

Kazemi, Azam; Farhadpoor, Mohammad Reza (2024). The Moderating Role of Knowledge Inertia on the Relationship Between Organizational Learning Capability and Organizational Innovation. *Journal of Knowledge-Research Studies*, 2 (4): 23-42.

Doi: 10.22034/JKRS.2024.59936.1055

URL: https://jkrs.tabrizu.ac.ir/article_17742.html

©The Author(s)

Publisher: University of Tabriz

The paper is an open access and licensed under the Creative Commons CC BY NC license.



The Moderating Role of Knowledge Inertia on the Relationship Between Organizational Learning Capability and Organizational Innovation

Azam Kazemi¹, Mohammad Reza Farhadpoor^{2*}

Received: January, 05, 2024, Revised: February, 02, 2024

Accepted: February, 03, 2024, Published: March, 18, 2024

Abstract

Purpose: This study aims to explore the role of knowledge inertia in shaping the connection between organizational learning capability and organizational innovation.

Methodology: The research employed an analytical survey approach, with a sample size of 223 out of 350 employees from Amirul-Mominin Ahvaz Hospital selected using Cochran's formula. Data was gathered through a questionnaire with established validity based on previous studies (18 questions by Yavas & Celik (2020) for organizational learning capability ($\alpha = 0.853$), 27 questions by Calik, Calisir & Cetinguc (2017) for organizational innovation ($\alpha=0.879$), and 14 questions by Liao, Fei & Liu (2008) for knowledge inertia ($\alpha=0.826$)). Statistical analysis was conducted using SPSS 24 and Amos software.

Findings: Results indicated that organizational learning capability (mean = 3.27), organizational innovation (mean = 3.23), and knowledge inertia (mean = 2.20). The study confirmed a significant impact of organizational learning capability on organizational innovation ($\beta=0.85$, $t\text{-value}=12.814$), with knowledge inertia playing a negative moderating role in this relationship ($\beta=-0.207$, $t\text{-value}=-2.168$).

Conclusion: While organizational learning capability positively influences organizational innovation, the presence of knowledge inertia acts as a barrier, inhibiting the full utilization of knowledge assets.

Value: Understanding and addressing knowledge inertia can enhance organizational innovation efforts, unlocking the potential for value creation through effective knowledge utilization.

Key Words: *Knowledge Inertia, Organizational Learning, Organizational Innovation.*

1. MSc., Information Technology Management, Information Resources Department, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

2. Associate Professor, Information Science and Knowledge, Information Management Department, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran (Corresponding Author) mr.farhadpoor@iau.ac.ir

Extended Abstract

Introduction: Innovation is a vital activity that enhances processes and introduces new products within organizations. Consequently, leading companies must ensure conducive conditions for growth. The ability of organizations to generate value and maintain a competitive edge through innovation is crucial for economic development. In this context, innovation serves as a major driver of growth and a pivotal factor in organizational performance and competitiveness. Given the significance and necessity of innovation for organizations, it is understandable that one of the primary challenges faced by managers is examining predictors of innovation, such as learning ability. Organizational evolution hinges on experience acquisition, with organizational learning playing a central role in facilitating knowledge gain and enabling organizations to thrive in the market landscape. Through continuous learning, organizations not only identify opportunities but also forecast market trends and initiate actions that lead to enhanced products and services, thereby improving customer satisfaction and overall performance. Hence, organizational learning equips organizations with the requisite knowledge and experiences to enhance their capabilities. As most aspects of organizational learning are predominantly reactive, organizations receive new information, learn, develop fresh insights, and subsequently innovate and adapt based on acquired knowledge. The presence of knowledge inertia within an organization acts as a moderating factor, impeding the organization's ability to comprehend, create, and apply knowledge for innovation and change. Factors such as a shared vision among organization members, commitment from senior management to foster a culture of learning, an organizational environment that embraces and tests novel ideas, and mechanisms for sharing and accumulating knowledge can boost the organization's readiness to introduce new products, processes, and operational strategies. Therefore, it is imperative for organizations to shed outdated norms, values, and policies that hinder the learning process, serving as examples of knowledge inertia that constrain the impact of organizational learning capability. To address the gap and investigate why public hospitals fail to achieve expected levels of innovation despite emphasizing organizational learning, this research titled "The Effect of Organizational Learning Capability on Organizational Innovation with the Moderating Role of Knowledge Inertia at Amirul-Mominin Hospital in Ahvaz" was conducted.

Purpose: This study examines the moderating influence of knowledge inertia on the correlation between organizational learning capability and organizational innovation.

Methodology: A quantitative approach was employed for this research utilizing an analytical survey method. The statistical population comprised all 350 employees at Amirul-Mominin Ahvaz Hospital, with 223 individuals selected as the sample size using Cochran's formula. Data were collected through a questionnaire with established face validity and validated based on previous studies (18 questions by Yavas & Celik (2020) for organizational learning capability ($\alpha = 0.853$), 27 questions by Calik, Calisir & Cetinguc (2017) for organizational innovation ($\alpha=0.879$), and 14 questions by Liao, Fei & Liu (2008) for knowledge inertia ($\alpha=0.826$)). Data analysis was carried out using SPSS 24 and Amos software.



Journal of
Knowledge-Research Studies
(JKRS)

Vol 2

Issue 4

Serial Number 6

2024

Findings: The results indicated the organizational learning capability (mean = 3.27), organizational innovation (mean = 3.23), and knowledge inertia (mean = 2.20). Hypothesis testing revealed a significant impact of organizational learning capability on organizational innovation ($\beta=0.85$ and $t\text{-value}=12.814$) (Table 1).

Table 1 - Impact of Organizational Learning Capability on Organizational Innovation

Direct Path	β	t-value	Result
Organizational Learning Capability $\longrightarrow$ Organizational Innovation	0.85	12.814	Accepted

Knowledge inertia was found to have a negative moderating role in the relationship between organizational learning capability and organizational innovation ($\beta=-0.207$ and $t\text{-value}=-2.168$). Therefore, when the knowledge inertia variable is considered, the adjusted coefficient of determination becomes 0.64 (Table 2).

Table 2. Moderating Role of Knowledge Inertia in the Relationship between Organizational Learning Capability and Organizational Innovation

Path	Moderator Effect				Reg. Model		Result
	B	Beta	Sig.	t-Value	R ²	ΔR^2	
moderating role of knowledge inertia on the relationship between organizational learning capability and organizational innovation	-0.064	-0.207	0.001	-2.168	0.643	0.114	Accepted

The inclusion of the knowledge inertia variable resulted in a decrease from 85% (Table 6) to 64% in the explained variance of organizational innovation by organizational learning capability. With a ΔR^2 value of 0.114, it can be concluded that the impact of organizational learning capability on organizational innovation decreases after adding the knowledge inertia variable. Additionally, the beta coefficient for the moderator variable (knowledge inertia) is $\beta=0.207$, which is statistically significant at the 0.05 level. Therefore, knowledge inertia plays a moderating role in the relationship between organizational learning capability and organizational innovation.

Conclusion: While the influence of organizational learning capability on organizational innovation was demonstrated, the presence of knowledge inertia as a barrier to adopting and applying knowledge diminishes this effect.

Value: Knowledge inertia acts as a negative hindrance to the practical implementation of organizational learning processes. Mitigating or eliminating its effects can enable organizations to leverage their knowledge assets towards innovation and value creation.

References

- Aboelmaged, M., & Hashem, G. (2019). Absorptive capacity and green innovation adoption in SMEs: The mediating effects of sustainable organizational capabilities. *Journal of Cleaner Production*, 220, 853–863. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.02.150>
- Ahmadian, S. A., Shekari, H., & Afshari, M. (2011). Investigating the Relationships between Knowledge Inertia, Organizational Learning and Organizational Innovation in Yazd Higher Education. *Organizational Culture Management*, 9(24), 131-154. [InPersian]
- AKUZUM, C. (2014). Knowledge inertia and organizational learning as the explanation of organizational performance. *Educational Research and Reviews*, 9(21), 1143-1155.
- Alavi, S., Arbab Shirani, B., & Esfandiari, E. (2014). Investigation about the Relationship between Organizational Learning and Innovation from System Dynamic View in Isfahan Engineering Research Center. *Research in Production and Operations Management*, 5(1), 71-92. [InPersian]
- Alosaimi, M. (2016). *The role of knowledge management approaches for enhancing and supporting education* (Doctoral dissertation, Paris 1).



Journal of
Knowledge-Research Studies
(JKRS)

Vol 2

Issue 4

Serial Number 6

2024



Journal of
Knowledge-Research Studies
(JKRS)

Vol 2
Issue 4
Serial Number 6
2024

- Antunes, H. D. J. G., & Pinheiro, P. G. (2020). Linking knowledge management, organizational learning and memory. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 140-149. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.04.002>
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1997). Organizational learning: A theory of action perspective. *Reis*, (77/78), 345-348. <https://doi.org/10.2307/40183951>.
- Arranz, N., Arroyabe, M. F., Li, J., & Arroyabe, J. F. (2019). An integrated model of organisational innovation and firm performance: Generation, persistence and complementarity. *Journal of Business Research*, 105, 270-282. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.08.018>
- Baker, W. E., & Sinkula, J. M. (1999). The synergistic effect of market orientation and learning orientation on organizational performance. *Journal of the academy of marketing science*, 27(4), 411-427. <https://doi.org/10.1177/0092070399274002>
- Baumane-Vītolīņa, I., Woschank, M., Apsalone, M., Šumilo, Ē., & Pacher, C. (2022). Organizational innovation implications for manufacturing SMEs: Findings from an empirical study. *Procedia computer science*, 200, 738-747. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.01.272>
- Berta, W., Cranley, L., Dearing, J. W., Dogherty, E. J., Squires, J. E., & Estabrooks, C. A. (2015). Why (we think) facilitation works: insights from organizational learning theory. *Implementation science*, 10(1), 1-13.
- Bonyadinaeeni, A., Vali, F., Azizi, M., & Ahsanizadeh, S. (2017). Assessment of the Relationship between the Components of Organizational Learning Culture and Generating Effectiveness in Organizations through the Mediator Variable of Organizational Entrepreneurship. *Journal of Research in Human Resources Management*, 8(4), 187-211. [InPersian]
- Buijtendijk, H., van Heiningen, J., & Duineveld, M. (2021). The productive role of innovation in a large tourism organisation (TUI). *Tourism Management*, 85, 104312. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104312>
- Calik, E., Calisir, F., & Cetinguc, B. (2017). A scale development for innovation capability measurement. *Journal of Advanced Management Science*, 5(2), 69-76. doi: 10.18178/joams.5.2.69-7
- Cavus, M. F., Murat, K. O. C., & Aksoy, A. (2014). Entrepreneurial behaviors: are the people restricted by knowledge inertia?. *International Review of Management and Marketing*, 4(1), 42-48.
- Chan, D. W., Sarvari, H., Golestanizadeh, M., & Saka, A. (2023). Evaluating the impact of organizational learning on organizational performance through organizational innovation as a mediating variable: evidence from Iranian construction companies. *International Journal of Construction Management*, 1-14. <https://doi.org/10.1080/15623599.2023.2239486>
- Chavoshi, Z., & Khashei, V. (2022). The effect of organizational learning mechanisms on strategic innovation capacity. *Journal of Strategic Management Studies*, 13(50), 21-38. doi: 10.22034/smsj.2022.135056 . [InPersian]
- Chen, S., & Zheng, J. (2022). Influence of organizational learning and dynamic capability on organizational performance of human resource service enterprises: Moderation effect of technology environment and market environment. *Frontiers in Psychology*, 13, 889327. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.889327>
- Chien, S. Y., & Tsai, C. H. (2012). Dynamic capability, knowledge, learning, and firm performance. *Journal of Organizational Change Management*, 25(3), 434-444. <https://doi.org/10.1108/09534811211228148>
- Choupani, H., Zarekhalili, M., Ghasemi, A., & Gholamzadeh, H. (2012). An investigation into the relationship between intellectual capital and organizational innovation (Case: Toseeh Insurance Company). *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 2(1), 27-59. [InPersian]
- Dai, J., Cantor, D. E., & Montabon, F. L. (2017). Examining corporate environmental proactivity and operational performance: A strategy-structure-capabilities-performance

- perspective within a green context. *International Journal of Production Economics*, 193, 272-280. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2017.07.023>
- De Kok, K., van der Scheer, W., Ketelaars, C., & Leistikow, I. (2023). Organizational attributes that contribute to the learning & improvement capabilities of healthcare organizations: A scoping review. *BMC Health Services Research*, 23(1), 1-14.
- Dostar, M., Babazade, T. & Moradi, M. (2019). The Impact of Learning on Innovation by Moderating Role of Organizational Inertia. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 9(2), 165-198. [InPersian]
- Fallah Rahmatabadi, M., Nayeibzadeh, Sh. & Davoodi Roknabadi, A. (2018). Investigating the effect of organizational learning on competitiveness with regard to the role of innovation with the approach of structural equations (case study: Telecommunications of Yazd region). *Scientific Journal of New Research Approaches in Management and accounting*, 2(6), 163-175. [InPersian]
- Fang, C. H., Chang, S. T., & Chen, G. L. (2011). Organizational learning capability and organizational innovation: The moderating role of knowledge inertia. *African Journal of Business Management*, 5(5), 1864.
- García-Marco, T., Zouaghi, F., & Sánchez, M. (2020). Do firms with different levels of environmental regulatory pressure behave differently regarding complementarity among innovation practices?. *Business Strategy and the Environment*, 29(4), 1684-1694. <https://doi.org/10.1002/bse.2461>
- Ghaffari, R., & Rostamniya, Y. (2017). Organizational Social Inertia and laziness; Dysfunctions of the bureaucratic Organizational culture. *Journal of Public Administration*, 9(2), 307-332. doi: 10.22059/jipa.2017.234155.2019 [InPersian]
- Gholestani, F. (2013). *Investigating the relationship between knowledge inertia, organizational learning and organizational innovation using structural equation modeling (Case study: Yazd Province Telecommunication Company)*. Unpublished Thesis. Non-profit and non-governmental institute of higher education of Yazd province [InPersian]
- Gholipor, V., Farashad, M., & Zare, S. (2020). Investigating the relationship between organizational innovation and organizational entrepreneurship and its impact on improving organizational learning. *Journal of Accounting and Management Vision*, 3(32), 66-89. [InPersian]
- Ghorbanizadeh, V. & Moshabaki, A. (2006). Designing a model to determine the learning level of organizations: auto parts manufacturing companies. *Modarres Humanities Quarterly*, 10(4), 169-209. [InPersian]
- Ghumro, S. H., Shaikh, M. F., Channa, K. A., & Nathani, H. L.(2021). A Qualitative Study of Knowledge Transfers and Organizational Learning Process. *SALU-Commerce & economics review* ,7(1), 193-209.
- Gomes, G., Seman, L. O., Berndt, A. C., & Bogoni, N. (2022). The role of entrepreneurial orientation, organizational learning capability and service innovation in organizational performance. *Revista de Gestão*, 29(1), 39-54. <https://doi.org/10.1108/REGE-11-2020-0103>
- Gürlek, M., & Tuna, M. (2018). Reinforcing competitive advantage through green organizational culture and green innovation. *Service Industries Journal*, 38(7), 467–491. <https://doi.org/10.1080/02642069.2017.1402889>
- Hadavand, M., & Kazazi, R. (2023). The impact of the learning organization on open innovation and the performance of the organization (case study: Iran Meteorological Organization). *Behavioral Studies in Management*, 13(32), 160-183. [InPersian]
- Haile, E. A., & Tüzüner, V. L. (2022). Organizational learning capability and its impact on organizational innovation. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 16(1), 69-85. <https://doi.org/10.1108/APJIE-03-2022-0015>.
- Hajizade, P., & sardari, A. (2018). The Impact of Knowledge Management on Organizational Innovative Performance with Emphasis on Mediating Role of Organizational Learning Case Study: Qaed Basir Petrochemical Products Manufacture Holding. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 1(2), 63-93. [InPersian]



Journal of
Knowledge-Research Studies
(JKRS)

Vol 2

Issue 4

Serial Number 6

2024

Haroon, U., & Mohd Shariff, M. N. (2016). The interplay of innovation, TQM practices and SMEs performance in Pakistan: moderating effects of knowledge inertia and external environment. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 9(2), 57-62.

Hedayati, A., Jamshidi, L., & Amin Beydokhti, A. (2016). Mediating Role of the knowledge Management in Relationship between Learning Culture and Organizational Innovation on Employees of Babol Medical Science University. *Journal of Executive Management*, 8(15), 113-136. [InPersian]

Hodaei, H. & Kolobandi, A. (2014). Investigating the effect of learning organization on innovative behavior by considering employees' work affiliation as a mediating variable in Tehran's 8th district municipality. *Journal of Business Management*, 6(22), 99-116. [InPersian]

Huff, J. O., Huff, A. S., & Thomas, H. (1992). Strategic renewal and the interaction of cumulative stress and inertia. *Strategic Management Journal*, 13(S1), 55-75. <https://doi.org/10.1002/smj.4250131006>

Inthavong, P., Rehman, K. U., Masood, K., Shaukat, Z., Hnydiuk-Stefan, A., & Ray, S. (2023). Impact of organizational learning on sustainable firm performance: Intervening effect of organizational networking and innovation. *Heliyon*, 9(5), e16177. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16177>

Jafari, S. M., Mohammadi Doorbash, Z., & Mirzaei, A. (2019). The impact of organizational inertia on innovation and innovation on performance. *Journal of Technology Development Management*, 6(4), 153-175. doi: 10.22104/jtdm.2019.3227.2114 [InPersian]

Jiang, S. G. (2023). The Impact of Management Innovation, Organizational Inertia, and Organizational Learning on Organizational Performance: A Case Study of the Manufacturing Industry in the Yangtze River Delta Region of China. *International Journal of Science and Business*, 23(1), 91-105.

Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of business research*, 64(4), 408-417. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.09.010>

Jing, Z., Zheng, Y., & Guo, H. (2023). A Study of the Impact of Digital Competence and Organizational Agility on Green Innovation Performance of Manufacturing Firms—The Moderating Effect Based on Knowledge Inertia. *Administrative Sciences*, 13(12), 250. <https://doi.org/10.3390/admsci13120250>

Kalmuk, G., & Acar, A. Z. (2015). The mediating role of organizational learning capability on the relationship between innovation and firm's performance: A conceptual framework. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, 164-169. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.355>

Karayel, S. (2020). How Knowledge Inertia Influences Intent to Leave at Managerial Level in Organizations: Moderating Role of Tenure. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1878-1894. DOI: 10.20491/isarder.2020.950

Karimi, F., Ahmadi Dastjerdi, S. & Rahaeepour, S. (2013). Structural pattern of relationships between social capital and organizational learning ability with employee innovation. *Productivity Management*, 7(27), 165-182. [InPersian]

Khan, M. S., Saengon, P., Charoenpoom, S., Soonthornpipit, H., & Chongcharoen, D. (2021). The impact of organizational learning culture, workforce diversity and knowledge management on innovation and organization performance: A structural equation modeling approach. *Human Systems Management*, 40(1), 103-115.

Kharub, M., Mor, R. S., & Rana, S. (2022). Mediating role of manufacturing strategy in the competitive strategy and firm performance: Evidence from SMEs. *Benchmarking: An International Journal*, 29(10), 3275–3301. <https://doi.org/10.1108/BIJ-05-2021-0257>

Li, B. & Zeng, J. (2019). The influence of knowledge inertia on enterprise dual innovation. *Research in Science of Sciences*, 37, 750–759.

- Li, J., Liu, M., & Liu, X. (2016). Why do employees resist knowledge management systems? An empirical study from the status quo bias and inertia perspectives. *Computers in Human Behavior*, 65, 189-200. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.08.028>
- Liao, S. H., Fei, W. C., & Liu, C. T. (2008). Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation. *Technovation*, 28(4), 183-195. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2007.11.005>
- Lutfi Zanganeh Darvish, M., Amirnezhad, G. & Makvandi, F. (2022). The Relationship between Dynamic Dimensions of Ethics-Based Organizational Culture and Organizational Inertia. *Ethics in Science and Technology*, 17 (2) ,170-181. [InPersian]
- Maclean, M., Appiah, M. K., & Addo, J. F. (2023). How organizational learning dimensions influence firms' competitive strategy and performance in a lower-middle-income country: A mediation model. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2256073. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2256073>
- Makarenko, S., Oliinyk, N., Danko, V., & Kaplina, Y. (2020). Formation of an Innovative Competitiveness Management System of the Enterprise: On the Case of Ukraine's Healthcare. *Journal of Economics and Management Sciences*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.30560/jems.v3n1p1>
- Makhloufi, L., Laghouag, A. A., Ali Sahli, A., & Belaid, F. (2021). Impact of entrepreneurial orientation on innovation capability: The mediating role of absorptive capability and organizational learning capabilities. *Sustainability*, 13(10), 5399. <https://doi.org/10.3390/su13105399>
- Migdadi, M. M. (2019). Organizational learning capability, innovation and organizational performance. *European Journal of Innovation Management*, 24(1), 151-172. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2018-0246>
- Mirkamali, SM. & Choupani, H. (2011). The relationships between transformational leadership and orientation to organizational innovation in an insurance company. *Insurance Research*, 26(3), 155-181. [InPersian]
- Modarres, M. (2022). Exploring the Effects of Learning Capability and Innovation on Quality Management-Organizational Performance Relationship. In *Quality Control-An Anthology of Cases*. IntechOpen. doi: 10.5772/intechopen.102503.
- Mohammadi, A., Aminbidokhti, A. & Jamshidi, L. (2013). The role of organizational learning in enhancement the innovation performance. *Quarterly Journal on Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 84-95. [InPersian]
- Mohammadi, A., Bagheri nia, H. & Mosavi, T. (2022). Relationship between organizational learning capabilities and organizational innovation in Sabzevar universities: Testing the Mediating Role of knowledge sharing. *Quarterly Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 21(11), 13-28. [InPersian]
- Moshabbaki, A., & Ghorbanizadeh, V. (2021). Designing a Model for Determining Learning Organizations Levels: Automobile Pieces Manufacturing Firms. *Management Research in Iran*, 10(4), 169-209. [InPersian]
- Mostafa, A. M. S., Gould-Williams, J. S., & Bottomley, P. (2015). High-performance human resource practices and employee outcomes: the mediating role of public service motivation. *Public administration review*, 75(5), 747-757. DOI:10.1111/puar.12354
- Mousavi, S. N. (2023). The Consequences of Knowledge Inertia in Knowledge-Based Companies. *Sciences and Techniques of Information Management*, 9(3), 294-269. doi:10.22091/stim.2023.8775.1891 [InPersian]
- Ni, W., & Sun, H. (2009). The relationship among organisational learning, continuous improvement and performance improvement: An evolutionary perspective. *Total Quality Management*, 20(10), 1041-1054. <https://doi.org/10.1080/14783360903247312>
- Ozgenel, M., & Cetin, M. (2021). Effects of organizational cynicism occupational commitmentand organizational dissent on knowledge inertia. *Kalem International Journal of Education and Human Sciences*, 11(2), 365-389. <https://doi.org/10.23863/kalem.2021.175>.



Journal of
Knowledge-Research Studies
(JKRS)

Vol 2

Issue 4

Serial Number 6

2024



Journal of
Knowledge-Research Studies
(JKRS)

Vol 2
Issue 4
Serial Number 6
2024

- Quan, Z. P. (2023). The Relationship between Organizational Learning, Technological Innovation, and Organizational Innovation Capability-A Case Study of High-tech Enterprises in the Guangdong Hong Kong Macao Bay Area. *International Journal of Science and Business*, 27(1), 151-173.
- Rao, Y., Yang, M., & Yang, Y. (2018). Knowledge sharing, organizational learning and service innovation in tourism. *Journal of Service Science and Management*, 11(5), 510-526. DOI:10.4236/jssm.2018.115035
- Rezaei Dolatabadi, H., Baharestan, O., & Mohamadi Sadr, M. (2012). Analysis the relation between organizational learning culture, culture of innovative and invention in Kerman Food Industries Case Study: Zamzam, Oil and Pegah companies. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 2(3), 1-26. [InPersian]
- Rupcic, N. (2023). Means to improve organizational learning capability. *The Learning Organization*, 30(1), 101-109.
- Saeidi, P., Saeidi, S. P., Gutierrez, L., Streimikiene, D., Alrasheedi, M., Saeidi, S. P., & Mardani, A. (2021). The influence of enterprise risk management on firm performance with the moderating effect of intellectual capital dimensions. *Economic Research/Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 122-151. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1776140>
- Sakowski, K., Vadi, M., & Meriküll, J. (2019). Patterns of organisational innovation: comparison of western and eastern countries in Europe. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 32(2), 270-290. <https://doi.org/10.1080/13511610.2018.1467753>
- Sepahvand, R., Aref nejad, M., & Shariat Nejad, A. (2017). Identification and Prioritization of Factors Causing Organizational Inertia Using Delphi Fuzzy Method. *Modern Research in Decision Making*, 2(1), 95-118. [InPersian]
- sepahvand, R., shariatnejad, A., & salehabadi, S. (2023). Recognizing and understanding the inertia of innovation in knowledge-based companies; Fuzzy mapping analysis of antecedent and posterior factors with FCM. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 6(3), 149-178. [InPersian]
- Shahabi, M. & Jalilian, H. (2011). Investigating the relationship between knowledge inertia, organizational learning and organizational innovation (Case study: Western Oil and Gas Exploitation Company). *Strategic Study in the Oil and Energy Industry*, 2(8), 137-158 . [InPersian]
- Shalika, S. A. J. J. A. D., & Nikou, S. H. (2011). A review on the impact of knowledge stagnation on organization. In *3rd International Conference on Machine Learning and Computing, Singapore* (pp. 479-482). DOI: 10.13140/2.1.4418.3043
- Shalika, S., Lahoutpour, N., & Rahman, A. B. A. (2011). The Study on the impact of knowledge inertia on organization. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(10), 1207-1213.
- Shariatnejad, A., Mousavi*, S. N., & Jafari, M. (2022). The Effect of Creative Deviance on Innovation Inertia Considering the Mediating Role of Human Resources Intelligence. *The Journal of Productivity Management*, 16(1), 109-134. doi: 10.30495/qjopm.2020.1872250.2523 [InPersian]
- Shariatnejad, A., Mousavi, S. N., & Jafari, M. (2022). The Effect of Creative Deviance on Innovation Inertia Considering the Mediating Role of Human Resources Intelligence. *The Journal of Productivity Management*, 16(1), 109-134. doi: 10.30495/qjopm.2020.1872250.2523 [InPersian]
- Sung, W., & Kim, C. (2021). A study on the effect of change management on organizational Innovation: Focusing on the mediating effect of members' innovative behavior. *Sustainability*, 13(4), 2079. <https://doi.org/10.3390/su13042079>
- Szambelan, S., Jiang, Y., & Mauer, R. (2020). Breaking through innovation barriers: Linking effectuation orientation to innovation performance. *European Management Journal*, 38(3), 425-434. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.11.001>

