

بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر پذیرش تکنولوژی و مدیریت دانش (مورد مطالعه: شرکت‌های تولیدی استان قزوین)

محسن هوشنگی^{۱*}، سیدمجید الهی^۲، زهرا امین افشار^۳، سیدمحمود صدوق^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت تولید و عملیات، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۲. استادیار، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره)، قزوین، ایران

۳. کارشناس ارشد مدیریت تولید، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره)، قزوین، ایران

۴. کارشناس ارشد مدیریت فناوری، دانشگاه علم و صنعت، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۴/۲۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۱/۰۳)

چکیده

هدف این تحقیق بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر مدیریت دانش با در نظر گرفتن نقش میانجی پذیرش تکنولوژی است. فرضیه‌های این تحقیق با به‌کارگیری داده‌های حاصل از نمونه‌ای شامل ۵۴ شرکت تولیدی استان قزوین و با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس (فن حداقل مربعات جزئی) و تحلیل مسیر تجزیه و تحلیل شد. یافته‌های این تحقیق نشان‌دهنده تأثیر مثبت فرهنگ سازمانی و رهبری تحول‌گرا بر پذیرش تکنولوژی و مدیریت دانش است، اما بین رهبری مبادلاتی و مدیریت دانش رابطه معنادار یافت نشد. همچنین، یافته‌ها حاکی از تأثیر منفی رهبری مبادلاتی بر پذیرش تکنولوژی است. در میان شاخص‌های تبیین‌کننده رهبری تحول‌گرا؛ انگیزه و الهام‌بخشی (بیشترین تأثیر)، توجه فردی و تحریک فکری بر مدیریت دانش تأثیر مثبت دارند در حالی که هیچ‌یک از شاخص‌های تبیین‌کننده رهبری مبادلاتی تأثیر معنادار بر مدیریت دانش و پذیرش تکنولوژی نداشته‌اند. در نهایت، پذیرش تکنولوژی نیز بر مدیریت دانش تأثیر مثبت معنادار دارد. نتایج این پژوهش مدیران شرکت را به درک صحیح از تأثیرگذاری سبک رهبری آن‌ها و فرهنگ سازمانی بر پذیرش تکنولوژی به منظور بهبود مدیریت دانش شرکتشان رهنمون می‌کند.

کلیدواژگان

پذیرش تکنولوژی، رهبری تحول‌گرا، رهبری مبادلاتی، فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش.

مقدمه

ویژگی‌های درونی یک سازمان، منابع را برای رسیدن به موفقیت هدایت می‌کند (Barney, 1991, p.102) و توجه به این ویژگی‌ها و چگونگی نفوذ و تأثیر آن‌ها اهمیتی ویژه در نتایج سازمانی دارد (Pettigrew, 1979, p.572). مدیریت دانش نیز یکی از عوامل شناخته‌شده موفقیت سازمان است که موجب خلق مزیت رقابتی پایدار می‌شود (انصاری رنانی و قاسمی نامقی، ۱۳۸۸، ص ۴؛ انصاری و کزازی، ۱۳۹۰، ص ۳). این امر سبب شده است امروزه در کشورهای مختلف از جمله ایران، مدیران مشتاق ایجاد سیستم‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها با هدف بهره‌گیری از نتایج مفید آن باشند (حسینی و دانایی‌فرد، ۱۳۹۱، ص ۱۱۱).

از آنجا که برنامه‌های موفق مدیریت دانش، به کسب مزیت رقابتی و موفقیت‌های درازمدت سازمانی منجر می‌شوند (Franklin, 2006)، اجرای فرایند مدیریت دانش در هر نوع سازمانی برای افزایش یادگیری کارکنان و گروه‌های کاری و بالابردن توانایی‌های آن‌ها ضروریست (Liao & Wu, 2010, p.1098). شناسایی سبک رهبری مناسب در محیط پرتلاطم کسب‌وکار امروزی امری ضروری است، زیرا طبق نظر و تحقیقات محققان، سبک‌های رهبری مختلف آثاری متفاوت در اجرای فرایند مدیریت دانش دارند (Bryant, 2003, p.36). البته شایان ذکر است که اجرای سبک رهبری مناسب در سازمان نیز نیازمند فرهنگ سازمانی قوی است که پذیرای رهبری باشد و فرهنگ سازمانی از عوامل اثرگذار بر کارایی و خروجی سازمان‌ها (Nathaniel, 2012) و مدیریت دانش به حساب می‌آید (نیک‌پور و سلاجقه، ۱۳۸۹؛ قلتاش و همکاران، ۱۳۹۰؛ اخوان و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۸؛ الوانی و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۳۸). اهمیت فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش بارها تأیید شده است. الوانی و همکاران (۱۳۸۶) فرهنگ سازمانی را یکی از الزامات مدیریت دانش می‌دانند و پیلانیا (۲۰۰۶) هم فرهنگ سازمانی نامناسب را یکی از عوامل پنهان و پشت پرده شکست طرح‌های مدیریت دانش در نظر می‌گیرند و وجود فرهنگ سازمانی مناسب را برای موفقیت مدیریت دانش در سازمان‌ها ضروری می‌داند.

هدف اصلی این مقاله بررسی تأثیر سبک رهبری و فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش و تعیین

نقش میانجی پذیرش تکنولوژی در رابطه بین این متغیرهاست. همان‌طور که آمارها نشان می‌دهند، ۵۰ درصد مشکلات پیاده‌سازی مدیریت دانش مربوط به عامل فرهنگ و نیروی انسانی بوده است (جلالی و همکاران، ۱۳۸۴) و سازمان‌ها به‌منظور تغییر و تسهیم دانش بین اعضای خود، باید رهبری توانمندی برای تغییر فرهنگ داشته باشند.

محققان زیادی مدیریت دانش در سازمان‌ها را از دیدگاه‌های مختلف بررسی کرده‌اند. برای مثال تأثیر فرهنگ سازمانی (Zheng et al., 2010; Tseng, 2010; Park et al., 2004; Wiewiora et al., 2011; Kumar, 2011; Birasnav, 2013; Bryant,) و سبک‌های رهبری (al., 2013; Dong et al., 2011; Garcia-Morales et al., 2008; Crawford, 2005) بر مدیریت دانش بررسی شده است، اما تحقیق کمی درباره تأثیر پذیرش تکنولوژی بر مدیریت دانش انجام گرفته است. علاوه بر این، اکثر تحقیقات انجام‌گرفته در کشورهای غربی بوده است که ضرورت انجام‌دادن این تحقیق را دوچندان می‌کند.

ادامه مقاله بدین شرح تنظیم شده است که ابتدا درباره مدیریت دانش، پذیرش تکنولوژی، فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری توضیح مختصری بیان می‌شود. سپس، مدل به‌کارگرفته‌شده در این پژوهش و فرضیه‌ها تشریح می‌شود. در بخش بعدی روش پژوهش بیان شده و در ادامه، تحلیل‌های آماری انجام می‌گیرد و نتایج بیان می‌شود. در نهایت، درباره نتایج بحث و نتیجه‌گیری می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مدیریت دانش

مدیریت دانش به این شرح تعریف می‌شود: «مدیریت فرایندهای سازمانی است که دانش سازمانی را خلق، انتقال، ذخیره و تکرار می‌کند» (Khalil et al., 2006, p.35). لی و چیو^۱ مدیریت دانش را

1. Lee & Chio

پدیده‌ای چندوجهی و میان‌عملکردی معرفی می‌کنند. سازمان‌ها در صورتی می‌توانند در مدیریت دانش مؤثر عمل کنند که نگرش آن‌ها به دانش سازمانی، نگرشی فرایندی باشد (Bontis & Fitz-enz, 2002, p.225). فرایند مدیریت دانش سازمانی شامل کسب، ایجاد، مستندسازی، انتقال و کاربرد دانش است که در حال تبدیل شدن به یک وظیفه کاملاً تجاری است (Khalil et al., 2006, p.36). اولین مرحله از مدیریت دانش، کسب دانش است. دانش می‌تواند از طریق خلق دانش در داخل محدوده سازمان تولید شود، یا از طریق یک منبع خارجی به دست آید و به داخل سازمان آورده شود (Ford, 2003). خلق دانش بعد دوم مدیریت دانش است، که به این مفهوم اشاره دارد که چگونه دانش توسط افراد در داخل سازمان ایجاد می‌شود. نوناکا و تاکاشی عقیده دارند افراد از اجزای مهم خلق دانش در داخل سازمان‌اند (Franklin, 2006). طبق نظر نوناکو دانش از طریق یک‌سری تغییرات مداوم بین دانش ضمنی و صریح از طریق اجتماعی‌سازی، ترکیب، درونی‌سازی و برون‌سازی، ایجاد می‌شود (Nonaka, 1994). انتقال دانش به فعالیت‌هایی اشاره می‌کند که دانش را به بیرون انتشار می‌دهند (Khalil et al., 2006).

