مهمی در توسعه اقتصادی شرکت‌ها است (دهقانی پور و همکاران، ۱۳۹۹). سازمان‌های امروزی برای حفظ و

1.Kim, et al

2.Carrión

3.Setini

4.Oeij

بقا خود نیازمند کارکنانی انعطاف‌پذیر، مسئولیت‌پذیر، خودکنترل، مخاطره‌پذیر، خلاق و نوآور و دارای نوآوری می‌باشند که در این میان کارکنان توانمند، آمادگی پذیرش چنین شرایطی را دارند (منطقی و همکاران، ۱۳۹۵). نوآوری به شرکت‌ها کمک می‌کند تا زنده بمانند و در بازارهای آشفته سریعتر رشد کنند و بسیار سودآورتر از صنایعی باشند که به نوآوری و انعطاف‌پذیری توجهی ندارند (کلابی و شرعی، ۱۴۰۰). اهمیت نوآوری در موفقیت سازمان‌ها فقط به بخش‌های تولیدی کشور محدود نمی‌شود بلکه این مسأله در بخش‌های خدماتی شرکت‌ها که پرورش دهنده منابع انسانی هستند اهمیت بیشتری پیدا می‌کند (یزدانی و همکاران، ۱۳۹۵). از طرفی توانایی سازمان در ارائه اولین ایده، سیستم، خط‌مشی، فرآیند، محصول و... نشانگر سطح نوآوری شرکت است (بارانی و حسینی، ۱۴۰۰). دانش، لازمه انجام فعالیت‌های نوآورانه توسط شرکت‌ها است که به عنوان نیروی محرکه پیشبرد کارها در سازمان موجب شده است که مدیران به جای تکیه بر توان بدنی کارکنان به قدرت دانش در سازمان تأکید نمایند (عبدی و صفایی، ۱۳۹۳). دانش، یک عنصر بسیار کلیدی و موردنیاز برای مقابله با چالش‌های تجاری شرکت‌ها به حساب می‌آید (تسنگ، ۲۰۱۶). این شاخص یکی از ابزارهای استراتژیک است که می‌تواند موجب پایداری و سودآوری سازمان شده و با توجه به اینکه از گوناگونی، گستردگی و ابعاد مختلفی برخوردار است به عنوان یک دارایی ارزشمند استراتژیک موجبات کسب مزیت رقابتی برای سازمان‌ها فراهم می‌آورد (اخوان و باقری، ۱۳۹۰). دانش به سبب ماهیت سیال خود همواره در قالب یک چرخه فزاینده میان منابع مولد، حافظان و فراگیران آن در حال انتقال است. این انتقال دائمی ضمن تکوین دانش موجود منجر به خلق دانشی جدید و ایجاد ارزش افزوده می‌شود. برخی پژوهشگران علوم اجتماعی با استناد به کاستی‌های ساختاری موجود، ناکارآمدی در حفظ و بهره‌گیری از ذخایر حاصل از انباشت دانش و تجربه را به عنوان یکی از چالش‌های اساسی در فرآیند توسعه و پیشرفت ذکر کرده‌اند (سریع‌القلم، ۱۳۹۰).

واژه مدیریت دانش در سال ۱۹۷۶ توسط کار و یک مطرح شد. وی مدیریت دانش را خلق دانش به گونه‌ای نظام‌مند، آشکار و سنجیده و نیز به‌کارگیری آن به‌منظور حداکثر کردن اثربخشی دارایی‌های دانشی سازمان تعریف کرد (فرزانه کندی و همکاران، ۱۳۹۷). مدیریت دانش عبارت است از خلق دانش و سپس اداره محیطی که در آن افراد به ایجاد، اشتراک‌گذاری، یادگیری، ارتقا و سازماندهی دانش به‌منظور بهره‌مندی سازمان و مشتریانش تشویق می‌کند (کیبید، ۲۰۱۰). مدیریت دانش بر پشتیبانی و ارتقا فرآیندهای سازمانی، ایجاد، ذخیره، بازیابی، انتقال و کاربرد دانش در سازمان

اشاره دارد (باراو و همکاران^۱، ۲۰۱۷). این موضوع را می‌توان به عنوان مجموعه فعالیت‌ها، ابتکارها و استراتژی‌هایی تعریف نمود که شرکت‌ها برای تولید، ذخیره، انتقال و به‌کارگیری دانش به‌منظور بهبود عملکرد سازمانی به کار می‌برند (دونیت و سانچز دی پابلو^۲، ۲۰۱۵). مرکز بهره‌وری و کیفیت آمریکا (APQC)^۳ مدیریت دانش را به عنوان مجموعه‌ای از استراتژی‌ها و رویکردهای نوظهور برای خلق، حفظ و استفاده از دارایی‌های دانش (شامل افراد و اطلاعات) تعریف می‌کند که اجازه می‌دهد تا دانش بین افراد مربوطه و در زمان مناسب به جریان بیفتد، به‌طوری‌که آنها بتوانند از این دارایی‌ها برای خلق ارزش بیشتر برای موسسه و سازمان به کارگیرند (یزدانی و همکاران، ۱۳۹۵). اگر دانش شیء یا دسترسی به اطلاعات در نظر گرفته شود، مدیریت دانش بر ایجاد و مدیریت ذخایر دانشی متمرکز می‌کند. اگر دانش فرآیند باشد، مدیریت دانش بر جریان دانش و فرآیندهای خلق، اشتراک و توزیع دانش متمرکز است (آرلینگ و چان^۴، ۲۰۱۱). مدیریت دانش متمرکز بر دانش و مشارکت دادن کارکنان در فرایند تسهیم و توزیع دانش ضمنی دارد تا از این طریق با خروج کارکنان از سازمان، دانش موجود در سازمان حفظ و ضبط گردد. (سیف‌اللهی، ۱۴۰۰)

در سازمان‌های امروزی چالش‌هایی نظیر افزایش پیچیدگی در تصمیم‌گیری‌ها، افزایش نوسانات بازار، افزایش سرعت پاسخگویی و جایگزینی کارکنان موجب حیاتی شدن نقش فعالیت‌های مدیریت دانش و منابع انسانی شده است (آقاشاهی و همکاران، ۱۳۹۹). مدیریت دانش یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت شرکت‌ها در شرایط رقابتی و عصر اطلاعات است (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۸). مدیریت دانش، هم با ابزارهای فناوری و هم با روش‌های جاری سازمانی شامل تولید دانش جدید، کسب دانش باارزش از منابع خارجی، استفاده از این دو دانش در تصمیم‌گیری، وارد کردن دانش در فرآیندها، محصولات و خدمات، کدگذاری اطلاعات در اسناد و مدارک، نرم‌افزارها و پایگاه‌های داده، تسهیل رشد دانش، انتقال دانش به سایر بخش‌های سازمان و درنهایت اندازه‌گیری دارایی‌های دانشی و اثرگذاری مدیریت دانش سروکار دارد (مرادی و زندی پاک، ۱۳۹۵). شرکت‌ها در محیط رقابتی تجارت جهانی لازم است از شیوه‌های جدید نوآوری و ایفای نقش اجتماعی برای خلق ارزش و بهبود عملکرد مالی استفاده کنند. (بشیری منش و دهقانی، ۱۴۰۰) آنها هر روز بیش‌ازپیش درمی‌یابند مزیت رقابتی پایدار شرکت، از منابع کمیاب و با ارزشی چون اطلاعات، دانش و رویه‌های سازمانی که به‌طور کامل تقلید شدنی نیستند، سرچشمه می‌گیرد (ژائو و همکاران^۵، ۲۰۱۲). لذا برای دستیابی به

-
1. Barão, et al
 2. Donate & Sánchez de Pablo
 3. American Productivity & Quality Center
 4. Arling & Chun
 5. Zhao, et al

توسعه مبتنی بر دانایی، مدیریت دانش یک رکن اساسی است و چنانچه دانش به صورت اصولی مدیریت نگردد، نمی‌تواند مبنای توسعه قرار گیرد (محمود زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

