

پیاده‌سازی مدیریت دانش و چالش‌های پیش رو در سازمان صنعت، معدن و تجارت اصفهان

سید مهران ابطحی فروشانی^۱

چکیده

هدف از این تحقیق شناسایی موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت اصفهان می‌باشد. به این منظور ابتدا به بررسی و مطالعه تحقیق‌های صورت گرفته در این زمینه پرداخته شد و بر اساس نتایج تحقیقات صورت گرفته مدل مفهومی تحقیق ترسیم گردید. بر مبنای مورد مطالعه تحقیق شاخص‌های اساسی شناسایی گردید. سپس با نظر خبرگان اقدام به تهیه پرسشنامه شد. پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۳۸ سؤال طراحی و در اختیار نمونه ۱۰۸ نفره کارشناسان قرار گرفت. سپس با استفاده از روایی محتوایی و روایی عاملی و ضریب آلفای کرونباخ، روایی و پایایی پرسشنامه بررسی گردید. سپس توزیع داده‌ها مورد آزمون قرار گرفت و با توجه به نرمال بودن آن، مدل‌سازی معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه‌های تحقیق انتخاب گردید. نتایج نشان داد، عدم وجود اعتماد و صداقت ۳۹٪، عدم امنیت شغلی ۲۶٪، عدم حمایت مدیر ارشد ۳۰٪، عدم وجود سیستم پاداش مطلوب ۳۱٪، عدم وجود فرهنگ ۴۶٪، عدم وجود سیستم آموزش و یادگیری ۴۱٪ و در نهایت عدم پشتیبانی فنی مناسب ۴۶٪ به عنوان موانع مهم پیاده‌سازی مدیریت دانش به شمار می‌آیند. بالاترین اولویت به پشتیبانی فنی و فرهنگ و کمترین اولویت به عدم حمایت مدیر ارشد اختصاص یافته است.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، فرهنگ، حمایت مدیریت ارشد، صداقت، آموزش و یادگیری، پشتیبانی فنی

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی و دانشجوی DBA. mabtahim@gmail.com

مقدمه

در گذشته‌های دور مدیران سازمان‌ها تنها راه موفقیت و دستیابی به اهداف تعیین شده سازمان خود را استفاده از سرمایه‌های مادی دانسته و استراتژی سازمانی خود را بر مبنای استفاده بهینه از این منابع برمی‌گزیدند. با گذشت زمان و تبدیل شدن ساختار صرفاً صنعتی و ماشینی جهان به ساختاری دانش‌محور، سرمایه فکری و دانش، به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل کسب و حفظ مزیت رقابتی مطرح گردید. در دنیای امروز، دانش می‌تواند فرصت مناسبی برای سازمان‌هایی باشد که به خوبی آن را می‌شناسند. مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان‌ها در شناسایی، انتخاب، سازمان‌دهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و مهارت‌هایی که بخشی از سابقه سازمان هستند و عموماً به صورت ساختار نیافته در سازمان وجود دارند، یاری می‌رساند. این ساختاردهی دانش، حل اثربخش و کارآمد مشکلات، یادگیری پویا، برنامه‌ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری بهتر را امکان‌پذیر می‌سازد. پروژه‌های مدیریت دانش، روی شناسایی، تفسیر و ارزش‌های استفاده مجدد از دانش تمرکز می‌نماید (ربیعی و هوشیان ثابت لاهیجانی، ۱۳۹۳). در این پژوهش به شناسایی چالش‌هایی که مانع از پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت می‌گردد را شناسایی و رتبه‌بندی نماییم. قربانی و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله خود با عنوان شناسایی موانع پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش در دانشگاه‌ها با رویکرد مدل‌سازی ساختاری-تفسیری (مطالعه موردی دانشگاه خوارزمی) با روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری، علاوه بر شناسایی موانع، روابط متقابل میان آن‌ها را نیز بیان نموده‌اند و از تحلیل MICMAC برای تشخیص قدرت نفوذ و وابستگی هر یک از موانع استفاده کرده‌اند و در نهایت پس از تحلیل داده‌ها، موانع را در پنج سطح مختلف طبقه‌بندی و با توجه به روابط متقابل بین آن‌ها به صورت مدل ارائه کرده‌اند.

صدری ایوبی (۱۳۹۹)، رکنی جو و همکاران (۱۳۹۶)، عامری (۱۳۹۵)، خدمتگزار (۱۳۹۴)، نیکوکار و همکاران (۱۳۹۳)، سلطانی و همکاران (۱۳۹۳)، دیواندری و همکاران (۱۳۹۳)، عطوفی نجف آبادی و بنی هاشمی (۱۳۹۲)، رنجبرفرد و همکاران (۱۳۹۲)، محمدی فاتح و همکاران (۱۳۹۳)، قلی زاده و ادهم هاشمی (۱۳۹۲)، بردبار و کنجکاو منفرد (۱۳۹۰)، ایسام و همکاران (۲۰۲۰)، گرداب و همکاران (۲۰۲۰)، سیفو و همکاران (۲۰۱۹)، کانلی و ژنگ

(۲۰۰۹)، یه و همکاران (۲۰۰۶)، علوی و لیدنر (۲۰۰۱)، داوونپورتف دلاک و برس (۱۹۹۸) مطالعاتی را در این زمینه انجام داده اند.

با توجه به ابزارهای مورد استفاده، عنوان پژوهش و بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی دانشگاه نسل سوم، روش پژوهش از نوع پیمایشی و همبستگی است. در این پژوهش جامعه آماری دربرگیرنده ۱۵۳ کارشناس در زمینه فناوری اطلاعات و مدیریت سازمان صنعت، معدن و تجارت در اصفهان می باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۰۸ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شده اند. بر مبنای مورد مطالعه تحقیق شاخص های اساسی شناسایی گردید (جدول ۱). سپس با نظر خبرگان اقدام به تهیه پرسشنامه شد. پرسشنامه ای مشتمل بر ۳۸ سؤال طراحی و در اختیار نمونه ۱۰۸ نفره کارشناسان قرار گرفت. سپس با استفاده از روایی محتوایی و روایی عاملی و ضریب آلفای کرونباخ، روایی پرسشنامه بررسی گردید که ضریب آلفای کرونباخ برای نمونه اولیه برابر با ۰/۹۰۶ و برای کل نمونه برابر با ۰/۹۵۳ به دست آمد، البته برای تک تک سؤالات نیز در یک رنج بالاتر از ۰/۶ قرار گرفت و این امر حاکی از میزان پایایی بالای پرسشنامه است. با استفاده از آزمون بارلت اقدام به بررسی روایی عاملی پرسشنامه شد. بر اساس نتایج به دست آمده مقدار ضریب کایزر ماینر اکلین تست برابر با ۰/۸۱۵ حاصل گردید که با توجه به بزرگتر بودن این ضریب از ۰/۶ روایی عاملی پرسشنامه نیز تأیید گردید. سپس توزیع داده ها مورد آزمون قرار گرفت و با توجه به نرمال بودن آن، مدل سازی معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه های تحقیق انتخاب گردید. برای تجزیه و تحلیل داده های جمعیت شناختی از آزمون فراوانی و نمودار بار چارت استفاده می گردد که به منظور انجام این آزمون از نرم افزار SPSS بهره گرفته شد. به منظور سنجش توزیع داده ها از آزمون K-S در نرم افزار SPSS استفاده گردید. تجزیه و تحلیل اطلاعات آماری این تحقیق با نرم افزارهای SPSS20 و LISREL8.5 انجام گرفت. با استفاده از همبستگی و کوواریانس میزان تأثیر مکنون برونزا را بر مکنون درونزا اندازه گیری و مقادیر بارهای عاملی، واریانس ها و خطاهای متغیرهای مکنون برآورد شد.

جدول ۱: شاخص‌ها و متغیرهای تحقیق

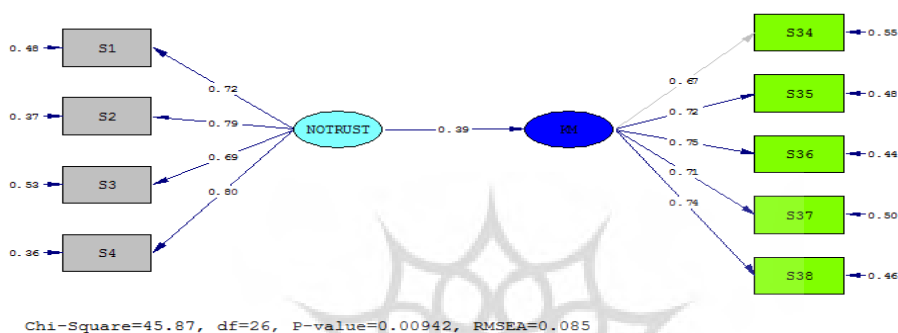
شاخص‌های مدیریت دانش	زیرمتغیرهای KM
مخفی و پنهان‌کاری مدیران در مقابل کارکنان، بی‌اعتمادی و عدم اطمینان کارکنان به مدیران، صادق و روراست نبودن کارکنان با یکدیگر، تمایل به مخفی‌کاری و محافظ‌کاری کارکنان	عدم اعتماد و صداقت
عدم احساس امنیت شغلی در بین کارکنان، عدم تناسب تخصص کارکنان و مدیران با مسئولیت سازمانی آنان، بی‌ثباتی مدیران در پست‌های مدیریت، عدم استقلال و آزادی عمل کارکنان به منظور مشارکت در تصمیم‌گیری	عدم امنیت شغلی
عدم توجه به نظرات و پیشنهادهای کارکنان، نگاه از بالا و پایین مدیران به کارکنان، حس تبعیض مدیران نسبت به کارکنان، نگاه ابزاری به کارکنان، شکاف فکری بین مدیران و کارکنان، عدم توجه و اخطار مدیران به تکرار خطاها و اشتباهات کاری کارکنان، کنترل شدید کارکنان، عدم آگاهی و آشنایی مدیران با اصول و شیوه‌های مدیریت دانش، عدم آگاهی و آشنایی کارکنان با اصول و شیوه‌های مدیریت دانش	عدم حمایت مدیر ارشد
عدم تناسب شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان با میزان همکاری آن‌ها در تبادل دانشی، مشخص نبودن مسیر شغلی، عدم تناسب شاخص‌های ارتقای کارکنان با اصول و معیارهای مدیریت دانش، نبود پاداش‌دهی کارکنان بر مبنای تلاش آنان در کار گروهی	عدم وجود سیستم پاداش مطلوب
بی‌رغبتی کارکنان به شرکت در فعالیت‌های گروهی، روحیه فردگرایی و رقابت در بین کارکنان، نبود حس وفاداری و تعهد کارکنان نسبت به سازمان، میل به کار انفرادی و رقابت با دیگر کارکنان، عدم نیاز به احساسات و گردهمایی غیررسمی، فراهم بودن شرایط مناسب برای تعامل اجتماعی بیشتر با همکاران	عدم وجود فرهنگ مناسب سازمانی
عدم حمایت از یادگیری کارکنان، عدم شناسایی و معرفی دانش و توانمندسازی کارکنان، عدم مستندسازی تجربیات کارکنان مجرب یا در معرض بازنشستگی، عدم تناسب دوره‌های آموزشی با نیازهای واقعی کارکنان، عدم توجه به همکاری مدیران نسبت به شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی مورد نیاز	عدم وجود سیستم آموزش و یادگیری
عدم پشتیبانی کافی فناوری‌های موجود از مدیریت دانش، نواقص فنی موجود در فرایندهای کاری، عدم وجود متخصصان فنی	عدم پشتیبانی فنی

تجزیه و تحلیل

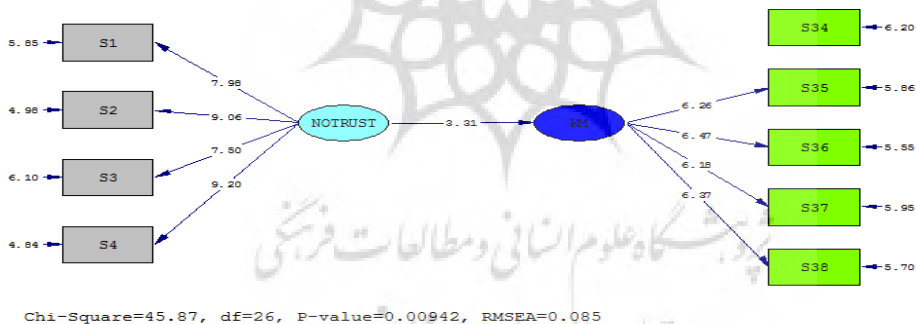
به منظور اثبات فرضیه‌های اصلی سه شرط اساسی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

- ۱- مقدار میانگین مجذور خطای استاندارد (باید کوچک‌تر از ۰/۱ باشد)
- ۲- مقدار ضرایب معناداری در نمودار در حالت ضرایب معناداری (باید بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد).

۳- مقدار شاخص‌های خوب بودن مدل (باید از ۰/۹ بزرگ‌تر باشد).
 هر فرضیه با وجود سه شرط بالا پذیرفته می‌شود و در غیر این صورت فرضیه رد می‌گردد.
 فرضیه اول: عدم وجود اعتماد و صداقت در بین کارکنان یکی از موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش است.



نمودار ۱: فرضیه اول در حالت استاندارد



نمودار ۲: فرضیه اول در حالت معناداری

جدول ۲: برآورد مقادیر شاخص‌های تناسب برای فرضیه اول

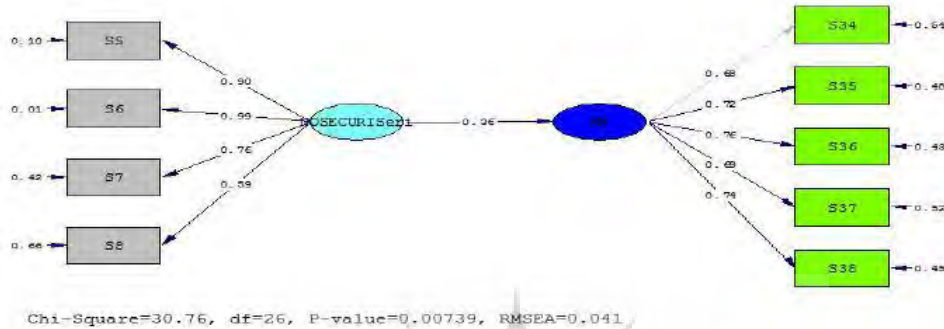
شاخص های برازش مدل	شاخص نکویی برازش	شاخص برازش تعدیل شده	شاخص برازش نرم	شاخص برازش تطبیقی
-----------------------	---------------------	-------------------------	-------------------	----------------------

پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان صمت/۲۷

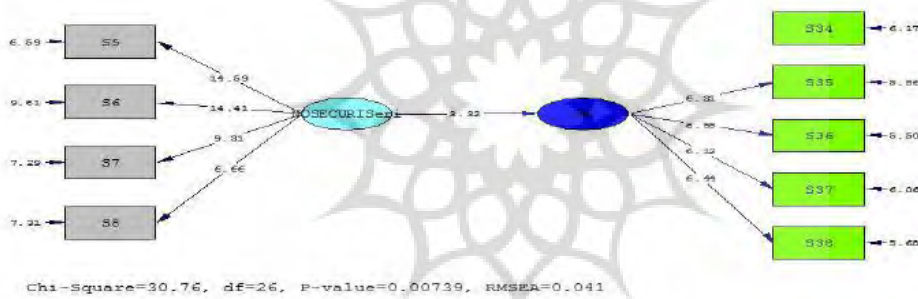
۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۰	۰/۹۱	مقادیر
------	------	------	------	--------

مطابق با بار عاملی در نمودار استاندارد عدم وجود اعتماد و صداقت می‌تواند به میزان ۳۹٪ بر روند پیاده‌سازی مدیریت دانش اختلال ایجاد نماید. لذا فرضیه اول تحقیق پذیرفته می‌شود.

فرضیه دوم: عدم امنیت شغلی یکی از موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش است.



نمودار ۳ فرضیه دوم در حالت استاندارد



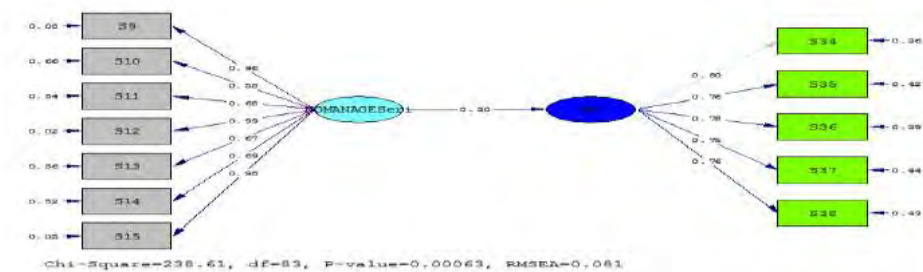
نمودار ۴: فرضیه دوم در حالت معناداری

مطابق با بار عاملی در نمودار استاندارد، عدم امنیت شغلی در سازمان به میزان ۳۶٪ در روند پیاده‌سازی مدیریت دانش اختلال ایجاد نموده و به عنوان یکی از موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش در این سازمان به حساب می‌آید.

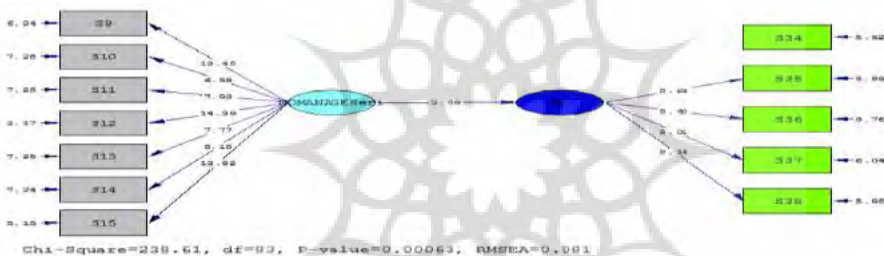
جدول ۳: برآورد مقادیر شاخص‌های تناسب برای فرضیه دوم

شاخص‌های برازش مدل	شاخص نکویی برازش	شاخص برازش تعدیل شده	شاخص برازش نرم	شاخص برازش تطبیقی
مقادیر	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۶	۰/۹۹

فرضیه سوم: عدم حمایت مدیر ارشد یکی از موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش است.



نمودار ۵ فرضیه سوم در حالت استاندارد



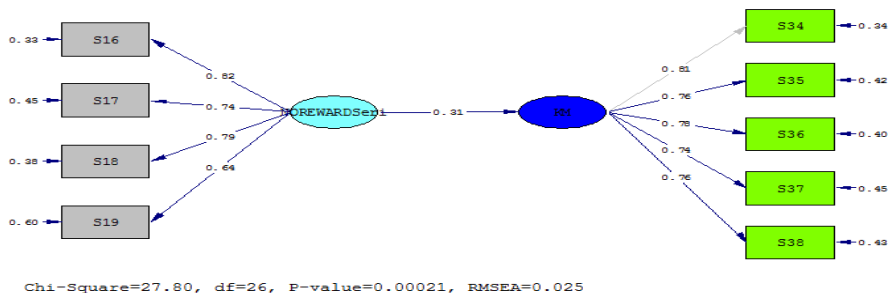
نمودار ۶: فرضیه سوم در حالت معناداری

مطابق با بار عاملی در نمودار استاندارد عدم حمایت مدیر ارشد در سازمان، یکی از موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش است؛ زیرا به میزان ۳۰٪ بر پیاده‌سازی مدیریت دانش تأثیرگذار می‌باشد و کم‌توجهی به حمایت مدیریت ارشد از روند پیاده‌سازی، می‌تواند به میزان ۳۰ درصد در ایجاد بحران پیاده‌سازی مدیریت دانش مؤثر قلمداد گردد.

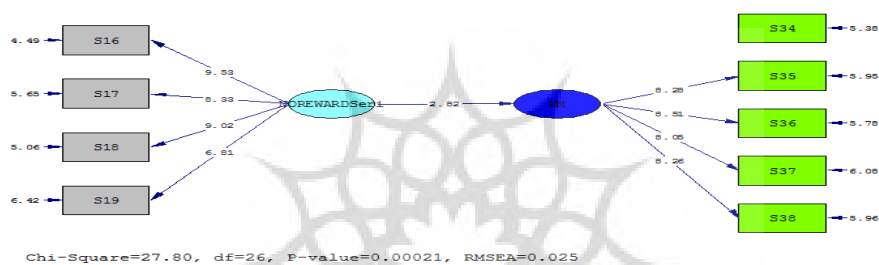
جدول ۴: برآورد مقادیر شاخص‌های تناسب برای فرضیه سوم

شاخص‌های برازش مدل	شاخص نکویی برازش	شاخص برازش تعدیل شده	شاخص برازش نرم	شاخص برازش تطبیقی
مقادیر	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۹۰

فرضیه چهارم: رابطه عدم وجود سیستم پاداش مطلوب یکی از موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش است.



نمودار ۷: فرضیه چهارم در حالت استاندارد



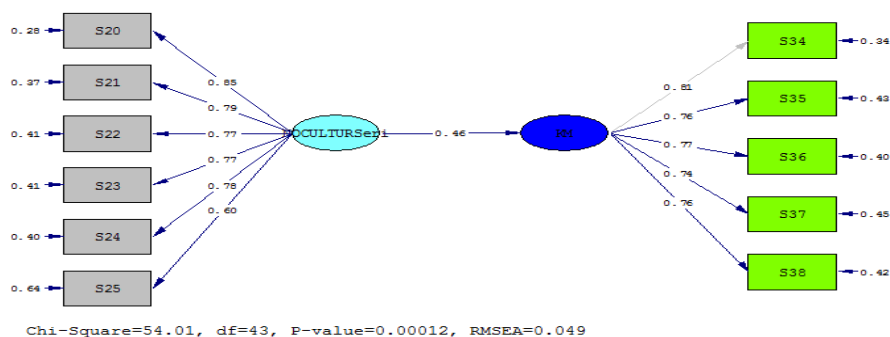
نمودار ۸: فرضیه چهارم در حالت معناداری

مطابق با بار عاملی در نمودار استاندارد عدم وجود سیستم پاداش مطلوب در سازمان، به میزان ۳۱٪ تأثیر بر روند پیاده‌سازی به عنوان یکی از موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش است.

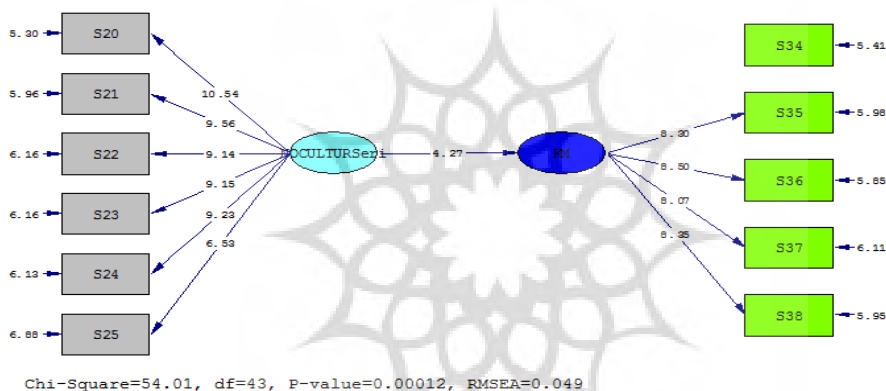
جدول ۵: برآورد مقادیر شاخص‌های تناسب برای فرضیه چهارم

شاخص‌های برازش مدل	شاخص نکویی برازش	شاخص برازش تعدیل شده	شاخص برازش نرم	شاخص برازش تطبیقی
مقادیر	۰/۹۵	۰/۹۱	۰/۹۶	۰/۹۴

فرضیه پنجم: عدم وجود فرهنگ مناسب یکی از موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش است.



نمودار ۹: فرضیه پنجم در حالت استاندارد



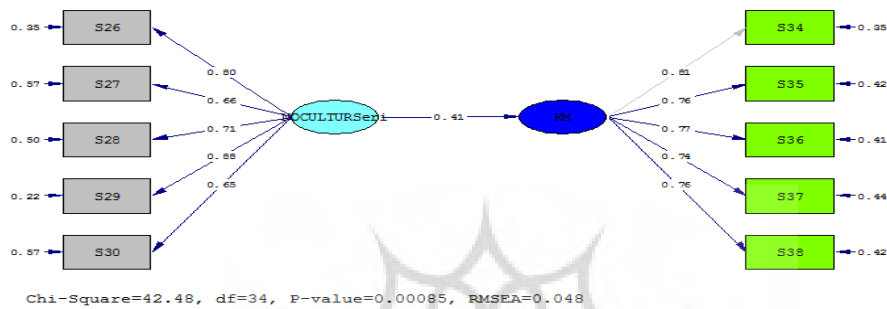
نمودار ۱۰: فرضیه پنجم در حالت معناداری

مطابق با بار عاملی در نمودار استاندارد عدم وجود فرهنگ مناسب سازمان، به میزان ۴۶٪ بر روند پیاده‌سازی مدیریت دانش تأثیر منفی داشته است. لذا قبل از اجرای پیاده‌سازی مدیریت دانش، باید زمینه‌های لازم برای آماده ساختن فرهنگ سازمانی برای پذیرش یکی سیستم جدید همچون مدیریت دانش فراهم گردد تا روند پیاده‌سازی سیستم با موفقیت همراه گردد.

جدول ۶: برآورد مقادیر شاخص‌های تناسب برای فرضیه پنجم

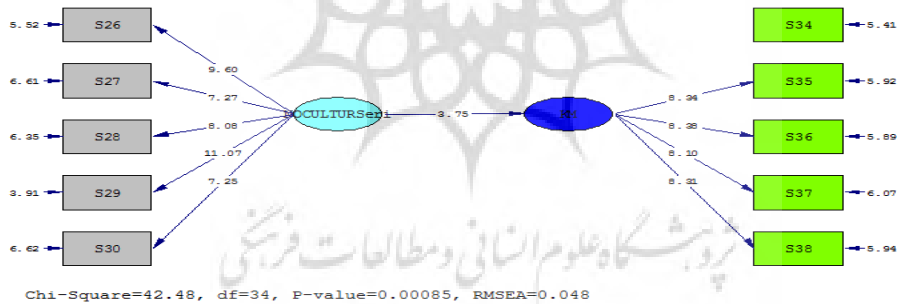
شاخص‌های برازش مدل	شاخص نکویی برازش	شاخص تعدیل شده برازش	شاخص برازش نرم	شاخص برازش تطبیقی
مقادیر	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۹۵	۰/۹۴

فرضیه ششم: عدم وجود سیستم آموزش و یادگیری مناسب یکی از موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش است.



Chi-Square=42.48, df=34, P-value=0.00085, RMSEA=0.048

نمودار ۱۱: فرضیه ششم در حالت استاندارد



Chi-Square=42.48, df=34, P-value=0.00085, RMSEA=0.048

نمودار ۱۲: فرضیه ششم در حالت معناداری

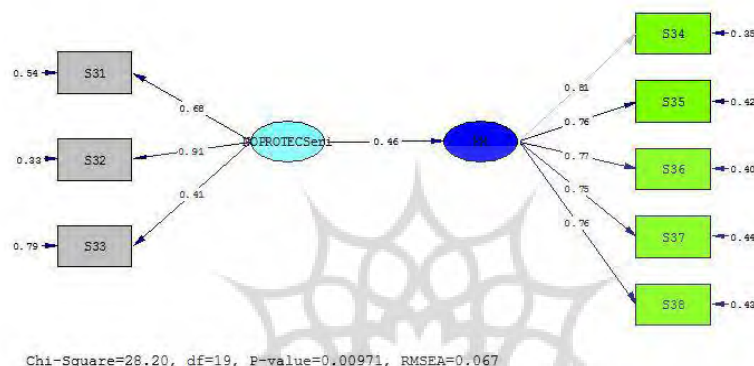
مطابق با بار عاملی در نمودار استاندارد عدم وجود سیستم آموزش و یادگیری مناسب در سازمان با میزان تأثیر ۴۱٪ بر روند پیاده‌سازی مدیریت دانش اختلال ایجاد می‌نماید. لذا

بهره‌مندی از سیستم آموزش و یادگیری مناسب و پیش رفتن بر طبق اصول یادگیری روز دنیا می‌تواند اختلال‌های ناشی از این عامل را به میزان ۴۱٪ کاهش دهد.

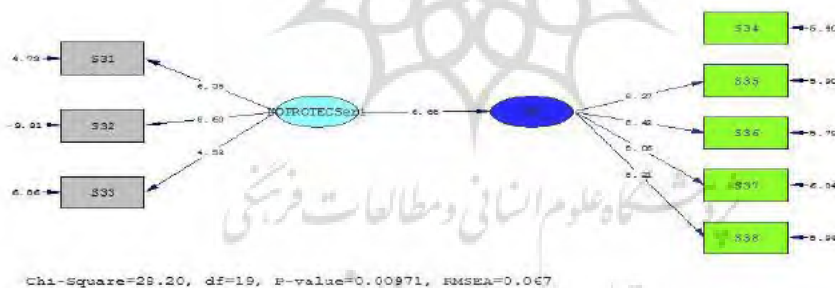
جدول ۷: برآورد مقادیر شاخص‌های تناسب برای فرضیه ششم

شاخص‌های برازش مدل	شاخص نکویی برازش	شاخص برازش تعدیل شده	شاخص برازش نرم	شاخص برازش تطبیقی
مقادیر	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۵	۰/۹۳

فرضیه هفتم: عدم پشتیبانی فنی مناسب یکی از موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش است.



نمودار ۱۳: فرضیه هفتم در حالت استاندارد



نمودار ۱۴: فرضیه هفتم در حالت معناداری

پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان صمت/۳۳

مطابق با بار عاملی در نمودار، عدم پشتیبانی فنی مناسب در سازمان با میزان تأثیرگذاری ۴۶٪ بر روند پیاده‌سازی مدیریت دانش تأثیر منفی داشته و روند پیاده‌سازی را با اختلال مواجه می‌سازد.

جدول ۸: برآورد مقادیر شاخص‌های تناسب برای فرضیه هفتم

شاخص‌های برازش مدل	شاخص نکویی برازش	شاخص برازش تعدیل شده	شاخص برازش نرم	شاخص برازش تطبیقی
مقادیر	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۹۱

بحث و نتیجه‌گیری

در این مقاله به موانع موجود در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان اصفهان برای ایجاد و پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش مورد بررسی قرار گرفت و خلاصه نتایج در جدول ۹ قابل مشاهده است.

ردیف	فرضیه‌ها	میانگین مجذور خطا	ضریب معناداری	ضریب تأثیر	پذیرش / رد
۱	عدم وجود اعتماد و صداقت در بین کارکنان یکی از موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش است.	۰/۰۸۵	۳/۳۱	۳۹٪	پذیرش
۲	عدم امنیت شغلی یکی از موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش است.	۰/۰۴۱	۳/۳۲	۳۶٪	پذیرش
۳	عدم حمایت مدیر ارشد یکی از موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش است.	۰/۰۸۱	۲/۸۹	۳۰٪	پذیرش
۴	عدم وجود سیستم پاداش مطلوب یکی از موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش است.	۰/۰۲۵	۲/۸۲	۳۱٪	پذیرش
۵	عدم وجود فرهنگ مناسب یکی از موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش است.	۰/۰۴۹	۴/۲۷	۴۶٪	پذیرش
۶	عدم وجود سیستم آموزش و یادگیری مناسب یکی از موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش است.	۰/۰۴۸	۳/۷۸	۴۱٪	پذیرش
۷	عدم پشتیبانی فنی مناسب یکی از موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش است.	۰/۰۶۷	۶/۶۶	۴۶٪	پذیرش

در حال سازمان‌ها در محیط‌های جهانی، برای مدیریت دانش با چالش‌هایی نیز مواجه‌اند که به آن‌ها پرداخته شد. برای غلبه بر چالش‌های دشوار مدیریت دانش، سازمان‌ها باید رویکردها و اقدامات ضروری که در این مقاله، ذکر شد را بپذیرند. پاسخ‌های مناسب، سریع و دقیق، برای ابتکارات مدیریت دانش اهمیت دارند. برای سازمان‌های با فعالیت در عرصه جهانی، پاسخ سریع، دقیق و به موقع به چالش‌هایی که در شکل ۱ نشان داده شده است، اثربخشی فرآیند مدیریت دانش را ارتقاء خواهد بخشید و به حفظ مزیت رقابتی در محیط جهانی کمک خواهد کرد. به علاوه، مدیریت مؤثر دانش، به دیدگاهی کل‌نگر نیاز دارد و بنابراین مدیران باید این چالش‌ها را با یک دید کل‌نگر مورد توجه قرار دهند.

منابع و مأخذ

- ابراهیمی کردلر، علی، رضا حصارزاده و مهدی محمدآبادی (۱۳۹۰)، عوامل مهم موفقیت در استقرار سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع سازمان از منظر مدیریت، عصر مدیریت، سال پنجم شماره هجدهم و نوزدهم.
- بازدار، ح؛ و رعیت دوست، س. (۱۳۹۱). چالش‌های پیش رو و مزایای استفاده از قابلیت‌های مدیریت دانش محور در صنعت انرژی، ماهنامه اکتشاف و تولید، شماره ۸۹، صص ۲۷-۳۲.
- توربان، افرایم؛ لیدنر، دوروتی؛ مک لین، افرایم و وترب، جیمز (۱۳۸۶)، فناوری اطلاعات در مدیریت؛ دگرگونی سازمان‌ها در اقتصاد دیجیتالی (جلد دوم)؛ ترجمه مهدیه توفیقی؛ حمیدرضا ریاحی؛ حسین صامعی و پوریا قطره نبی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- خدمتگزار، ح. ر. (۱۳۹۴). بررسی نقش اینترنت اشیا در سیستم‌های مدیریت دانش (مورد مطالعه: مدیریت عملکرد کارکنان شهرداری یزد)، مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۷، شماره ۳، صص ۵۵۳-۵۷۲.
- ربیعی، ع؛ و هوشیان ثابت لاهیجانی، م. (۱۳۹۳). مدیریت دانش در دانشگاه پیام نور، تحلیل وضعیت گویه‌های اثرگذار بر شاخص‌های کلیدی مدیریت دانش، نامه آموزش عالی، سال هفتم، شماره بیست و ششم، صص ۱۰۹-۱۳۰.

- نیکوکار، غ.ج. سلطانی، م.ر؛ و پاشایی هولاسو، ا. (۱۳۹۳). بررسی زیرساخت‌های مدیریت دانش در یکی از دانشگاه‌های نیروهای مسلح، مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۶، شماره ۳، صص ۵۰۵-۵۲۸.

- Earl, M.J. (2001). Knowledge management strategies; Toward a taxonomy. *Journal of management Information systems*, 18(1). PP. 215- 233.
- Finger, Matthias & Brand, B. (1999). *Silvia The concept of the learning Organization Applied to the translation of the public*. PP. 33-68
- Gottschalk, petter, (2006). Expert systems at stage IV of the knowledge management technology stage model: The case of investingation, *Expert system with application* (2006). PP. 617-628.
- Holsapple, C.W. & Joshi, K.D. (2000). An investigation of factors that influence the management of knowledge in organizations. *Journal of Strategic Information Systems*, 9(2), 235-61.
- Holtshouse, D. (2009), „Knowledge management and the future of the knowledge worker“, PhD dissertation, George Washington University, Washington, DC.
- Isam Aladwan, Saif and Ala' Isam Aladwan. (2020). The Impact of Knowledge Management on Organizational Performance: A Field Study at Safeway Group in Jordan. *International Journal of Scientific & Technology Reserch* Volume 9, Issue 06. June 2020.
- Kordab, Mirna, Raudeliunien, Jurgita and Ieva Meidute-Kavaliauskien. 2020. Mediating Role of Knowledge Management in the Relationship Between Organizational Learning and Sustainable Organizational Performance. *Sustainability* 2020, 12, 10061; doi:10.3390/su122310061.
- Lee, Y.C, Lee, S.K (2007). Capabilities, Processes, and Performance of Knowledge anagement: A Structural Approach, *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, Vol. 17 (1), PP. 21-41.
- Lilleoere, A.M. and Holme H. E. (2011). Knowledge-sharing enablers and barriers in pharmaceutical research and development, *Journal of Knowledge Management*, 15 (1):53-70.
- Mills, A. M. & Smith, T. A (2011). Knowledge management and organizational erformance: A decomposed view, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 15, o. 1, pp.156-171.

– Mills, A. M. & Smith, T. A (2011). Knowledge management and organizational performance: A decomposed view, Journal of Knowledge Management, Vol. 15, No. 1, pp.156–171.

– Mueller J. (2012). The interactive relationship of corporate culture and knowledge management: a review. Review of Managerial Science, 6(2).

