

بررسی رابطه‌ی مدیریت دانش و عملکرد سازمانی (مطالعه‌ی موردی: بیمارستان شهید صدوقی یزد)

سید محمد یونسی فر*، کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
علی محقر: عضو هیأت علمی، دانشکده‌ی مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
سید عزیز یونسی فر: دانشجوی دکتری مدیریت، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران.

چکیده: امروزه دانش به عنوان دارایی رقابتی کلیدی و ارزشمندی شناخته شده که مبنای رشد پایدار و رمز حفظ مزیت رقابتی ماندگار یک سازمان به شمار می‌رود. مدیریت دانش می‌تواند برای سازمان خلق ارزش کرده و عملکرد سازمانی را بهبود بخشد. حاضر به منظور بررسی رابطه‌ی مدیریت دانش و عملکرد سازمانی بیمارستان شهید صدوقی یزد انجام شده است. روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است. نمونه‌ی این پژوهش، ۲۹۱ نفر از کارکنان که به صورت تصادفی طبقه‌بندی شده (سه‌میه‌ای) انتخاب شده‌اند. اطلاعات لازم برای آزمودن فرضیه‌ها از طریق دو پرسشنامه بسته عملکرد سازمانی و پرسشنامه‌ی محقق ساخته مدیریت دانش که دارای چهار بعد: ایجاد دانش، ثبت دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش به دست آمده است. ضرایب پایایی این آزمون‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد، که مقدار ضریب پایایی مدیریت دانش و عملکرد سازمانی ۰/۸۴ و ۰/۸۶ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل و بررسی داده‌های گردآوری شده، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. حاصل پژوهش آن بود که با توجه به ضریب همبستگی مثبت و معنادار، بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین بین چهار بعد مدیریت دانش (ایجاد دانش، ثبت دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) و عملکرد سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، عملکرد سازمانی، ایجاد دانش، ثبت دانش، انتشار دانش.

*نویسنده‌ی مسؤول: کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

(Email: mba1300@yahoo.com)

مقدمه

در محیط پویا و پیچیده‌ی امروز، برای سازمان‌ها ضروری است که به طور مداوم دانش جدید را به شکل ایجاد، اعتبار بخشی و کاربرد، در محصولات و خدمات خود بکارگیرند. در همین زمینه پیتر دراگر می‌گوید: "راز موفقیت سازمان‌ها در قرن ۲۱ همان مدیریت دانش است." بنابراین مدیریت دانش (Knowledge management) مقوله‌ای مهم‌تر از خود دانش محسوب می‌شود که در سازمان‌ها به دنبال آن است تا نحوه چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی تبیین و روشن نماید (آلبرت و همکاران، ۲۰۰۸). سازمان‌ها و شرکت‌های مختلفی پیوستن به روند دانش را آغاز کرده‌اند و مفاهیم جدیدی چون کار دانشی، دانشکار، مدیریت دانش و سازمان‌های دانشی، خبر از شدت یافتن این روند می‌دهند. پیتر دراگر، با بکارگیری این واژگان خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها می‌دهد که در آن‌ها به جای قدرت بازو قدرت ذهن حاکمیت دارد. بر اساس این نظریه در آینده سازمان‌هایی می‌توانند انتظار توسعه و پیشرفت داشته باشند که از دانش بیشتری برخوردار باشند. به این ترتیب برخوردار از منابع طبیعی نمی‌تواند به اندازه دانش مهم باشد. سازمان دانشی، به توانمندی دست می‌یابد که قادر است از نیروی اندک، قدرتی عظیم بسازد (الوانی، ۲۰۰۴). مدیریت دانش تلاشی نوین برای حفظ، هدایت و افزایش هدفمند سرمایه‌های دانشی سازمان‌ها است و به این اشاره دارد که سرمایه‌گذاری در علم بهترین و بیشترین سود را به بار می‌آورد (سجادی و همکاران، ۲۰۰۸). مدیریت دانش ناظر بر مجموعه‌ای از فرآیندها است که طی آن جریان دانایی در یک جامعه به صورت مستمر و فزاینده هدایت می‌شود (سانتوس، ۲۰۰۴). مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان‌ها یاری می‌دهد تا اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند. مدیریت دانش تخصصی است که برای فعالیت‌هایی چون حل مشکلات آموختن پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری ضروری است (پرز، ۲۰۰۶).

بسیاری از سازمان‌ها مدیریت دانش را برای تصرف دارایی‌های فکری کارکنان بکار می‌گیرند، نکته‌ی اساسی بحث مدیریت دانش این است که مقادیر متعدد دانش درباره‌ی مراجعان، فرایندها، محصولات و خدمات در همه‌ی سطوح سازمان موجود است و اگر این دانش بتواند یک جا تصرف گردد و انتقال یابد، به سازمانها کمک می‌کند که موفق‌تر و مؤثرتر باشند (صرافزاده و همکاران، ۲۰۰۶).

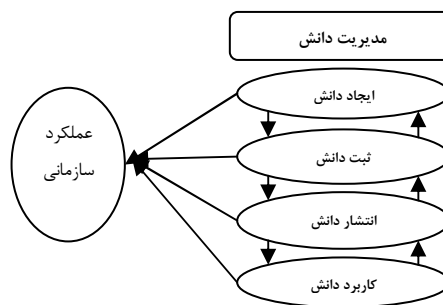
چائوهانگ در پژوهش خود با عنوان "مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده" دریافت که امروزه سازمان‌ها مجبور هستند که نوآوری پایداری در مدیریت داشته باشند که اصول نوآوری از طریق یادگیری مستمر کسب شده و یادگیری از طریق تسهیم دانش در بین کارکنان، مشتریان به وجود می‌آید (هانگ، ۱۹۹۹). در پژوهشی توسط کرمانی قریشی نشان داده شد که تحصیل دانش، پالایش دانش، انتقال و ذخیره کردن دانش، جمع‌آوری دانش در شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان کمتر از حد متوسط بوده است (کرمانی قریشی، ۲۰۰۹). گروه مشاوران دانشی مؤسسه کا. پی. ام. جی. پژوهش گسترده‌ای را در مورد مدیریت دانش در میان ۵۰۰ سازمان در بریتانیا، فرانسه، آلمان و هلند انجام داد. این پژوهش نشان داد که سرمایه‌گذاری در مدیریت دانش منافع اقتصادی خواهد داشت (هانگ، ۱۹۹۹). راستوجی در پژوهشی مدیریت دانش را در ۵ بعد خلق دانش، کسب و تحصیل دانش، تقسیم دانش، انتشار و بکارگیری دانش معرفی نموده است (راستوجی، ۲۰۰۰). یوسفی در ارزیابی مدیریت دانش به این نتیجه رسید که در حیطه‌های مدیریت دانش میانگین نمره پاسخ‌گویان با مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس پایین‌تر از میانگین نمره پاسخ‌گویان با مدرک لیسانس و فوق‌دیپلم بوده است و نیز میانگین نمره پاسخ‌گویان مرد از میانگین نمره پاسخ‌گویان زن بیشتر بوده است (یوسفی، ۲۰۰۶). رجایی‌پور در پژوهش خود، همبستگی مثبت و معناداری را بین ابعاد مدیریت دانش و سن، جنس و رشته تحصیلی وجود ندارد (رجایی‌پور و همکاران، ۲۰۰۹).

با توجه به اینکه مدیریت دانش نقش مهمی در تجزیه و تحلیل رفتارهای کارکنان و عملکرد سازمان ایفا می‌کند و شناخت رابطه بین مدیریت دانش و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی می‌تواند تضمین‌کننده‌ی رشد، کارایی و اثر بخشی بالاتر بوده و نهایتاً رشد سازمان را به دنبال داشته باشد، در این پژوهش به بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش و عملکرد سازمان در بیمارستان شهید صدوقی یزد پرداخته شد. سپس رابطه هر کدام از مؤلفه‌های مدیریت دانش ایجاد دانش، ثبت دانش، پالایش دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش با عملکرد سازمان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری در مورد مفاهیم مدیریت دانش و ابعاد آن، مدل مفهومی پژوهش تدوین شد و بر مبنای آن فرضیات پژوهش ارائه شدند (شکل ۱) در این راستا، چهار بعد ایجاد دانش، ثبت دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش و عملکرد سازمانی تدوین شد.

شکل ۱: مدل مفهومی مدیریت دانش و عملکرد سازمانی



جدول ۱. بررسی همبستگی متغیرهای ملاک و پیش بین

فرضیه	متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی پیرسون	میزان خطا	سطح معناداری
اصلی	عملکرد سازمانی	مدیریت دانش	۰/۶۶۴	٪۵	۰/۰۰۰
فرعی ۱	عملکرد سازمانی	ایجاد دانش	۰/۵۴۸	٪۵	۰/۰۰۰
فرعی ۲	عملکرد سازمانی	ثبت دانش	۰/۵۳۶	٪۵	۰/۰۰۰
فرعی ۳	عملکرد سازمانی	انتشار دانش	۰/۶۱۴	٪۵	۰/۰۰۰
فرعی ۴	عملکرد سازمانی	کاربرد دانش	۰/۶۳۴	٪۵	۰/۰۰۰

روش

پژوهش حاضر کاربردی و روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نظر نوع تحلیل، همبستگی است. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز، علاوه بر مطالعه کتابخانه‌ای، از روش میدانی نیز استفاده شده است. در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه‌ی مدیریت دانش محقق ساخته که از چهار بعد ایجاد دانش، ثبت دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش و کاربرد دانش ساخته شده است و پرسشنامه‌ی عملکرد سازمانی است. پرسشنامه‌ها پس از تدوین و طراحی، بین خبرگان و ۶ نفر از اساتید مدیریت دانشگاه اصفهان و تهران توزیع و سپس روایی آن مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش پایایی آن از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد، که آلفای کرونباخ به دست آمده ۰/۸۴ و ۰/۸۶ بود که نشان‌دهنده‌ی اعتبار بالای پرسشنامه است. جامعه‌ی آماری مورد بررسی، ۱۲۰۰ نفر از کارکنان شاغل در بیمارستان شهید صدوقی یزد می‌باشد. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌بندی شده است، زیرا جامعه‌ی مورد نظر این پژوهش، به دلیل شرایط کاری، در بخش‌های متفاوت قرار دارد. بنابراین، از روش سهمیه‌ای استفاده شده است. اندازه‌ی نمونه برای آزمون ضریب همبستگی با اطمینان ٪۵ از میان جامعه ۱۲۰۰ نفری، با استفاده از جدول مورگان، ۲۹۱ نفر انتخاب شد و پرسشنامه نیز بین ۲۹۱ نفر توزیع گردید.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل و بررسی داده‌های گردآوری شده، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای بررسی فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی، از آزمون همبستگی پیرسون کمک گرفته شد.

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

ابتدا سؤالات مربوط به هر یک از مؤلفه‌ها از پرسشنامه استخراج شد. سپس با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، رابطه‌ی بین دو متغیر سنجیده شد، که نتایج زیر از آن به دست آمد، که در جدول ۱ بیان شده است.

۱- در بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی، مقداری آماری آزمون (ضریب همبستگی پیرسون) برابر ۰/۶۶۴ است و سطح معناداری کوچکتر از سطح خطاست. بنابراین، در سطح اطمینان ۰/۹۵، بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. یعنی با بالا رفتن مدیریت دانش، عملکرد سازمانی افزایش می‌یابد. با توجه به مقدار ضریب تعیین به دست آمده ($I^2=0/45$) می‌توان گفت که ۰/۴۵ تغییرات عملکرد سازمانی تحت تأثیر مدیریت دانش است.

۲- در بررسی رابطه‌ی بین ایجاد دانش و عملکرد سازمانی، میزان همبستگی بین متغیرهای این فرضیه ۰/۵۴۸ است که همبستگی مثبتی را نشان می‌دهد. چون سطح معناداری کوچکتر از سطح خطاست، در سطح اطمینان ۰/۹۵، می‌توان گفت بین ایجاد دانش و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به مقدار ضریب تعیین به دست آمده ($I^2=0/34$) می‌توان گفت که ۰/۳۴ تغییرات عملکرد سازمانی تحت تأثیر ایجاد دانش است.

۳- در بررسی رابطه‌ی بین ثبت دانش و عملکرد سازمانی، ضریب همبستگی ۰/۵۳۶ است که همبستگی مثبتی را نشان می‌دهد. چون سطح معناداری کوچکتر از سطح خطاست، در سطح اطمینان ۰/۹۵، می‌توان گفت بین ثبت دانش و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به مقدار ضریب تعیین به دست آمده ($I^2=0/32$) می‌توان گفت که ۰/۳۲ تغییرات عملکرد سازمانی تحت تأثیر ثبت دانش است.

۴- در بررسی رابطه‌ی بین انتشار دانش و عملکرد سازمانی، میزان همبستگی بین متغیرهای این فرضیه ۰/۶۱۴ است که همبستگی مثبتی را نشان می‌دهد و سطح معناداری کوچکتر از سطح خطاست. بنابراین، در سطح اطمینان ۰/۹۵، انتشار دانش و عملکرد سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. یعنی با بالا رفتن انتشار دانش، عملکرد سازمانی افزایش می‌یابد. با توجه به مقدار ضریب تعیین به دست آمده ($I^2=0/41$) می‌توان گفت که ۰/۴۱ تغییرات عملکرد سازمانی تحت تأثیر انتشار دانش است.

را شکوفا سازد، زیرا تنها در این صورت می‌تواند با محیط نامطمئن سازمان مقابله کند و از سوی دیگر به اهداف سازمان برسد. با توجه به سیر تحول مدیریت دانش در سازمان‌ها و تجارب حاصله از کاربرد مدیریت دانش توسط سازمان‌های مختلف و نیز با عنایت به نسل جدید مدیریت دانش می‌توان دریافت که دستورالعمل خاصی برای اجرای بررسی‌ها و مفاهیم مدیریت دانش در سازمان موجود نیست؛ لذا مدیر می‌تواند با برقراری فرهنگ سازمانی مطلوب، تشریک مساعی در بین کارکنان را تقویت کند، زیرا به عنوان یک دستورالعمل کلی بدون در نظر گرفتن متغیرهای مختلف در موقعیت مدیریت دانش مثل فرهنگ سازمان، جو سازمان‌ها و غیره تنها با به اشتراک گذاشتن اطلاعات در بین کارکنان زمینه شکوفایی دانش را در سازمان فراهم سازد. از سوی دیگر، موفقیت نسبتاً کم سیستم‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها تردیدهایی را درباره رویایی رویکرد طراحی این سیستم‌ها به بار آورده است. آنچه که واقعاً سازمان‌های جدید بدان نیاز دارند کمیت ابزارها نیستند که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا به طور کارآمد دانش و اطلاعات را پردازش کنند، بلکه آن‌ها نیازمند تعدادی ابزار هستند که همه فعالیت‌های مربوط به دانش را مورد حمایت قرار دهد. به ویژه اینکه ما معتقدیم که نسل بعدی سیستم‌های مدیریت دانش باید (۱) کمک کنند تا سیستم‌ها، دانش فنی‌شان را کنترل کند. (۲) تسهیل‌گر پویای تبادل دانش باشند. (۳) کاربران را با سطوح فردی‌تر و بالاتر برای کمک به آن‌ها در کارشان پرورش دهند. این پژوهش مدیریت دانش و عملکرد سازمانی و ابعاد آن‌ها بررسی شد. حاصل پژوهش آن بود که با توجه به ضریب همبستگی مثبت و معنادار، بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین بین چهار بعد مدیریت دانش (ایجاد دانش، ثبت دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) و ۱- بخش‌های مختلف بیمارستان می‌توانند با بکارگیری دانش افراد باتجربه، ایجاد فرهنگ تحصیل دانش میان کارکنان، ارایه‌ی دستورالعمل‌ها و خط مشی‌هایی جهت تشکیل جلسات و نشست‌های کارکنان به منظور مشارکت و تبادل دانش میان آن‌ها، استفاده از مشوق‌های موجود (مادی و معنوی) برای بکارگیری دانش به روز، ایجاد کارگاه‌های آموزش، کسب دانش و آگاهی از عوامل محیطی و حفظ بقاء و حیات خود، زمینه‌ی رشد و پویایی و افزایش عملکرد بخش را بهبود بخشند.

۲- چنانچه مدیران ارشد سازمان، در فرایند فعالیت‌های جاری سازمان، اقدام به رفع به موقع موانع ایجاد دانش و تقویت روحیه ایجاد دانش در کارکنان نماید، موجب

۵- در بررسی رابطه بین کاربرد دانش و عملکرد سازمانی، از آنجا که سطح معناداری کوچکتر از سطح خطاست، این فرضیه نیز با ضریب همبستگی $0/634$ در سطح اطمینان 95% مورد تأیید قرار گرفت. یعنی با افزایش کاربرد دانش، عملکرد سازمانی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد ($r=0/42$). در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که افزایش کاربرد دانش بر افزایش عملکرد سازمانی تأثیری مستقیم دارد. در جدول شماره ۲، به بررسی همبستگی بین ابعاد مدیریت دانش (ایجاد دانش، ثبت دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) پرداخته شده است.

جدول ۲. بررسی همبستگی ابعاد مدیریت دانش

	مشخصات	ثبت دانش	انتشار دانش	کاربرد دانش
ایجاد دانش	همبستگی پیرسون	$0/656$	$0/644$	$0/567$
	سطح معناداری	$0/000$	$0/000$	$0/000$
ثبت دانش	همبستگی پیرسون	۱	$0/731$	$0/654$
	سطح معناداری	$0/000$	$0/000$	$0/000$
انتشار دانش	همبستگی پیرسون	$0/731$	۱	$0/692$
	سطح معناداری	$0/000$	$0/000$	$0/000$

۱- ثبت دانش و انتشار دانش از بالاترین همبستگی با مقدار $0/731$ برخوردار می‌باشد و ضریب تعیین آن $0/56$ است. به عبارت دیگر، این دو 56 درصد تحت تأثیر هم قرار دارند.

۲- کمترین همبستگی مربوط به ایجاد دانش و کاربرد دانش است با مقدار $0/567$ برخوردار می‌باشد و ضریب تعیین آن $0/34$ است. به عبارت دیگر، این دو 34 درصد تحت تأثیر هم قرار دارند.

۳- همبستگی بین ایجاد دانش و ثبت دانش $0/656$ با ضریب تعیین $0/45$ است. به عبارت دیگر، این دو 45 درصد تحت تأثیر هم قرار دارند.

۴- همبستگی بین ایجاد دانش و کاربرد دانش $0/692$ با ضریب تعیین $0/48$ است. به عبارت دیگر، این دو 48 درصد تحت تأثیر هم قرار دارند.

۵- همبستگی بین ثبت دانش با کاربرد دانش $0/654$ با ضریب تعیین $0/43$ است. به عبارت دیگر، این دو 43 درصد تحت تأثیر هم قرار دارند.

۶- همبستگی بین ایجاد دانش با کاربرد دانش $0/644$ با ضریب تعیین $0/41$ است. به عبارت دیگر، این دو 41 درصد تحت تأثیر هم قرار دارند.

با مقایسه همبستگی بین متغیرهای ملاک، مشخص شد که بین ایجاد دانش، ثبت دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش، همبستگی معنادار و مثبت وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

دانش به عنوان یک منبع ارزشمند برای سازمان، از جایگاه بسیار والایی برخوردار است. مدیر باید بتواند با اعمال مدیریت کارآمد دانش نهفته موجود در نیروی انسانی

kermani Alghoreyshi, MR 2006, *Feasibility study of establishing dimensions of knowledge management in industries*, [MSThesis], Isfahan: University of khorasgan.

Perez, M, 2006, Work teams to favor knowledge management, *Journal of European Business Review*, Vol.18, NO. 1, Pp.60- 76.

Rastogi, p 2000, *knowledge management and Intellectual capital, the new Virtuous reality of competitiveness*, Human systems management, London: sage publication.

Rajiee por, S, Rahimi, H 2009, *Study of relationship between process of KM changing and performance of faculty from Isfahan University*, *Social and human science journa.*, Vol.8, NO.4, Pp.59-76.

Sajadee ,M, Hoseinee, A, SHafaghat ,K 2008, *Factors affecting the implementation of knowledge management in public sector*, Tehran: *National Conference on Knowledge Management*. Vol.9, NO.3, Pp. 46-47.

Saraf Zadeh, M, Hazeri,A ,2005, *Knowledge management and reference services in libraries*, *Electronic journal Information Research and Documentation*, Vol. 4, NO.4, Pp.56-79.

Santosus, M , Surmacz, J ,2004, *The ABCS of knowledge management*, Knowledge Management Research Center, [http:// www.cio.com/research/](http://www.cio.com/research/) Knowledge based assets.

Yousefi, AR 2006, *Evaluation factors of knowledge management in selected teaching hospitals in Isfahan*, [BS Thesis], Health Management and Economics Research Centre. Isfahan University of Medical Sciences.

می‌شود کارکنان به پیروی از مدیران خود، راه‌حل‌های اصولی بهتر کشف نموده و قوه خلاقیت و ایجاد دانش خود را بکار بیندازند و بتوانند با کشف فرصت‌های جدید و افزایش ویژگی‌های دانش فردی مورد نظر، خود را به صورت یک سازمان پیشرو و برتر معرفی نمایند.

۳- نسبت به خطمشی‌ها و دستورالعمل‌های بکارگیری مدیریت دانش و نسبت به ایجاد تیم مدیریت دانش در بخش‌های مختلف بیمارستان اقدام لازم را مبذول دارند. استراتژی‌ها را طوری تنظیم کنند که در آن به خلق دانش جدید، کاربرد دانش جدید، انتشار و تسهیم آن و ذخیره و مستندسازی دانش به طور صریح توجه شده باشد. نسبت به شناسایی، حفظ و نگهداری کارکنان دانشی، استراتژی‌ها و آیین‌نامه‌هایی تنظیم نمایند. برای آموزش کارکنان و ارزیابی عملکرد آن‌ها در رابطه با دانش و مدیریت آن، سیاست‌هایی تنظیم نمایند.

۴- پیش‌بینی و ایجاد واحد پژوهش و توسعه، تشکیل تیم‌های دانش با ویژگی‌های مورد نظر و گروه‌های کاری برای پیگیری ایده‌های جدید در سازمان و ایجاد بینش نسبت به مطالعات و پژوهش‌های در این زمینه مد نظر قرار گیرد.

References

Alvancee, M 2004, learning model: Way to improve Organization, *Management and Development Journal*. Vol.16, NO.2, Pp.20-31.

Albert, M, Nora, I 2008, Market Orientation and Business Economic Performance a Mediated Model, Department of Psychology, *University of Barcelona, Barcelona*, Vol.14, NO.3, Pp. 284-299.

Geyer, G 2001, tacit knowledge in organization, London: sage publications.

Gold, A, Malhotra, A, Segars, A 2001, Knowledge management: an organizational capabilities perspective, *Journal of management information systems*. Vol.18, NO.1, Pp.185-214.

Hong, J C 1999, Knowledge management in the learning organization, *The Leadership & Organization Development Journal*, Vol.20, NO. 4, Pp. 207-215.

Study relationship between Knowledge Management and Organizational performance (Case Study: Shahid sadoghi hospital)

Sayed Mohammad younesi far^{1,*}

Ali mohaghar²

Sayed Aziz younesi far³

^{1:} PhD student of Management, university of Esfahan, Esfahan, Iran.

^{2:} Faculty member, Management college, Tehran university, Tehran, Iran.

^{3:} PhD Student of Management, Imam Reza international University, Mashhad, Iran.

Abstract: Today Knowledge has been considered as competitive asset and valuable key as a basis for sustainable growth and title a password maintaining an organizational competitive advantage. Knowledge Management can create value for an organization and improve organizational performance. The present research has been conducted on purpose of study the relationship between Knowledge Management and Organizational performance at Yazd Sadoghi Hospital; therefore, the research method was a descriptive - correlational study; the sample population consisted of 291 of employees that were randomly classified and selected, to form stratified-random. To receive necessary information, in order to testing hypothesis, was done by two closed questionnaires including an organizational performance and researcher-made questionnaire of knowledge management which also included four dimensions such as knowledge creation, documented knowledge, knowledge dissemination and application of knowledge. Subsequently, the reliability coefficients of this test was calculated using Cronbach's alpha; that quantity reliability coefficients for Knowledge Management and Organizational performance were 86 and 84, respectively. In order to analysis and search date gathering, the Pearson correlation test was also used. Due to the research results, and regarding to significant and positive correlation coefficient, there was a relationship between Knowledge Management and Organizational performance. Moreover, a significant positive relationship observed between four dimensions of Knowledge Management included (knowledge creation, documented knowledge, knowledge dissemination and knowledge application) and Organizational performance.

Keywords: Knowledge Management, Organizational Performance, Knowledge Creation, Documented Knowledge, Knowledge Dissemination.

***Corresponding author:** PhD Student of Management, Imam Reza international University, Mashhad, Iran

Email: mba1300 @yahoo.com