

## تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش محور بر دارایی های فکری در اکوسیستم های استارتآپی

زرتشت پوروشاسب\*<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۳۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱۲/۱۸

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی میزان تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش محور بر دارایی های فکری در اکوسیستم های استارتآپی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران بخشهای مختلف اکوسیستم های استارتآپی به تعداد ۱۰۰ نفر بوده که از این میزان بر اساس جدول مورگان تعداد ۷۵ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه های استاندارد بود. روایی ابزار تحقیق توسط استاد راهنما و تعدادی از خبرگان و میزان پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ تایید شد. یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل داده های آماری با نرم افزار Smartpls نشان داد که مدیریت منابع انسانی دانش محور بر ابعاد دارایی های فکری (دارایی های ساختاری، دارایی های ارتباطی و دارایی های انسانی) بر دارایی های فکری اکوسیستم های استارتآپی تأثیر معناداری دارد. این در حالی است که تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش محور بر دارایی های انسانی نسبت به سایر عوامل بیشتر بوده است.

### واژگان کلیدی

مدیریت منابع انسانی، دارایی های فکری، اکوسیستم استارتآپی

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، ایران. (Zartoshtpoorooshasb@gmail.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

امروزه، توسعه دارایی‌های فکری مطلوب سازمانی به منظور ایجاد جوی مناسب در جهت هدایت رفتار منابع انسانی در سازمان است. توسعه منابع انسانی دانش محور با تغییر در مهارت‌ها، دانش‌ها، نگرش و رفتار کارکنان به عنوان مهمترین عنصر سازمانی تشخیص داده شده است (لباران و همکاران، ۲۰۱۹)، به طوری که در سطح جهان توجه خاصی به این مقوله مبذول گشته و سازمانهای موفق متوجه شده اند که چنانچه در زمینه توسعه منابع انسانی سازمان پیشرفت کنند و نظامهای پرسنلی و آموزشی خود را توسعه بخشند، کارایی، اثربخشی و بهره وری سازمانی در زمینه توانمندسازی کارکنان، آموزش، کارگروهي و ارزیابی‌های مربوطه به نوآوری نتایج خوبی به دست خواهد داد. از سوی دیگر، دارایی‌های فکری بخش مهمی از ارزش شرکتها محسوب می‌شود. توانایی برای مدیریت و کنترل دارایی‌های فکری مستلزم اینست که شرکت‌ها بتوانند دارایی‌های فکری را شناسایی، اندازه‌گیری و گزارش کنند (پرایس، ۲۰۲۰) با این حال، دارایی‌های فکری به طور خودکار منجر به بهبود عملکرد نوآورانه بهتر نمی‌شوند بلکه نیازمند برخی توانمندی‌ها و منابع می‌باشند که در راستای دارایی‌های فکری عمل نمایند. مدیریت منابع انسانی مکانیسمی عملی برای تسهیل اجرای واقعی دارایی‌های فکری می‌باشند (اوتو، ۲۰۱۹). لذا با اینکه شواهدی زیادی مبنی بر وجود مدیریت انسانی دانش محور بر اثرگذاری دارایی‌های فکری در اکوسیستم‌های استارت‌آپی موجود است، ولی سازمانها درک کافی از چگونگی به کارگیری این دارایی برای دستیابی به بهبود نوآوری سازمانی، بازار و در نهایت دارایی‌های ساختاریندارند. (سارخانی، ۱۳۹۵)

