

بررسی تأثیر فرایندهای مدیریت دانش بر قابلیت پویایی در سازمان‌های دانش بنیان (مطالعه موردی: دانشگاه علوم و تحقیقات تهران)

میترا دیلمقانی*^۱، محسن نامور^۲

تاریخ دریافت ۱۳۹۵/۰۸/۱۴ تاریخ پذیرش ۱۳۹۵/۱۲/۱۶

چکیده

هدف: هدف مقاله بررسی تأثیر فرایندهای مدیریت دانش بر قابلیت پویا در سازمان‌های دانش بنیان است.
روش: جامعه آماری پژوهش حاضر اساتید، محققین، کارمندان و دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی (واحد علوم و تحقیقات) است که از طریق فرمول کوکران ۲۷۸ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری با نرم افزار لیزرل استفاده شد.
یافته‌ها: نتایج معادلات ساختاری نشان داد که ضریب تأثیر فرایندهای مدیریت دانش (اکتساب دانش، تبدیل دانش، به کارگیری دانش و حفاظت دانش) بر قابلیت‌های پویا مثبت و معنی دار است.
اصالت پژوهش: این مقاله حاصل یک پژوهش کاربردی بوده و پیش از این در هیچ مجله دیگری به چاپ نرسیده است.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، قابلیت پویا، سازمان دانش بنیان، فرایندهای مدیریت دانش

^۱ استادیار دانشگاه صنعتی مالک اشتر، mdilmaghani8@gmail.com

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی و احد علوم تحقیقات تهران
nnami1392@gmail.com

مقدمه

امروزه همه بنگاه‌ها تلاش می‌کنند سودآور باقی بمانند و در عرصه رقابت از رقبای خود پیشی بگیرند، ولی با چالش‌های درونی و بیرونی گوناگونی مواجه می‌شوند. در محیط بیرونی، آن‌ها با فرصت‌ها و تهدیدهای ناشی از افزایش رقابت داخلی و جهانی، مشتریان آگاه‌تر و با انتظارات بیشتر و با پیشرفت‌های سریع در فناوری روبرو هستند. در محیط درونی نیز آن‌ها با فشارهایی بیشتری مواجه هستند تا در راستای افزایش کارایی، هزینه‌ها را کاهش دهند و به طور همزمان اثربخشی را از طریق ارائه خدمات مشتری بهبود یافته و ایجاد ارزش بیشتر برای مشتریان ارتقاء دهند. در نتیجه این چالش‌ها، شرکت‌ها در می‌یابند که بقاء و پیش بودن از رقبا برای بلندمدت بسیار دشوار است (بایت^۱، ۲۰۰۴). در چنین فضایی تنها بنگاه‌هایی می‌توانند بقاء خود را حفظ و موقعیت خود را ارتقاء دهند که تمرکز خود را بر همه ابعاد رقابت یعنی کیفیت، قیمت، سرعت، پاسخگویی به مشتری و نوآوری معطوف نمایند، تا با کسب مزیت رقابتی پایدار بتوانند از رقبای خود پیشی بگیرند. همچنین تغییر انتظارات مشتریان از کالا و خدمات و تغییرات محیطی، شرکت‌ها را از لحاظ رقابتی تحت فشار قرار داده و چالش‌هایی فراروی آن‌ها قرار می‌دهد. بنگاه‌ها با تخصیص کارای منابع، بهبود شایستگی‌ها و توانایی‌ها و کسب مزیت رقابتی پایدار می‌توانند محصولات و خدمات بهتری نسبت به سایر رقبا عرضه کنند. در بررسی شرکت‌های موفق در می‌یابیم که اغلب آن‌ها توانمندی‌هایی دارند که آن‌ها را قادر به رقابت در بازارهای پرنوسان امروز می‌سازد (آلبرت و سیربان^۲، ۲۰۱۲).

یکی از عواملی که باعث کسب مزیت رقابتی در سازمان می‌شود قابلیت پویایی می‌باشد. در شرایط تغییر محیط خارجی به منظور تثبیت برتری رقابتی، سازمان باید به تجدید منابع با ارزش خود پردازد. قابلیت‌های پویا برای سازمانها این امکان را فراهم می‌آورند تا بر این تغییرات مداوم تأثیرگذار باشند (هادیزاده مقدم، حمیدیان و بسیجی، ۱۳۹۳). قابلیت به ظرفیت شرکت در به کارگیری منابع، ترکیب آن‌ها و به کارگیری فرایندهای سازمانی به منظور رسیدن به هدف مورد نیاز تعریف می‌شود. آن‌ها مبتنی بر اطلاعات، فرایندهای ملموس یا ناملموس هستند که خاص یک شرکت‌اند و در طی زمان از طریق تعاملات پیچیده در بین منابع شرکت ایجاد می‌شوند.

1. Bobbitt

2. Albert & Serban

قابلیت‌ها معمولاً در حوزه‌های کارکردی مانند مدیریت نام تجاری در بازاریابی یا ترکیبی از منابع فیزیکی، انسانی و فناوری در سطح شرکت هستند. در نتیجه، شرکت‌ها ممکن است چنین قابلیت‌هایی را در خدماتی با قابلیت اطمینان بالا، فرایندهای تکراری یا نوآوری محصول، انعطاف‌پذیری تولید، پاسخ‌گویی به روندهای بازار و سیکل‌های توسعه محصول ایجاد کنند (پریم و باتلر^۱، ۲۰۰۱).

قابلیت‌های پویایی به توانایی شرکت یا سازمان برای ایجاد فرایندهای تولیدی و خدمات / محصولات جدید به منظور پاسخگویی سریع به تغییرات محیطی اشاره دارد (هلفات^۲ و همکاران، ۲۰۰۷). قابلیت‌های پویایی همچنین به توانایی شرکت جهت یکپارچگی، تأسیس و نقل و انتقال منابع درونی و بیرونی جهت صورت بندی بهتر به منظور ایجاد و توسعه قابلیت‌های فرایند جدید و خلق فرصت‌های جدید بازار اشاره دارد (وو^۳، ۲۰۰۷). اگر شرکتی توانایی استفاده از قابلیت‌های پویایی را داشته باشد، قادر خواهد بود به تغییرات محیط بیرونی سریع پاسخ دهد و مزایای رقابتی برای خود فراهم کند تا ارزش بازارش را افزایش دهد (تسنگ و لی، ۲۰۱۴). وو (۲۰۰۶). در واقع قابلیت پویایی متغیری کلیدی است که منابع (درونی و بیرونی) را به عملکرد تبدیل می‌کند و سبب کسب مزایای رقابتی بالایی برای سازمان می‌گردد.

تیس^۴ و همکارانش ادعا می‌کنند که ایجاد قابلیت‌های پویا که نشان دهنده قابلیت بنگاه در پاسخگویی به محیط کسب‌وکار متغیر می‌باشد، بر فرایندهای کسب‌وکار بنگاه متکی می‌باشد. سازمان‌هایی که با بازار متغیر یا فناوری متغیر مواجه هستند باید مجموعه جدیدی از قابلیت‌ها را برای اجتناب از عدم انعطاف‌پذیری ایجاد کنند (لئونارد بارتون^۵، ۱۹۹۵).

از جمله متغیرهای تأثیرگذار بر قابلیت پویایی قابلیت مدیریت دانش است. در گسترده‌ترین مفهوم، مدیریت دانش عبارت است از چهارچوبی مفهومی که شامل همه فعالیت‌ها و دیدگاه‌هایی می‌شود که برای کسب دور‌نمایی از خلاقیت، معامله، و سود بردن از سرمایه‌های دانشی شرکت و نقش خاص آنها در عملکرد و تجارت شرکت لازم است. یکی از دلایل برای توجه فزاینده به این

1 Primm & Butler

2 Helfat

3 Wu

4 Teece

5 Leonard-Barton

موضوع این است که سازمانهای تجاری آرام آرام به دانش، بعنوان با ارزش‌ترین و استراتژیک‌ترین منبع خود می‌نگرند (آندرسون و سیرتلینگ^۱، ۱۹۹۹). شوئن^۲ (۱۹۹۴) اظهار می‌کند که قابلیت پویایی از مکانیسم‌های یادگیری (که سه فرایند انباشت تجربه، ارتباط دانش و رمزگردانی دانش را تشکیل می‌دهند) نشأت می‌گیرد. بنابراین مدیریت دانش و یادگیری دانش منابع ضروری قابلیت پویایی هستند. قابلیت مدیریت دانش به عنوانی روشی جهت بهبود محصولات و فرایندها، بهبود راهبرد تصمیم‌گیری، و تنظیم و تقویت قابلیت‌های سازمانی در نظر گرفته می‌شود که کلید سازمان برای برقراری و نگهداری قابلیت پویایی هستند (شر و لی^۳، ۲۰۰۴). بنابراین اگر سازمانی با قابلیت مدیریت دانش مجهز شده باشد باعث تقویت قابلیت پویایی می‌شود.

لذا شرکت‌ها برای افزایش توانایی خود در زمینه بهبود کالا و خدمات و در نتیجه، بهره‌مندی مشتریان و مصرف‌کنندگان، به دانش نیاز دارند (داونپورت و پروساک^۴، ۱۹۹۸). گرانت^۵ (۱۹۹۱) خاطرنشان می‌کند که سازمان‌ها باید با منابع غنی‌تر و توانایی‌های بیشتر نسبت به رقبای جهت توانایی حفظ مزایای رقابتی‌شان در بازار در حال تغییر مجهز شوند. این توانایی از طریق منابع دانشی و یکپارچگی آن با منابع داخلی و خارجی امکان‌پذیر است (گرانت، ۱۹۹۶؛ تسنگ و لی، ۲۰۱۴). بنابراین منابع دانشی مهم‌ترین منبع سازمان برای اعمال تجاری است. قابلیت مدیریت دانش سازمانی علاوه بر تأثیرگذاری بر قابلیت نوآورانه، فرصت‌های تجاری، پاسخ‌دهی سریع به تغییرات محیطی و تطابق منابع درونی و بیرونی بر عملکرد سازمانی نیز تأثیرگذار است (فلین و هسترلی^۶، ۲۰۰۷). تسنگ و لی (۲۰۱۴) و نگوین و نک^۷ (۲۰۰۸) نیز در پژوهش خود دریافتند که قابلیت مدیریت دانش بر قابلیت پویایی سازمانی تأثیرگذار است. بررسی پیشینه تجربی نشان می‌دهد که پژوهش‌های اندکی رابطه فرایندهای مدیریت دانش و قابلیت پویایی را به ویژه در محیط‌های دانشگاهی بررسی کرده‌اند. بنابراین مسأله اساسی مورد بررسی در این مطالعه، تأثیر فرایندهای مدیریت دانش بر قابلیت پویایی سازمان است.

1. Anderasson & Syartling

2. Shuen

3. Sher & Lee

4. Davenport & Prusak

5. Grant

6. Felin & Hesterly

7. Nguyen & Neck

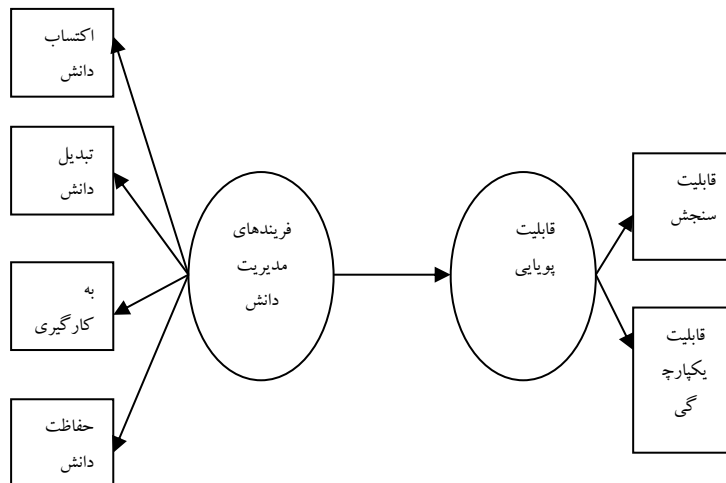
اهداف تحقیق

هدف اصلی، بررسی تأثیر فرایندهای مدیریت دانش بر قابلیت پویایی در دانشگاه علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی تهران است. به این منظور اهداف فرعی دیگری به شرح زیر است:

۱. شناسایی تأثیر اکتساب دانش بر قابلیت پویایی
۲. شناسایی تأثیر تبدیل دانش بر قابلیت پویایی
۳. شناسایی تأثیر به کارگیری دانش بر قابلیت پویایی
۴. شناسایی تأثیر حفاظت دانش بر قابلیت پویایی

مدل مفهومی پژوهش

براساس مطالعات، مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر ترسیم شده است. در این شکل فرایندهای مدیریت دانش به عنوان متغیر مستقل و قابلیت پویایی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.



شکل ۱-مدل مفهومی پژوهش

بررسی متون مختلف نشان داد که تاکنون مطالعه‌ای به رابطه فرایندهای مدیریت دانش و قابلیت پویایی نپرداخته است، اما با توجه به ارتباط برخی از عوامل از قبیل مدیریت دانش، نوآوری

و عملکرد سازمانی در زیر به بررسی نتایج اهم این مطالعات پرداخته می‌شود. الهی، رستگار و شفیعی نیک‌آبادی (۱۳۹۳) در پژوهش خود به بررسی تأثیر قابلیت‌های فرایندی مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری با اثر میانجی فرایند نوآوری در سازمان‌ها با فناوری پیشرفته پرداخت. جامعه آماری این پژوهش واحدهای تحقیق و توسعه ۲۵۰ شرکت دارای فناوری پیشرفته واقع در تهران بودند. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که قابلیت‌های فرایندی مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری بر فرایند نوآوری و عملکرد نوآوری دارد. فرایند نوآوری نیز تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد نوآوری داشت.

احمدی (۱۳۹۱) به بررسی تأثیر اجرای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران پرداخته است. نتایج تحقیق حاکی از اثر مثبت و معنادار (اگرچه ضعیف) مجموعه اقدامات مدیریت دانش بر عملکرد کلی سازمان بوده است؛ این تأثیر تنها بر بعد یادگیری و رشد از مجموعه ابعاد مطرح در کارت امتیازی متوازن معنادار بوده و بر سایر جنبه‌ها معنادار نبوده است. همچنین عوامل اصلی استراتژی، فرهنگ، فرایندها و فعالیت‌ها، آموزش و بازآموزی، پاداش‌دهی و انگیزش، هدایت و حمایت رهبری و فناوری اطلاعاتی به ترتیب حائز بیشترین ضرایب اهمیت بر روی عملکرد سازمانی بوده‌اند.

در پژوهشی که صفرزاده و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی پرداختند، نتایج نشان داد که، شخصی‌سازی دانش و کدگذاری دانش تأثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارد. همچنین این متغیرها از طریق نوآوری بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی می‌گذارند و بین نوآوری و عملکرد سازمانی نیز رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

خدایی و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان طراحی مدل چابکی مشتری با رویکرد قابلیت‌های پویای سازمانی انجام دادند. نتایج نشان داد که قابلیت‌های پویا به شکل‌گیری چابکی مشتری در سازمان کمک می‌نمایند، همچنین چابکی مشتری ایجاد شده بر کیفیت و کارایی ستاده‌های فرایندی سازمان اثر مثبت دارد.

امانی (۱۳۸۷) به بررسی رابطه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با خلاقیت و نوآوری سازمانی در مدیران مدارس مناطق ۴ و ۹ شهر تهران پرداخته است. نتایج نشان داد که مدیریت دانش و ابعاد آن و یادگیری سازمانی و ابعاد آن، دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیرهای خلاقیت و نوآوری سازمانی هستند.

تسنگ و لی (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر قابلیت مدیریت دانش و قابلیت پویایی بر عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که قابلیت پویایی یکی از مهمترین مکانیسم‌های تأثیرگذار بر عملکرد سازمانی است. قابلیت مدیریت دانش باعث افزایش قابلیت پویایی سازمانی شده و از این طریق منجر به افزایش عملکرد سازمانی می‌شود.

در پژوهشی که فرارسی و همکاران (۲۰۱۲) به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای مدیریت دانش، جهت‌گیری استراتژیک، نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی انجام دادند دریافتند که مدیریت دانش تأثیر مستقیمی بر جهت‌گیری استراتژیک دارد اما رابطه بین متغیرهای دیگر معنادار نبود.

هسو و سابروال^۱ (۲۰۱۲) به بررسی رابطه بین سرمایه فکری و مدیریت دانش^۲ به بررسی تأثیر سرمایه فکری شرکتها بر عملکرد سازمانها با استفاده از نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در میان مدیران ۵۳۳ شرکت در تایوان پرداخته‌اند. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی تأثیر مثبتی بر نوآوری دارد. همچنین تأثیر مستقیم سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش نیز در این پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است. سرمایه فکر بر مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری داشت. علاوه بر این مدیریت دانش نوآوری در خدمات را تسهیل می‌کند.

نگوین و نک (۲۰۰۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر فرایندهای مدیریت دانش (اکتساب، تبدیل، کاربرد و حفاظت دانش) بر مزیت رقابتی در ویتنام پرداختند. روش اجرای پژوهش توصیفی با استفاده از مدل معادلات ساختاری بود. نتایج نشان داد که فرایندهای مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری بر مزیت رقابتی دارند.

لئو^۲ و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان "یک مطالعه تجربی همبستگی بین روش مدیریت دانش و راهبرد تحول محصول جدید بر عملکرد محصول در صنایع تایوان" به بررسی تأثیر فرایندهای مدیریت دانش بر تولید کالاهای جدید و عملکرد شرکت‌های با عملکرد برتر تایوانی پرداختند. یافته‌های بدست آمده نشان می‌دهد که استفاده از استراتژی‌های مدیریت دانش در شرکتها تولید کالاهای جدید از سوی آنها را تسهیل کرده و از این طریق بر عملکرد آنها تأثیر مثبت خواهد گذاشت.

1. Hsu & Sabherwal

2. Liu

در پژوهشی تنودوسیو^۱ و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهش خود به بررسی رابطه جهت‌گیری استراتژیک و عملکرد شرکت را در مدیران بانک در یونان پرداخت. نتایج نشان داد که جهت‌گیری استراتژیک و قابلیت‌های بازاریابی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد شرکت دارند. ژنگ و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان "ارتباط فرهنگ سازمانی، ساختار، راهبرد و اثربخشی سازمانی: میانجی‌گری نقش مدیریت دانش" در ۳۰۱ سازمان چین، دریافتند که کسب دانش و به اشتراک‌گذاری آن در نوآوری و توسعه^۲ محصول و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانی مؤثر است. به عبارت دیگر یکپارچه‌سازی دانش سازمانی می‌تواند به توسعه^۳ محصول، کاهش عیب‌ها و افزایش کارایی سازمانی منجر شود.

کسلینگ و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی رابطه مدیریت دانش با نتایج عملکرد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که مدیریت دانش تأثیر مثبتی بر نتایج سازمانی از قبیل نوآوری، بهبود محصول و بهبود کارکنان دارد.

روش پژوهش

این مطالعه از نظر هدف و ماهیت تحقیق، در رده تحقیقات کاربردی به حساب آورد. به این منظور جامعه آماری پژوهش حاضر اساتید، محققین، کارمندان و دانشجویان دانش پژوه دانشگاه علوم و تحقیقات تهران می‌باشند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و به این ترتیب ۲۷۸ نفر از اساتید، محققین، کارمندان و دانشجویان دانش پژوه دانشگاه علوم و تحقیقات به عنوان نمونه پژوهش به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از روش‌های کتابخانه‌ای و روش‌های میدانی استفاده شده است.

به منظور تعیین قابلیت اعتماد، با استفاده از روش آلفای کرونباخ و نرم‌افزار SPSS ۱۸ طبق جدول زیر ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش تعیین شد که نتایج بیانگر پایایی مناسب ابزارهای پژوهش است.

1. Theodosiou

جدول ۱- ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

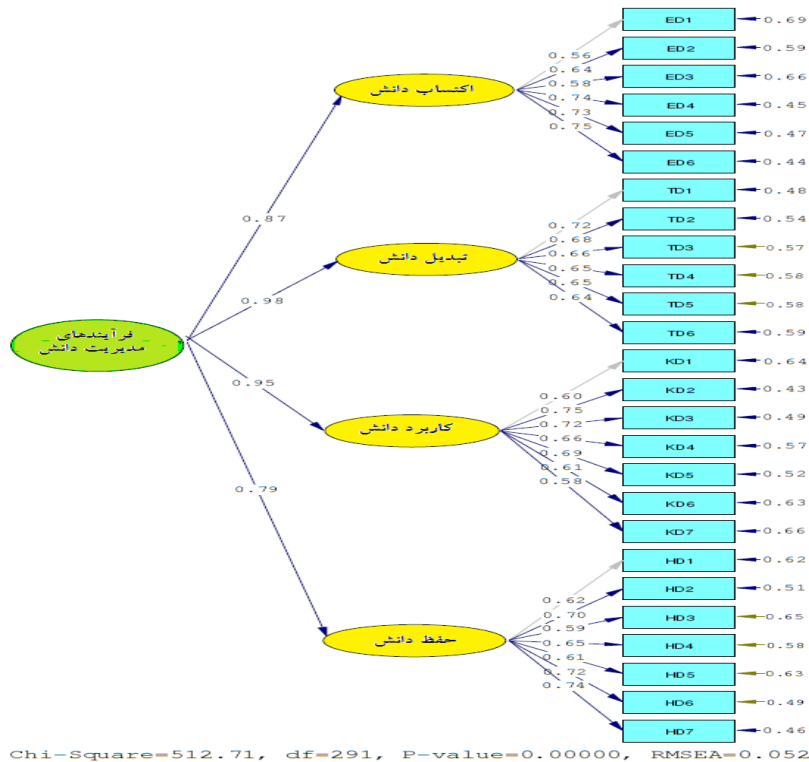
متغیرها	آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	۰/۹۴
اکتساب دانش	۰/۸۳
تبدیل دانش	۰/۸۲
کاربرد دانش	۰/۸۴
حفاظت از دانش	۰/۸۴
قابلیت پویایی	۰/۸۹
قابلیت سنجش	۰/۸۸
قابلیت یکپارچگی	۰/۸۱

برای بررسی روایی ابزار اندازه‌گیری علاوه بر روایی محتوایی ابزار از آزمون تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. در این مطالعه به آزمون فرضیه اصلی: " فرایندهای مدیریت دانش بر قابلیت پویایی دانشگاه علوم و تحقیقات تأثیر دارد" و چهار فرضیه فرعی به شرح زیر پرداخته شده است. اکتساب دانش بر قابلیت پویایی تأثیر دارد.

۱. تبدیل دانش بر قابلیت پویایی تأثیر دارد.
۲. به کارگیری دانش بر قابلیت پویایی تأثیر دارد.
۳. حفاظت دانش بر قابلیت پویایی تأثیر دارد.

تحلیل عاملی تاییدی فرایندهای مدیریت دانش

در این مطالعه فرایندهای مدیریت دانش با چهار مؤلفه (اکتساب، تبدیل، کاربرد و حفظ دانش) به عنوان نشانگر این سازه با تحلیل عاملی مرتبه دوم در راستای آزمون مدل اندازه‌گیری و نیز روائی مؤلفه‌های سازه فرایندهای مدیریت دانش بررسی شد. همانطور که ملاحظه می‌شود تمام بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ از مورد قبول هستند.



شکل ۲- خروجی تحلیل عاملی مرتبه دوم برای سازه فرایندهای مدیریت دانش

نتایج شکل بالا مناسب بودن بارهای عاملی نشانگرهای (سؤالات) مربوط به هر مؤلفه در پیش‌بینی مؤلفه‌های فرایندهای مدیریت دانش و نیز مناسب بودن بار عاملی هر مؤلفه به عنوان نشانگر فرایندهای مدیریت دانش در پیش‌بینی این متغیر دارد، که بارهای عاملی مؤلفه‌ها در جدول زیر گزارش شده است.

جدول ۲- بارهای عاملی مؤلفه‌های فرایندهای مدیریت دانش

ردیف	مؤلفه‌ها	بار عاملی	R ^۲
۱	اكتساب دانش	۰/۸۷	٪۷۶
۲	تبدیل دانش	۰/۹۸	٪۹۶
۳	کاربرد دانش	۰/۹۵	٪۹۰
۴	حفاظت دانش	۰/۷۹	٪۶۲

در ادامه شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری گزارش شده است.

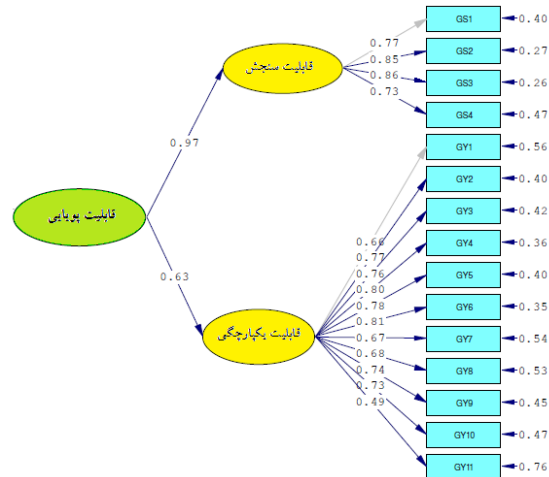
جدول ۳- شاخص‌های برازش کلی مدل آزمون شده پژوهش حاضر

مشخصه	برآورد
نسبت مجذور خی به درجه آزادی (χ^2/df)	۱/۷۶
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۵۲
شاخص نکویی برازش (GFI)	۰/۹۴
شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)	۰/۹۲
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۸
شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	۰/۹۷

شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری نشان می‌دهد که مدل دارای برازش بسیار خوبی می‌باشد.

تحلیل عاملی تاییدی قابلیت پویایی

به دلیل آنکه قابلیت پویایی نیز دارای دو مؤلفه (قابلیت سنجش و یکپارچگی) است و آنها می‌توانند به عنوان نشانگر این سازه عمل کنند، لذا تحلیل عاملی مرتبه دوم در راستای آزمون مدل اندازه‌گیری و نیز روائی مؤلفه‌های سازه قابلیت پویایی بررسی شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود تمام بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ از مورد قبول هستند.



Chi-Square=178.62, df=88, P-value=0.00000, RMSEA=0.061

شکل ۳- خروجی تحلیل عاملی مرتبه دوم برای سازه قابلیت پویایی

نتایج شکل بالا مناسب بودن بارهای عاملی نشانگرهای (سؤالات) مربوط به هر مؤلفه در

پیش‌بینی مؤلفه‌های قابلیت پویایی و نیز مناسب بودن بار عاملی هر مؤلفه به عنوان نشانگر قابلیت پویایی در پیش‌بینی این متغیر دارد، که بارهای عاملی مؤلفه‌ها در جدول زیر گزارش شده است.

جدول ۴- بارهای عاملی مؤلفه‌های قابلیت پویایی

ردیف	مؤلفه‌ها	بار عاملی	R ²
۱	قابلیت سنجش	۰/۹۷	٪۹۴
۲	قابلیت یکپارچگی	۰/۶۳	٪۴۰

برای سنجش هریک از این متغیرها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. برای اندازه‌گیری فرایندهای مدیریت دانش از پرسشنامه اسمیت (۲۰۰۶) و برای اندازه‌گیری قابلیت پویایی از پرسشنامه‌ای که تسنگ و لی (۲۰۱۴) استفاده شد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که ۵۲/۱۶ درصد پاسخ دهندگان را مردان و ۴۷/۸۴ درصد پاسخ دهندگان را زنان تشکیل می‌دهند. بیشترین درصد پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد و از این میان، ۳۷/۷۷ درصد پاسخ‌دهندگان دانشجوی، ۳۴/۵۳ درصد کارمند و ۲۷/۷۰ درصد اساتید بودند. به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش مطابق جدول زیر قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرض‌ها لازم است تا از وضعیت نرمال بودن داده‌ها اطلاع حاصل شود. تا بر اساس نرمال بودن یا نبودن آنها، آزمون‌ها استفاده شود. در این آزمون اگر سطح معنی‌داری بدست آمده از اجرای آزمون، بزرگ‌تر از مقدار خطا یعنی $\alpha=0.05$ باشد فرض H_1 و در غیر اینصورت فرض H_0 تأیید خواهد شد.

جدول ۵- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

متغیر	مقدار آزمون	Sig (سطح معناداری)
اکتساب دانش	۰/۸۳۷	۰/۴۸۵
تبدیل دانش	۰/۴۴۵	۰/۹۸۹
کاربرد دانش	۱/۴۸	۰/۱۴۳
حفظ دانش	۰/۷۰۶	۰/۷۰۲
قابلیت‌های مدیریت دانش	۰/۸۴۰	۰/۴۸۰
قابلیت پویایی	۰/۹۳۰	۰/۳۵۲

با توجه به اینکه سطح معناداری برای متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰.۰۵ است پس فرض H_1 تأیید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که داده‌های جمع‌آوری شده برای متغیرهای تحقیق نرمال است.

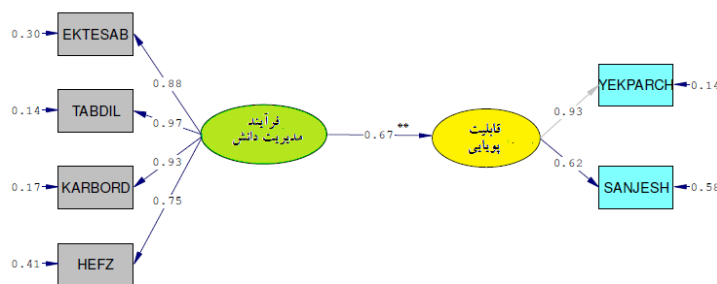
بررسی تأثیر فرایندهای مدیریت دانش

پس از تعیین روایی ابزارهای اندازه گیری شناسایی رابطه بین متغیرها قدم بعدی برای ورود به بحث معادلات ساختاری می باشد. برای شناسایی رابطه بین متغیرهای حاضر در مدل از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته ها نشان می دهد که ضریب همبستگی قابلیت های مدیریت دانش با قابلیت پویایی ($r=0/59$) در سطح $p < 0/01$ مثبت و معنادار است. ضریب همبستگی اکتساب دانش ($r=0/50$)، تبدیل دانش ($r=0/51$)، کاربرد دانش ($r=0/55$) و حفظ دانش ($r=0/48$) با قابلیت پویایی در سطح $p < 0/01$ مثبت و معنادار است.

جدول ۶- ماتریس همبستگی سازه های پژوهش

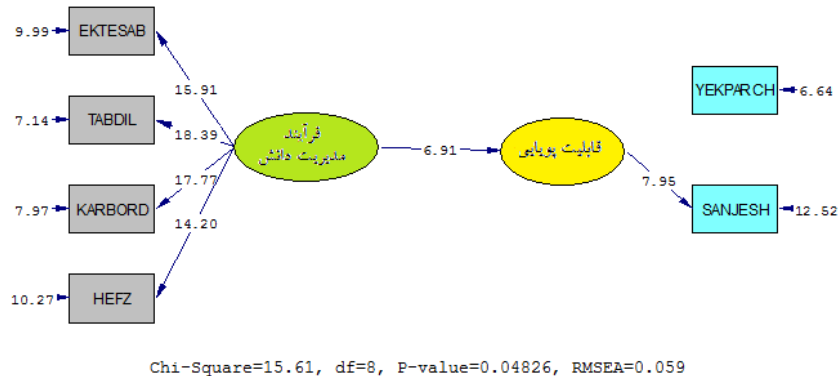
متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. قابلیت های مدیریت دانش	۱					
۲. اکتساب دانش	۰/۸۳**	۱				
۳. تبدیل دانش	۰/۸۹**	۰/۷۲**	۱			
۴. کاربرد دانش	۰/۹۱**	۰/۶۶**	۰/۷۷**	۱		
۵. حفظ دانش	۰/۸۴**	۰/۵۴**	۰/۶۱**	۰/۷۰**	۱	
۶. قابلیت پویایی	۰/۵۹**	۰/۵۰**	۰/۵۱**	۰/۵۵**	۰/۴۸**	۱

در شکل زیر مدل آزمون شده برای بررسی فرضیه اصلی پژوهش همراه با مقادیر استاندارد شده درج شده است. همانطور که مشاهده می شود فرایند مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری بر قابلیت پویایی دارد.



Chi-Square=15.61, df=8, P-value=0.04826, RMSEA=0.059

شکل ۴- ضریب استاندارد شده مدل آزمون شده پژوهش ($p < 0.05$ ** $p < 0.01$)



شکل ۷- ضرایب تی مدل آزمون شده پژوهش ($p < 0.05$ ** $p < 0.01$)

همانطور که در شکل ۷ مشاهده می‌شود ضریب تأثیر قابلیت‌های مدیریت دانش بر قابلیت پویایی در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. در جدول زیر ضریب مسیر و واریانس تبیین شده مدل پژوهش آورده شده است.

جدول ۷- نتایج ضریب مسیر و واریانس تبیین شده

مسیر	ضریب مسیر	واریانس تبیین شده
به روی قابلیت پویایی از قابلیت‌های مدیریت دانش	۰/۶۷ ^{۰۰}	۰/۴۶

شاخص‌های برازش بدست آمده برای مدل آزمون شده در جدول ۴-۱۲ نشان می‌دهد که شاخص RMSEA در مدل برآورد شده با میزان ۰/۰۵۹ از سطح قابل قبولی برخوردار بوده و دیگر شاخص برازش مانند CFI، GFI، NFI، و AGFI به ترتیب برابر با ۰/۹۹، ۰/۹۸، ۰/۹۹ و ۰/۹۵ همگی در سطح مناسبی هستند و این مشخصه‌های نکویی برازش نشان می‌دهد داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی این مدل برازش مناسبی دارد.

جدول ۸- مشخصه‌های برازندگی مدل برازش شده

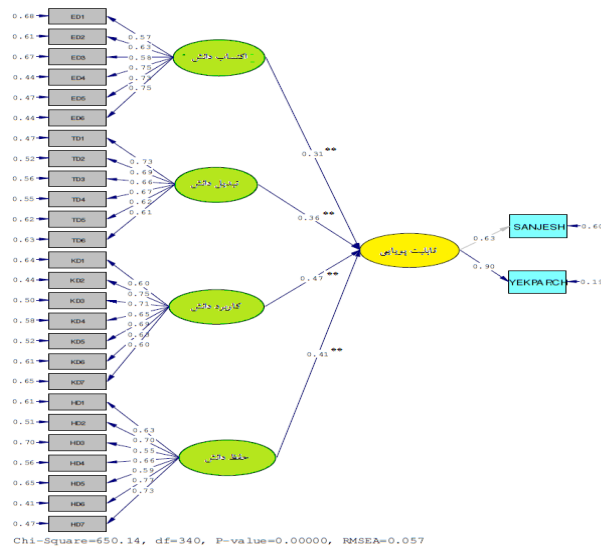
X ² /df	RMSEA	CFI	GFI	NFI	AGFI
۱/۹۵	۰/۰۵۹	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۵

مدل معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش

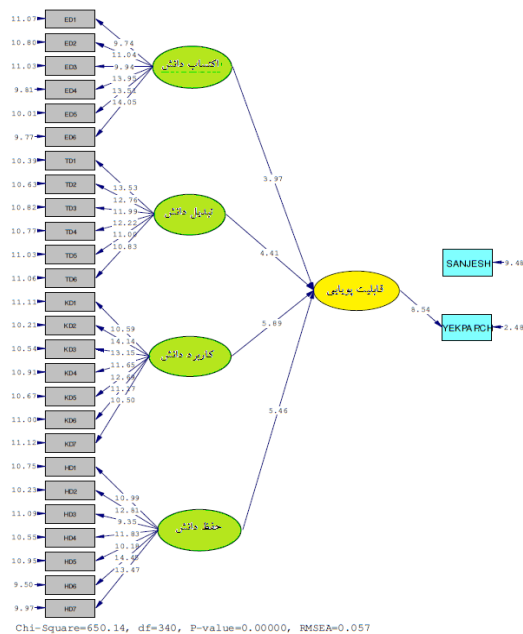
در شکل‌های زیر مدل آزمون شده برای بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش همراه با مقادیر

بررسی تأثیر فرایندهای مدیریت دانش

استاندارد شده درج شده است. همانطور که ملاحظه می شود اکتساب دانش، تبدیل دانش، کاربرد دانش و حفظ دانش تأثیر مثبت و معناداری بر قابلیت پویایی دارند.



شکل ۶- ضرایب استاندارد شده مدل آزمون شده پژوهش (** $p < 0.05$ * $p < 0.01$)



شکل ۷- ضرایب تی مدل آزمون شده پژوهش ($p < 0.05$ * $p < 0.01$ **)

در جدول زیر ابعاد فرایندهای مدیریت دانش و قابلیت پویایی همراه با بارهای عاملی آنها آورده شده است.

جدول ۹- بارهای عاملی فرایندهای مدیریت دانش و قابلیت پویایی

سوالات	اکتساب دانش	تبدیل دانش	کاربرد دانش	حفاظت از قابلیت پویایی	بارهای عاملی
۱	۰/۵۷	۰/۷۳	۰/۶۰	۰/۶۳	۰/۶۳
۲	۰/۶۳	۰/۶۹	۰/۷۵	۰/۷۰	۰/۹۰
۳	۰/۵۸	۰/۶۶	۰/۷۱	۰/۵۵	
۴	۰/۷۵	۰/۶۷	۰/۶۵	۰/۶۶	
۵	۰/۷۳	۰/۶۲	۰/۶۹	۰/۵۹	
۶	۰/۷۵	۰/۶۱	۰/۶۳	۰/۷۷	
۷			۰/۶۰	۰/۷۳	

همانطور که در شکل ۴-۸ مشاهده می‌شود ضریب تأثیر اکتساب دانش، تبدیل دانش، کاربرد دانش و حفظ دانش بر قابلیت پویایی در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. در جدول ۴-۱۴ ضریب مسیر و واریانس تبیین شده مدل پژوهش آورده شده است.

جدول ۱۰- نتایج ضرایب اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل

مسیر	ضرایب مسیر	واریانس تبیین شده
به روی قابلیت پویایی از		۶۲٪
اکتساب دانش	۰/۳۱ ^{***}	
تبدیل دانش	۰/۳۶ ^{***}	
کاربرد دانش	۰/۴۷ ^{***}	
حفظ دانش	۰/۴۱ ^{***}	

مطابق جدول بالا ضریب تأثیر اکتساب دانش، تبدیل دانش، کاربرد دانش و حفظ دانش بر قابلیت پویایی در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. علاوه بر این ۶۲ درصد از واریانس قابلیت پویایی توسط متغیرهای موجود در مدل پژوهش تبیین می‌شود.

شاخص‌های برازش بدست آمده برای مدل آزمون شده در جدول ۴-۱۵ نشان می‌دهد که شاخص RMSEA در مدل برآورد شده با میزان ۰/۰۵۷ از سطح قابل قبولی برخوردار بوده و دیگر شاخص برازش مانند CFI، GFI، NFI، و AGFI به ترتیب برابر با ۰/۹۹، ۰/۹۸/۹۵، ۰/۰ و ۰/۹۲ همگی در سطح مناسبی هستند و این مشخصه‌های نکویی برازش نشان می‌دهد داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی این مدل برازش مناسبی دارد.

جدول ۱۱- مشخصه‌های برازندگی مدل برازش شده

X ² /df	RMSEA	CFI	GFI	NFI	AGFI
۱/۹۱	۰/۰۵۷	۰/۹۹	۰/۹۵	۰/۹۸	۰/۹۲

یافته‌های پژوهش

با آزمون فرضیه اصلی پژوهش و مطابق یافته‌های جدول زیر، ضریب تأثیر فرایندهای مدیریت دانش بر قابلیت پویایی ($\beta = ۰/۶۷$) با آماره t (۶/۹۱) در سطح $p < ۰/۰۱$ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید شده و فرایندهای مدیریت دانش بر قابلیت پویایی دانشگاه علوم و تحقیقات تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۱۲- نتایج فرضیه اصلی

مسیر	ضریب مسیر	ضریب تی
به روی قابلیت پویایی از قابلیت‌های مدیریت دانش	۰/۶۷ ^{***}	۶/۹۱

در خصوص فرضیه فرعی اول "اكتساب دانش بر قابلیت پویایی تأثیر دارد" نیز مطابق یافته‌های جدول زیر ضریب تأثیر اکتساب دانش بر قابلیت پویایی ($\beta = ۰/۳۱$) با آماره t (۳/۹۷) در سطح $p < ۰/۰۱$ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود و اکتساب دانش بر قابلیت پویایی دانشگاه علوم و تحقیقات تأثیر دارد.

جدول ۱۳- نتایج فرضیه اول

مسیر	ضریب مسیر	ضریب تی
به روی قابلیت پویایی از اکتساب دانش	۰/۳۱ ^{***}	۳/۹۷

بررسی فرضیه فرعی دوم "تبدیل دانش بر قابلیت پویایی تأثیر دارد" نشان داد که ضریب تأثیر تبدیل دانش بر قابلیت پویایی ($\beta = ۰/۳۶$) با آماره t (۴/۴۱) در سطح $p < ۰/۰۱$ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. بنابر این فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود و تبدیل دانش بر قابلیت پویایی دانشگاه علوم و تحقیقات تأثیر دارد.

جدول ۱۴- نتایج فرضیه دوم

مسیر	ضریب مسیر	ضریب تی
به روی قابلیت پویایی از تبدیل دانش	۰/۳۶ ^{***}	۴/۴۱

سپس آزمون فرضیه سوم "بکارگیری دانش بر قابلیت پویایی تأثیر دارد"، یافته‌های جدول زیر نشان می‌دهد که ضریب تأثیر به کارگیری دانش بر قابلیت پویایی ($\beta = 0/47$) با آماره تی (۵/۸۹) در سطح $p < 0/01$ مثبت و معنی دار می‌باشد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود و به کارگیری دانش بر قابلیت پویایی دانشگاه علوم و تحقیقات تأثیر دارد.

جدول ۱۵- نتایج فرضیه سوم

ضریب تی	ضریب مسیر	مسیر
۵/۸۹	۰/۴۷ ^{۰۰}	به روی قابلیت پویایی از کاربرد دانش

آزمون فرضیه نهایی، یعنی فرضیه فرعی چهارم "حفاظت دانش بر قابلیت پویایی تأثیر دارد"، نشان داد که ضریب تأثیر حفاظت دانش بر قابلیت پویایی ($\beta = 0/41$) با آماره تی (۵/۴۶) در سطح $p < 0/01$ مثبت و معنی دار می‌باشد. بنابر این فرضیه چهارم پژوهش تأیید می‌شود و حفاظت دانش بر قابلیت پویایی دانشگاه علوم و تحقیقات تأثیر دارد.

جدول ۱۶- نتایج فرضیه چهارم

ضریب تی	ضریب مسیر	مسیر
۵/۴۶	۰/۴۱ ^{۰۰}	به روی قابلیت پویایی از حفظ دانش

بحث و نتیجه‌گیری

همانطور که بررسی شد، هدف این پژوهش بررسی تأثیر فرایندهای مدیریت دانش بر قابلیت پویایی در سازمان‌های دانش بنیان است. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که ضریب تأثیر فرایندهای مدیریت دانش بر قابلیت پویایی مثبت و معنی دار می‌باشد. بنابراین فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شود و فرایندهای مدیریت دانش (اکتساب، تبدیل، کاربرد و حفاظت) بر قابلیت پویایی دانشگاه علوم و تحقیقات تأثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های تسنگ و لی (۲۰۱۴)، نگوین و نک (۲۰۰۸)، لئو و همکاران (۲۰۰۵)، کسلینگ و همکاران (۲۰۰۹)، الهی، رستگار و شفیع نیک آبادی (۱۳۹۳) و امانی (۱۳۸۷) همخوانی دارد.

لذا مجهز بودن شرکت به دانش حرفه‌ای، توانایی کسب دانش جدید، توانمندی شرکت در

استفاده از فناوری اطلاعات برای جستجو و کسب دانش، اشتراک دانش توسط کارکنان شرکت، توانایی حفظ و ذخیره دانش، توانایی طبقه‌بندی دانش، توانایی انتقال دانش بین کارکنان، توانایی بازیابی دانش از افراد به شرکت، توانایی کاربرد دانش برای توسعه محصولات/خدمات جدید، توانایی کاربرد دانش برای بهبود اثربخشی کار، توانایی کاربرد دانش برای سازگاری با جهت‌گیری استراتژیک، توانایی استفاده از دانش جهت حل مشکلات، توانایی استفاده از دانش برای مقابله با چالش‌های بوجود آمده از سوی رقبا، تأکید بر حفظ دانش شرکتی، توانایی استفاده از فناوری اطلاعات جهت جلوگیری از هرگونه دسترسی نامناسب به دانش سازمانی، استفاده از روش‌ها و سیاست‌های محافظتی مؤثری برای جلوگیری از سرقت دانش، برقراری روش‌ها و سیاست‌های محافظتی مؤثری برای جلوگیری از هرگونه استفاده نامناسبی از دانش توسط شرکت و توانایی محافظت از دانش شرکتی منجر به قابلیت پویایی سازمان می‌شود.

از طرفی نتایج معادلات ساختاری نشان داد که ضریب تأثیر تبدیل دانش بر قابلیت پویایی مثبت و معنی‌دار می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اگر شرکت دارای فرایندهایی برای پالایش (فیلترینگ) دانش، انتقال دانش سازمانی به افراد، جذب دانش از افراد به سازمان، یکپارچگی منابع مختلف و انواع دانش، ذخیره دانش سازمانی و جایگزینی دانش منسوخ شده باشد بر قابلیت پویایی شرکت تأثیر می‌گذارد.

نتایج معادلات ساختاری نشان داد که ضریب تأثیر به کارگیری دانش بر قابلیت پویایی مثبت و معنی‌دار می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اگر شرکت دارای فرایندهایی برای استفاده از دانش در: تحول محصولات/خدمات جدید، حل مسائل جدید، حل مشکلات و چالش‌ها، تنظیم جهت‌گیری استراتژیک سازمانی، تغییر شرایط رقابتی و بهره‌گیری از مزایای دانش جدید باشد بر قابلیت پویایی شرکت تأثیر می‌گذارد.

نتایج معادلات ساختاری نشان داد که ضریب تأثیر حفاظت دانش بر قابلیت پویایی در سطح $p < 0/01$ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. بنابراین این می‌توان نتیجه گرفت که اگر شرکت دارای فرایندهایی برای ممانعت از استفاده نامناسب در داخل شرکت، ممانعت از استفاده نامناسب در خارج از شرکت، ممانعت از سرقت دانش در درون سازمان، ممانعت از سرقت دانش در خارج از سازمان، سیاست‌ها و روش‌های گسترده‌ای برای محافظت از اسرار تجاری، ارزش قائل شدن برای دانش افراد و آگاه از اهمیت دانش حفاظت شده سازمان در ارتباطات برون‌سازمانی خود باشد بر

قابلیت پویایی شرکت افزوده می‌شود.

اهم پیشنهادات تحقیق برای دانشگاه عبارت است:

- ۱- انجام اقداماتی در زمینه اکتساب دانش در حوزه مشتریان، تولید دانش جدید از دانش موجود، تأمین کنندگان، محصولات/ خدمات جدید و نیز توزیع و تبادل دانش بین افراد جهت، که در نهایت منجر به افزایش قابلیت پویایی دانشگاه خواهد شد.
۲. از آنجا که نتایج نشان داد تبدیل دانش بر قابلیت پویایی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که به منظور پالایش و انتقال دانش سازمانی به افراد، جذب دانش از افراد به سازمان، یکپارچگی منابع مختلف و انواع دانش، ذخیره دانش سازمانی و جایگزینی دانش منسوخ شده جهت افزایش قابلیت پویایی شرکت استراتژی‌های لازم را تدوین کنند.
۳. با توجه به تأثیر مثبت و معنی‌دار به کارگیری دانش بر قابلیت پویایی، پیشنهاد می‌گردد که برای استفاده دانش در تحول محصولات/ خدمات جدید، استفاده دانش برای حل مسائل جدید، حل مشکلات و چالش‌ها، تنظیم کردن جهت‌گیری استراتژیک سازمانی، تغییر شرایط رقابتی و بهره‌گیری از مزایای دانش جدید جهت افزایش قابلیت پویایی اقدام لازم صورت پذیرد.
۴. نتایج مبین تأثیر مثبت و معنی‌دار حفاظت دانش بر قابلیت پویایی بود. بنابراین به دانشگاه پیشنهاد می‌گردد که برای ممانعت از استفاده نامناسب در داخل شرکت، ممانعت از استفاده نامناسب در خارج از شرکت، ممانعت از سرقت دانش در درون سازمان، ممانعت از سرقت دانش در خارج از سازمان، محافظت از اسرار تجاری، ارزش قائل شدن برای دانش افراد و آگاه از اهمیت دانش حفاظت شده سازمان در ارتباطات برون‌سازمانی خود جهت افزایش قابلیت پویایی و مزیت رقابتی قوانین لازم را تدوین کرده و در جهت حفظ دانش سازمانی اقدام نمایند.

منابع

- احمدی، محسن (۱۳۹۱). "تأثیر اجرای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن تأثیر اجرای مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن (BSC) مطالعه موردی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران". دهمین کنفرانس بین المللی مدیریت. تهران.
- اللهی، صفورا؛ علی رستگار، عباس؛ شفیعی نیک آبادی، محسن (۱۳۹۳). بررسی تأثیر قابلیت‌های فرآیندی مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری با اثر میانجی فرآیند نوآوری در سازمان‌ها با فناوری پیشرفته. فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، ۱(۴): ۱۰۵-۱۲۹
- امانی، مرتضی (۱۳۸۷). بررسی رابطه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با خلاقیت و نوآوری سازمانی در مدیران مدارس مناطق ۴ و ۹ شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی.
- خدایی، سهیلا؛ خداداد حسینی، سید حمید؛ مشبکی، اصغر؛ آذر، عادل (۱۳۹۱). طراحی مدل چابکی مشتری با رویکرد قابلیت‌های پویای سازمانی: بررسی نقش شایستگی IT، هوشیاری کارآفرینانه و زیرکی بازار. تحقیقات بازاریابی نوین، ۲(۱): ۱-۲۴.
- صفرزاده، حسین؛ تدین، اعظم؛ حرمحمدی، مریم (۱۳۹۱). بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس). فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد، ۱(۱): ۷۶-۸۶
- هادیزاده مقدم، اکرم؛ حمیدیان، محمد؛ بسیجی، عسل (۱۳۹۳). تحلیل و بررسی مفهوم قابلیت‌های پویا در مدیریت استراتژیک با رویکردی تحلیلی بر نظرات اخیر تیس. اولین همایش ملی حسابداری، حسابرسی و مدیریت

REFERENCES

- Albert, V. M., and Serban, M. (2012). Flexible audit process by customizing procedures. *AMIS* 2012, 214.
- Andreasson, M. and Svartling A. (1999). The Balanced Scorecard- A tool for managing knowledge, *Master Thesis*.
- Bobbitt, L. M. (2004). An examination of the logistics leverage process: implications for marketing strategy and competitive advantage.
- Davenport, T., Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*, Harvard Business School Press, Boston, MA,.
- Ferraresi, A.A., Quandt, C.O., Dos Santos, S.A., and Frega, J.R. (2012). "Knowledge management and strategic orientation: leveraging innovativeness and performance". *Journal of Knowledge Management*, 16(5): 688-71
- Felin, T., & Hesterly, W. S. (2007). The knowledge-based view, nested heterogeneity, and new value creation: Philosophical considerations on

- the locus of knowledge. *Academy of Management Review*, 32(1), 195-218.
- Grant, R. M. (1991). The resource-based theory of competitive advantage: implications for strategy formulation. *Knowledge and strategy*, 3-23.
- Grant, R. M. (1996). Prospering in dynamically-competitive environments: Organizational capability as knowledge integration. *Organization science*, 7(4), 375-387.
- Grant, R.M. (1995), *Contemporary Strategy Analysis*, Blackwell Publishers, Malden, MA
- Helfat, C., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M.A., Singh, H. and Teece, D. (2007), DC: Understanding Strategic Change in Organizations, Blackwell, Malden, MA.
- Hsu, I., Sabherwal, R. (2012). Relationship between intellectual capital and knowledge management: An empirical investigation. *Decision Sciences*, 43(3), 489-524
- . Kiessling, T. S., Richey, R. G., Meng, J., and Dabic, M. (2009). Exploring knowledge management to organizational performance outcomes in a transitional economy. *Journal of World Business*, 44(4), 421-433
- Leonard-Barton, D. (1995). *Wellsprings of Knowledge: Building and Sustaining the Sources of Knowledge*. Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Liu, P. L., Chen, W. C., and Tsai, C. H. (2005). An empirical study on the correlation between the knowledge management method and new product development strategy on product performance in Taiwan's industries. *Technovation*, 25(6), 637-644.
- Nguyen, Q. T. N., Neck, P. A. (2008, July). Knowledge Management as Dynamic Capabilities: Does It Work in Emerging Less Developed Countries. *PBFEM 2008 Conference*. Brisbane, Queensland, Australia.
- Priem, R. L., Butler, J. E. (2001). Is the resource-based "view" a useful perspective for strategic management research?. *Academy of management review*, 26(1), 22-40.
- Shuen, A. (1994). Technology sourcing and learning strategies in the semiconductor industry. unpublished doctoral dissertation, University of California, Berkeley, CA.
- Sher, P. J., Lee, V. C. (2004). Information technology as a facilitator for enhancing dynamic capabilities through knowledge management. *Information & management*, 41(8), 933-945.
- Theodosiou, M., Kehagias, J., and Katsikea, E. (2012). Strategic orientations, marketing capabilities and firm performance: An empirical investigation in the context of frontline managers in service organizations. *Industrial Marketing Management*, 41: 1058-1070.

- Tseng, S. M., Lee, P. S. (2014). The effect of knowledge management capability and dynamic capability on organizational performance. *Journal of Enterprise Information Management*, 27(2), 158-179
- Zheng, W., Yang, B., and McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*, 63(7), 763-771.
- Wu, L. Y. (2006). Resources, dynamic capabilities and performance in a dynamic environment: Perceptions in Taiwanese IT enterprises. *Information & Management*, 43(4), 447-454
- Wu, L. Y. (2007). Entrepreneurial resources, dynamic capabilities and start-up performance of Taiwan's high-tech firms. *Journal of Business research*, 60(5), 549-555.