

بررسی میزان موفقیت در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری

مطالعه موردی: یک مؤسسه تصمیم گیرنده در حوزه تحقیقات دفاعی

مهدی نصرالله زاده*، حامد رجبزاده**، فرهاد قدک***

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۷/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۹/۱۰

چکیده

مسئله مورد بررسی پژوهش بررسی میزان موفقیت در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری در یک مؤسسه تصمیم گیرنده در حوزه تحقیقات دفاعی با در نظر گرفتن چهار عامل تأثیرگذار در اجرای نوآوری (عوامل فردی، عوامل اجتماعی، ویژگیهای نوآوری و عوامل سازمانی) است. سؤال اصلی این است که آیا بین عوامل مؤثر در اجرای نوآوری و موفقیت این مؤسسه در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری رابطه معنی دار وجود دارد. جامعه آماری ۱۵ نفری پژوهش را مدیران این مؤسسه تشکیل می دهند که از مدیریت دانش بیشترین استفاده را می کنند. نتایج با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شد؛ سپس فرضیات معنادار با آزمون رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که عوامل فردی با ضریب همبستگی (۰/۸۱۷)، ویژگیهای نوآوری با ضریب همبستگی (۰/۶۶) و عوامل اجتماعی با ضریب همبستگی (۰/۵۸۸) با موفقیت در اجرای مدیریت دانش رابطه معناداری دارد و به رغم همبستگی ضعیف (۰/۴۰۴) و نبود رابطه معنادار بین عامل سازمانی با موفقیت در اجرای مدیریت دانش، نتیجه نشان داد که مدیریت دانش از دید همه عوامل یادشده با ضریب همبستگی (۰/۸۱۹) با موفقیت در این مؤسسه اجرا شده است.

کلیدواژه‌ها: نوآوری؛ مدیریت دانش؛ تحقیقات صنعتی دفاعی؛ اجرا؛ تصمیم گیری.

* کارشناس ارشد، پژوهشگر مرکز علم و فناوری دانش و پژوهش دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران

** نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

std_hamed.rajabzadeh@khu.ac.ir

*** دانشیار، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران.

مقدمه

نوآوری، عمری به درازای عمر بشر دارد؛ زیرا بشر همواره به دنبال یافتن راه‌های جدید اجرای کارهای خود بوده است. قطعاً دنیایی که در آن زندگی می‌کنیم بدون نوآوری چهره متفاوتی خواهد داشت. تصور چنین دنیایی بدون نوآوری سخت خواهد بود؛ نوآوری‌هایی مانند خودرو، هواپیما، تلفن همراه و... که همه آنها عمری به اندازه یک قرن دارند. اگر افق زمانی طولانی‌تری را در نظر بگیریم براحتی قابل درک است که بدون نوآوری‌هایی مانند انقلاب کشاورزی، اختراع چرخ و ضرب سکه و مانند اینها، بشر هیچ‌موقع نمی‌توانست به چنین سطح رفاه و آسایشی دست یابد. باوجود اهمیت و تاریخچه طولانی نوآوری، ابعاد مختلف این پدیده تاکنون بدرستی شناخته نشده است. نوآوری پدیده‌ای چندوجهی است و به همین دلیل موضوع مطالعه شاخه‌های مختلف علوم انسانی قرار گرفته است. از دید علوم رفتاری این پرسش مطرح می‌شود که هنگام بروز هر عمل نوآورانه چه نوع رفتارهایی از انسان سر می‌زند و زمینه‌های بروز چنین رفتاری چیست. از دید یک اقتصاددان این پرسش مهم است که چه انگیزه‌ها و شرایط اقتصادی باعث آسان‌سازی نوآوری می‌شود و تأثیرات آن در عملکرد بنگاه‌ها و صنایع مختلف چیست. از دید مدیران، چگونگی مدیریت سازمان برای بهره‌برداری بهتر از ظرفیتهای خلاق و نوآور کارکنان بسیار اهمیت دارد. برای پاسخگویی به این سؤالات و ابهامات باید درک درستی از نوآوری و ویژگیهای آن داشت (امیری و قاسمی، ۱۳۸۸). در سطح سازمان برای سازمانی که در محیط متغیر و بدون قطعیت به رقابت می‌پردازد، نوآوری برای رشد، موفقیت و بقای سازمان عاملی ضروری و حیاتی به‌شمار می‌رود. فرایند جهانی‌سازی رقابت را بر منابع و هم‌چنین بازار افزایش داده است. سازمانها روی داراییهای نامحسوس مثل منابع انسانی به رقابت می‌پردازند. نوآوری فردی کارکنان در محیط کار از عوامل اصلی ارتقای عملکرد هر سازمانی است. بنابراین مطالعه درباره انگیزه‌ها و عوامل ایجادکننده و اجرای این نوآوری از اهمیت خاصی در سازمانها برخوردار است (امیری و قاسمی، ۱۳۸۸). سازمانهای معاصر اغلب نوآوریها را به‌عنوان اولویت اول خود برای جان سالم به در بردن از رقابت شدید جهانی و محیط کسب‌وکار بسرعت در حال تغییر، می‌پذیرند. گرچه

دستاوردهای سازمانی در استفاده از نوآوری (به‌عنوان مثال موفقیت نوآوری) تا حد زیادی به تصمیم درست برای انتخاب نوآوری اثرگذار بستگی دارد (کیم و چونگ^۱، ۲۰۱۷)، موفقیت‌های گذشته، سازمانها را از حرکت از وضع امروز به‌سوی موفقیت‌های فردا (به کمک نوآوری و دگرگون‌پذیری) باز می‌دارد. موفقیت همچون شمشیری دو لبه است. کارایی کوتاه‌مدت می‌تواند سد راه پذیرش چیزهای تازه شود و تخم شکست در آینده را بیفشاند. آنچه ضامن پیروزیهای پایدار و پیاپی است، تفکر راهبردی نوآورانه مدیران و تمام همکاران سازمانی است. شرکتها و سازمانها برای موفقیت ماندگار، نیازمند جریانی از نوآوری‌هایی نظام‌یافته و پیاپی در طول زمان هستند. روشن است این جریان با دو سد بزرگ ثبات و دگرگونی روبه‌رو است. مدیران برای بهره‌برداری از این دو نیروی مخالف باید سازمانی دو منظوره بیافرینند؛ سازمانی که به استقبال ثبات می‌رود ولی آزمایش چیزهای نو و دگرگونی ناپیوسته را هم می‌پذیرد. این بخش از رهیافت نوآوری (اجرای جریان پایدار نوآوری در سازمان) به دنبال ارائه دسته‌ای از ابزارهایی است که مدیران را در شناسایی و اجرای جریان نوآوری و زمینه‌سازی برای ایجاد دگرگونی‌های انقلابی یاری رساند؛ هرچند اجرای این وجه بسیار دشوار است (هوشیاری، ۱۳۹۵).

همان‌طور که اشاره شد، یکی از چالش‌های مهم سازمان در برابر نوآوری چگونگی انتخاب و اجرای آن به شکل مؤثر است به‌طوری‌که نوآوری مدنظر با بیشترین کارایی و بهره‌وری به کار گرفته شود. امروزه مدیریت دانش در جهان رقابتی بین سازمانها نقش‌های اساسی در حوزه‌های مختلف سازمانی بویژه در سطح مدیریت و تصمیم‌گیری ایفا می‌کند. نقش‌های آسانگرانه مدیریت دانش بویژه کمک به تصمیم‌گیری درست‌تر مدیران، ما را بر آن داشت که مدیریت دانش را در این سازمان تصمیم‌محور و در سطح مدیران ارشد به‌عنوان نوآوری مورد مطالعه قرار دهیم تا میزان موفقیت در اجرای آن را از بعد نوآوری بودن آن بررسی کنیم. در این راستا به مطالعه میزان موفقیت در اجرای نوآوری مدیریت دانش در یک مؤسسه تصمیم‌گیرنده در حوزه تحقیقات دفاعی، که در ادامه مقاله با اسم "مؤسسه" مشخص می‌شود به‌عنوان هدف کلی پرداخته شده است

تا مشخص شود که تا چه حد این نوآوری بر اساس عوامل دخیل در اجرای نوآوری، موفقیت آمیز بوده است تا در نهایت بتوان پیشنهادها سازنده‌ای به منظور اجرای هرچه مؤثرتر این گونه نوآوریها در آینده ارائه کرد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مفهوم نوآوری

در عصر حاضر نوآوری در تمام سازمانها نقش کلیدی ایفا می‌کند. شرکتها تقریباً در تمام صنایع به تواناییهای خود برای تولید نوآوری بشدت وابسته هستند (تید^۱ و همکاران، ۲۰۰۵). نوآوری به عنوان پدیده‌ای سازمانی، سنت طولانی تحقیقاتی دارد و در بسیاری از زمینه‌های مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است. شاید به دلیل تاریخ طولانی خود، اصطلاح "نوآوری" به طور رایج، مبهم و بدون تعریف یا اندازه‌گیری واحد است. بخشی از این ابهام ناشی از پیچیدگی پدیده‌ای است که می‌تواند به روشهای مختلفی مورد تفهیم قرار گیرد؛ معرفی محصولات یا فرایندهای جدید، فعالیت نوآورانه سازمانها، انتشار نوآوری، توان نوآوری یا دخالت در نوآوری (کوئینتان^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). به طور کلی نوآوریها برای شرکتها به منظور ایجاد مهارتهای اصلی و مزیت رقابتی پایدار ضروری است (پورتر^۳، ۲۰۰۵؛ رید و دفیلیپی^۴، ۱۹۹۵). نوآوری بیش از فکری عالی است؛ بلکه فرصتی است برای حل مشکلی که از اهمیت زیادی برخوردار است. در این میان آنچه اهمیت دارد، اجرای نوآوری در جهت مناسب آن است (ابراهیم^۵ و همکاران، ۲۰۰۹) در دامنه سازمانی، دامان پور و گوپالاکریشنان^۶ (۱۹۹۸) مشاهده کردند که فکر، رفتار، عمل یا محصول جدید (نوآوری) ممکن است از دو روش متفاوت به سازمان انتقال یابد. نوآوریها

1. Tidd
2. Quintane
3. Porter
4. Reed & DeFillippi
5. Ibrahim
6. Damanpour & Gopalakrishnan

ممکن است تولید یا انتخاب شود؛ هنگامی که تولید می‌شود، نوآوری در سازمانها آغاز می‌شود و توسعه می‌یابد؛ هنگامی که اتخاذ می‌شود، یعنی این نوآوری در سازمان دیگری تولید شده است و فقط در این سازمان توسعه می‌یابد (راجرز^۱، ۱۹۹۵؛ وان ده وان و آنجله^۲، ۱۹۸۹). اگرچه موفقیت در اجرای نوآوری برای سازمانها در محیط اقتصادی آشفته امروز به مسئله بقا تبدیل شده است، مشخص نیست که کدام متغیرها باعث موفقیت اجرای نوآوری می‌شود (لیوا^۳ و همکاران، ۲۰۱۱). همان‌طور که کیمبرلی و اوانیسکو^۴ (۱۹۸۱) اشاره کرده‌اند، روند نوآوری حداقل دو مرحله متمایز دارد: تصمیم‌گیری و اجرا. تصمیم‌گیری به فرایندی اشاره دارد که به موجب آن افراد تصمیم می‌گیرند که آیا نوآوری را اجرا کنند یا خیر. مرحله دوم، اجرای نوآوری است و به نوآوری واقعی مربوط می‌شود، زمانی که تصمیم گرفته می‌شود نوآوری در سازمان اجرا شود. این مرحله شامل تضمین تناسب کارکنان و استفاده متعهدانه آنها از نوآوری است. شکست این فرایند زمانی رخ می‌دهد که کارکنان از استفاده از نوآوری پرهیز می‌کنند؛ هنگام استفاده از آن شکایت می‌کنند و یا باعث خرابکاری روند می‌شوند. موفقیت اجرا، زمانی آشکار است که استفاده از نوآوری برای کارکنان سازگار، و سبب افزایش مهارت و اشتیاق آنها است. فرایندهای مختلف در هر دو مرحله اتفاق می‌افتد. در این مقاله به قسمت دوم این مقوله یعنی بخش اجرای نوآوری از نگاه دیگر می‌پردازیم. اگرچه تصویب هر نوآوری مؤثر - یکی از انتظارات ایجاد تغییرات سازمانی موردنظر یا افزایش عملکرد - برای موفقیت نوآوری ضروری است، موفقیت در اجرای نوآوری تنها زمانی به دست می‌آید که نوآوری توسط افراد، پیوسته مورد استفاده قرار گیرد. به‌رغم اهمیت عملی آن در ادبیات نوآوری نسبتاً کمتر به اجرا پرداخته می‌شود (چویی و چانگ^۵، ۲۰۰۹).

1. Rogers
2. Van de Ven & Angle
3. Leiva
4. Kimberly & Evanisko
5. Choi & Chang

مفهوم مدیریت دانش

مدیران با مسئولیت رهبری سازمانهای خود برای دستیابی به اهداف معین شده در تکاپو هستند. این امر نه تنها به تطبیق پذیری و توانایی نیاز دارد، بلکه به مدیریت دانش مناسب برای تصمیم گیری عالی نیز نیاز مبرم دارد. اصطلاح "دانش" از دیدگاه های مختلف دیده و تعریف شده است. با توجه به مطالعه دانپورت و پروساک^۱ (۱۹۹۸)، دانش ترکیبی از اطلاعات متنی، تجربیات قالب بندی شده، تجربه کارشناسی و ارزشی است که به نوآوری و تجربه تازه منجر می شود. دانش نیز به عنوان فرهنگ سازمانی، مهارت، شهرت، شهود و نظریه شناسه گذاری شده در نظر گرفته می شود که بر رفتار و اندیشه انسان تأثیر می گذارد (هال و آندریانی^۲، ۲۰۰۳).

از ابداع مفهوم مدیریت دانش بالغ بر ده سال می گذرد و تعاریف گوناگونی برای مدیریت دانش ارائه شده است که هر کدام بعدی از کاربرد آن را نشان می دهد و در ذیل برخی از این تعریفها آمده است:

مدیریت دانش به مجموعه ای از فعالیتها گفته می شود که برای به دست آوردن دانش از داخل و خارج به شرکت کمک می کند؛ به عبارتی مدیریت دانش را می توان فرایند تسخیر تخصصهای جمعی و به کارگیری هوشمندی در سازمان و استفاده از آنها برای ظهور و پرورش نوآوری از طریق یادگیری سازمانی پیوسته دانست (رفیعی پور، ۲۰۱۵).

در تعریف جداگانه مجله اینفورمیشن ویک^۳ مدیریت دانش را تبدیل اطلاعات به دانشی کاربردی تعریف می کند به طوری که این دانش آسان به دست می آید و قابل استفاده برای به کارگیرندگان باشد (علامه، ۲۰۱۵).

مدیریت دانش، فرایند کشف، اکتساب، توسعه و ایجاد، نگهداری، ارزیابی و به کارگیری دانش مفید در زمان مناسب توسط فرد مناسب در سازمان است که از طریق ایجاد پیوند میان منابع انسانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات و ایجاد ساختاری مناسب برای دستیابی به اهداف سازمانی

1. Davenport & Prusak
2. Hall & Andriani
3. Information week

صورت می‌پذیرد (دیکشنری کمبریج^۱، ۲۰۱۱).

از نظر جونز، مدیریت دانش گرایش یکپارچه سامانمند به منظور کشف، مدیریت و تسهیم تمام خزائن اطلاعاتی سازمان است که شامل بانکهای اطلاعاتی، مدارک، سیاستها و روشها است (جونز و سالیس^۲، ۲۰۱۳).

شرکتها با توجه به جهانی‌سازی و تجارت مدرن در معرض چالشهای ناشی از محیط رقابتی غیرقابل پیش‌بینی و پیچیده قرار دارند. محیط کسب‌وکار جهانی با وضعیت تجاری تغییر یافته، آزادی بازار، تولید زیاد، فناوری اطلاعات و ارتباطات، ساختار سازمانی منعطف شرکتها و توسعه مشارکت توصیف می‌شود. در چنین محیطی، رقابت میان شرکتها در بازار تشدید می‌شود (نویسویچ و جلنیچ^۳، ۲۰۰۸). شرکتها به نوآوری و توسعه روشهای جدید برای بهبود کیفیت و عملکرد، کاهش هزینه‌ها و البته، پاسخ به تقاضاهای روزافزون مشتریان برای بقا در بازار مجبور می‌شوند (جلنیچ^۴، ۲۰۱۱).

از نظر سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)^۵ سازمانها به دلایل ذیل باید از مدیریت دانش استفاده کنند:

(۱) تبدیل شدن دانش به پراهمیت‌ترین منبع اثربخشی و کارایی اقدامات سازمانی با توجه به نقش تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری دولتها، اهمیت دانش در این زمینه، روز به روز افزایش پیدا خواهد کرد.

(۲) کوچک شدن دولتها و تغییر نقش آنها از تصدی‌گری به سوی اعمال حاکمیت که اقدام بر پایه دانش را می‌طلبد.

(۳) جهانی‌شدن و رقابت ناشی از آن که نیاز به کسب دانش و مهارت را افزایش داده است؛ این جمله بدان معناست که یکی از دغدغه‌های بزرگ سازمانها، بحث جهانی‌شدن آنهاست که

1. Cambridge Dictionary
2. Jones & Sallis
3. Novićević & Jelenić
4. Jelenic
5. Organization Economic Cooperatoin Developent

این امر باعث افزایش رقابت می‌شود و لزوم کسب دانش را بیش از پیش می‌کند.
(۴) توان بخش خصوصی در زمینه‌های مختلف که سبب افزایش فاصله بین این دو بخش شده است. توان بخش خصوصی در عرصه‌های مختلف روزبه‌روز بیشتر می‌شود و توانمندی آنها در به‌کارگیری ابزارهایی مثل مهندسی دوباره فرایندهای تجاری، مدیریت کیفیت جامع، مدیریت راهبردی و ابزارهایی از این قبیل سبب شده است فاصله بین سازمانهای بخش خصوصی و سازمانهای دولتی افزایش یابد.

(۵) از دست دادن نیروهای کار باتجربه در سازمانهای دولتی که ضرورت استفاده از الگوی مناسب مدیریت دانش باهدف جلوگیری از اتلاف این سرمایه‌ها را نشان می‌دهد.
(۶) سرانجام افزایش دانش شهروندان که منبعی ارزشمند برای سازمانها به‌شمار می‌آید (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵).

اجرای مدیریت دانش و نوآوری

فرایندها و سامانه‌های مدیریت دانش باید به‌منظور استفاده از تخصص نیروی کار و ایجاد ارزش جدید با استفاده از ایجاد همکاری بر اساس اطلاعات جدید، استخراج اطلاعات حیاتی متناسب با نیازهای سازمانی، طراحی شود. فرایندها و سامانه‌های هوشمند ممکن است به شناسایی روند آینده، پیش‌بینی سناریوهای احتمالی، کاهش خطر، به‌دست آوردن مهارتهای جدید و متحدان و بهینه‌سازی عملیات روزانه کمک کنند. با در نظر گرفتن این مزایای بالقوه، شرکتها مایل به آزمایش رویکردهای نوین مدیریت دانش هستند (بکمن و بری، ۲۰۰۷؛ باچنیک، ۲۰۱۱؛ براون، ۲۰۱۲؛ مارتین، ۲۰۰۹).

هنگام معرفی مدیریت دانش در سازمان، بسیار مهم است که مدیریت دانش به‌تنهایی معرفی نشود؛ بلکه کاربرد آن در زمینه بهینه‌سازی فرایند کسب‌وکار نیز معرفی شود. در واقع، این موضوع فقط در مورد معرفی مدیریت دانش نیست، بلکه در مورد اجرای ابزارهای مشخص مدیریت دانش

1. Beckman & Barry
2. Bachnik
3. Brown
4. Martin

و اقدامات و در کل نوآوری‌هایی است که فرایند کسب و کار خاص را پشتیبانی و بهینه‌سازی می‌کند. این تضمین می‌کند که نوآوری (مدیریت دانش) به محل کار مربوط است و براحتی قابل درک توسط کارکنان است. در این زمینه، روشن است که روشی جامع برای اجرای هدفمند و پذیرش‌گرا باید باشد (وینکلر و مندل^۱، ۲۰۰۷) که گرفته است. در این مقاله از دید نوآوری، شرایط اجرای بهینه مدیریت دانش مورد بررسی قرار گرفته است.

عوامل مؤثر بر فرایند اجرای نوآوری به چهار دسته (ویژگی‌های نوآوری و عوامل اجتماعی، سازمانی و فردی) طبقه‌بندی می‌شود. به‌طور سنتی بیشتر پژوهشگران مدیریت، توجه خود را بیشتر بر پذیرش متمرکز کرده‌اند. در مرحله پذیرش، مهمترین عوامل در انتخاب هر تصمیم به عوامل درون‌سازمانی مشخص شده (ارائه شده) توسط مدیران یا عوامل فراتر از سازمانی در اطراف محیط خارجی طبقه‌بندی می‌شود (چویی^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). مدیران رأس (گاهی اوقات مدیران ارشد) به‌عنوان نخبگان سازمانی با حق قانونی برای رهبری تصمیم‌گیری‌های سازمانی (به‌استثنای قدرت موقعیت یا قدرت مشروع) (نورثوس^۳، ۲۰۱۸)، نوآوری را با تحت پوشش قرار دادن مرزهای خارجی (کولینز و کلارک^۴، ۲۰۰۳) یا با پاسخ سریع به فشارهای نهادی آغاز می‌کنند (دی مگیو و پاول^۵، ۲۰۰۰؛ اسکات و بروس^۶، ۱۹۹۴). علاوه بر این، عوامل محیطی خارجی مانند فعالیت بازاریابی تأمین‌کننده، شبکه‌های خارجی و فشار رقابتی، تصمیم‌گیری‌های مربوط به پذیرش را تحت تأثیر قرار می‌دهد (فرامباخ و چیلورت^۷، ۲۰۰۲)؛ با این حال اخیراً برخی پژوهشگران رفتار سازمانی (مانند بالا و ونکاتش^۸، ۲۰۱۵؛ سامچ و دراج ژاوی^۹، ۲۰۱۳؛ تریویسونو و بارلینگ^{۱۰}، ۲۰۱۶) بر اجرا متمرکز کرده‌اند؛ چراکه موفقیت نوآوری از اجرای پیوسته به دست می‌آید که

1. Winkler & Mandl
2. Choi
3. Northouse
4. Collins & Clark
5. DiMaggio & Powell
6. Scott & Bruce
7. Frambach & Schillewaert
8. Bala & Venkatesh
9. Somech & Drach-Zahavy
10. Trivisonno & Barling

امکان تبدیل نوآوری را به عمل از طریق اعمال متعهدانه اعضا فراهم می‌کند (پترسیلیا^۱، ۱۹۹۰). در این زمینه، برخی از پژوهشگران نوآوری تأکید می‌کنند که اجرا عامل حیاتی است که شروع یا پذیرش نوآوری را با عادی‌سازی آن در سازمان متصل می‌کند (کلین و نایت^۲، ۲۰۰۵). برخلاف مرحله پذیرش در مرحله اجرا، عوامل فرا سازمانی در محیط خارجی بر روند اجرا تأثیر کمی دارد؛ اما عوامل درون‌سازمانی مانند تأثیر مدیران، انکارناپذیر است؛ به‌عنوان مثال، مدیریت ارشد یا مدیران در تشویق کارکنان برای اجرای نوآوری از طریق ارائه سیاستها و شیوه‌های آن مانند ارائه کمکهای فنی، پاداشها و آموزشهای مبتنی بر نوآوری، نقش مهمی دارند (کلین و نایت، ۲۰۰۵) و هم‌چنین در شکل دادن اصول اجرای قوی، که به ادراک مشترک کارکنان اشاره دارد که اجرای نوآوری برای دستیابی به اهداف سازمان بسیار مهم است (کلین و همکاران^۳، ۲۰۰۱). در نتیجه، تأثیر مدیریت ارشد یا مدیران بر نوآوری ناپدید نمی‌شود و گاهی در مرحله اجرا افزایش نیز می‌یابد. به‌غیر از تأثیر مدیریت ارشد و مدیران (که بعدها به‌عنوان عوامل سازمانی نامیده می‌شوند)، انواع دیگر عوامل نیز می‌تواند بر فرایند اجرا و نتایج تأثیرگذار باشد. در مرحله پذیرش، معمولاً عامل اولیه تصمیم‌گیری مدیریت ارشد است در حالی که در مرحله اجرا عوامل اصلی استفاده واقعی به‌طور معمول دیگر اعضای سازمان یا کارکنان هستند. بر این اساس، عوامل مربوط به کارکنان و ادراک کارکنان از خواص نوآوری برای فرایند اجرا و نتایج بسیار مهم است. به‌طور خاص، ادراک فرد از ویژگیهای نوآوری، پویایی اجتماعی و ویژگیهای فردی می‌تواند نگرش و رفتار را نسبت به نوآوری هدف تعیین کند. در نهایت موفقیت نوآوری به دست نمی‌آید مگر زمانی که افراد پیوسته نوآوری را استفاده یا اجرا کنند (کیم و چونگ^۴، ۲۰۱۷).

جدول ۱ عوامل مؤثر در اجرای نوآوری را از دیدگاه پژوهشگران نشان می‌دهد:

1. Petersilia
2. Klein & Knight
3. Klein
4. Kim & Chung

جدول ۱. عوامل مؤثر در اجرای نوآوری از دیدگاه پژوهشگران

نام پژوهشگر	عامل اصلی مورد مطالعه
دیویس ^۱ ، ۱۹۸۹	ویژگیهای نوآوری
آگاروال ^۲ و همکاران، ۱۹۹۷	ویژگیهای نوآوری / اجتماعی / فردی
کلین و همکاران، ۲۰۰۱	سازمانی
ونکاتش و همکاران، ۲۰۰۳	ویژگیهای نوآوری / اجتماعی / سازمانی
سامچ و دراج ژاوی ^۳ ، ۲۰۱۳	فردی / سازمانی
هیگینس و همکاران ^۴ ، ۲۰۱۳	فردی
جویی و مون، ۲۰۱۳	ویژگیهای نوآوری / اجتماعی / سازمانی / فردی

پیشینه پژوهش

جدول ۲. پیشینه پژوهش

پژوهشگر	هدف	نتایج
واحدیان، ۱۳۸۲	درک مفهوم نوآوری و برداشتها و تصورات از آن	ارائه چهارچوب علمی برای تشخیص انواع نوآوری و معرفی آنها
استات و تریسی ^۵ ، ۲۰۱۷	راههای سازماندهی و نوآوری از طریق نوآوری سازمانی	طراحی چارچوبی ساده برای طبقه‌بندی انواع نوآوری اجتماعی - کارافرینی اجتماعی، کارافرینی اجتماعی درون سازمانی و کارافرینی اجتماعی بیرون سازمانی
(سگارا - بلاسکو ^۶ ، ۲۰۱۸)	ارائه رویکرد جدید با مثال علمی برای نوآوری و تأثیرات جغرافیایی	مشخص کردن انواع گوناگون فرایندهای نوآوری در چند منطقه جغرافیایی و تشخیص ناهمگونی این فرایندها
چن و همکاران ^۷ ، ۲۰۱۸	بررسی و آشکارسازی پارادایمهای جدید نوآوری	بررسی پارادایمهای نوین نوآوری در حال حاضر در سراسر جهان و نقاط ضعف آنها

1. Davis
2. Agarwal
3. Somech and Drach-zahavy
4. Higgins
5. Stat & Tracy
6. Segarra-Blasco
7. Chen

ادامه جدول ۲. پیشینه پژوهش

پژوهشگر	هدف	نتایج
صادقی و صادقی مال امیری، ۲۰۱۶	ارائه الگوی عوامل سیستمی مؤثر بر توسعه نوآوری مبتنی بر اندیشه‌های مقام معظم رهبری	بر اساس نتایج پژوهش، «عوامل سیستمی» مؤثر بر توسعه نوآوری بر مبنای اندیشه‌های مقام معظم رهبری، شامل «عوامل سازمانی»، «عوامل گروهی» و «عوامل فردی» و عوامل اصلی «توسعه نوآوری» شامل «موفقیت‌های راهبردی» و «دستاوردها» شناخته شد که توسط مطالعات تطبیقی نیز مورد تأیید قرار گرفت.
مرونو - سردان ^۱ همکاران، ۲۰۱۷	بررسی چگونگی اتخاذ نوآوری سازمانی با تمرکز بر محرکات یا اهداف آنها	همگرایی اهداف و نوآوریهای سازمانی همراه با رویکرد بخش‌بندی برای ارزیابی تفاوت‌های بین صنایع تولیدی و خدماتی در نظر گرفته شد که نتایج مشابه را برای هر دو سازمان نتیجه داد.
شهاد و همکاران، ۲۰۱۷	بررسی نقش فرهنگ سازمانی بر عملکرد نوآوری در یک شرکت نرم‌افزاری در پاکستان	نتیجه بررسی نشان داد که فرهنگ سازمانی بر عملکرد نوآوری تأثیر مستقیمی دارد.
کمالی زنوزی و کمالی زنوزی، ۱۳۹۶	بررسی تأثیرات تفکر راهبردی و نوآوری سازمانی بر مزیت رقابتی در شرکت ایران‌خودرو از دید مدیران این شرکت	نتایج آزمون تحلیل همبستگی نشان داد که بین تفکر راهبردی و نوآوری سازمانی با مزیت رقابتی پایدار رابطه مثبت و معنی‌داری هست. هم‌چنین تأثیر تفکر راهبردی و نوآوری سازمانی بر مزیت رقابتی معنی‌دار است.
لینگ ^۲ و همکاران، ۲۰۰۳	بررسی برخی از عواملی که باید در مدیریت پیاده‌سازی نوآوری در سازمان طرح ساخت‌وساز مورد توجه قرار گیرد.	نتیجه بررسی چهار عامل تأثیرگذار را مشخص کرد که عبارت است از: سطح علاقه اعضای گروه طرح، محیط کار، شکل گروه‌های کاری و تواناییهای مردم درگیر در نوآوری
دی الیویرا ^۳ همکاران، ۲۰۱۷	چالش‌های پیاده‌سازی راهبرد نوآوری باز در سامانه‌های نوآوری منطقه‌ای و چگونگی مقابله با آنها	نتیجه این شد که سامانه‌های نوآوری منطقه‌ای محیط مطلوبی را برای اجرای نوآوری باز ارائه می‌کند.

- 1 . Meroño-Cerdán
- 2 . Ling
- 3 . de Oliveira

ادامه جدول ۲. پیشینه پژوهش

پژوهشگر	هدف	نتایج
لی ^۱ و همکاران، ۲۰۱۷	بررسی پیاده‌سازی نوآوری در بخش جشنواره موسیقی مدرن چینی	یافته‌های شش مورد از مطالعات موردی نشان می‌دهد که چگونه شناسایی، برابری، guanxi و طیف وسیعی از عوامل متناظر خاص بر توسعه روابط تأثیر می‌گذارد. اینها به نوبت خود بر اجرای نوآوری تأثیر می‌گذارد بویژه با تأثیر بر کسب و استفاده از دانش و دیگر منابع ضروری برای این فرایند
ایزدکیان و همکاران، ۱۳۹۶	ارائه چارچوب مفهومی برای ارزیابی پیاده‌سازی نوآوری فناوری اطلاعات در مؤسسات آموزش عالی در کشورهای در حال توسعه	در نتیجه الگوی پیشنهادی ارائه شد که از الگوهای نوآوری عمومی مشتق و با مفاهیم مؤسسات آموزش عالی منطبق شده است.
سرفرازی و همکاران، ۱۳۹۶	تبیین مفهوم مدیریت دانش و نقش آن در بهبود عملکرد سازمانهای دولتی	ارائه الگویی برای استفاده از مدیریت دانش به منظور بهبود عملکرد سازمانی و موانع آن
زرین نگار و حسینی، ۱۳۹۶	بررسی رابطه معنادار بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و نوآوری	نتایج نشان می‌دهد که بین کسب دانش، انتشار دانش و پاسخگویی به دانش با نوآوری مدیران رابطه وجود دارد.
اصانلو و محبان آزاد، ۱۳۹۶	بررسی تأثیرات فرهنگ سازمانی بر پیاده‌سازی سامانه مدیریت دانش مبتنی بر الگوی فرهنگ سازمانی دنیسون	نتایج تحقیق نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی از چهار روش می‌تواند بر مدیریت دانش اثرگذار باشد: (۱) نقشی که در تشخیص دانش و اهمیت آن برای مدیریت سازمان به عهده دارد. (۲) نقشی که در ساخت روابط بین دانش و کارکنان به عهده دارد. (۳) از طریق الگوهای فرهنگی که چگونگی استفاده از دانش در موارد و موقعیتهای خاص را نشان می‌دهد. (۴) از طریق نقش فرایند سازی، قانونی کردن و انتشار دانش در سازمان که می‌تواند در قالب فرهنگ نهادینه شود.

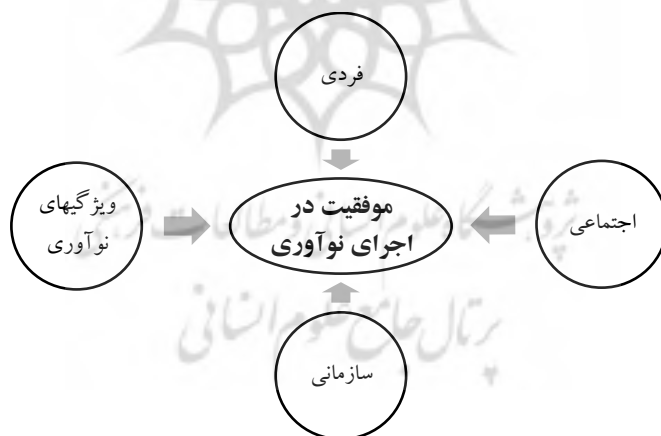
1. Li

ادامه جدول ۲. پیشینه پژوهش

پژوهشگر	هدف	نتایج
رمضانی و سلیمی، ۲۰۱۶	شناسایی عوامل مدیریت دانش و وضعیت پیاده‌سازی آنها در دانشگاه کردستان	نتایج تحقیق نشان داد که بین اجرای بهینه‌تر سامانه مدیریت دانش با عوامل (فناوری اطلاعات، شاخص توانمندی ساختار و فرهنگ سازمانی، عنصر توانمندی مدیریتی و عنصر فرایند مدیریت دانش) رابطه معناداری وجود دارد.
عطوفی نجف‌آبادی و بنی‌هاشمی، ۱۳۹۲	بررسی وضعیت عوامل زمینه‌ای مدیریت دانش (شامل فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و فرایندهای دانش) در شرکت سیمان خاش به منظور اندازه‌گیری آمادگی سازمان برای اجرای مدیریت دانش	نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی از نظر اهمیت در جایگاه اول قرار دارد و عامل مدیریت اطلاعات در میان کل عوامل رتبه اول اهمیت را دارد.
وینکلر و مندل، ۲۰۰۷	چگونگی پیاده‌سازی مدیریت دانش بر اساس معیارهای مدیریت دانش در سازمانها	نتیجه، ایجاد چهارچوب نظری است که نشان‌دهنده عوامل پایه‌ای بسیار مهم در اجرای مدیریت دانش است.
حسن‌آبادی و مظفری، ۱۳۹۶	بررسی ضرورت و اهمیت پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمانها و هم‌چنین نقش آن در کسب مزیت رقابتی	در نتیجه ابتدا پس از ارائه مفهوم دانش، مدیریت دانش و فرایند آن، اهمیت دانش به‌عنوان مزیت رقابتی معرفی شد.

الگوی مفهومی

شکل ۱ الگوی مفهومی این پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

برای نشان دادن ساده‌تر آنچه در این پژوهش انجام شد، الگوی مفهومی بر اساس تقسیم‌بندی (کیم و چونگ، ۲۰۱۷) طراحی شده است. در این الگو تأثیر چهار متغیر مستقل بر متغیر وابسته بر اساس فرضیات اصلی و فرعی، که در بخش بعد توضیح داده خواهد شد، بررسی شده است، متغیر وابسته، که همان موفقیت در اجرای نوآوری (مدیریت دانش) است به‌صورت تک‌به‌تک و توأمان با متغیرهای مستقل سنجیده شده است. متغیرهای مستقل این مقاله بر اساس مقاله "کیم و چونگ، ۲۰۱۷" شامل چهار متغیر عوامل فردی، ویژگی‌های نوآوری، عوامل سازمانی و عوامل اجتماعی است که بر اساس مطالعه تک‌به‌تک این عوامل به‌عنوان عوامل مؤثر در اجرای نوآوری در پژوهش‌های مختلف مانند جدول ۱، توسط (کیم و چونگ، ۲۰۱۷) جمع‌آوری شده که در جدول‌های ۳ تا ۶ به طبقه‌بندی مفهومی شامل توضیح مختصر ویژگی‌ها و زیرمجموعه‌های این چهار متغیر پرداخته شده است.

عوامل فردی

اولین طبقه‌بندی عوامل مؤثر بر اجرای نوآوری به عوامل یا خواص آن مربوط است. عوامل فردی شامل دو زیرگروه است: جمعیت‌شناسی فردی و تمایل شغلی فرد. جالب توجه است مانند مطالعه (ونکاتش و همکاران، ۲۰۱۷)، بیشتر مطالعات اجرای نوآوری این نوع عوامل فردی را به‌عنوان متغیرهای کنترل و نه پیشینه اولیه رفتار شخصی فرد، مورد توجه قرار داده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۳. طبقه‌بندی مفهومی عوامل فردی

عوامل	شاخصها	تعریف	منابع
جمعیت‌شناسی	جنس، سن تجربه / تصدی		(Janssen, Van de Vliert, & West, 2004; Morris & Venkatesh, 2000; Somech & Drach-Zahavy, 2013; Venkatesh et al., 2003) (Higgins, Weiner, & Young, 2012; Venkatesh & Davis, 2000; Venkatesh et al., 2003)
گرایش فردی	مفاهیم روانشناختی (مثلاً یادگیری و عملکرد هدفگرا، اثر، نگرش، احساسات، انگیزه، شخصیت)	"نمایل شخصی به پذیرش نوآوری مستقل از تأثیر دیگران"	(Agarwal & Karahanna, 2000; Baer, 2012; Beaudry & Pinsonneault, 2010; Chau & Hu, 2002; Choi & Moon, 2013; Choi et al., 2011; Gill, 1996; Hu, Chau, Sheng, & Tam, 1999; Kwon, Choi, & Kim, 2007; Legris, Ingham, & Colletette, 2003; Linton, 2002; Michaelis, Stegmaier, & Sonntag, 2010; Morris & Venkatesh, 2000; Somech & Drach-Zahavy, 2013; Venkatesh, 1999; Venkatesh et al., 2003; Venkatesh, Speier, & Morris, 2002; Yoon, Guimaraes, & O'Neal, 1995) (Agarwal & Prasad, 1997; Janssen et al., 2004; R. A. Jones, Jimmieson, & Griffiths, 2005; Karahanna, Straub, & Chervany, 1999; Korunka, Weiss, & Zauchner, 1997; Kwon et al., 2007; Malhotra, Galletta, & Kirsch, 2008; Urquhart, Porter, Grunfeld, & Sargeant, 2012; Venkatesh & Bala, 2008; Venkatesh & Davis, 2000; Yetton, Sharma, & Southon, 1999; Yi, Fiedler, & Park, 2006)
نوآوری شخصی			

ویژگیهای نوآوری

دومین طبقه‌بندی عوامل مؤثر بر اجرای نوآوری به درک فرد از ویژگیهای نوآوری یا خواص آن مربوط است. رفتار کارکنان نسبت به نوآوری بر اساس درک مزایا و هزینه تبدیل به نوآوری، پیش‌بینی شده است؛ به‌عنوان مثال، اگر فردی معتقد باشد که می‌تواند با استفاده از نوآوری سودی کسب کند (مثلاً عملکرد یا بهره‌وری را افزایش دهد) در اجرای آن (ارزیابی

عملکرد یا انتظار) شرکت می‌کند؛ به‌طور مشابه، اگر فرد متوجه شود که استفاده از نوآوری جدید، نسبتاً ساده‌تر از استفاده از روش موجود است و یا اگر فردی متوجه شود که تلاش مورد نیاز برای نوآوری جدید از روش موجود ارزانتر است (به‌عنوان مثال، بدون تلاش و یا با تلاش آزاد)، او نیز در اجرا مشارکت خواهد کرد (ارزیابی عملکرد یا انتظار)

جدول ۴: طبقه‌بندی مفهومی ویژگی‌های نوآوری

منابع	تعریف	شاخصها	عوامل
(Legris et al., 2003)	"درجه‌ای که فرد معتقد است که با استفاده از سامانه‌ای خاص عملکرد خود را افزایش می‌دهد."	سودآوری درک شده	
(Agarwal & Prasad, 1997)	دید: "تا چه اندازه متقاضیان بالقوه، نوآوری را در شرایط پذیرش قابل مشاهده می‌دانند (ملموس)." "	(دید، سودمندی وظیفه)	
(Davis, 1989; Yetton et al., 1999)	مفید بودن وظیفه: "میزان کمکی که نوآوری به بهبود عملکرد وظیفه می‌کند."	مزایای نسبی نتیجه - توان نمایش	ارزیابی عملکردی
(Agarwal & Prasad, 1997; Barlow, Bayer, & Curry, 2006; Bondarouk, Kees Looise, & Lempsink, 2009; Kirsh, Lawrence, & Aron, 2008; Korunka et al., 1997; Venkatesh & Bala, 2008; Venkatesh et al., 2003; Watkins, Ellinger, & Valentine, 1999)	"درجه‌ای که کاربر نوآوری را بهتر از روش قبلی در نظر می‌گیرد."	عملکرد، نتیجه مورد انتظار	
(Agarwal & Prasad, 1997; Karahanna et al., 1999; Kumar, Maheshwari, & Kumar, 2003; Venkatesh & Bala, 2008)	"توان نمایش نتایج استفاده از نوآوری"		
(Repenning & Sterman, 2002; Saeed, Abdinnour, Lengnick Hall, & Lengnick Hall, 2010; Venkatesh & Davis, 2000; Venkatesh et al., 2003; R. Wolfe, Wright, & Smart, 2006; Yetton et al., 1999)	"انتظارات کاربر برای پیامدهای مرتبط با عملکرد، مانند افزایش بهره‌وری و افزایش کارایی خروجی"		

ادامه جدول ۴. طبقه‌بندی مفهومی ویژگی‌های نوآوری

منابع	تعریف	شاخصها	عوامل
(Agarwal & Karahanna, 2000; Agarwal & Prasad, 1997, 1999; Arnold, 1996; Barlow et al., 2006; Carayannis & Turner, 2006; Chau & Hu, 2002; Choi et al., 2011; Goodhue & Thompson, 1995; Griffith, 1999; Hong et al., 2011; Hsieh, Rai, & Keil, 2008; Hu et al., 1999; Kirsh et al., 2008; Kwon et al., 2007; Legris et al., 2003; Malhotra et al., 2008; Naveh, Meilich, & Marcus, 2006; Orlikowski, Yates, Okamura, & Fujimoto, 1995; Taylor & Todd, 1995; Venkatesh, 1999; Venkatesh & Bala, 2008; Venkatesh & Davis, 2000; Venkatesh et al., 2003; Venkatesh et al., 2002; Yi et al., 2006; Yoon et al., 1995)	"درجه‌ای که هر فرد معتقد است که استفاده از هر سامانه‌ای بدون تلاش است."	درک سهولت استفاده	ارزیابی تلاشگر
(Chau & Hu, 2002; Hausman & Stock, 2003; Hsieh et al., 2008; Morris & Venkatesh, 2000; Pavlou & Fygenson, 2006; Taylor & Todd, 1995; Venkatesh et al., 2003)	"درجه‌ای که تصور می‌شود درک و استفاده از هر سامانه‌ای دشوار است."	کنترل رفتاری درک شده (آزمایش، پیچیدگی)	
(Agarwal & Prasad, 1997)	آزمودن: "میزان که متقاضیان بالقوه می‌فهمند که آنها فرصت دارند تا قبل از تعهد به استفاده از نوآوری آن را تجربه کنند."		
(Aiman-Smith & Green, 2002; Choi & Moon, 2013; Karahanna et al., 1999; Linton, 2002)	پیچیدگی: "میزانی که استفاده از هر سامانه خاص بدون نیاز به تلاش است."		

