

بررسی نقش خلق مدیریت دانش بر بهره‌وری کارکنان با اعمال متغیر تعدیل‌گر تصمیم‌گیری عقلایی در شرکت نواندیشان سماریان

محمد رخشانی فرا^۱، امیر عباس دهناد^۲، عباس آزادی مقدم آرانی^۳

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، ایران.

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور مرکز گرمسار، ایران.

^۳ دکتری مهندسی صنایع، دانشگاه تهران، ایران.

نام نویسنده مسئول:

محمد رخشانی فر

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۰۷

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش خلق مدیریت دانش بر بهره‌وری کارکنان با اعمال متغیر تعدیل‌گر تصمیم‌گیری عقلایی در شرکت نواندیشان سماریان مورد بررسی قرار گرفته است. روش تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی است و از نظر زمان برای جمع‌آوری داده‌های موردنیاز، تک‌بخشی است. روش نمونه‌گیری تصادفی می‌باشد. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه کارکنان نواندیشان سماریان به تعداد ۱۷۱ تشکیل می‌دهند. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۱۱۸ نمونه آماری بدست آمد. جمع‌آوری داده‌ها بر اساس پرسشنامه‌های استاندارد صورت گرفت. متغیرهای مورد بررسی، خلق مدیریت دانش، بهره‌وری کارکنان، تصمیم‌گیری عقلایی در این تحقیق می‌باشند. نتایج نشان داد که، خلق مدیریت دانش بر بهره‌وری کارکنان با نقش تعدیل‌گر تصمیم‌گیری عقلایی تاثیر دارد، خلق مدیریت دانش تاثیر مثبتی بر بهره‌وری کارکنان دارد همچنین بین کارکنان شرکت نواندیشان سماریان از لحاظ درک از خلق مدیریت دانش در حالت جنسیت، وضعیت تاهل و سابقه کاری تفاوت معناداری وجود ندارد ولی از لحاظ میزان تحصیلات و سن تفاوت معنی داری وجود دارد. در انتها نیز پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی ارائه گردید. **واژگان کلیدی:** خلق مدیریت دانش، بهره‌وری کارکنان، تصمیم‌گیری عقلایی، شرکت نواندیشان سماریان.

مقدمه

خلق مدیریت دانش از جمله مباحثی است که امروزه برای شرکت ها و سازمان ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است؛ زیرا دنیای پرقابته امروز، سازمان ها و شرکت ها را واداشته که برای موفقیت در رقابت تنگاتنگ و برتری در عرصه کسب و کار، دانش خود را به شکل موثرتر و بهتری اداره کرده و یا دانش برتر جدید را کسب کرده و به شیوه های کاربردی برای بهبود فعالیت هایشان تبدیل نمایند (اخوان و باقری، ۱۳۸۹). بنابراین خلق مدیریت دانش به موقعیت پایداری برای بقای سازمان های پویا و نوآور تبدیل شده است و حتی توانایی رقابت در بازارها و تجارت به کسب، توسعه و کاربرد دانش فردی و سازمانی بستگی دارد. انجام دقیق خلق مدیریت دانش بهینه منجر به بهره‌وری کارکنان می‌گردد. خلق مدیریت دانش می‌تواند به بسیاری از مزایای سازمانی مانند حل بهتر مسئله و تصمیم‌گیری صحیح‌تر، خدمات بهبودیافته به مشتری، افزایش سود، جذب بهتر موضوعات کاری و نوآوری و خلاقیت بیشتر منجر شود. خلق مدیریت دانش به سازمان در یافتن، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و تخصصی مورد نیاز برای فعالیتهایی مانند حل مسئله، یادگیری پویا، برنامه ریزی استراتژیک و تصمیم گیری کمک می‌کند. بنابراین پرداختن به خلق مدیریت دانش و مشتقات آن همانند فرآیند خلق دانش و تاثیر آن بر بهره‌وری سازمانی از اهمیت بسزایی برخوردار است. از طرفی یکی از عواملی که در افزایش بهره‌وری کارکنان از اهمیت والایی برای مدیران و سازمان ها برخوردار است، اخذ تصمیم گیری عقلایی است.

در دنیای کنونی که دانش و فناوری حاصل از آن می‌تواند ضامن و تعیین کننده موفقیت در رقابت باشد، سازمان ها در میان منابع مختلف به دانش نگاه ویژه ای دارند. بر این اساس در سال های اخیر مفاهیم خلق مدیریت دانش به عنوان ابزاری توسعه یافته که این مهم را محقق می‌سازد، مورد توجه بسیاری از صاحب نظران و پژوهشگران حوزه مدیریت قرار دارد (یاریگر روش، ۱۳۸۶). بنابراین ضروری است برای موفقیت سازمان ها، دانش روز و مدیریت دانش در رأس برنامه های سازمان مورد توجه قرار گیرد. مدیران هنگامی در اتخاذ تصمیمات خویش موفق خواهند بود که از دانش روز و جدید ترین اطلاعات مرتبط با موضوع تصمیم، مطلع باشند که این مطلب مستلزم پویا بودن و آموزش و آگاهی از دانش روز می باشد (فریودی، ۱۳۸۹). بسیاری از مطالعات به اهمیت خلق مدیریت دانش بر روی نتایج سازمان ها نظیر یادگیری سازمانی، نوآوری، کیفیت محصول، عملکرد مالی، اقتصادی و سازمانی اشاره کرده اند (اسکات، ۲۰۱۲). با این حال آنچه ادبیات مدیریت دانش و بهره‌وری کارکنان فاقد آن است، تحقیق درمورد تاثیرات سبک تصمیم گیری در فرایندها و زیرساخت های مدیریت دانش بر بهره‌وری کارکنان است. بنابراین در این مقاله به دنبال این موضوع هستیم که آیا سبک تصمیم گیری عقلایی تاثیر خلق مدیریت دانش بر بهره‌وری کارکنان شرکت نواندیشان سماریان را تعدیل می‌کند یا خیر؟

در ادامه، به کمک تئوری های موجود سعی شده است تا متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق به اختصار مورد توجه قرار گرفته و سپس پیشینه تحقیق، مدل مفهومی تحقیق، روش شناسی تحقیق ارائه می‌گردد و در انتها یافته های تحقیق بر اساس فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد.

مبانی نظری تحقیق

خلق مدیریت دانش

خلق مدیریت دانش عبارت است از مدیریت صریح و سیستماتیک دانش حیاتی و فرآیندهای بهم پیوسته آن، یعنی تولید سازماندهی، انتشار، استفاده و بهره برداری از دانش در حالی که به سمت اهداف تجاری پیش می‌رود (آدام و گراهام، ۲۰۱۷). دانش شامل دانش ضمنی (در ذهن افراد) و دانش صریح (کدگذاری و بیان شده مانند اطلاعات در پایگاه های اطلاعاتی، اسناد و غیره) است. یک برنامه دانش خوب به فرایندهای توسعه دانش و هر دو شکل توجه دارد. این پایگاه دانش را انتقال می‌دهد. مدیریت دانش فرآیند کمک به سازمانها در یافتن، انتخاب، سازماندهی و انتشار اطلاعات مهم است و در فعالیتهایی مانند حل مسئله، یادگیری پویا، برنامه ریزی استراتژیک و تصمیم گیری تخصص دارد (بریکس، ۲۰۱۷).

مدیریت دانش مجموعه فعالیتهایی است که برای مدیریت، مبادله، ایجاد یا ارتقا سرمایه فکری در سطح کلان استفاده می‌شود. مدیریت دانش عبارت است از طراحی هوشمندانه فرایندها، ابزارها، ساختارها و... با هدف افزایش، نوسازی، به اشتراک

گذاری یا بهبود استفاده از دانش، که در هر یک از سه عنصر سرمایه فکری، یعنی ساختاری، انسانی و اجتماعی نمایان می شود (ویلا و همکاران).

خلق دانش را می توان فرآیند خلق دانش جدید یا جایگزینی و بهبود دانش موجود از طریق روابط اجتماعی و همکاری های سازمانی دانست. این فرآیند در سطح فردی و سازمانی رخ می دهد و منجر به ایجاد دانش ضمنی یا صریح جدید می شود. فرآیند خلق دانش به عنوان یکی از فرایندهای اصلی مدیریت دانش در نظر گرفته می شود، اما باید توجه داشت که ایجاد دانش جدید در سازمان محدود به سازمانهایی با سیستم های مدیریت دانش نیست. همه سازمانهای سالم دانش ایجاد و استفاده می کنند. این سازمان ها، در تعامل با محیط، اطلاعات را جذب می کنند و آنها را به دانش تبدیل می کنند. سپس آنها این دانش را با تجارب، ارزش ها و مقررات داخلی سازمان ترکیب می کنند تا زمینه ای برای اقدامات خود فراهم کنند.

ایجاد دانش بر تصویر استراتژیک سازمان تأثیر می گذارد و به سازمان اجازه می دهد تا از طریق یادگیری مداوم به مزیت و تمایز رقابتی پایدار نسبت به رقبا دست یابد. طبق این نظریه، عملکرد مبتنی بر منابع هر سازمان تابعی از منابع و قابلیت های آن سازمان است. بنابراین، آن دسته از دارایی های سازمان که کمیاب و با ارزش هستند و تقلید از آنها دشوار است، اساس مزیت رقابتی سازمان محسوب می شوند.

به طور کلی دانش خلق شده در درون یک سازمان به دلیل برخورداری از ویژگی های زیر زمینه ساز ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان گردد (بریکس، ۲۰۱۷):
به راحتی قابل تقلید نیست.

ماندگار است و به سرعت به مزیت رقابتی تبدیل می شود.
تنها مختص سازمان است و سازمان می تواند به روش های گوناگون چون ثبت اختراع، اعطای لیسانس، حق امتیاز و... مالکیت آن را حفظ نماید.

به راحتی نمی توان قابلیت های دیگر را جایگزین توانمندی های دانشی نمود.
از حیث عملیاتی در این پژوهش منظور از خلق دانش مجموع نمراتی است (نمرات بر اساس طیف لیکرت خواهد بود) که پاسخ دهندگان به پرسشنامه شرون لاسون (۲۰۰۳) می دهند.

بهره وری کارکنان

بهره وری یکی از مهم ترین شاخص های اساسی در رشد اقتصادی هر کشوری است. در همین راستا بررسی و اندازه گیری در سطح بخش های مختلف اقتصادی می تواند علاوه بر بیان عملکرد اقتصادی کشور در این زمینه، بیانگر ظرفیت تولیدی بخش های مختلف گردد. عنصر اساسی در ایجاد و بهبود بهره وری، نیروی انسانی است. نیروی انسانی در مورد بهترین شیوه برای بهبود کیفیت تصمیم سازی می کند و هدایتگر هرگونه تلاش برای بهبود بهره وری می گردد، به این دلیل که نیروی انسانی سازمانها تنها منبعی است که کمیاب بوده و به راحتی نمی تواند توسط رقبا کپی برداری گردد، در نتیجه موجب ایجاد مزیت رقابتی پایدار سازمان می گردد (اکرم و همکاران، ۲۰۲۰). بهره وری نیروی انسانی مهم ترین معیار بهره وری است، زیرا بهره وری نیروی انسانی با اغلب تجزیه و تحلیل های سازمانی در ارتباط است و نیز نیروی انسانی راحت ترین داده قابل اندازه گیری است. عنصر اساسی در هر گونه تلاش برای بهبود بهره وری نیروی انسانی است (حمیدی و همکاران، ۱۳۹۸).

از حیث عملیاتی در این پژوهش در این پژوهش منظور از بهره وری کارکنان مجموع نمراتی است (نمرات بر اساس طیف لیکرت خواهد بود) که پاسخ دهندگان به پرسشنامه مهدوی و امیری (۲۰۱۴) می دهند.

تصمیم گیری عقلایی

جهان امروز دنیای تغییر است. تغییر تصمیمات را دشوار می کند. تغییر به همان اندازه که برای سازمانها مشکل ایجاد می کند، برای سازمانها نیز ایجاد فرصت می کند. نحوه برخورد با تغییر به طور مستقیم با نحوه تصمیم گیری ارتباط دارد. در واقع، مردم قبل از اقدام خود دلیل می آورند. به همین دلیل است که درک روند تصمیم گیری می تواند در توجیه و پیش

بینی رفتار انسان مفید باشد. تصمیم گیری یک فرآیند ذهنی است که طی آن یک مسیر را از میان چندین مسیر انتخاب می کنیم. در واقع تصمیم گرفتن یعنی توان تشخیص بهترین راه از میان راه های متعددی که پیش روی انسان قرار دارد. واژه تصمیم گیری در لغت به معنای اراده کردن، قصد کردن و در اصطلاح انتخاب کردن از میان دو یا چند راه کار یا گزینه است. بنابراین تصمیم گیری فرایند ارزشیابی گزینه ها و راه های موجود، بررسی پیش بینی نتایج هر یک از آن ها برای رسیدن به هدف و در نهایت انتخاب است. تصمیم گیری روند شناسایی و انتخاب گزینه ها بر اساس ارزش ها و ترجیحات تصمیم گیرنده است. هر تصمیم مسئولیت ها و نتایجی دارد که بر زندگی انسان تاثیر می گذارد. در این راستا، تصمیم گیری عقلایی، رویکردی مدیریتی است که بر تصمیم گیری بر اساس فرآیندهای علمی به وسیله مدل های قطعی و کمی تمرکز می کند. اما در میان صاحب نظران بر سر به کارگیری مدل ها و فنون تحقیق در عملیات در بخش های عمومی اختلاف نظر وجود دارد. زیرا با وجود آنکه مخالفینی جدی به کارگیری و کاربرد این روش ها در بخش عمومی وجود دارند (رضایان و نیسانی، ۱۳۹۵). از حیث عملیاتی در این پژوهش در این پژوهش منظور از تصمیم گیری عقلایی مجموع نمراتی است (نمرات بر اساس طیف لیکرت خواهد بود) که پاسخ دهندگان به پرسشنامه اسکات و بروس (۱۹۹۵) می دهند.

پیشینه تحقیق

مطالعات داخلی

صادقی و عمران زاده (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان پایش نقش عدالت سازمانی در بهره‌وری کارکنان شعب بانک تجارت پرداختند. بر اساس فرضیات و یافته های تحقیق، مشخص شد که رابطه مثبت و معنی داری بین کلیه مولفه های عدالت سازمان و بهره‌وری کارکنان شعب بانک تجارت تیریز وجود دارد.

احمدی و صالحی (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان تأثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان چهارمحال و بختیاری انجام داده است. براساس پژوهش مذکور استراتژی های مدیریت دانش (مستندسازی و شخصی سازی) به شکل مستقیم و همچنین غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت داشتند.

خادم عباس خیابانی (۱۳۸۷) پژوهشی تحت عنوان رابطه بین رویه های مدیریت دانش و سطح نوآوری در شرکتهای زیر مجموعه بنگاههای اقتصادی منتخب شهر اصفهان انجام داده است. در این تحقیق، محقق دو فرضیه کلی را برای تحقیق در نظر گرفته است. نخست، بین سه شیوه مدیریت دانش (از جمله کسب دانش، انتشار دانش و پاسخ دانش) رابطه وجود دارد. دوم، بین شیوه های مدیریت دانش و نوآوری رابطه وجود دارد. نتایج نشان داد که، اولاً، بین سه رفتار و رویه های مدیریت دانش و ثانیاً، بین این رویه ها و نوآوری رابطه مستقیم وجود دارد. به عبارت دیگر، شواهد تجربی لازم برای حمایت از فرضیه های تحقیق ارائه شد.

علاقه بند (۱۳۸۲) در پژوهشی با عنوان توانایی مدیریت دانش به عنوان عامل کلیدی برای کسب رقابت پذیری در سازمانها؛ با تأکید بر مدیریت ارتباط با مشتری به انجام رسانده است. جامعه آماری تحقیق متشکل از نخبگان صنعت بانکداری و سیستم های آگاه از مدیریت دانش و مدیریت ارتباط با مشتری است. نتایج تحقیق نشان می دهد که تقاضای روزافزون مشتریان برای کیفیت و نوآوری کالاها و خدمات، شرکت ها را تحت فشار قرار داده است. این امر، همراه با رقابت جهانی، قوانین بازار را تغییر داده و شرکت ها را وادار کرده است تا به سرعت خود را با تغییر وفق دهند.

مطالعات خارجی

کلای (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان "تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان" انجام داد. هدف از این مطالعه تجزیه و تحلیل تاثیرات سه جنبه عدالت سازمانی بر بهره‌وری و عملکرد کارکنان بود. یافته های این مطالعه نشان داد که جنبه های عدالت سازمانی بر بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

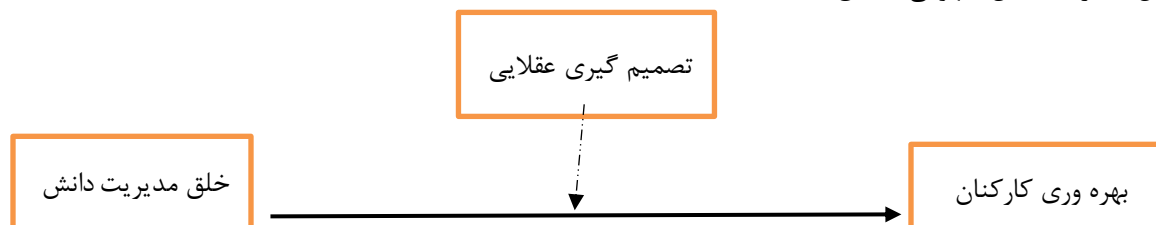
کارلینا و آنجل (۲۰۱۱) ۳۱۰ شرکت اسپانیایی را در تحقیقی تحت عنوان "مدیریت دانش استراتژیک: نوآوری و عملکرد سازمانی" مطالعه کرده اند. بر اساس این مطالعه، دو استراتژی مدیریت دانش (مدون و شخصی) می توانند مستقیماً بر عملکرد سازمان و به طور غیر مستقیم (با افزایش توانایی نوآوری) تأثیر بگذارند.

شرودر و پائولین (۲۰۰۷) در یک مطالعه سلطه مدیریت دانش و تأثیر آن را بررسی کردند. هدف از این مطالعه بررسی تأثیر مدیریت دانش یک سازمان و تحقیق در مورد تأثیر آن بر توسعه مدیریت دانش بود. نتایج حاکی از اهمیت ساختار متمرکز مدیریت دانش برای ایجاد هم افزایی بین جنبه های مختلف مدیریت دانش است. این مطالعه همچنین اهمیت رهبری، ارتباطات و همکاری در ارتقا مدیریت دانش را نشان داد.

لی و چو (۲۰۰۳) تحقیقی را با عنوان "بررسی رابطه بین تقویت کننده های مدیریت دانش، فرایندها و عملکرد سازمانی" انجام دادند. این مطالعه شامل سه تقویت کننده فرهنگ، ساختار و فناوری اطلاعات بود. در این تحقیق که بر شرکت های بزرگ متمرکز دارد، فرایند ایجاد دانش شامل اجتماعی سازی، برون سازی، ترکیب و داخلی سازی است. برای ارزیابی روایی بین ایجاد دانش و عملکرد سازمانی، نوآوری و خلاقیت سازمانی به عنوان یک متغیر مداخله گر به مدل اضافه شده است. داده های این مطالعه از شرکت های کره ای جمع آوری شده است. نتایج حاکی از نیاز فرهنگ سازمانی برای ایجاد دانش است و متغیر ساختار سازمانی تأثیر کمی در ایجاد دانش داشت. متغیر فناوری اطلاعات تنها متغیری بود که بر ترکیب متغیرهای ایجاد دانش تأثیرگذار بود. در همین حال، ایجاد دانش با نوآوری سازمانی رابطه مثبت داشت که با عملکرد سازمانی رابطه مثبت نشان داد.

مدل مفهومی تحقیق

چارچوب نظری، الگویی مفهومی بوده و بر روابط نظری میان تعدادی از عوامل که در مساله پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده اند، تاکید دارد. این چارچوب درباره پیوندهای درونی میان متغیرهای اصلی تحقیق اعم از خلق مدیریت دانش، بهره‌وری کارکنان و تصمیم گیری عقلایی بحث می کند. در شکل شماره ۱، چارچوب نظری پژوهش نشان داده شده است. در شکل شماره ۱، مدل مفهومی تحقیق آمده است.



شکل شماره ۱- مدل مفهومی تحقیق

با توجه به چارچوب مفهومی پژوهش می توان فرضیه های پژوهش را به صورت زیر بیان کرد:

فرضیه اول تحقیق: خلق مدیریت دانش بر بهره‌وری کارکنان با نقش تعدیل گر تصمیم گیری عقلایی تاثیر دارد.

فرضیه دوم تحقیق: خلق مدیریت دانش تاثیر مثبتی بر بهره‌وری کارکنان دارد.

فرضیه سوم تحقیق: بین کارکنان شرکت نواندیشان سماریان از لحاظ درک از خلق مدیریت دانش تفاوت معنی داری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- پیمایشی و از نظر زمان جمع آوری داده های مورد نیاز، تک مقطعی می باشد. روش نمونه گیری این تحقیق، نمونه گیری تصادفی است. هدف کلی پژوهش بررسی نقش خلق مدیریت دانش بر بهره‌وری کارکنان با

اعمال متغیر تعدیل گر تصمیم گیری عقلایی در شرکت نواندیشان سماریان است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه کارکنان نواندیشان سماریان به تعداد ۱۷۱ تشکیل می دهند. تعداد نمونه های تحقیق با استفاده از فرمول کوکران و در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای نمونه گیری ۰.۰۵ شامل ۱۱۸ نفر می باشد. ابزار اندازه گیری در این پژوهش، پرسشنامه است. پرسشنامه مورد استفاده شامل سه بخش بوده که از ۳۸ سوال به ترتیب ۱۶ سوال مربوط به متغیر خلق مدیریت دانش، ۱۳ سوال مربوط به متغیر بهره وری کارکنان و ۹ سوال مربوط به متغیر تصمیم گیری عقلایی می باشد. برای روایی پرسشنامه ابتدا سوالات استاندارد گشت و سپس پرسشنامه ابتدا بین ۳۰ نفر از کارکنان شرکت نواندیشان سماریان توزیع شده و ضمن اینکه با وضعیت شرکت تطابق داده شد، نظرات اصلاحی و تکمیلی آن ها در پرسشنامه لحاظ گردید. برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است. نتایج مربوط به ضریب آلفای کرونباخ ۰.۹۲۱ می باشد که نشان دهنده آن است که چون مقدارش از مقدار ۰.۷ بیشتر است، سوالها از پایایی بالایی برخوردار است و بنابراین سوالات پایا هستند.

یافته های پژوهش

آمار توصیفی

از نظر جمعیت شناختی نتایج آمار توصیفی تحقیق در جدول شماره ۱ که در بین کارکنان شرکت نواندیشان سماریان حاصل شده است ارائه می گردد.

جدول شماره ۱- اطلاعات آمار توصیفی تحقیق

نوع	بعد	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۶۷	۵۶
	زن	۵۱	۴۴
وضعیت تاهل	متاهل	۸۸	۷۴
	مجرد	۳۰	۲۶
سن	زیر ۳۰ سال	۸	۶
	۳۱-۴۰	۳۶	۳۰
	۴۱-۵۰	۴۵	۳۹
	بیشتر از ۵۰ سال	۲۹	۲۵
میزان تحصیلات	فوق دیپلم و پایین تر	۹	۸
	لیسانس	۷۱	۶۰
	فوق لیسانس	۲۷	۲۳
	دکتری	۱۱	۹
سابقه کار	زیر ۱۰ سال	۴	۳
	۱۱-۱۵ سال	۲۱	۱۸
	۱۶-۲۰ سال	۳۷	۳۱
	۲۱-۲۵ سال	۴۵	۳۹
	بالای ۲۵ سال	۱۱	۹

آمار استنباطی

بعد از تحلیل آمار توصیفی از دیدگاه های مختلف، به آمار استنباطی تحقیق می پردازیم. یکی از مراحل اصلی در آمار استنباطی بررسی نرمال بودن متغیرهای اصلی فرضیه می باشد. اهمیت نرمال بودن از این نظر اهمیت دارد که اگر متغیرهای

اصلی تحقیق نرمال باشند بایستی تحلیل آمار استنباطی بر اساس پارامتریک و اگر غیر نرمال باشد بر اساس ناپارامتریک بایستی صورت پذیرد. سپس از ابعاد مختلف در راستای بررسی فرضیه های تحقیق پرداخته می شود. در جدول شماره ۲، نتیجه آزمون نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف گزارش شده است. همانطور که مشاهده می شود میزان سطح خطا متناظر با آنها بررسی می گردد. همانطور که مشاهده می شود متغیرهای اصلی فرضیه تحقیق، خلق مدیریت دانش، بهره‌وری کارکنان و تصمیم گیری عقلایی میزان سطح معنی داری هر کدام از متغیرها کمتر از ۰.۰۵ است که نتیجه گرفته می شود داده ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند. به عبارت دیگر توزیع داده ها از توزیع نرمال انحراف قابل توجهی دارند. بنابراین برای تحلیل فرضیه های تحقیق از آزمون ناپارامتریک استفاده می گردد.

جدول شماره ۲، آزمون بررسی نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

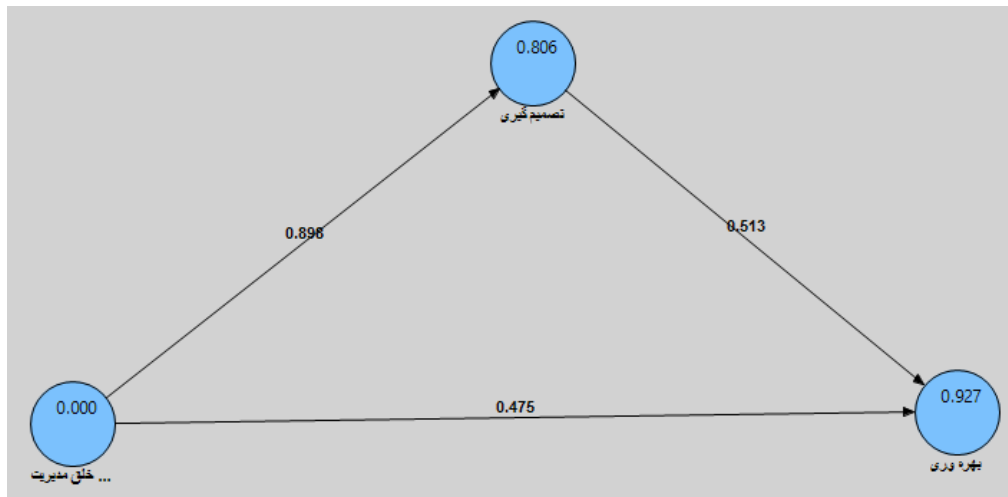
عنوان	خلق مدیریت دانش	بهره‌وری کارکنان	تصمیم گیری عقلایی
تعداد	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸
میانگین	۲.۶۹	۲.۶۸	۲.۶۹
انحراف استاندارد	۰.۷۶	۰.۹۱	۰.۸۲
اختلاف (مطلق)	۰.۱۶	۰.۱۶	۰.۱۱
اختلاف (مثبت)	۰.۱۶	۰.۱۶	۰.۱۱
اختلاف (منفی)	-۰.۱۰	-۰.۱۲	-۰.۱۰
مقدار آماره آزمون	۰.۱۶۷	۰.۱۶۵	۰.۱۶۵
مقدار سطح خطا	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰

بررسی فرضیه های تحقیق

در ادامه فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد.

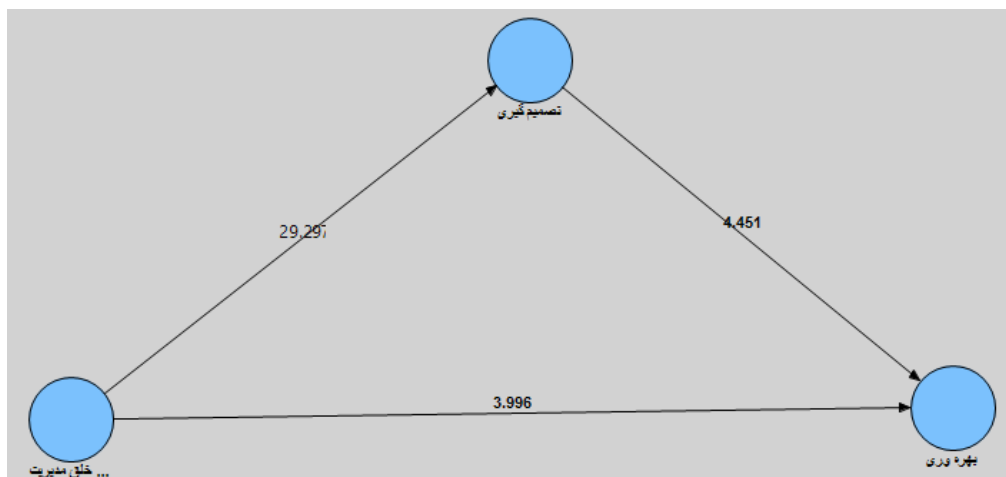
فرضیه اول تحقیق: خلق مدیریت دانش بر بهره‌وری کارکنان با نقش تعدیل گر تصمیم گیری عقلایی تاثیر دارد.

برای پاسخ دادن به فرضیه های تحقیق، از تحلیل عاملی در معادلات ساختاری استفاده می شود. معادلات ساختاری بر اساس سنجش بارهای عاملی مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند. تحلیل عاملی، عمل تقلیل یافته متغیرها را از طریق گروه بندی کردن متغیرهایی که با هم همبستگی متوسط یا نسبتا زیاد دارند انجام می دهد. با توجه به اینکه توزیع داده های تحقیق نرمال نیستند، از آزمون های ناپارامتری و نرم افزار SMARTPLS استفاده می گردد. با توجه به نمودار شماره ۲، تمامی ضرایب استاندارد بار عاملی بین متغیرهای خلق مدیریت دانش و تصمیم گیری عقلایی برابر ۰.۸۹۸، بین متغیرهای خلق مدیریت دانش و بهره‌وری کارکنان برابر ۰.۴۷۵ و بین متغیرهای تصمیم گیری عقلایی و بهره‌وری کارکنان ۰.۵۱۳ است. تمامی این ضرایب بیش از ۰.۴ است که نشان می دهد ضرایب استاندارد بار عاملی مدل مورد تأیید است.



شکل شماره ۲- معادلات ساختاری فرضیه سه در حالت ضرایب استاندارد بار عاملی

در ادامه برای اینکه مدل تائید گردد، از آزمون معناداری ضرایب "t-values" استفاده می شود. در شکل شماره ۳، معادلات ساختاری فرضیه یک در حالت "t-values" ارائه شده است.



شکل شماره ۳ معادلات ساختاری فرضیه سه در حالت (t-values)

همانطور که از شکل شماره ۳، قابل مشاهده است این مقدار ضرایب "t-values" بین متغیرهای خلق مدیریت دانش و تصمیم گیری عقلایی برابر ۲۹.۲۹۷، بین متغیرهای خلق مدیریت دانش و بهره وری کارکنان برابر ۳.۹۹۶ و بین متغیرهای تصمیم گیری عقلایی و بهره وری کارکنان ۴.۴۵۱ است و این مقدار خارج از محدوده ممنوعه [1.96, -1.96] قرار دارند. بر طبق این مدل ضریب مسیر در سطح اطمینان ۰.۹۵ معنادار می باشد. بنابراین فرضیه اول تحقیق با اعتبار بالا مورد تائید قرار می گیرد. یعنی خلق مدیریت دانش بر بهره وری کارکنان با نقش تعدیل گر تصمیم گیری عقلایی تاثیر دارد.

فرضیه دوم تحقیق: خلق مدیریت دانش تاثیر مثبتی بر بهره وری کارکنان دارد.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون (تحلیل ANOVA) بین فرایند خلق دانش و بهره وری کارکنان استفاده می گردد. خلاصه نتایج در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳- ضرایب بین خلق مدیریت دانش و بهره‌وری کارکنان

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	آزمون t	مقدار سطح خطا
	B	ضریب استاندارد خطا	ضریب بتا		
مقدار ثابت	۰.۴۹۵	۰.۱۱۹	-	۴.۱۶۳	۰.۰۰۰
خلق مدیریت دانش	۰.۸۴۶	۰.۰۴۱	۰.۸۴۸	۲۰.۸۲۵	۰.۰۰۰

متغیر وابسته: بهره‌وری کارکنان

با توجه به جدول شماره ۳، مقدار سطح خطای مقدار ثابت و مقدار متغیر مستقل (خلق دانش)، صفر شده است. بنابراین نتایج آزمون رگرسیون بین متغیر مستقل (خلق دانش) و متغیر وابسته (بهره‌وری کارکنان) مورد تایید است. مقدار ضریب بین متغیر خلق دانش و عملکرد سازمانی مقدار ۰.۸۴۸ است که نشان دهنده است که متغیر مستقل خلق دانش بر بهره‌وری کارکنان تاثیر بالایی دارد. یعنی با تقویت خلق مدیریت دانش شاهد رشد فزاینده بهره‌وری کارکنان در شرکت نواندیشان سماریان خواهیم بود. بنابراین فرضیه دوم تأیید می گردد.

فرضیه سوم تحقیق: بین کارکنان شرکت نواندیشان سماریان از لحاظ درک از خلق مدیریت دانش تفاوت معنی داری وجود دارد.

به علت اینکه به صورت دقیق این فرضیه را پاسخ دهیم، تفاوت معناداری خلق مدیریت دانش کارکنان شرکت نواندیشان سماریان از حیث، "جنسیت، میزان تحصیلات، وضعیت تاهل، سابقه کاری و سن" به روش آزمون ناپارامتری کروسکال والیس به کمک نرم افزار SPSS در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول شماره ۴- تفاوت معناداری کارکنان شرکت نواندیشان سماریان به روش آزمون ناپارامتری کروسکال والیس

نوع	عامل	زیر عامل	تعداد	مقدار آزمون کای-دو	میانگین رتبه بندی	درجه آزادی	مقدار سطح خطا
	جنسیت	مرد	۶۷	۰.۷۲۷	۸۵.۴۱	۱	۰.۳۹۴
		زن	۵۱		۹۳.۶۷		
خلق مدیریت دانش	میزان تحصیلات	فوق دیپلم و پایین تر	۹	۹۵.۳۹۸	۳۰.۵۸	۳	۰.۰۰۰
		لیسانس	۷۱		۸۲.۳۵		
		فوق لیسانس	۲۷		۱۳۹.۴۴		
		دکتری	۱۱		۱۴۸.۸۷		
	وضعیت تاهل	متاهل	۸۸	۰.۳۳	۹۳.۲۳	۱	۰.۸۵۶
		مجرد	۳۰		۹۱.۶۰		
	سابقه کاری	زیر ۱۰ سال	۴	۳.۳۵۱	۹۵.۴۰	۴	۰.۵۰۱
		۱۱-۱۵	۲۱		۸۵.۴۷		
		۱۶-۲۰	۳۷		۹۲.۸۳		
		۲۱-۲۵	۴۵		۱۰۵.۶۲		
		بالای ۲۵ سال	۱۱		۸۲.۵۰		
	سن	زیر ۳۰ سال	۸	۴۷.۵۸۵	۹۳.۱۳	۳	۰.۰۰۰
		۳۱-۴۰	۳۶		۶۵.۵۴		

		۱۳۶.۹۰		۴۵	۵۰-۴۱		
		۱۰۱.۲۲		۲۹	بالای ۵۰ سال		

نتایج جدول شماره ۴، به قرار زیر است:

میانگین درک از خلق مدیریت دانش از لحاظ جنسیت بین زن ها و مردها به ترتیب ۹۳.۶۷ و ۸۵.۴۱ است. مقدار سطح خطای متغیر درک از ساختار سازمانی ۰.۳۹۴ است که بیش از ۰.۰۰۵ می باشد که بیانگر آن است که بین کارکنان شرکت نواندیشان سماریان از لحاظ جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد.

میانگین درک از خلق مدیریت دانش از لحاظ تحصیلات بین شرکت نواندیشان سماریان از فوق دیپلم و پایین تر، لیسانس، فوق لیسانسی و دکتری به ترتیب ۳۰.۵۸، ۸۲.۳۵، ۱۳۹.۴۴ و ۱۴۸.۸۷ است. مقدار سطح خطای متغیر درک از خلق مدیریت دانش از لحاظ تحصیلات در بین کارکنان شرکت نواندیشان سماریان ۰.۰۰۰ است که کمتر از ۰.۰۰۵ می باشد که بیانگر آن است که بین کارکنان شرکت نواندیشان سماریان از لحاظ تحصیلات تفاوت معناداری وجود دارد. از لحاظ درک از خلق مدیریت دانش از بعد تحصیلات بین کارکنان شرکت نواندیشان سماریان، کارکنان با تحصیلات دکتری با مقدار میانگین ۱۴۸.۸۷ درک و اعتقاد به خلق مدیریت دانش چابک برای اجرای ماموریت شرکت نواندیشان سماریان دارند. در رتبه های بعدی فوق لیسانس ها، لیسانسه ها و در انتها کارکنان با تحصیلات فوق دیپلم و پایین تر قرار دارند.

مقدار سطح خطای متغیر درک از خلق مدیریت دانش از لحاظ وضعیت تاهل در بین کارکنان شرکت نواندیشان سماریان ۰.۸۵۶ است که بیش از ۰.۰۰۵ می باشد که بیانگر آن است که بین کارکنان شرکت نواندیشان سماریان از لحاظ وضعیت تاهل تفاوت معناداری وجود ندارد.

میانگین درک از خلق مدیریت دانش از لحاظ سابقه کار زیر ۱۰ سال، ۱۱-۱۵، ۱۶-۲۰، ۲۱-۲۵ و بالای ۲۵ سال به ترتیب ۹۵.۴۰، ۸۵.۴۷، ۹۲.۸۳، ۱۰۵.۶۲ و ۸۲.۵۰ است. مقدار سطح خطای متغیر درک از خلق مدیریت دانش از لحاظ سابقه کار در بین کارکنان شرکت نواندیشان سماریان ۰.۵۰۱ است که بیش از ۰.۰۰۵ می باشد که بیانگر آن است که بین کارکنان شرکت نواندیشان سماریان از لحاظ سابقه کار تفاوت معناداری وجود ندارد.

میانگین درک از خلق مدیریت دانش از لحاظ سن بین کارکنان شرکت نواندیشان سماریان، زیر ۳۰ سال، ۳۱-۴۰، ۴۱-۵۰ و بالای ۵۰ سال، به ترتیب ۹۳.۱۳، ۶۵.۵۴، ۱۳۶.۹۰ و ۱۰۱.۲۲ است که اختلاف فاحشی وجود دارد. مقدار سطح خطای متغیر درک از خلق مدیریت دانش از لحاظ سن در بین کارکنان شرکت نواندیشان سماریان ۰.۰۰۰ است که کمتر از ۰.۰۰۵ می باشد که بیانگر آن است که بین کارکنان شرکت نواندیشان سماریان از لحاظ سن تفاوت معناداری وجود دارد. از لحاظ درک از خلق مدیریت دانش از بعد سن بین کارکنان شرکت نواندیشان سماریان با سن ۴۱-۵۰ با مقدار میانگین ۱۳۶.۹۰ درک و اعتقاد به خلق مدیریت دانش برای اجرای ماموریت شرکت نواندیشان سماریان دارند. در رتبه های بعدی بالای ۵۰ سال، زیر ۳۰ سال قرار دارند و در رتبه آخر سنین ۳۱ تا ۴۰ سال هستند.

نتیجه گیری و پیشنهادات

این پژوهش باهدف بررسی نقش خلق مدیریت دانش بر بهره وری کارکنان با اعمال متغیر تعدیل گر تصمیم گیری عقلایی در شرکت نواندیشان سماریان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از معادلات ساختاری نشان می دهد که خلق مدیریت دانش بر بهره وری کارکنان با نقش تعدیل گر تصمیم گیری عقلایی تاثیر دارد، خلق مدیریت دانش تاثیر مثبتی بر بهره وری کارکنان دارد. همچنین بین کارکنان شرکت نواندیشان سماریان از لحاظ درک از خلق مدیریت دانش در حالت جنسیت، وضعیت تاهل و سابقه کاری تفاوت معناداری وجود ندارد ولی از لحاظ میزان تحصیلات و سن تفاوت معنی داری وجود دارد.

با توجه به نتایج و یافته های این پژوهش پیشنهادهای زیر برای محققین آتی مطرح می شود:

پیشنهاد می شود در فرآیند خلق دانش، مدیریت دانایی را بر عملکرد سازمانی در شرکت نواندیشان سماریان مد نظر قرار

گیرد.

پیشنهاد می شود در فرآیند بهره وری کارکنان در شرکت نواندیشان سماریان، عملکردها بر اساس مدل کارت امتیاز متوازن (BSC) مد نظر قرار گیرد.

پیشنهاد می شود آموزش های لازم در زمینه تصمیم گیری بهینه در شرکت نواندیشان سماریان مد نظر قرار گیرد. پیشنهاد می شود آموزش های لازم برای مدیران سطح بالا در زمینه تصمیم گیری بهینه در شرکت نواندیشان سماریان مد نظر قرار گیرد.

پیشنهاد می شود روش های کنترل بر هوش های هیجانی بر پایه آموزش در زمینه تصمیم گیری بهینه در شرکت نواندیشان سماریان مد نظر قرار گیرد.

پیشنهاد می شود یادگیری سازمانی در شرکت نواندیشان سماریان مد نظر قرار گیرد.

منابع:

- [۱] اخوان، پیمان؛ باقری، روح الله (۱۳۸۹). مدیریت دانش، از ایده تا عمل. تهران: انتشارات آتی نگر.
- [۲] احمدی، علی اکبر و صالحی، علی (۱۳۹۱). مدیریت دانش، انتشارات دانشگاه پیام نور.
- [۳] حمیدی یداله، شاطر آبادی شهلا، سلطانیان علیرضا (۱۳۹۸). بررسی لرتباط عدالت سازمانی، عملکرد و بهره‌وری سازمانی در حوزه معاونت بهداشتی استان کرمانشاه، مجله ارگونومی، ۷(۴)، ۶۱-۵۲.
- [۴] خادم عباس خیابانی، صبا (۱۳۸۷)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، رابطه بین رویه‌های مدیریت دانش و سطح نوآوری در سازمانها مورد مطالعه: شرکتهای زیر مجموعه بنگاههای اقتصادی منتخب شهر اصفهان.
- [۵] فریودی، شهریار (۱۳۸۹). نقش اطلاعات مالی در تصمیم گیری سرمایه گذاران در بورس اوراق بهادار، پایان نامه کارشناسی دانشگاه علوم و فنون مازندران.
- [۶] صادقی، افسانه، عمران زاده، اسماعیل (۱۳۹۹). پایش نقش عدالت سازمانی بر بهره‌وری کارکنان شعب بانک تجارت، مدیریت سازمان های دولتی، ۸(۴)، ۱۶۸-۱۵۹.
- [۷] علاقه بند، علی. (۱۳۸۲). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران: نشر روان.
- [۸] یاریگر روش، حسن. (۱۳۸۶). مدیریت دانش، تهران: انتشارات مولف، چاپ اول.
- [9] Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). "The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing". *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117-129.
- [10] Adams, F. G., & Graham, K. W. (2017). Integration, knowledgecreation and B2B governance: The role of resource hierarchiesin financial performance. *Industrial Marketing Management*, 63, 179–191. <http://dx.doi.org/10.1016/j.indmarman.2016.10.009>.
- [11] Brix, J. (2017). Exploring knowledge creation processes as a sourceof organizational learning: A longitudinal case study of apublic innovation project. *Scandinavian Journal of Management*, 33(2), 113–127. <http://dx.doi.org/10.1016/j.scaman.2017.05.001>.
- [12] Carolina López-Nicolás, Ángel L. Meroño-Cerdán, (2011). Strategic knowledge management, innovation and performance, *International Journal of Information Management* 31, 502–509.
- [13] Esterhuizen, D., Schutte, C. S. L., & du Toit, A. S. A. (2012). Knowledge creation processes as critical enablers forinnovation. *International Journal of Information Management*, 32(4), 354–364.
- [14] Kalay, F. (2016). "The Impact of Organizational Justice on Employee Performance: A Survey in Turkey and Turkish Context". *International Journal of Human Resource Studies*. 45, 6-10.
- [15] Lawson, Sh. (2003). Examining The Relationship Between Organizational Culture And Knowledge Management. Dissertation International. (nova Southeastern university). Umi:3100959.
- [16] Lee, H., & Choi, B. (2003). Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: An integrative view and empirical examination. *Journal of Management Information Systems*, 20(1), 179–228.

- [17] Mahdavi Mazdeh, M., and R. HesamAmiri. (2014). Knowledge management reliability and its impact on organizational performance: An empirical study. Program: electronic library and information systems 48 (2): 102-126.
- [18] Schroeder, A., & Pauleen, D. (2007) KM governance: investigating the case of a knowledge intensive research organization; Journal of Enterprise Information, 20(4), 414-431.
- [19] Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1995). Decision making style the development of a new measure. Educational and Psychological Measurement, 55 (5), 818-831.
- [20] Vila, L. E., Cabrer, B., & Pavía, J. M. (2015). On the relationship between knowledge creation and economic performance. Technological and Economic Development of Economy, 21(4), 539-556. <http://dx.doi.org/10.3846/20294913.2013.876687>.