اکوسیستم‌های استارت‌آپی ناچارند که برای رقابت به دنبال مدیریت انسانی دانش محور باشند چرا که سازمانهای مدرن با فشار فزاینده‌ای جهت یافتن راههای جدید رقابت کارآمد در بازار پویای جهانی مواجه هستند. مدیریت انسانی دانش محور، توانایی کارکنان را ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای بهبود نوآوری می‌شود (آنیو، جوسون و نکانه، ۲۰۱۷)؛ بنابراین، با توجه به اهمیتی که مدیریت منابع انسانی دانش محور در اکوسیستم‌های استارت‌آپی دارد، تحقیقات اندک و بعضاً نامرتبتي در این زمینه به انجام رسیده است. انتقادی کلی که به تحقیقات گذشته در این حوزه وارد است این است که اغلب تحقیقات، ماهیتی مفهومی و فاقد تست‌های تجربی دارند (اسلام، ۲۰۱۸). به همین دلیل، توجه به مدیریت انسانی دانش محور در اکوسیستم‌های استارت‌آپی نیز از اولویت خاصی برخوردار است تا آنجا که این عامل جزء ذاتی سازمانها محسوب شده و کسب و کار آنها، بدون توسعه این بخش، مقبول و موفق نخواهد بود؛ بنابراین با تقویت این بخش، سازمانها به نحوی مهندسی می‌شود که خدمات ارائه شده نیازها و خواسته‌های کارکنان را تأمین کند با این حال دامنه این امر حتی تا کشف نیاز پنهان کارکنان و یا فراتر از آن، ایجاد نیاز در کارکنان گسترش می‌یابد. به همین دلیل پرداختن به موضوع دارایی‌های فکری در جهت افزایش و بهبود نوآوری و کار در اکوسیستم‌های استارت‌آپی در فضای به شدت رقابتی کنونی، در کانون توجه قرار گرفته است. در این راستا، با بررسی سطح دانشی و دارایی‌های فکری در راستای توسعه اکوسیستم‌های استارت‌آپی می‌توان شاهد روند پر نوسان و بحث برانگیز عمل این بخش، طی چندسال گذشته بود. بی توجهی به مقوله دارایی‌های فکری و مدیریت منابع انسانی، موجب هدر رفتن منابع مالی و انسانی اکوسیستم‌های استارت‌آپی و عدم دستیابی و یا کند شدن روند نیل به عملکرد مطلوب کسب و کار در رسیدن به اهداف چشم انداز خود میشود.

### پیشینه تحقیق نظری

تحقیقات درباره مدیریت منابع انسانی دانش حور با رویکرد های متفاوتی صورت گرفته و در نتیجه در مفهوم پردازش مدیریت منابع انسانی دانش محور به اجزا و روابط متقابل گوناگونی تأکید شده است. رویه هم رفته، مفهوم مدیریت منابع انسانی، با گذشت زمان به جای اینکه وضوح و صراحت بیشتری پیدا کند، به ابهام گراییده است؛ بنابراین شگفت انگیز نیست که در سالیان اخیر، این مفهوم تحت الشعاع مفهوم دارایی های فکری، قرار گرفته است. با وجود این علاقه به موضوع مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش همچنان پابرجاست شاید به این دلیل که با مشاهده ویژگی های عملکردی سازمان های گوناگون، این احساس قویاً به انسان دست می دهد که این ویژگی ها در هر سازمانی متمایزند و شدیداً مشاهده گر را تحت تأثیر قرار می دهند (اسدی، ۱۳۹۶).

عامل نیروی انسانی همواره به عنوان یکی از عوامل مؤثر در بقای سازمانها مطرح است بنابراین شناخت نیازها، انگیزه ها، تمایلات، عوامل رضایت و عدم رضایت کارمندان نه تنها لازم است بلکه جهت اتخاذ سیاستهای صحیح، راهبردهای مناسب و برنامه های مؤثر ضروری می باشد (طاوولی، ۱۳۹۷). رابطه عملکرد با مدیریت منابع انسانی لزوماً یک رابطه مستقیم و خطی نیست، اگر چه برخی مطالعات این رابطه را بطور مستقیم بیان کرده اند، هستند فعالیت های مدیریت منابع انسانی از طریق، شیوه های افزایش مهارت، بالا بردن انگیزه، پشتیبانی از کارکنان، توسعه فرصت های حرفه ای، امنیت شغلی و عادلانه بودن نظام ارزیابی عملکرد در بهبود اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیران دارای اهمیت فراوانی می باشد (وانگ، ۲۰۱۵).

