



بررسی تاثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس)

نویسندگان: حسین صفرزاده* اعظم تدین** مریم حر محمدی***

*دکترای مدیریت- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی

**نویسنده مسئول: عضو هیات علمی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، Email:a.tadayon18762@gmail.com

تلفن: ۰۹۱۷۳۵۲۱۵۹۳

***دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت- علوم تحقیقات کرمان

چکیده

سابقه و اهداف: عملکرد سازمانها به ویژه در بخش بهداشت و درمان مبنای توسعه کمی و کیفی هر کشور محسوب می گردد و مادامی که سازمانها در زمینه ارزیابی دارایی های دانشی خود، پیمایشی انجام ندهند، مدیریت دانش منجر به بهبود عملکرد و توسعه سازمانی نمی گردد. این تحقیق به بررسی تاثیر مدیریت دانش استراتژیک بر نوآوری و عملکرد سازمانی در مراکز بهداشتی و درمانی می پردازد.

روش بررسی: این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده ها از نوع توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس می باشد. در این تحقیق ۳۰ برابر متغیر های تحقیق که ۱۲۰ نفر می باشد به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. برای تست فرضیات این تحقیق از پرسشنامه ای مشتمل بر ۲۰ سوال بسته استفاده گردید. به منظور بررسی اعتبار سازه با استفاده از نرم افزار لیزرل از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و به منظور تجزیه و تحلیل یافته ها از آزمون معادلات ساختاری استفاده گردید.

یافته ها: به منظور بررسی تاثیر کد گذاری دانش و شخصی سازی دانش بر نوآوری و عملکرد، رابطه متغیرها به صورت مستقیم مورد بررسی قرار گرفت. مقادیر t متناظر با مقادیر استاندارد شده مدل مسیر نهایی نشان می دهد که با بیش از ۹۹ درصد اطمینان متغیرهای نوآوری و عملکرد سازمانی با کد گذاری رابطه مستقیم دارند. همچنین نوآوری و عملکرد سازمانی نیز با ۹۹ درصد اطمینان با شخصی سازی دانش رابطه مستقیم دارد. همچنین مقادیر t متناظر با مقادیر استاندارد نشان می دهد که نوآوری با ۹۹ درصد اطمینان با عملکرد سازمانی رابطه مستقیم دارد.

نتیجه گیری: نتایج تحقیق نشان می دهد که شخصی سازی دانش و کد گذاری دانش تاثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارد و همچنین این متغیرها از طریق نوآوری بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبتی می گذارند و بین نوآوری و عملکرد سازمانی نیز رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

واژه های کلیدی: مدیریت دانش، کد گذاری، شخصی سازی، نوآوری، عملکرد سازمانی

طوع بهداشت

فصلنامه علمی پژوهشی

دانشکده بهداشت یزد

سال یازدهم

شماره: اول

بهار ۱۳۹۱

شماره مسلسل: ۳۴

تاریخ وصول: ۱۳۹۰/۱۱/۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۱۲/۱۹



مقدمه

زمانی سازمانها به دنبال کسب و یافتن اطلاعات و دانش بودند. اما امروزه با حجم انبوهی از اطلاعات و داده های گوناگون رو به رو هستند که در بسیاری از موارد، اداره و بهره برداری صحیح از آنها خود مسئله دیگری است. در عصر حاضر، برخورداری از اطلاعات و مدیریت دانش، به موقعیتی استوار برای ادامه حیات در سازمان های پویا و نوآور تبدیل شده و حتی توان رقابت در بازارها و تجارت، منوط به کسب، توسعه و روزآمدی دانش فردی و سازمانی است. تا حدی که دانش، جزئی اساسی از سرمایه تلقی می شود. از این رو مدیریت هوشیار، بر آن است تا هرچه بیشتر و بهتر، از ابزاری به نام دانش، برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان، حفظ موقعیت و ایجاد خلاقیت و نوآوری جهت گسترش عرضه رقابتی، استفاده نماید. این امر مستلزم این است که سازمانها با ارج نهادن به مدیریت دانش، آن را به عنوان یک نیاز ضروری، جهت پیشگامی در عرصه رقابتی، در زمره برنامه های اولویت دار خود قرار دهد.

صادقی و صالحی در تحقیق خود عنوان می نمایند که عصر دانایی محور که در آن دانش، بسان مهمترین سرمایه سازمانها محسوب می شود، نیازمند رویکرد متفاوت مدیریتی نسبت به مسائل سازمان و کارکنان است. از این رو سازمانهای موفق به شکل مستمری میزان تولید، نشر، تبادل و بکارگیری دانش در بین کارکنان خود را به وسیله روش های مختلف، اندازه گیری و مورد ارزیابی قرار می دهند تا از این طریق بتوانند راهکارهای نیل به اهداف سازمانی را کسب کنند (۱).

پژوهش های انجام گرفته در خصوص دانش سازمانی بر اهمیت

انواع متفاوت دانش تأکید دارند. مشهورترین دسته بندی در این زمینه، تقسیم دانش به دو بخش دانش صریح و ضمنی است علاوه بر دو دسته بندی فوق که کلی ترین دسته بندی در خصوص دانش به شمار می آیند، برخی نیز از انواع دیگر دانش تحت عنوان دانش ارتباطی (Relationship Knowledge)، دانش نظام مند (Systemic Knowledge) و دانش پنهان (Hidden Knowledge) نام برده اند (۲). هانس و تریانی ضمن تقسیم استراتژی های مدیریت دانش به دو دسته استراتژی های کد گذاری و شخصی سازی، بیان می دارند که استراتژی کد گذاری بر کامپیوتر تمرکز دارد، دانش در پایگاه اطلاعاتی ذخیره و به رمز درآورده می شود تا افراد سازمان بتوانند در مواقع نیاز به سرعت به این اطلاعات دسترسی پیدا نمایند. در استراتژی شخصی سازی دانش با افرادی که در توسعه آن نقش داشته گره خورده و افراد در ارتباط با یکدیگر از آن اطلاعات سهم می برند (۳).

مدیریت دانش یکی از مفاهیم جدید در علم مدیریت است و برای موفقیت سازمان های کنونی یکی از منابع حیاتی به شمار می آید (۴). پس باید باید به دانش سازمانی به عنوان یک دارایی استراتژیک در سازمان نگریسته شود.

جهانبیان مدیریت دانش را مجموع فرایندهایی می داند که در نتیجه آنها دانش، کسب، نگهداری و استفاده می شود. وهدف از آن بهره برداری از داراییهای فکری به منظور افزایش بهره وری، ایجاد ارزشهای جدید و بالا بردن قابلیت های رقابت پذیری است (۵).

پی در سال ۲۰۰۵ عملکرد ۲۰ شرکت تایوانی را مورد مطالعه



شخصی سازی شده در رابطه با عملکرد سازمانی مکمل یکدیگر نمی باشند (۱۰).

اکسیس هلت که یک مرکز درمانی تلفنی است مدل استفاده مجدد را به کار گرفته است. وقتی فردی به مرکز، تلفن می زند یک پرستار با استفاده از روش کلینیکی تشخیص بیماری علائم بیماری را تشخیص داده و سپس در مورد اینکه چه چیزهایی برای بیمار مورد نظر مفید و چه چیزهایی مضر است، راهنمایی هایی را ارائه داده، یک سری داروهای خانگی را تجویز کرده، وقت ملاقات بیمار با پزشک را مشخص می کند و در صورت نیاز اقداماتی را برای انتقال فرد بیمار به بیمارستان انجام می دهد. پایگاه اطلاعاتی دانش این مرکز شامل الگوریتمی از علائم بیش از ۵۰۰ نوع بیماری است. مدیر عالی شرکت استراتژی شرکتش را این چنین بیان می کند «ما ابداع کننده یک روش جدید برای درمان بیماریها نیستیم، بلکه ما دانش موجود در دسترس را گرفته و روش های جدیدی برای استفاده بهتر از آنها ارائه می کنیم.» اکسیس هلت یک مثال خوب از منافی است که به دنبال استراتژی استفاده مجدد از دانش کد گذاری شده برای شرکت به ارمغان می آید. در مقابل مرکز پزشکی بیماری سرطان مموریال اسلوان کینزینگ درصدد توسعه مدل شخصی سازی بود. این مرکز بهترین خدمات و معالجات درمانی- پزشکی را به مشتریان عرضه می کرد. برای هر بیمار تیمی مرکب از متخصصان بیماریهای مختلف وجود داشت که مشاوره های درمانی لازم را به بیمار ارائه می دادند. این افراد با یکدیگر در ۱۷ تیم تخصصی مربوط به بیماریهای مختلف کار می کردند (۱۱).

قرار داد و آنها را به پنج گروه مخترع، یادگیرنده بیرونی، بهره بردار، بصیرت گرا و ایجاد کننده های عمومی تقسیم بندی کرد (۶).

شولتز و جاب استراتژی های مدیریت دانش را که توسط شرکت های فراملیتی در کشور امریکا مورد استفاده قرار می گرفتند به چهار دسته کد گذاری، آشکاری، تمرکز یافته و نامتمرکز تقسیم بندی کردند و به این نتیجه رسیدند که استراتژی های تمرکز یافته بهتر و عالی تر از سایر استراتژی ها می باشند (۷).

در تحقیقی که توسط لی و همکاران در شرکت های کره ای انجام شد استراتژی های دانش آنها به استراتژی های مهاجم، دانش درونی و انسان محور، دانش بیرونی و استفاده مجدد محور و منفعل تقسیم گردید و نتیجه گرفتند که سازمان هایی که از ترکیبی از سه استراتژی اول را به کار می برند دارای عملکرد مالی بهتری هستند (۸).

کاتکانچی و همکاران بر این عقیده اند که سازمانها باید از استراتژی های مدیریت دانش متناسب با نوع صنعت خود استفاده نمایند (۹).

هانسن و همکاران اقدامات مدیریت دانش را در چندین صنعت مورد مطالعه قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که آنها از دو استراتژی کد گذاری دانش و شخصی سازی دانش استفاده می نمایند (۳).

پروفسور چو و همکاران مجموعه ای از استراتژی های مدیریت دانش را منتشر کردند نتایج آنها نشان می دهد که استراتژی های دانش آشکار یا کد گذاری شده یا استراتژی های ضمنی یا



مطالعات پیشنهاد می کنند که استراتژی شخصی سازی بر مدیریت دانش ضمنی تاکید می کند که ممکن است قادر باشد مزایای رقابتی بیشتری نسبت به استراتژی کد گذاری به دست آورد. اما بعضی تحقیقات مثل تحقیق کسین نشان می دهد که تاثیر استراتژی مدیریت دانش آشکار بر عملکرد سازمانی بیشتر از استراتژی مدیریت دانش ضمنی است (۱۶).

به طور کلی با تجمیع نظرات فوق می توان گفت که هر دو نوع استراتژی می تواند باعث بهبود عملکرد سازمان گردد همچنان که نیکلاس و همکاران بیان می کنند که مدیریت دانش کد گذاری شده زمان را ذخیره می کند و باعث بهبود هماهنگی می شود در حالی که استراتژیهای شخصی سازی باعث افزایش کیفیت در موقعیت های رقابتی و بهبود توانایی نوآوری می شود (۱۷).

نوآوری به عنوان فرایندی رایج حتی در بخش های تاسیس شده می باشد. و فرصت های اساسی را برای سازمان ها در گرفتن بازار های جدید و از بین بردن کساد و رکود به وجود می آورد و تهدیدی برای تجارتهای موجود می باشد (۱۸). نوآوری بنیادی شامل نوآوری های منظمی است که برای ایجاد صنایع جدید، تولیدات یا بازار های جدید به کار گرفته می شود (۱۹). انواع متفاوتی از نوآوری توسط محققان شناخته شده است اداری و تکنیکی، تولید و فرآیند، تکنولوژی و معماری، و افزایشی و بنیادی (۲۰). محققان درک کرده اند که نوآوری بنیادی درون یک سازمان تفاوت بسیاری با نوآوری افزایشی دارد و نوآوری بنیادی برای موفقیت های بلند مدت شرکت ضروری می باشد (۲۱). گوپالا کریشنن و همکارانش تاثیر دانش و

تحقیق حاضر از طبقه بندی مدیریت دانش استراتژیک هانس و همکاران در سال ۱۹۹۹ استفاده کرده است. همواره در اکثر سازمان های جهان مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان های خویش می باشند. عملکرد سازمان ترکیب گسترده ای هم از دریافتی های غیر ملموس، هم چون افزایش دانش سازمانی و هم دریافتی های عینی و ملموس، هم چون نتایج اقتصادی و مالی است. مدل های گوناگونی تلاش کرده اند عملکرد سازمانی را معرفی و ارزیابی کنند (۱۲).

عملکرد سازمانی مفهوم گسترده ای است که آنچه را شرکت تولید می کند و نیز حوزه هایی را که با آنها در تعامل است در برمی گیرد. به عبارت دیگر، عملکرد سازمانی به چگونگی انجام مأموریت ها، وظایف و فعالیت های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می شود (۱۳).

عملکرد سازمانی دارای ابعاد مختلفی می باشد بسیاری از محققان در مورد عملکرد سازمان فقط جنبه های مالی آن را در نظر می گیرند در صورتی که نتایج غیر مالی مانند نتایج فرایندی، توسعه خدمات جدید، بهبود توانایی در جذب، آموزش و توسعه را باید مد نظر قرار داد (مقاله اصلی) و ولین عقیده دارد سیستم های مدیریت دانش بایستی اندازه گیری های مالی و غیر مالی را ترکیب نمایند (۱۴).

نگرش استراتژیک برای دست یابی به مزایای رقابتی و بهبود عملکرد ضروری است. نتایج تحقیقات قبلی نشان می دهد که مدیریت دانش باعث بهبود عملکرد سازمان می گردد (۱۵). تاثیر هر یک از استراتژی های مدیریت دانش (کد گذاری و شخصی سازی) بر روی عملکرد سازمانی متفاوت است بعضی از



شمال استان فارس انجام گردیده است تا بتوان با استفاده از نتایج آن به بهره وری بیشتر از سرمایه های انسانی و سازمانی دست پیدا کرد.

روش بررسی

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی شمال فارس شامل شهرستان های اقلید، آباده، صفا شهر و بوانات می باشد. در این تحقیق ۳۰ برابر متغیرهای تحقیق که ۱۲۰ نفر می باشد به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید.

برای جمع آوری داده های این تحقیق از پرسشنامه ای که توسط نیکلاز و همکاران در سال ۲۰۱۱ طراحی گردیده استفاده شد که در آن ۴ متغیر اصلی یعنی کدگذاری با ۴ گویه، شخصی سازی دانش با ۴ گویه، نوآوری با ۲ گویه و عملکرد سازمانی با ۱۰ گویه مورد اندازه گیری قرار می گیرد. این پرسشنامه در مقیاس هفت درجه ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم طراحی شده است.

برای بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است که ابتدا برای هر شاخص به صورت جداگانه و سپس برای کل پرسشنامه محاسبه گردید، که نتایج مشاهده شده در جدول ۱ نشان می دهد که پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردار بوده است.

ویژگیهای یا گونه شناسی آن را بر روی نوآوری مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند، آنها گزارش دادند که دانش تاثیر مثبتی بر روی احتمالات نوآوری دارد (۲۲).

اهمیت نوآوری را به سختی می توان درک کرد. آنها به طور بالقوه باعث پاداش های بیشتر، فروش بیشتر، سودآوری و افزایش سهم بازار می شوند (۲۳). همچنین نوآوری می تواند بازار های فعلی را تخریب کرده و جنبه های جدیدی را ایجاد نماید (۲۴).

علاقه سازمانها به مدیریت دانش به خاطر تاثیر مثبت آن بر نتایج سود آوری است مانند افزایش تولید و نوآوری در کالاها و خدمات. همچنین در شواهدی را ارائه داده که شرکت با قابلیت مدیریت دانش نوآوری بیشتری دارد (۲۵). در حقیقت تاثیر دانش از طریق ایجاد تفکرات جدید در تولید و نوآوری های عمومی می باشد (۲۶). دانش برای سازمان به تنهایی منبع مهمی نیست. دانش برای دانش نیست بلکه دانش برای عمل و بهبود عملکرد مهم است. به این ترتیب در قلب مدیریت دانش باید نوآوری را جستجو کرد. زیرا مزیت رقابتی پایدار در نوآوری پنهان است (۲۷). در تحقیقی دیگر این نتیجه به دست آمد که هم کدگذاری و هم شخصی سازی دانش هر دو می تواند به بالا بردن نوآوری سازمان کمک کند (۲۸).

این مطالعه با هدف بررسی نقش استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی در مراکز بهداشتی و درمانی

جدول ۱: مقدار آلفای کرونباخ پیش آزمون برای هریک از متغیرها

| عنوان مقیاس | تعداد سوالات مقیاس | مقدار آلفای کرونباخ |
|----------------|--------------------|---------------------|
| کدگذاری | ۴ | ۰.۷۰۱ |
| شخصی سازی | ۴ | ۰.۷۲۷ |
| نوآوری | ۲ | ۰.۷۹ |
| عملکرد سازمانی | ۱۰ | ۰.۷۱ |



سازمانی و استفاده شده است.

یافته ها

۶۷٪ از جامعه مورد بررسی زن و ۳۳٪ مرد بودند. ۸۱٪ از افراد مطالعه شده دارای تحصیلات لیسانس و بالاتر بوده اند و بیشتر افراد تحت مطالعه (۵۳٪) در گروه سنی ۳۵-۴۵ سال قرار داشتند. به منظور بررسی تاثیر کد گذاری دانش و شخصی سازی دانش بر نوآوری و عملکرد، رابطه متغیرها به صورت مستقیم مورد بررسی قرار گرفت شکل ۱ مدل نهایی رابطه این متغیرها را نشان می دهد.

مقادیر t متناظر با مقادیر استاندارد شده مدل مسیر نهایی نشان می دهد که با بیش از ۹۹ درصد اطمینان متغیرهای Y (نوآوری) $(t=4/75, p<0/01)$ و Z (عملکرد سازمانی) $(t=3/38, p<0/01)$ با $X1$ (کد گذاری) رابطه مستقیم دارند.

همچنین Y (نوآوری) $(t=9/4, p<0/01)$ و Z (عملکرد سازمانی) $(t=4/7, p<0/01)$ نیز با ۹۹ درصد اطمینان با $X2$ (شخصی سازی دانش) رابطه مستقیم دارد.

به منظور بررسی اعتبار سازه با استفاده از نرم افزار لیزرل از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و به منظور تجزیه و تحلیل یافته ها با استفاده از نرم افزار لیزرل از آزمون معادلات ساختاری استفاده گردید.

با توجه به مطالب بیان شده و دانش ضمنی بدست آمده فرضیات زیر برای این تحقیق مد نظر می باشد:

فرضیه اول: استراتژی کدگذاری مدیریت دانش باعث افزایش نوآوری می شود.

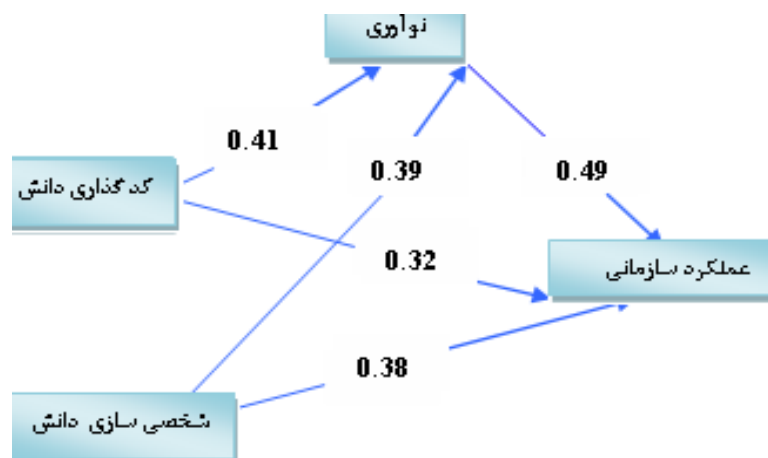
فرضیه دوم: استراتژی شخصی سازی مدیریت دانش باعث افزایش نوآوری می شود.

فرضیه سوم: استراتژی کدگذاری مدیریت دانش تاثیر مستقیمی بر عملکرد سازمانی دارد.

فرضیه چهارم: استراتژی شخصی سازی مدیریت دانش تاثیر مستقیمی بر عملکرد سازمان دارد.

فرضیه پنجم: نوآوری تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد.

در این تحقیق از مدل نیکلاز و همکاران در سال ۲۰۱۱ برای بررسی تاثیر استراتژی های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد



شکل ۱: مدل نهایی رابطه متغیرهای کد گذاری دانش، شخصی سازی دانش، نوآوری و عملکرد سازمانی



همان طور که نتایج آماری نشان می دهد ارتباط مستقیمی بین کدگذاری دانش با نوآوری و عملکرد سازمانی وجود دارد. همچنین ارتباط مستقیمی بین شخصی سازی دانش با نوآوری و عملکرد سازمانی وجود دارد. همچنین نتایج نشان دهنده تاثیر مستقیم نوآوری بر عملکرد سازمانی می باشد.

همچنین مقادیر t متناظر با مقادیر استاندارد نشان می دهد که Y (نوآوری) ($t=7/3, p<0/01$) با ۹۹ درصد اطمینان با Z (عملکرد سازمانی) رابطه مستقیم دارد (جدول ۲). در نهایت نشانگرهای مربوط به برازش مدل مسیر نهایی در جدول ۲ نشان داده شده است که همه آنها نشاندهنده برازش بسیار مطلوب مدل است.

جدول ۲: مقادیر شاخصهای متغیرها در مدل ساختاری

| رابطه مستقیم متغیرها در مدل | مقدار برآورد | مقدار استاندارد شده | خطای استاندارد | مقدار T | سطح معنی داری |
|-------------------------------|--------------|---------------------|----------------|-----------|---------------|
| کد گذاری (X1) نوآوری (Y) | .۴۱ | .۴۱ | .۰۸۲ | ۴/۷۵ | $P<0/01$ |
| عملکرد سازمانی (Z) | .۳۲ | .۵۱ | .۰۶۲ | ۳/۳۸ | $P<0/01$ |
| شخصی سازی (X2) نوآوری (Y) | .۰۳۹ | .۳۲ | .۰۵۱ | ۹/۴ | $P<0/01$ |
| عملکرد سازمانی (Z) | .۰۳۸ | .۳۱ | .۰۶۸ | ۴/۷ | $P<0/01$ |
| نوآوری (Y) عملکرد سازمانی (Z) | .۴۹ | .۳۸ | .۰۵۲ | ۷/۳ | $P<0/01$ |

جدول ۳: نشانگرهای برازش مدل مسیر نهایی

| عنوان نشانگر | مقدار | دامنه مورد قبول |
|---------------|---------|-------------------|
| χ^2 / Df | ۰/۹۳۱ | $\chi^2 / Df < 2$ |
| p-value | ۰/۴۷۱۰۹ | $P > 0/05$ |
| RMSEA | ۰/۰۰۰ | $RMSEA < 0/09$ |
| GFI | ۱/۰۰ | $GFI > 0/9$ |
| AGFI | ۰/۹۷ | $AGFI > 0/85$ |
| NFI | ۰/۹۳ | $NFI > 0/90$ |
| CFI | ۰/۹۷ | $CFI > 0/90$ |

بحث و نتیجه گیری

توسعه پایدار وبه طور کلی، به عنوان یک عامل تعیین کننده برای شرکتها با آمال جهانی شناخته شده است. علاوه بر این، دانشی که شرکتها شناسایی می کنند، منبعی پویاست که نیازمند تغذیه و مدیریت دقیق می باشد. نتایج این تحقیق نشان می دهد که دو راهکار مدیریت دانش یعنی شخصی سازی و کد گذاری

تمرکز بر موضوعهای مدیریت استراتژیک ضروری است زیرا ظهور نوآوری دانش هرگز متوقف نشده و با محیطهای رقابتی و شرایط جدید بازارها تغییر می یابد. دانش به عنوان یک منبع مهم مزیت رقابتی و ایجاد ارزش، به عنوان یک عنصر ضروری برای



به راه حلها به کار گرفته می شود مستلزم ارتباطات فرد به فرد است و آنها را نمی توان از طریق مستندات منتقل کرد. از سوی دیگر هنگامی که شرکتها تنها به استراتژی شخصی سازی متکی می شوند از توان خود در زمینه ارائه خدمات مقرون به صرفه به دلیل صرفه جوییهای اقتصادی ناشی از استفاده مجدد که از برتریهای استراتژی کدگذاری محسوب می شود می کاهند و از سوی دیگر تبادل دانش ما بین افراد از طریق ارتباطات چهره به چهره مستلزم مسافرتها و جلسات ملاقات متعددی است که خود هزینه های هنگفتی را طلب می کند. پس شرکتهایی که تلاش می کنند تا زمینه اجرای هر دو استراتژی را فراهم نمایند، توانایی لازم برای انجام کارهای با خلاقیت و نوآوری بیشتر را خواهند داشت و می توانند همزمان از مزایای هر دو استراتژی بهره مند گردند.

پس به طور کلی کلیه سازمانها از جمله سازمانهای بهداشتی و درمانی می توانند با به کارگیری استراتژی های مدیریت دانش، به تشخیص کمبودها (خلأها) در دانش سازمانی، بهره‌وری بیشتر از سرمایه‌های انسانی، یادگیری کارآمدتر و مؤثرتر کارکنان، رضایتمندی مشتریان و کارکنان، پیشگیری از تکرار اشتباهات، کاهش دوباره کاری، صرفه‌جویی در وقت، برانگیختن انگیزه خلاقیت و نوآوری و تقویت موقعیت رقابتی خود، اقدام نمایند.

References

- 1-Sadegh f, salehi s. The necessity of KM in organizations. electricity industry Monthly 2009;144: 25-30. [Persian]
- 2- Moshabaki A, Zarei A. Innovation-oriented knowledge management. Articles Database Management 2004:54-60. [Persian]
- 3-Hansen, M. What is your Strategy for Managing Knowledge?; Harvard Business Review.1999; 3:135-141

دانش تاثیر مثبتی بر نوآوری و عملکرد سازمانی دارند. این یافته ها با یافته های هانسن در سال ۱۹۹۹ مطابقت ندارد (۳)، همچنین آلوسون و کارمان در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که، استراتژی شخصی سازی بر ایده های جدید و نوآوری دلالت دارد در حالی که استراتژی کد گذاری بر دانش موجود و اقتصاد پایه گذاری شده است. اما نتایج این تحقیق با تحقیق وو لین در سال ۲۰۰۹ که نشان می دهد، هم شخصی سازی و هم کد گذاری تاثیر مثبتی بر نوآوری دارد، هم راستا می باشد (۱۴). همچنین وکارو در تحقیق خود در سال ۲۰۱۰ دریافت که مدیریت دانش تاثیر مستقیمی بر عملکرد مالی دارد و باعث بهبود عملکرد محصولات جدید می شود (۲۹). یافته های یانگ در سال ۲۰۱۰ هم نشان می دهد که ارتباط بین استراتژی های مدیریت دانش و عملکرد ارتباط مستقیمی است و در این شرایط نوآوری نیز در سطح بالایی قرار دارد (۳۰).

شرکتهایی که از دانش به طور کارآمد استفاده می کنند یک استراتژی را به طور عمده مورد استفاده قرار داده و از استراتژی دیگر در جهت پشتیبانی از استراتژی اصلی استفاده می کنند. بر اساس نتایج این تحقیق می توان گفت شرکتهایی که تنها به استراتژی کدگذاری تکیه می کنند نمی توانند دانش پنهان را منتقل کنند. زیرا فهم غنای دانش و یا منطقی که برای دست یابی



- 4-Bollinger,Ann.S;Smith,Rulff.D. Managing organizational Knowledge as a strategic asset, Journal of Knowledge Management. 2006; 5,(1): 134-150
- 5-Jahaniyan kh. Knowledge Management and Innovation. Monthly engineering and related industries 2010;10:37-45. [Persian]
- 6- Pai DC. Knowledge Strategies in Taiwan,s IC Design Firms. The Journal of American Academy of Business Cambridge. 2005;7:2-15
- 7- Schulz M. L. A. Jobe . Codification and Tacitness as Knowledge Management Strategies: an Empirical Exploration . Journal of High Technology Management Research. 2001;12 (1):132-165
- 8- Lee HY, Chang y, Choi B. Analysis of Effects of Knowledge Management Strategies on Corporate Performance. Korea Intelligent Information Journal. 1995; 5(2), 99-120:211-216
- 9- Kankanchalli, A. The Role of IT in Successful Knowledge Management Initiatives. Communication of ACM. 2003; 46(9):142-151
- 10- Choi ,Byoung-gu and Hee-seok Lee An Empirical Investigation of KM Styles and their Effect on Corporate Performance. Information and Management. 2003; 40: 403-417.
Available from <http://www.Sciencedirect.com>.
- 11-Mohammadi M, What is your strategy for knowledge management. Tadbir 2001;107: 52-58 [Persian]
- 12- Alameh M, moghimi M. The relationship between organizational learning and organizational performance. Journal of Management Executive 2011;1 :73-84[Persian]
- 13- Haghighi M, Gharleghi A, Mir asadi S, et al. Examine the relationship between characteristics of the organizations mission statement and organizational performance. Journal of Change Management 2011;4:54-63.[Persian]
- 14- Wu I, Lin H A. strategy-based process for implementing knowledge management: An integrative view and empirical study. Journal of the American Society for Information Science and Technology 2009; 60(4): 789–802.
- 15- Holsapple CW, Jones K. Exploring secondary activities of the knowledge chain. Knowledge and Process Management 2005; 12(1): 3–31.
- 16- Keskin, H. The relationships between explicit and tacit oriented KM strategy, and firm performance. Journal of American Academy of Business.2005; 7(1): 169–175.
- 17- López-Nicolás, Carolina , Meroño-Cerdán, et al. Strategic knowledge management, innovation and performance. International Journal of Information Management. 2011;12:137-142



- 18- Castiaux A. Radical innovation in established organizations: being a knowledge predator. *J Eng Tech Manage*. 2007; 24(1-2):36-52.
- 20- Koberg Christine S, Detienne, Dawn R, Heppard, Kurt A. An empirical test of environmental, organizational, and process factors affecting incremental and radical innovation. *Journal of High Technology Management Research*. 2004; 14:35-42
- 21- McDermott ,Christopher M., Colarelli O'Connor Gina. Managing radical innovation: an overview of emergent strategy issues. *The Journal of Product Innovation Management* .2002; 19:56-74
- 22- Gopalakrishnan S, Bierly P, Kessler EH. A reexamination of product and process innovations using a knowledge-based view. *J High Technol Manage Res*1999; 10(1):147-66
- 23- Kleinschmidt EJ, Cooper RG. The impact of product innovativeness on performance. *J Prod Innov Manage* 1991; 8(4):240-351
- 24- Nijssen EJ, Hillebrand B, Vermeulen PAM. Unraveling willingness to cannibalize: a closer look at the barrier to radical innovation. *Technovation* 2005; 25:102-114
- 25- Darroch J. Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management* 2005; 9(3): 101-115.
- 26- Borghini S.Organizational creativity: Breaking equilibrium and order to innovate. *Journal of Knowledge Management* 2005; 9(4): 19-33.
- 27- Dehghan najm M. Knowledge management and its role in innovation organizations. *Monthly engineering and related industries* 2010;10:73-80.[Persian]
- 28- Choi B, Poon S, Davis J. Effects of knowledge management strategy on organization performance: Acomplementarity theory-based approach. *Omega* 2008; 36(2): 235-251.
- 29- Vaccaro A, Parente R, Veloso FM. Knowledge management tools, inter organizational relationships,innovation and firm performance. *Technological Forecasting &Social Change* 2010; 77(7): 1076-1089
- 30-Yang J. The knowledge management strategy and its effect on firm per-formance: A contingency analysis. *International JournalofProductionEconomics*.2010; 125(2): 215-223



The Evaluation of Effects of Knowledge Management Strategy on Organizational Innovation and Performance (A case study in community health centers of north part of Fars province)

Safarzadeh H*(Ph.D) Tadayon A**(Ph.D) HorMohammadi M ***(MA)

*Management PH.D - Faculty Member of Islamic Azad University

** Corresponding author: Department of Management, Payam Noor University,

*** MA Student of Management, Olum Tahghighat of Kerman

Abstract

Background: Organizations' performance, particularly in the case of health and treatment, is considered as the basis of qualitative and quantitative improvement of each country; if organizations never perform a survey research for evaluation of their knowledge assets, organizational management will never lead to performance development and organizational improvement. This study evaluates the effect of strategic knowledge management on organizational innovation and performance of community health centers.

Method: This study is practical from the objective aspect, and descriptive-survey from data collection method aspect. The population of this study is out of the health centers of north part of Fars province. In this study, 30 times more than the study variables, that is, 120 people were selected as the sample. We used a questionnaire comprising 20 closed questions in order to test the assumption of this study. In order to assess construct validity, Lizrel software confirmatory factor analysis was used and for analyzing the results, we applied the structural equation testing.

Result: variables relation was evaluated to measure the effect of knowledge encoding and knowledge individualizing on innovation and performance. T values corresponding to the standard value model of the final way indicate that innovation variables and organizational management are directly related to encoding with 99 percent reliability. In addition, organizational innovation and performance are directly related to knowledge individualizing with 99 percent reliability. Besides, T values corresponding to standard values indicate that innovation is directly related to organizational performance with 99 percent reliability.

Conclusion: Results show that knowledge individualizing and encoding have a positive effect on innovation and organizational performance. Also these variables have a positive effect on organizational performance through innovation. More over there is a positive and significant relationship between innovation and organizational performance.

Keywords: Knowledge management, Encoding, Individualizing, Innovation, Organizational Performance.