

بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در سازمان‌های پروژه محور

رضا محمدی

کارشناس ارشد مدیریت اجرایی (EMBA)، کارشناس برنامه‌ریزی و اطلاعات مدیریت شرکت پتروشیمی لرستان
Rsmohamadi@yahoo.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه میان مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در شرکت‌ها و سازمان‌های پروژه محور است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی مدیران و کارکنان شرکت مهندسی آبادگران است که با توجه به حجم کم جامعه تمامی ۱۰۸ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است که روایی آن با استفاده از روایی صوری و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ (برای پرسشنامه مدیریت دانش برابر با ۰/۸۰۸ و پرسشنامه عملکرد سازمانی برابر با ۰/۷۸۴) مورد تأیید قرار گرفته است. روش پژوهش توصیفی و از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است و به‌صورت میدانی اجرا شده است. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه مدیریت دانش نقش بسزایی در بهبود عملکرد سازمانی سازمان‌ها دارد، مدیران شرکت باید به دنبال ایجاد محیطی صمیمی و قابل‌اعتماد همراه با ارتباطات مفید و سودمند در سازمان باشند تا بتوانند شرایط توسعه و تسهیم دانش را فراهم آورند.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، عملکرد سازمانی، سازمان‌های پروژه محور، معادلات ساختاری

۱- مقدمه

مدیریت دانش مفهومی پیچیده و گسترده است و به همین دلیل صاحب‌نظران مختلف از زوایای گوناگون به آن نگریده‌اند. مدیریت دانش، مدیریت سیستماتیک دانش سازمانی که شامل فرآیند خلق، انباشت، سازمان‌دهی، ذخیره، پخش و بهره‌برداری از دانش برای ایجاد ارزش در کسب و کار و بهبود مزایای رقابتی است (چانگ و چوی، ۲۰۰۵: ۳۵۸). تاریخ نشان می‌دهد که منبع، طبیعت و کیفیت دانش از زمان‌های باستان و دوران سقراط، افلاطون و ارسطو مورد توجه بوده است (سینگ و همکاران، ۲۰۰۶). واتسون در کتاب خود به سه مرحله مشخص در تمدن بشری و چهارمین مرحله‌ای که اخیراً مطرح شده است، اشاره می‌کند که عبارتند از عصر کشاورزی، عصر صنعت و عصر اطلاعات و در اواخر قرن بیست و یکم شاهر توسعه جوامع بر مبنای ایده‌ها و خلاقیت می‌باشیم. در همین راستا عصر جدید را عصر دانایی می‌دانند (واتسون، ۲۰۰۴: ۳۲). موثرترین و تاثیرگذارترین سرمایه هر سازمان، منابع انسانی آن سازمان است، ارتقای منابع مالی و منابع فیزیکی ناشی از گسترش منابع انسانی است. حتی تشکیل و گسترش شرکت‌های جدید و دانش بنیان حاکی از این روند است؛ ارتقا و بهسازی منابع انسانی در پی خود افزایش بهره‌وری سازمان را در پی خواهد داشت (محمدزاده، ۱۳۹۵: ۱). به طور آشکاری