

Meta Analysis of Knowledge Management and Innovation in Organization: Role of Dimension and Mediating

Salimeh Latifi Jaliseh*

Phd Student; Organizational Behavior; Kharazmi University;
Tehran Email: Latifisalimeh@yahoo.com

Mehdi Kheirandish

Associate Professor; Human Resources Management; Shahid Sattari University; Tehran Email: Kheirandish@ssau.ac.ir

Asma Afsharipour

MA; Crisis Management; Shahid Bahonar University of Kerman;
Email: Afshariporasma@yahoo.com

Iranian Journal of
**Information
Processing and
Management**

Received: 21, Oct. 2018 | Accepted: 25, Jul. 2019

Abstract: This study deals with the direct and indirect relationship between knowledge management and innovation using meta-analysis approach. The purpose of this study based on goal is descriptive and type of use is applied. The study population included 41 dissertations, theses and organizational identity research that of which 14 sample selected using non-random purposefully method for meta-analysis. The identification reliability via the agreement of the referees in selecting the researches and their categorization, the coding reliability was obtained via the agreement of the referee on the use of specific concepts to variables coding and significance and effect size reliability was obtained via an agreement on effect size calculation between two meta-analyzers. Findings showed that among 48 effect size, 18 effect size is high (higher 0.5), 17 effect size is low, and 8 effect size is medium. Also results show that direct relationship between knowledge development, knowledge sharing, use of knowledge, knowledge keeping have higher effect size on innovation.

Abstract: Knowledge Management, Innovation, Meta Analysis

Iranian Research Institute
for Information Science and Technology
(IranDoc)

ISSN 2251-8223

eISSN 2251-8231

Indexed by SCOPUS, ISC, & LISTA

Vol. 34 | No. 4 | pp. 1643-1668

Summer 2019



* Corresponding Author

فرا تحلیل رابطه مدیریت دانش و نوآوری در سازمان با تأکید بر ابعاد و متغیرهای میانجی

سلیمه لطیفی جلیسه

دانشجوی دکتری رفتار سازمانی؛

دانشگاه خوارزمی تهران؛

پدیداور رابط Latifsalimeh@yahoo.com

مهدی خیراندیش

دکتری مدیریت منابع انسانی؛ دانشیار؛

دانشگاه شهید ستاری Kheirandish@ssau.ac.ir

اسما افشاری پور

کارشناسی ارشد؛ مدیریت بحران؛ دانشگاه شهید باهنر

کرمان Afshariporasma@yahoo.com



مقاله برای اصلاح به مدت ۱۹ روز نزد پدیداوران بوده است.

پذیرش: ۱۳۹۸/۰۵/۰۳

دریافت: ۱۳۹۷/۰۷/۲۹

فصلنامه | علمی پژوهشی
پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران
(ایرانداک)

شاپا (چاپی) ۲۲۵۱-۸۲۲۳

شاپا (الکترونیکی) ۲۲۵۱-۸۲۳۱

نمایه در SCOPUS، و LISTA، ISC، و

jipm.irandoc.ac.ir

دوره ۳۴ | شماره ۴ | صص ۱۶۴۳-۱۶۶۸

تابستان ۱۳۹۸



چکیده: این تحقیق با استفاده از روش فراتحلیل به شناسایی روابط مستقیم و غیرمستقیم مدیریت دانش و ابعاد آن با نوآوری پرداخت. تحقیق حاضر از نظر هدف توصیفی و از نظر نوع استفاده کاربردی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۵۷ پایان نامه کارشناسی ارشد، دکتری، و پژوهش های مدیریت دانش و نوآوری در سازمان بود که تعداد ۱۵ مورد (معادل با ۴۸ واحد فراتحلیل) با استفاده از روش نمونه گیری غیرتصادفی هدفمند به عنوان نمونه وارد فرایند فراتحلیل شدند. پایایی شناسایی از طریق توافق داوران در انتخاب تحقیق ها و طبقه بندی آن ها، پایایی کدگذاری از طریق توافق داورها در مورد استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها، و پایایی سطح معناداری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر در بین دو فراتحلیلگر به دست آمد. یافته های پژوهش نشان داد که از میان ۴۸ اندازه اثر، ۱۸ اندازه اثر زیاد (بیشتر از ۰/۵)، ۱۷ اندازه اثر پایین (بین ۰/۱ تا ۰/۳) و ۸ اندازه اثر متوسط (۰/۳-۰/۵) بود. همچنین، نتایج نشان داد که توسعه دانش، تسهیم دانش، استفاده از دانش، نگهداری دانش به ترتیب دارای بیشترین اندازه اثر بر متغیر نوآوری هستند. جو اخلاقی از طریق مدیریت دانش و نگهداری دانش از طریق فناوری اطلاعات بیشترین اندازه اثر را بر متغیر نوآوری دارد.

چکیده: مدیریت دانش، نوآوری، فراتحلیل

www.SID.ir

۱. مقدمه

در عصر حاضر، برخورداری از اطلاعات و مدیریت اثربخش دانش به‌نوعی توانمندی قابل اتکا برای ادامه حیات سازمان‌ها پویا و نوآور تبدیل شده است و مدیریت هوشیار بر آن است که هرچه بیشتر و بهتر، از ابزاری به نام خلاقیت و نوآوری برای رویارویی با عدم اطمینان محیطی، حفظ موقعیت، ایجاد و گسترش مزیت رقابتی استفاده کند (صفرزاده، تدین و حرم‌حمیدی ۱۳۹۰). نوآوری و خلاقیت به‌عنوان یکی از مهم‌ترین اهداف عملکردی در کانون توجه مدیران بوده و شناخت پیامدها و پیشامدهای آن از اولویت بالایی برای آنان برخوردار بوده است (موسوی خطیر، نادری و ایلی ۱۳۹۵، ۱۸۰). در ادبیات نوآوری توجه ویژه‌ای به مفهوم دانش شده (Mina, Bascavusoglu-Moreau and Hughes 2014) و مدیریت اثربخش آن باعث کارآتر و اثربخش‌تر شدن فرایند نوآوری می‌شود (Du Plessis 2007؛ پرهیزگار، عزیزی و نوروزی اجیرلو ۱۳۹۷).

در پژوهش‌های کنونی، اهمیت مدیریت دانش و رابطه آن با نوآوری به‌طوری گسترده تأیید شده است (2008 Chang & Lee Liao & Wu 2010; 2011; Svobodova & Koudelkova). بقای سازمان‌ها تا حدود زیادی به توانایی تبدیل یادگیری دانش به کاربرد آن وابسته است. این توانایی در قالب نوآوری‌ها و تولید محصول جدید تجلی می‌یابد (زارعی و همکاران ۱۳۹۵، ۳). در برخی موارد، سازمان‌ها برای دستیابی به نوآوری و بهبود عملکرد، بر جریان روان ارتباطات و اطلاعات و تسهیم اطلاعات و تجارب تمرکز دارند (Terry Kim et al. 2013). سطوح بالای مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی مانند اعتماد، روابط متقابل، و اجتماعی بودن در محل کار از طریق ارتقای کار تیمی و تسهیل جریان همکاری‌های بین فردی و گروهی در اجرای اثربخش استراتژی‌های مدیریت دانش تأثیرگذار است (Filiari & Alguezaui 2014). اگر سازمانی تعاملات اثربخش را در میان کارکنان، داخل گروه‌ها و واحدهای کاری افزایش دهد، احتمال اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش بیشتر خواهد بود و این خود می‌تواند بر نوآوری سازمانی تأثیر بگذارد (Li & Huang 2012, 1129; Revilla, Prieto and Prado 2010, 40). به‌عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی قوی می‌تواند از طریق انتقال دانش بر نوآوری سازمانی تأثیر زیادی داشته باشد (Maurer, Bartsch and Ebers 2011). نتایج تحقیق (Al-Hakim & Hassan 2013) نشان داد که استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی تأثیری معنادار و مثبت دارند. فعالیت‌های مدیریت دانش برای رسیدن به نوآوری تحت

تأثیر فرایندهای خاص مدیریت دانش هستند (Von Krogh, Nonaka and Rechsteiner 2012; Yang 2007).

کسب، نگهداری، اشتراک و به‌کارگیری دانش از طریق مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان بر نوآوری تأثیر می‌گذارد (Edvardsson 2008; Brewer & Brewer 2010). نتایج پژوهش‌های «هادی‌زاده مقدم، قلیچ‌لی و محبی» (۱۳۹۲) و (Ansari et al. 2013) نشان داد که رابطه مثبت و معناداری میان تسهیم دانش و نوآوری وجود دارد، ولی نتایج تحقیق «منوریان، خیراندیش و عسگری» (۱۳۹۰) رابطه‌ای را میان این دو نشان نداد. از دیدگاه «زو»، از میان ابعاد مدیریت دانش فقط کسب دانش با نوآوری رابطه دارد (Zhou 2012). بر اساس مطالعات، رفتار اشتراک دانش نیز بر نوآوری تأثیر دارد و تسهیم بهترین شیوه‌ها و اشتباهات محرک نوآوری است. از دیدگاه «مورا» و همکارانش درک افراد از سرمایه اجتماعی، رابطه میان رفتار اشتراک دانش و رفتار نوآورانه را تعدیل می‌کند (Mura & et al. 2013). همچنین، فعالیت‌های مدیریت دانش از طریق ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی دانش‌محور بر نوآوری تأثیر دارد (خوراکیان و همکاران ۱۳۹۳، ۱۰۰).

مدیران اقدامات متعددی برای ارتقای نوآوری از طریق فعالیت‌های مدیریت دانش انجام می‌دهند، اما اغلب در استفاده از این ابزار در جهت نوآوری سازمانی شکست می‌خورند، زیرا فعالیت‌های مدیریت دانش به‌تنهایی برای دستیابی به نوآوری کافی نیست (Radaelli et al. 2011; Mehta 2008) و متغیرهای تعدیل‌کننده دیگری مانند عوامل سازمانی-انسانی برای غلبه بر موانع انسانی نوآوری و مدیریت دانش و عامل فناوری اطلاعات به‌عنوان توانمندساز مدیریت دانش و نوآوری حضور دارند و سازمان به‌کمک آن‌ها می‌تواند به سطوح بالاتر نوآوری دست یابد (خوراکیان و همکاران ۱۳۹۳). نتایج تحقیق «استاک و عبدالمالکی» نشان داد که فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی اثری مثبت و معنادار بر مدیریت دانش داشته و مدیریت دانش اثری مثبت و معنادار بر خلاقیت و نوآوری می‌گذارد (۱۳۹۳). همچنین، اگرچه مؤلفه‌های مدیریت دانش (کسب، انتشار، پاسخگویی) بر نوآوری و عملکرد سازمان تأثیر دارند (Darroch 2005)، ولی غلبه بر موانع فرهنگی لازمه این فرایند تأثیرگذاری است (Leal-Rodríguez et al. 2013). نتایج تحقیق «طالقانی، انواری و افتخاری» نشان داد که کاربرد و حفظ دانش به‌ترتیب، بیشترین و کمترین ضریب همبستگی را با متغیر نوآوری دارند (۱۳۹۱). علی‌رغم نتایج مطالعات موجود، نگرش‌هایی که سعی در اندازه‌گیری موفقیت شرکت از طریق تأثیر مدیریت دانش بر

نوآوری دارند، اندک و گاهی متناقض اند (Cantner, Joel and Schmidt 2011). طی چند دهه گذشته میزان تحقیقات علمی در حوزه‌های مطالعاتی مرتبط با مدیریت دانش و نوآوری در کشور افزایش یافته است؛ به طوری که جامعه علمی با اطلاعاتی وسیع و انباشته در ارتباط با این دو متغیر مواجه شده است. با وجود این، تحقیقات ارزشمندی که چکیده، عصاره و ماحصل تحقیق‌های انجام یافته در این حوزه را به گونه‌ای نظام‌مند و به شیوه‌ای علمی فراوری محققان قرار دهد، کمتر انجام یافته است. به دلیل تعدد تحقیقات مدیریت دانش و نوآوری و تناقض‌ها و واگرایی نتایج آن‌ها لازم است نقاط قوت اثر متغیر مدیریت دانش بر نوآوری در مطالعات مختلف در قالب فراتحلیلی بررسی شود. نتایج فراتحلیل منعکس‌کننده طیفی وسیع از ویژگی‌های پژوهشی است. در مقایسه با تحقیقات مستقل نتایج حاصل از آن از تعمیم‌پذیری بالایی برخوردار است. بنابراین، در تحقیق حاضر با استفاده از روش فراتحلیل، تحقیق‌های انجام شده در حوزه مدیریت دانش و نوآوری مورد بررسی قرار گرفته و در صدد پاسخ‌گویی به تناقضاتی است که از نتایج تحقیقات رابطه ابعاد مدیریت دانش و نوآوری و نقش متغیرهای میانجی در رابطه بین این دو متغیر به دست آمده است. با توجه به مطالب فوق، سؤال‌های تحقیق به صورت زیر است: در رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری اولویت ابعاد و استراتژی‌ها چیست؟ متغیرهای میانجی مؤثر بر رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری کدام‌اند؟ اولویت آن‌ها چگونه است؟ مدیریت دانش به صورت مستقیم بر نوآوری بیشتر تأثیر دارد یا به صورت غیرمستقیم؟

۲. پیشینه پژوهش

۲-۱. مدیریت دانش

«پرز» معتقد است که مدیریت دانش عبارت است از گردآوری دانش، قابلیت‌های عقلانی و تجربیات افراد یک سازمان و ایجاد قابلیت‌های برای آن‌ها به عنوان یک سرمایه سازمانی (Perez 1999). دانش به یکی از نیروهای محرک اساسی برای موفقیت کسب‌وکار تبدیل شده است. در سال‌های آتی تنها شرکت‌هایی که دانش جدید خلق می‌کنند و آن را به طور مؤثر و کارا مورد استفاده قرار می‌دهند، در ایجاد مزیت رقابتی موفق خواهند بود (López-Nicolás & mer˜no-Cerdán 2011).

۲-۲. نوآوری سازمانی

نوآوری وسیله‌ای است که سازمان‌ها از طریق آن به تغییرات گوناگون محیطی پاسخ می‌دهند (Hagedoorn & Zober 2015). «آماییل» نوآوری سازمانی را پیاده کردن و اجرای موفقیت‌آمیز ایده‌های خلاق در سازمان تعریف می‌کند (Amabile 1998).

ابعاد نوآوری سازمانی عبارت‌اند از: **نوآوری تولیدی**: توسعه و عرضه تولیدات و خدمات جدید و پیشسازی در عرصه روش‌های جدید تولید (بورقانی فراهانی، آبدارزاده و فتوت ۱۳۹۵، ۳۰). شاخص‌های سنجش این بعد عبارت‌اند از: پیشتاز بودن در ارائه خدمات (تولیدات) جدید، تلاش برای توسعه خدمات (تولیدات) جدید در قالب آموزش افراد در سازمان، توسعه کالا (خدمات) برای گروه‌های جدید مشتریان (Jiménez-Jimenez, Sanz, Valle and Hernandez-Espallardo 2008). **نوآوری اداری**: میزانی که مدیران سازمان، نظام‌های نوین مدیریتی و اداری را در اداره کردن سازمان به کار می‌گیرند (بورقانی فراهانی، آبدارزاده و فتوت ۱۳۹۵). شاخص‌های سنجش این بُعد عبارت‌اند از: جست‌وجوی سیستم‌های اداری جدید، و پیشتاز بودن در ارائه و به کارگیری سیستم‌های اداری جدید (چوپانی ۱۳۹۰، ۲۰).

نوآوری فرایندی: میزانی که سازمان تکنولوژی‌ها و روش‌های جدید انجام دادن کار را به کار می‌گیرد (بورقانی فراهانی، آبدارزاده و فتوت ۱۳۹۵، ۳۰). شاخص‌های سنجش این بُعد عبارت‌اند از: تغییر در فرایند تولید یا خدمات، جست‌وجوی روش‌های جدید برای انجام امور، پیشتاز بودن در ارائه روش‌های جدید تولید (چوپانی ۱۳۹۰، ۲۰). نوآوری یکی از انگیزه‌های اصلی برای رشد اقتصادی و تولید ارزش است؛ به‌ویژه این که با مطرح شدن اقتصاد دانش‌بنیان، نوآوری عامل کلیدی موفقیت یا شکست سازمان‌ها در عرصه رقابت و همچنین، منبع اصلی مزیت رقابتی تلقی می‌شود. نوآوری سازمانی یک نظام مدیریتی است که بر رسالت سازمان تأکید می‌کند و به‌عنوان شکل‌گیری محصولات یا خدمات جدید مهم و مفید در محیط سازمانی توصیف شده است (حمیدی‌زاده، کوچک‌زاده و حاج کریمی ۱۳۹۶، ۸۲).

۲-۳. متغیرهای میانجی رابطه مدیریت دانش و نوآوری

رفتار انسان کلید موفقیت یا شکست فعالیت‌های مدیریت دانش است. از این رو، سه عامل سازمانی-انسانی برای موفقیت مدیریت دانش مطرح می‌شود: فرهنگ سازمانی دانش‌محور، رهبری دانش‌گرا، و مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان (Bollinger & Smith 2001).

۲-۳-۱. فرهنگ سازمانی دانش‌محور

فرهنگ سازمانی به کنترل رفتار کارکنان می‌انجامد. بنابراین، سازمان‌ها باید مجموعه‌ای از ارزش‌ها را که رفتارها را تحت تأثیر قرار می‌دهند و برای به اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان تمایل ایجاد می‌کنند، به وجود آورند (Alavi, Kayworth & Leidner 2006). بین فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها (شامل همکاری، اعتماد و یادگیری) و بهبود فرایند خلق دانش رابطه‌ای مثبت وجود دارد. جمع‌بندی مطالعات فوق نشان‌دهنده نقش مهم رهبری دانشگرا در تسهیل فعالیت‌های مدیریت دانش و حاصل آن، یعنی بهبود نوآوری در سازمان است. سازمان می‌تواند محیطی فراهم کند که با استفاده از شیوه‌هایی مانند کار گروهی، ارزیابی عملکرد گروهی یا سیستم‌های پاداش و جبران خدمات منجر به کسب، نگهداری، اشتراک و به کارگیری دانش شود (Brewer & Brewer 2010). به‌علاوه، رهبران باید کارکنان خود را برانگیزند تا به‌صورت داوطلبانه تجربیات و مهارت‌های خود را در سازمان به اشتراک بگذارند. در این حالت، رهبران باید نقش‌های تسهیلگری و مربیگری خود را توسعه دهند و در کنار آن، فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی مانند آموزش، کار تیمی یا مشوق‌ها اجرا شوند تا اشتراک و ایجاد دانش در سازمان‌ها پرورش یابد (Chen, Lin & Huang 2009) و در نهایت، از ابزارهای فناوری اطلاعات برای تسهیل و خودکارسازی فرایندهای مدیریت دانش و نوآوری استفاده شود (Yang 2007).

۲-۳-۲. رهبری دانشگرا

رهبران در مدیریت دانش نقش مهمی ایفا می‌کنند. آن‌ها باید با تسهیل اشتراک دانش به پیشبرد مدیریت دانش در سازمان کمک کنند. نظریه سبک رهبری دارای این فرض است که برای پشتیبانی از فعالیت‌های مدیریت دانش، سبک‌هایی خاص از دیگر سبک‌ها مناسب‌تر هستند. به‌طور مثال، رهبران با نقش‌هایی چون نوآور، مربی یا تسهیلگر دارای ویژگی‌هایی هستند که با اشتراک دانش در سازمان رابطه‌ای مثبت دارند. جمع‌بندی مطالعات فوق، نشان‌دهنده نقش مهم رهبری دانشگرا در تسهیل فعالیت‌های مدیریت دانش و حاصل آن یعنی بهبود نوآوری در سازمان است (خوراکیان و همکاران ۱۳۹۳: ۸۱).

۲-۳-۳. مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان

اگر سازمان از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان استفاده کند، و اگر

فرهنگ سازمانی دانش‌محور را توسعه داده و از یک سبک رهبری دانش‌گرا پیروی نماید، و در کنار آن از فناوری اطلاعات نیز به‌عنوان یک عامل تسهیل‌کننده فناوری‌مدار استفاده کند، تأثیر فعالیت‌های کسب، نگهداری، اشتراک و به‌کارگیری دانش بر نوآوری بیشتر خواهد بود (Donate & Guadamillas 2010). سازمان‌هایی که برای باز بودن و اعتماد سازمانی ارزش قائل‌اند، آمادگی توسعه رفتارهایی را که از طریق آن کارمندان ایده‌ها و دانش خود را به اشتراک می‌گذارند، دارند. به این طریق کارمندان می‌توانند نوآورتر باشند و به تغییرات و فرصت‌های جدید بازار به‌راحتی و با سرعتی بیشتر پاسخ دهند (Gold, Malhotra and Segars 2001). پژوهشگرانی همچون «کوریه و کرین» (۲۰۰۳) بر نقش شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مانند پیشرفت شغلی همراه با کار گروهی تأکید دارند تا بر موانع فرهنگی برای بهبود اشتراک دانش غلبه کنند (Currie & Kerrin 2003). به‌طور کلی، مطالعات انجام‌شده تعاملات مثبت میان مؤلفه‌های مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی دانش‌بنیان را نشان می‌دهند.

۴-۲. استراتژی‌های مدیریت دانش

استراتژی‌های مدیریت دانش یک رویداد جامع و مورد‌محور است و به شناسایی آن منجر می‌شود که سازمان چگونه منابع دانشی خود را به بهترین وجه اهرم قرار دهد (Revilla, Prieto and Prado 2010). استراتژی مدیریت دانش برنامه‌های سطح بالایی هستند که فرایندها، ابزارها و زیرساخت‌های مدیریت دانش بر اساس آن تعیین شده و گردش مؤثر دانش در سازمان را تضمین می‌کند. استراتژی‌های مدیریت دانش به‌عنوان برنامه‌ها و دستورالعمل‌هایی برای شکل‌دادن به منابع شناختی سازمان و در نتیجه، اجرای برنامه‌های مناسب مدیریت دانش با هدف نهایی دستیابی به مزیت رقابتی هستند (Bolisani & Scarso 2015, 498 نقل در حمیدی‌زاده، کوچک‌زاده و حاج‌کریمی ۱۳۹۶، ۸۰).

۵-۲. فرایندهای مدیریت دانش

از متداول‌ترین فرایندهای مدیریت دانش عبارت است از: فعالیت‌های کسب دانش، نگهداری دانش، اشتراک دانش و به‌کارگیری دانش. کسب دانش شامل استخراج دانش‌های ضمنی کارکنان، استخراج دانش‌های آشکار سازمان، توسعه دانش‌های

موجود و کسب دانش‌های جدید از منابع بیرونی است. نگهداری دانش شامل تدوین، ذخیره‌سازی و سازماندهی دانش‌هاست. اشتراک دانش، توزیع، انتشار و تبادل دانش بین افراد و گروه‌های کاری است و در نهایت، به کارگیری دانش اشاره به این مطلب دارد که دانش‌های به‌دست آمده و جمع‌آوری شده، در سازمان مورد استفاده و بهره‌برداری قرار گیرد (خوراکیان و همکاران ۱۳۹۳، ۷۶).

۲-۶. سبک رهبری تحول‌آفرین

«پلیتیس و کرافورد» نشان دادند که بین شاخص‌های سبک رهبری تحولی (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ملاحظه‌گرایی فردی، ترغیب عقلایی) و مدیریت دانش رابطه‌ای معنادار وجود دارد؛ بین شاخص‌های سبک رهبری تبدلی (پاداش احتمالی، مدیریت مبتنی بر استثنا) و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود ندارد؛ و بین سبک رهبری عدم مداخله‌گر و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود ندارد (Politis and Crawford 2001). «جانگ، چاو و وو» (۲۰۰۳) نشان دادند که سبک رهبری تحول‌آفرین، هم به‌صورت مستقیم و هم به‌صورت غیرمستقیم می‌تواند بر نوآوری سازمانی تأثیر داشته باشد (Jung, Chow, & Wu 2003). این امر نشان می‌دهد که می‌توان بین سبک رهبری و تأثیر آن بر نوآوری سازمانی از طریق کانال یادگیری سازمانی و مدیریت دانش ارتباط برقرار کرد. ابعاد ارتباط الهام‌بخش، رهبری پشتیبان و ملاحظه فردی از رهبری تحول‌آفرین تأثیر مثبت و معناداری روی نوآوری به‌عنوان یکی از خروجی‌های تولیدی شرکت و زنجیره عرضه دارد، ولی رهبری تبدلی تأثیر معناداری ندارد (مشبکی و پویا ۱۳۸۷).

در این تحقیق، تمرکز روی تحقیقات مدیریت دانش و نوآوری است. از این رو، جامعه مورد بررسی پژوهش‌های مرتبط با روابط مدیریت دانش و نوآوری است. این جامعه شامل ۵۷ پژوهش بود که در این میان تنها ۱۵ مورد دارای معیارهای درون‌گنجی^۱ برای فراتحلیل است و اطلاعات مختصری از آن‌ها در قالب جدول زیر ارائه شده است. در جدول زیر اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی مقاله فراتحلیل رابطه مدیریت دانش و نوآوری در سازمان با تأکید بر ابعاد و متغیرهای میانجی در سازمان ارائه شده است.

1. inclusive criteria

جدول ۱. اطلاعات کلی نمونه مورد بررسی

نمونه	محل چاپ	آماره	عنوان پژوهش	پژوهشگران
۱۰۰	بانک مقالات بازاریابی ایران	T	تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان چهارمحال و بختیاری	احمدی، کراهی‌مقدم و رحیمی (۱۳۹۱)
۳۶۴	ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی	T	نقش مکانیزم‌های مدیریت دانش جهت بهبود نوآوری در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران	موسوی خطیر و همکاران (۱۳۹۵)
۱۸۶	مجله پژوهش‌های اخلاقی	T	تحلیل رابطه‌جو اخلاقی و نوآوری از طریق متغیر واسطه‌گر خلاقیت	کاردان و همکاران (۱۳۹۵)
۱۴۵	پایان‌نامه کارشناسی ارشد	T	تأثیر سبک رهبری دانشگرا بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش (مورد مطالعه: مرکز تحقیقات و نوآوری گروه خودروسازی سایپا)	حسینی (۱۳۹۵)
۵۲	فصلنامه رسالت مدیریت دولتی	T	بررسی نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در ارتباط میان رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی	فرزانه، روح‌بخش و بذرافشان (۱۳۹۵)
۱۴۲	فصلنامه مدیریت منابع سازمانی	T	اثر سرمایه‌های فکری بر نوآوری سازمان با میانجی‌گری مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در رسانه‌های نوشتاری	بورقانی فراهانی، آبدارزاده و فتوت (۱۳۹۵)
۲۸۵	فصلنامه مدیریت توسعه فناوری	T	بررسی تأثیر قابلیت‌های فرایندی مدیریت دانش بر شفیعی نیک‌آبادی عملکرد نوآوری با اثر میانجی فرایند نوآوری در سازمان‌ها با فناوری پیشرفته	اللهی، رستگار و شفیعی نیک‌آبادی (۱۳۹۳)
۳۳۱	مدیریت نوآوری	T	بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه: با تأکید بر نقش میانجی انتقال دانش (مطالعه موردی شرکت‌های دانش‌بنیان ایرانی فعال در حوزه فناوری اطلاعات)	دهقانان و هرندی (۱۳۹۳)
۹۷	پایان‌نامه کارشناسی ارشد	T	بررسی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش بر نوآوری کارکنان در شرکت سرمایه‌گذاری صنایع فلزات و صندوق بیمه سرمایه‌گذاری فعالیت‌های معدنی	میرفلاح دهقان‌نژاد (۱۳۹۳)
۱۲۳	پایان‌نامه کارشناسی ارشد	T	رابطه تسهیم دانش و قابلیت نوآوری در کتابخانه‌های دانشگاهی	زارعی (۱۳۹۳)
۲۵۵۸۰	پایان‌نامه کارشناسی ارشد	T	بررسی میزان تأثیر تسهیم دانش بر قابلیت نوآوری در سازمان‌های دولتی (خراسان شمالی)	خسروجردی (۱۳۹۲)
۱۲۰	طلوع بهداشت	T	بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس)	صفرزاده، تدین و حر محمدی (۱۳۹۱)

نمونه	محل چاپ	آماره	عنوان پژوهش	پژوهشگران
۱۴۲	پایان‌نامه کارشناسی ارشد	T	رابطه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی	دهقان کرنکان (۱۳۹۰)
۱۰۰	پایان‌نامه کارشناسی ارشد	T	تأثیر برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی به نوآوری از نظر کارکنان و کارشناسان با تأکید بر نقش واسطه‌ای مدیریت دانش (اداره کل مالیات بر ارزش افزوده شهر تهران)	سبزه‌وار (۱۳۸۹)
۱۲۳	<i>Journal of Academic Research in Accounting, Finance</i>	T	Investigating the relationship between knowledge management process and innovation levels	Ansari (2013)

۳. روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، توصیفی و از نظر نوع استفاده، کاربردی است. جامعه آماری آن پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری، مقاله‌های چاپ‌شده در مجلات علمی-تحقیقی درباره مدیریت دانش و نوآوری در سازمان است که در طول ۱۵ سال گذشته (۱۳۹۵-۱۳۸۰) در زمینه مدیریت دانش و نوآوری در داخل کشور انجام شده و حجم نمونه نسبتاً بزرگی داشته (۵۷ تحقیق) و از لحاظ روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری و روش نمونه‌گیری شرایط لازم را داشته‌اند. پایایی انتخاب تحقیق‌ها از طریق توافق داوران در انتخاب تحقیق‌ها و طبقه‌بندی آن‌ها مشخص شد. پایایی کدگذاری از طریق توافق داورها در مورد استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها و پایایی سطح معناداری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر بین دو فراتحلیلگر، که در زمینه مورد نظر دارای تجارب یکسانی بودند، به دست آمد. روش نمونه‌گیری هدفمند است. در پایان، حجم نمونه وارد شده به فراتحلیل از طریق انتخاب یا گزینش از طریق ملاک‌های رد و قبول تعداد ۱۵ مورد مطالعه که برابر با ۴۸ واحد فراتحلیل است، مشخص شد.

معیارهای انتخاب تحقیق‌ها برای ورود به فراتحلیل عبارت بودند از:

۱. تحقیق‌هایی که به صورت کمی انجام شده باشند؛
۲. تحقیق‌هایی که آماره‌های ضریب همبستگی / ضریب معناداری یا ضریب همبستگی و مقدار خی دو را محاسبه کرده باشند؛
۳. تحقیق‌هایی که با استفاده از ابزارها و روش‌های معتبر انجام شده و در مجلات معتبر

به چاپ رسیده باشند؛

۴. تحقیق‌هایی که رابطه ابعاد مدیریت دانش با نوآوری را بررسی کرده باشند؛
 ۵. تحقیق‌هایی که در رابطه ابعاد مدیریت دانش با نوآوری، متغیرهای میانجی را بررسی کرده باشند؛
 ۶. روابی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات بررسی شده باشد.
- جامعه مکانی تحقیق‌های انتخاب شده مطابق جدول ۲ است.

جدول ۲. جامعه مکانی تحقیق‌های انجام شده

منبع	تعداد	پایگاه نمایه‌کننده	منبع	پایگاه نمایه‌کننده	تعداد
پژوهشنامه بیمه	۲	ایرانداک	تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های مگ ایران	مگ ایران	۱
مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت	۱	مگ ایران	آموزش و توسعه منابع انسانی	مگ ایران	۱
مدیریت نوآوری	۱	مگ ایران	پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی	مگ ایران	۱
مطالعات دانش‌شناسی	۱	مگ ایران	مدیریت تحول	مگ ایران	۱
مدیریت سرمایه اجتماعی	۲	مگ ایران	پژوهش و توسعه فناوری	مگ ایران	۲
پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی	۱	مگ ایران	پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی	مگ ایران	۱
مجله پژوهش‌های اخلاقی	۱	مگ ایران	پژوهش و مدیریت آموزش کشاورزی	مگ ایران	۱
فرایند مدیریت و توسعه	۱	مگ ایران	کتابداری و اطلاع‌رسانی	مگ ایران	۱
ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی	۳	مگ ایران	ماهنامه صنعت سمان	مگ ایران	۱
طلوع بهداشت	۱	مگ ایران	نشریه مهندسی صنایع و مدیریت تولید	مگ ایران	۱
رسالت مدیریت دولتی	۱	مگ ایران	ماهنامه شهر و منظر	مگ ایران	۱
مدیریت توسعه فناوری	۱	مگ ایران	دانشگاه گیلان	ایرانداک	۲
مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی	۱	مگ ایران	دانشگاه الزهرا	ایرانداک	۱
دانشگاه فردوسی مشهد	۱	مگ ایران	دانشگاه آزاد واحد بهشهر	ایرانداک	۱
دانشگاه شهید چمران اهواز	۱	ایرانداک	دانشگاه آزاد تهران مرکز	ایرانداک	۴

منبع	تعداد	پایگاه نمایه کننده	منبع	پایگاه نمایه کننده	تعداد
دانشگاه تبریز	۱	ایرانداک	دانشگاه شاهد	ایرانداک	۱
دانشگاه آزاد واحد جاسب	۲	ایرانداک	دانشگاه علامه طباطبائی	ایرانداک	۳
دانشگاه آزاد واحد نراق	۱	ایرانداک	مؤسسه آموزش عالی راهبرد شمال	ایرانداک	۱
دانشگاه سمنان	۲	ایرانداک	دانشگاه پیام نور تهران غرب	ایرانداک	۲
دانشگاه آزاد شاهرود	۱	ایرانداک	دانشگاه آزاد مرودشت	ایرانداک	۱
دانشگاه پیام نور البرز	۱	ایرانداک	دانشگاه ارومیه	ایرانداک	۱
دانشگاه تربیت مدرس	۱	ایرانداک	مجموع=۵۷		

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار CMA2، نرم‌افزار جامع فراتحلیل محاسبه اندازه اثر انجام شد. در این تحقیق همچنین، برای سنجش سوگیری انتشار از روش نمودار کیفی، برای تعیین تعداد تحقیقات گم‌شده از آزمون ناهمگونی از روش‌های ایمن از خط و دوال توئیدی^۱ و برای وجود متغیرهای تعدیل کننده از آزمون ناهمگونی استفاده شده است.

۴. تجزیه و تحلیل یافته‌ها

همان‌طور که در جدول شماره ۳، مشاهده می‌شود، رابطه جذب دانش و نوآوری، رابطه غیرمستقیم رهبری دانشگرا از طریق مدیریت دانش با نوآوری، رابطه غیرمستقیم کسب دانش از طریق فرهنگ دانش محور با نوآوری، رابطه غیرمستقیم به کارگیری دانش از طریق فرهنگ دانش محور با نوآوری، رابطه غیرمستقیم کسب دانش از طریق مدیریت منابع استراتژیک با نوآوری، رابطه غیرمستقیم نگهداری دانش از طریق مدیریت منابع استراتژیک با نوآوری، و رابطه غیرمستقیم به کارگیری دانش از طریق مدیریت منابع استراتژیک با نوآوری تأیید نشده است (سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵). همچنین، از میان ۴۸ اندازه اثر، ۱۸ اندازه اثر زیاد (بیشتر از ۰/۵)، ۱۷ اندازه اثر پایین (بین ۰/۱ تا ۰/۳) و ۸ اندازه اثر متوسط (۰/۳-۰/۵) است.

1. Duval and Tweedie

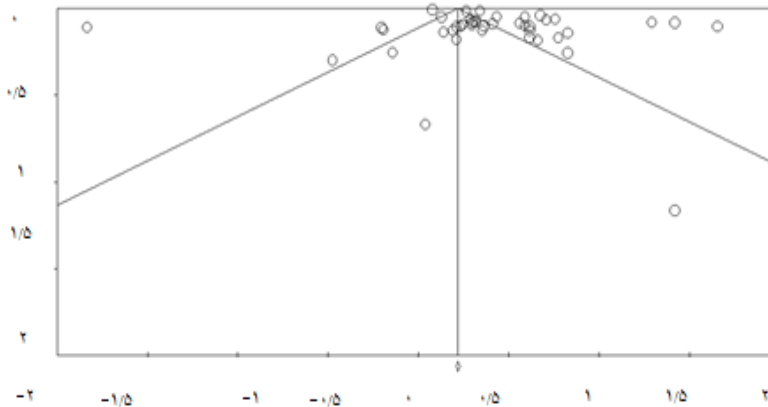
جدول ۳. اندازه اثر رابطه مدیریت دانش و نوآوری

تحقیق	روابط مدیریت دانش و نوآوری	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	Z	سطح معناداری
خسروجردی	اهدای دانش و نوآوری	۰/۵۳	۰/۴۵	۰/۵۹	۱۱/۶۳	۰/۰۰۰
انصاری	انتشار دانش و نوآوری	۰/۲۶	۰/۲۲	۰/۲۹	۱۵/۶۶	۰/۰۰۰
	پاسخگویی دانش و نوآوری	۰/۳۳	۰/۳۰	۰/۳۵	۲۱/۸۵	۰/۰۰۰
زارعی	جذب دانش و نوآوری	-۰/۴۴	-۰/۷۸	۰/۱۱	-۱/۵۷	۰/۱۱
میر فلاح	هدف و نوآوری	۰/۵۵	۰/۲۸	۰/۷۳	۳/۶۶	۰/۰۰۰
	شناسایی دانش و نوآوری	۰/۶۴	۰/۵۶	۰/۷۰	۱۲/۲۰	۰/۰۰۰
	کسب دانش و نوآوری	۰/۵۹	۰/۵۳	۰/۶۳	۱۶/۸۱	۰/۰۰۰
	توسعه دانش و نوآوری	-۰/۹۵	-۰/۹۶	-۰/۹۲	-۱۶/۸۷	۰/۰۰۰
	تسهیم دانش و نوآوری	۰/۹۳	۰/۸۹	۰/۹۵	۱۵/۸۳	۰/۰۰۰
	استفاده از دانش و نوآوری	۰/۸۹	۰/۸۵	۰/۹۱	۱۷/۱۰	۰/۰۰۰
	نگهداری دانش و نوآوری	۰/۸۹	۰/۸۵	۰/۹۱	۱۷/۱۰	۰/۰۰۰
	ارزیابی دانش	۰/۸۶	۰/۸۱	۰/۸۹	۱۶/۲۴	۰/۰۰۰
	مدیریت دانش و نوآوری	۰/۲۱	-۰/۱۳	۰/۵۱	۳/۶	۰/۲۳
سبزه‌وار	مدیریت دانش و نوآوری	۰/۳۵	۰/۱۶	۰/۵۱	۳/۶	۰/۰۰۰
دهقان	مدیریت دانش و یادگیری و نوآوری	۰/۲۹	۰/۱۱	۰/۴۴	۳/۱۷	۰/۰۰۱
حسینی	رهبری دانشگرا و خلق دانش و نوآوری	۰/۵۵	۰/۳۵	۰/۷۰	۴/۸۵	۰/۰۰۰
	رهبری دانشگرا-ذخیره دانش-نوآوری	۰/۵۵	۰/۳۸	۰/۶۷	۵/۸۴	۰/۰۰۰
	رهبری دانشگرا و به کارگیری دانش و نوآوری	۰/۵۳	۰/۳۷	۰/۶۵	۵/۹۷	۰/۰۰۰
	رهبری دانشگرا و مدیریت دانش و نوآوری	۰/۸۹	-۰/۷۰	۰/۹۹	۱/۲۱	۰/۲۲

تحقیق	روابط مدیریت دانش و نوآوری	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا Z	سطح معناداری
دهقانان و هرندی	انتقال دانش-نوآوری	۰/۶۵	۰/۴۱	۰/۸۰	۴/۵۶
	کسب دانش و فرهنگ دانش محور و نوآوری	۰/۱۴	-۰/۵۶	۰/۳۴	-۰/۵۵
	نگهداری دانش و فرهنگ دانش محور و نوآوری	۰/۳۴	۰/۱۰	۰/۵۳	۲/۷۸
	تسهیم دانش و فرهنگ دانش محور و نوآوری	۰/۲۴	۰/۰۶	۰/۴۰	۲/۵۹
	به کارگیری دانش و فرهنگ دانش محور و نوآوری	-۰/۱۹	-۰/۴۱	۰/۰۵	-۱/۵۴
	کسب دانش و رهبری دانشگرا و نوآوری	۰/۲۰	-۰/۳۹	۰/۰۱	۱/۸۲
	تسهیم دانش و رهبری دانشگرا و نوآوری	۰/۳۰	۰/۱۶	۰/۴۲	۴/۱۴
	به کارگیری دانش و رهبری دانشگرا و نوآوری	۰/۲۳	۰/۰۲	۰/۴۱	۲/۲۲
	کسب دانش و مدیریت منابع استراتژیک و نوآوری	۰/۰۴	۰/۸۵	۰/۸۷	۰/۰۶
	نگهداری دانش و مدیریت منابع استراتژیک و نوآوری	۰/۲۴	۰/۰۵	۰/۴۰	۲/۵۶
	تسهیم دانش و مدیریت منابع استراتژیک و نوآوری	۰/۲۱	۰/۰۰۵	۰/۳۹	۲/۰۰
	به کارگیری دانش و مدیریت منابع استراتژیک و نوآوری	۰/۱۹	-۰/۰۶	۰/۴۱	۱/۴۸
	به کارگیری دانش و فناوری اطلاعات و نوآوری	۰/۲۴	۰/۰۵	۰/۴۰	۲/۵۵
	نگهداری دانش و فناوری اطلاعات و نوآوری	۰/۳۱	۰/۱۷	۰/۴۳	۴/۳۵
	تسهیم دانش و فناوری اطلاعات و نوآوری	۰/۲۹	۰/۱۳	۰/۴۲	۳/۶۵
احمدی	مستندسازی دانش و نوآوری	۰/۱۳	۰/۰۳	۰/۲۲	۲/۵۸
	شخصی سازی دانش و نوآوری	۰/۵۸	۰/۲۹	۰/۷۷	۳/۶۱
موسوی	زیر ساخت مدیریت دانش و نوآوری	۰/۶۱	۰/۵۲	۰/۶۸	۱۰/۴۷
فرزانه	مدیریت دانش و نوآوری	۰/۲۸	۰/۱۶	۰/۳۸	۴/۶۳
بورقانی	مدیریت دانش و نوآوری	۰/۵۱	۰/۳۷	۰/۶۲	۶/۷۰
الهی	مدیریت دانش و نوآوری	۰/۶۸	۰/۳۱	۰/۸۷	۳/۲۳
	مدیریت دانش و فرایند نوآوری و نوآوری	۰/۱۴	۰/۳۱	۰/۸۷	۳/۲۳
صفرزاده	شخصی سازی دانش و نوآوری	۰/۳۹	۰/۲۳	۰/۵۲	۴/۶۰
	کدگذاری دانش و نوآوری	۰/۴۱	۰/۳۲	۰/۴۸	۹/۰۹
کاردان	جو اخلاقی و نوآوری	۰/۶۸	۰/۵۰	۰/۸۰	۵/۸۳
	جو اخلاقی و مدیریت دانش-نوآوری	۰/۸۰	۰/۰۶	۰/۰۹	۹/۹۲

تحقیق	روابط مدیریت دانش و نوآوری	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا Z	سطح معناداری
مدل با اثر ثابت		۰/۲۱۷	۰/۲۰۵	۰/۲۲۸	۰/۰۰۰

برای ارزیابی و تشخیص سوگیری انتشار از نمودار قیفی استفاده می‌شود. در سوگیری انتشار احتمال زیادی وجود دارد که نتایج تحقیقات دارای معناداری مثبت، بیش از سایر تحقیق‌ها مورد توجه قرار گیرند (قربانی‌زاده ۱۳۹۳، ۴۷). با توجه به شکل ۱ (نمودار فانل یا قیفی تحقیق حاضر)، یک سوگیری انتشار در مطالعات وجود دارد که بیانگر عدم انتشار بعضی مطالعات یا عدم دسترسی محققان به بعضی از مقالات یا نتایج مطالعات است.



شکل ۱. نمودار فانل (قیفی) تحقیقات مدیریت دانش و نوآوری

از لحاظ تفسیری در نمودارهای قیفی، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند و در بالای قیف جمع می‌شوند، دارای سوگیری انتشار نیستند؛ اما هرچه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می‌شوند، خطای استاندارد آن‌ها بالا می‌رود و سوگیری انتشارشان بیشتر می‌شود. جدول اصلاح و برآزش دوال و تویییدی برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار به صورت زیر است:

جدول ۴. اصلاح و برازش دوال و توئیدی

مقدار Q	اثر تصادفی				اثر ثابت	
	تعداد مطالعات مورد نیاز: ۱	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	حد بالا	حد پایین
۱۹۹۶/۵۰۵۶۴	۰/۴۷۵۲۴	۰/۳۰۴۲۵	۰/۳۹۳۱۴	۰/۲۲۷۵۸	۰/۲۰۵۳۹	۰/۲۱۶۵۱
۳۳۲۰/۷۳۶۴۵	۰/۲۶۷۶۸	۰/۰۶۳۹۴	۰/۱۶۷۶۰	۰/۱۷۹۲۱	۰/۱۵۷۳۳	۰/۱۶۸۲۹

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ارزش مشاهده‌شده این نابرابری در نمودار فانل نیز به صورت یک نقطه سیاه نشان داده شده است. آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم‌شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معناداری آماری اثر کلی به دست آید. جدول ۵، نتایج آزمون N ایمن از خطا را در این تحقیق نشان می‌دهد.

جدول ۵. محاسبات N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی خطر) کلاسیک

۳۶/۷۲۲۹۳	مقدار Z برای مطالعات مشاهده‌شده
۰/۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده‌شده
۰/۰۵	آلفا
۲	باقی‌مانده (دنباله)
۱/۹۵۹۹۶	Z برای آلفا
۴۵	تعداد مطالعات مشاهده‌شده
۵۷۵۳	تعداد مطالعات گم‌شده P

با توجه به داده‌های جدول ۵، باید تعداد ۵۷۵۳ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند. این بدان معناست که باید ۵۷۵۳ مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد. ناهمگونی عبارت از تفاوت بین نتایج تحقیقات است. آزمون «کو کرام (Q)» در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی و یا ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده می‌پردازد. فرضیه صفر بیانگر عدم معناداری اندازه اثرهای به دست آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنادار میان اندازه اثرهای به دست آمده دلالت دارد. با توجه به این که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، سطح معناداری از میزان خطا (۵ درصد) کوچک‌تر است، فرضیه صفر

رد و فرضیه مقابل پذیرفته می‌شود. یعنی میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۶. مقادیر بررسی همگنی داده‌ها

آماره Z	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۲۶۷/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد H_0

۵. بحث و نتیجه گیری

اهمیت جایگاه نوآوری و خلاقیت در بقای سازمان‌ها، مدیران و محققان را به شناسایی مهم‌ترین پیشایندها و پیامدهای آن ترغیب نموده است. در تحقیق حاضر نتایج چندین مقاله با استفاده از روش فراتحلیل، در مورد رابطه ابعاد مدیریت دانش و نوآوری مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق‌های گوناگون با یکدیگر ترکیب و میزان تأثیر هر یک از ابعاد مدیریت دانش بر نوآوری و میزان اهمیت آن‌ها نسبت به هم در جامعه تحقیق بررسی شد. بر اساس یافته‌های فراتحلیل حاضر اندازه اثر روابط مستقیم ابعاد مدیریت دانش با نوآوری بیشتر از اندازه اثر روابط غیرمستقیم آن از طریق متغیرهای میانجی است. تأثیر مستقیم مدیریت دانش و نوآوری در بعضی از تحقیقات تأیید و در بعضی دیگر رد شده است. همچنین، از بین ابعاد مدیریت دانش به ترتیب، توسعه و تسهیم دانش، استفاده و نگهداری دانش بیشترین اندازه اثر را بر نوآوری دارند. در بررسی اندازه اثر متغیرها مشاهده شد که بیشترین اندازه اثر مربوط به رابطه توسعه و تسهیم دانش با نوآوری است. همچنین، توسعه دانش رابطه‌ای منفی و معنادار با نوآوری دارد.

نتایج فراتحلیل حاضر نشان داد که بین اهدای دانش و نوآوری و همچنین، بین انتشار دانش و نوآوری و پاسخگویی دانش و نوآوری رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. مطابق نتایج تحقیق حاضر تأثیر غیرمستقیم مدیریت دانش بر نوآوری از طریق فرایند نوآوری تأیید شد. نتایج فراتحلیل حاکی از عدم تأثیر رهبری دانشگرا از طریق مدیریت دانش بر نوآوری است. تأثیر مدیریت دانش نیز از طریق یادگیری بر نوآوری تأیید شد. همچنین، نتایج نشان‌دهنده تأثیر رهبری دانشگرا از طریق خلق دانش، ذخیره دانش، و به کارگیری دانش بر نوآوری است. رابطه بین انتقال دانش و عملکرد نوآورانه نیز تأیید شد. تأثیر کسب دانش از طریق فرهنگ دانش محور بر نوآوری تأیید نشد. همچنین، نتایج فراتحلیل حاضر

تأثیر غیرمستقیم نگهداری و اشتراک دانش از طریق فرهنگ دانش محور بر نوآوری و عدم تأثیر کسب دانش از طریق رهبری دانشگرا بر نوآوری را نشان داد. هدف گذاری، شناسایی، کسب، توسعه، تسهیم، استفاده و ارزیابی دانش و نوآوری رابطه‌ای مستقیم و معنادار دارند. نتایج نشان داد که تسهیم و به کارگیری دانش از طریق رهبری دانشگرا بر نوآوری تأثیر دارد. تأثیر غیرمستقیم کسب دانش، نگهداری دانش، به کارگیری دانش از طریق مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر نوآوری تأیید نشد و از بین ابعاد مدیریت دانش فقط تسهیم دانش بر نوآوری تأثیر غیرمستقیم دارد.

نتایج فراهلیل حاکی از عدم تأیید رابطه به کارگیری دانش از طریق فرهنگ دانش محور بر نوآوری است. مستندسازی و شخصی سازی دانش نیز بر نوآوری تأثیر دارد. همچنین، تأثیر زیرساخت مدیریت دانش بر نوآوری تأیید شد. طبق نتایج فراهلیل، تأثیر مستقیم شخصی سازی دانش و کدگذاری دانش بر نوآوری و تأثیر غیرمستقیم جو اخلاقی بر نوآوری از طریق مدیریت دانش مورد تأیید است.

نتیجه تحقیق «خسروجردی» (۱۳۹۲) نیز تأثیر اهدای دانش بر نوآوری را تأیید می کند. نتیجه تحقیق «پوراشرف» (۱۳۹۳) نیز نشان داد که مؤلفه های انتشار دانش بر نوآوری تأثیر دارد و با تحقیق Ansari et al. (2013) همخوان نیست. «چن، لین و چانگ» به این نتیجه رسیدند که گرایش سازمان به یادگیری و ظرفیت جذب به گونه ای مثبت بر کسب اطلاعات و فناوری های جدید و سرانجام خلق نوآوری تأثیر دارد (Chen, Lin and Chang 2009). «رمضانیان و مرادی» (۱۳۹۰) نیز به این نتیجه رسیدند که توانایی جذب دانش، عامل مداخله گر و پلی بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری است. اهمیت مدیریت دانش و رابطه آن با نوآوری به طور گسترده تأیید شده است (Hau & et al. 2013). نتایج تحقیق «افخمی» (۱۳۸۹) نیز نشان داد که هدف گذاری، شناسایی، کسب، توسعه، تسهیم، استفاده و ارزیابی دانش بر نوآوری تأثیر دارد. از بین ابعاد مدیریت دانش، فقط کسب دانش بر نوآوری تأثیر دارد و سایر ابعاد بر نوآوری تأثیر ندارند (Zhou 2012). نتایج تحقیق Lin (2007) نشان داد که تسهیم دانش، سازمان را قادر می سازد که قابلیت نوآوری خود را بهبود بخشد. نتایج تحقیق «زارعی» (۱۳۹۳)، «هادی زاده مقدم، قلیچلی و مجبی» (۱۳۹۱) و «علامه، موسوی زاده نوقابی و تیموری اصل» (۱۳۹۱) نیز تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری را تأیید می کند. نتیجه تحقیق های Donate & Guadamillas (2010) و «حسینی» (۱۳۹۵) نیز با نتیجه این تحقیق سازگار است؛ یعنی رهبری دانشگرا از طریق خلق دانش، ذخیره دانش، به کارگیری دانش

بر نوآوری تأثیر دارد. تأثیر مستقیم کسب دانش بر نوآوری در تحقیق (Ansari et al. (2013) تأیید شد. تأثیر مستندسازی و شخصی سازی دانش بر نوآوری با تحقیق «احمدی، کراهی مقدم، و رحیمی» (۱۳۹۱) همخوان است. تأثیر غیرمستقیم جو اخلاقی بر نوآوری از طریق مدیریت دانش با نتیجه تحقیق «کاردان، ودیعی نوقابی و فرطمی» (۱۳۹۵) سازگار است.

۵. پیشنهادها

۵-۱. پیشنهادهای کاربردی

◆ خلق دانش و نوآوری

- ◇ افزودن یک بند در شرح وظایف کارکنان با این مضمون: ثبت دانش و تجربیات کاری، ثبت تجربیات و دانش کاری افراد به منظور حفظ دانش و تجربیات و تقویت حافظه سازمانی، انتقال تجارب بین کارکنان، پاسخ مناسب به سئوالات هر یک از همکاران توسط بهترین متخصصان هر حوزه، امکان شناسایی نقاط قوت و ضعف دانشی سازمان و برنامه ریزی جهت رفع آن؛
- ◇ شناسایی نیازهای دانشی سازمان و برنامه ریزی برای پر کردن خلأ دانشی از طرق مختلف خرید دانش، استقراض دانش و استخدام افراد دانشی؛
- ◇ راه اندازی کافه های دانشی و اجتماعات کاری به عنوان مکانیزم های تولید دانش؛
- ◇ برگزاری کارگاه آموزشی تجربه نویسی در راستای توسعه کارایی در زمینه مدیریت دانش و استفاده دانش، آشنایی کلیه کارکنان برای چگونگی انتقال تجربیات، استخراج دانش همکاران در زمینه های کاری مربوط، و عدم اتلاف منابع شرکت و دوباره کاری ها
- ◇ حفظ و نگهداشت دانش و توسعه سازمانی
- ◇ ایجاد موزه دانش: به منظور ایجاد انگیزه در کارکنان جهت تسهیم دانش و برای جمع آوری و ارائه یکپارچه ابتکارات و اختراعات آنها پیشنهاد می شود نمایشگاهی ایجاد و کلیه ابتکارات و اختراعات آنها ارائه و نمایش داده شو؛
- ◇ تهیه ساختار درخت دانش سازمانی برای کلیه واحدها بر اساس دانش و افراد دانشی شامل: شناسایی دانش های مورد نیاز واحدها، توسعه دانش سازمانی، شناسایی افراد کلیدی دانشی، و توسعه مدیریت دانش در سازمان؛

- ◇ ایجاد یک پوشه در سرور قسمت مدیریت دانش با عنوان مجله الکترونیکی مدیریت دانش به منظور قرار دادن مجلات مدیریت دانش و اطلاع از آخرین اخبار مدیریت دانش؛
- ◇ مستندسازی و نگهداری اطلاعات مربوط به پروژه‌های سازمان، اطلاعات مراجعان و کارکنان؛
- ◇ برنامه‌ریزی جامع برای حفظ کارکنان دانشی از طریق ایجاد سیستم‌های انگیزشی و محیط کار مطلوب برای نگهداری دانش ضمنی.

◆ انتقال و تسهیم دانش و توسعه سازمانی

- ◇ استفاده از تیم‌های کاری به منظور تسهیم دانش و تجربیات افراد با یکدیگر؛
- ◇ برگزاری جلسات منظم و مستمر برای تبادل اطلاعات در بین مسئولان و کارکنان؛
- ◇ ایجاد شبکه‌های دانشی درون و برون‌سازمانی برای تأمین دانش مورد نیاز کارکنان.

◆ استفاده و کاربرد دانش و توسعه سازمانی

- ◇ به کارگیری دانش ایجادشده در سازمان برای مواجهه با شرایط غیرقابل پیش‌بینی و استفاده از اطلاعات همه کارکنان در تصمیم‌گیری؛
- ◇ برنامه‌ریزی جامع برای ایجاد محصولات جدید جهت جذب مشتریان؛
- ◇ راه‌اندازی جلسات بررسی موردی مشکلات و مسائل کاری.

۲-۵. پیشنهادات پژوهشی

نتایج فراتحلیل حاضر حاکی از تناقض‌ها و ناهمخوانی‌های موجود در تحقیق‌های گذشته در مورد رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری است. پژوهشگر ممکن است فقط آن دسته از مطالعاتی را انتخاب کند که اثرات مثبت و معنادار آماری را نشان دهد. در نتیجه، پیشنهاد می‌شود جست‌وجوی مطالعات به روش دستی در منابع کنفرانس‌ها، منابع علمی منتشرنشده، و یافته‌های علمی که در اختیار متخصصان است، برای جلوگیری از سوگیری انتشار انجام شود. همچنین، متغیرهای تعدیل‌کننده از جمله متغیرهای جمعیت‌شناختی که در تحقیق‌های قبلی مورد بررسی قرار نگرفته‌اند، مورد بررسی قرار گیرند. علاوه بر این، در مطالعات آینده می‌توان علت ضعیف‌بودن بعضی روابط و تأثیرگذار نبودن بعضی از متغیرها را بررسی کرد. همچنین، به محققان آینده توصیه می‌شود تأثیر مؤلفه‌های فرایندی

و ساختاری مدیریت دانش همانند ارزش‌ها، هنجارها، رفتارها و فرهنگ را بررسی کنند و چرایی رابطه معکوس توسعه دانش و نوآوری نیز مورد بررسی قرار گیرد.

۶. محدودیت‌های تحقیق

از مزایای روش فراتحلیل آن است که نمونه‌گیری و خطای اندازه‌گیری را اصلاح می‌کند و در نتیجه، دقت بیشتری در مقایسه با سایر تحقیق‌ها دارد. اما مطالعه حاضر هنوز دارای محدودیت‌هایی است: از جمله این که بانک تحقیقاتی در کشور به شکل منسجم وجود ندارد، در بعضی تحقیق‌ها تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر نوآوری به‌طور مجزا بررسی نشده، ضعف روش‌شناسی در اکثر تحقیق‌ها وجود داشت، آماره‌های لازم برای انجام تحلیل در بیشتر تحقیق‌ها ارائه نشده بود به‌طوری که به حذف چندین تحقیق از فرایند فراتحلیل منجر شد. محدودیت دیگر مربوط به معناداری است. معناداری آماری وابسته به حجم نمونه است و در صورتی که تعداد نمونه زیاد باشد، روابط غیرمعنادار، معنادار به نظر می‌رسد.

فهرست منابع

- احمدی، ابراهیم، سیروس کراهی‌مقدم، و فرج‌الله رحیمی. ۱۳۹۱. تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استای چهارمحال و بختیاری. اولین همایش ملی مهندسی مدیریت کسب‌وکار، کرمان.
- استاک، روح‌الله، و جمال عبدالملکی. ۱۳۹۳. بررسی و تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری با تأکید بر نقش میانجی مدیریت دانش. *مدیریت سرمایه اجتماعی* ۱ (۱): ۱-۲۰.
- افخمی، امیرعطاالله. ۱۳۸۹. بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با نوآوری کارکنان در کمیته امداد امام خمینی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد سنندج.
- الهی، صفورا، عباس‌علی رستگار، و محسن شفیعی نیک‌آبادی. ۱۳۹۳. بررسی تأثیر قابلیت‌های فرایندی مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری با اثر میانجی فرایند نوآوری در سازمان‌ها با فناوری پیشرفته. *فصلنامه مدیریت توسعه فناوری* ۱ (۴): ۱۰۵-۱۲۹.
- بورقانی فراهانی، سهیلا، پدرام آبدارزاده، و بنفشه فتوت. ۱۳۹۵. اثر سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی‌گری مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در رسانه‌های نوشتاری. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی* ۶ (۱): ۲۳-۴۸.
- پرهیزگار، محمد مهدی، ایمان عزیزی، و رضا نوروزی اجیرلو. ۱۳۹۷. بررسی نقش میانجی نوآوری سازمانی و قابلیت نوآوری تکنولوژیکی در تأثیر شیوه‌های مدیریت دانش بر عملکرد شرکت. *مدیریت توسعه*

و تحول ۳۴: ۵۳-۶۳.

پوراشرف، یاسان‌اله، احسان نامدار جویمی، و فاطمه صیادی. ۱۳۹۲. بررسی نقش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در مدیریت دانش با رویکرد استراتژیک. اولین همایش داخلی مدیریت و حسابداری. نطنز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نطنز.

چوپانی، حیدر، مجتبی زارع خلیلی، عقیل قاسمی، و حجت غلامزاده. ۱۳۹۱. بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت سهامی بیمه توسعه). ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی ۱: ۲۷-۵۸.

حسینی، صبا. ۱۳۹۵. تأثیر سبک رهبری دانشگرا بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی مدیریت دانش (مورد مطالعه: مرکز تحقیقات و نوآوری گروه خودروسازی سایپا)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه غیرانتفاعی خاتم.

حمیدی‌زاده، علی، زهرا کوچک‌زاده، و فاطمه حاج کریمی. ۱۳۹۶. بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی با تأکید بر نقش میانجی استراتژی‌های دوگانه مدیریت دانش. مدیریت سرمایه اجتماعی ۴ (۱): ۹۴-۷۵.

خسروجردی، مهناز. ۱۳۹۲. بررسی میزان تأثیر تسهیم دانش بر قابلیت نوآوری در سازمان‌های دولتی (خراسان شمالی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور البرز.

خوراکیان، علیرضا، مصطفی جهانگیر، مرضیه فروتن، و منصوره دهقان بنادکی. ۱۳۹۳. بررسی تأثیر فعالیت‌های مدیریت دانش بر نوآوری با تعدیل‌گری عوامل سازمانی انسانی و فناوری اطلاعات. فصلنامه مدیریت و توسعه ۲۸ (۲): ۷۵-۱۰۶.

دهقان، کرنگان. ۱۳۹۰. رابطه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

دهقانان، حامد، و عطاالله هرندی. ۱۳۹۳. بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه: با تأکید بر نقش میانجی انتقال دانش (مطالعه موردی شرکت‌های دانش‌بنیان ایرانی فعال در حوزه فناوری اطلاعات). مجله مدیریت نوآوری ۳ (۱): ۱-۲۲.

دهقان‌نژاد، میر فلاح. ۱۳۹۳. بررسی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش بر نوآوری کارکنان در شرکت سرمایه‌گذاری صنایع فلزات و صندوق بیمه سرمایه‌گذاری فعالیت‌های معدنی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد تهران مرکز.

رمضانیان، محمدرحیم، محمود مرادی و نرجس بساق‌زاده. ۱۳۹۰. بررسی رابطه میان تسهیم دانش، توانایی جذب و قابلیت نوآور. نهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت. تهران، گروه پژوهشی صنعتی آریانا.

زارعی، ابراهیم. ۱۳۹۳. رابطه تسهیم دانش و قابلیت نوآوری در کتابخانه‌های دانشگاهی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی، گروه علم و اطلاعات‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی.

_____، عظیم، علیرضا مقدم، سهیلا مهمان‌نوازان، و مهری شهریاری. ۱۳۹۵. بررسی نقش هوش سازمانی و

- بادگیری سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی. *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی* ۵ (۴): ۱-۳۲.
- سبزه‌وار، شیلا. ۱۳۸۹. تأثیر برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی بر نوآوری از نظر کارکنان و کارشناسان با تأکید بر نقش واسطه‌ای مدیریت دانش (اداره کل مالیات بر ارزش افزوده شهر تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران.
- صفرزاده، حسین، اعظم تدین، و مریم حرم‌حمیدی. ۱۳۹۰. بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمان. *فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد* ۱۱ (۱): ۷۶-۸۶.
- طالقانی، غلام‌رضا، علی انواری، و لیلا افتخاری. ۱۳۹۱. رابطه مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه. *پژوهشنامه بیمه* ۲۷ (۱): ۱۵۱-۱۷۱.
- علامه، سید محسن، الهام‌السادات موسوی‌زاده نوقابی، و شیرین تیموری اصل. ۱۳۹۱. بررسی تسهیم دانش بر نوآوری در بین مدیران سازمان‌های بازرگانی (مطالعه موردی: سازمان‌های بازرگانی شهر کرج) اولین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی، دانشگاه پیام نور خوانسار.
- فرزانه، محمد، هاجر روح‌بخش، و مجتبی بذرافشان. ۱۳۹۵. بررسی نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در ارتباط میان رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی. *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی* ۷ (۲۳): ۵۱-۶۷.
- قربانی‌زاده، وجه‌الله. ۱۳۹۳. روش تحقیق فراتحلیل با نرم‌افزار CMA2. تهران، انتشارات بازتاب.
- کاردان، بهزاد، محمدحسین ودیعی نوقابی، و محبوبه فرطمی. ۱۳۹۵. تحلیل رابطه جو اخلاقی و نوآوری از طریق متغیر واسطه‌گر خلاقیت. *مجله پژوهش‌های اخلاقی* ۷ (۱): ۱۴۵-۱۵۹.
- مشبکی، اصغر، و علیرضا پویا. ۱۳۸۷. رهبری و خروجی تولیدی نوآوری (تمرکز روی اجزای زنجیره عرضه: موردی از قطعه‌سازان اتومبیل در ایران). *پژوهش‌های مدیریت عمومی* ۱ (۱): ۱۹۱-۲۱۶.
- منوریان، عباس، مهدی خیراندیش، و ناصر عسگری. ۱۳۹۰. توسعه ابعاد ساختاری سازمان در تناسب با رویکرد مدیریت دانش. *مدیریت فناوری اطلاعات* ۳ (۷): ۱۳۳-۱۵۰.
- موسوی خطیر، سید جلال، ابوالقاسم نادری، و خدایار ایلی. ۱۳۹۵. نقش مکانیزم‌های مدیریت دانش جهت بهبود نوآوری در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی* ۶ (۳): ۱۷۹-۲۱۲.
- هادی‌زاده مقدم، اکرم، بهروز قلیچ‌لی، و پروین مجبی. ۱۳۹۱. بررسی رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری در سازمان‌های خدمات مالی بانک رفاه کارگران. *پژوهش‌های مدیریت در ایران* ۱۷ (۱): ۱۸۷-۲۰۷.

References

- Alavi, M., T. R. Kayworth, and D. E. Leidner. 2006. An Empirical Examination of the Influence of Organizational Culture on Knowledge Management Practices. *Journal of management information systems* 22 (3): 191-224.
- Al-Hakim, L., & S. Hassan. 2013. Knowledge management strategies, innovation, and organizational performance: An empirical study of the Iraqi MTS. *Journal of Advances in Management Research*

10 (1): 58-71.

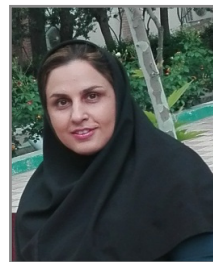
- Amabile, T. M. 1998. How to kill creativity. *Harvard Business Review* 76 (5): 76-85.
- Ansari, R., M. Allameh, M. Asadi, and A. Harooni. 2013. Investigating the relationship between knowledge management process and innovation levels. *Journal of Academic Research in Accounting, Finance* 3 (2): 50-59.
- Bollinger, A. S., and R. D. Smith. 2001. Managing Organizational Knowledge as a Strategic Asset. *Journal of Knowledge Management* 5 (1): 8-18.
- Borghini, S. 2005. Organizational creativity: Breaking equilibrium and order to innovate. *Journal of Knowledge Management* 9 (4): 19-33.
- Brewer, P. D., and K. L. Brewer. 2010. Knowledge Management, Human Resource Management and Higher Education: a Theoretical Model. *Journal of Education for Business* 85 (6): 330-335.
- Cantner, U., K. Joel, and T. Schmidt. 2011. The effects of knowledge management on innovative success – an empirical analysis of German firms. *Research Policy* 40: 1453-1462.
- Chang, S. C., and M. S. Lee. 2008. The linkage between knowledge accumulation capability and organizational innovation. *Journal of knowledge management* 12 (1): 3-20.
- Chen, Y. S., M. J. J. Lin, and C. H. Chang. 2009. The positive effects of relationship learning and absorptive capacity on innovation performance and competitive advantage in industrial markets. *Industrial marketing management* 38 (2): 152-158.
- Currie, G. & M. Kerrin. 2003. Human Resource Management and Knowledge Management: Enhancing Knowledge Sharing in a Pharmaceutical Company. *The International Journal of Human Resource Management* 14 (6): 1027-1045.
- Darroch, J. 2005. Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management* 9 (3): 101-115.
- Donate, M. J., and F. Guadamillas. 2010. The Effect of Organizational Culture on Knowledge Management Practices and Innovation. *Knowledge and Process Management* 17 (2): 82-94.
- Du Plessis, M. 2007. The role of knowledge management in innovation. *Journal of knowledge management* 11 (4): 20-29.
- Edvardsson, I. R. 2008. HRM and Knowledge Management. *Employee Relations* 30 (5): 553-561.
- Filieri, R., and S. Algezauai. 2014. Structural social capital and innovation. Is knowledge transfer the missing link? *Journal of Knowledge Management* 18 (4): 728-757.
- Gold, A. H., A. Malhotra, and A. H. Segars. 2001. Knowledge Management: an Organizational Capabilities Perspective. *Journal of Management Information Systems* 18 (1): 185-214.
- Hagedoorn, J., and A. K. Zober. 2015. The role of contracts and intellectual property rights in open innovation. *Technol. Anal. Strategic Management* 27 (9): 1050-1067.
- Hau, Y. S., B. Kim, H. Lee, and Y. Kim. 2013. The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management* 33 (2): 356-366.
- Jiménez-Jimenez, D., R. Sanz Valle, and M. Hernandez-Espallardo. 2008. Fostering innovation: the role of market orientation and organizational learning. *European Journal of Innovation Management* 11 (3): 389-412.
- Jung, D. I., C. Chow, & A. Wu. 2003. The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly* 14: 525-544.
- Leal-Rodríguez, A., A. Leal-Millán, J. L. Roldán-Salgueiro, and J. Ortega- Gutiérrez. 2013. Knowledge Management and the Effectiveness of Innovation Outcomes: The Role of Cultural Barriers. *The Electronic Journal of Knowledge Management* 11 (1): 62-71.

- Li, Y. H., and J. W. Huang. 2012. Ambidexterity's mediating impact on product development proficiency and new product performance. *Industrial Marketing Management* 41 (7): 1125-1132.
- Liao, S. H., and C. C. Wu. 2010. System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation. *Expert systems with Applications* 37 (2): 1096-1103.
- Lin, H. 2007. Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower* 28 (3/4): 315-332.
- López-Nicolás, C., and A. Merino-Cerdán. 2011. Strategic knowledge management, innovation and performance. *International Journal of Information Management* 31: 502-509.
- Maurer, I., V. Bartsch, and M. Ebers. 2011. The Value of Intra-organizational Social Capital: How it Fosters Knowledge Transfer, Innovation Performance, and Growth. *Organization Studies* 32 (2): 157-185.
- Mehta, N. 2008. Successful Knowledge Management Implementation in Global Software Companies. *Journal of Knowledge Management* 12 (2): 42-56.
- Mina, A., E. Bascavusoglu-Moreau, and A. Hughes. 2014. Open service innovation and the firm's search for external knowledge. *Res. Policy* 43 (5): 853-866.
- Mura, M., E. Lettieri, G. Radaelli, and N. Spiller. 2013. Promoting Professionals' Innovative Behaviour Through Knowledge Sharing: The Moderating Role of Social Capital. *Journal of Knowledge Management* 17 (4): 527-544.
- Oluikpe, P. 2012. Developing a corporate knowledge management strategy. *Journal of Knowledge Management* 16 (6): 862-878.
- Perez, E. 1999. Knowledge management in the library — not. *Database Magazine* 22 (2): 75-78.
- Politis, J. D., and J. Crawford. 2001. The Relationship of Various Leadership Styles to Knowledge Management. *Leadership and Organization Journal* 22 (8): 354-364.
- Radaelli, G., M. Mura, N. Spiller, & E. Lettieri. 2011. Intellectual Capital and Knowledge Sharing: The Mediating Role of Organisational Knowledge-sharing 106 Climate. *Knowledge Management Research & Practice* 9 (4): 342-352.
- Revilla, E., I. M. Prieto, and B. R. Prado. 2010. Knowledge strategy: Its relationship to environmental dynamism and complexity in product development. *Knowledge and Process Management* 17 (1): 36-47.
- Svobodova, A., and P. Koudelkova. 2011. Collective intelligence and knowledge management as a tool for innovations. *Economics and Management* 16: 942-946.
- Terry Kim, T., G. Lee, S. Paek, and S. Lee. 2013. Social capital, knowledge sharing and organizational performance: what structural relationship do they have in hotels? *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 25 (5): 683-704.
- Von Krogh, G., I. Nonaka, and L. Rechsteiner. 2012. Leadership in Organizational Knowledge Creation: a Review and Framework. *Journal of management studies* 49 (1): 240-277.
- Wu, C., and A. Wang. 2016. Geographical FDI knowledge spillover and innovation of indigenous firms in China. *International Business Review* 25 (4): 895-906.
- Yang, J. T. 2007. Knowledge Sharing: Investigating Appropriate Leadership Roles and Collaborative Culture. *Tourism Management* 28 (2): 530-543.
- Zhou Zheng, K. 2012. How knowledge affects radical innovation: knowledge base market knowledge acquisition and internal knowledge sharing. *Strategic Management Journal* 33 (9): 1090-1102. DOI: [10.1002/smj.1959](https://doi.org/10.1002/smj.1959).

سلیمه لطیفی جلیسه

متولد سال ۱۳۶۲، دانشجوی دکتری مدیریت دولتی از دانشگاه خوارزمی تهران است.

رفتار سازمانی، روش‌شناسی پژوهش، تحلیل آماری، ساختار سازمان و حکمرانی، پاسخگویی، اخلاق و رهبری از جمله علایق پژوهشی ایشان است.



مهدی خیراندیش

متولد سال ۱۳۵۸، دکتری مدیریت منابع انسانی از دانشگاه علامه طباطبائی است. وی دانشیار و هم‌اکنون عضو هیئت علمی دانشگاه شهید ستاری است.

مدیریت دانش، توسعه سرمایه‌های انسانی، مدیریت رفتار سازمانی، مدیریت توسعه سازمانی، سازماندهی و اصلاح فرایندهای سازمانی از جمله علایق پژوهشی ایشان است.



اسما افشاری‌پور

متولد سال ۱۳۶۵، کارشناس ارشد مدیریت گرایش بحران از دانشگاه شهید باهنر کرمان است.

مدیریت منابع انسانی، مدیریت بحران از جمله علایق پژوهشی ایشان است.

