

اثر خلق دانش بر قابلیت‌های شناختی، عملکرد و عدم قطعیت با تاکید بر نقش تعدیل‌کننده سبک‌های تصمیم‌گیری منطقی و شهودی

عباس قدرتی زوارم^۱

محمد نوروزی^۲

چکیده

طی سال‌های اخیر موضوع تصمیم‌گیری و قابلیت‌های روانشناختی مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. دیدگاه اجتماعی-شناختی به عنوان یک زاویه نظری منحصر به فرد برای درک بهتر پردازش اطلاعات انسانی در گروه‌ها را ارائه می‌دهد. این دیدگاه پیشنهاد می‌کند که یادگیری شامل تعهدات مختلف پردازش اطلاعات است که شامل تهیه اطلاعات، ساخت، انتقال، ذخیره‌سازی و بازیابی دانش می‌باشد. لذا بر پایه این استدلال، پژوهش حاضر با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری به بررسی تاثیر خلق دانش بر قابلیت‌های شناختی، عملکرد و عدم قطعیت و مطالعه اثر تعدیل‌کنندگی سبک‌های تصمیم‌گیری منطقی و شهودی بر این رابطه می‌پردازد. بدین منظور، برای سنجش متغیرهای حاضر از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که خلق دانش بر قابلیت‌های شناختی، عملکرد مالی تاثیرگذار است. همچنین، نتایج بیانگر تاثیر منفی خلق دانش بر عدم قطعیت سازمان می‌باشد. در نهایت سبک‌های تصمیم‌گیری منطقی و شهودی باعث تعدیل تاثیر خلق دانش بر قابلیت‌های شناختی، عملکرد مالی می‌شود.

واژگان کلیدی: قابلیت‌های شناختی، عملکرد مالی، عدم قطعیت، سبک‌های تصمیم‌گیری

۱- استادیار گروه حسابداری، دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی اشراق، خراسان شمالی، ایران، (نویسنده مسئول)،

ایمیل: Abbas.ghodratizoeram@gmail.com

۲- گروه حسابداری، دانشگاه گنبد کاووس، گنبد کاووس، گلستان، ایران.

مقدمه

دانش ممکن است به عنوان یک منبع استراتژیک کلیدی در یک محیط متلاطم که با استراتژی‌های پیچیده مشخص می‌شود، دیده شود. زاکی^۱ (۱۹۹۹) دستورالعملی برای رقابت سازمانی به عنوان توانایی سازمان برای کسب، حفظ، انتشار و به کارگیری مناسب دانش برای ارضای اهداف و اهدافش ارائه کرد. با این حال، توزیع دانش اغلب نامتقارن است و نیاز به مدیریت مناسب برای حفظ در یک سازمان دارد. به این ترتیب، قابلیت‌های مدیریت دانش سازمان‌ها تضمین می‌کند که دانش آن‌ها برای ایجاد محصولات نوآورانه، تجاری‌سازی خدمات جدید و پیش‌بینی پویایی بازار به خوبی مدیریت می‌شود. اگرچه فناوری اطلاعات مدیریت دانش را امکان‌پذیر می‌کند و بهبود عملکرد و نوآوری نیازمند مدیریت دانش است، قاضی و همکاران^۲ (۲۰۱۷) استدلال کرد که تمرکز بر فناوری اطلاعات به تنهایی برای تعریف مدیریت دانش کافی نیست (الرھیل و همکاران^۳، ۲۰۱۸). مدیریت منابع انسانی همچنین نقش مهمی در سرمایه‌گذاری بر دانش نهفته در نیروی کار ایفا می‌کند و به عنوان چتری در نظر گرفته می‌شود که تحت آن می‌توان دانش را به روشی سازمان یافته و مؤثر مدیریت کرد (مرت و همکاران^۴، ۲۰۲۲). کارکنان دارای قابلیت‌های شناختی هستند که مدیریت دانش مؤثر را قادر می‌سازد تا از مزایای این فرایند بهره‌مند شود که مستلزم مشارکت متخصصان منابع انسانی در ایجاد یک محیط عالی است.

توانایی شناختی به عنوان توانایی افراد برای پردازش اطلاعات تعریف می‌شود (بارداخ و کلاسن^۵، ۲۰۲۰). این مکانیسمی است که افراد از طریق آن اطلاعات را کسب، پردازش، انتقال و استفاده می‌کنند (سوبکو و همکاران^۶، ۲۰۲۰). در ادبیات دو شکل اولیه از توانایی شناختی وجود دارد: مهارت‌هایی که به شکل (الف) و مهارت‌هایی که به شکل (تی) هستند (تسای و هوانگ^۷، ۲۰۱۶). افراد با مهارت (الف) شکل اغلب رهبران گروه یا مدیرانی هستند که دارای عمق زیادی از مهارت‌های شناختی در بیشتر زمینه‌ها هستند و به مراحل خیالی می‌پردازند که پردازش اطلاعات آنها بر آن

^۱ Zack

^۲ Qazi et al

^۳ Elrehail et al

^۴ Mert et al

^۵ Bardach and Klassen

^۶ Sobkow et al

^۷ Tsai and Huang

استوار است (لی و چوی^۸، ۲۰۰۳). اما افراد بامهارت (تی) شکل تمام تمرکز خود را در یک نقطه متمرکز می‌کنند و می‌توانند تعامل خود را با سایر زمینه‌ها درک کنند (حمدی و همکاران^۹، ۲۰۱۶). درک نقش قابلیت‌های شناختی در خلق ارزش برای مدیریت منابع انسانی برای دستیابی به عملکرد سازمانی پیش‌بینی‌شده بسیار مهم است (سانتورو و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۱؛ سریکانث^{۱۱}، ۲۰۲۰). بااین‌حال، بررسی تحقیقات موجود نشان‌دهنده اطلاعات کمی در خصوص تأثیر مهارت‌های شناختی را بر نتایج سازمانی و موارد احتمالی وجود دارد کند که در آن مهارت‌های شناختی منجر به نتایج برتر می‌شوند (ابوبکر و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۹؛ سریکانث، ۲۰۲۰). علاوه‌براین، تحقیقات کمی وجود دارد که مکانیسم‌هایی را که توسط آن مهارت‌های شناختی ممکن است بر نتایج سازمانی تأثیر بگذارد، بررسی کند؛ لذا، پژوهش حاضر درصدد یافتن پاسخی برای این سوال خواهیم بود که خلق دانش سازمانی بر قابلیت‌های شناختی، عملکرد و عدم قطعیت سازمان تأثیرگذار است. همچنین، آیا سبک‌های تصمیم‌گیری منطقی و شهودی بر رابطه فوق اثرگذار خواهد بود یا خیر؟ در صورت مثبت بودن پاسخ‌های فوق، نوع تأثیر به چه شکل می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

پژوهش‌های صورت گرفته اخیر، قابلیت‌های شناختی فردی را بر عملکرد آن‌ها تأثیرگذار می‌دانند که قابلیت‌های شناختی با هماهنگی با سایر افراد در گروه‌ها مرتبط است. بر اساس دیدگاه مبتنی بر دانش^{۱۳}، کسب و استفاده از دانش مناسب برای موفقیت شرکت امری بسیار حیاتی است (مارتین و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین مطابق با این دیدگاه در راستای ایجاد خلق دانش برای کارکنان سازمان به دلیل اثرات قابل توجه بر عملکرد مالی بیشتر مورد توجه محققان قرار گرفته است (اور رحمان و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۲؛ الجوهمانی و همکاران^{۱۵}، ۲۰۲۲). با توجه به اینکه استفاده موثر و به‌کارگیری منابع سازمان مستلزم تصمیم‌های مدیران است، لذا ادغام دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌های افراد در سایر زمینه‌ها می‌تواند به تسهیل تصمیم‌های مدیریت کمک شایانی نماید. بر اساس نظریه گوپ و

^۸ Lee and Choi

^۹ Hamdi et al

^{۱۰} Santoro et al

^{۱۱} Srikanth

^{۱۲} Abubakar et al

^{۱۳} knowledge-based view (KBV)

^{۱۴} Ur Rehman et al

^{۱۵} Aljuhmani et al

همکاران^{۱۶} (۲۰۱۸) شیوه‌های درست مدیریت دانش و ظرفیت‌سازی آن در مدیریت منابع انسانی از طریق توسعه و نوآوری تأثیرگذارتر است.

در سال‌های اخیر موضوع خلق دانش به عنوان مرکز مطالعات محققان در حوزه مدیریت و مالی تبدیل شده است. چراکه سازمان‌ها در جهت دستیابی به مزیت رقابتی دانش محور به خلق دانش نیاز دارند چراکه؛ این موضوع بر نتایج عملکرد سازمان تأثیرگذار است (الرهیل و همکاران^{۱۷}، ۲۰۲۰). سازمان‌هایی با مکانیسم‌های مدیریت و توزیع دانش داخلی مؤثر ممکن است عملکرد مالی چشم‌گیری را تجربه کنند که ناشی از سیستم خلق دانش در سازمان است (الرهیل و همکاران، ۲۰۲۱). یک شرکت می‌تواند به سرعت از دانش حساس به زمان برای حل مشکلات مرتبط با آشفته‌گی بازار و محیطی استفاده کند. عقیده آن‌ها ریشه در این فرض دارد که دانش کافی می‌تواند به طور مؤثر تأثیر تلاطم بر ارزش شرکت را مهار کند. بر این اساس استدلال بر آن است که عدم قطعیت مالی ممکن است منبع نگرانی برای مؤسسه‌ای باشد که سیستم‌های مدیریت دانش آن‌ها هنوز در مراحل ابتدایی خود هستند. از آنجایی که خلق دانش تضمین می‌کند که دانش صریح و ضمنی برای خلق یک فضای تجاری پویا و نوآورانه در تعامل هستند، شرکت‌هایی با سیستم‌های مدیریت دانش مؤثر احتمالاً آشفته‌گی‌های محیطی و فناوری را که ممکن است بر اطمینان مالی آن‌ها تأثیر بگذارد، تشخیص دهند.

سبک تصمیم‌گیری را می‌توان خلق پاسخی متمایز در نظر گرفت که «یک تمایل مبتنی بر عادت برای واکنش به شیوه‌ای خاص در یک زمینه تصمیم‌گیری خاص» است (تولایی و همکاران، ۱۳۹۸). رهبران و مدیران بسته به فرهنگ سازمانی و شخصیت آن‌ها، موقعیتی که با آن به چالش کشیده می‌شوند، ماهیت خود تصمیم و شخصیت اعضای تیم یا کارکنان خود، سبک‌های تصمیم‌گیری متفاوتی را اتخاذ و اجرا می‌کنند (احمدی‌خطیر و همکاران، ۱۴۰۲). بر این اساس، استدلال بر آن است که ماهیت سبک تصمیم‌گیری می‌تواند با خلق یک محیط سازمانی مناسب و تحمیل رفتار خاص، تأثیر تأثیرگذار مهارت‌های افراد را شکل دهد. از آنجایی که عملکرد مالی معیار اولیه موفقیت در بسیاری از سازمان‌ها است. دستیابی به عملکرد مالی مطلوب هدف هر کسب‌وکاری است. از این رو، کارکنان و مدیران برای ارائه خروجی بهینه تحت فشار دائمی هستند. یوزلاک و همکاران^{۱۸} (۲۰۱۶) این را به عنوان هدف تصمیم‌گیری توصیف می‌کنند، اگرچه دستیابی به این امر ساده نیست. تداعی‌های پیچیده مختلف، مانند آشفته‌گی‌های محیطی، پیشرفت‌های فناوری و ساختارهای دانش

^{۱۶} Gope et al

^{۱۷} Elrehail et al

^{۱۸} Uzelac et al

داخلی، ممکن است دائماً هدف یا فرایند دستیابی به عملکرد مالی بهینه را تغییر دهند؛ بنابراین، درک ماهیت پویای دنیای تجارت مستلزم آن است که مدیران به طور مناسب برای جمع‌آوری، هضم و استفاده از دانش در دسترس برای تصمیم‌گیری آگاهانه مجهز باشند. باید ارتباط مستقیمی بین تصمیم‌گیری و مدیریت دانش وجود داشته باشد (نورث و کومتا^{۱۹}، ۲۰۱۴). هر دو در تمام سطوح یک سازمان رخ می‌دهند؛ بنابراین، تأثیر آن‌ها بر نتایج سازمانی معنادار است؛ زیرا ورودی در مورد آنچه باید انجام شود از هر چهارم سازمان می‌آید (آلتوین و همکاران^{۲۰}، ۲۰۱۶؛ ریاض و خلیلی^{۲۱}، ۲۰۱۴). مطابق با مبانی نظری مطروحه، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر تدوین شده است:

فرضیه اول: خلق دانش بر قابلیت‌های شناختی کارکنان تأثیرگذار است.

فرضیه دوم: خلق دانش بر عملکرد مالی تأثیرگذار است.

فرضیه سوم: بین خلق دانش بر عدم قطعیت تأثیرگذار است.

فرضیه چهارم: سبک‌های تصمیم‌گیری تأثیر خلق دانش بر قابلیت‌های شناختی کارکنان را تعدیل می‌کنند.

فرضیه پنجم: سبک‌های تصمیم‌گیری تأثیر خلق دانش بر عملکرد مالی را تعدیل می‌کنند.

فرضیه ششم: سبک‌های تصمیم‌گیری تأثیر خلق دانش بر عدم قطعیت را تعدیل می‌کنند.

پیشینه تجربی پژوهش

الرحیل و همکاران (۲۰۲۳) به پژوهشی تحت عنوان رابطه بین قابلیت‌های شناختی کارکنان و عملکرد شرکت را با بررسی نقش تعدیل‌کننده سبک تصمیم‌گیری و تأثیر واسطه‌ای خلق دانش با استفاده از یک نمونه متشکل از ۷۲ شرکت پرداختند و نتایج یافته‌ها نشان می‌دهد که فقط مهارت‌های A شکل ایجاد دانش بالاتر را پیش‌بینی می‌کند، درحالی‌که مهارت‌های T شکل این‌طور نیست. دوم، ایجاد دانش عملکرد مالی بالاتر و سطح پایین‌تری از عدم اطمینان مالی را پیش‌بینی می‌کند. سوم، مهارت‌های T شکل هیچ تأثیر غیرمستقیمی بر عملکرد مالی یا عدم اطمینان مالی ندارند. چهارم، مهارت‌های A شکل اثرات غیرمستقیم قابل توجهی بر عملکرد مالی و عدم اطمینان داشتند. پنجم، سبک تصمیم‌گیری منطقی، بر خلاف سبک تصمیم‌گیری شهودی، ارتباط بین ایجاد

^{۱۹} North and Kumta

^{۲۰} Althuizen et al

^{۲۱} Riaz and Khalili

دانش و عملکرد مالی را تعدیل نمی‌کند. ماهریناسری و همکاران^{۲۲} (۲۰۲۱) به پژوهشی تحت عنوان تأثیر مدل‌های تصمیم‌گیری و شیوه‌های مدیریت دانش بر عملکرد پرداختند و نویسندگان بر اهمیت مهارت‌های T شکل در تولید دانش و عملکرد عملیاتی تأکید می‌کنند. مشاغل T شکل کارمندان و سرپرستان هستند که در شرکت‌های خصوصی خود درگیر هستند، در نتیجه ساختار استاندارد سلسله‌مراتب سازمان را از پیشینه خودشان در تجارت جدا می‌کنند. به‌طور کلی، نشان دادند که مهارت‌های T شکل نقش بزرگی در ایجاد دانش و فرایندهای عملکرد بازار دارند. آدم و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی سبک‌های مدیریت و تصمیم‌گیری پرداختند در این پژوهش، از یک مرور ادبیات جامع با استفاده از رویکردهای استقرایی و قیاسی برای تحلیل روابط بین تصمیم‌گیری و سبک مدیریت استفاده شد و نتایج نشان داد که چگونه تصاویر فرهنگ‌سازمانی می‌توانند گزارش‌های واقعیت‌های تجاری را که بر استراتژی‌های سبز سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند، اطلاع دهند. قیاس‌ها به دنبال روابط بین نماد رنگ و استعاره راهنما بودند. سینه‌ها و همکاران^{۲۳} (۲۰۱۸) به مطالعات تحقیقاتی در مورد مهارت‌های شناختی انسان پرداختند و نتایج نشان داد که باید کارهای زیادی در زمینه مهارت‌های شناختی انسان انجام شود. این حوزه تحقیقاتی منابع زیادی در دسترس دارد، اما مشارکت‌هایی با نتایج یا توصیه‌های قابل توجه محدود است و بنابراین چارچوبی از ابزارهای پردازش تصویر شامل روش‌های یادگیری ماشینی قوی برای رسیدن به نتایج تأثیرگذار در حوزه ارزیابی مهارت‌های شناختی مغز انسان موردنیاز است. ظریف‌راد و پورزمانی (۱۴۰۳) به بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر فرایند خلق، انتقال، بکارگیری و نگهداری دانش حسابرسان و تأثیرات متقابل آن‌ها بر قضاوت حسابرسان در موسسات عضو جامعه حسابداران رسمی پرداختند. نتایج بیانگر آن است که رهبری تحول‌گرا بر فرایند خلق، انتقال، بکارگیری و نگهداری دانش حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد و فرایند خلق، انتقال، بکارگیری و نگهداری دانش حسابرسان نیز بر قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج حاصل از این بررسی می‌تواند برای گروه‌های متعددی از جمله قانون‌گذاران حرفه حسابرسی سازمان حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی و موسسه‌های حسابرسی مورد استفاده قرار گیرد. رجبی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهش خود تحت عنوان عوامل مالی-رفتاری بر تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران از منظر مدیران شرکت‌ها پرداختند. براساس نتایج بدست آمده، تمامی ابعاد شش‌گانه از ۰/۳ بزرگتر است و مقدار آماره تی نیز از ۱/۹۶

^{۲۲} Mahrinasari et al

^{۲۳} Sinha et al

بزرگتر است بنابراین شش عامل اصلی مالی - رفتاری به درستی اثرات این رفتارها را بر تصمیم گیری سرمایه گذاران در بورس ایران را توجیه و تفسیر می کنند. اوژند و محمودپور (۱۴۰۲) به توانایی شناختی، دانش اقتصادی و سواد مالی با استفاده از یک نمونه متشکل از ۳۵۳ نفر از سرمایه گذاران فعال در بازار سرمایه ایران پرداختند. در این راستا نتایج این مطالعه نشان داده است که ارتباط مثبت و معناداری میان دانش اقتصادی و سواد مالی و توانایی شناختی برقرار است. این در حالی است که این روابط به طور مثبت توسط آموزش میانجی گری می شوند.

روش پژوهش، جامعه و نمونه آماری

روش تحقیق از نوع پیمایشی - توصیفی است. روش تحقیق پیمایشی مجموعه ای از روش های منظم و استاندارد است که برای جمع آوری اطلاعات درباره افراد، خانواده ها و یا مجموعه های بزرگ تر مورد استفاده قرار می گیرد. جامعه آماری این پژوهش شرکت های صنعتی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است که جهت انتخاب نمونه از فرمول کوکران استفاده خواهد شد. جهت جمع - آوری اطلاعات از پرسش نامه ساختاریافته استفاده خواهد شد و سپس داده های جمع آوری شده به وسیله نرم افزار اس پی اس ۲۴ و اسمارت پی ال اس نسخه چهارم^{۲۵} مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهند گرفت. مراحل انجام مدل سازی معادلات ساختاری بدین ترتیب است که ابتدا به بررسی برازش مدل (شامل برازش مدل های اندازه گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی) و سپس به آزمون فرضیه های پژوهش پرداخته می شود.

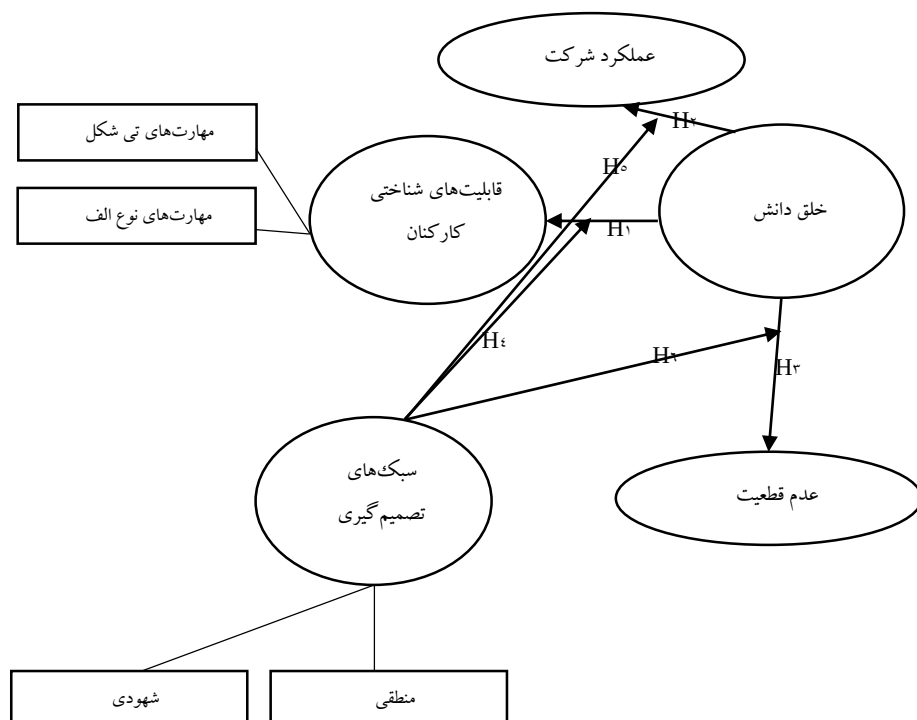
^{۲۴} Software SPSS

^{۲۵} Software Smart PLS

متغیرها و مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری پژوهش، چارچوب مدل مفهومی پژوهش حاضر بر اساس رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری در شکل (۱) ترسیم شده است.

شکل (۱) - مدل مفهومی پژوهش



متغیرهای تحقیق و نحوه اندازه‌گیری آن‌ها

متغیر تعدیل‌کننده: سبک‌های تصمیم‌گیری

متغیر تعدیل‌کننده در این پژوهش سبک‌های تصمیم‌گیری است که جهت اندازه‌گیری آن از پرسش‌نامه اسکات و بروس (۱۹۹۵) استفاده خواهد شد که مطابق با پژوهش الرحیل و همکاران (۲۰۲۳) فقط از دو مؤلفه آن یعنی عقلانی و شهودی استفاده خواهد شد. به عبارت دیگر سبک‌های تصمیم‌گیری نمره‌ای است که پاسخ‌دهندگان به سؤالات ۱۰ سؤال پرسش‌نامه اسکات و بروس (۱۹۹۵) می‌دهند.

متغیر مستقل: خلق دانش

متغیر مستقل در این پژوهش خلق دانش است که جهت اندازه‌گیری آن از پرسش‌نامه سانکوسکا (۲۰۱۳) استفاده خواهد شد که این پرسش‌نامه شامل ۸ سؤال است به عبارت دیگر خلق دانش نمره‌ای است که پاسخ‌دهندگان به سؤالات ۸ سؤال پرسش‌نامه سانکوسکا (۲۰۱۳) می‌دهند.

متغیرهای وابسته: قابلیت‌های شناختی کارکنان، عملکرد مالی، عدم قطعیت

اولین متغیر وابسته در این پژوهش قابلیت‌های شناختی کارکنان که در آن مهارت‌های افراد به دو گروه (الف) و (تی) تقسیم می‌شوند که جهت سنجش مهارت‌های (الف) از پرسش‌نامه یوهانسن و همکاران (۱۹۹۹) شامل ۴ سؤال و جهت سنجش مهارت‌های تی از پرسش‌نامه تسای و هوانگ (۲۰۰۸) استفاده خواهد شد که آن نیز شامل ۴ سؤال دیگر است. به عبارت دیگر قابلیت‌های شناختی کارکنان نمره‌ای است که پاسخ‌دهندگان به سؤالات ۸ سؤال پرسش‌نامه یوهانسن و همکاران (۱۹۹۹) و تسای و هوانگ (۲۰۰۸) می‌دهند.

عملکرد مالی

دومین متغیر وابسته در این پژوهش عملکرد مالی است که جهت سنجش آن از پرسش‌نامه استاندارد پارک و همکاران (۲۰۱۷) استفاده می‌شود که شامل ۹ سؤال است. به عبارت دیگر عملکرد مالی نمره‌ای است که پاسخ‌دهندگان به سؤالات ۹ سؤال پرسش‌نامه استاندارد پارک و همکاران (۲۰۱۷) می‌دهند.

عدم قطعیت

سومین متغیر وابسته در این پژوهش عدم قطعیت است که جهت سنجش آن از پرسش‌نامه استاندارد الرهیل و همکاران (۲۰۲۲) است که شامل ۵ گویه است. به عبارت دیگر، عدم قطعیت نمره‌ای است که پاسخ‌دهندگان به سؤالات ۵ سؤال پرسش‌نامه استاندارد الرهیل و همکاران (۲۰۲۲) می‌دهند.

یافته‌های پژوهش

برازش مدل‌های اندازه‌گیری

در برازش مدل اندازه‌گیری از معیار پایایی نیز استفاده شده است که از سه طریق، سنجش بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی می‌گردد. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب

بارهای عاملی، ۰/۴ می‌باشد. با توجه به جدول (۱)، تمامی ضرایب بارهای عاملی از ۰/۴ بیشتر است که بیانگر مناسب بودن مدل‌های اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش می‌باشد.

جدول ۱. بار عاملی هر یک از متغیرهای آشکار پژوهش

سازه‌ها	عنوان در مدل	زیر سازه	بار عاملی
سبک‌های تصمیم‌گیری	DMS	R-DMS	۰/۹۱۰
		I-DMS	۰/۹۶۲
قابلیت‌های شناختی کارکنان	CAE	CAE-A	۰/۹۳۳
		CAE-T	۰/۹۴۰

ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی نیز در صورتی که بالاتر از ۰/۷ باشد، حاکی از پایایی مناسب مدل می‌باشند. با توجه به جدول (۲) مقادیر مربوط برای تمامی سازه‌ها بالاتر از ۰/۷ بوده که نشان‌دهنده پایایی مناسب مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش است.

جدول ۲. ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان

متغیرهای پنهان	عنوان در مدل	ضریب کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی
سبک‌های تصمیم‌گیری	DMS	۰/۹۱۴	۰/۹۳۳
قابلیت‌های شناختی کارکنان	CAE	۰/۸۶۷	۰/۹۲۴
خلق دانش	KC	۰/۹۰۸	۰/۸۹۶
عملکرد مالی	FP	۰/۹۶۴	۰/۹۶۵
عدم قطعیت	Uncertainty	۰/۸۷۷	۰/۸۸۶

برازش مدل ساختاری

بخش مدل ساختاری برخلاف مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش، به متغیرهای آشکار کاری ندارد، بلکه تنها متغیرهای پنهان پژوهش همراه با روابط میان آن‌ها بررسی می‌شود. اولین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش، ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای درون‌زا (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا بوده و سه مقدار ۰/۱۹؛ ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول (۳) مقدار R^2 برای متغیر درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به مقادیر ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری پژوهش را تأیید نمود. لازم به ذکر است که این ضریب برای متغیرهای برون‌زا محاسبه نمی‌گردد.

جدول ۳. نتایج معیار R^2 متغیر درون‌زا

متغیر درون‌زا	عنوان در مدل	R^2
سبک‌های تصمیم‌گیری	DMS	۰/۳۴۴
قابلیت‌های شناختی کارکنان	CAE	۰/۳۷۶
خلق دانش	KC	۰/۴۱۷
عملکرد مالی	FP	۰/۳۸۹
عدم قطعیت	Uncertainty	۰/۳۹۹

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش، مقدار Q^2 متغیرهای درون‌زای مدل است. این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. هنسler و همکاران (۲۰۰۹) هر یک از سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای این معیار را به ترتیب بیانگر قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی در مورد سازه مربوطه معرفی نموده‌اند. با توجه به جدول (۴)، مقدار Q^2 متغیر درون‌زا از ۰/۱۵ بیشتر شده است که نشان از قدرت پیش‌بینی قوی مدل دارد و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را تأیید می‌کند.

جدول ۴. نتایج معیار Q^2 در پیش‌بینی مدل

کل	SSE	SSO	$Q^2 = 1 - \frac{SSE}{SSO}$
سبک‌های تصمیم‌گیری	۴۵	۳۰۰	۰/۸۵۱
قابلیت‌های شناختی کارکنان	۵۶	۳۶۰	۰/۸۴۵
خلق دانش	۵۰	۳۴۸	۰/۸۵۷
عملکرد مالی	۴۹	۳۲۵	۰/۸۵۰
عدم قطعیت	۳۷	۳۱۰	۰/۸۸۱

برازش مدل کلی

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری، مدل کلی معادلات ساختاری پژوهش باید با استفاده از معیار نیکویی برازش (GOF) بررسی گردد. مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی، از معیار GOF به شرح رابطه زیر، استفاده می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

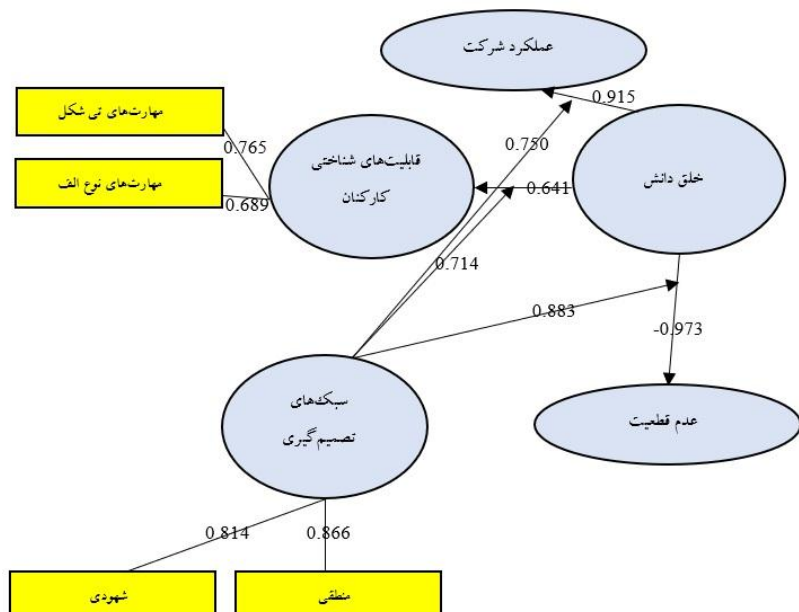
که در آن:

Communalities: میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان و $\overline{R^2}$: میانگین مقادیر ضریب تعیین متغیرهای درون‌زای مدل است. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF در نظر گرفته می‌شود. با توجه به این که مقدار به دست آمده برای مدل پژوهش، ۰/۴۸۷ است لذا برازش بسیار مناسب مدل کلی پژوهش تأیید می‌شود.

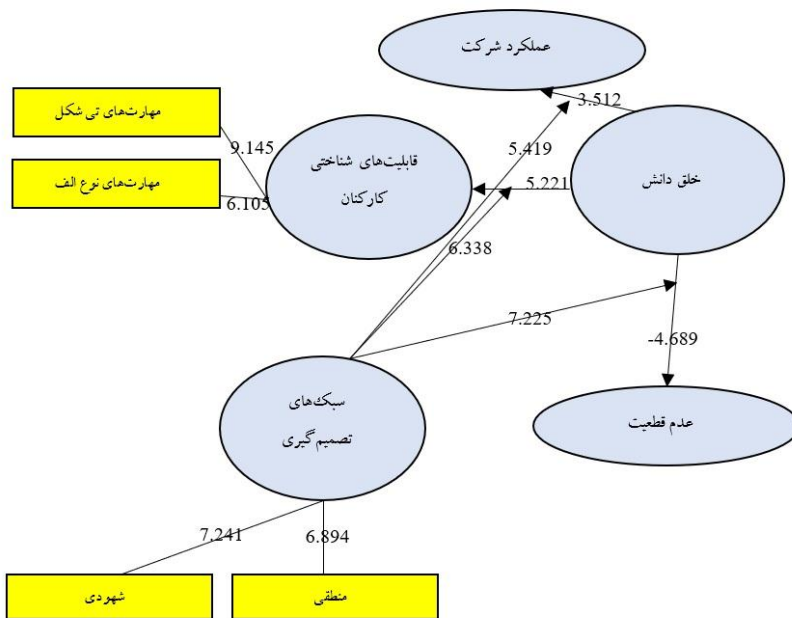
نتایج آزمون فرضیه‌ها

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل کلی و با توجه به شکل‌های (۲) و (۳) به بررسی نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود که نتایج آن در جدول (۵) ارائه شده است:

شکل (۲) - مدل پژوهش همراه با ضریب استاندارد شده مسیر



شکل (۳) - مدل پژوهش همراه با مقادیر t -values



جدول ۵. نتایج مربوط به آزمون فرضیه پژوهش

مسیر	علامت اختصاری	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه فرضیه	آزمون
خلق دانش <---> قابلیت‌های شناختی کارکنان	KC <---> CAE	۰/۶۴۱	۵/۲۲۱	پذیرش فرضیه	آزمون
خلق دانش <---> عملکرد مالی	FPKC <--->	۰/۹۱۵	۳/۵۱۲	پذیرش فرضیه	آزمون
خلق دانش <---> عدم قطعیت	KC <---> Uncertainty	-۰/۹۷۳	-۴/۶۸۹	پذیرش فرضیه	آزمون
سبک‌های تصمیم‌گیری <---> خلق دانش <---> قابلیت‌های شناختی کارکنان	KC - DMS <---> FP	۰/۷۱۴	۶/۳۳۸	پذیرش فرضیه	آزمون
سبک‌های تصمیم‌گیری <---> خلق دانش <---> عملکرد مالی	KC-- DMS <---> FP	۰/۷۵۰	۵/۴۱۹	پذیرش فرضیه	آزمون
سبک‌های تصمیم‌گیری <---> خلق دانش <---> عدم قطعیت	KC-- DMS <---> Uncertainty->	۰/۸۸۳	۷/۲۲۵	پذیرش فرضیه	آزمون

همان‌طور که در جدول فوق ملاحظه می‌شود ضریب مسیر بین خلق دانش و قابلیت‌های شناختی کارکنان، مثبت (۰/۶۴۱) و آماره t آن (۵/۲۲۱) بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ بوده که حاکی از وجود رابطه مثبت معنادار بین خلق دانش و قابلیت‌های شناختی کارکنان می‌باشد. بر این اساس، فرضیه اول پژوهش پذیرفته می‌شود. همچنین، نتایج نشان می‌دهد که آماره t مربوط به متغیر رابطه بین خلق دانش و عملکرد مالی (۳/۵۱۲) بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ بوده و ضریب مسیر آن نیز (۰/۹۱۵) مثبت به‌دست آمده است. بدین ترتیب، فرضیه دوم پژوهش نیز در سطح خطای ۵ درصد تأیید می‌گردد. مطابق با نتایج بدست آمده از فرضیه سوم پژوهش با توجه به سطح آماره t (۴/۶۸۹-) می‌توان اظهار داشت که بین خلق دانش و عدم قطعیت سازمان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر اثر تعاملی سبک‌های تصمیم‌گیری بر رابطه بین خلق دانش و قابلیت‌های شناختی کارکنان بر اساس ضریب (۰/۷۱۴) و آماره t (۶/۳۳۸) که بالاتر از ۱/۹۶ است مورد پذیرش واقع گردید. نتایج فرضیه پنجم، نشان داد که سبک‌های تصمیم‌گیری اثر تعدیلی و تشدیدکننده بر رابطه بین خلق دانش و عملکرد مالی دارد و بر اساس آماره t (۵/۴۱۹) بالاتر از ۱/۹۶ فرضیه مورد نظر پذیرش واقع شد. در نهایت بر اساس نتیجه فرضیه ششم، سبک‌های تصمیم‌گیری رابطه منفی بین خلق دانش و عدم قطعیت سازمان را تشدید و تعدیل می‌کند که این نتیجه بر اساس آماره t (۷/۲۲۵) مورد تأیید واقع گردید.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش مهارت‌های شناختی در ایجاد دانش و تأثیر آن بر عملکرد مالی و عدم اطمینان مالی شرکت با تأکید بر نقش تعدیل‌کننده سبک‌های تصمیم‌گیری سازمان می‌پردازد. نتایج یافته‌های حاصل نشان‌دهنده آن است که شرکت‌هایی با ترکیبی مناسب از افراد و مهارت‌های شناختی متنوع می‌توانند دانش را به طور موثرتری ایجاد و مدیریت نمایند. همچنین؛ توسعه، استفاده و ذخیره‌سازی دانش بر عملکرد سازمانی اثرگذار است. بنابراین می‌توان استدلال کرد که ماهیت فرهنگ مدیریتی و برخی ویژگی‌های فرهنگی بر رفتار تغییر دانش کارکنان موثر است. کارکنان دارای مهارت‌های بالا در سازمان‌ها از توانایی لازم برای خلاقیت و نوآوری برخوردارند و در نتیجه آن‌ها را قادر می‌سازد تا حل مسئله و تصمیم‌گیری برای مدیران را از طریق تکنیک‌های عملکرد شرکت توسعه دهند. در نتیجه، مدیریت دانش خوب از طریق قابلیت‌های ایجاد دانش یک سازمان مشهود است که با عملکرد مالی ارتباط مثبت دارد. این نتیجه بسیار مهم است زیرا بهره‌وری مالی معیار مهمی برای عملکرد و رشد سازمانی است. به این ترتیب، سازمان‌هایی که می‌خواهند

مولد باشند باید به دنبال رشد مالی باشند و درک این یافته نشانه‌ای برای دستیابی به رشد مالی است. به‌طورنمونه در پژوهش ال‌ریحال و همکاران (۲۰۲۳) پاسخگویی به دانش و ابعاد آن بر عملکرد شرکت تاثیرگذار است و سبک‌های تصمیم‌گیری بر خلق دانش و مهارت‌های شناختی کارکنان را تعدیل می‌کند. این یافته‌ها نیاز به مناسب‌سازی قابلیت‌های شناختی کارکنان در سیستم مدیریت دانش سازمان را برای خروجی بهینه نشان می‌دهد.

سوسا و همکاران (۲۰۱۵) در زمینه توسعه محصول جدید، معتقدند که رهبران تیم نقش مهمی در حمایت از آینده‌نگری منظم ایفا می‌کنند که شایستگی‌های فنی مختلف را مدیریت می‌کند و دیدگاه‌های متعدد را یکپارچه می‌کند. به این معنا که مهارت‌های شناختی برای مدیریت مبادلات و یکپارچگی به دست آمده از طریق فرآیند ترکیب دو حوزه مجزا مورد نیاز است، که به رهبر تیم این مهارت را می‌دهد تا چشم‌اندازی را که به طور منصفانه نشان‌دهنده حوزه‌های مختلف است، یکسان کند. ایده‌ها و خلاقیت‌های جدید از تعامل مجموعه‌های مختلف دانش، علم و در رشته‌های مرتبط مانند شبکه‌های اجتماعی پدیدار می‌شوند. لذا یافته‌های این پژوهش تاکید بر اهمیت توانمندسازی دانش در سازمان‌ها برای دستیابی به موفقیت عملکرد مالی شرکت تاکید می‌کند. بنابراین سازمان‌ها نمی‌توانند ارزش مهارت‌های شناختی کارکنان خود را بدون پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت دانش و در اولویت قرار دادن آن در سازمان افزایش دهند. پژوهش حاضر را می‌توان با نتایج یافته‌های ال‌ریحال و همکاران (۲۰۲۳) و الجومانی و همکاران (۲۰۲۲) همسو دانست.

منابع

- احمدی خطیر، حسین؛ طبری، مجتبی و باقرزاده، محمدرضا. (۱۴۰۲). شناسایی عوامل مالی اثرگذار در نظام ارزیابی عملکرد سازمان تأمین اجتماعی با رویکرد تحلیل محتوای متنی. پیشرفت‌های مالی و سرمایه‌گذاری، ۳ (۴)، ۴۹-۷۶.
- اوژند، عیسی و محمود پور، کامران. (۱۴۰۲). توانایی شناختی، دانش اقتصادی و سواد مالی. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۷ (۲۴)، ۱۱۹-۱۳۰.
- تولایی، روح‌الله؛ کریمی، زینب و نضافتی، نوید. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکردهای غیرمالی در سازمان‌های مالی با نقش تعدیل‌گر سبک تصمیم‌گیری. مدیریت دانش سازمانی، ۲ (۲)، ۵۳-۸۱.

رجبی، اردلان؛ محمدی ملقرنی، عطاالله و حمیدیان، محسن. (۱۴۰۳). بررسی تاثیر عوامل مالی- رفتاری بر تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران از منظر مدیران شرکت‌های سرمایه‌گذاری در بورس اوراق بهادار ایران. دانش سرمایه‌گذاری، ۱۳ (۵۲)، ۷۸۵-۸۱۰.

ظریف‌راد، سیروس و پورزمانی، زهرا. (۱۴۰۳). بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر فرایند خلق، انتقال، بکارگیری و نگهداری دانش حسابرسان و تاثیرات متقابل آن‌ها بر قضاوت حسابرسان. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۱۴، ۳۴-۵۵.

Abubakar, A.M., Elrehail, H., Alatailat, M.A. and Elçi, A. (۲۰۱۹). Knowledge management, decision making style and organizational performance. Journal of Innovation and Knowledge, ۴(۲), ۱۰۴-۱۱۴

Adam. Sulich, Letycja M. Sołoducho-Pelc, Marcos. Ferasso. (۲۰۲۱). Management Styles and Decision-Making: Pro-Ecological Strategy Approach, Sustainability, DOI: ۱۰,۳۳۹۰/su۱۳۰۴۱۶۰۴.

Aljuhmani, H.Y., Ababneh, B., Emeagwali, L. and Elrehail, H. (۲۰۲۲), "Strategic stances and organizational performance: are strategic performance measurement systems the missing link?", Asia-Pacific Journal of Business Administration, Vol. ahead-of-print No. ahead of-print. doi: ۱۰,۱۱۰/APJBA-۰۹-۲۰۲۱-۰۴۴۵.

Aljuhmani, H.Y., Ababneh, B., Emeagwali, L. and Elrehail, H. (۲۰۲۲), "Strategic stances and organizational performance: are strategic performance measurement systems the missing link?", Asia-Pacific Journal of Business Administration, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. doi: ۱۰,۱۱۰/APJBA-۰۹-۲۰۲۱-۰۴۴۵.

Althuizen, N., Wierenga, B., Chen, B. and others (۲۰۱۶), "Managerial decision-making in marketing: matching the demand and supply side of creativity", Journal of Marketing Behavior, Vol. ۲ Nos ۲-۳, pp. ۱۲۹-۱۷۶

Bardach, L. and Klassen, R.M. (۲۰۲۰), "Smart teachers, successful students? A systematic review of the literature on teachers' cognitive abilities and teacher effectiveness", Educational Research Review, Vol. ۳۰, doi: ۱۰,۱۰۱۶/j.edurev.۲۰۲۰,۱۰۰۳۱۲.

Elrehail, H., Aljahmani, R., Taamneh, A.M., Alsaad, A.K., Al-Okaily, M. and Emeagwali, O.L. (۲۰۲۳), "The role of employees' cognitive capabilities, knowledge creation and decision-making style in predicting the firm's

- performance", EuroMed Journal of Business, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EMJB-03-2022-0057>
- Elrehail, H., Emeagwali, O.L., Alsaad, A. and Alzghoul, A. (۲۰۱۸), "The impact of Transformational and Authentic leadership on innovation in higher education: the contingent role of knowledge sharing", Telematics and Informatics, Vol. ۳۵ No. ۱, pp. ۵۵-۶۷,
- Elrehail, H., Harazneh, I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S. and Ibrahim, H.M.H. (۲۰۲۰), "Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage: the case of Northern Cyprus", European Journal of Management and Business Economics, Vol. ۲۹ No. ۲, pp. ۱۲۵-۱۴۹
- Gope, S., Elia, G. and Passiante, G. (۲۰۱۸), "The effect of HRM practices on knowledge management capacity: a comparative study in Indian IT industry", Journal of Knowledge Management, Vol. ۲۲ No. ۳, pp. ۶۴۹-۶۷۷
- Hamdi, S., Silong, A.D., Binti Omar, Z. and Mohd Rasdi, R. (۲۰۱۶), "Impact of T-shaped skill and top management support on innovation speed; the moderating role of technology uncertainty", Cogent Business and Management, Vol. ۳ No. ۱
- Lee, H. and Choi, B. (۲۰۰۳), "Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: an integrative view and empirical examination", Journal of Management Information Systems, Vol. ۲۰ No. ۱, pp. ۱۷۹-۲۲۸
- Mahrinasari .MS, Sarfraz. Hussain, Lis .M, Dhian. Tyas, Yusriadi ,Yusriadi. Ahyar. Diah, (۲۰۲۱). THE IMPACT OF DECISION-MAKING MODELS AND
- Martin, S.L., Javalgi, R. and Raj, G. (۲۰۱۹), "Explaining performance determinants: a knowledge-based view of international new ventures", Journal of Business Research, Vol. ۱۰۱, pp. ۶۱۵-۶۲۶
- Mert, I.S., Sen, C. and Alzghoul, A. (۲۰۲۲), "Organizational justice, life satisfaction, and happiness: the mediating role of workplace social courage", Kybernetes, Vol. ۵۱ No. ۷, pp. ۲۲۱۵-۲۲۳۲
- North, K. and Kumta, G. (۲۰۱۴), Knowledge Management: Value Creation through Organizational Learning, Springer Science and Business Media, Berlin

Qazi, A., Tamjidyamcholo, A., Raj, R.G., Hardaker, G. and Standing, C. (۲۰۱۷), "Assessing consumers' satisfaction and expectations through online opinions: expectation and disconfirmation approach", *Computers in Human Behavior*, Vol. ۷۵, pp. ۴۵۰-۴۶۰

Riaz, M.N. and Khalili, M.T. (۲۰۱۴), "Transformational, transactional leadership and rational decision making in services providing organizations: moderating role of knowledge management processes", *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, Vol. ۸ No. ۲, pp. ۳۵۵-۳۶۴

Santoro, G., Thrassou, A., Bresciani, S. and Giudice, M.D. (۲۰۲۱), "Do knowledge management and dynamic capabilities affect ambidextrous entrepreneurial intensity and firms' performance?", *IEEE Transactions on Engineering Management*, Vol. ۶۸ No. ۲, pp. ۳۷۸-۳۸۶,

Sinha, G R. Raju, Srujan kotagiri. Patra, Raj Kumar. Aye, Daw Win.(۲۰۱۸). Research studies on human cognitive ability, ۲۰۱۸ *International Journal of Intelligent Defence Support Systems* ۵(۴):۲۹۸, DOI:۱۰,۱۵۰۴/IJIDSS.۲۰۱۸,۰۹۹۸۹۱.

Sobkow, A., Garrido, D. and Garcia-Retamero, R. (۲۰۲۰), "Cognitive abilities and financial decision making", *Psychological Perspectives on Financial Decision Making*, pp. ۷۱-۸۷, doi: ۱۰,۱۰۰۷/۹۷۸-۳-۰۳۰-۴۵۵۰۰-۲_۴.

Srikanth, P. (۲۰۲۰), "The relative contribution of personality, cognitive ability and the density of work experience in predicting human resource competencies", *Personnel Review*, Vol. ۴۹ No. ۸, pp. ۱۵۷۳-۱۵۹۰

Tsai, F.-S., Lin, J.L. and Chen, Y.-C. (۲۰۱۶), "Open service innovation: proposed antecedents and moderators from knowledge-based view", ۲۰۱۶ *Global Marketing Conference at Hong Kong*, pp. ۱۰۰۱-۱۰۱۴.

Ur Rehman, S., Elrehail, H., Alsaad, A. and Bhatti, A. (۲۰۲۲), "Intellectual capital and innovative performance: a mediation-moderation perspective", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. ۲۳ No. ۵, pp. ۹۹۸-۱۰۲۴

Uzelac, B., Bauer, F., Matzler, K. and Waschak, M. (۲۰۱۶), "The moderating effects of decision-making preferences on M&A integration speed and performance", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. ۲۷ No. ۲۰, pp. ۲۴۳۶-۲۴۶۰



Zack, M.H. (۱۹۹۹), "Managing codified knowledge", Sloan Management Review, ۴۰(۴), ۴۵-۵۳.