

## تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط صادرکننده ایرانی

یونس نیکخواه تکمه‌دانش<sup>۱</sup>، سید صمد حسینی<sup>۲</sup>، اژدر کرمی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۹/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۲۹

### چکیده

هدف این پژوهش، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد نوآوری با میانجی‌گری مدیریت دانش و سرمایه فکری در شرکت‌های کوچک و متوسط فعال در صادرات است. برای بررسی متغیرهای پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است و متغیرهای میانجی از طریق آزمون سوپل سنجش شده‌اند. تحقیق حاضر از نوع کاربردی و کمی است. برای گردآوری داده‌ها از نظرات مدیران ۲۵۳ شرکت کوچک و متوسط صادرکننده، بهره گرفته شده است. داده‌ها به صورت میدانی و از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده‌اند. روایی محتوای پرسشنامه از طریق شاخص روایی و نسبت روایی محتوایی انجام شده است. نتایج نشان‌دهنده نقش کلیدی اعمال شده توسط مدیریت منابع انسانی دانش‌محور در ارتقاء مدیریت دانش، سرمایه فکری و عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط صادرکننده است. از دیگر نتایج، مدیریت دانش و سرمایه فکری نقش میانجی تأثیرگذاری را در رابطه بین مدیریت منابع انسانی دانش‌محور و عملکرد نوآوری دارند. همچنین نقش واسطه مدیریت دانش در بین سرمایه فکری و عملکرد نوآوری معنادار بود. به‌طور کلی با ارتقاء سطح دانش مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های صادرکننده، می‌توان از طریق مدیریت دانش و سرمایه فکری بر بهبود عملکرد نوآوری تأثیر گذاشت.

**کلیدواژه‌ها:** مدیریت منابع انسانی دانش‌محور، مدیریت دانش، سرمایه فکری، عملکرد نوآوری، شرکت‌های کوچک و متوسط صادرکننده

طبقه‌بندی JEL: O15, O31, E24, D8

۱. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران (نویسنده مسئول) - Email: y.nikkhah94@ms.tabrizu.ac.ir

۲. استادیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

۳. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

## مقدمه

در عصر حاضر، کسب دانش و استفاده از آن به شیوه‌ای مؤثر، تنها راه برای به دست آوردن مزیت رقابتی پایدار در بازار است. این بدان معنی است که منابع سازمانی باید دانشی بوده و همیشه مورد توجه و توسعه قرار گیرند (مهدی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). تجدید منابع ارزشمند سازمان در جهت تداوم حیات سازمان ضروری است و تئوری رشد جدید نیز با تأکید بر روی دانش به عنوان یک عامل مهم تأثیرگذار بر رشد اقتصادی در سال‌های اخیر، بیشتر مورد توجه قرار گرفته است (کرمی و همکاران، ۱۳۹۶). از سوی دیگر با وجود رقابت شدید حاکم بر جامعه، نوآوری در شرکت‌ها و سازمان‌ها در درجه اول از مسائل حیاتی و انسانی مهم به شمار می‌رود. از این جهت که برای پیاده‌سازی طرح‌ها و ایده‌ها و توسعه عملکردها، منابع انسانی دخیل بوده و به تبع آن نوآوری در سازمان‌ها و شرکت‌ها نیز به مدیریت منابع انسانی بستگی دارد. برای ایجاد و رسیدن به عملکرد نوآوری بهتر، نیاز به دانش فراوان در موضوع مورد نظر، شناخت ساختار آن و عوامل ارتباطی دخیل در آن را داریم؛ زیرا رسیدن به نوآوری در گرو ارائه دانش جدید، سیستم ارتباطی قوی و وجود سرمایه ساختاری منسجم است. محققان ادغام بین مدیریت منابع انسانی و دانش را بسیار حیاتی بیان کرده‌اند که توسعه آن در عصر حاضر قابل ملاحظه است (کانگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲؛ اسوارت و کینی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). همچنین هماهنگی بین واحدهای بازاریابی و منابع انسانی، منجر به همکاری شده و بنگاه‌های تولیدی را قادر می‌سازد تا در موقعیت رقابتی بتوانند به موقعیتی مطلوب در صادرات دست یابند (فاریابی و همکاران، ۱۳۹۶). بررسی آمادگی صادرات عمدتاً امری مهم برای شرکت‌های کوچک محسوب می‌شود؛ چراکه این مهم رفتار شرکت‌ها را قبل از صادرات بیان می‌کند (هروینا و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). با توجه به کمبود مطالعاتی در این زمینه، در این مقاله با در نظر گرفتن دانشی بودن منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط صادرکننده به بررسی موضوع مورد مطالعه پرداخته شده است. در پژوهش‌هایی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر نوآوری بررسی شده است (سپریز و دیاز-دیاز<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰؛ گیل مارکوئس و مورنولوزون<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳؛ دزوبیلکویی و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۷). چندین مطالعه نیز به صورت تجربی رابطه بین مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش و سرمایه فکری را مورد بررسی قرار داده‌اند (وانگ و چن<sup>۸</sup>، ۲۰۱۳؛ دوناته و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۶؛ کیانتو و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۷؛ رجبی فرجاد، ۱۳۹۵؛ بورقانی فراهانی و همکاران، ۱۳۹۵). به منظور افزایش

1. Mahdi et al
2. Kang et al
3. Swart & Kinnie
4. Herwina et al
5. Saa-Perez & Diaz-Diaz
6. Gil-Marques & Moreno-Luzon
7. De Zubielqui et al
8. Wang & Chen
9. Donate et al
10. Aino et al

فرآیندهای دانشی شرکت‌های صادرکننده، این مطالعات به اندازه کافی جامع نبوده و مطالعات بیشتری را می‌طلبد و این مقاله می‌تواند در افزایش این فرآیندها و غنی‌سازی ادبیات تحقیق راهگشا باشد. اقدامات مدیریت منابع انسانی بر سرمایه فکری و فعالیت‌های مدیریت دانش شرکت تأثیر می‌گذارند و این نشان‌دهنده ویژگی‌های ارزشمند شرکت از جمله استخدام، مهارت و انگیزش کارکنان، روابط خارجی و دانش موجود در سیستم‌های اطلاعاتی، اسناد و پایگاه‌های داده است. این عناصر به نوبه خود بر عملکرد نوآوری شرکت اثر می‌گذارند؛ همچنین مدیریت منابع انسانی با افزایش پایگاه دانش سازمانی و تحریک ایجاد دانش که از شاخصه‌های اصلی مدیریت دانش هستند به نوآوری کمک می‌کند (دوینه و سلز،<sup>۱</sup> ۲۰۱۰؛ لوپز کابریالس و همکاران،<sup>۲</sup> ۲۰۰۹؛ بورقانی فراهانی، ۱۳۹۵). گفتنی است که نوآوری در شرکت‌ها عمدتاً توسط روش‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌محور<sup>۳</sup> ایجاد می‌گردد (اینکینن و همکاران،<sup>۴</sup> ۲۰۱۵) و با مداخله تسهیم دانش، رابطه بین سرمایه فکری و رفتار نوآورانه را تقویت می‌کند (مکدوول و همکاران،<sup>۵</sup> ۲۰۱۸؛ صالحی و دانایی‌فرد، ۱۳۹۴). از سوی دیگر در شرکت‌های تولیدی که از تکنولوژی بالایی برخوردار هستند، شدت ارتباط بیشتری در رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد شرکت و همچنین رابطه بین سرمایه فکری و نوآوری سازمانی وجود دارد (سینایی و همکاران، ۱۳۹۰؛ چوپانی و همکاران، ۱۳۹۱). از نظر مکدوول و همکاران (۲۰۱۸) نوآوری یک ضرورت اساسی برای رشد و پایداری کسب‌وکارهای کوچک و متوسط است. با توجه به اینکه عملکرد صنایع بزرگ به صورت مستقیم وابسته به صنایع کوچک و متوسط است و عملکرد نوآوری برای شرکت‌های صادرکننده در کشور ایران از اهمیت بالایی برخوردار است؛ از این رو هدف اصلی پژوهش، بررسی تأثیرات مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد نوآوری با میانجی‌گری مدیریت دانش و سرمایه فکری در شرکت‌های کوچک و متوسط صادرکننده است.

## مبانی نظری

وجود نیروی کارآمد، باعث تولید کالاها و ارائه خدمات باکیفیت‌تر می‌گردد و این امر منجر به قرار گرفتن شرکت‌ها در دنیای نفس‌گیر رقابت می‌شود و اقتصاد داخلی یک محصول را به برون‌زایی و صادرات سوق می‌دهد؛ بنابراین توزیع مناسب و تخصصی و بهسازی منابع انسانی می‌تواند زمینه توسعه صادرات شرکت‌ها را فراهم کند. هدف غایی مدیریت منابع انسانی کمک به عملکرد کل سازمان است. اگرچه واحد منابع انسانی نمی‌تواند به طور مستقیم در تخصیص سایر منابع سازمان نقش داشته باشد، ولی با توجه به نقش منابع انسانی در تمام واحدها، مدیریت منابع انسانی می‌تواند با طراحی سیستم‌های

- 
1. De Winne & Sels
  2. Lopez Cabrales et al
  3. Knowledge-Based Human Resource Management
  4. Inkinen et al
  5. McDowell et al

کارا و اثربخش منابع انسانی زمینه بقاء، سوآوری، کارایی و توسعه سازمان را فراهم کند (قلی‌پور، ۱۳۹۴: ص ۱۵). بازار صادرات معمولاً هدف و آرزوی تمامی شرکت‌های کوچک و متوسط است. همچنین نظر به اینکه روش‌های مدیریت منابع انسانی به تنهایی منبع مزیت رقابتی شناخته نمی‌شوند، اما همین روش‌ها با هدف توسعه سرمایه انسانی در ارتباط با دانش از منابع بسیار مهم سوآوری در رقابت شرکت‌ها هستند. مدیریت منابع انسانی دانش‌محور، شامل آن دسته از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی است که به‌طور کامل طراحی شده تا پروسه‌های دانش را در یک سازمان ارتقا دهند و شامل استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد و جبران خسارت دانشی است. به‌طور کلی، استخدام دانشی شامل یک تمرکز قوی و صریح در انتخاب نامزدها از طریق دانش، یادگیری و قابلیت‌های مرتبط با آن است (کیانتو و همکاران، ۲۰۱۷). سازمان‌ها با طراحی و اجرای فعالیت‌های آموزش و توسعه دانشی، می‌توانند مناسب بودن دانش و مهارت‌های موجود و دانش‌آموزان را بهینه‌سازی کرده و در نتیجه، باعث ایجاد دانش (دوینه و سلز، ۲۰۱۰) و همچنین باعث بهبود سرمایه انسانی شوند (کابلو مدینا و همکاران، ۲۰۱۱). ارزیابی عملکرد می‌تواند مکانیسم بسیار مناسبی برای هدایت رفتار کارکنان باشد که با ارتباط فرآیندهای مدیریت دانش، معیارهای عملکرد به منظور ارتقاء آن‌ها عمل می‌کند (لپاک و اسنل، ۲۰۰۲). همچنین جبران خسارت دانشی، پاداش به کارکنان را بر اساس مشارکت در فرآیندهای کلیدی دانش، می‌سنجد (کیانتو و همکاران، ۲۰۱۷). هرگونه تلاش برای ارزیابی تأثیر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌محور در سرمایه فکری باید شامل تجزیه و تحلیل روابط بین اجزای سرمایه فکری نیز باشد. سرمایه فکری، مجموع تمام منابع نامشهود و دانشی بوده که سازمان برای ایجاد ارزش از آن استفاده می‌کند (سوبرمانیام و یوندت، ۲۰۰۵). یک مؤسسه با سرمایه ساختاری قوی می‌تواند، شرایط مساعدی را برای استفاده و بهره‌برداری از سرمایه انسانی خویش ایجاد کند و به سرمایه انسانی خود اجازه دهد تا از توان بالقوه خود نهایت استفاده را کرده و افزایش بیشتر سرمایه نوآوری و مشتری را موجب شود (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶). چندین مطالعه تجربی در کشورها و صنایع مختلف نشان می‌دهد که سرمایه انسانی یک پیشرو کلیدی از سرمایه‌های ساختاری و ارتباطی است؛ به عبارت دیگر، سرمایه انسانی که دانش، مهارت و انگیزش کارکنان را شامل می‌شود، موجب توسعه سرمایه‌های ساختاری و ارتباطی می‌شود و بر میزان توسعه آن‌ها تأثیر می‌گذارد (کاستا و همکاران، ۲۰۱۴؛ چن و همکاران، ۲۰۱۷) همچنین، پیکره‌بندی سرمایه فکری ارائه‌دهنده خدمات بالایی بر مدیریت منابع انسانی به شمار می‌رود و کارکنان زمانی که بر دانش و مهارت‌های پیشرفته خود متکی هستند، می‌توانند

- 
1. De Winne & Sels
  2. Cabello-Medina et al
  3. Lepak & Snell
  4. Subramaniam & Youndt
  5. Costa et al
  6. Chen et al

نقش شایستگی خود را تحقق ببخشند و همچنین سطح بهره‌وری خود را نیز بالا ببرند (میجرینک و بونداروک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸).

مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی از آنجایی که هر دو بر افراد تمرکز دارند و برخی از فعالیت‌ها و اهداف را به اشتراک می‌گذارند، رابطه نزدیکی باهم دارند (اولترا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵)؛ بنابراین راهبرد مدیریت دانش می‌تواند یک عامل کلیدی از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در هنگام ایجاد اهداف برای سطوح سازمانی باشد. زمانی که یک شرکت دارای استراتژی مدیریت دانش است، مدیریت منابع انسانی به سمت یک سیستمی با کارایی بالا پیش می‌رود (چووانگ و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). برای این تحقیق نیز مدیریت دانش را می‌توان مجموعه‌ای از فعالیت‌ها، ابتکارات و استراتژی‌هایی دانست که شرکت‌ها از آن‌ها برای بهبود عملکردشان به‌منظور ایجاد، ذخیره‌سازی، انتقال و بکارگیری دانش استفاده می‌کنند (زک و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹). در شرکت‌های مختلف عملیات اکتشافی در اصل به دنبال ایجاد دانش جدید است، درحالی‌که فعالیت‌های استخراجی با هدف بهبود مخازن دانش، یعنی به‌وسیله‌ی انتقال، اشتراک و کاربرد دانش بکار گرفته می‌شوند (دانت و دپابلو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵). بنا به یافته‌های شاه‌محمدی مهرجردی و بردبار (۱۳۹۵) انتقال و یکپارچگی دانش اثرات مثبت و قابل‌توجهی بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی دارند. سازمان‌ها با تکیه بر نوآوری در پی افزایش بهره‌وری و بهبود وضعیت اقتصادی خود هستند و نوآوری، فعالیت پیچیده‌ای است که دانش جدید را به کار می‌گیرد که بخشی از این دانش جدید از عوامل خارجی و بخشی نیز از طریق فعالیت‌های توسعه منابع انسانی صورت گرفته در داخل سازمان به دست می‌آید (فسفری و تریبو<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸). گفتنی است عملکرد نوآوری، ترکیبی از موفقیت‌های کلی در سازمان و نتیجه تلاش‌های صورت گرفته جهت نو کردن، بهبود دادن و به‌کارگیری جنبه‌های مختلف نوآوری در سازمان است (گاندی و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱) در پژوهش‌هایی، به این نتیجه رسیده‌اند که اعمال مدیریت منابع انسانی در قابلیت‌های مدیریت دانش موجب افزایش آموزش سازمانی می‌شوند که برای بروز نوآوری و رقابت پایدار، عاملی ضروری است (لوپز کابریس و همکاران، ۲۰۰۹؛ رجبی و همکاران، ۱۳۹۵). شرکت‌ها به‌طور فزاینده‌ای از ابزار رسانه‌های اجتماعی برای دسترسی به دانش از بازیگران خارجی، به‌ویژه مشتریان و سایر کاربران، برای تسهیل روند نوآوری و عملکرد شرکت استفاده می‌کنند؛ بدین صورت که جریان دانش به‌طور مثبت با نوآوری در ارتباط است و ارتباط بین جریان دانش خارجی با استفاده از رسانه‌های اجتماعی و نوآوری به اهمیت مدیریت منابع انسانی مدرن شرکت، بستگی دارد (دزوییلکویی و همکاران، ۲۰۱۷).

