

The effect of knowledge-based human resource management practices on innovation performance with the mediating role of social capital and knowledge sharing

Mohsen Aref Najade¹  | Seydhe Nasim Mousavi^{2*}  | Pegah kalani³  | elah Maneshdavi⁴ 

١. Associate Professor, Department of Business Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran.
٢. M.Sc. in Business Management, Mobtakeran Faculty, Islamic Azad University, Malayer Branch, Malayer, Iran.
٣. M.Sc. in Business Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran.
٤. Ph.D. Student in Human Resource Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	Objective: The current research was conducted with the aim of investigating the impact of human resource management methods based on knowledge on innovation performance with the mediating role of social capital and knowledge sharin.
Article history: Received: 18 March 2023 Revised: 10 June 2021 Accepted: 16 June 2021	Methodology: This research is applied in terms of purpose and among correlational researches.
Keywords: knowledge-based human resource management practices, innovation performance, social capital, knowledge sharing, pharmaceutical companies of Lorestan province	Conclusion: The statistical population of this research is the pharmaceutical companies of Lorestan province, which was estimated using Cochran's formula and available sampling method of 200 managers and employees. The tool for collecting information in this research is a standard questionnaire whose validity was confirmed using the content validity method and its reliability was confirmed using the Cronbach's alpha method. In this research, structural equation modeling approach and Smart Pls3 and Spss 19 software were used to examine and test the hypotheses.
	Originality: was taken The research results show that knowledge-based human resource management practices have a positive and significant effect on innovation performance. And also, human resource management methods based on its strengths have a positive and significant effect on social capital. And human resource management methods have a positive and significant effect on knowledge sharing, and innovation performance has a positive and significant effect on social capital, and therefore innovation performance also has a positive and significant effect on knowledge sharing. And the mediating role of social capital in the relationship between knowledge-based human resource management practices has a positive and significant effect on innovation performance, and finally, knowledge sharing in the relationship between knowledge-based human resource management has a positive and significant effect on innovation performance.

Cite this article: Aref Najade, Mohsenl., Mousavi, Seydhe Nasim, Kalani, Pegah. & Maneshdavi, Elahe (2023). The effect of knowledge-based human resource management practices on innovation performance with the mediating role of social capital and knowledge sharing *Academic Librarianship and Information Research*, 54 (4), 1-20. DOI: 00000000000000000000

© The Author(s).

DOI: 00000000000000000000000000000000

تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش

محسن عارف‌نژاد*، سیده موسوی‌پگاه کلانی^۱، الهه منیشداوی^۲

چکیده

هدف: پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش انجام شد.

ضرورت: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و در زمره پژوهش‌های همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شرکت‌های داروسازی استان لرستان هستند که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری در دسترس ۲۰۰ نفر از مدیران و کارکنان آن به‌عنوان نمونه برآورد شد.

روش‌شناسی: ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه استاندارد است که روایی آن با استفاده از روش اعتبار محتوا و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ تأیید شد در این پژوهش برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها، رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای Smart PLS3 و SPSS ۱۹ به کار گرفته شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان‌دهنده آن است که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتیجه‌گیری: همچنین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد. و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین عملکرد نوآوری بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد و بنابراین عملکرد نوآوری هم بر اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. و نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد و در نهایت اشتراک‌گذاری دانش در رابطه بین مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

کلیدواژه‌ها: شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش، عملکرد نوآوری، سرمایه اجتماعی، اشتراک‌گذاری دانش، شرکت‌های دارویی استان لرستان

استناد: عارف‌نژاد، محسن؛ موسوی، سیده؛ کلانی، پگاه، منیشداوی، الهه (۱۴۰۲). تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش.

^۱ دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران arefmohsen2@gmail.com

^۲ کارشناسی ارشد گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مهندسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ملایر، ملایر، ایران mousavi58@yahoo.com

^۳ کارشناسی ارشد گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران pegahkalani0@gmail.com

^۴ دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران rahim.maneshdavi@gmail.com

۱. مقدمه

عملکرد نوآوری کارکنان یک ساختار مهم در مدیریت منابع انسانی (HRM) و رشته‌های روانشناسی صنعتی است. و می‌تواند بر عملکرد سازمانی تأثیر بگذارد. عملکرد نوآوری به میزانی اشاره دارد که یک کارمند قصد تولید، ترویج و تحقق ایده‌های جدید در محل کار را دارد. سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که در حین کار بر روی وظایف محوله، نوآوری کنند. بنابراین، عملکرد نوآوری نقش مهمی در تصمیمات حفظ استعداد و ارتقاء در سازمان دارد. علاوه بر این، ادبیات موجود نشان می‌دهد که علایق پژوهشی در عملکرد نوآوری فردی افزایش یافته است. چنین علاقه آکادمیک فرآیندهای به عملکرد نوآوری کارکنان نشان‌دهنده آرزوهای سازمان‌ها برای مرتبط ماندن و رقابتی ماندن از طریق محصولات و خدمات نوآورانه در بازار پویا و رقابتی قرن بیست و یکم است. ادبیات موجود در این زمینه نتوانسته است متغیرهای فردی و مرتبط با فرآیند را شناسایی کند که بیشتر مربوط به عملکرد نوآوری فردی است. پژوهش‌های نشان می‌دهد که دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌های انگیزشی، خودکارآمدی، اشتراک‌گذاری دانش و تعهد مربوط به حوزه بر عملکرد نوآوری کارکنان تأثیر می‌گذارد. از سوی دیگر، تنوع تیم، تاکتیک‌های تأثیر رهبری، مدیریت عملکرد، محیط کار، استراتژی منبع‌یابی دانش شرکت و قابلیت جذب ساختارهای گروهی و سازمانی برای تأثیرگذاری بر عملکرد نوآوری کارکنان هستند (کومارسینگ و همکاران، ۲۰۲۱). شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش یک مفهوم درحال تکامل در رشته مدیریت منابع انسانی، هنوز در مرحله نوپایی خود هستند. کارکردهای اساسی مدیریت منابع انسانی یعنی استخدام و انتخاب، آموزش و یادگیری، ارزیابی عملکرد، پاداش‌ها، شناسایی و غیره، عوامل اصلی اثربخشی سازمانی هستند (نوپور و لوچان‌دار، ۲۰۱۹). همچنین تعریف اساسی ارائه شده این است که سرمایه اجتماعی منبعی ذاتی در روابط اجتماعی است که می‌تواند از این منابع برای منافع شخصی و گروهی استفاده کند (آزیتا آزیز و سنینانتارا، ۲۰۲۲). علاوه بر این، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش ایجاد دانش، اشتراک‌گذاری و استفاده لازم برای بهبود عملکرد نوآوری را ارتقا می‌دهند. از سوی دیگر، سرمایه اجتماعی در محل کار، اشتراک دانش را از طریق دسترسی به دانش مرتبط برای افزایش نوآوری در سازمان تسهیل می‌کند (کومارسینگ و همکاران، ۲۰۲۱). به اشتراک‌گذاری دانش در سطوح مختلف سازمان اتفاق می‌افتد. اما به اشتراک‌گذاری اطلاعات و دانش در بین افراد، تیم‌ها و همچنین بین افراد و سازمان است. به اشتراک‌گذاری دانش بین افراد به‌عنوان تبادل اطلاعات شناخته می‌شود. برای تبادل این اطلاعات، رسانه‌های مختلفی وجود دارد که تبادل یا انتقال آن را تسهیل می‌کند. به‌عنوان مثال، کارمندان می‌توانند با ارسال ایمیل و/یا پیوست کردن راهنماها، اطلاعات را بین یکدیگر انتقال دهند. همچنین، آنها می‌توانند هرگونه سندی را به ایمیل مبادله کنند. علاوه بر این، اطلاعات را می‌توان از طریق مکالمات تلفنی و تعاملات مستقیم مانند جلسات، ارائه‌ها و کنفرانس‌ها مبادله کرد. فرآیند به اشتراک‌گذاری دانش، چه دانش ضمنی و چه آشکار، شامل فعالیت‌ها و ارتباطات متفاوتی است. همچنین اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان یک فرآیند اجتماعی در نظر گرفته می‌شود زیرا شامل افرادی می‌شود که دانش را در سازمان‌ها منتقل می‌کنند. در برخی موارد، کارمندان به اشتراک‌گذاری دانش را بیان می‌کنند، اما ارزش اشتراک‌گذاری دانش را برای دیگران و سازمان درک نمی‌کنند و ممکن است ندانند که چگونه بسیاری از مشکلات را حل می‌کند. به اشتراک‌گذاری دانش پیامدهای مثبت زیادی دارد. اشتراک‌گذاری دانش سرمایه اجتماعی را افزایش می‌دهد، یعنی به اشتراک‌گذاری دانش بین کارکنان، این امر منجر به تأثیر خوبی بر سازمان و شهرت آن می‌شود. به اشتراک‌گذاری دانش، روابط بین اعضای سازمان را بهبود می‌بخشد و خودکارآمدی مشترک را به‌عنوان منبع دانش افزایش می‌دهد. همچنین، به اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند تأثیر بگذارد عملکرد کارمندی که دریافت می‌کند. به اشتراک‌گذاری دانش که معمولاً گیرنده نامیده می‌شود. این فرآیند اشتراک‌گذاری دانش مستمر به ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان کمک می‌کند که هیچ رقیبی نتواند از آن تقلید کند. این امر در رابطه و شفافیت بهتر بین مشتریان، تأمین‌کنندگان و سازمان درک می‌شود که در نهایت یک فرآیند عملیاتی

^۱Kumar Singh & et al^۲Noopur & Lochan Dhar^۳Azita Azis & et al

موفقیت‌آمیز ایجاد می‌کند که هزینه جابجایی سهامداران برای خروج از سازمان را افزایش می‌دهد اضافه کرد که به اشتراک‌گذاری دانش بین طرف‌های مختلف در یک سازمان به‌عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از یک استراتژی مدیریت دانش موفق تلقی می‌شود. بسیاری از سازمان‌ها در حال اتخاذ روش‌های مختلف و رویکردهای مختلف برای تقویت اشتراک‌گذاری دانش به منظور بهبود موضوع عملیاتی خود هستند (دیاب؛ ۲۰۲۱). اشتراک‌گذاری دانش یکی از اساسی‌ترین فعالیت‌ها در عملیات سازمانی است. اهمیت استراتژیک دانش در نگاه دانش محور به شرکت برجسته می‌شود. با این وجود، صرف وجود منابع دانش موفقیت را تضمین نمی‌کند برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار، کارکنان سازمانی باید دانش را در عمل به اشتراک بگذارند و به کار گیرند (احمد و کریم؛ ۲۰۱۹). همچنین سرمایه اجتماعی ممکن است فرصتی ارتباطی برای به اشتراک گذاشتن دانش در بخش‌های مختلف، بین بخشی یا سازمانی ارائه دهد. با این حال، عملکرد نوآوری بستگی به نحوه عملکرد مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش دارد که سرمایه اجتماعی و رفتار اشتراک دانش کارکنان را تنظیم می‌کند. این پژوهش با پیش فرض بر نظریه مبتنی بر منابع و نظریه سرمایه اجتماعی، میزان چگونگی استفاده کارکنان از سرمایه اجتماعی برای مشارکت در آن را بررسی می‌کند رفتارهای اشتراک دانش برای بهبود عملکرد نوآوری ادبیات مربوط به رابطه بین مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش، عملکرد نوآوری و سرمایه اجتماعی را پیش می‌برد. همچنین بینش‌هایی در مورد اینکه چگونه اقدامات مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش نقش مهمی در ارتقا و تقویت شبکه‌های اجتماعی و دانش ایفا می‌کند ارائه می‌دهد. به اشتراک‌گذاری رفتارها در محل کار علاوه بر این مطالعه ادبیات سرمایه اجتماعی را پیش می‌برد و پیشنهاد می‌کند که برای دستیابی و کمک به دانش و عملکرد نوآوری مفید است (کومارسینگ، ۲۰۲۱).

پژوهشگران زیادی به بررسی ارتباط بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش، عملکرد نوآوری، سرمایه و اشتراک‌گذاری دانش پرداختند. اما مطالعات چندانی که هرچهارتا متغیر را باهم بررسی کرده باشد یافت نشد. همچنین نوآوری پژوهش حاضر در این است که پژوهشی که به بررسی ارتباط بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش در شرکت‌های دارویی استان لرستان صورت گرفته باشد انجام نشده است. با توجه به این که شرکت‌های دارویی هم در کشف و بهره‌برداری تجاری‌سازی دارو در بین شرکت‌های فعال در حوزه دارویی موفق هستند و همه در حوزه‌های نوآوری توجه می‌نمایند. اما در زمینه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر سرمایه اجتماعی، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر اشتراک‌گذاری دانش، عملکرد نوآوری بر سرمایه اجتماعی و همچنین عملکرد نوآوری بر اشتراک‌گذاری دانش که این موارد پرداخته باشد صورت نگرفته است. صنعت دارویی لرستان با در اختیار داشتن سهم بالای بازار دارویی که در کشور دارد از جمله صنایع پرپتانسیل و با اهمیت محسوب می‌شود. از این روش دانش و سازوکار موجود در یک سازمان می‌تواند از طریق نوآوری و فرآیندهای تولید نقش موثری در افزایش عملکرد نوآوری در یک سازمان داشته باشد. صنعت داورسازی یکی از پویاترین رشته‌های علمی و دانش محور است که نقش بسزایی در ارتقای شاخص‌های سلامت افراد دارد و از نوآوری به‌عنوان عامل حیاتی مهم این صنعت می‌توان نام برد. باید توجه داشت که برخلاف نوآوری دارویی در سطح جهانی که همراه با کشف مولکول است و صنعت دارویی کشور تولید مجدد آن‌ها مبدا نوآوری است. و در این صنعت با نوآوری محصول و فرآیند مواجه هستیم. در محیط بازار و رقابتی امروز، سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای با چالش‌های بهبود و محصولات و خدمات خود مواجه هستند تا بتوانند محصولات و خدمات جدید خود را سریع‌تر از رقیبان به بازار معرفی کنند. بنابراین حیات و موفقیت ماندگار صنعت داورسازی وابستگی زیادی به بخش پژوهش و توسعه آن دارد. رمز موفقیت در حوزه پژوهش و توسعه که محور استراتژیک در گسترش صنایع دارویی است خلق، اشتراک‌دانش، و بکارگیری دانش با ایجاد و زمینه مناسب فرهنگ است (اسلامی اشلقی و خمسه، ۱۴۰۰). بنابراین سؤال اصلی

^۱ Diab

^۲ Ahmad & Karim

پژوهش حاضر بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر برداشت بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش در شرکت‌های دارویی استان لرستان است؟

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش

شیوه‌های مدیریت منابع انسانی فرآیندهای مدیریتی را توضیح می‌دهد که به سازمان‌ها اجازه می‌دهد دانش ارزشمند و استثنایی کسب کنند و بر فعالیت‌های نوآورانه و عملکرد بالاتر تأثیر بگذارند. تأثیر می‌گذارد نگرش‌ها، توانایی‌ها و رفتارهای مرتبط با شغل کارکنان برای دستیابی به اهداف یک سازمان و نقش مهمی در حمایت از محیط سازمانی مساعد برای فعالیت‌های مدیریت دانش ایفا می‌کند. از آنجایی که دانش و نوآوری ریشه در روان‌شناسی انسان دارد، چندین مطالعه گذشته‌خاستار شخصی‌سازی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به شیوه‌ای است که به بهترین وجه برای توسعه و تداوم ایجاد و به اشتراک‌گذاری دانش برای بهبود عملکرد نوآوری در سازمان مناسب است. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش هدف خود را برای تقویت فرآیندهای دانش در یک سازمان بیان کرده‌اند. هدف اقدامات شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بهبود جریان دانش اکتساب دانش، جذب، تبدیل، و قابلیت‌های تبادل در سازمان از طریق استخدام و انتخاب خاص، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و شیوه‌های جبران خسارت است شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش پایه سرمایه انسانی سازمان را تقویت می‌کند در حالی که بر جنبه‌های ارزش‌آفرین کمتر قابل مشاهده تأکید می‌کند: مشارکت، شبکه‌های داخلی و خارجی، دانش نهفته در زنجیره‌های اسکالر و غیره است. مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش شامل شیوه‌های مدیریت منابع انسانی است که به‌طور خاص برای بهبود فرآیندهای اطلاعاتی در یک سازمان طراحی شده است (گاین؛ ۲۰۲۱). شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش شامل شیوه‌های مدیریت منابع انسانی است که عمده‌اً برای بهبود فرآیند دانش سازمان طراحی شده‌اند مدیران باید شیوه‌های سنتی مدیریت منابع انسانی را برای بهبود ایجاد و اشتراک دانش در سازمان خود اصلاح کنند (یوسف آلتال و لارنس امیاگوالی؛ ۲۰۱۹). شیوه‌های مبتنی بر مدیریت دانش مهار فرآیند مدیریت دانش شرکت، در نتیجه نوآوری فرآیند کسب‌وکار را بهبود می‌بخشد. شیوه‌های مدیریت دانش منابع انسانی به کسب‌وکارها کمک می‌کند تا فرآیند کسب‌وکار خود را بهینه کنند. شرکت‌ها را قادر می‌سازد تا شیوه‌های مرسوم خود را با تطبیق شیوه‌های مؤثر دانش سازمانی تقویت کنند. پاداش، ارزیابی عملکرد، استخدام، و آموزش و توسعه ارزشی را به فرآیند دانش شرکت در میان شیوه‌های منابع انسانی می‌افزاید. شیوه‌های مدیریت دانش منابع انسانی سیستمی است که در آن سازمان به نوآوری و دانش سازمانی کمک می‌کند (سرفراز و همکاران؛ ۲۰۲۳). دیدگاه مبتنی بر دانش شرکت بیان می‌کند که عملکرد سازمانی از منابع و قابلیت‌های مرتبط با دانش یک شرکت ناشی می‌شود. از دیدگاه دانش‌محور، توانایی یک شرکت به اراده و توانایی کارکنان آن برای اجرای ماهرانه فعالیت‌های سازمانی وابسته است و بنابراین، منابع انسانی محرک‌های کلیدی عملکرد سازمانی هستند. مدیریت منابع انسانی یک رویکرد مدیریتی است که بر کارکنان یک سازمان تمرکز دارد. و جزء لاینفک مدیریت دانش سازمانی است. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش برای افزایش ایجاد، اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش در یک سازمان طراحی شده‌اند. به‌ویژه، آنها شامل جذب و استخدام کارکنانی هستند که تخصص و توانایی مناسب برای همکاری و توسعه، آموزش و توسعه دانش خود را به گونه‌ای که بتوانند به پتانسیل خود دست یابند، و ارائه پاداش مناسب برای ایجاد انگیزه در آنها برای ایجاد، اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش خود است. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش مبتنی بر شیوه‌های سنتی مدیریت منابع انسانی است، اما رویکردی اساساً متفاوت دارد: شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش، تمرکز بر تکمیل شکاف‌های دانش سازمان و نه موقعیت‌های باز، توسعه فعال شایستگی کارکنان به‌جای نظارت بر عملکرد، و ارائه پاداش برای فعالیت‌های. مبتنی بر مدیریت دانش به‌جای رسیدن به اهداف مالی

^۱. Gun

^۲. Yousef AL-TAL& Lawrence Emeagwali

^۳. Sarfraz & et al

کوتاه‌مدت، سه روش کلیدی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش، احتمالاً برای شرکت‌های لجستیک کوچک مهم هستند. اول، استخدام مبتنی بر دانش یک رویکرد سازمانی برای استخدام کارکنان جدید است که نه تنها تخصص مناسب با نقش کار، بلکه مهارت‌های اجتماعی و پتانسیل توسعه را نیز دارند. از آنجایی که دانش یک موضوع ساخته شده اجتماعی است و یادگیری عمدتاً در یک زمینه مشارکتی صورت می‌گیرد. اطمینان از اینکه یک کارمند آینده‌نگر توانایی همکاری را دارد ضروری است. از آنجایی که کار به‌طور موثر تحت شرایط متغیر مستلزم توانایی یادگیری و توسعه دانش جدید است، این ویژگی‌های آینده‌محور نیز باید به‌طور جدی مورد توجه قرار گیرند. استخدام مبتنی بر دانش از دانش‌سازی و خلاقیت پشتیبانی می‌کند، زیرا تازه‌واردان زمانی که بتوانند و مایل به ادغام با متصدیان باشند، دانش تکمیلی را به شرکت هدف تزریق می‌کنند (اوانجلیستا و همکاران، ۲۰۲۲).

Laursen و Foss (2003) در مطالعات تجربی خود نشان دادند که مدیریت منابع انسانی می‌تواند نوآوری شرکت را تقویت کند. محققان پیشنهاد کردند که شیوه‌های مدرن مدیریت منابع انسانی برای تولید، اشتراک و کاربرد دانش بسیار مهم است. مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش را می‌توان به‌عنوان آن دسته از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مدرن تعریف کرد که به‌طور هدفمند برای تقویت فرآیندهای دانش در یک سازمان طراحی شده‌اند. با تکیه بر نظریه دانش رفتار سازمانی (KBV) سازمان‌ها برای تولید، تثبیت و به‌کارگیری دانش متولد می‌شوند و این دانش منبع اصلی در یک شرکت است. نه تنها منبع اصلی است، بلکه سوخت نوآوری نیز هست. در نتیجه، تک تک کارکنان می‌توانند دانش و روابط اجتماعی خود را از طریق شیوه‌های خاص مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش توسعه دهند و در نتیجه نوآوری شرکت را افزایش دهند. ادعا کرد که ویژگی‌های کارکنان و مدیریت منابع انسانی می‌تواند بر اجرای نوآوری باز در شرکت‌ها تأثیر بگذارد. بنابراین، این مطالعه بر روی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی متمرکز است که به‌طور کارآمد و مؤثر جریان ورودی و خروجی دانش یک شرکت را مدیریت می‌کند. از این نظر، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش کارکنان را برای ایجاد، به اشتراک گذاشتن و به‌کارگیری دانش که جریان دانش را در سراسر شرکت افزایش می‌دهد، توانمند می‌سازد. ورودی و خروجی دانش نقش مهمی در نوآوری باز ورودی و خروجی دارد (شاهین و همکاران، ۲۰۲۳).

۱.۳. ابعاد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش

الف) استخدام و گزینش مبتنی بر دانش: استخدام و انتخاب مبتنی بر دانش را می‌توان به‌عنوان فرآیند جذب و انتخاب کارکنان براساس سطح دانش، توانایی یادگیری، تخصص بالقوه و مهارت‌های اجتماعی تعریف کرد. فرآیند جذب و انتخاب پویا و پیچیده است زیرا اقتصاد دانش امروزی بسیار به ارزش ایجاد شده توسط این عمل برای کارفرمایان و کارمندان وابسته است. استخدام و انتخاب مبتنی بر دانش بر استفاده از دانش تأثیر می‌گذارد زیرا دانش وارد شده به شرکت را تعیین می‌کند. علاوه بر این، نوآوری سازمانی بر پایه دانش شرکت متکی است. که ناشی از استخدام نیروی کار با استعداد است که به سرمایه فکری و عملکرد کلی شرکت کمک می‌کند. بنیان دانش شرکت، که در استخدام کارکنانی که می‌توانند دانش را به اشتراک بگذارند و به‌کار گیرند، ریشه دارد، چیزی است که نوآوری را هدایت می‌کند. در این راستا، انگلسبرگر و همکاران^۲ (۲۰۲۲) ادعا می‌کنند که مدیران می‌توانند ظهور فعالیت‌های نوآورانه باز را با القای سیستم‌های استخدام و انتخاب مبتنی بر دانش در شرکت‌های کوچک و متوسط تشویق کنند. استخدام و انتخاب افرادی که توانایی بالایی در یادگیری و همکاری دارند می‌تواند تولید دانش از منابع خارجی را تقویت کند که نوآوری باز ورودی را ممکن می‌سازد در حالی که استخدام و انتخاب افرادی که می‌توانند دانش کسب شده را به اشتراک بگذارند و به‌کار گیرند، نوآوری باز برون‌گرا را ممکن می‌سازد (شاهین و همکاران، ۲۰۲۳).

^۱. Evangelista et al

^۲. Engelsberger et al

ب) آموزش و توسعه مبتنی بر دانش: طبق نظریه رابینز و همکاران^۱ (۲۰۱۰) کارگران شایسته به ندرت قادر به حفظ شایستگی خود به طور نامحدود هستند، زیرا مهارت‌ها اغلب در طول زمان بدتر می‌شوند. آموزش و توسعه برای سازمان‌ها ضروری است تا شکاف بین مهارت‌ها و دانشی را که کارکنان باید داشته باشند و آنچه در حال حاضر دارند، پر کنند. آموزش و توسعه مبتنی بر دانش شامل فعالیت‌های منظم برای توسعه مهارت‌ها و دانش کارکنان است. این بر آموزش فردی متمرکز است که با خواسته‌های متمایز کارکنان برای اطمینان از بهبود مستمر سرمایه انسانی و شیوه‌های نوآوری مطابقت دارد. آموزش و توسعه مبتنی بر دانش برای ایجاد انگیزه در مهارت‌های انسانی حیاتی است. طبق نظر ابرار و همکاران^۲ (۲۰۲۱)، آموزش و توسعه مبتنی بر دانش، سرمایه انسانی را تقویت می‌کند، که ظرفیت جذب کارکنان را افزایش می‌دهد و در نهایت تأثیر مطلوبی بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد. آموزش مبتنی بر دانش همچنین می‌تواند شامل دوره‌هایی باشد که کارکنان را برای تولید و به اشتراک گذاشتن دانش تشویق می‌کند که می‌تواند فعالیت‌های نوآوری باز ورودی را افزایش دهد. علاوه بر این، آموزش و توسعه مبتنی بر دانش می‌تواند شایستگی‌ها را برای استفاده از دانش داخلی و خارجی بهبود بخشد، و به نوبه خود، فعالیت‌های نوآوری باز بیرونی را در سازمان تقویت کند (شاهین و همکاران، ۲۰۲۳).

ج) پاداش و پاداش مبتنی بر دانش: پاداش و پاداش مبتنی بر دانش به اقدامات مربوط به پاداش دادن به کارکنان با توجه به مشارکت آنها در فرآیندهای کلیدی دانش در شرکت اشاره دارد. هی و جینگ^۳ (۲۰۱۸) اشاره کردند که پاداش می‌تواند به اشکال مختلف مانند پاداش‌های پولی، مرخصی، بسته‌های شناسایی و بیمه پزشکی باشد. علاوه بر این، غایاس و حسین^۴ (۲۰۱۵)، مانگ کونگارا^۵ (۲۰۱۱) و ستیورینی و همکاران^۶ (۲۰۱۸) نشان داد که پاداشی که به کارکنان داده می‌شود به طور قابل توجهی بر سطح انگیزه، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. در چارچوب اقتصاد مبتنی بر دانش، دانش دارایی گران‌بهایی است که شرکت‌ها به وسیله آن به رقابت‌پذیری دست می‌یابند. بنابراین، سیستم پاداش و پاداش مبتنی بر دانش، کارکنانی را که در تلاش برای ایجاد، اشتراک‌گذاری و به کارگیری دانش جدید هستند، حمایت می‌کند. این عمل در نتیجه باعث تشویق و بهبود نوآوری در سازمان‌ها می‌شود. به طور سنتی، پاداش‌ها و مشوق‌هایی به آن دسته از کارمندان ارتقا یافته یا کسانی که به فروش و سود بالاتری دست پیدا می‌کنند، داده می‌شود. در یک سیستم پاداش مبتنی بر دانش، کارکنان براساس سهمی که در تولید و به اشتراک‌گذاری دانش دارند، پاداش می‌گیرند، که به نوبه خود، فعالیت‌های نوآوری باز ورودی را تشویق می‌کند. علاوه بر این، پاداش و پاداش مبتنی بر دانش کارکنان را تشویق می‌کند تا مهارت‌های جدید را بیاموزند، و در نتیجه، کاربرد دانش را تسهیل می‌کند، در نتیجه نوآوری باز بیرونی را در شرکت افزایش می‌دهد (شاهین و همکاران، ۲۰۲۳).

د) ارزیابی عملکرد مبتنی بر دانش: ارزیابی عملکرد مبتنی بر دانش تنها بر نحوه عملکرد کارکنان از نظر مدیریت دانش متمرکز است. بر این اساس، علوی و لیدنر^۷ (۲۰۰۱) و آل‌تال و ایماگوالی^۸ (۲۰۱۹) ارزیابی عملکرد مبتنی بر دانش را به عنوان روشی برای ارزیابی کارگران براساس مشارکت آنها در فرآیندهای دانش شرکت، یعنی تولید دانش، اشتراک دانش و کاربرد دانش می‌دانست. ارزیابی فعالیت‌های کارکنان به کشف شکاف‌های بین عملکرد و اهداف کمک می‌کند، که کارگران را به تفکر نوآورانه تشویق می‌کند. به گفته کرزی و همکاران^۹ (۲۰۱۹) یک روش ارزیابی عملکرد مدیریت منابع انسانی معاصر که بر کسب دانش و مهارت جدید تأکید دارد، ممکن

^۱. Robbins et al

^۲. Abrar et al

^۳. Hee & Jing

^۴. Ghayas & Hussain

^۵. Mangkunegara

^۶. Setyorini et al

^۷. Alavi & Leidner

^۸. Al Tal & Emeagwali

^۹. Curzi et al

است تأثیر مطلوبی بر رفتار نوآورانه کارکنان داشته باشد. در این رابطه جیانگ و همکاران (۲۰۱۲) معتقدند که ارزیابی عملکرد که بر ایجاد و اشتراک دانش متمرکز است به کارکنان کمک می‌کند تا دانش را بهتر یاد بگیرند و استفاده کنند. طبق مطالعه اخیر کیانتو و همکاران (۲۰۱۷) یک سیستم کارآمد ارزیابی عملکرد که تولید، به اشتراک‌گذاری، ذخیره و کاربرد دانش را تشویق و پشتیبانی می‌کند، می‌تواند بهبود یابد. عملکرد شرکت از نظر نوآوری به‌طور خلاصه، اتخاذ ارزیابی عملکرد مبتنی بر دانش می‌تواند توانایی کارکنان را برای یادگیری و به کارگیری دانش جدید افزایش دهد و در نتیجه نوآوری باز درونی و بیرونی را در شرکت تقویت می‌کند (شاهین و همکاران، ۲۰۲۳).

۴. اشتراک‌گذاری دانش

اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان یک جزء حیاتی برای ایجاد عملکرد بلندمدت پایدار و در نتیجه مزیت رقابتی شناسایی شده است و بنابراین توجه محققان و متخصصان را به‌خود جلب کرده است. رفتار به اشتراک‌گذاری دانش را می‌توان با جنبه معرفت‌شناختی اشتراک دانش سنجد: به اشتراک‌گذاری اطلاعات صریح و ضمنی است. دانش آشکار به دانشی اطلاق می‌شود که می‌توان آن را نوشت و به اشتراک گذاشت، در حالی که دانش ضمنی از طریق تجربه آموخته می‌شود و از طریق سنت شفاهی از فردی به فرد دیگر منتقل می‌شود. به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و صریح هر دو رویکرد قوی به فرآیند دانش کسب و کار را ترویج می‌کنند. روش دیگر برای اندازه‌گیری اشتراک دانش، مشارکت فرد در رفتار اشتراک دانش است که از طریق رفتار و مشارکت سنجد می‌شود. تسهیم دانش بین سازمان‌ها شامل دو فرآیند است: اهدای دانش و جمع‌آوری دانش کوالیر و همکاران (۲۰۱۵) سه عامل توانمندسازی اشتراک دانش را پیشنهاد می‌کنند: فردی، سازمانی و فناوری توانمندسازی‌های فردی که کارکنان را به اشتراک گذاشتن دانش در مورد تخصص مرتبط با شغل خود سوق می‌دهد. اگر کارکنان بتوانند دانش خود را به‌طور همزمان در سازمان خود جمع‌آوری کنند، احتمال بیشتری دارد که دانش خود را اهدا کنند که سپس به توسعه قصد اشتراک دانش منجر می‌شود. دوم توانمندسازی به اشتراک‌گذاری دانش ناهام و همکاران (۲۰۲۰) خاطرنشان کردند که با کاهش مرزهای واحدهای تجاری و افزایش باز بودن اعضای سازمان، فعالیت‌های به اشتراک‌گذاری دانش در بین کارکنان موفق‌تر می‌شود. سبک رهبری حمایتی را می‌توان عاملی برای توانمندسازی کارکنان در نظر گرفت. کار تیمی، کارمند توانمندسازی و اعتماد همگی تأثیر مثبتی بر اهدا و جمع‌آوری دانش دارند. مدیران باید بر تشویق کارکنان به مشارکت در فعالیت‌های اهدای دانش و جمع‌آوری تمرکز کنند فرهنگ تسهیم دانش مثبت را پرورش دهید که در آن همه کارکنان بر این باورند که به‌جای انتظار پاداش متقابل در نتیجه به اشتراک گذاشتن دانش خود، مشارکت مفیدی در نفع مشترک دارند (گاین، ۲۰۲۱). مفهوم اساسی مدیریت دانش این است که دانش را می‌توان به اشتراک گذاشت. به اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند حداکثر فرصت را از توانایی سازمان ایجاد کند و برای رفع این نیازها و ایجاد راه‌حل‌ها و کارایی‌هایی که مزیت رقابتی برای کسب‌وکار فراهم می‌کند. در سازمان مدرن، اشتراک‌گذاری دانش فرآیند مهمی است که می‌تواند منجر به سرمایه‌های فکری مشترک شود، که منبعی مهم و فزاینده است (دوی ویدیان و همکاران، ۲۰۱۷). اشتراک‌گذاری دانش بهترین راه برای تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار است و بخشی از فرآیند مدیریت دانش است. در یک سازمان، دانش اغلب نه تنها در یک سند یا مخزن، بلکه در روال‌ها، فرآیندها، رویه‌ها و هنجارهای آن ذخیره می‌شود. بنابراین، اشتراک دانش برای تبدیل دانش متعلق به افراد در سازمان به دارایی‌های سازمان در دسترس همه اعضای سازمان بسیار مهم است (ایراوان و همکاران، ۲۰۱۹). به اشتراک‌گذاری دانش را می‌توان به‌عنوان به اشتراک‌گذاری و تبادل ایده‌ها به منظور ایجاد دانش جدید در نظر گرفت. و این تبادل عموماً بین افراد و گروه‌ها صورت می‌گیرد. جریان دانش یا از طریق ایمیل، صفحات وب اینترنت یا جلسات است. انتقال دانش از فردی به فرد دیگر می‌تواند دانش جدیدی ایجاد کند. به اشتراک‌گذاری دانش را می‌توان به‌عنوان عرضه و تقاضای دانش جدید نیز در نظر گرفت.

^۱. Jiang et al

^۲. Dwi Widayani et al

^۳. Irawan et al

دانش حیاتی یک سازمان توسط کارکنان نگهداری می‌شود و تا زمانی که کارکنان مایل به انتشار و به اشتراک گذاری آن با سازمان باشند می‌تواند تنها در اختیار سازمان قرار گیرد (صدیقی و همکاران، ۲۰۱۹).

۵. ابعاد اشتراک گذاری دانش

دو دسته فرعی اشتراک گذاری دانش عبارتند از:

الف) اهدای دانش: به این صورت تعریف می‌شود: ارتباطاتی که بین یک فرد صورت می‌گیرد و مبتنی بر انتقال دلخواه خود فرد از سرمایه فکری اش است (صدیقی و همکاران، ۲۰۱۹).

ب) جمع آوری دانش: را می‌توان به عنوان تلاش برای متقاعد کردن سایر اعضای یک سازمان برای به اشتراک گذاشتن آنچه می‌دانند تعریف کرد دانشی که می‌توان به اشتراک گذاشت یا صریح است یا ضمنی، دانش ضمنی نیز دانش ضمنی نامیده می‌شود، دانشی که در فرد زنده و جاری است دانش صریح دانشی سیستماتیک است که اغلب به مکتوب مانند گزارش‌ها، اسناد و کتاب‌ها ذخیره شده و در مکان و زمان منتقل می‌شود (صدیقی و همکاران، ۲۰۱۹).

۶. عملکرد نوآوری

قبل از تعریف عملکرد نوآوری باید بدانیم نوآوری چیست. نایت (۱۹۶۷) نوآوری‌ها را از دیدگاه رشته ای مختلف تحلیل کرد. براساس مطالعه وی، نوآوری که روانشناسان بر آن تاکید دارند ایجاد و تغییر نگرش‌ها و اعتقادات شخصی است. آنچه اقتصاددانان بر آن تاکید دارند، نرخ انتشار یک توسعه جدید است. و چیزی که سوسیالیست‌ها بر آن تاکید دارند، تغییر در یک سازمان است. با این حال، برای همه رشته‌ها، نوآوری اتخاذ رویکردهای جدید برای یک سازمان و محیط مناسب است. دراکر (۱۹۹۳) معتقد بود که نوآوری نه تنها یک فرآیند، بلکه ترکیبی از تمام عناصر نوآوری نیز هست. عناصر اصلی نوآوری ناهمبستگی در الزامات محیطی، الزامات فرآیندهای تولید، تغییرات صنایع و بازارها، تغییرات در مؤلفه‌های آمار جمعیت و تغییر ادراک مصرف کنندگان نسبت به محصولات یا خدمات بود. از این رو، تفاوت بین «نوآوری» و «عملکرد نوآوری» در این است که نوآوری اتخاذ رویکردهای جدید برای یک سازمان است و عملکرد نوآوری اندازه گیری عملکرد یک رویکرد جدید اتخاذ شده یا یک معیار اندازه گیری جدید برای اندازه گیری عملکرد سازمانی است (ون لی و فانگ یو، ۲۰۱۲). عملکرد نوآوری به عنوان توانایی تبدیل ورودی‌های نوآوری به خروجی و در نتیجه توانایی تبدیل توانایی و تلاش نوآوری به اجرای بازار تعریف می‌شود (سوزبیلر، ۲۰۱۸). عملکرد نوآوری نتایج انباشته شده از فعالیت نوآوری در یک صنعت یا بخش محصول است و نشانگر مستقیم خروجی نوآوری است. ابعاد عملکرد نوآوری شامل عملکرد نوآوری مدیریت و عملکرد نوآوری تکنولوژیکی تقسیم می‌شود (جیا، ۲۰۲۳) ..

۷. ابعاد عملکرد نوآوری

الف: عملکرد نوآوری مدیریت: به میزان واکنش به تغییر در محیط سازمانی و میزان مدیریت نوآورانه در جنبه‌های مختلف اشاره دارد (جیا، ۲۰۲۳).

ب: نوآوری فناورانه: به میزانی اشاره دارد که یک شرکت از فناوری‌های جدید بهره‌برداری می‌کند، آنها را در محصولات جدید ادغام می‌کند یا رویه‌های جدید را ترویج می‌کند (جیا، ۲۰۲۳).

۸. سرمایه اجتماعی

نظریه سرمایه اجتماعی برای اولین بار توسط بورديو در سال ۱۹۷۲ و کلمن در سال ۱۹۸۸ به طور سیستماتیک معرفی شد. تعریف اساسی ارائه شده این است که سرمایه اجتماعی منبعی ذاتی در روابط اجتماعی است که می‌تواند از این منابع برای منافع شخصی و گروهی استفاده

^۱. Siddiqui et al

^۲. Wen Lee & Fang Yu

^۳. Solzbilir

^۴. Jia

کند (آزیتا آزیس و سنیمانارا، ۲۰۲۲). ایده ارسطو، فیلسوف مشهور یونانی که می‌گفت انسان ذاتاً حیوانی اجتماعی است مخفف مفهوم سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی در یکی از ویژگی‌های اولیه زندگی اجتماعی انسان‌ها یعنی تعاملات اجتماعی، روابط، پیوندها و یا ارتباطات دیده می‌شود. سرمایه اجتماعی بیانگر چسبی است که جامعه را با احساس تعلق و هنجارهای مشترک در کنار هم نگه می‌دارد. سرمایه اجتماعی برای یک نظم اجتماعی کارآمد ضروری است و آن چسب بیانگر روابط اجتماعی است که شامل عناصر حیاتی خاص مانند اعتماد، تعامل، هنجارهای مشترک و همکاری می‌شود. بیشتر ادبیات در مورد مفهوم اجتماعی سرمایه، اهمیت روابط اجتماعی را به‌عنوان منبعی برای تسهیل کنش کنشگران فردی یا اجتماعی و بهره‌مندی از آن مشاهده می‌کند. فرض اصلی این مفهوم این است که تعاملات اجتماعی، روابط، پیوندها و ارتباطات در ساختار اجتماعی یا شبکه‌ای منابع ارزشمندی هستند، البته بسته به تراکم و محتوای چنین روابطی انسجام اجتماعی با عناصر فراگیر مانند اعتماد و هنجارها، تعامل و همکاری می‌کند. سرمایه اجتماعی که برگرفته از تحقیقات روانشناختی است، ارزش مهمی در ایجاد روابط شبکه‌ای در شرکت‌ها دارد. این امر بر جهت و گرایش ارتباطات شبکه در شرکت‌های نوپا تأثیر می‌گذارد و به تدریج به عامل مهمی در مطالعه کارآفرینی توسط محققان تبدیل شده است (ژی و همکاران، ۲۰۲۱). سرمایه اجتماعی توضیح می‌دهد که چگونه منابع اجتماعی تجربیات مثبتی را در کار ایجاد می‌کند و منجر به نتایج مفید می‌شود. این امر تبادل اطلاعات را در سازمان‌ها تسهیل می‌کند و به افراد کمک می‌کند تا زمانی که به یکدیگر اعتماد دارند و با یکدیگر شناسایی می‌شوند و می‌توانند مزایای سازمانی را فراهم کنند، به‌طور مؤثر با یکدیگر همکاری کنند. می‌تواند جریان اطلاعات بین افراد را تسهیل کند (باقری و همکاران، ۲۰۲۱). چنین روابط اجتماعی به‌عنوان منبعی در ساختار یا سازمان اجتماعی در نظر گرفته می‌شود. به این ترتیب، سرمایه اجتماعی برای آنها مزیت ایجاد می‌کند و به دنبال آن است. روابط و تعاملات اجتماعی از خانواده نزدیک و مدارهای خانوادگی گسترده و سپس محافل دوستان و آشنایان به اعضای یک گروه، جامعه، انجمن، شبکه و در یک سازمان محتوا و جوهره تحقق یا بهره‌مندی از سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک منبع مشاهده می‌شود که پیوندها و یا روابط اجتماعی در یک ساختار اجتماعی مناسب هستند (ونکاتانارایانا، ۲۰۱۸). کلاریج (۲۰۱۸) ابعاد سرمایه اجتماعی را به شرح زیر بیان کرده‌اند:

الف) بعد ساختاری: این اصطلاح، ترکیب غیر شخصی از پیوندها بین افراد یا واحدها را شرح می‌دهد. این ترکیب الگویی از ارتباطات بین افراد به شمار می‌آید و شامل نقش‌ها، قوانین، سوابق و پروسه‌هایی است که اصطلاحاتی از این پیکره‌بندی به شمار می‌آیند (کلاریج، ۲۰۱۸).

ب) بعد شناختی: به منابعی مربوط می‌شود که بازنمایی‌ها، تفاسیر و سیستم‌های معنایی مشترک بین احزاب را فراهم می‌کند. این طرح‌واره‌ها و سیستم‌های شناختی از معناست که به شکل لغت و روایات مشترک ظاهر می‌شود. سرمایه اجتماعی شناختی زبان و رمز و راز مشترکی است که اساسی برای ارتباطات را فراهم می‌سازد (کلاریج، ۲۰۱۸).

ج) بعد رابطه‌ای: به ویژگی‌ها و کیفیت روابط شخصی از قبیل اعتماد، تعهدات، احترام و حتی دوستی مربوط می‌شود. بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی به ویژگی و ماهیت روابطی که از طریق تاریخچه‌ای از تعامل توسعه یافته، اشاره می‌کند و در ویژگی‌های رفتاری از قبیل امانت‌داری، معیارهای گروهی مشترک، تعهدات و تعیین هویت نقش دارد (کلاریج، ۲۰۱۸).

^۱. Azita Azis & Senimantara

^۲ Xie

^۳. Bagheri et al

^۴Venkatanarayana.

^۵ Claridge

۹. توسعه فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. به اشتراک‌گذاری دانش بر کارایی استفاده از منابع انسانی تأثیر می‌گذارد زیرا به بهره‌وری بهتر و کیفیت بالاتر عملکرد سازمان کمک می‌کند، خطر از دست دادن دانش منحصر به فرد را در صورت خروج یک کارمند خاص از سازمان کاهش می‌دهد و باعث می‌شود اعضای سازمان به راحتی و سرعت بیشتری دانش را جمع‌آوری کنند. و بنابراین یادگیری جمعی ایجاد می‌کند. یکی از راه‌هایی که می‌توان به اشتراک‌گذاری دانش در یک سازمان را تشویق کرد، تنظیم شیوه‌های اساسی مدیریت منابع انسانی (HRM) به شیوه‌ای مناسب است، که زمینه‌ای است که این مطالعه بر روی آن تمرکز دارد. این یک حوزه پژوهشی نسبتاً جدید است و مطالعات زیادی در مورد این موضوع ظاهر نشده است. علاوه بر این، بخش مهمی از چنین مطالعاتی توصیفی باقی می‌ماند و توضیح نمی‌دهد که از چه راه‌ها و تا چه حد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به اشتراک‌گذاری دانش را تسهیل می‌کنند (ماتسکووا و اسمسنا، ۲۰۱۷).

فرضیه دوم و سوم: شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر سرمایه اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد که شبکه روابط یک کارمند در محل کار یک استراتژی استراتژیک است. منبعی برای دستیابی به اهداف جمعی در سازمان است. سرمایه اجتماعی در یک سازمان به خوبی در شبکه روابط بین همکاران ریشه دوانده است. و به عنوان بستر ایجاد دانش، اشتراک و نوآوری در سازمان در نظر گرفته شده است. فعالیت‌های مدیریت دانش در سازمان اعتقاد بر این است که ناظر بیشتر بازخورد عملکرد مثبت می‌دهد برای زیردستان، خودکارآمدی زیردستان بیشتر می‌شود که مسیری برای ایجاد و استفاده از سرمایه اجتماعی ایجاد می‌کند برای منافع تک تک کارکنان، گروه و واحد سازمانی است. سرمایه اجتماعی در سطح فردی و تیمی تأثیر مشخصی بر اشتراک دانش صریح و ضمنی کارکنان در سازمان دارد. روابط اجتماعی هسته مرکزی شبکه‌ها و اشتراک دانش را تشکیل می‌دهد. سرمایه اجتماعی نقشی استراتژیک در تبیین عملکرد اشتراک دانش در جامعه شبکه‌های یادگیری ایفا می‌کند. سرمایه انسانی نامشهود را فرض می‌کنیم. و سرمایه اجتماعی اشتراک دانش برای بهبود عملکرد نوآوری فردی در سازمان پشتیبانی می‌کند. به طور مشابه، سرمایه اجتماعی ادعا می‌کند منابع ارتباطی موجود در بین همکاران، گروه‌ها و واحدهای سازمانی منابع استراتژیک دانش انسان هستند فعالیت‌های افزایش سن و نوآوری در سازمان است. دانش و به اشتراک‌گذاری آن، پیشینه نوآوری از طریق یادگیری سازمانی است. به اشتراک‌گذاری دانش و همکاری از طریق تعهد داخلی تسهیل می‌شود. این تعهد درونی به ایجاد تعادل بین تعهد کارکنان با تعهدات سازمانی مربوط می‌شود که برای انگیزش کارکنان و بهبود جریان دانش سازمان لازم است. تمایل کارکنان به اشتراک‌گذاری حجم قابل توجهی از دانش آلمانی در یک سازمان، تعبیه سازمانی و نفوذ آن کارمند خاص را افزایش می‌دهد و او به طور مشخص قابل مشاهده و قابل مشاهده است. منبع دانش مورد نظر یک کارمند در یک سازمان تعامل دارد و دانش صریح و ضمنی را با همکاران به اشتراک می‌گذارد و توانایی تشریح مشکلات مربوط به کار را افزایش می‌دهد و همزمان با استفاده از دانش جدید برای یافتن راه‌حل‌های مرتبط برای مسائل خود در محل کار عمل می‌کند. از سوی دیگر، ساختار نوآوری ارتباط تنگاتنگی با ایجاد دانش در سازمان دارد و فرآیندهای نوآوری مستلزم مجموعه‌ای از پیگیری مداوم برای مهار دانش بدیع و تکرار نشدنی است. پژوهش‌های قبلی ارتباط بین اشتراک دانش و نوآوری را با هماهنگی بین بخشی و استفاده از شبکه در سازمان نشان می‌دهد بنابراین، همان‌طور که عملکرد نوآوری اساساً مشروط به دانش ضمنی است، اشتراک دانش مهمترین عامل ضروری برای عملکرد نوآوری به اشتراک‌گذاری دانش یک عنصر کلیدی مدیریت دانش است و همچنین برای افزایش قابلیت نوآوری و عملکرد کارکنان فردی حیاتی است (کومار و سینگ، ۲۰۲۱).

فرضیه چهارم: عملکرد نوآوری بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد. عملکرد نوآورانه یکی از اهداف کلیدی اقتصادهای سراسر جهان است. این نشان‌دهنده میزانی است که همه ذینفعان قصد دارند ایده‌های منحصر به فرد را در محل کار مطرح،

تحقق بخشند و ترویج دهند. شرکت‌ها از کارکنانی می‌خواهند که در حین انجام وظایف محوله خود نوآوری کنند. عملکرد نوآورانه به‌عنوان نشانه‌ای از ظرفیت تولید پایدار صنعت استفاده می‌شود. براساس پژوهش‌های قبلی، عملکرد نوآورانه نه تنها به عوامل تعیین‌کننده فناوری و بازار، بلکه بر سرمایه اجتماعی از طریق یادگیری و شبکه‌های تعامل متکی است. براساس نظریه سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک دارایی ضروری سازمان در نظر گرفته می‌شود که چگونه سازمان‌ها می‌توانند به مزیت رقابتی پایدار دست یابند. این یک دارایی نامشهود و روان‌کننده حیاتی در نظر گرفته می‌شود که شرکت‌ها را در انجام وظایف خود تسهیل می‌کند. برای دستیابی به عملکرد نوآورانه مطلوب، سرمایه‌گذاری در سرمایه اجتماعی صنعت ضروری است. سرمایه اجتماعی شامل دارایی‌های دانش فراگیر است که از طریق سیستم روابط داخلی و خارجی شرکت قابل دسترسی است. این شبکه‌ها پایگاهی را برای نوآوری شرکت ایجاد می‌کنند. براساس دیدگاه سرمایه اجتماعی، یک دارایی حیاتی برای سازمان‌ها برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و عملکرد نوآورانه پیشرفته است (احسن و حافظ، ۲۰۲۳).

