

### تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد مالی با نقش واسطه استراتژی نوآوری

ساناز گودرزوند چگینی<sup>۱</sup>. آرزو بهستی<sup>۲</sup>. مجتبی ارزیده<sup>۳</sup>.

علیرضا طلایی<sup>۴</sup>. دکتر فائزه هدایت نظری<sup>۵</sup>

۱ و ۲ و ۳ و ۴. دانشجویان دانشگاه غیرانتفاعی فارابی مهر شهر کرج. ایران

۵. استاد راهنمای دانشجویان

#### چکیده

تسهیم دانش، عبارت است از مجموعه رفتارهایی که تبادل اطلاعات را منجر گشته و از مهمترین امور حیاتی و ضروری برای سازمانها محسوب می شود به طوری که آنها را قادر به گسترش مهارت ها و شایستگی هایشان می سازد، بر اعتبارشان می افزاید و به سازمانها کمک می کند تا منابع رقابتی خود را حفظ کنند. هدف از این تحقیق بررسی تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد مالی با نقش واسطه استراتژی نوآوری است. پژوهش حاضر از نوع پیمایشی و از حیث هدف کاربردی است. تمامی پرسنل فروش (کارکنان و مدیران) محصول در شرکت و در نمایندگی های توزیع به عنوان جامعه آماری تحقیق محسوب می شوند، که جامعه آماری مورد نظر از پرسنل شرکتها ۱۸۲ نفر به طور تصادفی انتخاب می شوند. برای انتخاب حجم نمونه از روش نمونه گیری کوکران در سطح اطمینان ۹۵ درصد استفاده می شود. لذا بنابر جدول مورگان، لذا تعداد اعضای نمونه برابر ۱۱۸ به دست می آید. پس از تجزیه و تحلیل داده ها کلیه فرضیات تحقیق پذیرفته شد.

**واژه های کلیدی:** تسهیم دانش بر عملکرد مالی با نقش واسطه استراتژی نوآوری

## مقدمه

در یک اقتصاد دانش-محور، دارایی‌های ناملموس سازمان‌ها به طرز فزاینده‌ای به یک عامل تعیین‌کننده رقابتی تبدیل می‌شوند. چنین دارایی‌هایی مانند نشانه‌ای تجاری، شهرت سازمان، مهارت‌ها و دانش فنی کارکنان به عنوان جوهره مزیت رقابتی نگریسته می‌شوند (کوفتروس و همکاران، ۲۰۱۷). در این میان دانش تنها دارایی شناخته شده‌ای است که با سهیم شدن دیگران در آن افزایش می‌یابد و سهیم و توزیع آن به رشد آن کمک می‌کند (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۳). ابزاری که به وسیله آنها، دانش در سازمان‌ها به سهیم گذاشته می‌شود و عواملی که انتقال و سهیم دانش را تسهیل می‌کنند، موضوعات اصلی در سهیم دانش هستند. یکی از مهمترین و مشترک‌ترین فرایندها در ساختارهای مختلف معرفی شده برای مدیریت دانش، سهیم دانش است و انگیزش افراد برای سهیم دانش خود در سازمان‌ها، یکی از مهمترین الویت‌های دست اندرکاران سهیم دانش در جهان است (کوفتروس<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷).

سهیم دانش، عبارت است از مجموعه رفتارهایی که تبادل اطلاعات را منجر گشته و از مهمترین امور حیاتی و ضروری برای سازمان‌ها محسوب می‌شود به طوری که آنها را قادر به گسترش مهارت‌ها و شایستگی‌هایشان می‌سازد، بر اعتبارشان می‌افزاید و به سازمان‌ها کمک می‌کند تا منابع رقابتی خود را حفظ کنند (کاظمی و رضانی، ۱۳۹۲).

قابلیت نوآوری، توانایی ارائه محصولات یا خدمات جدید و یا بهبود یافته و همچنین پیاده‌سازی فرآیندهای جدید یا بهبود یافته است (کوفتروس<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). توانایی برای توسعه محصولات و خدمات جدید از طریق افزایش فروش و یا کاهش هزینه یک مزیت رقابتی فراهم می‌کند که می‌تواند عملکرد شرکت را بالا ببرد (دکلرگ<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). نوآوری فرآیند و محصول نقش مکملی را در کمک به موفقیت یک شرکت بازی میکند. فناوری مشتریان را قادر می‌سازد به خوبی در مورد آخرین و جدیدترین محصولات مطلع شوند. به واسطه تقاضای به سرعت در حال تغییر مشتری، شرکت‌ها با فشار بیشتری برای طراحی مجدد محصولات و فرآیندهایشان رو به رو هستند تا در بازار جهانی به شدت رقابتی باقی بمانند. در واقع، یکی از شاخص‌های کلیدی عملکرد در صنعت ساخت، نوآوری در محصول است (کراوزه<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین، نیاز به طور مداوم نوآوری برای اکثر شرکت‌ها برترین است. شرکت‌های موفق اغلب شامل عرضه‌کننده‌ها هم در نوآوری محصول و فرآیند می‌باشند. درگیر شدن عرضه‌کننده‌ها در توسعه محصول جدید می‌تواند قابلیت نوآوری شرکت‌های خرید و در نتیجه انعطاف‌پذیری توسعه بهبود یافته، کیفیت محصول، کاهش زمان توسعه و هزینه‌ها را افزایش دهد. (اسمت<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۸)

- 1- Koufteros
- 2- Koufteros
- 3- De Clercg
- 4- Krause
- 5- Smet

امروزه در سطح دنیا تسهیم دانش به عنوان یکی از اجزاء مهم و ضروری برای سازمان به منظور بقا و حفظ توان رقابتی ترویج می‌شوند. توجه به تسهیم دانش چه در بخش‌های دولتی و چه خصوصی به عنوان پیش شرط بهره‌وری و انعطاف بیشتر، از جانب مدیران سازمان‌ها ضروری شده است. امروزه در دنیا عوامل نیرومندی در حال تغییر دنیای کسب و کار هستند که به نوبه خود منجر به تغییر بنیادین در فرایندهای سازمان‌ها گردیده است. این عوامل می‌توانند روند جهانی شدن، پیچیده‌تر شدن محیط و بالا رفتن عدم اطمینان، رقابت روزافزون، تغییر در الگوی انتخاب و نیاز مشتریان و سایر عوامل از این قبیل باشد. (کراوزه<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷)

تسهیم دانش یکی از مدیریت‌های کلیدی به شمار می‌رود این مدیریت دربردارنده تمرکز بر روی دانش کارفرمایان در مورد مشتریان، رقبا و محصولات و خدمات در یک سازمان است. برای افزایش کارایی و اثربخشی سازمان و اطمینان از ارائه مطلوب کالا و خدمات باید دانش خود را مدیریت کنیم. (اسمت<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۸)

تحقیقات نیز نشان می‌دهد که بکارگیری تسهیم دانش در سازمان مهمترین عاملی است که به موفقیت کمک می‌کند. سازمان‌ها پی برده‌اند به جای اندوختن داده‌ها، برای استفاده بهتر از داده‌ها، از مدیریت دانشی که به سازماندهی اطلاعات سازمانی می‌پردازد استفاده کنند. تسهیم دانش این توانایی را دارد که به سازمان برای بهبود عملکرد یاری برساند. بدون شک سازمان‌هایی که بطور موثر اقدام به کسب، خلق، انتقال و استفاده از دانش سازمانی می‌پردازند از جمله سازمان‌های پیش‌تاز در عرصه رقابت خواهند بود. لذا سوالی که این تحقیق در صدد پاسخگویی به آن می‌باشد این است که تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد مالی با نقش واسطه استراتژی نوآوری چیست؟

## مبانی نظری

### مدیریت دانش

در عصر تحول و عدم اطمینان‌های محیطی، سازمان‌هایی موفق هستند که به طور مستمر به تولید دانش بپردازند، به طرز مناسبی دانش را سازماندهی کنند و آن را در مجموعه سازمان اشاعه‌دهنده و در فناوری‌ها، محصولات و خدمات به کار گیرند. به طور کلی هرگونه تغییر در یک سازمانی ناظر به سه ساحت مرتبط با یکدیگر است. این سه ساحت شامل: (دکلرگ<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۸)

۱- انسان یا نیروی کار

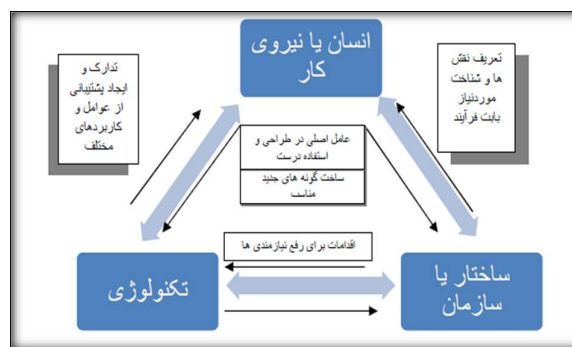
۲- سازمان یا ساختار کار

۳- تکنولوژی

1- Krause  
2- Smet  
3- De Clercg

اصل و مبدا این نقطه نظرات از نوشته‌های لاویت<sup>۱</sup> سرچشمه می‌گیرد اما باید توجه داشت که لاویت (۱۹۶۴) با اینکه از سه عامل بالا در مدل خود استفاده می‌کند، تأکید بیشتر بر روی تکنولوژی و انسان است. این مدل بر این نظر تأکید دارد که مدت زمان فرآیند و پردازش، رابطه عمیقی با عملیات تجاری موسسه و سازمان دارد و از مدیریت دانش و پروسه آن کمتر تأثیر می‌پذیرد. تغییر در سازمان، بر ساختارها اثرات اصلاحی<sup>۲</sup> یا ایجاد<sup>۳</sup> یا حذفی<sup>۴</sup> می‌گذارد (ساخت ساختار)، یا باعث ایجاد، تغییر و یا حتی حذف تکنولوژی می‌شود (ساخت تکنولوژی)، و دیدگاه درباره انسان را به عنوان عنصر اصلی سازمان، متحول می‌سازد (ساخت انسان). یک تحول، زمانی خواهد توانست تحولی پایدار و موثر باشد که در هر سه این ساحت‌ها به بهترین شکل ایفای نقش نماید. شکل شماره (۱) نشان‌دهنده این است که سه عامل چگونه با یکدیگر در ارتباط هستند و وابستگی متقابل هر یک از متغیرها با بخش دیگر را نشان می‌دهد. برای مثال: انسان یا نیروی کار نقش وسیعی در کاربرد و طراحی فرآیند و سیستم کار دارد و می‌تواند ساختارها را تنظیم و مادامی که این موارد را به کار می‌اندازد، شناخت کافی در مورد ساختار ایجاد و نیروی کار خود را با آن وفق می‌دهد. باید به این نکته توجه داشت که هر دانشی، احتیاج مبرمی به عامل کار یا انسان دارد و اجرای آن بدون انسان امکان‌پذیر نیست. همچنین با توجه به تفسیر ادوارد (۲۰۰۹) وابستگی و ارتباط قابل توجهی بین سه بخش انسان، سازمان و تکنولوژی وجود دارد و هر کدام دیگری را به طرف خود جذب می‌کند.

شکل ۱: ساحت سه‌گانه اثرگذاری مدیریت دانش در سازمان (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸)



- 1- Leavitt
- 2- Breeding
- 3- Creating
- 4- Exclusion
- 5- De Clercq

با توجه به شکل شماره (۱)، می‌توان نسبت به ابتکار عمل مدیریت دانش، شناخت کاملی به دست آورد. با در نظر گرفتن تصویر ماث شکل می‌توان هر یک از عناصر را در هر طرف آن قرار داد. در یک سمت مثلث نیروی کار یا انسان دستورنامه‌ها و اهداف خود را پیاده می‌کند و یا شیوه انجام کار را شناسایی می‌کند. در طرف دیگر مثلث تکنولوژی قرار دارد که ابزار و مخازن را پیاده کرده و یا سیستم‌های شناخت مبتنی بر دانش را شناسایی می‌کند و در طرف دیگر ساختار یا سازمان قرار دارد که راهکارهای جدید انجام امور را می‌سازد و به این نتیجه می‌رسد که چه می‌خواهد انجام دهد و برای هر دو طرف دیگر باید اهداف مدیریت دانش را در نظر بگیرد. (دکلرگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸)

### فرهنگ مبتنی بر دانش

آلوسون (۲۰۰۲) پیش زمینه‌ای را از طریق تشریح اهمیت فرهنگ در بسیاری جنبه‌های سازمان ایجاد کرد. وی بر روی تحول فرهنگی و نیاز برای تسهیم دانش به عنوان بخشی از آن تحول تاکید کرد و فرهنگ را به عقاید، ارزش‌ها و ایده‌های گروهی از مردم مرتبط کرد. در حالی که برخی پژوهشگران بر این باورند که فرهنگ برای تسهیم دانش مهم به شمار می‌آید، سایرین معتقدند که تنها الزام تسهیم دانش، فرهنگ است. (اسمت<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۸)

فرهنگ مبتنی بر دانش، فرهنگ دوستانه دانش نامیده می‌شود که در مرکز اداره موثر دانش کارکنان قرار دارد (علوی و لیندر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). این فرهنگ، مجموعه‌ای از ارزش‌های سازمانی، اعتقادات اساسی، هنجارها و مقررات اجتماعی است که به عنوان مرجع مشترکی برای کارکنان در هنگام خلق و به کارگیری دانش، برای موفقیت اقدامات مدیریت دانش حیاتی است (عجمال و همکاران، ۲۰۱۰). چنین فرهنگی موجب خلق و تسهیم دانش، بهبود اقدامات رسمی و غیررسمی مدیریت دانش، ارتقاء رضایت و عملکرد کارکنان، رشد یادگیری سازمانی مستمر و افزایش توانایی نوآوری و اثربخشی سازمان می‌شود (کاردوسو و همکاران، ۲۰۱۲). گرچه، مشخص نیست که رفتارهای مطلوب فرهنگ مبتنی بر دانش به طور متعادلی بین کارکنان وجود دارد یا خیر. به طور کلی و در سطح سازمان‌ها به طور ویژه، رفتار فردی تابع محیط و ویژگی‌های هر شخص است. تفاوت‌های بارز فردی، روشی را که کارکنان به طور شناختی به محیط خود پاسخ می‌دهند، تغییر می‌دهند. (اسمت<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۸)

### تسهیم دانش

تسهیم دانش فرآیند شناسایی، توزیع و بهره‌برداری از دانش موجود برای حل مطلوب‌تر مسایل نسبت به گذشته است. هدف از تسهیم دانش می‌تواند خلق دانش جدید از طریق ترکیب‌های مختلف دانش موجود

- 1- De Clercq
- 2- Smet
- 3- Alavi and Leidner
- 4- Smet

یا بهره‌برداری بهتر از آن باشد. تسهیم دانش شامل تعاملات داوطلبانه میان کارکنان، در قالب وجوه مشترک سازمانی و با در نظر گرفتن هنجارهای اخلاقی، عادات و رفتارهای ویژه است. به عبارت دیگر، تسهیم دانش فرآیندی است، که در آن دانش حرفه‌ای، دانش هماهنگ‌کننده، دانش مبتنی بر هدف و دانش فنی نقشی محوری داشته و به توسعه روح جمعی که در آن افراد به عنوان همکار در راستای تحقق اهداف مشترک به یکدیگر وابسته‌اند، کمک می‌کند (تیوانا، ۲۰۱۷).

### موانع تسهیم دانش

یکی از چالش‌های اساسی مدیریت دانش این است که، چرا افراد باید دانشی را که به سختی به دست آورده‌اند در اختیار دیگران قرار دهند، در حالی که این دانش یکی از عوامل کلیدی مزیت فردی آنها در سازمان تلقی می‌شود؟

در برخی از سازمان‌ها، به تسهیم گذاری دانش امری طبیعی است، اما در برخی دیگر هنوز این نگرش قدیمی که دانش قدرت است، حکم فرمایی می‌کند. آن‌ها عوامل انگیزشی متنوعی را به کار گرفته‌اند تا نشان دهند که در زمینه تسهیم دانش در سازمان خود، مصمم و جدی هستند. به عنوان مثال برخی از آنها، برای افرادی که دانش خود را در اختیار دیگران قرار می‌دهند، برنامه‌های قدردانی و دادن پاداش در نظر گرفته‌اند. این برنامه‌ها شامل قدردانی در شرکت، درج در خبرنامه و پرداخت پاداش‌های مادی قابل توجه می‌باشد. برخی دیگر از شرکت‌ها، کارمندان خود را بر مبنای این که به چه میزان در فعالیت‌های تسهیم دانش مشارکت داشته‌اند، ارزیابی نموده و برای آنها ترفیع یا مرخصی‌های فوق‌العاده در نظر می‌گیرند. برخی از دلایل مشترکی که توسط افراد مختلف در مورد عدم به تسهیم گذاری دانش بیان شده است، عبارتند از: (اسمت و همکاران، ۲۰۱۸)

۱. افراد غالباً فکر می‌کنند که داشتن دانش، قدرت محسوب می‌شود.
۲. افراد در یک سازمان غالباً به این که مجبور نیستند از دیگران مشورت و راهنمایی گرفته و می‌خواهند روش‌های جدیدی را برای خود ایجاد نمایند، افتخار می‌کنند.
۳. فقدان اعتماد یکی دیگر از دلایل عدم تمایل به تسهیم دانش است. هر فرد فکر می‌کند اگر بخشی از دانش خود را در اختیار دیگران قرار دهد، ممکن است که دیگران از آن سوء استفاده کرده یا آن را به اسم خود و بدون اجازه وی یا حتی بدون ذکر نام وی به عنوان منبع این دانش، ارایه دهند.
۴. فقدان زمان یکی دیگر از دلایل عمده سازمان‌هاست. این یک اصل کلی است که هر چه فرد کارا تر بوده و به کار بیشتر آگاه باشد، وظایف بیشتری بر عهده وی گذاشته می‌شود. از این رو چگونه ممکن

است که آن فرد، زمانی را برای اضافه کردن آموزه‌های خود به پایگاه دانش یافته یا بتواند جلسه‌ای را برای به تسهیم گذاشتن دانش خود با همکاران داشته باشد؟

### راهکارهای مقابله با موانع به اشتراک‌گذاری دانش

همانگونه که اشاره شد، مدیریت دانش به منظور تسهیم دانش، بر فرهنگ، همکاری و تعهد تأکید می‌کند، بنابراین می‌توان با ایجاد بهبود در این زمینه‌ها، بستر مناسبی برای تسهیم دانش فراهم آورد.

#### ۱- تغییر فرهنگ

تغییر فرهنگ هیچگاه آسان نیست و بسیار زمان بر است؛ اما فرهنگ‌ها می‌توانند تغییر یابند. فرهنگ به طرق مختلفی تعریف شده است؛ به عنوان مثال، باورها، ارزش‌ها و نگرش‌های مشترک یا نظریات و برنامه‌های مشترک و جمعی که گروهی را از گروه دیگر متمایز می‌کند و تعاریف بسیار دیگری که آیین‌ها و رسومات، مصنوعات و سایر موارد محیط کاری را نیز دربردارد. یک تعریف ساده اما مؤثر از فرهنگ عبارت است از روشی که افراد، کارهای پیرامون خود را انجام می‌دهند. بیشتر فعالیت‌های انجام شده، بر مبنای یک مدل چند لایه‌ای ساده است. این مدل نشان می‌دهد که چگونه رفتار و فعالیت‌های قابل مشاهده افراد، تحت تأثیر نگرش‌های قابل گزارش و ارزش‌هایی است که بیش‌تر بر باورهای دیرینه آنها مبتنی است. بنابراین برای تغییر رفتارهای افراد، باید در ابتدا لایه‌های بنیادین آنها را مورد توجه قرار داد. این امر می‌تواند توسط یک برنامه در کل سازمان یا در یک گروه کوچک و یا حتی به طور فردی صورت پذیرد.

#### ۲- همکاری و رقابت

انسان به طور همزمان دارای خصوصیت همکاری اجتماعی و روحیه رقابتی است. همه افراد دوست دارند که بهتر از هم رده‌های خود عمل نموده و در برخی موارد بهترین باشند. با این حال در دنیای پیچیده امروز، افراد برای دستیابی به اهداف خود، به کمک یکدیگر نیازمندند. فقدان رقابت در یک سازمان (چه در بین افراد و چه در بین تیم‌ها) به رضایت مندی از خود منجر خواهد شد؛ اما رقابت نیز باید به گونه‌ای مناسب و در محیطی سالم صورت پذیرد. مواردی که باید در این باره مد نظر قرار گیرد عبارتند از:

- افراد موفق در رقابت‌ها معرفی شوند و برای مثال عناوینی مانند قهرمان دانش سال یا جایزه تیم مبتکر به آن‌ها اعطا شود، اما همه پرسنل در چنین مراسمی حضور داشته باشند.
- رقابت صورت گیرد اما نه برضد تیم‌ها و افراد دیگر، بلکه مبارزه برای دستیابی به اهدافی از پیش تعیین شده و چالش برانگیز یا در برابر رقبای بیرونی باشد.
- بالاتر از همه موارد یاد شده این است که بازندگان چنین رقابت‌هایی نیز باید در موفقیت سهمی باشند و از آنچه که آنها بدان دست یافته‌اند نیز تقدیر شود.

## ۳- تعهد

این مؤلفه بر مبنای دو مؤلفه فرهنگ و همکاری ایجاد می‌شود. سازمان‌ها باید نسبت به فرهنگ تغییر، رقابت و همکاری، تعهد ایجاد نمایند. فشار زمانی باعث می‌شود که تسهیم دانش در سازمان ضعیف باشد، بنابراین باید برای تخصیص زمان مناسب، تعهد وجود داشته باشد. تعهد به تسهیم دانش باید در سازمان قابل مشاهده باشد؛ این امر می‌تواند از طریق آنچه که رهبران سازمان‌ها می‌گویند و انجام می‌دهند نشان داده شود (مایر، ۲۰۱۴).

## عملکرد مالی:

عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند. مثلا کارگر «الف» می‌تواند بیست واحد کالا بیش از کارگر «ب» تولید کند. بنابراین، عملکرد کارگر «الف» بالاتر است. حال فرض کنید کارگر «ب» تا دیر وقت کار می‌کند، در آموزش کارکنان جدید کوشاست، به دنبال فرصت جهت کمک به سازمان است، اغلب به موقع در محل کار حاضر می‌شود، و در سه ماه گذشته حتی یک روز هم غیبت نداشته است. در مقابل، کارگر «الف»، برخلاف کارگر «ب»، اصرار دارد راس ساعت ۴ بعدازظهر محل کار را ترک کند، توجهی به کارکنان جدید ندارد، هیچگاه نوآوری از خود نشان نمی‌دهد، اغلب با چند دقیقه تاخیر در محل کار حاضر می‌شود و یک روز در ماه غیبت می‌کند. هر چند کارگر «الف» دارای بهره‌وری بیشتری است، ولی شاید بتوان گفت که کارگر «ب» با توجه به مجموع فعالیت‌هایی که انجام می‌دهد از کارگر «الف» بهتر است. البته این به عهده مدیریت سازمان است که رفتارهای مرتبط با کار و ارزش آنها را در تعیین عملکرد کارکنان مشخص کند. نکته اینجاست که عملکرد در ورای مفهوم خروجی یا ستاده قرار دارد. (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۴).

درجه یا میزانی که شرکت به هدف‌های مالی سهامداران در راستای افزایش ثروت آنان نائل می‌آید. اهداف عملیاتی که مدیر عامل شرکت در راستای دستیابی به هدف اصلی یعنی افزایش ثروت سهامداران دنبال می‌کند در برگیرنده شاخص‌ها و معیارهایی است که بر مبنای آن می‌توان عملکرد مالی یک شرکت تجاری را اندازه‌گیری کرد. (اسمت و همکاران، ۲۰۱۸)

## استراتژی نوآوری

کاک و سیلان (۲۰۰۷) معتقدند که استراتژی نوآوری، ظرفیت بالقوه بنگاه برای انجام فعالیت‌های نوآورانه است که از آن جمله می‌توان به معرفی و عرضه محصولات و خدمات جدید، رویه‌ها و فرایندهای نو و یا ایده‌های جدید در رابطه با سازمان اشاره کرد در بسیاری، از مواقع سطح نوآوری سازمان براساس مجموعه‌ای از خروجی‌ها مانند تعداد ثبت اختراع تعداد محصولات جدید عرضه شده به

بازار و تعداد حوزه‌های جدیدی از بازار که بنگاه وارد آنها شده است، سنجیده می‌شود. این در حالی است که توجه به ظرفیت‌های بالقوه و دارایی‌های ذاتی سازمان‌ها هم می‌تواند مهم باشد. چرا که عوامل فراوانی وجود دارند که فعالیت‌های نوآورانه در بنگاه را شکل داده یا تحت تأثیر قرار می‌دهند. به عبارت دیگر وجود خروجی‌های فوق به معنی توان سازمان در نوآوری است.

ولی عدم وجود آنها ممکن است به معنی عدم وجود ظرفیت لازم برای نوآوری نباشد؛ و عدم موفقیت بنگاه در نوآوری را باید در عواملی مانند در دسترس نبودن منابع مورد نیاز یا آماده نبودن بستر لازم برای تجاری‌سازی نوآوری جستجو کرد. پراژگو و احمد (۲۰۰۶) در تحقیقات خود استراتژی نوآوری را عامل واسطی یافته‌اند که عوامل محرک و انگیزه‌های نوآورانه را به خروجی‌هایی مثل نوآوری در محصول و فرایند تبدیل می‌کند. نکته مهم دیگر این که تمرکز بر خروجی‌ها، محدودیت‌هایی به همراه دارد. بسیاری از معیارهای ارزیابی در این رویکرد وقتی قابل اندازه‌گیری هستند که محصولی به بازار عرضه شود. این معیارها از نوع شاخص‌های تابع ۱۰ بوده و تبعات تصمیمات گذشته را ارزیابی می‌کنند. در صورتی که سازمان‌ها برای هدایت فعالیت‌های آتی خود در کنار سنجش‌های تابع نیازمند شاخص‌های هادی هستند. به همین دلیل توجه به استراتژی نوآوری و تمرکز بر توانمندی‌های بالقوه سازمان در فرایندها و فعالیت‌های مرتبط با نوآوری و مدیریت نوآوری، ضرورت می‌یابد.

### اندازه‌گیری استراتژی نوآوری

موضوع استراتژی نوآوری و ضرورت اندازه‌گیری آن در ادبیات مدیریت نوآوری و مدیریت تکنولوژی از آن جهت دارای اهمیت است که استراتژی نوآوری شرط لازم جهت تحقق نوآوری در یک بنگاه اقتصادی است. به عبارت دیگر بدون برخورداری از سطحی از استراتژی نوآوری، انجام نوآوری (اعم از نوآوری در محصول/خدمت و یا نوآوری در فرایند) امکان‌پذیر نخواهد بود. به علاوه در ادبیات، مفهوم استراتژی نوآوری از مفهوم توانمندی نوآوری کاملاً قابل تفکیک نیست و در نتیجه معیارهای اندازه‌گیری استراتژی نوآوری باید به گونه‌ای انتخاب شوند که تا حد امکان آنها را از معیارهای اندازه‌گیری توانمندی جدا کند (کیوا و همکاران، ۲۰۰۵). رویکردهای مختلفی برای اندازه‌گیری توان نوآوری سازمان وجود دارد (ریجیب، مورل، بولی و آسسیلو، ۲۰۰۸). همانطور که قبلاً اشاره شد یکی از رویکردها (رویکرد غالب) توان سازمان را از طریق ارزیابی دستاوردها و خروجی‌های حاصل از فرایند نوآوری می‌سنجد. در این رابطه می‌توان به معیارهایی چون نظر مشتریان در مورد محصولات (خدمات) جدید، پیامدهای مالی نوآوری و میزان پیشرفت و ارتقای سطح تکنولوژی سازمان حاصل از فرایند

- 1- Perazhgo and Ahmad
- 2- Kiva et al
- 3- Rejeeb
- 4- Morel
- 5- Boly and Asesilou

نوآوری اشاره کرد (بولی و همکاران، ۲۰۰۳). یکی دیگر از معیارهای اندازه‌گیری و سنجش خروجی‌های نوآوری، تعداد ثبت اختراع است (اسکموکلر؛ ۱۹۵۳؛ آرکیبوجی و پینتا؛ ۱۹۹۶؛ آبراهام و مویترا؛ ۲۰۰۱)، که شاخصه‌ای ناکافی در بررسی عملکرد نوآوری به شمار می‌رود زیرا، اولاً ثبت اختراع تنها راه حفاظت از دانش و تکنولوژی داخلی بنگاه‌ها نیست و از طرفی بسیاری از دستاوردهای نوآوری قابلیت ثبت را ندارند و یا بنگاه اقتصادی به دلایلی تمایل به ثبت اختراع ندارد. ثانیاً، حق ثبت‌ها و ثمرات اقتصادی که می‌توانند برای بنگاه به ارمغان آورند، با یکدیگر تفاوت داشته و قابل مقایسه نیستند (گریلیچز؛ ۱۹۹۰). در رویکردی متفاوت، بعضی از محققین منابعی که سازمان به نوآوری تخصیص داده است را مبنای ارزیابی قرار می‌دهند (چوئی؛ کائو و اییون یوان؛ ۱۹۹۹؛ پیسی، ۲۰۰۰؛ آگری و همکاران، ۲۰۰۵). این منابع از منظر مالی شامل بودجه اختصاص داده شده به تحقیق و توسعه و سرمایه‌گذاری‌های مربوط به ارائه محصول جدید از منظر منابع انسانی شامل تعداد محققین و طراحان مشغول در پروژه‌های نوآوری و از منظر تجهیزات و دارایی‌های فیزیکی شامل مواردی چون تجهیزات آزمایشگاهی و سیستم‌های طراحی کامپیوتری می‌شوند.

در واقع ارزیابی و اندازه‌گیری این منابع (ورودی‌ها) یک نمای کلی از کوششی که بنگاه در راستای نوآوری و توسعه تکنولوژی انجام می‌دهد، ارائه می‌کند (مورل و بولی، ۲۰۰۶). رویکرد سوم به آن دسته از تحقیقات اختصاص دارد که توان (بالقوه) نوآوری را در امکانات فیزیکی، مهارت‌ها، دانش و به طور کلی دارایی‌های مشهود و نامشهود موجود سازمان در فرآیندها و فعالیت‌های مرتبط با نوآوری و مدیریت نوآوری جستجو می‌کنند. در این رویکرد، بیش از آن که به ورودی‌ها یا خروجی‌های فرآیند نوآوری پرداخته شود، تمرکز بر خود فرآیند است. از نکات مهم در این رابطه، سطوح مختلف توانمندی است که می‌باید مدنظر قرار گیرد. این سطوح عبارتند از (مورل و بولی، ۲۰۰۶):

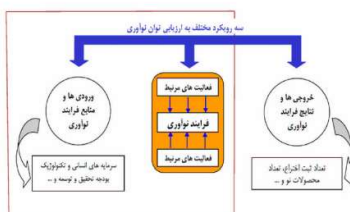
**سطح اول، افراد و گروه‌ها:** این سطح به میزان توانمندی یک فرد و یا گروهی از افراد و نقشی که در فرآیند نوآوری ایفا می‌کنند، باز می‌گردد (که ممکن است تنها محیط کوچکی در پیرامون فرد را تحت تأثیر قرار دهد یا بخش قابل توجهی از سازمان تحت تأثیر عملکرد ایشان قرار گیرد).

**سطح دوم، محصول یا فرآیند نوآورانه:** توانمندی‌هایی که به نوآوری در یک تکنولوژی در یک فرآیند و یا در یک محصول مربوط می‌شوند. در این سطح مورد توجه قرار می‌گیرند. در اینجا منظور توانمندی‌های سازمانی مستتر در فرآیند نوآوری (از تولید ایده اولیه تا توسعه مفهومی، بررسی بازار و ساخت نمونه) است.

- 1- Eskmokler
- 2- Arkibiojee and Piyenta
- 3- Abraham and Mouetra
- 4- Greelechz
- 5- Choe
- 6- Chao and Eeyonyouan
- 7- Algr et al

**سطح سوم، پروژه:** این سطح گسترده‌تر از سطح قبلی است و دربرگیرنده تمام فعالیت‌های طراحی و پشتیبانی محصولات / خدمات جدید می‌شود. پروژه، یک سیستم پیچیده از افراد، منابع و عملکردها است و ممکن است فرآیندهای متعدد و متنوعی را شامل شود.

**سطح چهارم (آخر)، کل شرکت:** در این سطح علاوه بر توانمندی‌های نوآوری-که در سطوح بالا مورد بحث قرار گرفت، توانمندی‌های مربوط به مدیریت نوآوری نیز مورد توجه قرار می‌گیرند. به عنوان مثال، مدیریت سبد پروژه‌های نوآوری و یا مدیریت به اشتراک گذاری دانش در بین پروژه‌های مختلف. در واقع در این سطح، نوآوری با استراتژی، فرهنگ و ساختار سازمانی بنگاه گره می‌خورد. بررسی مطالعات و تحقیقات انجام شده در ایران در زمینه نوآوری نشان می‌دهد که در این تحقیقات دو رویکرد اول مورد توجه بوده و رویکرد سوم که به ارزیابی ظرفیت نوآوری می‌پردازد، تاکنون مورد مطالعه قرار نگرفته است (به عنوان مثال، به نظری زاده ۱۳۸۲، نصیری واحد ۱۳۸۵، رضوانی و همکاران ۱۳۸۸، مراجعه شود). سه رویکرد مختلف به ارزیابی توان نوآوری بنگاه‌های اقتصادی در شکل (۱) نمایش داده شده است.



شکل ۱ - ارزیابی توان نوآوری بر اساس ورودی‌ها، خروجی‌ها و دارایی‌ها و توانمندی‌های بنگاه در فرایند نوآوری (Boly, 2004)

### معیارها و ابزارهای اندازه‌گیری استراتژی نوآوری

از میان تحقیقات صورت گرفته در رابطه با اندازه‌گیری استراتژی نوآوری، دو تحقیق به اندازه‌گیری عوامل موثر بر استراتژی نوآوری می‌پردازند. تحقیق اول توسط مورل و بولی (۲۰۰۴، ۲۰۰۶) در کشور فرانسه صورت گرفته است. تحقیق دیگر به کاک و سیلان (۲۰۰۷) محققین کشور ترکیه تعلق دارد. در ادامه به تشریح جزئیات این دو تحقیق پرداخته می‌شود.

#### تحقیق صورت گرفته توسط مورل و بولی:

مورل و بولی (۲۰۰۵)، برای بررسی و اندازه‌گیری ظرفیت نوآوری سیزده شاخصه معرفی می‌کنند. نظر به این که شاخصه‌های پیشنهادی به طور مستقیم قابل اندازه‌گیری نیستند، لذا برای ارزیابی هر شاخصه معیارهایی در نظر گرفته شده است که از آنها تحت عنوان پدیده یاد می‌شود. این شاخصه‌ها که به همراه

پدیده‌های مرتبط آنها، در مجموع مدل پایه‌ای برای ارزیابی ظرفیت نوآوری را تشکیل می‌دهند، عبارتند از (مورل و بولی، ۲۰۰۶):

#### شاخصه اول: فعالیت‌های طراحی و تعیین ابعاد فنی پروژه.

**شاخصه دوم: پیگیری پروژه‌های نوآوری به وسیله مدیر پروژه و یا نفر ارشد در پروژه:** این پیگیری شامل چهار فعالیت برنامه ریزی، سازماندهی، راهبری و کنترل است.

**شاخصه سوم: نظارت کل شمول بر پروژه‌های نوآوری:** در این رابطه راهکارهای استراتژیک کوتاه و بلندمدت مشخص شده و برخی از تصمیمات زیر اتخاذ می‌شود:

– منابعی که باید به پروژه‌های نوآوری تخصیص داده شوند؛

– عملیات لازم برای راه‌اندازی (شروع) یک پروژه جدید با توجه به شرایط محیطی؛

– تصمیمات خاص استراتژیک در ارتباط با پروژه‌های جاری براساس استراتژی‌های بنگاه (شامل خاتمه دادن، ادامه دادن و یا جهت‌یابی مجدد پروژه).

**شاخصه چهارم: مدیریت سبد پروژه‌ها** که در آن موارد زیر مدنظر قرار می‌گیرند:

– ماکزیمم کردن ارزش سبد (پورتفلیو)،

– ایجاد توازن میان فرصت‌های کوتاه و بلندمدت؛

– همبستگی با استراتژی کلان شرکت.

**شاخصه پنجم: شرایط کار، فضای کار و شرایط فرهنگی موجود در سازمان:** در این شاخصه مدیریتی و خلق فضای کاری مناسب و دلخواه و سازماندهی مناسب و نیز مواردی چون تیم‌های میان بخشی که در ادبیات تأکید فراوانی بر آن شده است، مورد توجه قرار می‌گیرند.

**شاخصه ششم: کنترل و دریافت بازخورد از پروژه‌های نوآوری:** این شاخصه ظرفیت سازمان دادن یک جریان مداوم بررسی عملکرد در فرآیند نوآوری را نشان می‌دهد.

**شاخصه هفتم: تخصیص بهینه ظرفیت‌ها (به ویژه منابع انسانی) به فرآیند نوآوری:** مواردی چون آموزش، استخدام، برقراری نظام پاداش، مدیریت اختیارات و وظایف، افزایش ارتباطات میان بخشی، برنامه‌ریزی ارتقای شغلی و توسعه منابع انسانی، عواملی هستند که در این شاخصه در نظر گرفته شده‌اند.

**شاخصه هشتم: حمایت‌های معنوی از افراد نوآور و فعال در پروژه‌های نوآوری:** برآورده کردن نیازهای معنوی افرادی که در شرایط عدم قطعیت در فرآیند نوآوری مشغول به فعالیت هستند و ایجاد انگیزه در ایشان (به ویژه وقتی که در شرایط سختکاری قرار می‌گیرند)، از موارد مطرح در این شاخصه هستند.

**شاخصه نهم: مدیریت دانش فنی:** این شاخصه به بهره‌گیری از دانش و تجارب به دست آمده از انجام پروژه‌های قبلی در حین اجرای پروژه‌های جدید، مربوط می‌شود. به طور کلی می‌توان سه فعالیت استفاده

مجدد از نتایج گذشته، اجتناب از هزینه‌های مجدد و تکراری در کار و وسعت دادن به مراجع گروه‌های کاری به ویژه در فازهای جستجوی راهکار را به عنوان فعالیت‌های اصلی این حوزه نام برد.

**شاخصه دهم: ردیابی رقبا و پایش محیط بیرونی:** ردیابی تغییرات تکنولوژیک، بررسی تحولات اقتصادی و پایش حرکت رقبا، در ارتباط با این شاخصه قابل تعریف هستند.

**شاخصه یازدهم: مدیریت شبکه‌های نوآوری که بنگاه در آنها عضویت دارد:** مدیریت همکاری‌های بنگاه با سایر بنگاه‌ها و مراکز تحقیق و توسعه در زمینه‌ی نوآوری از عوامل قابل شناسایی در این شاخصه به شمار می‌روند.

**شاخصه دوازدهم: یادگیری جمعی و گروهی:** این شاخصه به یادگیری جمعی اعضای گروه پروژه نوآوری در حین اجرای پروژه، مربوط می‌شود.

**شاخصه سیزدهم: جمع‌آوری ایده‌های نو:** این امر معمولاً در واحدهای تحقیق و توسعه و تحقیقات بازار و یا از طریق دریافت پیشنهادهای بهبود از مشتریان، پیمانکاران و یا تأمین‌کنندگان صورت می‌گیرد. مورل و بولی بر مبنای این ۱۳ شاخصه، یک مدل کاربردی برای ارزیابی ظرفیت نوآوری ارائه کرده‌اند. در این تحقیق همچنین با استفاده از روش وزن‌دهی ضوابط چندگانه اهمیت یا وزن هر یک از شاخصه‌ها تعیین شده است.

### پیشینه تحقیق

– شیرازی و همایونی‌راد (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی تأثیر فرهنگ مبتنی بر دانش بر تسهیم دانش با تعدیل‌گری نقش‌گرایش به اعتماد پرداخته‌اند. همچنین فرضیه‌های تحقیق مبنی بر ارتباط مثبت و معنی‌دار فرهنگ مبتنی بر دانش بر تسهیم دانش و ارتباط مثبت و معنی‌دار و نقش تعدیل‌گری گرایش به اعتماد نیز مورد تأیید قرار گرفتند. یافته‌های به دست آمده به سیاست‌گذاران دانشگاهی و محققان متذکر می‌شود که با ایجاد و تقویت اعتماد به عنوان یک ویژگی شخصیتی در افراد، زمینه هر چه بیشتر رشد دانش و تسهیم آن را در بستر فرهنگ مبتنی بر دانش فراهم آورند.

– انارکی و نوشین‌فرد (۱۳۹۷)، در پژوهشی به اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی در میان اعضای هیأت علمی رشته پزشکی پرداخته‌اند. یافته‌های تحقیق نشان داد که حدود ۱۳ درصد از پاسخگویان فرهنگ سازمانی اشتراک دانش را مناسب و ۴۸ درصد تا حدودی مناسب ارزیابی کردند. در نهایت به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی با اشتراک دانش درون و برون سازمانی رابطه معنادار قطعی دارد.

– نعمتی‌انارکی (۱۳۹۷)، در پژوهش خود به اشتراک دانش برون سازمانی: ارائه الگویی جامع پرداخت. با توجه به نتایج آماری و تحلیل عاملی از بین سه عامل مورد بررسی، تنها تأثیر عامل سازمانی بر میزان اشتراک دانش برون سازمانی معنادار تشخیص داده شد و دو عامل فردی و فنی تأثیر معناداری را بر میزان

اشتراک دانش نشان ندادند. در نهایت الگوی اشتراک دانش برون سازمانی بر اساس نتایج به دست آمده از بخش کمی ارائه شد.

– رفوآ و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود به وضعیت یابی مؤلفه‌های زیرساختی پیاده‌سازی اشتراک دانش در صنعت بیمه پرداختند. در این پژوهش پس از بررسی ادبیات مرتبط، مجموع متغیرهای کلیدی تأثیرگذار در پیاده‌سازی اشتراک دانش شناسایی شد و به روش دلفی مورد تأیید خبرگان و متخصصان امر قرار گرفت و در نهایت ۶۸ عامل شناسایی شدند که در ۸ گروه عامل ویژگی‌های نیروی انسانی، نگرش و جو سازمانی، حمایت مدیران، راهبرد به تسهیم‌گذاری دانش، ساختار و روابط سازمانی، فرهنگ و جو پاداش‌های سازمانی و ارزیابی، راهبرد سازمانی و کاربرد فناوری اطلاعاتی و ارتباطاتی قرار گرفتند. از مؤلفه‌های مورد بررسی، به طور کلی مؤلفه تعهد به سازمان، اعتقاد به افزایش موفقیت سازمان از طریق اشتراک‌گذاری دانش، کارآموزی کارکنان تازه استخدام شده در کنار کارکنان، ارتباط باز میان مدیران و کارکنان، اعتماد متقابل کارکنان به یکدیگر و استفاده از اینترنت، ضعیف‌ترین وضعیت را نشان دادند.

– پائول و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود به بررسی تأثیر اجتماعی سازی و به اشتراک‌گذاری دانش بر قابلیت نوآوری با توجه به نقش میانجی اعتماد پرداختند. نتایج نشان داد که اجتماعی سازی رسمی و به اشتراک‌گذاری دانش بر اعتماد تأثیرگذار می‌باشد. همچنین اجتماعی سازی غیررسمی و به اشتراک‌گذاری دانش بر نوآوری تأثیرگذار است. اما اجتماعی سازی رسمی بر نوآوری و اجتماعی شدن غیررسمی بر اعتماد تأثیرگذار نیست.

– تریولاس و مکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش بر رضایت شغلی شرکت‌های حسابداری با نقش تعدیل‌گری صلاحیت‌های عمومی پرداخته‌اند. نتایج از بین ۸۴ کارمند دفاتر حسابداری که در یونان بوده‌اند، نشان داد که شایستگی عمومی نقش تعدیل‌کننده‌ای در رابطه بین فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش و رضایت شغلی کارکنان داشته است.

– لی و هونگ (۲۰۱۸)، در پژوهش خود به بررسی عوامل موثر بر رفتار و قصد به اشتراک‌گذاری دانش کارمندان بیمارستان و رفتار نوآوری آنها پرداختند. نتایج نشان داد که قصد به اشتراک‌گذاری دانش، رفتار به اشتراک‌گذاری دانش و رفتار نوآوری فاکتورهای موثر بر کنترل رفتار و اعتماد است.

اکپرا و وین<sup>۱</sup> (۲۰۱۷)، پژوهشی با هدف بررسی تأثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کشور نیجریه انجام داده‌اند و نتیجه گرفته‌اند که رابطه معنادار بین اخلاق کار سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد.

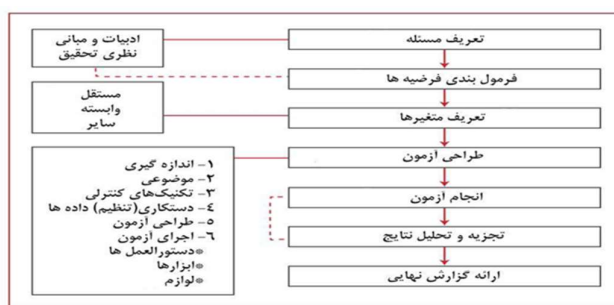
– لین (۲۰۱۷)، در پژوهشی به بحث تسهیم دانش و عدم تسهیم دانش می‌پردازد و در این بررسی به مدل‌سازی تسهیم دانش با ایدئولوژی تبادل به عنوان یک میانجی اشاره دارد. او در این بررسی به

مشخصه‌های مهم تسهیم دانش شامل: تناسب و تجانس همکار، استقلال درک شده از وظیفه، تعهد سازمانی و تصمیم‌گیری مشارکتی اشاره دارد.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع پیمایشی و از حیث هدف کاربردی است.

مراحل اجرایی پژوهش به صورت شکل زیر می‌باشد:



تمامی پرسنل فروش (کارکنان و مدیران) محصول در شرکت و در نمایندگی‌های توزیع به عنوان جامعه آماری تحقیق محسوب می‌شوند، که جامعه آماری مورد نظر از پرسنل شرکت‌ها ۱۸۲ نفر به طور تصادفی انتخاب می‌شوند.

برای انتخاب حجم نمونه از روش نمونه‌گیری کوکران در سطح اطمینان ۹۵ درصد استفاده می‌شود. لذا بنابر جدول مورگان، لذا تعداد اعضای نمونه برابر ۱۱۸ به دست می‌آید.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

#### بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، با استفاده از مدل معادله ساختاری

در مدل‌های "پی ال اس" دو مدل آزمون می‌شود. مدل اول مدل بیرونی است که هم ارز مدل اندازه‌گیری و مدل دوم، مدل درونی است که هم ارز مدل ساختاری، در مدل‌های مبتنی بر کوواریانس می‌باشد (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۲۱). بنابراین در مرحله اول مدل اندازه‌گیری از طریق تحلیل روایی و پایایی بررسی می‌شود، سپس در دومین مرحله مدل ساختاری به وسیله برآورد ضریب مسیر بین متغیرها و تعیین شاخص‌های برازش مدل آزمون می‌گردد (مارتین سون، ۱۹۹۵). برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه مورد استفاده می‌گردد: پایایی شاخص، روایی همگرا، روایی واگرا (هولاند، ۱۹۹۹). پایایی شاخص نیز خود توسط سه معیار مورد سنجش واقع می‌گردد:

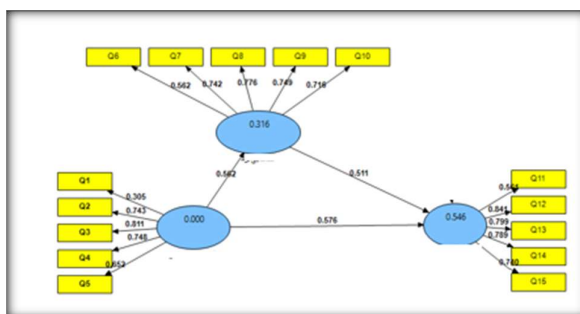
(۱) آلفای کرونباخ؛

(۲) پایایی ترکیبی یا Rho،

(۳) ضرائب بارهای عاملی<sup>۳</sup> (داوری، رضازاده، ۱۳۹۲: ۷۹).

در این پژوهش بنا به مدل مفهومی پژوهش و فرضیات مربوطه از دو مدل در پی ال اس استفاده شده است مدل اول برای فرضیه‌های فرعی به کار می‌رود و مدل دوم برای فرضیه اصلی به کار می‌رود که ادامه به شرح مفصل هر یک پرداخته می‌شود:

شکل ۴- مدل اولیه پی ال اس



### ضرائب بارهای عاملی

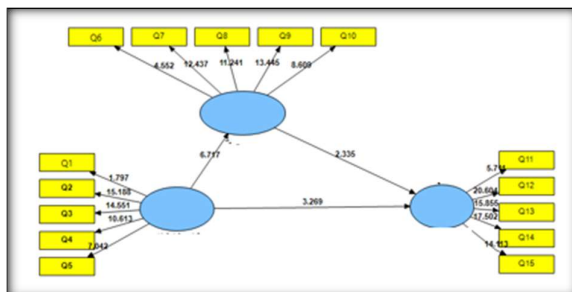
اولین عاملی که در ارزیابی مدل، باید مورد توجه قرار گیرد، تک بعدی بودن شاخص‌های مدل است. بدین معنی که هر شاخص در مجموع شاخص‌ها، باید با یک مقدار بار عاملی بزرگ، تنها به یک متغیر نهفته، بارگذاری گردد. بدین منظور باید مقدار بار عاملی بزرگتر از ۰/۰۶ باشد. لازم به ذکر است که مقدار بار عاملی کمتر از ۰/۰۴ کوچک محسوب شده و باید از مجموعه شاخص‌ها حذف گردد. این امر به صورت دستی با حذف شاخص‌هایی که دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴ می‌باشند، انجام می‌شود (گیفن و استراب، ۲۰۰۵، گرییک و اندرسون، ۱۹۸۸). پس از محاسبه ضرائب بار عاملی گویه‌ها و حذف گویه‌هایی که ضریب بار عاملی آن کمتر از ۰/۴ بود، مقادیر شکل ۵ برای ضرائب عاملی محاسبه گردید.

1 Cronbach alpha (CA)

2 Composite Reliability (CR)

3 Loadings

شکل ۵- ضرایب بارهای عاملی



### مقدار ضریب آلفای کرونباخ

عامل دیگر در ارزیابی قابلیت اطمینان سازگاری درونی مدل، مقدار این ضریب، از ۰.۸ تا ۰.۹، متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰.۷ پذیرفته و مقادیر کمتر از ۰.۶ نامطلوب ارزیابی می‌گردد (کرونباخ، ۱۹۵۱). آزمون مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری): آزمون مدل بیرونی شامل بررسی پایایی و روایی سازه‌ها و ابزار پژوهش می‌باشد.

### پایایی ترکیبی

از آنجائیکه معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفا، به نام پایایی ترکیبی بکار می‌برد. این معیار توسط ورتس و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه بصورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی در روش PLS، هردوی این معیارها بکار برده می‌شوند. برخی محققین معیار ترکیبی (CR) را با Rho معرفی می‌کنند. (داوری، رضازاده، ۱۳۹۲: ۸۰). در صورتی که مقدار CR برای هر سازه بالای ۰.۷ (نونالی، ۱۹۷۸) شود نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰.۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد (نونالی و برنستین، ۱۹۹۴).

### روایی همگرا

فورنل و لاکر (۱۹۸۱) معیار "میانگین واریانس استخراج شده" را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که در مورد این شاخص، مقدار بحرانی عدد ۰.۵ است. بدین معنی که مقدار AVE بالای

1 Internal consistency reliability  
2 Average Variance Extracted = AVE

۰.۵، روایی همگرایی قابل قبول را نشان می‌دهد. (فورنل و لارکر؛ ۱۹۸۱). روش محاسبه مقدار AVE برای متغیرهای پژوهش بصورت زیر می‌باشد. (داوری، رضازاده، ۱۳۹۲: ۸۲)

$$AVE = \frac{(\text{ضریب بارعاملی شاخص 1})^2 + \dots + (\text{ضریب بارعاملی شاخص n})^2}{n}$$

پس از محاسبه مقادیر AVE مربوط به متغیرهای پژوهش، جدول مقادیر مربوط به روایی همگرا، بصورت زیر تکمیل می‌شود: از آنجایی که مقادیر AVE بزرگتر از ۰.۵ است لذا روایی همگرایی قابل قبول می‌باشد.

جدول ۶: مقادیر مربوط به پایایی شاخص

| متغیر           | آلفای کرونباخ | Rho A    | پایایی ترکیبی | روایی همگرا (AVE) |
|-----------------|---------------|----------|---------------|-------------------|
| تسهیم دانش      | 0.826310      | 0.822300 | 0.702121      | 0.802122          |
| عملکرد مالی     | 0.836810      | 0.870003 | 0.818799      | 0.718800          |
| استراتژی نوآوری | 0.874016      | 0.802442 | 0.705861      | 0.505861          |

### ارزیابی برازش بخش ساختاری مدل

#### ضریب معناداری (مقادیر t-value)

ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه‌ی بین سازه‌ها در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این عدد از ۰.۱ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۰.۹۵ درصد است.

جدول ۷: مقادیر آزمون آماره t مربوط به مدل مفهومی تحقیق

| مقدار p | آماره t |  |
|---------|---------|--|
| ۰.۸۶    | ۰.۱۷۲۰  | تسهیم دانش < استراتژی نوآوری < عملکرد مالی |
| ۰.۹۳    | ۰.۱۳۸۹  | تسهیم دانش < استراتژی نوآوری               |
| ۰.۹۸    | ۰.۳۷۴   | استراتژی نوآوری < عملکرد مالی              |

مطابق با نتایج کلیه فرضیات تحقیق پذیرفته می‌شود.

## پیشنهادهات

- با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهادهایی برای استفاده از این نتایج به شرح زیر ارائه می‌گردد:
- با به منظور افزایش نوآوری در سازمان علاوه بر اجتماعی سازی در سازمان به نقش اعتماد سازمانی نیز توجه شود. با ایجاد حس اعتماد در کارکنان می‌توان از آنها در خلق ایده‌های نو و جدید حمایت کرد.
  - با به منظور افزایش نوآوری در سازمان علاوه بر به اشتراک گذاری دانش در سازمان به نقش اعتماد سازمانی نیز توجه شود. افزایش سطح اعتماد سازمانی می‌توان سبب به اشتراک گذاری بیشتر دانش توسط کارکنان شود.
  - به منظور افزایش سطح اعتماد کارکنان، اجتماعی سازی در سازمان بطور مداوم صورت گیرد و مدیریت در اوقات کاری به کارکنان سرزده و ارتباط دو جانبه‌ای برقرار کند.
  - به منظور افزایش نوآوری در سازمان، مدیران با بررسی رفتارها و عملکرد کارکنان، افراد نوآور را شناسایی کرده و از آنها در جهت ایجاد نوآوری حمایت کنند.
  - به منظور بهبود سطح اعتماد سازمانی در بین کارکنان، مدیران خارج از اوقات اداری و در محیط‌های خارج از سازمان با کارکنان ارتباط برقرار کنند.
  - به منظور افزایش سطح نوآوری در کارکنان، مدیران محیطی آرام و به دور از استرس برای افرادی که خلاق و نوآور هستند ایجاد کرده و حمایت‌های مالی و غیرمالی خود را از آنها دریغ نکنند.
  - به منظور اعتماد هر چه بیشتر کارکنان به سازمان، شرایطی ایجاد شود تا کارکنان با اعتماد کامل دانش خود را در اختیار همکاران قرار دهند و نگران جایگاه شغلی خود نباشند.
  - به منظور ایجاد نوآوری بیشتر، فرهنگ به اشتراک گذاری دانش در در سازمان نهادینه شود و کارکنانی که دانش خود را به اشتراک می‌گذارند مورد تشویق قرار گیرد.
  - به منظور افزایش سطح نوآوری سازمانی کارکنان، جلساتی با حضور کلیه کارکنان در سازمان انجام شود و اعتمادسازی از سوی مدیر در بین کارکنان انجام گیرد تا کارکنان به یکدیگر بیشتر اعتماد کنند.

## فهرست منابع و مآخذ

- اخلاق، ملک؛ نودهی، گلچهره؛ جهانگیرزاده، احسان (۱۳۹۰) تعیین و ارتقاء جایگاه استراتژیک برند به منظور ایجاد وفاداری در مشتریان؛ سال ۱۳۹۰؛ بانک مقالات بازاریابی ایران.
- اسدی، محمدحسین (۱۳۹۰) مدیریت بهره‌وری و ارتقای کیفیت شغلی، روزنامه مردم‌سالاری، شماره ۱۸۹۰.
- پرداختچی محمدحسن، شمس غلامرضا، ملکی حاتم (۱۳۹۳)، بررسی تاثیر سازمان یادگیرنده بر عملکرد سازمانی با واسطه‌ی یادگیری سازمانی، مجله اندیشه‌های نوین تربیتی، پاییز، شماره ۳۹، علمی پژوهشی، ۲۸-۷.
- پورسلیمی، مجتبی، حسینی مقدم، سیدمحمدرضا، آتنا قاسمی، حسن اسماعیلیان (۱۳۹۳) تاثیر کیفیت خدمات و شرایط عاطفی کارکنان بر اعتماد مشتریان شعب بانک ملت در شهر مشهد، اولین همایش ملی بازاریابی، فرصت‌ها و چالش‌ها، ۱۰ و ۱۱ اردیبهشت ۱۳۹۳، دانشگاه فردوسی مشهد.
- تدینی، شیوا (۱۳۹۲) رابطه رضایت شغلی و سلامت روان با کیفیت زندگی کاری در پرسنل بهداشت خانواده مرکز بهداشت کرج، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور.
- جعفری سرشت، داود و فهیمه میدان‌دار، ارائه الگوی تأثیرات عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی، رضایت شغلی و فرهنگ مشتری مداری کارکنان ۱۳۹۳، کارکنان، کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران
- عزیزی بیستون، مهرابی علی، جلالی مجید (۱۳۹۲). بررسی رابطه‌ی فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی، مدیریت ورزشی، تابستان. دوره‌ی ۵، شماره‌ی ۳، ص: ۱۷۴
- حدادیان سیما، طباطبایی نسب سید محمد. رفتار هم‌خلقی ارزش مشتری و تأثیر آن بر مشتری مداری، ۱۳۹۳، کنفرانس بین‌المللی مدیریت: ۸۹-۱۰۶
- حسن‌زاده، محمد (۱۳۹۲) موانع زیرساختی اعمال مدیریت دانش در ایران "مقاله برگزیده اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش"، بهمن ۱۳۹۲
- خاقانی زاده مرتضی، ملکی حسن، عباسی محمود، عباس پورعباس (۱۳۹۱). چالش‌های برنامه درسی اخلاق پزشکی: مطالعه کیفی. مجله اخلاق و تاریخ پزشکی. شماره‌ی ۲، فروردین ۹۱.
- خدایاریان، مهسا (۱۳۹۳). بررسی تاثیر بکارگیری برنامه ارتقاء صلاحیت بالینی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران واحد مراقبت‌های ویژه قلبی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس. دانشکده علوم پزشکی.
- بانک‌ها. تهران. اولین کنفرانس بازاریابی خدمات مالی.

- روز دار، نگین (۱۳۹۲) "بررسی مدیریت دانش و تاثیر آن بر عملکرد مدیران گروه بهمن" پایان‌نامه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات. ستاری قهفرخی، مهدی، (۱۳۹۱) "رابطه بین زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و مولفه‌های هوش سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ذوب‌آهن اصفهان)"، مقاله برگزیده اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، بهمن ۱۳۹۱
- سیدعامری، میرحسن؛ بهرامی، سوران؛ صیادی، محمد امین؛ بررسی رابطه بین کیفیت خدمات با رضایتمندی و وفاداری مشتریان اماکن ورزشی سرپوشیده دولتی و خصوصی شهر ارومیه، سال ۱۳۹۱، پژوهش‌های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش شماره ۳، زمستان ۱۳۹۱، ص ص ۱۱۵.
- طبرسا، غلامعلی و منا احدیان (۱۳۹۰). مدیریت منابع انسانی؛ قدرتمندی شرکت‌های کوچک. تدبیر، سال ۱۸، ۱۸۹
- عطاقر، علی و منصوری، حسین (۱۳۹۰). مدل بهبود وفاداری مشتریان به فروشگاه الکترونیک. دو فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین، (۱) ۳، ۱۶۴-۱۴۵
- هوشمند، هانیه، ارائه مدلی برای ارزیابی مدیریت دانش سازمان‌های دانش بنیان مورد کاوی دانشگاه قم، فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد. ۱۳۹۳
- یحیی زاده‌فر، محمود، بررسی تأثیرگرایی به بازاریابی داخلی و رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد سازمانی در دانشگاه مازندران، پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی علمی – پژوهشی، سال چهارم، شماره‌ی هشتم، نیمه‌ی دوم ۱۳۹۱.

\_\_\_ Akhvan, peyman (Ckm :were knoeledge and the customer meet) Km Reviewl volume 11 issue 31 July August (2018) Baker, D. , & Crompton, J. (2018). Quality, satisfaction and behavioural intentions. Annals of Tourism Research, 3. 785–804.

\_\_\_ Bansal, H. S. , Mendelson, M. B. , Sharma, B. , (2012). The impact of internal marketing activities on external marketing outcomes. J. Qual. Manag. 6 (1), 61–76.

\_\_\_ Berry, A. Parasuraman, (2017) Marketing Services: Competing Through Quality by Leonard , Journal of Retail Banking Vol. 56, No. 2, Apr. , 1992. Borman & Penner & Allen & Motowidlo (2011), Personality Predictors of Citizenship Performance, International Journal of Selection and Assessment, Vol. 9, N. 1, pp. 52-63.

\_\_\_ Bose, R. & Sugumaran V. (2017). "Application of knowledge management technology in customer relationship management", Knowledge and Process Management, 10 (1), pp. 3-17.

\_\_\_ Bose. Ranjit, sugumaran. Vijayan. (Applicatian of Know ledge management Technilogg in Customer Relation ship management) Know ledge and pro cess manaye ment Volome 10 Number (2013)

\_\_\_ Carol Lu , Celine Berchoux , Michael W. Marek , Brendan Chen , Service quality and customer satisfaction: qualitative research implications

for luxury hotels , (2015) "Service quality and customer satisfaction: qualitative research implications forluxury hotels", International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research, Vol. 9 Iss: 2, pp. 168 – 182

\_\_\_ Cheris W., CLai , Jennifer Y. M. (2015) , Motivation of travel agents' customer service behavior and organizational citizenship behavior: The role of leader-member exchange and internal marketing oriBermúdez-Gonzálezentation. *Tourism Management* 48 (2015) 362e369.

\_\_\_ Cohen, Aaron & Kol, Yardena , (2012) “ professionalism and organizational citizenship behavior “ an empirical examination among Israeli nurses , *journal of managerial psychology* , Vol. 19 No. 4.

\_\_\_ Cronin, J. Joseph, Jr. and Steven A. Taylor. (2000). “Measuring Service Quality: A Reexamination and Extension,” *Journal of Marketing*, 56 (3): 55–68.

\_\_\_ Ganguli, S. and Roy, S. K. (2010). Service quality dimensions of hybrid services. *Managing Service Quality*, 20 (5), 404-24.

\_\_\_ Goldsmith, Ronald. , (2013) ,The personalized marketplace: beyond the 4p,s , *Marketing Intelligence & and Planning* , volume 17. number 4, pp 178-185.

\_\_\_ Hak Lee, J; et al. (2011). «The influence of service quality on satisfaction and intention: A gender segmentation strategy». *Sport Management Review*.

\_\_\_ Haa Shiaw-Tong, Lo May-Chiun (2015) Relationship between Knowledge Management and Organizational Performance: A Test on SMEs in Malaysia, 6th International Research Symposium in Service Management, IRSSM-6 2015, 11-15 August 2015, UiTM Sarawak, Kuching, Malaysia

\_\_\_ Kim, S. , (2019). Public Service motivation and organizational citizenship behavior in Korea, *International journal of manpower*, 27(8). 722-14.

\_\_\_ McKeen (2019)Knowledge Management and Organizational Performance:An Exploratory Survey, Proceedings of the 39th Hawaii International Conference on System Sciences - 2019

\_\_\_ Markus Groth 2018 ,Customers as Good Soldiers: Examining Citizenship Behaviors in Internet Service Deliveries , *Journal of Management*, Vol. 31 No. 1,

\_\_\_ Michael Zack, James McKeen, Satyendra Singh, (2009) "Knowledge management and organizational performance: an exploratory analysis", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 13 Iss: 6, pp. 392 – 409

\_\_\_ Moreno - Garrido Aurora (2011). " Analyzing the impact of knowledge management on CRM success :The mediating effects of organizational factors " *International Journal of Information Management* 31. 437– 444