

مقاله ترویجی

بررسی رابطه بین شیوه‌های مدیریت دانش و نوآوری در سازمان با در نظر گرفتن متغیر میانجی کاربرد دانش (مطالعه موردی: شرکت پتروشیمی ماهشهر)

پذیرش: ۱۴۰۱/۶/۱۵

دریافت: ۱۴۰۱/۵/۲

مسلم مجدم کوچک^۱ساناز شفیع (نویسنده مسئول)^۲ / نسرين سهرابی^۳

چکیده

هدف: در عصر دانایی محوری، نوآوری به یکی از مهم‌ترین مزیت‌های رقابتی سازمان‌های پیشرو تبدیل شده است. از این رو این سازمان‌ها تلاش می‌کنند برای حفظ جایگاه رقابتی خود عملکرد نوآورانه خود را توسعه دهند. یکی از روش‌های مؤثر در این زمینه اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش و کاربردی نمودن دانش در سازمان است. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین شیوه‌های مدیریت دانش و نوآوری در سازمان با در نظر گرفتن متغیر میانجی کاربرد دانش در شرکت پتروشیمی ماهشهر می‌باشد. روش: این پژوهش از نظر روش، توصیفی-پیمایشی می‌باشد و جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان شرکت پتروشیمی ماهشهر به تعداد ۲۰۰۰۰ نفر است که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری تحقیق، پرسشنامه بوده و

برای اندازه‌گیری روایی پرسشنامه‌ها از روش صوری و محتوایی و برای تعیین پایایی آن آلفای کرونباخ با مقدار ۰٫۸۲ محاسبه گردید. داده‌های گردآوری شده بر اساس تحلیل مسیر معادلات ساختاری در نرم‌افزار AMOS مورد ارزیابی قرار گرفت. یافته‌ها: نتایج نشان داد که شیوه‌های مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری و کاربرد دانش و کاربرد دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر داشته است. نتیجه‌گیری: با به کارگیری سیستم‌های مختلف دانشی در شرکت پتروشیمی می‌توان میزان نوآوری به ویژه در زمینه توسعه خدمات و محصولات خلاقانه را بهبود بخشید و در این میان با بهره‌گیری از تجربیات دانشی قبلی و نیز بازخوردهایی که از پروژه‌های مختلف می‌توان کسب کرد، توانایی ایجاد نوآوری بیشتر خواهد شد.

طبقه‌بندی JEL: D80, D83, O00, O30

شیوه‌های مدیریت دانش / نوآوری / کاربرد دانش / شرکت پتروشیمی ماهشهر

۱. مقدمه: طرح مسأله

امروزه نوآوری یکی از مزیت‌های رقابتی سازمان‌ها محسوب می‌شود و سازمان‌ها بیش از پیش برای رقابت بهتر و تأمین نیازهای مشتریان به نوآوری در محصولات، و خدمات نیازمندند (سرشکانی و عقیقی، ۱۳۹۷). نوآوری فرایندی پویا است که مزیت رقابتی پایدار و رشد اقتصادی را برای کشورها و کسب و کارها به همراه دارد. با توجه به افزایش رقابت، ناشی از جهانی شدن و پیشرفت اقتصادهای منطقه‌ای، نوآوری یک عنصر مهم برای افزایش رقابت‌پذیری کسب و کارهاست. با توجه به اهمیت نوآوری برای کسب و کارها، محققان به دنبال راه‌هایی برای درک چگونگی بهبود نوآوری در آن‌ها بوده‌اند. در سال‌های اخیر، با ظهور مدیریت دانش، محققان به دنبال این موضوع بوده‌اند که چگونه شیوه‌ها و سیستم‌های مدیریت دانش، نوآوری را تسهیل می‌کنند. برخی از مطالعات استدلال می‌کنند که مدیریت دانش یک پیشینه مهم برای ظرفیت نوآوری یک شرکت است و شرکت‌ها زمانی می‌توانند مزیت رقابتی پایدار را تجربه کنند که دانش را در محصولات و خدمات جدید و بهبود یافته، شیوه‌های سازمانی، فرایندهای تولید، استراتژی‌های بازاریابی و نوآوری به کار گیرند (اود و آیوو، ۲۰۲۰). شیوه‌های مدیریت دانش یکی از مهم‌ترین منابع در سازمان‌ها برای بروز خلاقیت و نوآوری محسوب می‌شود (سرشکانی و عقیقی، ۱۳۹۷). اینکه چطور کارکنان می‌توانند فرصت‌های نوآورانه را شناسایی کنند و یا قابلیت‌های خود را در این زمینه بروز دهند، می‌تواند به عوامل زیادی وابسته باشد. در این راستا مدیریت دانش در جهت افزایش توانایی‌های کارکنان، شناساندن شایستگی‌های آنان و غیره، عاملی حیاتی است که البته نقش کاربرد دانش از همه فاکتورها در این زمینه مهم‌تر می‌باشد (تبیانین و توحید طلب، ۱۳۹۹). تلاش نوآورانه در یک سازمان ناشی از سرمایه‌گذاری در فرایند یادگیری و بهبود مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش است. مدیریت دانش فرایندی است که از طریق آن

سازمان‌ها می‌توانند اطلاعات و مهارت‌های مهمی را که بخشی از تاریخچه سازمان است و به شکل ساختار نیافته در سازمان یافت می‌شود، شناسایی، انتخاب، سازمان‌دهی، انتشار و انتقال دهند (ایلیار و همکاران، ۲۰۲۰). منابع دانش و نوآوری برای دستیابی به مزیت رقابتی برای موفقیت بلندمدت در محیط کسب و کار رقابتی ضروری هستند. اشتراک دانش در شرکت‌های تجاری برای دستیابی به نتایج مطلوب مهم است، زیرا می‌تواند به تولید منابع دانش جدید از طریق همکاری و ایجاد دانش کمک کند. اشتراک دانش به طور قابل توجهی مهارت‌های حل مسئله را تقویت می‌کند و آگاهی از فرایندهای تصمیم‌گیری را افزایش می‌دهد، زیرا دارایی‌های مبتنی بر دانش برای کسب مزیت رقابتی حیاتی هستند (سکیب و همکاران، ۲۰۲۱). با توجه به این که محققان شناسایی، مدیریت و توسعه دارایی‌های نامشهود مانند سرمایه فکری و دانش را، به منظور تسهیل و افزایش ارزش کسب و کارها مهم می‌دانند، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری حائز اهمیت است (داروچ، ۲۰۰۲). پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت دانش را می‌توان گامی برای توسعه و ارتقای هر سازمانی در کشور دانست. از پیش نیازهای اجرای مدیریت دانش، فراهم کردن زمینه برای به وجود آمدن و گسترش سرمایه فکری در سازمان‌ها می‌باشد (فتح‌آبادی، ۱۴۰۰).

در شرایط کنونی بسیاری از سازمان‌ها در کشور به مبحث شیوه‌های مدیریت دانش توجه دارند، در این میان در شرکت پتروشیمی ماهشهر نیز با توجه به رسالت آن در تولید مواد شیمیایی و صنعتی و کاربرد پایه آن در صنایع دیگر شاهد آن هستیم که نوآوری خاصی در محصولات صورت نگرفته است و روند به صورت قبل و بدون تنوع در حال بروز می‌باشد و این نشان از آن دارد که دانش به صورت کاربردی در این سازمان مطرح نشده است و البته برای سنجش دقیق آن نیاز است که پژوهش منسجمی در این حوزه صورت گیرد. بر این اساس مهم‌ترین سؤال پژوهش

حاضر این است که آیا بین شیوه‌های مدیریت دانش و نوآوری در سازمان با در نظر گرفتن متغیر میانجی کاربرد دانش در شرکت پتروشیمی ماهشهر رابطه معناداری وجود دارد؟

در این مقاله پس از مروری بر ادبیات پژوهش به بررسی روش پژوهش و معرفی مدل، پرداخته شده است. در انتها یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل مفاهیم موجود ارائه شده‌اند.

۲. ادبیات نظری پژوهش

نوآوری را باید فرایندی شامل طرح ایده نو، کسب دانش لازم از طریق مختلف، تبدیل ایده و دانش یا تکنولوژی به محصول یا خدمات جدید و ارائه آن به بازار (مشتري) و پذیرش آن از سوی مشتری دانست. نوآوری یک فرایند مشارکتی است که تنها از ترکیب دانش، تجربیات و ایده‌های کارکنان امکان‌پذیر است. ماهیت نوآوری، ایجاد تغییر در محصولات یا خدمات و یا روش خلق و عرضه آن‌ها، با هدف پاسخگویی به بازارهای جدید و نیازهای متغیر مشتریان است. انجام صحیح این تغییرات و موفقیت در آن، منوط به مشاهده پیوندها، کشف فرصت‌ها و استفاده مناسب از آن‌ها است (کاتلر و کلر، ۲۰۰۹). نوآوری سازمانی ایجاد محصولات و خدمات جدید، مفید و با ارزش در فضای سازمانی است. در حقیقت، نوآوری سازمانی تمایل سازمان جهت توسعه محصولات و خدمات جدید یا بهبود آن‌ها و موفقیت در ارائه آن محصولات و خدمات به بازار است. به عبارتی دیگر نوآوری سازمانی عبارت است از پذیرفتن یک عقیده یا رفتاری که برای صنعت، بازار یا محیط عمومی سازمان تازگی دارد (دفت، ۱۹۷۸)

محققین معتقدند مدیریت دانش می‌تواند نوآوری سازمانی را، با توانمند کردن شرکت‌ها در جهت عملکرد هوشمندانه‌تر و کاربرد دانش مناسب، بهبود بخشد (کالپ، ۲۰۲۰، لیلثو و وو، ۲۰۱۰). مدیریت دانش با در اختیار

داشتن ابزارهای لازم، فرصت خوبی برای بهبود در نوآوری و همچنین ایجاد مزیت رقابتی، فراهم می‌کند. (چنگ و همکاران، ۲۰۱۰). مدیریت دانش فرایند جمع‌آوری، ذخیره، به اشتراک‌گذاری و مدیریت مؤثر دانش و تجربه کارکنان برای افزایش دانش کلی نیروی کار است. هدف اصلی این مفهوم، بهبود کارایی، بهره‌وری و نگهداری از اطلاعات مهم در سازمان است (آدامسون، ۲۰۰۵). هرچند مدیریت دانش به عنوان ابزاری اثربخش برای افزایش کارایی مدیران سازمان‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد، توجه به کارایی و نوآوری، در مدیریت دانش ضروری می‌باشد. به همین خاطر، معمولاً سازمان‌ها، شیوه‌هایی از مدیریت دانش را به کار می‌برند که به خوبی ایجاد شده باشند. بنابراین مدیریت دانش پشتیبان نوآوری، ایجاد کننده ایده‌های جدید و ابزار بهره‌برداری از قدرت تفکر سازمان است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که مدیریت دانش، از راه ایجاد یک فرهنگ مفید و ارزشمند برای خلق و اشتراک و کاربرد دانش و همچنین ایجاد فرهنگ همکاری در سازمان‌ها، نقش مهمی را در فرایند نوآوری ایفا می‌کند (سید یوسفی و همکاران، ۲۰۱۶). پژوهشگران، به نقش محوری مدیریت دانش به‌ویژه در ایجاد یک محیط کاری داخلی که حامی خلاقیت و نوآوری باشد، تأکید کرده‌اند (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵).

استراتژی‌های مدیریت دانش بسیار متنوع بوده و این تنوع موضوع به اقتضایی بودن آن‌ها اشاره می‌کند (عدلی، ۱۳۸۴). به عبارت دیگر تنوع استراتژی مدیریت دانش ناشی از تأکیدی است که هر یک از آن‌ها بر جنبه‌های مختلف کاربرد دانش دارند. قابلیت کاربرد دانش، قابلیت از سازمان برای ایجاد دانش جدید در طی فرایند تبدیل دانش ضمنی به آشکار و تبدیل آن به دانش سازمانی و دانش جدید نتیجه فرایندهای ترکیبی شرکت می‌باشد. قابلیت‌های فرایندی و رقابتی سطوح کلیدی فرایند کسب و کار می‌باشند و باید تمرکز ابتدایی برای بهبودهایی باشد که استراتژی کسب و کار را واقعی نماید. قابلیت‌های فرایند دانش شامل کاربرد خلاق

فناوری، یکپارچگی و هماهنگی دانش، توانایی ایجاد و به کار بستن دانش، تسخیر دانش، سازمان‌دهی دانش، تولید دانش، ترکیب منابع و قابلیت‌ها و تبدیل، نگهداری و حفاظت دانش است. از بین این ویژگی‌ها، تسخیر، تبدیل، به کار بستن و حفاظت مهم‌ترین پیش‌شرط‌های فعالیت‌های فرایند دانش می‌باشند (گلد، ۲۰۱۱: ۲۰۳).

در سالیان اخیر مطالعاتی در این حوزه انجام شده است. جدول (۱) برخی از این مطالعات را معرفی کرده است. شیوه‌های مدیریت دانش مجموعه‌ای از استراتژی‌ها، ابتکارات و فعالیت‌هایی است که شرکت‌ها برای تولید، انتقال، اعمال و ذخیره دانش استفاده می‌کنند (دونات و پابلو، ۲۰۱۵).

جدول ۱- خلاصه پیشینه پژوهش

نام	سال	عنوان	یافته‌ها
کدیوریان	۱۳۹۶	بررسی نقش شیوه‌های مدیریت دانش در ارتباط بین کاربرد دانش و عملکرد نوآوری سازمان مورد مطالعه (شرکت صنایع پتروشیمی کرمانشاه)	استراتژی‌های منابع انسانی و شیوه‌های مدیریت دانش به‌طور مستقیم بر عملکرد نوآوری تأثیر معناداری دارد.
حاجی زاده و سرداری	۱۳۹۶	بررسی تأثیر مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: هولدینگ تولید محصولات پتروشیمی قائد بصیر)	مدیریت دانش با مدنظر قرار دادن یادگیری سازمانی به عنوان متغیر میانجی بر عملکرد نوآورانه در هولدینگ مورد مطالعه، تأثیری مثبت و مستقیم داشته است.
عزیزی راد	۱۳۹۸	بررسی نقش مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی	با بهبود مدیریت دانش نوآوری سازمانی نیز افزایش می‌یابد
علی‌خانی و کمالیان	۱۳۹۹	بررسی نقش قابلیت‌های مدیریت دانش بر نوآوری و مزیت رقابتی دانشگاه با نقش میانجی فرایند نوآوری	مدیریت دانش و فرایند نوآوری مزیت رقابتی و نوآوری تأثیر مثبت و معنادار، همچنین بین فرایند نوآوری و نوآوری و مزیت رقابتی تأثیر وجود دارد
غلامی گنججه	۱۳۹۹	سنجش ارتباط میان مولفه‌های مدیریت دانش و نوآوری در شعب سازمان تامین اجتماعی استان کهگیلویه و بویراحمد	مولفه‌های مدیریت دانش شامل کسب دانش، انتقال دانش، خلق دانش و کاربرد دانش رابطه مثبت و معنی داری با نوآوری سازمانی دارند، در حالی که مولفه حفظ دانش رابطه معنی داری با نوآوری سازمان ندارد.
روضانپور و همایون فر	۱۳۹۹	تبیین نقش میانجی نوآوری در رابطه مدیریت دانش و مزیت رقابتی شرکت‌های کوچک و متوسط با رویکرد شبکه عصبی و مدل‌سازی معادلات ساختاری	مدیریت دانش دارای رابطه مثبت با نوآوری فناوری، نوآوری بازاریابی و مزیت رقابتی است و بواسطه نوآوری فناوری، بیشترین رابطه را با مزیت رقابتی دارد
قائدامینی هارونی و همکاران	۱۴۰۰	بررسی نقش واسطه‌ای فرایندهای مدیریت دانش در ارتباط بین نوآوری باز و اجرای مدیریت دانش (مورد مطالعه: صنایع مواد غذایی شهرک صنعتی شهرکرد)	فرایندهای داخلی (با شمول واریانس ۰/۷۳) رابطه بین نوآوری باز خارج شونده و اجرای مدیریت دانش (Z=۰/۴۷) و نیز فرایندهای خارجی (با شمول واریانس ۰/۵۹) رابطه بین نوآوری باز وارد شونده و اجرای مدیریت دانش را میانجی‌گری نموده است (Z=۰/۳۰).
اسکابروگ	۲۰۱۳	مدیریت دانش، مدیریت منابع انسانی و فرایند نوآوری	بین مدیریت دانش و نوآوری در سازمان رابطه وجود دارد و این دو با مسائل مربوط به مدیریت منابع انسانی هم‌پوشانی دارند.
لمپرینی و ناسیپلوس	۲۰۱۴	راهبردهای مدیریت دانش در آموزش عالی	دانشگاه‌ها با استفاده از مدیریت دانش، خدمات با کیفیت بالایی ارائه کرده و دانشی را فراهم می‌کنند که در بازار کار و مطابق نیازهای جامعه مورد استفاده واقع می‌شود.

نام	سال	عنوان	یافته ها
پتروا و همکاران	۲۰۱۴	مدیریت دانش برای اداره امور	راهبرد مدیریت دانش می تواند به سازمان ها کمک کند تا به طور مؤثرتری اداره شوند و آن ها را قادر می سازد تا از نوآوری های جدید بهره ببرند و سبب رشد کیفی آن ها شود.
بارکلی	۲۰۱۶	نوآوری به کارگیری ایده های نوین ناشی از خلاقیت	نوآوری به کارگیری ایده های نوین ناشی از خلاقیت میتواند یک محصول جدید، خدمت جدید یا راه حل جدید انجام کارها باشد.
مین و همکاران	۲۰۱۷	نقش مدیریت دانش در نوآوری سازمانی	مدیریت دانش میتواند همان سازماندهی دانسته ها باشد، یعنی تلاش برای به دست آوردن دانش ضروری، اشتراک اطلاعات در داخل یک سازمان و تأکید بر تقویت حافظه سازمانی به منظور بهبود روند تصمیم گیری، افزایش تولید و حمایت از نوآوری در سازمان.
بارکلی و موری	۲۰۱۸	اهمیت مدیریت دانش	مدیریت دانش شامل شناسایی و تعیین سرمایه های فکری موجود در یک سازمان، تولید دانش جدید برای تداوم برتری رقابتی آن سازمان، فراهم ساختن امکان دسترسی به حجم وسیعی از اطلاعات، اشتراک بهترین عملکرد با به کارگیری فناوری است که حصول همه موارد مذکور را میسر سازد.
آرتز	۲۰۱۹	به بررسی کاربرد توانمندسازهای تعالی دانشی برای اداره ی نهادهای آموزش عالی در مراکز دانشگاهی دولتی اسپانیا بر اساس نوآوری	بهره گیری از توانمندیها و فاکتورهای مدیریت دانش می تواند به تعالی سازمانی منجر شود که این امر ابتدا به تقویت نوآوری منجر شده و خود نوآوری به ایجاد شرایط تغییر و تنوع منجر شده و در نتیجه تعالی سازمانی را فراهم می نماید
اسکیلدسن و داهلگارد	۲۰۲۰	بررسی تاثیر مستقیم افراد و فرایندهای مدیریت دانش بر نتایج نوآوری افراد در مدل تعالی سازمانی	مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی بر اساس یک رویکرد معادلات ساختاری و مدل تبیین شده تاثیر داشته است که زمینه ساز تعالی و رشد سازمانی شده است.

با توجه به مطالب پیش تر عنوان شده، فرضیات پژوهش کنونی عبارت اند از:

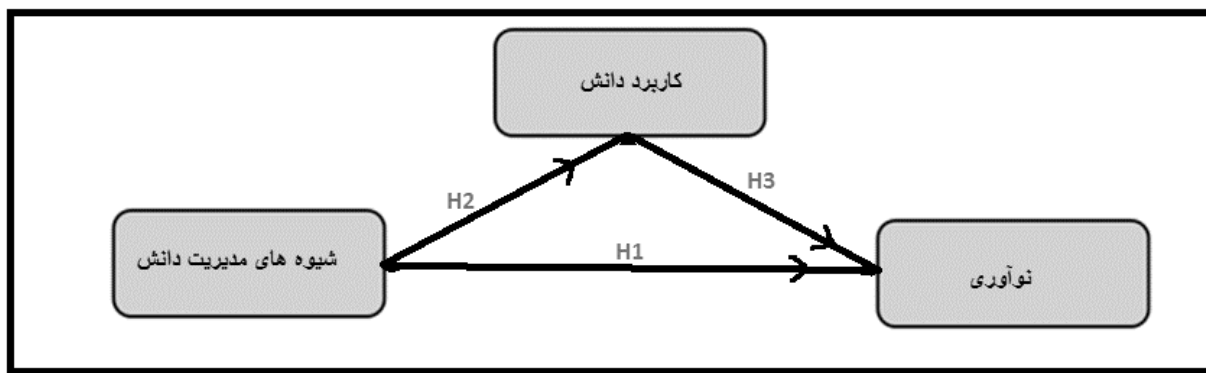
فرضیه اصلی پژوهش:

بین شیوه های مدیریت دانش و نوآوری در سازمان با در نظر گرفتن متغیر میانجی کاربرد دانش رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

- بین شیوه های مدیریت دانش و نوآوری در سازمان رابطه وجود دارد.
- بین شیوه های مدیریت دانش و کاربرد دانش در سازمان رابطه وجود دارد.
- بین نوآوری با کاربرد دانش در سازمان رابطه وجود دارد.

در حالی که این یافته ها نشان می دهند که رابطه بین شیوه های مدیریت دانش و نوآوری ممکن است متفاوت باشد، آن ها نشان نمی دهند که چگونه شیوه های مختلف مدیریت دانش برای تأثیرگذاری بر نوآوری با نقش میانجی کاربرد دانش نقش دارند. شرکت هایی با ظرفیت مدیریت دانش که از منابع به طور مؤثرتری استفاده می کنند، نوآورتر بوده و عملکرد بهتری خواهند داشت. پژوهش حاضر فرض می کند که شیوه های مدیریت دانش با در نظر گرفتن نقش میانجی کاربرد دانش، بر نوآوری شرکت تأثیر خواهد داشت. در این پژوهش شیوه های مدیریت دانش به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است و کاربرد دانش متغیر میانجی و نوآوری، متغیرهای وابسته پژوهش می باشد.



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش (آد و آیوو، ۲۰۱۹)

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و به شیوه توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری مورد پژوهش شامل کلیه کارکنان و کارمندان شرکت پتروشیمی ماهشهر به تعداد ۲۰۰۰۰ نفر می باشند. نمونه بر اساس جدول مورگان به تعداد ۳۸۴ نفر انتخاب شدند. تعداد حجم نمونه بر اساس تصادفی در دسترس انتخاب شدند که بین شرکت های مختلف بر حسب تعداد جامعه آماری توزیع شد.

ابزار پژوهش شامل پرسشنامه ۳۹ سؤالی در سه متغیر شیوه های مدیریت دانش با ۲۶ سؤال، عملکرد نوآوری با ۶ سؤال و کاربرد دانش با ۷ سؤال می باشد (سوالات پرسشنامه در پیوست آمده است). روایی پرسشنامه به شیوه صوری و سازه ای مورد تایید بوده و پایایی نیز بر اساس آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۲ بوده که مناسب است. داده های گردآوری شده بر اساس تحلیل مسیر معادلات ساختاری در نرم افزار AMOS مورد ارزیابی قرار گرفت.

جدول ۲- آلفای کرونباخ

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
شیوه های مدیریت دانش	۰/۸۲
کاربرد دانش	۰/۸۱
نوآوری	۰/۸۴
کل	۰/۸۲

با توجه به جدول (۲) نتایج به دست آمده از خروجی نرم افزار، مقادیر مناسب برای پایایی و روایی مدل اندازه گیری نشان داده می شود.

۴. یافته ها

در جدول (۳) فراوانی متغیرها بر اساس گزینه های موجود در پرسشنامه و میانگین و انحراف معیار متغیرها نشان داده است.

جدول ۳- توزیع فراوانی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار
کاربرد دانش	۳/۴۹	۰/۳۹
شیوه های مدیریت دانش	۳/۴۸	۰/۴۲
عملکرد نوآوری	۳/۵۶	۰/۳۴

با توجه به توزیع فراوانی متغیر کاربرد دانش و شیوه های مدیریت دانش و همچنین عملکرد نوآوری، نظر همه پاسخ دهندگان در رابطه با همه عوامل در حد متوسط به بالا می باشد. عملکرد نوآوری دارای بیشترین میانگین (۳/۵۶) و شیوه های مدیریت دانش (۳/۴۸) دارای کمترین میانگین می باشد.

فرض نرمال بودن داده‌ها

یکی از روش‌های بررسی توزیع متغیرها آزمون کلموگروف-اسمیرنوف است که نیکویی برازش داده‌ها را نسبت به توزیع نرمال می‌سنجد. در اینجا برای اطمینان از نرمال بودن داده‌ها آزمون K-S استفاده شده است.

جدول ۴- توزیع متغیرها بر اساس آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

عملکرد نوآوری	شیوه‌های مدیریت دانش	کاربرد دانش	
۰/۴۵۷	۰/۷۴۵	۰/۴۵۶	آزمون کلموگروف-اسمیرنوف
۰/۳۲۵	۰/۴۱۱	۰/۲۳۴	P-VALUE

باقی‌مانده‌ها (RMR) برای ارزیابی برازندگی مدل معادلات ساختاری پژوهش استفاده شد. هم‌اکنون معیار دقیقی برای این شاخص‌ها وجود ندارد، اما دستورالعمل کلی زیر در ادبیات مطرح شده است: اگر مقدار X^2 معنی‌دار نباشد، مقدار کای‌اسکویر بر درجه آزادی کم‌تر از ۳ باشد، مقدار شاخص‌های IFI، NNFI، GFI و CFI بالاتر از ۰/۹۰ باشند، مقدار RMSEA کم‌تر از ۰/۰۸ و مقدار RMR کم‌تر از ۰/۰۵ باشد، برازش مدل مناسب و قابل قبول است. بر این اساس، با توجه به مقدار گزارش شده شاخص‌های برازندگی (جدول ۴)، مشاهده می‌شود که داده‌ها از لحاظ آماری با ساختار عاملی مدل معادلات ساختاری متغیرهای نهفته پژوهش سازگاری و تطابق دارند. بنابراین، مدل معادلات ساختاری پژوهش از برازش مناسب و قابل قبولی برخوردار است.

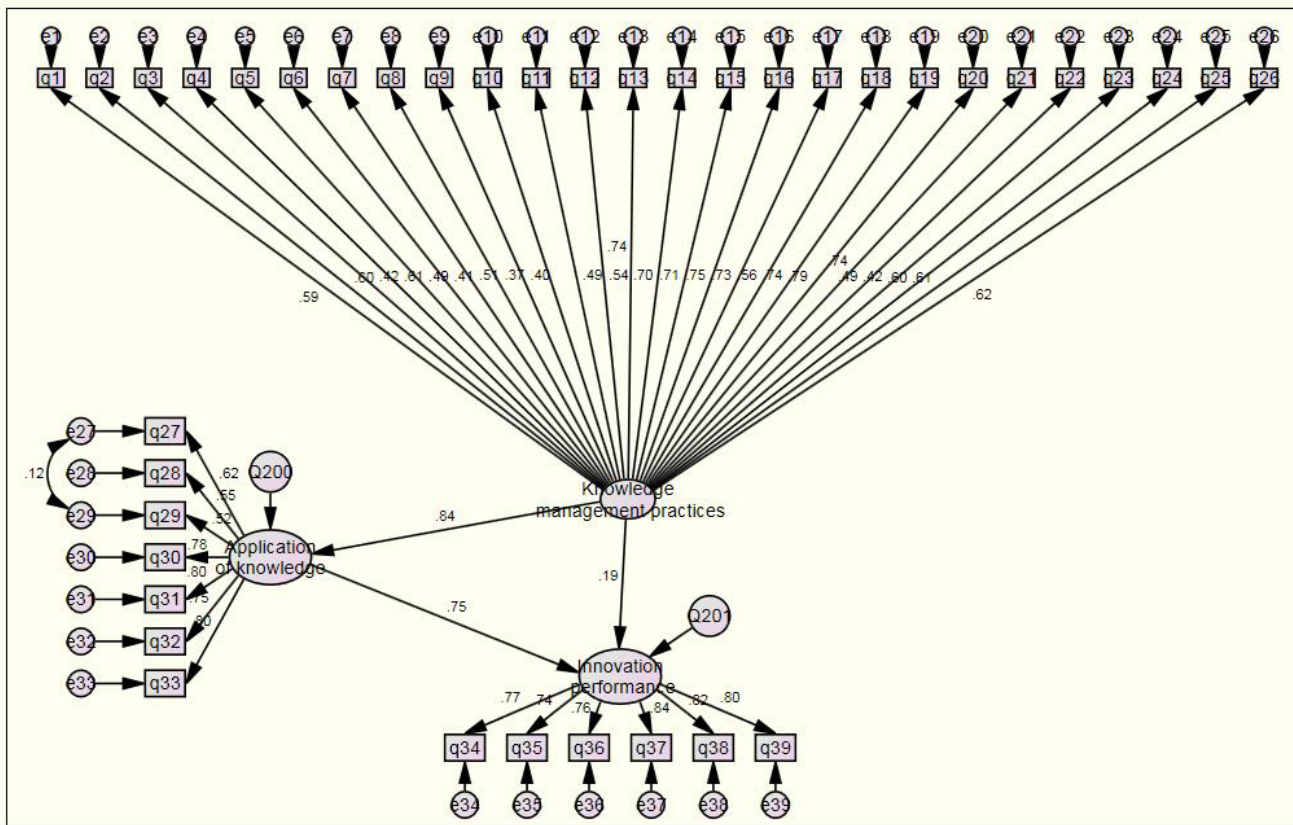
جدول ۵- نتایج میزان انطباق مدل پژوهش با شاخص‌های برازندگی

شاخص برازش	مفهوم	معیار مطلوب	مقدار گزارش شده
X2/df	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	۳ و کم‌تر	۲/۹۶
RMR	شاخص بهنجار نسبی	کوچک‌تر از ۰/۰۵	۰/۴۸
GFI	شاخص برازش افزایشی	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳
AGFI	شاخص برازش نرمال شده	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۲
NFI	شاخص نیکویی برازش	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۲
NNFI	شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۰
CFI	شاخص برازش مقایسه‌ای	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۷
RMSEA	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۷۸

با توجه به این که خطای در نظر گرفته شده برای آزمون ۵ درصد است و به این دلیل بیشتر شدن مقدار P-value از این عدد موجب رد فرض صفر (نرمال بودن داده‌ها) نمی‌شود و همان‌طور که از جدول (۳) مشخص است مقادیر P-VALUE برای کلیه متغیرها از ۰/۰۵ بیشتر شده‌اند که نشان از نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش را دارد. به دنبال بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از نرم‌افزار AMOS و بررسی ارتباط بین متغیرها در قالب الگوی معادلات ساختاری مبادرت شد.

در ابتدا به ارزیابی برازش مدل‌سازی معادلات ساختاری پرداخته شده است. برای ارزیابی برازش مدل معادلات ساختاری چندین شاخص برازندگی وجود دارد. در این پژوهش، با استناد به پیشنهادهای شوک و همکاران (۲۰۰۴) و باومگارتنر و هومبورگ (۱۹۹۵)، از شاخص‌های کای‌اسکویر (X^2) به همراه معنی‌داری آن (P)، شاخص کای‌اسکویر بر درجه آزادی (X^2/df)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، ریشه میانگین مجذور خطای تخریب (RMSEA) و شاخص میانگین مجذور

در این قسمت بر اساس مدل مفهومی پژوهش و بر مبنای فرضیه‌ها و روابط مطرح شده به ترسیم مدل نهایی پژوهش اقدام شده است (نمودار ۲).



نمودار ۲- پارامترهای استاندارد شده مدل نهایی

جهت بررسی نقش میانجی کاربرد دانش ما بین شیوه‌های مدیریت دانش و نوآوری در سازمان از آزمون سوبل استفاده شده است.

$$Z_{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}} = 9.28$$

a: ضریب مسیر (بار عاملی) میان متغیر پیش‌بین و میانجی = ۰/۴۵

b: ضریب مسیر (بار عاملی) میان متغیر میانجی و ملاک = ۰/۵۵

Sa: انحراف معیار مسیر متغیر پیش‌بین و میانجی = ۰/۳۶

Sb: انحراف معیار مسیر متغیر میانجی و ملاک = ۰/۷۴

میزان Z-value ۹,۲۸ می‌باشد که چون بیش‌تر از ۱/۹۶ است و تأثیر متغیر کاربرد دانش در رابطه بین شیوه‌های مدیریت دانش و نوآوری تایید می‌گردد.

نتایج نمودار (۲) نشان می‌دهد که شیوه‌های مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری با ضریب تأثیر ۰/۱۹ و مقدار معناداری ۰,۰۰۵، شیوه‌های مدیریت دانش بر کاربرد دانش با ضریب تأثیر ۰/۸۴ و مقدار معناداری ۰,۰۰۰ و کاربرد دانش بر عملکرد نوآوری با ضریب تأثیر ۰/۷۵ و مقدار معناداری ۰,۰۰۰ تأثیر داشته است (جدول ۶).

جدول ۶- مسیر فرضیه: همراه با نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری

مسیر فرضیه	مقدار بحرانی	سطح معناداری	ضریب تأثیر
شیوه‌های مدیریت دانش ---> عملکرد نوآوری	۸,۷۵۴	۰,۰۰۵	۰,۱۹
شیوه‌های مدیریت دانش ---> کاربرد دانش	۲,۳۰۸	۰,۰۰۰	۰,۸۴
کاربرد دانش ---> عملکرد نوآوری	۱۷,۰۰۷	۰,۰۰۰	۰,۷۵

۵. نتیجه‌گیری و توصیه‌های سیاستی

نتایج بررسی‌ها نشان داد که شیوه‌های مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری با ضریب تأثیر ۰/۱۹ و مقدار معناداری ۰/۰۰۵، شیوه‌های مدیریت دانش بر کاربرد دانش با ضریب تأثیر ۰/۸۴ و مقدار معناداری ۰/۰۰۰ و کاربرد دانش بر عملکرد نوآوری با ضریب تأثیر ۰/۷۵ و مقدار معناداری ۰/۰۰۰ تأثیر داشته است. همچنین بر اساس آزمون سوپل مشاهده شد که میزان Z-value عدد ۹,۲۸ می‌باشد که چون بیش‌تر از ۱/۹۶ است و تأثیر متغیر کاربرد دانش در رابطه بین شیوه‌های مدیریت دانش و نوآوری تایید می‌گردد.

در این میان نتایج بار عاملی گویه‌های پرسشنامه نشان داد که در متغیر شیوه‌های مدیریت دانش، گویه « شرکت سیستم‌های مؤثر برای انتشار دانش را دارد» با بار عاملی ۰/۷۹ دارای بیشترین میزان می‌باشد. در متغیر نوآوری گویه‌های «توانایی توسعه و اتخاذ محصولات جدید و فناوری‌های پردازش برای برآوردن نیازهای آینده در شرکت وجود دارد» با ضریب عاملی ۰/۸۴ بیشترین میزان و گویه «شرکت ما اغلب اولین شرکتی است که محصولات و خدمات جدید را به بازار عرضه می‌کند» با ضریب عاملی ۰/۸۲ در جایگاه بعدی قرار دارد. در متغیر کاربرد دانش گویه « شرکت دارای فرایندهایی برای به‌کارگیری دانش آموخته شده از اشتباهات است» و گویه « شرکت از بازخورد پروژه‌ها برای بهبود پروژه‌های بعدی استفاده می‌کند» هر دو بار عاملی ۰/۸۰ بیشترین میزان می‌باشد.

بر این اساس می‌توان با کاربست سیستم‌های مختلف دانشی در شرکت پتروشیمی میزان نوآوری به ویژه در زمینه توسعه خدمات و محصولات خلاقانه را بهبود بخشید و در این میان با بهره‌گیری از تجربیات دانشی قبلی و نیز بازخوردهایی که از پروژه‌های مختلف می‌توان کسب کرد، توانایی هر چه بیشتر برای ایجاد نوآوری را خواهیم داشت. در واقع شیوه‌های کاربست مدیریت دانش در سازمان و بهره‌گیری از فاکتورها و شاخص‌های دانشی که منتج

به تولید علم و کاربست آن در شرکت پتروشیمی ماهشهر می‌شود می‌تواند زمینه‌ساز بروز خلاقیت‌ها و نوآوری‌ها در بین کارکنان، کارمندان و مسئولان شرکت شود و در این میان نحوه کاربرد دانش به عنوان یک عامل تسهیل‌گر و بهبود شرایط مدیریت دانش عمل کرده و همین امر زمینه‌ساز بهبود عملکرد شده است.

این یافته با یافته‌های محققانی از قبیل کدیوریان (۱۳۹۶) همسو بوده که به این نتایج رسیدند که استراتژی‌های منابع انسانی و شیوه‌های مدیریت دانش به‌طور مستقیم بر عملکرد نوآوری تأثیر معناداری دارد.

همچنین کاربرد دانش به‌طور مستقیم بر شیوه‌های مدیریت دانش تأثیر معناداری دارد. در پژوهش کدیوریان، نقش مدیریت دانش بر یکی از متغیرها، یعنی نوآوری بررسی شده است و نقش کاربرد دانش بررسی نشده است و از این لحاظ با پژوهش ما دارای تفاوت می‌باشد. همچنین نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیق اسکیلدسن و داهلگارد (۲۰۲۰)، همسو بوده است. در پژوهش ذکر شده به بررسی تأثیر مستقیم افراد و فرایندهای مدیریت دانش بر نتایج نوآوری افراد در مدل تعالی سازمانی پرداخته‌اند و نقش کاربرد دانش بررسی نشده است.

بر اساس یافته‌های حاصل از نتایج فرضیه (۱) ثابت شد بین شیوه‌های مدیریت دانش و نوآوری در سازمان رابطه وجود دارد. نتایج تحلیل مسیر معادلات ساختاری نشان داد که شیوه‌های مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری با ضریب تأثیر ۰/۱۹ و مقدار معناداری ۰/۰۰۵ تأثیر داشته است و بنابراین فرضیه مورد تایید می‌باشد.

بر این اساس می‌توان گفت که زمانی که شرکت ساختارها و فرایندهایی را برای توسعه و محافظت از دانش ایجاد کرده و این امر را توسعه دهد و همچنین از فناوری‌های نوین حمایت کرده، کارکنان و متخصصین متبحر را به کار گرفته، این امر می‌تواند زمینه‌ساز توسعه نوآوری و بهره‌گیری از مشارکت و خلاقیت سایر کارکنان

در فرایند تولید دانش و همچنین ایجاد محصولات دانشی گردد. این یافته در راستای یافته‌های محققانی از قبیل براری و جمشیدی (۱۳۹۴) بوده است.

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد الگوی پیشنهادی از برآزش خوبی برخوردار است و نوآوری سازمانی به خوبی از طریق مدیریت دانش تبیین شده است و به عبارتی مدیریت دانش تأثیر مستقیم و مثبت و معنادار بر نوآوری سازمانی دارد. در پژوهش براری و جمشیدی، نقش مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی بدون در نظر گرفتن کاربرد دانش بررسی شده است و از این لحاظ با پژوهش حاضر دارای تفاوت می‌باشد. همچنین این نتایج، با نتایج تحقیق عزیزی راد (۱۳۹۸)، همسو بوده است. نتایج حاصل از تحلیل فرضیه فرعی (۲) نشان داد که شیوه‌های مدیریت دانش بر کاربرد دانش با ضریب تأثیر ۰/۸۴ تأثیر داشته است و بنابراین فرضیه مورد تایید می‌باشد. بر این مبنا می‌توان بیان داشت که زمانی که شرکت پتروشیمی ماهشهر فرایندهایی برای تبادل دانش با شرکای تجاری، و فرایندهایی برای کسب دانش در مورد رقبا در صنعت، و فرایندهایی برای تولید دانش جدید از دانش موجود و فرایندهایی برای توزیع دانش در سراسر سازمان و ایجاد فرایندهایی برای همکاری بین سازمانی و محک زدن عملکرد دانش فراهم نماید این امر می‌تواند زمینه‌ساز کاربرد دانش و رقابت در این زمینه شود و پیشرفت سازمان را رقم بزند.

این یافته در راستای یافته‌های محققانی از قبیل قائدا امینی و همکاران (۱۴۰۰) و کدیوریان (۱۳۹۶) بوده که به این نتایج رسیدند که استراتژی‌های منابع انسانی و شیوه‌های مدیریت دانش به طور مستقیم بر عملکرد نوآوری تأثیر معناداری دارد. همچنین کاربرد دانش به طور مستقیم بر شیوه‌های مدیریت دانش تأثیر معناداری دارد. در این پژوهش‌ها، نقش مدیریت دانش بر یکی از متغیرها، یعنی نوآوری بررسی شده است و نقش کاربرد دانش بررسی نشده است و از این لحاظ با پژوهش مورد بررسی دارای تفاوت می‌باشد.

نتایج تحلیل فرضیه فرعی سوم نشان داد که کاربرد

دانش بر عملکرد نوآوری با ضریب تأثیر ۰/۷۵ تأثیر داشته است و بنابراین فرضیه مورد تایید می‌باشد.

نوآوری خود به عنوان یکی از عوامل زمینه‌ساز توسعه دانش و کاربرد آن در سازمان می‌شود و زمانی که سازمان ایده‌های جدید را امتحان کند، توسعه و اتخاذ محصولات جدید و فناوری‌های پردازش را بررسی کند و مهارت‌هایی برای به کارگیری فناوری‌های فرایندی ایجاد نماید همین امر زمینه‌ساز کاربرد و بسط دانش را ایجاد خواهد نمود.

بر اساس نتایج به دست آمده از تایید فرضیه اصلی پژوهش می‌توان پیشنهادات ذیل را مطرح نمود:

- پیشنهاد می‌شود که در جهت افزایش دانش کارکنان صنعت پتروشیمی و همچنین استفاده از نوآوری کارکنان برنامه‌هایی جهت چرخش شغلی کارکنان صورت گیرد، تا بدین گونه عملکرد نوآوری افزایش یابد.
- مدیران صنعت پتروشیمی ماهشهر باید برنامه‌هایی جهت غنی‌سازی شغل برای کارکنان فراهم آوردند تا کارکنان روش‌هایی برای تحلیل و ارزیابی دانش جهت الگوهای جدید کاری داشته باشند و از خطاها و اشتباهات خود در جهت غنی‌سازی وظایف خود استفاده کنند. بدین ترتیب شیوه‌های مدیریت دانش آن‌ها افزایش یافته و خلاقیت و نوآوری آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.
- با توجه به اینکه کاربرد دانش مهم‌ترین دارایی یک سازمان محسوب می‌شوند، مدیران صنایع پتروشیمی، در صورت مشاهده عملکردهای تکراری که با نوآوری همراه نباشد، باید برنامه‌ریزی‌هایی را در جهت برقراری آموزش مفید و منظم برای کارکنان در نظر گرفته تا بدین ترتیب دانش شغلی و حرفه‌ای آن‌ها افزایش یابد و بتوانند مهارت‌های جدید و مفیدی را در زمینه عملکرد نوآوری و کاربرد دانش به دست آورند.
- تمامی مدیران و برنامه‌ریزان صنایع پتروشیمی بایستی به ایجاد و حفظ ارتباط شیوه‌های مدیریت دانش در قالب یک شبکه سازمانی از دست‌اندرکاران و

- کارکنان بایستی بیشتر از سایر افراد در کارهای دانشی و برنامه‌های مدیریت دانش مشارکت کنند. مشارکت کارکنان در اجرای برنامه توانمندسازی دانشی و توسعه مدیریت دانش مستلزم یادآوری این امر است که در مورد شیوه‌ی هدایت امور سازمان معیار اصلی تخصص و مدیریت دانش است. بنابراین مدیران باید کارکنان را به کسب و تبدیل و حفظ و به‌کارگیری دانش تشویق نماید. تا کاربرد دانش در سازمان افزایش یابد.

- مدیران بایستی در مورد اینکه به چه صورت کاربرد دانش را بهبود بخشند و اینکه چه برنامه‌هایی برای بهبود قابلیت کسب، تبدیل و به‌کارگیری و حفظ دانش بایستی اجرا شود و چگونه کارکنان و سایر ذینفعان را در این فرایند سهیم کنند، رهنمودها و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای دانشی در جهت افزایش کاربرد دانش را در دستور کار خود قرار دهد. درون برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، بایستی به مدیران در خصوص ابعاد و عناصر برنامه‌های آگاهی و توسعه قابلیت مدیریت دانش آموزش‌هایی داده شود.

بر اساس نتایج حاصل از تایید فرضیه فرعی سوم پیشنهاد می‌شود:

- در خصوص کاربرد دانش کارکنان، مدیریت صنایع پتروشیمی ماهشهر بایستی امکانات لازم برای پشتیبانی مطلوب و در حد اقتضات برنامه‌های آموزش و بهسازی نوآوری و دفاع از آن و تأمین مالی نیازهای واحد آموزش و بهسازی دانش پیش‌بینی نماید تا از این طریق کارکنان دانشی بتوانند خدمات و اطلاعات لازم را ارائه دهند و به‌موجب آن بتوانند در فرایند تولید صنایع پتروشیمی تصمیم درست و مناسب اتخاذ نمایند و عملکرد نوآوری را بهبود بخشند.

- مدیران شرکت بایستی موانع رویاروی نوآوری عملکرد را شناسایی کرده و با به حداقل رساندن آن‌ها، اصول کاربرد دانش را با توجه به فرهنگ حاکم بر سازمان

افراد علاقه‌مند و خوش‌فکر از میان کارکنان صنایع پتروشیمی برای دریافت بازخورد و بهبود نظام و فرایند کاربرد دانش همت گمارند.

- مدیران و دست‌اندرکاران صنایع پتروشیمی باید در جهت افزایش عملکردهای نوآوری کارکنان، در جهت افزایش دانش کارکنان تلاش کنند و در این خصوص کلاس و کارگاه‌های آموزشی برای افزایش دانش آن‌ها در جهت نوآوری برگزار نمایند.

بر اساس نتایج حاصل از تایید فرضیه فرعی اول پیشنهاد می‌شود:

- مدیران صنعت پتروشیمی ماهشهر در جهت ارتقاء عملکرد نوآوری کارکنان باید شرایطی را برای آموزش نیروهای جدید و تازه‌کار فراهم آورند و از برنامه‌های دانشی تشویقی نیز استفاده نمایند.

- توصیه می‌شود در این سازمان برای بهبود عملکرد نوآوری کارکنان، به آن‌ها اجازه داده شود تا برای بهبود عملکرد خود پیشنهادهایی را ارائه دهند و به آن‌ها اجازه تصمیم‌گیری داده شود.

- مدیران باید کارکنان را به مشارکت خلاقانه در فعالیت‌های شرکت تشویق نماید و به آن‌ها اجازه دهند تا در به‌کارگیری نوآوری عملکرد دخیل باشند و برای این مهم، لازم است اعتماد و احترام متقابل درون شرکت افزایش یابد. با ایجاد چنین اعتمادی در سازمان، کارکنان به‌راحتی قادر به نوآوری می‌باشند و از این طریق می‌توانند نوآوری عملکرد فرایند و محصول را بهبود بخشند.

- پیشنهاد می‌شود که منابع سازمان با توجه به سطح دانش کارکنان تخصیص یابند و این امکان فراهم آید که کارکنان بتوانند برای اجرای اثربخش راهبردهای شغلی در محیط کار و فرایندهای نوآوری، منابع لازم را جهت عملکرد نوآوری در محصول و فرایند دریافت نمایند.

بر اساس نتایج حاصل از تایید فرضیه فرعی دوم پیشنهاد می‌گردد:

ارتقاء بخشند. در این راه بایستی برنامه‌های کاری و زمانی خود را تغییر دهند به نحوی که مدیران تنها مشارکت‌کننده در فعالیت‌های اداره سازمان و کارکنان فنی تنها فرد مشارکت‌کننده در فعالیت‌های صنایع پتروشیمی ماهشهر نباشند.

منابع

- ابطحی، سید حسین و عادل صلواتی. (۱۳۸۵). «مدیریت دانش در سازمان»، تهران: انتشارات پیوند نو.
- ایزدی امیری، علی اصغر و ابوالحسن حسینی و هومن شبابی. (۱۳۹۸). «بررسی تأثیر فناوری اطلاعات، مدیریت دانش و نوآوری دوستوان بر عملکرد شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران و سازمان‌های تابعه»، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری در هزاره سوم، تهران.
- براری، رضا، جمشیدی، لاله. (۱۳۹۴). «بررسی نقش مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی در بین کارکنان دانشگاه مازندران». پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۱(۳)، ۱۱۹-۱۴۰.
- تبیانیان، حسن و توحیدطلب، سردار. (۱۳۹۹). «تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری، ششمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین حسابداری»، مدیریت و علوم انسانی در هزاره سوم، تهران.
- رضایی، نادر، پیوسته، اکبر، فرضعلی زاده، اکبر. (۱۳۹۶). «بررسی نقش مدیریت دانش در ارتقاء خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان‌های نظامی». ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۷(۱)، ۱۷-۴۸.
- رمضانپور نصیرمحل، احمد، همایون فر، مهدی. (۱۳۹۹). «تبیین نقش میانجی نوآوری در رابطه مدیریت دانش و مزیت رقابتی شرکت‌های کوچک و متوسط با رویکرد شبکه عصبی و مدل‌سازی معادلات ساختاری». پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۱۲(۲۴)، ۴۳-۶۹.
- سرشکائی، پوریا و عقیقی، محمد (۱۳۹۷). «نقش مدیریت دانش در نوآوری سازمانی»، کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی و فرهنگی، کرج.
- عزیزی راد، مرگن. (۱۳۹۸). «بررسی نقش مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی». نشریه علمی دانش انتظامی لرستان، ۷(۲۷)، ۲۷-۶۰.
- عدلی، فریبا. (۱۳۸۴). «مدیریت دانش حرکت به سوی فراسوی دانش». تهران: انتشارات فراشناختی اندیشه.
- علیخانی، میثم و کمالیان، امین رضا. (۱۳۹۹). «نقش قابلیت‌های مدیریت دانش بر نوآوری و مزیت رقابتی دانشگاه با نقش میانجی فرایند نوآوری»،

چهارمین کنفرانس ملی کارآفرینی دانشگاه صنعتی شریف، تهران. غلامی گنج، رحمت الله. (۱۳۹۹). «سنجش ارتباط میان مؤلفه‌های مدیریت دانش و نوآوری در شعب سازمان تأمین اجتماعی استان کهگیلویه و بویراحمد»، پنجمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، اهواز.

فتح آبادی، ح. (۱۴۰۰). «مدیریت دانش و سرمایه فکری در توسعه سازمان‌های دولتی». توسعه سازمانی پلیس، ۱۸(۷۷)، ۸۱-۱۱۱.

قائدامینی هارونی، عباس و بابائی فارسانی، میثم و صادقی ده چشمه، مهرداد. (۱۴۰۰). «بررسی نقش واسطه‌ای فرایندهای مدیریت دانش در ارتباط بین نوآوری باز و اجرای مدیریت دانش (مورد مطالعه: صنایع مواد غذایی شهرک صنعتی شهرکرد)»، فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، دوره ۷، شماره ۲، ۱۴۰-۱۱۱.

قلیچ لی، بهروز. الهام، اقتصاد. (۱۳۹۴). «بررسی نقش مدیریت دانش و نوآوری در عملکرد کسب و کار شرکت‌های کوچک و متوسط (مورد مطالعه: مرکز رشد و واحدهای فناوری و کارآفرینی دانشگاه شهید بهشتی)»، آموزش و توسعه منابع انسانی، ۲(۵): ۲۱-۴۲.

کدیوریان، مهدی. (۱۳۹۶). «بررسی نقش شیوه‌های مدیریت دانش در ارتباط بین کاربرد دانش و عملکرد نوآوری سازمان مورد مطالعه (شرکت صنایع پتروشیمی کرمانشاه)». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان.

محمودزاده، ابراهیم. عباس علوی نژاد. (۱۳۹۷). «بررسی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: معاونت اجتماعی و پیشگیری از وقوع جرم قوه قضائیه)»، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۲(۷): ۸۱-۱۰۴.

مرزبان عباس آبادی، علی. (۱۳۹۹). «نقش مدیریت دانش و سرمایه فکری بر توسعه نوآوری فناورانه محصولات شرکت ایران خودرو»، پنجمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین حسابداری، مدیریت و علوم انسانی در هزاره سوم، کرج.

Abtahi, Seyyed Hossein and Salvati, Adel. (1385). Knowledge management in organization, Tehran: New Link Publications (In Persian).

Adamson, I. (2005). «Knowledge Management: The Next Generation of TQM? TQM 16(4-8).