ادامه جدول ۴. طبقه‌بندی مفهومی ویژگیهای نوآوری

عوامل	شاخصها	تعریف	منابع
ارزیابی همبستگی گرا	سازگاری (خطر) عملکرد، رادیکالی بودن، خودکارامدی فناورانه)	"درجه سازگاری با ارزشها، نیازها و تجربه‌های گذشته از متقاضیان بالقوه موجود، نوآوری"	(Agarwal & Prasad, 1997; Carayannis & Turner, 2006; Chau & Hu, 2002; Durlak & DuPre, 2008; Goodhue & Thompson, 1995; Griffith, 1999; Karahanna et al., 1999; Kirsh et al., 2008; Klein & Sorra, 1996; Liang, Saraf, Hu, & Xue, 2007; Linton, 2002; Yi et al., 2006)
		خطر عملکرد: "خطر اینکه سامانه‌ها نیازهای فعلی و آینده کاربران خود را برآورده نکند.	(Clemons, Thatcher, & Row, 1995)
		رادیکالی بودن: "درجه نوآوری یا تفاوت از تجربه قبلی نوآوری به سازمان"	(Aiman-Smith & Green, 2002; Green, Gavin, & Aiman-Smith, 1995; Linton, 2002)
		"خودکارامدی فناورانه: اعتقادات افراد نسبت به توانایی آنها برای استفاده صریح از رایانه‌ها"	(Choi et al., 2011; Compeau & Higgins, 1995; Davis, 1989; Davis, Bagozzi, & Warshaw, 1989; Stumpf, Brief, & Hartman, 1987)

عوامل سازمانی

سومین طبقه‌بندی عوامل مؤثر بر اجرای نوآوری به درک فرد از عوامل سازمانی یا خواص آن مربوط است. این عوامل به ویژگیهای مدیر، آسان‌کنندگان معرفی شده مدیر و آمادگی سازمانی مربوط است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۵ طبقه‌بندی مفهومی عوامل سازمانی

منابع	تعریف	شاخصها	عوامل
(Damanpour & Schneider, 2006; Repenning & Sterman, 2002)	"سالهای خدمت در سمت مدیریت"		
(Damanpour & Schneider, 2006; Durlak & DuPre, 2008; Higgins et al., 2012; Janssen et al., 2004; Krause, 2004; Krause, Gebert, & Kearney, 2007; Michaelis et al., 2010; Nembhard, Alexander, Hoff, & Ramanujam, 2009; Oke, Munshi, & Walumbwa, 2009; Sohal, 1996; Urquhart, Porter, Sargeant, Jackson, & Grunfeld, 2014; Watkins et al., 1999; R. Wolfe et al., 2006; R. A. Wolfe, 1995)	"(توانایی یا مهارت) برای ترویج هماهنگی فعالیتهای انجام شده توسط اعضای سازمان برای دستیابی به اهداف مشخص (به عنوان مثال نوآوری سازمانی) خود"	تصدی (تجربه) در مدیریت ویژگیهای مرتبط با رهبری (مثلاً رهبری توانمندسازی، رفتار تغییرگرا مدیران) صبر مدیریت	ویژگیهای مدیر
(Klein & Knight, 2005)	"(مدیران) جهتگیری طولانی مدت"		
(Barlow et al., 2006; Birken, Lee, & Weiner, 2012; Bondarouk et al., 2009; Durlak & DuPre, 2008; Edmondson, Bohmer, & Pisano, 2001; Efstathiades, Tassou, & Antoniou, 2002; Gill, 1996; Janssen et al., 2004; H.-W. Kim & Kankanhalli, 2009; Klein et al., 2001; Klein & Knight, 2005; Krause, 2004; Kumar et al., 2003; Liang et al., 2007; Linton, 2002; Nembhard et al., 2009; Orlikowski et al., 1995; Repenning & Sterman, 2002; Ruta, 2005; Sharma & Yetton, 2003; Urquhart et al., 2012; Venkatesh & Bala, 2008; Watkins et al., 1999; R. Wolfe et al., 2006; Yetton et al., 1999; Yoon et al., 1995)	"انتظار، تصویب و پشتیبانی عملی به منظور تلاش برای معرفی روشهای جدید و بهبود یافته برای کار در محیط کاری"	مدیریت / پشتیبانی سازمانی برای تغییر	آسان کننده های معرفی شده مدیریت

ادامه جدول ۵. طبقه‌بندی مفهومی عوامل سازمانی

منابع	تعریف	شاخصها	عوامل
(Durlak & DuPre, 2008; Fairhurst, Green, & Courtright, 1995; Hausman & Stock, 2003; Krause, 2004; Ruta, 2005; Yoon et al., 1995) (Agarwal & Prasad, 1999; Butler, Price, Coates, & Pike, 1998; Clemons et al., 1995; Goodhue & Thompson, 1995; Korunka et al., 1997; Orlikowski et al., 1995; Sohal, 1996; Vrakking, 1995)	"سطح درگیر بودن کارکنان در روند تصمیم‌گیری"	مشارکت (باز بودن) در تصمیم‌گیری	
(Aiman-Smith & Green, 2002; Birken et al., 2012; Choi et al., 2011; Drach Zahavy, Somech, Granot, & Spitzer, 2004; Durlak & DuPre, 2008; Efstathiades et al., 2002; Hausman & Stock, 2003; Klein et al., 2001; Klein & Knight, 2005; Kumar et al., 2003; Kuratko, Covin, & Hornsby, 2014; Liang et al., 2007; Linton, 2002; Ljungquist, 2014; Nembhard et al., 2009; Ruta, 2005; Sharma & Yetton, 2003; Urquhart et al., 2012; Urquhart et al., 2014; Venkatesh et al., 2003; Wang & Miao, 2015)	"الف) تلاش کیفی و کمی سازمان به منظور آموزش اعضا برای استفاده از فناوری جدید ب) ارائه کمک فنی به کاربران فناوری بر اساس نیازشان (ج) پاداش (د) ارتباطات حرفه‌ای در مورد دلایل اجرای فناوری جدید ارائه زمان برای کاربران به منظور آزمایش با فناوری جدید (و) کیفیت، توان دسترسی و کاربرپسند بودن فناوری جدید"	سیاستها و شیوه‌های اجرا	آسان‌کننده‌های معرفی شده مدیریت
(Choi & Chang, 2009; Christmann, 2000; R. A. Jones et al., 2005; Klein et al., 2001; Klein & Knight, 2005; Korunka et al., 1997; Liang et al., 2007; Naveh et al., 2006; Urquhart et al., 2012; Urquhart et al., 2014; Venkatesh et al., 2003)	منابع برای به‌دست آوردن فواید مرتبط با هر راهبرد، فناوری یا نوآوری"	در دسترس بودن منابع (مالی) (جمعی) یادگیری	آمادگی سازمانی

ادامه جدول ۵. طبقه‌بندی مفهومی عوامل سازمانی

منابع	تعریف	شاخصها	عوامل
(Aiman-Smith & Green, 2002; Choi & Chang, 2009; Edmondson et al., 2001; Klein & Knight, 2005; Nembhard et al., 2009; Sohal, 1996; Vrakking, 1995)	"مجموعه‌ای از روابط و باورهای متقابل که پشتیبانی و توانمندسازی کارکنان و مهارت‌های سازمانی، یادگیری و رشد را فراهم می‌کند."	هنجارهای حمایتی شرایط اجرا	آمادگی سازمانی
(Beaudry & Pinsonneault, 2010; Legris et al., 2003; Sharma & Yetton, 2003; Taylor & Todd, 1995; Urquhart et al., 2014)	"درک فردی از تشویق مدیران و همکاران"		
(Arvidsson, Johansson, Ek, & Akselsson, 2006; Baer & Frese, 2003; Birken et al., 2012; Choi et al., 2011; Durlak & DuPre, 2008; Jacobs, Weiner, & Bungler, 2014; R. A. Jones et al., 2005; Klein et al., 2001; Klein & Knight, 2005; Klein & Sorra, 1996; Korunka et al., 1997; Michaelis et al., 2010; Pullig, Maxham III, & Hair Jr, 2002; Ruta, 2005; Somech & Drach-Zahavy, 2013; R. A. Wolfe, 1995)	"درک مشترک افراد" از اهمیت اجرای نوآوری"		

عوامل اجتماعی

چهارمین طبقه‌بندی عوامل مؤثر بر اجرای نوآوری به درک فرد از عوامل اجتماعی یا خواص آن مربوط است. هر کارمند به‌عنوان عامل اصلی استفاده از نوآوری، تنها در سازمان مستقل نیست؛ حتی در یک مورد شدید که در آن توصیف شغلی مشخص، مستلزم این است که کارمند تنها کار کند؛ گاهی اوقات باید با دیگران از جمله مدیران، همکاران و زیردستان، ارتباط برقرار، و با آنها همکاری کند.

جدول ۶. طبقه‌بندی مفهومی عوامل اجتماعی

منابع	تعریف	شاخصها	عوامل
(Agarwal & Prasad, 1997; Karahanna et al., 1999; Liang et al., 2007; Venkatesh & Bala, 2008; Venkatesh & Davis, 2000; Venkatesh et al., 2003)	"میزان استفاده از نوآوری درک شده برای بهبود تصویر یا وضعیت اجتماعی افراد"	تصویر	روابط اجتماعی
(Choi & Moon, 2013; Hong et al., 2011; Hsieh et al., 2008; Janssen et al., 2004; Karahanna et al., 1999; H.-W. Kim & Kankanhalli, 2009; Liang et al., 2007; Morris & Venkatesh, 2000; Pavlou & Fygenon, 2006; Pullig et al., 2002; Venkatesh & Bala, 2008; Venkatesh & Davis, 2000; Venkatesh et al., 2003; R. A. Wolfe, 1995)	"ادراک فردی که بیشتر کسانی که برای او اهمیت دارند فکر می‌کنند که او باید یا نباید رفتار خاصی را در رابطه با نوآوری انجام دهد."	هنجارهای ذهنی (تأثیر همکار)	
(Chau & Hu, 2002)	"همکاران: نظر همکاران مربوط در مورد استفاده از فناوری خاص"	توده بحرانی	
(Bondarouk et al., 2009; Choi & Moon, 2013; Edmondson et al., 2001; Higgins et al., 2012; Hsieh et al., 2008; Kirsh et al., 2008; Korunka et al., 1997; Venkatesh et al., 2003; Yetton et al., 1999)	"برخی از آستانه شرکت کنندگان یا اقدامات قبل از اینکه جنبش اجتماعی منفجر شود، باید از بین برود."	اضطراب شبکه	
(Baer, 2012; Durlak & DuPre, 2008; Mohrman, Tenkasi, & Mohrman Jr, 2003; Weenig, 1999; Yetton et al., 1999)	"برخی از نوآورها ارزشمند می‌شود چون تعداد کاربران آنها افزایش می‌یابد."		

فرضیات

همان‌طور که قبلاً اشاره شد پرسشنامه عوامل مؤثر در اجرای نوآوری از چهار بخش تشکیل شده است: ۱- عوامل فردی ۲- ویژگیهای نوآوری ۳- عوامل اجتماعی ۴- عوامل سازمانی. در این پژوهش درصدد هستیم تا دریابیم که آیا رابطه معنی‌داری بین این عوامل و عامل موفقیت در اجرای مدیریت دانش وجود دارد یا خیر تا در نهایت بتوان نتیجه‌گیری کرد که آیا مدیریت دانش به‌صورت موفقیت‌آمیز به‌عنوان نوآوری در این مؤسسه اجرا شده است یا خیر. برای دستیابی به این هدف پنج فرض مطرح شده است که شامل فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی است.

فرضیه اصلی

بین عوامل مؤثر در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری و موفقیت مؤسسه در اجرای مدیریت دانش رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی اول

بین عوامل فردی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری و موفقیت مؤسسه در اجرای مدیریت دانش رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم

بین ویژگیهای نوآوری به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری و موفقیت مؤسسه در اجرای مدیریت دانش رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم

بین عوامل سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری و موفقیت مؤسسه در اجرای مدیریت دانش رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم

بین عوامل اجتماعی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری و موفقیت مؤسسه در اجرای مدیریت دانش رابطه معنادار وجود دارد.

روش شناسی

پژوهش از نظر چگونگی گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف، کاربردی است که در یک مقطع زمانی یکماهه در نیمه اول سال ۱۳۹۷ انجام شده است. جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها با پرسشنامه انجام شد و روش آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس ضریب همبستگی پیرسون و به دنبال آن تحلیل رگرسیون بود که در نهایت برای اولویت‌بندی عوامل از آزمون فریدمن نیز استفاده شده است.

جامعه آماری

جامعه آماری شامل ۱۵ نفر از مدیران ارشد یکی از مؤسسات تصمیم‌گیر تحقیقات دفاعی کشور بود. دلیل انتخاب این جامعه بیشترین تأثیرپذیری آن از سامانه مدیریت دانش بود و با توجه به تصمیم‌محور بودن آن، دخیل بودن مستقیم مدیریت دانش در تصمیم‌گیری مدیران این مؤسسه بوده است که باتوجه به اینکه تمام جامعه آماری (مدیران) آن بخش از مؤسسه در این نمونه‌گیری وجود داشتند نیاز به نمونه‌گیری تصادفی وجود نداشت و از روش تمام‌شماره استفاده شده است.

