

مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی در ایران^۱

مجید دارابی^۱

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۲/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۵/۱۲)

چکیده

هدف: هدف مطالعه حاضر بررسی مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی است.

روش: رویکرد این پژوهش کیفی و در دو گام انجام شده است؛ در گام اول، مبانی نظری و تجربی مرتبط با تحقیق در حوزه‌های شرکت‌های دانش‌بنیان و تأمین اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است. در گام دوم پژوهش، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با خبرگان موضوع شرکت‌های دانش‌بنیان و حوزه تأمین اجتماعی با بهره‌گیری از نتایج بررسی مبانی نظری و تجربی انجام شد، در این مرحله، جامعه آماری شامل خبرگان مرتبط با شرکت‌های دانش‌بنیان و حوزه تأمین اجتماعی هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و راهبرد گلوله برفی این افراد شناسایی شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش تحلیل موضوعی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی شامل: مؤلفه فناوریانه و نوآوری، پاسخگویی به نیازها، مدیریت مالی و تسهیلاتی، نیروی انسانی، انطباق با مقررات و چهارچوب قانونی، مؤلفه مدیریتی، مدیریت دانش و اطلاعات، همکاری و شبکه‌سازی، توسعه مهارت‌ها و آموزش، تأثیرگذاری اجتماعی و اقتصادی و رعایت حریم خصوصی است.

نتیجه‌گیری: توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی رویکردی چندوجهی و جامع است و به مؤلفه‌های متعدد و به هم پیوسته‌ای نیاز دارد که فراتر از جنبه‌های صرفاً فناوریانه است و به‌طور هم‌زمان به جنبه‌های نوآوری، مدیریت، نیروی انسانی، قوانین و مسئولیت اجتماعی توجه دارد و موفقیت این شرکت‌ها به تعامل و هم‌افزایی مؤثر بین این مؤلفه‌ها بستگی دارد.

واژه‌های کلیدی: توسعه، دانش‌بنیان، تأمین اجتماعی، مؤلفه.

۱. این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی «مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی در ایران» با حمایت مالی موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی انجام شده است.

۲. دکتری مدیریت آموزشی، استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه شاهد، تهران، ایران.

امروزه جهان در حال عبور از دوران اقتصاد صنعتی به عصر اقتصاد دانش محور است. مهم ترین ویژگی این عصر را می توان مبتنی بودن کلیه فعالیت های اقتصادی بر انواع فعالیت های دانشی از جمله تولید دانش (پژوهش)، توزیع دانش (آموزش)، ترویج دانش (انتشارات)، تبدیل دانش (اختراع) و استفاده از آن (نوآوری) دانست (شیخان و بختیاری نژاد، ۱۳۹۳). اقتصاد دانش بنیان، به عنوان نوع جدیدی از اقتصاد، سبک نوینی از مدیریت یعنی مدیریت مبتنی بر دانش و نوع جدیدی از شرکت یعنی شرکت دانش بنیان را می طلبد (توکن^۱، ۲۰۱۲). در قانون تأسیس صندوق حمایت از شکوفایی و نوآوری، شرکت دانش بنیان شرکت یا مؤسسه خصوصی یا تعاونی است که به منظور هم افزایی علم و ثروت، توسعه اقتصاد دانش محور، تحقق اهداف علمی و اقتصادی (شامل گسترش کاربرد اختراع و نوآوری) و تجاری سازی پژوهش و توسعه (شامل طراحی تولید کالا و خدمات) در حوزه فناوری های برتر و با ارزش افزوده بالا تشکیل می شود.

نقش مهم شرکت های دانش بنیان در اقتصاد، اهمیت وجود چنین شرکت هایی را در جوامع امروزی مشخص می کند. افزایش نرخ اشتغال زایی، فروش، صادرات و تشکیل سرمایه، حاصل فعالیت شرکت های دانش بنیان در عرصه اقتصاد و کمک به انتقال فناوری از بخش های تحقیقاتی به بخش های تولیدی و صنعتی نتیجه فعالیت این گونه شرکت ها در زمینه اشاعه فناوری است (قاضی نوری، ۱۳۹۰).

اهمیت حمایت از توسعه فناوری و نوآوری در دنیا و ایران بر کسی پوشیده نیست و در این راستا اکثر کشورهای در حال توسعه و تقریباً تمام کشورهای توسعه یافته سیاست هایی را در این خصوص تدوین و پیاده سازی کرده اند. در ایران سیاست گذاری منسجم برای حمایت از توسعه فناوری درونزا از دهه ۱۳۷۰ شمسی آغاز و به تدریج پررنگ تر شد که می توان رد پای آن را در برنامه های سوم، چهارم و پنجم توسعه مشاهده کرد. فارغ از برنامه های توسعه و سیاست های کلی مرتبط با توسعه فناوری و نوآوری، یکی از جدی ترین تلاش های سیاست گذاری کشور که به کرات مورد تأکید تصمیم گیران کلان و حتی رهبر معظم انقلاب رسیده قانون دانش بنیان و به طور کلی مقوله حمایت از شرکت های این حوزه است این قانون تا سال ۱۳۹۶ بیش از ۳۰۰۰ شرکت فناوری بنیان را تحت پوشش حمایت های مالی، مالیاتی، گمرکی و... قرار داده و یکی از سیاست های موفق کشور محسوب می شود که توانسته موجب تحریک و تشویق بنگاه های درگیر توسعه فناوری و نوآوری شود (نقی زاده، ۲۰۱۷)؛ از طرف

دیگر سازمان تأمین اجتماعی یکی از عظیم‌ترین سازمان‌های فعال در ابعاد ملی است که بخش اعظم جمعیت را تحت پوشش خود قرار داده که این رقم نسبت به کل جمعیت کشور قابل توجه است از سوی دیگر تخمین زده می‌شود بیش از یک میلیون کارگاه در سطح کشور با این سازمان در تعامل هستند و برآورد می‌شود که در حدود ۸ میلیون بیمه‌شده اجباری در همراه با این سازمان تعامل برقرار می‌کنند. لذا با توجه به جایگاه و موقعیت حساس این سازمان، در راستای افزایش بهره‌وری و ارتقاء کیفیت خدمات فرآیندهای کاری خویش لازم است در راستای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در سازمان حرکت کند؛ با بهره‌گیری سازمان تأمین اجتماعی از این شرکت‌ها می‌توان به جذب و تبدیل کردن ایده‌ها به محصول و مشاغل پایدار در سازمان تأمین اجتماعی رسید، بستر لازم برای تجاری‌سازی علم و دانش در حوزه‌های کاری تأمین اجتماعی را فراهم نمود؛ با ورود این شرکت‌ها در سازمان تأمین اجتماعی، امکان استفاده از یافته‌های تحقیقاتی و پژوهشی برای حل و فصل مسائل و موضوعات سازمان فراهم می‌شود؛ شکل‌گیری این نوع شرکت‌ها در سازمان، زمینه ورود متخصصان، نوآوران، مخترعان، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و واحدهای پژوهشی را فراهم می‌نماید و از توانمندی‌های آنها استفاده خواهد شد و عملاً زیرمجموعه‌های سازمان تشویق می‌شوند از یافته‌های پژوهشی و فناوری‌های شکل یافته در مراکز پژوهشی بهره‌برداری کنند.

۲. مبانی نظری پژوهش

۱-۲. **شرکت‌های دانش‌بنیان:** سازمان یا شرکت دانش‌بنیان یک الگوی تغییر یافته برای سازمان‌ها و راهی نوین برای اندیشیدن دوباره سازمان در عصر دانش است. سازمان دانش‌بنیان، سازمانی است که در فراگرد تولید و ارائه خدمت یا محصول از خلاقیت، نوآوری و دانش جدید استفاده می‌کند مزیت رقابتی یک سازمان دانش‌بنیان از طریق دانش و استفاده اثربخش از دانش حاصل می‌شود. شرکت‌های دانش‌بنیان و صنایع مبتنی بر فناوری‌های راهبردی در مقایسه با شرکت‌ها و صنایع سنتی از ویژگی‌های خاصی برخوردارند از جمله اینکه: نسبت نیروهای متخصص به کل کارکنان در آنها زیاد است، دانشگاه‌ها در مدیریت و راهبری آنها مشارکت بیشتری دارند، تغییرات فناوری در آنها نسبت به صنایع سنتی زیادتر است، تحقیق و توسعه بیشتری در آنها صورت می‌گیرد. توسعه صنعت بیشتر متکی بر توسعه فناوری است نه بر سرمایه و سخت‌افزار، مزیت رقابتی آنها نوآوری در فناوری است، بازارهای جدید را به سرعت تسخیر می‌کنند (عظیمی و همکاران، ۱۳۸۹ به نقل از پورسبزی، ۱۳۹۵). تعاریف متعددی از شرکت‌های دانش‌بنیان وجود دارد که به اختصار چند

تعریف رایج در این زمینه ارائه می‌شود:

جدول ۱. تعاریف سازمان دانش‌بنیان از دیدگاه صاحب‌نظران

تعاریف
شرکت یا موسسه دانش‌بنیان، شرکت یا موسسه خصوصی یا تعاونی است که به‌منظور هم‌افزایی علم و ثروت، توسعه اقتصاد دانش‌محور، تحقق اهداف علمی و اقتصادی و تجاری‌سازی تحقیق و توسعه در حوزه فناوری‌های برتر با ارزش‌افزوده فراوان به‌ویژه در تولید نرم‌افزارهای مربوط تشکیل می‌شود (اسمولن ^۱ و همکاران، ۱۹۹۵).
طبق تعریفی مستند از مرکز علمی OECD ^۲ آن دسته از گروه‌های انسانی تحصیل‌کرده در مراکز علمی، پژوهشی و تحقیقاتی که توانسته باشند در این مراکز علاوه‌بر فراگیری علوم نظری و تئوری‌های علمی، روش‌های تبدیل علوم فراگرفته به فعالیت‌های درآمدزا و تولیدکننده ارزش را به همراه داشته باشد را شرکت دانش‌بنیان گویند (OECD، ۱۹۹۶).
برگر و یودل ^۳ (۱۹۹۸) معتقدند که شرکت‌های دانش‌بنیان به شرکت‌هایی اطلاق می‌شود که فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها را استخدام کرده و بافت اصلی آن را متخصصین تشکیل می‌دهند و عامل اصلی ایجاد درآمد در آن‌ها دانش است تا منابع طبیعی، سرمایه و یا نیروی کار غیر ماهر، به‌طور کلی تولید ثروت در این بنگاه‌ها از طریق به‌کارگیری توانمندی‌های درونی افراد (مغز افزار) انجام می‌شود. این تعریف، نقش نرم‌افزار و سخت‌افزار را منتفی نمی‌داند؛ بلکه نقش مغزافزار در ایجاد، رشد و بقای این بنگاه‌ها را محوری تلقی می‌نماید (برگر و یودل ^۴ ، ۱۹۹۸).
زک (۱۹۹۷) سازمانی که دانش را به‌خوبی مدیریت می‌کند و قلمرو این مدیریت بر اساس به‌کار بردن دانش و خلق دانش است (به نقل از عادل آذر و همکاران، ۱۳۹۳).
سازمان دانش‌محور زک (۲۰۰۳) خدمات یا محصول آن‌ها بر محور دانش است هرچند مشخصه‌های آن فراتر از محصول رفته و شامل فرآیند، هدف و چشم‌انداز نیز می‌شوند. (همان)
شانکار ^۵ و همکاران (۲۰۰۳) بیان داشتند: شرکت‌های دانش‌بنیان در تبیین و مدل‌سازی فرآیندهای تولید، تحقیق و توسعه، غنی‌سازی علمی و فنی، آموزش، پرورش و توسعه انسانی، انتقال دانش، نشر و اشاعه نوآوری در هر کشور نقشی مهم ایفا می‌کند (شانکر و همکاران، ۲۰۰۸).
شرکت دانش‌بنیان از نظر سازمان دانشی کارآمد کینگ (۲۰۰۸)؛ توانایی خلق دانش پویا را دارد. چنین توانایی یک مجموعه پیچیده و یکپارچه و منسجم درونی از توانایی‌ها برای کسب/ خلق، ذخیره‌سازی، انتقال و تسهیم دانش به‌صورت اثربخش برای بهبود مداوم کاربرد دانش برای فرایندهای کسب‌وکار، اقدامات، محصولات و روابط و همچنین توانمندسازی رفتاری بسیار تأثیرگذار توسط مشارکت‌کننده‌های سازمانی است که به سطوح ارتقاء عملکرد سازمانی منجر می‌گردد (به نقل از عادل آذر و همکاران، ۱۳۹۳).

1. Smolen, S. Elizabeth, D. Kleiner

2. Organization for Economic cooperation and Development

3. Berger&Udell

4. Berger, A. & Udell

5. Shankar, Singh, Gupta & Narain

تعاریف
داوینس^۱ (۲۰۰۹) اعتقاد داشت واکنش موفق شرکت‌های دانش‌بنیان در محیط به‌شدت پویا به توانایی آن‌ها در ارائه محصولات فناورانه و نوآورانه به بازار، دستیابی به مشتریان و یافتن راه‌هایی جهت ارائه محصولات و خدمات بستگی دارد (داوینس، ۲۰۰۹).
شرکت یا موسسه دانش‌بنیان، شرکت و موسسه حقوقی است که با ایجاد کسب‌وکار دانش‌محور به‌منظور تبدیل پایدار دانش به ثروت تشکیل‌شده و فعالیت‌های اقتصادی آن مبتنی و همراه با فعالیت‌های تحقیق و توسعه در زمینه‌های فناوری‌های نو و پیشرفته است و به توسعه اقتصاد دانش‌محور در جامعه کمک می‌کند. کسب‌وکار دانش‌بنیان یک هویت حقوقی عموماً خصوصی است که مهم‌ترین دارایی آن دارایی فکری است. در کسب‌وکارهای دانش‌بنیان، تحقیق و توسعه یک کار مقطعی و یک‌بار برای همیشه نیست؛ بلکه یک فرایند همیشگی و پویا است (مهدوی و همکاران، ۱۳۹۰).
سازمان یادگیرنده از نظر آرجیس، اسچون و سنگه؛ سازمانی که اعضای یک سازمان به‌عنوان عوامل یادگیری برای سازمان عمل می‌کنند؛ به تغییرات محیط‌های درونی و بیرونی سازمان با شناسایی و اصلاح خطاهای پاسخ می‌دهند؛ سازمان‌هایی که در آن‌ها افراد به‌طور مستمر ظرفیت خود را برای ایجاد نتایجی که واقعاً می‌خواهند، توسعه می‌دهند، جایی که الگوهای جدید و گسترده تفکر پرورش داده می‌شود و جایی که آرمان جمعی آزاد گذاشته‌شده است و افراد به‌طور مستمر یاد می‌گیرند باهم یاد بگیرند (به نقل از عادل آذر و همکاران، ۱۳۹۳).
سازمان هوشمند و یگ، سازمانی که به‌طور مؤثر در زمان حال عمل می‌کند و قادر است به‌طور مؤثر به چالش‌های آینده بپردازد و اهدافش با اجرای استراتژی‌های آن از طریق سیستم‌ها، سیاست و ساختار سازمانی محقق می‌شود (همان).
سازمان ابر متن نوناکا، ویژگی اصلی سازمان ابر متن، توانایی جابجایی بین زمینه‌های مختلف دانش آفرین، برای تطبیق نیازهای متغیر از شرایط درونی و بیرونی سازمان است (همان).
سازمان دانش‌بنیان لی بویترز، واحدی که اهمیت دانش درونی و بیرونی برای سازمان را درک می‌کند و تکنیک‌هایی را برای به حداکثر رساندن استفاده از این دانش برای کارکنان، سهامداران و مشتریان به‌کار می‌برد (همان).
شرکت خلق دانش نوناکو؛ سازمانی که دائماً دانش جدید خلق می‌کند، آن را به‌طور گسترده در سراسر سازمان اشاعه می‌دهد و به‌سرعت آن را در تکنولوژی‌ها و محصولات جدید مجسم می‌کند (همان).
شرکت‌های دانش‌بنیان، به‌عنوان بنگاه‌های اقتصاد دانش‌بنیان، نقش محوری در ساختار این نوع اقتصاد ایفا می‌نماید شرکت‌های دانش‌بنیان با توجه به ویژگی‌های خود و پویایی و تطبیق با شرایط محیط پیرامونی و انعطاف‌پذیری بالا، ظرفیت مناسبی برای روبرو شدن با شرایط جدید بازار جهانی را دارا هستند همچنین توزیع عادلانه‌تر ثروت بر اساس شایسته‌سالاری در چنین شرکت‌هایی تأثیر زیادی در عدالت دارد و از سوی دیگر با توجه به توانمندتر بودن این شرکت‌ها در مقایسه با شرکت‌های سنتی، سبب افزایش بهره‌وری و کارآمدی شرکت‌های دولتی و گذار شده، خواهد شد (تاری و همکاران، ۱۳۹۴).
لابی توس، سازمان‌های دانش‌بنیان را این‌گونه تعریف می‌کند نهادی که بر اهمیت دانش درون و بیرون سازمان توجه می‌کند و تکنیک‌هایی را برای به حداکثر رسانی استفاده از این دانش توسط کارکنان، سهامداران و مشتریان به‌کار می‌بندد (خیاطیان و همکاران، ۱۳۹۴).

تعاریف

شرکت دانش‌بنیان، شرکت یا موسسه خصوصی یا تعاونی است که به‌منظور هم‌افزایی علم و ثروت، توسعه اقتصاد دانش‌محور، تحقق اهداف علمی و اقتصادی (شامل گسترش کاربرد اختراع و نوآوری) و تجاری‌سازی پژوهش و توسعه (شامل طراحی تولید کالا و خدمات) در حوزه فناوری‌های برتر و با ارزش‌افزوده بالا تشکیل می‌شود (دولت خواه دولتمسرا، ۱۳۹۵).

فزون (۱۳۹۸) سازمانی است انعطاف‌پذیر در مقابل تغییرات، پیچیدگی‌ها و عدم اطمینان‌های محیطی که دائماً دانش موجود را شناسایی، مستندسازی و به‌کارگیری کرده و دانش جدید و پویا خلق می‌کند سپس آن را به‌طور گسترده در سراسر سازمان اشاعه می‌دهد و به‌سرعت در اهداف، چشم‌انداز، استراتژی‌ها، فناوری‌ها (فرایندها) و محصولات جدید به‌منظور خلاقیت و نوآوری مجسم و مدیریت می‌کند (فزون، ۱۳۹۸).

در ایران، تعریف این شرکت‌ها، بر اساس ماده یک قانون حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان مصوب^۱ ۱۳۸۹، بدین شکل است که شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان، شرکت یا موسسه خصوصی یا تعاونی است که به‌منظور هم‌افزایی علم و ثروت، توسعه اقتصاد دانش‌محور، تحقق اهداف علمی و اقتصادی (شامل گسترش و کاربرد اختراع و نوآوری) و تجاری‌سازی نتایج تحقیق و توسعه (شامل طراحی و تولید کالا و خدمات) در حوزه فناوری‌های برتر و با ارزش‌افزوده فراوان به‌ویژه در تولید نرم‌افزارهای مربوطه تشکیل می‌شود. همان‌گونه که اشاره شد، آیین‌نامه تشخیص صلاحیت شرکت‌های دانش‌بنیان در ایران نیز، بر اساس رویکرد خروجی محور شکل گرفته و در بند ۵ ماده ۱ آن، مؤسسات دانش‌بنیان بر مبنای تولید کالا یا خدمات دانش‌بنیان، تعریف شده‌اند. در این آیین‌نامه ویژگی کالاهای دانش‌بنیان به این شکل تشریح شده است: ۱- در حوزه فناوری‌های بالا و متوسط به بالاست. ۲- دارای پیچیدگی فنی بوده و تولید و تداوم آن نیاز به تحقیق و توسعه دارد. ۳- عمده ارزش افزوده آن ناشی از دانش فنی و نوآوری است (فخاری، ۱۳۹۳).

درمجموع و باتوجه به بررسی‌های انجام‌شده، به‌نظر می‌رسد شرکت‌های دانش‌بنیان باید باتوجه به اولویت‌ها و ظرفیت بومی و سازمانی توسعه پیدا کنند و در این مسیر شناسایی مؤلفه‌هایی که توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان نقش دارند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار خواهد بود. با عنایت به ویژگی‌های منحصربه‌فرد شرکت‌های دانش‌بنیان و نقش اصلی آنها در

۱. شماره ۱۹۵۶۰۲/۱۶/۱۳۸۹/۹

نهاد ریاست جمهوری (معاونت علمی و فناوری رئیس‌جمهور) - وزارت علوم، تحقیقات و فناوری قانون حمایت از شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان و تجاری‌سازی نوآوری‌ها و اختراعات که در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ پنجم آبان ماه یکهزار و سیصد و هشتاد و نه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۹/۸/۱۹ به تأیید شورای نگهبان رسیده و طی نامه شماره ۲۵۸/۵۷۹۵۳ مورخ ۱۳۸۹/۸/۳۰ مجلس شورای اسلامی واصل گردیده است، به پیوست جهت اجرا ابلاغ می‌گردد.

توسعه پایدار، تاکنون تحقیقاتی برای شناسایی مؤلفه‌های مهم در توسعه آنها در بستر سازمان تأمین اجتماعی انجام نشده و به نظر می‌رسد بی‌توجهی به پیامدهای این چنین تحقیقاتی می‌تواند موانع جدی در توسعه آنها ایجاد کند؛ بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال شناسایی مؤلفه‌های مهم برای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی است.

۲-۲. اهداف شرکت‌های دانش‌بنیان

قاضی نوری (۱۳۹۰) هدف از تأسیس چنین کسب‌وکارهای را کمک به هم‌افزایی علم و ثروت، توسعه اقتصاد دانش‌محور، گسترش اختراعات و نوآوری‌ها و کاربرد آنها برای تجاری‌سازی نتایج تحقیق و توسعه اختراعات و کاربردی کردن آنها می‌داند (قاضی نوری، ۱۳۹۰).

کینگ چهار هدف قابل‌پیگیری در یک سازمان دانشی اثربخش ارائه می‌دهد: ۱- بهبود کیفیت و دامنه کاربری‌های دانش، ۲- بهبود فرایندهای سازمانی برای نوآوری، یادگیری فردی، یادگیری جمعی، حل مسئله جمعی و تسهیم دانش، ۳- بهبود کیفیت و تأثیر تصمیمات و رفتارهایی که توسط سازمان اخذ می‌شوند، ۴- بهبود عملکرد سازمانی (کینگ، ۲۰۰۸ به نقل از فزون، ۱۳۹۸).

اکبرزاده و شفیع‌زاده (۱۳۹۱) هدف شرکت‌های دانش‌بنیان در دانشگاه‌ها را:

ایجاد زمینه به‌کارگیری هرچه بیشتر توانایی‌های دانشگاه و واحدهای پژوهشی در جامعه؛ تجاری‌سازی یافته‌های پژوهشی؛ ترغیب اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و واحدهای پژوهشی برای فعالیت‌های بیشتر در رفع نیاز جامعه و امکان افزایش درآمد آنها؛ افزایش درآمدهای اختصاصی دانشگاه‌ها و واحدهای پژوهشی می‌داند (اکبرزاده و شفیع‌زاده، ۱۳۹۱).

زر رخ (۱۳۹۴) اهداف شرکت‌های دانش‌بنیان را به شرح ذیل بیان نموده: ۱- جذب و تبدیل ایده‌ها به محصول و مشاغل پایدار، ۲- هم‌افزایی علم و ثروت (تجاری‌سازی علم و دانش)، ۳- تجاری‌سازی یافته‌های پژوهشی و تحقیقاتی، ۴- توانمندسازی دانش‌آموختگان به‌منظور ورود به فضای کسب‌وکار، ۵- حمایت، هدایت و سمت دهی در جهت نوآوری‌ها و تولید فناوری‌های برتر، ۶- ایجاد زمینه برای به‌کارگیری هرچه بیشتر توانمندی‌های دانشگاه‌ها و واحدهای پژوهشی در جامعه، ۷- ترغیب متخصصین، نوآوران، مخترعان، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و واحدهای پژوهشی برای فعالیت‌های بیشتر در رفع نیازهای جامعه برای ترویج فرهنگ تجاری‌سازی در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی، ۸- تشویق بنگاه‌های اقتصادی و دستگاه‌های اجرایی به بهره‌گیری از یافته‌های پژوهشی و فناوری‌های شکل یافته در مراکز

پژوهشی، ۹- ارتقای فرهنگ عمومی کارآفرینی (زررخ، ۱۳۹۴).

۳-۲. ویژگی‌های شرکت‌های دانش‌بنیان

فزون (۱۳۹۸) ویژگی‌های عمومی یک سازمان مبتنی بر دانش را شامل موارد زیر می‌داند:

- ۱- ایجاد، ادغام، نگهداری، اشتراک و اعمال دانش، ۲- کارآمد، نوآورانه، انعطاف‌پذیر و فعال،
- ۳- مشتری‌مدار، ۴- استفاده از فناوری، ۵- دارای فرهنگ سازمانی قوی، ۶- پیاده‌سازی
- فرایندهای دانش در سازمان، ۷- عدم سوءاستفاده از منابع دانش، ۸- مدیریت خطرات، ۹-
- پیاده‌سازی مدیریت پروژه، ۱۰- دارای مکان‌های تأکید بر آموزش و یادگیری سازمانی،
- ۱۱- در اختیار کارکنان دانشگاه، ۱۲- روندگرا، ۱۳- پشتیبانی از کار گروهی، ۱۴- تشویق به مشارکت در مدیریت.

به نظر آلوسون^۱، (۲۰۰۴)، موقعیت و شرایط خاصی برای شرکت‌های دانش‌بنیان در مقابل دیگر سازمان‌ها در شرایط طبیعی کار و اینکه چطور مدیریت و سازمان‌دهی می‌شوند، وجود دارد. از جمله: ۱- افرادی باقابلیت عالی و بسیار ماهر هستند که کار دانش‌بنیان انجام می‌دهند از مهارت‌های عقلانی و رمزی^۲ در کار استفاده می‌کنند. ۲- میزان خودگردانی و خودمختاری تا حد زیادی است و سلسله‌مراتب سازمانی کم‌اهمیت هستند. ۳- استفاده از روش‌های انطباق‌پذیر معمول است و اشکال سازمانی، غیررسمی است. ۴- نیاز به گسترش ارتباطات برای هماهنگی و حل مسائل وجود دارد. ۵- ارائه خدمات به مشتریان خاص دیده می‌شود. ۶- عدم تقارن اطلاعات و قدرت (اغلب طرفداری و همراهی و مساعدت حرفه‌ای‌ها فراتر از مشتریان است) و ۷- ارزیابی کیفیت ذهنی و نامعلوم (آلوسون^۳، ۲۰۰۴).

۴-۲. عوامل تأثیرگذار بر رشد شرکت‌های دانش‌بنیان

- ۱- خط‌مشی‌های دولتی شامل: جو حمایتی تجارت، نظام حقوقی، نظام مالیاتی و خط‌مشی‌های تنظیمی مناسب؛ ۲- زیرساخت‌ها شامل: ارتباطات از راه دور، فناوری اطلاعاتی و ارتباطی، شبکه‌های علمی؛ ۳- منابع مالی شامل: سرمایه‌گذاران ریسک‌پذیر، سرمایه‌گذاری خارجی، بودجه‌های دولتی؛ ۴- نیروی کار تحصیل‌کرده، ماهر، خلاق و نوآور ۵- دانش، مهارت و یادگیری مستمر؛ ۶- شبکه جهانی اینترنت به‌عنوان عامل ۷- هم‌افزایی دانش جهانی و ابزار توسعه دانیی محور؛ ۸- دولت الکترونیک و تجارت الکترونیک و فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات؛ ۹- ساختار سازمانی کارا و متناسب با توسعه فناوری مربوطه (پورسبزی، ۱۳۹۵).

1. Alvesson
2. Symbolic
3. Alvesson

همان‌طور که اشاره شد عوامل مختلفی بر رشد و توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان تأثیر دارند. این عوامل باتوجه‌به ماهیت شرکت‌های دانش‌بنیان متفاوت از سایر شرکت‌ها می‌باشند. دانش فنی، نیروی انسانی متخصص، حمایت مؤثر دولت در ابتدای تشکیل این قبیل شرکت‌ها از اهم عوامل مؤثر بر توسعه آن‌ها به‌شمار می‌آیند (پور سبزی، ۱۳۹۵).

دیویدسون و همکاران (۲۰۰۰)، پس از مرور ادبیات موضوع در خصوص عوامل مؤثر بر رشد شرکت‌ها به بررسی موردی سوئد و تعیین عوامل مؤثر بر رشد شرکت‌ها در سوئد می‌پردازند.

تحقیقات صورت گرفته به بررسی مؤلفه‌های مختلف برای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان پرداخته‌اند؛ رزاز زاده طوسی و همکاران (۱۴۰۰) به شناسایی مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های الگوی پیشران‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان پرداختند؛ در نتیجه مدل پیشران‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در دو سطح ابعاد درونی و بیرونی و مؤلفه‌های زیرساخت، منابع انسانی، توسعه توانمندی فنی، مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، فرهنگ و جامعه، شرایط بازار، سیاست‌های حمایتی، تکنولوژی و بسترهای قانونی استخراج شد. قاضی نوری، محمد هاشمی و سجادی فر (۲۰۲۰)، در پژوهش خود بیان داشتند که بسته‌های سیاستی متنوعی برای حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان در کشورهای مختلف کمک شایانی در نوآوری بنگاه‌ها می‌کند. طیبی ابوالحسنی و خدابخشی (۲۰۱۷) مؤلفه‌هایی نظیر قابلیت‌های مدیریت، منابع انسانی کارآمد، قابلیت‌های سازمان‌دهی، داشتن استراتژی‌های مناسب کسب‌وکار و فناوری، توانمندی‌های فنی و بازاریابی و تولید و فروش، مشوق‌های حمایتی دولت، دریافت کمک‌های هدفمند از نهادهای حمایتی، شبکه‌سازی و استفاده مناسب از زیرساخت‌ها و... را به‌عنوان ویژگی‌های شرکت‌های دانش‌محور موفق مطرح کردند (طیبی ابوالحسنی و خدابخشی، ۲۰۱۷). در پژوهشی نیروی انسانی، حمایت از مؤسسات دانش‌بنیان از خلق ایده تا تجاری‌سازی، زیرساخت‌ها و منابع فیزیکی، عوامل توسعه و ایجاد مراکز مرتبط با فناوری، مشوق‌ها و سیاست‌های حمایتی دولت، عوامل فرهنگی و اجتماعی به‌عنوان پیشران‌های مؤثر بر شرکت‌های دانش‌بنیان معرفی شده‌اند (منصوری، وظیفه و یوسفی طبسی، ۲۰۱۷)؛ در پژوهشی دیگر عوامل نهادی، مالی، مشاورهای اطلاعاتی، روابط بین‌المللی، انسانی، زیرساخت‌های فیزیکی، شبکه‌ای، محیطی - جغرافیایی، فرهنگی، محیطی - اجتماعی به‌عنوان عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان مطرح شده‌اند (جلال پور، طالبی و طیبی، ۲۰۱۶). ابزارهای سیاستی حمایت از شرکت‌های تازه تأسیس فناوری محور را در چهار دسته: حمایت‌های مالی، خدمات انکوباتوری، خدمات و اطلاعات و توسعه نیروی

انسانی تقسیم کردند. همچنین در تحقیقی که توسط سینگ^۱ و همکاران صورت گرفت بیان داشتند که تبادل دانش در سازمان‌ها و بین سازمان‌ها و محیط، تحولات اجتماعی را می‌تواند تقویت کند و از این طریق، سازمان‌ها را برای دستیابی بهتر به یک رویکرد پایدار یاری می‌کنند (سینگ و همکاران، ۲۰۱۹). مک کلوی، براتسون و ونبرگ^۲ (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان شرکت‌های جوان چگونه رشد می‌کنند: انگیزه‌های رشد و فعالیت‌های نوآوری را انجام دادند که در آن به دنبال پاسخ به این سؤال بودند که چرا بعضی از شرکت‌های نوپا رشد می‌کنند اما برخی دیگر خیر؟ نتایج تحقیق نشان داد که فعالیت‌های متفاوت نوآوری و جهت‌گیری رشد بر رشد شرکت‌ها تأثیر دارد. همچنین آنها بیان داشتند که فعالیت‌های غیررسمی و راه‌اندازی محصول جدید منجر به رشد می‌شود. کارنیتزکی، رامر و تول (۲۰۱۴) به‌کارگیری برنامه‌هایی برای ارتقای شایستگی درون فردی در گروه‌های تشکیل‌دهنده شرکت‌های دانش‌بنیان، استخدام و به‌کارگیری مخترعان و استادان دانشگاهی علاقه‌مند به کارآفرینی را از جمله عوامل مؤثر در رشد و توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان بیان کردند. رانیکو^۳ (۲۰۱۲) عوامل تأثیرگذار بر رشد شرکت‌های جدید دانش‌بنیان را در سه گروه فردی، شرکتی و محیطی تقسیم‌بندی کرده است. پیرسون^۴ (۲۰۰۴) نیز در تحقیقی پایداری شرکت‌ها را بررسی و عوامل اثرگذار بر پایداری، رشد و اشتغال آنها را مورد بررسی قرار داد، نتایج مطالعه او عوامل زیر را به‌عنوان مؤلفه‌های اثرگذار در پایداری شرکت‌ها نشان می‌دهد: الف) شرکت‌های جدید با ریسک شکست بالایی مواجه هستند. ب) احتمال پایداری شرکت‌ها با سن و اندازه آنها افزایش می‌یابد. ج) تعداد کارکنان در سال آغاز فعالیت بر رشد اشتغال اثر منفی دارد و نهایتاً د) عوامل جمعیت‌شناسی و آموزشی در تشریح پایداری و رشد شرکت‌ها دارای اهمیت هستند. برخی از پژوهشگران قابلیت‌ها و سرمایه انسانی را برای شرکت‌های دانش‌بنیان ضروری دانسته، به عبارتی دانش و تجربه‌ای که شرکت‌ها را قادر می‌سازد تا به‌طور موفقیت‌آمیزی با تغییرات بازار و فناوری همراه گردند. (اوکی^۵، ۲۰۰۳). از طریق مطالعه و مقایسه تطبیقی عوامل اصلی ارائه‌شده از سوی صاحب‌نظران و نویسندگان گوناگون که در نشریات معتبر بین‌المللی به رشته تحریر درآمده است. نهایتاً ۱۲ عامل اصلی از ادبیات موضوع استخراج شدن که عناوین این عوامل به همراه اسامی محققین و نویسندگان مربوطه در جدول شماره ۲ ارائه‌شده است.

1. Singh
2. McKelvie, Brattström & Wennberg
3. Rannikko
4. Persson
5. Oakey

جدول ۲. لیست عوامل اصلی موفقیت شرکت‌های دانش‌بنیان از دیدگاه محققین و نویسندگان گوناگون

(پناهی، ۱۳۹۱)

عوامل اصلی موفقیت	محققین و نویسندگان
رهبری و حمایت مدیریت ارشد	اسکای رمه و امیدون (۱۹۹۷)، هولس ایل و جوئی (۲۰۰۰)، داوِنپورت و همکاران (۱۹۹۸)، لیوویتز (۱۹۹۹)، حسنعلی (۲۰۰۲)، مرکز کیفیت و بهره‌وری مدیریت ارشد آمریکا (۱۹۹۹)، ریبر و سیتار (۲۰۰۳)، وانگ و اسپینوال (۲۰۰۵).
فرهنگ سازمان	الثن (۲۰۰۵)، چانگ (۲۰۰۶)، اخوان و جعفری (۲۰۰۶)، اخوان و همکاران (۲۰۰۶)، جعفری و همکاران (۲۰۰۷)، دوبله سیس (۲۰۰۷).
تکنولوژی اطلاعات	اسکای رمه و امیدون (۱۹۹۷)، داوِنپورت و همکاران (۱۹۹۸)، لیوویتز (۱۹۹۹)، مرکز کیفیت و بهره‌وری آمریکا (۱۹۹۹)، مک درموت (۲۰۰۱)، حسنعلی (۲۰۰۲)، واتک و اسپینوال (۲۰۰۵)، البوسعیدی و الفمن (۲۰۰۵)، هانک و همکاران (۲۰۰۵)، اخوان و همکاران (۲۰۰۶)، چانگ (۲۰۰۶)، بوزبورا (۲۰۰۷)، دوبله سیس (۲۰۰۷).
استراتژی مدیریت دانش	اسکای رمه و امیدون (۱۹۹۷)، داوِنپورت و همکاران (۱۹۹۸)، مرکز کیفیت و بهره‌وری آمریکا (۱۹۹۹)، علوی و لیدتر (۲۰۰۱)، البوسعیدی و الفمن (۲۰۰۵)، هانگ و همکاران (۲۰۰۵)، اخوان و همکاران (۲۰۰۶)، واتک و اسپینوال (۲۰۰۵)، اخوان و جعفری (۲۰۰۶)، جانگ (۲۰۰۶)، دوبله سیس (۲۰۰۷).
سنجش عملکرد	داوِنپورت و همکاران (۱۹۹۸)، مرکز کیفیت و بهره‌وری آمریکا (۱۹۹۹).
تدوین زیر ساخت‌های دانش و مدیریتی سازمانی	داوِنپورت و همکاران (۱۹۹۸)، لیوویتز (۱۹۹۹)، حسنعلی (۲۰۰۲)، البوسعیدی (۲۰۰۵)، واتک و اسپینوال (۲۰۰۵)، اخوان و جمشیری (۲۰۰۶)، جعفری و همکاران (۲۰۰۷)، دوبله سیس (۲۰۰۷).
سیستم پاداش و ایجاد انگیزه	داوِنپورت و همکاران (۱۹۹۸)، لیوویتز (۱۹۹۹)، لیوویتز (۱۹۹۹) یحیی و کوه (۲۰۰۲)، البوسعیدی و الفمن (۲۰۰۵)، وانگ اسپینوال (۲۰۰۵)، اخوان و جعفری (۲۰۰۶)، دوبله و سیس (۲۰۰۷) و الفمن (۲۰۰۵)، وانگ و اسپینوال (۲۰۰۵)، اخوان و جعفری (۲۰۰۶)، دوبله سیس (۲۰۰۷).
رفع محدودیت منابع	داوِنپورت و همکاران (۱۹۹۸)، هولس ایل و جوشی (۲۰۰۰)، داوِنپورت و والپل (۱۹۹۸)، مک درموت و ادل (۲۰۰۱)، وانگ و اسپینوال (۲۰۰۵)، چانگ (۲۰۰۶).
آموزش و بازآموزی	منتزاس (۲۰۰۱)، وانگ و اسپینوال (۲۰۰۵)، مانگ همکاران (۲۰۰۵)، اخوان و همکاران (۲۰۰۶)، چانگ (۲۰۰۶)، اخوان و جعفری (۲۰۰۶)، بوزبورا (۲۰۰۷)، دوبله سیس (۲۰۰۷)، جعفری و همکاران (۲۰۰۷).
مدیریت منابع انسانی	بریلید و هارمن (۲۰۰۰)، یحیی و گو (۲۰۰۲)، وانگ و اسپینوال (۲۰۰۵).
الگو برداری از بهترین‌ها	درو (۱۹۹۷)، ادل و گرین (۱۹۹۸)، دی و وندلر (۱۹۹۸)، موقت و همکاران (۲۰۰۳)، هانگ و همکاران (۲۰۰۵)، چانگ (۲۰۰۶).

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و از آنجایی که این پژوهش با این هدف انجام شد که به واسطه مصاحبه با خبرگان، مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی شناسایی و کشف شود لذا استفاده از رویکرد کیفی قابل توجیه است. در تحقیق حاضر، جهت شناسایی مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی از مصاحبه‌های نیمه ساختارمند با خبرگان استفاده شد. خبرگان این پژوهش افرادی بودند که آگاهی و دانش بیشتری نسبت به موضوع پژوهش داشته‌اند. معیارهای خبرگان برای ورود به مصاحبه شامل افرادی است که در حوزه و موضوع شرکت‌های دانش‌بنیان و یا حوزه تأمین اجتماعی تدریس داشته‌اند یا دارای مقالات و کتاب‌هایی در این راستا هستند و یا در این حوزه‌ها دارای مسئولیت بوده یا هستند؛ روش نمونه‌گیری از این افراد، غیر احتمالی و هدفمند و تعداد نمونه با توجه به سطح اشباع نظری بوده است؛ برای رسیدن به سطح اشباع در این پژوهش، با ۱۶ نفر از افراد، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته به عمل آمد. برای اطمینان از روایی پژوهش، از بررسی توسط اعضاء (مصاحبه) و روش چندسویه نگری منابع داده‌ها استفاده شد. برای محاسبه پایایی کدگذاری‌های انجام‌شده، از روش پایایی توافق درون موضوعی (توافق بین دو کدگذار) با استفاده از فرمول توافق کندال استفاده شد و نتیجه آن ۰.۸۱ به دست آمد که در حد مطلوب است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش تحلیل محتوا استفاده شد.

۴. یافته‌های پژوهش

با استفاده از روش پژوهش کیفی و ابزار مصاحبه با خبرگان به شیوه نیمه ساختاریافته و بررسی جامعه متنی، طی فرایند مصاحبه و بررسی متون، طیف وسیعی از مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی استخراج شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش تحلیل محتوا استفاده شد و مجموعه مفاهیم ایجادشده‌ای که از منظر تجانس درونی و تباین بیرونی دارای تشابه بودند در یک طبقه قرار گرفتند. بر این اساس مجموعه مفاهیم به دست آمده از مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی در قالب گزاره‌های کلامی در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. کدهای استخراج شده در تحلیل مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی

مفهوم	مؤلفه‌های احصاء شده برای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی
فناورانه و نوآوری	فناوری‌ها و نوآوری‌ها و خدمات جدید در حوزه تأمین اجتماعی توسعه یابد.
	تکنولوژی‌ها و راهکارهای نوآورانه برای بهبود خدمات و فرآیندهای تأمین اجتماعی توسعه یابد.
	نوآوری و بهره‌گیری از تکنولوژی‌های نوین برای بهبود عملکرد سازمان تأمین اجتماعی توسعه یابد.
	فناوری‌ها و راه‌حل‌های متناسب با نیازهای روز تأمین اجتماعی توسعه یابد.
	سازمان با شرکت‌های دانش‌بنیان برای توسعه تخصصی در حوزه تأمین اجتماعی همکاری کند.
	زیرساخت‌های فنی و توسعه فناوری موردنیاز برای بهبود خدمات تأمین اجتماعی ارتقاء یابد.
حفظ استقلال مالی و اداری	سازمان بایستی استقلال مالی و اداری خود در برابر نهادهای دولتی و سایر نهادهای خارج از آن را حفظ نماید و از سوی دیگر باید به فکر تضمین منابع خود و عدالت بین نسلی باشد.
پاسخگویی به نیازها	هدف و نیازهای سازمان تأمین اجتماعی در حوزه عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان شناسایی شود.
	همکاری سازمان تأمین اجتماعی با شرکت‌های مرتبط دانش‌بنیان تقویت و توسعه یابد.
	خدمات تأمین اجتماعی در بستر فناوری‌های جدید و به‌روز ارائه شود.
	استراتژی‌های ارائه خدمات تأمین اجتماعی در بستر شرکت‌های مرتبط دانش‌بنیان برای جذب و مشارکت بیشتر ذی‌نفعان سازمان طراحی شود.
	راه‌حل‌ها توسط شرکت‌های دانش‌بنیان برای رفع نیازها و چالش‌های خاص سازمان تأمین اجتماعی سفارشی‌سازی شود.
	به توسعه اجتماعی و اقتصادی کشور از طریق بهبود خدمات تأمین اجتماعی در همکاری سازمان با شرکت‌های دانش‌بنیان کمک شود.
	به چالش‌های اجتماعی موجود در کشور در همکاری سازمان با شرکت‌های دانش‌بنیان پرداخته شود.
	از سازگاری سیستم‌ها و فرآیندهای جدید شرکت‌های دانش‌بنیان با عملکرد و مأموریت سازمان اطمینان حاصل شود.

مفهوم	مؤلفه‌های احصاء شده برای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی
مدیریت مالی و تسهیلاتی	منابع مالی (تسهیلات بانکی، سرمایه‌گذاری و...) شرکت‌های دانش‌بنیان فعال در سیستم تأمین اجتماعی تأمین شود.
	درآمد و اشتغال‌زایی شرکت‌های دانش‌بنیان فعال در سیستم تأمین اجتماعی افزایش یابد.
	برای فعال کردن شرکت‌های دانش‌بنیان در سیستم تأمین اجتماعی حمایت‌های مناسب و جذب سرمایه‌گذار صورت گیرد.
	فرصت‌های سرمایه‌گذاری سازمان تأمین اجتماعی در شرکت‌های دانش‌بنیان مرتبط پیش‌بینی و استفاده شود.
	از سیستم مالی سازمان برای تأمین سرمایه شرکت‌های دانش‌بنیان مرتبط استفاده شود.
	فرآیندهای مالی و اداری در همکاری سازمان تأمین اجتماعی با شرکت‌های دانش‌بنیان مرتبط تسهیل شود.
	جذب و حفظ استعدادها و ارتقای توانمندی‌های سازمان در حوزه شرکت‌های دانش‌بنیان مورد توجه باشد.
نیروی انسانی	فضای مثبت کاری، انگیزه بخشی و ایجاد محیط مشارکتی برای همکاری سازمان تأمین اجتماعی با شرکت‌های دانش‌بنیان مرتبط ایجاد شود.
	جذب متخصصین و بهره‌گیری از توان دانشگاهی و علمی کشور برای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در سیستم تأمین اجتماعی مد نظر باشد.
	ساختار سازمانی منعطف و مدیریت بهینه منابع انسانی برای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در سیستم تأمین اجتماعی توسعه یابد.
	جذب، آموزش، مدیریت و نگهداری کارشناسان خبره برای توسعه همکاری سازمان با شرکت‌های دانش‌بنیان مدنظر باشد.
	به چشم‌انداز و مأموریت سازمان تأمین اجتماعی در توسعه همکاری با شرکت‌های دانش‌بنیان توجه شود.
انطباق با مقررات و چهارچوب قانونی	به قوانین و مقررات حاکم سازمان تأمین اجتماعی و شرکت‌های دانش‌بنیان در این همکاری پایبند باشد.
	مقررات حاکم بر حوزه تأمین اجتماعی در توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان (برای جلوگیری از سوءاستفاده) رعایت شود.
	قوانین مرتبط با حقوق مالکیت فکری و معنوی و حمایت از نوآوری در توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان رعایت شود.
	مقررات حمایتی در سازمان تأمین اجتماعی برای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان با سازمان تدوین شود.

مفهوم	مؤلفه‌های احصاء شده برای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی
مدیریتی	اهداف و استراتژی‌ها و برنامه‌های عملیاتی برای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در سازمان تأمین اجتماعی تعیین شود.
	ریسک‌های مرتبط با توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در سازمان تأمین اجتماعی پیش‌بینی و مدیریت شود.
	فرآیندهای عملیاتی با توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در سازمان تأمین اجتماعی بهینه‌سازی شود.
	برنامه‌ریزی، مدیریت علمی همکاری و ارتباط شرکت‌های دانش‌بنیان با سازمان تأمین اجتماعی مدنظر باشد.
مدیریت دانش و اطلاعات	داده‌های تأمین اجتماعی برای تصمیم‌گیری بهتر با بهره‌گیری از شرکت‌های دانش‌بنیان جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شود.
	پایگاه داده‌های تأمین اجتماعی برای استفاده شرکت‌های دانش‌بنیان مرتبط ایجاد شود.
	سامانه‌ها و پلتفرم‌های آنلاین جهت مدیریت اطلاعات و خدمات سازمان تأمین اجتماعی با کمک شرکت‌های دانش‌بنیان ایجاد شود.
همکاری و شبکه‌سازی	ارتباط و همکاری سازمان تأمین اجتماعی با شرکت‌های دانش‌بنیان دانشگاه‌ها، مراکز تحقیقاتی و... توسعه یابد.
	شراکت سازمان تأمین اجتماعی در پروژه‌های تحقیقاتی مشترک و تبادل تجربیات و جذب دانش برای سازمان مدنظر باشد.
	همکاری و هماهنگی نزدیک سازمان تأمین اجتماعی با سازمان‌های مرتبط ذی‌ربط مدنظر باشد.
	محصولات و خدمات نوآورانه سازمان تأمین اجتماعی تبلیغ و اطلاع‌رسانی شود.
	از تخصص و دانش فنی در دیگر سازمان‌ها برای ارتقای اکو سازمان تأمین اجتماعی ایران استفاده شود.
توسعه مهارت‌ها و آموزش	مهارت‌های کارکنان حوزه تأمین اجتماعی در راستای حوزه‌های عملکردی شرکت‌های دانش‌بنیان آموزش و توسعه داده شود.
	آگاهی ذی‌نفعان سازمان در مورد مزایای فرایندهای نوین تأمین اجتماعی مبتنی بر آورده‌های شرکت‌های دانش‌بنیان افزایش یابد.
	استعدادهای موجود سازمان در زمینه فناوری توسعه و پرورش یابد.
	با مؤسسات آموزشی برای پر کردن شکاف‌های مهارتی نیروهای متخصص سازمان همکاری شود.

مفهوم	مؤلفه‌های احصاء شده برای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی
تأثیرگذاری اجتماعی و اقتصادی	کیفیت خدمات تأمین اجتماعی و وضعیت اقتصادی جامعه بهبود یابد.
	اشتغال و توسعه خدمات مرتبط با حوزه تأمین اجتماعی با بهره‌گیری از شرکت‌های دانش‌بنیان ایجاد شود.
رعایت حریم خصوصی	به امنیت و رعایت حریم خصوصی اطلاعات ذی‌نفعان سازمان تأمین اجتماعی در همکاری سازمان با شرکت‌های دانش‌بنیان اولویت داده شود.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل متن مصاحبه‌ها، مؤلفه‌های احصاء شده برای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی شامل ۱۴ مؤلفه به شرح زیر است:

مؤلفه اول: مؤلفه فناوریانه و نوآوری است؛ در این مؤلفه همکاری سازمان با شرکت‌های دانش‌بنیان برای توسعه تخصصی در حوزه تأمین اجتماعی، توسعه فناوری‌ها و نوآوری‌ها و خدمات جدید، توسعه تکنولوژی‌ها و راهکارهای نوآورانه برای بهبود خدمات و فرآیندهای این حوزه، توسعه فناوری‌ها و راه‌حل‌های متناسب با نیازهای روز تأمین اجتماعی و ارتقاء زیرساخت‌های فنی و توسعه فناوری موردنیاز برای بهبود خدمات تأمین اجتماعی از جمله مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در این مؤلفه است.

مؤلفه دوم: مؤلفه پاسخگویی به نیازها است؛ در این مؤلفه، شناسایی هدف و نیازهای سازمان تأمین اجتماعی و نیز پرداختن به چالش‌های اجتماعی موجود در حوزه عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان، سفارشی‌سازی راه‌حل‌ها توسط شرکت‌های دانش‌بنیان برای رفع نیازها و چالش‌های خاص سازمان تأمین اجتماعی و طراحی استراتژی‌هایی برای جذب و مشارکت بیشتر ذی‌نفعان سازمان، اطمینان از سازگاری سیستم‌ها و فرآیندهای جدید شرکت‌های دانش‌بنیان با عملکرد و مأموریت سازمان و ارائه خدمات تأمین اجتماعی در بستر فناوری‌های جدید و به‌روز از جمله مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در این مؤلفه است.

مؤلفه سوم: مؤلفه مدیریت مالی و تسهیلاتی است؛ در این مؤلفه، تأمین منابع مالی (تسهیلات بانکی، سرمایه‌گذاری و...) شرکت‌های دانش‌بنیان فعال در سیستم تأمین اجتماعی، پیش‌بینی فرصت‌های سرمایه‌گذاری سازمان تأمین اجتماعی در شرکت‌های دانش‌بنیان مرتبط و افزایش درآمد و اشتغال‌زایی شرکت‌های دانش‌بنیان فعال در سازمان تأمین اجتماعی و تسهیل در فرآیندهای مالی و اداری با استفاده از اکوسیستم مالی سازمان، در همکاری سازمان تأمین اجتماعی با شرکت‌های دانش‌بنیان مرتبط، از جمله مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در این مؤلفه است.

مؤلفه چهارم: مؤلفه نیروی انسانی است؛ در این مؤلفه، جذب، آموزش، مدیریت و حفظ استعدادها و ارتقاء توانمندی‌های سازمان و نیز استفاده از توان دانشگاهی و علمی کشور برای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در سیستم تأمین اجتماعی، ایجاد فضای مثبت کاری، انگیزه بخشی و ایجاد محیط مشارکتی و توسعه و منعطف ساختار سازمانی و مدیریت بهینه‌تر منابع انسانی برای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در سازمان تأمین اجتماعی ازجمله مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در این مؤلفه است.

مؤلفه پنجم: مؤلفه انطباق با مقررات و چهارچوب قانونی است؛ در این مؤلفه، توجه به چشم‌انداز و مأموریت سازمان، پایبندی به قوانین و مقررات حاکم بر شرکت‌های دانش‌بنیان مثل مالکیت فکری و معنوی، حمایت از نوآوری و تدوین مقررات حمایتی در سازمان تأمین اجتماعی برای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان با سازمان ازجمله مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در این مؤلفه است.

مؤلفه ششم: مؤلفه مدیریت موضوع در سازمان است؛ در این مؤلفه، تعیین اهداف و استراتژی‌ها و برنامه‌های عملیاتی برای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان، پیش‌بینی و مدیریت ریسک‌های مرتبط، بهینه‌سازی فرآیندهای عملیاتی، مدیریت علمی و کارآمد همکاری و ارتباط شرکت‌های دانش‌بنیان با سازمان تأمین اجتماعی ازجمله مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در این مؤلفه است.

مؤلفه هفتم: مؤلفه مدیریت دانش و اطلاعات است؛ در این مؤلفه، ایجاد پایگاه داده‌های تأمین اجتماعی و سامانه‌ها و پلتفرم‌های آنلاین برای مدیریت اطلاعات و خدمات سازمان تأمین اجتماعی و جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌های تأمین اجتماعی برای تصمیم‌گیری بهتر ازجمله مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در این مؤلفه است.

مؤلفه هشتم: مؤلفه همکاری و شبکه‌سازی است؛ در این مؤلفه، توسعه ارتباط و همکاری سازمان تأمین اجتماعی با شرکت‌های دانش‌بنیان در دانشگاه‌ها، مراکز تحقیقاتی و...، شراکت سازمان تأمین اجتماعی در پروژه‌های تحقیقاتی مشترک و تبادل تجربیات و جذب دانش برای سازمان، تبلیغ و اطلاع‌رسانی محصولات و خدمات نوآورانه سازمان و استفاده از تخصص و دانش فنی در دیگر سازمان‌ها برای ارتقای دانش سازمان در این زمینه ازجمله مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در این مؤلفه است.

مؤلفه نهم: مؤلفه توسعه مهارت‌ها و آموزش است؛ در این مؤلفه، آموزش و توسعه مهارت‌های فنی و تخصصی به‌روزرسانی دانش کارکنان سازمان در بخش حوزه‌های عملکردی شرکت‌های

دانش‌بنیان، توسعه و پرورش استعداد‌های موجود سازمان در زمینه فناوری و همکاری با مؤسسات آموزشی برای پر کردن شکاف‌های مهارتی نیروهای متخصص سازمان از جمله مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در این مؤلفه است.

مؤلفه دهم: مؤلفه تأثیرگذاری اجتماعی و اقتصادی است؛ در این مؤلفه، افزایش کیفیت و کمیت خدمات تأمین اجتماعی و از جمله توسعه خدمات مرتبط با حوزه تأمین اجتماعی با بهره‌گیری از شرکت‌های دانش‌بنیان از جمله مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در این مؤلفه است.

مؤلفه یازدهم: مؤلفه رعایت حریم خصوصی است؛ در این مؤلفه، اولویت دادن به امنیت و رعایت حریم خصوصی اطلاعات ذی‌نفعان سازمان تأمین اجتماعی در همکاری سازمان با شرکت‌های دانش‌بنیان از جمله مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در این مؤلفه است.

بر اساس یافته‌های کیفی به‌دست‌آمده از تحلیل متنی و نیز تحلیل تم مصاحبه با صاحب‌نظران، خبرگان و مطلعین کلیدی که در جدول ۳ گزارش شده، چهارچوب مفهومی مؤلفه‌های مهم برای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی در شکل زیر به‌صورت شماتیک ارائه شده است.



شکل ۱. مدل چهارچوب مفهومی مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی

۵. بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با رویکرد کیفی به کنکاش در شناسایی مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی پرداخته است، لذا در مطالعه حاضر مؤلفه‌های فناورانه و نوآوری، پاسخگویی به نیازها، مدیریت مالی و تسهیلاتی، نیروی انسانی، انطباق با مقررات و چهارچوب قانونی، مؤلفه مدیریتی، مدیریت دانش و اطلاعات، همکاری و شبکه‌سازی، توسعه مهارت‌ها و آموزش، تأثیرگذاری اجتماعی و اقتصادی و رعایت حریم خصوصی به‌عنوان مؤلفه‌های پیشران در توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی در ایران شناسایی شد.

نتایج حاصل از پژوهش کیفی برای بررسی مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی حاکی از آن است بر اساس مؤلفه فناورانه و نوآوری می‌بایست ضمن اینکه زیرساخت‌های فنی ارتقاء یابد، ضروری است همکاری‌ها با شرکت‌های دانش‌بنیان برای توسعه تخصص در حوزه تأمین اجتماعی گسترش یابد و فناوری‌ها و نوآوری‌های جدید و راهکارهای نوآورانه برای بهبود خدمات و توسعه فناوری‌های متناسب با نیازهای روز سازمان تأمین اجتماعی توسعه یابد؛ در مؤلفه پاسخگویی به نیازها می‌بایست هدف و نیازهای سازمان تأمین اجتماعی شناسایی شود، راه‌حل‌ها برای رفع نیازها سفارشی‌سازی شود، استراتژی‌ها برای جذب بیشتر ذی‌نفعان طراحی گردد و ضمن اینکه خدمات در بستر فناوری‌های جدید ارائه می‌گردد از سازگاری سیستم‌ها با عملکرد سازمان اطمینان حاصل شود. در مؤلفه مدیریت مالی و تسهیلاتی باید منابع مالی (تسهیلات بانکی، سرمایه‌گذاری و...) برای این شرکت‌ها تأمین و ضمن اینکه فرآیندهای مالی و اداری تسهیل می‌شود فرصت‌های سرمایه‌گذاری سازمان در شرکت‌ها پیش‌بینی گردد تا درآمد و اشتغال‌زایی شرکت‌ها افزایش یابد. مؤلفه مهم بعدی نیروی انسانی است؛ این مؤلفه به‌عنوان مؤلفه‌ای تأثیرگذار در توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان از نقش مهمی برخوردار است به‌نوعی که مدیران شرکت‌ها بایستی جهت بهره‌وری بیشتر در شرکت خود به آنها توجه ویژه داشته باشند.

در شرایط اقتصادی فعلی و افزایش فشارهای رقابتی، شرکت‌های دانش‌بنیان با استفاده مؤثر از دانش، سعی در کسب مزیت رقابتی پایدار می‌کنند. این منابع انسانی شرکت‌هاست که نقش اصلی را در مدیریت دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان ایفا می‌کند، زیرا مدیریت منابع انسانی تأثیر عمده‌ای بر اثربخشی یک شرکت دانش‌بنیان دارد. توجه ویژه به مدیریت و قابلیت‌های منابع انسانی می‌تواند به‌طور قابل‌توجهی از مدیریت دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان پشتیبانی کند (رزاز زاده طوسی و همکاران، ۱۴۰۰) لذا می‌بایست درعین حال که جذب، آموزش و مدیریت استعدادها مورد توجه اکید قرار می‌گیرد، فضای مثبت کاری و پر

انگیزه و مشارکتی ایجاد شود، ساختار سازمانی منعطف توسعه پیدا کند و درمجموع مدیریت بهینه منابع انسانی مورد تقویت و تأکید قرار گیرد. در مؤلفه انطباق با مقررات و چهارچوب قانونی نیاز است به چشم‌انداز و مأموریت سازمان توجه شود و همچنین به قوانینی مثل مالکیت فکری و حمایت از نوآوری پایبندی وجود داشته باشد و درعین حال مقررات حمایتی در سازمان برای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان تدوین و اجرایی شود. در سطح و مؤلفه مدیریتی هم تدوین و تعیین اهداف، استراتژی و برنامه‌های عملیاتی و بهینه‌سازی فرایندها و برنامه‌ها و برخورد و همکاری علمی با شرکت‌ها مورد تأکید است.

مؤلفه بعدی مدیریت دانش یا به عبارتی مدیریت دانایی است که نقش مهمی در سازمان‌های کنونی با توجه به تغییرات محیط پیرامون دارند. در سازمان‌های دانش‌بنیان مدیریت دانش از طریق آشکار کردن دارایی پنهان در ذهن اعضا به دارایی سازمانی در تلاش است تا توانایی با نوآوری و قدرت مقابله با بحران‌ها را افزایش دهد که شامل خلق دانش، یادگیری مستمر و حین کار، بهره‌برداری از دانش فنی و تمرکز بر R&D، دسترس‌پذیر بودن دانش، پیدا کردن اشتباهات و اصلاح آنها، تولید ایده جدید، انتشار دانش (شامل تسهیل مراودات بین شرکت‌ها جهت به اشتراک گذاشتن تجربیات، برگزاری جلسات هم‌اندیشی و اتاق‌های فکر، منتورینگ^۱ و به کارگیری دانش (شامل توانایی به کارگیری دانش جهت حل مشکلات، به کارگیری دانش جهت بهبود اثربخشی، توانایی به کارگیری در جهت رفع چالش‌های به وجود آمده از سوی رقبا در شرایط تحریم) است (رزاز زاده طوسی و همکاران، ۱۴۰۰). این مؤلفه با ایجاد پایگاه داده‌ها و سامانه‌های آنلاین جهت مدیریت اطلاعات جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌های تأمین اجتماعی برای تصمیم‌گیری‌های بهتر، می‌تواند توسط شرکت‌های دانش‌بنیان انجام گیرد. از دیگر مؤلفه‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان، مؤلفه همکاری و شبکه‌سازی است؛ گسترش ارتباط و همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی و همچنین توسعه پروژه‌های تحقیقاتی مشترک و تبادل تجربیات و جذب دانش و تبلیغ و اطلاع‌رسانی محصولات به توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در سازمان تأمین اجتماعی کمک می‌کند. بر مبنای مؤلفه توسعه مهارت‌ها و آموزش؛ توجه به آموزش و توسعه مهارت کارکنان و ذی‌نفعان سازمان و پرورش استعدادها موجود در زمینه فناوری با هدف پر کردن شکاف مهارتی ضمن همکاری با مؤسسات آموزشی می‌تواند صورت گیرد. در مؤلفه تأثیرگذاری اجتماعی و اقتصادی توجه به کیفیت خدمات نوآورانه سازمان و توسعه خدمات مرتبط با حوزه تأمین اجتماعی که به ایجاد اشتغال می‌انجامد به توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان کمک می‌کند و نهایتاً رعایت امنیت و حریم خصوصی و امنیت اطلاعات ذی‌نفعان در توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در حوزه تأمین اجتماعی نقش دارد.

- اکبرزاده، نجمه، شفیع‌زاده، احسان. (۱۳۹۱). بررسی نقش دولت در بهبود روند ایجاد و توسعه کسب‌وکارهای دانش‌بنیان، فصلنامه رشد فناوری، ۳۳.
- پورعزت، علی‌اصغر، حیدری، الهام. (۱۳۸۳). شناسایی و دسته‌بندی چالش‌ها و موانع تجاری‌سازی دانش با استفاده از روش کیو، فصلنامه علمی- پژوهشی سیاست علم و فناوری، ۴(۱)، صص ۴۲-۴۹.
- پورسبزی، فردین. (۱۳۹۵). شناسایی و رتبه‌بندی موانع شرکت‌های دانش‌بنیان در تجاری‌سازی تکنولوژی‌های نوظهور؛ (مطالعه موردی: شرکت‌های دانش‌بنیان استان تهران)؛ کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد صفادشت، گروه مدیریت.
- تاری، مهدیه، مرادی، محمود، ابراهیم‌پور، مصطفی. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر رشد و موفقیت شرکت‌های دانش‌بنیان. رشد فناوری، ۳۲ (۴۱)، صص ۳۶-۴۴.
- جعفری اسکندری، میثم، علی‌بیگی، لیلا. (۱۳۹۵). ارائه رویکرد تحلیل ریسک پروژه‌های شرکت‌های دانش‌بنیان با استفاده از تکنیک ANP-RFMEA، رشد فناوری، ۳۲ (۴۰)، صص ۲۳-۳۷.
- جلال‌پور، سیده صدیقه؛ طالبی، کامبیز؛ طبیبی، سید جمال‌الدین. (۱۳۹۵). ارتقای عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان ایرانی: شناسایی عوامل اثرگذار در سیاست‌ها و برنامه‌های اجرایی، توسعه کارآفرینی، تابستان ۱۳۹۵ - شماره ۳۲.
- خیاطیان، محمدصادق، طباطبائی‌ان، سید حبیب‌الله، امیری، مقصود، الیاسی، مهدی. (۱۳۹۴). تحلیل محتوای ویژگی‌های شرکت‌های دانش‌بنیان پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۵ (۲).
- دولت‌خواه دولتسرا، حامد. (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت‌بندی موانع شکل‌گیری شرکت‌های دانش‌بنیان کارشناسی ارشد دانشگاه گیلان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- رزاززاده طوسی، نیکی، بذرافشان مقدم، مجتبی، یعقوبی، نورمحمد، کیخا عالمه، حدادی، ابراهیم. (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های الگوی پیش‌ران‌های توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان (مورد مطالعه شرکت‌های دانش‌بنیان جنوب شرق کشور)، مدیریت بهره‌وری، ۱۵ (۵۹).
- رومزی، هدا، حسین‌پور، محمد، نصیری، مازیار. (۱۳۹۸). طراحی مدل ایجاد و توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در رشته‌های علوم انسانی، کتابداری و اطلاع‌رسانی ۲۲ (۴).
- زرخ، اشکان. (۱۳۹۴). جایگاه شرکت‌های دانش‌بنیان در تجاری‌سازی فناوری با رویکرد به مالکیت‌های فکری پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته حقوق گرایش حقوق شرکت‌های تجاری دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهرکرد.
- طبیبی ابوالحسنی، سید امیرحسین، خدابخشی، محمد. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر ماندگاری منابع انسانی دانشی در شرکت‌های دانش‌بنیان. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال نهم، ۲ (۲۸).
- علی‌احمدی، علیرضا و قاضی‌نوری، سیدسروش. (۱۳۸۷). اولویت‌بندی ابزارهای سیاستی حمایت از شرکت‌های تازه تأسیس فناوری‌محور در کشور با استفاده از مدل تصمیم‌گیری چندمعیاره فازی. سیاست علم و فناوری، ۱(۳)، ۷۳-۸۹.

- فخاری، حسین. (۱۳۹۳). بازخوانی تعریف شرکت‌های دانش‌بنیان بر اساس شرایط اقتصادی کشور، فصلنامه علمی پژوهشی سیاست علم و فناوری، دوره ششم، شماره ۴؛ ۸۸-۶۹.
- فزون، مریم. (۱۳۹۸). ارائه مدلی جهت ارزیاب عملکرد سازمان‌های دانش‌بنیان؛ کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی پویش، دانشکده مهندسی کامپیوتر و فناوری.
- قاضی‌نوری، سپهر، محمدهاشمی، زهرا، سجادی‌فر، مهدی. (۱۳۹۹). بررسی اثرات مداخلات دولتی بر عملکرد نوآورانه بنگاه‌ها: مطالعه موردی شرکت‌های دانش‌بنیان حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات، دو فصلنامه پژوهشنامه مدیریت اجرایی دانشگاه مازندران، دوره ۱۲، شماره ۲۳، صص ۹۵-۱۲۴.
- قلی‌پور، مجتبی؛ وحدت‌زاد، محمدعلی؛ اولیا، محمدصالح؛ خادمی زارع، حسن. (۱۳۹۴). شناسایی و اولویت‌بندی چالش‌های شرکت‌های دانش‌بنیان با استفاده از روش شبکه عصبی مصنوعی (مطالعه موردی: شرکت‌های دانش‌بنیان یزد). رشد فناوری، ۱۲(۴۵)، ۲۵-۱۷.
- منصوری، سمیه، وظیفه، زهرا و یوسفی طیس، حلیمه. (۱۳۹۶). اولویت‌بندی پیرشران‌های عوامل اثرگذار در راستای توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان در استان کرمان. توسعه کارآفرینی، ۱۰(۲)، ۳۱۹-۳۳۸.
- مهدوی، حمید، شیخ‌زین‌الدین، محمود، خداینده، لیلا. (۱۳۹۰). تحلیل اثربخشی پارک‌های علم و فناوری به کمک نتایج فرایند ارزیابی شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک‌های علم و فناوری. فصلنامه رشد فناوری، سال هفتم، شماره ۲۷.
- ناصحی‌فر، وحید. (۱۳۹۵). آسیب‌شناسی و اولویت‌بندی حمایت‌های دولت از شرکت‌های کوچک و متوسط، فصلنامه بررسی‌های بازرگانی ۸ (۵)، ۹۸-۱۱۲.
- نقی‌زاده، رضا. (۱۳۹۶). الگوی همکاری شرکت‌های دانش‌بنیان با مجموعه‌های صنعتی و اقتصادی، با تمرکز بر سیاست‌های تضمین خرید. سیاست علم و فناوری، ۹(۲)، ۶۷-۸۱.
- Alvesson, M. (2004). *Knowledge work and knowledge-intensive firms*. New York: Oxford University Press.
- Berger, A. & Udell, G. (1998). The economics of small business finance: The roles of private equity and debt markets in the financial growth cycle. *Journal of Banking and Finance*, (22), 618-678.
- Czarnitzki, D., Rammer, C., Toole, A A. (2014). University spin-offs and the performance premium, *Small Business Economics*, 43(2), 309- 326.
- Dahlman, C., & Anderson, T. (2000). Korea and Knowledge- Based Economy. Making the Transition, World Bank Institute.
- Davis, S. (2009). Becoming a knowledge-base business. *International Journal of Technology Management*, 14, 60-73.
- Kefla G. (2010). T. Knowledge-Based Economy and Society Has Become a Vital, (1): 68-75.
- McKelvie, A., Brattström, A., & Wennberg, K. J. S. B. E. (2017). How young firms achieve growth: reconciling the roles of growth motivation and innovative activities. 49(2), 273-293.
- Oakey RP. (2003). Technical entrepreneurship in high technology small firms: Some observations on the implications for management; *Technovation*, Vol. 23, pp. 679-688.

- OECD. (1996). "The Knowledge-Based Economy". Paris, OECD
- Ojo, Marianne. (2018). Diamonds and 'The Golden Flute': From the Golden Age of Prodigies and Geniuses to the Knowledge Based Digital Economy. *American Journal of Economics*, Vol. 8, No. 1. 47-67.
- Persson, H. (2004). The survival and growth of new establishments in Sweden, 1987-1995. *Small Business Economics*, 23(5), 423-440.
- Rannikko, H. (2012). Early development of new technology-based firms. A Longitudinal Analysis on New Technology-Based Firms' Development from Population Level and Firm Level Perspectives, Hanken School of Economics, 1-194.
- Shankar, R., Singh, M. D., Gupta, A., & Narain, R. (2008). Strategic planning for knowledge management implementation in engineering firms. *Work Study*, 12(1), 130-200.
- Singh, S. K., Mittal, S., Sengupta, A., & Pradhan, R. K. (2019). A dual-pathway model of knowledge exchange: linking human and psychosocial capital with prosocial knowledge effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 889-914.
- Smolen, S. Elizabeth, D. Kleiner, B (1995). How to Train people to think more creatively, *Journal of Management Development Review*, Vol. 8, No. 6, PP. -2833.





پروپوزیشن گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی