

## بررسی تاثیر اشتراک دانش همکار و پشتیبانی رهبری بر عملکرد نوآورانه و مالی با نقش موفقیت مدیریت دانش

وحید قربانی اسفهلان

کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، موسسه آموزش عالی میزان، تبریز، ایران.  
vahid.ges@gmail.com

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر اشتراک دانش همکار و پشتیبانی رهبری بر عملکرد نوآورانه و مالی با نقش موفقیت مدیریت دانش در سازمان و با رویکردی کاربردی در بانک تجارت تهران صورت گرفته است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای شامل ۱۹ پرسش با طیف لیکرت پنج درجه استفاده گردید. ابتدا پرسشنامه از دیدگاه خبرگان امر از نظر روایی محتوا تایید شد. سپس روایی سازه با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تاییدی نیز انجام شد. مقدار AVE تمامی متغیرها نیز بالای ۰/۵ بوده و روایی همگرا تایید شد. برای سنجش پایایی نیز ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب محاسبه گردید. ضریب آلفای کرونباخ و مقدار CR تمامی متغیرها نیز بالای ۰/۷ بدست آمده است. بنابراین پایایی پرسشنامه مطلوب ارزیابی گردیده است. جامعه آماری این تحقیق پژوهش کلیه کارکنان کارکنان بانک تجارت تهران به تعداد ۱۳۶۴ نفر می‌باشند و پرسشنامه به صورت تصادفی در اختیار ۳۰۲ نفر از کارکنان قرار گرفت. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از تکنیک حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart Pls استفاده شده است. نتایج نشان داد که تمام فرضیات مورد تایید می‌باشند یعنی اشتراک دانش همکار و پشتیبانی رهبری بر موفقیت مدیریت دانش تاثیر معنادار دارند. پشتیبانی رهبری بر اشتراک دانش همکار تاثیر معنادار داشت. موفقیت مدیریت دانش و عملکرد نوآورانه بر عملکرد مالی تاثیر معنادار دارند. همچنین عملکرد نوآورانه بر عملکرد مالی تاثیر معنادار داشت.

**واژگان کلیدی:** اشتراک دانش همکار، پشتیبانی رهبری، عملکرد نوآورانه، موفقیت مدیریت دانش.

### مقدمه

در محیط رقابتی امروز، بسیاری از شرکت‌ها، با چالش حفظ مزایای رقابتی برای رقابت با شرکت‌های بزرگ از طریق یادگیری و نوآوری مداوم مواجه می‌باشند. از این رو در دیدگاه استراتژیکی، نوآوری به‌عنوان یک مزیت رقابتی حساس و روندی حائز اهمیت در توسعه منابع انسانی در نظر گرفته شده است. نوآوری، اغلب به‌عنوان نوعی سرمایه برای سازمان توصیف می‌شود و به‌صورت ایده، محصول یا فرایند، سیستم یا وسیله‌ای که به‌طور کلی برای فرد، گروه، بخشی از صنعت یا جامعه، جدید می‌باشد، تعریف شده است (ژو و لی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). سازمان‌های امروزی، برای حفظ مزیت‌های رقابتی خود، نیازمند به‌هنگام نگه داشتن دانش خود هستند. نیل به این هدف تنها با ایجاد یک سیستم مدیریت دانش پویا امکان پذیر

<sup>1</sup> Zhou, K.Z. and Li, C.B.

است. مدیریت دانش با بسیاری از موضوعات سازمانی مرتبط بوده و روی آنها اثرگذار می باشد (ژانگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸).

دیدگاه مبتنی بر دانش تاکید زیادی بر سرمایه انسانی دارد، مهارت ها، دانش، شایستگی، نگرش ها و انگیزه های کارکنان برای یک سازمان و نحوه استفاده از این مهارت ها برای بهره مند شدن آن سازمان. همانطور که هوش انسانی بی نظیر و تا حدی فردی است، نمی تواند به سادگی دسته بندی شود. پیشنهاد شده است که مدیریت دانش عمدتاً در زمینه ایجاد، فراهم کردن، تقویت و حمایت از محیط کاری مناسب در یک سازمان، انگیزش و فعال کردن دانش آگاهان برای استفاده و به اشتراک گذاشتن دانش و ایجاد دانش جدید است (کیانتو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). با توجه به قرابت زیادی که بین مفاهیم دانش، پشتیبانی رهبری و عملکرد مطرح است، توجه به موضوع مدیریت دانش و نقش آن در نوآوری سازمان ها اهمیت پیدا می کند. مدیریت دانش تکنیکی است که در آن به افراد در حوزه های گوناگون این امکان را می دهد تا تجارب و دانش خود در مورد فعالیت هایشان در سازمان را به اشتراک گذارند تا سازمان و سایر افراد بتوانند از آن بهره جویند (وانگ<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۶).

چندین مطالعه قبلی اهمیت عملکرد نوآوری سازمانها را در زمینه اشتراک دانش نشان داده اند (سینگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ وانگ و هو<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰). بنابراین، در این مقاله، ما با استفاده از موفقیت مدیریت دانش سازمان، تأثیر اشتراک دانش همکار را نه تنها بر عملکرد مالی بلکه بر عملکرد نوآوری نیز ارزیابی می کنیم. به جای اینکه اشتراک دانش همکار مستقیماً بر عملکرد تأثیر بگذارد، ما پیشنهاد می کنیم که مزایای عملکرد سطح سازمانی تنها زمانی محقق می شوند که اشتراک دانش همکار به موفقیت مدیریت دانش سازمانی کمک کند. با تلفیق دیدگاه های اشتراک دانش از تئوری سرمایه اجتماعی و نظریه دانش بنیان شرکت، ما مدل جامع تری از اشتراک دانش همکار و تأثیر آن بر سازمان ها را ارائه می دهیم. علی رغم تحقیقات فراوان موجود در زمینه اشتراک دانش، ادواردز<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) ادعا کرد که اشتراک دانش، به عنوان یک پدیده سازمانی، به طور کامل درک نشده است، عمدتاً به این دلیل که تقسیم دانش صرفاً به عنوان یک مبادله بدون توجه زیاد به زمینه در نظر گرفته می شود، و این در یک محیط سازمانی، اینکه دانش به اشتراک گذاشته شود و با چه کسانی به اشتراک گذاشته شود بسیار مهم است.

بنابراین با توجه به خلا پژوهشی مطالعات صورت گرفته، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا اشتراک دانش همکار و پشتیبانی رهبری بر عملکرد نوآورانه و مالی با نقش موفقیت مدیریت دانش تأثیر دارد یا خیر؟

## ادبیات پژوهش

### اشتراک دانش همکار

اشتراک دانش و تجربه به مثابه اساسی ترین کارکرد مدیریت دانش است. لازم است قبل از آنکه دانش در سطوح سازمانی مورد استفاده قرارگیرد در سراسر سازمان به اشتراک گذارده شود. این تعامل بین فناوری های سازمان، فنون و افراد می تواند اثر مستقیم بر توزیع دانش داشته باشد. ساختار سازمانی در فرایند تسهیم مهم می باشد. به عبارت دیگر، ساختار سازمانی افقی، توانمند سازی و سیاست های درهای باز جریان دانش را در میان بخش ها و افراد سرعت می بخشد. فناوری اطلاعات و وجود شبکه های اینترنتی قوی امری ضروری در اشتراک دانش است (استرهان و بوتون<sup>۶</sup>،

<sup>1</sup> Zhang

<sup>2</sup> Kianto

<sup>3</sup> Wang

<sup>4</sup> Wang, C. and Hu, Q.

<sup>5</sup> Edwards

<sup>6</sup> Asterhan, C. S., & Bouton, E.

۲۰۱۷). استفاده از پست الکترونیکی، شبکه داخلی، بولتن و گروه خبری به توزیع بهتر دانش در درون سازمان کمک می کند و سازمان به افراد اجازه می دهد اطلاعات را از جنبه های چند گانه مورد بحث، بررسی و تفسیر قرار دهند (شاشوک و مترس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸).

### پشتیبانی رهبری

برای موفقیت یک برنامه در محل کار، رهبری نقش حیاتی دارد. تعهد و پشتیبانی رهبری می تواند هدف و فرایندهای برنامه های محیط کار را به تمام سطوح سازمان برساند. رهبران می توانند به عنوان الگو یا قهرمان تلاش، به خرید و حمایت از سایر سطوح سازمان دست یابند، یک هماهنگ کننده محل کار و اعضای شورا را برای مدیریت برنامه تعیین کنند، یک محیط کاری حمایتی را با مدیریت و کارمندان ایجاد کنند و وقت خود را به تامین منابع لازم اختصاص دهند. رفتار و نحوه ارتباطات مدیریتی همان پشتیبانی رهبری همچنین می تواند بر سلامت کارکنان و عملکرد ناوورانه تأثیر بگذارد. به عنوان مثال، نتایج حاصل از مطالعه ای در سوئد نشان می دهد که رفتارهای مدیریتی و نحوه برقراری ارتباط از جمله توجه به کارمندان منفرد (رئیس من نشان می دهد که او به اوضاع و احوالات من اهمیت می دهد)، ارائه وضوح در اهداف و انتظارات نقش (من تصویر روشنی دارن از آنچه رئیس من از من انتظار دارد)، تهیه اطلاعات و بازخورد (رئیس من اطلاعات لازم را به من می دهد) و ارتقا مشارکت و کنترل کارکنان (رئیس من در برنامه ریزی کار با من مشارکت می کند) خطر ابتلا به بیماری قلب کارمندان را کاهش می دهد. همه این عوامل برای ایجاد برنامه ها در محل کار و ایجاد فرهنگ سازمانی مهم هستند. ایجاد چنین فرهنگی در جایی که ارتقا کاری بخشی با ارزش از محیط کار طبیعی باشد، نشان دهنده نگرانی یک کارفرما در مورد وظایف و رفاه کارکنان خود، رقابت شرکت را افزایش می دهد، کارمندان را درگیر می کند و شرکت را به عنوان مکانی جذاب برای کار معرفی می کند (بوسه<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۷).

### موفقیت مدیریت دانش

به طور گسترده، می توان مدیریت دانش را فرایندی دانست که سازمانها از داراییهای فکری یا دانش خود ارزش می گیرند. موفقیت مدیریت دانش به عنوان اطلاعاتی توأم با تجربه، زمینه، تفسیر و تأمل توصیف شده است. دانش از طریق نهادها در یک شرکت جاسازی می شود، از جمله افرادی که دارای تخصص، معروف ترین روش های خاص یا درسهایی هستند که از تجربیات، اسناد، روال ها، سیستم ها و روش های مشابه آموخته اند. مدیریت موفقیت آمیز این مجموعه متنوع دارایی، به عنوان ارزش به شرکت و همچنین افراد (کارگران دانش) که از این داراییها استفاده می کنند تحویل داده می شود، یک کار دشوار است. دیدگاه دانش بنیان شرکت فرض می کند که داراییهای دانش در برابر جو متغیر اقتصادی مزایای طولانی مدت مانند مزیت رقابتی پایدار ایجاد می کنند. ماهیت طولانی مدت بازگرداندن اندازه گیری موفقیت مدیریت دانش از نظر منافع تجاری، که فرض می شود منعکس کننده اثربخشی یک استراتژی مدیریت دانش باشد، بسیار دشوار است.

موفقیت مدیریت دانش می تواند به عنوان توانایی یک سازمان در استفاده موثر از دارایی های دانش برای تأثیر بر عملکرد و بهبود کارایی و اثربخشی کلی در نظر گرفته شود. چهار هدف را برای پروژه های مدیریت دانش مشخص می کنند: ایجاد مخازن دان، بهبود دسترسی به دان، افزایش محیط های دانش و مدیریت دانش به عنوان یک دارایی. پروژه های مدیریت دانش زمانی موفقیت آمیز هستند که رشد منابع متصل به پروژه، رشد محتوای دانش، احتمال زنده ماندن

<sup>1</sup> Shashok, K., & Matarese, V.

<sup>2</sup> Bosse

پروژه بدون حمایت یک یا دو فرد خاص و برخی شواهد از بازده مالی وجود داشته باشد. عواملی که منجر به موفقیت در پروژه های مرتبط با مدیریت دانش می شوند عبارتند از: ساختارهای دانش انعطاف پذیر، فرهنگ دوستانه دانش، هدف و زبان واضح و کانال های متعدد برای انتقال دانش (محمد و زهیم، ۲۰۲۰).

فاکتورهای موفقیت مناطقی هستند که در آنها نتایج رضایت بخش عملکرد موفقیت آمیز رقابتی را تضمین می کنند. آنها حداقل عوامل کلیدی هستند که یک سازمان باید برای دستیابی به هدفی داشته باشد یا انجام دهد. مناطق مدیریتی نشان می دهد که برای دستیابی به عملکرد بالا باید عوامل مرتبط با مدیریت دانش مورد توجه ویژه قرار گیرد. این عوامل شامل زیرساخت فنی قوی، مکانیسم های جذب دانش خودکار و شفاف، یک سیستم یکپارچه سیستم گسترده سازمانی، پشتیبانی رهبری، منابع مناسب نگهداری، آموزش مناسب، مکانیسم های امنیتی، مدل هایی برای فرآیندهای تجاری فشرده دانش و انگیزه هایی برای استفاده از سیستم های دانش سازمانی (همان منبع).

### عملکرد (نوآوری-مالی)

عملکرد یکی از سازه های مورد بحث در پژوهش های مدیریتی است و بدون شک مهمترین معیار سنجش موفقیت در شرکت های تجاری به حساب می آید. عملکرد نتایج قابل اندازه گیری تصمیمات و اقدامات سازمانی است که نشان دهنده میزان موفقیت و دستاوردهای کسب شده است. هزینه ها بخش محوری از عملکرد محسوب می شوند، در عین حال عملکرد تقریباً هرهدف رقابتی و تعالی غیرمادی نظیر قابلیت اطمینان، انعطاف پذیری، کیفیت و سرعت را نیز در برمی گیرد. امروزه در فضای رقابتی، کسب و کارها در تلاشند تا با ایجاد مزیت رقابتی پایدار از طریق ارتقاء عملکرد سازمانی رونق یابند و خود را با تغییرات نوظهور انطباق دهند (پنگ<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). بیشتر مطالعات گذشته در زمینه عملکرد سازمانی بر مبنای عملکرد مالی بوده اند، اگرچه شاخصهای مالی چندان با اهداف راهبردی و بلندمدت یک کسب و کار هم بستگی ندارند و نمی توانند در شرایط حاد رقابتی مزیت برای سازمان ها ایجاد کنند. شایان ذکر است که اکثریت گسترده ای از نویسندگان عملکرد را با توجه به صرفاً معیارهای مالی یا معیارهای فروش مانند رشد فروش، بازگشت سرمایه گذاری، سهم بازار و سودآوری در بین دیگران اندازه گیری کرده اند. در این مقالات، تنها برخی از قابلیت های مشخص بازاریابی، از بین آنهایی که مورد آزمایش قرار گرفتند، دارای رابطه معناداری بودند، که این تاحدی یک نتیجه نسبتاً ضعیف در نظر گرفته می شود. برعکس وقتی عملکرد به صورت چند بعدی اندازه گیری می شود یعنی هم معیارهای مالی و هم معیارهای نوآورانه را در برداشته، رابطه بین متغیرهای کلیدی سازمان و عملکرد قویتر است (نکوئی زاده و گل محمدی، ۱۳۹۵).

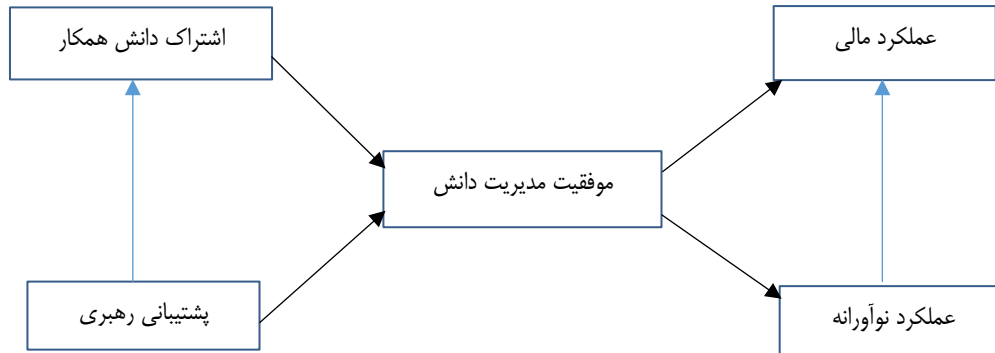
نوآوری می تواند در سه حوزه کلی اتفاق بیفتد: محصول، فرایند و سازمان، و می توان آن را اینگونه تعریف کرد: یک ایده، محصول یا فرایند، سیستم یا دستگاهی است که توسط فرد، گروهی از مردم، بخشی از صنعت، یا به طور کلی جامعه، نو و جدید تلقی شود. نوآوری از منظر محصول، یعنی استفاده از ابزارهای نوین تکنولوژیک و دانش بازار برای ارائه و عرضه محصول یا سرویسی نو به مشتریان. نوآوری از منظر فرایندی، یعنی مجموعه عملیاتی که از پردازش ایده شروع شده و سرانجام به تولید و عرضه محصول یا خدمت جدید به بازار منتهی می شود. نوآوری از منظر سازمانی عبارت است از ترکیبی از توسعه و پیاده سازی ایده های جدید، محصولات، سیستم ها، و تکنولوژی های منبع (اکبری و دیگران، ۱۳۹۲). عملکرد نوآورانه یک سازه ی کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. معروف ترین تعریف عملکرد بدین صورت ارائه شده است: فرایند تبیین کیفیت اثر بخشی و کارایی اقدامات گذشته. مطابق این تعریف، عملکرد به دو

<sup>1</sup> Muhammed, S. and Zaim, H.

<sup>2</sup> Peng

جزء تقسیم می‌شود: ۱) کارایی که توصیف‌کننده‌ی چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درونداها برای تولید برونداها می‌باشد. ۲) اثربخشی که توصیف‌کننده‌ی درجه‌ی نیل به اهداف سازمانی است (جعفری سنگری و دیگران، ۱۳۹۳).  
با توجه به موارد مطروحه در بخش مبانی نظری و جمع بندی از وضعیت متغیرهای مستقل و وابسته مدل کلی تحقیق به صورت شکل ۱ ترسیم شده است.

شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق



فرضیات:

- ✓ اشتراک دانش همکار بر موفقیت مدیریت دانش تأثیر معنادار دارد.
- ✓ پشتیبانی رهبری بر موفقیت مدیریت دانش تأثیر معنادار دارد.
- ✓ پشتیبانی رهبری بر اشتراک دانش همکار تأثیر معنادار دارد.
- ✓ موفقیت مدیریت دانش بر عملکرد مالی تأثیر معنادار دارد.
- ✓ موفقیت مدیریت دانش بر عملکرد نوآورانه تأثیر معنادار دارد.
- ✓ عملکرد نوآورانه بر عملکرد مالی تأثیر معنادار دارد.

جدول (۱): اطلاعات تخصیصی پرسشنامه

منبع	گویه‌ها	ابعاد
محمد و زهیم (۲۰۲۰)	(سوالات ۱ تا ۳)	اشتراک دانش همکار
	(سوالات ۴ تا ۷)	پشتیبانی رهبری
	(سوالات ۸ تا ۱۱)	موفقیت مدیریت دانش
	(سوالات ۱۲ تا ۱۵)	عملکرد نوآورانه
	(سوالات ۱۶ تا ۱۹)	عملکرد مالی

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و پیمایشی است، جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد. حجم این جامعه آماری حدود ۱۳۶۴ نفر است. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[ \frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right]} = \frac{\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2}}{1 + \frac{1}{1364} \left[ \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2} - 1 \right]} \approx 302$$

براساس نتیجه فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۳۰۲ نفر به طور تصادفی ساده انتخاب شده است.

روش‌های گردآوری اطلاعات در این پژوهش به دو دسته کتابخانه‌ای و میدانی تقسیم می‌شود. در خصوص گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از روش‌های کتابخانه‌ای و جهت گردآوری اطلاعات برای تایید یا رد فرضیه‌های پژوهش از روش میدانی استفاده شده است. برای گردآوری داده‌های اولیه از ابزار پرسشنامه استفاده گردیده است. پرسشنامه پژوهش براساس پرسشنامه بومی‌سازی شده از تحقیق محمد و زهیم (۲۰۲۰) می‌باشد که با نظرات کارشناسی اساتید و کارشناسان مربوط تعدیل شده است. برای بررسی روایی پرسشنامه از روش روایی محتوا (نظرخواهی از خبرگان)، روایی سازه (تحلیل عاملی) و روایی همگرا استفاده شده است. برای محاسبه پایایی نیز ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب محاسبه شده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۹۵۲ محاسبه گردید. بنابراین پایایی پرسشنامه مطلوب ارزیابی گردیده است.

## یافته ها

پیش از آزمون فرضیه‌های پژوهشی به بررسی برازش مدل مفهومی پرداخته می‌شود. مدل‌های معادلات ساختاری به طور معمول ترکیبی از مدل‌های اندازه‌گیری (نشان دهنده زیر مؤلفه‌های متغیرهای پنهان) و مدل‌های ساختاری (نشان دهنده روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته) هستند. قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده بوسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است. نرم‌افزار SmartPLS برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری، پایایی مرکب<sup>۱</sup> و متوسط اشتراک<sup>۲</sup> (AVE) را محاسبه می‌کند و مقدار R<sup>2</sup> را برای برازش مدل‌های ساختاری ارائه می‌دهد. مقادیر بیشتر از ۰/۵ برای متوسط اشتراک، بیشتر از ۰/۷ برای پایایی مرکب و بیشتر از ۰/۳ برای R<sup>2</sup> بیانگر برازش مناسب مدل هستند (آذر، غلامزاده، و قنواتی، ۱۳۹۱). نتایج تحلیل عاملی شاخص‌های سنجش متغیرهای تحقیق در جدول زیر ارائه شده است.

جدول (۲): تحلیل عاملی تأییدی مقیاس سنجش متغیرهای

CR	AVE	الفای کرونباخ	بارعاملی استاندارد	گویه‌ها	متغیرهای پنهان
۰,۹۴۴	۰,۸۰۸	۰,۹۲۱	۰,۸۸۸	Q1	اشتراک دانش همکار
			۰,۹۳۸	Q2	
			۰,۹۱۱	Q3	
۰,۹۱۹	۰,۷۷۲	۰,۹۰۱	۰,۸۶۳	Q4	پشتیبانی رهبری
			۰,۸۸۰	Q5	
			۰,۸۴۹	Q6	
			۰,۹۲۰	Q7	
۰,۸۹۹	۰,۸۴۷	۰,۸۷۸	۰,۸۷۶	Q8	موفقیت مدیریت دانش
			۰,۹۰۶	Q9	
			۰,۹۵۴	Q10	
			۰,۹۴۴	Q11	
۰,۹۰۲	۰,۸۰۸	۰,۸۹۸	۰,۹۲۰	Q12	عملکرد نوآورانه
			۰,۹۱۲	Q13	
			۰,۸۴۸	Q14	

<sup>1</sup> Composite Reliability

<sup>2</sup> Average Variance Extracted

CR	AVE	الفای کرونباخ	بارعاملی استاندارد	گویه‌ها	متغیرهای پنهان
			۰,۸۶۳	Q15	
۰,۸۶۰	۰,۷۷۸	۰,۸۴۵	۰,۸۶۰	Q16	عملکرد مالی
			۰,۸۸۴	Q17	
			۰,۹۰۱	Q18	
			۰,۸۸۶	Q19	

نتایج تحلیل عامل تائیدی که در جدول ۲ ارائه شده است نشان می‌دهد گویه‌های سنجش هر یک از ابعاد تحقیق بدرستی انتخاب شده است.

در نهایت برازش مدل مورد بررسی قرار گرفته است. بخش ساختاری مدل بر خلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به پرسش‌ها و متغیرهای آشکار مدل کاری ندارد و تنها به متغیرهای پنهان و روابط میان آن‌ها توجه می‌کند. در این پژوهش برازش مدل ساختاری با استفاده از معیارهای ضریب تعیین (R2)، افزونگی<sup>۱</sup> و در نهایت آماره GOF استفاده شده است. ضریب تعیین (R2) معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. گفتنی است که مقدار R2 تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار R2 مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار ضریب تعیین تعریف کرده است. مقدار R2 در جدول ۴ گزارش شده است.

#### جدول (۴): ضریب تعیین سازه‌های درون‌زای مدل

متغیر درون‌زا	شاخص R <sup>2</sup>
اشتراک دانش همکار	۰,۵۶۷
موفقیت مدیریت دانش	۰,۳۴۸
عملکرد نوآورانه	۰,۲۹۹
عملکرد مالی	۰,۴۰۱
اشتراک دانش همکار	۰,۳۵۴

براساس جدول ۴، مقادیر ضریب تعیین گزارش شده برای متغیرها در سطح متوسط تا قوی قرار دارد. مهمترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجذورات جزئی شاخص GOF است. معیار GOF توسط تننهاوس و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق فرمول زیر می‌شود. وتزلس و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی نموده‌اند. این شاخص با استفاده از مجذور حاصلضرب میانگین ضریب تعیین و میانگین شاخص‌های افزونگی<sup>۴</sup> قابل محاسبه است.

$$GOF = \sqrt{(R^2) \times (\text{Communality})}$$

$$GOF = \sqrt{0.394 \times 0.378} = 0.386$$

شاخص GOF برابر ۰/۳۸۶ بدست آمده است بنابراین مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

<sup>1</sup> Redundancy

<sup>2</sup> TenenHouse

<sup>3</sup> Wetzless

<sup>4</sup> Communalities

### آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی

نتایج حاصل به صورت خلاصه در خروجی نرم‌افزار اسمارت پی ال اس قابل مشاهده شده است. این نتایج در جدول به نمایش درآمده است.

ضریب مسیروشترک دانش همکار بر موفقیت مدیریت دانش مقدار  $0/412$  بدست آمده است. همچنین مقدار آماره  $t$  نیز از مقدار بحرانی  $1/96$  بزرگتر است. بنابراین با اطمینان  $95\%$  می‌توان ادعا کرد: فرضیه شماره ۱ تایید می‌شود. ضریب مسیروشستیبانی رهبری بر موفقیت مدیریت دانش مقدار  $0/302$  بدست آمده است. همچنین مقدار آماره  $t$  نیز  $4/682$  بدست آمده است که از مقدار بحرانی  $1/96$  بزرگتر است. بنابراین با اطمینان  $95\%$  می‌توان ادعا کرد: فرضیه شماره ۲ تایید می‌شود. ضریب مسیروشستیبانی رهبری بر اشتراک دانش همکار مقدار  $0/715$  بدست آمده است. همچنین مقدار آماره  $t$  نیز  $8/099$  بدست آمده است که از مقدار بحرانی  $1/96$  بزرگتر است. بنابراین با اطمینان  $95\%$  می‌توان ادعا کرد: فرضیه شماره ۳ تایید می‌شود. ضریب مسیروشستیبانی رهبری بر عملکرد مالی مقدار  $0/760$  بدست آمده است. همچنین مقدار آماره  $t$  نیز  $9/164$  بدست آمده است که از مقدار بحرانی  $1/96$  بزرگتر است. بنابراین با اطمینان  $95\%$  می‌توان ادعا کرد: فرضیه شماره ۴ تایید می‌شود. ضریب مسیروشستیبانی رهبری بر عملکرد نوآورانه مقدار  $0/399$  بدست آمده است. همچنین مقدار آماره  $t$  نیز  $4/997$  بدست آمده است که از مقدار بحرانی  $1/96$  بزرگتر است. بنابراین با اطمینان  $95\%$  می‌توان ادعا کرد: فرضیه شماره ۵ تایید می‌شود. ضریب مسیروشستیبانی رهبری بر عملکرد مالی مقدار  $0/568$  بدست آمده است. همچنین مقدار آماره  $t$  نیز  $5/268$  بدست آمده است که از مقدار بحرانی  $1/96$  بزرگتر است. بنابراین با اطمینان  $95\%$  می‌توان ادعا کرد: فرضیه ۶ تایید می‌شود.

#### جدول (۴): خلاصه نتایج تکنیک حداقل مربعات جزئی

نتیجه	آماره $t$	ضریب مسیروشستیبانی رهبری	متغیر وابسته	متغیر مستقل	متغیر مستقل
تایید	۷/۷۸۱	۰/۴۱۲	موفقیت مدیریت دانش	اشتراک دانش همکار	فرضیه شماره ۱
تایید	۴/۶۸۲	۰/۳۰۲	موفقیت مدیریت دانش	پشتیبانی رهبری	فرضیه شماره ۲
تایید	۸/۰۹۹	۰/۷۱۵	اشتراک دانش همکار	پشتیبانی رهبری	فرضیه شماره ۳
تایید	۹/۱۶۴	۰/۷۶۰	عملکرد مالی	موفقیت مدیریت دانش	فرضیه شماره ۴
تایید	۴/۹۹۷	۰/۳۹۹	عملکرد نوآورانه	موفقیت مدیریت دانش	فرضیه شماره ۵
تایید	۵/۲۶۸	۰/۵۶۸	عملکرد مالی	عملکرد نوآورانه	فرضیه شماره ۶

### نتیجه‌گیری

تمام فرضیه‌های پیشنهادی در مطالعه حاضر پشتیبانی شدند. ارزیابی عملکرد سازمانی بصورت عملکرد مالی و نوآورانه را در نظر گرفته شد. نتایج نشان می‌دهد که موفقیت در مدیریت دانش، تأثیر مستقیم بر اقدامات مالی و نوآورانه، دارد. عملکرد مالی همچنین تحت تأثیر قرار می‌گیرد که موفقیت در مدیریت دانش بتواند عملکرد نوآورانه را ارائه دهد. اگرچه چندین مطالعه ارتباط بین اشتراک دانش و عملکرد سازمانی را ارزیابی کرده‌اند، اما نتایج بی‌نتیجه بوده است در صورتی که در این مطالعه نتایج تایید شدند. لذا در مطالعات قبلی این احتمال وجود دارد که عدم تایید به دلیل حذف متغیرهای مهم واسطه‌ای و تفاوت در نحوه مفهوم سازی اشتراک دانش بوده است. در حالی که به اشتراک گذاری دانش در سطح سازمانی پرداخته شده است، بسیاری از مطالعات با عملکرد مالی شرکت ارتباط مثبت و مستقیمی پیدا کرده‌اند. با این حال، بررسی جزئیات به اشتراک گذاری دانش و تمرکز بر نوع خاصی از اشتراک دانش، مانند اشتراک دانش همکار، می‌تواند درک بهتری از مکانیزم تأثیرگذاری آن بر عملکرد سازمانی ارائه دهد.



با توجه به فرضیات تأیید شده تحقیق حاضر به مدیران پیشنهاد می شود که به دنبال راهکارهایی برای عملی کردن این موارد باشند: ارائه مزایای تجاری محسوس که از اهداف و اولویت های سازمانی پشتیبانی می کند. ایجاد انگیزه برای اشتراک، نوآوری، استفاده مجدد، همکاری و یادگیری. ایجاد یک چشم انداز برای چگونگی کارکرد مدیریت دانش و تلاش بی وقفه در جهت تحقق بخشیدن به این چشم انداز با پیاده سازی، بهبود و تکرار.

## منابع

- ✓ آذر، عادل، غلامزاده، رسول، قنواتی، مهدی، (۱۳۹۱)، مدلسازی مسیری- ساختاری در مدیریت: کاربرد نرم افزار SmartPLS. تهران، نگاه دانش، صص ۲۷۵-۲۸۰.
- ✓ اکبری، پیمان، بهارستان، امید، نصرافهانی، علی، (۱۳۹۲)، تحلیل نقش تعدیل کنندگی یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت کیفیت جامع و عملکرد نوآورانه (مطالعه موردی: شرکت ایران دارو)، فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سال هشتم، شماره ۲۳.
- ✓ نکوئی زاده، مریم، گل محمدی، عماد، (۱۳۹۵)، رابطه قابلیت های بازاریابی و عملکرد شرکت های بیمه شهر ایلام باتوجه به نقش میانجی کیفیت خدمات، مدیریت و استاندارد کیفیت، دوره ۶ شماره ۲۰، صص ۷۰-۸۲.
- ✓ جعفری سنگری، ابراهیم، مرادی، بهرنگ، شیرخانی، مسعود، شیدایی اردستانی، فاطمه، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین فرصت های تکنولوژیکی، تأکیدات بازاریابی و عملکرد نوآورانه، فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سال نهم، ویژه نامه مدیریت و حسابداری، سال نهم، صص ۹۵-۱۱۱.
- ✓ Asterhan, C. S., & Bouton, E. (2017). Teenage peer-to-peer knowledge sharing through social network sites in secondary schools. *Computers & Education*, 110, 16-34.
- ✓ Bosse, T., Duell, R., Memon, Z. A., Treur, J., & van der Wal, C. N. (2017). Computational model-based design of leadership support based on situational leadership theory. *Simulation*, 93(7), 605-617.
- ✓ Edwards, J.S. (2017), "Knowledge sharing: at the heart of knowledge management", in Jain, P. and Mnjama, N. (Eds), *Managing Knowledge Resources and Records in Modern Organizations*, IGI Global, pp. 1-14.
- ✓ Shashok, K., & Matarese, V. (2018). Post-publication peer review in biomedical journals: overcoming obstacles and disincentives to knowledge sharing. *RT. A Journal on Research Policy and Evaluation*, 6(1).
- ✓ Muhammed, S. and Zaim, H. (2020), "Peer knowledge sharing and organizational performance: the role of leadership support and knowledge management success", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 24 No. 10, pp. 2455-2489.
- ✓ Wang, C. and Hu, Q. (2020), "Knowledge sharing in supply chain networks: effects of collaborative innovation activities and capability on innovation performance", *Technovation*, Vol. 94-95, doi: 10.1016/j.technovation.2017.12.002.
- ✓ Wang, Z., Sharma, N. and Cao, J. (2016), "From knowledge sharing to firm performance: a predictive model comparison", *Journal of Business Research*, Vol. 69 No. 10, pp. 4650-4658.
- ✓ Zhang, J., Jiang, H., Wu, R. and Li, J. (2018), "Reconciling the dilemma of knowledge sharing: a network pluralism framework of firms' R&D alliance network and innovation performance", *Journal of Management*, Vol. 45 No. 7, pp. 2635-2665.
- ✓ Zhou, K.Z. and Li, C.B. (2012), "How knowledge affects radical innovation: knowledge base, market knowledge acquisition, and internal knowledge sharing", *Strategic Management Journal*, Vol. 33 No. 9, pp. 1090-1102.