

**بررسی استراتژی کاربرد مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی
در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای ناحیه یک شهر کرج**

دکتر علی رضا طاهر نژاد^۱. دکتر سیمین امینی زارع^{۲*}

۱. عضو هیات علمی دانشگاه فرهنگیان. ایران

۲. مدرس دانشگاه فرهنگیان. ایران

نویسنده مسئول simrokh.edu@gmail.com

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی تاثیر استراتژی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای ناحیه یک شهر کرج بود. تحقیق حاضر از نوع توصیفی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه هنرآموزان مدارس مذکور بود که در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ در این ناحیه مشغول کار بودند. به دلیل محدود بودن جامعه آماری، کل جامعه آماری به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته که پایایی آن مورد تایید قرار گرفت، جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی و آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج تحقیق بیانگر این است که از نظر هنرآموزان مدارس هنرستان فنی و حرفه‌ای ناحیه یک شهر کرج، کسب دانش دارای بیشترین نقش و ثبت دانش دارای کمترین نقش در عملکرد سازمانی می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: استراتژی، مدیریت دانش، عملکرد سازمانی

مقدمه

همواره در بیشتر سازمانها در سرتاسر دنیا، مدیران به دنبال ارتقاء و بهبود عملکرد سازمانهای خویش می باشند (مقیم و همکاران، ۱۳۹۰)، به عبارت دیگر، امروزه اگر سازمانها بخواهند جایگاه خود را حفظ کرده و به نحوی عمل کنند که باعث بقاء، توسعه و موفقیتشان شود، ضروری است که در عملکرد خود تجدید نظر کرده و تعهدات خود نسبت به ارباب رجوعان را به درستی ایفا کنند (حسین پور و آذر، ۱۳۹۰). در این زمینه، وقوع رویدادهایی مانند گسترش رقابت، پیشرفت فناوری اطلاعات و تلاش همه جانبه سازمانها و واحدهای اقتصادی برای کسب جایگاه بهتر، ضرورت توجه به بهبود مستمر عملکرد سازمانی را دو چندان نموده است (قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹۱). در چنین شرایطی، سازمانها ناگزیرند در جستجوی روش های جدیدی برای بهبود عملکرد خود باشند. در این راستا یکی از مناسب ترین راهبردها، تمرکز بر روی دانش سازمانی و مدیریت صحیح آن است (بدری آذرین و همکاران، ۱۳۹۱).

امروزه، اهمیت مدیریت دانش به عنوان یک استراتژی و سلاح مهم برای حفظ مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمانها به رسمیت شناخته شده و نتایج پژوهش های متعدد صورت گرفته در نقاط مختلف دنیا حاکی از تاثیر مستقیم مدیریت دانش بر بهبود عملکرد می باشد، به طوریکه چنانچه کیفیت دانش سازمانی خوب باشد، میتوان انتظار داشت که عملکرد مدیریت و سازمان به میزان قابل توجهی بهبود یابد. عملکرد مناسب و تاثیر بخش کارکنان یکی از کلیدهای موفقیت سازمانهاست، عملکرد خوب به معنی بهره وری، کیفیت، سود آوری و مشتری مداری است. به همین دلیل است که سازمانهای موفق جهان، تلاش می کنند تا عوامل موثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست پیدا نمایند که با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد کارکنانشان (هم از نظر میزان و هم از نظر کیفیت) بیفزایند.

پژوهش هایی که اخیرا در برخی کشورها انجام شده نشان می دهد که هنوز ظرفیت بلااستفاده زیادی در منابع انسانی سازمانها وجود دارد که می توان آنها را از طریق مدیریت عملکرد فعال کرد و به کار گرفت، برای مثال بر اساس اطلاعات مطرح شده درسی و پنجمین کنفرانس جهانی مدیریت منابع انسانی فقط ۱۷ درصد از کارکنان انگلیسی با استفاده از همه توان و ظرفیت های خود کار می کنند و یا بر اساس اطلاعات ارائه شده از موسسه نگرش سنجی گالوپ سالانه بیش از ۳۸۲ میلیارد دلار هزینه به اقتصاد آمریکا تحمیل می شود چرا که درصد قابل توجهی از کارکنان عملکردهای مطلوب ندارند و این عملکردها و رفتارهای نامطلوب و غیر رضایت بخش به کاهش بهره وری و کیفیت، از دست رفتن سهم بازار، دوباره کاری و اتلاف منابع و نارضایتی مشتریان و سایر ذینفعان می انجامد (لیسون، ۲۰۰۴).

علیرغم آنکه در سازمان های کشور ما، مطالعه علمی و قابل اتکائی در مورد عملکرد کارکنان انجام نشده است اما اطلاعات اجمالی در مورد روند بهره وری منابع انسانی حاکی از آن است که ظرفیتهای استفاده نشده زیادی در این حوزه وجود دارد که باید آنها را مدیریت کرد و به کار گرفت.

با بررسی و تحلیل استراتژی دانش و اهمیت ویژگی های آن در حیطه ی عملکرد سازمانها می توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات به روز، برای ادامه حیات سازمانها به یک ضرورت انکار ناپذیر تبدیل شده است. بخصوص اگر روند تغییر و تحولات دانش در جامعه معاصر به دقت مورد ارزیابی واقع شود. این نتیجه مهم حاصل می شود که جامعه فرا صنعتی امروز جامعه ای اطلاعاتی است که در آن به تدریج فناوری های نیرو افزا جای خود را به فناوریهای دانش افزا می دهند (احمد پور داریانی، ۱۳۸۱).

در محیط پویا و پیچیده امروزی برای سازمانها ضروری است که به طور مداوم دانش جدید را به شکل «ایجاد، اعتبار بخشی و کاربرد» در محصولات و خدمات خود بکار گیرند (ایران شاهی، ۱۳۷۷)؛ بنابراین مدیریت سازمانها باید با تکیه بر دانش برتر امکان اتخاذ تصمیمات معقول تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. از این رو مدیریت دانش مقوله ای مهمتر از خود دانش محسوب می شود که سازمانها به دنبال آن هستند تا نحوه ی چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته های فردی و سازمانی را به دانش و مهارتهای فردی و گروهی تبیین و روشن نمایند (پروست، ۲۰۰۰).

از طرف دیگر بیشتر گروهایی که مطالعات قرن بیست و یکم را انجام می دهند اعتقاد دارند که جهان در وضعیتی قرار دارد که هیچ گاه در تاریخ بشر نبوده است. تغییرات نسبت به سالهای پیش که سالیان ثبات بوده با نرخ فزاینده ای در بیشتر نقاط جهان و در بیشتر زمینه های زندگی صورت می گیرد. بنابراین دنیای امروز و فردا، دنیای تغییر است، دنیایی که تنها عامل با ثبات در آن خود تغییر است. از این رو سازمان برای اینکه با دنیای در حال تغییر سازگار گردد باید از عهده ی این تغییر و تحول بر آید و مهارتهای جدید و نگرشهای تازه بوجود آورد (زالی، ۱۳۷۷).

نقش دانش به ویژه یادگیری و تلاش، برای یافتن دانش جدید، عناصر مهم درک ایجاد کسب و کارهای کارآفرینانه هستند. هدف کلیدی کسب و کارهای موفق، ایجاد دانشی جدید برای ساختن و حفظ یک مزیت رقابتی است. محیط های پیچیده و تغییرات سریع محیطی سازمانها را برای حفظ بقا و باقی ماندن در صحنه رقابت ناگزیر به تغییر ساختار و یا بهره برداری از فنون نوین مدیریتی می کنند. یکی از این فنون، مدیریت دانش است. استراتژی مدیریت دانش فرایندی است که به سازمانها کمک می کند اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند و تخصصی است که برای فعالیتهای نظیر حل مشکلات، آموختن پویا، و تصمیم گیری ضروری است. از این رو مدیران و مسئولان سازمانها باید تلاش نمایند تا جهت شرکت موثر و پر قدرت در عرصه های جهانی و بین المللی ظرفیت استراتژی مدیریت دانش را به جهت بهبود عملکرد سازمانی بررسی نمایند.

بیان مساله

امروزه یکی از اصلی ترین مزیت های رقابتی در سازمان ها توان مدیریت اطلاعات و دانش آنها است، که به طور مشخص باید نوع مناسبی از دانش را تحت کنترل در آورده و آن را به عنوان یک منبع مهم برای ایجاد و حفظ مزیت رقابتی در سازمان در نظر گرفته و به تسهیم دانش حاصله برای حیات و بقای سازمان توجه نمود. عملکرد سازمان معیار خوبی برای سنجش استراتژی های رقابتی سازمان است و همچنین با توجه به این که دانش به عنوان یکی از منابع استراتژیکی برای سازمان به شمار می رود عملکرد سازمان، می تواند معیار خوبی برای سنجش میزان موفقیت مدیریت دانش در سازمان باشد (زاک، ۱۹۹۹). تریسی و ویلیامز در سال ۱۹۹۵ سه معیار برای توانایی های عملکردی استراتژیکی معرفی کرده اند که هر کدام راهی به سمت کسب مزیت رقابتی است. ماول، رهبری محصول که نشان دهنده رقابت اولیه در زمینه نوآوری محصول یا خدمت است. دوم، صمیمیت با مشتری که نشان دهنده رقابت مبنی بر درک، رضایت و حفظ مشتری است و در نهایت عملیات مالی که نشان دهنده رقابت مبنی بر عملیات داخلی کارا است. سازمان اغلب مدیریت دانش را برای بهبود یک یا بیشتر این معیارها به کار می برد (زاک، ۲۰۰۹).

اغلب سازمانها با توجه به ماهیت ترکیبی توانمندیهای فرایندی دانش، سطوح و ترکیبات مختلفی از منابع را خواهند داشت، یعنی مواردی که موجبات کسب دانش و پردازش آن را فراهم می سازد که جمعا " باعث کسب توانمندی دانش می شود. تاثیر هر منبع بر عملکرد سازمانی در سازمانهای مختلف متفاوت می باشد و این نقش منحصر به فرد است که موجب بهرمندی از مواردی چون سود رقابتی و عملکرد بهینه را فراهم می آورد. بخش اعظمی از کل مخارج سازمانها در زمینه ابتکارات یا اقدامات مرتبط با مدیریت دانش به وسیله ضروریات استراتژیک و بلند مدت که به مدیریت موثر منبع دانش وابسته است، پیش برده می شود (لی و سوکو، ۲۰۰۷). لذا یکی از مهمترین دلایل سرمایه گذاری سازمانها در زمینه مدیریت دانش، ایجاد نوعی توانمندی علمی است که مدیریت موثر و جریان اطلاعات و دانش در داخل سازمان را تسهیل می نماید. در عمل نیز، بسیاری از سازمانها ادعا کرده اند، به کمک فرایند مدیریت دانش کارا و اثرگذار، مدیریت دانش بر روی عملکرد سازمان موثر بوده است. از اینرو، مدیریت دانش بدون شک یکی از مهمترین مقدمات برای عملکرد یا نوآوری سازمان است. اما هنوز نتایج متفاوتی درباره زیر فرآیندهای مدیریت دانش، و عملکرد سازمان وجود دارد (لیو، ۲۰۰۹).

برای بسیاری از سازمانها دستیابی به عملکرد بهینه نه تنها به آرایش و گسترش موفقیت آمیز دارائی های ملموس و منابع طبیعی بستگی دارد، بلکه به مدیریت موثر دانش نیز وابسته می باشد (لی و سوکو، ۲۰۰۷). لذا سرمایه گذاری در مدیریت دانش، سال به سال با افزایش قابل توجه مواجه می باشد. اهمیت زیر ساخت موثر و حامی دانش برای پشتیبانی از طرح های مدیریت دانش سازمان، مساله ای است که تحقیقات

پیشین آن را تصدیق کرده اند و عناصر مختلفی به شکل گیری توانمندی های ساختار بنیادین دانش یک سازمان کمک می کنند.

در این پژوهش با توجه به اهمیت کاربست مدیریت دانش و مبحث عملکرد سازمانی، سعی بر آن است تا مولفه های مدیریت دانش شناسایی گردند و تاثیر استراتژی کاربرد آنها در عملکرد سازمانی با توجه به تحقیقات پیشین و نظریه ها مورد بررسی و دقت نظر قرار گیرد.

مبانی نظری (ادبیات و پیشینه پژوهش)

جهان امروز، لقب عصر انفجار اطلاعات را به خود گرفته است. عصری که تحولات آن رشد فزاینده ای یافته است و سازمان ها و نهادهای اجتماعی برای همگام شدن با این تحولات ناچار به کسب دانش مورد نیاز برای بهبود وضعیت و توسعه و تعالی فعالیت های خود هستند. به عبارت دیگر در در جهان رقابتی امروز، هیچ سازمانی نمی تواند بدون داشتن پشتوانه علم و دانش، در دستیابی به اهداف خود توفیقی حاصل کند. از این رو توجه به مدیریت دانش با هدف توسعه و تعالی سازمانی ضرورتی است که نادیده گرفتن آن عواقب ناخوشایندی را برای سازمان ها به دنبال دارد. مدیریت دانش یکی از مفاهیم جدید در علم مدیریت است و برای موفقیت سازمان های کنونی یکی از منابع حیاتی به شمار می آید؛ پس باید باید به دانش سازمانی به عنوان یک دارایی استراتژیک در سازمان نگریسته شود (بولینگر و رالف، ۲۰۰۶).

دانش

ویژگیها و پیچیدگیهای نهفته در دانش موجب شده است تا نسبت به آن تعاریف مختلفی بیان گردد. یکی از عوامل پیچیدگی دانش ناشی از ماهیت مبهم و غیر ملموس آن می باشد. داوونپورت و پروساک از اندیشمندان مشهور حوزه دانش، دانش را ترکیبی منعطف و قابل تبدیل از تجارب، ارزشها، اطلاعات معنی دار و بینشهای متخصصان که چارچوبی را برای ارزیابی و انسجام اطلاعات و تجارب جدید ارائه می دهد، می داند (لائو و همکاران، ۲۰۰۳).

مارکاس^۱ دانش را این گونه تعریف می کند: کاربرد غرایز، عقاید، قواعد، رویه ها و اطلاعات برای راهنمایی اعمال و تصمیم گیری حل مسئله در زمینه مسئله ای خاص.

مدیریت دانش

اساسی ترین مشخصه سازمان های هوشمند در قرن ۲۱، تاکید بر دانش و اطلاعات است. دانش ابزار قدرتمندی است که می تواند تغییرات را درجهان به وجود آورده و نوآوری ها را ممکن سازد (محمدی و همکاران، ۱۳۸۷). مدیریت دانش رویکردی است که به سرعت در حال تکامل بوده و به چالش های

اخیر برای افزایش کارایی و بهبود اثربخشی فرایندهای تجاری محور، همراه با نوآوری مستمر، توجه زیادی دارد و نیاز به آن، از این واقعیت سرچشمه می‌گیرد که دانش در عملکرد سازمانی و دسترسی به مزیت رقابتی پایدار عنصری مهم تلقی می‌شود (داونپورت و گرور، ۲۰۰۱). مدیریت دانش مفهومی پیچیده و گسترده است و به همین دلیل صاحب نظران مختلف از زوایای گوناگون به آن نگریسته‌اند.

برگرن (۲۰۰۳) بیان می‌کند که مدیریت دانش یک استراتژی بهینه و سیستماتیکی است که انتخاب، سازماندهی، و ذخیره می‌شود و اطلاعات ضروری کسب و کار یک شرکت را برای ارتقاء عملکرد کارکنان و افزایش رقابت پذیری سازمان بهبود می‌دهد (جعفری و همکاران، ۲۰۰۷).

علوی و لیدنر (۲۰۰۱) معتقدند مدیریت دانش، اداره دانش بنگاه از طریق فرایند سازمانی و سیستماتیکی برای سازماندهی، کسب، ثبات، کاربرد و اشتراک دانش (همدانش صریح و هم دانش ضمنی) کارکنان، برای افزایش عملکرد سازمانی و ایجاد ارزش می‌باشد. (هونگ و همکاران، ۲۰۰۵).

بلینگر مدیریت دانش را عبارت میداند از اخذ، ذخیره و کاربرد مجدد داده‌ها، اطلاعات، الگوها و نظایر آنها به منظور فهم و ایجاد ارتباط بین آنها و تبدیل آنها به شکل معنادار برای انتقال به دیگران که فایده‌اش قادر ساختن اعضاء یک سازمان به آینده نگری و تعامل کارآمد است (مختاری، ۱۳۸۳).

گارتنر نیز مدیریت دانش را به عنوان رشته‌ای تعریف میکند که باعث پیشرفت یک رویکرد یکپارچه برای شناسایی، فراهم آوری، ارزیابی، بازیابی و اشتراک همه داراییهای اطلاعاتی یک سازمان میشود. بالکامب مدیریت دانش را فراهم آوری، اشتراک، استفاده و خلق نظامند دانش که به سازمان اهمیت و ارزش میدهد، تعریف میکند. شان هونگ مدیریت دانش را شناسایی، فراهم آوری، توسعه، تحلیل، استفاده، ذخیره و اشتراک موثر دانش به منظور ایجاد رویکردی جهت تبدیل دانش ذهنی به دانش عینی تعریف می‌کند (سنیمان، ۱۳۸۵).

نوناکا و تاکوچه (۱۹۹۵) به صورت بسیار ساده معتقدند، مدیریت دانش فرآیندی است که طی آن سازمان به ایجاد ارزش از داراییهای فکری و دانش محور میپردازد. اغلب، ایجاد ارزش مستلزم به اشتراک گذاری دانش بین کارکنان، بخشهای سازمانی و یا حتی سایر سازمانهاست (بطیاری، ۱۳۸۹).

داونپورت و پروساک مدیریت دانش را به عنوان مجموعه‌ای از فرآیندها توصیف می‌کنند که از تولید و توزیع و بهره برداری از دانش بین عوامل مرتبط هوشمند و ابزارهای تکنیکی چون، تکنولوژی اطلاعات و سیستم های پشتیبان از تصمیم گیری، حمایت می‌نماید (لائو و همکاران، ۲۰۰۳).

از مجموع تعاریف گوناگون ارائه شده در زمینه مدیریت دانش بیان می‌توان نتیجه گرفت که عامل انسانی به عنوان عاملی مشترک تلقی می‌گردد که این امر به وضوح، بیانگر لزوم توجه و دقت هرچه بیشتر در بکارگیری دانش در سازمانها می‌باشد. همچنین، تعریف مدیریت دانش صرفاً از منظر فناوری یا سیستم های اجتماعی، سبب انحراف به سمت یک دیدگاه و غفلت از دیگری است. سیستم های اجتماعی

و فناوری در مدیریت دانش به یک اندازه مهم هستند. تبدیل داده و اطلاعات به یکدیگر به واسطه فناوری اطلاعات صورت می گیرد ولی فناوری اطلاعات گزینه ناتوانی برای تبدیل «اطلاعات» به «دانش» است. عوامل اجتماعی، «دانش» و «اطلاعات» را بهتر به یکدیگر تبدیل می کنند اما همین عوامل در تبدیل «داده» به «اطلاعات» کند هستند (جورج و برون، ۱۹۹۸).

سازمان همکاری و توسعه اقتصادی معتقد است سازمانهای دولتی باید با توجه به علل زیر به سمت مدیریت دانش حرکت کنند:

– تبدیل دانش به مهمترین منبع اثربخشی فعاليتها و اقدامات سازمانی، با توجه به تصمیم گیری و خط مشی گذاری دولت ها، اهمیت دانش در این زمینه، سیر صعودی خواهد داشت.

– کوچک شدن دولتها و تغییر نقش آنها از تصدیگری به سوی اعمال حاکمیت که اقدام مبتنی بر دانش را میطلبد.

– رقابت ناشی از جهانی شدن که نیاز به کسب دانش و مهارت را افزایش داده است. به نظر میرسد که جهانی شدن به چالشی مهم برای سازمانهای دولتی تبدیل شده، یا به زودی خواهد شد با گسترش جهانی شدن رقابت بین سازمانهایی که خدماتی مشابه را ارائه میدهند گسترش می یابد و نیاز به کسب دانش و مهارت در کسب و به کارگیری آن اهمیت خواهد یافت.

– توانمندی بخش خصوصی در عرصههای مختلف که باعث افزایش فاصله موجود بین این دو بخش شده است. توانمندیهای بخش خصوصی در عرصههای مختلف روز به روز بیشتر میشود و توانمندی آنها در به کارگیری فنون مثل مهندسی مجدد فرایندهای تجاری، مدیریت کیفیت جامع، مدیریت راهبردی و فنون مشابه دیگر باعث شده است فاصله موجود بین سازمانهای بخش خصوصی و سازمانهای دولتی رو به افزایش باشد.

– از دست دادن نیروهای با تجربه در سازمانهای دولتی که ضرورت استفاده از الگوی مناسب مدیریت دانش با هدف جلوگیری از اتلاف این سرمایه ها را نمایان می کند.

– افزایش دانش شهروندان که منبعی با ارزش برای سازمانها محسوب می شوند (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵).

هانس (۱۹۹۹) ضمن تقسیم استراتژی های مدیریت دانش به دو دسته استراتژی های کدگذاری و شخصی سازی، بیان می دارند که استراتژی کدگذاری بر کامپیوتر تمرکز دارد، دانش در پایگاه اطلاعاتی ذخیره و به رمز درآورده می شود تا افراد سازمان بتوانند در مواقع نیاز به سرعت به این اطلاعات دسترسی پیدا نمایند. در استراتژی شخصی سازی دانش با افرادی که در توسعه آن نقش داشته گره خورده و افراد در ارتباط با یکدیگر از آن اطلاعات سهم می برند.

توانمندی‌های فرآیندی دانش

— **کسب دانش:** عبارت است از توانمندی یک شرکت یا سازمان در شناخت و کسب دانش از منابع داخلی و خارجی که برای عملکرد یک شرکت یا سازمان ضروری است (آنتی و ترور، ۲۰۱۰).

— **ایجاد دانش:** خلق دانش فرآیندی بی پایان است که شامل خلق ایده های تازه، شناخت الگوهای جدید و ترکیب قواعد جدا از یکدیگر و ایجاد فرآیندهای جدید به منظور تولید دانش است (شریف فر، ۱۳۸۷).

— **تسهیم دانش:** تسهیم دانش عبارت است از فرهنگ تعاملات اجتماعی که شامل تبادل دانش ضمنی و صریح، تجارب و مهارت های کارکنان بین واحدهای سازمانی و یا در کل سازمان می باشد (چانگ چی، ۲۰۰۶).

— **ذخیره کردن دانش:** اقداماتی که منجر به سازماندهی و حفظ دانش در سازمان می گردد، ذخیره دانش تعریف می شود (طهرسی و اورمزدی، ۱۳۸۷).

عملکرد سازمانی

عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین عملکرد سازمانی یک سازه ی کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد (رهنورد، ۱۳۸۷).

با توجه به تعریف خاویز (۲۰۰۲)، عملکرد معادل اقتصاد، کارایی و اثربخشی برای یک برنامه ی خاص یا فعالیت است. با این حال عملکرد سازمانی را فعالیت سازمان ها برای دستیابی به اهداف با استفاده از منابع به شیوه ای موثر و کارآمد نیز تعریف کرده اند و نیز از طرفی عملکرد سازمانی، فعالیت سازمان برای دستیابی به اهداف و مقاصد است (ابوجرارد و همکاران، ۲۰۱۰).

عملکرد به درجه انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تکمیل می کند اشاره دارد و نشان می دهد که چگونه یک کارمند الزامات یک شغل را به انجام می رساند. عملکرد افراد در یک موقعیت می تواند به عنوان نتیجه ارتباط متقابل بین تلاش، توانایی ها و ادراکات نقش تلقی شود (بایرز و رو، ۲۰۰۸).

هو (۲۰۰۸) بیان می دارد که عملکرد سازمانی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه گیری می نماید. بطور کلی؛ معروفترین تعریف عملکرد توسط نیل و همکاران (۱۹۹۸) ارائه شده است که بر این اساس عملکرد سازمانی عبارتست از: فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته. مطابق این تعریف، عملکرد به دوجزء تقسیم می شود:

۱- کارایی که توصیف کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید، خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب دروندادها برای تولید برون دادهای معین.

۲- اثربخشی که توصیف کننده ی درجه ی نیل به اهداف سازمانی است. این اهداف معمولاً در قالب مناسبت (درجه ی انطباق برون دادها با نیازهای مشتریان)، در دسترس بودن (جنبه های نظیر فراوانی، ارائه

در میان گروه های اولویت دار، و و فاصله ی فیزیکی)، و کیفیت (درجه ی تحقق استانداردهای مورد نیاز) تبیین می شوند (دالری و وورتینگتون، ۱۹۹۶).

عملکرد سازمانی مفهوم گسترده ای است که آنچه را شرکت تولید می کند و نیز حوزه هایی را که با آنها در تعامل است دربر می گیرد. به عبارت دیگر، عملکرد سازمانی به چگونگی انجام مأموریت ها، وظایف و فعالیت های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می شود (حقیقی و همکاران، ۲۰۱۱).

مدیریت دانش و عملکرد سازمانی

هر چند تحقیقات نشان می دهد که توانمندیهای مدیریت دانش یک سازمان بر عملکرد سازمانی تاثیرگذار است ولی به نظر میرسد که فقط بعضی از منابع باعث ایجاد توانمندیهایی می شوند که بر عملکرد سازمانی تاثیرگذار است (گلکد، ۲۰۰۱) ولی تحقیقات پیشین ابعادی را مدنظر قرار می دهد که موجبات ایجاد توانمندیهای دانش را فراهم می نمایند. در هر سازمانی یک پیامد مثبت از سرمایه گذاریهای صورت گرفته انتظار میرود. هدف اصلی از سرمایه گذاری در مدیریت دانش و اطلاعات نیز افزایش و بهبود عملکرد سازمان است که با بهبود آثار سازمانی، نوآوری و ارتباطات مستقیماً با سوددهی در ارتباط می باشد (لیانو و چوان، ۲۰۰۹).

پیوند مدیریت دانش با عملکرد و سوددهی سازمان، با نشان دادن مزایای مدیریت دانش بر پیامدهای سازمان، مدیریت ارشد را به سوی تاکید بر این مقوله سوق می دهد. چه بسا، با وجود همه مزایای مدیریت دانش، اغلب نادیده گرفته می شود؛ زیرا، با عملکرد سازمان رابطه ضعیفی دارد. مشارکت مدیریت دانش در عملکرد سازمانی ممکن است در کمک به تصمیمگیری راهبردی مدیران نامناسب باشد؛ خصوصاً وقتی که آنها دارای رقبا مبتکر و محدودیت در منابع هستند (زاک و همکاران، ۲۰۰۹). دلایل اصلی برای ارتباط ضعیف مدیریت دانش و عملکرد سازمانی، پیچیده و غیرمستقیم بودن این روابط است (مارتین، ۲۰۰۳). معمولاً مدیریت دانش در زمینه بزرگتری همراه با فرایندها و فعالیتهای سازمانی پیاده سازی میشود بنابراین، تعریف یک رابطه علت معلولی مشکل است؛ به علاوه، مدیریت دانش معمولاً مزایای پنهانی دارد که اغلب به صورت غیررسمی پیاده سازی می شود پس تبدیل آنها به یک عملکرد مالی و قابل اندازه گیری چندان آسان نیست (سلیم و خلیل، ۲۰۰۷).

برای اینکه دانش بتواند بر عملکرد سازمانی تاثیرگذار باشد، باید در پشتیبانی از فرایندهای سازمان مورد استفاده قرار گیرد. لذا، از طریق استفاده از دانش است که دانش کسب شده می تواند از «قابلیت بالقوه» به «قابلیت بالفعل و پویا» که بر عملکرد سازمان تاثیرگذار است تبدیل شود. نگرش استراتژیک برای دستیابی به مزایای رقابتی و بهبود عملکرد ضروری است. نتایج تحقیقات قبلی نشان می دهد که مدیریت دانش باعث بهبود عملکرد سازمان می گردد (هلساپل، ۲۰۰۵).

علاقه سازمانها به مدیریت دانش به خاطر تاثیر مثبت آن بر نتایج سود آوری است مانند افزایش تولید و نوآوری در کالا ها و خدمات همچنین درو شواهدی را ارائه داده که شرکت با قابلیت مدیریت دانش نوآوری بیشتری دارد. در حقیقت تاثیر دانش از طریق ایجاد تفکرات جدید در تولید و نوآوری های عمومی می باشد. دانش برای سازمان به تنهایی منبع مهمی نیست. دانش برای دانش نیست بلکه دانش برای عمل و بهبود عملکرد مهم است. به این ترتیب در قلب مدیریت دانش باید نوآوری را جستجو کرد. زیرا مزیت رقابتی پایدار در نوآوری پنهان است. در تحقیقی دیگر این نتیجه به دست آمد که هم کد گذاری و هم شخصی سازی دانش هر دو می تواند به بالابردن نوآوری سازمان کمک کند (یانگ، ۲۰۱۰).

پیشینه داخلی

هاشمی امین و زین العابدین زاده مشهدی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «تاثیر بلوغ مدیریت دانش بر شاخص های عملکرد سازمان مطالعه موردی: شرکت موکت نگین مشهد» بیان داشتند که تاثیر بلوغ مدیریت دانش بر شاخص های عملکرد سازمان در شرکت موکت نگین مشهد مثبت بوده است.

رضائی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در سازمانهای پروژه محور» نشان داد که بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه مدیریت دانش نقش بسزایی در بهبود عملکرد سازمانی سازمانها دارد، مدیران شرکت باید به دنبال ایجاد محیطی صمیمی و قابل اعتماد همراه با ارتباطات مفید و سودمند در سازمان باشند تا بتوانند شرایط توسعه و تسهیم دانش را فراهم آورند.

محمد بیدغی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در ادارات مالیاتی استان خوزستان» بیان داشتند که مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. به عبارت دیگر با اجرای هر چه بهتر توانمندی های ساختاری و فرایندی مدیریت دانش توسط کارکنان سازمان، عملکرد سازمانی در ادارات امور مالیاتی بهبود می یابد.

پورحسین، محمد؛ کچوئی منش، امیر؛ قندالی، زهرا و اسد، حمیدرضا (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «نقش بکارگیری مولفه های مدیریت دانش در عملکرد سازمانی» بیان داشتند که از نظر کارکنان مدارس کار و دانش منطقه قرچک، مدیریت دانش و مولفه های مدیریت دانش در عملکرد سازمانی موثر می باشد.

کشاوری، صفری، و حمیدی راد (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی» نشان دادند که تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد؛ همچنین تسهیم دانش آشکار تأثیر بیشتری بر عملکرد مالی و تسهیم دانش نهان تأثیر قوی تری بر عملکرد عملیاتی دارد.

رضائی، صلاحی مقدم و شعبانعلی فمی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز» نشان دادند که تقویت مدیریت دانش و مؤلفه های آن به طور مستقیم منجر به بهبود عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی می شود.

فضلی و علیشاهی (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «بررسی اثر عوامل درون سازمانی بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن نقش مدیریت دانش» نشان دادند که بهبود مدیریت فرایندهای مربوط به دانش سازمانی که متاثر از عواملی چون فرهنگ و راهبرد سازمانی است منجر به افزایش عملکرد سازمانی می شود.

حاجی کریمی و منصوریان (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی و تبیین نقش مدیریت دانش مشتری در بهبود عملکرد سازمانی» بیان داشتند که در بانک تجارت دریافت داده ها بر پردازش داده های مشتری و متعاقباً پردازش داده ها بر بهبود عملکرد سازمانی اثر نمی گذارند.

صفر زاده، تدین و حر محمدی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس)» نشان دادند که شخصی سازی دانش و کد گذاری دانش تاثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارد و همچنین این متغیر ها از طریق نوآوری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبتی می گذارند و بین نوآوری و عملکرد سازمانی نیز رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

میرغفوری، فرهنگ نژاد و صادقی آرانی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی عملکرد بخش بهداشت و درمان شهرستان یزد در به کارگیری فرآیند مدیریت دانش» نشان دادند که به کارگیری دانش در بین کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی شهرستان یزد در وضعیت مطلوبی قرار دارد ولی در سایر ابعاد فرآیند مدیریت دانش مطلوب نیست. بین هریک از ابعاد فرآیند مدیریت دانش نیز تفاوت معناداری وجود دارد.

پیشینه خارجی

سوبانیجا و هادیویدجوجو (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شرکت» بیان داشتند که نیاز به تحقیقات بیشتری لازم برای بررسی نقش مدیریت دانش و درک اینکه چگونه مدیریت دانش می تواند در یک شرکت اجرا شود تا بتواند عملکرد شرکت را به طور مداوم بهبود بخشد؛ می باشد.

هورنر ریچ، جمنو و سوئر (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «چگونه مدیریت دانش بر عملکرد در پروژه تاثیر می گذارد: یک مطالعه تجربی» بیان داشتند که مدیران پروژه ای که دستیابی دانش در اولویت قرار می دهند تاثیر مثبتی بر موفقیت کسب و کار از پروژه دارند. دستیابی به سطح بالاتر هماهنگی دانش نشان می دهد که هیچ تأثیر منفی قابل توجهی در دستیابی به اهداف برنامه و بودجه ندارد.

ساینی (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «تأثیر دانش تمرین های مدیریتی بر روی صنایع انتخاب شده: یک معادله ساختاری روش مدل سازی» بیان داشت که بین پذیرش شیوه های مدیریت دانش و بهبود سازمانی عملکرد، رقابت و نرخ نگهداری کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.

زاید (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان «مدیریت یکپارچه دانش چارچوب توانایی‌ها برای ارزیابی عملکرد سازمانی» بیان داشت که بین قابلیت‌های مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد و چارچوب پیشنهاد شده می‌تواند برای ارزیابی عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار گیرد و همچنین می‌تواند به عنوان ابزار تصمیم‌گیری در مورد قابلیت مدیریت دانش مورد استفاده قرار گیرد.

زاید، حسین و حسن (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان «نقش مدیریت دانش در بهبود عملکرد سازمانی» بیان داشتند که قابلیت‌های عناصر تشکیل‌دهنده مدیریت دانش در همه بخشها ارتباط مثبت و معناداری بر بهبود عملکرد سازمانی دارند.

رائو، مانسینگ و اسی بریسون (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان «ساختن نقشه دانش بر اساس هستی‌شناسی برای کمک به مهندسی مجدد فرآیند کسب و کار» بیان داشتند که مدل ارائه شده کاربردی و مفید می‌باشد و پیشنهاد شده در سایر بخشها نیز مورد بررسی قرار گیرد.

میلز و اسمیت (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش و عملکرد سازمانی: نمایش تجزیه شده» بیان داشتند که برخی از منابع دانش (مثلا ساختار سازمانی، دانش، برنامه کاربردی) به طور مستقیم با عملکرد سازمانی مرتبط است، در حالی که دیگران (مثلا فناوری، دانش تبدیل)، هر چند پیش شرط‌های مهمی برای مدیریت دانش می‌باشند ولی به طور مستقیم بر عملکرد سازمانی مربوط نیست.

لیائو و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «تقویت مدیریت دانش برای نوآوری تحقیق و توسعه و عملکرد شرکت: یک دیدگاه یکپارچه» بیان داشتند که مدیران اجرایی باید منابع مبتنی بر دانش را مدیریت و ارزیابی کنند که آیا شرکت دارای قابلیت مدیریت دانش برای ایجاد، حفظ و بهره‌برداری از همکاری‌های مبتنی بر دانش است یا خیر.

هوانگ، چن و استوارت (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «اثر تعدیل‌کننده به اشتراک‌گذاری دانش بر فعالیت‌های تولید و عملکرد کسب و کار» بیان داشتند که به اشتراک‌گذاری دانش بر فعالیت‌های تولید و عملکرد کسب و کار اثر مثبت و معناداری دارد.

گادبات (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «مدیریت مهارت‌های اصلی: تاثیر مدیریت دانش بر منابع انسانی در سازمان‌های پیشرو» بیان داشت که مدیریت دانش بر منابع انسانی در سازمان‌های پیشرو در تمام جهات و عناصر تشکیل‌دهنده مدیریت دانش اثر مثبت و معنادار دارد.

جدول ۱: خلاصه پیشینه ی پژوهش

ردیف	عنوان پژوهش پیشین	بازه زمانی	نام نویسندگان	آزمودنی ها	نتایج	نقد پژوهشگر
۱	ارزیابی عملکرد بخش بهداشت و درمان شهرستان یزد در به کارگیری فرآیند مدیریت دانش	۱۳۸۷	سیدحبیب اله میرغفوری، محمدعلی فرهنگ نژاد، زهرا صادقی آرانی	کارمندان بیمارستان های شهرستان یزد با مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر	به کارگیری دانش در بین کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی شهرستان یزد در وضعیت مطلوبی قرار دارد ولی در سایر ابعاد فرآیند مدیریت دانش مطلوب نیست .بین هریک از ابعاد فرآیند مدیریت دانش نیز تفاوت معناداری وجود دارد.	پرسنل با مدرک تحصیلی زیر دیپلم مورد بررسی قرار نگرفته اند.
۲	بررسی اثر عوامل درون سازمانی بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن نقش مدیریت دانش	۱۳۹۱	صفر فضلی، آیدن علیشاهی	شعب بانک صادرات مناطق شمال، شرق، مرکز و غرب شهر تهران (به استثنای شعب با رتبه ممتاز الف و ب)	بهبود مدیریت فرایندهای مربوط به دانش سازمانی که متاثر از عواملی چون فرهنگ و راهبرد سازمانی است منجر به افزایش عملکرد سازمانی می شود.	آشنایی پاسخ دهندگان با فرایندهای مدیریت دانش محدود بوده است.
۳	بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز	۱۳۹۳	روح اله رضائی، نقیسه صلاحی مقدم، حسین شعبانعلی فمی	کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی در استان البرز	تقویت مدیریت دانش و مؤلفه های آن به طور مستقیم منجر به بهبود عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی می شود.	محققین می توانستند از نسخه های جدیدتر نرم افزار AMOSV استفاده نمایند.
۴	بررسی تاثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس)	۱۳۹۰	حسین صفر زاده، اعظم تدین، مریم حر محمدی	مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس	شخصی سازی دانش و کد گذاری دانش تاثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارد و همچنین این متغیر ها از طریق نوآوری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبتی می گذارند و بین نوآوری و عملکرد سازمانی نیز رابطه	پرسشنامه استاندارد ی که استفاده شده مربوط به ۲۰۱۱ و به روز بوده است که نکته مثبتی می باشد.

						مثبت و معنی داری وجود دارد.
۵	بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در سازمانهای پروژه محور	۱۳۹۶	رضا محمدی	تمامی مدیران و کارکنان شرکت مهندسی آبادگران	بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه مدیریت دانش نقش بسزایی در بهبود عملکرد سازمانی سازمانها دارد، مدیران شرکت باید به دنبال ایجاد محیطی صمیمی و قابل اعتماد همراه با ارتباطات مفید و سودمند در سازمان باشند تا بتوانند شرایط توسعه و تسهیم دانش را فراهم آورند.	حجم پایین جامعه آماری، تعمیم نتایج را با تردید رو به رو می کند.
۶	بررسی و تبیین نقش مدیریت دانش مشتری در بهبود عملکرد سازمانی	۱۳۸۹	عباسعلی حاجی کریمی، تالین منصوریان	اعضای هیات مدیره، مدیران امور، مدیران مناطق، روسای ادارات، معاونین مناطق و ادارات و کارشناسان	در بانک تجارت دریافت داده ها بر پردازش داده های مشتری و متعاقبا پردازش داده ها بر بهبود عملکرد سازمانی اثر نمی گذارند.	ابتدا باید زیرساخت مدیریت دانش فراهم می شد و سپس پژوهش انجام می گرفت.
۷	بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی	۱۳۹۳	علی حسین کشاورزی، سعید صفری، جواد حمیدی راد	مدیران، مهندسان و کارشناسان شرکت آب و فاضلاب مشهد	تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد؛ همچنین تسهیم دانش آشکار تأثیر بیشتری بر عملکرد مالی و تسهیم دانش نهان تأثیر قوی تری بر عملکرد عملیاتی دارد.	اگر زیرساخت های مدیریت دانش و نوآوری برقرار می شد و سپس پژوهش صورت می گرفت مناسب تر می بود.
۸	تأثیر بلوغ مدیریت دانش بر شاخص های عملکرد سازمان مطالعه موردی:	۱۳۹۶	آرزو سادات هاشمی امین، محمد حسین زین العابدین	کارکنان شرکت فرش نگین مشهد	تأثیر بلوغ مدیریت دانش بر شاخص های عملکرد سازمان در شرکت موکت نگین مشهد مثبت بوده	اگر در سطح معناداری یک صدم پژوهش انجام می گرفت نتایج قوی تری به دست می آمد.

	شرکت موکت نگین مشهد	زاده مشهدی	است.	
۹	تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در ادارات مالیاتی استان خوزستان	۱۳۹۵	محسن محمد بیدغی، امین بهرامی، محمد تمیمی، فاطمه اوژن	روسای گروه مالیاتی و کارشنان ارشد
			مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. به عبارت دیگر با اجرای هر چه بهتر توانمندی های ساختاری و فرایندی مدیریت دانش توسط کارکنان سازمان، عملکرد سازمانی در ادارت امور مالیاتی بهبود می یابد.	به منظور رتبه بندی مؤلفه های مدیریت دانش و عملکرد سازمانی از آزمون فریدمن استفاده شده است که پژوهشگران می توانستند از آزمون های نوین تر بهره ببرند.
۱۰	نقش بکارگیری مولفه های مدیریت دانش در عملکرد سازمانی	۱۳۹۵	محمد پورحسین، امیر کچوئی منش، زهرا قندالی، حمیدرضا اسد	کلیه کارکنان مدارس کار و دانش منطقه قرچک
			از نظر کارکنان مدارس کار و دانش منطقه قرچک، مدیریت دانش و مولفه های مدیریت دانش در عملکرد سازمانی موثر می باشد.	جامعه آماری محدود بوده است. اگر جامعه آماری بزرگتر انتخاب می شد نتایج قابلیت تعمیم بیشتری داشتند.
۱۱	تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شرکت	۲۰۱۷	استف سوپانیچا، دجو میلا هادیوید جوجو	مدیران برتر بازاریابی جاکارتا
			این مطالعه نشان می دهد که نیاز به تحقیقات بیشتری لازم برای بررسی نقش مدیریت دانش و درک اینکه چگونه مدیریت دانش می تواند در یک شرکت اجرا شود تا بتواند عملکرد شرکت را به طور مداوم بهبود بخشد.	جامعه آماری بسیار محدود بوده است. اگر جامعه آماری بزرگتر انتخاب می شد نتایج قابلیت تعمیم بیشتری داشتند.
۱۲	مدیریت یکپارچه دانش چارچوب توانایی ها برای ارزیابی عملکرد سازمانی	۲۰۱۲	عبدالناصر زاید	چهل و پنج سازمان متعلق به سه بخش (صنعتی، خدمات و فناوری اطلاعات) بر اساس توصیه های اتاق بازرگانی قاهره،
			نتایج نشان می دهد که بین قابلیت های مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد و چارچوب پیشنهاد شده می تواند برای ارزیابی عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار گیرد و همچنین می تواند به عنوان ابزار تصمیم برای تصمیم گیری در مورد	اگر در سایر کشورها نیز پژوهش انجام گردد نتایج قابلیت تطبیق و مقایسه خواهند داشت.

			مصر	قابلیت مدیریت دانش مورد استفاده قرار گیرد.	
۱۳	ارائه مدل نقشه دانش بر اساس هستی شناسی برای کمک به مهندسی مجدد فرآیند کسب و کار	۲۰۱۲	لیلا رائو، گونجان مانسینگ و کتوکو موآتا اسی بریسون	دانشگاهی در جامائیکا یافته ها نشان داد که مدل ارائه شده کاربردی و مفید می باشد و پیشنهاد شده در سایر بخشها نیز مورد بررسی قرار گیرد.	محدود بودن جامعه آماری.
۱۴	تقویت مدیریت دانش برای نوآوری تحقیق و توسعه و عملکرد شرکت: یک دیدگاه یکپارچه	۲۰۱۰	لیانو و همکاران	شرکت های تولیدی در تایوان که رتبه آنها ۱۰۰۰ می باشد. یافته های این پژوهش نشان می دهد که مدیران اجرایی باید منابع مبتنی بر دانش را مدیریت و ارزیابی کنند که آیا شرکت دارای قابلیت مدیریت دانش برای ایجاد، حفظ و بهره برداری از همکاری های مبتنی بر دانش است یا خیر.	برای سایر شرکت هایی که در رتبه های کمتر قرار داشته اند نیز انجام می شد نتایج عمیق تری به دست می آمد.
۱۵	چگونه مدیریت دانش بر عملکرد در پروژه تاثیر می گذارد: یک مطالعه تجربی	۲۰۱۴	بلیز هورنر ریچ، اندرو جمنینو و کریس سوئر	۲۱۲ پروژه کسب و کار فعال با فناوری اطلاعات یافته ها نشان می دهد که مدیران پروژه ای که دستیابی دانش در اولویت قرار می دهند تاثیر مثبتی بر موفقیت کسب و کار از پروژه دارند. دستیابی به سطح بالاتر هماهنگی دانش نشان می دهد که هیچ تأثیر منفی قابل توجهی در دستیابی به اهداف برنامه و بودجه ندارد.	تعداد شرکت ها می توانست بیشتر باشد تا نتایج قابلیت تعمیم بالاتری داشته باشند.
۱۶	تأثیر دانش تمرین های مدیریتی بر روی صنایع انتخاب شده: یک معادله ساختاری روش مدل سازی	۲۰۱۳	ریتیکا ساینی	۳۰۰ نفر از ۳ ایالت شمالی در هند بین پذیرش شیوه های مدیریت دانش و بهبود سازمانی عملکرد، رقابت و نرخ نگهداری کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.	اگر از سایر ایالات نیز نمونه جمع آوری می گردید نتایج مستندتری به دست می آمد.
۱۷	مدیریت دانش و	۲۰۱۰	آنت میلس و	۱۸۹ مدیر برتر	جامعه آماری محدود بوده

	عملکرد سازمانی: نمایش تجزیه شده		ترور اسمیت	جامائیکا	برخی از منابع دانش (مثلا ساختار سازمانی، دانش، برنامه کاربردی) به طور مستقیم با عملکرد سازمانی مرتبط است، در حالی که دیگران (مثلا فناوری، دانش تبدیل)، هر چند پیش شرط های مهمی برای مدیریت دانش می باشند ولی به طور مستقیم بر عملکرد سازمانی مربوط نیست.	است. اگر جامعه آماری بزرگتر انتخاب می شد نتایج قابلیت تعمیم بیشتری داشتند.
۱۸	مدیریت مهارت های اصلی: تاثیر مدیریت دانش بر منابع انسانی در سازمان های پیشرو	۲۰۱۰	آلین گادابات	شرکت های پیشرو کانادا	مدیریت دانش بر منابع انسانی در سازمان های پیشرو در تمام جهات و عناصر تشکیل دهنده مدیریت دانش اثر مثبت و معنادار دارد.	برای سایر شرکت هایی که در رتبه های کمتر قرار داشته اند نیز انجام می شد نتایج عمیق تری به دست می آمد.
۱۹	اثر تعدیل کننده به اشتراک گذاری دانش بر فعالیت های تولید و عملکرد کسب و کار	۲۰۱۰	اندر و هوانگ، لی چن، راندی استوارت	مدیران بخش صنعت تایوان	به اشتراک گذاری دانش بر فعالیت های تولید و عملکرد کسب و کار اثر مثبت و معناداری دارد.	نتایج بهتری به دست می آمد اگر مدیران سایر بخشها مانند خدمات نیز مورد بررسی قرار می گرفتند.
۲۰	نقش مدیریت دانش در بهبود عملکرد سازمانی	۲۰۱۲	عبدالناصر زاید، جواهر سلیمان حسین، محمد حسن	۵۶۰ نفر از فعالان بخش های مختلف صنعت، خدمات و فناوری اطلاعات	نتایج نشان داد که قابلیت های عناصر تشکیل دهنده مدیریت دانش در همه بخشها ارتباط مثبت و معناداری بر بهبود عملکرد سازمانی دارند.	چون پژوهش در قسمت های کوناگون صنعتی و تولیدی و فناوری اطلاعات انجام شده نتایج خوبی به دست آمده است.

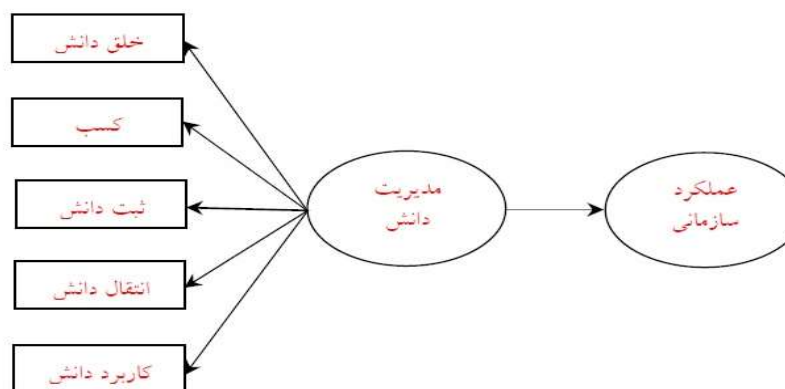
ماخذ: پژوهشگران

مدل مفهومی پژوهش

در مورد ابعاد و مؤلفه های مدیریت دانش دیدگاه های گوناگونی ارائه شده که در این تحقیق از نظریه بهات (۲۰۰۱) استفاده شده است. بر اساس این نظریه، مهم ترین مؤلفه های مدیریت دانش شامل خلق،

کسب، ثبت، انتقال و کاربرد دانش می باشند؛ در این خصوص، خلق دانش به عنوان توانایی سازمان برای ایجاد و اشاعه دانش جدید در تمامی سطوح سازمانی و تجلی دانش در دستاوردهای سازمان در نظر گرفته می شود (یانگ و همکاران، ۲۰۱۰). کسب دانش، به معنای به دست آوردن دانش جدید از منابع مختلف به ویژه شرکای خارجی بوده و در بسیاری از سازمانها به مثابه یک اهرم رقابتی به شمار می رود (لین، ۲۰۰۷). ثبت دانش، در برگیرنده مجموعه فعالیتهایی است که به منظور ثبت و مستندسازی دانش موجود در سازمان صورت می پذیرد (یانگ و همکاران، ۲۰۱۰). انتقال دانش به تبادل دانش، مهارت ها و تجارب کارکنان در تمامی واحدها و بخشهای مختلف سازمانی اشاره دارد (لین، ۲۰۰۷). در نهایت، کاربرد دانش که به طور ساده به عنوان استفاده از دانش در راستای دستیابی به اهداف سازمانی تعریف می شود (آئوش و همکاران، ۲۰۰۷).

با توجه به مطالب اشاره شده در بخش های پیشین و در قالب هدف اصلی پژوهش شامل بررسی تاثیر استراتژی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی و بر اساس مرور ادبیات نظری و مطالعات تجربی مرتبط، در این بخش مدل مفهومی پژوهش ترسیم شده است.



مدل مفهومی پژوهش: اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی

بنا بر مدل مفهومی مذکور، این پژوهش دارای فرضیه های زیر می باشد:

فرضیه اصلی پژوهش:

— استراتژی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

فرضیات فرعی پژوهش:

- خلق دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
- کسب دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
- ثبت دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
- انتقال دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
- کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

روش تحقیق

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

روش پژوهش حاضر، توصیفی - کاربردی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه هنرآموزان مدارس فنی و حرفه ای ناحیه یک شهر کرج در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ (به تعداد ۲۶۰ نفر: ۱۳۰ نفر زن و ۱۳۰ نفر مرد) می باشد که به دلیل پایین بودن حجم جامعه آماری، کل جامعه آماری به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

ابزار پژوهش و شیوهی گردآوری اطلاعات

جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته که مبتنی بر مدل عمومی مدیریت دانش نیومن می باشد، استفاده شده است. این پرسشنامه دارای سه بخش (مقدمه، بخش متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق و بخش سوالات پژوهشی) و پنج مولفه (خلق دانش، کسب دانش، ثبت دانش، انتقال دانش و کاربرد دانش) می باشد که بر اساس طیف لیکرت تنظیم شده است. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است و $\alpha = 0.76$ گزارش شده است و اعتبار آن با استفاده از روش اعتبار محتوایی مورد تایید واقع گردید. نتایج حاصل از مشاهده محاسبه میزان آلفای کرونباخ بوسیله نرم افزار آماری «اس پی اس اس» را می توان در جدول ۲ مشاهده نمود.

جدول ۲- نتایج آلفای کرونباخ پرسشنامه	
متغیر وابسته و تعداد آن	آلفای کرونباخ
خلق دانش	۰.۷۵۲
کسب دانش	۰.۷۶۹
ثبت دانش	۰.۷۸
انتقال دانش	۰.۷۲۳
کاربرد دانش	۰.۷۷۲

یافته‌های پژوهش

جدول ۳: شاخص‌های توصیفی مولفه‌های مدیریت دانش

شاخص‌های آماری										مولفه‌ها
بیشترین فراوانی	کمترین فراوانی	دامنه تغییرات	نما	میان	میانگین	واریانس	انحراف معیار	ضریب کجی	ضریب کشیدگی	
۳.۷۶	۱.۳۳	۲.۴۳	۲.۹	۲.۸	۲.۵۵	۰.۱۲	۰.۱۰۳	۰.۴۴	۰.۱۶	خلق دانش
۴.۴۳	۲.۲۳	۲.۲	۲.۹	۲.۵	۳.۳۳	۰.۱۳	۰.۴۱۵	۰.۲۱	۲.۴	کسب دانش
۳	۱.۸۹	۱.۱۱	۲	۲.۱	۲.۴۵	۰.۰۷	۰.۱۵۳	۰.۳۱	-۰.۵۱	ثبت دانش
۴.۱	۲.۱۶	۱.۹۴	۳	۲.۳	۳.۱۳	۰.۱۹	۰.۴۱۵	۰.۵۸	-۰.۰۹	انتقال دانش
۳.۹	۲.۳	۱.۶	۲.۲	۲.۶	۳.۱	۰.۰۶	۰.۲۵	-۰.۰۶	۰.۴۷	کاربرد دانش
۴.۱	۲.۱۴	۱.۹۶	۳.۱	۲.۲	۳.۱۲	۰.۰۷	۰.۴۷۵	۰.۳۹	۰.۴۷	کل (مدیریت دانش)

با توجه به داده‌های جدول ۳ می‌توان استدلال کرد که شاخص‌های مرکزی نما، میان و میانگین برای نمره‌های مولفه مدیریت دانش به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آنها به یکدیگر، حکایت از گرایش به توزیع نرمال دارند. حداقل نمره برابر با ۳۳.۱ و حداکثر آن برابر با ۱.۴ می‌باشد. بیشترین میزان میانگین در بین مولفه‌ها با ۳۳.۳ به مولفه کسب دانش و کمترین میزان آن با ۴۵.۲ به مولفه ثبت دانش اختصاص دارد. به عبارت دیگر می‌توان نتیجه گرفت که از نظر هنرآموزان مدارس هنرستان فنی و حرفه‌ای ناحیه یک شهر کرج، کسب دانش دارای بیشترین نقش و ثبت دانش دارای کمترین نقش در عملکرد سازمانی می‌باشند.

سوال اصلی پژوهش:

آیا استراتژی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد؟
به منظور آزمودن سوال پژوهش، از آزمون T تک گروهی استفاده شد. از این رو برای اطمینان از نرمال بودن گروه ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف (K-S) استفاده شد که مقدار آن برای زیرمقیاس های مختلف مدیریت دانش در جدول ذیل گزارش شده است.

جدول ۴- نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای مولفه های مدیریت دانش		
متغیر وابسته و تعداد آن	K - S	Sig
خلق دانش	۱۰۸	۰.۲۳۶
کسب دانش	۲۰۷	۰.۱۳
ثبت دانش	۲۰۷	۰.۰۵۷
انتقال دانش	۱۰۶۵	۰.۰۶۱
کاربرد دانش	۱۰۳	۰.۲۳۳

نتایج حاصل از جدول فوق نشان می دهد که سطح معناداری (Sig) آزمون نرمال بودن داده در متغیر یاد شده بزرگتر از $(p=0.05)$ است. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ می توان بیان نمود که متغیرهای یاد شده از مفروضه نرمال بودن برخوردار می باشند؛ بنابراین می توان از آزمون پارامتریک جهت آزمون سوالات تحقیق استفاده کرد.

جدول ۴- نتایج آزمون t تک گروهی برای مقایسه مولفه های مدیریت دانش						
مولفه ها	t	df	sig	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان	
					حد پایین	حد بالا
خلق دانش	-۱۱.۲	۲۰۷	۰.۰۰۱	-۰.۲۶	-۰.۳۱	-۰.۲۲
کسب دانش	-۱۶.۷	۲۰۷	۰.۰۰۱	-۰.۴۹	-۰.۵۷	-۰.۴۶
ثبت دانش	-۴۲.۳	۲۰۷	۰.۰۰۱	-۰.۸۱	-۰.۷۹	-۰.۷۲
انتقال دانش	۰.۵۵	۲۰۷	۰.۶۷	۰.۰۲	-۰.۰۴	۰.۰۷
کاربرد دانش	۰.۶۷	۲۰۷	۰.۵۹	۰.۳۱	-۰.۴۷	۰.۷۷
کل	-۶۹	۲۰۷	۰.۰۰۱	-۱.۲۳	-۲.۱۸	-۰.۵۶

با توجه به داده های جدول ۴ و سطح معناداری آزمون ($p = 0.001$) و کوچکتر بودن آن از $p < 0.01$ می توان نتیجه گرفت که آزمون معناداری باشد یعنی بین میزان میانگین محاسبه شده و میانگین نظری جامعه تفاوت معناداری وجود دارد و در نتیجه می توان استدلال کرد که پاسخ دهنی هنرآموزان هنرستان های فنی و حرفه ای ناحیه یک کرج نسبت به نقش مولفه های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با میزان میانگین جامعه از لحاظ آماری متفاوت است. بنابراین با توجه به میزان میانگین محاسبه شده ($2/07$) و کوچکتر بودن آن از میانگین جامعه می توان نتیجه گرفت که از نظر هنرآموزان هنرستان های فنی و حرفه ای ناحیه یک کرج استراتژی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد؛ همچنین نتایج حاکی از این است که مولفه به کارگیری دانش دارای بیشترین میانگین ($3/97$) و مولفه ثبت دانش با میانگین ($2/46$) دارای کمترین میانگین بوده است. به عبارت دیگر می توان نتیجه گرفت که از نظر هنرآموزان مدارس هنرستان فنی و حرفه ای ناحیه یک شهر کرج، کسب دانش دارای بیشترین نقش و ثبت دانش دارای کمترین نقش در عملکرد سازمانی می باشند.

بحث و نتیجه گیری

امروزه دانش و اطلاعات به عوامل تعیین کننده ای در موفقیت و قدرت رقابت پذیری سازمانها تبدیل شده و مدیریت دانش به عنوان یکی از مباحث نوین سازمانی در علم مدیریت مطرح شده است. سازمانها برای بهبود جایگاه رقابتی خود مجبور هستند برای نگهداری دانش موجود و نیز یادگیری دانشهای نوین، مدیریت دانش را به کار گیرند. سازمان باید جهت بهبود عملکرد خود در برخی موارد دانش سازمانی خود را آگاهانه کنار بگذارند و دانش جدیدی را جایگزین نمایند. اشتراک دانش باعث یادگیری جمعی می شود و هم افزایی را در گروه ها افزایش می دهد و این خود باعث بهبود سهم دانش در دسترس سازمان برای ارتقاء عملکرد سازمانی می شود؛ بنابراین پیشنهاد می گردد محیط حمایتی سازمان تقویت گردد. همچنین باید فرصتهای جدید یادگیری در شرکت فراهم شود. می توان با برگزاری کارگاه ها و دوره های آموزشی، مدیران و کارشناسان سازمان را با این مقوله ها آشنا نمود و در جهت ارتقای عملکرد سازمانی گام برداشت تا سازمانی با کارایی و اثربخشی بالاتری داشت.

عملکرد سازمانی متغیر مهمی در پیشبرد اهداف سازمان و نیز اثباتی در جهت تحقق اهداف به شمار می رود و در این خصوص، سازمانی سرآمد است که بتواند رضایت کلیه ذینفعان سازمان را برآورده نماید. از این رو؛ سازمانها برای بهبود عملکرد خود نیازمند شیوه های جدیدی هستند تا با استفاده از این شیوه ها و راهبردها عملکرد خود را در سازمان ارتقا دهند، که در این میان مدیریت دانش و نقش ابعاد آن بر عملکرد سازمان از اهمیت به سزایی برخوردار می باشد. این پژوهش با این هدف انجام شد تا تاثیر به کارگیری استراتژی مولفه های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در مدارس هنرستان فنی و حرفه ای

ناحیه یک شهر کرج را مورد بررسی قرار دهد. یافته های پژوهش حاضر حاکی از آن است که از نظر هنرآموزان مدارس هنرستان فنی و حرفه ای ناحیه یک شهر کرج، کسب دانش دارای بیشترین نقش و ثبت دانش دارای کمترین نقش در عملکرد سازمانی می باشند. این موضوع با یافته های رضائی (۱۳۹۶)، محمد بیدغی و همکاران (۱۳۹۵)، پورحسین و همکاران (۱۳۹۵)، کشاورزی، صفری، و حمیدی راد (۱۳۹۴)، رضائی، صلاحی مقدم و شعبانعلی فمی (۱۳۹۳)، فضلای و علیشاهی (۱۳۹۱)، حاجی کریمی و منصوریان (۱۳۹۱)، صفرزاده، تدین و حر محمدی (۱۳۹۰)، میرغفوری، فرهنگ نژاد و صادقی آرانی (۱۳۸۹)، سوبانیجا و هادیویدجوجو (۲۰۱۸)، هورنر ریچ، جمینو و سوئر (۲۰۱۴)، ساینی (۲۰۱۳)، زاید (۲۰۱۲)، زاید، حسین و حسن (۲۰۱۲)، راثو، مانسینق و اسی بریسون (۲۰۱۲)، میلز و اسمیت (۲۰۱۱)، لیائو و همکاران (۲۰۱۰)، هوانگ، چن و استوارت (۲۰۱۰) و گادبات (۲۰۱۰) که نشان دادند مدیریت دانش تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی در شرکت های مورد مطالعه داشته و در حقیقت پیاده سازی شیوه مناسب مدیریت دانش و استقرار آن در سازمان ها منجر به بهبود عملکرد سازمانی شده، همسو می باشد و آنها را مورد تایید و تصدیق قرار داده است.

فهرست منابع و مآخذ

- ابطی، ح. و صلواتی، ع. (۱۳۸۰). مدیریت دانش در سازمانها، تهران، پیوند نو.
- احمد پورداریانی، محمود (۱۳۸۱). کارآفرینی: تعاریف، نظریات، الگوها. تهران، نشر مؤلف.
- احمد پورداریانی، محمود و مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵). مبانی کارآفرینی، تهران، مؤسسه عقیق.
- برگرن، برایان (۱۳۸۶). اصول مدیریت دانش، ترجمه غلامرضا ملک زاده، مشهد، انتشارات نما: جهان فردا.
- بطیاری، اعظم؛ عسکرزاده، هاشم؛ و درستکار، علیرضا، (۱۳۸۹). مدیریت دانش و سازمان‌های آموزشی، اولین همایش سراسری مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد محلات.
- پورحسین، محمد؛ کچوئی منش، امیر؛ قندالی، زهرا و اسد، حمیدرضا. (۱۳۹۵). نقش بکارگیری مولفه‌های مدیریت دانش در عملکرد سازمانی. فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، شماره هفتم، صص ۸۹-۹۸.
- حاجی کریمی، عباسعلی و منصوریان، تالین. (۱۳۸۹). بررسی و تبیین نقش مدیریت دانش مشتری در بهبود عملکرد سازمانی. فصلنامه علمی پژوهشی کاوش‌های مدیریت بازرگانی، سال چهارم. پاییز و زمستان ۱۳۹۱، شماره ۸، صص ۷۵-۹۲.
- رضائی، روح اله؛ صلاحی مقدم، نفیسه و شعبانعلی فمی، حسین. (۱۳۹۳). بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، سال هفتم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۳ (پیاپی ۲۸).
- رهنورد، فرجه اله (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد سازمان‌های بخش دولتی ایران، پژوهشنامه‌ی مدیریت، سال هشتم، شماره ۴، پیاپی ۳۱، ص ۷۹.
- زالی، محمدرضا (۱۳۷۷). پیدایش چالش‌ها و روش‌های جدید و تأثیر آنها بر نظریه‌های سازمان و مدیریت، نشریه تحول اداری، شماره ۱۸.
- سینمان، ریتا و مفیدی، هامیلتون (۱۳۸۵). استفاده از اینترنت به عنوان ابزاری برای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی، ترجمه علیرضا اسفندیاری و فاطمه ذاکری فرد. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، دوره نهم، شماره ۲، پیاپی ۳۴.
- شریف فر، ف. کاظمی، م. (۱۳۷۷). مدیریت فرهنگ سازمان، تهران: انتشارات توس.
- صفر زاده، حسین؛ تدین، اعظم و حر محمدی، مریم. (۱۳۹۰). بررسی تاثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی. فصلنامه طلوع بهداشت، سال یازدهم، شماره ۱، مسلسل ۳۴. (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس)

- طبرسی، غ. اورمزدی، ن. (۱۳۸۷). تبیین و سنجش عوامل زمینه ای برای استقرار مدیریت دانش، پیام مدیریت، شماره ۲۱. صص ۳۱-۶۹.
- فضلی، صفر و علیشاهی، آیدن. (۱۳۹۱). بررسی اثر عوامل درون سازمانی بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن نقش مدیریت دانش. دو فصلنامه ی پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع). سال چهارم، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۳۹۱، صص ۷۳-۹۹.
- کشاورزی، علی حسین؛ صفری، سعید و حمیدی راد، جواد. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی. چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۲، صص ۱۲۸-۱۰۳.
- گیلبرت، پروست؛ روب، استفان و رومهاردت، کای (۱۳۸۲) مدیریت دانش، ترجمه علی حسین خواه، تهران، نشر یسپرون.
- محمد بیدغی، محسن؛ بهرامی، امین؛ تمیمی، محمد و اوژن، فاطمه. (۱۳۹۵). تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان در ادارات مالیاتی استان خوزستان. پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری. سال دوم، شماره پیاپی چهارم، صص ۱۵۹-۱۸۲.
- محمدی، رضا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در سازمان های پروژه محور. دو ماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال دوم- شماره یک، پیاپی ۳.
- محمدی فاتح، اصغر، سبحانی محمدصادق، محمدی، داریوش (۱۳۸۷). مدیریت دانش: رویکردی جامع (استراتژی، فن آوری، رفتار و تولید)، تهران: پیام پویا.
- مقیمی، سیدمحمد، (۱۳۸۴). کارآفرینی در سازمانهای دولتی، چاپاول، تهران، مؤسسه عقیق.
- میرغفوری، سیدحبيب اله؛ فرهنگ نژاد، محمدعلی و صادقی آرانی، زهرا. (۱۳۸۹). ارزیابی عملکرد بخش بهداشت و درمان شهرستان یزد در به کارگیری فرآیند مدیریت دانش. مجله مدیریت سلامت، ۱۳ (۳۹).
- نوناکا، اکوجیرو و تاکوچی، هیروتاکا، (۱۳۸۵). شرکت های دان شآفرین: چگونه شرکت های ژاپنی نوآوری را محقق می سازند، ترجمه عطا فر، اسلامی، کاوه و انالویی، قم، نشر سماء قلم.
- هاشمی امین، آرزو سادات و زین العابدین زاده مشهدی، محمد حسین. (۱۳۹۶). تاثیر بلوغ مدیریت دانش بر شاخص های عملکرد سازمان مطالعه موردی: شرکت موکت نگین مشهد. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۱، صص ۳۴-۱۵.

— Alavi. M & lidner. D (2001), Review: KM and KMS: conceptual foundations and research issues, MIS quarterly, vol. 25 No. 1, pp. 107 – 136.

— Annette, M. M. & Trevor A, S. (2010). Knowledge management and organizational performance: a decomposed view. Journal of Knowledge management, VOL. 15, NO. 1, pp. 156-171 .

- ___ Asoh, D. , Belardo, S. , & Crnkovic, J. (2007). Assessing knowledge management: Refining and cross validating the knowledge management index using SEM techniques. *International Journal of Knowledge Management*, 3 (2), 1-30.
- ___ Bhatt, G. (2001). Knowledge management in organizations: Examining the interaction between technologies, techniques and people. *Journal of Knowledge Management*, 5 (1), 68-75.
- ___ Bollinger, Ann. S; Smith, Rulff. D.)2006(Managing organizational Knowledge as a strategic asset, *Journal of Knowledge Management*. 5,(1): 134-150 .
- ___ Byars, L. I & Rue, L. W. (2008). *Human Resource Management: 9 th Edition*. New York: Mc GrawHill .
- ___ Danaeefard H. Selseleh M. (2010). Measuring Knowledge Management Cycle: Evidence From Iran *European Journal Of Scientific Research* 41(2) 297-309.
- ___ Dollery, B. E. , Worthington, A. C. (1996). The Evaluation of Public Policy: Normative Economic Theories of Government Failure. *Journal of Interdisciplinary Economics*, 7, 27–39.
- ___ George Santayana, John Seeley Brown (1998). “Knowledge Management Problems, Promises, Realities, and Challenges”, IEEE Press .
- ___ Godbout, Alain J. (2010). Managing Core Competencies: The Impact of Knowledge Management on Human Resources Practices in Leading-edge Organizations. *Knowledge and Process Management* Volume 7 Number 2 pp 76–86.
- ___ Gold, A. H. , Malhotra, A. and Segars , A. H. (2001), “Knowledge management: an capabilities perspective”, *Journal of Management Information Systems*, Vol. 18 No. 1, pp. 185-214.
- ___ Haghighi M, Gharleghi A, Mir asadi S, et al.)2011(Examine the relationship between characteristics of the organizations mission statement and organizational performance. *Journal of Change Management*. 4:54-63.
- ___ Hansen, M.)1999(What is your Strategy for Managing Knowledge?; *Harvard Business Review*. 3:135-141 .
- ___ Ho, L. A. (2008). What Affects Organizational Performance?. *Industrial Management & Data Systems*, 108(9).
- ___ Holsapple CW, Jones K.)2005(Exploring secondary activities of the knowledge chain. *Knowledge and Process Management*. 12(1): 3–31. ___ Horner Reich a, Blaize ; Gemino a, Andrew; Sauer, Chris. (2014). How knowledge management impacts performance in projects: An empirical study. *International Journal of Project Management* 32, 590–602.

- ___ Huang, Tsu-Te (Andrew); Chen, Le and Stewart, Rodney A. . (2010). The moderating effect of knowledge sharing on the relationship between manufacturing activities and business performance. *Knowledge Management Research & Practice* , 8, 285–306.
- ___ Hung Y. C et al. (2005), Critical factors in adopting a kMS for the pharmaceutical industry. *Industrial M & Data systems*, vol. 105 No. 2, pp. 164 – 183 .
- ___ Laua, C. W. Y. Wongb, I. K. Huic, K. F. Pund. (2003). "Design and implementation of an integrated knowledge system", *Knowledge-Based Systems* 16 , 69–76.
- ___ Lee, L. T. and Sukoco, B. M. (2007), “The effects of entrepreneurial orientation and knowledge management capability on organizational effectiveness in Taiwan: the moderating role of social capital”, *International Journal of Management*, Vol. 24 No. 3, pp. 549-73.
- ___ Liao, Chechen & et. al. (2010). Enhancing knowledge management for R&D innovation and firm performance: An integrative view. *African Journal of Business Management*. Vol. 4(14), pp. 3026-3038.
- ___ Liao, Shu-hsien and Wu, Chi-chuan (2009), “The Relationship among Knowledge Management, Organizational Learning, and Organizational Performance” *international journal of business and mangment*”, vol 4 NO. 4.
- ___ Lin, H. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28 (3/4), 315-332.
- ___ Mills, Annette M. and Smith, Trevor A. . (2011). Knowledge management and rganizational performance: a decomposed view. *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*. VOL. 15 NO. 1, pp. 156-171.
- ___ Newell, J. C. Huang, R. D. Galliers, S. L. Pan, "Implementing enterprise resource planning and knowledge management systems in tandem: fostering efficiency and innovation complementarity ", *Information and Organization* 13 (2003) 25–52.
- ___ ON SELECTED INDUSTRIES:A STRUCTURAL EQUATION MODELING APPROACH. *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society* ,Vol. 8, No. 4, pp. 577-592.
- ___ Rao a, Lila; Mansingh b, Gunjan and Osei-Bryson c, Kweku-Muata. (2012). Building ontology based knowledge maps to assist business process re-engineering. *Decision Support Systems* 52 , 577–589.
- ___ Saini ,Ritika. (2013). *IMPACT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT PRACTICES*
- ___ Seleim, A. and Khalil, O. (2007), “Knowledge management and organizational performance in the Egyptian software firms”, *International Journal of Knowledge Management*, Vol. 3 No. 4, pp. 37-66.
- ___ Subanidja, Steph & Hadiwidjojo, Djumilah. (2018). The influence of knowledge management “bottleneck” on company’s performance.

Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society. Vol. 12, No. 3, Autumn, pp. 402-415.

___ Yang J. The knowledge management strategy and its effect on firm performance: A contingency analysis. International Journal of Production Economics. 2010; 125(2): 215–223 .

___ Yang, H. , Phelps, C. , & Steensma, H. (2010). Learning from what others have learned from you: The positive effects of technological spillovers on originating firms. Academy of Management Journal, 53(2), 371-389.

___ Zack, Michael; McKeen, James and Singh, Satyendra (2009), “Knowledge management and organizational performance: an exploratory analysis”, Journal of knowledge Mangment VOL. 13 NO. 6, pp. 392-4.

___ Zaied, Abdel Nasser H. . (2012). An Integrated Knowledge Management Capabilities Framework for Assessing Organizational Performance. I. J. Information Technology and Computer Science, 2, 1-10.

___ Zaied, Abdel Nasser H. ; Hussein, Gawaher Soliman & Hassan, Mohamed M. . (2012). The Role of Knowledge Management in Enhancing Organizational Performance. I. J. Information Engineering and Electronic Business, 5, 27-35.