

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد مرودشت  
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)  
گرایش مدیریت آموزشی

عنوان پایان نامه:

**رابطه مدیریت دانش و خلاقیت با بهره‌وری کارکنان  
آموزش و پرورش شهرستان لامرد**

استاد راهنما:

دکتر مژگان امیریان زاده

استاد مشاور:

دکتر مسلم صالحی

نگارش:

سکینه محمدنیا

شهریورماه ۱۳۹۱



## صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: سکینه محمدنیا

در تاریخ: ۹۱/۶/۲۹ رشته: مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان: رابطه مدیریت دانش و خلاقیت با بهره وری کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد.

با درجه و نمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضاء هیأت داوری سمت امضاء اعضاء هیأت داوری

۱- دکتر مژگان امیریان زاده استاد راهنما

۲- دکتر مسلم صالحی استاد مشاور

۳- دکتر لادن معین استاد داور خارجی

۴- دکتر احمد رضا اوجی نژاد استاد داور داخلی

مدیر / معاونت پژوهشی مراتب فوق مورد تأیید است.

مهر و امضاء

## سپاس و تقدیر:

حمد و سپاس خدای عزوجل را که عنایت خود را در ادامه تحصیل به این حقیر عطا فرمود.

ارج می نهم زحمات استاد بزرگوار سرکار خانم دکتر امیریان زاده را به پاس رهنمود هایشان به عنوان استاد راهنما و آرزوی سلامتی و بهروزی برای ایشان در تمام مراحل زندگی.

و سپاس از زحمات و راهنماییهای جناب آقای دکتر صالحی به عنوان استاد مشاور که سعی در تسهیل و انتقال اطلاعات به این حقیر را داشتند.

تقدیم به

همسرم که همواره مشوق و پشتیبانم بوده است.

فرزندم، طاها امید زندگیم.

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول: کلیات تحقیق
۲	مقدمه
۴	بیان مساله
۷	ضرورت و اهمیت تحقیق
۸	اهداف تحقیق
۹	فرضیه های تحقیق
۹	سوالات تحقیق
۹	تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها
۱۳	<b>فصل دوم: (پیشینه پژوهش)</b>
۱۴	مبانی نظری بهره وری
۱۹	عوامل موثر در کاهش بهره وری
۱۹	عوامل موثر در افزایش بهره وری
۲۲	بهره وری در سازمان های خدماتی
۲۳	بهره وری در آموزش و پرورش
۲۵	مدل های بهره وری
۳۱	سلسله مراتب دانش
۳۵	دانش آفرینی و قابلیت
۳۹	تعاریف مدیریت دانش

۴۰	..... جایگاه مدیریت دانش در تئوریها
۴۲	..... آشنایی با مدل های مدیریت دانش
۴۵	..... بررسی چند مدل مدیریت دانش
۵۷	..... مفهوم خلاقیت
۶۱	..... تعریف خلاقیت از دید مکتب روانکاری و روانکاری جدید
۶۱	..... تعریف خلاقیت از دید مکتب گشتالت و شناخت گرایي
۶۲	..... تعریف خلاقیت از دید مکتب انسان گرایی
۶۴	..... سطوح خلاقیت
۶۶	..... روشن ساختن مرز بین خلاقیت بزرگ و کوچک
۶۷	..... عوامل موثر بر خلاقیت
۶۷	..... راهکارهایی برای افزایش خلاقیت
۶۸	..... پیشینه پژوهش (تحقیقات خارجی و ..)
۸۰	..... جمع بندی
<b>۸۲</b>	<b>..... فصل سوم : روش پژوهش</b>
۸۳	..... روش پژوهش
۸۳	..... جامعه آماری
۸۳	..... نمونه و روش نمونه گیری
۸۳	..... ابزار جمع آوری اطلاعات
۸۳	..... پرسشنامه مدیریت دانش
۸۴	..... روایی و پایایی پرسشنامه مدیریت دانش
۸۵	..... پرسشنامه خلاقیت تورنس

۸۶	.....	روایی و پایایی پرسشنامه خلاقیت
۸۶	.....	پرسشنامه بهره‌وری کارکنان
۸۷	.....	روایی و پایایی پرسشنامه بهره‌وری
۸۸	.....	روش‌های آماری مورد استفاده
۸۸	.....	ملاحظات اخلاقی
۹۴	.....	<b>فصل چهارم : یافته‌های پژوهشی</b>
۹۰	.....	داده‌های توصیفی
۹۲	.....	یافته‌های استنباطی
۱۰۰	.....	<b>فصل پنجم : بحث و نتیجه‌گیری</b>
۱۰۱	.....	خلاصه پژوهش
۱۰۲	.....	بحث و نتیجه‌گیری
۱۱۳	.....	محدودیت‌ها
۱۱۴	.....	پیشنهادات (کاربردی، پژوهشی)
۱۱۵	.....	فهرست منابع
۱۲۴	.....	پیوست‌ها



## فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول (۱-۲) دیدگاه‌های مدیران درمورد بهره‌وری اقتباس از (آراسته، ۱۳۸۶).....	۲۱
جدول (۲-۲) تاریخچه مدیریت دانش (خدایاری، ۱۳۸۹).....	۴۱
جدول (۳-۲) مدل‌های مدیریت دانش (خدایاری، ۱۳۸۹).....	۴۲
جدول (۱-۳) مولفه‌ها و گویه‌های پرسشنامه مدیریت دانش.....	۸۴
جدول (۲-۳) پایایی کل و ابعاد پرسشنامه مدیریت دانش.....	۸۵
جدول (۳-۳) پایایی کل و ابعاد پرسشنامه خلاقیت.....	۸۶
جدول (۴-۳) مولفه‌ها و گویه‌های ابعاد پرسشنامه بهره‌وری.....	۸۷
جدول (۵-۳) پایایی کل و ابعاد پرسشنامه بهره‌وری.....	۸۷
جدول (۱-۴) میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه.....	۹۰
جدول (۲-۴) میانگین و انحراف معیار ابعاد مدیریت دانش.....	۹۰
جدول (۳-۴) میانگین و انحراف معیار ابعاد خلاقیت.....	۹۱
جدول (۴-۴) میانگین و انحراف معیار ابعاد بهره‌وری.....	۹۱
جدول (۵-۴) ماتریس همبستگی متغیرهای مورد مطالعه.....	۹۲
جدول (۶-۴) ماتریس همبستگی ابعاد مدیریت دانش و بهره‌وری.....	۹۳
جدول (۷-۴) ماتریس همبستگی ابعاد خلاقیت و بهره‌وری.....	۹۴
جدول (۸-۴) نتایج تحلیل رگرسیون بهره‌وری کارکنان از روی ابعاد مدیریت دانش.....	۹۴
جدول (۹-۴) نتایج تحلیل رگرسیون بهره‌وری کارکنان از روی ابعاد خلاقیت.....	۹۶
جدول (۱۰-۴) نتایج تحلیل رگرسیون بهره‌وری کارکنان از روی ابعاد مدیریت دانش و خلاقیت.....	۹۶

جدول (۴-۱۱) نتایج تحلیل رگرسیون بهره‌وری کارکنان از روی ابعاد مدیریت دانش ..... ۹۷

جدول (۴-۱۲) نتایج تحلیل رگرسیون بهره‌وری کارکنان از روی ابعاد خلاقیت ..... ۹۹

## فهرست تصاویر

صفحه	عنوان
۱۶	شکل (۱-۲) ارتباط و تلفیق دو مفهوم اثربخشی و کارآیی (ایران زاده و خلیلی، ۱۳۸۷).....
۳۲	شکل (۲-۲) رابطه دانش، اطلاعات و اقدامات سازمان (ساریگیو و تایلر، ۲۰۰۰).....
۳۶	شکل (۳-۲) هرم دانش (شاهقلیان، ۱۳۸۵).....
۳۶	شکل (۴-۲) سلسله مراتب دانش (شاهقلیان، ۱۳۸۵).....
۴۹	شکل (۵-۲) مدل حلزونی دانش نوناکا و تاکوچی (نوناکا و همکاران، ۱۹۹۱).....
۵۲	شکل (۶-۲) مدل مدیریت دانش (پروبوست و رومهاردت، خدایاری ۱۳۸۹) (.....
۵۵	شکل (۷-۲) مدل ارتباط بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی (علوی، ۲۰۱۰).....
۵۶	شکل (۸-۲) مدل مدیریت دانش vmc (گودونگ، ۲۰۱۰).....
۷۰	شکل (۹-۲) مدل پیشنهادی مکن و زک (۲۰۰۵).....
۷۱	شکل (۱۰-۲) مدل پیشنهادی داروچ (۲۰۰۵).....
۷۲	شکل (۱۱-۲) مدل پیشنهادی لاو و ناگی (۲۰۰۸).....

## چکیده:

هدف از این پژوهش، تبیین رابطه مدیریت دانش و خلاقیت با بهره‌وری کارکنان در منطقه آموزش و پرورش شهرستان لامرد بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه پژوهشی آن کلیه کارکنان منطقه آموزش و پرورش شهرستان لامرد بوده است. حجم جامعه آماری پژوهش ۳۸ نفر و نمونه مورد بررسی شامل کلیه کارکنان که به روش سرشماری همه کارکنان در پژوهش مشارکت کردند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های مدیریت دانش جوزف حداد و خلاقیت تورنس و بهره‌وری هرسی و گلد اسمیت استفاده شده است و ابزارها از روایی و پایایی قابل قبول برخوردار بوده‌اند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شده است که نتایج حاصل بدین شرح بوده است: بین مدیریت دانش و خلاقیت با بهره‌وری کارکنان رابطه معنادار وجود دارد و نیز قادر به پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان بوده‌اند. بین تمامی ابعاد مدیریت دانش با بهره‌وری رابطه معنادار وجود دارد و بیشترین همبستگی به ترتیب مثبت دانش، تسهیم دانش، خلق دانش و استقرار دانش دارا بوده و ابعاد مدیریت دانش قادر به پیش‌بینی بهره‌وری بوده است. بین ابعاد خلاقیت، سیالی، بسط، ابتکار و انعطاف‌پذیری با بهره‌وری رابطه معنادار وجود دارد و قادر به پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان بوده‌اند.

**کلید واژه:** مدیریت دانش، خلاقیت، بهره‌وری کارکنان

فصل اول

کلیات تحقیق

## مقدمه

کارکنان ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها هستند. نیروی انسانی که با برخورد مناسب می‌تواند مثبت و در جهت اهداف سازمان و یا در صورت عدم هدایت، در خلاف جهت اهداف سازمان گام بردارد. از این رو شناخت رفتار نیروی انسانی در مدیریت اهمیت ویژه‌ای دارد. البته این شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفاً نگهداشتن افراد در سازمان نیست بلکه جوش دادن آنها با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل فرد و سازمان است. در جهان امروز توانمندی، قدرت اجتماعی، اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات، منابع و نیروی انسانی است در این راستا هر چه نیروی کار شایسته‌تر و کارآمدتر باشد پیشرفت و توفیق آن کشور بیشتر است و کار بخشی از زندگی است که توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. امروزه اهمیت بهره‌وری با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگیهای فناوری، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات بر کسی پوشیده نیست، همچنین بهره‌وری و کارآیی ارزشمندترین جایگاه را نزد مدیران دارند. و همه در جستجوی بهره‌وری فزون‌ترند تا ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت امروز تضمین کنند. بهره‌وری همواره سعی دارد آنچه را در حال حاضر موجود است بهبود بخشد (سید عامری، ۱۳۸۷). کشور ما نیز که در جهت اقتصاد دانایی محور حرکت می‌کند و تمامی تلاش خود را برای افزایش سرمایه‌های انسانی بکار می‌گیرد چاره‌ای جز ارتقای بهره‌وری در سطوح گوناگون به ویژه آموزش و پرورش ندارد.

ارتقای بهره‌وری در آموزش و پرورش نه تنها به توسعه اقتصادی اجتماعی کمک می‌کند، بلکه از طریق تربیت نیروی انسانی کارآمد و خلاق می‌تواند موجب اعتلای کشور گردد. از آنجایی که امروزه دانش‌آموزان علاوه بر مهارت‌های پایه نیازمند مهارت‌های پیچیده‌تری هستند و منابعی که در اختیار آموزش و پرورش قرار می‌گیرد، محدود است. در نتیجه ارتقای بهره‌وری در آموزش و پرورش بایستی از طریق ارتقای بهره‌وری در مدارس صورت گیرد. اگر آموزش و

پرورش، تغییرات کیفی در فرهنگ حاکم بر جامعه به وجود آورد، بدون شک می‌تواند از طریق تحول در رفتار مردم و شکل نهادهای اجتماعی، پیشرفتهای قابل ملاحظه‌ای در نرخ رشد بهره‌وری بوجود آورد (پور قاضی و همکاران، ۱۳۸۶). افزون بر این، افرادی که دانش و مهارت مفیدی به دست می‌آورند، می‌توانند فرد مفیدی در جامعه بشمار آیند. آموزش و پرورش با تقویت و تحکیم سرمایه‌های مادی و انسانی بر رشد و ارتقای بهره‌وری سرعت می‌بخشد. «بهره‌وری در آموزش و پرورش: عبارت است از ارتباط میان نحوه‌ی استفاده سازمان آموزشی از منابعی که در اختیار دارد و تبدیل آن طی فرآیندی آموزشی به ستاده‌های مطلوب همراه با در نظر گرفتن کیفیت زندگی کاری کلیه‌ی کارکنان آن. از آنجا که در میان عوامل تولید، عامل نیروی انسانی برخلاف سایر منابع سازمانی به عنوان ذی‌شعور و هماهنگ‌کننده سایر عوامل شناخته می‌شود و همچنین مهمترین اهرم اصلی در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان می‌باشد لذا از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده و باید توجه خاصی به آن مبذول داشت (بردبار و همکاران، ۱۳۸۷). بهره‌ور عمل کردن امر اکتسابی است یعنی کارکنان یک سازمان بایستی یاد بگیرند که چگونه عمل کنند که بهره‌ور باشد.

هر یک از کارکنان بایستی از آنچه باید انجام دهند، زمان و چگونگی انجام آن شناخت خوبی داشته باشند و کار نیز مورد قبول آنان باشد. برای افزایش شناخت خوب کار، کارکنان نیز باید از اهداف بلند مدت و کوتاه مدت، اولویت‌ها و چگونگی کسب هر یک از آنها آگاهی داشته باشند. آنان باید بدانند چه اهدافی در چه مواقعی بیشترین اولویت را دارد. اگر کارکنان مشکل شناختی داشته باشند به مرحله برنامه‌ریزی عملکرد مربوط می‌شود در بیشتر موارد توافق شفاهی بر اهداف کوتاه مدت کافی نیست. مدیر باید از ثبت تمامی اهداف کوتاه مدت اطمینان حاصل کند و کارکنان را برای شناخت بهتر به پرسش تشویق کند (رضائیان، ۱۳۸۶).

دانش عبارت است از ایده ها، فهم و درسهای آموخته شده در طول زمان. دانش فهمیده می شود و فرد دانش را از طریق تجربه، استدلال، بصیرت، یادگیری، خواندن و شنیدن، بدست می آورد. هنگامی که دیگران دانش خود را با افراد تسهیم می کنند. دانش افراد گسترش می یابد و هنگامی که دانش فرد با دانش دیگران ترکیب می شود دانش جدید ایجاد می شود (ذاکری، ۱۳۹۰).

خلاقیت به معنای «خلق کردن» است. «خلاقیت» به معنای پدید آوردن چیزی از چیز دیگر به گونه ای منحصر به فرد است. به عبارت دیگر، خلاقیت به معنی کم یا زیاد کردن یک پدیده و تغییر شکل دادن و یا ترکیب کردن آن با سایر پدیده ها، اشیاء یا چیزها است (پیرخایقی، ۱۳۷۹). برخی از نظریه پردازان، همچون گیلفورد، معتقدند که خلاقیت را باید نوعی از تفکر به شمار آورد، زیرا ایده خلاق خود نوعی فکر و تصور است (فلدمن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰). گیلفورد در ابداعی دیگر می گوید: خلاقیت نوعی تازه از تفکر است که فارغ از قالب و روش از پیش دارد. بنابراین خلاقیت چیزی جز حل کردن مسائل، مشکلات، تعارضات یا بن بست ها نیست. اما آیا هر حل کردن یا خلق کردنی را می توان یک «پدیده خلاقه» نامید؟ در این باره صاحب نظران معتقدند که هر پدیده ی خلاقه ای حتما باید عنصر «تازگی و نو بودن» باشد تا امتیاز خلاقیت را پیدا کند (والفی، ۱۳۷۷؛ احمد پور، ۱۳۷۹؛ پیر خایقی، ۱۳۷۹). به طور خلاصه این پژوهش به تبیین رابطه مدیریت دانش و خلاقیت با بهره وری کارکنان در آموزش و پرورش لامرد پرداخت.

---

<sup>1</sup>. Fildman (1990)



## بیان مساله

سازمانها امروزه در محیطی کاملا رقابتی که همراه با تحولات شگفت انگیز است باید اداره شوند. نیروی رقابتی جهانی، سازمانهای امروزی را مجبور کرده که بعد از دهها سال ادامه روشها و رویه های کاری ثابت خود، روشهای کاری جدیدی را در پیش گیرند. بر این اساس مدیریت منابع انسانی با نگاه استراتژیک شکل گرفته و در جهت جذب و آماده سازی، حفظ و نگهداری کارکنان نقش فوق العاده ای را در تحقق اهداف سازمان به عهده دارد. مدیران باید شرایط سازمانها را به گونه ای مهیا سازند که در آن هر شخص بتواند متعهد تر، برانگیخته تر و وظیفه شناس تر شود، چون نیروی کار متعهد و توانمند یکی از شرایط لازم و ضروری برای عملکرد موثر در سازمانهای نوین می باشد.

عملکرد کارکنان و به تبع آن کارایی و اثربخشی سازمانها بستگی تام به چگونگی مرتفع کردن نیازهای انسانی کارکنان از طریق حفظ انگیزه، روحیه بالا و رضایت بخشی دارد. علاوه بر حقوق و دستمزد، عوامل مهم دیگری چون ساختار و تشکیلات، محیط و شرایط کار، مسائل مدیریتی و بویژه ماهیت و طراحی شغل در راستای پاسخگویی به نیازهای مادی و روانی کارکنان و جلوگیری از کاهش عملکرد سازمان موثرند. بهره وری که نسبت ارزش تولید یک فعالیت اقتصادی به ارزش هزینه های بکار رفته برای تولید و یا نسبت ستاده به داده می باشد، افزایش آن عمده ترین هدف همه ی موسسات تولیدی و خدماتی می باشد و تا آنجا اهمیت دارد که بودن و نبودن موسسه را تبیین می نماید (حسینی نسب، ۱۳۸۲). افزایش و بهبود بهره وری به عنوان یک اصل ضروری در جهت ارتقای کیفیت کالاها و خدمات، سطح زندگی، رفاه بیشتر، آرامش و آسایش انسانها از اهداف اصلی کشورهای جهان محسوب شده و کشورهای برنده خواهند شد که سازمان های آنها بتوانند دانش و بینش و رفتار بهره وری را در مدیران و کارکنان خود ایجاد نمایند.

بهره وری در آموزش و پرورش ضمن اینکه سبب افزایش کیفیت خدمات آموزش و پرورش می گردد، قیمت تمام شده ی آن را کاهش می دهد، بازدهی سرمایه را نیز افزایش داده و ارتقای استاندارد های زندگی را فراهم می سازد که این هر دو از عوامل اصلی ایجاد ثروت ملی محسوب می شوند. بنابراین می توان گفت که افزایش بهره وری بویژه در آموزش و پرورش بهترین ابزار برای افزایش بهبود سطح زندگی مردم و ایجاد ثروت ملی است. از دیدگاه سیستمی با گسترش این تفکر در سطح منابع اقتصادی جامعه می توان نتیجه گرفت که افزایش بهره وری آموزش و پرورش موجب افزایش بهره وری ملی شده و آن نیز به بالا رفتن قدرت خرید مردم، رونق اقتصادی، افزایش درآمد ملی، کاهش تورم و همچنین افزایش اشتغال در دراز مدت منجر خواهد شد.

در قرن اخیر پس از جنگ جهانی دوم آنچه مورد توجه کار فرمایان و موسسات عمومی کشور های پیشرفته و صنعتی قرار گرفته است، ایجاد روحیه ی عالی در کارکنان و وادار کردن آنها به رعایت اصولی است که لازمه ی فعالیت های دسته جمعی برای حصول هدف مشترک در هر سازمانی می باشد، بویژه که برای موفقیت آمیز هر فعالیت از جمله فعالیت آموزشی علاوه بر منابع مالی و وسایل و ابزار کار، منابع انسانی متخصص نقش مهمی را ایفا می کند. با پیشرفت علوم و فنون و نیز با پیشرفت جوامع، نظام های آموزشی و فعالیت های حاکم بر آنها نیز تحت تاثیر قرار گرفت. در جوامع پیشرفته ی صنعتی، سرعت تحول نظام های آموزشی به گونه ای است که هر چند سال یکبار، در ساختار نظام آموزشی دگرگونی کلی ایجاد می شود. دیگر نمی توان با روش های محدود نگر، جامعه و افراد آنرا به سوی یک تحول پیچیده و پیشرفته سوق داد (شعبانی، ۱۳۸۰).

به نظر دراکر، تنها منبع مزیت رقابتی پایدار در آینده، دانش خواهد بود. دانش، تنها منبعی است که هر چه از آن بیشتر استفاده شود، خود نیز افزایش می یابد. به نظر می رسد که

دستیابی سازمان های بخش دولتی به این منبع عظیم، به دلیل دستیابی آسان به اعتبارات دولتی، با کندی همراه بوده است (نوروزیان، ۱۳۸۴).

بنابراین دانش، امروزه بعنوان یک دارایی پر ارزش مورد توجه قرار گرفته است. شناخت رابطه مدیریت دانش و خلاقیت با بهره وری می تواند تضمین کننده رشد، کارآیی و اثربخشی بالاتر بوده و نهایتاً شکوفایی مدارس را به دنبال داشته باشد. هر چند دستیابی به اهداف آموزشی صرف، منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است، اما پویایی نظام آموزش و پرورش وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن مدیران و معلمان با دانش بالا، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان وابسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارآیی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند.

بنابراین محقق به تبیین رابطه مدیریت دانش و خلاقیت با بهره وری کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لامرد پرداخت.

## اهمیت و ضرورت تحقیق

دانش همواره مهم بوده و هست. اما در حال حاضر مهم تر و نقش آفرین شده و این امر ناشی از جایگاه و قدرت آن برای کسب مزیت رقابتی پایدار است. تئوری پردازان مدیریت، دانش را به عنوان مزیت رقابتی نهایی برای سازمان های جدید و کلید پیروزی آنها بیان کرده اند. در سال های اخیر، سازمان ها پیوستن به روند طرح مدیریت دانش را آغاز کرده اند. مفاهیم جدیدی مانند کار دانش، دانشکار (دانشگر) و سازمان های دانشی، خبر از شدت یافتن این روند را می دهند. دراکر، با به کار گیری این واژگان، خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان ها را می دهد که در آن به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. بر اساس این نظریه، امروزه جوامع و سازمان ها هایی می توانند انتظار توسعه و پیشرفت را داشته باشند که از دانش بیشتری برخوردار باشند. به این ترتیب بر خورداری از منابع طبیعی نمی تواند به اندازه دانش مهم باشد. سازمان دانشی به توانمندی هایی دست می یابد که قادر است از نیروی اندک، قدرت عظیمی بسازد (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵).

در دسته بندی ارائه شده از سوی صاحب نظران مدیریت الف) دهه ۱۹۸۰، جنبش کیفیت (تاکید بر این که برای دستیابی به کیفیت بهتر، همه کارکنان باید از قدرت فکری خود بهتر استفاده کنند) ب) دهه ۱۹۹۰، دهه مهندسی مجدد (استفاده از فناوری برای بهبود فرایندهای کسب و کار و کاهش هزینه ها) و پ) دهه ۲۰۰۰، دهه مدیریت دانش لقب گرفته است (جعفری و کلانتر، ۱۳۸۲).

یادگیری مادام العمر واقعیت اجتناب ناپذیر زندگی سازمان می شود.

امروزه سازمان ها بر مبنای دانش رقابت می کنند.

کاربرد مدیریت دانش منجر به افزایش سریع تر حل مسئله، پاسخ به تغییر و انطباق با آن و

انعطاف پذیری بیشتر و ... می شود.