



Original Article (Mixed)

Identifying and analyzing propulsion behavior based on strategic human resource management in knowledge-based organizations

Mitra Sadoughi

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.

Receive:

25 January 2024

Revise:

14 April 2024

Accept:

01 May 2024

Keywords:

Innovative Behaviors, Human Resource Strategic Management, Knowledge-Based Organizations, Technology and Knowledge Development Centers.

Abstract

The purpose of this study aims to identify and analyze innovative behavior proposals based on strategic human resource management in knowledge-based organizations. The research is applicable in terms of purpose, and mixed (qualitative-quantitative) in terms of the type of data. Statistical population in the qualitative sector includes 11 faculty members of Islamic Azad University of Mazandaran Province, and in a targeted sampling; and in quantitative section including 411 managers, consultants, and other faculty active in Islamic Azad University growth and technology centers units of Mazandaran province, selected by the random sampling method. The data collection tool in the qualitative part of the interview was semi-structural interview, and in the quantitative part of the researcher-made questionair. The validity and reliability of the tool in the qualitative sector were approved by the criteria of validity, transmission, and approval; and validity of the tool in the quantitative part was obtained with the opinion of experts and factor analysis, and its reliability with Cronbach's alpha coefficient. Qualitative data analysis was performed by the content analysis, and quantitative data through structural equation analysis. The findings from the qualitative section resulted in the identification of 12 main categories. Also, the findings of data analysis in the quantitative section showed that the extracted pattern has good fit; and behavioral capabilities, performance evaluation, thoughtfulness, job satisfaction, self-efficacy, justice-orientation, participation, competitiveness, professional ethics, Inter-sectoral relationship, collaborative management, and pragmatism, have respectively had the highest importance in developing innovative behaviors in knowledge-based organizations and university development centers.

Please cite this article as (APA): Sadoughi, M. (2024). Identifying and analyzing drivers of innovative behavior based on strategic management of human resources in knowledge-based organizations. *Management and Educational Perspective*, 6(1), 373-399.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2024.437193.1316	
Corresponding Author: Mitra Sadoughi		
Email: sadoughi_mitra@yahoo.com	Creative Commons: CC BY 4.0	

Extended abstract

Introduction

With the increasing progress of knowledge and technology and the widespread flow of information, our society today needs to nurture human beings who can face and solve problems in a creative way. With this approach, the need for education, reinforcement of creativity, and creating new thoughts to reach the prosperous community is of particular importance (Jahangir et al, 2023). The continuous improvement of organizational performance creates a huge synergy force that can support the growth and development plan, and create organizational excellence opportunities. Governments, organizations, and institutions are trying to do so (Khani Noghani, 2021). One factor effective in improving the process of organizational creativity and individual innovation is the identification of the weakness and strength of the organization is in this section. For this purpose, the periodic evaluations of the organization and management in the field of innovation tasks can be effective (Moussa & El Arbi, 2020). Organizations can increase innovation in different sectors by promoting culture, structures, strategies and processes. The source of innovation in organizations is the creation and enhancement of creativity in the organization (KuideiShat & Farmanesh, 2022). Behavioral innovation is an important and vital factor for organizations to create sustainable competitive value and advantage in today's complex and variable environment. With more innovation, organizations will be more successful in responding to variable environments and developing new capabilities that allow them to get better performance (Vakili et al, 2019). Innovation and innovative measures are largely dependent on the knowledge, expertise and commitment of the employees as the value-creation process inputs. Human resource knowledge and competencies are valuable assets for organizations (Nikkhah Tekmedash et al, 2019). Human resource measures are the main tools and methods that organizations can influence the skills, attitudes, and behavior of individuals to do their work and achieve existing organizational goals (Lancker et al, 2016). In today's competitive world, the only sustainable competitive advantage of any organization is its human resources and the role of all of them in the success of the organization, which is through empowerment, innovative behavior, and creativity of the staff (Sahami, 2020). Today, human resources are considered to be the greatest asset of any organization in terms of thinking ability, creativity and modernization; as any improvement in technical and organizational systems is made by manpower. The intellectual power and thoughts of the staff are static and latent in the organization (Irajirad & Lotfi Khatoonabad, 2019).

So, in view of the above, the researcher seeks to answer the question: What is the identification and analysis of strategic human resource management propellers in knowledge - based organizations?

Theoretical Framework

Innovative behavior:

Researchers have agreed that the innovative behavior of employees encompasses employees' creativity, namely the production of new ideas and useful ideas in relation to products, services, processes and procedures; and the more particularly implementation of created ideas. Innovative behavior includes a set of behavior, namely search for opportunities; and producing ideas includes searching and identifying opportunities for innovating and producing ideas and solutions to use opportunities, and also defending produced ideas and the promotion of manufactured ideas aimed at finding support and building cooperation and unity (Sahami, 2020).



Strategic Management of Human Resources:

The human resources of each organization are the largest and most scientific assets of the organization. Innovation measures are dependent on the knowledge and expertise of employees as the value creation process (Lancker et al, 2016). Human resource measures are the main tools and ways that organizations can influence people's skills, attitudes and behaviors to achieve organizational goals. Human resource has never depreciated by consumption, but the experience and skill it acquires makes organizations perform ore better and more (Vakili et al, 2019.)

Knowledge-based organization:

Knowledge-based organizations are usually described in terms of their product or service knowledge. In other words, the knowledge-based organization is an organization whose products (or services) are knowledge-oriented. The concentration and structure of the knowledge-based organization is a result of organizational learning, and the processes, goals, and generalization of such organizations, which are related to the global perspective and culture, are knowledge-oriented. Structure in knowledge-based organizations includes individuals, processes and information technology (Asgari et al, 2020).

Ohadi & Hazraty (2024) examine the impact of cultural diversity on innovative work behavior and psychological adaptation with regard to the role of cultural intelligence. The result of research hypotheses indicates a positive and significant effect of cultural diversity on cultural intelligence as well as the impact of cultural diversity and cultural intelligence on innovative work behavior. The mediating role of cultural intelligence in relation to cultural diversity and innovative work behavior was also confirmed. In addition, the role of cultural intelligence equalizer in relation to cultural diversity and psychological adaptation was also confirmed.

Banmairuoy et al, (2022) examined the impact of knowledge-based leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through the factors of organizational innovation. Human resource management can help organizational capabilities as far as it creates a set of task behaviors that shape the company identity, innovation, qualitative orientation, and so on. On the other hand, knowledge-based leadership and human resource development have had a positive and constructive impact on the sustainable competitive advantage of companies.

Research methodology

The research is applicable in terms of purpose, and mixed (qualitative-quantitative) in terms of the type of data. Statistical population in the qualitative sector includes 11 faculty members of Islamic Azad University of Mazandaran Province, and in a targeted sampling; and in quantitative section including 411 managers, consultants, and other faculty active in Islamic Azad University growth and technology centers units of Mazandaran province, selected by the random sampling method. The data collection tool in the qualitative part of the interview was semi-structural interview, and in the quantitative part of the researcher-made questionair. The validity and reliability of the tool in the qualitative sector were approved by the criteria of validity, transmission, and approval; and validity of the tool in the quantitative part was obtained with the opinion of experts and factor analysis, and its reliability with Cronbach's alpha coefficient.

Research Findings

Qualitative data analysis was performed by the content analysis, and quantitative data through structural equation analysis. The findings from the qualitative section resulted in the identification of 12 main categories. Also, the findings of data analysis in the quantitative



section showed that the extracted pattern has good fit; and behavioral capabilities, performance evaluation, thoughtfulness, job satisfaction, self-efficacy, justice-orientation, participation, competitiveness, professional ethics, Inter-sectoral relationship, collaborative management, and pragmatism, have respectively had the highest importance in developing innovative behaviors in knowledge-based organizations and university development centers.

Conclusion

The purpose of this study was to identify and analyze innovative behavior **propulsion** based on strategic human resource management in knowledge-based organizations. The results of this study are associated with the results of Banmairuoy et al, (2022), Khani noghani (2021), Rezaei nesab & Dehghan Dehnavi (2016), Ramos-González et al, (2022), and Rezaei Nesab & Dehghan Dehnavi (2016). Banmairuoy et al, (2022) have shown that human resource management can help organizational capabilities as far as it creates a set of duty behaviors that shape the identity of the company, innovation, qualitative orientation, and so on. On the other hand, knowledge-based leadership and human resource development have had a positive and constructive impact on the sustainable competitive advantage of companies.

علمی پژوهشی (آمیخته)

شناسایی و تحلیل پیشران‌های رفتار نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌های دانش محور

میترا صدوقی 

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تحلیل پیشران‌های رفتار نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌های دانش محور می‌باشد. روش پژوهش برحسب هدف کاربردی و برحسب نوع داده‌ها آمیخته (کیفی-کمی) می‌باشد. جامعه آماری در بخش کیفی شامل ۱۱ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای استان مازندران و به روش نمونه گیری هدفمند و در بخش کمی شامل ۴۱۱ نفر از مدیران، مشاوران و دیگر اعضا هیات علمی فعال در مراکز رشد و فناوری دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای استان مازندران و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بود. روایی و پایایی ابزار در بخش کیفی با معیارهای اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری و تأییدپذیری تأیید و در بخش کمی روایی ابزار با نظر متخصصان و تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد. تحلیل داده‌های کیفی با روش تحلیل مضمون و داده‌های کمی از طریق تحلیل معادلات ساختاری انجام شد. یافته‌های بدست آمده از بخش کیفی منجر به شناسایی ۱۲ مقوله اصلی گردید. همچنین یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها در بخش کمی نشان داد که الگوی استخراج شده دارای برازش مطلوبی است و مقوله‌های توانمندی رفتاری، ارزیابی عملکرد، تفکر مداری، رضایت شغلی، خودکارآمدی، عدالت محوری، مشارکت‌پذیری، رقابت جویی، اخلاق حرفه‌ای، ارتباط بین بخشی، مدیریت مشارکتی و عمل‌گرایی به ترتیب بیشترین میزان اهمیت را در توسعه رفتارهای نوآورانه در سازمان‌های دانش محور و مراکز رشد دانشگاه‌ها داشته‌اند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۵



تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۱/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۱۲

کلید واژه‌ها:

رفتارهای نوآورانه، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، سازمان‌های دانش محور، مراکز رشد فناوری و دانش.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): صدوقی، میترا. (۱۴۰۳). شناسایی و تحلیل پیشران‌های رفتار نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌های دانش محور. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۱(۶). ۳۷۳-۳۹۹.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2024.437193.1316	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
	Creative Commons: CC BY 4.0	نویسنده مسئول: میترا صدوقی
		ایمیل: sadoughi_mitra@yahoo.com

مقدمه

با پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده اطلاعات، امروزه جامعه‌ی ما نیازمند پرورش انسان‌هایی است که بتوانند با روشی خلاقانه با مشکلات روبرو شده و به حل آن‌ها بپردازند. با این رویکرد نیاز به آموزش، تقویت خلاقیت و ایجاد افکار نو برای رسیدن به جامعه‌ای شکوفا از اهمیت خاصی برخوردار است (Jahangir et al, 2023). بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود. دولت‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات تلاش جلوبرنده‌ای را در این مورد اعمال می‌کنند (Khani Noghani, 2021). یکی از عواملی که می‌تواند در روند بهبود روند خلاقیت و نوآوری فردی سازمانی مؤثر واقع شود شناسایی نقاط ضعف و قوت سازمان در این بخش می‌باشد. به همین منظور ارزیابی‌های دوره‌ای سازمان و مدیریت در حوزه وظایف نوآوری می‌تواند در این میان مؤثر واقع شود (Moussa & El Arbi, 2020). سازمان‌ها می‌توانند از طریق ارتقاء فرهنگ، ساختارها، راهبردها و فرآیندهای مرتبط، نوآوری را در بخش‌های گوناگون افزایش دهند. منشأ نوآوری در سازمان‌ها، ایجاد و افزایش خلاقیت در افراد سازمان است (Kutieshat & Farmanesh, 2022). نوآوری رفتاری به‌عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی می‌باشد. سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی که به آن‌ها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند موفق‌تر خواهند بود (Vakili et al, 2019). ابتکارات و اقدامات نوآوری به‌طور زیادی به دانش، تخصص و تعهد کارکنان به‌عنوان درون داده‌های فرایند ایجاد ارزش وابسته است. دانش و شایستگی‌های منابع انسانی به‌عنوان دارایی‌های باارزش برای سازمان‌ها می‌باشد (Nikkhah Tekmedash et al, 2019). اقدامات منابع انسانی ابزار و شیوه‌های اصلی هستند که توسط آن‌ها سازمان‌ها می‌توانند مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و رسیدن به اهداف سازمانی موجود مورد تأثیر قرار دهند (Lancker et al, 2016). در دنیای رقابتی امروز، تنها مزیت رقابتی پایدار هر سازمان، نیروی انسانی آن و نقش تمامی آن‌ها در موفقیت سازمان است که این امر از طریق توانمندسازی، رفتار نوآورانه و خلاقیت کارکنان میسر است (Sahami, 2020). امروزه نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگ‌ترین دارایی هر سازمانی محسوب می‌شود، چرا که هرگونه بهبود و پیشرفت در سیستم‌های فنی و سازمانی توسط نیروی انسانی صورت می‌گیرد. توان فکری و اندیشه‌های کارکنان در سازمان به‌عنوان سرمایه نهفته و راکد می‌باشد (Irajirad & Lotfi Khatoonabad, 2019). هر سازمان و مدیریتی بتواند از این سرمایه‌های نهفته بیش‌ترین استفاده را بکند به همان اندازه امکان رشد و توسعه میسر خواهد بود. نوآوری رفتاری به‌عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها به منظور ایجاد مزیت رقابتی در محیط پیچیده و متغیر امروزی است. سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی که به آن‌ها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند، موفق‌تر خواهند بود (Kim, 2021).

یکی از مهم‌ترین و اصلی‌ترین اهداف مراکز رشد و نوآوری بسترسازی جهت فعالیت و پیشرفت واحدهای فناور در قالب شرکت‌های نوپا و نیروهای متخصص و کارآمد و تبدیل به شرکت‌های دانش بنیان با برند معتبر منطقه‌ای و جهانی می‌باشد. در این راستا مرکز رشد و نوآوری واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی عملکرد و نقش موثری در تبدیل واحدهای فناور به شرکت‌های دانش بنیان ارائه نموده‌اند. مرکز رشد و نوآوری دانشگاه آزاد اسلامی در راستای تقویت سیاست

ارتباط با صنعت، کشاورزی و خدمات، واحدهای فناور خود را موظف به ایجاد ارتباطات کاری مناسب با صنایع نموده است. از اینرو با همکاری صنایع، سازمانها و ادارات مختلف استان رویدادهای متنوعی را در راستای ارتقاء سطح کمی و کیفی صنعت برگزار و از این طریق توانسته ارتباط کاری موثری را میان دانشگاه و صنعت ایجاد نماید.

یکی از عوامل کلیدی بقاء سازمانهایی نظیر مراکز رشد فناوری دانشگاهها ارتقاء پیوسته عملکرد رفتارهای نوآورانه است. در این مراکز نوآوری رفتاری، سبب حفظ مزیت رقابتی و رشد و توسعه سازمانی می شود. از سوی دیگر، به کارگیری مدیریت استراتژیک منابع انسانی مستلزم برقراری ارتباطات اثربخش و پایدار با همه ذی نفعان و محیط عمومی سازمان است. یک سازمان برای آنکه بتواند به واقع نوآور باشد باید منابع انسانی قوی ایجاد کند که مشارکت در رفتار نوآورانه را تحریک نماید. بی توجهی به فرهنگ نوآوری رفتاری بیشترین دلیل ناموفق بودن کامل و حتی شکست کلی بسیاری از نوآوری های مدیریتی است. درک فرهنگ نوآوری رفتاری و به کارگیری آن در طرح ریزی موفقیت آمیز تحولات مورد نیاز برای اجرای موفق تغییر، بخش مهمی از سفر به سوی تعالی خواهد بود. مشکلی که اکنون در مراکز رشد فناوری دیده می شود عدم استفاده از رفتارهای نوآورانه است. از آنجایی که اکثر تحقیقات قبلی، از یک سو صرفاً به مقوله رفتارهای نوآورانه در سازمان پرداخته اند و نقش آن را با بکارگیری مدیریت استراتژیک منابع انسانی مورد توجه قرار نداده اند و از سوی دیگر پژوهش منسجمی با محوریت مدل رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان های دانش محور انجام نشده است، پژوهش حاضر بر آن است تا مدلی در زمینه شناسایی پیشران های رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان های دانش محور ارائه نماید. اهمیت این پژوهش از آن جهت است که به آگاهی از وضع موجود در خصوص رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در مراکز رشد فناوری دانشگاه آزاد اسلامی کمک خواهد کرد. بنابراین در این پژوهش محقق درصدد است که یک مدل نوآوری برای نشان دادن و اهمیت و ضرورت این روابط است که زمینه شناخت نقاط ضعف و قوت وضعیت فعلی در مراکز رشد فناوری دانشگاه آزاد اسلامی را تا حدودی مشخص می کند و به منظور بهبود و توسعه استراتژی منابع انسانی در مراکز رشد فناوری دانشگاه آزاد اسلامی راهکارها و پیشنهادهایی ارائه خواهد شد که در راستای این پژوهش اثربخش و کارآمد خواهد بود. بنابراین با توجه به مطالب فوق محقق درصدد پاسخ به این سؤال است که: شناسایی و تحلیل پیشران های رفتار نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان های دانش محور به چه صورت می باشد؟

نهایتاً براساس هدف پژوهش سؤال های زیر مطرح شدند:

- ۱) عوامل تاثیرگذار بر رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان های دانش محور کدامند؟
- ۲) الگوی رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان های دانش محور چگونه است؟
- ۳) برآش مدل طراحی شده رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان های دانش محور به چه میزان است؟

ادبیات نظری

رفتار نوآورانه:

رفتار نوآورانه بر چیزی بیش از خلاق بودن دلالت دارد. محققان موافقت کرده‌اند که رفتار نوآورانه کارکنان خلاقیت کارکنان را دربرمی‌گیرد یعنی تولید ایده‌های جدید و ایده‌های مفید در ارتباط با محصولات، خدمات، فرآیندها و رویه‌ها و اجرای ایده‌های خلق شده بطور خاص‌تر، رفتار نوآورانه شامل مجموعه‌ای از رفتار است یعنی جستجوی فرصت و تولید ایده شامل جستجو و تشخیص فرصت‌ها برای نوآوری و تولید ایده‌ها و راه‌حل‌ها برای استفاده از فرصت‌ها، همچنین دفاع کردن از ایده‌های تولید شده به ترویج ایده‌های تولید شده با هدف یافتن پشتیبانی و ساختن همکاری و اتحاد اشاره دارد (Sahami, 2020). یکی از راهکارهای مناسب در جهت افزایش استفاده بهینه از منابع انسانی در سازمان‌های امروزی به کارگیری فنون خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها می‌باشد (Koednok & Sungsanit, 2018). خلاقیت و نوآوری در عرصه فعالیت‌های سازمانی کوششی در جهت بهسازی سازمان‌ها تلقی می‌شود. خلاقیت پیدایش و تولید اندیشه یا فکر جدید است، در حالی که نوآوری، عملی ساختن آن اندیشه یا فکر است. به عبارت دیگر، خلاقیت به قدرت ایجاد اندیشه‌های نو اشاره دارد و نوآوری به معنای کاربردی ساختن آن افکار نو و تازه می‌باشد (Banmairuroy et al, 2022). در این مسیر برای ایجاد محیط مناسب جهت ظهور افکار جدید و بکار بستن آن‌ها، به تلاش مدیران و توانایی برنامه‌ریزان نیاز شدید وجود دارد. برای ایجاد چنین محیطی، مدیران باید خصوصیات نظام‌های بوروکراتیک را کنار گذاشته و با بهره‌گیری از ساختارهای دموکراتیک و به کار بستن روش‌های مدیریت مشارکتی که ساده‌ترین آن‌ها نظام پیشنهادها می‌باشد (Mousavi & Moghadam, 2022). فضا را برای بارش ایده‌های نو فراهم آورند و با بکار بستن آن‌ها، سازمان را به دروازه‌های موفقیت برسانند. در سطح ملی نیز امروزه تقریباً تمام کشورهای جهان در جهت افزایش بهره‌وری و بهبود وضعیت اقتصادی در پی خلاقیت و نوآوری هستند و یکی از دلایل عمده اهمیت فزاینده خلاقیت و نوآوری، ایجاد رقابت بین کشورهای مختلف در حال توسعه است (Bensou et al, 2020).

