

بررسی رابطه مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی (مورد مطالعاتی دبستان علوی شهرستان ازنا)

محمدیاری زاده^۱، مجیداسکندری^۲، محمدخانلری^۳، خدیجه یاری زاده^۴

^۱ مدرس آموزشکده فنی و حرفه ای پسران

^۲ دبیرآموزش و پرورش

^۳ دانشجوی کارشناسی فناوری اطلاعات

^۴ دبیرآموزش و پرورش

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:
محمدیاری زاده

چکیده

اثربخشی سازمانی موضوعی اصلی در نظریه های سازمانی است و یکی از ملاک های ارزیابی عملکرد سازمانی به شمار می رود. با توجه به اهمیت و نقش آموزش و پرورش در جامعه، این پژوهش سعی در تحلیل اثر بخشی سازمانی مدارس خواهد داشت. فناوری و انفجار اطلاعات، تغییرات جدیدی را در عرصه های مختلف زندگی بشری به وجود آورده است. نسل جوان در ازدحام اطلاعات و تراکم رسانه ها به سر می برد. دنیای امروز دنیای برتری مغز و اندیشه بر قدرت زور بازوست در اینجاست که سازمانهای پیشرو در می توانند با استفاده از مدیریت دانش منابع انسانی خود را در تولید و اشاعه دانش و اندیشه نو سهیم نمایند. چنانچه این عوامل باعث بهبود و ارتقاء اثربخشی سازمانی گردند، میتوانند تحولات فکری، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی به وجود آورد. هدف از اجرای پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت و دانش و اثربخشی سازمانی بوده است. جامعه آماری مورد تحقیق در این پژوهش شامل ۱۰ نفر از پرسنل آموزشی دبستان علوی که در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ اقدام به پر نمودن پرسشنامه نمودند. ابزار مورد پژوهش، پرسشنامه ساخت محقق با پانزده سوال ۵ گزیننه ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) بوده است. برای بررسی فرضیه اصلی از آزمون نمره گذاری و فرضیه های فرعی از آزمون t استفاده شده است. نتایج تحلیلی بیانگر آن است که مدیریت دانش در بالا بردن اثربخشی سازمانی بسیار مفید بوده و مدیریت دانش در حد مطلوبی در اداره آموزش و پرورش شهرستان ازنا به کار گرفته شده است.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، اثربخشی، آموزش و پرورش

مقدمه

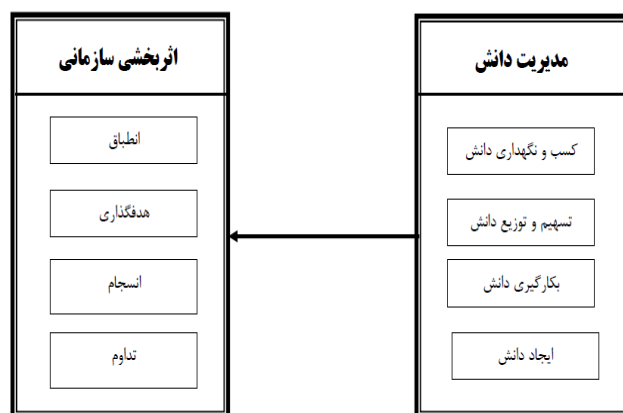
امروزه همان طوری که سازمان ها بر به کارگیری سرمایه انسانی در مواجهه با تنگناهای بازار کار تمرکز دارند، کارکنان نیز به دنبال انتشار دانش خود در سراسر سازمان هستند. بنابراین، ابزارهای رقابتی پیشین و سنتی چندان کارساز نیستند. در حال حاضر ابزارهای سنتی برای اثربخشی سازمانی همچون انحصار اطلاعات و ممانعت از موفقیت همکاران غیر قابل قبول است [1]. بسیاری از سازمان ها برای به کنترل درآوردن دانش همکاران خود تکنولوژی جدیدی را به کار می گیرند. به کارکنان گفته می شود که از اینترنت، پایگاه داده یا مخزن های دانش، ابزارهای پشتیبان تصمیم و ابزارهای گروهی استفاده کنند. هر چه سازمانها توسعه می یابند اهمیت توسعه دانش و سرمایه در انسان نه تنها به عنوان مهمترین عامل موفقیت و برگشت سود بلکه به عنوان راهبرد اساسی سرمایه گذاری و حضور اثربخش و منحصربه فرد صحنه رقابتی مطرح می شود [2].

بایستی توجه نمود که مدیریت دانش در سازمانها چیزی جز اداره کردن جریان روان اطلاعات و رساندن آن به کار بران نیازمند نیست (بیل گیتس، 2001) علم بشر بدست نیاید بلکه با شفافیت و پخش کردن و گسترش اطلاعات. سازمانها برای اثربخشی بیشتر باید به عنصر دانایی، که همان توانایی است توجه نشان دهد و از فناوری چند رسانه ای برای توسعه آموزشهای لازم سود جوید سازمانها باید نسبت به کسانی که آگاهی های خود را به دیگران انتقال می دهند حساسیت نشان دهد و سخاوتمندانه پاداش دهد [3].

ما نه تنها در هزاره ی جدید، که در عصر جدید زندگی میکنیم. در این دوره، اصطلاحات گوناگونی مثل عصر فراصنعتی (هوبز، 1990) عصر اطلاعات (شاپیرو و وارین، ۱۹۹۱) موج سوم (هوبز و هوبز، 1991) یا جامعه دانشی (دراکر، 1993) برای توصیف وضعیت کنونی به کار می روند. صرف نظر از اصطلاحات مذکور، اغلب صاحب نظران معتقدند که یکی از موضوعات مهم مطرح شده در این دوره، مفهوم مدیریت دانش است؛ مفهومی که هیجان ایجاد کرده و باعث بحث و مناظره ی فراوان شده است. مدیریت دانش رویکردی است که به سرعت در حال تکامل است و به چالش های اخیر برای افزایش کارایی و بهبود اثر بخشی فرایندهای تجاری محور، همراه با نوآوری مستمر، توجه زیادی دارد. نیاز به مدیریت دانش بر اساس رشد ادراک جامعه تجاری، از این واقعیت سرچشمه میگیرد که دانش در عملکرد سازمانی و دسترسی به مزیت رقابتی پایدار، عنصری مهم تلقی می شود [4].

مدیران دانش محور برای گسترش هوشیاری و هوشمندی و اثربخشی بیشتر در سازمانها باید تعمیق مدیریت دانش در سازمان، را مورد توجه قرار دهند. برای اثربخشی بیشتر در ایجاد ساختار مناسبی تحت عنوان مدیریت دانش و انتقال دانش برای تحقق بخشی به اهداف طراحی کرد و تلاش کرد تا اشتراک گذاری دانش و توسعه دانش در سازمان به صورت یک فرایند تبدیل شود.

دانش بعنوان اساسی و مهمترین عامل رقابت مطرح شده است و این دانش بایستی در راستای اثربخشی سازمانی مدنظر قرار گیرد، بدین لحاظ می توان بر ارتباط بین مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی تاکید کرد. اما مطالعات اندکی در این زمینه و به خصوص در بخش خدمات انجام گرفته است. بدین لحاظ محققین سعی دارند تا این جنبه از تحقیق را موشکافی نمایند. در این پژوهش به بررسی ارتباط بین ابعاد مختلف مدیریت دانش (کسب و نگهداری، تسهیم و توزیع، بکارگیری دانش) و ایجاد دانش (ایجاد دانش) و اثربخشی سازمانی در بخش خدمات پرداخته شده است. در شکل ۱ مدل تحقیق نشان داده شده است.

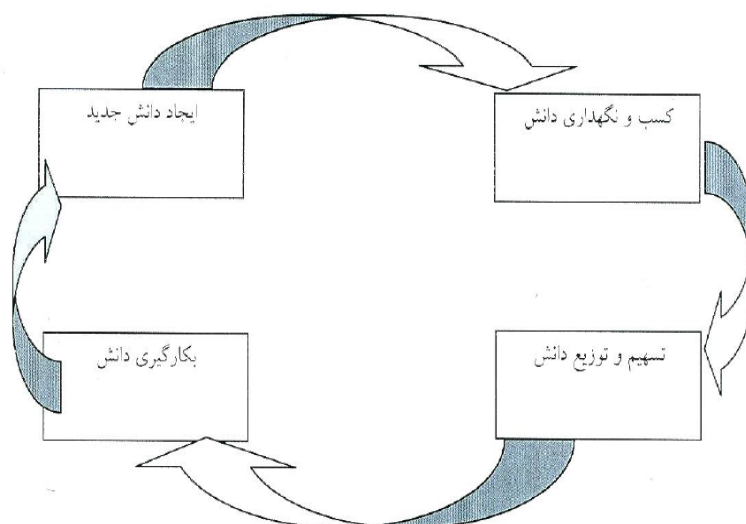


شکل ۱: مدل تحقیق

مروری بر ادبیات و پیشینه تحقیق

درک درست از طبقه بندی دانش، گام مهمی در جهت مدیریت دانش است. نوناکوتا کوچی انواع دانش را به نوع دانش ضمنی و دانش صریح تقسیم کرده اند [۵]. یک بعد برای طبقه بندی دانش سازمانی، تقسیم بندی آن در دو قسمت دانش عمومی و دانش خصوصی است (۷). از آنجاییکه خود دانش به روش های مختلف تعریف می شود، تعاریف ارائه شده از مدیریت دانش بسیار متفاوت است. برخی از تعاریف بر فرآیند مدیریت دانش تمرکز دارند و برخی دیگر بر هدف مدیریت دانش تمرکز می کنند. ادل و گریسون (۱۹۹۸) بیان کردند که مدیریت دانش نگرش های سیستماتیک را برای یافتن، درک و استفاده از دانش برای خلق ارزش به کار می گیرد. وندراسیک و اسپیچ کروت (۱۹۹۷) مدیریت دانش را به این شکل تعریف می کنند: کنترل صریح بردانش درون سازمان که هدف آن رسیدن به اهداف سازمان است.

یتراش (۱۹۹۶) باور داشت که مدیریت دانش اکتساب دانش درست برای افراد درست در زمان درست است که آنها را قادر کند به بهترین تصمیمها را اتخاذ کند و یگ (۱۹۹۷) مدیریت دانش را به این شکل تعریف کرد: "ساختاری سیستماتیک صریح و پیش بینی شده، برای تجدید و به کارگیری دانش است که برای حداکثر کردن اثربخشی مرتبط با دانش و بازده حاصل از آرایه های دانشی می باشد. یکی از نگرش های قابل بررسی در مدیریت دانش نگرش فرایندی به آن است، در نظر گرفتن فرآیندهای که در مدیریت دانش سهیم هستند و فعالیت هایی که مدیریت دانش را می سازند و یگ (۱۹۹۳) فرآیند چهار مرحله ای برای تمرکز بر مدیریت دانش پیشنهاد کرد. خلق و منبع یابی، تلفیق و تغییر شکل، توزیع دانش، و ترکیب دانش موجود. نمودار زیر مدل عمومی دانش در سازمان را بر اساس نظریه نیومن کنراد (۱۹۹۷) نشان می دهد. همانگونه که در مدل مذکور مشاهده می شود مدل عمومی دانش از چهار عنصر اصلی تشکیل شده است.



ایجاد دانش

این مرحله شامل تمام فعالیتهای است که دانش یا دانش های جدید را به سیستم وارد می کند. در اینجا فعالیتهایی نظیر کشف، ایجاد و یا توسعه دانش، حائز اهمیت است. چنانکه داوینپورت و پروساک نیز گفته اند به هنگام صحبت درباره دانش آفرینی همان اندازه که منظورمان «دانش کسب شده» به وسیله سازمان است، «دانش خلق شده» در درون آن نیز مورد نظر است. در حقیقت همه سازمانهای سالم، دانش را خلق و از آن استفاده می کنند. آنها بدون دانش جدید نمی توانند پویایی خود را حفظ می کنند.

کسب و نگهداری دانش

در اینجا فعالیتهایی مورد نظر است که دانش را در سازمان ماندگار می کند در این راستا می توان به حافظه سازمانی اشاره کرد. مهمترین وظیفه حافظه سازمانی، نگهداری از دانش سازمانی است. اما باید توجه داشت که حافظه سازمانی، صرفاً توانایی نگهداری دانش های صریح را دارد. در کنار حافظه سازمانی باید حافظه فردی را که محل نگهداری دانش های نهفته است مورد توجه قرار داد. برای اثربخشی برنامه های مدیریت دانش، باید میان این دو حافظه پیوندی تنگاتنگ برقرار کرد.