البور معتقد است رویکرد بهبود مداوم فعالیت‌های تجاری، سازمان را قادر می‌کند تا موقعیت رقابتی خود را از طریق افزایش درآمدهای مالی، از راه روابط بهبودیافته با مشتریان، یا از طریق بهبود هزینه‌ها از راه بهبود فرایندها توسعه بخشد. این بدان معنا است که سازمان باید فرهنگ یادگیری داشته باشد که در آن کارمندان برای کسب، مستندکردن، ایجاد، انتقال و کاربرد اطلاعات جدید برای کمک به فعالیت‌های سازمانی تشویق شوند. یک برنامه مدیریت دانش قوی به کارکنان اجازه خواهد داد تا یاد بگیرند و رشد کنند و به دارایی‌های قوی شرکت‌ها تبدیل شوند (Oliver, 2008). تدوین راهبردهای مدیریت دانش مناسب برای بسیاری از سازمان‌ها با توجه به اهمیت آن برای رسیدن به نتایج سازمانی ضروری است (Birasnav, 2013).

پذیرش تکنولوژی

مدیریت دانش به فعالیت‌هایی گسترده برای تبدیل دانش فردی و گروهی به دانش در دسترس، ارتباط افراد به هم و دانش دیگران و ارتباط‌دادن اطلاعات بین کاربران نیاز دارد. تکنولوژی

اطلاعات نقشی مهم در این فرایند مدیریت دانش ایفا می‌کند (Franklin, 2006). قاه^۱ (۲۰۰۲) معتقد است به‌کارگیری سیستم‌های کامپیوتری و الکترونیکی ابزاری مؤثر برای انتقال یا تسهیم دانش است.

مدل پذیرش تکنولوژی در سطحی وسیع پذیرفته شده است و قادر است رفتار مصرف‌کننده را از بین همه جمعیت مصرف‌کنندگان توصیف کند (Lee et al., 2003, p.755). این نظریه بیان می‌کند وقتی کارکنان با تکنولوژی جدیدی مواجه می‌شوند، اشتیاق آن‌ها برای پذیرش و به‌کارگیری آن، از طریق درکی که آن‌ها از مفیدبودن و سهولت به‌کارگیری سیستم دارند، پیش‌بینی می‌شود (Franklin, 2006). درک مفیدبودن سیستم، «درجه‌ای است که یک فرد باور دارد که آن سیستم عملکرد او را افزایش خواهد داد» (Hayashi et al., 2004, p.142). تکنولوژی در سازمان‌ها جزء مواردی است که تغییرات فراوانی داشته است. فناوری‌های اطلاعاتی جدید روزانه جذب سازمان‌ها می‌شوند، بعضی از این تکنولوژی‌ها موفق عمل می‌کنند در حالی که بعضی دیگر شکست می‌خورند. به همین دلیل مهم است که رهبران و کارکنان به پذیرش این فناوری‌های جدید تمایل داشته باشند، نه تنها به دلیل اینکه فناوری در حال شیوع و پذیرش جامعه است، بلکه به دلیل اینکه تکنولوژی به عنوان رسانه‌ای همگانی به‌کار گرفته می‌شود، از آن همواره برای انتقال دانش استفاده می‌شود (Franklin, 2006).

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی عاملی است که یک سازمان را از سازمان دیگر تفکیک می‌کند و به عنوان مهم‌ترین عامل محرک در پس همه تحرکات سازمانی قرار دارد (Weng et al., 2010, p.242). فرهنگ سازمانی شامل اعمال، نمادها، ارزش‌ها و مفروضاتی است که اعضای سازمان با توجه به رفتار مناسب در آن سهیم می‌شوند (Schein, 1990, p.112)، و متشکل از اهدافی است که سازمان به دنبال تحقق آن است و شیوه‌های رفتاری سازمان که به آن عمل می‌کنند (صفرزاده و دارایی،

(۱۳۹۰). فرهنگ سازمانی زمینه‌ای برای تعامل اجتماعی و هنجارهایی درباره آنچه درست و غلط است، ایجاد می‌کند (Ajmal & Koskinen, 2008, p.10)، می‌تواند در چگونگی ارتباط افراد و تسهیم دانش تأثیرگذار باشد. شواهد نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی بر فرایند مدیریت دانش تأثیر می‌گذارد (نیک‌پور و سلافة، ۱۳۸۹، ص ۱۱؛ قلتاش و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۷۲؛ اخوان و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۲۲؛ الوانی و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۴۴). برای مثال دلانگ و فاهی، بحث می‌کنند که ویژگی‌های مختلف فرهنگی بر تسهیم دانش در سراسر سازمان (افقی) و در سطوح مختلف سازمان (عمودی) تأثیر می‌گذارند. فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش را از چهار وجه تحت تأثیر قرار دهد (De Long & Fahey, 2000, p.116):

- فرهنگ نوع مهمی از دانش را نشان می‌دهد؛
- فرهنگ در روابط فردی و سازمانی به عنوان متغیر میانجی رفتار می‌کند؛
- فرهنگ زمینه‌ای برای تعامل اجتماعی ایجاد می‌کند (ارتباط متقابل اعضای سازمان)؛
- فرهنگ فرایندهای لازم برای تولید و انتخاب دانش مدرن را تنظیم می‌کند.

رهبری

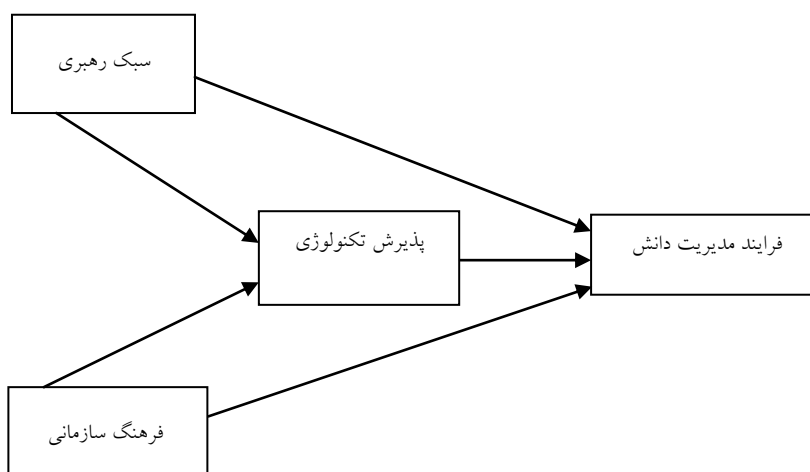
ریبیر و سیتار معتقدند رهبری برای سازمان‌هایی که به تکامل فرهنگ سازمانی خود به یک فرهنگ حمایت‌کننده تمایل دارند، بسیار مهم است. این عقیده سپس توسط یوکی تأیید شد (Yukl, 2008, p.719). وی یکی از عملکردهای اصلی رهبری را عمل کردن به عنوان نماینده تغییر بیان کرد. زیرا سازمان برای تغییر و اینکه قابلیت پذیرش داشته باشد و دانش در سازمان بین اعضا تسهیم شود، باید رهبری توانمندی برای تغییر فرهنگ داشته باشد (Ribiere & Sitar, 2003, p.42).

طبق نظر شپرز و همکاران، سبک‌های رهبری تحول‌گرا و مبادلاتی، می‌توانند درک سودمندی و سهولت به‌کارگیری تکنولوژی را در سازمان تحت تأثیر قرار دهند. سبک رهبری مبادلاتی، بر اثربخشی هزینه‌ها تمرکز دارد و سودمندی، حاصل از ملاحظات کاهش هزینه را بیان می‌کند. اما سبک رهبری تحول‌گرا افراد را از طریق خلاق بودن و کندوکاو بیشتر به چالش می‌کشد و احتمال اینکه افراد تکنولوژی را به‌راحتی بپذیرند، افزایش می‌دهد (Schepers et al., 2005, p.499). رفتار

آرمانی رهبران در نقش خود، آن‌ها را به الگوهایی مناسب در چشم کارکنان تبدیل می‌کند، و این کمک می‌کند تا رهبران چشم‌اندازهای سازمان را بهبود دهند و به دنبال اصول اخلاقی در سازمان باشند. این نوع از رهبران، کارکنان را تشویق می‌کنند تا در فعالیتهای مخاطره‌پذیر (مثل پذیرش تکنولوژی جدید) شرکت کنند و در محیطی با عدم اطمینان به‌طور مؤثر فعالیت کنند (Nemanich & Keller, 2007, p.53).

