

تأثیر رهبری مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری با توجه به نقش رفتار مدیریت دانش

پروانه نوحه‌خوان مدبر^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۳/۰۴

چکیده

این تحقیق به بررسی تأثیر رهبری مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری با توجه به نقش رفتار مدیریت دانش پرداخته است؛ لذا یک تحقیق کاربردی از نوع توصیفی-پیمایشی است. کسب و کارهای کوچک و متوسط مستقر در پارک‌های علم و فناوری شهر تهران به تعداد حدوداً ۶۰۰ شرکت به‌عنوان جامعه آماری انتخاب شد. تعداد کارکنان این شرکت‌ها حدوداً ۶۱۲۱ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است که با توجه به محدود بودن جامعه، نمونه آماری بر طبق جدول کرجسی و مورگان برابر ۳۶۲ نفر به دست آمد. ابزار گردآوری داده پرسشنامه استاندارد است که روایی و پایایی آن مورد بررسی قرار گرفت و تأیید شد. داده‌های پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی تجزیه و تحلیل و بیان شد. آمار توصیفی شامل توصیف جمعیت‌شناختی و متغیرهای پژوهش است. آمار استنباطی نیز در دو بخش برازش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری به روش مدلسازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار Smart PLS مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که رهبری مبتنی بر دانش بر مؤلفه‌های رفتار مدیریت دانش (کسب، اشتراک، مستندسازی و اجرای دانش) تأثیر مثبت معنادار دارد. همچنین تأثیر کسب دانش، اشتراک دانش، اجرای دانش و رهبری مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری مورد تأیید است.

واژگان کلیدی

رهبری مبتنی بر دانش، کسب دانش، اشتراک دانش، مستندسازی دانش، اجرای دانش، عملکرد نوآوری

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرانزلی، بندرانزلی، ایران. (modiran.t.a.ilya@gmail.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. مقدمه

کسب و کارهای کوچک و متوسط بخش جدایی‌ناپذیر فرایند تحول و دگرگونی در بازار رو به گسترش دنیای امروز هستند. این کسب و کارها در ابداع شیوه‌های جدیدی که به تغییرات فناوری و افزایش توانایی تولید منجر خواهد شد نقش مهمی ایفا می‌کنند (کریمی و همکاران، ۱۳۹۳). می‌توان گفت چنین واحدهایی در جست‌وجوی تغییر و تحول و رقابت هستند، چون در حال دگرگون کردن ساختار کلی بازارند (هرینگتون و همکاران^۱، ۲۰۱۹)؛ همچنین ایجاد و توسعه کسب و کارهای کوچک و متوسط سیاستی مهم در ایجاد مشاغل جدید، تسریع در بهبود اوضاع اقتصادی و رشد کشورها به‌شمار می‌رود و به این دلیل است که باید توجه ویژه‌ای به کسب و کارهای کوچک و متوسط شود؛ زیرا کسب و کارهای کوچک و متوسط قادرند خود را با محیط امروزی وفق دهند؛ همین‌طور ساختار آن‌ها امکان تطبیق با تغییرات و تحولات گسترده و همه‌جانبه را فراهم می‌سازد و حفظ و بقایشان را امکان‌پذیر می‌کند (شاریق و همکاران^۲، ۲۰۱۹). در ایران نیز کسب و کارهای کوچک و متوسط نقش بسزایی در توسعه و رشد اقتصادی ایفا می‌کنند. بر اساس گزارش سازمان صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی ایران، حدود ۹۰ درصد بنگاه‌های اقتصادی در ایران را بنگاه‌های با کمتر از ۵۰ نفر کارمند تشکیل می‌دهند (کریمی و همکاران، ۱۳۹۳).

آسیب‌شناسی این بنگاه‌ها، مطالعه روی دلایل افزایش و کاهش عملکرد آن‌ها و ارائه مدلی بومی می‌تواند کمک شایان توجهی به ارتقای کارایی و رقابت‌پذیری آن‌ها در بازار بین‌المللی کند (شمیم و همکاران^۳، ۲۰۱۹). با این وجود، اگرچه پژوهش‌های زیادی در ادبیات کسب و کارهای کوچک و متوسط انجام شده است، اما تاکنون تحقیق جامعی درباره عوامل اثرگذار بر عملکرد نوآوری کسب و کارهای کوچک در ایران انجام نشده است و سازوکارهای افزایش عملکرد نوآوری موضوع جدیدی است که ادبیات رشد کمتر به آن توجه کرده است؛ از این رو، مطالعه حاضر بر موضوع عملکرد نوآوری و عوامل اثرگذار بر آن تمرکز کرده است. عملکرد نوآوری، سازه ترکیبی از دستاوردهای سازمانی بوده که ناشی از بهبود فعالیت‌ها می‌باشد (ژانگ و گئو^۴، ۲۰۱۹)؛ به عبارت دیگر، عملکرد نوآوری ترکیبی از موفقیت کلی شرکت در نتیجه تلاش‌های صورت گرفته جهت نو کردن و بهبود و به‌کارگیری جنبه‌های مختلف نوآوری در سازمان است که به‌عنوان یکی از مهمترین پیشران‌های سایر جنبه‌های عملکردی سازمان با توجه به تلاش‌های مداوم که به‌منظور بهبود، تجدید، اکتشاف، یادگیری از اشتباهات، سازش با محیط رقابتی صورت می‌گیرند، انگاشته شده است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۹). عملکرد نوآوری با خلق دانش مورد نیاز برای توسعه محصول و فرایندهای تولیدی جدید یا بهبود فرایندهای موجود بدست می‌آید (حامید و همکاران^۵، ۲۰۲۰). سازمان‌های جهانی براساس اصول مدیریت دانش، طرح‌های آن را توسعه و اجرا می‌کنند تا اثربخشی فرایندهای تجاری را بهبود بخشند، بهره‌وری و کیفیت خدمتشان را افزایش داده و راه‌حل‌ها و محصولات جدیدی را برای مشتریانانشان پیدا کنند. در این راستا سبک و رفتار رهبری مدیران عامل مهم دیگری است که تاثیر چشمگیری بر جهت‌گیری و اثرگذاری مدیریت دانش در سازمان‌ها دارد (صفری محسن آباد و همکاران، ۱۳۹۵). شرکت‌ها می‌توانند از رفتار رهبری مبتنی بر دانش برای گسترش اقدامات مدیریت دانش استفاده کنند و تمایل کارکنان به عملکرد نوآوری را ارتقاء و بهبود دهند. مدیران باید شرایط ایده‌آلی را ایجاد کنند تا استفاده شرکت از

¹ Harrington et al.

² Shariq et al.

³ Shamim et al.

⁴ Zhang and Guo

⁵ Hameed et al.

اقدامات و طرح‌های مدیریت دانش را از طریق طراحی ابزارهایی مثل اقدامات مدیریت منابع انسانی امکان‌پذیر سازند (زیا^۱، ۲۰۲۰). نیاز به رهبری مبتنی بر دانش، از این واقعیت سرچشمه می‌گیرد که اقدامات دانش در عملکرد نوآوری و دسترسی به مزیت رقابتی پایدار، عنصری مهم تلقی می‌شود (ژنگ و همکاران^۲، ۲۰۱۷). در واقع رهبری به‌عنوان شرط اساسی برای توسعه و تشویق اقدامات مدیریت دانش برای اهداف نوآوری در شرکت‌های تکنولوژی‌محور تمرکز می‌کند.

از این‌رو، باید اذعان کرد که مقوله رهبری مبتنی بر دانش به‌عنوان یکی از محورهای رهبری در شرکت‌ها محسوب شده و شرکت‌هایی موفق قلمداد می‌شوند که در ارتباط با رهبری مبتنی بر دانش مناسب، توجه و ارزش بیشتری قائل گردند (صفری محسن آباد و همکاران، ۱۳۹۵). لذا پژوهش حاضر به بررسی اثر رهبری مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری با توجه به نقش رفتار مدیریت دانش در کسب و کارهای کوچک و متوسط می‌پردازد تا به این سؤال اساسی پاسخ دهد که رهبری مبتنی بر دانش چه تأثیری بر عملکرد نوآوری دارد و در این میان نقش رفتار مدیریت دانش چیست؟

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

۲-۱. مبانی نظری

رهبری مبتنی بر دانش: از آنجا که در اقتصاد دانش محور، کسب و کارهای دانش بنیان نقش مهمی در تولید ثروت و ارزش افزوده در یک جامعه ایفا می‌کنند، رهبران این نوع کسب و کارها به‌منظور کسب مزیت رقابتی در این محیط کسب و کار جدید باید دارای سبک رهبری دانش محور باشند. ریپیر و سیتار اظهار داشتند رهبری دانش محور به معنی هدایت افراد از یک کانال دانشی است؛ یعنی، رهبران سازمان باید کارکنان دانشی را برای یادگیری و استفاده از دانش هدایت کنند و در نهایت به اهداف کلی مربوط به دانش دست پیدا کنند. نقش‌بندی و جاسمودین (۲۰۱۸) رهبری دانشگرا را نگرش یا اقدام، مشاهده شده یا اسناد شده، تعریف می‌کنند که خلق، تسهیم و کاربرد دانش جدید را بهبود می‌دهد و در نهایت تغییر در نتایج فکری و جمعی را فراهم می‌سازد (نقش‌بندی و جاسمودین^۳، ۲۰۱۸). بدین ترتیب، رهبری دانش محور باعث می‌شود مدیریت دانش نقش برجسته‌ای در سازمان پیدا کند و فرصت‌های نوآوری درک و استفاده شوند. در سازمان‌های دانش‌بنیان، دانشگران رهبران را کسانی در نظر می‌گیرند که انگیزه و تعهد بالایی برای حمایت از فعالیت‌های دانشی و یادگیری دارند (قلیچ‌لی و همکاران، ۱۳۹۹).