تسهیم و توزیع دانش

یکی از مشکلات و چالش‌های اصلی مدیریت دانش تبدیل و انتقال دانش نهفته به دانش صریح است. در اینجای فعالیتهایی مطرح می‌شود که با جریان دانش از شکلی به شکل دیگر و یا از فردی یا گروهی به فرد یا گروهی دیگر، در ارتباط است. فعالیت‌هایی نظیر کدگذاری دانش و تشکیل تیم‌های تبادل دانش در این مرحله حائز اهمیت است نکته قابل توجه انتقال دانش این است که باید با جذب دانش همراه باشد.

بکارگیری دانش

دانش، زمانی ارزشمند است که به کار گرفته شود، فعالیت‌های مدیریت دانش باید طوری باشد که نه تنها اقدامات و برنامه‌های کلان سازمان را تحت تأثیر قرار دهد بلکه آثار آن در فعالیت‌های روزمره سازمان مشاهده شود [۶].

اثربخشی سازمانی

به طور کلی، در یک سازمان، محاسبه اثربخشی چندان ساده نیست و شاخصها و روشهای متعددی برای سنجش و توسعه اندازه‌گیری اثربخشی سازمان ارائه شده است. صلاحیت و شایستگی، اثربخشی زمان کار را بهبود خواهد داد و افزایش اثربخشی زمان کار، شاخص‌های دیگر اثربخشی سازمانی را ارتقاء خواهد داد. به واقع، رضایت درونی، شادکامی و ترغیب، مولد کارکنان است که در کارایی و اثربخشی در سازمان و هدایت به بالاترین حد بهره‌وری مؤثر است. اثربخشی سازمانی، نقش مهمی را در توسعه سازمانی ایفا میکند. سازمانی اثربخش است که قادر به مدیریت ابهام‌ها، انعطاف‌پذیری، مشتری‌مداری، تولید، ارزش‌مداری و ساختاربندی یادگیری باشد و حیطة اصلی شغلی و توانمندسازی بالای کارکنان را بشناسد. صاحب‌نظران، اثربخشی سازمانی را به درجه و میزان حصو به هدف تعریف کرده‌اند. پیترو دراکر اثربخشی سازمانی را انجام صحیح کار می‌داند و آن را کلید موفقیت سازمان محسوب می‌کند. رابینز در تعریف اثربخشی سازمانی هم به وسایل و امکانات و هم فرآیند توجه نموده و هم به نتایج حاصله. برای سنجش اثربخشی سازمانی هیچ مقیاس ساده، راحت و تضمین‌شده‌ای وجود ندارد. بنابراین این به تعدادی از رویکردهای مهم اشاره می‌شود:

۱. رویکرد تحقق هدف: این رویکرد متداولترین معیار ارزیابی اثربخشی سازمانی است و اثربخشی سازمانی را عمدتاً با نیل به یک یا چندهدف و یوه تعریف می‌کند و به طور گسترده در اکثر سازمان‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. تمرکز این مدل بر بروندادهاست. کارکنان در این رویکرد به دنیا بهره‌وری، کارایی و سودآوری هستند.

۲. رویکرد سیستم منبع: در این رویکرد، سازمان باید توانایی کسب دروندادها را داشته باشد. رویکرد سیستم منبع بر معیارهایی تأکید دارد که بقاء طولانی مدت سازمان را افزایش خواهد داد. نظیر توانایی سازمان در کسب منابع، نگهداری از محیط داخلی خود به‌عنوان یک سازمان اجتماعی و تعاد موفق با محیط خارجی.

۳. رویکرد رضایت ذینفعان استراتژیک: هدف این رویکرد از اثربخشی سازمانی آن است که تقاضاهای ذینفعانی که در محیط سازمان حضور دارند را رفع نماید تا حمایت‌های مورد نیاز را برای ادامه و بقاء کسب نماید. این دیدگاه مشابه رویکرد سیستم منبع است، به جز آنکه با محیط درونی سازمان ارتباط ندارد. این رویکرد سازمانها را عنوان یک محدوده سیاسی در نظر می‌گیرد که علاقه به کنترل کل منابع دارد.

۴. رویکرد ارزشهای رقابتی: این رویکرد یک چارچوب تلفیقی را ارائه میدهد. موضوع و معیارهای اصلی و اساسی این رویکرد که ما برای ارزیابی اثربخشی سازمانی ارزش قائل هستیم و مورد استفاده قرار می‌دهیم مانند نرخ بازگشت سرمایه گذاری، سهم بازار، نوآوری در محصولات و امنیت شغلی. متکی به این است که ما چه کسی هستیم، چه چیزی ارائه می‌دهیم و چه منافعی را مد نظر قرار می‌دهیم. این رویکرد تعدادی از معیارهای اثربخشی سازمانی را در قالب مدل‌های چهارگانه سیستم باز، روابط انسانی، هدف عقلانی و فرآیند داخلی قرار داده که هر کدام بر ارزشهای ویژه‌ای متکی است و برحسب اینکه سازمان در چه مرحله‌ای از مراحل چرخه حیات خود می‌باشد، یکی از این مدلها در اولویت قرار می‌گیرد.

۵. رویکرد فرآیندهای درونی: برخی از صاحب‌نظران این معیار اثربخشی سازمانی را رویکرد "سیستم‌های سالم" نامگذاری کرده‌اند. زمانی گفته می‌شود که یک سازمان، سیستمی سالم است که اطلاعات به آرامی در جریان باشد و تعهد، وفاداری، رضایت شغلی و اعتماد در بین کارکنان سازمان حاکم باشد. در واقع در این روش، اثربخشی یعنی میزان سلامت و کارایی سازمان. بهترین نمونه‌های این روش، الگوهایی است که در رابطه با روشهای مبتنی بر روابط انسانی در سازمان ارائه شده است.

۶. الگوی اثربخشی سازمانی پارسونز: مدل پارسونز با مخفف حروف AGIL مشخص گردیده و شامل چهار ویژگی می‌باشد: انطباق یعنی تحصیل منابع کافی، نیل به هدف یعنی هدف گذاری و اجرای آن، انسجام یعنی ایجاد و حفظ همکاری و هماهنگی بین واحدهای فرعی سیستم و تداوم و حفظ الگوهای فرهنگی که به معنای ایجاد، حفظ و انتقال فرهنگ و ارزشهای خاص سیستم است [۷].

دانشکده بازرگانی دانشگاه «اپن یونیورسیتی» اولین دوره فوق لیسانس مدیریت دانش را با حضور 1600 مدیر از سراسر دنیا در سال ۲۰۰۰ میلادی برگزار نمود. پس از آن بود که به علت افزایش چشمگیر استفاده از تکنولوژی اطلاعات و دانش تخصصی، تعداد زیادی محقق پیشگام، الگوریتم‌های مدیریت دانش را بسط و گسترش دادند «هالس ۲۰۰۱» معتقد است که مهمترین نقشی که می‌توان به مدیریت دانش نسبت داد این است که آن را بعنوان یک متدولوژی تغییر در نظر بگیرند. مدیریت دانش از یک طرف با جذب دانش‌های جدید به درون سیستم و از طرفی دیگر با اداره مؤثر آن دانش‌ها و اعمال آن به فرآیندها، می‌تواند مهمترین عامل تغییر یک سازمان باشد [۸].

قلمرو تحقیق

این تحقیق با عنوان «بررسی رابطه مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی» مرتبط با رشته فناوری اطلاعات می‌باشد.

قلمرو مکانی:

این تحقیق در دبستان علوی شهرستان ازنا انجام شد.

قلمرو زمانی:

این تحقیق از تاریخ ۱۳۹۴/۰۹/۰۱ شروع و در مورخ ۱۳۹۵/۰۹/۱۰ پایان پذیرفت.

جامعه آماری:

جامعه آماری پژوهش حاضر را تعداد ۱۰ نفر از پرسنل آموزشی دبستان علوی بوده است.

ابزار اندازه گیری

پرسشنامه استاندارد به کار گرفته شده دارای ۱۵ سوال ۵ گزینه ای بوده است.

مقیاس پرسشنامه

این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (خیلی کم، ۱؛ کم، ۲؛ متوسط ۳؛ زیاد، ۴؛ خیلی زیاد، ۵) می‌باشد (توجه مقیاس لیکرت در انتهای پرسشنامه کاملا توضیح داده شده است).

گزینه	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵

جدول ۱: نمره گذاری پرسشنامه

قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه گیری هر آنچه اندازه می‌گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور، خوب ارزیابی و تایید شده است. پایایی این پرسشنامه با آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار بالای SPSS بدست آمده است که به طبق زیر می‌باشد.

نام متغیر	میزان آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	۰/۹۰

جدول ۲: پایایی پرسشنامه

یافته ها

فرضیه اصلی

آیا مدیریت دانش در حد قابل قبول در سازمان به کار گرفته شده است؟

در جدول مربوط به آزمون t در صورتی که مقدار t جدول t یعنی ۲,۸۵ بزرگتر باشد و مقدار p از سطح آزمون یعنی ۰,۰۵ کوچکتر باشد، می‌توان فرضیه مورد قبول بودن بکارگیری مدیریت دانش را پذیرفت.

جدول ۱: آزمون t تک نمونه ای برای بررسی تاثیر میزان استفاده از فناوری اطلاعات بر نحوه تصمیم گیری مدیران کارخانه سیمان شهرستان دورود

نتیجه	تعداد	فرضیه
تایید فرضیه	۷	میزان استفاده از فناوری اطلاعات بر نحوه ی تصمیم گیری کارخانه سیمان شهرستان دورود به چه میزان است؟

همانطور که در جدول ۱ ملاحظه می شود، مقدار آماره t ۳٫۷ می باشد که از مقدار t جدول یعنی (۲٫۸۵) بزرگتر است و در نتیجه فرضیه کوچکتر یا مساوی بودن مقدار میانگین از عدد ۳ ردمی شود؛ به عبارتی موفقیت آموزش و پرورش شهرستان از نادر زمینه پیاده سازی مدیریت دانش تایید می شود، مقدار p (۰٫۰۱) است که از سطح آزمون یعنی ۰٫۰۵ کمتر می باشد و بنابراین فرضیه از این طریق نیز اثبات می گردد.

فرضیات فرعی:

برای بررسی فرضیه های فرعی پژوهش از آزمون t تک نمونه ای استفاده می شود:

فرضیه	مقدار t	مقدار p	تایید فرضیه
کسب وبه دست آوردن دانش در سازمان در حد مطلوبی است؟	۳٫۷۵	۰٫۰۱	تایید فرضیه
دانش در سازمان به خوبی بین کارکنان منتقل می شود؟	۳٫۲۱	۰٫۰۰	تایید فرضیه
دانش حاصله از تجربه افراد به خوبی در سیستم بکار گرفته می شود؟	۳٫۶۸	۰٫۰۰	تایید فرضیه
دانش موجود به خوبی در سیستم ضبط و مستند می گردد؟	۴٫۱۱	۰٫۰۱	تایید فرضیه

جدول ۳: بررسی فرضیات فرعی

همان طور که در جدول ۳ ملاحظه میشود، مقدار آماره های T از مقدار جدول یعنی ۲٫۸۵ بزرگتر است و در نتیجه فرضیه کوچکتر یا مساوی بودن مقدار میانگین از عدد ۳ ردمی شود؛ به عبارتی موفقیت سازمان در پیاده سازی مدیریت دانش از این طریق تایید میشود.

فرضیه اصلی

برای انجام استنباط هاد مورد داده ها، گزینه های موجود در سوالات با اعداد یک تا پنج نشان داده می شود. در این صورت می توان برای بررسی میزان تاثیر بکارگیری مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی از آزمون نمره گذاری استفاده نمود، بر اساس این روش از تحلیل، نمره های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت می گردد.

حد پایین نمره	حد متوسط نمرات	حد بالای نمرات
۳۰	۳۰	۵۰

جدول ۴: آزمون نمره گذاری

- در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱۵ تا ۳۰ باشد، تاثیر بکارگیری مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی در حد کمی می باشد.
- در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۳۰ تا ۴۵ باشد، تاثیر بکارگیری مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی در حد متوسطی می باشد.
- در صورتی که نمرات پرسشنامه بیشتر از ۴۵ باشد، تاثیر بکارگیری مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی در حد بالایی می باشد.

فرضیه اصلی:

آیا بکارگیری مدیریت دانش در سازمان باعث افزایش اثربخشی سازمانی شده است؟

نتیجه	نمره به دست آمده	فرضیه
تایید فرضیه	۴۹	تاثیر گذار بودن پیاده سازی مدیریت دانش در بالا بردن اثربخشی سازمانی

جدول ۵: بررسی فرضیه تاثیرگذار بودن پیاده سازی مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی

همان که در جدول ۵ مشاهده و استنباط به دست آمده مشاهده می گردد، نمره به دست آمده توسط آزمون نمره گذاری ۴۹ می باشد که نشان می دهد از نظر پرسنل آموزشی دبستان علوی پیاده سازی مدیریت دانش بسیار بر روی بالارفتن اثربخشی سازمانی بسیار تاثیر گذار بوده است.

نتیجه گیری

فناوری و انفجار اطلاعات، تغییرات جدیدی را در عرصه های مختلف زندگی بشری به وجود آورده است. نسل جوان در ازدحام اطلاعات و تراکم رسانه ها به سر می برد. دنیای امروز دنیای برتری مغز و اندیشه بر قدرت زور بازوست در اینجاست که سازمانهای پیشرو در می توانند با استفاده از مدیریت دانش منابع انسانی خود را در تولید و اشاعه دانش و اندیشه نو سهیم نمایند. چنانچه این عوامل باعث بهبود و ارتقاء اثربخشی سازمانی گردند، میتوانند تحولات فکری، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی به وجود آورد.

در تحقیق انجام شده به منظور بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی، ارتباط مثبت و قوی بین این دو متغیر به دست آمد. که نتایج این تحقیق به طور کل با مطالعات انجام شده در این زمینه همانند حسن نیا و نصیری، 1393، صفایی و حاجی اصل، 1991، خوش سیما و همکاران، 1311 همراستا است. این بدان معناست که سازمانها جهت اثربخشی بیشتر بایستی مدیریت دانش خود بیشتر توجه نماید و نیز برای افزایش عملکرد خود می تواند از مدیریت دانش برای ایجاد و توسعه دانش استفاده نماید و اطلاعات مورد نیاز زمینه های خا را با استفاده از دانش ضمنی و آشکار به خوبی تأمین کند تا نهایتا کارایی و اثربخشی سازمانی افزایش یافته و به طبع آن بهره وری سازمان نهادینه شود. همچنین سازمان ها بایستی با استفاده از مدیریت دانش، انبوه اطلاعات موجود را جمع آوری کرده و در قالب گزارشات مناسب و ترکیبی، تفصیلی و خاص جهت تصمیم گیری در اختیار مدیریت قرار دهند و با استفاده از این اطلاعات نهایتا اثر بخش گردند.

منابع و مراجع

- [1] Brooks, Fiona; Scott, peter (2005). "Knowledge work in nursing and midwifery: An evaluation through computer-mediated communication". International journal of nursing studies. Available at: www.elsevier.com
- [2] Coretta, Clara (2002). "Corporate learning: A knowledge management perspective". Internet and Higher Education no.4, pages271-285. available: www.Sciencedirect.com
- [3] Dothan, Douglas (2003). "Knowledge management for the 21st century hospital system". The quality colloquium, Harvard University, Aug 24, 2003
- [4] Doreen, sub; hobbler, j, m. (2003). "Employee turnover and tacit knowledge diffusional network perspective". Journal of Management issue.
- [5] Gloat, Marianne, Mile, Burrell (2003). the dual paradigm nature of knowledge management: implications for achieving quality outcomes in human resource management". Journal of Knowledge Management., vol.7, no.1.
- [6] Grant, R.M. (1996) "Toward a knowledge-based theory of the firm". strategic Management journal. no.17, p.109-122.
- [7] Hong, j.C.L. (1999). "Knowledge management in the learning organization". The leadership Organization Development journal. vol.20, no.4.
- [8] Hsia, Tzyh-lih; Lin, Li-Min; Wu, jen-Her ; Tsia, Hsien-Tang (2006). "A frame work for designing nursing knowledge management system". interdisciplinary journal of information, knowledge, and management. vol.1.