

## بررسی تأثیر ارزش دانش مدیریت بر تر و تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی شرکت بیمه ایران استان گیلان)

لیلا حق شناس قاضی محله<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۰۵ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۹/۱۵

### چکیده

هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی تأثیر ارزش دانش مدیریت بر تر و تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی شرکت بیمه ایران استان گیلان) می باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ روش اجرا در زمره تحقیقات توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق کارکنان شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت می باشد که تعداد آنها با توجه به استعلامی که از مدیریت این شرکت بیمه ایران استان گیلان گرفته شد ۳۵۷ نفر بوده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۷ نفر برآورد گردید و از روش نمونه گیری در دسترس استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS22 و Smart PLS3 انجام گرفت و نتایج بدست آمده نشان دهنده تأثیر گذاری ارزش دانش مدیریت بر تر بر شیوه های اشتراک دانش، تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی، شیوه های اشتراک دانش بر نوآوری، یادگیری سازمانی بر نوآوری و نوآوری بر عملکرد سازمانی شرکت بیمه ایران استان گیلان می باشد. همچنین شیوه های اشتراک دانش واسطه تأثیر ارزش دانش مدیریت بر تر بر نوآوری، یادگیری سازمانی واسطه تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری، نوآوری واسطه نفوذ شیوه های اشتراک دانش در عملکرد سازمانی و نوآوری واسطه نفوذ یادگیری سازمانی در عملکرد سازمانی شرکت بیمه ایران استان گیلان دارند.

### کلمات کلیدی

ارزش دانش مدیریت بر تر، تسهیم دانش، عملکرد سازمانی، شیوه های اشتراک دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری.

۱. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی (گرایش مدیریت تحول)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، رشت، ایران.

(Email: slhany@yahoo.com)

## مقدمه

عملکرد، مفهومی چندبعدی است که وضعیت سازمان را نسبت به رقبا مشخص می کند. عملکرد سازمانی، فرآیند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته است. عملکرد سازمانی به بهره گیری بهینه از منابع، ظرفیت ها و فرصت ها برای تحقق کارایی و اثربخشی اشاره دارد (شیرازی، ۱۳۹۱). نوآوری در سال های اخیر مورد توجه بسیاری از سازمان ها قرار گرفته است (Dahlander & Gann, 2010)؛ زیرا شرکت ها، از جمله شرکت های کوچک و متوسط، برای نوآوری مداوم در فرآیندها، محصولات و خدمات، باید به اطلاعات خارجی و همکاری های پژوهشی وابسته باشند و مزیت های رقابتی را نسبت به رقبا افزایش دهند (Popa et al., 2017). نوآوری باز به یک چارچوب شناختی برای شرکت های متوسط برای تولید درآمد حاصل از فرآیند و نوآوری محصول از طریق استفاده هدفمند از ورود و خروج دانش برای پیگیری سریع نوآوری اشاره دارد. علاوه بر این، نوآوری باز شامل شناسایی هویت داخلی، انتخاب، استفاده و داخلی سازی ایده های جدید است که از محیط خارجی به شرکت ها منتقل می شود و تجاری سازی خارج از کشور شامل ایده های توسعه یافته داخلی به محیط خارجی شرکت ها است (Chesbrough, 2003).

با این حال، ادبیات موجود نشان می دهد که تمرکز تحقیقات نوآوری در درجه اول روی بنگاه های بزرگ فناوری پیشرفته نسبت به بنگاه های اقتصادی و متوسط است، هرچند که نوآوری در SMEs نیز نقش بسزایی دارد (Dell'Anno et al., 2018). مطالعات قبلی حاکی از آن است که انعطاف پذیری سازمانی، فرهنگ سازمانی و ویژگی های کارکنان، جو نوآوری و استراتژی نوآوری بر نوآوری آزاد تأثیر می گذارد. علاوه بر این، تأثیر رهبران و جهت آنها به همراه شیوه های اشتراک دانش نقش مهمی در نوآوری آزاد بازی می کند؛ بنابراین، ما فرض می کنیم که اشتراک دانش باعث ایجاد نوآوری و حمایت از مدیریت عالی برای شیوه های اشتراک دانش است (Lin, 2007). با این حال تا به امروز، مطالعات کمی در مورد SMEs انجام شده است. یافته های کلیدی و شکاف های موجود در مطالعات گذشته توجه ما را به بررسی چگونگی تأثیر دانش بر تر مدیریت و شیوه های به اشتراک گذاری دانش تأثیر می گذارد.

فعالیت های تسهیم دانش به دو دسته تسهیم دانش آشکار و نهان تقسیم می شود. فعالیت های تسهیم دانش آشکار در محیط کاری رایج تر هستند؛ زیرا دانش آشکار می تواند به آسانی جذب، تدوین و منتقل شود. رویه های حاکم بر سازمان، زبان رسمی، کتاب های راهنما و سامانه های فناوری اطلاعات، ابزارهایی برای تسهیم دانش آشکار هستند و می توانند تمایلات کارکنان را برای این کار افزایش دهند (Huang et al., 2010). دانش نهان به خاطر ماهیت آن، شخصی تر است و توضیح آن برای فرد دارنده دانش مشکل است. این ویژگی باعث پیچیدگی و نامشهود بودن دانش می شود و انتقال کامل و یک باره آن را دشوار می کند (Van-Wijk et al., 2008). یادگیری سازمانی یک از الزامات سازمان های امروزی برای پاسخ گویی به چالش های جدید و عملکرد رقبا، انعطاف پذیری و چابکی و سرعت عمل در پاسخ به تغییرات شدید و

مستمر بازارها، برای کسب مزیت رقابتی بلندمدت است (نکویی مقدم و بهشتی فر، ۱۳۹۱). یادگیری سازمانی توسعه دانش و بینش جدید از دانش و تجربه های مشترک کارکنان است و ظرفیت تأثیرگذاری بر رفتارها و بهبود عملکرد سازمانی را دارد (Jimenez & Sanz-Valle., 2011). هدف آن افزایش دانش و مهارت های کارکنان به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در رفتار است و سازمان را قادر می سازد تا به سرعت با تغییرات محیطی سازگار شود. مراحل یادگیری سازمانی کسب دانش، توزیع دانش، تفسیر دانش و حافظه است (Perez Lopez et al., 2006).

سینگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) در مقاله خود به بررسی ارزش دانش برتر مدیریت بر عملکرد سازمانی پرداخته است و کشاورزی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی می پردازد؛ با توجه به اینکه شرکت های موجود در شهر صنعتی کالاهای مورد نیاز افراد جامعه را تولید می کنند پس نقش مهمی در پیشبرد اهداف جامعه دارد و با توجه به تطبیق این دو مقاله و مطالب گفته شده سوال اصلی تحقیق به صورت زیر است: آیا ارزش دانش مدیریت برتر و تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی تأثیر گذار است؟

این مطالعه می تواند راهنمای خوبی برای پیشرفت دانش در حوزه نوآوری باز در بنگاه های اقتصادی و متوسط و همچنین پیشبرد اهداف تجاری دارد. در ابتدا، مطالعه ما نقش مهمی در ارزشیابی مدیریت ارشد و شیوه های به اشتراک گذاری دانش را برای حمایت از نوآوری نشان می دهد. دوم، این مطالعه پیش بینی می کند که نوآوری بر عملکرد سازمانی شرکت های بیمه تأثیر می گذارد که در آن ادبیات موجود دانش بنیان پژوهشی کمی در مورد ارتباط بین نوآوری باز و عملکرد سازمانی دارد. سوم، این مطالعه از علاقه مبرم تحقیق در زمینه نوآوری آزاد در شرکت های بیمه و چگونگی استفاده از شیوه های به اشتراک گذاری دانش داخلی و اطلاعات خارجی و همکاری های تحقیقاتی برای نوآوری محصول حمایت می کند تا در بازارهای خود رقابتی باقی بماند. چهارم، این مطالعه به بررسی تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی از طریق یادگیری سازمانی و نوآوری می پردازد. سرانجام، این مطالعه به اهداف تحقیقات تجاری کمک می کند تا دانش نظری را در تصمیم گیری ها، فرآیندها و فعالیت های تجاری واقعی، به ویژه مواردی از شرکت بیمه ایران استان گیلان بکار گیرد.

پیشینه تحقیقات انجام شده

کالوتی<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰) تحقیقی با عنوان بررسی توانایی نوآوری و عملکرد سازمانی در شرکتهای خدماتی انجام دادند. در شرکت های خدماتی، توانایی نوآوری بر عملکرد مالی و غیر مالی تأثیر می گذارد. برای مشاغل ضروری است که به چالش های کلیدی پیش بینی شده توسط تغییرات در مسائل اقتصادی و زیست محیطی بپردازند. توانایی نوآوری تا حد

<sup>1</sup> Singha

<sup>2</sup> Kaloti

زیادی به عنوان منبع حیاتی برای تولید مزیت رقابتی پایدار دیده می شود. این مقاله به تعیین عوامل توانایی نوآوری و ارتباط آنها با عملکرد سازمانی در بخش بانکی اردن می پردازد.

سینگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیق خود تحت عنوان ارزش دانش مدیریت برتر، شیوه های به اشتراک گذاری دانش، نوآوری باز و عملکرد سازمانی به نتایج زیر دست پیدا کردند: نوآوری باز به عنوان محرک عملکرد سازمانی بنگاههای کوچک و متوسط (SME) توجه نسبتاً کمی دانشمندان داشته است. با استفاده از دیدگاه مبتنی بر منابع و دیدگاه دانش مبتنی بر بنگاهها، ما پیشینه ها و نتیجه نوآوری باز در شرکتهای کوچک و متوسط را بررسی کردیم. ما داده های چند منبع را از SMES ۴۰۴ جمع آوری کرده ایم و برای آزمون فرضیه ها از مدل معادلات ساختاری استفاده کرده ایم. مطالعه ما نشان می دهد که ارزش دانش برتر مدیریت و شیوه های ایجاد دانش بر نوآوری باز تأثیر می گذارد که به نوبه خود بر عملکرد سازمان تأثیر می گذارد. نتایج تحقیق با توجه به مطالعات قبلی مورد بحث قرار گرفته و پیامدهای نظریه و عمل نوآوری باز را نشان می دهد.

ممانی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی رابطه ساختاری سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، توانمندسازی روان شناختی و یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی به نتایج زیر دست پیدا کردند: هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه ساختاری سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، توانمندسازی روان شناختی و یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران بود. روش این تحقیق همبستگی و کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران جامعه آماری این پژوهش بودند. بر اساس جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۴۵۰ نفر تعیین شد که با روش تصادفی طبقه ای نسبی متناسب با حجم جامعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پنج مقیاس معتبر شامل: سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال، مقیاس مدیریت دانش لاوسون، مقیاس توانمندسازی روان شناختی اسپریتزر، مقیاس یادگیری سازمانی نیفه و مقیاس عملکرد هرسی و گلداسمیت استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS24 شاخص های آمار توصیفی و با استفاده از نرم افزار Smart PLS مدل های اندازه گیری، ساختاری، کلی و فرضیه های تحقیق بررسی و آزمون شدند. نتایج همچنین حاکی از تایید کلیه فرضیه های تحقیق در خصوص ارتباط بین متغیرها بود. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می شود برنامه ها و سازوکارهایی اندیشیده شود که به ارتقاء وضعیت سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، توانمندسازی روان شناختی و یادگیری سازمانی منجر شوند.

زردشتیان و کریمی (۱۳۹۸) در تحقیق خود تحت عنوان ارایه مدل اثر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی به نتایج زیر دست پیدا کردند: هدف از پژوهش حاضر، تعیین تأثیر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی میباشد. پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و

<sup>1</sup> Singha

جوانان استان کرمانشاه است که از بین آنها ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه در نیمه اول سال ۱۳۹۵ انتخاب شدند. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که سرمایه اجتماعی بر متغیرهای سرمایه فکری، عملکرد سازمانی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارند. از سوی دیگر نتایج بررسی ها نشان داد که سرمایه فکری در تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی، نقش تعدیل کننده را دارا می باشد.

رحیمی (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد مالی با میانجی گری یادگیری سازمانی انجام داد. این پژوهش قصد دارد تا به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد مالی به صورت مستقیم و غیرمستقیم با میانجی گری یادگیری سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان مرکزی بپردازد. روش پژوهش توصیفی-تحلیلی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مرکزی به تعداد ۲۵۰ نفر می باشد. حجم نمونه به وسیله فرمول تعیین حجم نمونه ۸۲ تعیین شد. ابزار جمع آوری داده ها پرسش نامه استاندارد بود که روایی پرسشنامه بر اساس روایی محتوا و سازه و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت. اطلاعات به دست آمده با استفاده از نرم افزار لیزرل تجزیه و تحلیل شد. پس از تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار، تمامی فرضیات مطرح شده در پژوهش پذیرفته شدند.

تسهیم دانش ستون فقرات یادگیری سازمانی است و منافع بسیاری برای سازمان ها دارد (Van-Woerkom & Sanders., 2010) و همکاران (۲۰۱۰) معتقدند، تسهیم دانش بخش جدایی ناپذیر فعالیت های یادگیری سازمانی است که منجر به درک بهتر بازار و فعالیت های نوآورانه می شود. (Xu et al., 2010) تسهیم دانش در میان کارکنان باعث تقویت یادگیری سازمانی و افزایش دانش آنان می شود و نتیجه آن بهره وری و عملکرد بهتر سازمانی است نیسی و نمکی (۱۳۸۹) یادگیری فردی را اساس یادگیری سازمانی می دانند. آن ها دریافته اند که تسهیم دانش تأثیری مثبت بر یادگیری سازمانی دارد.

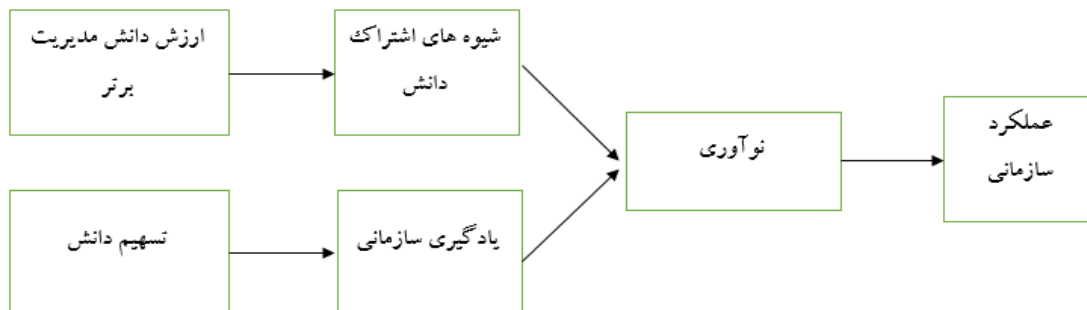
امروزه شناخت عواملی که موجب توانایی نوآوری و عملکرد نوآورانه می شوند، برای سازمان ها ضروری است و تسهیم دانش در این زمینه یک موضوع محوری است. نوآوری نتیجه دانش جدید است و دانش جدید نیز به دنبال تسهیم دانش در سازمان ایجاد می شود. تسهیم دانش و نوآوری سازمانی دو موضوع به هم وابسته هستند و تسهیم دانش امکاناتی را برای توانایی نوآوری فراهم می کند (Jimenez & Sanz-Valle, 2011) محمدی و همکاران (۱۳۸۹) دریافته اند که تسهیم دانش و نوآوری در سازمان ارتباط مثبتی با هم دارند و هر چه توزیع و دریافت اطلاعات یا دانش به شیوه ای مؤثرتر انجام شود، توانایی نوآوری نیز افزایش می یابد. شائمی و همکاران (۱۳۹۱) دریافته اند که رفتارهای تسهیم دانش موجب بهبود توانایی نوآوری می شود.

تسهیم دانش ابزاری کلیدی برای مبادله متقابل دانش و تجربه در میان کارکنان است و سازمان ها می توانند از آن برای خلق دانش جدید، نوآوری و کسب مزیت رقابتی استفاده کنند. تعاملات میان کارکنان موجب می شود دانش افراد از طریق بازخورد، تفسیر، کمک و یا مشورت به دیگران انتقال یافته و باعث بهبود عملکرد سازمان شود. شائمی و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه رسیدند که در شرکت های کوچک متوسط تسهیم دانش هم از طریق نوآوری و هم به طور مستقیم موجب عملکرد بهتر می شود. حاجی کریمی و منصوریان (۱۳۹۱) دریافتند که در "بانک تجارت" مؤلفه های مدیریت دانش از جمله تسهیم دانش، بر بهبود عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد.

یادگیری سازمانی، نقشی کلیدی در توانایی نوآوری و تقویت مزیت رقابتی دارد. برای نوآور بودن، کارکنان باید دانش جدید را کسب و آن را درون سازمان تسهیم کنند. یادگیری سازمانی با کسب و توزیع دانش موجود و ترکیب آن ها توسط کارکنان باعث ایجاد دانش جدید می شود (Yang & Wu., 2008) یوساها (۲۰۰۸) نتیجه گرفت، هنگامی که فرهنگ سازمانی یادگیری را تشویق و از آن پشتیبانی می کند، باعث تقویت نوآوری و بهبود عملکرد در سازمان می شود. جیمز و سانزوال (۲۰۱۱) دریافتند، عناصر یادگیری سازمانی تأثیری مثبت بر نوآوری سازمانی و از طریق آن بر عملکرد سازمانی دارند.

یادگیری سازمانی مبنایی برای کسب مزیت رقابتی پایدار و متغیر کلیدی برای تقویت عملکرد سازمانی است. سازمان هایی که توانایی یادگیری داشته باشند، اقبال بهتری برای دریافت وقایع و روندهای بازار دارند؛ در نتیجه، سازمان های یادگیرنده، معمولاً، انعطاف پذیری بیشتری دارند و در مقایسه با رقبا می توانند سریع تر به چالش های پیش رو پاسخ دهند. یانگ و همکاران (۲۰۰۷) نشان دادند، یادگیری سازمانی که در نتیجه تسهیم دانش حاصل می شود، بر اثربخشی تأثیر مثبت دارد. جیمز و سانزوال (۲۰۱۱) نشان داده اند، یادگیری سازمانی علاوه بر اینکه به طور مستقیم باعث بهبود عملکرد می شود، به طور غیرمستقیم از طریق ایجاد توانایی نوآوری، عملکرد را بهبود می بخشد.

سازمان ها و حتی کشورهای جهان، با تکیه بر نوآوری، به دنبال افزایش بهره وری و بهبود وضعیت اقتصادی هستند و عامل اصلی افزایش اهمیت نوآوری، وجود رقابت فزاینده بین جوامع و سازمان ها است. شائمی و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند که سرعت و کیفیت نوآوری بر عملکرد سازمانی از بُعد مالی و فرایندهای داخلی تأثیری مثبت دارد. گاندی و همکاران (۲۰۱۱) با بررسی شرکت های تولیدی در ترکیه دریافتند که انواع مختلف نوآوری، تأثیری مثبت بر عملکرد نوآورانه دارند. وانگ و وانگ (۲۰۱۲) با مطالعه شرکت هایی با فناوری سطح بالا در چین دریافتند، سرعت نوآوری بر عملکرد مالی تأثیرگذار است و کیفیت نوآوری بر عملکرد عملیاتی سازمان تأثیر دارد. با توجه به روابط بیان شده و تاثیرگذاری هایی که بین متغیرهای تحقیق وجود دارد و با استناد به تحقیقات سینگ و همکاران در سال ۲۰۱۹ و کشاورزی و همکاران در سال ۱۳۹۴ مدل مفومی به شرح زیر می باشد:



شکل ۱-مدل مفهومی تحقیق (Singh et al., 2019، کشاورزی و همکاران، ۱۳۹۴)

بر اساس مدل مفهومی فوق فرضیات مورد بررسی در این تحقیق به شرح زیر می باشد.

H1: ارزش دانش مدیریت برتر بر شیوه های اشتراک دانش شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تأثیر می گذارد.

H2: تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تأثیر می گذارد.

H3: شیوه های اشتراک دانش بر نوآوری شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تأثیر می گذارد.

H4: یادگیری سازمانی بر نوآوری شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تأثیر می گذارد.

H5: نوآوری بر عملکرد سازمانی شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تأثیر می گذارد.

H6: شیوه های اشتراک دانش واسطه تأثیر ارزش دانش مدیریت برتر بر نوآوری شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت است.

H7: یادگیری سازمانی واسطه تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت است.

H8: نوآوری واسطه نفوذ شیوه های اشتراک دانش در عملکرد سازمانی شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت است.

H9: نوآوری واسطه نفوذ یادگیری سازمانی در عملکرد سازمانی شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت است.

## روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ روش اجرا در زمره تحقیقات توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق کارکنان شرکت بیمه ایران استان گیلان می باشد که تعداد آنها ۳۵۷ نفر بوده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۷ نفر برآورد گردید و از روش نمونه گیری در دسترس استفاده گردید. با توجه به اینکه حجم نمونه ۱۶۷ نفر می باشد تعداد ۱۸۰ پرسشنامه توس محقق بین نمونه آماری توزیع گردید و در نهایت ۱۷۳ پرسشنامه سالم جمع اوری گردید که نرخ برگشت پرسشنامه برابر با ۹۶/۱٪ می باشد.

## آمار جمعیت شناختی

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری تشریح می‌شوند. جنسیت ۶۷/۱٪ افراد پاسخ دهنده مرد و ۳۲/۹٪ آنها زن هستند. سن اکثر افراد پاسخ دهنده (۴۱/۱٪) بین ۳۱ تا ۴۰ سال و کمترین آنها (۱۲/۷٪) کمتر از ۳۰ سال است. تحصیلات اکثر افراد پاسخ دهنده (۴۵/۲٪) لیسانس و کمترین آنها (۲/۳٪) دیپلم است. سابقه اکثر افراد پاسخ دهنده (۳۱/۲٪) ۱۱ تا ۱۵ سال و کمترین آنها (۱۸/۵٪) بیشتر از ۲۰ سال است.

## تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این بخش به بررسی توصیف کمی متغیرهای تحقیق می‌پردازیم.

جدول ۱- مقادیر توصیفی در خصوص متغیرهای تحقیق

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
عملکرد سازمانی	۳/۳۷	۰/۹۰۶	۳/۵۰	۴	-۰/۱۰۹	-۰/۷۸۸	۱/۵۰	۵
شیوه‌های اشتراک دانش	۳/۹۳	۰/۸۸۵	۳/۵۰	۳/۷۵	-۰/۲۹۱	-۰/۶۳۷	۱/۲۵	۵
نوآوری	۳/۳۱	۰/۷۴۷	۳/۲۵	۴	-۰/۱۲۱	-۰/۲۳۴	۱/۵۰	۵
یادگیری سازمانی	۳/۴۸	۰/۷۴۹	۳/۶۷	۴	-۰/۲۰۴	-۰/۳۶۴	۱/۶۷	۵
تسهیم دانش	۳/۳۹	۰/۹۳۶	۳/۵۰	۴	-۰/۳۲۴	-۰/۱۷۳	۱	۵
ارزش دانش مدیریت	۳/۵۵	۰/۷۲۱	۳/۶۰	۳/۶۰	-۰/۴۸۲	۰/۱۶۹	۱/۴۰	۵
برتر								

از آزمون معتبر کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است. در این آزمون با توجه به فرضیات زیر گام به بررسی نرمال بودن داده‌ها نهاده شده است:

داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند:  $H_0$

داده‌ها دارای توزیع نرمال نیستند:  $H_1$

با توجه به جدول آزمون کولموگروف-اسمیرنوف اگر سطح معنی‌داری برای کلیه متغیرهای مستقل و وابسته بزرگتر از سطح آزمون (۰/۰۵) باشد توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد.



جدول ۲- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	آماره ی آزمون K-S	سطح معناداری	نتیجه آزمون
عملکرد سازمانی	۱۷۳	۳/۳۷	۰/۹۰۶	۱/۹۵۵	۰/۰۰۱	نرمال نیست
شیوه های اشتراک دانش	۱۷۳	۳/۳۹	۰/۸۸۵	۱/۶۳۹	۰/۰۰۹	نرمال نیست
نوآوری	۱۷۳	۳/۳۱	۰/۷۴۷	۰/۹۷۷	۰/۲۹۵	نرمال است
یادگیری سازمانی	۱۷۳	۳/۴۸	۰/۷۴۹	۱/۸۲۳	۰/۰۰۳	نرمال نیست
تسهیم دانش	۱۷۳	۳/۳۹	۰/۹۳۶	۱/۴۹۰	۰/۰۲۴	نرمال نیست
ارزش دانش مدیریت بر تر	۱۷۳	۳/۵۵	۰/۷۲۱	۱/۳۷۳	۰/۰۴۶	نرمال نیست

همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بجز متغیر نوآوری کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر بجز متغیر نوآوری دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند. همچنین سطح معناداری آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای متغیر نوآوری بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه متغیر نوآوری دارای توزیع نرمال می‌باشند؛ بنابراین نمی‌توان از نرم افزار Lisrel استفاده نمود و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار Smart Pls استفاده نمودیم. تحلیل عاملی تأییدی سوالات پرسشنامه تحقیق در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۳- مقادیر بارعاملی، آماره معناداری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE برای پرسشنامه تحقیق

سازه	گویه	بارعاملی	آماره معناداری	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
عملکرد سازمانی (OP)	OP1	۰,۸۹۳	۵۵,۳۸۶	۰/۷۰۳	۰/۸۷۱	۰/۷۵۴
	OP2	۰,۸۹۴	۵۱,۶۸۱			
	OP3	۰,۸۵۶	۳۵,۱۱۴			
	OP4	۰,۷۹۲	۲۴,۲۹۶			
	OP5	۰,۸۹۷	۴۸,۰۷۴			

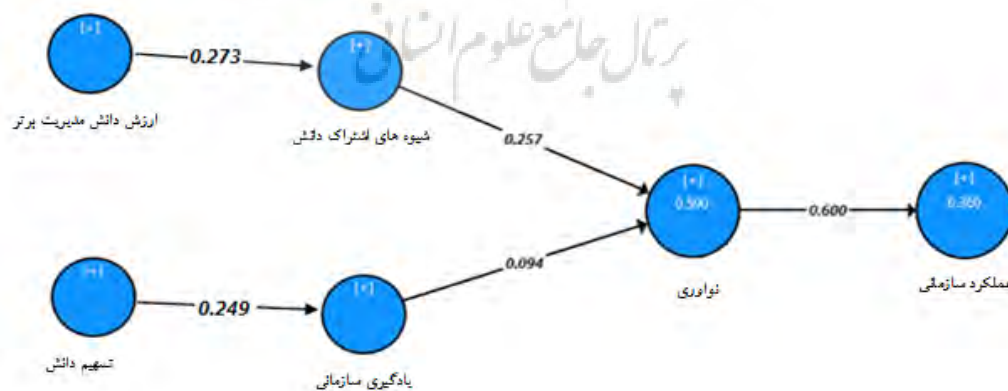
			۳۴,۴۳۴	۰,۸۴۷	OP6	
			۱۳,۶۸۶	۰,۷۰۸	KSP1	شیوه های اشتراک دانش (KSP)
۰/۷۹۷	۰/۸۶۰	۰/۵۵۲	۱۴,۹۷۳	۰,۷۴۴	KSP 2	
			۱۷,۹۵۱	۰,۷۳۸	KSP 3	
			۲۶,۹۷۴	۰,۷۹۹	KSP4	
			۳۰,۰۰۱	۰,۸۲۱	KSP5	
			۲۱,۵۸۶	۰,۷۹۷	KSP6	
			۱۱,۷۲۷	۰,۷۰۰	KSP7	
			۲۱,۳۱۸	۰,۷۶۴	L 1	نوآوری (L)
۰/۸۲۵	۰/۸۷۷	۰/۵۸۹	۱۸,۳۸۷	۰,۷۹۶	L 2	
			۱۶,۰۰۵	۰,۷۵۹	L 3	
			۲۰,۳۶۱	۰,۸۰۳	L4	
			۴۹,۵۳۸	۰,۸۸۵	OL 1	یادگیری سازمانی (OL)
۰/۸۲۳	۰/۸۹۴	۰/۷۳۸	۴۲,۶۶۱	۰,۸۶۸	OL 2	
			۲۵,۱۹۶	۰,۸۲۳	OL 3	
			۳۰,۹۱۹	۰,۸۲۹	OL4	
			۱۵,۹۸۶	۰,۷۳۳	OL5	
			۳۹,۶۰۵	۰,۸۵۸	SK 1	تسهیم دانش (SKK)
۰/۸۰۲	۰/۸۸۳	۰/۷۱۷	۵۸,۹۳۷	۰,۸۹۶	SK 2	
			۱۸,۹۹۷	۰,۷۸۳	SK 3	
			۲۳,۶۹۶	۰,۸۲۰	SK4	
			۳۰,۰۱۲	۰,۸۶۴	SK5	
			۴۷,۶۰۸	۰,۸۸۸	SMK1	ارزش دانش مدیریت
			۳۱,۰۰۱	۰,۸۴۳	SMK2	
۰/۸۳۲	۰/۸۸۲	۰/۶۰۱	۱۲,۹۳۷	۰,۷۰۶	SMK3	

۳,۴۰۰	۰,۶۵۱	SMK4	برنو (SMK)
۷,۵۶۳	۰,۷۵۰	SMK5	
۲,۶۹۳	۰,۵۸۶	SMK6	

جدول ۴- AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

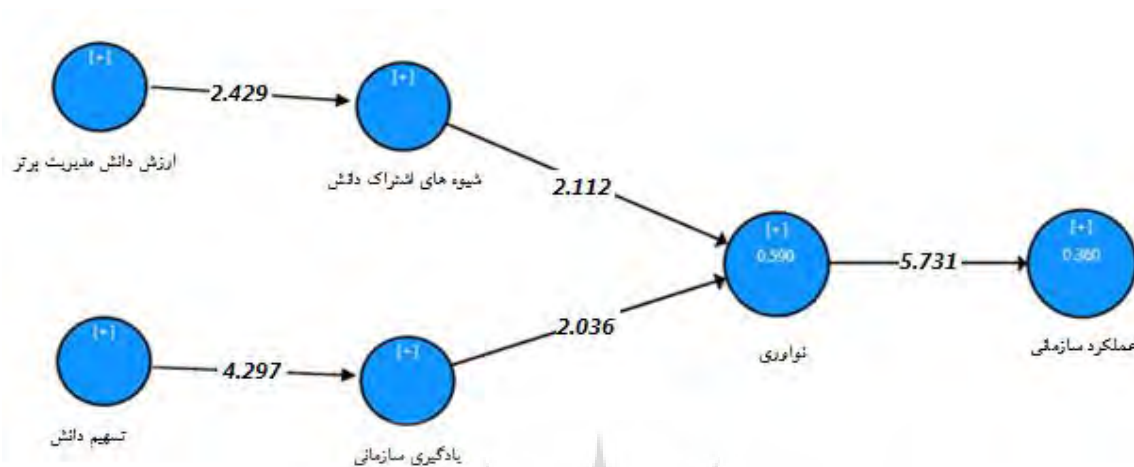
شاخص‌ها	OP	KSP	L	OL	SK	SMK
OP	۰,۸۴۷					
KSP	۰,۵۴۳	۰,۷۶۸				
L	۰,۵۲۴	۰,۴۳۴	۰,۸۴۳			
OL	۰,۶۴۰	۰,۵۲۲	۰,۶۴۶	۰,۸۵۹		
SK	۰,۶۶۲	۰,۵۳۹	۰,۴۹۱	۰,۶۵۴	۰,۹۰۹	
SMK	۰,۶۸۱	۰,۵۴۷	۰,۴۴۳	۰,۶۲۰	۰,۶۹۷	۰,۷۸۱

همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است؛ بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تایید است. پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۲- ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استراپ<sup>۱</sup> مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۳- نتایج آزمون تی-استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

## بررسی کفایت مدل

### ۱. معیار $R^2$

معیار  $R^2$  مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل است.  $R^2$  معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می شود. مطابق با جدول زیر، مقدار  $R^2$  برای سازه های درونزای پژوهش در جدول زیر ارائه شده است که با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تایید می سازد.

جدول ۵- نتایج معیار  $R^2$  برای سازه های درونزا

نتیجه	مقدار $R^2$	متغیر
متوسط	۰/۵۲۵	شیوه های اشتراک دانش
متوسط	۰/۳۷۰	نوآوری
متوسط	۰/۵۱۹	یادگیری سازمانی
متوسط	۰/۳۷۹	تسهیم دانش
قوی	۰/۷۱۸	ارزش دانش مدیریت برتر

<sup>1</sup> Bootstrapping

## ۲. معیار $Q^2$

معیار  $Q^2$  قدرت پیش بینی مدل را مشخص می کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درونزا سه مقدار  $0/02$ ،  $0/15$  و  $0/35$  را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه های برون زای مربوط به آن را دارد. نتایج معیار  $Q^2$  در جدول زیر نشان از قدرت پیش بینی مناسب مدل در خصوص سازه های درونزای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می سازد.

جدول ۶ نتایج معیار  $Q^2$  برای سازه های درونزا

متغیر	مقدار $Q^2$	نتیجه
شیوه های اشتراک دانش	0/413	قوی
نوآوری	0/256	متوسط
یادگیری سازمانی	0/327	متوسط
تسهیم دانش	0/206	متوسط
ارزش دانش مدیریت برتر	0/362	قوی

## ۳. معیار GOF

جدول ۷- میزان  $cummunality$  و  $R^2$  متغیرهای تحقیق

متغیر	$cummunality$	$R^2$
شیوه های اشتراک دانش	0/391	0/525
نوآوری	0/441	0/370
یادگیری سازمانی	0/436	0/519
تسهیم دانش	0/381	0/379
ارزش دانش مدیریت برتر	0/332	0/718
عملکرد سازمانی	0/461	---
میانگین	0/407	0/464

$$GOF = \sqrt{cummunality \times R^2} = \sqrt{0/407 \times 0/464} = 0/434$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول ۴-۱۷، مقدار  $0/434$  محاسبه شده که بالاتر از مقدار ملاک  $0/3$  است و نشان از توان مناسب مدل در پیش بینی متغیر مکنون درونزای مدل دارد.

## نتایج بررسی فرضیه های تحقیق

در این بخش به بررسی فرضیه های تحقیق می پردازیم.

**فرضیه اول:** ارزش دانش مدیریت برتر بر شیوه های اشتراک دانش شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تاثیر می گذارد.

با توجه به اینکه آماره معنی داری بین متغیر ارزش دانش مدیریت برتر و شیوه های اشتراک دانش برابر (۲/۴۲۹) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که تاثیر گذاری ارزش دانش مدیریت برتر بر شیوه های اشتراک دانش در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۷۳) است و میزان تاثیر مثبت متغیر ارزش دانش مدیریت برتر بر شیوه های اشتراک دانش را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در ارزش دانش مدیریت برتر، موجب افزایش ۰/۲۷۳ واحدی در شیوه های اشتراک دانش خواهد شد. این بدان معناست که ارزش دانش مدیریت برتر بر شیوه های اشتراک دانش شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تاثیر مستقیم دارد.

**فرضیه دوم:** تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تاثیر می گذارد.

با توجه به اینکه آماره معنی داری بین تسهیم دانش و یادگیری سازمانی برابر (۴/۲۹۷) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که تاثیر گذاری تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۴۹) است و میزان تاثیر مثبت متغیر تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در تسهیم دانش، موجب افزایش ۰/۲۴۹ واحدی در یادگیری سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تاثیر مستقیم دارد.

**فرضیه سوم:** شیوه های اشتراک دانش بر نوآوری شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تأثیر می گذارد.

با توجه به اینکه آماره معنی داری بین متغیر شیوه های اشتراک دانش و نوآوری برابر (۲/۱۱۲) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که تاثیر گذاری شیوه های اشتراک دانش بر نوآوری در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۵۷) است و میزان تاثیر مثبت متغیر شیوه های اشتراک دانش بر نوآوری را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در شیوه های اشتراک دانش، موجب افزایش ۰/۲۵۷ واحدی در نوآوری خواهد شد. این بدان معناست که شیوه های اشتراک دانش بر نوآوری شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تاثیر مستقیم دارد.

**فرضیه چهارم:** یادگیری سازمانی بر نوآوری شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تأثیر می گذارد.

با توجه به اینکه آماره معنی داری بین متغیر یادگیری سازمانی و نوآوری برابر (۲/۰۳۶) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که تاثیر گذاری یادگیری سازمانی بر نوآوری در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۰۹۴) است و میزان تاثیر مثبت متغیر یادگیری سازمانی بر نوآوری را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در یادگیری سازمانی، موجب افزایش ۰/۰۹۴ واحدی در نوآوری خواهد شد. این بدان معناست که یادگیری سازمانی بر نوآوری شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تأثیر مستقیم دارد.

**فرضیه پنجم:** نوآوری بر عملکرد سازمانی شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تأثیر می گذارد.

با توجه به اینکه آماره معنی داری بین متغیر نوآوری و عملکرد سازمانی برابر (۵/۷۳۱) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که تاثیر گذاری نوآوری بر عملکرد سازمانی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۶۰۰) است و میزان تاثیر مثبت متغیر نوآوری بر عملکرد سازمانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در نوآوری، موجب افزایش ۰/۶۰۰ واحدی در عملکرد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که نوآوری بر عملکرد سازمانی شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تأثیر مستقیم دارد.

**فرضیه ششم:** شیوه های اشتراک دانش واسطه تأثیر ارزش دانش مدیریت برتر بر نوآوری شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت است.

با توجه به اینکه آماره معنی داری بین متغیر شیوه های اشتراک دانش، ارزش دانش مدیریت برتر و نوآوری برابر (۴/۶۵۷) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که تاثیر گذاری میان ارزش دانش مدیریت برتر بر نوآوری با نقش واسطه شیوه های اشتراک دانش در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این سه متغیر برابر (۰/۲۶۳) است و میزان تاثیر مثبت متغیر ارزش دانش مدیریت برتر بر نوآوری با نقش واسطه شیوه های اشتراک دانش را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در ارزش دانش مدیریت برتر با متغیر واسطه شیوه های اشتراک دانش، موجب افزایش ۰/۲۶۳ واحدی در نوآوری خواهد شد. این بدان معناست که ارزش دانش مدیریت برتر بر نوآوری با توجه به نقش واسطه ای شیوه های اشتراک دانش در شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تأثیر مستقیم دارد.

**فرضیه هفتم:** یادگیری سازمانی واسطه تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت است.

با توجه به اینکه آماره معنی داری بین متغیر یادگیری سازمانی، تسهیم دانش و نوآوری برابر (۸/۰۳۲) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که تاثیر گذاری میان تسهیم دانش بر نوآوری با نقش واسطه یادگیری سازمانی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این سه متغیر برابر (۰/۱۶۸) است و میزان تاثیر مثبت متغیر

تسهیم دانش بر نوآوری با نقش واسطه یادگیری سازمانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در تسهیم دانش با متغیر واسطه یادگیری سازمانی، موجب افزایش ۰/۱۶۸ واحدی در نوآوری خواهد شد. این بدان معناست که تسهیم دانش بر نوآوری با توجه به نقش واسطه ای یادگیری سازمانی در شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تاثیر مستقیم دارد.

**فرضیه هشتم:** نوآوری واسطه نفوذ شیوه های اشتراک دانش بر عملکرد سازمانی شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت است.

با توجه به اینکه آماره معنی داری بین متغیر شیوه های اشتراک دانش، نوآوری و عملکرد سازمانی برابر (۱۰/۲۴۳) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که تاثیر گذاری شیوه های اشتراک دانش بر عملکرد سازمانی با نقش واسطه نوآوری در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این سه متغیر برابر (۰/۴۲۷) است و میزان تاثیر مثبت متغیر شیوه های اشتراک دانش بر عملکرد سازمانی با نقش واسطه نوآوری را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در شیوه های اشتراک دانش با متغیر واسطه نوآوری، موجب افزایش ۰/۴۲۷ واحدی در عملکرد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که شیوه های اشتراک دانش بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش واسطه ای نوآوری در شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تاثیر مستقیم دارد.

**فرضیه نهم:** نوآوری واسطه نفوذ یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت است.

با توجه به اینکه آماره معنی داری بین متغیر یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد سازمانی برابر (۱۰/۰۱۶) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که تاثیر گذاری یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی با نقش واسطه نوآوری در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این سه متغیر برابر (۰/۳۴۲) است و میزان تاثیر مثبت متغیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی با نقش واسطه نوآوری را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در یادگیری سازمانی با متغیر واسطه نوآوری، موجب افزایش ۰/۳۴۲ واحدی در عملکرد سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش واسطه ای نوآوری در شرکت های کوچک و متوسط شهر صنعتی رشت تاثیر مستقیم دارد.

### پیشنادهای کاربردی

فرضیه اول. تأیید فرضیه اول نشان می‌دهد، ارزش دانش مدیریت برتر بر شیوه های اشتراک دانش شرکت بیمه ایران استان گیلان تاثیر مثبت و مستقیمی دارد؛ بنابراین می‌تواند به مدیران شرکت بیمه ایران استان گیلان پیشنهاد نمود که برای بالابردن



سطح دانش و شیوه های اشتراک گذاری آن در بین کارکنان باید شرایطی در شرکت خود ایجاد نمایند تا به کمک آن به پیشبرد اهداف سازمانی و بالابردن روحیه همکاری بین پرسنل خود بیفزایند.

فرضیه دوم. تأیید فرضیه دوم نشان می دهد تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی شرکت بیمه ایران استان گیلان تأثیر مثبت و مستقیمی دارد؛ بنابراین می توان با نتیجه بدست آمده به شرکت بیمه ایران استان گیلان پیشنهاد نمود تا با ایجاد فضایی امن و با آرامش برای پرسنل و کارکنان خود منجر افزایش سطح تسهیم دانش و بالابردن سطح یادگیری سازمانی در بین پرسنل خود شده تا بدین وسیله باعث بالارفتن میزان بهره وری و بالابردن سطح اطلاعات کارکنان خود شوند.

فرضیه سوم. تأیید فرضیه سوم نشان می دهد شیوه های اشتراک دانش بر نوآوری شرکت بیمه ایران استان گیلان تأثیر مثبت و مستقیمی دارد؛ بنابراین می توان با نتیجه بدست آمده به شرکت بیمه ایران استان گیلان پیشنهاد نمود تا با ایجاد فضایی مناسب برای اشتراک گذاشتن دانش باعث بالابردن سطح نوآوری و وفاداری کارکنان به شرکت شوند.

فرضیه چهارم. تأیید فرضیه چهارم نشان می دهد یادگیری سازمانی بر نوآوری شرکت بیمه ایران استان گیلان تأثیر مثبت و مستقیمی دارد؛ بنابراین می توان با نتیجه بدست آمده به شرکت بیمه ایران استان گیلان پیشنهاد نمود که با ارزیابی عملکرد کارکنان باعث بالابردن سطح یادگیری سازمانی کارکنان شوند تا با این روش بتوانند بر سطح نوآوری آنها افزوده و به کمک آن بر پیشبرد اهداف شرکت خود دست یابند.

فرضیه پنجم. تأیید فرضیه پنجم نشان می دهد نوآوری بر عملکرد سازمانی شرکت بیمه ایران استان گیلان تأثیر مثبت و مستقیمی دارد؛ بنابراین می توان با نتیجه بدست آمده به شرکت بیمه ایران استان گیلان پیشنهاد نمود که وقتی کارکنان با رضایت تمام و حس امنیت خاطر با اشتیاق بیشتر اقدام به انجام کارهای خود نموده باعث بالارفتن سطح نوآوری رد بین کارکنان و همچنین بهبود عملکرد سازمانی آنها می گردد.

فرضیه ششم. تأیید فرضیه ششم نشان می دهد شیوه های اشتراک دانش واسطه تأثیر ارزش دانش مدیریت برتر بر نوآوری شرکت بیمه ایران استان گیلان تأثیر مثبت و مستقیمی دارد؛ بنابراین می توان با نتیجه بدست آمده شرکت بیمه ایران استان گیلان پیشنهاد نمود برای افزایش میزان نوآوری در بین کارکنان باید دوره های آموزشی برگزار نموده تا بر سطح دانش آنها افزوده تا بتوانند باعث ترقی و بهبود عملکرد شرکت خود گردند.

فرضیه هفتم. تأیید فرضیه هفتم نشان می دهد یادگیری سازمانی واسطه تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری شرکت بیمه ایران استان گیلان تأثیر مثبت و مستقیمی دارد؛ بنابراین می توان با نتیجه بدست آمده به شرکت بیمه ایران استان گیلان پیشنهاد نمود تا با ایجاد دوره های مناسب و بالابردن سطوح یادگیری بین کارکنان خود بر میزان نوآوری در سطوح مختلف شرکت بیفزایند.

فرضیه هشتم. تایید فرضیه هشتم نشان می دهد نوآوری واسطه نفوذ شیوه های اشتراک دانش در عملکرد سازمانی شرکت بیمه ایران استان گیلان تاثیر مثبت و مستقیمی دارد؛ بنابراین می توان با نتیجه بدست آمده به شرکت بیمه ایران استان گیلان پیشنهاد نمود که برای بالا بردن سطح عملکرد شرکت خود راهکارهایی برای بالابردن نوآوری سازمانی ایجاد نمایند.

فرضیه نهم. تایید فرضیه نهم نشان می دهد نوآوری واسطه نفوذ یادگیری سازمانی در عملکرد سازمانی شرکت بیمه ایران استان گیلان تاثیر مثبت و مستقیمی دارد؛ بنابراین می توان با نتیجه بدست آمده به شرکت بیمه ایران استان پیشنهاد نمود که کارکنان خود را راغب نمایند تا با بهره گیری از دانش های مناسب نوآوری ایجاد نموده و باعث ترقی و بالابردن عملکرد سازمانی خود شوند.

## منابع

۱. رحیمی، ابراهیم، ۱۳۹۸، بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد مالی با میانجی گری یادگیری سازمانی، فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی، دوره ۱۲، شماره ۴ - شماره پیاپی ۴۸، ۲۱-۷.
۲. زردشتیان، شیرین؛ کریمی، علی (۱۳۹۸). ارایه مدل اثر سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی. تربیت بدنی: پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی: بهار و تابستان ۱۳۹۸ - شماره ۳۳ (علمی-پژوهشی) از ۸۶ تا ۹۷.
۳. شیرازی، علیرضا، ۱۳۹۱، رفتار سازمانی تئوری و عمل. تهران: انتشارات سمت.
۴. کشاورزی، علی حسین؛ صفری، سعید؛ حمیدی راد، جواد، ۱۳۹۴، بررسی تاثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی. مدیریت: چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۲ (علمی-پژوهشی) از ۱۰۳ تا ۱۲۸.
۵. ممانی، رعنا؛ قلعه ای، علیرضا؛ میرآقایی، علی محمد (۱۳۹۸). بررسی رابطه ساختاری سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، توانمندسازی روان شناختی و یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی. میان رشته ای: پیشرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش: تیر ۱۳۹۸ - شماره ۱۳ از ۱۹ تا ۳۷.
6. Chesbrough, H. W. (2003). Open innovation: The new imperative for creating and profiting from technology. Boston, MA: Harvard Business School Press.
7. Dahlander, L., & Gann, D. M. (2010). How open is innovation? Research Policy, 39(6), 699-709.
8. Dell'Anno, D., Evangelista, F., & Del Giudice, M. (2018). Internationalization of sciencebased start-ups: Opportunity or requirement? Journal of the Knowledge Economy, 9,(2) 649-664.
9. Huang, T.T., Stewart, R.A. and Chen, L. (2010). The moderating effect of knowledge sharing on the relationship between manufacturing activities and business performance. Journal of Knowledge Management Research and Practice, 8, 285-306.

10. Jimenez, D., Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408-417
11. Krozer, Y., Hophmayer-Tokich, Sh., VanMeerendonk, H., Tijisma, S., & Vos, E. (2010). Innovations in the water chain—experiences in The Netherlands. *Journal of Cleaner Production*, 18(5), 439–446.
12. Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315–332.
13. Popa, S., Soto-Acosta, P., & Martinez-Conesa, I. (2017). Antecedents, moderators, and outcomes of innovation climate and open innovation: An empirical study in SMEs. *Technological Forecasting and Social Change*, 118, 134–142.
14. Porter, L, W. Steers, R.M., 2014, "organization commitment, job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technician" *Journal of Applied Psychology*, Vol.59, No, 5. 603 – 609.
15. Singha, Sanjay Kumar, Shivam Gupta, Donatella Busso, Shampy Kamboj(2019). Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance. *Journal of Business Research* 8,(3) 595–606.
16. Van-Wijk, R., Jansen, J.J.P., and Lyles, M.A. (2008). Inter- and intraorganizational knowledge transfer: A meta-analytic review and assessment of its antecedents and consequences. *Journal of Management Studies*, 45(4), 830-853.
17. Xu, S, Rodrigues, L, Desai, P, 2010, Knowledge Sharing Practices in Km: A Case Study in Indian Software Subsidiary. *Journal of Knowledge Management Practice*, 6.
18. Yang, H.L., and Wu, T.C.T. (2008). Knowledge Sharing in an Organization. *Technological Forecasting and Social Change*, 75(8), 1128-1156.

# Investigating the effect of value of superior management knowledge and knowledge sharing on organizational performance (Case study of Iran Insurance Company, Guilan Province)

Leila Haghshenas Ghazimahale<sup>1</sup>

Date of Receipt: 2020/11/25 Date of Issue: 2020/12/05

## Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of superior management knowledge and knowledge sharing on organizational performance (Case study of Iran Insurance Company, Guilan Province). The present study is an applied research in terms of purpose and a descriptive-survey correlation in terms of implementation method. The statistical population of the study is the employees of small and medium companies in the industrial city of Rasht. Available sampling was used. Data analysis was performed using SPSS22 and Smart PLS3 software and the results show the effect of superior management knowledge value on knowledge sharing methods, knowledge sharing on organizational learning, knowledge sharing methods on innovation, organizational learning on Innovation and innovation is the organizational performance of Iran Insurance Company in Guilan province. Also, knowledge sharing methods mediate the effect of superior management knowledge value on innovation, organizational learning mediates the effect of knowledge sharing on innovation, innovation mediates the influence of knowledge sharing methods on organizational performance and innovation mediates the influence of organizational learning on organizational performance of Iran Insurance Company in Guilan province.

## Keywords

Top management knowledge value, knowledge sharing, organizational performance, knowledge sharing practices, organizational learning and innovation.

1. Corresponding Author: Master of Business Administration (Transformation Management Orientation) (Email: slhany@yahoo.com)