

The effect of knowledge management on business performance with the mediating role of strategic orientation (a case study of knowledge-based companies located in Tehran Science and Technology Park)

Fereshteh shojaee¹ Ehsan Almasi² Mohammad Taheri Rozbahani^{3*}

¹-Master's student, business management (marketing orientation), Borujard Branch, Islamic Azad University, Borujard, Iran.

²-Master's student, business management (marketing orientation), Borujard Branch, Islamic Azad University, Borujard, Iran.

³-Department of Public Administration, Borujard Branch, Islamic Azad University, Borujard, Iran (corresponding author taheriirrozbahani@gmail.com)

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	Objective: The aim of the current research was the effect of knowledge management on business performance with the mediating role of strategic orientation (the study of knowledge-based companies located in Science and Technology Park, Tehran).
Article history: Received: 18 March 2021 Revised: 10 June 2021 Accepted: 16 June 2021	Methodology: The current research is practical in terms of its purpose in that its expected results can be used to improve the performance of knowledge-based companies located in Science and Technology Park, and according to the nature of the subject and its ability to be implemented, it is descriptive-survey. . The statistical population of this research is the managers of knowledge-based companies located in the growth and technology centers of Tehran. The number of statistical samples was determined based on the sample size formula of 300 people. It should be noted that N is equal to 1400 based on the number of companies (the questionnaire was completed by company managers).
Keywords: Knowledge management business performance strategic orientation knowledge-based companies	Conclusion: According to the results obtained from the analysis of the data obtained from the questionnaire, it was found that the effect of knowledge management on business performance had a positive and strong effect, and examining the role of strategic orientation as a mediating variable showed that this variable has a positive effect on this relationship. Knowledge management is one of the important factors affecting business performance, and the mediating role of strategic orientation in this regard was also confirmed. The results of research in the field of strategic issues and knowledge management bring theoretical innovations and help managers understand how each of the dimensions influence. Knowledge management helps business performance in the knowledge era. Knowledge management, business performance, strategic orientation, knowledge-based companies.

Cite this article: Last Name, Initial., Last Name, Initial., & Last Name, Initial. (2021). **Title of paper**. *Academic Librarianship and Information Research*, 54 (4), 1-20. DOI: 00000000000000000000

© The Author(s).

DOI: 00000000000000000000000000000000

, Vol. , No. , 2020, pp. .

تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد کسب و کار با نقش میانجی جهت گیری استراتژیک (مورد مطالعه شرکتهای دانش بنیان مستقر در پارک علم و فناوری شهر تهران)

فرشته شجاعی^۱ | احسان الماسی^۲ | محمد طاهری روزبهانی^{۳*} |

چکیده

هدف:

هدف پژوهش حاضر تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد کسب و کار با نقش میانجی جهت گیری استراتژیک (مورد مطالعه شرکتهای دانش بنیان مستقر در پارک علم و فناوری شهر تهران) بود.

ضرورت:

با توجه به شرایط رقابتی و تغییرات سریع کنونی، ضرورت بررسی عملکرد شرکتهای بیش از گذشته اهمیت یافته است و شرکتهای باید برای رسیدن به جایگاه بهتر در مقایسه با رقبا، عملکرد خود را بهبود بخشند.

روش شناسی:

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی است از این جهت که نتایج مورد انتظار آن را می توان در جهت بهبود عملکرد شرکتهای دانش بنیان مستقر در پارک علم و فناوری به کار برد و با توجه به ماهیت موضوع و توانایی اجرای آن -توصیفی- پیمایشی می باشد. جامعه آماری این پژوهش، مدیران شرکت های دانش بنیان مستقر در مراکز رشد و فناوری شهر تهران می باشد تعداد نمونه آماری بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه ۳۰۰ نفر تعیین گردید. لازم به ذکر است که N براساس تعداد شرکت ها (پرسشنامه توسط مدیران شرکتها تکمیل گردیده است) برابر با ۱۴۰۰ است.

یافته ها:

با عنایت به نتایج حاصله از تحلیل داده های حاصله از پرسشنامه مشخص شد تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد کسب و کار تأثیر مثبت و قوی داشته و بررسی نقش جهت گیری استراتژیک نیز بعنوان یک متغیر میانجی نشان داد که این متغیر تأثیر مثبت بر این رابطه دارد.

نتیجه گیری:

مدیریت دانش یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر عملکرد کسب و کار است که نقش میانجی جهت گیری استراتژیک در این رابطه نیز تأیید شد. نتایج پژوهش در حوزه مباحث استراتژیک و مدیریت دانش، نوآوریهای تئوریک به همراه دارد و به مدیران در درک چگونگی تأثیرگذاری هریک از ابعاد مدیریت دانش بر عملکرد کسب و کار در عصر دانش کمک می کند.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، عملکرد کسب و کار، جهت گیری استراتژیک، شرکتهای دانش بنیان.

پذیرش مقاله:

دریافت مقاله:

مقدمه

سازمانها بر اساس یک فلسفه وجودی به وجود آمده اند و به سمت اهدافی حرکت می نمایند. برای دستیابی به اهداف سازمانها، فرآیندهای اصلی بایستی شناسایی شده و در یک محیط یکپارچه با ایجاد هم افزایی تحقق اهداف را میسر نمایند. با سرعت گرفتن روند تغییرات در دانش و فناوری، بنگاه ها و سازمان ها پیچیده تر می شوند و همپای این تحولات، مدیریت سازمان ها نیز رو به پیچیدگی بیشتر می گذارد.

^۱ - دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت کسب و کار (گرایش بازاریابی)، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد ایران.

^۲ - دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت کسب و کار (گرایش بازاریابی)، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد ایران.

^۳ - گروه مدیریت دولتی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران (نویسنده مسئول taheriirouzbahani@gmail.com)

امروزه اداره سازمان ها با روش ها و شیوه های سنتی امکان پذیر نیست؛ چراکه مدیریت بر انسان ها که سرمایه های اصلی سازمان ها را تشکیل می دهند، کار آسانی نیست و رهبران سازمان ها، به ویژه مسئولان منابع انسانی، باید دانش و مهارت لازم را برای این امر مهم کسب کنند و به طور مؤثر آنها را به کار گیرند.

امروزه کسب و کارها در محیطی فعالیت می نمایند که بسیار پیچیده، غیرقابل پیش بینی و متلاطم می باشد. برای اینکه در چنین محیطی بتوان دوام آورد، کسب و کارها باید بتوانند عوامل و معیارهای مختلف را در جهت بهبود عملکرد شناسایی و جهت افزایش آن گام بردارند. از زمان ورود مفهوم خودسازماندهی از حوزه های سیستم های پیچیده به حوزه های مدیریتی و کسب و کار، این موضوع مورد توجه پژوهشگران بسیاری قرار گرفته است و محققین مختلف با رویکردهای متفاوتی به آن نگریسته اند اما فقدان پژوهشی که با رویکرد مدیریت دانش بر عملکرد منابع انسانی با نقش میانجی جهت گیری استراتژیک بررسی کند، احساس می گردد.

۱. مروری بر ادبیات

عملکرد کسب و کار:

عملکرد یکی از مهمترین خروجی های مورد انتظار سازمان است و به طور کلی با اثربخشی کارایی رضایت کارکنان و مشتریان نوآوری کیفیت محصولات و خدمات و توانایی دستیابی به نیروی انسانی اندازه گیری می شود (مارتین - روجاس و همکاران ۲۰۱۹).

با وجود اهمیت عملکرد، در خصوص ابعاد و شاخص های سنجش آن توافق نظر کاملی وجود ندارد و طبقه بندی ها و ابعاد بسیار متنوعی برای سنجش عملکرد ارائه شده است. در یکی از رایج ترین طبقه بندیها ابعاد عملکرد به دو دسته شاخص های ذهنی و عینی قابل تقسیم شده است. شاخص های عینی عملکرد سازمانی بر اساس داده های واقعی و در بیشتر موارد کمی است. از جمله شاخص های عینی عملکرد سازمانی می توان به بازده دارایی، بازده حقوق صاحبان سهام بازده سرمایه گذاری سود هر سهم و بازده سهام اشاره کرد. شاخص های ذهنی عملکرد سازمانی بیشتر شامل شاخص های مبتنی بر قضاوت گروه های ذینفع سازمان است. از جمله این شاخص ها رضایت مشتریان رضایت کارکنان و موفقیت در ارائه محصولات جدید است (نایچی و همکاران، ۱۳۹۹).

در عصر حاضر وجود کسب و کارهایی که بتوانند با عملکرد بالاتر از عهده وظایف خود برآیند از مهمترین وسایل دستیابی به هدف پیشرفت و ترقی در آن کشور محسوب می شوند سازمان از ترکیب افرادی تشکیل شده است که با تمرکز بر اهداف خاص هویت مستقلی برای کسب و کار ایجاد می کنند و با استفاده از منابع موجود در سازمان به نتایج مطلوبی دست می یابند و در نهایت منجر به اثر بخشی و عملکرد و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار می شوند (آواد و سعد، ۲۰۱۳).

اثر بخشی و عملکرد بالاتر زمانی تحقق می یابد که سازمان از نیروهای دانشی خلاق و با انگیزه که توانایی حل مسأله و خود مدیریتی در کار را داشته باشند برخوردار باشد. در واقع اثر بخشی و عملکرد بالاتر به عنوان عامل مهمی در نظر گرفته شده و یک عامل ضروری برای رقابت پذیری در سازمان است (احمدی و محمدی، ۱۳۹۲).

عملکرد کسب و کار، یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می رود چرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می گیرد. در فضای به شدت رقابتی امروز تنها سازمان ها با عملکرد برتر به اهداف خود دست می یابند. امروزه با توجه به توسعه و تنوع محصولات سازمانها و نیز رقابت شدید میان آنها، سازمانها در معرض تحول و دگرگونی بوده، موفقیت نهایی و حتی بقای سازمانها به توانایی سازمان در استفاده از قابلیت های موجود و کشف فرصت های جدید است تا بتواند نوعی مزیت رقابتی برای سازمان خلق کند. محققین بیان می کنند که عملکرد یکی از مهمترین سازه های مورد بحث در پژوهش های مدیریتی است و بدون شک مهمترین معیار سنجش موفقیت در سازمانها به شمار می رود. عملکرد کسب و کار بخشی از مفهوم اثربخشی است که مبنای آن اهداف بیرونی سازمان یعنی اهداف گروه-های ذینفع است. آنها همچنین بیان کردند که مطالعات تجربی گذشته نشان می دهد که عملکرد یک سازه چند بعدی است که باید با چندین معیار اندازه گیری شود (کاکایی و همکاران، ۱۴۰۰).

عملکرد کسب و کار به عنوان توانایی شرکت برای رسیدن به اهداف خود و کسب توانایی هایی برای دستیابی به اهداف تجاری تعریف شده است. عملکرد کسب و کار نشانه این است که چگونه یک کسب و کار به خوبی اهداف خود را تکمیل می کند. عملکرد به نتایج قابل اندازه گیری که یک سازمان در طول فعالیت خود به دست می آورد و نشان دهنده میزان موفقیت یا شکست سازمان می باشد، گفته می شود و با مولفه هایی از قبیل رضایت مشتریان، رضایت کارکنان، اثربخشی سازمانی، نتایج مالی و بازار، رشد فروش، رشد درآمد، سهم بازار، سود پس از کسر مالیات و ... سنجیده می شود (باکیتگول و همکاران ۲۰۱۹).

مدیریت دانش

دانش عبارت است از بهره گیری کامل از داده و اطلاعات در آمیخته با مهارتها، شایستگیها عقاید، ادراکات، تعهدات و انگیزه های درونی انسان (صفایی و همکاران، ۱۳۹۷).

نانو کا (۱۹۹۱؛ به نقل از رخشانی و غیبی، ۱۳۹۴) دانش را به دو شکل دسته بندی میکند: دانش ضمنی و دانش آشکار دانش ضمنی عواملی مانند تجربه ها، ایده ها، بصیرت، شهود، تخصص های، علمی فوت و فن کار بینش خاص فرد در مورد صنعت قومی تشخیص در زمینه ی کسب و کار و تخصص فنی را در بر می گیرد دانش آشکار دانشی است که میتوان آن را با اشکالی مانند، نوشتار نمودار و مانند اینها مستندسازی و دسترس پذیر کرد. محققان، تعریف واحدی از مدیریت دانش ارائه نکرده اند. با این حال بیشتر تعاریف به یک نکته ی مشابه که مدیریت دانش رویکردی کاربردی، است رسیده اند (Lapina et al., ۲۰۱۴). مدیریت دانش فرایند نظام مند و هماهنگ کننده ی سازمانی جهت دستیابی به اهداف اصلی سازمانی است (Zheng et 2010 al).

مدیریت دانش رسمیت دسترسی به تجربه دانش و تخصص است که قابلیت ها و تواناییهای جدیدی را ایجاد می کند، نوآوری را تشویق کرده و ارزش مشتری را افزایش می دهد (چوان پنگ، ۲۰۱۸).

امروزه دانش یک منبع کلیدی سازمانی و عاملی مهم در خلق مزیت رقابتی سازمانها قلمداد می شود و یک کانون مهم سرمایه گذاری و مدیریت است. دانش در واقع همان اطلاعاتی است که از مجرای ترکیب با تجارب، ارزش ها و بینش ها شکلی متفاوت یافته است (چنگ و هوپزینگ، ۲۰۱۴).

جهت گیری استراتژیک

جهت گیری استراتژیک سازمانی از مهمترین منابع به شمار می آید، زیرا بطور عمیقی در فعالیت های روزانه و یکنواخت سازمان عجین گردیده است و به همین دلیل برای رقبا کپی برداری از آنها مشکل می باشد (لونیل و کارتر، ۲۰۱۳). در نتیجه جهت گیری های استراتژیک سازمان می تواند باعث افزایش مزیت رقابتی پایدار و عملکرد برتر سازمان نیز گردد. با توجه به دیدگاه منبع گرا به منظور دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و عملکرد برتر بهره مندی از جهت گیری های استراتژیک به عنوان یک منبع غیر قابل تقلید برای رقبا ضروری می نماید. بنابراین شایسته است که سازمان ها با توجه به محیط پرتنش رقابتی جهت گیری های استراتژیک را به عنوان یکی از منابع مهم و اساسی خود به کار گیرند (دهدشتی و همکاران، ۱۳۹۵).

جهت گیری راهبردی، یکی از موضوع های ویژه در ادبیات مدیریت راهبردی کارآفرینی و بازاریابی است. امروزه شناسایی ترکیب موفقیت آمیزی از این جهت گیریها چالش عمده ای برای مدیریت محسوب می شود مطالعات نشان می دهد که سازمانهای با جهت گیری راهبردی تک سویه مشتری گرا، رقیب گرا محصول گرا و امثال آن در افزایش مداوم عملکرد سازمان، شکست خورده اند، ولی شرکت هایی با دو یا چند گرایش راهبردی، به عملکرد بالاتری دست یافتند (رحیم نیا و سجادی، ۱۳۹۴).

۲. پیشینه پژوهش

صمصامی (۱۴۰۱) در تحقیقی به بررسی تاثیر قابلیت مدیریت دانش بر عملکرد کسب و کار با در نظر گرفتن متغیرهای میانجی یادگیری سازمانی و مدیریت زنجیره تامین پرداخت؛ بدین منظور چهار فرضیه تدوین شده و پرسشنامه میان نمونه آماری توزیع شده است. تعداد نمونه آماری بر اساس رابطه کوکران محاسبه شده که بالغ بر ۱۷۶ نفر بوده است. با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها، از رگرسیون استفاده شده که تمام فرضیات تایید شدند.

قادری و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و جهت گیری استراتژیک با در نظر گرفتن نقش نوآوری و عملکرد کارکنان پرداختند؛ در تحلیل نتایج تحقیق باتوجه به جدول ضرائب رگرسیونی فرضیات زیر مورد تایید قرار گرفت: رابطه معنی داری بین مدیریت دانش و گرایش استراتژیک در کارکنان اداره کل هماهنگی و نظارت بر خدمات شهری شهرداری مشهد وجود دارد. رابطه معنی داری بین گرایش استراتژیک و عملکرد در کارکنان اداره کل هماهنگی و نظارت بر خدمات شهری شهرداری مشهد وجود دارد. رابطه معنی داری بین گرایش استراتژیک و نوآوری در کارکنان اداره کل هماهنگی و نظارت بر خدمات شهری شهرداری مشهد وجود دارد. رابطه معنی داری بین نوآوری و عملکرد در کارکنان اداره کل هماهنگی و نظارت بر خدمات شهری شهرداری مشهد وجود دارد.

تاجفر و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی نقش جهت گیری استراتژیک سازمانی در عملکرد کسب و کارهای الکترونیک با نقش میانجی نوآوری محصول پرداختند؛ یافته های این تحقیق نشان داد تمام فرضیات تحقیق مورد تایید قرار گرفت. به طوری که جهت گیری استراتژیک سازمانی بر عملکرد کسب و کارهای الکترونیک با نقش میانجی نوآوری محصول، جهت گیری استراتژیک سازمانی بر نوآوری محصول، نوآوری محصول بر عملکرد کسب و کارهای الکترونیک و جهت گیری استراتژیک سازمانی بر عملکرد کسب و کارهای الکترونیک مثبت و معنی دار دارد.

احمدی و فروردین (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان پرداختند؛ یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل چهار فرضیه این تحقیق، حاکی از آن است که ایجاد دانش، تسهیم دانش و به کارگیری دانش از فرایندهای مدیریت دانش، تأثیر مثبت و معناداری بر سه بعد برنامه ریزی و سازمان دهی، خروجی شایستگی ها و توانایی تحلیل و حل مشکلات دارند. اما ضبط و ذخیره دانش، تنها بر خروجی های شایستگی کارکنان مؤثر است.

اقبال، بلوچی و محمدی باجگیران (۱۳۹۸)، به بررسی تأثیر قابلیت های مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری در اجرای موفقیت آمیز کسب و کارهای الکترونیک، پرداخته اند. آنان، منظور از مدیریت دانش را، شناسایی و حفظ تمام سرمایه های اجتماعی و فکری به منظور دستیابی به اهداف کسب و کار عنوان نموده و به دنبال پاسخ گویی به این سؤال بوده اند که: سازمان به منظور ایجاد و حفظ دانش مربوط به کسب و کار به چه زیرساختهای مناسبی از مدیریت دانش نیازمند است، تا روابط با مشتریان را به کمک آن بهبود بخشیده و با شرکای کسب و کار همکاری مؤثری داشته باشد. این پژوهش در پی ارائه الگویی به منظور بررسی و شناخت تأثیر قابلیت های سازمانی بر اجرای موفقیت آمیز کسب و کار الکترونیک است. با بررسی ادبیات و مبانی نظری الگوی مفهومی پژوهش طراحی شده است. براساس الگوی قابلیت های سازمانی مدیریت دانش، شامل ابعاد اکتساب دانش، تسهیم دانش و به کارگیری دانش، و فرایندهای نوآوری، شامل ابعاد سازگاری، پیچیدگی درونی و یادگیری و همچنین مؤلفه یادگیری سازمانی، شامل ابعاد فراهم بودن یا در دسترس بودن آموزش، تخصص فنی و سطح دانش، به عنوان پیش نیازهای اجرای موفقیت آمیز، متغیر وابسته، در نظر گرفته شده است.

دهدشتی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی مدل جهت گیری های استراتژیک شرکت و تاثیر آن بر عملکرد با نقش تعدیل کننده متغیرهای محیطی پرداختند؛ نتایج تحقیق حاکی از این است که جهت گیری های کارآفرینی و برند بطور مستقیم با عملکرد شرکت در ارتباط می باشند و بازارگرایی بطور غیر مستقیم و از طریق جهت گیری کارآفرینی با عملکرد شرکت در ارتباط است. شدت رقابت و عدم اطمینان تقاضا تاثیر تعدیل کننده مثبتی بر رابطه جهت گیری کارآفرینی و عملکرد شرکت داشته است و عدم اطمینان تقاضا رابطه برندگرایی و عملکرد شرکت را تعدیل می نماید. همچنین شدت رقابت و عدم اطمینان تقاضا اثر تعدیل کننده معنی داری بر رابطه بازارگرایی و عملکرد شرکت نداشته است.

کشاورزی و همکاران (۱۳۹۴)، در تحقیقی تحت عنوان "بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی" به بررسی موضوع در شرکت آب و فاضلاب مشهد پرداخته اند. در این تحقیق، بر مبنای مرور مبانی نظری موضوع، مدلی استفاده شده است که فرض می کند تسهیم دانش به طور مستقیم بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد و به طور غیرمستقیم از طریق یادگیری و نوآوری سازمانی باعث بهبود عملکرد سازمان میشود. این مدل با داده هایی که با استفاده از پرسشنامه از جامعه آماری مرکب از ۴۰۰ نفر مدیران، مهندسان و کارشناسان «شرکت آب و فاضلاب مشهد» و نمونه آماری ۳۲۰ نفری جمع آوری شد، آزمون گردید.

تانگ و لی (۲۰۱۴) در تحقیقی تأثیر قابلیت های مدیریت دانش و قابلیت های پویا را بر عملکرد سازمانی بررسی کردند یافته ها نشان داد که قابلیت های مدیریت دانش بر عملکرد مؤثر است. همچنین مدیریت دانش از طریق قابلیت های پویا بر عملکرد مؤثر است و قابلیت های پویا نقش میانجی دارد.

فرارسی و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر جهت گیری استراتژیک پرداختند؛ نتایج نشان می دهد که هم KM و هم نوآوری وقتی با جهت گیری استراتژیک همسو باشند که سازمان را قادر می سازد تا شرایط بازار را پیش بینی کند و به آن واکنش نشان دهد، تأثیرات قابل توجهی بر عملکرد و جهت گیری استراتژیک ایجاد می کنند.

لوپز نیکولاس و مورانو کردان (۲۰۱۱) در تحقیقی به بررسی اثر مدیریت دانش راهبردی و نوآوری بر عملکرد ۳۱۰ شرکت اسپانیایی پرداختند. یافته ها نشان داد که مدیریت دانش راهبردی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد شرکتها تأثیر معناداری دارد.

میخائیل و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود تحت عنوان مدیریت دانش و عملکرد سازمانی یک تحلیل اکتشافی، ارتباط بین شاخص های مدیریت دانش و خروجی های عملکرد را بررسی کردند. با جستجو در ادبیات موضوع ۱۲ شاخص برای مدیریت دانش تعیین شد. نتیجه تحقیق نشان داد که بین شاخصهای مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد. همچنین عملکرد سازمانی با عملکرد مالی رابطه مستقیم و معنادار دارد بنابراین عملکرد سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی در ارتباط بین شاخص های مدیریت دانش و عملکرد مالی عمل می کند.

۳. شکاف تحقیق و تعریف مسئله

در عصر حاضر وجود کسب و کارهایی که بتوانند با عملکرد بالاتر از عهده وظایف خود برآیند از مهمترین وسایل دستیابی به هدف، پیشرفت و ترقی در آن کشور محسوب می شوند. سازمان، از ترکیب افرادی تشکیل شده است که با تمرکز بر اهداف خاص، هویت مستقلی برای کسب و کار ایجاد می کنند و با استفاده از منابع موجود در سازمان به نتایج مطلوبی دست می یابند و در نهایت منجر به اثربخشی و عملکرد و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار می شوند (کاکایی و همکاران، ۱۴۰۰).

با سرعت گرفتن روند تغییرات در دانش و فناوری، بنگاه ها و سازمانها پیچیده تر می شوند و همپای این تحولات مدیریت سازمان ها نیز رو به پیچیدگی بیشتر می گذارد. امروزه اداره سازمانها با روش ها و شیوه های سنتی امکان پذیر نیست؛ چراکه مدیریت بر انسانها که سرمایه های اصلی سازمان ها را تشکیل می دهند کار آسانی نیست و رهبران سازمانها، به ویژه مسئولان منابع انسانی باید دانش و مهارت لازم را برای این امر مهم کسب کنند و به طور مؤثر آنها را به کار گیرند (رشیدی و همکاران، ۱۳۹۹).

درفضای رقابتی موجود، دست اندرکاران مدیریت همواره در تلاش هستند با ایجاد مزیت رقابتی پایدار از طریق ارتقا عملکرد سازمانی به رونق نهاد خود بیفزایند. سازمانها تا زمانی که برای بقا تلاش می کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه های مختلف می دانند، باید به بهبود عملکرد خود پردازند (عباسی و همکاران، ۱۳۹۶).

اندازه گیری عملکرد کسب و کار مدت هاست روشی برای ذینفعان یک سازمان به منظور مشاهده و تصمیم گیری بر اساس داده های انباشته شده است. صاحبان کسب و کار از عملکرد کسب و کار برای تحقق اهداف شرکت بهره می برند، سرمایه گذاران از آن برای سنجش شاخص های مالی و بهره وری استفاده می کنند مدیران با استفاده از آن به آنالیز عملکرد گذشته شرکت پرداخته و تغییرات لازم آینده را برنامه ریزی می کنند و کارکنان از عملکرد کسب و کار در جهت افزایش بهره وری و تلاش برای دستیابی به پاداش بهره مند می گردند (فیض و همکاران، ۱۳۹۵).

یکی از شاخص های کلیدی عملکرد برای سازمانهای امروزی، مدیریت دانش است. یکی از عوامل کلیدی در قرن ۲۱ در شرکت های دانش آفرین، تأکید بر اطلاعات و دانش است. تأکید کسب و کار امروزی در این گونه شرکت ها برخلاف گذشته، توانایی جذب، مدیریت و استفاده دانش و اطلاعات برای توسعه کارایی و خدمت بیشتر به مشتری ها و مدیریت رقابت بین شرکتها است. مدیریت دانش ابزار مهم برای سازمانها جهت مدیریت بهتر اطلاعات و مهمتر از آن دانش است. دستیابی به درکی جامع از روابط بین فرایندهای مدیریت دانش و تمام جنبه های عملکردی کارکنان، افراد شاغل و سیاست گذاران را قادر می سازد تا پیاده سازی تمام گام های مدیریت دانش را در راستای

اهداف عملکردی شرکت، در اولویت قرار دهند (احمدی و فروردین، ۱۳۹۹). این توضیحات، حاکی از ضرورت انجام این مطالعه در شرکتهای دانش بنیان می باشد

مدیریت دانش به عنوان یکی از آخرین مباحث نوین سازمانی مطرح شده در همین راستا به کمک سازمانها آمده است. مدیریت دانش با در اختیار داشتن ابزارهای مناسب و توانمندی های لازم، عملکرد منابع انسانی را بهبود بخشیده و با مدیریت مؤثر سرمایه های فکری و ایجادیک فرهنگ سازمانی دانش محور، جایگاه رقابتی سازمان را توسعه می دهد (امیرخانیو حاجی زاده صفار، ۱۳۹۵).

بررسی های میدانی نشان می دهد که بیشتر شرکت های دانش بنیان از توان و قابلیت رقابتی پایینی برخوردار هستند نتایج بررسی عملکرد شرکتهای دانش بنیان در ایران نشان می دهد که بیشتر این شرکت ها با چالش رقابت با سایر شرکتهای مواجه هستند (آرمان و شفیعی، ۱۳۹۶). بنابراین و باتوجه به تغییرات سریع فناوری و محیط پیرامون شرکت های دانش بنیان که عملکرد آنها را در بازار رقابت تحت تأثیر قرار می دهد به کارگیری صحیح دانش موجود در شرکتهای و همچنین توجه به قابلیت های درونی شرکت، امری اجتناب ناپذیر است (شهبازی و گل محمدی، ۱۳۹۸).

به دلیل نبود یک نظام دانش محور و عدم شناسایی استعدادها و انتقال از سازمان یا اخراج، فوت و بازنشستگی افراد، دانش اندوخته شده از نظام، خارج شده و بازیافت آن نیاز به صرف زمان و هزینه دارد. وجود چنین مشکلاتی در سازمان هایی که فرایندهای مدیریت دانش را به خوبی اجرا نمی کنند، ضرورت اجرای این فرایندها و دستیابی به شناخت کامل تر این فرایندها در شرکتهای دانش بنیان را نشان می دهد. یکی از قوی ترین و بنیادی ترین عوامل مؤثر در این رابطه جهت گیری استراتژیک است مطالعات نشان می دهند جهت گیری استراتژیک می تواند تمامی ابعاد و متغیرهای سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. پس می توان فرض کرد که جهت گیری استراتژیک بر دستاوردهای مدیریت دانش نیز مؤثر است. جهت گیری استراتژیک سازمان می تواند مشخص کند که مدیریت دانش به سمت خروجی های محافظه کارانه ای همچون کارایی و کاهش هزینه و ریسک حرکت کند یا اینکه چالش هایی چون تمایز و نوآوری را تعقیب نماید (خلیل نژاد و همکاران، ۱۳۹۶). در نتیجه پژوهش پیش رو به دنبال پاسخگویی به پرسش های زیر بوده است:

که آیا مدیریت دانش بر عملکرد کسب و کار شرکتهای دانش بنیان با نقش میانجی جهت گیری استراتژیک تأثیر دارد؟

۴. روش شناسی

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی است از این جهت که نتایج مورد انتظار آن را می توان در جهت بهبود عملکرد شرکتهای دانش بنیان مستقر در پارک علم و فناوری به کار برد و با توجه به ماهیت موضوع و توانایی اجرای آن -توصیفی- پیمایشی می باشد. از نظر مکان، میدانی می باشد. جامعه آماری این پژوهش، مدیران شرکت های دانش بنیان مستقر در مراکز رشد و فناوری شهر تهران می باشد جهت تعیین پایایی حجم نمونه اولیه ۳۵ تایی انتخاب شد و پس از تأیید پایایی و محاسبه میانگین و انحراف معیار پاسخ ها تعداد نمونه آماری بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه ۳۰۰ نفر تعیین گردید. لازم به ذکر است که N براساس تعداد شرکت ها (پرسشنامه توسط مدیران شرکتهای تکمیل گردیده است) برابر با ۱۴۰۰ است.

فرمول تعیین حجم نمونه و محاسبات آن به صورت زیر است:

$$n = \frac{\frac{(1.96)^2 0.05 \times 0.95}{0.1^2}}{1 + \frac{1}{300} \left(\frac{(1.96)^2 0.05 \times 0.95}{0.1^2} - 1 \right)} = 300$$

N= حجم جامعه آماری

n = حجم نمونه

Z = مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد، که در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱,۹۶ می باشد

P = مقدار نسبت صفت موجود در جامعه است. اگر در اختیار نباشد می توان آن را ۵/۰ در نظر گرفت. در این حالت نقدار واریانس به حداکثر مقدار خود می رسد.

q = درصد افرادی که فاقد آن صفت در جامعه هستند ($q = 1 - p$)

d = مقدار اشتباه مجاز

$Z = 1.96$

$p = q = 0.5$

جهت اطمینان تعداد ۳۰۰ پرسشنامه در شرکتهای دانش بنیان پخش گردیده است. و تحلیل آماری براساس ۳۰۰ پرسشنامه بازگشتی از سوی شرکتها صورت گرفته است. برای نمونه گیری از روش تصادفی ساده استفاده شده است.

۳-۳ ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار گردآوری در این پژوهش عبارتند از:

- پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش همتی (۱۳۸۹)؛ که دارای چهارمولفه : خلق دانش (۷سوال)، تسهیم دانش (۵سوال)، به کارگیری دانش (۵سوال)، نگه داری دانش (۷سوال) می باشد.

- پرسش نامه جهت گیری استراتژیک دلفی (۲۰۰۳)؛ شامل یک سری از پرسش نامه ها یا دوره های متوالی به همراه بازخورد کنترل شده می باشد بعد تحلیل گری (۷سوال)، بعد دفاعی (۴سوال)، بعد آینده نگری (۴سوال)، بعد فعالانه (۵سوال)، بعد ریسک پذیری (۵سوال) می باشد.

- پرسشنامه استاندارد عملکرد کسب و کار لی و همکاران (۲۰۱۴)؛ طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۷ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد، پرسشنامه دو بعد عملکرد مالی و عملکرد غیر مالی را مورد سنجش قرار می دهد. این پرسشنامه توسط قهرمانی (۱۳۹۴) اعتباریابی شده است.

پایایی و روایی پرسشنامه

در این تحقیق با استفاده از نظرات خبرگان و عده ای از مدیران فعال در مراکز رشد و فناوری شهر تهران روایی پرسشنامه تأیید شد و جهت محاسبه پایایی پرسشنامه با انتشار ۳۵ نسخه از پرسشنامه در بین مدیران شرکتهای مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران و محاسبه آلفای کرونباخ در نرم افزار SPSS نتیجه مطلوب ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای مدیریت دانش ۰/۸۳، جهت گیری استراتژیک ۰/۹۱ و عملکرد کسب و کار ۰/۷۴ حاصل گردیده است.

۵. یافته های پژوهش

از نظر برخی ویژگی های جمعیت شناختی، ۸۰ درصد پاسخ دهندگان مرد و ۲۰ درصد زن بودند. ۱۶/۶۴ درصد در دامنه سنی زیر ۳۰ سال ۱۶/۸۷ درصد در دامنه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و ۶۷/۲۳ درصد نیز بالای ۴۰ سال بودند. از لحاظ مدرک تحصیلی ۶۵ درصد کارشناسی ۳۵ درصد کارشناسی ارشد و دکتری بودند. از نظر نوع مسئولیت ۳/۲۷ درصد رئیس و معاون ۸/۳۰ درصد مدیر بخش یا واحد و ۹/۴۱ درصد

کارشناس بودند. از لحاظ سابقه کار ۷/۳۱ درصد کمتر از ۵ سال ۷/۳۵ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال ۲/۲۸ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۴/۴ درصد بالای ۱۶ سال سابقه داشتند.

جدول ۴-۱. شاخص های توصیفی مقیاس های پژوهش

متغیرها	تعداد سوالات	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
مدیریت دانش	۲۵	۳/۶۵	۰/۷۱	۱/۵	۵
جهت گیری استراتژیک	۲۸	۳/۵۳	۰/۲۹	۱/۸۳	۵
عملکرد سازمانی	۴۲	۳/۳۸	۰/۵۳	۱/۸۵	۵

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است. همان گونه که ملاحظه می شود، میانگین نمرات متغیر مدیریت دانش برابر با ۳/۶۵ با انحراف معیار ۰/۷۱ میانگین نمرات متغیر عملکرد سازمانی برابر ۳/۵۳ با انحراف معیار ۰/۲۹ و میانگین نمرات جهت گیری راهبردی برابر ۳/۳۸ و انحراف معیار ۰/۵۳ به دست آمده است.

جدول ۴-۸: آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

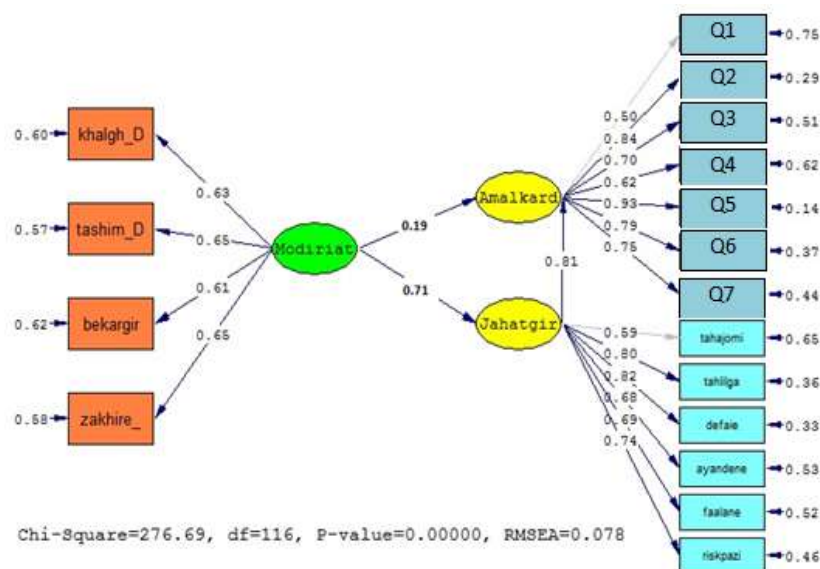
متغیر	آماره کولموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری
مدیریت دانش	۱/۱۶۸	۰/۱۳۰
عملکرد سازمانی	۰/۸۴۹	۰/۴۶۸
جهت گیری راهبردی	۱/۳۰۱	۰/۰۶۸

همان گونه که در جدول فوق مشاهده می شود فرض نرمال بودن در تمام متغیرهای تحقیق پذیرفته شده است و در نتیجه این مفروضه مورد تأیید می باشد. بنابراین در بررسی فرضیات تحقیق می توان از روش رگرسیون استفاده کرد.

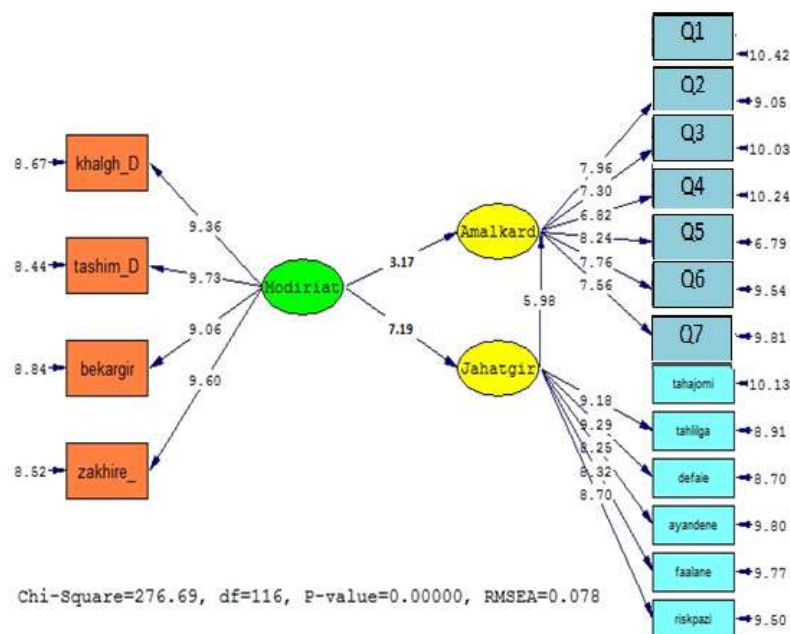
جدول ۴-۳. آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرها

جهت گیری استراتژیک	عملکرد سازمانی	مدیریت دانش	
–	–	–	مدیریت دانش
		۰/۳۲۱	عملکرد سازمانی
	۰/۶۸۹	۰/۳۲۶	جهت گیری استراتژیک

همان طور که مشاهده می شود سطح معناداری آزمون همبستگی بین متغیرها کمتر از ۰/۰۵ است. و نشان دهنده این است که بین متغیرها همبستگی مثبت وجود دارد.



شکل ۱. ضرایب مسیر استاندارد شده بین متغیرهای مورد مطالعه



شکل ۲. مقدار آماری تی بین متغیرهای مورد مطالعه

نتیجه معادلات ساختاری در شکل‌های ۱ و ۲ نشان داد شدت تاثیر مستقیم مدیریت دانش بر عملکرد کسب و کار برابر با ۰/۱۹ است که با مقدار معناداری ۳/۱۷، معنادار می‌باشد (بزرگتر از مقدار ۱/۹۶). همچنین تاثیر غیرمستقیم مدیریت دانش بر عملکرد کسب و کار با نقش میانجی جهت گیری استراتژیک به ترتیب برابر با ۰/۷۱ و ۰/۸۱ است که با توجه به مقادیر معناداری این ضرایب، می‌توان نتیجه گرفت که نقش میانجی جهت گیری استراتژیک مورد تأیید است و در نتیجه می‌توان گفت مدیریت دانش با تبیین نقش میانجی جهت گیری استراتژیک بر عملکرد کسب و کار تاثیر می‌گذارد.

میزان پرازش مدل:

شاخص های تناسب مدل حاکی از آن است که مدل از نظر شاخص های تناسب و برازش در وضعیت خوبی است؛ چون که نسبت کای دو بر درجه آزادی آن برابر ۲/۴۴ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ می باشد و مقدار RMSEA نیز برابر با ۰/۰۶۹ است که کمتر از مقدار مجاز ۰/۸ است. مقدار P-value نیز ۰/۰۰۰ می باشد که کمتر از ۰/۰۵ می باشد و همچنین GFI و AGFA به ترتیب برابر ۰/۹۶ و ۰/۸۵ می باشد. از این رو می توان نتیجه گرفت که مدل اجرا شده برازش مناسبی دارد.

شاخص	مقدار بدست آمده	مقدار مجاز
کای دو بر درجه آزادی	۲/۴۴	کمتر از ۳
نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۶۹	کمتر از ۰/۸
برازندگی تعدیل یافته (GFI)	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹
نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI)	۰/۸۵	بالاتر از ۰/۸
برازندگی نرم شده (NFI)	۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹
برازندگی نرم نرم شده (NNFI)	۰/۹۴	بالاتر از ۰/۸

۶. تحلیل یافته ها

هدف پژوهش حاضر بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد کسب و کار در شرکت های مستقر در مراکز پارک علم و فناوری تهران با تبیین نقش میانجی جهت گیری استراتژیک بود. نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت دانش با عملکرد کسب و کار شرکت های مستقر در مراکز پارک علم و فناوری تهران رابطه دارد و ضریب مسیر بین این دو متغیر مثبت و برابر ۰/۱۹ به دست آمد به عبارت دیگر، با افزایش میزان نمرات مدیریت دانش نمرات عملکرد کسب و کار افزایش خواهد یافت و برعکس. نتایج پژوهش با یافته های پژوهش های احمدی و فروردین (۱۳۹۹)، کشاورزی و همکاران (۱۳۹۴)، اقبال، بلوچی و محمدی باجگیران (۱۳۹۸)، صمصامی (۱۴۰۱)، لویز نیکولاس و مورانو کردان (۲۰۱۱)، تانگ و لی (۲۰۱۴) و میخائیل و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد. نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت دانش با جهت گیری استراتژیک شرکت های مستقر در مراکز پارک علم و فناوری تهران رابطه دارد و ضریب مسیر بین این دو متغیر مثبت و برابر ۰/۷۱ به دست آمد. به عبارت دیگر با افزایش میزان نمرات مدیریت دانش نمرات جهت گیری استراتژیک شرکت های مستقر در مراکز پارک علم و فناوری تهران نیز افزایش خواهد یافت و برعکس. نتایج پژوهش با یافته های پژوهش های فرارسی و همکاران (۲۰۱۲) و قادری و همکاران (۱۴۰۱) همخوانی دارد.

نتایج نشان داد که جهت گیری استراتژیک با عملکرد کسب و کار رابطه دارد و ضریب مسیر بین این دو متغیر مثبت و برابر ۰/۸۱ به دست آمد. به عبارت دیگر با افزایش میزان نمرات جهت گیری استراتژیک نمرات عملکرد کسب و کار نیز افزایش خواهد یافت و بالعکس. این یافته با نتایج پژوهش تاجفر و همکاران (۱۴۰۰) و دهدشتی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. جهت گیری استراتژیک تعیین و تشخیص مسیری است که کسب و کار می خواهد در آینده طی کند. در واقع ابزاری راهبردی است که نشان می دهد فلسفه وجودی و مأموریت سازمان چیست و چگونه باید به آن دست یافت. بنابراین مقوله ای کلیدی در مدیریت استراتژیک است. به نظر می رسد انجام مواردی مانند جست و جوی موقعیت سهم بازار، تأکید بر هماهنگی مؤثر میان سطوح وظیفه ای تحلیل عمل هنگام تصمیم گیری، برنامه ریزی، ارزیابی عملکرد مدیران عالی، اصلاحات اساسی در فناوری تولیدات و خدمات استفاده از سیستم های کنترل تأکید بر کیفیت تعیین معیار درست و مناسب هزینه تخصیص منابع تأکید بر تحقیقات در حوزه رقابت پیش بینی شاخص های کلیدی عملیات، پیگیری مداوم روند کلی و اساسی سازمان یافتن مستمر فرصت های جدید برای عملیات سازمان، جست و جوی دائم کسب و کار قابل حصول، شناسایی اقدامات رقبا از طرح های مورد اطمینان از نظر بازده بررسی و انجام صحیح فعالیت ها بتوانند به بهبود جهت گیری راهبردی سازمان های مذکور کمک کنند. نتایج نشان داد که مدل ارتباط بین مدیریت دانش و جهت گیری راهبردی با عملکرد سازمان های ورزشی استان لرستان از برازش مناسب برخوردار است. این یافته با نتایج پژوهش قادری و همکاران (۱۴۰۱) و فرارسی و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد. می توان اذعان کرد که

عملکرد شرکت های مورد مطالعه از طریق ارتقای دانش و با نقش میانجی جهت گیری راهبردی ارتقا می یابد. در این زمینه جهت گیری راهبردی دارای جنبه هایی همچون جهت گیری بازار، جهت گیری کارآفرینی، جهت گیری مشتری، جهت گیری هزینه، جهت گیری در مورد کارکنان و جهت گیری بازخورد است.

در مجموع، نتایج نشان می دهد که مدیریت دانش بر دو متغیر دیگر یعنی جهت گیری راهبردی و عملکرد کسب و کار شرکت های مورد مطالعه تأثیر دارد. به عبارت دیگر، می توان گفت که مدیریت دانش اهمیت تعیین کننده ای در دستیابی به اهداف و موفقیت عملکرد این شرکت ها دارد شرکت ها می توانند با ساماندهی دانش خود و مدیریت درست آن، جهت گیری راهبردی را بهتر از پیش پیاده کنند. بنابراین یکی از پیشنهادات کاربردی این پژوهش این است که شرکت ها، سیستمی برای مدیریت دانش خود به کار بگیرند. این سیستم می تواند دانش موجود را شناسایی و دانش جدید را کسب کرده و در یک پایگاه دانش ذخیره سازی کند تا در مواقع الزام به کار گرفته شوند. بنابراین هر چند متغیرهای سه گانه بالاتر از میانگین بودند لیکن به نظر می رسد تا حد مطلوب فاصله داشته باشند. از این رو پیشنهاد می شود این سازمان ها نسبت به ارتقای مدیریت دانش و نیز تعیین نوع جهت گیری راهبردی خود مبادرت ورزند در این خصوص موقعیت سازمان می تواند نقش تعیین کننده ای داشته باشد. به نظر می رسد این موضوع می تواند بر عملکرد سازمانی آنها تأثیر تعیین کننده داشته باشد.

References

منابع و مآخذ:

۱. احمدی عباس. فروردین محمدنبی (۱۳۹۹). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: پتروشیمی متانول کاوه). نشریه: مدیریت تبلیغات و فروش (رهیافتی در مدیریت بازرگانی). دوره: ۱، شماره: ۳. صفحات: ۵۸-۸۰.
۲. احمدی، محمد و کشاورزی، علی حسین و مهرمنش، حسن و کریمی زند، مهدی، ۱۴۰۰، بررسی تأثیر بلوغ مدیریت دانش بر عملکرد کسب و کارهای هوشمند (مورد مطالعه: شرکت های کوچک و متوسط فن آوری اطلاعات استان فارس).
۳. تاجفر، امیر هوشنگ و کردی، فاطمه، ۱۴۰۰، نقش جهت گیری استراتژیک سازمانی در عملکرد کسب و کارهای الکترونیک با نقش میانجی نوآوری محصول (مورد مطالعه: فروشگاه های آنلاین)، اولین کنفرانس بین المللی جهش علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری، ساری.
۴. خلیل نژاد شهرام، نکوئی زاده مریم، گل محمدی عماد. رابطه مدیریت دانش با قابلیت نوآوری با توجه به نقش تعدیل گر جهت گیری استراتژیک. پژوهش های مدیریت منابع سازمانی. ۱۳۹۶؛ ۷(۲): ۳۹-۵۹.
۵. دهدشتی شاهرخ، زهره. مظلومی، نادر. تقوی فرد، محمدتقی. بیابانی، حسن (۱۳۹۵). مدل جهت گیری های استراتژیک شرکت و تأثیر آن بر عملکرد با نقش تعدیل کننده متغیرهای محیطی (مورد مطالعه: صنعت مواد غذایی ایران). نشریه: پژوهش های مدیریت راهبردی. دوره: ۲۲، شماره: ۶۱. صفحات: ۵۵-۷۶.

۶. رحیم نیا، فربرز. سجاد، عاطفه (۱۳۹۴). تاثیر جهت گیری های راهبردی بر عملکرد شرکت های مستقر در پارک علم و فناوری خراسان به واسطه نوآوری سازمانی. نشریه مدیریت نوآوری. سال چهارم شماره ۲، صفحه ۸۷-۱۱۴.
۷. رخشانی، جاوید و غیبی، بهرام، ۱۳۹۴، مروری بر مفهوم مدیریت دانش در سازمان، کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱، تهران.
۸. رشیدی، سودابه، زارعی محمود آبادی، محمد (۱۳۹۹). بررسی نقش مدیریت منابع انسانی (HRM) بر عملکرد سازمان (OP)، با ملاحظه نقش میانجی مدیریت دانش (KM) و چابکی سازمان (OA) با روش مرور نظام مند ادبیات پژوهش (SLR). نشریه صنعت لاستیک ایران « شماره ۹۷.
۹. صفایی ناصر. طالقانی نیا فرشته. غلامیان فاطمه (۱۳۹۷). اولویت بندی و تحلیل معیارهای مؤثر در عملکرد سازمان های دانش بنیان با رویکرد مدیریت دانش در مراکز رشد و پارک های علم و فناوری شهر تهران. نشریه: رشد فناوری. دوره: ۱۵، شماره: ۵۷. صفحات: ۲۴-۳۳.
۱۰. صمصامی، شیماء، ۱۴۰۱، بررسی تاثیر قابلیت مدیریت دانش بر عملکرد کسب و کار با در نظر گرفتن متغیرهای میانجی یادگیری سازمانی و مدیریت زنجیره تامین، پنجمین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته ای در مدیریت و مهندسی، تهران.
۱۱. عباسی، همایون. زردشتیان، شیرین. فتاحیان، نفیسه (۱۳۹۹). تحلیل تأثیر جهت گیری راهبردی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی نوآوری سازمانی با استفاده از مدل معادلات ساختاری (مطالعه موردی: هیأت های ورزشی استان همدان). پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. مقاله ۶، دوره ۱۶، شماره ۳۱، صفحه ۱۰۰-۸۱.
۱۲. فیض، داود. دهقانی سلطانی، مهدی. باغانی، علی. فارسی زاده، حسین. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر عوامل مدیریتی، بازاریابی و استراتژی رقابتی بر عملکرد کسب و کار رستوران های با حق امتیاز محدود. نشریه علمی راهبردهای بازرگانی، دوره ۱۳، شماره ۸، صفحه ۱-۱۶.
۱۳. قادری، علی و محمدپور، آیت و فتائی، پوران و رهنمایی، محسن و لطیفی، داود (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و جهت گیری استراتژیک با در نظر گرفتن نقش نوآوری و عملکرد کارکنان اداره کل هماهنگی و نظارت بر خدمات شهری شهرداری مشهد، دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در علوم فنی و مهندسی، تهران.
۱۴. کاکائی ح.، طباطبایی یگانه ز.، حقیقت ط. و دامن کشیده م. (۱۴۰۰). نقش بازاریابی خلاق و کارآفرینانه بر عملکرد کسب و کار بر اساس مدل خودسازماندهی. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۵(۱۹)، ۷۹۱-۸۰۳.
۱۵. نائیجی محمدجواد. خدابخشی محمد. محمدیگی کاسوایی سیما (۱۳۹۹). ارتقای عملکرد کسب و کار از طریق اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه انسانی: نقش میانجی دوسوتوانی نوآوری. نشریه: مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی. دوره: ۳، شماره: ۱ (پیاپی ۷). صفحات: ۵۷-۸۶.

16. Bakytgul, T. B., Ahmed, M., & Kim, Y. (2019). Corporate entrepreneurship and organizational performance: The moderating role of organizational engagement. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR)*, Print ISSN, 2632-7686.
17. Cheng C. C., Huizingh E. K. (2014) "When is open innovation beneficial? The role of strategic orientation", *Journal of Product Innovation Management*, 31(6), pp. 1235-1253.
18. Cheng C. C., Huizingh E. K. (2014) "When is open innovation beneficial? The role of strategic orientation", *Journal of Product Innovation Management*, 31(6), pp. 1235-1253.

19. Chuan-Peng Yu . Zhen-Gang Zhang (2018) The Effect of Organizational Learning and Knowledge Management Innovation on SMEs' Technological Capability. URASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education ISSN: 1305-8223.
20. Ferraresi AA, Quandt CO, dos Santos SA, Frega JR. Knowledge management and strategic orientation: leveraging innovativeness and performance. Journal of knowledge management. 2012;16(5):688-701.
21. Lapiņ, I., Maurāne, G., Stariņeca, O.,(2014), Human resource management models: aspects of knowledge management and corporate social responsibility, Pro-cedia - Social and Behavioral Sciences, 110. 577 – 586.
22. Martin-Rojas, R., Garcia-Morales, V. J., & Gonzalez-Alvarez, N. (2019). Technological antecedents of entrepreneurship and its consequences for organizational performance. Technological Forecasting and Social Change, 147, 22-35.
23. Nonaka, I. (1991). The knowledge creating company, Harvard Business Review 69:96-104. PP.101-122.
24. Sanchez, A.A., Marin, G.S. and Morales, A.M. (2015). The mediating effect of strategic human resource practices on knowledge management and firm performance. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 24:132–142.
25. Susanto, D., Faisal, & Putra, T. (2019). THE EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, ORGANIZATIONAL LEARNING AND WORKSATISFACTION TOWARD ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN SECRETARIAL OFFICE, DISTRICT OF NAGANRAYA, ACEH PROVINCE, INDONESIA. Int. j. of Social Science and Economic Research, 4(7), 5111-5171. Retrieved from ijsser.org/more2119.php?id=322.
26. Yang, J. (2017), Antecedents and consequences of knowledge sharing in international tourist hotels, International Journal of Hospitality Management, 29(23). 42-52.
27. 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.

