

سنجش میزان تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان های پیش‌رونده و پیش‌برنده مبتنی بر تصمیم‌گیری استراتژی دانش، فن‌آوری اطلاعات و بکارگیری دانش

عیسی خدابنده^{۳۲}، احسان سروش کاشانی^{۳۳}

فصلنامه مدیریت فرهنگی مطهر، سال هجدهم، شماره ۵۷، تابستان ۱۴۰۰

چکیده

هدف از پژوهش حاضر سنجش میزان تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان های پیش‌رونده و پیش‌برنده مبتنی بر تصمیم‌گیری استراتژی دانش، فن‌آوری اطلاعات و بکارگیری دانش این پژوهش کاربردی و براساس روش، از نوع هم‌بستگی است و همچنین برحسب نحوه گردآوری داده‌ها (طرح تحقیق)، پژوهش توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری ۱۵ سازمان پیش‌رونده و پیش‌برنده است. در جامعه آماری پژوهش حاضر ۴۲۹ نفر حضور داشتند که بعد انجام جمع‌آوری پرسشنامه محقق ساخته به ۱۲۲ نفر کاهش یافتند. در این پژوهش دو متغیر مستقل؛ مدیریت دانش و سازمان های پیش‌رونده و پیش‌برنده و سه متغیر وابسته؛ تصمیم‌گیری استراتژی دانش، فن‌آوری اطلاعات و بکارگیری دانش مورد بررسی قرار گرفتند. جهت سنجش اعتبار و پایایی، محقق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار آلفا کرونباخ برای تمامی متغیرها بالای ۰/۷ درصد می‌باشد که نشان از پایایی بالای پرسش‌نامه می‌باشد. در این پژوهش از روایی محتوا برای سنجش پرسش‌نامه استفاده شده است و در این راستا پرسش‌نامه محقق ساخته در اختیار متخصصین امر قرار گرفت و تأیید گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و تحلیلی با استفاده از نرم‌افزار SPSS win۲۲ انجام گرفته است و همچنین از آمار استنباطی به منظور اثبات یا رد فرضیه‌های پژوهش از آزمون رگرسیون استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بیشترین تأثیر را متغیر فن-آوری اطلاعات بر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان‌های پیش‌رونده و پیش‌برنده با ۰,۳۲ درصد، متغیر به-کارگیری دانش ۰,۳۱ درصد و متغیر تصمیم‌گیری استراتژیک با ۰,۱۲ درصد. در سطح معناداری می‌باشد. بر این اساس با توجه به نتایج داده‌ها، رابطه مثبتی بین مدیریت دانش بر عملکرد سازمان‌های پیش‌رونده و پیش‌برنده مبتنی بر تصمیم‌گیری استراتژی دانش، فن‌آوری اطلاعات دانش و بکارگیری دانش از بین سایر مولفه‌های مدیریت دانش دارد. نتایج این پژوهش برای تصمیم‌گیری بهینه برای مدیرانی عالی که در سیاستگذاری شرکت در زمینه‌های انسانی افراد برای پست‌های مدیریتی نقش آفرین هستند، مفید به فایده می‌باشد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، عملکرد سازمان های پیش‌رونده و پیش‌برنده، تصمیم‌گیری استراتژی دانش، فن‌آوری اطلاعات و بکارگیری دانش.

^{۳۲} Eisa_۵۳۳@yahoo.com عضو هیات علمی دانشگاه افسری امام حسین(ع)

^{۳۳} مدرس دانشکده و اندیشکده مقاومت مردمی (امور دفاعی)

مقدمه

مدیریت دانش، رویکرد کلیدی در حل مشکلات جاری نظیر رقابت پذیری، کاهش یا افزایش سهم بازار، پارادکس بهره‌وری، اطلاعات و نیاز مبرم برای خلاقیت در مواجهه پیشرفت و یا ورشکستگی سازمان دارد. زیرا تجربه افراد خبره در این حوزه ثابت کرده است که مدیریت دانش به توجه به مولفه‌های متعدّدش که در این پژوهش سه مورد اصلی و مهم آن به عنوان متغیر مورد بررسی قرار می‌گیرد. موجبات پیشرفت برای هر سازمان امروزی محسوب می‌شود در صورت عدم تمایل به پیاده‌سازی این فرآیندها، سازمان‌ها در کوتاه مدت خود به خود رو به پیری و ورشکستگی خواهد رفت. زیرا افراد خبره و مدیران میانی و عملیانی از سازمان خارج می‌شوند، بودن اینکه سابقه ای از خود به جا گذاشته باشند.

(Nilmini Wickramasinghe, & Dag von Lubitz, ۲۰۱۷)

مدیریت دانش، شامل دانش رسمی، قوانین، برنامه‌ها و رویه‌ها و دانش فنی ناملموس، مهارت‌ها و تجارب افراد است. همچنین تعریف بالا از مدیریت دانش، شامل روش انجام کار توسط سازمان‌ها، ارتباط، تجزیه و تحلیل موقعیت، آرایه راه حل‌های جدید برای مسائل و توسعه روش‌های جدید انجام کسب و کار است. علاوه بر آن، تعریف بالا شامل مباحث فرهنگی، قومی و ارزش‌ها و روابط با تامین کنندگان و مشتریان نیز هست.

دانشگاه مدیریت دانش تگزاس، مدیریت دانش را این‌گونه تعریف می‌کند: مدیریت دانش، فرایند سیستماتیک و نظام‌مند کشف، انتخاب، سازماندهی، تلخیص و ارائه اطلاعات است؛ به گونه‌ای که شناخت افراد را در حوزه‌ی مورد علاقه اش بهبود می‌بخشد. مدیریت دانش به سازمان کمک می‌کند تا از تجارب خود، شناخت و بینش بدست آورد و فعالیت خود را بر کسب ذخیره سازی و استفاده از دانش متمرکز کند و بتواند در حل مشکلات، آموزش پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری، از این دانش بهره‌گیری کند. مدیریت دانش نه تنها از زوال دارایی‌های فکری و مغزی جلوگیری می‌کند، بلکه به طور مداوم بر این ثروت می‌افزاید. (Mills, ۲۰۰۸, ۹۰۳-۹۲۹)

مدیریت دانش سازمانی، یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت شرکت‌ها رقابتی و عصر فن‌آوری اطلاعات است. اهمیت موضوع به حدی است که امروزه شماری از سازمان‌ها، دانش موجود خود را اندازه‌گیری می‌کنند و به منزله سرمایه فکری سازمان و نیز به عنوان شاخصی برای درجه بندی شرکت‌ها در گزارش‌ها خود منعکس می‌سازند (موسوی، ۱۳۹۸)

سازمان برای حرکت به سمت دانش‌محوری باید از توانمندی‌های پویایی برخوردار باشد و رسیدن به این توانمندی‌ها در شناسایی، کسب، به‌کارگیری، تلفیق و ترکیب مجدد اطلاعات، دانش و مهارت‌ها، از منابع موجود و بالقوه شرکت است تا از طریق آن بتواند مرزهای قدیمی دانش را طی نموده و با اکتساب محتوای دانشی جدید، به حوزه جدیدی از دانش وارد شده و نگرش جدید از سازمان دانشی را به‌دست

آورد. برخی از محققان علوم انسانی به ارایه دسته بندی‌های دیگری پرداخته اند که مبتنی بر معرفت شناسی هستند. (HERON AND REASON, ۲۰۱۸)

از افراد پرکار در این زمینه است که تالیفات متعددی را درباره توسعه حرفه ای و مدیریتی داشته است. از نظر ایشان، دانش را می‌توان به چهار نوع تقسیم کرد:

- ۱- دانش تجربی که از تماس و برخورد مستقیم با پدیده ها حاصل می شود.
- ۲- دانش توصیف کننده که برآمده از دانش قبلی است و پدیده ها را از طریق تصاویر، شعر، داستان، موسیقی، رقص و امثالهم توصیف می کند.
- ۳- دانش پیشنهاددهنده که توانایی آن را دارد تا پدیده ها را با گزاره‌هایی اخباری بیان کند.
- ۴- دانش کارکردی که دانستن چگونه انجام دادن عمل است و در قالب مهارتها و صلاحیتها خود را نشان می دهد.

شاید تمام این قبیل دسته بندی‌ها ریشه در تعریف ارسطو از انواع دانش دارد. ارسطو، انواع دانش را برحسب مقاصدشان به سه دسته تقسیم کرده بود؛

- ۱- دانش نظری که غایت آن فهم و تبیین چه چیزی پدیده ها است
- ۲- دانش ساخت دانستن چگونه ساختن و تولید اشیاء و پدیده‌ها است.
- ۳- دانش کارکرد که مرتبط با نحوه استفاده و کارکردن با پدیده ها است. دانش اخیر، چیزی را نمی آفریند بلکه کامل می سازد و اداره می کند. (EIKELAND, 2019)

بنابراین لازم است مدیران از کارایی و خدمات ارائه شده شرکت خود، اطلاع داشته باشند و علل ناکارایی آن‌ها را بررسی کنند و با برنامه‌ریزی مناسب به اصلاح و هدایت واحدهای ناکارا بپردازند. بدیهی است که با انجام این کار، می‌توان انتظار داشت که ناکارآمدی خدمات ارائه شده به حداقل ممکن برسد و در مجموع سازمان کارا تر شود. (BURTON-JONES, ۲۰۱۹)

بنابراین لازم است با بررسی عواملی دانش مؤثر بر عملکرد سازمان، میزان کارایی آن را افزایش و ارتقا داد. لذا شرکت هایی (اعم از صنعتی/خدماتی/پژوهشی و ...) که در راستای تحقق فرآیند ایده تا محصول تلاش می‌کنند باید بتوانند با تمرکز بر دارایی‌های دانشی خود و کل ساختار شبکه‌ای بخش ایده، به خلق ارزش‌ها و شایستگی‌های پایدار محصول را فراهم سازند. مدیریت دانش با یک رویکرد مدیریتی، محیط و فضایی نظامی با در نظر گرفتن حجم اطلاعات و گسترش روز افزون پیچیدگی و ابهام صحنه رقابت، به گونه‌ای مهیا می‌کند که فلسفه و روش‌شناسی نوینی را برای درک حقایق عملیاتی و توانایی افزایش دانش طلب کند. مدیریت دانش به معنای جهت دادن به دانش موجود در افراد و سازمان است. مدیریت دانش تنها مدیریت " دانش " نیست بلکه مدیریت سازمان، با توجه و تمرکز بر روی دانش است. (Newman, Conrad, ۲۰۱۸)

مدیریت دانش ترکیبی از فرایندها و زیر فرایندهای مختلف است که با همدیگر ترکیب و به دنبال یک هدف خاصی هستند که همان جهت دهی و مدیریت "دانش" و ایده های موجود در سازمان است.

(Sun, Hao, ۲۰۱۹, ۱-۶)

عصر کنونی که محققان آن را فرامردن نامیده اند، دارای ویژگی تغییر مداوم و پیچیدگی ساختارهاست. در چنین شرایطی، تنها سازمان ها و مدیرانی می توانند با موفقیت عمل نمایند که اطلاعات مناسب، به روز و جامعی را از نحوه عملکرد کارکنان خود داشته و تصمیمات درست و به موقعی را برای بهبود مداوم آن، متناسب با تغییرات موجود اتخاذ نمایند. (باقرزاده و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۴۳)

مدیریت دانش یک منبع استراتژیک ضروری و لازم برای سازمان و مهم ترین فاکتور کلیدی برای خلق مزیت رقابتی است، چرا که کپی کردن یا تقلید دانش افراد (چیزی که درون افراد و به عنوان سرمایه نامشهود سازمان است) سخت و نیازمند طی کردن فرایند یادگیری مشابهی است. (Bose, Sugumaran, ۲۰۱۹, ۳-۱۷)

در هر حال، طرفداران مدیریت دانش معتقدند که، در محیط پرتلاطم و متغیر امروز، مدیریت دانش است که می تواند سازمان ها را در رسیدن به عملکرد بهتر و حفظ آن کمک کند؛ پیتزر دراکر^{۳۴} در سال ۱۹۹۳ گفته است: « ارزشمندترین دارایی سازمان ها در قرن بیست و یکم، دانش و کارکنان دانشی آنهاست ».

در حال حاضر، شاهد صدق پیش گویی دراکر هستیم و می بینیم که مدیریت دانش، اهرم اصلی رشد و عمل، در جوامع و سازمان هاست. بنابراین ضرورت توجه به بحث مدیریت دانش و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی در عرصه های رقابتی از اهمیت اساسی برخوردار است. زیرا این سازمان ها باید هر روز از فن آوری های جدیدتر و به روزتر با سازمان دهی مناسب تر استفاده کرده تا از این طریق بتوانند وضعیت پیشرفت خود را توسعه داده و در برابر رقبا باقی بمانند. سازمان ها نه تنها برای رقابت پذیر ماندن، که حتی برای نوآور شدن و توسعه نیز، نیاز به مهار دانش خود دارند. یک جو حمایتی سازمانی، که حاصل مدیریت دانش به نحو مطلوب باشد می تواند کل دانش و یادگیری سازمان را در حل هر مشکل در هر زمان و هر مکان به کار گیرد؛ مدیریت دانش با مجموعه ای از فرایندهای مهم و به کارگیری منابع راهبردی دانش در سازمان سعی در بهبود شناسایی محدودیت ها، فرصت ها، چالش ها دارد و با به کارگیری اصول و فنون مدیریت دانش در عرصه رقابتی می تواند بر شیوه استفاده از فناوری های اطلاعات و در نتیجه برتری دانشی تأثیرگذارده و همچنین به تعالی و تکامل دکتین ها و پیشرفت های مهمی منجر شود.

(Ramasamy, Bala, Goh, Yeung, Matthew, ۲۰۰۵)

عملکرد سازمان

نلی و پلث^{۳۵} معتقدند: «ارزیابی عملکرد عبارتست از فرآیند کمی کردن کارآرایی و اثربخشی عملیات».

کاسیو^{۳۶} ارزیابی عملکرد را توصیف نظام‌دار نقاط قوت و ضعف عملکرد فرد یا گروه در رابطه با اجرای وظایف محوله تعریف می‌کند.

عملکرد سازمان یک مفهوم چند بعدی است که وضعیت سازمان را باتوجه به رقبا در نظر می‌گیرد. یک دیدگاه جامع از عملکرد سازمان هر دو بعد مالی (سود، رشد) و غیرمالی (کارایی، خلاقیت، رضایت مشتری) را در نظر می‌گیرد. عملکرد سازمانی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا مؤسسه را اندازه‌گیری می‌کند. عملکرد سازمانی مفهوم گسترده‌ای است که آنچه را سازمان تولید می‌کند و نیز حوزه‌هایی را که با آن‌ها در تعامل است دربر می‌گیرد. به عبارت دیگر، عملکرد سازمانی عبارت است از دستیابی به اهداف سازمانی و یا اجتماعی یا فرا رفتن از آن‌ها و انجام مسئولیت‌هایی که سازمان به عهده دارد (Snell, Youndt, ۲۰۰۹).

هر تلاشی که به منظور دستیابی به موفقیت صورت می‌گیرد باید دارای چارچوبی باشد و بهبود عملکرد سازمانی باید بر آگهی فرآیندی باشد که چرخه عملکرد نامیده می‌شود. هر برنامه بهبود عملکرد سازمانی باید از اندازه‌گیری عملکرد و بعد ارزیابی عملکرد شروع نماید. پس می‌توان این گونه نتیجه گرفت که اگر یک سازمان می‌خواهد از عملکرد مناسبی برخوردار باشد باید کارکردش را مورد ارزیابی قرار دهد.

سازمان پیش‌رونده و پیش‌برنده

هر سازمان در ذات خود یک حرکت پیش‌رونده و پیش‌برنده دارد، آن هم پیشرفت پرشتاب به سمت هدفهای ترسیم شده. هدف‌ها عوض نمی‌شوند. این اصول و ارزشهایی که بر روی آن بایستی ایستادگی کرد و برای آن برنامه ریزی کرد قابل انکار است. اصول و ارزشهایی که در اهداف، مشخص شده‌اند. هدف نهائی، تعالی و تکامل هر سازمان پیش‌رونده و پیش‌برنده است.

برای هر تغییر و تحولی در مجموعه اداری و اعمال مدیریت در آن باید به شناخت عناصر فرهنگی آن مجموعه پرداخت. زمینه‌های تشکیل، انگیزه و اهداف، سیر فراز و نشیب سازمان و طرح تلقی و نگرش پرسنل و بروکرات‌ها نسبت به سازمان و اهداف آن و ... باید به خوبی شناسایی شوند تا بر اساس آن بتوان برنامه‌ریزی و ارائه راهکارهای اجرایی برای حل مشکلات آن پرداخت. علاوه بر آن شناخت از فرهنگ جامعه نیز نقش به سزایی در ایجاد اصلاحات و نوسازی در دستگاه‌های اجرایی و اداری دارد. به طور مثال شناخت عناصر فرهنگی حاکم بر جامعه و مسیر حرکت فرهنگی جامعه، نقش بسزایی برای مدیران در طراحی سازمان‌های پیش‌رونده و پیش‌برنده دارد. از این جهت باید به ساختار دو مجموعه شناخت کافی پیدا نمود، اول: طراحی سازمان‌های پیش‌رونده و پیش‌برنده مجموعه عوامل فرهنگی،

^{۳۵} - Nellie and Pleth

^{۳۶} - Cació

اقتصادی، سیاسی و ... که در تشکیل سازمان و اهداف آن نقش داشته است، دوم شرایط فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، جامعه ای که سازمان به عنوان محیط بیرونی با آن در تعامل دائمی به سر می برد. با توجه به آنچه گذشت شرایط توسعه یافتگی در هر سازمانی باید همراه با شناخت لازم از محیط بیرونی و محیط درونی باشد تا بر اساس آن بتوان میزان توسعه نیافتگی آن سازمان را ترسیم نمود تا بر اساس آن راهکارها و برنامه‌ای عملی برای ایجاد اصلاحات و گسترش نظم و بهره وری را به سیستم وارد نمود. پورهاشمی، سیدعباس، ۱۳۹۵)

تصمیم گیری استراتژیک

تصمیم گیری استراتژیک، فرایندی است که توسط مدیران ارشد که بیشتر آن تصمیم‌گیری اساسی است، گرفته می شود. در تصمیم گیری استراتژیک، مدت اجرا، منابع متعهد و مجموعه سوابق آن با اهمیت می باشد (چالز آر، ۱۳۹۸)

تصمیمات استراتژیک بر پایه برآوردها و پیش بینی های مدیران است نه بر اساس آنچه که می‌دانند. تأکید بر تدوین پیش بینی‌هایی است که به مؤسسه امکان می‌دهد، بهترین گزینه استراتژیک را انتخاب نماید. در محیط در حال تغییر و رقابتی بازار آزاد، مؤسسه موفق باید موضوعی آینده ساز و سبقت جویانه نسبت به تغییر اتخاذ نماید (Harrison, E. Frank, ۲۰۱۷)

فن آوری اطلاعات دانش

امروزه فن آوری‌های نوظهور، عملیات ایده تا عمل پیچیده‌ای را موجب می‌شوند که اصلی‌ترین ویژگی‌های آن، پیش‌بینی ناپذیری و پویایی است. این ویژگی‌ها، تصمیم‌گیرندگان را ملزم می‌سازد تا اطلاعات را از منابع گوناگون گردآوری، پالایش و تجزیه و تحلیل کنند. بر این اساس مفهوم‌سازی، حل مسئله و تصمیم‌گیری در شرایط دشوار و رسیدن به عملکرد بهتر مستلزم بهره‌گیری نظام مدیریتی مناسب می‌باشد و آنچه در فناوری اطلاعات مهم است، «تفکر اطلاعات‌گرا» یا تفکری است که از مجموعه‌ای از اطلاعات مفید و موثق تشکیل شده است. به عبارت دیگر، آنچه اطلاعات تولید می‌کند، فکر انسان خردمند است نه ابزار. فناوری اطلاعات بیشترین سهم را در مدیریت دانش داشته است، به طوری که پشت همه فعالیت‌های مدیریت دانش، فناوری اطلاعات نهفته است. اما فناوری اطلاعات تنها مؤلفه مدیریت دانش نیست، بلکه مؤلفه‌هایی نظیر تحول ساختار سازمانی و فرایند تصمیم‌گیری و بازنگرایی و ... نیز از دیگر اجزای مدیریت دانش به شمار می‌روند.

به کارگیری دانش

با حدود ۱۵ سال شیوه‌ی مستند شده‌ی مدیریت دانش در همه‌ی انواع سازمان‌ها، مزایای یک رویکرد سیستماتیک به مدیریت دانش واضح و ضمنی است. (افرازه، ۱۳۸۵)

مزایای ناشی از فرآیند به کارگیری دانش مؤثر دانش شامل:

- بازیابی سریع‌تر اطلاعات

- کاهش نسخه‌برداری و تکرار مثل «یک نسخه از واقعیت»
- صرفه‌جویی یا آزادسازی زمان افراد حرفه‌ای پرمشغله
- دانستن اینکه هرکس چه چیز می‌داند و چه کاری انجام می‌دهد.
- کیفیت بهتر اطلاعات
- دسترسی به آخرین تفکر و رایج‌ترین دانش
- اشتراک بهترین شیوه‌ها
- زمان سریع‌تر رسیدن محصولات جدید به بازار
- کاهش اتلاف و دوباره‌کاری
- مدیریت بهتر ریسک
- ابقاء دانش پیش از اینکه متخصصان از شرکت بروند یا بازنشسته شوند.
- صرفه‌جویی هم در زمان افراد و هم در پردازش اطلاعات.
- خدمات مشتری و رضایت بیشتر
- حل سریع‌تر مشکلاتی که جدید هستند و کنترل‌شان دشوار است.
- ثبات بیشتر در خدمات‌دهی به مشتریان جهانی در مکان‌های مختلف
- کیفیت بهتر محصول و خدمت که با نیازهای مشتری بیشتر مطابقت دارد.
- ارزش بهتر برای پول
- شهرت بیشتر و تصویر بهتر برند
- ...

ادبیات پژوهش

مدیریت دانش

در راستای تعریف مدیریت دانش تاکنون تعاریف زیادی صورت گرفته است که مختصراً در ذیل به آن‌ها اشاره می‌گردد.

"هافمن و همکارانش" (۲۰۰۵) بر این باور است که مدیریت دانش، فرایند خلق و تسهیم دانش به شیوه‌های اثربخش در سازمان به کار برد (Hoffman, Hoelscher, ۲۰۰۵، ۹۳)

و به عبارتی دیگر از همین نویسندگان، مدیریت دانش؛ رویکردی برای نظم دادن به فعالیت‌های علمی است. همه افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامعی اهدافی را پیگیری کرده و فعالیت‌های علمی را انجام داده یا باید انجام دهند؛ حال هرچه این اهداف و فعالیت‌ها گسترده‌تر، متنوع‌تر و پیچیده‌تر باشند؛ ضرورت

مدیریت دانش در طراحی و اجرای آن‌ها بیشتر می‌شود. وی، معتقد است، شش ویژگی محیطی، سازمان‌ها را به سوی توجه به دانش می‌کشاند:

(۱) جهان به سرعت در حال تغییر است، که این امر به معنای زوال سریع دانش و نیاز به خلق هر چه سریع‌تر دانش جدید است

(۲) تولیدات هوشمند، مانند شرکت‌های نرم‌افزاری دانش را به عنوان بخشی از تولید ارائه می‌کنند، چنین اطلاعاتی در صورتی ارزشمند است که روزآمد باشد

(۳) تغییرات ناشی از جهانی شدن و لزوم همگامی با این تغییرات

(۴) تغییر و تحول در سطح سازمان‌ها

(۵) افزایش فعالیت‌های مجازی، برای اینکه این فعالیت‌ها موثرتر انجام شوند، به دانش بیشتری نیاز دارند

(۶) دانش تولیدکننده دانش است. از این رو، سازمان‌ها همواره در پی کسب دانش و استفاده از آن بوده‌اند. برای سازمان‌ها، مزیت‌های ناشی از توجه به دانش پایدار هستند، زیرا هم سود بیشتری عاید سازمان می‌کنند و هم می‌توانند به صورت رویه‌ای خاص ادامه یابند. برخلاف سرمایه‌های مادی که در صورت استفاده از آن، ارزش آنها کاسته می‌شود، ارزش سرمایه دانش همراه با استفاده‌ای که از آن می‌شود افزایش می‌یابد. تفکرات جدید باعث پیدایش تفکراتی جدیدتر شده و تسهیم دانش در حالی که مالک آن دانش خود را از دست نمی‌دهد، دریافت‌کننده را نیز غنی می‌سازد. (Oliveira, Arnaldo, ۱۲-۱۳, ۲۰۱۷,

از مهم‌ترین عللی که موجب شده تا سازمان‌ها به موضوع مدیریت دانش تمایل نشان دهند آن است که مدیریت دانش:

- موجب افزایش بهره‌وری و سوددهی می‌شود.
- همکاری را تقویت می‌نماید.
- موجب بروز و رشد خلاقیت می‌شود.
- موجب تشویق و نوآوری می‌شود.
- به برقراری و تسریع جریان انتقال دانش از تولیدکننده به دریافت‌کننده کمک می‌کند.
- موجب تسهیل اشتراک اطلاعات بین کارکنان می‌شود.
- از دوباره کاری می‌کاهد.
- توان سازمان را برای مقابله با پدیده تورم اطلاعات افزایش می‌دهد.
- دانش کارکنان را پیش از ترک احتمالی سازمان گردآوری و ذخیره می‌نماید.

— کیفیت ارائه خدمات به مشتری را بهبود می‌بخشد.

و از طریق افزایش سطح آگاهی سازمان نسبت به راهکارها، محصولات و عملکرد سازمان‌های رقیب به سازمان کمک می‌کند تا از گردونه رقابت خارج نشود (اعرابی، ۱۳۹۸).

بررسی تاریخچه و سیر تکاملی مدیریت دانش بیان‌گر طرح موضوعات بسیاری از مضامین و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده مدیریت دانش است. این مؤلفه‌ها در دو قالب نظریه‌ها و مدل‌های مدیریت دانش قرار خواهند گرفت. نظریه‌های مختلفی از سوی صاحب‌نظران در ارتباط با مدیریت دانش ارائه شده است که در ادامه به معرفی چهار نظریه مدیریت دانش پرداخته می‌شود:

نظریه مشارکت: از نظریه‌هایی است که قابلیت‌های سازمانی را از هر نوع مورد توجه قرار می‌دهد. این نظریه در اواسط دهه ۱۹۸۰ توسط آنتوان آگوستین^{۳۷} ارائه شد و آلفرد مارشال^{۳۸} آن را تکمیل کرد. خلاصه این نظریه این است که مهم‌ترین هدف یک شرکت به حداکثر رساندن سود است و شرکت‌ها یا سازمان‌ها برای حداکثر سود، سعی می‌کنند از کلیه منابع خود، بیشترین استفاده را به‌عمل آورند. در یک تقسیم‌بندی ساده، منابع اصلی سازمان را افراد، فرایندها و فناوری‌ها تشکیل می‌دهند و هرگونه برنامه‌ریزی سازمانی بر مبنای این سه عنصر تشکیل می‌گیرد. (ECONOMIC PERFORMANCE, ۲۰۰۹)

نظریه تعادلات سه جزیی: این نظریه را می‌توان یک نظریه بنیادی برای شکل‌دهی آینده دراز مدت سازمان‌ها برشمرد که با نگاهی دیگر بر اهمیت دانش در سازمان تأکید می‌کند. طبق این نظریه؛ حیات، اجتماع و فن‌آوری سه مقوله‌ای هستند که از جرم، انرژی و اطلاعات تشکیل شده‌اند. تکامل این سه در میزان اطلاعاتی است که توانسته‌اند در طی زمان در خود ذخیره کنند. در تعادل سه جزیی، هر چه بر میزان اطلاعات افزوده شود از میزان جرم و انرژی آن کاسته خواهد شد. چنین سیستمی قادر خواهد بود از طریق فزونی اطلاعات و تبلور آن در جرم و انرژی، کالا و کار تولید کند و به مبارزه با فشار آنتروپی محیط اطراف خود بپردازد. (ECONOMIC PERFORMANCE, ۲۰۰۹)

نظریه سازمان یادگیرنده: این نظریه از نظریاتی است که لزوم جریان دانش در سازمان‌ها را توجه می‌کند. دیوید گاروین^{۳۹} در سال ۱۹۹۳ سازمان یادگیرنده را سازمانی تعریف کرد که مهارت تولید، گردآوری و انتقال دانش و همچنین تغییر رفتار خود با توجه به دانش و اندیشه‌های جدید را داشته باشد. (ECONOMIC PERFORMANCE, ۲۰۰۹)

^{۳۷} -Antoine Augustine

^{۳۸} -Alfred Marshall

^{۳۹} - Daivid Garvin

نظریه تولید و تبدیل دانش سازمانی: این نظریه در سال ۱۹۹۴ توسط نوناکا مطرح شد و بر ماهیت فعال و ذهنی دانش اصلاح باورها و جلب مشارکت افراد تأکید دارد. این نظریه، کارکرد اصلی سازمان را در تقویت دانش تولید شده توسط افراد و متبلور ساختن آن به عنوان بخشی از شبکه دانشی سازمان می‌داند و در سال ۱۹۹۵ در مدل مشهور نوناکا و تاکوچی^{۴۰} متجلی شد. (ECONOMIC PERFORMANCE, ۲۰۰۹)

تصمیم‌گیری استراتژیک

با توجه به توضیحات مطرح شده در حوزه تصمیم‌گیری استراتژیک می‌توان ویژگی‌های زیر را برای این مولفه استنباط کرد:

- غیر ساخت‌یافته
- آینده‌نگرانه و با افق نسبتاً بلندمدت
- در فضای عدم اطمینان و ابهام، پیچیدگی و آشوبناک
- مرتبط با محیط بیرونی
- محصول فرآیندی سیاسی-ارزشی تحت تاثیر ذی‌نفعان متعدد
- موثر بر تمام یا بخش مهمی از سازمان
- تحت محدودیت منابع و فشار رقابتی
- خلاقانه و غیر تکرارشونده
- مبتنی بر داده‌های آمار و ارقام و داده‌های ایده‌ها، شهود و قضاوت مدیریتی
- کلیدی و بحرانی برای موفقیت بلندمدت
- مبتنی بر تفکر ترکیبی (در برابر تفکر تحلیلی و جزء گرایانه)
- مبتنی بر کلان‌نگری و مدل ذهنی کلان از کل کسب و کار

در جدول شماره (۱)، به مدل‌های مدیریت دانش (استراتژی‌ها) از منظر اندیشمندان مختلف اشاره شده است.

جدول شماره ۱: مدل‌های استراتژیک مدیریت دانش از منظر اندیشمندان (Armstrong, ۲۰۰۶)

مدل مدیریت دانش	چرخه / مدل دانش
ویگ ^{۴۱} (۱۹۹۳)	خلق/اخذ/گردآوری/تغییر شکل/انتشار/به کارگیری/شناسایی ارزش
نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵)	برونی سازی/ترکیب/درونی سازی/اجتماعی سازی
زاک ^{۴۲} (۱۹۹۶)	اکتساب/پالایش/ذخیره/بازیابی/توزیع/بازنمایی

^{۴۰} -Nonaka and Takuchi

^{۴۱} - Wigg

^{۴۲} - Zack

نیکولز ^{۴۳} (۱۹۹۹)	اكتساب/سازماندهی/ذخیره/دستیابی/بازیابی/توزیع/نگهداری/به کارگیری
اسنودن ^{۴۴} (۱۹۹۹)	اشتراک دانش آشکار/اشتراک دانش ضمنی/تبدیل این دو با هم
بوکویتز و ویلیامز ^{۴۵} (۲۰۰۰)	اخذ/استفاده/یادگیری/کمک به توسعه/ارزیابی/ایجاد
آی بی ام (۲۰۰۰)	خلق/کدگذاری/انتشار/بهره برداری و استفاده مجدد
بلوگود ^{۴۶} (۲۰۰۱)	ایجاد دانش/انتقال دانش/محافظت دانش
داکیولیز ^{۴۷} (۲۰۰۱)	جمع آوری/کمک به توسعه/سازمان دهی/ارائه/تعامل/پالایش

همان طور که در جدول (۱) دیده می شود اندیشمندان مختلف در حوزه مدیریت دانش بر مبنای پژوهش ها و تجربیات خود مراحل و بخش های مختلفی را به عنوان مدل یا چرخه مدیریت دانش ارائه کرده اند و از نظر سطح پوشش فرایندهای مدیریت دانش و میزان تأکید بر برخی از فرایندها تفاوت دارند.

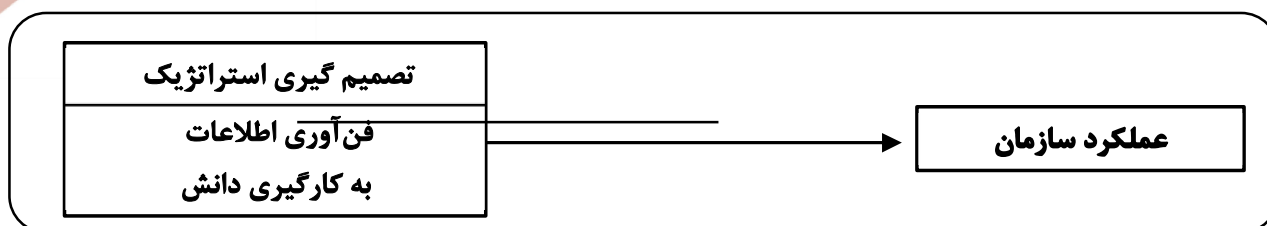
تعیین اهداف فن آوری اطلاعات

تعیین اهداف فناوری اطلاعات، به طوری که همسو با اهداف رقابت پذیری باشند. ۷ هدف اصلی فناوری اطلاعات را که به قرار زیر است می توان در نظر گرفت (Stoneburner, Goguen, ۲۰۱۷)

- اثر بخشی^{۴۸}
- کارایی^{۴۹}
- قابلیت اطمینان^{۵۰}
- انسجام^{۵۱}
- در دسترس بودن^{۵۲}
- قابلیت اعتماد^{۵۳}
- برآورده کردن نیاز و به کارگیری^{۵۴}

مدل نظری پژوهش

- Nickols^{۴۳}
- Snowden^{۴۴}
- Bukowiz and Williams^{۴۵}
- Bluetooth^{۴۶}
- Doculabs^{۴۷}
- effectiveness^{۴۸}
- efficiency^{۴۹}
- confidentiality^{۵۰}
- integrity^{۵۱}
- availability^{۵۲}
- reliability^{۵۳}
- compliance^{۵۴}



فرضیه‌های پژوهش

دانش می‌تواند به عنوان ترکیب اطلاعات با تجربه، بافت، تفسیر و بازتاب تعریف شود. دانش، هنگامی که در سرمایه انسانی گنجانده شود، به عنوان یک منبع ارزشمند برای سازمان‌ها به شمار می‌رود و به سازمان‌ها اجازه می‌دهد شایستگی‌های متمایز خود را بهبود بخشند. دو راهبرد اصلی برای مدیریت دانش وجود دارد: یک راهبرد تدوین مبتنی بر استراتژی دانش صریح که به کارگیری می‌شود و یک راهبرد استخراج دانش از افراد یا سرمایه انسانی به منظور به کارگیری آن که به صورت دانش ضمنی است. تدوین، دانش را از افراد استخراج می‌کند و آن را با کمک سیستم‌های تکنولوژیکی برای استفاده دوباره ذخیره می‌کند. استخراج دانش بر مبنای دیالوگ و ارتباط شخصی برای به اشتراک گذاری و مدیریت دانش تأکید می‌کند. با این حال، این دو استراتژی متقابلاً منحصر به فرد نیستند و ممکن است در بعضی از ترکیبات باهم عمل کنند. بنابراین، از نقطه نظر اثربخشی کسب رقابتی برای سازمان‌های پیش رونده و پیش برنده، هم دانش ضمنی و هم دانش صریح به عنوان یک منبع کلیدی شناخته می‌شوند که اگر به درستی مدیریت شود، می‌تواند مزیت رقابتی به وجود بیاورد.

پژوهش‌ها در مورد این که راهبردهای مختلف مدیریت دانش چگونه و تحت چه شرایطی منجر به بهترین نتایج می‌شوند، شواهد فراوانی به دست داده است که به طور کلی رابطه مثبت بین مدیریت دانش و عملکرد سازمان پیش رونده و پیش برنده را پشتیبانی می‌کند. به عنوان مثال، لویز و مرو در سال ۲۰۱۱ نشان می‌دهند که دو راهبرد مدیریت دانش و استخراج دانش از سرمایه انسانی، مکانیزم‌هایی می‌طلبد که از طریق آن‌ها سازمان‌ها می‌توانند برای به دست آوردن اثربخشی و عملکرد بهتر برنامه‌ریزی نمایند.

فرضیه‌ها

- مدیریت دانش بر عملکرد سازمان‌های پیش رونده و پیش برنده تأثیر دارد.
- فن آوری اطلاعات دانش بر عملکرد سازمان‌های پیش رونده و پیش برنده تأثیر دارد.
- به کارگیری دانش بر سازمان‌های پیش رونده و پیش برنده تأثیر دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نوع همبستگی است و همچنین برحسب نحوه گردآوری داده‌ها، طرح تحقیق، پژوهش توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری ۱۵ سازمان پیش رونده و پیش برنده می‌باشد. در جامعه آماری پژوهش حاضر ۴۲۹ نفر حضور داشتند که بعد انجام جمع‌آوری پرسشنامه محقق ساخته به ۱۲۰ نفر کاهش یافتند. جهت جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از روش میدانی و استفاده از نظر خبرگان و روش کتابخانه‌ای با استفاده از پرسش‌نامه استفاده شده است.

مقیاس‌ها، تعداد گویه‌ها و پرسشنامه مورد استفاده در جدول شماره (۱) آمده است:

جدول ۱: مقیاس‌ها و تعداد گویه‌های مورد استفاده

ردیف	نام متغیر	تعداد گویه‌ها	براساس نتایج پژوهش
۱	مدیریت دانش	به کارگیری دانش با ۳ گویه	چوی و لی در سال ۲۰۰۳
۲	عملکرد سازمان پیش رونده و پیش ۳ گویه برنده		کامیسن و لویز در سال ۲۰۱۴

جهت سنجش اعتبار و پایایی، محقق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده کرده است. مقدار آلفا کرونباخ برای تمامی متغیرها بالای ۰/۷ می‌باشد که نشان از پایایی بالای پرسش‌نامه می‌باشد. در این پژوهش از روایی محتوا برای سنجش پرسش‌نامه استفاده شده است و در این راستا پرسش‌نامه در اختیار متخصصین امر قرار گرفت و تأیید شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و تحلیلی با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام گرفته است. در بخش توصیفی به ویژگی نمونه آماری و بیان مشخصه‌های توصیفی متغیرهای پژوهش پرداخته شد. در آمار استنباطی به منظور اثبات یا رد فرضیه‌های پژوهش از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

اطلاعات مربوط به ویژگی جمعیت‌شناختی نمونه آماری در جدول (۲) درج گردیده است.

جدول شماره ۲: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۱۰	۹۲
زن	۱۰	۸
جمع کل	۱۲۰	۱۰۰

اطلاعات مربوط به توصیف کمی متغیرهای پژوهش در جدول (۳) درج گردید. این اطلاعات وضعیت متغیرها و مؤلفه‌های آن را در جامعه آماری نشان می‌دهد.

جدول ۳: مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
مدیریت دانش	۱۲۰	۳,۲۵	۰,۳۴۸	۲,۶۷	۳,۹۲
عملکرد سازمان پیش رونده و پیش برنده	۱۲۰	۳,۳۳	۰,۴۰۵	۲,۴۲	۴,۱۷
تصمیم‌گیری استراتژیک دانش	۱۲۰	۳,۲۴	۰,۳۷۰	۲,۶۷	۴
فن‌آوری اطلاعات دانش	۱۲۰	۳,۲۱	۰,۳۲۸	۲,۴۷	۳,۷۲
به‌کارگیری دانش	۱۲۰	۳,۲۶	۰,۳۷۱	۲,۵۰	۴,۰۸

در ابتدا قبل از بررسی فرضیه پژوهش باید نرمال بودن متغیرها توسط آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای بررسی شود.

H: متغیر مورد بررسی توزیع نرمال دارد.

H_۱: متغیر مورد بررسی توزیع نرمال ندارد.

جدول شماره ۴: آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای برای متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره K-S	سطح معناداری	نتیجه آزمون
مدیریت دانش	۱۲۰	۳,۲۴	۰,۳۷۰	۰,۴۷۲	۰,۹۷۹	نرمال است
عملکرد سازمان پیش رونده و پیش رونده	۱۲۰	۳,۳۳	۰,۴۰۵	۰,۷۳۰	۰,۶۶۰	نرمال است
تصمیم‌گیری استراتژیک دانش	۱۲۰	۳,۱۵	۰,۳۲۸	۰,۶۶۴	۰,۸۵۹	نرمال است
فن‌آوری اطلاعات دانش	۱۲۰	۳,۲۶	۰,۳۷۱	۰,۷۷۱	۰,۵۹۲	نرمال است
به‌کارگیری دانش	۱۲۰	۳,۲۵	۰,۳۴۸	۰,۶۷۴	۰,۷۵۳	نرمال است

همان‌طور که از داده‌های جدول (۴) مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرها دارای توزیع نرمال می‌باشند.

به منظور تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با توجه به مولفه‌ها و شاخص‌های شناسایی شده در مراحل قبلی با استفاده از روش‌های آماری روابط بین متغیرها مورد آزمون قرار می‌گیرد. برای بررسی فرضیه‌های تحقیق حاضر از ضریب همبستگی اسپیرمن برای روابط بین متغیرهای مدیریت دانش و مولفه‌های تصمیم‌گیری استراتژیک استفاده شده است.

رابطه متغیر مستقل مدیریت دانش بر مولفه های وابسته تصمیم گیری استراتژیک دانش ، فن آوری اطلاعات دانش و به کارگیری دانش

طی آزمون انجام شده نتایج به صورت جدول شماره ۵ به دست آمد.
جدول ۵. رابطه همبستگی بین مدیریت دانش بر تصمیم گیری استراتژیک دانش ، فن آوری اطلاعات دانش و به کارگیری دانش

سطح معنی داری	به کارگیری دانش	فن آوری اطلاعات دانش	تصمیم گیری استراتژیک دانش	مدیریت دانش
۰۰۰	۰,۴۹۱	۰,۷۳۲	۰,۷۶۴	

جدول ۵ رابطه همبستگی مولفه تصمیم گیری استراتژیک دانش را بر مولفه های تصمیم گیری استراتژیک شناسایی ۰,۷۴۶ ، فن آوری اطلاعات دانش ۰,۷۳۲ ، به کارگیری دانش ۰,۴۹۱ در سطح کمتر از ۰,۰۱ نشان می دهد. در نتیجه فرض صفر رد و در سطح کمتر از ۰,۰۱ فرض یک تایید می گردد. متغیر تصمیم گیری استراتژیک دانش بر مولفه فن آوری اطلاعات دانش ۰,۷۶۴ بیشترین وابستگی را در میان مولفه های تصمیم گیری استراتژیک را دارد.

رابطه متغیر مستقل سازمان های پیش رونده و پیش برنده بر متغیر های وابسته بر مولفه های وابسته تصمیم گیری استراتژیک دانش ، فن آوری اطلاعات دانش و به کارگیری دانش

جدول ۶ رابطه همبستگی بین سازمان های پیش رونده و پیش برنده بر متغیر های وابسته بر مولفه های وابسته تصمیم گیری استراتژیک دانش ، فن آوری اطلاعات دانش و به کارگیری دانش

سطح معنی داری	به کارگیری دانش	فن آوری اطلاعات دانش	استراتژیک دانش	عملکرد سازمان پیش رونده و پیش برنده
۰۰۰	۰,۲۸۲	۰,۶۵۸	۰,۶۴۵	

جدول ۶ رابطه همبستگی متغیر عملکرد سازمان پیش رونده و پیش برنده را بر مولفه های تصمیم گیری استراتژیک دانش ۰,۶۴۵ ، فن آوری اطلاعات دانش ۰,۶۵۸ ، به کارگیری دانش ۰,۲۸۲ در سطح کمتر از ۰,۰۱ نشان می دهد. در نتیجه فرض صفر رد و در سطح کمتر از ۰,۰۱ فرض یک تایید می گردد.

یافته های پژوهش

- مدیریت دانش بر عملکرد سازمان های پیش رونده و پیش برنده تأثیر دارد.
- فن آوری اطلاعات دانش بر عملکرد سازمان های پیش رونده و پیش برنده تأثیر دارد.

— به کارگیری دانش بر سازمان های پیش رونده و پیش برنده تأثیر دارد.

جدول شماره ۷: تحلیل رگرسیونی بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر وابسته پژوهش

model	R	R Square	f	Sig
۱	۰/۵۹۸ [□]	۰/۵۵۶	۳/۲۸۳	۰/۰۲۲ [□]

با توجه به اطلاعات جدول شماره (۷) مقدار ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته برابر با (۰/۵۹۸) بوده و گویای این مطلب است که همبستگی نسبتاً قوی بین متغیرها وجود دارد. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر با (۰/۵۵۶) بوده و می توان بیان داشت که ۵۵٪ از تغییرات متغیر وابسته (عملکرد سازمان های پیش رونده . پیش برنده) توسط متغیر مدیریت دانش و مؤلفه های آن (فن آوری اطلاعات و به کارگیری دانش و ...) تبیین می شود. با توجه به معناداری آزمون $F(3/283)$ در سطح معناداری کمتر از ۵٪ می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی پژوهش مدل خوبی بوده و مجموعه متغیرهای مستقل قابلیت تبیین متغیر وابسته را دارند و همچنین این نتایج حاصل از نمونه قابلیت تعمیم به جامعه آماری را دارد.

با توجه به اطلاعات جدول (۹) در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ و با ۹۵٪ اطمینان می توان بیان داشت که متغیر مستقل مدیریت دانش و عملکرد سازمان های پیش رونده و پیش برنده در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ و با ۹۵٪ اطمینان می باشد.

جدول شماره ۹: ضرایب رگرسیونی بین متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش

متغیر	ضرایب		ضریب استاندارد مقدار آماره سطح معناداری	t	Sig
	انحراف معیار	B			
مدیریت دانش	۵/۸۶۰	۰/۹۸۵	۰/۵۵	۵/۲۴۷	۰/۰۰۲
عملکرد سازمان های پیش رونده و پیش برنده	۵/۸۶۰	۰/۹۸۵	۰/۵۵	۵/۲۴۷	۰/۰۰۲

جدول شماره ۱۰: ضرایب رگرسیونی بین متغیرهای وابسته پژوهش

با توجه به اطلاعات جدول (۱۰)؛ متغیرهای وابسته پژوهش؛ تصمیم گیری استراتژیک دانش، فن آوری اطلاعات دانش و به کارگیری دانش بر مدیریت دانش و عملکرد سازمان های پیش رونده و پیش برنده تأثیر معناداری دارد. متغیر تصمیم گیری استراتژیک دانش با ضریب تأثیر (۰/۱۲) کمترین تأثیر دارد، فن آوری اطلاعات با ضریب تأثیر (۰/۳۲) با بیشترین تأثیر و به کارگیری دانش با ضریب تأثیر (۰/۳۱) بر عملکرد سازمان های پیش رونده و پیش برنده تأثیر دارد.

جدول شماره ۱۰: ضرایب رگرسیونی بین متغیرهای وابسته پژوهش

متغیر	ضرایب غیر استاندارد			
	B		انحراف معیار	
تصمیم گیری استراتژیک دانش	۲۱۶/۸۶۸	۱۷/۱۵۰	۰/۱۲	۱۲/۶۴۵
فن آوری اطلاعات دانش	۳/۴۵۸	۰/۸۸۲	۰/۳۲	۲/۷۸۶
به کارگیری دانش	۳/۶۸۵	۰/۹۶۸	۰/۳۱	۳/۸۰۵

بحث و نتیجه گیری

تغییرات سریع در دنیای امروز، سازمان‌های پیش‌رونده و پیش‌برنده را با چالش‌های مختلفی روبرو کرده است. سازمان‌های پیش‌رو به کمک ابزارهای مدیریتی و فن‌آوری‌های نوین از فرصت‌های ایجاد شده در جهت نیل به اهداف سازمانی بهره‌برداری می‌نمایند. مدیریت دانش یکی از این ابزارهاست. مدیریت دانش، فرایند ایجاد ارزش از دارایی‌های نامرئی سازمان است. این دارایی ناملموس، یا دانش به‌عنوان یک عامل اساسی و منبع حیاتی سازمان‌ها محسوب می‌شود و مزیت‌های رقابتی آینده به شکل توانایی سازمان‌ها در مدیریت دانش جلوه‌گر خواهد شد و سرمایه‌های فیزیکی و مالی، جای خود را به سرمایه‌های فکری و ذهنی می‌دهند. امروزه سازمان‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که با پیاده‌سازی مدیریت دانش می‌توانند از ظرفیت‌های فکری-شان در جهت بهبود عملکرد سازمانی استفاده کنند. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی نقش مدیریت دانش بر عملکرد سازمان‌های پیش‌رونده و پیش‌برنده مبتنی بر تصمیم‌گیری استراتژی دانش، فن‌آوری اطلاعات و بکارگیری دانش تاثیر می‌باشد. این پژوهش به روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته در جهت جمع‌آوری داده‌ها انجام گرفته است. نتایج پژوهش بیان‌گر آن است که مدیریت دانش بر عملکرد سازمان‌های پیش‌رونده و پیش‌برنده بر تصمیم‌گیری استراتژی دانش، فن‌آوری اطلاعات و بکارگیری دانش تاثیر مثبت و معناداری دارد. بدین معنا که با یک واحد تغییر در مدیریت دانش، ما شاهد افزایش ۰/۳۲۱ واحدی در عملکرد سازمان‌های پیش‌رونده و پیش‌برنده هستیم. پس یک مدیر در این سازمان می‌تواند با تدوین معلومات خاص و مهارت فنی (یعنی دانش) مستند کردن نتایج طرح‌ها و جلسات سازمان با به اشتراک گذاشتن دانش همانند کتاب‌های راهنما یا مدارک سازمان، برپایی جلسات غیررسمی برای به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان و گرفتن توصیه و مشاوره از متخصصان در سازمان و همچنین برپایی کلاس‌های آموزشی در بین کارکنان برای تصمیم‌گیری استراتژی دانش، فن-آوری اطلاعات و بکارگیری دانش و ... ، مدیریت دانش را در سازمان اجرایی کند تا در راستای

آن عملکرد سازمان را ارتقاء دهد. نتایج این پژوهش مشابه پژوهش لوپز و کاردن^{۵۵} (۲۰۱۱)، مارکز و سیمون^{۵۶} (۲۰۰۶)، چن و هانگ^{۵۷} (۲۰۰۹) و هسیا و همکاران^{۵۸} (۲۰۱۱) بوده که نتایج آن پژوهش‌ها نیز بیان‌گر نقش مثبت مدیریت دانش در بهبود عملکرد کارکنان سازمان پویا می‌باشد.

منابع

- موسوی، عباس، ۱۳۹۸، مدیریت دانش، مجله اصلاح و تربیت، شماره ۴۲
- باقرزاده، مریم (۱۳۹۹). بررسی یک مدل مفهومی مدیریت دانش و چگونگی پیاده سازی آن در سازمان مرکزی پیام نور تهران، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد به راهنمایی دکتر علی ربیعی.
- اعرابی، سید محمد (۱۳۹۸). مدیریت استراتژیک منابع انسانی. تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- شوانک، چالز آر، ۱۳۹۸، ترجمه منوریان، عباس، مبانی تصمیم‌گیری استراتژیک، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ دوم،
- پورهاشمی، سیدعباس، ۱۳۹۵، نظام مدیریت «هماهنگ و پیش رونده»، کنگره ملی بهره‌وری ایران، تهران، <https://civilic.com/doc/۴۲۰۸۲۷a>
- افزاره، عباس، بصیری، سعید، ۱۳۸۵، آرایه روشی برای مدل‌سازی و بهبود فرآیند کاری بر مبنای مدیریت دانش مشتری، پنجمین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع
- Armstrong, Michael, (۲۰۰۶) A Handbook of Human Resource Management Prattice, Kogan Page, ۸۸-۱۰۵.
- Bose, R., Sugumaran, V. (۲۰۱۹) "Application of knowledge management technology in customer relationship management", knowledge & process management, vol ۱۰(۱), pp. ۳-۱۷.
- Brian (Bo) Newman, Kurt W. Conrad, ۲۰۱۸, "A Framework for Characterizing Knowledge Management Methods, Practices, and Technologies", in support of The Introduction to Knowledge Management, George Washington University Course EMGT ۲۹۸.T۱, pp ۱-۵.
- BURTON-JONES, A. (۲۰۱۹) KNOWLEDGE CAPITALISM; BUSINESS, WORK, AND LEARNING IN THE NEW ECONOMY. LONDON: OXFORD UNIVERSITY PRESS.
- ECONOMIC PERFORMANCE. ۲۰۰۹, CAMBRIDGE: CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS. POLANYI, M. THE TACIT DIMENSION. GARDEN CITY: DOUBLEDAY.
- EIKELAND, O. (۲۰۱۹) "ACTION RESEARCH AS THE HIDDEN CURRICULUM OF THE WESTERN TRADITION" IN: REASON, P. AND H.

Cerdán &- López^{۵۵}

- Marqués & Simón^{۵۶}

- Chen and Huang^{۵۷}

- Hsiao et al^{۵۸}

BRADBURY (EDS.) HANDBOOK OF ACTION RESEARCH. LONDON: SAGE PUBLICATION.

- Gary Stoneburner, Alice Goguen, ۲۰۱۷, and Alexis Feringa, 'Risk Management Guide for Information
- Harrison, E. Frank. (۲۰۱۷). "The Managerial Decision-Making Process", Fifth Edition, ۵th edition, Houghton Mifflin Company.
- HERON, J. AND P. REASON (۲۰۱۸) "THE PRACTICE OF COOPERATIVE INQUIRY", IN: REASON, P. AND H. BRADBURY (EDS.). HANDBOOK OF ACTION RESEARCH. LONDON: SAGE PUBLICATION
- Hoffman, J., Hoelscher, M. L., Sherif K, Social capital, knowledge management and sustained superior performance. Journal of Knowledge Management, ۹ (۳), ۲۰۰۵, pp ۹۳-۱۰۰
- Mills, G. (۲۰۰۸). MARS: The Electronic Medical Record System the Core of the Kaiser Galaxy. International Journal of Healthcare Technology Management, ۹ (۲/۳), ۹۰۳-۹۲۹.
- Nilmini Wickramasinghe, & Dag von Lubitz (۲۰۱۷). Knowledgebased Enterprise: Theories and Fundamentals. Idea Group Publishing
- Oliveira, Arnaldo, (۲۰۱۷), "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, Vol ۱۲, No ۲, pp ۱۲-۱۳.
- Ramasamy, Bala, Goh, K.W. and Yeung, Matthew C.H, (۲۰۰۵). "Guanxi (relationship) a bridge to knowledge transfer", Journal of Business Research, ۱ April.
- Snell, S. A., & Youndt, M. A. (۲۰۰۹). Human resource management and firm
- Technology Systems', National Institute of Standards and Technology, July,
- Z. Sun, G. Hao, ۲۰۱۸, "HSM: A Hierarchical Spiral Model for Knowledge Management", ۲nd International Conference on Information Management and Business, ۱-۶,