

نوع مقاله: پژوهشی

تأثیر نقش میانجی فرایندهای مدیریت دانش، تحول در مدل کسب و کار و قابلیت‌های ارزش آفرینی بر رابطه میان چابکی سازمانی و عملکرد

مهدی اجلی^۱، محمدمهدی مظفری^۲، سپیده حسین پور^۳

۱. استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

۲. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره)، قزوین، ایران

۳. کارشناس ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه علامه مجلسی، قزوین، ایران

سابقه مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۲۰

چکیده

هدف: هدف اصلی پژوهش حاضر، تعیین تأثیر نقش میانجی فرایندهای مدیریت دانش، تحول در مدل کسب و کار و قابلیت‌های ارزش آفرینی بر رابطه میان چابکی سازمانی و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط است. **روش:** این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی است و جامعه آماری آن را شرکت‌های کوچک و متوسط در شهرک صنعتی اشتهارد تشکیل می‌دهند. اندازه نمونه با استفاده از فرمول کوکران محاسبه و به تعداد ۲۶۸ نفر از مدیران شرکت‌های شهرک مذکور با سابقه کاری کمینه ۲۰ سال و مرتبط با موضوع تحقیق در نظر گرفته شد. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه (با روایی و پایایی تأییدشده) بهره گرفته شد. **یافته‌ها:** نتیجه آزمون فرضیات نشان داد که چابکی سازمانی بر تحول در مدل کسب و کار؛ چابکی سازمانی بر قابلیت‌های ارزش آفرینی؛ چابکی سازمانی بر عملکرد؛ تحول در مدل کسب و کار بر عملکرد؛ قابلیت‌های ارزش آفرینی بر عملکرد؛ فرایند اکتساب دانش بر فرایند تبدیل دانش؛ فرایند تبدیل دانش بر فرایند بکارگیری دانش؛ فرایند بکارگیری دانش بر چابکی سازمان؛ و فرایند بکارگیری دانش بر عملکرد شرکت‌ها تأثیر مثبت دارد. همچنین نتایج

1. m.ajalli@basu.ac.ir
2. mozaafari@soc.ikiu.ac.ir
3. sepideh.hoseinpour63@gmail.com

مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که با توجه به مجموعه عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شرکت‌ها در مدل مفهومی پژوهش حاضر، می‌توانند به میزان ۸۷/۱ درصد از تغییرات عملکرد شرکت‌ها را تبیین نمایند.

نتیجه‌گیری: با عنایت به عدم گزارش عملکرد مطلوب از سوی تعداد بسیار بالای شرکت‌های راکد و غیرفعال و با توجه به نتایج آزمون فرضیات پژوهش، ضرورت اصلاح و تقویت فرایندهای مدیریت دانش، تحول چشمگیر در مدل کسب و کار و توانمندسازی قابلیت‌های ارزش‌آفرینی شرکت‌ها، به منظور بهبود چابکی و عملکرد آن‌ها ضروری است.

واژگان کلیدی: چابکی سازمانی، عملکرد، فرایندهای مدیریت دانش، تحول در مدل کسب و کار، قابلیت‌های ارزش‌آفرینی

۱ مقدمه

دوران کسب و کار جدید در قرن ۲۱، تغییر را به عنوان یکی از ویژگی‌های اصلی به رسمیت شناخته است. اغلب صاحب‌نظران، علت تغییر و تحولات دنیای کسب‌وکار را قابلیت دسترسی فزاینده به فناوری، رقابت شدید در توسعه فناوری، جهانی‌شدن بازارها، رقابت تجاری و رشد سریع دسترسی به فناوری می‌دانند از این‌رو، در چنین محیطی نمی‌توان سازمان‌ها را به صورت سنتی و با روش‌های گذشته هدایت و کنترل نمود. لازمه واکنش موثر و مفید به این تغییرات و کسب مزیت رقابتی از فرصت‌های حاصل از آنها، دستیابی به چابکی سازمانی است (الزوبی و همکاران^۱، ۲۰۱۱). بنابراین شرکت‌ها به دنبال چابکی می‌روند تا روش مؤثر یکپارچه‌ای را در کسب‌وکار خلق کنند و از این طریق اطمینان یابند که با فراهم‌سازی چابکی می‌توانند قابلیت‌های چابکی را تقویت و با محرک‌ها مقابله کنند و در نهایت به مزیت رقابتی راهبردی دست یابند (دوبی و گای^۲، ۲۰۱۰). اهمیت بررسی چابکی سازمان‌ها در برون داد اصلی آن یعنی بهبود عملکرد شرکت‌ها نهفته است. این مهم می‌تواند در حوزه‌هایی همچون افزایش میزان فروش، کاهش هزینه‌ها، ایجاد ارزش رقابتی در دیدگاه مشتریان و به طور کلی بهبود عملکرد مالی شرکت‌ها نمود یابد، بر همین اساس امروزه شرکت‌های مختلف تلاش دارند تا عملکرد شرکت خود را از طریق بکارگیری چابکی سازمان ارتقاء دهند (الحدید^۳، ۲۰۱۶). در این میان مطابق با دیدگاه لی و همکاران^۴ (۲۰۱۶) آن چه که حائز

1. Alzoubi

2. Dubey & Ghai

3. Alhadid

4. Lee

اهمیت است شناخت متغیرهای واسطه‌ای است که می‌تواند چابکی سازمان را به بهبود عملکرد شرکت‌ها هدایت نماید. در این میان برای ایجاد ارزش به دو مولفه تحول در مدل کسب‌وکار و قابلیت‌های مهم اشاره شده است. از سویی دیگر سیگار-ناوارو و همکاران^۱ (۲۰۱۶) نیز سه متغیر موازی دیگر در حوزه مدیریت دانش به نام فرایند دانش، اکتساب دانش و بکارگیری دانش را به عنوان عوامل موثر بر چابکی و عملکرد شرکت‌ها معرفی می‌نماید. بر همین اساس این مطالعه به تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط با بررسی نقش فرایندهای مدیریت دانش، تحول در مدل کسب و کار و قابلیت‌های ارزش‌آفرینی پرداخته است. در مطالعات تجربی پیشین، تاثیر چابکی سازمان بر عملکرد شرکت‌ها (در معدود مطالعاتی) بررسی شده است، اما در این مطالعات به تعیین متغیرهای واسطه‌ای در این رابطه پرداخته نشده؛ بویژه نقش میانجی تحول در مدل کسب و کار و قابلیت‌های مهم برای ایجاد ارزش از جمله مواردی است که تا کنون بررسی نشده و علاوه بر این مجموعه متغیرهای موردنظر در بین شرکت‌های تولیدی کوچک و متوسط در سایر پژوهش‌ها مغفول مانده است. همچنین مطابق با شواهد بدست آمده از مطالعه ناوارو و همکاران (۲۰۱۶)، تاثیر فرایندهای ساختاریافته دانش^۲ (مبتنی بر اکتساب، تبدیل و بکارگیری دانش) بر عملکرد شرکت‌ها و همچنین چابکی سازمان بررسی و تایید شده است. به طوری که در این مطالعه نشان داده شده، چابکی سازمانی می‌تواند خود به عنوان یک متغیر واسطه‌ای در بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی قرار گیرد. از سویی دیگر با توجه به تلاش‌ها برای بهبود وضعیت صنایع کوچک و متوسط، مسئله بهبود عملکرد شرکت‌های تولیدی از طریق توجه به توانمندی‌های درونی آن‌ها همانند چابکی سازمان امری ضروری است. اهمیت بررسی چابکی سازمان در بهبود عملکرد کسب‌وکار اصلی آن نهفته است. این امر می‌تواند در زمینه‌هایی مانند افزایش فروش، کاهش هزینه‌ها، ایجاد ارزش رقابتی در نزد مشتریان و به طور کلی بهبود عملکرد مالی شرکت‌ها حائز اهمیت باشد که بر این اساس امروزه شرکت‌های مختلف سعی در ارتقای عملکرد شرکت خود از طریق چابکی دارند. برآیند موارد مذکور این سوال اصلی را در پژوهش حاضر مطرح می‌کند که چابکی سازمان در شرکت‌های تولیدی کوچک و متوسط شهرک صنعتی اشتهارد چه تأثیری بر عملکرد آن‌ها دارد و در این میان نقش فرایندهای ساختاریافته دانش، تحول در مدل کسب و کار و قابلیت‌های ارزش‌آفرینی چگونه است؟ طبق گزارش شهرک صنعتی اشتهارد، در حال حاضر از ۸۰۰

1. Cegarra-Navarro
2. Structured knowledge processes

واحد مستقر در این شهرک صنعتی، ۲۷۰ واحد غیر فعال هستند. شایان ذکر است که در این میان ۲۱۰ واحد فعال در بخش شیمیایی، ۱۲۹ واحد در بخش فلزی، ۸۵ واحد متفرقه، ۱۴۴ واحد در بخش پلاستیک، ۳۸۰ واحد راکد و ۲۷۰ واحد غیر فعال وجود دارد^۱. با عنایت به تعداد بسیار بالای شرکت‌های راکد و غیرفعال که نتوانسته‌اند عملکرد مطلوبی را از خود گزارش نمایند، انجام این پژوهش برای پرداختن به این مسئله و حل و فصل آن ضروری است.

۲ پیشینه تحقیق

مطالعات تجربی بسیاری نشان داده‌اند که بهره‌گیری از چابکی سازمانی می‌تواند منجر به بهبود عملکرد شرکت‌ها شود. این در حالی است که دو موضوع به عنوان شکاف مطالعاتی همچنان مطرح بوده و باعث شده که نقش و تاثیر چابکی سازمان بر عملکرد شرکت‌ها به طور مبهم و غیر روشن باقی بماند: ۱- بررسی تاثیر چابکی سازمان بر عملکرد شرکت‌ها به طور روشن مشخص نمی‌باشد و این مهم به دلیل عدم بررسی متغیرهای واسطه‌ای و پنهانی است که در بین این دو متغیر به عنوان رابط قرار دارند. ۲- نقش دو عنصر اصلی و مهم به نام تحول (تغییرات) در مدل کسب و کار و قابلیت‌های ارزش‌آفرینی که می‌توانند قرابت و ارتباط خوبی با هر دو متغیر چابکی و عملکرد سازمان داشته باشند بررسی نشده است (لی و همکاران، ۲۰۱۶). از سویی بررسی‌ها نشان می‌دهد که بهبود عملکرد در شرکت‌های تولیدی بویژه شرکت‌های کوچک و متوسط با رقابتی تر شدن بازار به عنوان یک مسئله اساسی همچنان مطرح است (نارکد^۲، ۲۰۱۷). شرکت‌های کوچک و متوسط از شکنندگی بالاتری نسبت به شرکت‌های بزرگ برخوردارند و عدم توانایی آن‌ها در بهبود عملکرد خود می‌تواند منجر به حذف‌شان از بازار رقابت شود (ابوبکر و محمود^۳، ۲۰۱۶). بررسی نشان داده که برای رفع این مسئله می‌توان از چابکی سازمان به عنوان یک عامل موثر و مفید در بهبود عملکرد شرکت‌ها بهره گرفت (لی و همکاران، ۲۰۱۶). در سال‌های اخیر با توجه به فرایند جهانی‌شدن و آزادسازی بازار، رقابت میان سازمان‌ها در حال رشد بوده و کسب و کارها مجبورند شاخص‌های راهبردی را به منظور بهبود عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی خود توسعه دهند

1. <http://www.eiec.ir/index.php>

2. Narkhede

3. Abubakar & Mahmood

(ابراهیم‌پور و همکاران، ۱۳۹۵). نتایج بررسی پژوهش‌های گذشته دلالت بر آن دارد که چابکی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد دارد (لیو و همکاران^۱، ۲۰۱۳؛ سگارا- ناوارا و همکاران، ۲۰۱۶) و شرکت‌های تولیدی تلاش می‌کنند چابک‌تر شوند تا به بهبود عملکرد دست یابند. رویکرد چابکی که در کمتر از یک دهه مطرح شده و توسعه یافته، پاسخی آگاهانه و جامع به نیازهای متغیر در بازارهای رقابتی و کسب موفقیت از فرصت‌های حاصل است (خین و همکاران^۲، ۲۰۱۶). به طور کلی چابکی سازمانی از طریق پرورش توانایی پاسخگویی سازمان به تغییرات محیطی، به ارائه کالا و خدمات با کیفیت بالاتر و در نهایت بهبود عملکرد سازمانی منجر می‌شود (سگارا- ناوارا و همکاران، ۲۰۱۶). مطابق با دیدگاه لئون هاردت و همکاران^۳ (۲۰۱۶) چابکی سازمانی به عنوان یک قابلیت کلیدی برای تطبیق سریع به تغییرات محیطی مداوم در نظر گرفته می‌شود. به طور طبیعی سازمان‌ها خواهان اثربخشی خود هستند که این موضوع وابسته به تشخیص محیط و همچنین درک و احساسات تغییرات حاصله در محیط و تعدیل‌های ضروری در سازوکارهای نظارت و بازخوردهای عملیاتی است (مکدونالد و هو^۴، ۲۰۱۲). همین اصل باعث می‌شود تا به موضوع مهم ایجاد تغییرات و تحول در مدل کسب‌وکار^۵ مبتنی بر چابکی سازمان توجه شود، اما این در حالی است که تاکنون مطالعه‌ای به صورت مستقیم و مستقل به بررسی تأثیرپذیری تغییرات و تحول در مدل‌های کسب‌وکار بر اساس چابکی سازمان انجام نشده است (لی و همکاران^۶، ۲۰۱۶). از سوی دیگر چابکی نه تنها شرکت را قادر به بهبود عملیات روزانه خود می‌کند بلکه از طریق ایجاد ارزش در فرایندها، موجب کاهش هزینه‌ها و از طریق ایجاد ارزش در مشتریان، موجب افزایش سودآوری و در نتیجه بهبود عملکرد شرکت‌های تولیدی می‌شود (برانچیدل^۷، ۲۰۰۹). بر همین اساس از جمله موارد دیگری که در این زمینه می‌تواند بر بهبود عملکرد شرکت‌ها بواسطه چابکی سازمان تأثیرگذار باشد قابلیت‌های مهم برای ایجاد ارزش^۸ می‌باشد؛ از این جمله می‌توان به قابلیت‌هایی همچون تعامل با کارکنان، ارتباطات باز و رهبری شفاف اشاره نمود (لی و همکاران، ۲۰۱۶). با وجود این

1 .Liu

2 .Khin

3 .Leonhardt

4 .Mcdonald & Ho

5 .Changes in Business Model

6 Lee

7 Braunscheidel

8 Critical Capabilities for Value Creation

مهم، مطابق دیدگاه لی و همکاران (۲۰۱۶) می‌توان بیان داشت که تا کنون تاثیر نقش واسطه‌ای این دو متغیر اساسی یعنی تحول در مدل کسب‌وکار و قابلیت‌های ارزش‌آفرینی در روابط میان چابکی سازمانی و عملکرد شرکت‌ها بررسی نشده است.

در مطالعه‌ای که لی و همکاران (۲۰۱۶) انجام دادند، تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد شرکت‌ها با نقش واسطه تحویل در مدل کسب‌وکار و قابلیت‌های ارزش‌آفرینی بررسی شد. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که مدل کسب‌وکار و قابلیت‌های ارزش‌آفرینی نقش واسطه معناداری را در روابط میان چابکی سازمان با عملکرد شرکت‌ها بر عهده دارد و می‌تواند به طور مثبت موجب تقویت تاثیرگذاری چابکی سازمانی بر عملکرد شرکت‌ها شود. سگارا-ناوارو و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد با نقش میانجی فرایندهای مدیریت دانش پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان از تاثیر مثبت و مستقیم چابکی بر عملکرد داشت. همچنین چابکی تاثیر مثبت بر فرایندهای مدیریت دانش داشت. در نهایت، فرایندهای مدیریت دانش تاثیر مثبت بر عملکرد داشته است. بنینام^۱ (۲۰۱۷) در مطالعه خود به بررسی تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی پرداخت. این مطالعه نسبت به بررسی نقش واسطه سازه‌های مدیریت دانش در روابط میان چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری پرداخته است. نتایج آزمون همبستگی رابطه مثبت و معناداری را در میان چابکی سازمانی، مدیریت دانش و عملکرد سازمانی نشان می‌دهد. از سویی دیگر نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نیز موید معناداری نقش واسطه میانجی مدیریت دانش در روابط میان چابکی سازمانی و عملکرد سازمانی می‌باشد. کیانتو^۲ و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه خود نسبت به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد شرکت‌ها بویژه عملکرد بازاری شرکت‌ها پرداختند. نتایج این مطالعه، درک روشهای مدیریت دانش بر عملکرد شرکت‌ها را بهبود می‌بخشد. همچنین مقیاس‌های اندازه‌گیری معتبر را برای بررسی شیوه‌های مدیریت دانش و عملکرد بازار شرکت‌ها فراهم می‌کند. شفیق^۳ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی قابلیت‌های مدیریت دانش و چابکی سازمانی به عنوان رابط عملکرد تجاری پرداختند. یافته‌ها حاکی از آن است که عملکرد کسب‌وکار را می‌توان با توسعه یک فرهنگ- که ساختار و فناوری دانش‌محور آن را فعال می‌کند- افزایش داد که اشتراک

1. Baninam

2. Kianto

3. Shafique

دانش در بین کارکنان را تشویق می‌کند، زیرا وقتی کارکنان اطلاعات را به اشتراک نمی‌گذارند، مستعد تکرار همان اشتباهاتی هستند که آنها و افراد دیگر قبلاً متعهد شده‌اند. به همین ترتیب، راهبردهایی مانند آموزش متقابل، توانمندسازی فرایند کسب‌وکار و برنامه‌های آموزش فنی به کارکنان اجازه می‌دهد تا دانش تجاری را به دست آورده و چابکی سازمانی را تقویت کنند. اصالت/ارزش تازگی این مطالعه، توسعه و آزمایش تجربی یک چارچوب یکپارچه از یک رابطه توانمندی- ظرفیت-عملکرد است. این نشان می‌دهد که قابلیت‌های مدیریت دانش (قابلیت شرکت) سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا چابکی سازمانی (ظرفیت شرکت) را توسعه دهند که به نوبه خود عملکرد را افزایش می‌دهد. ماریانه^۱ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی قابلیت‌های مدیریت دانش و ریسک‌پذیری سازمانی برای نوآوری مدل کسب‌وکار در شرکت‌های کوچک و متوسط پرداختند. محققان در این پژوهش، به طور تجربی نمونه‌ای از ۱۹۷ شرکت کوچک و متوسط را با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مقایسه‌ای کیفی فازی تجزیه و تحلیل کرده‌اند. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که به ویژه قابلیت‌های مدیریت دانش خارجی، شرکت‌ها را تحریک می‌کنند. این رابطه برای شرکت‌هایی با تحمل ریسک بالا تقویت می‌شود، در حالی که دانش داخلی فقط برای شرکت‌هایی با تحمل ریسک پایین مؤثر است. لی^۲ (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی روابط بین قابلیت‌های پویا مبتنی بر دانش، چابکی سازمانی و عملکرد شرکت پرداختند. برای بررسی تأثیر قابلیت‌های پویا مبتنی بر دانش بر سازوکارهای عملکرد سازمانی، بر اساس نظریه قابلیت‌های پویا و نظریه سطوح بالا و با توجه به داده‌های نمونه جمع‌آوری شده با استفاده از مدل معادلات ساختاری در یک آزمون تجربی، این مقاله به بررسی دانش پویا، سازمانی می‌پردازد. بدین منظور، چابکی، عملکرد تجاری، و پشتیبانی اجرایی در قالب یک مدل نظری از چهار متغیر ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که قابلیت‌های پویا مبتنی بر دانش و چابکی سازمانی تأثیر مثبت معناداری بر عملکرد شرکت دارند. همچنین چابکی سازمانی از طریق تأثیر قابلیت‌های پویا مبتنی بر دانش بر عملکرد شرکت، اثر میانجی دارد و پشتیبانی اجرایی اثر تعدیل‌کننده‌ای بر فرایند توانمندی‌های پویا مبتنی بر دانش مؤثر بر چابکی سازمانی دارد. ادريس^۳ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر قابلیت‌های مدیریت دانش بر عملکرد

1. Marianne

2. Li

3. Idrees

توسعه محصول جدید از طریق نقش میانجی چابکی سازمانی و نقش تعدیل‌کننده نوآوری مدل کسب‌وکار پرداختند. یافته‌های این پژوهش، اگرچه محدود به صنایع خودروسازی است، اما نشان می‌دهد که اشتراک دانش و کاربرد دانش تأثیرات مثبت و معناداری بر توسعه محصولات جدید دارد. چابکی سازمانی به طور قابل توجهی رابطه قابلیت‌های مدیریت دانش با توسعه محصول جدید را واسطه می‌کند. نتایج نشان داد که نوآوری مدل کسب‌وکار نقش تعدیل‌کننده قابل توجهی در رابطه بین قابلیت‌های مدیریت دانش و چابکی سازمانی دارد. علاوه بر این، نتایج این مطالعه به مدیران در توسعه یک محیط تجاری رقابتی مدرن با دخالت دادن قابلیت‌های مدیریت دانش در فرایند توسعه محصول جدید کمک خواهد کرد. در نهایت، سازمان‌ها ممکن است با استفاده از چابکی سازمانی و روش‌های نوین ارائه ارزش، پایداری محصول و عملکرد کلی خود را بهبود بخشند.

موحدی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی ارتباط میان چابکی سازمانی و مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی با مطالعه موردی استان تهران پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که با افزایش چابکی سازمانی، مدیریت دانش سازمان جهاد کشاورزی استان تهران نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. یعنی با افزایش هرکدام از مؤلفه‌های مدیریت دانش، مؤلفه‌های چابکی سازمانی نیز افزایش می‌یابد و سازمان به همان نسبت چابک‌تر خواهد شد. با توجه به اینکه مهم‌ترین بُعد چابکی سازمانی در این تحقیق، توانایی ایجاد تغییر بود، یک سازمان چابک باید توانایی شناسایی و ایجاد تغییرات در محیط سازمانی را داشته باشد. علاوه بر این، مدیریت نیز خود باید به دنبال تغییر بوده و از آن استقبال کند. در همین راستا، استفاده از برنامه‌های آموزشی فنون مدیریت تغییر در جهت تحقق چابکی سازمانی پیشنهاد می‌شود. رشنوادی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی ارتقای عملکرد شرکت از طریق قابلیت‌های مدیریت دانش، انعطاف‌پذیری راهبردی و چابکی راهبردی؛ نقش میانجی نوآوری مدل کسب‌وکار پرداختند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که قابلیت‌های مدیریت دانش، انعطاف‌پذیری و چابکی راهبردی به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق نوآوری مدل کسب‌وکار بر عملکرد شرکت‌ها تأثیر دارند. نتیجه‌گیری، ایجاد و به‌کارگیری همزمان قابلیت‌های مدیریت دانش، انعطاف‌پذیری راهبردی و چابکی راهبردی با چاشنی نوآوری مدل کسب‌وکار ضمن بهبود عملکرد شرکت‌ها، به مدیران در نحوه بهبود عملکرد شرکت‌ها در محیط‌های پویا کمک می‌نماید. عباسیان و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر چابکی سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی سرمایه فکری در میان کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور پرداختند. یافته‌ها نشان از تأثیر مثبت و معنادار ۵۹ درصدی چابکی سازمانی بر عملکرد

سازمانی داشت. سرمایه فکری به عنوان متغیر میانجی تاثیر ۴۵ درصدی بر عملکرد داشت و میزان اثر چابکی سازمانی بر سرمایه فکری هم ۷۱ درصد بود که بیشترین میزان اثر را در مدل پژوهش داشت. همچنین شاخص‌های مدل پژوهش نیز از برازش مناسب برخوردار بود و مدل پژوهش را تایید کرد. لذا در ادارات ورزش و جوانان، مدیران ارشد می‌توانند با فراهم آوردن بسترهای لازم برای جریان چابک‌سازی و سرمایه فکری، عملکرد بهتری در سطح سازمانی به دست آورند. میرانزاده (۱۳۹۶) در مطالعه خود به بررسی تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهرستان بیرجند پرداخت. نتایج نشان داد که بین چابکی و عملکرد سازمانی و همچنین بین سرعت و عملکرد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهرستان بیرجند رابطه معناداری وجود دارد. ابراهیمی و فدائی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تاثیر چابکی سازمان بر عملکرد مالی سازمانی مورد مطالعه: شرکت‌های کوچک و متوسط تولیدکننده مواد غذایی در استان گیلان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان از تاثیر مثبت و مستقیم چابکی بر عملکرد مالی دارد. همچنین قابلیت احساسی از طریق قابلیت پاسخگویی، منجر به بالا رفتن عملکرد مالی شرکت‌ها می‌شود. چناری و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی را با عنوان تحلیل ارتباط فراموشی سازمانی و چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی انجام دادند. این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق از نوع همبستگی بوده است. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد با روایی و پایایی تاییدشده بهره گرفته شد. نتایج رگرسیون نشان داد که فراموشی سازمانی و ابعاد آن ۶۶ درصد و چابکی سازمانی و ابعاد آن ۴۵ درصد از عملکرد سازمانی را پیش‌بینی کردند. همچنین از بین چابکی سازمانی عامل مدیریت عملکرد مهمترین پیش‌بینی کننده عملکرد سازمانی بودند. عطا فر و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به مطالعه تعیین میزان تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد شرکت‌ها (مطالعه موردی: شهرک‌های صنعتی استان همدان) پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که چابکی سازمانی بر عملکرد بازاریابی و عملکرد عملیاتی شرکت‌ها تاثیر معنی‌دار دارد، ولی بر عملکرد مالی شرکت‌ها تاثیر معناداری ندارد. نادری و اسلام‌پور (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی در صنعت کاشی و سرامیک استان یزد پرداختند. در این تحقیق از روش مدلسازی معادلات ساختاری مبتنی بر کمینه مربعات جزئی برای بررسی برازش مدل پژوهش و نیز آزمون فرضیه تحقیق استفاده شده است. نتایج نشان از تأثیر مثبت و معنادار چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی داشت. آقایان (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی تاثیر چابکی بر عملکرد شرکت‌های صنعتی کوچک و متوسط پرداخت. نتایج نشان از تاثیر معنادار چابکی سازمانی بر

عملکرد سازمانی (بیشینه تأثیر بر عملکرد عملیاتی و کمینه تأثیر بر عملکرد مالی) دارد. چابکی سازمانی بر مولفه‌های عملکرد عملیاتی، بازاریابی و مالی شامل کیفیت کالا و خدمات، بهره‌وری، خدمات مشتری، سهم بازار، حجم فروش و نرخ بازگشت سرمایه تأثیر معنی‌دار اما «نسبت سود به فروش» تأثیر معنی‌دار ندارد.

۳ مبانی نظری

چابکی سازمان: به لحاظ نظری، سازمان چابک، سازمانی است که قابلیت پاسخگویی سریع به تقاضای متغیر مشتری را دارا بوده و قادر به کسب منفعت از فرصت‌های موجود در بازار است (آدرینه و کارنادو^۱، ۲۰۰۴). همچنین از دیدگاه (فتحیان و شیخ، ۱۳۹۰)، چابکی توانایی سازمان برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت را ارتقاء می‌دهد و عامل مهمی برای اثربخشی سازمان محسوب می‌شود (یارمحمدیان و همکاران، ۱۳۹۰). از نظر عملیاتی، در این پژوهش منظور از چابکی سازمانی، نمره‌ای است که از پاسخدهی مدیران شرکت‌های تولیدی در شهرک صنعتی اشتهارد به سوالات پرسشنامه آبوروب^۲ (۲۰۱۵) در ابعاد صلاحیت، انعطاف‌پذیری، سرعت در خدمات و پاسخدهی بدست می‌آید.

عملکرد شرکت: به لحاظ نظری، عملکرد شرکت به عنوان اندازه‌گیری سودآوری یا بهره‌وری شرکت‌ها (حاشیه قیمت هزینه، نرخ بازدهی دارایی، و غیره^۳) تعریف شده است (دیکرسون و همکاران^۴، ۱۹۹۷). از نظر عملیاتی، عملکرد نمره‌ای است که از پاسخدهی مدیران شرکت‌های تولیدی در شهرک صنعتی اشتهارد به سوالات پرسشنامه لی و همکاران (۲۰۱۶) حاصل می‌شود.

تحول در مدل کسب‌وکار:^۵ به لحاظ نظری، منظور از تحول در مدل کسب‌وکار سازمانی توانایی شرکت در ایجاد تغییرات در مدل‌های خدمت‌رسانی، تغییر در محصولات، تعویض بازار،

1. Adrine E, Cornado

2. Aburub

3. price-cost margins, rates of return on assets, etc.

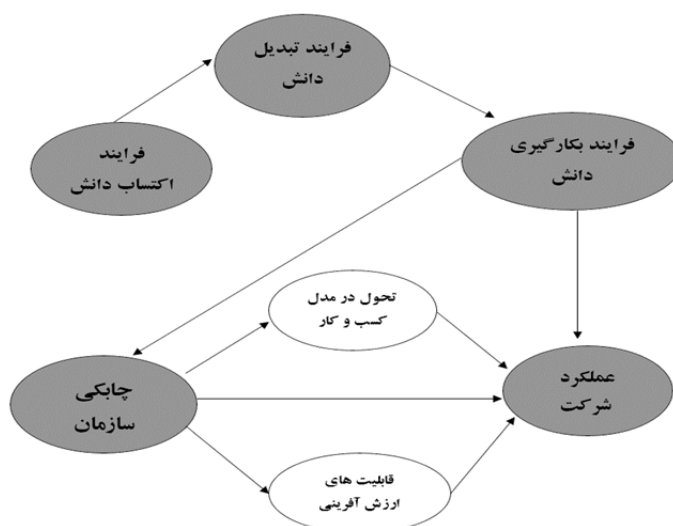
4. Dickerson

5. Changes in Business Model

تغییر در مشتریان (جذب مشتریان دیگر) و تحول در سودآوری می‌باشد (لی و همکاران، ۲۰۱۶). از نظر عملیاتی منظور از تحول در مدل کسب‌وکار، نمره‌ای است که از پاسخ‌دهی مدیران شرکت‌های تولیدی در شهرک صنعتی اشتهارد به سوالات پرسشنامه لی و همکاران (۲۰۱۶) در بعد تحول در مدل کسب‌وکار بدست می‌آید.

قابلیت مهم برای ایجاد ارزش: به لحاظ نظری، توانایی مهم برای ایجاد ارزش در برگزیده مجموعه قابلیت‌هایی است که یک شرکت برای ایجاد ارزش در بین مشتریان از آن بهره می‌گیرد. از این جمله می‌توان به توانایی‌هایی همچون تعامل با کارکنان، ارتباطات باز و رهبری شفاف اشاره نمود (لی و همکاران، ۲۰۱۶). از نظر عملیاتی، در این پژوهش منظور از توانایی مهم برای ایجاد ارزش، نمره‌ای است که از پاسخ‌دهی مدیران شرکت‌های تولیدی در شهرک صنعتی اشتهارد به سوالات پرسشنامه لی و همکاران (۲۰۱۶) در بعد توانایی مهم برای ایجاد ارزش بدست می‌آید.

مدل مفهومی این پژوهش مستخرج از پژوهش سیگارا-ناوارو و همکاران (۲۰۱۶) در شکل ۱ نشان داده شده است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (سیگارا-ناوارو و همکاران، ۲۰۱۶)

با عنایت به مدل مفهومی، فرضیات زیر پیشنهاد می‌شود:

۱. چابکی سازمانی بر تحول در مدل کسب‌وکار تأثیر مثبت دارد.
۲. چابکی سازمانی بر قابلیت‌های ارزش‌آفرینی تأثیر مثبت دارد.
۳. چابکی سازمانی بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت دارد.
۴. تحول در مدل کسب‌وکار بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت دارد.
۵. قابلیت‌های ارزش‌آفرینی بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت دارد.
۶. فرآیند اکتساب دانش بر فرایند تبدیل دانش تأثیر مثبت دارد.
۷. فرآیند تبدیل دانش بر فرایند بکارگیری دانش تأثیر مثبت دارد.
۸. فرآیند بکارگیری دانش بر چابکی سازمان تأثیر مثبت دارد.
۹. فرآیند بکارگیری دانش بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت دارد.

۴ روش تحقیق

نوع تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی (با توجه به قابلیت بکارگیری نتایج حاصل از آن در راستای بهبود عملکرد شرکت‌های تولیدی) است. همچنین پژوهش حاضر از نظر گردآوری داده‌ها به صورت پیمایشی (با عنایت به توزیع پرسشنامه‌ها) می‌باشد. به طوری که با توزیع پرسشنامه‌ها بین شرکت‌های تولیدی فعال در شهرک صنعتی اشتهارد نسبت به سنجش هر یک از متغیرها پرداخته شده و در نهایت مدل پژوهش بر اساس آن‌ها آزمون می‌شود. شایان ذکر این که این مطالعه از نظر ماهیت و روش تحقیق به صورت توصیفی و از طبقه همبستگی می‌باشد. همچنین در این پژوهش، سه متغیر فرایندهای مدیریت دانش، تحول در مدل کسب‌وکار و قابلیت‌های ارزش‌آفرینی به عنوان متغیرهای میانجی میان چابکی سازمانی و عملکرد بررسی شده‌اند. جامعه آماری پژوهش را شرکت‌های تولیدی کوچک و متوسط استان البرز واقع در شهرک صنعتی شهرستان اشتهارد (با سابقه کاری بیش از ۳ سال) به تعداد ۶۰۰ واحد تولیدی فعال با تعداد کارکنان ۱۰ تا ۱۴۹ نفر تشکیل دادند. از طرفی در ایران، بنگاه‌های صنعتی بر حسب اندازه بنگاه و با توجه به تعداد کارکنان موجود، به چهار اندازه متفاوت با ۱۰-۴۹ نفر (کوچک)، ۵۰-۹۹ نفر (متوسط)، ۱۰۰-۱۴۹ نفر (بزرگ) و ۱۵۰ نفر و بیشتر (عظیم) تفکیک شده است. بر همین اساس در پژوهش حاضر با استفاده از فرمول کوکران، ۲۳۴ شرکت

واجد شرایط به عنوان نمونه‌های این پژوهش انتخاب شدند. همچنین به منظور انجام نمونه‌گیری از روش تصادفی بهره گرفته خواهد شد. در این مطالعه به منظور احتساب ریزش پرسشنامه‌ها نسبت به توزیع ۳۰۰ پرسشنامه اقدام و در نهایت تعداد ۲۶۸ پرسشنامه سالم گردآوری و بر اساس آن به تحلیل داده‌ها پرداخته شد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات در روش کتابخانه‌ای، با بررسی مبانی نظری و تجربی تحقیق به گردآوری اطلاعات با استفاده از کتاب‌ها، مجلات علمی، مقاله‌های و پایان‌نامه‌های ارائه شده در ارتباط با موضوع تحقیق و همچنین مقالات معتبر علمی منتشر شده در ژورنال‌های مرتبط پرداخته می‌شود. به منظور سنجش چابکی سازمان از پرسشنامه استاندارد برگرفته از مطالعه شریفی و ژانگ^۱ (۲۰۰۹) استفاده خواهد شد. این پرسشنامه از ۱۶ عبارت تشکیل شده که در مجموع در آن چهار بُعد شامل پاسخ‌گویی^۲ شایستگی^۳، انعطاف‌پذیری^۴ و سرعت^۵ بررسی و سنجش می‌شود. به منظور تعیین پایایی ابزار در یک مطالعه مقدماتی نسبت به توزیع ۲۵ نسخه از پرسشنامه اقدام شد و با احتساب میزان پایایی ابزار به میزان مقادیر بالاتر از ۰/۷ در آزمون آلفای کرونباخ، پایایی آن مورد تایید قرار گرفت. در تعیین روایی ابزار نیز نسبت به بررسی تحلیل عاملی تاییدی در مدل‌سازی معادلات ساختاری اقدام شده و روایی هر یک از سازه‌ها با مقدار بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ در هر یک از شاخص‌های اندازه‌گیری تایید شد. میانگین واریانس استخراجی نیز که نمایانگر روایی همگرا می‌باشد در هر یک از سازه‌های پژوهش بیشتر از ۰/۵ بوده است (AVE>۰.۵). علاوه بر روایی سازه نسبت به دریافت نظرات خبرگان نیز اقدام شد و روایی صوری و محتوایی ابزار نیز مورد تایید قرار گرفت.

جدول ۱. ابعاد پرسشنامه چابکی سازمان، سوالات و ضرایب آلفای کرونباخ و روایی همگرا

(جرفی، ۱۳۹۲)

ابعاد چابکی سازمان	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ	روایی همگرا (AVE)
پاسخ‌گویی	۴ سوال	۰/۸۵۵	۰/۶۵

1. Sharifi & Zhang
2. responsiveness
3. Competency
4. flexibility
5. speed

DOI: 10.22034/jsqm.2023.399204.1498

۰/۷۵	۰/۷۸۹	سوال ۴	شایستگی
۰/۵۸	۰/۷۹۳	سوال ۴	انعطاف‌پذیری
۰/۵۶	۰/۸۲۱	سوال ۴	سرعت

به منظور تعیین عملکرد شرکت‌ها از پرسشنامه مورمن و روست^۱ (۱۹۹۹) استفاده می‌شود. در این پرسشنامه، عملکرد شرکت‌ها در چهار حوزه سنجش شده و نسبت به بررسی چهار شاخص اقدام می‌شود: میزان هزینه‌ها^۲، فروش صورت گرفته شده^۳، میزان سودآوری^۴ و همچنین سهم از بازار^۵. در این پرسشنامه از طیف پنج درجه‌ای لیکرت با امتیازهای ۱ الی ۵ بهره گرفته می‌شود که در آن پنج گزینه به شرح ذیل بررسی می‌شود: ۱- کاهش قابل توجه ۲- کاهش نسبی ۳- مانند قبل ۴- افزایش نسبی ۵- افزایش قابل توجه. این پرسشنامه از نظر پایایی و روایی بررسی شده و به تایید خبرگان رسیده است. در تعیین روایی آن نسبت به دریافت نظرات اساتید دانشگاهی در رشته مدیریت اقدام ش و روایی تایید شد. همچنین به منظور تعیین پایایی آن نیز نسبت به محاسبه ضریب آلفای کرونباخ اقدام و مقدار ضریب ۰/۸۸۲ برای آن برآورد شد. بر همین اساس با عنایت به آن که مقدار ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ است مقدار پایایی ابزار مورد تایید قرار گرفته است. همچنین در مطالعه مورد اشاره، محققان نسبت به برآورد ضرایب بارهای عاملی در مدل‌سازی معادلات ساختاری اقدام نموده و مقدار بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ (برخوردار از روایی و پایایی مناسب) را برای گویه‌های این پرسشنامه گزارش نموده‌اند. به منظور سنجش قابلیت‌های ارزش‌آفرینی^۶ از پرسشنامه لی و همکاران (۲۰۱۶) استفاده می‌شود. در این پرسشنامه از طیف پنج درجه‌ای لیکرت برای پاسخ‌دهی به سوالات پرسشنامه استفاده می‌شود. گزینه‌ها از گزینه خیلی کم با امتیاز ۱، الی خیلی زیاد با امتیاز ۵ تقسیم بندی شده‌اند. علاوه بر این، در این پرسشنامه نسبت به بررسی سه شاخص اقدام می‌شود: تعامل با کارکنان^۷، ارتباطات بازاری^۱ و رهبری شفاف^۲. مقدار روایی سازه از

1. Moorman & Rust

2. Costs

3. Sales

4. Profitability

5. Market share

6. Critical capabilities for value creation

7. Interaction with employees

طریق برآورد میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بررسی و تایید شده است. همچنین به منظور تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. بر این اساس مقدار پایایی و روایی این پرسشنامه مبتنی بر سه گویه اصلی آن به همراه ضرایب بارهای عاملی در جدول ۲ به شرح ذیل آمده اند:

جدول ۲. بارهای عاملی، معناداری، روایی همگرا و ضریب آلفای کرونباخ (لی و همکاران، ۲۰۱۶)

شاخص های آشکار	بارهای عاملی	ضرایب معناداری t	روایی همگرا (AVE)	آلفای کرونباخ
تعامل با کارکنان	۰/۸۷۵	۲۳/۶۷۴	۰/۷۱۴	۰/۸۶۵
ارتباطات باز	۰/۸۸۳	۳۰/۲۷۸		
رهبری شفاف	۰/۸۶۱	۲۱/۲۳۸		

به طور مشابه، به منظور سنجش متغیر تحول در مدل کسب و کار نیز از پرسشنامه لی و همکاران، (۲۰۱۶) استفاده می شود. مطابق با پرسشنامه قابلیت های ارزش آفرینی، در این بخش نیز از طیف پنج درجه ای لیکرت برای پاسخ دهی به سوالات پرسشنامه استفاده می شود. امتیازدهی به گزینه های این پرسشنامه نیز مطابق با طیف پنج درجه ای برابر با خیلی کم با امتیاز ۱ الی خیلی زیاد با امتیاز ۵ می باشد. در این پرسشنامه نسبت به بررسی ۵ شاخص اقدام می شود که در آن توانایی شرکت در ایجاد تغییرات در مدل های خدمت رسانی، تغییر در محصولات، تعویض بازار، تغییر در مشتریان (جذب مشتریان دیگر) و تحول در سودآوری سنجش می شود. به طور مشابه، در این بخش نیز مقدار روایی سازه از طریق برآورد میانگین

1. open communication

2. transparent leadership

واریانس استخراج‌شده (روایی همگرا) بررسی و تایید شده است. همچنین به منظور تعیین پایایی نسبت به برآورد میزان ضریب آلفای کرونباخ و برآورد ضرایب بارهای عاملی اقدام شده است (جدول ۳):

جدول ۳. بارهای عاملی، معناداری، روایی همگرا و ضریب آلفای کرونباخ (لی و همکاران، ۲۰۱۶)

شاخص‌های آشکار	بارهای عاملی	ضرایب معناداری t	روایی همگرا (AVE)	آلفای کرونباخ
تغییر در مدل خدمت‌رسانی	۰/۸۴۷	۱۸/۹۵۶	۰/۶۹۵	۰/۹۰۱
تغییر در محصولات،	۰/۷۹۴	۱۲/۱۹۷		
تعویض بازار(جدید)	۰/۸۲۳	۱۶/۹۷۴		
تغییر در مدل جذب مشتریان	۰/۸۶۸	۲۹/۱۶۰		
تحول در سودآوری	۰/۷۷۵	۱۱/۶۳۸		

به منظور سنجش متغیر فرآیند اکتساب، تبدیل و بکارگیری دانش از پرسشنامه سیگار- ناوارو و همکاران (۲۰۱۶) استفاده شد. امتیازدهی به گزینه‌های این پرسشنامه نیز مطابق با طیف پنج درجه‌ای برابر با خیلی کم با امتیاز ۱ الی خیلی زیاد با امتیاز ۵ می‌باشد.

جدول ۴. متغیرها، تعداد سوالات و ضریب آلفای کرونباخ (را- ناوارو و همکاران ۲۰۱۶)

متغیرهای مدیریت دانش	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
فرآیند اکتساب دانش	تعداد ۹ سوال	۰/۷۷
فرآیند تبدیل دانش	تعداد ۷ سوال	۰/۸۷
فرآیند بکارگیری دانش	تعداد ۸ سوال	۰/۹۳

در پژوهش حاضر به منظور تعیین روایی از نظرات متخصصین امر و اساتید دانشگاه در رشته مدیریت و در تعیین پایایی ابزار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد.

۵ یافته‌های تحقیق

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌ها

جدول ۵ و ۶ و ۷ بترتیب ویژگی جمعیت‌شناختی نمونه‌ها (جنس، تحصیلات و سن) را نشان می‌دهد:

جدول ۵. فراوانی مطلق و نسبی وضعیت جنسیتی مدیران (N=۲۶۸)

متغیر مورد بررسی	نوع جنسیت	تعداد تکرار	فراوانی درصدی
گروه جنسیتی	زن	۴۲	٪۱۶
	مرد	۲۲۶	٪۸۴
	مجموع	۲۶۸	٪۱۰۰

جدول ۶. فراوانی مطلق و نسبی وضعیت تحصیلی نمونه‌ها (N=۲۶۸)

متغیر مورد بررسی	نوع جنسیت	تعداد تکرار	فراوانی درصدی
تحصیلات نمونه‌ها	دیپلم	۳۸	٪۱۴
	فوق دیپلم	۵۵	٪۲۱
	کارشناسی	۸۸	٪۳۳
	ارشد	۷۸	٪۲۹
	دکتری	۹	٪۳
	مجموع	۲۶۸	٪۱۰۰

جدول ۷. فراوانی مطلق و نسبی وضعیت گروه‌های سنی نمونه‌ها (N=۲۶۸)

متغیر مورد بررسی	گروه‌ها	تعداد تکرار	فراوانی درصدی
گروه‌های سنی در بین نمونه‌ها	زیر ۳۰ سال	۳۳	٪۱۲
	۳۱ الی ۴۰	۸۹	٪۳۳

۴۱ الی ۵۰	۱۱۲	٪۴۲
بالای ۵۰ سال	۳۴	٪۱۳
مجموع	۲۶۸	٪۱۰۰

نتایج آزمون‌های نرمالیته

به منظور تعیین نحوه توزیع داده‌ها از آزمون‌های اسمیرنوف-کولموگروف، شاپیرو استفاده شده و نتایج آزمون نرمالیته در بخش متغیرهای مستقل در جدول شماره ۸ گزارش شده است:

جدول ۸. نتایج آزمون‌های نرمالیته (N=۲۶۸)

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف			آزمون شاپیرو ویلک			
Sig.	df	Statistic	Sig.	df	Statistic	
/000	268	/885	/000	268	/211	پاسخگویی
/000	268	/909	/000	268	/168	انعطاف‌پذیری
/000	268	/913	/000	268	/195	شایستگی
/000	268	/895	/000	268	/183	سرعت
/000	268	/879	/000	268	/184	چابکی سازمان
/000	268	/895	/000	268	/160	عملکرد شرکت‌ها
/000	268	/894	/000	268	/179	توانایی ایجاد ارزش
/000	268	/867	/000	268	/214	تحول در کسب‌وکار
/000	268	/884	/000	268	/200	فرآیند اکتساب دانش
/000	268	/924	/000	268	/129	فرآیند تبدیل دانش
/000	268	/912	/000	268	/174	فرآیند بکارگیری دانش

مطابق با سایر آزمون‌های استنباطی، آزمون‌های نرمالیته از دو فرض آماری بهره می‌گیرند. فرض صفر، این فرض آماری را مد نظر قرار می‌دهد که توزیع داده‌ها نرمال است و در فرض

مخالف، این گزاره مورد بررسی قرار می‌گیرد که توزیع داده‌ها به صورت غیرنرمال می‌باشد. در صورتی که سطح معناداری گزارش شده برای این آزمون‌ها از مقدار 0.05 کمتر باشد مشخص می‌سازد که داده‌ها از توزیع‌های غیر نرمالی برخوردارند. همانطور که در جدول ۵ مشخص می‌باشد مقدار سطح معناداری آزمون از مقدار معیار کمتر است ($p < 0.05$). این مهم دلالت بر نرمال نبودن توزیع داده‌ها در متغیرهای پژوهش داشته، لذا از آزمون ناپارامتریک اسپیرمن استفاده شده است.

تعیین روابط میان متغیرها

در این بخش روابط میان هر یک از متغیرهای پژوهش بررسی می‌شود. نتایج ضریب همبستگی میان متغیرهای مدل، در جدول شماره ۹ گزارش شده است. مقدار این ضریب نشان‌دهنده قابلیت بیان یک متغیر به صورت تابعی یکنوا از متغیر دیگر است. همبستگی کامل ($+1$ یا -1) زمانی اتفاق می‌افتد که متغیری تابعی یکنوا از متغیر دیگر باشد.

جدول ۹. نتایج ضریب همبستگی میان متغیرها

فرآیند بکارگیری دانش	فرآیند تبدیل دانش	فرآیند اکتساب دانش	تحول در کسب و کار	توانایی ایجاد ارزش	عملکرد شرکت	چابکی سازمان	سرعت	شایستگی	انعطاف‌پذیری	پاسخگویی
										1/000
									1/000	.450**
								1/000	.401**	.437**
							1/000	.454**	.399**	.386**
						1/000	.724**	.761**	.721**	.682**
					1/000	.565**	.522**	.487**	.394**	.382**
				1/000	.387**	.512**	.397**	.491**	.365**	.384**
			1/000	.407**	.445**	.590**	.522**	.518**	.341**	.568**
		1/000	.353**	.328**	.377**	.603**	.361**	.538**	.544**	.369**

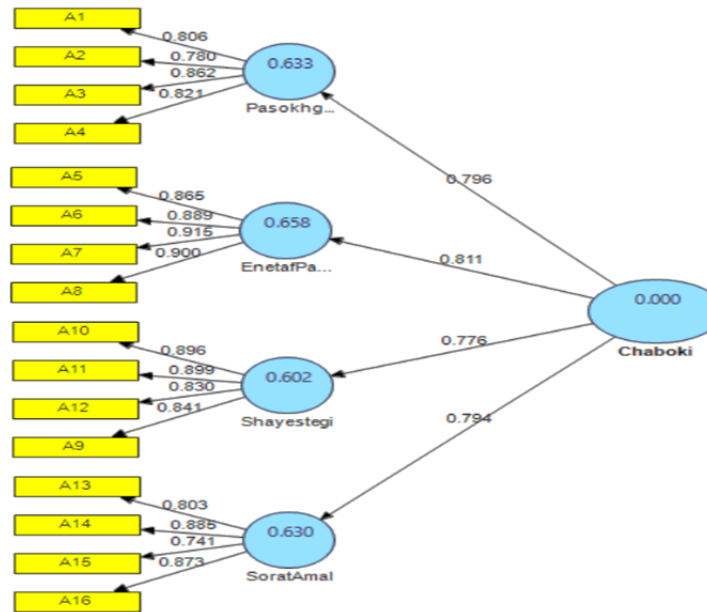
	1/000	.376**	.415**	.484**	.590**	.605**	.517**	.490**	.426**	.433**	فرآیند تبدیل دانش
1/000		.397**	.350**	.552**	.505**	.456**	.479**	.416**	.404**	.321**	فرآیند بکارگیری دانش

** معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد می‌باشد. * معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌باشد.

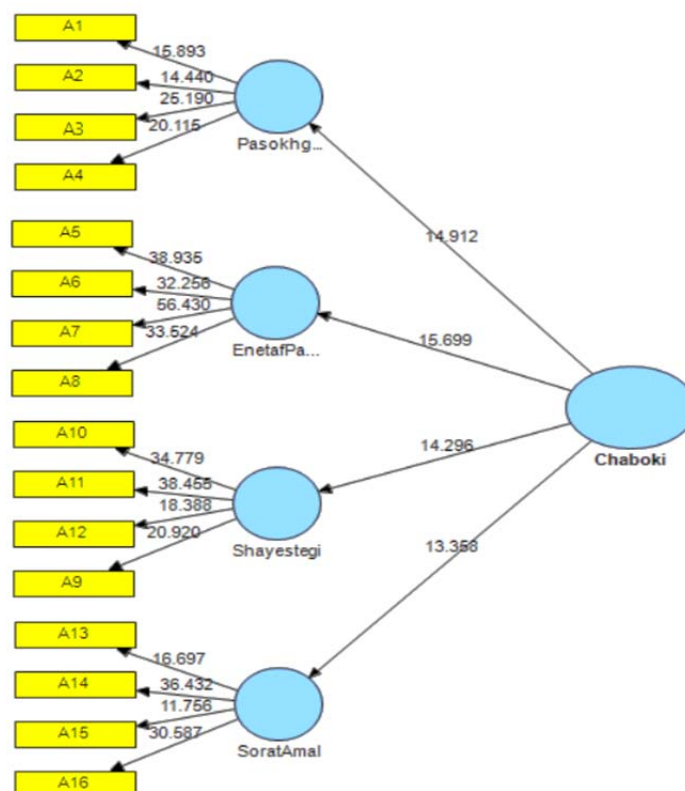
نتایج درج شده در جدول ۹ نشان می‌دهد که روابط معناداری میان متغیرها وجود دارد. ($P < 0.01$). نتایج نشان می‌دهد که چابکی سازمان، با هر سه متغیر دیگر (که در مدل مفهومی با آن‌ها در ارتباط می‌باشد) یعنی عملکرد شرکت‌ها، قابلیت‌های ارزش‌آفرینی و تحول در کسب‌وکار به ترتیب به میزان ۰/۵۶، ۰/۵۱ و ۰/۵۹ ارتباط دارد. همچنین عملکرد شرکت‌ها با فرآیند بکارگیری دانش به میزان ۰/۴۵۶ دارای همبستگی مثبت معناداری می‌باشد. به عبارتی هر چه توجه به فرآیند بکارگیری دانش بیشتر شود، عملکرد شرکت‌ها نیز در سطح بالاتری قرار گیرد.

تحلیل عاملی تاییدی سازه‌های مدل

در شکل ۲، مدل اندازه‌گیری چابکی سازمانی با ضرایب بارهای عاملی به صورت الف و ب آورده شده است:



الف) چابکی سازمانی - ضرایب بارهای عاملی



(ب) چابکی سازمانی - معناداری ضرایب بارعاملی

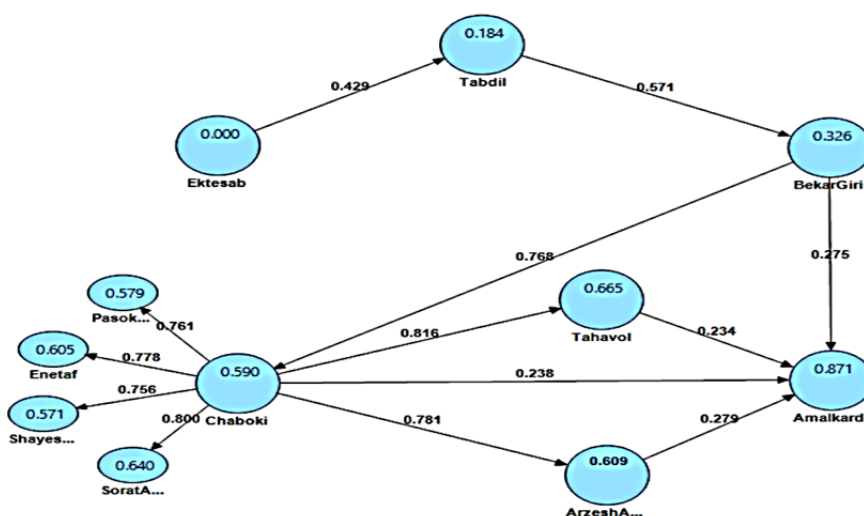
شکل ۲. مدل اندازه‌گیری (بارعاملی و معناداری) در متغیرهای مستقل

با توجه به نتایج شکل ۲، می‌توان بیان داشت که سازه موردنظر (۴ سازه) در هر شاخص آشکار خود، دارای بار عاملی بالاتر از $0/4$ می‌باشد و این مهم تبیین‌گری مناسب سازه موردنظر از طریق شاخص‌های آن را نشان می‌دهد. علاوه بر این در سمت چپ تصویر می‌توان ضرایب معناداری مدل‌های اندازه‌گیری (سازه‌ها) را مشاهده نمود که با توجه به بالاتر بودن این مقدار از $1/96$ ، معناداری بارهای عاملی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین مقدار ضرایب بارهای عاملی و ضریب معناداری مدل اندازه‌گیری متغیرهای فرآیند اکتساب، تبدیل و بکارگیری دانش، متغیر میانجی قابلیت‌های ارزش‌آفرینی و تحول در کسب‌وکار، و متغیر وابسته عملکرد شرکت‌ها به

ترتیب بزرگ‌تر از مقدار ۰/۴ و ۱/۹۶ گزارش شده است که این مهم برآزش مناسب تمام مدل‌های اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. با توجه به آن که در تمام سازه‌های پژوهش، شاخص‌های آشکار به خوبی توانسته‌اند متغیر پنهان خود را تبیین نمایند، لذا در ادامه به ارائه مدل‌سازی پرداخته شد.

بررسی مدل ساختاری پژوهش

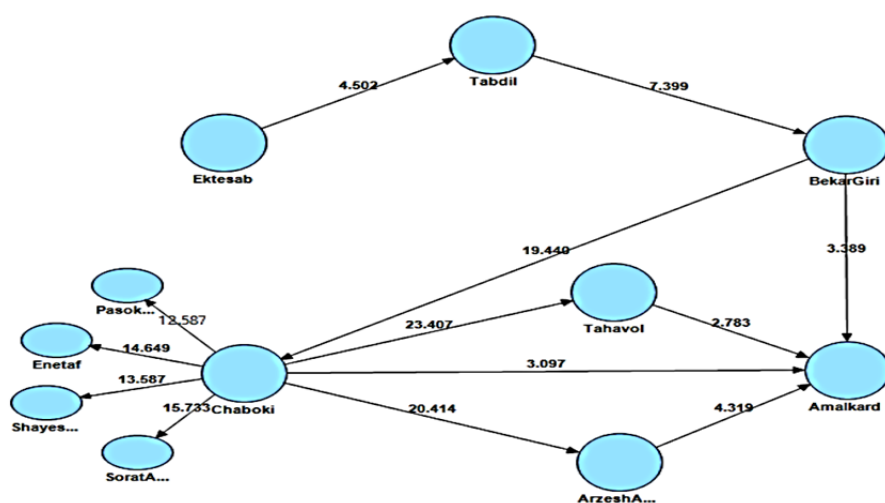
در این بخش به بررسی ضرایب میان متغیرهای پژوهش پرداخته شده که به آن‌ها ضرایب اثر رگرسیون در روابط میان متغیرها اطلاق می‌شود (شکل ۳):



شکل ۳. تحلیل مسیر (ضریب اثر رگرسیون)

در شکل ۳، ضرایب مسیر میان مسیرهای اصلی در پژوهش حاضر مطابق با مدل مفهومی پژوهش ترسیم شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود در بیشتر مسیرهای موجود مقدار ضریب رگرسیون بالاتر از ۰/۳ گزارش شده که نشان‌دهنده مناسب بودن تاثیرپذیری متغیرها است. در این میان در برخی از مسیرها مانند مسیرهای موجود میان قابلیت ارزش‌آفرینی و تحول کسب‌وکار با عملکرد شرکت‌ها که به ترتیب از میزان ضریب ۰/۲۷۹ و ۰/۲۳۴ برخوردار می‌باشند، مقدار ضریب رگرسیون پایین بوده و می‌تواند از نظر آماری غیرمعنادار گزارش شود. بر همین اساس در ادامه از مدل اعداد معناداری استفاده می‌شود. در این مدل در صورتی که

مقدار اعداد معناداری کمتر از ۱/۹۶ گزارش شوند نشان‌دهنده تأیید نشدن مسیر مورد نظر می‌باشد و به عبارتی فرضیه در این مسیر رد می‌شود. به طور کلی در مدل‌سازی معادلات ساختاری به بررسی دو شاخص "اعداد معناداری t " و " R^2 " پرداخته می‌شود. در صورتی که مقدار ضرایب معناداری t از ۱/۹۶، ۲/۵۸، ۳/۲۷ بیشتر باشد، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش، به ترتیب در سطح اطمینان، ۹۵٪، ۹۹٪ و ۹۹٫۹٪ دارد (شکل ۴):



شکل ۴: مدل ترسیم شده پژوهش همراه با ضرایب معناداری t

شکل ۴ نشان می‌دهد که در تمام مسیرهای مدل، مقدار عدد معناداری بالاتر از ۱/۹۶ بوده و تمامی مسیرهای فوق از نظر آماری معنادار و تمام فرضیات پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرند. همچنین در این تحقیق، می‌توان به ضریب تعیین از طریق مقادیر عددی در درون سازه‌ها نیز اشاره کرد. مطابق با شکل ۳، مجموعه عواملی که در این مدل بر عملکرد شرکت‌ها تاثیرگذار بودند، می‌توانند به میزان ۸۷/۱ درصد از تغییرات عملکرد شرکت‌ها را تبیین نمایند ($R^2 = 0.871$). ضریب تعیین در واقع نشان‌دهنده تأثیر مشترک و مجموع بر عملکرد شرکت‌ها است. در ادامه به بررسی نقش میانجی متغیرها نیز پرداخته شده است:

تعیین شدت تأثیر متغیر میانجی: برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF^1 استفاده می‌شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند. هر چه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد.

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

مفروضات فرمول: a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی. b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته. c: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته.

تعیین نقش میانجی تحول کسب‌وکار در روابط بین چابکی و عملکرد

ضریب a برابر با: ۰/۸۱۶ ضریب b برابر با: ۰/۲۳۴ ضریب c برابر با: ۰/۲۳۸

$$VAF_{it} = \frac{0.816 \times 0.234}{(0.816 \times 0.234) + 0.238} = 0.445$$

لذا نتیجه می‌شود که متغیر واسطه‌ای تأثیر به نسبت قابل توجهی (مقدار نزدیک به ۴۵ درصد) را برای برقراری ارتباط میان چابکی سازمان و عملکرد شرکت‌ها بر عهده دارد.

تعیین نقش میانجی قابلیت‌های ارزش‌آفرینی در روابط بین چابکی و عملکرد

ضریب a برابر با: ۰/۷۸۱ ضریب b برابر با: ۰/۲۷۹ ضریب c برابر با: ۰/۲۳۸

$$VAF_{it} = \frac{0.781 \times 0.279}{(0.781 \times 0.279) + 0.238} = 0.478$$

در این بخش نیز مقدار گزارش شده بر اساس فرمول VAF نشان می‌دهد که متغیر قابلیت‌های ارزش‌آفرینی تأثیر نسبی را برای برقراری ارتباط میان چابکی سازمان و عملکرد شرکت‌ها بر عهده دارد و توانسته است مقدار نزدیک به ۴۸ درصد را به خود اختصاص دهد.

1. Variance Accounted For

۶ نتیجه‌گیری و پیشنهادات

سازمان‌های امروزی با مسائل مختلفی همچون تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی، سفارشات خاص و سلیقه‌های مشتریان، کیفیت کامل و انتظار دریافت سطح بسیار بالایی از خدمات روبرو هستند. در این بین، عملکرد یکی از ویژگی‌های اصلی سازمان‌ها در عصر رقابتی جدید است. ناپایداری و بی‌ثباتی بازار، رقابت شدید بین شرکت‌های تولیدی، کاهش عمر محصولات، تغییر نیازهای مشتریان و شتاب تغییرات فناورانه همگی از عوامل ایجادکننده بهبود عملکرد در قرن حاضر است (باورصاد و همکاران، ۱۳۹۵). در چند دهه اخیر شرکت‌های تولیدی و بویژه شرکت‌های کوچک و متوسط، روی بهبود سرعت و کارایی مواد و اطلاعات تاکید زیادی کرده‌اند. محیط کسب‌وکار امروزه بر مزیت‌های رقابتی تأکید می‌کند؛ بطوری که امروزه شرکت‌ها با رقابتی بسیار شدید روبه‌رو هستند که از تغییرات فناورانه و تغییر در تقاضای مشتریان ناشی می‌شود. این وضعیت باعث زیر سؤال رفتن صحت مدل‌های سنتی مدیریت شده است (آل مهامید^۱، ۲۰۱۲) و بر همین اساس توجه به تغییرات و تحول در مدل کسب‌وکار^۲ امروزه به عنوان یک اصل مطرح است (لی و همکاران، ۲۰۱۶). شرکت‌ها باید به طور مؤثر بر تغییرات مستمر و غیرمنتظره و همچنین چالش‌های جدید مشتریان با هزینه اندک فایز آیند؛ بنابراین، توانایی واکنش سریع و اثربخش، رقابت مبتنی بر زمان و تأمین نیازهای مشتری، مشخصه قطعی رقابت‌جویی شده است. در واقع چابکی، ضرورتی برای بقا در مقابل رقبای، تحت محیط‌های متغیر برای برخورد با چالش‌های تحویل سریع محصولات و خدمات، کیفیت و رضایت مشتری و در نهایت عملکرد بهتر شرکت‌های تولیدی مطرح است (خورشید، ۱۳۸۹). بر همین اساس و با توجه به مطالب گفته شده، شرکت‌های تولیدی به منظور افزایش عملکرد خود و پایدار ماندن در بازار رقابتی کنونی باید به پیاده‌سازی چابکی اقدام کنند. در عصر حاضر، قیمت رقابتی و کیفیت بالا ضروری هستند اما عامل تعیین‌کننده موفقیت تجاری نیستند و به جای آن سرعت رسیدن به بازار و پاسخ سریع و منعطف به مشتری به عنوان یک اصل اساسی مورد توجه قرار گرفته است. در جهان امروز، بیشترین تأکید بر قابلیت

1. Almahamid

2. Changes in Business Model

سازگاری با تغییر در محیط تجاری است که لازمه آن واکنش و پاسخگویی سریع به این عوامل، تغییر و تحول و در نهایت کسب چابکی است (محمدی و امیری، ۱۳۹۱). بطوری که سازمان‌ها در مواجهه با تغییرات محیط (بازار، رقابت، نیازهای مشتری، فناوری و عوامل اجتماعی) نیاز به ایجاد توانایی و قابلیت‌های چابکی از طریق دخیل کردن این تغییرات در فعالیت‌های درونی و برونی خود برای ایجاد راه‌حل در کوتاهترین زمان ممکن می‌باشند (زند و پورکیانی، ۱۳۹۲). چابکی باعث هماهنگی بیشتر شرکت با سایر شرکت‌های دیگر می‌شود و این هماهنگی تضادهای بالقوه و رفتارهای فرصت‌طلبانه در داخل زنجیره تأمین را کمینه می‌سازد و انگیزه شرکت را در اتحاد با شرکای خود برای بهبود کارایی تولید محصولات و خدمات و عملکرد بهتر افزایش می‌دهد. به طور کلی افزایش خطرات، جهانی‌شدن و انتظارات خصوصی‌سازی از ویژگی‌های محیطی هستند که شرکت‌های تولیدی کنونی با آن‌ها مواجهند. برای کسب موفقیت در این محیط، چابکی یک مزیت رقابتی را ایجاد می‌کند که می‌توان با شهرت در نوآوری و کیفیت آن را حفظ نمود (مائو و همکاران^۱، ۲۰۱۴). در این میان سازمان چابک فرآیندها و افراد سازمان را با فناوری پیشرفته همگام ساخته و نیازهای مشتریان را بر اساس محصولات و خدمات با کیفیت در یک قالب زمانی به نسبت کوتاه رفع می‌کند (کلانتری، ۱۳۹۲). این در حالی است که مطابق با دیدگاه لی و همکاران (۲۰۱۶) با توجه به خلاء مطالعاتی در زمینه تعیین متغیرهای رابط و واسطه‌ای، درک تاثیر چابکی سازمان بر عملکرد شرکت‌های تولیدی کوچک و متوسط محدود است و این فقدان مطالعاتی ضرورت انجام پژوهش‌های بیشتری را در این زمینه روشن می‌سازد.

در این پژوهش:

بر اساس فرضیه اول: نتایج این پژوهش با مطالعه لی و همکاران (۲۰۱۶) سازگار است. آن‌ها همسو و همراستا با نتایج این پژوهش در یافته‌های پژوهش خود اعلام داشتند که تغییر در مدل کسب و کار بر چابکی استراتژیک سازمان‌ها تاثیر معناداری دارد. به عبارتی تحول در مدل‌های کسب‌وکار در پاسخ به شرایط رقابتی ویژه شکل می‌گیرد؛ آن‌ها به تشریح چگونگی درآمدزایی شرکت‌ها با توجه به زنجیره ارزش آن و تعاملش با تأمین‌کنندگان مشتریان و دیگر

1. Mao et al.

شرکایی می‌پردازند که شایستگی‌های مکمل را دارند. بدین ترتیب بسیار مهم است که شرکت‌ها درکی صحیح، واضح و مشترک از مدل کسب‌وکار، اجزای سازنده، عوامل تاثیرگذار و تحولات موردنیاز آن داشته باشند، چرا که در واقع منبع مزیت رقابتی برای شرکت‌ها و صنایع است و به آنها در جهت احیای مجدد کمک می‌کند.

بر اساس فرضیه دوم: یافته‌های این پژوهش با پژوهش لی و همکاران (۲۰۱۶) که به تاثیر مولفه‌های چابکی سازمان به عنوان پیش‌زمینه‌هایی برای توانایی‌های مهم شرکت‌ها در ایجاد ارزش اشاره داشته‌اند، همسو می‌باشد.

بر اساس فرضیه سوم: نتایج مطالعه عطاfer و همکاران (۱۳۹۴) مبنی بر تاثیر چابکی سازمان بر عملکرد شرکت‌های صنعتی با نتایج این پژوهش همسو و همراستا می‌باشد. نتایج مطالعه ابراهیمی فر و فدایی (۱۳۹۴) مبنی بر تاثیر چابکی بر عملکرد مالی سازمان نیز با یافته‌های پژوهش حاضر سازگار است. همچنین عطاfer و همکاران (۱۳۹۴) بیان داشته‌اند که در دنیای امروزی پیچیدگی، عدم ثبات و غیرقابل پیش‌بینی بودن تغییرات محیطی، رهیافت‌ها و مفاهیم طراحی سنتی، سازمان‌ها را تحت تاثیر قرار داده است.

بر اساس فرضیه چهارم: نتایج این پژوهش با مطالعه سگارا- ناوارا و همکاران (۲۰۱۶) که نشان دادند شرکت‌ها به منظور بهبود در عملکرد خود باید در مدل‌های کسب‌وکار خود تغییر ایجاد کنند، همسو و همراستا می‌باشد. بر همین اساس آن‌ها اظهار داشته‌اند که تحول در مدل کسب‌وکار، هسته اصلی پاسخ رقابتی هر شرکت به بازار، تعریف گزاره ارزش، فعالیت‌های موردنیاز، منابع و شرکا و دانش از مشتریان، هزینه یا سود مرتبط با عملکرد کلی شرکت را به ارمغان می‌آورد.

بر اساس فرضیه پنجم: مطالعه لی و همکاران (۲۰۱۶) نیز مبنی بر بررسی عوامل موثر بر عملکرد شرکت‌ها این مهم را تایید کرده است. جهانی شدن تجارت و اقتصاد و پویاتر شدن رقابت، نقش مشتریان را در سازمان تغییر داده است. نگاه امروز سازمان‌ها به مشتریان تنها یک مصرف‌کننده نیست. مشتریان در سازمان‌های امروز در تولید کالا و ارائه خدمت، رویه‌های انجام امور و فرایندها، توسعه دانش و توان رقابتی، همراه و همگام اعضای سازمان هستند. بنابراین

مدیریت موثر و کارآمد با مشتری و توانایی ایجاد ارزش از مهم‌ترین مباحث مورد علاقه و توجه محققان و مدیران سازمان‌ها برای حفظ مشتریان و بهبود در عملکرد خود محسوب می‌شود. توانایی برای ایجاد ارزش در برگیرنده مجموعه قابلیت‌هایی است که یک شرکت برای ایجاد ارزش در بین مشتریان از آن بهره می‌گیرد و به منظور افزایش عملکرد و کارایی بهتر از آن استفاده می‌کند (لی و همکاران، ۲۰۱۶).

بر اساس فرضیه ششم: نتایج مطالعه سگارا- ناوارو و همکاران (۲۰۱۶) نیز از یافته‌های پژوهش حاضر حمایت می‌کند، به طوری که در مطالعه آن‌ها نیز تأثیر فرآیند اکتساب دانش بر فرآیند تبدیل دانش به طور مثبت و معنادار گزارش شده است.

بر اساس فرضیه هفتم: یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج مطالعه سگارا- ناوارو و همکاران (۲۰۱۶) از همسویی و سازگاری برخوردار است. به طوری که آن‌ها نیز نشان داده‌اند که یک رابطه علی و معلولی میان ابعاد مدیریت دانش قابل تصور است.

بر اساس فرضیه هشتم: یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعه سگارا- ناوارو و همکاران (۲۰۱۶) حمایت می‌شود، به طوری که در مطالعه آن‌ها نیز نشان داده شده است که فرآیند بکارگیری دانش بر چابکی سازمان‌ها تأثیر مثبت معناداری را به همراه دارد.

بر اساس فرضیه نهم تحقیق: نتایج این پژوهش در مقایسه با نتایج مطالعه سگارا- ناوارو و همکاران (۲۰۱۶) از همسویی و سازگاری برخوردار است. به طوری که سگارا- ناوارو و همکاران (۲۰۱۶) نیز در مطالعه خود نشان دادند که چابکی سازمانی می‌تواند به عنوان یک متغیر واسطه‌ای مهم توجیه‌کننده روابط میان فرآیند بکارگیری دانش بر عملکرد شرکت باشد.

با در نظر گرفتن اهمیت تعیین عوامل موثر بر بهبود عملکرد شرکت‌ها، پیشنهاد می‌شود این پژوهش روی سایر شرکت‌ها و سازمان‌های خدماتی انجام شده و نتایج بدست آمده با یافته‌های این پژوهش مقایسه شوند. همچنین پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده به بررسی نقش میانجی سایر متغیرهای تاثیرگذار بر روابط میان متغیرهای پژوهش (بازاریابی داخلی در سازمان‌ها، بهره‌گیری از فناوری اطلاعات در تسریع امور و ارتباط با مشتریان شرکت‌ها و زنجیره تأمین چابک)، تأکید شده تا مشخص شود این متغیرها به چه میزان بر روابط میان متغیرهای پژوهش تأثیر دارند.

- با عنایت به خروجی آزمون فرضیات، پیشنهادات کاربردی زیر به شرکت مذکور ارائه می‌شود:
- از آنجایی که یکی از عوامل تأثیرگذار در تحولات موردنیاز مدل کسب‌وکار، چابکی سازمانی است، پیاده‌سازی مؤلفه‌های چابکی به مدیران شرکت‌های شهرک صنعتی اشتهارد در شناسایی تغییرات موردنیاز مدل کسب‌وکار و افزایش مزیت رقابتی کمک می‌کند.
 - از آنجایی که شرکت‌ها ملزم به کسب قابلیت‌های ارزش‌آفرینی‌های جدید برای مقابله با تغییر محیط بازار هستند، چابکی سازمانی به منظور تسریع در سازماندهی منابع و فرایند در شرکت‌های شهرک صنعتی اشتهارد به عنوان یک عامل تأثیرگذار و پیش‌زمینه برای توانایی‌های ایجاد ارزش موردنیاز سازمان‌ها مطرح می‌باشد.
 - مدیران اجرایی در تلاش برای طراحی سازمان‌هایی هستند که برای به حرکت درآوردن هدایت عملکرد کوتاه مدت، به قدرکافی کارآمد بوده و برای پایدار نگهداشتن عملکرد بلندمدت، به اندازه کافی منعطف باشند، هنجار جدید مستلزم برخورداری شرکت‌های صنعتی اشتهارد از چابکی قابل توجه برای ادامه حیات و پیشرفت می‌باشد، لذا چابکی یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر عملکرد این شرکت‌هاست.
 - با توجه به تغییر مستمر محیط متلاطم کسب‌وکارهای امروزی، بسیاری از منابع علمی مرتبط با مدیریت راهبردی و توسعه کسب‌وکار، بر دستیابی به مزیت رقابتی پایدار تأکید دارند؛ همراستا شدن با تغییرات قواعد و مقررات بازار، به منظور بقا الزامی است و شرکت‌هایی قادر به پایداری و توسعه هستند که بتوانند با توجه به ارزیابی مداوم نیازهای بازار و ضرورت بقا در آن، تحول مناسب‌تری در مدل کسب‌وکار خود نسبت به رقبا به وجود آورند تا بتوانند عملکرد شرکت خود را بالا ببرند.
 - در سال‌های اخیر مدیران و محققان به جای تمرکز بر مبادله و منافع اقتصادی، به ایجاد و حفظ روابط ارزشمند با مشتریان متمایل شده‌اند. سازمان‌هایی که فرهنگ مبتنی بر ایجاد ارزش برای مشتری را در تمام فرایندها و اقدامات خود تقویت می‌کنند عملکرد تجاری برتری نسبت به بقیه دارند و انتظار می‌رود که ایجاد ارزش برای مشتریان شرکت‌های مورد مطالعه در نهایت منجر به بهبود سطح عملکرد شرکت‌ها شود.
 - اکتساب دانش (شامل توسعه، کشف و تسخیر دانش) زمانی مثمر‌تر خواهد بود که در ادامه فرایند تبدیل و انتقال دانش (این مرحله اشاره به فعالیت‌های دارد که در ارتباط با

جریان دانش از بخشی یا شخصی به بخش یا شخص دیگر است و شامل ارتباطات، ترجمه، تبدیل، تفسیر و پالاش دانش می‌شود) محقق شود.

بر اساس نتایج آزمون فرضیات تحقیق مشخص می‌شود که نه تنها توالی ابعاد مدیریت دانش مهم است بلکه در صورت پیاده‌سازی موفق هر یک از ابعاد در شرکت‌های شهرک صنعتی اشتها در انتظار می‌رود بُعد بعدی در سطح بالاتری قابل دستیابی باشد. همچنین فرایند بکارگیری دانش تأثیر مثبت معناداری را بر چابکی سازمان‌ها به همراه دارد. از طرفی، چابکی سازمانی می‌تواند به عنوان یک متغیر واسطه‌ای مهم توجیه‌کننده روابط میان فرایند بکارگیری دانش بر عملکرد شرکت باشد.

۷ مراجع

منابع فارسی

- ابراهیم پور ازبری، مصطفی؛ مرزبان‌مقدم، نیلوفر؛ مرادی، محمود (۱۳۹۵). تأثیر قابلیت یکپارچگی با تأمین‌کننده بر عملکرد شرکت با نقش میانجی چابکی سازمانی، چشم‌انداز مدیریت صنعتی، شماره ۲۲، تابستان ۱۳۹۵، ۱۹۲-۱۶۹.
- ابراهیمی‌رهبر، فرهاد؛ فدایی، مهدی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر چابکی سازمان بر عملکرد مالی سازمانی مورد مطالعه: شرکتهای کوچک و متوسط تولیدکننده مواد غذایی در استان گیلان، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی علوم و تحقیقات فارس.
- آقایان، مریم (۱۳۹۱). بررسی تأثیر چابکی سازمانی بر عملکرد شرکت‌های صنعتی کوچک و متوسط (مطالعه موردی: شهرک‌های صنعتی همدان)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان - مرکز آموزش الکترونیکی.
- باورصاد، بلقیس؛ نیس عبدالحسین؛ دارابیان، پگاه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر چابکی راهبردی و پاسخگویی عملیاتی بر عملکرد شرکت، کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی و علوم رفتاری (شهریور ۵۹).

- چناری، امین؛ عباسی، همایون؛ عبدی، حسین (۱۳۹۴). تحلیل ارتباط فراموشی و چابکی سازمانی با عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: وزارت ورزش و جوانان)، *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، دوره ۲، شماره ۵، ۲۰-۱۱.
- خورشید، صدیقه؛ محفوظی موسوی، حسن (۱۳۸۹). مدل سنجش و تحلیل نیاز سازمان‌های تولیدی به چابک شدن با استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه و رویکرد فازی، *مدیریت صنعتی*، دوره ۲، شماره ۴، صص ۳۷-۵۹.
- رشنوادی، یعقوب؛ وزیری‌فراز، صادق؛ نصرت‌پناه، رسول (۱۴۰۰). ارتقای عملکرد شرکت از طریق قابلیت‌های مدیریت دانش، *انعطاف‌پذیری استراتژیک و چابکی استراتژیک: نقش میانجی نوآوری مدل کسب‌وکار*، فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، دوره: ۴، شماره ۱.
- زند، ندا؛ پورکیانی، مسعود (۱۳۹۲). "بررسی رابطه‌ی بین میزان بکارگیری سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی با چابکی سازمان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان کرمان"، *مجموعه مقالات نخستین همایش ملی مهندسی صنایع و مدیریت پایدار*، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لنجان، ۲۰ و ۲۱ آذر.
- عباسیان، شهریار؛ یوسفی، بهرام؛ زردشتیان، شیرین؛ عبدی، حسین (۱۳۹۷). تأثیر چابکی سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی سرمایه فکری (مورد مطالعه: کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور)، *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، دوره ۵، شماره ۳، شماره پیاپی ۱۹.
- عطاfer، علی؛ رضایی دولت‌آبادی، حسین؛ آقایان، مریم (۱۳۹۴). تعیین میزان تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد شرکت‌ها (مطالعه موردی: شهرک‌های صنعتی استان همدان)، *سومین همایش ملی مدیریت کسب‌وکار و اولین همایش بین‌المللی حسابداری و اقتصاد مقاومتی*، همدان، گروه پژوهشی اکباتان، مرکز آموزش فنی و حرفه ای همدان.
- فتحیان، محمد؛ شیخ، عاطفه (۱۳۹۰). بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر چابکی

- شرکت‌های کوچک و متوسط، *دوماهنامه علمی- پژوهشی دانشگاه شاهد*، سال ۱۸، شماره ۵۰، صص ۷۱-۹۶.
- کلانتری، مهرداد (۱۳۹۲). تعیین میزان چابکی کارخانجات صنایع خودرو و ساخت قطعات از مدل رامش و دیوید سون و رتبه‌بندی آنها با روش TOPSIS، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه آزاد اسلامی.
- محمدی، علی؛ امیری، یاسر (۱۳۹۱). ارائه مدل ساختاری تفسیری دستیابی به چابکی از طریق فناوری اطلاعات در سازمانهای تولیدی، *مدیریت فناوری اطلاعات؛ دانشکده مدیریت دانشگاه تهران*؛ دوره ۴، شماره ۱۳، صص ۱۱۵-۱۳۴.
- موحدی، رضا؛ بختیاری همدانی، فروغ؛ سعدی، حشمت‌الله (۱۴۰۱). ارتباط میان چابکی سازمانی و مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی (مطالعه موردی استان تهران)، *فناوری آموزش*، دوره ۱۶، شماره ۲ - شماره پیاپی ۶۲، فروردین، صفحه ۲۹۳-۳۰۶.
- میرانزاده سهیلا (۱۳۹۶). بررسی تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهرستان بیرجند. *پایان‌نامه دولتی - دانشگاه پیام نور (وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری) - دانشگاه پیام نور استان تهران - مرکز پیام نور پردیس*، ۱۳۹۶. کارشناسی ارشد.
- نادری، محمود؛ اسلام‌پور، سحر (۱۳۹۴). بررسی تاثیر چابکی سازمانی بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: صنعت کاشی و سرامیک استان یزد، سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران).

منابع انگلیسی

- Abubakar, R. A., & Mahmood, R. (2016). Firm resource advantage, total quality management, SME performance: Empirical evidence from Nigerian manufacturing firms. *MAYFEB Journal of Business and Management*, 1.

- Aburub, F. (2015). Impact of ERP systems usage on organizational agility: An empirical investigation in the banking sector. *Information Technology & People*, 28(3), 570-588.
- Adrine E, Cornado (2004). A Frame Work to Enhance Manufacturing Agility Using Information System in SMEs. *Industry Management & Data Systems*, 787/8,778-777.
- Alhadid, A. Y. (2016). The Effect of Organization Agility on Organization Performance. *International Review of Management and Business Research*, 5(1), 273.
- Almahamid, S. (2012, May). The role of agility and knowledge sharing on competitive advantage: An empirical investigation in manufacturing companies in Jordan. *In Proceedings of the 19th Annual Conference POMS* (pp. 9-12).
- Alzoubi, A. E. H., Al-otoum, F. J., & Albatainh, A. K. F. (2011). Factors associated affecting organization agility on product development. *International Journal of Research and Reviews in Applied Sciences*, 9(3), 503-516.
- Baninam, J. (2017). The Effects of Organizational Agility on the Organizational Performance: Mediating Role of Knowledge Management. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 1227-1240.
- Braunscheidel, M. J., & Suresh, N. C. (2009). The organizational antecedents of a firm's supply chain agility for risk mitigation and response. *Journal of Operations Management*, 27(2), 119-140.
- Cegarra-Navarro, J. G., Soto-Acosta, P., & Wensley, A. K. (2016). Structured knowledge processes and firm performance: The role of organizational agility. *Journal of Business Research*.
- Dickerson, A. P., Gibson, H. D., & Tsakalotos, E. (1997). The impact of acquisitions on company performance: Evidence from a large panel of UK firms. *Oxford Economic Papers*, 49(3), 344-361.
- Dubey, R., & Ghai, S. (2010). Innovative atmosphere relating to success factors of entrepreneurial managers in the organization agility-an empirical study. *International Journal of Innovation Science*, 2(3), 97-102.
- Idrees H, Hynek J, Xu J, Akbar A and Jabeen S (2022). Impact of knowledge management capabilities on new product development performance through mediating role of organizational agility and moderating role of business model innovation. *Front. Psychol.* 13:950054
- Idrees H, Hynek J, Xu J, Akbar A and Jabeen S (2022). Impact of knowledge management capabilities on new product development performance through mediating role of organizational agility and moderating role of business model innovation. *Front. Psychol.* 13:950054
- Khin, E. W. S., Yee, C. M., & Ismail, K. (2016). Conceptual Model of Budgetary Activity On Firms Performance: Malaysian SMEs Case Study. *Asian Journal of Accounting Perspectives*, 7(1).

- Kianto, A., Hussinki, H., & Vanhala, M. (2018). The Impact of Knowledge Management on the Market Performance of Companies. In Knowledge Management in the Sharing Economy (pp. 189-207). *Springer, Cham*.
- Lee, J. C., Hong, J. W., & Lee, S. K. (2016). A study on the Influence of Agility of Organizational Operation and Dynamic Business Model on the Corporate Performance. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(41).
- Leonhardt, D., Mandrella, M., & Kolbe, L. M. (2016). Diving into the Relationship of Information Technology and Organizational Agility: A Meta-Analysis. *Thirty Seventh International Conference on Information Systems*, Dublin 2016.
- Liu, H., Ke, W., Wei, K. K., & Hua, Z. (2013). The impact of IT capabilities on firm performance: The mediating roles of absorptive capacity and supply chain agility. *Decision Support Systems*, 54(3), 1452-1462.
- Mao, Y., Quan, J., & Zhang, W. (2014, January). IT Enabled Organizational Agility and Firm Performance: Evidence from Chinese Firms. In Academy of Management Proceedings (Vol. 2014, No. 1, p. 11280). *Academy of Management*.
- McDonald .R, Ho MD. (2012). "Principles and Practice in Reporting Structural Equation Modeling", *Psychological Reports*; 7 (1): 64-82
- Moorman .C. & Rust .R. T. (1999). The role of marketing. *The Journal of Marketing* 180-197.
- Narkhede, B. E. (2017). Advance manufacturing strategy and firm performance: An empirical study in a developing environment of small-and medium-sized firms. *Benchmarking: An International Journal*, 24(1), 62-101.
- Shafique Imran, Rafi Nosheen, Ahmed Alia, Nawaz Kalyar Masood (2021). Knowledge management capabilities and organizational agility as liaisons of business performance, *South Asian Journal of Business Studies*, March.
- Sharifi, H; Zhang, Z (2009). A methodology for achieving agility in manufacturing organization, *international journal of production economics*, 62(2009) 7 - 22.
- Li, Guofan (2022). Research on the Relationships between Knowledge-Based Dynamic Capabilities, Organizational Agility, and Firm Performance, Research on the Relationships between Knowledge-Based Dynamic Capabilities, Organizational Agility, and Firm Performance. *Journal of Risk and Financial Management* 15: 606.
- Marianne Hock-Doepgen, Thomas Clauss, Sascha Kraus, Cheng-Feng Cheng (2021). Knowledge management capabilities and organizational risk-taking for business model innovation in SMEs, *Journal of Business Research*, Volume 130, Pages 683-697.
-

Research paper

The interface between knowledge management processes, business model change and value creation capabilities on the relationship between organizational agility and performance

Mehdi Ajalli, Mohammad Mahdi Mozaffari, Sepideh Hosseinpour

Received:28/05/2023

Accepted:11/07/2023

Abstract

Objectives: the present study aimed to determine the effect of organizational agility on the performance of small and medium enterprises by examining the role of knowledge management processes, evolution in business model and value creation capabilities.

Method: This study was a descriptive-correlational applied study. The statistical society of this study was formed by small and medium enterprises in Eshtehard industrial town. For the purpose of sampling, the Cochran formula was used. Accordingly, 268 companies participated as examples in this study. To collect data, a questionnaire was used (with verified validity and reliability).

Results: The results of structural modeling ($R^2 = 0.871$), showed that the set of factors that influenced the performance of firms in the theoretical model of the present research could explain 87.1% of the changes in corporate performance

Conclusion: Considering the lack of reporting good performance by a very large number of stagnant and inactive companies and according to the test results of research hypotheses, the need to modify and strengthen knowledge management processes, significant changes in business model and empowerment of companies' value creation capabilities to improve agility And their function is essential.

Keywords: organizational agility, performance, knowledge management processes, business model, value creation capabilities

DOI: 10.22034/jsqm.2023.399204.1498