

Structural Equations of Knowledge-Based Value Management and Organizational Sustainability (Emphasizing the Mediating Role of Employee Engagement)

HamidReza Mahmoodi¹

Mohammad Hassanzadeh²

Atefeh Sharif³

1. Ph.D. Student, Tarbiat Modares University

2. Professor at Tarbiat Modares University

3. Assistant Professor, Tarbiat Modares University

Abstract

Objective: In today's competitive environment, knowledge-based value management, as a strategic approach, plays a crucial role in enhancing organizational sustainability. This approach leverages existing knowledge not only to improve organizational performance but also to create sustainable value, paving the way for long-term competitive advantage. In this study, structural equation modeling is used to examine the impact of knowledge-based value management on organizational sustainability, with employee participation analyzed as a key mediating factor in strengthening this relationship. This research was conducted using a positivist approach through both library and field studies. The statistical population consisted of branches of Tourism Bank of Iran, and the sample was selected using simple random sampling, with a size of 165 participants based on Morgan's table. The data collection tools included three questionnaires: Knowledge-Based Value Management (5 dimensions and 20 items), Employee Engagement (6 dimensions and 18 items), and Organizational Sustainability (6 dimensions and 18 items). Content validity was confirmed by experts, and reliability was verified using Cronbach's alpha. Data analysis was performed using structural equation modeling (SEM), Pearson correlation tests, ANOVA, and regression analysis, with LISREL software utilized for computations. The results indicate that the dimensions of knowledge-based value management—knowledge identification, knowledge auditing and organization, value identification and ranking, and value realization—account for 92% of the variance in organizational sustainability. Additionally, a significant positive relationship was found between organizational sustainability and employee participation ($r=0.938$, $p=0.000$), as well as between knowledge-based value management and employee participation ($r=0.935$, $p=0.000$). Path analysis revealed that these dimensions influence organizational sustainability both directly and through the mediating variable of employee participation, which exerts its effect through mechanisms such as participation culture, participation opportunities, collaboration, support, satisfaction, and motivation. Therefore, employee participation plays a crucial mediating role in the relationship between knowledge-based value management and organizational sustainability, amplifying the impact of knowledge-based value management on sustainability. The results indicate that knowledge-based value management enables organizations to utilize existing knowledge in the best possible way and create value more effectively. This approach enhances value creation capacity and strengthens the organization's position in

a competitive environment. Therefore, adopting this approach as a key strategy is essential for the success and sustainable growth of organizations.

Keywords: Knowledge-Based Value Management, KBVM, Organizational Success, Organizational Sustainability, Employee Participation, Structural Equation Modeling

معادلات ساختاری مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و پایداری سازمانی با تاکید بر نقش میانجی مشارکت کارکنان (مطالعه موردی: بانک گردشگری)

حمیدرضا محمودی^۱

محمد حسن زاده^۲

عاطفه شریف^۳

۱. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس

۲. استاد دانشگاه تربیت مدرس

۳. استادیار دانشگاه تربیت مدرس

چکیده

هدف: در محیط رقابتی امروز، مدیریت ارزش مبتنی بر دانش به عنوان یک رویکرد استراتژیک، نقش مهمی در ارتقای پایداری سازمانی ایفا می کند. این رویکرد با بهره گیری از دانش موجود، نه تنها به بهبود عملکرد سازمانی کمک می کند، بلکه از طریق ایجاد ارزش پایدار، زمینه را برای مزیت رقابتی بلندمدت فراهم می سازد. در این پژوهش، با استفاده از مدلیابی معادلات ساختاری، تأثیر مدیریت ارزش مبتنی بر دانش بر پایداری سازمانی مورد بررسی قرار می گیرد و در این میان، نقش میانجی مشارکت کارکنان به عنوان عاملی کلیدی در تقویت این رابطه تحلیل می شود. این تحقیق با رویکرد اثباتگرایی و به صورت کتابخانه ای و میدانی انجام شده است. جامعه آماری شامل شعب بانک گردشگری ایران بوده و نمونه گیری به صورت تصادفی ساده با حجم ۱۶۵ نفر بر اساس جدول مورگان صورت گرفته است. ابزار گردآوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه است: مدیریت ارزش مبتنی بر دانش (۵ مولفه و ۲۰ گویه)، مشارکت کارکنان (۶ مولفه و ۱۸ گویه) و پایداری سازمانی (۶ مولفه و ۱۸ گویه). روایی محتوا توسط

خبرگان تأیید و پایایی با آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفته است. برای تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری و آزمون‌های همبستگی پیرسون، آنووا و رگرسیون استفاده شده و نرم‌افزار لیزرل به کار گرفته شده است. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که ابعاد مدیریت ارزش مبتنی بر دانش، شامل شناسایی دانش، ممیزی و سازماندهی دانش، شناسایی و رتبه‌بندی ارزش‌ها و بالفعل‌سازی آن‌ها، پیش‌بینی‌کننده ۹۲ درصد از تغییرات پایداری سازمانی هستند. همچنین، رابطه مثبت و معناداری میان پایداری سازمانی و مشارکت کارکنان ($r=0.938, p=0.000$) و نیز میان مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و مشارکت کارکنان ($r=0.935, p=0.000$) تأیید شد. تحلیل مسیر نشان داد که این ابعاد هم به صورت مستقیم بر پایداری سازمانی تأثیر دارند و هم از طریق متغیر میانجی مشارکت کارکنان، که از مسیرهایی مانند فرهنگ مشارکت، فرصت‌های مشارکت، همکاری مشارکت‌محور، پشتیبانی، رضایت و انگیزه اثرگذاری خود را اعمال می‌کنند. بنابراین، مشارکت کارکنان نقش میانجی مهمی در ارتباط بین مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و پایداری سازمانی ایفا می‌کند و تأثیر این مدیریت را بر پایداری سازمانی تقویت می‌نماید. در نهایت نتیجه بر این شد که مدیریت ارزش مبتنی بر دانش به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که از دانش موجود به بهترین نحو استفاده کنند و به طور مؤثرتر ارزش آفرینی کنند. این رویکرد موجب افزایش ظرفیت ارزش آفرینی می‌شود و ارتقاء جایگاه سازمان در فضای رقابتی را منجر می‌گردد. بنابراین، بکارگیری این رویکرد به عنوان یک استراتژی کلیدی، برای موفقیت و رشد پایدار سازمان‌ها ضروری است.

کلیدواژه‌ها: مدیریت ارزش مبتنی بر دانش، پایداری سازمانی، مشارکت کارکنان، معادلات ساختاری

مقدمه و بیان مساله

در دنیای پیچیده و پویای امروز، سازمان‌ها با چالش‌های متعددی روبه‌رو هستند که برای حفظ مزیت رقابتی و دستیابی به رشد پایدار، نیازمند مدیریت مؤثر منابع خود، به‌ویژه دانش سازمانی هستند. دانش سازمانی به عنوان یک دارایی استراتژیک و پایداری سازمانی به عنوان یک هدف کلیدی، نقش مهمی در موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کنند. در این راستا، مدیریت ارزش مبتنی بر دانش به عنوان یک رویکرد نوین، سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا دانش موجود را به عنوان یک منبع ارزشمند به کار گیرند و آن را به ارزش‌های ملموس و ناملموس تبدیل کنند. این فرآیند نه تنها به بهبود عملکرد سازمانی کمک می‌کند، بلکه موجب افزایش پایداری سازمان و ایجاد مزیت رقابتی پایدار می‌شود. دانش سازمانی ترکیبی از تجربیات، ارزش‌ها، اطلاعات و بینش‌های نظام‌مند است که چارچوبی برای ارزشیابی و استفاده مؤثر از اطلاعات و تجربیات جدید فراهم می‌کند (داونپورت و پروساک، ۱۹۸۸). برخلاف سایر منابع سازمانی، دانش با استفاده نه تنها کاهش نمی‌یابد، بلکه در صورت

مدیریت صحیح، ارزش آن افزایش می‌یابد (گاسلر^۱، ۱۹۹۸، به نقل از محمودی و همکاران، ۱۴۰۳). با توجه به نقش مهم و کلیدی دانش در سازمان‌ها نیاز است که به درستی مدیریت شود. مدیریت صحیح دانش به سبب دسترسی به تجارب، دانش و مهارت‌هایی می‌شود که در مجموع توانایی‌های جدید، قدرت اجرایی عملیاتی بیشتر، شیوه به کار بردن بهتر دانش موجود سازمان و استفاده بهتر از دانش در فرآیند تجارت روز به روز را در سازمان ایجاد می‌کند (هاسکل^۲، ۲۰۱۰). مدیریت دانش به فرآیندهای سیستماتیک اطلاق می‌شود که در آن‌ها دانش از منابع مختلف شناسایی، گردآوری، ذخیره‌سازی، انتقال و به کارگیری می‌شود تا سازمان به بهره‌برداری بهینه از آن دست یابد. در عصر اطلاعات و فناوری‌های نوین، اهمیت مدیریت دانش به دلیل تسهیل جریان اطلاعات و تسریع تصمیم‌گیری‌ها و بهبود فرآیند تصمیم‌گیری به طور روزافزونی در حال افزایش است. سازمان‌ها می‌توانند از این دانش به منظور بهبود بهره‌وری، ارتقای کیفیت خدمات و محصولات، و در نهایت دستیابی به مزایای رقابتی بهره‌مند شوند. این مدیریت مؤثر و سیستماتیک از دانش، به ایجاد ارزش و بهبود فرآیندهای سازمانی منجر خواهد شد (بوسه^۳، ۲۰۰۳؛ اسمیت^۴، ۲۰۰۱). همچنین مدیریت دانش عبارت از اعمال مدیریت و زمینه‌سازی برای تبدیل دانش در داخل سازمان از طریق گردآوری، به اشتراک گذاری و استفاده از دانش به عنوان یک سرمایه سازمانی در راستای دستیابی به اهداف سازمان است (حسن‌زاده، ۱۳۸۴) با این حال، دانش تنها زمانی می‌تواند منجر به مزیت رقابتی شود که فرآیندهای مدیریت دانش به شکل ساختاریافته و هدفمند اجرا شوند و سازمان بتواند این دانش را برای بهبود فرآیندها، افزایش بهره‌وری و خلق ارزش پایدار به کار گیرد. مدیریت ارزش مبتنی بر دانش مجموعه‌ای از فعالیت‌ها از جمله شناسایی، ممیزی، سازماندهی، استخراج ارزش و عملیاتی‌سازی دانش است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا از دانش به عنوان یک منبع کلیدی برای خلق ارزش و بهبود عملکرد بهره‌برداری کنند. با این وجود، تحقق پایداری سازمانی صرفاً از طریق مدیریت ارزش مبتنی بر دانش امکان‌پذیر نیست، بلکه عواملی مانند میزان مشارکت کارکنان در این فرآیندها نیز نقشی تعیین‌کننده دارند. پایداری سازمانی به توانایی یک سازمان در حفظ عملکرد بهینه و سازگاری با تغییرات محیطی در بلندمدت اشاره دارد. این مفهوم شامل سه بعد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی است که تحقق آن‌ها مستلزم بهره‌گیری مؤثر از دانش و پایداری سازمانی را به دنبال دارد. مشارکت کارکنان در فرآیندهای دانشی یکی از مؤلفه‌های کلیدی در این زمینه محسوب می‌شود، زیرا کارکنان به عنوان سرمایه‌های فکری سازمان، نقشی اساسی در تولید، تسهیم و بهره‌برداری از دانش ایفا می‌کنند. مشارکت کارکنان به معنای درگیر شدن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها، نوآوری‌ها و فرآیندهای بهبود مستمر سازمانی است. سازمان‌هایی که محیطی حمایتی برای توانمندسازی کارکنان و ایجاد انگیزه جهت تسهیم و بهره‌برداری از

¹ Glaser

² Haskel

³ Booseh

⁴ Smith

دانش فراهم می‌کنند، نه تنها سطح رضایت و تعهد شغلی را ارتقا می‌دهند، بلکه شرایط لازم برای تبدیل دانش به ارزش سازمانی را نیز مهیا می‌کنند. در مقابل، عدم مشارکت کارکنان در این فرآیندها، ممکن است فرصت‌های خلق ارزش را از بین برده و توان رقابتی سازمان را کاهش دهد. بنابراین، مشارکت کارکنان به عنوان یک متغیر میانجی، می‌تواند تأثیر مدیریت ارزش مبتنی بر دانش بر پایداری سازمانی را تقویت کند. کارکنانی که در فرآیندهای دانشی سازمان نقش فعال دارند، می‌توانند کیفیت تصمیم‌گیری‌ها را بهبود ببخشند، نوآوری‌های سازمانی را توسعه دهند و بهره‌وری را افزایش دهند. از سوی دیگر، سازمان‌هایی که فاقد مشارکت مؤثر کارکنان هستند، حتی در صورت برخورداری از منابع دانشی غنی، ممکن است در بهره‌برداری اثربخش از این منابع با موانع جدی مواجه شوند. با توجه به پیچیدگی روابط میان مدیریت ارزش مبتنی بر دانش، پایداری سازمانی و مشارکت کارکنان، استفاده از مدلیابی معادلات ساختاری امکان تحلیل دقیق‌تر این روابط را فراهم می‌کند. این روش آماری قابلیت بررسی هم‌زمان تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم را دارد و به سازمان‌ها در شناسایی عوامل کلیدی برای بهره‌برداری بهتر از دانش و ارتقای پایداری سازمانی کمک می‌کند. یکی از روش‌های مؤثر برای بررسی و مدل‌سازی روابط پیچیده میان متغیرهای مدیریتی، استفاده از رویکرد مدلیابی معادلات ساختاری است. در این پژوهش، بررسی ارتباط میان مدیریت ارزش مبتنی بر دانش، مشارکت کارکنان و پایداری سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. این موضوع نه تنها از منظر نظری حائز اهمیت است، بلکه در حوزه عملی نیز می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا استراتژی‌های مؤثری برای بهره‌برداری از دانش و افزایش تعامل کارکنان در راستای پایداری سازمانی اتخاذ کنند. تحقیق در زمینه مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و ارتباط آن با مشارکت کارکنان و پایداری سازمانی، به دلیل تغییرات سریع در محیط‌های کسب و کار، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. سازمان‌ها امروزه با حجم عظیمی از دانش و اطلاعات روبه‌رو هستند که در صورت عدم مدیریت صحیح، ممکن است به فرصت‌های از دست‌رفته تبدیل شوند. از آنجا که دانش به عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمانی شناخته می‌شود، مدیریت مؤثر آن می‌تواند به بهبود فرآیندها، افزایش بهره‌وری و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار منجر شود. بنابراین، این پژوهش به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با مدیریت ارزش‌های نهفته در دانش خود، ضمن افزایش سطح مشارکت کارکنان، مسیر به سمت پایداری سازمانی را هموار کنند. مدلیابی معادلات ساختاری یکی از ابزارهای آماری پیشرفته‌ای است که برای تحلیل روابط پیچیده بین متغیرهای مختلف و بررسی الگوهای علی به کار می‌رود. این روش می‌تواند تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم مدیریت ارزش مبتنی بر دانش را بر مشارکت کارکنان و همچنین نقش این مشارکت را در پایداری سازمانی تحلیل کند. هدف نهایی این مدل، ارائه راهکارهایی برای سازمان‌هاست تا از طریق مدیریت دانش و تقویت تعاملات کارکنان، به پایداری سازمانی دست یابند. مدیریت ارزش مبتنی بر دانش را می‌توان به عنوان رویکردی تکمیلی برای مدیریت دانش در نظر گرفت. در حالی که مدیریت دانش بر شناسایی، ذخیره‌سازی و انتقال دانش

درون سازمان تمرکز دارد، مدیریت ارزش مبتنی بر دانش بر بهره‌برداری از این دانش جهت ایجاد ارزش‌های ملموس و ناملموس تأکید می‌کند. به عبارت دیگر، مدیریت دانش زیرساختی برای مدیریت ارزش مبتنی بر دانش فراهم می‌آورد، زیرا بدون یک سیستم مؤثر مدیریت دانش، شناسایی و بالفعل‌سازی ارزش‌های نهفته در سازمان با چالش‌های متعددی روبه‌رو خواهد شد. این رویکرد به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که با تحلیل و استخراج ارزش‌های نهفته در دانش خود، به بهبود فرآیندها، محصولات و خدمات پردازند. این فرآیند شامل مراحل متعددی از جمله شناسایی، ممیزی و سازمان‌دهی دانش، ارزش‌کلوی (شناسایی ارزش‌های نهفته در دانش)، سازماندهی و رتبه‌بندی ارزش‌های نهفته در دانش، و بالفعل‌سازی ارزش‌های نهفته در دانش است که تمامی این مراحل به نوعی به مدیریت دانش وابسته هستند. مشارکت کارکنان نقش کلیدی در موفقیت سازمانی ایفا می‌کند، زیرا حضور فعال آن‌ها در فرآیندهای مدیریتی و نوآورانه، تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری، انگیزش و توسعه سازمانی دارد. سازمان‌هایی که فضای مشارکتی مناسبی ایجاد می‌کنند، می‌توانند از توانمندی‌های فکری کارکنان خود برای بهبود تصمیم‌گیری‌ها و فرآیندهای سازمانی بهره‌برند. در این راستا، مدیریت ارزش مبتنی بر دانش با تقویت فرهنگ مشارکتی، می‌تواند به افزایش تعهد کارکنان و خلق محیطی نوآورانه کمک کند. از سوی دیگر، پایداری سازمانی به عنوان یکی از اهداف کلیدی سازمان‌ها در دنیای رقابتی امروز مطرح است. سازمان‌های پایدار نه تنها بر سودآوری تمرکز دارند، بلکه عوامل محیطی، اجتماعی و اقتصادی را نیز در تصمیم‌گیری‌های خود لحاظ می‌کنند. مدیریت ارزش مبتنی بر دانش می‌تواند از طریق بهره‌گیری هوشمندانه از دانش و ظرفیت‌های فکری سازمان، مسیر پایداری را تقویت کند. در این میان، مشارکت کارکنان به عنوان یک عامل میانجی عمل کرده و نقش تسهیل‌گر در انتقال دانش، بهبود تعاملات و تقویت فرآیندهای پایداری ایفا می‌کند. در نهایت، با توجه به چالش‌های متعدد پیش روی سازمان‌ها، نیاز به یک رویکرد یکپارچه برای مدیریت دانش، ارزش‌های سازمانی و پایداری بیش از پیش احساس می‌شود. مدیریت ارزش مبتنی بر دانش به عنوان یک رویکرد تکمیلی، سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا از دانش خود به عنوان یک منبع استراتژیک استفاده کرده و در عین حال، با افزایش سطح مشارکت کارکنان، پایداری سازمانی را ارتقا دهند. این ارتباط نه تنها موجب بهبود عملکرد سازمان‌ها می‌شود، بلکه می‌تواند به ایجاد مزیت رقابتی پایدار و پاسخگویی بهتر به نیازهای متغیر بازار نیز منجر شود. این پژوهش تلاش دارد تا با استفاده از مدلیابی معادلات ساختاری، روابط میان مدیریت ارزش مبتنی بر دانش، مشارکت کارکنان و پایداری سازمانی را تحلیل و بررسی کند. در این راستا، تأثیر مدیریت ارزش مبتنی بر دانش بر مشارکت کارکنان و همچنین نقش میانجی این متغیر در پایداری سازمانی به صورت علمی مدل‌سازی خواهد شد. به این ترتیب، نتایج این تحقیق می‌تواند به درک بهتر فرآیندهای مدیریتی کمک کرده و راهکارهایی برای بهبود عملکرد و دستیابی به پایداری سازمانی ارائه دهد.

فرضیات پژوهش

فرضیه اول: ابعاد مدیریت ارزش مبتنی بر دانش، پیش بینی کننده پایداری سازمانی است

فرضیه دوم: میان پایداری سازمانی و مشارکت کارکنان رابطه وجود دارد

فرضیه سوم: میان مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و مشارکت کارکنان رابطه وجود دارد

فرضیه چهارم: مشارکت کارکنان، رابطه میان مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و پایداری سازمانی را میانجی گری می کند.

پیشینه های پژوهش

پیشینه داخلی

عباس و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به ارائه الگوی سنجش و ارتقای درجه پایداری سازمانی با رویکرد مدیریت دانش پرداختند. نتایج به دست آمده نشان داد که نتایج این مقاله نشان می دهد که سنجش و ارتقای درجه پایداری سازمانی از طریق مدیریت دانش مستلزم یک رویکرد جامع و سیستماتیک است که به بهینه سازی فرایندهای سازمانی و بهبود بهره وری منجر می شود. مدیریت دانش با تقویت یادگیری سازمانی، افزایش نوآوری و بهبود انتقال تجربیات، پایداری سازمان را در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی ارتقا می بخشد. به کارگیری ابزارهای سنجش دانش محور، امکان تحلیل دقیق شکاف های دانشی و تعیین استراتژی های بهبود پایداری را فراهم می کند. همچنین، سازمان هایی که از این رویکرد بهره می برند، می توانند تصمیمات آگاهانه تر اتخاذ کرده و انعطاف پذیری بیشتری در مواجهه با تغییرات محیطی داشته باشند.

رضاطلب (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی مشارکت کارکنان در سامانه مدیریت دانش شهرداری مشهد (سبد دانش) و عوامل موثر بر آن مطالعه موردی: اداره کل بهبود محیط زیست شهرداری مشهد پرداخت و به این نتیجه رسید که نتایج این مطالعه نشان می دهد که میزان مشارکت کارکنان در سامانه مدیریت دانش شهرداری مشهد (سبد دانش) به شدت تحت تأثیر عوامل فردی، سازمانی و فناوری قرار دارد. از بُعد فردی، انگیزه های درونی، میزان سواد اطلاعاتی و نگرش مثبت به اشتراک گذاری دانش نقش مهمی در مشارکت کارکنان ایفا می کنند. در سطح سازمانی، حمایت مدیران، فرهنگ سازمانی مبتنی بر یادگیری و ایجاد مشوق های مناسب تأثیر قابل توجهی بر افزایش تعامل کارکنان با این سامانه دارد. همچنین، از نظر فناوری، سهولت استفاده از سامانه، دسترسی مناسب به اطلاعات و قابلیت های فنی پیشرفته بر میزان مشارکت مؤثر بوده اند. موفقیت سامانه سبد دانش در گروی توسعه فرهنگ دانش محور، حمایت سازمانی مستمر و بهینه سازی زیرساخت های فناورانه است.

باشکوه اجیرلو و قاسمی همدانی (۱۴۰۱) در پژوهشی توصیفی با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت دانش در عملکرد و وفاداری کارکنان با نقش تعدیل‌گری نوآوری (نمونه پژوهش: کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز)» به بررسی تأثیر مدیریت دانش و تسهیم دانش بر عملکرد و وفاداری کارکنان با نقش تعدیل‌گری نوآوری در شرکت پتروشیمی تبریز پرداختند. نتایج نشان دادند که مدیریت دانش نقش عمده‌ای در عملکرد و وفاداری کارکنان داشته و نوآوری نیز قادر است این رابطه را تعدیل کند. فلذا در این راستا پیشنهاد می‌گردد مدیران با مدیریت دانش و تسهیل اشتراک آن و بکارگیری روش‌های نوآورانه در سازمان زمینه را جهت افزایش وفاداری کارکنان مهیا ساخته و به بهبود عملکرد سازمان کمک کنند.

احمدی لنگری، سید حسین و محسنی (۱۴۰۲) در مقاله‌ای به عنوان «بررسی نقش میانجی شیوه‌های مدیریت دانش در پایداری شرکت» به تفصیل به استراتژی‌ها و تکنیک‌های مدیریت دانش می‌پردازد که شامل جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، و به اشتراک‌گذاری دانش درون سازمانی است. با توجه به اهمیت پایداری در دنیای کسب‌وکار، این مطالعه به بررسی این موضوع می‌پردازد که چگونه بهبود مدیریت دانش می‌تواند به تقویت جنبه‌های مختلف پایداری اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی در شرکت‌ها منجر شود.

گزیده پورتهرانی (۱۴۰۳) در پژوهشی به بررسی نقش مدیریت دانش و فناوری بلاک چین برای پایداری سازمانی پرداخت و به این نتیجه دست یافت که نتایج این مقاله نشان می‌دهد که مدیریت دانش، همراه با فناوری بلاک چین، می‌تواند نقش مهمی در بهبود پایداری سازمانی ایفا کند. استفاده از بلاک چین در مدیریت دانش باعث افزایش شفافیت، امنیت و قابلیت رهگیری اطلاعات می‌شود که این امر به کاهش هدررفت دانش و افزایش بهره‌وری سازمان کمک می‌کند. همچنین، به کارگیری این فناوری موجب بهبود تصمیم‌گیری‌های راهبردی از طریق ارائه داده‌های دقیق و قابل اعتماد می‌شود. از سوی دیگر، مدیریت دانش مبتنی بر بلاک چین، تعامل و همکاری بین بخش‌های مختلف سازمان را تسهیل کرده و به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های غیرمتمرکز کمک می‌کند.

خانی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر پایداری در سازمان‌ها و تحلیل نقش آن در توسعه پایدار: یک مرور سیستماتیک پرداختند و به این نتیجه رسیدند که نتایج این مقاله نشان می‌دهد که مدیریت دانش نقش محوری در تقویت پایداری سازمانی و توسعه پایدار ایفا می‌کند. از طریق ایجاد، اشتراک‌گذاری و بهره‌برداری بهینه از دانش، سازمان‌ها می‌توانند کارایی عملیاتی خود را افزایش داده و تصمیمات آگاهانه‌تری در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی اتخاذ کنند. این مطالعه نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که به مدیریت دانش توجه ویژه‌ای دارند، از توانایی بیشتری در انطباق با تغییرات محیطی، کاهش ریسک‌های عملیاتی و بهبود نوآوری برخوردارند.

نوروزی و هدایت (۱۴۰۳) در پژوهشی به بررسی رابطه مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان و بهبود عملکرد سازمان با تعدیلگری تعهد سازمانی عاطفی (مطالعه موردی: شرکت شیر سحر) پرداختند و به این نتیجه رسیدند که نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که مدیریت دانش تأثیر مستقیمی بر توانمندسازی کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی دارد، اما این رابطه تحت تأثیر تعهد سازمانی عاطفی قرار می‌گیرد. سازمان‌هایی که فرآیندهای مدیریت دانش را به‌طور مؤثر اجرا می‌کنند، به کارکنان امکان دسترسی به اطلاعات، یادگیری مستمر و افزایش مهارت‌های فردی و گروهی را می‌دهند که این امر موجب ارتقای توانمندی آن‌ها می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهد که تعهد سازمانی عاطفی نقش تعدیل‌کننده مهمی در این رابطه دارد، به‌طوری که کارکنانی که دلبستگی عاطفی بیشتری به سازمان دارند، انگیزه بیشتری برای استفاده از دانش سازمانی و مشارکت در فرایندهای نوآورانه دارند.

پیشینه‌های خارجی

کرداب و همکاران^۵ (۲۰۲۰) در پژوهشی نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد پایدار سازمانی پرداختند و دریافتند که مدیریت دانش به‌عنوان یک متغیر میانجی، تأثیر قابل توجهی بر تقویت رابطه بین یادگیری سازمانی و عملکرد پایدار سازمانی دارد. سازمان‌هایی که از ظرفیت‌های یادگیری خود برای ایجاد، تسهیم و به‌کارگیری دانش بهره می‌برند، نه تنها انعطاف‌پذیری و نوآوری خود را افزایش می‌دهند، بلکه در مسیر تحقق پایداری نیز عملکرد بهتری دارند. یافته‌ها نشان می‌دهد که مدیریت دانش موجب تسهیل فرایندهای تصمیم‌گیری، کاهش هزینه‌های ناشی از خطاهای دانشی و افزایش کارایی سازمان می‌شود. همچنین، بهره‌گیری از یک سیستم مؤثر مدیریت دانش، باعث می‌شود تا یادگیری سازمانی به یک مزیت رقابتی پایدار تبدیل شده و موجب افزایش بهره‌وری و اثربخشی در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی شود.

زیبا و همکاران^۶ (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت ریسک دانش بر پایداری پرداختند و به این نتیجه رسیدند که مدیریت ریسک دانش نقش کلیدی در دستیابی به پایداری سازمانی ایفا می‌کند، زیرا به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از چالش‌های ناشی از دست دادن، نشت یا استفاده نادرست از دانش جلوگیری کنند. سازمان‌هایی که استراتژی‌های مؤثر برای شناسایی، ارزیابی و کاهش ریسک‌های مرتبط با دانش خود دارند، قادرند نوآوری‌های پایدار را توسعه دهند و انعطاف‌پذیری بیشتری در برابر تغییرات محیطی داشته باشند. این تحقیق تأکید دارد که مدیریت ریسک دانش به بهبود تصمیم‌گیری، کاهش هزینه‌های ناشی از خطاهای دانشی و افزایش بهره‌وری کلی سازمان کمک می‌کند. همچنین، ایجاد

⁵ Kordab & et al

⁶ Zieba & et al

فرهنگ سازمانی مبتنی بر اشتراک گذاری ایمن و مدیریت دانش، باعث تقویت یادگیری سازمانی و افزایش توانایی سازمان در مواجهه با چالش های پایداری می شود .

الفاعور^۷ (۲۰۲۳) در پژوهشی به مدیریت دانش سبز و فناوری برای پایداری سازمانی: نقش میانجی رهبری مبتنی بر دانش پرداخت و به این نتیجه رسید که مدیریت دانش سبز و فناوری های نوین نقش اساسی در ارتقای پایداری سازمانی ایفا می کنند، اما این تأثیر تا حد زیادی به وجود رهبری مبتنی بر دانش وابسته است. رهبران آگاه به دانش، از طریق توسعه فرهنگ یادگیری و تسهیل فرآیندهای نوآوری، زمینه لازم را برای استفاده مؤثر از دانش سبز و فناوری های پایداری فراهم می کنند. یافته ها نشان می دهد که سازمان هایی که مدیریت دانش سبز را با استراتژی های فناورانه خود تلفیق کرده و از رهبری دانش محور بهره می برند، توانایی بیشتری در کاهش اثرات زیست محیطی، بهبود بهره وری منابع و افزایش مزیت رقابتی دارند. همچنین، این تحقیق تأکید دارد که توسعه مهارت های رهبری دانش محور می تواند تعامل میان مدیریت دانش و فناوری را تقویت کرده و مسیر پایداری را هموارتر کند.

فرازنیم و همکاران^۸ (۲۰۲۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر اشتراک گذاری دانش بر مشارکت کارکنان از طریق نقش میانجی توسعه شایستگی و نقش تعدیل گر جو اجتماعی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که اشتراک گذاری دانش تأثیر مستقیمی بر افزایش مشارکت کارکنان دارد، اما این تأثیر زمانی قوی تر می شود که توسعه شایستگی های فردی به عنوان یک متغیر میانجی عمل کند. هنگامی که کارکنان در یک محیط کاری دانش محور قرار می گیرند و از دانش یکدیگر بهره مند می شوند، سطح مهارت ها و قابلیت های آنان افزایش یافته و در نتیجه، میزان تعهد و انگیزه شان برای مشارکت فعالانه در فعالیت های سازمانی تقویت می شود. علاوه بر این، جو اجتماعی مثبت و حمایت کننده در محیط کار می تواند این تأثیر را تعدیل کرده و شرایطی را فراهم کند که کارکنان احساس امنیت کرده و تمایل بیشتری به اشتراک گذاری دانش داشته باشند.

توماس^۹ (۲۰۲۴) در پژوهشی به تحول دیجیتال سازمان از طریق مدیریت دانش: دیدگاه سیستم اجتماعی فنی پرداخت و به این نتیجه رسید که مدیریت دانش نقش اساسی در تحول دیجیتال سازمان ها ایفا می کند، اما موفقیت این تحول وابسته به یکپارچگی بین عوامل اجتماعی و فنی است. یافته ها حاکی از آن است که بهره گیری از فناوری های پیشرفته بدون در نظر گرفتن تعاملات انسانی و فرهنگ سازمانی، نمی تواند تأثیر پایداری بر عملکرد سازمان داشته باشد. سازمان هایی که به توسعه هم زمان زیرساخت های دیجیتال و مهارت های دانشی کارکنان خود توجه دارند، نه تنها چابکی بیشتری در مواجهه با تغییرات

7 Al-Faour

8 Faraz Naim & et al

9 Thomas

محیطی دارند، بلکه توانایی بیشتری در خلق ارزش و نوآوری پیدا می کنند.

رحمان و همکاران^{۱۰} (۲۰۲۵) در پژوهشی به بررسی ارتباط میان تعامل کارکنان، حمایت مدیریتی و رفتار اشتراک گذاری دانش: شواهدی از یک اقتصاد در حال ظهور پرداختند و به این نتیجه رسیدند که مشارکت کارکنان تأثیر مستقیمی بر رفتار اشتراک گذاری دانش دارد، اما این رابطه تا حد زیادی به حمایت مدیریتی بستگی دارد. زمانی که مدیران از طریق ایجاد انگیزه، فراهم کردن منابع و ترویج فرهنگ یادگیری، مشارکت کارکنان را تقویت می کنند، تمایل آن ها به اشتراک گذاری دانش افزایش می یابد. همچنین در اقتصادهای نوظهور، چالش هایی مانند کمبود زیرساخت های دانشی و نگرانی های مربوط به امنیت شغلی ممکن است مانع از تعاملات دانشی کارکنان شود، اما حمایت قوی از سوی مدیریت می تواند این موانع را کاهش داده و یک محیط کاری مبتنی بر همکاری و یادگیری ایجاد کند.

استنتاج از پیشینه ها

مطالعات انجام شده نشان می دهند که مدیریت دانش به عنوان یک رویکرد استراتژیک، نقشی کلیدی در بهبود عملکرد سازمانی، پایداری، نوآوری و ایجاد ارزش دارد. این پژوهش ها بر اهمیت مدیریت دانش در تسهیل جریان اطلاعات، افزایش تعاملات سازمانی و ارتقای توانمندی های کارکنان تأکید دارند. همچنین، مدیریت دانش با ایجاد زیرساخت های مناسب برای تبادل دانش و تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر یادگیری، زمینه را برای تصمیم گیری های مؤثرتر و بهره وری بالاتر فراهم می کند. از سوی دیگر، بهره گیری از فناوری های نوین در مدیریت دانش به تسریع فرایندهای دانش محور و افزایش قابلیت انطباق پذیری سازمان با تغییرات محیطی منجر شده است. در نتیجه، سازمان هایی که به طور سیستماتیک مدیریت دانش را اجرا می کنند، نسبت به سایرین مزیت رقابتی پایدارتری دارند. از منظر ارتباط مدیریت دانش با موفقیت سازمانی، یافته ها نشان می دهند که سازمان هایی که از استراتژی های مدیریت دانش به درستی استفاده می کنند، نوآوری بیشتری را تجربه کرده و میزان رضایت و تعهد کارکنان در آن ها افزایش می یابد. همچنین، این سازمان ها توانایی بیشتری در مدیریت تغییرات و کاهش ریسک های عملیاتی دارند. در حوزه پایداری، مدیریت دانش از طریق بهینه سازی فرایندهای کاری، کاهش اتلاف منابع و بهبود ارتباطات بین بخشی، نقش مؤثری در ارتقای پایداری اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی ایفا می کند. در همین راستا، مدل های مختلفی برای یکپارچه سازی مدیریت دانش با فرایندهای سازمانی پیشنهاد شده است که بر نقش راهبری دانش محور، توانمندسازی کارکنان و ایجاد شبکه های دانشی تأکید دارند. این یافته ها نشان می دهند که مدیریت دانش نه تنها به بهبود عملکرد سازمانی کمک می کند، بلکه به عنوان یک محرک اساسی برای تحقق اهداف استراتژیک و پایداری سازمان ها نیز عمل می کند.

روش پژوهش

در این تحقیق، از رویکرد اثباتگرایانه بهره گرفته شده است که به دنبال کشف روابط علی و تأثیرات متغیرها در یک چارچوب علمی و قابل اندازه گیری است. نوع پژوهش به صورت کتابخانه ای طراحی شده است و در عین حال از تکنیک های میدانی نیز استفاده شده است تا داده های لازم جمع آوری شوند. برای تحلیل داده ها، از روش معادلات ساختاری استفاده شده و آزمون های آماری شامل همبستگی پیرسون، آنووا و رگرسیون به کار گرفته شده اند. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان و مدیران شعب بانک گردشگری ایران است و نمونه گیری به روش در دسترس انجام شده است. با توجه به این که حجم جامعه آماری ۲۹۵ بوده است، بالتبع حجم نمونه ۱۶۵ نفر بر اساس جدول مورگان تعیین گردیده است. انتخاب بانک ها به عنوان مورد مطالعه به این دلیل بوده است که بانک ها به عنوان نهادهای مالی، به شدت به اطلاعات و دانش وابسته اند و مدیریت ارزش مبتنی بر دانش در این صنعت می تواند به بهبود تصمیم گیری، کاهش ریسک و افزایش کارایی کمک کند. همچنین، به دلیل رقابت شدید در صنعت بانکداری، نیاز به نوآوری و بهبود مستمر در خدمات و محصولات وجود دارد که مدیریت ارزش مبتنی بر دانش می تواند به بانک ها در این زمینه یاری رساند. از سوی دیگر، بانک ها به عنوان نهادهای کلیدی در اقتصاد، نقش مهمی در پایداری اقتصادی و اجتماعی دارند و مدیریت ارزش مبتنی بر دانش می تواند به بهینه سازی منابع و کاهش اثرات منفی بر محیط زیست کمک کند. موفقیت بانک ها به عوامل متعددی بستگی دارد که مدیریت ارزش مبتنی بر دانش می تواند یکی از آنها باشد و بررسی این رابطه می تواند به شناسایی عوامل کلیدی موفقیت در این صنعت کمک کند. علاوه بر این، بانک ها معمولاً دارای داده های قابل اعتمادی هستند که می توانند به عنوان مبنای تحقیق استفاده شوند و این داده ها شامل اطلاعات مالی، عملکردی و مدیریتی هستند. بنابراین، انتخاب بانک ها به عنوان جامعه ی آماری می تواند به درک بهتری از رابطه مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و متغیرهای مورد نظر کمک کند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه است: پرسشنامه مدیریت ارزش مبتنی بر دانش که شامل ۵ مولفه و ۲۰ گویه، پرسشنامه مشارکت کارکنان با ۶ مولفه و ۱۸ گویه، و پرسشنامه پایداری سازمانی که شامل ۶ مولفه و ۱۸ گویه می باشد. روایی محتوا این پرسشنامه ها مورد تأیید خبرگان قرار گرفته و پایایی آنها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ تأیید شده است. برای تحلیل داده ها و اجرای مدل های معادلات ساختاری، از نرم افزار لیزرل استفاده شده است.

یافته های پژوهش

آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: ابعاد مدیریت ارزش مبتنی بر دانش، پیش بینی کننده پایداری سازمانی است

به منظور بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون آماری تحلیل رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان استفاده شد و ابعاد مدیریت ارزش مبتنی بر دانش (شناسایی دانش، ممیزی و سازماندهی دانش، شناسایی ارزش‌ها، سازماندهی و رتبه‌بندی ارزش‌ها و بالفعل‌سازی ارزش‌ها) به عنوان متغیرهای پیش‌بین و پایداری سازمانی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شدند. نتایج آن در جدول‌های ۱-۱، ۱-۲، ۱-۳، ۱-۴ و ۱-۵ نمایش داده شده است.

جدول (۱-۱) ضرایب همبستگی بین ابعاد مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و پایداری سازمانی

متغیر	مشارکت کارکنان		
	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
شناسایی دانش	۱۶۵	۰/۸۹۱	۰/۰۰۰
ممیزی و سازماندهی دانش	۱۶۵	۰/۸۲۲	۰/۰۰۰
ارزش‌کاوی (شناسایی ارزش‌های نهفته در دانش)	۱۶۵	۰/۹۳۴	۰/۰۰۰
سازماندهی و رتبه‌بندی ارزش‌ها	۱۶۵	۰/۸۴۰	۰/۰۰۰
بالفعل‌سازی ارزش‌ها	۱۶۵	۰/۹۱۸	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول ۱-۱، بین متغیرهای پیش‌بین (شناسایی دانش، ممیزی و سازماندهی دانش، شناسایی ارزش‌ها، سازماندهی و رتبه‌بندی ارزش‌ها و بالفعل‌سازی ارزش‌ها) با متغیر ملاک (پایداری سازمانی) همبستگی وجود داشت و از نظر آماری در سطح ۰/۰۵ معنادار بود.

جدول (۱-۲) متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون هم‌زمان

مؤلفه‌های وارد شده	متغیر حذف شده	روش
شناسایی دانش ممیزی و سازماندهی دانش شناسایی ارزش‌ها سازماندهی و رتبه‌بندی ارزش‌ها بالفعل‌سازی ارزش‌ها	-----	هم‌زمان

در جدول ۱-۲ مؤلفه‌های مدیریت ارزش مبتنی بر دانش وارد شده به معادله و روش انجام آزمون نمایش داده شده است.

جدول (۱-۳) خلاصه مدل رگرسیون چندگانه هم زمان

R	R ²	اصلاح شده R ²	خطای استاندارد
۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۲۶۶

نتایج جدول ۱-۳ نشان می‌دهد که مقدار ضریب تعیین (R²) در مدل مذکور برابر با ۰/۹۲ بود. به این معنی که ۹۲ درصد از تغییرات متغیر پایداری سازمانی توسط مؤلفه‌های مدیریت ارزش مبتنی بر دانش پیش‌بینی می‌شود.

جدول (۱-۴) تحلیل واریانس ANOVA در رگرسیون هم زمان

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۹۳/۸۳	۵	۱۸/۷۶۷	۱۰۶/۹۶	۰/۰۰۰
باقی مانده	۲۷/۸۹	۱۵۹	۰/۱۷		
کل	۱۲۱/۷۳	۱۶۴			

یافته‌های جدول ۱-۴ نشان‌دهنده آن است که با توجه به نتایج آزمون تحلیل واریانس ($f=106/96$) و سطح معناداری ($p=0/000$) مدل رگرسیون اجرا شده به طور معناداری تغییرات متغیر ملاک (پایداری سازمانی) را پیش‌بینی می‌کند و حکایت از تأیید مدل رگرسیونی دارد.

جدول (۱-۵) ضریب تأثیر متغیرها در رگرسیون هم زمان

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t آماره	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد	Beta		

مقدار ثابت	۰/۳۲۲	۰/۱۵۱		۵/۴۰	۰/۰۰۱
شناسایی دانش	-۰/۰۴۶	۰/۱۳۳	-۰/۰۴۸	۲/۲۰	۰/۵۸۶
ممیزی و سازماندهی دانش	-۰/۱۵۸	۰/۱۰۰	-۰/۱۶۰	-۰/۲۰	۰/۰۱۴
شناسایی ارزش ها	۰/۴۷۰	۰/۱۰۰	۰/۵۱۸	۱/۳۷	۰/۰۰۰
سازماندهی و رتبه بندی ارزش ها	۰/۲۱۹	۰/۰۵۹	۰/۲۴۸	-۰/۶۶	۰/۰۰۰
بالفعل سازی ارزش ها	۰/۴۴۸	۰/۱۰۴	۰/۴۳۸	۴/۲۸	۰/۰۰۰

مندرجات جدول ۱-۵ نشان گر میزان تأثیر متغیرهای مستقل (شناسایی دانش، ممیزی و سازماندهی دانش، شناسایی ارزش ها، سازماندهی و رتبه بندی ارزش ها، و بالفعل سازی ارزش ها) بر متغیر وابسته (پایداری سازمانی) است. ضرایب رگرسیونی استاندارد به دست آمده (Beta) نشان می دهد که شناسایی ارزش ها قوی ترین پیش بینی کننده پایداری سازمانی است همچنین براساس معناداری t به این نتیجه می رسیم که ممیزی و سازماندهی دانش، شناسایی ارزش ها، سازماندهی و رتبه بندی ارزش ها و بالفعل سازی ارزش ها به تنهایی و با کنترل عوامل دیگر می توانند پایداری سازمانی را پیش بینی کنند.

- میزان بتای متغیر شناسایی دانش در پیش بینی متغیر پایداری سازمانی به اندازه ۰/۵۸۶ و در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار نیست.

- میزان بتای متغیر ممیزی و سازماندهی دانش در پیش بینی متغیر پایداری سازمانی به اندازه ۰/۱۶۰ و در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار است. یعنی با افزایش یک واحد انحراف استاندارد در نمره ممیزی و سازماندهی دانش، نمره پایداری سازمانی ۰/۴۷ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت.

- میزان بتای متغیر شناسایی ارزش ها در پیش بینی متغیر پایداری سازمانی به اندازه ۰/۵۱۸ و در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار است. یعنی با افزایش یک واحد انحراف استاندارد در نمره شناسایی ارزش ها، نمره پایداری سازمانی ۰/۵۱ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت.

- میزان بتای متغیر سازماندهی و رتبه بندی ارزش ها در پیش بینی متغیر پایداری سازمانی به اندازه ۰/۲۴۸ و در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار است. یعنی با افزایش یک واحد انحراف استاندارد در نمره سازماندهی و رتبه بندی ارزش ها، نمره پایداری سازمانی ۰/۲۴ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت.

- میزان بتای بالفعل سازی ارزش ها در پیش بینی متغیر پایداری سازمانی به اندازه ۰/۴۳۸ و در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار است. یعنی با افزایش یک واحد انحراف استاندارد در نمره بالفعل سازی ارزش ها، نمره پایداری سازمانی ۰/۴۳۸ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت.

فرضیه دوم: میان پایداری سازمانی و مشارکت کارکنان رابطه وجود دارد

به منظور بررسی رابطه بین پایداری سازمانی و مشارکت کارکنان، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده از این آزمون در جدول ۱-۶ نمایش داده شده است.

جدول (۱-۶) نتایج آزمون همبستگی متغیرهای پایداری سازمانی و مشارکت کارکنان

متغیر	مشارکت کارکنان		
	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
پایداری سازمانی	۱۶۵	۰/۹۳۸	۰/۰۰۰
			بله

با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی ($r=0.938$) و سطح معناداری ($P=0.000$) بین پایداری سازمانی و مشارکت کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود داشت.

فرضیه سوم: میان مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و مشارکت کارکنان رابطه وجود دارد

به منظور بررسی رابطه بین مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و مشارکت کارکنان، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده از این آزمون در جدول ۱-۷ نمایش داده شده است.

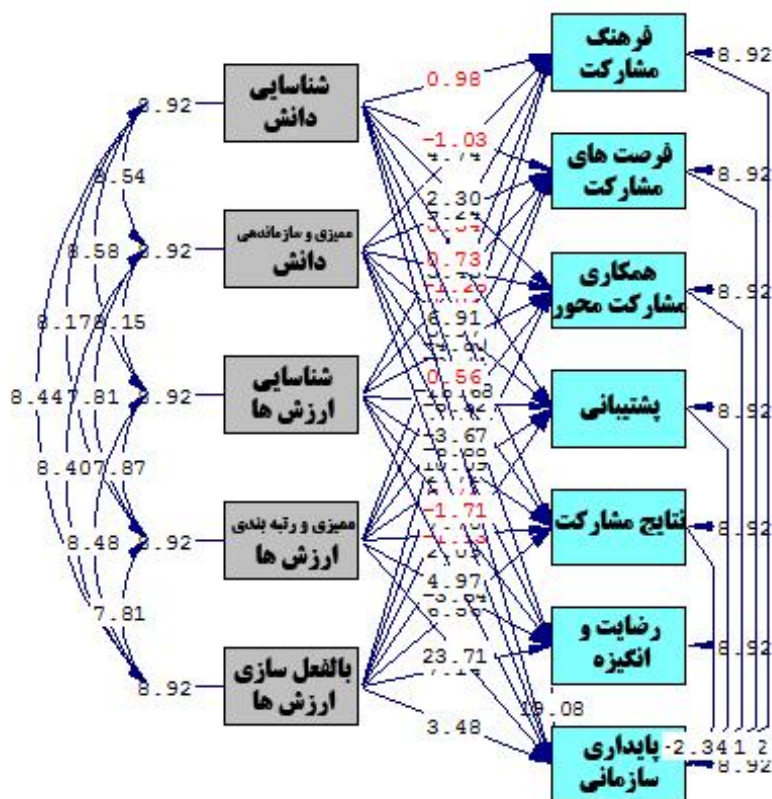
جدول (۱-۷) نتایج آزمون همبستگی متغیرهای مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و مشارکت کارکنان

متغیر	مشارکت کارکنان		
	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
مدیریت ارزش مبتنی بر دانش	۱۶۵	۰/۹۳۵	۰/۰۰۰
			بله

با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی ($r=0.935$) و سطح معناداری ($P=0.000$) بین مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و مشارکت کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود داشت.

فرضیه چهارم: مشارکت کارکنان، رابطه میان مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و پایداری سازمانی را میانجی گری می کند.

برای بررسی این فرضیه با استفاده از نرمافزار «لیزرل» اقدام به تحلیل مسیر شد که در آن مولفه های مدیریت ارزش مبتنی بر دانش (شناسایی دانش، ممیزی و سازماندهی دانش، شناسایی ارزش ها، سازماندهی و رتبه بندی ارزش ها و بالفعل سازی ارزش ها) به عنوان متغیر مستقل، مولفه های مشارکت کارکنان (فرهنگ مشارکت، فرصت های مشارکت، همکاری مشارکت محور، پشتیبانی، نتایج مشارکت و رضایت و انگیزه) به عنوان متغیر میانجی و پایداری سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد. و t -value تمام مسیرها مورد بررسی قرار گرفت و به دنبال آن ضریب مسیر مستقیم تمامی مسیرهایی که در سطح 0.05 رابطه معنادار داشتند بررسی شد. همچنین ضریب مسیر غیر مستقیم، ضریب مسیر کل و شاخص های برازش، ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص تعدیل شده برازندگی (AGFI) و p -value محاسبه شد.



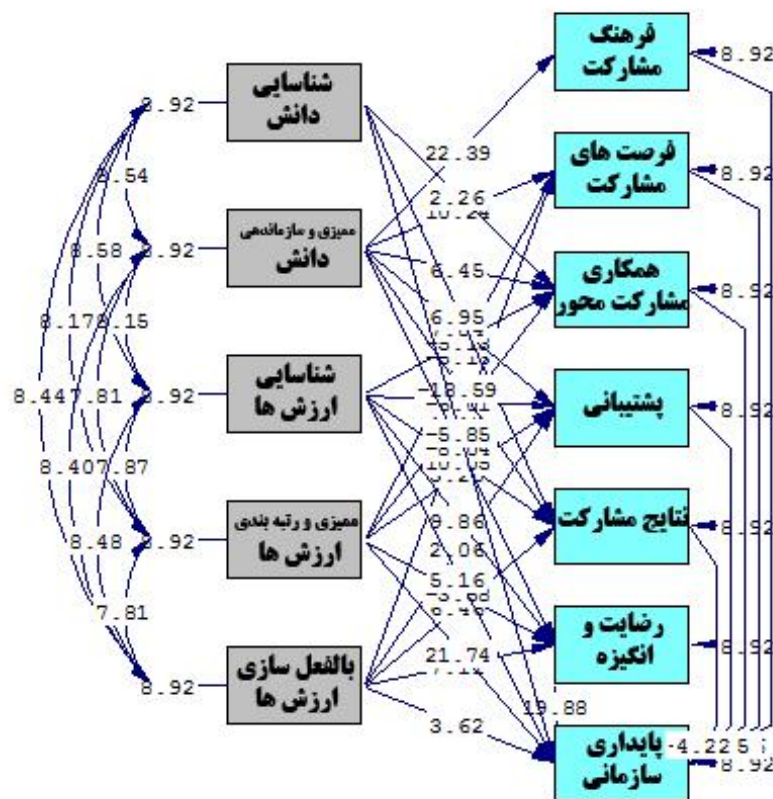
اولیه مسیرهای مدل t-value (۱-۱) شکل

جدول (۱-۸) t-value مسیرهای مدل اولیه

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	t-values
شناسایی دانش	فرهنگ مشارکت	۰/۹۸
ممیزی و سازماندهی دانش	فرهنگ مشارکت	۴/۷۴
شناسایی ارزش ها	فرهنگ مشارکت	۰/۵۴
سازماندهی و رتبه بندی ارزش ها	فرهنگ مشارکت	۰/۰۲
بالفعل سازی ارزش ها	فرهنگ مشارکت	۱/۸۸
شناسایی دانش	فرصت های مشارکت	-۱/۰۳
ممیزی و سازماندهی دانش	فرصت های مشارکت	۹/۲۴
شناسایی ارزش ها	فرصت های مشارکت	-۱/۲۵
سازماندهی و رتبه بندی ارزش ها	فرصت های مشارکت	۱/۷۳
بالفعل سازی ارزش ها	فرصت های مشارکت	۲/۴۶
شناسایی دانش	همکاری مشارکت محور	۲/۳۰
ممیزی و سازماندهی دانش	همکاری مشارکت محور	۵/۴۵
شناسایی ارزش ها	همکاری مشارکت محور	-۴/۸۰
سازماندهی و رتبه بندی ارزش ها	همکاری مشارکت محور	۲/۱۳
بالفعل سازی ارزش ها	همکاری مشارکت محور	۰/۷۲
شناسایی دانش	پشتیبانی	۰/۸۳
ممیزی و سازماندهی دانش	پشتیبانی	۵/۹۷
شناسایی ارزش ها	پشتیبانی	-۵/۳۲
سازماندهی و رتبه بندی ارزش ها	پشتیبانی	۲/۷۲
بالفعل سازی ارزش ها	پشتیبانی	۲/۰۹
شناسایی دانش	نتایج مشارکت	۶/۹۱
ممیزی و سازماندهی دانش	نتایج مشارکت	-۱۸/۶۸

۱۰/۰۹	نتایج مشارکت	شناسایی ارزش ها
-۱/۱۳	نتایج مشارکت	سازماندهی و رتبه بندی ارزش ها
۶/۵۶	نتایج مشارکت	بالفعل سازی ارزش ها
۰/۵۶	رضایت و انگیزه	شناختی دانش
-۶/۸۸	رضایت و انگیزه	ممیزی و سازماندهی دانش
۷/۷۰	رضایت و انگیزه	شناسایی ارزش ها
-۳/۵۴	رضایت و انگیزه	سازماندهی و رتبه بندی ارزش ها
۷/۱۴	رضایت و انگیزه	بالفعل سازی ارزش ها
-۳/۶۷	پایداری سازمانی	شناسایی دانش
-۱/۷۱	پایداری سازمانی	ممیزی و سازماندهی دانش
۴/۹۷	پایداری سازمانی	شناسایی ارزش ها
۲۳/۷۱	پایداری سازمانی	سازماندهی و رتبه بندی ارزش ها
۳/۴۸	پایداری سازمانی	بالفعل سازی ارزش ها
-۱۲/۳۲	پایداری سازمانی	فرهنگ مشارکت
۲۱/۲۴	پایداری سازمانی	فرصت های مشارکت
۲۶/۴۶	پایداری سازمانی	همکاری مشارکت محور
-۲۳/۰۱	پایداری سازمانی	پشتیبانی
۲/۳۴	پایداری سازمانی	نتایج مشارکت
۱۹/۰۸	پایداری سازمانی	رضایت و انگیزه

بر اساس شکل (۱-۱) و جدول (۸-۱) قدر مطلق t -value بعضی از مسیرها کمتر از ۱/۹۶ است که نشان دهنده معنادار نبودن بعضی از روابط در سطح ۰/۰۵ است. به همین دلیل آزمون تحلیل مسیر مجدداً و با حذف روابطی که معنادار نبودند انجام شد شکل (۲-۱) خروجی نرمافزار لیزرل و میزان t -value هر یک از مسیرهای معنادار را نشان می دهد.



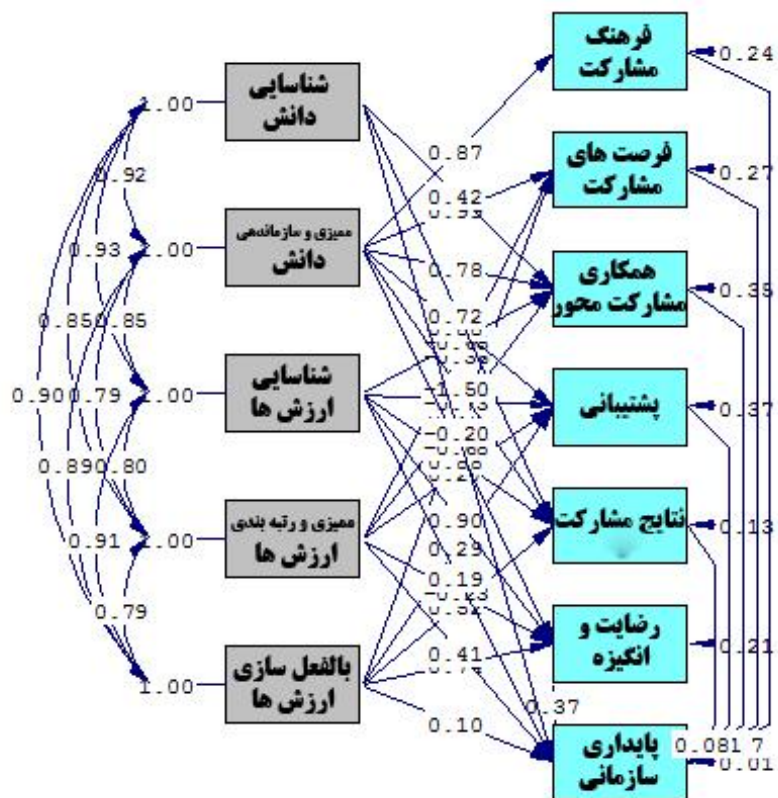
مسیرهای مدل مفهومی پژوهش t-value (۲-۱) شکل

به منظور بررسی برازش مدل مورد نظر از شاخص های p -value، شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)، شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص تعدیل شده برازندگی (AGFI) استفاده شد.

جدول (۹-۱) شاخص های برازش

شاخص های برازشی	برازش مدل	مقدار ملاک
p-value	۰/۰۰۰	< ۰/۰۵
RMSEA	۰/۰۷۱	< ۰/۰۵
GFI	۰/۹۲	> ۰/۹
AGFI	۰/۹۵	> ۰/۹

با توجه به شاخص های برازش جدول (۹-۱) نتیجه گیری می شود که مدل مورد نظر از برازش قابل قبولی برخوردار است.



(۳-۱) ضریب مسیرهای مدل مفهومی پژوهش شکل

جدول (۱-۱۰) نتایج تحلیل مسیر مدل مفهومی پژوهش

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب مستقیم	ضریب غیر مستقیم	ضریب کل	R ²	t-values
شناسایی دانش	فرهنگ مشارکت	-			۰/۷۶	-
ممیزی و سازماندهی دانش	فرهنگ مشارکت	۰/۸۷				۲/۳۹
شناسایی ارزش‌ها	فرهنگ مشارکت	-				-
سازماندهی و رتبه‌بندی ارزش‌ها	فرهنگ مشارکت	-				-
بافتل‌سازی ارزش‌ها	فرهنگ مشارکت	-				-
شناسایی دانش	فرصت‌های مشارکت	-			۰/۷۳	-

۱۰/۲۴				۰/۸۹	فرصت های مشارکت	ممیزی و سازماندهی دانش
-				-	فرصت های مشارکت	شناسایی ارزش ها
-۵/۱۳				۰/۳۶	فرصت های مشارکت	سازماندهی و رتبه بندی ارزشها
۲/۴۳				۰/۱۴	فرصت های مشارکت	بالفعل سازی ارزشها
۲/۲۶	۰/۶۵			۰/۴۲	همکاری مشارکت محور	شناسایی دانش
۶/۴۵				۰/۷۸	همکاری مشارکت محور	ممیزی و سازماندهی دانش
-۵/۱۳				۰/۶۵	همکاری مشارکت محور	شناسایی ارزش ها
۲/۲۰				۰/۲۰	همکاری مشارکت محور	سازماندهی و رتبه بندی ارزشها
-				-	همکاری مشارکت محور	بالفعل سازی ارزشها
-				-	پشتیبانی	شناسایی دانش
۷/۸۴	۰/۶۳			۰/۸۸	پشتیبانی	ممیزی و سازماندهی دانش
-۶/۰۱				-۰/۷۳	پشتیبانی	شناسایی ارزش ها
۳/۲۰				۰/۲۷	پشتیبانی	سازماندهی و رتبه بندی ارزشها
۲/۰۶				۰/۲۹	پشتیبانی	بالفعل سازی ارزشها
۶/۹۵				۰/۷۲	نتایج مشارکت	شناسایی دانش
-۱۸/۵۹	۰/۸۷			-۰/۵۰	نتایج مشارکت	ممیزی و سازماندهی دانش
۱۰/۰۵				۰/۸۸	نتایج مشارکت	شناسایی ارزش ها
-				-	نتایج مشارکت	سازماندهی و رتبه بندی ارزشها
۶/۴۶				۰/۵۲	نتایج مشارکت	بالفعل سازی ارزشها
	۰/۷۹			-	رضایت و انگیزه	شناسایی دانش
-۸/۰۴				-۰/۶۸	رضایت و انگیزه	ممیزی و سازماندهی دانش
۹/۸۶				۰/۹۰	رضایت و انگیزه	شناسایی ارزش ها
-۳/۳۵				۰/۲۳	رضایت و انگیزه	سازماندهی و رتبه بندی ارزشها

۷/۱۱				۰/۷۴	رضایت و انگیزه	بالفعل سازی ارزشها
۵/۸۵	۰/۸۵	۰/۰۱	۰/۲۱	-۰/۲۰	پایداری سازمانی	شناسایی دانش
۳/۶۰		-۰/۱۶	-۰/۱۶	-	پایداری سازمانی	ممیزی و سازماندهی دانش
۵/۱۶		۰/۹۶	۰/۷۷	۰/۱۹	پایداری سازمانی	شناسایی ارزشها
۲۱/۷۴		۰/۵۷	۰/۱۶	۰/۴۱	پایداری سازمانی	سازماندهی و رتبه بندی ارزشها
۳/۶۲		۰/۳۶	۰/۲۶	۰/۱۰	پایداری سازمانی	بالفعل سازی ارزشها
-۹/۸۶				-۰/۱۷	پایداری سازمانی	فرهنگ مشارکت
۱۷/۰۲				۰/۲۷	پایداری سازمانی	فرصت های مشارکت
۲۷/۲۱				۰/۳۹	پایداری سازمانی	همکاری مشارکت محور
-۲۲/۲۵				-۰/۳۱	پایداری سازمانی	پشتیبانی
۴/۲۲				۰/۰۸	پایداری سازمانی	نتایج مشارکت
۱۹/۸۸				۰/۳۷	پایداری سازمانی	رضایت و انگیزه

با توجه به شاخص های برازندگی که نشان دهنده برازش مطلوب مدل پیشنهادی با داده های حاصل از پژوهش بود می توان نتیجه گرفت که فرضیه پژوهش در این مدل تایید شد. به عبارتی با توجه به شکل (۱-۳) و جدول (۱-۱۰) ممیزی و سازماندهی دانش پیش بینی کننده بعد فرهنگ مشارکت، مشارکت کارکنان است و ضریب مسیر آن برابر ۰/۸۷ است ضریب تعیین ($R^2=0/76$) نشان می دهد که مولفه های مدیریت ارزش مبتنی بر دانش به تنهایی به میزان ۷۶ درصد قدرت پیش بینی کنندگی بعد فرهنگ مشارکت، مشارکت کارکنان را دارند. همچنین t -value این رابطه برابر با ۲۲/۳۹ است که قدر مطلق آن بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان دهنده معنادار بودن این رابطه است.

ممیزی و سازماندهی دانش، سازماندهی و رتبه بندی ارزشها و بالفعل سازی ارزشها پیش بینی کننده بعد فرصت های مشارکت، مشارکت کارکنان است و ضریب مسیر آن به ترتیب برابر ۰/۸۹، ۰/۳۶ و ۰/۱۴ است که نشان می دهد ممیزی و سازماندهی دانش بیشترین قدرت پیشبینی کنندگی بعد فرصت های مشارکت، مشارکت کارکنان را دارد. ضریب تعیین ($R^2=0/73$) نشان می دهد که مولفه های مدیریت ارزش مبتنی بر دانش به تنهایی به میزان ۷۳ درصد قدرت پیش بینی کنندگی فرصت های مشارکت، مشارکت کارکنان را دارند. همچنین t -value هر یک از روابط به ترتیب برابر با ۱۰/۲۴، ۵/۱۳ و ۲/۴۳ است که قدر مطلق تمامی آنها بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان دهنده معنادار بودن این روابط است.

شناسایی دانش، ممیزی و سازماندهی دانش، شناسایی ارزش ها و سازماندهی و رتبه بندی ارزش ها پیش بینی کننده بعد همکاری مشارکت محور، مشارکت کارکنان است و ضریب مسیر آن به ترتیب برابر $0/42$ ، $0/78$ ، $0/65$ و $0/20$ است که نشان می دهد ممیزی و سازماندهی دانش بیشترین قدرت پیشبینی کنندگی بعد همکاری مشارکت محور، مشارکت کارکنان را دارد. ضریب تعیین ($R^2=0/65$) نشان می دهد که مولفه های مدیریت ارزش مبتنی بر دانش به تنهایی به میزان ۶۵ درصد قدرت پیش بینی کنندگی همکاری مشارکت محور، مشارکت کارکنان را دارند. همچنین t -value هر یک از روابط به ترتیب برابر با $2/26$ ، $6/45$ ، $5/13$ و $2/20$ است که قدر مطلق تمامی آنها بیشتر از $1/96$ است که نشان دهنده معنادار بودن این روابط است.

ممیزی و سازماندهی دانش، شناسایی ارزش ها، سازماندهی و رتبه بندی ارزش ها و بالفعل سازی ارزش ها پیش بینی کننده بعد پشتیبانی، مشارکت کارکنان است و ضریب مسیر آن به ترتیب برابر $0/88$ ، $0/73$ ، $0/27$ و $0/29$ است که نشان می دهد ممیزی و سازماندهی دانش بیشترین قدرت پیشبینی کنندگی بعد پشتیبانی، مشارکت کارکنان را دارد. ضریب تعیین ($R^2=0/63$) نشان می دهد که مولفه های مدیریت ارزش مبتنی بر دانش به تنهایی به میزان ۶۳ درصد قدرت پیش بینی کنندگی پشتیبانی، مشارکت کارکنان را دارند. همچنین t -value هر یک از روابط به ترتیب برابر با $7/84$ ، $6/01$ ، $3/20$ و $2/06$ است که قدر مطلق تمامی آنها بیشتر از $1/96$ است که نشان دهنده معنادار بودن این روابط است.

شناسایی دانش، ممیزی و سازماندهی دانش، شناسایی ارزش ها و بالفعل سازی ارزش ها پیش بینی کننده بعد نتایج مشارکت، مشارکت کارکنان است و ضریب مسیر آن به ترتیب برابر $0/72$ ، $0/50$ ، $0/88$ و $0/52$ است که نشان می دهد شناسایی ارزش ها بیشترین قدرت پیشبینی کنندگی بعد نتایج مشارکت، مشارکت کارکنان را دارد. ضریب تعیین ($R^2=0/87$) نشان می دهد که مولفه های مدیریت ارزش مبتنی بر دانش به تنهایی به میزان ۸۷ درصد قدرت پیش بینی کنندگی نتایج مشارکت، مشارکت کارکنان را دارند. همچنین t -value هر یک از روابط به ترتیب برابر با $6/95$ ، $18/59$ ، $10/05$ و $6/46$ است که قدر مطلق تمامی آنها بیشتر از $1/96$ است که نشان دهنده معنادار بودن این روابط است.

ممیزی و سازماندهی دانش، شناسایی ارزش ها، سازماندهی و رتبه بندی ارزش ها و بالفعل سازی ارزش ها پیش بینی کننده بعد رضایت و انگیزه، مشارکت کارکنان است و ضریب مسیر آن به ترتیب برابر $0/68$ ، $0/90$ ، $0/23$ و $0/74$ است که نشان می دهد شناسایی ارزش ها بیشترین قدرت پیشبینی کنندگی بعد رضایت و انگیزه، مشارکت کارکنان را دارد. ضریب تعیین ($R^2=0/79$) نشان می دهد که مولفه های مدیریت ارزش مبتنی بر دانش به تنهایی به میزان ۷۹ درصد قدرت پیش بینی کنندگی رضایت و انگیزه، مشارکت کارکنان را دارند. همچنین t -value هر یک از روابط به ترتیب برابر با $8/04$ ، $9/86$ ، $3/35$ و $7/11$ است که قدر مطلق تمامی آنها بیشتر از $1/96$ است که نشان دهنده معنادار بودن این روابط است.

شناسایی دانش از طریق همکاری مشارکت محور و نتایج مشارکت بر پایداری سازمانی اثر می گذارد و ضریب مسیر غیر مستقیم آن برابر با ۰/۲۱ و ضریب مسیر کل آن برابر با ۰/۰۱ است. همچنین $t\text{-value}$ این رابطه برابر با ۵/۸۵ است که قدر مطلق آن بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان دهنده معنادار بودن این رابطه است.

ممیزی و سازماندهی دانش از طریق فرهنگ مشارکت، فرصت های مشارکت، همکاری مشارکت محور، پشتیبانی، نتایج مشارکت و رضایت و انگیزه بر پایداری سازمانی اثر می گذارد و ضریب مسیر غیر مستقیم آن برابر با ۰/۱۶ و ضریب مسیر کل آن برابر با ۰/۱۶ است. همچنین $t\text{-value}$ این رابطه برابر با ۳/۶۰ است که قدر مطلق آن بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان دهنده معنادار بودن این رابطه است.

شناسایی ارزش ها از طریق همکاری مشارکت محور، پشتیبانی، نتایج مشارکت و رضایت و انگیزه بر پایداری سازمانی اثر می گذارد و ضریب مسیر غیر مستقیم آن برابر با ۰/۷۷ و ضریب مسیر کل آن برابر با ۰/۹۶ است. همچنین $t\text{-value}$ این رابطه برابر با ۵/۱۶ است که قدر مطلق آن بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان دهنده معنادار بودن این رابطه است.

سازماندهی و رتبه بندی ارزش ها از طریق فرصت های مشارکت، همکاری مشارکت محور، پشتیبانی و رضایت و انگیزه بر پایداری سازمانی اثر می گذارد و ضریب مسیر غیر مستقیم آن برابر با ۰/۱۶ و ضریب مسیر کل آن برابر با ۰/۵۷ است. همچنین $t\text{-value}$ این رابطه برابر با ۲۱/۷۴ است که قدر مطلق آن بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان دهنده معنادار بودن این رابطه است.

بالفعل سازی ارزش ها از طریق فرصت های مشارکت، پشتیبانی، نتایج مشارکت و رضایت و انگیزه بر پایداری سازمانی اثر می گذارد و ضریب مسیر غیر مستقیم آن برابر با ۰/۲۶ و ضریب مسیر کل آن برابر با ۰/۳۶ است. همچنین $t\text{-value}$ این رابطه برابر با ۳/۶۲ است که قدر مطلق آن بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان دهنده معنادار بودن این رابطه است.

بحث و نتیجه گیری

مدیریت ارزش مبتنی بر دانش یک رویکرد استراتژیک است که بر ایجاد، حفظ و بهره برداری از دانش برای بهبود عملکرد سازمانی تمرکز دارد. این پژوهش تأثیر مدیریت ارزش مبتنی بر دانش بر پایداری سازمانی و نقش مشارکت کارکنان در تسهیل این رابطه را بررسی کرده است. نتایج نشان می دهد که مدیریت ارزش مبتنی بر دانش تأثیر مستقیمی بر پایداری سازمانی دارد و مشارکت کارکنان این رابطه را تقویت می کند.

یافته‌ها حاکی از آن است که ابعاد مدیریت ارزش مبتنی بر دانش پیش‌بینی‌کننده قوی و معناداری برای پایداری سازمانی هستند. به‌ویژه، ۹۲ درصد از تغییرات در پایداری سازمانی توسط این ابعاد تبیین می‌شود، که نشان‌دهنده تأثیر عمیق آن بر پایداری است. مدیریت مؤثر ارزش‌های نهفته در دانش نه تنها به حفظ و استفاده بهینه از دارایی‌های دانشی کمک می‌کند، بلکه به افزایش تاب‌آوری و سازگاری با تغییرات محیطی و بهبود استراتژی‌های پایداری نیز منجر می‌شود. بنابراین، مدیریت ارزش مبتنی بر دانش به‌عنوان یک عامل کلیدی در دستیابی به پایداری بلندمدت سازمان‌ها شناخته می‌شود.

یافته‌ها نشان می‌دهند که رهبران و مدیران سازمان‌ها باید به ابعاد مدیریت ارزش مبتنی بر دانش به‌عنوان یک راهبرد کلیدی برای دستیابی به پایداری توجه ویژه‌ای داشته باشند. اتخاذ سیاست‌های مناسب در زمینه شناسایی و رتبه‌بندی ارزش‌های مبتنی بر دانش، توسعه فرایندهای ممیزی و بالفعل‌سازی ارزش‌ها، و یکپارچه‌سازی این مفاهیم در استراتژی‌های کلی سازمان می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر افزایش پایداری سازمانی و موفقیت مستمر داشته باشد.

نتایج فرضیه دوم نشان می‌دهد که بین پایداری سازمانی و مشارکت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. افزایش مشارکت کارکنان با افزایش سطح پایداری سازمانی همراه است و این ارتباط از نظر آماری معنادار است. مشارکت فعال کارکنان در فرآیندهای سازمانی، از جمله تصمیم‌گیری و نوآوری، تأثیر قابل توجهی بر پایداری سازمانی دارد و موجب افزایش تعهد سازمانی، بهبود فرهنگ یادگیری و نوآوری، و تقویت مسئولیت‌پذیری می‌شود.

بنابراین، توصیه می‌شود که سازمان‌ها استراتژی‌هایی برای افزایش سطح مشارکت کارکنان تدوین کنند. ایجاد بسترهای ارتباطی شفاف، فراهم کردن فرصت‌های یادگیری و رشد، اعطای مسئولیت‌های معنادار، و پیاده‌سازی سازوکارهای بازخورد مؤثر می‌توانند تأثیر بسزایی در افزایش مشارکت کارکنان و ارتقای سطح پایداری سازمانی داشته باشند. همچنین، نتایج فرضیه سوم نشان می‌دهد که میان مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و مشارکت کارکنان نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که از لحاظ آماری معتبر است.

بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که هرچه سازمان‌ها در مدیریت ارزش‌های مبتنی بر دانش موفق‌تر عمل کنند، میزان مشارکت کارکنان نیز افزایش می‌یابد. همچنین یافته‌ها حاکی از آن است که فرایندهای مرتبط با مدیریت ارزش مبتنی بر دانش، مانند شناسایی و سازماندهی دانش، ارزش‌کاوی (شناسایی ارزش‌های نهفته در دانش)، سازماندهی و رتبه‌بندی ارزش‌های نهفته در دانش، و بالفعل‌سازی ارزش‌های نهفته در دانش، تأثیر مستقیمی بر انگیزش و مشارکت کارکنان دارد. هنگامی که کارکنان احساس کنند که دانش و ارزش‌های قابل دستیابی از دانش آنها، مورد توجه قرار گرفته و در فرآیندهای تصمیم‌گیری سازمان نقش دارند، سطح تعامل و مشارکت آن‌ها افزایش می‌یابد.

در نتیجه، توصیه می‌شود که سازمان‌ها با ایجاد ساختارهای حمایتی برای مدیریت ارزش‌های مبتنی بر دانش، شرایطی را فراهم کنند که کارکنان در فرآیندهای دانشی سازمان مشارکت فعال‌تری داشته باشند. بهره‌گیری از روش‌هایی مانند استقرار سیستم‌های مدیریت دانش، ترویج فرهنگ یادگیری سازمانی، و ایجاد فرصت‌های مناسب برای تعاملات دانشی میان کارکنان می‌تواند به تقویت این رابطه و در نهایت، بهبود عملکرد سازمانی منجر شود. نتایج تحلیل مسیر در بررسی فرضیه چهارم نشان می‌دهد که مشارکت کارکنان نقش میانجی‌گری معناداری در رابطه بین مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و پایداری سازمانی ایفا می‌کند. به‌طور مشخص، مؤلفه‌های مختلف مدیریت ارزش مبتنی بر دانش، از جمله شناسایی دانش، شناسایی ارزش‌ها، سازماندهی و رتبه‌بندی ارزش‌ها و بالفعل‌سازی ارزش‌ها، نه تنها تأثیر مستقیم بر پایداری سازمانی دارند، بلکه این اثرگذاری از طریق مشارکت کارکنان نیز تقویت می‌شود.

تحلیل مسیر نشان داد که شناسایی دانش به‌صورت مستقیم بر پایداری سازمانی تأثیر دارد و همچنین از طریق همکاری مشارکت‌محور و نتایج مشارکت به شکل غیرمستقیم این تأثیر را افزایش می‌دهد. ممیزی و سازماندهی دانش علاوه بر تأثیر مستقیم، از طریق فرهنگ مشارکت، فرصت‌های مشارکت، همکاری مشارکت‌محور، پشتیبانی، نتایج مشارکت، رضایت و انگیزه کارکنان بر پایداری سازمانی اثرگذار است. شناسایی ارزش‌ها نیز هم به‌طور مستقیم بر پایداری سازمانی اثر می‌گذارد و هم از طریق همکاری مشارکت‌محور، پشتیبانی، نتایج مشارکت، رضایت و انگیزه کارکنان این اثر تقویت می‌شود. سازماندهی و رتبه‌بندی ارزش‌ها از طریق فرصت‌های مشارکت، همکاری مشارکت‌محور، پشتیبانی، رضایت و انگیزه کارکنان تأثیر خود را بر پایداری سازمانی افزایش می‌دهد. بالفعل‌سازی ارزش‌ها نیز نه تنها مستقیماً بر پایداری سازمانی تأثیرگذار است، بلکه از طریق فرصت‌های مشارکت، پشتیبانی، نتایج مشارکت، رضایت و انگیزه کارکنان این تأثیر به شکل غیرمستقیم تقویت می‌شود. نتایج این پژوهش به‌طور کلی بر نقش اساسی مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و مشارکت کارکنان در ارتقای پایداری سازمانی تأکید دارد. تحلیل‌های انجام‌شده نشان داد که مدیریت ارزش‌های مبتنی بر دانش یکی از عوامل کلیدی و تأثیرگذار بر ایجاد مزیت رقابتی پایدار و تضمین موفقیت بلندمدت سازمان‌ها محسوب می‌شود.

به‌طور مشخص، سازمان‌هایی که در فرایندهای شناسایی، ممیزی، سازماندهی و بالفعل‌سازی ارزش‌های مبتنی بر دانش عملکرد بهتری دارند، قادرند سطح پایداری خود را به میزان چشمگیری افزایش دهند. ضریب تبیین ۹۲ درصدی بین مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و پایداری سازمانی نشان از تأثیر عمیق این مفهوم بر بهبود استراتژی‌های پایداری و تاب‌آوری سازمان‌ها دارد. از سوی دیگر، یافته‌ها نشان داد که مشارکت کارکنان نقش تعیین‌کننده‌ای در تقویت پایداری سازمانی دارد.

یکی از مهم‌ترین یافته‌های این پژوهش، نقش میانجی‌گری مشارکت کارکنان در رابطه بین مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و پایداری سازمانی است. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که تمامی مؤلفه‌های مدیریت ارزش مبتنی بر دانش (از جمله شناسایی

دانش، سازماندهی و رتبه‌بندی ارزش‌ها، و بالفعل‌سازی ارزش‌ها) نه تنها به صورت مستقیم بر پایداری سازمانی اثر گذارند، بلکه این اثرگذاری از طریق مشارکت کارکنان نیز تقویت می‌شود. این امر بدین معناست که مدیریت مؤثر ارزش‌های دانشی نهانی به بیشترین تأثیر خود می‌رسد که سازمان‌ها بستر مناسبی برای مشارکت کارکنان فراهم کنند و آنها را در فرآیندهای دانشی سازمان درگیر نمایند.

بر اساس یافته‌های این پژوهش، سازمان‌ها باید به مدیریت ارزش‌های مبتنی بر دانش به عنوان یک راهبرد اساسی برای ارتقای پایداری خود توجه ویژه‌ای داشته باشند. توسعه فرآیندهای شناسایی و رتبه‌بندی ارزش‌های مبتنی بر دانش، تقویت سازوکارهای ممیزی و بالفعل‌سازی ارزش‌ها، و یکپارچه‌سازی این مفاهیم در راهبردهای کلی سازمان، می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر افزایش تاب‌آوری و موفقیت بلندمدت داشته باشد. سازمان‌ها باید سیاست‌هایی را در جهت افزایش سطح مشارکت کارکنان تدوین کنند. ایجاد بسترهای ارتباطی شفاف، فراهم‌سازی فرصت‌های رشد و یادگیری، اعطای مسئولیت‌های معنادار، و اجرای سیستم‌های مدیریت بازخورد مؤثر، می‌تواند سطح تعامل کارکنان را افزایش داده و در نتیجه، پایداری سازمانی را بهبود بخشد.

یافته‌های پژوهش حاضر یا پژوهش عباس و همکاران (۱۳۸۹) با همخوانی دارند چرا که هر دو به تأثیر مدیریت دانش بر پایداری سازمانی اشاره دارد. در پژوهش رضا طلب (۱۴۰۰) نیز به تأثیر مشارکت کارکنان در مدیریت دانش پرداخته که در پژوهش حاضر نیز در فرضیه دوم و سوم به ارتباط مثبت بین مدیریت ارزش مبتنی بر دانش و مشارکت کارکنان اشاره شده است. اجیرلو و قاسمی (۱۴۰۱) نیز به تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد و وفاداری کارکنان پرداخته شده است که در این پژوهش نیز مدیریت ارزش مبتنی بر دانش به عنوان عامل مؤثر بر مشارکت کارکنان و پایداری سازمانی اشاره شده است. احمدلنگری و محسنی (۱۴۰۲) به بررسی نقش میانجی مدیریت دانش در پایداری پرداخت که در پژوهش حاضر نیز به اهمیت مدیریت دانش در پایداری سازمانی و مدیریت ارزش مبتنی بر دانش اشاره شده است. خانی و همکاران (۱۴۰۳) نیز در پژوهش خود به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر پایداری سازمان‌ها و نقش آنها در توسعه پایدار اشاره شده است. با پژوهش حاضر که به اهمیت مدیریت دانش در توسعه پایدار اشاره شده است همخوانی دارد. نوروژی و هدایت (۱۴۰۳) در پژوهش خود به تأثیر مستقیم مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی اشاره دارد. پژوهش حاضر نیز به اهمیت فرهنگ سازمانی و تعامل کارکنان در موفقیت استراتژیک مدیریت دانش اشاره دارد، همخوانی دارد. مطالعات پیشین نشان می‌دهند که مدیریت دانش، چه در قالب میانجی بین یادگیری سازمانی و عملکرد پایدار (کرداب و همکاران، ۲۰۲۰) و چه در قالب مدیریت ریسک دانش برای پایداری سازمانی (زیبا و همکاران، ۲۰۲۲)، نقشی کلیدی در توسعه پایدار ایفا می‌کند. علاوه بر این، مدیریت دانش سبز و فناوری‌های نوین نیز در کنار رهبری دانش محور به عنوان عاملی مهم برای

دستیابی به پایداری سازمانی مطرح شده‌اند (الفاعور، ۲۰۲۳). همچنین، اشتراک‌گذاری دانش از طریق توسعه شایستگی و جو اجتماعی می‌تواند به افزایش مشارکت کارکنان کمک کند (فرازنعیم و همکاران، ۲۰۲۴)، در حالی که در تحول دیجیتال سازمان‌ها، هماهنگی بین مدیریت دانش و سیستم‌های اجتماعی-فنی ضروری است (توماس، ۲۰۲۴). از سوی دیگر، تعامل کارکنان و حمایت مدیریتی، تأثیر قابل توجهی بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش دارند، به‌ویژه در اقتصادهای نوظهور که چالش‌هایی مانند کمبود زیرساخت‌های دانشی وجود دارد (رحمان و همکاران، ۲۰۲۵). این یافته‌ها با فرضیه‌های پیشنهادی در پژوهش حاضر همخوانی دارند، زیرا در هر دو مورد بر نقش تسهیل‌کننده مدیریت دانش، تعاملات دانشی، توسعه شایستگی‌ها و حمایت مدیریتی در بهبود عملکرد پایدار و ارزش‌آفرینی سازمانی تأکید شده است.

منابع

- احمدی لنگری، سید حسین و محسنی خدیجه. (۱۴۰۲)، بررسی نقش میانجی شیوه‌های مدیریت دانش در پایداری شرکت، ششمین همایش ملی توسعه علوم فناوریهای نوین در مدیریت، حسابداری و کامپیوتر، تهران، <https://civilica.com/doc/1875424>
- افرازه، عباس، محمدنبی، ساویز، و محمدنبی، سینا. (۱۳۸۹). الگوی سنجش و ارتقای درجه پایداری سازمانی با رویکرد مدیریت دانش. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۰(۶۱)، ۳۷-۶۳. <https://sid.ir/paper/202837/fa>. SID.
- باشکوه اجیرلو، محمد، و قاسمی همدانی، ایمان. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر مدیریت دانش در عملکرد و وفاداری کارکنان با نقش تعدیل‌گری نوآوری (نمونه پژوهش: کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز). مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۵(۴)، ۷۵-۱۰۹.
- فراشی، مرجان، رشادت‌جو، حمیده. (۱۳۹۳). الگو سازی معادلات ساختاری تأثیر ساختار سازمانی بر موفقیت مدیریت دانش توسعه انسانی پلیس. ۴۹(۱۱)، ۶۳-۷۸.
- حسن‌زاده، محمد. (۱۳۸۴). مدیریت دانش: مفاهیم و زیرساخت‌ها. تهران: انتشارات نشر کتاب. چاپ دوم.
- خانی، علی و شهریاری، محسن و صارمی نیا، صبا. (۱۴۰۳)، بررسی تأثیر مدیریت دانش بر پایداری در سازمان‌ها و تحلیل نقش آن در توسعه پایدار: یک مرور سیستماتیک، اولین کنفرانس ملی دیدگاه‌های نوین در مدیریت و حسابداری با رویکرد تحول سازمانی، شیراز، <https://civilica.com/doc/2152634>
- رضاطلب، ابوالفضل. (۱۴۰۰)، بررسی مشارکت کارکنان در سامانه مدیریت دانش شهرداری مشهد (سبد دانش) و عوامل موثر بر آن مطالعه موردی: اداره کل بهبود محیط زیست شهرداری مشهد، سومین همایش ملی مدیریت دانش و کسب و کارهای الکترونیکی با رویکرد اقتصاد مقاومتی، مشهد، <https://civilica.com/doc/1243566>

گودرزی، نسرین و سامری، مریم و کیهان، جواد. (۱۴۰۳)، مدل یابی معادلات ساختاری روابط بین هوش رهبری، سرمایه حرفه ای و مدیریت مبتنی بر ارزش مدیران با بهبود پایدار مدارس شهرستان ارومیه: نقش میانجی فرهنگ نوآورانه، <https://civilica.com/doc/2191388>

گزیده پور تهرانی، سیده زهرا. (۱۴۰۳)، نقش مدیریت دانش و فناوری بلاک چین برای پایداری سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری های استان البرز)، <https://civilica.com/doc/2115787>

مومیوند، حجت اله، نوری، جلال، اسکندری، احمد رضا، اخوان، پیمان (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت و نوآوری در یک سازمان نظامی: فصلنامه توسعه تکنولوژی صنعتی، ۱۹ (۴۵)، ۶۰-۴۹.

محمودی، حمید رضا، خسروی، علیرضا، محرابی، نازیلا. (۱۴۰۳). پیش بینی تاثیر مدیریت دانش بر ارزش آفرینی سازمانی با تاکید بر نقش میانجی خلاقیت سازمانی (مورد مطالعه: استان قم). کتابداری و اطلاع رسانی. ۲۷ (۱)، ۱۳۷-۱۵۸.

نوروزی، مسعود و هدایت، الهام. (۱۴۰۳)، بررسی رابطه مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان و بهبود عملکرد سازمان با تعدیلگری تعهد سازمانی عاطفی (مطالعه موردی: شرکت شیر سحر)، اولین کنفرانس ملی تحقیقات کاربردی نوین در کسب و کار و توسعه صنعتی، البرز، <https://civilica.com/doc/2037889>

Reference

Abdelwahed, N.A.A., Bano, S., Al Doghani, M.A. and Soomro, B.A. (2025), "Effect of top management knowledge value, knowledge-oriented culture and rewards on innovation performance and quality: the bridging contribution of knowledge-sharing process", *International Journal of Innovation Science*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJIS-02-2024-0044>

Abdi, K., Mardani, A., Senin, A. A., Tupenaite, L., Naimaviciene, J., Kanapeckiene, L., & Kutut, V. (2018). The effect of knowledge management, organizational culture and organizational learning on innovation in automotive industry. *Journal of business economics and management*, 19(1), 1-19.

Bose R., Sugumaran V. (2003). "Application of Knowledge Management Technology in Customer Relationship Management", *Knowledge and Process Management*, 10(1), 3-17.

Davenport, Thomas. & Prusak, Laurence. (1998). "Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know", Harvard Business School Press, Boston, USA.

Hajli, N., Shanmugam, M., Papagiannidis, S., Zahay, D., & Richard, M.-O. (2017). Branding co-creation with members of online brand communities. *Journal of Business Research*, Vol. 70, pp. 136-144

Haskel, E., & Thew, J. J. (2010). Engagement and the Chiara Criscuolo, activities of firms. *International Journal of Industrial Organization*, 28(2), 191-200.

Kordab, M., Raudeliūnienė, J., & Meidutė-Kavaliauskienė, I. (2020). Mediating Role of Knowledge Management in the Relationship between Organizational Learning and Sustainable Organizational Performance. *Sustainability*, 12(23), 10061. <https://doi.org/10.3390/su122310061>.

Merz, M. Zarantonello, L. Grappi, S. (2018). How valuable are your customers in the brand value co-creation process? The development of a Customer Co-Creation Value (CCCV) scale. *Journal of Business Research* 82 (11) 79–89.

Naim, M.F., Shehzad, N., Al Nahyan, M.T., Jabeen, F. and Usai, A. (2024). "The impact of knowledge sharing on employee engagement through the mediating role of competency development and moderating role of social climate", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 28 No. 7, pp. 1889-1916. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2023-0276>

Smith, R. (2001), "A roadmap for knowledge management", *Journal of knowledge management*, 18(3), 6-16.

Valacherry, A. K., & Pakkeerappa, P. (2020). Knowledge Management in the Software Industry: Creating Value Through Knowledge Application. *Journal of Creating Value*, 6(2), 249-270

Wu, W., Li, X., & Surangkana, B. (2024). Mediation effect of knowledge management on the impact of IT capability on firm performance: exploring the moderating role of organization culture management. *Frontiers in Psychology*, 15, 1344330.

Zieba, M., Durst, S. and Hinteregger, C. (2022), "The impact of knowledge risk management on sustainability", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 26 No. 11, pp. 234-258. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2021-0691>

زود آیند ویراستاری نشده (نشریه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی)