

فصلنامه تحقیقات بازاریابی نوین علمی - پژوهشی  
ویژه نامه چهارمین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی  
دانشگاه پیام نور مرکز خوانسار  
۱۶ و ۱۷ اردیبهشت ۱۳۹۴

## بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شده ایرانی (مطالعه موردی: صنایع شیمیایی و مواد غذایی)

علی اکبر امین بیدختی<sup>۱\*</sup>، فرنوش کیانی<sup>۲</sup>

۱- دانشیار، مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد واحد سمنان، سمنان، ایران

aliaminbeidokhti@yahoo.com

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شده ایرانی است. جامعه آماری پژوهش شرکت‌های بین‌المللی شده فعال در بورس اوراق بهادار تهران در صنایع شیمیایی و مواد غذایی است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته است که قابلیت اعتبار آن با استفاده از روش روایی محتوا و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تأیید شده است. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که سطح بکارگیری مدیریت دانش در شرکت‌ها در حد مطلوبی قرار دارد. همچنین رابطه معنی‌داری بین مدیریت دانش و اجزای آن با عملکرد سازمانی وجود دارد. به علاوه نتایج تحلیل‌ها نشان می‌دهد که از میان اجزای مدیریت دانش بیشترین ارتباط بین بعد تحصیل دانش با عملکرد سازمانی دیده می‌شود. در حالی که بعد توسعه دانش کمترین همبستگی و ارتباط را با عملکرد سازمانی دارد. ضمناً رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته مثبت بوده و با افزایش نمره هر یک از اجزای مدیریت دانش، عملکرد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

**واژه‌های کلیدی:** بورس، شرکت‌های بین‌المللی، عملکرد سازمانی، مدیریت دانش.

## مقدمه

با تحولات سریع و شتابان محیط بین‌المللی و گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی و مواجهه اقتصادهای ملی با اقتصاد جهانی، رقابت جهانی شرکت‌ها از اهمیت و جایگاه فراوانی برخوردار شده است. رقابت جهانی، شرکت‌های تجاری را ملزم می‌سازد تا به طور دقیق هدف خود را بررسی کرده، توجه فراوانی به انتخاب و دنبال کردن استراتژی‌هایی برای ورود به بازارهای جهانی یا به عبارتی بین‌المللی شدن داشته باشند (شاهقلیان، ۱۳۸۵: ۱۴). شرکت‌هایی که نتوانند خود را با این شرایط وفق دهند و همچون گذشته فعالیت خود را به حوزه محلی محدود کنند، دیر یا زود از صحنه رقابت حذف شده و جای خود را به شرکت‌هایی می‌دهند که پیشاپیش نیاز به فعالیت در عرصه بین‌الملل را درک کرده و در این راه اقدامات لازم را انجام داده‌اند. شرکت‌های ایرانی نیز از این قاعده مستثنی نبوده و بین‌المللی شدن برای آن‌ها نیز یک فرایند اجتناب‌ناپذیر است (فروزنده، ۱۳۹۰: ۵۳-۵۶).

در محیط رقابتی امروز، بقای بنگاه‌های اقتصادی در گرو بهبود مستمر عملکرد به منظور حفظ و افزایش توان رقابتی و کسب منافع بیشتر است. پژوهشگران به طرق مختلف به بررسی عملکرد شرکت‌های بین‌المللی شده پرداخته‌اند و اثر متغیرهای گوناگون را بر عملکرد آن‌ها بررسی کرده‌اند؛ لیکن تاکنون رابطه مدیریت دانش با عملکرد کمتر مورد توجه قرار گرفته است (پروست و مهاردت، ۱۳۸۵: ۱۷).

این موضوع که دانش یک منبع بسیار مهم برای هر سازمانی است امری بدیهی و مورد تأیید و پذیرش گسترده‌ای است و مدیریت مؤثر دانش به عنوان ابزار مهم استراتژیک در دستیابی به اهداف خاص یک سازمان و حتی یک کشور جهت دستیابی به رشد

اقتصادی و مزیت رقابتی تشخیص داده شده است. امروزه سازمان‌ها پایه‌های مزیت رقابتی پایدار خود را بر دارایی‌های ناملموس و سرمایه‌های فکری خود بنا می‌نهند. این امر به ویژه در مورد سازمان‌هایی که در بعد بین‌المللی فعال هستند و با رقبای جهانی مواجه‌اند، بیشتر مصداق دارد (فایرستون و مک‌الروئی، ۱۳۸۸: ۲۳).

پژوهش‌های انجام شده در سازمان‌های موفق نشان داده است که بهره‌وری، سودآوری، واکنش سریع به نیاز مشتری، کاهش هزینه و بالاخره کیفیت مطلوب از آن شرکت‌هایی نیست که سرمایه، ماشین‌آلات و نیروی انسانی بیشتری دارند. بلکه سازمان‌های موفق آن‌هایی هستند که نیروی انسانی دانشگر بیشتری دارند و از نیروی انسانی برای غلبه بر محیط پر رقابت و تغییرپذیر کسب و کار استفاده می‌کنند. سازمان‌های موفق آن‌هایی هستند که دانش پرسنل خود را به توانایی سازمانی تبدیل می‌کنند (قلیچ‌لی، ۱۳۸۹: ۴۸). در واقع این مدیریت دانش است که به عنوان یک فرایند با خلق و کسب، حفظ و تسهیم و بکارگیری سرمایه‌های فکری (سرمایه‌های انسانی، ساختاری و رابطه‌ای)، سازمان‌ها را در تغییر و سازگاری با اقتصاد جدید دانش محور یاری می‌دهد و منجر به ایجاد و حفظ مزیت رقابتی پایدار از طریق نوآوری و یادگیری و افزایش عملکرد کسب و کار می‌شود چنانچه مدیریت دانش با هوشمندی و برنامه‌ریزی، طراحی و پیاده‌گرد، می‌تواند توانایی سازمان‌ها را برای تحقق رسالت و مأموریت، رقابت، کارایی، اثربخشی و تغییر و تحول بهبود بخشد (فایرستون و مک‌الروئی، ۱۳۸۸: ۶۷).

در این راستا، برخی از اندیشمندان و صاحب‌نظران معاصر اظهار می‌دارند که دانش، منبع عمده کسب مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شود و به منظور

مجموعه این فعالیت‌ها عنوان مدیریت دانش را به خود گرفت (اخوان و باقری، ۱۳۸۹: ۳۷). بدین ترتیب مدیریت دانش را می‌توان مفهومی برای توصیف فرآیندهایی دانست که از طریق آن سازمان‌ها به شناسایی، جمع‌آوری، سازماندهی، ذخیره و تسهیم دانش با هدف خلق ارزش و دستیابی به مزیت رقابتی می‌پردازند (داونپورت، ۱۳۸۹: ۲۲-۲۳).