رفتار مدیریت دانش: مدیریت دانش یک استراتژی آگاهانه برای به‌دست آوردن دانش به مردم و کمک به آنها برای به اشتراک گذاری و استفاده از دانش برای افزایش عملکرد سازمانی است (جیامپائولی^۴، ۲۰۱۷). مدیریت دانش را به‌عنوان فرآیند کسب دانش، اشتراک، مستندسازی و اجرای آن تعریف کرده‌اند. گرانت^۵ (۱۹۹۶) استدلال می‌کند که کسب دانش یک فعالیت اکتشافی است و اشتراک، مستندسازی و اجرا ماهیت استثماری دارند و هدف آن استفاده از دانش موجود است. مدیریت دانش را می‌توان در دو سطح فردی و سازمانی انجام داد و برای هر دو سطح تمایل کارکنان منفرد

¹ Zia

² Zheng et al

³ Naqshbandi & Jasimuddin

⁴ Giampaoli et al

⁵ Grant

مهم است. کسب دانش، اشتراک، مستندسازی و اجرا در سطح فردی می‌تواند به‌عنوان رفتار مدیریت دانش برجسب-گذاری شود (شمیم و همکاران^۱، ۲۰۱۷).

کسب دانش: 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 صریح شود (شمیم و همکاران^۲، ۲۰۱۷). کسب دانش، یک فعالیت داخلی مبتنی بر تحقیق و توسعه است (زیا، ۲۰۲۰).

انتقال دانش: انتقال دانش یک فعالیت پیچیده اما دارای ارزش افزوده است که بسیاری از استراتژی‌های سازمانی را تعیین می‌کند و به‌عنوان اشتراک اطلاعات، ایده‌ها، پیشنهادات و قضاوت‌های استادانه مربوط به سازمان در میان کارکنان سازمان تعریف می‌شود (عیدی‌زاده و همکاران^۳، ۲۰۱۷).

مستندسازی دانش: ذخیره سازی / مستند سازی دانش به سازماندهی و ساختاردهی دانش برای حفظ حافظه سازمانی، یا کدگذاری دانش در روش‌های عملیاتی استاندارد، ذخیره در سیستم خبره یا ذخیره اطلاعات در پایگاه‌های الکترونیکی اشاره دارد (زیا، ۲۰۲۰).

اجرای دانش: اجرای دانش به استفاده از دانش برای حل مسئله اشاره دارد (زیا، ۲۰۲۰).

عملکرد نوآوری: نوآوری فرآیندی است که شامل طرح ایده جدید، دستیابی به دانش لازم از راه‌های گوناگون، تبدیل ایده و دانش یا فناوری به خدمت یا محصول جدید و عرضه آن به بازار برای مشتریان و قبول آن از سوی مشتریان می‌باشد (رمفو^۴، ۲۰۱۷). محققان بر این باورند که نوآوری، شرکت‌ها را قادر به پاسخگویی سریع تغییرات کرده و باعث می‌شود بتوانند با کشف و شناسایی محصولات و بازارهای جدید، خود را در برابر محیط کسب‌وکاری ناپایدار محافظت کنند. تقلید از نوآوری‌های موفق برای رقبا دشوار بوده و همین دشواری از نوآوری باعث می‌شود تا شرکت‌ها بتوانند مزیت-رقابتی خود را به‌طور مؤثر حفظ کنند. عملکرد نوآوری ترکیبی از تمام مؤلفیت‌های شرکت در نتیجه کوشش‌های انجام شده برای نو کردن و بهبود دادن و استفاده جنبه‌های گوناگون نوآوری در شرکت می‌باشد (دهقانی سلطانی و همکاران، ۱۳۹۷). عملکرد نوآوری ترکیبی از مؤلفیت‌های کلی سازمان در نتیجه تلاش‌های صورت گرفته جهت نو کردن و بهبود دادن و به‌کارگیری جنبه‌های مختلف نوآوری در سازمان می‌باشد (رضایی زیولایی و زندحسامی، ۱۳۹۹).

۲-۲. پیشینه‌های پژوهش

قلیچ و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان "رهبری دانش محور و تسهیم دانش" انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان دادند سبک رهبری دانش محور بر تسهیم دانش در شرکت‌های دانش بنیان مورد مطالعه تأثیر معناداری ندارد. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهند فرهنگ دانش بنیان رابطه‌ی رهبری دانش محور و تسهیم دانش در این شرکت‌ها را تعدیل می‌کند. بر این اساس، فرآیندهای مدیریت دانش از طریق فرهنگ سازمانی دانش بنیان تسهیل شده‌اند و مدیران شرکت‌های مورد مطالعه از این نوع فرهنگ به منظور بهبود تسهیم دانش سود می‌برند؛ بنابراین، حمایت رهبران شرکت‌های دانش بنیان از ایجاد و حفظ فرهنگ مثبت و مؤثر در تسهیم دانش مورد تأکید است.

¹ Shamim et al

² Shamim et al.

³ Eidizadeh et al

⁴ Rompho

دهقانی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان "تأثیر ارزش‌های سازمانی و رهبری دانش‌گرا بر عملکرد نوآوری با تبیین نقش تسهیم دانش" انجام دادند. یافته‌های به‌دست آمده از الگوی پژوهش نشان داد، الگوی پیشنهادی برآورده شده است و ارزش‌های سازمانی و رهبری دانش‌گرا تأثیر مثبت معناداری بر عملکرد نوآوری دارد، این در حالی است که تسهیم دانش در رابطه فوق نقش میانجی دارد. در این رابطه زمانی که تسهیم دانش به عنوان متغیر میانجی وارد معادله می‌شود، دارای قدرت بیشتری است. به عبارت دیگر می‌توان گفت که ارزش‌های سازمانی و رهبری دانش‌گرا با نقش میانجی تسهیم دانش موجب افزایش عملکرد نوآوری در سازمان می‌شود.

فتحی و کیانی (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر رهبری دانش‌گرا بر فعالیت‌های مدیریت دانش و عملکرد نوآورانه (مطالعه موردی: شرکت فولادخوزستان)" انجام دادند. بر اساس نتایج حاصل از تحقیق رهبری دانش‌گرا بر مدیریت دانش، ایجاد مدیریت دانش، کاربرد مدیریت دانش و نیز عملکرد نوآورانه تأثیر مستقیم معنادار دارد.

تشکریان جهرمی و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان "تحلیل رهبری تحول‌گرا در تسهیل نوآوری با توجه به نقش واسطه‌ای تواناسازی روان‌شناختی و مدیریت دانش در بین کارکنان نظامی" انجام دادند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که رهبری تحول‌گرا بر مدیریت دانش و تواناسازی روان‌شناختی اثر مستقیم دارد، اما بر نوآوری سازمانی اثر مستقیم ندارد. مدیریت دانش ضمن اثر مستقیم بر نوآوری سازمانی در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و نوآوری سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند، اما نقش میانجی تواناسازی روان‌شناختی تأیید نشد. مدیران پلیس پیشگیری ناجا باید اهداف یا آرمان خاصی را به‌طور روشن و دقیق برای پیروان طراحی کنند تا آنان قادر به شناخت وضعیت موجود، تحلیل آن و حتی قادر به ایجاد انگیزه باشند. همچنین یک جو حمایتی و دوستانه جهت افزایش رضایت کارکنان و در نتیجه اثربخشی آنها فراهم آورند.

عقیقی و سهرابی (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان "تأثیر رهبری دانش‌گرا بر نوآوری در وزارت صنعت، معدن و تجارت: نقش میانجی مدیریت دانش" انجام دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد که رهبری دانش‌گرا با نقش میانجی مدیریت دانش بر نوآوری تأثیر مثبت داشته است. میزان اثر غیر مستقیم برابر با ۰/۱۶۵ بوده است. همچنین رهبری دانش‌گرا تأثیر مثبت و معنی‌داری با هر چهار بعد مدیریت دانش داشته است. از دیگر یافته‌های تحقیق این است که رهبری دانش‌گرا به‌طور غیر-مستقیم تنها از طریق بعد خلق دانش بر نوآوری تأثیر دارد.

فتحی و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان "ارتباط رهبری دانش و توانایی جذب دانش در ادارات کل ورزش و جوانان غرب ایران" انجام دادند. نتایج گویای آن بود که وضعیت رهبری دانش بالاتر از سطح متوسط و توانایی جذب پایین‌تر از حد متوسط بود. همچنین بین رهبری دانش و ظرفیت جذب دانش ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و مولفه حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی می‌تواند ابعاد قابلیت جذب دانش را پیش‌بینی کنند.

رستگار و مقصودی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش" انجام دادند. نتایج نشان داد رهبری تحول‌آفرین با حضور متغیر میانجی تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری سازمانی دارد. از اینرو پیشنهاد می‌شود با بکارگیری و ایجاد ساختارهای مناسب حمایت‌کننده از سبک رهبری تحول‌آفرین و تسهیم دانش فضا و شرایط مناسبی برای نوآوری سازمانی فراهم شود.

زیا و همکاران^۱ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان "رهبری دانش محور، رفتار مدیریت دانش و عملکرد نوآوری در SME های پروژه محور. نقش تعدیل کننده جهت گیری های هدف" انجام دادند. یافته ها نشان داد که رهبری مبتنی بر دانش با رفتار مدیریت دانش و عملکرد نوآوری ارتباط مثبت دارد. مدیریت دانش واسطه رابطه رهبری مبتنی بر دانش و عملکرد نوآوری است. علاوه بر این، جهت گیری های هدف نقش تعدیل کننده ای در رابطه رهبری دانش محور با فعالیت های کسب دانش، انتقال و کاربرد دارند.

گورلک و سمیرسی^۲ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان "درک روابط بین رهبری دانش محور، ظرفیت مدیریت دانش، عملکرد نوآوری و عملکرد سازمانی" انجام دادند. با استفاده از نظریه دانش بنیان، نظریه اقتضایی رهبری، نظریه یادگیری اجتماعی و دیدگاه مبتنی بر منابع، این مطالعه با هدف بررسی روابط بین رهبری دانش گرا، ظرفیت مدیریت دانش، عملکرد نوآوری و عملکرد سازمانی انجام شده است. روابط با استفاده از مدل واسطه ای هایس^۳ (۲۰۱۳) مورد بررسی قرار گرفت و تأیید شد.

رحمان و اقبال^۴ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان "پیوند رهبری دانش مدار، مدیریت دانش، نوآوری و عملکرد سازمانی در آموزش عالی" انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری دانش مدار تأثیر مستقیم و مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد. علاوه بر این، یافته ها نشان داد که فرایندهای مدیریت دانش و نوآوری میانجی گر تأثیر رهبری دانش گرا بر عملکرد سازمان است.

الندی و همکاران^۵ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان "پیوند رهبری و دانش نوآوری با عملکرد سازمانی" انجام دادند. پژوهش رابطه مستقیم و غیرمستقیم بین رهبری دانش گرا و عملکرد سازمانی سازگار با مشارکت کارکنان در بخش دولتی را با میانجیگری نوآوری بررسی کرد. یافته نشان داد که همه فرضیه های مطالعه مورد تأیید است.

لطیف و همکاران^۶ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان "مسیرهای مستقیم و پیکربندی رهبری دانش گرا، کارآفرینی و فرآیندهای مدیریت دانش برای موفقیت پروژه" انجام دادند. این مطالعه تأثیر قابل توجهی از جهت گیری کارآفرینی و رهبری دانش محور بر فرایندهای مدیریت دانش و موفقیت پروژه را نشان داد. تجزیه و تحلیل همچنین نشان داد که فرایندهای مدیریت دانش بر موفقیت پروژه تأثیر معناداری ندارند.

۲-۳. چارچوب نظری و مدل پژوهش

بر طبق نظریه سرمایه اجتماعی، می توان ادعا کرد که منبع دانش، شبکه روابط درون یا خارج از سازمان است (بیضی^۷، ۲۰۱۵) و رهبران باید محیطی را برای بهره برداری از سرمایه اجتماعی ایجاد کنند. نظریه شناخت اجتماعی همچنین نشان می دهد که تغییر در رفتار و نگرش انسان می تواند تحت تأثیر عوامل نیابتی یعنی دیگران باشد. به این ترتیب، رهبری مبتنی بر دانش به عنوان یک نماینده پروکسی در موقعیتی است که می تواند رفتار مدیریت دانش کارمندان را تحت تأثیر قرار دهد. ادبیات همچنین حاکی از آن است که رهبری تأثیر مهمی بر قابلیت های پویا دارد (شمیم و همکاران^۸، ۲۰۱۹). دونات

¹ Zia

² Gürlek & Çemberci

³ Hayes

⁴ Rehman & Iqbal

⁵ Alneadi et al.

⁶ Latif et al.

⁷ Bizzi et al.

⁸ Shamim et al.

و دی پابلو^۱ (۲۰۱۵) استدلال می‌کنند که رهبری مبتنی بر دانش بر کسب دانش، انتقال، مستندسازی و اجرای دانش بین کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد. شمیم و همکاران (۲۰۱۷) این یافته را با جمعیت دیگری اعتبار سنجی می‌کنند که این امر، تعمیم یافته‌ها را افزایش می‌دهد. با این حال، شمیم و همکاران (۲۰۱۷) به جای آزمایش هر رفتار به‌طور جداگانه، ساختار رفتار مدیریت کیفیت را به عنوان یک کل در نظر گرفتند. مارتزلین دیکاسترو و همکاران^۲ (۲۰۱۱)، تأثیر مثبت رهبری مبتنی بر دانش بر کسب دانش، مستندسازی، انتقال و اجرا را تأیید می‌کنند.

شمیم و همکاران (۲۰۱۶) همچنین رابطه مثبت رهبری مبتنی بر دانش و مدیریت دانش را در بین کارمندان نشان می‌دهد. اخیراً، شارق و همکاران^۳ (۲۰۱۸) و جاسم‌الدین و نقشبندی^۴ (۲۰۱۸) رابطه مثبت رهبری مبتنی بر دانش و مدیریت دانش را گزارش دادند. عناصر انگیزشی رهبری مبتنی بر دانش، به عنوان مثال، پشتیبانی و پاداش ویژه دانش، محیطی را ایجاد می‌کنند که کسب دانش، انتقال و تبدیل دانش به ایده را تشویق می‌کند. این استدلال همچنین در مورد فعالیت‌های بهره‌برداری از دانش مانند ذخیره دانش نیز صدق می‌کند. از طریق یک رویکرد معاملاتی، رهبری مبتنی بر دانش می‌تواند تمایل به بهره‌برداری از دانش موجود را از طریق ذخیره‌سازی، انتقال و فعالیت‌های کاربردی افزایش دهد (دونات و دی-پابلو^۵، ۲۰۱۵)؛ بنابراین، اکنون در ادبیات موجود ثابت شده است که رهبری مبتنی بر دانش به‌طور مثبت بر رفتار مدیریت دانش در میان کارکنان تأثیر می‌گذارد (شاریق و دیگران^۶، ۲۰۱۸). طبق نظریه اقتضایی و موقعیتی رهبری، رهبران می‌توانند با تطبیق سبک رهبری بر رفتار کارکنان تأثیر بگذارند. به ویژه در یک محیط کاری مبتنی بر پروژه، رهبری مبتنی بر دانش می‌تواند فعالیت‌های دانش را تسهیل کند (ژانگ و گو^۷، ۲۰۱۹). ژانگ و همکاران^۸ (۲۰۱۷) همچنین استدلال کردند که رهبران می‌توانند با استفاده از سرمایه اجتماعی بر فعالیت‌های دانش در سازمان‌های مبتنی بر پروژه تأثیر بگذارند. این مطالعه با اختصاص دانش بیشتر، ساختار رهبری مبتنی بر دانش را بیان می‌کند؛ بنابراین، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود:

فرضیه اول: رهبری مبتنی بر دانش بر کسب دانش تأثیر معنادار دارد.

فرضیه دوم: رهبری مبتنی بر دانش بر انتقال دانش تأثیر معنادار دارد.

فرضیه سوم: رهبری مبتنی بر دانش بر مستندسازی دانش تأثیر معنادار دارد.

فرضیه چهارم: رهبری مبتنی بر دانش بر اجرای دانش تأثیر معنادار دارد.

فعالیت‌های دانش از برجسته‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های نوآوری است. در زمینه این مطالعه، ادبیات از تأثیر فعالیت‌های دانش بر نوآوری در یک سیستم کاری مبتنی بر پروژه (کوی و همکاران^۹، ۲۰۱۸) و در شرکت‌های کوچک و متوسط پشتیبانی می‌کند (بنیتز و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۸). دونات و سیچز دی پابلو^{۱۱} (۲۰۱۵) استدلال می‌کنند که کسب دانش، انتقال، مستندسازی و فعالیت‌های کاربردی با عملکرد نوآوری ارتباط مثبت دارند. کیم و لی^{۱۲} (۲۰۱۳) همچنین استدلال می‌کنند

¹ Donate and de Pablo

² MartZli'nn-de Castro

³ Shariq et al.

⁴ Jasimuddin and Naqshbandi

⁵ Donate and de Pablo

⁶ Shariq et al

⁷ Zhang and Guo

⁸ Zheng et al

⁹ Cui et al.

¹⁰ Benitez et al

¹¹ Donate and Snchez de Pablo

¹² Kim and Lee

که فعالیت‌های جمع‌آوری و اهدای دانش با نوآوری همراه است. ادبیات بیان می‌کنند که رهبری مبتنی بر دانش و نوآوری (جاسمیدالدین و نقشبندی^۱، ۲۰۱۸) و مدیریت دانش می‌تواند میانجی رابطه عملکرد نوآوری و پیشینیان آن را باشند (باتی و همکاران^۲، ۲۰۲۰) به ویژه در زمینه شرکت‌های مبتنی بر پروژه، مدیریت دانش ایجاد شده، پیش‌بینی کننده عملکرد مبتکرانه مبتنی بر پروژه است (ژنگ و همکاران^۳، ۲۰۱۷). ادبیات همچنین گزارش می‌دهند فعالیت‌های دانش با نوآوری در شرکت‌های نرم‌افزاری رابطه دارند (دی‌سوزو برمجو و همکاران^۴، ۲۰۱۶). ژنگ و همکاران^۵ (۲۰۱۷) استدلال می‌کنند که سبک‌های تحول‌گرای رهبری با عملکرد نوآوری مبتنی بر پروژه ارتباط مثبت دارند و مدیریت دانش واسطه این رابطه است. سبک‌های تحول‌گرای رهبری از اجزای اساسی رهبری مبتنی بر دانش هستند. دونات و دی‌پابلو^۶ (۲۰۱۵) رابطه غیر مستقیم رهبری مبتنی بر دانش و عملکرد نوآوری را از طریق میانجی‌گری رفتار مدیریت دانش گزارش می‌دهند. بر مبنای این استدلال‌ها فرضیه‌های زیر بیان می‌شود:

فرضیه پنجم: کسب دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ششم: انتقال دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد.

فرضیه هفتم: مستندسازی دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد.

فرضیه هشتم: اجرای دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد.

فرضیه نهم: رهبری مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد.

با توجه به چارچوب نظری مطرح شده، مدل پژوهش به کمک پژوهش زیبا (۲۰۲۰) ساخته شده و مطابق شکل (۱) می‌باشد. بر طبق مدل نشان داده شده در شکل (۱)، رهبری مبتنی بر دانش متغیر مستقل، مؤلفه‌های رفتار مدیریت دانش (کسب دانش، انتقال دانش، مستندسازی دانش، اجرای دانش) متغیر میانجی و عملکرد نوآوری متغیر وابسته است. علاوه بر این باید مطرح نمود که اگرچه پژوهش‌های زیادی در ادبیات کسب و کارهای کوچک و متوسط انجام شده است، اما تاکنون تحقیق جامعی درباره عوامل اثرگذار بر عملکرد نوآوری کسب و کارهای کوچک در ایران انجام نشده است و سازوکارهای افزایش عملکرد نوآوری موضوع جدیدی است که ادبیات رشد کمتر به آن توجه کرده است. لذا پژوهش حاضر به علت بررسی این موضوع و بومی کردن مدل در ایران دارای نوآوری است.

¹ Jasimuddin and Naqshbandi

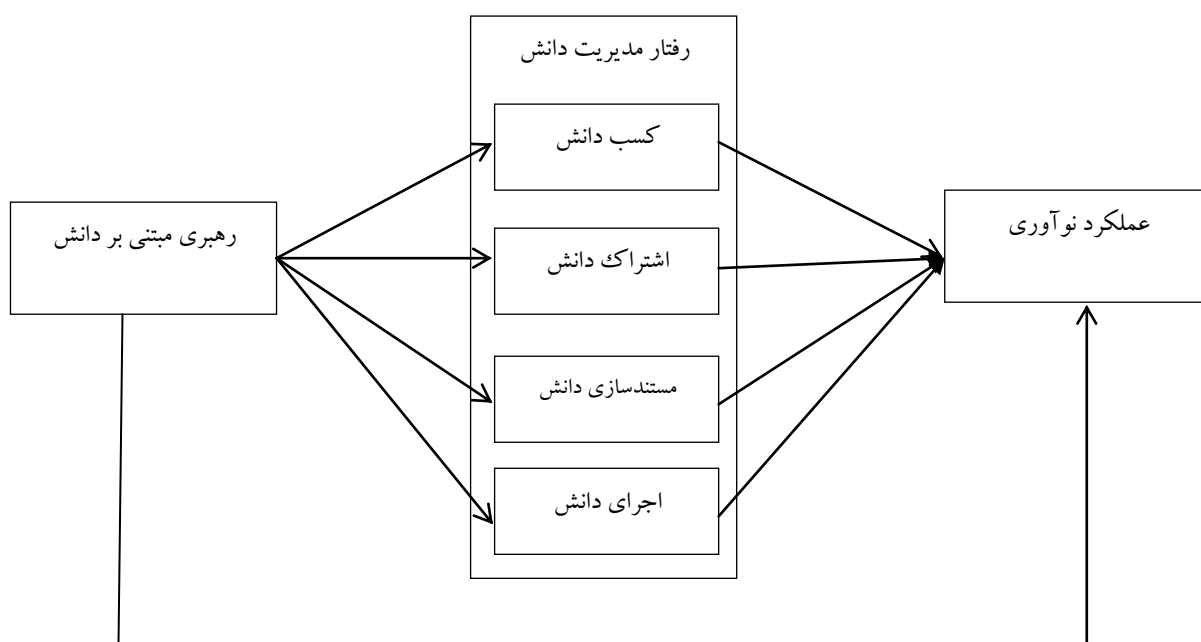
² Bhatti et al

³ Zheng et al

⁴ de Souza Bermejo et al

⁵ Zheng et al

⁶ Donate and de Pablo



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

۳. روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق به بررسی تأثیر رهبری مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری با توجه به نقش رفتار مدیریت دانش می‌پردازد؛ لذا یک تحقیق کاربردی از نوع توصیفی-پیمایشی است. برای گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. با توجه به متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش، کسب و کارهای کوچک و متوسط مستقر در پارک‌های علم و فناوری شهر تهران به تعداد حدوداً ۶۰۰ شرکت به‌عنوان جامعه آماری انتخاب شد. تعداد کارکنان این شرکت‌ها حدوداً ۶۱۲۱ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است که با توجه به محدود بودن جامعه، نمونه آماری بر طبق جدول کرجسی و مورگان برابر ۳۶۲ نفر به دست آمد. بدین ترتیب که ابتدا به دفتر پارک‌های علم و فناوری شهر تهران مراجعه شد و با هماهنگی دفتر، پرسشنامه‌ها (به تعداد ۴۰۰ عدد) به مدیریت ارائه گشت تا در میان شرکت‌ها توزیع گردد. در نهایت ۳۷۵ پرسشنامه جمع‌آوری شد که پنج پرسشنامه ناقص بود در نتیجه از ادامه کار کنار گذاشته شد. در نهایت ۳۷۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها پرسشنامه است که سؤالات آن استاندارد بوده و از مقالات مرجع استخراج گردید.

در جدول (۱) خلاصه‌ای از ساختار پرسشنامه آورده شده است. سؤالات در یک طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) اندازه‌گیری شد. سنجش روایی پرسشنامه پژوهش در دو بخش روایی صوری (بعد از تهیه سؤالات، پرسشنامه‌ها برای استاد راهنما و چند نفر از اساتید دانشگاه در حوزه مورد بررسی ارسال شد و با نظرات این اساتید، ظاهر پرسشنامه‌ها و سؤالات مورد استفاده از نظر نگارش اصلاح و نهایی گشت) و روایی محتوایی (سؤالات انتخاب شده برای پرسشنامه استاندارد و برگرفته از مقالات مرجع معتبر است) انجام شده است. پایایی پرسشنامه نیز با ضریب آلفای کرونباخ مورد اندازه‌گیری قرار گرفت که مقادیر آن در جدول (۱) آورده شده است و مورد تأیید است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی انجام شده است. آمار توصیفی به توصیف ویژگی‌های جمعیت

شناختی نمونه آماری می‌پردازد و در رابطه با آمار استنباطی از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱ (SEM) و روش حداقل مربعات جزئی^۲ (PLS) جهت آزمون فرضیه‌ها و برآوردگی مدل استفاده شده است.

جدول ۱. ساختار پرسشنامه تحقیق و مقادیر پایایی و روایی

متغیر	مؤلفه	تعداد سؤال	منبع	آلفا کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
رهبری مبتنی بر دانش	-	۱۶	شمیم و همکاران، ۲۰۱۶؛ ۲۰۱۷	۰/۹۴۸	۰/۹۵۵	۰/۶۵۷
رفتار مدیریت دانش	کسب دانش	۳	شمیم و همکاران، ۲۰۱۷	۰/۸۸۹	۰/۹۳۱	۰/۸۱۸
	انتقال دانش	۳		۰/۷۱۴	۰/۸۳۴	۰/۶۲۸
	مستندسازی دانش	۳		۰/۷۴۶	۰/۸۸۷	۰/۷۹۷
	اجرای دانش	۳		۰/۸۲۶	۰/۹۲۰	۰/۸۵۲
عملکرد نوآوری	-	۴	زیا، ۲۰۲۰	۰/۹۱۵	۰/۹۴۱	۰/۷۹۹

۴. یافته‌های پژوهش

پژوهش حاضر به منظور سنجش اطلاعات جمعیت‌شناختی به بررسی اطلاعات به‌دست آمده درباره جنسیت، وضعیت تأهل، تحصیلات و سن پرداخت. اطلاعات مربوط به وضعیت جنسیت پاسخ‌دهندگان نشان داد ۲۱۴ نفر از مدیران پاسخ‌دهنده به پرسشنامه مرد (۵۸ درصد) و ۱۵۶ نفر زن (۴۲ درصد) می‌باشند. اطلاعات مربوط به وضعیت تأهل پاسخ‌دهندگان بیانگر آن بود که ۲۷۴ نفر از افراد پاسخ‌دهنده به پرسشنامه متأهل (۷۴ درصد) و ۹۶ نفر مجرد (۲۶ درصد) می‌باشند. اطلاعات مربوط به وضعیت تحصیلات پاسخ‌دهندگان نشان داد ۱۷۵ نفر (۴۷ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۱۸۶ نفر (۵۰ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۹ نفر (۳ درصد) دارای مدرک دکتری هستند. اطلاعات مربوط به وضعیت سنی پاسخ‌دهندگان نیز نشان داد که ۲ نفر (۱ درصد) از پاسخ‌دهندگان کمتر از ۲۲ سال، ۷ نفر (۲ درصد) بین ۲۲ تا ۲۵ سال، ۳۴ نفر (۹ درصد) بین ۲۶ الی ۲۹ سال و ۱۴۸ نفر (۴۰ درصد) بین ۳۰ تا ۳۳ سال و ۱۷۹ نفر (۴۸ درصد) بالاتر از ۳۴ سال سن دارند. در مجموع می‌توان بیان کرد اکثر پاسخ‌دهندگان مرد، متأهل و دارای تحصیلات فوق‌لیسانس هستند که در رده سنی بالاتر از ۳۴ سال قرار دارند.

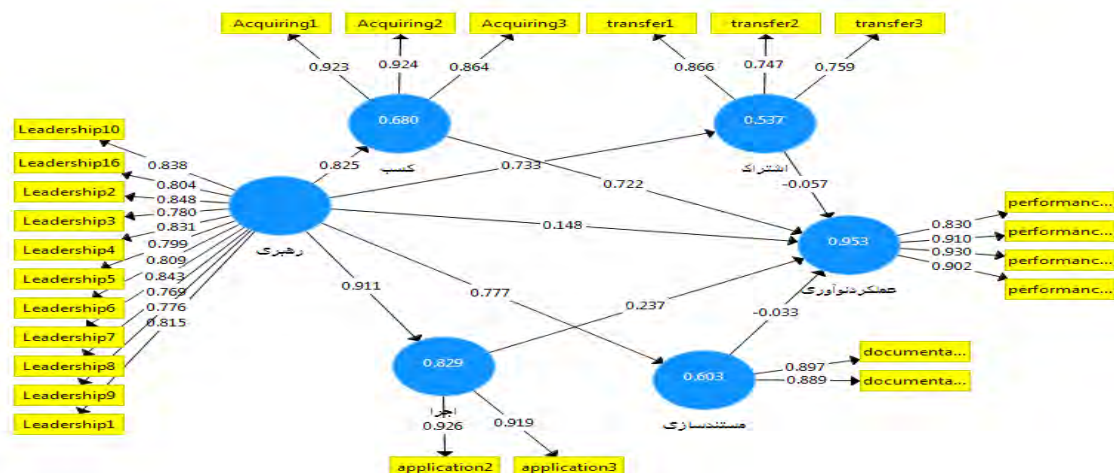
به‌منظور تحلیل داده‌آماری از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. بر طبق این روش سه مرحله انجام می‌شود: سنجش مدل اندازه‌گیری (سنجش روایی و پایایی مدل)، سنجش مدل ساختاری (سنجش مقادیر ضریب تعیین، ضریب مسیر و t) و سنجش مدل کلی (GOF). در نهایت فرضیات پژوهش مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. بر این اساس نتایج به دست آمده در هر مرحله به شرح زیر است:

سنجش مدل اندازه‌گیری: معیارهای پایایی مدل شامل ضریب آلفا کرونباخ و پایایی ترکیبی است. مدل اولیه استخراج شده از نرم‌افزار در حالت بار عاملی مورد بررسی قرار گرفت. پس از اجرای مدل این پژوهش، در مرحله اول، مقادیر به دست آمده برای برخی متغیرها کمتر از ۰/۷ به دست آمد که عبارتند از: سؤال یازدهم (۰/۱۳۹)، دوازدهم (۰/۱۳۴)، سیزدهم (۰/۱۸۰)، چهاردهم (۰/۳۵۳) و پانزدهم (۰/۲۲۶) رهبری مبتنی بر دانش، سؤال اول مستندسازی (۰/۳۵۳)، سؤال اول اجرا (۰/۳۹۴۶) و سؤال سوم مستندسازی (۰/۲۱۰). این سؤالات از ادامه محاسبه حذف گردید و مدل بار دیگر اجرا شد. در

¹. Structural Equation Modeling (SEM)

². Partial least Squares (PLS)

نهایت به دلیل بالاتر بودن کلیه مقادیر بارعاملی در مدل اصلاح شده از ۰/۷ (شکل ۲)، مقادیر بارعاملی مورد تأیید قرار گرفت.

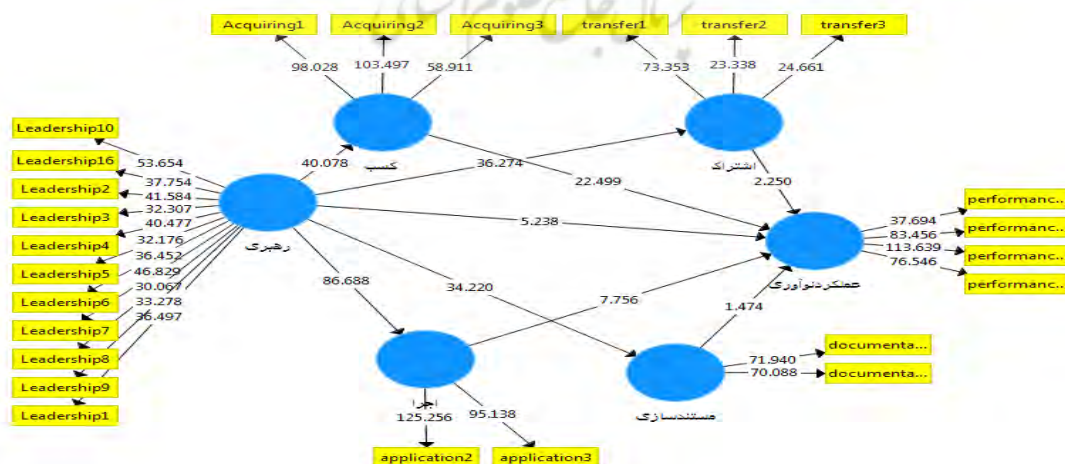


شکل ۲. مقادیر بارعاملی در حالت ضرایب مسیر

ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی: کلیه مقادیر قابل قبول برای این شاخص‌ها مقادیر بالای ۰/۷ می‌باشد که با توجه به مقادیر خروجی نرم‌افزار که در جدول (۱) نشان داده شده است، مورد تأیید می‌باشد.

به منظور سنجش روایی مدل از شاخص‌های روایی همگرا (شامل معناداری بارهای عاملی، آزمون همگن بودن، میانگین واریانس استخراجی (AVE) و مقایسه بین پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی) و روایی واگرا (آزمون فورنل لارکر) استفاده شد که نتایج آن به شرح زیر است:

معناداری بارهای عاملی: در حالت معناداری ارتباط یا عدم ارتباط متغیرهای مستقل و وابسته با هم بررسی می‌شوند. اگر ارتباط بین دو متغیر بالاتر از قدر مطلق ۱/۹۶ باشد. این بدین معنی است که بین دو متغیر ارتباط معناداری با احتمال ۹۵٪ وجود دارد و اگر این عدد بالاتر از ۲/۵۸ بود به احتمال ۹۹٪ ارتباط معنادار بین دو متغیر وجود دارد. با توجه به شکل (۳) کلیه شاخص‌های مدل اصلاحی به جز یک فرضیه از قدر مطلق ۱/۹۶ بالاتر بوده و با احتمال ۹۵٪ معنادار می‌باشند که روایی همگرا مدل پژوهش را تأیید می‌کند.



شکل ۳. معناداری بارهای عاملی و روابط میان متغیرها

آزمون همگن بودن: دومین شرط برقراری روایی همگرا اینست که بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۷ باشند که مورد تأیید قرار گرفت.

میانگین واریانس استخراجی^۱ (AVE): با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE، (۰/۵) است و در جدول (۱) تمامی عوامل دارای میانگین واریانس استخراجی بالای ۰/۵ می‌باشند درستی نتایج روایی همگرا با استفاده از این شاخص تأیید می‌شود.

مقایسه بین پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی: در تمامی متغیرهای مکنون $CR > AVE$ بوده است و شرط چهارم روایی همگرا برقرار است. با توجه به چهار تست انجام شده می‌توان نتیجه گرفت که مدل پژوهشی از روایی همگرایی مناسبی برخوردار است.

آزمون فورنل و لارکر (۱۹۸۷): طبق این معیار، یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین مشاهده‌پذیرهای خود داشته باشد یعنی جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل باشد. همانطور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، مقدار بدست آمده از جذر AVE برای هر سازه بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های موجود در مدل است؛ بنابراین روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۲. همبستگی بین متغیرهای مکنون

کسب دانش	مستندسازی دانش	عملکرد نوآوری	رهبری مبتنی بر دانش	اشتراک دانش	اجرای دانش
					۰/۹۲۳
				۰/۷۹۲	۰/۷۵۳
		۰/۸۱۱		۰/۷۳۳	۰/۹۱۱
		۰/۸۹۴	۰/۷۹۲	۰/۷۶۵	۰/۸۵۹
	۰/۸۹۳	۰/۷۳۷	۰/۷۷۷	۰/۷۷۱	۰/۷۸۱
۰/۹۰۴	۰/۸۵۰	۰/۷۵۴	۰/۷۲۵	۰/۷۷۷	۰/۷۶۹

بررسی مدل ساختاری: پس از ترسیم شکل مدل ساختاری باید تست‌های آن برای تحلیل این مدل انجام شود و مورد بررسی قرار گیرد که در ادامه آمده است.

تست معناداری روابط تحقیق: در حالت معناداری ارتباط یا عدم ارتباط متغیرهای مستقل و وابسته با هم بررسی می‌شوند. اگر ارتباط بین دو متغیر بالا تر از قدر مطلق ۱/۹۶ باشد این بدین معنی است که بین دو متغیر ارتباط معناداری با سطح اطمینان ۹۵٪ وجود دارد و اگر این عدد بالاتر از ۲/۵۸ بود با سطح اطمینان ۹۹٪ ارتباط معنا دار بین دو متغیر وجود دارد. با توجه به شکل (۲) کلیه شاخص‌های مدل اصلاحی به جز یک فرضیه (تأثیر مستندسازی بر عملکرد نوآوری) از قدر مطلق ۱/۹۶ بالاتر بوده و با احتمال ۹۵٪ معنادار می‌باشند

معیار ضریب تعیین تعدیل شده R Squares یا R^2 : ضریب تعیین معیار اصلی برای ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زای مدل ساختاری می‌باشد. مقدار ضریب تعیین همیشه عددی بین صفر و یک است. مقادیر ضریب تعیین برابر با ۰/۶۷، ۰/۳۳ و

¹ Average Variance Extracted (AVE)

۰/۱۹ در مدل‌های مسیری PLS به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف می‌شوند. پس از اجرای الگوریتم PLS در نرم‌افزار SmartPLS3، نتایج آن به شرح جدول (۳) می‌باشد:

جدول ۳. مقادیر ضریب تبیین

متغیر	ضریب تبیین	متغیر	ضریب تبیین
اجرای دانش	۰/۸۲۹	مستندسازی دانش	۰/۶۰۳
اشتراک دانش	۰/۵۳۷	کسب دانش	۰/۶۸۰
عملکرد نوآوری	۰/۹۵۳		

همان‌گونه که مشخص است ضریب تبیین متغیرهای اجرای دانش، کسب دانش و عملکرد نوآوری در حد قوی و متغیرهای اشتراک دانش و مستندسازی دانش در حد متوسط است.

تایید کیفیت نهایی مدل: جهت بررسی کیفیت مدل ساختاری به‌طور کلی از شاخص^۱ GOF استفاده می‌شود. در واقع این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و هر چه مقدار بدست آمده به عدد یک نزدیک تر باشد نشانگر کیفیت مناسب مدل ساختاری هستند. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضرایب تعیین است. مقادیر ۰/۲۵، ۰/۳۶ و ۰/۳۶ به ترتیب قوی، متوسط و ضعیف توصیف شده است. در واقع این شاخص بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. با توجه به مقدار بدست آمده GOF که ۰/۵۷۱ می‌باشد کیفیت مناسب مدل کیفی تایید می‌شود.

آزمون فرضیه‌های پژوهش: نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول (۴) آورده شده است.

جدول ۴. خلاصه آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	ضریب مسیر	ضریب معناداری	فرضیه
تأیید	۰/۸۲۵	۴۰/۰۷۸	رهبری مبتنی بر دانش بر کسب دانش تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۰/۷۳۳	۳۶/۲۷۴	رهبری مبتنی بر دانش بر اشتراک دانش تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۰/۷۷۷	۳۴/۲۲۰	رهبری مبتنی بر دانش بر مستندسازی دانش تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۰/۹۱۱	۸۶/۶۸۸	رهبری مبتنی بر دانش بر اجرای دانش تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۰/۷۲۲	۲۲/۴۹۹	کسب دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد.
تأیید	-۰/۰۵۷	۲/۲۵۰	اشتراک دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد.
رد	-۰/۰۳۳	۱/۴۷۴	مستندسازی دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۰/۲۳۷	۷/۷۵۶	اجرای دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد.
تأیید	۰/۱۴۸	۵/۲۳۸	رهبری مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق به بررسی تأثیر رهبری مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری با توجه به نقش رفتار مدیریت دانش پرداخته است. نتایج آزمون فرضیه‌ها حاصل داده‌های جمع‌آوری شده از کسب‌وکارهای کوچک و متوسط مستقر در پارک‌های علم و فناوری شهر تهران به شرح زیر است:

^۱ Goodness of fit

فرضیه اول: رهبری مبتنی بر دانش بر کسب دانش تأثیر معنادار دارد.

رهبری مبتنی بر دانش با ضریب معناداری $40/078$ در سطح اطمینان $99/9$ درصد بر کسب دانش تأثیر معنادار دارد و فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. ضریب مسیر برابر $0/825$ است بدان معنا که با افزایش رهبری مبتنی بر دانش، کسب دانش به میزان $82/5$ درصد افزایش می‌یابد. نتیجه به دست آمده همسو با نتیجه به دست آمده در پژوهش زیا و همکاران (۲۰۲۰)، رحمان و اقبال (۲۰۲۰)، لطیف و همکاران (۲۰۲۰) مبنی بر تأثیر مستقیم و مثبت رهبری مبتنی بر دانش بر کسب دانش است. با توجه به تأثیر رهبری مبتنی بر دانش بر کسب دانش پیشنهاد می‌شود:

۱. رهبران سازمان، کارمندان را تشویق کنند تا در مورد مشکلات شخصی با آن‌ها صحبت کنند.

۲. رهبران سازمان، زمان زیادی را به امنیت شغلی و مزایای حاشیه‌ای کارکنان اختصاص دهند.

فرضیه دوم: رهبری مبتنی بر دانش بر اشتراک دانش تأثیر معنادار دارد.

رهبری مبتنی بر دانش با ضریب معناداری $36/274$ در سطح اطمینان $99/9$ درصد بر اشتراک دانش تأثیر معنادار دارد و فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود. ضریب مسیر برابر $0/733$ است بدان معنا که با افزایش رهبری مبتنی بر دانش، اشتراک دانش به میزان $73/3$ درصد افزایش می‌یابد. نتیجه به دست آمده همسو با نتیجه به دست آمده در پژوهش زیا و همکاران (۲۰۲۰)، رحمان و اقبال (۲۰۲۰)، لطیف و همکاران (۲۰۲۰)، قلیچ و همکاران (۱۳۹۹)، دهقانی و همکاران (۱۳۹۷)، عقیقی و سهرابی (۱۳۹۶)، فتحی و کیانی (۱۳۹۶) مبنی بر تأثیر مستقیم و مثبت رهبری مبتنی بر دانش بر اشتراک دانش است. با توجه به تأثیر رهبری مبتنی بر دانش بر اشتراک دانش پیشنهاد می‌شود:

۱. رهبران سازمان به احساسات زیردستان خود اهمیت داده و در عمل نیز به اندازه وظیفه‌شان آن‌ها مهم بدانند.

۲. رهبران سازمان، همواره شرایط موجود در سازمان را مورد بررسی قرار دهند تا مطمئن شوند که شرایط سازمان و کارکنان مناسب است.

۳. رهبران سازمان، برای حل مشکلات سازمان و کارکنان خود همواره به دنبال راه‌های جایگزین باشند.

فرضیه سوم: رهبری مبتنی بر دانش بر مستندسازی دانش تأثیر معنادار دارد.

رهبری مبتنی بر دانش با ضریب معناداری $34/220$ در سطح اطمینان $99/9$ درصد بر مستندسازی دانش تأثیر معنادار دارد و فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود. ضریب مسیر برابر $0/777$ است بدان معنا که با افزایش رهبری مبتنی بر دانش، مستندسازی دانش به میزان $77/7$ درصد افزایش می‌یابد. نتیجه به دست آمده همسو با نتیجه به دست آمده در پژوهش زیا و همکاران (۲۰۲۰)، رحمان و اقبال (۲۰۲۰)، لطیف و همکاران (۲۰۲۰) مبنی بر تأثیر مستقیم و مثبت رهبری مبتنی بر دانش بر مستندسازی دانش است. با توجه به تأثیر رهبری مبتنی بر دانش بر مستندسازی دانش پیشنهاد می‌شود:

۱. رهبران سازمان، کارکنان را وادار کنند تا از زوایای مختلف به مشکلات نگاه کنند تا بتوانند با نگاهی درست به مشکلات در جهت عبور از آن‌ها گام بردارند.

۲. رهبران سازمان همواره گزینه‌های جدید، روش‌های انجام و تکمیل فعالیت‌ها را در نزد خود برنامه‌ریزی کنند تا بتوانند در زمان مورد نیاز به کارکنان پیشنهاد کنند.

فرضیه چهارم: رهبری مبتنی بر دانش بر اجرای دانش تأثیر معنادار دارد.

رهبری مبتنی بر دانش با ضریب معناداری $86/688$ در سطح اطمینان $99/9$ درصد بر اجرای دانش تأثیر معنادار دارد و فرضیه چهارم پژوهش تأیید می‌شود. ضریب مسیر برابر $0/911$ است بدان معنا که با افزایش رهبری مبتنی بر دانش، اجرای

دانش به میزان ۹۱/۱ درصد افزایش می‌یابد. نتیجه به دست آمده همسو با نتیجه به دست آمده در پژوهش زیا و همکاران (۲۰۲۰)، رحمان و اقبال (۲۰۲۰)، لطیف و همکاران (۲۰۲۰) مبنی بر تأثیر مستقیم و مثبت رهبری مبتنی بر دانش بر اجرای دانش است. با توجه به تأثیر رهبری مبتنی بر دانش بر اجرای دانش پیشنهاد می‌شود:

۱. رهبران سازمانی، چشم‌انداز مثبت و انگیزشی از آینده را بیان کنند.

۲. رهبران سازمانی، رهنمودهایی برای فعالیتهای آینده ارائه دهند.

فرضیه پنجم: کسب دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد.

کسب دانش با ضریب معناداری ۲۲/۴۹۹ در سطح اطمینان ۹۹/۹ درصد بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد و فرضیه پنجم پژوهش مورد تأیید است. ضریب مسیر برابر ۰/۷۲۲ است بدان معنا که با افزایش کسب دانش، عملکرد نوآوری به میزان ۷۲/۲ درصد افزایش می‌یابد. نتیجه به دست آمده همسو با نتیجه به دست آمده در پژوهش زیا و همکاران (۲۰۲۰)، رحمان و اقبال (۲۰۲۰)، لطیف و همکاران (۲۰۲۰) مبنی بر تأثیر مستقیم و مثبت کسب دانش بر عملکرد نوآوری است. با توجه به تأثیر کسب دانش بر عملکرد نوآوری پیشنهاد می‌شود:

۱. کارکنان در صورت نیاز به اطلاعات خاص تلاش کنند تا با مراجعه به همکارانشان از دانش آن‌ها در مورد موضوع مدنظر اطلاعات کسب کنند.

۲. کارکنان تلاش کنند تا دانشی را که یکی از کارکنان در آن زمینه تبحر دارد از وی یاد بگیرند.

فرضیه ششم: اشتراک دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد.

اشتراک دانش با ضریب معناداری ۲/۲۵۰ بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد و فرضیه ششم پژوهش معنادار است اما ضریب مسیر بیانگر اثرگذاری منفی اشتراک دانش بر عملکرد نوآوری است. ضریب مسیر برابر ۰/۰۵۷- است یعنی با افزایش اشتراک دانش، عملکرد نوآوری به میزان ۵/۷ درصد کاهش می‌یابد این اثرگذاری منفی اگرچه نتیجه‌ای است با پژوهش‌های پیشین (زیا و همکاران (۲۰۲۰)، رحمان و اقبال (۲۰۲۰)، لطیف و همکاران (۲۰۲۰)) همسو نمی‌باشد اما قابل تأمل است و پیشنهاد می‌شود در سایر سازمان‌های تولیدی و خدماتی و یا شرایط کنترل شده با در نظر گرفتن نقش سایر عوامل مداخله‌گر در این رابطه مانند هدف از اشتراک دانش، اهداف سازمانی، اهداف فردی و غیره مورد بررسی مجدد قرار گیرد. با توجه به تأثیر منفی اشتراک دانش بر عملکرد نوآوری پیشنهاد می‌شود:

۱. کارکنان تمام دانش خود را با سایر کارکنان به اشتراک نگذارند و تنها در صورت لزوم به نشر دانش در زمینه مورد نیاز بپردازند.

۲. اشتراک دانش در سازمان تنها به اطلاعات مورد نیاز کاری محدود شود و در قالب سیستماتیک انجام شود.

فرضیه هفتم: مستندسازی دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد.

مستندسازی دانش با ضریب معناداری ۱/۴۷۴ بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار ندارد و فرضیه پژوهش رد می‌شود. نتیجه به دست آمده مخالف نتیجه حاصل شده در پژوهش‌های زیا و همکاران (۲۰۲۰)، رحمان و اقبال (۲۰۲۰)، لطیف و همکاران (۲۰۲۰) است.

فرضیه هشتم: اجرای دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد.

اجرای دانش با ضریب معناداری ۷/۷۵۶ در سطح اطمینان ۹۹/۹ درصد بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد و فرضیه هشتم پژوهش تأیید می‌شود. ضریب مسیر برابر ۰/۲۳۷ است بدان معنا که با افزایش اجرای دانش، عملکرد نوآوری به

میزان ۲۳/۷ درصد افزایش می‌یابد. نتیجه به دست آمده همسو با نتیجه به دست آمده در پژوهش زیا و همکاران (۲۰۲۰)، رحمان و اقبال (۲۰۲۰)، لطیف و همکاران (۲۰۲۰) مبنی بر تأثیر مستقیم و مثبت اجرای دانش بر عملکرد نوآوری است. با توجه به تأثیر اجرای دانش بر عملکرد نوآوری پیشنهاد می‌شود:

۱. پیشنهادهای به دست آمده توسط مشتریان و همکاران در محصول، فرآیندها یا خدمات گنجانیده شود.

۲. از دانش موجود برای ارائه بهتر خدمات به مشتریان و انجام بهتر کارهای روزمره استفاده شود.

فرضیه نهم: رهبری مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد.

رهبری مبتنی بر دانش با ضریب معناداری ۵/۲۳۸ در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر عملکرد نوآوری تأثیر معنادار دارد و فرضیه نهم پژوهش تأیید می‌شود. ضریب مسیر برابر ۰/۱۴۸ است بدان معنا که با افزایش رهبری مبتنی بر دانش، عملکرد نوآوری به میزان ۱۴/۸ درصد افزایش می‌یابد. نتیجه به دست آمده همسو با نتیجه به دست آمده در پژوهش زیا و همکاران (۲۰۲۰)، رحمان و اقبال (۲۰۲۰)، لطیف و همکاران (۲۰۲۰)، قلیچ و همکاران (۱۳۹۹)، دهقانی و همکاران (۱۳۹۷)، عقیقی و سهرابی (۱۳۹۶)، فتحی و کیانی (۱۳۹۶) مبنی بر تأثیر مستقیم و مثبت رهبری مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری است. با توجه به تأثیر رهبری مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری پیشنهاد می‌شود:

۱. رهبران سازمانی، دانش و تجربه خود را به طور مرتب با جوانان و تازه واردان به اشتراک بگذارند.

۲. رهبران سازمانی، زمان خود را برای آموزش، سرمایه گذاری کنند.

پژوهش حاضر نیز با محدودیت‌هایی همراه بوده است که عبارتند از:

۱. در پژوهش حاضر با توجه به بررسی موضوع رفتار مدیریت دانش، نقش هدف از اشتراک دانش، اهداف سازمانی و غیره در نظر گرفته نشده است.

۲. این مطالعه تنها اطلاعات کارمندان شرکت‌های کوچک و متوسط را جمع آوری کرده است.

۳. داده‌های مطالعه حاضر در یک مقطع زمانی مشخص جمع آوری شده است.

۶. منابع و مآخذ

۱. تشکریان جهرمی، علیرضا؛ یعقوبی، نورمحمد؛ حجتدوست، سجاد؛ جهانپین، صدرالدین. (۱۳۹۶). تحلیل رهبری تحولگرا در تسهیل نوآوری با توجه به نقش واسطه‌های تواناسازی روانشناختی و مدیریت دانش در بین کارکنان نظامی. فصلنامه مدیریت نظامی، دوره هفده، شماره شصت و شش، ۲۲-۱.

۲. حسینی، سید صمد؛ نیکخواه، یونس؛ گرمی، اژدر. (۱۳۹۹). تأثیر توسعه سرمایه انسانی بر عملکرد مالی کسب و کارهای کوچک و متوسط از طریق عملکرد نوآوری و عملیاتی. دو فصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، سال نهم، شماره اول، ۹۳-۱۱۴.

۳. دهقانی سلطانی، مهدی؛ مصباحی، مریم؛ طالبی، یاسمن. (۱۳۹۷). تأثیر ارزش‌های سازمانی و رهبری دانش‌گرا بر عملکرد نوآوری با تبیین نقش تسهیم دانش. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره هشت، شماره سه، ۷۴-۴۳.

۴. رستگار، عباسعلی؛ مقصودی، طاهره. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره بیست و پنج، شماره هشتاد، ۱۵۷-۱۸۲.

۵. رضایی زیولایی، مجتبی؛ زندحسامی، حسام. (۱۳۹۹). تأثیر مدیریت کیفیت (جنبه‌های نرم و سخت) بر عملکرد نوآوری سازمان با نقش میانجی قابلیت نوآوری فناورانه و رفتار فعالانه کارکنان، مورد مطالعه: شرکت‌های دانش بنیان کشور. *مطالعات مدیریت صنعتی*، دوره هجده، شماره پنجاه و نه ۲۶۲-۲۱۹.
۶. صفری محسن آباد، البرز؛ عاشوری، الهام. (۱۳۹۵). نقش رهبری دانش بر اقدامات مدیریت دانش و عملکرد نوآوری شرکتهای تولیدی و تجاری استان گیلان. *ماهنامه پژوهش‌های مدیریت و حسابداری*، شماره بیست و هشت، ۵۷-۴۳.
۷. عقیقی، محمد؛ سهرابی، سیده مهتاب. (۱۳۹۶). تأثیر رهبری دانش گرا بر نوآوری در وزارت صنعت، معدن و تجارت: نقش میانجی مدیریت دانش. *آفاق علوم انسانی*، شماره یازدهم، ۸۷-۱۰۲.
۸. فتحی، مهدی؛ کیانی، معصومه. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری دانش گرا بر فعالیت‌های مدیریت دانش و عملکرد نوآورانه (مطالعه موردی: شرکت فولادخوزستان). *سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع*، (ص. ۱۵-۱). تهران.
۹. قلیچ لی، بهروز؛ عزتی، نوید؛ رحمتی، حسین. (۱۳۹۹). رهبری دانش محور و تسهیم دانش. *مطالعات مدیریت راهبردی*، دوره یازده، شماره چهل و سه، ۷۹-۶۳.
۱۰. کریمی، آصف؛ بانکی پور، بهزاد؛ احمدپور داریانی، محمود. (۱۳۹۳). تحلیل سازوکارهای توسعه کسب و کارهای کوچک و متوسط (مورد مطالعه: کسب و کارهای کوچک و متوسط قزوین). *توسعه کارآفرینی*، دوره هفت، شماره دو، ۳۰۵-۳۲۶.
11. Alneadi, K., Almatrooshi, M., & Khalifa, G. (2020). Linking Knowledge Oriented Leadership and Innovation towards Organizational Performance. *Academic Leadership*, 21 (4), 118-107.
12. Benitez, J., Castillo, A., Llorens, J. and Braojos, J. (2018), "IT-enabled knowledge ambidexterity and innovation performance in small US firms: the moderator role of social media capability", *Information & Management*, 55 (1), 131-143.
13. Bhatti, S.H., Zakariya, R., Vrontis, D., Santoro, G. and Christofi, M. (2020), "High-performance work, systems, innovation and knowledge sharing", *Employee Relations: The International Journal*.
14. Bizzi, L. (2015), "Social Capital in organizations".
15. Cui, T., Wu, Y. and Tong, Y. (2018), "Exploring ideation and implementation openness in open innovation projects: IT-enabled absorptive capacity perspective", *Information & Management*, 55 (5), 576-587.
16. Desouza, KrCr and Awazu, Y: (2006), "Knowledge management at SMEs: five peculiarities", *Journal of KnowledgeManagement*, Vol. 10 (1), 32-43.
17. Eidizadeh, R., Salehzadeh, R. and Chitsaz Esfahani, A. (2017), "Analysing the role of business intelligence, knowledge sharing and organisational innovation on gaining competitive advantage", *Journal of Workplace Learning*, 29 (4), pp. 250-267.
18. Donate, M.J. and J.D.S., J.D. (2015), "The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation", *Journal of Business Research*, 68 (2), 360-370.
19. Giampaoli, D. G., Ciambotti, M., Ciambotti, M., Bontis, N., & Bontis, N. (2017). Knowledge management, problemsolving and performance in top Italian firms. *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 355-375.

20. Gürlek, M., & Çemberci, M. (2020). Understanding the relationships among knowledge-oriented leadership, knowledge management capacity, innovation performance and organizational performance. *Kybernetes*, 49 (11), 2819-2846
21. Hameed, W., Nisar, Q., & Wu, H. (2020). Relationships between external knowledge, internal innovation, firms' open innovation performance, service innovation and business performance in the Pakistani hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 92.
22. Harrington, T., Srari, J., & Kumar, M. (2019). Knowledge management in SMEs and MNCs: matching knowledge mobility mechanisms to supply network configuration profiles. *Production Planning & Control*, 30 (10/12), 971-994.
23. Latif, K., Afzal, O., Saqib, A., & Sahibzada, U. (2020). Direct and configurational paths of knowledge-oriented leadership, entrepreneurial orientation, and knowledge management processes to project success. *Journal of Intellectual Capital*.
24. Naqshbandi, M & Jasimuddin, S. (2018). Knowledge-oriented leadership and open innovation: role of knowledge management capability in France-based multinationals. *International Business Review*, 27 (3), 701-713.
25. Rehman, U., & Iqbal, A. (2020). Nexus of knowledge-oriented leadership, knowledge management, innovation and organizational performance in higher education. *Business Process Management Journal*, 26 (6), 1731-1758.
26. Rompho, N. (2017). HC and financial performance with two HRM strategies. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(4), 459-478.
27. Shamim, S., Cang, S. and Yu, H. (2016), "Influencers of information system usage among employees for knowledge creation. A future research agenda", 2016 *10th International Conference on Software, Knowledge, Information Management & Applications (SKIMA)*, IEEE, p. 134
28. 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.
29. 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.
30. Shamim, S., Zeng, J., Choksy, U.S. and Shariq, S.M. (2019a), "Connecting big data management capabilities with employee ambidexterity in Chinese multinational enterprises through the mediation of big data value creation at the employee level", *International Business Review*, 101604.
31. Shamim, S., Zeng, J., Shariq, S.M. and Khan, (2019b), "Role of big data management in enhancing big data decision-making capability and quality among Chinese firms: a dynamic capabilities view", *Information & Management*, 56 (6).
32. Shamim, S., Zeng, J., Choksy, U., & Shariq, S. (2020). Connecting big data management capabilities with employee ambidexterity in Chinese multinational enterprises through the mediation of big data value creation at the employee level. *International Business Review*, 29 (6).
33. Shariq, S., Mukhtar, U., & Anwar, S. (2019). Mediating and moderating impact of goal orientation and emotional intelligence on the relationship of knowledge oriented leadership and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 23 (2), 332-350.
34. Zhang, L., & Guo, H. (2019). Enabling knowledge diversity to benefit cross-functional project teams: joint roles of knowledge leadership and transactive memory system. *Information & Management*, 56 (8).

35. Zheng, J., Wu, G., & 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), 1893.
36. Zia, N. (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.



The effect of knowledge-based leadership on innovation performance with respect to the role of knowledge management behavior

Parvane Nohekhan¹

Abstract

This research has investigated the effect of knowledge-based leadership on innovation performance with regard to the role of knowledge management behavior; Therefore, it is a descriptive-survey applied research. Small and medium-sized businesses located in Science and Technology Parks of Tehran, with a number of approximately 600 companies, were selected as the statistical population. The number of employees of these companies is about 6121 people. To determine the sample size, the available sampling method was used, and due to the limited population, a statistical sample of 362 people was obtained according to the table of Karjesi and Morgan. The data collection tool is a standard questionnaire whose validity and reliability were checked and confirmed. The research data were analyzed and expressed in two parts: descriptive statistics and inferential statistics. Descriptive statistics include demographic description and research variables. Inferential statistics were also analyzed in the two parts of fitting the measurement model and the structural model using the structural equation modeling method with the help of Smart PLS software. The results of data analysis showed that knowledge-based leadership has a significant positive effect on the components of knowledge management behavior (acquisition, sharing, documentation and implementation of knowledge). Also, the effect of knowledge acquisition, knowledge sharing, knowledge implementation and knowledge-based leadership on innovation performance is confirmed.

Keywords

Knowledge-based leadership, knowledge acquisition, knowledge sharing, knowledge documentation, knowledge implementation, innovation performance

1. Master of Public Administration, Islamic Azad University, Bandar Anzali Branch, Bandar Anzali, Iran (modiran.t.a.ilya@gmail.com)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی