Sciences and Techniques of Information Management
Volume 7, Issue 4, 2022

Research Article

Investigating the Mediating Role of Knowledge Absorption Capacity in the Impact of Innovation Culture on Human Resource Agility[1]

Mohim Tash
Assistant Professor, Department of Entrepreneurship Management, Faculty of Management and Economics, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.
mohimtash@entp.usb.ac.ir

Abdolah Saedi
PhD., Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran.
saedi.a@fc.lu.ac.ir

Hassan Ghaffari
PhD. Student, Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.
hassan_ghaffari@pgs.usb.ac.ir

Golbahar Pouranjenar
PhD. Student, Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. g.pouranjenar@pgs.usb.ac.ir

Farahnaz Ahang
PhD. Student, Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. **(Corresponding Author)**
Farahahang123@pgs.usb.ac.ir

Abstract

Purpose: With the beginning of the third millennium, the role of human resources has become more and more important, to the point that some consider it the only factor in gaining a sustainable competitive advantage. This is especially true in knowledge-based businesses. As a result, for a knowledge-based company, human capital is the most important asset, and the better the quality of this asset, the more likely it is that the business will survive, succeed, and thrive. One of the indicators of the desirability of human resources is the discussion of human resource agility. According to these materials, the present study was conducted to investigate the mediating role of knowledge absorption capacity in the impact of innovation culture on human resource agility among all employees of Zahedan Science and Technology Park in Sistan and Baluchestan province.

1. **Received:** 2021/01/29 ; **Accepted:** 2021/03/11

Tash, Mohim; Saedi, Abdolah; Ghaffari, Hassan; Pouranjenar, Golbahar & Ahang, Farahnaz (2021). Investigating the Mediating Role of Knowledge Absorption Capacity in the Impact of Innovation Culture on Human Resource Agility. *Sciences and Techniques of Information Management*, 7(4).
DOI: 10.22091/stim.2021.6528.1517

© the authors / **Publisher:** University of Qom

Methodology: This is applied research that has been done by the descriptive correlational method. Data collection tools are standard questionnaires whose reliability was assessed using Cronbach's alpha test and their validity was assessed using content validity. The statistical population includes all members of Zahedan Science and Technology Park companies. The sample size was determined using the Jersey and Morgan table, up to 130 people by simple random sampling. To confirm or refute the hypotheses, the structural equation modeling method was used with the help of Smart-PLS software.

Findings: The findings showed that the culture of innovation has a positive and significant effect on the capacity to absorb knowledge and agility of human resources and also the capacity to absorb knowledge on the agility of human resources. In addition, the mediating role of knowledge absorption capacity in the impact of innovation culture on human resource agility has been confirmed.

Conclusion: According to the results of the research, the culture of innovation has a significant effect on the capacity to absorb knowledge and human resource agility in science and technology park companies. Therefore, managers of science and technology parks should take action to strengthen this culture by making structural changes and supporting creative ideas and laws. According to the research results and the importance of innovation and innovation culture, suggestions in the field of managerial and structural changes in science and technology parks in Zahedan such as changes in the external environment of the organization, institutionalizing trust among employees, commitment to change among employees, support Creative ideas, few rules, extensive informal communication, face-to-face communication

Keywords: Knowledge Absorption Capacity, Innovation Culture, Human Resource Agility, Creative Ideas.

/http://stim.qom.ac.ir

علـوم و فنـون مـدیریت اطلاعـات
دوره ۷، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۰

مقاله پژوهشی

واکاوی نقش واسطهٔ ظرفیت جذب دانش در تأثیر فرهنگ نوآوری بر چابکی منابع انسانی[1]

مهیم تاش
استادیار، گروه مدیریت کارآفرینی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.
mohimtash@entp.usb.ac.ir

عبداله ساعدی
دکتری، مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. saedi.a@fc.lu.ac.ir

حسن غفاری
دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.
hassan_ghaffari@pgs.usb.ac.ir

گل‌بهار پورانجنار
دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.
g.pouranjenar@pgs.usb.ac.ir

فرحناز آهنگ
دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران
(نویسنده مسئول). Farahahang123@pgs.usb.ac.ir

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی و واکاوی نقش واسطهٔ ظرفیت جذب دانش در تأثیر فرهنگ نوآوری بر چابکی منابع انسانی در میان کلیهٔ کارکنان شرکت‌های پارک علم و فناوری شهرستان زاهدان در استان سیستان و بلوچستان انجام شده است.

روش‌شناسی: این پژوهش از نوع کاربردی بوده که به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استانداردی است که پایایی آنها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ و روایی آنها با استفاده از روایی محتوا مورد بررسی قرار گرفت. جامعهٔ آماری شامل کلیهٔ اعضای شرکت‌های پارک علم و فناوری شهرستان زاهدان می‌باشد که حجم نمونه با استفاده از جدول جرسی و مورگان، بالغ بر ۱۳۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعیین گردید. به منظور تایید یا رد فرضیات از روش الگویابی معادلات ساختاری و کمک نرم‌افزار Smart-PLS استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که فرهنگ نوآوری بر ظرفیت جذب دانش و چابکی منابع انسانی و همچنین ظرفیت جذب دانش نیز بر چابکی منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. علاوه بر این، نقش واسطهٔ ظرفیت جذب دانش در تأثیر فرهنگ نوآوری بر چابکی منابع انسانی تایید گردیده است.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، فرهنگ نوآوری تأثیر بسزایی در ظرفیت جذب دانش و چابکی منابع انسانی در شرکت‌های پارک علم و فناوری دارد. بنابراین، مدیران پارک‌های علم و فناوری با انجام تغییرات ساختاری و حمایت از ایده‌ها و قوانین خلاقانه، بایستی در راستای تقویت این فرهنگ اقدام نمایند.

کلیدواژه‌ها: جذب دانش، فرهنگ نوآوری، چابکی منابع انسانی، ایده‌های خلاقانه، شرکت‌های پارک علم و فناوری، زاهدان.

۱. **تاریخ دریافت:** ۱۳۹۹/۱۱/۱۰ ؛ **تاریخ پذیرش:** ۱۳۹۹/۱۲/۲۱

۱. مقدمه

بدون شک، دنیای امروز با دنیای دیروز تفاوت شگرف و قابل توجهی دارد. آنچه که به این تفاوت‌ها روح و تازگی می‌بخشد و همچون سیل خروشان هر نوع سدّی را درهم می‌شکند، سرعت شتابنده تغییرات و تحولات در عرصه‌های مختلف است (چیمز و بلاندون[1]، ۲۰۱۹، ص۱۰۱؛ انگلس[2] و همکاران، ۲۰۲۰، ص۱). امروزه انسان‌ها هر جایی که زندگی می‌کنند و هر کاری که انجام می‌دهند، با سازمان‌های گوناگون در ارتباط بوده (استوارت و براون[3]، ۲۰۱۹، ص۵۸۷) و این سازمان‌ها، با عملکرد مطلوب ملزم به پاسخگویی به ایشان هستند (جاجرمی‌زاده و تدین، ۱۳۹۸؛ ظریفی و همکاران، ۱۳۹۷). موفقیت یک سازمان به عملکرد و بهره‌وری آن، که شامل چگونگی ترکیب منابع از جمله مواد خام، منابع انسانی، مهارت‌ها، سرمایه، تجهیزات، زمین، دارایی فکری، قابلیت مدیریتی و سرمایهٔ مالی برای تولید کالاها و خدمات است (اگروال و ادجیراکور[4]، ۲۰۱۶، ص۴۰)، بستگی دارد. بررسی‌های گوناگون نشان می‌دهد که منابع انسانی می‌تواند حیاتی‌ترین جزء مورد توجه در بررسی عملکرد و بهره‌وری سازمان باشد (محمدی و الوانی، ۱۳۹۹؛ یسر و مجید[5]، ۲۰۱۷؛ ویدوتو[6] و همکاران، ۲۰۱۷، ص۷۵۸؛ آرمان[7]، ۲۰۱۷؛ ژائو[8] و همکاران، ۲۰۱۸). آمارهای جهانی نشان می‌دهند که به طور متوسط ۶۴ درصد ثروت کشورهای پیشرفته را سرمایهٔ انسانی، ۱۶ درصد منابع فیزیکی و ۲۰ درصد را منابع طبیعی تشکیل می‌دهد (دهقانی‌پوده و همکاران، ۱۳۹۷، ص۹). منابع انسانی به عنوان گردانندهٔ اصلی گردونهٔ سازمان، نمودی از شاکلهٔ یك سازمان به طور مستقل است که می‌تواند در چرخهٔ حیات سازمانی رشد کند، متوقف شود و گاهی نیز افول یابد (استوارت و براون، ۲۰۱۹، ص۵۸۷؛ پریوا[9] و همکاران، ۲۰۱۸، ص۱). با تقویت دیدگاه منبع‌محور، اهمیت منابع انسانی افزون‌تر گردید و منابع انسانی به عنوان یک حوزه مهم مطالعاتی توجه بسیاری از محققان را به خود معطوف کرد.

/http://stim.qom.ac.ir

1. Chams & García-Blandón
2. Engels
3. Stewart & Brown
4. Agarwal & Adjirackor
5. Yasir & Majid
6. Vidotto
7. Arman
8. Zhao
9. Pariav

سرمایه‌گذاری‌های عظیم در زمینهٔ منابع انسانی صورت پذیرفت (چو[1] و همکاران، ۲۰۱۴) و سازمان‌ها در جذب و حفظ (وزل[2] و همکاران، ۲۰۱۹) آن بسیار کوشیدند. از جمله پارادایم‌های شکل گرفته در حوزهٔ منابع انسانی پارادایم چابکی منابع انسانی[3] است. مفهوم چابکی برای اولین بار با حمایت دولت ایالات متحده امریکا توسط مؤسسه یاکوکا[4]، با اضافه نمودن عامل سرعت و پاسخگویی پیش‌کنشی، به مفهوم تولید ناب ابداعی ژاپنی‌ها، در حوزهٔ تولید معرفی شد (سهرابی و همکاران[5]، ۲۰۱۴). واژهٔ چابکی، در واقع به معنای سریع، چالاک، فعال و توانایی حرکت سریع و قادر بودن به تفکر به صورت متهورانه و با روشی هوشمندانه به کار گرفته شده است. اما، در فضای امروزی، چابکی به معنای واکنش اثربخش به محیط متغیر و غیرقابل پیش‌بینی و استفاده از آن تغییرات به عنوان فرصت‌هایی برای پیشرفت سازمانی است (آگروال و ادجیراکور، ۲۰۱۶) که نتیجهٔ آن یادگیری انجام وظایف، عملیات و اعمال تغییرات در کوتاه‌ترین زمان ممکن می‌باشد (سامدانتسودول و همکاران[6]، ۲۰۱۷). چابکی، عبارت است از مجموعه‌ای از توانمندی‌ها و شایستگی‌ها که باعث بقاء و پیشرفت سازمان در محیطی که ویژگی اساسی آن وجود تغییرات دائمی و عدم اطمینان است (نکودا[7]، ۲۰۱۷، ص۳). چابکی، چیزی نیست که به سادگی در عمل بدست آید. از میان جنبه‌های مختلف چابکی، چابکی سرمایهٔ انسانی ابزار مهم و مناسبی برای بهبود توانایی کارکنان در واکنش به محرک‌های محیطی، انعطاف‌پذیری و ارتقای عملکرد سازمانی در عرصهٔ رقابت جهانی است. در ابتدا تصور می‌شد که ویژگی‌های افرادی که منجر به موفقیت در سازمان‌های چابک می‌شوند، همان ویژگی‌هایی است که منجر به موفقیت در سازمان‌های سنّتی می‌شود. اما، براساس مطالعات انجام شده، مشخص گردید که تفاوت اصلی در این زمینه در سه سطح سازمانی، تیمی یا گروه‌های کاری و فردی وجود دارد. سازمان‌های چابک تلاش می‌کنند به جایی برسند که کارکنان در تمامی سطوح خود و همکاران‌شان را مسئول نتایج حاصل از کارهایشان بدانند. کارکنان زمانی می‌توانند مجموعهٔ وظایف گوناگون را انجام دهند که

http://stim.qom.ac.ir/

1. Chou
2. Wessel & et al.
3. Human Resource Agility
4. Yakoka Institute
5. Sohrabi & et al.
6. Samdantsoodol & et al.
7. Nkuda

مهارت‌های لازم جهت انجام آنها را داشته باشند. به همین دلیل، سازمان‌های چابک، تلاش، زمان و هزینه‌های زیادی را به توسعه و آموزش اختصاص می‌دهند. آنها یادگیری دائمی را به عنوان یکی از ارزش‌های بنیادین خود می‌دانند (لیو[1] و همکاران، ۲۰۱۸). ساختار چابکی نیروی انسانی از سه بخش، الگوی آموزش اهرمی، سیاست هماهنگی کارکنان و ساختار گروه، تشکیل شده است (علوی[2] و همکاران، ۲۰۱۴). از مهم‌ترین ویژگی‌های نیروی انسانی چابک می‌توان به گرایش به آموزش و توسعه خود، چابکی در حل مسائل، راحت بودن، راحت کنار آمدن با تغییرات، ایده‌ها و فناوری‌های جدید، توانایی ارائهٔ ایده‌های جدید و پذیرش مسئولیت‌های جدید اشاره کرد (لی و همکاران[3]، ۲۰۱۷). سرمایهٔ انسانی چابک می‌تواند با گرفتن تصمیمات درست به رفع بحران‌های سازمانی کمک کند (الحدید[4]، ۲۰۱۶). اما، باید گفت که جهت اتخاذ تصمیمات درست، سرمایه انسانی به دانش درست و به موقع نیازمند هستند. بخشی از این دانش از منابع خارجی به دست می آید (فسفری و تریبو[5]، ۲۰۰۸) و این موضوع منجر به اهمیت ظرفیت جذب دانش[6] برای سازمان می‌گردد. مفهوم ظرفیت جذب، از زمان پیدایش آن از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده (پارک[7]، ۲۰۱۱) و در این مدت دستخوش بازبینی و توسعهٔ بسیاری قرار گرفته است (لوین[8] و همکاران، ۲۰۱۱). مفهوم ظرفیت جذب دانش به دیدگاه کلانی برمی‌گردد که توانایی اقتصاد را برای بهره‌گیری و جذب اطلاعات و منابع خارجی مدنظر قرار می‌دهد. در سال ۱۹۹۰م. این مفهوم کلان اقتصادی به حوزهٔ نظریه‌های سازمانی وارد شد و ظرفیت جذب را به عنوان توانایی یک سازمان برای تشخیص ارزش اطلاعات جدید از منابع بیرونی، شبیه‌سازی و ب کارگیری آن برای اهداف تجاری در نظر گرفتند. از دیدگاه برخی محققان ظرفیت جذب، در سه بُعد مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری شده است: دارایی[9]، قابلیت‌های ذاتی[10]،

http://stim.qom.ac.ir/

1. Liu
2. Alavi
3. Le & et al.
4. Alhadid
5. Fosfuri & Tribo
6. Knowledge Absorption Capacity
7. Park
8. Lewin
9. Property
10. Intrinsic capabilities

قابلیت پویا[1]. ظرفیت جذب به عنوان دارایی، به معنای سطح دانش پیشین واحد سازمانی است و با معیارهایی چون شدت تحقیق و توسعه و غیره سنجیده می‌شود. ظرفیت جذب، به عنوان قابلیت ذاتی سازمان، فرآیندهای کاری است که شرکت برای تعیین، شبیه‌سازی، تبدیل و بکارگیری دانش خارجی بکار گرفته است. قابلیت پویا، نیز به ظرفیت سازمان برای ایجاد، گسترش و بهبود منابع اشاره می‌کند که از قابلیت ذاتی متمایز است و توانایی‌های سازمانی برای بازسازی قابلیت‌های دیگر را مد نظر قرار می‌دهد (رابرتس و همکاران[2]، ۲۰۱۲). در ظرفیت جذب، به افراد به عنوان عواملی نگریسته می‌شود که در خط مقدم برای یاری رساندن به سازمان برای فراگیری از منابع خارجی دانش حضور دارند. اساساً، ظرفیت جذب یک سازمان وابسته به توانایی اعضاء برای شناسایی دانش خارجی ارزشمند موجود در محیط، تطبیق دادن و هم‌راستا کردن آن با توانمندی‌های موجود سازمانی و ترویج استفاده از آن در داخل سازمان است (جبارزاده و همکاران، ۱۳۹۸). ظرفیت جذب به خودی خود هدف نیست. اما، می‌تواند بروندادهای سازمانی مهمی چون عملکرد نوآورانه را خلق کند و همچنین از دروندادهای سازمانی مانند فرهنگ نوآورانهٔ سازمان تأثیر بپذیرد (کاستوپولوس و همکاران[3]، ۲۰۱۱). فرهنگ،[4] مهم‌ترین عامل توسعه و برآیند دستاوردهای مادی و معنوی هر جامعه‌ای است (اسکندرپور، ۱۳۹۶، ص۳۷۲؛ محمدزاده، ۱۳۹۶، ص۵۶). مفهوم فرهنگ، همیشه از رایج‌ترین و در عین حال پیچیده‌ترین مفاهیم مورد استفاده در علوم اجتماعی و انسانی بوده که گسترهٔ وسیع آن از یک‌سو و ابعاد ذهنی آن از سوی دیگر ویژگی‌های خاصی به آن داده است. گستردگی معنای فرهنگ آن‌چنان است که صاحب‌نظران دویست تا سیصد تعریف برای فرهنگ نوشته‌اند و حتی کتاب‌های مستقلی در تعریف و وصف آن نگارش شده است. ادوارد تیلور[5] اولین کسی بود که تعریفی مشخص از فرهنگ ارائه داد. در نظر او فرهنگ کل پیچیده‌ای است که دانش، هنر، اخلاق، قانون، رسم و هر نوع قابلیتی را که انسان از جامعه کسب می‌کند، دربرمی‌گیرد (جهان‌بخش‌گنجه، ۱۳۹۶، ص۱۱۱). فرهنگ سازمانی در هر سازمان خاص، منحصر به فرد بوده و از ابعاد عینی و ذهنی تشکیل می‌شود و با سنّت و طبیعت

http://stim.qom.ac.ir/

1. Dynamic capability
2. Roberts & et al.
3. Kotsiopoulos & et al.
4. Culture
5. Edward Taylor

عقاید و انتظارات مشترك درباره زندگی سازمان ارتباط دارد. فرهنگ سازمانی سامانه‌ای از استنباط یا نظام همسان و مقیاس مشترك بوده که اعضاء از یک سازمان دارند؛ به گونه‌ای که این ویژگی موجب تمایز و تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. یک سامانه، که اعضای آن استنباط مشترکی از آن دارند، از مجموعه‌ای از ویژگی‌های اصلی تشکیل شده است که سازمان به آنها ارج می‌نهد یا برای آنها ارزش قائل است (گلبان و رزقی، ۱۳۹۹). درک فرهنگ نوآوری به عنوان یک بُعد از فرهنگ سازمانی و به‌کارگیری آن در طرح‌ریزی موفقیت‌آمیز تحولات مورد نیاز، بخش مهمی از سفر به سوی تعالی است. واقعیتی انکارناپذیر است که لازمهٔ وقوع هر پدیده در سازمان بستر مناسب می‌باشد. فرهنگ یکی از مهم‌ترین عوامل در مدیریت نوآوری دانسته شده است. فرهنگ نوآوری یکی از راه‌های تفکر و رفتار است که ارزش‌ها و گرایش‌های سازمان را شکل می‌دهد (دبنی[1]، ۲۰۰۸) و پذیرای ایده‌ها و فرآیندهای جدید است (پادینا و گومز[2]، ۲۰۱۶). فرهنگ نوآوری، نمایانگر منابع ناملموسی است که در سطح فزاینده‌ای از نوآوری سهیم هستند (حیدری و سیدکلالی[3]، ۲۰۱۶). فرهنگ نوآوری، نشان‌دهندهٔ وسعتی است که یک شرکت برای منفعت، باید نوآوری را توسعه دهد یا در برابر آن مقاومت کند (هورلی و هولت[4]، ۱۹۹۸). فرهنگ حامی نوآوری، رفتار داوطلبانه را تقویت و مشکل کنترل اداری را بر مبنای قوانین، پروتکل‌ها و ارزشیابی‌ها برطرف می‌سازد. فرهنگ حامی نوآوری به انعطاف‌پذیری در سازمان توجه ویژه‌ای دارد که این امر می‌تواند به تقویت ساختار نامتمرکز و محیط مشارکتی کمک کند و تک‌تک اعضاء را به ادغام نوآوری در کار روزمره‌شان هدایت کند. افزون بر این، اطلاق ارزش به انعطاف‌پذیری می‌تواند در التزام اعضای سازمان به نوآوری و مشارکت گروهی در حل مشکل و عملکرد بهتر در فرآیند نوآوری، مؤثر باشد (چاسکیت[5]، ۲۰۰۴). در فرهنگ نوآوری، افراد سازمان در جستجوی فرصت‌های جدید هستند. یک سازمان نوآور دارای فرهنگ قوی است که منجر به تعامل در رفتارهای نوآورانه می‌شود. سازمان‌های با فرهنگ حمایت از نوآوری متمایل به فراهم آوردن زمینه‌های سازمانی مطلوب هستند تا بتوانند عملکرد توسعه محصول جدید را بهبود بخشند. این

http://stim.qom.ac.ir/

1. Dobni
2. Padiha & Gomes
3. Heidari & Seyed Kalali
4. Hurley & Hult
5. Jaskyte

سازمان‌ها، تمایل بیشتری به بازارمحوری و مشتری‌محوری و نیز افزایش توانایی‌های خود جهت بهبود نیازهای مشتریان داشته و با تأکید بیشتر بر تحقیق و توسعه می‌توانند عملکرد محصولات جدید را بهبود بخشند. در مجموع، می‌توان گفت که شرکت‌های با فرهنگ حمایت از نوآوری، پتانسیل بیشتری برای رسیدن به سطوح بالاتری از عملکرد توسعهٔ محصول جدید خواهند داشت (لی و همکاران[1]، ۲۰۱۷، ص۲۵۰). نوآوری و فرهنگ حمایت از آن در سازمان، عامل مهمی است که می‌تواند راه را برای گسترش بازارها و بهره‌مندی از فرصت‌های جدید و به دست آوردن سود بیشتر هموار نماید (چن و همکاران[2]، ۲۰۱۵، ص۴۷).

۲. مسأله پژوهش

بدیهی است که پارک‌های علم و فن‌آوری نقش مهمی در نوآوری تکنولوژیک و اقتصادی کشورهای مختلف و کارآفرینی ایفا می‌کنند. در حقیقت، پارک‌های علم و فناوری زیرساخت‌های اقتصاد دانش‌بنیان در یک کشور هستند. پارک‌های علم و فن‌آوری زیرساخت‌ها و خدمات پشتیبانی به خصوص فضاهای اداری و آزمایشگاهی را برای شرکت‌های دانش‌بنیان فراهم می‌کند و بستر لازم را جهت انتقال و توسعه فناوری، جذب سرمایه‌گذاری و ورود به بازارهای داخلی و خارجی به وجود می‌آورد. از آنجا که منابع انسانی چابک، طلیعه‌داران تغییر و تحول در هر سازمانی محسوب می‌شوند، به این ترتیب، ترویج فرهنگ نوآوری در سازمان و ترغیب منابع انسانی برای شناسایی دانش خارجی ارزشمند موجود در محیط، تطبیق دادن و هم‌راستا کردن آن با توانمندی‌های موجود سازمانی، می‌تواند قابلیت‌های پارک‌های علم و فناوری را در عرصهٔ رقابت بهبود بخشد.

۳. هدف پژوهش

با توجه به مطالب فوق، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطهٔ ظرفیت جذب دانش در تأثیر فرهنگ نوآوری بر چابکی منابع انسانی در شرکت‌های پارک علم و فناوری زاهدان انجام شد.

۴. پیشینهٔ پژوهش

در رابطه با ارتباط سه متغیر بیان شده در این پژوهش، به صورت همزمان پژوهشی ارائه نشده است؛ اما پژوهش‌های مختلفی در رابطه با ارتباط هر یک از این سه متغیر با سایر متغیرها انجام

1. Le & et al.
2. Chen & et al.

http://stim.qom.ac.ir/

شده که می‌تواند مطالب پیش گفته را حمایت نماید.

خلیل‌نژاد و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان تأثیر ظرفیت جذب دانش بر نوآوری استراتژیک با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر جهت‌گیری استراتژیک در شرکت‌های واقع در پارك علم و فناوری دانشگاه تهران بیان داشتند که ظرفیت جذب دانش با نوآوری استراتژیک رابطه دارد و در شرکت‌های با جهت‌گیری‌های استراتژیک رقیب‌گرا و مشتری‌گرا این تأثیر تقویت شده و در شرکت‌های هزینه‌گرا تضعیف می‌شود. از این‌رو، سازمان‌هایی که به دنبال تقویت نوآوری استراتژیک و به‌تبع آن تطبیق پیوسته مدل کسب و کار خود با تغییرات هستند، علاوه بر اینکه بایستی ظرفیت جذب دانش را در سازمان خود بالا ببرند، باید استراتژی‌های خود را بر مشتری و یا رقیب استوار کنند. بنابراین، انتظار می‌رود شرکت‌های دانش بنیان که نیاز فراوانی به نوآوری استراتژیک دارند و آن را بر دانش استوار کرده‌اند، از طریق تأکید و تمرکز بر هزینه، سازمان‌ها را دچار عدم انسجام در جهت‌گیری نکنند. برعکس، نوآوری استراتژیک در این سازمان‌ها مستلزم خلق فرهنگ پذیرش خطا، تنوع و چندگانگی، فعالیت‌های موازی و حرکت در لبه آشوب است.

امینی و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان استراتژی‌های نوآوری، موفقیت کارآفرینانه و نقش میانجی ظرفیت جذب دانش، به تجزیه و تحلیل نظری این موضوع پرداختند که بنگاه‌های دانش‌بنیان با توجه به ظرفیت جذب دانشی که دارند و نقش ویژه‌ای که ظرفیت جذب در ایجاد مزیت رقابتی و به طبع آن در انتخاب استراتژی‌های نوآوری و دستیابی به موفقیت کارآفرینانه دارد، چه استراتژی‌های نوآوری را به کار می‌گیرند که بیشترین تأثیر را بر موفقیت کارآفرینانه آن‌ها داشته است. جامعهٔ آماری پژوهش ایشان، شرکت‌های مستقر در مرکز تحقیقاتی اصفهان بود که با استفاده از نمونه‌گیری سادهٔ تصادفی ۱۹۶ شرکت انتخاب و پرسشنامه میان آن‌ها توزیع شد. برای تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیه‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج نشان داد از بین استراتژی‌های نوآوری، به کارگیری استراتژی‌های تهاجمی، بیشترین تأثیر را بر موفقیت کارآفرینانهٔ شرکت‌های دانش‌بنیان داشته است. همچنین، مشخص شد که ظرفیت جذب دانش توانسته به عنوان میانجی در این رابطه نقش‌آفرینی کند. با توجه به آنچه بیان گردید، رویارویی با این تغییرات گستردهٔ محیطی، منجر به ضرورت چابکی منابع انسانی سازمان می‌گردد و این موضوع در سازمان‌های کوچک‌تر اهمیتی بیشتر دارد، چرا که برخی اوقات حتی سازمان‌های بزرگ نیز توان مقاومت در برابر این حجم از تغییرات محیطی را ندارند. بر این اساس، ضروری

http://stim.qom.ac.ir/

است، تلاش‌هایی انجام شود تا سازمان‌های کوچک بتوانند در برابر این عدم قطعیت‌ها و چالش‌ها مقاومت کنند و این موضوع برای شرکت‌های مستقر در پارک‌های علم و فناوری اهمیت خاصی دارد تا بتوانند به آنها کمک کند تا یک گام از مشتریان خود و به ویژه رقبا جلوتر باشند و به موفقیت دست پیدا کنند.

حجازی و نظرپوری (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان تحلیل تأثیر عوامل حمایتی سازمانی بر قابلیت‌های نوآوری سازمان با در نظر گرفتن نقش میانجی ظرفیت جذب دانش بیان داشتند که نتایج حاصل از تبیین روابط بین متغیرها و آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد متغیرهای سیستم پاداش مبتنی بر عملکرد، ظرفیت ریسک‌پذیری و حمایت مدیریت عالی از ایده‌پردازی بر ظرفیت بالقوهٔ جذب دانش و ظرفیت واقعی جذب دانش در سازمان بیشترین تأثیر را دارد. همچنین، ظرفیت بالقوه و ظرفیت واقعی جذب دانش بر قابلیت‌های نوآوری سازمان شامل نوآوری در محصول، فرآیند و نوآوری مدیریتی، تأثیر فراوانی دارد.

خلیل‌نژاد و دانشور (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ دانش‌محور بر نوآوری راهبردی، ظرفیت جذب دانش و انعطاف‌پذیری راهبردی نشان دادند که که ارزش‌ها و باورهای معطوف به تسهیم و خلق دانش می‌توانند در ظرفیت جذب بالقوه و بالفعل دانش مؤثر باشند و همچنین این ظرفیت جذب در خلق مدل‌های جدید کسب و کار مؤثر است. همچنین، نتایج پژوهش حاکی از آن است که رابطهٔ بین ظرفیت جذب و نوآوری راهبردی با بالارفتن سطح انعطاف‌پذیری راهبردی تقویت می‌شود.

پاندا و کومار[1] (۲۰۱۸)، در پژوهش خود نشان دادند مدیریت فناوری بر چابکی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

موراد و پارک[2] (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان نقش واسطه‌ای یک فرهنگ ابتکاری در رابطهٔ بین ظرفیت جذب و نوآوری فنی و غیر فنی نشان دادند که ظرفیت جذب بر نوآوری فنی و غیر فنی اثر مستقیم دارد. فرهنگ نوآورانه نیز در رابطهٔ میان ظرفیت جذب و نوآوری‌های فنی و غیر فنی نقش میانجی ایفا می‌کند.

http://stim.qom.ac.ir/

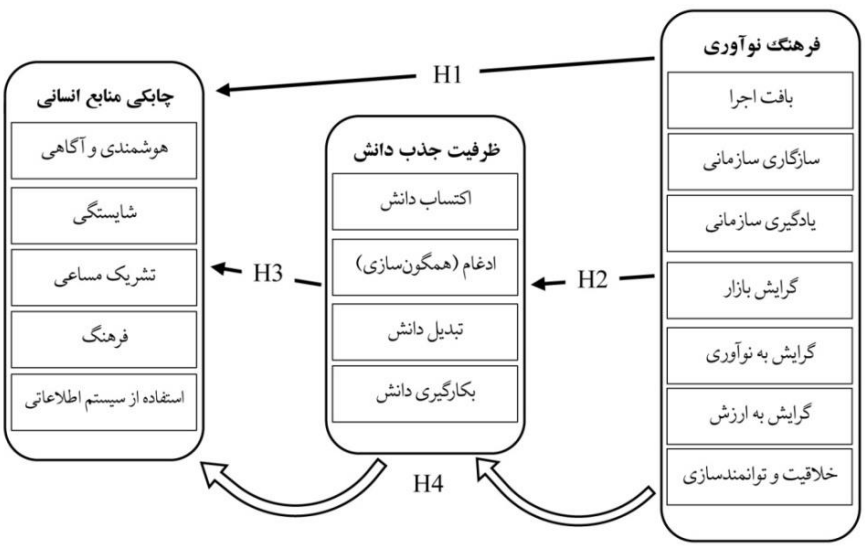
1. Panda & Kumar
2. Murad & Park

۵. نوآوری پژوهش

از نوآوری پژوهش حاضر می‌توان به نوآوری در موضوع و نوآوری در جامعهٔ پژوهش اشاره نمود. چرا که، تاکنون پژوهشی به بررسی ارتباط این سه متغیر با هم و در جامعهٔ پارک علم و فناوری نپرداخته است.

۶. فرضیه‌ها

اسناد بالادستی جمهوری اسلامی ایران، از جملهٔ سیاست‌های قانون اساسی، برنامه‌های توسعه و همچنین، سند چشم‌انداز بیست سالهٔ کشور همگی این شرکت‌ها را جزء صنایع مهم و تأثیرگذار در صنعت کشور دانسته و توسعهٔ این بخش را در اولویت برنامه‌های توسعه‌ای کشور قرار داده‌اند. بنابراین، با توجه به نقشی که این شرکت‌ها در توسعهٔ کشور دارند، توسعه و تقویت چابکی نیروی انسانی این شرکت‌ها ضروری بوده و توجه به عواملی که بر این مهم اثرگذار است، اهمیتی اساسی دارد. از این‌رو، پژوهش حاضر به بررسی ارتباط میان سه متغیر فوق‌الذکر در میان کلیهٔ اعضای شرکت‌های پارک علم و فناوری شهرستان زاهدان در قالب مدل مفهومی زیر پرداخته و فرضیات پژوهش نیز متناسب با مدل مفهومی تدوین گردید.



شکل ٦- مدل مفهومی پژوهش

براساس مدل مفهومی پژوهش، فرضیات به صورت زیر تدوین می‌گردد:

http://stim.qom.ac.ir/

فرضیهٔ کلی

مؤلفه‌های فرهنگ نوآوری با میانجی‌گری ظرفیت جذب دانش بر چابکی منابع انسانی پارک‌های علم و فناوری شهرستان زاهدان تأثیر معناداری دارند.

فرضیه‌های مستقیم

۱) فرهنگ نوآوری بر چابکی منابع انسانی تأثیر معناداری دارد.

۲) فرهنگ نوآوری بر ظرفیت جذب دانش تأثیر معناداری دارد.

۳) ظرفیت جذب دانش بر چابکی منابع انسانی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه غیرمستقیم

فرهنگ نوآوری با توجه به نقش میانجی ظرفیت جذب دانش بر چابکی منابع انسانی تأثیر معناداری دارد.

۷. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی است. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه‌هایی استاندارد است. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت که این مقدار برای پرسشنامهٔ چابکی منابع انسانی ۰/۹۷۶، پرسشنامهٔ ظرفیت جذب دانش ۰/۹۸۳ و پرسشنامهٔ فرهنگ نوآوری ۰/۹۸۹ به دست آمد و به منظور سنجش روایی پرسشنامه‌ها نیز از روایی محتوا استفاده شد. جامعهٔ آماری پژوهش شامل کلیهٔ اعضای شرکت‌های پارک علم و فناوری شهرستان زاهدان است. حجم نمونه با استفاده از روش جرسی و مورگان، بالغ بر ۱۳۰ نفر می‌باشد که به صورت روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شده است. از این نمونه ۶۶/۹ درصد را مردان و ۳۳/۱ درصد را زنان تشکیل دادند. ۲۹/۲ درصد نمونه را متأهلین و ۷۰/۸ درصد را مجردها تشکیل می‌دهند. از نظر سطح تحصیلات ۶ درصد نمونه دیپلم، ۸ درصد فوق دیپلم، ۶۳ درصد لیسانس و ۲۳ درصد فوق لیسانس و بالاتر بودند. از لحاظ ردهٔ سنی ۸۰ درصد افراد نمونه سی سال و کم‌تر و ۱۷/۷ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال و ۲/۳ درصد، ۴۱ سال به بالا بودند.

برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامهٔ چابکی منابع انسانی، ظرفیت جذب دانش و فرهنگ نوآوری استفاده شده است. پرسشنامهٔ چابکی منابع انسانی شامل پرسشنامهٔ زاهدی و همکاران است که این پرسشنامه ۱۵ گویه دارد و ابعاد آن شامل هوشمندی و آگاهی، شایستگی، تشریک

http://stim.qom.ac.ir/

مساعی، فرهنگ و استفادهٔ کارکنان از سیستم اطلاعات می‌باشد. جهت سنجش ظرفیت جذب دانش از پرسشنامهٔ کامیسون و فورس[1] (۲۰۱۰) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای چهار مؤلفه اکتساب دانش، ادغام (همگون‌سازی) تبدیل دانش و به‌کارگیری دانش است. این پرسشنامه از ۱۹ سؤال تشکیل شده و در تنظیم آن از روش لیکرت (از ۱= خیلی زیاد تا ۵= خیلی کم) استفاده شده است. همچنین، در این پژوهش جهت سنجش فرهنگ نوآوری، از پرسشنامهٔ فرهنگ نوآوری دابنی[2] استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۸۶ گویه و ۶ بعد می‌باشد. این پرسشنامه به دلیل زیربنای نظری مناسب و تایید خبرگان با تخصص موضوعی، از روایی محتوایی لازم برخوردار است. برای هر گویه، امتیاز کاملاً موافقم ۵ امتیاز، موافقم ۴ امتیاز، نه موافقم نه مخالفم ۳ امتیاز، مخالفم ۲ امتیاز، کاملاً مخالفم ۱ امتیاز در نظر گرفته شده است. ابعاد این پرسشنامه به ترتیب بافت اجراء، سازگاری سازمانی، یادگیری سازمانی، گرایش به بازار، گرایش به نوآوری، گرایش به ارزش و خلاقیت و توانمندسازی کارکنان می‌باشد.

۸. یافته‌های پژوهش

در این بخش به منظور آزمون فرضیه‌ها و بررسی مدل مفهومی پژوهش، از روش دو مرحله‌ای هالند[3] (۱۹۹۹) استفاده شد. در مرحلهٔ اول به ارزیابی مدل اندازه‌گیری پرداخته شده است که برای این منظور، مقادیر پایایی (آلفای کرونباخ و پایایی مرکب) و روایی سازه (روایی همگرا با استفاده از مقادیر AVE و روایی واگرا با استفاده از آزمون فورنل و لارکر[4] مورد سنجش قرار می‌گیرد)، محاسبه شد. سپس، مدل ساختاری ارزیابی گردید که این بخش در واقع، آزمون فرضیه‌های پژوهش را شامل می‌شود. همچنین، برای بررسی برازندگی مدل، از مقادیر آمارهٔ t، اعتبار حشو یا افزونگی، اعتبار متقاطع و آزمون نکویی برازش استفاده شده است. در ادامه، هر کدام از موارد مذکور بررسی می‌شود.

http://stim.qom.ac.ir/

۸-۱. ارزیابی مدل اندازه‌گیری

در ارزیابی مدل اندازه‌گیری، برای بررسی معنادار بودن شاخص‌ها در مدل، به تجزیه و تحلیل

1. Kamison & Fores
2. Dobni
3. Holand
4. Fornel & loker

مقادیر زیر پرداخته شد.

الف) پایایی سازه: برای بررسی پایایی ابزار اندازه‌گیری، از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شد. هرگاه، حداقل مقدار پایایی برابر با ۰/۷ باشد، پایایی سازه مورد تایید است. براساس جدول۱، مقادیر مربوطه، در محدودهٔ قابل قبول قرار دارند و بنابراین پایایی ابعاد پژوهش مورد تایید است.

جدول ۵- ارزیابی پایایی متغیرهای پژوهش

ابعاد	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
فرهنگ نوآوری	۰/۹۸۱	۰/۹۸۲
چابکی منابع انسانی	۰/۸۶۹	۰/۸۹۱
ظرفیت جذب دانش	۰/۸۷۶	۰/۸۹۶

ب) روایی سازه: روایی سازه را می‌توان به دو نوع تقسیم کرد: روایی همگرا و روایی واگرا. در این پژوهش برای بررسی روایی همگرا از مقدار واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد که همواره باید بالاتر از ۰/۴ باشد. برای بررسی روایی واگرا از آزمون فورنل و لارکر استفاده شد. طبق معیار آزمون فورنل و لارکر، یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین متغیرهای مشاهده‌پذیر خود داشته باشد و جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) هر متغیر باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل باشد. در جدول ۲، مقادیر میانگین واریانس استخراج شده و آزمون فورنل و لارکر بیان شده است که نشان از مورد قبول بودن روایی سازه دارد.

جدول ٦- ارزیابی روایی سازه

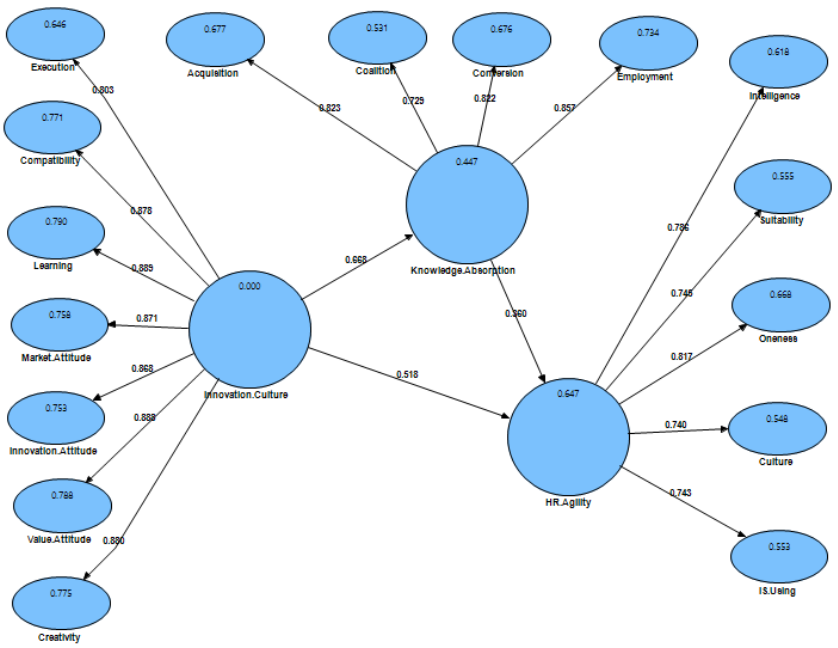
ابعاد	AVE	فرهنگ نوآوری	چابکی منابع انسانی	ظرفیت جذب دانش
فرهنگ نوآوری	۰/۵۹۰	۰/۷۶۸	–	–
چابکی منابع انسانی	۰/۵۵۸	۰/۷۵۸	۰/۷۴۷	–
ظرفیت جذب دانش	۰/۵۲۵	۰/۶۶۸	۰/۷۰۵	۰/۷۲۵

۸-۲. ارزیابی مدل ساختاری

مدل ساختاری، نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش بوده و با استفاده از مدل درونی می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. جهت معنادار بودن مسیر لازم است تا در سطح

http://stim.qom.ac.ir/

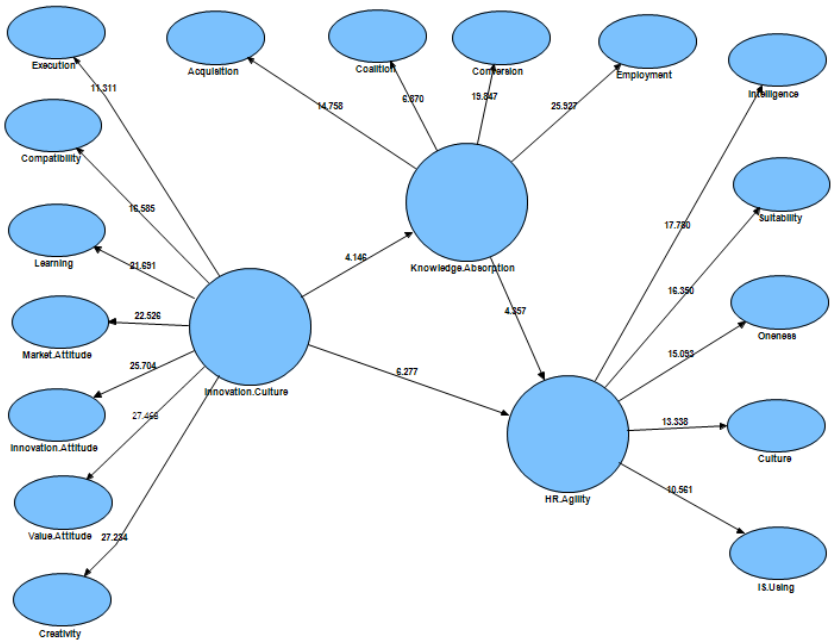
اطمینان ۹۵% مقدار t هر مسیر از قدر مطلق عدد ۱/۹۶ بیشتر باشد. خروجی نرم‌افزار در حالت تخمین استاندارد در شکل ۲، قابل مشاهده است.



شکل ۷- ارزیابی مدل مفهومی پژوهش

شکل ۳، ارزیابی مدل مفهومی در حالت معناداری با استفاده از مقادیر آماره t را نشان می‌دهد.

http://stim.qom.ac.ir/



شکل ۸- ارزیابی مقادیر آماره t

براساس شکل ۲، تأثیر فرهنگ نوآوری بر چابکی منابع انسانی برابر با ۰/۵۱۸ بوده و ظرفیت جذب دانش برابر با ۰/۶۶۸ است. همچنین، مقدار تأثیر ظرفیت جذب دانش بر چابکی منابع انسانی برابر با ۰/۳۶۰ می‌باشد. از سوی دیگر، مقادیر آماره t برای روابط مذکور در محدودهٔ قابل قبول قرار دارند که نشان‌دهنده معنادار بودن روابط است. همچنین، در این مرحله به بررسی کیفیت و برازندگی مدل مفهومی پژوهش پرداخته شده است. برای این منظور، مقادیر اعتبار حشو یا افزونگی، اعتبار متقاطع و آزمون نکویی برازش استفاده شد. جدول ۳، مقادیر مذکور را نشان می‌دهد.

جدول ۷- شاخص‌های برازش مدل

ابعاد	CV-Com	CV-Red	GoF
محدودهٔ قابل قبول	همواره مثبت باشد.	همواره مثبت باشد.	$GoF \leq 0.01$ ضعیف $GoF \leq 0.25$ متوسط $GoF \leq 0.36$ قوی
فرهنگ نوآوری	۰/۳۷۱	۰/۳۷۱	۰/۱۸۲
چابکی منابع انسانی	۰/۳۲۴	۰/۲۲۱	
ظرفیت جذب دانش	۰/۳۰۴	۰/۱۳۴	

http://stim.qom.ac.ir/

براساس جدول ۳، مقادیر اعتبار حشو یا افزونگی و اعتبار متقاطع در محدوده قابل قبول قرار دارند. همچنین، مقدار GoF برابر با ۰/۱۸۲ بوده که نشان‌دهندهٔ متوسط بودن قدرت مدل است.

پس از سنجش و ارزیابی مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری، به بررسی فرضیات پژوهش پرداخته شد. جدول ۴، آزمون فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۸- بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیات	رابطه مستقیم	رابطه غیرمستقیم	رابطه کل	آماره t	وضعیت
فرهنگ نوآوری ← چابکی منابع انسانی	۰/۵۱۸	–	۰/۵۱۸	۶/۲۸	پذیرش
فرهنگ نوآوری ← ظرفیت جذب دانش	۰/۶۶۸	–	۰/۶۶۸	۴/۱۵	پذیرش
ظرفیت جذب دانش ← چابکی منابع انسانی	۰/۳۶۰	–	۰/۳۶۰	۴/۲۶	پذیرش
فرهنگ نوآوری ← ظرفیت جذب دانش ← چابکی منابع انسانی	۰/۵۱۸	۰/۳۶۰×۰/۶۶۸=۰/۲۴۰	۰/۷۵۸	۶/۹۳	پذیرش

براساس جدول ۴، تأثیر فرهنگ نوآوری بر چابکی منابع انسانی برابر با ۰/۵۱۸ بوده که مقدار آمارهٔ t برای این رابطه برابر با ۶/۲۸ است و نشان می‌دهد، رابطهٔ مذکور مثبت و معنادار است. از طرفی، مقدار تأثیر فرهنگ نوآوری بر ظرفیت جذب دانش برابر با ۰/۶۶۸ بوده که نشان‌دهندهٔ تأثیر بسیار قوی فرهنگ نوآوری بر ظرفیت جذب دانش می‌باشد. همچنین، مقدار آماره t برابر با ۴/۱۵ است که نشان‌دهنده معنادار بودن رابطه مذکور می‌باشد. مقدار تأثیر ظرفیت جذب دانش بر چابکی منابع انسانی برابر با ۰/۳۶۰ بوده و مقدار آماره t برابر با ۴/۲۶ است که نشان‌دهندهٔ مثبت و معنادار بودن رابطهٔ مذکور می‌باشد. در نهایت، برای بررسی نقش میانجی ظرفیت جذب دانش، مقادیر روابط مستقیم و غیرمستقیم با هم جمع شد که مقدار حاصل برابر با ۰/۷۵۸ و آماره t آن برابر با ۶/۹۳ بود و نشان‌دهندهٔ مثبت و معنادار بودن رابطهٔ مذکور می‌باشد.

http://stim.qom.ac.ir/

۹. نتیجه‌گیری

با آغاز هزاره سوم، هر روز نقش منابع انسانی پررنگ‌تر شده تا جایی که برخی آن را تنها عامل کسب مزیت رقابتی پایدار می‌دانند. این امر به ویژه در کسب وکارهای دانش‌بنیان بیش از پیش به حقیقت پیوسته است. در نتیجه، برای یک شرکت دانش‌بنیان، سرمایهٔ انسانی مهم‌ترین سرمایه است و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوب‌تری داشته باشد، احتمال بقاء، موفقیت و ارتقای کسب و کار بیشتر می‌شود. یکی از شاخص‌های مطلوبیت منابع انسانی، بحث چابکی منابع انسانی است.

با توجه به اینکه هر سازمانی به مسیر حرکت و دورنمای مشخص نیاز دارد و داشتن هدف به تنهایی برای موفقیت کافی نیست، بنابراین، برای برخورداری از موفقیت‌های پایدار، سازمان‌ها باید سطحی از چابکی را در اعضای خود فراهم آورند تا بتوانند خود را با افزایش سطح تغییر و پیچیدگی در محیط، سازگار کنند. بنابراین، توجه به عوامل مؤثر بر چابکی منابع انسانی اهمیتی اساسی دارد. از این‌رو، پژوهش حاضر به بررسی نقش فرهنگ نوآوری بر چابکی منابع انسانی با نقش متغیر میانجی ظرفیت جذب دانش در شرکت‌های پارک علم و فناوری شهر زاهدان پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد فرهنگ نوآوری بر ظرفیت جذب دانش تأثیر مثبت و معنی‌داری به میزان ۰/۶۶ دارد. ظرفیت جذب دانش بر چابکی منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری به میزان ۰/۳۶ دارد. فرهنگ نوآوری بر چابکی منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری به میزان ۰/۵۱۸دارد. فرهنگ نوآوری بر چابکی منابع انسانی با نقش متغیر میانجی ظرفیت جذب دانش تأثیر مثبت و معناداری به میزان ۰/۷۵۸ دارد. از این‌رو، توجه به فرهنگ نوآوری اهمیتی اساسی خواهد داشت. عنصر نوآوری به گونه‌ای اهمیت یافته که شاخص رقابت‌پذیری جهانی دسته‌بندی کشورهای غنی از نظر نوآوری و فقیر از نظر نوآوری را جایگزین تمایز سنّتی بین کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه کرده است. همین دغدغه‌ها است که در بندهای ز، ط و ی مادهٔ ۱۸ قانون برنامهٔ پنجم، جزء ح تبصرهٔ ۵ قانون بودجه سال ۱۳۹۳ و جزء ج تبصرهٔ ۵ قانون بودجه سال ۱۳۹۴، به‌کارگیری توان نیروی انسانی در نوآوری و فرهنگ نوآوری اهمیتی اساسی دارد.

۱۰. پیشنهادهای پژوهش

با توجه به نتایج پژوهش و اهمیت نوآوری و فرهنگ نوآوری، پیشنهادهایی در حوزهٔ تغییرات مدیریتی و ساختاری پارک‌های علم و فناوری شهرستان زاهدان مانند تغییرات محیط خارجی سازمان، نهادینه کردن اعتماد در میان کارکنان، تعهد به تغییر در میان کارکنان، حمایت از ایده‌های خلاقانه، قوانین اندک، ارتباطات غیررسمی و گسترده، ارتباطات چهره به چهره و محدود کردن بوروکراسی اداری، الزامی به نظر می‌رسد. علاوه بر آن، نگهداری از فرهنگ نوآور، به اندازهٔ ساختن آن مهم است. بنابراین، بایستی بر ایجاد تعادل میان انسجام فرهنگی که می‌تواند فرآیند تصمیم‌گیری را بهبود بخشد و ناهمنوایی و اختلاف عقیدهٔ خلاق که از تبدیل شدن فرهنگی قوی به یک آیین غیرقابل انتقاد، جلوگیری نماید، نیز توجه ویژه‌ای نمود.

/http://stim.qom.ac.ir

منـــابـــع

اسکندرپور، ب. (۱۳۹۶). طراحی مدل ارزش‌های فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور. *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۷(۳): ۳۷۲-۳۶۹.

امینی، ع.ر.؛ فتاحی، ح.ر.؛ دولتشاه، پ. (۱۳۹۸). استراتژی نوآوری، موفقیت کارآفرینانه و نقش میانجی مدیریت دانش. *مدیریت منابع انسانی*، ۹(۴).

جاجرمی‌زاده، م.؛ تدین، ا. (۱۳۹۸). رابطه ساختار سازمانی با مدیریت منابع انسانی و عملکرد. *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۱۰(۴۰): ۲۰۶-۱۸۸.

جبارزاده، ی.؛ حسینی، س.ص.؛ نیکخواه، ی.؛ فرج الهی، آ. (۱۳۹۸). تسهیم دانش در صنعت بانکی: نقش جذب دانش فردی و چابکی کارکنان. *مطالعات منابع انسانی*، ۹(۴): ۱۴۴-۱۲۳.

جهان‌بخش‌گنجه، ص. (۱۳۹۶). بررسی تطبیقی مکاتب فرهنگی و جامعه‌شناسی فرهنگی. *مطالعات میان‌فرهنگی*، ۱۲(۲۳): ۱۰۹-۱۳۹.

حجازی، ا.؛ نظرپوری، ا.ه. (۱۳۹۷). تحلیل تأثیر عوامل حمایتی سازمانی بر قابلیت‌های نوآوری سازمان با در نظر گرفتن نقش میانجی ظرفیت جذب دانش. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۶(۴): ۸۵۱-۸۷۰.

خلیل‌نژاد، ش.؛ دانشور، م.ر. (۱۳۹۶). تأثیر فرهنگ دانش‌محور بر نوآوری راهبردی، ظرفیت جذب دانش و انعطاف‌پذیری راهبردی. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۳۰: ۴۳-۶۳. **DOI:** 10.30495/qjopm.2020.570291.2136

خلیل‌نژاد، ش.؛ زارع، ر.؛ وطن‌پرست، ا. (۱۳۹۹). تأثیر ظرفیت جذب دانش بر نوآوری استراتژیک با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر جهت‌گیری استراتژیک. *مدیریت بهره‌وری*، ۱۴(۵۳): ۱۶۳-۱۸۱.

دهقانی‌پوده، ح.؛ شفقت، ا.؛ ابن‌الرضا، س.م.؛ هولاسو، ا. (۱۳۹۷). شناسایی عوامل مؤثر بر چابکی سازمانی در یکی از سازمان‌های نیروی مسلح با رویکرد فازی. *مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی*، ۸(۳۱): ۷-۴۸.

ظریفی، م.؛ بحرالعلوم، ح.؛ اندام، ر.؛ شیخ، ر. (۱۳۹۷). رویکرد نوین در طراحی پرسشنامهٔ ارزیابی عملکرد منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی با استفاده از تکنیک طراحی مبتنی بر بدیهیات. *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۷(۲): ۵۵-۴۳. **DOI:** 10.30473/arsm.2018.5091

گلبان، ج.؛ رزقی، ش.س. (۱۳۹۹). کاربرد مدل ISM جهت سطح‌بندی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و رتبه‌بندی مؤلفه‌ها با استفاده از AHP. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۸(۴): ۷۷۵-۷۹۸. **DOI:** 10.22059/jomc.2020.294957.1007963

محمدزاده، ع. (۱۳۹۶). بررسی آسیب‌های فرهنگی- روان‌شناختی اساسی در بین دانشجویان. *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۷(۱): ۷۵-۵۶.

محمدی، س.؛ الوانی، م. (۱۳۹۹). تحلیل ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی با محوریت توسعه پایدار در جهت ارتقای بهره‌وری. *مدیریت بهره‌وری*، ۱۴(۵۳): ۴۷-۲۳. **DOI:**10.30495/qjopm.2020.569699.2120

References

Agarwal, S. & Adjirackor, T. (2016). Impact of teamwork on organizational productivity in some selected basic schools in the Accra metropolitan assembly. *European Journal of Business, Economics and Accountancy*, 4(6): 40-52.

Alavi, S.; AbdWahab, D.; Muhamad, N. & Arbab Shirani, B. (2014). Organic structure and

http://stim.qom.ac.ir/

organisational learning as the main antecedents of workforce agility. *International Journal of Production Research*, 52(21): 6273-6295.

Alhadid, N. (2016). The effect of organization agility on organization performance. *International Review of Management and Business Research*, 5(1): 273-9. **DOI:** 273-9. 10.30473/fmss.2018.5126.

Amini, A.R.; Fatahi, H.R. & Dolatshah, P. (2019). Innovation strategy, entrepreneurial success and the mediating role of knowledge management. *Human Resource Management*, 9(4). [In Persian]

Arman, S.M. (2017). **Impact of sustainable human resource management in organizational performance: A study on Bangladeshi HR professionals**. Paper presented at the Proceedings of 15th Asian Business Research Conference.

Chams, N. & García-Blandon, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141: 109-122. **DOI:** 10.1016/j.resconrec.2018.10.006.

Chen, Y.; Wang, Y.; Nevo, S.; Benitez-Amado, J. & Kou, G. (2015). IT capabilities and product innovation performance: The roles of corporate entrepreneurship and competitive intensity. *Information & Management*, 52(6): 643-657. **DOI:** 10.1016/j.im.2015.05.003.

Chou, H.-W.; Chang, H.-H.; Lin, Y.-H. & Chou, S.-B. (2014). Drivers and effects of post-implementation learning on ERP usage. *Computers in Human Behavior*, 35: 267-277. **DOI:** 10.1016/j.chb.2014.03.012.

Dehghanipoueh, M.; Shafeghat, A.; Ebenreza, S.M. & Hulasu, A. (2018). Identifying the factors affecting organizational agility in one of the armed forces organizations with a fuzzy approach. *Interdisciplinary Studies in Strategic Knowledge*, 8(31): 7-48. [In Persian]

Dobni, C.B. (2008). Measuring innovation culture in organizations: The development of a generalized innovation culture construct using exploratory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 11(4): 539-559. **DOI:** 10.1108/14601060810911156.

Engels, A.; Kunkis, M. & Altstaedt, S. (2020). A new energy world in the making: Imaginary business futures in a dramatically changing world of decarbonized energy production. *Energy Research & Social Science*, 60: 101321. **DOI:** 10.1016/j.erss.2019.101321

Fosfuri, A. & Tribo, J.A. (2008). Exploring the Antecedents of Potential Absorptive Capacity and its Impact on Innovation Performance. *Omega*, 36(2): 173-187.

Golban, J. & Razqi, Sh.S. (2020). Application of ISM model for leveling the components of organizational culture and ranking the components using AHP. *Organizational Culture Management*, 18(4): 775-798. **DOI:** 10.22059/jomc.2020.294957.1007963. [In Persian]

Heidari, A. & Seyed Kalali, N. (2016). Competitive Advice Model of Management Consulting Companies Based on the Dynamic Capabilities Theory. *Faculty of Management, University of Tehran*, 8(2): 317-338.

Hejazi, A. & Hooshangnazari, A. (2018). Analyzing the effect of organizational support factors on organizational innovation capabilities by considering the mediating role of knowledge absorption capacity. *Organizational Culture Management*, 16(4): 851-870. [In Persian]

/http://stim.qom.ac.ir

Hurley, R.F. & Hult, T.M. (1998). Innovation, market orientation, and organizational learning: an integration and empirical examination. *Journal of Marketing*, 62: 42-54. **DOI:** 10.2307/1251742.

Iskanderpour, B. (2017**).** Designing a model of Islamic cultural values in Payame Noor University. *Culture in Islamic University*, 7(3): 372-369. [In Persian]

Jabarzadeh, Y.; Hosseini, S.S.; Nikkhah, Y. & Faraj Elahi, A. (2019). Knowledge Sharing in the Banking Industry: The Role of Attracting Individual Knowledge and Employee Agility. *Human Resource Studies*, 9(4): 123-144. [In Persian]

Jahanbakhsh Ganja, P. (2017). A Comparative Study of Cultural Schools and Cultural Sociology. *Intercultural Studies*, 12(23): 109-139. [In Persian]

Jajarmizadeh, M. & Tadaion, A. (2019). The relationship between organizational structure and human resource management and performance. *Human Resource Management in the Oil Industry*, 10(40): 206-188. [In Persian]

Jaskyte, K. (2004). Transformational Leadership, Organizational Culture and Innovativeness in Nonprofit Organizations. *Nonprofit Management and Leadership*,15(2): 153-168. **DOI:** 10.1002/nml.59.

Khalilnejad, Sh. & Daneshvar, M.R. (2017). The Impact of Knowledge-Based Culture on Strategic Innovation, Knowledge Absorption Capacity and Strategic Flexibility. *Strategic Management Studies*, 30: 43-63. **DOI:** 10.30495/qjopm.2020.570291.2136 .[In Persian]

Khalilnejad, Sh.; Zareh, R. & Vatan Parast, A. (2020). The effect of knowledge acquisition capacity on strategic innovation by considering the moderating role of strategic orientation. *Productivity Management*, 14(53): 163-181. [In Persian]

Kostopoulos, K.; Papalexandris, A.; Papachroni, M. & Ioannou, G. (2011). Absorptive Capacity, Innovation, and Financial Performance. *Journal of Business Research*, 64(12): 1335-1343.

Lee, K.; Woo, H.G. & Joshi, K. (2017). Pro-innovation culture, ambidexterity and new product development performance: Polynomial regression and response surface analysis. *European Management Journal*, 35(2): 249-260. **DOI:** 10.1016/J.EMJ.2016.05.002.

Lewin, A.Y.; Massini, S. & Peeters, C. (2011). Microfoundation of internal and external absorptive capacity routines. *Organization Science*, 22(1): 81-98. **DOI:** 10.1287/orsc.1100.0525.

Liu, S.; Chan, F.T.S.; Yang, J. & Niu, B. (2018). Understanding the effect of cloud computing on organizational agility: An empirical examination. *International Journal of Information Management*, 43: 98-111. **DOI:** 10.1016/j.ijinfomgt.2018.07.010.

Mohammadi, S. & Alwani, M. (2020). Analysis of performance evaluation of employees of government organizations with a focus on sustainable development to improve productivity. *Productivity Management*, 14(53): 47-23. **DOI:** 10.30495/qjopm.2020.569699.2120 [In Persian]

Mohammadzadeh, A. (2017). Investigation of basic cultural-psychological disorders among students. *Culture in Islamic University*, 7(1): 75-56. [In Persian]

Murad, A. & Park, K. (2016). The mediating role of an innovative culture in the relationship between absorptive capacity and technical and non-technical innovation. *Journal of Business*

http://stim.qom.ac.ir/

Research, 69(5): 1669-1675. **DOI:** 10.1016/j.jbusres.2015.10.036.

Nkuda, M. (2017). Strategic agility and competitive advantage: Exploration of the ontological, epistemological and theoretical underpinnings. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 16(1): 1-13. **DOI:** 10.9734/BJEMT/2017/30979.

Padiha, C.K. & Gomes, G. (2016). Innovation culture and performance in innovation of products and processes: a study in companies of textile industry. *RAI Revista de Administracao Inovacao*, 13(4): 285-294. **DOI:** 10.1016/j.rai.2016.09.004.

Panda, S. & Kumar, R. (2018). Modelling the Relationship between Information Technology Infrastructure and Organizational Agility: A Study in the Context of India. *Global Business Review*, 19(2): 424-438. **DOI:** 10.1177/0972150917713545.

Pariav, M.; Khalaji, A.; Hashemi, S. & Radfard, M. (2018). Assessment of prioritizing the effective factors on human resources effectiveness Case study: Tehran Industrial Parks Organization. *Data in brief*, 19: 2455-2467. **DOI:** 10.1016/j.dib.2018.07.017

Park, B.I. (2011). Knowledge transfer capacity of multinational enterprise and technology acquisition in international joint ventures. *Business Review*, 20(1): 75-87. **DOI:** 10.1016/j.ibusrev.2010.06.002.

Roberts, N.; Galluch, P.S.; Dinger, M. & Grover, V. (2012). Absorptive capacity and information systems research: Review, synthesis, and directions for future research. *Information Systems*, 6(1): 25-40. **DOI:** 10.2307/41703470.

Samdantsoodol, A.; Cang, S.; Yu, H.; Eardley, A. & Buyantsogt, A. (2017). Predicting the relationships between virtual enterprises and agility in supply chains. *Expert Systems with Applications*, 84: 58-73. **DOI:** 10.1016/j.eswa.2017.04.037.

Sohrabi, R.; Asari, M. & Hozoori, M.J. (2014). Relationship between Workforce Agility and Organizational Intelligence (Case Study: The Companies of" Iran High Council of Informatics). *Asian Social Science*, 10(4): 279.

Stewart, G.L. & Brown, K.G. (2019). **Human resource management**. John Wiley & Sons.

Vidotto, J.D.F.; Ferenhof, H.A.; Selig, P.M. & Bastos, R.C. (2017). A human capital measurement scale. *Journal of Intellectual Capital*, 18(2): 316-329. **DOI:** 10.1108/JIC-08-2016-0085.

Wessel, J.; Bradley, G.L. & Hood, M. (2019). Comparing effects of active and passive procrastination: A field study of behavioral delay. *Personality and Individual Differences*, 139: 152-157. **DOI:** 10.1016/j.paid.2018.11.020.

Yasir, M. & Majid, A. (2017). Impact of knowledge management enablers on knowledge sharing. *World Journal of entrepreneurship, management and sustainable development*, 13(1): 16-33. **DOI:** 10.1108/WJEMSD-02-2016-0010.

Zarifi, M.; Baherololom, H.; Andam, R. & Sheikh, R. (2018). A new approach in designing a questionnaire to evaluate the performance of human resources in sports organizations using design techniques based on axioms. *Applied Research in Sports Management*, 7(2): 55-43. **DOI:** 10.30473/arsm.2018.5091. [In Persian]

/http://stim.qom.ac.ir

Zhao, D.; Li, J.; Tan, Y.; Yang, K.; Ge, B. & Dou, Y. (2018). Optimization adjustment of human resources based on dynamic heterogeneous network. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 503: 45-57. **DOI:** 10.1016/j.physa.2018.02.168.

استناد به این مقاله

DOI: 10.22091/stim.2021.6528.1517

تاش، مهیم؛ ساعدی، عبداله؛ غفاری، حسن؛ پورانجنار، گل بهار؛ آهنگ، فرحناز (۱۴۰۰). واکاوی نقش واسطهٔ ظرفیت جذب دانش در تأثیر فرهنگ نوآوری بر چابکی منابع انسانی. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۷(۴): ۱۴۹-۱۷۲.