

شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد نورآباد ممسنی با استفاده از روش AHP

پروین کرمی^۱*

عضوهیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان نورآباد ممسنی

Karami_pk67@yahoo.com

چکیده

با توجه به رشد سریع تغییرات و افزایش رقابت، مدیریت صحیح دانش در سازمان ها از اهمیت بالایی برخوردار است. دانش، به طور فزاینده ای به عنوان یک جزو حیاتی برای سازمان ها شناخته شده است. برای مدیریت صحیح دانش در سازمان باید عوامل موثر بر استقرار مدیریت دانش در سازمان شناسایی و اولویت بندی شوند. شناسایی عوامل کلیدی استقرار مدیریت دانش و پیاده سازی آن در دانشگاه آزاد نورآباد ممسنی موجب حفظ گنجینه های علمی و تولید دانش جدید می شود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی می باشد. جامعه آماری کارکنان دانشگاه آزاد نورآباد ممسنی می باشند که روش نمونه گیری روش در دسترس بوده است. گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه صورت می گیرد. داده هایی که از پرسشنامه ها استخراج می شود پس از جمع بندی، وارد نرم افزار SPSS شده و با توجه به هدف ها و سؤال های پژوهش، از طریق این نرم افزار، محاسبه و تجزیه و تحلیل می شود. روش های آماری مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل، شامل آمار توصیفی، یعنی فراوانی، درصد و میانگین و آمار استنباطی شامل تی تک نمونه ای، مقایسه زوجی با رویکرد AHP است. نتایج این پژوهش نشان داد که حمایت و تعهد مدیریت ارشد، فرهنگ، مدیریت منابع انسانی، فناوری اطلاعات، فرایندهای دانش، ارزیابی عملکرد از جمله شاخص های موثر بر استقرار مدیریت دانش در پژوهشکده صنایع هوایی می باشند. لذا پس از بررسی این مولفه ها در پژوهشکده صنایع هوایی مشخص شد که وضعیت فعلی این شاخص ها، مورد تایید نیست و با وضعیت مطلوب فاصله زیادی دارند. همچنین با توجه به رتبه بندی و اهمیت آنها می توان گفت که ارزیابی عملکرد، فرهنگ، فرایندهای دانش، فن آوری اطلاعات، حمایت و تعهد مدیریت ارشد و مدیریت منابع انسانی به ترتیب بیشترین تا کمترین اهمیت را در دانشگاه آزاد نورآباد ممسنی به خود اختصاص داده اند.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، رویکرد AHP، رتبه بندی شاخص ها، دانشگاه آزاد نورآباد ممسنی

۱- مقدمه

در گذشته نوع نگرش به کارکنان کاملاً متفاوت با امروز بوده، به طوری که پس از انقلاب صنعتی کارکنان به عنوان نیروی کار تلقی می‌شدند (بهبودی و سهرابی، ۱۳۹۹). در اقتصاد صنعتی، سازمان‌ها قادر به حفظ موقعیت رقابتی قوی خود برای سال‌ها بودند. آنها ارزش را از طریق فرایند بهینه‌سازی خلق یا حداکثر می‌کردند. با ورود به هزاره جدید، نقدینگی مواد خام و زمین که در گذشته عوامل حیاتی برای تشکیل و رشد سازمان‌ها محسوب می‌شدند، اهمیت سابق خود را از دست داده‌اند (پاپی و همکاران، ۱۳۹۷). سازمان‌های این دوره، تفاوت‌های بسیاری با گذشته دارند و بر اساس دو مفهوم پیچیدگی و آشفتگی به شدت تغییر کرده‌اند، به گونه‌ای که ماهیت فعلی جهان، تغییرات گسسته و بنیانی است. این تغییرات چنان سریع اتفاق افتاده است و رقابت چنان زیاد شده است که سازمان‌های عظیمی که در قرن بیستم رشد یافته‌اند، نمی‌توانند در دنیای نو ظهور قرن بیست و یکم دوام بیاورند (پناهی، ۱۳۹۷) و اگر سازمان‌ها خود را با این تغییرات وفق ندهند چه بسا به ورطه نابودی کشیده شوند (حسین‌پور و علی‌پور و دیگران، ۱۳۹۷).

این تغییرات و فشارها دانش را برای ادامه حیات سازمان به امری حیاتی تبدیل کردند. همان طور که برایان کوین گفته است عوامل ناملموسی که موجب رشد و افزایش ارزش کالاها و خدمات می‌شوند، مبتنی بر دانش هستند. دانش، استراتژی‌ترین منبع سازمانی و محور رقابت و حتی بقا در محیط‌های غیر رقابتی محسوب می‌شود به این دلیل لزوم مدیریت این منبع استراتژیک برای آنها مطرح شده است. استراتژی دانش به این سازمان‌ها کمک می‌کند که نیازهای فعلی و آتی خود را به دانش شناسایی کنند و آگاهانه به مدیریت این دانش بپردازند (خدیور و عباسی، ۱۳۹۵).

با توجه به تعاریف بالا مدیریت دانش به عنوان یک ضرورت در سازمان‌های امروزی کاملاً پذیرفته شده است و چون بخش هوافضا به علت ویژگی پروژه محور بودن، از پیچیدگی و پویایی بالایی برخوردار است به نحوی که این امر منجر به ضعف در ثبات یادگیری و واکنش در برابر تغییرات محیطی شده است، نمی‌تواند از این سیستم مستثنی باشد این سازمان باید روش‌های سستی اداره امور را کنار گذاشته و خود را به دانش و فناوری و فرهنگ استفاده از آنها مجهز کند تا بتواند اهداف سازمان را برآورده کند. کاهش هزینه‌ها همانطور که گزارش سالانه مدیریت دانش بیان کرده است در طی سال‌های ۱۹۹۲ تا ۱۹۹۸ با اجرای مدیریت دانش، هزینه عملیاتی سازمان‌های مورد پژوهش از ۹،۴ به ۷،۴ میلیارد دلار کاهش یافته است. امروزه خلق و به کارگیری دانش برای رقابت‌گرایی و حیات سازمان‌ها و صنایع ضروری شناخته شده است. دانش نمی‌تواند به سادگی دیگر منابع، ذخیره و یا تصاحب شود؛ و نمی‌تواند به سادگی آنها، به طور سیستماتیک مدیریت و به کار گرفته شود. تاکنون در اغلب سازمان‌های کشور از جمله بخش‌های مختلف صنعت نفت، فناوری اطلاعات بیشترین سهم را در مدیریت دانش داشته، به طوری که در پشت تمامی فعالیت‌های مدیریت دانش، فناوری اطلاعات نهفته بوده است. لیکن باید توجه داشت که فناوری پردازش اطلاعات تنها مولفه مدیریت دانش نیست و تحول در فرایندهای تصمیم‌گیری، ساختار سازمانی و نحوه انجام امور

از دیگر اجزای این مدیریت محسوب می‌شود. سازماندهی بر اساس دانش می‌تواند اساساً متفاوت با سازماندهی بر اساس مزیت‌های رقابتی سنتی باشد (اسیدو^۱، ۲۰۱۵).

امروزه دانش جزء لاینفک موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود. این مسئله در سازمان‌های فرهنگی که سرمایه‌های فکری و دارایی‌های نامشهود در این نوع از سازمان‌ها بسیار با اهمیت می‌باشد، دانش نقش حیاتی می‌باشد. اگر روند تغییر و تحولات دانش در جامعه معاصر به دقت مورد ارزیابی قرار گیرد، این نتیجه مهم حاصل می‌شود که جامعه فراصنعتی امروز جامعه‌ای اطلاعاتی است که در آن به تدریج فناوری‌های نیروافزا جای خود را به فناوری‌های دانش‌افزا می‌دهند (سهرابی و فلاح^۲، ۲۰۱۷).

در محیط پویا و پیچیده امروز، برای سازمان‌های فرهنگی ضروری است که به طور مداوم دانش جدید را به شکل ایجاد، اعتبار بخشی و کاربرد، در محصولات و خدمات خود به کار گیرند. در همین زمینه پیتر دراگر می‌گوید: "راز موفقیت سازمان‌ها در قرن ۲۱ همان مدیریت دانش است. بنابراین مدیریت دانش مقوله‌ای مهمتر از خود دانش محسوب می‌شود که در سازمان‌ها به دنبال آن است تا نحوه چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی تبیین و روشن نماید. از این رو سازمان‌ها باید محیطی را برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضای خود به وجود آورند و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملاتشان آموزش دهند (پاتیل و کانت^۳، ۲۰۱۴) و سعی در ایجاد بستر سازی و شناسایی عوامل زمینه‌ای برای استقرار مدیریت دانش در سازمان نمایند. مسئله و چالشی که در اینجا وجود دارد این است که مدیریت دانش موضوعی سیستماتیک است، مقوله‌ای که اجرای موفقیت‌آمیز آن نیازمند نگرشی همه‌جانبه و فراگیر به عوامل مختلف سازمانی است. از طرفی به دلیل مطرح شدن مدل‌ها و روش‌های بسیار متعددی برای به کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها، گاهی این مدل‌ها موجب گیج شدن مدیرانی می‌شوند که به دنبال پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان خود هستند.

در این راستا بسیاری از سازمان‌ها اقدام به سرمایه‌گذاری گسترده در زمینه فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی نموده‌اند. اما باید توجه داشت که پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش مستلزم این است که عوامل سازمانی مختلف موجود در یک سازمان از جمله ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، تکنولوژی و منابع انسانی دارای ویژگی‌های خاصی بوده و از انسجام و هماهنگی لازم برخوردار باشند و وجود شکاف و ناهماهنگی در بین این عوامل مانع پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش خواهد شد. بنابراین برای پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش باید به سازمان به عنوان یک کل نگاه کرد و همه این عوامل را مورد توجه قرار داده و وضعیت آنها در سازمان شناسایی و تحلیل شود. تحقیقات زیادی هم در این رابطه در داخل و خارج از کشور انجام شده است.

ژنگ^۴ و همکاران (۲۰۱۰)، در مقاله‌ای به این نتیجه دست یافته‌اند که فرهنگ نامناسب، مهمترین مانع برای خلق و نفوذ سرمایه دانش می‌باشد. همچنین یعقوبی^۵ و همکاران (۲۰۱۵)، در مقاله‌ای به این نتیجه رسیدند که فرهنگ

¹ Asiedu² Sohrabi and Fallah³ Patil S K , R Kant⁴ Zheng⁵ Yaghoubi

سازمانی اثرگذارترین عامل در اجرای برنامه‌های مدیریت دانش است. سهرابی و فلاح (۲۰۱۷)، به این نتیجه دست یافته‌اند فناوری اطلاعات به عنوان یک کاتالیزور سطح تحقق استراتژی‌های مدیریت دانش به تنهایی نمی‌تواند خود یک عامل تنها برای مدیریت دانش باشد و در صورتی می‌تواند موثر و مثبت باشد که ظرفیت‌های ساختاری مدیریت دانش یعنی رهبری، فرهنگ سازمانی و استراتژی در سازمان وجود داشته باشد. پاتیل و کنت (۲۰۱۴)، در تحقیقی دریافتند که مدیریت دانش با استفاده از جدیدترین فناوری‌های اطلاعات و اینترنت و توسعه بخشی روش‌ها جهت مبادله دانش و مفاهیم، ذخیره اطلاعات می‌تواند ابزار موثری برای کلیه مهندسين و متخصصین شاغل در اجرای پروژه‌های ساختمانی باشد. نظامی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی یک مدل اجرایی برای ارتقای کیفی شرکت پیمانکاران عمومی ارائه دادند که نتایج حاکی از آن بود که بررسی و بازنگری مجدد فرایندها و ارتقای کیفی سطح پیمانکاران ایرانی از این جهت که شرکت‌های پیمانکار عمومی سازمان‌هایی دانش مدار هستند، ضروری و حیاتی به نظر می‌رسد. همچنین دولت‌پسندی (۱۳۹۸)، در تحقیقی به این نتیجه دست یافته‌اند که متغیرهای جمع‌آوری اطلاعات ذخیره اطلاعات، سازماندهی دانش، توزیع دانش، عوامل زمینه‌ای استقرار مدیریت دانش هستند، لذا کلیه زمینه‌ها جهت استقرار مدیریت دانش در شرکت مربوطه کمتر از سطح متوسط هستند.

بنابراین در این پژوهش به دنبال آن هستیم که عوامل موثر بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد نورآباد ممسنی چه چیزهایی هستند و اولویت بندی آنها به چه صورت است؟ این تحقیق به دنبال آن است که از طریق پاسخ این سوال بتواند عوامل موثر و زیرساخت‌های لازم در خصوص پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش را شناسایی نماید.

۲- روش پژوهش

پژوهش حاضر برای دستیابی به اهداف تحقیق، موضوعات تحقیق را بصورت جزء به جزء توصیف و تشریح کرده و داده‌ها را بدون دستکاری گردآوری می‌نماید. بنابراین از نوع «پژوهش‌های توصیفی» (غیر آزمایشگاهی می‌باشد. در این پژوهش به بررسی وضعیت موجود متغیرها با استفاده از گردآوری اطلاعات از مدیران و کارشناسان پرداخته شده است. بنابراین در زمره مطالعات «توصیفی - پیمایشی» قرار می‌گیرد؛ و چون با پردازش داده‌ها و تحلیل آنها به اهداف پژوهش که همانا یافته‌ها و نتایج آن می‌باشد دست می‌یابد نوعی تحقیقات «توصیفی - تحلیلی» است. جامعه آماری این تحقیق تمام کارکنان دانشگاه آزاد نورآباد ممسنی است که نمونه‌گیری نیز به روش در دسترس می‌باشد. در این تحقیق ۸۷ نفر از کارکنان به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه است. پرسشنامه اول دارای دو بخش است، بخش اول، اطلاعات مربوط به پاسخ دهنده است که برای بررسی و ویژگی‌های پاسخگویان از آن استفاده می‌شود و در واقع این نوع سوالات زمینه‌ای به شناخت بهتر کیفیت نمونه‌های آماری مورد بررسی کمک می‌نماید. اطلاعات مربوط به پاسخ دهندگان بر مبنای چهار متغیر جنسیت، سابقه کار، میزان تحصیلات و سن، مورد بررسی قرار گرفته‌اند. بخش دوم، که بخش اصلی پرسشنامه می‌باشد دربردارنده ۳۹ سوال بسته است که متناسب با متغیرهای تحقیق طراحی شده است. و براساس طیف لیکرت از ۱ تا ۵ درجه بندی گردیده است که شماره ۵ نشان دهنده بی‌اهمیتی گویه مورد نظر و شماره ۱ بیانگر حیاتی بودن آنها می‌باشد. در پرسشنامه دوم از افراد خواسته شده که اهمیت هر کدام از عوامل را دو به دو در یک طیف ۹ تایی مشخص کنند.

در پژوهش حاضر، پرسشنامه با هدف شناسایی عوامل موثر بر چرخه دانش در دانشگاه آزاد واحد نورآباد ممسنی بر مبنای مدل مفهومی تحقیق، عامل اصلی مشخص شده‌اند. برای بررسی وضعیت و شرایط عوامل فوق ویژگی‌هایی در نظر گرفته شده و متغیرهایی برای هر یک از آنها تعریف گردید و سؤالات پرسشنامه بر آن مبنای طراحی و تنظیم شده‌اند. نحوه تخصیص متغیرها به هر عامل و چگونگی توزیع سؤالات این پرسشنامه در جدول ۱ به تفصیل بیان گردیده است.

داده‌هایی که از پرسشنامه‌ها استخراج شده بود، پس از جمع‌بندی، وارد نرم افزار SPSS شده و با توجه به هدف‌ها و سؤال‌های پژوهش، از طریق این نرم‌افزار، محاسبه و تجزیه و تحلیل می‌شود. روش‌های آماری مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل، شامل آمار توصیفی، یعنی فراوانی، درصد و میانگین و آمار استنباطی شامل تی تک نمونه‌ای، فریدمن و مقایسه زوجی با رویکرد AHP است.

جدول ۱: چگونگی توزیع سؤالات پرسشنامه

ردیف	شاخصها	سوالها
۱	حمایت و تعهد مدیریت ارشد	۵ تا ۱
۲	فرهنگ	۱۳ تا ۶
۳	مدیریت منابع انسانی	۲۲ تا ۱۴
۴	فن‌آوری اطلاعات	۲۸ تا ۲۳
۵	فرایندهای دانش	۳۶ تا ۲۹
۶	ارزیابی عملکرد	۳۹ تا ۳۷

به منظور سنجش روایی پرسشنامه این پژوهش از کارشناسان و صاحب نظران دانشگاه آزاد نورآباد ممسنی استفاده شد. پس از انجام اصلاحاتی از نظر مفهومی و محتوا و شکل و ترتیب سؤالات از جانب اساتید دانشگاه آزاد نورآباد ممسنی بر روی پرسشنامه تدوینی اولیه، پرسشنامه نهایی آماده شد. در این پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳۷ به دست آمده که بیانگر پایایی پرسشنامه است.

۳- یافته‌ها

ابتدا داده‌های مربوط به ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها مورد تحلیل قرار می‌گیرد و سپس داده‌های مرتبط با نظرات مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۲ سن اعضای نمونه را بر مبنای تعداد و درصد نشان می‌دهد.

جدول ۲: توزیع فراوانی مرتبط به متغیر سن

سن	۲۰ تا ۲۹ سال	۳۰ تا ۲۹ سال	۴۰ تا ۴۹ سال	۵۰ و بالاتر
تعداد	۴۱	۴۲	۴	۰
درصد	۴۷/۱	۴۸/۳	۴/۶	۰

جدول ۳ جنسیت اعضای نمونه را بر مبنای تعداد و درصد نشان می‌دهد.

جدول ۳ توزیع فراوانی مرتبط به متغیر جنس

جنسیت	زن	مرد
فراوانی	۱۱	۷۶
درصد	۱۲/۶	۸۷/۴
جمع	۸۷	

جدول ۴ اطلاعات مربوط به مدرک تحصیلی اعضای نمونه است که بر حسب تعداد و درصد نشان داده شده است.

جدول ۴ توزیع فراوانی مرتبط به متغیر مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	اعلام نشده
فراوانی	۲	۳۰	۵۱	۳	۱
درصد	۲/۳	۳۷/۲۰	۵۹/۳۰	۳/۵۰	۱/۱
جمع	۸۷				

جدول ۵ اطلاعات مربوط به سابقه کار کارکنان دانشگاه آزاد نورآباد ممسنی را نشان می‌دهد.

جدول ۵ توزیع فراوانی مرتبط به متغیر سابقه کار

سابقه کار	فراوانی	درصد
کمتر از ۵ سال	۳۴	۵۰
۵-۱۰ سال	۳۶	۴۱/۹۰
۱۱-۱۵	۵	۵/۷
بالاتر از ۱۵	۲	۲/۳
اعلام نشده	۱	۱/۱
جمع	۸۷	۱۰۰

جدول ۶ دیدگاه آزمودنی‌ها در زمینه حمایت و تعهد مدیریت ارشد را نشان می‌دهد.

جدول ۶: دیدگاه آزمودنی‌ها در زمینه حمایت و تعهد مدیریت ارشد

گویه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
راه اندازی تیم راهبری مدیریت دانش	۸۷	۱/۷۸	۰/۸۶۸۳
انتخاب و انتصاب فرد یا انگیزه و متخصص با اعطای اختیارات کافی و شفاف به عنوان مدیر ارشد دانش	۸۶	۱/۸۶	۰/۹۴۷۶
تصمیم گیری و اتخاذ ابزارها و شیوه های سازماندهی دانش	۸۵	۲/۱۰	۰/۸۴۵۴
ایجاد زیر ساخت انسانی و فرهنگی که سهمی شدن در اطلاعات را آسان می کند	۸۶	۲/۰۶	۰/۹۰۴۷
بازنگری و به روز آوری خط مشی و استراتژی دانش	۸۵	۲/۳۸	۰/۹۱۲۵

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۶ میانگین کلیه عوامل کمتر از حد متوسط است. کمترین میانگین مربوط به راه‌اندازی تیم راهبردی مدیریت دانش و بیشترین میانگین مربوط به بازنگری و به روز آوری خط مشی و استراتژی دانش است.

جدول ۷ دیدگاه آزمودنی‌ها در زمینه فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۷: دیدگاه آزمودنی‌ها در زمینه فرهنگ سازمانی

گویه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
توانمند سازی افراد از طریق تفویض اختیار	۸۷	۲/۱۸	۰/۸۶۸۳
تشویق و تقویت روحیه همکاری، مشارکت و کار تیمی در بین افراد سازمان	۸۶	۱/۸۸	۰/۹۴۷۶
همکاری و تشویق افراد به پذیرش تغییرات و شیوه های پیشرفته در انجام کار	۸۷	۲/۱۳	۰/۸۴۵۴
فراهم نمودن زمینه مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها	۸۷	۲/۱۶	۰/۹۰۴۷
برقراری جو ریسک پذیری	۸۷	۲/۲۵	۰/۹۱۲۵
ایجاد فضای اعتماد جهت تسهیم دانش	۸۷	۲/۰۴	۰/۹۵۱۲
برقراری نظام پیشنهادها	۸۵	۲/۳۹	۱/۰۲۴۶
ایجاد فضای شایسته گزینی و شایسته سالاری	۸۶	۱/۹۳	۰/۹۵۵۳

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۷ میانگین کلیه عوامل کمتر از حد متوسط است. کمترین میانگین مربوط به تشویق و تقویت روحیه همکاری، مشارکت و کار تیمی در بین افراد سازمان و بیشترین میانگین مربوط به برقراری نظام پیشنهادها است.

جدول ۸ دیدگاه آزمودنی‌ها در زمینه مدیریت منابع انسانی را نشان می‌دهد.

جدول ۸: دیدگاه آزمودنی‌ها در زمینه مدیریت منابع انسانی

گویه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های افراد از طریق آموزش	۸۷	۱/۹۵	۰/۹۵۱۲
تشویق برای یادگیری مستمر	۸۶	۲/۰۹	۰/۹۲۲۹
بهبود ترکیب نیروی انسانی موثر در چرخه مدیریت دانش	۸۷	۲/۱۱	۰/۸۲۷۲
آموزش کارکنان مرتبط با مدیریت دانش	۸۲	۲/۱۰	۰/۹۰۴۷
غنی‌سازی شغلی و امنیت شغلی	۸۷	۲/۱۵	۱/۱۳۶۳
حفظ نظام مند افراد دانشگر در سازمان	۸۷	۱/۹۰	۰/۹۴۷۸
وجود نظام انگیزشی مناسب جهت تشویق افراد به تسهیم دانش خود	۸۷	۱/۹۰	۱/۰۳۰۱
تصویب و اعطای مشوق‌های مادی و معنوی به فعالیت‌های مدیریت دانش	۸۷	۲/۲۱	۰/۹۷۸۱
هدایت نخبگان و محققان به سمت مدیریت دانش	۸۶	۲/۱۶	۱/۰۵۵۱

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۸ میانگین کلیه عوامل کمتر از حد متوسط است. کمترین میانگین وجود نظام انگیزشی مناسب جهت تشویق افراد به تسهیم دانش خود و حفظ نظام‌مند افراد دانشگر در سازمان بیشترین میانگین مربوط به تصویب و اعطای مشوق‌های مادی و معنوی به فعالیت‌های مدیریت دانش است.

جدول ۹ دیدگاه آزمودنی‌ها در زمینه فن‌آوری اطلاعات را نشان می‌دهد.

جدول ۹: دیدگاه آزمودنی‌ها در زمینه فن‌آوری اطلاعات

گویه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
افزایش میزان سرمایه‌گذاری به منظور گسترش زیرساخت‌های فناوری اطلاعات	۸۷	۲/۰۷	۰/۹۵۱۲
فراهم نمودن امکانات لازم جهت دسترسی آسان به سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای مناسب برای تسهیم اطلاعات	۸۶	۲/۱۵	۰/۹۲۲۹
فراهم نمودن سامانه اطلاعاتی مناسب برای ایجاد، ذخیره‌سازی، انتقال و تبادل دانش مانند اینترنت، اینترانت، اکسترانت، گروه‌افزارها	۸۷	۲/۰۵	۰/۸۲۷۲
آموزش و به کارگیری ابزارهای فناوری اطلاعات به منظور تسهیل فرایند مدیریت دانش و به روز کردن پایگاه دانش	۸۶	۲/۱۹	۰/۹۰۴۷
در اختیار قرار دادن بانک اطلاعاتی سازمان برای تمام کارکنان	۸۱	۲/۴۹	۱/۱۳۶۳
استفاده از سیستم‌های خبره و تصمیم‌یار در سازمان	۸۶	۲/۶۲	۰/۹۴۷۸

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۹ میانگین کلیه عوامل کمتر از حد متوسط است. کمترین میانگین مربوط به فراهم نمودن سامانه اطلاعاتی مناسب برای ایجاد، ذخیره سازی، انتقال، تبادل دانش، مانند اینترنت، اینترنت، اکسترانت، گروه افزارها بیشترین میانگین مربوط به استفاده از سیستم خبره و تصمیم یار در سازمان است.

جدول ۱۰ دیدگاه آزمودنی‌ها در زمینه فرآیند مدیریت دانش را نشان می‌دهد.

جدول ۱۰: دیدگاه آزمودنی‌ها در زمینه فرآیند مدیریت دانش

گویه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
شناسایی دانش کلیدی	۸۶	۱/۸۷	۰/۹۱۱۲
تحریک دایمی تقاضا برای دانش جدید	۸۷	۲/۲۰	۱/۰۲۲۹
توجه به حفاظت اطلاعات طبقه بندی شده و امنیت شبکه	۸۷	۲/۲۶	۰/۹۲۷۲
به هنگام سازی مخازن دانش	۸۷	۲/۳۰	۰/۸۷۴۷
رعایت حقوق مالکیت معنوی و توسعه امنیت شغلی برای دانشگران	۸۷	۲/۲۰	۱/۰۳۶۳
در نظر گرفتن مشوق های مادی و معنوی برای انتشار دانش	۸۷	۲/۰۳	۰/۹۱۱۸
طراحی و توسعه الگوی نوین مستند سازی	۸۷	۲/۲۱	۱/۰۲۳۱
ارایه تشویق های مالی و معنوی به مستندات برتر جهت ایجاد فضای رقابتی در مستندسازی	۸۷	۲/۰۹	۰/۹۶۴۱

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۱۰ میانگین کلیه عوامل کمتر از حد متوسط است. کمترین میانگین مربوط به شناسایی دانش کلیدی بیشترین میانگین مربوط به بهنگام سازی مخازن دانش است.