مدیریت استراتژیک منابع انسانی:

نیروی انسانی هر سازمان بزرگترین وارزشمندترین داراییان سازمان محسوب می‌شوند. ابتکارات و اقدامات نوآوری به دانش و تخصص و تعهد کارکنان به عنوان دروندادهای فرایند ایجاد ارزش، وابسته است (Lancker et al, 2016). اقدامات منابع انسانی ابزار و شیوه‌هایی اصلی هستند که سازمان‌ها می‌توانند توسط آنان مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار افراد را برای رسیدن به اهداف سازمانی مورد تأثیر قرار دهند. نیروی انسانی هرگز با مصرف کردن مستهلک نشده بلکه باتجربه و مهارتی که کسب می‌نماید موجب عملکرد بهتر و بیشتر سازمان‌ها می‌گردد (Vakili et al, 2019).

ابعاد توسعه منابع انسانی با رویکرد استراتژیک

الف) بعد فکری: توسعه یافتگی انسانی، زمانی مصداق پیدا می‌کند که فرد سازمانی دائماً افکار جدیدی را تولید و برای سازمان و اصلاح آن به سازمان فکر تزریق نماید. بعد فکری توسعه انسانی بدین معنی است که تفکر منطقی در

سازمان همه گیر شده و کل سازمان فکری شود. در این صورت فرآیندهای سازمانی دائماً بهبود و اصلاح می شود (Ramos-González et al, 2022).

(ب) بعد نگرشی: تغییر نگرش های کارکنان منجر به شکل گیری رفتارها و عمل های منطقی می گردد. توسعه انسانی در بعد نگرشی یعنی اینکه نگرش فردی و سازمان نسبت به تحول انعطاف پذیر شود و به محض اخذ دانش های جدید بتواند آن را تبدیل به نگرش سازمانی نماید. انسان توسعه یافته سازمانی از نگرش های اصولی و در عین حال عمیق برخوردار بوده و این به توسعه دانش سازمانی کمک می کند (Khani Noghani, 2021).

(د) بعد ادراکی: یکی از ابعاد توسعه انسانی سازمانی این است که کارکنان دارای دیدگاه جامع و کلی نسبت به مسائل و فرآیندهای سازمانی باشند. مهارت ادراکی منجر می شود که کارکنان بهتر بتوانند فرآیندها را به همدیگر پیوند و خلاء و دوباره کارها را تشخیص دهند. بطور کلی بعد ادراک جامعه انسانی در سه مقوله جامعیت فکر، تعمیق و انعطاف پذیری مصداق پیدا می کند (Fujita et al, 2020).

سازمان دانش محور:

سازمان های دانش محور معمولاً بر حسب میزان دانش محصول یا خدمت خود تشریح می شوند. به عبارت دیگر سازمان دانش محور سازمانی است که تولیدات (یا خدمات) آن دانشگرا باشد. تمرکز و ساختار سازمان دانش محور نتیجه ای از فراگیری سازمانی است و فرآیندها، اهداف و تجسم کلی این گونه سازمان ها که به دیدگاه جهانی و فرهنگ مرتبط است، دانشگر است. ساختار در سازمان های دانش محور شامل افراد، فرآیندها و فناوری اطلاعات است (Asgari et al, 2020). (Zack, 2003) بیان می دارد که سازمان های دانش محور معمولاً سازمان هایی در نظر گرفته می شوند که محصول آنها بر محور دانش است، هر چند مشخصه های آن فراتر از محصول رفته و شامل فرآیند، مکان، هدف و چشم انداز می شوند (King, 2008) نیز بیان می دارد که یک سازمان دانش محور کارآمد، سازمانی است که توانایی خلق دانش پویا را دارد و به بیان علمی، توانایی دانشی پویا، پیچیده، وسیع، منسجم و درونی را ایجاد کرده و آن را با دیگر توانایی های راهبردی سازمان و با محیط خود در ساختار کلی توانایی های راهبردی سازمانی تلفیق می کند (Mousavi Khatir et al, 2021).

پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش ها در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱. پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه نوآوری رفتاری منابع انسانی

نام پژوهشگر/سال	عنوان پژوهش	نتایج پژوهش
Ohadi & hazraty, 2024	بررسی تاثیر تنوع فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه و انطباق روانشناختی با توجه به نقش هوش فرهنگی	نتیجه فرضیه‌های تحقیق حاکی از تأثیر مثبت و معنادار تنوع فرهنگی بر هوش فرهنگی و همچنین تأثیر تنوع فرهنگی و هوش فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه می‌باشد. همچنین نقش میانجی هوش فرهنگی در ارتباط با تنوع فرهنگی و رفتار کار نوآورانه نیز تأیید شد. بعلاوه نقش تعدیل گر هوش فرهنگی در ارتباط با تنوع فرهنگی و انطباق روانشناختی هم مورد تأیید قرار گرفت
Ajalli & Souri, 2023	بررسی تأثیر اینترنت اشیا بر مدیریت منابع انسانی در انقلاب صنعتی چهارم	نتایج بررسی نشان داد که در طول انتقال گردش کار به یک گردش کار دیجیتالی و ساده، نیاز به اندازه گیری مزایای راه حل‌های داخلی و برون سپاری برای مدیریت پرسنل وجود دارد. این‌ها پارامترهایی هستند که می‌توانند هزینه‌های راه حل داخلی یا راه حل مدیریت سرمایه انسانی مبتنی بر ابر را از طریق سنجیدن هر دو گزینه به طور عینی توجیه نمایند. این شاخص‌های کلیدی عملکرد عبارتند از گردش کار، انعطاف پذیری، مسئولیت و مقرون به صرفه بودن. گردش کار فرآیند تداوم در ورودی-خروجی در شرکت است که گاهی اوقات می‌تواند فشرده شود. بدون کمک اتوماسیون، تنظیم این موارد به دلیل تکراری بودن مستعد اشتباه هستند.
Bahari & Taheri rouzbahani, 2023	طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی الکترونیک مبتنی بر خلق دانش در شرکتهای دانش بنیان	نتایج حاکی از آن بوده که الگوی مدیریت منابع انسانی الکترونیک مبتنی بر خلق دانش در شرکتهای دانش بنیان شامل ۱۰ بعد (عوامل ساختاری، عوامل محیطی، عوامل فرهنگی، عوامل استراتژی، عوامل سازمانی، عوامل تکنولوژی، برنامه ریزی الکترونیک، استخدام الکترونیک، آموزش الکترونیک و عملکرد الکترونیک) و ۳۸ مؤلفه که در قالب شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌ای، راهبردها و پیامد در الگوی پارادایمی پژوهش جای گرفتند.
Fazlail & moazzami, 2023	بررسی تأثیر سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی ضمن تأکید بر نقش میانجی گر محیط کار رقابتی	نتایج پژوهش نشان می‌دهد، سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی تأثیر معناداری ندارد و رد شده است اما سبک رهبری سازمانی بر محیط کار رقابتی، محیط کار رقابتی بر مدیریت منابع انسانی و سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی محیط کار رقابتی تأثیر معناداری دارند و تأیید شده است.

مدیریت منابع انسانی می تواند به توانایی های سازمانی کمک کند تا آنجا که مجموعه ای از رفتارهای وظیفه ای را ایجاد می کند که هویت شرکت، نوآوری، جهت گیری کیفی و غیره را شکل می دهد. از طرفی رهبری دانش محور و توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار شرکت های تأثیر مثبت و سازنده ای داشته اند.	تأثیر رهبری دانش محور و توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار از طریق عوامل مؤلفه نوآوری سازمانی	Banmairuoy et al,2022
اقدامات منابع انسانی ابزار و شیوه های اصلی هستند که توسط آن ها سازمان ها می توانند مهارت ها، نگرش ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و رسیدن به اهداف سازمانی موجود مورد تأثیر قرار دهند و اصلاح کنند تا نقش مهمی در پرورش شرایط ضروری برای تسریع و هدایت افراد به سوی توسعه فعالیت های نوآوری ایفا کنند.	مسیرهای نوآوری کارمند محور: چگونه مدیریت منابع انسانی از ظهور نوآوری در یک زمینه رسمی پشتیبانی می کند	Renkema et al,2022
محوریت دانش و نوآوری بطور فزاینده از تحقیق و توسعه ناشی می شود و منبع اصلی آن خلاقیت های فردی می باشد، لذا باید مدیریت دانش را بخشی از مأموریت و استراتژی های خود قلمداد کنند.	تأثیر شیوه های جدید مدیریت منابع انسانی بر عملکرد نوآوری در طول بحران کووید ۱۹: دیدگاهی جدید در بهبود بخش آموزشی	Kutieshat & Farmanesh,2022
مسائل مبتنی بر دانش به طور نزدیک با عملکرد نوآوری ارتباط دارد. جنبه های مدیریت منابع انسانی می تواند نقش مهمی در پرورش و تسهیل نوآوری فردی و سازمانی کارکنان داشته باشد. همچنین رفتار کاری نوآورانه شامل چهار پیش نیاز بررسی فرصت ها، تولید ایده ها، ارتقای ایده ها و محقق کردن ایده ها می باشد.	اثرات مدیریت منابع انسانی مسئولیت پذیر اجتماعی بر نوآوری و شهرت در واحدهای کسب و کار کارآفرین	Ramos-González et al,2022
ارزیابی عملکرد بر نوآوری بنیادی در شرکت های دانش بنیان تأثیر معناداری دارد	بررسی تأثیر شیوه های مدیریت مشارکتی منابع انسانی بر نوآوری بنیادین با نقش میانجی گری اشتراک دانش در شرکت های دانش بنیان استان تهران	Mousavi&Moghadam,2022
نوآوری محیطی، نوآوری رهبری، نوآوری فردی، بازخورد محیطی و بازخورد فردی تأثیر انعطاف پذیری منابع انسانی بر رقابت پذیری سازمانی را تعدیل می کند.	بررسی تأثیر انعطاف پذیری منابع انسانی بر رقابت پذیری سازمانی با نقش تعدیل کنندگی نوآوری سازمانی (کارکنان منطقه ۳ شهرداری مشهد)	Khani Noghani,2021
سیستم های مدیریت منابع انسانی اجتماعی و اقتصادی می توانند به واسطه نوآوری سازمانی بر عملکرد فردی و تیمی افراد تأثیر مثبتی داشته باشند. همچنین رفتار نوآورانه افراد توسط فرهنگ سازی در سازمان و با توجه به ویژگی های شخصیتی کارکنان قابل اندازه گیری می باشد.	تأثیر متقابل بین سیستم های مدیریت منابع انسانی اجتماعی و اقتصادی بر قابلیت نوآوری و عملکرد	Kim,2021

نوآوری سازمانی بر نوآوری بازاریابی تأثیر مستقیم و معناداری می-گذارد؛ اما نوآوری بازاریابی بر عملکرد نوآوری تأثیری ندارد. همچنین همبستگی شایان توجهی بین نوآوری سازمانی و نوآوری بازاریابی وجود دارد.	بررسی رابطه نوآوری سازمانی و عملکرد با متغیر میانجی نوآوری بازاریابی	Lursu & Cann,2020
توانایی دستیابی به تنوع نوآوری بستگی به استفاده از سبد گسترده‌ای از شایستگی‌های رفتاری دارد.	بررسی نقش سرمایه انسانی در تنوع نوآوری رفتاری-: پیوند دادن صلاحیت-های رفتاری با انواع مختلف نوآوری	Bensou et al,2020
توانمندسازی کارکنان در رابطه بین رفتار نوآورانه و استراتژی منابع انسانی آن‌ها نقش میانجی دارد. رفتار نوآورانه بر استراتژی منابع انسانی تأثیر دارد.	بررسی نقش توانمندسازی در رابطه بین رفتار نوآورانه و استراتژی منابع انسانی	Fujita et al,2020
توانمندسازی کارکنان در رابطه بین رفتار نوآورانه و خلاقیت آن‌ها نقش میانجی ندارد. رفتار نوآورانه بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد. رفتار نوآورانه بر توانمندسازی کارکنان تأثیر ندارد. توانمندسازی کارکنان بر خلاقیت آن‌ها تأثیر دارد.	بررسی نقش توانمندسازی در رابطه بین رفتار نوآورانه و خلاقیت کارکنان	Irajirad & Lotfi Khatoonabad,2019
مدیریت دانش و سرمایه فکری نقش میانجی تأثیرگذاری را در رابطه بین مدیریت منابع انسانی دانش‌محور و عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط صادرکننده ایرانی	تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش محور بر عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط صادرکننده ایرانی	Nikkhah Tekmedash et al,2019
انعطاف پذیری منابع انسانی تأثیر مثبت و قوی بر رفتار کاری نوآورانه دارد. سرمایه روان شناسی نقش میانجی در رابطه بین انعطاف پذیری منابع انسانی و رفتارهای کاری نوآورانه ایفا می کند.	تأثیر انعطاف پذیری منابع انسانی بر رفتار کاری نوآورانه: تبیین نقش میانجی سرمایه روان شناختی	Vakili et al,2019
رفتار نوآورانه شامل شاخص‌هایی در سه سطح مدیریت عملیات، خلاقیت تیمی و رفتارهای مدنی بودند.	تأثیر عوامل چند سطحی از شیوه های منابع انسانی در رفتار کاری نوآورانه	Koednok& Sungsanit,2018
مدیریت مبتنی بر مشارکت می تواند بواسطه تجربه شغلی کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبتی داشته باشد.	سیستم کاری با مشارکت بالا با تجربه کارمند تا نوآوری: چارچوب مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ظهور	Li et al,2018
خلاقیت مداری و ایجاد فرصت‌های نوآورانه می تواند در بروز عملکرد بهتر افراد نقش داشته باشد. مدیریت و تسهیم دانش نیز جزء عوامل اثرگذار بر عملکرد سازمانی بوده‌اند.	بررسی رابطه رفتارهای نوآورانه با عملکرد سازمان	Rezaei Nesab&Dehghan Dehnavi,2016

با وجود پژوهش‌های فوق، تاکنون پژوهشی که بتواند در قالب یک الگو، تصویر مشخصی از رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی را در اختیار دست‌اندرکاران امر قرار دهد، وجود ندارد. پژوهش حاضر به دلیل اهمیت و ضرورت بررسی رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌های دانش محور به صورت یک پژوهش با رویکرد کیفی - کمی طراحی شد. در این ارتباط بر اساس نتایج پیشینه موجود در داخل کشور که بر عدم

وجود مؤلفه‌های رفتارهای نوآورانه و هم چنین نتایج پیشینه موجود در خارج از کشور که بر اهمیت و ارزیابی از فرایند رفتارهای نوآورانه تأکید دارند و نیز با توجه به اینکه تاکنون مدل جدید رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌های دانش محور طراحی نشده است، پژوهش حاضر می‌تواند در توسعه و پیشبرد این ضرورت، نقش مهمی داشته باشد. بنابراین در راستای این هدف، اهداف جزئی شامل طراحی مدل مفهومی رفتارهای نوآورانه نیز مدنظر است

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع آمیخته (کیفی و کمی) و طرح اکتشافی است و شامل دو بخش عمده طراحی الگو و اعتبارسنجی الگو است. در بخش طراحی الگو به منظور دستیابی به واقعیت‌ها و اطلاعات موردنظر از روش کیفی و تحلیل محتوای کیفی استفاده شده است. بدین منظور ابتدا مضامین مرتبط با هر طبقه استخراج شده و در بخش دوم یعنی اعتبارسنجی الگو، برای سنجش میزان اهمیت و تناسب مؤلفه‌های شناسایی شده از روش پیمایشی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز بر اساس تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های آمار توصیفی انجام شده است.

بخش کیفی: در این بخش برای بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش، میدان پژوهش عبارت است از کلیه مطالب و محتوای موضوعی مرتبط با مفهوم رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در کتاب‌ها، مقاله‌ها و نشریه‌ها و سایت‌های معتبر علمی داخلی (مانند SID, Magiran, Civilica Iran Doc) و خارجی (مانند Science Direct, ProQuest, Springer, Eric, Sage) استفاده شده است. جامعه آماری برای بخش مصاحبه نیز شامل کلیه صاحب‌نظران و خبرگان امر همچنین اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی در استان مازندران هستند. برای انتخاب مصاحبه‌شوندگان از روش نمونه‌گیری نظری و هدفمند گلوله‌برفی استفاده شد و تا رسیدن به سطح اشباع تعداد مصاحبه‌شوندگان به ۱۱ نفر رسید. در این بخش برای گردآوری داده‌ها از روش پژوهش اسنادی و فیش‌برداری و در بخش مصاحبه با صاحب‌نظران از روش نظرسنجی با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختار یافته استفاده شده است. برای بررسی روایی و پایایی ابزار در بخش کیفی، معیارهای سه‌گانه «اعتبارپذیری»، «انتقال‌پذیری» و «تأییدپذیری» مورد استفاده قرار گرفت. برای اعتبارپذیری، از راهبرد «بررسی به‌وسیله اعضا» استفاده گردید. بدین طریق که تعدادی از مصاحبه‌شوندگان خلاصه‌ای از مصاحبه‌ها را بررسی و پیشنهادهای آنها در کدگذاری اعمال شد. به منظور انتقال‌پذیری برای فهم و درک عمیق‌تر، محیط، شرایط، شرکت‌کنندگان و روش‌های به کار گرفته شده در پژوهش به طور کامل توصیف شد تا معلوم شود که به چه میزان میان شرایط پژوهش اصلی و شرایطی که یافته‌ها به آن منتقل می‌شوند مشابهت وجود دارد. برای تأییدپذیری پژوهش نیز از فن «بررسی خود اعضا» با کمک یک همکار، استفاده گردید. بدین منظور نسخه‌ای از داده‌های خام، یادداشت‌ها و موارد ضبط شده ضمن نگهداری برای بازبینی‌های بعدی به وی ارسال شده و کیفیت یافته‌ها و تفسیرها و قضاوت درباره آن‌ها به تأیید او رسید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده در مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته از روش کدگذاری سه‌مرحله‌ای تحت عنوان کدگذاری باز (مقوله‌بندی)، کدگذاری محوری (طبقه‌بندی) و کدگذاری انتخابی استفاده شده و واحد تحلیل مضمون در نظر گرفته شده است. جدول (۲) معرف اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان منتخب در بخش کیفی می‌باشد.

جدول ۲. مشخصات جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۷	۶۳,۶
	زن	۴	۳۶,۴
	جمع	۱۱	۱۰۰
سابقه کار	۱-۱۰ سال	۴	۳۶,۴
	۱۱-۲۰ سال	۵	۴۵,۴
	۲۱-۳۰ سال	۲	۱۸,۲
	جمع کل	۱۱	۱۰۰
سن	زیر ۴۰ سال	۲	۱۸,۲
	بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۸	۷۲,۷
	بیش از ۵۰ سال	۱	۹,۱
	جمع کل	۱۱	۱۰۰
تحصیلات	دکتری	۱۰	۹۰,۹
	فوق لیسانس	۱	۹,۱
	جمع کل	۱۱	۱۰۰

بخش کمی: در بخش اعتبارسنجی الگو، جامعه آماری شامل مدیران، مشاوران و دیگر اعضا هیات علمی فعال در مراکز رشد فناوری واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران و نمونه آماری در مجموع ۴۱۱ نفر بودند که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی انتخاب شدند. همچنین در این بخش برای گردآوری داده ها برای اعتبارسنجی الگو از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه که برگرفته از نتایج تحلیل کیفی و بر اساس الگوی اولیه تدوین شده است، دارای ۳۳ گویه بوده و در مقیاس پنج درجه ای لیکرت طراحی شد. برای تعیین روایی پرسشنامه از نظر متخصصان استفاده شد. بدین منظور اعتبار صوری و محتوایی آن به تأیید خبرگان امر رسیده است. برای کسب اطمینان از پایایی پرسشنامه طراحی شده نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقدار α برابر با ۰/۷۹۲ بود. برای تجزیه و تحلیل داده های کمی حاصل از پرسشنامه نیز از روش توصیفی-تحلیلی و از آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و نرم افزارهای SPSS 22 و PLS 3 استفاده شده است.

یافته های پژوهش

در این پژوهش، با مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش و سپس با استفاده از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته با صاحب نظران و خبرگان امر با استفاده از روش کدگذاری مشخص شده است. طبق جدول (۳)، کدهای حاصل از نظرات مصاحبه-شوندگان با عنوان کدهای باز، مدل رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی با عنوان کدهای محوری و مؤلفه های مدل رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی با عنوان کدهای انتخابی مشخص شده است.

سؤال اول: عوامل تاثیر گذار بر رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌های دانش محور کدامند؟

جدول ۳. کدگذاری شاخصه‌های مدل رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی

کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز
اخلاق حرفه‌ای	قانون مداری نزاکت	وجود بازخورد و سیستم قانون مداری در عملکرد نیروهای سازمان باعث رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمان می‌شود
توانمندی رفتاری	برنامه ریزی توسعه عملکرد	توانمندسازی و ارزیابی‌های دوره‌ای سازمان و مدیریت در حوزه وظایف نوآوری
عمل گرایی	خودکنترلی رفتاری نگرش سازمانی	ارتقاء فرهنگ خودکنترلی، نوآوری را در بخش‌های گوناگون افزایش دهند
خودکارآمدی	اعتماد به نفس انطباق پذیری انعطاف پذیری مسئولیت پذیری	خلاقیت و نوآوری یکی از الزامات اساسی توسعه و پیشرفت جوامع، به‌ویژه در دوره مدرن
مدیریت مشارکتی	تلاش مسئولانه مدیریت تاب آوری پیشنهادات و انتقادات پاداش و ترفیع ارتباطات اثربخش	از طریق توانمندسازی مدیریت مشارکتی، نوآوری رفتاری کارکنان میسر است
مشارکت پذیری	مشارکت در تصمیم‌گیری انعطاف پذیری کار تیمی تعامل	مشارکت پذیری کارکنان باعث بهبود رفتارهای خلاقانه کارکنان می‌گردد
تفکر مداری	تحلیل و ارزیابی شغلی تقویت تفکر نوآورانه تفکر بهنگام در تصمیم‌گیری	نوآوری همواره به‌عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌ها به حساب می‌آید و این امر باعث تفکر کارکنان در انجام وظایف محوله می‌گردد
رضایت شغلی	ادراک مفید واقع بودن حمایت سازمانی امنیت شغلی	نوآوری رفتاری کارکنان خلاقیت کارکنان را دربرمی‌گیرد و موجبات رضایت شغلی آن‌ها می‌گردد
عدالت محوری	رفتار قانون پذیر رعایت برابری و انصاف	با بهره‌گیری از ساختارهای دموکراتیک و به کار بستن روش‌های مدیریت مشارکتی که ساده‌ترین آن‌ها نظام پیشنهادها می‌باشد
ارتباط بین بخشی	شناخت شبکه‌های اجتماعی	ابعاد و وظایف مورد نیاز مدیریت منابع انسانی به منظور مدیریت

	مهارت ارتباطی	صحیح جریان نیروی انسانی در سازمان-های فناوری محور دارای اهمیت بالا و از جنبه جدید بودن دارای ابهامات بالایی است.
	پاسخگویی مستمر	
رقابت جویی	تعهد مداری	فعالیت‌هایی که برای آماده‌سازی کارکنان وجود دارد، بدین منظور است تا این افراد قادر به انطباق با تغییراتی باشند
	انسیجام	
ارزیابی عملکرد	ارزیابی عملکرد مستمر	نیروها می‌توانند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های
	مکانیسم خود نظارتی	تعالی سازمانی شود

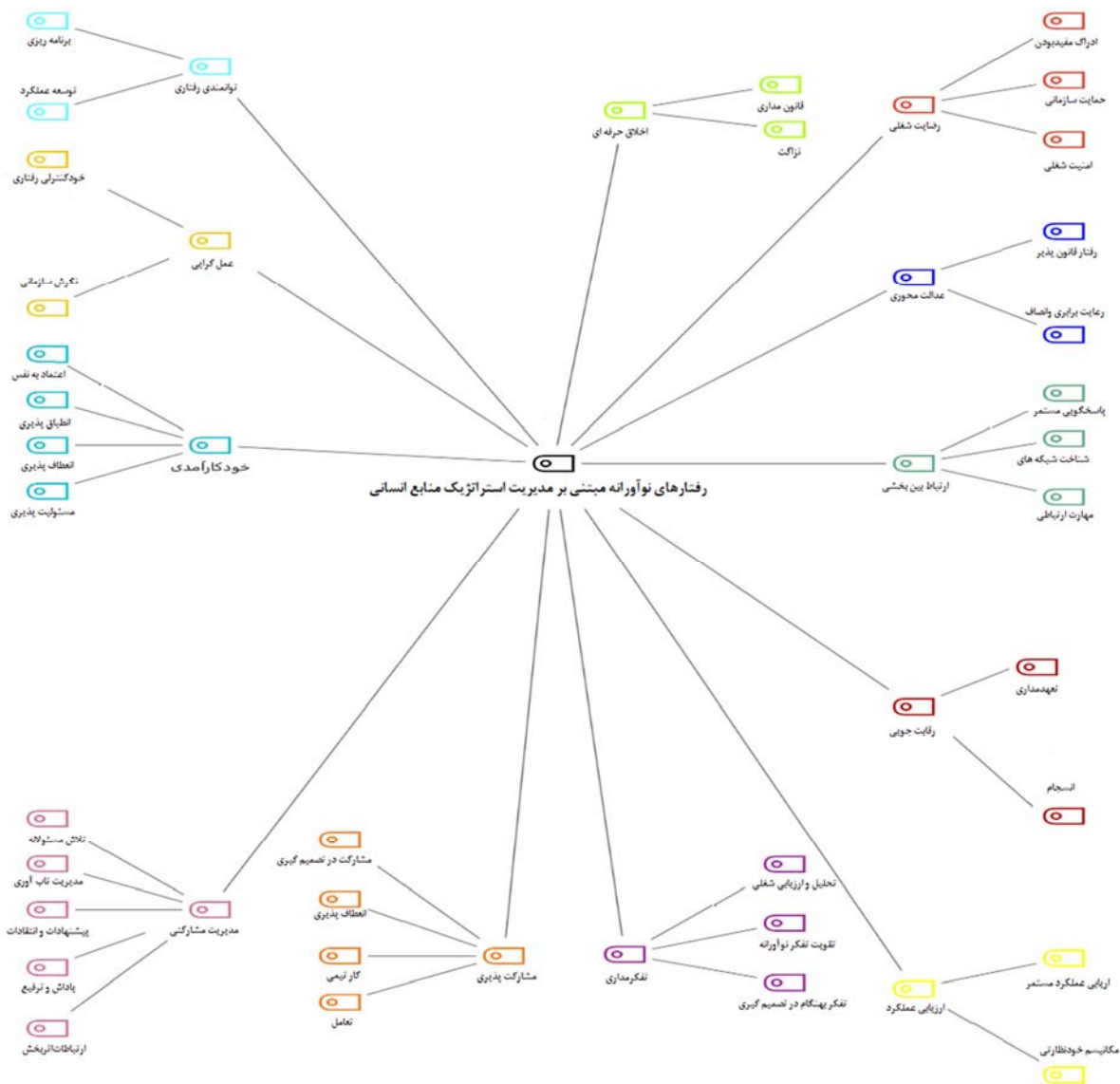
مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل به همراه فراوانی اشاره به هر کدام در مصاحبه‌ها در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴. نظرات خبرگان در مؤلفه‌ها و شاخص‌ها به همراه فراوانی

فراوانی	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها
۱۱	قانون مداری	اخلاق
۵	نزاکت	حرفه‌ای
۴	برنامه ریزی	توانمندی رفتاری
۶	توسعه عملکرد	
۹	خودکنترلی رفتاری	عمل‌گرایی
۸	نگرش سازمانی	
۹	اعتماد به نفس	
۱۰	انطباق‌پذیری	خودکارآمدی
۷	انعطاف‌پذیری	
۷	مسئولیت‌پذیری	
۱۰	تلاش مسئولانه	
۷	مدیریت تاب‌آوری	
۸	پیشنهادات و انتقادات	مدیریت مشارکتی
۸	مکانیسم پاداش و ترفیع	
۶	ارتباطات اثربخش	
۷	مشارکت در تصمیم‌گیری	
۷	انعطاف‌پذیری	مشارکت -
۵	کار تیمی	پذیری
۵	تعامل	
۹	تحلیل و ارزیابی شغلی	
۵	تقویت تفکر نوآورانه	تفکرمداری
۷	تفکر بهنگام در تصمیم‌گیری	
۴	ادراک مفید واقع بودن	رضایت شغلی
۶	حمایت سازمانی	

۵	امنیت شغلی	
۸	رفتار قانون پذیر	عدالت
۸	رعایت برابری و انصاف	محوری
۹	پاسخگویی مستمر	
۱۰	شناخت شبکه‌های اجتماعی	ارتباط بین بخشی
۷	مهارت ارتباطی	
۱۱	تعهد مداری	رقابت جویی
۹	انسجام	
۱۰	ارزیابی عملکرد مستمر	ارزیابی
۸	مکانیسم خود نظارتی	عملکرد

به این ترتیب پس از طی مراحل کدگذاری، الگوی پیشنهادی برای رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی را می‌توان مطابق شکل (۱) ارائه نمود.



شکل ۱. خروجی نهایی نظرات خبرگان برای مؤلفه و شاخص های تحقیق

آمار توصیفی متغیرهای تحقیق در قالب جدول (۵) ارائه شده است.

جدول ۵. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	اخلاق حرفه‌ای	توانمندی رفتاری	عمل‌گرایی	خودکارآمدی	مدیریت مشارکتی	مشارکت‌پذیری	تفکر مداری	رضایت شغلی	عدالت محوری	ارتباط بین بخشی	رقابت چوبی	ارزیابی عملکرد
تعداد	۴۱۱	۴۱۱	۴۱۱	۴۱۱	۴۱۱	۴۱۱	۴۱۱	۴۱۱	۴۱۱	۴۱۱	۴۱۱	۴۱۱
میانگین	۴,۲۴۸	۴,۲۸۵	۴,۲۹۲	۴,۲۵۴	۴,۳۲۱	۴,۲۶۱	۴,۲۶۹	۴,۲۶۷	۴,۲۹۶	۴,۳۰۳	۴,۲۹۰	۴,۲۰۵
ن	۰	۳	۹	۹	۳	۳	۶	۴	۲	۹	۴	۲
میانه	۴,۲۵۰	۴,۱۹۰	۴,۱۴۲	۴,۳۳۳	۴,۲۵۰	۴,۱۴۲	۴,۳۳۳	۴,۰۰۰	۴,۲۸۵	۴,۳۳۳	۴,۲۵۰	۴,۲۳۳
	۰	۵	۹	۳	۰	۹	۳	۷	۷	۳	۰	۳
انحراف معیار	۰,۴۸۷	۰,۶۵۲	۰,۶۳۶	۰,۷۱۳	۰,۶۷۲	۰,۶۷۵	۰,۷۱۷	۰,۷۱۵	۰,۶۵۹	۰,۷۱۵	۰,۶۹۷	۰,۴۶۲
ف	۷۳	۹۲	۶۲	۴۹	۲۷	۴۸	۹۳	۷۷	۲۴	۸۳	۱۴	۸۸
واریانس	۰,۲۳۸	۰,۴۲۶	۰,۴۰۵	۰,۵۰۹	۰,۴۵۲	۰,۴۵۶	۰,۵۱۵	۰,۵۱۲	۰,۴۳۵	۰,۵۱۲	۰,۴۸۶	۰,۲۱۴
س	۰,۶۱۱	۰,۷۱۲	۰,۶۹۷	۰,۷۵۳	۰,۷۳۸	۰,۶۲۸	۰,۷۶۳	۰,۶۵۱	۰,۸۰۰	۰,۹۱۹	۰,۷۷۹	۰,۴۲۰
چولگی	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
کشیدهی	۰,۱۶۹	۰,۵۰۱	۰,۵۹۱	۰,۱۸۲	۰,۴۳۵	۰,۲۵۳	۰,۱۷۱	۰,۲۰۰	۰,۶۲۵	۰,۴۵۲	۰,۵۱۵	۰,۲۲۶
گی	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
کمتره	۲,۴۸	۱,۵۷	۱,۵۷	۱,۳۳	۱,۷۵	۱,۵۷	۱,۳۳	۱,۷۵	۱,۵۷	۱,۳۳	۱,۷۵	۲,۵۷
ن	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰
بیشتره	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰	۵,۰۰
ن	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

بر اساس نتایج جدول (۵) میانگین تمام متغیرهای مورد مطالعه بدون در نظر گرفتن مقدار انحراف استاندارد، در سطح متوسط قرار دارند.

جدول ۶. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیرها	آماره آزمون	P-value
اخلاق حرفه‌ای	۰,۰۸۵	۰,۰۰۰
توانمندی رفتاری	۰,۱۵۷	۰,۰۰۰
عمل‌گرایی	۰,۱۷۳	۰,۰۰۰
خودکارآمدی	۰,۲۰۲	۰,۰۰۰
مدیریت مشارکتی	۰,۲۳۵	۰,۰۰۰
مشارکت‌پذیری	۰,۱۹۹	۰,۰۰۰
تفکر مداری	۰,۲۱۹	۰,۰۰۰

۰,۰۰۰	۰,۲۵۱	رضایت شغلی
۰,۰۰۰	۰,۱۶۶	عدالت محوری
۰,۰۰۰	۰,۲۱۴	ارتباط بین بخشی
۰,۰۰۰	۰,۲۱۹	رقابت جویی
۰,۰۱۵	۰,۰۵۵	ارزیابی عملکرد

بر اساس اطلاعات مندرج در جدول (۶) میانگین متغیرهای تحقیق آورده شده است. بر اساس این جدول مشاهده می شود که میانگین تمام متغیرهای مورد مطالعه بدون در نظر گرفتن مقدار انحراف استاندارد، در سطح متوسط قرار دارند. از طرفی با توجه به اینکه سطح معناداری مؤلفه‌ها از (۰/۰۵) کمتر شده است، لذا داده‌ها دارای توزیع غیر نرمال می باشند. بنابراین از نرم افزار آماری Smart PLS3 استفاده می گردد.

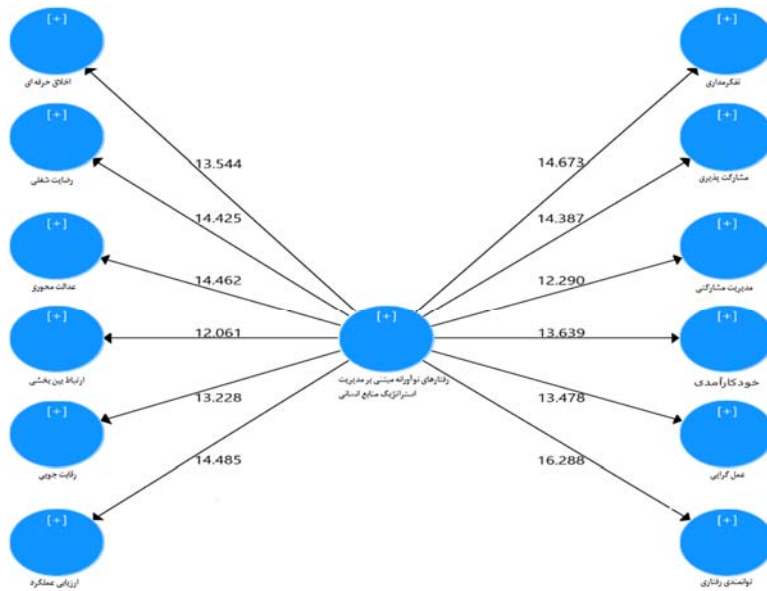
جدول ۷. ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا
اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۴۰	۰/۷۴۲	۰/۶۱۶
توانمندی رفتاری	۰/۹۵۱	۰/۹۵۳	۰/۵۹۸
عمل گرایی	۰/۹۰۹	۰/۹۱۰	۰/۶۲۲
خود کارآمدی	۰/۷۵۸	۰/۷۶۰	۰/۶۸۵
مدیریت مشارکتی	۰/۷۸۲	۰/۷۸۳	۰/۶۱۸
مشارکت پذیری	۰/۷۳۲	۰/۷۳۳	۰/۶۵۳
تفکر مداری	۰/۷۲۳	۰/۷۲۵	۰/۶۷۸
رضایت شغلی	۰/۷۲۱	۰/۷۲۳	۰/۶۶۴
عدالت محوری	۰/۸۳۳	۰/۹۳۵	۰/۷۰۹
ارتباط بین بخشی	۰/۸۱۵	۰/۸۱۷	۰/۶۲۳
رقابت جویی	۰/۷۷۵	۰/۷۷۶	۰/۶۰۹
ارزیابی عملکرد	۰/۷۵۲	۰/۷۵۵	۰/۶۲۸
پایایی کل	۰/۷۵۳		

بالتر بودن ضریب پایایی ترکیبی متغیرهای جدول (۷) نشان از مناسب و برآزش قابل قبول مدل‌های اندازه گیری دارد.

سؤال دوم: الگوی رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌های دانش محور چگونه است؟

در این بخش به بررسی شکل (۲) و (۳) پرداخته و مدل کلی تحقیق مورد برازش قرار می گیرد. برای این منظور، معناداری و ضرایب مسیر مدل تحقیق با استفاده از روش بوت استروپ (نمونه گیرهای مجدد و متوالی) و آماره آزمون تی استیودنت مورد بررسی قرار گرفته است.



شکل ۲. ضرایب معناداری برای مدل مفهومی پژوهش



شکل ۳. ضریب مسیر در مدل مفهومی

سؤال سوم: برازش مدل طراحی شده رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌های دانش محور به چه میزان است؟
جهت برازش مدل طراحی شده تحقیق از آزمون GOF استفاده شده است.

جدول ۸. برازش الگوی رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌های دانش محور

مؤلفه‌ها	بار عاملی	R ²	Q ²
اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۱۳	۰/۶۶۱	۰/۴۳۳
توانمندی رفتاری	۰/۹۰۵	۰/۷۳۶	۰/۳۵۴
عمل گرایی	۰/۵۴۵	۰/۷۱۷	۰/۳۲۱
خودکارآمدی	۰/۸۴۹	۰/۵۱۸	۰/۳۰۳
مدیریت مشارکتی	۰/۷۱۴	۰/۶۸۹	۰/۳۶۹
مشارکت‌پذیری	۰/۸۴۵	۰/۷۴۸	۰/۴۸۰
تفکر مداری	۰/۸۶۰	۰/۵۷۰	۰/۳۷۷
رضایت شغلی	۰/۸۵۸	۰/۷۴۰	۰/۳۵۲
عدالت محوری	۰/۸۴۷	۰/۷۱۴	۰/۳۲۲
ارتباط بین بخشی	۰/۷۲۰	۰/۵۱۰	۰/۴۱۲
رقابت جویی	۰/۸۳۰	۰/۷۲۰	۰/۳۳۶
ارزیابی عملکرد	۰/۸۶۵	۰/۲۹۷	۰/۳۲۴
میانگین		۰/۶۴۶	۰/۳۴۵

مطابق جدول (۸) نتایج برازش الگو توسط شاخص R² نیز نشان می‌دهد که الگوی پیشنهادی از برازش مناسبی برخوردار است. این نتایج حاکی از آن است که بین متخصصان مشارکت‌کننده در اعتبارسنجی پژوهش در خصوص مؤلفه‌های الگوی پیشنهادی توافق و هم‌گرایی وجود دارد.

سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده‌است.

$$GOF = \sqrt{Communnality \times R^2} \text{ مدل } GOF = \sqrt{0.345 \times 0.646} = 0.47$$

با توجه به نتایج فوق می‌توان گفت که مدل برازش قوی دارد. تمامی ضرایب بارهای عاملی از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این مدل دارد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف ارزیابی پیشران‌های رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌های دانش محور صورت گرفت. اولین مؤلفه اثرگذار در رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی وجود اخلاق حرفه‌ای افراد بود. رفتار نوآورانه افراد در سازمان منوط به داشتن اخلاق حرفه‌ای در عملکرد فردی و سازمانی است. وجود سیستم‌های قانونمند در اجرای وظایف سازمانی از مهمترین ابزارهای سازمان‌های بوروکراتیک بوده و

موفقیت سازمانی را در پی خواهد داشت (Renkema et al, 2022). از طرفی وجود اخلاق حرفه‌ای کاری در افراد سازمان باعث شکل‌گیری نوعی تعهد کاری در میان آنها خواهد شد. چنین سازمانی در برخورد با مشکلات پیش‌بینی نشده می‌تواند بر اساس رهنمون‌های بین سازمانی خود نتایج مثبتی را بگیرد (Sun et al, 2020). بعد توانمندی رفتاری کارکنان سازمان در بهبود رفتارهای نوآورانه آنها نقش مهمی ایفا می‌نماید. توانمندی رفتاری کارکنان می‌تواند باعث شکل‌گیری اشتیاق شغلی و نهایتاً بروز رفتارهای نوآورانه شود (Kianto et al, 2017). این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های (Irajirad & Lotfi Khatoonabad, 2019) و (Fujita et al, 2020) مطابقت دارد. آن‌ها به این نتیجه دست یافتند که توجه به مقوله توانمندسازی در بروز رفتارهای نوآورانه تاثیرگذار است. در ضمن قبول نمودن فرایندهای نوآوری در دانشگاه و پذیرش زیرساخت‌های مورد نیاز توسط کارکنان از مواردی است که در تولید ایده‌های ناب و نوآورانه نقش پررنگی داشته است. خودکنترلی یکی دیگر از ابعادی است که می‌تواند در توسعه رفتارهای نوآورانه در مراکز رشد دانش‌گاه‌ها نقش داشته باشد. کارکنانی که به مقوله خودکنترلی توجه می‌نمایند در انجام وظایف سازمانی عملکرد بهتری داشته و ضمن ارائه بازخوردهای کاری منظم سعی می‌نمایند تا افکار و ایده‌های خلاقانه خود را ارائه نمایند (Bauj Khushmian & sadoughi, 2022). خودکنترلی رفتاری زمینه‌پیدایش ایده‌های نوآورانه را در شخص ایجاد نموده و باعث می‌شود افراد بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و ذاتی خود به سوی تفکر نوآورانه روی آورند (Prieto et al, 2014). چنین کارکنانی در برخورد با مشکلات مختلف از روش‌های متفاوتی در سازمان استفاده می‌نمایند و در تلاش خواهند بود تا جهت تسهیل فرایندهای سازمانی بهترین روش کاری را اتخاذ نمایند. خودکارآمدی نوآورانه در تلاش خواهد بود تا رفتارهای سازمانی کارکنان را در یک خط مشی مشخص مشخص نموده و سطوح اعتماد به نفس را در آنها بالا ببرد (Li et al, 2018). کارکنانی که اعتماد به نفس بالاتری نسبت به همکاران خود دارند بهتر می‌توانند افکار و ایده‌های نوآورانه را اذهان خود پرورانند. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های (Kim, 2021)، (Lursu & Cann, 2020) و (Nikkhah Tekmedash et al, 2019) همسو بوده و پشتیبانی می‌شود. آن‌ها اذعان نمودند که ارزیابی عملکرد بر نوآوری بنیادی تأثیر معناداری دارد و وجود اعتماد به نفس بالا در افراد سازمان زمینه‌تشریک مساعی میان آنها را بهبود بخشیده و تبادل افکار میان آنها به راحتی انجام خواهد پذیرفت که موجب می‌شود افراد سازمان رفتارهای نوآورانه را بهتر شناسایی و به کار گیرند (Banmairuroy et al, 2022). از طرفی کارکنانی که درجه بالایی از انطباق‌پذیری را تجربه می‌نمایند نسبت به سایر همکاران خود در انجام فعالیتهای محوله سازمانی تمرکز نموده و وظایف شغلی خود را به انجام می‌رسانند. به موازات آن وجود آگاهی از رویه‌های شغلی کارکنان باعث می‌شود آنها عملکرد خود را به طور مرتب بازبینی نموده و بازخورد کاری مناسبی دریافت نمایند. چنین کاری باعث می‌شود تا روز به روز اشتباهات سازمانی آنها کاهش یافته و زمینه ایجاد رفتارهای مبتنی بر نوآوری در آنها توسعه یابد (Dehghani Soltani et al, 2020). مدیریت مشارکتی یکی دیگر از مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه رفتارهای نوآورانه است. بر این اساس تلاش می‌کنند با ایده پردازی و ارائه افکار خلاقانه روندی رو به رشد از فعالیت‌های سازمانی ارائه نمایند (Mousavi & Moghadam, 2022). این نتایج یافته‌های پژوهش‌های (Mousavi & Moghadam, 2022) و (Li et al, 2018) همسو بوده است. نتایج پژوهش آنها نشان داد که مدیریت مبتنی بر مشارکت می‌تواند به واسطه تجربه شغلی کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبتی داشته باشد. وجود پاداش‌های مالی و یا ارتقاء سمت‌های سازمانی از جمله مواردی هستند که انگیزه لازم را در کارکنان

بوجود می آورند. این مکانیسم باعث می شود تا کارکنان تمایل و رغبت بیشتری نسبت به ارائه افکار خود داشته و در تلاش خواهند بود تا رفتارهای نوآورانه جهت بهبود عملکرد خود و سازمان ارائه نمایند (Lohrasbi Nichkahi et al, 2023). مشارکت پذیری از دیگر مؤلفه‌هایی است که در رفتار نوآورانه تأثیر بسزایی دارد. مشارکت در تصمیم‌گیری باعث می شود تا جمع‌بندی بهتری نسبت به امور داشته و از زوایای مختلف به یک مسئله نگریسته شود (Konjkav Monfared et al, 2020). در این شرایط دوری از فرصت‌های شغلی استرس زا می تواند باعث آرامش فکری کارکنان شده و زمینه بروز افکار نوآورانه را فراهم آورد. این نتایج با یافته‌های پژوهش (Ramos-González et al, 2022) و (Rezaei Nesab & Dehghan Dehnavi, 2016) همسو بوده است. نتایج این پژوهش‌ها حاکی از آن بود که مسائل مبتنی بر دانش به طور نزدیک با عملکرد نوآوری ارتباط دارد. از دیگر مؤلفه‌های اثرگذار بر رفتار نوآورانه کارکنان تفکر بهنگام است. این بعد از جنبه‌های مختلفی ارزیابی می شود. یکی از این موارد تحلیل و ارزیابی شغلی است که شغل‌های مربوط به کارکنان را مورد سنجش و ارزیابی قرار می دهد (Madadi & Talebi, 2019). در این راستا توجه به مقوله مثبت اندیشی از اهمیت بسزایی برخوردار است. مثبت اندیشی در رفتار کارکنان سازمان بر اساس سلامت روانی و خودآگاهی کارکنان قابل تحلیل است. مادامی که کارکنان سازمان دارای روانی آسوده و به دور از تنش‌های فردی و سازمانی باشد بهتر می توان عملکرد نوآورانه را در افراد پایه‌ریزی نمود (Konjkav Monfared et al, 2020). چنین رفتاری خود ناشی از دانش مداری و خودآگاهی افراد در سطوح مختلف کاری است که از تمامی جنبه‌های شغلی مورد تأکید است (Fujita et al, 2020). رضایت شغلی از دیگر مؤلفه‌های مهم و اثرگذار بر بروز رفتارهای نوآورانه است. اینکه کارکنان احساس نمایند که در سازمان فردی مفید هستند و سازمان برای آنها ارزش زیادی قائل است می تواند در اطمینان پذیری کارکنان نقش داشته و آنها را نسبت به آینده سازمان متعهد نماید (Bauj Khushmian & sadoughi, 2022). عدالت محوری از دیگر مواردی است که در رفتار نوآورانه افراد سازمان تأثیر می گذارد. میزان قانون‌پذیری افراد و انجام دستورالعمل‌های سازمانی در قانونمند بودن کارکنان نقش مهمی دارد. دریافت و به کارگیری پیشنهادات کارکنان می تواند مسیرهای نادیده را در جلوی چشمان مدیران سازمان روشن نماید. اینکه تمامی افراد سازمان هر کدام نظری داشته باشند و ضمن توجه به همه آنها بازخورد ایده‌های آنها مورد لحاظ قرار گیرد، بهتر می تواند زمینه‌های رفتارهای نوآورانه را در افراد پایه‌ریزی نماید (Vakili et al, 2019). از دیگر مواردی که می توان در بروز رفتارهای نوآورانه کارکنان مؤثر دانست ارتباط بین بخشی است. پاسخگویی مستمر مدیران سازمان به کارکنان و حل مشکلات آنها می تواند در کاهش ابهامات شغلی افراد تأثیر گذاشته و زمینه ایجاد تفکرات نوآورانه را در افراد پایه‌ریزی می نماید (Khani Noghani, 2021). رقابت جویی از دیگر مؤلفه‌های شناسایی شده در بروز رفتارهای نوآورانه است. زمانی که کارکنان در انجام وظایف محوله تلاش نمایند تا بهترین عملکرد را نسبت به سایر همکاران خود داشته باشند، بهتر می توانند زمینه پیدایش رفتارهای نوآورانه را به وجود آورند (Konjkav Monfared et al, 2020). این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های (Banmairuroy et al, 2022) و (Khani Noghani, 2021) همسو بوده و پشتیبانی می شود. نتایج حاکی از آن بودند که نوآوری محیطی، نوآوری رهبری، نوآوری فردی، بازخورد محیطی و بازخورد فردی تأثیر انعطاف پذیری منابع انسانی بر رقابت پذیری سازمانی را تعدیل می کند. در نهایت ارزیابی عملکرد از دیگر مؤلفه‌های اثرگذار بر بروز رفتارهای نوآورانه در سازمان‌های دانش محور است. ارزیابی منابع انسانی از زوایای مختلف می تواند در توسعه تخصص‌های آنها و

ظرفیت‌های بالقوه آنها نقش مهمی ایفا نماید (Izadian Sheyjani & sadoughi, 2022). در این راستا ارزیابی عملکرد افراد که به‌طور مداوم و پیوسته انجام می‌گیرد باعث پیشرفت شغلی افراد سازمان شده و دانش‌مداری را در سطح سازمان رواج خواهد داد (Irajirad & Lotfi Khatoonabad, 2019). این نتایج با یافته‌های پژوهش (Rezaei Nesab & Dehghan Dehnavi, 2016) همسو بوده و پشتیبانی می‌شود. نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که خلاقیت‌مداری و ایجاد فرصت‌های نوآورانه می‌تواند در بروز عملکرد بهتر افراد نقش داشته باشد. از طرفی مدیریت و تسهیم دانش نیز جزء عوامل اثرگذار بر عملکرد سازمانی بوده‌اند.

توسعه رفتارهای نوآورانه یکی از وظایف اصلی مدیریت مراکز رشد دانشگاه‌ها محسوب می‌شود در نتیجه توصیه می‌شود برای پیشبرد اهداف این مراکز و کاهش هزینه تأمین و نگهداری نیروی انسانی، ابتدا مدیران با الگوی رفتارهای نوآورانه آشنا شده، سپس با برنامه ریزی و ایجاد زیرساخت‌ها به بسط و توسعه این زنجیره در این مراکز بپردازند. از آنجایی که نقش فرهنگ یکی از مهمترین مفاهیمی است که در علوم رفتاری وجود دارد و تغییر در فرهنگ منجر به تغییر رفتار می‌شود، پیشنهاد می‌شود با آموزش‌های لازم به نهادینه کردن ارزش‌های اساسی در جهت پشتیبانی، پیاده‌سازی و اصلاح مدیریت منابع سازمانی در تمام سطوح مراکز رشد دانشگاه‌ها صورت پذیرد. در این راستا بهتر است این مراکز دانش‌محور بر شایستگی‌های محوری خود متمرکز شده و با تدوین مدل شایستگی، یکپارچگی و همگرایی در زیرسیستم‌های منابع انسانی را تسهیل نموده و بدین گونه، الگوی رفتارهای نوآورانه مبتنی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی به بهینگی خواهد رسید. توانایی در قاطعیت، پاسخگویی و پافشاری مستمر در مسئولیت‌پذیری، به‌عنوان رکن اساسی بهسازی منابع انسانی و نوآوری رفتاری در سازمان‌های دانش‌محور بایستی باشد. در این راستا توانمندی‌های لازم در کشف نقاط قوت و ضعف خویش؛ برای رویارویی با مشکلات مختلف آموزشی و حرکت در مسیر پیشبرد و تعالی شغلی مورد تأکید است. بی‌تردید هر گونه مطالعه و فعالیت پژوهشی در زمان اجرا خالی از چالش و مشکلات نیست.

Reference

- Ajalli, M., & Souri, A. (2023). The impact of Internet of Things on human resource management during the fourth industrial revolution. *New Approaches in Management and Marketing*, 2(1), 156-171. Doi: 10.22034/jnamm.2023.423527.1033. (In Persian).
- Bahari, B., & Taheri rouzbahani, M. (2023). Designing an electronic human resources management model based on knowledge creation in knowledge-based companies. *Journal of value creating in Business Management*, 3(1), 106-121. Doi: 10.22034/jvcbm.2023.392785.1082. (In Persian).
- Banmairuroy, W., & Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200-209. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.09.001>
- Bauj Khushmian, E., & sadoughi, M. (2022). Identifying the dimensions and components of fundamental and strategic innovation with fuzzy Delphi technique. *Management and Educational Perspective*, 4(2), 85-103. doi: 10.22034/jmep.2022.351645.1130. (In Persian).
- Bauj Khushmian, E., & sadoughi, M. (2022). Presenting the basic and strategic innovation model in petrochemical design and construction companies. *Journal of value creating in Business Management*, 2(2), 51-75. doi: 10.22034/jbme.2022.351671.1033. (In Persian)
- Bensou, S., & Gerli, F., & Pizzi, C., & Boyatzis, R. E. (2020). The role of human capital in the diversity of behavioral innovation: linking behavioral competencies with different types of innovation. *Academy of management journal*, 60(3), 1164-1188. DOI:10.1093/icc/dtz062

- Dehghani Soltani, M., & Mesbahi, M., & Agheli Gouki, F. (2020). The Effect of Innovation Behavior on Organizational Performance with clarifying role of Intellectual Capital, Opportunism and Competitive Advantage in Hotel Industry. *Journal of Tourism and Development*, 9(3), 263-278. doi: 10.22034/jtd.2019.165734.1613. (In Persian).
- Fazlail, B., & Moazzami, M. (2023). The effect of organizational leadership style on human resource management while emphasizing the mediating role of competitive work environment. *Management and Educational Perspective*, 4(4), 114-142. doi: 10.22034/jmep.2023.378676.1149. (In Persian).
- Fujita, M., & Larsun, D., & Dafil, H. A., & Erkan, M. (2020). The role of empowerment in the relationship between innovative behavior and human resource strength. *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences*, 42-66.
- Irajirad, A., & Lotfi Khatoonabad, F. (2019). The Role of Empowerment in the Relationship between Innovative Behavior and Staff Creativity. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 9(1), 1-22. SID. <https://sid.ir/paper/223368/fa>. (In Persian).
- Jahangir, M., & Khorakian, A., & Lagzian, M. (2023). The Impacts of Work Engagement on Innovative Behavior with an Emphasis on the Mediatory Role of Sharing Mistakes. *Innovation Management Journal*, 5(1), 29-52. (In Persian).
- Khani Noghani, H. (2021). Examining the impact of human resource flexibility on organizational competitiveness with the moderating role of organizational innovation (Mashhad Municipality Region 3 employees). Master's Thesis in Human Resources, Hakimian Institute of Higher Education. (In Persian).
- Kianto, A., & Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11-20. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.07.018>
- Kim, K. (2021). The interplay between the social and economic human resource management systems on innovation capability and performance. *International Journal of Innovation Management*, 25(07), 113-145. DOI:10.1142/S1363919621500742
- Koednok, S., & Sungsanit, M. (2018). The influence of multilevel factors of human resource practices on innovative work behavior. *The Journal of Behavioral Science*, 13(1), 37-55. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/108305>
- Konjkav Monfared, A. R., & Saeida Ardakani, S., & Malekpour, L., & Barootkoob, M., & mohebali malmiri, M. (2020). Analyzing the Impact of Technological Innovation and Resource Commitment on Knowledge Management Capabilities to Increase the Competitive Advantage (Case Study: Knowledge Based Companies in Yazd Province). *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 3(3), 147-175. (In Persian).
- Kutieshat, R., & Farmanesh, P. (2022). The Impact of New Human Resource Management Practices on Innovation Performance during the COVID 19 Crisis: A New Perception on Enhancing the Educational Sector. *Sustainability*, 14(5), 2872-2891. DOI:10.3390/su14052872
- Lancker, J., & Mondelaers, K., & Wauters, E., & Van Huylenbroeck, G. (2016). The Organizational Innovation System: A systemic framework for radical innovation at the organizational level. *Technovation*, 52, 40-50. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2015.11.008>
- Li, Y., & Wang, M., & Van Jaarsveld, D. D., & Lee, G. K., & Ma, D. G. (2018). From employee-experienced high-involvement work system to innovation: An emergence-based human resource management framework. *Academy of Management Journal*, 61(5), 2000-2019. DOI:10.5465/amj.2015.1101
- Lohrasbi Nickkahi, G., & Sadoughi, M., & Taghipour, H. A., & Kazempour, E. (2023). Applying Human Resource Strategies in the Designing the Behavioral Innovation Model in the Exceptional Children Organization. *Iranian Journal of Educational Society*, 9(1), 337-348. doi: 10.22034/ijes.2023.2000509.1402. (In Persian).
- Lursu, C. D., & Cann, A. B. (2020). The relationship between organizational innovation and performance with the mediating variable of marketing innovation. *Research Policy*, 50(8), 103992.
- Madadi.R., & Talebi. B. (2019). Structural Analysis of Teacher's Job Innovation Based on Transformational Leadership. *MEO 2020*; 8 (2):83-102. URL: <http://journalieaa.ir/article-1-130-fa.html>. (In Persian).

- Mousavi Khatir, S. J., Naderi, A., & Farasatkah, M. (2021). Identification and Prioritization of the Components of Knowledge-Based Organization. , 13(52), 163-202. doi: 10.22034/jsfc.2021.91500. (In Persian).
- Mousavi, MN., & Moghadam.A. (2022). Investigate the effect of human resource participatory management practices on radical innovation through the mediation of knowledge sharing in knowledge-based companies in Tehran province. *Journal of research in Humanities Islamic*, 8(29):19-35. (In Persian).
- Moussa, N. B., & El Arbi, R. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18-25. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.12.001>
- Nikkhah Tekmedash, Y., & Hosseini, S. S., & Karami, A. (2019). The Impact of Knowledge-based Human Resources Management on Innovation Performance in Iranian Export SMEs. *Journal of International Business Administration*, 2(1), 1-21. doi: 10.22034/jiba.2019.9011. (In Persian).
- Ohadi, D., & Hazraty, M. (2024). Investigating the effect of cultural diversity on innovative work behavior and psychological adaptation with regard to the role of cultural intelligence (domestic and foreign senior experts working in South Pars Gas Complex Company). *New Approaches in Management and Marketing*, 2(2), 56-73. doi: 10.22034/jnamm.2024.428469.1042. (In Persian).
- Prieto, I. M., & Pérez-Santana, M. P. (2014). Managing innovative work behavior: the role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184-208. DOI:10.1108/PR-11-2012-0199
- Ramos-González, M. D. M., & Rubio-Andrés, M., & Sastre-Castillo, M. Á. (2022). Effects of socially responsible human resource management (SR-HRM) on innovation and reputation in entrepreneurial SMEs. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 18(3), 1205-1233. DOI: 10.1007/s11365-020-00720-8
- Renkema, M., & Meijerink, J., & Bondarouk, T. (2022). Routes for employee-driven innovation: how HRM supports the emergence of innovation in a formalized context. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(17), 3526-3559.
- Rezaei Nesab, A., & Dehghan Dehnavi, H. (2016). Examining the relationship between innovative behaviors and organizational performance. The first international conference of management elites. <https://civilica.com/doc/528932>. (In Persian).
- Sahami, I. (2020). Designing an open innovation model with a human capital approach in the steel industry (Study: Mobarakeh Steel Company). Specialized doctoral dissertation in the field of public administration, Isfahan University. (In Persian).
- Sun, J., & Chen, T., & Giannakis, G. B., & Yang, Q., & Yang, Z. (2020). Lazily aggregated quantized gradient innovation for communication-efficient federated learning. *IEEE Transactions on Pattern Analysis and Machine Intelligence*.
- Vakili, Y., & Jafarinia, S., & rafiee, N. (2019). The Effect of Human Resources Flexibility on Innovative Work Behavior: Explaining the Mediating Role of Psychological Capital. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 7(4), 31-52. DOI:20.1001.1.232215 18.1397.7.4.2.2. (In Persian).