مدیریت دانش فرایند سیستماتیک منسجمی است که ترکیب مناسبی از فناوری‌های اطلاعاتی و تعامل انسانی را به کار می‌گیرد تا سرمایه‌های دانش سازمان را شناسایی، تحصیل و تسهیم کند. این سرمایه‌ها شامل پایگاه‌های اطلاعاتی، اسناد، سیاست‌ها و رویه‌ها می‌شود. علاوه بر این، هم دانش آشکار و هم دانش ضمنی کارکنان را شامل می‌شود و از روش‌های متنوع و گسترده برای توسعه، بکارگیری و نگهداری دانش در داخل یک سازمان استفاده می‌کند (راسموسن و نیلسن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). مدیریت دانش در سه سطح فردی، سیستمی و سازمانی رخ می‌دهد و بکارگیری چنین دانشی مستلزم استخدام، انگیزش، ارتباطات و رفتار مناسب است. برای اینکه قادر باشیم دانش را در سازمان مدیریت نماییم، باید ابتدا درک نماییم دانش چیست و چگونه از آن استفاده مناسب و مؤثر به عمل آوریم. همین‌طور باید ساختارهای ارتباطی رسمی و غیررسمی و شبکه‌هایی به منظور انتقال و توزیع دانش در سازمان ایجاد گردد (اومرزل<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۱).

اگرچه در درک و استنباط مدیریت دانش اختلاف نظرهایی وجود دارد، اما مرور مفاهیم مربوط به مدیریت دانش نشان می‌دهد که مدیریت دانش یک فرآیند مستمر در سازمان‌هاست و با کسب منابع دانشی

دستیابی سازمان‌ها به چنین مزیتی، فرآیند مدیریت دانش می‌تواند به عنوان یک فرصت استراتژیک، مورد توجه قرار گیرد. توجه به مدیریت دانش و حمایت از آن، شرایط مطلوبی را برای هر سازمانی به وجود می‌آورد تا علاوه بر اینکه در محیط پیچیده رقابتی حیات مستمر داشته باشد، بتواند پیش‌تاز عرصه‌های مختلف فعالیت باشد (قلیچ لی، ۱۳۸۹: ۶۱).

لذا مطالعه و بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت‌ها از اهمیت و ضرورت فراوانی برخوردار است. در این راستا، پژوهش حاضر ضمن بررسی وضعیت مدیریت دانش در شرکت‌های بین‌المللی شده، به بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد در این شرکت‌ها می‌پردازد.

در ادامه، پس از مروری کوتاه بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش، تلگوی مفهومی، فرضیه‌ها و روش پژوهش بیان شده و پس از تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مطالعه میدانی، پیشنهادهای کاربردی برای شرکت‌های بین‌المللی و همه سازمان‌ها و نهادهای ذیربط در جهت بهبود فعالیت‌ها و عملکرد بهتر ارایه شده است.

### پیشینه پژوهش

در عصر تحولات و تغییرات سریع، سازمان‌هایی در جرگه مؤسسات موفق قرار می‌گیرند که مرتباً دانش جدید تولید نموده، آن را در سطح سازمان گسترش داده و با سرعت زیاد از آن در محصولات و خدماتی که ارایه می‌دهند استفاده نمایند. به همین دلیل و بر اساس واقعیت‌های مذکور بود که در اوایل دهه ۱۹۹۰ میلادی و با توسعه نظریه مهندسی مجدد فرآیندها اولین گام برای ایجاد ساز و کارهای احصا، ذخیره‌سازی و استفاده از دانش در سازمان برداشته شد و سپس

1 Rasmussen & Nielsen

2 Omerzel

مرتبط آغاز و با استفاده درست از آن ادامه می‌یابد و مرور ادبیات پژوهش نیز موید این نظر است (رکن المان<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). در مورد فرایندهای مدیریت دانش اتفاق آرا وجود ندارد و تاکنون بسیاری از نویسندگان مدل‌هایی را در زمینه مدیریت دانش ارائه داده‌اند که بیشتر آن‌ها از نظر محتوایی، تقریباً مشابه یکدیگرند، اما دارای واژه‌ها و مراحل با ترتیبات متفاوت هستند. در پژوهش حاضر مدیریت دانش بر اساس مدل‌های چن و محمد (۲۰۰۷) و پروبست و همکاران (۲۰۰۱) شامل شش فعالیت تشخیص، تحصیل، تسهیم، توسعه، بکارگیری و نگهداری دانش است.

### رابطه مدیریت دانش با کسب مزیت رقابتی

در بسیاری از مطالعات اخیر در زمینه مدیریت استراتژیک، بر نقش مدیریت دانش، به عنوان پایه و اساس مزیت رقابتی سازمان‌ها تاکید شده است؛ اما همچنان این منبع ارزشمند در سازمان‌ها به خوبی مدیریت نمی‌شود. گروهی از صاحب نظران در مورد رقابت پذیری معتقدند که یک شرکت زمانی می‌تواند پیروز یک نبرد رقابتی شود که دارای دانش مناسب‌تر از رقبایش باشد. از این دیدگاه، رقابت پذیری اساساً از شرکت و دانش آن ناشی می‌شود (دراچ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵).

دانش منبعی مناسب برای کسب مزیت رقابتی است، چرا که یک شرکت، زمانی که دارای دانش مناسب باشد، می‌تواند از این دانش برای کاهش هزینه‌های نهایی خود در بسیاری از حوزه‌ها، استفاده کند. بنا به گفته پولانی (۱۹۹۶) با توجه به سهم دانش در افزایش رقابت پذیری، باید بین دانش صریح و دانش ضمنی

تمایز قائل شد. دانش صریح می‌تواند به آسانی توسط رقبا کپی شود، در حالی که دانش ضمنی که منبع مرتبط تر با مزیت رقابتی است این گونه نیست. دانش ضمنی، به قسمتی از مهارت افراد اطلاق می‌شود که به آسانی عمومی نمی‌شود و نیز نمی‌توان آن را به راحتی کدگذاری یا کپی برداری کرد. دانش ضمنی معمولاً وابستگی محتوایی دارد که از نمونه‌های آن می‌توان به دانش ناشی از حل مسأله در یک محتوای سازمانی خاص اشاره کرد. این موضوع بدان مفهوم است که اگر چه دانش در افراد است، اما می‌توان آن را در درون سازمان مفصل بندی نمود. از آنجا که تقلید و کپی برداری از دانش ضمنی بسیار سخت و تا حدی ناممکن است، این نوع دانش به عنوان جزئی از قابلیت سازمانی به منبع مزیت رقابتی پایدار تبدیل می‌کند؛ زیرا ماهیت تجمعی دانش سازمان، از صرف زمان و کسب تجربه شکل گرفته و منبع مانع از تقلید و منبع منحصر به فردی برای سازمان است (هارلو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸).

مکتب مدیریت مبتنی بر دانش دارای پشتوانه تجربی قابل ملاحظه‌ای است. مطالعات انجام شده تأثیر مستقیم دانش کارکنان بر مزیت رقابتی، رشد فروش، سهم بازار، سودآوری و ارزش افزوده کارکنان را نشان می‌دهد. در دیدگاه مبتنی بر دانش، مزیت رقابتی پایدار تنها از طریق دانش نصیب سازمان‌ها می‌شود و سازمان‌ها قادرند با یادگیری دانش بیشتر، در جهت دستیابی به مزیت رقابتی پایدار گام بردارند.

در دیدگاه مبتنی بر منابع نیز، دارایی‌های استراتژیک سازمان‌ها، باید ارزشمند، منحصر به فرد و غیر قابل جایگزین بوده و در این میان دانش سازمانی، بیش از هر عامل دیگری در کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها نقش دارد. در میان انواع مختلف دانش،

## مدیریت دانش و عملکرد سازمانی

با بررسی و تحلیل دانش و اهمیت ویژگی‌های آن در حیطه عملکرد سازمان‌ها می‌توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمان‌ها به یک ضرورت تبدیل شده است؛ بنابراین، مدیریت سازمان‌ها باید با تکیه بر مدیریت دانش امکان اتخاذ تصمیمات معقول‌تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. از این رو مدیریت دانش مقوله‌ای مهم‌تر از خود دانش محسوب می‌شود؛ و ایجاد محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضای سازمان از اهداف اولیه‌ای است که بدین منظور ضروری به نظر می‌رسد، چرا که مدیریت دانش می‌تواند گستره‌ای از ویژگی‌های عملکرد سازمانی را با قادر ساختن شرکت‌ها به عملکرد هوشمندانه‌تر، بهبود بخشد (پروست و مهاردت، ۱۳۸۵: ۱۶۳).

امروزه به دانش به عنوان اهرم استراتژیک عملکرد سازمانی، توجه روزافزونی می‌شود. در عصر حاضر بیشتر شرکت‌های خصوصی به اهمیت دانش و مدیریت آن برای کسب مزیت رقابتی و بقا در صحنه رقابتی پی برده‌اند. مدیریت دانش تضمین‌کننده برتری‌های بلند مدت برای سازمان‌ها و جوامع و میزان بهره‌گیری آن‌ها از سرمایه‌های انسانی، فکری و اطلاعاتی است. صاحب نظران مدیریت معتقدند که فواید بکارگیری مدیریت دانش شامل افزایش یادگیری سازمانی، مدیریت پیشرفته سرمایه‌های ذهنی، افزایش کارآمدی و اثربخشی عملکردها و پیشرفت مداوم و مستمر سازمان است (داونپورت، ۱۳۸۹: ۱۶).

شرکت‌ها مناسب‌ترین منبع رقابت پذیری را دانش تیمی و دانش فنی کارکنان می‌دانند.

دانش علاوه بر اینکه عاملی مهم برای جذب منابع، کاربرد کارآمد قابلیت‌ها و هماهنگی بین قابلیت‌ها برای دستیابی به مزیت رقابتی است، یکی از مهم‌ترین منابع نوآوری سازمان، فرآیندها و محصولات نیز است. در این راستا سازمان‌های متمرکز بر نوآوری و پاسخگویی مطلوب‌تر به الزامات بازار برای بهره‌برداری از تکنولوژی‌های موجود و فرصت‌های فراروی خود لازم است قابلیت‌های فنی، تکنولوژی، بازاریابی و محتوایی را از طریق تولید دانش جدید و با ترکیب دانش موجود ایجاد نمایند (موهایدین<sup>۱</sup> و همکارانش، ۲۰۰۷).

## عوامل موفقیت اجرای مدیریت دانش

وضعیت عوامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش در سازمان، نقشی اساسی در شکست یا موفقیت طرح مدیریت دانش سازمان دارد. عدم ارزیابی مناسب از آمادگی فردی و سازمانی برای مدیریت دانش می‌تواند خسارت‌های مشهودی به لحاظ هزینه، زمان و انرژی به بار آورد. آگاهی از این مجموعه عوامل برای سازمان‌ها، آن‌ها را در توجه به مسائل مهم در طراحی و اجرای طرح مدیریت دانش یاری خواهد داد. مطالعات زیادی بر روی عوامل موفقیت مدیریت دانش صورت پذیرفته که در مجموع می‌توان به عوامل و اصولی نظیر راهبرد و هدف، فناوری اطلاعات، زیرساخت سازمانی، انگیزش کارکنان، رهبری و پشتیبانی مدیریت، آموزش، منابع سازمانی، فرآیندها و فعالیت‌ها، ساختار سازمانی، ارتباطات و کار گروهی اشاره کرد (چوی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۳).

## پیشینه تجربی

در ارتباط با موضوع مدیریت دانش و عملکرد شرکت‌ها پژوهش‌های چندی توسط پژوهشگران داخلی و خارجی انجام شده است که به اختصار به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

لاو و انجای<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) پژوهشی برای بررسی رابطه میان مدیریت دانش و عملکرد سازمانی انجام دادند و مدلی از پژوهش‌های خود به دست آوردند که در آن مدیریت دانش از طریق بهبود فرایند تجارت و بهبود ارایه خدمات و محصولات، در نهایت منجر به بهبود عملکرد سازمانی خواهد شد.

خلیفا<sup>۲</sup> و همکارانش (۲۰۰۸) در پژوهشی به بررسی رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمان پرداخته‌اند. آن‌ها چالاکی و ابتکار کارکنان را به عنوان متغیرهای میانجی در این رابطه معرفی کرده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که بکارگیری مدیریت دانش هم به صورت غیرمستقیم از طریق متغیرهای میانجی و هم به صورت مستقیم بر عملکرد سازمانی مؤثر است.

چن<sup>۳</sup> و محمد (۲۰۰۷) پژوهشی با عنوان "مطالعه تجربی بر هم کنش‌ها میان فعالیت‌های مدیریت دانش" انجام دادند و در این پژوهش علاوه بر بررسی فعالیت‌های مدیریت دانش و برهم کنش میان آن‌ها به بررسی نقش آن‌ها در بهبود عملکرد سازمانی پرداختند. فعالیت‌های مدیریت دانش در این پژوهش شامل کسب، تسهیم، بکارگیری و نگهداری دانش می‌شود. یافته‌های پژوهش نشان داد که فعالیت‌ها با یکدیگر دارای برهم کنش مثبت می‌باشند؛ همچنین این فعالیت‌ها بر بهبود عملکرد سازمانی موثرند.

گولد<sup>۴</sup> و همکارانش (۲۰۰۱) در پژوهشی تأثیر فرایند دانش را بر روی عملکرد سازمانی بررسی کردند. آن‌ها در پژوهش خود برای تأیید تجربی توانایی مدیریت دانش بر روی بهبود عملکرد سازمانی تلاش نمودند. نتایج حاصل نشان می‌دهد جمع‌آوری و تسهیم دانش جدید می‌تواند برای سازمان مزیت رقابتی فراهم کند و در نهایت باعث بهبود در عملکرد سازمان شود.

روزدار (۱۳۸۲) به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مدیران پرداخته است. او در این پژوهش به عملکرد مدیران گروه بهمن در شهر تهران در سال ۱۳۸۱ می‌پردازد. نتایج تحقیق بیانگر آن است که بین مدیریت دانش و افزایش نوآوری در محیط کار و بهره‌وری و عملکرد رابطه وجود دارد. همچنین بین مدیریت دانش و هر یک از شاخص‌های عملکرد نیز رابطه معنی‌داری مشاهده می‌شود.

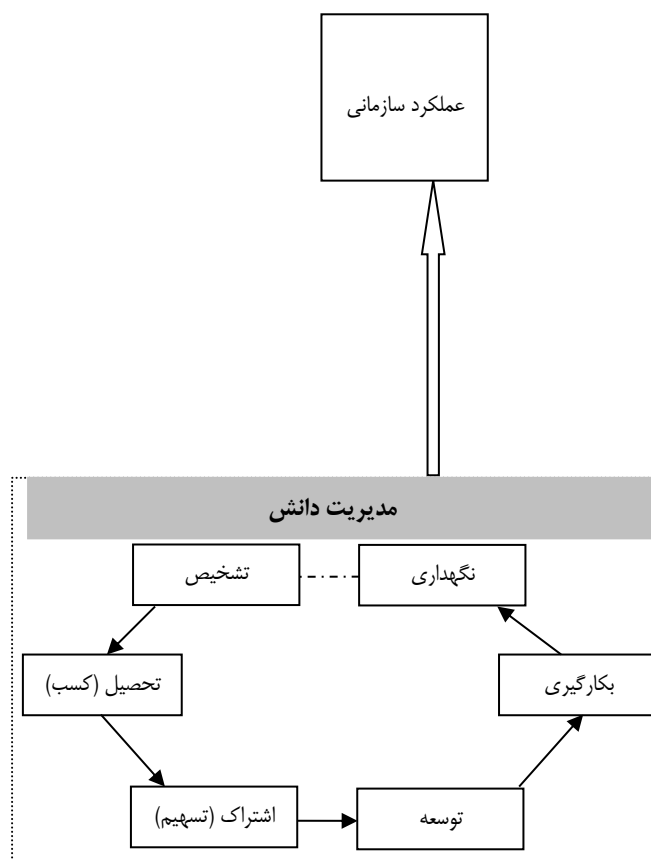
شاهقلیان (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان "طراحی الگوی ارزیابی سطح مدیریت دانش در سازمان‌های صنعتی ایران (مورد صنعت خودرو)" به بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر مدیریت دانش و تأثیر آن‌ها بر سرعت عملکرد، کیفیت عملکرد و سطح رضایت مشتریان پرداخته است و بر پایه این مؤلفه‌ها الگویی برای ارزیابی مدیریت دانش در سازمان‌های صنعتی ایران ارایه داده است. علاوه بر آن توسط الگوی ارایه شده سطح مدیریت دانش را نیز در سازمان‌ها تعیین نموده است. این مؤلفه‌ها عبارتند از: تشخیص، تحصیل، بکارگیری، اشتراک، توسعه و نگهداری دانش؛ که هر کدام از این مؤلفه‌ها نیز به عوامل دیگری تقسیم شده‌اند.

1 Law And Ngai

2 Khalifa

3 Chen and Mohamed

4 Gold



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

زاک<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) و موهایدین و همکارانش (۲۰۰۷) نیز مؤید تأثیر مثبت و معنی دار مدیریت دانش و اجزای آن بر عملکرد سازمان هستند.

### مدل مفهومی

با توجه به مدل‌های موجود در ادبیات پژوهش، چارچوب این پژوهش از مدل ارایه شده توسط چن و محمد<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) گرفته شده است؛ با این تفاوت که پژوهشگر تغییراتی را با توجه به مدل پروبست و همکاران (۲۰۰۱) در آن ایجاد نموده است تا همه اجزای مدیریت دانش را در بر داشته باشد. در نهایت مدل پژوهش مطابق شکل ۱ است:

بطحایی (۱۳۸۵) در پژوهشی به بررسی اثرات سرمایه‌های فکری سازمان که از انواع دانش موجود در سازمان محسوب می‌شود بر عملکرد سازمان پرداخته است. پژوهشگر این پژوهش را در شرکت‌های تحت پوشش سازمان گسترش و نوسازی صنایع و معادن انجام داده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه‌های فکری و اجزای آن شامل سرمایه‌های ساختاری، رابطه‌ای و انسانی دارای تاثیرات معنی داری بر عملکرد سازمانی هستند.

به علاوه نتایج پژوهش‌های آهنالر<sup>۱</sup> و همکارانش (۲۰۰۷)، هارلو (۲۰۰۸)، دراچ (۲۰۰۵)، مک کین و

2 Mc Keen & Zack  
3 Chen and Mohamed

1 Uhlaner

- بین بکارگیری دانش و عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شده ایرانی رابطه معناداری وجود دارد.

- بین نگهداری دانش و عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شده ایرانی رابطه معناداری وجود دارد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری اطلاعات، از نوع توصیفی پیمایشی است که به شیوه مقطعی صورت می‌پذیرد. جامعه آماری پژوهش شامل شرکت‌های بین‌المللی شده فعال در بورس اوراق بهادار تهران در صنایع شیمیایی و مواد غذایی هستند که به ترتیب شامل ۴۹ و ۵۳ شرکت هستند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری از جدول کرجسی و مورگان برای تعیین حجم نمونه استفاده شده است. بدین ترتیب حجم نمونه آماری تعداد ۸۱ شرکت در نظر گرفته شده است. بعد از بررسی اطلاعات موجود در بورس و ارتباط با این شرکت‌ها مشخص شد که از این تعداد، ۱۲ شرکت در تعریف بین‌المللی شدن قرار نمی‌گیرند، لذا نمونه آماری این پژوهش ۶۹ شرکت (۳۳ شرکت از صنایع مواد غذایی و ۳۶ شرکت از صنایع شیمیایی) در نظر گرفته شد و ضمن استفاده از داده‌های این شرکت‌ها از نظرات مدیران اداری یا بازرگانی شرکت‌ها در مورد متغیرهای پژوهش استفاده شده است.

در پژوهش حاضر داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته و بررسی اسنادی جمع‌آوری شده است. در این راستا با توجه به ادبیات موضوع، پیشینه پژوهش و نظرات خبرگان امر پرسشنامه اولیه پژوهش تدوین و برای اعتبارسنجی و اطمینان از دارا بودن روایی لازم در

در این الگو مدیریت دانش و اجزای آن شامل: تشخیص، تحصیل، تسهیم، توسعه، بکارگیری و نگهداری دانش به عنوان متغیرهای مستقل و عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شده ایرانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند. گفتنی است در پژوهش حاضر برای سنجش عملکرد شرکت‌ها از شاخص نرخ بازده سرمایه‌گذاری<sup>۱</sup> که نسبت سود خالص به کل دارایی‌های شرکت‌های بین‌المللی است استفاده شده و با مراجعه به ترازنامه سال ۱۳۹۱ شرکت‌های بورسی، این شاخص محاسبه گردیده است. با توجه به مدل ارایه شده فرضیه‌های پژوهش به شرح ذیل ارایه شده‌اند:

فرضیه اصلی: بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شده ایرانی رابطه معناداری وجود دارد.  
فرضیه‌های فرعی:

- بین تشخیص دانش و عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شده ایرانی رابطه معناداری وجود دارد.

- بین تحصیل دانش و عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شده ایرانی رابطه معناداری وجود دارد.

- بین تسهیم دانش و عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شده ایرانی رابطه معناداری وجود دارد.

- بین توسعه دانش و عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شده ایرانی رابطه معناداری وجود دارد.



شده در بین ۳۰ نفر از اعضای جامعه آماری توزیع و مقدار آلفای کرونباخ آن معادل ۰/۸۶ به دست آمد که از لحاظ آماری ضریب قابل قبولی به حساب می‌آید. گفتنی است در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تحلیل فرضیه‌ها، از آمار استنباطی شامل آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون T استیودنت، همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

در این پژوهش به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. بر اساس نتایج این آزمون، تمامی متغیرهای پژوهش، نرمال هستند. لذا با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و بالاتر بودن تعداد نمونه‌ها از ۳۰ (بر اساس قضیه حد مرکزی) می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل فرضیه‌های پژوهش استفاده نمود. همچنین به منظور بررسی وضعیت فعلی بکارگیری مدیریت دانش در شرکت‌های بین‌المللی شده ایرانی از آزمون T استیودنت استفاده گردید.

اختیار ۱۰ نفر از خبرگان امر و نمونه آزمایشی پژوهش شامل ۳۰ نفر از اعضای جامعه آماری قرار گرفت و اطمینان حاصل شد که پرسشنامه دارای روایی لازم است و خصیصه‌های مورد نظر پژوهشگر را می‌سنجد. بدین ترتیب پرسشنامه‌های پژوهش که از دو قسمت اصلی به شرح ذیل تشکیل گردیده‌اند، طراحی و بین نمونه آماری منتخب توزیع گردید. در قسمت اول درجه بین‌المللی شدن شرکت‌ها با نه نوع فعالیت بین‌المللی شدن که عبارتند از واردات، صادرات، دریافت یا اعطای نمایندگی فروش، دریافت یا واگذاری حق امتیاز، قرارداد تولید، صدور یا ورود دانش مدیریت، مالکیت مشترک، مونتاژ و تولید سنجیده شده است. در این بخش برای تعیین بین‌المللی بودن شرکت‌ها طیفی در نظر گرفته شده است و به شرکت‌ها از نظر بین‌المللی بودن وزن‌هایی از ۱ تا ۹ داده شده است. قسمت دوم پرسشنامه شامل ۲۶ سؤال است که به بررسی اجزای مدیریت دانش (شامل تشخیص، تحصیل، تسهیم، توسعه، بکارگیری و نگهداری دانش) در شرکت‌های بین‌المللی شده ایرانی می‌پردازد. برای آزمون پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین منظور، پرسشنامه طراحی

جدول ۱- نتایج آزمون t استیودنت در مورد وضعیت فعلی بکارگیری مدیریت دانش در شرکت‌ها

عامل	میانگین	آماره آزمون t	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری	فاصله اطمینان	
					حد پایین	حد بالا
تشخیص دانش	۳/۲۹	۸/۸۷۴	۶۸	۰/۰۰۰	۰/۲۱۵۲	۰/۳۷۷۹
تحصیل دانش	۳/۴۳	۱۲/۶۵۸	۶۸	۰/۰۰۰	۰/۳۵۱۲	۰/۵۱۳۰
تسهیم دانش	۳/۳۵	۸/۱۲۰	۶۸	۰/۰۰۰	۰/۳۰۳۹	۰/۳۵۷۷
توسعه دانش	۳/۴۱	۸/۵۶۸	۶۸	۰/۰۰۰	۰/۳۲۱۷	۰/۴۹۴۹
بکارگیری دانش	۳/۲۰	۹/۹۸۵	۶۸	۰/۰۰۰	۰/۱۳۴۵	۰/۲۷۸۷
نگهداری دانش	۳/۵۲	۱۰/۱۴۶	۶۸	۰/۰۰۰	۰/۴۷۳۴	۰/۶۳۶۶
مدیریت دانش	۳/۳۷	۱۰/۷۵۴	۶۸	۰/۰۰۰	۰/۲۴۱۳	۰/۵۰۴۵

عامل بکارگیری دانش نسبت به سایر عوامل از وضعیت ضعیف تری در شرکت‌های بین‌المللی شده برخوردار است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های مک کین و زک (۲۰۰۵)، لاو و انجای (۲۰۰۸)، خلیفا و همکارانش (۲۰۰۸) و چن و محمد (۲۰۰۷) هماهنگی و همخوانی دارد.

جدول ۲ وضعیت عملکرد مالی شرکت‌ها را نشان می‌دهد. برای سنجش عملکرد مالی شرکت‌ها به ترازنامه سال ۹۱ شرکت‌های بورسی مراجعه شد و شاخص نرخ بازده سرمایه‌گذاری که نسبت سود خالص به کل دارایی‌های شرکت‌های بین‌المللی است محاسبه شده است. مطابق اطلاعات جدول ۲ میانگین عملکرد شرکت‌های نمونه ۱۴/۲۹۱۲ است. این متغیر دارای چولگی نبوده و از نظر کشیدگی تقریباً در سطح نرمال قرار دارد.

همانطور که در جدول شماره ۱ ملاحظه می‌شود در مورد متغیر مدیریت دانش و تمامی اجزای آن، آماره آزمون t از مقدار بحرانی (۱/۶۴) بزرگ‌تر و سطح معنی داری از سطح خطا (۰/۰۵) کوچک‌تر است؛ بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که سطح فعلی مدیریت دانش و تمامی اجزای آن در شرکت‌های بین‌المللی شده ایرانی در حد مطلوبی قرار دارد که این امر امتیاز قابل توجهی برای این شرکت‌ها به شمار می‌آید.

سطر دوم جدول ۱ میانگین نمره مدیریت دانش و اجزای شش‌گانه آن را نشان می‌دهد. مطابق جدول مذکور از میان اجزای مدیریت دانش عامل نگهداری دانش دارای بهترین وضعیت است. در حالی که عامل تحصیل دانش در جایگاه دوم قرار داشته و همچنین متغیرهای توسعه دانش، تسهیم دانش و تشخیص دانش به ترتیب در جایگاه‌های بعدی قرار دارند. به علاوه

جدول ۲- وضعیت فعلی عملکرد مالی شرکت‌ها

نام متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین
عملکرد مالی سازمان	۶۹	۱۴/۲۹۱۲	۶/۸۵۴	۰/۰۵۴

آن با عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شده وجود دارد و فرضیه اصلی اول و فرضیه‌های فرعی زیرمجموعه آن مورد تأیید قرار می‌گیرد. ضمناً رابطه بین متغیرهای مذکور مثبت بوده و با افزایش نمره هر یک از اجزای مدیریت دانش، عملکرد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. در مجموع با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرکت‌های بین‌المللی شده در عملکرد سازمانی شرکت‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در ادامه برای تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش پیرامون رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شده از آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. نتایج تحلیل‌های آماری با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۳ نشان داده شده است.

همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود سطح معنی داری در مورد تمامی متغیرها کوچک‌تر از سطح خطاست، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که رابطه خطی معنی داری بین مدیریت دانش و اجزای

متغیرهای مستقل به طور همزمان استفاده شده است. جدول ۴ آماره‌های مربوط به آزمون رگرسیون چند متغیره را نشان می‌دهد.

در ادامه به منظور تبیین و پیش‌بینی بهتر متغیر وابسته (عملکرد سازمانی) از رگرسیون چند متغیره استفاده می‌شود. در این روش برای تبیین متغیر وابسته از تمامی

جدول ۳- مدل رگرسیونی پژوهش

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تصحیح شده	خطای معیار تخمین	آماره آزمون دوربین واتسون
۰/۶۷۹	۰/۴۶۱	۰/۴۷۵	۰/۲۵۶	۲/۱۲۶

اساس ضریب تعیین محاسبه شده می‌توان این گونه استنباط کرد که حدود ۴۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته (عملکرد سازمانی) توسط متغیرهای مستقل مذکور بیان می‌شود. در جدول ۵ ضرایب رگرسیونی متغیرهای پژوهش آورده شده است:

در جدول ۳ ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای مدل ۰/۶۷۹ و ضریب تعیین ۰/۴۶۱ است؛ بنابراین رابطه خطی با شدت حدود ۶۸ درصد بین اجزای مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شده وجود دارد. همچنین بر

جدول ۴- ضرایب مدل رگرسیونی متغیرهای پژوهش

مدل	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	مقدار T	سطح معنی داری
	B	خطای برآورد	Beta		
عرض از مبدأ	۰/۷۲۸	۰/۷۲۵		۱/۰۰۵	۰/۰۶۸
تشخیص دانش	۰/۷۸۸	۰/۳۲۱	۰/۴۵۸	۲/۴۵۴	۰/۰۰۰
تحصیل دانش	۱/۳۹۲	۰/۳۸۷	۰/۵۲۰	۳/۵۹۸	۰/۰۰۰
تسهیم دانش	۰/۹۸۸	۰/۴۰۲	۰/۵۱۵	۲/۴۵۹	۰/۰۰۰
توسعه دانش	۰/۹۵۵	۰/۳۲۷	۰/۴۱۴	۲/۵۴۷	۰/۰۰۰
بکارگیری دانش	۰/۷۹۷	۰/۳۷۵	۰/۴۲۱	۲/۱۲۵	۰/۰۰۱
نگهداری دانش	۰/۷۰۹	۰/۳۴۰	۰/۴۷۵	۲/۰۸۷	۰/۰۰۱

عملکرد سازمانی  $0.788 =$  (تشخیص دانش) +  $1.392$  (تحصیل دانش) +  $0.988$  (تسهیم دانش) +  $0.955$  (توسعه دانش) +  $0.797$  (بکارگیری دانش) +  $0.709$  (نگهداری دانش) شایان ذکر است با توجه به جدول (۵)، جهت رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته مستقیم و مثبت است؛ به طوری که با بهبود هر یک از اجزای مدیریت دانش، عملکرد سازمانی در

با توجه به اینکه سطح معنی داری در مورد تمامی متغیرها کوچک‌تر از سطح خطاست، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که تمامی متغیرهای مستقل بر روی عملکرد سازمانی در مدل رگرسیون تأثیر معناداری داشته و مدل رگرسیون به صورت زیر است:

در مجموع با توجه به نتایج تحلیل‌های انجام شده مدل مفهومی پژوهش که بیانگر تأثیر مدیریت دانش و اجزای آن بر عملکرد سازمانی در شرکت‌های بین‌المللی شده ایرانی است طراحی و اثبات می‌گردد. لذا با توجه به تأثیر تمامی شش بعد مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی شرکت‌ها و خاصیت هم‌افزایی حاصل از توجه همزمان به هر شش بعد، مدیران شرکت‌ها باید در سیاست‌ها و برنامه‌های استراتژیک خود، همه ابعاد مدیریت دانش را به طور توأمان مد نظر قرار دهند تا زمینه بهبود فعالیت‌ها و عملکرد بهتر شرکت فراهم آید.

گفتنی است نتایج پژوهش با نتایج پژوهش‌های مک کین و زک (۲۰۰۵)، لاو و انجای (۲۰۰۸)، دراچ (۲۰۰۵)، خلیفا و همکارانش (۲۰۰۸)، آهنالر و همکارانش (۲۰۰۷)، چن و محمد (۲۰۰۷) و گولد و همکارانش (۲۰۰۱) هماهنگی و همخوانی دارد. در پژوهش‌های مزبور نیز بین مدیریت دانش و اجزای آن با عملکرد سازمانی رابطه معناداری مشاهده شده است.

نتایج پژوهش نشان دهنده این امر است که بیشتر شرکت‌های مورد بررسی، نیازهای دانشی سازمان را در زمان تعیین اهداف و استراتژی‌ها، در سطح متوسط اهمیت مد نظر قرار می‌دهند. هر چند در مجموع سطح تشخیص دانش در شرکت‌ها در سطح متوسط رو به بالا است ولی از آنجا که این متغیر تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد، لذا به مدیران سازمان‌ها توصیه می‌شود که با مد نظر قرار دادن مؤلفه تشخیص دانش در اهداف استراتژیک و عملیاتی خود در جهت بهبود عملکرد سازمان‌های خود گام بردارند.

همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد که هر چند سازمان‌ها در مجموع از نظر تحصیل دانش در شرایط مطلوبی بوده‌اند، اما اکثر شرکت‌ها میزان رابطه با

شرکت‌های بین‌المللی شده نیز افزایش می‌یابد. این نکته حائز اهمیت است که از بتای استاندارد شده می‌توان برای مقایسه متغیرها با یکدیگر استفاده نمود. نتایج نشان می‌دهد تحصیل دانش با ضریب ۰/۵۲۰ بیشترین رابطه را با عملکرد سازمانی دارد و در رتبه‌های بعدی متغیرهای تسهیم دانش، نگهداری دانش، تشخیص دانش و بکارگیری دانش قرار دارند. همچنین متغیر توسعه دانش با ضریب ۰/۴۱۴ کمترین همبستگی و ارتباط را با عملکرد سازمانی در شرکت‌های مورد بررسی دارد. نتایج حاصل از آزمون فوق به وجود رابطه بین متغیرهای مستقل (اجزای مدیریت دانش) با متغیر وابسته (عملکرد سازمانی) دلالت دارد؛ بنابراین تمامی فرضیه‌های پژوهش پذیرفته می‌شوند.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در اقتصاد مبتنی بر دانش، محصولات و سازمان‌ها براساس دانش زندگی می‌کنند و می‌میرند و موفق‌ترین سازمان‌ها، آن‌هایی هستند که از این دارایی ناملموس به نحو بهتر و سریع‌تری استفاده می‌کنند. از دیدگاه استراتژیک، امروزه از دانش و سرمایه فکری به منظور خلق و افزایش ارزش سازمانی استفاده می‌شود و موفقیت یک سازمان به توانایی‌اش در مدیریت این منبع کمیاب بستگی دارد. چنانچه مدیریت دانش با هوشمندی و برنامه‌ریزی، طراحی و پیاده‌گردد، می‌تواند توانایی سازمان‌ها و شرکت‌ها را برای تحقق رسالت، رقابت، کارایی، اثربخشی و تغییر و تحول بهبود بخشد. لذا توجه به اجزای شش‌گانه مدیریت دانش می‌تواند در بهبود عملکرد شرکت‌ها و دستیابی به مزیت رقابتی نقش قابل توجهی داشته باشد و توجه به تمامی این اجزا برای شرکت‌ها از اهمیت و ضرورت زیادی برخوردار است.

توصیه می‌شود، فرایند مدیریت دانش را به صورت کامل در سازمان‌های خود پیاده‌سازی نمایند تا اثرات مثبت آن را در عملکرد سازمان، بیش از پیش مشاهده نمایند.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود برای راهبردها و فعالیت‌های دانشی، مسئولانی مشخص گردد و پست‌هایی برای اداره فعالیت‌های مربوط با مدیریت دانش در ساختار رسمی شرکت‌ها ایجاد شود.

برای بهبود فرآیند تحصیل دانش پیشنهاد می‌شود امکان دسترسی آسان به خبرگان، متخصصین و مدیران شرکت وجود داشته باشد و مشخص شود هر فرد در شرکت دارای چه دانشی است و در کدام قسمت شرکت فعالیت می‌کند. همچنین از شیوه بنچ‌مارکینگ نیز برای ارتقاء و بهبود دانش داخلی و خارجی استفاده شود.

برای بهبود فرآیندهای استفاده و خلق دانش پیشنهاد می‌شود شرکت‌ها به طور مرتب اشتباهات خود را تحلیل نموده و با این نگرش دانش خود را اصلاح نمایند و از آن برای کسب موفقیت‌های بعدی استفاده کنند. این همان تعریفی است که «پیتر سنجه» از سازمان یادگیرنده ارائه می‌دهد که افراد به طور مستمر قابلیت‌های خود را توسعه می‌دهند تا نتایجی بدست آورند که مد نظر آنهاست. همچنین باید بر خلق دانش در سازمان تأکید شود و سیستم‌های بازخورد دوطرفه مورد استفاده قرار گیرد.

همانطور که گفته شد اشتراک دانش باعث یادگیری جمعی می‌شود و هم‌افزایی را در گروه‌ها افزایش می‌دهد و این خود باعث بهبود سهم دانش در دسترس شرکت برای نوآوری می‌شود؛ بنابراین برای حمایت از نوآوری پیشنهاد می‌گردد محیط حمایتی

سازمان‌ها و مؤسسات پژوهشی را متوسط اعلام کرده‌اند. لذا از آنجا که طبق بررسی‌های انجام شده در این پژوهش متغیر تحصیل دانش دارای اثر بیشتری نسبت به دیگر مؤلفه‌ها بر عملکرد است، بکارگیری بیشتر این متغیر توسط مدیران لازم است، چرا که در نهایت باعث بهبود عملکرد سازمان خواهد شد.

همچنین از آنجا که متغیر تسهیم دانش تأثیر معناداری بر عملکرد سازمان دارد، به مدیران سازمان‌ها توصیه می‌شود در جهت انتقال دانش و تجربه کارکنان با سابقه به دیگر کارکنان بیشتر سرمایه‌گذاری نمایند تا در نهایت شاهد بهبود بیشتری در عملکرد سازمان باشند. به علاوه از آنجا که رابطه بین متغیر توسعه دانش با عملکرد سازمانی نسبت به دیگر متغیرهای پژوهش ضعیف‌تر بوده است توجه به این مؤلفه و سرمایه‌گذاری بیشتر در پژوهش و توسعه و نیز توسعه انسانی و فرهنگی در سازمان توصیه می‌گردد.

همچنین با توجه به تأیید رابطه بین متغیر بکارگیری دانش با عملکرد سازمانی، توجه به این مؤلفه و استفاده از تجربیات کارکنان و دانش سازمان در جهت اهداف، برای دستیابی به عملکرد بهتر، بیش از پیش توصیه می‌گردد. به علاوه با توجه به رابطه معنادار و مثبت نگهداری دانش و عملکرد سازمان به مدیران توصیه می‌شود با ایجاد مخازن و بانک‌های دانش در سازمان به روز رسانی آن‌ها در جهت بهبود در عملکرد سازمان حرکت نمایند.

نظر به اینکه میزان همبستگی مدیریت دانش با عملکرد از همبستگی تک-تک اجزای شش‌گانه مدیریت دانش با عملکرد، بیشتر است، لذا در صورتی که مدیران هر شش مؤلفه را با هم در سازمان‌هایشان اجرا نمایند، می‌توان انتظار داشت که بهبود در عملکرد سازمان با تأثیر بیشتری انجام پذیرد. لذا به همه مدیران

متغیرها را شناسایی نموده و اهمیت و نحوه تأثیرگذاری آن‌ها را بر یکدیگر مورد بررسی قرار دهند.

به علاوه این پژوهش با توجه به محدودیت‌های زمانی و هزینه‌ای، صرفاً بر روی تعدادی از شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در صنعت مواد غذایی و صنایع شیمیایی صورت پذیرفته است که این امر عامل محدود کننده‌ای در تعمیم دهی قطعی نتایج پژوهش به شمار می‌آید. همچنین شرکت‌های بین المللی شده بورسی با توجه به فضای رقابتی بیشتر نسبت به دیگر شرکت‌ها اغلب فعال ترند. لذا در پژوهش‌های آتی می‌توان جامعه آماری پژوهش را گسترش داد و در سایر شرکت‌ها نیز انجام داد تا نتایج به واقعیت نزدیک تر گردند. همچنین پیشنهاد می‌شود مطالعات تطبیقی در خصوص موضوع پژوهش در سازمان‌های دولتی و خصوصی و شرکت‌های داخلی و خارجی انجام شود.

### منابع

- ۱- اخوان، پ. و باقری، ر. (۱۳۸۹). مدیریت دانش از ایده تا عمل. تهران: نشر آتی نگر.
- ۲- بطحایی، ع. (۱۳۸۵). بررسی اثرات سرمایه‌های فکری بر عملکرد سازمانی شرکتهای تحت پوشش سازمان گسترش و نوسازی صنایع و معادن. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- ۳- پرساک، د. (۱۳۸۹). مدیریت دانش. ترجمه حسین رحمان سرشت. تهران: نشر ساپکو.
- ۴- پروست، م. و مهاردت، ا. (۱۳۸۵). مدیریت دانش. ترجمه علی حسین خواه. تهران: انتشارات یسپرون.
- ۵- روزدار، ن. (۱۳۸۲). بررسی مدیریت دانش و تأثیر آن بر عملکرد مدیران گروه بهمن در شهر تهران.

شرکت تقویت گردد. همچنین باید فرصت‌های جدید یادگیری در شرکت فراهم شود.

شرکت‌ها باید تلاش نمایند ضمن بهبود فرآیند توانمندسازی نیروی انسانی، در میان کارکنان نگرانی از بابت امنیت شغلی و پیامدهای منفی مشارکت (که منجر به کاهش اعتماد آن‌ها می‌شود) را برطرف نموده و بین مدیران و کارکنان و بین کارکنان با یکدیگر اعتماد متقابل ایجاد نماید.

شرکت‌ها باید تلاش نمایند ضمن بهبود فرآیندهای فرهنگی، فرهنگ تعامل، همکاری و کارگروهی را بین کارکنان ترویج نمایند و آن را به صورت هنجار درآورند. طبق مرور ادبیات پژوهش کارگروهی باعث ایجاد بینش مشترک از مشکلات و ارتقاء دانش سازمانی می‌شود. اگر شرکت انبار کردن و ذخیره دانش شخصی و نگهداری آن به صورت انفرادی را تشویق نماید، مدیریت دانش در هیچ شرکتی راه به جایی نخواهد برد؛ بنابراین این مدیریت شرکت است که باید فرآیندها و راهبردهایی را تدوین نماید که کارگروهی، تعامل و جو دلسوزی را در میان کارکنان ترویج نماید تا کارکنان داوطلبانه به انجام این مهم بپردازند چرا که اگر این فرهنگ وجود نداشته باشد، هیچ پرداخت مادی و تشویق برای به اشتراک گذاشتن دانش نمی‌تواند مؤثر و مفید باشد. از دیگر روش‌ها برای تسهیل اشتراک دانش از بعد فرهنگی می‌توان به انعطاف‌پذیری در برخورد با ایده‌های جدید و بها دادن به دانش و صاحبان دانش اشاره نمود.

در پایان با توجه به اینکه در این پژوهش تأثیر متغیرهای میانجی و مداخله گر مؤثر بر رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی مورد بررسی و تحلیل قرار نگرفته است به پژوهشگران علاقه‌مند به موضوع پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی این

- Organizational Capabilities Perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18 (1): 185-214.
- 14- Harlow, H. (2008). The Effect of Tacit Knowledge on Firm Performance. *Journal of Knowledge Management*, 12 (1): 115-129.
- 15- Khalifa, M., Yan Y. & Ning S. (2008). Knowledge management systems success: a contingency perspective. *Journal of Knowledge Management*, 12 (1): 59-69.
- 16- Law, C. & Ngai, E. (2008). An empirical study of the effects of knowledge sharing and learning behaviors on firm performance. *Expert Systems with Applications*, 34 (2): 2342-2349.
- 17- Mohayidin, M., Azirawani, N. Norfaryanti, K., & Idawati, M. (2007). The Application of Knowledge Management in Enhancing the Performance of Malaysian Universities. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 5 (3): 301-312.
- 18- Omerzel, D., Antoncic, B. & Ruzzier, M. (2011). Developing and testing a multi dimensional knowledge management model on Slovenian SMEs. *Baltic journal of management*, 6 (2): 179-204.
- 19- Rasmussen, P. & Nielsen, P. (2011). Knowledge management in the firm: concepts and issues. *International journal of manpower*, 32 (5-6): 479-493.
- 20- Roknuzzaman, M., Kanai, H. & Umemoto, K. (2009). Integration of knowledge management process into digital library system. *Library review*, 58 (5): 372-386.
- 21- Uhlaner, L., van S., Meijaard, J. & Folkeringa, M. (2007). The relationship between knowledge management, innovation and firm performance: evidence from Dutch SMEs. It is available on: [www.eim.nl](http://www.eim.nl).
- پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.
- ۶- شاهقلیان، ک. (۱۳۸۵). *طراحی الگوی ارزیابی سطح مدیریت دانش در سازمان‌های صنعتی ایران* (مورد صنعت خودرو). پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.
- ۷- فایرستون، ج. و مک‌الروئی، م. (۱۳۸۸). *مباحث کلیدی در مدیریت دانش جدید*. ترجمه احمد جعفر نژاد و خدیجه سفیری. تهران: انتشارات موسسه کتاب مهربان نشر.
- ۸- فروزنده، ب. (۱۳۹۰). *مدیریت بازاریابی*. تهران: نشر آموخته.
- ۹- قلیچ‌لی، ب. (۱۳۸۹). *مدیریت دانش*. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.
- 10- Chen, L. & Mohamed, S. (2007). Empirical study of interactions between knowledge management activities, Engineering. *Construction and Architectural Management*, 14 (3): 242-260.
- 11- Choi, B. & Lee, H. (2003). An Empirical Investigation of Knowledge Management Styles and Their Effect on Corporate Performance. It is available on: <http://www.elsevier science.com>.
- 12- Darroch, j. (2005). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management*, 9 (3): 101-115.
- 13- Gold, A., Malhotra, A., & Segars, A. (2001). *Knowledge Management: An*

