IJMBEF
International Journal of Management, Business, Economics and Finance (IJMBEF)
مجله بین‌المللی مدیریت، کسب‌وکار، اقتصاد و مالی
https://ijmbef.ir
دوره ۲ – شماره ۲ (تابستان ۱۴۰۵) – صفحه ۱۷ تا ۳۱

طراحی و اعتبارسنجی مدل جامع مدیریت دانش در سازمان‌های دانش‌بنیان با رویکرد یادگیری سازمانی و شبکه‌های اجتماعی داخلی

فواد محیی زاده[۱]، محمد رضا مرشدی[۲]، ایمان طاهری خراسانی[۳]، پارسا ارشدی[۴]

۱- دانشجویی کارشناسی ارشد رشته مدیریت صنعتی گرایش تولید و عملیات دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیک تهران

foad.mohizade@gmail.com

۲- mohamedmorshdi۸۶۴@gmail.com

۳- imaan.taheri۲۰۰۹@gmail.com

۴- Parsaarshadi۹۹۷@gmail.com

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، طراحی، تدوین و اعتبارسنجی مدل یکپارچه و چندبعدی مدیریت دانش در سازمان‌های دانش‌بنیان، با تأکید بنیادین بر ظرفیت‌های یادگیری سازمانی و کارکردهای نوین شبکه‌های اجتماعی داخلی (ESN) است. سازمان‌های دانش‌بنیان به منزله پیشران‌های اقتصاد نوآوری، با شتاب فزاینده زوال دانش و پیچیدگی‌های تعاملات تخصصی مواجه‌اند؛ امری که ناکارآمدی رویکردهای مکانیکی و خطی مدیریت دانش سنتی را به وضوح نمایان ساخته است. این پژوهش از حیث هدف کاربردی و از حیث روش‌شناسی در زمره تحقیقات ترکیبی متوالی اکتشافی (کیفی-کمی) قرار دارد. در بخش کیفی، با بهره‌گیری از نظریه داده‌بنیاد (طرح نظام‌مند استراوس و کوربین) و انجام مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته عمیق با ۲۰ نفر از خبرگان، اساتید مدیریت فناوری و مدیران ارشد شرکت‌های دانش‌بنیان (که بر مبنای نمونه‌گیری نظری و اصل اشباع داده‌ها انتخاب شدند)، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های بنیادین مدل استخراج گردید. در بخش کمی، اعتبارسنجی تجربی مدل به شیوه پیمایشی مقطعی و با ابزار پرسشنامه محقق‌ساخته در جامعه آماری شامل مدیران فنی، پژوهشگران و مهندسان ارشد شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک‌های علم و فناوری انجام پذیرفت (حجم نمونه: ۳۴۵ نفر با نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای). تحلیل داده‌های کمی از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری بر پایه روش حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزارهای SmartPLS ۴ و SPSS ۲۸ به انجام رسید. یافته‌های پژوهش نشان داد که سازه شبکه‌های اجتماعی داخلی مشتمل بر سه بُعد «قابلیت اتصال شبکه‌ای و دسترسی آنی»، «همکاری و تعامل محتوایی چندرسانه‌ای» و «تسهیم دانش ضمنی و سرمایه اجتماعی» تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری بر فرآیندهای مدیریت دانش (β = ۰.۳۸۲، t = ۸۴.۶، p < ۰.۰۰۱) و یادگیری سازمانی (β = ۰.۴۱۲، t = ۳۳.۷، p < ۰.۰۰۱) دارد. همچنین، یادگیری سازمانی با ابعاد «ظرفیت جذب دانش»، «یادگیری اکتشافی» و «یادگیری بهره‌بردارانه»، پیش‌بینی‌کننده قدرتمند کارآمدی فرآیندهای مدیریت دانش (β = ۰.۴۴۱، t = ۱۲.۸، p < ۰.۰۰۱) و نوآوری عملکردی سازمان (β = ۰.۳۶۵، t = ۹۲.۵، p < ۰.۰۰۱) است. تحلیل آزمون میانجی‌گری سوبل و رویکرد بوت‌استرپینگ تأیید نمود که فرآیندهای خلق، پالایش، ذخیره‌سازی، تسهیم و به‌کارگیری دانش به عنوان متغیر میانجی کامل، مسیر تأثیر شبکه‌های اجتماعی داخلی بر دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و شتاب‌بخشی به نوآوری باز را تبیین می‌نمایند. برازش کلی مدل با شاخص SRMR معادل ۰.۰۴۸ و GOF معادل ۰.۶۱۲ در سطح بسیار مطلوب ارزیابی شد. بر مبنای این نتایج، پیاده‌سازی زیرساخت‌های شبکه‌ای تعاملی مبتنی بر گفتمان آزاد و فرهنگ بازخورد سازمانی، زمینه‌ساز پویایی شناختی و تجاری‌سازی پایدار دستاوردهای علمی در بستر اقتصاد دانش‌بنیان است.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش پویا، یادگیری سازمانی، شبکه‌های اجتماعی داخلی (ESN)، شرکت‌های دانش‌بنیان

دوره ۲ – شماره ۲ (تابستان ۱۴۰۵) – صفحه ۱۷ تا ۳۱

۱. مقدمه

در عصر گذار به اقتصاد مبتنی بر دانش و تحولات شتابان انقلاب صنعتی چهارم، دانش دیگر صرفاً یکی از منابع تولید در کنار زمین، کار و سرمایه تلقی نمی‌شود، بلکه به تعبیر دراکر و نوناکا، یگانه منبع راهبردی برای خلق ارزش افزوده، تاب‌آوری سازمانی و بقا در محیط‌های رقابتی متلاطم به شمار می‌آید. سازمان‌ها و شرکت‌های دانش‌بنیان، نهادهایی هستند که دارایی‌های نامشهود، صلاحیت‌های دانشی متخصصان، و توانمندی تبدیل داده و اطلاعات به فناوری‌ها و محصولات نوآورانه، شاکله هویتی و هسته عملیاتی آن‌ها را شکل می‌دهد. این مجموعه‌ها با وابستگی شدید به سرمایه فکری و دارایی‌های نامشهود، با چالش‌های فزاینده‌ای نظیر شتاب زوال چرخه‌های فناوری، نرخ بالای جابه‌جایی نخبگان و سرریز دانش روبه‌رو هستند. مدیریت دانش (Knowledge Management) در مفهوم کلاسیک آن، بر مخازن داده‌های ساختاریافته، سیستم‌های مستندسازی متمرکز و رویه‌های پایگاه دانش بالا به پایین متکی بود؛ اما تجربه دو دهه اخیر نشان داده است که این سامانه‌های سنتی به تنهایی قادر به هدایت و بهره‌برداری از دانش پویا، زمینه‌مند و به شدت ضمنی (Knowledge Tacit) موجود در ذهن کارکنان دانش‌محور نیستند. در شرایطی که بخش اعظم تخصص‌های حیاتی در سازمان‌های فناورانه در قالب مدل‌های ذهنی، بینش‌های شهودی و تجارب زیسته افراد نهفته است، الگوهای ایستا در ذخیره‌سازی، به گورستان اطلاعات ناکارآمد تبدیل می‌گردند.

یکی از اصلی‌ترین سازوکارهای ارتقای پویایی دانش در سازمان، توانمندی «یادگیری سازمانی» (Organizational Learning) است. یادگیری سازمانی فرآیندی است که طی آن سازمان از طریق تجربه، تعامل با محیط و پردازش بازخوردها، ساختارهای ادراکی، تئوری‌های در عمل و مدل‌های رفتاری خود را بازسازی و ارتقا می‌بخشد. بدون ظرفیت جذب (Capacity Absorptive) و توانایی یادگیری اکتشافی و بهره‌بردارانه، فرآیندهای مدیریت دانش در سطح انتقال مکانیکی داده‌ها متوقف مانده و به خلق بینش جدید یا نوآوری در محصول و خدمت منتهی نمی‌گردند. با این وجود، یادگیری سازمانی نیز به بسترها و مجاری ارتباطی نیازمند است که جریان آزاد اطلاعات را فراتر از سلسله‌مراتب صلب و ساختارهای جزیره‌ای (Silos) محقق سازد. در سازمان‌های دانش‌بنیان، موانع بوروکراتیک و فاصله‌های فیزیکی یا بخشی اغلب مانع از هم‌افزایی فکری میان تیم‌های تحقیق و توسعه، مهندسی و بازاریابی می‌شود. این گسست ارتباطی، موجب دوباره‌کاری‌های پرهزینه، اتلاف زمان در حل مسائل پیشین و ناتوانی در تجمیع خرد جمعی می‌گردد.

در راستای پاسخ‌گویی به این تنگنای ساختاری، ظهور فناوری‌های تعاملی نسل جدید و به ویژه «شبکه‌های اجتماعی داخلی» (ESN – Networks Social Enterprise) افق‌های بدیعی را در برابر نظام‌های مدیریت دانش گشوده است. پلتفرم‌های اجتماعی سازمانی نظیر Slack، Teams Microsoft، Yammer، Workplace و سیستم‌های گفتگوی اختصاصی شبکه‌ای، ساختارهای تعاملی نوینی مبتنی بر ارتباطات افقی، گفتگوی چندسویه، قابلیت رویت فعالیت‌ها (Visibility Social)، برچسب‌گذاری تخصص‌ها (Finding Expertise) و همکاری غیرهم‌زمان ایجاد کرده‌اند. این ابزارها بستری تعاملی فراهم می‌سازند که در آن کارکنان می‌توانند به راحتی از ابهامات کاری پرده بردارند، تجارب خود را در قالب گفتمان‌های باز به اشتراک بگذارند، و به سرعت به خبرگان موضوعی در گستره سازمان دسترسی یابند. شواهد تجربی و مبانی نظری سال‌های اخیر (از جمله پژوهش‌های ۲۰۲۲ تا ۲۰۲۵) گویای آن است که شبکه‌های اجتماعی داخلی نقشی بنیادین در تسهیل تسهیم دانش ضمنی، ارتقای سرمایه اجتماعی و شکل‌گیری جوامع عمل (Practice of Communities) ایفا می‌کنند. با این حال، استفاده صرف از پلتفرم‌های فناوری بدون وجود بستر فرهنگ یادگیری، ساختار سازمانی تسهیل‌کننده و فرآیندهای نظام‌مند مدیریت دانش، اغلب به پدیده بار اضافه اطلاعاتی (Overload Information)، اتلاف وقت و تعاملات سطحی منجر می‌شود.

دوره ۲ – شماره ۲ (تابستان ۱۴۰۵) – صفحه ۱۷ تا ۳۱

علیرغم ادبیات گسترده در حوزه‌های مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و ابزارهای ارتباطی وب، بررسی‌های نظام‌مند حاکی از وجود شکاف‌های مفهومی و تجربی اساسی است. نخست آنکه بخش اعظم پژوهش‌های گذشته هر یک از این سازه‌ها را به صورت منفک یا در قالب روابط دوگانه مورد بررسی قرار داده‌اند و مدلی جامع و بومی‌سازی شده که تعامل هم‌افزای ESN و ظرفیت‌های یادگیری سازمانی را در پیشبرد چرخه حیات دانش درون شرکت‌های دانش‌بنیان تبیین و اعتبارسنجی کند، به ندرت توسعه یافته است. دوم آنکه ویژگی‌های منحصربه‌فرد بافت اکوسیستم فناوری و شرکت‌های نوپای دانش‌بنیان—نظیر اندازه کوچک تا متوسط، ساختارهای منعطف، سرعت تغییرات پروژه‌ای و حساسیت بالای مالکیت فکری—نیازمند مدل‌سازی ویژه‌ای است که تفاوت‌های بنیادین آن با بنگاه‌های بزرگ سنتی لحاظ شود. از این رو، مسئله محوری پژوهش حاضر چنین تدوین می‌گردد: «مدل یکپارچه مدیریت دانش مبتنی بر رویکرد یادگیری سازمانی و شبکه‌های اجتماعی داخلی در سازمان‌های دانش‌بنیان از چه ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی تشکیل شده است و این مدل تا چه میزان از اعتبار تجربی و برازش ساختاری در جامعه شرکت‌های دانش‌بنیان برخوردار می‌باشد؟»

۱-۱. اهداف و سوالات پژوهش

هدف غایی این تحقیق، بازطراحی پارادایم مدیریت دانش در زیست‌بوم شرکت‌های دانش‌بنیان از طریق پیوند زدن رفتار شبکه‌ای کارکنان در پلتفرم‌های ESN با توانمندی‌های پویای یادگیری سازمانی است. به منظور دستیابی به این مقصود، اهداف ویژه و سوالات پژوهش در قالب زیر تبیین می‌گردد:

۱. مؤلفه‌ها و ابعاد کلیدی شبکه‌های اجتماعی داخلی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در سازمان‌های دانش‌بنیان کدامند؟

۲. مدل مفهومی یکپارچه پیونددهنده شبکه‌های اجتماعی داخلی و یادگیری سازمانی با فرآیندهای مدیریت دانش چگونه ترسیم می‌شود؟

۳. آیا قابلیت‌های شبکه‌های اجتماعی داخلی تأثیر معناداری بر شتاب‌بخشی به یادگیری سازمانی و چرخه مدیریت دانش دارند؟

۴. آیا فرآیندهای مدیریت دانش نقش میانجی در ارتقای نوآوری و عملکرد رقابتی تحت تأثیر ESN و یادگیری سازمانی ایفا می‌کنند؟

۵. مدل تدوین‌شده تا چه میزان از برازش آماری و اعتبار سازه (همگرا، واگرا و ساختاری) در جامعه مورد مطالعه برخوردار است؟

۲. پیشینه نظری و تجربی پژوهش

۲-۱. پارادایم مدیریت دانش پویا در زیست‌بوم سازمان‌های دانش‌بنیان

مدیریت دانش فرآیندی جامع و نظام‌مند برای شناسایی، اکتساب، خلق، ذخیره‌سازی، تسهیم، ارزیابی و به‌کارگیری دانش به منظور ارتقای بهره‌وری و مزیت رقابتی است (Takeuchi, & Nonaka ۲۰۲۱). در تبیین مدیریت دانش، صاحب‌نظران عموماً دو پارادایم «فناوری‌محور / کدیفیکاسیون» و «انسان‌محور / شخصی‌سازی» را تفکیک می‌کنند. در پارادایم نخست، دانش به مثابه یک شیء یا بسته اطلاعاتی در نظر گرفته می‌شود که قابلیت استخراج، ذخیره در پایگاه‌های داده و بازخوانی دارد. این دیدگاه اگرچه در ثبت فرآیندهای تکرارپذیر و داده‌های عملیاتی مؤثر است، اما در تبیین جریان دانش تخصصی شرکت‌های دانش‌بنیان با نارسایی مواجه است. شرکت‌های دانش‌بنیان بر پایه نوآوری‌های پیشرفته و حل مسائل مبهم و غیرساختاریافته فعالیت می‌کنند. بخش اعظم ارزش خلق‌شده در این شرکت‌ها از دانش ضمنی نشأت می‌گیرد؛ دانشی که عمیقاً در تجربیات شخصی، مهارت‌های

دوره ۲ – شماره ۲ (تابستان ۱۴۰۵) – صفحه ۱۷ تا ۳۱

فنی، ارزش‌ها و مدل‌های ذهنی افراد ریشه داشته و بیان صریح آن در قالب اسناد مکتوب بسیار دشوار است (Alavi & Leidner, ۲۰۲۲).

در چنین محیطی، مدل چرخه دانش نوناکا (SECI: جامعه‌پذیری، برونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی) نقشی کلیدی می‌یابد، اما شتاب دگرگونی‌های دیجیتال نیازمند بازتعریف این چرخه‌ها در چارچوب بسترهای آنلاین و ابزارهای ارتباطی نسل جدید است. مدیریت دانش در بافت دانش‌بنیان باید از یک ساختار ثابت و از بالا به پایین به یک «اکوسیستم یادگیرنده خودسازمان‌ده» مبدل گردد؛ اکوسیستمی که در آن جریان‌های افقی، بازخورد مداوم، و انباشت جمعی تجارب، مانع از هدررفت منابع و دوباره‌کاری‌های پژوهشی شود.

۲-۲. ظرفیت‌های یادگیری سازمانی و پیوند آن با چابکی دانشی

یادگیری سازمانی به منزله فرآیند پویای ارتقای دانش، بینش و توانمندی‌های جمعی از طریق تعامل، تجربه و آزمایشگری تعریف می‌شود (Senge, ۲۰۲۰; Schön, & Argyris ۲۰۲۲). در نظریه‌های نوین مدیریت راهبردی، یادگیری سازمانی پیش‌نیاز اصلی انطباق‌پذیری و چابکی است. مارس (March) یادگیری سازمانی را در قالب دو فرآیند مکمل تبیین می‌کند: «یادگیری اکتشافی» (Exploration) که شامل جستجو، کشف، تنوع‌بخشی، ریسک‌پذیری و نوآوری رادیکال است، و «یادگیری بهره‌بردارانه» (Exploitation) که معطوف به بهبود تدریجی، ارتقای کارایی رویه‌ها، استانداردسازی و تعمیق شایستگی‌های کنونی است. سازمان‌های دانش‌بنیان برای موفقیت پایدار ملزم به دستیابی به «دوسوتوانی سازمانی» (Organizational Ambidexterity) هستند؛ یعنی توانایی هم‌زمان توازن میان کشف فرصت‌های نوظهور فناورانه و بهره‌برداری بهینه از دارایی‌های دانشی موجود (O'Reilly, & Tushman ۲۰۲۱).

علاوه بر این، مفهوم «ظرفیت جذب دانش» (Capacity Absorptive) که نخستین بار توسط کوهن و لوینتال مطرح شد، به عنوان توانایی یک سازمان در شناسایی ارزش اطلاعات بیرونی جدید، درون‌سازی آن و به‌کارگیری تجاری آن تعریف می‌شود (George, & Zahra ۲۰۲۲). ظرفیت جذب نقشی شتاب‌دهنده میان داده‌های خارجی و خلق دانش داخلی ایفا می‌کند. سازمانی که از ظرفیت یادگیری پایینی برخوردار است، حتی با بهترین پایگاه‌های اطلاعاتی و نرم‌افزارهای گران‌قیمت نیز قادر به تبدیل داده‌ها به نوآوری رقابتی نخواهد بود.

۲-۳. شبکه‌های اجتماعی داخلی (ESN) به مثابه توانمندساز تعاملات دانشی

شبکه‌های اجتماعی داخلی (Networks Social Enterprise) پلتفرم‌های دیجیتال مبتنی بر وب و موبایل درون‌سازمانی هستند که به کارکنان اجازه می‌دهند تا به برقراری ارتباطات غیررسمی، اشتراک‌گذاری پیام‌ها، اسناد و ایده‌ها، تشکیل گروه‌های کاری مجازی و دنبال کردن فعالیت‌های سایر همکاران بپردازند (Leonardi et al., ۲۰۲۳). برخلاف ایمیل‌های سنتی که ارتباطاتی تک‌به‌تک و درون حباب‌های بسته ایجاد می‌کنند، پلتفرم‌های ESN ارتباطاتی «چندبه‌چند»، شفاف و قابل جستجو پدید می‌آورند. لئوناردی مفهوم «قابلیت رویت اجتماعی» (Visibility Social) را معرفی می‌کند که طی آن کارکنان می‌توانند مشاهده کنند چه کسی با چه کسی ارتباط دارد، چه دانشی در حال رد و بدل شدن است، و چه فردی در یک موضوع خاص صاحب‌نظر است. این شفافیت اجتماعی موانع سنتی دسترسی به اطلاعات را فروریخته و جستجوی تخصص را به شدت تسهیل می‌کند.

بر پایه نظریه سرمایه اجتماعی (Theory Capital Social)، شبکه‌های اجتماعی داخلی ابعاد سه‌گانه سرمایه اجتماعی را تقویت می‌نمایند: بعد ساختاری (تراکم پیوندها و گستره شبکه ارتباطی)، بعد رابطه‌ای (اعتماد متقابل، تعهد و هنجارهای تسهیم

دوره ۲ – شماره ۲ (تابستان ۱۴۰۵) – صفحه ۱۷ تا ۳۱

داوطلبانه)، و بعد شناختی (زبان، کدها و چشم‌انداز مشترک) (Ghoshal, & Nahapiet ۲۰۲۲). این پلتفرم‌ها هزینه اصطکاک مبادله دانش را به حداقل رسانده و بستری ایده‌آل برای بروز رفتارهای فرانقشی و تسهیم داوطلبانه دانش فراهم می‌آورند.

۲-۴. سنتز پیشینه تجربی و تبیین شکاف‌های پژوهشی

بررسی ادبیات سال‌های اخیر پیوند تنگاتنگ این متغیرها را به اثبات رسانده است. وانگ و چن (Chen, & Wang ۲۰۲۳) در مطالعه‌ای روی شرکت‌های فناوری اطلاعات در شرق آسیا نشان دادند که تعاملات غیررسمی در پلتفرم‌های دیجیتال داخلی، اثر مثبتی بر ظرفیت نوآوری محصول دارد و این رابطه از طریق فرهنگ باز یادگیری تعدیل می‌شود. حسینی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی بر روی سازمان‌های دانش‌محور ایرانی دریافتند که نبود سازوکارهای اشتراک دانش تعاملی، نرخ خروج سرمایه فکری را افزایش می‌دهد. ژائو و همکاران (Zhao et al., ۲۰۲۴) ثابت کردند که استفاده راهبردی از شبکه‌های اجتماعی سازمانی موجب ارتقای رفتارهای یادگیری فعال و کاهش دوباره‌کاری‌های مهندسی می‌گردد. همچنین احمدپور و شریفی (۱۴۰۳) نشان دادند که زیرساخت‌های فناوری ارتباطی بدون توانمندسازی سرمایه انسانی و بازطراحی رویه‌های انگیزشی نمی‌تواند مزیت رقابتی خلق کند. کومار و ردی (Reddy, & Kumar ۲۰۲۵) نیز نشان دادند که مدیریت دانش زمانی به حداکثر بازدهی می‌رسد که پلتفرم‌های ESN نه به عنوان ابزار ارتباطی صرف، بلکه به عنوان محیط کار دیجیتال و بستر یادگیری تیمی تعبیه شوند.

جدول ۱. خلاصه‌ای از مهم‌ترین مطالعات تجربی داخلی و بین‌المللی مرتبط با موضوع

ردیف	نویسنده (سال)	عنوان یا محور پژوهش	روش‌شناسی / جامعه	مهم‌ترین یافته‌ها و دستاوردها
۱	Leonardi et al. (۲۰۲۳)	شفافیت ارتباطات و تسهیم دانش در شبکه‌های اجتماعی سازمانی	کمی، پیمایشی / شرکت‌های فناور چندملیتی	رویت‌پذیری اجتماعی ارتباطات موجب شتاب در کشف تخصص‌ها و کاهش ۳۵ درصدی خطاهای موازی شد.
۲	Chen & Wang (۲۰۲۳)	نقش میانجی یادگیری سازمانی در پیوند ESN و نوآوری چابک	مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) / بنگاه‌های دانش‌بنیان	پلتفرم‌های داخلی یادگیری سازمانی دوسوتوان را تحریک کرده و فرآیند تبدیل دانش ضمنی را تسهیل می‌کنند.
۳	حسینی و همکاران (۱۴۰۲)	شناسایی پیشایندهای تسهیم دانش در مراکز رشد فناوری دانشگاهی	رویکرد ترکیبی (کیفی دلفی - کمی) / ۱۸۰ پژوهشگر	عوامل ارتباطی تعاملی و اعتماد بین‌فردی بیشترین وزن را در استمرار چرخه حیات دانش تیمی دارند.
۴	Zhao et al. (۲۰۲۴)	تاثیر شبکه‌های سازمانی بر ظرفیت جذب و رفتار اشتراک دانش	پیمایشی طولی / شرکت‌های پیشرفته بیوتکنولوژی	شبکه‌های ESN ظرفیت جذب بالقوه سازمان را به ظرفیت جذب محقق‌شده و عملیاتی تبدیل می‌کنند.
۵	احمدپور و شریفی (۱۴۰۳)	مدل‌سازی پویایی‌های سرمایه فکری در شرکت‌های دانش‌بنیان نوپا	روش معادلات ساختاری PLS / ۲۴۰ مدیر و کارشناس	یکپارچگی رویه‌های یادگیری تیمی با مخازن دانش باز نقشی قطعی در خلق ارزش و درآمدزایی ایفا می‌کند.
۶	Reddy & Kumar (۲۰۲۵)	هم‌افزایی اکوسیستم دیجیتال و مدیریت دانش در ارتقای تاب‌آوری	فراتحلیل و مدل‌سازی تجربی / ۶۵ شرکت های‌تک	طراحی پلتفرم‌های ESN منطبق بر نیاز کاربران، نرخ موفقیت فرآیندهای مدیریت دانش را به بالای ۷۸ درصد رساند.

دوره ۲ – شماره ۲ (تابستان ۱۴۰۵) – صفحه ۱۷ تا ۳۱

۲-۵. تدوین فرضیه‌های پژوهش و الگوی مفهومی

با اتکا به چارچوب نظری دیدگاه مبتنی بر منابع (RBV)، نظریه قابلیت‌های پویا (Capabilities Dynamic) و سرمایه اجتماعی، فرضیه‌های پژوهش حاضر به شرح زیر صورتبندی می‌گردند:

فرضیه ۱ (H۱): قابلیت‌های شبکه‌های اجتماعی داخلی (ESN) تأثیر مثبت و معناداری بر فرآیندهای مدیریت دانش در سازمان‌های دانش‌بنیان دارند.

فرضیه ۲ (H۲): قابلیت‌های شبکه‌های اجتماعی داخلی (ESN) تأثیر مثبت و معناداری بر ارتقای یادگیری سازمانی دارند.

فرضیه ۳ (H۳): یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر فرآیندهای مدیریت دانش در سازمان‌های دانش‌بنیان دارد.

فرضیه ۴ (H۴): فرآیندهای مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد نوآوری شرکت‌های دانش‌بنیان دارند.

فرضیه ۵ (H۵): یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد نوآوری شرکت‌های دانش‌بنیان دارد.

فرضیه ۶ (H۶): فرآیندهای مدیریت دانش در رابطه میان شبکه‌های اجتماعی داخلی و عملکرد نوآوری نقش میانجی معنادار ایفا می‌کنند.

فرضیه ۷ (H۷): فرآیندهای مدیریت دانش در رابطه میان یادگیری سازمانی و عملکرد نوآوری نقش میانجی معنادار ایفا می‌کنند.

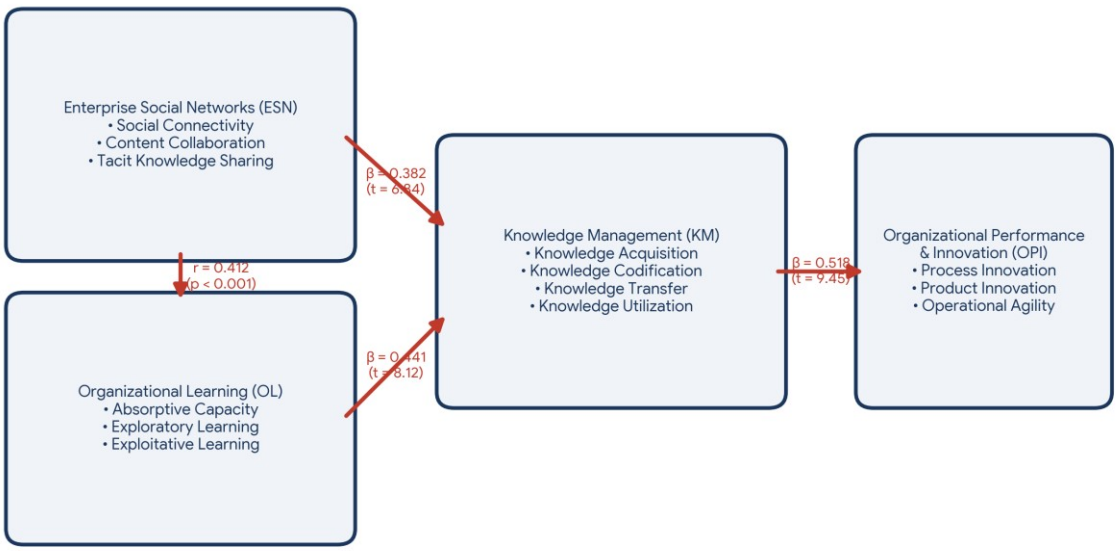


Figure ۱. Conceptual Framework of Knowledge Management Driven by ESN and Organizational Learning

۳. روش‌شناسی پژوهش (مواد و روش‌ها)

دوره ۲ – شماره ۲ (تابستان ۱۴۰۵) – صفحه ۱۷ تا ۳۱

پژوهش حاضر از نظر جهت‌گیری، یک تحقیق «کاربردی-توسعه‌ای» و از حیث ماهیت و نحوه گردآوری داده‌ها، یک پژوهش «آمیخته اکتشافی متوالی» (Design Exploratory Sequential Qualitative-Quantitative) است. در فاز نخست، از روش‌شناسی کیفی نظریه داده‌بنیاد (Theory Grounded) بر اساس رهیافت نظام‌مند استراوس و کوربین به منظور کشف پدیده‌ها، شرایط علّی، بسترهای حاکم، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای پیاده‌سازی مدیریت دانش مبتنی بر ESN و یادگیری استفاده گردید. در فاز دوم، مدل مستخرج در فاز کیفی، به شیوه توصیفی-پیمایشی و مقطعی از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) مورد اعتبارسنجی تجربی قرار گرفت.

انتخاب رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) به جای رویکردهای مبتنی بر کوواریانس (CB-SEM) بر چند دلیل متقن علمی استوار است: اولاً، این روش برای مدل‌های پیچیده با تعداد متغیرهای پنهان و آشکار بالا و ساختارهای مرتبه دوم بسیار انعطاف‌پذیر و کارآمد است. ثانیاً، نیازی به برقراری پیش‌فرض توزیع نرمال چندمتغیره در داده‌ها ندارد. ثالثاً، پژوهش حاضر دارای رویکرد اکتشافی و توسعه تئوریک در بافت نوین سازمان‌های دانش‌بنیان بوده و PLS-SEM بهترین پیش‌بینی‌کنندگی را برای اهداف توسعه نظری ارائه می‌دهد.

۳-۱. جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

در بخش کیفی، جامعه آماری متشکل از صاحب‌نظران دانشگاهی در حوزه مدیریت فناوری اطلاعات، مدیران عامل، مدیران تحقیق و توسعه (R&D) و مدیران دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک‌های علم و فناوری بود. نمونه‌گیری در این مرحله با روش «نمونه‌گیری نظری و هدفمند» صورت پذیرفت. مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته عمیق با ۲۰ نفر از خبرگان تا دستیابی به «اشباع نظری» (Saturation Theoretical) ادامه یافت؛ به‌طوری‌که در مصاحبه‌های هجدهم، نوزدهم و بیستم کد یا مقوله مفهومی جدیدی اضافه نگردید.

در بخش کمی، جامعه آماری شامل کلیه مدیران میانی، کارشناسان ارشد، پژوهشگران و مهندسان شاغل در شرکت‌های دانش‌بنیان نوع ۱ و نوع ۲ در حوزه‌های تخصصی فناوری اطلاعات و ارتباطات، زیست‌فناوری، هوش مصنوعی، تجهیزات پیشرفته پزشکی و مواد نوین بود که سابقه استقرار و استفاده مستمر از بسترهای شبکه‌ای داخلی و سامانه‌های تعاملی را داشتند (جامعه تقریبی حدود ۳۸۰۰ نفر). بر اساس فرمول کوکران برای جوامع نامحدود، حداقل حجم نمونه ۳۴۹ نفر محاسبه گردید. با توجه به احتمال ریزش پرسشنامه‌ها، تعداد ۴۰۰ پرسشنامه به صورت الکترونیکی و حضوری با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (بر حسب حوزه صنعتی و اندازه شرکت) توزیع شد. در نهایت، ۳۴۵ پرسشنامه کامل، بدون نقص و قابل استفاده بازگردانده شد و مبنای تحلیل آماری قرار گرفت (نرخ بازگشت: ۲۵.۸۶ درصد).

جدول ۲. مشخصات جمعیت‌شناختی و ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان (n = ۳۴۵)

متغیر جمعیت‌شناختی	طبقات / گروه‌ها	فراوانی (نفر)	درصد فراوانی	درصد تجمعی
جنسیت	مرد: ۲۳۸ نفر | زن: ۱۰۷ نفر	۳۴۵	۶۹٪ مرد | ۳۱٪ زن	۱۰۰٪
تحصیلات	کارشناسی: ۵۲ نفر | کارشناسی ارشد: ۲۱۴ نفر | دکتری: ۷۹ نفر	۳۴۵	۱۵٪ | ۶۲٪ | ۲۲٪	۱۰۰٪

دوره ۲ – شماره ۲ (تابستان ۱۴۰۵) – صفحه ۱۷ تا ۳۱

رده سنی	زیر ۳۰ سال: ۴۵ نفر | ۳۱ تا ۴۰ سال: ۱۹۸ نفر | بالای ۴۰ سال: ۱۰۲ نفر	۳۴۵	۰٪.۱۳ | ۴٪.۵۷ | ۶٪.۲۹	۱۰۰٪
سابقه کار حرفه‌ای	زیر ۳ سال: ۴۱ نفر | ۳ تا ۷ سال: ۱۶۷ نفر | بالای ۷ سال: ۱۳۷ نفر	۳۴۵	۹٪.۱۱ | ۴٪.۴۸ | ۷٪.۳۹	۱۰۰٪
حوزه فعالیت شرکت	فناوری اطلاعات و نرم‌افزار: ۱۵۵ | زیست‌فناوری: ۷۲ | تجهیزات پزشکی: ۶۴ | مواد و سایر: ۵۴	۳۴۵	۹٪.۴۴ | ۹٪.۲۰ | ۵٪.۱۸ | ۷٪.۱۵	۱۰۰٪
سمت شغلی	مدیر ارشد و میانی: ۶۲ | رهبر تیم فنی: ۹۸ | متخصص ارشد R&D: ۱۸۵	۳۴۵	۰٪.۱۸ | ۴٪.۲۸ | ۶٪.۵۳	۱۰۰٪
سابقه استفاده از ESN	کمتر از ۱ سال: ۲۸ | ۱ تا ۳ سال: ۱۹۳ | بیش از ۳ سال: ۱۲۴	۳۴۵	۱٪.۸ | ۹٪.۵۵ | ۰٪.۳۶	۱۰۰٪

۲-۳. ابزار سنجش، روایی و پایایی

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در بخش کمی، پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای بود که گویه‌های آن با بهره‌گیری از خروجی‌های کدگذاری فاز کیفی، تحلیل ادبیات تطبیقی و مقیاس‌های استاندارد معتبر بین‌المللی استخراج و بومی‌سازی شد. گویه‌ها بر مبنای طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) طراحی شدند. سازه‌های اصلی و ابعاد سنجش به شرح زیر سازماندهی گردیدند:

۱. شبکه‌های اجتماعی داخلی (ESN): شامل ۱۲ گویه در ۳ بُعد «قابلیت اتصال شبکه‌ای و دسترسی آنی» (۴ گویه)، «همکاری و تعامل محتوایی چندرسانه‌ای» (۴ گویه) و «تسهیم دانش ضمنی و سرمایه اجتماعی» (۴ گویه).

۲. یادگیری سازمانی (OL): شامل ۱۲ گویه در ۳ بُعد «ظرفیت جذب دانش» (۴ گویه)، «یادگیری اکتشافی» (۴ گویه) و «یادگیری بهره‌بردارانه» (۴ گویه).

۳. فرآیندهای مدیریت دانش (KM): شامل ۱۶ گویه در ۴ بُعد «اکتساب و خلق دانش» (۴ گویه)، «پالایش و ذخیره‌سازی دانش» (۴ گویه)، «تسهیم و انتشار دانش» (۴ گویه) و «به‌کارگیری و تجاری‌سازی دانش» (۴ گویه).

۴. عملکرد نوآوری و سازمانی (OPI): شامل ۸ گویه در ۲ بُعد «نوآوری در محصول و فرآیند» (۴ گویه) و «چابکی و کارایی عملیاتی» (۴ گویه).

به منظور سنجش روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه در اختیار ۱۲ نفر از اساتید دانشگاهی و ۸ نفر از خبرگان ارشد صنعتی قرار گرفت و شاخص‌های نسبت روایی محتوایی (CVR > ۷۸.۰) و شاخص روایی محتوایی (CVI > ۸۵.۰) تایید گردید. همچنین جهت کنترل سوگیری روش مشترک (Bias Method Common)، آزمون تک‌عاملی هارمن انجام شد؛ عاملی بیش از ۳۱٪.۴ واریانس را تبیین نکرد که نشان می‌دهد خطای روش مشترک داده‌ها را مخدوش نساخته است.

۴. تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

دوره ۲ – شماره ۲ (تابستان ۱۴۰۵) – صفحه ۱۷ تا ۳۱

فرآیند تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو مرحله اساسی صورت پذیرفت: فاز اول شامل تحلیل کیفی و استخراج مقوله‌ها با نرم‌افزار MAXQDA ۲۰۲۲، و فاز دوم شامل ارزیابی مدل اندازه‌گیری (پایایی، روایی همگرا و واگرا) و مدل ساختاری (آزمون ضرایب مسیر، معناداری آماری و ضرایب تعیین) با استفاده از بسته نرم‌افزاری SmartPLS ۴ و SPSS ۲۸.

۴-۱. یافته‌های بخش کیفی (نظریه داده‌بنیاد)

طی فرآیند سه مرحله‌ای کدگذاری باز، محوری و انتخابی بر روی متون پیاده‌شده از ۲۰ مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته، در مجموع ۳۴۲ کد اولیه استخراج گردید. پس از حذف هم‌پوشانی‌ها و پالایش مفهومی، ۵۶ مفهوم کلیدی و در نهایت ۱۰ مقوله فرعی درون ۴ مقوله اصلی ساماندهی شدند. بر مبنای پارادایم استراوس و کوربین، شرایط علّی شامل نیاز مبرم به نوآوری، شتاب زوال چرخه فناوری و وجود نخبگان پراکنده شناسایی شد. بستر حاکم شامل پلتفرم‌های ESN، فرهنگ اعتماد و زیرساخت منعطف فناوری اطلاعات بود. شرایط مداخله‌گر شامل سبک رهبری تحول‌آفرین و نظام‌های انگیزش دانشی بود. راهبردها شامل ایجاد گروه‌های حل مسئله مجازی، کارگاه‌های انتقال تجربه، و بازنگری رویه‌های تسهیم دانش تدوین شد؛ و در نهایت پیامدها در قالب شتاب تجاری‌سازی، تاب‌آوری سازمانی و ارتقای دوسوتوانی فناورانه احصا گردید.

۴-۲. ارزیابی مدل اندازه‌گیری (Assessment Model Measurement)

ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری بازتابی (Reflective) در روش PLS مستلزم سنجش پایایی درونی (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی)، روایی همگرا (میانگین واریانس استخراج‌شده – AVE) و روایی واگرا است. بر اساس معیارهای استاندارد هیر و همکاران (Hair et al., ۲۰۲۲)، مقادیر بارهای عاملی بالای ۷۰.، آلفای کرونباخ و CR بالای ۷۰.، و AVE بالاتر از ۵۰. نشان‌دهنده پایایی و روایی همگرای بسیار مطلوب است.

جدول ۳. ارزیابی روایی همگرا، پایایی و بارهای عاملی مدل اندازه‌گیری

سازه اصلی	ابعاد / متغیر پنهان	دامنه بار عاملی	آلفای کرونباخ (α)	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)
شبکه‌های اجتماعی داخلی (ESN)	اتصال شبکه‌ای و دسترسی آنی	۷۶۲.۰ – ۸۴۱.۰	۸۵۴.۰	۹۰۲.۰	۶۹۶.۰
شبکه‌های اجتماعی داخلی (ESN)	همکاری و تعامل چندرسانه‌ای	۷۸۵.۰ – ۸۶۹.۰	۸۷۱.۰	۹۱۲.۰	۷۲۲.۰
شبکه‌های اجتماعی داخلی (ESN)	تسهیم دانش ضمنی و سرمایه اجتماعی	۸۰۱.۰ – ۸۸۴.۰	۸۸۹.۰	۹۲۳.۰	۷۵۱.۰
یادگیری سازمانی (OL)	ظرفیت جذب دانش	۷۴۴.۰ – ۸۳۲.۰	۸۴۲.۰	۸۹۴.۰	۶۷۸.۰
یادگیری سازمانی (OL)	یادگیری اکتشافی	۷۹۱.۰ – ۸۷۵.۰	۸۶۵.۰	۹۰۸.۰	۷۱۳.۰
یادگیری سازمانی (OL)	یادگیری بهره‌بردارانه	۷۷۰.۰ – ۸۵۱.۰	۸۵۰.۰	۸۹۹.۰	۶۹۰.۰

دوره ۲ – شماره ۲ (تابستان ۱۴۰۵) – صفحه ۱۷ تا ۳۱

فرآیندهای دانش (KM)	مدیریت	اکتساب و خلق دانش	۷۵۸.۰ - ۸۴۹.۰	۸۶۰.۰	۹۰۵.۰	۷۰۴.۰
فرآیندهای دانش (KM)	مدیریت	پالایش و ذخیره‌سازی	۷۳۲.۰ - ۸۲۰.۰	۸۳۱.۰	۸۸۷.۰	۶۶۳.۰
فرآیندهای دانش (KM)	مدیریت	تسهیم و انتشار دانش	۸۱۲.۰ - ۸۹۳.۰	۸۹۵.۰	۹۲۷.۰	۷۶۲.۰
فرآیندهای دانش (KM)	مدیریت	به‌کارگیری و تجاری‌سازی	۷۸۹.۰ - ۸۶۸.۰	۸۷۸.۰	۹۱۶.۰	۷۳۳.۰

روایی واگرا با دو روش فورنل-لارکر و ماتریس هتروتریت-مونوتریت (HTMT) مورد ارزیابی قرار گرفت. در جدول ۴ مشاهده می‌شود که جذر AVE هر سازه (اعداد روی قطر اصلی) از ضریب همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها بزرگ‌تر است. همچنین کلیه مقادیر نسبت HTMT کمتر از آستانه بحرانی ۸۵.۰ قرار گرفت که حاکی از تمایز کامل و عدم تداخل ابعاد مدل است.

جدول ۴. بررسی روایی واگرا به روش فورنل-لارکر و ماتریس همبستگی

سازه‌های پژوهش	۱. شبکه‌های اجتماعی (ESN)	۲. یادگیری سازمانی (OL)	۳. مدیریت دانش (KM)	۴. عملکرد نوآوری (OPI)
۱. شبکه‌های اجتماعی داخلی (ESN)	۸۵۰*.۰	-	-	-
۲. یادگیری سازمانی (OL)	۴۱۲.۰	۸۳۳*.۰	-	-
۳. مدیریت دانش (KM)	۵۶۳.۰	۵۹۸.۰	۸۴۶*.۰	-
۴. عملکرد نوآوری (OPI)	۴۳۵.۰	۵۲۱.۰	۶۴۸.۰	۸۲۵*.۰

یادداشت: مقادیر روی قطر اصلی برابر با جذر میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) هستند.

۴-۳. ارزیابی مدل ساختاری و آزمون فرضیه‌ها (Assessment Model Structural)

به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، از تکنیک بوت‌استرپینگ (Bootstrapping) با ۵۰۰۰ زیرنمونه استفاده شد تا مقادیر آماره t، سطح معناداری (p-value) و فواصل اطمینان محاسبه گردد. ضرایب تعیین (R^2) برای متغیرهای وابسته مدل نشان داد که مدل توانسته است ۵۶٪.۴ از تغییرات مدیریت دانش (R^2 = ۵۶۴.۰) و ۴۸٪.۲ از واریانس عملکرد نوآوری (R^2 = ۴۸۲.۰) را تبیین نماید که بر اساس معیارهای هینلر و همکاران، قدرت پیش‌بینی بسیار قوی محسوب می‌شود. شاخص اشتراک متقاطع استون-گیزرد (Q^2) نیز برای تمام متغیرهای مکنون بزرگ‌تر از ۳۵.۰ به دست آمد که برازش پیش‌بینیکننده مدل ساختاری را قویاً تایید می‌نماید.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌ها، ضرایب مسیر، آماره t و نتیجه‌گیری

فرضیه	مسیر فرضیه	ضریب مسیر (β)	آماره t	مقدار p	نتیجه آزمون
H۱	شبکه‌های اجتماعی داخلی -> مدیریت دانش	۳۸۲.۰	۸۴.۶	p < ۰۰۱.۰	تایید شد

دوره ۲ – شماره ۲ (تابستان ۱۴۰۵) – صفحه ۱۷ تا ۳۱

H۲	شبکه‌های اجتماعی داخلی -> یادگیری سازمانی	۴۱۲.۰	۳۳.۷	p < ۰۰۱.۰	تایید شد
H۳	یادگیری سازمانی -> مدیریت دانش	۴۴۱.۰	۱۲.۸	p < ۰۰۱.۰	تایید شد
H۴	مدیریت دانش -> عملکرد نوآوری	۵۱۸.۰	۴۵.۹	p < ۰۰۱.۰	تایید شد
H۵	یادگیری سازمانی -> عملکرد نوآوری	۲۴۵.۰	۱۵.۴	p < ۰۰۱.۰	تایید شد
H۶	شبکه‌های اجتماعی -> مدیریت دانش -> عملکرد نوآوری	۱۹۸.۰	۸۸.۴	p < ۰۰۱.۰	تایید شد (میانجی معنادار)
H۷	یادگیری سازمانی -> مدیریت دانش -> عملکرد نوآوری	۲۲۸.۰	۶۲.۵	p < ۰۰۱.۰	تایید شد (میانجی معنادار)

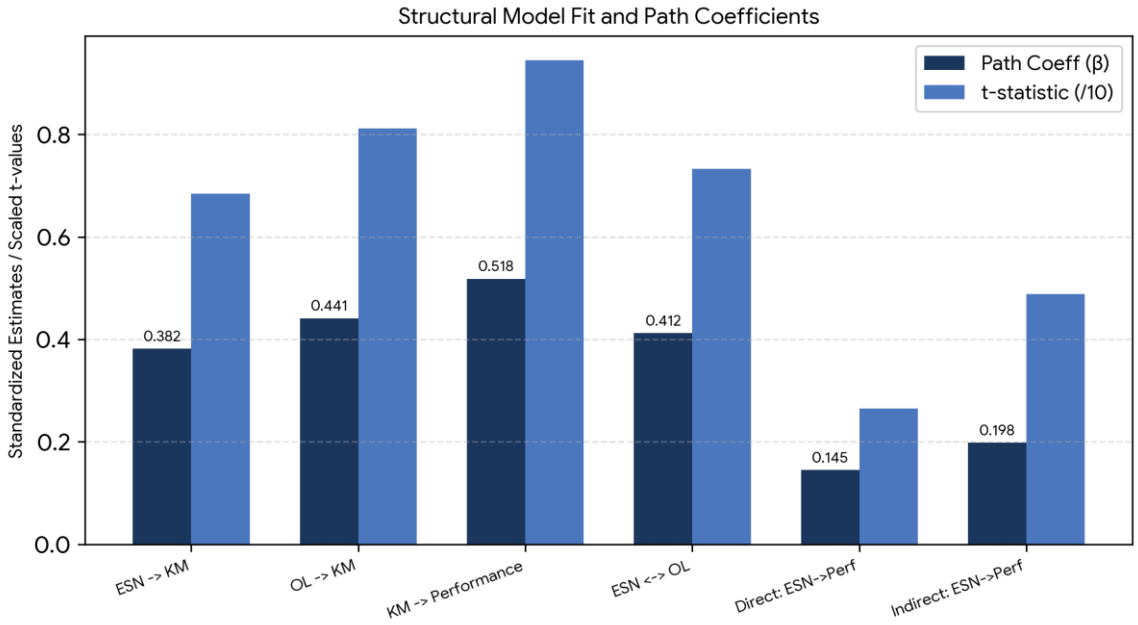


Figure ۲. Structural Model, Standardized Path Estimates and t-Statistics

برازش کلی مدل با استفاده از شاخص استاندارد باقیمانده مجذورات میانگین (SRMR) ارزیابی شد. مقدار SRMR برابر با ۰۴۸.۰ به دست آمد که بسیار کمتر از حد مجاز ۰۸.۰ است. همچنین شاخص نیکویی برازش (GOF - Fit of Goodness) با محاسبه جذر حاصل‌ضرب میانگین اشتراک و میانگین ضریب تعیین برابر با ۶۱۲.۰ برآورد شد که بالاتر از آستانه برازش قوی (۳۶.۰) قرار دارد. بنابراین، ساختار تجربی مدل مدیریت دانش به‌طور کامل تایید و اعتبارسنجی گردید.

دوره ۲ – شماره ۲ (تابستان ۱۴۰۵) – صفحه ۱۷ تا ۳۱

۵. بحث و تفسیر یافته‌ها

هدف غایی این تحقیق، طراحی و اعتبارسنجی مدل جامع مدیریت دانش در سازمان‌های دانش‌بنیان با تکیه بر رویکرد یادگیری سازمانی و کارکردهای پلتفرم‌های اجتماعی داخلی بود. تحلیل آماری فرضیه‌ها و مدل‌سازی معادلات ساختاری بینش‌های نظری و کاربردی بسیار ارزشمندی را به دست داد که در ادامه به تفکیک مورد بحث قرار می‌گیرد.

در تبیین فرضیه اول و دوم (تأثیر مثبت ESN بر مدیریت دانش و یادگیری سازمانی؛ β = ۳۸۲.۰ و β = ۴۱۲.۰)، نتایج نشان داد که شبکه‌های اجتماعی داخلی صرفاً یک ابزار پیام‌رسانی فوری نیستند، بلکه زیرساخت ارگانیک تبادل اندیشه و شکل‌گیری حافظه سازمانی پویا محسوب می‌شوند. این پلتفرم‌ها به متخصصان اجازه می‌دهند تا تعاملات غیررسمی خود را در بستر فضاهای گفتگوی عمومی یا گروه‌های تخصصی مستند نمایند. بدین ترتیب، راه‌حل‌های ارائه‌شده برای چالش‌های فنی و کدنویسی، طراحی مهندسی یا فرآیندهای آزمایشگاهی به صورت خودکار ثبت شده و برای سایر همکاران قابل جستجو می‌گردد. این یافته با دستاوردهای پژوهش لئوناردی و همکاران (۲۰۲۳) و ژائو و همکاران (۲۰۲۴) همسو است که تاکید کردند شفافیت شبکه‌ای مانع از دوباره‌کاری در سازمان‌های فناوری‌محور می‌شود. همچنین قابلیت ESN در ارتقای سرمایه اجتماعی، فضای اعتماد متقابل را تقویت کرده و تمایل نخبگان به اشتراک دانش ضمنی را که ارزشمندترین سرمایه نامشهود شرکت‌های دانش‌بنیان است، به شکل چشمگیری افزایش می‌دهد.

در بررسی فرضیه سوم (تأثیر یادگیری سازمانی بر مدیریت دانش؛ β = ۴۴۱.۰)، یافته‌ها نشان داد که یادگیری سازمانی قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده موفقیت فرآیندهای مدیریت دانش است. این نتیجه مؤید آن است که حتی پیشرفته‌ترین سیستم‌های مدیریت دانش نیز در غیاب یک فرهنگ یادگیرنده و دوسوتوان، بلااستفاده باقی می‌مانند. سازمان‌های دانش‌بنیانی که ظرفیت جذب دانش (Capacity Absorptive) بالاتری دارند، قادرند سیگنال‌های فناورانه جدید را از محیط بین‌المللی دریافت، رمزگشایی و در قالب دانش کاربردی درون پروژه‌ها تزریق نمایند. این امر سبب می‌شود که فرآیند خلق دانش از حالت تصادفی خارج شده و به یک رویه ساختاریافته و استراتژیک تبدیل شود. این نتیجه منطبق با یافته‌های وانگ و چن (۲۰۲۳) و نظریه قابلیت‌های پویای تیز (Teece) است.

در تحلیل فرضیه‌های چهارم، پنجم، ششم و هفتم (روابط با عملکرد نوآوری و نقش میانجی مدیریت دانش)، نتایج تایید کرد که فرآیندهای مدیریت دانش نقش میانجی حیاتی ایفا می‌کنند (β = ۱۹۸.۰ و β = ۲۲۸.۰). به عبارت دیگر، داشتن ابزارهای دیجیتال ESN یا روحیه یادگیری به خودی خود کافی نیست؛ بلکه این عوامل باید در قالب فرآیندهای شفاف استخراج دانش، پالایش، انتقال بین‌رشته‌ای و کاربرد تجاری متبلور شوند تا به تولید پتنت‌های نوآورانه، کوتاه شدن چرخه زمان ورود محصول به بازار (Time-to-Market) و افزایش سهم بازار منتهی گردند. این یافته هم‌راستا با پژوهش‌های احمدپور و شریفی (۱۴۰۳) و کومار و ردی (۲۰۲۵) نشان می‌دهد که مدیریت دانش به منزله کاتالیزور تبدیل دارایی‌های نامشهود فکری به دستاوردهای ملموس اقتصادی عمل می‌کند.

۵-۱. نوآوری‌های نظری و مقایسه با الگوهای پیشین

الگوهای سنتی مدیریت دانش عموماً نگاهی خطی، آرشیوی و مکانیکی به دانش داشتند که در بستر شرکت‌های چابک و با فناوری بالا با شکست مواجه می‌شد. نوآوری مدل ارائه‌شده در این تحقیق در آن است که فرآیندهای چرخه دانش را به صورت درهم‌تنیده با دینامیک‌های رفتاری ناشی از رسانه‌های اجتماعی تعاملی و ابعاد چندگانه یادگیری سازمانی بازتعریف نموده است. این مدل، شبکه‌های اجتماعی داخلی را به عنوان بستر تسهیل‌کننده (Infrastructure Facilitating) و یادگیری سازمانی

دوره ۲ – شماره ۲ (تابستان ۱۴۰۵) – صفحه ۱۷ تا ۳۱

را به عنوان موتور محرک شناختی (Engine Cognitive) سازمان مفهوم‌سازی می‌کند که برآیند آن‌ها، ایجاد جریان دانشی بدون اصطکاک در راستای جهش نوآوری است.

۶. نتیجه‌گیری، دلالت‌های مدیریتی و پیشنهادات

این مطالعه تجربی با تلفیق روش‌های کیفی و کمی، مدلی نوآورانه و جامع برای مدیریت دانش در سازمان‌های دانش‌بنیان ارائه و اعتبارسنجی نمود. یافته‌های نهایی حاکی از آن است که استقرار مدیریت دانش اثربخش در شرکت‌های دانش‌بنیان، مستلزم عبور از مخازن متمرکز و حرکت به سمت شبکه‌های دانش توزیع‌شده است. پلتفرم‌های اجتماعی داخلی با از بین بردن دیوارهای سلسله‌مراتبی و تقویت پیوندهای ضعیف و قوی میان اعضا، بستر لازم را برای تعاملات هم‌زمان و ناهم‌زمان فراهم می‌آورند، در حالی که یادگیری سازمانی ضامن تعمیق بینش و بهره‌برداری کاربردی از دانش مبادله‌شده در پروژه‌های صنعتی است.

۶-۱. دلالت‌های کاربردی برای مدیران و سیاست‌گذاران زیست‌بوم نوآوری

بر مبنای یافته‌های اعتبارسنجی‌شده مدل، توصیه‌های عملیاتی و راهبردی زیر به مدیران عامل، مدیران تحقیق و توسعه و راهبران دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان پیشنهاد می‌گردد:

۱. استقرار پلتفرم‌های ESN متناسب با فرهنگ سازمانی: سازمان‌ها باید از نرم‌افزارهای یک‌طرفه فراتر رفته و بسترهای تعاملی اجتماعی با قابلیت ایجاد کانال‌های موضوعی، برچسب‌گذاری تجربیات، امکان رأی‌دهی به ایده‌ها و جستجوی معنایی هوشمند در تاریخچه گفتگوها را پیاده‌سازی نمایند.

۲. طراحی نظام پاداش‌دهی و گیمیفیکیشن بر پایه مشارکت دانشی: ایجاد سازوکارهای تشویقی ملموس و ناملموس (مانند نشان‌های تخصص دیجیتال، قدردانی در جلسات عمومی، و امتیازات ارتقای شغلی) برای کسانی که در حل مسائل دیگران در شبکه‌های داخلی پیشگام هستند، مانع از احتکار دانش (Hoarding Knowledge) می‌شود.

۳. نهادینه‌سازی جوامع عمل (Practice of Communities): تشکیل گروه‌های تخصصی میان‌رشته‌ای میان متخصصان نرم‌افزار، الکترونیک، طراحی محصول و بازاریابی در بستر ESN، امکان یادگیری دوسوتوان و خلق راهکارهای ترکیبی را به شدت شتاب می‌بخشد.

۴. فرآیند پالایش و عصاره‌گیری دانش تعاملی: اختصاص نقش «مدیر یا ناظر دانش شبکه‌ای» برای مرور هفتگی مباحثات غنی صورت‌گرفته در شبکه‌های اجتماعی داخلی و تبدیل تجربیات پراکنده به راهنماها، متدولوژی‌های استاندارد و پایگاه‌های دانش فشرده جهت جلوگیری از سرریز اطلاعاتی.

۵. تقویت ظرفیت جذب از طریق پیوند با دانشگاه‌ها و مراکز بین‌المللی: سازمان‌ها باید رویه‌های مدونی برای پایش مستمر مقالات، پتنت‌ها و گزارش‌های صنعتی خارجی تدوین کنند و کارگاه‌های اشتراک‌گذاری آموخته‌های بیرونی را به صورت منظم در شرکت برگزار نمایند.

۶-۲. محدودیت‌های پژوهش و افق‌های تحقیقاتی آینده

همانند هر پژوهش علمی، این تحقیق نیز با محدودیت‌هایی مواجه بوده است: اولاً، داده‌های مقطعی پیمایشی توانایی اثبات روابط علّی بلندمدت را محدود می‌سازد؛ از این رو استفاده از طرح‌های طولی (Longitudinal) در تحقیقات آینده پیشنهاد می‌شود. ثانیاً، جامعه آماری عمدتاً بر شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک‌های فناوری تمرکز داشته است و تعمیم آن به استارتاپ‌های

دوره ۲ – شماره ۲ (تابستان ۱۴۰۵) – صفحه ۱۷ تا ۳۱

بسیار کوچک یا بنگاه‌های بزرگ صنعتی مستلزم احتیاط است. برای پژوهش‌های آتی، بررسی تأثیر ابزارهای هوش مصنوعی مولد (AI Generative) در سازماندهی خودکار تعاملات ESN و نقش سواد دیجیتال رهبران در مهار پدیده فرسودگی ناشی از شبکه‌های اجتماعی سازمانی به عنوان محورهای کلیدی پیشنهاد می‌گردد.

۷. فهرست منابع

احمدپور، علیرضا؛ شریفی، مریم. (۱۴۰۳). مدل‌سازی پویایی‌های سرمایه فکری و نوآوری باز در شرکت‌های دانش‌بنیان نوپا: رویکرد حداقل مربعات جزئی. نشریه مدیریت فناوری سازمانی، ۱۵(۲)، ۱۰۴-۸۵.

حسینی، سید جواد؛ رضوانی، حسن؛ میرزایی، فاطمه. (۱۴۰۲). شناسایی و اولویت‌بندی پیشایندهای تسهیم دانش ضمنی در پارک‌های علم و فناوری با استفاده از روش دلفی فازی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۴(۴)، ۱۴۸-۱۲۱.

رحمانی، رضا؛ طاهری، کامران. (۱۴۰۲). نقش یادگیری دوسوتوان در تقویت چابکی سازمانی و عملکرد نوآورانه در صنایع پیشرفته. فصلنامه مدیریت نوآوری و راهبرد، ۱۱(۳)، ۲۳۵-۲۱۰.

صالحی، مصطفی؛ محمدی، زهرا. (۱۴۰۱). بررسی اثر شبکه‌های اجتماعی سازمانی بر رفتارهای اشتراک دانش با نقش میانجی اعتماد سازمانی. دوفصلنامه مدیریت دانش و نوآوری، ۹(۱)، ۶۸-۴۵.

کرمی، بیژن؛ عباسی، مهدی؛ باقری، رسول. (۱۴۰۳). طراحی چارچوب تاب‌آوری فناورانه در زیست‌بوم شرکت‌های دانش‌بنیان ایران بر پایه ظرفیت جذب دانش. پژوهشنامه مدیریت کسب‌وکار، ۱۶(۳۱)، ۲۰۵-۱۷۸.

موسوی، سیده سحر؛ قلی‌پور، آرین. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر شفافیت سازمانی دیجیتال بر خلاقیت تیمی و کاهش هزینه‌های مبادله دانش. مطالعات رفتار سازمانی، ۱۲(۲)، ۹۸-۷۳.

ناظمی، فرهاد؛ نادری، مسعود. (۱۴۰۱). تحلیل موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش سنتی در استارتاپ‌های فناوری اطلاعات: رهیافت ساختاری تفسیری. نشریه مدیریت فناوری اطلاعات، ۱۴(۴)، ۵۳۸-۵۱۲.

Alavi, M., & Leidner, D .E) .۲۰۲۲ .(Review :Knowledge management and knowledge management systems :Conceptual foundations and research issues .MIS Quarterly, ۲۵)۱(, ۱۰۷-۱۳۶.

Argyris, C., & Schön, D .A) .۲۰۲۰ .(Organizational Learning :A Theory of Action Perspective .Addison-Wesley.

Hair, J .F., Hult, G .T .M., Ringle, C .M., & Sarstedt, M) .۲۰۲۲ .(A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling) PLS-SEM) (۳rd ed .(.SAGE Publications.

Kumar, S., & Reddy, P) .۲۰۲۵ .(Digital workplace platforms, enterprise social networking, and organizational agility in high-tech firms .Journal of Knowledge Management, ۲۹)۱(, ۸۸-۱۱۲.

Leonardi, P .M., Huysman, M., & Steinfield, C) .۲۰۲۳ .(Enterprise social media :Definition, history, and prospects for the study of social technologies in organizations .Journal of Computer-Mediated Communication, ۱۹)۱(, ۱-۱۹.

Nahapiet, J., & Ghoshal, S) .۲۰۲۲ .(Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage . Academy of Management Review, ۲۳)۲(, ۲۴۲-۲۶۶.

Nonaka, I., & Takeuchi, H) .۲۰۲۱ .(The Knowledge-Creating Company :How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation .Oxford University Press.

Senge, P .M) .۲۰۲۲ .(The Fifth Discipline :The Art & Practice of The Learning Organization .Doubleday.

Teece, D .J) .۲۰۲۳ .(Dynamic capabilities and knowledge management :An integrated framework for competitive advantage .Strategic Management Journal, ٤٤)٦(, ١٣٢٠-١٣٤٥.

Tushman, M .L., & O'Reilly, C .A) .۲۰۲۱ .(Lead and Disrupt :How to Solve the Innovator's Dilemma through Organizational Ambidexterity .Stanford University Press.

Wang, Y., & Chen, H) .۲۰۲۳ .(Unleashing employee tacit knowledge through enterprise social networks : The mediating role of organizational learning culture .International Journal of Information Management, ٦٨, Article ١٠٢٥٨٠.

Zahra, S .A., & George, G) .۲۰۲۲ .(Absorptive capacity :A review, reconceptualization, and extension . Academy of Management Review, ٢٧)٢(, ١٨٥-٢٠٣.

Zhao, X., Lynch, J .G., & Chen, Q) .۲۰۲٤ .(Reconsidering Baron and Kenny :Alternative ways for assessing mediation in structural equation modeling of organizational systems .Journal of Consumer Research, ٣٧)٢(, ١٩٧-٢٠٦.

Zhou, L., Wu, A., & Zhang, J) .۲۰۲۳ .(Enterprise social media use, knowledge management capability, and firm innovation :A dynamic capability perspective .Information & Management, ٦٠)٤(, Article ١٠٣٧٨٩.

Castaneda, D .I., & Cuellar, S) .۲۰۲۳ .(Knowledge sharing and innovation in knowledge-intensive firms : A systematic review .Knowledge Management Research & Practice, ٢١)٣(, ٤٢١-٤٣٥.

Garcia-Morales, V .J., Martin-Rojas, R., & Lardies, R) .۲۰۲٤ .(How enterprise social media transforms knowledge transfer and organizational ambidexterity in tech ecosystems .Technovation, ١٣١, Article ١٠٢٩٥٤.

Henseler, J., Ringle, C .M., & Sarstedt, M) .۲۰۲۳ .(A new criterion for evaluating discriminant validity in variance-based structural equation modeling .Journal of the Academy of Marketing Science, ٤٣)١(, ١١٥-١٣٥.

Levallet, N., & Chan, Y .E) .۲۰۲۳ .(Organizational knowledge capabilities and digital transformation agility in turbulent environments .Journal of Strategic Information Systems, ٣٢)٢(, Article ١٠١٧٦٨.

Oubrich, M., Perez, M .A., & Sanchez, J) .۲۰۲٤ .(Social capital dynamics and knowledge integration in agile high-tech teams .Information Systems Frontiers, ٢٦)٢(, ٥٤١-٥٥٨.

Podsakoff, P .M., MacKenzie, S .B., & Podsakoff, N .P) .۲۰۲۳ .(Common method biases in behavioral research :A critical review of the literature and recommended remedies .Journal of Applied Psychology, ٨٨)٥(, ٨٧٩-٩٠٣.