

مقاله پژوهشی:

تحلیل اثر رهبری راهبردی و مدیریت دانش بر پاسخگویی عملکردی با میانجیگری قابلیت پویا

حمیده عباسی^۱، رسول صریحی^۲، سارا حاجت پور^۳، سجاد جلوه^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۰۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۳

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی تاثیر رهبری راهبردی و مدیریت دانش بر پاسخگویی عملکردی با توجه به نقش میانجی قابلیت پویا می‌پردازد. این پژوهش بر حسب نتیجه پژوهش از نوع کاربردی و به‌لحاظ استراتژی مورد استفاده پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه ذیحسابان و معاونین ذی‌ربط در دستگاه‌های اجرایی ملی به تعداد ۱۹۰ نفر بوده است. از این جامعه نمونه مورد نظر از طریق فرمول کوکران تعداد ۱۲۴ نفر به‌دست آمده است. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه بوده است. در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد جاسمدین و نقش‌بندی (۲۰۱۷)، نیچکامپ (۲۰۱۶)، ارحمان و ظفر (۲۰۱۵) و هال (۲۰۰۵) استفاده شده است. جهت تعیین روایی پرسش‌نامه از شاخص سی وی آر و جهت تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از طریق تحلیل مسیر و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل^۵ انجام شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که رهبری راهبردی و مدیریت دانش به تنهایی بر پاسخگویی عملکردی تاثیر نمی‌گذارد. لیکن قابلیت پویا به‌عنوان متغیر میانجی موثر بین رهبری راهبردی و مدیریت دانش بر پاسخگویی عملکرد سازمانی تاثیر مثبت دارد.

کلیدواژه‌ها: رهبری راهبردی، مدیریت دانش، پاسخگویی عملکردی، قابلیت پویا.

۱. دکترای مدیریت دولتی، گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی طلوع مهر، قم، ایران. نویسنده مسئول؛ رایانامه:

Abbasi.59093@gmail.com

۲. دکترای مدیریت، گروه حسابداری، دانشگاه فنی و حرفه‌ای شمس پور، تهران، ایران.

۳. دکترای مدیریت، کارشناس سازمان تأمین اجتماعی، تهران، ایران.

۴. کارشناسی ارشد مدیریت، کارشناس سازمان تأمین اجتماعی، تهران، ایران.

مقدمه

امروزه سرعت تغییر و تحول در حوزه های مختلف فن آوری، اقتصاد کشورها و همچنین نوآوری سبب شده است تا سازمانها با چالشهای گوناگونی روبهرو شوند (حسینی ولاجوردی، ۱۳۹۸). سازمانهای قرن بیست و یکم دانش را به عنوان ورودی یا دارایی اصلی خود محسوب می نمایند (ماکسیمو و همکاران، ۲۰۲۰). دانش منبع نامشهود و مدیریت آن منبع مهمی از ارزش برای سازمانها است (برسلر و همکاران، ۲۰۲۰). ایجاد، انتقال و کاربرد دانش در یک سازمان توسط یک سیستم مدیریت دانش پشتیبانی می شود (بونچان و همکاران، ۲۰۲۲) که سازمانها را توانمند می سازد تا راهبردهای مدیریت را برای پذیرش مدیریت دانش تغییر داده، محدود و هدف ابتکارات مدیریت دانش را تعیین کنند (مارامبا و اسماتس، ۲۰۲۰). پس سازمانها تلاش می کنند تا دانش را به طور کاراتری مدیریت کنند تا کارآیی عملکرد سازمان ارتقا یابد (وهاب، ۱۴۰۰). برخلاف منابع فیزیکی سازمانها، دانش زمانی که نشر پیدا می کند، گسترش می یابد. سازمانها در این شرایط نسبت به سرمایه های فیزیکی خود بیشتر بر روی ظرفیت یادگیری و هوشمندی، تکیه می کنند. بنابراین، دیگر رهبر به عنوان کسی که فقط در درون سازمان باشد و افراد را برای انجام کارهای خود تهییج کند، مؤثر واقع نمی شود؛ زیرا محیط سازمان به داخل سازمان فشار وارد می کند و با فشارهای درونی سازمان هم راستا می شود رهبر باید به استراتژی سازمان که در ارتباط با محیط بیرونی سازمان است، توجه مداوم داشته باشد (زارعی و همکاران، ۱۳۹۶). در این راستا عملکرد رهبری راهبردی برای تولید، ایجاد دانش، مدیریت فضای، حفظ مسیرهای خلاقانه و بسیار تاثیرگذار است (دینگ، چو و آیوما، ۲۰۱۹). از طرفی سازمانهای امروز در فضای رقابتی در تلاش هستند با ایجاد مزیت رقابتی پایدار از طریق عملکرد سازمانی، رونق یافته و خود را با تغییرات انطباق دهند. عملکرد سازمانی، توانایی سازمان در استفاده مؤثر از منابع و تولید ستادهای پایدار با در نظر گرفتن اهداف مربوط به ذی نفعان، تعبیر می شود (امرائی و همکاران، ۱۴۰۱). از آنجایی که آگاهی از عملکرد در تمامی ابعاد برای تصمیم گیری مدیران سازمانها حیاتی است؛ بنابراین بررسی نتایج عملکرد، یک فرآیند مهم راهبردی تلقی می شود. در صورتی که پاسخگویی و پایش عملکرد با دیدگاه فرآیندی و به طور صحیح و مستمر انجام شود موجب ارتقای مدیریت منابع و ایجاد قابلیت های جدید خواهد شد (همای پور و همکاران، ۱۴۰۰). وظیفه دستیابی به عملکرد در سازمان به طور مستقیم بر عهده رهبری سازمان است؛ زیرا مدیران ملزم به ایجاد و پیاده سازی استراتژی و تصمیماتی هستند که در نهایت منجر به دستیابی اهداف و مقاصد سازمان می شود. علاوه بر این عاملی که نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمانها دارد، معمولاً تحت تأثیر مدیریت دانش و فرآیند خلق آن خواهد بود (عربشاهی و همکاران، ۱۴۰۱). سازمانها برای

اینکه در صحنه رقابت باقی بمانند و بتوانند همگام یا فراتر از سایر سازمان‌ها گام بردارند و از جهتی ذی‌نفعان سازمان را راضی نگهدارند و از جهت دیگر خود نیز به اهداف خود دست یابند؛ باید از قابلیت‌ها و توانمندی‌هایی برخوردار باشند و این قابلیت‌ها باید به گونه‌ای باشد که آنها را از رقبایشان متمایز کنند؛ از جمله این قابلیت‌ها، قابلیت‌های پویا است. وجود قابلیت‌های پویا در سازمان توانایی ادغام، ایجاد و پیکربندی مجدد توانایی‌ها و ظرفیت‌های داخلی و خارجی برای رسیدگی به محیط به سرعت در حال تغییر را ایجاد می‌کند (حسین زاده شهری و شاهینی، ۱۳۹۷). از آنجایی که بررسی موضوع رهبری راهبردی و مدیریت دانش و تاثیر آن‌ها بر عملکرد در دستگاه‌های اجرایی بسیار حائز اهمیت است و از سویی دیگر مسئول بودن در برابر عملکرد یا به عبارتی پاسخگویی عملکردی در رسیدن به این مهم از اهمیت به‌سزایی برخوردار است، بنابراین سؤال اساسی این پژوهش این است که آیا قابلیت پویا نقش میانجی در ارتباط بین رهبری راهبردی و مدیریت دانش بر پاسخگویی عملکردی دارد؟

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

رهبری راهبردی

رهبری راهبردی از مفاهیم جدید مطرح شده در حوزه مدیریت است. این مفهوم تنوع گسترده‌ای از تعاریف و مفهوم‌سازی را در ادبیات خود جای داده است (صمیمی و همکاران، ۲۰۲۲: ۱). در جدول شماره (۱) به برخی از تعاریف منتخب رهبری راهبردی اشاره شده است.

جدول ۱. منتخب تعاریف رهبری راهبردی

| تعریف | سال | نویسنده |
|---|------|---------------------|
| رهبری راهبردی رویکرد بررسی و بهبود مداوم استراتژی، ساختار و سیستم یک سازمان است که مسئولیت آن به دوش مدیریت کل سازمان است. | ۱۹۸۲ | هوسمر |
| رهبری راهبردی به صورت «تعیین جایی که سازمان به سمت آن هدایت می‌شود و چگونگی دستیابی به آن» تعریف می‌شود. | ۲۰۰۰ | چنگ |
| رهبر راهبردی، در مورد تمام فعالیت‌ها و انتخاب‌های راهبردی افراد در رأس سازمان دغدغه دارد. این تعریف بر جنبه‌های رابطه‌ای برحسب هر دو نوع فعالیت‌های راهبردی و نمادین تأکید می‌ورزد. | ۲۰۰۱ | کانلا |
| رهبران راهبردی، مدیرانی هستند که مسئولیت کلی و سراسری در سازمان دارند و نیز خصوصیات آنها، کارهایی که انجام می‌دهند، شیوه‌ای که برای انجام کارها دارند و به ویژه چگونگی اثرگذاری آنها بر خروجی‌های سازمان مورد توجه است. | ۲۰۰۹ | فینکلستین و همکاران |

¹ Dynamic capability

| نویسنده | سال | تعریف |
|----------------------------|------|---|
| تاتار،التونیز وکاکیروگو | ۲۰۱۱ | رهبری راهبردی در دوره‌هایی که در آن، تغییرات سریع و رقابت شدید در حال تجربه شدن است، قابل مشاهده است. |
| دورسما | ۲۰۱۳ | رهبری راهبردی، توانایی یکپارچه کردن چشم انداز کوتاه مدت و بلندمدت در سازمان است. |
| نادکانی و چن | ۲۰۱۴ | رهبران راهبردی اطلاعات موجود را در هر دو مسیر داخلی و خارجی جمع‌آوری، پردازش و استفاده می‌کنند. |

در طول زمان نقش رهبران سازمانی از نقش نظارتی به نقش راهبردی تغییر کرده است (فرناندز، وگا، فررا، رامل و پررا، ۲۰۲۲). رهبری راهبردی به‌عنوان یک عنصر کلیدی در فعالیت سازمان‌ها در محیط پویای قرن بیست و یکم به وضوح دیده می‌شود. در مواجهه با عدم امنیت اطلاعات و کمبود منابع، رهبری راهبردی برای رسیدگی به تغییرات سازمانی در جهت دستیابی به اهداف سازمانی مورد نیاز است. اکثر مطالعات مفهومی و تجربی نشان داده‌اند که رهبری راهبردی به‌طور قابل توجهی بر نتایج و عملکرد سازمان تاثیر می‌گذارد (بارواج و همکاران، ۲۰۲۱) علاوه بر این، رهبران راهبردی می‌توانند بر دسترسی سازمان به اطلاعات و همچنین ادغام و توزیع آن در سراسر سازمان تأثیر گذاشته (بکمن و برتن، ۲۰۰۸) و شرایط مناسبی را برای حمایت از فرآیندهای یادگیری در سازمان تعیین کنند (هانا و لستر، ۲۰۰۹). همچنین رهبران راهبردی می‌توانند رویه‌هایی را برای نظارت بر سایر اعضای سازمان ایجاد نمایند (وواک، مانور و وواک، ۲۰۱۵). توانایی رهبران راهبردی برای شکل دادن به روابط، رویه‌ها و کنترل گزارش‌ها می‌تواند پیامدهای مهمی برای اجرای استراتژی‌ها، سازگاری با محیط‌های متغیر و عملکرد سازمان داشته باشد (ساین، میتسوشی و کرچ، ۲۰۰۶).

مدیریت دانش

دانش یک دارایی راهبردی و یک شایستگی کلیدی است (وحیدی و دانش، ۱۴۰۱). دانش به‌عنوان پایه ایجاد یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها شناخته می‌شود. دانش و گسترش دانش در خدمت سازمان‌هایی است که با تغییرات محیطی سروکار دارند و با توجه به اهداف سازمانی به شیوه ای مؤثر به تغییرات محیط واکنش نشان می‌دهند. دانش انواع مختلفی دارد از جمله، دانش عمومی و اختصاصی، دانش فردی و سازمانی و دانش صریح و ضمنی. مفاهیم دانش صریح و دانش ضمنی به‌عنوان مفاهیم پایه‌ای در مبانی مدیریت دانش وجود دارد. با تغییر مکرر دانش ضمنی به دانش آشکار (برونی‌سازی)، ترکیبی از دارایی‌های صریح دانش، تبدیل دانش صریح به

دانش ضمنی (داخلی سازی) و انتقال دانش ضمنی (اجتماعی شدن) دانش را می توان از سطح فردی به سطح سازمانی و بالعکس منتقل کرد (هاشمی و همکاران، ۱۴۰۱). مدیریت دانش، یک استراتژی آگاهانه است تا استفاده از منابع ملموس را به حداکثر برساند و هدف از آن کسب و بهره برداری از داده ها (دیاوو، پالادینو، پزی و کالیز، ۲۰۲۱) و کمک در به اشتراک گذاشتن و به کارگیری دانش برای ارتقای عملکرد سازمانی است (بابایی و همکاران، ۱۴۰۱). مهم ترین هدف به کارگیری مدیریت دانش در سازمان ها، انطباق سریع با تغییرات محیط پیرامون است. تغییرات مستمر دانش، وضعیت عدم تعادل جدیدی را برای سازمان ها به وجود آورده است. در این میان تنها سازمان هایی می توانند به حیات خود ادامه دهند که قادر باشند مزیت رقابتی خود را حفظ نمایند. حفظ مزیت رقابتی به کمک مدیریت دانش می تواند امکان پذیر گردد (ایرانبان، ۱۳۹۶).

پاسخگویی عملکردی

امروزه پاسخگویی اهمیت روز افزونی یافته است. فضای پیچیده و رقابتی جهان امروز، سازمان ها را به سوی کمال مطلوب به حرکت درمی آورد. کارکنان سازمان ها در محیط متغیر و متحول امروز باید خود را با شرایط محیطی تطبیق دهند. هر سازمانی برای آگاهی از میزان تحقق اهداف تعیین شده در برنامه راهبردی، مطلوبیت و کیفیت فعالیت ها و نتایج عملکردش در محیط های پیچیده و پویا، نیازمند برقراری نظام های مناسب پاسخگویی است. همچنین برای بقا، سازمان های عصر حاضر باید به کیفیت خدمات خود توجه کنند تا بتوانند عملکرد خود را در راستای تحقق اهداف سازمان ارتقاء دهند. رسیدن به این مهم تنها از طریق ارائه خدمات صحیح امکان پذیر است (فتحی و همکاران، ۱۳۹۷). بهبود مستمر عملکرد سازمان ها نیروی عظیم هم افزایی ایجاد کرده و پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت های تعالی سازمانی می شود (باورصاد و همکاران، ۱۳۹۷). پاسخگویی در مفهوم عملیاتی، شامل روابط بین افراد و مؤسسات برای پاسخگویی در برابر عملکرد خود می باشد. در پاسخگویی عملکردی علاوه بر تشکیل بنیان صحیح سازمان برای رسیدن به هدف های آرمانی خود، سازمان باید در خصوص نحوه استفاده از منابع سازمانی و تأثیرات کوتاه مدت و آنی عملکرد خود نیز پاسخگو باشد. با رویکرد نظام مند، پاسخگویی، زمان محقق می شود که روابط سازمانی و برون سازمانی چنان طراحی شده باشند که شناخت کافی و پاسخ مناسبی به انتظارات منطقی مشتریان بدهند (سیدین و همکاران، ۱۳۹۴).

قابلیت های پویا

در شرایط تغییر محیط خارجی به منظور تثبیت برتری رقابتی، سازمان باید به تجدید منابع با

ارزش خود پردازد. قابلیت های پویا برای سازمان ها این امکان را فراهم می آورند. برای مواجهه با تغییر، سازمان ها ناگزیر هستند تا قابلیت های پویای جدید را توسعه می دهند (سالواتو و واسولو، ۲۰۱۸). در جدول شماره (۲) به برخی تعاریف قابلیت های پویا اشاره شده است.

جدول ۲. منتخب تعاریف قابلیت پویا

| تعریف | سال | نویسنده |
|---|------|------------------|
| توانایی سازمان در یکپارچه سازی، ساختن و صورت بندی مجدد قابلیت های درونی و بیرونی برای مواجهه با تغییر سریع محیط. | ۱۹۹۷ | تیس |
| قابلیت های پویا شامل قابلیت های مدیریتی متفاوتی می شود که در تمام عملکردهای یک سازمان از جمله توسعه محصول و خدمات، منابع انسانی و یادگیری سازمانی گسترش می یابد. | ۲۰۰۱ | لاوسن و سامسن |
| ظرفیت یک سازمان برای ایجاد، توسعه یا اصلاح منابع اساسی به صورت هدفمند. | ۲۰۰۷ | هلفات و همکاران |
| جهت گیری رفتاری پایدار سازمان در یکپارچه سازی، صورت بندی مجدد، تجدید و بازسازی منابع و قابلیت های خود و از همه مهم تر بهبود و نوسازی قابلیت های مرکزی در پاسخ به محیط متغیر برای نائل شدن به برتری رقابتی پایدار. | ۲۰۰۷ | وانگ واحمد |
| قابلیت های پویا بر توانایی سازمان ها برای درک و استفاده از فرصت های جدید تأکید دارند. | ۲۰۰۹ | هالف و پتراف |
| قابلیت های پویا به عنوان توانایی سازمان در یکپارچه سازی، ایجاد و تغییر شایستگی ها به منظور مقابله با محیط هایی که به سرعت در حال تغییر هستند، تعریف می شود. | ۲۰۱۶ | اگونبی و ازیزن |
| قابلیت های پویا مبتنی بر روال ها و فرآیندهای شناختی است که سازمان ها و مدیران اجرایی با تفسیر نتایج اقدامات گذشته ایجاد می کنند. | ۲۰۲۱ | کگشاگینا |
| قابلیت های پویا توانایی یک فرد برای کسب، تولید و ترکیب منابع مبتنی بر دانش به منظور درک، کشف و سازگاری با تغییرات محیطی است. | ۲۰۲۱ | ایزیدر و همکاران |

این تعاریف نشان می دهند که قابلیت های پویا در مفهوم کلی فرایندهای سازمانی هستند که نقش آنها تغییر منابع اساسی سازمان است. همچنین ادبیات موضوع نشان می دهد که قابلیت های پویا از بازار خریداری نمی شوند، بلکه در سازمان ایجاد می شوند و وابسته به مسیر حرکت سازمان هستند. چشم انداز قابلیت های پویا بر ظرفیت سازمان های درگیر با تغییرات محیطی، جهت خلق منابع جدید برای تجدید یا تغییر در ترکیب منابع سازمان، متمرکز است و بر این موضوع تأکید

دارد که مدیر عالی می‌تواند نقش مهمی را در توسعه قابلیت‌های پویا ایفا کند (آمبرسینی و باومن، ۲۰۰۹). اخیراً تحقیقات نشان می‌دهد می‌توان از طریق فرایند بلوغ، قابلیت‌های عملیاتی را به قابلیت‌های پویا تبدیل کرد. فرایند بلوغ، فرایندی است که در آن قابلیت‌های پویا از یکپارچه‌سازی قابلیت‌های عملیاتی پدید می‌آیند و تکامل می‌یابند و به قابلیت‌های نهادینه شده و پویا در سطح سازمانی تبدیل شده و بالغ می‌شوند (ین، شیکر و مایو، ۲۰۱۹). در اندیشمندان پیشران قابلیت‌های پویا را در چارچوب دو متغیر خارجی (ماهیت بازار و تاریخچه سازمان‌ها) و متغیرهای داخلی (رفتار مدیران، سرمایه اجتماعی و میزان اعتماد) معرفی کرده‌اند و به این نتیجه رسیدند که عوامل خارجی مشخص‌کننده توانمندی سازمان در پاسخ به نوسانات بیرونی بوده و عوامل داخلی مشخص‌کننده توانمندی سازمان برای گسترش قابلیت‌های پویا است. اگر از دیدگاه پارادایم‌ها به قابلیت پویا نظاره کنیم، می‌توان ادعا کرد که تاثیر مدرنیست در حوزه قابلیت پویا در سازمان بدیهی بوده و این تاثیر در مفاهیم طرح‌ریزی و کنترل سازمان نمایان شده است؛ پارادایم نمادین تفسیری نیز در قابلیت‌ها تاثیرگذار بوده است؛ به‌عنوان مثال می‌توان به مطالعات چگونگی تأثیر فرهنگ و مقوله‌های قابلیت‌های ناملموس اشاره کرد. پست‌مدرن‌ها نیز امکان دارد چنین استدلال کنند که پژوهشگران راهبردی، گرایش دارند تا در مطالعات خود بر روی مدیران عالی متمرکز شوند، که باعث می‌شود دغدغه‌های سایر اعضای سازمان نادیده گرفته شود (طیبی و ابراهیمی، ۱۳۹۸).

پیشینه تحقیق

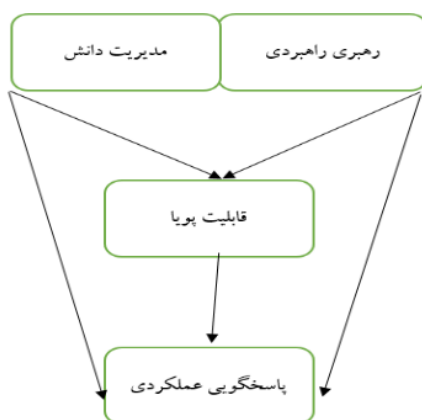
در ادامه به پژوهش‌های مختلفی که به‌طور جداگانه متغیرهای تحقیق را مورد بررسی قرار داده‌اند با نمونه‌هایی از تحقیقات داخلی و خارجی اشاره می‌شود. در پژوهش انصاری و محبی (۱۴۰۰) با عنوان "بررسی تأثیر رهبری راهبردی بر اثربخشی عملکرد دانشکده روانشناسی دانشگاه تهران از نگاه دانشجویان" نتایج نشان داده است که رهبری راهبردی، بر سطح یادگیری دانشجویان، شیوه تدریس اساتید و همچنین بر محیط خوب و راضی‌کننده برای دانشجویان تأثیر دارد. در پژوهش قائد امینی و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان "میزان تاثیر رهبری راهبردی از طریق تفکر راهبردی بر مدیریت دانش در شرکت ساپکو" نتایج نشان داده است که رهبری راهبردی دارای ضریب تاثیر ۰/۷۲ بر مدیریت دانش بوده و با توجه به مقدار معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ این تاثیر معنادار بوده است. از سوی دیگر مقدار اثر تعدیلی تفکر راهبردی ۰/۵۵ بوده و با توجه به مقدار معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ این تاثیر معنادار بوده است. در پژوهش صادق زاده و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان "تاثیر تحول فرهنگی مبتنی بر ارزش‌ها از طریق رهبری راهبردی و

مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب" نتایج نشان داده است که تحول فرهنگی مبتنی بر ارزش‌ها از طریق رهبری راهبردی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۷۷ بوده و از طریق مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۵۷ بوده است و همچنین تاثیر مستقیم بر عملکرد سازمانی نیز معنادار و مثبت بوده است. همچنین نتایج نشان داده است هر چه میزان تحول فرهنگی مبتنی بر ارزش‌ها تقویت شود، عملکرد سازمانی نیز تقویت می‌شود و این امر توسط رهبری راهبردی و مدیریت دانش افزایش می‌یابد. در پژوهش چایتانپات، پوناکیتیکاشم، خین و راکتین (۲۰۲۲) با عنوان "روابط بین رهبری دانش محور، مدیریت دانش مشتری، کیفیت نوآوری و عملکرد شرکت‌ها" نتایج از اینکه مدیریت دانش مشتری در رابطه بین رهبری دانش محور و کیفیت نوآوری واسطه می‌شود، حمایت کرده است. علاوه بر این، کیفیت نوآوری رابط بین مدیریت دانش مشتری و عملکرد شرکت بوده است. همچنین، نتایج از اثر تعدیل‌کننده شدت رقابت بر رابطه بین مدیریت دانش مشتری و کیفیت نوآوری پشتیبانی کرده است. در نهایت، مفاهیم نظری برای دانشگاهیان و مفاهیم مدیریتی برای مدیران شرکت‌های کوچک و متوسط مورد بحث قرار گرفته است. در پژوهش گوپتا، میسونر، دراو و رویا (۲۰۲۰) با عنوان "بررسی تاثیر ای آر پی بر عملکرد پایدار: دیدگاه قابلیت پویا" این مطالعه به بررسی ارتباط پنهان بین یکی از ارکان مهم صنعت و ویژگی‌های عملکرد سازمانی پایدار با در نظر گرفتن اثر متغیرهایی مانند اندازه شرکت، نوع خدمات ابری، و پیشنهادها که به عنوان متغیرهای کنترل در حین دستیابی به عملکرد پایدار اعمال می‌شوند، پرداخته است.

طبق بررسی‌های صورت گرفته در زمینه پیشینه موضوعی تحقیق، در پژوهش‌های متعددی تاثیر متغیر رهبری راهبردی بر عملکرد سازمانی و یا مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی انجام گرفته است و یا در مواردی به بررسی قابلیت پویایی بر عملکرد سازمان‌ها پرداخته شده است؛ اما تاکنون در محل تلاقی این متغیرها پژوهش‌چندانی صورت نگرفته است. در پژوهش حاضر به شکل توأمان رابطه چهار متغیر شامل: قابلیت پویا، مدیریت دانش، رهبری راهبردی، پاسخگویی عملکردی، در دستگاه‌های اجرایی ملی مورد بررسی قرار گرفته است. چه بسا ارتباط بین متغیرها باعث بروز پیامدهایی شود و نتیجه این پیامدها منجر به موفقیت بیشتر در دستگاه‌های اجرایی ملی شود.

الگوی مفهومی و فرضیه‌های تحقیق

الگوی مفهومی پژوهش نشان‌دهنده روابط بین متغیرها است. مطالعه حاضر به «تحلیل اثر رهبری راهبردی و مدیریت دانش بر پاسخگویی عملکردی با میانجیگری قابلیت پویا» پرداخته است. در این پژوهش متغیرهای رهبری راهبردی و مدیریت دانش به‌عنوان متغیرهای مستقل، متغیر پاسخگویی عملکردی به‌عنوان متغیر وابسته و قابلیت پویا به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.



نمودار ۱. الگوی مفهومی تحقیق

فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اول: مدیریت دانش بر قابلیت پویا تاثیر دارد.
- فرضیه دوم: مدیریت دانش بر پاسخگویی عملکردی تاثیر دارد.
- فرضیه سوم: رهبری راهبردی بر قابلیت پویا تاثیر دارد.
- فرضیه چهارم: رهبری راهبردی بر پاسخگویی عملکردی تاثیر دارد.
- فرضیه پنجم: قابلیت پویا بر پاسخگویی عملکردی تاثیر دارد.
- فرضیه ششم: مدیریت دانش از طریق قابلیت پویا بر پاسخگویی عملکردی تاثیر دارد.
- فرضیه هفتم: رهبری راهبردی از طریق قابلیت پویا بر پاسخگویی عملکردی تاثیر دارد.

روش‌شناسی تحقیق

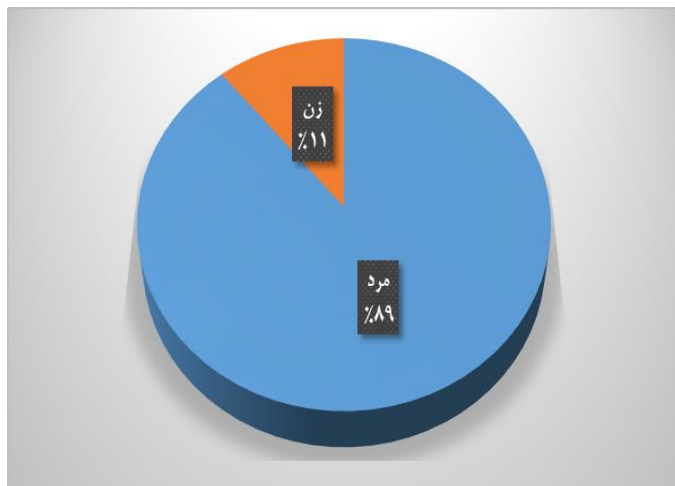
پژوهش حاضر بر حسب هدف از نوع تحقیقات توسعه‌ای، بر حسب نتیجه تحقیق از نوع کاربردی و از نظر استراتژی تحقیق پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق، شامل کلیه ذیحسابان و معاونین ذی‌ربط در دستگاه‌های اجرایی ملی به تعداد ۱۹۰ نفر بوده است. از جامعه

آماري نمونه تحقيق از طريق فرمول کوکران ۱۲۴ نفر به دست آمده است. با توجه به جامعه مورد مطالعه از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای انتخاب نمایندگان هر دو طبقه استفاده شده است. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد پژوهش جاسمدین و نقش‌بندی (۲۰۱۷) استفاده شده است. در این پرسشنامه برای مدیریت دانش (۸ سوال)، پرسشنامه نیجکامپ (۲۰۱۶)، برای رهبری راهبردی (۵ سوال)، پرسشنامه ارحمان و ظفر (۲۰۱۵) برای قابلیت پویا (۸ سوال) و پرسشنامه هال (۲۰۰۵) جهت ارزیابی پاسخگویی عملکرد با (۴ سوال) مورد استفاده قرار گرفته است. برای سنجش اعتبار پرسشنامه از روایی ظاهری ۲ استفاده شده است. بدین منظور، پرسشنامه‌ها در اختیار ۱۵ نفر از متخصصان مربوطه قرار داده شد تا درباره ظاهر و محتوای پرسشنامه‌ها و تناسب آن با پرسش‌ها و اهداف پژوهش اظهار نظر کنند. همچنین، به منظور ارزیابی میزان هماهنگی محتوای ابزار اندازه‌گیری و هدف پژوهش، از روش کمی ارزیابی روایی محتوایی سی وی آر ۳ استفاده شده است. از آنجایی که در این پژوهش تعداد متخصصان ۱۵ نفر بوده است، با توجه به جدول سی وی آر حداقل روایی قابل قبول برای ۱۵ نفر $0/49$ است. محاسبات نشان داده است که سی وی آر کل $0/64$ بدست آمده و بالاتر از این مقدار بوده است، بنابراین، روایی ابزار گردآوری اطلاعات تأیید گردیده است. جهت تعیین پایایی پرسشنامه‌ها در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار آلفا برای متغیرهای مدیریت دانش $0/866$ ، رهبری راهبردی $0/851$ ، پاسخگویی عملکردی $0/841$ و قابلیت های پویا $0/919$ به دست آمده است که نشان می‌دهد مقدار آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بزرگ‌تر از حد مناسب $0/7$ بوده و ابزار از پایایی مطلوبی برخوردار می‌باشند. در پژوهش حاضر جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش توصیفی به ویژگی نمونه آماری و بیان مشخصه‌های توصیفی متغیرهای پژوهش پرداخته شده است و در بخش استنباطی با به‌کارگیری مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل به بررسی مسیرهای مشخص شده پژوهش مطابق با مدل مفهومی پرداخته شده است. نسخه $10/3$ نرم افزار لیزرل برای تدوین مدل تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری و نسخه اس پی اس ۲۵ برای آمار توصیفی استفاده شده است.

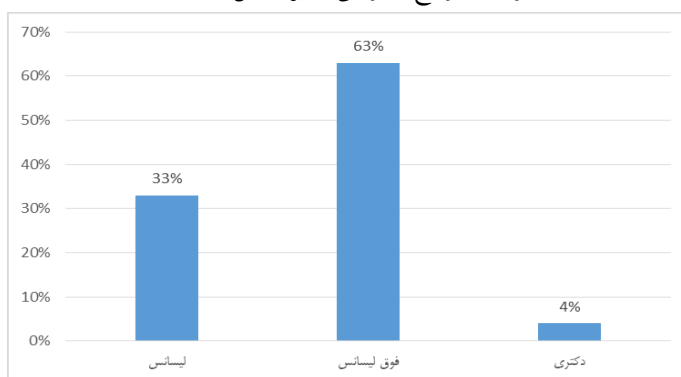
1. Stratified Probability sampling
2. Face validity
3. C.V.R

یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

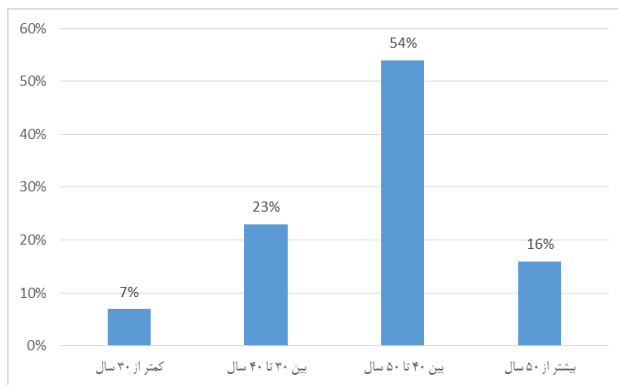
در پژوهش حاضر از لحاظ توصیف مشخصات جمعیت‌شناختی بر اساس توزیع فراوانی، بیشترین میزان از لحاظ جنسیت ۸۹٪ مردان، با تحصیلات در سطح فوق لیسانس ۶۳٪ با بازه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال ۵۴٪ بوده‌اند.



نمودار ۲. توزیع آزمودنی‌ها بر اساس جنسیت



نمودار ۳. توزیع آزمودنی‌ها بر اساس تحصیلات



نمودار ۴. توزیع آزمودنی‌ها بر اساس سن

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات و مدل مفهومی تحقیق، اطمینان یافتن از درستی الگوهای اندازه‌گیری متغیرهای برونزا و درونزا ضروری است. برای سنجش اعتبارسنجی الگوهای اندازه‌گیری مقادیر جدول (۱) محاسبه شده است.

جدول ۱. شرایط برقراری تحلیل عاملی تاییدی منبع: جوزپ و همکاران (۲۰۱۶)

| شاخص | حد مجاز |
|----------------|--|
| پایایی | پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۶ |
| روایی همگرا | بارهای عاملی استاندارد باید بزرگتر از ۰/۴ و معنادار باشد. <ul style="list-style-type: none"> • CR>AVE • AVE>0/5 • Rho_A>0/6 |
| روایی واگرا | <ul style="list-style-type: none"> • AVE>MSV |
| شاخص‌های برازش | $X^2/df < 3, GFI > 0/8, AGFI > 0/8, RMSEA < 0/09, CFI > 0/9, NFI > 0/9, NNFI > 0/9$ |

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تاییدی

| شاخص‌های روایی و پایایی | | | | روایی محتوا | | هم‌خطی | مدل اندازه‌گیری | | آیتم | متغیرهای پنهان |
|-------------------------|------|-------|--------------|-------------|-------|--------|-----------------|----------|---------|----------------|
| AVE | CR | Rho A | آلفا کرونباخ | CVI | CVR | VIF | P Values | بارعاملی | | |
| ۰.۵۱۷ | ۰.۸۹ | ۰.۸۴۷ | ۰.۸۶۶ | ٪۹۳.۳ | ٪۸۶.۷ | ۱.۸۶۲ | ۰.۰۰۰ | ۰.۵۸۲ | Q0 1 | مدیریت |

| شاخص های روایی و پایایی | | | | روایی محتوا | | هم خط ی | مدل اندازه گیری | | آیتم | متغیرهای پنهان |
|-------------------------|-----------|----------|-----------------|-------------|------------|------------|-----------------|--------------|---------|-------------------|
| AVE | CR | Rho A | آلفا کرونباخ | CVI | CVR | VIF | P Values | بارعامد ی | | |
| | ۵ | | | ٪۸۶.۷ | ٪۷۳.۳ | ۲.۳۱۷ | ۰.۰۰۰ | ۰.۶۳۱ | Q0 2 | دانش |
| | | | | ٪۹۳.۳ | ٪۸۶.۷ | ۱.۹۱۴ | ۰.۰۰۰ | ۰.۶۳۴ | Q0 3 | |
| | | | | ٪۹۳.۳ | ٪۸۶.۷ | ۱.۵۸۸ | ۰.۰۰۰ | ۰.۵۸۶ | Q0 4 | |
| | | | | ٪۸۶.۷ | ٪۷۳.۳ | ۱.۸۱۸ | ۰.۰۰۰ | ۰.۶۵۷ | Q0 5 | |
| | | | | ۱۰۰.۰ ٪ | ۱۰۰.۰ ٪ | ۲.۵۵۷ | ۰.۰۰۰ | ۰.۷۸۴ | Q0 6 | |
| | | | | ۱۰۰.۰ ٪ | ۱۰۰.۰ ٪ | ۱.۷۱۲ | ۰.۰۰۰ | ۰.۶۳۲ | Q0 7 | |
| | | | | ٪۹۳.۳ | ٪۸۶.۷ | ۲.۵۷ | ۰.۰۰۰ | ۰.۷۷۷ | Q0 8 | |
| ۰.۶۱۷ | ۰.۸۸ ۹ | ۰.۸۹۴ | ۰.۸۵۱ | ۱۰۰.۰ ٪ | ۱۰۰.۰ ٪ | ۲.۲۴۷ | ۰.۰۰۰ | ۰.۴۸۹ | Q0 9 | رهبری راهبردی |
| | | | | ٪۸۶.۷ | ٪۷۳.۳ | ۲.۵۲۳ | ۰.۰۰۰ | ۰.۵۶۵ | Q1 0 | |
| | | | | ٪۹۳.۳ | ٪۸۶.۷ | ۲.۵۵۵ | ۰.۰۰۰ | ۰.۷۷۲ | Q1 1 | |
| | | | | ٪۹۳.۳ | ٪۸۶.۷ | ۲.۱۴ | ۰.۰۰۰ | ۰.۸۰۷ | Q1 2 | |
| | | | | ٪۹۳.۳ | ٪۸۶.۷ | ۲.۸۳۱ | ۰.۰۰۰ | ۰.۸۴۵ | Q1 3 | |

| شاخص های روایی و پایایی | | | | روایی محتوا | | هم خط ی | مدل اندازه گیری | | آیتم | متغیرهای پنهان |
|-------------------------|-----------|----------|-----------------|-------------|------------|------------|-----------------|--------------|---------|-------------------------|
| AV E | CR | Rho A | آلفا کرونباخ | CVI | CVR | VIF | P Values | بارعامل ی | | |
| ۰.۶۳۸ | ۰.۹۳ ۴ | ۰.۹۲۱ | ۰.۹۱۹ | ٪۹۳.۳ | ٪۸۶.۷ | ۲.۵۵۸ | ۰.۰۰۰ | ۰.۷۲۹ | Q1 4 | قابلیت پویا |
| | | | | ٪۸۶.۷ | ٪۷۳.۳ | ۲.۵۶۷ | ۰.۰۰۰ | ۰.۷۱۴ | Q1 5 | |
| | | | | ٪۹۳.۳ | ٪۸۶.۷ | ۲.۴۹۳ | ۰.۰۰۰ | ۰.۷۱۳ | Q1 6 | |
| | | | | ٪۹۳.۳ | ٪۸۶.۷ | ۱.۸۹۷ | ۰.۰۰۰ | ۰.۷۵۴ | Q1 7 | |
| | | | | ۱۰۰.۰ ٪ | ۱۰۰.۰ ٪ | ۲.۱۵۲ | ۰.۰۰۰ | ۰.۸۴۹ | Q1 8 | |
| | | | | ۱۰۰.۰ ٪ | ۱۰۰.۰ ٪ | ۲.۰۵۵ | ۰.۰۰۰ | ۰.۷۹۶ | Q1 9 | |
| | | | | ٪۹۳.۳ | ٪۸۶.۷ | ۱.۶ | ۰.۰۰۰ | ۰.۷۷۵ | Q2 0 | |
| | | | | ٪۹۳.۳ | ٪۸۶.۷ | ۲.۰۶۶ | ۰.۰۰۰ | ۰.۷۵۹ | Q2 1 | |
| ۰.۶۸۷ | ۰.۸۹ ۴ | ۰.۸۴۶ | ۰.۸۴۱ | ٪۹۳.۳ | ٪۸۶.۷ | ۲.۳۵۱ | ۰.۰۰۰ | ۰.۷۵۷ | Q2 2 | پاسخگوی ی عملکردی |
| | | | | ٪۸۶.۷ | ٪۷۳.۳ | ۲.۰۹۷ | ۰.۰۰۰ | ۰.۷۹۹ | Q2 3 | |
| | | | | ۱۰۰.۰ ٪ | ۱۰۰.۰ ٪ | ۲.۰۱۱ | ۰.۰۰۰ | ۰.۸۰۴ | Q2 4 | |
| | | | | ۱۰۰.۰ ٪ | ۱۰۰.۰ ٪ | ۲.۳۶۵ | ۰.۰۰۰ | ۰.۶۶۵ | Q2 5 | |

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل متغیرهای پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

| نام شاخص | برآورد شده | حد مجاز |
|---|------------|---------------|
| (کای دو بر درجه‌ی آزادی) | ۲.۴۲ | کمتر از ۳ |
| نیکویی برازش (GFI) | ۰.۸۶ | بالاتر از ۰/۸ |
| نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI) | ۰.۸۲ | بالاتر از ۰/۸ |
| ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) | ۰.۰۷۵ | کمتر از ۰/۱ |
| برازندگی تعدیل یافته (CFI) | ۰.۹۶ | بالاتر از ۰/۹ |
| برازندگی نرم شده (NFI) | ۰.۹۴ | بالاتر از ۰/۹ |
| برازندگی نرم نشده (NNFI) | ۰.۹۶ | بالاتر از ۰/۹ |
| برازندگی فزاینده (IFI) | ۰.۹۶ | بالاتر از ۰/۹ |

روایی و اگر، اندازه‌ای است که یک سازه به درستی از سایر سازه‌ها با معیار تجربی متمایز می‌شود. طبق شاخص فورنل و لارکر لازم است که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، هر متغیر پنهان بیشتر از بالاترین همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های مدل باشد، یعنی مقدار جذر میانگین واریانس استخراجی (AVE) متغیرهای پنهان که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند بیشتر باشد. منطبق این سازه این است که یک سازه باید واریانس بیشتری با معرف‌های خود تا سایر سازه‌ها داشته باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). نتایج پژوهش نشان می‌دهد که همه متغیرها روایی و اگرایی قابل قبولی دارند.

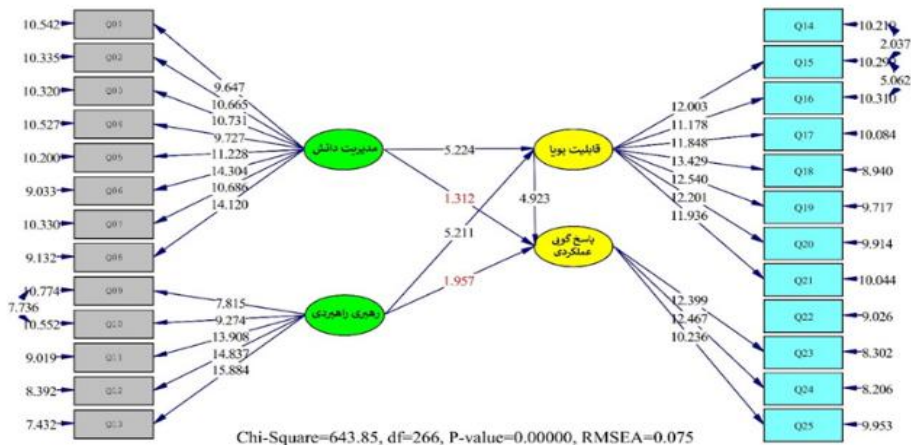
جدول ۴. ضرایب همبستگی و شاخص اعتبار و اگر (منبع: یافته‌های پژوهش)

| متغیرهای پنهان | رهبری راهبردی | قابلیت پویا | مدیریت دانش | پاسخگویی عملکردی | میانگین | انحراف معیار |
|------------------|---------------|-------------|-------------|------------------|---------|--------------|
| رهبری راهبردی | ۰.۷۶۸ | | | | ۳/۷۷۸ | ۰/۶۷۷ |
| قابلیت پویا | ۰.۶۲۱ | ۰.۷۹۹ | | | ۳/۷۴۵ | ۰/۶۶۸ |
| مدیریت دانش | ۰.۶۰۴ | ۰.۶۴۸ | ۰.۷۱۹ | | ۴/۴۳۴ | ۰/۵۲۳ |
| پاسخگویی عملکردی | ۰.۵۵۴ | ۰.۶۶۶ | ۰.۵۵۵ | ۰.۸۲۳ | ۴/۱۲۲ | ۰/۷۷۸ |

*** روی قطر اصلی ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده قرار دارد.

در کار با برنامه لیزرل برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی و مدل مسیر چند مشخصه برای برازندگی وجود دارد. در پژوهش حاضر برای سنجش مدل تحلیل عاملی تأییدی از شاخص‌های

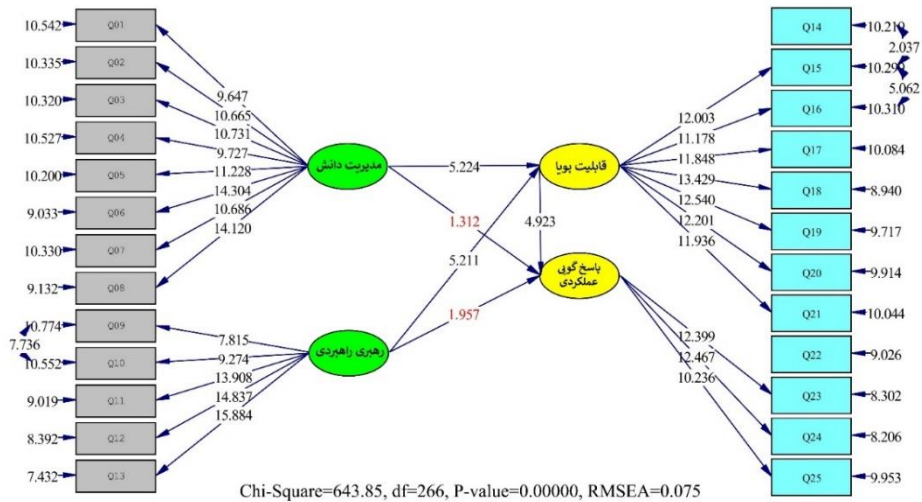
کای دو، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص برازندگی تعدیل یافته (AGFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (مقایسه‌ای) (CFI) و شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) استفاده شده است. اگر مدل توسط شاخص‌های برازندگی تایید شود، آنگاه با استفاده از آن می‌توان جهت آزمون فرضیات روابط علی بین متغیرهای پژوهش اقدام نمود. در منابع در مورد نسبت مجذور کای دو χ^2 به درجه آزادی قطعیت وجود ندارد ولی مقدار زیر ۳ را قابل قبول می‌دانند (کلانتری، ۱۳۸۸)، در مدل پژوهش حاضر این مقدار برابر ۲/۴۲ بوده است، و نشان از برازش مناسب مدل دارد. مقدار GFI گزارش شده برای مدل ۰/۸۶ بوده است، مقدار RMSEA برای این الگو (۰/۰۷۵) محاسبه شده است و نشان از تبیین مناسب کوواریانس‌ها دارد. در نتیجه همان‌طور که مشخصه‌های برازندگی نشان می‌دهد، داده‌های مدل پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای پژوهش برازش مناسبی دارد که نشان‌دهنده هم‌راستا بودن سازه‌های نظری با پرسش‌های تحقیق است؛ بنابراین می‌توان گفت الگوی تحقیق مورد تایید است.



نمودار ۵. مدل تحقیق در حالت تخمین ضرایب استاندارد

نمودار (۵) مدل معادلات ساختاری را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. روابط بین بیضی (متغیرهای پنهان) و مستطیل (متغیرهای آشکار) بارهای عاملی هستند. در این نمودار اعداد و یا ضرایب به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول تحت عنوان معادلات اندازه‌گیری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان و آشکار است (روابط بین بیضی و مستطیل)، این معادلات را اصطلاحاً بارهای عاملی گویند. دسته دوم معادلات ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان

و پنهان (روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته) می‌باشند به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر گفته می‌شود.



نمودار ۶. مدل تحقیق در حالت معناداری ضرایب

نمودار (۶) مدل معادلات ساختاری را در حالت معناداری نشان می‌دهد این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه‌گیری (بارهای عاملی) را با استفاده از آماره t آزمون می‌کند. بر طبق این مدل، بار عاملی و ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است اگر مقدار آماره t خارج از بازه ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+ قرار گیرد.

معادلات ساختاری (پاسخ به فرضیه‌های تحقیق)

جدول ۵. ضرایب مسیر (بتا)، آماره t ، ضریب تعیین و شدت اثر (منبع: یافته‌های تحقیق)

| اثرات | فرضیات | معادلات ساختاری | بتا | t | سطح معناداری | ضریب تعیین | نتایج |
|--------------|------------------------------|-----------------|-------|-------|--------------|------------|-------------|
| | رهبری راهبردی -> قابلیت پویا | ۰.۴۲۸ | ۵.۲۱۱ | ۰.۰۰۱ | ۰.۶۲۴ | | رد یا تایید |
| اثرات مستقیم | مدیریت دانش -> قابلیت پویا | ۰.۴۳۸ | ۵.۲۲۴ | ۰.۰۰۱ | | | تایید |
| | مدیریت دانش -> | ۰.۱۲۳ | ۱.۱۳۲ | ۰.۱۶۷ | | | رد |

| اثرات | فرضیات | معادلات ساختاری | | ضریب تعیین | نتایج | |
|---------------------|---|-----------------|-------|------------|---------|-------|
| | پاسخگویی عملکردی | | | | | |
| | رهبری راهبردی -< پاسخگویی عملکردی | ۰.۲۰۳ | ۱.۹۵۷ | ۰.۰۵۱ | رد | |
| | قابلیت پویا -< پاسخگویی عملکردی | ۰.۵۰۸ | ۴.۹۲۳ | ۰.۰۰۱ | تایید + | |
| اثرات غیر مستقیم | رهبری راهبردی -< قابلیت پویا -< پاسخگویی عملکردی | ۰.۲۱۷ | ۴.۱۳۹ | ۰.۰۰۱ | تایید + | ۰.۵۹۱ |
| | مدیریت دانش -< قابلیت پویا -< پاسخگویی عملکردی | ۰.۲۲۲ | ۴.۶۳۶ | ۰.۰۰۱ | تایید + | |

$|t| > 1.96$ Significant at $P < 0.05$, $|t| > 2.58$ Significant at $P < 0.01$

یکی از معیارهای ارزیابی درونی مدل، ضریب تعیین (R^2) است. ضریب تعیین (R^2) واریانس توضیحی یک متغیر درونزا را نسبت به واریانس کل آن، توسط متغیرهای برونزا اندازه‌گیری می‌کند. برای این شاخص مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۶۷ قوی، بزرگ‌تر از ۰/۳۳ متوسط و کمتر از ۰/۱۹ ضعیف تلقی می‌شود. در واقع این ضریب نشان می‌دهد، متغیر یا متغیرهای مستقل چند درصد از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهند. بر این اساس می‌توان گفت هر دو متغیر رهبری راهبردی و مدیریت دانش روی هم رفته ۶۲/۴ درصد از تغییرات قابلیت پویا را توضیح داده‌اند و هر سه متغیر قابلیت پویا، رهبری راهبردی و مدیریت دانش روی هم رفته ۵۹/۱ درصد از تغییرات پاسخگویی عملکردی را توضیح داده‌اند. نتایج معادلات ساختاری جهت رد یا تایید فرضیات نشان داده است هر دو متغیر مدیریت دانش ($P = 0/001$ و $\beta = 0/438$) و رهبری راهبردی ($P = 0/001$) و $\beta = -0/428$) بر قابلیت پویا تاثیر معنادار داشته‌اند که با توجه به مقدار ضریب مسیر می‌توان گفت دارای اثر مثبت بوده‌اند. هر دو متغیر مدیریت دانش ($P = 0/167$ و $\beta = 0/123$) و رهبری راهبردی

($P=0/051$ و $\beta=-0/203$) به صورت مستقیم بر پاسخگویی عملکردی تاثیر معنادار نداشته‌اند. متغیر قابلیت پویا در سطح اطمینان ۹۵٪ به صورت مستقیم و مثبت بر پاسخگویی عملکردی تاثیر معنادار داشته است ($P=0/001$ و $\beta=0/508$). هر دو متغیر مدیریت دانش ($P=0/001$ و $\beta=0/222$) و رهبری راهبردی ($P=0/001$ و $\beta=0/217$) با میانجیگری قابلیت پویا بر پاسخگویی عملکردی تاثیر معنادار داشته‌اند که با توجه به مقدار ضریب مسیر می‌توان گفت دارای اثر مثبت بوده‌اند.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

این پژوهش با هدف تحلیل اثر رهبری راهبردی و مدیریت دانش بر پاسخگویی عملکردی با میانجیگری قابلیت پویا صورت گرفته است. نتایج این پژوهش با مطالعات حاصل از پژوهش، تیس و همکاران (۱۹۹۷)، بارتو (۲۰۱۱)، هلفت و پاروف (۲۰۰۹)، چو و کارول (۲۰۰۶)، یانگ (۲۰۱۰) و لیاو و وو (۲۰۱۰) مطابقت دارد. امروزه سازمان‌ها با محیط بسیار رقابتی مواجه هستند و برای پاسخگویی به این شرایط، ساختارهای عمودی که در رأس آن یک رهبر به تنهایی همه موارد را رصد می‌کند، جای خود را به ساختارهای افقی داده است. در این ساختار، فقط تولید و منابع فیزیکی اهمیت ندارد، بلکه دانش به‌عنوان یک منبع، جایگاه ویژه‌ای را به سازمان می‌دهد و با رفتن به سمت کار تیمی دانش‌محور، مدل‌ها و رویکردهای قبلی رهبری، دیگر مفید فایده نیستند. رهبران باید به راهبرد سازمان که در ارتباط با محیط بیرونی سازمان است، توجه مداوم داشته باشد و در سطح راهبردی ایفای نقش کنند. این رهبران در بعد سازمانی، با ویژگی‌هایی همچون: توجه به پیوند فعالیت‌ها با استراتژی سازمان، بهبود مستمر، مدیریت تغییر، نظارت مستمر، رابطه مناسب بین رهبر و پیرو و غیره شناخته می‌شوند. رهبری راهبردی قادر است از طریق مدیریت روابط و همکاری شفاف و دوستانه با کارکنان جایگاه و قدرت خود را تقویت نموده و برای سازمان قابلیت پویا ایجاد نمایند. اگر رهبران و مدیران به‌طور شفاف و واضح انتظارات خود را از کارکنان بیان نکرده و یا در هنگام بروز مسائل مشورتی با کارکنان نداشته باشند نمی‌توان انتظار داشت که کارکنان وظایف و مسئولیت‌ها را به‌درستی دنبال نموده و پاسخگویی موثری برای عملکرد خود در سازمان باشند. مدیران در سازمان‌ها باید روابط دوستانه‌ای با کارکنان داشته باشند در این راستا می‌بایست به صورت دوره‌ای در میان کارکنان حاضر شده و با گفت‌ووشنود در مورد مسائل و مشکلات کارکنان، نشان دهند که کارکنان مورد توجه مدیران قرار دارند؛ ایجاد جوی دوستانه بین کارکنان و مدیران موجب می‌شود که کارکنان از هیچ کوششی برای ایجاد موفقیت‌های بیشتر برای سازمان فروگذار نباشند.

امروزه مدیریت صحیح دانش مبنای رشد پایدار و عامل حفظ مزیت رقابتی ماندگار سازمان به شمار می‌رود. تحولات گسترده جهانی در علم و تکنولوژی‌های روز، و به‌طورکلی ارزش‌ها و معیارها، باعث شده است، که توجه به استراتژی‌های مدیریت دانش بیش از پیش مورد اقبال پژوهشگران قرار گیرد. از سویی همه تلاش سازمان‌ها دستیابی به بهره‌وری بالاتر و عملکرد با کیفیت بهتر است و این امر باعث می‌شود تا مسئولین و متخصصان امر به دنبال آن باشند که عوامل مؤثر بر افزایش و رشد عملکرد سازمانی را شناسایی کنند و از آن بهره‌گیرند. در جهت دستیابی به این هدف سازمان‌ها باید با یک نگرش راهبردی صحیح در حوزه مدیریت دانش و با به‌کارگیری نیروهای متخصص، کارآمد و باانگیزه نسبت به پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان اقدام کنند. مدیران می‌توانند با نگرشی مثبت و در ارتباطی دوستانه با کارکنان ضمن تعیین نقش‌های مناسب برای هر یک از افراد، نظام پاداش مناسبی برای کارکنان ساعی در نظر بگیرند. مدیریت سازمان باید به نیازهای آموزشی کارکنان توجه کافی داشته باشد و با بهره‌گیری از روش‌های خلاقانه و پذیرش ایده‌های نو به کاهش تعارضات سازمانی همت گمارد.

در بعد محیطی یک رهبر راهبردی باید با رصد کردن محیط اطراف سازمان، آینده‌نگری، توجه به مزیت رقابتی و غیره را در برنامه‌های خود در نظر داشته باشد. زمانی که سازمان‌ها بتوانند به قابلیت‌های ادراک از قبیل توانایی کشف، تعقیب و تفسیر فرصت‌ها، قابلیت یادگیری از قبیل توانایی نوسازی قابلیت‌های عملیاتی موجود با دانش جدید و همچنین قابلیت‌های یکپارچه‌سازی و هماهنگی دست یابند، می‌توان نتیجه گرفت که سازمان به قابلیت‌های پویا دست یافته است، همین امر سازمان را توانا می‌سازد تا قادر به پاسخگویی از عملکرد خود در مقابل افراد داخل و خارج از سازمان باشد. بنابراین سازمان‌ها باید همواره در حال پویاگری محیط برای شناسایی فرصت‌های جدید باشند به عبارتی باید از روش‌های مختلف، مانند تیم‌های تحقیق و توسعه بهره‌برده و به دنبال ایجاد و کسب فرصت‌های جدید باشند. بنابراین، با راه‌اندازی تیم‌های تحقیق و توسعه سازمان می‌تواند دانش موجود در محیط را کسب کرده آنگاه دانش لازم را جهت خدمت‌رسانی بهتر در قالب کلاس‌های آموزشی در اختیار کارکنان قرار دهد.

فهرست منابع و مآخذ

الف) منابع فارسی

- امرایی، مهدی؛ ولی‌زادی، حسین؛ حقیقی‌زاده، محمدحسین و فرجی خیایوی، فرزاد (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و عملکرد سازمانی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی. *تصویر سلامت*، ۱۳(۱)، ۸۳-۹۶.
- انصاری، امیرحسین و محبی، سراج‌الدین (۱۴۰۰). تأثیر رهبری راهبردی بر اثربخشی عملکرد دانشکده روانشناسی دانشگاه تهران از نگاه دانشجویان. *مطالعات مدیریت و کارآفرینی*، ۷(۲)، ۱۰۲-۱۱۰.
- ایرانیان، جواد (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش و رابطه آن با مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۲۱۸، ۱۲۷-۱۴۱.
- بابایی فارسانی، میثم؛ فتح‌اللهی، سهیلا و مرادی، مینا (۱۴۰۱). تحلیل رابطه رهبری دانش‌محور، رفتار مدیریت دانش و عملکرد نوآوری (نمونه پژوهش: شرکت‌های کوچک و متوسط استان چهارمحال و بختیاری). *مدیریت دانش سازمانی*، ۵(۱)، ۱۳۵-۱۶۳.
- باورصدا، بلقیس؛ نیس، عبدالحسین و داراییان، پگاه (۱۳۹۷). تأثیر چابکی راهبردی بر پاسخگویی عملیاتی و عملکرد سازمانی. *فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی*، ۹(۳۶)، ۶۵-۸۳.
- حسین زاده شهری، معصومه و شاهینی، صاحبه (۱۳۹۷). تأثیر قابلیت پویا و قابلیت نوآوری بر مزیت رقابتی. *کاوش‌های مدیریت بازرگانی*، ۱۰(۱۹)، ۱۲۳-۱۴۱.
- حسینی، سید حمید و لاجوردی، محمد (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فناوری اطلاعات، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی. *مدیریت در منابع انسانی*، ۱(۲۵)، ۱۳۵-۱۶۰.
- زارعی، محمدامین؛ افجه‌ای، علی‌اکبر؛ خاشعی ورنامخواستی، وحید و دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۹۶). تدوین مؤلفه‌های ویژگی‌های رهبری راهبردی و بررسی تطابق آن با ویژگی‌های موردنیاز مدیران ارشد دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه متخصصان. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، شماره ۳۵، ۱۳۷-۱۷۰.
- سیدین، سید حسام؛ محسنی، محمد؛ حسینی آغا، فاطمه؛ غرسی منشادی، مهدی و اسدی، حشمت‌اله (۱۳۹۴). تحلیل وضعیت پاسخگویی عملکرد بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران، *بیمارستان*، ۱۴(۲)، ۹۵-۱۰۰.
- صادق‌زاده، نازنین؛ ابراهیم‌پور، علیرضا؛ ربیعی، مهناز و درمان، فائزه (۱۴۰۰). تأثیر تحول فرهنگی مبتنی بر ارزش‌ها از طریق رهبری راهبردی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب. *توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۴(۱)، ۱۳-۲۸.
- طبیبی ابوالحسنی، سید امیرحسین و ابراهیمی، مهدی (۱۳۹۸). بازاندیشی مفهوم قابلیت‌های پویا. *مدیریت کسب و کارهای بین‌المللی*، ۲(۱)، ۱۰۳-۱۴۸.
- عربشاهی، معصومه؛ کبیری، عالمه و بهبودی، امید (۱۴۰۱). تأثیر ارزش دانش مدیران عالی بر شیوه‌های اشتراک دانش، نوآوری باز و عملکرد سازمان. *مدیریت دانش سازمانی*، ۵(۱۶)، ۱۶۵-۱۹۱.
- فتحی، فرشاد؛ خضری، علی؛ خانتجانی، محمد سعید؛ حسین‌زاده، سمانه و عبدی، کیانوش (۱۳۹۷). مقایسه وضعیت پاسخگویی سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات توانبخشی از دیدگاه دریافت‌کنندگان خدمات. *توانبخشی*، ۲۰(۳)، ۲۸۵-

۲۷۰.

- قاندامینی هارونی، عباس؛ صادقی ده‌چشمه، مهرداد؛ بابایی فارسانی، میثم و ماهرانی برزانی، مجید (۱۴۰۰). تأثیر رهبری راهبردی از طریق تفکر راهبردی بر مدیریت دانش در شرکت سایکو. *خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت*، ۲ (۱)، ۱۱۳-۱۳۰.
- وحیدی، حسین و دانش، زهرا (۱۴۰۱). چالش‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های ایرانی، یافته‌ای مبتنی بر فراترکیب. *مدیریت دانش سازمانی*، ۵ (۱)، ۷۳-۱۰۶.
- وهاب، رضا (۱۴۰۰). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد شغلی با نقش میانجی مدیریت دانش (مورد مطالعه: شهرداری تهران). *مطالعات مدیریت و کارآفرینی*، ۳ (۴)، ۴۳-۷۳.
- هاشمی، حسین؛ روشن، سید علیقلی؛ سالارزهی، حبیب‌الله و یعقوبی، نورمحمد (۱۴۰۱). اعتبارسنجی ایزو ۳۰۴۰۱ به‌عنوان مبنایی جدید در پژوهش و ارزش‌آفرینی مدیریت دانش. *مدیریت دانش سازمانی*، ۵ (۱)، ۴۲-۱.
- همای‌پور، هدیه؛ منوریان، عباس و قلی‌پور، رحمت‌اله (۱۴۰۰). طراحی مدل ارزیابی عملکرد شرکت ارتباطات سیار ایران با رویکرد سازمان دانش‌محور. *مدیریت دانش سازمانی*، ۴ (۱۲)، ۱۵۵-۱۹۵.

ب) منابع انگلیسی

- Agwunobi, A., Osborne, P.(2016). Dynamic capabilities and healthcare: a framework for enhancing the competitive advantage of hospitals. *Calif. Manag. Rev.* 58,pp: 141–161.
- Ambrosini V, Bowman C (2009). What are dynamic capabilities and are they a useful construct in strategic management, *International Journal of Management Reviews* ,11(1) pp. 29–49.
- Beckman, C. M., & Burton, M. D. (2008). Founding the future: Path dependence in the evolution of top management teams from founding to IPO. *Organization Science*, 19(1),pp: 3–24.
- Bhardwaj A, Mishra S, KumarJain T(2021). Analysis of strategic leadership for organizational transformation and employee engagement, *Materialstoday: Proceedings*,37(2),161-165.
- Boonchan, G., Sinthamrongruk, T., Khamaksorn, A. (2022). *Knowledge Management in the Royal Thai Army: ISO30401: 2018 Knowledge Management Systems Perspective*, 7th International Conference on Digital Arts, Media and Technology, DAMT 2022 and 5th ECTI Northern Section Conference on Electrical, Electronics, Computer and Telecommunications Engineering, 151-156.
- Bressler, J., Pawlowsky, P. and Schnauffer, H.-G. (2020). Controlling wissensbasierte Wertschöpfung - ein Ansatz mit ISO 30401. *Controlling*, 32(1), 4-11.
- Cannella Jr,A.A.(2001).Upper echelons:DonaldHambrick on executives and strategy. *Academy of Management Perspectives*,15(3), 36-42.
- Chaithanapat P, Punnakitikashem P, Khin Oo N.N, Rakthin S .(2022). Relationships among knowledge-oriented leadership, customer knowledge management, innovation quality and firm performance in SMEs, *Journal of Innovation & Knowledge*. 7(1), 100162.

- Cheng, Y. C.(2000).Strategic leadership for educational transformation in the new millennium. *Chulalongkorn Educational Review*, 6(2), 15-32.
- Di Vaio A, , Palladino R , Pezzi A , Kalisz D.E.(2021). The role of digital innovation in knowledge management systems: A systematic literature review, *Journal of Business Research*,123, Pp 220-231.
- Ding W , Choi E,& Aoyama A. (2019). Relational study of wise (phronetic) leadership, knowledge management capability, and innovation performance, *Asia Pacific Management Review*, 24(4),310-317.
- Duursema, H. (2013). *Strategic Leadership: Moving beyond the leaderfollower dyad* (No. EPS-2013-279-ORG).
- Fernandes C, M.Veiga P, J.Ferreira J, G.Rammal H, Pereira V.(2022). Assessing strategic leadership in organizations: Using bibliometric data to develop a holistic model, *Journal of Business Research*,141, 646-655.
- Finkelstein, S., Hambrick, D.C. and Cannella, A.A. (2009). *Strategic Leadership; Theory and Research on Executives*, Top Management Teams and Boards. Oxford University Press, Oxford, 1-451.
- Gupta S, Meissonier R, Drave V.A, Roubaud D. (2020). Examining the impact of Cloud ERP on sustainable performance:A dynamic capability view, *International Journal of Information Management*,51, 102028.
- Hannah, S. T., & Lester, P. B. (2009). A multilevel approach to building and leading learning organizations. *The Leadership Quarterly*, 20(1), pp:34–48.
- Helfat, C.E., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M., Singh, H., Teece, D. and Winter, S. with Maritan, C. (2007). *Dynamic capabilities and organizational processes*. In Helfat, C.E., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M., Singh, H., Teece, D. and Winter, S. (eds), *Dynamic Capabilities: Understanding Strategic Change in Organizations*. London: Blackwell, pp. 30–45.
- Helfat, C.E., Peteraf, M.A.(2009).*Understanding Dynamic Capabilities: Progress Along Developmental Path*. Sage publications Sage UK, London, England.
- Hosmer, L. (1982). The importance of strategic leadership. *Journal of Business Strategy*, 3(2), 47-57.
- Isidore Komla Z , Zhangping L , Guifeng L .(2021). Big data management capabilities and librarians' innovative performance: The role of value perception using the theory of knowledge-based dynamic capability, *The Journal of Academic Librarianship*,47(2) 2, 102272.
- Kamariah N., Kadir A. R., & Kadir M. I. A. (2018). Mediation effect of dynamic capability in the relationship between knowledge management and strategic leadership on organizational performance accountability. *International Journal of Law and Management*, 60(2) ,pp:517-529.
- Kokshagina O. (2021).Managing shifts to value-based healthcare and value digitalization as a multi-level dynamic capability development process , *Technological Forecasting & Social Change*,172(121071).
- Lawson, B., & Samson, D. (2001). Developing innovation capability in organizations: A dynamic capabilities approach. *International Journal of Innovation Management*, 5(3),pp: 377–400.
- Maramba, G., Smuts, H. (2020). Guidelines for selecting appropriate knowledge management system implementation frameworks. *international Journal of*

- Knowledge Management**, 16(4), 81-108.
- Maximo, E. Z., Ricardo Pereira, Malvestiti, R, Artur de Souza, J. (2020). ISO 30401: the standardization of knowledge. *International Journal of Development Research*, 10, 06, 37155-37159.
 - Nadkarni, S., & Chen, J. (2014). Bridging yesterday, today, and tomorrow: CEO temporal focus, environmental dynamism, and rate of new product introduction. *Academy of Management Journal*, 57(6), pp:1810–1833.
 - Salvato, C., Vassolo, R. (2018). The sources of dynamism in dynamic capabilities. *Strategic Management*. 39(6), Pp: 1728-1752.
 - Samimi M, Cortesa A.F., Anderson M.H, Herrmann P (2022) What is strategic leadership? Developing a framework for future research, *The Leadership Quarterly*, 33(3), 1-22.
 - Sine, W. D., Mitsuhashi, H., & Kirsch, D. A. (2006). Revisiting Burns and Stalker: Formal structure and new venture performance in emerging economic sectors. *Academy of Management Journal*, 49(1), pp:121–132.
 - Teece, D.J., Pisano, G. and Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18, 509–533.
 - Tutar, H; Altinoz, M; Cakiroglo, D.(2011). Is ethical Leadership and strategic leadership a dilemma? A descriptive survey”. 7th international strategic management conference. *Procedia social and Behavioral Sciences*, 24, pp:1378–1388.
 - Wang, C. and Ahmed, P. (2007). Dynamic capabilities: a review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 9, 31–51.
 - Wowak, A. J., Mannor, M. J., & Wowak, K. D. (2015). Throwing caution to the wind: The effect of CEO stock option pay on the incidence of product safety problems. *Strategic Management Journal*, 36(7), pp:1082–1092.
 - Yen T, Shaker Z, Mathew H. (2019). A process model of the maturation of a new dynamic capability, *Industrial Marketing Management*, 83, pp,115-127.