فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال اول. شماره پنجم. بهار ۱۳۹۷، صص۲۸-۱ Vol 1. No 5. 2018, p 1-28
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱) ISSN: (2588-5561)

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

دکتر علی رضا طاهر نژاد[1]. دکتر سیمین امینی زارع*[2]
۱. عضو هیات علمی دانشگاه فرهنگیان. ایران
۲. مدرس دانشگاه فرهنگیان. ایران
نویسنده مسئول simrokh.edu@gmail.com

چکیده

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

واژه‌های کلیدی: استراتژی، مدیریت دانش، عملکرد سازمانی

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

مقدمه

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

امروزه، اهمیت مدیریت دانش به عنوان یک استراتژی و سلاح مهم برای حفظ مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمانها به رسمیت شناخته شده و نتایج پژوهش‌های متعدد صورت گرفته در نقاط مختلف دنیا حاکی از تاثیر مستقیم مدیریت دانش بر بهبود عملکرد می‌باشد، به طوریکه چنانچه کیفیت دانش سازمانی خوب باشد، میتوان انتظار داشت که عملکرد مدیریت و سازمان به میزان قابل توجهی بهبود یابد.

عملکرد مناسب و تاثیر بخش کارکنان یکی از کلیدهای موفقیت سازمان‌هاست، عملکرد خوب به معنی بهره وری، کیفیت، سود آوری و مشتری مداری است. به همین دلیل است که سازمان‌های موفق جهان، تلاش می کنند تا عوامل موثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست پیدا نمایند که با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد کارکنانشان (هم از نظر میزان و هم از نظر کیفیت) بیفزایند.

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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

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

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

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

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

بیان مساله

امروزه یکی از اصلی ترین مزیت های رقابتی در سازمان‌ها توان مدیریت اطلاعات و دانش آنها است، که به طور مشخص باید نوع مناسبی از دانش را تحت کنترل در آورده و آن را به عنوان یک منبع مهم برای ایجاد و حفظ مزیت رقابتی در سازمان در نظر گرفته و به تسهیم دانش حاصله برای حیات و بقای سازمان توجه نمود. عملکرد سازمان معیار خوبی برای سنجش استراتژهای رقابتی سازمان است و همچنین با توجه به این که دانش به عنوان یکی از منابع استراتژیکی برای سازمان به شمار می‌رود عملکرد سازمان، می‌تواند معیار خوبی برای سنجش میزان موفقیت مدیریت دانش در سازمان باشد (زاک، ۱۹۹۹). تریسی و ویلیامز در سال۱۹۹۵ سه معیار برای توانایی های عملکردی استراتژیکی معرفی کرده اند که هر کدام راهی به سمت کسب مزیت رقابتی است .اول، رهبری محصول که نشان دهنده رقابت اولیه در زمینه نوآوری محصول یا خدمت است .دوم، صمیمیت با مشتری که نشان دهنده رقابت مبنی بر درک، رضایت و حفظ مشتری است و در نهایت عملیات مالی که نشان دهنده رقابت مبنی بر عملیات داخلی کارا است .سازمان اغلب مدیریت دانش را برای بهبود یک یا بیشتر این معیارها به کار می برد (زاک، ۲۰۰۹).

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

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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

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

مبانی نظری (ادبیات و پیشینه پژوهش)

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

دانش

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

مارکاس[1] دانش را این گونه تعریف می کند: کاربرد غرایز، عقاید، قواعد، رویه ها واطلاعات برای راهنمایی اعمال و تصمیم گیری حل مسأله در زمینه مسأله ای خاص.

مدیریت دانش

اساسی ترین مشخصه سازمان‌های هوشمند در قرن۲۱، تاکید بر دانش و اطلاعات است. دانش ابزار قدرتمندی است که می‌تواند 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 چالش‌های

1. Marakas

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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

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

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

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

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

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

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

از مجموع تعاریف گوناگون ارائه شده در زمینه مدیریت دانش بیان می توان 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 می باشد. همچنین، تعریف مدیریت دانش صرفاً از منظر فناوری یا سیستم های اجتماعی، سبب انحراف به سمت یک دیدگاه و غفلت از دیگری است. سیستم‌های اجتماعی

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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 (جورج و برون، ۱۹۹۸).

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

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

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

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

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

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

ـ افزایش دانش شهروندان که منبعی با ارزش برای سازمانها محسوب می‌شوند (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵).

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

توانمندی‌های فرآیندی دانش

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

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

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

ـــ ذخیره کردن دانش: اقداماتی که منجر به سازماندهی و حفظ دانش در سازمان می‌گردد، ذخیره دانش تعریف می‌شود (طبرسی و اورمزدی، ۱۳۸۷).

عملکرد سازمانی

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

با توجه به تعریف خاویر (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 شیوه ای موثر و کارآمد نیز تعریف کرده اند و نیز از طرفی عملکرد سازمانی، فعالیت سازمان برای دستیابی به اهداف و مقاصد است (ابوجرارد و همکاران، ۲۰۱۰).

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

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

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 کننده‌ی درجه‌ی نیل به اهداف سازمانی است. این اهداف معمولاً در قالب مناسبت (درجه‌ی انطباق بروندادها با نیازهای مشتریان)، در دسترس بودن (جنبه‌هایی نظیر فراوانی، ارائه

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

در میان گروه‌های اولویت دار، و و فاصله ی فیزیکی)، و کیفیت (درجه‌ی تحقق استانداردهای مورد نیاز) تبیین می‌شوند (دالری و وورتینگتون، ۱۹۹۶).

عملکرد سازمانی مفهوم گسترده ای است که آنچه را شرکت تولید می‌کند و نیز حوزه هایی را که با آنها در تعامل است دربر می‌گیرد. به عبارت دیگر، عملکرد سازمانی به چگونگی انجام مأموریت ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می‌شود (حقیقی و همکاران، ۲۰۱۱).

مدیریت دانش و عملکرد سازمانی

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

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

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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

پیشینه داخلی

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

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

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

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

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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

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

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

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

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

پیشینه خارجی

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

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

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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

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

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

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

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

هوانگ، چن و استوارت (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان « اثر تعدیل کننده به اشتراک گذاری دانش بر فعالیت های تولید و عملکرد کسب و کار» بیان داشتند که به اشتراک گذاری دانش بر فعالیت های تولید و عملکرد کسب و کار اثر مبت و معناداری دارد.

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول ۱: خلاصه پیشینه‌ی پژوهش

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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

ماخذ: پژوهشگران

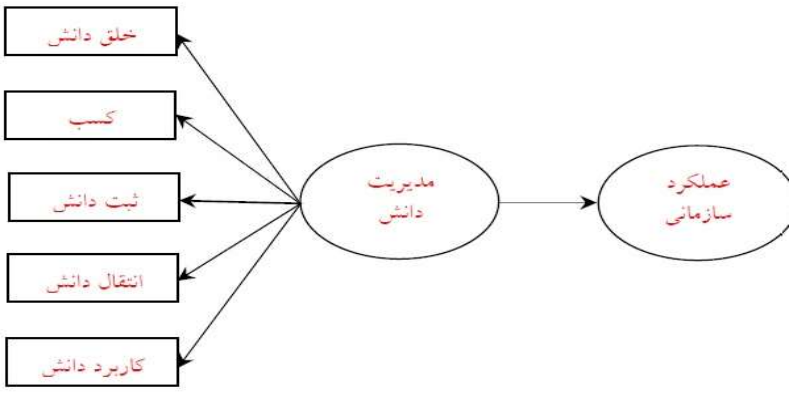
مدل مفهومی پژوهش

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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

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



مدل مفهومی پژوهش: اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

فرضیه اصلی پژوهش:

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

فرضیات فرعی پژوهش:

ـ خلق دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

ـ کسب دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

ـ ثبت دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

ـ انتقال دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

ـ کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

روش تحقیق

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

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

ابزار پژوهش و شیوه‌ی گردآوری اطلاعات

جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته که مبتنی بر مدل عمومی مدیریت دانش نیومن می‌باشد، استفاده شده است. این پرسشنامه دارای سه بخش (مقدمه، بخش متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق و بخش سوالات پژوهشی) و پنج مولفه (خلق دانش، کسب دانش، ثبت دانش، انتقال دانش و کاربرد دانش) می‌باشد که بر اساس طیف لیکرت تنظیم شده است. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است و α= ۰/۷۶ گزارش شده است و اعتبار آن با استفاده از روش اعتبار محتوایی مورد تایید واقع گردید .نتایج حاصل از مشاهده محاسبه میزان آلفای کرونباخ بوسیله نرم افزار آماری «اس پی اس اس[1]» را می توان در جدول۲ مشاهده نمود.

1. SPSS

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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

یافته‌های پژوهش

جدول ۳: شاخص‌های توصیفی مولفه‌های مدیریت دانش

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

با توجه به داده‌های جدول ۳ می توان استدلال کرد که شاخص‌های مرکزی نما، میانه و میانگین برای نمره‌های مولفه مدیریت دانش به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی آنها به یکدیگر، حکایت از گرایش به توزیع نرمال دارند. حداقل نمره برابر با ۱. ۳۳ و حداکثر آن برابر با ۴. ۱ می‌باشد. بیشترین میزان میانگین در بین مولفه ها با ۳. ۳۳ به مولفه کسب دانش و کمترین میزان آن با ۲. ۴۵ به مولفه ثبت دانش اختصاص دارد. به عبارت دیگر می توان نتیجه گرفت که از نظر هنرآموزان مدارس هنرستان فنی و حرفه ای ناحیه یک شهر کرج، کسب دانش دارای بیشترین نقش و ثبت دانش دارای کمترین نقش در عملکرد سازمانی می‌باشند.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

سوال اصلی پژوهش:

آیا استراتژی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد؟

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

جدول ۴- نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای مولفه های مدیریت دانش

متغیر وابسته وابعاد آن	K - S	Sig
خلق دانش	۱.۰۸	۰.۲۳۶
کسب دانش	۲.۶۷	۰.۱۳
ثبت دانش	۲.۰۷	۰.۰۵۷
انتقال دانش	۱.۰۶۵	۰.۰۶۱
کاربرد دانش	۱.۰۳	۰.۲۳۳

نتایج حاصل از جدول فوق نشان می‌دهد که سطح معناداری **(Sig)** آزمون نرمال بودن داده در متغیر یاد شده بزرگتر از **(p=0. 05)** است. بنابراین با اطمینان ۰/۹۵ می‌توان بیان نمود که متغیرهای یاد شده از مفروضه نرمال بودن برخوردار می‌باشند؛ بنابراین می توان از آزمون پارامتریک جهت آزمون سوالات تحقیق استفاده کرد.

جدول ۴- نتایج آزمون t تک گروهی برای مقایسه مولفه های مدیریت دانش

مولفه ها	t	df	sig	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان		میانگین
					حد پایین	حد بالا	
خلق دانش	-۱۱.۲	۲۰۷	۰.۰۰۱	-۰.۲۶	-۰.۳۱	-۰.۲۲	۲.۷۴
کسب دانش	-۱۶.۷	۲۰۷	۰.۰۰۱	-۰.۴۹	-۰.۵۷	-۰.۴۶	۲.۶۱
ثبت دانش	-۴۲.۳	۲۰۷	۰.۰۰۱	-۰.۸۱	-۰.۷۹	-۰.۷۲	۲.۴۶
انتقال دانش	۰.۵۵	۲۰۷	۰.۶۷	۰.۰۲	-۰.۰۴	۰.۰۷	۳.۰۲
کاربرد دانش	۰.۶۷	۲۰۷	۰.۵۹	۰.۳۱	-۰.۴۷	۰.۷۷	۳.۹۷
کل	-۶۹	۲۰۷	۰.۰۰۱	-۱.۲۳	-۲.۱۸	-۰.۵۶	۲.۰۷

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

با توجه به داده های جدول ۴ و سطح معناداری آزمون (p = 0. 001) و کوچکتر بودن آن از (p < 0. 01) می توان نتیجه گرفت که آزمون معنادارمی باشد یعنی بین میزان میانگین محاسبه شده و میانگین نظری جامعه تفاوت معناداری وجود دارد و در نتیجه می‌توان استدلال کرد که پاسخ‌دهی هنرآموزان هنرستان‌های فنی و حرفه ای ناحیه یک کرج نسبت به نقش مولفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با میزان میانگین جامعه از لحاظ آماری متفاوت است. بنابراین با توجه به میزان میانگین محاسبه شده (۲/۰۷) و کوچکتر بودن آن از میانگین جامعه می‌توان نتیجه گرفت که از نظر هنرآموزان هنرستان های فنی و حرفه‌ای ناحیه یک کرج استراتژی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد؛ همچنین نتایج حاکی از این است که مولفه به کارگیری دانش دارای بیشترین میانگین (۳/۹۷) و مولفه ثبت دانش با میانگین (۲/۴۶) دارای کمترین میانگین بوده است. . به عبارت دیگر می توان نتیجه گرفت که از نظر هنرآموزان مدارس هنرستان فنی و حرفه ای ناحیه یک شهر کرج، کسب دانش دارای بیشترین نقش و ثبت دانش دارای کمترین نقش در عملکرد سازمانی می باشند.

بحث و نتیجه گیری

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

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

فهرست منابع و مآخذ

ـ ابطحی، ح .و صلواتی، ع. (۱۳۸۰). مدیریت دانش در سازمانها، تهران، پیوند نو.

ـ احمد پورداریانی، محمود (۱۳۸۱). کارآفرینی: تعاریف، نظریات، الگوها. تهران، نشر مؤلف.

ـ احمدپورداریانی، محمودومقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۵). مبانی کارآفرینی، تهران، مؤسسه عقیق.

ـ برگرن، برایان (۱۳۸۶). اصول مدیریت دانش، ترجمه غلامرضا ملک زاده، مشهد، انتشارات نما: جهان فردا.

ـ بطیاری، اعظم؛ عسکرزاده، هاشم؛ و درستکار، علیرضا، (۱۳۸۹). مدیریت دانش و سازمان‌های آموزشی، اولین همایش سراسری مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد محلات.

ـ پورحسین، محمد؛ کچوئی منش، امیر؛ قندالی، زهرا و اسد، حمیدرضا. (۱۳۹۵). نقش بکارگیری مولفه‌های مدیریت دانش در عملکرد سازمانی. فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، شماره هفتم، صص ۹۸-۸۹.

ـ حاجی کریمی، عباسعلی و منصوریان، تالین. (۱۳۸۹). بررسی و تبیین نقش مدیریت دانش مشتری در بهبود عملکرد سازمانی. فصلنامهٔ علمی پژوهشی کاوش‌های مدیریت بازرگانی، سال چهارم. پاییز و زمستان ۱۳۹۱، شماره ۸، صص ۹۲-۷۵.

ـ رضائی، روح اله؛ صلاحی مقدم، نفیسه و شعبانعلی فمی، حسین. (۱۳۹۳). بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز پژوهش های ترویج و آموزش کشاورزی، سال هفتم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۳ (پیاپی ۲۸).

ـ رهنورد، فرجه اله (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد سازمان‌های بخش دولتی ایران، پژوهشنامه‌ی. مدیریت، سال هشتم، شماره ۴، پیاپی ۳۱، ص ۷۹.

ـ زالی، محمدرضا (۱۳۷۷). پیدایش چالشها و روشهای جدید و تأثیر آنها بر نظریه‌های سازمان و مدیریت، نشریه تحول اداری، شماره۱۸.

ـ سنیمان، ریتا و مفیدی، هامیلتون (۱۳۸۵). استفاده از اینترانت به عنوان ابزاری برای مدیریت دانش در کتابخانه های دانشگاهی، ترجمه علیرضا اسفندیاری و فاطمه ذاکری فرد. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، دوره نهم، شماره ۲، پیاپی ۳۴.

ـ شریف فر، ف .کاظمی، م. (۱۳۷۷). مدیریت فرهنگ سازمان، تهران: انتشارات توس.

ـ صفر زاده، حسین؛ تدین، اعظم و حر محمدی، مریم. (۱۳۹۰). بررسی تاثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی. فصلنامه طلوع بهداشت، سال یازدهم، شماره۱، مسلسل ۳۴. (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

ـ طبرسی، غ. اورمزدی، ن. (۱۳۸۷). تبین و سنجش عوامل زمینه ای برای استقرار مدیریت دانش، پیام مدیریت، شماره ۲۱. صص ۳۱-۶۹.

ـ فضلی، صفر و علیشاهی، آیدن. (۱۳۹۱). بررسی اثر عوامل درون سازمانی بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن نقش مدیریت دانش. دو فصلنامه ی پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع). سال چهارم، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۳۹۱، صص ۹۹-۷۳.

ـ کشاورزی، علی حسین؛ صفری، سعید و حمیدی راد، جواد. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی. چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۲، صص ۱۲۸ – ۱۰۳.

ـ گیلبرت، پروست؛ روب، استفان و رومهاردت، کای (۱۳۸۲) مدیریت دانش، ترجمه علی حسین‌خواه، تهران، نشر یسطرون.

ـ محمد بیدغی، محسن؛ بهرامی، امین؛ تمیمی، محمد و اوژن، فاطمه. (۱۳۹۵). تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان در ادارات مالیاتی استان خوزستان. پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری. سال دوم، شماره پیاپی چهارم، صص ۱۸۲-۱۵۹.

ـ محمدی، رضا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در سازمان‌های پروژه محور. دو ماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال دوم- شماره یک، پیاپی ۳.

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

ـ مقیمی، سیدمحمد، (۱۳۸۴). کارآفرینی درسازمانهای دولتی، چاپاول، تهران، مؤسسه عقیق.

ـ میرغفوری، سیدحبیب اله ؛ فرهنگ نژاد، محمدعلی و صادقی آرانی، زهرا. (۱۳۸۹). ارزیابی عملکرد بخش بهداشت و درمان شهرستان یزد در به کارگیری فرآیند مدیریت دانش. مجله مدیریت سلامت، ۱۳ (۳۹).

ـ نوناکا، اکوجیرو و تاکوچی، هیروتاک ا، (۱۳۸۵). شرکت های دان شآفرین: چگونه شرکت های ژاپنی نو آوری را محقق می سازند، ترجمه عطا فر، اسلامی، کاوه و انالویی، قم، نشر سماء قلم.

ـ هاشمی امین، آرزو سادات و زین العابدین زاده مشهدی، محمد حسین. (۱۳۹۶). تاثیر بلوغ مدیریت دانش بر شاخص‌های عملکرد سازمان مطالعه موردی: شرکت موکت نگین مشهد. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۱، صص ۳۴-۱۵.

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

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

__ Asoh, D. , Belardo, S. , & Crnkovic, J. (2007). Assessing knowledge management: Refining and cross validating the knowledge management index using SEM techniques. International Journal of Knowledge Management, 3 (2), 1-30.

__ Bhatt, G. (2001). Knowledge management in organizations: Examining the interaction between technologies, techniques and people. Journal of Knowledge Management, 5 (1), 68-75.

__Bollinger,Ann. S;Smith,Rulff. D.)2006(Managing organizational Knowledge as a strategic asset, Journal of Knowledge Management. 5,(1): 134-150 .

__ Byars, L. I & Rue, L. W. (2008). Human Resource Management: 9 th Edition. New York: Mc GrawHill .

__ Danaeefard H. Selseleh M. (2010). Measuring Knowledge Management Cycle: Evidence From Iran European Journal Of Scientific Research 41(2) 297-309.

__ Dollery, B. E. , Worthington, A. C. (1996). The Evaluation of Public Policy: Normative Economic Theories of Government Failure. Journal of Interdisciplinary Economics, 7, 27–39.

__ George Santayana, John Seeley Brown (1998). "Knowledge Management Problems, Promises, Realities, and Challenges", IEEE Press .

__ Godbout, Alain J. (2010). Managing Core Competencies: The Impact of Knowledge Management on Human Resources Practices in Leading-edge Organizations. Knowledge and Process Management Volume 7 Number 2 pp 76–86.

__Gold, A. H. , Malhotra, A. and Segars , A. H. (2001), ''Knowledge ma nagement: an capabilities perspective'', Journal of Management Information Systems, Vol. 18 No. 1, pp. 185-214.

__ Haghighi M, Gharleghi A, Mir asadi S, et al.)2011(Examine the relationship between characteristics of the organizations mission statement and organizational performance. Journal of Change Management. 4:54-63.

__ Hansen, M.)1999)What is your Strategy for Managing Knowledge?; Harvard Business Review. 3:135-141 .

__ Ho, L. A. (2008). What Affects Organizational Performance?. Industrial Management & Data Systems, 108(9).

__ Holsapple CW, Jones K.)2005)Exploring secondary activities of the knowledge chain. Knowledge and Process Management. 12(1): 3–31. __ Horner Reich a, Blaize ; Gemino a, Andrew; Sauer, Chris. (2014). How knowledge management impacts performance in projects: An empirical study. International Journal of Project Management 32, 590–602.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

__ Huang, Tsu-Te (Andrew); Chen, Le and Stewart, Rodney A. . (2010). The moderating effect of knowledge sharing on the relationship between manufacturing activities and business performance. Knowledge Management Research & Practice , 8, 285–306.

__ Hung Y. C et al. (2005), Critical factors in adopting a kMS for the pharmaceatical industy. Industrial M & Data systems, vol. 105 No. 2, pp. 164 – 183 .

__ Laua, C. W. Y. Wongb, I. K. Huic, K. F. Pund. (2003). "Design and implementation of an integrated knowledge system", Knowledge-Based Systems 16 , 69–76.

__ Lee, L. T. and Sukoco, B. M. (2007), ‘‘The effects of entrepreneurial orientation and knowledge management capability on organizational effectiveness in Taiwan: the moderating role of social capital’’, International Journal of Management, Vol. 24 No. 3, pp. 549-73.

__ Liao, Chechen & et. al. (2010). Enhancing knowledge management for R&D innovation and firm performance: An integrative view. African Journal of Business Management. Vol. 4(14), pp. 3026-3038.

__ Liao, Shu-hsien and Wu, Chi-chuan (2009), “The Relationship among Knowledge Management, Organizational Learning, and Organizational Performance” international journal of business and mangment”, vol 4 NO. 4.

__ Lin, H. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. International Journal of Manpower, 28 (3/4), 315-332.

__ Mills, Annette M. and Smith, Trevor A. . (2011). Knowledge management and rganizational performance: a decomposed view. JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT. VOL. 15 NO. 1, pp. 156-171.

__ Newell, J. C. Huang, R. D. Galliers, S. L. Pan, "Implementing enterprise resource planning and knowledge management systems in tandem: fostering efficiency and innovation complementarity ", Information and Organization 13 (2003) 25–52.

__ ON SELECTED INDUSTRIES:A STRUCTURAL EQUATION MODELING APPROACH. Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society ,Vol. 8, No. 4, pp. 577-592.

__ Rao a, Lila; Mansingh b, Gunjan and Osei-Bryson c, Kweku-Muata. (2012). Building ontology based knowledge maps to assist business process re-engineering. Decision Support Systems 52 , 577–589.

__ Saini ,Ritika. (2013). IMPACT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT PRACTICES

__Seleim, A. and Khalil, O. (2007), ‘‘Knowledge management and organizational performance in the Egyptian software firms’’, International Journal of Knowledge Management, Vol. 3 No. 4, pp. 37-66.

__ Subanidja, Steph & Hadiwidjojo, Djumilah. (2018). The influence of knowledge management “bottleneck” on company’s performance.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]

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

__ Yang J. The knowledge management strategy and its effect on firm performance: A contingency analysis. International JournalofProductionEconomics. 2010; 125(2): 215–223 .

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

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

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

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

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-19]