فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۲۰، دوره اول، سال چهارم، بهار و تابستان ۱۴۰۰، صص ۴۸-۵۸

# تاثیر مدیریت دانش بر تعهد سازمانی

الهام یزدیان[۱]

## چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر مدیریت دانش بر تعهد سازمانی بود. مؤلفه‌های مدیریت دانش، تعهد سازمانی در شرکت خدمات حمایتی کشاورزی، در برخی از مراحل کاری توجه چندانی نشده و مشکلاتی در زمینه تعهد سازمانی کارکنان رخ داد. روش تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی بود، از نظر ماهیت، یک تحقیق توصیفی- تحلیلی بود، و از لحاظ نوع اجرا پیمایشی به شیوه همبستگی بود. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت خدماتی حمایتی کشاورزی است، که تعداد آنها ۳۰۰ نفر بود و تعداد نمونه آن طبق فرمول کوکران ۱۶۸ نفر بود. به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات در روش میدانی در بخش اصلی تحقیق و سنجش متغیرهای پژوهش، از پرسش‌نامه استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در نتیجه نشان داد که مدیریت دانش بر تعهد سازمانی کارکنان در شرکت خدمات حمایتی کشاورزی تأثیر دارد.

کلمات کلیدی: مدیریت دانش، تعهد سازمانی، تعهد مستمر

## مقدمه

مدیریت‌دانش عبارت اند از بکارگیری اطلاعات درست برای افرادی که نیاز دارند و در زمان مورد نیاز به افراد کمک می‌کنند که دانش را ایجاد و پخش کنند و بر اساس آن عمل کنند(هولم ، ۲۰۰۱)، و یک نگرش چند وجهی است، که شامل اجزای سازمانی زیادی مانند فناوری، منابع انسانی، ساختار سازمانی و فرهنگ است. مدیریت دانش شامل فعالیت‌های مرتبط با ثبت‌کردن، استفاده کردن و تسهیم دانش در سازمان است، که شامل رویه‌ها و روش‌هایی برای جستجوی دانش بیرونی و ایجاد روابط نزدیک‌تر با سایر سازمان‌هاست. به‌طور کلی می‌توان گفت: مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان‌ها در شناسایی، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و مهارت‌هایی که بخشی از سابقه سازمان هستند

[۱]- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد جنوب، تهران، ایران (yazdiyan.elham@yahoo.com)

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-10-30 ]

و عموما به صورت ساختارنیافته در سازمان وجود دارند، یاری می رساند به کمک مدیریت دانش، مفاهیم و روش‌ها، روشن هستند، چالش‌ها واضح اند و می‌توان برآنها غلبه نمود، منافع مشخصند و می‌توانند قابل توجه باشند(گوپتا ،۲۰۰۰).

بنابر نظر (آلن و میر) تمایل کارکنان جهت سهیم شدن در اثربخشی سازمان و کمک به آن تحت تأثیر ماهیت تعهدی است که از آن برخوردارند.(طهماسبی، صالحی و قلتاش ،۲۰۱۱)

از طرفی تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته موردعلاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی خصوصاً روان‌شناسی اجتماعی بوده است(رکنی نژاد، ۱۳۸٦). در تحقیق حاضر تعهد سازمانی نوعی نگرش است که میزان علاقه و دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان به ماندن در سازمان را نشان می¬دهد. در دهه گذشته تعهد سازمانی جایگاه مهمی را در تحقیقات رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است و آن عبارت است ازحالتی که فرد سازمان را معرف خود می داند. و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند.

تعهد سازمانی معین کننده سه عرصه مهم از احساس یا رفتار مربوط به فردی است که در سازمان مشغول به کار است. این سه عرصه مهم رفتاری عبارتنداز: اعتقاد به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش‌هایش، تمایل به عضویت در سازمان و تمایل به انجام سعی و تلاش برای سازمان ماورای آنچه که در قرارداد فرد با سازمان درج شده است(حیدری و دریابیگیان،۱۳۹۰). بنابراین یکی از اصولی که در سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است اصل ثبات وپایداری شغلی در کنار تعهدسازمانی در سازمان مورد نظر است. فایول اعتقاد دارد که برای مدیریت بهتر در سازمان بهتر است از افراد باتجربه و دارای تخصص وکارآمد با تعهد سازمانی بالا استفاده شود(باولینگ و همکاران ،۲۰۱۲).

همچنین برای اینکه بتوان ادامه کار کارکنان با تجربه را در سازمان تثبیت کرد باید طوری آنان را مدیریت کرد که سازمان‌را رها نکنند و به تعهدات خود پایبند باشند. مسلماً توجه به مسائل رفاهی و انگیزشی و فراهم کردن امکانات رشدکارکنان و غیره از جمله موارد مهمی است که سبب تعهد کارکنان به سازمان می شود واگر از این روش‌ها پرهیز شود.کارکنان تعهدی به مدیریت و سازمان نخواهند داشت و بسیار سریع آن را ترک می‌کنند.

از طرفی، با توجه به این‌که موسسات تولیدی و خدماتی، نیروی محرکه‌ای برای توسعه اقتصادی-اجتماعی به‌شمار می‌رود. بایستی ابعاد تعهد سازمانی(تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد عاطفی) در کنار مدیریت دانش که نسبت به سازمان به وجود می‌آید مورد بررسی قرار بگیرد، تا بدین وسیله کمکی به توسعه سرمایه‌انسانی، خلق دانش به واسطه پژوهش، ظرفیت‌سازی و ارائه خدمات به گروه‌ها و انجمن‌ها، گردد.

زیرا مهمترین دغدغه‌های مدیران سازمان‌ها، تعهد و وفاداری اعضا با توجه به مدیریت دانش به سازمان متبوع خود است. و این رفتارها می‌تواند در سرعت و دقت دستیابی به اهداف و کارکرد و بهره‌وری موسسات موثر واقع شود.

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-10-30 ]

بنابراین سازمانها تا زمانی که برای بقا تلاش می‌کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه ملی و جهانی می‌دانند، باید اصل بهبود مستمر را سرلوحه فعالیت خود قرار دهند. این بهبود را می توان با گرفتن بازخورد لازم از محیط درونی و پیرامونی و تجزیه و تحلیل نقاط قوت و ضعف و فرصتها و تهدیدهای سازمان، مسئولیت‌پذیری و جلب رضایت مشتری با ایجاد و بکارگیری سیستم ارزیابی عملکرد با الگوی مناسب، این امکان را ایجاد خواهد کرد. به انعطاف‌پذیری برنامه‌ها و اهداف و ماموریت سازمانها در محیط پویای امروزین کمک قابل توجه می‌نماید.

لذا با توجه به مطالب بیان شده و مولفه های مدیریت دانش، تعهد سازمانی ممکن است در بین شرکت خدمات حمایتی کشاورزی، به این متغیرها در برخی از مراحل کاری توجه چندانی نشده باشد و مشکلاتی در زمینه تعهد سازمانی کارکنان رخ داده باشد، بنابراین با مورد مطالعه قرار دادن این مولفه ها و سنجش آنها در بین کارکنان در صدد بهتر شدن امور سازمانی کارکنان در این شرکت هستیم. لذا سوال اصلی تحقیق به صورت زیر خواهد بود:

تأثیر مدیریت دانش بر تعهد سازمانی کارکنان در بین کارکنان شرکت خدمات حمایتی کشاورزی چگونه است؟

## روش شناسی پژوهش

**روش پژوهش:** روش تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی است، زیرا هدف این پژوهش کمک به مدیریت دانش بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت خدماتی حمایتی کشاورزی است. از نظر ماهیت، یک تحقیق توصیفی- تحلیلی است.

## جامعه‌آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت خدماتی حمایتی کشاورزی است، که تعداد آنها ۳۰۰ نفر است و تعداد نمونه آن طبق فرمول کوکران ۱٦۸ نفر می باشد.

## ابزار گرداوری داده‌ها و پایایی و روایی

مفهوم روایی به این سوال پاسخ می دهد که ابزار اندازه گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می‌سنجد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰).

در این تحقیق برای بررسی روایی پرسشنامه، از روش"روایی سازه" استفاده شده است. مناسب ترین شیوه برای سنجش روایی سازه استفاده از تحلیل عاملی تائیدی است. در تحلیل عاملی تائیدی به بررسی این موضوع پرداخته می شود که

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-10-30 ]

آیا فرضیهات انتخاب شده ساختارهای عاملی مناسبی را جهت اندازه گیری ابعاد مورد مطالعه در مدل تحقیق فراهم می‌آوردند. تحلیل عاملی تائیدی برای تعیین کفایت برازش مدل با داده ها، از چندین آزمون آماری بهره می‌گیرد. و برای این که مدل اندازه‌گیری یا همان مدل تحلیل عاملی تأییدی، تأیید شود، اولا باید مقادیر آماره t (t-value) معنی دار باشند، به این معنی که در سطح اطمینان ۹۵٪ باید بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یا کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشند ( t > ۹۶/۱ یا ۱/۹۶- > t) و ثانیاً شاخص‌های آن برازش مناسبی داشته باشند. با آنکه شاخص‌های برازندگی[1] ، پیوسته در حال توسعه و تکامل می باشند، اما هنوز درباره آزمون بهینه توافق همگانی وجود ندارد. شاخص‌هایی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است، عبارتند از: کای اسکوئر نسبی که از تقسیم ساده مقدار کای اسکوئر بر درجه آزادی مدل محاسبه می شود ($\chi 2/df$ ) که مقدار قابل قبول برای این شاخص مقادیر بین ۱ تا ۳ می‌باشد. شاخص RMSEA[2] که مدل‌های قابل قبول دارای مقدار کمتر از ۰/۰۸ هستند. همچنین AGFI[3]، GFI[4] ، IFI[5] ، CFI[6] و NFI[7] که مقدار قابل قبول برای این شاخص ها باید بزرگتر از ۰/۹ باشد. همچنین در تحلیل عاملی تائیدی هر چه میزان بار عاملی به عدد یک نزدیک تر باشد در واقع گویای این مسئله است که سوالات پرسشنامه ارتباط قوی تری با متغیر های مکنون دارند و اگر میزان بار عاملی استاندارد صفر باشد این به معنای عدم ارتباط بین سوال پرسشنامه با متغیر مکنون است. بار عاملی منفی به معنای معکوس بودن جهت اثرگذاری سوال پرسشنامه بر متغیر مکنون است.

نتایج تحلیل عاملی تائیدی در جدول زیر ارائه شده است.

**جدول۱- نتایج تحلیل عاملی تائیدی متغیرها**

| متغیر | ابعاد | تعدادسوالات | بارعاملی | آزمون -تی |
|---|---|---|---|---|
| مدیریت دانش | دانش آفرینی | ۱، ۲، ۳، ٤ | ۰/٥٤ | ۳/۸۷ |
| | کسب دانش | ٥، ٦، ۷، ۸ | ۰/٤٥ | ٤/۷۲ |

1 . Fitting indexes

2 . Root mean squared error of approximation

3 . Adjusted Goodness of Fit Index

4 . Goodness – for- fit index

5 . Incremental Fit Index

6 . Comparative Fit Index

7 . Normal Fit Index

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-10-30 ]

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | سازماندهی دانش | ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲ | ۰/٤۱ | ۲/۳۹ |
| | ذخیره دانش | ۱۳، ۱٤، ۱۵، ۱٦ | ۰/٤٤ | ٤/۰۳ |
| | انتشار دانش | ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰ | ۰/٦۱ | ٦/۲۹ |
| | کاربرد دانش | ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲٤ | ۰/٤۹ | ٦/۳۲ |
| *کل* | | ۱-۲٤ | ۰/۵۱۵ | /۳۲۳ |
| تعهد سازمانی | تعهد مستمر | ۲،۵،۸،۱۱،۱٤ ،۲۳،۱۷،۲۰ | ۰/۷۹ | ۳/۸۷ |
| | تعهد عاطفی | ۱ ،٤، ۷،۱۰ ،۱۳، ،۱٦،۱۹،۲۲ | ۰/٦۵ | ۲/۷۲ |
| | تعهد هنجاری | ۳،٦،۹،۱۲،۱۵ و۲٤ ،۱۸،۲۱ | ۰/٤۱ | ۲/۳۹ |
| کل | | ۱-۲٤ | ۱۳۷/۰ | ۵/۷٤۵ |

با توجه به جدول فوق، مشاهده می‌شود مقدار آماره t در تمام سوالات مربوط به متغیرهای پژوهش از ۱/۹٦ بزرگتر است و همچنین مقادیر بارهای عاملی تمام سوالات، بیشتر از ۰/٤ به دست آمده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سوالات انتخاب شده ساختارهای عاملی مناسبی را جهت اندازه گیری متغیرها و ابعاد مورد مطالعه در مدل تحقیق فراهم می کنند.همچنین شاخص‌های برازش مدل نیز در جدول(۳-٤) نشان داده شده‌اند. با توجه به این جدول، مقدار RMSEA برابر با ۰/۰٦۲ می‌باشد و با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۸ است نشان می‌دهد میانگین مجذور خطاهای مدل مناسب است و مدل قابل قبول است. همچنین مقدار کای-دو به درجه آزادی (۸۷/[۱۲٦/۳٤]) برابر با ۱/٤۵است و بین ۱ و ۳ می‌باشد و میزان شاخص‌های NFI، GFI، AGFI ، IFI و CFI نیز از ۰/۹ بیشتر می باشند . بنابراین در مجموع می توان گفت که مقدار شاخص‌ها، با ملاک تفسیری آنها مطابقت دارند و تحلیل عاملی تائیدی، ساختار شش عامل مورد بررسی در پرسشنامه را تائید می‌نماید.

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-10-30 ]

**جدول۲- شاخص های برازش**

| *CFI* | *IFI* | *AGFI* | *GFI* | *NFI* | *RMSEA* | *χ2/df* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ۰/۹۶ | ۰/۹٤ | ۰/۹۳ | ۰/۹۳ | ۰/۹۲ | ۰/۰٦۸ | ۱/٤٥ |

پایایی، ثبات و هماهنگی منطقی پاسخ‌ها در ابزار اندازه گیری را نشان می‌دهد و به ارزیابی درستی و خوب بودن ابزار اندازه‌گیری کمک می‌کند، آلفای کرونباخ معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجه‌ای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی(سازگاری درونی) محسوب می‌گردد. پایایی درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. مقدار بالای واریانس تبیین شده بین سازه و شاخص‌هایش در مقابل خطای اندازه‌گیری مربوط به هر شاخص، پایداری درونی بالا را نتیجه می‌دهد. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ (کرونباخ[1]،۱۹۵۱) نشانگر پایایی قابل قبول است. البته موس[2] و همکاران (۱۹۹۸) در مورد متغیرها با تعداد سوالات اندک، مقدار ۰/٦ را به عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند.

در تحقیق حاضر، به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، تعداد ۳۰ عدد پرسشنامه بین جامعه آماری توزیع شد و مقدار آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS، برای پرسشنامه محاسبه گردید. نتایج در جدول (۳-۵) نشان داده شده است.

**جدول۳- ضرایب آلفای کرونباخ جهت تایید پایایی**

| متغیر | تعداد سوالات | ضریب آلفای کرونباخ |
|---|---|---|
| مدیریت دانش | ۱-۲٤ | ۰/۷٤٥ |
| تعهد سازمانی | ۱-۲٤ | ۰/۸۱۱ |

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، میزان ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمده برای متغیرهای حاصل از پرسشنامه‌ها و همچنین بطور کلی، بالاتر از ۰/۷ است، ضریب آلفای کرونباخ سوالات پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۱۱، سوالات پرسشنامه مدیریت دانش برابر ۰/۷٤٥ به دست آمده است. لذا می‌توان پایایی پرسشنامه‌ها را تایید نمود.

1. Cronbach
2. .moss

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-10-30 ]

## یافته‌های پژوهش

قبل از انجام آزمون فرضیه های تحقیق ، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف به منظور تعیین نرمال بودن داده مورد استفاده شد ، نتیجه اجرای این آزمون در جدول زیر بیان شده است.

**جدول٤- نتایج آزمون نرمال بودن داده ها**

| تعهد سازمانی | مدیریت دانش | | |
|---|---|---|---|
| ۲۲۵ | ۲۲۵ | | تعداد |
| ۳/۹۷۵ | ۳/۹۲٦ | | میانگین |
| ۰/٤٤۲ | ۰/۳۹۰ | | انحراف معیار |
| ۰/۰۵۲ | ۰/۰۵۱ | کامل | بیشترین میزان کران بالا |
| ۰/۰۲۷ | ۰/۰۲۸ | | مثبت |
| -۰/۰۵۲ | -۰/۰۵۱ | | تفاوت ها منفی |
| ۰/۸۹۰ | ۰/۸۸۲ | | مقدار z کولموگروف -اسمیرنوف |
| ۰/٤۰۷ | ۰/٤۱۸ | | سطح معناداری |

با توجه به داده های جدول فوق مشاهده می شود 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 متغیر یادشده از مفروضه نرمال بودن برخوردار می باشند ، بنابراین می توان از آزمون های پارامتریک جهت بررسی سوالات تحقیق استفاده کرد .

**جدول۵- خلاصه ای از شاخص های آماری**

| مدل | شاخص های آماری | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ضریب همبستگی چندگانه (R) | ضریب تبین چندگانه($R^2$) | ضریب تبین چندگانه تعدیل شده | انحراف معیار ضریب تبین چندگانه |
| مدیریت دانش | ۰/٦۹٤ | ۰/٤۸۱ | ۰/٤۷۹ | ۰/۲۹۷ |

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-10-30 ]

با توجه به داده های جدول فوق و مقدار R محاسبه شده می توان بیان نمود که مدیریت دانش بر تعهد سازمانی به میزان ۰/٦۹٤ تاثیر دارند . همچنین با مشاهده مقدار۲ R محاسبه شده برای متغییرها چنین استدلال می شود که مدیریت دانش تقریباً ٤٤ درصد از تغییرات در تعهد سازمانی کارکنان را پوشش می دهد.

**جدول٦- ضرایب مربوط به مدیریت دانش و تعهد سازمانی**

| مدل | ضرایب غیر استاندارد | | ضرایب استاندارد | t | سطح معناداری |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | خطا انحراف معیار | بتا | | |
| مقدار ثابت | ۰/۸۵۳ | ۰/۱۸۵ | | ٤/۵۹۹ | ۰/۰۰۰ |
| مدیریت دانش | ۰/۸۹۲ | ۰/۰۵۰ | ۰/۵۸۷ | ۱۷/۹۹۲ | ۰/۰۰۰ |
| تعهد سازمانی | ۰/۰۹٤ | ۰/۰۲۸ | ۰/۲۲۲ | ۵/٤۸۹ | ۰/۰۰۰ |

با توجه به داده های جدول فوق و میزان ضریب بتا برای متغییرهای وارد شده به رگرسیون مشاهده می‌شود مدیریت دانش بر تعهد سازمانی به میزان ۰/۲۲۲ تأثیر دارند، از طرفی با توجه به کوچک‌تر بودن سطح معنادری آزمون از( p <۰/۰۵ )در متغیر تعهد سازمانی می‌توان بیان نمود که روابط فوق معنادار است ، با توجه به مثبت بودن میزان رابطه می‌توان بیان نمود که از نظر کارکنان شرکت خدماتی حمایتی کشاورزی با افزایش مدیریت دانش ، تعهد سازمانی افزایش می‌یابد.

## نتیجه گیری

هدف اصلی تحقیق، تاثیر مدیریت دانش بر تعهد سازمانی کارکنان در شرکت خدمات حمایتی کشاورزی است. بهره ای که از نتیجه این تحقیق می توانند ببرند شامل استقرار مدیریت دانش در موسسات متبوع خود بود که در نتیجه آن تعهد سازمانی کارکنان نیز ارتقاء یابد. یکی از مشکلات روز جامعه ما کاهش تعهد سازمانی کارکنان می باشد.این مدیران می توانند با استفاده از استقرار مدیریت دانش در سازمان، باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان شوند. مدیریت دانش : مدیریت دانش، رسمی‌سازی و دسترسی به تجربه، دانش و دیدگاه‌های استادانه را که قابلیت‌های جدید، قدرت کارایی بالاتر، تشویق نوآوری و افزایش ارزش مشتری را درپی داشته باشند، هدف قرار می‌دهد (بکمن ، ۲۰۰۳) مدیریت دانش، بنایی سنجیده، صریح و اصولی برای تجدید و استفاده از دانش در جهت افزایش تأثیر و بازگشت دانش مربوط به سرمایه دانشی است. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالهای گذشته موردعلاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است(استیرز و پورتر ، ۱۹۹۹).

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-10-30 ]

مشاهده می شود مدیریت دانش بر تعهد سازمانی به ترتیب به میزان ۰/۲۲۲ تاثیر دارند، از طرفی با توجه به کوچکتر بودن سطح معنادری آزمون از ( p ۰/۰۵ > ) در متغیر تعهد سازمانی می توان بیان نمود که روابط فوق معنادار است ، با توجه به مثبت بودن میزان رابطه می توان بیان نمود که از نظر کارکنان شرکت خدماتی حمایتی کشاورزی با افزایش مدیریت دانش ، تعهد سازمانی افزایش می یابد.

نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیقات حسینی فاطمی و بارانی(۱۳۹٦)، نودهی و همکاران (۱۳۹۲)، علامه و زارع(۱۳۸۷)، هاونگ و همکاران (۲۰۱۸)، چائو هانگ (۱۹۹۹)همخوانی دارد.

## منابع


سرمد، زهره؛ حجازی، الهه و عباس بازگان.) ۱۳۹۰ .)روش تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگه.

سیدنقوی، بحرالعلوم، (۱۳۸۷). تبیین زیر ساخت های مدیریت دانش با استفاده از مدل های فرهنگ و رهبری سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت. شماره ۵۷. صص۸۷-۱۰٤.

طهماسبی, مرضیه, صالحی, مسلم, قلتاش, عباس. (۱۳۹۵). رابطه بین حمایت سازمانی و خودکارآمدی شغلی با رفتار شهروند سازمانی کارکنان. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی, ٦(۲٤), ۸۱-۹۲.

لاجوردی, سید جلیل, خانبابایی, علی. (۱۳۸٦). بررسی عوامل تسهیل‌کننده مدیریت دانش در تیم‌های کاری مطالعه موردی: بانک کشاورزی. فصلنامه دانش مدیریت (منتشر نمی شود), ۲۰(۲), -.


[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-10-30 ]

Cardoso, L. M., Gomes, A. D., & Rebelo, T. (2005). Construção e avaliação das qualidades psicométricas do Questionário de Gestão do Conhecimento (GC). Psicologia Educação e Cultura, 9 (2), 535-556.

Cohen, J., Krishnamoorthy, G., Wright, A. (2002). Corporate governance and

Glasser, W. (1998). Choice theory. New York : Harper Collins.

Gupta, B., Iyer, S. L., & Aronson, J. E. (2000). Knowledge Management: practices and challenges. Industrial Management & Data Systems, 100 (1), 17-21.

Holom, e. (2001), Knowledge management within the context of management. Development Journal.

the audit process. Contemporary Accounting Research 19 (4), 573–94.

Tiago, M. T. B., Couto, J. P. A., Tiago, F. G., & Vieira, J. A. C. (2007). Knowledge management: An overview of European reality. Management Research News, 30 (2), 100-114.

Toffler., A,(1990), power shift: knowledge, wealth and violence at the edge of the 21 St century, new york , Bantam books

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-10-30 ]

# The Effect of Knowledge Management on Organizational Commitment

**Elham Yazdiyan**

MA Student, Department of Management,Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (yazdiyan.elham@yahoo.com)

## Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of knowledge management on the organizational commitment. The components of knowledge management, organizational commitment in the Agricultural Support Services Company, in some stages of work have not received much attention and problems have occurred in the field of organizational commitment of employees. The method of the present research is applied in terms of purpose, in terms of nature, it is a descriptive-analytical research, and in terms of the type of implementation, it is a correlational survey. The statistical population in this study includes all employees of the Agricultural Support Services Company, whose number is 300 people and the sample number according to Cochran's formula is 168 people. In order to collect information in the field method in the main part of the research and measure the research variables, a questionnaire was used. Two methods of descriptive statistics and inferential statistics have been used to analyze the data in this research. As a result, it showed that knowledge management affects the organizational commitment of employees in the Agricultural Support Services Company.

**Keywords**:Knowledge management, organizational commitment, continuous commitment

[ Downloaded from jnraims.ir on 2026-10-30 ]