افزایش ضرورت نوآوری و توجه سازمان به این موضوع و تبعات آن که به صورت تغییرات سریع محیطی نمایان می‌گردد موجب شده تا سازمان‌ها برای انطباق خود با تغییرات محیطی دچار مشکل شوند (طاهری عطار و رستم لو، ۱۳۹۷). وظیفه اصلی استراتژی مدیریت دانش، تحقق اهداف مدیریت دانش در مسیر رشد و بلوغ فعالیت‌ها و ابتکارهای مدیریت دانش است (اخوان و همکاران، ۱۳۹۵). در این پژوهش، طبق نظریه هیسینگ^۱ (۲۰۰۹) فعالیت‌های مدیریت دانش و منابع انسانی به ۱۰ طبقه‌بندی اصلی مشتمل بر: ۶ بعد اقدامات سرپرستی، حفاظت دانش، مدیریت استراتژیک دانش و شایستگی، مکانیسم یادگیری، اقدامات فناوری اطلاعات، سازماندهی کار که شامل ابعاد مدیریت دانش و ۴ بعد فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی مشتمل بر: استخدام دانش‌محور، آموزش و توسعه دانش‌محور و ارزیابی عملکرد دانش‌محور و جبران خدمت دانش‌محور می‌شود. (اینکینن^۲ و همکاران، ۲۰۱۵) اقدامات سرپرستی مهمترین عامل در توسعه فرهنگ سازمانی است. سطح مدیریت تأثیر مستقیمی بر نحوه تعاملات دیگر بخش‌های شرکت مثل فعالیت‌های کلیدی مدیریت دانش دارد. زیرا به عنوان الگوی طبیعی برای دیگران عمل می‌کنند. بنابراین، مؤلفه اقدامات سرپرستی به عنوان ابزاری برای ایجاد فرهنگ نوآوری در شرکت در نظر گرفته می‌شوند. به‌طور کلی دانش یک دارایی عمومی است و بازاریابی آن را به‌طور گسترده‌ای در دسترس می‌سازد. در نتیجه، داشتن فعالیت‌های خودآگاهانه برای حفاظت از موارد نامشهود ارزش ساز اهمیت بسزایی دارند. شرکت‌هایی که از مکانیسم‌های رسمی و غیررسمی انتقال دانش استفاده می‌کنند، در شاخص‌های رقابت‌پذیری و نوآوری موفق‌تر خواهند بود (اولاندر و بورمان^۳، ۲۰۱۳).

مدیریت دانش استراتژیک می‌تواند به‌عنوان برنامه‌ریزی، اجرا و فعالیت‌های به‌روزرسانی استراتژیک در ارتباط با دارایی‌های دانش‌محور شرکت تعریف شود (اندریوا و کیانتو، ۲۰۱۱). مطالعات گسترده‌ای درباره موضوع جهت‌گیری استراتژیک انجام شده که نشانگر اهمیت بسیار زیاد این موضوع در بازارهای تجاری و شرکت‌های فعال در آن است (راکلا^۴، ۲۰۱۴). جهت‌گیری استراتژیک به رویه‌هایی گفته می‌شود که به‌طور مستقیم بر فعالیت‌های شرکت تأثیر می‌گذارند و سبب بروز رفتارهایی در شرکت می‌شوند که عملکرد را تقویت کرده و بقای شرکت را تداوم می‌بخشند. این اصول و قواعد می‌تواند به‌طور مؤثر برای هدایت فعالیت‌های سازمان به کار گرفته شود (ولین و

1.Heisig

2.Inkinen, et al

3.Olander & Burman

4.Racela

همکاران^۱، ۲۰۱۴). ابعاد اساسی برای دستیابی به جهت‌گیری استراتژیک، چشم‌انداز و آگاهی استراتژیک و تیم‌گرایی در کنار ساختار همراه با یادگیری است که می‌توانند در بازارهای رقابتی برای بهبود توسعه محصول جدید، نقش مهم و کلیدی داشته باشند (هوانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۵).

مکانیسم یادگیری (بهبود و افزایش دانش و شایستگی سازمانی) جنبه کلیدی از عملیات مؤثر دانش‌محور می‌باشند. در سازمان، یادگیری در محیط کار از طریق یادگیری در عمل یا از طریق یادگیری اجتماعی‌جانشینی (یادگیری از دیگران با مشاهده رفتار و عواقب آن) اتفاق می‌افتد. به‌طور خاص، مدیریت دانش یادگیری محور، نوآوری را با بهبود دسترسی دانش ضمنی و صریح و در نتیجه افزایش کیفیت عملکرد بهبود می‌بخشد. همچنین، فعالیت‌های یادگیری، نوآوری شرکت را با ایجاد فرصت‌هایی برای ارشاد و مربی‌گری در سازمان بهبود می‌بخشد.

در حوزه کارآفرینی، گرایش کارآفرینانه به‌ویژه در سطح سازمانی به‌طور گسترده‌ای بررسی و تحلیل شده است (ولین و همکاران، ۲۰۱۴)، اما در سطح فردی آن چنان‌که باید به این مفهوم توجه نشده است (فلن‌هافر^۳، ۲۰۱۶). فعالیت‌های فناوری اطلاعات از طرق مختلف بر نوآوری تأثیر می‌گذارند. اولاً دسترسی بیشتر، بهبود یافته و سریعتر به مقدار وسیعی از اطلاعات الکترونیکی شامل شبکه‌های اجتماعی (رسانه اجتماعی) احتمالاتی را برای استفاده از منابع اطلاعاتی جدید در تصمیم‌گیری پیشرفته فراهم کرده است. ثانیاً، فناوری اطلاعات، احتمالاتی را برای تدوین دانش بهبود داده است که نوناکا^۴ (۱۹۹۴) آن را با عنوان تبدیل دانش ضمنی به صریح تعریف کرد. ثالثاً، فناوری اطلاعات ابزارهایی را برای ذخیره پیشرفته دانش فراهم کرده و حافظه سازمانی را ایجاد و کاربرد مجدد کارایی دانش را بهبود داده است.

عصر اقتصاد جهانی به‌سرعت در حال تغییر، سازمان‌ها و شرکت‌ها را ملزم می‌کند برای این‌که بتوانند رقابت مفیدی داشته باشند، طیف گسترده‌ای از رویکردهای مدیریت نوآورانه و فناوری‌های اطلاعاتی پیشرفته را مورد توجه قرار دهند (رضایی و اصغری، ۱۴۰۰). استفاده از ساختارهای سازمانی مناسب، امکان جذب منابع دانشی را تسهیل می‌نماید (صالحی و همکاران، ۱۳۹۹) اما هنوز تأثیر این ساختار بر نوآوری هنوز مشخص نگردیده است.

امروزه سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری به کارکنان و مدیرانی نیازمند هستند که از قدرت و اندیشه‌های نوآورانه برخوردار باشند تا بتوانند اهداف و استراتژی‌های سازمان را به سرمنزل مقصود

1. Velea, et all
2. Huang, et al
3. Fellnhofer
4. Nonaka

برسانند (ایبلی^۱، ۲۰۱۵). معمولاً وظایف مدیریت منابع انسانی شامل استخدام دانش‌محور، حقوق و دستمزد، ارزیابی عملکرد و آموزش و توسعه می‌باشند. هدف نهایی مدیریت منابع انسانی گزینش و انتخاب متناسب‌ترین کارکنان و استفاده از بهترین مکانیسم‌های پاداش‌دهی، آموزش و ارزیابی عملکرد برای یافتن بهترین آنها است. توسعه مدیریت منابع انسانی یکی از کارکردهای اساسی سیستم نوآوری، توسعه و ارتقای هرگونه فعالیت نوآوری است (قربانی و فقیهی، ۱۴۰۰). پوررشیدی (۱۴۰۰) طی پژوهشی با عنوان "نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تأثیر فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان" به این نتیجه رسید که فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر نوآوری کارکنان تأثیر مثبت دارد. شجیتا^۲ و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی «تأثیر فرآیندهای مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی بهره‌وری منابع انسانی» پرداختند. آنان دریافتند که بهره‌وری منابع انسانی، تشدیدکننده تأثیر فرآیندهای مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی است. وجود نیروی انسانی متفکر و کارا در یک سازمان دانش پایه و مبتنی بر مدیریت دانشی، نوآوری را در سطح سازمان گسترش می‌دهد (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۴۰۰). مدیریت دانش از سوی مدیر منابع انسانی از طریق ۴ مکانیسم، نوآوری را افزایش می‌دهد. اول، شرکت‌ها با توجه به توانمندی دانشی و مهارت‌های کاری نامزدهای فرایند استخدام، دانش موجود نیروی کار را برای ایجاد عملکرد مؤثر و کارا در وظایف دانش‌محور افزایش می‌دهند (چن و وانگ^۳، ۲۰۱۱). همچنین، تطبیق تخصص شخص با وظیفه کاری او با تعریف نقش‌ها و جایگاه‌های کاری بر اساس شایستگی‌ها افزایش می‌یابد. دوم، آموزش و توسعه فعالیت دیگر مدیر منابع انسانی است که بر مبنای دانشی شرکت تأثیر می‌گذارد. شرکتی که دوره‌ها، سمینارها و آموزش‌های دیگری را برای کارکنان برگزار می‌کند، پایه دانشی آنها را به روز و رقابتی نگه می‌دارد. افزایش مشارکت کارکنان از طریق مدیریت دانش برای سازمان‌ها مهم است (فوگریدو^۴ و همکاران، ۲۰۱۶). سوم، ارزیابی عملکرد دانش‌محور که در گذشته کارمندان بر اساس عملکرد اقتصادی‌شان ارزیابی می‌شدند ولی سیستم دانش‌محور فعالیت‌های دانشی (تسهیم، خلق و کاربرد دانش) را مشخص می‌کند. چهارم، طرح حقوق و دستمزد فعالیت محور دانشی انگیزه کارکنان برای استفاده بیشتر از دانش در کارشان را از طریق تصدیق تأثیر تخصص در پیشرفت شغلی افزایش می‌دهد.

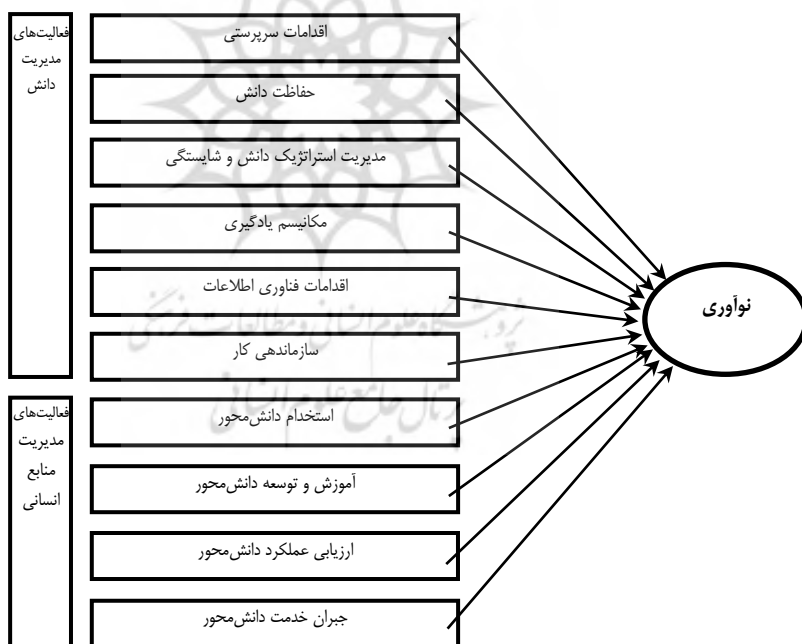
-
- 1.Ebili
 - 1.Shejita
 - 2.Chen & Wang
 - 3.Figueiredo

هنوز یکی از حوزه‌های مورد بحث در مدیریت دانش، ارتباط میان دانش و عملکرد سازمان و دست نیافتن به اجماع نظر در این زمینه است (نگرجن و همکاران^۱، ۲۰۱۲). بیشتر تحقیقات صورت گرفته تاکنون روی مسائلی از قبیل روابط فرآیندهای دانشی از قبیل کسب، تسهیم و خلق دانش (مثل شیهان و همکاران، ۲۰۱۴، لی و همکاران، ۲۰۱۳) یا دارایی‌های دانش‌محور مثل سرمایه انسانی، ساختاری و ارتباطی بر نوآوری تمرکز داشته‌اند (اندربوا و کیانتو^۲، ۲۰۱۱). منور و همکاران^۳ (۲۰۰۱) دریافتند که سطوح مهارتی کارکنان و توانایی‌های یادگیری سازمانی (سرمایه انسانی)، دانش تدوین‌شده مشمول در فرآیندها و سیستم‌های اطلاعاتی (سرمایه ساختاری) و میزان یکپارچگی داخلی و خارجی با عرضه‌کنندگان و مشتریان (سرمایه اجتماعی) مهم‌ترین شاخص‌ها برای نوآوری محصول محسوب می‌شود. بخش دیگر از مطالعات نشان داده‌اند که فرآیندهای دانش عمومی مثل خلق و تسهیم دانش (کوهن و همکاران^۴، ۲۰۰۰) تسهیم، کاربرد و ذخیره دانش (لی و همکاران، ۲۰۱۳) و خلق، مستندسازی، ذخیره، تسهیم و کسب دانش (اندربوا و کیانتو، ۲۰۱۱) بر نوآوری شرکت تأثیر مثبت دارند. اندربوا و کیانتو (۲۰۱۱) تأثیر ترکیبی فعالیت‌های HRM و فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات را بر نتایج رقابت‌پذیری شامل نوآوری مطالعه کردند. آنها دریافتند که رابطه مثبتی بین فناوری اطلاعات و ارتباطات بر نوآوری وجود دارد. در مجموع، پژوهشگران تحقیقات بسیاری درباره روابط بین فرآیندهای دانش بر نوآوری همانند تأثیر دارایی‌های دانش مثل سرمایه فکری بر نوآوری انجام داده‌اند، لیکن در ارتباط با روابط بین فعالیت‌های مدیریتی آگاهانه و سیستماتیک مدیریت دانش بر نوآوری تحقیقات خاصی صورت نگرفته است.

مراکز رشد و فناوری که به عنوان مجموعه‌ای که عنصر علم و دانش، بخش جدایی‌ناپذیر آنها محسوب می‌شود، شناخته می‌شوند. منابع انسانی توانمند یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه نوآوری در این بنگاه‌ها محسوب می‌شود (نریمانی و همکاران، ۱۴۰۰). سطره دانش بر کسب‌وکارها، شرکت‌ها و الزام نوآوری در عملکرد، محصولات، خدمات یا فرایندها و نیز لزوم خلق فرصت در محیط متغیر توسط شرکت‌ها، موجب شده که مفهوم نیروی انسانی نوآور در شرکت‌های دانش‌بنیان مورد توجه قرار بگیرد. اهمیت نیروی انسانی کارآمد برای این شرکت‌ها به گونه ایست که از شرکت‌های دانش‌بنیان به عنوان "سازمان‌های متکی به افراد" نام برده می‌شود (نریمانی و همکاران، ۱۴۰۰). کیانتو^۵ و همکاران (۲۰۱۷) این مفهوم را به صورت توسعه‌یافته به این صورت بیان نموده‌اند که

4.Nagarajan, et al
1.Andreeva & Kianto
2.Menor, et al
3.Cohen, et al
4.Kianto

نیروی انسانی یا همان دارایی فکری و دانشی که به‌واسطه تجلی در تجارب، فناوری‌های سازمانی و ارتباط با مشتریان منجر به خلق ارزش می‌شود، مهم‌ترین مزیت رقابتی و دارایی اصلی شرکت‌های دانش‌بنیان به شمار می‌رود. لذا محققان زیادی تلاش نموده‌اند که نشان دهند این نوآوری در نیروی انسانی متأثر از چه متغیرهایی است. ماهیت علمی و دانش‌محور این مراکز موجب شده است که قشر دانشگاهی و پژوهشگر، مانند استادان دانشگاه و اعضای هیأت علمی، نقش بسیار مهمی در آنها ایفا کنند. با توجه به این امر که شرکت‌های مستقر در مراکز رشد و فناوری به عنوان شرکت‌های پیشرو در زمینه خلق و مدیریت دانش به شمار می‌روند، بنابراین این پژوهش به دنبال پاسخگویی به سؤال اساسی زیر است: آیا فعالیت‌های مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی بر نوآوری تأثیر دارد؟ به‌طور خاص، این سؤال تحت فرضیات و بخش‌های کوچکتر قابل تبیین است. به نظر می‌رسد، وقتی سازمان، مدیریت دانش را بیشتر به کار می‌برد، نوآوری بیشتری به دست می‌آید. بنابراین مدل مفهومی پژوهش با توجه به نظریه هیسینگ (۲۰۰۹) و فرضیه‌های پژوهش به صورت ذیل رسم گردید:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از هیسینگ، ۲۰۰۹)

Figure 1: Conceptual model of research (Taken from Heisig, 2009)

ابزار و روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع پیمایشی است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود. جامعه آماری، کارکنان شرکت‌های مستقر در مراکز رشد و فناوری استان زنجان بوده و با استفاده از فرمول کوکران ۱۲۰ نفر از نمونه‌های آماری به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. این تحقیق از نظر زمانی مقطعی و از نظر نوع ارتباط بین متغیرها یک تحقیق همبستگی است. پایایی پرسشنامه با پایایی ترکیبی بیش از ۰/۶ و ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹۲ مورد تأیید قرار گرفت. روایی آن نیز با روایی محتوا و روایی همگرا مورد تأیید قرار گرفت. شایان ذکر است، برای بررسی روایی (اعتبار) همگرا^۱ در مدل PLS معیار میانگین واریانس استخراج‌شده^۲ (AVE) مورد تحلیل قرار می‌گیرد. این شاخص نشان‌دهنده میزان واریانس است که یک سازه از نشانگرهایش به دست می‌آورد. مقدار ملاک برای سطح پذیرش AVE رقم ۰/۴ است. همان‌گونه که در جدول شماره ۱ مشخص است، تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها مقداری بیش از ۰/۴ را نشان می‌دهند و این مطلب گویای حد قابل قبول برای روایی همگرای پرسشنامه است.

جدول ۱: روایی همگرای سازه‌های متغیرهای تحقیق

Table 1: Convergent validity of the constructs of research variables

متغیر	روایی همگرا	Variable	Convergent validity
اقدامات نوآوری	سربلندی نوآوری	Innovation	0.537
حفاظت دانش	سربلندی سربلندی	Knowledge protection	0.643
مدیریت استراتژیک دانش	سربلندی سربلندی	Strategic management of knowledge and competence	0.547
استخدام دانش‌محور	سربلندی سربلندی	knowledge-based employment	0.640
آموزش و توسعه دانش‌محور	سربلندی سربلندی	Knowledge-based education and development	0.702

متغیر	روایی همگرا	Variable	Convergent validity
ارزیابی عملکرد	سربلندی سربلندی	Evaluation of knowledge-based performance	0.337
جبران خدمت	سربلندی سربلندی	Knowledge-based service compensation	0.714
مکانیسم یادگیری	سربلندی سربلندی	Learning mechanism	0.758
اقدامات فناوری اطلاعات	سربلندی سربلندی	IT measure	0.521
سازماندهی کار	سربلندی سربلندی	Work organization	0.397

1. Convergent validity

2. Average variance extracted

علاوه بر آلفای کروناخ و پایایی ترکیبی، (برای تأیید پایایی ابزار)، سنجش پایایی هر یک از نشانگرهای متغیر مکنون در مدل PLS توسط میزان بارهای عاملی نشانگر مشخص می‌شود. همانطور که در شکل‌های شماره ۲ و ۳ مشاهده می‌شود تمامی مقادیر سنجش‌های مرتبط با متغیر مکنون بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین می‌توان گفت مدل اندازه‌گیری از پایایی کافی در زمینه نشانگرهای متغیرهای مکنون برخوردار است. در شکل‌های شماره ۲ و ۳ مقادیر t-value نیز برای نشانگرها نشان داده شده است. این مقادیر معمولاً به عنوان پارامترهای روایی مرتبط با تحلیل عاملی تأییدی معرفی می‌شوند. چراکه روابط بین نشانگرها و متغیرهای مکنون از قبل مشخص شده‌اند. همانطور که مشاهده می‌شود تمامی مقادیر خارج از بازه (۱/۹۶، -۱/۹۶) است. بنابراین ابزار پژوهش با استفاده از روش‌هایی مختلف، از پایایی و روایی مناسب برخوردار است.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

یافته‌های توصیفی نشان داد اکثر کارکنان (۶۶/۷ درصد) مرد بوده و حدود ۲۵/۸ درصد در بازه سنی ۲۶ تا ۳۰ سال قرار داشته و ۱۶ درصد نیز بالای ۴۶ سال بودند. ضمن این که حدود ۹۵ درصد از پاسخگویان، دانشگاهی بوده و ۵ درصد نیز زیر دیپلم و در آستانه اخذ دیپلم بودند. اما از حیث وضعیت تأهل، حدود ۶۴/۲ درصد متأهل هستند. از لحاظ سابقه کاری ۳۵/۸ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه کاری داشته که بیشترین درصد را به خود اختصاص داده‌اند. از لحاظ سمت سازمانی ۴۳/۳ درصد کارشناس بوده، ۳۵/۸ درصد مدیر بوده و ۲۰/۸ درصد کارمند هستند. از لحاظ پست فعلی ۵۳/۳ درصد بین ۱ تا ۵ سال در پست خود بوده و ۵/۸ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال در پست خود قرار داشتند. این موضوع با توجه به ماهیت شرکت‌های مستقر در مراکز رشد، قابل قبول و طبیعی بوده و مشخصات جمعیت‌شناختی حاصل از نمونه‌های آماری با مشخصات جامعه هدف مطابقت دارد و نشان‌دهنده قابلیت اطمینان بالا در تعمیم نتایج به جامعه آماری است.

یافته‌های استنباطی

در این پژوهش از مدل یابی معادلات ساختاری^۱ و روش حداقل مربعات جزئی^۱ جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شده است. در جدول شماره ۲ تعداد سنجش‌های طراحی شده برای

سنجش هر متغیر مکنون ارائه شده است. (باگازی و یی)^۲ استاندارد بالای ۰/۶ را برای پایایی ترکیبی^۳ (CR) بیان کرده‌اند. همانطور که ملاحظه می‌شود تمامی مقادیر (CR) بیش از ۰/۶ است، بنابراین مدل اندازه‌گیری از پایایی ترکیبی مناسبی نیز برخوردار است. همچنین، ضریب پایایی کرونیخ^۴ مجموعه کل متغیرها در این مطالعه ۰/۸۹۲ بوده که از حداقل مقدار استاندارد بیشتر است و سنجها پایایی بالایی دارند.

جدول ۲: پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق

Table 2: Combined reliability of research variables

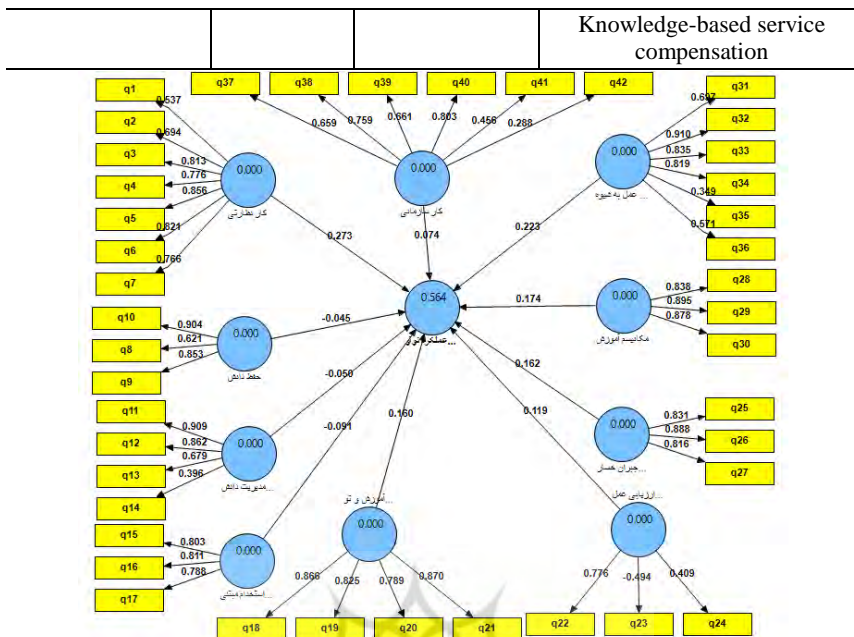
پایایی ترکیبی (CR)	تعداد گویه‌ها Number of items	نوع مقیاس Scale type	متغیر Variable
0.851	5	لیکرت پنج گزینه‌ای	نوآوری Innovation
0.902	7	لیکرت پنج گزینه‌ای	اقدامات سرپرستی Supervisory actions
0.840	3	لیکرت پنج گزینه‌ای	حفاظت دانش Knowledge protection
0.817	4	لیکرت پنج گزینه‌ای	مدیریت استراتژیک دانش و شایستگی Strategic management of knowledge and competence
0.903	3	لیکرت پنج گزینه‌ای	مکانیسم یادگیری Learning mechanism
0.858	6	لیکرت پنج گزینه‌ای	اقدامات فناوری اطلاعات IT measures
0.784	6	لیکرت پنج گزینه‌ای	سازماندهی کار Work organization
0.842	3	لیکرت پنج گزینه‌ای	استخدام دانش‌محور- knowledge-based employment
0.904	4	لیکرت پنج گزینه‌ای	آموزش و توسعه دانش‌محور Knowledge-based education and development
0.193	3	لیکرت پنج گزینه‌ای	ارزیابی عملکرد دانش‌محور Evaluation of knowledge- based performance
0.882	3	لیکرت پنج گزینه‌ای	جبران خدمت دانش‌محور

1. Partial least Squares (PLS)

2. Bagozzi and Yi

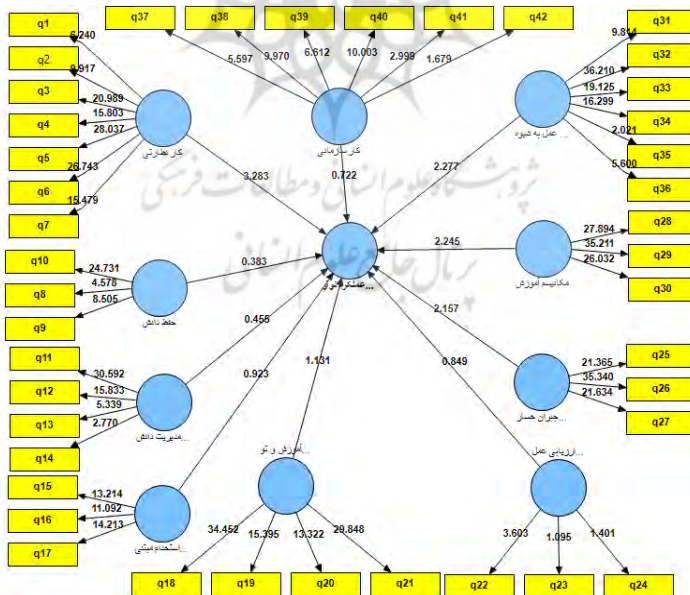
3. Composite Reliability

4. Cronbach



شکل ۲: مدل تحقیق در حالت تخمین استاندارد

Figure 2: Research model in standard estimation mode



شکل ۳: مدل تحقیق در حالت معناداری پارامترها

Figure 3: Research model in the meaningful state of parameters

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در شکل شماره ۲ و ۳ و جدول ۳ آمده است. همانطور که در جدول شماره ۳ قابل مشاهده است، ۴ فرضیه تأیید و ۶ فرضیه رد شده است. شایان ذکر است تأیید فرضیه زمانی رخ می‌دهد که با توجه به ضریب مسیر، مقدار احتمال (p-value) از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ کمتر بوده و عدد معنی‌داری از ۱/۹۶ بزرگ‌تر باشد. لذا همانطور که ملاحظه می‌گردد، در ۴ فرضیه، عدد معنی‌داری بالاتر از ۱/۹۶ بوده و آن فرضیات تأیید شده و در ۶ فرضیه دیگر، پایین‌تر از ۱/۹۶ شده و آن فرضیات، رد شده‌اند.

جدول ۳: خلاصه نتایج روابط بین متغیرها و آزمون فرضیات**Table 3: Summarize the results of the relationships between the variables and test the hypotheses**

نتیجه فرضیه The result of the hypothesis	عدد معنی‌داری t-value	ضریب مسیر Path coefficient	بر متغیر On the variable	اثر متغیر Variable effect	شماره فرضیه Hypothesis number
تأیید	3.283	0.273	نوآوری Innovation	اقدامات سرپرستی Supervisory actions	1
رد	0.383	-0.0450	نوآوری Innovation	حفاظت دانش Knowledge protection	2
رد	0.455	-0.050	نوآوری Innovation	مدیریت استراتژیک دانش و شایستگی Strategic management of knowledge and competence	3
تأیید	2.245	0.174	نوآوری Innovation	مکانیسم یادگیری Learning mechanism	4
تأیید	2.277	0.223	نوآوری Innovation	اقدامات فناوری اطلاعات IT measures	5
رد	0.722	0.074	نوآوری Innovation	سازماندهی کار Work organization	6
رد	0.923	-0.091	نوآوری Innovation	استخدام دانش‌محور knowledge-based employment	7
رد	1.131	0.160	نوآوری Innovation	آموزش و توسعه دانش‌محور Knowledge-based education and development	8
رد	0.849	0.119	نوآوری Innovation	ارزیابی عملکرد دانش‌محور Evaluation of knowledge-based performance	9
تأیید	2.157	0.162	نوآوری Innovation	جبران خدمت دانش‌محور Knowledge-based service compensation	10

برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل^۱ از بررسی اعتبار اشتراک^۲ و شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی^۳، استفاده شده است. شاخص اشتراک، کیفیت مدل اندازه‌گیری هر بلوک را می‌سنجد. شاخص حشو با در نظر گرفتن مدل اندازه‌گیری، کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درون‌زا اندازه‌گیری می‌کند. مقادیر مثبت این شاخص‌ها نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه‌گیری و ساختاری است. در جدول ۴ مقادیر هر یک از شاخص‌های مربوطه به متغیرهای مستقل و وابسته آورده شده است. همانطور که مشاهده می‌شود شاخص‌ها مثبت و بزرگتر از صفر است و مدل دارای اعتبار مناسبی است.