فرضیه پنجم: عملکرد نوآوری بر اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. در نتایج پژوهش‌های موجود، "عملکرد" یک سازه است، نه مفهومی که از یک معامله خاص تغییر شکل داده است. بنابراین، محققان تعاریف متفاوتی از عملکرد سازمانی دارند. یکی از تأثیرگذارترین مفاهیم عملکرد است نظریه دو ساختار، یعنی عملکرد سازمانی منعکس‌کننده رفتارهای سازمانی و نتایج رفتاری است. عملکرد نوآوری سود کار و سازمان برای اعضا با ایجاد و اجرای فعال ایده‌های جدید در کار، تیم‌ها و سازمان‌های آنهاست. به اشتراک‌گذاری دانش بهبود عملکرد نوآوری سازمانی را ارتقا می‌دهد و سازمان‌ها را ملزم می‌کند که حمایت نهادی مربوطه را ارائه دهند. از دیدگاه فردی، به اشتراک‌گذاری دانش رفتار را می‌توان به دو جهت تقسیم کرد: جریان ورودی و خروجی دانش، یعنی جمع‌آوری و اهدای دانش. با این حال، دانش برون‌گرا یا ورودی تنها دانش موجود در سازمان‌ها را افزایش می‌دهد. بدین ترتیب، سازمان‌ها باید بر شناسایی و استفاده از دانش تمرکز کنند. رفتار اشتراک دانش کارکنان در تمام سطوح سازمان رخ می‌دهد. شکستن محدودیت‌های ساختار سازمانی و تسریع در جریان دانش برای یکپارچه‌سازی دانش کارکنان ضروری است. با این حال، رفتار اشتراک دانش بین سازمانی می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا منابع استراتژیک مورد نیاز برای اجرای رفتارهای نوآورانه را از محیط بیرونی به دست آورند و عملکرد نوآوری سازمانی را ارتقا دهند. به اشتراک‌گذاری دانش عملکرد نوآوری سازمانی را ارتقا می‌دهد و کارکنان را ملزم می‌کند تا شیوه تفکر خود را تغییر دهند. اول، رفتار به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان را برای جستجوی دانش ناشناخته تسهیل می‌کند و از تکرار کار جلوگیری می‌کند. علاوه بر این، می‌توان از تجربه دیگران به‌عنوان مرجع استفاده کرد و در نتیجه هزینه‌های زمان و انرژی نوآوری کارکنان را کاهش داد. دوم، اگر میزان اشتراک دانش در سازمان‌ها باشد به اندازه کافی، کارمندان می‌توانند برای ایجاد یک پایگاه دانش و تجربه برای تشکیل یک سیستم اطلاعاتی مدیریت دانش بالغ تلاش کنند که به‌طور موثر از دست دادن دانش در نهایت، اشتراک دانش کارکنان، تبادل دانش بین یکدیگر را تسهیل می‌کند. بر این اساس می‌توان شیوه‌های تفکر و کار را بهبود بخشید و در نتیجه سطح دانش و توانایی کاری کارکنان را ارتقا داد و بر آن تأثیر گذاشت. عملکرد نوآوری سازمانی بنابراین، رفتار اشتراک دانش کارکنان می‌تواند بر عملکرد نوآوری سازمانی تأثیر مثبت بگذارد.

اشتراک‌گذاری دانش پتانسیل تأثیرگذاری قابل توجهی بر عملکرد شرکت دارد و بنابراین برای نوآوری حیاتی است. نوآوری منوط به اشتراک دانش است که منجر به اختراع خدمات، محصولات، مدل‌های تجاری، فرآیندها و ساختارهای سازمانی جدید می‌شود. سازمان‌هایی که تبادل دانش را تشویق می‌کنند توانایی خود را برای نوآوری بهبود می‌بخشند. اکرام و همکاران (۲۰۱۸) نشان می‌دهد که اهدا و جمع‌آوری دانش هر دو دارای مثبت و مثبت هستند تأثیر قابل توجهی بر رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان به‌طور خاص، مشخص شده است که اهدای دانش تأثیر مثبت مستقیمی بر نوآوری محصول دارد. علاوه بر این، به توسعه مجموعه دانش کمک می‌کند که به‌طور غیرمستقیم بر عملکرد کلی سازمان تأثیر می‌گذارد. یکی از ویژگی‌های نوآوری ایجاد فرآیندهای سودمند است که ممکن است از طریق

اشتراک دانش انجام شود. هنگام اجرای ایده‌های جدید یا فرآیندها، فرهنگ اشتراک دانش برای انتشار دانش در سراسر سازمان ضروری است. اتصال همه کارکنان و تقویت هم‌افزایی بسیار مهم است، زیرا قابلیت نوآوری فردی هر کارمند نقش میانجی مهمی را در افزایش تأثیر اشتراک دانش بر محصول، فرآیند و قابلیت نوآوری مدیریت ایفا میکند به روشی برای افزایش ظرفیت نوآوری کلی سازمان پرداخت که در آن اشتراک دانش باید در محل کار معرفی شود، زیرا می‌تواند خلاقیت کارکنان را افزایش دهد. مشارکت در فرآیند به اشتراک گذاری دانش کارکنان را قادر می‌سازد تا ایده‌های جدید توسعه محصول و خدمات را تولید کنند (کومار و سینگ، ۲۰۲۱).

۱۰. پیشینه پژوهش

خداپرست و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیرگذاری سیستم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان بر عملکرد شغلی نوآورانه پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان بر عملکرد شغلی نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارند و مولفه سرمایه اجتماعی بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی نوآورانه داشته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی در تأثیرگذاری سیستم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان بر عملکرد شغلی نوآورانه به‌طورفراآینده‌ای نقش میانجی داشته است. عسگری و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر رویه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر نوآوری با نقش سرمایه انسانی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که رویه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی سرمایه رابطه‌ای در سازمان تأمین اجتماعی تأثیرگذار است. رویه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی سرمایه ساختاری در سازمان تأمین اجتماعی تأثیرگذار است. رویه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی در سازمان تأمین اجتماعی تأثیرگذار است. قانیدی و علیزاده ثانی (۱۳۹۵) در پژوهشی به تبیین نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآوری در شرکت‌های دانش بنیان پرداخت. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که از بین ابعاد سرمایه اجتماعی، دو بعد تعامل اجتماعی و اعتماد، بر تعهد به نوآوری و توسعه دانش مشتری تأثیر مثبت می‌گذارند، اما تأثیر مثبت بعد هنجارهای مشترک بر متغیرهای تعهد به نوآوری و توسعه دانش مشتری ثابت نشد. تعهد به نوآوری بر توسعه دانش مشتری به‌طور مثبت تأثیرگذار است. همچنین، تأثیر مثبت دو متغیر تعهد به نوآوری و توسعه دانش مشتری بر عملکرد نوآوری تأیید شد. ژائو و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی جهت اشتراک دانش و عملکرد نوآوری در سازمان‌ها ظرفیت جذب و خلاقیت فردی مهم است پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که نتایج تأیید می‌کند که اشتراک دانش درون‌گرا نمی‌تواند مستقیماً عملکرد نوآوری سازمانی را ارتقا دهد و ظرفیت جذب تأثیر میانجی کاملی بین دانش ورودی دارد. به اشتراک گذاری و عملکرد نوآوری سازمانی به اشتراک گذاری دانش، خلاقیت فردی و ظرفیت جذب می‌تواند عملکرد نوآوری را بهبود بخشد. علاوه بر این، ظرفیت جذب و خلاقیت فردی تأثیر مستقیم و قابل توجهی بر عملکرد نوآوری سازمانی دارد. علاوه بر این، جذب‌کننده است ظرفیت نقش میانجی جزئی بین خلاقیت فردی و عملکرد نوآوری دارد. در نهایت، این مطالعه پیامدهای سیاستی مطالعه را مورد بحث قرار می‌دهد و جهت‌گیری‌های احتمالی پژوهش‌های آینده را توصیف می‌کند. عیسی المسلمانی و عبدالله (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی به اشتراک گذاری دانش و عملکرد نوآوری: مطالعه موردی آلومینیوم بحرین پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که یافته‌ها نشان می‌دهد که اشتراک دانش تأثیر معناداری بر عملکرد نوآوری دارد. این مطالعه پیامدهای مهمی را برای پیشبرد و تقویت بیشتر رابطه بین اشتراک دانش و عملکرد نوآوری ارائه می‌کند. لوگار رنووچوپچ^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و خلاقیت کارکنان: میانجیگری دوگانه به اشتراک گذاری دانش و پنهان‌سازی دانش پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش، خلاقیت کارکنان را از طریق افزایش اشتراک گذاری دانش و کاهش پنهان کردن دانش افزایش می‌دهد. دیریه و همکاران^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی اثر تعدیل سرمایه اجتماعی بر رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد

^۱. Lugar & Novicevic

^۲. Diriye & et al

شرکت‌های فهرست شده در Nse پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی تأثیر تعدیل‌کننده‌ای بر پیوند بین پیکربندی‌های شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و موفقیت شرکت در Nse دارد. جیان‌شین و زونگ‌کیاو^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر رابطه بین سرمایه اجتماعی شرکت و نوآوری عملکرد: یک متاآنالیز پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که رابطه سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآوری شرکت تأثیر مثبت و معناداری دارد. و همچنین سن شرکت و بافت فرهنگی تا حد زیادی بر تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآوری تأثیر داشته است. یوسف آلتال و لارنس امیاگوالی^۲ (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که تأثیر مثبت عملکرد مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش شرکت‌های کوچک و متوسط بر ظرفیت مدیریت دانش، سرمایه فکری و نوآوری محصول و فرآیند را روشن می‌کند. به‌طور مشابه، ظرفیت مدیریت دانش بنگاه‌های کوچک و متوسط تأثیر مثبتی بر سرمایه فکری و نوآوری محصول و فرآیند آنها دارد. سرمایه فکری همچنین به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده قوی برای نوآوری محصولات و فرآیندهای شرکت‌های کوچک و متوسط ظاهر می‌شود. در نهایت، یک اثر غیرمستقیم (واسطه) ظرفیت مدیریت دانش و سرمایه فکری بر رابطه بین عملکرد مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش در شرکت‌های کوچک و متوسط و نوآوری محصول و فرآیند آشکار شد. رحمان و همکاران^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و قابلیت‌های نوآوری در صنعت هتلداری: نقش واسطه‌ای سرمایه انسانی و اجتماعی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی: استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، و فناوری اطلاعات به‌طور مثبت با سرمایه انسانی و اجتماعی مرتبط هستند. همچنین، نتایج نشان می‌دهد که بین سرمایه انسانی و اجتماعی و قابلیت‌های نوآوری رابطه مثبت وجود دارد. در نهایت، نتایج نشان می‌دهد که سرمایه انسانی و اجتماعی به‌طور کامل رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و قابلیت‌های نوآوری را واسطه می‌کند. این نتایج می‌تواند برای شرکت‌های فعال در صنعت هتلداری از اهمیت بیشتری برخوردار باشد. این پژوهش می‌تواند به مدیران کمک کند تا متوجه شوند که شرکت‌ها می‌توانند رقابت را افزایش دهند مزیت مبتنی بر نوآوری با مدیریت دارایی‌های نامشهود آنها سرمایه انسانی و اجتماعی است. کیانتو و همکاران^۴ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش، سرمایه فکری و نوآوری پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه فکری به‌طور مثبت رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و عملکرد نوآوری را واسطه می‌کند و نقش محوری سرمایه انسانی را در این رابطه نشان می‌دهد: شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر سرمایه ساختاری و رابطه‌ای تا حدی از طریق سرمایه انسانی تأثیر می‌گذارد و سرمایه انسانی بر عملکرد نوآوری با افزایش سرمایه ساختاری و رابطه‌ای آن تأثیر می‌گذارد. هارجانتی و نورخویدا^۴ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش بر قابلیت نوآوری پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی به‌طور قابل توجهی بر قابلیت نوآوری تأثیر می‌گذارد، در حالی که سطح بالای جمع‌آوری دانش و اهدای دانش می‌تواند منجر به سطح بالایی از قابلیت نوآوری شود. این مطالعه مبنایی برای تجزیه و تحلیل روابط بین سرمایه اجتماعی، فرآیند اشتراک‌گذاری دانش، شامل جمع‌آوری دانش و اهدای دانش و قابلیت نوآوری ارائه می‌کند. ماتوسکووا و اسمسنا^۵ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی تحریک‌کننده اشتراک‌گذاری دانش پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی تأثیر مستقیمی بر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های مدیران و ابزارهای مورد استفاده برای اشتراک‌گذاری دانش دارند همچنین این عوامل تأثیر مستقیمی بر شدت درک شده اشتراک دانش دارند.

^۱. Jianxin & Zongqiao

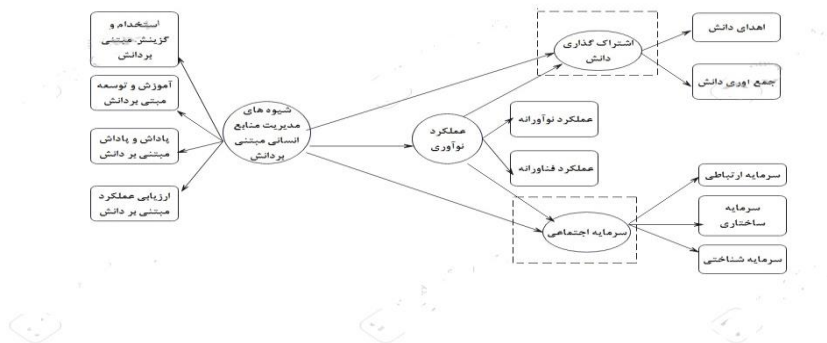
^۲. Rehman et al

^۳. Kianto et al

^۴. Harjanti & Noerchoidah

۱.۱ مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش نشان‌دهنده روابط بین متغیرها است. این مدل متغیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش را به عنوان متغیر مستقل و متغیرهای عملکرد نوآوری را به عنوان متغیر وابسته در نظر می‌گیرد و سرمایه اجتماعی و اشتراک گذاری دانش را به عنوان نقش میانجی در این دو رابطه در نظر گرفته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی

۱۲. روش‌شناسی پژوهش: پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و از حیث روش گردآوری اطلاعات همبستگی است. این پژوهش از نظر فلسفه یک پژوهش قیاسی است که بر مبنای پارادایم اثبات‌گرایی انجام شده است. این پژوهش از نظر شاخص زمانی از پژوهش‌های مقطعی به شمار می‌آید. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسشنامه است؛ بدین شکل که برای سنجش از ابعاد پرسشنامه شاهین و همکاران (۲۰۲۳) که شامل چهار مولفه بعد استخدام و گزینش مبتنی بر دانش (۳ گویه)، بعد آموزش و توسعه مبتنی بر دانش (۴ گویه)، بعد پاداش و پاداش مبتنی بر دانش (۳ گویه)، بعد ارزیابی عملکرد مبتنی بر دانش (۵ گویه) استفاده شده است. برای سنجش عملکرد نوآوری از ابعاد پرسشنامه جیا (۲۰۲۳) که شامل دو مولفه بعد عملکرد نوآوری مدیریت (۴ گویه) و بعد نوآوری فناورانه (۴ گویه) استفاده شده است. و همچنین برای اشتراک‌گذاری دانش از ابعاد پرسشنامه صدیقی و همکاران (۲۰۱۹) که شامل دو مولفه بعد اهدای دانش (۳ گویه) و بعد جمع‌آوری دانش (۴ گویه) استفاده شده است و در نهایت برای متغیر سرمایه اجتماعی از ابعاد پرسشنامه کلاریج (۲۰۱۸) که شامل سه مولفه بعد ساختاری (۳ گویه)، بعد شناختی (۵ گویه) و بعد ارتباطی (۴ گویه) استفاده شده است. درخصوص روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات لازم به ذکر است که پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روایی آن با استفاده از روایی محتوا تأیید شد. برای پاسخ‌دهی به سوالات معیار ۵ سطحی لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) استفاده شده و از اعداد ۱ تا ۵ برای امتیازدهی پاسخ‌ها استفاده شد. جامعه آماری پژوهش ۴۱۷ نفر از کارکنان و مدیران شرکت‌های دارویی استان لرستان بوده که براساس جدول مورگان از میان آن‌ها نمونه‌ای به حجم ۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. درخصوص روش تحلیل و نرم افزارهای مورد استفاده در این پژوهش لازم به توضیح است که برای بررسی و آزمون نرمال بودن داده‌ها و سنجش پایایی ابزار گردآوری داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف و آلفای کرونباخ استفاده شد. همچنین برای سنجش روایی همگرا و واگرایی پرسشنامه و آزمون فرضیات پژوهش از نرم‌افزار Smart PLS بهره گرفته شده است. درخصوص چرایی استفاده از نرم‌افزار Smart PLS لازم به توضیح است که این نرم‌افزار برای آزمون رگرسیون چند متغیری و آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری در پژوهش‌های کمی، در حالتی که داده‌ها از حالت نرمال بودن برخوردار نباشند، مورد استفاده قرار می‌گیرد. از آنجا که براساس آزمون کلموگروف اسمیرنوف میزان معنی‌داری شاخص بیش از ۰/۰۵ بود و نشان از غیرنرمال بودن داده‌ها داشت و با توجه به طرح پژوهش و

هدف آن که باید از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شد، از نرم‌افزار Smart PLS بهره گرفته شد. برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی ابزار تحت عنوان روایی محتوایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. روایی محتوایی به وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود ایجاد شده و این روایی توسط نظر سنجی از اساتید حاصل گشت. روایی همگرا به این اصل بر می‌گردد شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی میانه‌ای داشته باشند (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). همچنین در این پژوهش جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) بر طبق نظر استفاده شده است. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ متغیرها بالاتر از ۰/۷ است می‌توان پایایی پرسشنامه مذکور را مناسب ارزیابی کرد. در جدول ۲ و ۳ نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است.

۱۳. تجزیه و تحلیل داده‌ها

یافته‌های توصیفی: در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار smart pls3 و به منظور بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی از نرم‌افزار spss19 استفاده شده است. که به شکل جدول ۱ است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

جنسیت	فراوانی	سن	فراوانی	تحصیلات	فراوانی	سابقه خدمت	فراوانی
مرد	۱۳۰	زیر ۳۰ سال	۴۰	دیپلم و پائین‌تر	۲۰	زیر ۵ سال	۴۰
زن	۷۰	۳۱ تا ۴۰ سال	۵۲	کاردانی	۴۰	۶ تا ۱۰ سال	۲۰
		۴۱ تا ۵۰ سال	۴۸	کارشناسی	۵۰	۱۱ تا ۲۰ سال	۳۰
		۵۱ به بالا	۶۰	کارشناسی‌ارشد	۴۶	۲۱ سال به بالا	۱۰
				دکتر	۴۴		

یافته‌های مربوط به روایی همگرا و پایایی نیز به شرح زیر است.

جدول ۲. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیرهای پژوهش	ضریب میانگین واریانس استخراج شد	ضریب پایایی مرکب PC>0.7(CR)	آلفای کرونباخ
شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش	۰/۸۱	۰/۹۴	۰/۹۲
عملکرد نوآوری	۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۹۳
سرمایه اجتماعی	۰/۸۷	۰/۹۵	۰/۹۳
اشتراک‌گذاری دانش	۰/۸۹	۰/۹۴	۰/۸۸

روایی واگرا: روش فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرا ماتریسی را پیشنهاد می‌دهند که قطر اصلی آن حاوی جذر مقادیر AVE مربوط به هریک از متغیرها است. که در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

اشتراک‌گذاری دانش	سرمایه اجتماعی	شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش	عملکرد نوآوری
-------------------	----------------	--	---------------

			۰/۹۴۸	اشتراک گذاری دانش
		۰/۹۳۷	۰/۹۵۶	سرمایه اجتماعی
	۰/۹۰۲	۰/۹۱۱	۰/۹۵۰	شیوه های مدیریت منابع انسانی
				مبتنی بر دانش
۰/۹۶۷	۰/۹۳۲	۰/۹۰۴	۰/۹۳۱	عملکرد نوآوری

براساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی های نرم افزار Smart PLS3، جداول ۱ و ۲ نشان دهنده آن است که ابزار اندازه گیری از روایی (محتوایی، همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ) مناسب برخوردارند. همچنین معیارهای کیفیت مدل در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. معیارهای کیفیت مدل

متغیر	Communality	R Square
اشتراک گذاری دانش	۰/۹۴	۰/۹۱
سرمایه اجتماعی	۰/۹۳	۰/۸۵
شیوه های مبتنی بر دانش	۰/۹۰	-
عملکرد نوآوری	۰/۹۶	۰/۸۶
میانگین	۰/۹۳	۰/۸۷

۱۴. برازش کلی مدل: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری می شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در قالب یک مدل کلی ارزیابی می شود.

۱۵. معیار نیکویی برازش: توسط این معیار محقق می تواند پس از بررسی برازش سنجش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار Gof توسط تننهاوس و همکاران در سال (۲۰۰۴) ابداع گردید و فرمول آن در زیر آورده شده است.

$$GOF = \sqrt{\overline{Communlities} \times \overline{R}^2}$$

Communality: (مقادیر اشتراکی) از میانگین مجذور بارهای عاملی هر متغیر به دست می آید.

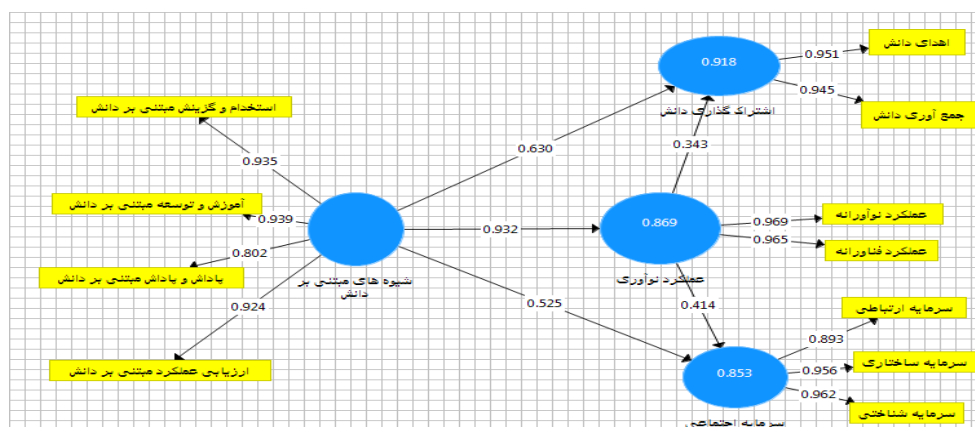
Communality: از میانگین مقادیر اشتراکی هر متغیر درون زای مدل به دست می آید.

$\overline{R}^2$: میانگین مقادیر R Square متغیرهای درون زای مدل است.

$$GOF = \sqrt{0/93 \times 0/87} = 0/89$$

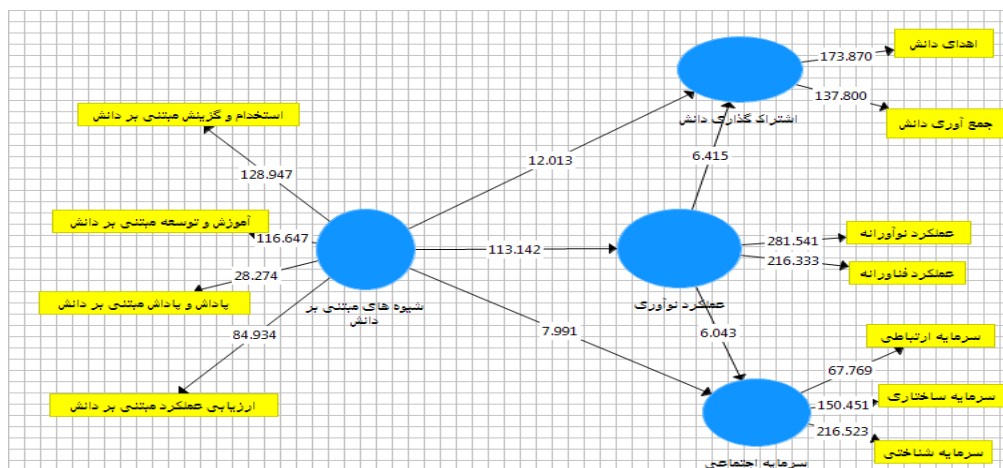
نتیجه حاصل از محاسبه میزان شاخص نیکویی برازش مدل پژوهش حاضر نشان می دهد، این مقدار برابر ۰/۸۹ بوده است که نشان دهنده برازش خوب مدل مفهومی این پژوهش است.

تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش



شکل (۲). ضرایب تعیین و ضرایب مسیر مدل پژوهش

در شکل ۳، خروجی نرم‌افزار Smart PLS3 بر روی مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده است. مقادیر نشان داده شده بر روی خطوط بیانگر ضرایب مسیر و مقادیر درون متغیرها بیانگر ضرایب تعیین هستند خروجی‌های t آماری مدل مفهومی پژوهش از نرم‌افزار نیز در شکل ۳ نشان داده شده است.



شکل ۳. مقادیر معناداری t آماری پژوهش

۱۶. آزمون فرضیات

در پژوهش حاضر به منظور آزمون معناداری فرضیات، از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده که شرح آن به صورت جدول ۶ است.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیات پژوهش

عنوان فرضیه	ضریب مسیر	مقدار آماری	نتیجه
فرضیه ۱: شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۹۳	۱۱۳/۱۴۲	تأیید
فرضیه ۲: شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۵۲	۷/۹۹۱	تأیید
فرضیه ۳: شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۶۳	۱۲/۰۱۳	تأیید
فرضیه ۴: عملکرد نوآوری بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۴۱	۶/۰۴۳	تأیید
فرضیه ۵: عملکرد نوآوری بر اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۳۴	۶/۴۱۵	تأیید

فرضیه ۶: نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۲۱	۵/۵۸۷	تأیید
فرضیه ۷: نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش در رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.	۰/۲۱	۴/۷۴۴	تأیید

با توجه به داده‌های جدول شماره ۵ همان‌گونه که بیان شده است، اگر مقدار t آماری برای یک رابطه و فرضیه بالاتر از ۱/۹۶ باشد، فرضیه تأیید می‌شود و از آنجایی که این مقدار برای تمامی فرضیه‌های موجود در این پژوهش بالاتر از ۱/۹۶ است، می‌توان بیان کرد تمامی این فرضیات در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید شده است.

نتایج آزمون سوبل: با توجه به ضرایب استاندارد شده مسیر در شکل ۲، فرضیه ۶: نقش میانجی سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و عملکرد نوآوری دارد با احتساب موارد یاد شده می‌توان اذعان داشت که میزان $(0,63) \times 0,34 = 0,21$ تأثیر مثبت و معناداری دارد. فرضیه ۷: همچنین نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش در رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. $(0,52 \times 0,41) = 0,21$

$$Z - Value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_{a2}) + (a^2 \times s_{b2}) + (s_{a2} \times s_{b2})}}$$

با توجه به این که قدر مطلق Z-Value حاصل از آزمون سوبل بیشتر از ۱,۹۶ است. که مقدار بدست آمده از آزمون محاسبه شده است که می‌توان اظهار کرد که نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین با توجه به این که قدر مطلق Z-Value حاصل از آزمون سوبل بیشتر از ۱,۹۶ است. که مقدار بدست آمده از آزمون محاسبه شده است که می‌توان اظهار کرد که نقش اشتراک‌گذاری دانش در رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۱۷. محاسبه مقادیر Common Method Bias

یکی از روش‌های بررسی هم‌خطی بین متغیرها، VIF^۱ یا عامل تورم واریانس می‌باشد. به عبارتی این شاخص، نشان‌دهنده نحوه تغییر رفتار یک متغیر مستقل، به دلیل همبستگی با سایر متغیرهای مستقل می‌باشد. در جدول ۷ و ۸، نتایج VIF درونی و بیرونی متغیرها نشان داده شده است.

جدول ۷. نتایج VIF بیرونی

متغیر	Outer VIF
آموزش و توسعه مبتنی بر دانش	۲/۷۸۱
ارزیابی عملکرد مبتنی بر دانش	۲/۷۹۱
استخدام و گزینش مبتنی بر دانش	۲/۴۲۸
اهدای دانش	۲/۷۵۵
جمع‌آوری دانش	۲/۷۵۵
سرمایه ارتباطی	۲/۴۳۵
سرمایه ساختاری	۲/۷۴۷
سرمایه شناختی	۲/۱۴۱
عملکرد فناورانه	۲/۰۹۴
عملکرد نوآورانه	۲/۰۹۴

^۱ Variance Inflation Factor

براساس آنچه جیمز و همکاران (۲۰۱۳) بیان کردند، مقدار قابل قبول VIF باید کمتر از ۵ باشد. با توجه به اینکه در جدول ۷ (VIF) بیرونی متغیرها) همه‌ی مقادیر کوچکتر از ۵ هستند، بنابراین می‌توان گفت که بین متغیرها همخطی بیرونی قابل قبولی وجود دارد.

جدول ۸. نتایج VIF درونی

همکرد نوآوری	شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش	سرمایه اجتماعی	اشتراک‌گذاری دانش
اشتراک‌گذاری دانش			
سرمایه اجتماعی			
۱/۰۰۰	۲/۶۳۹	۲/۶۳۹	۲/۶۳۹
	۲/۶۳۹	۲/۶۳۹	۲/۶۳۹
	۲/۶۳۹	۲/۶۳۹	۲/۶۳۹

همانند VIF بیرونی، با توجه به اینکه مقادیر VIF درونی نیز کمتر از ۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که متغیرها از نظر همخطی درونی نیز، در سطح قابل قبولی قرار دارند.

۱۸. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از پژوهش حاضر تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی و اشتراک‌گذاری دانش است. با توجه به یافته‌های پژوهش در راستای فرضیه اول، تأثیر شیوه‌های مبتنی بر مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان مورد تأیید قرار گرفت که این با نتایج پژوهش‌های عسگری و همکاران (۱۳۹۸)، کیانتو و همکاران (۲۰۱۷)، یوسف آنتال و لارنس آمیاگوالی (۲۰۱۹)، کوتیشات و فرمانش (۲۰۲۲) و فجریانی و ریانی سوپرانی (۲۰۲۲) همخوانی دارد. بهبود عملکرد نوآوری هدف حیاتی بررسی نقش مهم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش از عملکرد نوآوری است. برای دستیابی به پایداری و انجام نوآوری، رونق هر پروژه برتر از نظر فناوری نیازمند منابع انسانی آگاه، حیاتی و ماهر است. بنابراین، حمایت از سیاست منابع انسانی در تضمین اجرای قدرتمند شیوه‌های منابع انسانی در محل کار شرکت‌ها ضروری است. چندین اصطلاح ارتباط بین پایداری و منابع انسانی را به هم مرتبط می‌کند، که بسیاری از شیوه‌های پایداری منابع انسانی در شکل‌گیری فضای پایداری منابع انسانی در شرکت‌ها برای ارتقای سیستم نهادی و بهره‌وری نیروی کار در محل کار از طریق مشارکت و مشاوره کارکنان مهم تلقی می‌شوند. رویکرد شیوه‌های منابع انسانی منافع بلندمدتی را برای سازمان ایجاد می‌کند نه تنها از نظر عملکرد نوآوری شرکت‌ها، شرکت‌های دارویی استان لرستان یا با آینده‌نیازمند متخصصان منابع انسانی برای راهنمایی کارکنان برای مقابله با استرس و تنظیم شیوه‌های جدید کار با تکیه بر فناوری نوآورانه با سرعتی غیرمعمول، نقش خود را به‌عنوان شرکت دارویی ازدیدگاه مدیریت منابع انسانی بازنگری و تعریف می‌کند. همچنین شیوه‌های مبتنی بر دانش، مانند توجه ویژه به کارکنانی که با استانداردهای استخدام، فضا یا فرصت‌های توسعه کارمندان مطابقت دارند، زمان ویژه برای بحث در مورد نیاز به توسعه کارکنان، تأثیر مثبتی بر کارکنان دارد. در این مورد تأثیر اعمال مدیریت منابع انسانی برای مدیران، معاونان و مدیران شرکت‌های دارویی استان لرستان نشان دادن تعهد آن‌ها برای مشارکت در نوآوری‌های دارویی است که در عملکرد شرکت به کار می‌رود رفتار و شور و شوق نشان داده شده توسط مدیران می‌تواند انگیزه‌ای برای کارمندان باشد تا بهتر کار کنند. نتایج این نوآوری‌ها در افزایش در ظاهر خواهد شد. تعداد کارمندان بالقوه و تعداد مراجعه کنندگانی که به شرکت دارویی خود اعتماد می‌کنند و همچنین برتری شرکت دارویی شناخته شده توسط جامعه است. نتایج فرضیه دوم که شیوه‌های مبتنی بر دانش بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد. که با یافته‌های پژوهش عابدینی و همکاران (۱۳۹۷)، خداپرست و همکاران (۱۴۰۰)، خدابخشی و بدری (۲۰۱۵)، دوتای و همکاران (۲۰۱۵)، رحمان و

همکاران (۲۰۱۸)، دیریه و همکاران (۲۰۲۱)، والتسون گوربک و همکاران (۲۰۲۳) همخوانی دارد. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش که تبادل اطلاعات و دانش را در بین افراد افزایش می‌دهد این تعامل کارکنان را قادر می‌سازد تا دانش جدیدی کسب کنند که می‌تواند سطح سرمایه اجتماعی شرکت را بیشتر بهبود بخشد. نتایج مربوط به رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد که استخدام، آموزش و توسعه، پاداش، ارزیابی عملکرد با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت دارد. شیوه‌های استخدام/انتخاب ممکن است آن دسته از افرادی را جذب کند که به کار تیمی و فعالیت‌های مشترک علاقه‌مند هستند که می‌تواند منبع سرمایه اجتماعی در سازمان شود. آموزش و توسعه نقش مهمی در شکل دادن به رابطه با کیفیت بالا در بین کارکنان دارد. بنابراین، شیوه‌های آموزش و توسعه بر سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد. مدیران منابع انسانی باید از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به‌عنوان سیستم‌هایی استفاده کنند که به سمت اجتماعی هدایت می‌شوند و حوزه‌هایی را شناسایی کنند که نوآوری به میزان بیشتری از هر نوع دارایی نامشهود بستگی دارد. در این راستا، شیوه‌های کارکنان گزینشی، آموزش و سیستم‌های پاداش بالا باید به‌طور گسترده برای توسعه سرمایه اجتماعی و استقلال کاری، طراحی شغل گسترده، توانمندسازی، کار گروهی و انگیزه‌های گروه‌محور به‌عنوان شیوه‌هایی برای ایجاد سرمایه اجتماعی مورد استفاده قرار گیرد. علاوه بر این، آنها باید در نظر داشته باشند که این شیوه‌ها به‌عنوان سیستم‌هایی عمل می‌کنند، که در آن تأثیر مشترک بیشتر از شیوه‌های فردی است که جداگانه گرفته می‌شوند. در این راستا، کپی کردن مکمل‌های بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی هنگامی که به‌عنوان یک سیستم کار می‌کند برای رقبا دشوارتر از شیوه‌های مستقل است. علاوه بر این، در محیط‌های پویا، شرکت‌ها باید به‌طور مستمر در سرمایه اجتماعی از طریق سیستم‌های مدیریت منابع انسانی شخصی یا مشارکتی با مشخصات بالا سرمایه‌گذاری کنند تا شرکت بتواند فرصت‌های تجاری جدید را درک کرده و از آن استفاده کند. مسلماً عدم توجه به سرمایه اجتماعی می‌تواند تا حد زیادی بر عملکرد نوآوری تأثیر بگذارد. عدم سرمایه‌گذاری مستمر در شیوه‌های خاص برای هر سیستم احتمالاً منجر به سطوح پایین‌تر عملکرد در مورد عملکرد نوآوری یک شرکت می‌شود. از این رو، مدیران منابع انسانی باید آگاه باشند که مزیت‌های رقابتی مبتنی بر دارایی‌های نامشهود به سرمایه‌گذاری‌های انباشته‌ای بستگی دارد که نباید در طول زمان نادیده گرفته شوند تا شرکت‌های آنها به موقعیت‌های نامطلوب دست یابند. بلکه سرمایه اجتماعی نیز هست همان‌طور که مردم ارتباطات و شبکه‌هایی را برای تبادل دانش ایجاد می‌کنند، بخشی از این دارایی‌های نامشهود نیز می‌تواند به خطر بیفتد. در نتیجه این امر، عملکرد نوآوری می‌تواند به‌طور جدی برای یک شرکت فرسوده شود. نتایج فرضیه سوم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد که با یافته‌های پژوهش‌های ماتوسکووا و اسمسنا (۲۰۱۷)، لوگار رونیوویچ (۲۰۲۱) همخوانی دارد. همچنین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر دانش با شکل دادن به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، پرورش فرهنگ سازمانی و مدیریت سازمانی و همچنین ابزارهای تأثیرگذار برای اشتراک‌گذاری دانش، اشتراک دانش را تسهیل می‌کند. فرضیه چهارم عملکرد نوآوری بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد. که با یافته‌های پژوهش‌های قاندي و علیزاده ثانی (۱۳۹۵)، پینگ و همکاران (۲۰۲۲) و احسن و حافظ (۲۰۲۳) همخوانی دارد. تأثیر بعد ساختاری بر عملکرد نوآوری شرکت‌های دارویی مثبت است، یعنی عملکرد نوآوری شرکت‌های دارویی را بهبود می‌بخشد. بعد ساختاری عمدتاً به‌وجود یا عدم وجود شبکه‌های ارتباطی و استحکام پیوندها اشاره دارد. برای شرکت‌های دارویی، ایجاد و حفظ شبکه‌های ارتباطی فعالانه می‌تواند کمبود منابع ناشی از ارتباطات ضعیف را کاهش دهد، هزینه‌های بالای در دستیابی به منابع را کاهش دهد و در نتیجه عملکرد نوآوری را به‌طور موثر بهبود بخشد. پس از تقویت ارتباط و همکاری با خارج، شرکت‌های دارویی می‌توانند کارایی جذب داخلی و استفاده از منابع دانش را بهبود بخشند، پایه‌ای محکم برای فعالیت‌های نوآوری ایجاد کنند و تبدیل از شرکت‌های دارویی نیروی کار به شرکت‌های دانش‌بر را تسریع بخشند. نتایج آزمون فرضیه پنجم پژوهش نشان می‌دهد که عملکرد نوآوری بر اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبت و معناداری همچنین که این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های ژائو و همکاران (۲۰۲۰)، عیسی المسلمانی و عبدالله (۲۰۲۱) همخوانی دارد. این فرضیه نشان داد که اشتراک‌گذاری دانش برای کسب اطلاعات و متعاقباً نوآوری ضروری است. این همچنین نشان می‌دهد که هرچه درک شرکت‌های دارویی از اشتراک‌گذاری دانش قوی‌تر باشد، عملکرد نوآوری آنها بهتر است. در واقع، به اشتراک‌گذاری دانش نقش میانجی را ایفا

می‌کند. همچنین فرضیه پنجم و نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. با یافته‌های پژوهش کومار و سینگ و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد. و در نهایت فرضیه ششم پژوهش نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش در رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. که با یافته‌های پژوهش کومار و سینگ و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش می‌تواند برای تشویق و پاداش کارکنان در به اشتراک‌گذاری دانش کمک کند. همچنین محدودیت‌های پژوهش حاضر همکاری بعضی از کارمندان شرکت‌های دارویی در تکمیل پرسشنامه‌ها و جمع‌آوری کردن آن‌ها و به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود که متغیرهای مورد نظر را در صنایع یا شرکت‌های دیگر هم مورد مطالعه و بررسی قرار دهند.

منابع

- اسلامی اشلقی، لایلا و خمسه، عباس (۱۳۹۸). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری در صنایع دارویی (تحقیق مورد: کارکنان واحد تحقیق و توسعه هلدینگ سرمایه‌گذاری دارویی سلامت)، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، دوره ۱۳، شماره ۱، ص ۴۴-۳۴.
- خداپرست، مهدی؛ عسگری، محمدهادی و تودار، سید رسول (۱۴۰۰). نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیرگذاری سیستم شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان بر عملکرد شغلی نوآوران، فصلنامه نشریه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، پیاپی (۳)، ص ۱۳۹-۱۱۳.
- قائدی، مریم و علیزاده ثانی، محسن (۱۳۹۵). تبیین نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآوری در شرکت‌های دانش بنیان، فصلنامه سرمایه اجتماعی، دوره ۳، شماره ۴، ص ۶۲۸-۶۰۷.
- عسکری، فرید؛ قلی‌زاده آنانی، یاسر و مهرعلیان، محمدحسین (۱۳۹۸). تأثیر رویه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر نوآوری با نقش سرمایه انسانی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی - گرایش کارآفرینی، موسسه آموزشی غیرانتفاعی تاکستان.

References

- Askari, F; Gholizadeh Anani, Y & Mehralian, M., H. (2018). The effect of knowledge-based human resource management procedures on innovation with the role of human capital, master's thesis in the field of business management - entrepreneurship orientation, non-profit educational institute of Takestan.(In Persian).
- Ahmad, F & Karim, M (۲۰۱۹), 'Impacts of knowledge sharing: A review and directions for future research, Journal of Workplace Learning, 31, 3, 207-230.
- Abrar, F., Hassan, S., & Batool, N. (2021). Examining the effect of knowledge-based training and development on employee innovative behavior: A practices-resources-uses-performance linkage. Pakistan Social Sciences Review, 5(1), 329-347.
- Alavi, M., & Leidner, D. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. Management Information System Quarterly, 25(1), PP.107-136.
- Al Tal, M. J. Y., & Emeagwali, O. L. (2019). Knowledge-based HR practices and innovation in SMEs. Organi-zacija, 52(1), 6-21.
- Azita Azis, I, S., & I Senimantara, I., N. (2022). The Role of Entrepreneurship Orientation in Mediation of Social Capital Relationship to Msme Performance in Denpasar City, International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom ISSN 2348 0386 , X, 10, 382-395.
- Ahsan, N., & Hafeez, M., H. (2023). Impact of Social Capital on Innovation Performance: The Mediating Role of Learning and Strategic Orientations, Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences, 11, 03, 3488-3498.
- Bagheri, J., S., Jaber, A., Soveini F., & Habib Honari, H. (2021). The Effect of Social Capital Dimensions on the Knowledge-Sharing Intention of Physical Education Teachers, Sport Mont 19 (2021) 1:77-82.

- Curzi, Y., Fabbri, T., Scapolan, A., & Boscolo, S. (2019). Performance appraisal and innovative behavior in the digital era. *Frontiers in Psychology*, 10, 1659.
- Claridge, T. (2018). Dimensions of Social Capital - structural, cognitive, and relational, *Social Capital Research*. All rights reserved..2-4.
- Diriye, M., A., Obonyo, P., K., Munjuri, M., & G. Wainaina, G. (2021). Moderating Effect of Social Capital on the Relationship Between HRM Practices and the Performance of Companies Listed on NSE, *Journal of Management and Strategy*, 12, 4, 1-10.
- Dwi Widayani, A., A., Gede Sarmawa, I., W., & I Manuati Dewi, M., D. (2017). The Roles of Knowledge Sharing in Mediating The Effect of Self- Efficacy and Self Leadership Toward Innovative Behavior, *JMK*, Vol. 19, NO. 2, SEPTEMBER, 112-117.
- Diab, Y. (2021). The Concept of Knowledge Sharing in Organizations Studying the Personal and Organization Factors and Their Effect (on Knowledge Management), *Management Studies and Economic Systems (MSES)*, 6 (1/2), 91-100.
- Shuliang Zhao Jiang, Y, Peng, X, Hong, J China and, H. (2020). Knowledge sharing direction and innovation performance in organizations Do absorptive capacity and individual creativity matter, *European Journal of Innovation Management* ©Emerald Publishing Limited, 1060-1460, DOI 10.1108/EJIM-09-2019-0244.
- Evangelista, P., Kianto, A., Hussinki, H., Vanhala, M., & Nisula, A., M., (2022). Knowledge-Based Human Resource Management, Logistics Capability, and Organizational Performance in Small Finnish Logistics Service Providers, *Logistics*, 7, 12, 2-21.
- Eslami Ashlaghi, L & Khamsa, Abbas (2018). The effect of knowledge management on the performance of innovation in the pharmaceutical industry (case study: employees of research and development unit of Salamat Pharmaceutical Investment Holding), *Tehran University of Medical Sciences Faculty of Paramedicine Journal (Piyavard Salamat)*, 13, 1, 34-44. (In Persian).
- Engelsberger, A., Halvorsen, B., Cavanagh, J., & Bartram, T. (2022). Human resources management and open innovation: The role of an open innovation mindset. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60, 194-215.
- Ghayas, M. M., & Hussain, J. (2015). Job satisfaction, service quality, and the customer satisfaction in the sector of Karachi. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 1(3), 443-451.
- Gun, G. (2021). Knowledge -Based Hrm Practices, Task Performance Formance and Is Business Strategic Alignment, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research*, Sayı 14, 77, 1-10.
- God worshiper, M; Asgari, Mohammad H & Todar, S., R. (2020). The mediating role of social capital in the effectiveness of knowledge-based human resource management practices on innovative job performance, *Quarterly Journal of Sustainable Development and Management Studies*, Piyaei (3), 113-139. (In Persian).
- Hee, O. C., & Jing, K. R. (2018). The influence of human resource management practices on employee performance in the manufacturing sector in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 8, 129-147.
- Harjanti, D., & Noerchoidah. (2017). The Effect of Social Capital and Knowledge Sharing on Innovation Capability, *Jmk*, 19, 2, 72 – 78.
- Issa Almuslamani, H, A & Reem Abdalla, R. (2021). Knowledge Sharing and Innovation Performance: A Case Study of Aluminum Bahrain, *Indian Journal of Economics and Business* ۲۰۴. ۷۱۹-۷۲۸.
- Irawan, D., Bastian, E., & Hanifah, A. (2019). Knowledge Sharing, Organizational Culture, Intellectual Capital, and Organization Performance. *Journal of Accounting and Investment*, 20(3), 267-282.
- Jiang, K., Lepak, D., Hu, J., & Baer, J. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *The Academy of Management Journal*, 55(6), 1264-1294.
- Jia, z. (2023). The Relationship Between Human Resource Management Innovation and Enterprise Innovation Performance and the Mediating Role of Employee Competencies in SMEs in China, *SHS Web of Conferences* 163, 02005, 1-6.
- Jianxin, Z., & Zongqiao, Y. (2022). Relationship Between Firm's Social Capital and Innovation Performance: A Meta-Analysis, *Chinese Business Review*, Vol. 21, No. 4, PP. 152-158.
- James, G., Witten, D., Hastie, T., & Tibshirani, R. (2013). *An introduction to statistical learning*, 112, 18. New York: springer.

- Kianto, A., Saenz, J., & Aramburu, N.(2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11-20.
- Kumar Singh , S. , Mazzucchelli , A., Rezaee Vessal , S, (2021). Knowledge-based HRM practices and innovation performance:Role of social capital and knowledge sharing, *Journal of International Management*.27,.1-13.
- Lugar, C., & Novicevic, R.(2021). Knowledge Based Human Resource Management and Employee Creativity: The Dual Mediation of Knowledge Sharing and Knowledge Hiding, *Economics. Ecology. Socium*, 5, 4, 1-10
- Mangkunegara, A. (2011). Company human resource management. Youth Rosdakarya, Bandung PT.
- Matskova, j., & Smesna,P.(2017). Human resource management practices stimulating knowledge sharing, *MMCKS*, 615-632.
- Noopur & Lochan Dhar, R.(2019). Knowledge-based HRM practices as an antecedent to service innovative behavior A multilevel study, *Benchmarking: An International Journal* ,27 ,1,41-58.
- Qaidi, M & Alizadeh Thani, M (2015). Explaining the role of social capital on innovation performance in knowledge-based companies, *Social Capital Quarterly*, Volume 3, Number 4, PP 607-628.(In Persian).
- Rehman ,M., Mahmood, K., & Cheema, S., M.(2018). HRM Practices and Innovation Capabilities in the Hotel Industry: Mediating Role of Human and Social Capital, *International Journal of Management Research and ,Emerging Sciences*, 8, 1, 01-18.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T., T. (2010). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Solzbilir, F. (2018). Innovation Capacity and Innovation Performance in Terms of Educational Level of Managers,*Journal of Business Research Turk*, 10.2. 1-12.
- Siddiqui., S, H., Rashee, R., Nawaz, M., S., & Abbas, M.(2019). Knowledge Sharing and Innovation Capabilities:The Moderating Role of Organizational Learning, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(2), 455-486.
- Sarfraz ,M., Khawaja ,K., F., Mahmoona Khalil, M., & Han, H.(2023). Knowledge-based HRM and business process innovation in the hospitality industr, *Article,Humanities and Socal Sciences Communica*, 1-17.
- Setyorini, R. W., Yuesti, A., & Landra, N. (2018). The effect of situational leadership style and compensation to employee performance with job satisfaction as intervening variable at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Denpasar Branch. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(8), 20974-0985.
- Venkatanarayana,M(2018). Some Notes on the Concept of SocialCapital: A Review of Perspectives,Definitions and Measurement, *Freelance Research Consultant at Hyderabad (India)*
- Wen Lee, H., & Fang Yu, C.,(2012). Effect of relationship style on innovation performance, *Global Journal of Business Management* ISSN 6731-4538 6 (4), 001-006, Available online at www.internationalscholarsjournals.org © International Scholars Journals.
- Xie, G. H., Wang, L. P., & Lee, B. F. (2021). Understanding the impact of social capital on entrepreneurship performance: the moderation effects of opportunity recognition and operational competency. *Frontiers in Psychology*, 12, 687205.
- Yousef AL-TAL,M., J., & Lawrence Emeagwali, O., (2019). Knowledge-based HR Practices.