پژوهش‌های مدیریت عمومی
سال نهم، شماره سی و چهارم، زمستان ۱۳۹۵
صفحه ۱۰۵ - ۸۵

تاریخ دریافت: ۹۵/۷/۳
تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۰/۲۰

تدوین الگویی برای بررسی نقش زیرساخت‌های پویای مدیریت دانش بر ارتقاء بهره‌وری شرکت‌های دانش بنیان

دکتر سلیمان ایران زاده[G] - یوسف محمد کریمی[GG]

چکیده

هدف از این پژوهش تدوین الگویی برای بررسی چگونگی تاثیر زیرساخت‌های پویای مدیریت دانش بر ارتقاء بهره‌وری شرکت‌های دانش بنیان که در حوزه‌های مدیریت دانش فعال هستند، می‌باشد. روش تحقیق در این مقاله از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق تعداد ۷۲۴ نفر از مدیران و کارشناسان شاغل در شرکت‌های فعال در حوزه مدیریت دانش و سیستم‌های مدیریت دانش می باشد که در مجموعه پارک علم و فناوری تهران حضور دارند. در این تحقیق، با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای-نسبتی با در نظر گرفتن سطح خطای۰/۰۵ تعداد ۲۹۳ نفر انتخاب گردیدند، که در نهایت، اطلاعات ۲۸۶پرسشنامه صحیح بین مدیران و کارشناسان ارشد شرکت‌های مورد تحقیق توزیع و با استفاده از روش تجزیه و تحلیل عاملی تأییدی روایی پرسشنامه‌ها بررسی شد. مقدارپایایی ترکیبی درمحدوده ۰/۸۸تا۰/۹۳و بالاتر از مقدار استاندارد ۰/۷ است مقادیرave در بازه ۰/۵۵ تا ۰/۷۷ و بالاتر از مقدار استاندارد ۰/۵۰ است این نتایج نشان می‌دهدکه مدل اندازه‌گیری دارای پایایی رضایت بخش است. همچنین، برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد که قابلیت‌های مدیریت دانش از طریق دو متغیر میانجی ظرفیت جذب و زنجیره تأمین چابک بر ارتقاء بهره‌وری شرکت تأثیر دارند.

واژه‌های کلیدی : زیرساخت‌های مدیریت دانش، چابکی زنجیره تامین، ظرفیت جذب، بهره وری، همسان سازی مدیریت دانش.

---

* نویسنده مسئول- دانشیار گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز iranzadeh@iaut.ac.ir
** عضو هیأت علمی دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه پیام نور تهران

۱- مقدمه

امروزه رقابت موجود در کسب و کار، توجه به بهره‌وری، رضایتمندی مشتری و انطباق با خواسته‌های او را بیش از پیش دارای اهمیت ساخته است. در این راستا تلاش سازمان‌ها در جهت مرتفع ساختن این الزام بر بهبود فرایندهای موجود در سازمان‌ها بنا نهاده شده است و فلسفه‌های بهبود مختلفی نیز مطرح شده اند (*ایران زاده،فخیمی آذر،جداری،۱۳۹۴: ۴۵-۲۷*). اهرم مدیریت دانش در راستای ترسیم مسیر ارتقاء بهره وری شرکت به عنوان یکی از اولویت‌های مهم برای شرکت‌ها در حال ظهور است (*زنجیرچی و ابراهیمی،۱۳۹۳: ۵۸-۳۶*). به هر حال قابلیت‌های مدیریت دانش برای مدیریت دانش کارآمد و موثر در زنجیره تأمین یک شرکت مورد نیاز است. مطالعات تجربی قبلی یافته‌هایی را در مورد اثرات قابلیت‌های مدیریت دانش بر ارتقاء بهره وری شرکت نشان می‌دهد، ولی این یافته‌ها در بیان نقش و مکانیسم های زیربنایی که از طریق آن قابلیت مدیریت دانش ارتقاء بهره وری شرکت را بهبود می بخشد و اصلاح می کند، مبهم باقی مانده‌اند (*کریمی، معمارزاده، الوانی و مدیری،۱۳۹۳: ۲۸-۷*). بنابراین، ضرورت ایجاب می‌کند تا پژوهشگران مطالعات تجربی خود را بر روی مکانیسم‌های اثرگذار قابلیت‌های مدیریت دانش به خصوص در زمینه زنجیره تأمین متمرکز سازند. در همین راستا، مطالعه حاضر تلاشی در جهت این نوع پژوهش است. به طور خاص، این مطالعه به بررسی نقش دو قابلیت مدیریت دانش که بر ارتقاء بهره‌وری شرکت تاثیرگذار هستند، می پردازد. یعنی اولاً ،زیرساخت‌های انعطاف‌پذیر مدیریت دانش، که پایه و اساس مدیریت دانش به دقت برنامه‌ریزی شده و توسعه یافته هستند که در آن برنامه‌های حال و آینده مدیریت دانش ایجاد شده‌اند. دوماً، همسان‌سازی مدیریت دانش و یا توانایی به جریان انداختن مدیریت دانش در فرآیندهای کسب و کار.

سرمایه اجتماعی بعنوان ارکان اساسی سیستم‌های مدیریت دانش از مفاهیم نوینی است که نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع دارد و امروزه در جامعه شناسی و اقتصاد و به‌تازگی در مدیریت و سازمان به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است (*علامه، دانیالی و منصوری، ۱۳۹۵*). مدیریت دانش طراحی هوشمندانه فرایندها، ابزارها، ساختار، و غیره با قصد افزایش، نوسازی، اشتراک یا بهبود استفاده از دانش در سراسر زنجیره تأمین است که در هر کدام از سه عنصر سرمایه فکری یعنی ساختاری، انسانی و اجتماعی نمایان می‌شود (*Sangari, 2015:626-603*). مدیران امروزه ایجاد زیرساخت‌های انعطاف‌پذیر را به عنوان یک قابلیت مهم در نظر می‌گیرند که باعث دستیابی

شرکت‌ها به ارتقاء بهره‌وری شرکت برتر می‌گردد؛ بنابراین، توجه بیشتر به ارزش تجاری باعث خواهد شد که زیرساخت‌های مدیریت دانش از انعطاف‌پذیری بالایی برخوردار گردند (*Scheibehenne, 2010:409-425*). علاوه بر این، پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهند که یک زیرساخت قابل انعطاف به تنهایی کافی نیست به سادگی نمی‌تواند شرکت را برای حفظ ارتقاء بهره‌وری شرکت خود کمک نماید. پژوهشگران نشان می‌دهند که تشخیص مزایای ارتقاء بهره‌وری شرکت سرمایه‌گذاری در زیرساخت های مدیریت دانش ممکن نیست مگر اینکه کاربردهای مدیریت دانش واقعا همسان‌سازی شوند. در عمل، همانگونه که افزایش تعدادی از فرآیندهای سازمانی مدیریت دانش فعال را به همراه می‌آورد، همسان-سازی مدیریت دانش در حمایت از فرآیندهای کسب و کار در داخل و در سراسر مرزهای سازمانی ضروری خواهد شد، که نتیجه آن تعیین ارزش ایجاد شده از کاربردهای مدیریت دانش مورد نیاز خواهد بود (*زنجیرچی و ابراهیمی،۱۳۹۳: ۵۸-۳۶*).

هدف اصلی این پژوهش بررسی اثرات مستقیم قابلیت‌های پویای مدیریت دانش بر ارتقاء بهره‌وری شرکت می‌باشد که به واسطه اثرات قابلیت‌های دیگر با نتایج جدیدی مواجه شده است. بطوری‌که، سیستم‌های اطلاعاتی نفوذ خود را در شرکت‌ها از طریق روابط مکمل با سایر دارایی‌ها، ظرفیت‌ها و قابلیت‌های شرکت اعمال می کنند. در اینجا، مدیریت دانش و چابکی دو واسطه مهم هستند که به ایجاد شبکه قانونی برای ایجاد تأثیر قابلیت‌های مدیریت دانش بر ارتقاء بهره‌وری شرکت کمک می‌کنند و شرکت را تحت تأثیر قرار می‌دهند و سطوح بالاتر قابلیت‌های کسب و کار آن را فراهم می‌کنند. متعاقب این مفهوم، این پژوهش بر اساس چشم‌انداز قابلیت‌های پویا مکانیسم های زیربنایی موثر قابلیت‌های مدیریت دانش را مورد بررسی قرار می دهد.

ادبیات نظری پژوهش

قابلیت های مدیریت دانش

قابلیت‌های پویای مدیریت دانش اشاره به توانایی یک شرکت برای ایجاد یک مجموعه کامل از منابع فن‌آوری دارد، که پایه و اساسی را برای توسعه کاربردی مدیریت دانش فراهم می‌کند (*مردانی و مولائی،۱۳۹۴: ۹۵۰-۹۳۱*). به طور خاص، زیرساخت‌های مدیریت دانش شامل پلت‌فرمهای محاسباتی، ارتباطات شبکه ها، به اشتراک گذاردن اطلاعات حیاتی

و مرکزی و کاربردهای پردازش داده‌ها است.انعطاف‌پذیری مدیریت دانش منعکس‌کننده حدی است که این عناصر همبند، سازگار و چرخشی هستند.

به طور خاص، اتصال مولفه‌های مدیریت دانش و اجزای تشکیل‌دهنده شرکت به یکدیگر شرکت را برای برقراری ارتباط و تبادل دانش موثر با شرکای کانال تجاری خود قادر می‌سازد، در نتیجه دانش شرکت گسترش می‌یابد. علاوه بر این، اتصالات فناوری اطلاعات ذخایر سازمانی را آزاد می‌کند و شرکت را به انتقال و ترکیب دانش در سراسر واحدهای عملیاتی قادر می‌سازد (*کلانتری و چرختاب مقدم،۱۳۹۴: ۱۲۴-۱۰۷*). مدیریت دانش به عنوان رویکردی جدید به واقع بر نیاز سازمان، که سازمان‌دهی سرمایه‌های فکری، انسانی و علمی است متمرکز می‌شود و به عنوان رویکردی نوین در تغییر و جا به جایی از مدیریت نیروی جسمانی به مدیریت مغزها تجلی یافته و رشد سریع دانش و فن‌آوری را سبب شده است (*Jaradatm,Al Maanm, 2014: 27-36*). در بسیاری از سازمان‌ها، سیستم‌های اطلاعاتی بدون هدف‌گذاری دقیق و صرفاً بر اساس یک احساس نیاز مبهم صورت گرفته است. در نتیجه حداکثرسازی اثر بخشی سیستم‌های اطلاعاتی در این سازمان‌ها مقدور نیست. مدیریت دانش با استفاده از مدل‌های تخصیص هزینه بر اساس برنامه‌های استراتژیک دانش و نیز اثرگذاری هر کدام ازمتدها و سیستم های اطلاعاتی، بهترین نحوه هزینه و سوددهی را تعریف می‌نماید (*Pandey, 2013: 435-453*). قابلیت‌های پویای مدیریت دانش به سطح بالایی از چابکی زنجیره تأمین منجر می‌شود بطوری‌که اتصال اجزای مدیریت دانش به هم، به شرکت کمک می‌کند تا جریان اطلاعات را با شرکای کانال تجاری خود بواسطه یکپارچه سازی قابلیت‌های مدیریت دانش، تحکیم نماید (*رودی و خلیلی جعفرآباد،۱۳۹۴: ۶۱۴-۵۹۵*).

همسان سازی مدیریت دانش

در عصر حاضر، سازمان‌ها به‌طور فزاینده با محیط‌های پویا و در حال تغییر مواجه‌اند که شرط بقا در این شرایط متلاطم، انعطاف‌پذیری، انطباق‌پذیری و کارآفرینی و نوآوری بیشتری می‌باشد. داشتن یک سازمان نوآور نیازمند پیش شرط‌هایی می‌باشد که از مهم‌ترین و کلیدی‌ترین لازمه‌های آن حضور رهبرانی تحول‌آفرین و تسهیم دانش می‌باشد (*رستگار و مقصودی، ۱۳۹۵: ۱۸۲-۱۵۷*). همسان سازی مدیریت دانش اشاره به توانایی گسترش کاربردهای مدیریت دانش در فرآیندهای کسب و کار در داخل و در سراسر مرزهای سازمانی دارد (*محمودزاده، ضرغام بروجنی و صداقت، ۱۳۹۳: ۱۷۳-۱۴۵*).

همسان‌سازی مدیریت دانش اشاره به توانایی گسترش کاربردهای مدیریت دانش در فرآیندهای کسب و کار در داخل و در سراسر مرزهای سازمانی دارد. به طور خاص، این توانایی استفاده از کاربردهای مدیریت دانش پیشرفته یک شرکت را مانند فن آوری کسب و کار الکترونیکی در هماهنگی با فعالیت‌های کسب و کار، از جمله ارتباطات، بازاریابی، تدارکات، موجودی انبار در میان بخش‌های سازمان تسهیل می‌کند. در همین حال، همسان سازی مدیریت دانش تضمین می‌کند که شرکت برای کاربردی نمودن مدیریت دانش هنگام تصمیم‌گیری استراتژی های سازمانی قوی مانند مدیریت ارتباط با مشتری و یکپارچه سازی زنجیره تأمین دارد (*Li,2010: 115-145*). پژوهشگران نشان می دهند که همسان سازی مدیریت دانش می تواند به ایجاد پلی در میان شکاف بین وظایف در داخل شرکت و یا شکاف میان شرکت در کانال شرکای خود کمک نماید. در نتیجه، این امر منجر به توسعه قابلیت‌های پویا و توانایی های عملیاتی می گردد. همسان سازی مدیریت دانش می تواند مدیریت دانش را با استفاده از کاربردهای پیشرفته مدیریت دانش برای پشتیبانی از پردازش ارتباطات و اطلاعات سازمانی تسهیل نماید (*رمضانیان، ممبینی، مرادی،۱۳۹۴: ۷۶۸-۷۴۱*).

چابکی زنجیره تأمین

چابکی زنجیره تأمین، به عنوان یک نوع از توانایی های عملیاتی است که اشاره به توانایی شرکت برای انجام فعالیت های عملیاتی همراه با دیگر تامین کنندگان به منظور انطباق و یا پاسخگویی به تغییرات سریع بازار دارد (*Camisón, 2010: 707-715*). زنجیره تامین به طور معمول شامل یک سری از فعالیت های هماهنگ، از جمله طراحی، تولید و تحویل محصولات یا خدمات، در میان اعضای کانال زنجیره تامین دارد. مدیریت شرکت برای انجام فعالیت های مرتبط به صورت کارآمد و برای دستیابی به سطوح بالای مزیت رقابتی در پاسخگویی به نوسانات بازار نیاز به همکاری کلیه همکاران زنجیره تامین دارد (*صفری و فرزانه،۱۳۹۰: ۹۸-۷۷*). تحت این شرایط، چابکی زنجیره تامین است که در همه شرایط به نیازهای مشتری در بازار نامشخص پاسخگو است، که این در حصول اطمینان برای شرکت در مقایسه با رقبا در پاسخ موثر و کارآمد به تغییرات عملیاتی، مانند خرید، تولید، تحویل و بهبود ضروری است (*Roberts, 2012:625-626*).

ظرفیت جذب

ظرفیت جذب اشاره به توانایی یک شرکت در شناختن ارزش دانش خارجی جدید و همچنین همسان سازی و تجاری سازی ظرفیت جذب آن دارد (*قاسمیه، جمالی و کریمی*

اصل،۱۳۹۴: ۸۳۶-۸۱۳). ظرفیت جذب شامل مجموعه‌ای از فعالیت‌های شرکت برای مدیریت دانش و تاثیرات تجمعی آن برای یادگیری به طور مداوم در شرکت است(*Camisón, 2010: 707-715*). همچنین این امر باعث ایجاد دانش جدید بازار بر اساس دانش قبلی مرتبط با شرکت، یادگیری موثر از فعالیتها و ارتباطات غنی می گردد (*Ngai, 2011:232-249*). به تازگی، پژوهشگران مشخص نمودند که ظرفیت جذب به عنوان یک قابلیت حیاتی پویا به خلق دانش و استفاده از آن در رقابت مربوط می گردد و می تواند به شرکت در به دست آوردن و حفظ مزیت رقابتی موثر کمک نماید (*Mishra, 2010:249-270*). با تعریف دوباره و استقرار دارایی های مبتنی بر دانش شرکت، آن با ظرفیت جذب بالا تمایل به تغییر خواهد داشت، در نتیجه تغییر شکل قابلیت‌های عملیاتی شرکت به منظور بهبود مزیت رقابتی بر اساس چشم انداز قابلیت‌های پویا نیاز است و ما ظرفیت جذب را به عنوان یک فاکتور مهم از مزیت رقابتی شرکت پیشنهاد می کنیم. به طور خاص، شرکتی که در سطح بالایی از ظرفیت جذب است به احتمال زیاد دانش جدید به دست آمده از منابع خارجی مانند مشتریان، تامین کنندگان، رقبا و سایر شرکای کانال تجاری را به کار می‌برد و از این دانش جدید برای شناسایی فرصت‌های کسب و کار در بازار استفاده می کند(*Liu, 2010: 372-384*).

پیشینه پژوهش

نتایج مطالعات اسماعیل زاده (۱۳۹۳) با عنوان تأثیر منابع سازمانی و قابلیت‌های پویا بر عملکرد شرکت‌های دانش بنیان نشان داد که وجود منابع کلیدی در سازمان، عملکرد شرکت‌های دانش بنیان را افزایش می‌دهد، همچنین قابلیت‌های پویا به عنوان متغیر میانجی، بین منابع و عملکرد سازمان باعث بهبود عملکرد سازمان می‌گردد. بنابراین شرکت‌های دانش بنیان می‌توانند از طریق جمع‌آوری منابع کلیدی و توسعه قابلیت‌های پویا، ارتقاء بهره‌وری شرکت خود را افزایش دهند و در نتیجه عملکرد آن‌ها بهبود یابد (*اسماعیل زاده،۱۳۹۳*).

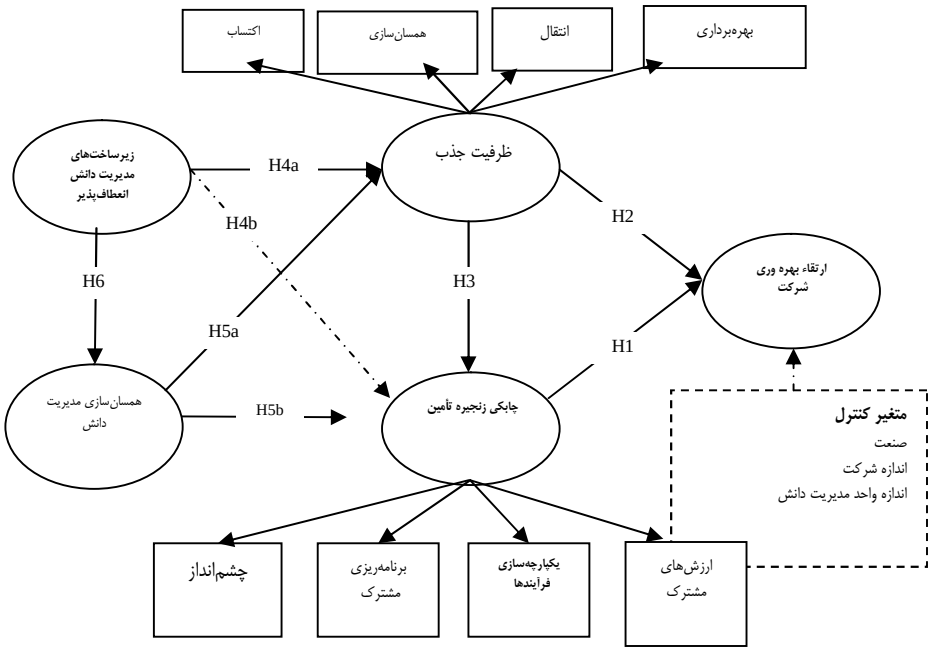
بر اساس مطالعات انجام شده، مدل های مدیریت استراتژیک فعلی، در برخورد با مشکلات و سوالات مختلفی که در زمینه مدیریت سازمانی در محیط های پویا کنونی به وجود می آید، ناتوان هستند. از این رو، کاربرد موثر قابلیت مدیریت دانش و توسعه منحصر به فرد قابلیت پویا، به منظور پاسخ سریع به محیط پویا و متغیر امروزی، به یک نیاز فوری

تبدیل شده است (*Azmawani & etall, 2015: 43-50*). این دیدگاه نظری با ریشه در دیدگاه مبتنی بر منابع، استدلال می کند که ارتقاء بهره وری شرکت متاثر از دو نوع قابلیت سازمانی یعنی، قابلیت های پویا و قابلیت عملیاتی می باشد. ادبیات پژوهش تفاوت اساسی بین قابلیت های پویا و قابلیتهای عملیاتی را مشخص نموده است (*Kabadayi, 2011: 763-773*).

مطالعات پژوهشگران بیان می دارد که، گام ضروری برای تبدیل چارچوب قابلیت‌های پویا به یک نظریه، مشخص کردن مجموعه‌ای از قوانین حاکم بر روابط بین متغیرهای سازنده است. یکی از مهم‌ترین ارتباطات در این حوزه، ارتباط بین قابلیت‌های پویا و عملکرد است .از طرفی سازوکارهایی که توسط آن قابلیت‌های پویا بر عملکرد شرکت اثر می‌گذارد به خوبی درک نشده است. (*Tseng, 2016: 51-71*). قابلیت های پویا به عنوان یک فعالیت کلیدی برای انطباق روال های عملیاتی و قابلیت آن برای توسعه استراتژی ایجاد ارزش جدید در نظر گرفته شده است(*Salvato, Rerup, 2011:468-490*). پژوهشگران نشان می‌دهند که ظرفیت جذب یک شرکت منعکس‌کننده مجموعه‌ای از روال‌ها و فرایندهای سازمانی است که توسط دانش سازمانی جذب، تبدیل و مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد. از این رو، این قابلیت‌ها ظرفیت جذب و تصرف فرصت‌های کسب و کار شرکت را افزایش می‌دهد که می‌تواند به طور مستقیم ارتقاء بهره‌وری شرکت را تحت تاثیر قرار دهد (*Rucker,2011: 1019-1029*).

چارچوب نظری پژوهش

الگوی نظری این پژوهش اساسا مبتنی بر اهداف پژوهش بوده و پیشنهاد می کند که زیرساخت‌های انعطاف‌پذیر مدیریت دانش و همسان سازی مدیریت دانش جزو قابلیت‌های زیربنایی سازمان هستند که می‌تواند بصورت اهرمی برای توسعه قابلیت‌های مرتبه بالاتر مانند ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تأمین مؤثر باشد، و آن به نوبه خود، به طور مستقیم بر ارتقاء بهره‌وری شرکت تأثیر می‌گذارند. شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱: مدل مفهومی

فرضیه های پژوهش

فرضیه‌ها ساختار اصلی گزارش مدون تحلیل داده ها و نتایج را فراهم می سازند که موجب می‌شوند خواننده از گزارش پژوهش آگاهی داشته باشد و پیش بینی و انتظارات پژوهشگر را پیش از آغاز بررسی دریابد (*سرمد، بازرگان و حجازی،۱۳۸۹: ۳۶-۳۸*). چابکی بعنوان یک عامل تعیین‌کننده جهت موفقیت در دنیای فرا رقابتی است زیرا که، دستیابی به مزایای رقابتی پایدار به علت سرعت جهانی شدن، تغییر مداوم تقاضاهای مشتریان، تشدید رقابت و پیشرفت‌های تکنولوژیکی سریع دشوار است. با توجه به ادبیات موضوع فرضیه‌های زیر تدوین می شود:

فرضیه اول(H1): چابکی زنجیره تامین شرکت ارتباط مثبتی با ارتقاء بهره وری شرکت دارد.

فرضیه دوم (H2): ظرفیت جذب شرکت ارتباط مثبتی با ارتقاء بهره وری شرکت دارد.

فرضیه سوم(H3): ظرفیت جذب شرکت ارتباط مثبتی با چابکی زنجیره تامین دارد.

فرضیه چهارم یک (H4a): زیرساخت های مدیریت دانش انعطاف پذیر شرکت ارتباط مثبتی با ظرفیت جذب آن دارند.

فرضیه چهارم دو(H4b): زیرساخت های مدیریت دانش انعطاف پذیر شرکت ارتباط مثبتی با چابکی زنجیره تامین شرکت دارند.

فرضیه پنجم یک(H5a): همسان سازی تکنولوژی شرکت ارتباط مثبتی با ظرفیت جذب شرکت دارد.

فرضیه پنجم دو (H5b): جذب تکنولوژی شرکت ارتباط مثبتی با چابکی زنجیره تامین شرکت دارد.

فرضیه ششم(H6): زیرساخت های مدیریت دانش انعطاف پذیر شرکت ارتباط مثبتی با همسان سازی مدیریت دانش شرکت دارند.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران و کارشناسان شرکت های دانش بنیان فعال در زمینه مدیریت دانش در استان تهران می باشد، که بر اساس مطالعات انجام شده ۲۵ شرکت در این زمینه شناسایی شدند که در مجموع شامل ۹۴ مدیر و ۶۳۰ کارشناس بوده‌اند. برای انتخاب نمونه آماری از فرمول کوکران استفاده شد که در سطح خطای ۰/۰۵ تعداد ۲۹۳ نفر بعنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه گیری در این تحقیق طبقه ای-نسبتی بوده که طبقات طبق جدول زیر انتخاب شدند.

جمع آوری داده ها

با توجه به جامعه آماری تحقیق در مجموعه پارک علم و فناوری، نمونه مورد نظر جهت نظرسنجی از خبرگان حدود ۷۲۴ نفر از مجموع ۲۵ شرکت فعال در زمینه مدیریت دانش است، که با در نظر گرفتن سطح خطای۰/۰۵ تعداد ۲۹۳ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری قضاوتی انتخاب گردیدند و از آنها نظرسنجی به عمل آمد. در نهایت، اطلاعات ۲۸۶پرسشنامه جهت تجزیه و تحلیل توسط خبرگان مورد بررسی قرار گرفت.

ساختار سوالات پرسشنامه

در پژوهش‌هایی که از پرسشنامه استفاده می‌شود اعضا نمونه یا جامعه با پرکردن پرسشنامه و بازگرداندن آن به پژوهشگر در مصاحبه‌ای که خود آن را بر عهده داشته اند

شرکت می کنند؛ به همین دلیل سؤال‌ها و راهنمایی‌های مربوط به آن باید به اندازه کافی روشن و قابل فهم باشد تا پاسخگو نقش مصاحبه کننده را نیز اجرا کند و بتواند افراد مورد نظر را در مشارکت ترغیب کند(*سرمد، بازرگان و حجازی،۱۳۸۹: ۳۶-۳۸*). بر همین اساس، پرسشنامه تحقیق طی مراحل زیر ساختاربندی گردید:

(۱) ادبیات پژوهش به منظور شناسایی مقیاسهای دارای روایی از قبل بررسی گردید،

(۲) یک نسخه پیش نویس از پرسشنامه توسعه داده شد،

(۳) پیش نویس پرسشنامه توسط خبره های دانشگاهی مورد بررسی گرفت،

(۴) آزمون آزمایشی انجام شد،

(۵) پرسشنامه نهایی اصلاح گردید.

ساختار سوالات مربوط به قابلیت های مدیریت دانش

پرسشنامه این پژوهش با اقتباس از تحقیقات ری و همکاران (۲۰۰۶) زیرساخت های مدیریت دانش انعطاف پذیر را در چهار مقیاس و همچنین متغیر جذب را در چهار مقیاس برگرفته از پژوهش از لیانگ و همکارانش (۲۰۰۷) اندازه گیری نمود. این مقیاسهای پرسشنامه از پاسخ دهندگان می خواست تا به بررسی این موضوع بپردازند که تا چه میزان مدیریت دانش در فرآیندهای کسب و کار شرکت و حوزه های کاربردی مدیریت عملیات در سطوح بالا مورد استفاده قرار می گیرد؟

ساختار سوالات مربوط به قابلیت جذب

با توجه به ادبیات تحقیق، ظرفیت جذب یک ساختار با ابعاد اکتساب ،جذب، انتقال و بهره برداری مشخص می شود. اکتساب بر توانایی شناسایی و به دست آوردن دانش جدید مرتبط با آن ساختار تمرکز دارد، که برای عملیات شرکت حیاتی است؛ قابلیت جذب منعکس کننده توانایی برای جذب و درک دانش تازه به دست آمده و توانایی ترکیب دانش موجود با دانش تازه به دست آمده می باشد و قابلیت بهره برداری به توانایی استفاده از دانش جدید برای دستیابی به اهداف شرکت اشاره دارد. پرسشنامه این بخش از پژوهش با اقتباس از تحقیقات پاولو و ال و یانسن(۲۰۰۶) به اندازه گیری این چهار بُعد پرداخته است. بطوریکه، برای هر یک از ابعاد اکتساب،جذب، انتقال و به کارگیری سه سوال و در مجموع ۱۲ سوال مطرح گردید.

آزمون پایایی سوالات پرسشنامه

از آنجائی‌که آلفای کرونباخ معمولاً شاخص کاملاً مناسبی برای سنجش قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری و هماهنگی درونی میان عناصر آن است ، بنابراین قابلیت اعتماد پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش به کمک آلفای کرونباخ ارزیابی شده است. با بهره گیری از نرم افزارSPSS توسط آزمون کرونباخ اعتبار کل پرسشنامه و مجموعه متغیرهای مستقل و وابسته در جدول (۱) به شرح زیر بدست آمد:

جدول ۱ : خلاصه آلفای کرونباخ برای مجموعه متغیرهای مستقل و وابسته

	اقلام	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
زیرساخت‌های مدیریت دانش انعطاف پذیر	۴	۰.۸۳	۰.۸۹	۰.۶۶
همسان‌سازی مدیریت دانش	۴	۰.۸۴	۰.۸۹	۰.۶۸
ظرفیت جذب مرتبه دوم		۰.۹۰	۰.۹۳	۰.۷۷
اکتساب	۳	۰.۷۹	۰.۸۸	۰.۷۰
همسان‌سازی	۳	۰.۸۴	۰.۹۰	۰.۷۶
انتقال	۳	۰.۸۱	۰.۸۹	۰.۷۳
بهره‌برداری	۳	۰.۸۲	۰.۸۹	۰.۷۴
چابکی زنجیره تأمین مرتبه دوم		۰.۸۶	۰.۹۰	۰.۷۰
چشم‌انداز	۳	۰.۸۱	۰.۸۹	۰.۷۳
برنامه‌ریز مشترک	۴	۰.۸۵	۰.۹۰	۰.۶۸
یکپارچه‌سازی فرآیندها	۴	۰.۸۵	۰.۹۰	۰.۷۰
ارزش‌های مشترک	۴	۰.۹۰	۰.۹۳	۰.۷۵
ارتقاء بهره وری شرکت	۶	۰.۸۴	۰.۸۸	۰.۵۵

همانطور که در جدول(۱) گزارش شده است، آلفای کرونباخ در محدوده ای از ۰/۸۱ تا ۰/۹۰ است که بالاتر از مقدار استاندارد۰/۷۰ می باشد مقدار پایایی ترکیبی در محدوده ۰/۸۸ تا ۰/۹۳ و بالاتر از مقدار استاندارد ۰/۷است. مقادیر AVEدر بازه ۰/۵۵ تا ۰/۷۷و بالاتر از مقدار استاندارد ۰/۵۰است. این نتایج نشان دادند که مدل اندازه گیری دارای پایایی رضایت بخش است.

آزمون روایی سوالات پرسشنامه

برای ارزیابی روایی در پژوهشها از روش تجزیه و تحلیل عامل تاییدی و اکتشافی استفاده می شود. در این مطالعه پس از استخراج اطلاعات از ادبیات و تایید آن توسط خبرگان و اساتید دانشگاه، توسط نرم افزار SPSS آزمون تحلیل عاملی تاییدی صورت گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل عامل تاییدی (جدول۲)نشان داد که تناسب بین مدل اندازه گیری و مجموعه داده ها رضایت بخش بود .

جدول ۲ : خلاصه نتایج تجزیه و تحلیل عامل تاییدی

df	χ2	RMSEA	CFI	NFI	IFI	NNFI
۷۲۴	۱۴۷۷	۰/۰۶	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۹۸	۰/۹۷

علاوه بر این، همانگونه جدول (۴) نشان می‌دهد، ریشه های مربع AVE برای همه سازه‌ها بزرگتر از همبستگی بین آنها است ،که تفکیک روایی مدل اندازه گیری را تایید می‌کند. همچنین، آزمون چندگانه به دلیل وجود چند همبستگی در جدول (۳) انجام شد و نتایج نشان دادند که همبستگی چند متغیره بالاتر از مقدار استاندارد ۰/۶۰ بدست آمد. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که بالاترینVIFبرابر۲/۲۴ وکمترین آن ۰/۴۵می‌باشد. بنابراین، وجود همبستگی چندگانه خطی تایید نمی شود.

جدول ۳: میانگین‌ها، انحراف معیار و همبستگی‌ها

	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
زیرساخت‌های مدیریت دانش انعطاف پذیر	۳.۵۴	۰.۹۳	۰.۸۱							
ظرفیت جذب	۳.۸۹	۰.۸۶	۰.۶۶	۰.۸۲						
چابکی زنجیره تأمین	۳.۵۴	۰.۷۰	۰.۵۲	۰.۵۵	۰.۸۸					
ارتقاء بهره وری شرکت	۳.۳۹	۰.۷۷	۰.۵۲	۰.۵۶	۰.۶۹	۰.۸۴				
صنعت	۳.۷۱	۰.۶۹	۰.۳۴	۰.۴۲	۰.۵۲	۰.۵۴	۰.۷۴			
اندازه شرکت	-	-	-۰.۰۸	-۰.۰۴	-۰.۰۶	-۰.۰۸	-۰.۱۳	۱.۰۰		
اندازه واحد مدیریت دانش	-	-	۰.۳۴	۰.۲۶	۰.۱۲	۰.۰۹	۰.۰۶	-۰.۰۵	۱.۰۰	
ظرفیت جذب	-	-	۰.۴۲	۰.۳۶	۰.۲۱	۰.۱۸	۰.۱۳	-۰.۱۲	۰.۷۰	۱.۰۰

در این مطالعه، ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تامین به عنوان ساختارهای منعکس کننده مرتبه دوم هستند. برای ارزیابی اینکه آیا تمام ابعاد مرتبه اول در ساختارهای مرتبه دوم منعکس شده است. برای این کار آزمون CFA مرتبه دوم با استفاده از استخراج ابعاد مرتبه اول به کار گرفته شد. نتایج در جدول(۴)نشان داد که مدل اندازه گیری مرتبه بالاتر دارای یک تناسب قابل قبول بود.

جدول۴ : خلاصه نتایج تجزیه و تحلیل آزمونCFA

	NNFI	IFI	NFI	CFI	RMSEA	χ2	df	p
ظرفیت جذب	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹	۲۹۰	۸۶	p <۰/۰۰۱
چابکی زنجیره تامین	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۲	۲۹۰	۸۶	p <۰/۰۰۱

نتایج نشان دادند که بار عاملی از ۰/۷۰ تا ۰/۹۲ برای هر یک از ابعاد در چابکی زنجیره تامین مثبت و معنی دار ($p < 0.001$) بودند. همچنین همبستگی آنها در $p <0.001$ معنی دار است و این نشان می دهد این ابعاد در ساختار مشترک اساسی چابکی زنجیره تامین همگرا هستند.

نتایج و یافته های پژوهش

مدل معادلات ساختاری

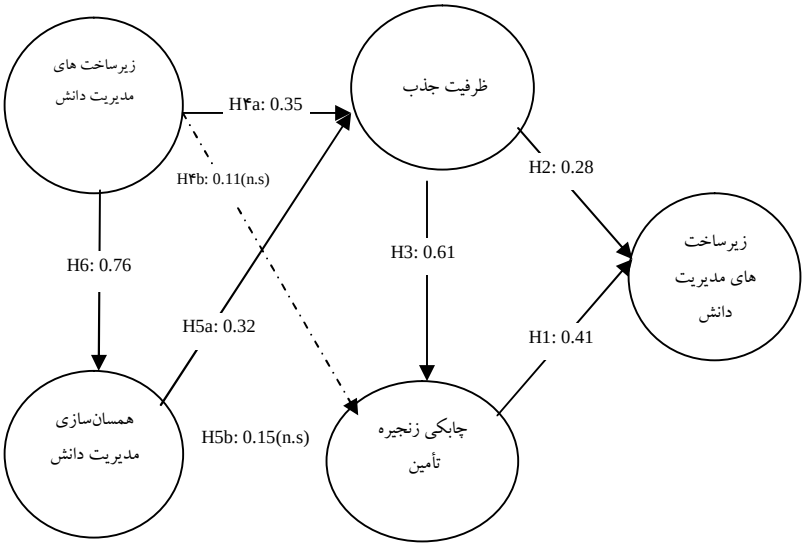
بر اساس نتایج حاصل از مدل ساختاری در شکل (۲) می‌توان نتیجه گرفت که تناسب بین مدل پژوهش و مجموعه داده‌ها وجود دارد. خلاصه نتایج معادلات ساختاری در جدول(۵) آورده شده است.

جدول۵ : خلاصه نتایج تجزیه و تحلیل آزمون

NNFI	IFI	NFI	CFI	RMSEA	χ2	Df
۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۷	۰/۰۷	۶۳۳/۸۷	۲۸۶

نتایج مدل ساختاری نشان داد که بیشتر فرضیه‌های پژوهش، (به جزH4b وH5b) در رابطه بین قابلیت‌های مدیریت دانش و چابکی زنجیره تامین تایید می شوند. نتایج نشان دادندکه زیرساخت‌های مدیریت دانش انعطاف‌پذیر (β =۰/۳۶، $p<.01$) و همسان سازی مدیریت دانش (β =۰/۳۲، $p<0.01$) اثر مثبت بر روی ظرفیت جذب داشتند، بنابراین، فرضیه های H4a و H5a تایید می‌شوند. همچنین در راستای تایید فرضیه H6،

زیرساخت های مدیریت دانش قابل انعطاف تاثیر قابل ملاحظه ای را بر روی همسان سازی مدیریت دانش داشتند (β = ۰/۷۶، p<0.01). علاوه بر این، چابکی زنجیره تامین بالاتر (β =۰/۷۴، p<0.01) و ظرفیت جذب بیشتر (β = ۰/۲۷، p<0.01) بر ارتقاء بهره وری شرکت اثر مثبتی دارند، در نتیجه فرضیه‌های H1 و H2 نیز تایید می‌گردند. علاوه بر این، ظرفیت جذب با چابکی زنجیره تامین ارتباط مثبت دارد (β = ۰/۶۱، p<0.01) ،پس می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه H3 هم تایید می گردد.



نکته: * نشان‌دهنده معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ و ** نشان‌دهنده معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ است.

شکل ۲: نتایج معادلات ساختاری

آزمون اثر متغیرهای میانجی

همانطورکه در جدول(۶) مشخص شده است ، تفاوت آماری خی دو (کای دو) نشان داده شده است. تفاوت بین مدل های مستقیم و کامل ۸۳/۸۶ با ۲ = df بود،که تفاوت معنی‌دار است (p<۰.۰۰۱). این اختلاف نشان داد که ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تامین می‌توانند به عنوان متغیر میانجی قابلیت‌های مدیریت دانش بر ارتقاء بهره‌وری شرکت تأثیرگذار باشند. علاوه بر این، تفاوت آماری خی دو ۵/۲۲ با ۲ = df بین مدل های کامل و غیرمستقیم غیرقابل توجیه بود و این نشان می دهد که مدل های همبستگی کامل نمی توانند تناسب میان مدلهای همبستگی غیر مستقیم را اصلاح کنند.

نتایج به دست آمده برای مسیرهای ساختاری منحصر به فرد در مدل همبستگی کامل پیشنهاد می‌کند که قابلیت‌های مدیریت دانش بصورت مستقیم بر ارتقاء بهره وری شرکت قابل توجیه نیست، اما رابطه آنها با ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تامین قابل توجیه است($p<0.1$). به طورخلاصه، نتایج نشان دادند که ارتباط بین قابلیت‌های مدیریت دانش(زیرساخت های مدیریت دانش انعطاف پذیر و همسان سازی مدیریت دانش) و ارتقاء بهره وری شرکت به طور کامل و با واسطه ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تأمین است. نتایج در مدل‌های همبستگی کامل نیز نشان دادند که ظرفیت جذب بطور مستقیم با ارتقاء بهره وری شرکت هم قابل توجیه است و این ارتباط بین ظرفیت جذب و ارتقاء بهره وری شرکت تا حدودی به متغیر میانجی چابکی زنجیره تأمین بستگی دارد.

به منظور آگاهی بیشتر در مورد اثرات متغیر های میانجی، روند تغییرات طرح ریزی شده بررسی گردید. برای این کار اول، تغییرات در R^2 برای درک بیشتر از مسیرها مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس، آماره F^2 بر اساس تفاوت در R^2 بین مدل واسطه و مدلهای نسبی محاسبه شد (با مسیرهای مستقیم اضافی از قابلیت های مدیریت دانش با ارتقاء بهره‌وری شرکت) و سپس آماره ساختگی F توسط آماره F2 محاسبه گردید. همانطور که، جدول شماره (۷) نشان می دهد، مسیرهای مستقیم اضافی از زیرساخت های مدیریت دانش انعطاف پذیر به ارتقاء بهره وری شرکت و از ظرفیت جذب مدیریت دانش به ارتقاء بهره وری شرکت توسط واریانس های اضافی معنی دار نیست. علاوه بر این، اهمیت اثر متغیر میانجی ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تامین در رابطه قابلیت های مدیریت دانش و ارتقاء بهره‌وری شرکت ارزیابی شد. این تجزیه و تحلیل بر اساس ضرایب همبستگی مسیر ها و خطاهای استاندارد بین متغیرهای مستقل و متغیرهای میانجی و بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته انجام شد. پس از آن ،درجه بزرگی واسطه‌ها با ضرب ضرایب مسیر استاندارد بین متغیرهای مستقل و متغیرهای واسطه محاسبه گردید. نتایج به دست آمده، در جدول (۸) نشان می دهد که تأثیر مثبت قابلیت های مدیریت دانش بر ارتقاء بهره وری شرکت به علت وجود متغیرهای میانجی ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تامین است.

جدول۶: آمار و ضرایب همبستگی معادلات ساختاری

مقیاس	کامل	غیرمستقیم	مستقیم
χ۲	۷۰۴.۳۶	۷۰۹.۵۸	۷۸۸.۲۲
درجه آزادی	۲۵۷	۲۵۶	۲۵۹
(<۰.۰۸) خطای تخمین جذر میانگین مربع‌ها)	۰.۰۷۸	۰.۰۷۸	۰.۰۸۵
(>۰.۹۰) شاخص برازش تطبیقی	۰.۹۶	۰.۹۶	۰.۹۵
(>۰.۹۰) شاخص برازش افزایشی	۰.۹۶	۰.۹۶	۰.۹۵
(>۰.۹۰) شاخص برازش هنجار شده	۰.۹۴	۰.۹۴	۰.۹۳
(>۰.۹۰) شاخص برازش هنجارنشده	۰.۹۵	۰.۹۵	۰.۹۵
چابکی زنجیره تأمین ← زیرساخت‌های مدیریت دانش انعطاف‌پذیر	۰.۴۲**	۰.۴۰**	۰.۴۳**
ظرفیت جذب ← زیرساخت‌های مدیریت دانش انعطاف‌پذبر	۰.۴۲**	۰.۴۱**	۰.۴۴**
ارتقاء بهره وری شرکت ← زیرساخت‌های مدیریت دانش انعطاف‌پذیر	-۰.۱۹		۰.۲۵*
چابکی زنجیره تأمین ← همسان‌سازی مدیریت دانش	۰.۲۹**	۰.۳۰**	۰.۲۹**
ظرفیت جذب ← همسان‌سازی مدیریت دانش	۰.۲۹**	۰.۳۰**	۰.۲۹**
ارتقاء بهره وری شرکت ← همسان‌سازی مدیریت دانش	۰.۱۶		۰.۳۳**
ارتقاء بهره وری شرکت ← چابکی زنجیره تأمین	۰.۴۰**	۰.۳۹**	
ارتقاء بهره وری شرکت ← ظرفیت جذب	۰.۳۵**	۰.۳۴**	

جدول۷: نتایج مقایسه مدل دو طرفه

مسیر مستقیم	Pseudo F (F 1.278)	ارزش f^2	R2 با مسیر مستقیم	R^2 در مدل میانجی (مسیر غیرمستقیم)	نتیجه گیری
ارتقاء بهره وری شرکت ← زیرساخت‌های مدیریت دانش	۰.۴۲۴	۰.۰۰۱	۰.۳۴۶	۰.۳۴۵	عدم معنی‌داری
ارتقاء بهره وری شرکت ← همسان‌سازی مدیریت دانش	۳.۴۲۵	۰.۰۱۲	۰.۳۵۳	۰.۳۴۵	عدم معنی‌داری

جدول۸: معنی‌داری مسیرهای میانجی از قابلیتهای مدیریت دانش به ارتقاء بهره وری شرکت

اثرات غیرمستقیم	مسیرهای میانجی	مسیر	آماره Z
ارتقاء بهره وری شرکت ← زیرساخت‌های مدیریت دانش انعطاف‌پذیر	FITI → ABC → CA FITI → SCA → CA	۰.۱۳۹ ۰.۱۵۶	۴.۷۷۶** ۵.۳۶۶**
ارتقاء بهره وری شرکت ← همسان‌سازی مدیریت دانش	ITA → ABC → CA ITA → SCA → CA	۰.۱۰۲ ۰.۱۰۲	۳.۱۸۱** ۳.۳۵۲**

نکته: FITI: زیرساخت‌های مدیریت دانش انعطاف‌پذیر، ITA: همسان‌سازی مدیریت دانش، ABC: ظرفیت جذب، SCA: چابکی زنجیره تأمین، CA: ارتقاء بهره وری شرکت

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی اثر قابلیت‌های مدیریت دانش بر ارتقاء بهره وری شرکت در بستر زنجیره تأمین است. با استفاده از دیدگاه قابلیت‌های پویا، این مطالعه یک الگوی مفهومی را پیشنهاد می‌دهد که در آن قابلیت‌های مدیریت دانش، به عنوان قابلیت هایی زیربنایی، بر ارتقاء بهره وری شرکت از طریق قابلیت‌های مرتبه بالاتر، یعنی ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تأمین تأثیر می‌گذارند. یافته های تجربی پژوهش در مورد اثرات قابلیتهای مدیریت دانش، ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تامین نه تنها با یافته‌های مطالعات قبلی سازگار است، بلکه یافته‌های جدیدی را در ارتباط با قابلیت‌های مدیریت دانش، ظرفیت جذب، و چابکی زنجیره تأمین در خصوص ارتقاء بهره وری شرکت ارائه می دهد.

یافته های پژوهش نشان دادند که نقش حیاتی قابلیت های پویا و قابلیتهای عملیاتی در ارتقاء بهره وری شرکت سازگار است. همچنین، نتایج به شدت از این ادعا پشتیبانی می‌کنند که قابلیت‌های مدیریت دانش شرکت (هم زیرساخت های مدیریت دانش انعطاف پذیر و هم همسان سازی مدیریت دانش) می توانند به بهبود ظرفیت جذب شرکت های فعال در زمینه مدیریت دانش کمک کنند. از منظر سلسله مراتبی، قابلیت های تخصصی پایین‌تر در سلسله مراتب قابلیت‌های مدیریت دانش یک شرکت می‌توانند برای ایجاد دیگر قابلیت‌هایی که در مراتب بالاتر قرار می گیرند، ترکیب شوند. این یافته ها همراه با مطالعات قبلی که مفهوم قابلیت‌های مدیریت دانش را مشخص نموده‌اند، می‌توانند به توسعه قابلیت های پویای شرکت کمک کنند.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که قابلیت های مدیریت دانش در توسعه ظرفیت جذب نقش دارند ولی با این حال، نتایج حاصل از این پژوهش این فرضیه که ارتباطی مستقیم بین قابلیت‌های مدیریت دانش و چابکی زنجیره تامین وجود دارد، را تایید نمی‌کند. به عبارتی، اثرات قابلیت‌های مدیریت دانش در زنجیره تمین چابک به طور کامل با واسطه ظرفیت جذب است. نتایج حاصل (جدول ۵ و شکل ۲) نقش میانجی کامل ظرفیت جذب در رابطه بین قابلیت‌های مدیریت دانش و چابکی زنجیره تأمین را نشان می‌دهد. مطالعه حاضر نشان می‌دهد که ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تأمین به طور کامل می‌توانند از اثر واسطه‌ای قابلیت‌های پویای مدیریت دانش یعنی زیرساخت‌های مدیریت دانش انعطاف‌پذیر و همسان‌سازی مدیریت دانش بر ارتقاء بهره‌وری شرکت تأثیر بپذیرند. این یافته‌ها دیدگاه سلسله مراتبی قابلیت‌های پویای مدیریت دانش را تقویت می‌کنند که نشان می‌دهد که

قابلیت‌های مدیریت دانش سطوح پایین‌تر می توانند به توسعه قابلیت‌های مرتبه‌های بالاتر مدیریت دانش شرکت کمک کنند. این دیدگاه با تحقیقات قبلی سازگار است،که فرض می‌کند اثرات قابلیت‌های مدیریت دانش، به عنوان قابلیت‌های مرتبه پایین تر بر ارتقاء بهره‌وری شرکت توسط قابلیت‌های پویا و قابلیت‌های عملیاتی، بر قابلیت های بالاتر اثرگذار است.

این مطالعه سه نقش عمده را بیان می‌دارد: اول، آن ارتباطی را میان پژوهشهای جداگانه در زمینه مدیریت دانش ، قابلیت‌های پویا، زنجیره تامین و ارتقاء بهره وری شرکت به وجود آورده و به لحاظ تجربی روابط آنها را در بستر زنجیره تأمین آزمون نمود. دوم اینکه، اگر چه قابلیت‌های مدیریت دانش تأثیر مستقیمی بر ارتقاء بهره‌وری شرکت ندارند، اما آنها بطور غیرمستقیم به واسطه ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تامین بر آن می گذارند. سوم، این پژوهش به بررسی این موضوع پرداخت که چگونه ظرفیت جذب ارتقاء بهره وری شرکت را به طور مستقیم و غیر مستقیم از طریق شکل دادن به چابکی زنجیره تأمین تحت تأثیر قرار می‌دهد.

نتایج پژوهش حاضر سازگار با نتایج پژوهش‌های پیشین دارای نتایج کاربردی مهم برای مدیران است. بطوری‌که، شرکت‌ها همواره هزینه‌های سنگینی را در حوزه مدیریت دانش به منظور دستیابی به ارتقاء بهره‌وری شرکت بالاتر سرمایه گذاری می‌کنند و این در حالی است که، شرکت زمانی با این سرمایه‌گذاری می‌تواند به بالاترین سطح خود از ارتقاء بهره‌وری شرکت برسد؛ که شرکت‌ها اهرم قابلیت‌های مدیریت دانش خود را تقویت کرده باشند. بنابراین، برای مدیران استفاده عملیاتی از قابلیتهای مدیریت دانش با هدف بهبود قابلیت‌های سازمانی مرتبه بالاتر مانند ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تأمین و در نهایت ارتقاء بهره‌وری شرکت مهم است. پس، مدیران باید بدانند که سرمایه‌گذاری در حوزه مدیریت دانش بر اساس اثرات فوری قابلیت‌های مدیریت دانش بر ارتقاء بهره‌وری شرکت زمانی قابل توجیه است که آنها از روابط متقابل میان قابلیت‌های مدیریت دانش، ظرفیت جذب، چابکی زنجیره تأمین و ارتقاء بهره وری شرکت آگاه باشند.

منابع و مآخذ

۱-ایران زاده. سلیمان، فخیمی آذر. سیروس، جداری سفیدگری. ایوب، (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر مولفه های مدیریت دانش بر بهره وری نیروی انسانی با استفاده از روش تحلیل عاملی در موسسات مالی و اعتباری شهرستان تبریز ، فصلنامه مدیریت و بهره وری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، ۹(۳۳)، ۲۷-۴۵

۲-اسماعیل زاده، مرضیه، (۱۳۹۳)، تاثیر منابع سازمانی و قابلیت های پویا بر عملکرد شرکت های دانش بنیان، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی، پایان نامه کارشناسی ارشد.

۳-سرمد. زهره، بازرگان. عباس، حجازی. الهه، (۱۳۸۹)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات آگاه: ۳۶-۳۸.

۴-رودی. امیر، خلیلی جعفرآباد. احمد(۱۳۹۴)، تبیین مدل انتخاب کارکنان در شرکت های خصوصی فعال در حوزه فناوری اطلاعات، فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه تهران، ۷(۳): ۵۹۵-۶۱۴.

۵-رمضانیان. محمد رحیم، ممبینی. یعقوب، مرادی. محمود (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر یکپارچگی کانال‌های خرده فروشی مبتنی بر فناوری اطلاعات بر عملکرد فروشگاههای خرده فروشی با میانجی گری دوسوتوانی سازمانی، فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه تهران، ۷ (۴)، ۷۴:-۷۶۸.

۶-رستگار. عباسعلی، مقصودی. طاهره، (۱۳۹۵)، بررسی رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول دانشگاه علامه طباطبائی، ۲۵(۸۰): ۱۵۷-۱۸۲

۷-زنجیرچی.محمود، ابراهیمی. علی، (۱۳۹۳)، تاثیر توانمندی های چابک بر مزیت های رقابتی سازمان با رویرکرد شبکه های بیز(مطالعه موردی شرکت های پارک و علم و فناوری یزد)، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۶(۱۱): ۳۶-۵۸.

۸-صفری. حسین ، محبی منش. امید(۱۳۹۰)، ارائه مدل مفهومی مدیریت کیفیت زنجیره تامین و بررسی و وضعیت آن در صنعت خودروی ایران، فصلنامه مدیریت صنعتی دانشگاه تهران، ۳(۷): ۷۷-۹۸.

۹-قاسمیه. رحیم ، جمالی. غلامرضا، کریمی اصل. الهام (۱۳۹۴)، تحلیل ابعاد رویکرد زنجیره تامین لارج در صنعت سیمان از طریق تلفیق تکنیک های تصمیم گیری چند معیاره، فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه تهران، ۷(۴): ۸۱۳-۸۳۶.

۱۰-کلانتری. اسماعیل، چرختاب مقدم. جهانشاه (۱۳۹۴)، شناسایی و رتبه بندی ملاحظات صنعت و فناوری در انتقال فناوری های پیشرفته در سطح گوناگون آمادگی فناوری، فصلنامه مدیریت صنعتی دانشگاه تهران، ۷(۱): ۱۰۷-۱۲۴.

۱۱-کریمی شهابی. اسداله، معمارزاده. غلامرضا، الوانی. سید مهدی،مدیری. محمود، (۱۳۹۵)، طراحی مدل بهره‌وری سازمان‌های دولتی ایران ، فصلنامه مدیریت و بهره وری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، ۱۰(۳۷): ۷-۲۸

۱۲-علامه. سید محسن، دانیالی. محمود، منصوری. حسین، (۱۳۹۲)، بررسی و شناخت عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی و تعیین اولویت آنها در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایذه، فصلنامه مدیریت و بهره وری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، ۷(۲۷:، ۸۰-۵۱

۱۳-مردانی. محمد ضا، مولائی. منیژه (۱۳۹۴)، بازمهندسی فرایند مدیریت در مدارس هوشمند ایران با تاکید بر نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات، فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه تهران، ۷(۴): ۹۳۱-۹۵۰.

۱۴-محمودزاده. سید مجتبی، ضرغام بروجنی. حمید، صداقت. مریم، (۱۳۹۳)، رابطه توانمند سازهای مدیریت دانش با فرآیند های مدیریت دانش، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول دانشگاه علامه طباطبائی، ۲۳(۷۳): ۱۴۵-۱۷۳

15-Mishra, A.N, Agarwal, R, (2010), Technological frames, organizational capabilities, and IT use: an empirical investigation of electronic procurement, Information Systems Research 21 (2) 249 –270.

16-Azmawani Abd Rahman, Mee Yean Tay, Yuhanis Ab Aziz, (2015), Potential of Knowledge Management as Antecedence of Sustainable Supply Chain Management Practices, International journal of supply chain management, 5(2) 43-50.

17- Scheibehenne, B., Greifeneder, R., Todd,P.M. (2010), Can there ever be too many options? A meta-analytic review of choice overload, Journal of Consumer Research 37 (3) 409–425.

18- Pandey, Satyendra C., Andrew, Dutta (2013), Role of knowledge infrastructure capabilities in knowledge management", Journal of Knowledge Management, 17 (3), 435 – 453.

19- Camisón, C., Forés, B. (2010), Knowledge absorptive capacity: new insights for its conceptualization and measurement, Journal of Business Research 63 (7) 707–715.

20- Salvato, C., Rerup, C. (2011), beyond collective entities: multilevel research on organizational routines and capabilities, Journal of Management 37 (2) 468–490.
21- Li, D.H., Chau, P.Y.K., Lai,F.J. (2010), Market orientation, ownership type, and e-business assimilation: evidence from Chinese firms, Decision Sciences 41 (1) 115–145.
22- Rucker, D.D, Dubois, D., Galinsky, A.D. (2011), generous paupers and stingy princes: power drives consumer spending on self-versus others, Journal of Consumer Research 37 (6) 1015–1029.
23- Yan, D., Sengupta, J. (2011), Effects of construal level on the price–quality relationship, Journal of Consumer Research 38 (2) 376–389.
24- Ngai, E.W.T, Chau, D.C. Chan, KT.L.A. (2011), Information technology, operational, and management competencies for supply chain agility: Findings from case studies, The Journal of Strategic Information Systems, Corrected Proof 20 (3) 232–249.
25-Jaradat. Nasser Mohammad Soud, Al Maan. Ahmad Ismail, (2014), The impact of Knowledge Management Infrastructure on Performance Effectiveness in Jordanian Organizations, Arab Economic and Business Journal 9(1) 27-36.
26- Liu H.F., . Ke, W.L. . Wei, . Gu, K.K., Chen, J.BH.P. (2010), The role of institutional pressures and organizational culture in the firm's intention to adopt Internet-enabled supply chain management systems, Journal of Operations Management 28 (5) 372–384.
27- Roberts, N., Galluch, P.S., Dinger, M., Grover,V. (2012), Absorptive capacity and information systems search: review, synthesis, and directions for future research, MIS Quarterly 36 (2) 625–A626.
28- Kabadayi, S. (2011), Choosing the right multiple channel system to minimize transaction costs, Industrial Marketing Management 40 (5) 763–773.
29-Sangari. Mohamad Sadegh, Hosnavi. Reza, Zahedi. Mohammad Reza, (2015), The impact of knowledge management processes on supply chain performance, The International Journal of Logistics Management, (26) 603 – 626.
30-Tseng. Shu-Mei, (2016), The effect of knowledge management capability and customer knowledge gaps on corporate performance", Journal of Enterprise Information Management, (29) 51 – 71.