



تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با نقش مدیریت زنجیره تامین پایدار؛ ص ۱۴۱-۱۶۸

حاجیه رجیبی فرجاد^۱، محسن نظری^۲

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۷/۲۹

چکیده

زمینه و هدف: وقوع رویدادهایی مانند گسترش رقابت، پیشرفت فناوری اطلاعات و تلاش همه‌جانبه سازمان‌ها و واحدهای اقتصادی برای کسب جایگاه بهتر، ضرورت توجه به بهبود مستمر عملکرد سازمانی را دوچندان نموده است. پژوهش حاضر باهدف تعیین تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با نقش مدیریت زنجیره تامین پایدار انجام شد.

روش: پژوهش از نظر هدف کاربردی، به روش توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان شرکت‌های لیزینگ خودرو به تعداد ۹۵۰ نفر بود که بر اساس فرمول کوکران با سطح خطای ۵ درصد ۲۷۴ نفر و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه بود. عملکرد سازمانی از پرسشنامه استاندارد عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۲) با ۴۲ سؤال، پرسشنامه زنجیره تامین پایدار (ژو و همکاران، ۲۰۰۸) دارای ۳۴ سؤال و پرسشنامه مدیریت دانش (فانگ و چری، ۲۰۰۹) دارای ۳۰ سؤال بوده است. روایی ابزار به‌صورت صوری، محتوایی و سازه‌ای و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ بررسی شد. داده‌های جمع‌آوری‌شده با روش معادله یابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پلاس تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج حاصل از آزمون فرضیات این پژوهش نشان می‌دهد مدیریت دانش با نقش مدیریت زنجیره تامین پایدار بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. همچنین، مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی و مدیریت زنجیره تامین پایدار، مدیریت زنجیره تامین نیز بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. **نتیجه‌گیری:** با توجه به نقش میانجی مدیریت زنجیره تامین پایدار از آن می‌توان در تأثیرگذاری مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی بهره برد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، عملکرد سازمانی، مدیریت زنجیره تامین پایدار، لیزینگ خودرو.

مقدمه و بیان مسأله

تجدیدنظر در عملکرد سازمانی و توسعه و کسب موفقیت و انجام تعهدات نسبت به ارباب رجوع، کلید موفقیت در عصر حاضر برای ماندگاری در صحنه رقابت امری ضروری و الزام آور است. در این زمینه، وقوع رویدادهایی مانند گسترش رقابت، پیشرفت فناوری اطلاعات و تلاش همه جانبه سازمان‌ها و واحدهای اقتصادی برای کسب جایگاه بهتر، ضرورت توجه به بهبود مستمر عملکرد سازمانی را دوچندان نموده است. در چنین شرایطی، سازمان‌ها ناگزیرند در جستجوی روش‌های جدیدی برای بهبود عملکرد خود باشند (رضائی، صلاحی مقدم و شعبانعلی فمی، ۱۳۹۳: ۵۲). همچنین، تغییرات سریع در دنیای امروز، سازمان‌ها را با چالش‌های مختلفی روبه‌رو کرده است، اما در این راه سازمان‌هایی موفق هستند که به کمک ابزارهای مدیریتی و فناوری‌های نوین از فرصت‌های ایجاد شده به نفع خود استفاده کنند. مدیریت دانش یکی از این ابزارهاست به طوری که در این رابطه دانش به عنوان مهم‌ترین منبع اتخاذ تصمیمات مدیریتی و دستیابی به مزیت رقابتی برای سازمان‌هایی که پروژه متعددی را اجرا می‌کنند به حساب می‌آید (آذر و دانشور، ۱۳۸۶، ص ۹۵). دانش در دنیای کنونی یکی از مهم‌ترین عناصر کسب مزیت رقابتی است و مزیت رقابتی یک سازمان، از دانش منحصر به فرد آن سرچشمه می‌گیرد (رهنورد، ۱۳۸۷: ۲۵). دانش، ابزاری بسیار مهم برای کاهش پیچیدگی‌های محیطی است و عامل مهمی است که به یک کارآفرین توان می‌دهد که خود را از رقبایش متمایز کند (پاستور^۱، ۲۰۱۱). در عصر کنونی دانش، مایملکی ضروری برای سازمان‌هاست که آن‌ها را در محیط رقابتی پیرامونشان به سمت موفقیت سوق می‌دهد. از این رو شرکت‌هایی موفق تر خواهند بود که دارایی‌های مبتنی بر دانش را شناسایی کنند و ارزش دهند (رحیمی، ۱۳۸۵، ص ۶۶). در اقتصاد دانشی به جای تمرکز افراطی بر فرایند ورودی و خروجی داده‌ها، تأکید زیادی بر استعدادها و توانمندی‌های افراد می‌شود و تأکید بر این دارد که کدام سازمان‌ها توانایی استفاده و به کارگیری ظرفیت‌های کارکنانشان را دارند (ریسی و همکاران، ۱۳۹۶: ۷۵). در عصر حاضر مدیریت دانش، بخشی ضروری از فعالیت‌های تجاری سازمان‌هاست که با اهداف کوتاه مدت و بلندمدت آنها درهم تنیده شده و به عنوان ابزاری برای ایجاد مزیت رقابتی مطرح می‌شود (شول، صادقی و عباسلو، ۱۳۹۷: ۷۱). مدیریت دانش و ابعاد مختلف آن برای مدت‌ها، موضوع مورد مناقشه بین محققان علوم مختلف بوده است (نوناکا و تاکاچی^۲، ۱۹۹۵: ۱۵۲).

زنجیره تأمین پایدار به عنوان پارادایم تأمین در قرن بیست و یکم مطرح شده است و به عنوان راهبرد برد سازمانی که به دنبال رهبری بازار در سطح ملی و بین‌المللی هستند، در نظر گرفته

1 Pasto

2 Noakata and Takachi

می‌شود. رویکردهای معمولاً چگونگی ابقا ویژگی، موجود در رابطه با مدیریت زنجیره تامین پایدار را مورد بررسی قرار می‌دهد. (منتظری، ۱۳۹۲: ۳۶). پس می‌توان گفت پویایی، پیچیدگی و عدم قطعیت از مشخصه‌های بارز محیط‌های سازمانی است، در چنین محیطی، سازمان‌ها برای پیشرفت و کسب رضایت مشتریان و یا ارباب‌رجوع خود، نیازمند مدیریت صحیح دانش می‌باشند. چنانچه سازمان‌ها بخواهند از منافع بی‌شمار مدیریت دانش جهت مدیریت زنجیره تامین بهره گیرند، بایستی عوامل زیرساختی مناسبی را فراهم آورند. بسترها و زیرساخت‌های لازم جهت استقرار و کاربرد سیستم نوینی مانند مدیریت دانش، از این لحاظ حائز اهمیت است که استقرار این سیستم به‌عنوان تسهیم کننده دانش در سطح نهادهای دولتی نیازمند زیرساخت مناسب مدیریت ارتباط با مشتریان و زنجیره تامین قوی است اما مسئله اینجاست که در ایران توجه و کاربرد مدیریت دانش مبتنی بر مدیریت زنجیره تامین پایدار تا چه میزانی قابلیت دارد. (روحانی، تقی زاده تبریزی، خدایی و حسین پور، ۱۳۹۳: ۳۵).

از آنجایی که شرکت‌های مختلف در ایران نیز علاوه بر درگیری با مباحث مدیریت زنجیره تامین و ارتقاء عملکرد، در مهروموم‌های اخیر با مباحث و فشارهای حفظ محیط‌زیست و ایفای مسئولیت‌های اجتماعی در این عرصه روبه‌رو بوده‌اند. از این‌رو، به‌ناچار می‌بایست خود را در زمینه مدیریت زنجیره تامین سبز توانمند نموده و در این حوزه فعالانه عمل نمایند. با توجه به نوظهور بودن این مبحث در کشور، به‌تبع پژوهش‌های اندکی نیز در حوزه مدیریت زنجیره تامین انجام شده است. پژوهش حاضر باهدف پاسخگویی به این سؤال اصلی تحقیق است که مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با نقش مدیریت زنجیره تامین پایدار چه تأثیری دارد؟

مبانی نظری

گولد^۱ و همکاران (۲۰۰۷) معتقد است: مدیریت دانش و دانایی شامل فعالیت‌ها و فرایندهایی سازمانی است که ترکیبی از ظرفیت پردازش سازمان در زمینه داده‌ها و اطلاعات را با توانمندی سازمان در زمینه خلاقیت و نوآوری کارکنان، جستجو می‌کند. داوونپورت و پروساک^۲ (۱۹۹۸) اعتقاد دارند که مدیریت دانش شامل کلیه فعالیت‌هایی است که برای در دسترس قرار دادن دانش، به‌نحوی که "دانش درست"، در اختیار "افراد مناسب" قرار گیرد، ضروری هستند. مارتینز^۳ (۲۰۰۰) نیز نظیر چانگ و لین^۴ (۲۰۰۹) مدیریت دانش را فرایند ایجاد، خلق، نشر، توزیع و کاربرد دانش می‌داند. هدف مدیریت دانش، مهار و به‌کارگیری دانش و اطلاعات و ایجاد

1. Gold
2. Davenport and Prozac
3. Martins
4. Chuang and Lynn

دسترسی بی‌کم‌وکاست آن برای همه کارکنان است. بدین منظور که کارشان را بهتر انجام دهند. از نظر وی مدیریت دانش دارای دو بعد است. بعد فیزیکی و بعد غیر فیزیکی که دارای دو حالت زنده و بی‌جان است.

در فرایند تبدیل دانش با ایجاد تعاملی پویا بین این دو نوع از دانش به چهار راهبرد اساسی زیر، دست می‌یابیم:

اجتماعی کردن (از دانش ضمنی به دانش ضمنی)؛ تبادل تجربیات، وقتی که دانش شخصی به صورت مدل‌های ذهنی ایجاد می‌شود. مثل روابط پیشرفته همکاران، آموزش ضمن کار، روش آزمون و خطا، تقلید از دیگران، جلسات طوفان مغزی، تمرین و آموزش، تبادل عقاید و گفتگوی بسیار. اجتماعی شدن فراگردی است که به واسطه آن هر فرد، دانش و مهارت‌های اجتماعی لازم برای مشارکت مؤثر و فعال در زندگی گروهی و اجتماعی را کسب می‌کند (بونتیس^۱، ۲۰۰۱، ۷۴).

بیرونی‌سازی (از دانش ضمنی به دانش تصریحی)؛ دانش شخصی یا ضمنی، به صورت استعاره‌ها، تشبیه‌ها، فرضیه‌ها و مدل‌ها به دانش صریح تبدیل می‌شود. زمانی که شخص، از تبدیلات و توجهات جمعی جهت این فرایند طراحی استفاده می‌کند، اغلب به برونی‌کردن اقدام می‌کند. نوناکا و تاکیچی از برونی‌سازی به عنوان فرایندی کلیدی در تبدیل دانش یاد می‌کنند؛ زیرا در اینجاست که دانش ضمنی تجدد می‌شود و طراحی‌های آشکار ظهور می‌کند.

ترکیب (از دانش تصریحی به دانش تصریحی)؛ عقاید در این مرحله با یک نظام دانش ترکیب می‌شوند. افراد به تبادل دانش می‌پردازند و این دانش از طریق مستندات، جلسات، مکالمات تلفنی و تبادل اطلاعات از طریق رسانه‌هایی مانند شبکه‌های رایانه‌ای ترکیب می‌شوند. دانش جدید نیز می‌تواند از طریق ساختاردهی مجدد اطلاعات کنونی به وسیله ذخیره‌سازی، افزودن، ترکیب و طبقه‌بندی دانش صریح ایجاد شود.

درونی‌سازی: فرایندی است که در آن، دانش صریح به عنوان بخشی از دانش ضمنی درمی‌آید. این امر می‌تواند از طریق یادگیری حین عمل صورت گیرد و دانش مستندسازی شده، نقش حیاتی را در این فرایند بازی می‌کند. درونی‌سازی زمانی رخ می‌دهد که کارگران جدید دانش، یک پروژه را با مطالعه بایگانی‌های آن، احیا کنند. همچنین درونی‌سازی را زمانی می‌توان مشاهده کرد که مدیران یا متخصصین باتجربه سخنرانی کنند و یا نویسندگان تصمیم به نوشتن شرح حال از یک کارآفرین یا مؤسسه را داشته باشند.

عملکرد سازمانی: عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین، عملکرد سازمانی یک

سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. معروف‌ترین تعریف عملکرد توسط نیلی^۱ و همکاران (۲۰۰۲) ارائه شده است: فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته. مطابق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود: ۱. کارایی که توصیف‌کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درون‌دادها برای تولید برون‌دادهای معین، ۲. اثربخشی که توصیف‌کننده درجه نیل به اهداف سازمانی است. این اهداف معمولاً در قالب مناسبت (درجه انطباق برون‌دادها با نیازهای مشتریان)، در دسترس بودن (جنبه‌هایی نظیر فراوانی، ارائه میان گروه‌های اولویت‌دار و فاصله فیزیکی)، و کیفیت (درجه تحقق استانداردهای موردنیاز) تبیین می‌شوند (دالری و ورثینگتون^۲، ۱۹۹۶، ص ۶۳). مولین^۳ (۲۰۰۲) در تعریف خود از سنجش عملکرد بر چگونگی مدیریت و ارزش‌آفرینی به شرح زیر تأکید دارد: ارزشیابی چگونگی مدیریت سازمان‌ها و ارزش‌آفرینی آن‌ها برای مشتریان و دیگر ذی‌نفعان. همان‌طور که پاستور (۲۰۱۱) تأکید می‌کند، تعریف مولین از غنای بیشتری برخوردار است، زیرا واژه ارزشیابی هم کیفیت و هم کمیت را پوشش می‌دهد. در ضمن، همان‌طور که نیلی (۲۰۰۵) نیز اشاره می‌کند، ارزش‌آفرینی برای ذی‌نفعان در موفقیت سازمانی نقش کلیدی دارد. بی‌شک، مدیران نیاز دارند بدانند ذی‌نفعان کلیدی سازمان آن‌ها را چگونه ادراک می‌کنند و تصریح این امر در تعریف عملکرد، سازمان‌ها را به سنجش ادراک ذی‌نفعان ترغیب می‌کند. سنجش عملکرد، عنوانی است که بیشتر موردبحث قرار می‌گیرد، اما کم‌تر تعریف می‌شود (نیلی، ۱۹۹۵، ص ۶۹). نظام‌های سنجش عملکرد به‌عنوان ابزاری برای پیش و اعمال نظارت طراحی شده‌اند. به‌زعم ناگو^۴ و همکاران (۱۹۹۸) سنجش عملکرد، عبارت است از فرایند حصول اطمینان از اینکه یک سازمان راهبردهایی را دنبال کند که به تحقق اهداف منجر می‌شود.

مدیریت زنجیره تامین پایدار: در نیمه دوم سال ۲۰۱۱، مدیریت زنجیره تامین پایدار موردتوجه محققین واقع شد. مدیریت زنجیره تامین پایدار مدیریت جریان مواد، اطلاعات، سرمایه و همکاری بین شرکت‌های زنجیره تامین با توجه به توسعه سه بعد پایداری یعنی ابعاد اقتصادی، محیطی و اجتماعی است. طراحی محصول پایدار، طراحی فرآیند و همکاری پایدار با تأمین‌کنندگان و همچنین مشتریان چهار بعد اصلی مدیریت زنجیره تامین پایدار می‌باشند. با توجه به افزایش آگاهی ذی‌نفعان از مسائل زیست‌محیطی و اجتماعی، علاقه‌مندی به پایداری در میان دانشگاهیان و متخصصان در حال افزایش است. برای یکپارچگی اهداف پایداری در سطح زنجیره تامین و سازمانی، انگیزه اولیه برای تصمیم‌های شرکت از فشارهای خارجی و مشوق‌های

1. Neely

2. Dalier and Worthington

3. Mullin

4. Nago

ذینفع (مشتریان، رقبا، دولت‌ها، سازمان‌های غیردولتی) حاصل شده و معمولاً از شرکت‌های کانونی به تأمین‌کنندگان آن‌ها در فرایند گرایش به پایداری و تصحیح مفهوم زنجیره تأمین انتقال می‌یابد. پایداری به استخدام افرادی که به رفتار محیطی سازمان توجه دارند، کمک می‌کند. نوآوری‌های پایدار فراتر از توان یک شرکت به تنهایی است و به زنجیره تأمین شرکت‌ها مربوط می‌شود (باورصا و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۵). سیورینگ و مولر (۲۰۰۸) مدیریت زنجیره تأمین پایدار^۱ را به شکل، همکاری شرکت‌های دخیل در طول زنجیره تأمین، برای مدیریت جریان مواد و اطلاعات جهت دستیابی به توسعه پایدار در هر سه جنبه اقتصادی، محیطی و اجتماعی، تعریف می‌کنند. هسینی و همکاران (۲۰۱۲) مدیریت زنجیره تأمین پایدار را شامل؛ مدیریت عملیات، منابع، اطلاعات و سرمایه زنجیره تأمین به‌منظور حداکثر نمودن سودآوری و رفاه اجتماعی و درعین حال حداقل نمودن تأثیرات محیطی ناشی از زنجیره تأمین، می‌دانند. تاچی و همکاران (۲۰۱۳) در یک جمع‌بندی از تعاریف مختلف به یک تعریف جامع از مدیریت زنجیره تأمین پایدار دست یافتند، که عبارت است از؛ ادغام دغدغه‌های محیطی، اجتماعی و اقتصادی در فعالیت‌های مدیریت زنجیره تأمین سازمان با تأکید بر فعالیت‌های مدیران، در چارچوب؛ (الف) الزام به کاهش تأثیرات منفی اجتماعی و محیطی (ب) موردتوجه قرار دادن تمامی مراحل در طول کل زنجیره ارزش برای هر محصول، و (ج) یک دیدگاه چند رشته‌ای که کل چرخه عمر محصول را پوشش دهد (رضایی و همکاران، ۱۳۹۳: ۶۵).

مطالعات قبلی درباره سهم مدیریت دانش در زمینه زنجیره تأمین بحث کرده‌اند. ساموئل و همکاران^۱ (۲۰۱۱) نشان داده‌اند که این جریان مطالعه به‌سرعت در طی چند سال گذشته توسعه یافته است و هنوز هم توسط دست‌اندرکاران و دانشگاهیان در دست بررسی است. اسپکمن و همکاران^۲ (۲۰۰۲) اظهار کردند که مدیریت مؤثر زنجیره تأمین نیاز به مدیریت مؤثر برای دستیابی به مزیت رقابتی دارد. داهون^۳ (۱۹۹۸) مدیریت دانش را به‌عنوان یک رویکرد یکپارچه برای شناسایی، ضبط، ارزیابی، بازیابی و به اشتراک‌گذاری کلیه اطلاعات تعریف کرد. همچنین به‌عنوان یک فرآیند ایجاد، دستیابی و انتقال دانش دیده می‌شود که در رفتار سازمان منعکس می‌شود (بوونو^۴ و همکاران، ۲۰۱۰، ص ۸۶). علاوه بر این بلودگود^۵ (۲۰۰۹) مدیریت دانش را به‌عنوان ایجاد، ذخیره‌سازی و بهره‌برداری از امور روزمره معرفی می‌کند. بنابراین نگرانی از ایجاد، ذخیره‌سازی، انتشار و استفاده از دانش سازمانی در زنجیره تأمین وجود دارد. خاطر نشان شده

1 Samuel

1. Spekman

2. Duhon

3. Bueno

4. Bloodgood

است که حفظ مزیت رقابتی صرفاً مبتنی بر انباشت دانش نخواهد بود. توانایی مدیریت دانش در صنعت هنگام تلاش برای اجرای شیوه‌های پایدار در زنجیره تامین از اهمیت بالایی برخوردار است. مدیریت دانش به‌عنوان یک عنصر ضروری برای توسعه مهارت‌های هسته پویا و به‌طور کلی، به‌عنوان یک ویژگی تعیین‌کننده برای شرکت‌هایی که جاه‌طلبی جهانی دارند، استدلال می‌شود (کینگ و زیتالم^۱، ۲۰۰۳، ص ۶۵). علاوه بر این، مدیریت دانش در مدیریت زنجیره تامین پایدار یک راهبرد عملی برای انتقال دانش به افراد مناسب در زمان مناسب است و بستری را فراهم می‌کند که به‌موجب آن افراد اطلاعات را برای دستیابی به رقابت سازمانی به اشتراک گذاشته و تبدیل می‌کنند (لیندبلوم و تیکانکان^۲، ۲۰۱۰). از این‌رو، توسعه یک زنجیره تامین پایدار به انتقال دانش و توانایی‌های بین همکاران زنجیره تامین بستگی دارد. علاوه بر این، همچنین به‌عنوان تسهیل کاربرد و توسعه در دانش سازمانی برای ایجاد ارزش جدید و تقویت زنجیره تامین پایدار مشاهده می‌شود (سامباسیان^۳ و همکاران، ۲۰۰۹). از این طریق، می‌توان تجربه و دانش در مورد بهترین روش‌ها را در طول عملیات را در پی دارد و احتمالاً برای معرفی نوآوری در زنجیره تامین پایدار اعمال می‌شود. علاوه بر این، جابجایی دانش بین گروه‌هایی که اهداف و شیوه‌های متنوعی دارند، مدیریت در یک سازمان یا بین شرکاء در همان زنجیره تامین دشوار است (ساموئل^۴ و همکاران، ۲۰۱۱، ص ۵۲۱). در نتیجه، توانایی ایجاد، ترکیب، پیکربندی و به اشتراک‌گذاری دانش با بیشترین سرعت و هرچه بیشتر با گروه‌ها / شرکا ممکن است به یک موقعیت رقابتی پایدار در بازار جهانی تبدیل شود. با این حال، برای دستیابی به زنجیره تامین پایدار، هر بنگاهی باید دانش خود را در مورد بسیاری از ویژگی‌های مختلف زنجیره تامین خود و عدم دانش در میان آن‌ها به اشتراک بگذارد. شرکای زنجیره تامین می‌توانند بر عملکرد کلی زنجیره تاثیر بگذارند. از این‌رو مدیریت دانش یک مؤلفه مهم برای دستیابی به است (لیم و همکاران^۵، ۲۰۱۷).

دلیک و هاگرتز (۲۰۰۲) مدیریت زنجیره تامین پایدار را به‌عنوان ادغام توسعه پایدار و مدیریت زنجیره تامین ارائه می‌دهد، در حالی که سیورینگ و مولر (۲۰۰۸) مدیریت زنجیره تامین پایدار را به‌عنوان مدیریت جریان مواد، اطلاعات و سرمایه و همچنین همکاری بین شرکت‌ها در زنجیره تامین ضمن در نظر گرفتن اهداف توسعه پایدار ناشی از الزامات طرف‌های ذی‌ربط تعریف کرده است. کارتر و راجرز (۲۰۰۸) این موضوع را به‌عنوان راهبرد، ادغام شفاف و دستیابی به اهداف یک سازمان از طریق سیستم عملیات تجاری مشارکتی به‌منظور بهبود عملکرد اقتصادی،

5. King & Zeithalm

6. Lindblom & Tikkanen

7. Sambasivan

8. Samuel

5 Lim

محیطی و اجتماعی شرکت‌های خاص و زنجیره تأمین آن‌ها پیشنهاد دادند. شرکت‌هایی که به برای مدیریت زنجیره تأمین نزدیک می‌شوند، تمرکز مهمی را در تصمیم‌گیری‌ها به‌عنوان یک جهت موفقیت در مدیریت زنجیره تأمین خود قرار می‌دهند. علاوه بر این، شرکت‌ها با تعامل با ذینفعان، می‌توانند فشار بالقوه را برطرف کرده و از دانش ذینفعان مزایایی به دست آورند (پیچ و وو^۱، ۲۰۰۹). باین‌حال، ویژگی‌های متعدد مدیریت زنجیره تأمین پایدار هنوز هم برای دستیابی به مزیت رقابتی در مسابقات فشرده و همچنین برای پرداختن به چالش‌ها برای ارائه ویژگی‌های مختلف برای تسهیل در دستیابی به تغییرات رقابتی، هنوز هم نیاز به عملیات چندمنظوره دارد (سو^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). مدیریت زنجیره تأمین پایدار با استفاده از ویژگی‌های موفقیت مهم که برای دستیابی به عملکرد بالا برای اجرای هر راهبرد و موفقیت پروژه‌های فردی بسیار مهم هستند، تمرین می‌شود. زیلانی و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد که مدیریت زنجیره تأمین در رابطه با پایداری زنجیره تأمین، به‌ویژه از دیدگاه اقتصاد و اجتماعی، عاملی تقویت می‌شود، درحالی‌که مورفی و پویست (۲۰۰۲) فعالیت‌های مستقل را در موضوع اجتماعی مطرح کرده و نیاز به "جستجو برای نتیجه‌های اجتماعی و اقتصادی را نشان می‌دهد". کارتر و راجرز (۲۰۰۸) ثابت کردند که، در سطح روابط تأمین‌کننده عرضه‌کننده کالا، گروه‌های مطلوب تأمین‌کننده فقط در صورت وجود کانال برای همکاری افقی در مورد پایداری برای مقایسه بین سطح عملکرد تأمین‌کنندگان مختلف وجود دارند. این شامل گزارش دادن به ذینفعان، تعامل با آن‌ها و مبتنی بر ورودی آن‌ها برای تأمین خرید و بهبود عملیات زنجیره تأمین است. مدیریت زنجیره تأمین همچنین برای بهبود عملکرد تجاری و محیطی در زنجیره‌های تأمین در نظر گرفته شده است (لین و تسنگ^۳، ۲۰۱۴، ص ۲۵، چان^۴ و همکاران، ۲۰۱۵). علاوه بر این، التایب و همکاران (۲۰۱۱) ثابت کردند که سامانه‌های مدیریت زیست‌محیطی در مدیریت زنجیره تأمین پایدار ضروری هستند که می‌تواند به‌عنوان یک استاندارد شناخته‌شده برای عملکرد بهتر مورد استفاده قرار گیرد. از این‌رو، یک مدیریت خوب زیست‌محیطی به معنای تشکیل سیاستی برای پیشبرد ترکیبی بین محصولات ابعاد زیست‌محیطی، بهره‌برداری و راهبردهای سازمانی است (لیم و همکاران، ۲۰۱۷)

دانایی مهم‌ترین سرمایه هر سازمان است و سازمانی که از این موهبت برخوردار باشد با چالش‌های موجود بهتر برخورد می‌کند و در عرصه رقابت موفق‌تر عمل می‌نماید. عصر حاضر، عصر تحولات و تغییرات شگرف در فناوری‌هاست. عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق

1 Pagell & Wu

2 Pagell & Wu

1. Lin & Tseng

2. Chan

بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش گرا به جای نیروی انسانی عملکردی است. از این رو، مدیریت هوشیار بر آن است تا هرچه بیشتر و بهتر در جهت استفاده از ابزاری به نام دانش برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان، حفظ موقعیت و ایجاد خلاقیت و نوآوری جهت گسترش عرصه رقابتی خود برآید، این امر مستلزم این است که سازمان با ارج نهادن به مدیریت دانش، آن را به عنوان یک نیاز راهبردی و ضروری جهت پیشگامی در عرصه رقابت پذیری، در زمره برنامه‌های اولویت‌دار خود قرار دهد. مدیریت دانش ابزاری سودمند برای سازمان‌هاست تا سرمایه خود را توسعه دهند، نوآوری را تشویق کنند و عملکرد مطلوب را به حداکثر برسانند. مدیریت دانش موتور جدیدی است که می‌تواند شکاف‌ها و فاصله‌ها را کم کند. مدیریت دانش به عنوان ابزار کلیدی مدیریت قرن جدید در سازمان‌ها به عنوان فراهم‌کننده زمینه بازخوانی، ایجاد، پرورش، تسهیم و تبادل، ارتقای سازمان‌دهی، نگهداری و انتشار دانش در سطح سازمان به‌ویژه در سطح بخش‌ها خواهد توانست سبب شکل‌گیری رویکرد جدید شیوه‌های آموزش، استفاده مؤثر از دانش موجود، آمادگی برای دریافت و استفاده از اطلاعات و دانش نوین در جهت توسعه دانش و فناوری هزاره سوم با توان مقابله با تغییرات سریع دنیای اطراف شود.

با توجه به اهمیت دانش در سازمان‌های امروزی، بسیاری از سازمان‌ها، مدیریت دانش را به‌منظور بهبود عملکرد خود به کار می‌گیرند. تجربه چندین دهه سازمان‌ها گواه است که مدیریت دانش تنها یک مد زودگذر مدیریتی نبوده است. مرحله مد بودن خود را پشت سر گذاشته و زمان آن رسیده که استقرار یابد. منافع مدیریت دانش دو سطح فردی و سازمانی دارد. در سطح فردی، مدیریت دانش به کارشناسان امکان می‌دهد که مهارت‌ها و تجربیات خود را از طریق همکاری با دیگران و تسهیم شدن در دانش آن‌ها و یادگیری ارتقا دهند تا به رشد حرفه‌ای دست یابند. در سطح سازمانی، مدیریت دانش چهار منفعت عمده برای یک سازمان دارد: ارتقاء عملکرد سازمان از طریق افزایش کارایی، بهره‌وری، کیفیت و نوآوری. سازمان‌هایی که دانش خود را مدیریت می‌کنند به سطح بالایی از بهره‌وری دست می‌یابند. سازمان‌ها با دسترسی بیشتر به دانش کارشناسان می‌توانند خود تصمیمات بهتری اتخاذ کنند، فرآیندها را بهینه‌سازی کنند، از تکرار کارها کاسته و بر نوآوری بی‌افزایند و در نهایت، یکپارچگی و همکاری درون سازمانی را ارتقا بخشند (محمدی، ۱۳۹۶: ۶۲).

پیشینه تحقیق

باورصاد و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان: « بررسی تأثیر اقدامات مدیریت زنجیره تامین بر عملکرد مالی (مورد مطالعه: شرکت‌های تولیدی بزرگ استان خوزستان) » انجام داده‌اند که نتایج پژوهش نشان داده است که اقدامات مدیریت زنجیره تامین بر پاسخگویی زنجیره تامین، مزیت رقابتی و عملکرد مالی تأثیر مثبت و معناداری دارد و پاسخگویی زنجیره تامین بر مزیت

رقابتی و مزیت رقابتی بر عملکرد مالی تأثیر مثبت و معناداری دارند.

حجازی و واحدی (۱۳۹۷)، در مقاله‌ای به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر بهبود مدیریت زنجیره تامین پرداختند. بر اساس نتایج این مطالعه می‌توان گفت با بهره‌گیری از مزایای مدیریت دانش و نقش‌های ویژه آن از جمله تسهیم دانش، خلق دانش و به‌کارگیری دانش به چابک سازی زنجیره تامین منجر می‌گردد. همچنین مدیریت دانش به باز مهندسی زنجیره تامین با استفاده از ایجاد نوآوری در فرآیند زنجیره تامین که خود موجب ارتقای زنجیره تامین می‌شود، کمک می‌کند و ریسک زنجیره تامین را کاهش داده و پنجره فرصت‌های جدید را بر سازمان بازمی‌نماید.

عزیزی (۱۳۹۷)، در پژوهشی به شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر عملکرد زنجیره تامین پایدار پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که از بین عوامل اقتصادی، کاهش هزینه‌های عملیاتی، از بین عوامل زیست‌محیطی، همکاری زیست‌محیطی با تامین کنندگان و مشتریان و از بین عوامل اجتماعی، ایمنی و بهداشت دارای بالاترین اولویت هستند. از طرفی، عوامل مربوط به بعد زیست‌محیطی، اولویت بیشتری نسبت به شاخص‌های دو بعد اقتصادی و اجتماعی داشتند که این مساله نشان از اهمیت بعد زیست‌محیطی در پایداری زنجیره تامین صنعت روغن خوراکی دارد.

آقایی پور (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان: ((بررسی رابطه مدیریت دانش و زنجیره تامین)) انجام داده‌اند که نتایج حاصله نشان می‌دهد مدیریت دانش یکی از مهم‌ترین منابع رقابتی در هر سازمان است، به این صورت که به دست آوردن و سریع‌تر رسیدن به مدیریت دانش می‌تواند عامل موفقیت شرکت‌ها در یک بازار رقابتی است و زیرساخت صنایع تولید و خدمات، سبب ایجاد فرصتی برای شرکت‌ها می‌شود تا برای تولید محصولات پایدار است. لذا دانش، تولید دانش، ذخیره دانش، کاربرد دانش و انتقال دانش را در برمی‌گیرد و شاخص‌های زنجیره تامین سبز با عناوین مشارکت سازمانی، مدیریت چرخه عمر محصول، بازیافت محصول و مدیریت تامین کنندگان، رابطه معناداری وجود دارد.

ریسی و محمدقاسمی (۱۳۹۶)، در مقاله‌ای نقش مدیریت دانش در مدیریت زنجیره تامین را بررسی کردند. بر اساس نتایج این مطالعه می‌توان گفت: با بهره‌گیری از مزایای مدیریت دانش و نقش‌های ویژه آن از جمله تسهیم دانش، خلق دانش و به‌کارگیری دانش به چابک سازی زنجیره تامین منجر می‌گردد همچنین مدیریت دانش به باز مهندسی زنجیره تامین با استفاده از ایجاد نوآوری در فرآیند زنجیره تامین که خود موجب ارتقاء بخشی زنجیره تامین می‌شود کمک می‌کند و ریسک زنجیره تامین را کاهش و بهبود بخشیده و پنجره فرصت‌های جدید را بر سازمان بازمی‌نماید.

نی و سان^۱ (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان « مدیریت دانش در مدیریت زنجیره تامین پایدار: بهبود عملکرد از طریق رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری» انجام داده‌اند که نتایج پژوهش نشان داده است که سازمان یادگیرنده، به اشتراک‌گذاری اطلاعات (دانش)، ایجاد دانش مشترک، فن‌آوری اطلاعات و ذخیره‌سازی دانش جزو بالاترین قدرت‌های وابستگی هستند. بنابراین این ویژگی‌ها بیش‌ترین تأثیر را در بهبود عملکرد شرکت‌ها دارند. دو سوسا جبورو همکاران^۲ (۲۰۱۸) در بررسی مدیریت دانش و تامین پایدار به روابط پایین‌دستی مشتری با موفقیت پرداخته‌اند و مشتریان یکپارچه و هنگامی که مشتریان طرف تقاضا حاضر به پرداخت پیشنهادهای پایدار هستند که نتایج حاصله از تحقیق نشان می‌دهد که مشتریان دائمی می‌توانند در ثبات و پایداری شرکت‌ها و مراکز تجاری تأثیر داشته باشند. لیم و همکاران^۳ (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان « تأثیر مدیریت زنجیره تامین پایدار بر عملکرد کسب‌وکار: پیامدهای یکپارچه‌سازی کل زنجیره تامین در بخش صنعت چین» انجام داده‌اند که نتایج پژوهش نشان داده است که پایداری طرف عرضه و تقاضا، نقش‌های منحصربه‌فردی داشته است و کل زنجیره تامین باید در هنگام بررسی ارتباط بین زنجیره تامین و عملکرد کسب‌وکار یکپارچه شود و عملکرد کسب‌وکار تنها زمانی تحقق یافت که ایجاد ارزش طرف تقاضا تحقق یافت. این یافته‌ها بر نقش متمایز هر یک از ابعاد و اهمیت یکپارچه‌سازی کل زنجیره تامین تأکید دارند. ریشتر و همکارانش^۴ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان (اثر تعامل اثربخشی مستقل خلاق در زنجیره پایدار) انجام داده‌اند که نتایج حاصله نشان می‌دهد که یک باور قوی در شخص خلاق به‌طور گسترده‌ای به افرادی که در جستجوی مشاوره و راهنمایی در به‌کارگیری رفتار خلاق برای پایداری و ثبات مدیریتی هستند، انگیزه می‌دهد. در واکنش به این مسئله، این مطالعه تلاشی برای بررسی این شکاف است، که به بررسی کارکرد تعدیل‌کننده اثربخشی مستقل در رابطه بین شرایط ابتکاری و خلاقیت و پایداری سازمان است. پریز-سالازار^۵ و همکاران (۲۰۱۷)، در مطالعه‌ای نقش مدیریت دانش در مدیریت زنجیره تأمین: مروری بر ادبیات را بررسی کردند. هدف این مقاله بررسی وضعیت تحقیقات مدیریت دانش در مدیریت زنجیره تأمین از سه نقطه، رویکرد روش‌شناختی، حوزه مدیریت زنجیره تأمین و فرایندهای مدیریت دانش است. نتایج عمده نشان داد که مدیریت دانش می‌تواند به‌عنوان مکانیسم اهرم برای: (۱) ادغام زنجیره تأمین مورد بررسی قرار گیرد. (۲) تقویت روابط درون و روابط بین زنجیره تأمین. (۳) تراز راهبرد زنجیره تأمین؛ و (۴) تقویت انتقال دانش در توسعه محصول. برخی از حوزه‌های مدیریت زنجیره تأمین مانند تدارکات معکوس، مدیریت موجودی،

1 Ni&sun

2 dousucajborve&et

3 lim&et

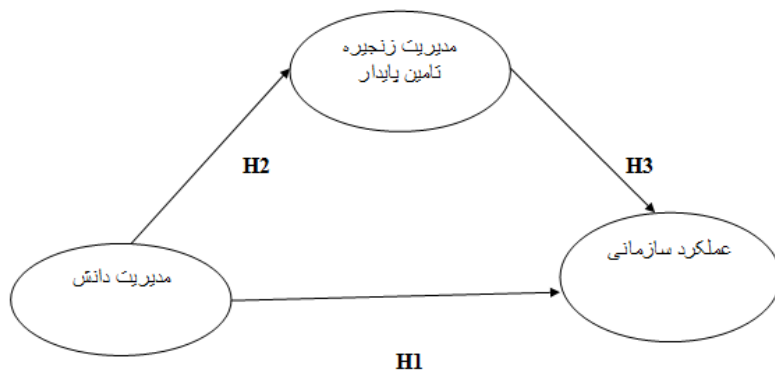
4 Rishter&et

5 Pérez-Salazar

برنامه‌ریزی پیش‌بینی / تقاضا، برون‌سپاری و مدیریت ریسک تنها تا حدی مورد بررسی قرار گرفته است.

در این قسمت در مورد متغیر مدیریت دانش (متغیر مستقل) تعریف مدیریت دانش، مفهوم مدیریت دانش، اهداف مدیریت دانش، ابعاد و اجزای مدیریت دانش، مدل‌های مدیریت دانش، الگوی مدیریت دانش، موانع مدیریت دانش، انواع سامانه‌های مدیریت دانش، تاریخچه موفقیت مدیریت دانش، اهمیت ارزیابی مدیریت دانش، و راجع به متغیر عملکرد سازمانی (متغیر وابسته) تعریف عملکرد، تعریف عملکرد سازمانی، اهداف ارزیابی عملکرد سازمانی، ابعاد عملکرد سازمانی، سنجش عملکرد سازمانی، رویکردهای سنجش عملکرد، معیارهایی برای سنجش عملکرد، سطوح ارزیابی عملکرد سازمانی و در مورد متغیر مدیریت زنجیره تأمین پایدار، (متغیر میانجی) مفهوم مدیریت زنجیره تأمین، مفهوم مدیریت زنجیره تأمین پایدار، فرآیندهای مدیریت زنجیره تأمین پایدار، اهداف مدیریت زنجیره تأمین، انواع مدیریت زنجیره تأمین، سطوح عملکرد مدیریت زنجیره تأمین و شاخص‌های زنجیره‌ی تأمین بررسی گردید.

مدیریت دانش متغیر مستقل و عملکرد سازمانی متغیر وابسته بوده و زنجیره تأمین پایدار متغیر میانجی است و مدل مدیریت دانش و زنجیره تأمین پایدار که عملکرد سازمانی برگرفته از مدل هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۲)، مدل زنجیره تأمین پایدار برگرفته از مدل (ژو و همکاران، ۲۰۰۸)، مدیریت دانش برگرفته از (پاتریک فانگ و سنیا چری، ۲۰۰۹) بوده است که ترکیبی از دو مقاله (نی و سان، ۲۰۱۹) و (لیمو همکاران^۱، ۲۰۱۷) بوده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

منبع: عملکرد سازمانی برگرفته از مدل هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۲)، مدل زنجیره تامین پایدار برگرفته از مدل ژو و همکاران (۲۰۰۸)، مدیریت دانش برگرفته از پاتریک فانگ و سنیا چری (۲۰۰۹) اقتباس از دو منبع نی و سان (۲۰۱۹) و لیمو همکاران (۲۰۱۷).

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی است و از لحاظ روش توصیفی و پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه در این پژوهش کارکنان شرکت‌های لیزینگ خودرو به تعداد ۹۵۰ نفر بود که بر اساس فرمول کوکران با سطح خطای پنج درصد ۲۷۴ نفر و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه بود. در بخش عملکرد سازمانی از پرسشنامه استاندارد عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۲) با ۴۲ سؤال مشتمل بر مؤلفه‌های (۱- توانایی (چهار سؤال) ۲- وضوح (هفت سؤال) ۳- کمک (پنج سؤال) ۴- مشوق (شش سؤال) ۵- ارزیابی (نه سؤال) ۶- اعتبار (شش سؤال) ۷- محیط (پنج سؤال))، پرسشنامه زنجیره تامین پایدار (ژو و همکاران، ۲۰۰۸) دارای ۳۴ سؤال مشتمل بر مؤلفه‌های ((۱- تدارکات پایدار (شش سؤال) ۲- توزیع پایدار (هفت سؤال) ۳- طراحی پایدار (شش سؤال) ۴- بهبود سرمایه‌گذاری (سه سؤال) ۵- عملکرد زیست‌محیطی (هفت سؤال) ۶- عملکرد مالی (پنج سؤال)) و پرسشنامه مدیریت دانش (پاتریک فانگ و سنیا چری، ۲۰۰۹) دارای ۳۰ سؤال مشتمل بر مؤلفه‌های (۱- جذب دانش (پنج سؤال) ۲- خلق (ایجاد) دانش (چهار سؤال) ۳- ذخیره دانش (هفت سؤال) ۴- انتقال (انتشار) دانش (پنج سؤال) ۵- نگهداری دانش (شش سؤال)) بوده است. روایی ابزار به صورت صوری، محتوایی و سازه‌ای و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد. نتایج در جدول شماره یک نشان داده شده است.

جدول ۱: پایایی متغیرهای پرسشنامه بر مبنای آلفای کرونباخ

متغیرها	ابعاد	آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	جذب دانش	۰/۹۳
	خلق دانش	۰/۹۰
	ذخیره دانش	۰/۸۸
	انتقال دانش	۰/۸۷
	نگهداری دانش	۰/۹۲
عملکرد سازمانی	توانایی	۰/۹۰
	وضوح	۰/۸۸
	کمک	۰/۸۷
	مشوق	۰/۹۲
	محیط	۰/۹۰
زنجیره تامین پایدار	تدارکات پایدار	۰/۸۸
	توزیع پایدار	۰/۸۷
	طراحی پایدار	۰/۹۲
	بهبود سرمایه‌گذاری	۰/۸۸
	عملکرد زیست‌محیطی	۰/۹۲

یافته‌ها

به منظور مشخص شدن نوع آزمون مورد استفاده برای فرضیه‌های تحقیق ابتدا به بررسی نرمال یا غیر نرمال بودن داده‌های مربوط به فرضیه‌ها از طریق آزمون کولموگروف اسمیرنوف پرداخته شده است. بنابراین فرضیه‌ها به شکل زیر خواهد بود:

$$\left. \begin{array}{l} H_0: \text{توزیع مشاهدات از توزیع نرمال پیروی می‌کند.} \\ H_1: \text{توزیع مشاهدات از توزیع نرمال پیروی نمی‌کند.} \end{array} \right\}$$

مقدار آماره آزمون در مورد متغیرهای فرهنگ سازمانی، عملکرد کارکنان و سرمایه فکری در سطح خطای پنج درصد بیشتر از مقدار بحرانی است. بنابراین فرضیه صفر، یعنی نرمال بودن

داده‌ها تأیید می‌شود. لذا با توجه به نرمال بودن توزیع متغیر می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد. نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسیمرنوف در جدول زیر ارائه گردیده است.

جدول ۲: نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسیمرنوف

ردیف	متغیر	Z مقادیر آماره‌ی	مقادیر معناداری
۱	مدیریت دانش	۰/۰۸۶	۰/۰۰۲
۲	مدیریت زنجیره تامین پایدار	۰/۱۴۱	۰/۰۰۰
۳	عملکرد سازمانی	۰/۱۳۱	۰/۰۰۵

نتایج به دست آمده از این آزمون در سطح معناداری نشان می‌دهد که توزیع داده‌های مربوط به تمامی متغیرهای تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد نرمال نیست.

بررسی مدل‌سازی معادلات ساختاری: قبل از آزمون فرضیه‌های تحقیق به بررسی مدل‌های معادلات ساختاری می‌پردازیم. بررسی مدل‌های معادلات ساختاری از دو مرحله اصلی تشکیل شده است. مرحله اول بررسی برازش مدل و مرحله دوم، آزمون فرضیه‌های پژوهش هستند. بررسی برازش مدل خود در سه بخش برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی انجام می‌شود:

برازش مدل‌های اندازه‌گیری: یک مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که دربرگیرنده‌ی یک متغیر همراه با سوالات آن متغیر است. برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه مورد استفاده می‌شود: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگر^۱ (۱۹۹۹) پایایی شاخص نیز خود توسط سه معیار مورد سنجش واقع می‌گردد: (۱) آلفای کرونباخ، (۲) پایایی ترکیبی و (۳) ضرایب بار عاملی.

معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجه‌ای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌شود. در مورد پایداری درونی باید گفت که یکی از مواردی که برای سنجش پایایی در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود، پایداری درونی مدل‌های اندازه‌گیری است. در حقیقت پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوطه به آن است. مقدار بالای واریانس تبیین شده بین سازه و شاخص‌هایش در مقابل خطای اندازه‌گیری مربوط به هر شاخص، پایداری درونی بالا را نتیجه می‌دهد. مقدار آلفای

1. Hulland

کرونباخ بالاتر از ۰/۷ بیانگر پایایی قابل قبول است. هرچند موس و همکاران (۱۹۹۸) در مورد متغیرهایی با تعداد سؤالات اندک، مقدار ۰/۶ را به عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند. بر این اساس، برابر با جدول شماره سه آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها از مقدار ۰/۷ بیشتر بوده و بیانگر پایایی قابل قبول است.

جدول ۳: مقادیر آلفای کرونباخ

ردیف	متغیر	کرونباخ	مقدار آلفای
۱	مدیریت دانش	۰/۹۳۲	
۲	مدیریت زنجیره تامین پایدار	۰/۸۸۵	
۳	عملکرد سازمانی	۰/۸۱۵	

(ب) پایایی ترکیبی (CR)

از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها است، روش پی ال اس، معیار نوین تری نسبت به آلفا به نام پایایی ترکیبی به کار می‌برد. این معیار توسط ورتس و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی در این روش، هردوی این معیارها به کار برده می‌شوند. مقدار پایایی ترکیبی یک سازه از یک نسبت حاصل می‌شود که در صورت این کسر، واریانس بین یک سازه با شاخص‌هایش به اضافه مقدار خطای اندازه‌گیری می‌آید. در صورتی که مقدار آن برای هر سازه بالای ۰/۷ (نونیلی و بورستون^۱، ۱۹۹۴) شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد. شایان ذکر است که معیار پایایی ترکیبی در مدل‌سازی معادلات ساختاری معیار بهتری از آلفای کرونباخ به شمار می‌رود. با عنایت به موارد فوق و با توجه به جدول شماره چهار مقدار تمامی متغیرهای بیش از ۰/۷ هستند، برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

جدول ۴: مقادیر پایایی ترکیبی

ردیف	متغیر	پایایی ترکیبی
۱	مدیریت دانش	۰/۹۴۳
۲	مدیریت زنجیره تامین پایدار	۰/۹۰۸
۳	عملکرد سازمانی	۰/۸۷۸

روایی همگرا دومین معیار است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش پی ال اس به کار برده می‌شود. معیار AVE (میانگین واریانس استخراج‌شده) نشان‌دهنده‌ی میانگین واریانس به اشتراک گذاشته‌شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است (۱۹۹۵) فورنل و لارکر (۱۹۸۱) معیار AVE را برای سنجش روایی همگرا معرفی و مقدار بحرانی را عدد ۰/۵ بیان داشتند؛ بدین معنی که مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهند. با توجه به موارد گفته‌شده و جدول شماره پنج، مقادیر تمامی میانگین واریانس استخراج‌شده از ۰/۵ بیشتر بوده و در نتیجه مدل آورده شده در این پژوهش از روایی واگرایی مناسبی برخوردار است.

جدول ۵: مقادیر میانگین واریانس استخراج‌شده

نام متغیر	مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده
مدیریت دانش	۰/۶۵۰
مدیریت زنجیره تامین پایدار	۰/۵۴۳
عملکرد سازمانی	۰/۶۴۶

در نهایت روایی واگرایی سومین معیار سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است. روایی واگرایی در این روش از دو طریق سنجیده می‌شود: الف) روش‌های بارهای عاملی متقابل؛ ب) روش فورنل و لارکر. در این تحقیق از روش دومی برای سنجش روایی واگرایی استفاده شده است. به‌زعم فورنل و لارکر روایی واگرایی وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد.

جدول ۶: مقادیر روایی و اگرای

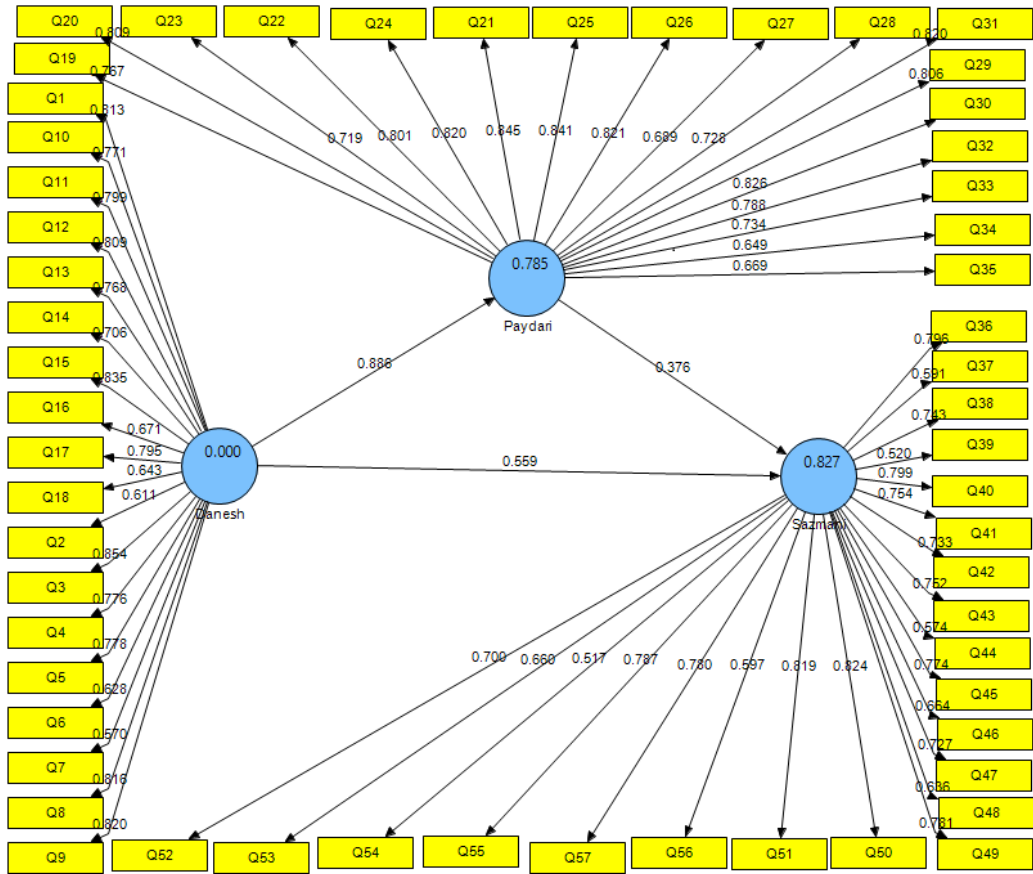
ردیف	متغیر	۱	۲	۳
۱	مدیریت دانش	۰/۸۰۶		
۲	مدیریت زنجیره تامین پایدار	۰/۶۳۰	۰/۷۳۶	
۳	عملکرد سازمانی	۰/۴۷۲	۰/۶۰۹	۰/۸۰۳

کیفیت مدل‌های اندازه‌گیری در روش پی. ال. اس، با استفاده از معیار فوق ارزیابی می‌گردد این معیار نشان می‌دهد که چه مقدار از تغییرپذیری شاخص‌ها توسط سازه‌ی مرتبط با خود تبیین می‌شود. جدول شماره هفت مقادیر فوق را که حاصل خروجی نرم‌افزار است را نشان می‌دهد.

جدول ۷: مقادیر اشتراکی

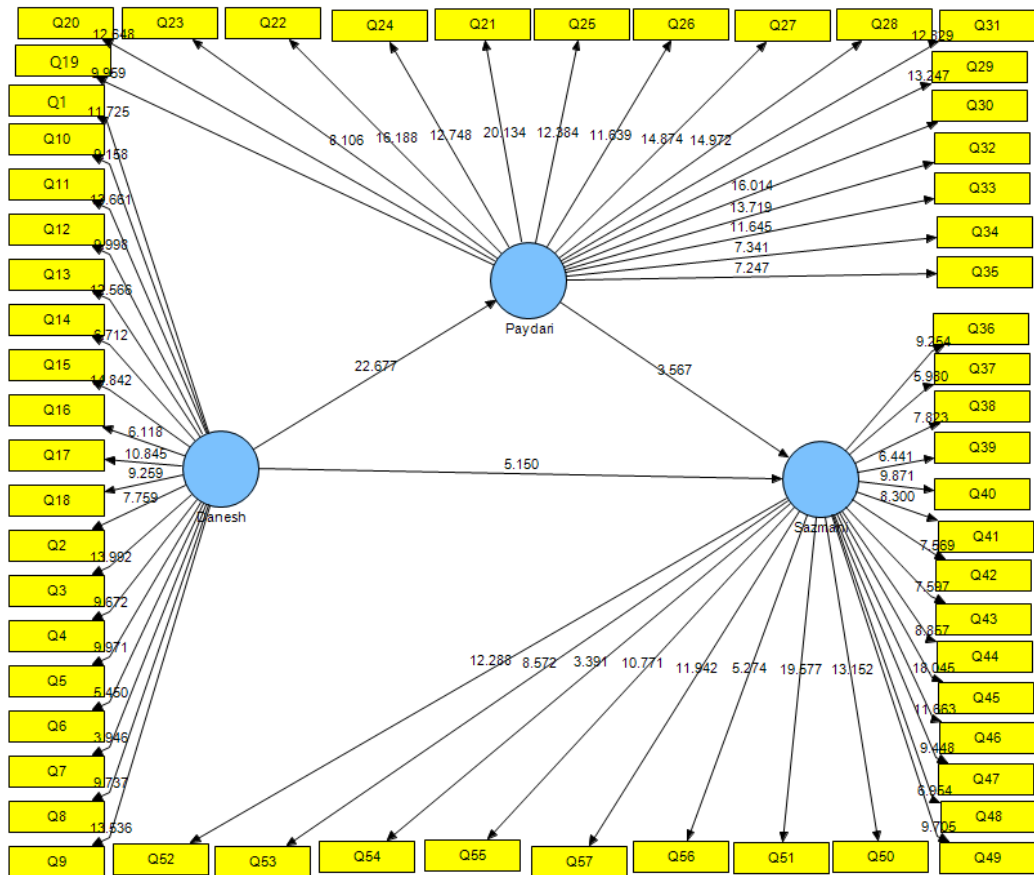
ردیف	متغیر	مقادیر اشتراکی
۱	مدیریت دانش	۰/۶۵۰
۲	مدیریت زنجیره تامین پایدار	۰/۵۴۳
۳	عملکرد سازمانی	۰/۶۴۶

شکل (۱) مقادیر بار عاملی را نشان می‌دهد. با توجه به این که مقادیر بار عاملی بایستی بالاتر از ۰/۴ و یا ۰/۵ باشد، می‌توان استنباط کرد که این شاخص نیز دارای معیارهای لازم است.



شکل ۱: ضرایب مسیر بین متغیرهای تحقیق

ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه‌ی بین سازه‌ها در مدل بخش ساختاری، اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه تائید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. البته باید توجه داشت که اعداد t فقط صحت رابطه‌ها را نشان می‌دهند و شدت رابطه‌ی بین سازه‌ها را نمی‌توان با آن‌ها سنجید. برای این کار باید از معیار دیگری استفاده نمود. همان‌طور که در شکل ۲ مشخص است، ضرایب مربوط به مسیر بین متغیرها از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که معنادار بودن این مسیر و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد.



شکل ۲: ضرایب معناداری بین متغیرهای تحقیق

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل است. R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد. یکی از مزیت‌های اصلی روش اسمارت پی. ال. اس این است که این روش قابلیت کاهش خطاها در مدل‌های اندازه‌گیری و یا افزایش واریانس بین سازه‌ها و شاخص‌ها را دارد. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفت (چین، ۱۹۹۸). با توجه به شکل (۱) مقادیر R^2 نشان از برازش مناسب مدل دارد.

جدول ۸: مقادیر R2

ردیف	متغیر	مقادیر R2
۱	مدیریت دانش	-
۲	مدیریت زنجیره تامین پایدار	۰/۳۹۸
۳	عملکرد سازمانی	۰/۳۸۴

این معیار توسط استون و گیزر (۱۹۷۵) معرفی شد. این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. به اعتقاد آن‌ها مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبولی هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به‌درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها قادر خواهند بود تا تأثیر کافی بر شاخص‌های یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به‌درستی تأیید شوند. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین نموده‌اند.

این معیار از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی سازه‌ها در مقادیر R2 مربوط به آن‌ها به دست می‌آید و نشانگر مقدار تغییرپذیری شاخص‌های یک سازه‌ی درون‌زا است که از یک یا چند سازه‌های برون‌زا تأثیر می‌پذیرد.

جدول ۹: مقادیر افزونگی

ردیف	متغیر	مقادیر اشتراکی	مقادیر R2	نتیجه
۱	مدیریت دانش	۰/۶۵۰	-	-
۲	مدیریت زنجیره تامین پایدار	۰/۵۴۳	۰/۳۹۸	۰/۲۱۶
۳	عملکرد سازمانی	۰/۶۴۶	۰/۳۸۴	۰/۲۴۸

مقدار معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار فوق توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$\sqrt{\text{AveR2} \times (\text{Ave of communalities})}$$

به طوری که میانگین، نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه بوده و Ave R2 سازه‌های درون‌زای مدل است. نتیجه عملیات فرمول فوق نشان می‌دهد که مقدار فرمول فوق، ۰/۲۷۴ است. در نتیجه با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول ۰/۲۷۴ نشان از برازش متوسط مدل کلی است.

یکی از آزمون‌های پرکاربرد برای سنجش معناداری تأثیر میانجیگری یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر، آزمون سوبل است. در آزمون سوبل یک مقدار Z-Value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر بودن این مقدار از ۱/۹۶، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد. در فرمول (a) برابر با مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی، (b) برابر با مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته و (c) برابر با مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته هستند.

$$(S_b = 0.053); (S_b = 0.073); (a = 0.886); (b = 0.376); (c = 0.559)$$

با جایگذاری در فرمول زیر، مقدار ۳/۳۴ به دست می‌آید.

$$Z\text{-Value} = (a \times b) / [(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)]^{1/2}$$

همان‌طور که مشاهده شد، مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوبل برابر با ۳/۳۴ شد. به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر متغیر میانجی معنادار بوده است. علاوه بر آزمون سوبل، برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی از آماره‌ای به نام واف (VAF) استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی بودن تأثیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت به اثر غیرمستقیم را اثر کل را می‌سنجد.

$$VAF = (a \times b) / ((a \times b) + c)$$

با مفروضات فرمول فوق، مقدار واف برابر ۰/۴۲ به دست می‌آید.

فرضیه اصلی. مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با نقش مدیریت زنجیره تامین پایدار تأثیر دارد. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون سوبل نشان داد که مدیریت زنجیره تامین پایدار با ضریب تأثیری برابر ۰/۴۲ از طریق مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. بر این اساس می‌توان گفت مدیریت زنجیره تامین پایدار به‌عنوان یک متغیر میانجی در ارتباط بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی عمل می‌کند. در نتیجه فرضیه‌ی اصلی تحقیق مورد آزمون قرار گرفته و نشان از

پذیرش فرضیه‌ی اصلی دارد.

خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ی اصلی در جدول شماره ۱۰ نشان داده شده است.

جدول ۱۰: خلاصه نتایج آزمون فرضیه اصلی

نتیجه	مقدار تی	ضریب مسیر	فرضیه
تائید	۳/۳۴	۰/۴۲	مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با نقش مدیریت زنجیره تامین پایدار تأثیر دارد.

شماره یک. مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. تحلیل داده‌ها نشان داد که مدیریت دانش با ضریب تأثیری برابر ۰/۵۵۹ و مقدار معناداری ۵/۱۵۰ بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. در نتیجه فرضیه‌ی فرعی شماره یک تحقیق مورد آزمون قرار گرفته و نشان از پذیرش آن دارد.

شماره دو. مدیریت دانش بر مدیریت زنجیره تامین پایدار تأثیر دارد. تحلیل داده‌ها نشان داد که مدیریت دانش با ضریب تأثیری برابر ۰/۸۸۹ و مقدار معناداری ۲۲/۶۷۷ بر مدیریت زنجیره تامین پایدار تأثیر دارد. در نتیجه فرضیه‌ی فرعی شماره دو تحقیق مورد آزمون قرار گرفته و نشان از پذیرش آن دارد.

شماره سه. مدیریت زنجیره تامین پایدار بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. تحلیل داده‌ها نشان داد که مدیریت زنجیره تامین پایدار با ضریب تأثیری برابر ۰/۳۷۶ و مقدار معناداری ۳/۵۹۷ بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. در نتیجه فرضیه‌ی فرعی شماره سه تحقیق مورد آزمون قرار گرفته و نشان از پذیرش آن دارد.

خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی در جدول شماره ۱۱ نشان داده شده است.

جدول ۱۱: خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه	آماره تی	ضریب مسیر بتا	فرضیه‌های تحقیق
تائید	۵/۱۵۰	۰/۵۵۹	شماره یک. مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.
تائید	۲۲/۶۷۷	۰/۸۸۹	شماره یک. مدیریت دانش بر مدیریت زنجیره تامین پایدار تأثیر دارد
تائید	۳/۵۹۷	۰/۳۷۶	شماره سه. مدیریت زنجیره تامین پایدار بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با نقش مدیریت زنجیره تامین پایدار انجام شد. نتایج نشان داد که مدیریت زنجیره تامین پایداری به‌عنوان متغیر میانجی مطرح است. همچنین نتایج نشان داد که مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با نقش مدیریت زنجیره تامین پایدار تأثیر دارد. فرضیه اصلی. مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با نقش مدیریت زنجیره تامین پایدار تأثیر دارد. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون سوپل نشان داد که مدیریت زنجیره تامین پایدار با ضریب تأثیری برابر ۰/۴۲ از طریق مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. نتیجه به‌دست‌آمده با مطالعات نی و سان (۲۰۱۹) همخوانی دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان اظهار داشت که به‌منظور ارتقای سطح عملکرد سازمانی از طریق تأثیر مستقیم مدیریت دانش و استفاده از دانش سازمانی و غیرسازمانی، مدیریت زنجیره تامین پایدار به‌عنوان ادغام توسعه پایدار و مدیریت زنجیره تامین ارائه می‌دهد، همچنین، مدیریت زنجیره تامین پایدار به‌عنوان مدیریت جریان مواد، اطلاعات و سرمایه و همچنین همکاری بین شرکت‌ها در زنجیره تامین ضمن در نظر گرفتن اهداف توسعه پایدار ناشی از الزامات طرف‌های ذی‌ربط تعریف می‌شود.

تحلیل داده‌ها نشان داد که مدیریت دانش با ضریب تأثیری برابر ۰/۵۵۹ و مقدار معناداری ۵/۱۵۰ بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. نتیجه به‌دست‌آمده با مطالعات اسماعیل‌زاده (۱۳۹۵)، والمحمدی و همکاران (۲۰۱۹)، نی و سان (۲۰۱۹) همخوانی دارد. از این‌رو، برای ارتقای سطح عملکرد سازمانی، استفاده از دانش و تجارب کارکنان امری لازم و ضروری است. دانایی مهم‌ترین سرمایه هر سازمان است و سازمانی که از این موهبت برخوردار باشد با چالش‌های موجود بهتر برخورد می‌کند و در عرصه رقابت موفق‌تر عمل می‌نماید. عصر حاضر، عصر تحولات و تغییرات شگرف در فناوری‌هاست. عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش‌گرا به‌جای نیروی انسانی عملکردی است. از این‌رو، مدیریت هوشیار بر آن است تا هرچه بیشتر و بهتر در جهت استفاده از ابزاری به نام دانش برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان، حفظ موقعیت و ایجاد خلاقیت و نوآوری جهت گسترش عرصه رقابتی خود برآید، این امر مستلزم این است که سازمان با ارج نهادن به مدیریت دانش، آن را به‌عنوان یک نیاز راهبردی و ضروری جهت پیشگامی در عرصه رقابت‌پذیری، در زمره برنامه‌های اولویت‌دار خود قرار دهد. مدیریت دانش به‌عنوان ابزار کلیدی مدیریت قرن جدید در سازمان‌ها به‌عنوان فراهم‌کننده زمینه باخوانی، ایجاد، پرورش، تسهیم و تبادل، ارتقای سازمان‌دهی، نگهداری و انتشار دانش در سطح سازمان به‌ویژه در سطح بخش‌ها خواهد توانست سبب شکل-گیری رویکرد جدید شیوه‌های آموزش، استفاده مؤثر از دانش موجود، آمادگی برای دریافت و

استفاده از اطلاعات و دانش نوین در جهت توسعه دانش و فناوری هزاره سوم با توان مقابله با تغییرات سریع دنیای اطراف شود. همچنین، با توجه به اهمیت دانش در سازمان‌های امروزی، بسیاری از سازمان‌ها، مدیریت دانش را به‌منظور بهبود عملکرد خود به کار می‌گیرند.

مدیریت دانش با ضریب تأثیری برابر ۰/۸۸۹ و مقدار معناداری ۲۲/۶۷۷ بر مدیریت زنجیره تامین پایدار تأثیر دارد. نتیجه به‌دست‌آمده با مطالعات حجازی و واحدی (۱۳۹۷)، کریستوفر و همکاران (۲۰۱۱)، پرز-سالازار و همکاران (۲۰۱۷)، نی و سان (۲۰۱۹) همخوانی دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که مدیریت دانش در مدیریت زنجیره تامین پایدار یک راهبرد عملی برای انتقال دانش به افراد مناسب در زمان مناسب است و بستری را فراهم می‌کند که به‌موجب آن افراد اطلاعات را برای دستیابی به رقابت سازمانی به اشتراک گذاشته و تبدیل می‌کنند. از این‌رو، توسعه یک زنجیره تامین پایدار به انتقال دانش و توانایی‌های بین همکاران زنجیره تامین بستگی دارد. علاوه بر این، همچنین به‌عنوان تسهیل‌کننده کاربرد و توسعه در دانش سازمانی برای ایجاد ارزش جدید و تقویت زنجیره تامین پایدار مشاهده می‌شود. از این طریق، می‌توان تجربه و دانش در مورد بهترین روش‌ها را در طول عملیات را در پی دارد و احتمالاً برای معرفی نوآوری در زنجیره تامین پایدار اعمال می‌شود.

مدیریت زنجیره تامین پایدار با ضریب تأثیری برابر ۰/۳۷۶ و مقدار معناداری ۳/۵۹۷ بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. نتیجه به‌دست‌آمده با مطالعات باورصاد و همکاران (۱۳۹۷)، آقایی پور (۱۳۹۶)، شول و همکاران (۱۳۹۵)، لیم و همکاران (۲۰۱۷)، نی و سان (۲۰۱۹) همخوانی دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که مدیریت زنجیره تامین در رابطه با پایداری زنجیره تامین، به‌ویژه از دیدگاه اقتصاد و اجتماعی، عاملی تقویت می‌کند. در سطح روابط تامین‌کننده عرضه‌کننده کالا، گروه‌های مطلوب تامین‌کننده فقط در صورت وجود کانال برای همکاری افقی در مورد پایداری برای مقایسه بین سطح عملکرد تامین‌کنندگان مختلف وجود دارند. این شامل گزارش دادن به ذینفعان، تعامل با آن‌ها و مبتنی بر ورودی آن‌ها برای تامین خرید و بهبود عملیات زنجیره تامین است. مدیریت زنجیره تامین همچنین برای بهبود عملکرد تجاری و محیطی در زنجیره‌های تامین در نظر گرفته شده است. علاوه بر این، التایب و همکاران (۲۰۱۱) نشان دادند سامانه‌های مدیریت زیست‌محیطی در مدیریت زنجیره تامین پایدار ضروری هستند که می‌تواند به‌عنوان یک استاندارد شناخته‌شده برای عملکرد بهتر مورد استفاده قرار گیرد. از این‌رو، یک مدیریت خوب زیست‌محیطی به معنای تشکیل سیاستی برای پیشبرد ترکیبی بین محصولات ابعاد زیست‌محیطی، بهره‌برداری و راهبردهای سازمانی است.

منابع

- آذر، عادل و مریم دانشور (۱۳۸۶)، "مروری بر روش‌های ارزیابی عملکرد شعب بیمه"، فصلنامه صنعت بیمه.
- آرمسترانگ، مایکل. ترجمه اعرابی و ایزدی. (۱۳۸۵). "مدیریت استراتژیک منابع انسانی (راهنمای عمل)" تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- اصغر زاده، فرشته، قزایی، رضا (۱۳۹۳) *ابزارهای مدیریت دانش در توسعه دانش، کاربردی در سازمان*، اولین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی باورصاد، بلقیس، احمد آبادی، مجید نیلی، بیرانوند، طاهره (۱۳۹۷)، *ارائه مدل مدیریت زنجیره تأمین پایدار در صنایع دریایی مطالعه موردی: سازمان صنایع دریایی*، فصلنامه علمی - پژوهشی آموزش علوم دریایی.
- باورصاد، بلقیس؛ رحیمی، فرج اله؛ سرداری کرمانی، سیمین. (۱۳۹۷). *بررسی تأثیر اقدامات مدیریت زنجیره تأمین بر عملکرد مالی (مورد مطالعه: شرکت‌های تولیدی بزرگ استان خوزستان)*. کاوش‌های مدیریت بازرگانی ۱۰ (۲۰).
- بها، افسانه (۱۳۸۸) *بررسی روابط بین عناصر تسهیم اطلاعات و راهبردهای رقابتی و عملکرد زنجیره تأمین در سازمان*، (صنعت خودرو، شماره ۱۶).
- پاکروان، لقمان، خوبیاری، مجید (۱۳۹۱)، *ارزیابی عملکرد سازمان‌ها و مدل‌های ارزیابی*، دنیای اقتصاد.
- حجازی، محسن و فریده واحدی، ۱۳۹۷، *بررسی تأثیر مدیریت دانش بر بهبود مدیریت زنجیره تأمین*، دومین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین حسابداری و مدیریت در هزاره سوم، کرج، دانشگاه جامع علمی کاربردی سازمان همیاری شهرداری‌ها.
- حقی محبوبه، راستی برزکی مرتضی، مهدوی حمید، *رتبه‌بندی عوامل مؤثر در موفقیت اجرای مدیریت دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان (مطالعه موردی: شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در شهرک علمی و تحقیقاتی اصفهان)*، فصلنامه رشد فناوری.
- رحیمی، غفور (۱۳۸۵)، "ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان"، مجله تدبیر.
- رضائی، روح اله، صلاحی مقدم، نفیسه، شعبانعلی فمی، حسین (۱۳۹۳)، *بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز*، پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی.
- رهنورد، فرج اله (۱۳۸۷)، "عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد سازمان‌های بخش دولتی ایران"، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت.

روحانی، زینب، تقی زاده تبریزی، ظریفه، خدایی، داوود، حسین پور، حسن (۱۳۹۳)، "مدیریت زنجیره تامین، شبیه‌سازی و بررسی فرآیندهای اصلی آن"، دومین همایش ملی رویکردی بر حسابداری، مدیریت و اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد فومن و شفت. ریسی، عایشه و محسن محمدقاسمی، ۱۳۹۶، نقش مدیریت دانش در مدیریت زنجیره تامین، کنفرانس سالانه پژوهش در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی، تهران، پژوهشکده مدیریت و توسعه پژوهشگاه فرهنگ و هنر.

شول، عباس، صادقی، سعید، عباسلو، لاله (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر زنجیره تامین پایدار بر عملکرد سازمان با رویکرد کارت امتیازی متوازن (مورد مطالعه: پالایشگاه گاز فجر جم)، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا.

شیخ زاده، رجبعلی (۱۳۸۸)، "الگوی مفهومی مدیریت عملکرد در سازمان‌های مأموریت محور"، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع).

عباسی، عباس، رعنائی کردشولی، حبیب‌الله، اصغری جهرمی، سمانه (۱۳۹۵)، طراحی الگوی ارزشیابی عملکرد کارکنان بر مبنای مدل‌های ارزیابی عملکرد سازمانی برای سازمان‌های دولتی ایران، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع).

- Akkermans, H. and B. Vos (2003), "*Amplification In Service Supply Chains: An Exploratory Case Study From The Telecom Industry*", Production and Operations Management, 12(2): 204-223.
- Alavi, M., Leidner, D. (2001). *Review knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues*. MIS Quarterly.
- Al-Dhaafri ,H &etal(2013)" *The Effect of Total Quality Management, Enterprise Resource Planning and the Entrepreneurial Orientation on the Organizational Performance:The Mediating Role of the Organizational Excellence*. A Proposed Research Framework " International Journal of Business Administration.
- Allen, R. S., Dawson, G., Wheatley K. and White C.S.(2008)«*Perceived Diversity and Organizational Performance*», Employee Relations.
- Appelfeller, W. and W. Buchholz (2005), *Supplier relationship management Strategie*, Organisation und IT des modernen Beschaffungsmanagements, Springer-Verlag.
- Armistead, C. G. and G. Clark (1993), "*Resource activity mapping: the value chain in service operations strategy*", Service Industries Journal, 1

221-239.

Baltacioglu, T., et al. (2007), "**A New Framework for Service Supply Chains**", The Service Industries Journal 27(2): 105-124.

Banks, E. (2004), **Alternative Risk Transfer: Integrated Risk Management through Insurance**, Reinsurance, and the Capital Markets, Wiley.

Banomyong, R. and N. Supatn (2011), "**Developing a supply chain performance tool for SMEs in Thailand**", Supply Chain Management: An International Journal, 16(1): 20-31.

Bazargan, A.(2011). **An Introduction to Qualitative and Mixed Method Research**.(2nd ed.), Didar,Tehran (in Persian).

Bontis, N. (2001). **Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital**. International journal of management reviews, 3(1), 41-60.

Chuang, C. H., & Liao, H.,(2010). **Strategic Human Resource Management in Service Context: Taking care of business by taking care of employees and customers**. Personnel Psychology, 63, 153-196.

Davenport . T , Prusak . L , (1998) , "**Working knowledge-How organizations manage what they know**", Harvard Business School Press : Boston , MA .

Gold AH, Malhotra A, Segars AH. (2001). **Knowledge Management: an Organizational Capabilities Perspective**. Journal of Management Information System, Vol. 18(1), 185 . 214.

Martins, N.(2000), "**Organizational culture in a financial institution**",DPhil thesis, University of Pretoria,Pretoria.

Moullin, M.(2002) **Delivering Excellence in Health and Social Care**, Open University Press, Buckingham.

Pastor, I. (2011). **Organizational Culture Factors That Can Influence Knowledge Transfer**.The 6th Edition Of The International Conference European Integeration Realities And Perspectives. Journal Of Globalization And Cultural Diversity, 661-667.