- 
1. Meijerink & Bondarouk
  2. Oltra
  3. Chuang et al
  4. Zack et al
  5. Donate & De Pablo
  6. Fosfuri & Tribo
  7. Gunday et al

بر پایه دیدگاه دانش‌محوری، روابط مثبتی بین چهار بعد کسب دانش، ذخیره دانش، انتقال دانش، کاربرد دانش و عملکرد نوآوری شرکت‌ها وجود دارد، بدین صورت که ظرفیت‌سازی مدیریت دانش می‌تواند بر نتایج نوآوری شرکت‌ها از بُعدهای چند واسطه‌ای تأثیرگذار باشد (خی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). همچنین، بر اساس نظریه‌های مدیریت دانش و توانایی‌های نوآوری در تحقیقی که توسط وانگ و هو (۲۰۱۷) انجام گرفته است، بین فعالیت‌های نوآوری مشترک، اشتراک دانش، قابلیت نوآوری مشترک و عملکرد نوآوری شرکت رابطه مثبتی وجود دارد. تحقیقات مختلفی در رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری صورت پذیرفته است (لای و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳؛ دانته و دپابلو، ۲۰۱۵؛ شجاحت و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). در تحقیقی که توسط فضلی و علیشاهی (۱۳۹۱) صورت گرفته است، نقش پررنگ و تأثیر مثبت و معنادار مدیریت دانش بر عملکرد سازمان قابل توجه بود و بهبود فرآیندهای دانش سازمانی که متأثر از فرهنگ و راهبرد سازمانی است، منجر به افزایش عملکرد سازمان می‌گردد. بر اساس نظریه سرمایه فکری، سرمایه ساختاری و ارتباطی رابطه بین رفتار نوآورانه و سرمایه انسانی را تقویت می‌کند؛ چراکه با افزایش رفتار نوآورانه و انباشت سرمایه انسانی می‌توان فرصتی برای جذب مزیت رقابتی فراهم آورد (لیو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). بنا به تحقیق رحیمی و همکاران (۱۳۹۴)، هرچه مؤلفه‌های سرمایه فکری و فرآیند تبدیل دانش افزایش یابد به همان اندازه میزان تحقق مؤلفه‌های سازمان کوانتومی نیز افزایش پیدا می‌کند. همچنین وجود سرمایه فکری بالا به افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمان منجر می‌شود و اگر زمینه بروز خلاقیت فراهم آید، فرآیند عملکرد سازمانی بهبود می‌یابد و هرچه در این تعامل سرمایه فکری کم باشد، میزان خلاقیت و نوآوری کاهش می‌یابد (جهانبان و حدادی، ۱۳۹۴). در پژوهشی، تحلیل نقش مدیریت دانش و سرمایه‌های فکری بر نوآوری سازمانی مورد بررسی قرار گرفت و از نتایج حاصله این بود که بین مدیریت دانش، سرمایه‌های فکری و نوآوری سازمانی روابط مثبت و معناداری وجود دارد (اگبو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴؛ دلگادورده و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶). در اقتصاد مبتنی بر دانش، عامل کلیدی که بر ارزش شرکت‌ها تأثیر می‌گذارد، سرمایه فکری است (سینایی و همکاران، ۱۳۹۰). طی تحقیقی که توسط مکدوول و همکاران (۲۰۱۸) انجام گرفت، نوآوری بخشی از رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی است و شرکت‌هایی که سازمان‌دهی کارآمد و مؤثری دارند، می‌توانند از طریق نوآوری، کارکنان ماهر و نوآورانه را در دستیابی به بهترین عملکرد شرکت به کارگیرند. طبق نظر رضائیان و همکاران (۱۳۹۰) بین مؤلفه‌های سرمایه فکری ارتباط مثبتی وجود دارد و جهت دستیابی به مزیت رقابتی، هم‌افزایی سرمایه ساختاری و ارتباطی تحت تأثیر قابلیت‌های محیطی بر افزایش

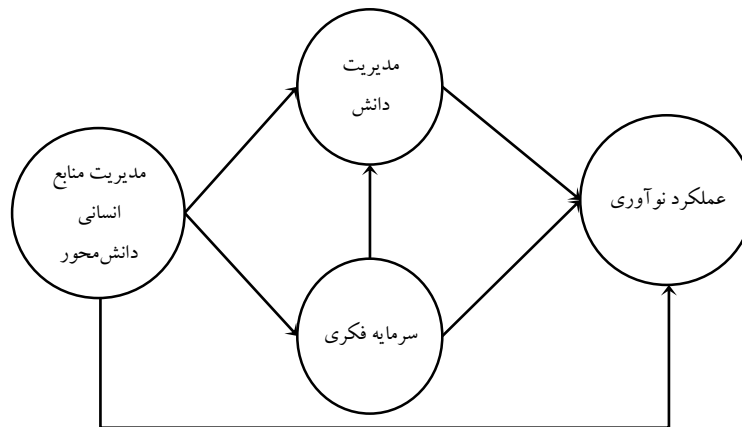
- 
1. Xie et al
  2. Lai et al
  3. Shujahat et al
  4. Liu
  5. Eghbu
  6. Delgado-Verde et al

دارایی‌های دانشی - سرمایه فکری ملی، تأثیرات مثبتی خواهد داشت. توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان بر توسعه فرآیند مدیریت دانش به ویژه از ابعاد خلق و انتقال دانش تأثیرگذار است (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶). همچنین مدیریت دانش می‌تواند نقشی واسط بین سرمایه فکری و نوآوری داشته باشد (صالحی و دانایی‌فرد، ۱۳۹۴؛ بورقانی فراهانی و همکاران، ۱۳۹۵).

با توجه به ماهیت انسانی دانش و نوآوری، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی می‌تواند به طور قابل توجهی در افزایش سرمایه فکری و توانایی نوآوری شرکت تأثیر داشته باشد (باون و استروف<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). در راستای مطالعاتی که انجام شده، برای ارتقاء نوآوری به عنوان یک فرآیند دانشی، مدیران باید شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سنتی را برای پیشبرد دانش و ایجاد دانش در شرکت سفارشی‌سازی کنند (مینباوا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷؛ مینباوا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). بر اساس مطالعه‌ای که توسط کیانتو و همکاران (۲۰۱۷) صورت گرفته است، مدیریت منابع انسانی می‌تواند به صورت غیرمستقیم از طریق اجزای سرمایه فکری بر عملکرد نوآوری تأثیرگذار باشد. پژوهش‌هایی هم وجود دارد که تأثیر مستقیم مدیریت منابع انسانی بر عملکرد نوآوری را مورد بررسی قرار داده‌اند (ساپریز و دیازدیاز، ۲۰۱۰؛ گیل‌مارکوس و مورنولوزون، ۲۰۱۳). درعین حال که نوآوری و عملکرد شرکت رابطه مثبتی دارند، در شرکت‌هایی که اهمیت کمتری بر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی مدرن می‌شود، این اثر کمتر به چشم می‌خورد (دزویبیلکویی و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین، مطالعاتی هم بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و سرمایه فکری انجام پذیرفته است (وانگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ کیانتو و همکاران، ۲۰۱۷؛ میچرینک و بونداروک، ۲۰۱۸).

### چارچوب مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

با توجه به شرح بیان مسئله، مبانی نظری، پیشینه تجربی و توسعه فرضیه‌های پژوهش، چارچوب مفهومی و فرضیه‌های پژوهش ارائه می‌گردد. بدین صورت که مدیریت منابع انسانی دانش‌محور به عنوان متغیر مستقل، مدیریت دانش و سرمایه فکری به عنوان متغیرهای میانجی و عملکرد نوآوری به عنوان متغیر وابسته در چارچوب مفهومی پژوهش ارائه شده‌اند.



شکل ۱: چارچوب مفهومی پژوهش

- فرضیه ۱: مدیریت منابع انسانی دانش محور تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش دارد.
- فرضیه ۲: مدیریت منابع انسانی دانش محور تأثیر مثبت و معناداری بر سرمایه فکری دارد.
- فرضیه ۳: مدیریت منابع انسانی دانش محور تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد نوآوری دارد.
- فرضیه ۴: مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد نوآوری دارد.
- فرضیه ۵: سرمایه فکری تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش دارد.
- فرضیه ۶: سرمایه فکری تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد نوآوری دارد.
- فرضیه ۷: مدیریت دانش به طور مثبت رابطه میان سرمایه فکری و عملکرد نوآوری را میانجی‌گری می‌کند.
- فرضیه ۸: مدیریت دانش به طور مثبت رابطه میان مدیریت منابع انسانی دانش محور و عملکرد نوآوری را میانجی‌گری می‌کند.
- فرضیه ۹: سرمایه فکری به طور مثبت رابطه میان مدیریت منابع انسانی دانش محور و عملکرد نوآوری را میانجی‌گری می‌کند.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث ماهیت به صورت توصیفی-پیمایشی است. این پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ۲۳ و Smart PLS ۳ به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام پذیرفته است. همچنین برای تحلیل فرضیه‌های دارای متغیر میانجی از آزمون سوپل<sup>۱</sup> استفاده شده است. جامعه آماری منتخب، شرکت‌های کوچک و متوسط صادرکننده استان آذربایجان

1. Sobel Test



شرقی است. بر اساس آمار پایگاه اطلاع‌رسانی صنایع کوچک و متوسط ایران<sup>۱</sup>، تعداد ۲۸۹۵ شرکت فعال در استان آذربایجان شرقی وجود دارد. نمونه‌گیری این پژوهش به صورت تصادفی طبقه‌ای انجام شده است. حجم نمونه برآورد شده با استفاده از جدول مورگان شامل ۳۳۸ نمونه است. از نظرات مدیران این شرکت‌ها، تعداد ۲۵۳ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. سنجش روایی محتوایی پرسشنامه از طریق شاخص روایی و نسبت روایی محتوا انجام شده و از نظرات اساتید مدیریت نیز بهره گرفته شده است. جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از روش کتابخانه‌ای و گردآوری داده‌ها به روش میدانی به وسیله توزیع پرسشنامه صورت گرفته است. در این پژوهش از پرسشنامه ترکیبی استاندارد شده با طیف ۵ سطحی لیکرت برای سنجش و اندازه‌گیری متغیرها استفاده شده است؛ به‌طور کلی ۱۳ سنجه از کیانتو و همکاران (۲۰۱۷) برای مدیریت منابع انسانی دانش‌محور؛ ۱۲ سنجه از لای و همکاران (۲۰۱۳) برای مدیریت دانش؛ ۹ سنجه از لیو (۲۰۱۷) برای سرمایه فکری؛ ۲ سنجه از زنگ و همکاران (۲۰۱۴) و ۴ سنجه از کیانتو و همکاران (۲۰۱۷) برای عملکرد نوآوری استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

ارزیابی مدل اندازه‌گیری: برای بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری از بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. بارهای عاملی، بیانگر سطح ارتباط بین متغیر آشکار و پنهان است. طبق نظرات محققان، برای تحلیل‌های عاملی تأییدی، مقدار بار عاملی مناسب باید بالای ۰/۷ باشد. بار عاملی بین ۰/۴ و ۰/۷ نیز در صورتی قابل قبول است که با حذف گویه دارای بار عاملی کمتر، میانگین واریانس استخراج شده تغییری نکند. همچنین برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی نیز، مقدار بالای ۰/۷ را پیشنهاد کرده‌اند که آلفای کرونباخ به عنوان حد پایین پایایی و پایایی ترکیبی به عنوان حد بالای پایایی شناخته می‌شود (هیر و همکاران، ۲۰۱۷). نتایج این معیارها در جدول ۱ آمده است و نشان از بارهای عاملی مطلوب و پایایی بالای متغیرها را دارد.

جدول ۱: نتایج تحلیل عاملی تأییدی

بار	گویه	متغیر	بار	گویه	متغیر	بار	گویه	متغیر
۰/۷۰۹	سؤال ۴	سرمایه فکری (۰/۹۰۸) (آلفا) پایایی ترکیبی (۰/۹۲۵)	۰/۷۷۹	سؤال ۲	مدیریت دانش (۰/۹۱۶) (آلفا) پایایی ترکیبی (۰/۹۴۵)	۰/۷۶۵	سؤال ۱	مدیریت منابع انسانی (۰/۹۳۵) (آلفا) پایایی ترکیبی (۰/۹۵۱)
۰/۷۷۱	سؤال ۵		۰/۷۲۱	سؤال ۳		۰/۸۰۲	سؤال ۲	
۰/۷۰۱	سؤال ۶		۰/۷۵۵	سؤال ۴		۰/۷۱۴	سؤال ۳	
۰/۷۶۴	سؤال ۷		۰/۸۳۴	سؤال ۵		۰/۸۱۴	سؤال ۴	
۰/۸۲۵	سؤال ۸	عملکرد نوآوری (۰/۸۷۸) (آلفا) پایایی ترکیبی (۰/۹۰۸)	۰/۷۱۱	سؤال ۶		۰/۷۸۵	سؤال ۵	
۰/۷۴۹	سؤال ۹		۰/۷۸۶	سؤال ۷		۰/۷۴۲	سؤال ۶	
۰/۷۳۴	سؤال ۱		۰/۸۱۸	سؤال ۸		۰/۸۱۰	سؤال ۷	
۰/۷۵۹	سؤال ۲		۰/۷۳۷	سؤال ۹		۰/۷۳۳	سؤال ۸	
۰/۸۳۱	سؤال ۳		۰/۷۹۹	سؤال ۱۰		۰/۸۱۸	سؤال ۹	
۰/۸۱۹	سؤال ۴		۰/۷۷۶	سؤال ۱۱		۰/۸۴۴	سؤال ۱۰	
۰/۸۰۰	سؤال ۵		۰/۷۴۸	سؤال ۱۲		۰/۷۵۳	سؤال ۱۱	
۰/۷۸۷	سؤال ۶		۰/۷۶۵	سؤال ۱		۰/۷۲۶	سؤال ۱۲	
			۰/۷۹۲	سؤال ۲		۰/۷۶۵	سؤال ۱۳	
			۰/۷۵۷	سؤال ۳		۰/۷۳۷	سؤال ۱	

