

## تأثیر زمینه یادگیری زدایی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی اثربخشی سرمایه انسانی در دانشگاه رازی

شهین بهور<sup>۱</sup>

نادر نادری\*<sup>۲</sup>

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۱۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۰۷)

### چکیده

کنار گذاشتن دانش‌های منسوخ شده در سازمان برای جایگزینی دانش‌های جدید و ایجاد تغییرات در سازمان و انطباق سازمان با شرایط روز بسیار حائز اهمیت است. بدین منظور، در پژوهش حاضر به بررسی تأثیر زمینه یادگیری زدایی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی در دانشگاه رازی پرداخته شد. در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد زمینه یادگیری زدایی و سرمایه انسانی سگار-ناوارو (۲۰۱۷) و پرسشنامه نوآوری سازمانی یانگ و احمد (۲۰۰۴) استفاده گردید. جامعه مورد مطالعه کارکنان دانشگاه رازی به تعداد ۵۸۵ نفر و با استفاده از جدول مورگان ۲۳۰ نفر به عنوان نمونه به صورت تصادفی انتخاب گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به روش حداقل مربعات جزئی در محیط نرم‌افزار (PSS) صورت گرفت. یافته‌ها حاکی از آن است، زمینه یادگیری زدایی بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد همچنین اثر مثبت و معنادار بین سرمایه انسانی و نوآوری سازمانی را تأیید می‌نماید و در نهایت اثر مثبت و معناداری بین زمینه یادگیری زدایی بر نوآوری سازمانی با نقش سرمایه انسانی را نشان می‌دهد. در نتیجه، در راستای ارائه خدمات نوآورانه مدیران و کارکنان دانشگاه باید دانش قدیمی خود را کنار گذاشته و از دانش جدید و بروز استفاده نمایند. لذا اتخاذ رویکرد نوآوری در دانشگاه‌ها منجر به ارتقا شایستگی‌های نیروی انسانی، علمی و فناورانه می‌شود. این تأثیر در نهایت منجر به بهبود وضع اقتصادی و گامی در جهت تغییر رویکرد دانشگاه به سمت دانشگاه نسل سوم و کارآفرین می‌گردد.

**کلیدواژه‌ها:** زمینه یادگیری زدایی، نوآوری سازمانی، اثربخشی سرمایه انسانی، دانشگاه نسل سوم

۱- دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت کارآفرینی، دانشکده اقتصاد و کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.  
۲- دانشیار، گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده اقتصاد و کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. (مسئول مکاتبات  
[n.naderi@razi.ac.ir](mailto:n.naderi@razi.ac.ir))

## مقدمه

مهم‌ترین ویژگی عصر کنونی عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی‌سازی تغییرات فزاینده در حوزه فناوری است. امروزه جوامع علمی و صنعتی به این نتیجه رسیده‌اند که سازمان‌ها با تکیه بر نوآوری و تقویت و ترویج نوآوری و فعالیت‌های نوآورانه در درون خود می‌توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند (۱). به طوری که پس از جنگ جهانی دوم، یعنی در حدود هفتاد سال گذشته، تاریخ حکایت از اهمیت فزاینده نقش دانشگاه‌ها در بهبود رقابت‌پذیری اقتصادی جوامع از طریق توسعه نوآوری دارد و به طور خاص از دهه ۸۰ تاکنون اراده عموم دولت‌ها، خصوصاً دولت‌های وابسته به اقتصاد سرمایه‌داری، بر این قرار گرفته است که بیش از پیش از سرمایه‌گذاری‌های صورت‌نگرفته در آموزش و پژوهش دانشگاهی برای ارتقای رقابت‌پذیری صنایع ملی، توسعه فناوری‌های پیشرفته و جدید، توسعه منطقه‌ای و رشد اقتصاد ملی، بهره‌برداری کنند، به طوری که این اراده و تصمیمات در پی آن را می‌توان موتور محرک سیاست‌های آموزش عالی در چند دهه اخیر دانست که در صدد تضمین مشارکت بیشتر و مستقیم‌تر دانشگاه در توسعه نوآوری و بالتبع در ثروت‌آفرینی برآمده‌اند (۲). با وجود شرایط متغیر و ناپایدار، همانطور که کاملاً مشخص است، دانشگاه نسل سوم مناسب‌ترین شکل سازگاری در مقابله با تلاطم‌های محیطی است (۳). دلیل این امر این است که دانشگاه از نظر سازمانی ملزم به استقلال بیشتر است و با توجه به اینکه بودجه و یارانه‌ای که دولت در اختیار دانشگاه‌ها قرار می‌دهد دیگر قابل اعتماد نیستند (۴) باید مدیران دانشگاه به‌عنوان مدیران یک سازمان، آمادگی مواجهه با تغییرات را داشته باشند (۵). مدیران دانشگاه‌ها در یک اقتصاد دانش‌بنیان باید به‌طور مداوم دانش خود را جهت همگام شدن با تغییرات مداوم محیط بر روزرسانی کنند. در این شرایط باید دانشی را که به هر دلیلی منسوخ و کهنه شده و دارای اثرات منفی احتمالی است، به شکل آگاهانه شناسایی نموده و اقدامات و فعالیت‌های مناسبی را جهت کاهش یا حذف میزان وابستگی به آن انجام دهد. این مفهوم با ناتوانی سازمان در یادگیری یا فراموشی سازمانی متفاوت است و اشاره به فرآیند رها کردن و کنار گذاشتن آگاهانه باورها، قواعد و رویه‌های قدیمی غیرمفید سازمانی دارد (۶). مفهوم یادگیری‌زدایی سازمان‌ها در مطالعات بسیاری مورد توجه قرار گرفته است. یادگیری‌زدایی سازمانی به معنای، آگاه شدن به دانش و روال‌ها و رویه‌های منسوخ شده، کنار گذاشتن دانش قدیمی و یادگیری دانش جدید می‌باشد که سگارا (۲۰۱۷) آن را زمینه یادگیری‌زدایی نامیده است (۷). همچنین رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. در واقع نیروی انسانی سرمایه‌گذاری پرسودی به شمار می‌آید که بازده آن در واقع یک امر حیاتی و اجتناب‌ناپذیر است که باید به‌طور مستمر در سازمان مورد توجه قرار گیرد. زمینه یادگیری‌زدایی در سازمان اسبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیطی، به‌طور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند. از آنجایی که وجود دانش منسوخ و قدیمی در پرسازمان می‌تواند به عدم توسعه کارکنان و شایستگی‌ها و مهارت‌های آنها منجر شود، بدین

منظور، اندیشمندان همواره به دنبال روش‌هایی برای فراموشی فعال یا عامدانه دانش‌های قدیمی بوده‌اند (۶). بنابراین با توجه به اهمیت و ضرورت زمینه یادگیری‌زدایی در دانشگاه در جهت تبدیل به دانشگاه نوآور و ارزش‌آفرین، این مطالعه در پی بررسی تأثیر زمینه یادگیری‌زدایی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی در دانشگاه رازی است.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

از آنجا که در دنیای امروز، دانشگاه یکی از نهادهای اصلی محسوب می‌شود، لذا بی‌توجهی به دانشگاه و رسالت‌های آن، می‌تواند تبعات زیان‌باری برای جامعه داشته باشد (۸). جوامع نوین انباشته از مسائل و مشکلات پیچیده‌ای است که دانشگاه‌ها می‌توانند در رفع و پیشگیری آن میزان قابل توجه‌ای موثر باشند (۹). از طرف دیگر در دهه‌های گذشته، مسئولیت دانشگاه بیشتر آموزشی بوده است اما با رشد جوامع انسانی و به‌ویژه بعد از انقلاب صنعتی، هر روزه نیازها و خواسته‌های بشری افزون‌تر و مطالبات متنوع‌تر شده است (۱۰). دانشگاه‌ها را می‌توان بر اساس رویکردها و ساختارهای اجرایی متناظر با رویکردهای مزبور، با یکی از سه ویژگی نسل اول، آموزش‌محور، نسل دوم، پژوهش‌محور و نسل سوم یا پیشرو و نوآور توصیف کرد. دگردیسی نظامند نهاد دانشگاه از فناوری و کارآفرین سال اول به نسل‌های بالاتر، فرایندی حلزونی بوده و برخورداری از قابلیت‌های جدید نه تنها موجب بروز کاستی در تأکید کمی و بویژه کیفی در سلسله مراتب آموزش و پژوهش نمی‌شود، بلکه به عنوان یک ضرورت موکد و در روندی پویا و هدفمند، ترغیب و تقویت می‌شود. به عبارت دیگر، پژوهش و تولید دانش رکن اساسی تحقق دانشگاه نسل سوم است. در ادامه به بررسی متغیرهای پژوهش پرداخته می‌شود.

