

## بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد شغلی و نوآوری باز

### کارکنان شرکت برق منطقه‌ای غرب

فرامرز سهیلی\*؛ صالح رحیمی؛ فاطمه ابوتوندی پور<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت ۱۳۹۸/۵/۴ تاریخ پذیرش ۱۳۹۸/۹/۱۷

#### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه مدیریت دانش با عملکرد شغلی و نوآوری باز کارکنان شرکت برق منطقه‌ای غرب انجام شده است.

**روش:** روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری ۲۲۰ نفر از کارکنان رسمی شاغل در شرکت منطقه‌ای غرب در شهر کرمانشاه بود. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استفاده شده است. داده‌های پژوهش با استفاده از تحلیل تی دو نمونه‌ای مستقل و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** نتایج به دست آمده گویای آن است که: ۱. مدیریت دانش بر عملکرد شغلی و مؤلفه‌های آن (عملکرد رفتاری و عملکرد زمینه‌ای) و بر نوآوری باز و مؤلفه‌های آن (اکتشاف و بهره‌برداری) تأثیر مثبت و معناداری دارد. بین مدیریت دانش با عملکرد شغلی و نوآوری باز کارکنان شرکت برق منطقه‌ای غرب به تفکیک جنسیت تفاوت وجود ندارد.

**نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش می‌تواند مدیران را در طراحی برنامه‌های مدیریت دانش به منظور دستیابی به عملکرد شغلی بهتر، نوآوری باز بیشتر و برخورداری از مزیت رقابتی پایدار و توسعه پایدار یاری دهد.  
**واژگان کلیدی:** مدیریت دانش، عملکرد شغلی، نوآوری باز، کارکنان شرکت برق منطقه‌ای غرب.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

۱ دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه پیام نور fsohieli@gmail.com

۲. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه رازی s.rahimi@razi.ac.ir

۳ کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، f\_aivatvandi@ghrec.co.ir

## مقدمه

امروزه مدیریت دانش به موضوع بسیار مهمی در شرکت‌های بزرگ کسب و کار تبدیل شده است. مدیران متوجه شده‌اند که بیشتر ارزش شرکت آن‌ها بستگی به توانایی شرکت برای ایجاد و مدیریت دانش دارد و باید نقش خود را برای شیوه‌های مدیریت دانش جهت به دست آوردن یک مزیت پایدار رقابتی به لحاظ نوآوری و عملکرد سازمانی بهتر، بازی کند (نواب، ۲۰۱۵). اگر مدیریت نتواند مدیریت دانش را اعمال نماید و خلاقیت و نوآوری نداشته باشد، ناخواسته در تخریب اهداف می‌کوشد و از عملکرد شغلی پایینی نیز برخوردار خواهد بود (کریم‌پور، ۱۳۹۳). لذا ارزش نوآوری به عنوان بخشی موروثی از فرهنگ مدیریت دانش است. منظور از نوآوری به عنوان دانش، تشویق به تولید دانش است نه صرفاً به اشتراک گذاری آن، نوآوری یک ارزش اساسی است و زیربنای مدیریت دانش برای آینده سازمان را تشکیل می‌دهد (سالمی و اسدالله‌زاده، ۱۳۹۴). در همین راستا مدیریت دانش ابزاری سودمند برای سازمان‌هاست تا سرمایه خود را توسعه دهند، نوآوری را تشویق کنند و عملکرد مطلوب را به بیشترین حد برسانند (احمدی بالادهی و میرزایی‌عربی، ۱۳۹۳). می‌توان گفت که سیستم مدیریت دانش، ساخت اکوسیستم باز و هماهنگ و بهره‌گیری از جریان‌های داخلی و خارجی دانش که به نوبه خود ظرفیت نوآوری را افزایش می‌دهد را تسهیل می‌کند (سانتورا، ورنیس، تراسو و دیزی، ۲۰۱۷). گرینر<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۷) مدیریت دانش را شامل همه فعالیت‌هایی می‌دانند که دانش را در راستای رسیدن به اهداف سازمانی، و به منظور مقابله با چالش‌های محیطی و باقیماندن در بازار رقابت به کار می‌گیرد (اسداللهی، ۱۳۹۰) و مؤلفه‌های آن به طور کلی عبارتند از: ایجاد دانش، حفظ و نگهداری دانش، تبدیل و انتقال دانش، به کارگیری دانش.

از آنجا که در این پژوهش تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی بررسی شده است بایستی گفت عملکرد عبارت از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله است. کارایی به معنای نسبت بازده به دست آمده به منابع به کار رفته است و اثربخشی عبارت است از میزان دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده (کریم‌پور، ۱۳۹۳). عملکرد شغلی به لحاظ نظری شامل: عملکرد وظیفه‌ای است که نیازمندی‌ها و الزامات شغلی را منعکس می‌کند و عملکرد زمینه‌ای که فعالیت‌های تعریف نشده و نامشخص نظیر کار تیمی و حمایت را در بر می‌گیرد. در واقع، عملکرد زمینه‌ای به آن دسته از فعالیت‌های مربوط به شغل گفته می‌شود مانند سخت کار

<sup>1</sup>. Nawab

<sup>2</sup>. Santoro, Vrontis, Thrassou & Dezi

<sup>3</sup>. Gariner

کردن و کمک به دیگران که به صورت رسمی بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی‌شوند (احدی، فتحی و عبدالمحمدی، ۱۳۹۳).

متغیر دیگر مورد مطالعه، نوآوری باز<sup>۱</sup> که مفهومی جدید است و با توجه به تعریف چسبروآبدان معنی است که شرکت‌ها می‌توانند از اندیشه‌های خارجی همانند اندیشه‌های داخلی و راه‌های ارائه داخلی و خارجی آن‌ها جهت عرضه به بازار، استفاده کنند (نقل از گومز، فریرا و سوگانو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). در نتیجه می‌توان گفت که حرکت به سمت نوآوری باز، هم اکنون یک عزم حرکتی در مقیاس جهانی است و امروزه شمار روزافزونی از شرکت‌ها و سازمان‌ها به این باور رسیده‌اند که منبع سرشار ظرفیت‌ها و استعدادهاى خلاق و نوآور که به صورت بالقوه در خارج از شرکت‌هاست، دست نخورده باقی مانده‌اند که فعلیت بخشیدن به آن‌ها خصوصاً برای فاز اول نوآوری و رسیدن به اهداف نوآوری باز بسیار کارساز است (هاشمی دهقی، ۱۳۹۳). ترکیب دانش و منابع خارجی با قابلیت‌های داخلی زمینه خوبی برای همکاری در خصوص نوآوری، ایجاد می‌کند (وایرینن و هلندر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷)، چرا که در بسیاری موارد، کارکنان می‌توانند مقاومت در برابر جریان‌های دانش و خروج از مرزهای شرکت را تحمل کنند (کانسا، اکاستا و کریانیس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷).

اگر مدیریت دانش به عنوان یکی از روشهای مدیریت جدید مورد بحث قرار گیرد بی‌شک یکی از موضوعات آن ارتباط بین دانش و عملکرد شرکت‌ها است و ویژگی‌های رهبری خاص و سلسله مراتب سازمانی احتمالاً از طریق مدیریت کارآمد و مؤثر منابع دانش از عملکرد شرکت پشتیبانی می‌کند (اینکاینن<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶). بنابراین می‌توان گفت که برنامه مدیریت دانش جزء جدایی‌ناپذیر از سازمان است و کاربرد آن، دانش و اطلاعات کارکنان و در نتیجه بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد و سازمان‌ها برای به دست آوردن یک برتری مناسب، نیاز به مدیریت دقیق این منابع راهبردی دارند و اگر سازمان‌ها دانش را ایجاد و انتشار دهند توانایی و ظرفیت آن‌ها در پاسخ به شرایط مختلف در جهان امروز افزایش خواهد یافت (زرگر<sup>۶</sup> و رضایی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳). بدین لحاظ تعیین تأثیر مدیریت دانش و کارکردهای آن در شرکت برق منطقه‌ای غرب از اهداف اصلی پژوهش حاضر می‌باشد، چرا که ما هر روزه در حال تولید دانش‌ها، تجربه‌ها و نکات طلایی جدید هستیم که ممکن است بارها در گذشته تولید شده یا در آینده مجدداً مورد نیاز باشد. این گنجینه‌ها به سادگی از دست می‌روند و با جابجایی‌ها و خروج افراد دیگر به دست نمی‌آیند. پس مدیریت دانش یک ضرورت برای ادامه حیات شرکت‌هاست.

<sup>1</sup>. Open Innovation

<sup>2</sup>. Chesbrough

<sup>3</sup>. Gomes, Ferreira & Sugano

<sup>4</sup>. Helander & Vayrynen

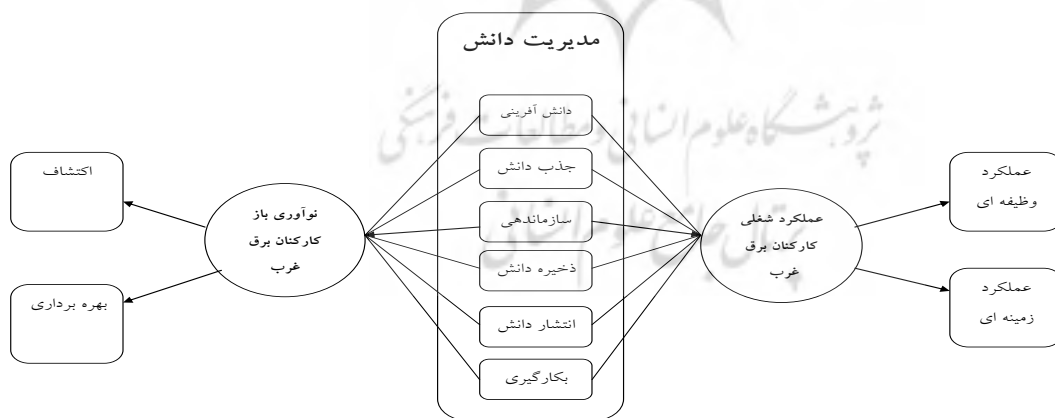
<sup>5</sup>. Conesa, Acosta & Carayannis

<sup>6</sup> Inkinen

<sup>7</sup> Zargar

<sup>8</sup> Rezaee

تاکنون رابطه مدیریت دانش با عوامل مختلفی مثل یادگیری سازمانی، کارآفرینی، کارآیی و اثربخشی و مانند آن بررسی گردیده در این پژوهش به تعیین رابطه مدیریت دانش با عملکرد شغلی و نوآوری باز در میان کارکنان شاغل رسمی شرکت برق منطقه‌ای غرب پرداخته شده است. با توجه به مطالب یاد شده اگر تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی و نوآوری باز نادیده گرفته شود و زیرساخت مناسب جهت استقرار آن فراهم نگردد، علیرغم تمام هزینه‌های که بابت شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی و سمینارها و کنفرانس‌ها و گردهمایی‌ها صورت می‌گیرد دانش فردی آن‌ها به دانش سازمانی تبدیل نخواهد شد و هنگام بازنگری و ترک محل کار دانش آموخته شده و دانشی که در اثر تجربه به دست آورده‌اند را با خود می‌برند و در دراز مدت یکی از موانع اساسی سازمان‌ها در دستیابی به اهداف‌شان خواهد بود. میزان و کیفیت مدیریت دانش در هر سازمان، توان رقابت و میزان موفقیت آن سازمان را تعیین می‌کند بنابراین، مراکزی که با اطلاعات و دانش سر و کار دارند اهمیت روز افزونی خواهند داشت و از آنجا که کتابخانه‌ها و مراکز اطلاعاتی در طول تاریخ خود به گردآوری، سازماندهی و اشاعه اطلاعات و دانش مضبوط پرداخته‌اند می‌توانند نقش برجسته‌ای در جوامع دانش‌مدار ایفا کنند. در میان انواع کتابخانه‌ها، کتابخانه تخصصی از موقعیت ممتازی برخوردارند و می‌توانند به طور مستقیم در فرآیند مدیریت دانش سازمان مادر خود نقش بارزتری داشته باشند و به عنوان بخش جدایی‌ناپذیر فرآیند مدیریت دانش در سازمان‌ها عمل کنند (حسن زاده، ۱۳۹۳). در راستای رسیدن به عملکرد مطلوب و استفاده از اندیشه‌های نوین که از اهداف هر سازمانی است، پرداختن به مقوله مدیریت دانش که زمینه‌ساز دستیابی به این اهداف سازمانی است در این پژوهش مورد توجه بوده است. نتایج پژوهش می‌تواند مسئولین و مدیران ارشد شرکت برق منطقه‌ای غرب را نسبت به اهمیت مدیریت دانش و تأثیر آن بر عملکرد شغلی و نوآوری باز آگاه سازد و در ارائه راهکارهایی برای فراهم آوردن زیرساخت‌های مناسب جهت استقرار مدیریت دانش و انتخاب صحیح عوامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش در پذیرش نوآوری و بهبود عملکرد کارکنان یاری رساند.



مدل مفهومی پژوهش

### فرضیه‌های پژوهش

بین مدیریت دانش با عملکرد وظیفه‌ای کارکنان شرکت برق منطقه‌ای غرب رابطه وجود دارد.  
بین مدیریت دانش با عملکرد زمینه‌ای کارکنان شرکت برق منطقه‌ای غرب رابطه وجود دارد.  
بین مدیریت دانش با مؤلفه اکتشاف نوآوری باز کارکنان شرکت برق منطقه‌ای غرب رابطه وجود دارد.  
بین مدیریت دانش با مؤلفه بهره‌برداری نوآوری باز کارکنان شرکت برق منطقه‌ای غرب رابطه وجود دارد.  
بین مدیریت دانش با عملکرد شغلی و نوآوری باز در میان کارکنان برق منطقه‌ای غرب به تفکیک جنسیت تفاوت وجود دارد.

## روش پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی و به روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارشناسان و مدیران رسمی شاغل در شرکت برق منطقه‌ای غرب در شهر کرمانشاه به تعداد ۲۲۰ نفر است. برای برآورد حجم نمونه آماری در پژوهش حاضر از جدول مورگان، تعداد ۱۴۰ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. در پژوهش حاضر از سه پرسشنامه استاندارد برای بررسی متغیرهای مدیریت دانش، عملکرد شغلی و نوآوری باز به عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. **پرسشنامه مدیریت دانش** شرون لایسون (۲۰۰۳) استفاده شد. این مقیاس از ۲۴ گویه تشکیل شده است. هر کدام از گویه‌ها به صورت طیف لیکرت ۵ درجه‌ای تنظیم شده است. این پرسشنامه در مطالعات متعددی در ایران به کار گرفته شده و اعتباریابی شده است از جمله می‌توان به قلیچ لی و همکاران (۱۳۸۵) اشاره کرد که پایایی پرسشنامه را ۰/۸۹ گزارش کردند. **پرسشنامه عملکرد شغلی** پاترسون از ۱۵ گویه تشکیل شده است هر کدام از گویه‌ها به صورت طیف لیکرت ۵ درجه‌ای تنظیم شده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی برای مؤلفه عملکرد وظیفه‌ای ۰/۷۰۵ و برای مؤلفه عملکرد زمینه‌ای ۰/۸۳۲ بوده است. **پرسشنامه نوآوری باز** شرکت آریا مدیر، مجری تحقیقات و پروژه‌های مدیریت و مهندسی صنایع مبتنی بر نرم‌افزارهای این حوزه تخصصی با مجوز از اداره ثبت شرکت‌ها و سازمان ارشاد اسلامی تهیه شده است و پایایی و روائی آن در پژوهش‌های مختلف تأیید شده است. این پرسشنامه از ۱۰ گویه تشکیل شده است هر کدام از گویه‌ها به صورت طیف لیکرت ۵ درجه‌ای تنظیم شده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ی نوآوری باز برای مؤلفه اکتشاف ۰/۸۷۰ و برای مؤلفه بهره‌برداری ۰/۸۵۵ بوده است.

## تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این بخش فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار خواهند گرفت. بدین منظور از مدل‌یابی معادلات ساختاری با به کارگیری روش حداکثر درستنمایی<sup>۱</sup> در نرم‌افزار لیزرل برای آزمون و تأیید مدل پژوهش، استفاده شد که در طی همه مراحل تحلیل، ماتریس کواریانس مبنای کار قرار گرفت. در این مدل، سازه مدیریت دانش

<sup>۱</sup>. Maximum Likelihood Estimation Method

به عنوان متغیر مکنون برون‌زا و سازه‌های عملکرد شغلی و نوآوری باز به عنوان متغیرهای مکنون درون‌زا در نظر گرفته شدند. به منظور برازش مدل پژوهش از شاخص‌های برازندگی مدل معادلات ساختاری استفاده به عمل آمد که براساس آن، شاخص‌ها بدین گونه برآورد شده است: در مدل پژوهش مقدار مجذور کا به درجه آزادی  $3/018$  و کوچک‌تر از  $5$  است. همچنین جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) برابر با  $0/021$  و کوچک‌تر از  $0/08$  است. با توجه به اینکه شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص برازندگی هنجاریافته (NFI)، شاخص برازندگی هنجار نیافته (NNFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) اکثراً از  $0/9$  بیشتر هستند، پس مدل برازش قابل قبولی را نشان داده و مورد تأیید است.

جدول ۱. محدوده دامنه شاخص و خوبی برازش

مقدار محاسبه شده	برازش خوب	معادل فارسی	شاخص برازندگی
۰/۰۰	$P < 0/05$	سطح معنی‌داری	P-value
۳/۰۱۸	$\chi^2 / df \leq 5$	مجذور کا به درجه آزادی	$\chi^2 / df$
۰/۰۲۱	$RMSEA \leq 0/08$	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA <sup>۱</sup>
۰/۸۷	$GFI \leq 0/90$	شاخص نیکویی برازش	GFI <sup>۲</sup>
۰/۷۹	$AGFI \leq 0/90$	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI <sup>۳</sup>
۰/۹۳	$IFI \leq 0/90$	شاخص برازندگی فزاینده	IFI <sup>۴</sup>
۰/۹۱	$NFI \leq 0/90$	شاخص برازش هنجار شده	NFI <sup>۵</sup>
۰/۹۱	$NNFI \leq 0/90$	شاخص برازش هنجار نشده	NNFI <sup>۶</sup>
۰/۹۳	$CFI \leq 0/90$	شاخص برازش مقایسه‌ای	CFI

شکل ۱ و ۲، نتیجه آزمون مدل پژوهش و روابط ساختاری بین متغیرهای مدل را نشان می‌دهند. براساس این مدل، با توجه به ضریب مسیر  $0/25$  و مقدار تی  $1/97$  در سطح تشخیص  $0/05$  تأثیر مثبت و معنادار مدیریت دانش بر عملکرد شغلی مورد تأیید قرار گرفت (زیرا آماره  $t$  خارج از بازه  $(1/96, -1/96)$  قرار گرفته است). همچنین، با توجه به ضریب مسیر  $0/56$  و مقدار تی  $3/94$  در سطح تشخیص  $0/05$  تأثیر مثبت و معنادار مدیریت دانش بر نوآوری باز مورد تأیید قرار گرفت (زیرا آماره  $t$  خارج از بازه  $(1/96, -1/96)$  قرار گرفته است).

