

# بررسی تأثیر استفاده از مدیریت دانش بر بهبود بهره‌وری کارکنان اداره کل بهزیستی

## هرمزگان

حسین نیکنام<sup>۱</sup>، حمیدرضا کردلویی<sup>۲</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت مالی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بین الملل قشم، ایران.

۲. دکترای مدیریت مالی و عضو پیوسته انجمن مهندسی مالی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بین المللی قشم، ایران. (نویسنده مسئول)

مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، دوره دوم، شماره پانزدهم، دی‌ماه ۱۳۹۶، صفحات ۳۸-۳۱

### چکیده

محیط بشر شامل عوامل فیزیکی، اجتماعی و روانی است که هرکدام در وضعیت سلامتی بشر نقش مهمی دارند. یکی از این عوامل برای انسان محیط کار وی است که می‌تواند دیگر حیطه‌های زندگی او را تحت تأثیر قرار دهد. این پژوهش به منظور بررسی تأثیر استفاده از مدیریت دانش بر بهبود بهره‌وری کارکنان اداره کل بهزیستی هرمزگان در سال ۱۳۹۶ انجام گرفت. این پژوهش از نظر هدف، از نوع کاربردی و از منظر گردآوری داده، روشی همبستگی بود. جامعه آماری شامل کارکنان بهزیستی هرمزگان بود. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه مدیریت دانش، مقیاس بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت بود. نتایج این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS-۲۰ مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش و بهره‌وری کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد ( $p < 0/001$ ).

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، بهره‌وری نیروی انسانی، کارکنان

## مقدمه

دانش و مدیریت آن از جمله عناصری است که امروزه توجه همه سازمان‌ها را به سمت خود جلب نموده است. نتایج تحقیقات متعدد و آمار و ارقام موجود نشانگر آن است که کشورهایی که در ایجاد دانش از سایرین پیشی گرفته‌اند از نظر رشد رقابتی و قدرت اقتصادی نیز در مرتبه‌ای بالاتر از دیگران هستند. همچنین کشورهایی که از وضعیت اقتصادی مناسبی برخوردار نیستند، از ضعف در شالوده‌ها و زیربنا در دانش رنج می‌برند. در واقع تأکید بر مدیریت دانش، حاصل توسعه اقتصادی، صنعتی و فرهنگی است. بسیاری از صاحب‌نظران اعتقاد دارند که اکنون بشر به عصر دانش گام نهاده است. عصری که مبنای رقابت سازمان‌ها، نه وابستگی به منابع طبیعی و یا بهره‌وری عملیاتی بلکه طراحی محصولات و خدمات متنوع و باکیفیت شده است (گوویند<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳).

مدیریت دانش<sup>۲</sup> یعنی فرآیند استفاده خلاق، مؤثر و کارآمد از کلیه دانش و اطلاعات در دسترس سازمان به نفع مشتری و در نتیجه به سود خود سازمان و یا به عبارت دیگر فرآیند تبدیل دانش ضمنی به دانش کاربردی. برای به دست آوردن توان تبدیل دانش به مزیت رقابتی، سازمان‌ها بایستی محیطی فرهنگی به وجود آورند که در آن دانش و اطلاعات تسهیم و مدیریت شود و مورداستفاده قرار گیرد. دانش یکی از عوامل تأثیرگذار در کسب مزیت‌های رقابتی و منابع جمعی است. در مهر و موم‌های اخیر شاهد ظهور رویکردهای بی‌شماری در زمینه مدیریت دانش بوده‌ایم. قدرت دانش یک منبع ارزشمند و مهم برای حفظ میراث ارزشمند، یادگیری موارد نو و تازه، حل مسائل و مشکلات، ایجاد هسته‌های رقابت و بنیان نهادن موقعیت‌های جدید برای فرد و سازمان، در حال حاضر و برای آینده است (رشمه و همکاران، ۱۳۸۶).

سازمان‌ها برای تحقق اهداف خود دارای منابع و دارایی‌های متعددی هستند. برخی از این منابع و دارایی‌ها بسیار ارزشمند، یگانه و منحصربه‌فرد هستند و برای کسب مزیت رقابتی نقش محوری دارند. دانش از جمله‌ی این موارد است. به طوری که دانش را جانشین نهایی تولید ثروت و سرمایه پولی می‌دانند. نقش دانش در جهت رسیدن به رشد و توسعه همواره چشمگیر بوده است. امروزه دانش موجود در سازمان‌ها از مهم‌ترین سرمایه‌های آن‌ها تلقی می‌شود که می‌تواند در شرایط رقابتی معاصر به موفقیت و کسب مزیت‌های رقابتی کمک کند. بسیاری از سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که برای کسب موفقیت و حتی بقا به چیزی بیش از دستیابی اتفاقی و کوتاه‌مدت به دانش نیاز دارند و راهی جز به‌کارگیری سیستم مناسب مدیریت دانش ندارند (تقوی و شفیع زاده، ۱۳۸۸).

همچنین باج و همکارانش (۲۰۰۵) معتقدند " بعد رقابتی اصلی هر بنگاه، ایجاد و انتقال مؤثر دانش درون سازمان است". دراکر (۱۹۹۳) دانش را چیزی غیر از سرمایه و نیروی انسانی بلکه به‌عنوان منبعی معنادار و سرمایه فکری در جامعه دانشی امروز می‌داند که سازمان‌ها برای تبدیل آن به یک کالای سرمایه‌ای باید در جهت ایجاد تعادل میان فعالیت‌های مدیریت دانش بکوشند.

داونپورت و پروساک (۲۰۰۰) دانش را به‌منزله ترکیب سیالی از تجربیات، ارزش‌ها، اطلاعات زمینه‌ای، بینش هوشمندانه و شهود بینایی تعریف می‌کنند که محیطی برای ارزیابی و مواجهه با تجربیات و اطلاعات جدید فراهم می‌آورد. دانش در ذهن داننده خلق و

<sup>1</sup> - Govind

<sup>2</sup> - Knowledge management

به کار گرفته می‌شود. در سازمان‌ها دانش نه تنها در قالب مدارک و اسناد یا گنجینه‌های دانش مجسم می‌شود، بلکه در رویه‌ها، فرآیندها، عملکردها و هنجارهای سازمانی نیز نهفته است (آدیسون و باتز، ۲۰۰۵).

مدیریت دانش یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت شرکت‌ها در شرایط رقابتی و عصر اطلاعات است. اهمیت این موضوع به حدی است که امروزه شماری از سازمان‌ها، دانش خود را اندازه‌گیری می‌کنند و به‌منزله سرمایه فکری سازمان و نیز شاخصی برای درجه‌بندی شرکت‌ها در گزارش‌های خود منعکس می‌کنند (افرازه، ۱۳۸۴).

روند اوج‌گیری نقش دانش، نوآوری و فن‌آوری‌های نوین در ایجاد مزیت‌های راهبردی و اهمیت یافتن ارزش منابع دانش در اداره سازمان‌ها موجب شده است تا مقوله مدیریت دانش در قلب و مرکز سیاست‌های راهبردی سازمان‌ها جای بگیرد. مدیریت دانش می‌تواند با یکپارچه‌سازی سرمایه‌های دانش سازمان‌ها در بخش‌های مختلف و تأثیرگذاری مستقیم بر مفاهیمی مانند مشتری‌مداری، یادگیری سازمانی، اعتلای فرهنگ سازمانی، رهبری و تصمیم‌هوشمندانه، بازطراحی فرآیندها، تولید دانش جدید و تبدیل دانش ضمنی به صریح، زمینه ارتقا سطح فعالیت‌ها و رسیدن به اهداف موردنظر سازمان‌ها را به همراه داشته باشد (چینوسکی و کاریلو، ۲۰۰۷).

بهره‌وری از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پرقابلیت فعلی تضمین می‌کند. حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری، موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و دائماً توان‌ها، استعدادها و امکانات بالقوه سازمان‌ها شکوفا می‌شود (هنری و همکاران، ۱۳۸۲).

بهره‌وری یکی از شاخص‌های مهم در رشد اقتصادی هر کشور است. در این راستا بررسی و اندازه‌گیری بهره‌وری در سطح بخش‌های مختلف اقتصادی می‌تواند علاوه بر بیان عملکرد اقتصادی کشور در این زمینه، بیانگر ظرفیت تولیدی بخش‌های مختلف باشد. عنصر اساسی در ایجاد و بهبود بهره‌وری، نیروی انسانی است؛ نیروی انسانی در مورد بهترین شیوه برای بهبود کیفیت تصمیم می‌گیرد و هدایتگر هرگونه تلاش برای بهبود بهره‌وری است. به این دلیل که نیروی انسانی سازمان‌ها تنها منبعی است که کمیاب بوده و به راحتی نمی‌تواند توسط رقبا کپی برداری شود، در نتیجه موجب ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می‌شود. امروزه تمام کشورهای جهان در پی به دست آوردن پیشرفت‌هایی در زمینه بهره‌وری هستند، بدین معنی که بتوانند با مصرف منابع کمتر به مقدار تولید بیشتری دست یابند (نیری و همکاران، ۱۳۸۴). لی (۲۰۰۹) اثرات استراتژی مدیریت دانش را بر قابلیت‌های ایجاد دانش افراد و عملکرد آن‌ها مورد بررسی قرارداد. بعد از بررسی منابع و انجام پرسش و پاسخ از چندین موسسه تجاری، ساختار این تحقیق و فرضیه‌های آن شکل گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد که استراتژی مدیریت دانش یک سازمان دارای اثر معنی‌دار بر روی قابلیت تولید دانش در سازمان هست. همچنین قابلیت ایجاد دانش دارای اثر مثبت بر روی عملکرد انفرادی است.

فانگ و همکاران (۲۰۰۹) اثر مدیریت دانش بر رضایت کارکنان و عملکرد سازمان را مورد مطالعه قرارداد. در این تحقیق قابلیت‌های مدیریت دانش سازمان را در دودسته قابلیت‌های ساختاری شامل فناوری، ساختار و فرهنگ و قابلیت‌های فرآیندی شامل کسب،

<sup>1</sup> - Addison and Baets

<sup>2</sup> - Chinowsky and Carrillo

تبدیل، به‌کارگیری و امنیت دانش، موردتوجه قرار می‌دهد و چارچوبی برای ارزیابی قابلیت مدیریت دانش ارائه می‌نمایند. از طریق نتایج ارزیابی قابلیت‌های مدیریت دانش سازمان، مدیران می‌توانند ضرورت بهبود قابلیت‌های مدیریت دانش را تشخیص داده و تعیین نمایند کدام بُعد از قابلیت مدیریت دانش، برای بهبود دارای اولویت بیشتری است. همچنین این مطالعه گزارش کرد که مدیریت دانش می‌تواند بر عملکرد سازمان تأثیرگذار باشد و جوسازمانی را به نفع کارکنان تغییر دهد.

هانگ و شیه (۲۰۱۰) اثر مدیریت دانش صنعتی و استراتژی محیطی را بر روی عملکرد گروهی کمپانی‌های دارای ایزو ۱۴۰۰۰ در تایوان مورد مطالعه قرار دادند. جمع‌آوری داده‌ها در این مطالعه از طریق پرسشنامه انجام گرفت و مدل‌های معادله ساختاری برای تصدیق فرضیه‌های مطالعه استفاده شد. نتایج این مطالعه نشان داد که استراتژی محیطی به‌طور مثبت با پروسه گردش دانش و عملکرد گروهی مرتبط است. همچنین پروسه گردش دانش به‌طور مثبت با عملکرد کل سازمان مرتبط است.

ازدمیر (۲۰۰۹) عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی را در آذربایجان مورد مطالعه قرار داد. نتایج مطالعه وی نشان داد که سبک زندگی، حقوق و دستمزد و روابط با همکاران از جمله عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی کارکنان در شرکت‌ها هست.

نیسی و رنگباری (۱۳۸۸) عوامل مؤثر در استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش را در سازمان مخابرات استان خوزستان مورد مطالعه قرار دادند. هدف این مقاله اندازه‌گیری میزان اهمیت ادراک‌شده و استقرار عملی پنج عامل مؤثر بر استقرار موفق مدیریت دانش در سازمان مخابرات است. این پنج عامل عبارت‌اند از: راهبرد کسب‌وکار، ساختار سازمان، گروه مدیریت دانش، حساسی دانش و نقشه دانش. یافته‌ها نشان می‌دهد که مدیران سازمان مخابرات اهواز به‌طور متوسط از اهمیت عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش آگاه هستند، اما با این وجود، این عوامل از لحاظ استقرار عملی کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

هاشمی (۱۳۸۹) ارزیابی اثر مدیریت دانش بر عملکرد را در دانشگاه علوم انتظامی را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد که دانشگاه علوم انتظامی در هیچ‌کدام از ابعاد تشخیص، تحصیل، به‌کارگیری، اشتراک، توسعه و نگهداری دانش دارای وضعیت ایدئال نیست. بین ابعاد مدیریت دانش در این دانشگاه با سایر دانشگاه‌ها نیز تفاوت‌هایی وجود دارد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات همبستگی است. روش نمونه‌گیری از نوع نمونه‌گیری تصادفی خواهد بود. هدف از این طرح کشف روابط بین متغیرها با استفاده از آمارهای همبستگی است. تحقیق همبستگی یکی از روش‌های تحقیق توصیفی (غیرآزمایشی) است که رابطه میان متغیرها را بر اساس هدف تحقیق بررسی می‌کند. در تحقیق حاضر، محقق به تأثیر مدیریت دانش بر بهره‌وری شغلی کارکنان بهزیستی در شهرستان بندرعباس می‌پردازد. جامعه آماری این پژوهش به روش نمونه‌گیری تصادفی از بین کارکنان بهزیستی بندرعباس تعیین شد. نمونه مورد بررسی شامل ۲۰۰ کارمند هست. از آنجائی که روش نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی بوده پس از توزیع پرسشنامه‌ها، ۲۰۰ مورد را به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. بعد از گردآوری اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار SPSS طبقه‌بندی و تجزیه و تحلیل خواهند شد و از این طریق اقدام به آزمون فرضیه‌های پژوهش خواهد شد و در نهایت نیز اطلاعات

گردآوری شده به بحث و نتیجه‌گیری گذارده خواهد شد. بخش عمده جمع‌آوری اطلاعات به‌وسیله پرسشنامه و از طریق کار میدانی به‌دست آمده است. ابزارهای موردپژوهش، مقیاس‌های مدیریت دانش، بهره‌وری شغلی به‌کاربرده شد.

**پرسشنامه مدیریت دانش:** در پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش کنراد و نیومن تعداد گویه‌ها ۲۱ سؤال با طیف لیکرت پنج درجه باهدف بررسی ابعاد مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، ذخیره‌سازی دانش، انتقال دانش و به‌کارگیری دانش) در سازمان است. روایی و پایایی این پرسشنامه در پایان‌نامه صالحی (۱۳۹۱) جهت روایی صوری پرسشنامه و صحت‌وسقم سؤالات، پرسشنامه در بین تعدادی از اساتید توزیع شد و پس از اطمینان از نتایج به‌دست‌آمده، پرسشنامه در نمونه آماری توزیع شد.

**مقیاس بهره‌وری نیروی انسانی:** این پرسشنامه توسط هرسی و گلداسمیت ۱۹۸۱ ساخته شده دارای ۲۶ سؤال بوده و هدف آن ارزیابی بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان از ابعاد مختلف توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزشی، بازخورد، اعتبار، سازگاری است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت ۵ گزینه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد درجه‌بندی شده است در پایان‌نامه شهسواری ۱۳۹۱ روایی سازه این پرسشنامه توسط اساتید مورد تأیید قرار گرفت و پایایی کل پرسشنامه با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ ۰/۷۵ محاسبه شد. در پژوهش هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) نیز پایایی پرسشنامه از طریق کرونباخ ۰/۹۲ به‌دست آمده است.

#### یافته‌ها

جدول ۱ میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره‌های مدیریت دانش و بهره‌وری کارمندان را نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره‌های مدیریت دانش و بهره‌وری کارمندان

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
مدیریت دانش	۴۲/۲۰	۱۲/۲۳	۱۲	۶۴
بهره‌وری	۴۳/۰۰	۱۷/۸۰	۱۶	۷۹

همان‌طور که از جدول ۱ مشاهده می‌شود میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره‌های متغیرهای مدیریت دانش (۴۲/۲۰، ۱۲، ۱۲/۲۳، ۶۴ و ۴۳/۰۰، ۱۷/۸۰، ۱۶ و ۷۹) هست.

جدول ۲. همبستگی بین مدیریت دانش با بهره‌وری کارکنان بهزیستی استان هرمزگان

بهره‌وری		متغیر وابسته
P	R	
$p < 0/001$	$0/55^{**}$	متغیر مستقل
		مدیریت دانش

معنی‌داری ضرایب همبستگی در سطح آماری  $p < 0/01^{**}$ ،  $p < 0/05^{*}$

همان‌طور که در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌شود ضریب همبستگی بین متغیرهای مدیریت دانش با بهره‌وری کارکنان ۰/۵۵ می‌باشد که در سطح ( $P < ۰/۰۰۱$ ) معنادار هست، بنابراین فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

### نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر استفاده از مدیریت دانش بر بهبود بهره‌وری کارکنان اداره کل بهزیستی هرمزگان بود. نتایج بررسی فرضیه پژوهش نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و بهره‌وری وجود دارد که با تحقیقات ایران زاده، فخری‌آذر و جداری سفیدگری (۱۳۹۴)، طاهری (۱۳۸۸)، ابراهیمی (۱۳۸۹)، ژارونین (۲۰۰۴) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که مدیریت دانش با ایجاد تشخیص مبتنی بر دانش، رهبری دانش‌مدار، خلاقیت، نگرش هلیکوپتری، دید بلندمدت و فرصت‌طلبی و بسیاری از قابلیت‌های ذهنی و شخصی دیگر می‌تواند موفقیت و اثربخشی را تضمین کند و در نهایت با ایجاد فرهنگ سازمانی باز و مشوق، منجر به بهره‌وری در کارکنان بهزیستی شود. از این رو می‌توان گفت که مدیریت دانش و استقرار آن می‌تواند زمینه بقا و رشد سازمان را به‌منظور بهره‌وری فراهم آورد. بر این اساس بهزیستی به‌منظور بهره‌وری نیازمند استقرار مدیریت دانش هست و هم‌چنین به‌منظور اثربخشی مطلوب و ایفای نقش معنادار در محیط فرهنگ‌سازمانی مشوق و باز به‌عنوان ضرورت در بهزیستی مطرح می‌شود که می‌بایست به آن توجه نمود. پژوهشگر در روند پژوهش با شرایطی روبه‌رو بوده که ممکن است بر کیفیت پژوهش تأثیر گذاشته باشند. در ذیل به برخی از آن اشاره می‌گردد: با توجه به اینکه پژوهش حاضر در نمونه و در جامعه‌ای خاص (بهزیستی) انجام گرفته است، بنابراین تعمیم نتایج با سایر جوامع بایستی با احتیاط صورت گیرد. هم‌چنین در این پژوهش استفاده از ابزار خود سنجی پرسشنامه استفاده شد. استفاده از روش مکمل از جمله مصاحبه می‌تواند به ارزیابی دقیق‌تر کمک کند. در پایان پژوهش حاضر با توجه به نتایج به‌دست آمده از آزمودن فرضیه در نمونه پژوهش، پیشنهاداتی برای پژوهشگران ارائه می‌شود که امید می‌رود در کاربردهای پژوهشی مفید باشند. بهره‌وری، ضمن انجام تحقیقات بیشتر در زمینه روشن شدن علل بخصوص عوامل سازمانی، با اتخاذ روش‌های تعدیل‌کننده و پیشگیری به کاهش این پدیده اقدام شود. جهت افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها ضروری است تا مدیران نسبت به ایجاد فرهنگ دانش‌افزایی و به‌کارگیری روش‌های یادگیری سازمانی اقدام کنند. هم‌چنین سازمان‌ها شرایط لازم را برای استقرار مدیریت دانش فراهم کنند و با حمایت از ایده‌های خلاقانه نیروی انسانی در جهت افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمان گام‌های مؤثری بردارند.

### منابع

- افزاره، ع. (۱۳۸۴). "مدیریت دانش (مفاهیم، مدل‌ها، اندازه‌گیری و پیاده‌سازی)"، ناشر مولف، چاپ دوم، صص ۵۲-۵۹.
- تقوی، م و شفیع‌زاده، ح. (۱۳۸۸). اصول و مبانی مدیریت دانش. داو توسعه، ۵ (۱۸): ۴۸-۵۵.
- رشمه، ج.، بدرقه، ع و احمدی، ف (۱۳۸۶). بررسی و مقایسه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در مدارس هوشمند و مدارس عادی شهر تهران. نشریه روانشناسی و علوم تربیتی، پژوهش‌های تربیتی، شماره ۱۳، صص ۳۱-۵۴.

- طاهری، امید (۱۳۸۸). بررسی تأثیر عناصر مدیریت دانش در خصوص سازی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- نیری، ن.، صلصالی، م و احمدی، ف. ۱۳۸۴. بررسی بهره‌وری از دیدگاه پرستاران و عوامل و موانع ارزشیابی در آن، دوره ۷، شماره ۳ و ۴.
- نیستی، ع و رنگباری، م. (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر در استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش (مطالعه موردی: سازمان مخابرات استان خوزستان). چشم انداز مدیریت، شماره ۳۳، صص ۱۲۵-۱۴۲.
- هاشمی، ص. (۱۳۸۹). ارزیابی سطح مدیریت دانش در دانشگاه علوم انتظامی. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال پنجم، شماره دوم، صص ۱۸۳-۲۱۴.
- هنری، حبیب و رضائیان، علی و کوزه چیان، هاشم واحسانی، محمد (۱۳۸۲). رابطه انگیزه و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، حرکت، شماره ۲۷، صص ۴۵ - ۵۴.
- Addison, W., W, Baets. (2005). Knowledge management and management learning: extending the horizons of knowledge-based management, Springer Science, Business Media. Baskerville.
- Bakker AB, Van Der Zee KI, Lewig KA, Dollard MF. The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. The Journal of social psychology. 2006;146(1):31-50.
- Drucker, P. (1993). Post-Capitalist Society. New York: Harper Collins. Nonaka, I kujiro. 1994. A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. Organization Science, vol. 5, no.1: 14-37
- Govind, B. 2013. ICT, Knowledge Management & Its Application in Distance Education. Online International Interdisciplinary Research Journal, {Bi-Monthly}, ISSN2249-9598, Volume-III, Issue-V: 461-468.
- Huang, P and L, Shih. 2010. The impact of industrial knowledge management and environmental strategy on corporate performance of iso-14000 companies in Taiwan: The application of structural equation modeling. African Journal of Business Management Vol.4 (1), pp. 210-300.
- Lee, J. (2009). The effects of knowledge management strategy of an enterprise on the knowledge creation capability of r&d team members and their r&d performance. Journal of Operations Management, Vol.22, 2004, pp.589-607.

## Investigate The Effect Of Using Knowledge Management On Improving Productivity Among Employees Of Hormozgan

Human environments include physical, social and psychological factors, each of which plays an important role in human health. One of these factors for a man is his work environment that can affect other areas of his life. This research was conducted to investigate the effect of using knowledge management on improving productivity among employees of Hormozgan Welfare Organization in 2017. The purpose of this study was an applied and data collection perspective, a correlation method. The statistical population consisted of Hormozgan's well-being employees. The tools used in this research included knowledge management questionnaire, HRMS productivity scale. The results of this study were analyzed using SPSS-20 software. The results showed a significant relationship between Knowledge management and productivity among employees ( $p < 0.001$ ).

**Keywords:** Knowledge management, Human resource productivity, Staff

