



نقش بکارگیری مولفه های مدیریت دانش در عملکرد سازمانی

امیر کچوئی منش^۱، محمد پورحسین^۲

۱. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، رشته برنامه ریزی درسی، کارشناسی ارشد

mpoorhosein@yahoo.com

۲. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی

چکیده:

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی نقش بکارگیری مولفه های مدیریت دانش در عملکرد سازمانی در مدارس کار و دانش منطقه قرچک بود. تحقیق حاضر از نوع توصیفی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان مدارس کار و دانش منطقه قرچک (۲۰۸ نفر) بود که در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ در این منطقه مشغول به خدمت بودند. به دلیل محدود بودن جامعه آماری، با استفاده از روش سرشماری کل جامعه آماری به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند و داده ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته که پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ($\alpha = .75$) مورد تایید قرار گرفت، جمع آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی و آزمون t تک نمونه ای استفاده شد. نتایج تحقیق بیانگر این بود که از نظر کارکنان مدارس کار و دانش منطقه قرچک، مدیریت دانش و مولفه های مدیریت دانش در عملکرد سازمانی موثر می باشد.

کلمات کلیدی: مدیریت دانش - عملکرد سازمانی



مقدمه

امروزه پیچیدگی عوامل و شاخص‌های موثر در توسعه سازمان‌های آموزشی به حدی است که کارشناسان در تعیین یک الگوی مشخص برای بررسی توسعه در یک سازمان دانش مدار عاجزند. از این رو می‌توان با تلفیق عوامل زیرساختی مفاهیمی چون مدیریت اطلاعات و مدیریت دانش به مفهوم گسترده و واحدی موسوم به توسعه پایدار دست یافت. مطالعات نشان داده تاثیر و نقش شاخص‌های آموزشی در توسعه پایدار بسیار مهم و اساسی است. به همین دلیل وقتی از توسعه اطلاعاتی سخن به میان می‌آید دامنه گسترده‌ای از فرآیندهای پیچیده دانش مدار در ذهن متبادر خواهد شد. بنابراین توجه به توسعه مدیریت اطلاعاتی و پرداختن به آن از منظر تکنولوژیک می‌تواند راهگشای بسیاری از موانع و مشکلات راهبردی در عملیاتی نمودن اهداف استراتژیک سازمان‌های آموزشی عصر حاضر باشد (استونر^۱، ۱۹۸۷؛ به نقل از مالکی، ۱۳۸۵).

عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین عملکرد سازمانی یک سازه‌ی 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 برنامه‌ی خاص یا فعالیت است. با این حال عملکرد سازمانی را فعالیت سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف با استفاده از منابع به شیوه‌ی موثر و کارآمد نیز تعریف کرده‌اند و نیز از طرفی عملکرد سازمانی، فعالیت سازمان برای دستیابی به اهداف و مقاصد است (ابوجرارد^۲ و همکاران، ۲۰۱۰). عملکرد به درجه انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تکمیل می‌کند اشاره دارد (بایرز و رو^۳، ۲۰۰۸). و نشان می‌دهد که چگونه یک کارمند الزامات یک شغل را به انجام می‌رساند. عملکرد اغلب با «تلاش» که اشاره به صرف انرژی دارد یکسان تلقی می‌شود، اما عملکرد براساس نتایج فعالیت‌ها اندازه‌گیری می‌شود. برای مثال یک دانشجو ممکن است تلاش زیادی را در آماده شدن برای آزمون بکار گیرد اما نمره کمی دریافت کند در این مورد تلاش زیادی صورت گرفته اما عملکرد پایین بوده است. به عقیده بایرز و رو (۲۰۰۸) عملکرد افراد در یک موقعیت می‌تواند به عنوان نتیجه ارتباط متقابل بین تلاش، توانایی‌ها و ادراکات نقش تلقی شود. "تلاش"، که از برانگیختگی نشأت می‌گیرد اشاره به میزان انرژی (فیزیکی یا ذهنی) که یک فرد در انجام وظیفه استفاده می‌کند دارد. "توانایی‌ها"، ویژگی‌های شخصی مورد استفاده در انجام یک شغل هستند و "ادراکات نقش" به مسیرهایی که افراد باور دارند بایستی تلاش‌هایشان را در جهت انجام شغلشان هدایت کنند، اشاره می‌کند (بایرز و رو، ۲۰۰۸).

هو^۴ (۲۰۰۸) بیان می‌دارد که عملکرد سازمانی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه‌گیری می‌نماید. بطور کلی؛ معروفترین تعریف عملکرد توسط نیلی^۵ و همکاران (۱۹۹۶) ارائه شده است که بر این اساس عملکرد سازمانی عبارتست از: فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته. مطابق این تعریف،

^۱ . Stoner, James

^۲ . Abo-jarard

^۳ . Byars and Rue

^۴ . Ho

^۵ . Neely



عملکرد به دو جزء 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 بروندادهای معین.^۲ اثربخشی که توصیف کننده ی درجه ی نیل به اهداف سازمانی است. این اهداف معمولاً در قالب مناسبت^۶ (درجه ی انطباق بروندادها با نیازهای مشتریان)، در دسترس بودن^۷ (جنبه هایی 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^۸، ۱۹۹۶).

مطالعات نشان داده که عوامل متعددی در عملکرد سازمانی موثر می باشد ولی دانش تنها منبعی است که اکثر تئورسین های پیشرو در امر سازمان و مدیریت معتقدند سرمایه گذاری یک سازمان بر روی دانش نسبت به سایر ابعاد سودآورتر خواهد بود (کوهن، ۲۰۰۰). تحقیقات نشان داده یک سازمان برای رشد و توسعه در همه زمینه ها و کسب برتری نسبت به رقبا، نیاز به راه اندازی و اجرای همزمان چهار سیستم مدیریت و برنامه ریزی منابع سازمان^۹، سیستم مدیریت ارتباط با مشتری^{۱۰}، سیستم مدیریت زنجیره تولید^{۱۱} و سیستم مدیریت دانش^{۱۲} می باشد (نول، هیونگ، گالیرز و پان^{۱۳}، ۲۰۰۳). از این رو؛ امروزه سازمان ها یکی از راه های تمایز خود از سازمان های دیگر را در افزایش میزان دانش بنیانی سازمانی خود جستجو می کنند تا بتوانند از طریق آن به سطوح بالاتری از کارایی و نوآوری دست یابند. توانایی سازمان ها در یکپارچه سازی و هماهنگ نمودن دانش به عنوان یکی از راه های دستیابی و حفظ مزیت های رقابتی تلقی می گردد و مقوله مدیریت دانش به عنوان یک مبحث مهم وارد سازمان های امروزی گردیده است (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵).

ویژگی ها و پیچیدگی های نهفته در دانش موجب شده است تا نسبت به آن تعاریف مختلفی بیان گردد. یکی از عوامل پیچیدگی دانش ناشی از ماهیت مبهم و غیرملموس آن می باشد. داونپورت و پروساک^{۱۴} از اندیشمندان مشهور حوزه دانش، دانش را ترکیبی منعطف و قابل تبدیل از تجارب، ارزش ها، اطلاعات معنی دار و بینش های متخصصان که چارچوبی را برای ارزیابی و انسجام اطلاعات و تجارب جدید ارائه می دهد، می داند. مدیریت دانش را به عنوان مجموعه ای از فرآیندها توصیف می کند 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 می نماید (لاو، وونگ، هونیک و پوند^{۱۵}، ۲۰۰۳).

⁶ . appropriateness

⁷ . accessibility

⁸ . Dollery & Worthington

⁹ . Enterprise Resource Planning (ERP)

¹⁰ . Customer Relationship Management (CRM)

¹¹ . Supply Chain Management (SCM)

¹² . Knowledge Management System (KMS)

¹³ . Newell, Huang, Galliers, & Pan

¹⁴ . Davenport and Prusak

¹⁵ . Laua, Wongb, Huic, & Pund



همچنین نوناکا و تاکوچی^{۱۶} ایجاد 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 (والترز و تانگ^{۱۷}، ۲۰۰۶). مدیریت دانش، شامل همه‌ی روش‌هایی است که سازمان، دارایی‌های دانش خود را اداره می‌کند که شامل چگونگی جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، انتقال، بکارگیری، به‌روز‌سازی و ایجاد دانش است (ویکماسینگه^{۱۸}، ۲۰۰۷). مدیریت دانش با نوآوری و ابداعات مهارت‌های مدیریتی نیروی خود را به سوی توسعه مدیریت سرمایه فکری و مهارت‌های مدیریتی تغییر داده است و بر این اساس دارای ابعاد مختلفی است که می‌توان به تشخیص دانش، تحصیل دانش، بکارگیری دانش، به اشتراک گذاشتن دانش، توسعه دانش و نگهداری دانش اشاره کرد (هاریهاران^{۱۹}، ۲۰۰۸). 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 سیستم‌های اجتماعی، سبب انحراف به سمت یک دیدگاه و غفلت از دیگری است. سیستم‌های اجتماعی و فناوری در مدیریت دانش به یک اندازه مهم هستند. تبدیل داده و اطلاعات به یکدیگر به واسطه فناوری اطلاعات صورت می‌گیرد ولی فناوری اطلاعات گزینه ناتوانی برای تبدیل «اطلاعات» به «دانش» است. عوامل اجتماعی، «دانش» و «اطلاعات» را بهتر به یکدیگر تبدیل می‌کنند اما همین عوامل در تبدیل «داده» به «اطلاعات» کند هستند (جرج و برون، ۱۹۹۸).

مدل‌های مختلفی در این زمینه مدیریت دانش ارائه شده است که برخی از مهمترین مدل‌های ارائه شده عبارتند از: مدل هیکس^{۲۰} (۲۰۰۰)، مدل مارک م. مک‌الروی^{۲۱} (۲۰۰۲)، مدل هفت سی، مدل بک من^{۲۲} (۱۹۹۹)، مدل بکوویتز و ویلیامز^{۲۳}، مدل نوناکا و تاکوچی^{۲۴} (۱۹۹۵)، پیتر گوتشاک^{۲۵} (۲۰۰۶)، مدل برگردون (۲۰۰۳)، مدل توربان^{۲۶} (۲۰۰۲)، **مدل عمومی مدیریت دانش نیومن و کنورد**^{۲۷} (۱۹۹۹). در این پژوهش از مدل عمومی مدیریت دانش نیومن استفاده شد و بر طبق نظر نیومن کنورد استفاده شد که مراحل مدیریت دانش را به چهار مرحله تقسیم می‌کند که عبارتست از:

¹⁶ . Takeuchi

¹⁷ . Walters & Tang

¹⁸ . Wickramasinghe

¹⁹ . hariharan,

²⁰ . Hicks

²¹ . M. Mc olrvy.

²² . Beckman

²³ . Bukowitz & Williams

²⁴ . Nonaka, & Takeuchi

²⁵ . Petter Gottschalk

²⁶ . Turban

²⁷ . Nawmen, & Connrod



۱. ایجاد دانش: فرآیندی است که طی آن، دانش مورد نیاز شما، در داخل سازمان شما، خلق می شود. این مرحله شامل تمام فعالیت هایی است که دانش یا دانش های جدید را به سیستم وارد می کند. در اینجا فعالیت هایی نظیر کشف، ایجاد و یا توسعه دانش، حائز اهمیت است.

۲. حفظ و نگهداری دانش: این که چه دانشی در کجا و تا کی باقی بماند و این نگهداری چگونه باشد که قابلیت بازیابی حداکثری فراهم شود. در اینجا فعالیت هایی مورد نظر است که دانش را در سازمان ماندگار می کند در این راستا می توان به حافظه سازمانی اشاره کرد. مهم ترین وظیفه حافظه سازمانی، نگهداری از دانش سازمانی است.

۳. تبدیل و انتقال دانش: دانش بایستی در سازمان شما به راحتی تبادل شود. در اینجا فعالیت هایی مطرح می شود که با جریان دانش از شکلی به شکل دیگر و یا فردی یا گروهی به فرد یا گروهی دیگر در ارتباط است. فعالیت هایی نظیر کدگذاری دانش و تشکیل تیم های تبادل دانش در این مرحله حائز اهمیت است.

۴- بکارگیری دانش: فرآیندهایی که دانش گرفته شده از دیگران را با توجه به سایر امکانات دانشی خود، توسعه می دهد و نیز امکان بکارگیری دانش در محیط های مختلف کاری شما را برآورده می سازد. دانش، زمانی ارزشمند است که به کار گرفته شود. فعالیت های مدیریت دانش باید طوری باشد که نه تنها اقدامات و برنامه های کلان سازمان را تحت تاثیر قرار دهد بلکه آثار آن در فعالیت های روزمره سازمان مشاهده شود (نیومن و کنورد، ۲۸، ۱۹۹۹).

از این رو، با توجه به اینکه سازمان آموزش و پرورش یکی از نهادهای مهم کشوری در امر آموزش می باشد که از طریق موسسات، مجتمع ها و مکان های آموزشی خود به امر ارتقا دانش در سطح کشور کمک شایانی می نماید و در واقع تنها نهادی است که در تحقق این هدف می کوشد، پرداختن به عوامل تاثیر گذار بر عملکرد این سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار می باشد. بنابراین مسئله اصلی این تحقیق این است که بکارگیری مولفه های مدیریت دانش در عملکرد سازمانی مدارس کار و دانش منطقه قرچک چه تاثیری دارد؟

روش پژوهش

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

با توجه به اینکه هدف این تحقیق بررسی نقش بکارگیری مولفه های مدیریت دانش در عملکرد سازمانی در مدارس کار و دانش منطقه قرچک بود، روش پژوهش حاضر، توصیفی-کاربردی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه کارکنان مدارس کار و دانش منطقه قرچک (۲۰۸) نفر (۱۳۳ نفر زن و ۷۵ نفر



مرد) بود که در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ در منطقه قرچک مشغول به خدمت بودند، که با استفاده از روش سرشماری کل جامعه آماری (۲۰۸ نفر) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

ابزار پژوهش و شیوه‌ی گردآوری اطلاعات

جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته که مبتنی بر مدل عمومی مدیریت دانش نیومن می‌باشد، استفاده شده است. این پرسشنامه‌ها دارای سه بخش (مقدمه، بخش متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق و بخش سئوالات پژوهشی) و چهار مولفه (ایجاد دانش، تبدیل و انتقال دانش، بکارگیری دانش و حفظ و نگهداری دانش) بود که بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. آلفای کرانباخ ابزار اندازه‌گیری (۰.۷۵) گزارش شده است و اعتبار آن با استفاده از روش اعتبار محتوایی مورد تایید واقع گردید.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی مولفه‌های مدیریت دانش

شاخص‌های آماری									مولفه‌ها	
ضریب کشیدگی	ضریب کجی	انحراف معیار	واریانس	میانگین	میانه	نما	دامنه تغییرات	کمترین فراوان		بیشترین فراوانی
۰.۱۶	۰.۴۴	۰.۳۳	۰.۱۱	۲.۷۳	۲.۷۷	۲.۸۹	۱.۵۶	۲.۲۲	۳.۷۸	ایجاد دانش
۲.۲۴	۰.۲۱	۰.۴۳	۰.۱۹	۲.۵۰	۲.۵۰	۲.۸۳	۳.۱۷	۱.۳۳	۴.۵۰	حفظ و نگهداری دانش
-۰.۵۱	۰.۵۸	۰.۲۶	۰.۰۶	۲.۲۴	۲.۱۴	۲.۰۰	۱.۱۴	۱.۸۶	۳.۰۰	تبدیل و انتقال دانش
-۰.۰۹	-۰.۰۶	۰.۳۴	۰.۱۱	۳.۰۱	۳.۰۰	۳.۰۰	۱.۸۳	۲.۱۷	۴.۰۰	بکارگیری دانش
۰.۴۷	۰.۳۹	۰.۲۶	۰.۰۶	۲.۶۲	۲.۶۴	۲.۱۸	۱.۲۹	۲.۱۴	۳.۴۳	کل (مدیریت دانش)

با توجه به داده‌های جدول (۱) می‌توان استدلال کرد که شاخص‌های مرکزی نما، میانه، میانگین برای نمره‌های مولفه مدیریت دانش به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آنها با یکدیگر، حکایت از گرایش به توزیع نرمال دارند. حداقل نمره برابر با ۱.۳۳ و حداکثر آن ۴.۵۰ می‌باشد، بیشترین میزان میانگین در بین مولفه‌ها با (۳/۰۱) به مولفه بکارگیری دانش و کمترین میزان آن نیز با (۲/۲۴) به تبدیل و انتقال دانش تعلق دارد. عبارت دیگر می‌توان نتیجه گرفت که از نظر کارکنان مدارس کار و دانش بکارگیری دانش دارای بیشترین نقش و تبدیل و انتقال دانش دارای کمترین میانگین هستند.



سوال اصلی تحقیق: آیا بکارگیری مولفه های مدیریت دانش در مدارس کار و دانش منطقه قرچک بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد؟

به منظور آزمودن سوال پژوهش ، از آزمون T تک گروهی استفاده شد. از این رو برای اطمینان از نرمال بودن گروهها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (K-S) بکار گرفته شد که مقدار آن برای زیرمقیاس های مختلف مدیریت دانش در جدول ذیل گزارش شده است .

جدول ۲. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای مولفه های مدیریت دانش

مولفه ها	K-S	sig
ایجاد دانش	۱.۰۳	۰.۲۳۳
حفظ و نگهداری دانش	۲.۵۵	۰.۱۲۰
تبدیل و انتقال دانش	۲.۰۷	۰.۰۵۷
بکارگیری دانش	۱.۶۵	۰.۰۶۱

نتایج حاصل از بررسی جدول (۲) نشان می دهد که سطح معناداری (Sig) آزمون نرمال بودن داده در متغیر یاد شده بزرگتر از (p = ۰/۰۵) 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 های پارامتریک جهت آزمون سوالات تحقیق استفاده کرد .

جدول ۳. نتایج آزمون t تک گروهی برای مقایسه مولفه های مدیریت دانش

مولفه ها	t	df	sig	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان	
					حد پائین	حد بالا
ایجاد دانش	-۱۱.۲۰	۲۰۷	۰.۰۰۱	-۰.۲۶	-۰.۳۱	-۰.۲۲
حفظ و نگهداری دانش	-۱۶.۴۰	۲۰۷	۰.۰۰۱	-۰.۴۹	-۰.۵۵	-۰.۴۳
تبدیل و انتقال دانش	-۴۱.۸۸	۲۰۷	۰.۰۰۱	-۰.۷۵	-۰.۷۹	-۰.۷۲
بکارگیری دانش	۰.۵۳	۲۰۷	۰.۵۹	۰.۰۱	-۰.۰۳	۰.۰۶
کل	-۲۰.۷۳	۲۰۷	۰.۰۰۱	-۰.۳۷	-۰.۴۱	-۰.۳۴



با توجه به داده های جدول (۳) و سطح معناداری آزمون ($p = 0/001$) و کوچکتر بودن آن از ($p < 0/01$) می توان نتیجه گرفت که آزمون معنادار می باشد. یعنی بین میزان میانگین محاسبه شده و میانگین نظری جامعه (۳) تفاوت معناداری وجود دارد و در نتیجه می توان استدلال کرد که پاسخدهی کارکنان مدارس کار و دانش منطقه قرچک 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 (۲/۶۲) و کوچکتر بودن آن از میانگین جامعه (۳) می توان نتیجه گرفت که از نظر کارکنان مدارس کار و دانش منطقه قرچک، مولفه های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبتی دارد. علاوه بر این، نتایج حاکی از این است که مولفه بکارگیری دانش دارای بیشترین میانگین (۳/۰۱) و مولفه تبدیل و انتقال دانش با میانگین (۲/۲۴) دارای کمترین میانگین بوده است. بعبارت دیگر می توان گفت که از نظر کارکنان مدارس کار و دانش بکارگیری دانش دارای بیشترین نقش و تبدیل و انتقال دانش دارای کمترین نقش در بهبود عملکرد سازمانی می باشد.

بحث و نتیجه گیری

عملکرد سازمانی متغیر مهمی در پیشبرد اهداف سازمان و نیز اثباتی در جهت تحقق اهداف بشمار می رود و در این خصوص، سازمانی سرآمد است که بتواند رضایت کلیه ذینفعان سازمان را برآورده نماید. از این رو؛ سازمان 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 بسزایی برخوردار می باشد. بنابراین این پژوهش با این هدف انجام شد تا نقش بکارگیری مولفه های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در مدارس کار و دانش منطقه قرچک را مورد بررسی قرار دهد. یافته ها حاکی از آن است که از نظر کارکنان مدارس کار و دانش منطقه قرچک، مولفه های مدیریت دانش تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد که این موضوع، با یافته های خورشیدی بیراسناو (۲۰۱۳)، یانگ، هونگ و هوسو (۲۰۱۳) سونگ و چویی (۲۰۱۲)، چن و لیانگ (۲۰۱۱)، فوگت و همکاران (۲۰۰۹) و کیسلینگ و همکاران (۲۰۰۹) 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. همچنین نتایج تحقیقات نشان می دهد که با توجه به نوپا بودن مدیریت دانش در اغلب سازمانها، نه تنها از لحاظ ساختار سازمانی پیوند و ارتباط حوزه های مدیریت اطلاعات و مدیریت دانش با یکدیگر به درستی تبیین نشده، بلکه هنوز اهمیت و نقش تکمیلی مدیریت بر اطلاعات و مدیریت بر دانش، در تولید دانش سازمانی به درستی برای مدیران ارشد و کارکنان شاغل در این بخشها شفاف نشده است و مدیریت دانش تاکنون نتوانسته است جایگاه شایسته و درخور شان خویش پیدا کند.



منابع فارسی

ابطحی، حسین، صلواتی، عادل (۱۳۸۵)، مدیریت دانش در سازمان، تهران، انتشارات پیوند نو.
 رهنورد، فرجه اله (۱۳۸۷)، عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد سازمان های بخش دولتی ایران، پژوهشنامه ی مدیریت، سال هشتم، شماره ی ۴ (پیاپی ۳۱). ص ۷۹.
 مالکی، قاسم (۱۳۸۵)، ارائه چارچوب حرکت از مدیریت اطلاعات به مدیریت دانش در سازمانهای تحقیق و توسعه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه صنعتی مالک اشتر.

منابع انگلیسی

- Abo-jarard, I. Y., Yousof, N., Nikbin, D. (2010). A Review Paper on Organizational Culture and Organizational Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 1 (3), 26-46.
- Byars, L.I & Rue, L.W. (2008). *Human Resource Management: 9 th Edition*. New York: Mc GrawHill.
- Cohen, A. (2000). The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models. *Human Relations*, 53, 387-417.
- 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, "Knowledge Management Problems, Promises, Realities, and Challenges", IEEE Press, (1998)
- Ho, L. A. (2008). What Affects Organizational Performance?. *Industrial Management & Data Systems*, 108(9).
- Laua, C.W.Y. Wongb, I.K. Huic, K.F. Pund , "Design and implementation of an integrated knowledge system", *Knowledge-Based Systems* 16 (2003) 69-76.
- Nawmen, B J Connrod, W.(۱۹۹۹), "A Frame Work for Characterizing Knowledge Management Methode", available at: [www. Km- Forum.org](http://www.Km-Forum.org).
- 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.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H.(1995) "The Knowledge- Creating Cmpany", Oxford University Press, Oxford.
- Turban.E, Mclean.E. (۲۰۰۲) ."Information technology for management" ,۳ rd ed ,John Wiley & Sons.Inc.
- Walters Bruce , Zaiyong Tang, (2006). *IT- Tnabled Strategic Management*. Idea Group Publishing.
- Wickramasinghe, N. (2005). The Phenomenon of Duality: The Key to Facilitating the Transition form Knowledge Management to Wisdom for Inquiring Organizations. In Courtney et al. (Eds.), *Inquiring organizations: Moving form Knowledge Management to Wisdom*. Hershey, PA: Idea Group Publishing.