

Possibility of measuring the establishment of knowledge management in the intelligent technology organization

Received: 26 January 2022
Accepted: 21 February 2022
Article type: Research Article
PP: 67-84

DOI:

[10.22034/pitc.2022.1266565.1114](https://doi.org/10.22034/pitc.2022.1266565.1114)

Mohammad Mahdi Shabani

Islamic Azad University of shahriar, iran
(Corresponding author)

Shabani_2m2@yahoo.com

Seyed Mahdi Rafati Asl

Amin Police Academy

Rafatim46@gmail.com

Shahla Sohrabi

Islamic Azad University of shahriar, iran

modiran77@gmail.com

Abstract

Abstract: In the information age, knowledge is the most important factor for success for an individual and an organization. On the other hand, unlike the old organizations, knowledge-based and intelligent technology-based organizations have advanced technology and manage and utilize knowledge and information in order to improve efficiency, better customer service and follow up on constant changes. The statistical population of this study included 587 managers, senior experts and operational users based in the technology-oriented intelligent organization. By multi-stage random sampling method, 230 people were selected as the sample size. The data collection tool was a researcher-made questionnaire, which includes 6 factors: organizational structure, organizational culture, information technology infrastructure, human resources, strategic aspect and leadership aspect of education and retraining. The face and content validity of the questionnaire were confirmed by experts. The reliability of the questionnaires was confirmed by calculating the Cronbach's alpha coefficient of 0.82. Data analysis was performed at two levels of descriptive and inferential statistics (t-test and factor analysis and Friedman test). The results showed that organizational culture with an average rank of 16.26 first rank, organizational structure with an average rank of 13 second rank, human resources with an average rank of 12.11 third rank, information technology infrastructure with an average rank of 63.11 fourth rank, education and retraining with an average rank of 10.98 rank Fifth and the strategic and leadership aspect with an average rank of 9.48 is in sixth place.

Keywords: knowledge management, Success, smart, technology-driven

امکانسنجی استقرار مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناور محور

چکیده

در عصر اطلاعات، دانش مهم‌ترین عامل کسب موفقیت بلندمدت برای یک فرد و یک سازمان است. از سوی دیگر، برخلاف سازمان‌های قدیمی، سازمان‌های دانش‌بنیان و هوشمند فناور محور دارای فناوری پیشرفته بوده و نیازمند تسخیر، مدیریت و بهره‌برداری از دانش و اطلاعات، به‌منظور بهبود کارایی، خدمات بهتر به مشتریان و پیگیری تغییرات مداوم هستند. لذا، مدیریت دانش ابزار مهمی است که سازمان‌های هوشمند فناور محور از طریق آن بهتر می‌توانند اطلاعات و دانش را مدیریت کنند. این پژوهش امکانسنجی استقرار مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناور محور را مورد بررسی قرار می‌دهد که با روش توصیفی از نوع پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران خبره، کارشناسان ارشد و کاربران عملیاتی مستقر در سازمان هوشمند فناور محوره تعداد ۵۸۷ نفر بودند. با روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای ۲۳۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بوده است. بوده است که شامل ۶ عامل ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، زیرساخت فناوری اطلاعات، منابع انسانی، جنبه راهبردی و رهبری جنبه آموزش و بازآموزی می‌باشد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه مورد تأیید متخصصان قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲/ تایید گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی (آزمون t و تحلیل عاملی و آزمون فریدمن) انجام شد. نتایج به دست آمده نشان داد فرهنگ سازمانی با رتبه میانگین ۱۶.۲۶ رتبه اول، ساختار سازمانی با رتبه میانگین ۱۳ رتبه دوم، منابع انسانی با رتبه میانگین ۱۲.۱۱ رتبه سوم، زیرساخت فناوری اطلاعات با رتبه میانگین ۱۱.۶۳ رتبه چهارم، آموزش و بازآموزی با رتبه میانگین ۱۰.۹۸ رتبه پنجم و جنبه راهبردی و رهبری با رتبه میانگین ۹.۴۸ در رتبه ششم قرار دارد. همچنین همه عوامل در وضع موجود کمتر از میانگین جامعه بوده‌اند و در وضع مطلوب باید بیش از میانگین جامعه باشند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، موفقیت، هوشمند، فناور محور

دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۰۶

پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۰۲

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۶۷-۸۴

شناسه دیجیتال (doi):

[10.22034/pitc.2022.1266565.1114](https://doi.org/10.22034/pitc.2022.1266565.1114)

محمد مهدی شعبانی

کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شهریار، ایران

(نویسنده مسئول)

Shabani_2m2@yahoo.com

سید مهدی رفعتی اصل

استادیار دانشکده علوم و فنون انتظامی،

دانشگاه علوم انتظامی امین،

تهران، ایران

Rafatim46@gmail.com

شهلا سهرابی

گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، واحد

شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، شهریار،

ایران

modiran77@gmail.com

۱ - مقدمه

امروزه، شرکت‌های دانش‌بنیان و سازمان‌های هوشمند فناور محور، ابزارهای مدیریت دانش را در راستای دستیابی به مزیت رقابتی به کار گرفته‌اند. اگرچه مدیریت دانش شیوه‌ای کارآمد است که اکثر سازمان‌ها به آن روی آورده‌اند، اما این به آن معنا نیست که تمامی این سازمان‌ها در امر پیاده‌سازی مدیریت دانش موفق بودند. پیاده‌سازی موفق و اثربخش مدیریت دانش، مانند هر نظامی به برخی زیرساخت‌ها نیازمند است. با شناسایی و نظارت بر این زیرساخت‌ها، سازمان می‌تواند به پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش اطمینان داشته باشد. بنابراین این تحقیق به دنبال دستیابی به وضعیت این زیرساخت‌ها و سنجش میزان آمادگی برای استقرار مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناور محور است.

پیاده‌سازی موفق فرآیند مدیریت دانش و دانش‌آفرینی در سازمان، مستلزم فراهم‌نمودن بسترهای فکری و فرهنگی این امر می‌باشد. ترویج فرهنگ یگانگی و احساس تعلق افراد به سازمان و ایجاد حس اعتماد میان آنان و فراهم‌سازی محیطی توأم با اشتراک، انتقال و تقابل دانش، علاوه بر این مقاومت در برابر تغییر در کارکنان را به حداقل می‌رساند. از سرمایه مشارکت و هم‌فکری آنان نیز سود می‌برد.

بکارگیری مدیریت دانش یک فعالیت یک‌شبه نیست بلکه نیازمند یک برنامه منسجم و کامل و همچنین تغییر راهبرد و فرایند سازمانی است. در طرح‌های مدیریت دانش نیز همانند دیگر فعالیت‌های کسب‌وکار، نتایج قابل ملاحظه‌ای در یکسری نواحی محدود منجر به موفقیت می‌شود. این نواحی عوامل موفقیت نام برده می‌شوند. عوامل موفقیت بدین‌صورت تعریف می‌شوند:

حوزه‌هایی که حصول نتایج رضایت‌بخش در آن‌ها، موفقیت سازمان را تضمین می‌کند؛ به بیانی دیگر عوامل موفقیت، حوزه‌های حیاتی برنامه‌ریزی و اقدام مدیریتی که باید به‌منظور حصول اثربخشی تأمین گردند، می‌باشند.

اهمیت مقوله دانش در دهه‌های اخیر رشد روزافزونی داشته است که این امر ناشی از تمرکز بر دانش به‌عنوان یکی از منابع استراتژیک سازمان می‌باشد. امروزه سازمان‌ها یکی از راه‌های تمایز خود از سازمان‌های دیگر را در افزایش میزان دانش بنیانی سازمانی خود جستجو می‌کنند تا بتوانند از طریق آن به سطوح بالاتری از کارایی و نوآوری دست یابند. توانایی سازمان‌ها در یکپارچه‌سازی و هماهنگ نمودن دانش به‌عنوان یکی از راه‌های دستیابی و حفظ مزیت‌های رقابتی تلقی می‌گردد.

به جهت افزایش اهمیت دانش در سازمان‌ها، مقوله مدیریت دانش نیز به‌عنوان یک مبحث مهم وارد سازمان هوشمند فناور محور گردیده است. سازمان هوشمند فناور محور همچون سایر سازمان‌های درگیر در امر مدیریت دانش از یک طرف با چالش‌هایی همچون رشد سریع فناوری، نقش در حال تغییر کارکنان، ارزش‌های رقابتی و در کل تغییر سریع جهان مواجه است و از طرف دیگر، در تلاش برای دستیابی به اهداف اساسی خود یعنی خدمت‌رسانی به جامعه می‌باشد.

برخورد صحیح با چالش‌ها و دستیابی به اهداف تنها در صورتی امکان‌پذیر است که سازمان مربوطه بتواند آگاهانه و به‌روشنی فرایندهای مرتبط با خلق دانش را مدیریت کند و راه‌حل آسانی برای پذیرش عقاید و فرایندهای مرتبط با مدیریت دانش داشته باشد.

مدیریت دانش رویکردی مناسب برای ایجاد یکپارچگی بین نیازهای جدید دانش در سازمان هوشمند فناور محور می‌باشد. همچنین راهبردی مناسب

برای بهره‌برداری بهینه از دانش و نیروهای فکری افراد در سازمان ارائه می‌دهد. با پیاده‌سازی مدیریت دانش امر ذخیره‌سازی، انتقال و بازیابی دانش موجود و همچنین ایجاد امکان تعامل بین کارشناسان خبره تسهیل و تسریع می‌شود که به‌نوبه خود می‌تواند موجب ارتقای سطح پژوهش و افزایش تولید علم شود و سازمان هوشمند فناور محور را در دستیابی به اهدافشان یاری رساند.

این پژوهش سعی بر آن دارد تا سنجش میزان آمادگی برای استقرار مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناور محور با توجه به عوامل تأثیرگذار و آمادگی زیرساخت‌های لازم مورد بررسی قرار دهد.

هدف اصلی این پژوهش پاسخ به این سوال است که عوامل موثر بر استقرار موفق مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناور محور کدامند؟ اما جهت تحقق این مهم، از روش پژوهش توصیفی (از نظر استراتژی) و پیمایشی (از نظر اجرا) که به صورت میدانی انجام شد استفاده گردید.

۲ - پیشینه پژوهش

۲-۱ - پژوهش‌های داخلی و خارجی

پژوهشی تحت عنوان بررسی عوامل حیاتی موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش انجام دادند. نتایج تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ حاکی از آن است که تمامی عوامل انتخاب شده (فرهنگ سازمانی، تعهد مدیران ارشد، مشارکت، آموزش، کار تیمی، توانمندسازی، سیستم‌های اطلاعاتی، سنجش عملکرد، الگو سازی و ساختار دانش) منجر به پیاده‌سازی مدیریت دانش می‌شوند. هم‌چنین با آزمون فریدمن نشان دادند که میزان تأثیرگذاری همه عوامل بر مدیریت دانش برابر نیست و هر یک در رتبه‌ای قرار می‌گیرند. [۱]

پژوهشی تحت عنوان الگوی مدیریت دانش در سازمان ناجا انجام دادند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد بین فناوری سازمانی، فرایند های تولید دانش رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و مدل ارائه شده از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد. [۲]

پژوهشی تحت عنوان وضعیت استقرار مدیریت دانش بین کتابداران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام دادند. نتیجه گیری شد که بیشتر مؤلفه های مدل بکوویتز و ویلیامز در کتابخانه های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در وضعیت مطلوبی قرار ندارد و نیاز به برنامه ریزی و توجه بیشتر به خصوص برای اشتراک و ایجاد دانش دارد. همچنین با توجه به اهمیت روزافزون دانش در سازمان هایی همچون دانشگاه‌ها و محیط های بهداشتی و درمانی که اشتراک دانش از اهمیت زیادی برخوردار است، اجرای این برنامه موجبات خدمات رسانی بهتر و به تبع آن تسهیل یادگیری، آموزش و پژوهش خواهد شد. [۳]

پژوهشی تحت عنوان نقش فرهنگ سازمانی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش انجام دادند. یافته های پژوهش نشان داد بین فرهنگ سازمانی قبیلله‌ای و کارآفرینانه با اقدامات مدیریت دانش تأثیر مثبت و معنی داری وجود دارد. در حالی که این تأثیر در مورد فرهنگ سازمانی بازاری سلسله است مراتبی منفی است. این یافته‌ها نشان داد شناخت نوع فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان، این توانایی را به مدیران می‌دهد تا از اقدامات مدیریت دانشی استفاده کنند که با فرهنگ سازمان تناسب داشته باشد. همچنین بر اساس یافته‌های این پژوهش پژوهش‌هایی کاربردی به مدیران ارائه می‌شود تا فرهنگ سازمانی تسهیل گری برای اجرای اثربخش اقدامات مدیریت دانش در سازمان ایجاد کنند. [۴]

دانشی در یک موسسه آموزشی وسیله‌ای برای کسب معلومات، به اشتراک گذاری، جمع آوری، انتشار و ابلاغ دانش فراهم می‌آورد. [۹]

پژوهشی تحت عنوان عوامل موثر بر مدیریت دانش در شهرداری شهرستان رشت در ایران انجام دادند. نتایج آزمون فرضیه بین ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی، آموزش و بازآموزی کارکنان و مدیریت دانش در شهرداری شهرستان رشت رابطه قابل توجهی را نشان داد. [۱۰]

پژوهشی تحت عنوان عوامل مهمی که مدیریت دانش را تحت تاثیر قرار می‌دهد انجام داد. نتایج نشان داد که (۱) اثرات عوامل فردی جنس، سن، موقعیت، و سطح آموزش در مدیریت دانش سازمان از نظر آماری در سطح ۰.۰۵، قابل توجه نبودند و (۲) اقدامات عوامل سازمانی اندازه گیری و تاثیر زیرساخت مدیریت دانش سازمان از نظر آماری در سطح ۰.۰۱ قابل توجه بود. [۱۱]

پژوهشی تحت عنوان آمادگی جهت پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش اندازه گیری بر اساس مردم و عوامل ساختار سازمانی انجام دادند. این پژوهش سطح آمادگی اجرای سیستم مدیریت دانش در PDII LIPI^۲ (یک اداره دولتی در اندونزی) بر اساس افراد و ساختار مفاهیم سازمان با داده‌های پرسشنامه و فرآیند تحلیل سلسله مراتبی برای اولویت وزن را محاسبه خواهد کرد. آمادگی سیستم مدیریت دانش در مقیاس آیدین و تاسکی بیان می‌شود. خروجی این پژوهش برای ارزیابی و توصیه برای PDII LIPI به اجرای سیستم مدیریت دانش استفاده خواهد شد. از پردازش پرسشنامه‌ها، نمره افراد و ساختار سازمان ۳.۲۷۲ و ۲.۸۱۸ است. بنابراین نتیجه برای هر دو عامل در سطح "نیاز به آمادگی کاری ندارد"، است. از فرآیند تحلیل سلسله مراتبی، آمادگی اجرای سیستم مدیریت دانش مفهوم اولویت وزن استخراج می‌شود. مفهوم افراد (۸۴.۶٪) نسبت به ساختار سازمان (۱۵.۴٪) مهم‌تر است. [۱۲]

پژوهشی تحت عنوان رابطه بین ویژگی‌های سازمانی و پیاده‌سازی اطلاعات مدیریت دانش انجام دادند. هدف اصلی این پژوهش به صورت تجربی بررسی اثرات ویژگی‌های سازمانی و ابعاد آن، فرهنگ، حمایت مدیریت ارشد، پاداش و انگیزه، و ساختار سازمان به عنوان عامل موفقیت در مدیریت دانش بر اجرای امنیت اطلاعات مدیریت دانش بود. با استفاده از روش‌های تحلیلی کمی، مدل نظری و فرضیه‌ها در این پژوهش به طور کامل بر اساس داده‌های تجربی جمع آوری شده از ۱۸۲ بخش خدمات در مالزی مورد آزمایش قرار گرفتند مهمتر از همه، این شرکتها با ثبت شرکت مالزی ثبت شدند. اطلاعات با بررسی پرسشنامه‌ها جمع آوری شد سپس با استفاده از ضرایب همبستگی و برگشت خطی چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که ویژگیهای سازمانی اثر مثبت قابل توجهی را ایجاد می‌کنند. نتایج در یک راستا و سازگار با پژوهش‌ها انجام شده قبلی در توسعه مدیریت دانش بودند. پژوهش شکاف پژوهش‌ها را با ارائه شواهد تجربی موثر بر عوامل موفقیت مدیریت دانش به اجرای امنیت اطلاعات مدیریت دانش متصل کرده است. [۱۳]

پژوهشی تحت عنوان عوامل موثر بر اجرای سیستم مدیریت دانش شرکتها انجام دادند. بر اساس نظریه نوآوری، انتشار و چارچوب فناوری سازمان محیط پیرامون، این پژوهش مدل یکپارچه‌ای از دانش اجرای سیستم‌های مدیریت برای کسب و کار را گسترش می‌دهد و آزمایش می‌کند. داده‌های نظر سنجی

پژوهشی تحت عنوان امکان سنجی استقرار نظام مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی و ارائه مدل مناسب انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که در این دانشگاه وضعیت مولفه‌های نیروی انسانی مناسب می‌باشد، وضعیت ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی در حد متوسط است، وضعیت فناوری اطلاعات برای کاربرد مدیریت دانش مناسب نیست. بین دیدگاه استادان و کارکنان در زمینه فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی تفاوت معنی داری وجود ندارد و بین دیدگاه‌ها در زمینه منابع انسانی، فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش تفاوت وجود دارد. در پایان بر مبنای نتایج پژوهش پیشنهادهایی جهت بسترسازی استقرار مدیریت دانش، مدل اجرایی و مراحل و گام‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه ارائه شده است. [۵]

پژوهشی تحت عنوان مدل مدیریت دانش در معاونت‌های نظارت راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور انجام دادند. جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان معاونت‌های نظارت راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور (حوزه ستادی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی سابق) بود. در این پژوهش توانمندسازها شامل فرهنگ سازمانی، استراتژی و رهبری، فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی و نیروی انسانی بود. بر اساس یافته‌ها، در هر چهار متغیر چرخه دانایی تفاوت قابل توجهی بین وضع موجود و وضع مطلوب وجود داشت. میانگین حاصل در مورد چهار متغیر چرخه دانایی: کسب و توسعه دانش ۳/۰۴، تسهیم و انتقال دانش ۲/۶۶، ذخیره دانش ۲/۸۰، و به‌کارگیری دانش ۲/۷۷ بود که به استثنای یک مورد (کسب و توسعه دانش)، در سایر موارد وضعیت مناسبی دیده نشد. در بین عوامل تاثیرگذار بر چرخه مدیریت دانش یعنی: ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، فناوری، منابع انسانی، آموزش، شفافیت اسناد و مدارک و جریان اطلاعات فقط منابع انسانی با بالاترین اثر (۰/۴۹)، فرهنگ (۰/۳۰) و آموزش (۰/۱۷) دارای اثر معنی‌دار بودند. [۶]

پژوهشی تحت عنوان رابطه توانمندسازهای مدیریت دانش با فرایندهای مدیریت دانش انجام دادند. جامعه آماری مدیران و سرپرستان ارشد بخش‌های مختلف مجموعه هتل‌های پارسیان شهر تهران بود. آن‌ها دریافتند که توانمندسازهای مدیریت دانش به طور مستقیم با فرایندهای مدیریت دانش ارتباط دارد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که بیشترین همبستگی میان رابطه فرهنگ سازمانی و نشر دانش و پایین‌ترین همبستگی میان رابطه فناوری اطلاعات و ایجاد دانش می‌باشد. [۷]

پژوهشی تحت عنوان مطالعه امکان سنجی استقرار مدیریت دانش در مراکز آموزش عالی (مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد انجام دادند. در این پژوهش از مدل یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی، جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که از بین عوامل بررسی شده، عوامل تیم مدیریت دانش، نقشه دانش، ممیزی دانش، رهبری، فناوری اطلاعات و سنجش عملکرد، رابطه معنی داری با فرایندهای استقرار مدیریت دانش ندارند و تنها، معنی داری سه عامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و استراتژی کسب و کار با تحقق مدیریت دانش مورد تایید قرار گرفت. [۸]

میتال^۱ در پژوهش خود بر فعالیت‌های دانشی اعضای هیات علمی و تاثیر سیستم‌های اطلاعاتی بر فعالیت‌های آنها و اینکه، چگونه فعالیت‌های آنها در خلق ارزش و مدیریت دانش مشارکت دارند متمرکز است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که سیستم‌های اطلاعاتی با داشتن تاثیری مثبت بر فعالیت‌های

جهت بررسی مناسب بودن داده‌ها برای استفاده از روش تحلیل عاملی، ابتدا از آزمون بارتلت و KMO (که اطلاعاتی در مورد توان عاملی شدن داده‌ها می‌دهند) استفاده شده است. از آنجایی که مقدار KMO بالاتر از ۰/۶ به عنوان مقیاسی قابل قبول برای توانایی عاملی بودن داده‌ها قابل پذیرش است، داده‌های جدول ۱ نیز این مقدار را برابر با ۰/۸۰۴ نشان می‌دهد؛ سطح معناداری آزمون بارتلت نیز نشان می‌دهد که داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب می‌باشند.

در این پژوهش به منظور بررسی و تجزیه تحلیل متغیرهای مربوط به پژوهش که در ادبیات مورد بحث قرار گرفت، پرسشنامه ای محقق ساخته که حاوی فعالیت‌های مورد نظر پژوهش بوده تهیه و در بین افراد نمونه توزیع می‌شود و نظرشان نسبت به متغیرها سنجیده می‌شود. برای تهیه پرسشنامه، ابتدا متغیرهای درون پژوهش را عملیاتی کرده و پس از مشخص کردن سازه‌های هر متغیر، سؤالاتی در ارتباط با هر سازه تهیه و در طیف لیکرت گردآوری شد و بعد از تأیید اساتید مربوطه، به تعداد نمونه مشخص شده تهیه و توزیع گردید. پرسشنامه مذکور از دو بخش تشکیل شده است که بخش اول آن مشخصات دموگرافیک از جمله جنسیت و سطح تحصیلات افراد نمونه را در بر می‌گیرد و بخش دوم تعدادی سؤال در ارتباط با متغیرهای درون پژوهش است در این پژوهش نیز، ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه بسته است که در آن ۴۸ سؤال و ۶ مؤلفه (ساختار سازمانی، فرهنگ، فناوری اطلاعات، منابع انسانی، جنبه راهبردی و رهبری، جنبه آموزش و بازآموزی) طرح گردیده است و سؤالات بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت طرح ریزی گردیده است. این پرسشنامه در پیوست آورده شده است. در این پژوهش با توجه به اهداف پژوهش از پرسشنامه‌های محقق ساخته استفاده شد. پرسشنامه‌های این پژوهش با توجه به تعداد مدیران خبره، کارشناسان ارشد و کاربران عملیاتی در سازمان هوشمند فناور تهیه و بعد از کسب مجوز از مسئولین شرکت در سازمان هوشمند فناور به صورت حضوری و به تعداد لازم به آن‌ها تحویل داده شد تا پس از تکمیل جمع‌آوری گردد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها پژوهش، طبق دستورالعمل‌های مربوط به هر کدام، اطلاعات استخراج، امتیازگذاری و به مقیاس‌های اندازه‌گیری تبدیل گردید

از ۲۹۱ کسب و کار در تایوان جمع‌آوری شدند. عامل تحلیل تأییدی و روش برگشت منطقی روابط آزمون فرضیه استفاده شدند. نتایج نشان داد که عوامل نوآوری در فناوری (منافع درک شده، پیچیدگی، و سازگاری)، عوامل سازمانی (پشتیبانی مدیریت ارشد، فرهنگ سازمانی)، و عوامل محیطی (فشار رقابتی) تأثیر مهمی در اجرای سیستم‌های مدیریت دانش در شرکت‌ها دارند. [۱۴]

پژوهشی تحت عنوان شواهد تجربی از یک شایستگی دانش یکپارچه چارچوبی برای اجرای سیستم‌های ERP^۱ در صنایع بریتانیا انجام دادند. این یافته‌ها پیشنهاد می‌کند که چارچوب شایستگی دانش یکپارچه می‌تواند برنامه‌ریزی منابع سازمانی پزشکان را با هدایت مفید را فراهم کند که کدام عوامل کلیدی تعیین کننده دانش هستند و روابط بین مولفه‌های دانش بهترین عملکرد برای دستیابی به موفقیت اجرای سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع سازمانی در شرایط زندگی واقعی کسب و کار باید چگونه باشد. [۱۵]

با توجه به پژوهشات و بررسی‌های انجام شده، قابل درک است که پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان فناور محور مولفه‌های متفاوتی است که در این مقاله مهمترین مولفه‌های تأثیر گذار در استقرار مدیریت دانش برای سازمان فناور محور مورد ارزیابی قرار گرفته است. در راستای هوشمندسازی سازمان‌ها مانند پلیس لازم است فناوری‌های جدید مانند اینترنت اشیا و سایر تجهیزات الکترونیکی نوین مورد بررسی و لزوم استقرار مدیریت دانش در روند اجرای آنها مورد بررسی قرار گیرد [۱۶-۱۷].

۳ - روش پژوهش

هدف از پژوهش حاضر امکان‌سنجی استقرار مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناور محور بوده است که با روش توصیفی از نوع پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران خبره، کارشناسان ارشد و کاربران عملیاتی مستقر در سازمان هوشمند فناور محور به تعداد ۵۸۷ نفر می‌باشد. با روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای ۲۳۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بوده است، بوده است که شامل ۶ عامل ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، زیرساخت فناوری اطلاعات، منابع انسانی، جنبه راهبردی و رهبری جنبه آموزش و بازآموزی می‌باشد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه مورد تأیید متخصصان قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ برآورد گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی (آزمون t و تحلیل عاملی و آزمون فریدمن) انجام شد.

۴ - یافته‌ها

۴-۱ - عوامل موثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش کدامند؟

جدول ۱ آزمون بارتلت و کومو

KMO		بارتلت
۰/۸۰۴	کای اسکوتر	
۴۷۳۰/۸۵۴	درجه آزادی	
۱۱۲۸	سطح معناداری	
۰/۰۰۱		

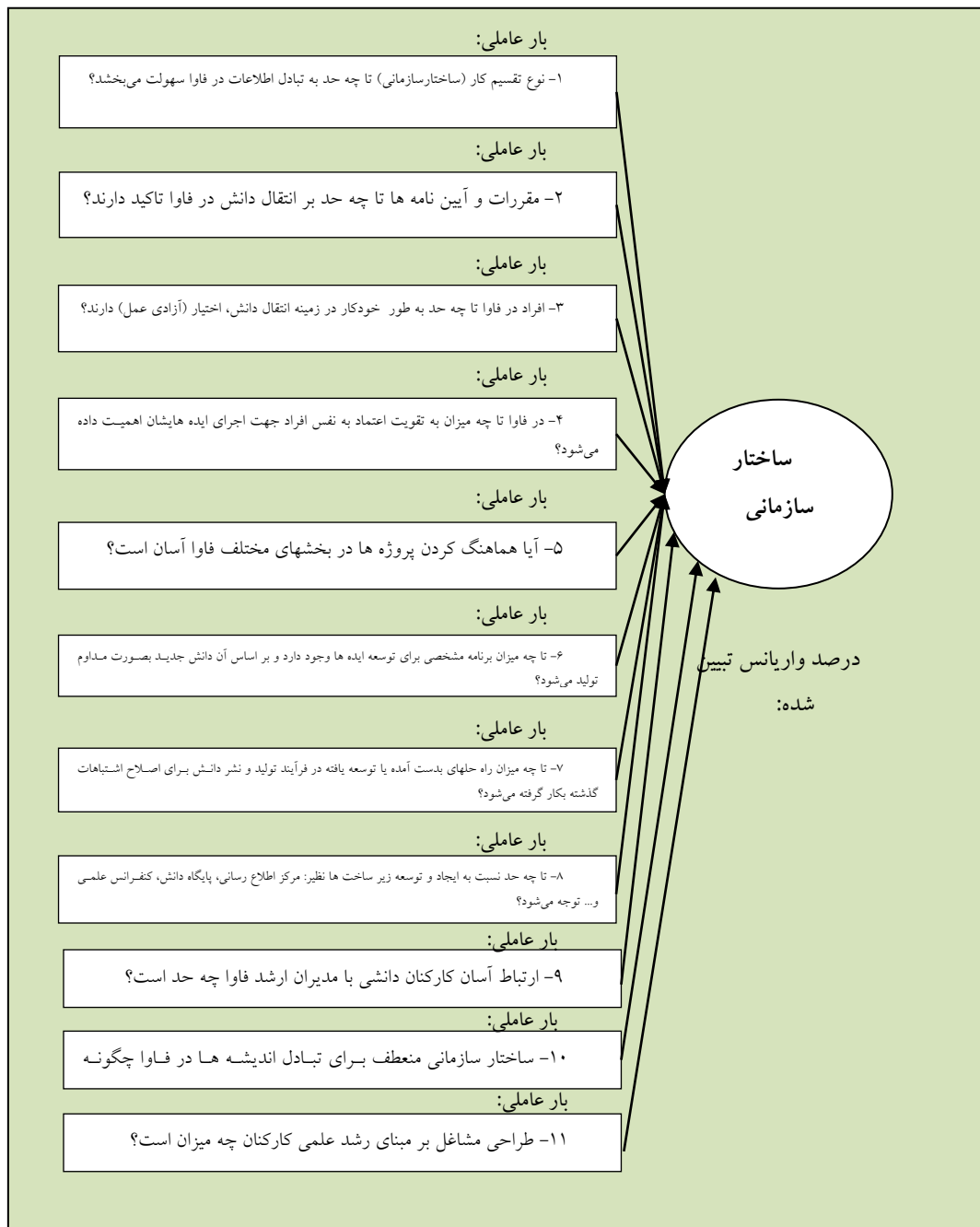
جدول ۲ تحلیل عامل اکتشافی عوامل موثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش

ردیف	نام عامل	عبارات هر متغیر	بار عاملی	مقدار ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد تجمعی واریانس
۱	تبادل نظر سازمانی	۱- نوع تقسیم کار (ساختار سازمانی) تا چه حد به تبادل اطلاعات در سازمان هوشمند فناور محور سهولت می‌بخشد؟	۰/۶۳۸	۸	۸	۸
		۲- مقررات و آیین نامه‌ها تا چه حد بر انتقال دانش در سازمان هوشمند فناور محور تاکید دارند؟	۰/۵۲۷			
		۳- افراد در سازمان هوشمند فناور محور تا چه حد به طور خودکار در زمینه انتقال دانش، اختیار (آزادی عمل) دارند؟	۰/۵۲۱			
		۴- در سازمان هوشمند فناور محور تا چه میزان به تقویت اعتماد به نفس افراد جهت اجرای ایده‌هایشان اهمیت داده می‌شود؟	۰/۷۳۵			
		۵- آیا هماهنگ کردن پروژه‌ها در بخشهای مختلف سازمان هوشمند فناور محور آسان است؟	۰/۶۲۳			
		۶- تا چه میزان برنامه مشخصی برای توسعه ایده‌ها وجود دارد و بر اساس آن دانش جدید بصورت مداوم تولید می‌شود؟	۰/۵۳۷			
		۷- تا چه میزان راه‌های بدست آمده یا توسعه یافته در فرآیند تولید و نشر دانش برای اصلاح اشتباهات گذشته بکار گرفته می‌شود؟	۰/۵۸۹			
		۸- تا چه حد نسبت به ایجاد و توسعه زیر ساخت‌ها نظیر: مرکز اطلاع‌رسانی، پایگاه دانش، کنفرانس علمی و... توجه می‌شود؟	۰/۶۸۷			
		۹- ارتباط آسان کارکنان دانشی با مدیران ارشد سازمان هوشمند فناور محور چه حد است؟	۰/۷۰۹			
		۱۰- ساختار سازمانی منعطف برای تبادل اندیشه‌ها در سازمان هوشمند فناور محور چگونه است؟	۰/۶۴۳			
		۱۱- طراحی مشاغل بر مبنای رشد علمی کارکنان چه میزان است؟	۰/۷۳۳			
۲	فرهنگ سازمانی	۱۲- تا چه حد بستر فرهنگی سازمان هوشمند فناور محور به منظور تبادل تجارب علمی همکاران با یکدیگر (از روی میل و رغبت) به صورت مطلوب وجود دارد؟	۰/۷۱۹	۷.۱۴	۷.۳۱	۱۵.۳۱
		۱۳- فرهنگ حاکم بر سازمان هوشمند فناور محور تا چه حد مشوق و پرورش دهنده خلاقیت و نوآوری است؟	۰/۶۰۲			
		۱۴- تا چه اندازه حاکمیت تفکر خلاق و انتقادی در فرهنگ به عنوان یک ارزش والا وجود دارد؟	۰/۶۰۶			
		۱۵- سازمان هوشمند فناور محور تا چه حد به افراد تسهیم کننده دانش ارجح می‌نهد و جایگاه (مادی و معنوی) ویژه برای آنان در نظر می‌گیرد؟	۰/۵۹۸			
		۱۶- فرهنگ فعلی تا چه حد نهادینه شدن فرهنگ تسهیم دانش را تشویق و پشتیبانی می‌کند؟	۰/۵۴۶			
		۱۷- فرایند یادگیری در سازمان هوشمند فناور محور به صورت مداوم توسط کارکنان چه حد می‌باشد؟	۰/۶۴۱			
		۱۸- امنیت شغلی کارکنان در سازمان هوشمند فناور محور پس از انتقال و اشتراک دانش تا چه حد است؟	۰/۶۰۹			
		۱۹- تا چه حد تشویق به شرکت در گردهمایی‌های علمی، سمینارها و.. در سازمان هوشمند فناور محور امکان پذیر بوده است؟	۰/۶۱۳			
		۲۰- چقدر سیستم‌های اطلاعاتی مستقر در سازمان هوشمند فناور محور توانایی سازگاری با دستاوردهای علمی جدید را دارند؟	۰/۵۷۳			
۳	اطلاعات زیرساخت فناوری	۲۱- در سازمان هوشمند فناور محور تا چه حد نسبت به ایجاد و توسعه زیرساخت‌های سخت افزاری و نرم افزاری برای ذخیره‌سازی، انتقال و تبادل دانش توجه شده است؟	۰/۵۸۸	۲۲.۲۸	۷.۱۳	۲۲.۴۴
		۲۲- تا چه حد تبادل دانش در ارتباطات غیررسمی در سازمان هوشمند فناور محور صورت می‌گیرد؟	۰/۵۵۶			

			۰/۵۳۹	۲۳- کیفیت پشتیبانی از سیستمها و شبکه ها در سازمان هوشمند فناور محور چگونه است؟		
			۰/۳۰۳	۲۴- استفاده از سیستمهای مبتنی بر کامپیوتر، ابزارهای همکاری یا گروه افزارها جهت مدیریت فرایندهای گروهی، تیمی و جلسات در سازمان هوشمند فناور محور چه حد است؟		
			۰/۶۹۳	۲۵- روند افزایشی دستاوردهای علمی (چاپ مقالات پژوهشی، ایجاد نوآوری و...) نسبت به گذشته در سازمان هوشمند فناور محور تا چه میزان بوده است؟		
			۰/۳۰۱	۲۶- استفاده از خطوط اینترنت پر سرعت و استفاده از منابع علمی بین المللی در سازمان هوشمند فناور محور چه میزان است؟		
۲۷.۱۳	۴.۶۹	۲۶.۹۷	۰/۷۳۸	۲۷- تا چه میزان مدیران و کارکنان سازمان هوشمند فناور محور براساس عملکرد مورد قضاوت قرار می گیرند و نه بر مبنای روابط و ظواهر؟	منابع انسانی	۴
			۰/۷۰۷	۲۸- تا چه میزان کارکنان سازمان هوشمند فناور محور از لحاظ علمی به روز عمل می کنند، آموزش می بینند و رهبری می کنند؟		
			۰/۶۹۹	۲۹- تا چه میزان نیروهای انسانی توانایی انعطاف پذیری و انطباق پذیری با شرایط جدید و به روز جهانی را دارند؟		
			۰/۸۰۸	۳۰- تا چه میزان کارکنان توانایی غنی سازی دانش ذخیره شده و مستند را دارند؟		
			۰/۷۱۱	۳۱- در مرحله استخدام تا چه میزان به سطح اطلاعاتی و دانش و مهارت افراد توجه می شود؟		
			۰/۵۲۹	۳۲- تا چه میزان کارکنان مهارت کافی برای طبقه بندی، استفاده و نگهداری دانش را دارند؟		
			۰/۳۱۶	۳۳- راهکارهای مناسب برای جذب و نگهداری کارکنان علمی-پژوهشی در چه حدی است؟		
			۰/۵۹۶	۳۴- چرخش شغلی کارکنان بر اساس شایسته ساری کارکنان چه میزان است؟		
۳۱.۴۷	۴.۳۴	۳۱.۳۱	۰/۵۲۷	۳۵- مدیریت عالی تا چه اندازه نسبت به ایجاد و تسهیم و بکارگیری دانش متعهد است؟	انجمن راهبردی و رهبری	۵
			۰/۶۶۳	۳۶- مدیریت عالی تا چه میزان طوفان فکری و کار تیمی برای حل مشکلات سازمان هوشمند فناور محور جهت خلق ایده های نو را حمایت می کند؟		
			۰/۵۰۴	۳۷- مدیران سازمان هوشمند فناور محور تا چه میزان به دریافت بازخورد در طی فرآیند خلق و نشر دانش اهمیت می دهند؟		
			۰/۷۱۱	۳۸- مدیران ارشد سازمان هوشمند فناور محور تا چه اندازه دانش لازم برای هدایت افراد جهت شناسایی، تولید، تسهیم و کاربرد دانش به روز را به منظور کسب موفقیت در اختیار دارند؟		
			۰/۶۷۸	۳۹- مدیران ارشد سازمان هوشمند فناور محور تا چه اندازه از تشویق برای اشتراک و انتقال دانش میان کارکنان استفاده می کنند؟		
			۰/۲۲۲	۴۰- حمایت از آموزش و یادگیری برون سازمانی توسط مدیران ارشد چه حد است؟		
			۰/۵۹۴	۴۱- حمایت مدیران ارشد سازمان هوشمند فناور محور برای پیاده سازی و اجرای سیستمهای مدیریت دانش تا چه حدی است؟		
			۰/۵۷۸	۴۲- اطمینان مدیران ارشد از تامین شدن نیازهای کارکنان جویای دانش و اطلاعات چه حد است؟		
			۰/۵۹۶	۴۳- متعهد کردن مدیران برای مدیریت سرمایه های فکری چه اندازه است؟		
			۰/۷۰۷	۴۴- فراهم کردن زیر بنا و محیط فرهنگی لازم جهت مدیریت دانش توسط رهبران چه حدی است؟		
۳۴.۵۷	۳.۱۰	۳۴.۴۲	۰/۶۹۶	۴۵- انجام نیازسنجی آموزش در چه حدی است؟	وب آموزش و انجمن آموزش	۶
			۰/۶۰۹	۴۶- انجام برنامه ریزی و طراحی آموزش در چه حدی است؟		
			۰/۵۵۵	۴۷- اجرای آموزش در چه حدی است؟		
			۰/۵۷۹	۴۸- ارزشیابی و پالایش آموزش در چه حدی است؟		

