

تأثیر مدیریت دانش و سبک های تصمیم گیری بر عملکرد سازمانی

*محمد صابر صبا، مهنوش حسنی منش^۲

۱- گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران، saba.seamorgh@gmail.com

۲- گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران، Hassani_m20@yahoo.com

نویسنده مسئول: saba.seamorgh@gmail.com

چکیده

مدیریت دانش در دنیای رقابتی امروز، نه تنها برای رشد سازمان ها، بلکه برای بقای آنها ضرورتی انکار ناپذیر است. سازمان های امروزی به مدیریت دانش در محصولات، خدمات و فرآیندها نیاز دارند و سازمانی که نمی تواند به طور مستمر دانش خود را به روز نماید، محکوم به شکست خواهد بود. دانشگاه ها نیز به عنوان یکی از اساسی ترین نهادهای اجتماعی از این قاعده مستثنی نیستند و مدیریت دانش اهمیتی اساسی در موفقیت آنها دارد. هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت دانش و سبک های تصمیم گیری بر عملکرد سازمانی است. پژوهش حاضر از منظر هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده توصیفی - پیمایشی و از نوع همبستگی است. برای دستیابی به این هدف، نمونه ای از مدیران یکی از دانشگاه های کشور، انتخاب و مورد پیمایش قرار گرفته است. جامعه آماری این پژوهش ۱۳۷ نفر از مدیران ستادی، دانشکده ها و پژوهش کده های این دانشگاه هستند و حجم نمونه ۱۰۷ نفر به روش تصادفی ساده، تعیین و انتخاب شده اند. داده های گردآوری شده با روش مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته های تحقیق نشان می دهد که مدیریت دانش ب عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد و بر سبک تصمیم گیری شهودی تأثیر گذار است اما از طریق سبک های عقلایی و شهودی بر عملکرد سازمانی اثر نمی گذارد.

واژه های کلیدی: مدیریت دانش، سبک های تصمیم گیری و عملکرد سازمانی

۱- مقدمه

بررسی و تحلیل دانش و اهمیت ویژگی های آن در حیطه ی عملکرد سازمانها می توان دریافت که برای بدست آوردن و حفظ مزیت رقابتی در اقتصاد جهانی، سازمان ها ی امروزی نیاز به کاربرد مؤثر ذخایر دانش سازمان خود دارند و در محیط پویا و پیچیده امروزی برای سازمانها ضروری است که بطور مداوم دانش جدید را خلق، اعتباربخشی و در محصولات و خدمات خود بکارگیرند در واقع دانش تنها منبعی است که در اثر استفاده، از ارزش آن کاسته نشده بلکه بر ارزش آن افزوده می شود (هسیچ وهمکاران، ۲۰۰۹). با اینکه مدیریت دانش در زمینه های مختلف مورد استفاده قرار می گیرد (پاتیل و کانت، ۲۰۱۴؛ ویلار و همکاران، ۲۰۱۴). از این رو هم دانشگاهی ها و هم شاغلان صنعت، در پی یافتن روشهایی برای مدیریت بهتر سرمایه های دانش هستند. دانش و مدیریت آن، به همکاری میان طیف وسیعی از مشارکت کنندگان تأکید دارد که شامل افراد، فرایندها و فناوری های پشتیبان در یک سازمان می شود. بنابراین حوزه ی فرایندهای کسب و کار، بسترمناسبی برای سازماندهی تلاش های مدیریت دانش است (رنجبر فرد وهمکاران، ۱۳۹۲). در واقع مدیریت دانش تلاش های استراتژیک ارزش افزا برای بهبود اثربخشی سازمان در تغییرات محیط کسب و کار و محیط اجتماعی است (جو ولی، ۲۰۰۹). عمده ترین سرمایه سازمان های تولیدی و خدماتی عصر حاضر، دانشی است که به آن دسترسی دارند. سازمان هایی می توانند پیشرو و پیشتاز باشند که قادرند بیشترین، معتبرترین و به روز ترین دانش بشری را در حوزه کسب و کارشان در اختیار گیرند و از آن استفاده بهینه کنند و با تصرف دانش، خرد و تجربیات با ارزش افزوده کارکنان و نیز پیاده سازی، بازایی، حفظ و نگهداری دانش به منزله ی دارایی های ناملموس سازمان استفاده کنند (انصاری وهمکاران، ۱۳۹۲). تئورسین ها معتقدند سرمایه گذاری یک سازمان بر روی دانش نسبت به سرمایه گذاری در مواد و مصالح سودآورتر است. بنابراین، مدیریت سازمانها باید با تکیه بر دانش برتر، توانایی اتخاذ تصمیمات معقول تر در رابطه با بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند (هان ووانگ، ۲۰۰۹). فرایند تصمیم گیری دارای ماهیت پویایی است که منعکس کننده هم افزایی موجود است که می تواند در خلال یک فرآیند به وقوع بپیوندد و این هم افزایی می تواند در شرایطی که مدیران مجبور هستند تصمیمات استراتژیک اتخاذ نمایند نقش مهمی داشته باشد زیرا می تواند پایه موفقیت سازی باشد. در چشم انداز قرن ۲۱ بنگاه ها در یک وضعیت رقابتی و پیچیده ناشی از عوامل متعدد نظیر جهانی شدن، توسعه تکنولوژی و سرعت فزاینده انتشار تکنولوژی های جدید قرار گرفته اند در چارچوب این چشم انداز جدید بنگاه ها برای بقا و پیشرفت خود باید متفاوت از قبل عمل کنند بنگاه ها باید به دنبال منابع جدید مزیت رقابتی باشند و اشکال جدید رقابت را به کار گیرند که خود نیاز مند درک روشن از ماهیت و پویایی های رقابت است. از این رو سازمان هایی موفق تر هستند که دارای مزیت رقابتی باشند و مزیت رقابتی هم عاملی است که سبب ترجیح سازمان بر رقیب از سوی مشتری می شود لذا استراتژی اثر بخش باید بتواند برای شرکت مزیت رقابتی و برای مشتریان ارزش بیشتری نسبت به رقبا بیافزاید. منشا اصلی و اولیه موفقیت و کامیابی، شکست و اضمحلال سازمان ها در تصمیمات، الگوها و کیفیت تصمیم گیری نهفته است، مدیران که مسئول نهایی تصمیمات اتخاذ شده هستند در واقع با تصمیم گیری خود امکان حرکت، هدایت و تحول سازمان را فراهم می کنند (پور صادق، ۱۳۹۲). از این رو مدیریت دانش مقوله ای مهمتر از خود دانش محسوب می شود و در سازمانها به دنبال آن است تا نحوه چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته های فردی و سازمانی را به دانش و مهارتهای فردی و گروهی تبیین و روشن نماید. سازمان ها باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضاء بوجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملاتشان، آموزش دهند. مطالعات فوگاته و همکارانش نشان می دهد که رابطه قوی و مثبتی بین مدیریت دانش و بهبود عملکرد کارکنان سازمان وجود دارد و وجود فرایندهای قوی مدیریت دانش در سازمان ها و درگیر کردن کارکنان با این فرایندها باعث افزایش کارایی، اثربخشی، تمایز، بهبود عملکرد کارکنان و سازمان در مقایسه با سایر سازمان ها می شود. کارکنان نقش اصلی را در فرایندهای مدیریت دانش و بهبود عملکرد سازمان بازی می کنند. بهبود سرعت و ارتقای کیفیت عملکرد سازمان نیز سطح رضایت مشتریان را بالا می برد. اما آنچه که حائز اهمیت است، چگونگی اداره دانش سازمان است و این امر نیازمند مدیریت صحیح دانش می باشد. با توجه به اینکه امروزه مهمترین ویژگی جهان رقابت، تغییر است، سازمانها و شرکتهای ناچار هستند با تکیه بر افراد سازمان بعنوان مهم ترین سرمایه سازمان آنها را به درک، فهم، ارائه دانسته ها و ایده های جدید و استفاده علمی از آن ایده ها در پیشبرد مقاصد سازمان تشویق کنند و این فعالیت نیازمند ایجاد سیستم های مدیریت دانش می باشد (فاجت وهمکاران، ۲۰۰۹). کارکنان می توانند از این طریق سیستم های مدیریت دانش تجارب و تخصص های خود را در اختیار سایر کارکنان قرار دهند و به این ترتیب باعث بهبود عملکرد یکدیگر و در نهایت منجر به بهبود عملکرد سازمان شوند (جو ولی، ۲۰۰۹). بنابراین، هدف اصلی این

