



The Analysis of the Knowledge -Based Leadership Relationship, Knowledge Management Behavior and Innovation Performance (Case Study: Small and Medium Companies of Chaharmahal & Bakhtiari Province)

Meysam Babaei Farsani ^{1*}, Soheila Fathollahi Falfari ², Mina Moradi ³

Abstract

The purpose of the present study was to investigate the analysis of knowledge-based leadership relationship, knowledge management behavior, and innovation performance in small and medium-sized companies in Chaharmahal and Bakhtiari province by modifying staff orientation. The present study was correlation in terms of correlation and purpose. The research tool is based on Donat and Pablod's standard Questionnaires (2015), Jang et al. (2017), Shamim et al. (A2017) and Sojan et al. (1994) After measuring validity (Fornel and Lockers's convergent and divergent) and Reliability (Cronbach's alpha, Combined and Dystra), through the participation of 140 small and medium - The data analysis method was implemented at two descriptive and inferential levels through SPSS25 and Warppls8 software. The results showed that knowledge-based leadership had a significant impact on all aspects of knowledge management behavior (business, transfer, documentation, and application). The findings also showed that knowledge-based leadership has influenced innovation performance through all aspects of knowledge management behavior. Ultimately, the target orientation of employees has been able to adjust the relationship between knowledge-based leadership and knowledge documentation as well as knowledge application.

Keywords: Science-Based Leadership, Knowledge Management Behavior, Innovation Performance, Staff Target Orientation, Small and Medium-Sized Companies.

¹ Corresponding Author: Ph.D. in Industrial Management, Faculty of Management, Noor Hedayat Shahrekord, Shahrekord, Iran
Mey3m.babae@gmail.com

² MA in Industrial Management, Faculty of Management, Nonprofit University of Nourdait Shahrekord, Shahrekord, Iran
S.fathollahi65@gmail.com

³ MA.Student of Government Management , Faculty of Management, Noor Hedayat Shahrekord, Shahrekord, Iran
M.moradi20.chb@gmail.com



مقاله علمی - پژوهشی

تحلیل رابطه رهبری دانش محور، رفتار مدیریت دانش و عملکرد نوآوری (نمونه پژوهش: شرکت‌های کوچک و متوسط استان چهارمحال و بختیاری)

میثم بابایی فارسانی^{*}، سهیلا فتح‌اللهی چالستری^{**}، مینا مرادی^{***}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۸

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، بررسی تحلیل ارتباط رهبری دانش محور، رفتار مدیریت دانش و عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط استان چهارمحال و بختیاری با تعدیل‌گری جهت‌گیری هدف کارکنان بوده است. تحقیق حاضر از لحاظ روش تحقیق همبستگی و از لحاظ هدف از نوع کاربردی بوده است. ابزار تحقیق بر اساس پرسش‌نامه‌های استاندارد دونات و پابلود (۲۰۱۵)، ژنگ و همکاران (۲۰۱۷)، شمیم و همکاران (۲۰۱۷a) و سوگان و همکاران (۱۹۹۴) می‌باشد که پس از سنجش روایی (همگرا، واگرای فورنل و لاکر و واگرای یگانه‌دوگانه) و پایایی (آلفای کرونباخ، ترکیبی و دایسترا)، از طریق مشارکت ۱۴۰ نفر از مدیران شرکت‌های کوچک و متوسط در صنعت نرم‌افزاری استان چهارمحال و بختیاری که با روش نمونه‌گیری تصادفی و از طریق جدول مورگان انتخاب شدند، اجرا گردید. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات، در دو سطح توصیفی و استنباطی و از طریق نرم‌افزارهای «SPSS25» و «WarpPLS8» اجرا شد. نتایج تحقیق نشان داد رهبری دانش محور بر تمامی ابعاد رفتار مدیریت دانش (کسب، انتقال، مستندات و کاربرد) تأثیر معناداری داشته است. همچنین یافته‌ها نشان داد که رهبری دانش محور از طریق تمامی ابعاد رفتار مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر داشته است. نهایتاً اینکه جهت‌گیری هدف کارکنان، توانسته است رابطه بین رهبری دانش محور با مستندات دانش و همچنین کاربرد دانش را تعدیل نماید.

کلید واژه‌ها: رهبری دانش محور، رفتار مدیریت دانش، عملکرد نوآوری، جهت‌گیری هدف کارکنان، شرکت‌های کوچک و متوسط.

^{*} نویسنده مسئول: دکتری مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه نور هدایت شهرکرد، شهرکرد، ایران
Mey3m.babae@gmail.com

^{**} کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه نور هدایت شهرکرد، شهرکرد، ایران

S.fathollahi65@gmail.com
M.moradi20.chb@gmail.com

^{***} دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه نور هدایت شهرکرد، شهرکرد، ایران

مقدمه

شرکت‌های کوچک و متوسط با ایجاد فرصت‌های شغلی و تقویت اقتصاد نقش مهمی در کشورهای در حال توسعه دارند (چیتاناپات و همکاران^۱، ۲۰۲۲: ۱). در ایران وزارت صنایع و معادن و وزارت جهاد کشاورزی و وزارت تعاون بنگاه‌های کوچک و متوسط را واحدهای صنعتی و خدماتی می‌دانند که کمتر از ۵۰ نفر نیرو دارند (احمدپور و مقیمی، ۱۳۸۵). دلایل زیادی برای پرداختن به موضوع این پژوهش وجود دارد که برخی از مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از شرکت‌های کوچک و متوسط که ۹۴٪ از شرکت‌های موجود در ایران را تشکیل می‌دهند و منبع اصلی استخدام می‌باشند (کمالیان و همکاران، ۲۰۱۱) و حدود ۷۰٪ اشتغال ایجادشده در کشور توسط این شرکت‌ها صورت گرفته است. طبق مطالعات سازمان جهانی کار، ۷۰٪ از نوآوری‌ها و اختراعات صنعتی، توسط کارآفرینانی که در شرکت‌های کوچک و متوسط مشغول به کار بوده‌اند، به وجود آمده است (مهدی‌زاده اشرفی و همکاران، ۱۳۹۰) و نهایتاً انعطاف‌پذیرند، تصمیمات سریع‌تر اتخاذ می‌کنند و رسمیت پایینی دارند (بابایی فارسانی و همکاران، ۱۳۹۸). از سوی دیگر شرکت‌های کوچک و متوسط با چالش‌هایی از قبیل منابع دانش محدود، منابع انسانی و سرمایه نیز مواجه‌اند، این بدان معناست که شرکت‌های کوچک و متوسط باید به توسعه سبک‌های رهبری دانش‌محور توجه کنند و دانش مشتریان خود را برای بهبود عملکرد شرکت مدیریت کنند (چیتاناپات و همکاران، ۲۰۲۲).

اقتصاد دانش‌محور باعث شده است که این دانش در تقویت مزایای رقابتی و طول عمر بالاتر سازمان‌ها برجسته‌تر باشد. به دلیل کمبود سرمایه و منابع انسانی، اکثر شرکت‌های کوچک و متوسط موظف‌اند تا از دانش خارجی برای رفاه شرکت‌ها استفاده کنند (فیدل و همکاران^۲، ۲۰۱۸). از آنجایی که رهبران متمرکز بر دانش افراد را به یادگیری تشویق کرده و یک محیط یادگیری را برای برطرف کردن خطاها به وجود می‌آورند، کارکنان می‌توانند با رهبری دانش‌محور از این دانش برای افزایش مزایای شرکت خود بهره بگیرند (دونات و پابلو^۳، ۲۰۱۵). به بیان دیگر، کارکنان به بهترین شکل می‌آموزند و وقتی رهبرانشان از دریافت و اشتراک‌گذاری دانش در

¹ Chaithanapat et al

² Fidel et al

³ Donate & de Pablo

شرکت حمایت می‌کنند، واکنش بهتری را به عدم قطعیت نشان می‌دهند؛ بنابراین، رهبری دانش‌محور به شرکت‌ها در مدیریت اطلاعاتشان کمک می‌کند (صادقی و راد^۱، ۲۰۱۸). رهبران دانش‌محور به ارتقا، تشویق و توجه به ایده‌های جدید کارکنان می‌پردازند. مطابق با یافته‌های دی‌تین و همکاران^۲ (۲۰۰۴)، رهبری دانش‌محور وقتی اتفاق می‌افتد که رهبران مشارکت فعالی داشته و متعهد به دانش پشتیبانی‌کننده و فعالیت‌های آموزشی در سازمان باشند (دونات و پابلو، ۲۰۱۵).

از سوی دیگر، مدیریت دانش یک عامل مهم در فعالیت‌های نوآوری است. مطالعات قبلی بر تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری تأکید داشتند (آلگر و همکاران^۳، ۲۰۱۳؛ لین و همکاران^۴، ۲۰۱۲). طاهرپرور و همکارانش (۲۰۱۴) ادعا کردند که شرکت‌ها در حال حاضر اهمیت زیادی برای ارتباط و توسعه^۵ قائل هستند، نه بر پژوهش و توسعه^۶؛ این ارتباط و توسعه نشان می‌دهد که ایده‌های مشتریان خلاقانه‌تر بوده و مفیدتر از ایده‌های ذینفعان داخلی هستند، مثل کارکنان، مدیران و مالکان. این ایده‌ها در نوآوری شرکت نقش دارند. به‌علاوه، فیدل و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند که مدیریت دانش مشتری تأثیر مستقیم و مثبتی بر ظرفیت نوآوری شرکت‌ها در مطالعه^۷ شرکت کوچک و متوسط اسپانیایی دارد. در واقع، نوآوری یک منبع کلیدی دیگر برای موفقیت شرکت است. در دو دهه^۸ اخیر، رقابت‌های گسترده و فناوری نقش مهمی در شکل دادن به صنعت کسب‌وکار داشته‌اند تا نوآوری مهم‌تر از قبل باشد. چند مطالعه بر اهمیت نوآوری و تأثیر آن بر عملکرد شرکت تأکید داشتند (بیگلاریدی^۷، ۲۰۱۳).