### زمینه یادگیری‌زدایی

برای سازمان‌های معاصر از جمله دانشگاه‌ها، تغییر، یک عنصر تفکیک‌ناپذیر از فعالیت در یک محیط آشفته است. با این حال، دانش موجود می‌تواند مانعی برای روند سازگاری با شرایط جدید، دستیابی به دانش و یادگیری جدید باشد (۱۱). برای ایجاد تغییر، لازم است اعتقادات و ارزش‌هایی را که ممکن است مانع از تغییر شود، منسوخ کرد. بدون از بین بردن دانش و روال منسوخ، سازمان‌ها صلاحیت‌های جدیدی کسب نخواهند کرد و قادر به رقابت موفق نخواهند بود. این منطق در قلب مفهوم یادگیری‌زدایی نهفته است (۱۲-۱۳). یادگیری‌زدایی تعاریف مختلفی دارد، اما آن‌ها معمولاً شامل مفاهیمی مانند دور انداختن (از بین بردن، حذف، تغییر، تجدید نظر) دانش منسوخ (قدیمی، گمراه‌کننده، ناکارآمد) (منطق، روال‌ها، اعتقادات، حافظه، فرضیات، چارچوب‌های ذهنی) می‌شوند تا زمینه را برای موارد جدید باز کنند (۱۴). به‌طور کلی امروزه یک نگرانی مهم در میان بسیاری از سازمان‌ها نفوذ کرده است که آن داشتن کارکنانی با دانش ناکافی است (۱۵). نه تنها دانش ناکافی از عدم آموزش، رویه‌های منسوخ شده و دستورالعمل‌های ضعیف کار ایجاد می‌شود، بلکه از اشتراک اطلاعات غیرقابل تأیید (به عنوان مثال شایعات، غیبت‌ها، یا

حقایق جزئی) حاصل می‌شود (۱۶). مدیران باید بدرستی عمل کرده و از تصمیم‌گیری با دانش ناکافی خودداری کنند (۱۵). به این ترتیب، بسیار مهم است که سازمان‌ها و اعضای آن‌ها قبل از افزودن دانش جدید، دانش منسوخ شده در حافظه سازمان را شناسایی کنند (۱۷). یادگیری‌زدایی جنبه برجسته‌تری در حافظه سازمانی دارد که به سازمان‌ها کمک می‌کند یک منبع به روز از دانش و ساختارهای دانش را به دست آورند (۱۷-۱۸). بنابراین، به روزرسانی مداوم حافظه سازمانی ممکن است موجب تقویت و ادغام ساختارهای دانش جدید در سطح سازمانی شود که توسط اعضا منتقل و استفاده می‌شود (۱۹). با توجه به مشکلات در سنجش یادگیری‌زدایی (۱۹-۲۰). یک روش بهتر جهت اندازه‌گیری یادگیری‌زدایی، اندازه‌گیری زمینه یادگیری‌زدایی است (۷). زمینه یادگیری‌زدایی چارچوبی است که شرایط لازم را برای یادگیری فراهم می‌کند، همچنین فضای اضافی را برای یادگیری جدید و توانایی و تمایل مدیران را برای انجام این فعالیت‌ها افزایش می‌دهد (۲۱). در این مطالعه از الگوی یادگیری‌زدایی سگارا ناوارو (۲۰۱۷) استفاده شده است که دارای سه مولفه بررسی اتصالات لنز یا عدسی، ادغام ادراک نوظهور و تغییر عادات فردی می‌باشد. در مولفه اول به بررسی ترک کردن وضعیت عادی و راحت کارکنان می‌پردازد. به صورت کلی در این مرحله به شناسایی و آگاهی از دانش منسوخ شده اشاره می‌کند، مولفه دوم ادغام ادراک نوظهور، مربوط به مهار عادات غلط است زمانی که حتی فرد به ایده‌ای برای مهار کردن رفتار نادرست دست نیافته اما برای ایجاد تغییر کاملاً انگیزه دارد، در این مرحله نیز فرد به ترک رفتار نادرست و تغییر دانش منسوخ شده می‌پردازد و در نهایت در مولفه تغییر عادات فردی، فرد در سازمان به دانش جدیدی دست یافته است و ایده‌های جدید و نوآورانه‌ای را در سازمان رواج می‌دهد (۷).

#### یادگیری‌زدایی فردی و یادگیری‌زدایی سازمانی

یادگیری‌زدایی فردی، فرایندی برای تبادل باورها و رفتارهای قدیمی با افراد جدید است. چنانچه بکر (۲۰۰۵) ادعا می‌کند، یادگیری‌زدایی نباید به‌خودی‌خود یک هدف، بلکه می‌تواند ابزاری برای حمایت از یادگیری، نوآوری و سازگاری با تغییر باشد. به همین ترتیب، زهرا و همکاران (۲۰۱۱) نیز بیان کردند، یادگیری‌زدایی می‌تواند سختی ادراک، تفکر و عمل را کاهش داده و شرایطی را برای اکتشاف دانش و موقعیت جدید به وجود آورد. همانطور که بکر (۲۰۰۸) بیان می‌کند، در واقع هدف از یادگیری‌زدایی، چشم‌پوشی و نادیده گرفتن رفتارهای گذشته و به منظور جذب افراد و دانش جدید و مناسب می‌باشد. از این‌رو یادگیری‌زدایی ممکن است نقطه شروع در راهی غیرقابل مشاهده برای معرفی ایده‌های نوآورانه در عمل باشد (۱۴).

یادگیری‌زدایی فردی و سازمانی در هم آمیخته شده‌اند (۲۰) و در سازمان در هر دو سطح اتفاق می‌افتد (۱۵). پس شایسته است که به هر دو مورد یادگیری‌زدایی فردی و سازمانی توجه شود. یادگیری‌زدایی فردی باعث یادگیری‌زدایی گروهی می‌شود، که به نوبه خود منجر به یادگیری‌زدایی سازمانی می‌گردد (۲۲). بنابراین، توانایی افراد در شناسایی شکست‌ها، اشتباهات، مسائل یا جستجوی راه‌حل‌های جایگزین

تأثیر زیادی در یادگیری‌زدایی سازمانی دارد زیرا این توانایی‌ها درک روال سازمانی منسوخ را تسهیل می‌کنند (۲۰). موفقیت در یادگیری‌زدایی سازمانی به درک مدیران کلیدی از زمینه یادگیری‌زدایی بستگی دارد زیرا آن‌ها درک وسیع‌تری از رفتارهای هر یک از اعضا دارند (۱۷) و هنگام ارتقا یادگیری‌زدایی به عنوان ابزاری برای پذیرش انعطاف‌پذیری استراتژیک در سازمان‌ها بسیار مهم است (۲۳). از این طریق، وجود دانشگاهی که از یادگیری‌زدایی در بین مدیران حمایت می‌کند ضروری است زیرا ارزش‌ها و اعتقاداتی که زمینه‌ساز فرهنگ سازمانی هستند، احتمالاً منعکس‌کننده آنچه برای مدیران کلیدی مهم است، در دانشگاه نیز مهم و کلیدی خواهد بود. به طور خاص، این افراد وظیفه دارند "چشم‌انداز و هدف یک دانشگاه را به سرانجام برسانند اما در این میان احتمالاً ارزش‌ها و باورهای اصلی خود را به صورت الگوهای رفتاری الگو و نمونه تقویت کرده و آن را رواج می‌دهند" (۲۴). علاوه بر این، زمینه یادگیری-زدایی را می‌توان با حمایت از فرهنگی که در آن افراد عمداً مهارت و دانش جدیدی کسب می‌کنند، در حالی که هم‌زمان و هم‌فرصت برای بررسی و کاوش دانش موجود و جدید ایجاد می‌کنند، آن دانش جدید را نیز در سازمان به کار گیرند (۲۵).

