فصلنامه علمی- پژوهشی اقتصاد و مدیریت شهری، ۷(۲(پیاپی ۲۶))، ۵۸-۴۵
www.iueam.ir
نمایه در ISC، EconLit، Econbiz، EBZ، GateWay-Bayern، SID، Google Scholar، Noormags، Magiran، Ensani، RICeST، Civilica
شاپا: ۲۸۷۰-۲۳۴۵

تأثیر مدیریت دانش فردی بر عملکرد سازمانی شهرداری تهران

وجه‌الله قربانی‌زاده* دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

حبیب رودساز دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

فتاح شریف‌زاده استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

محمد صادقی دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

دریافت: ۹۷/۰۶/۱۱ پذیرش: ۹۷/۱۰/۰۴

چکیده: محیط چندبعدی و پرچالش امروز، شرایط پویا و پیچیده‌ای را برای بسیاری از سازمان‌ها به وجود آورده است. بنابراین، پرورش و توسعه بسیاری از مهارت‌ها و توانایی‌ها، به منظور بهبود عملکرد سازمانی، ضروری به نظر می‌رسد. یکی از مهارت‌های کلیدی افراد برای موفقیت سازمان، مدیریت دانش فردی است. این مقاله، تأثیر عوامل مدیریت دانش فردی بر عملکرد سازمانی در شهرداری تهران را بررسی می‌کند. نوع تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش انجام، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل: مدیران، مشاوران و کارشناسان متخصص و فنی شهرداری تهران در بالاترین مراتب شغلی سازمانی (سه رده) در مراتب شغلی ۱۴- ۱۵-۱۶ و تعداد آنها برابر با ۲۴۶۷ نفر می‌باشد. نمونه آماری مناسب برای پژوهش حاضر برابر با ۳۳۲ نفر بر اساس روش نمونه‌گیری از جوامع محدود در سطح خطای ۰/۰۵ محاسبه شده است. در این تحقیق، از ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. جهت بررسی مدل نهایی تحقیق، از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. یافته‌های پژوهش تأثیر مؤلفه‌های ارزیابی خودآموزی، مدیریت یادگیری خویشتن، سواد اطلاعاتی، هوشیاری دانشی، مهارت‌های خلاقانه، مهارت‌های مشارکتی و شبکه همیاری بر عملکرد سازمانی را مورد تأیید قرار داد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش فردی، شبکه همکاری، مدیریت یادگیری، هوشمندی دانشی، عملکرد سازمانی، شهرداری تهران

طبقه‌بندی JEL: G32, O32, M12, L32

* نویسنده مسئول: vghorbanizadeh@gmail.com

[Downloaded from iueam.ir on 2026-01-01]

[DOR: 20.1001.1.23452870.1398.7.26.4.2]

۱- مقدمه

سازمان، هنگامی می‌تواند موفق و اثربخش باشد که بتواند خود را با محیط پیرامونش سازگار کند. برای موفقیت سازمان، همواره نیاز به چگونگی عملکرد سیستم و سازمان داریم تا مشخص گردد هم افراد به درستی وظایف خود را انجام می‌دهند و هم این وظایف برگرفته از هدف اصلی سازمان در مسیر درست خود انجام می‌پذیرد و این مهم اتفاق نمی‌افتد مگر از طریق سنجش عملکرد سازمان که مسیر راه را مشخص می‌کند و همچنین می‌توان مشخص نمود ضعف‌ها و اشکالات احتمالی از چه جنبه‌ای است و چگونه می‌توان این مشکلات را حل نمود (سعادت، ۱۳۹۲).

وقوع رویدادهایی مانند گسترش رقابت، پیشرفت فناوری اطلاعات و تلاش‌های همه‌جانبه سازمان‌ها و واحدهای اقتصادی برای کسب جایگاه بهتر، ضرورت توجه به بهبود مستمر عملکرد سازمانی را دو چندان نموده است (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱). در چنین شرایطی، سازمان‌ها ناگزیرند در جست‌وجوی روش‌های جدیدی برای بهبود عملکرد خود باشند. در این راستا یکی از مناسب‌ترین راهبردها، تمرکز بر روی دانش سازمانی و مدیریت صحیح آن است. مدیریت و توانمندسازی دانش، کلید موفقیت در اقتصاد و جامعه است. اساساً دانش توسط افراد خلق می‌شود؛ بنابراین حمایت افراد در مدیریت دانش فردی‌شان حیاتی می‌باشد (رضائی و همکاران، ۱۳۹۳).

دانش، تنها مزیت رقابتی سازمان‌ها است و سازمان‌هایی موفق هستند که به طور مستمر، به تولید دانش جدید می‌پردازند. در واقع، سازمان‌ها برای تحقق راهبردهای رقابتی، باید ظرفیت‌های خود را در بهره‌وری از دانش افزایش دهند و قابلیت‌های یادگیری بهتری نسبت به رقبای خود داشته باشند (باسمری و همکاران، ۱۳۹۷). مدیریت دانش به عنوان رویکردی جدید، بر نیاز سازمان که سازمان‌دهی سرمایه‌های فکری، انسانی و علمی است متمرکز می‌شود و به عنوان رویکردی نوین در تغییر و جابه‌جایی از مدیریت نیروی جسمانی به مدیریت مغزها تجلی یافته و رشد سریع دانش و فن‌آوری را سبب شده است (Jaradat & Al Maani, 2014).

مدیریت دانش نباید تنها به این دلیل که برای سازمان، مفید است به اجرا درآید بلکه باید منجر به فراهم شدن مزیت رقابتی برای سازمان گردد؛ بنابراین باید بین مدیریت دانش، اهداف سازمان و استراتژی‌های سازمان، هماهنگی ایجاد کرد. محیط سازمانی می‌تواند بر روی انتخاب استراتژی‌های مدیریت دانش، تأثیرگذار باشد. سازمان‌هایی که استراتژی نوآوری دارند اصولاً بر استراتژی شخصی‌سازی و سازمان‌هایی که استراتژی کارایی دارند، بر روی استراتژی کدگذاری، تمرکز می‌کنند (قربانی‌زاده و جعفری فارسانی، ۱۳۸۸).

شهرداری نیز همانند سازمان‌های دیگر برای آنکه بتواند مشکلات بزرگ‌تر و پیچیده‌تر خود را حل کند و اهداف سازمانی را تحقق بخشد، نیاز به افراد آگاه و شایسته دارد تا با برنامه‌ریزی، هماهنگی و جهت‌دهی‌های به موقع و هوشمندانه، در طرح و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های توسعه شهری، نقش سازنده‌ای ایفا کند. مدیران شهرداری، فقط نسبت به تغییرات در جامعه، واکنش نشان نمی‌دهند بلکه باید تحولات، انتظارات، ویژگی‌ها و فشارها را نیز پیش‌بینی کنند و جو مساعدی را برای نوآوری و تغییر به وجود آورند. مدیران شهرداری باید برای آماده‌سازی شهر و شهروندان برای شرایط کنونی، اکتفا ننمایند بلکه با برنامه‌ریزی صحیح و تصمیم‌گیری‌های به‌موقع و رهبری مؤثر و مبتکرانه در وضعیت‌های گوناگون، شهروندان را برای زندگی آینده و دنیای فردا آماده سازند. چنین اقدامی، ناگزیر نیاز به آگاهی و تخصص و شایستگی دارد و اینکه بدانند در وضعیت‌های متفاوت چگونه عمل کنند و از چه موقعیت‌هایی اجتناب کنند (انتظاری یزدی، ۱۳۹۴).

این پژوهش به بررسی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش فردی بر عملکرد سازمانی در شهرداری تهران می‌پردازد. از این رو فرضیات تحقیق عبارتند از:

[Downloaded from iueam.ir on 2026-01-01]

[DOR: 20.1001.1.23452870.1398.7.26.4.2]

- فرضیه اول: ارزیابی خودآموزی، بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

- فرضیه دوم: مدیریت یادگیری خویشتن، بر عملکرد سازمانی، تأثیر معناداری دارد.

- فرضیه سوم: سواد اطلاعاتی، بر عملکرد سازمانی، تأثیر معناداری دارد.

- فرضیه چهارم: مهارت‌های کاوشگری بر عملکرد سازمانی، تأثیر معناداری دارد.

- فرضیه پنجم: شبکه همیاری دانشی، بر عملکرد سازمانی، تأثیر معناداری دارد.

- فرضیه ششم: هوشیاری دانشی، بر عملکرد سازمانی، تأثیر معناداری دارد.

- فرضیه هفتم: مهارت‌های ادراکی ارتباطی بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

- فرضیه هشتم: مهارت‌های خلاقانه بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

- فرضیه نهم: مهارت‌های مشارکتی بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد.

۲- پیشینه تحقیق

الف)پژوهش‌های خارجی

ها[1] و همکاران (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای، به بررسی رابطه بین توانایی‌های مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در زمینه بنگاه‌های کوچک و متوسط مالزی پرداختند. در این مطالعه، توانایی‌های فرایند مدیریت دانش به عنوان ساختارهای چهار بعدی، شناخته شد که عبارتند از: کسب دانش، تبدیل دانش، کاربرد دانش و حفاظت از دانش، در حالی‌که عملکرد سازمانی به دو بعد عملکرد مالی و غیرمالی تقسیم شدند. نتایج نشان دادند که چهار توانایی فرایند مدیریت دانش، پیشینه‌های مهم عملکرد سازمانی هستند که به نوبه خود، رابطه مثبتی با عملکرد مالی و غیرمالی بنگاه‌های کوچک و متوسط دارند.

1- Ha

آلروبیایی[2] و همکاران (۲۰۱۷) در مقاله‌ای، به بررسی اثر میانجی نوآوری سازمانی بر رابطه بین فرایندهای مدیریت دانش و عملکرد سازمانی پرداختند. مدل پیشنهادی بر اساس نظرسنجی از مدیران شرکت‌های مخابراتی مخابرات و فناوری اطلاعات اردن، به دست آمد. نتایج پژوهش، تأثیر مثبت و قوی فرایندهای مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی را تأیید کردند. نتایج همچنین نشان‌دهنده تأثیر مثبت نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی و نیز اثرگذاری نوآوری سازمانی بر رابطه بین فرایندهای مدیریت دانش و عملکرد سازمانی بودند.

ماتالو[3] و همکاران (۲۰۱۷) در مقاله‌ای، رابطه بین مدیریت دانش ضمنی و عملکرد سازمانی را بررسی کرده‌اند. نتایج تحلیل آماری نشان دادند که مدیریت دانش ضمنی، تأثیر قابل‌توجهی بر عملکرد سازمانی دارد. با این حال، در میان چهار بعد مدیریت دانش ضمنی؛ یعنی اجتماعی شدن، درون‌گرایی، بیرون‌گرایی و ترکیب، تنها اجتماعی شدن و درونی‌گرایی، تأثیرات قابل‌توجهی بر عملکرد سازمانی دارند.

لیائو و وو[4] (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای، به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان تایوان که در زمینه تولید و بخش‌های مالی شرکت می‌کنند پرداختند. داده‌ها با استفاده از نظرسنجی از طریق ایمیل، جمع‌آوری شدند و فرضیه‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج نشان دادند که مدیریت دانش، از طریق یادگیری سازمانی، بر عملکرد سازمانی، تأثیر می‌گذارد.

ب)پژوهش‌های داخلی

فضلی و علیشاهی (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی اثر عوامل درون‌سازمانی بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن نقش مدیریت دانش پرداختند. نتایج حاکی از این بود که فرهنگ سازمانی، راهبرد سازمانی و مدیریت

2- Alrubaiee
3- Muthuveloo
4- Liao and Wu

[Downloaded from iueam.ir on 2026-01-01]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1398.7.26.4.2]

دانش، بر عملکرد سازمانی، تأثیر مثبتی دارند. از طرفی نقش مدیریت دانش به عنوان میانجی برای متغیرهای فرهنگ سازمان و راهبردهای سازمانی، تأیید شد.

عباسقلی (۱۳۹۱) در تحقیقی، رابطه میان مدیریت دانش و عملکرد سازمانی شرکت‌های صادرکننده محصولات با فناوری بالا را بررسی کرده است. جامعه آماری تحقیق؛ شامل کلیه مدیران و کارشناسان ارشد شرکت‌های صادرکننده محصولات با فناوری بالا بود. نتایج نشان دادند که بین حمایت و پشتیبانی مدیران ارشد با قابلیت‌های مدیریت دانش رابطه وجود دارد و همچنین بین پیامدهای مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد.

محمدی (۱۳۹۶) در تحقیقی به بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در سازمان‌های پروژه‌محور پرداخت. جامعه آماری پژوهش شامل؛ تمامی مدیران و کارکنان شرکت مهندسی آبادگران بود که ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نتایج نشان دادند که بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین 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.

رحیمی (۱۳۹۶) در مقاله‌ای به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مالی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان مرکزی پرداخت. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مرکزی به تعداد ۲۵۰ نفر می‌باشد که ۸۲ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. اطلاعات به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار لیزرل تجزیه‌وتحلیل شد. نتایج نشان دادند که مدیریت دانش اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر عملکرد مالی دارد. همچنین مدیریت دانش اثر غیرمستقیم و مثبت بر عملکرد مالی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی دارد.

۳- مبانی نظری

مدیریت عملکرد

عملکرد به درجه انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تکمیل می‌کند اشاره دارد (Byars et al., 2008). برخی از محققان، عملکرد را ناشی از ویژگی‌های شخصی، مهارت‌ها و نظیر آن می‌دانند. این ویژگی‌ها از طریق رفتار کارکنان به نتایج عینی تبدیل می‌شوند. در واقع کارکنان تنها در صورتی که دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و سایر ویژگی‌های ضروری برای انجام یک شغل را داشته باشند می‌توانند رفتارشان را نشان دهند (Noe et al., 2008).

چندین مقیاس برای ارزیابی عملکرد یک سازمان وجود دارد که الزاماً متمایز از یکدیگر نیستند. این مقیاس‌ها عبارتند از:

۱- استراتژی: استراتژی و رویه‌های پشتیبانی را برای دستیابی به نتایج مطلوب که ارتباطات علت و معلولی آنها مشخص باشد به صورت سیستماتیک گسترش می‌دهند. اهداف و آرمان‌های روشن و واضح را برای نوآوری بر اساس درک شرایط بازار و فرصت‌های موجود در آن توسط منابع مناسب پشتیبانی می‌شوند. بین استراتژی و رویه‌های پشتیبانی سازمان با ذی‌نفعان مرتبط با سازمان ارتباط برقرار می‌کنند (ابراهیم‌زاده، ۱۳۹۱).