یکی از شهرک‌های صنعتی فعال در کشور جمهوری اسلامی ایران، شهرک‌های صنعتی مستقر در استان چهارمحال و بختیاری می‌باشد. در حال حاضر، مطالعه عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط استان چهارمحال و بختیاری حاکی از آن است که این شهرک‌ها دارای ۳۰ شرکت کوچک و متوسط در صنایع نرم‌افزاری می‌باشد. شرکت‌های

¹ Sadeghi & Rad

² DeTienne et al

³ Alegre et al

⁴ Lin et al

⁵ Connecting and developing (C&D)

⁶ Research and development (R&D)

⁷ Bigliardi

نرم‌افزاری، شرکت‌های دانش‌محور هستند که دانش منبع استراتژیک کلیدی است. این می‌تواند دانش دامنه، دانش شرکت مشتری، دانش شرکت، دانش صنعت یا دانش در مورد نیازها و تجربیات کاربر نهایی باشد. این نوع دانش منجر به عملکرد نوآوری پروژه می‌شود. نوآوری پروژه‌های نرم‌افزاری یکی از عوامل کلیدی برای داشتن مزیت رقابتی در بازار نرم‌افزار است. به دلیل ماهیت رقابتی و پویای صنعت نرم‌افزار، نوآوری کلیدی بقای شرکت است. ماهیت پویای صنعت نرم‌افزار، تغییرات مکرر تکنولوژیکی، ظهور بازارهای جدید و ورود آسان شرکت‌های جدید، نوآوری مستمر را به چالشی برای شرکت‌های نرم‌افزار تبدیل می‌کند. برای عملکرد پروژه و نوآوری در شرکت‌های نرم‌افزاری، مهم است که کارکنان دانش ضمنی خود را به دانش سازمانی صریح تبدیل کنند که این امر از طریق ترویج رفتار مدیریت دانش امکان‌پذیر است.

مدیریت دانش در یک سازمان پروژه‌محور ضروری است و به جلوگیری از تکرار اشتباهات کمک می‌کند و عملکرد نوآوری پروژه را افزایش می‌دهد؛ با این حال، به دلیل ساختارها و تیم‌های موقت، اعضا و منابع انبوه، دانش چندرشته‌ای در شرکت‌های مبتنی بر پروژه، نوآوری نیازمند اقدامات مدیریتی متفاوتی در مقایسه با شرکت‌های معمولی است؛ از سوی دیگر نیز، برخی از کارکنان مایل به تمرین مدیریت دانش نیستند؛ زیرا آن‌ها همکاران خود را به‌عنوان یک رقیب داخلی می‌بینند. در این شرایط، بخش بزرگی از دانش در ذهن کارکنان باقی می‌ماند و زمانی که سازمان را ترک می‌کنند، دانش آن‌ها نیز با آن‌ها همراه می‌شود؛ بنابراین مسئله اصلی تحقیق حاضر، بررسی چگونگی ارتباط رهبری دانش‌محور، رفتار مدیریت دانش و عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط استان چهارمحال و بختیاری با تعدیل‌گری جهت‌گیری هدف کارکنان می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رهبری دانش محور^۱: یکی از مهم‌ترین الگوهای رهبری که می‌تواند در توسعه اخلاق، افزایش اعتمادپذیری کارکنان، ارتقای سرمایه اجتماعی و بهبود خلاقیت و نوآوری کارکنان مؤثر باشد رهبری دانش محور است. رفتار رهبری یکی از عوامل مهمی است و تأثیر زیادی از جهت اثربخشی در دانش سازمان دارد. رهبری دانش نقش مهمی را در ارتقای دانش سازمانی، جذب و انتقال آن، عملکرد سازمانی، اثربخشی سازمانی، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی، ایجاد بینش و مدیریت دانش و اطلاعات ایفا می‌کند و سازمان دهی فرآیندی یک‌باره نیست و باید هرازگاهی نسبت به کارا بودن سیستم ساختاری و تناسب آن با تغییرات اقدام مقتضی به عمل آید. آنچه دارای اهمیت است تأمین دانش موردنیاز سازمان است و اینکه تا چه اندازه می‌تواند به یک استراتژی واقع‌گرا رهنمون شود. اهمیت به سرعت بخشیدن در تحولات سازمان و نوآوری گسترش فعالیت دانش را به دنبال دارد. رهبری دانش مؤثر می‌تواند به ایجاد مکانیسم‌هایی برای پاسخگویی و کنترل، به اشتراک‌گذاری، یکپارچه‌سازی و مدیریت دانش مشتری کمک کند و به‌عنوان شرط ضروری برای توسعه و تشویق برای مقاصد نوآوری در شرکت‌ها می‌باشد (محمودی و همکاران، ۱۴۰۰).

رهبری دانش محور وقتی اتفاق می‌افتد که رهبران مشارکت فعالی داشته و متعهد به دانش پشتیبانی‌کننده و فعالیت‌های آموزشی در سازمان باشند. در چند مطالعه، رهبری دانش محور به‌عنوان ادغامی از رهبری تحول‌گرا و رهبری مبادله‌ای همراه با مؤلفه‌های انگیزشی و ارتباطاتی در نظر گرفته شده است؛ اما رهبری مبادله‌ای در بهترین حالت به نهادینه‌سازی، تقویت و اصلاح دانش فعلی کمک می‌کند، درحالی‌که رهبری تحول‌گرا به بهترین شکل برای به چالش کشیدن موقعیت فعلی شرکت مورد استفاده قرار می‌گیرد. رهبری دانش محور در این مطالعه به‌عنوان ادغامی از دو شیوه رهبری تعریف می‌شود که در آن تیم‌های مشارکتی نقش فعالی داشته و از محیط آموزشی شرکت پشتیبانی می‌کنند (چیتانایات و همکاران، ۲۰۲۲).

¹ Knowledge-oriented leadership (KOL)

رفتار مدیریت دانش^۱: مدیریت دانش از تئوری مبتنی بر منابع شرکت سرچشمه می‌گیرد که بر استفاده از منابع استراتژیک شرکت برای کسب مزیت رقابتی تأکید دارد. بر اساس تئوری دانش‌بنیان شرکت، مهم‌ترین دارایی استراتژیک شرکت دانش است و هدف اساسی هر سازمانی تبدیل دانش به ارزش تجاری است. بین محققین بر سر این واقعیت اتفاق نظر وجود دارد که سازمان‌ها برای بقا و رشد در محیط رقابتی امروزی نیاز به مدیریت مؤثر منابع دانش خود دارند (دایان و همکاران^۲، ۲۰۱۷). مدیریت دانش، یک استراتژی آگاهانه برای رساندن دانش به مردم و کمک به آن‌ها برای به اشتراک گذاشتن و به‌کارگیری دانش برای ارتقای عملکرد سازمانی است (گیامپاولی و همکاران^۳، ۲۰۱۷). نوناکا و تاکوچی^۴ (۱۹۹۵) مدیریت دانش را به‌عنوان فرآیند ایجاد، کسب، اشتراک و کاربرد دانش عملیاتی کردند. ایجاد دانش یک فعالیت اکتشافی است و ذخیره‌سازی، اشتراک‌گذاری و کاربرد ماهیت بهره‌برداری دارد و هدف آن استفاده از دانش موجود است. مدیریت دانش را می‌توان در هر دو سطح فردی و سازمانی تمرین کرد و برای هر دو سطح، تمایل تک‌تک کارکنان مهم است (یانگ و وان^۵، ۲۰۰۴). کسب، انتقال، ذخیره و به-کارگیری دانش در سطح فردی را می‌توان به‌عنوان رفتار مدیریت دانش تعریف کرد (شمیم و همکاران (الف)^۶، ۲۰۱۷).

کسب دانش به معنای جمع‌آوری دانش جدید از منابع داخلی و خارجی است و همچنین می‌تواند منجر به جایگزینی دانش سازمانی موجود اعم از ضمنی یا آشکار شود. ایجاد دانش جدید از ابتدا اغلب یک فعالیت داخلی مبتنی بر تحقیق و توسعه است (داروک و مک ناتون^۷، ۲۰۰۲). با ایجاد و کسب دانش سازمان‌ها، احتمال از دست دادن دانش به‌دست‌آمده وجود دارد، در این شرایط ذخیره دانش کسب‌شده مهم است (علوی و لیدنر^۸، ۲۰۰۱). فعالیت‌های ذخیره‌سازی/مستندسازی دانش ممکن است شامل سازمان‌دهی و ساختاردهی دانش برای حفظ

¹ knowledge management behaviour

² Dayan et al

³ Giampaoli et al

⁴ Nonaka and Takeuchi

⁵ Yang and Wan

⁶ Shamim et al

⁷ Darroch and McNaughton

⁸ Alavi and Leidner

حافظه سازمانی باشد، یا از طریق کدگذاری دانش در رویه‌های عملیاتی استاندارد، ذخیره‌سازی در یک سیستم خیره یا ذخیره‌سازی اطلاعات در پایگاه‌های داده الکترونیکی (علوی و تیوانا^۱، ۲۰۰۳). فعالیت‌های انتقال دانش به کارکنان این امکان را می‌دهد که دانش خود را به سایر اعضای سازمان اهدا کنند. سازمان‌ها به کانال‌های ارتباطی رسمی یا غیررسمی نیاز دارند تا امکان اشتراک دانش در سازمان را فراهم کنند. کاربرد دانش به استفاده از دانش برای حل مسئله اشاره دارد (چیتانایات و همکاران، ۲۰۲۲).

عملکرد نوآوری^۲: نوآوری به ایجاد محصولات و خدمات جدید یا بهبود قابل‌توجه در محصولات موجود، فرآیندهای جدید یا بهبودیافته تولید یا تحویل، روش‌های بازاریابی و فرآیندهای مدیریتی اشاره دارد (مانلی و همکاران^۳، ۲۰۰۹). این به‌عنوان تولید، توسعه و اجرای ایده‌های جدید برای مزایای تجاری تعریف می‌شود (ژنگ و همکاران^۴، ۲۰۱۷). در زمینه شرکت‌های نرم‌افزاری مبتنی بر پروژه، نوآوری به‌عنوان فرآیندی برای دستیابی به نتایج در نوآوری‌های نرم‌افزاری توسط ساختار سازمانی جدید و محصولات و خدمات جدید در نظر گرفته می‌شود. ساختارهای سازمانی جدید به فرآیندهای جدید یا به‌طور قابل‌توجهی بهبود یافته، فرآیندهای سازمانی اصلاح شده و استراتژی‌های بازاریابی اصلاح شده اشاره دارد (چیتانایات و همکاران، ۲۰۲۲).

عملکرد نوآوری مبتنی بر پروژه شامل بهبود فرآیند اجرا شده پروژه‌ها، بهینه‌سازی فرآیندهای تصمیم‌گیری، بهبود کیفیت پروژه‌ها و کاهش هزینه در پروژه‌ها می‌شود (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۷). عملکرد نوآوری کارکنان محصول، فرآیند یا روشی است که برای سازمان در سطح فردی جدید، امکان‌پذیر و ارزشمند است (ژو^۵، ۲۰۲۱). توسعه و تجاری‌سازی راه‌حل‌های نرم‌افزاری نوآورانه تا حد زیادی به سرمایه‌ی انسانی وابسته است که به طیف وسیعی از دانش نیاز دارد (دسوزا و همکاران، ۲۰۱۶). وقتی صحبت از مدیریت دانش و نوآوری از طریق سرمایه

¹ Alavi and Tiwana

² Innovation performance

³ Manley et al

⁴ Zheng et al

⁵ Zhou

انسانی می‌شود، سرمایه اجتماعی به یک عدسی نظری مرتبط تبدیل می‌شود (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۷).

جهت‌گیری هدف کارکنان^۱: خاستگاه جهت‌گیری‌های هدف در روان‌شناسی تربیتی است. دو جهت‌گیری هدف متفاوت وجود دارد؛ یعنی می‌تواند جهت‌گیری هدف یادگیری و عملکرد باشد (زیا، ۲۰۲۰). افراد یادگیری‌گرا وظایف چالش‌برانگیز را ترجیح می‌دهند و یادگیری را به‌عنوان دستاورد اصلی در نظر می‌گیرند و افراد عملکردمحور سعی می‌کنند با دستیابی به اهداف تعیین شده عملکرد خود را نشان دهند. در میان این جهت‌گیری‌های هدف، جهت‌گیری یادگیری قوی‌تر است و پیشینه کاملاً تثبیت‌شده رفتار مدیریت دانش است (کیم و لی^۲، ۲۰۱۳). کارکنان هدف‌گرا در شناسایی فرصت‌ها بهتر عمل می‌کنند و اغلب برای انجام وظایف فراتر از انتظارات نقش خود تلاش می‌کنند (ژو، ۲۰۲۱).

الف) جهت‌گیری یادگیری

جهت‌گیری یادگیری به‌عنوان یکی از جهت‌گیری‌های هدف کارکنان، بر کسب دانش، ارتقای توانایی خود و تسلط بر وظایف تأکید دارد (ژو، ۲۰۲۱). ادبیات اهمیت جهت‌گیری هدف یادگیری را تصدیق می‌کند و چندین پیامد مثبت را گزارش می‌دهد. به‌عنوان مثال، تمایل به بازخورد، خودتنظیمی، سرمایه روان‌شناختی، خلاقیت کارکنان و شناخت رهبری. رفتار مدیریت دانش نیز به‌عنوان یک پیامد جهت‌گیری یادگیری در تعدادی از مطالعات گزارش شده است و نقش میانجی جهت‌گیری یادگیری نیز گزارش شده است.

ب) جهت‌گیری عملکرد

برخلاف کارمندان یادگیری‌گرا، کارکنان عملکردگرا نمی‌خواهند درگیر وظایف چالش‌برانگیز شوند. آن‌ها ترجیح می‌دهند قابلیت‌های خود را با نشان دادن عملکرد و عملکرد بهتر از دیگران در سازمان منعکس کنند. آن‌ها با دستیابی به اهداف و اجتناب از وظایف چالش‌برانگیز در جایی که احساس می‌کنند صلاحیت مربوطه را ندارند، تلاش می‌کنند عملکرد خود را نشان دهند. آن‌ها

^۱ Employee goal orientation

^۲ Kim & Lee

تلاش نمی‌کنند تا مجموعه مهارت‌ها و توانایی‌های خود را افزایش دهند؛ بلکه سعی می‌کنند وظایفی را که قبلاً در آن‌ها متخصص و با اعتمادبه‌نفس هستند، انجام دهند تا عملکرد بالایی خود را نشان دهند (زیا، ۲۰۲۰).

مرور پیشینه پژوهش

بر اساس هدف تحقیق که بررسی تحلیل ارتباط رهبری دانش‌محور، رفتار مدیریت دانش و عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط استان چهارمحال و بختیاری با تعدیل‌گری جهت‌گیری هدف کارکنان می‌باشد، کلیدواژه‌هایی از قبیل «رهبری دانش‌محور»، «رفتار مدیریت دانش»، «عملکرد نوآوری» و «جهت‌گیری هدف کارکنان» از پایگاه‌های داخلی (ایراندک، اس-آی‌دی و نورمگز) و خارجی (امرالذ، الزویر، اسپرینگر و...) جستجو شد که نتایج آن ارائه می‌شود:

براری شمس‌آبادی (۱۳۹۶) در تحقیقی به بررسی نقش رهبری دانش‌محور و مدیریت دانش مشتری بر عملکرد نوآوری شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک علم و فناوری استان گیلان پرداخت. روش تحقیق توصیفی و از نظر هدف کاربردی بوده است. جامعه آماری تحقیق نیز شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک علم و فناوری استان گیلان بودند. روش گردآوری داده‌ها میدانی و ابزار آن پرسش‌نامه بود. تحلیل داده‌ها از طریق معادلات ساختاری و تحلیل مسیر انجام گردید. نتایج نشان داد که مدیریت دانش مشتری و رهبری دانش‌محور بر کیفیت نوآوری تأثیر ندارد؛ مدیریت دانش مشتری و رهبری دانش‌محور بر سرعت نوآوری تأثیر دارد و کیفیت نوآوری و سرعت نوآوری بر عملکرد نوآوری تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

انوشفر (۱۳۹۶) در تحقیقی به بررسی تأثیر رهبری دانش‌محور بر عملکرد نوآوری با توجه به نقش اقدامات مدیریت دانش پرداخت. جامعه آماری پژوهش شامل ۳۹ شعبه بانک صادرات شهر رشت بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شده است. نتایج نشان داد رهبری دانش‌محور با توجه به نقش اقدامات مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد نوآورانه در بانک صادرات شهر رشت تأثیر دارد؛ همچنین ایجاد، ذخیره، انتقال و کاربرد مدیریت دانش بر عملکرد نوآورانه تأثیر دارد و نهایتاً رهبری دانش‌محور بر ایجاد، ذخیره‌سازی، انتقال و کاربرد مدیریت دانش در بانک صادرات شهر رشت تأثیر داشته است.

طلایی فر و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی به بررسی تأثیر مدیریت دانش مشتری، بر عملکرد کسب و کار با نقش میانجی قابلیت نوآوری پرداختند. در این تحقیق از فرمول جامعه نمونه گیری معادلات ساختاری برای تعیین حجم نمونه گیری و از روش کل شماری استفاده شده است. بعد از شناسایی عوامل و ابعاد و شاخص‌ها، متغیرهای تحقیق در قالب پرسشنامه‌ای محقق ساخته بر مبنای طیف لیکرت طراحی گردید و بین ۲۰۰ نفر از مدیران شرکت بیمه البرز در تهران و سطح کشور توزیع گردید. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که مدیریت دانش مشتری، بر عملکرد کسب و کار با نقش میانجی قابلیت نوآوری در صنعت بیمه تأثیر دارد.

حق شناس دافچاهی (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی نقش رهبری دانش محور بر عملکرد شرکت‌های صنعتی با میانجی‌گری مدیریت دانش و نوآوری باز پرداخت. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۸۰ نفر از مدیران عامل یا مدیران شرکت‌های شهر صنعتی رشت بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده روش مدل سازی معادلات ساختاری انجام شده است. نتایج نشان داد رهبری دانش محور بر قابلیت مدیریت دانش، نوآوری باز ورودی و نوآوری باز خروجی تأثیرگذار است و همچنین قابلیت مدیریت دانش بر نوآوری باز ورودی و نوآوری باز خروجی تأثیرگذار است.

طاهرپرور و همکاران^۱ (۲۰۱۴) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مدیریت دانش مشتری، قابلیت نوآوری و عملکرد تجاری در صنعت بانکداری ایران پرداختند. روش تحقیق پیمایشی و با توزیع ۳۵۰ پرسش‌نامه با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان داد دانش مشتریان تأثیر مثبتی بر سرعت نوآوری و کیفیت نوآوری و همچنین عملکرد عملیاتی و مالی دارد. همچنین، نتایج تأثیر متفاوت دانش در مورد مشتری و دانش برای مشتریان را بر ابعاد مختلف نوآوری و عملکرد شرکت نشان داد.

میسیاک و میچان^۲ (۲۰۱۸) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین گرایش مدیریت دانش، ابعاد آن، شدت رقابت و نوآوری شرکت‌های کوچک و متوسط پرداختند. این مطالعه از داده‌های

^۱ Taherparvar et al

^۲ Kmiecik & Michna

نظرسنجی از ۱۲۰ شرکت کوچک و متوسط لهستانی و روش حداقل مربعات جزئی استفاده نموده است. نتایج نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین گرایش مدیریت دانش و نوآوری شرکت‌های کوچک و متوسط می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد شدت رقابت اثر تعدیل‌کننده‌ای بر رابطه گرایش مدیریت دانش و نوآوری ندارد.

فیدل و همکاران (۲۰۱۸)، در تحقیقی به بررسی اثرات مدیریت دانش مشتری و مشتری مداری بر ظرفیت نوآوری و نتایج بازاریابی از طریق جهت‌گیری نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط پرداختند. برای این منظور، یک مدل ساختاری از طریق یک بررسی تجربی با مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نمونه‌ای متشکل از ۲۱۰ شرکت کوچک و متوسط اسپانیایی پیشنهاد و مورد آزمایش قرار گرفت. یافته‌ها ارتباط مدیریت دانش مشتری و مشتری مداری را به‌عنوان منابع استراتژیک مهم برای توسعه ظرفیت نوآوری و نتایج بازاریابی تأیید نمودند و تأثیر میانجی‌گری جهت‌گیری نوآوری را تأیید نمودند.

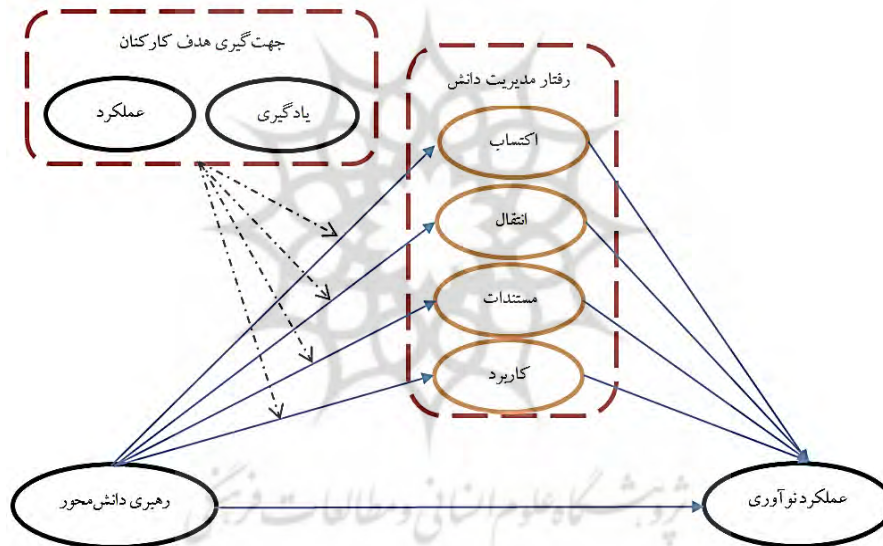
زیا^۱ (۲۰۲۰) در تحقیقی به بررسی رابطه رهبری دانش محور، رفتار مدیریت دانش و عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط با نقش تعدیل‌گر جهت‌گیری‌های هدف پرداخت. داده‌ها از ۲۱۵ کارمند در ۳۲ شرکت نرم‌افزاری کوچک مبتنی بر پروژه در پاکستان جمع‌آوری شده است. برای آزمون فرضیه‌ها از حداقل مربع جزئی استفاده شد. نتایج نشان داد رهبری دانش محور به‌طور مثبت با رفتار مدیریت دانش و عملکرد نوآوری مرتبط است. همچنین رفتار مدیریت دانش رابطه رهبری دانش محور و عملکرد نوآوری را واسطه می‌کند. علاوه بر این، جهت‌گیری‌های هدف نقش تعدیل‌کننده‌ای در رابطه رهبری دانش محور با فعالیت‌های کسب، انتقال و کاربرد دانش دارند.

چیتاناپات و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی به بررسی روابط بین رهبری دانش محور، مدیریت دانش مشتری، کیفیت نوآوری و عملکرد شرکت در شرکت‌های کوچک و متوسط تایلند پرداختند. برای این منظور، یک مدل از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نمونه‌ای متشکل از ۴۵ شرکت کوچک و متوسط تایلند پیشنهاد و مورد آزمایش قرار گرفت. نتایج نشان داد مدیریت دانش مشتری در رابطه بین رهبری دانش محور و کیفیت نوآوری واسطه میانجی‌گری نموده است. علاوه بر این، کیفیت نوآوری رابط بین مدیریت دانش مشتری و عملکرد شرکت

¹ Zia

بوده است. همچنین، اثر تعدیل کننده شدت رقابت بر رابطه بین مدیریت دانش مشتری و کیفیت نوآوری پشتیبانی می کند.

با بررسی های به عمل آمده از پژوهش های داخلی و خارجی، براری شمس آبادی (۱۳۹۶)، انوشفر (۱۳۹۶)، حق شناس دافچاهی (۱۳۹۹)، چیتانایات و همکاران (۲۰۲۲)، تنها متغیرهای رهبری دانش محور و عملکرد نوآوری مورد بررسی قرار گرفته اند و پژوهشی که به نقش جهت گیری هدف کارکنان به عنوان متغیر تعدیل گر در کنار متغیرهای مذکور پردازد موجود نبوده است؛ لذا بررسی این شکاف در میان پژوهش های پیشین پژوهشگر را برانگیخت تا به بررسی این پژوهش پردازد. بر همین اساس محقق، مدل زیا (۲۰۲۰) را به بوته آزمون قرار داد که هم زمان متغیر میانجی رفتار مدیریت دانش و تعدیل گر جهت گیری هدف کارکنان را مورد بررسی قرار داده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (زیا، ۲۰۲۰)

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر افق زمانی یک تحقیق تک‌مقطعی است؛ زیرا در پژوهش‌های تک‌مقطعی اطلاعات فقط در یک برهه از زمان جمع‌آوری می‌شود. از نظر هدف‌شناختی، تحقیق حاضر از نوع کاربردی است؛ زیرا نتایج آن در شرکت‌های دانش‌بنیان قابلیت کاربرد دارد. بالاخره، استراتژی‌های پژوهش در قالب پژوهش‌های همبستگی و پیمایشی قابل بیان می‌باشند. از آنجایی که پژوهش حاضر از نوع پیمایشی می‌باشد، به استراتژی پیمایشی بیشتر می‌پردازیم. این استراتژی درصدد کشف واقعیت‌های موجود و توصیف یک جامعه تحقیقی در زمینه توزیع یک پدیده معین می‌باشد. با توجه به میدانی بودن تحقیق، در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است.

تحلیل توصیفی داده‌ها با نرم‌افزار SPSS 25 و تحلیل استنباطی داده‌ها با نرم‌افزار WapPLS8 مبتنی بر روش حداقل مربعات جزئی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران و کارشناسان شرکت‌های کوچک و متوسطی که در حوزه نرم‌افزاری در استان چهارمحال و بختیاری فعالیت دارند، می‌باشند و از سال ۱۳۹۱ مشغول به فعالیت می‌باشند که طبق آمار تا پایان تابستان ۱۴۰۰، تعداد آن‌ها ۲۴۰ نفر می‌باشد که حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۴۰ نفر برآورد شد. علت انتخاب این شرکت‌ها از آن جهت است که مدیران این شرکت‌ها متخصص در حوزه فعالیت خود هستند و با مفاهیم نرم‌افزاری آشنا بوده و یا در حال استفاده از آن می‌باشند که در قالب پنج حوزه تحقیقاتی برق و کامپیوتر، کشاورزی، شیمیایی، مواد و فناوری‌های زیستی ساختاردهی گزیده‌اند و در پارک علم و فناوری استان چهارمحال و بختیاری مستقر می‌باشند.

مثلث‌بندی ابزار

ابزار اندازه‌گیری در جهت بررسی به مسئله روایی و پاسخ‌گویی به آن، نقش بسیار کلیدی جهت ارزیابی پژوهش‌های مدیریتی ایفا می‌نماید. افزایش اعتبار و روایی ابزار اندازه‌گیری، سبب کسب اطمینان از سنجش دقیق متغیرهای تحقیق و در نتیجه افزایش اعتماد به یافته‌های پژوهشی می‌شود؛ اما واقعیت این است که دستیابی به هدف مزبور، در ایده مثلث‌بندی ریشه دارد. مثلث‌بندی گویای به‌کارگیری بیش از یک رویکرد در بررسی سؤالات پژوهشی به‌منظور افزایش اطمینان در یافته‌های تحقیق است، یکی از انواع روش‌های مثلث‌بندی، مثلث‌بندی متدولوژیکی است که گویای به‌کارگیری بیش از یک روش برای گردآوری داده است (مهرگان و زالی، ۱۳۸۵). بر همین اساس، در تحقیق حاضر، در قسمت روایی و پایایی از مثلث‌بندی استفاده شده است. سازه‌های تشکیل‌دهنده مدل تحقیق نیز در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. سازه‌های تشکیل‌دهنده مدل تحقیق

سازه‌های مدل	مؤلفه‌ها	تعداد سؤالات	منابع
رهبری دانش‌محور (KLO)	-	۷	دونات و پابلو (۲۰۱۵)
عملکرد نوآوری (IP)	-	۴	ژنگ و همکاران (۲۰۱۷)
رفتار مدیریت دانش (KMb)	اکتساب (acquisition)	۳	
	انتقال (transfer)	۳	شمیم و همکاران (۲۰۱۷ a)
	مستندات (documentation)	۳	
	کاربرد (application)	۳	
جهت‌گیری هدف	جهت‌گیری عملکرد (po)	۹	سوجان و همکاران (۱۹۹۴)

		جهت‌گیری یادگیری (lo)	کارکنان (EGO)
	۳۴	جمع	

روش اول: روایی همگرا

روایی همگرا^۱ سنجش میزان تبیین متغیر پنهان توسط گویه‌های آن است و معیار آن، «میانگین واریانس استخراج‌شده»^۲ است که توسط فورنل و لاکر^۳ پیشنهاد شد. فورنل و لاکر، مقدار روایی همگرا را بالای ۰/۴ قابل قبول دانسته‌اند، بر همین اساس، طبق داده‌های جدول ۴ همه متغیرهای پنهان، ضریب قابل قبولی دارند.

جدول ۲. ماتریس سنجش روایی همگرا و واگرایی مدل تحقیق

سازه	روایی همگرا	KOL	EGO	Acquisition	Transfer	Document	Applicat	IP
KOL	۰/۴۰۳	۰/۶۳۴						
EGO	۰/۴۲۱	۰/۶۲۱	۰/۶۴۸					
acquisition	۰/۵۳۳	۰/۳۴۰	۰/۵۳۰	۰/۷۳۰				
transfer	۰/۵۴۹	۰/۳۳۸	۰/۵۲۷	۰/۵۹۶	۰/۷۴۰			
document	۰/۵۳۰	۰/۳۲۷	۰/۳۶۰	۰/۲۷۵	۰/۵۵۳	۰/۷۲۰		
applicat	۰/۵۲۷	۰/۳۱۷	۰/۳۸۰	۰/۳۰۹	۰/۵۸۴	۰/۵۳۱	۰/۷۲۵	
IP	۰/۴۷۰	۰/۳۰۱	۰/۳۸۹	۰/۳۲۴	۰/۵۲۱	۰/۳۶۰	۰/۵۶۶	۰/۶۸۵

روش دوم: روایی واگرایی فورنل و لاکر

روایی واگرایی^۴ نیز هنگامی وجود دارد که پیش‌بینی شود دو (چند) متغیر بر اساس نظریه یا نظریه‌های مربوط، همبستگی ندارند (مهرگان و زالی، ۱۳۸۵). با توجه به این که جذر روایی همگرایی هر مؤلفه (موارد پررنگ شده) باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن مؤلفه با مؤلفه‌های

^۱ Convergent Validity

^۲ Average Variance Extracted (AVE)

^۳ Fornell & Larcker

^۴ Discriminant Validity

دیگر باشد، بر همین اساس، اعداد مندرج در جدول ۲، مؤید روایی واگرایی مناسبی در روش فورنل و لاکر بوده است.

روش سوم: روایی واگرایی یگانه-دوگانه

هنسلر و همکاران^۱ (۲۰۱۵) شاخص جدیدی به نام نرخ یگانه-دوگانه^۲ یا HTMT برای ارزیابی روایی واگرا ارائه کرده‌اند. شاخص HTMT جایگزین روش فورنل-لاکر گزارش شده است. نرخ یگانه-دوگانه عبارت است از میانگین همبستگی‌های HT (همبستگی‌های شاخص‌ها در سازه‌هایی که پدیده‌های مختلف را اندازه می‌گیرند)، نسبت به میانگین همبستگی MT (همبستگی‌های شاخص‌ها در همان ساختار)؛ اگر مقادیر این معیار کمتر از ۰/۹ باشد روایی واگرا قابل قبول است و اگر کمتر از ۰/۸۵ باشد ایده‌آل است. امکان محاسبه این معیار در نرم افزار WapPLS8 وجود دارد که نتایج آن در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. ماتریس سنجش روایی یگانه-دوگانه مدل تحقیق

سازه	KOL	EGO	acquisition	transfer	document	applicat	IP
KOL							
EGO	۰/۸۹۴						
acquisition	۰/۵۱۹	۰/۸۴۱					
transfer	۰/۵۱۱	۰/۸۱۸	۰/۸۲۵				
document	۰/۵۰۶	۰/۵۶۳	۰/۸۱۱	۰/۸۸۵			
applicat	۰/۵۰۸	۰/۵۹۷	۰/۷۴۱	۰/۷۵۲	۰/۸۹۱		
IP	۰/۵۰۲	۰/۵۷۸	۰/۶۴۱	۰/۷۱۱	۰/۷۴۴	۰/۸۹۹	

مثلبندی پایایی: آلفای کرونباخ و ترکیبی (سنتی) و پایایی دایسترا (نوین):

^۱ Henseler et al

^۲ Heterotrait-Monotrait Ratio

فورنل و لاکر معتقدند ضریب «آلفای کرونباخ»^۱، بیانگر میزان توانایی سؤالات در تبیین مناسب ابعاد مربوط به خود است، همچنین ضریب «پایایی مرکب»^۲ نیز میزان همبستگی سؤالات یک بُعد به یکدیگر برای برآزش کافی مدل‌های اندازه‌گیری را مشخص می‌کند. مقادیر بالاتر از ۰/۷ برای آلفای کرونباخ و ۰/۶ برای پایایی ترکیبی نشان از پایایی مدل دارند (طباطبایی، ۱۳۹۵، ۲۱۱). همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، برای پایایی ترکیبی، همه سازه‌ها مقدارشان بالای ۰/۷ می‌باشد؛ بنابراین برآزش این شاخص مطلوب ارزیابی می‌شود. همچنین شاخص آلفای کرونباخ، برای همه سازه‌ها مقدارشان بالای ۰/۶ می‌باشد؛ بنابراین، در حد مطلوبی برآزش می‌شود.

برخلاف روش‌های کلاسیک پایایی (کرونباخ و ترکیبی)، روش دایسترا^۳ (روش نوین)، بر مبنای بارهای عاملی مختلف محاسبه می‌شود؛ بنابراین مقادیر آن واقعی‌تر می‌باشند (کوک^۴، ۲۰۲۲، ۹)؛ بنابراین، علاوه بر روایی (که در قسمت‌های قبل، اشاره شد)، در این تحقیق، جهت پایایی نیز از مثلث‌بندی استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

پرسش‌نامه‌ها به صورت حضوری در اختیار مدیران و کارشناسان شرکت‌های نرم‌افزاری که غالباً در مرکز استان چهارمحال و بختیاری (شهرکرد) قرار دارند، گذاشته شد. در نهایت از ۱۴۰ پرسش‌نامه توزیع شده، ۱۱۸ پرسش‌نامه جمع‌آوری گردید که بر اساس آن، نرخ بازگشت پرسش‌نامه ۸۴/۲ درصد می‌باشد و نتایج توصیفی نشان داد از بین نمونه آماری، ۷۵ درصد مرد و ۲۵ درصد زن می‌باشند. بیشترین فراوانی مربوط به رده تحصیلی کارشناسی ارشد با ۴۸ درصد و کمترین فراوانی مربوط به مقطع تحصیلی کاردانی با ۹ درصد می‌باشد و همچنین سن پاسخگویان در ۳ دسته تقسیم‌بندی شده

¹ Cronbach's alpha

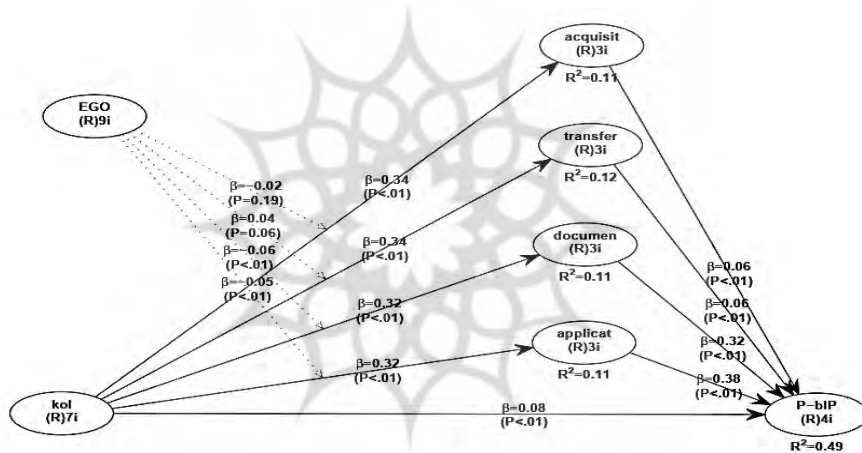
² Composite Reliability

³ Dijkstra's Method

⁴ Kock

است که بیشترین فراوانی با ۶۲ نفر مربوط به سن ۳۰ تا ۴۰ سال و کمترین فراوانی مربوط به سن ۴۱ تا ۵۰ سال با ۱۰ نفر می‌باشد. از نظر سابقه کاری ۴۲ درصد مربوط به کارکنان با سابقه کاری ۶ تا ۱۰ سال و کمترین فراوانی معادل ۱۰ درصد مربوط به کارکنان با سابقه کاری ۱۰ تا ۱۵ سال می‌باشد.

در این پژوهش، پس از بررسی یافته‌های توصیفی، ابتدا اعتبار مدل موردسنجش قرار می‌گیرد و سپس آزمون فرضیات موردبررسی قرار می‌گیرد. در واقع، معیارهای برازش برای پاسخ به این سؤال است که آیا مدل بازنمایی شده به‌وسیله داده‌ها، مدل مفهومی پژوهش را تأیید می‌کند یا خیر؟ بر همین اساس، مدل پژوهش در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. اعتبارسنجی مدل مفهومی تحقیق با استفاده از نرم‌افزار وارپ ۸

در ادامه، با توجه به جدول ۴، شاخص‌های برازش مدل تحقیق بر اساس مدل معادلات ساختاری، موردبررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل ساختاری تحقیق با استفاده از «پی‌ال‌اس»

سازه شاخص	مقدار استاندارد	KOL	EGO	acquisition	transfer	document	applicat	IP
قدرت پیش‌بینی	متوسط = ۰/۱۵ عالی = ۰/۳۵			۰/۱۱۵	۰/۱۱۹	۰/۱۱۲	۰/۱۱۱	۰/۴۸۶
ضریب تعیین	ضعیف = ۰/۱۹ متوسط = ۰/۳۳			۰/۱۱۵	۰/۱۱۸	۰/۱۱۱	۰/۱۱۱	۰/۴۸۶
پایایی مرکب	$\geq ۰/۶$	۰/۸۲۵	۰/۸۰۹	۰/۷۷۴	۰/۷۸۵	۰/۷۷۲	۰/۷۶۹	۰/۷۸۰
آلفای کرونباخ	$\geq ۰/۶$	۰/۷۵۲	۰/۷۳۴	۰/۶۱۱	۰/۶۶۲	۰/۶۱۲	۰/۶۲۱	۰/۶۷۲
پایایی دایسترا	$\geq ۰/۷$	۰/۷۵۳	۰/۷۳۷	۰/۷۰۱	۰/۷۱۱	۰/۷۲۱	۰/۷۴۱	۰/۷۷۴
میانگین واریانس استخراج شده	$\geq ۰/۴$	۰/۴۰۳	۰/۴۲۱	۰/۵۳۳	۰/۵۴۹	۰/۵۳۰	۰/۵۲۷	۰/۴۷۰
تورم واریانس	≤ ۵	۱/۸۷۷	۲/۴۷۹	۱/۷۵۸	۱/۷۲۶	۱/۷۰۵	۱/۸۲۴	۱/۹۴۲

نتایج برازش کلی مدل نیز، در جدول ۵ ارائه شده است:

جدول ۵. شاخص‌های برازش نهایی مدل با استفاده از نرم‌افزار «وارپ پی ال اس»

تفسیر	معناداری	ملاک	میزان	شاخص‌های برازش
مطلوب	-	$۵ \leq$ قابل قبول $۳/۳ \leq$ ایده‌آل	۱/۲	میانگین نرخ تورم واریانس ^۱
مطلوب	-	$۰/۱ \geq$ ضعیف $۰/۲۵ \geq$ متوسط $۰/۳۶ \geq$ عالی	۰/۳۱۹	شاخص نیکویی برازش کلی ^۲
مطلوب	۰/۰۰۱ ?	۰/۰۵ ?	۰/۱۸۴	میانگین ضریب مسیر ^۳

^۱ Average Variance Inflation Factor (AVIF)

^۲ Goodness-of Fit Index (GOF)

^۳ Average path coefficient (APC)

میانگین ضریب تعیین ^۱	۰/۱۸۸	? ۰/۰۵	? ۰/۰۰۱	مطلوب
---------------------------------	-------	--------	---------	-------

آزمون فرضیه‌های پژوهش

در ادامه با توجه به تأیید الگوی ساختاری پژوهش، به بررسی فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل اندازه‌گیری و ساختاری پرداخته می‌شود. لازم به ذکر است به منظور بررسی معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه بین دو متغیر دیگر در این مطالعه، از آزمون سوبل^۲ استفاده گردید. در این آزمون یک مقدار Z-value از طریق رابطه ۱ به دست می‌آید (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲) که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معناداری تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید نمود. در این رابطه a مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر بین متغیر میانجی و وابسته، S_a خطای استاندارد مربوط به مسیر بین متغیر مستقل و میانجی و S_b خطای استاندارد مربوط به مسیر بین متغیر میانجی و وابسته است.

$$Z = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}} \quad \text{رابطه ۱. آزمون سوبل}$$

نتایج کلی آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول ۶ نمایش داده شده است که بر اساس آن، رهبری دانش‌محور توانسته است بر رفتار مدیریت دانش تأثیرگذار باشد و از سوی دیگر، رفتار مدیریت دانش نیز توانسته است ارتباط بین رهبری دانش‌محور و عملکرد نوآوری را میانجی‌گری نماید.

جدول ۶. بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	p	β	فرضیه‌های پژوهش
تأیید فرضیه	< ۰/۰۱	۰/۳۴	رهبری دانش‌محور ← اکتساب دانش
تأیید فرضیه	< ۰/۰۱	۰/۳۴	رهبری دانش‌محور ← انتقال دانش
تأیید فرضیه	< ۰/۰۱	۰/۳۲	رهبری دانش‌محور ← مستندات دانش
تأیید فرضیه	< ۰/۰۱	۰/۳۲	رهبری دانش‌محور ← کاربرد دانش

^۱ Average R-squared (ARS)

^۲ Sobel Test

رهبری دانش محور ← عملکرد نوآوری	۰/۰۸	<۰/۰۱	تأیید فرضیه			
اكتساب دانش ← عملکرد نوآوری	۰/۰۶	<۰/۰۱	تأیید فرضیه			
انتقال دانش ← عملکرد نوآوری	۰/۰۶	<۰/۰۱	تأیید فرضیه			
مستندات دانش ← عملکرد نوآوری	۰/۳۲	<۰/۰۱	تأیید فرضیه			
کاربرد دانش ← عملکرد نوآوری	۰/۳۸	<۰/۰۱	تأیید فرضیه			
فرضیه‌های تعدیل‌گر	β	p	نتیجه			
رهبری دانش محور ← اکتساب دانش با تعدیل‌گری جهت‌گیری هدف کارکنان	۰/۰۲	۰/۱۹	رد فرضیه			
رهبری دانش محور ← انتقال دانش با تعدیل‌گری جهت‌گیری هدف کارکنان	۰/۰۴	۰/۰۶	رد فرضیه			
رهبری دانش محور ← مستندات دانش با تعدیل‌گری جهت‌گیری هدف کارکنان	۰/۰۶	۰/۰۱	تأیید فرضیه			
رهبری دانش محور ← کاربرد دانش با تعدیل‌گری جهت‌گیری هدف کارکنان	۰/۰۵	۰/۰۱	تأیید فرضیه			
فرضیه‌های میانجی	a	b	Sa	Sb	Z	نتیجه
رهبری دانش محور ← اکتساب دانش ← عملکرد نوآوری	۰/۳۴	۰/۰۶	۰/۰۲۲	۰/۰۲۱	۱۰/۴۷	تأیید
رهبری دانش محور ← انتقال دانش ← عملکرد نوآوری	۰/۳۴	۰/۰۶	۰/۰۱۹	۰/۰۲۰	۱۷/۸۹	تأیید
رهبری دانش محور ← مستندات دانش ← عملکرد نوآوری	۰/۳۲	۰/۳۲	۰/۰۱۸	۰/۰۲۲	۱۷/۷۷	تأیید
رهبری دانش محور ← کاربرد دانش ← عملکرد نوآوری	۰/۳۲	۰/۳۸	۰/۰۲۲	۰/۰۲۱	۱۴/۵۴	تأیید

جمع بندی و نتیجه‌گیری

این مطالعه به بررسی تحلیل ارتباط رهبری دانش‌محور، رفتار مدیریت دانش و عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط استان چهارمحال و بختیاری با تعدیل‌گری جهت‌گیری هدف کارکنان پرداخته است. از آنجایی که شرکت‌های کوچک و متوسط، منبع اصلی استخدام می‌باشند و حدود ۷۰٪ اشتغال ایجادشده در کشور توسط این شرکت‌ها صورت گرفته است و طبق مطالعات سازمان جهانی کار، ۷۰٪ از نوآوری‌ها و اختراعات صنعتی، توسط کارآفرینانی که در شرکت‌های کوچک و متوسط مشغول به کار بوده‌اند، به وجود آمده است؛ بنابراین برای آزمودن الگوی تحقیق، در این مطالعه، شرکت‌های کوچک و متوسط انتخاب شدند.

اولین یافته‌ها نشان داد که رهبری دانش‌محور بر تمامی ابعاد رفتار مدیریت دانش (کسب، انتقال، مستندات و کاربرد)، تأثیر معناداری داشته است که با نتایج تحقیقات زیا (۲۰۲۰)، دی پابلو و دونات (۲۰۱۵) و شمیم و همکاران (۲۰۱۷) همسو می‌باشد، بر همین اساس، رهبران و مدیران می‌توانند با تطبیق این ساختار، رفتار مدیریت دانش کارکنان خود را افزایش دهند. به‌عنوان مثال، یک رهبر دانش‌گرا کارکنان را تشویق می‌کند تا در مورد دانش جدید صحبت کنند، زمان زیادی را برای افزایش دانش کارکنان اختصاص می‌دهد، جایگزین‌های جدیدی را پیشنهاد می‌دهد، کارکنان را تشویق می‌کند تا به مشکلات از زوایای مختلف نگاه کنند، کارکنان برای تلاش‌هایشان برای تولید دانش پاداش می‌گیرند، رهبران دانش‌گرا نیز دانش و تجربه خود را با کارمندان به اشتراک می‌گذارند. دیدگاه دانش‌محور بیان می‌کند که دانش یکی از مهم‌ترین منابع استراتژیک است که ارزشمند و غیرقابل تقلید نیز هست؛ بنابراین، چنین شرکت‌هایی باید فکر کنند که چگونه می‌توانند رفتار مدیریت دانش را در بین کارکنان خود بدون سیستم‌ها و برنامه‌های مدیریت دانش پیشرفته و رسمی به دلیل اندازه کوچک خود ترویج دهند. همچنین دیدگاه مبتنی بر منابع شرکت نشان می‌دهد که سازمان‌ها باید از منابع استراتژیک خود برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار استفاده کنند. دیدگاه دانش‌محور بیان می‌کند که دانش یکی از مهم‌ترین منابع استراتژیک است که ارزشمند و غیرقابل تقلید نیز هست؛ بنابراین، شرکت‌های نرم‌افزاری باید فکر کنند که چگونه می‌توانند رفتار مدیریت دانش را در بین کارکنان خود بدون

سیستم‌ها و برنامه‌های مدیریت دانش پیشرفته و رسمی به دلیل اندازه کوچک خود ترویج دهند. نهایتاً اینکه دیدگاه قابلیت‌های پویا نشان می‌دهد که برای مزیت رقابتی پایدار، شرکت‌ها نرم-افزاری باید صلاحیت ایجاد و پیکربندی مجدد توانایی‌ها را مطابق با محیط در حال تغییر داشته باشند.

همچنین یافته‌ها نشان داد که رهبری دانش محور از طریق تمامی ابعاد رفتار مدیریت دانش (کسب، انتقال، مستندات و کاربرد)، بر عملکرد نوآوری تأثیر داشته است که با نتایج تحقیقات زیبا (۲۰۲۰)، همسو می‌باشد. شرکت‌های نرم‌افزاری، شرکت‌های دانش‌محوری هستند که دانش برای آن‌ها منبع استراتژیک و کلیدی محسوب می‌شود. این دانش می‌تواند دانش دامنه، دانش شرکت مشتری، دانش شرکت، دانش صنعت یا دانش در مورد نیازها و تجربیات کاربر نهایی باشد. این نوع دانش منجر به عملکرد نوآوری پروژه می‌شود. نوآوری پروژه‌های نرم‌افزاری یکی از عوامل کلیدی برای داشتن مزیت رقابتی در بازار نرم‌افزار است. به دلیل ماهیت رقابتی و پویای صنعت نرم‌افزار، نوآوری کلید بقای شرکت است.

اما از سوی دیگر، جهت‌گیری هدف کارکنان، نتوانسته است رابطه بین رهبری دانش محور با اکتساب دانش و همچنین انتقال دانش را تعدیل نماید که با نتایج تحقیقات زیبا (۲۰۲۰) همسو می‌باشد. در واقع، کارکنان هدف‌گرا در شناسایی فرصت‌ها بهتر عمل می‌کنند و اغلب سعی می‌کنند بیش از آنچه انتظار می‌رود نقش خود را انجام دهند. کارکنان هدف‌گرا در جستجوی بازخورد برای بهبود عملکرد خود فعال‌تر هستند. ثانیاً، کارکنان هدف‌گرا رفتار و ابتکار بیشتری نسبت به انتظارات شغلی معمولی نشان می‌دهند که انگیزه ابتکار آن‌ها را برای بهبود عملکرد نوآوری نیز فراهم می‌کند. چنین کارکنانی تمایل دارند که دانش حرفه‌ای و مهارت‌های کاری خود را به‌طور فعالانه به‌روز کنند که پایگاه دانشی برای نشان دادن عملکرد نوآورانه بالا در اختیار آن‌ها قرار می‌دهد.

علاوه بر این، کارکنان هدف‌گرا رفتارهایی از خود نشان می‌دهند که فراتر از انتظارات نیازهای کاری معمولی و ابتکار عمل است که همچنین مبنای انگیزشی برای بهبود فعالانه عملکرد نوآوری فراهم می‌کند. این مهارت‌های دانش و انگیزه‌های نوآوری دو نیروی محرکه قدرتمند برای کارکنان هستند تا رفتارهای معمول خود را کنار بگذارند و نوآوری‌ها را اتخاذ کنند. ماهیت پویای صنعت نرم‌افزار، تغییرات مکرر تکنولوژیکی، ظهور بازارهای جدید و ورود آسان

شرکت‌های جدید، نوآوری مستمر را به چالشی برای شرکت‌های نرم‌افزار تبدیل می‌کند. برای عملکرد پروژه و نوآوری در شرکت‌های نرم‌افزاری، مهم است که کارکنان دانش ضمنی خود را به دانش سازمانی صریح تبدیل کنند که این امر از طریق ترویج رفتار مدیریت دانش امکان‌پذیر است. مدیریت دانش در یک سازمان پروژه‌محور ضروری است و به جلوگیری از تکرار اشتباهات کمک می‌کند و عملکرد نوآوری پروژه را افزایش می‌دهد؛ از سوی دیگر، برخی از کارکنان مایل به تمرین مدیریت دانش نیستند؛ زیرا آن‌ها همکاران خود را به‌عنوان یک رقیب داخلی می‌بینند، در این شرایط، بخش بزرگی از دانش در ذهن کارکنان باقی می‌ماند و زمانی که سازمان را ترک می‌کنند، دانش آن‌ها نیز با آن‌ها همراه می‌شود.

یکی از نتایج منحصربه‌فرد این مطالعه که با تحقیق در مورد این موضوع در زمینه شرکت‌های بزرگ متفاوت است، این است که رهبران شرکت‌های نرم‌افزاری که به‌عنوان شرکت‌های کوچک و متوسط شناخته می‌شوند، نباید بیشتر بر جهت‌گیری‌های هدف کارکنان تکیه کنند؛ زیرا رهبری دانش‌محور بر مدیریت دانش تأثیر قوی‌تری دارد. نتایج از تعدیل جهت‌گیری‌های هدف یادگیری در رابطه رهبری دانش‌محور و مدیریت دانش پشتیبانی نمی‌کند و این یافته با تحقیق در زمینه شرکت‌های بزرگ متفاوت است (شاریق و همکاران، ۲۰۱۸). در یک محیط پروژه‌محور که در آن کارکنان معمولاً در تیم‌های موقت کار می‌کنند و دانش میان‌رشته‌ای را پشتیبانی می‌کنند که می‌تواند بسیار متفاوت از سایر اعضای تیم باشد؛ به دلیل تیم‌های موقت و کوتاه‌مدت، مدیران پروژه یا رهبران تیم باید اعتماد، حمایت و پیوندهای اجتماعی قوی را در بین اعضای تیم تشویق کنند تا مدیریت دانش را در بین اعضا برای نوآوری بیشتر ترویج کنند. به‌عنوان مثال، در شرکت‌های نرم‌افزاری مبتنی بر پروژه، اعضای تیم که با مشتریان سروکار دارند و نیازمندی‌های نرم‌افزار را جمع‌آوری می‌کنند، می‌توانند دانش مربوط به مشخصات مشتری و چالش‌های مرتبط با آن را با تیم برنامه‌نویسی به اشتراک بگذارند.

همچنین یافته‌ها نشان داد جهت‌گیری هدف کارکنان توانسته است رابطه بین رهبری دانش‌محور با مستندات دانش و همچنین کاربرد دانش را تعدیل نماید که با نتایج تحقیقات زیبا (۲۰۲۰) همسو نیست؛ در تحلیل این نتایج می‌توان فرض کرد که ممکن است به دلیل اندازه کوچک شرکت‌ها باشد. در شرکت‌های کوچک، تأثیر رهبری برجسته‌تر است و نتایج کسب‌وکار به‌شدت به رهبری متکی است. رد فرضیه‌های تعدیل‌گر نشان می‌دهد که جهت‌گیری هدف

کارکنان یک تعدیل‌کننده قوی در رابطه رهبری دانش‌محور و نتایج نیست. در واقع، رهبری دانش‌محور یک پیش‌بینی‌کننده برجسته‌تر مدیریت دانش در شرکت‌های کوچک و متوسط در مقایسه با شرکت‌های بزرگ است. این یافته‌ها با تحقیقات موجود در مورد این موضوع در زمینه شرکت‌های بزرگ متفاوت است، زیرا جهت‌گیری یادگیری این رابطه را در یک شرکت بزرگ‌تر تعدیل می‌کند.

برخلاف شرکت‌های بزرگ، شرکت‌های کوچک و متوسط کمتر پیشرفته هستند و از رویکرد مکانیکی برای مدیریت دانش استفاده می‌کنند. آن‌ها همچنین فاقد سرمایه‌گذاری در سیستم‌های مدیریت دانش هستند. فعالیت‌های مدیریت دانش در شرکت‌های کوچک و متوسط اغلب به روشی غیررسمی و بدون حمایت از سیستم اطلاعاتی و ارتباطی که به‌طور هدفمند طراحی شده است اتفاق می‌افتد، به‌ویژه در شرکت‌های نرم‌افزاری، جایی که کار معمولاً مبتنی بر پروژه است، مدیریت دانش در گروه‌های کوچک به روش‌های غیررسمی رخ می‌دهد و وابستگی متقابل اجتماعی نقش مهمی دارد.

از سوی دیگر، همان‌طور که ذکر شد، فعالیت‌های خلاق عمده‌تاً نتیجه تلاش‌های یک رهبر است. این تحقیق همچنین بر نقش رهبری در ارتقای فعالیت‌های مدیریت دانش در میان کارکنان در شرکت‌های کوچک و متوسط پروژه‌محور نرم‌افزاری تأکید می‌کند. شرکت‌های نرم‌افزاری نیز زمینه کار مبتنی بر پروژه را فراهم می‌کنند. در واقع، رهبری دانش‌محور دارای پتانسیل تأثیرگذاری بر فعالیت‌های دانش و عملکرد پروژه در یک سیستم کاری مبتنی بر پروژه است. نهایتاً اینکه مدیریت دانش یکی از برجسته‌ترین تأثیرگذاران نوآوری است که آن را بسیار مهم می‌کند؛ بنابراین، این تحقیق استدلال می‌کند که رفتار مدیریت دانش در میان کارکنان شرکت‌های نرم‌افزار کوچک می‌تواند منجر به نوآوری پروژه شود. سبک رهبری یکی از برجسته‌ترین تأثیرگذاران بر رفتارهای کارکنان است.

این مطالعه، پیامدهای مهمی برای صاحبان و مدیران شرکت‌های کوچک و متوسط دارد. در مقایسه با سازه‌های قبلی در ادبیات، ساختاری خاص‌تر و متمرکز بر دانش از رهبری دانش‌محور ارائه می‌کند. این مطالعه راه‌هایی را برای افزایش رفتار مدیریت دانش کارکنان و نوآوری پروژه با استفاده از رهبری دانش‌محور به رهبران شرکت‌های کوچک و متوسط پیشنهاد می‌کند. رهبران و مدیران می‌توانند با تطبیق این ساختار، رفتار مدیریت دانش کارکنان خود را افزایش دهند.

به‌عنوان مثال، یک رهبر دانش‌گرا رفتار مدیریت دانش را در میان کارکنان، با راهنمایی سالم، مشاوره، تفویض اختیار، ارتباطات شفاف باز، کمک و فعالیت‌های روزانه و با اجازه دادن به کارکنان برای استفاده از دانش خود برای تغییر تصمیم، تقویت می‌کند. این پدیده منجر به نتایج بسیار مطلوب سازمانی و رفتاری مانند کیفیت خدمات، نوآوری‌ها، بهره‌وری، عملکرد سازمانی و مالی، مشارکت کارکنان، عملکرد تیمی و بهبود حل مسئله می‌شود. رهبری دانش‌محور از طریق میانجی‌گری رفتار مدیریت دانش بر نوآوری پروژه تأثیر می‌گذارد. نتایج با پیشنهاد اینکه رهبری دانش‌محور می‌تواند عملکرد نوآورانه پروژه را حتی بدون رفتار مدیریت دانش در بین کارکنان افزایش دهد، میانجی‌گری جزئی را پیشنهاد می‌کند. باین‌حال، رفتار مدیریت دانش بیشترین تأثیر رهبری دانش‌محور را بر نوآوری پروژه دارد. این مطالعه پیامدهایی برای بخش منابع انسانی نیز دارد؛ زیرا منابع انسانی نقش مهمی در توسعه سیاست‌ها و فرهنگ سازمانی دارد که نقش مهمی در توسعه رفتارهای سازمانی و فردی دارد. ابزارهای مختلف منابع انسانی را می‌توان برای ترویج رفتار رهبری دانش‌محور و مدیریت دانش مانند پیوند دادن رفتار مدیریت دانش و جهت‌گیری رهبری دانش‌محور با ارزیابی عملکرد کارمند و مدیر استفاده کرد.

این مطالعه دارای محدودیت‌ها و پیشنهادهایی برای تحقیقاتی آتی است. این مطالعه داده‌ها را از کارکنان و مدیران شرکت‌های کوچک و متوسط جمع‌آوری می‌کند. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان می‌تواند نقش مهمی در زمینه این مطالعه داشته باشد؛ اما این مطالعه عوامل جمعیت‌شناختی را کنترل می‌کند که این نیز یک محدودیت است. تحقیقات آینده باید با جمع‌آوری داده‌ها از طیف وسیع‌تری از شرکت‌کنندگان انجام شود تا تعمیم‌پذیری یافته‌ها افزایش یابد. تأثیر عوامل جمعیت‌شناختی کارکنان نیز باید در تحقیقات آتی موردبررسی قرار گیرد. با بررسی ادبیات، عدم وجود تحقیقات کیفی و اکتشافی در مورد موضوع رهبری دانش‌محور را نشان می‌دهد که برای درک دقیق، عمیق و بینش پدیده مهم است. به‌ویژه اکتشاف کیفی برای بررسی چگونگی تشویق مدیران به انطباق با رهبری دانش‌محور موردنیاز است. این مطالعه از رویکرد مقطعی پیروی می‌کند، درحالی‌که یک طراحی طولی می‌تواند یافته‌ها را بیشتر تقویت کند؛ بنابراین، تحقیقات آینده باید طرح تحقیق طولی را برای بررسی تأثیر رهبری دانش‌محور بر رفتار مدیریت دانش را در نظر بگیرد.

منابع

- احمدپور داریانی، محمود و مقیمی، محمد (۱۳۸۵). مبانی کارآفرینی. تهران: نشر فر اندیش.
- انوشفر، سید اصغر (۱۳۹۶). تأثیر رهبری دانش‌محور بر عملکرد نوآوری با توجه به نقش اقدامات مدیریت دانش (مورد مطالعه شعب بانک صادرات شهر رشت). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی کوشیار.
- حق‌شناس دافچاهی، زهرا (۱۳۹۹). بررسی نقش رهبری دانش‌محور بر عملکرد شرکت‌های صنعتی با میانجی‌گری مدیریت دانش و نوآوری باز (مورد بررسی: شرکت‌های صنعتی فعال در شهرک صنعتی رشت). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی راهبرد شمال.
- بابایی فارسانی، میثم؛ امین‌دوست، عاطفه و شکرچی‌زاده، احمدرضا (۱۳۹۸). طراحی مدل نوآوری باز در شرکت‌های کوچک و متوسط با استفاده از رویکرد آمیخته، فصلنامه مدیریت عمومی، ۱۲(۴۴)، ۲۰۹-۲۳۵.
- براری شمس‌آبادی، سمانه (۱۳۹۶). بررسی نقش رهبری دانش‌محور و مدیریت دانش مشتری بر عملکرد نوآوری شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک علم و فناوری استان گیلان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی راهبرد شمال.
- داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- طلایی‌فر، نسرین؛ سنجری، فرهاد و صالحی، نادر (۱۳۹۸). تأثیر مدیریت دانش مشتری، بر عملکرد کسب‌وکار با نقش میانجی قابلیت نوآوری در صنعت بیمه: مطالعه موردی در شرکت بیمه البرز، مدیریت فردا، ۱۸(۵۵)، ۱۶۲-۱۴۹.
- محمودی، محمدکاظم؛ صالحی، محمد و تقوایی یزدی، مریم (۱۴۰۰). رهبری دانش‌محور و مرجعیت علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی، فصلنامه تعالی بالینی، ۱۱(۱)، ۵۳-۴۳.
- مهدی‌زاده اشرفی، علی؛ مجیبی، تورج و شیرازی، حسین (۱۳۹۰). تدوین استراتژی‌های مناسب برای شهرک‌های صنعتی فیروزکوه بر اساس مدل سوات، فصلنامه مدیریت، ۸(۲۲)، ۹۱-۷۱.
- مهرگان، محمدرضا و زالی، محمدرضا (۱۳۸۵). در جست‌وجوی فنون تعیین روایی در پژوهش‌های مدیریتی، فصلنامه فرهنگ مدیریت، ۴(۱۴)، ۲۶-۵.

Reference:

- Alavi, M. and Leidner, D.E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136.
- Alavi, M. and Tiwana, A. (2003). Knowledge management: the information technology dimension. *The Blackwell Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management*, 104-121.
- Alegre, J., Sengupta, K., Lapidra R. (2013). Knowledge management and innovation performance in a high-tech SMEs industry. *International Small Business Journal*, 31(4), 454-470.
- Bigliardi, B. (2013). The effect of innovation on financial performance: A research study involving SMEs. *Innovation*, 15(2), 245-255.
- Chaithanapat, P., Punnakitikashem, P., ChiKhin, Khin., Oo, N., Rakthin, S. (2022). Relationships among knowledge-oriented leadership, customer knowledge management, innovation quality and firm performance in SMEs. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(1).
- Darroch, J. and McNaughton, R. (2002). Examining the link between knowledge management practices and types of innovation. *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), 210-222.
- Dayan, R., Heisig, P. and Matos, F. (2017). Knowledge management as a factor for the formulation and implementation of organization strategy. *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 308-329
- DeTienne, K.B., Dyer, G., Hoopes, C., Harris S. (2004). Toward a model of effective knowledge management and directions for future research: Culture, leadership, and CKOs. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(4), 26-43.
- Donate, M.J., de Pablo J.D.D, (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 68(2), 360-370.
- Fidel, P., Schlesinger, W., Emilo, E. (2018). Effects of customer knowledge management and customer orientation on innovation capacity and marketing results in SMEs: The mediating role of innovation orientation. *International Journal of Innovation Management*, 22(07).
- Giampaoli, D., Giampaoli, D., Ciambotti, M., Ciambotti, M., Bontis, N. and Bontis, N. (2017). Knowledge management, problem solving and performance in top Italian firms. *Journal of Knowledge Management*, 21(2). 355-375.
- Kamalian A, Rashki M, Arbabi ML. (2011). Barriers to Innovation among Iranian SMEs. *Asian Journal of Business Management*, 3(2), 79-90.
- Kim, T.T. and Lee, G. (2013). Hospitality employee knowledge-sharing behaviors in the relationship between goal orientations and service innovative behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 324-337.
- Kmiecniak, R., & Michna, A. (2018). Knowledge management orientation, innovativeness, and competitive intensity: evidence from Polish SMEs. *Knowledge Management Research & Practice*, 16(4), 559-572.
- Kock, N. (2022). *WarpPLS User Manual: Version 8.0*, Laredo, TX: ScriptWarp Systems.

- Lin, R.J. Che, R.H. Ting C.Y. (2012). Turning knowledge management into innovation in the high-tech industry. *Industrial Management & Data Systems*, 112(1), 42-63.
- Manley, K., McFallan, S. and Kajewski, S. (2009). Relationship between construction firm strategies and innovation outcomes. *Journal of Construction Engineering and Management*, 135(8), 764-771.
- Rivière, V.M., Sitar, A.S. (2003). Critical role of leadership in nurturing a knowledge-supporting culture. *Knowledge Management Research & Practice*, 1(1), 39-48.
- Sadeghi, A., & Rad, F. (2018). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management and innovation. *Management Science Letters*, 8(3), 151-160.
- Shamim, S., Cang, S. and Yu, H. (2017a). Impact of knowledge-oriented leadership on knowledge management behaviour through employee work attitudes. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(16), 1-31.
- Shamim, S., Cang, S. and Yu, H. (2017b). Supervisory orientation, employee goal orientation, and knowledge management among front line hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 62, 21-32.
- Taherparvar, N., & Dostar, R., M. (2014). Customer knowledge management, innovation capability and business performance: A case study of the banking industry. *Journal of Knowledge Management*, 18(3), 591-610.
- Yang, J. and Wan, C. (2004). Advancing organizational effectiveness and knowledge management implementation. *Tourism Management*, 25(5), 593-601.
- Zheng, J., Wu, G. and Xie, H. (2017). Impacts of leadership on project-based organizational innovation performance: the mediator of knowledge sharing and moderator of social capital. *Sustainability*, 9(10).
- Zhou, K. (2021). The Influence of Creative Personality and Goal Orientation on Innovation Performance. *Front. Psychol.* 12. doi: 10.3389/fpsyg.2021.634951.
- Zia, N.U. (2020). Knowledge-oriented leadership, knowledge management behaviour and innovation performance in project-based SMEs, The moderating role of goal orientations. *Journal of Knowledge Management*, 24(8): 1819-1839.