روایی مدل اندازه‌گیری شامل روایی همگرا و واگرا است. برای روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده کرده‌ایم. این معیار میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد و طبق نظر محققان، مقدار آن باید بالای ۰/۵ باشد. برای روایی واگرا هم از معیار HTMT<sup>۱</sup> استفاده کرده‌ایم که معیار جدیدتر و دقیق‌تری در اندازه‌گیری روایی واگرا نسبت به معیارهای سنتی است. اگر اعداد موجود در ماتریس این شاخص کمتر از ۰/۹ باشند، نشان از وجود روایی واگرایی مطلوب است (هیر و همکاران، ۲۰۱۷). جدول شماره ۲ نشان‌دهنده تأیید روایی همگرا و واگرا برای متغیرهای تحقیق است.

جدول ۲: ارزیابی مدل ساختاری و روایی مدل اندازه‌گیری

متغیر	میانگین	R <sup>2</sup>	Q <sup>2</sup>	AVE	HTMT			
					۱	۲	۳	۴
۱. سرمایه فکری	۳/۵۶۷	۰/۳۸۹	۰/۲۰۶	۰/۵۷۸				
۲. عملکرد نوآوری	۳/۵۶۳	۰/۵۹۵	۰/۳۴۲	۰/۶۳۲	۰/۷۱۵			
۳. مدیریت منابع انسانی دانش محور	۳/۵۸۵	-	-	۰/۶۰۲	۰/۶۶۹	۰/۷۲۳		
۴. مدیریت دانش	۳/۵۱۴	۰/۴۱۱	۰/۲۲۴	۰/۵۸۹	۰/۶۶۵	۰/۷۱۹	۰/۵۵۱	

1. Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations

ارزیابی مدل ساختاری: برای ارزیابی مدل ساختاری از سه معیار ضریب تعیین ( $R^2$ )، شاخص افزونگی ( $Q^2$ ) و اندازه تأثیر ( $f^2$ ) استفاده شده است. ضریب تعیین نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. سه مقدار  $0/19$ ،  $0/33$  و  $0/67$  را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای ضریب تعیین معرفی کرده‌اند. شاخص افزونگی نیز، قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و مقادیر آن برای سازه‌های درون‌زا به ترتیب برای ضعیف، متوسط و قوی سه مقدار  $0/02$ ،  $0/15$  و  $0/35$  تعیین شده است (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹). نتایج این دو معیار در جدول ۲ آمده است و نشان‌دهنده برازش و قدرت پیش‌بینی بسیار مطلوب مدل است. بنا به نظر کوهن (۱۹۹۸) برای بررسی شدت تأثیر نیز، سه مقدار  $0/02$ ،  $0/15$  و  $0/35$  تعیین شده که به ترتیب دارای شدت اثر ضعیف، متوسط و قوی هستند (هیر و همکاران، ۲۰۱۷). نتایج اندازه تأثیر در جدول ۴ تحقیق آمده است که نشان‌دهنده اندازه تأثیر مطلوب و قابل قبول برای تحقیق حاضر است. محاسبه اندازه تأثیر متغیرهای میانجی توسط فرمول ۱ انجام می‌پذیرد که  $a$ ، مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛  $b$ ، مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته؛  $c$ ، مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته است.

$$(1) VAF = \frac{a \times b}{\sqrt{(a \times b) + c}}$$

تحلیل فرضیه‌ها: اثرات مستقیم به بررسی اثرات متغیرهای برون‌زا بر درون‌زا اختصاص دارد. در بخش اثرات میانجی به بررسی آن دسته از مسیرهایی که یک یا چند متغیر میانجی وجود دارد، پرداخته‌ایم که اثرات میانجی را با استفاده از آزمون سوپل بررسی کرده‌ایم. نتایج حاصله اگر بالای  $1/96$  باشد، نشان از معناداری متغیر میانجی بین متغیرهای مستقل و وابسته بوده و فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌گردد. در فرمول سوپل مقدار  $a$  بیان‌گر مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی و مقدار  $b$  بیان‌گر مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته است. مقدار  $S_a$  بیان‌گر خطای استاندارد مسیر میان متغیر مستقل و میانجی بوده و مقدار  $S_b$  بیان‌گر خطای استاندارد مسیر میان متغیر میانجی و وابسته است. آزمون سوپل توسط فرمول ۲ محاسبه می‌گردد.

$$(2) Z - \text{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}}$$

ضریب مسیر، بیان‌کننده وجود رابطه علی خطی، شدت و جهت رابطه بین دو متغیر مکنون (پنهان) است. با توجه به نتایج حاصله، بین متغیرهای پنهان رابطه خطی مثبت برقرار است. جدول ۳ نشان‌دهنده ضرایب مسیر مستقیم و ضریب خطاهای استاندارد کل است که برای سنجش آزمون سوپل از ضرایب خطای کل استفاده می‌گردد.

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضرایب مسیر	خطای استاندارد کل
مدیریت منابع انسانی دانش محور	مدیریت دانش	۰/۲۲۶	۰/۰۵۶
مدیریت منابع انسانی دانش محور	سرمایه فکری	۰/۶۲۴	۰/۰۴۶
مدیریت منابع انسانی دانش محور	عملکرد نوآوری	۰/۳۵۳	۰/۰۴۹
مدیریت دانش	عملکرد نوآوری	۰/۳۳۹	۰/۰۶۸
سرمایه فکری	مدیریت دانش	۰/۴۷۵	۰/۰۷۵
سرمایه فکری	عملکرد نوآوری	۰/۲۱۴	۰/۰۷۲

اعداد معناداری t ابتدایی ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل (بخش ساختاری) است؛ مانند آزمون سوپل در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش را در سطوح اطمینان مختلف بیان می‌کند. اعداد معناداری در سطوح اطمینان ۹۵، ۹۹ و ۹۹/۹ درصد به ترتیب برابر با ۱/۹۶، ۲/۵۸ و ۳/۲۷ است. برای به دست آوردن اعداد معناداری t در نرم‌افزار از فرمان بوتسترپ ۵۰۰۰ برای نتایج دقیق‌تر استفاده کرده‌ایم. نتایج فرضیه‌های تحقیق در جدول ۴ قابل مشاهده است.

فرضیه‌ها	اندازه تأثیر	اعداد معناداری t	نتایج
۱. مدیریت منابع انسانی دانش محور ← مدیریت دانش	۰/۰۵۳	** ۲/۸۱۶	تأیید
۲. مدیریت منابع انسانی دانش محور ← سرمایه فکری	۰/۶۳۷	*** ۱۳/۴۴۹	تأیید
۳. مدیریت منابع انسانی دانش محور ← عملکرد نوآوری	۰/۱۷۸	*** ۴/۶۷۹	تأیید
۴. مدیریت دانش ← عملکرد نوآوری	۰/۱۶۷	*** ۵/۰۱۸	تأیید
۵. سرمایه فکری ← مدیریت دانش	۰/۲۳۴	*** ۶/۳۲۳	تأیید
۶. سرمایه فکری ← عملکرد نوآوری	۰/۰۵۶	** ۳/۲۰۲	تأیید
۷. سرمایه فکری ← مدیریت دانش ← عملکرد نوآوری	۰/۴۲۹	*** ۳/۸۹۸	تأیید
۸. مدیریت منابع انسانی دانش محور ← مدیریت دانش ← عملکرد نوآوری	۰/۱۷۸	** ۳/۱۱۳	تأیید
۹. مدیریت منابع انسانی دانش محور ← سرمایه فکری ← عملکرد نوآوری	۰/۲۷۴	** ۲/۸۹۰	تأیید

\*\*\* در سطح معناداری ۰/۰۰۱؛ \*\* در سطح معناداری ۰/۰۱؛ \* در سطح معناداری ۰/۰۵

### بحث و نتیجه‌گیری

دولت‌ها، شرکت‌های کوچک و متوسط را تشویق می‌کنند تا رشد پایداری داشته باشند، به نحوی که بتوانند نیروی کار مطلوب را جذب کنند. علاوه بر این، شرکت‌ها باید منابع کافی برای امر صادرات را داشته باشند. از این‌رو، منابع سرمایه‌ای و منابع انسانی توسط شرکت‌ها باید به صورت کارا و مؤثر

مدیریت شود تا بتوان به اهداف شرکت دست پیدا کرد (اویزانا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). افزایش مهارت‌های اصلی شرکت‌ها، به‌ویژه مهارت‌های منابع انسانی، عنصر کلیدی موفقیت شرکت‌ها است و توجه به منابع انسانی در توسعه و اجرای استراتژی کسب‌وکار منجر به اثربخشی شرکت می‌گردد (کرمی و همکاران، ۲۰۰۸). نقش کلیدی سرمایه انسانی در تحقیقات پیشین به عنوان پیشروی در سرمایه ساختاری و ارتباطی قابل درک بوده و از این طریق بر نوآوری تأثیرگذار است، همچنین نوآوری بخش مهمی از سرمایه فکری و عملکرد سازمانی است و روابط مستقیم و معناداری بین این متغیرها برقرار است (دلگادوردا و همکاران، ۲۰۱۶؛ کیانتو و همکاران، ۲۰۱۷؛ لیو و همکاران، ۲۰۱۷؛ مکدوول و همکاران، ۲۰۱۸)؛ مطابق با نظرات و تحقیقات این محققان در این پژوهش نیز تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد نوآوری به صورت مستقیم و غیرمستقیم مورد تأیید قرار گرفت. این پژوهش با گسترش رویکرد مدیریت منابع انسانی دانش‌محور، به ادبیات مدیریت منابع انسانی استراتژیک نیز کمک می‌کند، همچنین بر دانش تأثیر روش‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر سرمایه فکری و مدیریت دانش نیز می‌افزاید. بر اساس پژوهش‌های پیشین (لوپز کابریالس و همکاران، ۲۰۰۹؛ مینائوا، ۲۰۱۳؛ میچرینک و بونداروک، ۲۰۱۸؛ رجبی فرجاد، ۱۳۹۵)، این پژوهش به صراحت در مورد ترکیب دسته‌ای از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی برای تحریک فرآیندهایی که بر دانش سازمانی تمرکز دارد، بحث می‌کند و نتایج تحلیل‌ها نشان می‌دهد که این شیوه‌ها دارایی‌های دانش سازمانی را افزایش می‌دهد؛ بنابراین این شیوه‌ها با واسطه قرار دادن مدیریت دانش و سرمایه فکری تأثیر غیرمستقیم بر عملکرد نوآوری می‌گذارند.

همچنین این پژوهش به ادبیات سرمایه فکری از طریق غنی‌سازی پژوهش‌ها در این زمینه کمک می‌کند. برخلاف مطالعاتی قبلی (لوپز کابریالس و همکاران، ۲۰۰۹؛ دوینه و سلیز، ۲۰۱۰)، در این پژوهش سرمایه فکری و مدیریت دانش از دیدگاه میانجی بودن بررسی شده است؛ بنابراین، این مطالعه از درون اقدامات میان سرمایه فکری و مدیریت دانش به عنوان واسطه‌هایی در بین ارتباطات نوآوری و مدیریت منابع انسانی دانش‌محور، درک کاملی را ارائه می‌دهد. چراکه رسیدن به نوآوری بهتر از طریق فرآیندهای مدیریت دانش در گرو بهره‌وری کارکنان دانشی، نقش اصلی رویکرد انسانی و فرهنگی بر رویکردهای مبتنی بر فناوری اطلاعات و سیستم خواهد بود (شجاحت و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). با توجه به نتایج، اثرات مثبت مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر روی عملکرد نوآوری نیز تأیید گردید. شرکت‌هایی که بر مدیریت منابع انسانی مدرن خود اهمیت زیادی قائل هستند، نوآوری باعث بهبود عملکرد این شرکت‌ها خواهد شد (دزویبیلکویی و همکاران، ۲۰۱۷). همان‌طور که پیش‌بینی شده بود از فرض‌های این پژوهش تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری بود که مورد پذیرش قرار گرفت و مطابق با یافته‌های وانگ و هو (۲۰۱۷) و خی و همکاران (۲۰۱۸) است. به‌طور معمول، پژوهش‌ها نشان

---

1. Uizana et al  
2. Shujahat et al

داده است که شیوه‌های مدیریت دانش مربوط به مزایای نوآوری است (دانته و گوادامیلاس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰؛ فراهانی بوقانی، ۱۳۹۵)، چه‌بسا که با به‌کارگیری دانش سازمانی در زمان مناسب با فعالیت‌های ایجاد، ذخیره‌سازی، انتقال و کاربرد دانش بتوان به اهداف نوآوری نزدیک‌تر شد. زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، شرکت را قادر می‌سازد تا بهره‌برداری بهتری از دانش موجود و جدید نسبت به نوآوری صورت گیرد که در این میان توانایی رسانه‌های اجتماعی می‌تواند نقش مثبت نظارتی داشته باشد (بنیتز و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). همچنین شرکت‌ها با خوشه‌بندی صنعتی می‌توانند با ایجاد، ذخیره‌سازی و انتشار دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر بگذارند و مدیریت دانش درونی شرکت‌ها را تقویت کنند (لای و همکاران، ۲۰۱۳).

به‌طور کلی هرچه سطح دانش منابع انسانی شرکت‌های صادرکننده بهبود یابد، شاهد ارتقاء عملکرد نوآوری این شرکت‌ها خواهیم بود. از نظر عملکردی نیز، نتایج نشان می‌دهد که مدیریت نوآوری موفق یک موضوع مرتبط با انسان و دانش است. شرکت‌های کوچک و متوسط صادرکننده می‌توانند به‌طور قابل‌توجهی بهبود نوآوری خود را با پیگیری شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌محور از طریق تحریک دانش، ایجاد، ذخیره، انتقال و کاربرد دانش در میان کارکنان پیش ببرند؛ زیرا دانش ترکیبی که حاصل دانش جدید یا موجود بوده، می‌تواند به‌صورت ریشه‌ای یا افزایشی در نوآوری نقش داشته باشد (داروچ و مگنانتون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). علاوه بر این، مدیرانی که می‌خواهند نوآوری را در شرکت‌های صادرکننده افزایش دهند، باید سرمایه‌های ساختاری و ارتباطی شرکت‌ها را بهبود بخشند. از سوی دیگر نیز، از مزایای اصلی شرکت‌های کوچک و متوسط در امر نوآوری، توانایی صادرات است. تقویت سیستم‌های مدیریتی مانند سیستم‌های اطلاعاتی و روابط خارجی، کلید انتقال دانش به سطح سازمانی است؛ بنابراین، باعث ایجاد دانش سازمانی جدید و نوآوری می‌گردد (کیانتو و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین به منظور افزایش کارایی شرکت‌های کوچک و متوسط و بهره‌گیری از قابلیت‌های منابع انسانی، مدیران اجرایی باید مشارکت متخصصان منابع انسانی در فرآیندهای مدیریت استراتژیک شرکت‌های خود را افزایش دهند (کرمی و همکاران، ۲۰۰۸). از سوی دیگر، ایجاد ساختار و سازماندهی مناسب نیروی انسانی باعث حرکت کارکنان در جهت تخصص‌های اصلی خود شده و به تبع آن موجب افزایش کارایی و اثربخشی شرکت‌های صادرکننده کوچک و متوسط خواهد شد. مطالعات جدید نشان می‌دهند که توجه به فعالیت‌های مدرن منابع انسانی تأثیر فراوانی را بر نوآوری و عملکرد شرکت‌ها دارند؛ لذا با اهمیت نهادن به منابع انسانی مدرن، توسعه و اجرای استراتژی‌های جدید کسب‌وکار، بهره‌وری کارکنان دانشی و استفاده از رویکردهای جدید مبتنی بر فناوری اطلاعات، می‌توان گام بزرگی را در جهت عملکرد نوآوری و بهبود عملکرد شرکت‌های صادرکننده برداشت. در این پژوهش

---

1. Donate & Guadamillas  
2. Benitez et al  
3. Darroch & McNaughton

تأثیرات اقدامات مدیریت منابع انسانی دانش‌محور به صورت جداگانه بررسی نشده است؛ زیرا به کارگیری شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به‌طور جداگانه در ارتباط بین مدیریت دانش، سرمایه فکری و عملکرد نوآوری، ما را با مشکل مواجه می‌کند. یکی از مشکلات اساسی این بود که برخی از نویسندگان پیشنهاد کرده‌اند که روابط منفی، بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی وجود دارد (جیانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). بدیهی است، به کارگیری این رویکرد، مانع بررسی چنین اثرات متقابل منفی می‌شود، از طرفی همین محدودیت، می‌تواند پژوهشی برای محققان آتی باشد. درنهایت، این پژوهش تنها بر شرکت‌های کوچک و متوسط صادرکننده تمرکز داشت و نتایج ممکن است در دیگر سازمان‌ها و سایر زمینه‌های ملی و فرهنگی متفاوت باشد.

## منابع

- الوانی، سیدمهدی؛ ناطق، تهمینه؛ فراخی، محمدمهدی (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی. *علوم مدیریت ایران*، سال ۲، شماره ۵، ۷۰-۳۵.
- بورقانی فراهانی، سهیلا؛ آبدارزاده، پدram؛ فتوت، بنفشه (۱۳۹۵). اثر سرمایه‌های فکری بر نوآوری سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش و یادگیری در رسانه‌های نوشتاری. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، دوره ۶، شماره ۱، ۴۸-۲۳.
- جهانیان، رمضان؛ حدادی، طاهره (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری و خلاقیت منابع انسانی در سازمان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره ۵، شماره ۱، ۹۲-۶۵.
- چوپانی، حیدر؛ زارع خلیلی، مجتبی؛ قاسمی، عقیل؛ غلامزاده، حجت (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت سهامی بیمه توسعه). *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره ۲، شماره ۱، ۵۸-۲۷.
- رجبی فرجاد، حاجیه (۱۳۹۵). بررسی نقش میانجی قابلیت‌های مدیریت دانش در ارتباط بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و نوآوری. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، سال ۸، شماره ۳ (شماره پیاپی، ۲۵)، ۲۶۵-۲۳۹.
- رجبی، مریم؛ حسنی، محمد؛ مهاجران، بهناز (۱۳۹۵). بررسی نقش فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان با آزمون نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره ۶، شماره ۳، ۱۷۱-۱۵۱.
- رحیمی، حمید؛ اطهری، زینب؛ افلاکیان، ندا (۱۳۹۴). سرمایه فکری و فرآیندهای مدیریت دانش در سازمان کوانتومی: بررسی موردی دانشگاه کاشان. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، دوره ۲۱، شماره ۴، ۱۱۹-۹۹.
- رضائیان، علی؛ دانایی‌فرد، حسن؛ زنگویی نژاد، ابوذر (۱۳۹۰). طراحی الگوی مفهومی اندازه‌گیری دارایی دانشی - سرمایه فکری در سطح ملی. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، شماره ۶، ۴۱-۲۵.
- سینایی، حسنعلی؛ حاجی‌پور، بهمن؛ طاهری، خدیجه (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد شرکت. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، سال ۳، شماره ۵، ۸۹-۶۸.
- شاه‌محمدی مهرجردی، مرضیه؛ بردبار، غلامرضا (۱۳۹۵). ارائه الگوی تأثیر انتقال و یکپارچه‌سازی دانش بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، سال ۸، شماره ۱ (شماره پیاپی، ۲۳)، ۲۶۵-۲۳۹.



صالحی، علی؛ دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۴). نقش تسهیم دانش در رابطه میان اجزای سرمایه‌های فکری و رفتار نوآورانه. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، دوره ۵، شماره ۱، ۱۰۹-۱۲۸.

فاریابی، محمد؛ رضازاده، علی؛ بازمحمدی، سعید (۱۳۹۶). بررسی رابطه هماهنگی کارکردهای بازاریابی بین‌المللی-منابع انسانی با اثربخشی اجرای استراتژی بازاریابی در شرکت‌های صادراتی. *مدیریت کسب و کارهای بین‌المللی*، سال ۱، شماره ۲، ۶۵-۸۲.

فضلی، صفر؛ علیشاهی، آیدن (۱۳۹۱). بررسی اثر عوامل درون سازمانی بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن مدیریت دانش. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، سال ۴، شماره ۲ (شماره پیاپی، ۱۲)، ۲۳۹-۲۶۵.

قلی‌پور، آرین (۱۳۹۴). *مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوریها و کاربردها)*. چاپ هشتم، انتشارات سمت. کرمی، اژدر؛ صنوبر، ناصر؛ کرمی، هادی؛ یونس پور، زهرا (۱۳۹۶). تأثیر گرایش کارآفرینی بر عملکرد صادراتی شرکت‌های کوچک و متوسط با نقش میانجی قابلیت یادگیری. *مدیریت کسب و کارهای بین‌المللی*، سال ۱، شماره ۱، ۱-۱۶.

Benitez, J., Castillo, A., Llorens, J., & Braojos, J. (2017). IT-enabled knowledge ambidexterity and innovation performance in small U.S.firms: The moderator role of social media capability. **Information and Management**, <http://dx.doi.org/10.1016/j.im.2017.09.004>.

Bowen, D. E., & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-firm performance linkages: The role of the 'strength' of the HRM system. **Academy of Management Review**, 29 (2), 203-221.

Cabello-Medina, C., Lopez-Cabrales, A., & Valle-Cabrera, R. (2011). Leveraging the in-novative performance of human capital through HRM and social capital in Spanish firms. **International Journal of Human Resource Management**, 22 (4), 807-828.

Chen, C. J., Liu, T. C., Chu, M.A., & Hsiao, Y. C. (2014). Intellectual capital and new product development. **Journal of Engineering and Technology Management**, 33, 154-173.

Chuang, C., Jackson, S. E., & Jiang, Y. (2013). Can knowledge-intensive teamwork be managed? Examining the roles of HRM systems, leadership, and tacit knowledge. **Journal of Management**, 42 (2), 524-554.

Costa, R. V., Fernandez, C. F. J., & Dorrego, P. F. (2014). Critical elements for product innovation at Portuguese innovative SMEs: An intellectual

capital perspective. **Knowledge Management Research & Practice**, 12 (3), 322-338.

Darroch, J., & McNaughton, R. (2002). Examining the link between knowledge management practice and types of innovation. **Journal of Intellectual Capital**, 3 (3), 210-222.

De Winne, S., & Sels, L. (2010). Interrelationships between human capital, HRM and innovation in Belgian start-ups aiming at an innovation strategy. **International Journal of Human Resource Management**, 21 (11), 1863-1883.

De Zubielqui, G. C., Fryges, H., & Jones, J. (2017). Social media, open innovation & HRM: Implications for performance. **Technological Forecasting & Social Change**, <http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2017.07.014>.

Delgado-Verde, M., Castro, G. M., & Amores-Salvado, J. (2016). Intellectual capital and radical innovation: Exploring the quadratic effects in technology-based manufacturing firms. **Technovation**, <http://dx.doi.org/10.1016/j.technovation.2016.02.002>.

Donate, M. J., & De Pablo, J. D. S. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, **Journal of Business Research**, 68, 360–370.

Donate, M. J., & Guadamillas. (2010). the effect of organization culture on knowledge management practices and innovation. **Knowledge and Process Management**, 17 (120), 82-94.

Donate, M. J., Pena, I., & Sanchez de Pablo, J. (2016). HRM practices for human and social capital development: Effects on innovation capabilities. **The International Journal of Human Resource Management**, 27 (9), 928-953.

Eghbu, O. C. (2004). Managing knowledge and intellectual capital for improved organizational innovations in the construction industry: an examination of critical success factors. **Journal of Engineering, Construction and Architectural Management**, Vol. 11, No. 5. Pp, 301-315.

Fosfuri, A., & Tribo, J. A. (2008). Exploring the antecedents of potential absorptive capacity and its impact on innovation performance. **Omega**, 36 (2), 173-187.

- Gil-Marques, M., & Moreno-Luzon, M. D. (2013). Driving human resources towards quality and innovation in a highly competitive environment. **International Journal of Manpower**, 34 (8), 839-860.
- Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K., & Alpkan, L. (2011). Effects of innovation types on firm performance. **Int. J. Production Economics**, 133, 662-676.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling**. 2nd Ed. Thousand Oaks: Sage.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. **Advances in International Marketing**, 20, 277-320.
- Herwina, R., Shamsul Baharin, S., Nuryusmawati, M, Y., & Norzaidi, M, D. (2015). An Export Readiness Model. **Advanced Science Letters**, 21, 1960-1963.
- Inkinen, H., Kianto, A., & Vanhala, M. (2015). Knowledge management practices and innovation performance in Finland. **Baltic Journal of Management**, 10 (4), 432-455.
- Jiang, J., Wang, S., & Zhao, S. (2012). Does HRM facilitate employee creativity and organizational innovation? A study of Chinese firms. **International Journal of Human Resource Management**, 23 (19), 4025-4047.
- Kang, S. C., Snell, S., & Swart, J. (2012). Options-based HRM, intellectual capital, and exploratory and exploitative learning in law firms' practice groups. **Human Resource Management**, 51 (4), 461-485.
- Karami, A., Jones, B. M., & Kakabadse, N. (2008). Does strategic human resource management matter in high-tech sector? Some learning points for SME managers. **Corporate Governance**, 8 (1), 7-17.
- Kianto, A., Saenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. **Journal of Business Research**, 81, 11-20.
- Lai, Y. L., Hsu, M. S., Lin, F. J., Chen, Y. M., & Lin, Y. H. (2013). The effects of industry cluster knowledge management on innovation performance. **Journal of Business Research**, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.11.036>.

- Leonidou, L. C. (2004). An analysis of the barriers small business export development. **Journal of Small Business Management**, 42(3), 279-302.
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (2002). Examining the human resource architecture: The re-relationships among human capital, employment and human resource configuration. **Journal of Management**, 28 (4), 517-543.
- Liu, C. H. (2017). Creating competitive advantage: Linking perspectives of organization learning, innovation behavior and intellectual capital. **International Journal of Hospitality Management**, 66, 13–23.
- Lopez-Cabrales, A., Perez-Luno, A., & Valle, C. R. (2009). Knowledge as a mediator HRM practices and innovation activity. **Human Management**, 16 (4), 5-16.
- Mahdi, O. R., Nassar, I. A., & Almsafir, M. K. (2018). Knowledge management processes and sustainable competitive advantage: An empirical examination in private universities. **Journal of Business Research**, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.013>.
- McDowell, W. C., Peake, W. O., Coder, L., & Harris, M. L. (2018). Building small firm performance through intellectual capital development: Exploring innovation as the “black box”. **Journal of Business Research**, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.025>.
- Meijerink, J., & Bondarouk, T. (2018). Uncovering configurations of HRM service provider intellectual capital and worker human capital for creating high HRM service value using fsQCA. **Journal of Business Research**, 82, 31–45.
- Minbaeva, D. (2013). Strategic HRM in building micro-foundations of organizational knowledge-based performance. **Human Resource Management Review**, 23 (4), 378-390.
- Minbaeva, D., Foss, N., & Snell, S. (2009). Guest editors' introduction: Bringing the knowledge perspective into HRM. **Human Resource Management**, 48 (4), 477-483.
- Oltra, V. (2005). Knowledge management effectiveness factors: The role of HRM. **Journal of Knowledge Management**, 9, 70-86.
- Saa-Perez, P., & Diaz-Diaz, N. L. (2010). Human resource management and innovation in the Canary Islands: An ultra-peripheral region of the

European Union. **International Journal of Human Resource Management**, 21 (10), 1649-1666.

- 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**, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.001>.
- Subramaniam, M., & Youndt, M. A. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. **Academy of Management Journal**, 48 (3), 450-463.
- Swart, J., & Kinnie, N. (2013). Managing multi-dimensional knowledge assets: HR configurations in professional service firms. **Human Resource Management Journal**, 23 (2), 160-170.
- Uizana, S., Prasetya, B., & Khakim, L. (2014). Analysis of business readiness to export for small and medium enterprise embroidery in Kudus regency.
- Wang, C., & Hu, Q. (2017). Knowledge sharing in supply chain networks: Effects of collaborative innovation activities and capability on innovation performance. **Technovation**, <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2017.12.002>.
- Wang, D., & Chen, S. (2013). Does intellectual capital matter? High-performance, work systems, and bilateral innovative capabilities. **International Journal of Manpower**, 34 (8), 861-879.
- Xie, X., Zou, H., & Qi, G. (2018). Knowledge absorptive capacity and innovation performance in high-tech companies: A multi-mediating analysis. **Journal of Business Research**, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.019>.
- Zack, M., McKeen, J., & Singh, S. (2009). Knowledge management and organizational performance: An exploratory survey. **Journal of Knowledge Management**, 13(6), 392-409.
- Zeng, J., Phan, C. A., & Matsui, Y. (2014). The impact of hard and soft quality management on quality and innovation performance: An empirical study. **Int. J. Production Economics**, <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpe.2014.07.006>.