

رابطه مدیریت دانش با بهره وری سازمانی

(مورد مطالعه: سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس)

احمد رضا لشکری^۱

چکیده:

پژوهش حاضر به بررسی رابطه میان مدیریت دانش با بهره وری میپردازد و سازمان صنعت و معدن و تجارت استان فارس به عنوان نمونه مطالعاتی پژوهش پیش و رو می باشد. انتقال و تسهیم دانش و اطلاعات در سطح کلان و خرد بین افراد و سازمان ها، بستگی به افرادی دارد که این انتقال را تسریع و تسهیل میکنند. جو و فرهنگ حاکم بر سازمان میتواند تاثیر بسزایی بر کارکنان و چگونگی کارکرد آنها و تعهد آنان نسبت به ارتقاء خود و سازمان داشته باشد. از این رو در این پژوهش به اثر گذاری این عنصر نا ملموس و منبع استراتژیک سازمانی در ارتقا عملکرد و بهره وری سازمان و کارکنان آن پرداخته شده است. جامعه آماری این تحقیق را تعداد ۱۰۰ نفر از کارمندان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تشکیل می دهند. ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش شامل پرسش نامه های بهره وری نیروی انسانی براساس مدل آچیو توسط هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) و پرسشنامه مدیریت دانش شرون لاوسون (۲۰۰۳) بوده است برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده های بدست آمده در فرضیات از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از وجود رابطه معنا دار و مثبت میان بهره وری و مدیریت دانش می باشد و با نتایج حاصل از تحقیقات با زمینه مشابه همسویی دارد.

واژگان کلیدی: بهره وری سازمانی، مدیریت دانش

^۱- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات فارس

The relationship between knowledge management and organizational productivity

**(Case study: Industry, Mine and trade organization of Fars
province)**

Ahmad Reza Lashkari¹

Abstract

The present research tried to investigate the relationship between knowledge management and organizational productivity in Industry, Mine and Trade organization of Fars province. Transfer and sharing of knowledge and information among individuals and organizations at the macro and micro levels depend on the people who expedite and facilitate this transition. the organization atmosphere and organizational culture can have a significant impact on employees and how they work and their commitment to the promotion and organization. Hence, in this study the impact of this intangible element and strategic resource of organization in enhancing the performance and efficiency of the organization and organization's employees have been investigated. The statistical population of the survey is 100 employees of Industry, Mine and Trade organization of Fars province. The data collection tools in this study are labor productivity questionnaire by Hersey & Goldsmith (1980) and knowledge management questionnaire by Sharon Lawson (2003). To analyze the data obtained in the hypothesis the Pearson correlation test was used. The results of the study showed a meaningful positive relationship between productivity and knowledge management and the results are consistent with similar backgrounds.

Keywords: Organizational productivity, Knowledge management

¹ -M.A of executive management, Islamic Azad university of science and research branch of Fars

مقدمه:

بهره وری از موضوعات اساسی و مهمی است که در سطوح مختلف و در فعالیتهای گوناگون، سابقه چند صد ساله دارد. بخصوص در دهه های پایانی قرن حاضر، اهمیت آن در فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی و صنعتی به شدت مورد تاکید قرار گرفته است. با وجود تعاریف زیاد در مورد بهره وری، به منظور اجرایی کردن آن می بایست تعریفی هماهنگ و سازگار با شرایط و نیازها به کار گرفته شود. ادامه و حیات یک سیستم بهره وری مستلزم شناخت کافی وضعیت موجود و فرهنگ کاری است. بررسی شرکتها و واحدهای تولیدی نشان میدهد که توجه به بهره وری در بخشهای مختلف تولیدی به شکلهای مختلفی صورت گرفته و میگیرد. البته با توجه به شرایط شرکتها و سیاستهای مدیریتی، طبیعی است که از راههای مختلف و البته متناسب با وضعیت موجود برای افزایش بهره وری اقدام شود. بهره وری به فرهنگ ملی کشورها و مردم آن بستگی دارد. برای بالا بردن تراز بهره وری باید فرهنگ عمومی مردم از باورهای ناسازگار پاک شود و در دنباله پاک سازی ذهنی، ارزشهای سازگار و غنی پرورش یابند. (هوشمند همدانی، ۱۳۷۹)

مدیریت دانش و بهره وری منابع انسانی از مفاهیمی اند که با هم در ارتباط بوده و همدیگر را تکمیل می کنند. (میر آفتاب زاده و یوسفی فرد، ۱۳۹۲) دانش منبعی ارزشمند برای توانمند ساختن سازمانها در جهت نوآوری و رقابت است. این دانش در میان کارکنان و همچنین از طریق حس همجواری میان آنان به وجود می آید. فرایند مدیریت دانش شامل خلق دانش، ارزشیابی دانش، ارائه دانش، توزیع دانش و کاربرد دانش است. برای تبدیل دانش به یک کالای سرمایه ای، سازمانها باید در جهت ایجاد تعادل میان فعالیتهای مدیریت دانش بکوشند. (داور پناه، ۱۳۸۲) ولی موانع متعددی بر سر راه خلق و به کارگیری دانش در سازمانها وجود دارد. وظیفه مدیریت دانش آن است که این موانع را شناسایی و برای برطرف کردن آنها چاره اندیشی کند. هر مدیری که وظایفش (مانند سازماندهی، برنامه ریزی، کنترل و ارزیابی) را انجام میدهد، در واقع تصمیم گیری میکند و هر تصمیم او به ناچار باید متکی بر اطلاعات و دانش باشد. دانش یکی از منابع اصلی و با ارزش مدیران یک سازمان می باشد. منابع انسانی، مواد اولیه یا امور مالی در روند تولید دارای نقش و ارزش خاصی هستند، ولی دانش دارای ارزش ویژه ای است. هر چه حجم و پیچیدگی عملیات وسیع تر شود، دانش اهمیت بیشتری پیدا میکند. اگر دانش را نیز یک منبع به شمار آوریم پس مانند دیگر منابع نیاز به اداره شدن دارد. (داور پناه، ۱۳۸۲)

مبانی نظری پژوهش :

سرعت رشد صنایع دهه های اخیر حاکی از آن است که کشورمان در حال گذر از یک اقتصاد نیمه صنعتی به یک اقتصاد صنعتی است. توجه به تولید و بهره ور بودن آن می تواند ضمن سرعت بخشیدن به رشد و توسعه صنعتی آن را در مسیری صحیح و اصولی هدایت کند. از این رو به آشنایی شرکتها با مفاهیم بهره وری و راهکارهای افزایش آن تاکید می شود. بنابراین، می توان گفت درجه توسعه یافتگی صنایع به میزان قابل توجهی به بهره گیری مطلوب و بهینه از منابع و امکانات تولید بستگی دارد. از این رو بهره وری و افزایش مستمر آن در شرکتها از جایگاه ویژه ای برخوردار است. به این ترتیب مشخص می شود که برای رشد و توسعه صنایع می بایست به بهره وری و افزایش مستمر آن در شرکتها توجه و اهمیت بیشتری داده شود. بررسی شرکتها نشان می دهد که توجه به بهره وری در شرکتهای مختلف به شکلهای متفاوتی صورت گرفته و می گیرد. البته باتوجه به شرایط شرکتها و سیاستهای مدیریتی طبیعی است که به راههای مختلف و متناسب با وضعیت موجود می بایست اقدام کرد. (احدی نیا، ۱۳۸۴)

استمرار یک سیستم بهره وری، مستلزم اقداماتی نظیر تسهیم منافع، اصلاح ساختار، توسعه منابع انسانی و ... است. راهکارهای افزایش بهره وری، مستلزم شناخت کافی وضعیت موجود و فرهنگ کاری است. باتوجه به تفاوت های مهم در فرهنگ کاری و وضعیت موجود، می توان گفت راهکارهای افزایش بهره وری نیز متفاوت خواهد بود. (اسدی و چوپچیان، ۱۳۸۸)

عدم شناخت کافی از وضعیت موجود شرکتها و بی توجهی به اولویتها می تواند اثرات معکوسی در میزان بهره وری به وجود آورد. از این رو قبل از هرگونه اقدامی در افزایش بهره وری بر روی شناخت کافی وضعیت موجود و اولویت بندی صحیح راهکارها تاکید می شود. (احدی نیا، ۱۳۸۴)

از دیدگاه مبتنی بر بهره وری سازمانی مدیریت دانش کسب دانش درست، برای افراد مناسب در زمان صحیح و مکان مناسب است؛ به گونه ای که آنان بتوانند برای دستیابی به اهداف سازمان، بهترین استفاده را از دانش ببرند. (حسینی صفا، ۱۳۹۱)

مدیریت دانش یک حوزه بین رشته ای و در حال ظهور است که مبتنی بر رشته های روانشناسی سازمانی، کتابداری و اطلاع رسانی، اقتصاد، و علوم رایانه است. این رشته، دانش مربوط به اهداف سازمان و همچنین دانش مربوط به تولیدات، مشتریان، رقابتها و فرایندها و سپس اشاعه آن دانش در بین افراد مناسب در کل سازمان را دربرمیگیرد. افزون بر این، دانش درصدد حمایت از گروههای کاری برای خلق و استفاده از دانش میباشد. (تاونلی، ۱۳۸۰)

مدیریت دانش نقش واسطه ای بالقوه ای در استراتژی در زمینه کار سازمان بر بهره وری سازمان ایفا میکند. مدیریت دانش موفق نقش زیادی در ارتقای مزایای رقابتی سازمان، توجه به مشتریان، ارتباط با کارمندان، توسعه نوآوری و کاهش هزینههای سازمانی دارد. (حورعلی و نقاشیان، ۱۳۹۱)

هر مدیری که وظایفش (مانند سازماندهی، برنامه ریزی، کنترل و ارزیابی) را انجام میدهد، در واقع تصمیم گیری میکند و هر تصمیم او به ناچار باید متکی بر اطلاعات و دانش باشد. دانش یکی از منابع اصلی و با ارزش مدیران

یک سازمان میباید. منابع انسانی، مواد اولیه یا امور مالی در روند تولید دارای نقش و ارزش خاصی هستند، ولی دانش دارای ارزش ویژه ای است. هرچه حجم و پیچیدگی عملیات وسیعتر شود، دانش اهمیت بیشتری پیدا میکند. اگر دانش را نیز یک منبع به شمار آوریم پس مانند دیگر منابع نیاز به اداره شدن دارد. (داور پناه، ۱۳۸۲)

نباید چنین پنداشت که مدیریت دانش، متشکل از مجموعه ای از نرم افزارها و سخت افزارهایی است که به تولید، نگهداری و مستند نمودن دانش می پردازد. چالش های فرهنگی نظیر فرهنگ احتکار دانش، ممکن است کلیه طرح ها را به شکست منجر سازد. لذا ایجاد فضای باز و اعتمادمحوری به منظور بسترسازی مناسب و زیرساخت فرهنگی به منظور به اشتراک گذاری دانش بسیار ضروری است. (عنایتی و عالی پور، ۱۳۹۱)

مدیریت دانش با ابزار دانش و کاربردی کردن آن و استفاده از منابع و ذخایر پنهان و آشکار دانش در سازمان و ایجاد فرهنگ مبتنی بر دانش در سازمان، می تواند یک ابزار و شیوه موفق در جهت هرچه کارآمدتر نمودن آنها به شمار رود (حسینی صفا، ۱۳۹۱). این فرایند موضوعات مختلف و متنوعی را شامل می شود و به نتایج گوناگونی در سازمان منتهی میشود که عمدتاً حول محور بهره وری بیشتر سازمان، دستیابی بیشتر سازمان به اهداف سازمانی، تولید دانش، افزایش مزیت رقابتی، تشویق به یادگیری و نوآوری، بهبود تصمیم گیری در سازمان و ایجاد ارزش برای مشتری قرار دارند. (حسینی صفا، ۱۳۹۱)

ضعف و ابهام در شناخت نظام مدیریت دانش و کمبود منابع علمی در این زمینه باعث برداشت ها و تلقی های نادرست از نظام مدیریت دانش شده است. عدم شناخت کافی از نظام مدیریت دانش از جمله تعاریف، اجزا و نیز عوامل موفقیت در آن از عناصر اصلی شکست در پروژه های مدیریت دانش بوده است. (فدائی و همکاران، ۱۳۹۰) با این وجود یکی از قابلیت های مهم مدیریت دانش دستیابی به توازن مناسب میان اکتشاف و استخراج اطلاعات است. این اطلاعات را باید از میان فرایندهای توصیفی و استدلال لازم برای حفظ مزایای رقابتی به دست آورد. نظام مدیریت دانش بر فرایندهای دانشی تاکید می ورزند که توانایی یادگیری را افزایش می دهند. این امور پایه های سازماندهی و انتشار اطلاعات و دانش، یادگیری را تقویت میکند. بنابراین، مدیریت درست یادگیری و تصمیم گیری میتواند راه حلی مناسب برای مشکلات تجاری و در نتیجه بهتر شدن مزایای رقابتی باشد. (فدائی و همکاران، ۱۳۹۰)

بخش صنعت، معدن و تجارت یکی از مهم ترین بخش های اقتصادی کشور است که تعامل زیادی با سایر بخش های جامعه نیز دارد. با توجه به اهمیت این سازمان و اثراتی که بر بخش های مختلف دارد موضوع بهره وری در آن اهمیتی دو چندان میابد. اثرات مثبت و یا منفی ناشی از وجود یا فقدان بهره وری در این بخش میتواند نهادهای دیگر اجتماعی را تحت تاثیر خود قرار دهد. از جمله مواردی که میتواند بر بهره وری هر سازمانی اثر گذار باشد مسئله مدیریت دانش است. امروزه با توجه به تغییراتی که در شیوه های مدیریت پدید آمده و نیاز تمام سازمان ها بالاخص سازمان های بزرگ و اثر گذار به مسئله دانش و اطلاعات به عنوان یکی از منابع مهم سازمانی و نیز جدید بودن این مبحث و با در نظر گرفتن اهمیت سازمان صنعت، معدن و تجارت در ساختار اقتصاد کشور، ضروری به نظر می رسد که موضوع مدیریت دانش نیز به عنوان یکی از عوامل اثر گذار بر بهره وری در این سازمان مورد بررسی و پژوهش قرار بگیرد، از این رو محقق در پژوهش حاضر رابطه مولفه مدیریت دانش با بهره وری سازمانی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس را مورد پژوهش و بحث و بررسی قرار میدهد و سوال اصلی پژوهش نیز به دنبال

یافتن این موضوع است که آیا بین مدیریت دانش با بهره وری سازمانی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس رابطه وجود دارد؟

پیشینه پژوهش:

پژوهشی در راستای "رابطه مدیریت دانش و خلاقیت با بهره وری کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد" توسط محمد نیا (۱۳۹۱) صورت گرفته که در آن برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های مدیریت دانش جوزف حداد و خلاقیت تورنس و بهره وری هرسی و گلد اسمیت استفاده شده است و ابزارها از روایی و پایایی قابل قبول برخوردار بوده اند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شده است که نتایج حاصل بدین شرح بوده است: بین مدیریت دانش و خلاقیت با بهره وری کارکنان رابطه معنادار وجود دارد و نیز قادر به پیش بینی بهره وری کارکنان بوده اند. بین تمامی ابعاد مدیریت دانش با بهره وری رابطه معنادار وجود دارد و بیشترین همبستگی به ترتیب مثبت دانش، تسهیم دانش، خلق دانش و استقرار دانش دارا بوده و ابعاد مدیریت دانش قادر به پیش بینی بهره وری بوده است بین ابعاد خلاقیت، سیالی، بسط، ابتکار و انعطاف پذیری با بهره وری را بطه معنادار وجود دارد و قادر به پیش بینی بهره وری کارکنان بوده اند.

میر فخرالدینی و همکاران (۱۳۸۹) به ارزیابی و اولویت بندی مؤلفه های مدیریت دانش، مرتبط با نوآوری دانش و عملکرد نوآوری با استفاده از روش پرداخته اند. این تحقیق ارتباط مثبت و معنادار نوآوری دانش و مدیریت دانش؛ و مدیریت دانش و عملکرد نوآوری را به اثبات رسانده است. در این تحقیق مشخص شد که بیشترین و کمترین مؤلفه های مدیریت دانش، به ترتیب و "توزیع به موقع اخبار" و "تسهیم دانش بین کارکنان" می باشد.

میر غفوری و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی به ارزیابی ابعاد فرآیند مدیریت دانش در مراکز بهداشتی و درمانی شهرستان یزد پرداخته اند و به این نتیجه رسیدند که "فرآیند مدیریت دانش" و "بکار گیری دانش"، به ترتیب دارای کمترین و بیشترین عملکرد می باشند.

چوی، پون و دیویس^۱ (۲۰۰۸) در پژوهش خود با عنوان " اثر استراتژی مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی: یک رویکرد مبتنی بر نظریه مکمل" اشاره میکنند که تجزیه و تحلیل شان از استراتژی مدیریت دانش بر اساس منبع مدیریت دانش نشان می دهد که شرکت ها می توانند از مدیریت دانش با اجرای استراتژی های خارجی گرا و یا استراتژی های داخلی گرا بهره مند شوند. ترکیبی از استراتژی های ضمنی داخلی گرا و صریح برون گرا ی مدیریت دانش نشان دهنده یک رابطه مکمل است، که حاکی از اثر هم افزایی استراتژی مدیریت دانش در عملکرد می باشد

¹ : Chui , Pun & Davis

همچنین لاوسون^۱ (۲۰۰۳) پژوهشی با موضوع "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش" انجام داده است که نتایج آن حاکی از وجود همبستگی مثبت میان فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش است.

روش پژوهش:

روش انجام دادن این تحقیق از نوع مطالعه و بررسی اسناد و مدارک و اطلاعات استخراج شده از پرسشنامه بوده است. جامعه آماری این تحقیق را تمامی ۱۰۰ نفر کارمندان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس تشکیل می دهند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده های بدست آمده در فرضیات از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش شامل پرسش نامه های بهره وری نیروی انسانی براساس مدل آپچو توسط هرسی و گلداسمیت^۲ (۱۹۸۰) و پرسشنامه مدیریت دانش شرون لاوسون^۳ (۲۰۰۳) بوده است و جهت تعیین روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی استفاده گردیده است. برای تعیین پایایی آزمون از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در ابتدا پرسشنامه ها در اختیار ۳۰ نفر از کارکنان در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان فارس قرار گرفت و پس از تکمیل پرسشنامه ها، از آنان جمع آوری گردید. سپس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و به کمک نرم افزار SPSS، پایایی پرسشنامه محاسبه گردید. آلفای کرونباخ پرسش نامه بهره وری ۰/۸۶ و مدیریت دانش ۰/۷۹ شده و چون بیشتر از ۰/۷ می باشد آزمون از پایایی قابل قبول برخوردار است.

تجزیه و تحلیل داده ها:

آمار توصیفی

توصیف نمونه آماری بر اساس جنسیت

¹ : Lawson

² : Hersey & Goldsmith

³ : Lawson

جدول ۱: توزیع فراوانی درصد پاسخ گویان بر اساس جنسیت

درصد	فراوانی	شاخص جنسیت
۳۱٪	۳۱	زن
۶۹٪	۶۹	مرد
۱۰۰٪	۱۰۰	جمع کل

توصیف نمونه آماری بر اساس سن

جدول ۲: توزیع فراوانی درصد پاسخ گویان بر اساس سن

درصد	فراوانی	شاخص سن
۲۹٪	۲۹	۲۰ تا ۳۰ سال
۳۷٪	۳۷	۳۰ تا ۴۰ سال
۲۱٪	۲۱	۴۰ تا ۵۰ سال
۱۳٪	۱۳	۵۰ سال به بالا
۱۰۰٪	۱۰۰	جمع کل

توصیف نمونه آماری بر اساس میزان تحصیلات

جدول ۳: توزیع فراوانی درصد پاسخ گویان بر اساس میزان تحصیلات

درصد	فراوانی	شاخص میزان تحصیلات
۵٪	۵	دیپلم
۶٪	۶	فوق دیپلم
۶۱٪	۶۱	لیسانس
۲۸٪	۲۸	فوق لیسانس
۱۰۰٪	۱۰۰	جمع کل

توصیف نمونه آماری بر اساس سابقه خدمت

جدول ۴: توزیع فراوانی درصد پاسخ گویان بر اساس سابقه خدمت

درصد	فراوانی	شاخص سابقه خدمت
۲۵٪	۲۵	زیر ۵ سال
۱۳٪	۱۳	۵ تا ۱۰ سال
۳۶٪	۳۶	۱۰ تا ۱۵ سال
۱۰٪	۱۰	۱۵ تا ۲۰ سال
۱۳٪	۱۳	۲۰ سال به بالا
۱۰۰٪	۱۰۰	جمع کل

پرسش پژوهش: آیا بین مولفه های مدیریت دانش با بهره وری سازمانی در سازمان صنعت ، معدن و تجارت استان فارس رابطه وجود دارد؟

جدول ۵: آزمون همبستگی پیرسون بین مدیریت دانش و بهره وری سازمانی

مقدار احتمال	ضریب همبستگی	متغیرها
۰/۰۱۹	۰/۶۷	بهره وری - مدیریت دانش

با عنایت به جدول فوق مقدار احتمال (۰/۰۱۹) کمتر از ۰/۰۵ شده بنابراین ارتباط معنادار و مستقیم (مثبت) بین مدیریت دانش با بهره وری سازمانی وجود دارد (شدت همبستگی ۰/۶۷).

بنابراین ارتباط شدیدتر و بیشتری بین مدیریت دانش با بهره وری نسبت به فرهنگ سازمانی با بهره وری وجود دارد.

جدول ۶-۱: آزمون همبستگی پیرسون بین ابعاد مدیریت دانش و بهره وری سازمانی

سازمان دهی دانش		جذب دانش		دانش آفرینی		ابعاد مدیریت دانش ابعاد بهره وری
مقدار احتمال	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار احتمال	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار احتمال	ضریب همبستگی پیرسون	
۰/۰۰	* ۰/۷۱	۰/۰۰۰	* ۰/۹۲	۰/۰۰	* ۰/۸۱	توانایی
۰/۰۰۰	* ۰/۴۵	۰/۰۰۰	* ۰/۸۶	۰/۰۰۰	* ۰/۶۴	درک و شناخت
۰/۰۰۰	* ۰/۵۸	۰/۰۰۰	* ۰/۵۱	۰/۰۰۰	* ۰/۵۶	حمایت سازمانی
۰/۰۴۱	* ۰/۱۲	۰/۰۰۰	* ۰/۷۸	۰/۰۰۰	* ۰/۴۹	انگیزش
۰/۲۳	-۰/۰۳	۰/۰۰۰	-۰/۳۶	۰/۰۶	-۰/۱۶	بازخور
۰/۲۶	۰/۰۷	۰/۴۲	-۰/۰۵	۰/۴۷	۰/۰۲	اعتبار
۰/۰۹	۰/۱۱	۰/۰۱۲	* ۰/۳۹	۰/۰۰۰	* ۰/۴۳	سازگاری

جدول ۶-۲: آزمون همبستگی پیرسون بین ابعاد مدیریت دانش و بهره وری سازمانی

کاربرد دانش		انتشار دانش		ذخیره دانش		ابعاد مدیریت دانش ابعاد بهره وری
مقدار احتمال	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار احتمال	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار احتمال	ضریب همبستگی پیرسون	
۰/۰۰۰	۰/۷۳ *	۰/۰۰۰	۰/۷۸ *	۰/۰۰۰	۰/۹۶ *	توانایی
۰/۰۰۰	۰/۶۶ *	۰/۰۰۰	۰/۷۸ *	۰/۰۰۰	۰/۶۴ *	درک و شناخت
۰/۰۰۵	۰/۵۷ *	۰/۰۰۰	۰/۶۳ *	۰/۰۰۰	۰/۸۱ *	حمایت سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۸ *	۰/۹۱	۰/۰۱	۰/۰۰۰	-۰/۴ *	انگیزش
۰/۲۱	۰/۰۹	۰/۱	۰/۱۱	۰/۳۱	۰/۰۹	بازخور
۰/۰۰۰	-۰/۴۲ *	۰/۰۰۰	-۰/۶۸ *	۰/۰۰۰	-۰/۵۴ *	اعتبار
۰/۰۰۹	-۰/۳۴ *	۰/۳۲	۰/۱	۰/۰۰۰	-۰/۳۲ *	سازگاری

با عنایت به جدول فوق ارتباط معناداری بین اکثر ابعاد مدیریت دانش با ابعاد بهره وری وجود دارد، که با * در جدول فوق مشخص شده است.

- بین توانایی و دانش آفرینی، جذب دانش، سازمان دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین درک و شناخت و دانش آفرینی، جذب دانش، سازمان دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین حمایت سازمانی و دانش آفرینی، جذب دانش، سازمان دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین انگیزش و دانش آفرینی، جذب دانش، سازمان دهی دانش، ذخیره دانش و کاربرد دانش رابطه معنی داری وجود دارد و بین انگیزش و انتشار دانش رابطه معنی داری وجود ندارد.

- بین بازخور و دانش آفرینی، جذب دانش، سازمان دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش رابطه معنی داری وجود ندارد.
- بین اعتبار و ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش رابطه معنی داری وجود دارد و بین حمایت سازمانی و دانش آفرینی، جذب دانش و سازمان دهی دانش رابطه معنی داری وجود ندارد.
- بین سازگاری و دانش آفرینی، جذب دانش، ذخیره دانش و کاربرد دانش رابطه معنی داری وجود دارد و بین توانایی و سازمان دهی دانش و انتشار دانش رابطه معنی داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری:

تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل شده از پرسش نامه ها و محاسبات آماری رابطه معنا داری میان مولفه های مدیریت دانش با بهره وری وجود داشت. از جمله تحقیقاتی که نتایجی همسو با این فرضیه داشته اند میتوان به پژوهشی در راستای "رابطه مدیریت دانش و خلاقیت با بهره وری کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد" توسط محمد نیا (۱۳۹۱) اشاره کرد، همچنین به تحقیق میر فخرالدینی و همکاران (۱۳۸۹) که به ارزیابی و اولویت بندی مؤلفه های مدیریت دانش، مرتبط با نوآوری دانش و عملکرد نوآوری پرداخته اند. به علاوه میر غفوری و همکاران (۱۳۸۹) که در تحقیقی به ارزیابی ابعاد فرآیند مدیریت دانش در مراکز بهداشتی و درمانی شهرستان یزد مبادرت ورزیده اند.

نتایج حاصل از تحقیقات فوق تا حد زیادی با نتایج این تحقیق همسو میباشند از جمله موارد آن میتوان به اثر بالای مولفه های ذخیره دانش و کاربرد دانش بر بهره وری در تحقیقات محمد نیا (۱۳۹۱) و میر غفوری و همکاران (۱۳۸۹) اشاره نمود که در تحقیق حاضر نیز این مسئله صدق میکند (رجوع شود به جدول ۶-۲). اما باز هم موارد اختلافی در مورد میزان معنا داری برای برخی مولفه ها وجود دارد که البته در کلیت نتیجه اثر گذار نیست. برای مثال در تحقیق میر غفوری و همکاران (۱۳۸۹) مولفه ی بکارگیری دانش کم ترین اثر را بر بهره وری داشته در حالی که در تحقیق حاضر و دو تحقیق فوق الذکر دیگر این مولفه با عنوان بکارگیری دانش دارای بیشترین اثر بوده است که با توجه به کلیت نتیجه میتوان آن را نتیجه اختلاف فضای مورد بررسی و عوامل تاثیر گذار بر متغیرها دانست.

همانطور که از نتیجه تحقیقات فوق الذکر مشخص است، میان متغیر مدیریت دانش و یا مولفه های آن با بهره وری رابطه معنا داری وجود داشته است که بیانگر هم سوئی یافته های این پژوهش با تحقیقات کذا می باشد..

از جمله پیشنهادات کاربردی که میتواند جهت اسقرار یک سیستم مدیریت دانش و بهبود عملکرد سازمان موثر باشد میتوان به فرهنگ سازی در سازمان اشاره نمود، فرهنگ سازمانی مناسب میتواند بستر مناسبی را برای اجرای مدیریت دانش فراهم سازند. همچنین اصلاح معیارهای ارزیابی عملکرد و بهینه سازی نظام دستمزدها و مشوقها میتواند در اجرای این مهم موثر باشد، افراد در درون سازمان باید بدانند که قسمت اعظم پیشرفت و رشد آنها در سازمان وابسته به این امر است که تا چه اندازه در فرایند خلق، انتقال و کاربرد دانش مشارکت داشته اند. به علاوه

فناوری اطلاعات از عوامل زیربنایی مهم جهت موفقیت مدیریت دانش برای افزایش بهره وری به حساب می آید. مدیران لازم است برنامه ریزی های لازم را برای توسعه آموزش های مورد نیاز در خصوص استفاده مؤثر از ابزار فناوری اطلاعات و تقویت رغبت برای استفاده از این ابزار به خصوص برای فعالیت های اشتراک دانش برای پژوهشگران انجام دهند. به علاوه حمایت و تعهد مدیران ارشد برای افزایش بهره وری، از مواردی است که به عنوان یکی از عوامل موفقیت مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی، توسط صاحب نظران متعددی تأکید شده است. و در نهایت سازمان برای تسهیل به اشتراک گذاشتن دانش باید با تخت کردن ساختار سازمانی و ساده نمودن نمودار سازمان، فرایند ارتباط افراد با یکدیگر را تسهیل کند. بدین ترتیب که افراد بتوانند با کمترین واسطه با یکدیگر ارتباط برقرار کنند و در صورت لزوم در حداقل زمان از دانش یکدیگر بهره مند شوند.

برای تحقیقات آتی پیشنهاد محقق به دیگر پژوهشگران اضافه کردن متغیر های دیگر اثر گذار بر مدیریت دانش و به تبع آن بهره وری در موضوع مورد پژوهش میباشد، چرا که فاکتور ها و عوامل بسیاری میتوانند در استقرار اثر بخش یک سیستم مدیریت دانش در سازمان نقش ایفا کنند برای مثال عواملی چون فرهنگ سازمانی، رضایت کارکنان و ... که بررسی آن ها در کنار مدیریت دانش و اطلاع یافتن از رابطه میان متغیرهای گوناگون میتواند دید بهتر و کامل تری برای حل مشکلات سازمان و یافتن راه کارهای مفیدتر جهت بهبود بهره وری سازمان و استقرار مستمر سیستم مدیریت دانش ارائه دهد.

از جمله محدودیت های تحقیق میتوان به مواردی چون عدم احاطه محقق بر تمامی منابع موجود موضوع تحقیق بالاخص منابع خارجی تحقیق بخاطر محدودیت دسترسی به سایتهای خارجی و معتبر به دلیل عدم امکان پرداخت حق عضویت، عدم همکاری برخی از کارکنان برای پاسخگویی به پرسش نامه، ناتوانی در پخش پرسش نامه در تمامی بخش های سازمان به دلیل در ماموریت بودن کارکنان برخی بخش ها و محدودیت زمانی جهت پخش و جمع آوری پرسش نامه ها اشاره کرد.

منابع:

- احدی نیا، ن. (۱۳۸۴). (راه کار های افزایش بهره وری)). نشریه تدبیر، خرداد ۱۳۸۴، شماره ۱۵۷.
- اسدی، ع و چوبچیان، ش. (۱۳۸۸). (بهره وری و راه کارهای بهبود آن)). نشریه راهبرد یاس، زمستان ۱۳۸۸ - شماره ۲۰.
- تاوانلی، چارلز تی. (۱۳۸۰). (مدیریت دانش و کتاب خانه های دانشگاهی)). ترجمه مهدی خادمیان، کتابداری و اطلاع رسانی، جلد چهارم، شماره سوم، ص ۹۹-۱۲۰.
- حسینی صفا، ص. (۱۳۹۰). (مدیریت دانش و ارتقای بهره وری در سازمان)). دو ماه نامه الکترونیکی دانش و کاربرد مدیریت پروژه، اول، آذر و دی ماه ۱۳۹۱.
- حورعلی، م. و نقاشیان، (۱۳۹۱). (ارتباط استراتژی، ساختار، فرهنگ سازمانی با بهره وری سازمانی، نقش واسطه ای مدیریت دانش)). نشریه اصلاح و تربیت، سال دهم، اردیبهشت ۱۳۹۱ - شماره ۱۲۰، ص ۳۹-۴۱.
- داور پناه، م. (۱۳۸۲). (مدیریت دانش، عاملی راهبردی برای توسعه سازمانی)). نشریه کتابداری و اطلاع رسانی، زمستان ۱۳۸۲ - شماره ۲۴.
- عنایتی، ت و عالی پور، ع. (۱۳۹۱). (مدیریت دانش ویژگی سازمانهای یادگیرنده)). نشریه راهبرد یاس، بهار ۱۳۹۱ - شماره ۲۹، ص ۸۴ تا ۱۰۱.
- محمد نیا، س. (۱۳۹۱). (رابطه مدیریت دانش و خلاقیت با بهره وری کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد)). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- میر آفتاب زاده، مهرداد، یوسفی فرد، ارسلان، (۱۳۹۲). "مدیریت دانش عاملی موثر در بهره وری منابع انسانی سازمانهای دانش محور"، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد همدان، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان.
- میر غفوری، حبیب ا... فرهنگ نژاد محمد علی، صادقی آرانی زهرا، (۱۳۸۹). "ارزیابی ابعاد فرآیند مدیریت دانش در مراکز بهداشتی و درمانی شهرستان یزد"، نشریه مدیریت سلامت، جلد ۱۳ شماره ۳۹ - ص ۷۹-۸۸.
- میرفخرالدینی، حیدر، حاتمی نسب، حسن، طالعی فر، رضا، کنجکاو فرد، امیر رضا، (۱۳۸۹). "ارزیابی و اولویت بندی مؤلفه های مدیریت دانش، مرتبط با نوآوری دانش و عملکرد نوآوری". چشم انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۲-پیاپی ۳۵ - ص ۱۱۸-۱۰۳.
- هوشمند همدانی، نوشین (۱۳۷۹). "فرهنگ سازمانی بانک مرکزی ایران و تاثیر آن بر بهره وری کارکنان"، پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی.

Choi, B & Poon, S & Davis, J. (2008), "Effects of knowledge management strategy on organizational performance: A complementarity theory-based approach". Omega, Volume 36, Issue 2, April 2008, Pages 235-251

Lawson, S. (2003), "examining the relationship between organizational".