جدول ۷. رده‌های سنی افراد شرکت‌کننده

گروه سنی	تناوب	درصد	درصد تجمعی
۳۰ الی ۴۰	۵	۳۳,۳	۳۳,۳
۴۰ الی ۴۵	۵	۳۳,۳	۶۶,۷
۴۵ الی ۵۰	۳	۲۰,۰	۸۶,۷
بیشتر از ۵۰	۲	۱۳,۳	۱۰۰,۰
مجموع	۱۵	۱۰۰,۰	

ابزار گردآوری داده‌ها

در این پژوهش داده‌ها با استفاده از پرسشنامه دویبخشی با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت^۱

1. Likret

جمع‌آوری شد که بخش اول پرسشنامه به سؤالات چهار عامل تأثیرگذار بر اجرای نوآوری (عوامل فردی، ویژگی‌های نوآوری، اجتماعی و سازمانی) مربوط است که بر اساس جدولهای ۱ تا ۴ به علت نبودن پرسشنامه از پیش طراحی شده در این زمینه و تازگی این موضوع توسط خود پژوهشگر طراحی شد و از نظر روایی مورد تأیید استادان مربوط قرار گرفت. بخش دوم پرسشنامه به موفقیت در اجرای نوآوری مربوط است که این بخش نیز، پس از طراحی، روایی لازم را داشته است. بخش اول پرسشنامه شامل ۳۳ سؤال و بخش دوم شامل ده سؤال است.

روایی و پایایی

همان‌طور که قبلاً اشاره شد، روایی دو بخش پرسشنامه توسط استادان مربوط مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن نیز مطابق جدولهای زیر در سطح عالی قرار دارد که خروجی آزمون آلفای کرونباخ است:

جدول ۸. پایایی پرسشنامه عوامل مؤثر در اجرای نوآوری با آلفای کرونباخ

آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات	جامعه آماری
۰/۸۳۱	۳۳	۱۵ نفر

جدول ۹. پایایی پرسشنامه موفقیت در اجرای نوآوری با آلفای کرونباخ

آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات	جامعه آماری
۰/۷۵۲	۱۰	۱۵ نفر

یافته‌های پژوهش

در این مطالعه برای بررسی معنی‌داری فرضیات از ضریب همبستگی پیرسون و هم‌چنین برای تحلیل فرضیات اثبات‌شده از رگرسیون خطی استفاده شده است. با توجه به اینکه برای استفاده از این روش، داده‌ها باید عادی باشد برای بررسی عادی بودن داده‌ها از آزمون کولمگروف - اسمیرنوف^۱ و شاپیرو - ویلک^۲ استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۱۰ نشان شده است:

1. Kolmogorov-Smirnov
2. Shapiro-Wilk

H_0 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها عادی است.

H_1 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها عادی نیست

جدول ۱۰. آزمون عادی بودن

شاپیرو - وبلک			کولمگروف - اسمیرنوف			
سطح معنی داری	درجه آزادی	آمار	سطح معنی داری	درجه آزادی	آمار	
۰/۱۴۰	۱۵	۰/۹۱۱	۰/۱۳۵	۱۵	۰/۱۹۴	عوامل اجتماعی
۰/۲۹۶	۱۵	۰/۹۳۲	۰/۱۲۲	۱۵	۰/۱۹۷	عوامل سازمانی
۰/۸۵۳	۱۵	۰/۹۷۰	۰/۲۰۰	۱۵	۰/۱۵۰	موفقیت در اجرای نوآوری
۰/۲۴۰	۱۵	۰/۹۲۴	۰/۲۰۰	۱۵	۰/۱۲۹	عوامل فردی
۰/۶۲۸	۱۵	۰/۹۵۶	۰/۲۰۰	۱۵	۰/۱۴۸	ویژگیهای نوآوری
۰/۳۸۲	۱۵	۰/۹۴۰	۰/۲۰۰	۱۵	۰/۱۷۴	عوامل مؤثر در اجرای نوآوری

همان‌طور که در جدول ۱۰ نشان داده شده است، سطح معناداری تمام عوامل بالای ۰/۰۵ است و این نشان‌دهنده عادی بودن عوامل است. بنابراین فرض ۱ رد و فرض صفر پذیرفته می‌شود. برای این تحلیلها از نرم‌افزار spss 23 استفاده شده است.

بررسی فرضیات

در این بخش با توجه به عادی بودن داده‌ها به بررسی معناداری فرضیات بر اساس آزمون همبستگی پیرسون پرداخته شد. ابتدا به بررسی فرضیات فرعی و سپس به بررسی فرضیه اصلی پرداخته شد که جامع فرضیات فرعی است. فرضیه فرعی ۱ مربوط به رابطه عوامل فردی به عنوان یکی از عوامل مؤثر در اجرای نوآوری با موفقیت در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری، به قرار ذیل است:

بین عامل فردی به عنوان یکی از عوامل مؤثر در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری و موفقیت مؤسسه در اجرای مدیریت دانش رابطه هست.

نتیجه آزمون همبستگی پیرسون برای این فرض در جدول ۱۱ آمده است:

جدول ۱۱. همبستگی بین عوامل فردی و موفقیت در اجرای مدیریت دانش

موفقیت در اجرای نوآوری		
۰/۸۱۷	همبستگی پیرسون	عوامل فردی
۰/۰۰۰	معناداری	
۱۵	تعداد نمونه	

همان‌طور که در جدول آمده، همبستگی بین عوامل فردی و موفقیت در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری برابر ۰/۸۱۷، است که همبستگی قوی به‌شمار می‌رود و با توجه به اینکه معناداری از ۰/۰۵ یا حتی ۰/۰۱ کوچکتر است، رابطه عوامل فردی با موفقیت در اجرای نوآوری (مدیریت دانش) هم در سطح ۰/۰۵ و هم در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است و فرضیه فرعی اول پذیرفته می‌شود. به دلیل وجود همبستگی میان این دو عامل از آزمون رگرسیون خطی برای تعیین میزان تأثیرگذاری عوامل فردی (متغیر مستقل) بر عامل میزان موفقیت در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری (متغیر وابسته) انجام شد که نتایج آن به‌قرار ذیل است:

جدول ۱۲. خلاصه الگو

الگو	ضریب همبستگی R	مجدور ضریب همبستگی R	مجدور ضریب همبستگی تعدیل R شده	خطای معیار
۱	۰/۸۱۷	۰/۶۶۷	۰/۶۴۲	۰/۲۲۱۰۲

جدول ۱۳. ANOVA

الگو	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری
رگرسیون	۱/۲۷۴	۱	۱/۲۷۴	۲۶/۰۸۳	۰/۰۰۰
باقی‌مانده	۶۳۵	۱۳	۰/۰۴۹		
جمع	۱/۹۰۹	۱۴			

جدول ۱۴. ضرایب

معناداری	t آزمون	ضرایب استاندارد		الگو
		بتا	B خطای استاندارد	
۰/۰۰۰	۵/۶۳۱		۰/۲۴۴	۱/۳۷۶ (ثابت)
۰/۰۰۰	۵/۱۰۷	۰/۸۱۷	۰/۰۹۷	عوامل فردی

همان‌طور که در جدول ۱۳ مشاهده می‌شود چون مقدار معناداری از ۰/۰۵ کمتر است الگو برای تحلیل رگرسیونی مناسب است. همان‌طور که قبلاً گفته شد جدول مبین این واقعیت است که از میان عوامل مؤثر در اجرای نوآوری، عوامل فردی در تبیین موفقیت در اجرای مدیریت دانش نقش دارد. هم‌چنین با توجه به t محاسبه‌شده (۵/۱۰۷) که از ۲ بیشتر است و هم‌چنین با توجه به اینکه سطح معناداری (۰/۰۰۰) از ۰/۰۵ کمتر است، این خروجی نیز تأییدکننده معنی‌دار بودن رابطه عوامل فردی و موفقیت در اجرای مدیریت دانش است.

با توجه به جدول ۱۲ و بر اساس رگرسیون به‌دست‌آمده میان دو متغیر عوامل فردی و موفقیت در اجرای مدیریت دانش، مشخص می‌شود که بر اساس $(R^2 = ۰/۶۶۷)$ ، حدود ۶۶/۷ درصد از تغییرات در متغیر وابسته (موفقیت در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری) ناشی از تأثیرات متغیر مستقل (عوامل فردی) است؛ به‌عبارت دیگر متغیر عوامل فردی تا سطح ۶۶/۷ درصد تغییرات متغیر موفقیت در اجرای مدیریت دانش را پوشش می‌دهد.

فرضیه فرعی دوم به رابطه ویژگی‌های نوآوری به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در اجرای نوآوری با موفقیت در اجرای نوآوری مربوط، و به‌قرار زیر است:

بین ویژگی‌های نوآوری به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری و موفقیت مؤسسه در اجرای مدیریت دانش رابطه هست.

نتیجه آزمون همبستگی پیرسون برای این فرض در جدول ۱۵ آمده است:

جدول ۱۵. همبستگی بین ویژگیهای نوآوری و موفقیت در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری

موفقیت در اجرای نوآوری		
۰/۶۶۰	همبستگی پیرسون	ویژگیهای نوآوری
۰/۰۰۷	معناداری	
۱۵	تعداد نمونه	

همان طور که در جدول مشخص است، همبستگی ۰/۶۶۰ بین ویژگیهای نوآوری و موفقیت در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری وجود دارد که همبستگی متوسط به بالا به شمار می رود و با توجه به اینکه معناداری از ۰/۰۵ کمتر است، رابطه ویژگیهای نوآوری با موفقیت در اجرای نوآوری (مدیریت دانش) در سطح ۰/۰۵ معنی دار است و فرضیه فرعی دوم پذیرفته می شود. به دلیل وجود همبستگی میان این دو عامل از آزمون رگرسیون خطی برای تعیین میزان تأثیرگذاری ویژگیهای نوآوری به عنوان متغیر مستقل بر عامل میزان موفقیت در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری به عنوان عامل وابسته انجام گرفت که نتایج آن به قرار ذیل است:

جدول ۱۶. خلاصه الگو

الگو	ضریب همبستگی R	مجذور ضریب همبستگی R	مجذور ضریب همبستگی تعدیل شده R	خطای معیار
۱	۰/۶۶۰	۰/۴۳۶	۰/۳۹۲	۰/۲۸۷۹۰

جدول ۱۷. ANOVAa

الگو	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری
رگرسیون	۰/۸۳۲	۱	۰/۸۳۲	۱۰/۰۳۴	۰/۰۰۷
باقیمانده	۰/۰۷۸	۱۳	۰/۰۸۳		
جمع	۱/۹۰۹	۱۴			

جدول ۱۸. ضرایب

معناداری	t آزمون	ضرایب غیراستاندارد		الگو	
		ضرایب استاندارد	خطای استاندارد		
۰/۰۳۸	۲/۳۱۶	بتا	۰/۴۷۵	۱/۱۰۱	ثابت
۰/۰۰۷	۳/۱۶۸	۰/۶۶۰	۰/۱۷۹	۰/۵۶۹	ویژگیهای نوآوری

همان‌طور که در جدول ۱۷ قابل مشاهده است، چون مقدار معناداری از ۰/۰۵، کمتر است الگو برای تحلیل رگرسیونی مناسب است. همان‌طور که قبلاً گفته شد جدول مبین این واقعیت است که از میان عوامل مؤثر در اجرای نوآوری، ویژگیهای نوآوری در تبیین موفقیت در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری نقش دارد. هم‌چنین با توجه به t محاسبه‌شده (۳/۱۶۸) که از ۲ بیشتر است و هم‌چنین با توجه به اینکه سطح معناداری (۰/۰۰۷) کمتر از ۰/۰۵ است، این خروجی نیز تأییدکننده معنی‌دار بودن رابطه ویژگیهای نوآوری و موفقیت در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری است.

با توجه به جدول ۱۶ و بر اساس رگرسیون به‌دست‌آمده میان دو متغیر ویژگیهای نوآوری و موفقیت در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری مشخص شد که بر اساس ($R^2 = ۰/۴۳۶$) حدود ۴۳/۶ درصد از تغییرات به‌وجود آمده در متغیر وابسته (موفقیت در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری) ناشی از تأثیرات متغیر مستقل (ویژگیهای نوآوری) است؛ به‌عبارت‌دیگر متغیر ویژگیهای نوآوری تا سطح ۴۳/۶ درصد تغییرات متغیر موفقیت در اجرای مدیریت دانش را پوشش می‌دهد.

فرضیه فرعی سوم به رابطه عوامل سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در اجرای نوآوری با موفقیت در اجرای نوآوری مربوط، و به‌قرار زیر است:

بین عوامل سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری و موفقیت مؤسسه در اجرای مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

نتیجه آزمون همبستگی پیرسون برای این فرض در جدول ۱۹ آمده است:

جدول ۱۹. همبستگی بین عوامل سازمانی و موفقیت در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری

موفقیت در اجرای نوآوری		
۰/۴۰۴	ضریب پیرسون	عوامل سازمانی
۰/۱۳۵	معناداری	
۰/۱۵	اندازه نمونه	

همان‌طور که در جدول مشخص است، همبستگی ۰/۴۰۴ بین عوامل سازمانی و موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش به عنوان نوآوری وجود دارد که همبستگی ضعیفی به شمار می‌رود و با توجه به اینکه معناداری از ۰/۰۵ بیشتر است، رابطه عوامل سازمانی با موفقیت در اجرای نوآوری (مدیریت دانش) در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار نیست و فرضیه فرعی سوم رد می‌شود و این بدین معناست که در این مؤسسه به عوامل سازمانی به عنوان عوامل مؤثر در اجرای نوآوری توجه کافی نشده است.

فرضیه فرعی چهارم به رابطه عوامل اجتماعی به عنوان یکی از عوامل مؤثر در اجرای نوآوری با موفقیت در اجرای نوآوری مربوط، و به‌قرار زیر است:

بین عوامل اجتماعی به عنوان یکی از عوامل مؤثر در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری و موفقیت مؤسسه در اجرای مدیریت دانش رابطه هست.

نتیجه آزمون همبستگی پیرسون برای این فرض در جدول ۲۰ آمده است:

جدول ۲۰. همبستگی بین عوامل اجتماعی و موفقیت در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری

موفقیت در اجرای نوآوری		
۰/۵۸۸	همبستگی پیرسون	عوامل اجتماعی
۰/۰۲۱	معناداری	
۱۵	اندازه نمونه	

همان‌طور که در جدول مشخص است، همبستگی ۰/۵۸۸ بین عوامل اجتماعی و موفقیت در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری وجود دارد که همبستگی متوسطی به شمار می‌رود و با

توجه به اینکه معناداری از ۰/۰۵ کمتر است، رابطه عوامل اجتماعی با موفقیت در اجرای نوآوری (مدیریت دانش) در سطح ۰/۰۵ معنی دار است و فرضیه فرعی چهارم پذیرفته می شود. به دلیل وجود همبستگی میان این دو عامل از آزمون رگرسیون خطی برای تعیین میزان تأثیرگذاری عوامل اجتماعی به عنوان متغیر مستقل بر عامل میزان موفقیت در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری به عنوان عامل وابسته انجام شده است که نتایج آن به قرار زیر است:

جدول ۲۱. خلاصه الگو

الگو	ضریب همبستگی R	مجدور ضریب همبستگی R	مجدور ضریب همبستگی تعدیل R شده	خطای معیار
۱	۰/۵۸۸	۰/۳۴۶	۰/۲۹۶	۰/۳۰۹۹۵

جدول ۲۲. ANOVAa

الگو	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	F	معناداری
رگرسیون	۰/۶۶۰	۱	۰/۶۶۰	۶/۸۷۳	۰/۰۲۱
باقی مانده	۱/۲۴۹	۱۳	۰/۰۹۶		
جمع	۱/۹۰۹	۱۴			

جدول ۲۳. ضرایب

الگو	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t آزمون	معناداری
	B	خطای استاندارد			
(ثابت)	۱/۶۰۲	۰/۳۸۵		۴/۱۶۵	۰/۰۰۱
عوامل اجتماعی	۰/۴۰۰	۰/۱۵۳	۰/۵۸۸	۲/۶۲۲	۰/۰۲۱

همان طور که در جدول ۲۲ مشاهده می شود چون مقدار معناداری از ۰/۰۵ کمتر است، الگو برای تحلیل رگرسیونی مناسب است. همان طور که قبلاً گفته شد جدول مبین این واقعیت است که از میان عوامل مؤثر در اجرای نوآوری، عوامل اجتماعی در تبیین موفقیت در اجرای مدیریت

دانش به عنوان نوآوری نقش دارد. هم چنین با توجه به t محاسبه شده (۲/۶۲۲) که از ۲ بیشتر است و هم چنین با توجه به اینکه سطح معناداری (۰/۰۲۱) از ۰/۰۵، کمتر است این خروجی نیز تأیید کننده معنی دار بودن رابطه عوامل اجتماعی و موفقیت در اجرای مدیریت دانش است. با توجه به جدول ۲۱ و بر اساس رگرسیون به دست آمده میان دو متغیر عوامل اجتماعی و موفقیت در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری، مشخص شد که بر اساس ($R^2 = ۰/۳۴۶$) حدود ۳۴/۶ درصد از تغییرات به وجود آمده در متغیر وابسته (موفقیت در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری) ناشی از تأثیرات متغیر مستقل (عوامل اجتماعی) است؛ به عبارت دیگر متغیر ویژگی‌های نوآوری تا سطح ۳۴/۶ درصد تغییرات متغیر موفقیت در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری را پوشش می‌دهد.

تا اینجا تمام فرضیات فرعی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و همان طور که ضرایب همبستگی نشان می‌دهد سه فرضیه فرعی قبول و یک فرضیه رد شد. با توجه به ضرایب همبستگی هر چهار عامل مربوط به اجرای نوآوری معلوم می‌شود کدام عوامل به ترتیب بیشترین تأثیر و یا رابطه را با موفقیت در اجرای نوآوری مدیریت دانش داشته است. برای راحتی کار از آزمون دیگری برای نشان دادن و رتبه بندی عوامل تأثیرگذار به ترتیب با توجه به میانگین آنها استفاده شد که نتیجه آن به صورت ذیل است:

جدول ۲۴. رتبه بندی

رتبه	رتبه میانگین	
۳	۱/۹۰	عوامل اجتماعی
۴	۱/۲۹	عوامل سازمانی
۱	۲/۶۰	عوامل فردی
۲	۲/۲۷	ویژگی‌های نوآوری

جدول ۲۵. آمار تست

تعداد نمونه	۱۵
کای دو	۸/۸۹۷
درجه آزادی	۳
معناداری	۰/۰۳۱

جدولها خروجیهای آزمون فریدمن است که در این آزمون فرض اولیه بر این است که همه عوامل مؤثر در اجرای نوآوری بر موفقیت در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری تأثیر یکسانی دارد. همان‌گونه که در جدول ۲۵ آمده است با توجه به آزمون مربع کای چون میزان معناداری از ۰/۰۵ کمتر است، این فرض رد می‌شود؛ یعنی عوامل تأثیرات متفاوتی بر موفقیت اجرای نوآوری دارد که این نتیجه نیز قبلاً با بررسی ضرایب همبستگی هرکدام از عوامل با موفقیت در اجرای به‌دست آمد؛ اما خروجی مدنظر از این آزمون جدول ۲۴ است که هرکدام از عوامل را با توجه به تأثیرگذاری آنها بر موفقیت در اجرای نوآوری مشخص می‌کند. همان‌طور که از جدول ۲۴ مشخص است، عوامل فردی با بیشترین میانگین در رتبه اول و ویژگیهای نوآوری در رتبه دوم و عوامل اجتماعی در رتبه سوم قرار دارد، دقیقاً همان سه عاملی که دارای همبستگی زیادی با موفقیت در اجرای نوآوری بود و فرض وجود رابطه معنادار بین این سه عامل با موفقیت در اجرای نوآوری قبلاً اثبات شده است در رده چهارم عوامل سازمانی است که کمترین تأثیر را دارد.

بعد از بررسی فرضیات فرعی و تجزیه و تحلیل این فرضیات به بررسی فرضیه اصلی این پژوهش پرداخته شد که به بررسی رابطه همه عوامل مؤثر در اجرای نوآوری به‌صورت توأمان بر موفقیت در اجرای نوآوری دلالت دارد.

فرضیه اصلی

بین عوامل مؤثر در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری و موفقیت مؤسسه در اجرای مدیریت دانش رابطه وجود دارد.

همان‌طور که قبلاً مشاهده شد سه فرضیه معنی‌داری بود و مورد قبول واقع شد ولی یکی از آنها رد شد؛ بنابراین حدس اینکه آیا فرضیه اصلی که وجود رابطه توأمان این عوامل باعنوان عوامل مؤثر در اجرای نوآوری با موفقیت در اجرای نوآوری است قابل قبول است یا نه سخت نیست؛ بنابراین با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون به بررسی وجود رابطه بین این دو متغیر پرداختیم که نتیجه آن در جدول ۲۶ آورده شده است:

جدول ۲۶. همبستگی بین عوامل مؤثر در اجرای نوآوری و موفقیت در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری

موفقیت در اجرای نوآوری		عوامل مؤثر در اجرای نوآوری
۰/۸۱۹	ضریب پیرسون	
۰/۰۰۰	معناداری	
۱۵	اندازه نمونه	

طبق جدول ۲۶ با توجه به ضریب پیرسون (۰/۸۱۹) همبستگی متوسطی بین عوامل مؤثر در اجرای نوآوری و موفقیت در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری وجود دارد و با توجه به اینکه معناداری از ۰/۰۵ کمتر است، فرض اصلی مبنی بر اینکه بین عوامل مؤثر در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری و موفقیت مؤسسه در اجرای مدیریت دانش رابطه وجود دارد، قبول می‌شود و این نشان‌دهنده این است که به‌رغم اینکه از چهار عامل مؤثر در اجرای نوآوری یکی از آنها کمتر مورد توجه قرار گرفته ولی با این حال به‌صورت کلی این نوآوری (مدیریت دانش) با توجه به کارکرد کنونی آن در حد متوسط به بالا به‌صورت موفقیت‌آمیز اجرا شده است که قطعاً توجه به عامل سازمانی که کمترین همبستگی را داشته است در نوآوریهای آینده باعث اجرا با درصد زیادی از موفقیت خواهد شد.

جدول ۲۲. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

موفقیت در اجرای نوآوری			متغیر وابسته
نتیجه آزمون	معناداری	ضریب پیرسون	
تأیید	۰/۰۰۰	۰/۸۱۷	عوامل فردی
تأیید	۰/۰۰۷	۰/۶۶۰	ویژگیهای نوآوری
عدم تأیید	۰/۱۳۵	۰/۴۰۴	عوامل سازمانی
تأیید	۰/۰۲۱	۰/۵۸۸	عوامل اجتماعی
تأیید	۰/۰۰۰	۰/۸۱۹	مجموع عوامل مؤثر در پیاده‌سازی

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که در ابتدای مقاله اشاره شد، این تحلیل به‌منظور بررسی میزان موفقیت در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری با استفاده از چهار عامل مؤثر در اجرای نوآوری انجام شده است. در این پژوهش هرکدام از عوامل و تأثیر آن در موفقیت اجرای نوآوری در غالب یک فرضیه فرعی آورده شد و فرضیه اصلی، بررسی رابطه توأمان این چهار عامل با میزان موفقیت بوده است. طبق تحلیلها مشاهده شد که عوامل فردی که بیشتر بر سن و جنس و آگاهی و یادگیری و حالات احساسی و... افراد درگیر با مدیریت دانش دلالت دارد به‌عنوان فرضیه فرعی اول با توجه به وجود همبستگی مناسب با عامل موفقیت در اجرای نوآوری (مدیریت دانش)، رابطه معناداری با موفقیت در اجرای مدیریت دانش دارد و فرضیه ما پذیرفته شده است و به این معناست که در اجرای مدیریت دانش به عوامل فردی توجه کافی انجام شده و از نظر عوامل فردی این نوآوری (مدیریت دانش) موفقیت‌آمیز اجرا شده که نشان‌دهنده این است که انتقال دانش که یکی از اجزای اصلی سامانه مدیریت دانش است و بر اساس مقاله (مهدبخاری و زاویه، ۲۰۱۰) تأثیر پذیری مستقیمی از عوامل فردی دارد بخوبی و باکیفیت خوب در این سازمان انجام می‌گیرد. فرضیه فرعی دوم بر اساس ویژگیهای نوآوری مربوط به درک فرد از ویژگیهای نوآوری یا

خواص آن است و به بررسی وجود رابطه بین ویژگیهای نوآوری و موفقیت در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری دلالت دارد؛ همان گونه که از نتیجه تحلیلها مشخص است این نوآوری (مدیریت دانش) از دید این عامل نیز موفقیت آمیز اجرا شده است؛ زیرا رابطه معنی داری با موفقیت در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری دارد که نشان دهنده این است که مدیریت دانش و مزایا و تأثیر آن بر روند کاری کاملاً بر افراد درگیر واضح و آشکار است و باعث افزایش کارایی سامانه مدیریت دانش در هر زمینه این مؤسسه شده است.

فرضیه فرعی سوم به بررسی رابطه بین عوامل سازمانی که مربوط به درک فرد از عوامل سازمانی یا خواص آن پرداخته شده و شامل ویژگیهای مدیر، آسان کنندگان معرفی شده مدیر و آمادگی سازمانی است و به موفقیت در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری دلالت دارد. همان گونه که در بخش تجزیه و تحلیلها مشاهده شد از نظر این عامل، نوآوری مدیریت دانش به صورت موفقیت آمیز اجرا نشده است؛ زیرا رابطه معناداری بین این عامل با موفقیت در اجرای نوآوری وجود ندارد؛ این بدان معناست که از نظر استفاده کنندگان از مدیریت دانش به عوامل سازمانی در اجرای نوآوری توجه کمی شده و یا حتی بعضی از این عوامل در نظر گرفته نشده است و شاخصهایی مانند فرهنگ و ساختار سازمانی، دانش و موفقیت سازمانی، وضعیت جوی سازمان و... که از برگ خریدهای دانش به شمار می رود (کوزجک و اوسنیک، ۲۰۱۷) و تأثیرپذیری مستقیم از عوامل سازمانی دارد به صورت مناسب مدیریت نمی شود.

فرضیه چهارم فرعی به درک فرد از عوامل اجتماعی یا خواص آن و اینکه کارمند به عنوان عامل اصلی استفاده از نوآوری در هر سازمان مستقل تنها نیست، مربوط است. در این بررسی ثابت شد که همبستگی خوبی بین این عامل با موفقیت در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری وجود دارد که این بدان معناست که این فرضیه نیز قبول می شود و رابطه معناداری بین عوامل اجتماعی و موفقیت در اجرای نوآوری مدیریت دانش وجود دارد و به عبارت دیگر در اجرای نوآوری مدیریت دانش به عوامل اجتماعی توجه کافی صورت گرفته است و از دید این عوامل مدیریت

دانش موفقیت‌آمیز اجرا شده است؛ یعنی بخشهایی از مدیریت دانش مانند تسهیم دانش و کار گروهی و... به‌صورت مناسب اجرا می‌شود.

فرضیه اصلی: همان‌گونه که در قسمتهای قبل مشاهده شد اجرا از دید سه عامل مؤثر در اجرای موفقیت‌آمیز است و از دید یک عامل دیگر موفقیت‌آمیز نیست؛ اما قضاوت در این حالت درباره اینکه آیا به‌طور کلی می‌توان گفت که این نوآوری (مدیریت دانش) به‌صورت موفقیت‌آمیز اجرا شده است یا خیر به بررسی فرضیه اصلی مربوط می‌شود که در آن به بررسی رابطه بین عوامل مؤثر در اجرای مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری به‌صورت توأمان با موفقیت در اجرا پرداخته شده است. نتیجه بررسی این بود که این فرض نیز قبول شده و می‌توان گفت به‌صورت کلی مدیریت دانش به‌عنوان نوآوری در سازمان با موفقیت اجرا شده است. مطمئناً در صورت وجود توجه بیشتر به عامل سازمانی با قدرت بیشتر و با ضریب همبستگی بیشتر، می‌توان گفت که مدیریت دانش با موفقیت اجرا شده است.

پیشنهادها

- در مرحله اول با توجه به اهمیت بسیار زیاد بعضی نوآوریها و تأثیر بسزای آنها در خروجی مؤسسات و با توجه به حساس بودن خروجی در مؤسسات دفاعی پیشنهاد می‌شود قبل از اجرای نوآوری، بستر اجرای آن از دید چهار عامل بحث شده دخیل در اجرای نوآوری، مورد ارزیابی قرار گیرد.
- عوامل سازمانی در اجرای نوآوری بسیار مهم است که بیشتر نقشهای مدیریتی را شامل می‌شود و با توجه به معنادار نبودن این عامل با موفقیت در اجرای مدیریت دانش در این پژوهش، پیشنهاد می‌شود به شاخصهای این عامل بویژه آشنایی با نوآوری قبل از اجرا توجه کافی مخصوصاً توسط مدیران انجام گیرد.
- برای بررسی دقیقتر و شناخت دقیق تأثیر عوامل مؤثر در اجرای نوآوری بویژه در مؤسسات راهبردی مانند مؤسسات و سازمانهای دفاعی پیشنهاد می‌شود تأثیر جدای شاخصهای عوامل نیز بر

میزان موفقیت در اجرای نوآوری مورد بررسی قرار گیرد.

