

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



موسسه غیرانتفاعی غیردولتی راهبرد شمال

گروه مدیریت

رشته مهندسی مالی و مدیریت ریسک

عنوان:

بررسی نقش میانجی مدیریت دانش در تاثیر مدیریت اثربخش ریسک بر عملکرد شرکت های

تولیدی استان گیلان

از:

حسین خیاطی

استاد راهنما:

دکتر فاضل محمدی نوده

استاد مشاور:

دکتر محمدعلی یوسفی

دی ماه ۱۳۹۹

تقدیم به

محضر ارزشمند پدر و مادر عزیزم به خاطر همه ی تلاشهای محبت آمیز ی که در دوران مختلف زندگی ام انجام داده اند و بامهربانی چگونه زیستن را به من آموخته اند.

به همسر مهربانم که در تمام طول تحصیل همراه و همگام من بوده است .

به استادان فرزانه و فرهیخته ای که در راه کسب علم و معرفت مرا یاری نمودند .

تقدیر و تشکر

سپاس ویژه از راهنمایی و مساعدت بزرگوارانه اساتید گرانقدر جناب آقای «**دکتر فاضل محمدی نوده**» و جناب آقای «**دکتر محمد علی یوسفی**» که در راستای تدوین این اثر نهایت لطف و همکاری را در حقم مبذول داشتند.

فهرست مطالب

شماره صفحه

عنوان

Contents

چکیده..... ۱

فصل اول: کلیات تحقیق

۱-۱. مقدمه..... ۳

۲-۱. بیان مسأله..... ۳

۳-۱. اهمیت و ضرورت پژوهش..... ۶

۴-۱. اهداف تحقیق..... ۶

۵-۱. مدل مفهومی پژوهش..... ۷

۶-۱. فرضیه های پژوهش..... ۷

۷-۱. قلمرو پژوهش..... ۸

۱-۷-۱. قلمرو موضوعی..... ۸

۲-۷-۱. قلمرو مکانی..... ۸

۳-۷-۱. قلمرو زمانی..... ۸

۸-۱. تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش..... ۸

۱-۸-۱. مدیریت اثربخش ریسک..... ۸

۲-۸-۱. مدیریت دانش..... ۹

۳-۸-۱. عملکرد سازمانی..... ۱۰

۹-۱. روش تحقیق..... ۱۰

۱۰-۱. سازماندهی پژوهش..... ۱۰

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

مقدمه..... ۱۲

۱-۲) بخش اول: عملکرد سازمانی..... ۱۲

۱-۱-۲. تشریح مفهوم عملکرد..... ۱۲

۲-۱-۲. ارزیابی و سنجش عملکرد..... ۱۶

۲-۲) بخش دوم: مدیریت دانش..... ۱۷

۱-۲-۲. مفهوم دانش..... ۱۷

۲-۲-۲. مفهوم و تعاریف مدیریت دانش..... ۱۹

۲۱.....	۳-۲-۲. اصول مدیریت دانش
۲۱.....	۴-۲-۲. مدیریت دانش
۲۲.....	۵-۲-۲. دلایل اهمیت به کارگیری مدیریت دانش
۲۲.....	۶-۲-۲. اهداف مدیریت دانش
۲۳.....	۷-۲-۲. سیستم مدیریت دانش
۲۳.....	۸-۲-۲. مدل‌های مدیریت دانش
۲۴.....	۱-۸-۲-۲. مدل هیسینگ
۲۴.....	۲-۸-۲-۲. مدل نوناکا و تاکوچی
۲۵.....	۳-۸-۲-۲. مدل مدیریت دانش لاوسن
۲۵.....	۴-۸-۲-۲. مدل مدیریت دانش کنراد و نیومن
۲۶.....	۵-۸-۲-۲. مدل پایه‌های ساختمان دانش
۲۶.....	۹-۲-۲. چرخه مدیریت دانش
۲۶.....	۱۰-۳-۲. راهبردهای موفقیت در مدیریت دانش
۲۷.....	۱۱-۳-۲. ارزیابی مدیریت دانش
۲۷.....	۳-۲. بخش سوم: مدیریت اثربخش ریسک
۲۷.....	۱-۳-۲. تعریف ریسک
۲۹.....	۲-۳-۲. ریسک پذیری
۲۹.....	۳-۳-۲. ادراک از ریسک پذیری
۳۱.....	۴-۳-۲. عوامل رفتاری موثر بر فراگرد شکل‌گیری ادراک ریسک
۳۳.....	۵-۳-۲. ارزیابی ریسک
۳۳.....	۶-۳-۲. مدیریت ریسک
۳۴.....	۷-۳-۲. تاریخچه مدیریت ریسک
۳۶.....	۸-۳-۲. اهداف مدیر ریسک
۳۷.....	۹-۳-۲. مزایای مدیریت ریسک
۳۷.....	۱۰-۳-۲. تأثیرات مدیریت ریسک بر عملکرد اقتصادی
۳۷.....	۴-۲. بخش چهارم: پیشینه تحقیقات
۳۸.....	۱-۴-۲. تحقیقات داخلی
۳۹.....	۲-۴-۲. تحقیقات خارجی

فصل سوم: روش اجرای تحقیق

۴۳.....	۱-۳. مقدمه
۴۴.....	۲-۳. روش اجرای تحقیق

۳-۳.	جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه گیری	تحقیق	۴۴
۳-۴.	ابزارهای جمع آوری داده ها		۴۵
۳-۵.	مقیاس و طیف ابزار اندازه گیری		۴۶
۳-۶.	پایایی و روایی پرسشنامه		۴۶
۳-۶-۱.	روایی ابزار اندازه گیری		۴۶
۳-۶-۲.	پایایی ابزار سنجش		۴۷
۳-۷.	تکنیک های آماری برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش		۴۸
۳-۷-۱.	بخش توصیفی داده ها		۴۸
۳-۷-۲.	بخش تحلیلی داده ها		۴۹

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۴-۱.	مقدمه	۵۲
۴-۲.	آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی	۵۳
۴-۲-۱.	جنسیت پاسخگویان	۵۳
۴-۲-۲.	موقعیت شغلی	۵۴
۴-۲-۳.	تعداد کارکنان شرکت	۵۵
۴-۲-۴.	مدت زمان فعالیت شرکت	۵۶
۴-۳.	آمار توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق	۵۷
۴-۳-۲.	توصیف متغیر مدیریت دانش	۵۸
۴-۳-۳.	توصیف متغیر عملکرد سازمانی	۵۹
۴-۴.	آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق	۶۰
۴-۵.	آمار استنباطی	۶۲

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۵-۱.	مقدمه	۷۵
۵-۲.	آمار توصیفی	۷۵
۵-۳.	نتایج آمار استنباطی (بحث درباره فرضیه های تحقیق)	۷۶
۵-۴.	پیشنهادات اجرایی مبتنی بر نتایج فرضیه ها	۷۸
۵-۴-۱.	پیشنهاد مربوط به فرضیه اول	۷۸
۵-۴-۲.	پیشنهاد مربوط به فرضیه دوم	۷۹
۵-۴-۳.	پیشنهاد مربوط به فرضیه سوم	۷۹
۵-۴-۴.	پیشنهاد مربوط به فرضیه چهارم	۷۹
۵-۵.	محدودیت های تحقیق	۸۰

۵-۶. پیشنهادات برای تحقیقات آتی ۸۰

چکیده

هدف از انجام پژوهش سنجش نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه مدیریت اثربخش ریسک و عملکرد شرکت های تولیدی استان گیلان می باشد. پژوهش از حیث هدف توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش شرکت های تولیدی شهرک صنعتی رشت بودند که تعداد ۲۲۵ شرکت به روش نمونه گیری خوشه ای در دسترس به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه بوده و از مدیران (مدیرعامل یا مدیر میانی یا سرپرست) شرکت های منتخب نظرسنجی به عمل آمد. روایی پرسشنامه به روش روایی محتوا، روایی همگرا و واگرا پایایی آن به روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد تایید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش مدل ساز معادلات ساختاری توسط نرم افزار آماری Smart PLS^۳ استفاده شد. یافته های تحقیق نشان داد که مدیریت اثربخش ریسک بر مدیریت دانش و عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین مدیریت اثربخش ریسک و عملکرد سازمانی نیز مورد تایید قرار گرفت. در مجموع می توان گفت که با ارتقای مدیریت دانش از طریق مدیریت اثربخش ریسک می توان عملکرد سازمانی را در میان شرکت های تولیدی شهرک صنعتی رشت افزایش داد.

کلمات کلیدی: مدیریت اثربخش ریسک - مدیریت دانش - عملکرد سازمانی.



فصل اول: کلیات تحقیق

۱-۱. مقدمه

شرکت ها همواره روش هایی را برای مقابله با عدم اطمینان های کاری جستجو می کنند ، در این راستا ، مدیریت ریسک به عنوان ابزاری کارآمد برای مدیران سازمان ها معرفی شده است. شناسایی و مدیریت ریسک یکی از رویکردهای جدید است که برای تقویت و ارتقای اثر بخشی سازمان ها مورد استفاده قرار می گیرد. به طور کلی، ریسک با مفهوم احتمال تحمل زیان و یا عدم اطمینان شناخته می شود که انواع مختلف و طبقه بندی های متنوع دارد. پژوهش حاضر، به سنجش نقش میانجی مدیریت دانش در تاثیر مدیریت اثربخش ریسک بر عملکرد شرکت های تولیدی استان گیلان می پردازد. در فصل حاضر، پس از بیان مسأله و طرح سؤالات تحقیق، اهمیت و ضرورت آن مورد بررسی قرار می گیرد و در ادامه به اهداف، فرضیات، تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش، قلمرو تحقیق عنوان می گردد.

۱-۲. بیان مسأله

وجود رقابت جهانی و پیشرفت های فناوری به پیچیده تر شدن محیط های کسب و کار منجر شده است. شرکت ها به دلیل عدم اطمینان محیطی با انواعی گسترده از ریسک ها مواجه هستند. محیط کسب و کار آشفته همراه با تبلیغات شدید در هنگام ورشکستگی شرکت، تمرکز بر مدیریت اثربخش ریسک را به سیاست گذاران و مدیران شرکت ها تحمیل می کند و بدین صورت مدیریت اثربخش ریسک به یکی از فرایندهای اصلی کسب و کار تبدیل شده است. درواقع مدیریت اثربخش ریسک، جزء حیاتی سیستم کنترل در نظر گرفته می شود و هیچ کسب و کاری بدون مدیریت اثربخش ریسک سودآور نخواهد بود. برخلاف مدیریت سنتی ریسک که در آن هر ریسکی به صورت جداگانه مدیریت می شد، شرکت هایی که مدیریت مؤثر ریسک را به کار می گیرند، باید طیف وسیعی از ریسک ها را به شیوه ای هماهنگ مدیریت کنند. فعالیت های مدیریت اثربخش ریسک ضمنی معمولاً به صورت فرایند مدیریت استراتژیک درک

نمی‌شوند، بلکه بیشتر تلاشی خاص برای ایجاد یک ضربه‌گیر در نظر گرفته می‌شوند که توان جذب و انتقال شوک اقتصادی را نیز دارند (تاروردی و دامچی، ۱۳۹۶).

به عبارت دیگر مدیریت اثربخش ریسک نه تنها برای محدود کردن زیان‌ها به کار گرفته می‌شود، بلکه به دنبال شناسایی، توسعه و بهره‌برداری از فرصت‌ها است. همچنین مدیریت اثربخش ریسک، ابزاری قوی و دوسویه، هم برای دفاع و هم برای تهاجم در بازار خدمات مالی رقابتی امروزی محسوب می‌شود.

مدیریت اثربخش ریسک یکی از راهکارهای اصلی است که در بهبود عملکرد تجاری می‌تواند نقش داشته باشد. هدف از انجام هر فعالیتی در هر واحد تجاری، دستیابی به بالاترین سطح اثربخشی و کارایی است که در اصطلاح به آن عملکرد گفته می‌شود (مائو و ژانگ، ۲۰۱۵). مدیریت اثربخش ریسک بنگاه با یک رویکرد کلی‌نگر در زمینه کنترل مطلوب عملکرد ایفای نقش می‌کند و در تمام فعالیت‌های تجاری، زمینه برای مدیریت اثربخش ریسک با توجه به پتانسیل رشد کسب و کارها وجود دارد. نبود مدیریت مؤثر ریسک در شرکت به تحمیل هزینه‌های مازاد به هر دو طرف سرمایه‌گذار و سرمایه‌پذیر و البته کاهش سطح عملکرد شرکت منجر می‌شود که این از شواهد عینی تأثیر مدیریت مؤثر ریسک در عملکرد است. مطالعات متعدد نشان می‌دهد اجرای سیستم مدیریت اثربخش ریسک بنگاه به بهبود عملکرد منجر خواهد شد (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۸).

یکی از متغیرهای تأثیرگذار در ارتباط بین مدیریت اثربخش ریسک و عملکرد شرکت عبارت از قابلیت‌های مدیریت دانش موجود در شرکت است. مدیریت دانش می‌تواند تأثیر مستقیم بر نتایج عملکرد شرکت داشته باشد. مدیریت دانش با تلفیق ابعاد چهارگانه دانش شامل خلق دانش، اشتراک دانش، کاربرد دانش و سازماندهی دانش می‌تواند تأثیرات مثبت و معناداری بر عملکرد کلی سازمان داشته باشد. همچنین در سال‌های اخیر، توجه شرکت‌ها برای کسب عملکرد بهتر و مزایای رقابتی، از سرمایه‌گذاری در منابع مشهود به سرمایه‌گذاری در منابع نامشهود تغییر کرده است (مارسلینو و همکاران، ۲۰۱۴). اهمیت این منابع در حفظ و برتری موقعیت رقابتی شرکت‌ها بسیار زیاد است؛ به عبارت دیگر در حالی که عملکرد شرکت به‌طور مستقیم به محصولات بستگی دارد، به‌طور غیرمستقیم نیز به منابعی بستگی دارد که

محصولات با آنها ساخته می‌شود و مدیریت دانش با به اشتراک گذاری اطلاعات و منابع دانشی سازمان نقش ارزنده ای در عملکرد مطلوب سازمان دارد.

دانش ازجمله منابع نامشهود در سازمان است. امروزه مدیریت بهینه دانش به دلیل تولید دانش و اطلاعات و در نتیجه تولید ثروت در اقتصاد مبتنی بر دانش، نقشی مهم در خلق ارزش افزوده و تولید ناخالص داخلی می‌تواند داشته باشد. به همین دلیل در سطح بنگاه‌های اقتصادی نیز عملکرد مالی شرکت‌ها تحت تأثیر دارایی‌های دانشی می‌تواند قرار گیرد (مائو و همکاران، ۲۰۱۵). درحقیقت مدیریت دانش، دیدی کامل را برای مشاهده ارزش واقعی سازمان‌ها فراهم می‌آورد و با استفاده از آن ارزش آینده شرکت را نیز می‌توان محاسبه کرد؛ به عبارتی در اقتصاد دانش‌محور، از مدیریت دانش برای ایجاد ارزش برای سازمان استفاده می‌شود و در دنیای امروز، موفقیت هر سازمان به توانایی مدیریت این دارایی‌ها بستگی دارد. همچنین مدیریت دانش، متغیر تأثیرگذار دیگر در ارتباط بین مدیریت اثربخش ریسک و عملکرد مالی شرکت‌ها در نظر گرفته شده است (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۸).

بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال تبیین نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین مدیریت اثربخش ریسک و عملکرد شرکت‌های تولیدی استان گیلان می‌باشد. بر این اساس محقق درصدد است دریابد که آیا مدیریت دانش در رابطه بین مدیریت اثربخش ریسک و عملکرد شرکت‌های تولیدی استان گیلان نقش میانجی دارد؟

۱-۳. اهمیت و ضرورت پژوهش

در محیط رقابتی امروز، بقای بنگاه های اقتصادی در گرو بهبود مستمر عملکرد به منظور حفظ و افزایش توان رقابتی و کسب منافع بیشتر است. این مهم از طریق تعیین اهداف برنامه ریزی و کنترل و به تبع آن اندازه گیری عملکرد برای آگاهی از میزان موفقیت در تحقق اهداف از پیش تعیین شده، محقق می گردد. ارزیابی عملکرد از طریق روش های سنتی یا جدید، وضعیت شرکت را در مقایسه با روند گذشته، وضعیت رقبا و اهداف از پیش تعیین شده مورد بررسی قرار داده و از نتایج آن جهت شناسایی نقاط ضعف و قوت، تدوین برنامه ها و اهداف آتی و نیز اعطای پاداش عملکرد به مدیران و کارمندان استفاده می شود.

شرکت ها همواره روش هایی را برای مقابله با عدم اطمینان های کاری جستجو می کنند، در این راستا، مدیریت ریسک به عنوان ابزاری کارآمد برای مدیران سازمان ها معرفی شده است. شناسایی و مدیریت ریسک یکی از رویکردهای جدید است که برای تقویت و ارتقای اثر بخشی سازمان ها مورد استفاده قرار می گیرد. به طور کلی، ریسک با مفهوم احتمال تحمل زیان و یا عدم اطمینان شناخته می شود که انواع مختلف و طبقه بندی های متنوع دارد. مدیریت ریسک فرایند ارزیابی ریسک و طراحی استراتژی هایی برای شناخت ریسک است. محققان اعتقاد دارند که مدیریت منابع انسانی، رویکرد وسیع تری را به رای مدیریت ریسک در مقایسه با جنبه سنتی آن ایجاد می کند. با پذیرش رویکرد سیستماتیک و مطابق با مدیریت همه ریسکهای پیش روی یک سازمان، مدیریت منابع انسانی برای کاهش ریسک کلی ورشکستگی شرکت و همچنین برای افزایش عملکرد و در نهایت افزایش ارزش سازمان ضروری است.

۱-۴. اهداف تحقیق

اهداف تحقیق حاضر به شرح زیر می باشد:

هدف اصلی) بررسی نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین مدیریت اثربخش ریسک و عملکرد

شرکت های تولیدی استان گیلان

سایر اهداف)

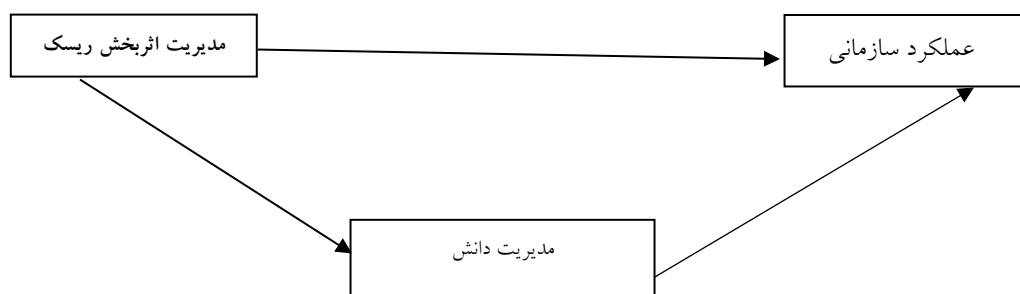
۱. سنجش تاثیر مدیریت اثربخش ریسک بر مدیریت دانش شرکت های تولیدی استان گیلان

۲. سنجش تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد شرکت های تولیدی استان گیلان

۳. سنجش تاثیر مدیریت اثربخش ریسک بر عملکرد شرکت های تولیدی استان گیلان

۵-۱. مدل مفهومی پژوهش

مدل نظری تحقیق، برگرفته از مدل تحقیق ژانگ و همکاران (۲۰۱۸) می باشد که در ادامه ارائه شده است:



شکل (۱-۱). مدل نظری تحقیق برگرفته از مدل تحقیق ژانگ و همکاران (۲۰۱۸)

۶-۱. فرضیه های پژوهش

دراین بخش فرضیه های تحقیق آورده شده است:

فرضیه اصلی) مدیریت دانش در رابطه بین مدیریت اثربخش ریسک و عملکرد شرکت های تولیدی استان گیلان نقش میانجی دارد.

۱. مدیریت اثربخش ریسک بر مدیریت دانش شرکت های تولیدی استان گیلان تاثیرگذار است.

۲. مدیریت دانش بر عملکرد شرکت های تولیدی استان گیلان تاثیرگذار است.

۳. مدیریت اثربخش ریسک بر عملکرد شرکت های تولیدی استان گیلان تاثیرگذار است.

۷-۱. قلمرو پژوهش

۷-۱-۱. قلمرو موضوعی

حوزه مطالعاتی پژوهش مبتنی بر مطالعات مدیریتی می‌باشد و سازه‌های مورد بررسی مدیریت دانش، مدیریت اثربخش ریسک و عملکرد سازمانی می‌باشند.

۷-۱-۲. قلمرو مکانی

حوزه مکانی پژوهش حاضر، شرکت‌های تولیدی استان گیلان می‌باشد.

۷-۱-۳. قلمرو زمانی

پژوهش حاضر در بازه زمانی اسفند ماه ۱۳۹۸ الی تیر ماه ۱۳۹۹ انجام شده است.

۸-۱. تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش

۸-۱-۱. مدیریت اثربخش ریسک

تعریف نظری: به مجموعه توانمندی‌هایی که یک شرکت در امر سازگاری و انعطاف پذیری در شرایط مخاطره آمیز کسب و کار اشاره دارد. در این پژوهش منظور از قابلیت مدیریت ریسک دو مفهوم قابلیت استحکام و قابلیت انعطاف پذیری می‌باشد (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۸).

تعریف عملیاتی: به منظور سنجش متغیر مدیریت ریسک از پرسشنامه ۸ سوالی کریستوفر و پک^۱ (۲۰۰۴) برای سنجش قابلیت استحکام و قابلیت انعطاف پذیری استفاده شده است که بر اساس مقیاس فاصله‌ای و طیف پنج گزینه‌ای ارزش‌گذاری شده است.

❖ شبکه تدارکات و پشتیبانی شرکت ما قادر به حفظ موقعیت خویش در زمان بروز اختلالات داخلی و خارجی است.

❖ شبکه تدارکات و پشتیبانی شرکت ما قادر به جلوگیری یا به حداقل رساندن وقوع خطر با پیش بینی و آماده شدن برای آنها است.

^۱ Christopher and Peck

- ❖ شبکه تدارکات و پشتیبانی شرکت ما قادر به جذب میزان قابل توجهی از تبعات منفی خطرات مکرر است.
- ❖ شبکه تدارکات و پشتیبانی شرکت ما زمان کافی برای بررسی واکنش های مؤثرتر را دارد.
- ❖ شبکه تدارکات و پشتیبانی شرکت ما قادر به سازگاری و تطابق سریع با شرایط مخرب در فرآیندهای مهندسی مجدد می باشد.
- ❖ شبکه تدارکات و پشتیبانی شرکت ما قادر به پاسخگویی سریع و صحیح به اختلالات تدارکاتی می باشد.
- ❖ شبکه تدارکات و پشتیبانی شرکت ما قادر به بهبود و ارتقای سریع سطح عملکرد قبلی به سطح عملکرد برتر است.
- ❖ شبکه تدارکات و پشتیبانی شرکت ما میزان تبعات منفی تحولات محیطی را از طریق پاسخگویی سریع کاهش می دهد.

۱-۸-۲. مدیریت دانش

- تعریف نظری:** توانایی یک سازمان برای تشخیص ارزش اطلاعات جدید از منابع بیرونی، شبیه سازی و به کارگیری آن برای اهداف تجاری می باشد (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۸).
- تعریف عملیاتی:** برای سنجش متغیر مدیریت دانش دانش در پژوهش حاضر از پرسشنامه زاپاریا و همکاران^۱ (۲۰۱۱) می باشد و شامل ۷ گویه می باشد (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۸) طراحی شده است:
- ❖ میزان تشخیص ارزشمند بودن دانش توسط شرکت.
 - ❖ میزان جذب دانش خارجی مفید توسط شرکت.
 - ❖ میزان استفاده از دانش جدید برای ارتقای کارایی.
 - ❖ میزان شناسایی ایده های جدید و مفید
 - ❖ میزان استفاده از ایده های جدید برای تقویت کارایی
 - ❖ میزان عدم توجه شرکت به توسعه ایده های جدید
 - ❖ میزان تشویق و تایید ایده های جدید و مفید در شرکت.

^۱ . Zacharia & et al

۱-۸-۳. عملکرد سازمانی

تعریف نظری: دستیابی به اهداف سازمانی یا فراتر رفتن از آن و انجام مسئولیت‌هایی که بر عهده افراد گذاشته شده است (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۸).

تعریف عملیاتی: به منظور سنجش متغیر عملکرد سازمانی از پرسشنامه پاول و دنت (۱۹۹۷) استفاده شده (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۸) که بر اساس مقیاس فاصله‌ای و طیف پنج گزینه‌ای ارزش‌گذاری شده و گویه‌های آن به شرح زیر می‌باشد:

❖ میزان عملکرد نسبت به سه سال گذشته که منجر به بهبود سهم بازار شرکت در بازارهای محصولات اصلی شده باشد

❖ میزان عملکرد نسبت به سه سال گذشته که منجر به کاهش هزینه در بازارهای محصولات اصلی شده باشد.

❖ میزان عملکرد نسبت به سه سال گذشته که منجر به بهره‌وری در بازارهای محصولات اصلی شده باشد.

❖ میزان عملکرد نسبت به سه سال گذشته که منجر به سودآوری در بازارهای محصولات اصلی شده باشد.

❖ میزان عملکرد نسبت به سه سال گذشته که در مقایسه با رقبای بهبود یافته است.

۱-۹. روش تحقیق

روش تحقیق حاضر کاربردی و از نوع توصیفی می‌باشد.

۱-۱۰. سازماندهی پژوهش

این پژوهش از ۵ فصل تشکیل شده است که فصل اول آن، به کلیات تحقیق و مواردی همچون بیان مسأله، اهداف و ضرورت تحقیق و... می‌پردازد. فصل دوم این پژوهش به متون ادبیات نظری تحقیق اختصاص دارد. فصل سوم که مربوط به روش‌شناسی تحقیق است روش تحقیق، روش نمونه‌گیری، پایایی و روایی و... را در بر می‌گیرد. فصل چهارم با عنوان تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق به توصیف جامعه آماری، تشریح یافته‌های پژوهش و آزمون فرضیات می‌پردازد. فصل پنجم که آخرین فصل پژوهش

می‌باشد، مربوط به نتیجه گیری و پیشنهادات می‌باشد، به خلاصه نتایج و پیشنهادات و محدودیت‌ها اختصاص دارد.

فصل دوم:

ادبیات و پیشینه تحقیق

مقدمه

این فصل به بررسی ادبیات و پیشینه تحقیقات انجام شده می‌پردازد که شامل چهار بخش می‌باشد که به بیان تعاریف و مفاهیم مربوط به متغیر عملکرد سازمانی، مدیریت دانش و مدیریت اثربخش ریسک پرداخته و در نهایت بخش پایانی این فصل به ارائه پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی مرتبط با متغیرهای پژوهش پرداخته است.

۱-۲) بخش اول: عملکرد سازمانی

در این بخش به بررسی تعاریف و مفاهیم و رویکردهای مربوط به عملکرد سازمانی پرداخته شده است:

۱-۱-۲. تشریح مفهوم عملکرد

عملکرد یکی از مهم‌ترین سازه‌های مورد بحث در پژوهش‌های مدیریتی است و بدون شک مهم‌ترین معیار سنجش موفقیت در شرکت‌های تجاری به حساب می‌آید. ولی به‌طور کلی در خصوص این که متغیرها و شاخص‌های عملکرد سازمانی کدامند، هنوز توافق نظر کاملی در بین صاحب نظران وجود ندارد. به‌طور کلی، شاخص‌های عینی عملکرد، شاخص‌هایی است که به‌صورت کاملاً واقعی و بر اساس داده‌های عینی اندازه‌گیری می‌شود. از جمله شاخص‌های عینی عملکرد سازمانی می‌توان به شاخص‌های سودآوری نظیر بازده دارایی، بازده حقوق صاحبان سهام، بازده سرمایه‌گذاری و سود هر سهم بازده سهام، اشاره کرد.

شاخص‌های ذهنی عملکرد سازمانی بیشتر شاخص‌هایی را شامل می‌شود که بر مبنای قضاوت گروه‌های ذینفع سازمان شکل می‌گیرد. از جمله این شاخص‌ها می‌توان به رضایتمندی مشتری، رضایتمندی کارکنان، موفقیت در ارائه محصولات جدید و غیره اشاره کرد. در ادبیات بازاریابی داخلی پژوهشگران با توجه به شرایط پژوهش از معیارهای مختلف و متفاوتی برای سنجش عملکرد استفاده نموده‌اند. در حوزه مالی ارتقای شاخص‌های سودآوری و بازده در بازاریابی ارتقای رضایت مشتری و در حوزه مدیریت عملیات، بهره‌وری و کاهش هزینه عملیات، عمده اهدافی است که در کلیه مطالعات مدیریتی دنبال می‌شود. آلفرد و پلهارن (۱۹۶۹)، برای اندازه‌گیری عملکرد سازمانی از سه معیار اثربخشی سازمانی (کیفیت نسبی محصولات، موفقیت در ارائه محصولات جدید، توانایی سازمان در حفظ مشتریان)، سهم و رشد بازار (سطح فروش، رشد فروش و سهم نسبی بازار) و سودآوری (نرخ بازگشت سرمایه و حاشیه سود) در مطالعات خود استفاده کرده‌اند (آلتونتاس^۱ و همکاران، ۲۰۱۳، ص ۴۱۶).

عملکرد سازمانی^۲ به اساسی‌ترین دغدغه مدیران سازمان‌ها تبدیل شده و می‌کوشند تا با بهره‌گیری از تکنیک‌های مختلف به عملکرد برتر دست یابند (رضائی کلیدبری و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۶۹). کارتون^۳ (۲۰۰۴) پس از بررسی مقالات چاپ‌شده در حدفصل مهر و موم‌های ۱۹۹۶ تا ۲۰۰۱، متوجه شد از بین ۱۳۸ مقاله‌ای که عملکرد سازمان متغیر وابسته انتخاب شده، در ۷۰ درصد مقالات سوددهی، در ۲۷ درصد مقالات رشد، در ۱۷ درصد معیارهای مبتنی بر بازار، و در ۱۸ درصد معیارهای مبتنی بر عملیات یکی از ابعاد عملکرد معرفی شده‌اند. بقیه ابعاد هم حداکثر در ۴ درصد از مقالات یکی از ابعاد عملکرد قلمداد شده‌اند. با توجه به این که شرط بقای هر سازمانی در گرو تلاش برای بهبود عملکرد خود در قالب شاخص‌های رشد و سوددهی است به این منظور سازمان‌ها از سازوکارهای متعددی بهره می‌گیرند تا بتوانند عملکرد خود را بهبود بخشند (عاطفت دوست و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۲۲).

در ضرورت و تشریح و تعریف مفهوم واژه‌ی عملکرد باید خاطرنشان نمود که جایگاه این واژه از آنجا حائز اهمیت است که تنها با تعریف و تشریح عملکرد است که می‌توان آن را ارزیابی یا مدیریت نمود.

^۱ Altuntas

^۲ FIRM PERFORMANCE

^۳ Cartoon

هولتون^۱ و بیتز^۲ خاطرنشان کرده‌اند که عملکرد یک ساختار چندبعدی است که ارزیابی آن بسته به انواع متفاوت است. ایشان همچنین به این موضوع که هدف ارزیابی، نتایج عملکرد است یا رفتار اشاره می‌نمایند. در خصوص چیستی عملکرد، نگرش‌های متفاوتی وجود دارد. به‌طوری‌که می‌توان عملکرد را فقط سابقه‌ی نتایج حاصله تلقی کرد. از نظر فردی، عملکرد سابقه‌ی موفقیت‌های یک فرد است. کین^۳ معتقد بود که عملکرد چیزی است که فرد به‌جا می‌گذارد و جدای از هدف است. برنادین^۴ و همکارانش معتقدند که عملکرد باید به‌عنوان نتایج کار تعریف شود. چون نتایج قوی‌ترین رابطه با اهداف استراتژیک سازمان، رضایت مشتری و نقش‌های اقتصادی دارد. فرهنگ لغات آکسفورد عملکرد را به این صورت تعریف نموده است که انجام، اجرا، تکمیل، انجام کار سفارش یا تعهد شده، عملکرد را مشخص می‌نماید. این تعریف به خروجی‌ها یا نتایج برمی‌گردد و درعین‌حال عنوان عملکرد در مورد انجام کار نیز نتایج حاصله از آن می‌باشد (لیزبوا^۵ و همکاران، ۲۰۱۰، ص ۱۲۷۶).

بنابراین می‌توان عملکرد را به‌عنوان رفتار یا روشی که سازمان‌ها، گروه‌ها و افراد کار را انجام می‌دهند تلقی کرد. کمپ بل^۶ بر این باور است که عملکرد رفتار است و باید از نتایج متمایز گردد. زیرا عوامل سیستمی می‌توانند نتایج را منحرف کنند. به نظر می‌رسد در صورتی که عملکرد به‌گونه‌ای تعریف شود که هم رفتار و هم نتایج را در برگیرد، دیدگاه جامع‌تری حاصل می‌گردد. در تعریف بروم راج^۷ این ویژگی را به‌وضوح می‌توان مشاهده نمود. وی معتقد است که عملکرد هم به معنای رفتارها و هم به معنای نتایج است. رفتارها از فرد اجراکننده ناشی می‌شوند و عملکرد را از یک مفهوم انتزاعی به عمل تبدیل می‌کنند. رفتارها فقط ابزارهایی برای نتایج نیستند، بلکه به‌نوعی خود نتیجه به‌حساب می‌آیند. (محصول تلاش فیزیکی و ذهنی که برای وظایف اعمال شده است) و می‌توان جدای از نتایج در مورد آن‌ها قضاوت کرد. این تعریف از عملکرد منجر به این نتیجه‌گیری می‌شود که همگام مدیریت عملکرد، گروه‌ها و افراد، هم

^۱ Holton

^۲ Bates

^۳ Kane

^۴ Bernadin

^۵ Lisboa

^۶ Kampbell

^۷ Brumrach

ورودی‌ها (رفتارها) و هم خروجی‌ها (نتایج) باید در نظر گرفته شوند. هارتل^۱ این مدل را مدل ترکیبی مدیریت عملکرد می‌نامد. این مدل سطوح توانایی یا شایستگی و موفقیت‌ها را همانند هدف‌گذاری و بازیابی اهداف پوشش می‌دهد. درواقع، عملکرد هر سازمان تعریف خاص خود را دارد. در یک سازمان دولتی ارائه خدمات بهتر و توسعه رفاه و ثروت عمومی جامعه به عنوان هدف، مطرح بوده و ازجمله شاخص‌های عملکرد سازمان به شمار می‌آیند اما در شرکت‌ها تولیدی شاخص عملکرد، علاوه بر رضایت مشتریان سازمان و حفظ منافع جامعه، دربرگیرنده سود و رضایت سهامداران و کارکنان سازمان نیز می‌باشد (افجه و محمودزاده، ۱۳۹۰، ۲). لذا مسیر توسعه و تکامل سازمان‌ها با تکامل خواسته‌ها، نیازها، علایق و آمال بشر همراه است. اگرچه سازمان‌ها در طول زمان ایفاکننده نقش‌ها و مأموریت‌های مختلفی بوده‌اند اما در دوره‌ی معاصر کارکرد آن‌ها بسیار گسترده شده و انتظاراتی که از ایشان می‌رود به‌طور مداوم در حال ازدیاد است. توفیق در پاسخگویی به این انتظارات نیازمند ایجاد ارتباطی تنگاتنگ، مستمر و مؤثر بین فرآیندهای سازمانی و انتظارات ذکرشده می‌باشد. همچنین در دنیای رقابتی امروز سازمان‌ها در هر محیطی که فعالیت نمایند دائماً نیازمند بهبود عملکرد بوده و باید تمام تلاش خود را در جهت دستیابی به تعالی عملکرد به‌کارگیرند، لذا اهمیت پرداختن به عملکرد از سوی مدیریت به عنوان یک وظیفه‌ی اساسی مطرح است. سازمان‌ها به چند دلیل از ارکان ضروری زندگی انسان‌ها محسوب می‌شوند. آن‌ها به جامعه خدمت می‌کنند، جریانی از دانش و آگاهی را ارائه می‌کنند که می‌تواند زمینه‌ساز توسعه‌ی فردی و رشد و سعادت بشر گردد (جیانگ و یانلینگ^۲، ۲۰۱۰، ص ۸۵).

بنابراین امروزه شرکت‌ها برای بهبود عملکرد و مقابله با رقبای باید دارای مزایای رقابتی باشند تا بتوانند در شرایط پیچیده و متحول عملکردی برتر داشته و خود را در بازارها حفظ نمایند. سازمان‌های امروزی، واحدهای ایستا نیستند. علاوه بر این، اولویت‌ها نیز در حال تغییر است و سازمان‌ها بایستی خود را با دو متغیر مؤثر بر آن‌ها، یعنی تغییرات فناوری و رقابت جهانی هماهنگ سازند و لذا باید از وضعیت پیش‌آگاهی داشته باشند تا بتوانند در مقابل تغییرات سریع و بی‌وقفه از خود واکنش مناسب نشان دهند.

^۱Hartle

^۲Jing and Yanling

لازمه‌ی این کار نیز آگاهی از شرایط موجود و پیش‌بینی وضعیت آینده است. برای دستیابی به این هدف، لاجرم سازمان‌ها باید برای خود راهبرد از پیش تعیین‌شده‌ای داشته باشند که دورنمای اهداف سازمانی در آن مشخص باشد. درواقع سازمان‌ها نیاز به سیستم‌های مدرن و جامع سنجش عملکردی دارند که با در نظر گرفتن راهبرد مناسب سازمان، با دیدی جامع‌نگر آن را مورد ارزیابی قرار دهند (سینایی و همکاران، ۱۳۹۰، ۶۸).

۲-۱-۲. ارزیابی و سنجش عملکرد

عملکرد شرکت می‌تواند به روش‌های مختلفی مورد ارزیابی قرار گیرد. روشی که عموماً برای تحلیل مالی مورد استفاده قرار می‌گیرد به‌کارگیری نسبت‌های سودآوری به‌عنوان مقیاس‌های کلیدی مربوط به کارآمدی و عملکرد کلی شرکت‌ها است. مطالعات مختلفی به بررسی متغیرهای متفاوتی که ممکن است بر روی عملکرد شرکت تأثیر بگذارند، پرداخته‌اند. این مطالعات به این نتیجه رسیده‌اند که بقا و موفقیت کسب‌وکار به‌طور عمده به سودآوری شرکت بستگی دارد. در تعیین موفقیت کسب‌وکار یک شرکت، سودآوری نقشی پویا ایفا می‌کند. سودآوری به معنای میزان پولی است که یک شرکت با هر میزان منابعی که در اختیار دارد، تولید کند. واضح است که هدف نهایی هر سازمان یا شرکتی به حداکثر رساندن سودآوری‌اش است. تا درنتیجه این شرکت‌ها بتوانند منافع مربوط به افزایش سودآوری را به دست آورند (نیرش و ولنامپی^۱، ۲۰۱۴، ص ۵۷).

عملکرد مالی بهتر، روشی برای راضی نگه‌داشتن سرمایه‌گذاران می‌باشد. این نوع عملکرد می‌تواند از طریق سودآوری و رشد نشان داده شود. به گفته‌ی وتن^۲ (۱۹۸۷) رشد نشان‌دهنده‌ی توانایی گذشته‌ی یک شرکت یا سازمان در افزایش اندازه‌اش می‌باشد. افزایش اندازه، حتی در یک سطح سودآوری یکسان، سود و تولید سرمایه‌ی یک شرکت را افزایش خواهد داد. این امر به‌نوبه‌ی خود موجب به دست آوردن قدرت بازار و سودآوری بیشتر در آینده خواهد شد (بنوسی سانتوز و لیدور بریتو^۳، ۲۰۱۲، ص ۹۹).

^۱ Niresh and Velnampy

^۲ Whetten

^۳ Bononi Santos and Ledur Brito

به نظر می‌رسد نظام ارزیابی عملکرد برای اولین بار به‌طور رسمی در سطح فردی و سازمانی از سال ۱۸۰۰ میلادی توسط رابرت اون^۱ در اسکاتلند در صنعت نساجی مطرح گردید. به‌طوری‌که کالاهای تولیدشده با استفاده از چوب‌هایی در رنگ‌های مختلف درجه‌بندی می‌شدند که این کار درواقع نوعی ارزیابی از کیفیت و یا ستاده‌ی سازمان بوده است. از این روش همچنین جهت شناسایی علل ایجاد تغییرات و کنترل آن‌ها در تولید و درنهایت بهبود محصول یا ارائه‌ی خدمات استفاده می‌شد. ادوارد دمینگ^۲ بر این امر تأکید دارد که کلیه‌ی فرآیندهای کسب‌وکار می‌بایست بخشی از سیستم ارزیابی همراه با چرخه‌ی بازخور باشند. ژاک فیتزانز^۳ بر این باور است که ارزیابی هر فرآیند کاری، امری ضروری است. ارزیابی می‌بایست هم در مورد فرآیندهای متداول انجام پذیرد و هم در مورد عملکردهای فردی، اگر صحبت از یک پروژه‌ی الگوسازی شود و یا تنها فرآیندهای مدیریت روزانه در حال انجام باشد، بدون اعداد، واقعاً این آگاهی وجود ندارد که چه‌کاری باید انجام شود. بدون سیستم اندازه‌گیری، مدیران تنها نقش سرپرست را دارند. در دیدگاه سنتی مهم‌ترین هدف ارزیابی، قضاوت و ارزیابی عملکرد موردنظر می‌باشد. درحالی‌که در دیدگاه مدرن، فلسفه‌ی ارزیابی بر رشد و توسعه و بهبود ظرفیت ارزیابی‌شونده متمرکز شده است (تئودوریسو^۴ و همکاران، ۲۰۱۲، ص ۱۰۶۰).

۲-۲) بخش دوم: مدیریت دانش

در این بخش به ارائه تعاریف و مفاهیم مربوط به مدیریت دانش پرداخته شده است:

۲-۲-۱. مفهوم دانش

دانش در ذهن متخصصان شکل می‌گیرد و توسعه می‌یابد. در سازمان‌ها دانش نه تنها در اسناد و مدارک که در تجربیات، تلاش‌ها، فرآیندها و جریان‌ات روزمره سازمان هم وجود دارد (اصلاحی، ۱۳۹۲). داونپورت و پروساک^۵ (۱۹۹۸) تعریفی از دانش ارائه کردند که به‌طور گسترده‌ای در میان محققان

^۱Robert Aven

^۲W.Edward Deming

^۳. Jac Fitz Enz

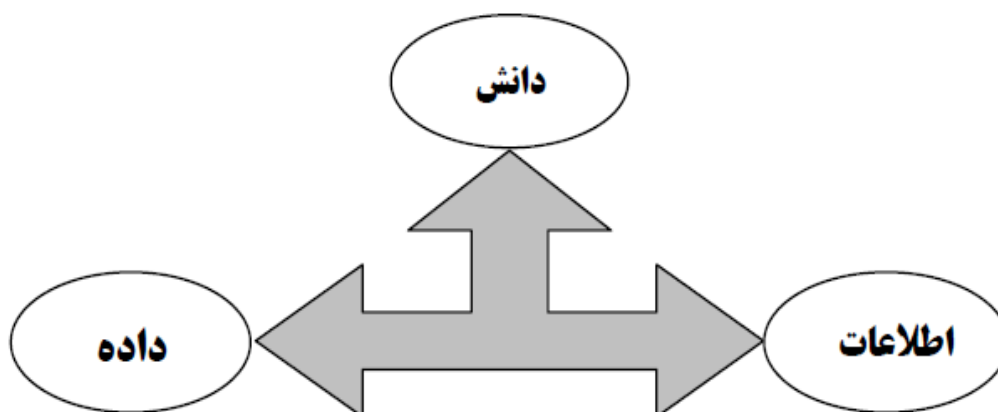
^۴Theodosiou

^۵Davenport & Prusak

پذیرفته شده است. آن‌ها، دانش را به عنوان ترکیب سیالی از تجربه‌ها، ارزش‌ها، اطلاعات زمینه‌ای و بینش تخصصی که چارچوبی برای ارزیابی و کسب تجربه‌ها و اطلاعات جدید فراهم می‌آورد، تعریف نمودند (خانی و همکاران، ۱۳۹۲).

لوپز^۱ (۲۰۰۵) بحث می‌کند که دانش و قابلیت‌های سازمانی اشکالی از دارایی‌های استراتژیک هستند که اهداف بلندمدت سازمان را از حیث رقابتی و اقتضائات محیطی ارتقاء می‌دهند و در محیط‌های پویا کاربرد استراتژیک دارند (سانچز، ۲۰۱۵).

شاید به سختی بتوان میان «داده»^۲، «اطلاعات»^۳ و «دانش»^۴ تفکیک قائل شد. از دیدگاه ماراکاس^۵ (۱۹۹۹) "دانش، ترکیب سازمان یافته‌ای از «داده» است که از طریق قوانین، فرآیندها و عملکردها و تجربه، حاصل آمده است و به عبارت دیگر، «دانش» معنا یا مفهومی است که از فکر، پدید آمده و بدون آن، «اطلاعات» یا «داده» تلقی می‌شود". گانب دی بات^۶ (۲۰۰۱) نیز عقیده دارد که ارتباط میان داده، اطلاعات و دانش، ارتباطی تکراری و برگشت پذیر است و تبدیل آن‌ها به یکدیگر، بستگی به میزان سازماندهی و تفسیر آن‌ها دارد (افجه و همکاران، ۱۳۹۲).



^۱ Salvador Vivas López

^۲ Data

^۳ Information

^۴ Knowledge

^۵ Marakas

^۶ Ganb de Bot

شکل ۱-۲) ارتباط بازگشتی میان داده، اطلاعات و دانش (افجه و همکاران، ۱۳۹۲)

شماری از پژوهشگران حتی معتقدند که خود سازمان بدنه دانش است و اهمیت آن فراتر از سایر دارایی‌های مادی همچون منابع طبیعی و مالی است. این دارایی‌ها برای هر کسی با شرایط یکسان فراهم است و بنابراین تنها مزیت رقابتی موقتی را ایجاد می‌نمایند (رسولی و همکاران، ۱۳۹۵).
بنابراین ویژگی‌های زیر را می‌توان به دانش نسبت داد:

- دانش به صورت پویا تولید می‌شود (از طریق تغییرات در سازه‌های شناختی)؛
- دانش ذاتاً با افراد مرتبط می‌باشد؛
- دانش پیش زمینه‌ای برای عمل انسانی می‌باشد (رجبی و همکاران، ۱۳۹۵).

۲-۲-۲. مفهوم و تعاریف مدیریت دانش^۱

اهمیت توجه به دانش در سازمان‌ها در بیست سال اخیر چه در حوزه تئوریک و چه در عمل، به طور قابل ملاحظه‌ای افزایش یافته است. دانش همواره یک دارایی با ارزش در ساختمان قابلیت‌های افراد و شرکت‌ها مطرح بوده است؛ اما در عصر کنونی با گسترش جهانی سازی و ظهور فرصت‌ها و تهدیدات جدید، فشار تغییرات بر سازمان‌هایی وارد است که خواهان استفاده آگاهانه از دانش و بکارگیری آن هستند (استون و همکاران^۲، ۲۰۱۵). در حال حاضر وضعیت به گونه‌ای است که، نیاز به توسعه مستمر نوآوری‌ها و بهبود رقابتی باعث شده تا فشار تغییرات، جای خود را به کیفیت نیروی انسانی به عنوان منبع سرمایه دانشی در سازمان‌ها بدهد. رویارویی با تغییرات تحت عنوان «توانمندی‌های پویا»، اساساً به خلق، تبدیل و استفاده موثر از انواع دانش به عنوان دارایی اصلی سازمان‌ها که در روابط، وظایف و کارکردهای نیروی انسانی نهفته است بستگی دارد (خلیل نژاد و مهری، ۱۳۹۵).

در سال‌های اخیر، مدیریت دانش به عنوان یکی از جالب‌ترین و چالش برانگیزترین موضوعات مدیریت کسب و کار بوده و دایره کاربرد آن همواره با سایر مباحث عرصه مدیریت، گسترده تر می‌شود. مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان‌ها در شناسایی، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و

^۱ knowledge management

^۲ Stone et al

مهارت‌هایی که بخشی از سابقه سازمان هستند و عموماً به صورت ساختار نیافته در سازمان وجود دارند، یاری می‌رساند (رجبی و همکاران، ۱۳۹۵). سازمان‌ها باید به همه امور توجه داشته باشند زیرا مدیریت دانش همچون کی راهبرد کاری، همزمان، در کل سازمان عمل می‌کند و ابزار پیشرفت برنامه کلی یک سازمان محسوب می‌شود (زعیم و همکاران، ۲۰۱۸). همان طور که دانش یک سازمان به رقابت فزاینده آن کمک می‌کند و تصمیم‌گیری را بهبود می‌بخشد، دستیابی، اشتراک، نگهداری و استفاده مجدد از دانش سازمانی برای بسیاری از سازمان‌ها، اهمیت حیاتی یافته است (سلاجقه و فامیلی، ۱۳۹۴). فرآیند اهرمی بودن دانش یک سازمان به عنوان ابزار دستیابی به نوآوری در فرآیند و محصولات، خدمات، تصمیم‌گیری مؤثر و انطباق سازمانی با محیط، به مدیریت دانش اشاره دارد. که به خلاقیت سازمانی منجر می‌گردد. از آنجا که دانش دارای دو بعد ضمنی و صریح است، مدیریت آن نیز ترکیب هم افزایی از پردازش داده و اطلاعات، قابلیت فناوری‌های اطلاعاتی آمیخته با قابلیت ابتکاری و خلاق افراد موجود است (ضیایی و همکاران، ۱۳۹۰).

از نظر بات^۱ مدیریت دانش فرایند ایجاد، تأیید، ارائه، توزیع و کاربرد دانش است که این پنج عامل زمینه آموزش، بازخورد آموزش مجدد و یا حذف آموزش را فراهم می‌آورد که معمولاً برای ایجاد، نگهداری و احیاء قابلیت‌های سازمان مورد نیاز است (خلیل نژاد و مهری، ۱۳۹۵). اما جدیدترین تعریفی که از این مفهوم ارائه شده، مدیریت دانش را بعدی می‌داند که به جهت تشدید نیاز برای تلفیق و مدیریت (داده، اطلاعات و دانش) در درون یک سازمان، به آن افزوده می‌شود (عطافر و همکاران، ۱۳۸۹).

به عقیده ارنست پرز^۲، مدیریت دانش عبارت است از: گردآوری دانش، قابلیت‌های عقلانی و تجربیات افراد یک سازمان و ایجاد قابلیت بازیابی برای آنها به عنوان یک سرمایه سازمانی. به عبارت دیگر مدیریت دانش بر ذخیره و به کارگیری دوباره اطلاعات تخصصی تاکید دارد (اسپارکمن، ۲۰۱۵).

به طور کلی مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات و مهارت‌های مهم را که به عنوان حافظه سازمانی محسوب می‌شود و به طور معمول به صورت سازماندهی نشده وجود دارند، شناسایی، انتخاب، سازماندهی و منتشر نمایند. این امر مدیریت سازمان‌ها برای حل مسائل یادگیری،

^۱ Batt

^۲ Perez

برنامه ریزی راهبردی و تصمیم گیری‌های پویا به صورت کارا و مؤثر قادر می‌سازد (شاپیرو و همکاران، ۲۰۱۷).

۲-۲-۳. اصول مدیریت دانش

- اصول مدیریت دانش را می‌توان از دیدگاه دو تن از صاحب نظران مدیریت دانش بیان کرد. داوِنپورت و پروساک^۱ در کتاب «دانش کاری» اصول مدیریت دانش را چنین مطرح می‌کنند: (افخمی، ۱۳۸۹).
۱. دانش نشأت گرفته از افکار افراد است و در افکار آنان جای دارد.
 ۲. تسهیم دانش مستلزم اعتماد است.
 ۳. فناوری رفتارهای دانشی جدید را امکانپذیر می‌سازد.
 ۴. تسهیم دانش باید تشویق شود و پاداش بگیرد.
 ۵. حمایت مدیران و منابع ضروری است.
 ۶. دانش ماهیتی خلق شونده دارد و تشویق افراد موجب می‌شود که دانش به شیوه‌های غیر منتظره‌ای گسترش یابد.

۲-۲-۴. مدیریت دانش

تسهیم دانش به عنوان مهم ترین جنبه از مدیریت دانش در نظر گرفته می‌شود. وانگ و نو (۲۰۱۰) اظهار داشت که بصورتی پایدار تسهیم دانش، نقش قابل توجهی در موفقیت طرح‌های مدیریت دانش ایفا می‌کند. تسهیم دانش یک راه مهم به دست آوردن و خلق دانش در محل کار است (عباس پور و بدری، ۱۳۹۴). تسهیم دانش فرایند انتقال دانش از یک فرد به فرد دیگر بوده و امکان دارد در این فرایند افراد بتوانند دانش صریح یا ضمنی را با هم مبادله کنند و دانش جدیدی را خلق نمایند. در سال‌های اخیر تسهیم دانش در بخش عمومی دارای اهمیت زیادی شده است. تسهیم دانش به عنوان زیر مجموعه ای از مدیریت دانش دارای اولویت بیشتری در خط مشی‌های اطلاعاتی سازمانی می‌باشد. برای سازمان‌های غیر سودآور مانند مؤسسات دولتی، تسهیم دانش باعث افزایش مستمر عملکرد و منجر به افزایش رضایت

^۱ Davenport & Prusak

مشتریان و کارمندان می‌شود (ارشد و همکاران^۱، ۲۰۱۶). بنابراین نقش تسهیم دانش در مدیریت دانش آنقدر مهم است که بعضی از نویسندگان اظهار می‌دارند که: "وجود مدیریت دانش برای پشتیبانی تسهیم دانش است". تسهیم دانش موجب کاهش هزینه‌ها، بهبود عملکردها، بهبود ارائه خدمات به مشتریان، کاهش زمان توسعه محصولات جدید، کاهش زمان تأخیر در تحویل کالاها به مشتریان، و در نهایت کاهش هزینه دسترسی به انواع ارزشمند دانش در داخل سازمان می‌شود (زعیم^۲، ۲۰۱۶).

۲-۲-۵. دلایل اهمیت به کارگیری مدیریت دانش

از مهمترین عللی که موجب شده تا سازمان‌ها به موضوع مدیریت دانش تمایل نشان دهند آن است که مدیریت دانش:

- ✓ موجب افزایش بهره‌وری و سوددهی می‌شود و همکاری را تقویت می‌نماید.
- ✓ موجب بروز و رشد خلاقیت می‌شود
- ✓ موجب تشویق و نوآوری می‌شود
- ✓ به برقراری و تسریع جریان انتقال دانش از تولیدکننده به دریافت‌کننده کمک می‌کند
- ✓ موجب تسهیل اشتراک اطلاعات بین کارکنان می‌شود
- ✓ از دوباره کاری می‌کاهد
- ✓ توان سازمان را برای مقابله با پدیده تورم اطلاعات افزایش می‌دهد
- ✓ دانش کارکنان را پیش از ترک احتمالی سازمان گردآوری و ذخیره می‌نماید
- ✓ کیفیت ارائه خدمات به مشتری را بهبود می‌بخشد
- ✓ از طریق افزایش سطح آگاهی سازمان نسبت به راهکارها، محصولات و عملکرد سازمان‌های رقیب
- ✓ به سازمان کمک می‌کند تا از گردونه رقابت خارج نشود (خلیل نژاد و مهری، ۱۳۹۵).

۲-۲-۶. اهداف مدیریت دانش

مدیریت دانش شامل فرآیند ترکیب بهینه دانش و اطلاعات در سازمان و ایجاد محیطی مناسب به منظور تولید، اشتراک و به کارگیری دانش و تربیت نیروهای انسانی خلاق و نوآور است. هدف مدیریت دانش

^۱. Arshad et al

^۲. Zaeim

ایجاد یک سازمان یادگیرنده و شراکت با ایجاد جریانی بین مخازن اطلاعات ایجاد شده توسط افراد قسمت های مختلف شرکت (مالی، عملکرد، هوش رقابتی، وغیره) و مرتبط کردن آن ها با یکدیگر است (استاسیو^۱، ۲۰۱۶). به عبارت دیگر هدف نهایی مدیریت دانش ارتقای ارزش افزوده دانش موجود در سازمان به منظور توسعه و بهبود، خلاقیت، بهره وری و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان است (زعیم و همکاران، ۲۰۱۸).

۷-۲-۲. سیستم مدیریت دانش

سیستم مدیریت دانش سیستم مهمی است که باید در هر سازمان گسترش یابد. راه های زیادی برای شرح دادن سیستم مدیریت دانش وجود دارد. یکی از آنها جنبه تکنیکی است که به وسیله آقایان مزو و اسمیت در سال ۲۰۰۰ پیشنهاد شد. این روش شامل ۳ مولفه: فناوری، عملکردها و دانش می باشد. سیستم مدیریت دانش دربرگیرنده روشهایی برای بدست آوردن یا گردآوری اطلاعات، سازماندهی، انتشار یا تشریک اطلاعات در میان کارکنان یک موسسه می باشد (حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۵).

سیستم مدیریت دانش، شیوه شناسایی، در اختیار گرفتن، سازماندهی و پردازش اطلاعات جهت خلق دانش می باشد، که پس از آن توزیع می شود و به عبارت دیگر در دسترس دیگران قرار می گیرد تا برای خلق دانش بیشتر، به کار گرفته شود (پاییز و همکاران^۲، ۲۰۱۶).

۸-۲-۲. مدل های مدیریت دانش

تاکنون بسیاری از نویسندگان مدل هایی را در زمینه فرایند مدیریت دانش ارائه داده اند که بیشتر آنها از نظر محتوایی تقریباً مشابه یکدیگرند اما دارای واژه ها و فازها با ترتیبات متفاوت هستند. در این مدل ها فرض بر این است که مراحل و فعالیت ها اغلب هم زمان گاهی اوقات پی در پی و به ندرت در یک ترتیب خطی هستند. در ادامه مدل های مطرح شده در این زمینه نخست به صورت خلاصه و اجمالی در قالب جدولی ارائه می شود. در مورد چند واژه و به عبارتی چند موضوع که در بیشتر مدل های مدیریت دانش به نوعی بر آنها تاکید شده است، توضیحاتی داده می شود.

^۱. Staciua

^۲. Paez et al

۲-۸-۲-۱. مدل هسیگ

مدل هسیگ (۲۰۰۰) از چهار فرایند زیر تشکیل شده است:

- خلق کن: این امر به توانایی یادگیری و ارتباط بر می‌گردد. توسعه این قابلیت، تجربه تسهیم دانش، ایجاد ارتباط بین ایده‌ها و ساختن ارتباط‌های متقاطع با دیگر موضوعات، از این اهمیت کلیدی برخوردار است.

- ذخیره کن: به عنوان دومین عنصر مورد نیاز مدیریت دانش است که از طریق آن، قابلیت ذخیره سازمان یافته‌ای که امکان جستجوی سریع اطلاعات، دسترسی به اطلاعات برای کارمندان دیگر و تسهیم موثر دانش فراهم می‌شود، به وجود می‌آید در این سامانه باید، دانش‌های لازم به آسانی برای استفاده همگان ذخیره شود.

- نشرکن: این فرایند به توسعه یک روح جمعی که در آن افراد به عنوان همکاران در جهت دنبال کردن اهداف مشترک، احساس پیوستگی به هم داشته و در فعالیت هایشان به یکدیگر وابسته اند، کمک می‌کند.

- به کار ببرید: چهارمین فرایند، از این ایده آغاز می‌شود که ایجاد دانش، بیشتر توسط کاربرد عینی دانش جدید میسر است، این عنصر، دایره فرایند مرکزی مدیریت دانش متحد را تکمیل می‌کند (اصلاحی، ۱۳۹۲).

۲-۸-۲-۲. مدل نوناکا و تاکوچی

محققان مدیریت ژاپنی نوناکا و تاکوچی تاثیر بسیار بر مبانی مدیریت دانش داشته اند. مفهوم دانش پنهان و دانش آشکار توسط نوناکا برای طرح ریزی نظریه یادگیری سازمانی طبقه بندی شده است. در این تقسیم بندی، با توجه به همگرایی بین شکل‌های پنهان و آشکار دانش، آنان مدلی را پایه گذاری کرده‌اند که به نام خودشان معروف شده است (خلیل نژاد و مهری، ۱۳۹۵).

این مدل بر خلاف مدل‌های پیشین، تمرکز خود را بر دو نوع دانش آشکار و نهان مبذول داشته، به نحوه تبدیل آنها به یکدیگر و نیز چگونگی ایجاد آن در تمامی سطوح سازمانی (سطح فردی، گروهی و سازمانی) توجه دارد. بر پایه مدل نوناکا و تاکوچی مراحل زیر برای انتقال (تبدیل) این دو نوع از دانش، در سطوح گوناگون سازمان انجام شوند.

اجتماعی نمودن (پنهان به پنهان): انتقال دانش نامشهود یک فرد به فرد دیگر، (نحوه رفع مشکل برنامه - طراحی بصورت غیر معمول). برای انجام موثر این فرایند باید میان افراد، فرهنگ مشترک و توانایی کار

گروهی ایجاد شود. این امر با استفاده از نظریه‌های اجتماعی و همکاری میسر می‌گردد. نشست یک گروه که تجربیات را توضیح داده و در باره آن بحث می‌کند، فعالیتی عادی است که در آن اشتراک دانش پنهان می‌تواند رخ دهد (خانی و همکاران، ۱۳۹۲).

۲-۲-۸-۳. مدل مدیریت دانش لاوسن

عمده‌ترین مطالعه در زمینه رابطه ابعاد مختلف فرهنگی و مدیریت دانش به مطالعه لاوسن (۲۰۰۳) برمی‌گردد. مقیاس لاوسن در زمینه ارتباط مدیریت دانش با نوع فرهنگ حاکم بر سازمان تنظیم شده است. براساس دیدگاه لاوسن مدیریت دانش شش بعد دارد: خلق دانش (دانش آفرینی)، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و بکارگیری دانش. لاوسن چهار نوع فرهنگ را نیز متناسب با این ابعاد معرفی کرده است. لاوسن از طبقه‌بندی فرهنگ، کوین و کامرون استفاده کرده است. در واقع کوین و کامرون (۱۹۹۹) در چارچوب ارزش‌های رقابتی خود چهار نوع فرهنگ را شناسایی کرده‌اند: فرهنگ گروهی، فرهنگ ویژه‌سالاری، فرهنگ بازاری، فرهنگ سلسله‌مراتبی. لاوسن از این چهار طبقه فرهنگی استفاده کرده است (اصلاحی، ۱۳۹۲).

۲-۲-۸-۴. مدل مدیریت دانش کنراد و نیومن

براساس مدل نیومن و کنراد، ابعاد مدیریت دانش عبارتند از: خلق دانش، بکارگیری دانش، انتقال دانش و نگهداری دانش. دانش صریح دانش مستند است. ولی دانش ضمنی دانشی است که در ذهن است. دانش صریح وقتی به اشتراک گذاشته شود همه می‌توانند از آن استفاده کنند. دانش ضمنی ممکن است قابل اشتراک گذاری نباشد. زیرا بیان تجربه در قالب سطور و کلمات کار آسانی نیست. پس با توجه به مطالب بیان شده می‌توان نتیجه گرفت که دانش ضمنی به عنوان محرکی مهم در فرایند خلاقیت و نوآوری نقش مهمی را به عنوان یک منبع سازمانی و عامل موفقیت در سازمان ایفا می‌کند. و دانش ضمنی و تصریحی مکمل یکدیگرند این بدین معناست که برای ایجاد دانش جدید به اشتراک گذاری هر دوی آنها در سازمان ضروری است در چرخه اشتراک گذاری دانش ضمنی می‌تواند به دانش صریح به دانش ضمنی تبدیل گردد (اصلاحی، ۱۳۹۲).

۲-۸-۵. مدل پایه‌های ساختمان دانش

این مدل توسط پرویست، روب و رمهاردت (۲۰۰۲) به نام مدل پایه‌های (سنگ بنای) ساختمان مدیریت دانش نام گذاری شده است. همان گونه که پیشتر گفته شد، با توجه به جنبه کاربردی تر این مدل، آن را به عنوان مدل نسبتاً کاملی که نکات مثبت همه مدل‌ها را تقریباً در بر می‌گیرد مورد توجه بیشتر قرار خواهیم داد. طراحان مدل یاد شده، مدیریت دانش را به صورت سیکل دینامیکی می‌بینند که در چرخش دایم است. مراحل این مدل، شامل هشت جزء، متشکل از دو سیکل؛ درونی و بیرونی است. سیکل درونی: به وسیله بلوک‌های: کشف (شناسایی)، کسب، توسعه، تسهیم، کاربرد (بهره برداری) و نگهداری از دانش، ساخته می‌شود. سیکل بیرونی: شامل بلوک‌های اهداف دانش و ارزیابی آن است که سیکل مدیریت دانش را مشخص می‌نماید (رسولی و همکاران، ۱۳۹۵).

۲-۹-۲. چرخه مدیریت دانش

فرایند مدیریت دانش شامل ۴ مرحله می‌باشد که در سازمان به صورت فرایند زیر انجام می‌گیرد: در مرحله اول باید دانش موجود در سطح سازمان و منابع آن (اعم از دانش تصریحی و تلویحی نزد افراد، بانک‌های اطلاعاتی، مستندات و...) مورد شناسایی واقع شده و سپس جمع‌آوری گشته و به صورت مناسبی ذخیره سازی شود. سپس برای اینکه دانش با ارزش شده و به هم افزایی و زایش مجدد منجر گردد، باید دانش میان افراد به اشتراک گذاشته شود. پس از این مرحله باید از دانش کسب شده در جهت اهداف سازمان استفاده شود و در مرحله آخر با ورود اطلاعات جدید به سیستم خلق دانش انجام می‌گیرد (چاتزودس و همکاران^۱، ۲۰۱۵).

۲-۱۰-۲. راهبردهای موفقیت در مدیریت دانش

امروزه در عصر جهانی شدن که با کاربرد روز افزون فناوری اطلاعات و توسعه فرآیند های کسب و کار الکترونیکی همراه شده است؛ بدون شک، سازمانهایی موفق خواهند بود که بتوانند در سطح گسترده از، اندوخته های دانشی کلیه کارکنان خود در تمامی سطوح، استفاده مؤثر کنند (اصلاحی، ۱۳۹۲). عوامل موفقیت را می‌توان در سه گروه عوامل داخلی، میانی (مرزی) و خارجی طبقه بندی کرد. بر اساس مطالعات انجام شده توسط هانسن و همکاران که اقدامات مدیریت دانش را در چندین صنعت مورد

^۱. Chatzoudes et al

مطالعه قرار داده اند، به این نتیجه رسیدند که سازمان های موفق در مدیریت دانش یک روش متحدالشکل را برای استقرار و بهره برداری از مدیریت دانش تعقیب نمی کنند و به طور کلی دو راهبرد اصلی برای به کارگیری مدیریت دانش توسط این سازمان ها اتخاذ می شود. این راهبردها عبارتند از:

الف- راهبرد تدوین دانش (فرد با مستندات)، ب- راهبرد تبادل فردی دانش (فرد با فرد)

مدیریت دانش، بازده زمانی کشف مسئله و حل آن را به کمترین حد ممکن می رساند. همین قابلیت مدیریت دانش، موجب تسریع فعالیت های بازاریابی سازمان ها می شود و سازمان را قادر به تأمین سریع تر نیازهای مشتریان می کند و نزدیکی سازمان با مشتریان بیشتر می شود. از این رو، انتظار می رود رضایتمندی مشتریان با شناسایی و حل سریع مشکلاتشان بالا رود (خلیل نژاد و مهری، ۱۳۹۵).

۲-۲-۱۱. ارزیابی مدیریت دانش

در اغلب منابع، مدیریت دانش دارای چهار بخش اصلی ایجاد، ذخیره سازی و بازاریابی، انتقال و بکارگیری دانش است و همواره پنجمین مرحله که می تواند اندازه گیری دانش باشد در مراحل اصلی مدیریت دانش از قلم افتاده است، در حالی که وجود آن برای موفقیت اجرای سایر فرایندهای مدیریت دانش امری ضروری است. مدیریت دانش جهت اجرای اثر بخش نیاز به روشها، فناوری و ابزارهای درست دارد (سلاجقه و فامیلی، ۱۳۹۴).

۲-۳) بخش سوم: مدیریت اثربخش ریسک

در این بخش به ارائه تعاریف و مفاهیم مربوط به متغیر مدیریت اثربخش ریسک پرداخته شده است: در این بخش به ارائه تعاریف و مفاهیم مربوط به مدیریت ریسک، رویکردها و اهداف پرداخته شده است:

۲-۳-۱. تعریف ریسک

واژه ریسک در فرهنگ لغت آکسفورد عبارتست از امکان و نوع رخداد نامطلوب در آینده، موقعیتی که ممکن است خطرناک باشد و یا عواقب و پیشامدهای نامطلوبی به همراه داشته باشد. ریسک، زمانی به

وجود می‌آید که احتمال وقوع انتظارات از ۱۰۰ درصد کمتر باشد. رفتار مصرف کنندگان شامل ریسک می‌گردد، از آن جهت که هر گونه اقدام آنان پیامدهایی را به دنبال دارد که آنها قادر به پیش بینی آن نیستند و برخی از این پیامدها نامطلوب از کار در می‌آیند. از این رو ریسک نشانگر وجود عدم قطعیت درباره نتیجه اقدامی است که احتمال وقوع آسیب فیزیکی یا خسارات دیگر را به دنبال دارد (رهنما و همکاران، ۱۳۹۴).

ریسک در تعریف عام، احتمالی است که یک کنش یا کنش‌وری (یا بی‌کنشی) مشخص منجر به زیان یا برون‌دادها و پیامدهای ناخوشایند و ناخواسته گردد. تقریباً همه کوشش‌های بشری دربردارنده درجاتی از ریسک است، با این همه برخی از آن‌ها ریسک‌های بیشتری را به همراه دارند. در ادبیات مالی ریسک را می‌توان به صورت رویدادهای غیرمنتظره که معمولاً به صورت تغییر در ارزش دارایی‌ها یا بدهی‌ها می‌باشد، تعریف کرد (پناهی، ۱۳۹۴).

ریسک مفهومی است که اثر منفی بالقوه در یک دارایی را مشخص می‌کند که ممکن است از بعضی فرآیندهای حاضر با رویدادهای آتی ناشی شود (چاندران و همکاران^۱، ۲۰۱۴). از آنجا که اندازه‌گیری عینی ریسک دشوار است، ادبیات در این زمینه بر ادراکات استفاده کنندگان متمرکز شده است. ریسک ادراک شده نیز به عنوان انتظارات ذهنی افراد از درد و رنج از دست دادن چیزی در تعقیب نتیجه مطلوب تعریف می‌شود (پورسلی و دلگادو، ۲۰۰۹). در واقع، ریسک ادراک شده قضاوت ذهنی افراد در مورد مشخصه‌ها و شدت یک ریسک می‌باشد. به طور کلی، مصرف کنندگان تصمیمات خود را به جای واقعیت‌ها بر مبنای ادراکشان اتخاذ می‌کنند. به عبارت دیگر، ریسک واقعی متفاوت از ریسک درک شده است و از این رو پژوهشگران این دو مفهوم را از هم متمایز کرده‌اند. لاوز و پریدکس^۲ (۲۰۰۵) ریسک واقعی را احتمال وقوع یک رویداد ناخوشایند که حاصل رفتار مشتری است تعریف می‌کنند. در مقابل ریسک ادراک شده به برداشت فرد از عدم اطمینان و پیامدهای منفی خرید یک محصول یا خدمت (هاشوفر و همکاران^۳، ۲۰۱۸).

^۱. Chandra & et al

^۲. Lavez & Pridax

^۳. Hashufer & et al

۲-۳-۲. ریسک پذیری

به طور کلی ریسک پذیری به تمایل فرد به پذیرفتن یا اجتناب از ریسک اشاره دارد. برای توصیف این سازه دو دیدگاه متمایز وجود دارد: اولین دیدگاه ریسک پذیری را به عنوان یک ویژگی شخصیتی تعریف می کند و به این موضوع اشاره دارد که گرایش به ریسک در شرایط مختلف و در طول زمان ثابت است (چوا و لیب^۱، ۲۰۱۴). از این نقطه نظر، گرایش به ریسک جهت دهی و گرایش کلی فرد نسبت به ریسک (ریسک گریزی و یا ریسک پذیری) را نشان می دهد. افراد ریسک پذیر از ریسک کردن لذت می - برند و در موقعیت های مسلم و ثابت ناراحت و بی قرار هستند. آنها تمایل به پذیرفتن ریسک دارند و از انجام این کارها لذت می برند. در مقابل افراد ریسک گریز هستند که از قرار گرفتن در موقعیت های پرمخاطره اجتناب می کنند (رهنما و همکاران، ۱۳۹۵).

دومین دیدگاه، ریسک پذیری را به عنوان گرایش یا تمایل رفتاری تعریف می کند نه یک ویژگی شخصیتی. از این منظر، ریسک پذیری نه تنها از طریق ترجیح ریسک تحت تأثیر قرار می گیرد بلکه قضاوت او در مورد اینکه پذیرفتن ریسک به منظور افزایش احتمال کسب بازده بیشتر چقدر با ارزش است نیز بر گرایش به ریسک اثرگذار می باشد (ریاز و همکاران^۲، ۲۰۱۵). بر اساس این نگرش در حالی که ریسک پذیری نسبتاً با ثبات و پایدار است، می تواند از طریق زمینه تصمیم گیری تغییر کند و بر مبنای دانش و تجربه کسب شده در مورد یک وضعیت اصلاح شود. در حقیقت، شواهد تجربی نشان می دهد که تغییر در تمایل فرد به ریسک پذیری بر ادراک او از ریسک اثر گذار است. از این رو می توان گفت ریسک پذیری سرمایه گذاران می تواند ریسک ادراک شده آنها را تحت تأثیر قرار دهد (کنجکاو منفرد و همکاران، ۱۳۹۵).

۲-۳-۳. ادراک از ریسک پذیری

بطور کلی در ادبیات ریسک رفتاری یک مفهوم شناسی دقیق از واژه «ادراک» صورت نگرفته است. که شاید علت آن نه عامدانه که غافلانه باشد و تنها در معدود مقالات اقتصادی مثل شوارتز مفهوم بکار رفته است. همچنین بیشتر در رفتار سازمانی بکار رفته است و نه در مالی رفتاری. از آن جا که ادراک از پدیده

^۱ . Chua & Leeb

^۲ . Riaz & et al

ها بر برآورد های ذهنی و در نتیجه تصمیم گیری و رفتار انسان ها اثر گذار است، هر که دنیا را با دیدگاه متفاوتی می بیند (رهنما و همکاران، ۱۳۹۵).

اغلب گفته می شود که هنگامیکه اشخاص در معرض اطلاعات، وضعیت ها یا رخدادهای واحدی قرار می گیرند، اغلب واکنش های کاملاً متفاوتی از خود نشان می دهند و هرکس مایل است که نظر خودش را درست بداند. بنابراین شناخت تصمیم گیری های افراد و رفتار آن ها بدون شناخت ادراک و چرایی تفاوت دیدگاه های مختلف در برابر مشاهده رخداد واحد ممکن نیست (محمود و همکاران^۱، ۲۰۱۱). تفاوت دیدگاه ها بیانگر این نکته است که بر خلاف آنچه شعور متعارف حکم می داند انسان دنیای اطراف خود را بی پیرایه و مستقیم درک نمی کند؛ به عبارت دیگر شخص از طریق ادراکات، صرفاً نظاره گری انفعالی بر گستره زندگی خود نیست بلکه بازیگری است که فعالانه تصویر یا جلوه ای از دنیای پیرامون خود را از طریق فراگرد پیچیده و پویای ذهنی می سازد و بر اساس آن برنامه زندگی خود را تدوین کرده و ایفای نقش می کند. ادراک هر موجودی به اندازه سعه وجودی اوست (رهنما و همکاران، ۱۳۹۵).

فراگرد دریافت و تعبیر و تفسیر محرک های محیطی را ادراک گویند. در تعریف دیگری ادراک در واقع به این معناست که ادراک کننده بر اساس شفافیت اطلاعات احساس شده خویش از پدیده قابل ادراک بر اساس تخصص و تجربیات گذشته خویش به قضاوت نهایی در مورد آن پدیده می پردازد (فانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۲). در دنیای مملو از محرک های پیچیده، ادراکات آدمی در طبقه بندی و سازماندهی احساسات دریافتی به او کمک می کند. رفتار فرد بر اساس تفسیر و تعبیر وی از واقعیتی است که مشاهده می کند. یعنی تصمیم گیری افراد بر اساس ادراک وی از واقعیتی است که مشاهده می کند که خود واقعیت. در نتیجه واقعیتی که افراد ادراک می کنند با یکدیگر متفاوت است (جلیلی و همکاران، ۱۳۹۳). یکی از واقعیت ها در فضای سرمایه گذاری و در بازار های مالی ریسک می باشد که سرمایه گذاران ادراکات متفاوتی از این پدیده دارند. ادراک از آن جهت که به «دید ادراک کننده» بستگی دارد مانند زیبایی است. بطوریکه دید مثبت همه عیوب را می پوشاند و دید منفی عیب ها را آشکار می کند (همان).

^۱. Mahmood & et al

^۲. Fung & et al

ادراک ریسک بیان می‌کند که در ریسک یک جزء کیفی و یا ذهنی وجود دارد که در محاسبات کلاسیک مالی، حسابداری و اقتصاد مطرح نمی‌شود (نوسیک و وبر^۱، ۲۰۱۰). به عبارت دیگر ادراک ریسک یک فرایند ذهنی تصمیم‌گیری خوانده می‌شود که در جهت محاسبه میزان ریسک و یا عدم اطمینان به کار گرفته می‌شود و همین پدیده ادراک باعث می‌گردد تا آنچه یک سرمایه‌گذار در رابطه با سهم خاصی ادراک می‌کند به عنوان یک ریسک اصلی تلقی نموده در حالی که سرمایه‌گذار دیگری به عنوان ریسک جزئی تلقی نماید. در واقع ادراک ریسک به دنبال توضیح میزان ریسک یک پدیده ریسکی توسط سرمایه‌گذار تحت تاثیر متغیرهای محرک‌های مختلف پیرامونی و درونی است (صدقی، ۱۳۹۰).

۲-۳-۴. عوامل رفتاری موثر بر فراگرد شکل‌گیری ادراک ریسک

در پژوهش‌های صورت گرفته در دنیا دسته‌بندی‌های متنوعی از عوامل موثر بر ادراک ریسک مطرح گردیده که هر کدام از رویکرد خاصی به این پدیده پرداخته‌اند (سیندهو و راجیتها^۲، ۲۰۱۴).

هیلسن و ماری^۳ (۲۰۰۸) در یک دسته‌بندی عوامل موثر بر ادراک ریسک را به سه دسته تقسیم می‌کند:

۱- خود آگاه: که این عوامل بر اساس ویژگی‌های قابل رؤیت و قابل اندازه‌گیری یک وضعیت می‌باشند که در آن تصمیمی اتخاذ می‌شود.

۲- عوامل نا خودآگاه: این عوامل شامل میان‌برهای ذهنی ساخته شده می‌شود که به منظور تسهیل در تصمیم‌گیری (ابتکار) و سایر منابع تعصب شناختی هستند. ابتکارها در هر دو سطح فردی و گروهی عمل می‌نمایند و مکانیزم‌هایی برای تشخیص شرایط نامعین و پیچیده را فراهم می‌آورند. بر اساس تجربه قبلی بسیاری از این ابتکارها مفید هستند، به این دلیل که آنها فیلتر سریع داده‌ها را به منظور تعیین مهم‌ترین عناصر اجازه می‌دهند و کار تصمیم‌گیری را آسان می‌کنند (رهنما و همکاران، ۱۳۹۵).

۳- عوامل احساسی- عاطفی است که آن‌ها عکس‌العمل‌هایی بر اساس جرأت درونی مبتنی بر احساسات غریزی و یا احساسات بنیادین عمیق می‌باشند تا مبتنی بر ارزیابی‌های عقلانی. از طرفی همه انسان‌ها خاطرات احساسی خود را در سیستم لیمبیک در درون مغز ذخیره می‌کنند و این احساسات به

^۱ . Nasic & Weber

^۲ . Sindhu & Rajitha

^۳ . Hilsen & Mari

طور خودکار در شرایطی که مشابه حافظه ذخیره شده ادراک می شوند، مورد هدف قرار می گیرند(همان).

طیف گسترده ای از احساسات یا حالات عاطفی مؤثر می توانند تصمیم گیری را تحت تأثیر قرار دهند طبقه بندی می کند که بصورت یک رشته سه گانه بر ادراک ریسک مؤثر است. این موضوع که فرایندهای ابتکاری و سوگیری ها چرا و چگونه شکل می گیرند، به چرایی و چگونگی فرایند تحلیل داده ها توسط انسان مرتبط است(سینگ و بوال^۱، ۲۰۱۱). فرایند تحلیل داده ها پس از مواجهه با پدیده ها با دو سیستم انجام می شود. سیستم اول تحلیل شهودی و دیگری تحلیل از روی تفکر عمیق است. این طبقه بندی توسط بسیاری از محققین مورد توجه بوده و بر اساس آن مدل هایی نیز ارائه شده است. در پژوهش های مختلف بصورت مجزا عواملی مؤثر بر ادراک ریسک مطرح گردیده که بعضی از آن ها به قرار زیر می باشد:

تئوری چشم انداز، کانمن در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که تحت شرایط عدم اطمینان، تصمیمات انسان به طور سیستماتیک، از تصمیمات پیش بینی شده توسط تئوری های اقتصادی فاصله می گیرد(شیو و همکاران^۲، ۲۰۱۱). ویژگی مهم روش شناختی تئوری چشم انداز این است که از سه فرض اصلی تشکیل می شود:

۱) افراد عقیده متفاوتی نسبت به سود و زیان دارند. لذتی که مردم از مقدار خاصی از سود می برند بسیار و کمتر از رنجی است که از همان مقدار زیان متحمل می شوند.

۲) تلقی نتیجه مورد نظر به عنوان سود یا زیان، به چگونگی قالب بندی آن بر مبنای یک نقطه مرجع وابسته است که می توان آن را با ثروت، درآمد، تجارب گذشته، توقعات آتی و ... تعیین کرد.

۳) انسان ها معمولاً در دامنه سود از ریسک پرهیز کرده و در حوزه زیان به دنبال پذیرفتن ریسک آن می باشند(صادقی، ۱۳۹۳). بنابراین، تئوری چشم انداز، نحوه ارزیابی سود و زیان توسط افراد را توصیف می کند. بر طبق تابع ارزش ارایه شده توسط کانمن و تورسکی شیب تابع مطلوبیت ثروت قبل از نقطه عطف در حال افزایش و پس از آن با افزایش ثروت در حالت کاهش می باشد. نقطه عطف هم برای هر فردی متفاوت می باشد و بستگی به این دارد که چه مقدار ثروت را مد نظرش قرار داده باشد.

^۱ . Sing & Bhowal

^۲ . Sheau & et al

۲-۳-۵. ارزیابی ریسک

به فرایند کلی برآورد نمودن میزان ریسک و تصمیم‌گیری در خصوص قابل تحمل بودن ریسک، ارزیابی ریسک گفته می‌شود (باروس و باتلهو^۱، ۲۰۱۲). به ریسک که میزان آن تا حد قابل تحمل توسط سازمان، با در نظر گرفتن الزامات قانونی و خط مشی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای کاهش یافته باشد، ریسک قابل تحمل گویند (اسشومیکر و لوماکس^۲، ۲۰۱۰).. ارزیابی ریسک بطور سیستماتیک تعیین می‌کند چه خطراتی در محیط کار هستند و احتمال رخ دادن خطر چقدر است و چه آسیبی و با چه شدتی ممکن است، بوجود آید، که خود باعث می‌شود راه حل‌های کنترلی شناسایی می‌شوند و در نتیجه باعث کاهش ریسک و اثراتش می‌شود؛ لذا ارزیابی ریسک، اطلاعاتی را جهت ایجاد یک سیستم ایمن کار فراهم می‌کند. ارزیابی ریسک، مرکز ثقل اهداف مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای است که بر روی حذف و به حداقل رسانیدن ریسک تمرکز دارد (صادقی، ۱۳۹۳).

۲-۳-۶. مدیریت ریسک

به طور کلی، مدیریت ریسک فرایند سنجش یا ارزیابی ریسک و سپس طرح استراتژی‌هایی برای اداره ریسک است. در مجموع، استراتژی‌های به کار رفته شامل: انتقال ریسک به بخش‌های دیگر، اجتناب از ریسک، کاهش اثرات منفی ریسک و پذیرش قسمتی یا تمامی پیامدهای یک ریسک خاص هستند (باروس و باتلهو، ۲۰۱۲).

مدیریت ریسک فرآیندی است که هدف آن کاهش امکان آثار زیان آور یک فعالیت از طریق اقدام آگاهانه برای پیش بینی حوادث ناخواسته و برنامه ریزی برای اجتناب از آنها می باشد. مدیریت ریسک ضابطه‌ها و روشهایی را به دست داده است که اشخاص، موسسه های اقتصادی (صنعتی و تجاری) و غیر انتفاعی و دولت‌ها با استفاده از آنها می‌توانند وظیفه آینده نگری را در ارزیابی، کنترل و تامین مالی خسارتها انجام دهند. بر این پایه مدیریت ریسک برخوردی نظام یافته با ریسک ها را سامان می دهد. بدین منظور همواره در کار پاسخ گفتن به دو پرسش اساسی درباره پیشامدهای احتمالی آینده است. نخستین پرسش اینکه "چه خواهد شد ؟" و دومی اینکه "چه باید کرد ؟" مدیریت ریسک در کار برنامه ریزی برای

^۱. Barros & Botelho

^۲. Schumacker & Lomax

رویارویی با رویدادهای احتمالی آینده است (صادقی، ۱۳۹۳). در اقتصادهای توسعه یافته اهمیت نقش مدیریت ریسک در تحقق هدف های سازمانی به خوبی شناخته شده و به درستی از دستاوردهای آن بهره گرفته می شود. در حالی که در بیشتر کشورهای در حال توسعه این شناخت هنوز بدست نیامده است و به رغم خسارت های چشمگیر که در نتیجه نبود سیستم های مدیریت ریسک بر اموال و دارایی ها، امکانات و نیروی انسانی این جامعه وارد آمده است، کوشش های درخور توجهی در جهت کمینه کردن خسارت ها و زیان های یادشده و تامین مالی مناسب برای جبران آنها انجام نشده است، واقعیتی که کم و بیش در مورد ایران نیز صادق است. اکنون موسسه های اقتصادی و تجاری در ایران از رشد نسبتا بالایی برخوردارند و ارزش های اقتصادی بسیاری در هریک از آنها به صورتی روز افزون متمرکز می شود از دیدگاه مدیریت ریسک نیز همزمان با تمرکز ارزش های اقتصادی، خطر ها و احتمال خسارت های فاجعه آمیز در گرداگرد این فعالیت ها پا می گیرد. موسسه های صنعتی بزرگی که با اتکا به منابع مالی و سرمایه ای تامین شده از محل درآمدهای عمومی در ایران بر پا شده و نقش چشم گیری از دارایی های ملی را تشکیل می دهد و معرض ریسک های گوناگونی قرار دارد که حفاظت از آنها و پیش بینی تامین مالی برای جایگزینی یا بازسازی سریع آنها در صورت بروز خطر و خسارت مستلزم برنامه ریزی ها و اقدام های گسترده ای است (رهنما و همکاران، ۱۳۹۵). افزون بر این وابستگی شدید اقتصاد کشور ما به کشورهای صنعتی در زمینه مواد اولیه، ابزار و ماشین آلات، فناوری و سایر نیازمندی ها، این هشدار را می دهد که خسارت ها و ضایعات وارد بر اموال و دارایی ها سبب خروج ارز و از دست رفتن بخشی از منابع محدود ارزی کشور خواهد شد. مدیریت ریسک زمانی معنا و مفهوم می یابد که شرایط با احتمال متحمل شدن زیان و عدم اطمینان مواجه شود. این نوع مدیریت شامل حوزه های گسترده ای است که مسایل مالی، عملیاتی، تجاری، استراتژیک و حوزه وسیعتری به نام حوادث خطر آفرین را در بر می گیرد. در مجموع مدیریت ریسک فرایند سنجش یا ارزیابی ریسک و سپس طرح استراتژی هایی برای اداره ریسک است.

۲-۳-۷. تاریخچه مدیریت ریسک

ریشه ریسک از کلمه ایتالیایی ریسکیر به مفهوم ونچورتو است. این مفهوم به معنی تقبل ریسک در اتخاذ آگاهانه تصمیم دلالت دارد به عبارتی تحمل میزان ضرر و یا احتمال ضرر آتی که از هر تصمیم یا پدیده بالقوه ناشی می شود. بطور کلی تا دهه ۲۵ نگرش به ریسک محدود، یک بعدی و کیفی بوده است.

مارکویتز دانشمند آمریکایی اولین کسی بود که مقوله ریسک را کمی کرد. مارکویتز اعلام داشت که تصمیم‌های مالی بایستی براساس ریسک و بازده انجام شود (صادقی، ۱۳۹۳).

هنری فایول در کتاب خود در سال ۱۹۱۶ مدیریت ریسک را به عنوان یک وظیفه تامین در بین شش وظیفه اساسی بنگاه تجاری شناسائی کرد. با تاسیس انجمن مدیریت ریسک و بیمه در سال ۱۹۷۵ شرکت های چند ملیتی به جنبه های علمی و نوین مدیریت ریسک روی آوردند. روند عمومی مدیریت ریسک از اوائل دهه ۱۹۵۰ آغاز شده است. در سال ۱۹۵۰ در ایالات متحده «جامعه مدیریت بیمه در آمریکا» نام خود را به «جامعه مدیریت ریسک و بیمه» تغییر داد، با اذعان این مطالب که انتقال به مدیریت ریسک نخستین بار توسط گالافر، سیندر و دنینبرگ در ۵۵ سال قبل در فیلادلفیا پیشنهاد شده بود. تا سال ۲۰۰۰، جامعه مدیریت ریسک و بیمه، دارای ۴۲۵۵ عضو شرکت، ۵۲۵۵ عضو نماینده و سلسله گسترده ای از خدمات و برنامه های آموزشی شد که متوجه مدیران ریسک و بیمه در شمال آمریکا بود (صادقی، ۱۳۹۳).

این انجمن با انجمن های مشابه در بسیاری از کشور های جهان از طریق فدراسیون بین المللی ریسک و مدیریت بیمه ارتباط داشت. در سال ۱۹۸۶ موسسه مدیریت ریسک در لندن شروع به کار کرد چند سال بعد این موسسه با راهنمایی های دکتر گوردن دیکسون اقدام به طراحی و برگزاری یک سری آزمون های بین المللی کرد که منتهی به طرح "مدیریت ریسک" شد که نخستین برنامه آموزشی مداوم با نگاه به تمامی جنبه های مدیریت ریسک بود. در همان سال کنگره ایالات متحده طرح بازبینی قانون حفظ ریسک سال ۱۹۸۲ را تصویب کرد که اساسا کاربرد آن را از نظر هزینه بیمه و بحران های قابلیت دسترسی، گسترده می کرد. تا سال ۱۹۹۹ گروه های حفظ ریسک که به طور موثر شرکت های خود بیمه گری بودند تحت یک وکالتنامه فدرال نزدیک به ۵۲۵ میلیون دلار حق بیمه دادند (جلیلی و همکاران، ۱۳۹۳).

در نوزدهم اکتبر ۱۹۸۷ معروف به دوشنبه سیاه، بازار بورس ایالات متحده شکست. امواج شوک دهنده آن اتفاق بسیار کلی بود و همه سرمایه گذاران را از مخاطرات ذاتی که در بازار وجود داشت آگاه کرد. در همان سال دکتر ورنون گروز که یک فیزیکدان و دانشجوی روش شناسی سیستم ها و عضو قبلی هیات امنیت حمل و نقل ملی بود، کتاب "مدیریت ریسک، مانع زیان سیستماتیک برای مدیران" را منتشر کرد. این کتاب، کتابی است که به عنوان یکی از بهترین و شفاف ترین کتابهای اولیه در مورد مدیریت و ارزیابی ریسک مطرح است (صدقی، ۱۳۹۰).

مدیر ریسک از مدیر بیمه شکل گرفته است و از آنجا که مدیریت ریسک با انتخاب تکنیک های مناسب برای برخورد با ریسک های خالص که شامل بیمه نیز می شود درگیر است دامنه آن به مراتب وسیع تر از

مدیریت بیمه است. فلیکس کلومن اخیرا استدلال کرده است که سازمانها با ریسکهای جدیدتر و پویاتر درگیر شده اند. استدلال وی این است که در سازمان، ریسک ها رابطه متقابل با هم دارند و وظیفه مدیریت ریسک این است که با راهبردی جامع، همه ریسک ها را شناسایی کند. هنوز در تشکیلات سازمان، عنصر اصلی به شمار نمی رود. مدیریت ریسک، با وجود زمینه و پتانسیل رویکرد تحلیل عدم اطمینان های صنعت خاص جدا از عدم اطمینان های محیط عمومی اغلب مورد انتقاد قرار گرفته است.

۲-۳-۸. اهداف مدیر ریسک

بعضی از مدیران معتقدند که فعالیتهای مدیریت ریسک به سوی اهداف خاصی هدایت می شود. این اهداف عبارتند از:

بقا

حفظ هزینه ها زیر حد معین که بالاتر از آن، این هزینه ها می تواند ادامه بقای سازمان را به مخاطره اندازد.

صرفه جویی

در صورتی که این هدف با سایر اهداف سازگار باشد، هزینه کل مدیریت ریسک را در پایین ترین سطح عملیاتی حفظ می کند. سطح قابل قبولی از نگرانی و اضطراب که به آن آسودگی خاطر یا یک خواب آرام شبانه نیز اطلاق می شود (رهنما و همکاران، ۲۰۱۴).

ثبات عایدات

سطحی از درآمد قابل قبول را به همراه دارد.

عدم توقف عملیات (تداوم فعالیتهای کاری عادی با حداقل تأخیر)

به دنبال یک خسارت، فعالیتهای عادی شرکت باید در معرض حداقل توقف باشد، این هدف برای فعالیتهایی که برای جامعه اهمیت حیاتی دارند (مثل بیمارستانها) اهمیت ویژه ای دارد که با پوشش صحیح مدیریت ریسک به حداقل می رسد (جلیلی و همکاران، ۱۳۹۳).

رشد مداوم

اثربخشی و پیشرفت روز افزون اهداف استراتژیکی را به دنبال دارد.

انجام مسئولیت اجتماعی یا سودمند بودن

محدود نمودن خسارات برای کارکنان، عرضه کنندگان، مشتریان، بستگان و اعضای جامعه مثل پرداخت حقوق و دستمزد کارکنان در دوران توقف عملیات شرکت و نصب تجهیزات ایمنی. یک روش سودمند برای تقسیم بندی هفت هدف فوق این است که مشخص نماید که شرکت قبل یا بعد از خسارت به دنبال تحقق آنها می باشد (چوا و لیب، ۲۰۱۴).

۹-۳-۲. مزایای مدیریت ریسک

ضریب احتمال دستیابی به اهداف بیشتر است. موارد مضر و مخرب اتفاق نمی افتند و یا کمتر رخ می دهند. احتمال سودآوری بیشتر خواهد بود. یک مدیریت ریسک خوب، فراهم کننده سطح مناسبی از اطمینان نسبت به درستی فعالیت های کسب و کار و اداری است. این اطمینان از سطح گروه کاری به مدیریت میانی، از مدیریت میانی به مدیریت ارشد و در نهایت به کل سازمان انتقال می یابد (رهنما و همکاران، ۱۳۹۵).

۱۰-۳-۲. تاثیرات مدیریت ریسک بر عملکرد اقتصادی

زمانی که یک شرکت در برابر تهدیدات رویدادهای خارجی و نشان دادن واکنش به تغییرات محیطی بهتر عمل می کند در واقع در برابر اثرات اقتصادی نوسانات بازار کمتر حساس می شود به عبارت دیگر در انطباق با تغییرات و اختلافات محیطی بهتر عمل کرده و در نتیجه نوسان سود آوری آن کمتر است. در همین راستا از دلایل عملکرد اقتصادی بهتر ناشی از مدیریت موثر ریسک می توان به موارد ذیل مختصرا اشاره کرد:

میانگین کمتر هزینه سرمایه ای.

هزینه بالاتر قراردادها.

افزایش سرمایه گذاری خاص (نوسیک و وبر، ۲۰۱۲).

۴-۲) بخش چهارم: پیشینه تحقیقات

در این بخش به ارائه جدیدترین تحقیقات مرتبط با موضوع تحقیق پرداخته شده است:

۲-۴-۱. تحقیقات داخلی

۱. نوری و امکائی (۱۳۹۷) به بررسی تأثیر مدیریت اثربخش ریسک در عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران: نقش واسطه‌ای سرمایه فکری و اهرم مالی پرداختند. این پژوهش می‌کوشد تأثیر مدیریت اثربخش ریسک را بر عملکرد مالی شرکت‌ها بررسی کرده و نقش واسطه‌ای سرمایه فکری و اهرم مالی را نیز در ارتباط بین این متغیرها شناسایی کند. بدین منظور برخی از شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در دوره زمانی ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۲ مطالعه شدند. نتایج نشان می‌دهد مدیریت اثربخش ریسک بر نرخ بازده دارایی‌ها و رشد ارزش بازار، تأثیر مثبت دارد. اهرم مالی تنها در ارتباط بین مدیریت اثربخش ریسک و نرخ بازده دارایی‌ها نقش واسطه‌ای داشته، نقش واسطه‌ای سرمایه فکری نیز فقط در ارتباط بین مدیریت اثربخش ریسک و رشد ارزش بازار تأیید شد.

۲. تاروردی و دام‌چی (۱۳۹۶) به بررسی رابطه مدیریت ریسک و عملکرد شرکت پرداختند. هدف از تحقیق حاضر، بررسی رابطه مدیریت ریسک و عملکرد شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد. بر این اساس، اطلاعات مربوط به صورت‌های مالی ۸۷ شرکت در آزمون فرضیه‌ها مورد استفاده قرارگرفت. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که دو متغیر از عوامل مدیریت ریسک یعنی، رقابت صنعت و اندازه شرکت با عملکرد شرکت رابطه مثبت دارند. در مقابل، دو متغیر دیگر از عوامل مدیریت ریسک یعنی، عدم اطمینان محیطی و نظارت هیات مدیره با عملکرد شرکت رابطه ندارند. افزون بر این، نتیجه آزمون فرضیه اصلی نشان می‌دهد درکل، مدیریت ریسک با عملکرد شرکت رابطه ندارد.

۳. فارغ (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر فشارهای مالی و مدیریت ریسک بر عملکرد مالی شرکت‌های سرمایه‌گذاری و بانک‌ها پرداخت. دراین پژوهش تلاش شده است تا تأثیر فشارهای مالی و مدیریت ریسک بر عملکرد مالی شرکت‌های سرمایه‌گذاری و بانک‌ها را مورد بررسی قرار دهیم. تعداد ۱۶۰ شرکت از بین شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در یک دوره ۵ ساله از سال ۱۳۹۰ الی ۱۳۹۴ مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه‌ی حاصل از فرضیات بیان می‌کند بین ریسک با عملکرد مالی شرکت‌ها ارتباط معناداری وجود ندارد، اما بین محدودیتهای مالی و ریسک با عملکرد مالی شرکت‌های سرمایه‌گذار و بانک‌ها ارتباط معناداری و متقابلی وجود دارد.

۲-۴-۲. تحقیقات خارجی

۴. ژانگ و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی تأثیر مدیریت ریسک بر عملکرد سازمانی فعالیت‌های برون‌سپاری شده با نقش میانجی مدیریت دانش پرداختند. هدف از انجام این پژوهش سنجش نقش

میانجی مدیریت دانش در رابطه بین مدیریت ریسک و عملکرد سازمانی شرکت بود. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران و معاونین ۱۲۱ شرکت در کشور چین بودند که بخشی از فعالیت هایشان را بیرون سپاری نموده بودند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه بوده و به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش مدل سازی معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزیی استفاده شد. یافته های تحقیق نشان داد که مدیریت دانش در رابطه بین مدیریت ریسک و عملکرد سازمانی نقش میانجی دارد.

۵. کواک و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی تاثیر نوآوری زنجیره تامین بر عملکرد سازمانی زنجیره های تامین جهانی پرداختند. هدف از انجام این پژوهش سنجش نقش میانجی قابلیت های مدیریت ریسک در تاثیر نوآوری زنجیره تامین بر عملکرد سازمانی زنجیره های تامین جهانی بود. جامعه آماری تحقیق ۱۶۶ شرکت صادراتی فعال در اسپانیا بودند که به صورت در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزیی استفاده شد. یافته های تحقیق نشان داد که نوآوری زنجیره تامین بر قابلیت استحکام و قابلیت انعطاف مدیریت ریسک تاثیر معناداری دارد. همچنین تاثیر معنادار قابلیت استحکام و قابلیت انعطاف بر عملکرد سازمانی زنجیره تامین جهانی نیز مورد تایید قرار گرفت.

۶. سئو و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی تاثیر نوآوری بر عملکرد سازمانی پرداختند. هدف از انجام پژوهش سنجش تاثیر نوآوری بر عملکرد سازمانی شرکت های تولید کننده قطعات خودرو در چین بود. جامعه آماری تحقیق شرکتهای تولیدی قطعات خودرو بودند که تعداد ۱۰۶ شرکت به صورت در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه بود و جهت تجزیه و تحلیل داده ها از رگرسیون گام به گام استفاده شد. یافته های تحقیق نشان داد که ابعاد نوآوری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

۷. چاتزوگولو و چاتزودس (۲۰۱۸) به بررسی عناصر تاثیر گذار بر عملکرد سازمانی پرداختند. هدف از انجام این تحقیق بررسی تاثیر مدیریت دانش، قابلیت های سازمانی، فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی نوآوری پرداختند. جامعه آماری تحقیق ۷۱۰ شرکت تولیدی در کشور یونان هستند که به روش در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده و به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری آیموس استفاده

شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که قابلیت های سازمانی، مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری از طریق نوآوری به طور غیرمستقیم بر عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارند (چاتزوگولو و چاتزودس، ۲۰۱۸).

نام نویسنده	عنوان	نتیجه
نوری و امکانی (۱۳۹۷)	تأثیر مدیریت اثربخش ریسک در عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران: نقش واسطه‌ای سرمایه فکری و اهرم مالی	نتایج نشان می‌دهد مدیریت اثربخش ریسک بر نرخ بازده دارایی‌ها و رشد ارزش بازار، تأثیر مثبت دارد. اهرم مالی تنها در ارتباط بین مدیریت اثربخش ریسک و نرخ بازده دارایی‌ها نقش واسطه‌ای داشته، نقش واسطه‌ای سرمایه فکری نیز فقط در ارتباط بین مدیریت اثربخش ریسک و رشد ارزش بازار تأیید شد.
تاروردی و دام چی (۱۳۹۶)	بررسی رابطه مدیریت ریسک و عملکرد شرکت	نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که دو متغیر از عوامل مدیریت ریسک یعنی، رقابت صنعت و اندازه شرکت با عملکرد شرکت رابطه مثبت دارند. در مقابل، دو متغیر دیگر از عوامل مدیریت ریسک یعنی، عدم اطمینان محیطی و نظارت هیات مدیره با عملکرد شرکت رابطه ندارند. افزون بر این، نتیجه آزمون فرضیه اصلی نشان می‌دهد درکل، مدیریت ریسک با عملکرد شرکت رابطه ندارد.
فارغ (۱۳۹۵)	بررسی تاثیر فشارهای مالی و مدیریت ریسک بر عملکرد مالی شرکتهای سرمایه گذاری و بانکها	بین ریسک با عملکرد مالی شرکتها ارتباط معناداری وجود ندارد، اما بین محدودیتهای مالی و ریسک با عملکرد مالی شرکتهای سرمایه گذار و بانک ها ارتباط معناداری و متقابلی وجود دارد.
ژانگ و همکاران (۲۰۱۸)	بررسی تاثیر مدیریت ریسک بر عملکرد سازمانی فعالیت های برون سپاری شده با نقش میانجی مدیریت دانش	مدیریت دانش در رابطه بین مدیریت ریسک و عملکرد سازمانی نقش میانجی دارد.
کواک و همکاران (۲۰۱۸)	بررسی تاثیر نوآوری زنجیره تامین بر عملکرد سازمانی زنجیره های تامین جهانی	نوآوری زنجیره تامین بر قابلیت استحکام و قابلیت انعطاف مدیریت ریسک تاثیر معناداری دارد. همچنین تاثیر معنادار قابلیت استحکام و

قابلیت انعطاف بر عملکرد سازمانی زنجیره تامین جهانی نیز مورد تایید قرار گرفت.		
یافته های تحقیق نشان داد که ابعاد نوآوری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.	بررسی تاثیر نوآوری بر عملکرد سازمانی	سنو و همکاران (۲۰۱۸)
یافته های تحقیق نشان داد که قابلیت های سازمانی، مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری از طریق نوآوری به طور غیرمستقیم بر عملکرد سازمانی تاثیر معناداری دارند	بررسی عناصر تاثیر گذار بر عملکرد سازمانی	چاتزوگولو و چاتزودس (۲۰۱۸)

فصل سوّم:
روش اجرای تحقیق

۳-۱. مقدمه

تقریباً پیشرفت در هر زمینه ای از علم، تابع تلاش‌های پژوهشی نظام‌مند است، از همین رو است که از پژوهش به عنوان زیربنای پیشرفت علمی نام برده می‌شود. پژوهش مجموعه فعالیت‌هایی است که پژوهشگر با استفاده از آن‌ها به قوانین و واقعیت‌ها پی می‌برد و روش عبارت است از مجموعه فعالیت‌هایی که برای رسیدن به هدفی خاص صورت می‌پذیرد. روش‌های پژوهش متعددند و هر یک تا اندازه‌ای به کشف قوانین علمی کمک می‌کنند. در هر پژوهش، پژوهشگر تلاش می‌کند تا مناسب‌ترین روش را انتخاب کند و آن روشی است که دقیق‌تر از روش‌های دیگر واقعیت‌ها را کشف کند. بنابراین شناخت واقعیت‌های موجود و پی بردن به روابط میان آن‌ها مستلزم انتخاب روش پژوهشی مناسب است (دلاور، ۱۳۹۱: ۲۷). بر اساس مطالب مذکور، در این فصل، ابتدا به توضیح در رابطه با روش انجام پژوهش، پرداخته می‌شود و سپس ویژگی‌های جامعه آماری و نمونه مورد بررسی قرار می‌گیرد. بعد از آن به روش‌های جمع‌آوری اطلاعات اشاره و ابزار گردآوری داده‌ها تشریح و پایایی و روایی آن بررسی می‌شود. در نهایت، قلمرو تحقیق و جامعه آماری بیان می‌گردد و روش‌های تحلیل اطلاعات تشریح می‌شوند.

۲-۳. روش اجرای تحقیق

تحقیق حاضر در زمره پژوهش های کاربردی تعریف می گردد. تحقیقات کاربردی تحقیقاتی هستند که هدف آن پژوهش ها، بررسی کاربرد عملی دانش است (سرمد، ۱۳۸۳: ۳۴). در تحقیقات کاربردی، نظریه ها، قانونمندی ها و فنونی که در تحقیقات بنیادی تدوین می شود را برای حل مسایل اجرایی و واقعی به کار می برند (خاکی، ۱۳۷۸: ۳۹). پژوهش ها از نظر چگونگی به دست آوردن داده های علمی به دو دسته کلی توصیفی^۱ و اکتشافی^۲ تقسیم بندی می گردند (سرمد و همکاران، ۱۳۸۳).

تحقیق حاضر از این نظر در زمره تحقیقات توصیفی - پیمایشی قرار می گیرد. تحقیق (یا غیر آزمایشی)، شامل مجموعه ای از روش هاست که هدف آنها توصیف شرایط یا پدیده های مورد بررسی است. اجرای اینگونه تحقیقات می تواند به منظور شناخت بیشتر شرایط یا یاری دادن به فرایند تصمیم گیری باشد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۳). پژوهش های پیمایشی پژوهش هایی هستند که برای حل مسایل در سازمانهای آموزشی، صنعتی، دولتی و سیاسی مورد استفاده قرار می گیرند. در این پژوهش ها محقق درباره وضعیت موجود تحقیق می کند تا برای اصلاح یا بهسازی موضوع تحقیق طرح هایی بر اساس آن شکل بگیرد. این نوع تحقیق می تواند برای بررسی چگونگی توزیع و موجودیت یکسری صفت در جامعه آماری به کار رود. پژوهش ها بر اساس محل تحقیق به دو گونه تحقیقات کتابخانه ای و میدانی^۳ تقسیم می شوند (خاکی، ۱۳۸۷: ۵۴) که این پژوهش شامل هر دو نوع می باشد، به این نحو که در مرحله ابتدایی با استفاده از مطالعه کتابخانه ای، مؤلفه های مدل شناسایی شده اند و سپس آن مؤلفه ها در میان شرکت های تولیدی استان گیلان به صورت میدانی مورد بررسی و تحقیق قرار گرفته اند.

۳-۳. جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه گیری تحقیق

جامعه آماری عبارتست از مجموعه ای از افراد، اجزاء و عوامل مختلف که حداقل در یک صفت با هم مشترک باشند. جامعه ی آماری پژوهش ۴۳۵ شرکت های تولیدی شهرک صنعتی رشت در شهر صنعتی رشت می باشد که از طریق مراجعه مستقیم به سازمان صنعت و معدن استان گیلان، اسامی این شرکت ها و

^۱ Descriptive research

^۲ Exploration research

^۳ Field research

همچنین مسیر ارتباطی با آنها به منظور گردآوری اطلاعات لازم طی مجوزهای صادر شده توسط سازمان صنعت و معدن انجام شد.

نمونه رشته ی منتخبی از عناصر یا واحدها است که از کل همه ی عناصر جامعه ی آماری بر گرفته شده است. نمونه گیری به روش های منظم انتخاب اطلاق می شود و در تحقیقات اجتماعی برای انتخاب افراد یا مورد های تحقیق به کار می رود (بیکر، ۱۳۹۲). روش نمونه گیری پژوهش حاضر نمونه گیری خوشه ای می باشد. بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه به صورت زیر برآورد گردید:

$$n = \frac{N * (Z_{\alpha})^2 * s^2}{\varepsilon^2(N - 1) + (Z_{\alpha})^2 * s^2}$$

α : سطح خطا

N : حجم جامعه

ε : حداکثر خطایی که توسط محقق پذیرفته می شود (۰/۰۶).

Z_{α} : اندازه ی متغیر در توزیع نرمال است که از جدول در سطح اطمینان مورد نظر استخراج می شود.

S : انحراف معیار نمونه،

$$n = \frac{435 * (1.96)^2 * 0.661^2}{0.06^2(435 - 1) + (1.96)^2 * 0.661^2} = 225$$

تعداد نمونه ی مورد محاسبه برابر با ۲۲۵ نفر از مدیران شرکت های تولیدی شهرک صنعتی رشت یا نمایندگان مدیر (مدیرعامل، مدیر مالی، سرپرست) می باشد. کلیه ی پرسشنامه ها قبل از توزیع توسط حراست و بخش سرپرستی شرکت های منتخب تحت بررسی و نظارت قرار گرفت و پس از کسب مجوزهای لازم از طریق حراست در اختیار پاسخگویان قرار گرفت.

۳-۴. ابزارهای جمع آوری داده ها

از آنجا که پرسشنامه پرکاربردترین تکنیک گردآوری داده ها در پژوهش های پیمایشی است (دواس، ۱۳۹۳). بنابراین در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه ی پژوهش از نوع پرسشنامه ی استاندارد است. مجموعه سؤالات در قالب یک پرسشنامه آمده است، اما شامل دو بخش مجزا از یکدیگر می باشد. بخش اول مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان است. در این بخش ۳ سؤال مربوط به جنسیت، سال تاسیس شرکت، تعداد کارکنان و موقعیت افراد

پاسخگو پرسیده شد. سؤالات بعدی مربوط به متغیرهای مستقل، میانجی و وابسته‌ی پژوهش است. اطلاعات مربوط به سؤالات پرسشنامه و منابع در جدول (۲-۳) آمده است:

جدول (۲-۳). اطلاعات پرسشنامه‌ی پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد سؤالات	منبع
مدیریت اثر بخش ریسک	۸	کریستوفر و پک (۲۰۰۴)
مدیریت دانش	۷	زاچاریا و همکاران (۲۰۱۱)
عملکرد سازمانی	۵	پاول و دنت (۱۹۹۷)

۳-۵. مقیاس و طیف ابزار اندازه گیری

در این پژوهش برای سؤالات پرسشنامه طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت^۱ در نظر گرفته شد. طیف لیکرت یک مقیاس فاصله‌ای است که از تعدادی عبارت و گزینه‌های جوابیه تشکیل شده است. لذا مقیاس لیکرت یک مقیاس مرکب است. گزینه‌های جوابیه در این مقیاس، معمولاً نشانگر میزان موافقت یا مخالفت پاسخگو نسبت به یک موضوع یا مفهوم معین اعم از مثبت یا منفی است. به دیگر سخن از طریق این مقیاس می‌توان حساسیت، نگرش، تعلق، یا باور و احساسات پاسخگو را تعیین کرد. دلیل این امر آن است که پاسخگویی که نسبت به یک موضوع خاص دارای حساسیت عاطفی کم یا شدید باشد، این حساسیت را خواه جنبه‌ی مثبت داشته باشد و خواه منفی، از طریق عبارات مربوط به موضوع مورد نظر از خود بروز می‌دهد (خاکی، ۱۳۹۰).

۳-۶. پایایی و روایی پرسشنامه

۳-۶-۱. روایی ابزار اندازه گیری

روایی از واژه‌ی روا به معنی جایز و درست گرفته شده و روایی به معنای صحیح و درست بودن است. مقصود از روایی آن است که وسیله‌ی اندازه‌گیری بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد. اهمیت روایی آن است که اندازه‌گیری‌های نامناسب و ناکافی می‌تواند هر پژوهش علمی را بی ارزش و ناروا سازد (خاکی، ۱۳۹۰).

^۱.Likert

روایی محتوا نوعی اعتبار است که برای بررسی اجزای تشکیل دهنده یک ابزار اندازه‌گیری به کار برده می‌شود. اعتبار محتوای یک ابزار اندازه‌گیری به سوال‌های تشکیل دهنده آن بستگی دارد. اگر سوال‌های پرسشنامه معرف ویژگی‌ها و مهارت‌های ویژه‌ای باشد که محقق قصد اندازه‌گیری آن‌ها را داشته باشد، آزمون دارای اعتبار محتوا است (سرمد و همکاران، ۱۳۹۱). روایی محتوایی این اطمینان را به وجود می‌آورد که مقیاس شامل یک سری موارد کافی و نمونه برای استفاده از مفهوم است (خاکی، ۱۳۹۰). برای اطمینان از اعتبار محتوا، باید در موقع ساختن ابزار چنان عمل کرد که سوال‌های تشکیل دهنده ابزار اندازه‌گیری معرف قسمت‌های محتوای انتخاب شده باشد. بنابراین اعتبار محتوا، ویژگی ساختاری ابزار اندازه‌گیری است که همزمان با تدوین آزمون در آن تنیده می‌شود. اعتبار محتوای یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. از این رو اعتبار محتوا به قضاوت داوران بستگی دارد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۱). از این رو قضاوت استاد راهنما و متخصصان موضوع مورد مطالعه برای انجام این امر مورد توجه قرار گرفته است.

۳-۶-۲. پایایی ابزار سنجش

برای اندازه‌گیری پایایی از شاخصی بنام ضریب پایایی استفاده می‌کنیم و اندازه‌ی آن معمولاً بین صفر تا یک تغییر می‌کند. ضریب پایایی صفر معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک معرف پایایی کامل است. یک آزمون زمانی دارای پایایی است که نمره‌های مشاهده و نمره‌های واقعی آن دارای همبستگی بالایی باشند (خاکی، ۱۳۹۰). معروفترین روش برای تعیین پایایی، روش آلفای کرونباخ می‌باشد. این روش برای محاسبه‌ی هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمون‌هایی که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند، به کار می‌رود. برای محاسبه‌ی ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیر مجموعه سؤال‌های پرسشنامه (یا زیر آزمون) و واریانس کل را محاسبه کرد. سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا را محاسبه کرد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۱).

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \delta^2 j}{\delta^2} \right)$$

J: تعداد زیر مجموعه سؤال‌های پرسشنامه یا آزمون

σ : انحراف معیار کل جامعه

K: تعداد سوالات آزمون

پس از طراحی و تدوین پرسشنامه و تأیید آن توسط اساتید و متخصصین، پژوهشگر در پی تعیین میزان پایایی پرسشنامه برآمد. بدین منظور ابتدا یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم افزار آماری اسپس^۱ میزان ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقادیر آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای پرسشنامه پژوهش بالاتر از ۰/۷ بود. مقادیر دقیق این ضرایب که مربوط در جدول (۳-۳) در زیر آمده است:

جدول (۳-۳). ضرایب پایایی متغیرهای پرسشنامه

متغیرهای پژوهش	تعداد نمونه	ضرایب آلفای کرونباخ
مدیریت اثر بخش ریسک	۳۰	۰/۷۶۵
مدیریت دانش	۳۰	۰/۷۴۹
عملکرد سازمانی	۳۰	۰/۷۹۳

۳-۷. تکنیک های آماری برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش

جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS ۲۳ و Smart PLS^۳ استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات در این تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل استفاده شده است.

۳-۷-۱. بخش توصیفی داده‌ها

در آمار توصیفی اطلاعات حاصل از یک گروه، همان گروه را توصیف می‌کند و اطلاعات به دست آمده به دسته‌جات مشابه تعمیم داده نمی‌شود. به طور کلی از سه روش در آمار توصیفی برای خلاصه‌سازی داده‌ها استفاده می‌شود:

^۱.SPSS

✓ استفاده از جداول

✓ استفاده از نمودار

✓ محاسبه مقادیری خاص که نشان‌دهنده خصوصیات مهمی از داده‌ها باشند.

در تحقیق حاضر از میانگین، انحراف استاندارد، واریانس استفاده شده است.

۳-۷-۲. بخش تحلیلی داده‌ها

در علم آمار روشی است برای بررسی ادعاها یا فرض‌ها درباره پارامترهای توزیع در جوامع آماری. در این روش فرض صفر یا فرض اولیه مورد بررسی است که متناسب با موضوع مطالعه فرضی به عنوان فرض بدیل یا فرض مقابل انتخاب می‌شود تا درستی هر کدام نسبت به هم مورد آزمون قرار گیرد. در این قسمت مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری بر اساس ضرایب معناداری آزمون مطرح گردیده و سپس به آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته شده و در نهایت مدل نهایی حاصل از تحقیق، مطرح می‌گردد.

آمار استنباطی

مدل‌یابی معادلات ساختاری به بررسی مجموعه‌ای از روابط وابستگی به طور همزمان می‌پردازد. توانایی این شیوه در ارزیابی روابط به طور همه جانبه سبب شده که تحقیق از تحلیل اکتشافی به تحلیل تأییدی انتقال یابد. این انتقال به نوبه خود سبب گردیده تا نگرش منظم‌تر و کلی تری از مسائل پدیدار شود (رامین مهر و چارستاد، ۱۳۹۲). دو رویکرد برای برآورد پارامترهای یک مدل معادلات ساختاری وجود دارد که شامل رویکرد مبتنی بر کواریانس و رویکرد مبتنی بر واریانس (PLS) است. رویکرد مبتنی بر کواریانس سعی در کاهش تفاوت بین کواریانس نمونه و کواریانسی که توسط مدل نظری پیش بینی شده است، دارد. بنابراین فرایند برآورد پارامترها سعی دارد تا کواریانس ماتریس مقادیر مشاهده شده را مجدداً تولید کند (همان).

بر خلاف رویکرد مبتنی بر کواریانس، (PLS) در ابتدا توسط هرمن والد (۱۹۷۵) تحت عنوان حداقل مجذورات جزئی از سرگیرنده غیرخطی معرفی گردید. این رویکرد به جای باز تولید ماتریس کواریانس تجربی، بر بیشینه سازی واریانس متغیرهای وابسته که توسط متغیرهای مستقل پیش‌بینی می‌شوند، تمرکز دارد. این رویکرد همانند رویکرد لیزرل، از بخش ساختاری که نمایانگر روابط بین متغیرهای پنهان و بخش اندازه‌گیری که نشانگر روابط متغیرهای پنهان با نشانگرهایش است، تشکیل شده است. در رویکرد (PLS) بخش ساختاری، مدل درونی و بخش اندازه‌گیری، مدل بیرونی نام دارد. رویکرد (PLS) علاوه

بر دو بخش دارای بخش سوم نیز می باشد که نسبت های وزنی نام دارد. این بخش جهت برآورد مقادیر موردها برای متغیرهای پنهان مورد استفاده قرار میگیرد. بر خلاف رویکرد مبتنی بر کواریانس که ابتدا پارامترهای مدل برآورد شده و سپس مقادیر موردها از طریق برگشت دادن آنها به مجموعه تمام نشانگرها، برآورد می شود.

در رویکرد (PLS) ابتدا مقادیر موردها محاسبه می شود. برای نیل به این مقصود، متغیرهای پنهان به صورت ترکیب دقیق خطی نشانگرهای تجربی خود برآورده می شوند. سپس (PLS) از این نمایندگان برآورد شده به عنوان جانشین های کاملی برای متغیرهای پنهان استفاده میکند. وزن های مورد استفاده برای تعیین این مقادیر موردها به صورتی محاسبه می شوند که بیشترین واریانس مفید برای پیش بینی متغیرهای وابسته از روی متغیرهای مستقل را شامل شود. این امر بر این فرض استوار است که تمامی واریانس اندازه گیری شده متغیرها در مدل، واریانس مفیدی هستند که باید تبیین شوند.

این بخش از تحلیل (PLS) به تحلیل عاملی مولفه های اصلی شباهت دارد که تمامی واریانس متغیرهای اندازه گیری شده را تحلیل نموده و عوامل را به صورت ترکیب خطی ساده نشانگرها برآورد میکند. پس از محاسبه وزن ها در رویکرد (PLS) این امکان فراهم می شود تا مقادیر هر متغیر پنهان تعیین شود. این امر به وسیله محاسبه میانگین وزنی نشانگرهای یک سازه انجام می گیرد. پس از محاسبه مقادیر متغیرهای پنهان، وزن های مسیر ساختاری از طریق رگرسیون حداقل مجذورات معمولی محاسبه می شود. شایان ذکر است که این الگوریتم تا زمان رسیدن به همگرایی و کسب نتیجه مطلوب تکرار می شود (امانی و همکاران، ۱۳۹۱).

به جهت بررسی برازش مدل اندازه گیری (پرسشنامه) بر اساس محاسبه کمی پایایی و روایی ابزار اندازه گیری و همچنین بررسی مدل تحقیق به منظور آزمون فرضیه های تحقیق مدل زیر به روش حداقل مربعات جزئی در نرم افزار (PLS) مورد بررسی قرار گرفت. در ادامه این مبحث نتایج مربوط به پایایی و روایی ابزار اندازه گیری این تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد.

فصل چهارم:
روش اجرای تحقیق

۴-۱. مقدمه

تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده به منزله رسیدن به نتایج پژوهش است. در این فصل به توصیف ویژگی‌های نمونه بر اساس اطلاعات بدست آمده پرداخته شده است و با اجرای آزمون‌های آماری مناسب در جست و جوی پاسخی مناسب به سوالات پژوهش و آزمون فرضیه‌های تدوین شده و تعمیم نتایج بدست آمده به جامعه آماری مورد نظر اقدام می‌کند. در واقع می‌توان گفت که فصل چهارم به عنوان قلب یک پژوهش می‌باشد. در این مطالعه اهداف پژوهش با داده‌ها و شواهد کمی سروکار دارد که در این فصل به آن‌ها پرداخته شده است. این فصل به تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش اختصاص دارد. بنابراین به مانند همه پژوهش‌های کمی در این پژوهش نیز از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش توصیفی به ویژگی نمونه آماری و بیان مشخصه‌های توصیفی متغیرهای پژوهش پرداخته شده که شامل جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کار می‌باشد و در بخش استنباطی با بکارگیری مدل معادلات ساختاری و به طور اخص تکنیک تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس به بررسی مسیرهای مشخص شده پژوهش مطابق با مدل مفهومی پرداخته شده است. نسخه ۳ نرم افزار اسمارت پی ال اس برای تدوین مدل معادلات ساختاری و اس پی اس نسخه ۲۵ برای سایر تحلیل‌ها استفاده شده است.

۲-۴. آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

در این قسمت به شرح پاره‌ای از ویژگی‌های دموگرافیک شرکت‌ها پرداخته می‌شود:

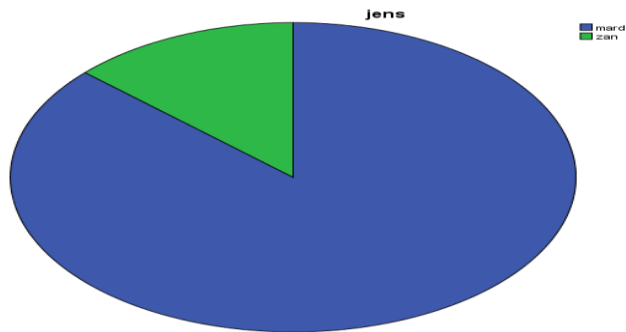
۱-۲-۴. جنسیت پاسخگویان

در میان پاسخگویان از مجموع ۲۲۵ شرکت انتخابی، ۱۸۲ نفر (۸۱٪) مرد و ۴۳ نفر (۱۹٪) زن بوده‌اند. در ادامه و در جدول (۱-۴) و نمودار (۱-۴) فراوانی مربوط به متغیر جنسیت پاسخگویان ارائه داده شده است:

جدول (۱-۴). توزیع فراوانی و درصد جنسیت پاسخگویان

		فراوانی	درصد	درصد تجمعی
جنسیت	مرد	۱۸۲	۸۱	۸۱
	زن	۴۳	۱۹	۱۰۰
	جمع	۲۲۵	۱۰۰	

شکل زیر نمودار توزیع فراوانی پاسخ دهندگان را بر اساس جنسیت آنها نشان می‌دهد.



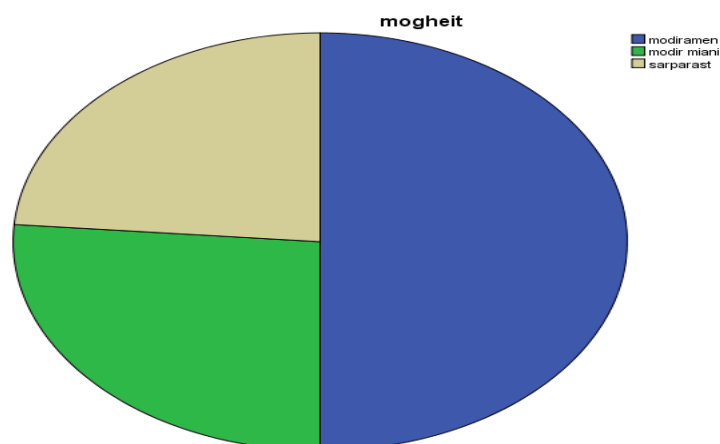
نمودار (۱-۴). نمودار فراوانی جنسیت پاسخگویان

۲-۲-۴. موقعیت شغلی

در میان پاسخگویان از مجموع ۲۲۵ شرکت انتخابی، ۱۲۳ نفر (۵۴٪) درصد مدیر عامل، ۵۴ نفر (۲۴٪) درصد مدیر میانی و ۴۸ نفر (۲۲٪) درصد سرپرست بوده‌اند. در ادامه و در جدول (۲-۴) و نمودار (۲-۴) فراوانی مربوط به متغیر موقعیت شغلی پاسخگویان ارائه داده شده است:

جدول (۲-۴). توزیع فراوانی و درصد موقعیت شغلی پاسخگویان

درصد تجمعی	درصد	فراوانی		
۵۰	۵۴	۱۲۳	مدیر عامل	
۷۶	۲۴	۵۴	مدیر میانی	
۱۰۰	۲۲	۴۸	سرپرست	
	۱۰۰	۲۲۵	جمع	



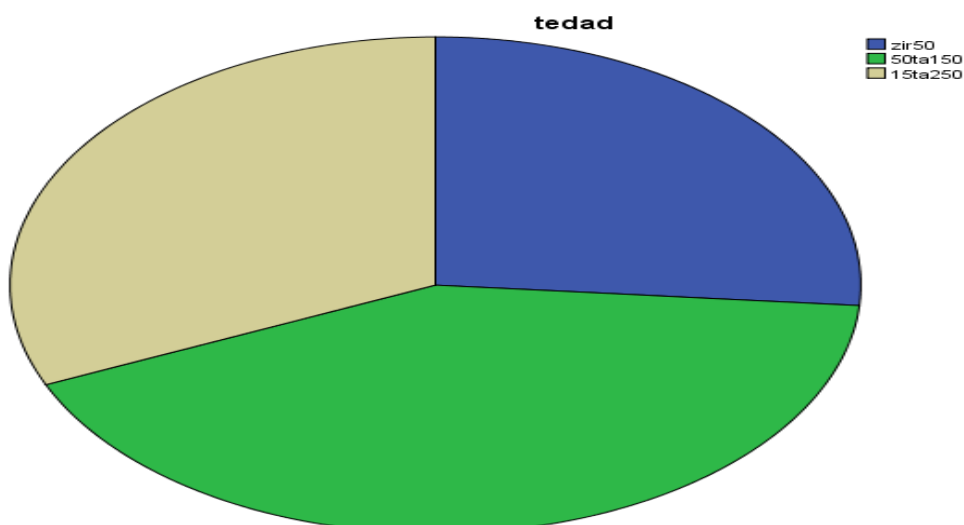
نمودار (۲-۴). نمودار فراوانی موقعیت شغلی پاسخگویان

۳-۲-۴. تعداد کارکنان شرکت

از مجموع ۲۲۵ شرکت انتخابی، تعداد کارکنان ۵۶ شرکت (۲۵٪) درصد کمتر از ۵۰ نفر، ۹۷ شرکت (۴۳٪) درصد بین ۵۰ تا ۱۵۰ نفر و ۷۲ شرکت (۳۲٪) درصد نیز بین ۱۵۰ تا ۲۵۰ بوده است. در ادامه و در جدول (۳-۴) و نمودار (۳-۴) فراوانی مربوط به متغیر تعداد کارکنان شرکت ارائه شده است:

جدول (۳-۴). توزیع فراوانی و درصد تعداد کارکنان شرکت

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	
۲۵	۲۵	۵۶	کمتر از ۵۰ نفر
۶۸	۴۳	۹۷	بین ۵۰ تا ۱۵۰ نفر
۱۰۰	۳۲	۷۲	بین ۱۵۰ تا ۲۵۰
	۱۰۰	۲۲۵	جمع



نمودار (۴-۳). نمودار

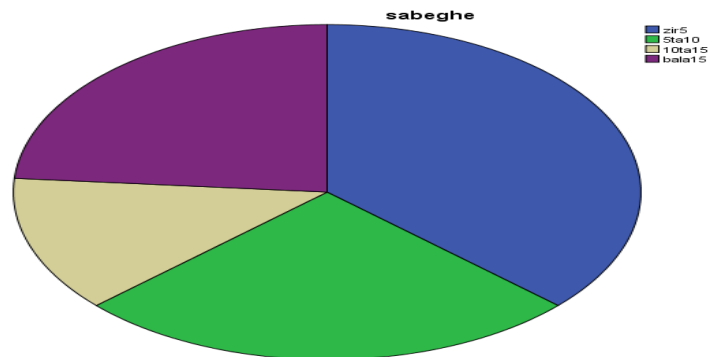
فراوانی تعداد کارکنان شرکت

۴-۲-۴. مدت زمان فعالیت شرکت

از مجموع ۲۲۵ شرکت انتخابی، تعداد ۹۲ شرکت (۴۱٪) کمتر از ۵ سال، ۵۰ شرکت (۲۲٪) بین ۵-۱۰ سال و ۲۸ شرکت (۱۲٪) بین ۱۰-۱۵ سال، ۵۵ شرکت (۲۵٪) بیشتر از ۱۵ سال در عرصه تولید فعال بوده‌اند. در ادامه و در جدول (۴-۴) و نمودار (۴-۴) فراوانی مربوط به متغیر مدت زمان فعالیت شرکت ارائه داده شده است:

جدول (۴-۴). توزیع فراوانی و درصد مدت زمان فعالیت شرکت

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	
۴۱	۴۱	۹۲	کمتر از ۵ سال
۶۳	۲۲	۵۰	بین ۵-۱۰ سال
۷۵	۱۲	۲۸	بین ۱۰-۱۵ سال
۱۰۰	۲۵	۵۵	بیشتر از ۱۵ سال
	۱۰۰	۲۲۵	جمع



نمودار (۴-۴). نمودار فراوانی مدت زمان فعالیت شرک

۳-۴. آمار توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق

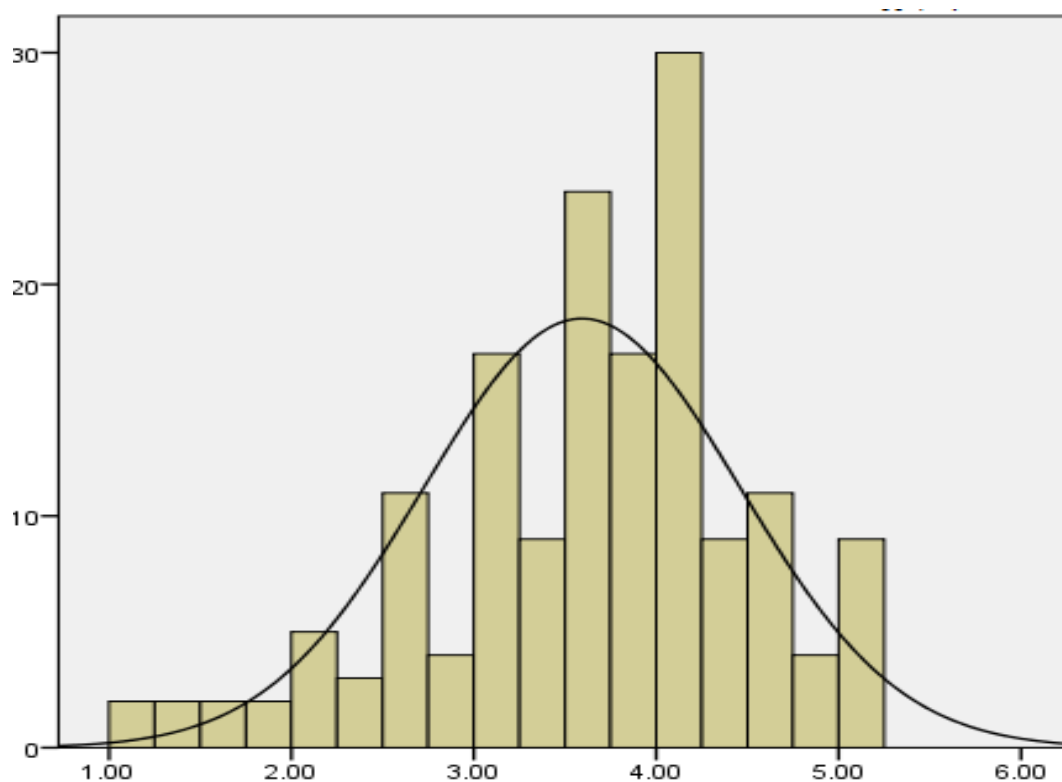
در این قسمت با استفاده از آزمون میانگین یک جامعه آماری به بررسی مناسب بودن وضعیت متغیرهای تحقیق می‌پردازیم. با توجه به اختیار کردن طیف ۵ تایی لیکرت در پرسشنامه که از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم ارائه شده بود، عدد ۳ به عنوان عدد میانگین متوسط انتخاب می‌شود.

توصیف متغیر مدیریت اثر بخش ریسک

مطابق جدول (۴-۵) میانگین امتیاز متغیر مدیریت اثر بخش ریسک از نظر پاسخ دهندگان ۳/۸۲ و انحراف معیار ۰/۶۶۷ می‌باشد. میانگین به دست آمده بیشتر از میانگین متوسط است و همچنین کمترین امتیاز مربوط به این متغیر از نظر پاسخ دهندگان معادل ۱ و بیشترین امتیاز معادل ۵ می‌باشد.

جدول (۴-۵) توصیف متغیر مدیریت اثر بخش ریسک

متغیر	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار استاندارد
مدیریت اثر بخش ریسک	۲۲۵	۱	۵	۳/۸۲	۰/۶۶۷



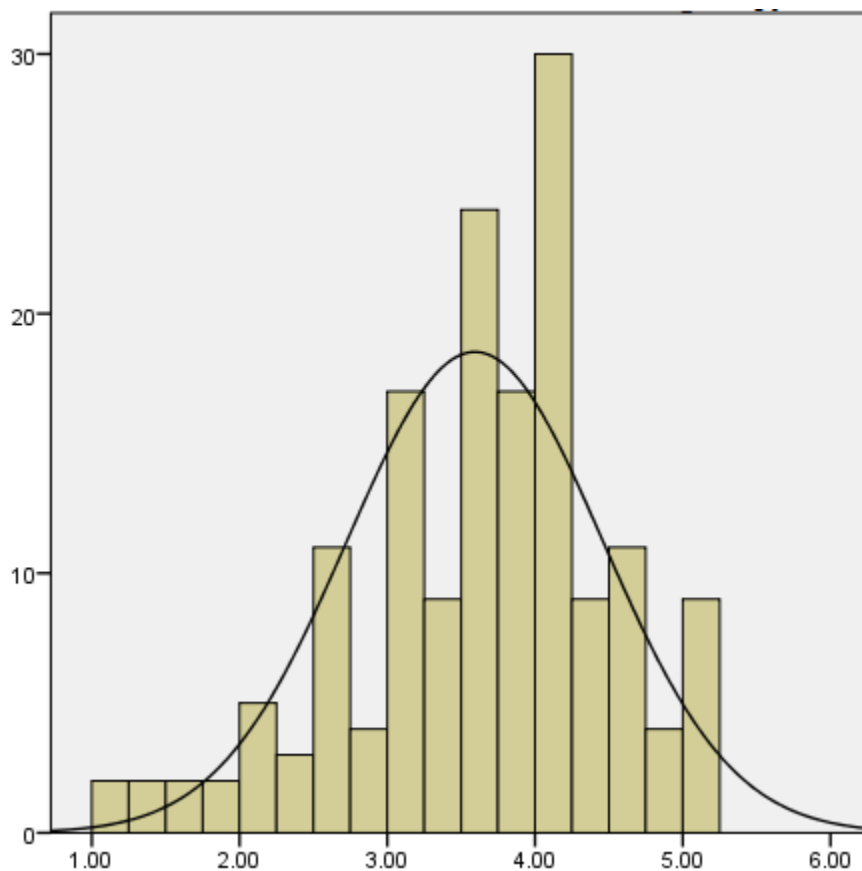
نمودار (۴-۵). هیستوگرام متغیر مدیریت اثر بخش ریسک

۴-۳-۲. توصیف متغیر مدیریت دانش

مطابق جدول (۴-۶)، میانگین امتیاز متغیر مدیریت دانش از نظر پاسخ دهندگان ۳/۹۶ و انحراف معیار ۰/۷۸۲ می باشد. میانگین به دست آمده بیشتر از میانگین متوسط است و همچنین کمترین امتیاز مربوط به این متغیر از نظر پاسخ دهندگان معادل ۱/۷۲ بیشترین امتیاز معادل ۵ می باشد.

جدول (۴-۶) توصیف متغیر مدیریت دانش

متغیر	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار استاندارد
مدیریت دانش	۲۲۵	۱/۷۲	۵	۳/۹۶	۰/۷۸۲



نمودار (۴-۶). هیستوگرام متغیر مدیریت دانش

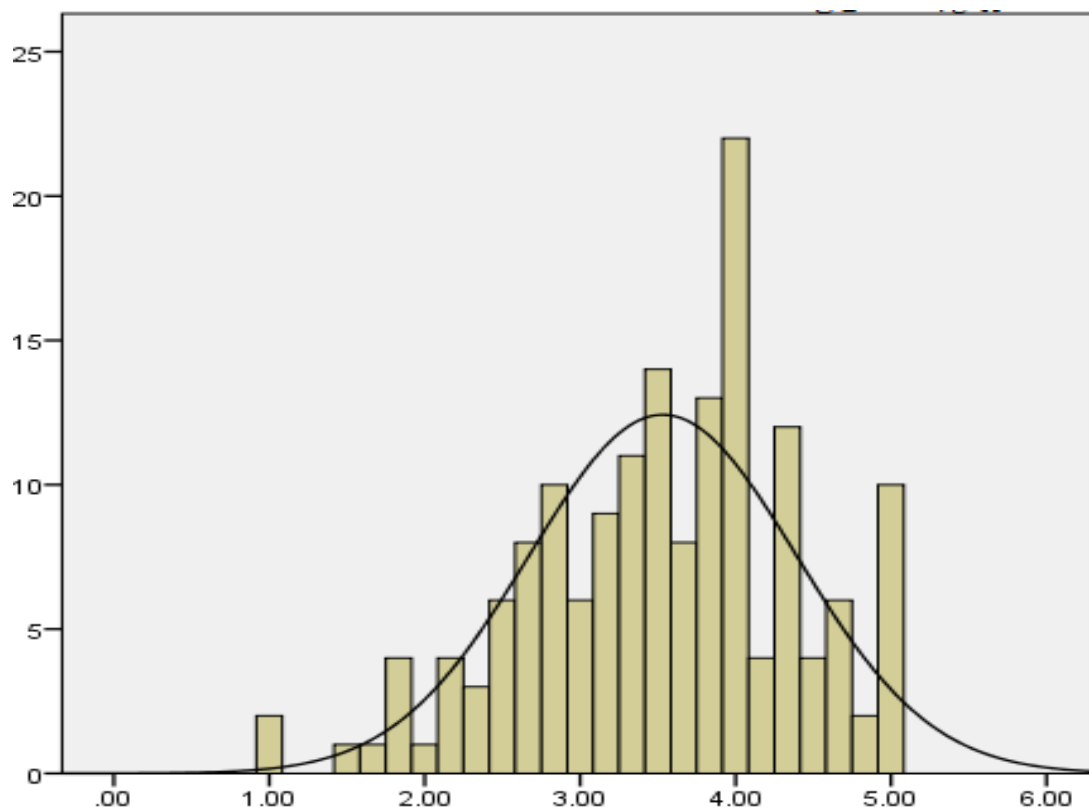
۳-۳-۴. توصیف متغیر عملکرد سازمانی

مطابق جدول (۷-۴)، میانگین امتیاز متغیر عملکرد سازمانی از نظر پاسخ‌دهندگان ۳/۷۳ و انحراف معیار ۰/۶۸۵ می‌باشد. میانگین به دست آمده بیشتر از میانگین متوسط است و همچنین کمترین امتیاز مربوط به این متغیر از نظر پاسخ‌دهندگان معادل ۱/۲۲ و بیشترین امتیاز معادل ۵ می‌باشد.

جدول (۷-۴) توصیف متغیر عملکرد سازمانی

متغیر	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار استاندارد
-------	-------	-------	--------	---------	------------------------

عملکرد سازمانی	۲۲۵	۱/۲۲	۵	۳/۷۳	۰/۶۸۵
----------------	-----	------	---	------	-------



نمودار (۴-۷). هیستوگرام متغیر عملکرد سازمانی

۴-۴. آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

به طور کلی از دو آزمون برای توزیع داده‌ها استفاده می‌شود که شامل آزمون χ^2 و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS) می‌باشند. فرض صفر در این آزمون‌ها، همگن بودن توزیع داده‌ها با توزیع نظری مشخص است که با حدس و یا قراین مختلف آن را تعیین کرده‌ایم و فرض مخالف مناسب نبودن توزیع مورد نظر برای متغیر است. مزایا و شرایط هر یک از این دو آزمون به شرح ذیل ارائه می‌شود (مومنی و فعال قیومی، ۱۳۹۱: ۱۶۲):

جدول ۴-۸) مزایا و شرایط آزمون χ^2 و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS)

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS)	آزمون χ^2	
هر یک از مشاهدات را به صورت اصلی در نظر می‌گیرد	داده‌ها را طبقه‌بندی می‌نماید و به همین دلیل تعدادی از داده‌ها از بین می‌روند	بررسی مشاهدات
برای نمونه‌های کوچک مناسب است	برای نمونه‌های بزرگ مناسب است	حجم نمونه مورد نیاز
از سهولت بیشتری برخوردار است	---	سهولت آزمون
امکان‌پذیر نیست	امکان‌پذیر است	تخمین پارامترها به وسیله مشاهدات
داده‌های پیوسته	داده‌های پیوسته و گسسته	نوع داده‌های تحقیق

در تحقیق حاضر، از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت به منظور اندازه‌گیری سطح گویه‌ها و متغیرها بهره‌برداری شده و امتیاز ۱ تا ۵ به آنها اختصاص یافته است. بر این اساس، نوع داده‌های مورد تحلیل گسسته می‌باشند و آزمون مناسب برای بررسی نرمال بودن متغیرها، آزمون χ^2 است، ولی نظر به اینکه نتایج این دو آزمون قابل مقایسه باشند؛ همچنین به دلیل آنکه در بسیاری از پایان‌نامه‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بهره‌برداری شده است، لذا هر دو آزمون درباره متغیرهای تحقیق حاضر انجام شده و به شرح ذیل ارائه می‌شود:

جدول ۴-۹) آزمون نرمال بودن متغیرها (χ^2)

سطح معنی‌داری	درجه آزادی	کای دو	
۰	۲۳	۲۱۹/۸۲۰	مدیریت اثربخش ریسک
۰	۱۹	۱۵۷	مدیریت دانش
۰	۳۰	۱۶۳/۷۰۸	عملکرد سازمانی

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود که مقدار سطح معنی‌داری به دست آمده برای آزمون χ^2 متغیرهای تحقیق کمتر از ۰/۰۵ است در نتیجه متغیرهای تحقیق در نمونه مورد بررسی از توزیع نرمال برخوردار نیست.

جدول ۴-۱۰) آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

سطح معنی داری	آماره آزمون	
۰	۰/۱	مدیریت اثربخش ریسک
۰	۰/۱۰۶	مدیریت دانش
۰	۰/۱۴۲	عملکرد سازمانی

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود که مقدار سطح معنی داری به دست آمده برای آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق کمتر از ۰/۰۵ است در نتیجه متغیرهای تحقیق در نمونه مورد بررسی از توزیع نرمال برخوردار نیست.

۴-۵. آمار استنباطی

در تحلیل‌های آمار استنباطی همواره نظر بر این است که نتایج حاصل از مطالعه گروه کوچکی بنام نمونه چگونه به گروه بزرگ‌تری بنام جامعه تعمیم داده می‌شود. به عبارتی، پژوهش‌گر با استفاده از داده‌ها و اطلاعات حاصل از نمونه آماری به برآورد ویژگی‌های جامعه مورد مطالعه می‌پردازد. متغیرهای پنهان پژوهش برخلاف متغیرهای مشاهده‌پذیر به‌طور مستقیم قابل اندازه‌گیری نیستند و توسط تعدادی متغیرهای آشکار سنجیده می‌شوند. در این حالت، مدل‌سازی معادلات ساختاری مناسب‌ترین روش برای بررسی مدل پژوهش است.

در این پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) و نرم‌افزار Smart PLS^۳ استفاده می‌شود و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز بر اساس الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش حداقل مربعات جزئی که شامل دو بخش «بررسی برازش مدل» و «آزمون فرضیه‌های پژوهش» است صورت می‌گیرد. به منظور انجام فرآیند تحلیل آماری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS^۳، ابتدا بارهای عاملی انجام می‌شود. این مقدار میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه را طی فرآیند تحلیل مسیر مشخص می‌کند و هر قدر این مقدار بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند. همچنین اگر این شاخص منفی باشد نشان‌دهنده تأثیر منفی آن در تبیین سازه مربوطه دارد.

آمار استنباطی تحقیق حاضر بر اساس چهار مرحله زیر اجرایی می‌شود:

۱. پایایی

۲. روایی (همگرا و واگرا)

۳. برازش مدل تحقیق

۴. آزمون فرضیات تحقیق

پایایی

تحلیل بار عاملی

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بار عاملی، $0/7$ است در صورتی که پس از اجرای یک مدل، به سؤالاتی با بار عاملی کمتر از $0/7$ برخورد شود، باید آن سؤال حذف شود تا بررسی سایر معیارها تحت تأثیر آن قرار نگیرد

جدول ۴-۱۱) بار عاملی گویه‌های تحقیق

عملکرد سازمانی	مدیریت دانش	مدیریت اثربخش ریسک	
		۰/۵۳۸	Q۱
		۰/۸۲۲	Q۲
		۰/۸۱۹	Q۳
		۰/۷۴۱	Q۴
		۰/۸۰۹	Q۵
		۰/۷۷۵	Q۶
		۰/۴۶۹	Q۷
		۰/۷۱۴	Q۸
	۰/۷۲۸		Q۹
	۰/۸۵۵		Q۱۰
	۰/۷۳۶		Q۱۱
	۰/۶۲۸		Q۱۲
	۰/۷۹۳		Q۱۳
	۰/۷۵۶		Q۱۴
	۰/۷۱۸		Q۱۵
۰/۵۶۹			Q۱۶

Q ^{۱۷}			۰/۷۲۷
Q ^{۱۸}			۰/۷۴۳
Q ^{۱۹}			۰/۷۸۴
Q ^{۲۰}			۰/۸۲۵

با توجه به شکل فوق، تمامی ضرایب باید بیشتر از ۰/۷ باشد. براساس نتایج کسب شده، بار عاملی مربوط به سوالات ۱ و ۷ و ۱۲ و ۱۶ کمتر از ۰/۷ می باشد که حذف شده و بارعاملی بقیه گویه ها مطلوب می باشد.

آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

مطابق با الگوریتم تحلیل داده ها در روش PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی سوالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه ها می رسد؛ که توضیح هر یک به شرح ذیل است:

۱. ضریب پایایی ترکیبی^۱ یا ضریب قابلیت اطمینان ساختاری: عاملی است که در ارزیابی قابلیت اطمینان سازگاری درونی مدل های انعکاسی قابل استفاده است. مقدار این ضریب نیز بین صفر تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۷ پذیرفته شده و مقادیر کمتر از ۰/۶۰ نامطلوب ارزیابی می شود.

۲. ضرایب آلفای کرونباخ^۲: عامل دیگری است که در ارزیابی قابلیت اطمینان سازگاری درونی مدل های انعکاسی قابل استفاده است. مقدار این ضریب نیز بین صفر تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۷ پذیرفته شده و مقادیر کمتر از ۰/۶۰ نامطلوب ارزیابی می شود. لازم به ذکر است در مورد متغیرهایی که تعداد سوالات آنها اندک باشد، مقدار ۰/۶ به عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی شده است:

جدول ۴-۱۲) آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

ضریب پایایی ترکیبی	ضرایب آلفای کرونباخ	
۰/۸۰۴	۰/۷۶۵	مدیریت اثر بخش ریسک
۰/۸۳۶	۰/۷۴۹	مدیریت دانش

^۱ composite reliability (CR)

^۲ cronbach's alpha

عملکرد سازمانی	۰/۷۹۳	۰/۸۵۹
----------------	-------	-------

نتایج حاصل از جدول فوق نشان می‌دهد که ضریب پایایی ترکیبی و ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرهای پژوهش از حاکی از تائید پایایی مناسب مدل است.

روایی

روایی همگرا:

معیار بعدی بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات خود می‌پردازد. اعتبار همگرایی، همبستگی زیاد شاخص‌های یک سازه را در مقایسه با همبستگی شاخص‌های سازه‌های دیگر نشان می‌دهد که در مدل‌های انعکاسی باید ارزیابی شود. به منظور ارزیابی اعتبار همگرایی از میانگین واریانس استخراج شده^۱ استفاده می‌شود. مقدار این ضریب از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۵ پذیرفته می‌شود.

جدول ۴-۱۳) نتایج ارزیابی روایی همگرا

میانگین واریانس استخراج شده	
مدیریت اثر بخش ریسک	۰/۵۶۸
مدیریت دانش	۰/۶۱۳
عملکرد سازمانی	۰/۶۷۲

با توجه به جدول فوق میانگین واریانس استخراج شده متغیرها بیشتر از ۰/۵ است و تمامی شاخص‌ها در محدوده مورد تائید قرار دارد.

روایی واگرا:

۱ . Average variance extracted (AVE)

روایی واگرا معیاری بعدی بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری است که ۲ موضوع را پوشش می‌دهد: الف: مقایسه میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با آن سازه و در مقابل همبستگی آن شاخص‌ها با سازه‌های دیگر؛ ب) مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها. روایی واگرا در روش PLS به ۲ طریق محاسبه می‌شود: روش بارهای عاملی متقابل^۱ و روش فروئل و لارکر^۲.

۱. روش بارهای عاملی متقابل: در این روش میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه و میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با سایر سازه‌های دیگر مقایسه می‌گردد. در صورتی که مشخص شود میزان همبستگی بین یک شاخص با سازه دیگری غیر از سازه خود بیشتر از همبستگی آن شاخص با سازه خود باشد، روایی واگرای مدل زیر سؤال می‌رود (پذیرفته نمی‌شود). بنابراین هر یک از اعداد موجود در جدول زیر که در سلول‌های سبز قرار گرفته‌اند باید از اعداد هم ردیف خود بزرگتر باشند تا روایی واگرا پذیرفته شود.

۲. روش فروئل و لارکر: شاخص مهم دیگری که در بررسی روایی واگرا مورد بررسی قرار می‌گیرد روش فروئل و لارکر است. میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه با رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها است. زمانی روایی واگرای یک مدل قابل قبول خواهد بود که سازه با شاخص‌های خود نسبت به سایر سازه‌ها، تعامل بیشتری داشته باشد (یعنی عددی که در قطر این ماتریس نمایش داده می‌شود باید از سایر اعداد هم ستون خود بزرگتر باشد).

جدول ۴-۱۴) ماتریس سنجش روایی واگرا به روش بارهای عاملی متقارن

عملکرد سازمانی	مدیریت دانش	مدیریت اثر بخش ریسک	
۰/۳۶۷	۰/۴۱۱	۰/۸۵۶	Q۲
۰/۵۶۴	۰/۶۰۷	۰/۸۰۸	
۰/۴۱۱	۰/۴۳۵	۰/۸۳۹	Q۴
۰/۴۵۸	۰/۵۳۶	۰/۸۴۳	Q۵
۰/۴۱۶	۰/۳۸۱	۰/۸۵۵	Q۶
۰/۴۷۶	۰/۵۵۳	۰/۸۳۲	Q۸
۰/۵۵۲	۰/۷۳۹	۰/۵۶۵	Q۹
۰/۴۰۹	۰/۸۱۲	۰/۵۱۳	Q۱۰

۱ . Cross-loading

۲ . The Fornell-larker Criterion

Q ^{۱۱}	۰/۵۶۶	۰/۷۵۲	۰/۴۸۱
Q ^{۱۳}	۰/۴۷۸	۰/۸۹۴	۰/۷۰۴
Q ^{۱۴}	۰/۵۴۳	۰/۸۶۵	۰/۴۴۵
Q ^{۱۵}	۰/۶۲۸	۰/۷۷۸	۰/۷۶۲
Q ^{۱۷}	۰/۵۹۵	۰/۵۷۸	۰/۷۵۸
Q ^{۱۸}	۰/۴۵۵	۰/۴۶۷	۰/۸۷۶
Q ^{۱۹}	۰/۶۱۹	۰/۵۷۸	۰/۷۳۲
Q ^{۲۰}	۰/۴۱۷	۰/۴۳۲	۰/۸۳۱

بر اساس جدول فوق می‌توان دریافت میزان همبستگی گویه‌های هر یک از متغیرهای پژوهش با سازه خود، بیشتر از میزان همبستگی این گویه‌ها با سایر سازه‌ها است (از سایر اعداد هم ردیف خود بزرگتر هستند)؛ سپس به بررسی ماتریس فروئل و لارکر پرداخته می‌شود:

جدول ۴-۱۵) ماتریس سنجش روایی و اگر با روش فروئل و لارکر

عملکرد سازمانی	مدیریت دانش	مدیریت اثر بخش ریسک	
		۰/۷۵۳	مدیریت اثر بخش ریسک
	۰/۷۸۲	۰/۵۸۸	مدیریت دانش
۰/۸۱۹	۰/۶۳۶	۰/۶۱۹	عملکرد سازمانی

بر اساس این ماتریس قطر اصلی ماتریس از اعداد سمت چپ و پایین خود بیشتر باشد.

بررسی مدل ساختاری (Inner Model)

مدل ساختاری، مدلی که در آن روابط بین متغیرهای مکنون مستقل (برون‌زا) و وابسته (دروان‌زا) مدنظر است. مدل ساختاری تنها متغیرهای پنهان را به همراه روابط میان آنها بررسی می‌کند. معیارهای آزمون مدل ساختاری شامل موارد ذیل می‌باشد:

۱- ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن (مقادیر t-value)

۲- شاخص ضریب تعیین (R^2) متغیرهای مکنون درون‌زا

۳- شاخص ارتباط پیش بین Q^2

برازش مدل ساختاری

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، نوبت به برازش مدل ساختاری می‌رسد. این فرآیند به شرح ذیل انجام می‌شود:

اعداد معناداری t

معیاری برای رابطه‌ی بین سازه‌ها در مدل می‌باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از $1/96$ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است (داوری و همکاران، ۱۳۹۲).

بررسی معیار R^2 یا R Squares یا R^2 تحقیق

R^2 معیاری اصلی برای ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زای مدل ساختاری است (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). هرچه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار $0/19$ و $0/33$ و $0/67$ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی می‌کند. در این تحقیق مقدار R^2 بدست آمده به شرح ذیل می‌باشد. مقدار R^2 برای مدیریت دانش مقدار $0/346$ و برای متغیر عملکرد سازمانی $0/401$ می‌باشد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که مدل از قابلیت پیش بینی مناسبی برخوردار می‌باشد.

جدول ۴-۱۶) مقادیر ضریب تعیین (R^2)

ضریب تعیین	
مدیریت دانش	۰/۳۴۶
عملکرد سازمانی	۰/۴۰۱

جمع R^2	۰/۷۴۷
میانگین R^2	۰/۳۷۳

اگر چه با توجه به مقدار مناسب ضریب تعیین (R^2) می توان فرضیه های اصلی تحقیق را تعیین نمود اما به جهت اطمینان بالاتر مقدار برازش کلی مدل (GOF) نیز مورد محاسبه قرار گرفت.

معیار ارزیابی برازش بخش کلی

معیار GOF: جهت بررسی کیفیت مدل ساختاری به طور کلی از شاخص های (GOF) نسبی و درونی می توان استفاده کرد. توسط این معیار محقق می تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید و تزلزل و همکاران (۲۰۰۹)، سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده اند. معیار GOF توسط تنهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و می توان آن را از طریق محاسبه میانگین هندسی، میانگین مقدار اشتراک و R^2 بدست آورد.

$$GOF = \sqrt{\overline{Communalities}} \times \overline{R^2}$$

$\overline{Communalities}$: میانگین میزان اشتراک هر سازه

$\overline{R^2}$: مقدار میانگین مقادیر R squares سازه های درون زای مدل است.

بررسی معیار نکویی برازش کلی مدل

میزان این آماره برای مدل تحقیق حاضر عبارت است از:

R^2 میانگین	۰/۳۷۳
Com میانگین	۰/۴۲۵

$$GOF = \sqrt{Com \times R_{inner}^2}$$

$$GOF = \sqrt{0.425 \times 0.373}$$

نحوه تفسیر معیار GOF: با توجه اینکه سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (داوری و همکاران، ۱۳۹۲)؛ بنابراین حصول مقدار ۰/۳۹۸ حاکی از برازش قوی مدل است.

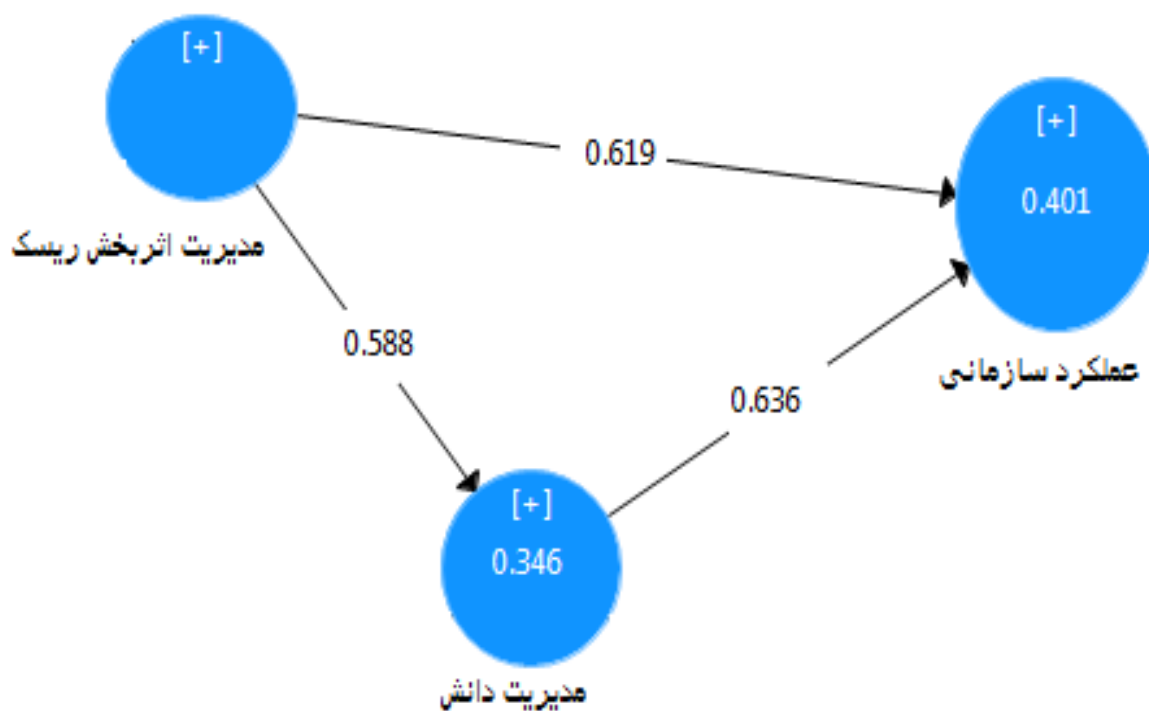
آزمون الگوی درونی (الگوی ساختاری)

برای بررسی کفایت الگوی پیش بین هر متغیر وابسته می توان از شاخص Q^2 استفاده کرد. اندازه مثبت این شاخص نشانگر کفایت پیش بین مناسب است (امانی، خضری آذر و محمودی، ۱۳۹۱). در صورتی که اندازه برای همه متغیرهای درونزا (وابسته) مثبت باشد، می توان از میانگین آنها به عنوان شاخصی برای سنجش کیفیت کلی الگوی ساختاری استفاده کرد (آذر، غلام زاده و قنواتی، ۱۳۹۱). مقدار Q^2 مربوط به متغیرهای درونزای الگو در جدول زیر ارائه شده که همگی مثبت است.

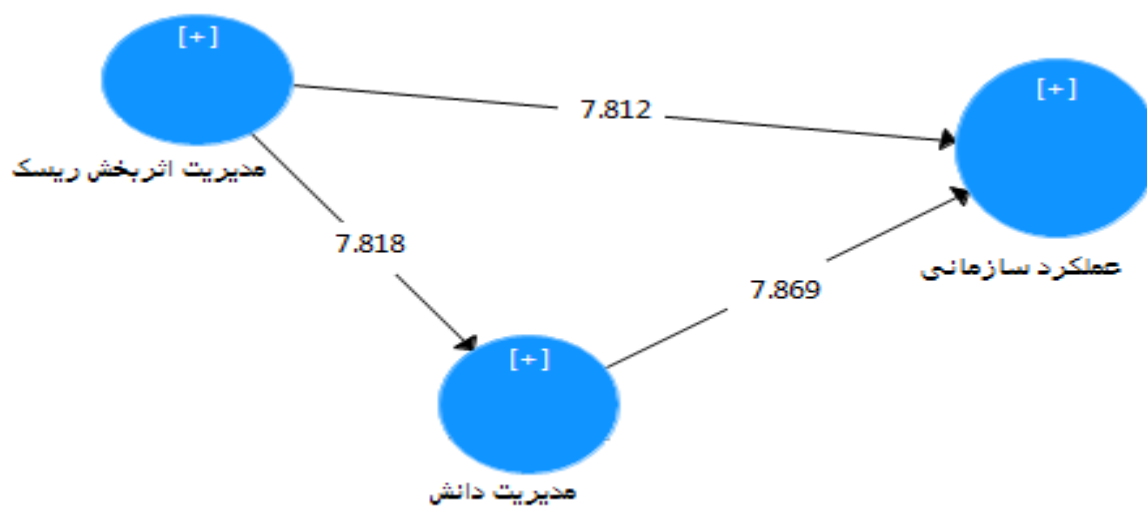
جدول ۴-۱۷) نتیجه آزمون الگوی درونی

	۱-SSE/SSO
مدیریت دانش	۰/۰۷۳۵
عملکرد سازمانی	۰/۰۶۱۵

نمودار زیر مدل مفهومی تحقیق در حالت استاندارد شده ضرایب مسیر را نشان می دهد.



شکل (۴-۸). مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



شکل (۴-۹). مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری

با توجه به شکل فوق نتایج آزمون فرضیات تحقیق به شرح ذیل است:

۱. مدیریت اثربخش ریسک بر مدیریت دانش شرکت‌های تولیدی استان گیلان تاثیرگذار است. با توجه به ضریب معناداری t در رابطه بین دو متغیر تا برابر با $۷/۸۱۸$ است و از آن جا که این مقدار در خارج بازه $(۱/۹۶ \& ۱/۹۶ -)$ قرار دارد، می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه تأیید شده و شدت این رابطه برابر با $۰/۵۸۸$ است.

جدول ۴-۱۸) نتایج آزمون فرضیه اول

نتیجه	T مستقیم	ضریب مسیر	
معنادار است	۷/۸۱۸	۰/۵۸۸	مدیریت اثربخش ریسک بر مدیریت دانش

۲. مدیریت دانش بر عملکرد شرکت‌های تولیدی استان گیلان تاثیرگذار است. با توجه به ضریب معناداری t در رابطه بین دو متغیر تا برابر با $۷/۸۶۹$ است و از آن جا که این مقدار در خارج بازه $(۱/۹۶ \& ۱/۹۶ -)$ قرار دارد، می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه تأیید شده و شدت این رابطه برابر با $۰/۶۳۶$ است.

جدول ۴-۱۹) نتایج آزمون فرضیه دوم

نتیجه	T مستقیم	ضریب مسیر	
معنادار است	۷/۸۶۹	۰/۶۳۶	مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی

۳. مدیریت اثربخش ریسک بر عملکرد شرکت‌های تولیدی استان گیلان تاثیرگذار است. با توجه به ضریب معناداری t در رابطه بین دو متغیر تا برابر با $۷/۸۱۲$ است و از آن جا که این مقدار در خارج بازه $(۱/۹۶ \& ۱/۹۶ -)$ قرار دارد، می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه تأیید شده و شدت این رابطه برابر با $۰/۶۱۹$ است.

جدول ۴-۲۰) نتایج آزمون فرضیه سوم

نتیجه	T مستقیم	ضریب مسیر	
معنادار است	۷/۱۳۳	۰/۶۱۹	مدیریت اثربخش ریسک بر عملکرد سازمانی

۴. مدیریت دانش در رابطه بین مدیریت اثربخش ریسک و عملکرد شرکت‌های تولیدی استان گیلان نقش میانجی دارد.

ضریب مسیر بین مدیریت اثربخش ریسک و مدیریت دانش برابر با ۰/۵۸۸ است که مقداری مثبت می- باشد و بیانگر تأثیر مثبت مدیریت اثربخش ریسک و مدیریت دانش می باشد.

ضریب مسیر بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی برابر با ۰/۶۳۶ که مقداری مثبت می باشد و بیانگر تأثیر مثبت و معنادار مدیریت دانش و عملکرد سازمانی می باشد.

در ادامه خواهیم داشت: $۰/۵۸۸ * ۰/۶۳۶ = ۰/۳۷۳$.

با توجه به این که میزان t رابطه بین مدیریت اثربخش ریسک و مدیریت دانش با ضریب مسیر استاندارد ۰/۵۸۸ و $۱/۹۶ > ۷/۸۱۸ = t$ مورد تایید قرار گرفته و همچنین رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی $۱/۹۶ > ۷/۸۶۹ = t$ نیز مورد تایید قرار گرفته است، تا حدی می توان استنباط کرد که مدیریت دانش نقش میانجی را در تأثیر مدیریت اثربخش ریسک بر عملکرد سازمانی دارد. بر این اساس به جهت شناخت نوع میانجی (جزیی یا کامل بودن) مسیر مستقیم مدیریت اثربخش ریسک و عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار گرفت و چون تأثیر مستقیم مدیریت اثربخش ریسک بر عملکرد سازمانی با ضریب مسیر استاندارد ۰/۶۱۹ و $۱/۹۶ > ۷/۱۳۳ = t$ مورد تایید قرار گرفته است، لذا می توان نتیجه گرفت که مدیریت دانش یک متغیر میانجی جزئی است. این بدان معناست که مدیریت اثربخش ریسک علاوه بر این که از طریق مدیریت دانش با عملکرد سازمانی مرتبط است، به طور مستقیم نیز با عملکرد سازمانی در ارتباط است. آزمون سوبل نیز رویکرد دیگری در قبول یا رد فرضیات مربوط به نقش میانجی یک متغیر می باشد. همانگونه که در جدول مشاهده می شود، مقدار تی غیر مستقیم حاصل از آزمون سوبل ۷/۲۷۴ می باشد که از عدد ۱/۹۶ بزرگتر است و براین اساس می توان نتیجه گرفت که تأثیر غیر مستقیم مدیریت اثربخش ریسک بر عملکرد سازمانی از طریق مدیریت دانش معنی دار و فرضیه مذکور مورد تایید قرار گرفته است:

جدول ۴-۲۱) نتایج آزمون سوبل برای تست فرضیه میانجی

نتیجه	T مستقیم	ضریب مسیر	
معنادار است	۷/۸۱۸	۰/۵۸۸	مدیریت اثربخش ریسک ← مدیریت دانش
معنادار است	۷/۸۶۹	۰/۶۳۶	مدیریت دانش ← عملکرد سازمانی
معنادار است	۷/۱۳۳	۰/۶۱۹	مدیریت اثربخش ریسک ← عملکرد سازمانی
$۰/۵۸۸ * ۰/۶۳۶ = ۰/۳۷۳$			ضریب غیر مستقیم
۷/۲۷۴			میزان t غیر مستقیم:

فصل پنجم:
نتیجه گیری و پیشنهادات

۵-۱. مقدمه

در پایان هر تحقیقی محقق پس از جمع آوری داده ها پیرامون سوالات تحقیق و تحلیل توصیفی و استنباطی آن ها ، باید نتایج کار تحقیق را ارائه کند. در این پژوهش بر اساس مدل نظری ژانگ و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی نقش میانجی مدیریت دانش در تاثیر مدیریت اثربخش ریسک بر عملکرد شرکت های تولیدی استان گیلان پرداخته شده است. به همین منظور داده های حاصل از پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و در نهایت از مدلیابی معادلات ساختاری برای کشف ارتباط بین متغیرهای ذکر شده استفاده گردید. در این فصل به بررسی نتایج به دست آمده براساس تحلیل استنباطی تحقیق و فرضیات تحقیق که با استفاده از آزمون های آماری به دست آمده است، پرداخته می شود. سپس محدودیت های تحقیق که با استفاده از آزمون های آماری به دست آمده است، پرداخته می شود. سپس محدودیت های تحقیق و پیشنهادات برای تحقیقات آتی ارائه می گردد:

۵-۲. آمار توصیفی

در این بخش خلاصه ای از اطلاعات مربوط به آمار توصیفی سوالات جمعیت شناختی و شاخص های پژوهش به صورت خلاصه ارائه می گردد:

آمار توصیفی اطلاعات جمعیت شناختی

در میان پاسخگویان از مجموع ۲۲۵ شرکت انتخابی، ۸۱٪ مرد و ۱۹٪ زن بوده اند که ۵۴٪ مدیر عامل، ۲۴٪ درصد مدیر میانی و ۲۲٪ درصد سرپرست بوده اند. تعداد کارکنان نیز در ۲۵٪ شرکتها کمتر از ۵۰ نفر، ۴۳٪ درصد بین ۵۰ تا ۱۵۰ نفر و ۳۲٪ درصد نیز بین ۱۵۰ تا ۲۵۰ بوده است و مدت زمان فعالیت شرکت ها به ترتیب؛ تعداد ۴۱٪ کمتر از ۵ سال، ۲۲٪ بین ۵-۱۰ سال و ۱۲٪ بین ۱۰-۱۵ سال، ۲۵٪ بیشتر از ۱۵ سال در عرصه تولید فعال بوده اند.

آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

۱. نتایج حاصل از بررسی آمار توصیفی نشان داد که میانگین امتیاز متغیر مدیریت اثربخش ریسک از نظر پاسخ دهندگان $3/82$ و انحراف معیار $0/667$ می باشد.
۲. نتایج حاصل از بررسی آمار توصیفی نشان داد که میانگین امتیاز متغیر مدیریت دانش از نظر پاسخ دهندگان $3/96$ و انحراف معیار $0/782$ می باشد.
۳. نتایج حاصل از بررسی آمار توصیفی نشان داد که میانگین امتیاز متغیر عملکرد سازمانی از نظر پاسخ دهندگان $3/73$ و انحراف معیار $0/685$ می باشد.

۳-۵. نتایج آمار استنباطی (بحث درباره فرضیه های تحقیق)

در این تحقیق داده های بدست آمده از پرسشنامه از طریق مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS فرضیه های تحقیق آزمون شدند، نتایج بدست آمده از فرضیه های تحقیق حاکی از تأیید کلیه فرضیه های تحقیق می باشد. خلاصه ای از نتایج فرضیه ها و مقایسه ی آن با نتایج تحقیق های مشابه در ادامه ارائه شده است.

بحث فرضیه اول تحقیق: مدیریت اثربخش ریسک بر مدیریت دانش شرکت های تولیدی استان گیلان تاثیرگذار است.

با توجه به بررسی فرضیه از طریق روش حداقل مربعات جزیی ملاحظه می شود که بین مدیریت اثربخش ریسک و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به ضریب معناداری t در رابطه بین دو متغیر تا برابر با $7/818$ است و از آن جا که این مقدار در خارج بازه $(-1/96 \& 1/96)$ قرار دارد، می توان نتیجه گرفت که این فرضیه تأیید شده و شدت این رابطه برابر با $0/588$ است. در نتیجه با حداقل 95 درصد اطمینان می توان پذیرفت: مدیریت اثربخش ریسک بر مدیریت دانش شرکت های تولیدی استان گیلان تاثیرگذار است. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش ژانگ و همکاران (۲۰۱۸) همراستا می باشد.

بحث فرضیه دوم: مدیریت دانش بر عملکرد شرکت‌های تولیدی استان گیلان تاثیرگذار است.

با توجه به بررسی فرضیه از طریق روش حداقل مربعات جزیی ملاحظه می‌شود که بین مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به ضریب معناداری t در رابطه بین دو متغیر تا برابر با $7/869$ است و از آن جا که این مقدار در خارج بازه $(-1/96 \& 1/96)$ قرار دارد، می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه تأیید شده و شدت این رابطه برابر با $0/636$ است. در نتیجه با حداقل 95 درصد اطمینان می‌توان پذیرفت: مدیریت دانش بر عملکرد شرکت‌های تولیدی استان گیلان تاثیرگذار است. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش ژانگ و همکاران (۲۰۱۸) همراستا می‌باشد.

بحث فرضیه سوم: مدیریت اثربخش ریسک بر عملکرد شرکت‌های تولیدی استان گیلان تاثیرگذار است.

با توجه به بررسی فرضیه از طریق روش حداقل مربعات جزیی ملاحظه می‌شود که بین مدیریت اثربخش ریسک و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به ضریب معناداری t در رابطه بین دو متغیر تا برابر با $7/133$ است و از آن جا که این مقدار در خارج بازه $(-1/96 \& 1/96)$ قرار دارد، می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه تأیید شده و شدت این رابطه برابر با $0/619$ است. در نتیجه با حداقل 95 درصد اطمینان می‌توان پذیرفت: مدیریت اثربخش ریسک بر عملکرد شرکت‌های تولیدی استان گیلان تاثیرگذار است. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش ژانگ و همکاران (۲۰۱۸) همراستا می‌باشد.

بحث فرضیه اصلی: مدیریت دانش در رابطه بین مدیریت اثربخش ریسک و عملکرد شرکت‌های تولیدی استان گیلان نقش میانجی دارد.

برای بررسی نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین مدیریت اثربخش ریسک و عملکرد سازمانی، ضریب مسیر غیر مستقیم بین مدیریت اثربخش ریسک و عملکرد سازمانی از طریق مدیریت دانش برابر با $0/373$ بوده که نشان از رابطه مثبت بین مدیریت اثربخش ریسک و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش دارد. همانطوری که مشاهده می‌گردد مقدار آماره t بر اساس آزمون سوبل، تقریباً برابر با $7/274$ بوده که این مقدار از مقدار مرزی $1/96$ بیشتر می‌باشد. از سوی دیگر چون مسیر مستقیم رابطه مدیریت اثربخش ریسک و عملکرد سازمانی $0/619$ در سطح معناداری $7/818$ قابل قبول می‌باشد، در نتیجه می‌توان با حداقل 95 درصد اطمینان پذیرفت که متغیر مدیریت دانش به عنوان یک متغیر

میانجی جزیی در رابطه بین مدیریت اثربخش ریسک و عملکرد سازمانی می‌باشد. در نتیجه فرضیه میانجی گری مدیریت دانش در تاثیر مدیریت اثربخش ریسک بر عملکرد شرکت های تولیدی استان گیلان قابل قبول می‌باشد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش ژانگ و همکاران (۲۰۱۸) همراستا می باشد.

۴-۵. پیشنهادات اجرایی مبتنی بر نتایج فرضیه ها

در این قسمت به ارائه پیشنهادات مرتبط با نتایج هریک از فرضیات پرداخته شده است:

۱-۴-۵. پیشنهاد مربوط به فرضیه اول

با توجه به تاثیر مثبت و معنادار مدیریت اثربخش ریسک بر مدیریت دانش شرکت های تولیدی استان گیلان پیشنهاد می‌شود که:

- ❖ بکارگیری سیستم‌های پیشرفته جهت ادغام اطلاعات به منظور پشتیبانی بهینه از فرایندهای کاری شرکت در برابر تغییرات و خطرات.
- ❖ بکارگیری سیستم های تکنولوژی جستجو گر جهت تقویت و کاهش زمان انجام فعالیت
- ❖ بکارگیری مدرن ترین تکنولوژی ها به منظور بسته بندی محصولات

۵-۴-۲.. پیشنهاد مربوط به فرضیه دوم

با توجه به تاثیر مثبت و معنادار مدیریت دانش بر عملکرد شرکت های تولیدی استان گیلان پیشنهاد می شود که:

- ❖ توسعه و ارتقای دانش و اطلاعات در خصوص بازار و مشتریان.
- ❖ استفاده از ابزارهای بازاریابی در جهت ایجاد تمایز در محصول
- ❖ تقویت و توسعه استراتژی های مبتنی بر توسعه دانش سازمانی.

۵-۴-۳. پیشنهاد مربوط به فرضیه سوم

با توجه به تاثیر مثبت و معنادار مدیریت اثربخش ریسک بر عملکرد شرکت های تولیدی استان گیلان پیشنهاد می شود که:

- ❖ استقرار شبکه تدارکات و پشتیبانی شرکت جهت بروز اختلالات داخلی و خارجی به منظور کسب مزیت رقابتی کارآمد و اثربخش.

- ❖ استقرار شبکه تدارکات و پشتیبانی جهت به حداقل رساندن وقوع خطر با پیش بینی و آماده شدن برای آنها.

- ❖ استقرار شبکه تدارکات و پشتیبانی به منظور جذب میزان قابل توجهی از تبعات منفی خطرات مکرر .
- ❖ استقرار شبکه تدارکات و پشتیبانی جهت داشتن زمان کافی برای بررسی واکنش های مؤثرتر.

۵-۴-۴. پیشنهاد مربوط به فرضیه چهارم

با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه مدیریت اثربخش ریسک بر عملکرد شرکت های تولیدی استان گیلان پیشنهاد می شود که:

- ❖ استقرار شبکه تدارکات و پشتیبانی جهت سازگاری و تطابق سریع با شرایط مخرب در فرآیندهای مهندسی مجدد.

- ❖ استقرار شبکه تدارکات و پشتیبانی جهت پاسخگویی سریع و صحیح به اختلالات تدارکاتی

❖ استقرار شبکه تدارکات و پشتیبانی شرکت جهت بهبود و ارتقای سریع سطح عملکرد قبلی به سطح عملکرد برتر.

❖ استقرار شبکه تدارکات و پشتیبانی جهت کاهش تبعات منفی تحولات محیطی از طریق پاسخگویی سریع.

۵-۵. محدودیت های تحقیق

۱. در این پژوهش به نقش متغیرهای جمعیت شناختی و ارتباطش با مدل تحقیق توجه نشد.
۲. انجام این پژوهش به دلیل محدودیت های ذاتی تحقیق، در بازه زمانی محدودی اجرا شد، لذا ممکن است که اثر اقدامات مستمر را منعکس ننماید.
۳. در این پژوهش به نقش متغیرهای تعدیلگر کیفی از قبیل متغیرهای دموگرافیک و متغیرهای تعدیل گر کمی از قبیل: یادگیری سازمانی، سرمایه اجتماعی و... توجه نشد.
۴. باتوجه به این که پژوهش حاضر فقط در شرکت های تولیدی استان گیلان انجام گرفت، در خصوص تعمیم نتایج آن به سایر مراکز باید احتیاط نمود.
۵. این پژوهش به شیوه کمی انجام شده است و نمی توان از محدودیت های ذاتی ابزار گردآوری اطلاعات غافل شد.

۵-۶. پیشنهادات برای تحقیقات آتی

۱. پیشنهاد می گردد که در تحقیقات آتی به نقش متغیرهای جمعیت شناختی و ارتباطش با مدل تحقیق توجه شود.
۲. پیشنهاد می گردد که مدل تحقیق به منظور افزایش سطح تعمیم پذیری در حجم نمونه های بالاتری آزمون شود.
۳. پیشنهاد می گردد که مدل تحقیق در سایر شرکت ها نیز بررسی گردد.
۴. پیشنهاد می گردد که به در تحقیقات آتی به نقش متغیرهای تعدیل گر کمی از قبیل: یادگیری سازمانی، سرمایه اجتماعی و ... توجه گردد.
۵. پیشنهاد می گردد که این بار از روش های تحقیق کیفی یا ترکیبی به منظور بررسی مدل نمونه مورد مطالعه استفاده شود.

منابع

انصاری، منوچهر. رحمانی، حسین. پاسبانی، محمد. (۱۳۹۷). ارائه مدل مفهومی تأثیر موفقیت پیاده‌سازی مدیریت دانش بر کسب مزیت رقابتی در شرکت‌های کوچک و متوسط (SMEs). مدیریت بازرگانی. ۵(۱): ۲۱-۴۰.

اکبری، محسن. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر رهبری استراتژیک بر مزیت‌های رقابتی با میانجیگری «دو سو توانی نوآوری». پژوهشنامه بازرگانی. ۱۹(۷۴): ۳۱-۴۸.

ابزری، رضا. فتحی، سعید. (۱۳۹۴). بررسی عوامل موثر بر ریسک و بازده سرمایه گذاری در محصولات مالی. پژوهش در حسابداری. ۵(۹): ۱۶-۴۵.

اصلاحی، محمد (۱۳۹۲). الگوی روابط بین ارزش‌های فرهنگی، مدیریت دانش و مسئولیت اجتماعی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۹۱-۹۲، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه.

تھمتن، مریم. (۱۳۹۳). بررسی اثر هیجانات منفی و استرس بر ریسک‌پذیری و تنزیل زمانی.

ملاحسینی، مریم. جبارزاده، حسن. (۱۳۹۰). بررسی اثر ریسک، ارزش و آگاهی قیمت بر تمایل به خرید کالاهای بازار خاکستری در استان کرمان. تحقیقات بازاریابی نوین. ۱۳(۵): ۶۹-۹۱.

حسن زاده، رضا. عباس زاده، میر محمد. قلاوندی، حسن. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با بهسازی منابع انسانی از دیدگاه کارکنان اداری دانشگاه ارومیه. ۴۸(۴): ۶۲۱-۶۰۵.

خانی، محمد موسی؛ حسنقلی پور، طهمورث؛ وظیفه، زهرا. (۱۳۹۲). ارائه مدل تبیین فرآیندهای مدیریت دانش بر توسعه مانع انسانی در آموزش عالی. پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۲۲(۶): ۲۷-۹.

خلیل نژاد، شهرام. مهری، امیر. (۱۳۹۵). نقش مدیریت دانش در توسعه منابع انسانی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی. ۳(۹): ۸۸-۶۷.

رضایی، حسین. علیان، مزده. (۱۳۹۴). تأثیر گرایش کارآفرینانه و راهبرد رقابتی بر بازاریابی در راستای بهبود عملکرد و ایجاد مزیت رقابتی پایدار. نشریه توسعه کارآفرینی. ۸(۲۷): ۳۳-۴۶.

۱۲۳.

پناهی، بلال. ۱۳۹۳. بررسی تأثیر اعتماد بر پذیرش ریسک در دولت الکترونیک. پژوهش‌های مدیریت. ۳(۷): ۳۲۹-۳۴۵.

کنجکاو منفرد، امیر رضا. فتحی، سعید. رنجبریان، بهرام. ۱۳۹۳. تبیین مدل ریسک ادراک شده مشتریان در سرمایه گذاری. دو فصلنامه علمی پژوهشی کاوش‌های مدیریت بازرگانی. ۷(۱۴): ۱۲۷-۱۴۷.

تاروردی، یدالله. دامچی جلودار، زهرا. (۱۳۹۶). رابطه مدیریت ریسک و عملکرد شرکت. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی. ۱۱(۹): ۴۳-۲۸.

رهنما، فریدون، ناطق، احمد. یعقوب نژاد، احمد. ۱۳۹۴. ارائه الگوی ذهنی ادراک ریسک سرمایه گذاران بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه گذاری. ۴(۱۳): ۱۹۵-۲۱۷.

رسولی، رضا؛ نادعلی الفت پور و سالار قربانی. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر مدیریت دانش و توسعه منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در ستاد مرکزی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، پنجمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران، همایشگران مهر اشراق.

رجبی، مریم. حسنی، محمد. مهاجران، بهناز. (۱۳۹۵). بررسی نقش فعالیت های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان با آزمون نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی. ۶(۳): ۱۷۸-۱۵۱.

سعیدپور، بهزاد. لاهیجانیان، اکرم الملوك. شریفی، امین. (۱۳۹۶). نقش مدیریت دانش در توسعه پایدار محیط زیست (مطالعه موردی: سازمان حفاظت محیط زیست). فصلنامه پایداری، توسعه و محیط زیست. ۴(۴): ۸۱-۷۷.

کنجکاو منفرد، امیر رضا. فتحی، سعید. رنجبریان، بهرام. ۱۳۹۵. نقش متغیرهای روانشناختی و آگاهی بر تمایل به سرمایه گذاری با تاکید بر نقش واسطه ای ریسک ادراک شده مشتریان خدمات سرمایه گذاری. فصلنامه علمی پژوهشی دانش مالی سرمایه گذاری در بورس. ۹(۳۰): ۱-۱۵.

عسگرنژاد نوری، باقر. امکانی، پریسا. (۱۳۹۷). تاثیر مدیریت اثربخش ریسک در عملکرد مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران: نقش واسطه ای سرمایه فکری و اهرم مالی. مدیریت دارایی و تامین. ۵(۷): ۸۲-۶۹.

عبده تبریزی، حسین. رادپور، میثم. ۱۳۹۱. مدیریت ریسک مالی. انتشارات پیشبرد. تهران.

مصباحی، مریم. پناهی، مینا. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر تسهیم دانش و توانایی جذب دانش بر خلاقیت کارکنان با نقش تعدیلگری توسعه منابع انسانی. دومین همایش بین المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در سال ۱۳۹۶.

موسوی راد، سید طاهره. کشاورز، لقمان. رضاپور، رقیه. (۱۳۹۵). ارائه الگوی مدیریت دانش با رویکرد توسعه منابع انسانی در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد - دانشگاه پیام نور (وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری) - دانشگاه پیام نور استان تهران - مرکز پیام نور ری. ۱۳۹۵. کارشناسی ارشد

موسی خانی، محمد. حسنقلی پور، طهمورث. وظیفه، زهرا. (۱۳۹۵). ارائه مدل تبیین رابطه فرایندهای مدیریت دانش با توسعه منابع انسانی در آموزش عالی. پژوهش های مدیریت عمومی. ۶(۲۲): ۴۹-۷۰.

نقی لو، اسفندیار. نقی لو، مریم. نقی لو، جهانبخش. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر نقش توسعه منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی در تحول سازمانی، تحول و نوآوری در توانمندسازی مدیریت، شیراز: کنفرانس مدیریت.

Adhikari, D. (۲۰۱۰). Human resource development (HRD) for performance management: The case of Nepalese organizations. *International Journal of Productivity and Performance Management*. ۵۹(۴): ۳۰۶-۳۲۴

Akhtar, S. Ding, D. Gloria, L. (۲۰۰۸). Strategic HRM Practices and Their Impact on Company Performance in Chinese Enterprises, *Journal of Human Resource Management*. ۴۷(۱): ۱۵-۳۲.

Arshad, A., Noordin, M. and Othman, R. (۲۰۱۶), “A comprehensive knowledge management process framework for healthcare information systems in healthcare industry of Pakistan”, *The 7th International Conference on Information and Communication Technology for The Muslim World, Jakarta* ۱۰(۵): ۳۰-۳۵.

Albort-Morant, G., Leal-Rodríguez, A.L., De Marchi, V. (۲۰۱۸). Absorptive capacity and relationship learning mechanisms as complementary drivers of green innovation performance. *J. Knowl. Manag.* ۲۲, ۴۳۲-۴۵۲.

Abbas, Jawad . Sagsan, Mustafa. (۲۰۱۹). Impact of knowledge management practices on green innovation and corporate sustainable development: A structural analysis. *Journal of Cleaner Production.* ۲۲(۹): ۶۱۱-۶۲۰.

Chatzoudes, D., Chatzoglou, P. and Vraimaki, E. (۲۰۱۵), “The central role of knowledge management in business operations: developing a new conceptual framework”, *Business Process Management Journal.* ۲۱(۵): ۱۱۱۷-۱۱۳۹.

Findikli, M. Yozgat, U. Yasin, R. (۲۰۱۵). Examining Organizational Innovation and Knowledge Management Capacity The Central Role of Strategic Human Resources Practices (SHRPs), *Procedia - Social and Behavioral Sciences.* ۱۸(۴): ۱۷۷-۳۸۷.

Fung, I.W.H., Lo, T.Y., Tung, K.C.F. ۲۰۱۲. Towards a better reliability of risk assessment: Developing of a qualitative & quantitative risk evaluation model (Q۲ REM) for different trades of construction works in Hong Kong. *Accident Analysis and Prevention*, ۴۸: ۱۶۷-۱۸۴.

Li, D., Zhao, Y., Zhang, L., Chen, X., Cao, C., (۲۰۱۸). Impact of knowlege management on green innovation. *J. Clean. Prod.* ۱۷۰, ۴۶۲-۴۷۰.

Lim, M.K., Tseng, M.L., Tan, K.H., Bui, T.D., (۲۰۱۷). Knowledge management in sustainable supply chain management: improving performance through an interpretive structural modelling approach. *J. Clean. Prod.* ۱۶۲, ۸۰۶-۸۱۶.

Lucas, M.T., (۲۰۱۹). Understanding environmental management practices: integrating views from strategic management and ecological economics. *Bus. Strateg. Environ.* ۱۹, ۵۴۳-۵۵۶.

Linh Nguyen Gerry Gallery Cameron Newton . ۲۰۱۷. The joint influence of financial risk perception and risk tolerance on individual investment decision-making *Accounting & Financing journal.* ۴۵-۶۷.

- Ivo Vlaev, Nick Chater & Neil Stewart. 2009. Dimensionality of Risk Perception: Factors Affecting Consumer Understanding and Evaluation of Financial Risk. *Journal of Behavioral Finance*. 10(3): 33- 49.
- Lucia Barros, Fundação Getúlio Vargas Delane Botelho, São Paulo, SP, Brazil. 2010. Hope, Perceived Financial Risk and Propensity for Indebtedness. *Brazilian Administrative Review*.
- Mao, H., Liu, S., Zhang, J., 2010. How the effects of IT and knowledge capability on organizational agility are contingent on environmental uncertainty and information intensity. *Inf. Dev.* 31 (4), 308-322.
- Mao, H., Liu, S., Zhang, J., Deng, Z., 2016. Information technology resource, knowledge management capability, and competitive advantage: the moderating role of resource commitment. *Int. J. Inf. Manag.* 36 (6), 1062-1074.
- Marcelino-Sádaba, S., Pérez-Ezcurdia, A., Lazcano, A.M.E., Villanueva, P. (2014). Project risk management methodology for small firms. *Int. J. Proj. Manag.* 32 (2), 327-340.
- Mardani, A., Nikoosokhan, S., Moradi, M., Doustar, M., (2018). The relationship between knowledge management and innovation performance. *J. High Technol. Manag. Res.* 29, 12-26.
- Muduli, K., Govindan, K., Barve, A., Kannan, D., Geng, Y., (2013). Role of behavioral factors in green supply chain management implementation in Indian mining industries. *Conservation and Recycling*, 76, 50-60.
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., Spiller, N. 2013. Promoting professional Innovative Behaviour through Knowledge Sharing: the moderating role of Social Capital. *Journal of Knowledge Management*, 17(4): 34-51.
- Morgan, N.A., Katsikeas, C.S. and Vorhies, D.W. (2012), Export marketing strategy implementation, export marketing capabilities, and export venture performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 40(2): 271-289.
- Matos da Silva, F., Apereide de Araujo Querido, E., Barbosa de Moraes, M. 2016. Innovation development Process ins, all and medium technology-based companies. *Innovation and management review*. 11(5): 176-189.
- Nafukho, F. M., Graham, C. M., & Muyia, M. H. (2011). Determining the relationship among organizational learning dimensions of a small-size business enterprise. *Journal of European Industrial Training*, 33(1), 32-51.
- Pikturnaitė, J. & Pauzoliene, J. (2014). Evaluation of organizational culture of SC "KLAIPEDOS KARTONAS". *Regional formation and development studies*. 14(3): 157-169.
- Omar, B., Hiyassat, M., Sweis, G., Abdallah, A., Saleh, R. and Sweis, R. (2016). Evaluation of green building awareness in the construction industry: the case of Jordan", *Interdisciplinary Environmental Review*. 17(3): 209-231.

- Park, S. Shinhee, J. Boreum Ju, (2018). Employee learning and development in virtual HRD: focusing on MOOCs in the workplace", *Industrial and Commercial Training*
- Paez-Logreira, H., Zamora-Musa, R. and Velez-Zapata, J. (2016), "Relation analysis of knowledge management, research, and innovation in university research groups", *Journal of Technology Management & Innovation*. 11(4): 5-19.
- Shafi, H., Akram, M., Hussain, M., Sajjad, S. I. 2011. Relationship between Risk Perception and Employee Investment Behavior, *Journal of Economics and Behavioral Studies*. 3(6):345-351.
- Singh, R. and Bhowal, A. 2011. Development of marketing-driven measure of risk perception, *Journal of Risk Finance*. 12(2):140-152
- Shihadeh ,Wafaa. Al-Ghwayeen, Ayman Bahjat Abdallah. (2018). Green supply chain management and export performance: The mediating role of environmental performance. *Journal of Manufacturing Technology Management*.
- Sharma, V.K., Chandna, P. and Bhardwaj, A. (2017). Green supply chain management related performance indicators in agro industry: a review . *Journal of Cleaner Production*. 141(1): 1194-1208.
- Suhaiza Zailani, K. Jeyaraman, G. Vengadasan, R. Premkumar. (2015) Sustainable supply chain management (SSCM) in Malaysia: A survey, *International Journal of Production Economics* 140(3): 330-340.
- Sindhu K. P. Rajitha, Kumar. 2014. Influence of Risk Perception of Investors on Investment Decisions: An Empirical Analysis. *Journal of Finance and Bank Management*. 2(2): 10-20.
- Riaz, Lubna. Hunjra, Ahmed Imran. 2015. Relationship between Psychological Factors and Investment Decision Making: The Mediating Role of Risk Perception. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. 9(3): 968- 981.
- Raymond R. Liu, Peter McClure, (2017) "Recognizing cross-cultural differences in consumer complaint behavior and intentions: an empirical examination", *Journal of Consumer Marketing*. 34-40.
- Rossi, C., Cricelli, L., Grimaldi, M., Greco, M. (2016). The strategic assessment of intellectual capital assets: an application within Terradue Srl. *J. Bus. Res.* 69(5): 1598-1603.
- Story, V.M., Boso, N. Cadogan, J.W. (2015). The form of relationship between firm-level product innovativeness and new product performance in developed and emerging markets. *Journal of Product Innovation Management*. 32(1): 40-64.
- Selem, A., & Ashour, A. (2015). Human Capital and Organizational Performance: A Study of Egypt Software Companies. *Management Decision*. 40(4), 789-801.
- Zhang, Yajun. Liu, Shan. Jing Tan . Guoyin Jiang . Zhu, Qing. (2018). Effects of risks on the performance of business process outsourcing projects: The moderating roles of knowledge management capabilities. *International Journal of Project Management* . 36(6): 627- 639

پیوست

پرسشنامه

با سلام و احترام

پرسشنامه ای که پیش رو دارید به منظور جمع آوری داده‌های اولیه برای انجام پایان نامه کارشناسی ارشد با موضوع « بررسی نقش میانجی مدیریت دانش در تاثیر مدیریت اثربخش ریسک بر عملکرد شرکت های تولیدی استان گیلان» می- باشد. خواهشمند است هر یک از سوالات و گزاره‌های مندرج در پرسش‌نامه را به دقت مطالعه نموده و مناسب‌ترین گزینه را از نظر خودتان در مورد سؤالات طرح شده با درج علامت در خانه مربوطه، مشخص فرمائید. پیشاپیش از همکاری صمیمانه جنابعالی سپاسگزارم.

حسین خیاطی - دانشجوی کارشناسی ارشد

بخش اول: مشخصات فردی

الف) جنسیت فرد پاسخگو:

ب) مدت زمان فعالیت شرکت

ج) تعداد کارکنان شرکت

د) موقعیت فرد پاسخگو:

بخش دوم: سوالات اصلی

سوالات					خیلی موافقم
مدیریت اثربخش ریسک					موافقم
شبکه تدارکات و پشتیبانی شرکت ما قادر به حفظ موقعیت خویش در زمان بروز					تأخیر موافقم
					مخالقم
					خیلی مخالفم

					اختلالات داخلی و خارجی است.
					شبکه تدارکات و پشتیبانی شرکت ما قادر به جلوگیری یا به حداقل رساندن وقوع خطر با پیش بینی و آماده شدن برای آنها است.
					شبکه تدارکات و پشتیبانی شرکت ما قادر به جذب میزان قابل توجهی از تبعات منفی خطرات مکرر است.
					شبکه تدارکات و پشتیبانی شرکت ما زمان کافی برای بررسی واکنش های مؤثرتر را دارد.
					شبکه تدارکات و پشتیبانی شرکت ما قادر به سازگاری و تطابق سریع با شرایط مخرب در فرآیندهای مهندسی مجدد می باشد.
					شبکه تدارکات و پشتیبانی شرکت ما قادر به پاسخگویی سریع و صحیح به اختلالات تدارکاتی می باشد.
					شبکه تدارکات و پشتیبانی شرکت ما قادر به بهبود و ارتقای سریع سطح عملکرد قبلی به سطح عملکرد برتر است.
					شبکه تدارکات و پشتیبانی شرکت ما میزان تبعات منفی تحولات محیطی را از طریق پاسخگویی سریع کاهش می دهد.
مدیریت دانش					
					شرکت دانش ارزشمند را تشخیص می دهد
					شرکت دانش خارجی مفید را جذب می کند
					شرکت از دانش جدید برای افزایش کارایی استفاده می کند
					شرکت ایده های جدید و مفید را شناسایی می کند
					شرکت برای تقویت کارایی از ایده های جدید استفاده می کند
					شرکت به دنبال یا توسعه ایده های جدید نیست
					شرکت ایده های جدید و مفید را تشویق می کند.
عملکرد سازمانی					
					میزان عملکرد نسبت به سه سال گذشته که منجر به بهبود سهم بازار شرکت در بازارهای محصولات اصلی شده باشد
					میزان عملکرد نسبت به سه سال گذشته که منجر به کاهش هزینه در بازارهای محصولات اصلی شده باشد.
					میزان عملکرد نسبت به سه سال گذشته که منجر به بهره وری در بازارهای

					محصولات اصلی شده باشد.
					میزان عملکرد نسبت به سه سال گذشته که منجر به سودآوری در بازارهای محصولات اصلی شده باشد.
					میزان عملکرد نسبت به سه سال گذشته که در مقایسه با رقبا بهبود یافته است.

Abstract

The purpose of this study is to assess the mediating role of knowledge management in relation to effective risk management and performance of manufacturing companies in Guilan province. The research is descriptive in terms of purpose and correlational. The statistical population of the study was the production companies of Rasht industrial town, of which ۲۲۵ companies were considered as a sample by available cluster sampling method. The data collection tool was a questionnaire and the managers (CEO or middle manager or supervisor) of the selected survey companies were interviewed. The validity of the questionnaire was confirmed by content validity, convergent and divergent validity by Cronbach's alpha and combined reliability. To analyze the data, the structural equation modeling method was used by Smart PLS^۳ statistical software. Findings showed that effective risk management has a positive and significant effect on knowledge management and organizational performance. Knowledge management also has a positive and significant effect on organizational performance. The mediating role of knowledge management in the relationship between effective risk management and organizational performance was also confirmed. In general, it can be said that by promoting knowledge management through effective risk management, organizational performance can be increased among the manufacturing companies of Rasht Industrial Town.

Keywords: Effective Risk Management - Knowledge Management - Organizational Performance.



Rahbord Shomal Non-Governmental Organization
Depatmant of Management
Financial Engineering and Risk Management

Title:

Investigating the mediating role of knowledge management in the impact of effective risk management on the performance of manufacturing companies in Guilan province

Supervisor:

Fazel Mohammadi Nodeh (PhD)

Advisor:

Mohammad Ali Yousefi (PhD)

By:

Hossein Khayati

Date:

Jan ۲۰۲۱