

بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در یکی از شرکت های توزیع برق در شهر تهران

مریم سوری^۱، حسن گیوریان^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات،
^۲ دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

چکیده

در هر سازمان عملکرد از جمله سازوکارهایی است که پیوسته باید مورد توجه و نظر سازمان باشد، زیرا در عملکرد مزیت رقابتی حاصل می شود. آنچه در سازمان اساس بهره وری و عملکرد است، افراد فرهیخته و دانش آفرین است که درایت و توان تبدیل فکر به کالا و محصول و خدمت را دارند، زیرا اساس بهره وری در سازمان، بهره وری از فکر و اندیشه است. اهمیت بهره وری با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی فناوری، سرعت تبادل اطلاعات و تنوع سلیقه ها بر کسی پوشیده نیست. امروزه بهبود عملکرد و کارایی جایگاه ارزشمندی نزد مدیران دارد و همه در جستجوی کارایی بیشتر و اثربخشی فزون ترند و تلاش آنان نیز در همین راستا شکل می گیرد تا ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت تضمین کنند. در این تحقیق هدف بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان در شرکت برق منطقه ای فردوسی می باشد. بر این اساس نمونه گیری انجام شده و پرسشنامه میان این نمونه توزیع شد تا نظرات جمع آوری گردد. سپس با توجه به نرمال بودن توزیع داده های جمع آوری شده، از آزمون های مناسب استفاده شد. در این خصوص نتیجه گیری شد که رابطه میان تمام فرضیه ها وجود دارد و همگی تأیید شدند. در نهایت جهت تقویت ارتباطات، پیشنهاداتی ارائه شد.

واژه های کلیدی: مدیریت دانش، عملکرد سازمانی، شرکت برق منطقه ای فردوسی

۱. مقدمه

دانش سازمانی به زعم غالب مدیران موفق دنیا، یکی از مهمترین سرمایه‌های شرکتهای سده بیست و یکم محسوب می‌شود که مدیریت بهینه آن موجب ارتقا سطح کیفی سازمان میگردد. مدیریت دانش واژه‌ای است که امروزه در ادبیات مدیریت و کسب و کار بسیار متداول شده است و کسانی که در این حوزه مشغول به فعالیت هستند خوب می‌دانند در پس این واژه چه حوزه‌های تخصصی متعددی وجود دارد که محققین مختلف مشغول به فعالیت و تحقیق بر روی آنها هستند. صاحب‌نظران در این عرصه عوامل کلیدی متعددی را جهت اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش بیان نموده‌اند. نکته قابل ذکر دیگر این است که از جمله موضوعاتی که امروزه همراه با مدیریت دانش مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد، عملکرد سازمانی می‌باشد [۱].

همواره سازمان‌ها در سرتاسر دنیا، مدیران به دنبال ارتقاء و بهبود عملکرد سازمانهای خویش می‌باشند [۲]. 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 رجوعان را به درستی ایفا کنند. در این زمینه، وقوع رویدادهایی 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 روش‌های جدیدی برای بهبود عملکرد خود باشند در این راستا یکی از مناسب‌ترین راهبردها، تمرکز بر روی دانش سازمانی و مدیریت صحیح آن است [۳].

امروزه، اهمیت مدیریت دانش به عنوان یک سلاح مهم برای حفظ مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمانها به رسمیت شناخته شده و نتایج پژوهش‌های متعدد صورت گرفته در نقاط مختلف دنیا حاکی از اثر مستقیم مدیریت دانش بر بهبود عملکرد میباشد، به طوریکه چنانچه کیفیت دانش سازمانی خوب باشد، میتوان انتظار داشت که عملکرد مدیریت و سازمان به میزان قابل توجه بهبود یابد [۴].

این موضوع که دانش یک منبع بسیار مهم برای هر سازمانی است امداری بدیهی و مورد تأیید و پذیرش گسترده‌ای است و مدیریت مؤثر دانش به عنوان ابزار مهتم استراتژیک در دستیابی به اهداف خاص یک سازمان و حتی یک کشور جهت دستیابی به رشد اقتصادی و مزیت رقابتی تشخیص داده شده است [۵]. پژوهش‌ها نشان می‌دهد، بهره‌وری، سودآوری، و واکنش سریع و موفقیت‌مربوز به عواملی نظیر ساختارهای فیزیکی و سرمایه نیست بلکه مربوط به سازمان‌هایی است که نیروی انسانی دانشگر بیشتری دارند و از این نیروی انسانی برای غلبه بر محیط پر رقابت استفاده می‌کنند. در واقع این مدیریت دانش است که به عنوان یک فرایند با خلق و کسب سرمایه فکری، سازمان را یاری داده و منجر به ایجاد و حفظ مزیت پایدار رقابتی از طریق یادگیری و بهبود عملکرد کسب و کار شده و می‌تواند سازمان را برای تحقق رسالت و مأموریت و نیز کارایی و اثربخشی یاری رساند [۶].

توجه به دانش و مدیریت دانش و حمایت از آن شرایط مطلوبی را برای هر سازمانی به وجود می‌آورد تا علاوه بر اینکه در محیط پیچیده رقابتی حیات متمر داشته باشند، بتوانند پیش‌تاز عرصه‌های مختلف فعالیت باشند [۷]. لذا مطالعه و بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان‌ها از اهمیت و ضرورت فراوانی برخوردار است و این تحقیق به مطالعه این موضوع در شرکت برق منطقه‌ای فردوسی می‌پردازد.

۲. ادبیات تحقیق و پیشینه پژوهش

تعریف دانش

ویژگی‌ها و پیچیدگی‌های نهفته در دانش موجب شده است تا نسبت به آن تعاریف مختلفی بیان گردد. یکی از عوامل پیچیدگی دانش ناشی از ماهیت مبهم و غیرملموس آن می‌باشد.

داونپورت و پروساک از اندیشمندان مشهور حوزه دانش، دانش را ترکیبی منعطف و قابل تبدیل از تجارب، ارزش‌ها، اطلاعات معنی دار و بینش‌های متخصصان که چارچوبی را برای ارزیابی و انسجام اطلاعات و تجارب جدید ارائه می‌دهد، می‌داند. همچنین نوناکا و تاکوچی ایجاد دانش را ناشی از ترکیب اطلاعات دریافتی و مفهوم سازی افراد می‌دانند. این استدلال نمایانگر آن است که دانش می‌تواند تنها در زمینه انسانی و عقاید و تجربیات آنها یافت شود. در عین حال در عصر حاضر گرایش و توجه به موضوع دانش بیش از علاقه به موضوع مدیریت دانش [۸].

در تلاش برای پاسخ به این سوال که دانش چیست؟ مارتنسون این نکته را مطرح می‌سازد که گرچه فلاسفه صدها سال است که در رابطه با این موضوع بحث می‌کنند ولی تلاش برای یافتن یک تعریف رسمی همچنان ادامه دارد. به عقیده هوپر و نوناکا، دانش عبارتست از اعتقاد و باوری که منجر به افزایش توان بالقوه پدیده‌ها برای اقدامات و تصمیمات اثربخش می‌شود [۹].

دانش زیر مجموعه‌ای از اطلاعات است. زیر مجموعه‌ای که شامل اطلاعات استخراج شده، فیلتر شده و شکل گرفته در مسیری ویژه است. اطلاعاتی که معطوف به موضوعی خاص بوده و از محک آزمایشات و ارزیابی‌های مختلف به منظور حذف خطاها و دستیابی به واقعیت‌ها، سربلند بیرون آمده است. در واقع اطلاعاتی که با بهره‌گیری از تجربیات و سوابق مربوط، دارای ارزش بالاتری به لحاظ اعتبار و روایی هستند. دانش حاصل ترکیب داده‌ها و اطلاعات با ایده‌ها، مهارت‌ها و تجربیات فردی متخصص است که منجر به ایجاد یک دارایی با ارزش برای کمک به حل مسئله می‌گردد. به عبارت دیگر دانش، داده‌ها و اطلاعات پردازش شده‌ای است که بواسطه درک، تجربه و یادگیری فرد او را برای مقابله با مسئله، اقدام و حل آن آماده می‌کند [۱۰].

اهمیت دانش

تغییرات سریع در محیط امروزی، شرکت‌ها را به اکتساب و به روزرسانی دانش به منظور کسب مزیت رقابتی ملزم کرده است. [۱۱] از این رو، شرکت‌های موفق دنیا، مدیریت دانش سازمانی را به مثابه نیاز ضروری و برنامه اولویت دار برای پیشگامی در عرصه رقابت پذیری، در کانون توجه قرار داده‌اند. مؤسسه گارتنر طی گزارشی بیان کرد در سال ۲۰۰۸ تنها شرکت‌های آمریکایی نزدیک به ۸۵ میلیارد دلار بر مدیریت دانش سرمایه‌گذاری کرده‌اند که رشدی برابر با ۱۶ درصد نسبت به سال ۲۰۰۷ داشته است [۱۲]. دانش به سازمان‌ها امکان می‌دهد به پیش بینی ماهیت و پتانسیل تجاری بالقوه تغییرات بپردازند. توانایی اکتساب، سازماندهی و انتشار دانش، به سازمان‌ها در کیفیت تصمیم‌گیری، کارایی هزینه‌ها، رضایت مشتریان و کنترل هزینه‌ها کمک می‌کند [۱۳].

عملکرد سازمان

عملکرد به معنای تلاش کارکنان برای به انجام رساندن کارشان یا دستیابی به اهداف تعیین شده است. هر شغلی مسئولیت‌هایی را به همراه دارد که باید طبق استانداردهای تعریف شده انجام شوند. تعیین، سنجش و نمره‌دهی استانداردهای عملکرد را ارزیابی عملکرد می‌نامند. این کار کمک می‌کند تا صلاحیت، خصوصیات، کیفیت، مهارت، ظرفیت و پتانسیل بالقوه‌ی کارکنان برای آینده مشخص شود. بر اساس ارزیابی عملکرد، بهترین کارکنان پاداش می‌گیرند تا این انگیزه‌ی پیشرفت در سایرین نیز تقویت شود [۱۴].

بنابراین ارزیابی عملکرد یک مسئولیت مدیریتی است که استانداردهای شغلی را مشخص و تعیین می‌کند که عملکرد کارکنان در حدود استانداردهای تعیین شده هست یا خیر. به وسیله‌ی ارزیابی عملکرد تنبیه یا تشویق کارکنان را می‌توان مدیریت کرد. ارزیابی عملکرد کمک می‌کند تا ویژگی‌های کارکنان را بسنجیم و حدود توانایی آنها را تخمین بزنیم. با ارزیابی عملکرد می‌توان در خصوص ارتقای شغلی کارکنان، نیاز به آموزش و بهبود توانایی‌شان تصمیم‌گیری کرد. ارزیابی عملکرد از فعالیت‌هایی است که به‌طور منظم در هر سازمانی باید انجام شود. روند ارزیابی عملکرد شامل مراحل زیر است:

• تعیین استانداردهایی برای عملکرد

• اعلام استانداردهای مربوطه

- سنجش عملکرد حقیقی کارکنان
- تجزیه و تحلیل انحرافات عملکرد نسبت به استانداردهای مشخص شده
- به بحث گذاشتن انحرافات
- تعیین راه‌هایی برای اقدامات اصلاحی [۱۴].

۳. روش تحقیق

با هر تحقیق، تلاشی سیستماتیک و روشمند به منظور دست یافتن به پاسخ یک پرسش یا راه حلی برای یک مساله است، که بر این اساس تحقیقات صورت گرفته را بر اساس هدف از انجام تحقیق می‌توان طبقه‌بندی نمود. این تحقیق بر مبنای هدف جزء تحقیقات کاربردی می‌باشد.

طبقه بندی دیگر برای تحقیقات انجام گرفته، بر حسب روش انجام تحقیق می‌باشد که تحقیق حاضر به روش تحقیق همبستگی انجام می‌گیرد. در تحقیق همبستگی هدف اصلی آن است که مشخص شود آیا رابطه ای بین دو یا چند متغیر وجود دارد و اگر این رابطه وجود دارد اندازه و حد آن چقدر است.

اهداف:

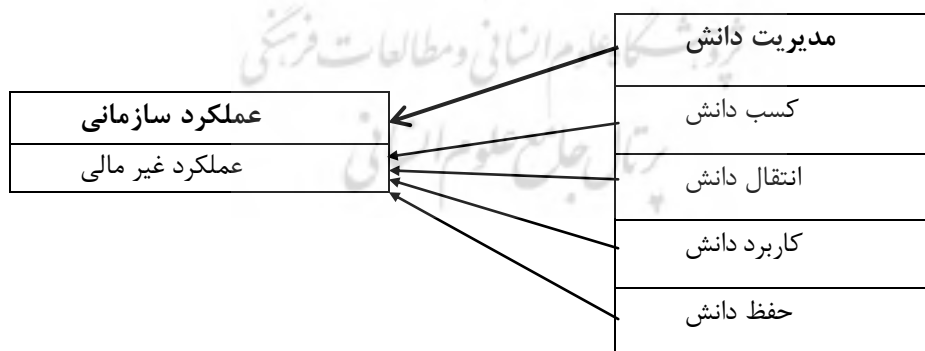
هدف اصلی

تعبین تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی

اهداف فرعی

- ۱- تعبین تاثیر کسب دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی
- ۲- تعبین تاثیر انتقال دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی
- ۳- تعبین تاثیر کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی
- ۴- تعبین تاثیر حفظ دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی

مدل تحقیق



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق: برگرفته از تانگ و همکاران (۲۰۱۶)

فرضیه ها

فرضیه اصلی

مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی تاثیر دارد.

فرضیه های فرعی

- ۱- کسب دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی تاثیر دارد.
- ۲- انتقال دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی تاثیر دارد.
- ۳- حفظ دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی تاثیر دارد.
- ۴- کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی تاثیر دارد.

قلمرو پژوهش:

الف: قلمرو مکانی: شرکت برق منطقه ای فردوسی شهر تهران می باشد.

ب: قلمرو زمانی: زمان انجام پایان نامه از اسفند ۹۶ آغاز و تا شهریور ۹۷ به پایان رسیده است. زمان توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها، خرداد و تیر ۹۷ بوده است.

ج: قلمرو موضوعی: این تحقیق در حوزه مباحث مدیریت عملکرد و مدیریت دانش قرار می گیرد.

روش جمع آوری داده ها

- ۱- مطالعات کتابخانه ای: جهت تدوین مبانی، تعاریف و مفاهیم نظری از منابع کتابخانه ای استفاده شد که مهمترین و مفیدترین منبع موتورهای جستجو در اینترنت، بانکها و منابع اطلاعاتی و کتابخانه های دانشگاههای کشور بوده است.
- ۲- تحقیقات میدانی: به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نظر و سنجش متغیرهای تحقیق، از پرسشنامه استفاده شده است. شاخص های مورد سنجش در تحقیق، پیش از آنکه در قالب پرسشنامه به نظرسنجی گذاشته شود، در معرض قضاوت چندتن از خبرگان و کارشناسان در دانشگاهها و شرکتهای مرتبط با موضوع تحقیق قرار گرفت و نهایتاً از پرسشنامه موردتوافق به عنوان ابزار جمعآوری داده ها استفاده شد.

روایی پرسشنامه

در آزمون روایی، هدف آن است که به مشکلات و ابهام های احتمالی موجود در عبارت بندی سئوالها و ساختار پرسشنامه و مواری از این قبیل پی برد. نخست، جهت بررسی روایی پرسشنامه و صحت و سقم سئوالات، پرسشنامه در بین تعدادی از خبرگان و متخصصین توزیع شد و پس از اطمینان از نتایج بدست آمده، پرسشنامه در جامعه آماری پژوهش توزیع شد. لازم به ذکر است که پرسشنامه مدیریت دانش برگرفته از پرسشنامه استاندارد بوکتیز و ویلیامز (۱۹۹۹) و پرسشنامه عملکرد سازمانی برگرفته از پرسشنامه هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳) می باشد.

پایایی پرسشنامه

پایایی، ثبات و هماهنگی منطقی پاسخها در ابزار اندازه گیری را نشان میدهد و به ارزیابی درستی و خوب بودن ابزار اندازه گیری کمک می کند. یعنی آزمو نهایی که از آنها برای انجام تحقیق استفاده می شود، باید در هر بار استفاده نتایج یکسان و قابل اعتمادی داشته باشد. برای تعیین و محاسبه ضریب پایایی در این تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است (جدول ۱)

جدول ۱- پایایی پرسشنامه

پایایی	
متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	۰/۷۹
عملکرد	۰/۸۲
کل پرسشنامه	۰/۸۳

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری عبارت است از تعدادی از عناصر مطلوب مورد نظر که حداقل دارای یک صفت مشخصه باشند. صفت مشخصه صفتی است که بین همه عناصر جامعه مشترک و متمایزکننده جامعه آماری از سایر جوامع می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه مدیران و کارشناسان شرکت برق منطقه ای فردوسی بوده که تعداد آنها بالغ بر ۹۰ نفر می باشد بنابراین نمونه گیری انجام نشده و از روش سرشماری استفاده شده است.

۴. تجزیه و تحلیل داده ها

آزمون نرمال بودن داده ها

جهت بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف – اسمیرنوف استفاده شده است:

جدول ۲- آزمون نرمال بودن داده ها

متغیرهای پژوهش	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
کسب دانش	۰,۰۹۲	توزیع داده ها نرمال است.
انتقال دانش	۰,۰۷۴	توزیع داده ها نرمال است.
حفظ دانش	۰,۰۸۵	توزیع داده ها نرمال است.
کاربرد دانش	۰,۱۰۹	توزیع داده ها نرمال است.
مدیریت دانش	۰,۰۸۸	توزیع داده ها نرمال است.
عملکرد سازمانی	۰,۰۵۹	توزیع داده ها نرمال است.

با توجه به اینکه مقادیر سطوح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین توزیع داده ها نرمال است.

آزمون فرضیه

فرضیه اصلی

مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی تاثیر دارد.

جدول ۳- آزمون فرضیه اصلی

Coefficients	p-value	ANOVA (Sig.)	R Square	متغیر وابسته	متغیر مستقل
B					
Constant = ۰,۲۹۳	.۰۰۰	.۰۰۰	۰,۵۲۱	عملکرد سازمانی	مدیریت دانش
B= ۰,۶۱۱					

همانطور که در جدول ۳ مشاهده میشود مقدار (ANOVA (Sig) کمتر از ۰,۰۵ می باشد که نشان دهنده وجود رابطه خطی بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی می باشد. مقدار R Square برابر ۰,۵۲۱ می باشد که بیانگر این مطلب است که ۵۲,۱٪ از تغییرات عملکرد سازمانی، تحت تاثیر مدیریت دانش می باشد.

فرضیه های فرعی

۱- کسب دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی تاثیر دارد.

جدول ۴- آزمون فرضیه فرعی اول

Coefficients	p-value	ANOVA (Sig.)	R Square	متغیر وابسته	متغیر مستقل
B					
Constant = ۱,۰۷۲	.۰۰۰	.۰۰۰	۰,۳۶۱	عملکرد سازمانی	کسب دانش
farhang = ۰,۴۶۷					

همانطور که در جدول ۴ مشاهده میشود مقدار (ANOVA (Sig) کمتر از ۰/۰۵ می باشد که نشان دهنده وجود رابطه خطی بین کسب دانش و عملکرد سازمانی میباشد. مقدار R Square برابر ۰,۳۶۱ می باشد که بیانگر این مطلب است که ۳۶,۱٪ از تغییرات عملکرد سازمانی، تحت تاثیر کسب دانش می باشد.

۲- انتقال دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی تاثیر دارد.

جدول ۵- آزمون فرضیه فرعی دوم

Coefficients	p-value	ANOVA (Sig.)	R Square	متغیر وابسته	متغیر مستقل
B					
Constant = ۰,۵۷۶	.۰۰۰	.۰۰۰	۰,۵۱۵	عملکرد سازمانی	انتقال دانش
B= ۰,۶۵۶					

همانطور که در جدول ۵ مشاهده میشود مقدار (ANOVA (Sig) کمتر از ۰,۰۵ می باشد که نشان دهنده وجود رابطه خطی بین کسب دانش و عملکرد سازمانی می باشد. مقدار R Square برابر ۰,۵۱۵ می باشد که بیانگر این مطلب است که ۵۱,۵٪ از تغییرات عملکرد سازمانی، تحت تاثیر انتقال دانش می باشد.

۳- حفظ دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی تاثیر دارد.

جدول ۶- آزمون فرضیه فرعی سوم

Coefficients	p-value	ANOVA (Sig.)	R Square	متغیر وابسته	متغیر مستقل
B					
Constant = ۰,۶۳	.۰۰۰	.۰۰۰	۰,۶۶۵	عملکرد سازمانی	حفظ دانش
B = ۰,۶۹۵					

همانطور که در جدول ۶ مشاهده میشود مقدار ANOVA (Sig.) کمتر از ۰,۰۵ می باشد که نشان دهنده وجود رابطه خطی بین حفظ دانش و عملکرد سازمانی می باشد. مقدار R Square برابر ۰/۶۵۳ می باشد که بیانگر این مطلب است که ۶۶,۵٪ از تغییرات عملکرد سازمانی، تحت تاثیر حفظ دانش می باشد.

جدول ۷- آزمون فرضیه فرعی چهارم

Coefficients	p-value	ANOVA (Sig.)	R Square	متغیر وابسته	متغیر مستقل
B					
Constant = ۰,۷۳۶	.۰۰۰	.۰۰۰	۰,۶۵۳	عملکرد سازمانی	کاربرد دانش
B= ۰,۶۴۶					

همانطور که در جدول ۷ مشاهده میشود مقدار ANOVA (Sig.) کمتر از ۰,۰۵ می باشد که نشان دهنده وجود رابطه خطی بین کاربرد دانش و عملکرد سازمانی می باشد. مقدار R Square برابر ۰/۶۵۳ می باشد که بیانگر این مطلب است که ۵۶,۳٪ از تغییرات عملکرد سازمانی، تحت تاثیر کاربرد دانش می باشد.

۵. نتیجه گیری و پیشنهادات

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرض به روش رگرسیون تمام فرضیات به شرح زیر تأیید شدند:

فرضیه اصلی

مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی تاثیر دارد.

فرضیه های فرعی

۱- کسب دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی تاثیر دارد.

۲- انتقال دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی تاثیر دارد.

۳- حفظ دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی تاثیر دارد.

۴- کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی در شرکت برق منطقه ای فردوسی تاثیر دارد.

پیشنهادات

پیشنهادات مبتنی بر نتایج تحقیق

۱- کسب دانش بر عملکرد سازمانی شرکت برق منطقه ای فردوسی تاثیر دارد. بر این اساس می توان پیشنهاد نمود: الف) مدیران به منظور خلق دانش جدید و بهبود عملکرد سازمانی نسبت به تشویق کارکنان اقدام و برنامه های تشویقی مناسبی تهیه نمایند.

ب) مدیران سازمان برای خلق دانش جدید برنامه مدونی جهت تبادل ایده کارکنان تهیه نموده و از منابع مختلف دانشی مانند ایده و افکار کارمندان، مشتریان و سازمان های وابسته استفاده کنند.

۲- انتقال دانش بر عملکرد سازمانی شرکت برق منطقه ای فردوسی تاثیر دارد. بر این اساس می توان پیشنهاد نمود: الف) انتخاب و استفاده از نرم افزار های مدیریت دانش مناسب با توجه به شرایط و نیاز سازمان به عنوان ابزاری کارآمد در جهت تسهیل انتقال دانش ها.

ب) ارتقا بستر سخت افزاری و نرم افزاری فناوری اطلاعات و ارتباطات.

۳- حفظ دانش بر عملکرد سازمانی شرکت برق منطقه ای فردوسی تاثیر دارد. بر این اساس می توان پیشنهاد نمود:

الف) آموزش کارکنان به منظور چگونگی حفظ و ذخیره سازی دانش نظیر آموزش سیستم های اطلاعاتی سازمان

ب) ایجاد انگیزه در کارکنان و توجیه آنان در خصوص اهمیت ذخیره سازی دانش که در صورت مواجهه بامشکل در آینده می توان از این دانش استفاده کرد.

۴- کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی شرکت برق منطقه ای فردوسی دارد. بر این اساس می توان پیشنهاد نمود:

الف) استفاده از نرم افزار مدیریت دانش به عنوان حافظه دائمی سازمان و محل مناسب ثبت دانش ها و مستندات به صورت الکترونیک .

ب) تقویت فرهنگ یادگیری از دانش ها ، آموخته ها ، تجربیات برتر و تبدیل آن به یک رفتار شایسته

سایر پیشنهادات کاربردی

۱) پیشنهاد می گردد با توجه به نقش مدیران در استفاده از مدیریت دانش اداره آموزش با برگزاری سمینار های

توانمندساز و انگیزشی برای مدیران ایشان را به حمایت و انجام فعالیت های دانشی ترغیب کند .

۲) پیشنهاد می گردد اداره آموزش از مدرسان داخلی و خارجی به عنوان ابزار تسهیم و کسب دانش از منابع درون و

برون سازمانی بیش از پیش به استفاده کند .

۳) پیشنهاد می گردد بخش های مختلف سازمان از جمله مرکز مدیریت دانش و سایر واحد های سازمان با واحد مختلف

مراکز صنعتی موفق تعامل دو سویه داشته باشند و تعاملات دانشی خود را مستند نمایند.

مراجع

1. Alvi, M.& D.E. Leidner(۲۰۰۱), knowledge management & knowledge management systems: conceptual foundations & research issues , MIS Quartely , ۲۵(۱):۱۰۷- ۱۳۶.
۲. Beckman, T(۲۰۱۲) The Current State of knowlsdge management, in Libuwitz(ed.), The Knowledge Management Field book, Finacial Times Prentice Hall, London.
۳. Bureš, Vladimír, Stropková,Andrea.(۲۰۱۳) Labour Productivity and Possibilities of its Extension by Knowledge Management Aspects. ۲nd World Conference On Business, Economics And Management -WCBEM ۲۰۱۳.
۴. Conner, H. (۲۰۱۱), Informationsqualitaetals Instrument des Wissensmanagments, Arbeitspapier Wissensmanagment ۶/۲۰۰۰ Internet ISSN ۱۶۱۶- ۵۳۴۹.
۵. Corney, I.. (۲۰۱۲), The Concept of ‘Ba’: Building a Foundation for Knowledge Creation, California Management Review ۴۰, No. ۳, pp: ۴۰-۵۴.
۶. Atluri, S.N. and Shen, S. (۲۰۰۲),“The Meshless Local Petrov–Galerkin (MLPG) Method”, Tech Science Press, USA.
۷. Udwardia, F. E. and Trifunac, M. D. (۱۹۷۳),“Ambient Vibration Test of Full Scale Structures,” Proc. of the ۵th World Conf. On Earthquake Engineering, Rome, pp

۸. سلیمی، عبدالرضا، ۱۳۹۳، تأثیر بکارگیری مدیریت دانش بر مدیریت زنجیره تامین در شرکتهای کوچک و متوسط استان قزوین، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

۹. صانعی خواه، محمد، ۱۳۹۴، تأثیر مدیریت عملکرد بر بهره وری کل سازمان در شرکت ملی نفت ،پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت صنعتی،دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان .

۱۰. Hertlein, Michael, Smolnik Stefan (۲۰۱۱). Towards Framework For Measuring Knowledge Management Service Productivity , Thirty Second International Conference on Information Systems, Shanghai .
۱۱. Lapiña, Inga, Maurānea ,Gunta, Stariņecab, Olga.(۲۰۱۴) Human resource management models: aspects of knowledge management and corporate social responsibility . Procedia - Social and Behavioral Sciences ۱۱۰ :۵۷۷ – ۵۸۶
۱۲. Lin ,Chyuan-Yuh ,You-Shyang Chen و Yu-Wen Lo. (۲۰۱۵). The Impact of Social Capital on the Knowledge Sharing Behavior Among the Community Members of a Social Network Knowledge Platform . Future Information Technology - III. J. Park ,Y. Pan ,C. Kim و , Y. Yang Dordrecht: Springer Netherlands.
۱۳. Luo, S., Du, Y., Liu, P., Xuan, Z. & Wang, Y. (۲۰۱۵). A study on coevolutionary dynamics of knowledge diffusion and social network structure. Expert Systems With Applications, ۴۲(۷), ۳۶۱۹–۳۶۳۳.
۱۴. Sánchez , Antonio Aragón, Marín ,Gregorio Sánchez, Arleen Mueses Morales .(۲۰۱۵) The mediating effect of strategic human resource practices on knowledge management and firm performance . Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa ۲۴ (۲۰۱۵) ۱۳۸–۱۴۸.