- با توجه به تعریف مدیریت دانش و ضرورت به کارگیری آن در مؤسسات و سازمانها و تأثیر آن بر همه ابعاد سازمان بویژه تصمیمگیری مدیران و با در نظر گرفتن اینکه در مؤسسات دفاعی تصمیمگیری بسیار حساس است و طیف حساسی را شامل می شود، پیشنهاد می شود در اجرای مدیریت دانش در این گونه مؤسسات همه چهار عامل با حساسیت زیاد و برابر مورد بررسی قرار گیرد.

- در این مطالعه با توجه به نظامی بودن مؤسسه و نقش پررنگ مدیران و تأثیرگیری مستقیم آنها از مدیریت دانش، تمام مدیران این مؤسسه جامعه آماری را تشکیل می دادند که پیشنهاد می شود برای افزایش کارایی چنین پژوهشهایی حتی الامکان طیف گسترده ای از افراد در سمتهای مختلف مورد مطالعه قرار گیرد.



منابع

- امیری، ی.، قاسمی، ف. (۱۳۸۸). توسعه مدل بهینه فرهنگ نوآوری و مزایای حاصل از پیاده‌سازی آن. دومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی، TRIZ و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران.
- رمضانی، ق.، سلیمی، ج. (۲۰۱۶). شناسایی مؤلفه‌های مدیریت دانش و وضعیت پیاده‌سازی آنها (مطالعه موردی: دانشگاه کردستان). فصلنامه مطالعات دانش شناسی. ۲(۵): ۱-۲۴.
- صادقی، ع.، صادقی مال امیری، م. (۲۰۱۶). الگوی عوامل سیستمی مؤثر بر توسعه نوآوری مبتنی بر اندیشه‌های مقام معظم رهبری. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۸(۲): ۱۳۷-۱۵۹.
- صلواتی، ح. ا. ع. (۱۳۸۵). مدیریت دانش در سازمان. تهران: پیوندنو.
- عطوفی نجف‌آبادی، م.، بنی‌هاشمی، س. ع. (۱۳۹۲). ارائه مدل استقرار مدیریت دانش در صنایع کشور بر اساس فاکتورهای زمینه‌ای. مدیریت دولتی (دانشگاه تهران). ۱۴(۵): ۵۵-۷۲.
- کمالی زنوزی، م.، کمالی زنوزی، س. (۱۳۹۶). بررسی اثر تفکر استراتژیک و نوآوری سازمانی بر مزیت رقابتی - مطالعه موردی: شرکت ایران خودرو. دومین همایش بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه.
- هرج حسن آبادی، ف.، مظفری، م. م. (۱۳۹۶). ضرورت پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمانها و نقش آن در کسب مزیت رقابتی. اولین کنفرانس ملی مطالعات نوین مدیریت در ایران.
- هورشیاری. (۱۳۹۵). پیاده‌سازی جریان پایدار نوآوری در سازمان (نوآوری‌سازی سازمان). واحدیان، ع. (۱۳۸۲). نوآوری چیست؟ چهارمین همایش مراکز تحقیق و توسعه صنایع و معادن.
- Agarwal, R., & Karahanna, E. (2000). Time flies when you're having fun: Cognitive absorption and beliefs about information technology usage. *MIS quarterly*, 665-694 .
- Agarwal, R., & Prasad, J. (1997). The role of innovation characteristics and perceived voluntariness in the acceptance of information technologies. *Decision sciences*, 28(3), 557-582 .
- Agarwal, R., & Prasad, J. (1999). Are individual differences germane to the acceptance of new information technologies? *Decision sciences*, 30(2), 361-391 .
- Aiman-Smith, L., & Green, S. G. (2002). Implementing new manufacturing technology: The related effects of technology characteristics and user learning activities. *Academy of Management Journal*, 45(2), 421-430 .
- Allameh, M. (2015). The effect of intellectual capital with moderate role knowledge management and cultural capital on organizational performance in Isfahan Gaz Company. *Accounting Management* .
- Arnold, D. E. (1996). The role of HRD in the successful implementation of information systems. *Human Resource Development Quarterly*, 7(3), 271-278 .
- Arvidsson, M., Johansson, C. R., Ek, Å., & Akselsson, R. (2006). Organizational climate in air traffic control: Innovative preparedness for implementation of new technology and

- organizational development in a rule governed organization. *Applied ergonomics*, 37(2), 119-129 .
- Bachnik, K. (2011). Knowledge management in the light of breakthrough information-communication technologies and the accompanying social trends. Poskrobko, B.(Ed.), *Sustainable economy based on knowledge*, 297-309 .
- Baer, M. (2012). Putting creativity to work: The implementation of creative ideas in organizations. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1102-1119 .
- Baer, M., & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 45-68 .
- Bala, H., & Venkatesh, V. (2015). Adaptation to information technology: A holistic nomological network from implementation to job outcomes. *Management science*, 62(1), 156-179 .
- Barlow, J., Bayer, S., & Curry, R. (2006). Implementing complex innovations in fluid multi-stakeholder environments: experiences of 'telecare'. *Technovation*, 26(3), 396-406 .
- Beaudry, A., & Pinsonneault, A. (2010). The other side of acceptance: studying the direct and indirect effects of emotions on information technology use. *MIS quarterly*, 689-710 .
- Beckman, S. L., & Barry, M. (2007). Innovation as a learning process: Embedding design thinking. *California management review*, 50(1), 25-56 .
- Birken, S. A., Lee, S.-Y. D., & Weiner, B. J. (2012). Uncovering middle managers' role in healthcare innovation implementation. *Implementation Science*, 7(1), 28 .
- Bondarouk, T., Kees Looise, J., & Lempsink, B. (2009). Framing the implementation of HRM innovation: HR professionals vs line managers in a construction company. *Personnel Review*, 38(5), 472-491 .
- Brown, T. (2009). *Change by design : how design thinking transforms organizations and inspires innovation*. New York, NY: HarperCollins Publishers.
- Butler, R., Price, D., Coates, P., & Pike, R. (1998). Organizing for innovation: loose or tight control? *Long Range Planning*, 31(5), 775-782 .
- Carayannis, E. G., & Turner, E. (2006). Innovation diffusion and technology acceptance: The case of PKI technology. *Technovation*, 26(7), 847-855 .
- Chau, P. Y., & Hu, P. J. (2002). Examining a model of information technology acceptance by individual professionals: An exploratory study. *Journal of management information systems*, 18(4), 191-229 .
- Choi, J. N., & Chang, J. Y. (2009). Innovation implementation in the public sector: An integration of institutional and collective dynamics. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 245 .
- Choi, J. N., & Moon, W. J. (2013). Multiple forms of innovation implementation: The role of innovation, individuals, and the implementation context. *Organizational Dynamics*, 42(4), 290-297 .
- Choi, J. N., Sung, S. Y., Lee, K., & Cho, D. S. (2011). Balancing cognition and emotion: Innovation implementation as a function of cognitive appraisal and emotional reactions toward innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 107-124 .
- Christmann, P. (2000). Effects of "best practices" of environmental management on cost advantage: The role of complementary assets. *Academy of Management Journal*, 43(4), 663-680 .

- Clemons, E. K., Thatcher, M. E., & Row, M. C. (1995). Identifying sources of reengineering failures: A study of the behavioral factors contributing to reengineering risks. *Journal of management information systems*, 12, ۹-۲۶.
- Collins, C. J., & Clark, K. D. (2003). Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage. *Academy of Management Journal*, 46(6), 740-751.
- Compeau, D. R., & Higgins, C. A. (1995). Computer self-efficacy: Development of a measure and initial test. *MIS quarterly*, 189-211.
- Damanpour, F., & Gopalakrishnan, S. (1998). Theories of organizational structure and innovation adoption: the role of environmental change. *Journal of Engineering and technology management*, 15(1), 1-24.
- Damanpour, F., & Schneider, M. (2006). Phases of the adoption of innovation in organizations: Effects of environment, organization and top managers. *British journal of Management*, 17(3), 215-236.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*: Harvard Business Press.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS quarterly*, 319-340.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: a comparison of two theoretical models. *Management science*, 35(8), 982-1003.
- de Oliveira, L. S., Echeveste, M. E. S., Cortimiglia, M. N., & Gonçalves, C. G. C. (2017). Analysis of determinants for Open Innovation implementation in Regional Innovation Systems. *RAI Revista de Administração e Inovação*, 14(2), 119-129.
- Dictionary, C. (2011). "Knowledge" in *Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus*.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (2000). The iron cage revisited institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields *Economics meets sociology in strategic management* (pp. 143-16). (Emerald Group Publishing Limited).
- Drach Zavy, A., Somech, A., Granot, M., & Spitzer, A. (2004). Can we win them all? Benefits and costs of structured and flexible innovation-implementations. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 217-234.
- Durlak, J. A., & DuPre, E. P. (2008). Implementation matters: A review of research on the influence of implementation on program outcomes and the factors affecting implementation. *American journal of community psychology*, 41(3-4), 327-350.
- Edmondson, A. C., Bohmer, R. M., & Pisano, G. P. (2001). Disrupted routines: Team learning and new technology implementation in hospitals. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 685-716.
- Efstathiades, A., Tassou, S., & Antoniou, A. (2002). Strategic planning, transfer and implementation of Advanced Manufacturing Technologies (AMT). Development of an integrated process plan. *Technovation*, 22(4), 201-212.
- Fairhurst, G. T., Green, S., & Courtright, J. (1995). Inertial forces and the implementation of a socio-technical systems approach: A communication study. *Organization science*, 6(2), 168-185.

- Frambach, R. T., & Schillewaert, N. (2002). Organizational innovation adoption: A multi-level framework of determinants and opportunities for future research. *Journal of Business Research*, 55(2), 163-176 .
- Gill, T. G. (1996). Expert systems usage: task change and intrinsic motivation. *MIS quarterly*, 301-329 .
- Goodhue, D. L., & Thompson, R. L. (1995). Task-technology fit and individual performance. *MIS quarterly*, 213-236 .
- Green, S., Gavin, M., & Aiman-Smith, L. (1995). Radical technological innovation: Measure development and validation. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 42, 203-214 .
- Griffith, T. L. (1999). Technology features as triggers for sensemaking. *Academy of Management review*, 24(3), 472-488 .
- Hall, R., & Andriani, P. (2003). Managing knowledge associated with innovation. *Journal of Business Research*, 56(2), 145-152 .
- Hausman, A., & Stock, J. R. (2003). Adoption and implementation of technological innovations within long-term relationships. *Journal of Business Research*, 56(8), 681-686 .
- Higgins, M. C., Weiner, J., & Young, L. (2012). Implementation teams: A new lever for organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 33(3), 366-388 .
- Hong, W., Thong, J. Y., Chasalow, L. C., & Dhillon, G. (2011). User acceptance of agile information systems: A model and empirical test. *Journal of management information systems*, 28(1), 235-272 .
- Hsieh, J. P.-A., Rai, A., & Keil, M. (2008). Understanding digital inequality: Comparing continued use behavioral models of the socio-economically advantaged and disadvantaged. *MIS quarterly*, 97-126 .
- Hu, P. J., Chau, P. Y., Sheng, O. R. L., & Tam, K. Y. (1999). Examining the technology acceptance model using physician acceptance of telemedicine technology. *Journal of management information systems*, 16(2), 91-112 .
- Ibrahim, A. R., Zolait, A. H. S., Subramanian, S., & Ashtiani, A. V. (2009). Organizational innovative capabilities: An empirical study of Malaysian firms. *Journal of Innovation and business best Practices*, 1(2), 9-18 .
- Ismail, M. B., & Yusof, Z. M. (2010). The impact of individual factors on knowledge sharing quality. *Journal of Organizational Knowledge Management*, 13, 1-12 .
- Jacobs, S. R., Weiner, B. J., & Bunker, A. C. (2014). Context matters: measuring implementation climate among individuals and groups. *Implementation Science*, 9(1), 46 .
- Janssen, O., Van de Vliert, E., & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 129-145 .
- Jelenic, D. (2011). The importance of knowledge management in Organizations—with emphasis on the balanced scorecard learning and growth Perspective. Paper presented at the Management, Knowledge and Learning, International Conference.
- Jones, G., & Sallis, E. (2013). *Knowledge management in education: Enhancing learning & education*: Routledge.
- Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & Griffiths, A. (2005). The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: The mediating role of

- readiness for change. *Journal of Management Studies*, 42(2), 361-386 .
- Karahanna, E., Straub, D. W., & Chervany, N. L. (1999). Information technology adoption across time: a cross-sectional comparison of pre-adoption and post-adoption beliefs. *MIS quarterly*, 183-213 .
- Kim, H.-W., & Kankanhalli, A. (2009). Investigating user resistance to information systems implementation: A status quo bias perspective. *MIS quarterly*, 567-582 .
- Kim, J. S., & Chung, G. H. (2017). Implementing innovations within organizations: a systematic review and research agenda. *Innovation*, 19(3), 372-399 .
- Kimberly, J. R., & Evanisko, M. J. (1981). Organizational innovation: The influence of individual, organizational, and contextual factors on hospital adoption of technological and administrative innovations. *Academy of management journal*, 24(4), 689-713 .
- Kirsh, S. R., Lawrence, R. H., & Aron, D. C. (2008). Tailoring an intervention to the context and system redesign related to the intervention: A case study of implementing shared medical appointments for diabetes. *Implementation Science*, 3(1), 34 .
- Klein, K. J., Conn, A. B., & Sorra, J. S. (2001). Implementing computerized technology: An organizational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 811 .
- Klein, K. J., & Knight, A. P. (2005). Innovation implementation: Overcoming the challenge. *Current directions in psychological science*, 14(5), 243-246 .
- Klein, K. J., & Sorra, J. S. (1996). The challenge of innovation implementation. *Academy of management review*, 21(4), 1055-1080 .
- Korunka, C., Weiss, A., & Zauchner, S. (1997). An interview study of 'continuous' implementations of information technology. *Behaviour & Information Technology*, 16(1), 3-16 .
- Kozjek, D., & Ovsenik, M. (2017). Model of Knowledge Management Factors and their Impact on the Organizations' Success. *Organizacija*, 50(2), 112-131 .
- Krause, D. E. (2004). Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: An empirical investigation. *The leadership quarterly*, 15(1), 79-102 .
- Krause, D. E., Gebert, D., & Kearney, E. (2007). Implementing process innovations: The benefits of combining delegative-participative with consultative-advisory leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(1), 16-25 .
- Kumar, V., Maheshwari, B., & Kumar, U. (2003). An investigation of critical management issues in ERP implementation: empirical evidence from Canadian organizations. *Technovation*, 23(10), 793-807 .
- Kuratko, D. F., Covin, J. G., & Hornsby, J. S. (2014). Why implementing corporate innovation is so difficult. *Business Horizons*, 57(5), 647-655 .
- Kwon, O., Choi, K., & Kim, M. (2007). User acceptance of context-aware services: self-efficacy, user innovativeness and perceived sensitivity on contextual pressure. *Behaviour & Information Technology*, 26(6), 483-498 .
- Legris, P., Ingham, J., & Collette, P. (2003). Why do people use information technology? A critical review of the technology acceptance model. *Information & management*, 40(3), 191-204 .
- Leiva, P. I., Culbertson, S. S., & Pritchard, R. D. (2011). An empirical test of an innovation implementation model. *The Psychologist-Manager Journal*, 14(4), 265 .
- Li, Y., Wood, E., & Thomas, R. (2017). Innovation implementation: Harmony and conflict in