Adli, Fariba. (1384). Knowledge management, moving beyond knowledge. Tehran: Metacognitive Publications of Andisheh) In Persian).

Alikhani, Maitham and Kamalian, Amin Reza. (2019). The role of knowledge management capabilities on innovation and competitive advantage of the

- management and innovation in the social security organization branches of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces, the fifth national conference on economics, management and accounting, Ahvaz) In Persian).
- Gold A. H., Malhotra, A. & Segars, A.H. (2011). "Knowledge Management: An organizational capabilities perspective." *Journal of Management Information System*, 18(1):185-214.
- Ho, L.-A. (2011). Meditational, learning, organizational innovation and performance. *Industrial Management & Data System*, 113-131.
- Inkinen, H. T., Kianto, A., & Vanhala, M. (2015). "Knowledge management practices and innovation performance in Finland. *Baltic Journal of Management*."
- Kadioryan, Mehdi. (2016). Investigating the role of knowledge management methods in the relationship between knowledge application and innovation performance of the studied organization (Kermanshah Petrochemical Industries Company). Master's thesis, Faculty of Economic and Administrative Sciences, Lorestan University) In Persian).
- Khilich Lee, Behrouz. Inspiration, economy. (2014). Investigating the role of knowledge management and innovation in the business performance of small and medium-sized companies (case study: Shahid Beheshti University's growth center and technology and entrepreneurship units), *Human Resources Education and Development*, 2(5): 21-42) In Persian).
- Kotler, P & Keller, K. L. (2009) *Marketing Management*. 13th ed., New Jersey: Pearson Education
- Liao, S. H., & Wu, C. C. (2010). System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation. *Expert Systems with Applications*, 37(2), 1096-1103.
- Mahmoudzadeh, Ibrahim. Abbas Alavinejad. (2017). Investigating the relationship between knowledge management and organizational innovation (case study: social vice and crime prevention of the judiciary), *National Defense Strategic Management Studies Quarterly*, 2(7): 81-104) In Persian).
- Maine, T. Chuang, H. (2017). "Corporate Management Characteristics and Competitive Strategy Enablers," *Asian Journal of Management and Humanity Sciences*, 4. pp. 181-199.
- Mardani, A., Nikoosokhan, S., Moradi, M., & Doustar, M. (2018). "The relationship between knowledge university with the mediating role of the innovation process, the fourth national entrepreneurship conference of Sharif University of Technology, Tehran) In Persian).
- Arther, J. (2019). Knowledge management Capability and organizational Performance: A Theoretical foundation, OLKC 2014 Conference at the University of Warwick, Coventry on 20th -22nd March
- Azizi Rad, Mozghan. (2018). Examining the role of knowledge management on organizational innovation. *Lorestan Police Science Scientific Journal*, 7(27), 27-60) In Persian).
- Barclay, R.O & Murray, P.C. (2018). What is Knowledge Management? *Knowledge /Praxis*. Available at: http://www.provider.sedge.com/docs/km/articles/What_Is_Knowledge_Management.
- Berari, Reza, Jamshidi, Laleh. (2014). Investigating the role of knowledge management on organizational innovation among the employees of Mazandaran University. *Educational Leadership and Management Research*, 1(3), 119-140) In Persian).
- Calp, M. H. (2020). Knowledge Management Within the Context of Organizational Innovation. In *Advanced MIS and Digital Transformation for Increased Creativity and Innovation in Business* (pp. 26-49). IGI Global.
- Cheng, C.C. & Shiu, E.C. (2015). The inconvenient truth of the relationship between open innovation activities and innovation performance. *Manag Decis*, 53(3): 625-647.
- Daft, R. L. (1978). A dual-core model of organizational innovation. *Academy of Management Journal*, 21(2), 193-210.
- Darroch, J., & McNaughton, R. (2002). Examining the link between knowledge management practices and types of innovation. *Journal of Intellectual Capital*.
- Donate, M., & Pablo, J. S. (2015). "The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation." *Journal of Business Research*, 68(2), 360-370.
- Fathabadi, h. (1400). Management of knowledge and intellectual capital in the development of government organizations. *Police Organizational Development*, 18(77), 81-111) In Persian).
- Gholami Ganja, God's mercy. (2019). Measuring the relationship between the components of knowledge

- Innovation Science.
- Sarshakani, Pouria and Aqiqi, Mohammad (2017). The role of knowledge management in organizational innovation, international conference on new research achievements in humanities and social and cultural studies, Karaj (In Persian).
- Sedyousefi, N., Fard, S. M. H., & Tohidi, F. (2016). "The role of organizational culture in knowledge management." *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(5), 412.
- Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2017). "Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: The neglected and mediating role of knowledge-worker productivity." *Journal of Business Research*, 94, 442-450.
- Skildsen, A. and Dahlgard, G. S. (2020). The Role of Knowledge Management in Enhancing Organizational Performance, *Information Engineering and Electronic Business*, 5: 27-35.
- Souder, W. E. & Sherman, J. D. (2014) *Managing new technology development*. New York: McGraw-Hill.
- Tebianian, Hassan and Tawhidtalab, Sardar. (2019). The effect of knowledge management on innovation performance, the 6th international conference on modern researches in accounting, management and humanities in the third millennium, Tehran (In Persian).
- Wang, M. C., Chen, P. C., & Fang, S. C. (2018). "A critical view of knowledge networks and innovation performance: The mediation role of firms' knowledge integration capability." *Journal of Business Research*, 88, 222-233.
- Xie, X., Wang, L., & Zeng, S. (2018). "Inter-organizational knowledge acquisition and firms' radical innovation: A moderated mediation analysis." *Journal of Business Research*, 90, 295-306
- Yazidi Amiri, Ali Asghar and Hosseini, Abolhasan and Shababi, Homan. (2018). Investigating the impact of information technology, knowledge management and dual innovation on the performance of the National Iranian Petrochemical Company and its subsidiaries, the second international conference on management, accounting, economics and banking in the third millennium, Tehran (In Persian).
- management and innovation performance." *The Journal of High Technology Management Research*, 29(1), 12-26.
- Marzban Abbas Abadi, Ali. (2019). The role of knowledge management and intellectual capital on the development of technological innovation of Iran Khodro Company's products, the fifth international conference on modern accounting, management and human sciences research in the third millennium, Karaj (In Persian).
- Obialor, D. C., & Obialor, C. E..(2022). A Global Business Approach To Organizational Innovation And Knowledge Management.
- Ode, E., & Ayavoo, R. (2020). "The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm innovation." *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(3), 210-218.
- Odea, Egena, Rajenthyan Ayavooba. (2019). "articleThe mediating role of knowledge application in the relationshipbetween knowledge management practices and firm innovationEgena," *Journal of Innovation & Knowledge*. No 12.1-9.
- Qaidamini Harouni, Abbas, Babaei Farsani, & Sadeghi De Cheshme. (2021). Investigating the intermediary role of knowledge management processes in the relationship between open innovation and the implementation of knowledge management (case study: food industries in Shahrekord Industrial Estate). *Information Management Sciences and Techniques*, 7(2), 111-140) In Persian).
- Ramzanpour, Nasirmohle, Ahmed, Homayounfar, Mehdi. (2019). "Clarifying the mediating role of innovation in the relationship between knowledge management and competitive advantage of small and medium-sized companies with the neural network approach and structural equation modeling." *Research Journal of Executive Management*, 12(24), 43-69 (In Persian).
- Rezaei, Nader, Panishte, Akbar, Farz Alizadeh, Akbar. (2016). Examining the role of knowledge management in promoting creativity and innovation of employees in military organizations. *Innovation and creativity in humanities*, 7(1), 17-48 (In Persian).
- Saqib, N., & Satar, M. S. (2021). "Exploring business model innovation for competitive advantage: a lesson from an emerging market." *International Journal of*