

مدل سازی ارزیابی عملکرد سازمانی با تاکید بر مولفه‌های مدیریت دانش و نوآوری باز

روح اله نصیری

کارشناسی ارشد رشته مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران.

نام نویسنده مسئول:

روح اله نصیری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۵

چکیده

در عصر حاضر شرکت‌ها و سازمان‌ها در پی دستیابی به ابزارهایی هستند که موجب رشد و تعالی شده که یک مزیت رقابتی توسعه مدیریت دانش و نوآوری باز در سازمان است. در این راستا هدف تحقیق حاضر ارائه مدل ارزیابی عملکرد سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش و نوآوری باز بود. روش تحقیق از نوع مروری و تحلیلی می باشد. جهت گردآوری داده ها ابتدا با کلید واژه‌های عملکرد سازمانی، مدیریت دانش، نوآوری باز در پایگاه های داده SID, ScienceDirect, Emerald Springer و magiran به شناسایی مقالات مرتبط پرداخته شد که در بازه زمانی برای بین سال های ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۹ برای مقالات داخلی و ۲۰۱۱ تا ۲۰۲۰، ۷۳ مقاله شناسایی شدند و بعد از اعمال معیارهای ورود و خروج مورد نظر ۱۸ مقاله باقی ماندند. یافته ها نشان داد که ابعاد نوآوری باز شامل شبکه سازی خارجی، تبادل اطلاعات، توانمندی جذب، مدل کسب و کار باز، هوشمندی فناوری و نیروی انسانی است. ابعاد مدیریت دانش شامل کسب دانش، بکارگیری دانش، تسهیم دانش و حفظ دانش بود و در نهایت مشخص شد که ابعاد عملکرد سازمانی مولفه های فردی، گروهی، سازمانی، عملکردگرایی، جو خلاق و نوآوری، طراحی سیستم مدیریت عملکرد سازمانی، نهادینه کردن سیستم اطلاعاتی عملکرد سازمانی، ارزیابی و نظارت است که اجزای مدل مورد نظر را تشکیل دادند.

واژگان کلیدی: عملکرد سازمانی، مدیریت دانش، نوآوری باز.

مقدمه

در سالیان اخیر مدیریت دانش به عنوان یک حوزه راهبردی برای سازمان‌ها مطرح شده است و کاربردهایی در بخش‌های مختلف سازمان همچون مدیریت منابع انسانی، مدیریت تولید، مدیریت کیفیت، طراحی محصولات و خدمات، ارزیابی ریسک، مدیریت پروژه‌ها و غیره دارد. استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان موجب افزایش بهره‌وری و به‌کارگیری موثرتر سرمایه‌های انسانی، فکری و اطلاعاتی می‌شود، به نحوی که بسیاری معتقدند که شرکت‌هایی که بتوانند هر چه سریعتر دانش را کسب کنند و به مرحله کاربردی برسانند در بازار موفق‌تر خواهند بود. دانش به عنوان یک عامل رقابت کلیدی در اقتصاد جهانی امروز مطرح است (وانگ و همکاران، ۲۰۱۵) مدیریت دانش چارچوب پایه کسب و کارهای موفق شده است و سازمان‌ها در پاسخ به محیط شدیداً رقابتی در حال بررسی چگونگی سودآوری بهتر از دارایی‌های دانشی برای خلق ارزش هستند. شرکت‌ها با استفاده از دانش بیشتر می‌توانند سریع‌تر، ارزان‌تر و با کیفیت بالاتر از رقبایشان به نتایج مورد نظر خود برسند. سازمان‌ها برای بقا، رشد و توسعه خود باید نوآوری داشته باشند و مدیریت دانش می‌تواند نقش مهمی در نوآوری سازمانی داشته باشد. یکی از مهم‌ترین عواملی که مدیریت دانش را پشتیبانی می‌کند نوآوری و ایده‌های خلاقانه است. (روتر، ۲۰۱۸).

نوآوری، فرایند بکارگیری ایده‌های نوین ناشی از خلاقیت است که می‌تواند محصول جدید، خدمت جدید یا راه حل جدید انجام کارها باشد. نوآوری به عنوان یک عامل حیاتی برای شرکت‌ها در راستای ایجاد ارزش و حفظ مزیت رقابتی در محیط به شدت پیچیده و پویای امروزی قلمداد می‌شود. نوآوری باز معتقد است که دانش‌های مفید بسیار گسترده و توزیع شده هستند و حتی توانمندترین واحدهای تحقیق و توسعه سازمانی نیز باید به شناسایی، ایجاد ارتباط و به کار بردن منابع دانش‌های خارجی به عنوان یک فرآیند اصلی نگاه کنند. دانش دارایی ضروری برای افزایش نوآوری یک سازمان است (سینگه، ۲۰۱۹).

تبدیل دانش عمومی به دانش خاص در دستیابی به این هدف ضروری است. برای افزایش نوآوری، سازمان‌ها باید استفاده‌ی مؤثر و کارآمدی از دانش داشته باشد. طراحی دقیق زیرساخت‌های مدیریت دانش و استفاده درست از ابزارها و تکنیک‌های آن موجب می‌شود تا جریان دانش در داخل و خارج سازمان بهینه شود. تحلیل جریان دانش درونی و بیرونی منجر به شناسایی فرصت‌های بهبود سازمان شده و زمینه‌ساز خلق ایده و دانش جدید می‌شود. بسیار از سازمان‌های موفق علاوه بر مدیریت دانش کارکنان، رویکردهای متنوعی برای مدیریت دانش ذینفعان نیز دارند که جاری‌سازی این رویکردها موجب می‌شود تا اثربخشی نوآوری به شکل چشم‌گیری افزایش یابد (موتولو، ۲۰۱۷).

امروزه دانش به عنوان دارایی رقابتی کلیدی و ارزشمندی شناخته شده که مبنای رشد پایدار و رمز حفظ مزیت رقابتی ماندگار یک سازمان به شمار می‌رود. فرآیند نوآوری شدیداً به دانش وابسته بوده و مدیریت دانش و سرمایه انسانی باید عنوان یک عامل اساسی در هر نوع تجارتي مدنظر قرار گیرد. مدیریت دانش و نوآوری هر دو می‌توانند برای سازمان خلق ارزش کرده و عملکرد سازمانی را بهبود بخشند. شناخت رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری و تاثیر آن بر عملکرد سازمانی می‌تواند تضمین کننده رشد، کارایی و اثر بخشی بالاتر بوده و نهایتاً رشد اقتصادی کشور را به دنبال داشته باشد. یک سامان با مدیریت دانش از منابع خود به صورت کارا تر استفاده نموده و در نتیجه نوآورتر بوده و عملکرد بهتری خواهد داشت. در این راستا هدف تحقیق حاضر ارایه مدل ارزیابی عملکرد سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش و نوآوری باز است.

مبانی نظری

عملکرد سازمانی

عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه‌ی کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. سازمان‌ها برای حفظ حیات خود، و پیشرفت در دنیای رقابتی امروز به بهبود مستمر عملکرد نیاز دارند. عملکرد به چگونگی انجام وظایف، فعالیتها و نتایج حاصله از آنها اطلاق میشود. (موتولو، ۲۰۱۷) عملکرد سازمانی از دهه‌های گذشته مورد علاقه هم محققین دانشگاهی و هم مدیران بخش‌های اجرایی بوده است چرا که نتیجه نهایی استفاده از منابع ملموس و ناملموس در سازمان‌ها است هر چند که منابع ناملموس برای سازمان‌ها اهمیت بیشتری دارد. (میچیلیز و همکاران، ۲۰۱۴) به اعتقاد گرکو و همکاران (۲۰۱۶) عملکرد به کیفیت و مقدار موفقیت‌های کار فردی یا گروهی اشاره دارد. ها

و همکاران (۲۰۱۶) عملکرد را یک استراتژی می‌داند که مبتنی بر تجزیه و تحلیل عوامل اساسی موفقیت و سطوح عملکرد حاصله بر پایه آن عوامل است. معروف‌ترین تعریف عملکرد توسط نیلی و همکاران (۲۰۰۳) ارائه شده است: «فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته» (چن، ۲۰۱۱) مطابق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم شود: (۱) کارایی که توصیف‌کننده‌ی چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب دروندادها برای تولید بروندادهای معین؛ و (۲) اثربخشی که توصیف‌کننده‌ی درجه‌ی نیل به اهداف سازمانی است. این اهداف معمولاً در قالب مناسبت (درجه‌ی انطباق بروندادها با نیازهای مشتریان)، در دسترس بودن (جنبه‌هایی نظیر فراوانی، ارائه در میان گروه‌های اولویت دار، و فاصله‌ی فیزیکی)، و کیفیت (درجه‌ی تحقق استانداردهای مورد نیاز) تبیین می‌شوند. سینگه (۲۰۱۹) در تعریف خود از سنجش عملکرد بر چگونگی مدیریت و ارزش آفرینی به شرح زیر تأکید دارد: «ارزشیابی چگونگی مدیریت سازمان‌ها و ارزش آفرینی آن‌ها برای مشتریان و دیگر ذینفعان» همان‌طور که چن (۲۰۱۱) تأکید می‌کند، تعریف مولین از غنای بیشتری برخوردار است. زیرا واژه‌ی ارزشیابی هم کیفیت و هم کمیت را پوشش می‌دهد. در ضمن همان‌طور که خود نیلی (۲۰۰۵) نیز اشاره می‌کند، ارزش آفرینی برای ذینفعان در موفقیت سازمانی نقش کلیدی دارد. بی شک، مدیران نیاز دارند بدانند ذینفعان کلیدی سازمان آن‌ها را چگونه ادراک می‌کنند، و تصریح این امر در تعریف عملکرد، سازمان‌ها را به سنجش ادراک ذینفعان ترغیب می‌کند.

مدیریت دانش

مدیریت دانش راهبردها و فرآیندهایی هستند که قادرند تولید و جریان دانش را به منظور ایجاد و برآورده ساختن انتظارات سازمان، مشتریان و کاربران در کل سازمان به وجود آورند. مدیریت دانش، فرایند گسترده‌ای است که امر شناسایی، سازماندهی، انتقال و استفاده صحیح از اطلاعات و تجربیات داخلی سازمان را مورد توجه قرار می‌دهد. امروزه دانش مهم‌ترین دارایی سازمان‌ها محسوب می‌شود، لذا مدیریت دانش به منزله چالش کشف دانایی‌های فردی و تبدیل آن به یک موضوع اطلاعاتی به نحوی که بتوان آن را در پایگاه‌های اطلاعاتی ذخیره کرد، با دیگران مبادله نمود و در فرایند کارهای روزمره به کار گرفت. مدیریت دانش، موضوع مهمی است، زیرا به مهم‌ترین سرمایه ارزشمند سازمانی یعنی سرمایه‌های فکری مربوط می‌شود (وانتیم و همکاران، ۲۰۱۶) مدیریت دانش با تبدیل سرمایه‌های انسانی به دارایی‌های فکری سازمان یافته برای سازمان ایجاد ارزش می‌کند. مدیریت دانش را فرآیندی مبتنی بر چهار رکن زیر می‌داند. ۱- محتوا: که به نوع دانش (آشکار یا نهفته بودن) مربوط می‌شود. ۲- مهارت: دستیابی به مهارت‌هایی جهت استخراج دانش ۳- فرهنگ: فرهنگ سازمان‌ها باید مشوق توزیع دانش و اطلاعات باشد. ۴- سازماندهی: سازماندهی دانش‌های موجود پیوند با عملکرد اقتصادی و ارزش صنعت؛ زیربنای فنی و سازمانی؛ ساختار استاندارد و قابل انعطاف؛ فرهنگ دانش دوستی؛ مقصد و زبان شفاف؛ ایجاد کانال و معبر برای انتقال دانش و حمایت مدیریت ارشد. (سینگه، ۲۰۱۹)

مدیریت دانش مستلزم تعیین فرصت‌ها و تهدیدات فراوری سازمان است. پس از آن که تعیین شکاف دانش سازمان که گواه بر فاصله بین وضع موجود دانش سازمانی و دانش مطلوب و مورد نیاز سازمان است، خلاء دانش سازمان را مشخص می‌کند. دانش ضمنی و آشکاری که در سازمان‌ها وجود دارد، باید شناسایی و سازماندهی شده، مورد استفاده صحیح قرار گیرد و انتقال یابد. مدیریت دانش همانند ذکاوت در امور مالی، مهارت است و مدیرانی در رقابت پیروز خواهند شد که این مهارت را یاد گرفته و آن را توسعه دهند (اود، ۲۰۲۰) دانش را می‌توان به شیوه‌های مختلفی مدیریت کرد: ایجاد شبکه‌های دانش، جابه‌جایی افراد در این شبکه‌ها و به کار گماردن مدیران و کارکنان. عامل انسانی در فرایند مدیریت دانش و سازمان‌های دانش محور از نقش اساسی برخوردار است. (بیراندو، ۲۰۱۴) توانایی افراد برای کار در شرایط جدید و بهره‌گیری از دانش و اطلاعات موجود و انتقال آن، عامل تعیین‌کننده در پیاده‌سازی راهبرد مدیریت دانش در سازمان است. ظرفیت یادگیری افراد در بهره‌گیری از دانش موجود برای بهبود مستمر عملکرد شغلی نیز در تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از نقشی اساسی برخوردار است. سازمان‌های یادگیرنده به طور مستمر در پی افزایش قابلیت‌های خود در زمینه خلاقیت، نوآوری و تحول هستند که عمده‌تأثیر از طریق آموزش و بهره‌ور ساختن نیروی انسانی میسر می‌گردد. علل پیدایش مدیریت دانش به شرح زیر است:

۱- دگرگونی مدل کسب و کار صنعتی که سرمایه‌های یک سازمان اساساً سرمایه‌های قابل لمس و مالی بودند (امکانات تولید، ماشین، زمین و غیره) به سمت سازمانهایی که دارایی اصلی آنها غیرقابل لمس بوده و با دانش، خبرگی، توانایی و مدیریت برای خلاق سازی کارکنان آنها گره خورده است. ۲- افزایش فوق‌العاده حجم اطلاعات، ذخیره الکترونیکی آن و افزایش دسترسی به اطلاعات به طور کلی ارزش دانش را افزوده است؛ زیرا فقط از طریق دانش است که این اطلاعات ارزش پیدا می‌کند، دانش همچنین ارزش بالایی پیدا می‌کند. زیرا به اقدام نزدیک‌تر است. اطلاعات به خودی خود تصمیم ایجاد نمی‌کند، بلکه تبدیل اطلاعات به دانش مبتنی بر انسان‌ها است که به تصمیم و بنابراین به اقدام می‌انجامد. ۳- تغییر هرم سنی جمعیت و ویژگی‌های جمعیت شناختی که فقط در منابع کمی به آن اشاره شده است. بسیاری از سازمانها دریافته‌اند که حجم زیادی از دانش مهم آنها در آستانه بازنشستگی است. این آگاهی فزاینده وجود دارد که اگر اندازه‌گیری و اقدام مناسب انجام نشود، قسمت عمده این دانش و خبرگی حیاتی به سادگی از سازمان خارج می‌شود. ۴- تخصصی‌تر شدن فعالیتها نیز ممکن است خطر از دست رفتن دانش سازمانی و خبرگی به واسطه انتقال یا اخراج کارکنان را به همراه داشته باشد (آلوریا و همکاران، ۲۰۱۵).

نوآوری باز

نوآوری باز مفهومی است که برای اولین بار توسط استاد دانشگاه برکلی کالیفرنیا، پروفیسور هنری چسبرو در سال ۲۰۰۳ مورد استفاده قرار گرفت. الگوی نوآوری باز در حقیقت در نقطه مقابل مدل‌های عمودی و سنتی است که در آن‌ها تولید یک محصول ناشی از تحقیق و توسعه در داخل شرکت‌ها می‌باشد. اگر بخواهیم مفهوم نوآوری باز را در یک جمله بیان کنیم، نوآوری باز یعنی استفاده از جریان‌های داخلی سودمند (دانش و ایده‌های داخلی) و دانش خارج از شرکت به منظور شتاب دادن به نوآوری داخلی (وانگ و همکاران، ۲۰۱۵).

نوآوری باز الگویی است که به شرکت‌ها توصیه می‌کند تا همان مقدار که به ایده‌های داخلی شرکت بها می‌دهند به ایده‌هایی که در دنیای بیرون از شرکت وجود دارند و در جریان هستند نیز اهمیت دهند تا از این طریق به بازارهای مختلف دسترسی پیدا کرده و این الگو باعث پیشبرد تکنولوژی شرکت‌ها شود. فرآیندهای نوآوری باز ایده‌های داخلی و خارجی را در غالب معماری‌ها و سیستم‌های مختلف با یکدیگر ترکیب می‌کند و با استفاده از مدل‌های کسب‌وکار به تعریف نیازمندی‌های معماری‌ها و سیستم‌ها می‌پردازد. این مدل کسب‌وکار از ایده‌های داخلی و خارجی برای ایجاد ارزش استفاده می‌کند در حالیکه در حال تعریف مکانیزم‌های داخلی برای مطالبه کردن بخشی از آن ارزش می‌باشد. نوآوری باز اعتقاد دارد که ایده‌های داخلی می‌توانند برای تولید ارزش از طریق مسیرهای خارجی و جدا از جریان داخلی کسب‌وکار شرکت به بازار عرضه شده و تجاری سازی شوند. (روتر، ۲۰۱۸)

الگوی نوآوری باز به تحقیق و توسعه به عنوان یک سیستم باز نگاه می‌کند و معتقد است که ایده‌های ارزشمند می‌توانند از داخل یا خارج شرکت آمده باشند و همچنین این ایده‌ها می‌توانند از طریق شرکت یا خارج از شرکت تجاری‌سازی شوند. این روش ارزش یکسانی را برای ایده‌های داخلی و خارجی قائل است (سیسودا و همکاران، ۲۰۱۳).

نوآوری باز گاهی با جنبش متن باز که در زمینه تولید نرم‌افزار به راه افتاده اشتباه گرفته می‌شود. برخی از مفاهیم بین این دو یکسان هستند مانند ایده ایجاد منابع بزرگ اطلاعات خارجی برای ایجاد ارزش اما دارای تفاوت‌های اساسی نیز هستند. نوآوری باز، مدل کسب‌وکار را به عنوان منبعی برای ارزش آفرینی و ضبط ارزش در نظر می‌گیرد. مدل کسب‌وکار باعث حفظ موقعیت شرکت در زنجیره ارزش صنعت می‌شود و منافع اختصاصی شرکت را مورد توجه قرار می‌دهد، در حالیکه جنبش متن باز بر ارزش آفرینی در سراسر زنجیره ارزش یک صنعت متمرکز بوده و طرفداران این جنبش مخالف ضبط ارزش هستند (لیچتتا و همکاران، ۲۰۰۹).

در واقع نوآوری باز معتقد است که دانش‌های مفید بسیار گسترده و توزیع شده هستند و حتی توانمندترین واحدهای تحقیق و توسعه نیز باید به شناسایی، ایجاد ارتباط و به کار بردن منابع دانش‌های خارجی به عنوان یک فرآیند اصلی نگاه کنند. ایده‌هایی که زمانی تنها در شرکت‌های بزرگ جوانه می‌زد حالا ممکن است در شرایطی متفاوت و در یک اختراع فردی یا یک استارت‌آپ با تکنولوژی بالا در سیلیکون‌ولی یا حتی در پژوهش‌های یک موسسه آموزشی متبلور شوند. این شرایط ممکن است

در هر محیط کسب‌وکاری وجود نداشته باشد و افراد باید با نگاهی هوشمندانه مراقب زیربناها و شرایطی که باعث عدم پویایی نوآوری باز است باشند. نوآوری باز، توانایی جذب و استفاده از دانش‌های خارجی را یکی از مهمترین‌ترین قابلیت‌های هر شرکتی می‌داند. (وانگ و همکاران، ۲۰۱۵)

پیشینه پژوهش

حسنوی (۱۳۹۹) مقاله‌ای با عنوان طراحی الگوی مدیریت دانش مبتنی بر رویکرد نوآوری باز در مراکز دانشگاهی انجام داد. با بهره‌مندی از ادبیات موضوع و نتایج به دست‌آمده از تحلیل اطلاعات، ابعاد و مؤلفه‌های کلیدی مدیریت دانش با رویکرد نوآوری باز در مراکز دانشگاهی مشتمل بر چهار بعد فناوری، فرآیند و ساختار، فرهنگ، سرمایه انسانی و کار، دوازده مولفه و چهل و چهار شاخص احصاء گردیده و با برقراری ارتباط منطقی میان این ابعاد و مؤلفه‌ها، الگوی تحقیق مشخص شد. نگارستانی (۱۳۹۸) مقاله‌ای با عنوان نقش سیستم مدیریت دانش و نوآوری باز در توسعه ظرفیت نوآوری انجام داد. نتایج نشان داد که سیستم مدیریت دانش بر نوآوری باز و ظرفیت نوآوری تأثیر دارد. همچنین؛ نوآوری باز، تأثیر سیستم مدیریت دانش بر ظرفیت نوآوری را میانجی‌گری می‌کند. بابایی فارسانی (۱۳۹۸) مقاله‌ای با عنوان بررسی تأثیر نوآوری باز بر اجرای مدیریت دانش با در نظر گرفتن فرآیندهای مدیریت دانش انجام داد. نتایج نشان داد که بیشترین تأثیر را نوآوری باز بر فرآیندهای مدیریت دانش داشته است، همچنین کمترین تأثیر را نوآوری باز بر اجرای مدیریت دانش داشته است، در نهایت، فرآیندهای مدیریت دانش به‌طور کامل، پشتیبانی نوآوری باز از اجرای مدیریت دانش را میانجی‌گری نموده است. پژوهش چهارمی (۱۳۹۶) مقاله‌ای با عنوان نقش قابلیت‌های مدیریت دانش بر موفقیت نوآوری باز انجام داد. نتایج نشان می‌دهند که عملیات مبتنی بر فناوری اطلاعات و تعهد منابع انسانی شرکت به جریان درون‌ریز و برون‌ریز دانش، به شدت بر قابلیت‌های مدیریت دانش تأثیر می‌گذارند که به نوبه خود موجب بهبود نوآوری باز در شرکت می‌شود. قاسمی (۱۳۹۶) مقاله‌ای با عنوان بررسی نقش نوآوری استراتژیک و نوآوری باز بر عملکرد شرکت انجام داد. محمود زاده (۱۳۹۱) مقاله‌ای با عنوان رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی انجام داد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بیشترین همبستگی میان رابطه مدیریت دانش و نتایج کارکنان و بکارگیری دانش و عملکرد سازمانی می‌باشد و متغیر مدیریت دانش بر نتایج مشتریان، نتایج کارکنان، نتایج جامعه و نتایج کلیدی عملکرد تأثیر مستقیم و معناداری دارد و هم چنین متغیرهای خلق دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش و بکارگیری دانش بر عملکرد سازمانی تأثیر مستقیم و معنادار دارد.

صفرزاده (۱۳۹۱) مقاله‌ای با عنوان بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی انجام داد نتایج تحقیق نشان می‌دهد که شخصی سازی دانش و کدگذاری دانش تأثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارد و همچنین این متغیرها از طریق نوآوری بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی می‌گذارند و بین نوآوری و عملکرد سازمانی نیز رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. یافته‌های تحقیق نشان داد که نوآوری استراتژیک و نوآوری باز تأثیر معناداری بر عملکرد شرکت‌ها دارند. در میان ابعاد نوآوری استراتژیک و نوآوری باز، سه بعد نوآوری ارزشی، نوآوری ورود به بازار و اشتراک دانش و تکنولوژی جدید بر عملکرد شرکت‌های فعال در منطقه ویژه اقتصادی بوشهر تأثیر مثبت و معناداری داشتند. علامه و زارع (۱۳۸۷) مقاله‌ای با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت دانش، نوآوری و عملکرد سازمانی انجام داد. نتایج نشان می‌دهد مدیریت دانش و نوآوری رابطه مستقیمی با یکدیگر داشته و هر دو به صورت مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارند. مدل‌های مختلفی در ادبیات موضوع شاهد بر روابط عوامل فوق ارائه گشته که در این مقاله سعی شده است با تلفیقی از مدل‌های مذکور مدل کامل و جامعی که نشان دهنده رابطه بین مدیریت دانش، نوآوری و عملکرد سازمانی است استخراج گردد. ارائه این مدل می‌تواند در درک بهتر رابطه مدیریت دانش و نوآوری و عملکرد سازمانی چاره ساز باشد.

اود (۲۰۲۰) مقاله‌ای با عنوان نقش میانجی کاربرد دانش در ارتباط بین شیوه‌های مدیریت دانش و نوآوری شرکت انجام داد. یافته‌ها نشان داد که کاربرد دانش تعدیل کننده رابطه بین تولید- انتشار- ذخیره دانش و نوآوری شرکت است. ثانیاً، یافته‌ها نشان می‌دهند که تمامی شیوه‌های مدیریت دانش به نوآوری شرکت نمی‌انجامند. به عنوان مثال در این تحقیق، صرفاً تولید، ذخیره سازی و کاربرد دانش، نوآوری شرکتی را ارتقا می‌دهند. انتشار دانش به صورت غیرمستقیم، از طریق کاربرد

دانش روی نوآوری شرکت تاثیرگذار می باشد. یافته های این پژوهش تایید می کنند که نقطه کانونی مدیریت دانش، کاربرد دانش است.

سینگه (۲۰۱۹) مقاله ای با عنوان ارزش دانش مدیریت ارشد، شیوه های اشتراک گذاری دانش و نوآوری باز انجام داد. یافته ها نشان داد که نوآوری باز شامل شناسایی انتخاب، بهره برداری و درونی سازی درونسوی ایده های نوین جاری شده به داخل شرکت از محیط بیرونی و تجاری سازی برون سوی ایده های توسعه یافته در داخل به محیط بیرونی شرکت ها می باشد. سنتوبلی (۲۰۱۸) مقاله ای با عنوان سازگاری سیستم های دانش سازمانی و مدیریت دانش برای بهبود کارایی و اثربخشی عملکرد انجام داد. نتایج نشان می دهد که سیستم پشتیبانی تصمیم گیری مدیریت دانش پیشنهادی به مدیران اجازه می دهد تا فرایندهای مدیریت دانش را ارزیابی کنند و مشخص کنند که کدام سیستم مدیریت محتوا برای بهبود هماهنگی با ماهیت دانش سازمانی خود و همچنین افزایش سطح کارایی و کارایی آن اقدام می کند. متوولو (۲۰۱۷) مقاله ای با عنوان تاثیر مدیریت دانش ضمنی بر عملکرد سازمانی انجام داد. نتایج نشان داد که هم مؤلفه کلی مدیریت دانش و هم ۴ مؤلفه مدیریت دانش سهم معناداری در تبیین واریانس متغیر وابسته عملکرد سازمانی داشتند و از بین این مؤلفه ها استراتژی مدیریت دانش بالاترین ضریب رگرسیونی را به دست آورده است. روتر (۲۰۱۸) مقاله ای با عنوان نوآوری باز و تاثیرات آن بر عملکرد نوآوری پایدار و اقتصادی انجام داد. این مقاله، در ادبیات نوآوری باز یا آزاد، با آشکار سازی اینکه کدام شریکان همکاری بهترین تناسب برای تقویت عملکرد نوآوری دارند، و با شفاف سازی رابطه بین عملکرد نوآوری اقتصادی و پایداری، در ادبیات پژوهشی مربوطه مشارکت می کند. مقدمه: افزایش پیچیدگی محصولات و خدمات، چرخه حیات کوتاه تر و تقاضای بازار سریعاً رو به افزایش نیاز به قابلیت ها و شیوه های مدیریتی مختلف برای توسعه نوآوری و حفظ مزیت رقابتی یک شرکت دارد. این قابلیت ها، شامل آن چیزی است که «نبوغ سازمانی» گفته می شود و شرکت را قادر می سازد تا از محیط خود یادگیری داشته باشد یا در مورد آن یادگیری داشته باشد.

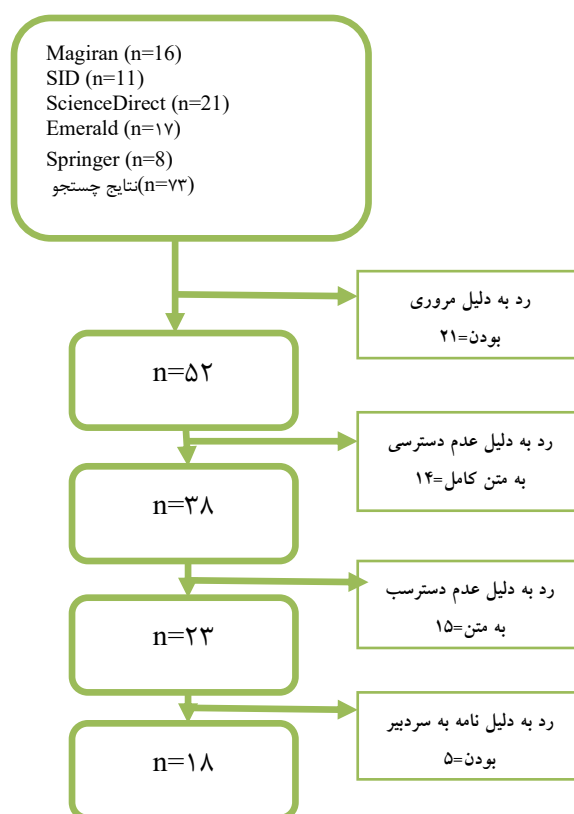
آلبیاری و همکاران (۲۰۱۷) مقاله ای با عنوان بررسی اثر میانجی نوآوری باز بر رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که فرایند های مدیریت دانش تاثیر قوی بر روی عملکرد سازمانی و نوآوری باز دارند. ماتالو و همکاران (۲۰۱۷) مقاله ای با عنوان رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی را انجام دادند. نتایج نشان داد که مدیریت دانش تاثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمانی دارد و اجتماعی شدن، درون گرایی و برون گرایی و ترکیب دانش باعث بهبود عملکرد سازمانی خواهد شد. ها و همکاران (۲۰۱۶) مقاله ای با عنوان رابطه بین توانایی های مدیریت دانش و عملکرد سازمانی انجام دادند. نتایج نشان داد که چهار فرایند توانایی های مدیریت دانش یعنی کسب دانش، تبادل دانش، کاربرد دانش و حفاظت از دانش بر روی عملکرد سازمانی تاثیر مثبتی دارد.

گریگو و همکاران (۲۰۱۶) مقاله ای با عنوان اثر نوآوری باز بر عملکرد سازمانی انجام دادند. نتایج نشان داد که وسعت جستجو در ارتباط کامل با اقدامات عملکرد نوآورانه مرتبط است. در حالی که عمق جستجو در بسیاری از مواقع باعث کاهش بازدهی می شود.

بیران ساو (۲۰۱۴) مقاله ای با عنوان مدیریت دانش و عملکرد سازمان در صنعت خدمات انجام داد. نتایج نشان می دهند رهبری تحول گرا تاثیرات قوی و مثبت بر فرایند مدیریت دانش و عملکرد سازمانی بعد از کنترل تاثیرات رهبری تعامل گرا دارد. علاوه بر این، فرایند مدیریت دانش تاحدی واسطه رابطه بین رهبری تحول گرا و عملکرد سازمانی بعد از کنترل تاثیرات رهبری تعامل گرا است. کاربردهای آتی و دستورالعمل ها برای تحقیقات آتی نیز بررسی شده اند. چن (۲۰۱۱) مقاله ای با عنوان استراتژی های تکامل دانش و عملکرد سازمانی انجام داد. نتایج حاکی از آن است که جهش دانش و تبادل دانش بر روی ابعاد مختلف عملکرد سازمانی اثر دارد. به علاوه بسیاری از عوامل صنعتی نظیر تغییرات محیطی، تراکم دانش و عوامل سازمانی مانند ظرفیت فناوری اطلاعات و فرهنگ به اشتراک گذاری دارای اثرات واسطه ای می باشند. نتایج بدست آمده از این مطالعه به سازمان ها در انتخاب راهبرد صحیح و مناسب برای بهبود دانش و شفاف سازی مسیر های جدید برای تحقیقات بیشتر کمک می کند.

روش شناسی

مطالعه حاضر یک پژوهش ترویجی-تحلیلی نظام‌مند است. برای بررسی متون ابتدا با کلید واژه‌های عملکرد سازمانی، مدیریت دانش، نوآوری باز در پایگاه‌های داده SID, Emerald, ScienceDirect, Springer و magiran به شناسایی مقالات مرتبط پرداخته شد که معیارهای خروجی مقالات شامل عدم دسترسی به متن، مقالات مروری و نامه به سر دبیر بود و معیارهای ورود مقالات در دسترس بودن تمام متن، توجه به متغیرهای مورد بررسی، داشتن نوآوری و قرار گرفتن در بازه زمانی برای بین سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۹ برای مقالات داخلی و ۲۰۱۱ تا ۲۰۲۰ برای مقالات خارجی بوده است که ابتدا ۷۳ مقاله شناسایی شدند و بعد از اعمال معیارهای ورود و خروج مورد نظر ۱۸ مقاله باقی ماندند که پس از انتخاب مقالات، پژوهشگر در این مرحله به جمع‌آوری اطلاعات مربوط به حوزه مورد مطالعه، هدف، جامعه، ابزار و یافته‌های پژوهش با استفاده از فرم استخراج اقدام نمود.



شکل ۱- مراحل بررسی و خروج مقالات

یافته‌ها

در خصوص یافته‌های مربوط به نوآوری باز می‌توان بیان داشت که فرایند نوآوری در گذشته وابسته به منابع فکری درون سازمانی و تلاش برای توسعه و تجاری‌سازی آنها در درون سازمان بوده است. امروزه پارادایم نوآوری باز شرکت‌ها را دعوت می‌کند در کسب و کار خود از ایده‌ها و فناوری‌های بیرونی بیشتر بهره ببرند و به دیگر شرکت‌ها هم اجازه دهند از ایده‌های نوآورانه آنها بهره‌مند شوند. نوآوری باز موضوعی است که در سال‌های اخیر به شدت مورد توجه محققان و مدیران قرار گرفته است. در نوآوری باز شش مولفه اصلی وجود دارند که عبارتند از:

-شبکه‌سازی خارجی

شبکه خارجی متشکل از سازمان‌ها و شرکت‌هایی است که در انتقال دانش و فناوری به روش‌های رسمی و غیررسمی در قالب شبکه مشارکت دارند. این قابلیت ارتباطی موجب می‌شود شرکت روابط غیررسمی و تعاملاتی با سایر شرکت‌ها در صنایع و

فناوری‌های دیگر و همچنین رقبا برقرار کند. این قابلیت همچنین منجر به مشارکت و همکاری‌های تحقیقاتی با دانشگاه‌ها و موسسات تحقیقاتی می‌شود.

- میانجی‌ها یا واسطه‌های نوآوری

در سال‌های اخیر، بازارهای اینترنتی برای واسطه‌های نوآوری، اهمیت زیادی پیدا کرده‌اند. بازارهای اینترنتی آنلاین یا الکترونیک که بستر لازم برای تبادل دانش و فناوری میان خریداران و فروشندگان مختلف را فراهم می‌سازد، نوعی از واسطه‌های نوآوری هستند که نقش مهمی در تبادل فناوری و آشنایی شرکت‌ها با هم بازی می‌کنند.

- توانمندی جذب

هنگامی که شرکت‌ها ساختار خود را برای حرکت به سمت نوآوری باز تغییر می‌دهند، دانش خارجی هم باید سازماندهی و با ساختار و فرهنگ سازمان تطابق یابد. توانایی جذب از فرایندهای تحقیق و توسعه داخلی منتج می‌شود و همچنین از محیط خارجی نیز تأثیر می‌پذیرد.

- مدل کسب و کار باز

مدل کسب و کار شرکت نشان‌دهنده منطق ایجاد ارزش برای ذینفعان و خلق مزیت رقابتی و سود برای شرکت است. شرکت‌ها نیاز به تطبیق مدل کسب و کارشان با نوآوری باز دارند. در نوآوری باز، یک شرکت با تأمین‌کنندگان و مشتریان فناوری برای بهبود ظرفیت‌های نوآوری داخلی خود یا گسترش بازار برای خارج کردن نوآوری‌های داخلی همکاری می‌کند.

- هوشمندی فناوری

عبارت است از پیش و رصد محیط به منظور جمع‌آوری، تحلیل، انتشار و کاربرد اطلاعات فناورانه در راستای بهبود فرآیندهای برنامه ریزی و تصمیم‌گیری در حوزه‌ی سازمان. در این زمینه پورتر نیز به اهمیت داده کاوی اشاره کرده است.

- ابعاد انسانی نوآوری باز

نوآوری باز بستگی به حمایت از طرف مدیریت ارشد سازمان دارد. جنبه‌های انسانی نوآوری باز نظیر رهبری، اعتماد، انگیزش و فرهنگ که توجه و یا بی‌اعتنایی به آنها تأثیر چشمگیری در گذار موفق و ناموفق سازمان از نوآوری بسته به نوآوری باز دارد. بدون حمایت مدیران ارشد نوآوری باز در حد یک شعار در سازمان باقی می‌ماند. گرایش مدیران و سازمان‌ها به درون‌گرایی یکی از عوامل عدم رشد نوآوری باز در ایران است.

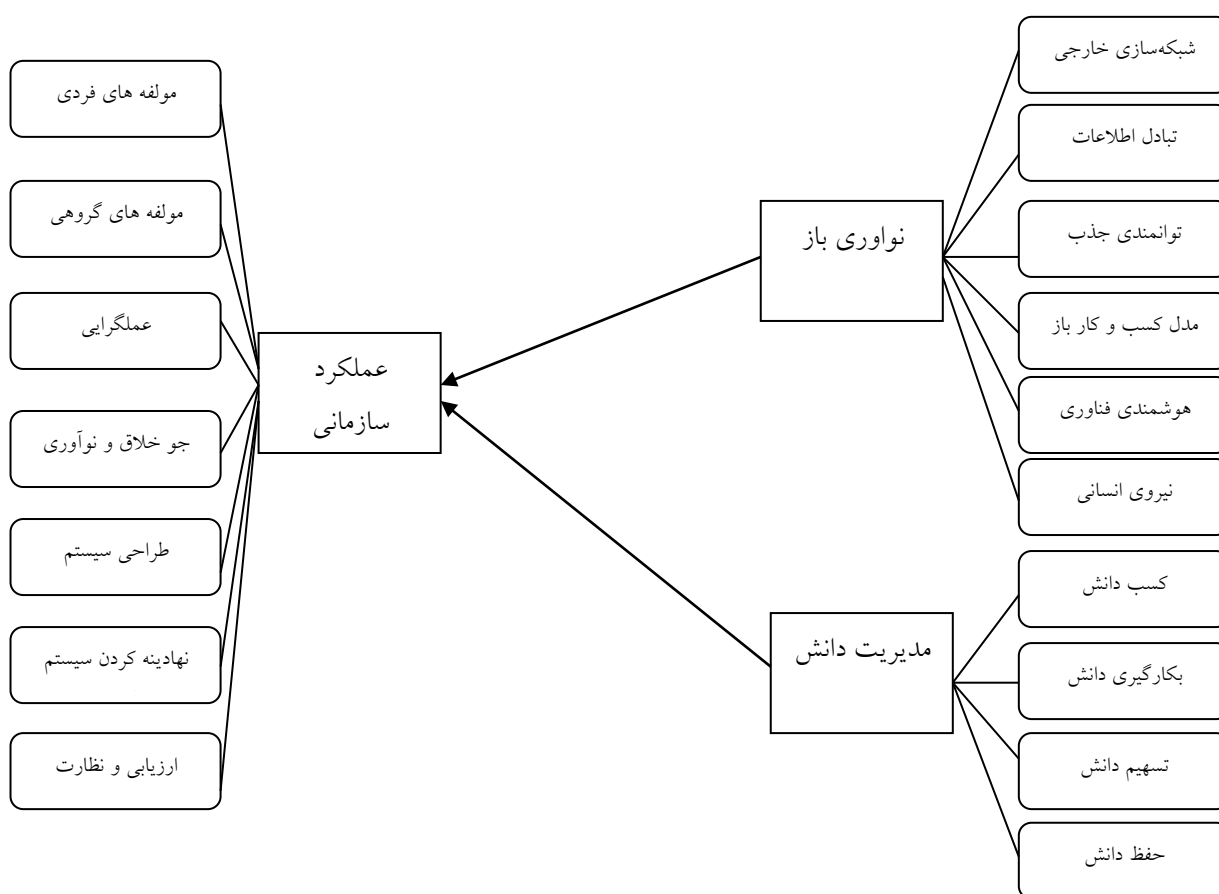
در خصوص یافته‌های مربوط به مدیریت دانش می‌توان بیان داشت که مفهوم مدیریت دانش برای مدت‌های مدیدی به صورت عملی اما غیررسمی مورد استفاده واقع شده است. بنابراین به منظور درک بهتر مفهوم مدیریت دانش ابتدا به بررسی مفاهیم داده، اطلاعات و دانش و تفاوت و ارتباط میان آنها بپردازیم. دانش، نه داده است و نه اطلاعات، هرچند به هردو مربوط بوده و تفاوت آنها لزوماً ماهوی نیست و صرفاً از نظر مراتب با هم متفاوتند. داده، اطلاعات و دانش مفاهیمی نیستند که بتوان آنها را به جای هم مورد استفاده قرار داد. درک این سه واژه و چگونگی رسیدن از یکی به دیگری، اهمیت زیادی در موفقیت کارهای علمی دارد. مدیریت دانش رویکردی استراتژیک در سازمان‌های امروزی است که در فضایی با نرخ سریع تغییرات و رقابت فزاینده فعالیت می‌کنند. در ضمن مدیریت دانش با محدودیت‌هایی نیز همراه است. گرچه تا کنون سیستم‌های مدیریت دانش زیادی پا به عرصه وجود نهاده‌اند و همچنان در حال به وجود آمدن هستند، اما آنها تنها به میزان بسیار اندکی توانسته‌اند نیازهای افراد و سازمان‌ها را در رابطه با دانش سازمانی برآورده نمایند. اغلب این سیستم‌ها از رویکردهای سنتی مدیریت دانش تشکیل شده‌اند و تنها توانسته‌اند از یکی از اجزای چرخه دانش (طبقه‌بندی دانش، ذخیره‌سازی دانش و اصلاح دانش) حمایت موثر به عمل آورند.

در سازمان‌های دانشی، دانش به سادگی منتقل می‌شود و در اختیار تمامی کارمندان قرار می‌گیرد. زمانی که کارمندان به دانش سازمانی دسترسی پیدا می‌کنند، می‌توانند محیط خود را بشناسند و آن را معنادار نمایند. آنها می‌توانند روش‌های جدید و بهتری را در اجرای کارها بیابند، با هم کار کنند، خلا دانش را جبران کنند، بهره‌وری را افزایش دهند، مشتریان را راضی کنند و نهایتاً توان رقابت مؤثر را کسب کنند. سازمان‌هایی که از طریق تحقیق و توسعه یا فرایندهای یادگیری غیررسمی‌تر در جهت تولید دانش جدید اقدام می‌کنند نسبت به سازمان‌هایی که بر مبنای دانش دیگران عمل می‌کنند، برتری دارند. مدیریت دانش به

مسائلی همچون سازگاری سازمانی، بقا و توانایی در مواجهه با تغییرات فزاینده محیطی می‌پردازد. در حقیقت، مدیریت دانش در صدد ترکیب سینرژیک قابل پردازش اطلاعات، تکنولوژی اطلاعات و توانایی خلاقانه انسان‌هاست.

خلق دانش سازمانی به عنوان یک فرایند شامل دو بعد هستی‌شناسی و دانش‌شناسی می‌باشد. اولین بعد شامل یادگیری در سطح فردی، گروهی و سازمانی است و دومین بعد دو نوع دانش یعنی دانش ضمنی و صریح را مورد بررسی قرار می‌دهد. مارپیچ خلق دانش از سطح فردی شروع می‌شود و به سطح گروهی و سازمانی حرکت می‌کند و در همان زمان فرایند تبدیل از دانش ضمنی به دانش صریح و بالعکس اتفاق می‌افتد. چندین مدل تبدیل دانش در مارپیچ خلق دانش اتفاق می‌افتد: اجتماعی‌سازی، برونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی. همه این نتایج وابسته به یکپارچه شدن (تلفیق) مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در استراتژی دانش سازمانی است، به شرط آنکه سازمان‌ها واقعاً در حفظ مزیت رقابتی‌شان جدی باشند. هر چند وجود هر یک از مدل‌های انتقال دانش خود به صورت مجزا برای یادگیری سازمانی ضروری و هر کدام در شرایط و موقعیت خاص یادگیری می‌تواند مؤثر واقع گردد، ولیکن به طور کلی تعامل هر چهار حالت و یا از یک حالت به حالت دیگر لازمه یادگیری سازمانی است که این تعامل فرایند چرخشی بین دو یا تمامی حالت‌ها می‌باشد. بنابراین لازمه یادگیری در سازمان‌های یادگیرنده از حالت اجتماعی‌سازی شروع و با حالت درونی‌سازی تکمیل و ادامه می‌یابد. هر چند فرد با اندوخته تجارب، مدل‌های ذهنی، مهارت‌های فردی و... در کانون آن قرار دارد، ولیکن ضرورت یادگیری سازمانی در نتیجه تعامل افراد در گروه و یا تیم‌های کاری اتفاق می‌افتد.

در خصوص یافته‌های مربوط به عملکرد سازمانی می‌توان بیان داشت که هدایت رکن اساسی مدیریت عملکرد است. در خلال جلسات هدایت، سرپرستان به ارائه راهکارهای لازم و هدایت کارکنان در مسیر توافق شده اقدام می‌نمایند تا کارکنان به اهداف از پیش تعیین شده دست یابند. فرایند مذکور باعث می‌شود تا عملکرد مطلوب کارکنان تشویق و در نتیجه تکرار پذیری آن بیشتر گردد و از طرفی عملکرد نامطلوب نیز شناسایی و با ارائه راهکار مناسب توسط سرپرست، کارمندان به اصلاح عملکرد خود اقدام نمایند. همانگونه که ملاحظه می‌شود نتیجه فرایند فوق بهبود عملکرد کارکنان است که در نهایت باعث افزایش بهره‌وری نیروی انسانی خواهد شد. بهره‌وری نیروی انسانی از دو طریق یکی حذف یا کاهش عملکرد نامطلوب کارکنان و دیگری حفظ یا افزایش عملکرد مطلوب و تشویق در تکرار پذیری آن. مدیران و کارکنان در سازمان‌های کارآمد، به طور طبیعی مدیریت عملکرد درست را در تمام زندگی خود انجام می‌دهند و تمام فرایندهای مهم تشکیل‌دهنده را به خوبی اجرا می‌کنند. در این سازمان‌ها، اهداف از پیش تعیین می‌شوند و کارها به صورت روتین و معمول، برنامه‌ریزی می‌شود. پیشرفت به دست آمده در جهت دستیابی به اهداف، سنجیده می‌شود و کارکنان، بازخورد دریافت می‌کنند. در این سازمان‌ها استانداردهای بالایی تعیین می‌شود ولی در عین حال، مهارت‌های لازم برای رسیدن به آن استانداردها نیز پرورش داده می‌شود. برای قدردانی از رفتارها و پیامدهایی که منتهی به انجام وظایف و ما موریت‌ها می‌شوند، از پاداش‌های رسمی و غیررسمی استفاده می‌شود. در این سازمان‌ها، تمام ۵ فرایند تشکیل‌دهنده، با همکاری و پشتیبانی یکدیگر، منتهی به مدیریت عملکرد موثر و طبیعی می‌شوند. نتایج یافته‌ها نیز حاکی از آن است که تمامی مولفه‌های فردی، گروهی، سازمانی، عملکردگرایی، جو خلاق و نوآوری، طراحی سیستم مدیریت عملکرد سازمانی، نهادینه کردن سیستم اطلاعاتی عملکرد سازمانی، ارزیابی و نظارت نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمانی دارند.



شکل ۲- مدل مفهومی تحقیق

بحث و نتیجه گیری

امروزه سازمانها باید بتوانند دانش مورد نیاز برای نوآوری در محصولات و خدمات خود و بهبود فرایندهایشان را کسب نمایند، میان کارکنانشان نشر دهند، و در تمامی فعالیت های روزانه خود بکار گیرند. در اقتصاد دانش محور، سازمانها از مدیریت دانش به عنوان یک عامل حیاتی برای دستیابی به مزیت رقابتی و عملکرد بهتر استفاده می نمایند و در این راستا مدیریت دانش و نوآوری باز نقش اساسی در بهبود عملکرد سازمان ایفا می کنند. در این راستا هدف تحقیق حاضر ارایه مدل ارزیابی عملکرد سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش و نوآوری باز بود که ابتدا با روش مروری مقالات علمی و معتبر از پایگاه های دانش استخراج شدند که بعد از تعیین معیارهای ورود و خروج ۱۸ مقاله باقی ماندند. نتایج یافته ها نشان داد که ابعاد نوآوری باز شامل شبکه‌سازی خارجی، تبادل اطلاعات، توانمندی جذب، مدل کسب و کار باز، هوشمندی فناوری و نیروی انسانی است. ابعاد مدیریت دانش شامل کسب دانش، بکارگیری دانش، تسهیم دانش و حفظ دانش بود و در نهایت مشخص شد که ابعاد عملکرد سازمانی مولفه‌های فردی، گروهی، سازمانی، عملکردگرایی، جو خلاق و نوآوری، طراحی سیستم مدیریت عملکرد سازمانی، نهادینه کردن سیستم اطلاعاتی عملکرد سازمانی، ارزیابی و نظارت است که اجزای مدل مورد نظر را تشکیل دادند.