<sup>1</sup>. Root Mean Square Error Of Approximation

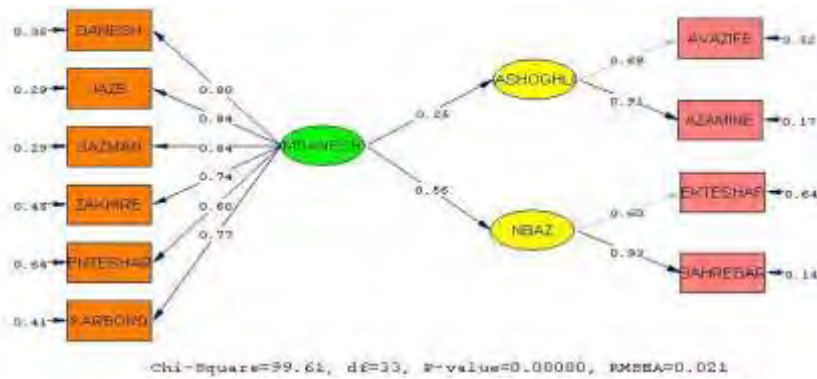
<sup>2</sup>. Goodness Of Fit Index

<sup>3</sup>. Adjusted Goodness Of Fit Index

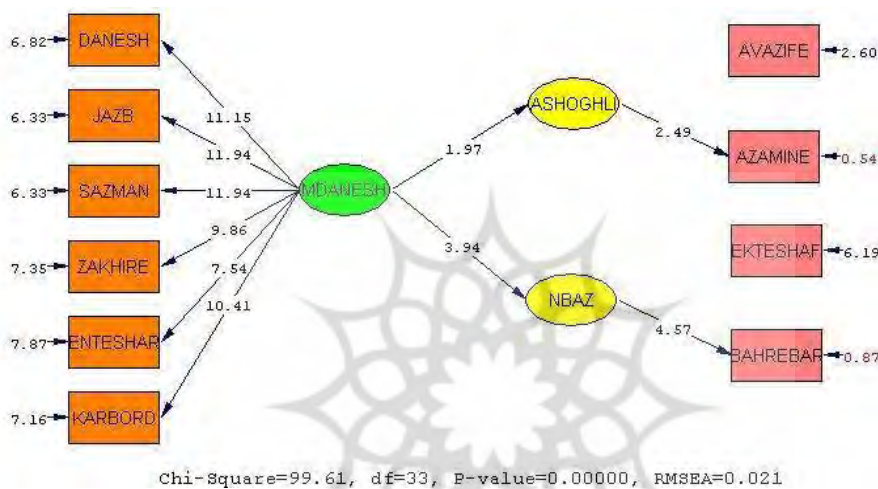
<sup>4</sup>. Incremental Fit Index

<sup>5</sup>. Normal Fit Index

<sup>6</sup>. Non-Normal Fit Index



شکل ۱. مدل تخمین استاندارد مبتنی بر ضرایب همبستگی دوتایی مدل مفهومی



شکل ۲. مدل اعداد معناداری مدل مفهومی

به طور خلاصه می‌توان گفت که نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش نشان می‌دهد که بین مدیریت دانش با مؤلفه‌ی عملکرد وظیفه‌ای رابطه وجود دارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌گردد. همچنین نتایج آزمون بین مدیریت دانش با مؤلفه‌ی عملکرد زمینه‌ای، همانطور که ملاحظه می‌شود، همبستگی بین دو متغیر مدیریت دانش و عملکرد زمینه‌ای وجود دارد. پس می‌توان گفت که بین مدیریت دانش با عملکرد زمینه‌ای در بین کارکنان برق منطقه‌ای غرب رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید می‌گردد. نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان داد که همبستگی بین دو متغیر مدیریت دانش و مؤلفه‌ی اکتشاف معنادار است. پس می‌توان گفت که بین مدیریت دانش با مؤلفه‌ی اکتشاف در بین کارکنان برق منطقه‌ای غرب رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش نیز تأیید می‌گردد.

نتایج آزمون رابطه بین مدیریت دانش با مؤلفه‌ی بهره‌برداری معنادار. پس می‌توان گفت که بین مدیریت دانش با مؤلفه‌ی بهره‌برداری در بین کارکنان برق منطقه‌ای غرب رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین چهارم پژوهش نیز تأیید می‌گردد.

برای آزمون فرضیه پنجم پژوهش از آزمون  $t$  دونمونه‌ای مستقل استفاده شده است. با توجه به اینکه پیش فرض‌های آزمون  $t$  دو نمونه‌ای مستقل رعایت شده است بنابراین مشکلی برای انجام این آزمون وجود ندارد و نتایج این آزمون در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون تی دونمونه‌ای مستقل

متغیر	جنسیت	میانگین	انحراف معیار	آماره $t$	سطح معناداری
مدیریت دانش	مرد	۲/۹۶۷	۰/۶۷۹	۰/۳۸۳	۰/۷۰۲ <sup>ns</sup>
	زن	۲/۹۱۸	۰/۵۸۸		
عملکرد شغلی	مرد	۴/۳۱۸	۰/۵۵۵	-۰/۵۲۹	۰/۵۹۸ <sup>ns</sup>
	زن	۴/۳۷۴	۰/۴۸۳		
نوآوری باز	مرد	۲/۳۵۱	۰/۷۰۱	-۱/۸۴۰	۰/۰۶۸ <sup>ns</sup>
	زن	۲/۶۰۰	۰/۶۶۸		

<sup>ns</sup>. عدم معناداری.

همانطور که در جدول ۲، ملاحظه می‌شود، سطح معناداری مربوط به آماره  $t$  برای هر متغیر مدیریت دانش از ۰/۰۵ بزرگ‌تر شده است. بنابراین بین مدیریت دانش کارکنان زن و کارکنان مرد شرکت برق منطقه‌ای غرب تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین، سطح معناداری مربوط به آماره  $t$  برای هر متغیر عملکرد شغلی از ۰/۰۵ بزرگ‌تر شده است. بنابراین بین عملکرد شغلی کارکنان زن و کارکنان مرد شرکت برق منطقه‌ای غرب تفاوت معناداری وجود ندارد. نهایتاً، سطح معناداری مربوط به آماره  $t$  برای هر متغیر نوآوری باز از ۰/۰۵ بزرگ‌تر شده است. بنابراین بین نوآوری باز کارکنان زن و کارکنان مرد شرکت برق منطقه‌ای غرب تفاوت معناداری وجود ندارد. در نتیجه فرضیه پنجم پژوهش در سطح خطای ۰/۰۵ رد می‌شود.

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از بررسی وضعیت متغیرهای مدیریت دانش و عملکرد وظیفه‌ای حاکی از آن است که همبستگی بین دو متغیر مدیریت دانش و مؤلفه عملکرد وظیفه‌ای معنادار است. پس می‌توان گفت که بین مدیریت دانش با عملکرد وظیفه‌ای در بین کارکنان برق منطقه‌ای غرب رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل با پژوهش مظفری، تیماسی و سهرابی (۱۳۹۲)، طالبی (۱۳۹۲)، درانی و ادیبان (۱۳۹۴)، خسروی و معروفی (۱۳۹۶)، تانگ‌ها، لوب و وانگ (۲۰۱۵)، مصطفی و محمود (۲۰۱۶) و ماساده، شاناک، مکابله و



تارهینی (۲۰۱۷) همسو است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت تسهیم دانش بر عملکرد وظیفه‌ای تأثیر مثبت دارد و اگر چنانچه بستر مناسب مدیریت دانش فراهم آید با ایجاد، ثبت، ذخیره و به اشتراک گذاشتن دانش، پرسنل می‌توانند با استفاده از تجربیات و دانش فردی سایر همکاران و عدم تکرار اشتباهات گذشتگان عملکرد مناسبتری داشته باشند و با تعیین شرح وظائف صحیح و هماهنگ با اهداف سازمان امور محوله را به بهترین صورت ممکن انجام داده و در راستای کسب مزیت رقابتی بیشتر سازمان خود توانا تر باشند.

نتایج حاصل از بررسی همبستگی بین دو متغیر مدیریت دانش و عملکرد زمینه‌ای معنادار است. پس می‌توان گفت که بین مدیریت دانش با عملکرد زمینه‌ای در بین کارکنان برق منطقه‌ای غرب رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل با پژوهش مظفری، تیماسی و سهرابی (۱۳۹۲)، طالبی (۱۳۹۲)، درانی و ادیبان (۱۳۹۴)، خسروی و معروفی (۱۳۹۶)، تانگ‌ها، لوب و وانگ (۲۰۱۵)، مصطفی و محمود (۲۰۱۶) و ماساده، شاناک، مکابله و تارهینی (۲۰۱۷) همسو می‌باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت از آنجا که عملکرد زمینه‌ای در شرح وظایف کارکنان تعریف نشده و مکتوب و رسمی نمی‌باشد و کارگروهی کردن و کمک به دیگران نمونه بارز آن می‌باشد، مؤلفه به اشتراک گذاشتن دانش و به کارگیری آن، بستر را مناسب تر و مشوق افراد جهت انجام چنین اموری می‌باشد.

نتایج حاصل از بررسی همبستگی بین دو متغیر مدیریت دانش و مؤلفه اکتشاف معنادار است. پس می‌توان گفت که بین مدیریت دانش با مؤلفه اکتشاف در بین کارکنان برق منطقه‌ای غرب رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل با پژوهش ابراهیمی (۱۳۹۳)، امینی (۱۳۹۴)، لویز و دیگران (۲۰۱۶)، سانتورو، ورونتیس، تراسو و دزی (۲۰۱۷) و کامارانو، کاپوتو، لامبرتی و میشلینو (۲۰۱۷) همسو است. از آنجا که مؤلفه اکتشاف نوآوری باز پروسه‌ای است که شامل کشف دانش جدید داخلی و خارجی در جهت تولید محصول و اندیشه نو و نیاز به دانش تازه و بدیع و خروج از دانش موجود از الزامات آن است و از طرفی دیگر عملکردهای نوآوری باز با استفاده از اطلاعات غنی تر می‌تواند افزایش چشمگیری داشته باشند، از این رو نقش مدیریت دانش در نوآوری باز بسیار کلیدی است و شرکت‌ها می‌توانند با به دست آوردن منابع دانش جدید خارجی و سازماندهی آن توسط مدیریت دانش در صورتی که اطلاعات دانشی بدست آمده صحیح و مرتبط با نیاز هر شرکت باشند، به نحو شایسته‌ای زمینه‌های موفقیت نوآوری باز را شکل دهند.

نتایج حاصل از بررسی همبستگی بین دو متغیر مدیریت دانش و مؤلفه بهره‌برداری معنادار است. پس می‌توان گفت که بین مدیریت دانش با مؤلفه بهره‌برداری در بین کارکنان برق منطقه‌ای غرب رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل با پژوهش ابراهیمی (۱۳۹۳)، امینی (۱۳۹۴)، لویز و دیگران (۲۰۱۶)، سانتورو، ورونتیس، تراسو و دزی (۲۰۱۷) و کامارانو، کاپوتو، لامبرتی و میشلینو (۲۰۱۷) همسو است. در تبیین نتیجه این فرضیه می‌تواند گفت مؤلفه بهره‌برداری نوآوری باز بایستی بتواند دانش داخلی و خارجی به دست آمده جهت نوآوری را نگهداری، بهره‌برداری و ارتقا بخشد و این مهم تنها در سایه مدیریت دانش فراهم می‌گردد.

در جمع‌بندی پژوهش باید گفت با توجه به رابطه مثبت و معناداری که مدیریت دانش با عملکرد شغلی و نوآوری باز دارد که خود از اهداف سازمان‌ها جهت دستیابی به مزیت رقابتی است، شرکت برق منطقه‌ای غرب باید توجه ویژه‌ای به نحوه ثبت و نگهداری دانش، توزیع و انتقال دانش و به کارگیری دانش و تجربیات کارکنان شرکت مخصوصاً کارکنانی که طبق آمارها، تقریباً ۲۷/۱ کل کارکنان را تشکیل می‌دهند و بالای ۲۱ سال سابقه دارند و حاصل سال‌ها خدمت این افراد در سازمان دانش و تجربیاتی است که با خروج آن‌ها از سازمان از دست خواهد رفت، داشته باشند.

از این رو شرکت باید راهبرد مشخصی را برای مستندسازی و نگهداری دانش این افراد و دیگر کارکنان در پیش بگیرد به نحوی که همه کارکنان بتوانند به این دانش دسترسی داشته باشند و از آن استفاده کنند. بنابراین ایجاد و توسعه پایگاه اطلاعات و دانش و توسعه شیوه‌های مؤثر و کارآمد برای جمع‌آوری اطلاعات و دانش، مقوله مهمی در راهبرد مدیریت دانش سازمان خواهد بود و همچنین برخی فعالیت‌های مدیریت دانش از قبیل آموزش کارکنان و آگاه‌سازی آن‌ها، آموزش درون سازمانی و برون سازمانی برای مدیران لازم و ضروری به نظر می‌رسد چرا که می‌توان گفت برنامه‌های آموزشی و بودجه لازم برای آموزش مدیریت دانش در سازمان‌ها وجود ندارد. دولت سالانه بودجه هنگفتی صرف آموزش کارکنان می‌کند اما بخش اندکی صرف آموزش مدیریت دانش می‌شود. افراد تجربه و مهارت‌های لازم را برای پیاده‌سازی مدیریت دانش ندارند. در واقع مشکل اصلی این است که در سازمان‌های دولتی دانشکار به معنای واقعی وجود ندارد. این دانشکاران از میان افراد حرفه‌ای و رده اول سازمان باید باشند. منابع مالی و انسانی سازمان باید در جهت آموزش این دانشکاران به کار گرفته شوند تا مقاومت در برابر مدیریت دانش را کاهش دهند. همچنین در جهت رفع موانع ساختاری و فرهنگی در سازمان‌های دولتی که مانع از اثربخشی مدیریت دانش شده است، باید کوشا باشند از طرفی دیگر صرف وجود زیرساخت‌های فناوری اطلاعات برای اثربخشی مدیریت دانش کافی نیست، بلکه این مهم نیازمند تغییرات فرهنگی و سازمانی است.

همچنین بررسی متغیر نوآوری باز از جنبه‌های جدید و قابل توجه پژوهش حاضر می‌باشد. و با توجه به کارکرد نوآوری باز می‌توان گفت در شرکت‌ها، نوآوری باز فرهنگ مدیریتی را تغییر خواهد داد و برای ایجاد فرهنگ استفاده از نوآوری‌های باز نیازمند تشویق تیم‌های کاری و ایجاد تغییرات سازمانی هستیم تا همکاری‌های داخلی و خارجی را افزایش دهیم و حمایت مدیران از نوآوری باز و توجه آن‌ها به انجام خلاقانه کارها، پاداش‌دهی به خلاقیت و ابتکار، انعطاف‌پذیری سازمانی، تخصیص منابع و امکانات کافی برای خلاقیت و اختصاص وقت کافی برای پیگیری اندیشه‌های خلاق، پذیرش تغییر و تحول، به اشتراک‌گذاری آزادانه اطلاعات را در سراسر مرزهای سازمان، احترام واقعی به همه افراد سازمان، هزینه برای نوآوری باز، ایجاد بخش تحقیق و توسعه، اتکا به منابع داخلی و خارجی در فرایند نوآوری باز، حفظ مالکیت فکری دانش سازمانی، حائز اهمیت می‌باشد و در قرن بیست و یکم داشتن دید جهانی، اجباری خواهد شد.

با توجه به نتایج پژوهش که حاکی از تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی و نوآوری باز در شرکت می‌باشد، به مسئولان پیشنهاد می‌شود راهکارهایی برای فراهم آوردن زیر ساخت‌های مناسب جهت استقرار مدیریت دانش فراهم آورند، ایجاد پایگاه‌های دانش و استقرار سیستم مدیریت دانش کارآمد جهت ثبت و ذخیره دانش فردی کارکنان و تسهیم و به اشتراک گذاشتن دانش در سازمان و ضرورت اصلاح و به روز رسانی آن پیشنهاد می‌گردد و نیز با توجه به نقش افراد در انتقال دانش فردی به دانش سازمانی برای ارتقای توانایی و انگیزه کارکنان می‌توان به اهمیت نقش دوره‌های آموزشی، تشویق و پاداش‌های سازمانی اشاره کرد.

## منابع

- ابراهیمی، الهام السادات. (۱۳۹۳). استخراج و ارزیابی عوامل حیاتی موفقیت و زیرساخت‌های مدیریت دانش برای پذیرش نوآوری باز (مطالعه موردی: شرکت‌های وابسته به شهرک علمی - تحقیقاتی اصفهان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور مرکز تهران شمال، دانشکده فنی و مهندسی، گروه مدیریت.
- احدی، بهمن؛ فتحی، آیت‌اله؛ عبدالمحمدی، کریم. (۱۳۹۳). بررسی عوامل روان شناختی مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی آذربایجان شرقی. فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان شرقی، ۱۵(۴)، ۶۳-۷۸.
- احمدی بالادهی، مهدی؛ میرزایی عربی، محمدعلی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان مازندران). مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، ۲۵(۱)، ۴۱-۵۹.
- اسداللهی، محمدرضا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان ملارد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، گروه مدیریت.
- امینی، نازنین. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت دانش مشتری بر نوآوری باز در شرکت پارس زر آسا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان، دانشکده مدیریت، گروه مدیریت.
- خسروی، رئوف؛ معروفی، مه‌آباد. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر مریوان. هشتمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران، شرکت همایشگران مهر اشراق.
- درانی، کمال؛ ادیبان، هاشم. (۱۳۹۴). بررسی رابطه فرایندهای مدیریت دانش با عملکرد شغلی کارکنان در آموزش عالی (مطالعه موردی دانشگاه تهران). مطالعات دانش شناسی، ۱(۴)، ۲-۲۵.
- سالمی، فرهنگ؛ اسدالله‌زاده، علیرضا. (۱۳۹۴). راهنمای کاربردی مدیریت دانش (برنامه راهبردی به منظور نفوذ در سرمایه های فکری). تهران: فرهنگ زیبرجد.
- طالبی، اکبر. (۱۳۹۲). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد کارکنان شرکت پارس خودرو. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان البرز، دانشکده علوم انسانی و مدیریت، گروه مدیریت.

- کریم‌پور، طیبه. (۱۳۹۳). رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت با عملکرد شغلی دبیران زن دبیرستان‌های شهرستان مرودشت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه علوم تربیتی.
- مظفری، محمد مهدی؛ تیماسی، مهدی؛ سهرابی، ابوالفضل. (۱۳۹۲). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی کارکنان (مورد مطالعه: یک مرکز نظامی). همدان: اولین همایش ملی مدیریت کسب و کار، ۱-۱۷.
- هاشمی‌دهقی، زهرا. (۱۳۹۳). نوآوری باز و ضرورت پیاده‌سازی آن در سازمان. نشریه صنعت و دانشگاه، ۷(۲۵-۲۶)، ۲۵-۳۴.

## References

- Cammarano A; Caputo, M; Lamberti, E; Michelino, F. (2017). Open innovation and intellectual property a knowledge – based approach. *Management Decision* 55(6), 1-38.
- Conesa, I. M.; Acosta, P. S.; Carayannis, E. G. (2017). On the path towards open innovation: assessing the role of knowledge management capability and environmental dynamism in SMEs. *Journal of knowledge management*, 21 (3), 1-30.
- Gomes, C. E.; Ferreira. C.A.; Sugano, J. y. (2015). Open innovation: a first step to integrate knowledge and ignorance management. XXXV encontro nacional de engenharia de producao Perspectivas Globais para a Engenharia de Produção Fortaleza, CE, Brasil, 13(16), 1-11.
- Inkinen, H. T. (2016). Review of empirical research on knowledge management practices and firm performance. *Journal of knowledge management*, 20(2), 1- 41.
- Lopes a, C.M.; Scavarda, A.; Hofmeister, L. F.; Tavares thome, A.M.; Luis roehe vaccaro, G. (2016). An analysis of the interplay between organizational sustainability, knowledge management, and open innovation. *Journal of cleaner production xxx*, 1-13
- Masa'deh, R.; Shannak, R.; Maqableh, M.; Tarhini, A. (2017). The impact of knowledge management on job performance in higher education. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(2), 244-262.
- Mustapa, A.N.; Mahmood, R. (2016). Knowledge management and job performance in the public sector: the moderating role of organizational commitment. *International journal of research in business studies and management*, 3(7), 28-36.
- Nawab, S; Nazir, T; Zahid, M.M.; Fawad, S. M. (2015). Knowledge management, innovation and organizational performance. *International journal of knowledge engineering*, 1(1), 43-48.
- Santoro, G; Vrontis, D; Thrassou, A; Dezi, L. (2017). The internet of things: building a knowledge management system for open innovation and knowledge management capacity. *Technological forecasting & social change*. 136, 347-354.
- Tong ha, S; Lob, M. C.; Wang, Y.C. (2015). Relationship between knowledge management and organizational performance: A test on SMEs in

- malaysia. Malaysia: *6th International research symposium in service management*, IRSSM-6 2015, 11-15 August, 184-189.
- Vayrynen, H; Helander, N; Vasell, T. (2017). Knowledge management for open Innovation: comparing research results between SMES and large companies. *International journal of innovation management*, 21(5), 1-22.
- Zargar, E; Rezaee, M. (2013). The Study of knowledge management effect on performance rate of employees. *European online journal of natural and social sciences*, 2(3), 3061-3066.