با توجه به محتوای گویه‌هایی که در هر یک از عوامل قرار گرفته‌اند، از بین ۴۸ گویه^۱، تعداد ۴ گویه (گویه‌های شماره ۲۴ و ۲۶ و ۳۳ و ۴۰) به دلیل آنکه بار عاملی آنها کمتر از ۰/۵ بود، از روند تحلیل عاملی حذف گردیدند و عامل‌های استخراج شده (جدول ۲) به شرح زیر نامگذاری شده است:

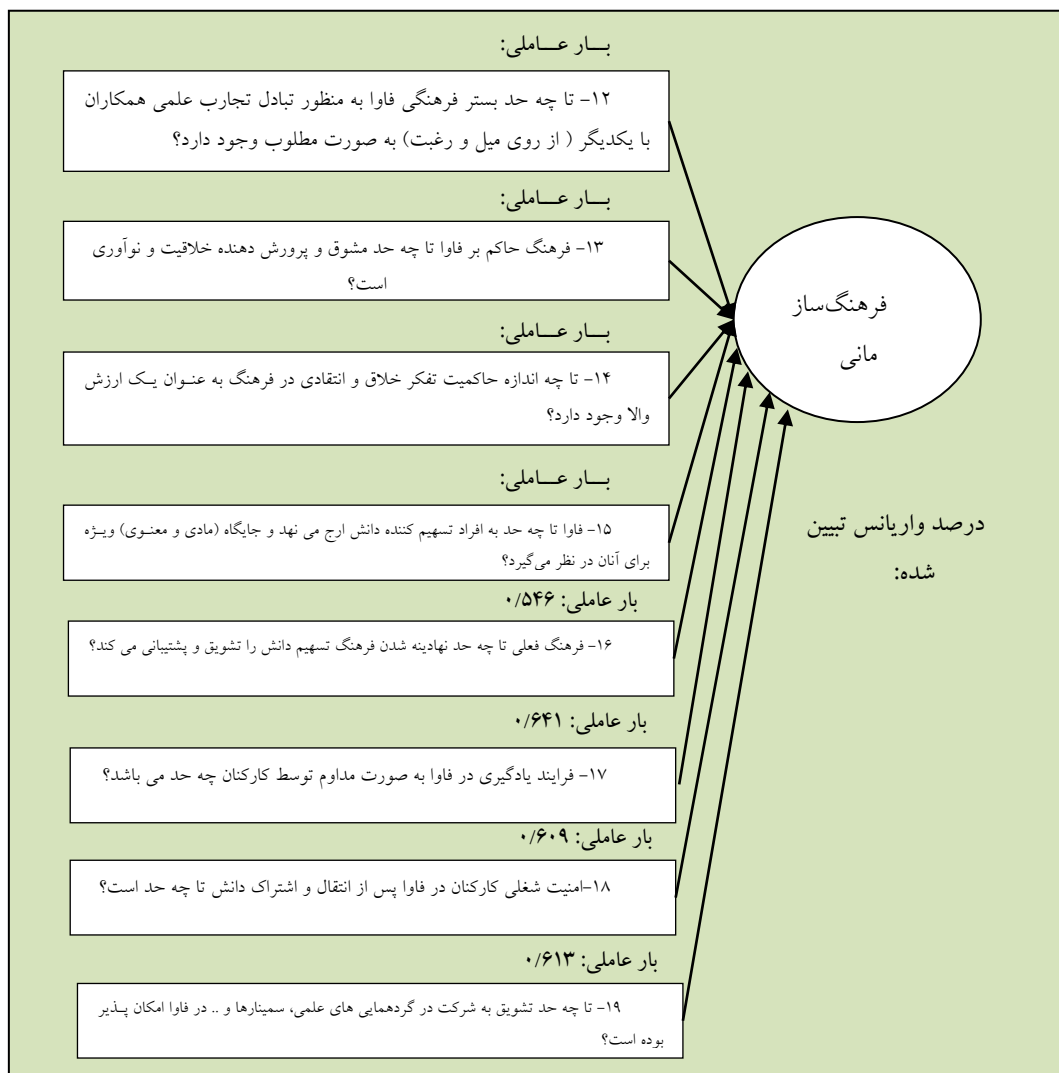
۴-۱-۱ - عامل اول: که شامل گویه‌های ۱ تا ۱۱ است، بعد ساختار سازمانی چهارچوب را تشکیل می‌دهد. در این عامل بیشترین وزن عاملی به گویه ۴ (در سازمان هوشمند فناور محور تا چه میزان به تقویت اعتماد به نفس افراد جهت اجرای ایده هایشان اهمیت داده می‌شود؟) با وزن ۰/۷۳۵ و کمترین وزن عاملی به گویه ۳ (افراد در سازمان هوشمند فناور محور تا چه حد به طور خودکار در زمینه انتقال دانش، اختیار (آزادی عمل) دارند؟) با وزن ۰/۵۲۱ تعلق دارد (شکل ۱).



شکل (۱): بارهای عاملی ساختار سازمانی

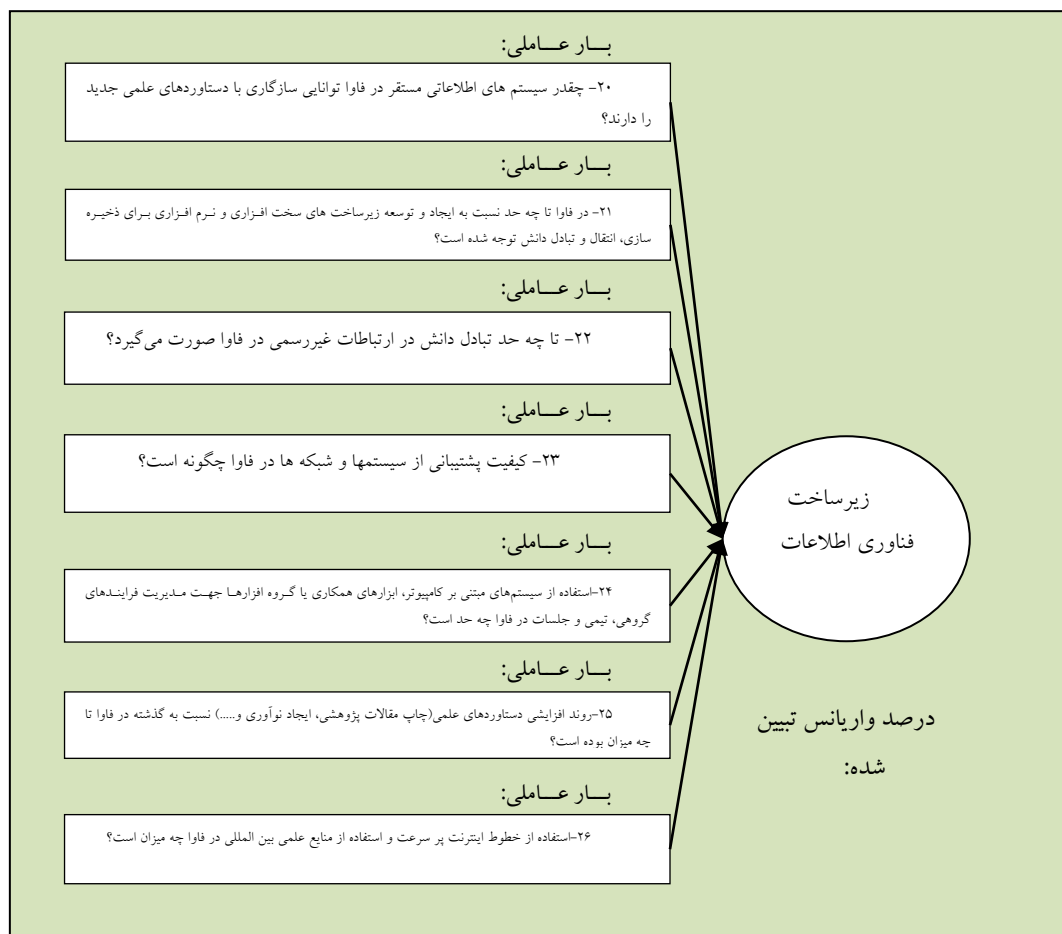
^۱ منظور از «گویه» همان پرسشی است که در پرسشنامه یا مصاحبه مطرح می‌شود و با استفاده از آن می‌توان مقدار متغیر را بدست آورد. اما همه چیز به این سادگی نمی‌باشد. چرا که «استفاده از گویه به عنوان متغیر» صرفاً برای متغیرهایی که سطح دشواری آن‌ها پایین است و تنها با طرح یک گویه اندازه‌گیری می‌شوند، صورت می‌پذیرد.

۴-۱-۲ - عامل دوم: که شامل گویه‌های ۱۲ تا ۱۹ است، بعد فرهنگ‌سازمانی چهارچوب را تشکیل می‌دهد. در این عامل بیشترین وزن عاملی به گویه ۱۲ (تا چه حد بستر فرهنگی سازمان هوشمند فناور محور به منظور تبادل تجارب علمی همکاران با یکدیگر (از روی میل و رغبت) به صورت مطلوب وجود دارد؟) با وزن ۰/۷۱۹ و کمترین وزن عاملی به گویه ۱۶ (فرهنگ فعلی تا چه حد نهادینه شدن فرهنگ تسهیم دانش را تشویق و پشتیبانی می‌کند؟) با وزن ۰/۵۴۶ تعلق دارد (شکل ۲).



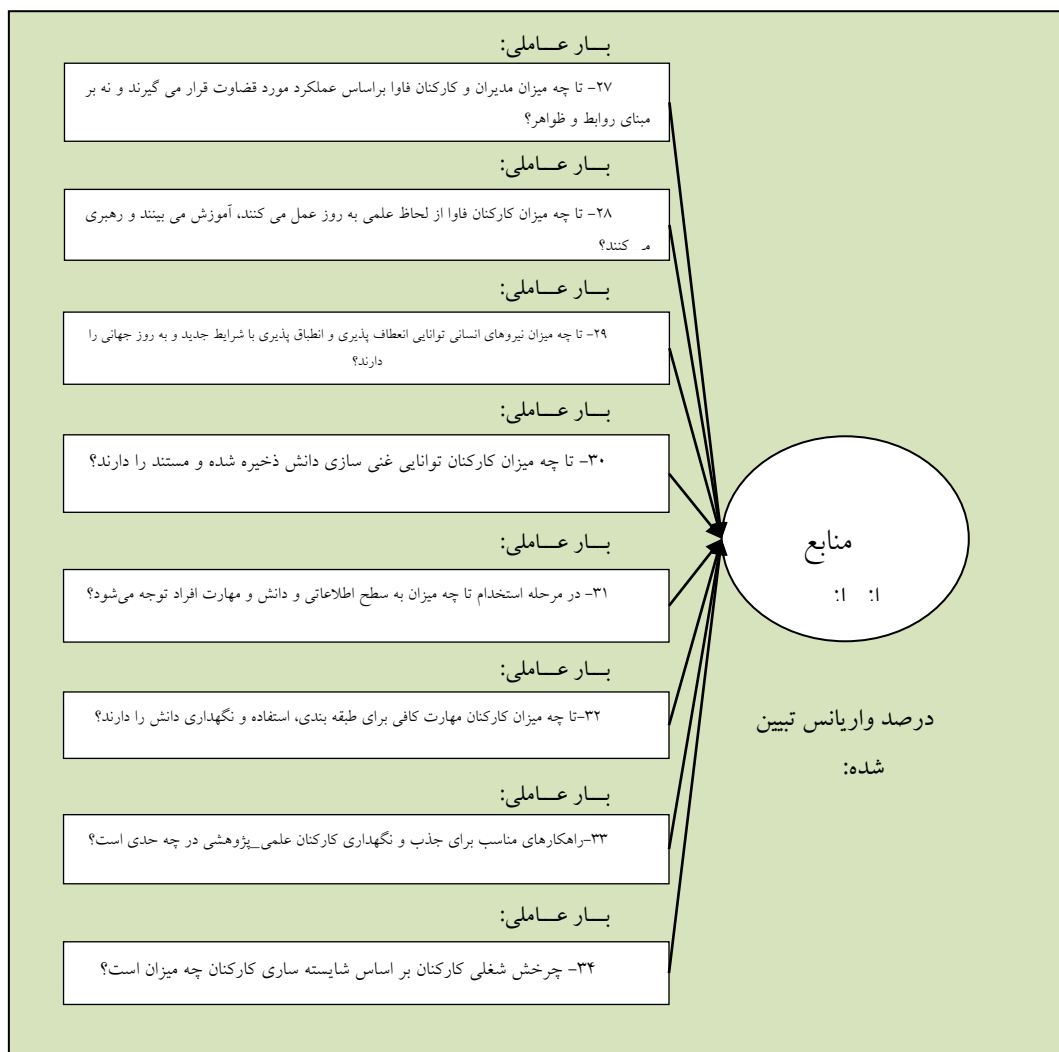
شکل (۲): بارهای عاملی فرهنگ‌سازمانی

۴-۱-۳ - عامل سوم: که شامل گویه‌های ۲۰ تا ۲۶ است، بعد زیرساخت فناوری اطلاعات را تشکیل می‌دهد. در این عامل بیشترین وزن عاملی به گویه ۲۵ (روند افزایشی دستاوردهای علمی (چاپ مقالات پژوهشی، ایجاد نوآوری و....) نسبت به گذشته در سازمان هوشمند فناور محور تا چه میزان بوده است؟) با وزن ۰/۶۹۳ و کمترین وزن عاملی به گویه ۲۳ (کیفیت پشتیبانی از سیستمها و شبکه ها در سازمان هوشمند فناور محور چگونه است؟) با وزن ۰/۵۳۹ تعلق دارد. لازم به ذکر است که در این عامل، ۲ گویه ۲۴ (استفاده از سیستم‌های مبتنی بر کامپیوتر، ابزارهای همکاری یا گروه افزارها جهت مدیریت فرایندهای گروهی، تیمی و جلسات در سازمان هوشمند فناور محور چه حد است؟) با وزن ۰/۳۰۳ و گویه ۲۶ (استفاده از خطوط اینترنت پر سرعت و استفاده از منابع علمی بین المللی در سازمان هوشمند فناور محور چه میزان است؟) با وزن ۰/۳۰۱ به دلیل آنکه بار عاملی آنها کمتر از ۰/۵ بود، از روند تحلیل عاملی حذف گردیدند (شکل ۳).



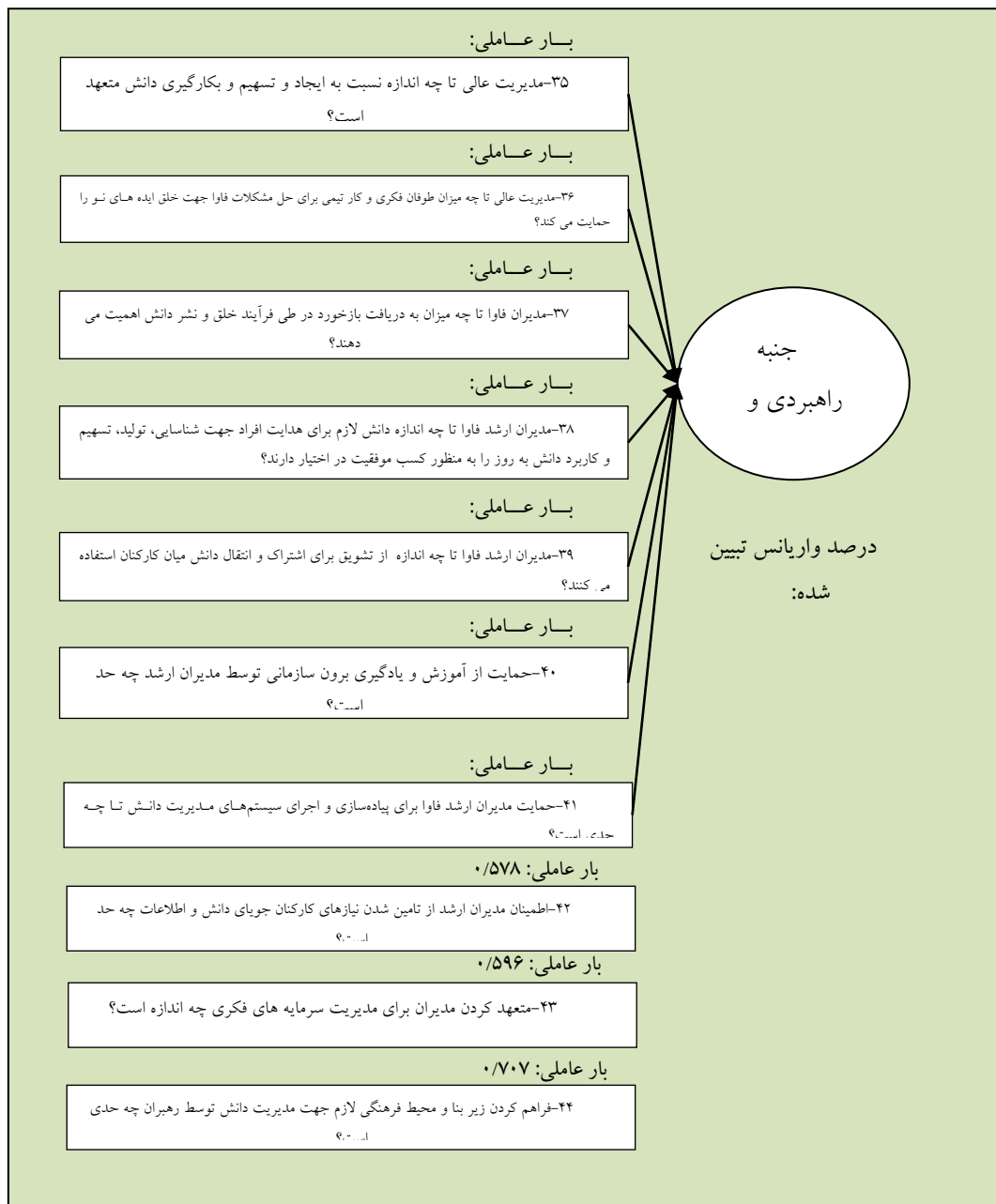
شکل (۳): بارهای عاملی زیرساخت فناوری اطلاعات

۴-۱-۴ - عامل چهارم: که شامل گویه‌های ۲۷ تا ۳۴ است، بعد منابع انسانی را تشکیل می‌دهد. در این عامل بیشترین وزن عاملی به گویه ۳۰ (تا چه میزان کارکنان توانایی غنی سازی دانش ذخیره شده و مستند را دارند؟) با وزن ۰/۸۰۸ و کمترین وزن عاملی به گویه ۳۲ (تا چه میزان کارکنان مهارت کافی برای طبقه بندی، استفاده و نگهداری دانش را دارند؟) با وزن ۰/۵۲۹ تعلق دارد. لازم به ذکر است که در این عامل، گویه شماره ۳۳ (راهکارهای مناسب برای جذب و نگهداری کارکنان علمی_پژوهشی در چه حدی است؟) با وزن ۰/۳۱۶ به دلیل آنکه بار عاملی آن کمتر از ۰/۵ بود، از روند تحلیل عاملی حذف گردید (شکل شماره ۴).



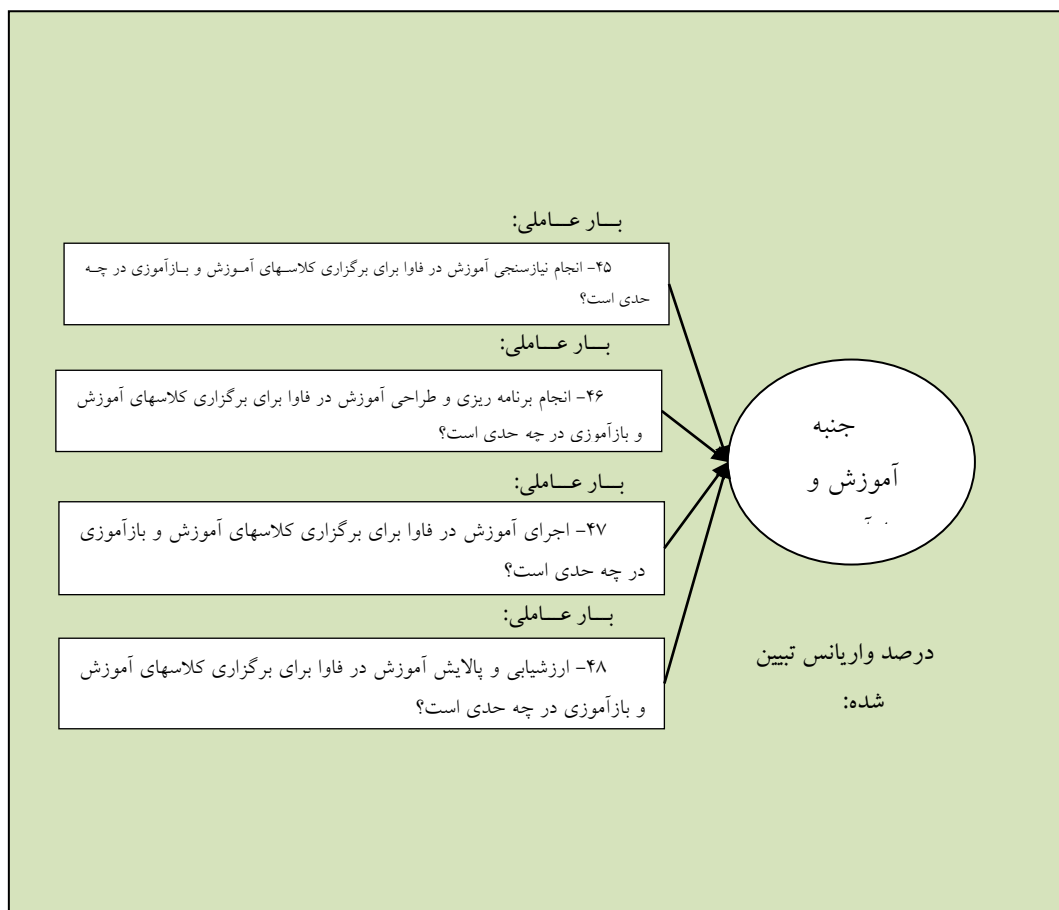
شکل (۴): بارهای عاملی منابع انسانی

۴-۱-۵ - عامل پنجم: که شامل گویه‌های ۳۵ تا ۴۴ است، بعد جنبه راهبردی و رهبری را تشکیل می‌دهد. در این عامل بیشترین وزن عاملی به گویه ۳۸ (مدیران ارشد سازمان هوشمند فناوری محور تا چه اندازه دانش لازم برای هدایت افراد جهت شناسایی، تولید، تسهیم و کاربرد دانش به روز را به منظور کسب موفقیت در اختیار دارند؟) با وزن ۰/۷۱۱ و کمترین وزن عاملی به گویه ۳۷ (مدیران سازمان هوشمند فناوری محور تا چه میزان به دریافت بازخورد در طی فرآیند خلق و نشر دانش اهمیت می‌دهند؟) با وزن ۰/۵۰۴ تعلق دارد. لازم به ذکر است که در این عامل، گویه ۴۰ (حمایت از آموزش و یادگیری برون سازمانی توسط مدیران ارشد چه حد است؟) با وزن ۰/۲۲۲ به دلیل آنکه بار عاملی آن کمتر از ۰/۵ بود، از روند تحلیل عاملی حذف گردید (شکل ۵).



شکل (۵): بارهای عاملی جنبه راهبردی و رهبری

۴-۱-۶ - عامل ششم: که شامل گویه‌های ۴۵ تا ۴۸ است، بعد جنبه آموزش و بازآموزی را تشکیل می‌دهد. در این عامل بیشترین وزن عاملی به گویه ۴۵ (انجام نیازسنجی آموزش در چه حدی است؟) با وزن ۰/۶۹۶ و کمترین وزن عاملی به گویه ۴۷ (اجرای آموزش آموزش در چه حدی است؟) با وزن ۰/۵۴۷ تعلق دارد (شکل ۶).



شکل (۶): بارهای عاملی جنبه آموزش و بازآموزی

۴-۳ - میزان وضعیت موجود هر یک از عامل‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش چقدر است؟

جدول (۴): آماره t تک نمونه‌ای برای مشخص نمودن وضعیت موجود هر یک از عامل‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش

میانگین جامعه = ۵/۵					
Sig	df	t	انحراف معیار	میانگین	عامل‌ها
۰.۰۰۰	۵۸۶	-۳۱.۶۲	۱.۲۰۱	۳.۱۸	ساختار سازمانی
۰.۰۰۰	۵۸۶	-۳۲.۷۴	۰.۹۰۴	۳.۶۹	فرهنگ سازمانی
۰.۰۰۰	۵۸۶	-۴۹.۵۶	۰.۷۳۳	۳.۲۸	زیرساخت فناوری اطلاعات
۰.۰۰۰	۵۸۶	-۴۴.۴۶	۰.۸۴۹	۳.۱۹	منابع انسانی
۰.۰۰۰	۵۸۶	-۳۵.۵۲	۰.۵۸۵	۴.۲۳	جنبه راهبردی و رهبری
۰.۰۰۰	۵۸۶	-۳۸.۸۹	۰.۵۱۰	۴.۲۸	جنبه آموزش و بازآموزی

جدول شماره ۴ میزان وضعیت موجود هر یک از عامل‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش را نشان می‌دهد. آماره t محاسبه شده در تمام عامل‌ها نشان می‌دهد که این مقادیر با درجه آزادی 586 و آلفای ۰/۰۵ بزرگتر از مقدار بحرانی هستند. لذا فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین‌های مشاهده شده و میانگین جامعه (۵/۵) رد می‌شود. اما چون میانگین‌های مشاهده شده کمتر از میانگین نظری قابل قبول هستند، لذا نتیجه می‌گیریم که وضعیت موجود هر یک از عامل‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش کمتر از میانگین است. برای بررسی این سوال از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که وضعیت موجود هر یک از عوامل پیاده‌سازی مدیریت دانش کمتر از میانگین است.

۴-۴ - وضعیت هر یک از عامل‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در وضع مطلوب چگونه است؟

جدول (۵): آماره t تک نمونه‌ای برای مشخص نمودن وضعیت مطلوب هر یک از عامل‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش

میانگین جامعه = ۵/۵					
Sig	df	t	انحراف معیار	میانگین	عامل‌ها
۰.۰۰۰	۵۸۶	۵۵.۷۶	۱	۹	ساختار سازمانی
۰.۰۰۰	۵۸۶	۱۱۹.۷۰	۰.۵۳۲	۹.۳۸	فرهنگ سازمانی
۰.۰۰۰	۵۸۶	۱۶۵.۹۸	۰.۳۳۹	۸.۹۳	زیرساخت فناوری اطلاعات
۰.۰۰۰	۵۸۶	۱۲۵.۵۱	۰.۴۵۶	۸.۹۹	منابع انسانی
۰.۰۰۰	۵۸۶	۹۷.۳۱	۰.۵۵۲	۸.۷۷	جنبه راهبردی و رهبری
۰.۰۰۰	۵۸۶	۱۲۹.۴۶	۰.۴۲۹	۸.۸۹	جنبه آموزش و بازآموزی

نتایج به دست آمده ۶ عامل را در قالب ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی، آموزش و بازآموزی کارکنان، و رهبری (حمایت مدیران ارشد) شناسایی نمود که میزان اثرات این عوامل، ۶۴/۱۹ درصد بوده است. بطوریکه این میزان در ساختار سازمانی (۸ درصد)، فناوری اطلاعات (۷/۳۱ درصد)، فرهنگ سازمانی (۱۹/۲۶ درصد)، منابع انسانی (۲۱/۶۵ درصد)، آموزش و بازآموزی کارکنان (۷/۱۹ درصد)، رهبری (حمایت مدیران ارشد) (۴/۷۸ درصد) نمود پیدا کرده است.

۴-۲ - سهم هر یک از عامل‌ها در پیاده‌سازی مدیریت دانش چقدر است؟

جدول (۳): آزمون فریدمن جهت تعیین سهم هر یک از عامل‌ها در پیاده‌سازی مدیریت دانش

Sig	df	Chi-Square	رتبه میانگین	عامل‌ها
۰.۰۰۰	۲۱	۲۷۷	۱۳	ساختار سازمانی
			۱۶.۲۶	فرهنگ سازمانی
			۱۱.۶۳	زیرساخت فناوری اطلاعات
			۱۲.۱۱	منابع انسانی
			۹.۴۸	جنبه راهبردی و رهبری
			۱۰.۹۸	جنبه آموزش و بازآموزی

جدول شماره ۳ سهم هر یک از عامل‌ها در پیاده‌سازی مدیریت دانش را نشان می‌دهد. با توجه به داده‌های به دست آمده، سهم هر یک از عامل‌ها از بیشترین به کمترین، به شرح زیر می‌باشد:

۱. فرهنگ سازمانی با رتبه میانگین ۱۶.۲۶
۲. ساختار سازمانی با رتبه میانگین ۱۳
۳. منابع انسانی با رتبه میانگین ۱۲.۱۱
۴. زیرساخت فناوری اطلاعات با رتبه میانگین ۱۱.۶۳
۵. جنبه آموزش و بازآموزی با رتبه میانگین ۱۰.۹۸
۶. جنبه راهبردی و رهبری با رتبه میانگین ۹.۴۸

برای بررسی این سوال از آزمون فریدمن استفاده شد. نتایج به دست آمده سهم هر یک از شاخص‌ها را از بیشترین به کمترین، به شرح زیر نشان داد:

۱. ساختار سازمانی با رتبه میانگین ۱۳
۲. فرهنگ سازمانی با رتبه میانگین ۱۶.۲۶
۳. زیرساخت فناوری اطلاعات با رتبه میانگین ۱۱.۶۳
۴. منابع انسانی با رتبه میانگین ۱۲.۱۱
۵. جنبه راهبردی و رهبری با رتبه میانگین ۹.۴۸
۶. جنبه آموزش و بازآموزی با رتبه میانگین ۱۰.۹۸

جدول شماره ۵ وضعیت مطلوب هر یک از عامل‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش را نشان می‌دهد. آماره t محاسبه شده در تمام عامل‌ها نشان می‌دهد که این مقادیر با درجه آزادی 586 و آلفای ۰/۰۵ بزرگتر از مقدار t بحرانی هستند. لذا فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین‌های مشاهده شده و میانگین جامعه (۵/۵) رد شده و مشخص می‌شود که بین میانگین‌های مشاهده شده و میانگین جامعه (۵/۵) تفاوت معناداری وجود دارد و نتیجه گرفته می‌شود که در وضع مطلوب عامل‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش باید بیش از میانگین جامعه وجود داشته باشد.

برای بررسی این سوال از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که در وضع مطلوب عامل‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش باید بیش از میانگین جامعه وجود داشته باشد.

۵- بحث

در بررسی سوال اول پژوهش، شناسایی عوامل موثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش نتایج به دست آمده نشان داد که:

* در بعد ساختار سازمانی، در سازمان هوشمند فناور محور تا چه میزان به تقویت اعتماد به نفس افراد جهت اجرای ایده‌هایشان اهمیت داده می‌شود؟ در بالاترین سهم قرار دارد که با یافته‌های پژوهشی عسگری (۱۳۸۴)، صلواتی و حق نظر (۱۳۸۸)، موسی خانی و همکاران (۱۳۸۹)، ربیعی و خواجوی (۱۳۸۹)، عزیزی و همکاران (۱۳۸۹)، حسینی شاهد (۱۳۹۰)، محمودی و افتخار زاده و محمدی (۱۳۹۲)، سیدمحمد زاهدی (۱۳۹۲)، لگزریان و همکاران (۱۳۹۳)، حسینیان و فراهانی (۱۳۹۵)، پرادانا و کرنیاواتی و امبارساری (۲۰۱۵)

و رحمان و همکاران (۲۰۱۵) نتایج یکسانی داشته است.

* در بعد فرهنگ سازمانی، تا چه حد بستر فرهنگی سازمان هوشمند فناور محور به منظور تبادل تجارب علمی همکاران با یکدیگر (از روی میل و رغبت) به صورت مطلوب وجود دارد؟ در بالاترین سهم قرار دارد که با یافته‌های پژوهشی عسگری (۱۳۸۴)، حسن زاده (۱۳۸۵)، نیاز آذری و عمویی (۱۳۸۶)، انصاری و قاسمی (۱۳۸۸)، صلواتی و حق نظر (۱۳۸۸)، موسی خانی و همکاران (۱۳۸۹)، ربیعی و خواجوی (۱۳۸۹) دانش فرد و شهابی نیا (۱۳۸۹)، حسینی شاهد (۱۳۹۰)، آشنا و عسگری و مرادی صالح و غفوری (۱۳۹۲)

محمودی و افتخار زاده و محمدی (۱۳۹۲)، سیدمحمد زاهدی (۱۳۹۲)، محمود زاده، بروجنی و صداقت (۱۳۹۳)، لگزریان و همکاران (۱۳۹۳)، کرو (۲۰۰۰)، گلد (۲۰۰۲)، قره بیگلو و شدید زاجی و سهرابی یزدانی (۲۰۱۲) و وانگ و وانگ (۲۰۱۵) نتایج یکسانی داشته است.

* در بعد زیرساخت فناوری اطلاعات، روند افزایشی دستاوردهای علمی (چاپ مقالات پژوهشی، ایجاد نوآوری و...) نسبت به گذشته در سازمان هوشمند فناور محور تا چه میزان بوده است؟ در بالاترین سهم قرار دارد که با یافته‌های پژوهشی عسگری (۱۳۸۴)، انصاری و قاسمی (۱۳۸۸)، صلواتی و حق نظر (۱۳۸۸)، موسی خانی و همکاران (۱۳۸۹)، ربیعی و خواجوی (۱۳۸۹)،

عزیزی و همکاران (۱۳۸۹)، حائری یزدی و افشار جلیلی (۱۳۹۰)، خلیفه و لیو (۲۰۰۳) نتایج یکسانی داشته است.

* در بعد منابع انسانی تا چه میزان کارکنان توانایی غنی سازی دانش ذخیره شده و مستند را دارند؟ در بالاترین سهم قرار دارد که با یافته‌های پژوهشی صلواتی و حق نظر (۱۳۸۸)، ساعدی و یزدانی (۱۳۸۸)، ربیعی و خواجوی (۱۳۸۹)، حسینی شاهد (۱۳۹۰)، حائری یزدی و افشار جلیلی (۱۳۹۰)، محمودی و افتخار زاده و محمدی (۱۳۹۲)، سهرابی و سیدنقوی (۱۳۹۲)، قره بیگلو و شدید زاجی و سهرابی یزدانی (۲۰۱۲) و جایویکراما و لیو و همدسون (۲۰۱۶) نتایج یکسانی داشته است.

* در بعد جنبه راهبردی و رهبری، مدیران ارشد سازمان هوشمند فناور محور تا چه اندازه دانش لازم برای هدایت افراد جهت شناسایی، تولید، تسهیم و کاربرد دانش به روز را به منظور کسب موفقیت در اختیار دارند؟ در بالاترین سهم قرار دارد که با یافته‌های پژوهشی ربیعی و خواجوی (۱۳۸۹) نتایج یکسانی داشته است.

* در بعد جنبه آموزش و بازآموزی، انجام نیازسنجی آموزش در چه حدی است؟ در بالاترین سهم قرار دارد که با یافته‌های پژوهشی کانترو و باندورا (۲۰۰۸)، قره بیگلو و شدید زاجی و سهرابی یزدانی (۲۰۱۲) و بوندانو (۲۰۱۳) نتایج یکسانی داشته است.

در بررسی سوال دوم پژوهش سهم هر یک از عامل‌ها در پیاده‌سازی مدیریت دانش چقدر است؟ نتایج به دست آمده نشان داد که:

فرهنگ سازمانی با رتبه میانگین ۱۶.۲۶ سهم بیشتری از سایر عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش دارد.

ساختار سازمانی با رتبه میانگین ۱۳ در جایگاه دوم رتبه‌بندی عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش قرار گرفته است.

منابع انسانی با رتبه میانگین ۱۲.۱۱ در جایگاه سوم رتبه‌بندی عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش قرار گرفته است.

زیرساخت فناوری اطلاعات با رتبه میانگین ۱۱.۶۳ در جایگاه چهارم رتبه‌بندی عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش قرار گرفته است.

جنبه آموزش و بازآموزی با رتبه میانگین ۱۰.۹۸ در جایگاه چهارم رتبه‌بندی عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش قرار گرفته است.

جنبه راهبردی و رهبری با رتبه میانگین ۹.۴۸ در جایگاه پنجم رتبه‌بندی عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش قرار گرفته است.

در بررسی سوال سوم پژوهش، وضعیت موجود هر یک از عامل‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش چقدر است؟

نتایج به دست آمده نشان داد که: وضعیت موجود هر یک از عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش که به شرح زیر هستند، کمتر از میانگین است.

* در بُعد ساختار سازمانی: تحلیل داده‌ها نشان داد که این بعد به عنوان یکی از عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناور محور محسوب می‌شود میانگین آن در وضع موجود کمتر از میانگین جامعه است. آماره t محاسبه شده با درجه آزادی ۲۶۸ به میزان ۳۱/۶۲- می‌باشد که در

جامعه است. آماره t محاسبه شده با درجه آزادی ۲۶۸ به میزان ۳۸/۸۹- می باشد که در این بعد بزرگتر از t بحرانی به میزان ۱/۹۶ در سطح ۰/۰۵ می باشد. یافته‌های تحقیق در بعد جنبه آموزش و بازآموزی در وضع موجود نشان داد که میانگین به دست آمده به میزان ۴/۲۸ کوچکتر از میانگین جامعه که به میزان ۵/۵ می باشد، است.

در بررسی سوال چهارم پژوهش، وضعیت هر یک از عامل‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در وضع مطلوب چگونه است؟

نتایج به دست آمده نشان داد که: در وضع مطلوب، عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناوری محور که به شرح زیر هستند، باید بیش از میانگین جامعه وجود داشته باشد.

* در بُعد ساختار سازمانی: تحلیل داده‌ها نشان داد که این بعد به عنوان یکی از عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناوری محور محسوب می‌شود میانگین آن در وضع مطلوب باید بیش از میانگین جامعه وجود داشته باشد.

آماره t محاسبه شده با درجه آزادی ۲۶۸ به میزان ۵۵/۷۶ می باشد که در این بعد بزرگتر از t بحرانی به میزان ۱/۹۶ در سطح ۰/۰۵ می باشد. یافته‌های تحقیق در بعد ساختار سازمانی در وضع مطلوب نشان داد که میانگین به دست آمده به میزان ۹ بزرگتر از میانگین جامعه که به میزان ۵/۵ می باشد، است.

* در بُعد فرهنگ سازمانی: تحلیل داده‌ها نشان داد که این بعد به عنوان یکی از عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناوری محور محسوب می‌شود میانگین آن در وضع مطلوب باید بیش از میانگین جامعه وجود داشته باشد.

آماره t محاسبه شده با درجه آزادی ۲۶۸ به میزان ۱۱۹/۷۰ می باشد که در این بعد بزرگتر از t بحرانی به میزان ۱/۹۶ در سطح ۰/۰۵ می باشد. یافته‌های تحقیق در بعد فرهنگ سازمانی در وضع مطلوب نشان داد که میانگین به دست آمده به میزان ۹/۳۸ بزرگتر از میانگین جامعه که به میزان ۵/۵ می باشد، است.

* در بُعد زیرساخت فناوری اطلاعات: تحلیل داده‌ها نشان داد که این بعد به عنوان یکی از عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناوری محور محسوب می‌شود میانگین آن در وضع مطلوب باید بیش از میانگین جامعه وجود داشته باشد.

آماره t محاسبه شده با درجه آزادی ۲۶۸ به میزان ۱۶۵/۹۸ می باشد که در این بعد بزرگتر از t بحرانی به میزان ۱/۹۶ در سطح ۰/۰۵ می باشد. یافته‌های تحقیق در بعد زیرساخت فناوری اطلاعات در وضع مطلوب نشان داد که میانگین به دست آمده به میزان ۸/۹۳ بزرگتر از میانگین جامعه که به میزان ۵/۵ می باشد، است.

* در بُعد منابع انسانی: تحلیل داده‌ها نشان داد که این بعد به عنوان یکی از عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناوری محور محسوب می‌شود میانگین آن در وضع مطلوب باید بیش از میانگین جامعه

این بعد بزرگتر از t بحرانی به میزان ۱/۹۶ در سطح ۰/۰۵ می باشد. یافته‌های تحقیق در بعد ساختار سازمانی در وضع موجود نشان داد که میانگین به دست آمده به میزان ۳/۱۸ کوچکتر از میانگین جامعه که به میزان ۵/۵ می باشد، است.

* در بُعد فرهنگ سازمانی: تحلیل داده‌ها نشان داد که این عامل به عنوان یکی از عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناوری محور محسوب می‌شود میانگین آن در وضع موجود کمتر از میانگین جامعه است.

آماره t محاسبه شده با درجه آزادی ۲۶۸ به میزان ۳۲/۷۴- می باشد که در این بعد بزرگتر از t بحرانی به میزان ۱/۹۶ در سطح ۰/۰۵ می باشد. یافته‌های تحقیق در بعد فرهنگ سازمانی در وضع موجود نشان داد که میانگین به دست آمده به میزان ۳/۶۹ کوچکتر از میانگین جامعه که به میزان ۵/۵ می باشد، است.

* در بُعد زیرساخت فناوری اطلاعات: تحلیل داده‌ها نشان داد که این عامل به عنوان یکی از عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناوری محور محسوب می‌شود میانگین آن در وضع موجود کمتر از میانگین جامعه است.

آماره t محاسبه شده با درجه آزادی ۲۶۸ به میزان ۴۹/۵۶- می باشد که در این بعد بزرگتر از t بحرانی به میزان ۱/۹۶ در سطح ۰/۰۵ می باشد. یافته‌های تحقیق در بعد فناوری اطلاعات در وضع موجود نشان داد که میانگین به دست آمده به میزان ۳/۲۸ کوچکتر از میانگین جامعه که به میزان ۵/۵ می باشد، است.

* در بُعد منابع انسانی: تحلیل داده‌ها نشان داد که این عامل به عنوان یکی از عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناوری محور محسوب می‌شود میانگین آن در وضع موجود کمتر از میانگین جامعه است.

آماره t محاسبه شده با درجه آزادی ۲۶۸ به میزان ۴۴/۴۶- می باشد که در این بعد بزرگتر از t بحرانی به میزان ۱/۹۶ در سطح ۰/۰۵ می باشد. یافته‌های تحقیق در بعد منابع انسانی در وضع موجود نشان داد که میانگین به دست آمده به میزان ۳/۱۹ کوچکتر از میانگین جامعه که به میزان ۵/۵ می باشد، است.

* در بُعد جنبه راهبردی و رهبری: تحلیل داده‌ها نشان داد که این عامل به عنوان یکی از عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناوری محور محسوب می‌شود میانگین آن در وضع موجود کمتر از میانگین جامعه است.

آماره t محاسبه شده با درجه آزادی ۲۶۸ به میزان ۳۵/۵۲- می باشد که در این بعد بزرگتر از t بحرانی به میزان ۱/۹۶ در سطح ۰/۰۵ می باشد. یافته‌های تحقیق در بعد جنبه راهبردی و رهبری در وضع موجود نشان داد که میانگین به دست آمده به میزان ۴/۲۳ کوچکتر از میانگین جامعه که به میزان ۵/۵ می باشد، است.

* در بُعد جنبه آموزش و بازآموزی: تحلیل داده‌ها نشان داد که این عامل به عنوان یکی از عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناوری محور محسوب می‌شود میانگین آن در وضع موجود کمتر از میانگین

وجود داشته باشد.

آماره t محاسبه شده با درجه آزادی ۲۶۸ به میزان ۱۲۵/۵۱ می‌باشد که در این بعد بزرگتر از t بحرانی به میزان ۱/۹۶ در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. یافته‌های تحقیق در بعد منابع انسانی در وضع مطلوب نشان داد که میانگین به دست آمده به میزان ۸/۹۹ بزرگتر از میانگین جامعه که به میزان ۵/۵ می‌باشد، است.

* در بُعد راهبردی و رهبری: تحلیل داده‌ها نشان داد که این بعد به عنوان یکی از عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناور محور محسوب می‌شود میانگین آن در وضع مطلوب باید بیش از میانگین جامعه وجود داشته باشد.

آماره t محاسبه شده با درجه آزادی ۲۶۸ به میزان ۹۷/۳۱ می‌باشد که در این بعد بزرگتر از t بحرانی به میزان ۱/۹۶ در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. یافته‌های تحقیق در بعد راهبردی و رهبری در وضع مطلوب نشان داد که میانگین به دست آمده به میزان ۸/۷۷ بزرگتر از میانگین جامعه که به میزان ۵/۵ می‌باشد، است.

* در بُعد آموزش و بازآموزی: تحلیل داده‌ها نشان داد که این بعد به عنوان یکی از عوامل موثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناور محور محسوب می‌شود میانگین آن در وضع مطلوب باید بیش از میانگین جامعه وجود داشته باشد.

آماره t محاسبه شده با درجه آزادی ۲۶۸ به میزان ۱۲۹/۴۶ می‌باشد که در این بعد بزرگتر از t بحرانی به میزان ۱/۹۶ در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. یافته‌های تحقیق در بعد آموزش و بازآموزی در وضع مطلوب نشان داد که میانگین به دست آمده به میزان ۸/۸۹ بزرگتر از میانگین جامعه که به میزان ۵/۵ می‌باشد، است.

این پژوهش تحت عنوان «مکانسنجی استقرار مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناور محور» بوده است. ابعاد استخراج شده شش دسته عامل است است که با استناد به ادبیات و پیشینه پژوهش، عوامل مهم استخراج شد که با تحلیل عامل اکتشافی:

* در بُعد ساختار سازمانی «میزان اهمیت به تقویت اعتماد به نفس افراد جهت اجرای ایده هایشان» بیشترین بار عاملی را به خود اختصاص داد.

* در بُعد فرهنگ سازمانی «بستر فرهنگی سازمان هوشمند فناور محور به منظور تبادل تجارب علمی همکاران با یکدیگر (از روی میل و رغبت) به صورت مطلوب وجود دارد» بیشترین بار عاملی را به خود اختصاص داد.

* در بعد زیرساخت فناوری اطلاعات «رشد افزایشی دستاوردهای علمی (چاپ مقالات پژوهشی، ایجاد نوآوری و...) نسبت به گذشته در سازمان هوشمند فناور محور» بیشترین بار عاملی را به خود اختصاص داد.

* در بعد منابع انسانی «میزان توانایی غنی سازی دانش ذخیره شده و مستند در کارکنان» بیشترین بار عاملی را به خود اختصاص داد.

* در بعد جنبه راهبردی و رهبری «مدیران ارشد سازمان هوشمند فناور محور دانش لازم برای هدایت افراد جهت شناسایی، تولید، تسهیم و کاربرد دانش به روز را به منظور کسب موفقیت در اختیار داشته باشند» بیشترین بار

عاملی را به خود اختصاص داد.

* در بعد آموزش و بازآموزی «انجام نیازسنجی آموزش در سازمان هوشمند فناور محور برای برگزاری کلاسهای آموزش و بازآموزی» بیشترین بار عاملی را به خود اختصاص داد.

۶ - نتیجه‌گیری کلی

در پاسخ به سؤال اصلی پژوهش مبنی بر امکانسنجی استقرار مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناور محور، با توجه به اینکه وضعیت موجود مدیریت دانش در شرکت مطلوب نیست. در نتیجه می‌توان گفت که برای استقرار مدیریت دانش در سازمان عوامل متعددی دخیل هستند و در صورت وجود ضعف در هر یک از ابعاد آن استقرار مدیریت دانش موفقیت آمیز نخواهد بود. با تغییر فرهنگ سازمانی است که می‌توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد، فناوری‌ها و فنون را در سازمان تغییر داد. وقتی محیط پویا و پیچیده است، برای سازمان‌ها ضروری است که به طور مداوم دانش جدید را به شکل ایجاد، اعتباربخشی و کاربرد در محصولات و خدمات خود بکار گیرند. استفاده از زیرساخت‌های مناسب فناوری باعث بهره‌وری افراد و انسجام اطلاعات در درون سازمان شده و سیستم‌های اجتماعی تعبیر اطلاعات را از طریق ارائه دیدگاه‌های مختلف در یک زمینه انجام می‌دهند. مدیریت دانش یک روند آگاهانه ایجاد دانش، اعتباربخشی به دانش، ارائه دانش، توزیع دانش و کاربرد آن است. هماهنگی بین این اجزاء ضروری است چرا که نقصان در یکی از آنها باعث نقصان در نتیجه است. اگر مدیریت شرکت درصدد است که مدیریت دانش در اولویت قرار گیرد، بایستی تعادل موجود بین افراد و فناوری‌ها را مورد تجدیدنظر قرار دهد. تأکید زیاد بر افراد یا فناوری نامناسب است. به جای آن مدیر باید الگوی تقابل میان فناوری‌ها، افراد و فنون را مورد تجدیدنظر قرار دهد تا افراد از این ابزارها استفاده کنند. تنها با تغییر الگوی تبادل است که مدیران می‌توانند از دانش برای منافع رقابتی شرکت بهره ببرند. در این زمینه اگر شرکت نقش منابع انسانی را نادیده گرفته و از خلاقیت و توانایی آن‌ها در رشد سازمان بهره نبرد، سیستم موفق از مدیریت دانش در سازمان را نمی‌تواند پیاده کند. همانطور که تاکنون بحث و مشاهده شد و الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفت می‌توان انتظار داشت سازمان هوشمند فناور محور و البته شاید سایر شرکت‌ها و سازمان‌های مشابه با استفاده از الگوی تأیید شده به توانمندسازی شرکت و کارکنان خود در زمینه متغیرهای مورد بحث این پژوهش از طریق برنامه‌ریزی دقیق و البته مستمر بپردازند، چرا که تأثیر این متغیرها بر مدیریت دانش در پژوهشات مختلفی که آورده شد مورد تأکید قرار گرفت.

۷ - پیشنهادات برخاسته از نتایج پژوهش

- با توجه به نتایج به دست آمده از سوال اول پژوهش مبنی بر، شناسایی عوامل موثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش و با توجه به شناسایی شش عامل رهبری، فرهنگ سازمانی، منابع سازمانی (۵ گویه)، بازآموزی (۴ گویه) و زیرساخت (۷ گویه) در زمینه استقرار، پیشنهاد می‌شود، مدیران و مسئولین

برنامه جامعی جهت برآورده کردن نیازهای آموزشی و توسعه همه کارکنان تهیه و اجرا گردد و همچنین مدیران سازمان فرصت کافی را برای رشد و ارتقا علمی کارکنان فراهم نمایند. همچنین پیشنهاد می‌گردد تا مسئولین سازمان هوشمند فناوری محور جهت دستیابی به اهداف مورد نظر در زمینه متغیرهای این پژوهش، جذب افراد متخصص و به‌روز در زمینه ICT را در سازمان مدنظر قرار دهند چرا که بسیاری از آموزش‌های مورد نیاز را می‌توانند در اسرع وقت و در کوتاه‌ترین زمان در اختیار کارمندان قرار دهند.

محدودیت‌های پژوهش

با توجه به اینکه پژوهش حاضر در رابطه با سازمان هوشمند فناوری محور می‌باشد، با احتیاط می‌توان نتایج آن را به سایر سازمان‌ها تعمیم داد.

۸ - پیشنهادات برای پژوهشات آینده

- پیشنهاد می‌گردد در پژوهش و پژوهشی دیگر تأثیرات برنامه‌های مدیریت دانش بر عملکرد شرکت بررسی شود.
- پیشنهاد می‌گردد در پژوهش و پژوهشی دیگر مدل مناسبی جهت اجرای چرخه مدیریت دانش در سازمان هوشمند فناوری محور طراحی شود.
- پیشنهاد می‌گردد در پژوهش و پژوهشی دیگر بر اساس مدل سوات فرصت‌ها، تهدیدها، نقاط قوت و نقاط ضعف سازمان هوشمند فناوری محور مورد بررسی قرار گیرد.
- پیشنهاد می‌گردد در پژوهش و پژوهشی دیگر موضوع پژوهش را در سایر سازمان‌ها و شرکت‌ها اجرا نموده و ضرایب اشتراک و افتراق به دست آمده را با پژوهش حاضر مقایسه نمایند.
- پیشنهاد می‌گردد در پژوهش و پژوهشی دیگر از سایر عوامل موثر بر پیاده سازی مدیریت دانش (استراتژی، معماری مدیریت دانش، شبکه خبرگان (گروه‌های کاری)، برنامه‌های آموزشی، شفافیت، حمایت مدیریت ارشد، اعتماد، مهندسی مجدد، پایلو، تشخیص دانش، تسخیر دانش، ارزیابی دانش، ذخیره دانش، اشتراک دانش، سرمایه گذاری، الگوبرداری، همکاری و کار تیمی، آگاهی) در سازمان بهره گرفته شود.
- پیشنهاد می‌گردد در پژوهش و پژوهشی دیگر میزان و نحوه سرمایه گذاری به منظور استقرار مدیریت دانش در شرکت مورد بررسی قرار گیرد.

۹ - منابع

- [۱] حیدری، مهدیه؛ مقیمی، سیدمحمد و خنیفر، حسین (۱۳۹۱). بررسی عوامل حیاتی موفقیت در پیاده سازی مدیریت دانش. فصل‌نامه علمی پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره یازدهم، شماره اول، ص ۱۸۴-۱۴۹.
- [۲] قربانی زاده، وجه اله و محمدی مقدم، یوسف (۱۳۹۱) الگوی مدیریت دانش در سازمان ناجا. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی. سال هفتم، شماره سوم، پاییز ۱۳۹۱، ص ۳۴۵-۳۲۸.
- [۳] محمدی استانی، مرتضی؛ شعبانی، احمد و رجایی پور، سعید (۱۳۹۱). وضعیت استقرار مدیریت دانش بین کتابداران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.

سازمان هوشمند فناوری محور در استقرار مدیریت دانش به عوامل فوق توجه ویژه‌ای نمایند.

- با توجه به نتایج به دست آمده از سوال دوم پژوهش مبنی بر، اولویت‌های اثرگذار بر استقرار مدیریت دانش و با توجه به اینکه عوامل به ترتیب عبارت بودند از آموزش و بازآموزی، راهبردی و رهبری، زیرساخت، منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، پیشنهاد می‌گردد، مدیران و مسئولین سازمان هوشمند فناوری محور با برنامه‌ریزی، طراحی و تدوین استراتژی‌های استقرار مدیریت دانش بر اساس اهداف کوتاه مدت و بلند مدت علاوه بر بهبود وضعیت شرکت مولفه‌های یادگیری و دانش را نیز بهبود بخشند.

- با توجه به نتایج به دست آمده از سوال سوم پژوهش مبنی بر، وضعیت ساختار سازمانی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش و با توجه به و با توجه به ضعف ساختار سازمانی، پیشنهاد می‌گردد، ارائه راهکارهای خلاقانه و نوآورانه از جانب کارکنان بیشتر صورت پذیرفته و قید و بندهای محدود کننده کمتر شود.

- با توجه به نتایج به دست آمده از سوال چهارم پژوهش مبنی بر، وضعیت فرهنگ سازمانی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش و با توجه به متوسط بودن فرهنگ سازمانی در سازمان هوشمند فناوری محور پیشنهاد می‌شود، بستری لازم را برای مشارکت هر چه بیشتر کارکنان با هم را فراهم سازند و این امر بواسطه شکل‌دهی تیم‌های کاری کارآمد، تشویق افراد به انجام کارهای گروهی، ارزیابی مستمر عملکرد تیم‌های کاری و تبیین سیاست‌های پاداشی اثر بخش تحقق می‌یابد.

- با توجه به نتایج به دست آمده از سوال پنجم پژوهش مبنی بر، وضعیت زیرساخت فناوری برای پیاده‌سازی مدیریت دانش و با توجه به فاصله زیرساخت فناوری اطلاعات با وضعیت مطلوب پیشنهاد می‌شود، سازمان با بهره‌گیری از رویکردهای نوین اطلاعاتی همچون ویدئو کنفرانس‌ها، آموزش‌های مجازی و نرم‌افزارهای مختلف به منظور تسهیل برقراری ارتباطات راه دور و تبادل نظرات کارکنان با یکدیگر را در دستور کار خود قرار دهند.

- با توجه به نتایج به دست آمده از سوال ششم پژوهش مبنی بر، وضعیت منابع انسانی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش و با توجه به فاصله منابع انسانی با وضعیت مطلوب پیشنهاد می‌گردد که سازمان نسبت به تبیین رویکردی شفاف و دقیق در ارتباط با مزایای شغلی استقرار سیستم مدیریت دانش مبادرت کنند. همچنین سیاست سازمان باید به گونه‌ای باشد تا افراد با توجه به توانایی‌هایشان در جایگاه واقعی خود قرار گیرند.

- با توجه به نتایج به دست آمده از سوال هفتم پژوهش مبنی بر، وضعیت جنبه راهبردی و رهبری برای پیاده‌سازی مدیریت دانش و با توجه به فاصله جنبه راهبردی و رهبری با شرایط مطلوب پیشنهاد می‌گردد، مدیران بستری لازم را برای مشارکت هر چه بیشتر کارکنان با هم را فراهم سازند و سیاست‌های پاداشی اثر بخش تحقق یابد تا اعتماد بین مدیران و رهبران در سازمان افزایش یابد.

- با توجه به نتایج به دست آمده از سوال هشتم پژوهش مبنی بر، وضعیت جنبه آموزش و بازآموزی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش و با توجه به اینکه میانگین آن در وضع موجود کمتر از میانگین جامعه است، پیشنهاد می‌گردد،

- [۱۶] گرامی، محسن، زندیه، حسین. (۱۳۹۹). تأثیر اینترنت اشیا بر فرآیند نوآوری و خدمات در سازمان. *نشریه فناوری اطلاعات و ارتباطات انتظامی* (1), 66-49. doi: 10.22034/pitc.2020.94127.49-66
- [۱۷] ایزدی، سید کامیار، شریف خطیبی، زهرا. (۱۳۹۹). بلاک چین و کاربرد آن در ذخیره اطلاعات به عنوان پایگاه داده توزیع شده امن. *نشریه فناوری اطلاعات و ارتباطات انتظامی* (2), 85-106. doi: 10.22034/pitc.2020.94484
- مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، خرداد ۹۱، سال دوازدهم، شماره ۳، ص ۱۶۷-۱۷۵.
- [۴] آشنا، مصطفی؛ عسگری، ناصر؛ مرادی صالح، علیرضا و غفوری، داود (۱۳۹۲). نقش فرهنگ سازمانی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش. *مجله مدیریت فناوری اطلاعات*، سال پنجم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۲، ص ۲۲-۱.
- [۵] محمودی، امیر حسین؛ افتخار زاده، سیدفرهاد و محمدی، بتول (۱۳۹۲). امکان سنجی استقرار نظام مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی و ارائه مدل مناسب. *فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی* سال چهارم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۲.
- [۶] زاهدی، سید محمد (۱۳۹۲). مدل مدیریت دانش در معاونت‌های نظارت راهبردی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور. *مجله فرایند مدیریت و توسعه*، دوره ۲۶، زمستان ۹۲، شماره ۴، پیاپی ۸۶، ص ۱۷۴-۱۵۱.
- [۷] محمود زاده، سید مجتبی؛ ضرغام بروجنی، حمید؛ صداقت، مریم (۱۳۹۳). رابطه توانمندسازهای مدیریت دانش با فرایندهای مدیریت دانش. *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) - سال بیست و دوم*، بهار ۹۳، ص ۱۷۳-۱۴۵.
- [۸] لگزیان، محمد؛ خوراکیان، علیرضا؛ نثاری اشک زری، شیده (۱۳۹۳). مطالعه امکان سنجی استقرار مدیریت دانش در مراکز آموزش عالی (مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد). *پایان نامه کارشناسی ارشد*. دانشگاه فردوسی - دانشکده ادبیات و علوم انسانی .
- [9] Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. "The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education." *International Journal of Information Management*, Vol.50, PP.217-227. 2020
- [10] Gharehbiglo, Hossein & Shadidizaji, Behnam Dr Sohrab Yazdanic, Roughayeh khandehzamin "The survey of affecting Factors on knowledge management (Case Study: Municipality of the city of Rasht in Iran)." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Vol.62 , PP.1155 – 1163, 2012.
- [11] Boondao, Roongrasamee (2013). Factors affecting knowledge management of organizations in Thailand. *International Journal of Conceptions on Management and Social Sciences* Vol. 1, Issue. 1, Dec' 2013; ISSN: 2357-2787
- [12] Pradana, Samhuri Ikbali & Kurniawati, Amelia & Ambarsari, Nia "Knowledge management system implementation readiness measurement in PDII LIPI based on people and organizational structure factors." *Procedia Manufacturing* Vol.4, PP. 216 – 223, 2015.
- [13] Rahman Said, Abd & Abdullah, Haslinda & Uli, Jegak & Mohamed, Zainal Abidin "Relationship between Organizational Characteristics and Information Security Knowledge Management Implementation." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Vol.123, PP.433 – 443. 2014
- [14] Wang, Yu-Min & Wang, Yao-Ching "Determinants of firms' knowledge management system implementation: An empirical study." *Computers in Human Behavior*, Vol. 64, PP.829-842, 2016.
- [15] Jayawickrama, U., Liu, S., Hudson Smith, M., Akhtar, P., & Al Bashir, M. "Knowledge retention in ERP implementations: the context of UK SMEs". *Production Planning & Control*, Vol.30, PP.1032-1047, 2019