### نوآوری سازمانی

نوآوری به دلیل مشارکت در اثربخشی سازمانی، بقای سازمانی و مزیت رقابتی به عنوان یک شایستگی سازمانی مهم تلقی می‌شود (۲۶). اکثر سازمان‌های مختلف جهانی و چندین کشور آسیایی نیز، کارآفرینی و نوآوری را به عنوان محرک رشد جامعه در نظر گرفته و ترویج کرده‌اند (۵). در مورد تعریف مفهوم نوآوری سازمانی توافق چندانی وجود ندارد (۲۷). بسیاری از محققان نوآوری را به‌طور کلی به عنوان فرآیند توسعه، اتخاذ و استفاده از ایده‌های جدید برای ایجاد محصولات، روش‌ها، برنامه‌ها، سیاست‌ها، فناوری‌ها و خدمات جدید برای اعضای سازمان تعریف می‌کنند (۲۸). ویگودا-گادوت<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۵) نوآوری را به عنوان یک صفت سازمانی چند بعدی می‌دانند. آن‌ها برای نوآوری سازمانی پنج بعد خلاقیت، ریسک‌پذیری، استقبال از تغییر، جهت‌گیری در آینده و کنشگری تعریف می‌کنند. لین (۲۰۰۶) نوآوری سازمانی را به عنوان توانایی یک شرکت در تبدیل و بهره‌برداری از دانش که ممکن است سطح نوآوری سازمانی را با آن را تعیین کند، مانند توانایی حل سریع‌تر مشکل و واکنش سریع و فوری به اطلاعات جدید، تعریف می‌کند. وزانی و ایوانگلیستا<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) نشان دادند که ترکیبی از محصول، فرآیند و نوآوری سازمانی بیشترین تأثیر را در اشتغال دارد. در یک طبقه‌بندی جامع، وانگ و احمد (۲۰۰۴) نوآوری سازمانی را با توجه به پنج بعد نوآوری در رفتار، نوآوری در محصول، نوآوری در فرآیند، نوآوری در بازار و نوآوری استراتژیک ارزیابی کردند. در این مطالعه نیز از دو بعد نوآوری

<sup>۱</sup> Vigoda-Gadot

<sup>۲</sup> Evangelista & Vezzani

در رفتار و نوآوری در فرایند بهره گرفته شد. نوآوری رفتار و نوآوری‌های فرایند اغلب برای ارائه به رقابت و عملکرد پایدار سازمان از راه‌های مکمل مطرح شده است (۲۹-۳۰).

**نوآوری در رفتار:** معمولاً شامل یافتن فرصت‌ها و ایجاد ایده‌های جدید (رفتار مرتبط با خلاقیت) است، همچنین می‌تواند شامل رفتارهایی در جهت اجرای تغییر، استفاده از دانش جدید یا فرآیند جدید و بهبود برای افزایش دانش شخصی یا فردی باشد. در تعریفی دیگر، نوآوری رفتاری شامل توانایی‌های افراد، گروه‌ها و مدیران در ایجاد فرهنگ نوآوری و پذیرش شرکت از ایده‌های جدید و نوآورانه است.

**نوآوری در فرآیند:** شامل تغییرات قابل توجهی در تکنیک‌ها و فنون، تجهیزات یا نرم افزار می‌شود. همچنین شامل معرفی روش‌های جدید در ارائه خدمات، رویکردهای جدید مدیریتی و فناوری‌های جدید است که می‌تواند برای بهبود فرآیندهای مدیریت و ارائه خدمات مورد استفاده قرار گیرد (۳۰-۳۱).

نوآوری در دانشگاه در تبدیل ارزش دانش به عمل در توسعه کارآمد کلیه فرایندهای یادگیری محور و بهره‌وری مهم است (۳۲). مدیریت در دانشگاه صورت گیرد تا نوآوری به بخشی منظم از فرهنگ و اقدامات روزمره تبدیل شود زیرا نوآوری در دانش جمع شده توسط همه کارکنان و سایر اعضا ایجاد می‌شود. ایجاد نوآوری و اجرای آن اغلب در موسسات آموزش عالی دشوار است. مدیران در دانشگاه می‌توانند به‌عنوان بازیگران اصلی نوآوری و فرآیندهای مربوط به آن باشند و دانش و رفتار آن‌ها نسبت به نوآوری با تعامل با مدیران، کارکنان و صنعت شکل می‌گیرد (۳۳). به گفته فرست-بوو و بائر<sup>۱</sup> (۲۰۰۷)، تغییر و نوآوری در مفاهیم جدید در صورت استفاده از فرایند و روش سیستماتیک امکان‌پذیر است. به طور معمول، دانشگاه‌ها نیز در ارتباط با محیط بیرونی و در ارتباط با صنعت تمام مولفه‌های لازم برای تغییر و نوآوری را دارند. دانشگاه‌ها به عنوان منابع بالقوه درخواست نوآوری و هم استعداد مورد نیاز برای حمایت از آن عمل می‌کنند. به گفته راجرز<sup>۲</sup> (۱۹۹۵)، یک دانشگاه می‌تواند به‌عنوان یکی از راه‌های پذیرش نوآوری‌ها در نظر گرفته شود.

### سرمایه انسانی

در مطالعات گذشته نشان داده شده است که رقابت و ارزش سازمانی بطور فزاینده به دارایی‌های سرمایه انسانی وابسته است (۳۴-۳۵). سرمایه انسانی بدنه اصلی نوآوری سازمانی را تشکیل می‌دهد و یکی از اساسی‌ترین و مهم‌ترین عواملی است که بر فعالیت‌های نوآوری و رقابت تأثیر می‌گذارد (۳۶). با توسعه اقتصاد دانش‌بنیان، استعدادهای سازمانی با دانش اساسی و مهارت‌های تکنولوژیکی به یکی از مهم‌ترین منابع تبدیل شده‌اند (۳۷-۳۸). مدیریت دانش نقش مهمی در تعیین پیامدهای نفوذی داخلی و خارجی

<sup>۱</sup> Furst-Bowe, and Bauer

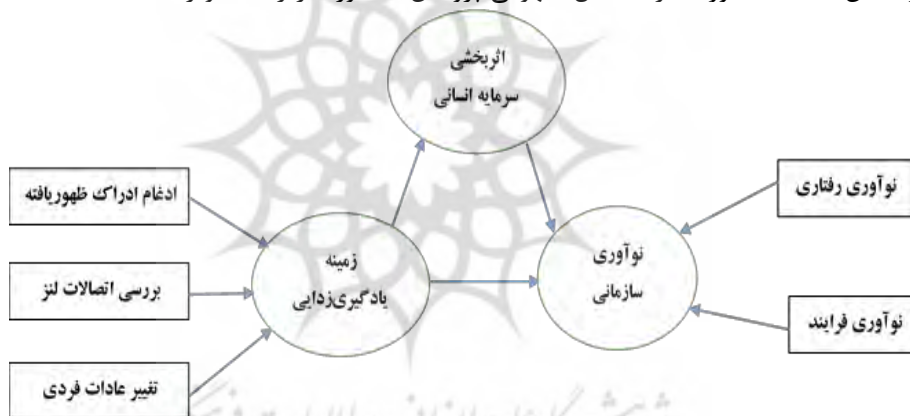
<sup>۲</sup> Rogers

شرکت دارد (۳۹). شولتز<sup>۱</sup> (۱۹۶۱) معتقد است که سرمایه انسانی، سرمایه دانش، تجربه، مهارت و توانایی است که در کارکنان منعکس می‌شود (۳۰). در سطح سازمان، سرمایه انسانی یک شرکت می‌تواند یک نیروی محرک برای مزیت رقابتی پایدار باشد. بکر (۱۹۶۲) معتقد است که سرمایه انسانی را می‌توان به سرمایه انسانی عمومی و سرمایه انسانی خاص تقسیم کرد. سرمایه انسانی عمومی در بسیاری از سازمان‌ها مفید است و می‌تواند بهره‌وری نهایی کارمندان شرکت را افزایش دهد.

سرمایه انسانی به عنوان مؤلفه‌ای از سرمایه فکری به شدت بر روند نوآوری تأثیر می‌گذارد (۴۰). سرمایه انسانی بر امکان دستیابی، تبادل، تزکیه و به اشتراک‌گذاری دانش جدید تأثیر می‌گذارد و به سازمان‌ها در مقابله با محیط فعلی و جهانی پویا کمک می‌کند (۴۱). وجود فعالیت‌های نوآورانه تحقق سرمایه‌گذاری بر سرمایه انسانی است. مطالعات قبلی نشان می‌دهد که سرمایه انسانی تأثیر مثبت و مستقیمی بر نوآوری فرایند و نوآوری رفتار دارد (۳۰، ۳۷، ۴۲-۴۳).

### مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مطالعات صورت گرفته مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر به تصویر کشیده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فیو و همکاران (۲۰۲۰)، (۳۰) در بررسی رابطه بین سرمایه انسانی و نوآوری سازمانی با نقش تعدیل‌کننده مالکیت زنان، با استفاده از داده‌های نظرسنجی بانک جهانی از شرکت‌های تولید خصوصی چینی دریافتند تجربه مدیران تأثیری مثبتی در نوآوری فرایند دارد. همچنین، میانگین سطح تحصیلات کارکنان تأثیر معنی‌داری بر نوآوری محصول دارد و مالکیت زن روابط بین سطح تحصیلات متوسط کارکنان و نوآوری سازمانی از جمله نوآوری محصول و نوآوری فرایند را تقویت می‌کند. یافته‌های مطالعه دلش و همکاران (۲۰۲۰)، (۲۵) در بررسی تأثیر زمینه یادگیری‌زدایی بر عملکرد سازمانی از طریق مدیریت دانش در

<sup>۱</sup> Schultz

باشگاه‌های ورزشی در ایران حاکی از آن بود که زمینه یادگیری‌زدایی بر مدیریت دانش و عملکرد سازمانی تأثیرات مثبتی دارد. مدیریت دانش نقش واسطه‌ای جزئی در رابطه بین زمینه یادگیری‌زدایی و عملکرد سازمانی داشته است. این مطالعه پیامدهای نظری و مدیریتی را ارائه می‌دهد که باعث می‌شود کلوپ‌های ورزشی به اعمال زمینه‌های یادگیری‌زدایی و فرآیندهای مدیریت دانش بپردازند تا هم جنبه‌های مالی و هم غیر مالی عملکرد سازمانی خود را افزایش دهند. کلمیر و گویلدنبرگ (۲۰۱۹)، (۴۴) در بررسی تأثیر یادگیری‌زدایی و فراموشی سازمانی بر تیم‌های توسعه محصول جدید با استفاده از روش کیفی و ۳۰ مصاحبه دریافتند، دو مانع مهم نوآوری، ناتوانی در یادگیری‌زدایی و فراموشی غیرعمدی است. عدم مدیریت این پیش‌زمینه‌ها منجر به از دست رفتن منابع حیاتی، از دست رفتن نوآوری‌ها یا تنش‌های درون تیمی می‌شود. مدیریت حذف دانش قدیمی با ترویج یادگیری‌زدایی و فراموشی سازمانی، منجر به افزایش خلاقیت و انعطاف‌پذیری، نوآوری، افزایش بهره‌وری و تقویت دانش موجود می‌شود. ایکاوایتی و سولها (۲۰۱۷)، (۴۵) در بررسی بهبود قابلیت‌های نوآوری سازمانی از طریق سرمایه انسانی به روش توصیفی و استفاده از داده‌های ثانویه، نشان دادند، سرمایه انسانی یک سازمان بر توانایی نوآوری سازمان تأثیر مثبت دارد. به همین دلیل، اگر یک سازمان بخواهد قابلیت‌های نوآوری سازمانی خود را بهبود ببخشد، سازمان همیشه باید در توسعه سرمایه انسانی خود تلاش کند.

رجبی پورمیبیدی و همکاران (۱۳۹۷)، (۶) در بررسی تأثیر یادگیری‌زدایی بر توسعه کارکنان سازمان کار و رفاه اجتماعی استان البرز با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری در محیط ایموس نشان دادند، یادگیری‌زدایی و مولفه‌های یادگیری‌زدایی که شامل آگاهی، توقف توسعه دانش منسوخ، ترک کردن، ایزوله کردن، یکپارچه‌سازی و ترغیب استفاده از دانش جدید بود بر توسعه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری را نشان می‌دهد.

آویزه (۱۳۹۷)، (۴۶) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود در بررسی تأثیر یادگیری‌زدایی سازمانی بر عملکرد شرکت با نقش میانجی سرمایه انسانی در شرکت صنایع غذایی شام‌شام شیراز با استفاده از روش معادلات ساختاری و تحلیل مسیر نشان داد، یادگیری‌زدایی سازمانی بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. همچنین تأثیر مثبت و معنی‌دار سرمایه انسانی بر عملکرد شرکت را نیز تأیید می‌نماید. در نهایت نتایج تأثیر مثبت و معنی‌دار یادگیری‌زدایی سازمانی بر عملکرد شرکت با نقش میانجی سرمایه انسانی تأیید می‌کند.

در یک نتیجه کلی می‌توان بیان داشت، بر اساس نتایج مطالعات پژوهشگران، تا کنون مطالعه‌ای که به بررسی تأثیر زمینه یادگیری‌زدایی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی اثربخشی سازمانی در دانشگاه نپرداخته است. در این مطالعه و پژوهش سعی بر آن شده است که با استفاده از مدل زمینه یادگیری‌زدایی سگارا (۲۰۱۷) این خلا مطالعاتی پاسخ داده شود. فرضیه‌های پژوهش در این مطالعه از قرار زیر می‌باشد:



H<sup>۱</sup>: بین زمینه یادگیری‌زدایی و اثربخشی سرمایه انسانی در دانشگاه رازی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

H<sup>۲</sup>: بین اثربخشی سرمایه انسانی و نوآوری سازمانی در دانشگاه رازی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد

H<sup>۳</sup>: بین زمینه یادگیری‌زدایی و نوآوری سازمانی در دانشگاه رازی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

### روش پژوهش

مطالعه حاضر بر مبنای هدف، کاربردی و بر اساس روش توصیفی - پیمایشی است. هدف پژوهش بررسی تأثیر یادگیری‌زدایی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی اثربخشی سرمایه انسانی در دانشگاه رازی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان دانشگاه رازی در شهر کرمانشاه است که به تعداد ۵۸۵ نفر می‌باشد. به‌منظور تعیین حجم نمونه، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۳۰ نمونه انتخاب گردید. جهت گردآوری داده‌ها برای تهیه اطلاعات دقیق‌تر، ۲۵۰ پرسشنامه در بین کارکنان توزیع که از این میان ۲۲۰ پرسشنامه تکمیل گردید. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌های استاندارد، زمینه یادگیری-زدایی سگارا ناوارو (۲۰۱۷)، با ۱۸ گویه و در سه بعد اتصالات لنز، ادغام اداراکات و تغییرات فردی، پرسشنامه نوآوری سازمانی یانگ و احمد (۲۰۰۴) با ۸ گویه و در دو بعد نوآوری رفتاری و نوآوری فرایندی، و پرسشنامه سرمایه انسانی سگارا ناوارو و همکاران (۲۰۱۷) با ۳ گویه، با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) موردسنجش قرار گرفت. روایی پرسشنامه صوری بوده که به تائید ۵ تن از اساتید دانشگاه رسیده است و پایایی آن نیز بر اساس آلفای کرونباخ مورد تائید واقع شده است. داده‌های گردآوری‌شده بر اساس مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

### یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر جهت آمار استنباطی با به‌کارگیری داده‌های گردآوری‌شده از گروه نمونه، از روش حداقل مربعات جزئی در نرم‌افزار اسمارت پی ال اس انجام‌شده و برای سنجش ارتباط بین متغیرها و بررسی مناسب بودن مدل مفهومی و معناداری آن، از آزمون معادلات ساختاری استفاده شده است. که نشان می‌دهد چگونه متغیرهای پنهان در پیوند با یکدیگر قرار گرفته‌اند و نشان‌دهنده‌ی روابط میان چندسازه است (۴۷). برازش مدل در نرم‌افزار پی ال اس در سه بخش برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی مورد بررسی قرار می‌گیرد. برازش و بررسی اندازه‌گیری در این پژوهش با استفاده از معیار روایی همگرا و پایایی صورت گرفته است.

## سازگاری درونی (روایی همگرا و پایایی مرکب)

فورنل و لارکر<sup>۱</sup> معیار میانگین واریانس‌های استخراج‌شده<sup>۲</sup> (AEE) را برای سنجش روایی همگرا را معرفی کرده و اظهار داشتند که در مورد این معیار، مقدار بحرانی عدد ۰/۵ است، به این معنی که یک متغیر مکنون می‌تواند به‌طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرف‌هایش را تبیین کند و مقدار میانگین واریانس تبیین شده بالای ۰/۵ روایی همگرایی قابل‌قبول را نشان می‌دهند (۴۷-۴۸). همان‌طور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود مقدار AEE برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین می‌توان گفت که روایی همگرای مدل‌های اندازه‌گیری مطلوب می‌باشد. در این پژوهش جهت تعیین پایایی<sup>۳</sup> پرسشنامه از سه معیار (ضریب آلفای کرونباخ<sup>۴</sup>، ضریب پایایی مرکب<sup>۵</sup> و بارهای عاملی) بر اساس نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شده است و ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها، از حداقل مقدار (۰/۷) بیشتر است. همچنین مقدار پایایی مرکب نیز که باید مقداری بیش از ۰/۷ را به دست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد نیز به اثبات رسیده است. طبق بیان فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، پایایی مرکب برخلاف آلفای کرونباخ، به‌طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد و شاخص‌ها بر بارهای عاملی<sup>۶</sup> حقیقی هر سازه متکی هستند. بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد. (۴۹). در جدول (۱) نتایج پایایی ابزار سنجش به‌طور کامل ذکر شده است. در بررسی مطلوب بودن برازش مدل ساختاری پژوهش با استفاده از معیار ضریب تعیین (R<sup>۲</sup>)، مورد بررسی قرار گرفته است. هرچه قدر مقدار ضریب تعیین مربوط به سازه درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر و بیشتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی ضریب تعیین معرفی می‌کند. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل‌قبول است (۴۷) (جدول ۳). به کمک بارهای عاملی می‌توان بیان کرد کدام گویه در اندازه‌گیری متغیر پنهان خود سهم بیشتری دارد. هر گویه که دارای بار عاملی بالاتری باشد قدرت یا سهم بیشتری در سنجش متغیر پنهان مربوط به خود دارد.

<sup>۱</sup> Larcker<sup>۲</sup> Average Variance Extracted(AVE)<sup>۳</sup> Reliability<sup>۴</sup> Coefficient of Cronbach's alpha<sup>۵</sup> Coefficient of Composite Reliability<sup>۶</sup> Loadings factors

جدول ۱. اعتبار سنجی ابزار گردآوری اطلاعات

شاخص	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب (RR)	میانگین واریانس (AEE)	$\rho^1$ A	مقدار $R^2$
زمینه یادگیری زدایی	۰/۹۳۸	۰/۹۴۵	۰/۵۰۶	۰/۹۴۳	
سرمایه انسانی	۰/۸۲۵	۰/۸۹۶	۰/۷۴۲	۰/۸۲۵	۰/۴۰۶
نوآوری سازمانی	۰/۸۷۴	۰/۹۰۶	۰/۵۸۷	۰/۸۹۰	۰/۶۲۹

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

شاخص برازش	RRMR	FFI	RM_Theta
مقدار پیشنهاد شده	< ۰,۱۰	> ۰,۸۰	< ۰,۱۲
مقدار برآورد شده	۰/۰۸۷	۰/۶۷۸	۰/۱۰

طبق نتایج بدست آمده که در جدول بالا نمایش داده شده است، شاخص‌های ارزیابی نیکویی برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش دارای مقدار مناسبی هستند؛ بنابراین داده‌ها از لحاظ آماری با ساختار عاملی و زیر بنای نظری متغیر نهفته پژوهش سازگاری دارد.

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی (ضرایب مسیر و معناداری)

متغیر	گویه	ضریب مسیر	مقدار t
زمینه یادگیری زدایی	AA <sup>۱</sup>	۰/۶۸	۱۴/۰۶
	AA <sup>۲</sup>	۰/۷۴	۱۸/۲۲
	AA <sup>۳</sup>	۰/۶۷	۱۱/۶۷
	AA <sup>۴</sup>	۰/۷۰	۱۴/۱۱
	AA <sup>۵</sup>	۰/۶۸	۱۴/۶۱
سرمایه انسانی	EE <sup>۱</sup>	۰/۸۰	۲۴/۸۲
	EE <sup>۲</sup>	۰/۸۵	۲۹/۷۲
	EE <sup>۳</sup>	۰/۶۹	۱۵/۰۱
	EE <sup>۴</sup>	۰/۶۳	۱۵/۰۲
	EE <sup>۵</sup>	۰/۷۶	۲۳/۹۲
	EE <sup>۶</sup>	۰/۷۳	۱۷/۲۰
نوآوری سازمانی	FF <sup>۱</sup>	۰/۷۱	۱۶/۳۸
	FF <sup>۲</sup>	۰/۷۱	۱۶/۴۲
	FF <sup>۳</sup>	۰/۷۲	۱۷/۹۵
	FF <sup>۴</sup>	۰/۵۷	۸/۱۹
	FF <sup>۵</sup>	۰/۵۶	۹/۰۲۸
	FF <sup>۶</sup>	۰/۷۶	۲۲/۲۰

۲۸/۸۵	۰/۸۹	NN <sup>۱</sup>	سرمایه انسانی
۲۵/۱۵	۰/۸۱	NN <sup>۲</sup>	
۳۶/۰۸	۰/۸۷	NN <sup>۳</sup>	
۵/۲۸	۰/۴۳	۱۱ ۱	نوآوری سازمانی
۲۸/۰۲	۰/۸۰	rr ۲	
۲۳/۹۹	۰/۸۱	AA <sup>۳</sup>	
۳۴/۱۱	۰/۸۲	AA <sup>۴</sup>	
۳۴/۴۱	۰/۸۵	FF ۱	
۲۴/۰۹	۰/۸۲	FF ۲	
۱۵/۸۱	۰/۷۲	FF ۳	

بر اساس نتایج حاصله از تحلیل عاملی تأییدی که در جدول ۳ قابل مشاهده است، تمامی گویه‌های پژوهش از روایی قابل قبولی برخوردار هستند و در واقع بارهای عاملی مربوط به هر یک از گویه‌ها در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنار بودند.

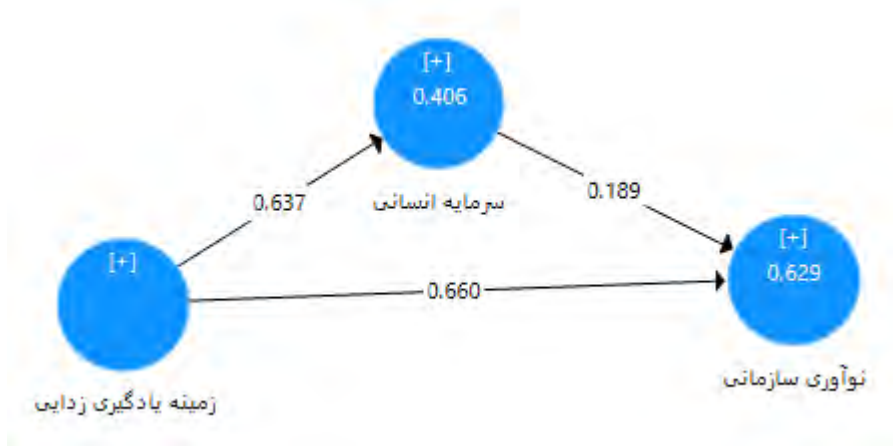
جدول ۴. روایی واگرا (جذر میانگین استخراج شده و ضرایب همبستگی)

متغیرهای نهفته	زمینه یادگیری زدایی	سرمایه انسانی	نوآوری سازمانی
زمینه یادگیری زدایی	۰/۷۱۲		
سرمایه انسانی	۰/۶۳۷	۰/۸۶۱	
نوآوری سازمانی	۰/۷۸۰	۰/۶۰۹	۰/۷۶۶

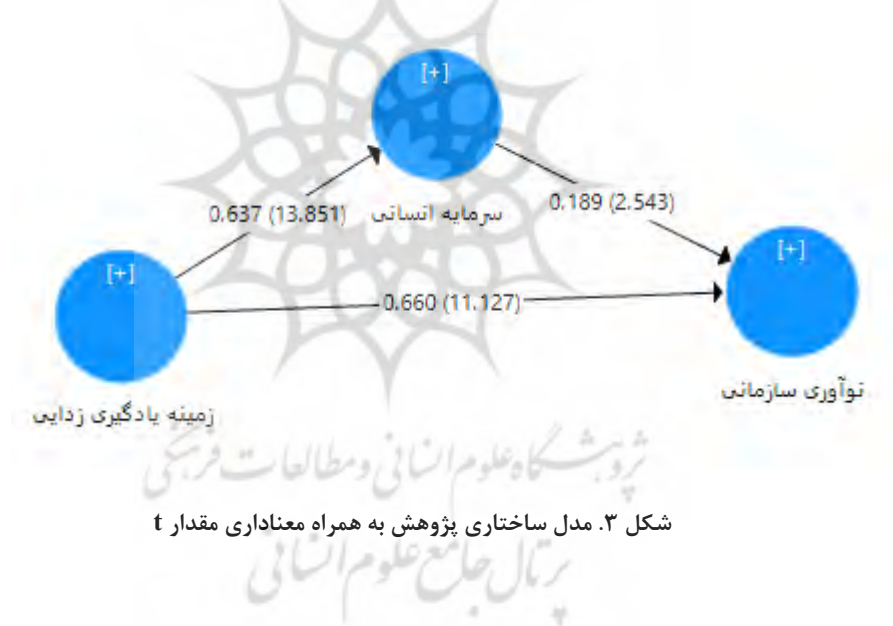
همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود جذر میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی مسازه‌های پژوهش از عدد همبستگی آن مسازه‌ها با سایر مسازه‌های پژوهش، بزرگتر است. بنابراین، روایی تشخیصی مسازه‌های موجود در مدل اندازه‌گیری پژوهش تأیید شد.

#### ارزیابی مدل ساختاری پژوهش

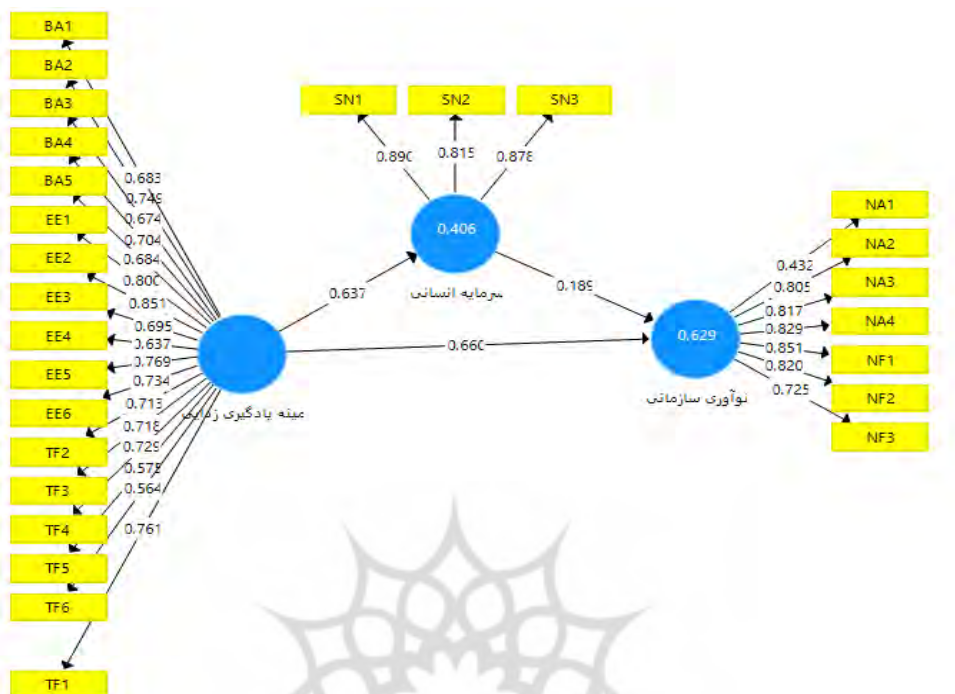
پس از تأیید مدل اندازه‌گیری با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش در چارچوب مفهومی پیشنهادی از روش تحلیل مسیر (ارزیابی ساختاری) استفاده گردید. مدل مسیر پژوهش در ادامه ارائه شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش به همراه معناداری مقدار t



شکل ۴. ضرایب مسیر بارهای عاملی

پس از اینکه از مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و مطلوب بودن مدل کلی تحقیق اطمینان حاصل شد، روابط بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. در شکل ۲ مدل پژوهش را نشان می‌دهد که شامل ضریب تأثیر و مقدار آماره آزمون (t-Value) می‌باشد. مقدار (t-Value) عدد بحرانی بوده و چنانچه بیشتر از ۱/۹۶ باشد، نشان از معنی‌داری رابطه در سطح اطمینان ۹۵ درصد و چنانچه بیشتر از ۲/۵۸ باشد معناداری در سطح ۹۹ درصد اطمینان تأیید می‌گردد. که در این پژوهش تأیید روابط در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید می‌باشد. بر اساس تحلیل مسیر معادلات ساختاری شکل ۲ می‌توان عنوان کرد که؛ ضرایب مسیر در ارتباط بین زمینه یادگیری زدایی و نوآوری سازمانی برابر با ۰/۶۶۰ و در ارتباط با سرمایه انسانی برابر با ۰/۶۳۷ و در ارتباط با سرمایه انسانی و نوآوری سازمانی برابر با ۱۸۹ می‌باشد که بر اساس روابط معناداری نیز این روابط مورد تأیید آماری قرار گرفته است.

## جمع بندی و پیشنهادات

اصول و رویه‌های علوم در دانشگاه‌ها در حال تحول است. افزایش استفاده و استفاده از فناوری‌ها و سیستم عامل‌های دیجیتال در تحقیقات و نوآوری‌ها، دانشگاه‌ها را به سمت گرفتن و ایجاد چشم‌اندازها و اصول جدید در مورد چگونگی تحقیق و نوآوری سوق می‌دهد. این سیاست‌ها و شیوه‌های کاربردی علوم موجب گسترش نوآوری در دانشگاه‌ها می‌شود. این اصول و رویه‌های جدید علوم در دانشگاه‌ها همچنین باعث ایجاد نوآوری‌های نوین توسط تیم‌های تحقیقاتی دانشگاه می‌شود. استفاده از شیوه‌ها و روش‌های جدید کاربرد علوم و نوآوری، پتانسیل زیادی برای تسریع در یادگیری و ایجاد دانش جدید، تسریع در روند تحقیق و نوآوری برای یافتن راه‌حل چالش‌های بزرگ جامعه و پرورش رشد افراد بسیار نوآور و کارآفرین دارد (۵۰). دانشگاه‌ها پایه‌های محکم نوآوری هستند (۵۱-۵۲) که فرآیندهای نوآوری را در سطح جهانی، منطقه‌ای، ملی و محلی تقویت می‌کنند. دانشگاه‌ها پیشگامان نوآوری و خلاقیت در صنعت و تجارت محسوب می‌شوند، این نهاد علمی با در اختیار داشتن دانش درونی و سرمایه انسانی متبحر سعی در ایجاد دانش و تکنولوژی مورد نیاز صنعت و تجارت کشورها می‌کنند. بر اساس مطالعه حاضر در بررسی تأثیر زمینه یادگیری‌زدایی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی، نتایج حاکی از آن است که زمینه یادگیری‌زدایی بر نوآوری سازمانی به صورت مثبت و معنادار (۰/۶۶۰) در ارتباط است همچنین زمینه یادگیری‌زدایی رابطه مثبت و معناداری (۰/۶۳۷) با سرمایه انسانی نشان می‌دهد به گونه‌ای که ارتباط بین زمینه یادگیری‌زدایی و نوآوری سازمانی به نسبت کمی، قوی‌تر از ارتباط با سرمایه انسانی است. همچنین سرمایه انسانی ارتباط مثبت و معناداری با نوآوری سازمانی (۰/۱۸۳) را نشان می‌دهد. که نتایج پژوهش فیو و همکاران (۲۰۲۰)، کلیمر و گولدنبرگ (۲۰۱۹)، ایکاوایتی و سولها (۲۰۱۷) و آویزه (۱۳۹۷) را تأیید و همخوانی دارد.

رودریگز و همکاران (۲۰۱۵)، بیان کردند دانش یکی از عوامل اصلی نوآوری است. با این حال، دانش به سرعت منسوخ می‌شود و اگر به طور مناسب به روز نشود، ارزش آن به طور قابل توجهی به خصوص در محیط‌های متغیر کاهش خواهد یافت بنابراین یادگیری‌زدایی می‌تواند اولین گام در پرورش نوآوری در سازمان باشد. همچنین، سازمان‌های با اجرای فرآیند یادگیری‌زدایی می‌توانند نوآوری را در سازمان خود افزایش دهند که این امر منجر به بهبود عملکردشان می‌شود. همچنین نشان دادند که فرهنگ یادگیری-زدایی برای ریسک‌پذیری، پذیرش ایده‌ها و باورهای نو و درک فرصت‌های نوآوری مناسب است (۵۳).

طبق نتایج بدست آمده حسینی و همکاران (۲۰۱۹) نیز، تغییر عادات فردی می‌تواند سرمایه انسانی سازمان را بهبود بخشد. بنابراین، آموزش کارمندان برای بهبود مهارت‌های خود و تغییر نگرش، افکار و

رفتارهای خود با کمک موقعیت‌های جدید، یکی از راهکارهای تغییر عادات شخصی و تقویت سرمایه انسانی است. که بهبود در توسعه سرمایه انسانی و مدیریت، عملکرد سازمان را افزایش دهد (۵۴).

سازمان‌ها برای دستیابی به عملکرد بالا، نیاز به ارائه خدمات نوآورانه، تأمین نیاز مشتری و پاسخگویی سریع به تقاضای بازار دارند (۵۵). اما در راستای ارائه خدمات نوآورانه مدیران و کارکنان دانشگاه باید دانش قدیمی خود را کنار گذاشته و از دانش جدید و بروز استفاده نمایند. لذا اتخاذ رویکرد نوآوری در دانشگاه‌ها منجر به ارتقا شایستگی‌های علمی و فناورانه در صنایع و تجارت می‌شود. این تأثیر در نهایت منجر به بهبود وضع اقتصادی در مناطق هدف می‌انجامد. داراکی و همکاران، ۲۰۱۵ نیز در پژوهش خود به این مهم دست یافتند، دانشگاه‌ها به عنوان مراکز تولید دانش و فناوری به عنوان پیشبرنده‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی جوامع قلمداد می‌شوند.

بنابراین پیشنهاد می‌شود که دانشگاه رازی در جهت افزایش ارتباطات خود در محیط در جهت کسب فناوری و دانش نوآورانه اقدام نماید. همچنین، پیشنهاد می‌شود مدیران زمینه مناسب یادگیری‌زایی را برای کمک به فراموش کردن عادات قدیمی و اجرای دانش جدید بین کارمندان خود با حضور در جلسات، کنفرانس‌ها و نمایشگاه‌های تخصصی ارتقا دهند و آن‌ها را در پروژه‌ها مشارکت داده تا کارها را به صورت متفاوتی انجام دهند؛ چنانچه، ایجاد سرمایه انسانی متبحر و نوآور در سازمان‌ها و به خصوص دانشگاه می‌تواند به عملکرد بهتر کارکنان کمک شایان توجهی کند.

## منابع

- ۱) Negarestani, M. (۲۰۱۸). The role of knowledge management system and open innovation in the development of innovation capacity, *Innovation Management Quarterly*, ۷(۴), ۸۱-۱۱. (in Persian)
- ۲) Shamsavari, A., Alam al-Huda, J., Zaker Salehi, Gh., Khorasani, A., Khademi, M. (۲۰۲۰). General Layout, ۱۰ (۳۴), ۲-۳۴. (in Persian)
- ۳) Draghici, A., Baban, C. F., Gogan, M. L., & Ivascu, L. V. A. (۲۰۱۵). knowledge management approach for the university-industry collaboration in open innovation. *Procedia Economics and Finance*, ۲۳, ۲۳-۳۲. (in Persian)
- ۴) Sakapurnama, E., Huseini, M., & Soeling, P. D. (۲۰۱۹). Building Entrepreneurial University: Case from EEI's in Indonesia. *Universal Journal of Educational Research*, ۷(۱۲), ۲۷۴۷-۲۷۵۴.
- ۵) Novela, S., Syarif, R., Fahmi, I., & Arkeman, Y. (۲۰۲۱). Creating a University-Based Entrepreneurial Ecosystem in Indonesia. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, ۱۰(۱), ۱۷۴-۱۷۴.
- ۶) Rajabipourmibadi, A., Hosseini, E., Ajrlou, F. (۲۰۱۸). Analysis of the effect of de-learning components in the organization on human resource development, *Quarterly Journal of Human Resources Education and Development*, ۵ (۱۷), ۱۳۷-۱۵۷. (in Persian)



- ۷) Ruíz, M. D. A., Gutiérrez, J. O., Martínez-Caro, E., & Cegarra-Navarro, J. G. (۲۰۱۷). Linking an unlearning context with firm performance through human capital. *European Research on Management and Business Economics*, ۲۳(۱), ۱۶-۲۲.
- ۸) Taatila, V., & Down, S. (۲۰۱۲). Measuring entrepreneurial orientation of university students. *Education+ training*.
- ۹) Palme, U. (۲۰۱۲). Good examples of education for sustainable development at chalmers: achievements and limitations, paper presented at engineering education in sustainable development, Gothenburg, September, ۱۹-۲۲.
- ۱۰) Goodarzvand Chegini, M. (۲۰۱۸). The approach of fourth generation universities of work and practice (Case study: Cambridge, Stanford and Harvard universities), *Iranian Journal of Engineering Education*, ۲۰ (۷۸), ۱-۱۶.
- ۱۱) Wang, X., Xi, Y., Xie, J., & Zhao, Y. (۲۰۱۷). Organizational unlearning and knowledge transfer in cross-border M&A: the roles of routine and knowledge compatibility, *Journal of Knowledge Management*.
- ۱۲) Hislop, D., Bosley, S., Coombs, C. R., & Holland, J. (۲۰۱۴). The process of individual unlearning: A neglected topic in an under-researched field. *Management Learning*, ۴۵(۵), ۵۴۰-۵۶۰.
- ۱۳) Matsuo, M. (۲۰۲۰). Managers' exploration activities and individual unlearning: The mediating role of learning orientation and reflection. *The International Journal of Human Resource Management*, ۳۱(۵), ۶۳۸-۶۵۶.
- ۱۴) Kmiecik, R. (۲۰۲۰). Critical reflection and innovative work behavior: the mediating role of individual unlearning, *Personnel Review*.
- ۱۵) Rbernk M., . . . (۲۰۰۷). Fostering innovation by unlearning tacit knowledge, *Kybernetes*.
- ۱۶) Wensley, A. K., & Navarro, J. G. C. (۲۰۱۵). Overcoming knowledge loss through the utilization of an unlearning context. *Journal of Business Research*, ۶۸(۷), ۱۵۶۳-۱۵۶۹.
- ۱۷) Akgün, A. E., Byrne, J. C., Lynn, G. S., & Keskin, H. (۲۰۰۷). Organizational unlearning as changes in beliefs and routines in organizations, *Journal of Organizational Change Management*.
- ۱۸) Becker, K. (۲۰۰۵). Individual and organisational unlearning: directions for future research. *International Journal of Organisational Behaviour*, ۹(۷), ۶۵۹-۶۷۰.
- ۱۹) Tsang, E. W., & Zahra, S. A. (۲۰۰۸). Organizational unlearning. *Human relations*, ۶۱(۱۰), ۱۴۳۵-۱۴۶۲.
- ۲۰) Cegarra-Navarro, J & Wensley, G. (۲۰۱۹). APromoting intentional unlearning through an unlearning cycle, *Journal of Organizational Change Management*.
- ۲۱) Cepeda-Carrión, I., Leal-Millán, A. G., Ortega-Gutierrez, J., & Leal-Rodriguez, A. L. (۲۰۱۵). Linking unlearning with service quality through learning processes in the Spanish banking industry. *Journal of Business Research*, ۶۸(۷), ۱۴۵۰-۱۴۵۷.
- ۲۲) Zhao, Y., Lu, Y., & Wang, X. (۲۰۱۳). Organizational unlearning and organizational relearning: a dynamic process of knowledge management. *Journal of knowledge management*.
- ۲۳) Wang, H. C., He, J., & Mahoney, J. T. (۲۰۱۹). Firm-specific knowledge resources and competitive advantage: the roles of economic-and relationship-based employee governance mechanisms. *Strategic management journal*, ۳۰(۱۲), ۱۲۶۵-۱۲۸۵.

- ۲۴) MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (۲۰۱۰). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*, ۱۳(۲), ۱۰۶-۱۱۷.
- ۲۵) Delshab, V., Kerwin, S., & Cegarra-Navarro, J. G. (۲۰۲۰). The impact of unlearning context on organizational performance through knowledge management: A case of community sport clubs in Iran, *Sport Management Review*.
- ۲۶) Mattes, J., Huber, A., & Koehrsen, J. (۲۰۱۵). Energy transitions in small-scale regions—What we can learn from a regional innovation systems perspective. *Energy Policy*, ۷۸, ۲۵۵-۲۶۴.
- ۲۷) Dubouloz, S. (۲۰۱۲). Organizational innovation: clarifying the concept as output and as process and suggesting research avenues from these two angles of analysis, AIMS (Association Internationale de Management Strategique). Lille France.
- ۲۸) Albury, D. (۲۰۰۵). Fostering innovation in public services. *Public money and management*, ۲۵(۱), ۵۱-۵۶.
- ۲۹) Guisado-González, M., González-Blanco, J., & Coca-Pérez, J. L. (۲۰۱۷). Analyzing the relationship between exploration, exploitation and organizational innovation, *Journal of Knowledge Management*.
- ۳۰) Fu, Y., Liu, R., Yang, J., Jiao, H., & Jin, Y. (۲۰۲۰). LLean in”: the moderating effect of female ownership on the relationship between human capital and organizational innovation, *Journal of Intellectual Capital*.
- ۳۱) Boroujerdi, S. S., Hasani, K., & Delshab, V. (۲۰۱۹). Investigating the influence of knowledge management on organizational innovation in higher educational institutions, *Kybernetes*.
- ۳۲) Arciénaga Morales, A. A., Nielsen, J., Bacarini, H. A., Martinelli, S. I., Kofuji, S. T., & García Díaz, J. F. (۲۰۱۸). Technology and innovation management in higher education—Cases from Latin America and Europe. *Administrative Sciences*, ۸(۲), ۱۱.
- ۳۳) Brennan, J., Broek, S., Durazzi, N., Kamphuis, B., Ranga, M., & Ryan, S. (۲۰۱۴). Study on innovation in higher education.
- ۳۴) Ginesti, G., Caldarelli, A., & Zampella, A. (۲۰۱۸). Exploring the impact of intellectual capital on company reputation and performance, *Journal of Intellectual Capital*.
- ۳۵) Lerro, A., Linzalone, R., & Schiuma, G. (۲۰۱۴). Managing intellectual capital dimensions for organizational value creation, *Journal of Intellectual Capital*.
- ۳۶) Tsang, E. W. (۲۰۱۷). Stop eulogizing, complicating or straitjacketing the concept of organizational unlearning, please, *The Learning Organization*.
- ۳۷) Romer, P. M. (۱۹۹۰). Endogenous technological change. *Journal of political Economy*, ۹۸(۵, Part ۲), S۷۱-S۱۰۲.
- ۳۸) Murray, A., Papa, A., Cuozzo, B., Russo, G., Al-Mashari, M., & Del Giudice, M. (۲۰۱۶). Evaluating the innovation of the Internet of Things: Empirical evidence from the intellectual capital assessment, *Business Process Management Journal*.
- ۳۹) Dezi, L., Ferraris, A., Papa, A., & Vrontis, D. (۲۰۱۹). The role of external embeddedness and knowledge management as antecedents of ambidexterity and performances in Italian SMEs, *IEEE Transactions on Engineering Management*.
- ۴۰) Passaro, R., Quinto, I., & Thomas, A. (۲۰۱۸). The impact of higher education on entrepreneurial intention and human capital, *Journal of Intellectual Capital*.

- ۴۱) Scutto, V., Santoro, G., Bresciani, S., & Del Giudice, M. (۲۰۱۷). Shifting intra-and inter-organizational innovation processes towards digital business: an empirical analysis of SMEs. *Creativity and Innovation Management*, ۲۶(۳), ۲۴۷-۲۵۵.
- ۴۲) Cabrilo, S., & Dahms, S. (۲۰۱۸). How strategic knowledge management drives intellectual capital to superior innovation and market performance. *Journal of knowledge management*.
- ۴۳) Jiao, H., Alon, I., Koo, C. K., & Cui, Y. (۲۰۱۳). When should organizational change be implemented? The moderating effect of environmental dynamism between dynamic capabilities and new venture performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, ۳۰(۲), ۱۸۸-۲۰۵.
- ۴۴) Klammer, A., & Gueldenberg, S. (۲۰۱۹). Honor the old, welcome the new: an account of unlearning and forgetting in NPD teams, *European Journal of Innovation Management*.
- ۴۵) Ekawati, R., & Soleha, L. K. (۲۰۱۷). Meningkatkan Kemampuan Inovasi Organisasi Melalui Human Capital. *Jurnal INTEKNA*, ۱۲(۲), ۷۹-۱۴۷.
- ۴۶) Avizeh, M. (۲۰۱۸). Investigating the effect of organizational detoxification on company performance with the mediating role of human capital (Case study: Shiraz Shamsham Food Industries Company), M.Sc. Thesis, Marvdasht Branch of Azad University, Supervisor, Mansour Aminilari.
- ۴۷) Davari, A., Rezazadeh, A. (۲۰۱۴). *Structural Equation Modeling with PLS Software*, Second Edition, Jihad Daneshgahi Publications, Tehran.
- ۴۸) Hair, J. J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (۲۰۱۷). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*, Sage Publications.
- ۴۹) Vicente-Saez, R., Gustafsson, R., & Van den Brande, L. (۲۰۲۰). The dawn of an open exploration era: Emergent principles and practices of open science and innovation of university research teams in a digital world. *Technological Forecasting and Social Change*, ۱۵۶, ۱۲۰۰۳۷.
- ۵۰) Schultz, T. W. (۱۹۶۱). Investment in human capital. *The American economic review*, ۵۱(۱), ۱-۱۷.
- ۵۱) Bedford, T., Kinnaird, Y., Migueis, R., Paolucci, E., Vos, A., Wijlands, B. (۲۰۱۸). Role of Universities of Science and Technology in Innovation Ecosystems: Towards Mission ۳.
- ۵۲) Ayris, P., López de San Román, A., Maes, K., & Labastida, I. (۲۰۱۹). *Open Science and its role in universities: A roadmap for cultural change*. Leuven: LERU Office. Retrieved December, ۱۳.
- ۵۳) Leal-Rodríguez, A. L., Eldridge, S., Roldán, J. L., Leal-Millán, A. G., & Ortega-Gutiérrez, J. (۲۰۱۵). Organizational unlearning, innovation outcomes, and performance: The moderating effect of firm size. *Journal of Business Research*, ۶۸(۴), ۸۰۳-۸۰۹.
- ۵۴) Hoseini, M. H., Norouzi Ajirloo, R., & Azizi, I. (۲۰۱۹). Preparing the Background of the Organizational Forgetting and Its Role in Improving the Performance of Emergency Bases Through Human Capital. *Health in Emergencies and Disasters*, ۴(۴), ۲۱۷-۲۲۸.
- ۵۵) Ivascu, L., Cirjalu, B., & Draghici, A. (۲۰۱۶). Business model for the university-industry collaboration in open innovation. *Procedia Economics and Finance*, ۳۹, ۶۷۴-۶۷۸.