- Chinese modern music festivals. *Tourism management*, 63, 87-99 .
- Liang, H., Saraf, N., Hu, Q., & Xue, Y. (2007). Assimilation of enterprise systems: the effect of institutional pressures and the mediating role of top management. *MIS quarterly*, 59-87 .
- Ling, F. Y. Y. (2003). Managing the implementation of construction innovations. *Construction Management and Economics*, 21(6), 635-649 .
- Ling, F. Y. Y., Dulaimi, M. F., Kumaraswamy, M., & Bajracharya, A. (2003). A case study of the management of innovation implementation within a construction project organization. *International Journal of Construction Management*, 3(2), 79-91 .
- Linton, J. D. (2002). Implementation research: state of the art and future directions. *Technovation*, 22(2), 65-79 .
- Ljungquist, U. (2014). Unbalanced dynamic capabilities as obstacles of organisational efficiency: Implementation issues in innovative technology adoption. *Innovation*, 16(1), 82-95 .
- Malhotra, Y., Galletta, D .F., & Kirsch, L. J. (2008). How endogenous motivations influence user intentions: Beyond the dichotomy of extrinsic and intrinsic user motivations. *Journal of management information systems*, 25(1), 267-300 .
- Martin, R. L. (2009). *The design of business : why design thinking is the next competitive advantage*. Boston, Mass.: Harvard Business Press.
- Michaelis, B., Stegmaier, R., & Sonntag, K. (2010). Shedding light on followers' innovation implementation behavior: The role of transformational leadership, commitment to change, and climate for initiative. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 408-429 .
- Mohrman, S. A., Tenkasi, R. V., & Mohrman Jr, A. M. (2003). The role of networks in fundamental organizational change: A grounded analysis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 39(3), 301-323 .
- Morris, M. G., & Venkatesh, V. (2000). Age differences in technology adoption decisions: Implications for a changing work force. *Personnel psychology*, 53(2), 375-403 .
- Naveh, E., Meilich, O., & Marcus, A. (2006). The effects of administrative innovation implementation on performance: an organizational learning approach. *Strategic Organization*, 4(3), 275-302.
- Nembhard, I. M., Alexander, J. A., Hoff, T. J., & Ramanujam, R. (2009). Why does the quality of health care continue to lag? Insights from management research. *The Academy of Management Perspectives*, 24-42 .
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*: Sage publications.
- Novičević, B., & Jelenić, D. (2008). The future of the cost management in a competitive environment. *Thematic collection of papers*, 137-146 .
- Oke, A., Munshi, N., & Walumbwa, F. O. (2009). The influence of leadership on innovation processes and activities. *Organizational Dynamics*, 38(1), 64-72 .
- Orlikowski, W. J., Yates, J., Okamura, K., & Fujimoto, M. (1995). Shaping electronic communication: the metastructuring of technology in the context of use. *Organization science*, 6(4), 423-444 .
- Pavlou, P. A., & Fygenson, M. (2006). Understanding and predicting electronic commerce adoption: An extension of the theory of planned behavior. *MIS quarterly*, 115-143 .
- Petersilia, J. (1990). Conditions that permit intensive supervision programs to survive. *Crime & Delinquency*, 36(1), 126-145 .

- Porter, B. E. (2005). Time and implementing change .British Journal of Educational Technology, 36(6), 1063-1065 .
- Pullig, C., Maxham III, J. G., & Hair Jr, J. F. (2002). Salesforce automation systems: An exploratory examination of organizational factors associated with effective implementation and salesforce productivity. Journal of Business Research, 55(5), 401-415 .
- Quintane, E., Mitch Casselman, R., Sebastian Reiche, B., & Nylund, P. A. (2011). Innovation as a knowledge-based outcome. Journal of Knowledge Management, 15(6), 928-947 .
- Reed, R., & DeFillippi, R. J. (1990). Causal ambiguity, barriers to imitation, and sustainable competitive advantage. Academy of management review, 15(1), 88-102 .
- Repenning, N. P., & Sterman, J. D. (2002). Capability traps and self-confirming attribution errors in the dynamics of process improvement. Administrative Science Quarterly, 47(2), 265-295 .
- Rogers, E. (1995). DiffusionofInnovations . newYork: TheFreePress .
- Ruta, C. D. (2005). The application of change management theory to HR portal implementation in subsidiaries of multinational corporations. Human Resource Management, 44(1), 35-53 .
- Saeed, K. A., Abdinnour, S., Lengnick hl, M. L., & Lengnick Ha, C. A. (2010). Examining the impact of Pre rhplementation expectations on Post Implementation use of enterprise systems: A longitudinal study. Decision sciences, 41(4), 659-688 .
- Satzinger, J. W., & Olfman, L. (1995). Computer support for group work: perceptions of the usefulness of support scenarios and end-user tools. Journal of management information systems, 11 .۱۴۸-۵۵۵ (۴)
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. Academy of Management Journal, 37(3), 580-607 .
- Segarra-Blasco, A., Arauzo-Carod, J.-M., & Teruel, M. (2018). Innovation and geographical spillovers: new approaches and empirical evidence: Taylor & Francis.
- Sharma, R., & Yetton, P. (2003). The contingent effects of management support and task interdependence on successful information systems implementation. MIS quarterly, 533-556 .
- Sohal, A. S. (1996). Assessing AMT implementations: an empirical field study. Technovation, 16(8), 377-444 .
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2013). Translating team creativity to innovation implementation: The role of team composition and climate for innovation. Journal of management, 39(3), 684-708 .
- Stumpf, S. A., Brief, A. P., & Hartman, K. (1987). Self-efficacy expectations and coping with career-related events. Journal of Vocational Behavior, 31(1), 91-108 .
- Taylor, S., & Todd, P .(۵۹۹۵) .Assessing IT usage: The role of prior experience. MIS quarterly, 561-570 .
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2005). Managing innovation integrating technological, market and organizational change: John Wiley and Sons Ltd.
- Trivisonno, M., & Barling, J. (2016). 22. Organizational leadership and employee commitment. Handbook of employee commitment, 305 .
- Urquhart, R., Porter, G. A., Grunfeld, E., & Sargeant, J. (2012). Exploring the interpersonal-

- organization-, and system-level factors that influence the implementation and use of an innovation-synoptic reporting-in cancer care. *Implementation Science*, 7(1), 12 .
- Urquhart, R., Porter, G. A., Sargeant, J., Jackson, L., & Grunfeld, E. (2014). Multi-level factors influence the implementation and use of complex innovations in cancer care: a multiple case study of synoptic reporting. *Implementation Science*, 9(1), 121 .
- Van de Ven, A. H., & Angle, H. L. (1989). Suggestions for managing the innovation journey: Strategic Management Research Center, University of Minnesota.
- Venkatesh, V. (1999). Creation of favorable user perceptions: exploring the role of intrinsic motivation. *MIS quarterly*, 239-260 .
- Venkatesh, V., & Bala, H. (2008). Technology acceptance model 3 and a research agenda on interventions. *Decision sciences*, 39(2), 273-315 .
- Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). A theoretical extension of the technology acceptance model: Four longitudinal field studies. *Management science*, 46(2), 186-204 .
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS quarterly*, 425-478 .
- Venkatesh, V., Speier, C., & Morris, M. G. (2002). User acceptance enablers in individual decision making about technology: Toward an integrated model. *Decision sciences*, 33(2), 297-316 .
- Vracking, W. J. (1995). The implementation game. *Journal of Organizational Change Management*, 8(3), 31-46 .
- Wang, G., & Miao, C. F. (2015). Effects of sales force market orientation on creativity, innovation implementation, and sales performance. *Journal of Business Research*, 68(11), 2374-2382 .
- Watkins, K. E., Ellinger, A. D., & Valentine, T. (1999). Understanding support for innovation in a large scale change effort: The manager as instructor approach. *Human Resource Development Quarterly*, 10(1), 63-77 .
- Weenig, M. W. (1999). Communication networks in the diffusion of an innovation in an organization. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(5), 1072-1092 .
- Winkler, K., & Mandl, H. (2007). Implementation of knowledge management in organizations. *Learning Inquiry*, 1(1), 71-81. doi:10.1007/s11519-007-0006-0
- Wolfe, R., Wright, P. M., & Smart, D. L. (2006). Radical HRM innovation and competitive advantage: The Moneyball story. *Human Resource Management*, 45(1), 111-145 .
- Wolfe, R. A. (1995). Human resource management innovations: Determinants of their adoption and implementation. *Human Resource Management*, 34(2), 313-327 .
- Yetton, P., Sharma, R., & Southon, G. (1999). Successful IS innovation: the contingent contributions of innovation characteristics and implementation process. *Journal of Information Technology*, 14(1), 53-68 .
- Yi, M. Y., Fiedler, K. D., & Park, J. S. (2006). Understanding the role of individual innovativeness in the acceptance of IT Based innovations :comparative analyses of models and measures. *Decision sciences*, 37(3), 393-426 .
- Yoon, Y., Guimaraes, T., & O'Neal, Q. (1995). Exploring the factors associated with expert systems success. *MIS quarterly*, 83-106 .

بررسی میزان موفقیت در اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری

پیوست شماره ۱: سؤالات پرسشنامه تحقیق

خیلی مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	خیلی موافقم	سؤال
					یادگیری و عملکرد من در جهت اهداف من است.
					معمولاً فرد خوش بینی هستم.
					فردی احساساتی هستم.
					در کارهایم انگیزه دارم.
					به دوراز تأثیرپذیری از دیگران، تمایل شخصی برای پذیرش مدیریت دانش به عنوان نوآوری داشتم.
					استفاده از فناوری جدید در سازمان بدون تلاش یا با کمترین تلاش است.
					درک و استفاده از سامانه به طور کلی، دشوار است.
					استفاده آزمایشی از سامانه قبل از تعهد به استفاده از آن لازم است.
					استفاده از نوآوری مدیریت دانش بدون تلاش یا با کمترین تلاش است.
					مدیریت دانش به عنوان نوآوری نیازهای فعلی و آینده کارکنان را با قطعیت برطرف می کند.
					نوآوری مدیریت دانش نسبت به دیگر نوآوری های سازمان تازگی و یا تفاوت زیادی دارد.
					در استفاده از رایانه توانا هستم.
					نگرش افراد مهم و نزدیک به من در انجام دادن و یا ندادن امور مربوط به این نوآوری (مدیریت دانش) تأثیر گذار بوده است.
					نظر همکاران در استفاده از این نوآوری (مدیریت دانش) تأثیر دارد.
					با اجرای مدیریت دانش به عنوان نوآوری بعضی از چهارچوب ها و اقدامات قبل از شروع حرکت جمعی باید کنار گذاشته شود.
					کیفیت نوآوری با افزایش تعداد کاربران آن نوآوری افزایش می یابد.
					مدیریت فعلی دارای تجربه زیادی است.
					مدیریت دارای توانایی و مهارت در ایجاد همکاری بین کارکنان برای رسیدن به هدف است.
					مدیریت برنامه های زمانی بلندمدت در نظر دارد.
					از ایجاد و توسعه روشهای جدید و بهینه در محیط کار، حمایت لازم صورت گرفته است.
					کارمندان در جریان تصمیم گیری مدیریت مشارکت می کنند.
					برای آموزش اعضای سازمان به منظور استفاده از مدیریت دانش به عنوان نوآوری، تلاش کافی صورت گرفته است.
					سازمان دستیاران فنی برای کمک رسانی به اعضای درگیر با نوآوری مدیریت دانش، متناسب با نیازشان تعیین کرده است.
					سازمان برای اجرای نوآوری مدیریت دانش، پاداش تعیین کرده است.
					سازمان دلایل محکمی برای اجرای نوآوری مدیریت دانش داشته است.

خیلی مخالف	مخالفت	نظری ندارم	موافقم	خیلی موافقم	سؤال
					سازمان زمانی را برای استفاده آزمایشی و کسب تجربه برای نوآوری مدیریت دانش در اختیار کارمندان قرار داده است.
					مدیریت دانش به عنوان نوآوری دارای دسترسی، کیفیت و رابطه کاربری خوبی است.
					در این نوع مدیریت منابع (انسانی، مالی و ...) لازم برای کسب سود بیشتر همواره در دسترس است.
					در این نوع مدیریت مجموعه‌ای از روابط متقابل و باورها وجود دارد که توسعه، آموزش و رشد سازمان را پشتیبانی و کارمندان را فعال می‌کند.
					در این نوع مدیریت تشویق و حمایت از سوی همکاران و مدیران وجود دارد.
					همه افراد سازمان از اهمیت اجرای نوآوری مدیریت دانش درکی مشترک داشتند.
					همه مدیران این سازمان تقریباً از این نوآوری (مدیریت دانش) بهره‌مند هستند.
					برای بهبود عملکرد این نوآوری (مدیریت دانش) بازرسیهای دوره‌ای انجام می‌گیرد.
					مدیریت دانش به عنوان نوآوری در رسیدن به اهداف تعریف شده در مرحله اتخاذ این نوآوری، موفق بوده است.
					ورودی و خروجی این نوآوری (مدیریت دانش) کاملاً شفاف و واضح است.
					استفاده از نوآوری مدیریت دانش عملکرد من را بهبود می‌بخشد.
					مدیریت دانش به عنوان نوآوری مفیدتر از روش قبلی است.
					نوآوری مدیریت دانش با ارزشها، نیازها و تجربه گذشته سازگار و همسو بوده است.
					استفاده از مدیریت دانش به عنوان نوآوری باعث بهبود وجهه و جایگاه اجتماعی من شده است.
					روند اجرای نوآوری به عنوان نوآوری از ابتدا برایم شفاف بود.
					نوآوری (مدیریت دانش) به سودمندی عملکرد من کمک می‌کند.
					نتایج استفاده از مدیریت دانش به عنوان نوآوری قابل مشاهده و قابل ارائه است.
					استفاده از نوآوری مدیریت دانش باعث افزایش بهره‌وری و بهبود کیفیت سازمان می‌شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی