

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

دکتر سلیمان ایران زاده^۱ - یوسف محمد کریمی^۲

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 می‌باشد که در مجموعه پارک علم و فناوری تهران حضور دارند. در این تحقیق، با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای-نسبتی با در نظر گرفتن سطح خطای ۰/۰۵ تعداد ۲۹۳ نفر انتخاب گردیدند، که در نهایت، اطلاعات ۲۸۶ پرسشنامه صحیح بین مدیران و کارشناسان ارشد شرکت‌های مورد تحقیق توزیع و با استفاده از روش تجزیه و تحلیل عاملی تأییدی روایی پرسشنامه‌ها بررسی شد. مقدار پایایی ترکیبی در محدوده ۰/۸۸ تا ۰/۹۳ و بالاتر از مقدار استاندارد ۰/۷ است مقادیر α در بازه ۰/۵۵ تا ۰/۷۷ و بالاتر از مقدار استاندارد ۰/۵۰ است این نتایج نشان می‌دهد که 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 تأمین، ظرفیت جذب، بهره‌وری، 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، فحیمی آذر، جداری، ۱۳۹۴: ۴۵-۲۷). اهرم مدیریت دانش در راستای ترسیم مسیر ارتقاء بهره‌وری شرکت به عنوان یکی از اولویت‌های مهم برای شرکت‌ها در حال ظهور است (زنجیرچی و ابراهیمی، ۱۳۹۳: ۵۱-۳۶). 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 بهره‌وری شرکت نشان می‌دهد، ولی این یافته‌ها در بیان نقش و مکانیسم‌های زیربنایی که از طریق آن قابلیت مدیریت دانش ارتقاء بهره‌وری شرکت را بهبود می‌بخشد و اصلاح می‌کند، مبهم باقی مانده‌اند (کریمی، معمارزاده، الوانی و مدیری، ۱۳۹۳: ۲۸-۷). بنابراین، ضرورت ایجاد 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، می‌پردازد. 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 یاتوانایی 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 می‌گردند؛ 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 زیرساخت‌های 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، همسان‌سازی 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 می‌کنند. 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 مکانیسم‌های زیربنایی موثر قابلیت‌های مدیریت دانش را مورد بررسی قرار می‌دهد.

ادبیات نظری پژوهش

قابلیت‌های 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 شبکه‌ها، 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 از متدها و سیستم‌های 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).

همسان سازی 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 استراتژی‌های سازمانی قوی مانند مدیریت ارتباط با مشتری و یکپارچه سازی زنجیره تأمین دارد (Li, 2010: 115-145). پژوهشگران نشان می‌دهند که همسان سازی مدیریت دانش می‌تواند 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 توانایی‌های عملیاتی می‌گردد. همسان سازی مدیریت دانش می‌تواند مدیریت دانش را با استفاده از کاربردهای پیشرفته مدیریت دانش برای پشتیبانی از پردازش ارتباطات و اطلاعات سازمانی تسهیل نماید (رضائیان، ممبینی، مرادی، ۱۳۹۴: ۷۶۸-۷۴۱).

چابکی زنجیره تأمین

چابکی زنجیره تأمین، به عنوان یک نوع از توانایی‌های عملیاتی است که اشاره به توانایی شرکت برای انجام فعالیت‌های عملیاتی همراه با دیگر تأمین کنندگان به منظور انطباق و یا پاسخگویی به تغییرات سریع بازار دارد (Camisón, 2010: 707-715). زنجیره تأمین به طور معمول شامل یک سری از فعالیت‌های هماهنگ، از جمله طراحی، تولید و تحویل محصولات یا خدمات، در میان اعضای کانال زنجیره تأمین دارد. مدیریت شرکت برای انجام فعالیت‌های مرتبط به صورت کارآمد و برای دستیابی به سطوح بالای مزیت رقابتی در پاسخگویی به نوسانات بازار نیاز به همکاری کلیه همکاران زنجیره تأمین دارد (صفری و فرزانه، ۱۳۹۰: ۹۸-۷۷). تحت این شرایط، چابکی زنجیره تأمین 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: ۸۱۳-۸۳۶). 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 می‌گردد (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 می‌گردد و می‌تواند به شرکت در به دست آوردن و حفظ مزیت رقابتی موثر کمک نماید (Mishra, 2010: 249-270). با تعریف دوباره و استقرار دارایی‌های 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 می‌کنیم. 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 می‌کند (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).

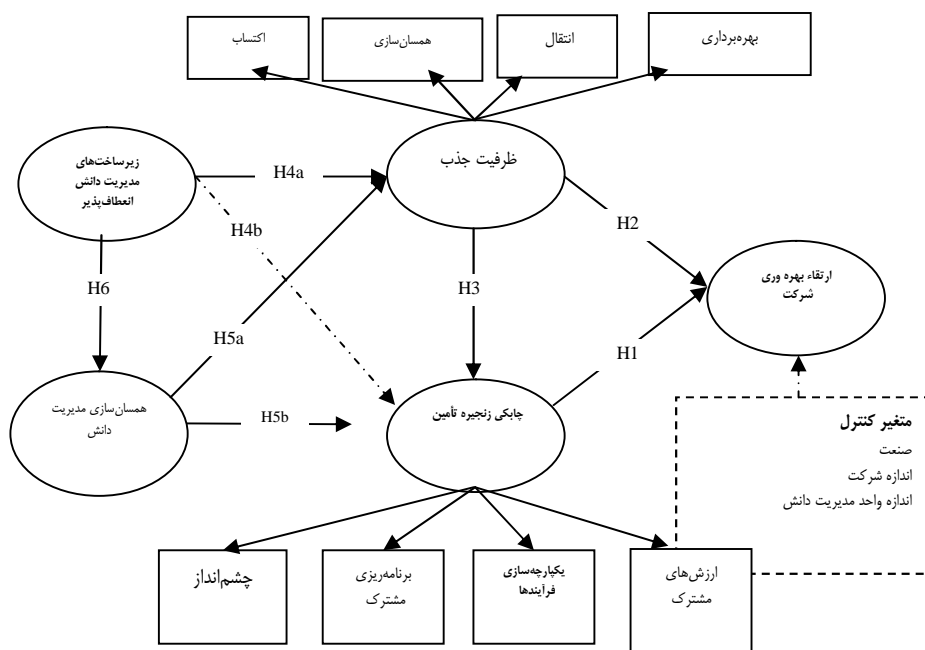
بر اساس مطالعات انجام شده، مدل‌های مدیریت استراتژیک فعلی، در برخورد با مشکلات و سوالات مختلفی که در زمینه مدیریت سازمانی در محیط‌های پویا کنونی به وجود می‌آید، ناتوان هستند. از این رو، کاربرد موثر قابلیت مدیریت دانش و توسعه منحصر به فرد قابلیت پویا، به منظور پاسخ سریع به محیط پویا و متغیر امروزی، به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

تبدیل شده است (Azamawani & 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 قابلیت های عملیاتی را مشخص نموده است (Kabadayi, 2011: 763-773).

مطالعات پژوهشگران بیان می دارد که، گام ضروری برای تبدیل چارچوب قابلیت های پویا به یک نظریه، مشخص کردن مجموعه ای از قوانین حاکم بر روابط بین متغیرهای سازنده است. یکی از مهم ترین ارتباطات در این حوزه، ارتباط بین قابلیت های پویا و عملکرد است. از طرفی سازوکارهایی که توسط آن قابلیت های پویا بر عملکرد شرکت اثر می گذارد 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 می دهند که ظرفیت جذب یک شرکت منعکس کننده مجموعه ای از روال ها و فرایندهای سازمانی است که توسط دانش سازمانی جذب، تبدیل و مورد بهره برداری قرار می گیرد. از این رو، این قابلیت ها ظرفیت جذب و تصرف فرصت های کسب و کار شرکت را افزایش می دهد که می تواند به طور مستقیم ارتقاء بهره وری شرکت را تحت تاثیر قرار دهد (Rucker, 2011: 1019-1029).

چارچوب نظری پژوهش

الگوی نظری این پژوهش اساساً مبتنی بر اهداف پژوهش بوده و پیشنهاد می کند که زیرساخت های انعطاف پذیر مدیریت دانش و همسان سازی مدیریت دانش جزو قابلیت های زیربنایی سازمان هستند که می تواند بصورت اهرمی برای توسعه قابلیت های مرتبه بالاتر مانند ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تأمین مؤثر باشد، و آن به نوبه خود، به طور مستقیم بر ارتقاء بهره وری شرکت تأثیر می گذارند. شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش را نشان می دهد.



شکل ۱: مدل مفهومی

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها ساختار اصلی گزارش مدون تحلیل داده‌ها و نتایج را فراهم می‌سازند که موجب می‌شوند خواننده از گزارش پژوهش آگاهی داشته باشد و پیش‌بینی 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 می‌شود:

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

فرضیه دوم (H2): ظرفیت جذب شرکت ارتباط مثبتی با ارتقاء بهره‌وری 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 می باشد. 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 بوده اند. 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 خطای ۰/۰۵ تعداد ۲۹۳ نفر با استفاده از روش نمونه گیری قضاوتی انتخاب گردیدند و از آنها نظرسنجی به عمل آمد. در نهایت، اطلاعات ۲۸۶ پرسشنامه جهت تجزیه و تحلیل توسط خبرگان مورد بررسی قرار گرفت.

ساختار سوالات پرسشنامه

در پژوهش هایی که از پرسشنامه استفاده می شود اعضا نمونه یا جامعه با پرکردن پرسشنامه و بازگرداندن آن به پژوهشگر در مصاحبه ای که خود آن را بر عهده داشته اند

شرکت می‌کنند؛ 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 (سرمه، بازرگان و حجازی، ۱۳۸۹: ۳۶-۳۸). بر همین اساس، پرسشنامه تحقیق طی مراحل زیر ساختار بندی 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) زیر ساخت 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 می‌خواست 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 می‌گیرد؟

ساختار سوالات مربوط به قابلیت جذب

با توجه به ادبیات تحقیق، ظرفیت جذب یک ساختار با ابعاد اکتساب، جذب، انتقال و بهره برداری مشخص می‌شود. 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 می‌باشد 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 آنجائی که آلفای کرونباخ معمولاً شاخص کاملاً مناسبی برای سنجش قابلیت اعتماد ابزار اندازه گیری 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 افزار SPSS 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

میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	اقلام	
۰.۶۶	۰.۸۹	۰.۸۳	۴	زیرساخت‌های مدیریت دانش انعطاف پذیر
۰.۶۸	۰.۸۹	۰.۸۴	۴	همسان سازی مدیریت دانش
۰.۷۷	۰.۹۳	۰.۹۰		ظرفیت جذب مرتبه دوم
۰.۷۰	۰.۸۸	۰.۷۹	۳	اکتساب
۰.۷۶	۰.۹۰	۰.۸۴	۳	همسان سازی
۰.۷۳	۰.۸۹	۰.۸۱	۳	انتقال
۰.۷۴	۰.۸۹	۰.۸۲	۳	بهره برداری
۰.۷۰	۰.۹۰	۰.۸۶		چابکی زنجیره تأمین مرتبه دوم
۰.۷۳	۰.۸۹	۰.۸۱	۳	چشم انداز
۰.۶۸	۰.۹۰	۰.۸۵	۴	برنامه ریز مشترک
۰.۷۰	۰.۹۰	۰.۸۵	۴	یکپارچه سازی فرآیندها
۰.۷۵	۰.۹۳	۰.۹۰	۴	ارزش های مشترک
۰.۵۵	۰.۸۸	۰.۸۴	۶	ارتقاء بهره وری شرکت

همانطور که در جدول (۱) گزارش شده است، آلفای کرونباخ در محدوده ای از ۰/۸۱ تا ۰/۹۰ است که بالاتر از مقدار استاندارد ۰/۷۰ می باشد مقدار پایایی ترکیبی در محدوده ۰/۸۸ تا ۰/۹۳ و بالاتر از مقدار استاندارد ۰/۷۰ است. مقادیر AVE در بازه ۰/۵۵ تا ۰/۷۷ و بالاتر از مقدار استاندارد ۰/۵۰ است. 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 (جدول ۲) 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	2	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 بالاترین VIF برابر ۲/۲۴ و کمترین آن ۰/۴۵ می‌باشد. بنابراین، وجود همبستگی چندگانه خطی تایید نمی شود.

جدول ۳: میانگین‌ها، انحراف معیار و همبستگی‌ها

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

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.

جدول ۴: خلاصه نتایج تجزیه و تحلیل آزمون CFA

p	df	2	RMSEA	CFI	NFI	IFI	NNFI	
$p < 0.001$	۸۶	۲۹۰	۰/۹	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۸	ظرفیت جذب
$p < 0.001$	۸۶	۲۹۰	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۷	چابکی زنجیره تامین

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

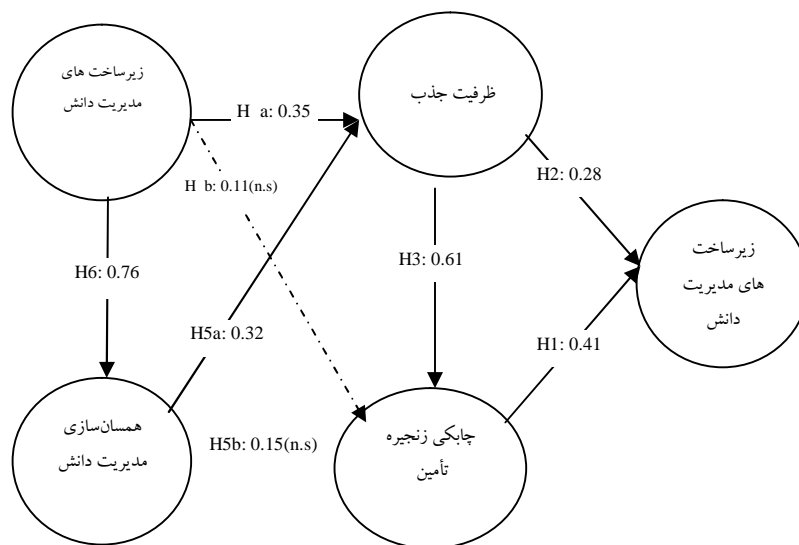
بر اساس نتایج حاصل از مدل ساختاری در شکل (۲) می توان نتیجه گرفت که تناسب بین مدل پژوهش و مجموعه داده ها وجود دارد. خلاصه نتایج معادلات ساختاری در جدول (۵) آورده شده است.

جدول ۵: خلاصه نتایج تجزیه و تحلیل آزمون

Df	2	RMSEA	CFI	NFI	IFI	NNFI
۲۸۶	۶۳۳/۸۷	۰/۰۷	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۷	۰/۹۶

نتایج مدل ساختاری نشان داد که بیشتر فرضیه های پژوهش، (به جز H4b و H5b) در رابطه بین قابلیت های مدیریت دانش و چابکی زنجیره تامین تایید می شوند. نتایج نشان دادند که زیرساخت های مدیریت دانش انعطاف پذیر ($\beta = 0.36$ ، $p < 0.01$) و همسان سازی مدیریت دانش ($\beta = 0.32$ ، $p < 0.01$) اثر مثبت بر روی ظرفیت جذب داشتند، بنابراین، فرضیه های H4a و H5a تایید می شوند. همچنین در راستای تایید فرضیه H6،

زیرساخت‌های مدیریت دانش قابل انعطاف تاثیر قابل ملاحظه‌ای را بر روی همسان‌سازی مدیریت دانش داشتند ($\beta = 0.76$ ، $p < 0.01$). علاوه بر این، چابکی زنجیره تامین بالاتر ($\beta = 0.74$ ، $p < 0.01$) و ظرفیت جذب بیشتر ($\beta = 0.27$ ، $p < 0.01$) بر ارتقاء بهره‌وری 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 ($\beta = 0.61$ ، $p < 0.01$)، پس می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه H3 هم تایید می‌گردد.



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

شکل ۲: نتایج معادلات ساختاری

آزمون اثر متغیرهای میانجی

همانطور که در جدول (۶) مشخص شده است، تفاوت آماری خی دو (کای دو) نشان داده شده است. تفاوت بین مدل‌های مستقیم و کامل ۸۳/۸۶ با $df = 2$ بود، که تفاوت معنی‌دار است ($p < 0.001$). 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 $df = 2$ بین مدل‌های کامل و غیرمستقیم غیرقابل توجیه بود و این نشان می‌دهد که مدل‌های همبستگی کامل نمی‌توانند 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 بهره‌وری شرکت قابل توجیه نیست، اما رابطه آنها با ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تامین قابل توجیه است ($p < 0.1$). به طور خلاصه، نتایج نشان دادند که ارتباط بین قابلیت‌های مدیریت دانش (زیرساخت‌های مدیریت دانش انعطاف پذیر و همسان سازی مدیریت دانش) و ارتقاء بهره‌وری شرکت به طور کامل و با واسطه ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تامین است. نتایج در مدل‌های همبستگی کامل نیز نشان دادند که ظرفیت جذب بطور مستقیم با ارتقاء بهره‌وری شرکت هم قابل توجیه است و این ارتباط بین ظرفیت جذب و ارتقاء بهره‌وری شرکت تا حدودی به متغیر میانجی چابکی زنجیره تامین بستگی دارد.

به منظور آگاهی بیشتر در مورد اثرات متغیرهای 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 قابلیت‌های مدیریت دانش با ارتقاء بهره‌وری شرکت) و سپس آماره ساختگی F توسط آماره F^2 محاسبه گردید. همانطور که، جدول شماره (۷) نشان می‌دهد، مسیرهای مستقیم اضافی از زیرساخت‌های مدیریت دانش انعطاف پذیر به ارتقاء بهره‌وری شرکت و از ظرفیت جذب مدیریت دانش به ارتقاء بهره‌وری شرکت توسط واریانس‌های اضافی معنی دار نیست. علاوه بر این، اهمیت اثر متغیر میانجی ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تامین در رابطه قابلیت‌های مدیریت دانش و ارتقاء بهره‌وری شرکت ارزیابی شد. این تجزیه و تحلیل بر اساس ضرایب همبستگی مسیرها 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 می‌دهد که تأثیر مثبت قابلیت‌های مدیریت دانش بر ارتقاء بهره‌وری شرکت به علت وجود متغیرهای میانجی ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تامین است.

جدول ۶: آمار و ضرایب همبستگی معادلات ساختاری

مقیاس	کامل	غیرمستقیم	مستقیم
χ^2	۷۰۴.۳۶	۷۰۹.۵۸	۷۸۸.۲۲
درجه آزادی	۲۵۷	۲۵۶	۲۵۹
(<0.01) خطای تخمین جذر میانگین مربع‌ها	۰.۰۷۸	۰.۰۷۸	۰.۰۸۵
(>0.90) شاخص برازش تطبیقی	۰.۹۶	۰.۹۶	۰.۹۵
(>0.90) شاخص برازش افزایشی	۰.۹۶	۰.۹۶	۰.۹۵
(>0.90) شاخص برازش هنجار شده	۰.۹۴	۰.۹۴	۰.۹۳
(>0.90) شاخص برازش هنجار نشده	۰.۹۵	۰.۹۵	۰.۹۵
چابکی زنجیره تأمین زیرساخت‌های مدیریت دانش انعطاف‌پذیر	۰.۴۳**	۰.۴۰**	۰.۴۳**
ظرفیت جذب زیرساخت‌های مدیریت دانش انعطاف‌پذیر	۰.۴۲**	۰.۴۱**	۰.۴۴**
ارتقاء بهره‌وری 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 بهره‌وری شرکت همسان‌سازی مدیریت دانش	۰.۱۶		۰.۳۳**
ارتقاء بهره‌وری شرکت چابکی زنجیره تأمین	۰.۴۰**	۰.۳۹**	
ارتقاء بهره‌وری شرکت ظرفیت جذب	۰.۳۵**	۰.۳۴**	

جدول ۷: نتایج مقایسه مدل دو طرفه

مسیر مستقیم	Pseudo F (F 1.278)	ارزش f^2	R ² با مسیر مستقیم	R ² در مدل میانجی (مسیر غیرمستقیم)	نتیجه‌گیری
ارتقاء بهره‌وری شرکت → زیرساخت‌های مدیریت دانش	۰.۴۲۴	۰.۰۰۱	۰.۳۴۶	۰.۳۴۵	عدم معنی‌داری
ارتقاء بهره‌وری شرکت → همسان‌سازی مدیریت دانش	۳.۴۲۵	۰.۰۱۲	۰.۳۵۳	۰.۳۴۵	عدم معنی‌داری

جدول ۸: معنی‌داری مسیرهای میانجی از قابلیت‌های مدیریت دانش به ارتقاء بهره‌وری شرکت

اثرات غیرمستقیم	مسیرهای میانجی	مسیر	آماره Z
ارتقاء بهره‌وری شرکت → زیرساخت‌های مدیریت دانش انعطاف‌پذیر	FITI → ABC → CA FITI → SCA → CA	۰.۱۳۹ ۰.۱۵۶	۴.۷۷۶** ۵.۳۶۶**
ارتقاء بهره‌وری 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 بهره‌وری شرکت

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی اثر قابلیت‌های مدیریت دانش بر ارتقاء بهره‌وری 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 قابلیت‌هایی زیربنایی، بر ارتقاء بهره‌وری شرکت از طریق قابلیت‌های مرتبه بالاتر، یعنی ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تأمین تأثیر می‌گذارند. یافته‌های تجربی پژوهش در مورد اثرات قابلیت‌های مدیریت دانش، ظرفیت جذب و چابکی زنجیره تأمین 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 بهره‌وری شرکت ارائه می‌دهد.

یافته‌های پژوهش نشان دادند که نقش حیاتی قابلیت‌های پویا و قابلیت‌های عملیاتی در ارتقاء بهره‌وری شرکت سازگار است. همچنین، نتایج به شدت از این ادعا پشتیبانی می‌کنند که قابلیت‌های مدیریت دانش شرکت (هم‌زیست‌های مدیریت دانش انعطاف پذیر و هم‌مساز سازی مدیریت دانش) می‌توانند به بهبود ظرفیت جذب شرکت‌های فعال در زمینه مدیریت دانش کمک کنند. از منظر سلسله مراتبی، قابلیت‌های تخصصی پایین‌تر در سلسله مراتب قابلیت‌های مدیریت دانش یک شرکت می‌توانند برای ایجاد دیگر قابلیت‌هایی که در مراتب بالاتر قرار می‌گیرند، ترکیب شوند. این یافته‌ها همراه با مطالعات قبلی که مفهوم قابلیت‌های مدیریت دانش را مشخص نموده‌اند، می‌توانند به توسعه قابلیت‌های پویای شرکت کمک کنند.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که قابلیت‌های 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 تأمین وجود دارد، را تایید نمی‌کند. به عبارتی، اثرات قابلیت‌های مدیریت دانش در زنجیره تأمین 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 هم‌مساز سازی 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 می‌توانند 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 پایین‌تر بر ارتقاء بهره‌وری شرکت توسط قابلیت‌های پویا و قابلیت‌های عملیاتی، بر قابلیت‌های 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 بهره‌وری شرکت به وجود آورده و به لحاظ تجربی روابط آنها را در بستر زنجیره تامین 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 می‌گذارند. سوم، این پژوهش به بررسی این موضوع پرداخت که چگونه ظرفیت جذب ارتقاء بهره‌وری شرکت را به طور مستقیم و غیر مستقیم از طریق شکل دادن به چابکی زنجیره تامین 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 سرمایه‌گذاری 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 تامین 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 تامین و ارتقاء بهره‌وری شرکت آگاه باشند.

منابع و مآخذ

- ۱- ایران زاده. سلیمان، فخری 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 طباطبائی، 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- رمضانپان. محمد رحیم، ممینی. یعقوب، مرادی. محمود (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر یکپارچگی کانال های 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 رویکرد 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 رتبه‌بندی ملاحظات صنعت و فناوری در انتقال فناوری‌های پیشرفته در سطح گوناگون آمادگی فناوری، فصلنامه مدیریت صنعتی دانشگاه تهران، ۱۷(۱): ۱۰۷-۱۲۴.

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

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

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 فرآیندهای 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, K.T.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.