۲- کارکنان: سازمان‌های متعالی تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی، تیمی و سازمانی اداره کرده، توسعه بخشیده و از آن بهره می‌گیرند. آنها عدالت و برابری را ترویج کرده، کارکنان را در امور مشارکت داده و به آنها تفویض اختیار می‌کنند. این سازمان‌ها به گونه‌ای به کارکنان خود توجه کرده، ارتباط برقرار ساخته و آنها را مورد تشویق و تقدیر قرار می‌دهند که در آنها انگیزه و تعهد برای استفاده از مهارت و دانششان در جهت منافع سازمانی ایجاد شود (امیری و سکاکی، ۱۳۸۷).

۳- ساختار: ساختار سازمانی، راه یا شیوه‌ای است که به وسیله آن، فعالیت‌های سازمان تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می‌شود (بیک‌زاده و همکاران،۱۳۹۲). ساختار

[Downloaded from iueam.ir on 2026-01-01]

[DOR: 20.1001.1.23452870.1398.7.26.4.2]

سازمانی، به الگوهای روابط درونی سازمان، اختیار و ارتباطات دلالت دارد و روابط گزارش‌دهی، کانال‌های ارتباط رسمی، تعیین مسئولیت و تفویض اختیار تصمیم‌گیری را روشن می‌سازد (قنبری و فضل‌الله تبار، ۱۳۹۶).

۴- فرایند: سازمان‌های متعالی، فرایندهای خود را به منظور کسب رضایت کامل و ایجاد ارزش فزاینده برای ارباب‌رجوع، مشتریان و سایر ذی‌نفعان طراحی و مدیریت می‌کنند و بهبود می‌بخشند (امیری و سکاکی، ۱۳۸۷). فرایندها در سازمان برای بهینه کردن ارزش برای ذی‌نفعان طراحی و مدیریت می‌شوند و به عنوان چارچوبی از فرایندهای کلیدی برای اجرای استراتژی سازمانی به‌کار می‌روند.

۵- سازگاری: سازگاری سازمانی عبارت است از: توانایی یک سازمان برای تغییر خود یا راه‌های انجام کار در سازمان، به منظور بقا در محیط متغیر که این تغییرات به هیچ وجه در زمان طراحی سازمان پیش‌بینی نشده‌اند (Hatum, 2007).

۶- حمایت و سازماندهی منابع: سازمان‌های متعالی، مشارکت‌ها و همکاری‌های تجاری بیرونی، تأمین‌کنندگان و منابع داخلی خود را به منظور پشتیبانی از خط‌مشی و استراتژی، اجرای اثربخش فرایندهایشان برنامه‌ریزی و مدیریت می‌کنند. آنها از این که به طور مؤثر تأثیرات اجتماعی و زیست‌محیطی خود را مدنظر دارند اطمینان حاصل می‌کنند (امیری و سکاکی، ۱۳۸۷).

۷- فرایند نوآوری: نوآوری، یکی از فاکتورهای مهم برای موفقیت، بقای شرکت و مزیت رقابتی است. به اعتقاد شامپیتر، خلاقیت، نیروی محرک برای توسعه می‌باشد و به معنای آمادگی و تمایل شرکت برای پذیرش ایده‌های جدیدی است که منجر به توسعه و عرضه محصولات جدید می‌شود (نمامیان و فیض‌الهی، ۱۳۹۴).

۸- شهروندان (ارباب‌رجوع): سازمان‌های سرآمد به صورت پیوسته و فراگیر؛ نتایج مرتبط با ارباب‌رجوع و شاخص‌های سنجش میزان رضایت ایشان از کیفیت ارائه محصولات و خدمات خود را اندازه‌گیری و به آنها دست پیدا می‌کنند. سازمان‌های دانش‌محور از مدیریت ارتباط با مشتری به منظور جمع‌آوری اطلاعات ارباب‌رجوع استفاده می‌کنند و این اطلاعات جمع‌آوری شده (مشهود و نامشهود) برای توسعه محصولات و خدماتی که ارباب رجوع آینده نیاز خواهند داشت به کار می‌روند؛ زیرا ارباب‌رجوع، نقش کلیدی در تعیین استراتژی‌های سازمان دارد (کاپلان و نورتون، ۱۳۸۹).

۹- نتایج جامعه: سازمان‌های سرآمد، به‌طور فراگیر، نتایج برجسته مرتبط با جامعه را اندازه‌گیری می‌کنند و به آنها دست می‌یابند. جامعه در مرکز مشارکت‌ها و اطلاعات قرار دارد؛ زیرا جامعه یعنی انتظارات، به خصوص از سازمان‌های دولتی. جامعه از سازمان انتظار دارد تا استانداردهای محیط‌زیست، استانداردهای شغلی، توجه به عقاید و پیش‌بینی‌های جامعه، فرهنگ گوش دادن به جامعه، ارزش‌ها و قوانین و مقررات جامعه را رعایت کند. به عبارت دیگر، جامعه از سازمان‌ها انتظار دارد با توجه به ارزش‌های اخلاقی سازمان فعالیت کنند و این فرهنگ را به شرکا، تأمین‌کنندگان و در نهایت به محیط، گسترش دهند (رهنوردآهن، ۱۳۸۷).

مدیریت دانش فردی

از آنجایی که مفهوم مدیریت دانش، چندوجهی و چالش‌برانگیز است، یک تعریف کلی از آن وجود ندارد و محققان به صورت‌های مختلفی آن را تعریف کرده‌اند (Theriou et al., 2011). مدیریت دانش، دربرگیرنده اقدامات و فرایندهای سازمانی است که ترکیبی از ظرفیت پردازش سازمان در زمینه داده‌ها و اطلاعات را با توانمندی سازمان در زمینه خلاقیت و نوآوری کارکنان جست‌وجو می‌کند (رجبی فرجاد و مطیعیان نجار، ۱۳۹۷).

ماهیت مدیریت دانش فردی در ترکیب منابع اطلاعاتی، بهبود کارایی و افزایش توان رقابت‌پذیری فردی به افراد کمک می‌کند. به واسطه مدیریت دانش فردی، افراد می‌توانند تمام انواع اطلاعات و به سهولت

[Downloaded from iueam.ir on 2026-01-01]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1398.7.26.4.2]

اطلاعات در دسترس را به دانشی با ارزش بیشتر و در نهایت سودمند برای کار و زندگی‌شان، تبدیل کنند (Zhou & He, 2009). گارنر[1] (۲۰۱۰) مدیریت دانش فردی را چنین تعریف می‌کند: مجموعه‌ای از مهارت‌ها و شیوه‌ها که افراد را نسبت به پردازش اثربخش و کارآمد داده، اطلاعات و دانش فراگرفته توانمند می‌سازد. مدیریت دانش فردی، افراد را برای جذب به موقع دانش ضروری، پرورش عادت و هوشیاری نسبت به یادگیری مادام‌العمر، ایجاد بنیانی برای مطالعه دانش فردی و توسعه توانایی و سپس افزایش مهارت‌های تخصصی فردی و قدرت رقابتی کمک می‌نماید (Zhao et al., 2007).

ورما[2] (۲۰۰۹) مهارت‌های مدیریت دانش فردی را به صورت زیر طبقه‌بندی کرده است:

۱- ارزیابی خودآموزی: شناخت، تجزیه‌وتحلیل و ارزیابی دقیق نسبت به خصوصیات و قابلیت‌های مثبت و منفی فرد است که زمینه اصلاح و توسعه را فراهم می‌سازد.

۲- مدیریت یادگیری خویشتن: عبارت است از فرایندی فراگیر، نسبت به تدوین اهداف یادگیری، تشخیص و نشانه‌یابی شکاف‌های یادگیری، تشخیص منابع، انتخاب و به‌کارگیری راهبردهای یادگیری و ارزیابی یادگیری خود، اقدام به ابتکار و قبول مسئولیت می‌کنند.

۳- میزان سواد اطلاعاتی: سواد اطلاعاتی نحوه استفاده از فناوری اطلاعات به منظور بازیابی و انتشار اطلاعات، صلاحیت یافتن و مورد استفاده قرار دادن اطلاعات در منابع اطلاعاتی، فرایند تشخیص نیاز اطلاعاتی، پید اکردن، ارزیابی و استفاده از اطلاعات به منظور کسب یا توسعه دانش است.

۴- مهارت‌های کاوشگری: مهارت‌های کاوشگری، مجموعه مهارت‌های پژوهشی؛ از قبیل جست‌وجو و جمع‌آوری اطلاعات، مهارت‌های روش‌شناختی، تجزیه‌وتحلیل اطلاعات است.

۵- شبکه‌های همیاران دانشی: شبکه همیاران دانشی، بیانگر آگاهی نسبت به این موضوع است که چه کسی، دانش و منابع انسانی برای کمک و راهنمایی را دارد. شبکه همیاران دانشی، انتقال‌دهنده دانش میان افراد و سازمان‌ها است و برخلاف سازمان‌های رسمی، بیانگر به هم پیوستگی آزادانه میان افراد است.

۶- هوشیاری دانشی: هوشیاری دانشی سازماندهی، طبقه‌بندی و بازیابی آسان و سریع مجموعه عظیمی از اطلاعات، نحوه تفکر، کاوش، تصمیم‌گیری و سایر اقدامات را توسعه و بهبود می‌بخشد.

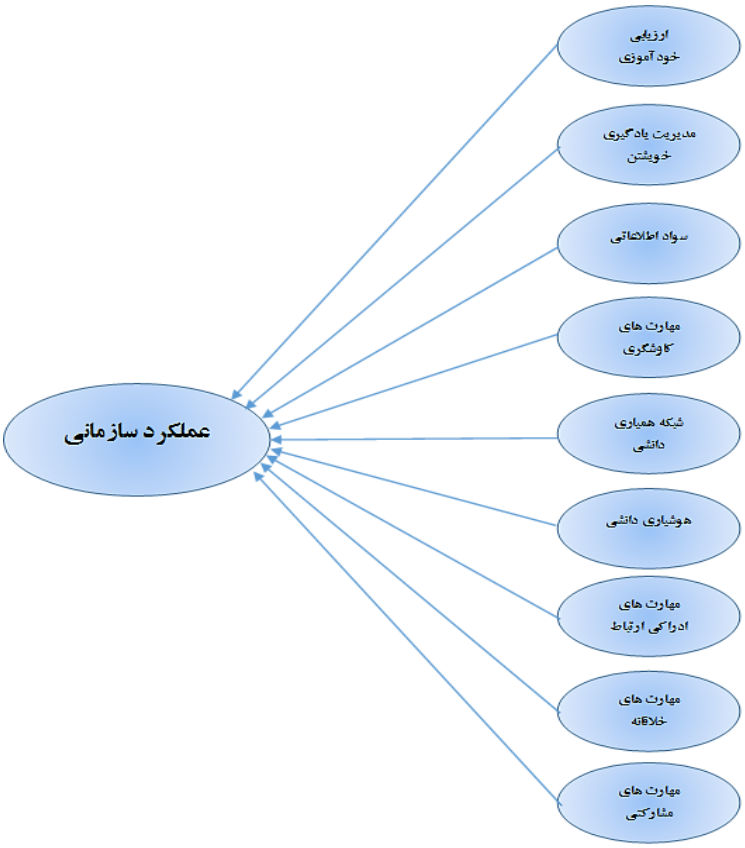
۷- مهارت‌های ادراکی- ارتباطی: مهارت‌های ادراکی عبارت است از شناخت عناصر مهمی که در یک موقعیت ویژه وجود دارد. مهارت‌های ادراکی؛ شامل درک روابط بین عناصر و همچنین تصور عناصر به عنوان یک کل یکپارچه می‌باشد. مهارت‌های ادراکی؛ توانایی ذهنی برای درک و تجزیه‌وتحلیل پیچیدگی‌های سازمان و فهم همه عناصر و اجزای تشکیل‌دهنده کار و فعالیت‌های سازمانی به صورت یک واحد سیستم می‌باشد.

۸- مهارت‌های خلاقانه: سازمان‌ها و تخصص‌های موجود در آن، باید درگیر نوعی نوآوری ابدی و جاودانه باشند تا حیات و بقای آنها، تأمین و تضمین شود. ابعاد خلاقیت، تفکر واگرا، نگرش و علایق، خصیصه‌های فردی و سیاحه‌های زندگینامه‌ای، دستاوردهای خلاق است. خلاقیت، چیزی است که افراد خلاق از آن استفاده می‌کنند تا آثار خلاقانه به وجود بیاورند.

۹- مهارت‌های مشارکتی: مشارکت، درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص و موقعیت‌های گروهی است که آنان را بر می‌انگیزد تا برای دستیابی به هدف‌های گروهی، یکدیگر را یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند (باقری، ۱۳۹۴).

1- Garner
2- Verma

[Downloaded from iueam.ir on 2026-01-01]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1398.7.26.4.2]



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

منبع: (Verma, 2009)

۴- روش تحقیق

این مقاله از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی- پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، متشکل از مدیران، مشاوران و کارشناسان متخصص و فنی شهرداری تهران در بالاترین مراتب شغلی سازمانی (سه رده) در مراتب شغلی ۱۴- ۱۵-۱۶ است. جامعه آماری این تحقیق، ۲۴۶۷ نفر برآورد شد. نمونه آماری مناسب برای پژوهش حاضر برابر با ۳۳۲ نفر بر اساس روش نمونه‌گیری از جوامع محدود در سطح خطای ۰/۰۵ محاسبه شده است. ۵۰۰ پرسشنامه، توزیع گردید و در نهایت ۳۴۴ پرسشنامه سالم، جمع‌آوری و تجزیه‌وتحلیل شد. پرسشنامه تحقیق شامل ۶۵ سؤال (شاخص) بود که ۳۳ شاخص برای عملکرد سازمانی و ۳۲ سؤال برای مدیریت دانش فردی در نظر گرفته شده بود. برای اطمینان از روایی محتوا، از نظر استادان و خبرگان در حوزه مدیریت بهره گرفته شد و روایی سازه با استفاده از تحلیل‌عاملی تأییدی و با کمک نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸/۵۱ برای هر شاخص اندازه‌گیری شد. به منظور تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه نیز از روش سنجش سازگاری درونی پرسشنامه به کمک اندازه‌گیری ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده گردید. در مدل معادلات ساختاری، از یک طرف میزان برازش مدل مفهومی تحقیق با داده‌ها و شاخص‌های مورد نظر و از طرف دیگر، فرضیه‌های تحقیق بررسی شد. در جدول ۱، نتایج حاصل از محاسبه میزان آلفای کرونباخ به تفکیک شاخص‌های پرسشنامه آمده است.

[Downloaded from iueam.ir on 2026-01-01]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1398.7.26.4.2]

جدول ۱- نتایج آلفای کرونباخ

متغیر	سؤالات	آلفای کرونباخ
عملکرد سازمانی	۳۳	۰/۹۱۷
ارزیابی خودآموزی	۳	۰/۷۲۵
مدیریت یادگیری خویشتن	۴	۰/۷۱۷
سواد اطلاعاتی	۴	۰/۸۶۹
مهارت‌های کاوشگری	۴	۰/۷۷۹
شبکه همیاری دانشی	۳	۰/۷۸۸
هوشیاری دانشی	۴	۰/۸۳۰
مهارت‌های ادراکی- ارتباطی	۳	۰/۷۲۳
مهارت‌های خلاقانه	۳	۰/۷۶۴
مهارت‌های مشارکتی	۴	۰/۸۱۵
مقدار آلفای کل پرسشنامه		۰/۹۷۷

نتایج جدول ۱ در خصوص میزان پایایی شاخص‌های پرسشنامه نشان می‌دهد که مقادیر آلفای به‌دست آمده، نشان‌گر میزان بالای هم‌سازی درونی گویه‌های مربوط به این شاخص‌ها در راستای سنجش و بررسی آن‌ها است.

۵- یافته‌های تحقیق

یافته‌های این تحقیق، دارای دو بخش توصیفی (فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان) و یافته‌های استنباطی (شامل مدل‌سازی معادلات ساختاری) می‌باشد.

الف) یافته‌های توصیفی

در جدول ۲ نتایج یافته‌های توصیفی آورده شده است.

جدول ۲- نتایج یافته‌های توصیفی

متغیر	گروه	فراوانی	درصد فراوانی
جنس	مرد	۲۶۵	۷۷/۰
	زن	۷۹	۲۳/۰
سن	تا ۳۰ سال	۱۵	۴/۴
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۶۹	۴۴/۱
	۴۱ تا ۵۰ سال	۱۲۹	۳۷/۵
	بالای ۵۰ سال	۳۱	۹/۰
تحصیلات	لیسانس	۹۶	۲۷/۹
	فوق‌لیسانس	۲۱۶	۶۲/۸
	دکترا	۳۲	۹/۳
سابقه خدمت	تا ۵ سال	۱۶	۴/۷
	۶ تا ۱۰ سال	۶۱	۱۷/۷
	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۰۷	۳۱/۱
	۱۶ تا ۲۰ سال	۷۲	۲۰/۹
	۲۱ تا ۲۵ سال	۵۶	۱۶/۳
	۲۶ تا ۳۰ سال	۳۲	۹/۳
پست سازمانی	کارشناس متخصص ۱ - ۱۴	۳۱	۹/۰
	کارشناس متخصص ۲ - ۱۵	۸	۲/۳
	کارشناس متخصص ۳ - ۱۶	۳	۰/۹
	مدیر ۴ مرتبه ۱۴	۲۱۲	۶۱/۶
	مدیر ۵ مرتبه ۱۵	۴۶	۱۳/۴
	مدیر ۶ مرتبه ۱۶	۳	۰/۹
	سایر پست‌های سازمانی	۴۱	۱۱/۹

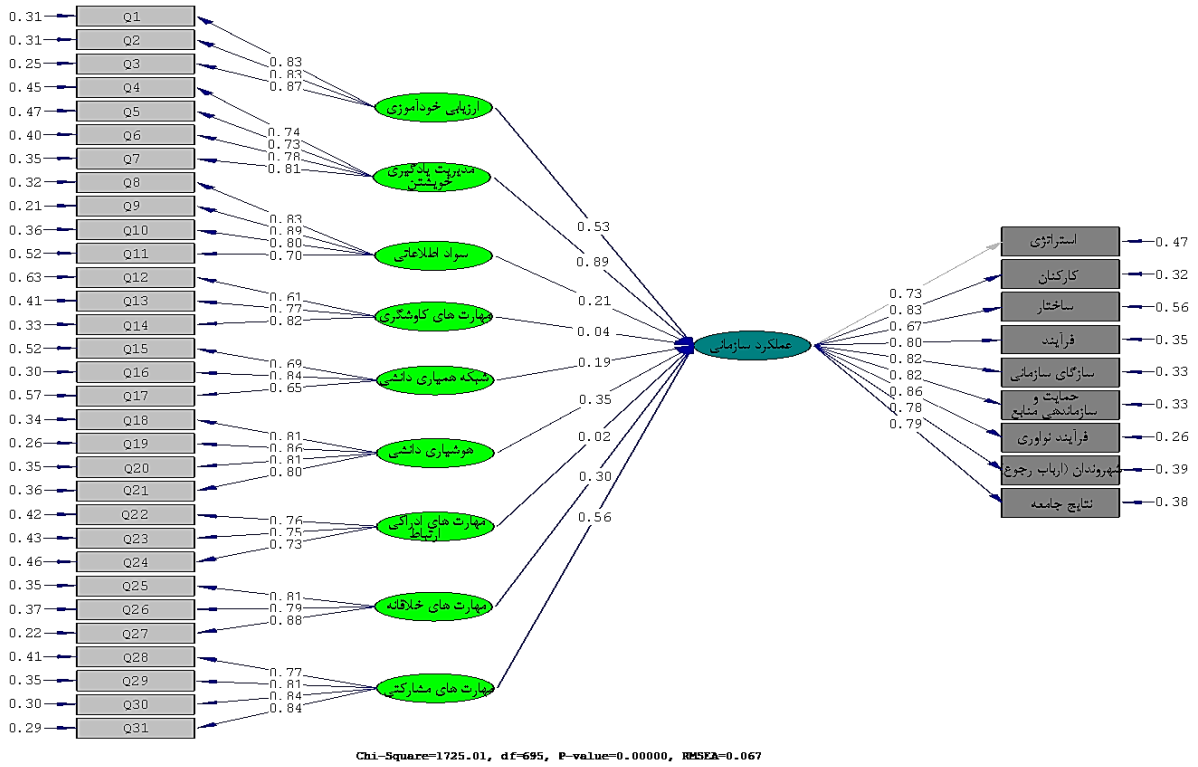
[Downloaded from iueam.ir on 2026-01-01]

[DOR: 20.1001.1.23452870.1398.7.26.4.2]

نتایج یافته‌های توصیفی نشان می‌دهند ۷۷ درصد پاسخ‌دهندگان، مرد و ۸۱/۶ درصد در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال و ۴۱ تا ۵۰ سال هستند. حداقل مدرک تحصیلی نمونه آماری، لیسانس و ۶۲/۸ درصد دارای مدرک فوق‌لیسانس می‌باشند. سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال دارای بیشترین فراوانی (با ۳۱/۱ درصد) و ۶۱/۶ درصد پاسخ‌دهندگان دارای پست سازمانی مدیر ۴ مرتبه ۱۴ می‌باشند.

ب) یافته‌های استنباطی

در این قسمت، نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق (وزن‌های استاندارد و معناداری ضرایب) آورده می‌شود.



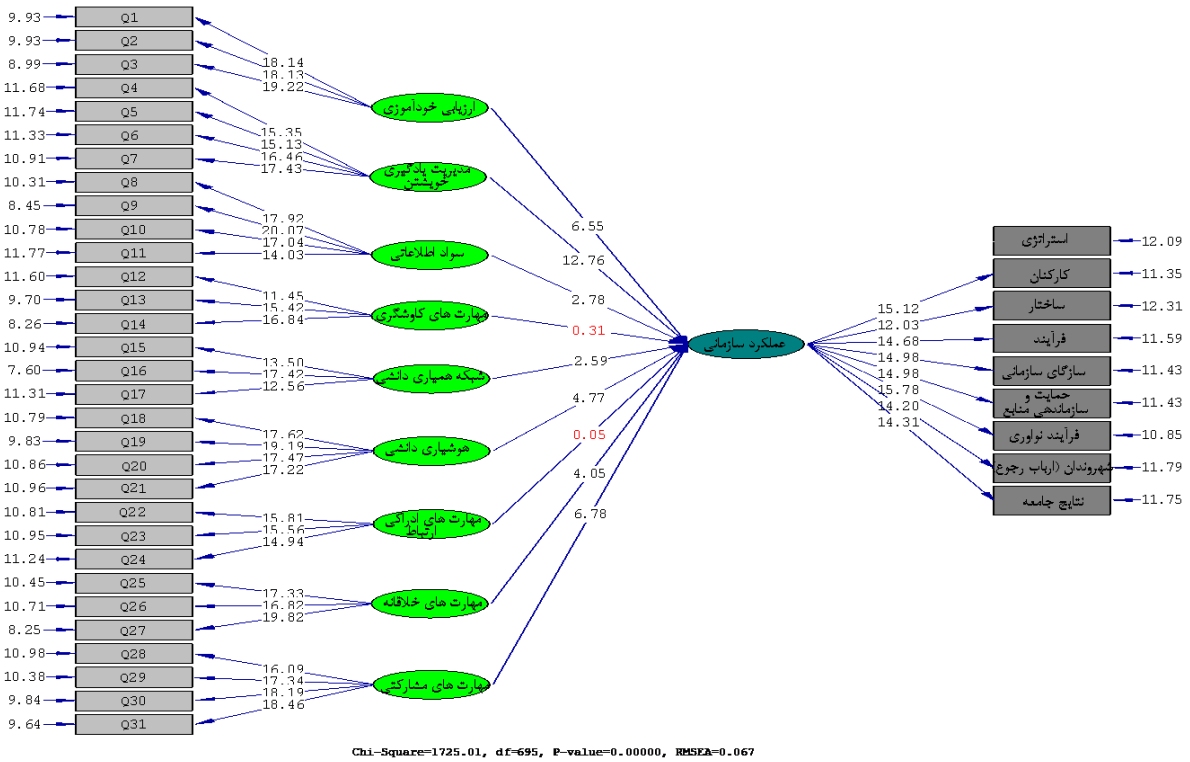
شکل ۲- مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق (ضرایب مسیر)

شکل ۲، خروجی مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد را نشان می‌دهد که در این شکل بارهای عاملی متغیرهای آشکار و ضرایب مسیر بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته استخراج می‌گردد.

شکل ۳، خروجی مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری ضرایب را نشان می‌دهد که در این شکل آماره تی متغیرهای آشکار و آماره تی بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته استخراج می‌گردد.

[Downloaded from iueam.ir on 2026-01-01]

[DOR: 20.1001.1.23452870.1398.7.26.4.2]



شکل ۳- مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق (آماره تی)

در جدول ۳، ضرایب مسیر و آماره t به‌دست آمده از تأثیر متغیرهای مستقل شامل ارزیابی خودآموزی، مدیریت یادگیری خویشتن، سواد اطلاعاتی، هوشیاری دانشی، مهارت‌های خلاقانه و مهارت‌های مشارکتی، شبکه همیاری دانشی، مهارت‌های کاوشگری و مهارت‌های ادراکی ارتباطی بر عملکرد سازمانی، به تفکیک آورده شده است.

جدول ۳- ضرایب مسیر و آماره t

متغیر پیش‌بین	ضریب مسیر	آماره t
ارزیابی خودآموزی	۰/۵۳	۶/۵۵**
مدیریت یادگیری خویشتن	۰/۸۹	۱۲/۷۶**
سواد اطلاعاتی	۰/۲۱	۲/۷۸**
مهارت‌های کاوشگری	۰/۰۴	۰/۳۱
شبکه همیاری دانشی	۰/۱۹	۲/۵۹*
هوشیاری دانشی	۰/۳۵	۴/۷۷**
مهارت‌های ادراکی-ارتباطی	۰/۰۲	۰/۰۵
مهارت‌های خلاقانه	۰/۳۰	۴/۰۵**
مهارت‌های مشارکتی	۰/۵۶	۶/۷۸**
**p<0.01 *p<0.05		

با توجه به نتایج به‌دست آمده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در جدول ۳، مؤلفه‌های ارزیابی خودآموزی، مدیریت یادگیری خویشتن، سواد اطلاعاتی، هوشیاری دانشی، مهارت‌های خلاقانه و مهارت‌های مشارکتی در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر عملکرد سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری دارند. مؤلفه شبکه همیاری دانشی در سطح اطمینان ۹۵ درصد بر عملکرد سازمانی، تأثیر مثبت و معناداری دارد. مؤلفه‌های

[Downloaded from iueam.ir on 2026-01-01]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1398.7.26.4.2]

مهارت‌های کاوشگری و مهارت‌های ادراکی- ارتباطی در سطح اطمینان ۹۵ درصد بر عملکرد سازمانی، تأثیر معناداری ندارند.

برازش مدل مفهومی تحقیق

از شاخص‌های متفاوتی برای سنجش برازش الگوی مورد مطالعه در این تحقیق استفاده شده که عبارتند از:

ریشه میانگین خطای دوم تقریب: اولین معیار برای تعیین برازش کل مدل، ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب است که تحت عنوان RMSEA[1] نشان داده می‌شود. زمانی که مقدار این آماره کمتر از ۰/۰۸ باشد نشان می‌دهد که مدل، از برازش خوبی برخوردار است.

شاخص‌های برازش مطلق[2]: دو معیار بعدی برای برازش مدل به شاخص‌های برازش مطلق معروفند. این معیارها تحت عنوان GFI[3] و AGFI[4] در خروجی، ظاهر می‌شوند. این شاخص‌ها باید بین صفر و یک باشند و مقادیر بالاتر از ۰/۹ حاکی از برازش قابل‌قبول مدل است. شاخص‌های نسبی برازش نشان می‌دهند که تا چه حد برازش مدل نسبت به مدل خط پایه که در واقع مدل استقلال است، مناسب‌تر می‌باشند. این شاخص‌ها عبارتند از: NFI[5]، NNFI[6]، CFI[7]. به استثنای شاخص NNFI مقادیر تمام شاخص‌های این گروه، بین صفر و یک قرار دارند و هر چه مقدار آنها به یک، نزدیک‌تر باشد نشان‌دهنده برازش خوب مدل است (مقدار NNFI می‌تواند بزرگ‌تر از یک باشد). به طور کلی در کار با برنامه لیزرل، هر یک از شاخص‌های به‌دست آمده برای مدل، به تنهایی دلیل برازندگی مدل یا برازندگی آن نیستند بلکه شاخص‌ها را باید در کنار یکدیگر و با هم تفسیر کرد.

هدف از برازش مدل این است که مشخص شود آیا روابط تئوریکی که بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب نظری، مدنظر محققان بوده است، به وسیله داده‌های به‌دست آمده، مورد تأیید قرار گرفته‌اند یا نه؛ به عبارت دیگر، میزان انطباق مدل با داده‌های تجربی، مشخص شود. مقادیر به‌دست آمده از مجموعه شاخص‌های برازندگی در جدول ۴ نشان می‌دهد که مدل تحقیق، از برازش خوب و مناسبی برخوردار است. نتایج شاخص‌های برازش، حاکی از برازش مدل مفهومی تحقیق می‌باشد.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل مفهومی

نام شاخص	حد مجاز	مقدار به‌دست آمده
X^2/df	۳ و کمتر	۲/۴۸
NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۶
NNFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۶
IFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵
CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴
GFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۲
RMSEA	کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۶۷

۶- نتیجه‌گیری و پیشنهاد

مدل‌سازی معادلات ساختاری، ضرایب مسیر را با استفاده از آماره t، آزمون می‌کند. هنگامی فرضیه‌ها، تأیید خواهند شد که ضریب مسیر عدد معنی‌داری آن نیز که همان آماره t می‌باشد معنی‌دار باشد. طبق این مدل، ضریب مسیر، معنادار می‌باشد؛ اگر مقدار آماره t خارج بازه (۱/۹۶- تا ۱/۹۶+) قرار گیرد و اگر مقدار آماره t درون این بازه قرار گیرد، در نتیجه، ضریب مسیر، معنادار نیست.

1- Root Mean Square Error of Approximation
2- Absolute Fit Indices
3- Goodness of Fit Index
4- Adjusted Goodness of Fit Index
5- Normed Fit Index
6- Non- Normed Fit Index
7- Comparative Fit Index

[Downloaded from iueam.ir on 2026-01-01]
[DOR: 20.1001.1.23452870.1398.7.26.4.2]

نتایج حاصل از فرضیات تحقیق نشان می‌دهند که هر اندازه، مؤلفه‌های ارزیابی خودآموزی، مدیریت یادگیری خویشتن، سواد اطلاعاتی، هوشیاری دانشی، مهارت‌های خلاقانه، مهارت‌های مشارکتی و شبکه همیاری دانشی در شهرداری تهران بهبود یابد عملکرد سازمانی هم بهبود می‌یابد و بالعکس. در واقع می‌توان گفت شهرداری تهران زمانی که بتواند از مؤلفه‌های بالا استفاده کند می‌تواند عملکرد کل سازمان را بهبود دهد.

مدیریت دانش در سطح فردی و سازمانی به عنوان ابزار کلیدی مدیریت قرن جدید، راهبردی سیستماتیک و فرایندهای تعریف، دستیابی، انتقال و به‌کارگیری اطلاعات و دانش توسط افراد سازمان‌هاست که موجب ایجاد نوآوری، توانایی رقابت و بهبود عملکرد می‌شود و ضمن کمک به حل مشکل، تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی راهبردی، یادگیری پویا و ...، از زوال دارایی‌های ذهنی جلوگیری کرده و به آگاهی سازمان می‌افزاید و انعطاف‌پذیری سازمان را افزایش می‌دهد.

در به‌کارگیری مدیریت دانش، برای بهبود عملکردها لازم است که سازمان‌ها نوع استفاده از مدیریت دانش را برای خود مشخص کنند. به عبارت دیگر، راهبرد به‌کارگیری مدیریت دانش را مشخص کنند و با اصول مدیریت در تعیین دیدگاه‌ها آشنا باشند و همچنین اهداف مدیریت دانش را در راستای اهداف سازمان قرار دهند و به مدیریت دانش به صورت فرایندی نگریسته شود که کل سازمان را در اختیار دارد و با اتمام یک پروژه، این فرایند به پایان نمی‌رسد بلکه شروعی برای موفقیت بعدی می‌باشد. در خصوص مدیریت دانش فردی، توجه به افراد سازمان به عنوان کسانی که صاحب دانش هستند و مهم‌ترین سرمایه سازمانی محسوب می‌شوند، تأکید شده و این آن چیزی است که در طول مدیریت دانش، مورد توجه قرار گرفته است.

مدیریت دانش نباید تنها به این دلیل که برای سازمان مفید است، به اجرا درآید بلکه باید منجر به فراهم شدن مزیت رقابتی برای سازمان گردد. بنابراین باید بین مدیریت دانش، اهداف سازمان و استراتژی‌های سازمان، هماهنگی ایجاد کرد. محیط سازمانی می‌تواند بر انتخاب استراتژی‌های مدیریت دانش، تأثیرگذار باشد. سازمان‌هایی که استراتژی نوآوری دارند اصولاً بر استراتژی شخصی‌سازی، متمرکزند و سازمان‌هایی که استراتژی کارایی دارند، بر استراتژی کدگذاری، تمرکز می‌کنند.

با توجه به نتایج به‌دست آمده از یافته‌های تحقیق، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- پیشنهاد می‌شود شهرداری تهران، یادگیری فردی را با اهداف سازمانی، هم‌راستا کند و راهبردهای مدیریت دانش فردی را برای پر کردن شکاف بین یادگیری فردی و یادگیری سازمانی، به کار گیرد؛ زیرا مدیریت دانش فردی برای مدیریت اثربخش یادگیری فردی و یادگیری سازمانی، یک توانمندساز به شمار می‌رود.
- شهرداری تهران می‌تواند از انواع مشوق‌ها به منظور توسعه فرهنگ دانش‌محوری استفاده کند. اعطای پاداش‌های مادی و معنوی به کارکنانی که نقش مؤثری در فرایند مدیریت دانش ایفا می‌کنند، ضروری است.
- تدوین برنامه‌های یادگیری برای پرسنل شهرداری و انجام برنامه‌ریزی زمانی و مکانی مشخص برای یادگیری؛ برنامه‌های یادگیری، به نحوی باشند که قابلیت اجرا داشته باشند و محتوای دانش برنامه‌ریزی شده متناسب با عنوان شغلی آنها باشد.
- سامانه ارزیابی دانش فردی در شهرداری تهران به منظور آگاهی کارکنان از دانش، نقاط قوت و ضعف یادگیری خود، به کار گرفته شود.
- دوره‌های آموزشی به منظور آشنایی و استفاده پرسنل از بانک‌های اطلاعاتی، برگزار شود.
- سمینارها و همایش‌های علمی به منظور تبادل دانش و اطلاعات با دوستان، همکاران و سایر افراد برگزار شود.

[Downloaded from iueam.ir on 2026-01-01]

[DOR: 20.1001.1.23452870.1398.7.26.4.2]

- از اساتید خبره و صاحب‌نظر علمی هر حوزه، دعوت شود.
- کلیه کارکنان شهرداری تهران با مسائل علمی روز در رشته تخصصی خود، آشنا شوند.
- ایجاد شرایطی که پرسنل ضرورت اشراف و تسلط علمی بر مباحث و موضوعات مرتبط با رشته تحصیلی و شغلی خود را درک کنند.
- فضای سازمان به شکلی باشد که کارکنان بتوانند به بحث و گفت‌وگو به صورت شخصی یا گروهی با سایرین در رابطه با مسائل علمی بپردازند و نظرات و دیدگاه‌های افراد یا گروه‌های مختلف در سازمان مورد پذیرش قرار گیرند.

۷- منابع

ابراهیم‌زاده، عیسی. (۱۳۹۱). *اصول و فرایند برنامه‌ریزی راهبردی توسعه توریسم*. مشهد: صحرا (شرق).

امیری، محمدرضا؛ سکاکی، محمدرضا. (۱۳۸۷). *دانشگاه علوم و تکنولوژی منچستر، راهنمای ارزیابی عملکرد سازمان بر اساس مدل تعالی EFQM*. تهران: سرآمد.

انتظاری‌یزدی، مسعود. (۱۳۹۴). تعیین سبک رهبری اثربخش در شهرداری مشهد. *کنفرانس بین‌المللی معماری، شهرسازی و مهندسی عمران*، تهران.

باسمری، نسیمه؛ کشته‌گر، عبدالعلی؛ مهدی‌بیگی، نجمه. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر نوآوری سازمانی با نقش میانجیگری قابلیت‌های مدیریت دانش. *نشریه پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۱*(۴۱)، ۱۶۴-۱۳۹.

باقری، امین. (۱۳۹۴). مدیریت دانش فردی: شایستگی رقابتی دانشگران. *نشریه پژوهش‌های تربیتی*، شماره ۳۰، ۲۲-۱.

بیک‌زاده، جعفر؛ صادقی، محمد؛ ابراهیم‌پور، داود. (۱۳۹۱). تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۷*(۲)، ۶۶-۵۷.

رجبی‌فرجاد، حاجیه؛ مطیعیان نجار، مجید. (۱۳۹۷). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی. *نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین، ۱۰*(۳)، ۱۹۱-۱۲۴.

رحیمی، ابراهیم. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مالی با میانجی‌گری یادگیری سازمانی. *نشریه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۲۱*(۴(پیاپی ۴۸))، ۲۱-۷.

رضائی، روح‌اله؛ صلاحی‌مقدم، نفیسه؛ شعبانعلی قمی، حسین. (۱۳۹۳). بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز. *نشریه پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، ۷*(۴(پیاپی ۲۸))، ۷۷-۹۱.

رهنوردآهن، فرج‌الله. (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد سازمان‌های بخش دولتی ایران. *نشریه پژوهشنامه مدیریت، ۸*(۴(پیاپی ۳۱))، ۱۰۰-۷۷.

سعادت، اسفندیار. (۱۳۹۲). *مدیریت منابع انسانی*. چاپ هجدهم، تهران: سمت.

عباسقلی، رضا. (۱۳۹۱). *بررسی رابطه میان مدیریت دانش و عملکرد سازمانی شرکت‌های صادرکننده محصولات با فناوری بالا (های تک)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی.

فضلی، صفر؛ علیشاهی، آیدین. (۱۳۹۱). بررسی اثر عوامل درون‌سازمانی بر عملکرد سازمان با در نظر گرفتن نقش مدیریت دانش. *نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۴*(۲(پیاپی ۱۲))، ۱۰۰-۷۳.

قربانی‌زاده، وجه‌الله؛ جعفری فارسانی، جواد. (۱۳۸۸). توسعه قابلیت‌های سازمانی و استراتژی‌های مدیریت دانش. *دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش*، تهران.

قربانی‌زاده، وجه‌الله؛ حبیبی بدرآبادی، حسین؛ ابراهیم‌زاده، حسین. (۱۳۹۱). نقش تعدیل‌کننده فرایند یادگیری در رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۵*(۱۶)، ۱۶۱-۱۳۵.

قربانی‌زاده، وجه‌الله؛ محمدی‌مقدم، یوسف. (۱۳۹۱). الگوی مدیریت دانش در سازمان ناجا. *نشریه مطالعات مدیریت انتظامی، ۷*(۳)، ۳۴۵-۳۲۸.

قنبری، فائزه؛ فضل‌الله تبار، حامد. (۱۳۹۶). طراحی سیستم بازاریابی هوشمند برای شرکت‌های کوچک و متوسط. *نشریه مطالعات مهندسی صنایع و مدیریت تولید، ۳*(۲)، ۵۲-۳۹.

[Downloaded from iueam.ir on 2026-01-01]

[DOR: 20.1001.1.23452870.1398.7.26.4.2]

کاپلان، رابرت. نورتون، دیوید. (۱۳۸۹). *سازمان استراتژی‌محور*. ترجمه پرویز بختیاری، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

محمدی، رضا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در سازمان‌های پروژه‌محور. *دوماهنامه کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۲(۱(پیاپی ۳))، ۱۴-۱.

نمامیان، فرشید؛ فیض‌الهی، صادق. (۱۳۹۴). تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعه موردی شهرک صنعتی ایلام). *نشریه فرهنگ ایلام*، ۱۶(۴۶ و ۴۷)، ۱۶۱-۱۷۴.

Alrubaiee, L., Alzubi, H. M., Hanandeh, R. E., & Al Ali, R. (2015). Investigating the relationship between knowledge management processes and organizational performance the mediating effect of organizational innovation. International Review of Management and Business Research, 4(4 Part 1), 989.

Byars, L.I & Rue, L.W. (2008). Human Resource Management: 9 th Edition. New York: Mc GrawHill.

Ha, S. T., Lo, M. C., & Wang, Y. C. (2016). Relationship between knowledge management and organizational performance: a test on SMEs in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *224*, 184-189.

Hatum, A. (2007). *Adaptation or expiration in family firms: Organizational flexibility in emerging economies*. Edward Elgar Publishing.

Jaradat, N. M. S., & Al Maani, A. I. (2014). The impact of knowledge management infrastructure on performance effectiveness in Jordanian organizations. *Arab Economic and Business Journal*, *9*(1), 27-36.

Liao, S. H., & Wu, C. C. (2009). The relationship among knowledge management, organizational learning, and organizational performance. *International journal of business and management*, *4*(4), 64-76.

Muthuveloo, R., Shanmugam, N., & Teoh, A. P. (2017). The impact of tacit knowledge management on organizational performance: Evidence from Malaysia. *Asia Pacific Management Review*, *22*(4), 192-201.

Noe, R.A, Hollenbeck, J. R, Gerhurt, B & Wright, P.M. (2008). Human Resource Management: gaining Competitive advantage. New York: Mc GrawHill.

Theriou, N., Maditinos, D., & Theriou, G. (2011). Knowledge management enabler factors and firm performance: an empirical research of the Greek medium and large firms. *European Research Studies*, *14*(2), 97.

Verma, S. (2009). Personal knowledge management: a tool to expand knowledge about human cognitive capabilities. *International Journal of Engineering and Technology*, *1*(5), 435.

Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business research*, *63*(7), 763-771.

Zhou, D., & He, E. (2009, December). Notice of Retraction Research on Web_Based Personal Knowledge Management. In *2009 Pacific-Asia Conference on Knowledge Engineering and Software Engineering* (pp. 116-119). IEEE.

[Downloaded from iueam.ir on 2026-01-01]

[DOR: 20.1001.1.23452870.1398.7.26.4.2]