

بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد شرکت های کوچک و متوسط

شهر تهران

نیما اسکندری نیا^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۲۵

چکیده

امروزه شرکتها در یک محیط پر از تلاطم و نوسانات فعالیت می کنند؛ که این عامل موجب گردیده است که ابزارهایی مانند مدیریت دانش مخصوصا در شرکتهای کوچک و متوسط اهمیت بیشتری داشته باشند بنابراین هدف از تحقیق حاضر بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط در شهر تهران می باشد که از نظر هدف کاربردی و از نظر روش همبستگی- توصیفی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه شرکتهای کوچک و متوسط در شهر تهران می باشد حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برابر با ۳۸۴ نفر به دست آمد که بر اساس روش نمونه گیری غیر تصادفی در دسترس انتخاب شدند. به منظور اندازه گیری متغیرها از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. روایی پرسشنامه به صورت تشخیصی، همگرا و واگرا و پایایی پرسشنامه نیز با ضریب آلفای کرونباخ بررسی گردید. آزمون مدل پژوهش بر اساس روش معادلات ساختاری و نرم افزار LISREL انجام گرفت. نتایج نشان داد که مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنادار بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط دارد و همچنین رابطه مثبت و معنادار ابعاد مدیریت دانش از جمله بیرونی سازی (Externalization)، ترکیب (Combination)، درونی سازی (internalization)، اجتماعی سازی (socialization)، با عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط تایید شد.

کلمات کلیدی: مدیریت دانش، عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط، بیرونی سازی، ترکیب،

درون سازی، اجتماعی سازی

^۱ دکتری تخصصی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۱- مقدمه

مدیریت دانش در سازمان‌ها نقش بسزایی دارد. از مهمترین نقش آن می‌توان به حمایت از سازمان‌ها برای مقابله موثر با تغییرات، افزایش بهره‌وری و هموار کردن راه توسعه و نوآوری اشاره کرد (آنانداسیواکومار^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). توجه روزافزون به دانش که هم‌اکنون رمز موفقیت سازمان‌های پیشرو محسوب می‌گردد، لزوم توجه به "مدیریت دانش" را به عنوان رشته‌ای تقریباً نوپا که تمرکز خود را بر روی سامان بخشیدن به دارایی‌های دانشی سازمان قرار می‌دهد، دو چندان می‌سازد. البته منظور از دانش نیز صرفاً فناوری محض نیست؛ بلکه دانش فرهنگی، اجتماعی و مدیریتی را نیز شامل می‌شود (شاه‌آبادی و سعادت، ۱۳۹۹). کارل ویگ^۳ مدیریت دانش را مجموعه‌ای شامل فرآیندهای خلق، کسب، ذخیره، اشتراک، کاربرد و استفاده مجدد از دانش می‌داند (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین می‌توان حدس زد که مجموعه‌ای از اقدامات به هم پیوسته و نظام‌مند در راستای مدیریت دانش در یک سازمان بایستی صورت پذیرد تا آن سازمان تبدیل به سازمانی موفق در عرصه مدیریت دانش گردد. باید عنوان نمود که اجرای مدیریت دانش ابتدا در شرکتهای خصوصی آغاز شد و سپس سازمانها و نهادهای دولتی به این رشته روی آوردند ولیکن سرعت گسترش و پیشرفت و توجه به آن در طی زمانی اندک خیره‌کننده بوده است به طوری که تنها در بریتانیا بازار نرم‌افزارهای مدیریت دانش از میزان پنج و نیم میلیون دلار در سال ۱۹۹۹ به رقم باور نکردنی سه و نیم میلیارد دلار در سال ۲۰۰۴ رسیده است. همچنین در زمان مشابه بازار خدمات مدیریت دانش از دو میلیارد و ششصد میلیون دلار به رقمی معادل هشت میلیارد و هشتصد میلیون دلار افزایش پیدا کرده است (نیکولاس^۴ و همکاران، ۲۰۰۷). در واقع مدیریت دانش، به دانش شرکت توجه می‌کند و در شایستگیهای داخلی و خارجی سرمایه‌گذاری می‌کند بنابراین شرکتهای را قادر می‌سازد تا محصولات و خدمات جدیدی برای پاسخگویی به موقعیتهای بازاری متغیر ایجاد کند (دهدشتی شاهرخ و افرشته، ۱۳۹۸).

^۲. Anandasivakumar

^۳. Carl Weig

^۴. Nikolaos

بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد، توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود. دولت‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات همواره در جهت نیل به این هدف می‌کوشند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش روی سازمان و کسب بازخور و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد. دستیابی به این اهداف بدون اندازه‌گیری و اندازه‌گیری امکان‌پذیر نیست. علم مدیریت نیز مبین مطالب مذکور است. هرچه را که نتوانیم اندازه‌گیری کنیم نمی‌توانیم کنترل کنیم و هرچه را که نتوانیم کنترل کنیم مدیریت آن امکان‌پذیر نخواهد بود. موضوع اصلی در تمام تجزیه و تحلیل‌های سازمانی، عملکرد است و بهبود آن مستلزم اندازه‌گیری است و از این رو سازمانی بدون سیستم اندازه‌گیری عملکرد قابل تصور نمی‌باشد (نیکو و همکاران، ۱۳۹۶)؛ بنابراین مساله اصلی پژوهش این است که مدیریت دانش چه تاثیری بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط دارد؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- مدیریت دانش

در عصر حاضر، کسب دانش و استفاده از آن به شیوه‌ای موثر، تنها راه برای به دست آوردن مزیت رقابتی پایدار در بازار است (نیکخواه تکمه داش و همکاران، ۱۳۹۷). مفهوم مدیریت دانش به قدمت تاریخ تفکر انسان بر می‌گردد از این رو تمدن‌های بشری برای درک گذشته و پیش‌بینی آینده، همواره اقدام به ذخیره و انتقال دانش از نسلی به نسل دیگر داشته‌اند. همزمان با وقوع انقلاب صنعتی و شکل‌گیری فناوری‌های نوظهور، پژوهشگران چالش‌های جدیدی را در زمینه گردآوری اطلاعات، نگهداری و انتشار دانش به وجود آورده و جستجو برای یافتن اصطلاحاتی که بتواند ماهیت مدیریت دانش را بیان نمایند، دامنه و عمق گسترده‌تری یافت. با گذر از انقلاب صنعتی و ورود به هزاره جدید، موتور محرک سازمان‌ها، دیگر به سرمایه طبیعی محدود نمی‌شود بلکه با مفاهیم جدیدی نظیر سرمایه دانش، آمیخته و عجین شده است از این رو سازمان‌ها در عصر دانایی بر پایه دانسته‌های خود از یکدیگر فاصله می‌گیرند و سرمایه‌های

غیرمادی دانش در سازمان‌ها به عنوان راهبردی‌ترین منبع برای حفظ و تقویت رقابت‌پذیری به شمار می‌روند (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۹).

۲-۲- عملکرد شرکت

تاریخچه عملکرد به قرن هفتم هجری برمی‌گردد. این موضوع نخستین بار از سوی خواجه رشیدالدین فضل‌الله مطرح شد. قرن‌ها پس از آن در سال ۱۳۴۹ در کشور مقرر شد مدیریت و نحوه انجام امور مورد اندازه‌گیری قرار گیرد. به این منظور مرکز ارزشیابی سازمان‌های دولتی در نخست‌وزیری تشکیل شد. در سال ۱۳۵۲ با آغاز برنامه پنجم عمرانی به موجب بند ۸ ماده ۵ فصل سوم قانون برنامه و بودجه کشور، وظیفه اندازه‌گیری عملکرد دستگاه‌های اجرایی به عهده سازمان برنامه و بودجه گذاشته شد و به همین منظور معاونت ارزشیابی سازمان‌های دولتی در این سازمان تشکیل شد (میرمظفری، ۱۳۹۴).

در سال ۱۳۵۴ بر اساس اصلاحیه قانون استخدام کشوری و به موجب بند ۶ قسمت ب ماده ۶۰۴ قانون مذکور وظیفه ارزشیابی و کارایی در دستگاه‌های اجرایی کشور، به منظور راهنمایی آنها در جهت برقراری روش‌های صحیح اداری و اصول مدیریت و گزارش آن به نخست‌وزیر، به سازمان امور اداری و استخدامی کشور منتقل و در پی آن دفتر ارزشیابی سازمان‌های دولتی تشکیل شد. در سال ۱۳۵۹ دفتر ارزشیابی سازمان‌های دولتی در سازمان امور اداری و استخدامی کشور منحل و اقدامات مربوط به اندازه‌گیری کارایی و عملکرد دستگاه‌های اجرایی تا سال ۱۳۷۶ متوقف شد. در سال ۱۳۷۹ نیز پس از ادغام دو سازمان برنامه و بودجه و امور اداری و استخدامی کشور و تشکیل سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، این وظیفه برعهده دفتر اندازه‌گیری عملکرد سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور گذاشته شد (نیکی و همکاران، ۱۳۹۶).

در عصر کنونی، تحولات شگرف دانش مدیریت وجود نظام اندازه‌گیری را اجتناب‌ناپذیر کرده است؛ به‌گونه‌ای که فقدان اندازه‌گیری در ابعاد مختلف سازمان اعم از اندازه‌گیری استفاده از منابع و امکانات، کارکنان، اهداف و استراتژی‌ها، یکی از علائم بیماری سازمان قلمداد می‌شود. هر سازمان به‌منظور آگاهی از میزان مطلوبیت و کیفیت فعالیت‌های خود به ویژه در محیط‌های پیچیده پویا، نیاز مبرم به نظام اندازه‌گیری دارد. از سوی دیگر نبود نظام اندازه‌گیری

و کنترل در یک سیستم به مبنای عدم برقراری ارتباط با محیط درون و برون‌سازمانی تلقی می‌شود که پیامد آن کهولت و در نهایت مرگ سازمان است. ممکن است بروز پدیده مرگ سازمانی به علت عدم وقوع یکباره آن از سوی مدیران عالی سازمان‌ها احساس نشود اما مطالعات نشان می‌دهد نبود نظام کسب بازخورد امکان انجام اطلاعات لازم برای رشد، توسعه و بهبود فعالیت‌های سازمان را غیرممکن می‌کند، سرانجام این پدیده، مرگ سازمانی است. از نگاه دیگر با ملاحظه نظام آفرینش می‌توان دریافت که اندازه‌گیری در بطن آن قرار دارد. وجود نظم بسیار موزون در جهان خلقت حکایت از حلقه بازخورد کاملاً حساب شده‌ای دارد و نظام اندازه‌گیری به عنوان یکی از عناصر این حلقه مطرح است. هر چند ممکن است بشر به علت نقص دانش و اطلاعات قادر به تبیین آن نباشد ولی قوام و دوام یک سیستم منوط به وجود نظام اندازه‌گیری و کنترل است (ریاحیان و همکاران، ۱۳۹۴).

صاحب‌نظران و محققان معتقدند عملکرد، موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی است و مشکل بتوان سازمانی را تصور کرد که مشمول اندازه‌گیری و اندازه‌گیری عملکرد نباشد. آنان توجه به «عملکرد سازمان» را باعث توسعه تئوری سازمانی ذکر می‌کنند و عملکرد را موضوع اصلی در فضای عملی می‌دانند. در نتیجه این بحث توجه محققان، اقتصاددانان و مدیران اجرایی را به خود جلب کرده است. اندازه‌گیری و اندازه‌گیری عملکرد موجب هوشمندی سیستم و برانگیختن افراد در جهت رفتار مطلوب می‌شود و بخش اصلی تدوین و اجرای سیاست سازمانی است (ریاحیان و همکاران، ۱۳۹۴).

۲-۳- پیشینه پژوهش

فضل زاده و فتحی (۱۳۹۳) در تحقیق خود با عنوان بررسی تاثیر هوش رقابتی و مدیریت دانش بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط با در نظر گرفتن نقش میانجی یادگیری و نوآوری سازمانی نشان داد که هوش رقابتی تاثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد دارد. همچنین اثر مستقیم مدیریت دانش بر عملکرد مورد تایید قرار نگرفته است و مدیریت دانش تنها از طریق یادگیری سازمانی تاثیر غیرمستقیمی بر عملکرد دارد. نوآوری نیز نقش میانجی بین هوش رقابتی و عملکرد سازمانی ایفا می‌کند.

علاسوندیان لشگری و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای با عنوان پیوند جهت‌گیری استراتژیک و بازار گرایي به عملکرد سازمانی به بررسی موضوع در صنایع تولیدی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بازار گرایي بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

عباسی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی رابطه چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی مدیران و کارشناسان ورزش و جوانان پرداختند. نتایج به دست آمده نشان داد که بین چابکی سازمانی و مولفه‌های آن با عملکرد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین نتایج آزمون رگرسیون نشان می‌دهد در بین مولفه‌های چابکی سازمانی، مدیریت عملکرد پیش‌بینی خوبی را از عملکرد سازمانی داشته باشد.

رجبی فرجاد و مطیعان نجار (۱۳۹۷) به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان باملاحظه نقش میانجی راهبرد مدیریت منابع انسانی پرداختند و نشان دادند که مدیریت دانش به طور مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد سازمان از طریق فعالیتهای استراتژیک منابع انسانی تاثیر می‌گذارد.

کوبین و همکاران^۵ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی رابطه جهت‌گیری استراتژیک با جهت‌گیری بازاریابی و عملکرد سازمان پرداختند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که رابطه جهت‌گیری استراتژیک با جهت‌گیری بازاریابی و عملکرد سازمان مورد تایید است.

چان و همکاران^۶ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تاثیر سیستم مدیریت منابع انسانی بر جهت‌گیری استراتژیک و عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج به دست آمده نشان داد که رابطه بین سیستم‌های مدیریت منابع انسانی و جهت‌گیری استراتژیک سازمانی برابر ۰,۶۳، همچنین رابطه سیستم‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی برابر ۰,۲ و رابطه بین جهت‌گیری استراتژیک سازمانی و عملکرد سازمانی برابر ۰,۹۵ است.

بنابراین فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر قابل بیان است؛

فرضیه اصلی:

۱- مدیریت دانش بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط شهر تهران تاثیر معناداری دارد.

⁵ Kevin, A., Clemons, J., Cubine, M.

⁶ Chan, A., Eric, T. L., Ngai, W. T. Karen, K., Moon, L.

فرضیه فرعی:

۱-۱- بیرونی سازی بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط شهر تهران تاثیر معناداری دارد.

۱-۲- ترکیب بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط شهر تهران تاثیر معناداری دارد.

۱-۳- مدیریت دانش بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط شهر تهران تاثیر معناداری دارد.

۱-۴- درونی سازی بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط شهر تهران تاثیر معناداری دارد.

۱-۵- اجتماعی سازی بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط شهر تهران تاثیر معناداری دارد.

۴- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه شرکتهای کوچک و متوسط در شهر تهران می باشد. نمونه پژوهش نیز از مدیران و کارشناسان فروش انتخاب شدند؛ که به دلیل نامحدود بودن از جامعه آماری با استفاده از جدول مورگان ۳۸۴ نفر انتخاب شد و به روش نمونه گیری غیر احتمالی در دسترس در بین جامعه آماری توزیع شد.

ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه می باشد. پرسشنامه در سه بخش نامه همراه، اطلاعات جمعیت شناختی و سؤالات اختصاصی تنظیم گردید. در بخش اول تحت عنوان نامه همراه، علاوه بر بیان عنوان پژوهش، هدف از گردآوری اطلاعات به وسیله پرسشنامه و ضرورت همکاری صمیمانه پاسخ دهندگان در تکمیل پرسشنامه توضیح داده شد. بخش جمعیت شناختی شامل سؤالات در مورد مشخصات عمومی پاسخ دهندگان از قبیل جنسیت، سن و تحصیلات می باشد. آخرین بخش نیز شامل سؤالات اختصاصی در مورد متغیرهای مستقل و وابسته است. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های استاندارد که مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی با ابعاد مشخص شامل ۴ بعد و ۲۶ پرسش است؛ و برای عملکرد شرکت ۵

سوال از تحقیق (بنجامین و همکاران، ۲۰۱۷) می باشد. مقیاس مورد استفاده طیف پنج درجه ای لیکرت است. این مقیاس به طور خاص از مبنای کاملاً مخالف، مخالف، بی نظر، موافق و کاملاً موافق استفاده می کند. بر این اساس از اعضای نمونه آماری درخواست گردید تا بر اساس مقیاس پنج نقطه ای لیکرت، به سؤالات پرسشنامه پاسخ دهند.

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در اولین گام به بررسی نرمال بودن توزیع داده ها با به کارگیری آزمون کلموگوروف - اسمیرنوف پرداخته می شود. گام بعد به ارزیابی روایی و پایایی پرسشنامه اختصاص دارد. سپس به منظور آزمون مدل پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده می شود. برای انجام روش های آماری مورد نظر از نرم افزار Lisrel استفاده می شود.

۵- نتیجه یافته ها

۵-۱- آمار توصیفی

ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

تجزیه و تحلیل ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

ویژگی های جمعیت شناختی	طبقات	درصد
جنسیت	مرد	۶۸/۵
	زن	۳۱/۵
سن	کمتر از ۲۰ سال	۱/۲
	۲۱-۳۰ سال	۳۴/۸
	۳۱-۴۰ سال	۴۵/۷
	۴۱-۵۰ سال	۱۵/۳
	بیشتر از ۵۰ سال	۳
تحصیلات	فوق دیپلم	۱۶/۱
	لیسانس	۴۹/۲
	فوق لیسانس	۲۱/۵
	دکتر و بالاتر	۱۳/۲

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، ۶۸/۵ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۳۱/۵ درصد از آن‌ها زن می‌باشند. از طرفی افراد ۳۱ تا ۴۰ سال با ۴۵/۷ درصد بیشترین و همچنین افراد با سن کمتر از ۲۰ سال با ۱/۲ درصد کمترین بخش پاسخ‌دهندگان را تشکیل داده‌اند؛ و نهایتاً افراد با مدرک تحصیلی لیسانس با ۴۹/۲ درصد بیشترین و افراد با مدرک تحصیلی دکتری و بالاتر با ۱۳/۲ درصد کمترین بخش پاسخ‌دهندگان را به خود اختصاص داده‌اند.

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

جهت بررسی توزیع داده‌های یک متغیر کمی از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود. در این آزمون، فرض صفر نشان‌دهنده ادعای مطرح‌شده در مورد نرمال بودن توزیع داده‌ها است. جدول ۲ نشان‌دهنده نتایج این آزمون است.

جدول ۲: آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

متغیرها	سطح معناداری
مدیریت دانش	۰,۱۰۰
عملکرد شرکت	۰,۱۲۰

نتایج به دست آمده در جدول ۳ نشان می‌دهند که تمامی متغیرها در سطح معناداری Sig=000 بیشتر از 0.05 است لذا فرضیه صفر یعنی نرمال بودن متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود؛ و دارای توزیع نرمال است. بنابراین با توجه به نرمال بودن توزیع تمامی متغیرها، به منظور اجرای روش‌های مرتبط به مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار Lisrel استفاده شد.

۲-۵- نتیجه فرضیه‌ها

یکی از مهم‌ترین معیارها جهت بررسی برازش مدل ساختاری عبارت آماره تی استیودنت است. چنانچه مقدار آن بزرگ‌تر از قدر مطلق عدد ۱/۹۶ باشد، پارامترهای مدل معنادار هستند. سه مقدار ۱,۰۶۴، ۱,۰۹۶ و ۲,۰۵۸ به عنوان مقدار ملاک برای تأیید مقادیر در سطوح ۹۰، ۹۵ و ۹۹ درصد در نظر گرفته می‌شود. نتایج ضرایب مسیر همراه با مقادیر آماره تی استیودنت و سطح معناداری در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره تی استیودنت	سطح معناداری
فرضیه اصلی	مدیریت دانش	عملکرد شرکت	۰/۶۹	۱۵/۱۳	کمتر از ۰/۰۵
فرضیه فرعی ۱	بیرون سازی	عملکرد شرکت	۰/۸۲	۱۲/۰۲	کمتر از ۰/۰۵
فرضیه فرعی ۲	ترکیب	عملکرد شرکت	۰/۵۶	۱۰/۱۷	کمتر از ۰/۰۵
فرضیه فرعی ۳	درون سازی	عملکرد شرکت	۰/۶۴	۱۶/۱۱	کمتر از ۰/۰۵
فرضیه فرعی ۴	اجتماعی سازی	عملکرد شرکت	۰/۷۶	۱۴/۵۹	کمتر از ۰/۰۵

نتایج به دست آمده از جدول ۷ نشان می دهد که ضریب تأثیر متغیر مدیریت دانش بر عملکرد شرکت (۰/۶۹) است؛ و تأثیر بیرون سازی بر عملکرد شرکت (۰/۸۲) است. تأثیر ترکیب بر عملکرد شرکت (۰/۵۶) است؛ و تأثیر درون سازی بر عملکرد شرکت (۰/۶۴) است؛ و نهایتاً تأثیر اجتماعی سازی بر عملکرد شرکت (۰/۷۶) است.

شاخص های برازش مدل از مهم ترین مراحل تحلیل مدل سازی معادلات ساختاری است. این شاخص ها برای پاسخ بدین پرسش است که آیا مدل بازنمایی شده با داده ها، مدل مفهومی پژوهش را تأیید می کند یا خیر. نتایج مربوط به برازش تحقیق در جدول ۸ قابل مشاهده است.

جدول ۴: مقایسه شاخص های برازش مدل با مقدار مجاز

شاخص	مقدار	مقدار مطلوب	وضعیت
خی دو نسبی (χ^2)	۲/۵۲	کمتر از ۳	مطلوب
شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)	۰/۹۱	بیشتر از ۰/۹	مطلوب
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۴	بیشتر از ۰/۹	مطلوب
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹۲	بیشتر از ۰/۹	قابل قبول
شاخص نرمال شده برازندگی (NFI)	۰/۹۳	بیشتر از ۰/۹	مطلوب
ریشه دوم واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۱۲۴	کمتر از ۰/۰۸	مطلوب

با توجه به مقدار شاخص و مقدار مطلوب در جدول ۸، شاخص خی دو نسبی برابر با (۲/۵۲ < ۳)، شاخص تعدیل برازندگی (۰/۹۱ < ۰/۹)، شاخص برازندگی تطبیقی (۰/۹۴ > ۰/۹)، شاخص برازندگی (۰/۹۲ > ۰/۹)، شاخص نرمال شده برازندگی (۰/۹۳ > ۰/۹)، ریشه دوم واریانس (۰/۱۲۱ > ۰/۰۸) می باشد که این بدین معنی است مدل تحقیق حاضر دارای برازش

مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است. به عبارت دیگر داده‌های حاصل از تحقیق، مدل نظری را حمایت و تائید می‌کند.

۶- نتیجه‌گیری و پیشنهادات

هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد شرکت در شرکتهای کوچک و متوسط شهر تهران می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران و کارشناسان شرکت‌های کوچک و متوسط به تعداد ۳۸۴ انتخاب شد. ابزار مورد استفاده پرسشنامه می‌باشد که به روش نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس در بین جامعه آماری توزیع و جمع‌آوری گردید. این پژوهش با توجه به هدف آن جز پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود. در طبقه‌بندی پژوهش برحسب هدف کاربردی و برحسب روش توصیفی و از شاخه پیمایشی می‌باشد. نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت دانش و ابعاد آن بر عملکرد شرکت تائید معناداری دارد و نتایج تحقیق با تحقیق فضل زاده و فتحي (۱۳۹۳)، غلاسونديان لشگري و همکاران (۱۳۹۷)، عباسی و همکاران (۱۳۹۶)، رجبی فرجاد و مطيعيان نجار (۱۳۹۷)، کوين و همکاران (۲۰۱۷) و چان و همکاران (۲۰۱۷) همسو است.

طبق نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود که خواسته‌های مشتری به عنوان مبنای تولید محصول و یا ارائه خدمات قرار دهند و بر هماهنگی درون‌سازمانی و ایجاد ساختار یکسان و هماهنگ توانمندی سازمان در ارائه نیازهای بازار و تولید محصولات مورد نیاز بازار تاکید کنند. توانایی لازم را جهت پاسخگویی به درخواستها و برنامه‌های سازمانی داشته باشند. استفاده از ساختار هدفمند و رعایت برنامه‌های متفاوت سازمان برای هدفمندی فرایندهای سازمانی را داشته باشند؛ و با به‌کارگیری تجهیزات و سیستمهای جدید با رویکرد ارتقاء تکنولوژیهای سازمانی زمینه عملکرد سازمان را متحول نماید.

۷- منابع

دهدشتی شاهرخ، زهره واصلانی افراشته، امیر (۱۳۹۸). اثر جو خلاق و مدیریت دانش مشتری بر تاب‌آوری سازمانی در شرکتهای صادراتی، اثر جو خلاق و مدیریت دانش مشتری بر تاب‌آوری

سازمانی در شرکتهای صادراتی. فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت کسب و کار بین المللی، دوره ۲، شماره ۲، شماره پیاپی ۵، ص ۹۳-۶۵.

رجبی فرجاد، حاجیه و مطیعان نجار، مجید (۱۳۹۷). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان باملاحظه نقش میانجی راهبرد مدیریت منابع انسانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱۰، شماره ۳، شماره پیاپی ۱۳، ص ۱۹۱-۲۱۴.

رحیمی، مهدی؛ رزقی شیر سوار، هادی، فرهنگ، علی اکبر و محقق، نادر (۱۳۹۹). الگوی راهبردی مدیریت دانش در اداره امور فرهنگی و تربیتی، فصلنامه مدیریت فردا. سال ۱۹ ام، شماره ۶۲، ص ۱-۱۴.

ریاحیان، ف و اشتری، ا (۱۳۹۴). بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد سازمانی با استفاده از کارت امتیازی متوازن، اولین همایش بین‌المللی حسابداری، حسابرسی مدیریت و اقتصاد. اصفهان، دبیرخانه همایش.

شاه‌آبادی، ابوالفضل و سعادت، ندا (۱۳۹۹). تأثیر مؤلفه‌های دانش بر برند ملی در کشورهای منتخب جهان. فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت کسب و کارهای بین‌المللی، دوره ۳، شماره ۱(۸)، ص ۶۴-۳۵.

عباسی؛ دارابی، س، شیخی دلفان، س و بخشی چناری، ا (۱۳۹۶). رابطه چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی مدیران و کارشناسان ورزش و جوانان. سومین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت‌بدنی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.

علاسوندیان لشکری، علی؛ کلاتر مهرجردی، امیر و طاهری هشی، علی (۱۳۹۶). پیوند جهت‌گیری استراتژیک و بازارگرایی به عملکرد سازمانی در صنایع تولیدی مورد مطالعه: شرکت ماموت. فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، دوره ۳، شماره ۱۹).

فضل زاده، علیرضا و فتحی، بابک (۱۳۹۳). بررسی تاثیر هوش رقابتی و مدیریت دانش بر عملکرد شرکتهای کوچک و متوسط با در نظر گرفتن نقش میانجی یادگیری و نوآوری سازمانی. کنفرانس ملی رویکردهای نوین در مدیریت کسب و کار، تبریز، <https://civilica.com/doc/324878>

میرمظفری، س و رحمتی نودهی، ر (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین چرخه های بیوریتمی با انعطاف‌پذیری ساختاری بر کیفیت عملکرد سازمانی مطالعه موردی: شرکت پتروشیمی پارس. دومین

کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم انسانی، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.

نیکخواه تکمه داش، یونس؛ حسینی، سید صمد و کرمی، اژدر (۱۳۹۷). تأثیر مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بر عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط صادرکننده ایرانی. فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت کسب و کار بین‌المللی، دوره ۲، شماره ۱(۴)، ص ۲۱-۱.

نیکی اکبری، ح و محمدی پور، ح (۱۳۹۳). بررسی تاثیر فرآیند هم‌ترازی سازمانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی قابلیت‌های پویای سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت نفت ستاد تهران). کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.

یوسفی، احسان؛ فیضی، جعفرصادق و سلیمانی، محمد (۱۳۹۰). بررسی میزان تاثیر مدیریت دانش بر نوآوری، مجله ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، شماره ۳، ص ۲۹-۵۱.

Olsson b, Ekambaram, A., Sørensen, A. Ø., Bull-Berg, H., & Olsson, N. O (2018). The role of big data and knowledge management in improving projects and project-based organizations. *Procedia Computer Science*, Volume 138, 2018, Pages 851-858.

Chan, A., Eric, T. L., Ngai, W. T. Karen, K., Moon, L. (2017). The effectgs of strategic and manufacturing flexibilities and supply chain agility on firm performance in the fashion industry. *European Jouranl of Operations Research* 259(2):486-499.

Kevin, A., Clemons, J., Cubine, M. (2016). *Information technology for manufacturing: educing costs and expanding capabilities*. CRC Press.

Nonaka, I., Von Krogh, G., & Voelpel, S. (2007). Organizational Knowledge Creation Theory: Evolutionary Paths and Future Advances. *Organization Studies* 23 (4), 1179-1208.

پرتال جامع علوم انسانی