



بررسی ارتباط بین مدیریت دانش، سبک‌های مدیریت و عملکرد سازمانی در سازمانهای

دولتی

نویسنده: محمد عرب صادق آبادی

فارغ التحصیل کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (طراحی سازمانهای دولتی) دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

ایمیل: moh.arab1987@gmail.com

چکیده

در عصر حاضر شرکت‌ها و سازمان‌ها در پی دستیابی به ابزارهایی هستند که موجب رشد و تعالی شده و یک مزیت رقابتی توسعه مدیریت دانش در سازمان است. این پژوهش با هدف بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان با نقش میانجی سبک‌های مدیریت انجام شده است. برای این منظور یک نمونه ۳۸۲ نفری از کارکنان اداره ثبت احوال منطقه ۱۴ شهر تهران انتخاب شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. روایی پرسشنامه با استفاده از روش‌های آمار توصیفی داده‌های به دست آمده از پرسشنامه تجزیه و تحلیل شده و نتایج آن با استفاده از جداول و نمودارهای آماری نشان داده شده است. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شده است و نرمال بودن داده‌ها تایید شده است. برای بررسی فرضیه‌های در نظر گرفته شده در این تحقیق از روش مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که از بین متغیرهای مستقل در نظر گرفته شده یادگیری سازمانی بیشترین تاثیر را بر عملکرد سازمان دارد و در ارتباط بین فرایند مدیریت دانش و عملکرد سازمان سبک مدیریتی کارمدار بیشترین تاثیر را دارد.

واژگان کلیدی

مدیریت دانش، سبک مدیریت، عملکرد سازمانی



ISC^{CM}
International Science Center



دهمین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته‌ای در مدیریت و مهندسی

۳۱ شهریور ۱۴۰۳ - تهران

مقدمه

در عصر حاضر، سازمان‌ها با عدم قطعیت، پیچیدگی رقابت و تغییرات سریع در محیط کسب و کار مواجه هستند. اساس دیدگاه دانش مبتنی بر شرکت منابع مرتبط با دانش به طور مداوم به عنوان بر دارایی‌های مهم استراتژیک شناخته شده است و بیشتر به عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی پایدار در چنین محیطی دشوار و چالش انگیز شناخته شده است. دانش مبتنی بر شرکت بیشتر نشان می‌دهد که توانایی یک سازمان برای ایجاد ارزش بر توانایی آن در ایجاد، انتقال و اعمال دانش متکی است. به ویژه عملکرد، خدمات کسب و کار مبتنی بر دانش تا حد زیادی وابسته به مدیریت موفق دانش سازمانی است (صدیق، ۲۰۱۹).

مطالعات اخیر در زمینه مدیریت دانش این قرن را عصر دانش و اطلاعات شناخته اند. در حالیکه دانش به عنوان یک دارایی سازمانی حیاتی شناخته شود (همیلتون، ۲۰۱۶). به گفته شهزاد و همکاران (۲۰۱۶) دانش را می‌توان از نظر اطلاعات بینش، ایده‌ها، مهارت‌ها، تخصص و تجربه تفسیر کرد با این حال آنها بیشتر استدلال می‌کنند که صرفاً وجود دانش در یک سازمان میتواند موفقیت سازمانی و مزیت رقابتی پایدار را تضمین کند مگر اینکه از طریق یک سیستم مناسب به طور موثر مدیریت شود.

با توجه به مطالب ذکر شده مدیریت دانش به عنوان ابزار کلیدی قرن جدید در سازمان‌ها می‌باشد و همواره می‌بایست آن را در جهت بهبود عملیات و کارایی فرایندهای سازمان هدایت کرد. برای هدایت سازمان به سوی بهره‌گیری از مزایای مدیریت دانش، سبک مدیریت دارای اهمیت زیادی می‌باشد. در واقع مدیران با سبک‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری که اتخاذ می‌کنند میتوانند این جریان را تقویت کنند و اثر اهرمی در تاثیر فرایند مدیریت دانش بر عملکرد سازمان داشته باشند پس بررسی و تحقیق در مورد این موضوع دارای اهمیت مطالعاتی می‌باشد. در این تحقیق سعی بر آن است که در یک مطالعه موردی اثر این ارتباط و تاثیر پذیری مورد سنجش قرار بگیرد و نقش تعدیلگر سبک‌های مدیریتی بر روابط بین مدیریت دانش و عملکرد سازمان مشخص شود.

پالاسیوس و همکاران (۲۰۰۹: ۲۹۲) مدیریت دانش را ابزار مدیریتی توصیف کردند که با مجموعه‌ای از اصول همراه با مجموعه‌ای از شیوه‌ها و تکنیک‌هایی که از طریق آن اصول معرفی می‌شوند و هدف آن ایجاد، تبدیل، انتشار و بهره‌برداری از دانش است. مدیریت دانش همچنین به یک رویکرد به رسمیت شناختن دانش تخصص و تجربه اشاره می‌کند که صلاحیت‌های جدیدی را ایجاد می‌کند که از طریق نوآوری و رضایت مشتری منجر به بهبود عملکرد سازمان میشود

10th International Conference on Interdisciplinary Studies in Management & Engineering (ICISME-2024)

SEPTEMBER 21, 2024 | TEHRAN



دهمین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته‌ای در مدیریت و مهندسی

۳۱ شهریور ۱۴۰۳ - تهران

ISC^{CM}
International Science Center

(بدر، ۲۰۱۷). راماچاندران و همکاران (۲۰۱۳) مدیریت دانش را به عنوان یک پیاده سازی هدفمند و سازمان یافته از شیوه های دانش که توسط عوامل استراتژیک پشتیبانی می شود تعریف می کند (ابوبکر، ۲۰۱۹). عملکرد سازمانی به عنوان متغیر وابسته یا معیار در حوزه مدیریت یکی از معیارهای مورد بررسی برای سنجش موفقیت سازمان بوده است. به طور خاص تاکید بیشتری بر بهبود عملکرد موسسات مبتنی بر دانش وجود دارد. کوهانگ و همکاران (۲۰۱۷)، عملکرد سازمانی را نشان دهنده پیشرفت و توسعه یک سازمان می داند. نکا و ابراهیم (۲۰۱۶) عملکرد سازمانی را مقایسه نتایج مورد انتظار با واقعیات، بررسی انحراف از برنامه ها، ارزیابی عملکرد فردی و بررسی پیشرفت هایی که در جهت رسیدن به اهداف مورد نظر انجام شده تعریف میکنند. محققان مانند اخوان و همکاران (۲۰۱۴) استدلال می کنند که برای اندازه گیری عملکرد یک سازمان اهداف آن باید مورد توجه قرار گیرد.

مبانی نظری بسیاری از مطالعات سبک های مدیریت در خاورمیانه را ریشه در تحقیقات در ایالات متحده آمریکا در دهه های ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰ می دانند. در سال ۱۹۵۸ مقاله کسب و کار بازاریابی هاروارد در سال ۱۹۷۳ به عنوان مقاله کلاسیک بازتولید شد، تاننام و اشمیت یک نظریه پیوسته رفتارهای مدیریتی را از رفتار رهبر / مدیریت مداخله به رفتار زیر مجموعه پیشنهاد دادند. آنها هفت سبک مختلف را در پیوستگی شناسایی کردند که نشان دهنده طیف وسیعی از کنترل و اقتدار است که توسط مدیر در روند تصمیم گیری مورد استفاده قرار میگیرد. در یک انتهای پیوست مدیر تمام پروسه تصمیم گیری را کنترل میکند و تصمیم خود را می گیرد. در انتهای دیگر، مدیر فرماندهان را به آزادی و اختیار زیادی برای تصویب نهایی میرساند بین این افراط و تفریط تاننام و اشمیت پنج سبک دیگر را که مدیر ممکن است بسته به ماهیت تصمیم و موقعیت مدیران را در نظر بگیرد شناسایی کرده است (صدیق، ۲۰۱۹). با تحولات سریع و شتابان محیط بین المللی و گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی و مواجهه اقتصادهای ملی با اقتصاد جهانی رقابت جهانی شرکتها از اهمیت و جایگاه فراوانی برخوردار شده است رقابت جهانی، شرکتهای تجاری را ملزم میسازد تا به طور دقیق هدف خود را بررسی کرده، توجه فراوانی به انتخاب و دنبال کردن استراتژیهای برای ورود به بازارهای جهانی داشته باشند (مون، ۲۰۱۷). دانش، مهمترین سرمایه ای است که دانشگاه ها قادرند آن را خلق نموده و با بهره گیری از آن واجد مزیت رقابتی شوند دانش را میتوان به دانش ضمنی و صریح تقسیم بندی کرد دانش ضمنی در حیطه دانش شخصی، تجربی و غیر رسمی قرار دارد اما دانش صریح به دانشی اطلاق میشود که جنبه رسمی تر، عقلانی تر و آکادمیک دارد. دانش صریح به خوبی قابل دسترسی کدگذاری و ذخیره سازی است و به شکل دقیق و روشن بیان می شود اما دانش ضمنی به وضوح ابراز نشده و انتقال آن بسیار دشوار است. دانش ضمنی مؤلفه کلیدی مدیریت دانش بوده که در حافظه افراد ذخیره شده و آزادسازی ظرفیت واقعی این دارایی ارزشمند رمز موفقیت سازمانهای کنونی است (کلوبن، ۲۰۱۸).

مدیریت دانش فرآیندی چالش برانگیز است زیرا شناخت ارزش آن مشکل و به کارگیری مطلوب آن به نحوی که برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد نماید دشوارتر است. به منظور بهره گیری مطلوب از این فرصتهای ارزشمند باید آنان را به عنوان جزیی جدایی ناپذیر از فرآیندهای دانشگاهی در نظر گرفت. مدیریت دانش به اساتید یاری میرساند تا از طریق یادگیری و بازتولید، دانش تغییرات را شناسایی نموده و بدان واکنش مناسب و به موقع نشان دهند در مدیریت دانش، تفکر

10th International Conference on Interdisciplinary Studies in Management & Engineering (ICISME-2024)

SEPTEMBER 21, 2024 | TEHRAN



ISC^{CM}
International Science Citation Center

OxfordCert
Universal

دهمین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته‌ای در مدیریت و مهندسی

۳۱ شهریور ۱۴۰۳ - تهران

دانشجوی محوری و دانشجو محوری جایگزین سرمایه محوری شده و تسهیم دانش و تجربه و تعاملات آزاد، علمی محورهای اصلی آن محسوب میشوند. تاکید بر خلق و بازشناسی دانش، ضمنی مهندسی مجدد فرهنگ درون سازمان و رهبری خلاق و کارآمد، رموز موفقیت دانشگاهها را در بازارهای رقابتی تشکیل میدهند (ههو، ۲۰۱۸). مدیریت دانش یک رویکرد سیستماتیک یکپارچه جهت شناسایی مدیریت و تسهیم تمام دارایی های اطلاعاتی سازمان است که شامل بانک های اطلاعاتی مدارک سیاست ها و رویه ها می باشد. بر این اساس، مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان ها درکشف، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و تجارب ضروری برای فعالیت هایی از قبیل حل مسأله، یادگیری پویا، برنامه ریزی استراتژیک و تصمیم گیری کمک می کند (گسلر، ۲۰۱۸)

از الگوهای مطرح در مدیریت دانش که در عین سادگی کامل نیز هست الگوی گولد و همکاران (۲۰۰۱) است. گولد و همکاران مدیریت دانش را فرایند کسب، ثبت، انتقال و کاربرد دانش قلمداد کرده اند. موفقیت به کارگیری شیوه ها و تکنیک های مدیریتی مانند مدیریت دانش، متضمن ایجاد پلی محکم و استوار بین این روش ها و سلامت سازمانی و راه و رسم زندگی در هر جامعه و نظام اجتماعی از جمله سازمان است. به دلیل پویایی زیاد محیطی سازمان ها باید خود را با تغییرات محیط تطبیق دهند (وینن، ۲۰۱۹).

سبک مدیریت افراد بیانگر الگوی عادی است که آنها در هنگام تصمیم گیری مورد استفاده قرار میدهند. به عبارت دیگر سبک تصمیم گیری هر فرد رویکرد شخصیتی او در درک و واکنش به وظیفه تصمیم گیری خود است. در واقع تصمیم گیری مهمترین زیربنای وظایف در مدیریت می باشد و انتخاب نوع و شیوه تصمیم گیری جزء مهمترین مهارتهای مدیر در اخذ تصمیمات است (علامه، ۱۳۹۵)

سنجش عملکرد عبارت است از فرایند حصول اطمینان از اینکه یک سازمان راهبرد هایی را دنبال کند که به تحقق اهداف منجر می شود. سنجش، عملکرد دو رویکرد عمده وجود دارد عینی و ذهنی و هر دو رویکرد دارای محاسن و معایب خاص خود هستند مقیاسهای عینی بیشتر واقعی هستند؛ اما از نظر قلمرو پوششی، محدود به داده های مالی هستند و دیگر ابعاد سازمانی را تبیین نمی کنند. از سوی دیگر، مقیاس های ذهنی، کمتر واقع گرا هستند؛ اما توصیفی غنی از اثر بخشی سازمان ارایه می کنند. این مقیاس ها اجازه می دهند که دامنه وسیعی از سازمانها در صنایع مختلف مورد مقایسه قرار گیرند (سحابی، ۲۰۱۷).

مطالعات متعددی در خصوص طراحی و تعیین شاخصهای ارزیابی عملکرد صورت پذیرفته است. مهمترین بحث در رابطه با شاخصهای ارزیابی عملکرد متناسب بودن شاخص ها با اهداف سازمانی، همسو بودن با راهبردهای سازمان اعتبار در طول زمان و امکان بازخورد سریع و دقیق می باشد.

مبانی نظری

تعریف 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 میباشد (صدیق، ۲۰۱۹). 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 (سحابی، ۲۰۱۷). همچنین نوناکا و تاکوچی مدیریت دانش را ناشی از ترکیب اطلاعات دریافتی و مفهوم سازی افراد میدانند. این استدلال نمایانگر آن است که دانش میتواند تنها در زمینه انسانی و عقاید و تجربیات آنها یافت شود. در بین تعاریف گوناگونی که در زمینه مدیریت دانش بیان گشته است عامل انسانی به عنوان عاملی مشترک قابل مشاهده می باشد و این امر به وضوح بیانگر لزوم توجه و دقت هرچه بیشتر در بکارگیری دانش در سازمانها می باشد. از رویکردهای دیگر میتوان به رویکرد کلارک و رولو که دانش را با تقسیم به آشکار و نهفته در سطحی بالاتر از داده و اطلاعات و در سطح پایین تری از بینش و خرد قرار میدهند اشاره نمود. در مورد تقسیم بندی انواع دانش، نوناکا (۱۹۹۴) دانش را به دو گروه دانش صریح و دانش ضمنی تقسیم نمود دانش صریح را به عنوان دانشی که قابلیت کدگذاری و بیان از طریق گویش است بیان نمود و دانش ضمنی را انتزاعی دانسته و دستیابی به آن آسان نیست و دانش ضمنی آن چیزی که در ذهن افراد و تجربیات آنها است و به صورت صریح مقاله و یا... قابل انتشار نیست (رفیق، ۲۰۱۷).

۲-۲- مدیریت دانش

مدیریت دانش فرآیندی است که طی آن سازمان به تولید ثروت از دانش و یا سرمایه فکری خود می پردازد (گیسر، ۲۰۱۸). همچنین در تعریف مدیریت دانش، مالهورا بیان میدارد که مدیریت دانش، فرآیندی است که به واسطه آن سازمانها در زمینه یادگیری درونی کردن دانش کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش)، توزیع و انتقال دانش مهارتهایی را کسب میکنند (کلوین، ۲۰۱۸). همچنین بلانت معتقد است مدیریت دانش فرآیندی است که سازمانها از آن طریق اطلاعات جمع آوری شده خود را به کار می گیرند. رویکردها به مدیریت دانش وابسته به چشم انداز مدیریت میباشد تفاوت ها می تواند ناشی از چشم اندازهای اطلاعات، بنیان تکنولوژی بنیان و فرهنگ بنیان باشد (صدیق، ۲۰۱۹). برای مدیریت دانش تعاریف مختلفی ارائه شده که در اینجا به برخی از این تعاریف اشاره می کنیم: به اعتقاد نیومن، مدیریت دانش مجموعه ای از فرایندهایی است که پدیدآوری، اشاعه و بکارگیری دانش ذهنی در یک سازمان را در بر می گیرد.

- مدیریت دانش رویکردی ساختار یافته و طراحی شده برای مدیریت، خلق اشتراک گذاری، گردآوری و اشاعه دانش به عنوان دارایی سازمان و برای بهبود، توانایی سرعت و اثر بخشی یک سازمان در تحویل خدمات و محصولات خود برای سودمندی مشتریان و براساس استراتژی تجاری اش می باشد.

10th International Conference on Interdisciplinary Studies in Management & Engineering (ICISME-2024)

SEPTEMBER 21, 2024 | TEHRAN



ISC^{CM}
International Science Center



OxfordCert
Universal

دهمین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته‌ای در مدیریت و مهندسی

۳۱ شهریور ۱۴۰۳ - تهران

- مدیریت دانش توانایی، کسب نگهداری و دسترسی انتخابی به بهترین اقدامات دانش مرتبط با کار و تصمیم گیری کارکنان و مدیران برای رفتارهای گروهی و مردمی است.

- فرایندی که به سازمان دریافتن، انتخاب، سازماندهی توزیع و انتقال اطلاعات و تخصص های ضروری برای

فعالیت‌هایی از قبیل حل مسئله یادگیری، پویا برنامه ریزی استراتژیک و تصمیم گیری کمک می کند. - یافتن راهی جهت خلق، شناسایی آشکارسازی اشتراک و توزیع دانش سازمانی به افراد نیازمند است. - مدیریت دانش از دیدگاه گریل توانایی، کسب بایگانی و دسترسی مطلوب به دانش منتخب و توانایی تصمیم گیری از طرف کارکنان و مدیران برای رفتارهای فردی و گروهی محسوب می شود.

ساختار سازمانی

ساختار سازمانی را می توان شبکه ای از نقش ها تعریف کرد که با نظمی خاص با یکدیگر ارتباط داشته و براساس سلسله مراتب، سازمانی در راستای اهداف سازمانی عمل می کنند ساختار سازمانی از این بابت اهمیت دارد که نشانگر نقشهای گوناگون، سلسله مراتب این نقش ها و نیز چگونگی توزیع قدرت و اقتدار و در کل چند و چون ارتباطات میان نقشها در درون یک سازمان است (همیلتون، ۲۰۱۸). ساختار سازمانی به عنوان یکی از وجوه مهم بررسی سازمانها گاه به اشتباه با نمودار سازمانی یکسان انگاشته می شود. در حالی که نمودار سازمانی مهمترین و نمودار سازمانی به کلیت ساختار سازمانی پی میبریم (بدر، ۲۰۱۷). در واقع آنچه در ساختن یک ساختار مورد استفاده قرار میگیرد نقشه یا سند مشابه ای است که نمودار سازمانی نام دارد (مون، ۲۰۱۷). از این رو برای نشان دادن ساختارهای سازمانی مجبور هستیم متوسل به نمودار سازمانی شویم. از آنجایی که سازمانها ویژگیها و نیازهای مختلفی دارند امکان انتخاب یک ساختار سازمانی مشخص که جوابگوی تمام این نیازهای متنوع باشد وجود ندارد ساختار سازمانی در بر گیرنده عوامل مختلفی است که شامل محیط، تکنولوژی اندازه سازمان و دوره عمر آن می شود. برحسب آنکه هر کدام از این عوامل چگونه باشند ساختار سازمانی تغییر میکند یا باید تغییر کند. از این رو ساختارهای سازمانی متعددی بنا به اقتضا وجود دارد از آن جمله میتوان به ساختارهای سازمانی چون صفی و ستادی، وظیفه ای، جغرافیایی بر مبنای، محصول بر مبنای مشتری ماتریسی و شبکه ای اشاره نمود.

ساختار سازمانی و مدیریت دانش

در ادبیات مدیریت دانش به اهمیت ساختار سازمانی در اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش تاکید شده است چونگ (۲۰۰۶) اجرای موفق استراتژی مدیریت دانش به ساختار منعطف و شیوه های کنترل و نظارت نوین وابسته است. اولین گام برای ایجاد یک سامانه کامل انتقال دانش عمودی و افقی در سازمان توسعه تیمهای دانش از طریق استفاده از دانشگران در حوزه های میان وظیفه ای سازمان است. بدین صورت که از طریق تیمهای دانش شرایطی فراهم میشود که انتقال دانش به حوزه های وظیفه ای راحت تر صورت میگیرد اکثر اوقات این ایده که یک دایره وظیفه ای سازمان به وسیله جمعی از

10th International Conference on Interdisciplinary Studies in Management & Engineering (ICISME-2024)

SEPTEMBER 21, 2024 | TEHRAN



ISC^{CM}
International Science Center



OxfordCert
Universal

دهمین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته‌ای در مدیریت و مهندسی

۳۱ شهریور ۱۴۰۳ - تهران

دانشگران که دانش و تخصص در حوزه مورد نظر را دارند جایگزین شود در سازمانها حاکم است در حالی که ممکن است دانش ضمنی دیگری نیز برای تصمیم گیری بهتر در یک حوزه وظیفه ای یک تیم دانش لازم باشد. اجتماعی از تجربه ها عنصری مهم در ساختار سازمانی تلقی می شود به طوری که اعضای تیم دانش را قادر می سازد تا تعاملی با اعضای سایر تیم های دانش که زمینه علاقه ای و رقابتی مشابه دارند داشته باشند. مضافا تسهیم تجربه ها (دانش) به عنوان یک استراتژی جهت بهبود عملکرد سازمانی مطرح میشود اجرای مقدماتی ساختار دانش ممکن است منطبق بر سلسله مراتب سازمانی باشد اما در نهایت این تیمهای دانش هستند که به جای تقسیمات وظیفه ای در پروژه ها نقش بازی میکنند. به هر حال عملکرد برخی از بخشها با جنبه های وظیفه ای مرتبط است و فضایی میبایست فراهم شود تا به تسهیم بیشتر دانش کمک کند (قربانی، ۱۳۹۵).

سبک های مدیریت

مدیران در هر سطحی که باشند و در هر نوع سازمانی که فعالیت کنند باید به مهارتهای ادراکی، انسانی و فنی مجهز شوند تا بتوانند در نیل به اهداف تعیین شده سازمان را یاری رسانند (). با وجود این که همه مدیران امر رهبری و هدایت گروهی را برای رسیدن به اهدافی معین بر عهده دارند این روند را با شیوه های مختلفی ممکن است پیش ببرند که هر یک از این شیوهها به عنوان یک سبک مدیریتی خاص زیر طبقه بندی میشوند ().

۱ - مدیریت شکوهمند: فرآیندی که در طی آن مدیران از راه برانگیختن عواطف بر پیروانشان اثر گذارند می و به این ترتیب آنها را با خود هم سو میکنند پیروان خود را از راه احساسات به حرکت وا می دارند و ایشان را با اطلاعات جزئی سر در گم نمیکند این رهبران یک دیدگاه افراطی از جهانی جدید ارائه می کنند تا پیروان خود را از بحرانها رها کرده و به عقیده پیروان دارای استعدادهای درونی فوق العاده اعتماد کنند().

۲- مدیریت تحول گرا: تاکید بر فرآیند ایجاد و تقویت تعهد و سر سپردگی پیروان به اهداف سازمان و تقویت آنان در رسیدن به این اهداف است که دارای شرایط زیر است(): به اهداف طولانی مدت توجه دارد پیروان را به تعقیب یک بینش شخصی تشویق می کند. به جای آن که با سیستم موجود کار کند و با تغییر و دگرگونی سیستم سازمانی به پیشبرد بینش مورد نظر می پردازد و به پیروان کمک میکند تا مسئولیت بیشتری برای پیشرفتشان بپذیرند و در زمان مناسب یک برنامه رهبری موفق را توسعه میدهد فعالیتهای تحول گرا به جای آن که در افراد به خصوص ادامه پیدا کند در سیستم سازمانی ادامه یابد. بر تقویت پیروان و پی گیری تغییرات سازمانی و رسمی سیستم ها، فرآیند ها و ارزشهای جدید تاکید می کنند. آزادی عمل بیشتری در کارشان دارند تا زیردستان را به تحرک و ادارند برای نیل به اهداف به زیردستان الهام بخشیده و آنان را در این که هدف چگونه میتواند قابل دستیابی باشد، تحریک می نمایند. رابطه با زیردستان را حفظ و آزادانه اطلاعات را با آنها تقسیم می کنند.

10th International Conference on Interdisciplinary Studies in Management & Engineering (ICISME-2024)

SEPTEMBER 21, 2024 | TEHRAN



دهمین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته‌ای در مدیریت و مهندسی

۳۱ شهریور ۱۴۰۳ - تهران



ISC^{CM}
International Science Center

OxfordCert
Universal

– مدیریت انتصابی: مدیران انتصابی از طرف یک منبع خارجی مثل مدیر ارشد به گروه تحمیل می گردند، رهبری انتصابی متضمن رفتار رهبرانی است که برای هدایت فعالیت زیردستان اختیار دارند و این قدرت را دارند که اگر زیردستان وظایف خود را انجام ندادند و یا به خط مشی های سازمانی وفادار نماندند، آنها را تنبیه نمایند.

– مدیریت انتخابی: رهبران انتخابی توسط اعضای گروه انتخاب میشوند مشارکت و همکاری بیشتری با اعضای گروه خود دارند.

– مدیریت آزادمنش: در این سبک رای و نظرات اعضای گروه مورد توجه قرار می گیرد و هر چند تصمیم گیری نهایی ممکن است با مدیریت گروه باشد اما هر یک از نظرات گروه با ارج گذاری طبقه بندی می شود تا بهترین رای و تصمیم اتخاذ گردد این سبک مدیریتی با توجه به اهداف مورد نظر در گروه از طرف اعضای پذیرش بیشتری دارد و در صورتی که مدیر به خوبی از عهده اجرای این سبک برآید و در کنار آن از اقتدار مناسب و قدرت مدیریتی برخوردار باشد برنامه‌های خوبی را به اجرا خواهند گذاشت.

– مدیریت مستبد: این سبک عمدتاً بر اساس نظرات مدیر و تصمیم‌های او اداره می شود و کمتر به شرایط و خواسته های گروه توجه می شود. این سبک هر چند در رسیدن به اهداف مشخص و مورد نظر مدیریتی موفق باشد اما رضایت کمتری از طرف اعضا را جلب خود می کند.

– مدیریت شبکه‌ای: این سبک مدیریت بر اساس کارمند محوری و وظیفه محوری است. بی شک این سبک زمانی اثر بخش خواهد بود که مدیر با ایفای نقش خود به سوی سبک تیمی حرکت کند که در این راستا باید با یک برنامه تدوین شده انگیزه کارکنان را با تشویق و ترغیب بالا برده و به سمت وظیفه مداری حرکت نماید و به همان نسبت به افراد هم توجه کند.

– مدیریت جامع: این سبک به عنوان یک استراتژی نوین از سوی بیشتر سازمانها مورد توجه قرار گرفته که اساس آن نگرش متمایز بر بهبود کیفیت فرآیندهای تولید، عملیات و خدمات با فنون زیر است. ثبات برنامه یا عقیده برای بهبود انتخاب روش یا فلسفه مدیریتی جدید و منحصر به فرد. تامل و دقت در افزایش کیفیت افزایش دائمی کیفیت ارائه خدمات رعایت عدالت بین کلیه کارکنان نهادینه کردن آموزش و رهبری با اعمال مدیریت دقیق و صحیح از بین بردن ترس و بالا بردن قدرت ریسک از بین بردن فاصله ها و مراحل دست و پاگیر زدودن شعارها و هدفهای توخالی و اهداف غیر عملی حذف هر گونه محدودیت و اعمال مدیریت فعال و نه انفعالی اعطای امتیاز و تشویق کارکنان بر اساس لیاقت شایستگی تنظیم و تدوین برنامه‌های کارآمد با استفاده از اطلاعات افراد تحصیل کرده و بکارگیری توان کاری کارکنان. انتخاب افراد شایسته در پست های متناسب با توان تجربه و علم آنها به منظور تحول و حرکت در سازمان. در یک طبقه بندی کلی در

10th International Conference on Interdisciplinary Studies in Management & Engineering (ICISME-2024)

SEPTEMBER 21, 2024 | TEHRAN



دهمین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته‌ای در مدیریت و مهندسی

۳۱ شهریور ۱۴۰۳ - تهران



ISC^{CM}
International Science Citation Center



بسیاری از تحقیقات نیز سبکهای مدیریت یا رهبری در سازمان را به دو گروه سبک رابطه مدار یا کار مدار تقسیم بندی نموده اند.

روش شناسی

این تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی می باشد و از نظر هدف کاربردی است. روش جمع آوری اطلاعات به صورت مطالعات کتابخانه ای و تحقیق میدانی بود. جامعه آماری این پژوهش، شامل تمامی کارکنان اداره ثبت احوال منطقه ۱۴ شهر تهران در سال ۱۴۰۲ به تعداد ۲۳۰ نفر (۱۲۱ نفر زن و ۱۰۹ مرد) بود. از جامعه آماری پژوهش، نمونه‌ای به حجم ۱۴۴ نفر (۷۶ نفر زن و ۶۸ نفر مرد) با به کارگیری فرمول نمونه گیری کوکران و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شد. ابزار جمع آوری اطلاعات به ترتیب، شامل سه پرسشنامه مدیریت دانش نوناکو و تاکاچی (۱۹۹۵)، پرسشنامه سبک های مدیریت رنسس لیکرت (۱۹۶۷) و پرسشنامه عملکرد سازمانی چوی و رایینی (۲۰۱۰) بود. تجزیه و تحلیل داده های حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری spss در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش آمار توصیفی از مشخصه های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته ها

در این بخش ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه آماری تشریح میشود. ویژگیهایی که در این بخش مورد تحلیل قرار میگیرند عبارت اند از: جنسیت ، سن ، میزان تحصیلات و وضعیت تاهل .. شرکت کنندگان با جنسیت زن ۶۸ درصد و شرکت کنندگان با جنسیت مرد (۳۲) درصد هستند. شرکت کنندگان با سن زیر ۲۰ سال (۱۷) درصد، بین ۲۰-۳۰ سال (۲۹) درصد، بین ۳۱-۴۰ سال (۳۳) درصد، بین ۴۱-۵۰ سال (۱۰) درصد و افراد با سن بالای ۵۰ سال (۱۱) درصد افراد مورد بررسی را پوشش میدهند. افراد با میزان تحصیلات فوق دیپلم و کمتر در پژوهش (۱۹) درصد است ، افراد با میزان تحصیلات تحصیلی لیسانس (۴۳) درصد و فوق لیسانس و بیشتر (۳۸) درصد هستند. افراد متاهل (۵۹) درصد و مابقی (۴۱) درصد هستند.

جدول (۱) آزمون کلوموگراف اسمیرنف برای بیان نرمال یا عدم نرمال بودن داده‌های مربوط به متغیرها

متغیر	Z	سطح معنی درای
-------	---	---------------

10th International Conference on Interdisciplinary Studies in Management & Engineering (ICISME-2024)

SEPTEMBER 21, 2024 | TEHRAN



دهمین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته‌ای در مدیریت و مهندسی

۳۱ شهریور ۱۴۰۳ - تهران



ISC^{CM}
International Science Center



۰/۶۰۴	۱/۴۷	مدیریت دانش
۰/۴۱۲	۱/۲۵	سبک مدیریت
۰/۸۳۳	۱/۳۶	عملکرد سازمان

با توجه به آزمون کلوموگراف اسمیرنف و با کمک جدول ۲ مشاهده می شود که در سطح خطای کمتر از ۵ درصد، سطح معناداری این آزمون برای تمامی متغیرهای بیشتر از ۵ درصد است که این خود نشان از نرمال بودن داده‌های مربوط به تمامی متغیرها است. از این رو برای تحلیل استنباطی داده‌های نرمال از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است.

جدول (۲) ضریب مسیر، نتایج آزمون t برای بررسی روابط متغیرها

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره t
مهارت های کارکنان (t شکل)	مدیریت دانش	۰,۲۳	۲,۵۸
همکاری اعضا	مدیریت دانش	۰,۲۸	۲,۵۲
پشتیبانی فناوری اطلاعات	مدیریت دانش	۰,۴۲	۲,۶۲
یادگیری سازمانی	مدیریت دانش	۰,۵۲	۲,۵۲
مدیریت دانش	عملکرد سازمان	۰,۶۸	۲,۱۲

تأثیر مستقیم مهارت های کارکنان، همکاری اعضا، پشتیبانی فناوری اطلاعات و یادگیری سازمان بر فرایند مدیریت دانش مثبت و معنادار میباشد. علت اینکه این تاثیرها معنادار است، به دلیل عدد معناداری t بزرگتر ۱,۹۶ می باشد

جدول (۳) ضرایب مسیر و نتایج آزمون t در بررسی تعدیلگری

10th International Conference on Interdisciplinary Studies in Management & Engineering (ICISME-2024)

SEPTEMBER 21, 2024 | TEHRAN



ISC^{CM}
International Science Citation Center

OxfordCert
Universal

دهمین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته‌ای در مدیریت و مهندسی

۳۱ شهریور ۱۴۰۳ - تهران

T	ضریب مسیر	وابسته	تعدیلگر	مستقل
۲,۹۲	۰,۳۸	عملکرد سازمان	مدیریت سبک کارمدار	مدیریت دانش
۲,۰۵	۰,۲۱	عملکرد سازمان	مدیریت سبک رابطه مدار	مدیریت دانش

بر اساس اطلاعات گردآوری شده در جدول (۱) سبک مدیریت کارآمد و سبک مدیریت رابطه مدار نقش میانجی در ارتباط بین مدیریت دانش و عملکرد سازمان ایفا می‌کند.

جدول (۴) شاخص های برازش مدل

مقادیر شاخص ها	شاخص برازندگی
۱۴۸۵	χ^2
۰,۰۰۰	Sig
۵۹۱	Df
۲,۵۱	χ^2/df
۰,۰۹۱	RMSE
۰,۹۴	GFI
۰,۹۳	AGFI
۰,۹۶	CFI
۰,۹۵	NFI
۰,۹۵	NNFI

10th International Conference on Interdisciplinary Studies in Management & Engineering (ICISME-2024)

SEPTEMBER 21, 2024 | TEHRAN



دهمین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته‌ای در مدیریت و مهندسی

۳۱ شهریور ۱۴۰۳ - تهران



ISC^{CM}
International Science Center



۰,۸۴	PNFI
۰,۹۴	RFI

بر اساس جدول (۴) که شاخص های برازش مدل را نشان می دهد مجذور کای نرم شده برای مدل اندازه گیری در این پژوهش ۲,۵۱ می باشد که بیان کننده برازندگی قابل قبول مدل با داده است. شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) بالاتر از ۰,۹ و شاخص برازندگی (GFI) برابر ۰,۹۴ بدست آمده است. شاخص های برازش بدست آمده برای مدل نشان از برازش مناسب مدل دارد.

بحث و نتیجه گیری

عملکرد سازمانی شامل تمامی اهداف رقابت پذیری و تعالی سازمانی بوده و به انعطاف پذیری، هزینه، سرعت، قابلیت اعتماد با کیفیت مربوط می شود. در واقع عملکرد سازمانی به مثابه چتری است که همه مفاهیم مرتبط با موفقیت و فعالیتهای کل سازمان را در برمی گیرد. (رضایی و همکاران (۱۳۹۵) توانمندسازهای مدیریت دانش به دلیل توانایی اشاره به دانش و مهارتهای افراد به منظور انجام موفقیت آمیز و خلق درک کارکنان از نقششان در سازمان و نگرش آنان به کار و روشن بودن چگونگی انجام آن مسئله حائز اهمیت بوده و کارکنان برای تکمیل و اثربخشی کار خود به آن نیاز دارند. عملکرد سازمانی در حالت ساده، آن تحقق اهداف سازمانی است. این مهم است که سازمانها اهداف قابل اندازه گیری داشته باشند؛ زیرا این امر برای تعامل و تعهد کارمندان نسبت به سازمان ضروری است مزایای، مالی سودآوری یادگیری سازمانی و ... از راه های ارزیابی عملکرد سازمانی است وظیفه دست یابی به عملکرد در سازمان به طور مستقیم بر عهده رهبری سازمان است؛ زیرا مدیران ملزم به ایجاد و پیاده سازی استراتژی و تصمیماتی هستند که در نهایت منجر به دست یابی اهداف و مقاصد سازمان میشود (Abubakar et al). (۲۰۱۷). علاوه بر این عاملی که نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمانها دارد معمولاً تحت تأثیر مدیریت دانش و فرایند خلق آن خواهد بود در دنیای عملکرد سازمانی فرایند خلق دانش در کنار تصمیم گیری عنصر مهمی دارد، چراکه در نهایت به عنوان یک ابزار کارآمد در دست مدیران قرار خواهد گرفت و یک الزام راهبردی در خصوص موضوع مطرح میشود که میتوان آن را در سازمانها و در جهت خلق ارزش بیشتر برای مشتریان و همچنین مزبتهای رقابتی پایدار ایجاد کرد. از سویی محیط های رقابتی و شدت رقابت میان سازمانهای موجود در یک صنعت می تواند تأثیر مهمی بر عملکرد سازمانها داشته باشد که فرایند ایجاد دانش میتواند آن را تسریع و تسهیل

10th International Conference on Interdisciplinary Studies in Management & Engineering (ICISME-2024)

SEPTEMBER 21, 2024 | TEHRAN



دهمین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته‌ای در مدیریت و مهندسی

۳۱ شهریور ۱۴۰۳ - تهران



ISC^{CM}
International Science Center



کند. اسکات و بروس سبک تصمیم‌گیری را به عنوان عادت تعریف کردند الگوی منحصر به فردی که شخص در مواجهه با مشکل یا راه حل از خود نشان می‌دهد.

منابع

علامه، م. عسکری، ن. خزائیپول، ج. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی: تأکید بر نقش تسهیم دانش و چابکی سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴(۲)، ۴۵۳-۴۷۴.

فتحی، ف. نثاری، ط. (۱۳۹۵). مدیریت دانش و عملکرد سازمانی، کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.

قربانی جاجرم، ز. ملک زاده، غ. ر. خوراکیان، ع. ر. (۱۳۹۵). بررسی نقش میانجی‌گری سبک‌های تصمیم‌گیری عقلایی و شهودی مدیران بر رابطه هوش هیجانی و رفتارهای نوآورانه. مطالعات رفتار سازمانی، ۵(۲)، ۵۱-۵۱.

Abubakar, M.(2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance, Journal of Innovation & Knowledge, JIK-54; No. of Pages 11.

10th International Conference on Interdisciplinary Studies in
Management & Engineering (ICISME-2024)

SEPTEMBER 21, 2024 | TEHRAN



دهمین کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته‌ای در مدیریت و مهندسی

۳۱ شهریور ۱۴۰۳ - تهران



ISC_{CM}
International Science Citation Center

OxfordCert
Universal

Bader Yousef, O, Ayman Bahjat, F Abdallah, T, Oqlah, M.. (2017) The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Knowledge Sharing. Communications and Network09:01, pages 1-27.

Geisler, M., Allwood, C. M. (2018). Relating Decision-Making Styles to Social Orientation and Time Approach. Journal of behavioral decision making, 31(3), 415–429. doi:10.1002/bdm.2066.

Hamilton, K., Shih, S.-I., Mohammed, S. (2016). The development and validation of the rational and intuitive decision styles scale. Journal of Personality Assessment, 98(5),523–535

Houhou Mustapha.(2018). The Role of Investment in Intellectual Capital in improving organizational performance considering knowledge management: The case study of wireless communication sector in Algeria, Arab Economic and Business Journal, Volume 13, Issue 1, June 2018, Pages 73-91.

Kelvin Pang, Chin-Shan Lu, (2018) "Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan", Maritime Business Review, Vol. 36-52.

Linda Susan Holbeche, (2018) "Organisational effectiveness and agility", Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, Vol. 5

Moon, K. (2017). "Voluntary Turnover Rates and Organizational Performance in the US Federal Government: The Moderating Role of High-Commitment Human Resource Practices." Public Management Review, 19:10,

Nuno Carvalho, Isabel Gomes. (2017) Knowledge Sharing between Enterprises of the Same Group. International Journal of Knowledge Management13:1, pages 34-52.

Rafique, Mumtaz A. Anwar. (2017) Motivating Knowledge Sharing Among Undergraduate Medical Students of the University of Lahore, Pakistan. Journal of Information & Knowledge Management 16:04, pages 1750041

Sahabi Y. Ali, Ab Razak Che Hussin, Abdelsalam H. Busalim. (2017) Antecedents of eWOM in social commerce. International Conference on Research and Innovation in Information Systems (ICRIIS), 1-6.

Siddique,M. Hinna F, Siddique, G. (2019) "Antecedents and consequences of managerial decision-making styles in the Arabian Gulf", Management Research Review,47

Wynen. J (2019). Linking turnover to organizational performance: the role of process conformance, journal of Public Management Review, Volume 21