جدول ۴: شاخص‌های اشتراک (CV Com) و شاخص‌های حشو (CV Red)

Table 4: CV Com Indicators and Red CV Indicators

CV Red	CV Com	متغیر Variable
0.264	0.313	Innovation نوآوری
0.437	0.437	Supervisory actions اقدامات سرپرستی
0.328	0.328	Knowledge protection حفاظت دانش
0.310	0.310	مدیریت استراتژیک دانش و شایستگی Strategic management of knowledge and competence
0.292	0.292	استخدام دانش محور knowledge-based employment
0.488	0.488	مکانیسم یادگیری Learning mechanism
0.363	0.363	اقدامات فناوری اطلاعات IT measures
0.184	0.184	سازماندهی کار Work organization
0.485	0.485	آموزش و توسعه دانش محور Knowledge-based education and development
-0.214	-0.214	ارزیابی عملکرد دانش محور Evaluation of knowledge-based performance
0.419	0.419	جبران خدمت دانش محور Knowledge-based service compensation

1. Cross-validation
2. CV-Communality
3. CV-Redundancy

بحث و نتیجه‌گیری

در سال‌های اخیر مدیریت دانش به یک موضوع مهم و حیاتی تبدیل شده است. جوامع علمی و تجاری هر دو بر این باورند که سازمان‌ها با قدرت دانش می‌توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند و دانشمندان در تحقیقات خود یافته‌اند که مدیریت دانش برخلاف مدیریت‌های دیگر زودگذر نیست بلکه اثرات ماندگاری دارد. شرایط و فضای رقابتی سازمان‌ها بیش‌ازپیش پیچیده و به‌سرعت در حال تغییر است. به گونه‌ای که سرعت تغییر در بیشتر سازمان‌ها به مراتب بیشتر از سرعت توان پاسخگویی و تطبیق آنهاست. به نظر می‌رسد که مدیریت دانش ابزار مؤثری برای افزایش نوآوری یک سازمان باشد (اندریوا و کیانتو، ۲۰۱۱، کوهن و همکاران، ۲۰۰۰، لی و همکاران، ۲۰۱۳). یافته‌ها نشان می‌دهد که اقدامات مدیریت دانش به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به نوآوری شرکت کمک می‌کنند و تولید، ذخیره و کاربرد دانش تأثیر معنادار و مثبتی بر نوآوری شرکت دارد (آدی و ایوو، ۲۰۲۰). چن و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند که نوآوری یک فرآیند پویا است که مزیت رقابتی پایدار و رشد اقتصادی را برای شرکت‌های فردی و ملت‌ها به ارمغان می‌آورد. کاستا و مونتیرو^۱ (۲۰۱۶) عقیده دارند که زمانی که شرکت‌ها در محصولات و خدمات جدید و بهینه‌سازی شده، فعالیت‌های سازمانی، فرایندهای تولید، راهکارهای بازاریابی و نوآوری به کار می‌گیرند، می‌توانند برتری رقابتی و پایداری را تجربه نمایند. این پژوهش به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری پرداخت و عوامل متعددی از قبیل: نوآوری، اقدامات سرپرستی، حفاظت دانش، مدیریت استراتژیک دانش و شایستگی، استخدام دانش‌محور، آموزش و توسعه دانش‌محور، ارزیابی عملکرد دانش‌محور، جبران خدمت دانش‌محور، مکانیسم یادگیری، اقدامات فناوری اطلاعات و سازماندهی کار را با هم ترکیب نمود.

در رابطه با فرضیه اول، اقدامات سرپرستی بر نوآوری تأثیر معناداری داشت که با پژوهش اندریوا و کیانتو (۲۰۱۱) مطابقت دارد. همچنین به دلیل این‌که ضریب استاندارد شده بین دو متغیر مقدار مثبت ۰/۲۷۳ است، می‌توان اظهار داشت که اقدامات سرپرستی به میزان ۲۷/۳ درصد از تغییرات متغیر نوآوری را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. علت این نتیجه می‌تواند این باشد که اقدامات سرپرستی مهمترین عامل در توسعه فرهنگ سازمانی است. سطح مدیریت تأثیر مستقیمی بر نحوه تعاملات دیگر بخش‌های شرکت مثل فعالیت‌های کلیدی مدیریت دانش دارد زیرا به عنوان الگوی طبیعی برای دیگران عمل می‌کند.

در رابطه با فرضیه دوم، حفاظت دانش بر نوآوری تأثیر معناداری نداشت. که با نتایج حاصل از تحقیق اولاندر و بورمان، (۲۰۱۳) مطابقت دارد. علت این نتیجه می‌تواند این باشد که اهمیت حفاظت دانش در مراکز رشد و فناوری ایران چندان جدی گرفته نشده و منجر به تقلید کشورهای دیگر شده و حتی نوآوری سریع‌تر از سوی کشورهای رقیب را به همراه دارد.

در رابطه با فرضیه سوم، مدیریت استراتژیک دانش و شایستگی بر نوآوری تأثیر معناداری نداشت. که نتیجه حاصل از این فرضیه با پژوهش اندریوا و کیانتو (۲۰۱۱)، ولین و همکاران (۲۰۱۴) و هوانگ و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد. علت این نتیجه می‌تواند این باشد که راهبردهای مدیریت دانش به‌خوبی در مراکز رشد و فناوری ایران پیاده نمی‌شوند. راهبرد مدیریت سرمایه‌های فکری؛ راهبرد مسؤولیت و راهبردی جهت کسب‌وکار در نظر گرفته شده اما راهبرد خلق دانش و تأکید بر نوآوری همچنان با مشکل مواجه است.

در رابطه با فرضیه چهارم، مکانیسم یادگیری بر نوآوری تأثیر معناداری داشت. همچنین به دلیل این‌که ضریب استاندارد شده بین دو متغیر مقدار مثبت $0/174$ است، می‌توان اظهار داشت که مکانیسم یادگیری به میزان $17/4$ درصد از تغییرات متغیر نوآوری را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. علت این نتیجه می‌تواند این باشد که شرکت‌ها با ترویج و توسعه مکانیسم یادگیری، انگیزه کارکنان را برای تسهیم و خلق دانش افزایش می‌دهند. همچنین، مکانیسم یادگیری، میزان بروز نوآوری در شرکت را با ایجاد فرصت‌هایی برای افزایش دانش کارکنان و تقویت فرایند مربی‌گری و جانشین‌پروری در سازمان بهبود می‌بخشد؛ بعلاوه، ایجاد فرصت‌هایی برای یادگیری از طریق عمل به تسهیم، ایجاد و توسعه دانش کارکنان به نفع سازمان کمک خواهد کرد.

در رابطه با فرضیه پنجم، اقدامات فناوری اطلاعات بر نوآوری تأثیر معناداری داشت که با پژوهش علوی و لدنر^۱ (۲۰۰۱) مطابقت دارد. همچنین به دلیل این‌که ضریب استاندارد شده بین دو متغیر مقدار مثبت $0/223$ است، می‌توان اظهار داشت که اقدامات فناوری اطلاعات به میزان $22/3$ درصد از تغییرات متغیر نوآوری را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. علت این نتیجه می‌تواند این باشد که فعالیت‌های فناوری اطلاعات می‌تواند به تحلیل دانش سیستماتیک، بهبود ترکیب دانش از منابع مختلف، دسترسی یکپارچه و مستقل از مکان به دانش و اطلاعات سازمان و فراتر و افزایش ابزارها و کانال‌های مشارکت و تعامل بین متخصصین سازمان کمک کند.

در رابطه با فرضیه ششم، سازماندهی کار بر نوآوری تأثیر معناداری نداشت. علت این نتیجه می‌تواند این باشد که به دلیل کمبود اطلاعات مدیران این شرکت‌ها از مباحث مدیریتی، و اتکای

بیش‌ازحد به مباحث فنی، میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان به حداقل رسیده و تعاملات اثربخش در بین کارکنان کمرنگ است. یا این‌که تعامل اندکی در گروه‌های کاری در بین اعضای با مهارت و تجارب در زمینه‌های گوناگون، وجود دارد که موجب می‌شود تا تأثیر ناچیزی در نوآوری داشته باشد.

در رابطه با فرضیه هفتم، استخدام دانش‌محور بر نوآوری تأثیر معناداری نداشت. که مغایر با نتیجه پژوهش چن و وانگ (۲۰۱۱) است. علت این نتیجه می‌تواند این باشد که در شرکت‌های مستقر در مراکز رشد و فناوری، یا استخدام‌ها مبتنی بر دانش نیست یا این‌که مدیریت منابع انسانی در این شرکت‌ها، توجه کافی به تخصص‌های مرتبط با هر شغل، توانایی یادگیری، توسعه و پیشرفت افراد ندارد و ارزیابی‌های دقیق در مورد متقاضیان صورت نمی‌گیرد.

در رابطه با فرضیه هشتم، آموزش و توسعه دانش‌محور بر نوآوری تأثیر معناداری نداشت. که نتیجه به دست آمده برخلاف پژوهش فوگریدو و همکاران (۲۰۱۶) است. علت این نتیجه می‌تواند این باشد که افرادی که مورد آموزش قرار می‌گیرند صرف دریافت مطالب و یادگیری در این‌چنین آموزش‌هایی شرکت کرده و ارائه ایده‌های جدید در رابطه با بهبود عملکرد سازمان برای آنها اهمیت بالایی ندارد.

در رابطه با فرضیه نهم، ارزیابی عملکرد دانش‌محور بر نوآوری تأثیر معناداری نداشت. علت این نتیجه می‌تواند این باشد افرادی که فعالیت دانشی اندکی داشته ولی تلاش فراوانی در سازمان از خود نشان داده‌اند در ارزیابی عملکرد با بی‌عدالتی مواجه شده و تمایلی به اندیشیدن و ارائه ایده‌های نوآورانه جدی ندارند. ضمن این‌که ممکن است ابزارهای ارزیابی عملکرد نیز فاقد اعتبار لازم برای سنجش عملکرد واقعی کارکنان بوده و کارکنان اعتقاد و نگرش مثبتی به نتایج آنها نداشته باشند.

در رابطه با فرضیه دهم، جبران خدمت دانش‌محور بر نوآوری تأثیر معناداری داشت که با پژوهش چن و وانگ (۲۰۱۱)؛ مطابقت دارد. همچنین به دلیل این‌که ضریب استاندارد شده بین دو متغیر مقدار مثبت ۰/۱۶۲ است، می‌توان اظهار داشت که جبران خدمت دانش‌محور به میزان ۱۶/۲ درصد از تغییرات متغیر نوآوری را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. علت این نتیجه می‌تواند این باشد که طرح جبران خدمت دانش‌محور، انگیزه کارکنان برای استفاده بیشتر از دانش در کارشان را از طریق تأیید تأثیر تخصص در پیشرفت شغلی افزایش می‌دهد. به عبارت دیگر، کارکنان متقاعد شده‌اند که نظام پرداختی به ایشان مبتنی بر عملکرد و دانش و مهارت بوده و از این‌رو ایده‌پردازی و نوآوری خود در کارها را ارتقا می‌دهند.

در پایان نظر به تأیید فرضیه اصلی پژوهش حاضر مبنی بر " تأثیر مثبت فعالیت‌های مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی بر نوآوری " می‌توان الگوها، فرآیندها و دستورالعمل‌های لازم جهت به

کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها تدوین نمود و با ایجاد زیرساخت‌های لازم جهت تسهیل تسهیم دانش و مشوق‌های لازم از سوی مدیران ارشد سازمان‌ها جهت انتقال دانش و تجربیات و مهارت‌ها توسط افراد در زمینه ارتقا مدیریت دانش در سازمان گام برداشت.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافع ندارند.



References

- Abdi M, & Safaei S. (2014). A model for establishment and deployment of knowledge management in Iranian National Tax Administration (INTA). *Journal of Tax Research*. 22 (21), 135-158. [In Persian]
- Aghashahi, B., Tahayori, H., & Dastghaibyard, Gh. H. (2020). Prioritizing organizational knowledge management processes with Fernandez method using fuzzy rule-based systems. *Iranian Journal of information Processing and management*, 35(3), 633-662. [In Persian]
- Akhavan, P., & Bagheri, R. (2011). *Knowledge management, from idea to action*. Tehran, Atiinger Publishing. [In Persian]
- Akhavan, P., Philsoophian, M., & Karimi Gavareshki, M. H. (2017). Developing a knowledge management strategy model based on maturity level: A Fuzzy Delphi approach. *Iranian Journal of information Processing and management*. 32(2), 397-420. [In Persian]
- Alavi, M., & Leidner, D, E. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management system: conceptual foundation and research issue. *MIS quarterly*, 25(1), 107-136.
- Andreeva, T., & Kianto, A. (2011). Knowledge processes, knowledge-intensity and innovation: a moderated mediation analysis. *Journal of Knowledge Management*, 15(6), 1016-1034.
- Arling, P. A., & Chun, M. W. S. (2011). Facilitating new knowledge creation and obtaining KM maturity. *Journal of Knowledge Management*, 15(2), 231-250.
- Barani, S., & Hosseini, S. Z. (2021). The impact of transformational leadership on organizational innovative performance: A mediating role of culture and strategy innivation. *Resource Management in Police*, 1400(2), 65-92. [In Persian]

- Barão, A., Vasconcelos, J. B. D., Rocha, Á., & Pereira, R. (2017). A knowledge management approach to capture organizational learning networks. *International Journal of Information Management*, 37(6), 735-740.
- Bashirimanesh, N., & Dehghani, Z. (2021). The effect of government support on innovation and social responsibility mangemnets. *Innovation Management Journal*, 10(1), 45-74. [In Persian]
- Carrasco-Hernández, A. J., & Jiménez-Jiménez, D. (2016). Knowledge management, flexibility and firm performance: The effects of family involvement. *European Journal of Family Business*, 6(2), 108-117.
- Carrión, C. H., Izquierdo, C. C., & Cillán, J. G. (2020). The internal mechanisms of entrepreneurs' social capital: A multi-network analysis. *Business Research Quarterly*, 23(1), 1-19.
- Chen, H., & Wang, X. (2011). Corporate social responsibility and corporate financial performance in China: Empirical research from Chinese firms. *Corporate Governance*, 11(4), 361-370.
- Chen, J., Yin, X., & Mei, L. (2018). Holistic innovation: an emerging innovation paradigm. *International journal of innovation studies*, 2(1), 1-13.
- Cohen, W. M., Nelson, R. R., & Walsh, J. P. (2000) Protecting their intellectual assets: appropriability conditions and why US manufacturing firms patent (or not). Massachusetts Avenue, Cambridge, Working Paper No. 7552, National Bureau of Economic Research, 1-50.
- Colabi, A. M., Sharaei, F. (2021). Designing a competitive advantage model by explaining the role of innovation speed and creative destruction in FMCG industry. *Journal of International Business Administration*, 4(3), 145-165. [In Persian]
- Costa, V., & Monteiro, S. (2016). Key knowledge management processes for innovation: A systematic literature review, *VINE Journal of Information and Knowledge Management System*, 46(3), 386-410.
- Dehghani, M., Yaghoubi, N. M., Mooghali, A., & Vazife, Z. (2019). A Comprehensive model of factors affecting establishment of knowledge

- management. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 10(37), 109-132. [In Persian]
- Dehghani, T., & Ameri Siahouyi, M. (2015). Identification and ranking of factors affecting the implementation of knowledge management based on TOPSIS technique. *New Marketing Research Journal*, 5(Special Issue), 163-174. [In Persian]
- Dehghanpouri, H., Sarlab, R., Chavoshi, S. R., & Donyapour, H. (2020). Investigating the Effect of Marketing Intelligence on the Competitiveness of Online Sports Stores with the Mediating Role of Innovative Performance. *New Marketing Research Journal*, 10(3), 57-80. [In Persian]
- Donate. M. J., & Sánchez de Pablo, J. D. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 68(2), 360-370.
- Farzaneh Kondori, N., Shamizanjani, M., Manian, A., & Hasanzadeh, A. (2018). Presenting a framework for conceptualizing knowledge management office. *Journal of Information Technology Management*, 10(1), 135-158. [In Persian]
- Fellnhöfer, K., Puumalainen, K., & Sjögrén, H. (2016). Entrepreneurial orientation and performance-are sexes equal? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 22(3), 346-374.
- Figueiredo, E., Pais, L., Monteiro, S., & Mónico, L. (2016). Human resource management impact on knowledge management: Evidence from the Portuguese banking sector. *Journal of Service Theory and Practice*, 26(4), 497-528.
- Ghorbani, V., & Faghihi, A. (2021). Alignment between Knowledge Management Strategies with Human Resource Management Strategies according to Governmental Science and Technology Policies. *Quarterly Journal of The Macro and Strategic Policies*, 9(34), 328-359. [In Persian]

- Heisig, P. (2009). Harmonisation of knowledge management-comparing 160 KM frameworks around the globe. *Journal of Knowledge Management*, 13(4), 4-31.
- Huang, Y. Ch., Ma, R., & Lee, K. W. (2015). Exploitative learning in project teams: Do cognitive capability and strategic orientations act as moderator variables? *International Journal of Project Management*, 33(4), 760-771.
- Inkinen, H.T., Kianto, A. & Vanhala, M. (2015). Knowledge management practices and innovation performance in Finland. *Baltic Journal of Management*, 10(4), 432-455.
- Kebede,G.(2010).Knowledge management: An information science perspective. *International journal of information management*, 30(5), 416-424.
- Khalilipour, H., & Khanifar, H. (2018). Examining structural effects procedural justice and work engagement on knowledge sharing and innovative work behavior. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 6(4), 27-52. [In Persian]
- Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81(c), 11-20.
- Kim, M., Koo, D. W., & Han, .H.S. (2021). Innovative behavior motivations among frontline employees: The mediating role of knowledge management. *International Journal of hospitality management*, 99.
- Lee, V. H., Ooi, K. B., Choong, C. K., & Wong, K. L. (2013). Organizational Learning: A Mediating Factor between Technological Inovation and TQM. *Proceedings of the 2013 International Conference on Technology Innovation and Industrial Management*. To know Press, 279-281.
- Mahmoudzadeh, S. M., ZarghamBoroujen, H., & Sedaghat, M. (2014). The relationship between knowledge management enablers and knowledge management. *Management Studies in Development and Evolution*, 23(73), 145-173. [In Persian]

- Manteghi, M., Skandarpour, B., Dastyari, A., & Nazari, Y. (2016). The Role of social capital in innovative performance with emphasis on the role of resiliency and empowerment. *Social Capital Management*, 3(2), 189-207. [In Persian]
- Menor, L. J., Roth, A. V., & Mason, C. H. (2001). Agility in retional banking: A numerical taxonomy of strategic service group, *Manufacturing and Service Operations Management*, 3(4), 273-400.
- Moradi, M., & Zandi Paak, R. (2016). The effect of companies' participation or non-participation in the creation of industrial clusters on their innovation performance with an emphasis on the mediatory role of knowledge management. *Innovation Management Journal*, 5(1), 1-28. [In Persian]
- Mowlaie, S., Shakeri, R., & Yaghoubi, N. M. (2019). Personal Knowledge Management Influence on Innovative Culture and Performance in Knowledge Based Companies. *Management Research in Iran*, 22(4), 130-150. [In Persian]
- Nagarajan, S., Ganesh, K., Resmi, A. T., Anbuudayasankar, S. P., & Hemachitra, R. (2012). Organisation structure, reward and communication design for implementation of knowledge management solution. *International journal of productivity and quality management*, 10(1), 40-68.
- Narimani, M., Sahebkar Khorasani, S., Khademi, M., Ayani Sani, I. (2022). Designing a policy model for supporting Innovative human resources in knowledge-based companies (Case study of the Specialty Duty System Program). *Journal of Science and Technology Policy*, 14(4), 33-48. [In Persian]
- Nonaka, I. (1994). A Dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*. 5(1), 14-37.
- Ode, E., & Ayavoo, R. (2020). The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm innovation. *Journal of innovation and knowledge*, 5(3), 210-218.

- Oeij, P. R. A., Torre, W. V. d., Vass, F., & Dhondt, S. (2019). Understanding social innovation as an innovation process: Applying the innovation journey model. *Journal of Business Research*, 101(August 2019), 243-254.
- Olander, M. H., & Burman, H. (2013). Social review as a tool for developing social skills: Using contrasting cases. *Journal of SAGE Open*, 3(2), 1-8.
- Pourfateh, N., Khosravipour, B., & Ghanian, M. (2020). Factors affecting knowledge management in the agricultural promotion system. *Agricultural Education Administration Research*, 12(52), 27-50. [In Persian]
- Pourrshidi, Z. (2021). The mediating role of knowledge management and organizational learning in the impact of human resource development activities on staff innovation (case of Shahid Bahonar Kerman University staff). *Management and Educational Perspective*, 3(2), 49-76. [In Persian]
- Racela, O. C. (2014). Customer orientation, innovation competencies, and firm performance: A proposed conceptual model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 148(25 August 2014), 16-23.
- Rajabi Farjad, H., Mirsepasi, N., & Naderi Mehrbani, K. (2021). The impact of knowledge management processes on organizational innovation with the mediating role of human resource productivity. *New Approaches in Educational Administration*, 12(1), 14-1. [In Persian]
- Rezaei Pite Noei, Y., Asghari Shalmani, M., & Daliri Dehneh, H. (2021). Introducing an Appropriate Organizational Framework for Data Mining Applications in Accounting and Auditing: A Review of Commonly Used Financial Data Classification Techniques. *New Research Approaches in Management and Accounting*, 5(83), 1507-1525. [In Persian]
- Salehian, M., Babaefarsani, M., Sadeghi, M., & Ghaedamini Harouni, A. (2021). Analyzing the mediating role of innovation strategy and knowledge sharing in the relationship between inbound innovation and innovation performance. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 7(27), 117-138. [In Persian]

- Sariol Ghalam, M. (2011). Rationality and development of Iran, Tehran, Forouzan Rooz Publishing. [In Persian]
- Seifollahi, N. (2021). The effects of knowledge management dimensions on organizational productivity: The case of Tabriz Petrochemical Company. *The Journal of Productivity Management*, 15(2(57)), 139-156. [In Persian]
- Sheehan, M., N. Garavan, T., & Carbery, R. (2014). Innovation and human resource development (HRD). *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 2-14.
- Saifullah Fazl Elahi, Ali Akbar Khoshgoftar, Pejman Salehi, (1399). Results of using the open innovations approach in designing the organizational structure and its impact on the future of water and energy industries, *Journal of Entrepreneurship Index*, 5 (18), 9-27. [In Persian]
- Setini, M., Yasa, N. N. K., Gede Supartha, I. W., Ketut Giantari, I., & Rajiani, I. (2020). The Passway of Women Entrepreneurship: Starting from Social Capital with Open Innovation, through to Knowledge Sharing and Innovative Performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(2), 1-14.
- Tseng, S.-M. (2016). The effect of knowledge management capability and customer knowledge gaps on corporate performance. *Journal of Enterprise Information Management*, 29(1), 51-71.
- Velean, D., Shoham, A., & Asseraf, Y. (2014). Conceptualization of MILE Orientation (Market Innovative Learning Entrepreneurial) for Global Businesses. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 837-840.
- Wales, W. J., Parida, V., & Patel, P. C. (2013). Too much of a good thing? Absorptive capacity, firm performance, and the moderating role of entrepreneurial orientation. *Strategic Management Journal*, 34(5), 622-633.
- Yazdani, H., Siyed Amiry. N., & Kameli A. R. (2017). Promoting innovative business performance. *Organizational Resources Management Researchs*, 6(4), 189-210. [In Persian]

Zhao, J., Pablos. P. O. D., & Qi, Z. (2012). Enterprise knowledge management model based on China's practice and case study. Computers in Human Behavior, 28(2), 324-330.