- Taneseb, J. P., & Park, J. J. (2020). Impact of Organizational Innovation on Work Performance: The Mediating Effect of Work Resources in Public-Sector Organizations. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 10(3), 21-33. doi:10.30845/ijbht.v10n3p3
- Weggelaar-Jansen, A. M. (2015). Learning to improve improved learning. *ESHPM*.
- Xiaorong, F., Rui, L., & Jing, P. (2019). Influence of channel learning on innovation ability from the perspective of organizational inertia. *Science Research Management*, 40(1), 76.
- Yavas, T. & Celik, V., (2020). Organizational learning: A scale development study. *Cypriot Journal of Educational Sciences*. 15(3), 820 - 833. DOI: 10.18844/cjes.v%vi%i.5062
- Yepes, V., & López, S. (2023). The Knowledge Sharing Capability in Innovative Behavior: A SEM Approach from Graduate Students' Insights. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1284. Retrieved from: <https://doi.org/10.3390/ijerph20021284>
- Zan, A., Yao, Y., & Chen, H. (2022). Knowledge search and firm innovation: The roles of knowledge inertia and knowledge integration capability. *Technology Analysis & Strategic Management*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/09537325.2022.2076589>
- Zawar, T., Yarmohammadzadeh, P., & Azami, M. (2020). The Role of Knowledge Management and Organizational Learning on Personnel Organizational Immorality. *Ethics in Science and Technology*, 14 (4), 68-77. [InPersian]
- Zhang, Y., Sun, J., Yang, Z., & Li, S. (2018). Organizational learning and green innovation: Do environmental proactivity matter? *Sustainability*, 10(10), 3737. <https://doi.org/10.3390/su10103737>



Journal of
Knowledge-Research Studies
(JKRS)

Vol 2

Issue 4

Serial Number 6

2024



کاظمی، اعظم؛ فرهادپور، محمدرضا (۱۴۰۲). تأثیر تعدیل‌گری اینرسی دانش بر رابطه بین قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی. *نشریه مطالعات دانش پژوهی*، ۲ (۴): ۲۳-۴۲. Doi: 10.22034/JKRS.2024.59936.1055
URL: https://jkrs.tabrizu.ac.ir/article_17742.html



© نویسندگان
ناشر: دانشگاه تبریز
این مقاله به صورت دسترسی باز و با لایسنس CC BY NC کرییتیو کامنز قابل استفاده است.

تأثیر تعدیل‌گری اینرسی دانش بر رابطه بین قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی

اعظم کاظمی^۱، محمدرضا فرهادپور^{۲*}

۱. کارشناس ارشد، گروه مدیریت فناوری اطلاعات- مدیریت منابع اطلاعاتی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.
۲. دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی- مدیریت اطلاعات، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران (نویسنده مسئول) mr.farhadpoor@iau.ac.ir

تاریخ بازنگری: ۱۳ بهمن ۱۴۰۲
تاریخ انتشار: ۲۸ اسفند ۱۴۰۲

تاریخ دریافت: ۱۵ دی ۱۴۰۲
تاریخ پذیرش: ۱۴ بهمن ۱۴۰۲

چکیده

هدف: پژوهش باهدف تعیین تأثیر تعدیل‌گری اینرسی دانش بر رابطه بین قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز انجام شد.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی بوده که با روش پیمایشی تحلیلی انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز به تعداد ۵۳۰ نفر بود، که از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران، ۲۲۳ نفر نمونه انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه دارای ۵۹ گویه مبتنی بر مطالعات پیشین شامل ۱۸ گویه برای قابلیت یادگیری سازمانی، ۲۷ گویه برای نوآوری سازمانی و ۱۴ گویه برای اینرسی دانش دارای روایی صوری و اعتباریابی شده ($\alpha=0/85$) استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای اکسل، SPSS23، و AMOS تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد وضعیت میانگین قابلیت یادگیری سازمانی ($3/27$)، میانگین نوآوری سازمانی ($3/23$) و بالاتر از حد متوسط است. ضمن این که، میانگین ($2/20$) برای اینرسی دانش نشان داد که وضعیت این متغیر در جامعه نیز در سطح متوسط قرار دارد. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی ($\beta=0/85$ و $t\text{-value}=12/814$) تأثیر دارد. همچنین اینرسی دانش نقش تعدیل‌گر منفی در تأثیر قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی ($\beta=-0/207$ و $t\text{-value}=-2/168$) دارد.

نتایج: هرچند بر تأثیر قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی تأیید شد، لیکن اینرسی دانش به عنوان نوعی مقاومت در برابر پذیرش و به کارگیری دانش میزان این تأثیر را می‌کاهد. اینرسی دانش، با محدود کردن فرصت یادگیری و کسب و استفاده از تجربیات جدید مانع نوآوری سازمانی می‌شود.

اصالت و ارزش: اینرسی دانش، مقاومت منفی در فرایند اثربخشی یادگیری سازمانی است که به عنوان موضوع جدید وارد حوزه مدیریت دانش شده است. حذف و یا کاهش اثرات اینرسی دانش به سازمان کمک می‌کند تا از سرمایه‌های دانشی خود در راستای نوآوری و تولید ارزش بهره‌بردار.

کلیدواژه‌ها: اینرسی دانش، یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی.

امروزه سازمان‌های دارای ظرفیت ایجاد نوآوری، قادرند سریع‌تر و بهتر از سایر سازمان‌ها به دغدغه‌های محیطی واکنش نشان دهند (خیمنز-خیمنز و سانز-والی^۱، ۲۰۱۱ نقل در: چاووشی و خاشعی ورنامخواستی، ۱۴۰۱). جهانی شدن، اقتصادهای مبتنی بر دانش و پیشرفت‌های سریع در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات را سبب شده است تا به تدریج استراتژی‌های رقابتی متعارف برای تضمین مزیت رقابتی بی‌اثر شده و سازمان‌ها برای اطمینان از توانایی خود در حفظ مزیت رقابتی به دنبال استراتژی‌های نوآورانه و منحصر به فرد باشند (ماکارانکو و همکاران^۲، ۲۰۲۰). این مسئله به دلیل پیش‌بینی ناپذیری در بازارهای رقابتی پویا است که خود تناقضی آشکار بین تکرار فرآیندهای پایدار یا تخصیص مجدد منابع به سمت نوآوری را ایجاد می‌کند. از این رو، موفقیت سازمانی مستلزم تعهد و توانایی سازمانی برای کشف مداوم روش‌های جدید برای انجام کارها و بهره‌برداری از شایستگی‌های موجود است (مدرس^۳، ۲۰۲۲). نوآوری سازمانی یک تغییر برنامه‌ریزی شده است که توسط یک استاندارد ارزشی مشخص هدایت می‌شود و یک تغییر پویا و مرتبط است (سونگ و کیم^۴، ۲۰۲۱) و نقش اساسی در تقویت رقابت‌پذیری سازمان‌ها به واسطه یادگیری مستمر سازمانی ایفا می‌کند (گومز و همکاران^۵، ۲۰۲۲ و هایله و توزونر^۶، ۲۰۲۲).

یادگیری سازمانی تغییر دانش ناشی از تجارب مختلف در سازمان‌ها (غمرو و همکاران^۷، ۲۰۲۱: ۱۹۷) و حاصل جمع یادگیری افراد و گروه‌ها و فراتر از یادگیری کلی فردی است؛ که امروزه به عنوان یک سازوکار مداوم باهدف تشخیص خطاها، تصحیح و رفع ایرادات با استفاده از شیوه‌های نوآورانه و با درگیر کردن کل سازمان و تبدیل آن به یک پیوستار (یادگیری-بهبود-نوآوری) دنبال می‌شود (اینثا و وونگ و همکاران^۸، ۲۰۲۳: ۲). سازمان‌هایی که گرایش به یادگیری دارند قادرند محیط بیرونی را برای کشف پارادایم‌های فناورانه جدید باهدف نیل به نوآوری کنکاش کنند (باکر و سینکولا^۹، ۱۹۹۹ نقل در: هدایتی ولوکلا و همکاران، ۱۳۹۵).

کارکرد اصلی فرایند یادگیری سازمانی کمک به سازمان در تطابق بهتر و مؤثرتر با محیط خارجی و افزایش قدرت پایداری در محیط رقابتی است (قربانی زاده و مشبکی، ۱۳۸۶ نقل در: فلاح رحمت آبادی، نایب‌زاده و داودی رکن آبادی، ۱۳۹۷). بااینکه قابلیت یادگیری یک فاکتور بسیار مهم برای رشد و نوآوری سازمان است، سازمان‌های دولتی به دلیل ساختار سلسله‌مراتبی زیاد، قوانین و مقررات فراوان و دست و پاگیر، وجود بودجه مصوب و عدم وجود سرمایه‌گذاری مخاطره‌آمیز و پاداش‌های مؤثر، بعضاً زمینه مساعدی برای ظهور افکار خلاق و طرح‌های نوآور ندارند. این سازمان‌ها اغلب برای تغییر و تحول از خود بی‌علاقگی نشان می‌دهند و نوعی رخوت و بی‌حالی در آن‌ها جریان دارد (دوستار، بابازاده و مرادی، ۱۳۹۸: ۱۶۶). لذا می‌توان



1. Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle
2. Makarenko, Oliinyk, Danko & Kaplina
3. Modarres
4. Sung & Kim
5. Gomes, Seman, Berndt & Bogoni
6. Haile & Tuzuner
7. Ghumro, Shaikh, Channa & Nathani
8. Inthavong et al.
9. Baker & Sinkula

گفت، تلاش سازمان‌ها برای توسعه یادگیری سازمانی، هرچند در مطالعات مختلفی در قالب نوآوری (هداوند و کزازی، ۱۴۰۱؛ ژانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۸؛ مقدادی^۲، ۲۰۱۹، چان و همکاران^۳، ۲۰۲۳؛ کوآن^۴، ۲۰۲۳)، عملکرد (مقدادی، ۲۰۱۹؛ چن و ژانگ^۵، ۲۰۲۲؛ اینتاوونگ و همکاران^۶، ۲۰۲۳؛ چان و همکاران، ۲۰۲۳) و اشتراک دانش (هداوند و کزازی، ۱۴۰۱؛ رائو، یانگ و یانگ^۷، ۲۰۱۸؛ آنتونیس و پینهیرو^۸، ۲۰۲۰؛ یپس و لوپز^۹، ۲۰۲۳) تأکید و اثبات شده است، لیکن ممکن است این تلاش‌ها حتی به نتیجه نرسد. چراکه عمده تغییرات ضروری و حیاتی سازمان و توان انطباق‌پذیری آن با عدم اطمینان‌های محیطی در باتلاق اینرسی دانش گرفتار شده و ناکام می‌ماند.

اینرسی، به‌طور کلی، خود را به‌عنوان عادت به استفاده از وضعیت موجود به‌جای شروع برای پذیرش ایده‌های جدید و تغییر نشان می‌دهد. یکی از دلایل اصلی اینرسی دانش، عدم تمایل به تغییر و خودآغازی این فرآیند سنگین است (اوزگل و چتین^{۱۰}، ۲۰۲۱). به اعتقاد شالیکار و نیکو^{۱۱} (۲۰۱۱) افراد و سازمان‌ها می‌توانند با دانش و تجربه قبلی و تعمیم آن‌ها به شرایط جدید، مشکلات خود را در سطوح بالا حل کنند. استفاده از تجربه گذشته برای حل مسائل جدید، این واقعیت را آشکار می‌سازد که پدیده مشابه در موقعیت‌های پایدار می‌تواند با راه‌حل‌های تجربه‌شده یکسان و تا زمانی که نیروهای جدید آن موقعیت‌های پایدار را تغییر دهند، مدیریت شوند. اینرسی در دانش ناشی از روش‌های معمول یا متداول برای حل مشکلات و پیروی از دانش و تجربیات گذشته است که ممکن است توانایی‌های سازمان را در حل مشکلات تقویت یا تضعیف کند.

اکثر مطالعات تأثیر یادگیری سازمانی بر نوآوری را مورد ارزیابی قرار داده‌اند (خان و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۱؛ مخلوفی، لقوق علی سهلی و بلعید^{۱۳}، ۲۰۲۱). نوآوری لازمه بقاء سازمانی محسوب می‌شود و طی زمان سازمان‌های غیر نوآور از صحنه محو می‌شوند. ضمن این‌که، تعصب نسبت به وضع موجود، راکد ماندن سازمان و عدم تغییر یکی از زمینه‌های مهم سازمان برای عدم رشد است که می‌توان آن‌ها را نمودهای اینرسی دانش برشمرد. طبق قانون اینرسی در فیزیک، اجسام ساکن هستند و یا در یک خط پایدار حرکت می‌کنند؛ مگر این‌که مجبور به حرکت شوند. نیروهای فیزیکی باعث حرکت جسم می‌شوند. در غیر این صورت جسم تا زمانی که نیرویی بر آن وارد شده و یا جهت حرکت آن را تغییر دهد، ثابت می‌ماند. این‌که، انسان می‌تواند حرکات جسم را به‌واسطه پیش‌بینی ردیابی کند و به آن دسترسی داشته باشد. این واقعیت نشان می‌دهد که ادراک و شناخت انسان حالت اینرسی یا ایستایی دارد (شالیکار، لاهوت‌پور و رحمان^{۱۴}،

1. Zhang, Sun, Yang & Li
2. Migdadi
3. Chan, Sarvari, Golestanizadeh & Saka
4. Quan
5. Chen & Zheng
6. Inthavong
7. Rao, Yang & Yang
8. Antunes & Pinheiro
9. Yepes & López
10. Özgenel & Çetin
11. Shalika & Nikou
12. Khan, Saengon, Charoenpoom, Soonthornpipit & Chongcharoen
13. Makhlofi, Laghouag Ali Sahli & Belaid
14. Shalika, Lahoutpour & Rahman



۲۰۱۱). از این رویکرد اینرسی می‌توان چند نکته را برداشت کرد. نخست این که، پیش‌بینی بر این اساس است که اشیا باید مسیری را تعیین کرده باشند تا بتوان آن‌ها را در حالت اینرسی ردیابی کرد و به آن‌ها دسترسی داشت. دوم این که تغییر جهت مستلزم به کارگیری نیروهایی است. یعنی تغییر در اینرسی توسط یک عامل خارجی رخ می‌دهد. سوم این که، تغییر خودبه‌خود اتفاق نمی‌افتد؛ بلکه توسط یک عامل بیرونی هدایت می‌شود. به بیان دیگر، سازمان‌ها می‌توانند با به کارگیری تجربیات و اندوخته‌های دانشی خود شرایط نامطمئن، پیچیده و متغیر کنونی را رمزگشایی نمایند و مشکلات مبتلا به آن‌ها را به شکل مناسب برطرف کنند. استفاده از تجربیات گذشته برای حل مسائل جدید مبین این واقعیت است که پدیده‌های مشابه در موقعیت‌های پایدار خود باقی می‌مانند؛ مگر این که نیروهای جدید آن شرایط پایدار را تغییر دهند.

اینرسی دانش موقعیتی است که در آن سازمان از دانش و تجربیات گذشته استفاده می‌کنند تا با اتکا به روش‌های معمول مسائل را حل کنند. این مسئله ممکن است توانایی سازمان را در حل مسائل تقویت یا تضعیف کند. به اعتقاد شالیکار و همکاران (۲۰۱۱) در محیط رقابتی شدید، باوجود حالت ایستا، هر کاری که سازمان فکر می‌کند یا انجام می‌دهد، قابل پیش‌بینی و در دسترس دیگران نیز قرار دارد؛ که این مسئله ممکن است انرژی سازمان را هدر داده و منجر به شکست آن شود. برای همین، نوناکا و تاکه‌اوچی (۱۹۹۵)، نقل در الاوسیمی^۱، ۲۰۱۶) تأکید داشتند که تنها امتیاز پایداری یک سازمان در کل، ایجاد دانش جدید و اشاعه آن در بخش‌های مختلف سازمان، محصولات، فرآیندها و سامانه‌های آن است. اینرسی دانش در دو بعد اینرسی یادگیری (احساس اعضای سازمان در خصوص کافی بودن دانش و تجربیات گذشته و بی‌نیازی از کسب دانش جدید) و اینرسی تجربه (محدودیت سازمان در داشتن/دسترسی به تجربیات موفق برای استفاده به‌عنوان راه‌حلی برای مشکلات موجود) بروز کرده و یادگیری سازمان و پویایی دانش در سازمان را به تأخیر می‌اندازد. از این‌رو هدف پژوهش حاضر تعیین تأثیر قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی و تعیین نقش تعدیل‌گر اینرسی دانش بر رابطه قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی است. پس سؤال اصلی پژوهش این است که قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی با نقش تعدیل‌کننده اینرسی دانش در بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز چه تأثیری دارد؟

۲-پیشینه پژوهش

نظریه قابلیت پویا که بر توانایی یک شرکت در یکپارچه‌سازی، ساخت و پیکربندی مجدد منابع و شایستگی‌های داخلی و خارجی به‌منظور پایش محیط‌های در حال تغییر سریع تأکید دارد (چین و سای^۲، ۲۰۱۲: ۴۳۵)، توجه ویژه‌ای بر رابطه بین قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری دارد. به اعتقاد هایل و توزونر (۲۰۲۲) این قابلیت نشان‌دهنده توانایی شرکت برای شروع و اجرای ایده‌های نوآورانه است که از طریق فرآیندهای یادگیری مستمر و سوابق مرتبط با مسیر رشد شرکت ساخته می‌شود. یادگیری سازمانی فرایندی است که در آن سازمان در طول زمان می‌آموزد، تغییر می‌کند و عملکردهای خود را بهبود می‌بخشد و با ایجاد تحول به‌طور پیوسته با ارتقا و بهبود توانایی‌های خود پیشرفت می‌کند (زوار، یارمحمدزاده و آرامی،

1. Alosaimi

2. Chien & Tsai

۱۳۹۸: ۶۹). قابلیت یادگیری سازمانی به عنوان ویژگی های سازمانی و اداری عناصری می باشد که سازمان را برای یادگیری آماده کرده، یا نسبت به فرآیندهای یادگیری ترغیب می کند. برای همین، یک متغیر مهم برای توسعه عملکرد سازمانی به منظور دستیابی به مزیت های رقابتی پایدار است (خیمنز-خیمنز و سانز والی، ۲۰۱۱). یادگیری سازمانی به حل مشکلات و در نهایت عملکرد بهتر آن کمک می کند (نی و سون^۱، ۲۰۰۹؛ ویگیلار-جانسن^۲، ۲۰۱۵). یادگیری سازمانی و بهبود مستمر یکدیگر را تقویت می کنند و با گذراندن چرخه های متعدد یادگیری و بهبود، دانش و تجربیات به طور مستمر پردازش شده و اطلاعات جدید ایجاد می کنند. برای فعال کردن یادگیری سازمانی، وجود قابلیت یادگیری ضروری است (برت و همکاران^۳، ۲۰۱۵ نقل در: دی کوک و همکاران^۴، ۲۰۲۳). توانایی یادگیری سازمانی یکی از عناصر اساسی نوآوری است، زیرا مبنایی برای تولید ایده های نو تشکیل می دهد و به هنگام پشتیبانی قابلیت یادگیری سازمانی از نوآوری، از خلاقیت حمایت می کند (لیائو و همکاران، ۲۰۰۸) و ظرفیت نوآوری سازمان را بهبود می بخشد (آرگریس و شون^۵، ۱۹۹۷ نقل در کالموک و گولهان^۶، ۲۰۱۵).

از سوی دیگر نوآوری در زمینه های سازمانی به معنای اجرای روش های نوین در رویه ها، محیط کار و روابط خارجی سازمان است که مستلزم ایجاد مفاهیم جدید به شیوه های یک سازمان است (تانسیب و پارک^۷، ۲۰۲۰). از منظر تئوری فرآیند، عوامل محیطی مانند فناوری برای نوآوری، بر انگیزه کارکنان در راستای کسب دانش و مهارت های مورد نیاز برای انجام وظایف تأثیر می گذارد و فرصت هایی را برای سازمان ها برای تقویت ارزش ها، نگرش ها و رفتارها فراهم می کند (مصطفی، گلد-ویلیامز و باتوملی^۸، ۲۰۱۵). نوآوری سازمانی طیف وسیعی از تغییرات و بهبودها در ساختار یک سازمان را در برمی گیرد (گارسیا-مارکو، زواگی و سانچز^۹، ۲۰۲۰)؛ نوآوری فرایند گردآوری، تسهیم و به کارگیری دانش عینی و ضمنی است و سازمان نوآور ارتباط زیادی با به کارگیری منابع دانشی خود دارد. برای همین، بیش از آن که یک هوش سرشار و نبوغ شخصیتی باشد، شیوه ای عملی و کاربردی است که لازمه اش دانش، توانایی، دقت و تلاش هدفمند است (قلی پور، فراشاد و زارع، ۱۳۹۹). نوآوری سازمانی ساختارها و فرایندهای سازمانی را برای استفاده از فناوری های جدید توانمند می سازد، هماهنگی و همکاری را افزایش می دهد و یادگیری، اکتساب و درونی سازی دانش خارجی را بهبود می بخشد. از این رو نوآوری می تواند محیطی مطلوب ایجاد کند و توسعه یا پذیرش محصول، فرایند و یا نوآوری بازاریابی را تسهیل کند (باومن-ویتولینا و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۲). نوآوری سازمانی کارایی، بهره وری، کیفیت و انعطاف پذیری شرکت را افزایش می دهد، و توانایی سازمان در پاسخگویی به تغییرات محیطی را باهدف بهبود عملکرد کسب و کار ارتقاء



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۲۷

تأثیر تعدیل گری

اینرسی دانش بر رابطه

بین قابلیت ...

1. Ni & Sun
2. Weggelaar-Jansen
3. Berta, Cranley, Dearing, Dogherty, Squires & Estabrooks
4. de Kok, van der Scheer, Ketelaars & Leistikow
5. Argyris & Schön
6. Kalmuk & Gulhan
7. Taneseb & Park
8. Mostafa, Gould-Williams & Bottomley
9. García-Marco, Zouaghi & Sánchez
10. Bauman-Vitolina, Woschank, Apsalone, Šumilo & Pacher

می‌بخشد، که منجر به عملکرد بهتر کسب و کار می‌شود (آرانز و همکاران^۱، ۲۰۱۹؛ ساکوفسکی، وادی و مریکول^۲، ۲۰۱۸). بر اساس مطالعات پیشین نوآوری سازمانی با موانع مختلف از قبیل فقدان تخصص، منابع ناکافی و ساختار سازمانی ناکارآمد به عنوان موانع داخلی؛ و رقابت، عدم تقاضای بازار برای تغییرات (زامبیلان، جیانگ و مائور^۳، ۲۰۲۰: ۴۲۷)، فرهنگ سازمانی (گورلک و تونا^۴، ۲۰۱۸)، استراتژی فعالانه مدیریت محیط سازمان (دای، کانتور و مونتابون^۵، ۲۰۱۷: ۲۴۷)، اینرسی (دوستار و همکاران، ۱۳۹۸) مواجهه است. لذا می‌توان گفت، توانایی سازمان نقش مهمی در هر فرایند نوآوری ایفا می‌کند (ابوالماجد و هاشم^۶، ۲۰۱۹).

در این میان اینرسی مفهومی فراگیر است که تعهدات شخصی، سرمایه‌گذاری مالی و سازوکارهای نهادی حمایت‌کننده از جریان کنونی در سازمان برای انجام کارها را در برمی‌گیرد و تمایل به باقی ماندن در وضعیت موجود و مقاومت در برابر بازنگری راهبردی فراتر از رویه‌های کنونی است (هاف، هاف و توماس^۷، ۱۹۹۲ نقل در: چاوش، مراد و آکسوی^۸، ۲۰۱۴). به اعتقاد لی، لیو و لیو^۹ (۲۰۱۶) اینرسی به تمایل به ماندگاری باورها در فرد پس از شکل‌گیری اشاره دارد. به‌طور خاص، اینرسی تمایل انسان به تکیه بر مفروضات آشنا و نشان دادن اکراه و/یا ناتوانی در تجدیدنظر در آن مفروضات را توصیف می‌کند، حتی زمانی که شواهد پشتیبان آن مفروضات دیگر وجود ندارند یا زمانی که شواهد دیگر صحت آن‌ها را زیر سؤال می‌برد. اینرسی دانش همواره از طریق فعالیت‌های دانشی بروز می‌کند (جینگ، ژنگ و گو^{۱۰}، ۲۰۲۳). درحالی‌که، رفتار فعالیت‌های دانشی مسیر مهمی برای ارتقاء ظرفیت نوآوری شرکت‌ها محسوب می‌شود (لی و ژنگ^{۱۱}، ۲۰۱۹)؛ اینرسی دانشی می‌تواند تأثیر منفی بر نوآوری سازمانی داشته باشد (هارون و موهده شریف^{۱۲}، ۲۰۱۶). به اعتقاد شریعت‌نژاد، موسوی و جعفری (۱۴۰۱) در سازمان‌های دانش‌بنیان منابع انسانی هوشمند با استفاده از انحراف خلاق و تخطی خلاقانه از مقررات بوروکراتیک و دست و پاگیر سازمان، موجب نوآوری شده، و سازمان‌های دانش‌بنیان را از اینرسی نوآوری به دور نگه می‌دارند. از نظر سپهوند، شریعت‌نژاد و صالح‌آبادی (۱۴۰۲) نیز حاکمیت فرهنگ تقلید به جای فرهنگ نوآوری، گرفتاری به سندروم آرتروز فکری، ترس و روحیه محافظه‌کارانه، انجماد فکری و استفاده از تجربیات قبلی در حل مسئله جدید، مهم‌ترین عوامل ایجادکننده اینرسی دانش و نوآوری می‌باشند. باین حال پیامدهای اینرسی دانشی در سازمان‌ها مانند کاهش کارایی و بهره‌وری، ضعف در یادگیری و حل مسئله، اخذ تصمیمات نامطلوب و مخاطره بقای سازمان و پیدایی انسداد و بن‌بست استراتژیک (سپهوند و همکاران، ۱۴۰۲)، فاش شدن

1. Arranz, Arroyabe, Li & de Arroyabe
2. Sakowski, Vadi & Meriküll
3. Szambelan, Jiang & Maurer
4. Gurlek & Tuna
5. Dai, Cantor & Montabon
6. Aboelmaged & Hashem
7. Huff, Huff & Thomas
8. Cavus, Murat & Aksoy
9. Li, liu & Liu
10. Jing, Zheng & Gu
11. Li & Zeng
12. Haroon & Sharif

راهبردهای سازمان، افزایش قابلیت پیش‌بینی حرکات سازمان، افزایش جمود و رکود فکری، از بین رفتن خلاقیت و نوآوری، مقاومت در برابر تغییر و کاهش عملکرد شرکت (موسوی، ۱۴۰۲) قابل تأمل است. مرور پیشینه‌های پژوهش در داخل ایران نشان می‌دهد نوآوری سازمانی به‌عنوان یک متغیر وابسته و اثرپذیر مورد توجه بسیاری از مطالعات بوده است. متغیر اینرسی دانش طی یک دهه اخیر وارد ادبیات حوزه مدیریت دانش شده است. در این خصوص نتایج شهابی و جلیلیان (۱۳۹۰) نشان داد که اینرسی دانش با یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه منفی معنی‌داری دارد. هم‌چنین، یافته‌های مطالعه گلستانی (۱۳۹۲) نیز نشان داد که بین اینرسی دانش با یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد.

مطالعه سپهوند، عارف‌نژاد و شریعت‌نژاد (۱۳۹۶) نشان داد که ترس و روحیه محافظه‌کاری، تهدید موقعیت شغلی، استرس و اضطراب، عدم درک درست نسبت به تغییرات محیطی، انجماد فکری، دفاع روان‌شناختی و عدم آگاهی از علت تغییر مهم‌ترین عوامل ایجادکننده اینرسی سازمانی هستند. غفاری و رستم‌نیا (۱۳۹۶) نیز در مطالعه دیگری دریافتند که مؤلفه فرهنگ بوروکراتیک بر اینرسی شناختی، رفتاری، شناختی-اجتماعی، اقتصادی و سیاسی تأثیر مثبت و معناداری دارد. در مطالعه دیگر، جعفری، محمدی دورباش و میرزائی (۱۳۹۷) به این نتیجه رسیدند که اینرسی سازمانی با نوآوری باز و نوآوری در مدل کسب‌وکار رابطه منفی دارد. نتایج مطالعه دوستار و همکاران (۱۳۹۸) نیز نشان داد که اینرسی سازمان تأثیر یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی را تعدیل می‌کند. لطفی زنگنه درویش، امیرنژاد و مکوندی (۱۴۰۱) نیز در مطالعه خود دریافتند که بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق و اینرسی سازمانی رابطه معنادار معکوس وجود دارد.

در مطالعات خارجی نیز، نتایج مطالعه لیائو، فی و لیو^۱ (۲۰۰۸) نشان داد که اینرسی دانش از طریق یادگیری سازمانی اثر واسطه‌ای بر نوآوری سازمانی دارد. فانگ، چانگ و چن^۲ (۲۰۱۱) نیز در مطالعه دیگری دریافتند که بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ضمن این که اینرسی دانش این رابطه را تعدیل می‌کند. آکوزوم^۳ (۲۰۱۴) در مطالعه خود دریافت که اینرسی دانش و یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. ضمن این که یادگیری سازمانی در رابطه بین اینرسی دانش و عملکرد سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند. نتایج ژیاورونگ و همکاران^۴ (۲۰۱۹) نشان داد که یادگیری دوسویه کانالی تأثیر قابل توجهی بر توانایی نوآوری با میانجی‌گری اینرسی سازمانی دارد. ضمن این که یادگیری کانالی تأثیر دوسویه بهبود قابلیت نوآوری دارد. یادگیری اکتشافی بر اینرسی سازمانی غلبه و منجر به بهبود قابلیت نوآوری می‌شود؛ درحالی که یادگیری استثماری با تقویت اینرسی تأثیر منفی بر قابلیت نوآوری دارد. ژان و همکاران (۲۰۲۲) جستجوی دانش و نوآوری شرکتی را با نقش اینرسی دانش و قابلیت تجمیع دانش را بر اساس داده‌های ۲۴۷ شرکت چینی را بررسی و دریافتند که اینرسی یادگیری تأثیر

1. Liao, Fei & Liu
2. Fang, Chang & Chen
3. Akuzum
4. Xiaorong, Rui & Jing



جستجوی مبتنی بر مسئله را بر قابلیت جمع دانش تقویت می‌کند. نتایج جیانگ (۲۰۲۳) نیز نشان داد که مدیریت نوآوری و اینرسی سازمانی با نقش میانجی یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. نتایج مرور پیشینه‌های پژوهش نشان می‌دهد که، نوآوری سازمانی به خاطر افزایش توان و قابلیت‌های سازمان به منظور ایجاد مزیت‌های رقابتی یکی از اهداف مهم سازمان‌ها و دغدغه مطالعات حوزه مدیریت بوده است. تأثیر متغیرهای متفاوتی از قبیل رهبری تحول‌آفرین (علوی و همکاران، ۱۳۹۳) و ابعاد مختلف آن شامل ترغیب ذهنی، ارتباطات الهام‌بخش و نفوذ آرمانی (میرکمالی و چوپانی، ۱۳۹۰)، رکود دانش (احمدیان و همکاران، ۱۳۹۰)، سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن شامل مشتری، انسانی و ساختاری (چوپانی و همکاران، ۱۳۹۱)، کسب اطلاعات، تفسیر اطلاعات، تغییرات رفتاری و شناختی و فرهنگ نوآورانه (رضایی دولت‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۱)، یادگیری سازمانی (علوی و همکاران، ۱۳۹۳؛ محمدی حسینی و همکاران، ۱۳۹۲؛ بنیادی نائینی و همکاران، ۱۳۹۵؛ محمدی حسینی و همکاران، ۱۴۰۱)، سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی (کریمی و همکاران، ۱۳۹۲)، مدیریت دانش و تسهیم دانش (علوی و همکاران، ۱۳۹۳؛ حاجی‌زاده و سرداری، ۱۳۹۷؛ محمدی حسینی و همکاران، ۱۴۰۱)، سازمان یادگیرنده و تعلق کاری کارکنان (هدائی و کولوبندی، ۱۳۹۳) بر نوآوری سازمانی مورد مطالعه قرار گرفته است. مرور این مطالعات نشان می‌دهد که عمدتاً متغیرهای مورد بررسی ویژگی تسهیل‌کننده و تقویت‌کننده نوآوری سازمانی را داشته‌اند. این درحالی است که چشم‌پوشی از موانع موجود در رابطه بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی سبب خواهد شد که علی‌رغم سرمایه‌گذاری وسیع در زمینه ارتقاء یادگیری سازمانی، نتایج مورد انتظار محقق نشود.

در مطالعه حاضر نوآوری سازمانی به عنوان متغیر وابسته یادگیری سازمانی و اینرسی دانش به عنوان تعدیل‌کننده در رابطه بین آن‌ها بررسی شد. اهمیت بررسی اینرسی دانش به عنوان یک تعدیل‌گر در رابطه بین یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی بدان جهت است که یادگیری سازمانی توان هوشمندی سازمان را به واسطه ایجاد دانش و بینش‌های جدید افزایش می‌دهد و از این نظر بافتار مناسبی را برای نوآوری، ابتکار و خلاقیت در بین ارکان مختلف سازمانی فراهم می‌کند. این در حالی است که اینرسی دانش، به دلیل تأکید بر عادت به استفاده از وضعیت موجود به جای شروع برای پذیرش ایده‌های جدید، تغییر و نتیجه عدم تمایل به تغییر و خودآغازی این فرآیند ممکن است تأثیرات مثبت یادگیری سازمانی را کندتر و حتی متوقف سازد. نتیجه این که، با توجه به مبانی نظری، پشتوانه یافته‌های مبتنی بر پیشینه‌ها و در راستای اهداف پژوهش فرضیه‌ها به شکل زیر طرح شدند:

فرضیه اول) قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی در بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز تأثیر دارد.
فرضیه دوم) اینرسی دانش رابطه علی بین قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز را تعدیل می‌کند.

۳-روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی است. از آنجایی که درصدد یافتن راهکارهای اجرایی برای یک مسئله و سازمان واقعی است، به لحاظ ماهیت علی می‌باشد که با روش پیمایشی تحلیلی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز به تعداد ۵۳۰ نفر بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۲۲۳ نفر تعیین و با استفاده از تابع تعیین اعداد تصادفی^۱ مشخص شد. سپس با بازگشت ۲۲۳ پرسشنامه تکمیل شده بدون نقص، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اکسل، SPSS23 و AMOS انجام شد. در این پژوهش از روش کتابخانه‌ای برای گردآوری اطلاعات در زمینه پژوهش، مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش انجام گرفت. هم‌چنین، برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه اعتباریابی شده مطالعات پیشین استفاده شد. در این میان برای متغیر اینرسی دانش (دارای دو خرده مقیاس یادگیری و تجربه) از پرسشنامه لیائو، فی و لیو (۲۰۰۸)؛ برای متغیر نوآوری سازمانی (دارای شش متغیر شامل نوآوری در خدمات، نوآوری در سازمان، نوآوری در فرایندها، نوآوری در تبلیغات و بازاریابی، نوآوری در فرهنگ، نوآوری در منابع) از پرسشنامه چالیک، چالیشیر و چتینگوچ (۲۰۱۷) و برای متغیر قابلیت یادگیری سازمانی (دارای چهار متغیر یادگیری مداوم، فرایندهای شناختی، شفافیت و مسئله محوری) از پرسشنامه یاواش و چلیک (۲۰۲۰) استفاده شد. پرسشنامه‌ها پس از ترجمه جهت تأیید روایی در اختیار ۱۰ نفر از متخصصان حوزه مدیریت و علم اطلاعات و دانش‌شناسی قرار گرفت و طی دو مرحله ایرادات برطرف و روایی صوری و محتوایی گویه‌ها مورد تأیید واقع شد. در این پژوهش برای تأیید پایایی ابزار گردآوری داده‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و برای کل ابزار در سطح $(\alpha=0/85)$ تأیید شد (جدول ۱). نتیجه این که برای تجزیه و تحلیل داده‌ها به منظور پاسخ به فرضیه‌های زیر از روش معادلات ساختاری استفاده شد.



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۳۱

تأثیر تعدیل‌گری

اینرسی دانش بر رابطه

بین قابلیت ...

جدول ۱ وضعیت پایایی ابزار پژوهش

متغیرهای کلیدی	تعداد گویه‌ها	مقدار آلفای کرونباخ	منبع
قابلیت یادگیری سازمانی	۱۸	۰/۸۵۳	یاواش و چلیک (۲۰۲)
نوآوری سازمانی	۲۷	۰/۸۷۹	چالیک، چالیشیر و چتینگوچ (۲۰۱۷)
اینرسی دانش	۱۴	۰/۸۲۶	لیائو، فی و لیائو (۲۰۰۸)

۴-یافته‌ها

جدول ۲ آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای آزمون توزیع بهنجاری داده‌ها

متغیرهای کلیدی	آماره Z کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی‌داری	نتیجه
قابلیت یادگیری سازمانی	۱/۱۰۶	۰/۲۴۱	بهنجار
نوآوری سازمانی	۱/۱۲۱	۰/۲۱۸	بهنجار
اینرسی دانش	۱/۰۸۵	۰/۲۹۰	بهنجار

داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که مقدار Z آزمون کولموگروف-اسمیرنوف کوچک‌تر از ۱/۹۶+ و بزرگ‌تر از ۱/۹۶- و سطح معنی‌داری آزمون بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است. لذا با ۹۵٪ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین فراوانی مشاهده‌شده و مورد انتظار تفاوتی وجود ندارد و بهنجاری توزیع داده‌ها تأیید می‌شود.

جدول ۳ نتایج آزمون کشیدگی و چولگی برای نرمال بودن داده‌ها

متغیرهای پژوهش	قدر مطلق چولگی	قدر مطلق کشیدگی	نتیجه
قابلیت یادگیری سازمانی	-۰/۵۲۹	۰/۳۲۹	توزیع بهنجار است
نوآوری سازمانی	-۰/۶۶۱	۰/۳۸۷	توزیع بهنجار است
اینرسی دانش	۰/۸۵۸	۰/۶۷۴	توزیع بهنجار است

همان‌گونه که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد قدر مطلق چولگی و قدر مطلق کشیدگی برای همه متغیرهای پژوهش کوچک‌تر از ۳ می‌باشد. بنابراین تخطی از مفروضه بهنجار بودن داده‌های پژوهش مردود است. برای بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش امتیاز کلی متغیرهای پژوهش و ابعاد آن‌ها محاسبه شد (جدول ۴).

جدول ۴ آزمون امتیاز کلی متغیرهای پژوهش

شاخص		انحراف معیار	میانگین	متغیر	
حداکثر	حداقل				
۵	۱	۰/۷۰	۱/۸۳	اینرسی یادگیری	اینرسی دانش
۵	۱/۲۹	۱	۲/۵۷	اینرسی تجربه	
۵	۱/۲۱	۰/۷۶	۲/۲۰	اینرسی دانش	
۵	۱	۰/۹۶	۳/۲۸	خدمات	نوآوری سازمانی
۵	۱	۰/۹۲	۳/۱۷	فرهنگ	
۵	۱	۰/۹۲	۳/۳۸	تبلیغات و بازاریابی	
۵	۱	۰/۹۷	۳/۱۱	سازمان	
۵	۱	۰/۷۷	۳/۲۵	فرایندها	
۵	۱	۰/۹۱	۳/۱۶	منابع	
۵	۱	۰/۸۳	۳/۲۳	نوآوری سازمانی	
۵	۱	۰/۹۱	۳/۲۳	یادگیری مداوم	قابلیت یادگیری سازمانی
۵	۱	۰/۸۴	۳/۳۷	فرایندهای شناختی	
۵	۱	۱/۰۳	۳/۱۱	شفافیت	
۵	۱	۱/۰۳	۳/۳۳	مسئله محوری	
۵	۱/۱۱	۰/۸۴	۳/۲۷	قابلیت یادگیری سازمانی	

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین متغیر اینرسی دانش ۲/۲۰، نوآوری سازمانی ۳/۲۳ و قابلیت یادگیری سازمانی ۳/۲۷ است. در ادامه پیش‌فرض‌های آزمون معادلات ساختاری آزمون خطی رابطه بین متغیرها و عدم وجود هم خطی چندگانه انجام شد (جدول ۵).



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۳۲

دوره ۲، شماره ۴

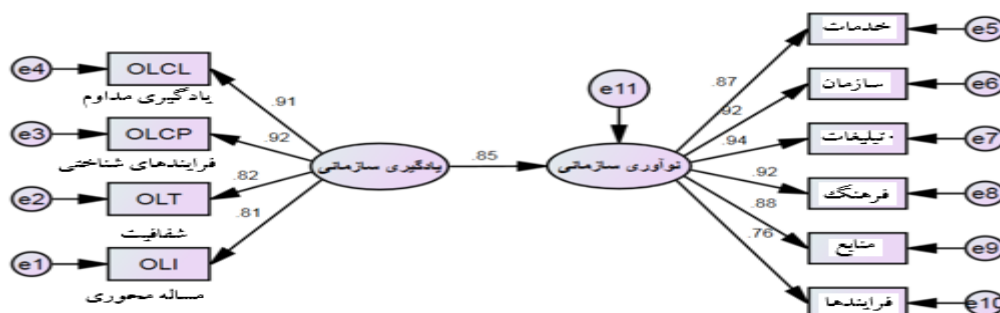
پیاپی ۶

۱۴۰۲

جدول ۵ نتایج آزمون پیش فرض معادلات ساختاری هم خطی چندگانه

مقدار تحمل	عامل افزایش VIF	سطح معنی داری	رابطه خطی متغیرها			متغیر
			قابلیت یادگیری سازمانی	نوآوری سازمانی	اینرسی دانش	
۰/۹۱۰	۱/۰۹۹	۰/۰۱	---	---	۱	اینرسی دانش
---	---	۰/۰۱	---	۱	-۰/۳۴۳**	نوآوری سازمانی
۰/۹۱۰	۱/۰۹۹	۰/۰۱	۱	۰/۸۰۳**	-۰/۳۰۱**	قابلیت یادگیری سازمانی

همان طور که داده های جدول ۵ نشان می دهد، وجود رابطه معنی دار در سطح کوچک تر از ۰/۰۵ بین متغیرهای پژوهش تأیید می شود. به لحاظ عدم وجود هم خطی چندگانه نتایج جدول نشان می دهد که آماره تحمل برای متغیرهای پیش بین از مقدار ۰/۲ بزرگ تر و آماره عامل افزایش واریانس نیز برای همه متغیرهای پیش بین، از ۱۰ کوچک تر است. لذا طبق نظر کلاین (۲۰۰۵) هم خطی چندگانه در این پژوهش مشاهده نشده است. در ادامه برازش مدل در حالت استاندارد برای متغیر پیش بین و ملاک انجام شد.



شکل ۱ برازش مدل در حالت استاندارد

برای سنجش پایایی مدل از آلفای کرونباخ (توانایی گویه ها در تبیین ابعاد) و پایایی ترکیبی (همبستگی گویه های یک بعد) و روایی هم گرا (توانایی شاخص های یک بعد در تبیین آن) و روایی واگرا (همبستگی سازه ها با سؤالات خود در مقایسه با سایر سازه ها) استفاده شد (جدول ۶).

جدول ۶ آزمون پایایی و روایی مدل متغیر پیش بین و ملاک

متغیر	پایایی مدل		روایی هم گرا		روایی واگرای سازه ها	
	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده	نوآوری سازمانی	قابلیت یادگیری	قابلیت یادگیری
نوآوری سازمانی	۰/۸۷۹	۰/۷۹۵	۰/۷۸۴	۰/۸۸۵	---	---
قابلیت یادگیری سازمانی	۰/۸۵۳	۰/۷۹۲	۰/۷۴۹	۰/۸۰۲	۰/۸۶۵	۰/۸۶۵

نتایج جدول ۶ نشان می دهد که مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در مورد هر دو متغیر از مقدار ۰/۷ بالاتر و نشان دهنده برازش مناسب مدل است. معیار قابل قبول برای میانگین واریانس استخراج شده ۰/۴ می باشد که طبق داده های جدول این معیار برای هر دو سازه مدل از ۰/۴ بیشتر بوده و نشان می دهد که روایی هم گرای پرسشنامه در سطح قابل قبول بوده است. ضمن این که، جذر میانگین واریانس استخراج شده



هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها بیشتر است و حاکی از قابل قبول بودن روایی و اگرای سازه‌ها است.

جدول ۷ شاخص‌های محاسبه شده برازش مدل پژوهش

شاخص	شاخص		مقدار محاسبه شده در پژوهش
	عنوان شاخص	دامنه قابل قبول	
فیت (Goodness of Fit)	شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	> 0.80	0.915
	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	0.90 و بیشتر	0.927
	شاخص برازندگی فزاینده (RFI)	0.90 و بیشتر	0.904
	مجذور کای نسبی (χ^2/df)	کمتر از 3	1.977
مقتصد	ریشه میانگین مربعات تقریب (RMSEA)	0.08-0	0.068
فیت (Goodness of Fit)	شاخص نیکویی برازش (GFI)	نزدیک به 1	0.912
	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	نزدیک به 1	0.880
	کای دو (Chi-Square)	وابسته به حجم نمونه	45.471

داده‌های جدول ۷ نشان می‌دهد در مقایسه با دامنه قابل قبول برای هر شاخص، وضعیت مقدار محاسبه شده در پژوهش حاضر قابل قبول است. لذا مدل نهایی بدون نیاز به اصلاح از برازش مناسبی برخوردار است. ضمن این که همه روابط موجود بین متغیرها در مدل در سطح ($P < 0.05$) معنی دار می‌باشد. در ادامه برای آزمون فرضیه اول پژوهش فرض ادعای محقق و فرض صفر به شکل زیر مطرح شد.

H_0 : قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی در بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز تأثیر ندارد.

H_1 : قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی در بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز تأثیر دارد.



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۳۴

دوره ۲، شماره ۴

پیاپی ۶

۱۴۰۲

جدول ۸ تأثیر قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی

نتیجه	عدد معناداری (t-value)	ضریب تأثیر (β)	مسیر مستقیم
تأیید فرضیه	12.814	0.85	قابلیت یادگیری سازمانی → نوآوری سازمانی

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که ضریب تأثیر قابلیت یادگیری سازمانی (متغیر پیش‌بین) بر نوآوری سازمانی (متغیر ملاک) برابر با $\beta = 0.85$ و مقدار بحرانی $t\text{-value} = 12.814$ گزارش شده است که از 1.96 بزرگ‌تر است. این یافته نشان می‌دهد که فرض صفر (نقیض ادعا) مردود است؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت که قابلیت یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی در بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز تأثیر دارد.

برای فرضیه دوم نیز به ترتیب زیر فرض محقق و صفر به شکل زیر مطرح شد:

H_0 : اینرسی دانش رابطه علی بین قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز را تعدیل نمی‌کند.

H_1 : اینرسی دانش رابطه علی بین قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز را تعدیل می‌کند.

جدول ۹ آزمون نقش تعدیل گری اینرسی دانش در رابطه بین قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی

نتیجه	بررسی مدل رگرسیون		بررسی اثر تعدیل گر				مسیر
	ΔR^2	R^2 مدل اول	مقدار آماره t	سطح معنی داری	Beta	B	
تایید فرضیه	۰/۱۱۴	۰/۶۴۳	-۲/۱۶۸	۰/۰۰۱	-۰/۲۰۷	-۰/۰۶۴	نقش تعدیل گر اینرسی دانش در رابطه بین قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی

داده‌های جدول ۹ نشان می‌دهد که با اضافه شدن متغیر اینرسی دانش ضریب تعیین اصلاح شده برابر ۰/۶۴ شده است. این مسئله نشان می‌دهد که باوجود متغیر اینرسی دانش، تبیین متغیر نوآوری سازمانی به واسطه متغیر قابلیت یادگیری سازمانی از ۸۵٪ (جدول ۶) به ۶۴٪ کاهش یافته است. با در نظر گرفتن مقدار ΔR^2 که برابر با ۰/۱۱۴ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که بعد از اضافه شدن متغیر اینرسی دانش، تأثیر متغیر پیش‌بین (قابلیت یادگیری سازمانی) بر متغیر ملاک (نوآوری سازمانی) کاهش یافته است. ضمن این که ضریب بتا برای متغیر تعدیل گر (اینرسی دانش) برابر با $\beta = ۰/۲۰۷$ می‌باشد که در سطح آزمون ۰/۰۵ معنی دار است. نتیجه این که، می‌توان گفت اینرسی دانش رابطه بین قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی را تعدیل می‌کند.



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۳۵

۵- بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر به بررسی نقش تعدیل گری اینرسی دانش بر رابطه بین قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان داد که وضعیت مؤلفه‌های قابلیت یادگیری سازمانی (پیش‌بین) و نوآوری سازمانی (ملاک) در بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد. ضمن این که، اینرسی دانش نیز در این سازمان در ابعاد اینرسی یادگیری و اینرسی تجربه در سطح متوسط وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه نشان داد که هرچند قابلیت یادگیری سازمانی به طور مستقیم تأثیر معنی دار و قوی بر نوآوری سازمانی دارد، با این حال، اینرسی دانش به شکل قابل توجهی این رابطه علی را تعدیل می‌کند. نتایج این مطالعه، با بخشی از نتایج شهابی و جلیلیان (۱۳۹۰)، گلستانی (۱۳۹۲)، جعفری و همکاران (۱۳۹۷)، دوستار و همکاران (۱۳۹۸)، موسوی (۱۴۰۲)، لیائو و همکاران (۲۰۰۸)، فانگ و همکاران (۲۰۱۱) آکوزوم (۲۰۱۴)، ژیاثورونگ و همکاران (۲۰۱۹) و ژان و همکاران (۲۰۲۲) هم سو است. نکته قابل تأملی که در تبیین این نتایج می‌توان گفت این است که، فرایند نوآوری باعث بهبود فرایندها و ایجاد محصولات جدید در سازمان‌ها می‌شود (بویتندیک، ون هینینگن و دویولدا، ۲۰۲۱) و توسط شرکت‌های پیشرو برای حفظ رشد دنبال می‌شود (مورلوس-گومز، گومز-یاسپه و آویلا-سوارز، ۲۰۲۲). به اعتقاد (باومن-ویتولینا و

تأثیر تعدیل گری

اینرسی دانش بر رابطه
بین قابلیت ...

1. Buijtendijk, van Heiningen & Duineveld
2. Morelos-Gómez, Gómez-Yaspe & Ávila-Suarez

همکاران^۱، ۲۰۲۲) توانایی سازمان‌ها برای ایجاد ارزش و حفظ مزیت رقابتی از طریق نوآوری برای توسعه اقتصادی ضروری است و در این زمینه، نوآوری منبع مهم رشد و عاملی کلیدی برای عملکرد و رقابت سازمانی است. با توجه به اهمیت و ضرورت نوآوری برای سازمان‌ها، طبیعی است که یکی از دغدغه‌های اساسی مدیران شناسایی و مطالعه پیش‌بین‌ها، عوامل زمینه‌ساز و تسهیلگر نوآوری مانند قابلیت یادگیری باشند.

سازمان‌ها در طول زمان به واسطه کسب تجربه تکامل می‌یابند (مک‌لین و همکاران، ۲۰۲۳)؛ و یادگیری سازمانی در فرایند کسب تجربه، نقش اساسی دارد و به شکوفایی آن‌ها در محیط بازار کمک می‌کند (خاروب و همکاران، ۲۰۲۲). سازمان‌ها به واسطه یادگیری این توانایی را به دست می‌آورند که نه تنها فرصت‌ها را شناسایی کنند، بلکه روندهای بازار را پیش‌بینی و رویدادهایی را آغاز کنند که محصولات و خدمات بهتری را به همراه داشته باشد، و در نهایت رضایت مشتری و عملکرد را به طور کلی افزایش دهد (سعیدی و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین، یادگیری سازمانی وسیله‌ای است که از طریق آن سازمان‌ها به دانش و تجربیات برای بهبود قابلیت‌های خود مجهز می‌شوند. از آنجا که بیشتر وجوه یادگیری سازمانی صرفاً ماهیت واکنشی دارند، که طی آن سازمان‌ها اطلاعات جدید را درک می‌کنند، یاد می‌گیرند، دانش جدیدی را توسعه می‌دهند و سپس بر اساس آن دانش شناخته شده نوآوری و تغییر می‌کنند (راپچیچ^۲، ۲۰۲۳)؛ وجود اینرسی دانش در سازمان به عنوان یک تعدیل گر توان سازمان در درک، دانش آفرینی و به کارگیری آن در نوآوری و تغییر را کاهش می‌دهد.

از دیدگاه هایله و توزونر (۲۰۲۲) وجود چشم‌انداز مشترک بین اعضای سازمان؛ تعهد مدیریت ارشد به پرورش فرهنگ یادگیری در سازمان؛ فرهنگ سازمانی که از ایده‌های جدید استقبال و آن‌ها را آزمایش می‌کند و سیستمی برای به اشتراک گذاری و انباشت دانش، تمایل شرکت را برای راه‌اندازی محصولات، فرآیندها و شیوه‌های اداری جدید افزایش می‌دهد. بنابراین، به سازمان‌ها بسیار توصیه می‌شود که هنجارها، سیستم‌های ارزشی و سیاست‌های منسوخ شده را که ممکن است فرآیند یادگیری را متوقف کنند، کنار بگذارند. این هنجارها، سیستم‌های ارزشی و سیاست‌های منسوخ شده همان بازنمایی‌های اینرسی دانش می‌باشند که به عنوان عامل بازدارنده تأثیرات قابلیت‌های یادگیری سازمانی را محدود می‌کنند. اینرسی دانش می‌تواند توانایی حل مسئله یک سازمان و یا فرد را متوقف سازد (توشمن و آندرسون، ۱۹۸۶ نقل در: کارایل^۳، ۲۰۲۰). از این رو، مدیران سازمان‌ها به ویژه بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز لازم است تا با شناسایی ابعاد اینرسی دانش و زمینه‌های ایجادکننده آن ابتدا یادگیری سازمانی را تسهیل کنند، تا آموخته‌ها و اندوخته‌های دانشی به نوآوری در محصولات و خدمات منجر شود.

امروزه محیط رقابتی در بخش بهداشت و سلامت شدید است. لذا بقاء، ماندگاری و موفقیت سازمان‌های فعال در این عرصه به ویژه بیمارستان امیرالمؤمنین (ع) که موضوع مطالعه حاضر بود، تا حد زیادی بستگی به نوآوری در محصولات و خدمات دارد. به نحوی که با ارائه خدمات متمایز، نوآور و متناسب با انتظارات

1. Bauman-Vitolija, Woschank, Apsalone, Šumilo & Pacher
2. Rupcic
3. Karayel

فضای جدید رقابتی و مراجعین بتواند به این مهم دست یابد. برای این منظور، اتکا به داشته‌های دانشی سازمان و ارتقاء قابلیت یادگیری سازمان برای غنی‌سازی دانش سازمانی یک اصل غیرقابل انکار است. با این حال، بیمارستان امیرالمؤمنین، برای استفاده بهتر از سرمایه‌های دانشی خود، بهبود قابلیت یادگیری سازمانی و رسیدن به سازمان یادگیرنده، نیاز دارد تا موانع موجود بر سر راه استفاده و نیل به قابلیت‌های پویای سازمانی را برطرف سازد. طبق نتایج این مطالعه، علی‌رغم وضعیت متوسط قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی، وجود اینرسی دانش یک مانع قابل تأمل است. نتیجه این که لازم است مدیران و سیاست‌گذاران بیمارستان امیرالمؤمنین (ع) اهواز شرایطی را فراهم کنند تا کارکنان جرئت یابند تا با استفاده از شیوه‌هایی مانند انحراف خلاقانه و تخطی عامدانه از مقررات بوروکراتیک جاری در بیمارستان سطح اینرسی دانشی موجود را کاهش داده و به کسب دانش و تجربیات جدید و استفاده از شیوه‌های ابتکاری مبتنی بر آن‌ها روی آورند. ضمن این که پیشنهاد می‌شود فرهنگ تقلید، محافظه‌کاری، ترس و تقدیس تجربیات گذشته را کنار گذاشته و به جای آن فرهنگ نوآور، اقدامات ابتکاری و پذیرش خطا را در سازمان پیاده کنند.



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۳۷

تأثیر تعدیل‌گری

اینرسی دانش بر رابطه
بین قابلیت ...

۶- منابع و مآخذ

- احمدیان، سیدعلی‌اکبر؛ شکاری، حمیده؛ و افشاری، محمدعلی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه رکود دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در مراکز آموزش عالی یزد. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۹(۲)، ۱۳۱-۱۵۴.
- بنیادی نائینی، علی؛ والی، فرزانه؛ عزیزی، محمدحسن؛ و احسنی‌زاده، سامان. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مولفه‌های فرهنگ یادگیری سازمانی و ایجاد اثربخشی در سازمان با متغیر میانجی نوآوری سازمانی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۸(۳)، ۵۵-۸۰.
- جعفری، سیدمحمدباقر؛ محمدی‌دورباش، زهرا؛ و میرزائی، اشرف. (۱۳۹۷). تأثیر اینرسی سازمانی بر نوآوری و نوآوری بر عملکرد. *فصلنامه مدیریت توسعه فناوری*، ۶(۴)، ۱۵۳-۱۷۵. Doi:10.22104/JTDM.2019.3227.2114
- چاوشی، زینب؛ و خاشعی ورنامخواستی، وحید. (۱۴۰۱). تأثیر سازوکارهای یادگیری سازمانی بر ظرفیت نوآوری استراتژیک. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۵۰(۳)، ۲۱-۳۸. Doi:10.22034/SMSJ.2022.135056
- چوپانی، حیدر؛ زارع خلیلی، مجتبی؛ قاسمی، عقیل؛ و غلام زاده، حجت. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت سهامی بیمه توسعه). *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۲(۱)، ۵۸-۲۷.
- حاجی‌زاده، پیمان؛ و سرداری، احمد. (۱۳۹۷). تأثیر مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: هولدینگ تولید محصولات پتروشیمی قائد بصیر). *فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۱(۲)، ۶۳-۹۳.
- دوستار، محمد؛ بابازاده، طاهر؛ و مرادی، محمود. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر یادگیری بر نوآوری با نقش تعدیل‌گری اینرسی سازمانی. *نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۹(۲)، ۱۶۵-۱۹۸.
- رضایی دولت‌آبادی، حسین؛ بهارستان، امید؛ محمدی صدر، محمد. (۱۳۹۱). تحلیل ارتباط فرهنگ یادگیری سازمانی، فرهنگ نوآورانه و ابداع در صنایع غذایی کرمان (مورد مطالعه: شرکت‌های زمزم، روغن و پگاه کرمان). *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۲(۳)، ۱-۲۶.



زوار، تقی؛ یارمحمدزاده، پیمان؛ و آزامی، مریم. (۱۳۹۸). نقش مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بر سوء اخلاق سازمانی کارکنان. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۴ (۴)، ۶۸-۷۸.

سپهوند، رضا؛ شریعت‌نژاد، علی؛ و صالح‌آبادی، شقایق. (۱۴۰۲). شناخت و فهم اینرسی نوآوری در شرکت‌های دانش بنیان: تحلیل نقشه نگاشت فازی عوامل پیشایندی و پسایندی با FCM. *نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی*، ۶ (۳)، ۱۴۹-۱۷۸.

سپهوند، رضا؛ عارف‌نژاد، محسن؛ و شریعت‌نژاد، علی. (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل ایجادکننده اینرسی سازمانی با استفاده از روش دلفی فازی. *پژوهش‌های نوین در تصمیم‌گیری*، ۲ (۱)، ۹۶-۱۱۷.

شریعت‌نژاد، علی؛ موسوی، سیده نسیم؛ و جعفری، محمد. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر انحراف خلاق بر اینرسی نوآوری با نقش میانجی هوشمندی منابع انسانی (مورد مطالعه: سازمان‌های دانش‌بنیان استان لرستان). *مدیریت بهره‌وری*، ۱۶ (۱)، ۱۰۹-۱۳۴. doi: 10.30495/qjopm.2020.1872250.2523

شهایی، مریم؛ و جلیلیان، حمید. (۱۳۹۰). بررسی روابط میان اینرسی دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب). *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، ۲ (۸)، ۱۳۷-۱۵۸.

علوی، سمیه؛ ارباب شیرانی، بهروز؛ اسفندیاری، احسان. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط یادگیری سازمانی و نوآوری از دیدگاه سیستم دینامیکی در مرکز تحقیقات مهندسی اصفهان. *پژوهش در مدیریت تولید و عملیات*، ۵ (۱)، ۷۱-۹۲.

غفاری، رحمان؛ و رستم‌نیا، یحیی. (۱۳۹۶). اینرسی سازمانی و تنبلی اجتماعی؛ کژکارکردهای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک. *مدیریت دولتی*، ۹ (۲)، ۳۰۷-۳۳۲. doi:10.22059/JIPA.2017.234155.2019

فلاح رحمت‌آبادی، محسن؛ نایب‌زاده، شهرناز؛ و داودی رکن‌آبادی، ابوالفضل. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر رقابت‌پذیری با توجه به نقش نوآوری با رویکرد معادلات ساختاری (مطالعه موردی: مخابرات منطقه یزد). *نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری*، ۲ (۶)، ۱۶۳-۱۷۵.

قربانی‌زاده، وجه‌الله؛ و مشبکی، اصغر. (۱۳۸۵). طراحی الگویی برای تعیین سطح یادگیرندگی سازمانها: شرکت‌های قطعه‌سازی خودرو. *فصلنامه مدرس علوم انسانی*، ۱۰ (۴)، ۱۶۹-۲۰۹.

قلی‌پور، وحید؛ فراشاد، معصومه؛ و زارع، شکوفه. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط متقابل نوآوری سازمانی و تاثیر آن بر بهبود یادگیری سازمانی. *فصلنامه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۳ (۳۲)، ۶۶-۸۹.

کریمی، فریبا؛ احمدی دستجردی، سمیه؛ و رجایی‌پور، سعید. (۱۳۹۲). الگوی ساختاری روابط بین سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی با نوآوری کارکنان. *مدیریت بهره‌وری*، ۷ (۲۷)، ۱۶۵-۱۸۲.

گلستانی، فاطمه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین اینرسی سازمانی و نوآوری سازمانی با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری (مطالعه موردی: شرکت مخابرات استان یزد). (پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد). موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی و غیردولتی جهاد دانشگاهی استان یزد.

لطفی زنگنه درویش، مصدق؛ امیرنژاد، قنبر؛ و مکوندی، فواد. (۱۴۰۱). رابطه ابعاد پویای فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق با اینرسی سازمانی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۷ (۲)، ۱۷۰-۱۸۱.

محمدی حسینی، سیداحمد؛ امین‌بیدختی، علی‌اکبر؛ و جمشیدی، لاله. (۱۳۹۸). بررسی نقش یادگیری سازمانی در افزایش عملکرد نوآوری. *دوفصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی*، ۲ (۴)، ۸۳-۹۵.

محمدی حسینی، سیداحمد؛ باقری‌نیا، حسن و موسوی، طیبه. (۱۴۰۱). رابطه قابلیت‌های یادگیری سازمانی با میزان نوآوری سازمانی در دانشگاه‌های شهر سبزوار: آزمون نقش میانجی تسهیم دانش. *دوفصلنامه علمی-پژوهشی نوآوری و ارزش‌آفرینی*، ۲۱ (۱۱)، ۱۳-۲۸.

مشبکی، اصغر؛ و قربانی‌زاده، وجه‌الله. (۱۴۰۰). طراحی الگویی برای تعیین سطح یادگیرندگی سازمانها:

شرکت‌های قطعه‌سازی خودرو. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۰ (۴)، ۲۰۹-۱۶۹.

موسوی، سیدنجم‌الدین. (۱۴۰۲). تحلیل پیامدهای اینرسی دانشی در شرکت‌های دانش بنیان. علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۹(۳)، ۲۶۹-۲۹۴. Doi:10.22091/stim.2023.8775.1891

میرکمالی، سیدمحمد؛ و چوپانی، حیدر. (۱۳۹۰). رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه‌ای. پژوهشنامه بیمه، ۲۶(۳)، ۱۵۵-۱۸۱.

هداوند، مجتبی؛ و کزازی، روح‌اله. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر سازمان یادگیرنده بر عملکرد سازمان با نقش میانجی رفتارهای نوآورانه (نوآوری باز) (مورد مطالعه: سازمان هواشناسی کشور). مطالعات رفتاری در مدیریت، ۱۳(۳۲)، ۱۸۳-۱۶۰.

هدایتی ولوکلا، آتنا؛ جمشیدی، لاله؛ و امین بیدختی، علی اکبر. (۱۳۹۵). نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین فرهنگ یادگیری و نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بابل. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۱۵(۱۵)، ۱۱۳-۱۳۴.

هدائی، هانیه؛ و کولوندی، عبدالله. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر سازمان یادگیرنده بر رفتار نوآورانه با درنظر گرفتن تعلق سازمانی کارکنان به عنوان متغیر واسطه در شهرداری منطقه ۸ تهران. فصلنامه مدیریت کسب و کار، ۶(۲۲)، ۹۹-۱۱۶.

- Aboelmaged, M., & Hashem, G. (2019). Absorptive capacity and green innovation adoption in SMEs: The mediating effects of sustainable organizational capabilities. *Journal of Cleaner Production*, 220, 853-863. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.02.150>
- AKUZUM, C. (2014). Knowledge inertia and organizational learning as the explanation of organizational performance. *Educational Research and Reviews*, 9(21), 1143-1155.
- Alosaimi, M. (2016). *The role of knowledge management approaches for enhancing and supporting education* (Doctoral dissertation, Paris 1).
- Antunes, H. D. J. G., & Pinheiro, P. G. (2020). Linking knowledge management, organizational learning and memory. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 140-149. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.04.002>
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1997). Organizational learning: A theory of action perspective. *Reis*, (77/78), 345-348. <https://doi.org/10.2307/40183951>.
- Arranz, N., Arroyabe, M. F., Li, J., & Arroyabe, J. F. (2019). An integrated model of organisational innovation and firm performance: Generation, persistence and complementarity. *Journal of Business Research*, 105, 270-282. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.08.018>
- Baker, W. E., & Sinkula, J. M. (1999). The synergistic effect of market orientation and learning orientation on organizational performance. *Journal of the academy of marketing science*, 27(4), 411-427. <https://doi.org/10.1177/0092070399274002>
- Baumane-Vītoliņa, I., Woschank, M., Apsalone, M., Šumilo, Ē., & Pacher, C. (2022). Organizational innovation implications for manufacturing SMEs: Findings from an empirical study. *Procedia computer science*, 200, 738-747. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.01.272>
- Berta, W., Cranley, L., Dearing, J. W., Dogherty, E. J., Squires, J. E., & Estabrooks, C. A. (2015). Why (we think) facilitation works: insights from organizational learning theory. *Implementation science*, 10(1), 1-13.
- Buijtendijk, H., van Heiningen, J., & Duineveld, M. (2021). The productive role of innovation in a large tourism organisation (TUI). *Tourism Management*, 85, 104312. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104312>
- Calik, E., Calisir, F., & Cetinguc, B. (2017). A scale development for innovation capability measurement. *Journal of Advanced Management Science*, 5(2), 69-76. doi: 10.18178/joams.5.2.69-7
- Cavus, M. F., Murat, K. O. C., & Aksoy, A. (2014). Entrepreneurial behaviors: are the people restricted by knowledge inertia?. *International Review of Management and Marketing*, 4(1), 42-48.
- Chan, D. W., Sarvari, H., Golestanizadeh, M., & Saka, A. (2023). Evaluating the impact of organizational learning on organizational performance through organizational innovation as a mediating variable: evidence from Iranian construction companies. *International Journal of Construction Management*, 1-14. <https://doi.org/10.1080/15623599.2023.2239486>



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۳۹

تاثیر تعدیل‌گری
اینرسی دانش بر رابطه
بین قابلیت ...

- Chen, S., & Zheng, J. (2022). Influence of organizational learning and dynamic capability on organizational performance of human resource service enterprises: Moderation effect of technology environment and market environment. *Frontiers in Psychology*, 13, 889327. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.889327>
- Chien, S. Y., & Tsai, C. H. (2012). Dynamic capability, knowledge, learning, and firm performance. *Journal of Organizational Change Management*, 25(3), 434-444. <https://doi.org/10.1108/09534811211228148>
- Dai, J., Cantor, D. E., & Montabon, F. L. (2017). Examining corporate environmental proactivity and operational performance: A strategy-structure-capabilities-performance perspective within a green context. *International Journal of Production Economics*, 193, 272-280. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2017.07.023>
- De Kok, K., van der Scheer, W., Ketelaars, C., & Leistikow, I. (2023). Organizational attributes that contribute to the learning & improvement capabilities of healthcare organizations: A scoping review. *BMC Health Services Research*, 23(1), 1-14.
- Fang, C. H., Chang, S. T., & Chen, G. L. (2011). Organizational learning capability and organizational innovation: The moderating role of knowledge inertia. *African Journal of Business Management*, 5(5), 1864.
- García-Marco, T., Zouaghi, F., & Sánchez, M. (2020). Do firms with different levels of environmental regulatory pressure behave differently regarding complementarity among innovation practices?. *Business Strategy and the Environment*, 29(4), 1684-1694. <https://doi.org/10.1002/bse.2461>
- Ghumro, S. H., Shaikh, M. F., Channa, K. A., & Nathani, H. L. (2021). A Qualitative Study of Knowledge Transfers and Organizational Learning Process. *SALU-Commerce & economics review*, 7(1), 193-209.
- Gomes, G., Seman, L. O., Berndt, A. C., & Bogoni, N. (2022). The role of entrepreneurial orientation, organizational learning capability and service innovation in organizational performance. *Revista de Gestão*, 29(1), 39-54. <https://doi.org/10.1108/REG-11-2020-0103>
- Gürlek, M., & Tuna, M. (2018). Reinforcing competitive advantage through green organizational culture and green innovation. *Service Industries Journal*, 38(7), 467-491. <https://doi.org/10.1080/02642069.2017.1402889>
- Haile, E. A., & Tüzüner, V. L. (2022). Organizational learning capability and its impact on organizational innovation. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 16(1), 69-85. <https://doi.org/10.1108/APJIE-03-2022-0015>
- Haroon, U., & Mohd Shariff, M. N. (2016). The interplay of innovation, TQM practices and SMEs performance in Pakistan: moderating effects of knowledge inertia and external environment. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 9(2), 57-62.
- Huff, J. O., Huff, A. S., & Thomas, H. (1992). Strategic renewal and the interaction of cumulative stress and inertia. *Strategic Management Journal*, 13(S1), 55-75. <https://doi.org/10.1002/smj.4250131006>
- Inthavong, P., Rehman, K. U., Masood, K., Shaukat, Z., Hnydiuk-Stefan, A., & Ray, S. (2023). Impact of organizational learning on sustainable firm performance: Intervening effect of organizational networking and innovation. *Heliyon*, 9(5), e16177. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16177>
- Jiang, S. G. (2023). The Impact of Management Innovation, Organizational Inertia, and Organizational Learning on Organizational Performance: A Case Study of the Manufacturing Industry in the Yangtze River Delta Region of China. *International Journal of Science and Business*, 23(1), 91-105.
- Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of business research*, 64(4), 408-417. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.09.010>
- Jing, Z., Zheng, Y., & Guo, H. (2023). A Study of the Impact of Digital Competence and Organizational Agility on Green Innovation Performance of Manufacturing Firms—The Moderating Effect Based on Knowledge Inertia. *Administrative Sciences*, 13(12), 250. <https://doi.org/10.3390/admsci13120250>
- Kalmuk, G., & Acar, A. Z. (2015). The mediating role of organizational learning capability on the relationship between innovation and firm's performance: A conceptual framework. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, 164-169. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.355>
- Karayel, S. (2020). How Knowledge Inertia Influences Intent to Leave at Managerial Level in Organizations: Moderating Role of Tenure. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1878-1894. DOI: 10.20491/isarder.2020.950



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۴۰

دوره ۲، شماره ۴

پیاپی ۶

۱۴۰۲



- Karimi, F., Ahmadi Dastjerdi, S. & Rahaeepour, S. (2013). Structural pattern of relationships between social capital and organizational learning ability with employee innovation. *Productivity Management*, 7(27), 165-182. [InPersian]
- Khan, M. S., Saengon, P., Charoenpoom, S., Soonthornpipit, H., & Chongcharoen, D. (2021). The impact of organizational learning culture, workforce diversity and knowledge management on innovation and organization performance: A structural equation modeling approach. *Human Systems Management*, 40(1), 103-115.
- Kharub, M., Mor, R. S., & Rana, S. (2022). Mediating role of manufacturing strategy in the competitive strategy and firm performance: Evidence from SMEs. *Benchmarking: An International Journal*, 29(10), 3275–3301. <https://doi.org/10.1108/BIJ-05-2021-0257>
- Li, B. & Zeng, J. (2019). The influence of knowledge inertia on enterprise dual innovation. *Research in Science of Sciences*, 37, 750–59. <https://www.mdpi.com/2076-3387/13/12/250>
- Li, J., Liu, M., & Liu, X. (2016). Why do employees resist knowledge management systems? An empirical study from the status quo bias and inertia perspectives. *Computers in Human Behavior*, 65, 189-200. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.08.028>
- Liao, S. H., Fei, W. C., & Liu, C. T. (2008). Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation. *Technovation*, 28(4), 183-195. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2007.11.005>
- Maclean, M., Appiah, M. K., & Addo, J. F. (2023). How organizational learning dimensions influence firms' competitive strategy and performance in a lower-middle-income country: A mediation model. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2256073. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2256073>
- Makarenko, S., Oliinyk, N., Danko, V., & Kaplina, Y. (2020). Formation of an Innovative Competitiveness Management System of the Enterprise: On the Case of Ukraine's Healthcare. *Journal of Economics and Management Sciences*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.30560/jems.v3n1p1>
- Makhloufi, L., Laghouag, A. A., Ali Sahli, A., & Belaid, F. (2021). Impact of entrepreneurial orientation on innovation capability: The mediating role of absorptive capability and organizational learning capabilities. *Sustainability*, 13(10), 5399. <https://doi.org/10.3390/su13105399>
- Migdadi, M. M. (2019). Organizational learning capability, innovation and organizational performance. *European Journal of Innovation Management*, 24(1), 151-172. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2018-0246>
- Modarres, M. (2022). Exploring the Effects of Learning Capability and Innovation on Quality Management-Organizational Performance Relationship. In *Quality Control-An Anthology of Cases*. IntechOpen . doi: 10.5772/intechopen.102503.
- Mostafa, A. M. S., Gould-Williams, J. S., & Bottomley, P. (2015). High-performance human resource practices and employee outcomes: the mediating role of public service motivation. *Public administration review*, 75(5), 747-757. DOI:10.1111/puar.12354
- Ni, W., & Sun, H. (2009). The relationship among organisational learning, continuous improvement and performance improvement: An evolutionary perspective. *Total Quality Management*, 20(10), 1041-1054. <https://doi.org/10.1080/14783360903247312>
- Ozgenel, M., & Cetin, M. (2021). Effects of organizational cynicism occupational commitment and organizational dissent on knowledge inertia. *Kalem International Journal of Education and Human Sciences*, 11(2), 365-389. <https://doi.org/10.23863/kalem.2021.175>
- Quan, Z. P. (2023). The Relationship between Organizational Learning, Technological Innovation, and Organizational Innovation Capability-A Case Study of High-tech Enterprises in the Guangdong Hong Kong Macao Bay Area. *International Journal of Science and Business*, 27(1), 151-173.
- Rao, Y., Yang, M., & Yang, Y. (2018). Knowledge sharing, organizational learning and service innovation in tourism. *Journal of Service Science and Management*, 11(5), 510-526. DOI:10.4236/jssm.2018.115035
- Rupcic, N. (2023). Means to improve organizational learning capability. *The Learning Organization*, 30(1), 101-109.
- Saeidi, P., Saeidi, S. P., Gutierrez, L., Streimikiene, D., Alrasheedi, M., Saeidi, S. P., & Mardani, A. (2021). The influence of enterprise risk management on firm performance with the moderating effect of intellectual capital dimensions. *Economic Research/Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 122–151. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1776140>

- Sakowski, K., Vadi, M., & Meriküll, J. (2019). Patterns of organisational innovation: comparison of western and eastern countries in Europe. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 32(2), 270-290. <https://doi.org/10.1080/13511610.2018.1467753>
- Shalikaar, S. A. J. J. A. D., & Nikou, S. H. (2011). A review on the impact of knowledge stagnation on organization. In *3rd International Conference on Machine Learning and Computing, Singapore* (pp. 479-482). DOI: 10.13140/2.1.4418.3043
- Shalikaar, S., Lahoutpour, N., & Rahman, A. B. A. (2011). The Study on the impact of knowledge inertia on organization. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(10), 1207-1213.
- Sung, W., & Kim, C. (2021). A study on the effect of change management on organizational Innovation: Focusing on the mediating effect of members' innovative behavior. *Sustainability*, 13(4), 2079. <https://doi.org/10.3390/su13042079>
- Szambelan, S., Jiang, Y., & Mauer, R. (2020). Breaking through innovation barriers: Linking effectuation orientation to innovation performance. *European Management Journal*, 38(3), 425–434. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.11.001>
- Taneseb, J. P., & Park, J. J. (2020). Impact of Organizational Innovation on Work Performance: The Mediating Effect of Work Resources in Public-Sector Organizations. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 10(3), 21-33. doi:10.30845/ijbht.v10n3p3
- Weggelaar-Jansen, A. M. (2015). *Learning to improve improved learning*. ESHPM.
- Xiaorong, F., Rui, L., & Jing, P. (2019). Influence of channel learning on innovation ability from the perspective of organizational inertia. *Science Research Management*, 40(1), 76 .
- Yavas, T. & Celik, V., (2020). Organizational learning: A scale development study. *Cypriot Journal of Educational Sciences*. 15(3), 820 - 833. DOI: 10.18844/cjes.v%vi%i.5062
- Yepes, V., & López, S. (2023). The Knowledge Sharing Capability in Innovative Behavior: A SEM Approach from Graduate Students' Insights. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1284. Retrieved from: <https://doi.org/10.3390/ijerph20021284>
- Zan, A., Yao, Y., & Chen, H. (2022). Knowledge search and firm innovation: The roles of knowledge inertia and knowledge integration capability. *Technology Analysis & Strategic Management*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/09537325.2022.2076589>
- Zhang, Y., Sun, J., Yang, Z., & Li, S. (2018). Organizational learning and green innovation: Do environmental proactivity matter? *Sustainability*, 10(10), 3737. <https://doi.org/10.3390/su10103737>



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۴۲

دوره ۲، شماره ۴

پیاپی ۶

۱۴۰۲