

تأثیر تسهیم دانش و ارتباط بین عملکرد کارکنان در شرکت بهره‌برداري نفت و گاز آغاچاری

محمد لدنی^{۱*}، فاطمه ملک زاده^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی-گرایش استراتژیک؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی-گرایش استراتژیک؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران

ladoni.mohammad@gmail.com

چکیده

یکی از فعالیت‌های اصلی در مدیریت دانش، فرایند تسهیم دانش میان کارکنان می باشد. تسهیم دانش تأثیر قابل توجهی بر بهبود عملکرد کارکنان دارد و از طرفی می تواند عملکرد سازمانی را بهبود بخشد و موجب دستیابی سازمان به عملکرد بالاتری در میان رقبا شود. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر تسهیم دانش و ارتباط بین کارکنان بر عملکرد کارکنان در شرکت بهره‌برداري نفت و گاز آغاچاری می باشد. جامعه آماری این پژوهش رؤسای ادارات ستادی شرکت بهره‌برداري نفت و گاز آغاچاری بوده که ۴۵ نفر می باشند. این پژوهش از نظر نوع، توصیفی بوده و از نظر هدف، کاربردی می باشد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده شده است. برای بدست آوردن پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که این ضریب برای متغیرهای تسهیم دانش، ارتباط بین کارکنان و عملکرد کارکنان به ترتیب، مقدار ۰/۸۸۹، ۰/۷۱۳ و ۰/۸۸۹ بدست آمده است. داده ها با استفاده از دو نرم افزار spss و lisrel مورد تحلیل قرار گرفت که نتایج این پژوهش نشان داد تسهیم دانش و ارتباط بین کارکنان بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: تسهیم دانش، ارتباط بین کارکنان، عملکرد کارکنان

۱- مقدمه

امروزه مدیران در بیشتر سازمانها به دنبال ارتقاء و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش می باشند. به عبارت دیگر، امروزه اگر سازمانها بخواهند جایگاه خود را حفظ کرده و به نحوی عمل کنند که باعث بقاء، توسعه و موفقیتشان شود، ضروری است که در عملکرد خود تجدید نظر کرده و تعهدات خود نسبت به ارباب رجوع را به درستی ایفا کنند. در این زمینه، وقوع رویداد هایی مانند گسترش رقابت، پیشرفت فناوری اطلاعات و تلاش همه جانبه سازمانها و واحدهای اقتصادی برای کسب جایگاه بهتر، ضرورت توجه به بهبود مستمر عملکرد سازمانی را دو چندان نموده است. در چنین شرایطی، سازمانها ناگزیرند در جستجوی روش های جدیدی برای بهبود عملکرد خود باشند. در این راستا یکی از مناسبترین راهبردها، تمرکز بر روی

دانش سازمانی و مدیریت صحیح آن است (رضایی و همکاران، ۱۳۹۳). امروزه اهمیت مدیریت دانش به عنوان یک سلاح مهم برای حفظ مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمانها به رسمیت شناخته شده و نتایج پژوهش های متعدد صورت گرفته در نقاط مختلف دنیا حاکی از اثر مستقیم مدیریت دانش بر بهبود عملکرد می باشد، به طوریکه چنانچه کیفیت دانش سازمانی خوب باشد، می توان انتظار داشت که عملکرد مدیریت و سازمان به میزان قابل توجهی بهبود یابد (زاید و همکاران، ۲۰۱۲). در سازمانهای معاصر، کارکنان و دانش آنها، به عنوان دارایی های اساسی در نظر گرفته می شود. در میان موضوعات مختلف حوزه مدیریت دانش، بکارگیری و همچنین اشتراک گذاری دانش به عنوان یکی از مهمترین فعالیتهای کلیدی مدیریت دانش شناخته شده و می تواند نقش مهمی در افزایش کارایی و موفقیت سازمانها ایفا کند. اشتراک دانش فرایندی است که افراد متقابلاً دانش خود را با یکدیگر تبادل می کنند و موجب خلق دانش جدید می گردند (هوف و همکاران، ۲۰۱۲). سازمانها اهمیت زیادی به روابط کارکنان با مشتریان برای موفقیت در فعالیت خود می دهند، اما این تنها کافی نیست، در محیط تجاری کنونی توجه به ارتباط بین کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است (وانگ، ۲۰۰۲). روابط کارکنان با کارکنان و کارکنان با سازمان قسمتی از روابط داخلی و با اهمیت سازمان است (لیو، ۲۰۰۴). تسهیم دانش واقعی زمانی ایجاد می شود که کارکنان با یکدیگر ارتباط درست داشته باشند، بتوانند با یکدیگر به تبادل نظر بپردازند و از دانش، مهارتها و توانایی های یکدیگر استفاده کنند.

صنعت نفت از دیرباز به عنوان یک سازمان رسمی در جوامع مختلف وجود داشته است. در طی چند دهه گذشته رویه های صنعت نفت شکل گرفته و در حال تغییر و تحول بوده و امروزه می توان گفت نفت به عنوان یکی از حوزه های اصلی اقتصاد، برنامه ریزی، توسعه، سیاست در کشور و جهان شناخته شده است. تاثیر نفت بر رشد اقتصادی یکی از عواملی است که غیر قابل انکار می باشد. به همین دلیل این پژوهش با هدف بررسی تاثیر تسهیم دانش و ارتباط بین کارکنان بر عملکرد کارکنان انجام خواهد شد.

۲- مبانی نظری

تسهیم دانش: تسهیم دانش، فعالیتی نظام مند، به منظور مبادله دانش، اطلاعات و تجربه در میان اعضای یک گروه یا سازمان، یا فرایند شناسایی، توزیع و بهره برداری از دانش موجود به منظور حل مسائل سازمان نسبت به گذشته است. هدف تسهیم دانش خلق دانش جدید از طریق ترکیب های مختلف دانش موجود یا بهره برداری بهتر از آن است. تسهیم دانش یک ابزار بنیادی برای دریافت و توزیع دانش (آشکار و نهان) از درون یا بیرون سازمان به منظور نوآوری و بهبود عملکرد است. فعالیت های تسهیم دانش به دو دسته تسهیم دانش آشکار و نهان تقسیم می شود. در تسهیم دانش آشکار، افراد اطلاعات به دست آمده از منابع مختلف را برای دیگران توزیع می کنند و در تسهیم دانش نهان نیز کارکنان از طریق گفت و گو و تفکر درباره تجربه های خود به تسهیم دانش نهان می پردازند. فعالیت های تسهیم دانش آشکار در محیط کاری رایج تر هستند؛ زیرا دانش آشکار می تواند به آسانی جذب، تدوین و منتقل شود. رویه های حاکم بر سازمان، زبان رسمی، کتب راهنما و سامانه های فناوری اطلاعات، ابزارهایی برای تسهیم دانش آشکار هستند و می توانند تمایلات کارکنان را برای این کار افزایش دهند. دانش نهان به خاطر ماهیت آن، شخصی تر است و توضیح آن برای فرد دارنده دانش مشکل است. این ویژگی باعث پیچیدگی و نامشهود بودن دانش می شود و انتقال کامل و یک باره آن را دشوار می کند در نتیجه تعاملات متقابل بین افراد ابزار اولیه تسهیم دانش نهان هستند. تجربه های انسانی در تسهیم دانش نهان زیربنایی بوده و عوامل مؤثر بر آن شامل تمایلات و ظرفیت افراد برای تسهیم آنچه می دانند و برای استفاده از آنچه آن ها یاد می گیرند، است (کشاورز و همکاران، ۱۳۹۴).

ارتباط بین کارکنان: توجه به ارتباطات سازمانی، با آموزش های مدیران شرکتها در دهه ی ۱۹۲۰ آغاز شد، از آن زمان تا کنون مطالعات بسیاری در زمینه روابط کاری بین رئیس و مرئوس، انجام گرفته است. امروزه موضوعاتی همچون ارتباطات سازمانی از جایگاه ویژه ای در سازمان ها برخوردار است. محققان معتقدند ارتباط مؤثر در یک سازمان موجب افزایش تراز بهره وری، رضامندی کارکنان و بالا رفتن انگیزه ی کار مفید خواهد شد. در عین حال ارتباطات ضعیف و نارسا، عامل اساسی ایجاد تعارض در سازمانها است. بسیاری از مسائل انسانی ومشکلات اداری وفنی و تنش های سازمانی ناشی از طرز تلقی و برخورد اعضای سازمان وارتباطات مدیران وکارکنان است. بسیاری از کم کاری ها، عدم پذیرش مسؤلیتها، افزایش ضایعات، ابراز شکایات، توقعات نابجا، رفتارهای پرخاشگرایانه، برخوردهای غیر عقلانی بین مدیریت وکارکنان، پخش شایعات، مقاومتها و افزایش مشکلات فنی و انسانی زمانی رخ می دهد که ارتباطات به طور مناسب شکل نگرفته باشد ویا مشکلاتی در فرآیند آن وجود داشته باشد(سهرابی، ۱۳۹۵).

عملکرد کارکنان: در یک سازمان هر فرد برای پیشرفت و نیل به اهداف تعیین شده شغلی نیاز به آگاهی از موقعیت خود دارد. این آگاهی موجب می شود که فرد از نقاط قوت و ضعف عملکرد و رفتار خود مطلع گردد و تمهیدات لازم را برای اثر بخشی بیشتر به کار برد. سازمان ها نیز نیاز به شناخت کارآیی کارکنان خود دارند تا بر اساس آن وضعیت نیروی انسانی خود را بهبود بخشند و بدین طریق بر حجم ارائه خدمات خود بیفزایند و در روند حرکت های خود تحولات مثبت را ایجاد کنند. به قول یکی از فیلسوفان اسلام شناس، زمانی یک مجموعه می تواند باقی بماند و اثر مطلوب بدهد که آن مجموعه موزون باشد، و یا به عبارتی از لحاظ مقدار لازم هر جزء و کیفیت ارتباط اجزا با یکدیگر در آن مجموعه توازن یا عدالت برقرار باشد(سماواتی و نجات، ۱۳۸۸).

۳- پیشینه پژوهش

۱-۳ تحقیقات داخلی

فیلسوفیان (۱۳۹۵)، تاثیر تسهیم دانش را بر عملکرد سازمان در سازمان فضایی ایران مورد بررسی قرار داده است. یکی از فعالیتهای اصلی در حوزه مدیریت دانش، فرایند به اشتراک گذاری دانش می باشد، زیرا از طریق آن کارکنان می توانند در جهت بهبود مزیت رقابتی سازمان ایفای نقش کنند. اشتراک دانش میان کارکنان می تواند تأثیر قابل توجهی بر ارتقای کیفیت فعالیتهای تحقیق و توسعه بگذارد. این پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی و ابزار گردآوری آن پرسشنامه بوده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار pls استفاده گردید. جامعه آماری شامل ۸۵ نفر می باشد. که تحلیل بافته ها نشان داد اشتراک دانش به میزان زیادی بر عملکرد سازمان فضایی اثر گذار می باشد.

شاه علی و همکاران(۱۳۹۴) به بررسی تاثیر اجرای مدیریت دانش در عملکرد کارکنان سازمان تامین اجتماعی در اراک پرداخته اند. امروزه مدیریت دانش به عنوان یک مزیت رقابتی در نظر گرفته می شود.هدف از این پژوهش بررسی رابطه میان مدیریت دانش و عملکرد کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی می باشد. داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار spss مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد یک رابطه معناداری میان اجرای مدیریت دانش و بهبود عملکرد کارکنان وجود دارد.

پاک نیت و همکاران(۱۳۹۳) به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کیفیت خدمات در مراکز سازمان تامین اجتماعی شهر کرمان از دیدگاه کارکنان پرداختند. این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین مدیریت دانش با کیفیت خدمات در مراکز درمانی سازمان تامین اجتماعی شهر کرمان از دیدگاه کارکنان مربوطه انجام گرفته است. این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان مراکز درمانی سازمان تامین اجتماعی شهر کرمان می باشد که تعداد آنها در سال ۱۳۹۲ به ۷۴۴ نفر بالغ گردیده است. یافته های حاصل از تحلیل استنباطی داده ها حاکی از آن است که بین مدیریت دانش (و نیز ابعاد آن) با کیفیت خدمات، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در

همین راستا، نتایج رگرسیون بیانگر آن است که ابعاد: تشخیص دانش، بکارگیری دانش، توسعه دانش و نگهداری دانش، به ترتیب بیشترین تاثیر را بر کیفیت خدمات داشته اند.

بدرقه (۱۳۹۴)، به بررسی رابطه و نقش بین مدیریت دانش و مدیریت عملکرد کارکنان در بانک صادرات ایران در تهران پرداخته است. جامعه آماری در این تحقیق، کلیه کارکنان بانک صادرات در شعب استان تهران بود، که تعداد آنها برابر ۱۷۰۰ نفر است. ابزار اصلی این تحقیق پرسشنامه بود، که روایی آن با استفاده از پانل متخصصان احراز و پایایی ابزار تحقیق نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای بخش های مختلف پرسشنامه احراز شد. نتایج بدست آمده نشان داد، مدیریت دانش و مولفه های آن بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

نصیری (۱۳۹۳) به بررسی تاثیر تسهیم دانش بر عملکرد کارکنان براساس مدل نانسی دیکسون در شرکت توربوتک پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش ۲۱۵ نفر بوده است. ابزار مورد استفاده در این پژوهش به منظور گردآوری اطلاعات، پرسشنامه می باشد. برای تحلیل داده ها از دو آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همچنین برای تعیین وضعیت استفاده از مکانیزهای تسهیم دانش در بین کارکنان و سطح عملکرد آنها از آزمون t استفاده شده است. نتایج حاصله نشان داد که تسهیم دانش و کلیه مکانیزم های آن شامل انتقال تربیتی، انتقال نزدیک، انتقال دور، انتقال استراتژیک و انتقال خبره دارای رابطه مثبت و معنی داری با عملکرد کارکنان می باشد. همچنین تسهیم دانش و مکانیزم های انتقال تربیتی و انتقال استراتژیک دارای اثر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان می باشد.

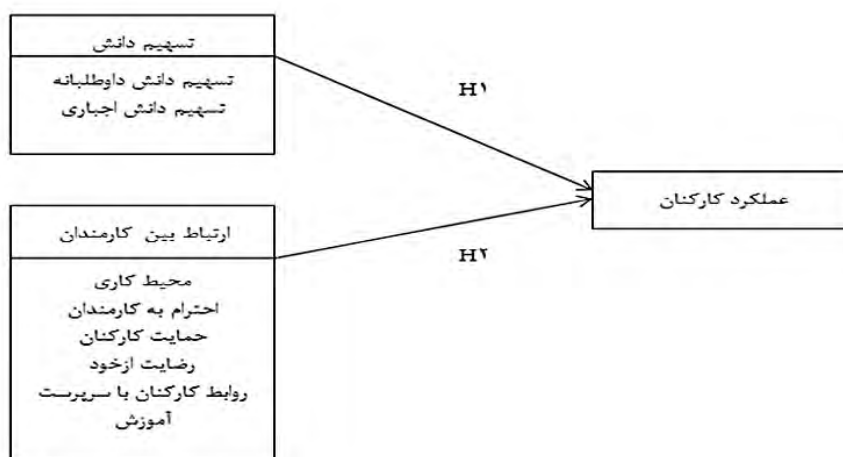
۲-۳ تحقیقات خارجی

حاسین (۲۰۱۵)، تاثیر تسهیم دانش را بر عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار داده است. جامعه آماری این پژوهش ۱۱۰ نفر از کارکنان در شرکتی در پاکستان بوده است. این افراد دارای مشاغل اطلاعاتی هستند. یافته های این پژوهش نشان داد که تسهیم دانش نه تنها بر عملکرد کارکنان تاثیر دارد بلکه عملکرد سازمان را نیز افزایش می دهد. این پژوهش همچنین نشان داد فعالیت هایی از قبیل فرهنگ سازمانی، پاداش، حمایت مدیران و ساختار سازمانی باعث تقویت فعالیت های تسهیم دانش شده و در نتیجه عملکرد کارکنان و سازمان افزایش خواهد یافت. کازو (۲۰۱۴)، تاثیر روابط بین کارکنان و ارتباط میان کارکنان را بر عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار داده است. جامعه آماری این پژوهش ۸۰ نفر از کارکنان یک هتل ۵ ستاره در ترکیه می باشد. داده های این پژوهش با استفاده از رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که در نهایت نتایج این پژوهش نشان داد که تسهیم دانش و ارتباط بین کارکنان تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد.

زاهری (۲۰۱۴)، تاثیر اشتراک دانش را بر عملکرد سازمان مورد بررسی قرار داده است. جامعه آماری این پژوهش ۱۸۰ نفر از مدیران شرکتهای بیمه در کشور مالزی می باشد. نتایج این پژوهش نشان داد که تسهیم دانش بر عملکرد سازمان تاثیر زیادی دارد و اگر کارکنان با یکدیگر در ارتباط باشند و به تسهیم دانش بپردازند باعث افزایش عملکرد کارکنان خواهد شد. بنابراین سازمانها نیاز دارند تا فرآیند تسهیم دانش را بین کارکنان خود اجرا کنند و کارکنان را تشویق به تسهیم دانش کنند. هنتون (۲۰۱۶)، در یک مقاله تاثیر تسهیم دانش را بر عملکرد افراد مورد بررسی قرار داد. جامعه آماری این پژوهش ۵۹۵ نفر از سازمانهای دولتی بوده است. یافته های پژوهش نشان داد که تسهیم دانش تاثیر مثبت و چشم گیری بر عملکرد افراد دارد و همچنین عملکرد افراد باعث افزایش عملکرد سازمان خواهد شد.

۴-مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش تلاش می شود تا به تاثیر دو مقوله تسهیم دانش و ارتباط بین کارکنان بر عملکرد کارکنان پرداخته شود. به همین دلیل روابط بین متغیرهای پژوهش به شکل ساختاری الگوسازی گردید، شکل شماره ۱ این الگو را نشان می دهد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش برگرفته از کازو (۲۰۱۴)

۵- فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: تسهیم دانش بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
فرضیه دوم: ارتباط بین کارکنان بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

۶- روش شناسی تحقیق

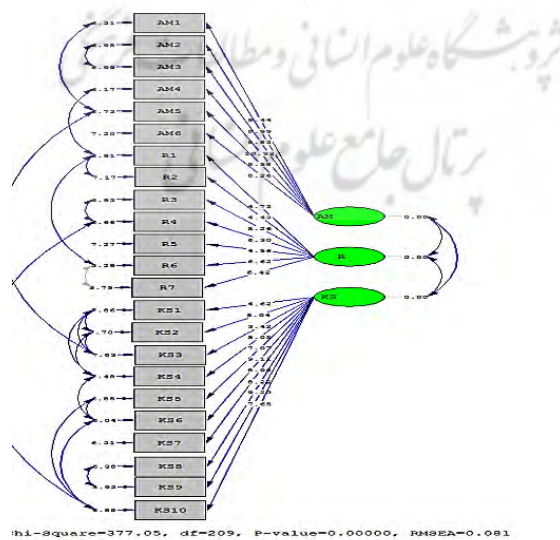
پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است و به لحاظ روش از نوع تحقیقات پیمایشی و توصیفی است. راهبرد گردآوری داده ها در این تحقیق از نوع پیمایشی بوده که از ابزار پرسشنامه برای این منظور استفاده شده است. پرسشنامه این پژوهش از سه قسمت تشکیل شده که متغیرهای پژوهش را مورد پرسش قرار می دهند. پرسشنامه این پژوهش برگرفته از پرسش نامه کازو (۲۰۱۴) می باشد. این پرسشنامه شامل ۲۳ سوال که ۱۰ سوال برای تسهیم دانش، ۷ سوال برای ارتباط بین کارکنان و ۶ سوال برای سنجش عملکرد کارکنان بکار گرفته شده است. در این پرسشنامه از پاسخ دهندگان خواسته شده است تا میزان تطابق سازمان خود را با هر کدام از گویه ها، براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت مشخص کنند. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش به ترتیب تسهیم دانش ۰/۸۸۹، روابط بین کارکنان ۰/۷۱۳ و عملکرد کارکنان ۰/۸۴۸ بدست آمد است. برای مبانی نظری و پیشینه این پژوهش از مطالعات کتابخانه ای استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۴۵ نفر از رؤسای ادارات ستادی شرکت بهره برداری نفت و گاز آغاچاری می باشد که به علت زیر ۱۰۰ نفر بودن نمونه گیری انجام نشده و جامعه برابر نمونه، مورد بررسی قرار گرفت. در نهایت داده های به دست آمده، به کمک نرم افزار spss و lisrel معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفت.

۷- یافته های تحقیق

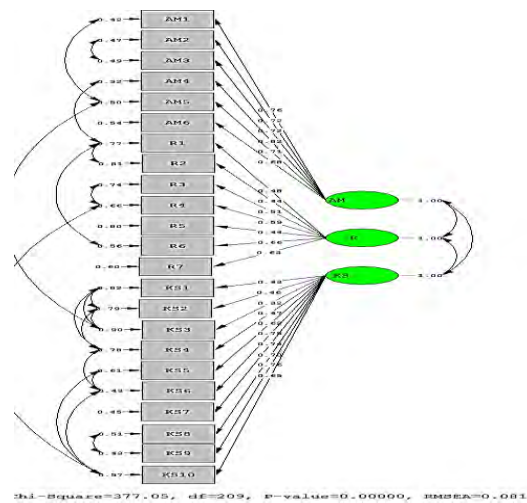
برای بررسی اینکه آیا سوالات از پایایی مناسبی برخوردار هستند از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۱ و همچنین تصاویر شماره ۱ و ۲ مشخص شده است.

جدول شماره ۱- نتایج تحلیل عاملی تاییدی

| مقدار معناداری | بار عاملی | سوالات | مقدار معناداری |
|----------------|-----------|--------|--------------------|
| ۴/۶۲ | ۰/۴۳ | KS1 | تسهیم دانش |
| ۵/۰۴ | ۰/۴۶ | KS2 | |
| ۳/۴۲ | ۰/۳۲ | KS3 | |
| ۵/۰۵ | ۰/۴۷ | KS4 | |
| ۷/۰۷ | ۰/۶۲ | KS5 | |
| ۹/۱۱ | ۰/۷۵ | KS6 | |
| ۸/۹۰ | ۰/۷۴ | KS7 | |
| ۸/۲۲ | ۰/۷۰ | KS8 | |
| ۹/۲۰ | ۰/۷۶ | KS9 | |
| ۷/۶۵ | ۰/۶۵ | KS10 | |
| ۴/۷۳ | ۰/۴۸ | R1 | ارتباط بین کارکنان |
| ۴/۴۳ | ۰/۴۴ | R2 | |
| ۵/۲۶ | ۰/۵۱ | R3 | |
| ۶/۳۰ | ۰/۵۹ | R4 | |
| ۴/۵۶ | ۰/۴۴ | R5 | |
| ۶/۶۲ | ۰/۶۶ | R6 | |
| ۶/۴۲ | ۰/۶۳ | R7 | |
| ۹/۴۴ | ۰/۷۶ | AM1 | عملکرد کارکنان |
| ۸/۹۹ | ۰/۷۲ | AM2 | |
| ۸/۸۳ | ۰/۷۲ | AM3 | |
| ۱۰/۹۲ | ۰/۸۲ | AM4 | |
| ۸/۵۸ | ۰/۷۱ | AM5 | |
| ۸/۲۶ | ۰/۶۸ | AM6 | |



شکل ۱- نتایج تحلیل عاملی تاییدی در حالت معناداری

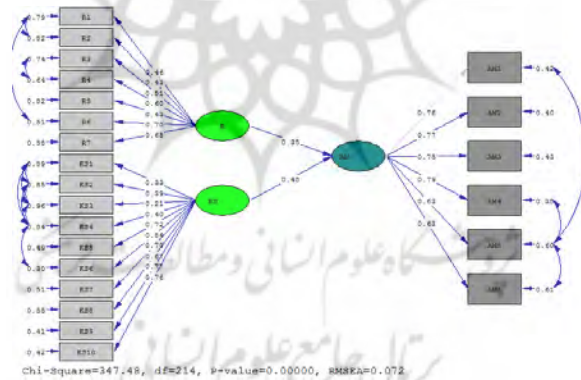


شکل ۲- نتایج تحلیل عاملی تاییدی در حالت استاندارد

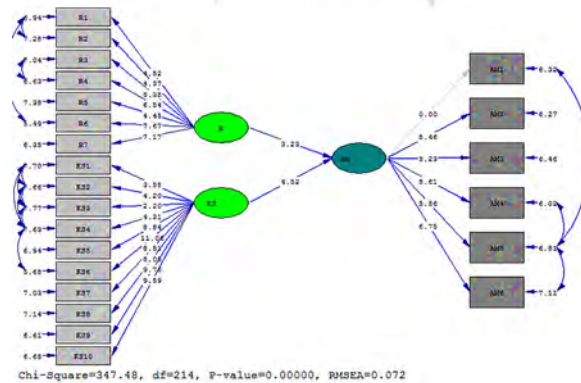
نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که بارهای عاملی و اعداد معنادار مربوط به پارامترهای مدل در حالت مطلوب قرار دارد. شاخص های با ارزش مدل و بارهای عاملی در جدول ۲ آمده است. همچنین نتایج تحلیل عاملی نشان داد که مدل اندازه گیری مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. در مجموع، تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول نشان داد که پرسشنامه حاضر از روایی مناسب برخوردار است.

۸- آزمون فرضیه های پژوهش

برای تایید یا رد فرضیه از معادلات ساختاری استفاده شده است که در شکل ۳ و ۴ قابل مشاهده می باشد.



شکل ۳- مدل پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۴- مدل پژوهش در حالت معناداری

جدول ۲- نتایج فرضیه های پژوهش

| نتیجه آزمون | ضریب استاندارد | مقدار معناداری t- value | فرضیه های پژوهش |
|-------------|----------------|-------------------------|---|
| تایید فرضیه | ۰/۴۸ | ۴/۵۲ | تسهیم دانش بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد |
| تایید فرضیه | ۰/۳۵ | ۳/۲۳ | ارتباط بین کارکنان بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد |

ادامه و در جدول شماره ۳ نتایج شاخص ها و برازش مدل کلی پژوهش آورده شده است. همانطور که مقدار شاخص ها نشان می دهد برازش مدل معادلات ساختار مناسب می باشد.

جدول ۳- نتایج شاخص های برازش مدل اندازه گیری

| نام شاخص | اختصار | برازش مدل | برازش قابل قبول |
|-----------------------|--------|-----------|-----------------|
| شاخص نیکویی برازش | GFI | ۰/۸۰ | نزدیک به یک |
| شاخص برازش هنجار شده | NFI | ۰/۸۹ | ≥ ۰.۹۰٪ |
| شاخص برازش هنجار نشده | NNFI | ۰/۹۴ | ≥ ۰.۹۰٪ |
| شاخص برازش تطبیقی | CFI | ۰/۹۵ | ≥ ۰.۹۰٪ |
| شاخص برازش افزایشی | IFI | ۰/۹۵ | ≥ ۰.۹۰٪ |
| Chi-Square/df | | ۱/۶۲ | کمتر از ۳ |
| RMSEA | | ۰/۰۷۲ | کمتر از ۰.۰۸ |

۹- نتیجه گیری

سازمانهای امروزی برای آمادگی در برابر تغییرات گسترده در آینده و دست یابی به عملکرد بهتر سازمانی و کسب مزیت رقابتی به مدیریت اثربخش دانش سازمانی نیاز دارند. تسهیم دانش یکی از مهم ترین اقدامات در راستای مدیریت اثربخش دانش در سازمان ها است. سازمان ها برای دست یابی به عملکرد بهتر در محیط متلاطم کنونی، باید از منابع خود حداکثر استفاده را داشته باشند. نیروی انسانی، سازمان ها را مهم ترین منبع برای کسب مزیت رقابتی و بهبود عملکرد می داند. تسهیم دانش می تواند باعث ایجاد دانش جدید و افزایش توانایی کارکنان و در نهایت عملکرد سازمان شود. رفتارهای تسهیم دانش به طور غیرمستقیم باعث بهبود عملکرد سازمانی می شوند. این پژوهش با هدف بررسی تاثیر تسهیم دانش و روابط بین کارکنان در شرکت بهره برداری نفت و گاز آغاچاری انجام شده است که یافته های آن نشان داد تسهیم دانش و روابط بین کارکنان بر عملکرد کارکنان تاثیر چشم گیری دارد و نتایج حاصل از این پژوهش با هنتون (۲۰۱۶)، زاهاری (۲۰۱۴)، کازو (۲۰۱۴)، نصیری (۱۳۹۳)، بدرقه (۱۳۹۴) و پاک نیت و همکاران (۱۳۹۳) سازگار می باشد.

۱۰- پیشنهادات

۱- با توجه به تأثیر مثبت تسهیم دانش بر عملکرد کارکنان، ایجاد رویه های مستندسازی دانش و تجربه های کارکنان، استفاده از ابزارهای انگیزشی و برنامه های آموزشی مناسب به منظور فرهنگ سازی تسهیم دانش در میان کارکنان، به همراه استفاده از یک پایگاه اطلاعاتی برای ثبت، نگهداری و بازایی دانش مفید کارکنان؛ می تواند به استفاده اثربخش از دانش سازمان منجر شده و عملکرد کارکنان را بهبود دهد.

- ۲- پیشنهاد می شود سازمان زمینه های تشویق کارکنان به منظور تسهیم دانش نهان را فراهم کند تا کارکنان خلاق بتوانند تجربه ها و دانش نهان خود را با متناسب با اهداف سازمان تسهیم کنند.
- ۳- با توجه به این یافته که فعالیت های تسهیم دانش به طور مستقیم و غیرمستقیم باعث بهبود عملکرد سازمانی می شوند، پیشنهاد می شود سازمان برنامه های آموزشی ویژه در زمینه مدیریت دانش و تسهیم دانش را در اولویت قرار دهد تا با کسب حمایت مدیران زمینه فعالیت های تسهیم دانش بیش از پیش فراهم شود.
- ۴- به سازمان پیشنهاد می شود که با ایجاد تیم و گروه های غیر رسمی و تشویق کارکنان به شرکت در این گروه ها روابط بین کارکنان را بهبود و توسعه دهند و کارکنان را به اشتراک گذاشتن تجربیان و دانش خود تشویق کنند.

۱۱- مراجع

۱. بدرقه، علی؛ زندی نژاد، محمد(۱۳۹۴)، بررسی رابطه و نقش بین مدیریت دانش و مدیریت عملکرد کارکنان در بانک صادرات ایران (مورد مطالعه: استان تهران). کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم اجتماعی. صص ۱۴.
۲. پاک طینت، اقبال و سیما هجینی نژاد، ۱۳۹۳، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کیفیت خدمات در مراکز سازمان تامین اجتماعی شهر کرمان از دیدگاه کارکنان مربوطه، اولین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی، بابلسر، شرکت پژوهشی طرود شمال.
۳. رضایی، روح الله؛ صلاحی مقدم، نفیسه؛ شغبانی فمی، حسین(۱۳۹۳). بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز. پژوهشهای ترویج و آموزش کشاورزی، سال هفتم، شماره ۴. صص ۷۸-۹۰.
۴. سماواتی، حسن؛ نجات، سید امیر رضا(۱۳۸۸)، بررسی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان ناجا (تعرفه ن پ ۲) از دیدگاه مدیران. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۲. صص ۲۰-۴۹.
۵. شاه علی، امیرحسین؛ وحیدرضا مشتاق عراقی و حسن اکبری، ۱۳۹۴، بررسی تاثیر اجزای مدیریت دانش در عملکرد کارکنان سازمان تامین اجتماعی، هشتمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین المللی مدیریت دانش، تهران، موسسه اطلاع رسانی نفت، گاز و پتروشیمی.
۶. فیلسوفیان، مریم؛ اخوان، پیمان(۱۳۹۵)، بررسی تأثیر رفتار تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: سازمان فضایی ایران) - پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات. صص ۲۴.
۷. کشاورز، علی حسین؛ صفری، سعید؛ حمیدراد(۱۳۹۴). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی. چشم انداز مدیریت دولتی. شماره ۲۲. صص ۱۰۳-۱۲۸.
۸. نصیری، بهروز؛ هیوا خالدی و عبدالحسین عباسیان (۱۳۹۳)، بررسی تاثیر تسهیم دانش بر عملکرد کارکنان براساس مدل نانسی دیکسون (مورد مطالعه؛ شرکت توربوتک)، کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا
9. Hussain, Iftikhar(2015), The Impact of Knowledge Sharing Enablers on Employees' Performance: An Empirical Study on READ Foundation in Azad Jammu & Kashmir. Journal of Information & Knowledge Management, Vol. 14, No. 3 (2015) 1550020 (13 pages).
10. Hooff, Van Den, B., Schouten, A. P., & Simonovski, S. (2012). What one feels and what one knows: the influence of emotions on attitudes and intentions towards knowledge sharing. Journal of Knowledge Management, 16(1), 148-158.

11. Kuzu., Ömür Hakan(2014), The Effect of Employee Relationships and Knowledge Sharing on Employees Performance: An Empirical Research on Service Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 109 (2014)pp 1370 ° 1374.
12. Kaisa Henttonen, Aino Kianto, Paavo Ritala, (2016) "Knowledge sharing and individual work performance: an empirical study of a public sector organisation", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 20 Issue: 4, pp.749-768, doi: 10.1108/JKM-10-2015-0414.
13. Liao, S., Chang, J., Cheng, S., and Kuo, C. (2004). Employee relationship and knowledge sharing: a case study of a Taiwanese finance and securities firm. *Knowledge Management Research & Practice*, 2, 24-34.
14. Wang, Y.J. (2002). Liquidity management, operating performance, and corporate value: evidence from Japan and Taiwan. *Journal of Multinational Financial Management*, 12(2), 159-169.
15. Zahari, Ahmad Suffian Mohd(2014), The Influence of Knowledge Sharing on Organizational Performance Among Insurance Companies in Malaysia. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*.pp1-7.
16. Zaied, A., Soliman Hussein, G., & Hassan, M. (2012). The role of knowledge management in enhancing organizational performance. *International Journal of Information Engineering and Electronic Business*, 4 (5), 27-35.

