

تأثیر مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: هولدینگ تولید محصولات پتروشیمی قائد بصیر)

پیمان حاجی زاده*، احمد سرداری**

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۶/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۹/۰۱

چکیده

دانش، دارایی کلیدی و ارزشمند و مبنای رشد پایدار و حفظ مزیت رقابتی ماندگار سازمان است. از طرفی موفقیت فرایند نوآوری نیز شدیداً به دانش وابسته است. در این پژوهش به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد نوآورانه سازمان با در نظر گرفتن نقش میانجی یادگیری سازمانی در یک هولدینگ تولید محصولات پتروشیمی پرداخته شده است. جامعه آماری پژوهش مدیران ارشد، میانی، صف و تعدادی از کارشناسان هولدینگ پتروشیمی است که تعداد آنها ۲۶۳ نفر است و در نمونه ۱۵۶ نفره با پرسشنامه ۶۳ سؤالی مورد نظرسنجی واقع شدند. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای است. برای تعیین حجم نمونه از روش کوکران استفاده شده است. هم‌چنین برای آزمون فرضیات از روش الگویابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS2 بهره‌گیری شده است. نتایج نشان می‌دهد که مدیریت دانش با مدنظر قرار دادن یادگیری سازمانی به عنوان متغیر میانجی بر عملکرد نوآورانه در هولدینگ مورد مطالعه، تأثیری مثبت و مستقیم داشته است. هم‌چنین، فرضیات فرعی پژوهش تأیید می‌کند که زیرفرایندهای مدیریت دانش اعم از خلق، ذخیره‌سازی، تسهیم و به کارگیری دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان تأثیر مثبت دارد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، بهبود عملکرد نوآورانه، یادگیری سازمانی.

* نویسنده مسئول: دکتری تخصصی مدیریت تولید و عملیات، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

p.hajzade@gmail.com

** دانشیار، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد، تهران، ایران

مقدمه

در عصر کنونی با توجه به تغییرات چشمگیر محیطی و پویایی بازارها، دانش به عنوان منبعی راهبردی برای ایجاد مزیت رقابتی شناخته می‌شود. بنابراین، سازمانها در رویارویی با تغییرات سریع محیطی و به‌منظور ایجاد و حفظ مزیت رقابتی پایدار، باید دانش خود را به‌روز کنند؛ با این توصیف، مدیریت دانش نیز به سازوکارهای آسان‌سازی فعالیت سازمان در راستای دستیابی به مرزهای رقابتی گسترده‌تر در اقتصاد دانایی محور تبدیل شده است (معتد و همکاران، ۱۳۹۳).

یکی از مهمترین کمکهای مدیریت دانش در این زمینه، آسان‌سازی نوآوری در سازمان است؛ به عبارتی در فضای فناورانه امروزی، نوآوری برای سازمانها الزامی، و راز بقای آنها در نوآوری نهفته است. بنابراین بیشتر سازمانها در جستجوی افکار جدید و نوآوری هستند تا از این طریق به بهبود عملکرد مالی دست یابند (رحیمی، ۱۳۹۶). در همین راستا، متخصصان سازمان تلاش می‌کنند تا برای استفاده از دانش برای عرضه محصولات یا خدمات جدید مورد نیاز مشتریان، گام بردارند و زیرساختی ایجاد کنند که نوآوری به فرایندی مستمر در سازمان تبدیل شود. متخصصان مدیریت دانش بر این عقیده هستند که ساختارهای نوآوری و فرایندهای مدیریت دانش قابل انطباق است (محمدزاده، ۱۳۸۹).

از طرفی، یادگیری سازمانی نیز عاملی تعیین کننده در راستای عملکرد بلندمدت و بقای سازمان است. به اهمیت یادگیری سازمانی در بهبود عملکرد مالی سازمانها از مدتها قبل توجه شده است. اسلاتر و نارور^۱ (۲۰۰۹) معتقدند سازمانهایی که دائماً در حال یادگیری هستند، فرصتهای بهتری برای پیگیری و پاسخگویی به نیاز مشتریان، درک و بهره‌گیری از فرصتهای بازار و عرضه محصولات مناسب و هدفمند به‌دست خواهند آورد که به‌نوبه‌خود به سطح بالاتری از سوددهی اقتصادی و مالی، افزایش فروش و تولید منجر می‌شود. هم‌چنین، مطالعات لیاو^۲ و همکاران (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی شکل‌گرفته از طریق مدیریت دانش، می‌تواند بر عملکرد سازمان تأثیر مثبتی داشته باشد. بنابراین، سازمانهایی که سریعتر یاد می‌گیرند، توان

1. Slater & Narwer
2. Liao

راهبردی خود را ارتقا می‌دهند و به تقویت مزیت رقابتی و بهبود نتایج خواهند رسید. نگرشها، رفتارها و راهبردهای یادگیری سازمانی، خطوط راهنمای عملکرد بلندمدت و ممتاز سازمانها خواهد بود.

با وجود اهمیت مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، پژوهشهای تجربی اندکی در زمینه تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد نوآورانه سازمانها انجام شده است و متون در این زمینه غنای کافی را ندارد. بنابراین، این پژوهش با بررسی تأثیر مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی در یک هولدینگ تولید محصولات پتروشیمی به دنبال پاسخ به این سؤال است که تأثیر ابعاد مدیریت دانش بر عملکرد نوآورانه سازمان با نقش میانجی یادگیری سازمانی چیست.

ادبیات نظری پژوهش

۱ - مدیریت دانش

بدون تردید دانش، یکی از مهمترین سرمایه‌های سازمانی است. سازمانی که از این موهبت بیشتر برخوردار باشد با چالشهای پیش‌رو بهتر مقابله می‌کند و در رقابت با دیگر سازمانها موفقتر خواهد بود. افلاطون برای اولین بار مفهوم دانش را باور حقیقی اثبات شده تعریف کرد. در این تعریف، دانش چیزی است که افراد براساس تراکم سازمان‌یافته و معنادار اطلاعات از طریق تجربه، ارتباطات یا استنتاج به آن اعتقاد دارند و ارج می‌نهند (انواری رستمی و شهایی، ۱۳۸۸). مدیریت دانش، رویکردی ساخت‌یافته است که روشهایی را برای شناسایی، ارزیابی و سازماندهی، ذخیره، و به‌کارگیری دانش به‌منظور تأمین نیازها و اهداف سازمان برقرار می‌کند (آخوندزاده و ظیفه^۱، ۲۰۱۶).

مدیریت دانش در اوایل دهه ۱۹۹۰ به طور جدی وارد مباحث سازمانی شد؛ گرچه بحث و گفتگو درباره دانش، خیلی پیشتر آغاز شده بود. دوره ۱۹۹۵ - ۱۹۹۰ نخستین نسل مدیریت دانش شناخته شده است. طی این دوره، اقدامات بسیاری در زمینه تعریف مدیریت دانش، بررسی فواید

بالموه آن و طراحی طرحهای تخصصی مدیریت دانش انجام پذیرفت. نسل دوم مدیریت دانش در سال ۱۹۹۶ پدیدار شد که بسیاری از سازمانها برای مدیریت دانش پستهای جدید سازمانی ایجاد کردند.

هافمن^۱ و همکارانش بر این باورند که مدیریت دانش، فرایند خلق و تسهیم دانش به گونه‌ای که بتوان به شیوه‌ای اثربخش، آن را در سازمان به کار برد (هافمن و همکاران، ۲۰۰۵). از سوی دیگر گوپتا^۲ و همکاران (۲۰۰۰) مدیریت دانش را فرایندی تعریف می‌کنند که به منظور یافتن، انتخاب، توزیع و انتقال اطلاعات و تخصص مورد نیاز برای فعالیتهایی از قبیل حل مسئله، یادگیری پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری به سازمان کمک می‌کند. بارون، مدیریت دانش را رویکردی نظام یافته و یکپارچه برای شناخت، استفاده و سهیم شدن در تجربیات و تخصص‌های مدون و نامدون در سازمان می‌داند (بارون^۳، ۲۰۰۰). مدیریت دانش، فرایند مدیریت سرمایه فکری سازمان است. هم‌چنین به زعم مایر^۴ مدیریت دانش، راهبردی به منظور خلق، دستیابی و پشتیبانی از منبع حیاتی دانش است (مایر، ۲۰۰۷)؛ بنابراین به‌طور کلی می‌توان گفت که مدیریت دانش دربردارنده فعالیتهایی مانند اکتساب، اشتراک و کاربرد دانش است (وو^۵ و همکاران، ۲۰۱۶)؛ با وجود این، پس از گذشت چندین سال از آغاز طرح مباحث مدیریت دانش، افراد زیادی با توجه به زمینه کاری خود، تعاریف گوناگونی از آن ارائه کرده‌اند ولی و هنوز تعریف واحدی از مدیریت دانش در مجامع علمی بیان نشده است.

از طرفی برای دانش دو ویژگی اساسی تعریف می‌شود که دانش صریح و دانش ضمنی است. دانش ضمنی، ممکن است بسادگی درک نشود؛ زیرا بسختی قابل هضم است و به شکل توانمندیها، مهارتها و نظریات نمود می‌یابد. از سوی دیگر، دانش صریح به معنای اطلاعاتی است که بسادگی بیان، شناسه‌گذاری، تبدیل، و با دیگران به شکل تصاویر، نمودارها و اسناد به اشتراک

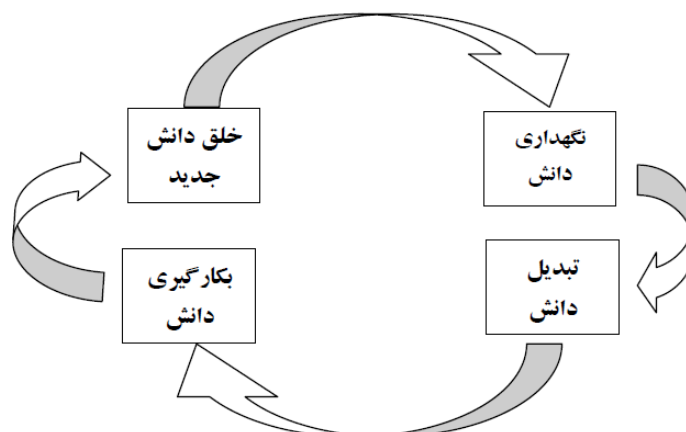
1. Hoffman et al
2. Gupta
3. Baron
4. Meyer
5. Wu

گذارده می‌شود (بیوکوزنگ و مومین، ۲۰۱۷).

۱-۱ - چرخه مدیریت دانش

تاکنون صاحب‌نظران بسیاری، الگوهایی را در زمینه فرایندهای مدیریت دانش ارائه کرده‌اند که اغلب آنها از نظر محتوایی تقریباً مشابه یکدیگر است؛ اما واژه‌ها و مراحل با ترتیب متفاوت دارد. نکته‌ای که تقریباً در تمام این الگوها به چشم می‌خورد تأکید بر استفاده و به کارگیری دانش است و مراحل دیگر مقدمه ایجاد بسترهای لازم برای به کارگیری دانش است.

در یک دسته‌بندی، الگوهای مدیریت دانش را از دید نوع دانش (ضمنی/آشکار) به چهار دسته تقسیم می‌کنند که روش منفعل، سامانه‌محور، انسان‌محور و روش پویا (دینامیک) است (فاتحی، ۱۳۹۰). الگوی عمومی مدیریت دانش در سازمان چهار فعالیت اصلی دارد که در شکل ذیل نشان داده شده است:



شکل ۱. چرخه مدیریت دانش در سازمان (فاتحی، ۱۳۹۰)

بررسی و دسته‌بندی الگوهای مختلف مدیریت دانش، نشان می‌دهد که به طور کلی می‌توان برای مدیریت دانش این چهار بعد را تعریف کرد:

۱ - تسهیم دانش

تسهیم دانش، فعالیتی نظام‌مند به منظور مبادله دانش، اطلاعات و تجربه در میان اعضای یک گروه/سازمان و یا فرایند شناسایی، توزیع و بهره‌برداری از دانش موجود به منظور حل مطلوبتر مسائل سازمان نسبت به گذشته است (یانگ و وو^۱، ۲۰۱۰). هدف تسهیم دانش، خلق دانش جدید از طریق ترکیبهای مختلف دانش موجود یا بهره‌برداری بهتر از آن است. در تسهیم دانش آشکار، افراد اطلاعات منابع مختلف را برای دیگران توزیع می‌کنند و در تسهیم دانش نهان نیز کارکنان از طریق گفتگو و تفکر درباره تجربه‌های خود به تسهیم دانش نهان می‌پردازند (کشاورزی و همکاران، ۱۳۹۴).

۲ - خلق دانش

ویکاس و شیوراج^۲ (۲۰۱۴) بیان می‌کنند که خلق، تبدیل و تغییر دانش از طریق تبادل بین دانش ضمنی و صریح انجام می‌شود. هم‌چنین، سازمان دانش از چنین فرایند تبدیل و تغییری ایجاد و خلق شده است (تیان^۳ و همکاران، ۲۰۱۸).

خلق دانش، توانایی سازمان برای ایجاد و گسترش دانش جدید در تمامی سطوح سازمانی و تجلی آن در دستاوردهای سازمان در نظر گرفته می‌شود (یانگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۰). خلق دانش، فعالیتهایی را در بر می‌گیرد که به تغییر شکل و ترکیب دوباره تکه‌های موجود دانش، کاهش کاستی‌ها، تقویت پژوهشها و توسعه توان، پایش و کنترل محیط‌های بیرونی و کاربرد فناوریهای بیرون از سازمان می‌پردازد (شامی زنجانی، ۱۳۹۰).

۳ - به کارگیری دانش

هدف نهایی مدیریت دانش، کاربرد و به کارگیری دانش به منظور بهبود عملکرد سازمانی است. دانش به خودی خود ارزشمند نیست، بلکه زمانی ارزشمند است که به کار گرفته شود (انواری و شهابی، ۱۳۹۰). به طور کلی دانش را از سه طریق می‌توان در سازمان به کار برد:

1. Yang & Wu
2. Vikas and Shivraj
3. Tian
4. Yang

- از راه رهنمودها، قوانین، روشها و دستورالعملها
- از راه روشهای معمول سازمانی که اجازه می‌دهد دانش تخصصی افراد در موقعیتی، بدون نیاز به ارتباط با دیگر افراد به کار گرفته شود.
- از راه تشکیل گروه‌های کاری مستقل برای حل مسائل و مشکلاتی که برای آنها دستورالعمل و روشهای معمول سازمانی وجود ندارد (معمد و همکاران، ۱۳۹۳).

۴- ذخیره سازی دانش

فعالتهایی مانند استفاده از پایگاه‌های داده برای ثبت دانش سازمانی و مستندسازی تجربه‌های موفق و ناموفق از جمله فعالتهای ثبت دانش در سازمان است. ذخیره‌سازی دانش دربرگیرنده مجموعه فعالتهایی است که به منظور ثبت و مستندسازی دانش سازمان صورت می‌گیرد (رضائی و همکاران، ۱۳۹۴).

۲- نوآوری

نوآوری اولین بار توسط شمپتر^۱ (۱۹۳۴) به عنوان تولید محصولات تازه تعریف شد که دربرگیرنده نوآوری فرایند و نوآوری محصول برای دستیابی به بازارهای جدید است. محصولات تازه توسط نوآوری فناوری و نوآوری اداری ایجاد، و در نهایت این نوآوری به تغییر سازمانی منتهی می‌شود. دراکر^۲ (۱۹۸۵) نوآوری را جستجوی هدفمند و سازمان‌یافته برای تغییر معرفی کرده است. دمنپور^۳ (۱۹۹۱) معتقد است، نوآوری دارای دو مرحله ابتکار عمل و اجرا است. نوآوری زمانی اتفاق می‌افتد که فکری جدید و یا تصمیمی برای سازگاری با محیط ارائه شود. دمنپور (۲۰۱۰) معتقد است که هر فکر، تنها پس از اینکه به وسیله گروه بزرگی با موفقیت اجرا شود، نوآور خواهد بود. معمولاً عناصر اصلی نوآوری را فکرها، خلاق تشکیل می‌دهد. توانایی افراد یا گروه‌ها را برای خلق نظریات اساسی یا ارائه راه‌حلهایی برای مسائل و مشکلات خلاقیت می‌گویند. برخی از نظریه پردازان، معنای تعبیر نوآوری را بسیار شبیه به واژه خلاقیت می‌دانند؛ به

1. Schumpeter
2. Druker
3. Damanpour

این ترتیب که نوآوری فعالیت پیچیده‌ای است که حاصل مفهوم‌سازی از فکر تازه یا ارائه راه‌حل مشکل است. خلاقیت یعنی تولید عقاید مفید و نوین و نوآوری به معنای به کارگیری موفق این عقاید خلاق در سازمان است؛ به این ترتیب خلاقیت سطح فردی است در صورتی که نوآوری سطح سازمانی است.

نوآوری می‌تواند اکتشافی یا استخراجی باشد. نوآوری استخراجی استفاده از دانش و مهارت‌ها در توسعه محصولات است در حالی که نوآوری اکتشافی به جستجو و دستیابی به دانش و مهارت جدید در توسعه محصول اشاره می‌کند (ژو و وو^۱، ۲۰۱۲). هدف نوآوری استخراجی، پاسخگویی به موقعیتهای محیطی فعلی از طریق تطبیق با فناوریهای موجود و برآورده کردن هر چه بیشتر نیازهای مشتریان است؛ به عکس، نوآوری اکتشافی مواردی همچون جستجو، تغییر، خطر کردن، آزمایش و کشف کردن است. همچنین، نوآوری اکتشافی و استخراجی به مجموعه متفاوتی از فرایندها و ساختارهای سازمانی نیازمند است (حسن و دوستان^۲، ۲۰۱۳).

۲-۱- عملکرد نوآورانه

عملکرد، مفهومی چندبُعدی است که وضعیت سازمان را نسبت به رقیبان مشخص می‌کند (لوپز^۳ و همکاران، ۲۰۱۱). عملکرد سازمانی به بهره‌گیری بهینه از منابع، ظرفیتهای و فرصتها برای تحقق کارایی و اثربخشی اشاره دارد (شیرازی، ۱۳۹۱). همچنین، عملکرد سازمانی، دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آن و اجرای مسئولیتهایی است که بر عهده افراد گذاشته شده است. نگاه و ابراهیم^۴ (۲۰۱۰) نیز عملکرد سازمانی را مقایسه نتایج مورد انتظار با نتایج واقعی، بررسی انحراف سازمان از چارچوب پیش‌بینی شده در برنامه، ارزیابی عملکرد فردی کارکنان در سازمان و بررسی میزان پیشرفت سازمان در دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده تعریف کرده‌اند.

عملکرد نوآورانه یکی از عوامل اصلی عملکرد سازمانی است که به یادگیری سازمانی،

1. Zhu & Wu
2. Hasan & et al
3. Lopez
4. Ngah & Ibrahim

نوسازی، بهبود، یادگیری از شکست‌ها و تطبیق با محیط رقابتی پویا کمک می‌کند. عملکرد نوآورانه ترکیبی از دستاوردهای سازمانی است که از بهبود فعالیتها به دست می‌آید و جنبه‌های مختلف نوآوری در محصول، ساختار و فرایند را دربرمی‌گیرد (عسگری و جهانی، ۱۳۹۵).

عملکرد نوآورانه اغلب با بررسی تعداد دستاوردهای آشکار، گزارشهای ثبت شده و طرحهای جدیدی تعیین می‌شود که سازمان در روال کاری خود برعهده می‌گیرد. هم‌چنین، مقایسه کیفیت و کارکرد محصولات جدید و فرایندهای نو با رقبای نیز نشاندهنده عملکرد نوآورانه سازمان است. لاسون و سامسون^۱ (۲۰۰۵) نشان می‌دهند که توان نوآوری به توانایی تبدیل مداوم دانش و فکرها به محصولات، فرایندها و سامانه‌های جدید برای سود سازمان و سهامداران اشاره می‌کند.

پژوهشهای زیادی درباره سنجش عملکرد نوآورانه وجود دارد. نتایج پژوهشهای مختلف نشان می‌دهد، شرکتی که به صورت ویژه به موضوع نوآوری توجه می‌کند، سهم بازار و سود خود را به میزان قابل ملاحظه‌ای افزایش می‌دهند (فارسجانی و نیستانی، ۱۳۹۰).

۳- یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی به فعالیتهای وسیع سازمان در زمینه ایجاد و استفاده از دانش به‌منظور ارتقای مزیت رقابتی اطلاق می‌شود. این فعالیتهای، دریافت و به اشتراک گذاری اطلاعات درباره نیازهای مشتریان، تغییرات بازار و رفتارهای رقبای است (پاناییدز^۲، ۲۰۱۳). یادگیری سازمانی، فرایندی است که از طریق آن، سازمان، دانش و نگرشهای جدیدی را از تجربه‌های مشترک اعضای سازمان توسعه می‌دهد. این فرایند، توان تأثیرگذاری بر رفتارها و بهبود توان شرکت را دارد.

یو^۳ و همکاران (۲۰۱۷) یادگیری سازمانی را ترکیبی از نظریات درباره کارهای جدید و اجرای برنامه با روشهای جدید بیان می‌کنند که سازمان را با محیطهای در حال تغییر متعددی از نظر بهبود ثبات در رقابت سازگاری و تطبیق می‌دهد. فتیمی و لهنر^۴ (۲۰۱۶) بیان کردند که علاوه

1. Lawson & Samson
2. Panayides
3. Yu
4. Fteimi and Lehner

بر یادگیری تجربی مستقیم، یادگیری سازمانی نیز حاوی یادگیری از تجربه سازمانهای دیگر و ایجاد ساختار سازمانی و الگوی توسعه یافته از تفسیر چنین تجربیاتی است. اُنوکوگا^۱ (۲۰۱۵) بیان می کند که یادگیری سازمانی، تغییر دانش سازمان از طریق پردازش داده ها است به گونه ای که سازمان روشهای جدیدی برای بقا در محیط های جدید پیدا کند. سانتوش و موتیاه^۲ (۲۰۱۴) نیز یادگیری سازمانی را فرایند خلق، کسب و تبدیل دانش و تغییر رفتار بر طبق دانش و مشاهدات جدید تعریف کردند. سیسنومی و لایهونن^۳ (۲۰۱۴) یادگیری سازمانی را از هفت جنبه بررسی کردند: کسب منابع دانشی درون و برون سازمان، درک محصول و دانش فرایند، دانش فناوریانه عمومی یا شخصی، عملیات یادگیری رسمی و غیررسمی در سازمان، یادگیری بنیادین، یادگیری موارد ارزشمند و توسعه مهارتهای شخصی و گروهی (تیان و همکاران، ۲۰۱۸).

بنابراین، یادگیری سازمانی، توسعه دانش و بینش جدید از دانش و تجربه های مشترک کارکنان است که ظرفیت تأثیرگذاری بر رفتارها و بهبود عملکرد سازمانی را دارد. هدف آن افزایش دانش و مهارت کارکنان به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در رفتار است و سازمان را توانا می سازد تا بسرعت با تغییرات محیطی سازگار شود.

یادگیری سازمانی چهار بُعد کسب دانش، توزیع دانش، تفسیر دانش و حافظه سازمانی را دربر می گیرد (جیمنز و سانزوال^۴، ۲۰۱۱).

۱ - کسب دانش، فرایندی است که از طریق آن سازمان اطلاعات و دانش جدید را به دست می آورد.

۲ - توزیع دانش، فرایندی است که از طریق آن کارکنان اطلاعات را در سازمان به اشتراک می گذارند.

۳ - تفسیر دانش، تفسیر دانش زمانی اتفاق می افتد که افراد به دانش جدید به اشتراک گذاشته شده معنا می دهند و اطلاعات را به دانش مشترک جدید تبدیل می کنند.

1. Onukwugha
2. Santosh and Muthiah
3. Sysnummi and Laihonen
4. Jiemenz & Sanzwal

۴ - حافظه سازمانی، فرایندی است که از طریق آن اطلاعات و دانش برای استفاده در آینده ذخیره و بایگانی می شود.

۴ - پیشینه تجربی

خلاصه‌ای از پژوهشهای داخلی و نتایج آنها در جدول ۱ بیان شده است:

جدول ۱. خلاصه پژوهشهای داخل کشور

نام پژوهشگر	عنوان	نتیجه گیری
علامه و زارع (۱۳۸۷)	بررسی رابطه مدیریت دانش، نوآوری و عملکرد سازمانی	مدیریت دانش و نوآوری با یکدیگر رابطه مستقیمی دارد و هر دو به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد سازمانی تأثیر می گذارد.
باورصاد و همکاران (۱۳۸۹)	بررسی رابطه نوآوری، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی	هر دو متغیر یادگیری سازمانی و نوآوری به طور مثبت به کارایی محیط کسب و کار کمک می کند و اینکه یادگیری سازمانی تحت تأثیر نوآوری است. یکی دیگر از یافته‌های این مطالعه نشان داد که سن شرکت این رابطه را تعدیل می کند.
کریمی (۱۳۹۱)	تأثیر اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی و ظرفیت مدیریت دانش در نوآوری سازمان	اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی به طور مثبت با عملکرد نوآوری در سازمان مرتبط است و هم چنین ظرفیت مدیریت دانش در ابعاد کسب، تسهیم و کاربرد به عملکرد نوآوری سازمان کمک مثبت زیادی می کند.
صفرزاده و همکاران (۱۳۹۱)	بررسی تأثیر استراتژیهای مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس)	شخصی سازی دانش و شناسه گذاری دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی دارد و هم چنین این متغیرها از طریق نوآوری بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی می گذارند و بین نوآوری و عملکرد سازمانی نیز رابطه مثبت و معنی داری هست.
کشاورزی و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی	تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد؛ هم چنین تسهیم دانش آشکار تأثیر بیشتری بر عملکرد مالی و تسهیم دانش نهان تأثیر قویتری بر عملکرد عملیاتی دارد.
محمدی (۱۳۹۶)	بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در سازمانهای پروژه محور	بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری هست. با توجه به اینکه مدیریت دانش نقش بسزایی در بهبود عملکرد سازمانی سازمانها دارد، مدیران شرکت باید به دنبال ایجاد محیطی صمیمی و قابل اعتماد همراه با ارتباطات مفید و سودمند در سازمان باشند تا بتوانند زمینه توسعه و تسهیم دانش را فراهم آورند.

خلاصه‌ای از پژوهش‌های پژوهشگران خارجی و نتایج آنها در جدول ۲ بیان شده است.

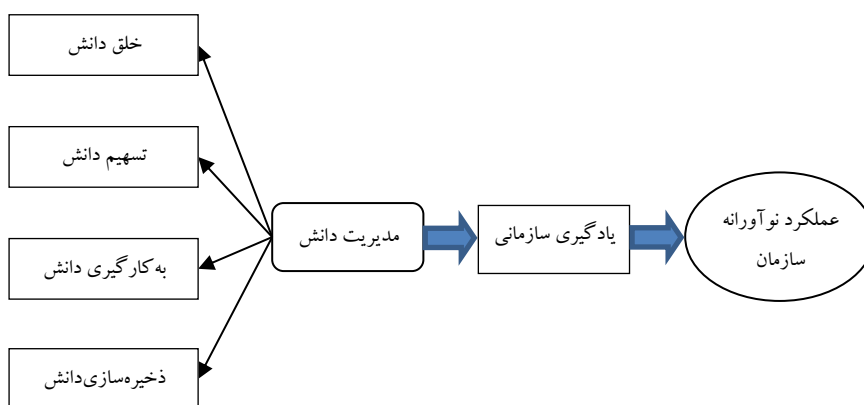
جدول ۲. خلاصه پژوهش‌های خارج کشور

نام محقق	عنوان	نتیجه گیری
یوآن هونگ ^۱ و همکاران (۲۰۱۱)	تأثیر عملکرد نوآورانه و یادگیری سازمانی بر عملکرد صنایع فناوری پیشرفته	به بررسی تأثیر عملکرد نوآورانه با دو بُعد نوآوری در محصول و نوآوری در فرایند در صنایع فناوری پیشرفته در یکی از ایالات چین پرداختند. به این منظور پیمایشی با مشارکت ۱۸ شرکت صنعتی فناوری پیشرفته انجام شد. ابعاد نوآوری در محصول و نوآوری در فرایند، ابعاد مهم با سنجش نوآوری و عملکرد نوآورانه سازمان مطرح شد.
احمد ^۲ و همکاران (۲۰۱۴)	محافظة از مزیت رقابتی سازمان: چشم‌انداز نشت دانش	یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که کارکنان سازمان ممکن است با این بهانه که مجبور به کار به منظور رعایت الزامات کار هستند، قوانین را به عمد نقض کنند؛ بنابراین زمانی کارمند دانشی را نشت می‌دهد که کمیاب، تقلیدناپذیر و غیرقابل جایگزین است. بازگشت به حالت اول در اثر چنین نشتی بسیار چالش برانگیز و دشوار خواهد بود.
ریتالا ^۳ و همکاران (۲۰۱۵)	تسهیم دانش، نشت دانش و عملکرد نوآورانه نسبی	اگرچه تسهیم دانش برای نوآوری در بافت شبکه و سازمانهای همکار با شرکای خارجی ضروری است، خطر از دست‌دادن دانش نیز برای سازمان با اهمیت است؛ مانند اسرار تخصصی، فناوریهای اساسی و دیگر انواع دانش راهبردی مهم. نشت دانش محرمانه می‌تواند برای سازمان نوآور، زیانبار باشد؛ همان‌طور که ممکن است به از دست دادن مزایای رقابتی منجر شود.
بیو کوزنگ و مومین (۲۰۱۷)	مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با تأکید بر اهمیت نوآوری	یافته‌های پژوهش آنها نشان داد که نوآوری، رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی شرکتهای خرد و کلان را به‌طور کامل میانجیگری می‌کند.
چوان پنگ ^۴ و همکاران (۲۰۱۸)	تأثیر یادگیری سازمانی و نوآوری مدیریت دانش بر توانمندی فناوری شرکتهای خرد و کلان	یادگیری استخراجی و یادگیری اکتشافی بر نوآوری مدیریت دانش تأثیرات مثبتی دارد؛ نوآوری مدیریت دانش با توانمندی فناوری رابطه معکوس دارد و زمانی که یادگیری استخراجی زیاد است، یادگیری اکتشافی تأثیرات میانجی در فرایند اجرای نوآوری مدیریت دانش دارد.

1. Hung, Y.
2. Ahmad
3. Ritala
4. Chuan-Peng Yu

الگوی مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

با توجه به ادبیات پژوهش، ابعاد مدیریت دانش، خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش و ذخیره‌سازی دانش در نظر گرفته شده است. همان‌گونه که در الگوی مفهومی پژوهش دیده می‌شود، متغیرهای مستقل، ابعاد چهارگانه مدیریت دانش و متغیر وابسته عملکرد نوآورانه سازمان است. هم‌چنین یادگیری سازمانی، متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.



شکل ۲. الگوی مفهومی پژوهش

۱- فرضیه اصلی پژوهش

مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی در هولدینگ تولید محصولات پتروشیمی X تأثیرگذار است.

۲- فرضیه‌های فرعی پژوهش

- خلق دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر دارد.

- تسهیم دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر دارد.

- به کارگیری دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر دارد.
- ذخیره سازی دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر دارد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی، و از نظر چگونگی گردآوری داده ها در زمره پژوهش های توصیفی پیمایشی، و از نظر زمانی، جزء پژوهش های مقطعی است. جامعه آماری پژوهش، مدیران، خبرگان و کارشناسان ارشد شاغل در شرکت تولیدات پتروشیمی X است که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب، و حجم نمونه براساس جدول مورگان تعیین شده است. پس از تعیین جامعه آماری، پرسشنامه ها تنظیم و بین مدیران، خبرگان و کارشناسان ارشد توزیع شده است. سپس داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

از سوی دیگر این پژوهش از نظر ماهیت و روش توصیفی - همبستگی است. داده ها و روش های تجزیه و تحلیل از نوع کمی است و از ابزار آمار استنباطی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش تمام مدیران ارشد، میانی، صف و هم چنین تعدادی از کارشناسان هولدینگ پتروشیمی است که تعداد آنها ۲۶۳ نفر است و در نمونه ۱۵۶ نفره با پرسشنامه ۶۳ سؤالی مورد نظرسنجی واقع شده اند. روش نمونه گیری در این پژوهش، تصادفی طبقه ای متناسب با حجم آماری است. برای تعیین حجم نمونه نیز از روش شارل کوکران استفاده شده است.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} \quad n = \frac{\frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2}}{1 + \frac{1}{263} \left(\frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2} - 1 \right)} = 156$$

ابزار اندازه گیری متغیرها

برای گردآوری اطلاعات در زمینه ادبیات پژوهش و مبانی نظری و نیز پیشینه پژوهشهای مرتبط از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات سه پرسشنامه استاندارد ۱ - مدیریت دانش (۲۵ سؤال و هدف آن بررسی ابعاد مدیریت دانش - خلق دانش، تسهیم دانش، به کارگیری دانش و ذخیره‌سازی دانش - در سازمان است). ۲ - پرسشنامه عملکرد نوآورانه (۱۴ سؤال) ۳ - پرسشنامه یادگیری سازمانی (۲۴ سؤال) است.

برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی محتوی و صوری استفاده شد. اگر سؤالهای پرسشنامه معرف ویژگیها و مهارتهای ویژه‌ای باشد که پژوهشگر قصد اندازه‌گیری آنها را دارد، آزمون دارای اعتبار محتوا است که معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. به منظور سنجش روایی، پرسشنامه اولیه در اختیار متخصصان مربوط قرار گرفت و اصلاحات لازم انجام شد.

هم‌چنین برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ

آلفا	شماره پرسشها	ابعاد	
۰/۸۱	۱ تا ۳	خلق دانش	مدیریت دانش
۰/۷۶	۴ تا ۶	تسهیم دانش	
۰/۸۱	۷ تا ۹	به‌کارگیری دانش	
۰/۷۳	۱۰ تا ۱۲	ذخیره‌سازی دانش	
۰/۷۸	۱۳ تا ۱۵	نوآوری در محصول	عملکرد نوآورانه
۰/۸۱	۱۶ تا ۱۸	نوآوری رفتاری	
۰/۸۴	۱۹ تا ۲۱	نوآوری فرایندی	
۰/۸۱	۲۲ و ۲۴	نوآوری راهبردی	
۰/۷۹	۲۵ و ۲۷	مهارت‌های فردی	یادگیری سازمانی
۰/۸۱	۲۸ و ۳۰	الگوهای ذهنی	
۰/۸۵	۳۱ و ۳۳	چشم‌انداز مشترک	
۰/۷۹	۳۴ و ۳۶	یادگیری ذهنی	
۰/۷۳	۳۷ و ۳۹	تفکر سیستمی	
۰/۸۶۸	۳۹	جمع کل	

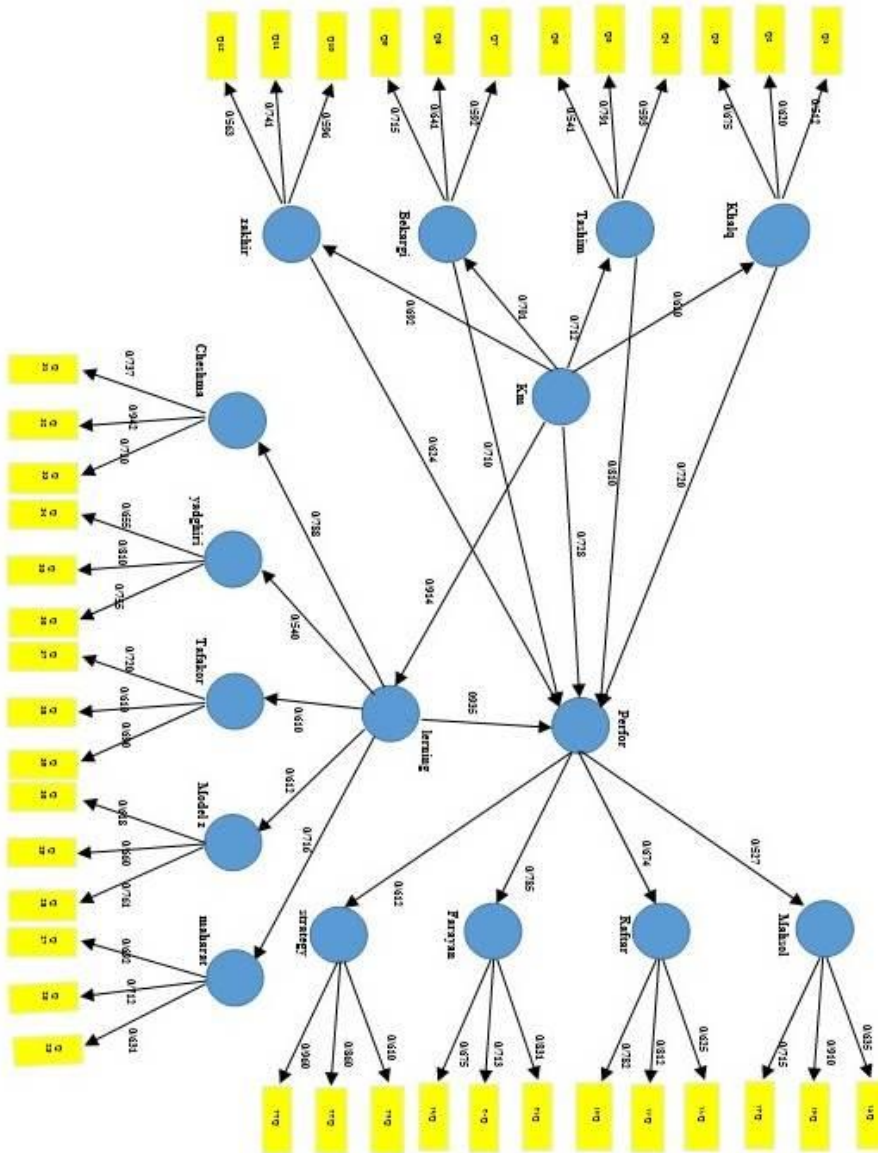
همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از بخشهای پرسشنامه بیش از ۰/۷، و ضریب آلفای کرونباخ کل ۰/۸۶۸ است که بیانگر پایایی قابل قبول پرسشنامه است.

یافته‌های پژوهش

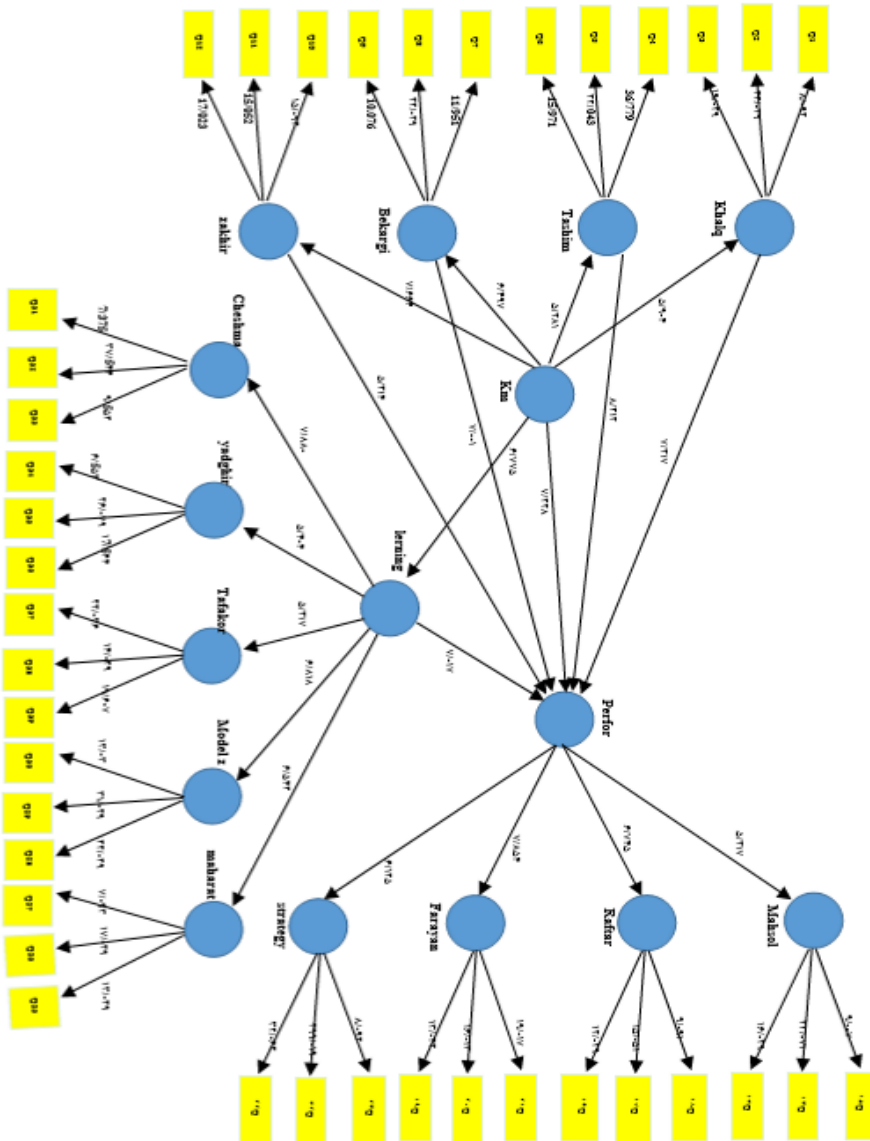
در این پژوهش نتایج آمار جمعیت‌شناختی به شرح ذیل است:
 نمونه پژوهش از لحاظ جنسیت، ۸۲/۴ درصد مرد و ۱۷/۶ درصد زن، از لحاظ تحصیلات، ۱۱/۱ درصد کاردانی، ۵۰ درصد کارشناسی، ۳۷/۷ درصد کارشناسی ارشد و ۱/۲ درصد دکتری

بود. هم‌چنین از لحاظ سابقه کاری، ۱۱/۱ درصد زیر ۵ سال، ۲۷/۸ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۵۵/۶ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۵/۶ درصد بیش از ۱۵ سال سابقه کار داشتند و نهایتاً از لحاظ پست سازمانی جمعیت نمونه تحقیق را ۶/۷ درصد مدیریت ارشد، ۱۷ درصد مدیران میانی و بقیه را کارشناسان تشکیل می‌دادند.

شکلهای ۳ و ۴ نتایج بررسی الگوی پژوهش را با استفاده از نرم‌افزار PLS نشان می‌دهد.



شکل ۳. الگوی پژوهش با ضرایب استاندارد شده



شکل ۴. الگوی پژوهش با ضرایب معنادار

بررسی الگوی اندازه‌گیری پژوهش

در الگوی اندازه‌گیری، روابط بین متغیرهای مشاهده‌پذیر و مکنون مورد توجه قرار می‌گیرد و اندازه‌گیری می‌شود. به منظور بررسی برازش الگوی اندازه‌گیری پژوهش، معیارهای زیر استفاده شده است:

- معناداری بار عاملی بین گویه‌ها و متغیرهای مکنون مربوط به خود
 - پایایی که با ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سنجیده می‌شود.
 - روایی همگرا که با معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بررسی می‌شود.
- نتایج بررسی این معیارها در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: پایایی سازه اصلی پژوهش

سازه‌ها	سؤال	بار عاملی	AVE ^۱ (AVE > 0.5)	پایایی ترکیبی (CR > 0.7)	ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha > 0.7$)
مدیریت دانش	۱	۰/۵۱۲	۰/۵۴۴	۰/۸۷۶	۰/۸۲۸
	۲	۰/۶۲۰			
	۳	۰/۶۷۵			
	⋮	⋮			
	۱۱	۰/۷۴۱			
عملکرد نوآورانه	۱۲	۰/۵۶۳	۰/۴۹۸	۰/۸۵۴	۰/۸۰۸
	۱۳	۰/۷۱۵			
	۱۴	۰/۹۱۰			
	۱۵	۰/۶۳۵			
	⋮	⋮			
یادگیری سازمانی	۲۳	۰/۸۶۰	۰/۵۰۶	۰/۸۵۹	۰/۸۰۶
	۲۴	۰/۶۱۰			
	۲۵	۰/۶۳۱			
	۲۶	۰/۷۱۲			
	۲۷	۰/۶۹۲			
	⋮	⋮			
	۳۸	۰/۶۱۰			
	۳۹	۰/۶۹۰			

1. Average Variance Extracted (AVE)

همان‌طور که مشاهده می‌شود، بررسی بارهای عاملی مربوط به الگوی اندازه‌گیری نشان می‌دهد که بارهای عاملی برای تمام متغیرهای مشاهده‌پذیر از میزان استاندارد تعیین شده (۰/۵) بیشتر است. همچنین، مقدار آماره t نشان می‌دهد که آیا متغیر مربوط بر سازه متناظر خود تأثیرگذار است یا خیر. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، تمام متغیرها اندازه‌بیش از ۱/۹۶ دارد که بیان‌کننده تأثیرگذار بودن آنها بر سازه متناظر خود است. از طرفی، پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ تمام سازه‌ها نیز نشان می‌دهد که سازگاری درونی الگوی اندازه‌گیری در حد مطلوب قرار دارد.

در نهایت، زمانی روایی همگرا هست که شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) از ۰/۵ بیشتر باشد. همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، الگوی اندازه‌گیری پژوهش از روایی همگرا برخوردار است؛ با این توصیف، اطمینان حاصل می‌شود که هرکدام از متغیرهای مشاهده‌پذیر (سؤالات پرسشنامه) با متغیر مکنون مربوط به خود همبستگی مناسبی دارد. بنابراین، هیچ‌کدام از سؤالات پرسشنامه حذف یا تعدیل نشد و تمام آنها در تحلیل الگوی معادلات ساختاری در نظر گرفته شد.

بررسی الگوی ساختاری پژوهش

در الگوی ساختاری، روابط متغیرهای مکنون مستقل و وابسته مدنظر است. معیارهای آزمون الگوی ساختاری عبارت است از:

- شاخص ضریب تعیین R^2
- شاخص ارتباط پیش‌بین Q^2

اولین معیار بررسی الگوی ساختاری، ضریب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان وابسته در الگو است و نشان‌دهنده تأثیر متغیر پرونزا بر متغیر درونزا است و به ترتیب برای اندازه‌های ضعیف، متوسط و قوی، سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان اندازه‌های ملاک می‌پذیرد. هرچه R^2 مربوط به سازه‌های درونزای الگو بیشتر باشد، نشان‌دهنده برازش بهتر الگو است.

معیار Q^2 ، قدرت پیش‌بینی الگو را در متغیرهای وابسته مشخص می‌کند. اگر روابط سازه‌های الگو بدرستی تعریف شده باشد، سازه‌ها خواهد توانست بر شاخصهای یکدیگر تأثیر کافی بگذارد و از این راه فرضیه‌ها بدرستی تأیید شود. شاخص Q^2 در سازه‌های درونزا به ترتیب برای قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی سه مقدار $0/02$ ، $0/15$ و $0/35$ را به‌عنوان اندازه‌های ملاک می‌پذیرد.

نتیجه بررسی الگوی تحقیق از دید شاخصهای یاد شده در جدول ۵ ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود هر دو شاخص براساس حدود تعیین شده، اندازه قابل قبولی به دست آورده است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که قدرت پیش‌بینی الگوی پژوهش در حد مطلوبی قرار دارد.

جدول ۵. نتایج ارزیابی الگوی ساختاری پژوهش

متغیر	R^2	Q^2
مدیریت دانش	۰/۰۰۰	۰/۴۵
یادگیری سازمانی	۰/۶۹۸	۰/۵۱
عملکرد نوآورانه	۰/۷۰۹	۰/۵۹

آزمون فرضیات پژوهش

به‌منظور آزمون فرضیات پژوهش و تحلیل معناداری روابط الگو از ضرایب مسیر و معناداری (t-value) استفاده شده که نتایج آن در جدول ۶ نشان داده شده است.

در ادامه، فرضیه‌های پژوهش با ضرایب مسیر و آماره t مورد آزمون قرار گرفت. اگر مقدار آماره t برای مسیری بیشتر از قدر مطلق $1/96$ باشد، می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر معنی‌دار است و فرضیه مورد نظر در سطح خطای $0/05$ مورد تأیید قرار می‌گیرد. جدول ۶ نتایج آزمون آماره t را نشان می‌دهد.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	آماره t	ضریب مسیر (β)	متغیر		فرضیه
			وابسته	متغیر میانجی	
تأیید	(7.228)	0/728	عملکرد نوآورانه	-	مدیریت دانش
تأیید	(7.217)	(0.720)	عملکرد نوآورانه	-	خلق دانش
تأیید	(8.212)	(0.810)	عملکرد نوآورانه	-	تسهیم دانش
تأیید	(7.001)	(0.710)	عملکرد نوآورانه	-	به کارگیری دانش
تأیید	(5.214)	(0.628)	عملکرد نوآورانه	-	ذخیره سازی دانش
تأیید	(6.775)	(0.914)	یادگیری سازمانی	-	مدیریت دانش
تأیید	(7.717)	(0.935)	عملکرد نوآورانه	-	یادگیری سازمانی
تأیید	بررسی شروط چهارگانه		عملکرد نوآورانه	یادگیری سازمانی	مدیریت دانش

بحث و نتیجه گیری

- فرضیه فرعی اول: خلق دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان تأثیر مثبت دارد.

نتایج گویای تأیید فرض است؛ زیرا میزان آماره t در این فرض برابر ۲۱۷/۷ است که از قدرمطلق ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین، می توان گفت در سطح اطمینان ۰/۹۵، فرضیه مورد تأیید است. ازسوی دیگر، شدت تأثیر در این فرض با ۰/۷۲۰ برابر است که نشاندهنده تأثیرگذاری مثبت خلق دانش بر عملکرد نوآورانه است و به این معناست که با افزایش (کاهش) یک واحدی خلق دانش، عملکرد نوآورانه سازمان حدود ۷۲ درصد افزایش (کاهش) دارد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش باباییان پور و رزم آرا (۱۳۹۴) همخوانی دارد. آنها در پژوهش خود دریافتند که خلق دانش جدید، علاوه بر ایجاد مزیت رقابتی برای سازمانها موجب ارتقای عملکرد سازمانی نیز می شود. علاوه بر این، دانشی که سازمانها کسب و خلق می کنند، منبعی پویا است که نیازمند تعدیه و مدیریت دقیق است.

- فرضیه فرعی دوم: تسهیم دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان تأثیر مثبت دارد.

نتایج، گویای تأیید فرضیه است؛ زیرا میزان آماره t برابر ۸/۲۱۲ است که از قدرمطلق ۱/۹۶

بیشتر است؛ بنابراین، می‌توان گفت در سطح اطمینان ۰/۹۵، فرضیه مورد تأیید است. ازسوی دیگر، شدت تأثیر در این فرض با ۰/۸۱۰ برابر است که نشان‌دهنده تأثیرگذاری مثبت تسهیم دانش بر عملکرد نوآورانه است و به این معناست که با افزایش (کاهش) یک واحدی تسهیم دانش، عملکرد نوآورانه سازمان به میزان ۸۱ درصد افزایش (کاهش) دارد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش باباییان پور و رزم آرا (۱۳۹۴)، کشاورزی و همکاران (۱۳۹۴) و ریتالا و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد. آنها در پژوهش خود دریافته‌اند، اگرچه تسهیم دانش برای نوآوری در بافت شبکه و سازمانهای همکار ضروری است، خطر از دست‌دادن دانش نیز برای سازمان با اهمیت است. در نتیجه، تسهیم دانش خارجی بر عملکرد نوآورانه تأثیر مثبتی دارد؛ اما نشت دانش تصادفی یا تعمدی توسط کارکنان بر عملکرد نوآورانه تأثیر منفی دارد.

- فرضیه فرعی سوم: به‌کارگیری دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان تأثیر مثبت دارد.

نتایج، گویای تأیید فرضیه است؛ زیرا میزان آماره t برابر ۷/۰۰۱ است که از قدرمطلق ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین، می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۰/۹۵، فرضیه مورد تأیید است. ازسوی دیگر، شدت تأثیر در این فرض با ۰/۷۱۰ برابر است که نشان‌دهنده تأثیرگذاری مثبت به‌کارگیری دانش بر عملکرد نوآورانه است و به این معناست که با افزایش (کاهش) یک واحدی به‌کارگیری دانش، عملکرد نوآورانه سازمان حدود ۷۱ درصد افزایش (کاهش) دارد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش کرمی (۱۳۹۱) و زید و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد. کرمی نشان داد که ظرفیت مدیریت دانش در ابعاد کسب، تسهیم و به‌کارگیری دانش به عملکرد نوآوری سازمان کمک مثبت زیادی می‌کند. زید و همکاران نیز دریافته‌اند که تمامی عوامل مدیریت دانش شامل کسب، ذخیره‌سازی، نگهداری و به‌کارگیری دانش با عملکرد نوآورانه سازمانهای مصری رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

- فرضیه فرعی چهارم: ذخیره‌سازی دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان تأثیر مثبت دارد.

نتایج گویای تأیید فرضیه است؛ زیرا میزان آماره t برابر ۵/۲۱۴ است که از قدرمطلق ۱/۹۶ بیشتر است؛ بنابراین می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۰/۹۵، فرضیه مورد تأیید است. ازسوی

دیگر، شدت تأثیر در این فرض با ۲۸۰/۶ برابر است که نشان‌دهنده تأثیرگذاری مثبت ذخیره‌سازی دانش بر عملکرد نوآورانه است و به این معناست که با افزایش (کاهش) یک واحدی ذخیره‌سازی دانش، عملکرد نوآورانه سازمان به میزان ۶۲ درصد افزایش (کاهش) دارد. نتایج این فرضیه با نتایج باباییان‌پور و رزم آرا (۱۳۹۴) همخوانی دارد. پژوهش آنها نشان داد که ذخیره‌سازی دانش بر عملکرد نوآورانه؛ نوآوری اداری، نوآوری فنی و منابع انسانی کارمندیابی، یادگیری سازمانی، مشارکت کارکنان، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات تأثیر مثبتی دارد.

- فرضیه اصلی تحقیق: مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی تأثیر دارد.

برای تأیید نقش واسطه یادگیری سازمانی در مسیر مدیریت دانش - عملکرد نوآورانه باید چهار شرط فراهم باشد (بارون و کنی، ۱۹۸۶):

- اولاً بین متغیر مستقل و متغیر وابسته رابطه باشد.
- ثانیاً، بین متغیر مستقل و متغیر واسطه رابطه باشد.
- ثالثاً، بین متغیر واسطه و متغیر وابسته رابطه باشد.
- رابعاً، میزان تغییرات در متغیر وابسته، که با متغیر مستقل توضیح داده می‌شود، باید در صورت کنترل متغیر واسطه به سطح پایینتری کاهش یابد.

با توجه به نتایج جدول ۶، شروط اول، دوم و سوم، محقق شده است. به منظور بررسی شرط چهارم، حاصلضرب ضرایب مسیرهای "مدیریت دانش - یادگیری سازمانی" و "یادگیری سازمانی - عملکرد نوآورانه" با ضریب مسیر "مدیریت دانش - عملکرد نوآورانه" مقایسه می‌شود. اگر این حاصلضرب از ضریب مسیر "مدیریت دانش - عملکرد نوآورانه" بیشتر باشد، شرط چهارم نیز برقرار است.

حاصلضرب ضرایب مسیرهای "مدیریت دانش - یادگیری سازمانی" و "یادگیری سازمانی - عملکرد نوآورانه" برابر است با: $0/852 = (0/914) \times (0/935)$. بنابراین به دلیل اینکه حاصلضرب ضرایب این مسیرها از ضریب مسیر مدیریت دانش - عملکرد نوآورانه بیشتر است (۰/۷۲۸)،

می‌توان نتیجه گرفت که در مسیر ارتباط مدیریت دانش و عملکرد نوآورانه سازمان، یادگیری سازمانی نقش میانجی دارد.

ضریب مسیر ۰/۸۵۲ به این معناست که با افزایش (کاهش) یک واحدی مدیریت دانش، عملکرد نوآورانه سازمان در حدود ۸۵ درصد افزایش (کاهش) خواهد داشت. نتایج این فرضیه با نتایج فرضیات پژوهشی باورصاد و همکاران (۱۳۸۹)، یوآن هونگ (۲۰۱۱)، جیمنز و سانزوال (۲۰۱۷)، گومز و وُجان (۲۰۱۷) و چوان پنگ یو و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد.

پیشنهاد‌های کاربردی

بر اساس نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش در زمینه "تأثیر مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی"، می‌توان راهکارهای ذیل را به مدیران هولدینگ مورد مطالعه ارائه کرد:

۱ - با توجه به تأیید تاثیر قابل توجه "خلق دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان" به مدیران و کارشناسان ارشد هولدینگ مورد مطالعه توصیه می‌شود:

- توجه ویژه به عوامل ساختاری سازمان در راستای بهبود فرایندهای خلق دانش
- ایجاد زیرساخت‌های نوآوری و پیش‌زمینه آن یعنی خلاقیت در فرایندهای سازمانی به‌منظور ایجاد زمینه‌های تولید دانش در سازمان
- تواناسازی کارکنان در زمینه یادگیری و آموزش از طریق تشویق آنها به ارتقای مهارت‌های پیشرفته شغلی به‌منظور افزایش سهم کارکنان در رشد سازمان
- افزایش توان یادگیری سازمانی از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی، و در عمل فراهم آوردن امکان استفاده از دانش خلق شده

۲ - با توجه به تأیید تأثیر قابل توجه "تسهیم دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان" به مدیران و کارشناسان ارشد هولدینگ مورد مطالعه توصیه می‌شود:

- نظرسنجی پیوسته از نیروی انسانی به‌منظور مشخص کردن نیازهای دانشی برای به

اشتراک گذاری مناسب دانش

- توسعه زیرساختهای فناورانه لازم به منظور آسانگری تسهیم دانش در سازمان
- ایجاد مشوقهای لازم برای انتقال تجربیات و مهارتها به دیگر کارکنان
- برگزاری نشستهای منظم، برپایی جلسات هم اندیشی و بارش فکری، شناسایی و حمایت از افراد با تجربه و دارای دانش به منظور معرفی و الگوبرداری دیگر کارکنان از دانش و تجربیات آنها
- توجه ویژه به برنامه ریزی برای توسعه شایستگی های کارکنان مبتنی بر یادگیری مستمر در هنگام کار و ایجاد یادگیری فعال در سازمان
- بهبود فضای کار گروهی و مشارکتی در سازمان و اشتراک یافته ها به منظور دستیابی به همگرایی حداکثری در راستای تحقق چشم انداز سازمانی
- برگزاری دوره های آموزشی افزایش ظرفیت جذب علمی و دانشی نیروی انسانی سازمان به منظور جذب هرچه بیشتر دانش به اشتراک گذاشته شده
- ۳- با توجه به تأیید تأثیر قابل توجه "ذخیره سازی دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان" به مدیران و کارشناسان ارشد هولدینگ مورد مطالعه توصیه می شود:
 - ایجاد زیرساختهای لازم فناورانه به منظور آسانگری ذخیره سازی و بازیابی دانش تولید شده
 - ایجاد و توسعه مخازن و بانکهای دانشی و به روز رسانی آنها به منظور بهبود عملکرد نوآورانه سازمان
- ۴- با توجه به تأیید تأثیر قابل توجه "به کارگیری دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان" به مدیران و کارشناسان ارشد هولدینگ مورد مطالعه توصیه می شود:
 - تعهد مدیریت نسبت به استقبال از فکرها و جدید کارکنان و به کارگیری آنها به منظور توسعه و ترویج فرهنگ عملیاتی سازی دانش در سازمان
 - مشخص کردن الگوها، فرایندها و دستورالعمل های لازم به منظور به کارگیری دانش سازمانی

- اصلاح فرایندها و سازوکارها براساس دانش کسب شده
- شناسایی و اولویت بندی نیازهای دانشی سازمان به منظور آسانگری و تسریع به کارگیری دانش از طریق مرتبط کردن دانش تولیدی به نیازهای دانشی اولویت دار
- ۵- با توجه به تأیید فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر تأثیر قابل توجه "مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی"، به مدیران و کارشناسان ارشد هولدینگ مورد مطالعه توصیه می شود:
- استخدام گروه های تخصصی مشاوره مدیریت به منظور اجرای نظام مدیریت دانش در سازمان
- ایجاد وضعیت لازم برای آموزش و یادگیری مستمر کارکنان و توسعه برنامه های آموزشی ضمن خدمت به منظور ایجاد فضای مناسب برای اجرای نظام مدیریت دانش و در نتیجه بهبود عملکرد نوآورانه سازمان

پیشنهادها

- به پژوهشگران پیشنهاد می شود که این پژوهش را از طریق موضوعات زیر دنبال کنند:
- برای تداوم مسیر این مطالعه، الگوی مفهومی پژوهش را در صنایع دیگر از جمله صنایع خدماتی مانند شرکت های بیمه یا بانکها بررسی، و یافته ها را با نتایج این پژوهش مقایسه کنند و در اختیار پژوهشگران قرار دهند.
- پرسشنامه بسته، مهمترین ابزار مورد استفاده در این پژوهش برای جمع آوری داده ها بود که نقاط ضعف و محدودیتهای خاص خود را دارد؛ لذا پیشنهاد می شود در پژوهشها از ابزارهای دیگر جمع آوری داده مانند مصاحبه، مشاهده، بررسی اسناد و... استفاده، و نتایج آن با نتایج این پژوهش مقایسه شود.

منابع

- انواری رستمی، ا.؛ شهبایی، ب. (۱۳۹۰). مدیریت دانش و سازمان یادگیری: تحلیل نقش مستندسازی دانش و تجربه. *مجله علوم و تحقیقات مدیریت فناوری اطلاعات*. ش ۲: ۳-۱۸.
- باورصاد، بلقیس؛ دلاوری پور، جلال‌الدین و توان‌بخش، حسام‌الدین (۱۳۸۹). بررسی رابطه نوآوری، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمان. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و نوآوری. شیراز.
- رحیمی، ا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مالی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*. س ۱۲. ش ۴ (مسلسل ۴۸): ۷-۲۱.
- رزم آرا، س. (۱۳۹۵). ارائه مدل مدیریت منابع انسانی بر مبنای مدیریت دانش با تأکید بر عملکرد نوآورانه در شرکت‌های بزرگ (مطالعه موردی: صنعت خودرو سازی کشور). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور تهران. دانشکده مهندسی صنایع.
- رضائی، ر.؛ صلاحی مقدم، ن.؛ شعبانعلی فمی، ح. (۱۳۹۴). بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز. *پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی*. س ۷. ش ۴ (پیاپی ۲۸): ۷۷-۹۱.
- شامی زنجانی، م. (۱۳۹۰). شناسایی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در مدیریت پروژه‌ها. رساله دکتری. دانشکده مدیریت. دانشگاه تهران.
- شیرازی، ع. (۱۳۹۱). رفتار سازمانی تئوری و عمل. تهران: سمت.
- صفرزاده، حسین، تدین، اعظم؛ حرمحمدی، مریم (؟). بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس). *نشریه طلوع بهداشت*. دوره ۱۱. ش ۱ (مسلسل ۳۴): ۷۶-۸۶.
- عسگری، ن.؛ جهانی، ب. (۱۳۹۱). نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیر رسانه‌های اجتماعی بر کیفیت دانش سازمانی و عملکرد نوآورانه. *فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات*. دوره ۸. ش ۴: ۷۵۱-۷۷۰.
- علامه، سید محسن و زارع، سید محسن (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین مدیریت دانش، نوآوری و عملکرد سازمانی. اولین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی، TRIZ و مهندسی و مدیریت نوآوری. پژوهشکده علوم خلاقیت شناسی، نوآوری و TRIZ. ایران تهران.
- کشاورزی، علی حسین؛ صفری، سعید و حمیدی راد، جواد (۱۳۹۴). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی. *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*. دوره ۶. ش ۲.
- کریمی، م. (۱۳۹۱). تأثیر اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی و ظرفیت مدیریت دانش در نوآوری

سازمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه علامه طباطبائی. دانشکده مدیریت و حسابداری. فاتحی، ز. (۱۳۹۰). مدیریت دانش (مفاهیم، اصول، اهداف و مدل‌ها). نشریه پیوند نو. ش ۲۰۳.
فارسیجانی و نیستانی (۱۳۹۰). بررسی نقش یک پارچگی بین مدیریت کیفیت جامع و مدیریت تکنولوژی در تعیین عملکردهای کیفیت و نوآوری (پژوهشی در مورد شرکت‌های تولیدی استان مرکزی). دوره ۲. ش ۴.

محمدزاده، ع. (۱۳۸۹). طراحی سازمان‌های نوآور. فصلنامه علمی تخصصی مدیریت.
محمدی (۱۳۹۶)، بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در سازمان‌های پروژه‌محور. دوماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه. ش ۳.

معتمد، ج؛ امیرمحسنی، ش؛ ایروان منش، ب؛ حیدری، ح. (۱۳۹۳). نقش اقدامات مدیریت دانش در توسعه عملکرد نوآورانه سازمان. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، س ۳. ۱۲(۲): ۱۲۵ - ۱۴۲.

- Ahmad, A.; Bosua, R.; Scheepers, R.; "Protecting organizational competitive advantage: a knowledge leakage perspective", *Comput. Secur*, Vol. 42, pp. 27-39, 2014.
- Akhondzade, A., & Vazife, Z. (2016). Evaluation of the Effective Factors on the Success of Knowledge Management in Jahad Nasr Contracting and Construction Company in Sistan Baluchestan. *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN 2356-5926*, 1(1), 1-17.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (2000). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Byukusenge, E.; Munene, J. C. (2017). Knowledge management and business performance: Does innovation matter? *Cogent Business & Management* (2017), 4: 1368434 <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1368434>.
- Challis, D., Samson*, D., & Lawson, B. (2005). Impact of technological, organizational and human resource investments on employee and manufacturing performance: Australian and New Zealand evidence. *International journal of production research*, 43(1), 81-107.
- Cingöz, A., & Akdoğan, A. A. (2013). Strategic flexibility, environmental dynamism, and innovation performance: An empirical study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 582-589.
- Damanpour F. (2010). "Organizational innovation: a meta-analysis of effects of determinants and moderators". *Acad Manage* ;34(3):555 – 90.
- Fteimi, N., & Lehner, F. (2016). Main Research Topics in Knowledge Management: A Content Analysis of ECKM Publications. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 14(1).
- Hassan, M. U., Shaukat, S., Nawaz, M. S., & Naz, S. (2013). Effects of innovation types on firm performance: An empirical study on Pakistan's manufacturing sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 7(2), 243.
- Hoffman, J. J., Hoelscher, M. L., & Sherif, K. (2005). Social capital, knowledge management, and sustained superior performance. *Journal of knowledge management*, 9(3), 93-100.

- Hung, R. Y. Y., Lien, B. Y. H., Yang, B., Wu, C. M., & Kuo, Y. M. (2011). Impact of TQM and organizational learning on innovation performance in the high-tech industry. *International business review*, 20(2), 213-225.
- Jeng, Y. L., Wu, T. T., Huang, Y. M., Tan, Q., & Yang, S. J. (2010). The add-on impact of mobile applications in learning strategies: A review study. *Educational Technology & Society*, 13(3), 3-11.
- Khalid, N. E. A., Ibrahim, S., Manaf, M., & Ngah, U. K. (2010, June). Seed-based region growing study for brain abnormalities segmentation. In *Information Technology (ITSim), 2010 International Symposium in (Vol. 2, pp. 856-860)*. IEEE.
- Liao, C.C., Wang, H.Y., Chuang, S.H., Shih, M.L., and Liu, C.C. (۲۰۱۵). Enhancing knowledge management for Rand D innovation and firm performance: An integrative view. *African Journal of Business Management*, 4, 3026-3038.
- Lopez, S., Manuel Montes Peon, J & Jose Vazquez Ordas., C. (2011). Human Resource Management as a Determining Factor in Organizational Learning. *Journal of Management Learning* 37(2) 215-239.
- Meyer, Bertolt. Sugiyama, Kozo. (2007) the concept of Knowledge in KM: a dimensional model. *Journal of Knowledge Management*. VII, NI, PP. 17-35, available at: www.emeraldinsight.com.
- Ngah, R., & Ibrahim, A. R. (2009). The relationship of intellectual capital, innovation and organizational performance: A preliminary study in Malaysian SMEs. *Int'l Journal of Management Innovation Systems*, 1(1).
- Panayides, P. M. (2013), The Impact of Organizational Learning on Relationship Orientation, Logistics Service Effectiveness and Performance, *Industrial Marketing Management*, 36, 68 – 80.
- Ritala, P.; Olander, H.; Michailova, K.; Husted, K.; “Knowledge sharing, knowledge leaking and relative innovation performance: An empirical study”, *Technovation*, Vol. 35, pp. 22-31, 2015.
- Santosh, B. R., & Muthiah, K. (2012). Knowledge transfer from repatriated employees: The Indian experience. *IUP Journal of Knowledge Management*, 10(1).
- Syysnummi, P., & Laihonon, H. (2014). Top management's perception of knowledge management in a vocational education and training organization in Finland. *International Journal of Educational Management*, 28(1), 53-65.
- Tian, G.; Cai, H.; Jiang, Y. (2018). A Study of the Effects of Organizational Support on Organizational Learning based on Knowledge Management. *EURASIA J Math Sci and Tech Ed*, 2018, 14(5), 1979-1986. ISSN:1305-8223 (online) 1305-8215 (print).
- Vikas, S., & Shivraj, K. (2014). Appropriate media choice for e-learning effectiveness: Role of learning domain and learning style. *Computers & Education*, 76, 237-249.
- Yang, H.L., and Wu, T.C.T. (۲۰۱۰). Knowledge Sharing in an Organization. *Technological Forecasting and Social Change*, 75(8), 1128-1156.
- Yang, Y., Wang, Q., Zhu, H., & Wu, G. (2012). What are the effective strategic orientations for new product success under different environments? An empirical study of Chinese businesses. *Journal of Product Innovation Management*, 29(2), 166-179.
- Yu, C. P., Zhang, Z. G., & Shen, H. (2017). The effect of organizational learning and knowledge management innovation on SMEs' technological capability. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(8), 5475-5487.