چارچوب نظری پژوهش

هدف این تحقیق بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر پذیرش تکنولوژی و مدیریت دانش، همچنین، تأثیر پذیرش تکنولوژی بر مدیریت دانش است. بنابراین، مدل مفهومی این تحقیق به شرح شکل ۱ خواهد بود. بر این اساس، هفت فرضیه برای این مدل می‌توان در نظر گرفت.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

فرهنگ سازمانی نیروی محرکه در پس همهٔ تحرکات سازمانی است. فرهنگ سازمانی به عنوان عنصری مهم در فعالیتهای روتین سازمانی تأثیری مهم بر دانش و توانایی خلق آن دارد (Park et al., 2004; Bhagat et al., 2002). تسنگ بیان می‌کند فرهنگ سازمانی بر تبادل دانش، ترکیب

تعاملات و ارزش‌های درک‌شده اعضای سازمان تأثیر می‌گذارد (Tseng, 2010, p.272). در تضمین جریان بهینه دانش وجود یک فرهنگ پشتیبان و متناسب عاملی مهم است، در واقع، فرهنگ سازمانی زیربنای مدیریت دانش است (Balthazard & Cooke, 2004). بنابر آنچه گفته شد، فرضیه اول به شرح زیر است:

فرضیه اول: بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در شرکت‌های تولیدی استان قزوین رابطه معنادار وجود دارد.

فرهنگ سازمانی، پذیرش تکنولوژی را می‌تواند تحت تأثیر قرار دهد، نوع فرهنگ میزان موفقیت در اجرای تکنولوژی را بیان کند. بعضی از فرهنگ‌ها در پیاده‌سازی فناوری در سازمان‌ها موفق‌تر از انواع دیگر عمل می‌کنند، که ابعاد این نوع فرهنگ‌ها شامل رویکرد مردم‌محور، یادگیری و دانش‌سازی، و در نهایت، درگیری و مشارکت است (Franklin, 2006). فرضیه دوم با توجه به توضیحات به این شرح بیان می‌شود:

فرضیه دوم: بین فرهنگ سازمانی و پذیرش تکنولوژی در شرکت‌های تولیدی استان قزوین رابطه معنادار وجود دارد.

سبک رهبری تحول‌گرا انسان‌ها را برای خلاق‌تر و چالشی‌تر بودن ترغیب می‌کند. با این نگرش احتمال دارد کارکنان مفیدبودن و سودمندی تکنولوژی را به‌راحتی بپذیرند. اگر یک رهبر خلاقیت و روشنفکری را تشویق کند، کارکنان به یادگیری و به‌کارگیری روش‌ها و فناوری‌های جدید ترغیب خواهند شد و ابعاد آن را به‌سرعت خواهند آموخت (Schepers et al., 2005, p.498). بنابراین، فرضیه سوم به این شرح بیان می‌شود.

فرضیه سوم: بین سبک رهبری تحول‌گرا و پذیرش تکنولوژی در شرکت‌های تولیدی استان قزوین رابطه معنادار وجود دارد.

برایانت می‌گوید رهبران تحول‌گرا فضای مساعدی برای اجرای شیوه‌های مدیریت دانش ایجاد می‌کنند، پس رهبری تحول‌گرا به احتمال زیاد در ایجاد و به‌اشتراک‌گذاری دانش مؤثر است (Bryant, 2003, p.35). وقتی کارکنان در شغل خود آزادی عمل در ایجاد و به‌اشتراک‌گذاری

نظریه‌های جدید داشته باشند، کارایی آن‌ها افزایش خواهد یافت (Sosik, 1997, p.466). پس، فرضیه چهارم به شرح زیر بیان می‌شود:

فرضیه چهارم: بین سبک رهبری تحول‌گرا و مدیریت دانش در شرکت‌های تولیدی استان قزوین رابطه معنادار وجود دارد.

با توجه به درک مثبت از تکنولوژی، اگر یک رهبر پیوسته از مزایای فناوری‌های جدید صحبت کند، برای مثال بگوید که تنها راه رسیدن به اهداف خاص در مهلت تعیین‌شده به‌کارگیری سیستم‌های جدید است، کارکنان احتمالاً درک خواهند کرد که کار با این سیستم جدید به نفع سازمان خواهد بود. با توجه به سهولت به‌کارگیری تکنولوژی، اگر یک رهبر بر بهره‌وری هزینه و کاهش آن تأکید کند، کارکنان به هر طریق ممکن حتی با به‌کارگیری روش‌های سخت، سعی خواهند کرد کیفیت و کمیت خروجی‌های خود را افزایش دهند. این مسائل می‌تواند باعث کاهش پیچیدگی بالقوه فناوری برای یک فرد باشد (Schepers et al., 2005, p.498). پس فرضیه پنجم به شرح زیر تعریف می‌شود:

فرضیه پنجم: بین سبک رهبری مبادلاتی و پذیرش تکنولوژی در شرکت‌های تولیدی استان قزوین رابطه معنادار وجود دارد.

رهبری معاملاتی، سیستم‌های اطلاعاتی و ساختارهایی را برای تسهیل و به‌اشتراک‌گذاری نظرها در سازمان‌ها مهیا می‌کند، علاوه بر این با ایجاد این ساختارها و سیستم‌ها اجازه می‌دهند اطلاعات و دانش در سراسر سازمان به‌طور کارآمد جریان یابد (Bryant, 2003, p.35). بنابراین، فرضیه ششم به شرح زیر بیان می‌شود:

فرضیه ششم: بین سبک رهبری مبادلاتی و مدیریت دانش در شرکت‌های تولیدی استان قزوین رابطه معنادار وجود دارد.

تکنولوژی (مانند سیستم‌های اطلاعاتی)، ابزاری مؤثر برای انتقال دانش و اطلاعات در سراسر سازمان‌هاست و عامل اصلی موفقیت مدیریت دانش است (Alavi & Leidner, 1999). زیرا کسب اطلاعات به‌موقع برای حفظ مزیت رقابتی در سازمان‌ها ضروری است و تکنولوژی به‌شدت

می‌تواند این فرایند را آسان‌تر کند (Franklin, 2006). بنابراین، فرضیه هفتم به شرح زیر خواهد بود:

فرضیه هفتم: بین پذیرش تکنولوژی و مدیریت دانش در شرکت‌های تولیدی استان قزوین رابطه معنادار وجود دارد.

روش تحقیق

در این تحقیق روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس با فن حداقل مربعات جزئی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها به کار گرفته شده است. وجه تمایز روش حداقل مربعات جزئی، بی‌نیازی به پیش‌فرض‌های توزیعی، حجم نمونه کم، محاسبات زیاد و کارایی آماری است (Wold, 1975). همچنین، برخلاف روش‌های مبتنی بر کواریانس که سعی در سازگاری داده‌ها با الگوی نظری پژوهش دارند، روش حداقل مربعات جزئی به دنبال کشف نظریه‌ای است که در داده‌ها نهفته است. به عبارت دیگر، این روش را برای آزمون نظریه جهت مقاصد پیش‌بینی نیز می‌توان به کار گرفت (آمانی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۴). با توجه به نبود نظریه جافتاده و پیچیده بودن مسائل، این فن به کار گرفته شد.

دو مرحله نمونه‌گیری در این تحقیق به کار گرفته شد. نمونه‌گیری تصادفی ساده و نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب. با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران شرکت‌های تولیدی استان قزوین است و این جامعه شامل هشت شهرک است، روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم به کار گرفته شد. با در نظر گرفتن اینکه تعداد جامعه آماری در هر یک از هشت شهرک صنعتی مشخص است، تعداد نمونه هر شهرک با این روش قابل محاسبه بود. برای انتخاب آزمودنی‌ها در هر شهرک صنعتی نیز از شیوه تصادفی بهره گرفته شده است. ۶۲ پرسشنامه جمع‌آوری شد که در این میان، هشت پرسشنامه داده‌های ناهمگون و غیرقابل اعتماد داشتند و حذف شدند. در نهایت، ۵۴ پرسشنامه تحلیل شد.

هنسلر و همکارانش برای برآورد مدل‌سازی مسیری روش حداقل مجذورات جزئی را پیشنهاد می‌کنند که حجم نمونه برابر یا بزرگتر از مواردی به این شرح باشد: ۱. بیش از ده برابر تعداد

مسیرهای ساختاری که به یک سازه خاص در مدل مسیری داخلی ختم می‌شود؛ ۲. ده برابر تعداد شاخص‌های سازه‌ای که بیشترین تعداد معرف‌های ترکیبی را دارد (Henseler et al., 2009, p.295). با توجه به مدل مفهومی پژوهش و قاعده بیان‌شده، ۵۴ پرسشنامه جمع‌آوری شد که بیشتر از حداقل حجم نمونه لازم را داشت.

برای سنجش تأثیر فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر پذیرش تکنولوژی و مدیریت دانش پرسشنامه‌ای متشکل از ۷۴ سؤال بسته با طیف پنج‌گانه لیکرت به کار گرفته شد. ۲۹ سؤال مربوط به سبک‌های رهبری، ۱۰ سؤال مربوط به پذیرش تکنولوژی، ۲۷ سؤال مربوط به مدیریت دانش، و هشت سؤال مربوط به فرهنگ سازمانی است. این پرسشنامه قبلاً در دو تحقیق (Bowersox, 2012; Kim, 2010) به کار گرفته شده است. با این حال، روایی و پایایی با به‌کارگیری آزمون‌های مختلف برای سازه‌ها و معرف‌ها به‌طور جداگانه بررسی شد که در بخش یافته‌ها به‌طور کامل توضیح داده شده است.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های این تحقیق به دو دسته کلی تقسیم شده است. دسته اول یافته‌ها به روایی و پایایی سازه‌ها و معرف‌ها اختصاص دارد که برای این منظور آزمون الگوی اندازه‌گیری شامل بررسی اعتبار (همسانی درونی) و روایی (روایی واگرا) به کار گرفته شده است. برای بررسی اعتبار سازه‌ها و معرف‌ها سه ملاک پیشنهادشده توسط فرنل و لارکر شامل ۱. اعتبار سازه، ۲. متوسط واریانس استخراج‌شده و ۳. بار عاملی هر یک از گویه‌ها، به کار گرفته شده است (Fornell & Larcker, 1981, p.48). برای بررسی پایایی هر یک از سازه‌ها از ضریب دیلون-گلدشتاین (pc) و آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب دیلون-گلدشتاین و آلفای کرونباخ برای همه سازه‌ها به ترتیب، بیشتر از ۰٫۷۱۸ و ۰٫۷۱۱ به دست آمد که از حداقل مقدار لازم (۰٫۷) بیشتر است. همچنین، مقدار متوسط واریانس استخراج‌شده برای همه سازه‌ها بیشتر از ۰٫۵۲۱ است که از حداقل مقدار لازم (۰٫۵) بیشتر است. جدول ۲ مقادیر اعتبار ترکیبی، آلفای کرونباخ و متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) برای هر سازه را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج بررسی اعتبار متغیرها

متغیر	Pc	آلفای کرونباخ	AVE	متغیر	Pc	آلفای کرونباخ	AVE
مدیریت دانش	۰,۸۸۸	۰,۸۴۱	۰,۶۱۹	فرهنگ سازمانی	۰,۹۱۱	۰,۸۹	۰,۵۶۲
پذیرش تکنولوژی	۰,۸۲۳	۰,۷۸۹	۰,۷۰۲	رهبری تحول‌گرا	۰,۷۴۶	۰,۷۲۱	۰,۵۴۸
رهبری مبادلاتی	۰,۷۱۸	۰,۷۱۱	۰,۵۲۱	انگیزه و الهام‌بخشی (IM)	۰,۸۸۹	۰,۸۳۴	۰,۶۶۸
تحریک فکری (IS)	۰,۸۸	۰,۸۲۱	۰,۶۴۹	مدیریت بر مبنای استثنا (MBE)	۰,۹۲۸	۰,۹۲۵	۰,۶۳۵
نفوذ آرمانی (II)	۰,۹۲۲	۰,۸۹۷	۰,۶۲۸	پاداش مشروط (CR)	۰,۸۹۷	۰,۸۴۸	۰,۶۸۶
توجه فردی (IC)	۰,۹۳۵	۰,۹۰۸	۰,۷۲۴	سهولت به‌کارگیری درک‌شده (PEU)	۰,۸۸۱	۰,۸۳۵	۰,۵۹۹
				سودمندی درک‌شده (PU)	۰,۸۴۸	۰,۸۲۴	۰,۵۳۵

بار عاملی گویه‌ها نیز در شکل‌های ۲، ۳، ۴ و ۵ نشان داده شده است. در روش حداقل مربعات جزئی برای پایایی معرف‌ها، بار عاملی برای هر معرف باید بیشتر از ۰,۷ باشد (Fornell & Larcker, 1981, p.49). باید و^۱ بیان می‌کند در صورتی می‌توان معرف‌هایی را که بار عاملی آن‌ها کمتر از ۰,۷ است، حفظ کرد که متوسط واریانس استخراج‌شده سازه آن‌ها بیشتر از ۰,۵ باشد (آذر و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۵۸). مقادیر اکثر بارهای عاملی معرف‌ها بیشتر از ۰,۷ است، فقط سه معرف (دو معرف از سازه سودمندی درک‌شده (PU) با بارهای عاملی ۰,۵۰۶ و ۰,۶۷۵ و یکی از معرف‌های سازه سهولت به‌کارگیری درک‌شده (PEU) با بار عاملی (۰,۶۹۲) حداقل بار عاملی را ندارند که با توجه به مقدار متوسط واریانس استخراج‌شده برای سازه‌های آن‌ها که برابر با ۰,۵۹۹ و ۰,۵۳۵ است، این معرف‌ها حذف نمی‌شود.

چن برای بررسی روایی سازه‌ها توصیه می‌کند، جذر متوسط واریانس استخراج‌شده سازه‌ها باید بیشتر از همبستگی آن با سایر سازه‌ها باشد که نشان‌دهنده آن است که همبستگی سازه با نشانگرهای خود بیشتر از همبستگی‌اش با سایر سازه‌ها است (Chin, 1998, p.42). در جدول‌های ۳، ۴، ۵ و ۶ نتایج روایی سازه‌ها بیان شده است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی و جذر متوسط واریانس استخراج شده مدل اصلی

سازه	۱	۲	۳	۴	۵
۱. فرهنگ سازمانی	۰,۷۴۹				
۲. پذیرش تکنولوژی	۰,۳۵۴	۰,۸۳۷			
۳. مدیریت دانش	۰,۴۱۹	۰,۶۰۲	۰,۷۸۶		
۴. رهبری تحول‌گرا	۰,۳۰۱	۰,۵۷۰	۰,۵۳۸	۰,۷۴۰	
۵. رهبری مبادلاتی	-۰,۰۵۷	-۰,۲۶۲	-۰,۰۳۱	۰,۰۷۹	۰,۷۲۱

جدول ۴. ماتریس همبستگی و جذر متوسط واریانس استخراج شده مدل رهبری تحول‌گرا

سازه	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. پذیرش تکنولوژی	۰,۸۳۷					
۲. مدیریت دانش	۰,۶۰۲	۰,۷۸۶				
۳. نفوذ آرمانی (II)	۰,۲۸۳	۰,۱۱۹	۰,۷۹۲			
۴. تحریک فکری (IS)	۰,۳۸۴	۰,۴۱۸	۰,۰۰۹	۰,۸۰۵		
۵. توجه فردی (IC)	۰,۵۳۶	۰,۴۸۳	۰,۰۰۴	۰,۳۰۳	۰,۸۵۰	
۶. انگیزه و الهامبخشی (IM)	۰,۳۲۸	۰,۲۴۵	۰,۱۰۱	۰,۲۱۱	۰,۵۶۴	۰,۸۱۷

جدول ۵. ماتریس همبستگی و جذر متوسط واریانس استخراج شده مدل رهبری مبادلاتی

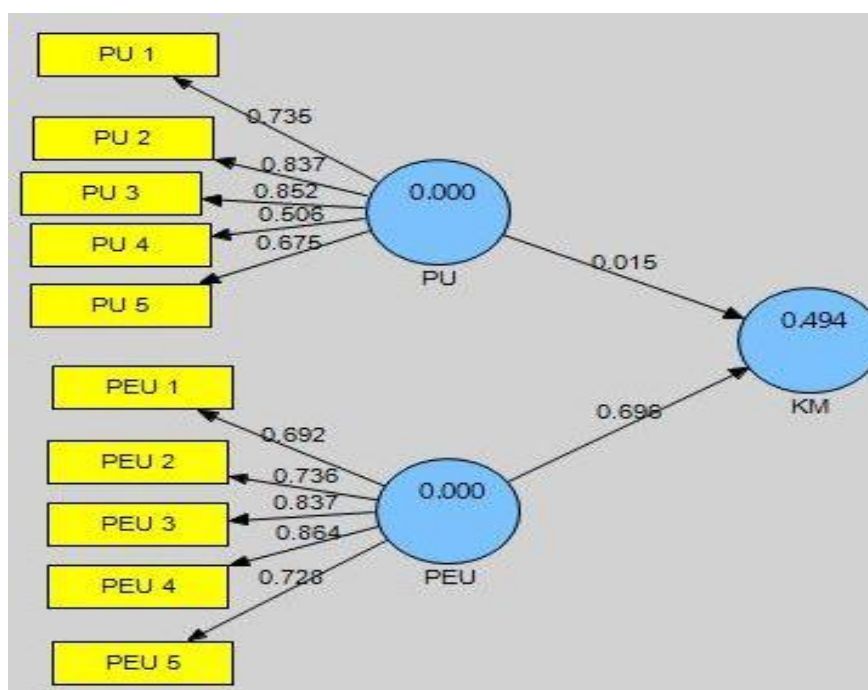
سازه	۱	۲	۳	۴
۱. پذیرش تکنولوژی	۰,۸۳۷			
۲. مدیریت دانش	۰,۶۰۲	۰,۷۸۶		
۳. پاداش مشروط (CR)	-۰,۲۳۰	-۰,۰۷۳	۰,۸۲۸	
۴. مدیریت بر مبنای استثنا (MBE)	-۰,۲۶۵	-۰,۰۶۵	۰,۱۳۲	۰,۷۹۶

جدول ۶. ماتریس همبستگی و جذر متوسط واریانس استخراج شده مدل پذیرش تکنولوژی

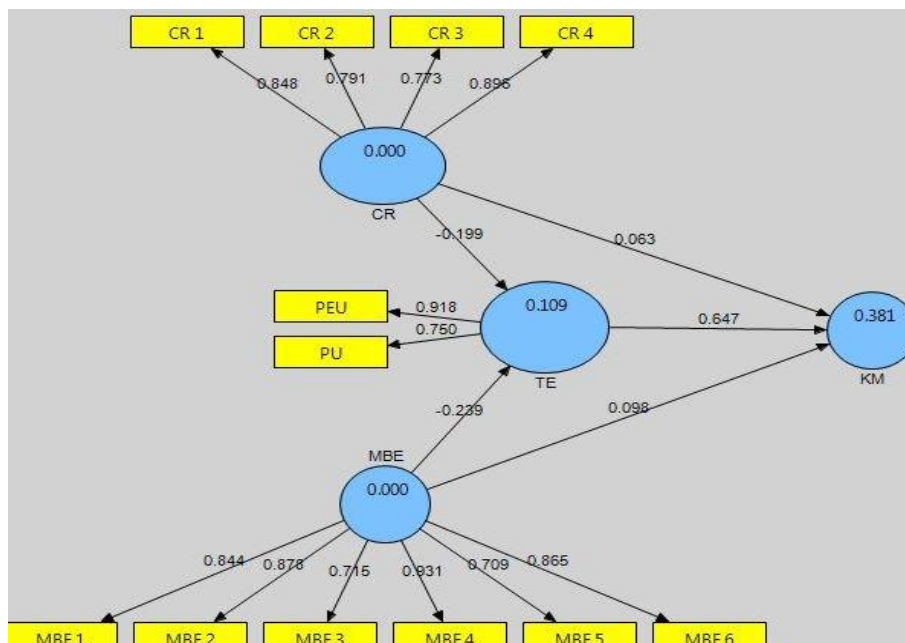
سازه	۱	۲	۳
۱. مدیریت دانش	۰,۷۸۶		
۲. سهولت به‌کارگیری درک‌شده (PEU)	۰,۵۷۸	۰,۷۷۳	
۳. سودمندی درک‌شده (PU)	۰,۳۵۲	۰,۲۸۵	۰,۷۳۱

منبع: محاسبات محققان

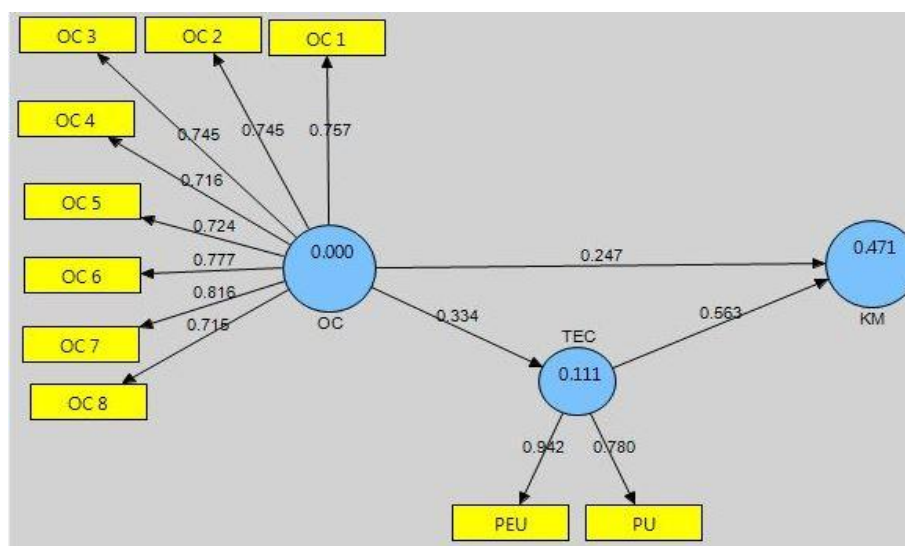
دسته دوم یافته‌های این تحقیق به آزمون الگوی ساختاری و فرضیه‌های پژوهش اختصاص دارد که برای این منظور ضریب مسیر و ضریب تعیین که از الگوریتم PLS و با نرم‌افزار Smart-PLS به دست آمده است، به کار گرفته شده است. ضریب مسیر سهم هر یک از متغیرهای پیش‌بین در تبیین واریانس متغیر ملاک را نشان می‌دهد. ضریب تعیین نیز نشان‌دهنده واریانس تبیین‌شده متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش‌بین است. مقدار ضرایب مسیر بین سازه‌های اصلی و ضرایب تعیین را در شکل‌های ۳، ۴، ۵ و ۶ مشاهده می‌کنید. برای محاسبه مقدار آماره‌ی الگوریتم بوت‌استرپ با ۵۰۰ زیرنمونه به کار گرفته شده است. همچنین، علاوه بر اثرهای مستقیم، اثرهای غیرمستقیم نیز محاسبه شده است. مقدار ضرایب مسیر و آماره‌ی، اثر غیرمستقیم و اثر کل به همراه نتیجه آزمون فرضیه‌های اصلی و شاخص‌ها در جدول ۷ بیان شده است.



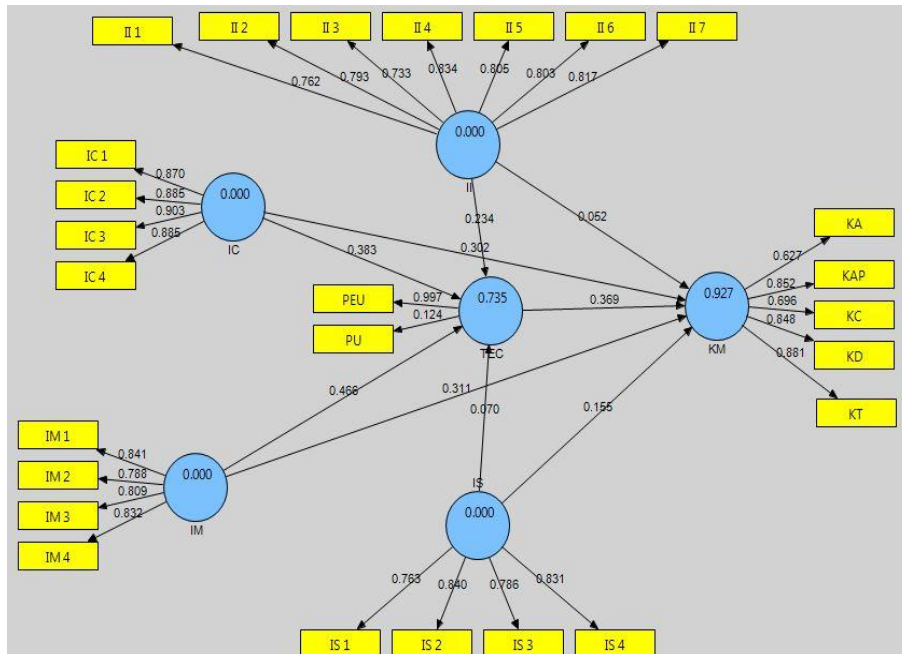
شکل ۲. مقدار ضرایب مسیر و ضرایب تعیین بین شاخص‌های پذیرش تکنولوژی و مدیریت دانش



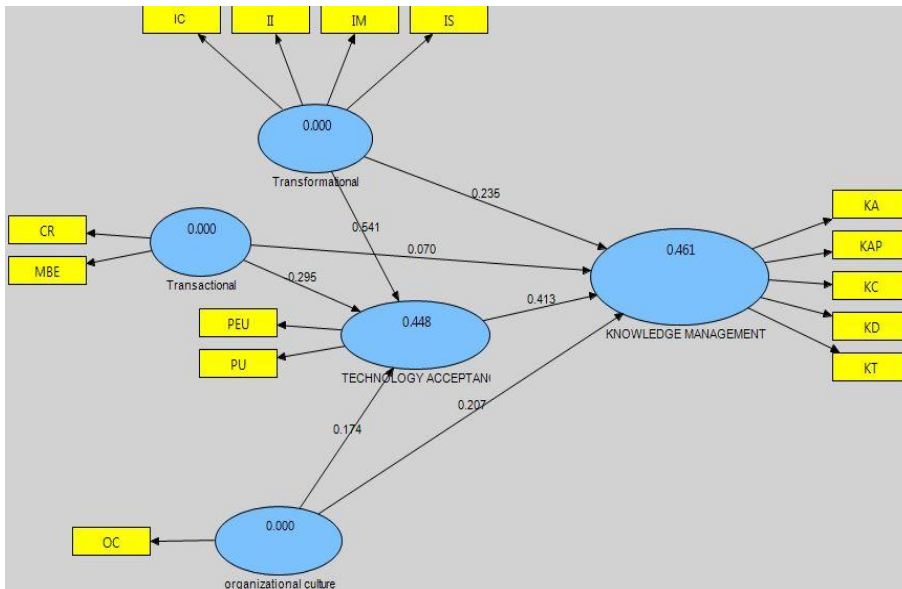
شکل ۳. مقدار ضرایب مسیر و ضرایب تعیین بین شاخص‌های رهبری مبادلاتی، پذیرش تکنولوژی و مدیریت دانش



شکل ۴. مقدار ضرایب مسیر و ضرایب تعیین بین فرهنگ سازمانی، پذیرش تکنولوژی و مدیریت دانش



شکل ۵. مقدار ضریب مسیر و ضریب تعیین بین شاخص‌های رهبری تحول‌گرا، پذیرش تکنولوژی و مدیریت دانش



شکل ۶. مقدار ضرایب مسیر و ضرایب تعیین بین تحول‌گرا، رهبری مبادلاتی، پذیرش تکنولوژی و مدیریت دانش

جدول ۷. ضرایب مسیر، آماره تی و نتیجه آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	فرضیه‌های اصلی و شاخص‌های مربوطه	اثر مستقیم	عدد معناداری	اثر غیرمستقیم	اثر کل	نتیجه فرضیه
اول	فرهنگ سازمانی ← مدیریت دانش	۰٫۲۰۷	۲٫۲۱۲	۰٫۰۷۲	۰٫۲۷۹	تأیید
دوم	فرهنگ سازمانی ← پذیرش تکنولوژی	۰٫۱۷۴	۲٫۳۰۵	-	۰٫۱۷۴	تأیید
سوم	رهبری تحول‌گرا ← پذیرش تکنولوژی	۰٫۵۴۱	۷٫۶۸۹	-	۰٫۵۴۱	تأیید
سوم-الف	انگیزه و الهام‌بخشی ← پذیرش تکنولوژی	۰٫۴۶۶	۵٫۴۷۹	-	۰٫۴۶۶	تأیید
سوم-ب	توجه فردی (IC) ← پذیرش تکنولوژی	۰٫۳۸۳	۴٫۲۰۴	-	۰٫۳۸۳	تأیید
سوم-ج	تحریک فکری (IS) ← پذیرش تکنولوژی	۰٫۰۷۰	۱٫۲۴۷	-	۰٫۰۷۰	رد
سوم-د	نفوذ آرمانی (II) ← پذیرش تکنولوژی	۰٫۲۳۴	۲٫۵۹۱	-	۰٫۲۳۴	تأیید
چهارم	رهبری تحول‌گرا ← مدیریت دانش	۰٫۲۳۵	۲٫۵۴۳	۰٫۲۲۳	۰٫۴۵۸	تأیید
چهارم-الف	انگیزه و الهام‌بخشی ← مدیریت دانش	۰٫۳۱۱	۷٫۰۰۷	۰٫۱۷۲	۰٫۴۸۳	تأیید
چهارم-ب	توجه فردی (IC) ← مدیریت دانش	۰٫۳۰۲	۵٫۵۶۲	۰٫۱۴۱	۰٫۴۴۳	تأیید
چهارم-ج	تحریک فکری (IS) ← مدیریت دانش	۰٫۱۵۵	۴٫۷۵	۰٫۰۲۵	۰٫۱۸۰	تأیید
چهارم-د	نفوذ آرمانی (II) ← مدیریت دانش	۰٫۰۵۲	۱٫۵۰۶	۰٫۰۸۶	۰٫۱۳۸	رد
پنجم	رهبری مبادلاتی ← پذیرش تکنولوژی	-۰٫۲۹۵	۳٫۳۴۳	-	-۰٫۲۹۵	تأیید
پنجم-الف	پاداش مشروط ← پذیرش تکنولوژی	-۰٫۱۹۹	۱٫۸۴۱	-	-۰٫۱۹۹	رد
پنجم-ب	مدیریت بر مبنای استثنا ← پذیرش تکنولوژی	-۰٫۲۳۹	۱٫۳۴۷	-	-۰٫۲۳۹	رد
ششم	رهبری مبادلاتی ← مدیریت دانش	۰٫۰۷۰	۰٫۶۹۴	۰٫۱۲۱	۰٫۱۹۱	رد
ششم-الف	پاداش مشروط ← مدیریت دانش	۰٫۰۶۳	۰٫۶۵۵	-۰٫۱۲۵	۰٫۰۶۲	رد
ششم-ب	مدیریت بر مبنای استثنا ← مدیریت دانش	۰٫۰۹۸	۰٫۸۷۸	۰٫۱۵۴	۰٫۰۵۶	رد
هفتم	پذیرش تکنولوژی ← مدیریت دانش	۰٫۴۱۳	۳٫۶۸۸	-	۰٫۴۱۳	تأیید
هفتم-الف	سهولت به‌کارگیری درک‌شده ← مدیریت دانش	۰٫۶۹۶	۹٫۰۲۱	-	۰٫۶۹۶	تأیید
هفتم-ب	سودمندی درک‌شده ← مدیریت دانش	۰٫۰۱۵	۰٫۱۴۶	-	۰٫۰۱۵	رد

بحث و نتیجه‌گیری

در این مقاله تأثیر رهبری تحول‌گرا (انگیزه و الهام‌بخشی، توجه فردی، تحریک فکری و نفوذ آرمانی)، رهبری مبادلاتی (پاداش مشروط و مدیریت بر مبنای استثنا) و فرهنگ سازمانی بر پذیرش تکنولوژی و در نهایت، مدیریت دانش (خلق دانش، انتقال دانش، کاربرد دانش، اکتساب دانش و مستندسازی دانش) در شرکت‌های تولیدی استان قزوین بررسی شد.

نتایج آزمون فرضیه‌های اول و دوم نشان‌دهنده تأثیر مثبت فرهنگ سازمانی بر پذیرش

تکنولوژی (با $t = ۲,۳۰۵$ و $\beta = ۰,۱۷۴$) و مدیریت دانش (با $t = ۲,۲۱۲$ و $\beta = ۰,۲۷۹$) در شرکت‌های تولیدی استان قزوین است که با نتایج تحقیقات قبلی (Bowersox, 2012; Park et al., 2004; Franklin, 2006; Politis, 2002) تطابق کامل دارد. این بدان معناست که با تقویت و استحکام بخشیدن به فرهنگ سازمانی از یک سو کارکنان راحت‌تر تغییرات تکنولوژی را می‌پذیرند و از سوی دیگر، ایجاد، انتقال، مستندسازی و تثبیت دانش در سازمان‌ها به‌طور مؤثرتری انجام می‌گیرد.

نتایج آزمون فرضیه‌های سوم و چهارم نشان‌دهنده تأثیر مثبت رهبری تحول‌گرا بر پذیرش تکنولوژی (با $t = ۷,۶۸۹$ و $\beta = ۰,۵۴۱$) و مدیریت دانش (با $t = ۲,۵۴۳$ و $\beta = ۰,۴۵۸$) در شرکت‌های تولیدی استان قزوین است که با نتایج تحقیقات قبلی (Bowersox, 2012; Crawford, 2005; Schepers et al., 2005) تطابق کامل دارد. این بدان معناست که رهبری تحول‌گرا نه تنها سبب تحریک و تهییج کارکنان در پذیرش تغییرات تکنولوژیک می‌شود، بلکه می‌تواند فرایندهای مدیریت دانش را نیز تسریع بخشد. زیرا اکثر کارکنان شرکت رهبران را الگوی عملی خود قرار می‌دهند و در پذیرش یا رد تکنولوژی‌های جدید به رفتار و عملکرد آن‌ها دقت می‌کنند.

نتیجه آزمون فرضیه پنجم نشان‌دهنده تأثیر منفی رهبری مبادلاتی بر پذیرش تکنولوژی (با $t = ۳,۳۴۳$ و $\beta = -۰,۲۹۵$) در شرکت‌های تولیدی استان قزوین است. همچنین، نتایج آزمون فرضیه ششم نشان داد سبک رهبری مبادلاتی بر مدیریت دانش تأثیر معنادار ندارد که با نتایج تحقیقات گذشته (Bowersox, 2012; Schepers et al., 2005) تطابق کامل دارد. این بدان معناست که رهبری مبادلاتی نه تنها سبب تحریک کارکنان برای پذیرش تکنولوژی جدید نمی‌شود، بلکه کارکنان را از پذیرش تکنولوژی جدید منع می‌کند. زیرا رهبرانی که تمایلات رفتاری آن‌ها بیشتر بر سودآوری و منافع مالی متمرکز است، تمایل کمتری به تغییر داشته و بیشتر حامی ثبات و عدم تغییر شرایطند.

نتایج آزمون فرضیه هفتم نشان‌دهنده تأثیر مثبت پذیرش تکنولوژی (با $t = ۳,۶۸۸$ و $\beta = ۰,۴۱۳$) بر مدیریت دانش در شرکت‌های تولیدی استان قزوین است که با نتایج تحقیقات گذشته (Schepers et al., 2005; Bowersox, 2012) تطابق کامل دارد. این بدان معناست که با افزایش پذیرش

تکنولوژی از سوی مدیران و کارکنان شرکت‌ها مدیریت دانش نیز بهبود می‌یابد. زیرا با ورود تکنولوژی‌های جدید به شرکت دانش و اطلاعات جدید نیز وارد شرکت می‌شود. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت تحقیق حاضر کاربردهای فراوانی نیز دارد که در ذیل به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌شود:

- در این تحقیق تأثیر شاخص‌های رهبری تحول‌گرا، رهبری مبادلاتی و پذیرش تکنولوژی بر مدیریت دانش به‌طور جداگانه بررسی و تحلیل شد که در تحقیقات قبلی تأثیر این شاخص‌ها مشخص نشده بود. با تعیین میزان تأثیر شاخص‌های هر یک از این متغیرها، درک بهتری از نحوه تأثیر متغیرهای رهبری تحول‌گرا، رهبری مبادلاتی و پذیرش تکنولوژی در اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها به دست می‌آید.
- بر اساس تحقیقات انجام‌گرفته مدیران امروزی باید درکی درست از دانش جاری در شرکت داشته باشند و عوامل تأثیرگذار بر آن را به‌خوبی بشناسند. یافته‌های این تحقیق تأثیر مثبت تعدادی از متغیرها را بر مدیریت دانش در قالب مدل نشان می‌دهد که سبب درک بهتر مدیران می‌شود. مدیران با این درک می‌توانند تصمیم‌هایی جامع‌تر در جهت بهبود مدیریت دانش شرکت اتخاذ کنند.
- با توجه به محیط کسب‌وکار کنونی مدیران شرکت‌ها به دنبال یافتن راه‌حلی برای کسب مزیت رقابتی‌اند. یافته‌های این تحقیق به مدیران نشان می‌دهد برای کسب مزیت رقابتی به وسیله مدیریت دانش، یا تکنولوژی‌های جدید باید به دنبال سرمایه‌گذاری بر روی چه متغیرهای باشند و چه سبک رهبری را اتخاذ کنند.

پیشنهادها

- با توجه به نتایج پژوهش حاضر و نیز با توجه به محدودیت‌های موجود در این پژوهش، پیشنهادهای زیر برای تحقیقات آینده بیان شده است:
- با توجه به اهمیت زیاد مدیریت دانش و پذیرش تکنولوژی در شرکت‌های خدماتی، پیشنهاد می‌شود این تحقیق برای شرکت‌های خدماتی نیز بررسی شود.

- در این تحقیق پرسشنامه توسط مدیران شرکت‌ها پر شده است و نتایج متناسب با نظرهای آن‌ها بوده است. تحقیقات آتی می‌تواند با در نظر گرفتن نظرهای مدیران به همراه کارکنان به نتایجی کامل‌تر دست یابند.
- بعضاً در مناطق متفاوتی از کشور، فرهنگ‌های سازمانی نیز تا حدودی متفاوت از نقاط دیگر کشور است، بنابراین، توصیه می‌شود این تحقیق در بخش‌های مختلف کشور انجام گیرد تا نتایج قابلیت تعمیم بیشتری داشته باشند.
- با توجه به نقش بسزایی که محیط کسب‌وکار در پذیرش تکنولوژی‌های جدید و همچنین فرایندهای مدیریت دانش دارد، توصیه می‌شود در تحقیقات آتی محیط کسب‌وکار به عنوان یک متغیر میانجی و مداخله‌گر در نظر گرفته شود.

منابع و مأخذ

۱. آذر، عادل؛ غلامزاده، رسول؛ قنواتی، مهدی (۱۳۹۱). مدل‌سازی مسیری - ساختاری در مدیریت: کاربرد نرم افزار smart-pls. تهران، نگاه دانش.
۲. آمانی ساری بگلو، جواد؛ غلامعلی لواسانی، مسعود؛ اژه‌ای، جواد؛ خضری آذر، هیمن (۱۳۹۰). «رابطه ارزش‌های فرهنگی و متغیرهای فردی با میزان استفاده از رایانه در دانشجویان». مجله علوم رفتاری، دوره پنجم، شماره اول، صفحات ۱۰-۱.
۳. اخوان، آفرین؛ اولیا، صالح؛ جعفری، مصطفی؛ زارع مهرجردی، یحیی (۱۳۹۱). «ارائه مدلی جهت بررسی تأثیر راهبردهای مدیریت دانش بر عملکرد دانشگاه‌ها». فصل‌نامه علوم مدیریت ایران، دوره هفتم، شماره ۲۷، صفحات ۱۴۵-۱۱۵.
۴. الوانی، سیدمهدی؛ ناطق، تهمینه؛ فراچی، محمدمهدی (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی». علوم مدیریت ایران، دوره دوم، شماره پنجم، صفحات ۷۰-۳۵.
۵. انصاری رنانی، قاسم؛ قاسمی نامقی، محمد (۱۳۸۸). «ارزیابی اثر مدیریت دانش در خلق استراتژی رقابتی تمایز از مجرای زنجیره ارزش فعالیت‌های سازمانی». پژوهش‌نامه مدیریت تحول، دوره اول، شماره دوم، صفحات ۲۰-۱.
۶. انصاری، رضا؛ کزازی، ابوالفضل (۱۳۹۰). طراحی الگوی عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر موفقیت سازمان‌های پژوهش و فناوری در ایران (مورد مطالعه: جهاد دانشگاهی). فصل‌نامه علوم مدیریت ایران، شماره ۲۳، صفحات ۲۶-۱.
۷. جلالی، سیدمحمدجواد؛ افرازه، فاطمه؛ نطاقتی، نوید (۱۳۸۴). «طراحی و به‌کارگیری نرم‌افزار سیستم جامع مدیریت دانش (مطالعه موردی در وزارت راه‌وترابری جمهوری اسلامی ایران)». پنجمین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع، تهران، دانشگاه علم‌وصنعت، تیرماه ۱۳۸۴.
۸. جونز، گ (۱۳۹۰). تئوری طراحی و تغییر سازمانی. ترجمه حسین صفرزاده، محمدرضا دارابی، تهران، مؤسسه کتاب مهربان نشر.

۹. حسینی، سیدمجتبی؛ دانایی فرد، حسن (۱۳۹۱). «تأثیر رفتار شهروند سازمانی بر تسهیم مدیریت دانش: مطالعه نقش میانجی فرهنگ سازمانی». *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، سال هفتم. شماره ۲۸، صفحات ۱۳۰-۱۰۹.
۱۰. قلتاش، عباس؛ صالحی، مسلم؛ جاودانی، مریم؛ سینا، حمید (۱۳۹۰). «رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی». *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، دوره هفتم، شماره اول، صفحات ۸۵-۶۹.
۱۱. نیک‌پور، امین؛ سلاجقه، سنجر (۱۳۸۹). «بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگی سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان». *فراسوی مدیریت*، دوره چهارم، شماره ۱۴، صفحات ۱۸-۷.

12. Ajmal, M. M.; Koskinen, K. U. (2008). "Knowledge Transfer in Project-Based Organizations: An Organizational Culture Perspective". *Project Management Journal*, 39(1), 7-15.
13. Alavi, M.; Leidner, D. (1999). "Knowledge management systems, issues, challenges, and benefits". *Communications of the Association for Information Systems*, 1(7), Available at: <http://aisel.aisnet.org/cais/vol1/iss1/7>.
14. Balthazard, P. A.; Cooke, R. A. (2004). "Organizational culture and knowledge management success: Assessing the behavior-performance continuum". *Proceedings of the 37th Hawaii International Conference on System Sciences*, 5-8 Jan. 2004, University of Hawaii System, Hawaii.
15. Barney, J. (1991). "Firm resources and sustained competitive advantage". *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
16. Bhagat, R.; Kedia, B.; Triandis, H. (2002). "Cultural variation in the cross border transfer of organizational knowledge: An integrative framework". *Academy of Management Review*, 27(2), 204-221.
17. Birasnav, M. (2013). "The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership". *Journal of Business Research. Knowledge management and organizational performance in the service industry*, In Press.
18. Bontis, N.; Fitz-enz, J. (2002). "Intellectual capital ROI: A current map of human capital antecedents and consequent". *Journal of Intellectual Capital*, 223-247.
19. Bowersox, N. (2012). *The effects of technology acceptance as a mediating variable between leadership style and knowledge management*. Trident University, Cypress publication, California, USA.
20. Bryant, S. E. (2003). "The role of transformational and transactional leadership in creating, sharing, and exploiting organizational knowledge". *Journal of Leadership &*

- Organizational Studies*, 9(4), 32-45.
21. Chin, W. (1998). "The partial least squares approach to structural equation modeling". In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research*. Mahwah: NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
 22. Crawford, C. B. (2005). "Effects of transformational leadership and organizational position on knowledge management". *Journal of Knowledge Management*, 9(6), 6-16.
 23. De Long, D.; Fahey, L. (2000). "Diagnosing cultural barriers to knowledge management". *The Academy of Management Executive*, 14(4), 113-127.
 24. Dong, W.; Zhongfeng, S.; Dongtao, Y. (2011). "Organizational culture and knowledge creation capability". *Journal of knowledge management*, 15(3), 363-373.
 25. Ford, D. (2003). *Trust and Knowledge Management: The Seeds of Success*. Heidelberg, Germany, Springer-Verlag.
 26. Fornell, C.; Larcker, D. (1981). "Evaluating structural equations models with unobservable variables and measurement error". *marketing Research*, 18(1), 39-50.
 27. Franklin, J. (2006). *Successful implementation of technology projects in the steel industry: the effect of technology acceptance, organizational culture and leadership*. Doctoral Dissertation. St. Ambrose University.
 28. Garcia-Morales, V. J.; Lorens-Montes, F. J.; Verdu-Jover, A. J. (2008). "The effects of transformational leadership on organizational performance through knowledge and innovation". *British Journal of Management*, 299-319.
 29. Goh, S. (2002). "Managing effective knowledge transfer: An integrative framework and some practice implications". *Journal of Knowledge Management*, 6(1), 23-31.
 30. Hayashi, A.; Chen, C.; Ryan, T.; Wu, T. (2004). "The role of social presence and moderating role of computer self-efficacy in predicting the continuance usage of e-learning systems". *Journal of Information Systems Education*, 15(2), 139-154.
 31. Henseler, J.; Ringle, C. M.; Sinkovics, R. (2009). "The use of partial least squares path modeling in international marketing". *Advances in international Marketing*, 20, 277-320.
 32. Khalil, O.; Claudio, A.; Selim, A. (2006). "Knowledge Management: The case of the Acushnet company". *SAM Advanced Management Journal*, 71(3), 34-44.
 33. Kim, M. (2010). *Impact of Strategic Sourcing, E-Procurement and Integration on Supply Chain Risk Mitigation and Performance*. The State University of New York at Buffalo.
 34. Kumar, R. R. (2011). "Knowledge management and organizational culture: a theoretical integrative framework". *Journal of knowledge management*. 15(5), 779-801.
 35. Lee, Y.; Kozar, K. A.; Larsen, K. R. (2003). "The technology acceptance model: Past, present and the future". *Communications of the Association for Information Systems*, 752-780.
 36. Liao, S. H.; Wu, C. C. (2010). "System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation". *Expert Systems with Applications*, 37, 1096-1103.
 37. Nathaniel B. Nicholas (2012). *The effects of technology acceptance as a mediating variable between leadership style and knowledge management*. A Dissertation in

- Business Administration. Cypress, California University.
38. Nemanich, A.; Keller, T. (2007). "Transformational leadership in an acquisition: A field study of employees". *The Leadership Quarterly*, 49-68.
 39. Nonaka, I. (1994). "A dynamic theory of organizational knowledge creation". *Organization Science*, 14-37.
 40. Oliver, J. (2008). "Knowledge management practices to support continuous improvement". *Journal of Knowledge Management Practice*, 9(4).
 41. Park, H.; Ribiere, V.; Schulte Jr, W. (2004). "Critical attributes of organizational culture that promote knowledge management technology implementation success". *Journal of Knowledge Management*, 8(3), 106-117.
 42. Pettigrew, A. (1979). "On Studying Organizational Cultures". *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570-581.
 43. Pillania, R. (2006). "State of organizational culture for knowledge management in Indian industry". *Global Business Review*, 7(1), 119-135.
 44. Politis, J. (2002). "Transformational and transactional leadership enabling (disenabling) knowledge acquisition of self-managed teams: the consequences for performance". *Leadership & Organization Development Journal*, 23(4), 186-197.
 45. Ribiere, V. M.; Sitar, A. S. (2003). "Critical role of leadership in nurturing a knowledge supporting culture". *Knowledge Management Research & Practice*, 39-48.
 46. Schein, E. (1990). "Organizational culture". *American Psychologist*, 45(2), 109-119.
 47. Schepers, J.; Wetzels, M.; De Ruyter, K. (2005). "leadership styles in technology acceptance: Do followers practice what leaders preach?". *Managing Service Quality*, 15(6), 496-508.
 48. Sosik, J. J. (1997). "The Effects of transformational leadership and anonymity on idea generation in computer-mediated groups". *Group & Organization Management*, 460-479.
 49. Tseng, S. (2010). "The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance". *Knowledge Management*, 14(2), 269-284.
 50. Weng, R.; Huang, C.; Tsai, W.; Chang, L.; Lee, M.; Lin, S. (2010). "Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses". *BMC Health Services Research*, 10(1), 240-249.
 51. Wiewiora, A.; Bambang, Trigunaryah; Glen Murphy, Vaughan Coffey (2013). "Organizational culture and willingness to share knowledge: A competing values perspective in Australian context". *Int. Journal of Project Management*, 31, 1163-1174.
 52. Wold, H. (1975). *Perspectives in probability and statistics: Papers in honor of M. S.*, London, Academic Press.
 53. Yukl, G. (2008). "How leaders influence organizational effectiveness". *The Leadership Quarterly*, 708-722.
 54. Zheng, W.; Yang, B.; McLean, G. (2010). "Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management". *Journal of Business Research*, 63, 763-771.