جدول ۱۱ دیدگاه آزمودنی‌ها در زمینه ارزیابی عملکرد را نشان می‌دهد.

جدول ۱۱: دیدگاه آزمودنی‌ها در زمینه ارزیابی عملکرد

گویه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
برقراری سامانه ارزیابی مستمر	۸۶	۲/۱۵	۰/۷۷۴۸
تشخیص و پایش مستمر شاخص های عملکرد	۸۶	۲/۴۶	۰/۸۲۱۷
اعمال اصلاحات منتج از ارزیابی عملکرد	۸۵	۲/۳۸	۰/۹۶۳۳

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۱۰ میانگین کلیه عوامل کمتر از حد متوسط است. کمترین میانگین مربوط به برقراری سامانه ارزیابی مستمر بیشترین میانگین مربوط به تشخیص و پایش مستمر شاخص های عملکرد است.

جدول ۱۲ جمع بندی دیدگاه آزمودنی‌ها در زمینه استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد نورآباد ممسنی است.

جدول ۱۲: جمع‌بندی دیدگاه آزمودنی‌ها در زمینه استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد نورآباد ممسنی

ردیف	شاخصها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
۱	حمایت و تعهد مدیریت ارشد	۸۷	۲/۰۵	۰/۶۳۴۴
۲	فرهنگ	۸۷	۲/۱۲	۰/۵۹۰۲
۳	مدیریت منابع انسانی	۸۷	۲/۰۶	۰/۶۸۷۲
۴	فن آوری اطلاعات	۸۷	۲/۲۶	۰/۶۲۰۳
۵	فرایندهای دانش	۸۶	۲/۱۴	۰/۶۳۰۴
۶	ارزیابی عملکرد	۸۶	۲/۳۳	۰/۷۰۶۶

بر اساس اطلاعات مندرج در جدول شماره ۱۲ کلیه شاخص‌ها دارای میانگین کمتر از حد متوسط (۳) را دارا می‌باشند یعنی این دانشگاه باید قبل از استقرار مدیریت دانش تلاش زیادی مبذول دارد تا میانگین این شاخص‌ها ارتقا یابند. به عبارت دیگر می‌توان گفت این سازمان در حال حاضر آمادگی استقرار مدیریت دانش را ندارد.

آزمون فرضیات آماری

فرضیه اول: حمایت مدیریت ارشد یکی از عوامل استقرار مدیریت دانش است.

جدول ۱۳ نتایج آزمون t را در مورد حمایت مدیریت ارشد نشان می‌دهد.

جدول ۱۳ نتایج آزمون t را در مورد حمایت مدیریت ارشد

آزمون فرضیه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میزان خطای استاندارد
حمایت مدیریت ارشد	۸۷	۲/۰۵	۰/۶۳۴۴	۰/۰۶۸۰

Test Value =3						
تی	درجه آزادی	Sig. (2-tailed)	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪		
				پایین	بالا	
۱۳/۸۹-	۸۶	۰/۰۰	۰۰/۹۴۴-	۰۰/۸۰۹۶-	۰۱/۰۸۰۰-	حمایت مدیریت ارشد

بر طبق جدول ۱۳ چون سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ شد میتوان با اطمینان ۹۵ درصد گفت:

حمایت مدیریت ارشد یکی از عوامل استقرار مدیریت دانش است.

فرضیه دوم: فرهنگ سازمانی یکی از عوامل استقرار مدیریت دانش است.

جدول ۱۴ نتایج آزمون t را در مورد فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد.

جدول ۱۴ نتایج آزمون t را در مورد فرهنگ سازمانی

میزان خطای استاندارد	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
۰/۰۶۳۲	۰/۵۹۰۲	۲/۱۲	۸۷	فرهنگ سازمانی

Test Value =3						فرهنگ سازمانی
فاصله اطمینان ۹۵٪		اختلاف میانگین	Sig. (2-tailed)	درجه آزادی	تی	
بالا	پایین					
-۷۵۳۳	-۱/۰۰۴۹	-۰/۸۷۹	۰/۰۰	۸۶	-۱۳/۸۹۳	فرهنگ سازمانی

بر طبق جدول ۱۴ چون سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ شد میتوان با اطمینان ۹۵ درصد گفت:

فرهنگ سازمانی یکی از عوامل استقرار مدیریت دانش است.

فرضیه سوم: مدیریت منابع انسانی یکی از عوامل استقرار مدیریت دانش است.

جدول ۱۴ نتایج آزمون t را در مورد مدیریت منابع انسانی نشان می‌دهد.

جدول ۱۴: نتایج آزمون t را در مورد مدیریت منابع انسانی

میزان خطای استاندارد	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
۰/۰۷۳۶	۰/۶۸۷۲	۲/۰۶	۸۷	منابع انسانی

Test Value =3						منابع انسانی
فاصله اطمینان ۹۵٪		اختلاف میانگین	Sig. (2-tailed)	درجه آزادی	تی	
بالا	پایین					
-۰/۷۹۱۰	-۱/۰۸۳	-۰/۹۳۷۴	۰/۰۰۰	۸۶	-۱۲/۷۲۳	منابع انسانی

بر طبق جدول ۱۴ چون سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ شد میتوان با اطمینان ۹۵ درصد گفت:

مدیریت منابع انسانی یکی از عوامل استقرار مدیریت دانش است.

فرضیه چهارم: فن‌آوری اطلاعات یکی از عوامل استقرار مدیریت دانش است.

جدول ۱۵ نتایج آزمون t را در مورد فن‌آوری اطلاعات نشان می‌دهد.

جدول ۱۵: نتایج آزمون t را در مورد فن‌آوری اطلاعات

تعداد	میانگین	انحراف معیار	میزان خطای استاندارد
۸۷	۲/۲۶	۰/۶۲۰۳	۰/۰۶۶۵۱

Test Value = 3					
تی	درجه آزادی	Sig. (2-tailed)	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
				پایین	بالا
۱۱/۱۵۲	۸۶	۰/۰۰۰	-۷۴۱۷	-۸۷۴۰	-۱۶۰۹۵

بر طبق جدول ۱۵ چون سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ شد میتوان با اطمینان ۹۵ درصد گفت:

فن‌آوری اطلاعات یکی از عوامل استقرار مدیریت دانش است.

فرضیه پنجم: فرآیندهای دانش یکی از عوامل استقرار مدیریت دانش است.

جدول ۱۶ نتایج آزمون t را در مورد فرآیندهای دانش نشان می‌دهد.

جدول ۱۶: نتایج آزمون t را در مورد فرآیندهای دانش

تعداد	میانگین	انحراف معیار	میزان خطای استاندارد
۸۷	۲/۱۴	۰/۶۳۰۴	۰/۰۶۷۴۱

Test Value = 3					
تی	درجه آزادی	Sig. (2-tailed)	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
				پایین	بالا
۱۲/۶۵۷	۸۶	۰/۰۰۰	-۰/۸۵۵۵	-۱۹۸۹۹	-۷۲۱۱

بر طبق جدول ۱۶ چون سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ شد میتوان با اطمینان ۹۵ درصد گفت:

فرآیندهای دانش یکی از عوامل استقرار مدیریت دانش است.

فرضیه ششم: ارزیابی عملکرد یکی از عوامل استقرار مدیریت دانش است.

جدول ۱۷ نتایج آزمون t را در مورد ارزیابی عملکرد نشان می‌دهد.

جدول ۱۷: نتایج آزمون t را در مورد ارزیابی عملکرد

میزان خطای استاندارد	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
۰/۰۷۶۲۰	۰/۷۰۶۶	۲/۳۳	۸۶	ارزیابی عملکرد

Test Value =3						ارزیابی عملکرد
فاصله اطمینان ۹۵٪		اختلاف میانگین	Sig. (2- tailed)	درجه آزادی	تی	
بالا	پایین					
-۵۱۵۲	-۸۱۸۲	-۰/۶۶۶۷	۰/۰۰۰	۸۵	-۸/۷۴۹	

بر طبق جدول ۱۷ چون سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ شد می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد گفت:

ارزیابی عملکرد یکی از عوامل استقرار مدیریت دانش است.

آزمون مقایسه زوجی با رویکرد AHP

برای اولویت‌بندی شاخص‌های موثر بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد نو آباد ممسنی از روش مقایسه زوجی با رویکرد AHP استفاده شده است.

جدول ۱۸ نتایج آزمون مقایسه زوجی را نشان می‌دهد.

جدول ۱۸: نتایج آزمون مقایسه زوجی

مقایسات زوجی		
فرهنگ	۱.۴۹	حمایت و تعهد مدیریت ارشد
مدیریت منابع انسانی	۲.۲۹	حمایت و تعهد مدیریت ارشد
فناوری اطلاعات	۱.۸۸	حمایت و تعهد مدیریت ارشد
فرایندهای دانش	۱.۵۹	حمایت و تعهد مدیریت ارشد
ارزیابی عملکرد	۱.۳۲	حمایت و تعهد مدیریت ارشد
مدیریت منابع انسانی	۱.۱۴	فرهنگ
فناوری اطلاعات	۲.۶۲	فرهنگ
فرایندهای دانش	۱.۴۴	فرهنگ
ارزیابی عملکرد	۱.۷۱	فرهنگ
فناوری اطلاعات	۰/۹۴	مدیریت منابع انسانی
فرایندهای دانش	۱.۱۷	مدیریت منابع انسانی
ارزیابی عملکرد	۱.۲۱	مدیریت منابع انسانی
فرایندهای دانش	۲.۰۳	فناوری اطلاعات
ارزیابی عملکرد	۰/۸۴	فناوری اطلاعات
ارزیابی عملکرد	۱.۴۴	فرایندهای دانش

جدول ۱۹: ماتریس مقایسه زوجی

ماتریس مقایسات زوجی	حمایت و تعهد مدیریت ارشد	فرهنگ	منابع انسانی	فن آوری اطلاعات	فرایندهای دانش	ارزیابی عملکرد
حمایت و تعهد مدیریت ارشد	۱	۱.۴۹	۲.۲۹	۱.۸۸	۱.۵۹	۱.۷۷
فرهنگ	۰/۶۷	۱	۱.۱۴	۲/۶۲	۱.۴۴	۱.۸۹
منابع انسانی	۰/۴۴	۰/۸۷	۱	۰/۹۴	۱.۱۷	۲.۱۱
فن آوری اطلاعات	۰/۵۳	۰/۳۸	۱.۰۶	۱	۰/۸۴	۱.۲۱
فرایندهای دانش	۰/۶۳	۰/۶۹۳	۰/۸۵۵	۱.۱۹۷	۱	۰/۹۵
ارزیابی عملکرد	۰/۷۶	۱.۳۲	۰/۸۸	۰/۹۷	۱/۲۳	۱
مجموع ستون ها	۳/۲۶۸	۴/۴۴۲	۶/۳۵۲	۷/۴۴۱	۶/۰۳۵	۷.۹۳

در جدول ۲۰ ماتریس بی مقیاس شده به نمایش گذاشته شده است.

جدول ۲۰: ماتریس بی‌مقیاس شده

ارزیابی عملکرد	فرایندهای دانش	فن‌آوری اطلاعات	منابع انسانی	فرهنگ	حمایت و تعهد مدیریت ارشد	ماتریس بی‌مقیاس شده
۱۹۳	۲۶۳	۲۴۶	۳۶۰	۳۳۶	۳۰۶	حمایت و تعهد مدیریت ارشد
۰۸۴	۲۳۹	۳۴۳	۱۸۰	۲۲۵	۲۰۵	فرهنگ
۱۳۶	۱۹۴	۱۲۳	۱۵۷	۱۹۷	۱۳۴	منابع انسانی
۱۴۳	۱۳۸	۱۳۱	۱۶۷	۰۸۶	۱۶۳	فن‌آوری اطلاعات
۱۴۵	۱۶۶	۱۵۷	۱۳۵	۱۵۶	۰۱۹۳	فرایندهای دانش
۱۳۱	۰۱۴۲	۰۳۲۱	۰۲۲۵	۰۱۸۲	۰۱۴۷	ارزیابی عملکرد

و در نهایت وزن نهایی و اولویت‌بندی در جدول ۲۱ نشان داده می‌شود.

جدول ۲۱: وزن نهایی و اولویت‌بندی

۱	ارزیابی عملکرد	۳۰۲۴
۲	فرهنگ	۲۳۸۴
۳	فرایندهای دانش	۱۶۰۹
۴	فن‌آوری اطلاعات	۱۳۷۰
۵	حمایت و تعهد مدیریت ارشد	۱۲۱۲
۶	مدیریت منابع انسانی	۰۱۱۶۷

۴- نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که حمایت و تعهد مدیریت ارشد، فرهنگ، مدیریت منابع انسانی، فناوری اطلاعات، فرایندهای دانش، ارزیابی عملکرد از جمله شاخص‌های موثر بر استقرار مدیریت دانش دانشگاه آزاد نورآباد ممسنی می‌باشند. لذا پس از بررسی این مولفه‌ها در دانشگاه آزاد نورآباد ممسنی مشخص شد که وضعیت فعلی این شاخص‌های مورد تایید نیست و با وضعیت مطلوب فاصله زیادی دارند. همچنین با توجه به رتبه بندی و اهمیت آنها می‌توان گفت که ارزیابی عملکرد و مدیریت منابع انسانی به ترتیب بیشترین و کمترین اهمیت را در دانشگاه آزاد نورآباد ممسنی به خود اختصاص داده‌اند. در این تحقیق حمایت و تعهد مدیریت ارشد و مدیریت منابع انسانی به ترتیب رتبه‌های پنجم و ششم را کسب کرده‌اند که تا حدودی با رتبه بندی این عوامل در سازمان‌های مشابه

داخلی و خارجی متفاوت است. در خصوص توجیه این مورد می‌توان متذکر شد که در این دانشگاه تفویض اختیار به صورت گسترده ای انجام می‌شود و تمامی کارکنان و امور وابسته به یک مدیر ارشد نیستند و در فرایندهای اجرایی تنها مدیر ارشد تصمیم گیرنده نیست و انجام فرایندهای تخصصی تا حد زیادی به متخصصین آن واگذار شده است و به این علت است که حمایت و تعهد مدیریت ارشد در مقایسه با دیگر عوامل رتبه پنجم را دارد. در مورد مدیریت منابع انسانی می‌توان گفت در این دانشگاه جذب و استخدام به صورت فراخوان عمومی نیست. از نخبگان دانشگاهی و جشنواره های علمی دعوت به همکاری می‌شود و نیروی انسانی، نیرویی تحصیل کرده و نخبه است و موفقیت در مدیریت منابع انسانی مستلزم صرف وقت و هزینه زیادی نیست و رتبه ششم برای مدیریت انسانی به معنی کم اهمیت بودن آن نیست بلکه به این معنی است که در این دانشگاه کارکنان از وضعیت علمی و تجربی مناسبی برخوردار هستند و در مورد این عامل نیاز به فعالیت گسترده برای موفقیت نیست.

مراجع

- بهبودی، اصغر و سهرابی، شهلا (۱۳۹۹)، هم‌راستایی استراتژی‌های کسب‌وکار با استراتژی‌های مدیریت دانش، فصلنامه مدیریت کسب‌وکار، شماره ۴۵.
- پاپی، عباس؛ بزرگی‌نیا، امیرحمزه و بهردینی، کاظم (۱۳۹۵)، مدیریت دانش به زبان ساده، انتشارات ناقوس.
- پناهی، بلال (۱۳۹۷)، تأثیر به‌کارگیری فناوری اطلاعات بر کسب مزیت رقابتی با نقش میانجی مدیریت دانش، علوم و فنون مدیریت اطلاعات ۴(۳)-۱۵۸-۱۳۳.
- تفضلی‌هرندی، هدی؛ حاجی‌نبی، کامران؛ ریاحی، لیلا و مجیدزاده اردبیلی، کیوان (۱۳۹۹)، تأثیر سرمایه انسانی بر سرمایه فکری در پژوهشکده‌های حوزه بهداشت و درمان جهاد دانشگاهی، نشریه پژوهشکده علوم بهداشتی جهاد دانشگاهی، ۴(۲)، ۳۴۷-۳۳۵.
- حسین‌پور، عباس و علی‌پور، محمدباقر (۱۳۹۷)، عوامل تأثیرگذار بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در دفتر مرکزی جهاد دانشگاهی، فصلنامه رشد فناوری ۱۴(۵۴)، ۵۴-۴۶.
- خدیور، آمنه و عباسی، فاطمه (۱۳۹۵)، ارزیابی بلوغ مدیریت دانش در سیصد شرکت برتر ایرانی، فصلنامه پژوهش‌های نوین در تصمیم‌گیری، ۱(۳)، ۴۲-۲۳.
- دولت‌پسندی، مهناز؛ روشندل، طاهر و معمارزاده طهران، غلامرضا (۱۳۹۸)، شناسایی عوامل کلیدی در پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش در سیمای جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، سال نهم، شماره ۳۷، ۳۵۶-۳۳۱.
- سرمدی، محمدرضا و عفتی، فاطمه (۱۳۹۸)، ارزیابی بلوغ مدیریت دانش با استفاده از مدل سازمان بهره‌وری آسیایی (مطالعه موردی: شهرداری تهران)، فصلنامه مطالعات دانش شناسی، ۲۱، ۲۳-۱.
- سید عباس‌زاده، میر محمد؛ حسینی، محمد؛ بازرگان، عباس و نامی، کلثوم (۱۳۹۸)، توسعه منابع انسانی پایدار، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۲ (۳۴)، ص ۲۲-۱.
- شفیعی، سلیمان؛ مرادی، محمود و جعفری، محسن (۱۳۹۸)، سنجش بلوغ مدیریت دانش در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی (نمونه پژوهش: کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه)، مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۲(۶)، ۷۷-۱۰۹.

- صیف، محمدحسن و عالی‌نژاد، حمید (۱۳۸۵)، سیستم‌ها و آینده مدیریت دانش، ماهنامه تدبیر، سال هفدهم، شماره ۱۷۱.
- طوطیان اصفهانی، صدیقه؛ طیاران، شهرزاد و نورسته، طیبه (۱۳۹۸)، ارزیابی عملکرد سرمایه فکری در مراکز آموزشی عالی با استفاده از روش AHP مطالعه موردی: دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۰ (۳)، ۲۴۶-۲۲۵.
- قرایی آشتیانی، محمدرضا و پورصادق، ناصر (۱۳۹۸)، بررسی نقش و تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت جهادی با تأکید بر دیدگاه حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، فصلنامه مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، سال نهم، شماره ۳۷، ۴۸-۷.
- قلیچ‌لی، بهروز (۱۳۹۷)، فرایند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری در کسب‌وکارها تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- قلیچ‌لی، بهروز و ابراهیمی، شیما (۱۳۹۵)، امکان‌سنجی استقرار مدیریت دانش با رویکرد سازمان بهره‌وری آسیایی (APO)، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی (۲۵)، ص ۹۵-۱۱۴.
- کرمی، سارا (۱۳۹۴)، لزوم پیاده‌سازی مدیریت دانش براساس چارچوب APO در صنعت برق، مجله الکترونیکی مطالعات مدیریت دانش، ۲۴، ۲۰-۱۶.
- کشاورزی، علی حسین (۱۳۹۳)، مدیریت دانش برای بخش عمومی، انتشارات مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی عالی.
- کشاورزی، علی حسین و رادسرسشت، مجتبی (۱۳۹۷)، ارزیابی سطح بلوغ مدیریت دانش و ارائه برنامه‌های بهبود (مورد مطالعه: هوا نجا)، مدیریت راهبردی دانش سازمانی، سال اول، تابستان ۱۳۹۷، شماره ۱، صص ۴۷-۱۱.
- کشتکار، مهران (۱۳۹۷)، مدل مفهومی رابطه بین نوآوری اجتماعی و مدیریت دانش با رویکرد فراترکیب، فصلنامه مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، سال نهم، شماره ۳۹، ۴۵۹-۴۲۱.
- محمودزاده، ابراهیم؛ تقی‌زاده و بیرامی، غفور (۱۳۹۶)، ارزیابی ضرورت توسعه مدیریت دانش در بخش عمومی و دولتی ایران به‌مثابه تغییر راهبردی، نشریه مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی (۲)، ۱۶۱-۱۴۱.
- محمودی میمند، محمد و شهبابی، مریم (۱۳۹۳)، نقش سرمایه‌های اجتماعی و کنترل رفتاری به‌عنوان عوامل اثرگذار بر تسهیم دانش ضمنی در میان کارکنان: بانک ملی شهر کرمانشاه، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۴، شماره ۴، صص ۱۵۲-۱۳۷.
- محمودی، امیرحسین؛ افتخارزاده، سید فرهاد و محمدی، بتول (۱۳۹۲)، امکان‌سنجی استقرار نظام مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی و ارائه الگوی مناسب، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، دوره ۴، ش: ۱۶، ۳۸-۱۵.
- موسی‌خانی، محمد؛ اجلی قشلاجوقی، مهدی و صفوی میرمحله، سید رحیم (۱۳۸۹)، ارائه مدلی برای سنجش میزان آمادگی سازمان‌ها در زمینه مدیریت دانش (مورد مطالعه: مرکز آمار ایران)، پژوهش‌های مدیریت در ایران، شماره ۲، صص ۲۴۳-۲۲۱.
- نظافتی، نوید؛ قنبر تهرانی، نسیم و شیفر، داوری (۱۳۹۶)، شناسایی و تبیین عوامل مؤثر در اشتراک دانش بین سازمان‌های همکار و رتبه‌بندی آن‌ها (مورد مطالعه: صنعت پتروشیمی)، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۸ (۳۲)، ۸۵-۱۱۴.

- Asiedu E (2015). A Critical Review on the Various Factors that Influence Successful Implementation of Knowledge Management Projects within Organizations, International Journal of Economics & Management Sciences. vol. 4, issue 7. pp. 1-5.
- Ebrahimi, Sh. & Ghelichli, B. (2016). Feasibility of Deploying Knowledge Management with Asian Productivity Organization
- Farzin M, Kahreh M, Hesani M, Khalouei A (2014). A Survey of Critical Success Factors for Strategic Knowledge Management Implementation: Applications for Service Sector, Procedia, Social and Behavioral Sciences, vol, pp. 599-595.
- Fernandez I, Sabherwal R (2015). Knowledge Management: Systems and Processes. Second Edition. Armonk, New York: M.E. Sharpe. PP. 58-72.
- Hanif M (2018). "The Impact of Knowledge Management, Information Technology, and HRM on Employee Performance: Evidence from Banking Sector." International Journal of Research and Innovation in Social Science.
- Hank C, Alewine, Christopher D, Allport, Wei-Cheng, Milton Shen (2016). How measurement framing and accounting information system evaluation mode influence environmental performance judgments. Journal of Accounting Information Systems p28-44
- Isoherranen, Ville (2012). Strategic Analysis Frameworks for Strategic Orientation and Focus. University of Oulu, Oulu 2012.
- Joshi H, Chawla D (2019). "Knowledge Management Practices in Indian Industries – a Comparative Study", Journal of Knowledge Management, Vol. 14, No. 5, PP. 708-725.
- Karami M, Alvani S, Zare H, Kheirandish M (2015). Determination of Critical Success Factors for Knowledge Management Implementation, Using Qualitative and Quantitative Tools (Case study: Bahman Automobile Industry), Iranian Journal of Management Studies. vol. 8, issue 2 (2015) pp. 181-201.
- Keshavarzi A H, Safari S, Khoshkho Titkanloo S (2016). In investigating the effect of knowledge acquisition method on entrepreneurs' innovation in agriculture businesses (Case study: greenhouse agricultural industry in the Pakdasht city of Tehran Province) Journal of Technology Development Management. P 139-164
- Mohanty S K, M Chand (2004). 5IKM3 knowledge management maturity model for assessing and harnessing the organizational Journal of knowledge management. 5 (1). pp. 29-50.
- Nahadi H, Sarmast B (2013). The Survey of Critical Factors Affecting On the Success of Knowledge Management. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business
- Ou C X J, Davison R M, Wong L H M (2016). Information and Management using interactive systems for knowledge sharing: The impact of individual contextual preferences in China. Information & Management 53 (2): 145-156
- Patil S K, R Kant (2014). A fuzzy AHP-TOPSIS framework for ranking the solutions of Knowledge Management adoption in Supply Chain to overcome its barriers. Expert Systems with Applications 41 (2): 679-693.
- Pee, L. G., Teah, H. Y., & Kankanhalli, A. (2006). Development of a General Knowledge Management Maturity Model. Korean Knowledge Management Society Conference.

- Sedighi M, van Splunter S, Zand F, Brazier F (2017). Evaluating critical success factors model of knowledge management: An analytic hierarchy process (AHP) approach. In *Organizational Culture and Behavior: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications* (pp. 308-326). IGI Global.
- Shakerian H, Dehnavi H D, Shateri F. (2016). A framework for the implementation of knowledge management in supply chain management. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 230: 176-183.
- Snyman R, Krugere J (2004), "The Interdependency between Strategic Management and Strategic Knowledge Management", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 8, No. 1, pp. 5-10.
- Sohrabi S, Fallah R (2017). The Relationship between Knowledge Management Maturity and the Quality Level of Services and Innovation. In *European Conference on Knowledge Management* (pp. 913-921). Academic Conferences International Limited.
- Sohrabi S, Naghavi M S (2015). A Model of Knowledge-Based Human Resource Management. In *European Conference on Knowledge Management* (p. 709). Academic Conferences International Limited.
- Swan, Jacky (2013). Managing knowledge work. In: Galliers, Robert D. and Currie, Wendy, (eds.) *The Oxford Handbook of Management Information Systems*. Oxford Handbooks Series (Chapter 20). Oxford; UK: Oxford University Press, pp. 535-560. ISBN 9780199580583
- Taylor W A, Wright G H (2004). Organizational Readiness for successful knowledge sharing: challenges for public sector managers. *Information Resource Management Journal*, 17, no.2, pp: 22-37.
- Wong KY, Aspinwall E (2005). An Empirical Study of the Important factors for Knowledge-Management Adoption in the SME Sector & quot; *Journal of Knowledge Management*, Vol 9.No. 3. pp 64-82.
- Yaghoubi N, amp M, Maleki N (2012). Critical Success Factors of Knowledge Management (A Case Study: Zahedan Electric Distribution Company). *Journal of Basic and Applied. Scientific Research. Text Road Publication*.2 (12). pp. 12024-12030.
- Yaghoubi, N, Dehghani M, Moghali M A, Vazife Z (2016). Strategic Alignment Approach and Balanced Maturity in Effective Implementation of Knowledge Management. *Journal of Public Management Researches*, 9(33): 61-84. (In Persian).
- Zheng W, Yang B, McLean G N (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, knowledge management in higher education and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*. 63 (7). pp. 763-771.