همچنین در میان مباحث علوم رفتاری، یکی از عمده ترین و شاید جنجال برانگیزترین مفاهیمی که از یک سو تلاش های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته و از سوی دیگر در تمامی سطوح مدیریتی و منابع انسانی اهمیت زیادی پیدا کرده، دارایی های فکری است. این اهمیت از یک سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز سلامت نیروی کار دارد و از سوی دیگر، به علت آن است که دارایی های فکری علاوه بر تعاریف و مفهوم پردازیهای متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه های علمی مانند آموزش، روانشناسی، مدیریت، جامعه شناسی و اقتصاد بوده است (سلمانی، ۲۰۱۹). به اعتقاد بسیاری از صاحب نظران، از میان مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روانشناسان سازمانی و صنعتی در موقعیتهای مختلف مورد مطالعه قرار داده اند، رضایت شغلی از مهمترین زمینه های پژوهشی بوده است. به همین دلیل دیدگاه ها و مفهوم سازی های متعدد و گاه متناقضی درباره آن شکل گرفته و توسعه یافته است (حسینی، ۱۳۹۸). دهه های اخیر به عنوان دوره تغییرات سازمانی پر شتاب و ریشه ای شناخته شده است (پولیت، ۲۰۱۳). رویکرد دارایی های فکری، مدیران سازمانها را ملزم به تجدید نظر در ماموریت و دلیل وجودی اجتماعی شان می کند. آلن (۲۰۲۰) اعتقاد دارند، دارایی های فکری مجموعه ای از دانش، اطلاعات، دارایی های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می تواند برای ایجاد ثروت بکار گرفته شود. (به نقل از سارخانی و ارغیانی، ۱۳۹۵) بنابراین دارایی های فکری در پی آن است که در سازمان ها، دارایی های فکری، دانش، تجربه و یادگیری سازمانی جهت نیل به توسعه همه جانبه بیشتر از پیش مورد توجه قرار گیرد. براساس کار تعدادی از محققان در زمینه دارایی های فکری، این مفهوم در برگیرنده سه جزء اصلی (دارایی های انسانی، دارایی های ساختاری و دارایی های رابطه ای) غیرمالی و دارای رابطه متقابل می باشد (کالکانا، ادنان و موتلا، ۲۰۱۴). به علاوه، دارایی های فکری یک رفتار استراتژیک است که اجازه ارائه ایده های جدید را داده و خود نیز به دنبال چنین ایده هایی

است. سازمانهای هایی که توجه بیشتری به دارایی های فکری خود دارند در پاسخ به محیط و توسعه قابلیت های جدید موفق تر هستند و این منجر به ایجاد مزیت رقابتی و عملکرد برتر کسب و کار برای آنها می شود (قلیپور، ۱۳۹۵). از طرفی، توجه به نوآوری بخش مهمی از وقت صاحبانظران و مدیران را به خود اختصاص داده و تلاش های زیادی برای برشمردن عوامل مؤثر بر نوآوری در سازمان صورت گرفته تا با استفاده بهینه از این عوامل بتوان بهره وری سازمان را بالا برد. شواهد معتبر نشان می دهند که مدیران سازمانها ممکن است در مورد تعیین عواملی که باعث افزایش نوآوری خدماتی می گردد و برای آنها از اهمیت بالایی برخوردار می باشد، ادراکات نادرستی داشته باشند با این حال، نتایج حاصل از تحقیقات مختلف بیانگر آن است که مقوله نوآوری به صورت علمی در سازمانهای خدماتی و صنعتی دنبال نمی شود و کاستی هایی از قبیل کمبود اطلاعات روزآمد در مورد خواسته ها و گرایشات مشتریان، فقدان برنامه ریزی استراتژیک در جهت رقابت داخلی، کاهش کیفیت خدمات، ضعف تبلیغات، ضعف مدیریت و خلا برنامه ریزی برای شناسایی کارکنان خلاق و. در مطالعات انجام شده به چشم می خورد

در همین راستا، از نظر زو و همکاران (۲۰۱۰) سازمان هایی که ظرفیت نوآوری و مستمر دارند، سریعتر و بهتر از سازمان های غیر نوآور قادر خواهند بود به چالش های محیطی پاسخ دهند که این به نوبه خود عملکرد سازمانی را افزایش می دهد. از این رو فهم چگونگی مدیریت آن قطعا مهم است (به نقل از دنیل، ۲۰۱۶). در همین راستا مدیریت منابع انسانی دانش محور اغلب همراه با تغییر بوده و به عنوان چیز جدیدی که به تغییر منجر می شود ملاحظه می گردد. محققینی مانند لینگ (۲۰۲۰) و دنیل (۲۰۱۹) تاکید درند نقطه آغازین نوآوری نیز شدیداً به دانش، تخصص و تعهد منابع انسانی به عنوان ورودیهای اصلی در فرآیند توسعه دارایی های نوآوری وابسته است. با این حال آنچه در نتایج این مطالعات به وضوح دیده می شود این است که عملیات استراتژیک منابع انسانی، ابزار اصلی سازمانها برای شکل دادن و تاثیرگذاری بر مهارتها، گرایشها و رفتار افراد در انجام وظایف شغلی خویش و در نتیجه، نیل به اهداف به منظور بروز نوآوری، سازمانها، سازمانی و نوآوری است (دنیل، ۲۰۱۶)؛ بنابراین از آنجا که این مقوله به عنوان رویکردی جدید و تقریباً مغفول مانده است، با انجام چنین پژوهشهایی، سیاست گذاران سازمانی، در سطح کلان و مسئولان امر در اکوسیستم های استارتآپی، در سطح میانه، میتوانند با آگاهی و اشراف به منابع و روشهای برتر نوآوری خدماتی، سیاست گذاری و راهبرد مؤثرتری بگیرند؛ از طرفی خلأ تحقیقاتی موجود در این حوزه در ایران و سایر کشورها یکی دیگر از دلایل ضرورت انجام این پژوهش است.

با توجه به مبانی نظری، فرضیه اصلی پژوهش به شرح زیر تدوین شده است:

H1: مدیریت منابع انسانی مبتنی دانش محور بر دارایی های ساختاری تاثیر مثبت دارد.

H2: مدیریت منابع انسانی دانش محور بر دارایی های ارتباطی تاثیر مثبت دارد.

H3: مدیریت منابع انسانی دانش محور بر دارایی های انسانی تاثیر مثبت دارد.

### روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی است چون به دنبال بررسی یک مسئله واقعی و دانش تخصصی می باشد و می تواند نتایج و یافته های حاصل از آن برای مدیران در راستای اعتلای دارایی های فکری مربوطه قابل استفاده باشد و از نظر روش گردآوری داده ها توصیفی و از نوع پیمایشی - تحلیلی است که با اهداف و فرضیه های این تحقیق تطابق دارد، زیرا که این امکان را فراهم می سازد تا به داده های مورد نیاز از طریق طرح نمونه گیری در قالب متغیرهای مورد مطالعه

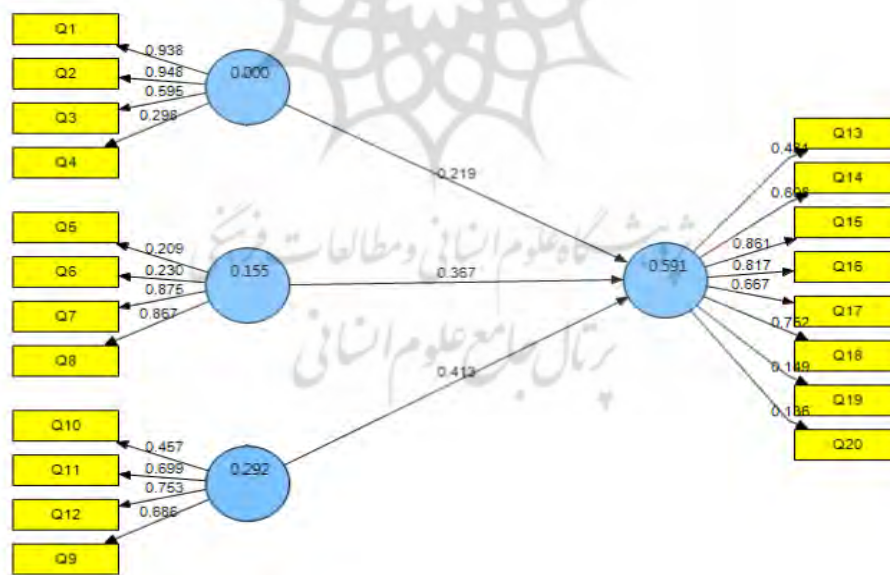
دست یافت و از این طریق روابط بین آن‌ها را مشخص ساخت و در فرآیند تصمیم‌گیری آتی مدیران اکوسیستم های استارتاپی آن‌ها را به کار گرفت. جامعه آماری مورد بررسی در این تحقیق، کلیه مدیران اکوسیستم های استارتاپی به تعداد ۱۰۰ نفر در نظر گرفته شده است. نمونه آماری مناسب برای پژوهش بر اساس فرمول نمونه‌گیری تعداد ۷۵ نفر محاسبه شد. برای آزمون فرضیه پژوهش، ابتدا پایایی و قابلیت اعتماد پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. این ضریب برای تمام متغیرهای مدل مفهومی پژوهش بیشتر از ۰/۷ به دست آمد؛ رقم به دست آمده اعتبار و سازگاری درونی مناسب سازه‌های پژوهش را نشان می‌دهد (جدول ۱).

جدول ۱: آلفای کرونباخ متغیرها

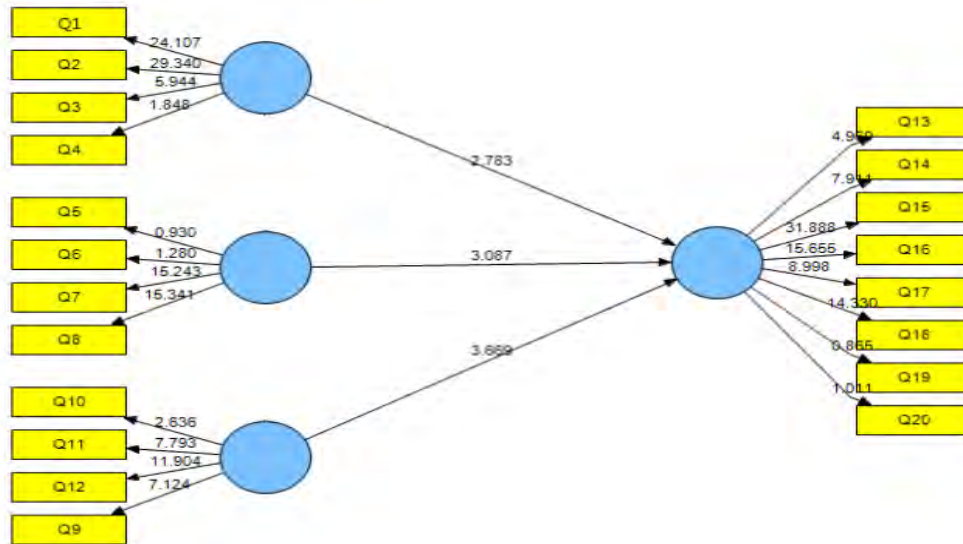
متغیر	آلفای کرونباخ
مدیریت منابع انسانی مبتنی دانش محور	۰/۷۷۷
دارایی های ساختاری	۰/۸۱۲
دارایی های ارتباطی	۰/۸۵۲
دارایی های ارتباطی	۰/۸۶۹

### یافته‌های پژوهش

برای آزمون مدل مفهومی و همچنین فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری بر پایه روش کمترین مربعات جزئی استفاده شده است. بدین منظور نرم‌افزار SmartPLS به کار گرفته شد. خروجی نرم‌افزار بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش، در شکل ۲ و ۳ نشان داده شده است.



شکل ۲ - مدل کلی پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۳ - مدل کلی پژوهش در حالت معناداری

در شکل ۳، متغیرهای آشکار و پنهان و همچنین ضرایب مسیر و بارهای عاملی نشان داده شده است. اعدادی که بین متغیرهای پنهان مدل (متغیرهایی که با شکل بیضی نشان داده شده‌اند) و متغیرهای آشکار (متغیرها به شکل مستطیل که همان زیر مولفه‌های متغیر پنهان می‌باشند) مشاهده می‌کنید، نشان دهنده بارهای عاملی هستند. روابطی که بین متغیرهای پنهان تعریف شده است، همان فرضیه‌های پژوهش می‌باشند و اعداد نشان داده شده بر روی این روابط، ضرایب مسیر هستند.

جدول شماره ۳ نتایج تحلیل علی مدل معادلات ساختاری را برای آزمون فرضیه‌های پژوهش به نمایش گذاشته است.

جدول ۳: نتایج فرضیه‌های تحقیق

عنوان فرضیه	ضریب بتا	آماره آزمون	نتیجه
H1	۰,۲۱۹	۲,۸۷۳	رد H0
H2	۰,۳۶۷	۳,۰۸۷	رد H0
H3	۰,۴۱۳	۳,۳۶۹	رد H0

آزمون کیفیت مدل اندازه گیری

این شاخص توانایی مدل را در پیش بینی متغیرهای مشاهده پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. مقادیر مثبت شاخص *CV Com* نشاندهنده کیفیت مناسب مدل اندازه گیری انعکاسی می‌باشد.

جدول ۴. آزمون کیفیت مدل اندازه گیری

شاخص کیفیت CV Com	متغیرهای تحقیق
۰,۳۴۲	مدیریت منابع انسانی مبتنی دانش محور
۰,۳۴۹	دارایی‌های ساختاری
۰,۴۶۵	دارایی‌های ارتباطی
۰,۳۵۶	دارایی‌های ارتباطی

بر اساس نظر کوهن مقدار مناسب برای این شاخص به صورت زیر است.

### جدول ۷. شاخص مناسب CV Red (کوهن، ۲۰۰۹)

ضعیف	متوسط	قوی
۰/۱۹	۰/۳۳	۰/۶۷

### آزمون مدل کلی PLS (GOF)

این شاخص برآزش مدل توسط آماتو و تنهوس<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) برای ارزیابی برآزش مدل های معادلات داخلی و سنجه های خارجی داده ها به طور هم زمان، پیشنهاد کرده اند. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضرایب تعیین است.

۱- واریانس تشریح شده/ متوسط ضرایب تعیین ( $R^2$ ) مربوط به متغیر درون زا بر طبق نظر چاین<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) این شاخص باید حداقل ۰/۲ باشد اما به صورت ایده آل باید از ۰/۳ بالاتر رود بنابراین جدول ۸ بیان می کند که متغیر درون زا (وابسته) مقدار ایده آل مورد نظر را کسب کرده است.

### جدول ۸. واریانس تشریح شده مربوط به متغیرهای وابسته

متغیر وابسته	$R^2$
دارایی های فکری	۰/۹۷

۲. متوسط مقادیر اشتراکی (Communality)

### جدول ۹. متوسط مقادیر اشتراکی

متغیرهای تحقیق	Communality
مدیریت منابع انسانی مبتنی دانش محور	۰/۳۶۱
دارایی های ساختاری	۰/۴۴۸
دارایی های ارتباطی	۰/۳۹۰
دارایی های ارتباطی	۰/۵۱۴

$$GOF = \sqrt{(communality) \times (R\ square)}$$

بنابراین مقدار (GOF) محاسبه شده ۱,۴۱ می باشد که بر خوبی برآزش مدل برای داده ها دلالت دارد.

### نتیجه گیری و پیشنهادات

منابع انسانی به عنوان کلیدیترین ارکان اجرای استراتژیهای سازمانی همواره نقش موثری در توسعه اکوسیستم های استارتاپی و ارتقا جایگاه آن داشته و دارند. چه بسا بکارگیری نیروهای ناکارآمد علاوه بر تحمیل هزینه های بسیار زیاد اعم از پرداخت هزینه های استخدامی، ارائه دورههای آموزشی جدید یا بازآموزی تخصصهای موردنیاز کارکنان، سازمان را در رسیدن به عملکرد مناسب و اهداف از پیش تعیین شده با چالشهای بسیاری روبرو خواهد نمود. اهمیت نیروی انسانی و توجه به بهبود دارایی های فکری اکوسیستم های استارتاپی از جمله موضوعات مهم و موردتوجه

<sup>1</sup>Amato & Tanthous

<sup>2</sup>Chain

پژوهشگران دهه‌های اخیر در رشته مدیریت منابع انسانی بوده، نتایج تحقیقات مختلف محققین در کوسیستم های استارت‌آپی متعدد نشان داده که توجه به فرآیندهای مدیریت منابع انسانی نیز یکی از راهکارهای مؤثر بر بهبود دارایی های فکری خواهد داشت؛ بنابراین، پیشنهاد میشود که مدیران اکوسیستم های استارت‌آپی از طریق اجرای سیاستهایی مانند بسیج منابع و امکانات و آموزش مستمر و در حین کار و همچنین انتقال مهارتهای جدید به کارکنان جهت انجام امور سازمانی موجب ارتقای سطح نوآوری در اکوسیستم های استارت‌آپی گردند، همچنین توجه به برنامه های توسعه قابلیت‌های نوآوری به منظور توسعه خدمات نوین و ارائه برنامه هایی به منظور ایجاد دانش جدید بر اساس دانش موجود توصیه میشود. ارزیابی عملکرد و جبران خدمات و افزایش تعهد، کاهش جابجایی و افزایش عملکرد از طریق تأثیر بر توسعه و انگیزش کارکنان باعث ارتقای عملکرد نوآوری میگردد.

پیشنهاد می‌گردد برای ایجاد و تولید اطلاعات، کمیته‌ها و گروه‌هایی از خبرگان در شرکت با رویکرد توسعه نوآوری تشکیل شود تا بتوان برای شناخت مشتریان و رقبا و برنامه‌ریزی برای اجرای سیاست‌های نوآوری شرکت هماهنگ بود و استفاده بیشتر از فرصت‌های کسب و کار فراهم گردد. در این زمینه برنامه‌ی فشرده‌ی آموزشی بر توسعه‌ی توانایی‌های منابع انسانی یکی از موفق‌ترین رویکردها برای ارتقای عملکرد نوآوری است

مدیران منابع انسانی، با دلسوزی و تعهد و بینشی علمی، تمام توانمندیها، انرژی و فکر خود را در راستای تحقق مأموریت سازمانی بکار گیرند و پیوسته برای سازمان توسعه قابلیت نوآوری تولید کنند. نیروی انسانی دانش‌گرا، خلاق و آگاه و سازگار با شرایط پیچیده محیطی میتواند یک دارایی های مهم برای سازمان تلقی گردد.

استراتژی کلان سازمان می‌تواند راهگشایی برای برنامه‌های استراتژیکی باشد که در بخش‌های مختلف سازمان به اجرا در می‌آید پیشنهاد می‌شود کسانی که در صدد تنظیم یک برنامه استراتژیک مدیریت منابع انسانی برای مهارتهای مدیران در مفاهیم و مهارت‌های مربوط به نوآوری هستند باید استراتژی کلان سازمان را مطالعه و در این راستا، قابلیت‌های نوآوری را از برنامه استخراج کنند.

مدیران اکوسیستم های استارت‌آپی از طریق ارائه برنامه های آموزشی متنوع و فرصت های آموزشی داخلی و خارجی زمینه را برای توسعه و پرورش دانش و تخصص مورد نیاز کارکنان و فعالیتهای نوآورانه، گسترده کردن بینش آنها و تجهیز کردن آنها با ذهن‌ها و مهارتهای نوآورانه، آماده می‌کند. برنامه های آموزشی مبتنی بر توسعه قابلیت‌های نوآورانه کارکنان را تحریک می‌کند که تخصص و تجربه خود را تسهیم کنند، دانش جدید کسب کنند و آن‌ها را که متعاقباً در کار یاد می‌گیرند به کار ببرند.

### محدودیت های پژوهش

در تمامی پژوهش‌هایی که انجام می‌شود، محدودیت‌ها جزء جدا نشدنی تحقیق هستند. همین محدودیت‌ها باعث می‌شود که شرایط را برای تحقیقات آتی فراهم می‌سازد. این تحقیق نیز از این قاعده مستثنی نبود.

یکی از مشکلات پژوهش حاضر در ارتباط با محدودیت در دسترسی به منابع مرتبط به موضوع مدیریت دانش و اجزای آن در کتابخانه‌ها، دانشگاه‌ها و سایر سازمان‌های کشور می‌باشد



## منابع

اسدی، فریده؛ مظفری، سید امیر احمد؛ زارعی، علی. (۱۳۹۶). رابطه مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی از دیدگاه کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان ایران. پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی، دوره ۷، شماره ۱۳: ۳۰-۲۳.

حسینی، ابوالحسن؛ تبسمی، امیر؛ دادفر، زهرا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی. چشم انداز مدیریت دولتی، دوره ۸، شماره ۲۹: ۱۷۱-۱۵۵.

روح الهی، احمدعلی و رجبی فرجاد، حاجیه (۱۳۹۷). بررسی آثار خط مشی های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، سال هفتم، شماره ۳: ۱۳۰-۱۰۵.

زینالی نامی، رضا (۱۳۹۵). ارزیابی وضعیت موجود فرایندهای مدیریت منابع انسانی بانک رفاه کارگران بر اساس استاندارد ۳۴۰۰۰ تعالی منابع انسانی، کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.

طاوولی، زهرا؛ ناظم، فتح و دکانه ای فرد، فریده (۱۳۹۷). ارائه مدل ارزیابی مدیریت منابع انسانی دانشگاه های آزاد اسلامی (در سطح استان تهران) بر مبنای استاندارد ۳۴۰۰۰. فصلنامه توسعه ای آموزش جندی شاپور، سال نهم، شماره ۳: ۸۷-۹۸.

قلی پور، آرین. (۱۳۹۲). استاندارد ۳۴۰۰۰ تعالی منابع انسانی در عمل. نشر مهربان

میرکمالی، سید محمد؛ صحرائی بیرانوند، مهدی؛ رومیانی، یونس. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی تهران. مدیریت ورزشی، دوره ۸، شماره ۳: ۴۶۵-۴۵۳.

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (۲۰۲۰), "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

Amin, M., Khairuzzaman W., Ismail, W., Zaleha, S., Rasid, A., Daverson, R. and Selemani, A. (۲۰۱۹), "The impact of human resource management practices on performance: evidence from a Public University", *The TQM Journal*, 26(2), 125-142.

Labaran, (2019) "Ascertaining the interaction effects among organisational citizenship behaviour, work overload and employees' performance in the Ghanaian construction industry", *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1235-1249.

Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis: Pearson New International Edition, Seventh edition.*

Islam, M. Z. & Siengthai, S. (۲۰۱۸). Quality of work life and organizational performance:

Martinez Caro, L. and Martinez Garcia, J.A. (2008), "Developing a multi-dimensional and hierarchical service quality model for the travel agency industry", *Tourism Management*, 29(4), 706-720.

Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (۲۰۱۹), *Human Resource Management*, South-Western Cengage Learning, Mason, OH, USA.

Otoo, F. N. K., & Mishra, M. (2018). Measuring the impact of human resource development (HRD) practices on employee performance in small and medium scale enterprises. *European Journal of Training and Development*. 42(7/8), 517-534.

Otoo, F. N. K., Otoo, E. A., Abledu, G. K., & Bhardwaj, A. (2019). Impact of human resource development (HRD) practices on pharmaceutical industry's performance. *European Journal of Training and Development*. 43(1/2), 188-210.

Price, J. L. (۲۰۲۰), "Reflections on the determinants of voluntary turnover", *International Journal of Manpower*, 14(6), 218-228, 22(7), 600-624.

Randeree, K., & Al Youha, H. (۲۰۲۱). Strategic management of performance: an examination of public sector organizations in the United Arab Emirates. *International Journal of Knowledge, Culture and Change Management*, 9(4), 123-134.



## The effect of knowledge-based human resource management on intellectual assets in startup ecosystems

Zartosht Poorooshab<sup>\*1</sup>

### Abstract

The purpose of this research was to investigate the impact of knowledge-based human resource management on intellectual assets in startup ecosystems. The statistical population of this research is all the managers of different departments of startup ecosystems in the number of 100 people, of which 75 people were selected as a statistical sample based on Morgan's table by a simple random method. The data collection tool was standard questionnaires. The validity of the research tool was confirmed by the supervisor and a number of experts, and the reliability of the questionnaire was confirmed by Cronbach's alpha method. The findings of statistical data analysis with Smartpls software showed that knowledge-based human resource management has a significant impact on the dimensions of intellectual assets (structural assets, communication assets and human assets) on the intellectual assets of startup ecosystems. This is while the impact of knowledge-based human resource management on human assets has been greater than other factors.

### Keywords

Human resource management, intellectual assets, startup ecosystem

1. M.Sc., Department of Business Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Iran (Zartoshtpoorooshab@gmail.com)

