

تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شرکت‌ها: با تأکید بر نقش قابلیت‌های پویا و سرمایه‌ی اجتماعی

سامره شهبازی^۱ | عماد گل محمدی^{۲*}

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۱۰/۱۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۱۲/۱۹

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شرکت‌ها با تأکید بر نقش قابلیت‌های پویا و سرمایه‌ی اجتماعی است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی است. جامعه‌ی آماری پژوهش شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک‌های علم و فناوری کشور بودند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ی استاندارد بود که روایی محتوایی آن با استفاده از نظر خبرگان و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (مدیریت دانش ۰/۸۱، عملکرد شرکت‌ها ۰/۸۸، قابلیت پویا ۰/۷۰ و سرمایه‌ی اجتماعی ۰/۸۳) تأیید شد. آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که اثر مدیریت دانش به صورت مستقیم بر عملکرد معنادار نبوده و تنها به صورت غیرمستقیم و از طریق سرمایه‌ی اجتماعی معنادار است، همچنین مدیریت دانش بر قابلیت‌های پویا نیز اثر معناداری ندارد. یافته‌های دیگر نشان داد که سرمایه‌ی اجتماعی بر عملکرد و قابلیت‌های پویا مؤثر است و قابلیت‌های پویا نیز بر عملکرد اثر معناداری دارد.

واژگان کلیدی:

مدیریت دانش، سرمایه‌ی اجتماعی، قابلیت‌های پویا، عملکرد

۱ مقدمه

امروزه دانش به‌عنوان یک منبع مهم سازمانی و عامل مهمی در جهت مزیت رقابتی سازمان‌ها قلمداد می‌شود (Garrido-Moreno, 2011; Mavodza & Ngulube, 2012) محققان همیشه بر اهمیت ایجاد دانش منحصربه‌فرد در شرکت‌ها به‌منظور فراهم کردن محصولات/خدمات جدید و ایجاد تمایز در مقایسه با رقبایشان برای دستیابی به مزیت رقابتی تأکید کرده‌اند (Birasnav, 2014). سازمان‌های موفق امروزی، سازمان‌هایی هستند که دانش جدید را خلق و یا کسب کرده و از دانش خلق‌شده برای بهبود فعالیت‌هایشان بهره می‌گیرند. آن‌ها از شیوه‌هایی نو و خلاق برای اصلاح ساختار و عملکردشان بهره برده‌اند و در نتیجه توانسته‌اند دانش خود را به‌گونه‌ای مناسب و مؤثر مدیریت کنند (اخوان و یزدی‌مقدم، ۱۳۹۲). مطالعات گوناگونی ارتباط مدیریت دانش و عملکرد را بررسی کرده‌اند (به‌عنوان مثال: یونسی فر و همکاران، ۱۳۹۳؛ Birasnav, 2014 López-Nicolás & Merono-Cerdán, 2011; Cohen & Olsen, 2015)، با این حال بررسی اینکه چگونه یک شرکت به‌طور مؤثر قابلیت‌های مدیریت دانش خود را در جهت ارائه و اشتراک‌گذاری دارایی‌های نامشهود به نفع

خود در بازار رقابت توسعه می‌دهد، مهم است. با توجه به این واقعیت که دیدگاه‌های اساسی در منابع سنتی فاقد یک سازوکار برای تبدیل منابع به مزیت رقابتی هستند، شرکت‌ها ممکن است قادر به شناسایی تغییرات پویا (متوسط و بلندمدت) در محیط برای پاسخ‌گویی فوری به تغییرات بازار نباشند. بنابراین، تنها راه‌حل شرکت برای ارتقای عملکرد سازمانی، ارتقا از طریق قابلیت‌های پویای شرکت است (Tseng & Lee, 2014). مدیران از قابلیت‌های پویا به‌عنوان ابزاری جهت گسترش، تدوین و دوباره شکل‌دادن به ظرفیت‌های عملیاتی و منابع برای تطبیق بیشتر با محیط متلاطم و پیچیده‌ی امروزی استفاده می‌کنند (کردنائیچ و همکاران، ۱۳۹۳). با وجود این باور که قابلیت‌های مدیریت دانش و قابلیت‌های پویا، ارتقای عملکرد سازمان را به دنبال دارند، کوشش‌های اندکی توسط محققان در این زمینه انجام شده است (Tseng & Lee, 2014).

از سوی دیگر، اثربخشی نظام مدیریت دانش و به‌کارگیری موفقیت‌آمیز سرمایه‌های دانشی در تمامی شرکت‌ها بستگی به توانایی‌های شرکت‌ها در ایجاد شبکه‌های ارتباطی مؤثر برای تسهیم و کاربرد دانش خلق‌شده در این شرکت‌ها

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه ایلام، ایلام، ایران.

۲. نویسنده‌ی مسئول - مدرس دانشگاه علمی کاربردی استان ایلام، مرکز آموزشی پارسیان (ایلام یک)، ایلام، ایران.



دارد، زیرا در صورت عدم وجود شبکه‌های ارتباطی هماهنگ و یکپارچه، اجرای فرایندهای نظام مدیریت دانش در سازمان دچار اختلال شده و باعث انحراف سازمان از اهدافش می‌شود (ابیلی و زارع خلیلی، ۱۳۹۲). بررسی‌های میدانی نشان می‌دهد که بیشتر شرکت‌های دانش‌بنیان از توان و قابلیت رقابتی پایینی برخوردار هستند، نتایج بررسی عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان در ایران نشان می‌دهد که بیشتر این شرکت‌ها با چالش رقابت با سایر شرکت‌ها مواجه هستند (آرمان و شفیع، ۱۳۹۶). بنابراین و با توجه به تغییرات سریع فناوری و محیط پیرامون شرکت‌های دانش‌بنیان که عملکرد آن‌ها را در بازار رقابت تحت تأثیر قرار می‌دهد. به کارگیری صحیح دانش و سرمایه‌ی اجتماعی موجود در شرکت‌ها و همچنین توجه به قابلیت‌های درونی شرکت، امری اجتناب‌ناپذیر است. بر این اساس مسئله‌ی اصلی تحقیق حاضر، بررسی چگونگی اثر مدیریت دانش بر عملکرد شرکت‌ها از طریق تبیین و توجه به قابلیت‌های پویا و سرمایه‌ی اجتماعی است که این اثرگذاری را در قالب مدلی جامع تشریح می‌کند. به سخن دیگر این تحقیق به دنبال پاسخ‌گویی به این پرسش است که آیا مدیریت دانش از طریق قابلیت‌های پویا و سرمایه‌ی اجتماعی بر عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان تأثیر دارد؟

۲ مبانی نظری پژوهش

۲-۱ مدیریت دانش

دانش عبارت است از بهره‌گیری کامل از داده و اطلاعات در آمیخته با مهارت‌ها، شایستگی‌ها، عقاید، ادراکات، تعهدات و انگیزه‌های درونی انسان (مانیان و همکاران، ۱۳۹۰). نانوکا دانش را به دو شکل دسته‌بندی می‌کند: «دانش ضمنی و دانش آشکار» دانش ضمنی عواملی مانند تجربه‌ها، ایده‌ها، بصیرت، شهود، تخصص‌های علمی، فوت‌وفن کار، بینش خاص فرد در مورد صنعت، قوه‌ی تشخیص در زمینه‌ی کسب‌وکار و تخصص فنی را دربرمی‌گیرد. دانش آشکار دانشی است که می‌توان آن را با اشکالی مانند نوشتار، نمودار و مانند این‌ها مستندسازی و دسترس‌پذیر کرد (آشنا و دیگران، ۱۳۹۲). محققان، تعریف واحدی از مدیریت دانش ارائه نکرده‌اند. با این حال بیشتر تعاریف، به یک نکته‌ی مشابه که مدیریت دانش رویکردی کاربردی است، رسیده‌اند (Lapiņa et al., 2014). مدیریت دانش فرایند نظام‌مند و هماهنگ‌کننده‌ی سازمانی جهت دستیابی به اهداف اصلی سازمانی است (Zheng et al., 2010). در ادامه برخی از تعاریف مدیریت دانش از نظر محققان آورده شده است.

جدول ۱: تعاریف مدیریت دانش

تعریف	محقق
رویکردی یکپارچه و نظام‌مند جهت تشخیص، مدیریت و تسهیم تمامی دارایی‌های فکری شامل پایگاه‌های داده، مستندات، رویه‌ها و سیاست‌ها و تجارب موجود در ذهن افراد.	جونز (۲۰۰۵)
کاربرد نظام‌مند و هدفمند معیارهایی جهت هدایت و کنترل دارایی‌های دانش ملموس و ناملموس سازمان با هدف استفاده از دانش موجود در داخل و خارج سازمان جهت خلق دانش جدید، ایجاد ارزش، ابداع و بهبود.	دانرام (۲۰۰۵)
مدیریت دانش رویکردی نظام‌مند، جهت یافتن، درک و استفاده از دانش در خلق ارزش است.	اودل (۲۰۰۰)
سازوکاری جهت ایجاد محیط کاری که در آن دانش و تخصص به آسانی توزیع شود و ایجاد شرایطی که دانش و اطلاعات بتواند در زمان مناسب در اختیار افراد قرار گیرد به‌گونه‌ای که آن‌ها بتوانند به‌صورت مؤثرتر و با کارایی بیشتر فعالیت کنند.	اسمیت (۲۰۰۳)
سازوکاری برای دستیابی به تخصص، دانش و تجربه که قابلیت‌های جدید را فراهم می‌کند، عملکرد بهتری را موجب می‌شود، نوآوری را تشویق می‌کند و ارزش مطلوب ذی‌نفعان را افزایش می‌دهد.	بکمن (۲۰۰۴)

اطلاق می‌شود (شیخ اسمعیلی و همکاران، ۱۳۹۲). مدیریت دانش نه تنها بر ایجاد دانش جدید متمرکز است، بلکه هدف آن نیز به‌دست‌آوردن و ذخیره‌کردن تجربه‌ی گذشته و بهره‌گیری از آن‌ها در داخل و اطراف شرکت از طریق اشتراک دانش و استفاده‌ی مجدد از دانش است (Xin et al, 2019).

این تعارف دربرگیرنده‌ی جنبه‌های ساده و پیچیده‌ی مدیریت دانش هستند. مدیریت دانش در یک مفهوم ساده به فرایند نظام‌یافته، گزینش، سازمان‌دهی، پالایش و ارائه‌ی دانش برای افزایش یادگیری کارکنان و سوق آنان به سمت به‌کارگیری دانش برای حل مشکلات، پویاشدن برنامه‌ریزی راهبردی، تصمیم‌گیری و درنهایت افزایش انعطاف سازمان

۲-۲ قابلیت‌های پویا

مفهوم قابلیت‌های پویا در دهه‌ی ۹۰ پدید آمد. قابلیت‌های پویا به‌عنوان ابزاری در دست مدیران جهت گسترش، تدوین و دوباره شکل‌دادن به ظرفیت‌های عملیاتی و منابع برای تطبیق بیشتر با محیط متلاطم و پیچیده‌ی امروزی مورد استفاده قرار می‌گیرد. به زعم ویلیامسون (۱۹۹۹)، تعریف مشخصی برای قابلیت‌های پویا وجود ندارد. اما، هیچ شکی نیست که قابلیت‌های پویا در دستیابی به مزیتی رقابتی مؤثر هستند (کردنائیج و همکاران، ۱۳۹۳). قابلیت‌های پویا نشان‌دهنده‌ی توانایی شرکت در ایجاد فرایندهای تولید/ خدمت جدید به‌منظور پاسخ‌گویی سریع به تغییرات محیطی هستند (Tseng & Lee, 2014).

قابلیت پویا به‌عنوان «توانایی شرکت برای یکپارچه‌سازی، ساختاردهی و پیکربندی مجدد توانایی‌های داخلی و خارجی در جهت ارزیابی محیط‌های به‌سرعت در حال تغییر» تعریف شده است. بعدها، قابلیت‌های پویا به‌عنوان «گرایش‌های رفتاری شرکت به‌صورت مستمر برای یکپارچه‌سازی، بازآرایی، نوسازی و بازخلق منابع و قابلیت‌های آن و مهم‌تر از همه، ارتقا و بازسازی قابلیت‌های هسته‌ای آن در پاسخ به محیطی متغیر در جهت حصول ابقای مزیت رقابتی» توصیف شد (Singh & Rao, 2016). زولو و وینتر (۲۰۰۲) قابلیت‌های پویا را به‌صورت یک الگوی اکتسابی و ثابت از فعالیت جمعی تعریف می‌کنند که سازمان از طریق آن به‌طور نظام‌مند به ایجاد و تعدیل فعالیت‌های عملیاتی روزمره می‌پردازد تا به اثربخشی بالاتری دست یابد (نقی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲). این تعاریف نشان می‌دهند که قابلیت‌های پویا در مفهوم کلی، فرایندهای سازمانی هستند و نقش آن‌ها تغییر اساسی منابع سازمان است. همچنین پیشینه‌ی موضوع نشان می‌دهد که قابلیت‌های پویا از بازار خریداری نمی‌شوند، بلکه در سازمان ایجاد می‌شوند و به مسیر حرکت سازمان وابسته‌اند (هادوی، ۱۳۸۸).

۲-۳ سرمایه‌ی اجتماعی

اصطلاح سرمایه‌ی اجتماعی نخستین‌بار در اثر کلاسیک «جین جاکوب» به نام «مرگ و زندگی» در شهرهای بزرگ آمریکایی به‌کار رفته است (زمردیان و رستمی، ۱۳۸۹؛ Alguezaui & Filieri, 2010). سرمایه‌ی اجتماعی،

مجموعه‌ای از منابع اجتماعی است که از طریق روابط فردی عمل می‌کند (chow, 2009).

فوکویاما (۱۹۹۷) سرمایه‌ی اجتماعی را به‌عنوان «وجود مجموعه‌ی خاصی از ارزش‌ها یا هنجارهای غیررسمی مشترک در بین اعضای گروه تعریف می‌کند که همکاری بین آن‌ها را مجاز می‌داند» (Jha & Cox, 2015). ادواردز (۲۰۰۵) بیان می‌کند که سرمایه‌ی اجتماعی به ارزش‌ها و هنجارهایی مرتبط است که از پیوندها و ارتباطات متقابل گروهی و اجتماعی تفاهم‌شده منشعب شده است و به نوبه‌ی خود نیز پدیدآورنده‌ی آن پیوندها و ارتباطات است. پوتنام سرمایه‌ی اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیم مانند: اعتماد، هنجار شبکه‌ها می‌داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه‌ی اعضای یک سرمایه‌ی اجتماعی شده و در نهایت منافع متقابل آن‌ها را تأمین خواهد کرد. از نظر برت سرمایه‌ی اجتماعی همان داشتن دوستان، همراهان و ارتباطات عمومی‌تر است که به فرد فرصت‌هایی می‌دهد تا از سرمایه‌ی مالی و انسانی خود استفاده کنند (هرندی، ۱۳۹۳).

۲-۴ عملکرد

عملکرد سازمانی یکی از مهم‌ترین مفاهیم در پژوهش‌های رشته‌ی مدیریت است. همواره در اکثر سازمان‌های جهان مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش هستند (chin et al, 2003). عملکرد سازمان شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف سازمان یا مؤسسه را می‌سنجد (Ho, 2008). در سنجش عملکرد، دو رویکرد عمده وجود دارد: عینی و ذهنی و هر دو رویکرد دارای محاسن و معایب خاص خود هستند. مقیاس‌های عینی، بیشتر واقعی هستند؛ اما از نظر قلمرو پوششی، محدود به داده‌های مالی هستند و دیگر ابعاد سازمانی را تبیین نمی‌کنند. از سوی دیگر، مقیاس‌های ذهنی، کمتر واقع‌گرا هستند؛ اما توصیفی غنی از اثربخشی سازمان ارائه می‌کنند. این مقیاس‌ها اجازه می‌دهند که دامنه‌ی وسیعی از سازمان‌ها در صنایع مختلف مورد مقایسه قرار گیرند (Alien et al, 2008). محققان، شاخص‌های مختلفی را برای سنجش عملکرد مطرح کرده‌اند، در این تحقیق از شاخص‌های عملکرد بازار و عملکرد مالی (Hooley et al, 2005) برای سنجش عملکرد استفاده شده است.

۲-۵ پیشینه‌ی تجربی

محققان توجه زیادی به بررسی تجربی ارتباط بین مدیریت دانش و عملکرد شرکت اختصاص داده‌اند. تلاش‌ها به‌طور خاص بر قابلیت‌های موردنیاز مدیریت دانش به‌منظور استخراج و تدوین دانش سازمانی و برای توسعه و حفظ دانش ضمنی موجود در بطن سرمایه‌ی انسانی متمرکز شده است (Cohen & Olsen, 2015). از سوی دیگر، شواهد زیادی وجود دارد که قابلیت‌های پویای شرکت اثر قابل توجهی بر عملکرد آن دارد (Protogerou et al., 2009). تیس، پیسانو و شون (۱۹۹۷) معتقدند قابلیت‌های پویا در بطن موفقیت (و شکست) شرکت قرار دارد. آن‌ها همچنین بیان می‌کنند که قابلیت‌های پویا می‌توانند جایگاه‌های فعلی را تغییر دهند، بر عملکرد شرکت و مزیت رقابتی و جایگاه‌ها و مسیرهای جدید تأثیر بگذارند (نکوئی‌زاده و دیگران، ۱۳۹۳).

در مطالعات بسیاری بیان شده است که قابلیت‌های پویای شرکت‌ها به توانایی آن‌ها در نوآوری، ادغام، پیکربندی مجدد، بهره‌گیری از منابع داخلی و خارجی کمک می‌کند. این فرایندهای تحولی (قابلیت‌های پویا) به توانایی استفاده‌ی شرکت از دانش موجود در سطح شرکت و مدیریت آن مرتبط است (Tseng & Lee, 2014). سرمایه‌ی اجتماعی عموماً به‌عنوان منابع بالقوه و بالفعل موجود در روابط میان عاملان تعریف می‌شود و به‌طور روزافزونی به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده‌ی مهم عملکرد فردی و سازمانی در نظر گرفته می‌شود (امیرخانی و همکاران، ۱۳۹۳). وجود سرمایه‌ی اجتماعی همچنین می‌تواند جذب دانش، تهیه و تدوین دانش و انتقال آن را افزایش دهد. سرمایه‌ی اجتماعی، این فرایندهای مدیریت دانش را افزایش می‌دهد، زیرا به سازمان‌ها در ترکیب و تبادل منابع، تشویق رفتارهای تعاونی فعالیت‌های جمعی اثربخش‌تر کمک می‌کند و این اقدامات، خود مبنایی برای به‌کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌هاست (ایبلی و زارع خلیل، ۱۳۹۲). ادبیات موضوعی در مورد تئوری مبادلات اجتماعی بر این امر تأکید دارد که پیوندها و اتحادهای قدرتمند نقشی حیاتی برای توسعه‌ی یکپارچه‌سازی، بازآرایی و ترکیب قابلیت‌های شرکت ایفا می‌کنند. این امر بدین معناست که پیوندها و روابط موجود در فرایندهای کاری شرکت نقشی اساسی و ضروری در انتشار، اکتساب و یکپارچه‌سازی منابع دارد. از این‌رو سرمایه‌ی اجتماعی در توسعه‌ی قابلیت‌های

پویا نقش اساسی ایفا می‌کند (Singh & Rao, 2016, pp 134). در ادامه به اختصار برخی از پژوهش‌های داخلی و خارجی مرتبط با موضوع پژوهش حاضر آمده است.

لوپزنیگولاس و مورانوکردان (۲۰۱۱) در تحقیقی به بررسی اثر مدیریت دانش راهبردی و نوآوری بر عملکرد ۳۱۰ شرکت اسپانیایی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که مدیریت دانش راهبردی به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد شرکت‌ها تأثیر معناداری دارد. تولایی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی تأثیر مدیریت دانش بر عملکردهای غیرمالی در سازمان‌های مالی با نقش تعدیل‌گر سبک تصمیم‌گیری را بررسی کردند. نتایج نشان داد که مدیریت دانش بر عملکرد تأثیرگذار است و سبک تصمیم‌گیری به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر می‌تواند شدت ارتباط بین این دو مؤلفه را ارتقا دهد. یونسی‌فر و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی رابطه‌ی مدیریت دانش و عملکرد سازمانی را بررسی کردند. جامعه‌ی آماری تحقیق کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد بود. یافته‌ها نشان داد که بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد مدیریت دانش (ایجاد دانش، ثبت دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) ارتباط مثبتی وجود دارد. نکوئی‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی اثر قابلیت‌های پویا بر عملکرد را در شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که قابلیت‌های پویا به‌طور غیرمستقیم و از طریق قابلیت‌های عملیاتی بر عملکرد شرکت اثرگذار است. به‌علاوه رابطه‌ی مستقیم قابلیت‌های پویا و عملکرد معنادار نیست. کردنائیج و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی تأثیر قابلیت‌های پویا را بر عملکرد سازمانی در شرکت‌های تولیدکننده‌ی مواد شوینده بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که قابلیت‌های پویا، عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. تانگ و لی (۲۰۱۴) در تحقیقی تأثیر قابلیت‌های مدیریت دانش و قابلیت‌های پویا را بر عملکرد سازمانی بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که قابلیت‌های مدیریت دانش بر عملکرد مؤثر است. همچنین مدیریت دانش از طریق قابلیت‌های پویا بر عملکرد مؤثر است و قابلیت‌های پویا نقش میانجی دارد.

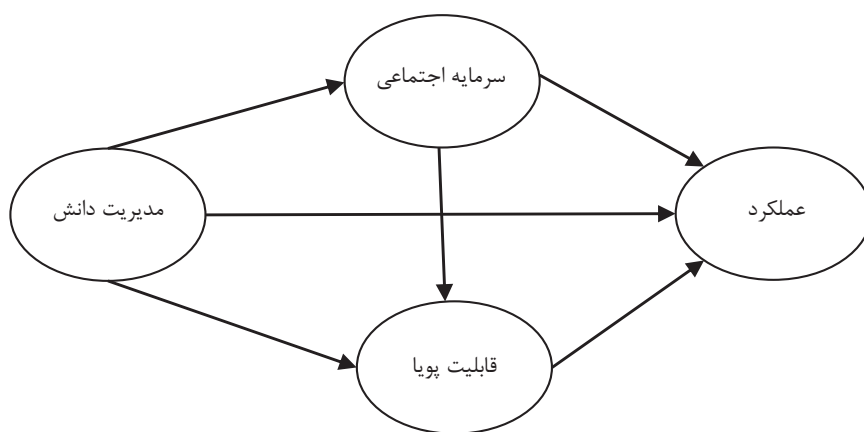
بردبار و زارعی (۱۳۹۲)، ایبلی و زارع خلیلی (۱۳۹۲) در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که رابطه‌ی مثبت و معناداری بین سرمایه‌ی اجتماعی و مدیریت دانش وجود دارد.

حسین پور و آذر (۱۳۹۰) در تحقیقی رابطه‌ی سرمایه‌ی فکری و اجتماعی را با عملکرد سازمانی در بانک توسعه تعاون بررسی کردند. یافته‌های تحقیق حاکی از وجود رابطه‌ی معنادار بین سرمایه‌ی فکری و سرمایه‌ی اجتماعی با عملکرد سازمانی است. ریچسن و همکاران (۲۰۱۴) بیان می‌کنند که سرمایه‌ی اجتماعی سازوکاری برای تحقق بخشیدن به تأثیر بالقوه‌ی دانش بر قابلیت پویاست. اسو و وانگ (۲۰۱۲) به این بحث پرداختند که سرمایه‌ی انسانی هنگامی منجر به رشد و توسعه‌ی منابع جدید در شرکت شده و نشانگر تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی بر قابلیت پویای شرکت خواهد شد که با شبکه‌های اجتماعی (تعاملات و ارتباطات مؤثر) یکپارچه و همسو شود.

۲-۶ مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

باتوجه به مبانی نظری، پیشینه‌ی تجربی و با در نظر گرفتن هدف پژوهش حاضر مبنی بر تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شرکت‌ها

و همچنین تأثیرگذاری غیرمستقیم مدیریت دانش بر عملکرد از طریق قابلیت‌های پویا و سرمایه‌ی اجتماعی در شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک‌های علم و فناوری کشور، مدل مفهومی پژوهش حاضر در قالب شکل (۱) ترسیم شد. پژوهشگران باتوجه به پژوهش‌های مطرح‌شده در پیشینه‌ی تجربی که مدیریت دانش می‌تواند به‌طور مستقیم بر عملکرد، قابلیت‌های پویا و سرمایه‌ی اجتماعی و نیز به‌طور غیرمستقیم و از طریق قابلیت‌های پویا و سرمایه‌ی اجتماعی بر عملکرد تأثیرگذار بوده و نیز سرمایه‌ی اجتماعی می‌تواند بر قابلیت‌های پویا مؤثر باشد، مدل مفهومی پژوهش حاضر را ترسیم کردند. بررسی تأثیرگذاری هم‌زمان مدیریت دانش و قابلیت‌های پویا و سرمایه‌ی اجتماعی بر عملکرد که در پژوهش‌های گذشته بیشتر بصورت تکی ارائه شده است نوآوری مدل ارائه شده توسط پژوهشگران است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

با عنایت به مطالب فوق فرضیه‌های پژوهش را می‌توان به‌صورت زیر بیان کرد:

فرضیه ۱: مدیریت دانش بر عملکرد تأثیر معناداری دارد.
فرضیه ۲: مدیریت دانش بر قابلیت‌های پویا تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ۳: مدیریت دانش بر سرمایه‌ی اجتماعی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ۴: قابلیت‌های پویا بر عملکرد تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ۵: سرمایه‌ی اجتماعی بر عملکرد تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ۶: سرمایه‌ی اجتماعی بر قابلیت‌های پویا تأثیر

معناداری دارد.

فرضیه ۷: مدیریت دانش از طریق قابلیت‌های پویا بر

عملکرد تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ۸: مدیریت دانش از طریق سرمایه‌ی اجتماعی بر

عملکرد تأثیر معناداری دارد.

۳ روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی، از نظر نحوه‌ی گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه‌ی آماری تحقیق شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک‌های علم و فناوری استان‌های کشور بودند، روش



انتخاب نمونه بدین صورت بود که ابتدا از کل کشور پنج منطقه (شمال، جنوب، غرب، شرق و مرکز) یک استان در نظر گرفته شد و با مراجعه به وبگاه شرکت‌های مستقر در پارک علم و فناوری استان انتخابی پرسش‌نامه به صورت الکترونیکی برای مدیران شرکت‌ها ارسال شد که پس از بررسی پرسش‌نامه‌های بازگشتی،

تعداد ۴۵ پرسش‌نامه قابل تحلیل بودند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه‌های معتبر که سؤالات آن‌ها بر مبنای طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) بخش‌بندی شده، استفاده شده است. در جدول (۲) اطلاعات مربوط به پرسش‌نامه‌های پژوهش آمده است.

جدول ۲: متغیر، تعداد و منابع سؤالات پرسش‌نامه

متغیر	ابعاد	سؤالات	منبع
مدیریت دانش	---	۱۰	Liao et al, (2011)
قابلیت‌های پویا	قابلیت ادراک محیطی، قابلیت یادگیری، قابلیت بازاریابی	۹	نقی‌زاده و همکاران (۱۳۹۲)
سرمایه اجتماعی	---	۵	Singh & Rao, (2016)
عملکرد	عملکرد بازار، عملکرد مالی	۶	Hooley et al, (2005)

به منظور بررسی پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه برابر با ۰٫۸۹۴ است که از مقدار ۰٫۷ بیشتر است و نشان از پایایی مناسب ابزار تحقیق است. به منظور بررسی روایی ابزار تحقیق، پرسش‌نامه در اختیار خبرگان قرار گرفت و در نهایت روایی توسط آن‌ها تأیید شد. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار اسمارت پی ال اس بهره گرفته شد. از میان دلایل استفاده از روش مربعات جزئی می‌توان به عدم حساسیت به نرمال بودن و غیرنرمال بودن داده‌های جمع‌آوری شده، قدرت پیش‌بینی مناسب، عدم حساسیت به حجم نمونه و توانایی این رویکرد در استفاده از مدل‌های

اندازگیری ترکیبی و ... اشاره کرد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳).

۴ یافته‌ها

در این بخش ابتدا به ارزیابی مدل اندازه‌گیری و سپس به آزمون فرضیه‌ها پرداخته می‌شود. برای این منظور پایایی متغیرها را با استفاده از آلفای کرونباخ و پایایی مرکب (CR) بررسی می‌کنیم. ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب (CR) برای متغیرها باید بیشتر از مقدار ۰٫۷ باشد. با توجه به نتایج آزمون (جدول ۳) برخی از سؤالات پرسش‌نامه دارای بار عاملی کمتر از مقدار مجاز بودند که با حذف آن‌ها متغیرها از پایایی مناسبی برخوردار شدند.

جدول ۳: بررسی پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ ($\alpha > 0.7$)	پایایی ترکیبی ($CR > 0.7$)
مدیریت دانش	۰٫۸۱۵	۰٫۸۶۴
عملکرد	۰٫۸۸۸	۰٫۹۱۲
قابلیت پویا	۰٫۷۰۴	۰٫۸۲۱
سرمایه اجتماعی	۰٫۸۳۸	۰٫۸۸۶

به منظور بررسی روایی متغیرها نیز از روایی همگرا (AVE) استفاده شده است، مقدار (AVE) باید بیشتر از ۰٫۵ باشد. باتوجه به نتایج جدول (۴) روایی همگرای سازه‌های پژوهش

بیشتر از مقدار ۰٫۵ است؛ بنابراین، همه‌ی متغیرها از روایی لازم برخوردار هستند.

جدول ۴: بررسی روایی همگرا متغیرهای پژوهش

متغیر	روایی همگرا ($AVE > 0.5$)
مدیریت دانش	۰٫۵۱۷
عملکرد	۰٫۶۳۹
قابلیت پویا	۰٫۶۱۳
سرمایه اجتماعی	۰٫۶۱۲

از معیارهای مناسب بودن مدل، ضریب تعیین (R^2) است که معیار اساسی ارزیابی متغیرهای درون‌زاست. چین، ارزش‌های R^2 را معادل ۰٫۶۷، ۰٫۳۳ و ۰٫۱۹ در مدل مسیر پی ال اس، به ترتیب قابل توجه، قابل قبول و ضعیف توصیف می‌کند (چین، ۱۹۹۸ به نقل از نقی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲). در پژوهش حاضر، مقادیر ضریب تعیین (R^2) برای متغیرهای قابلیت پویا، عملکرد و سرمایه‌ی اجتماعی به ترتیب، ۰٫۴۴۳، ۰٫۳۹۷ و ۰٫۳۷۷ به دست آمد، می‌توان بیان کرد که مدل پژوهش مناسب است.

معیار مناسب بودن مدل کلی: این معیار هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و به‌عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به‌کار می‌رود. این معیار توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شد. حدود این معیار بین صفر و یک بوده و وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰٫۰۱، ۰٫۲۵ و ۰٫۳۶ را به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای مناسب بودن مدل در حالت کلی GOF معرفی کردند (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). نتایج آزمون این معیار در جدول (۵) آمده است.

جدول ۵: معیار برازش مدل کلی

GOF	میانگین	سرمایه اجتماعی	قابلیت پویا	عملکرد	مدیریت دانش	R^2
۰٫۴۹۱	۰٫۴۰۶۰	۰٫۳۷۷۰	۰٫۴۴۳۳	۰٫۳۹۷۹	-----	
	۰٫۵۹۵۴	۰٫۶۱۲۱	۰٫۶۱۳۰	۰٫۶۳۹۴	۰٫۵۱۷۱	مقادیر اشتراکی

باتوجه به نتایج که در جدول (۵) آمده است معیار برازش مدل کلی GOF برابر با ۰٫۴۹ است که نشان از مناسب بودن مدل پژوهش است.

پس از بررسی معیارهای برازش مدل به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش می‌پردازیم. برای تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش ضریب مسیر و مقدار تی (معناداری) آن را بررسی می‌کنیم، نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول (۶) آمده است.

۴-۱ آزمون فرضیه‌های پژوهش

جدول ۶: آزمون فرضیه‌های پژوهش

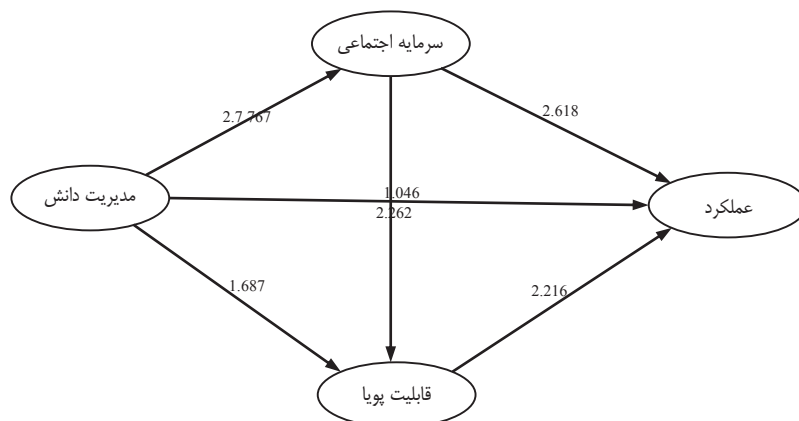
فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	آماره T	نتیجه
۱	مدیریت دانش عملکرد	۰٫۲۴۹	۱٫۰۴۶	رد
۲	مدیریت دانش قابلیت‌های پویا	۰٫۳۳۴	۱٫۶۸۷	رد
۳	مدیریت دانش سرمایه اجتماعی	۰٫۶۱۴	۷٫۷۶۷	تأیید
۴	قابلیت‌های پویا عملکرد	-۰٫۴۱۹	۲٫۲۱۶	تأیید
۵	سرمایه اجتماعی عملکرد	۰٫۶۴۴	۲٫۶۱۸	تأیید
۶	سرمایه اجتماعی قابلیت‌های پویا	۰٫۴۰۶	۲٫۲۶۲	تأیید
	مسیر غیر مستقیم	ضریب مسیر	مقدار Z	نتیجه
۷	مدیریت دانش قابلیت‌های پویا عملکرد	-۰٫۱۳۹	-----	رد
۸	مدیریت دانش سرمایه اجتماعی عملکرد	۰٫۳۹۵	۴٫۱۴۹	تأیید

معیار تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش مقدار تی یا معناداری آن‌هاست که باید از مقدار ۱٫۹۶ بیشتر باشد. باتوجه به نتایج جدول (۶) فرضیه‌ی اول و دوم پژوهش به دلیل اینکه مقدار تی (معناداری) آن‌ها کمتر از مقدار ۱٫۹۶ است، رد می‌شوند. فرضیه‌های سوم، چهارم، پنجم و ششم پژوهش باتوجه به اینکه مقدار تی آن‌ها بیشتر از مقدار ۱٫۹۶ است، می‌توان بیان کرد که در سطح اطمینان ۰٫۹۵ درصد تأیید می‌شوند. در فرضیه‌ی

هفتم پژوهش، نقش میانجی‌گری قابلیت‌های پویا در تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مورد بررسی قرار گرفت؛ از آنجا که هم مسیر مدیریت دانش بر قابلیت‌های پویا و مسیر مدیریت دانش بر عملکرد معنادار نبود، براین اساس فرضیه‌ی هفتم پژوهش نیز رد می‌شود. در فرضیه‌ی هشتم پژوهش نقش میانجی‌گری سرمایه‌ی اجتماعی در تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مورد بررسی قرار گرفت، که ضریب مسیر آن برابر است با حاصل ضرب

اثر مستقیم مدیریت دانش بر سرمایه‌های اجتماعی در اثر سرمایه‌های اجتماعی بر عملکرد که مقدار به دست آمده برای آن ۰٫۳۹۵ است. از آنجا که مسیر مدیریت دانش بر عملکرد معنادار نبود می‌توان بیان کرد که مدیریت دانش از طریق سرمایه‌های اجتماعی بر عملکرد مؤثر است و سرمایه‌های اجتماعی به عنوان متغیر میانجی (کامل) عمل می‌کند، برای معناداری اثر متغیر میانجی معمولاً

از آزمون سوئیل استفاده می‌شود. مقدار به دست آمده در آزمون سوئیل باید بیشتر از مقدار ۱٫۹۶ باشد، طبق نتایج جدول (۶) مقدار به دست آمده برابر با ۴٫۱۴۹ است که بیشتر از مقدار ۱٫۹۶ است؛ بنابراین، می‌توان بیان کرد که نقش میانجی‌گری سرمایه‌های اجتماعی تأیید می‌شود. در ادامه مدل معناداری نهایی پژوهش آمده است (شکل ۲).



شکل ۲: مدل معناداری نهایی پژوهش

۵ بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شرکت‌ها از طریق قابلیت‌های پویا و سرمایه‌های اجتماعی در قالب طراحی مدل مفهومی جدیدی بود. طبق نتایج پژوهش‌های گذشته مدیریت دانش بر عملکرد شرکت‌ها (به صورت مستقیم و غیرمستقیم) مؤثر بوده است. یافته‌های پژوهش در فرضیه‌ی اول نشان داد که اثر مدیریت دانش بر عملکرد شرکت‌ها معنادار نبوده و این یافته با نتایج پژوهش‌های تانگ و لی (۲۰۱۴)، لویزیکولاس و مورانوگردان (۲۰۱۱)، تولایی و همکاران (۱۳۹۸) و یونسی‌فر و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی ندارد. یافته‌ی پژوهش در فرضیه‌ی دوم، نشان داد که اثر مدیریت دانش بر قابلیت‌های پویا معنادار نیست؛ این یافته با نتایج پژوهش تانگ و لی (۲۰۱۴) همخوانی ندارد. یافته‌ی پژوهش در فرضیه‌ی سوم، نشان داد که اثر مدیریت دانش بر سرمایه‌های اجتماعی معنادار بوده و این یافته با نتایج پژوهش‌های بردبار و زارعی (۱۳۹۲) و ابیلی و زارعی (۱۳۹۲) همخوانی دارد. یافته‌ی پژوهش در فرضیه‌ی چهارم، نشان داد که قابلیت‌های پویا بر عملکرد اثر معنادار (منفی) دارد و این یافته با نتایج پژوهش‌های تانگ و لی (۲۰۱۴) و کردنائیج و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد و با نتیجه‌ی

پژوهش نکوئی‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) که به این نتیجه دست یافته بود که قابلیت‌های پویا به صورت مستقیم بر عملکرد تأثیر ندارد، همخوانی ندارد. یافته‌ی پژوهش در فرضیه‌ی پنجم، نشان داد که اثر سرمایه‌های اجتماعی بر عملکرد معنادار است که این یافته با نتایج پژوهش حسین‌پور و آذر (۱۳۹۰) همخوانی دارد. یافته‌ی پژوهش در فرضیه‌ی ششم، نشان داد که اثر سرمایه‌های اجتماعی بر قابلیت‌های پویا معنادار است که این یافته با نتایج پژوهش ریجسن و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی دارد. یافته‌ی پژوهش در فرضیه‌ی هفتم، نشان داد که اثر مدیریت دانش بر عملکرد از طریق قابلیت‌های پویا معنادار نیست. که این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های تانگ و لی (۲۰۱۴) و نکوئی‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی ندارد. یافته‌ی پژوهش در فرضیه‌ی هشتم، نشان داد که اثر مدیریت دانش بر عملکرد از طریق سرمایه‌های اجتماعی معنادار است و از آنجا که پژوهشی با این عنوان یافت نشد، نمی‌توان نتایج را مقایسه کرد. به‌طور کلی یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که به‌کارگیری مدیریت دانش در جامعه هدف، از طریق تأکید و توجه بر سرمایه‌های اجتماعی بر عملکرد شرکت‌ها مؤثر است. همچنین می‌توان بیان کرد سرمایه‌های اجتماعی و شبکه‌سازی در جامعه هدف مهم‌ترین عامل برای اثرگذاری بر متغیرهای

مدل بوده است. از دلایل معنادار نبودن برخی از روابط بین سازه‌ها را می‌توان تعداد کم مشارکت شرکت‌ها در پاسخ‌گویی به ابزار تحقیق و همچنین تنوع فعالیت شرکت‌ها (به این معنی که شرکت‌های مشارکت‌کننده در پژوهش از یک طیف خاص نبوده و موضوع فعالیت آن‌ها با یکدیگر تفاوت دارد) دانست. براساس یافته‌ها می‌توان بیان کرد که شرکت‌ها، دانش خلق شده را از بستر تعاملات و ارتباطات اعضا تسهیم می‌کنند و بر این اساس عملکرد شرکت را ارتقا می‌دهند. ارتباطات، تعاملات و هنجارهای مناسب اعضای شرکت موجب افزایش یادگیری، قدرت درک محیط و توانایی بازآرایی منابع شرکت می‌شود و این اثرگذاری را معنا می‌بخشد.

۵-۱ پیشنهادها

با عنایت به یافته‌های پژوهش به شرکت‌های دانش‌بنیان پیشنهاد زیر ارائه می‌شود:

- تشویق کارکنان به یادگیری بیشتر، تسهیم دانش و تجربه‌های خود در بین دیگر همکاران؛
- فراهم‌آوردن بستری مناسب برای ابراز ایده و نظرات جدید کارکنان؛
- تشویق کارکنان به همکاری در کارگروهی و تولید دانش جدید؛
- بازآرایی منابع شرکت متناسب با حوزه‌ی فعالیت در جهت افزایش عملکرد شرکت؛
- توجه و تأکید بر ارتباطات و تعاملات اثربخش بین کارکنان به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود موضوع پژوهش حاضر را در شرکت‌های صنعتی بررسی کرده و نتایج را مقایسه کنند.

۶ منابع

آرمان، م؛ شفیعی، م. (۱۳۹۶). قابلیت‌های رقابتی در شرکت‌های دانش‌بنیان مدلی برای تبیین نقش چابکی استراتژیک و یادگیری استراتژیک. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست‌وپنجم، شماره‌ی ۸۳، ص ۵۰-۲۵.

آشنا، م؛ عسگری، ن؛ مرادی صالح، ع؛ غفوری، د. (۱۳۹۲). نقش فرهنگ سازمانی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش، مدیریت فناوری اطلاعات، دوره‌ی ۵، شماره‌ی ۴، ص ۲۲-۱.

ابیلی، خ؛ زارع خلیلی، م. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی با مدیریت دانش در یک شرکت بیمه دولتی.

پژوهش‌نامه‌ی بیمه، سال بیست‌وهشتم، شماره‌ی ۲، شماره مسلسل ۱۲۰، ص ۱۵۲-۱۲۹.

اخوان، پ؛ یزدی مقدم، ج. (۱۳۹۲). بررسی توأم نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد. فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، سال هشتم، شماره‌ی ۲، ص ۵۱-۳۷.

امیرخانی، ط؛ سپهوند، ر؛ عارف‌نژاد، م. (۱۳۹۳) ۳ وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان: با بررسی نقش سرمایه‌های اجتماعی و روان‌شناختی. علوم مدیریت ایران، سال نهم، شماره‌ی ۳۴، ص ۱۲۴-۱۰۵.

انصاری رنانی، ق؛ قاسمی نامقی، م. (۱۳۸۸). ارزیابی اثر مدیریت دانش در خلق استراتژی رقابتی تمایز از مجرای زنجیره‌ی ارزش فعالیت‌های سازمان. پژوهش‌نامه‌ی مدیریت تحول، سال اول، شماره‌ی ۲، ص ۲۰-۱.

بردبار، غ؛ زارعی، م. (۱۳۹۲) بررسی تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی بر ارتقای سطح مدیریت دانش در سازمان بهزیستی استان یزد. جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۴، شماره‌ی ۴، پیاپی ۵۲، ص ۲۴۴-۲۲۷.

تولایی، ر؛ کریمی، ز؛ نظامی، ن. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکردهای غیرمالی در سازمان‌های مالی با نقش تعدیلگر سبک تصمیم‌گیری. مدیریت راهبردی دانش سازمانی، سال دوم، شماره‌ی ۵، ص ۸۱-۵۳.

حسین‌پور، د؛ آذر، م. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرمایه‌ی فکری و اجتماعی با عملکرد سازمانی از نظر مدیران و کارکنان. مدیریت توسعه و تحول. شماره‌ی ۷، ص ۲۹-۱۹.

زمردیان، غ؛ رستمی، ع. (۱۳۸۹). استقرار نظام مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه‌ی اجتماعی (مطالعه‌ی موردی: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸). حسابداری مدیریت، سال سوم، شماره ۵، ص ۶۳-۴۵.

شیخ‌اسمعیلی، س؛ صلواتی، ع؛ یزدی، ا. (۱۳۹۲). ارائه‌ی مدل جامع پیش‌بینی عوامل موثر بر موفقیت سامان‌های مدیریت دانش. پژوهش‌نامه‌ی نظم و امنیت انتظامی، سال ششم، شماره‌ی اول، ص ۲۸-۱.

کردنائیچ، ا؛ مشبکی، ا؛ ساسانی، م؛ دلخواه، ج. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر قابلیت‌های پویایی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن. پژوهش‌نامه‌ی مدیریت اجرایی. سال ششم، شماره ۱۲، ص ۱۳۰-۱۰۷.

مانیان، ا؛ اصغری‌زاده، ع؛ دهقان بنادکی، م. (۱۳۹۰). نقش

Capital, Organizational Citizenship behavior, and Performance Outcomes: an Empirical Study from China, S.A.M. Advanced Management Journal, 74(3).44- 53.

Cohen, J.F, Olsen, K, (2015). Knowledge management capabilities and firm performance: A test of universalistic, contingency and complementarity perspectives, Expert Systems with Applications, 42, 1178-1188. <http://dx.doi.org/10.1016/j.eswa.2014.09.002>.

Edwards, Rosalind. (2005) Overview of the 'Social Capital': Its Relevance and implications for Local communities conference, Families and Social Capital Group London South Bank University, Review paper.

Jha, A., & Cox, J.(2015). Corporate Social Responsibility and Social Capital. Journal of Banking & Finance. Dio: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbankfin.2015.08.003>

Ho, L. (2008). What Affects Organizational Performance. Industrial Management & Data System. 108-118.

Hooley Graham J., Greenley Gordon E., Cadogan John W., & Fahy John, (2005), The performance impact of marketing resources, Journal of Business Research, 58. 18- 27.

Hsu, L.C. . Wang, C.H. (2012), "Clarifying the effect of intellectual capital on performance: the mediating role of dynamic capability, British Journal of Management, Vol. 23 No. 2, pp. 179-205.

Kazlauskaitė, R., Buciušienė, I., Turauskas, L.(2012). Organisational and psychological empowerment in the HRM-performance linkage. Employee Relations. Vol. 34 No. 2. 138-158.

Kuo, Tsung-Hsien; Li-An; Ho Chinho, Lin; Kuei-Kuei, Lai (2010). "Employee Empowerment in a Technology Advanced Work Environment". Industrial Management & Data Systems, 110(1), 24-42.

Lapiņ, I., Maurāne, G., Stariņeca, O.,(2014), Human resource management models: aspects of knowledge management and corporate social responsibility, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 110. 577- 586.

López-Nicolás, C, Meroño-Cerdán, A. L,(2011). Strategic knowledge management, innovation and performance. International Journal of Information Management, 31,,502-509. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2011.02.003.

Protogerou, A., Caloghirou, Y., & Lioukas, S. (2008). Dynamic capabilities and their indirect impact on firm performance (No. 08-11). DRUID, Copenhagen Business School, Department of Industrial Economics and

مدیریت دانش در عملکرد فرایند توسعه‌ی محصول جدید پژوهشی پیرامون شرکت‌های SME صنعت نرم‌افزار استان یزد. مدیریت فناوری اطلاعات، دوره‌ی ۳، شماره‌ی ۸، ص ۱۵۰-۱۳۳.

محسنین، ش؛ اسفیدانی، ر. (۱۳۹۳)، معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار SMART- PLS، چاپ اول. تهران. موسسه کتاب مهربان نشر. نقی‌زاده، م؛ سیدنقوی، م؛ احسانی، ر. (۱۳۹۲). تاثیر قابلیت‌های پویا بر توانمندی نوآوری محصول در بنگاه‌های بخش دارویی ایران. مدیریت نوآوری، سال دوم. شماره‌ی ۳، ص ۵۱-۲۷.

نکوئی‌زاده، م؛ حسینی، س؛ قره‌چه، م؛ حاجی کریمی، ع. (۱۳۹۳). مدل سازوکار اثرگذاری قابلیت‌های پویا بر عملکرد شرکت. اندیشه‌ی مدیریت راهبردی، سال هشتم، شماره‌ی ۲، شماره پیاپی ۳۱، ص ۳۸-۱۶.

یونسی‌فر، س؛ محقر، ع؛ یونسی‌فر، س. (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی مدیریت دانش و عملکرد سازمانی (مطالعه‌ی موردی: بیمارستان شهید صدوقی یزد). فصل‌نامه‌ی توسعه‌ی آموزشی جندی‌شاپور، سال پنجم، شماره‌ی ۳، ص ۲۸۰-۲۷۵.

هادوی، س. (۱۳۸۸). چیستی قابلیت‌های پویا، تدبیر، شماره ۲۱۲، ص ۴۰-۳۵.

هرندی، ع. (۱۳۹۳). تبیین نقش سرمایه اجتماعی و انتقال دانش در یادگیری شرکت‌های دانش بنیان. مدیریت توسعه فناوری. سال اول، شماره ۴، ص ۱۸۲-۱۶۱.

Allen, R. S., Dawson, G., Wheatley, K. & White, C.S. (2008). Perceived diversity and Organizational Performance. Employee Relations, Vol.30, No.1, P. 20.

Alguezaui, S., Filieri, R. (2010). investigating the role of social capital in innovation: sparse versus dense network. Journal of Knowledge Management, 14(6), 891-909.

Birasnav, M.(2014). Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership, Journal of Business Research 67.1622-1629. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.09.006>.

Chin, K., Lau, H., & Pun, K. (2003). Development of Aknowledge-based Self- assessment System for Measuring Organizational Performance, Expert Systems with Applications, 3. 443-455.

Chow, I.H.(2009). The Relationship between Social



Strategy/Aalborg University, Department of Business Studies.

Reijssen, J.V., Helms, R., Batenburg, R. and Foorthuis, R. (2014), "The impact of knowledge management and social capital on dynamic capability in organizations", *Knowledge Management Research & Practice*, Vol. 13 No. 4. 401-417.

Schermuly, C. C.; Schermuly, R. A.; Meyer, B. (2011). "Effects of Vice-Principals Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Burnout". *International Journal of Educational Management*, 25(3), 252-264.

Singh, B., Rao, M.K.(2016). Effect of intellectual capital on dynamic capabilities. *Journal of Organizational Change Management* Vol. 29 No. 2. 129-149.

Tseng, S., Lee, P. (2014). The effect of knowledge management capability and dynamic capability on organizational performance. *Journal of Enterprise Information Management* Vol. 27 No. 2. 158-179.

Xin, Y., Ojanen, V., Huiskonen, J., (2019). Dealing with Knowledge Management Practices in Different Product Lifecycle Phases Within Product-Service Systems. 11th CIRP Conference on Industrial Product-Service Systems, *Procedia CIRP* 83, pp. 111-117.

Zheng, W., Yang, B., McLean, G. N.,(2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management, *Journal of Business Research* .63 .763–771.

The impact of knowledge management on performance of corporations with an emphasis on the role of social capital and dynamic capability

Samere Shahbazi¹ | Emad golmohammadi^{2*}

Received: 2020-01-04

Accepted: 2020-03-09

Abstract

The present study aims to study the impact of knowledge management on performance of corporations with an emphasis on the role of social capital and dynamic capability. This study is, in terms of the aim, an applied research and in terms of methodology, a descriptive-correlation. The statistical society of this research is knowledge organizations based in the science and technology parks. The tool for collecting data was a standard questionnaire, the content validity of which was confirmed by experts' comments, and its reliability was confirmed by Cranach's alpha coefficient (Knowledge management, 0/81, performance, 0/88, dynamic capability, 0/70, social capital, 0/83). The conceptual model and hypotheses of the research are tested by structural equations modeling using smart PLS software. The findings showed that impact of knowledge management on performance is not significant directly and that it is only significant indirectly and through social capital. In addition, knowledge management does not have significant impact on dynamic capabilities. Other findings showed that social capital is effective on performance and dynamic capabilities and dynamic capabilities have significant impact on the performance.

Keywords: Knowledge management, social capital, dynamic capability, performance



1. M.Sc. in Business Administration, University of Ilam, Ilam, Iran

2. Corresponding author - lecturer University, University of Applied Science and Technology ilam, Parsian Center (ilam 1Center) ilam. Iran
Email: Emadg818@gmail.com