در تبیین یافته ها می توان بیان داشت که برای ایجاد نوآوری باز در سازمان لازم است تا کارکنانی توانمند در اختیار سازمان باشند که این امر از طریق تقویت فرهنگ کار تیمی، آموزش، ایجاد حس کنجکاوی و حس مالکیت معنوی و مادی نسبت به نوآوری ها صورت میگیرد و به عنوان یک عامل اصلی نقش مهمی در ارزیابی عملکرد کارکنان می تواند ایفا نمایند. همچنین با ایجاد فرهنگ دانش آفرینی در راستای توسعه خلاقیت و نوآوری در سازمان می توان به بهبود عملکرد سازمانی نیز دست یافت. سازمان ها باید از طریق ایجاد شبکه های ارتباطی و همکاری با یکدیگر بتوانند دانش و اطلاعات خود را با هم به

اشتراک گذاشته و به بهبود عملکرد نوآورانه خود کمک نمایند. توجه به توسعه زیر ساخت های تکنولوژیکی لازم از قبیل ارتباطات شبکه ای، مدیریت اسناد، پایگاه داده ای، موتورهای کاوش، بازیابی اطلاعات، به روزرسانی اطلاعات، یکپارچه سازی سیستم های اطلاعاتی سازمان، تسهیل دسترسی کارکنان به دانش می توانند نقش مهمی در توسعه مدیریت دانش سازمانی و نوآوری باز جهت بهبود عملکرد سازمانی داشته باشند. همچنین فراهم آوردن مواردی چون شرایط لازم برای آموزش و یادگیری مستمر کارکنان، توجه به خلاقیت و نوآوری، حمایت از ایده ها و تشویق کارکنان خلاق، پشتیبانی از توزیع و تسهیم دانش، انتقال مهارت های کلیدی به کارکنان و تشویق به تحقیقات می توانند در بهبود عملکرد سازمانی مبتنی بر نوآوری باز و مدیریت دانش موثر باشند.

منابع و مراجع

- [۱] بابایی فارسانی، میثم (۱۳۹۸). بررسی تأثیر نوآوری باز بر اجرای مدیریت دانش با در نظر گرفتن فرآیندهای مدیریت دانش (نمونه پژوهش: منطقه دوم عملیات انتقال گاز استان اصفهان). فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی. ۲(۷). ۱۸۱-۲۱۵.
- [۲] پژوهش جهرمی، امین (۱۳۹۶). نقش قابلیت های مدیریت دانش بر موفقیت نوآوری باز، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت و مهندسی صنایع، تهران. ۷۸-۵۵.
- [۳] حسنوی، رضا (۱۳۹۹). طراحی الگوی مدیریت دانش مبتنی بر رویکرد نوآوری باز در مراکز دانشگاهی. مدیریت فردا. ۶۳(۹). ۴۵-۶۶.
- [۴] صفرزاده، حسین (۱۳۹۱). بررسی تأثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس). نشریه بهداشت. ۱۱(۳۴). ۷۶-۸۶.
- [۵] علامه، سید محسن و زارع، سید محسن (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین مدیریت دانش، نوآوری و عملکرد سازمانی، اولین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی و نوآوری ایران، تهران. ۵۵-۸۹.
- [۶] قاسمی، محمد (۱۳۹۶). بررسی نقش نوآوری استراتژیک و نوآوری باز بر عملکرد شرکت های فعال در منطقه ویژه اقتصادی بوشهر. پژوهش های مدیریت عمومی. ۱۰(۳۴). ۴۴-۶۶.
- [۷] محمودزاده، مجتبی (۱۳۹۳). رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در صنعت هتل داری. مطالعات مدیریت گردشگری. ۸(۲۹). ۵۵-۸۹.
- [۸] نگارستانی، مهدیه (۱۳۹۸). نقش سیستم مدیریت دانش و نوآوری باز در توسعه ظرفیت نوآوری. مجله مدیریت نوآوری. ۸(۱). ۹۱-۱۱۴.
- [9] Alrubaiee, L., Alzubi, H. M., Hanandeh, R. E., & Al Ali, R. (2015). Investigating the relationship between knowledge management processes and organizational performance the mediating effect of organizational innovation. *International Review of Management and Business Research*, 4(4).45-77.
- [10] Birasnav,A(2014). Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership.4(1).66-90.
- [11] Centobelli,P(2018). Aligning enterprise knowledge and knowledge management systems to improve efficiency and effectiveness performance: A three-dimensional Fuzzy-based decision support system. *Expert Systems With Applications*.4(9).66-89.
- [12] Chen,D(2011). Knowledge evolution strategies and organizational performance: A strategic fit analysis. *Electronic Commerce Research and Applications*.22(1).54-78.
- [13] Ha, S. T., Lo, M. C., & Wang, Y. C. (2016). Relationship between knowledge management and organizational performance a test on SMEs in Malaysia. *Procedia Social and Behavioral Sciences*.3(9).344-376.
- [14] Lichtenthaler, U.; (2009)“*Outbound open innovation and its effect on firm performance: examining environmental influences*”, *R&D Management*.39(4) 4. 317-330.
- [15] Greco, M.; Grimaldi, M.; Cricelli, L.; (2016)“An analysis of the open innovation effect on firm performance”, *European Management Journal*, Vol. 34, Issue 5, pp. 501-516,
- [16] Michelino, F.; Caputo, M.; Cammarano, A.; Lamberti, E.; (2014)“*Inbound and outbound open innovation: organization and performances*”, *Journal of technology management & innovation*, 9(3). 65-82,
- [17] Muthuveloo,M(2017). The impact of tacit knowledge management on organizational performance: Evidence from Malaysia. *Asia Pacific Management Review*.4(9).55-77.
- [18] Ode,H(2020). The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm innovation. *Journal of Innovation & Knowledge*.5(4).44-89.
- [19] Singh,J(2019). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research*.3(9).56-77.

- [20] Sisodiya, S. R.; Johnson, J. L.; Grégoire, Y(2013) “Inbound open innovation for enhanced performance: Enablers and opportunities”, *Industrial Marketing Management*, 42(5). 836-849,.
- [21] Router,G(2018). Open innovation and its effects on economic and sustainability innovation performance. *Journal of Innovation & Knowledge*.43(3).66-90
- [22] Valentim, L.; Lisboa, J. V.; Franco, M.; (2016)“*Knowledge management practices and absorptive capacity in small and medium-sized enterprises: is there really a linkage*”, *R&D Management*, 46(4). 711-725.
- [23] Wang, G.; Dou, W.; Zhu, W.; Zhou, N.;“(2015) *effects of firm capabilities on external collaboration and performance: The moderating role of market turbulence*”, *Journal of Business Research*, 68(9). 1928-1936,.