پژوهش، بررسی تاثیر مدیریت دانش و سبک های تصمیم گیری بر عملکرد سازمانی است. با این توضیح که نظر به اهمیت روزافزون دانش در رقابت جهانی و مدیریت دانش در بستر تعاملات و تبدلات پیچیده دانشگاهها در سطح فراملی، شناسایی زمینه ها و عواملی که در هدایت جریان مدیریت دانش نقش مؤثری ایفا میکنند، یک ضرورت اساسی است. درحالیکه مدیریت دانش با محدودیتهایی روبرو هستند ولی چالشهای رابطه مدیریت دانش، سبک های تصمیم گیری و عملکرد سازمانی خیلی اساسیتر بوده و از شکافهای سیاسی، اقتصادی و جغرافیایی میان فرهنگی ناشی شده است. مهم ترین و ضروری ترین عامل پرداختن به موضوع تحقیق از این فرمایش رهبر معظم انقلاب اسلامی ناشی گردیده است که دانش بسیار وسیع و کاربردی وجود دارد که باید در قالب مدیریت دانش احصا شده و به صورت هوشمندانه اشاعه پیدا کند. لذا با توجه به اینکه در کسب و کار متولی و دست اندرکاران از تاثیر مدیریت دانش، سبک های تصمیم گیری و عملکرد سازمانی غافل مانده اند به عنوان مسئله ای است که بایستی متولی و دست اندرکاران کسب و کار اهتمام ویژه ای به آن بورزند. لذا تحقیق در راستای پاسخگویی به این پرسش است که مدیریت دانش و سبک های تصمیم گیری بر عملکرد سازمانی چه تاثیری دارد؟

۲- مروری بر ادبیات پژوهش

۱-۲- 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 می گیرد که دانش در عملکرد سازمانی و دسترسی به مزیت رقابتی پایدار عنصری مهم تلقی می شود (داونپور و گروور، ۲۰۰۱). مدیریت دانش مفهومی پیچیده و گسترده است و به همین دلیل صاحب نظران مختلف از زوایای گوناگون به آن نگریسته اند. مدیریت دانش، مدیریت سیستماتیک دانش سازمانی که شامل فرآیند خلق، انباشت، سازماندهی، ذخیره، پخش، استفاده و بهره برداری از دانش برای ایجاد ارزش در کسب و کار و بهبود مزایای رقابتی است (چونگ و چوی، ۲۰۰۵).

مالهوترا تعریف خود از مدیریت دانش را اینگونه بیان می کند: مدیریت دانش، فرآیندی است که به واسطه آن سازمان در زمینه یادگیری، کدگذاری دانش و توزیع و انتقال دانش، مهارتهایی را کسب می کند (محمود زاده و صداقت، ۱۳۹۲).

۲-۲- تصمیم گیری و سبک های تصمیم گیری مدیران

تصمیم گیری غالباً به عنوان انتخاب یک راه حل از میان راه های مختلف تعریف می شود و بر این اساس، کار اصلی تصمیم گیرنده، شناخت راه های ممکن و نتایج ناشی از آنها و انتخاب بهترین راه حل از میان آنهاست. بدیهی است زمانی تصمیم ها سازنده و موثر خواهند بود که تصمیم گیرنده بتواند این انتخاب را به نحو درست و مطلوبی انجام دهد. گاهی نیز تصمیم گیری نوعی واکنش تعریف می شود که فرد در برابر یک مسئله از خود نشان می دهد. نحوه برخورد و واکنش مدیران در هنگام مواجه شدن با شرایط تصمیم گیری، بیان گر سبک تصمیم گیری آنهاست. تاکنون پژوهشگران طبقه بندی های مختلفی از سبک های تصمیم ارائه کرده اند که هر کدام از این طبق بندی ها با توجه به اینکه کدام دسته عوامل فردی، سازمانی و محیطی را به نحوه واکنش و رفتار افراد در مواجهه با شرایط تصمیم گیری دخیل می دانند، با یکدیگر متفاوت می باشد (تاتوم و همکاران، ۲۰۰۳). در سال های اخیر نیز طبقه بندی های متعددی در رابطه با سبک های تصمیم گیری توسط صاحب نظران ارائه شده است (الوایر، ۲۰۰۷).

اسکات و بروس از پژوهگرانی هستند که در سال ۱۹۹۵ پنج سبک تصمیم گیری مدیران که تحت تاثیر ویژگی های درونی و شخصیتی افرادند را مطرح کردند که تاکنون مورد توجه پژوهشگران عرصه سازمان و مدیریت بوده است. این سبک ها شامل: تصمیم گیری عقلایی، شهودی، اجتنابی، آنی و وابسته است که در ادامه به اختصار به آنها اشاره می شود:

سبک تصمیم گیری عقلایی: این سبک بیانگر تمایل تصمیم گیرنده به شناسایی تمامی راهکار های ممکن، ارزیابی نتایج هر راهکار از جنبه های مختلف و در نهایت انتخاب راهکار بهینه و مطلوب توسط تصمیم گیرنده در هنگام مواجهه با شرایط تصمیم گیری است (الوایر، ۲۰۰۷، ۱۲). به عبارتی در این سبک تصمیم گیری، فرد تصمیم گیرنده از یک فرایند ثابت و کاملا مشخص جهت انتخاب و اجرای بهترین راه حل و دستیابی به اهداف پیروی می کنند، تصمیمات خود را بر اساس جستجو و تجزیه و تحلیل کامل و همه جانبه تمامی اطلاعات موجود هم از منابع درونی و هم از منابع بیرونی قرار می دهند (سینگ و گرین هاوس، ۲۰۰۴، ۱۹۸).

سبک تصمیم گیری شهودی: این سبک، فرایند ناخودآگاه تصمیم گیری است که در سایه ی تجربه های استنتاج شده به دست می آید و مبتنی بر احساسات و یاد گیری ضمنی افراد است الزاما سوای تجزیه و تحلیل معقول نمی کند، بلکه این دو مکمل یک دیگرند. در این شیوه، تصمیم گیرنده از یک رویه ی نظامند استفاده نمیکند و هنگام اتخاذ تصمیم از تجربه و آگاهی های ضمنی خود سود می جوید (رابینز، ۱۳۸۵؛ ۲۳۹).

سبک تصمیم گیری وابسته: این سبک بیانگر عدم استقلال کافی و تکیه بیش از حد بر حمایت ها و راهنمایی های دیگران است (پارکر و همکاران، ۲۰۰۷، ۳۵۰). مدیرانی که از سبک تصمیم گیری وابسته استفاده می کنند، هنگام اتخاذ تصمیمات مهم به جای این که با دیگران مشورت نموده و در نهایت تصمیم نهایی را خودشان انتخاب کنند، کاملا متکی و وابسته به دیدگاه های سایر افراد عمل می کنند (اعتباریان و همکاران، ۱۳۹۳، ۱۹).

سبک تصمیم گیری آنی: سبک تصمیم گیری آنی بیان گر احساس اضطرار تصمیم گیرنده و تمایل وی به اخذ تصمیم نهایی در کوتاه ترین و سریع ترین زمان ممکن است (تانپو لهلم، ۲۰۰۴).

سبک تصمیم گیری اجتنابی: سبک تصمیم گیری اجتنابی را می توان تلاش و تمایل فرد تصمیم گیرنده به اجتناب از اتخاذ هر گونه تصمیم و تا حد امکان دوری از موقعیت های تصمیم گیری تعریف کرد (تانپولم، ۲۰۰۴).

۲-۳- عملکرد سازمانی

عملکرد سازمان عبارت است از: دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آن و انجام مسئولیتهایی که بر عهده افراد گذاشته شده است. مدیریت عملکرد، در برگیرنده سه کنش عمده است ۱) برنامه ریزی عملکرد؛ یعنی تعیین اهداف و دستورالعملها برای پیروان، در ابتدای دوره برنامه ریزی و تدوین طرحهایی برای رسیدن به این اهداف؛ ۲) آموزش؛ یعنی بازخورد روز به روز و فعالیتهای پیشرفتی برای تقویت نقشههای عملکرد؛ تجدید نظر در عملکرد؛ یعنی ارزیابی کلی از عملکرد برای دوره خاص برنامه ریزی (نماینان و فیض الهی، ۱۳۹۴).

همواره در اکثر سازمانهای جهان مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان های خویش می باشند. عملکرد سازمان ترکیب گستردهای هم از دریافتی های غیرملموس، هم چون افزایش دانش سازمانی و هم دریافتی های عینی و ملموس، هم چون نتایج اقتصادی و مالی است. مدل های گوناگونی تلاش کرده اند عملکرد سازمانی را معرفی و ارزیابی کنند. بررسی این الگوها نشان از آن دارد که اولاً تغییرات عملکرد سازمانی باید اندازه گیری و سنجش شود. ثانیاً تغییرات عملکرد سازمان باید در تمامی سطوح سازمان مورد توجه باشد و اهداف فردی، گروهی در سازمان باید در راستای اهداف سازمانی قرار گیرد. ثالثاً در اندازه گیری سطح عملکرد سازمان باید از ابزارهایی که ابعاد گوناگون عملکرد سازمان را مورد توجه قرار می دهند استفاده کرد. برای سنجش عملکرد سازمانی در عین توجه به نتایج مشهود اقتصادی چون نرخ بازگشت سرمایه و افزایش حاشیه سود و از این دست ابزارها باید سطح خلاقیت و نوآوری و نیز افزایش سطح دانش سازمانی را نیز سنجش کرد (علامه و مقدمی، ۱۳۸۹).

ارزیابی عملکرد به عنوان فرآیند ارزیابی و برقراری ارتباط با کارکنان در نحوه انجام یک شغل و استقرار برنامه بهبود آن تعریف شده است (بایرز و ورو، ۲۰۰۸). الگوهای زیادی برای ارزیابی عملکرد سازمانها وجود دارد که از جمله می توان به الگوی مدل هرم عملکرد، فرآیند تحلیل سلسله مراتبی، مدل تعالی سازمانی، مدل کسب و کار و ... اشاره نمود. یکی از معروفترین الگوها مدل اچبو است که شامل هفت شاخص: توانایی، وضوح، حمایت، ارزیابی، اعتبار، انگیزه و محیط می باشد. این مدل را هرسی و گلداسمیت برای ارزیابی مدیریت عملکرد

اثر بخش سازمانی ارائه کرده اند و برای تحلیل مطابقت یا عدم تطابق نتایج عملکرد با معیارهای تعیین شده در روند برنامه ریزی عملکرد استفاده میگردد و به مدیران سازمان در جمع آوری داده های مربوط به عملکرد کمک میکند تا از آنها در آموزش آینده کارکنان، انتقال و تصمیم گیری های مربوط به کارکنان استفاده کنند. این مدل تحلیل روشن از عملکرد سازمان در اختیار مدیر قرار می دهد و تحلیل عملکرد با این مدل توسط مدیر سازمان، احتمال انتخاب اهداف چالشی و واقع گرایانه از سوی مدیران سازمان را افزایش میدهد (ستاری و نامور، ۱۳۹۱).

۲-۴- فرضیه و مدل مفهومی پژوهش

این پژوهش تاثیر مدیریت دانش و سبک های تصمیم گیری بر عملکرد سازمانی را بررسی کرده است. با مطالعه. بررسی پیشینه نظری و تجربی موضوع پژوهش و با در نظر گرفتن نتایج پژوهش های ابوبکر و همکاران (۲۰۱۷)، فرضیه های زیر برای این پژوهش تدوین می شوند:

۱- مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد سازمانی دارد.

۲- مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنی داری بر سبک تصمیم گیری عقلایی مدیران دارد.

۳- مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنی داری بر سبک تصمیم گیری شهودی مدیران دارد.

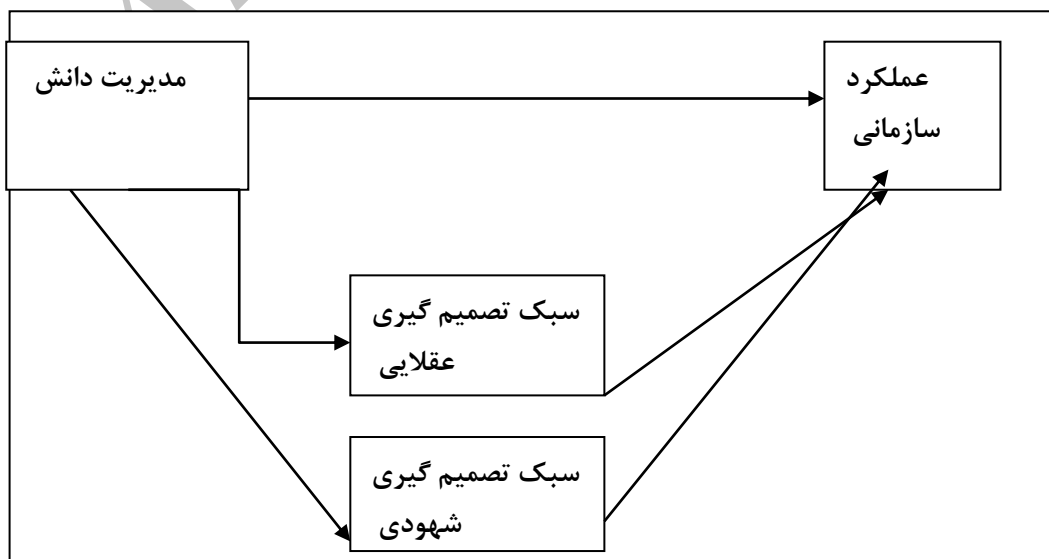
۴- سبک تصمیم گیری عقلایی مدیران بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.

۵- سبک تصمیم گیری شهودی مدیران بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.

۶: سبک تصمیم گیری عقلایی مدیران رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی را میانجی گری می کند.

۷: سبک تصمیم گیری شهودی مدیران رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی را میانجی گری می کند.

با تبیین متغیرهای اساسی موضوع پژوهش و برقراری ارتباط بین آنها بر اساس پیشینه نظری و تجربی، مدل و چارچوب مفهومی این پژوهش تدوین شده است. مدل مفهومی این پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

۳- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، به دلیل اینکه به آزمودن کارائی نظریه های علمی مدیریت دانش، سبک تصمیم گیری و عملکرد سازمانی می پردازد و دانش کاربردی را در مورد کیفیت رابطه و تاثیر میان متغیرها را توسعه می دهد، از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است. از آنجا که این پژوهش در موقعیت های واقعی و با نمونه های بزرگ انجام می گیرد از نظر موقعیت، میدانی می باشد و همچنین چون پژوهش رابطه و همبستگی بین متغیرهای مدیریت دانش، سبک تصمیم گیری و عملکرد سازمانی را مورد مطالعه قرار می دهد، بر مبنای گردآوری داده ها، پژوهش همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، مدیران ستادی و مدیران دانشکده ها و پژوهشکده های دانشگاه مورد بررسی می باشد که تعداد آنها ۱۳۷ نفر است. از آنجا که این تحقیق بر اساس نوع هدف کاربردی بوده و معرف بودن گروه نمونه برای اهداف تعمیم پذیری به جامعه دارای اهمیت می باشد، بنابراین نمونه گیری احتمالی به کار برده شد و با توجه به این که تعداد دقیق مدیران دانشگاه مشخص است، شیوه نمونه گیری، تصادفی ساده است. برای تعیین حجم نمونه از روش های مختلفی استفاده می شود که از آن جمله می توان به جدول جرسی و مورگان اشاره نمود. این جدول حد کفایت تعداد نمونه را در اختیار محقق قرار می دهد که برای پژوهش حاضر این تعداد ۱۰۷ نفر به دست آمد. در این برای سنجش و اندازه گیری از پرسشنامه استفاده شده است، برای سنجش روایی پرسشنامه روش های مختلفی وجود دارد که مهم ترین آنها عبارتند از: روایی صوری، روایی همزمان، روایی پیش بین، روایی سازه. در پژوهش حاضر برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری یا محتوایی و روایی سازه (همگرا) استفاده شده است. برای بررسی روایی صوری در پرسشنامه پژوهش، سوالات با توجه به مولفه های استخراج شده از پژوهش های معتبر گذشته و با ارجاع به منابع مربوطه، در اختیار تعدادی از اساتید مدیریت قرار گرفت تا در رابطه با روایی پرسشنامه اظهار نظر نمایند. پس از بررسی و ارزشیابی پرسشنامه ها توسط اساتید و صاحب نظران و انجام اصلاحات جزئی، روایی صوری پرسشنامه ها تأیید شد. در این پژوهش برای بررسی روایی سازه از بارعاملی استفاده شد. در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از این مسئله اطمینان حاصل شود که می توان داده های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد. به عبارت دیگر، آیا تعداد داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می شود. نتایج آزمون بارتلت و KMO به عنوان شاخص کفایت نمونه گیری نشان می دهد که مقادیر هر دو شاخص در سطح مطلوبی می باشند. مقدار معیار KMO برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰٫۳ و مقدار معنی داری آزمون بارتلت نیز کمتر از ۰٫۰۵ می باشد. پس از حصول اطمینان از مناسب بودن حجم نمونه، مقادیر اشتراک گویه ها مورد بررسی قرار گرفت و گویه هایی که مقدارشان کمتر از ۰٫۳ بود به این علت که با سایر گویه ها سازگاری نداشته و تبیین کننده مناسبی برای آن بعد نمی باشد، از تحلیل کنار گذاشته شدند. برای اندازه گیری پایایی در این پژوهش، علاوه بر ضریب آلفای کرونباخ، شاخص پایایی ترکیبی نیز محاسبه شد.

۴- تجزیه و تحلیل داده ها

۴-۱- بررسی بهنجار بودن داده ها

پیش نیاز انجام تمامی آزمون های پارامتری، بهنجار بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می توان گفت که آزمون های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. اگر توزیع جامعه بهنجار نباشد، نمی توان استنباط درست از نتایج داشت. برای آزمون بهنجار بودن متغیرها، از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است. همان گونه که مشاهده می شود با توجه به اینکه بازه اعداد چولگی و کشیدگی بین ۱ و -۱ می باشد، فرض بهنجار بودن داده ها مورد تأیید است.

کد متغیر	نام متغیر	چولگی	کشیدگی
KM	مدیریت دانش	-۰٫۱۱۷	۰٫۴۰۶

RDM	سبک تصمیم گیری عقلایی	-۰,۱۲۶	-۰,۳۴۷
IDM	سبک تصمیم گیری شهودی	-۰,۵۱۸	۰,۹۵۱
OP	عملکرد سازمانی	۰,۳۵۶	-۰,۰۴۰

جدول ۲. نتایج آزمون بهنجار بودن داده ها

۲-۴- بررسی مدل تحقیق

یک مدل معادلات ساختاری که از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) در حل آن استفاده شده است، می بایست در دو مرحله تحلیل و تفسیر شود. ابتدا مدل اندازه گیری و سپس مدل ساختاری مورد تحلیل و تفسیر قرار گیرد. منظور از بررسی مدل اندازه گیری، بررسی وزن ها و بارهای متغیرهای مکنون و منظور از بررسی مدل ساختاری بررسی ضرایب مسیر بین متغیرهای مکنون می باشد.

مدل اندازه گیری

در این مرحله، تعیین می شود که آیا مفاهیم نظری به درستی توسط متغیرهای مشاهده شده اندازه گیری شده اند یا خیر. بدین منظور اعتبار سازه مورد بررسی قرار می گیرد که برای سنجش آن از دو اعتبار همگرایی و اعتبار افتراقی استفاده می شود. در اعتبار همگرا هر یک از بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی) می یابد معنی دار و از ۰,۵ بزرگتر یا مساوی باشد. در غیر این صورت باید حد مطلوب و قابل قبول روایی مرکب (CR) و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مورد بررسی قرار بگیرد. در اعتبار افتراقی برای بررسی عدم همپوشانی بین سازه های پرسشنامه در ارتباط با گویه های مورد سنجش آن، کواریانس بین هر دو سازه نایستی بیشتر از ۰,۹ باشد. جدول ۳ نتایج روایی همگرا را برای گویه های پرسشنامه نشان می دهد. همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می شود همه گویه ها در سطح اطمینان ۰,۹۵ معنی دار می باشند. مبنای معنی داری گویه ها بالاترین عدد معنی داری از ۱,۹۶ است. همچنین تمامی بارهای عاملی بالای ۰,۵ هستند بنابراین احتیاجی به محاسبه دو شاخص CR و AVE نیست.

۳-۴- پایایی سازه (سازگاری درونی)

پایایی سازه این امکان را فراهم می سازد تا سازگاری درونی شاخص هایی که یک مفهوم را می سنجد بررسی شود. به عبارت دیگر پایایی سازه نشان می دهد متغیرهای مشاهده شده با چه دقتی متغیر مکنون را می سنجد. برای اندازه گیری این پایایی، از شاخص پایایی استفاده می شود که بر اساس ضریب آلفای کرونباخ محاسبه می گردد. مقدار این شاخص باید بزرگتر مساوی ۰,۷ باشد. جدول ۴ مقدار پایایی سازه را برای هر یک از متغیرهای مکنون نشان می دهد. همان طور که مشاهده می شود مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰,۷ می باشند. بنابراین مدل اندازه گیری از پایایی سازه مناسبی برخوردار است.

T- VALUE	عملکرد سازمانی	سبک تصمیم گیری شهودی	سبک تصمیم گیری عقلایی	مدیریت دانش	
۵,۶۷۰				۰,۵۳۵	KM۲
۱۳,۶۵۰				۰,۷۲۷	KM۵

۲۰,۶۳۶				۰,۸۲۰	KM۷
۱۰,۱۵۵				۰,۷۲۵	KM۸
۱۰,۸۱۹				۰,۷۰۰	KM ۹
۲,۳۱۰				۰,۵۳۵	KM۱۰
۲,۱۸۷				۰,۵۵۳	KM۱۲
۳,۷۰۸				۰,۵۱۲	KM۱۴
۸,۹۹۵				۰,۵۲۴	KM۱۵
۳,۴۸۷			۰,۵۷۵		RDM۰۱
۳,۳۱۶			۰,۸۴۱		RDM۰۲
۱۵,۵۵۱			۰,۶۱۶		RDM۰۳
۴,۳۷۹			۰,۵۸۶		RDM۰۴
۲,۲۴۲		۰,۷۱۷			IDM۰۱
۳,۹۵۱		۰,۶۴۲			IDM۰۲
۲,۷۴۲		۰,۸۵۰			IDM۰۳
۴,۷۴۴		۰,۷۶۲			IDM۰۴
۳,۷۱۲		۰,۴۹۱			IDM۰۵
۳,۸۵۷	۰,۷۵۴				OP۰۱
۱۳,۵۸۵	۰,۷۳۴				OP۰۲
۱۲,۰۴۵	۰,۷۵۴				OP۰۳
۱۰,۹۶۴	۰,۶۴۸				OP۰۴
۹,۰۰۶	۰,۷۴۸				OP۰۷
۱۲,۰۷۲	۰,۶۷۳				OP۰۸
۶,۶۰۵	۰,۶۴۹				OP۰۹

جدول ۳. تحلیل عاملی شهودی

کد متغیر	نام متغیر	نوع مقیاس	تعداد گویه ها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
KM	مدیریت دانش	لیکرت ۵ نقطه ای	۱۰	۰,۸۸۹	۰,۹۰۸
RDM	سبک تصمیم گیری عقلایی	لیکرت ۵ نقطه ای	۴	۰,۷۷۰	۰,۷۹۳
IDM	سبک تصمیم گیری شهودی	لیکرت ۵ نقطه ای	۵	۰,۷۱۱	۰,۸۱۱
OP	عملکرد سازمانی	لیکرت ۵ نقطه ای	۷	۰,۸۲۵	۰,۸۶۶

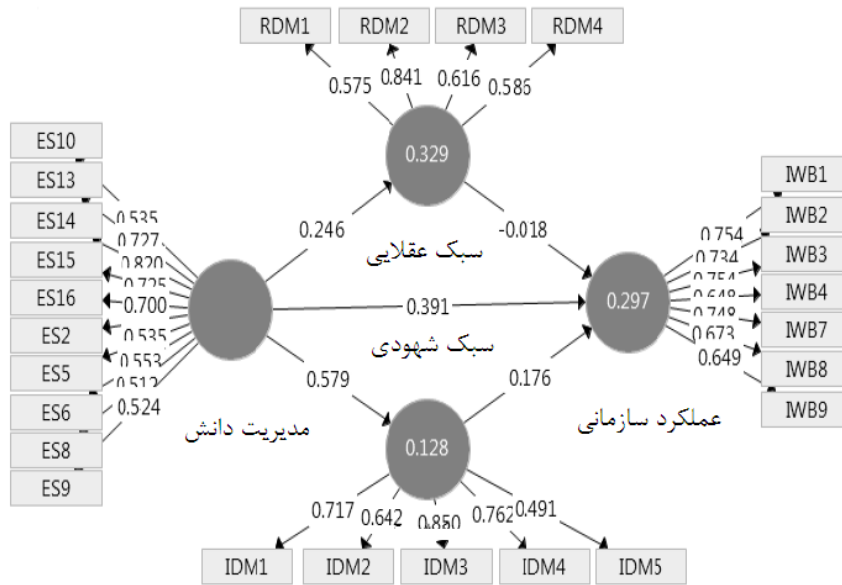
جدول ۴. ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق

۴-۴-برازش مدل ساختاری

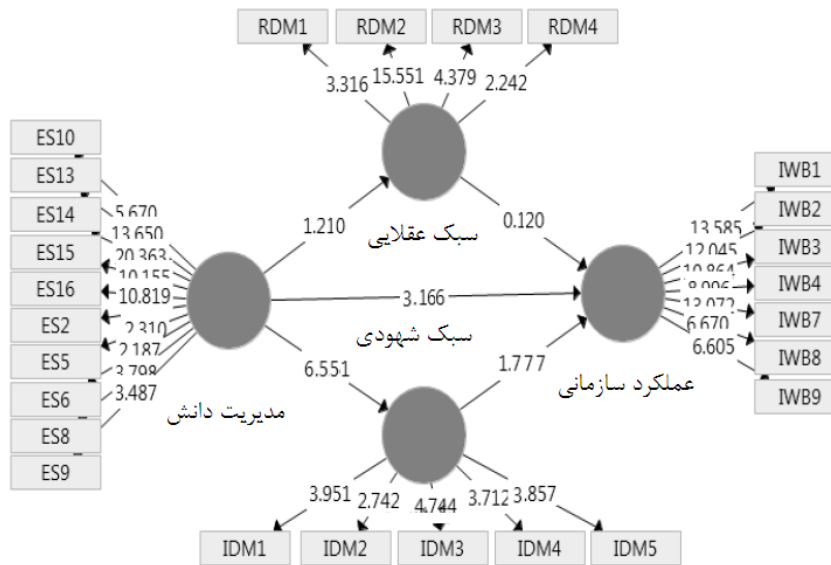
شکل های ۲ و ۳، روایت های مختلفی از مدل ساختاری برازش یافته است که مبنای آزمون فرضیه های تحقیق قرار می گیرد، اما پیش تر باید از کیفیت یا اعتبار مدل برازش یافته اطمینان حاصل کرد. این مهم، معیار کلی که برای روش حداقل مربعات جزئی در نظر گرفته شده است، نیکویی برازش نام دارد. این معیار به چهار شاخص مطلق، نسبی، مدل درونی و مدل بیرونی تقسیم می شود. مدل درونی در واقع همان روابط بین متغیرهای مکنون یا همان ضرایب مسیر می باشد و مدل بیرونی در واقع برآورد بارهای عاملی و تحلیل عاملی است. شاخص های نیکویی برازش نسبی و مطلق هر دو شاخص توصیفی هستند چنانچه این شاخص ها بزرگتر یا مساوی با ۰,۵ باشند، مدل مناسب می باشد (تننهاوس و همکاران، ۲۰۰۵). در جدول ۵ میزان شاخص های نیکویی برازش به تصویر کشیده شده است که بیانگر مناسب بودن مدل است.

شاخص مطلق	۰,۵۴۷
شاخص نسبی	۰,۶۲۶
شاخص مدل بیرونی	۰,۸۶۶
شاخص مدل درونی	۰,۷۲۳

جدول ۵. میزان شاخص های نیکویی برازش مدل معادلات ساختاری



شکل ۲. مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد



شکل ۳. مدل مفهومی برازش شده در حالت معنی داری پارامترها

۴-۵-آزمون فرضیه های مدل

فرضیه ۱. مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد سازمانی دارد.

در بررسی اثرات متغیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی، همانطور که در شکل ۲ ملاحظه می گردد؛ ضریب مسیر به میزان (۰,۳۹۲) برآورده شده است و با توجه به این که ۴-۲ مقدار T-Value برابر ۳,۱۶۶ می باشد ی توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰,۰۵ معنی دار است؛ یعنی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر معنی داری دارد، بنابراین فرضیه اول آئید می شود.

فرضیه ۲: مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنی داری برسبک تصمیم گیری عقلایی مدیران دارد. در بررسی اثرات متغیر مدیریت دانش بر تصمیم گیری عقلایی، همان طور که در شکل ۲ ملاحظه می شود، ضریب مسیر به میزان (۰,۲۴۶) برآورد شده است و با توجه به اینکه مقدار T-Value برابر ۱,۲۱۰ است، می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰,۰۵ معنی دار نیست؛ یعنی مدیریت دانش با سبک تصمیم گیری عقلایی رابطه معنی داری ندارد؛ بنابراین فرضیه دوم، تأیید نمی شود.

فرضیه سوم: مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنی داری برسبک تصمیم گیری شهودی مدیران دارد.

در بررسی اثرات مدیریت دانش بر سبک تصمیم گیری شهودی، همانطور که در شکل ۲ ملاحظه می شود، ضریب مسیر به میزان (۰,۵۶۹) برآورد شده است. با توجه به این که مقدار T-Value برابر ۶,۵۵۱ است، می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰,۰۵ معنی دار است؛ یعنی مدیریت دانش برسبک تصمیم گیری شهودی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. بنابراین فرضیه سوم، تأیید می شود.

فرضیه چهارم: سبک تصمیم گیری عقلایی مدیران بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.

در بررسی اثرات متغیر سبک تصمیم گیری عقلایی بر عملکرد سازمانی، همانطور که در شکل ۲ ملاحظه می شود، ضریب مسیر به میزان (۰,۰۱۸-) برآورد شده است. با توجه به این که مقدار T-Value برابر ۰,۱۲۰ است، می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰,۰۵ معنی دار نیست؛ یعنی سبک تصمیم گیری عقلایی با عملکرد سازمانی رابطه معنی داری ندارد، بنابراین فرضیه چهارم، تأیید نمی شود.

فرضیه ۵: سبک تصمیم گیری شهودی مدیران بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.

در بررسی اثرات متغیر سبک تصمیم گیری شهودی بر عملکرد سازمانی، همانطور که در شکل ۲ ملاحظه می شود، ضریب مسیر به میزان (۰,۱۷۶) برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار T-Value برابر ۱,۷۷۷ است، می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰,۰۵ معنی دار نیست؛ یعنی سبک تصمیم گیری شهودی با عملکرد سازمانی رابطه معنی داری ندارد؛ بنابراین فرضیه پنجم، تأیید نمی شود.

فرضیه ۶: سبک تصمیم گیری عقلایی مدیران رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی را میانجی گری می کند.

همان گونه که در شکل ۲ ملاحظه می شود، مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو متغیر مدیریت دانش و عملکرد سازمانی برابر ۰,۲۴۶ و برای رابطه بین دو متغیر سبک تصمیم گیری عقلایی مدیران و عملکرد سازمانی ۰,۰۱۸- محاسبه شد؛ اما با توجه به مقدار T-Value که برای هر دو رابطه معنی دار نمی باشد، می توان نتیجه گرفت بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی از طریق سبک تصمیم گیری عقلایی مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد، بنابراین فرضیه ششم تأیید نمی شود.

فرضیه ۷: سبک تصمیم گیری شهودی مدیران رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی را میانجی گری می کند.

همان گونه که در شکل ۲ ملاحظه می شود، مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو متغیر مدیریت دانش و سبک تصمیم گیری شهودی برابر با ۰,۵۶۹ و برای رابطه بین دو متغیر سبک تصمیم گیری شهودی مدیران و عملکرد سازمانی ۰,۱۷۶ محاسبه شد؛ اما با توجه به مقدار T-Value که برای رابطه بین سبک تصمیم گیری شهودی و عملکرد سازمانی معنی دار نمی باشد، می توان نتیجه گرفت بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی از طریق سبک تصمیم گیری شهودی مدیران، رابطه معنی داری وجود ندارد، بنابراین فرضیه هفتم تأیید نمی شود.

ردیف	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	T-value	نتیجه آزمون
۱	مدیریت دانش ← عملکرد سازمانی	۰,۳۹۲	۳,۱۶۶	تائید فرضیه
۲	مدیریت دانش ← سبک تصمیم گیری عقلایی	۰,۲۴۶	۱,۲۱۰	رد فرضیه
۳	مدیریت دانش ← سبک تصمیم گیری شهودی	۰,۵۶۹	۶,۵۵۱	تائید فرضیه
۴	سبک تصمیم گیری عقلایی ← عملکرد سازمان	-۰,۰۱۸	۰,۱۲۰	رد فرضیه
۵	سبک تصمیم گیری شهودی ← عملکرد سازمانی	۰,۱۷۶	۱,۷۷۷	رد فرضیه
	مسیر غیر مستقیم	میانجی		نتیجه آزمون
۶	مدیریت دانش ← عملکرد سازمانی	سبک تصمیم گیری عقلایی		رد فرضیه
۷	مدیریت دانش ← عملکرد سازمانی	سبک تصمیم گیری شهودی		رد فرضیه

جدول ۶. خلاصه نتایج آزمون فرضیه

۵- نتیجه گیری :

مدیریت دانش به عنوان یکی از عوامل اصلی نیل به موفقیت در سازمانها به شمار می آید . همواره یکی از دغدغه های اصلی در سازمانهای امروزی، به کار گیری مدیریت دانش است. مدیریت دانش می تواند مهم ترین نقش را در تغییرات، نوآوریها و خلق شیوه های جدید برای افزایش عملکرد سازمانی و توسعه قابلیت های سازمانی ایفا کنند . مدیریت در سازمانهای پیچیده و آشفته امروز با مشکلات و تنگناهای بسیاری در تصمیم گیریها روبروست و تعامل عوامل متغیر و متنوع و اغلب خارج از حیطه کنترل و نظارت مدیران، دشواری تصمیم گیری را افزایش میدهد. مدیریت دانش یکی از مهارت های اساسی مدیران است که میتواند به عنوان ابزاری مهم در تصمیمات مدیران و عملکرد مدیریت تلقی گردد. مدیریت دانش به عنوان نقطه ای همگرا در میان علوم مختلف پدیدار شده است، روشی اساسی برای تفسیر کردن ماهیت و کسب مهارت های پیچیده درباره پیچیدگیهای فزاینده دستاوردهای هوش بشری می باشد. مشکلات جوامع انسانی و سازمان ها روز به روز پیچیده تر و حل آنها نیازمند مدیریت دانش است. موارد فراوانی وجود دارد که تلاش مدیران و مسئولان برای حل یک مشکل، ناکام مانده و با مشکلات عدیده ای روبرو گردیده است، مدیریت دانش ، مدعی ارائه روش مناسب برای برخورد اصولی تر با پیچیدگی های دنیای کنونی است اندیشمندی انسان و دقت نظر او بر پایه جزئی نگری، خواه به صورت تمثیلی یا استقرایی و یا کلی نگری به صورت قیاسی که به شکل گیری رشته های جدید علمی نیز انجامید و به تدریج با بسط آنها انشعاب از یکدیگر را در پی داشت، از یک سو ضرورت همراهی با واقعیت های خارجی که مستلزم به کارگیری رشته های مختلف و پیوند علوم و دانش های انشعاب یافته با یکدیگر بود را ایجاب می کرد و از سوی دیگر پدید آمدن علوم فراشته ای و میان رشته ای را به همراه داشت که زمینه ساز شکل گیری مدیریت دانش شد. مدیریت دانش برای درک بهتر پدیده ها و همچنین درک درست از مسائل و مشکلاتی که با طرز فکر و الگوهای ذهنی خاص خود ایجاد کرده ایم، بسیار کارآمد و اثربخش می باشد. تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد و لزوم ایجاد یک سیستم منسجم و منظم برای افراد، آنگونه که قادر باشند در تصمیم گیری ها، حل مسائل و هدایت خود، دیگران و سازمان ها، در جهت خیر و اصلاح بهترین نقش را ایفا نمایند، امری ضروری و حیاتی جلوه می نماید. این موضوعی است که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفت .

از این رو هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تاثیر مدیریت دانش و سبک های تصمیم گیری بر عملکرد سازمانی است. در این پژوهش تا ش شده است به این پرسش پاسخ داده شود که رابطه مدیریت دانش، سبک تصمیم گیری عقلایی و شهودی مدیران و عملکرد سازمانی چیست و آیا مدیریت دانش از طریق سبک تصمیم گیری بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد؟ برای دستیابی به این هدف، نمونه ای از مدیران یکی از دانشگاه های کشور، انتخاب و مورد پیمایش قرار گرفت. داده های گردآوری شده با روش مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان می دهد که برای بررسی رابطه مدیریت دانش، سبک تصمیم گیری عقلایی و شهودی مدیران و عملکرد سازمانی از یک فرض اصلی و ۵ فرض فرعی استفاده شد و مورد سنجش قرار گرفت. از این رو ابتداء فرضیه اصلی و سپس به فرضیه فرعی پرداخته می شود. نتیجه گیری از فرضیه اصلی پژوهش: نتیجه فرضیه اول پژوهش نشان می دهد که گسترش مدیریت دانش با افزایش عملکرد سازمانی رابطه دارد. نتایج به دست آمده رابطه معنی دار بین مدیریت دانش با افزایش عملکرد سازمانی دانشگاه را مورد تأیید قرار داده اند. به عبارتی با گسترش مدیریت دانش، عملکرد دانشگاه را افزایش می دهد. نتایج حاصل از آزمون فرضیات فرعی: نتایج آزمون فرعی به قرار زیر ارائه می شود:

مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنی داری بر سبک تصمیم گیری عقلایی مدیران ندارد؛ بنابراین فرضیه دوم، تأیید نمی شود. مدیریت دانش بر سبک تصمیم گیری شهودی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. بنابراین فرضیه سوم، تأیید می شود. سبک تصمیم گیری عقلایی با عملکرد سازمانی رابطه معنی داری ندارد، بنابراین فرضیه چهار، تأیید نمی شود. سبک تصمیم گیری شهودی با عملکرد سازمانی رابطه معنی داری ندارد؛ بنابراین فرضیه پنجم، تأیید نمی شود. سبک تصمیم گیری عقلایی مدیران رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی را میانجی گری می کند. بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی از طریق سبک تصمیم گیری عقلایی مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد، بنابراین فرضیه ششم تأیید نمی شود. همچنین بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی از طریق سبک تصمیم گیری شهودی مدیران، رابطه معنی داری وجود ندارد، بنابراین فرضیه هفتم تأیید نمی شود.

Archive of SID

منابع :

اعتباریان . اکبر ، خیرمند . مرضیه و صادقی چ آرزو ، (۱۳۹۳) بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سبک های تصمیم گیری مدیران کارخانه پلی اکریل اصفهان ، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول ، صص ۱۹-۳۰.

انصاری . منوچهر ، رحمانی یوشانلوئی . حسین ، رحمانی . کمال الدین ، پاسبانی . محمد ، عسگری . محمدعلی ، (۱۳۹۲) ارائه مدل مفهومی تأثیر موفقیت پیاده سازی مدیریت دانش بر کسب (SMES) مزیت رقابتی در شرکت های کوچک و متوسط ، مدیریت بازرگانی ، دوره ۵، شماره ۱، صص ۲۱-۴۰.

ستاری . صدر الدین ، نامور ، یوسف ، (۱۳۹۱) ، ارزیابی عملکرد سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل ، فصلنامه روان شناسی تربیتی ، سال سوم ، شماره ۴ ، صص ۵۵-۶۶.

رابینز ، استیفن پی (۱۳۸۵) رفتار سازمانی ، مفاهیم ، نظریه ها و کاربردها ، (ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی ، دفتر پژوهش های فرهنگی ، جلد اول ، چاپ هشتم .

رنجبر فرد . مینا ، اقدسی . محمد ، البدوی . امیر ، حسن زاده . محمد ، (۱۳۹۲) ، شناسایی موانع مدیریت دانش برای چهار نوع فرایند کسب و کار ، مدیریت فناوری اطلاعات ، دوره ۵، شماره ۱، صص ۶۱-۸۸.

علامه . سید محسن ، مقدمی . مهدی ، (۱۳۸۹) ، بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی : واحد نیروی محرکه شرکت ایران خودرو ، پژوهشنامه مدیریت اجرایی ، سال دهم ، شماره ۱، صص ۷۵-۹۹.

محمدی فاتح ، اصغر ؛ سبحانی ، محمد صادق ، محمدی ، داریوش ، (۱۳۸۷) ، مدیریت دانش : رویکردی جامع (استراتژی ، فن آوری ، رفتار و تولید) ، تهران ، پیام پویا .

محمودزاده ، سید مجتبی ؛ صداقت ، مریم ، (۱۳۹۲) ، رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در صنعت هتل داری ، مطالعات مدیریت گردشگری ، سال هشتم ، شماره ۲۴ ، صص ۸۹-۱۱۹.

نمامیان . فرشید ، فیض اللهی . صادق ، (۱۳۹۴) ، تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعه موردی ، شهرک صنعتی ایلام) فرهنگ ایلام ، دوره شانزدهم ، شماره ۴۶-۴۷، صص ۱۶۱-۱۷۴.

Abubakar .Abubakar Mohammed, Elrehail. Hamzah , Alatailat.Maher Ahmad, Elc,i Alev,(۲۰۱۷), paper Knowledge management, decision-making style and organizational performance, Journal of Innovation & Knowledge, ۵(۴), pp ۱-۱۵.

Byars, L. I., and Rue, L. W. (۲۰۰۸). Human Resource Management, ۹ th Edition. New York: Mc Graw Hill.

Chong ,S.C., Choi,Y.S.(۲۰۰۵). Critical Factor In The Successful Implementation Of Knowledge Management. Journal Of Knowledge Management Practice , ۵(۴), ۳۵۸-۳۶۷.

Davenport, T., Grover , V .(۲۰۰۱). Knowledge Management . Journal Of Management Information Systems. ۱۸(۱). ۳-۴.

Fugate,B,S, Stank, T, P& Mentzer, J,T. " Linking improved knowledge management to operational and organizational performance" Journal of Operations Management, ۲۷, (۲۰۰۹), ۲۴۷-۲۶۴.

Hahn,J & Wang,T." Knowledge management systems and organizational knowledge processing challenges: A field experiment", *Journal of Decision Support Systems*, ۴۷ ,(۲۰۰۹), ۳۳۲-۳۴۲.

Hsieh ,P, Lin ,B & Lin,C ." The construction and application of knowledge navigator model (KNMTM):An evaluation of knowledge management maturity" *Expert Systems with Applications*, ۳۶, (۲۰۰۹) ,۴۰۸۷-۴۱۰۰

Joo, J& Lee,S,M ."Adoption of the Semantic Web for overcoming technical limitations of knowledge management systems", *Journal of Expert Systems with Applications*, ۳۶ ,(۲۰۰۹), ۷۳۱۸-۷۳۲۷

Oliveira, A. (۲۰۰۷), a Discussion of Rational and Psychological Decision-Making Theories

and Models: The Search for a Cultural-Ethical Decision-Making Model, *Electronic*

Journal of Business Ethics and Organization Studies, ۱۲(۲), pp. ۱۲-۱۳.

Parker, A. Bruin, W. & Fischhoff, B. (۲۰۰۷). Maximizers versus satisfiers: Decision-making

styles, competence, and outcomes. *Judgment and Decision Making*, ۲ (۶), pp. ۳۴۲.۳۵۰.

Patil, S. K., & Kant, R. (۲۰۱۴), A fuzzy AHP-TOPSIS framework for ranking the solutions of Knowledge Management adoption in Supply Chain to overcome its barriers, *Expert Systems with Applications*, ۴۱(۲), ۶۷۹-۶۹۳.

Singh, R. Greenhaus, J. (۲۰۰۴). The Relation between Career Decision-Making Strategies and Person.Job fit: A study of job changers, *Journal of Vocational Behavior* ۶۴. pp. ۱۹۸.

۲۲۱.

Thunholm, P. (۲۰۰۴). .Decision.Making Style: habit, style or both? ., *Journal of Personality and Individual Differences*, ۳۶, pp. ۹۳۱-۹۴۴.

Villar, C., Alegre, J., & Pla-Barber, J. (۲۰۱۴). Exploring the role of knowledge management practices on exports: A dynamic capabilities view, *International Business Review*, ۲۳(۱), ۳۸-۴۴.