


## Survey of the Success Key Factors Application in the Implementation of Knowledge Management in Water and Power Organization of Khuzestan

**Mohammad Hassan Azimi** 

Assistant Professor, Department of Information Science, Shahid Chaman University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

**Shahnaz Khademizadeh** 

Associate Professor, Department of Information Science, Shahid Chaman University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

**Masoumeh Heydarzadeh** 

Graduated from the Department of Information Science and Knowledge, Shahid Chaman University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

### Abstract

The purpose of this study was to Survey of the success key factors application in the implementation of knowledge management in Water and Power Organization of Khuzestan. This research is applied in terms of purpose and a quantitative by using a descriptive survey method. The data collection tool is a questionnaire whose reliability was calculated by Cronbach's alpha test of 0.87. In the present study, one-sample test, Kolmogorov-Smirnov test has been used. The data of this study were analyzed using SPSS software version 26. The results indicate that the mean of organizational structure (2.89) in knowledge management implemented in the Khuzestan Water and Power Organization is lower than average. Regarding the status of organizational culture (3.20) in knowledge management implemented in Khuzestan Water and power Organization, the results showed that the mean acquisition is higher than average. The results show that the mean status of information technology (3.23) in knowledge management implemented in Khuzestan Water and power Organization is higher than average While the results indicate that the mean status of human resources (2.75) in knowledge management implemented in the Khuzestan

Corresponding Author: azimih@scu.ac.ir




**How to Cite:** Azimi, M. H., Khademizadeh, Sh., Heydarzadeh, M. (2023). Survey of the Success Key Factors Application in the Implementation of Knowledge Management in Water and Power Organization of Khuzestan, *Journal of Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 9(33), 69-93.

Water and power Organization is lower than average. Finally, the results indicate that the leadership status (3.75) in the knowledge management implemented in the Khuzestan Water and power Organization is higher than average. Among the success key factors for the implemented knowledge management; The organizational structure and human resources are not at the desired level and it is necessary to provide the ground for improving the status of these factors by planning in this regard.

**Keywords:** Knowledge Management, Key Success Factors, Khuzestan Water and Electricity Organization.



## بررسی میزان به کارگیری عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان آب و برق خوزستان

- استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران \*  محمدحسن عظیمی
- دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران  شهناز خادمی‌زاده
- دانش‌آموخته کارشناسی‌ارشد گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران  معصومه حیدرزاده

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی میزان به کارگیری عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان آب و برق خوزستان است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش کمی است که در آن از روش توصیفی پیمایشی بهره گرفته است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است که پایایی آن از طریق آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه شده است. در پژوهش حاضر از آزمون تی تک‌نمونه‌ای، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که میانگین ساختار سازمانی (۲/۸۹) در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان پایین‌تر از حد متوسط بود. در خصوص میانگین وضعیت فرهنگ سازمانی (۳/۲۰) در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان یافته نشان داد که میانگین اکتسابی بالاتر از حد متوسط بود. یافته‌ها نشان داد که میانگین وضعیت فناوری اطلاعات (۳/۲۳) در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان بالاتر از حد متوسط بود در حالی که میانگین وضعیت منابع انسانی (۲/۷۵) در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان پایین‌تر از حد متوسط بود همچنین میانگین وضعیت رهبری (۳/۷۵) در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان بالاتر از حد متوسط بود. تحلیل یافته‌ها و نتیجه‌گیری پژوهش نشان داد که از بین عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش پیاده‌سازی ساختار سازمانی و

\* نویسنده مسئول: azimih@scu.ac.ir

وضعیت منابع انسانی در سطح مطلوبی قرار ندارند و نیاز است با برنامه‌ریزی در این خصوص زمینه ارتقاء وضعیت این عوامل فراهم شود. مدیریت دانش پیاده شده در سازمان آب و برق استان خوزستان نیازمند ایجاد شبکه‌ای مؤثر از عوامل ساختاری سازمان؛ فرهنگ؛ فناوری؛ مدیریت منابع انسانی و رهبری در زمینه مدیریت دانش پیاده شده در سازمان است و هر یک از این عوامل به تنهایی نمی‌توانند در زمینه مدیریت دانش توفیق حداکثری را کسب کنند.

**کلیدواژه‌ها:** مدیریت دانش، موفقیت، برنامه‌ریزی، سازمان آب و برق، استان خوزستان.



## مقدمه

مدیران سازمان‌های موفق و دانش‌محور، فناوری اطلاعات را به‌عنوان یک نیروی محرکه و عاملی مؤثر در موفقیت مدیریت دانش به کار می‌گیرند؛ به‌عبارت‌دیگر، یکی از عواملی که باعث موفقیت مدیریت دانش می‌شود، فناوری اطلاعات است. علاوه بر این عامل، در ادبیات این حوزه عوامل دیگری نیز به‌عنوان عوامل کلیدی موفقیت در مدیریت دانش شناسایی و ارائه‌شده‌اند. دامپورت<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۷) هفت عامل کلیدی ارزش، هدف مشترک، ساختار، کانال‌های ارتباطی، فرهنگ، زیرساخت‌ها، اقدامات انگیزشی و حمایت مدیریت سازمان برای موفقیت مدیریت دانش عنوان کردند (سوشا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). در ادبیات سازمانی عوامل موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش شامل مدیریت حامی، زیرساخت‌ها تسهیل‌گر، نیروی انسانی و فرهنگ حامی می‌شود (دمیر، بودر، عمر، حشمتی<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). در این بین رهبری، ساختار، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی و مأموریت‌ها و وظائف در موفقیت مدیریت دانش نقش مهمی دارد (ادحیات، المحتسب، السوبوا<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱). آمبرگ<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۵) به هفت عامل کلیدی در پیاده‌سازی مدیریت دانش اشاره کرده‌اند که عبارت‌اند از: الزام شدید به کسب‌وکار؛ معماری و چشم‌انداز؛ رهبری دانش؛ فرهنگ تسهیم و خلق دانش؛ یادگیری مستمر؛ زیرساخت فناوری توسعه‌یافته؛ و فرایندهای دانش سازمانی. لین<sup>۶</sup> (۲۰۰۸) عوامل کلیدی فوق را در چهار دسته عوامل مرتبط به زیرساخت فناوری، عوامل مرتبط با فرایندها، عوامل مرتبط با افراد و عوامل مرتبط به راهبردهای سازمان خلاصه کرده است. به‌طورکلی در ادبیات سازمانی ساختار، فرهنگ، فناوری اطلاعات، منابع انسانی، رهبری سازمان را به‌عنوان عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش شناخته‌شده است (کاوالیک<sup>۷</sup> و همکاران،

- 
1. Davenport
  2. Sousa
  3. Demir, Budur, Omer, & Heshmati
  4. Aldehayyat, Almohtasb, & Alsoboa,
  5. Amberg
  6. Lin
  7. Kavalić

(۲۰۲۱).

ساختار سازمانی نقش مهمی در موفقیت مدیریت دانش در سازمان دارد و از طریق ایجاد ساختارهای افقی و ارتباطات پویا نقش تسهیل‌گری در این فرایند بازی می‌کند (بوسنا<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). در کنار ساختار سازمانی تسهیل‌گر فرهنگ سازمانی حامی می‌تواند موفقیت مدیریت دانش را در سازمان تضمین کند (آشنا، عسگری، مرادی و غفوری، ۱۳۹۲). فرهنگ نوآورانه در سازمان می‌تواند خلق و اشتراک‌گذاری دانش را تقویت می‌کند (سنجقی، اخوان و اجاقی، ۱۳۹۲). فرهنگ سازمانی را می‌توان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ابزارهای استقرار و اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در سازمان‌ها در نظر گرفت (وظیفه و توکلی، ۱۳۹۴). از بین انواع مختلف فرهنگ سازمانی فرهنگ تیم محور و گروهی بر اجرای موفق مدیریت دانش تأثیر بیشتری دارد (خادمی زاده، فرج پهلوی و محمدی، ۱۳۹۸). در کنار فرهنگ سازمانی رهبری و مدیریت سازمان می‌توانند نقش مؤثری بر پیاده‌سازی مدیریت دانش داشته باشند. رهبران در تمام سطوح سازمانی (فنی، میانی و عالی) نقش منحصربه‌فرد و مهمی در اجرای و پیاده‌سازی مدیریت دانش دارند (سینگ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). ظهور و توسعه فناوری و به‌کارگیری آن در فرایندهای سازمانی باعث شده است که فناوری اطلاعات به‌عنوان عنصری مؤثر در موفقیت مدیریت دانش سازمان‌ها در نظر گرفته شود (بزنیا<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). فناوری اطلاعات می‌تواند منجر به شناسایی دانش، توسعه و نگهداری دانش، تسهیم دانش و ارزیابی دانش در سازمان شود (دولتی، عنایتی و ضامنی، ۱۳۹۳).

با توجه به مطالب پیشین می‌توان نتیجه گرفت عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش طیف گسترده‌ای از فعالیت‌ها را در برداشته و در واقع تنوع این عوامل تحت تأثیر شرایط محیطی است که مدیریت دانش در آن پیاده‌سازی می‌شود و نمی‌توان برای سازمان‌ها با اهداف و رسالت مختلف سیستم یکپارچه‌ای از این عوامل در پیاده‌سازی مدیریت دانش

- 
1. Bousenna
  2. Sing
  3. Bezzina

تجویز کرد؛ بنابراین توجه به عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش تحت تأثیر شرایط محیطی و فرهنگ حاکم بر آن سازمان است و هر سازمان برای موفقیت و دستیابی به مزیت رقابتی در میان سایر سازمان‌ها نیاز دارد که این عوامل را در فضای سازمانی خود شناسایی و آن‌ها را تقویت کند. بی‌توجهی به این موضوع باعث می‌شود چالش‌هایی در روش تبدیل اطلاعات و دانش فردی و سازمانی به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی ایجاد شود و مدیریت سازمان بدون تکیه بر دانش برتر، تصمیماتی در موضوعات مهم سازمانی اتخاذ کرده و سازمان را با چالش‌هایی مواجه سازد. مرور ادبیات و پیشینه‌ها در این پژوهش نشان می‌دهد که توجه به عوامل مهم موفقیت در اجرای سیستم مدیریت دانش در سازمان‌های مختلف مورد توجه بوده و نتایج حاصل از مطالعات صورت گرفته در این حوزه حاکی از آن است که این عوامل تحت تأثیر شرایط حاکم بر سازمان باهم متفاوت بوده‌اند. به‌طور کلی عوامل مهم موفقیت در اجرای مدیریت دانش را می‌توان در سه عامل کلی زیرساخت فناوری، زیرساخت اقتصادی (مالی و منابع) و زیرساخت محیطی (فرهنگ سازمانی) تقسیم‌بندی کرد.

### پیشینه‌های پژوهش

اصغری و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه خود نشان دادند که شناسایی یا کشف دانش ضمنی، استخراج یا کسب دانش ضمنی، ثبت و ذخیره دانش ضمنی، تسهیم دانش ضمنی و کاربست دانش ضمنی به ترتیب به‌عنوان فرآیند مدون‌سازی دانش ضمنی استخراج شده است.

کنجکاو منفرد و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد عواملی چون تعهد منابع، منافع درک شده و پیچیدگی بر قابلیت مدیریت دانش تأثیر دارد و باعث مزیت آفرینی سازمان می‌شوند، در خصوص سازگاری نتایج مؤید آن است که این عامل بر قابلیت مدیریت دانش تأثیر ندارد.

شرفی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان دادند مؤلفه‌های مدیریت دانش اجتماعی شامل مدیریت دانش (ابعاد دانش، انواع دانش، فرآیندهای مدیریت دانش، تبدیل دانش،

اکو سامانه دانش و موانع آن؛ سرمایه فکری (انسانی، ساختاری و ارتباطی)؛ سرمایه اجتماعی (ساختاری، شناختی و رابطه‌ای)؛ رهبری (مهارت‌های مدیریتی و شبکه‌های مدیریتی)؛ فرهنگ (اعتماد و علاقه و انگیزه)؛ ارتباطات (جمعی و فردی)؛ یادگیری (فردی، جمعی و شبکه‌های یادگیری)؛ و فناوری (نرم‌افزارهای اجتماعی، رسانه‌های جمعی، وب معنایی و سامانه‌های مدیریت اطلاعات و دانش) می‌شود.

عسگری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان دادند که در بین عوامل مؤثر بر تسهیم دانش سرمایه اجتماعی، رهبری تحول‌آفرین، بدبینی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بیشترین اثر را دارند و از این رو برای فراهم ساختن پیش‌نیازهای انجام مؤثر تسهیم دانش در سازمان نیازمند دیدگاهی جامع به همه ابعاد سازمانی است.

محمد و زعیم<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی نشان می‌دهد میزان مشارکت کارکنان در تسهیم دانش با همتایان خود و پشتیبانی و حمایت مدیران تأثیر مثبتی بر موفقیت مدیریت دانش سازمان‌ها دارد که به نوبه خود می‌تواند بر عملکرد نوآوری سازمان تأثیر مثبت بگذارد.

نواک<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی نشان دادند که شبکه‌های رهبری تحول‌پذیر و تعاملی تأثیر مثبت بر هر سه عامل زیرساخت دانش (فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات) دارند. در این بین تأثیر شبکه رهبری تحول‌گرا از نظر آماری به طور قابل توجهی قوی‌تر از شبکه تعاملی است. مدیران هنگام توجه به مدیریت دانش در سازمان‌ها باید از عناصر رهبری تحول‌آفرین بیشتر استفاده کنند.

مولرو<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی نشان دادند که فناوری اطلاعات نقش مهمی در ایجاد دانش، انتقال و اشتراک دانش بین کارمندان در سازمان دارد و همچنین ارتباطات نقشی اساسی در تأثیرگذاری بر مدیریت دانش کارکنان دارد. در فرایند مدیریت دانش باید بر توانمندسازی کارمندان تمرکز شود و برای این کار وجود رهبران اثرگذار در سازمان تأثیر مهمی در موفقیت مدیریت دانش دارد. در این پژوهش توصیه شده است به طور مداوم از

---

1. Muhammed & Zaim

2. Novak

3. Muliro



فن آوری اطلاعات برای تسهیل ایجاد دانش، انتقال و اشتراک بین کارکنان استفاده شود. جورد جوویک و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی پنج عامل کلیدی مؤثر بر اجرای مدیریت دانش را شناسایی کردند که عبارت‌اند از: فرهنگ، مدیریت منابع انسانی، رهبری، فناوری اطلاعات و کنترل.

### جمع‌بندی پیشنهادی

بررسی پیشنهادی پژوهش نشان داد که بیشتر مطالعات و پژوهش‌ها بر شناسایی فرایندهای سازمان‌دهی دانش ضمنی، شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت دانش، مزیت آفرینی سازمان در نتیجه مدیریت دانش، شناسایی مؤلفه‌های مدیریت دانش، مطالعه و شناسایی عوامل مؤثر بر اشتراک دانش، عوامل موفقیت مدیریت دانش سازمانی، تأثیر جدی شبکه‌های رهبری بر عوامل زیرساخت دانش و اجرای مدیریت دانش، بررسی نقش فناوری اطلاعات همچنین نقش ارتباطات در کلیه فعالیت‌های مدیریت دانش و تأیید اثر مثبت و قابل توجه آن بر فرایندهای مدیریت دانش، شناسایی و معرفی عوامل کلیدی مؤثر بر اجرای مدیریت دانش تمرکز داشتند. لذا می‌توان گفت که وجه مشترک همه این پژوهش‌ها شناسایی عوامل اثرگذار بر فرایندها و اثرات مثبت آن‌ها می‌باشد. در بررسی‌های متون و پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهشی که به بررسی به کارگیری عوامل مؤثر در استقرار مدیریت دانش در سازمان اشاره شده باشد مشاهده نشد و این خلأ احساس شد که لازم است بررسی شود عوامل موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان به چه میزان استفاده شده است و به تعبیری یافته‌ها و نتایج پژوهش‌های پیشین در عمل مورد استفاده قرار گرفته است. بر همین اساس پژوهش حاضر سعی کرد به این مسئله در یک سازمان فنی و مهندسی و راهبردی بپردازد

سازمان آب و برق خوزستان، یکی از کارگزاران مهم صنعت آب و تولید انرژی برقابی کشور در قلمرو حوضه‌های آبریز استان خوزستان است. این سازمان نقش مهمی در

تحقق راهبردها و اهداف کلی نظام مدیریت آب و انرژی برقایی کشور مبتنی بر رعایت حقوق همه ذی‌نفعان خصوصاً جلب رضایت مشتریان داشته است. سازمان برای موفقیت در انجام فعالیت‌ها و خدمات خود به توانمندسازی‌های خودآگاه بوده و بهبود و توسعه سرمایه‌های انسانی اطلاعاتی و سازمانی و تعمیق گسترش تحقیقات و پژوهش را از محورهای بنیادین مأموریت خود تلقی می‌کند (وزارت نیرو<sup>۱</sup>، ۱۳۹۹). عوامل کلیدی در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان چون ساختار سازمانی تسهیل‌گر، فرهنگ سازمانی حمایتگر، دارا بودن فناوری اطلاعات مناسب، منابع انسانی کارآمد به‌عنوان کارکنان دانشی و رهبری قوی و هدایتگر می‌تواند بر مشارکت کارکنان و مدیران سازمان آب و برق استان خوزستان در ثبت دانش‌ها و تجارب ارزشمند شغلی و حرفه‌ای آن‌ها علاوه بر اینکه کمک مؤثر و ماندگاری در ثبت دانش‌های کارکنان انگیزه کاری کارکنان را می‌تواند ارتقاء دهد از این‌رو بررسی وضعیت عوامل کلیدی موفقیت در مدیریت دانش اهمیت بسیار بالایی برای سازمان دارد. مدیریت دانش در این سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است و عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش می‌تواند در مرکز توجه برنامه‌های دانش‌افزایی کارکنان این سازمان باشد؛ بنابراین مسئله اساسی این پژوهش بررسی میزان توجه به عوامل کلیدی موفقیت در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان است و می‌خواهد به این سؤال پاسخ دهد که میزان توجه به وضعیت عوامل کلیدی موفقیت در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان چه اندازه بوده است؟

### اهداف پژوهش

این پژوهش سعی نمود به هدف کلی «بررسی میزان توجه به عوامل کلیدی موفقیت در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان» برسد. برای رسیدن به هدف فوق، میزان توجه به وضعیت ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات،

1. <https://moe.gov.ir>

منابع انسانی و رهبری در فرایند مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان نیز بررسی شد

۱- تعیین میزان توجه به وضعیت ساختار سازمانی در فرایند مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان

۲- تعیین میزان توجه به وضعیت فرهنگ سازمانی در فرایند مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان

۳- تعیین میزان توجه به وضعیت فناوری اطلاعات در فرایند مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان

۴- تعیین میزان توجه به وضعیت منابع انسانی در فرایند مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق

۵- تعیین میزان توجه به وضعیت رهبری در فرایند مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان

### سؤالات پژوهش

۱- میزان توجه به وضعیت ساختار سازمانی در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان چه اندازه بوده است؟

۲- میزان توجه به وضعیت فرهنگ سازمانی در فرایند مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان چه اندازه بوده است؟

۳- میزان توجه به وضعیت فناوری اطلاعات در فرایند مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان چه اندازه بوده است؟

۴- میزان توجه به وضعیت منابع انسانی در فرایند مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان چه اندازه بوده است؟

۵- میزان توجه به وضعیت رهبری در فرایند مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان چه اندازه بوده است؟

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف جزء تحقیقات کاربردی و به لحاظ روش کمی از نوع مطالعات پیمایشی-توصیفی است. جامعه آماری پژوهش شامل سازمان کلیه مدیران و کارشناسان سازمان آب و برق استان خوزستان است که بر اساس آمار رسمی سازمان به تعداد ۱۳۵۶ نفر می‌باشد. نمونه آماری این پژوهش به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۳۰۰ محاسبه شده است. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات از روش میدانی استفاده شده است و ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش توسط عوض زاده لطف‌آبادی (۱۳۹۰) طراحی و اعتبار یابی شده است. برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده شد. از این رو روایی محتوایی پرسشنامه ابتدا توسط اعضای هیئت علمی گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز سنجیده شد. در این پرسشنامه زیرساخت پیاده‌سازی مدیریت دانش به دو زیرساخت عوامل سازمانی و عوامل انسانی در کل با پنج عامل به‌عنوان عوامل کلیدی موفقیت در سیستم مدیریت دانش تقسیم‌بندی شده‌اند. در این پرسشنامه عوامل کلیدی موفقیت در سیستم مدیریت دانش شامل: وضعیت ساختار سازمانی، وضعیت فرهنگ سازمانی، وضعیت زیرساخت فناوری اطلاعات، وضعیت منابع انسانی و وضعیت رهبری می‌باشد و به روش پنج‌درج‌ای لیکرت طراحی شده است. پرسشنامه حاضر دارای ۳۱ سؤال است که با طیف پنج‌درج‌ای لیکرت تدوین شده است. در این پژوهش پایایی پرسشنامه بعد از گردآوری پرسشنامه‌های پاسخ‌داده شده توسط جامعه پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه شده است. داده‌های مستخرج از این پژوهش با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و خطای میانگین)؛ آزمون‌های نرمال سنجی (آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، محاسبه کجی و کشیدگی داده‌ها) و نیز از آمار استنباطی (آزمون تی تک نمونه‌ای) به کمک نرم‌افزار SPSS 26 تحلیل شده است.

## یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناسی پژوهش نشان می‌دهد از تعداد کل مشارکت‌کنندگان در این پژوهش ۹۱ نفر معادل ۳۰/۳ درصد زن و ۲۰۹ نفر معادل ۶۹/۷ درصد در پژوهش مرد هستند. در این پژوهش ۳۲ نفر معادل ۱۰/۷ درصد مدیر و ۲۶۸ نفر معادل ۸۹/۳ درصد در پژوهش کارشناس هستند. شرکت‌کنندگان در پژوهش در دامنه سنی بالای ۳۵ سال (۷۹ درصد) قرار دارند و ۷/۳ درصد کتابداران بین تا ۳۰ سال و ۱۳/۷ درصد مشارکت‌کنندگان بین ۳۱ تا ۳۵ سال دارند. در مورد متغیر تحصیلات در پژوهش ۵/۳ درصد از افراد شرکت‌کننده در پژوهش دکتری و ۵۴ درصد شرکت‌کنندگان کارشناسی ارشد؛ ۳۳/۷ درصد کارشناسی و ۷ درصد دارای تحصیلات کاردانی هستند. در مورد متغیر سابقه ۲۱ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش دارای سابقه تا ۱۰ سال؛ ۵۴/۷ درصد از مشارکت‌کنندگان دارای سابقه ۱۱ تا ۲۰ سال؛ ۲۱ درصد از مشارکت‌کنندگان در پژوهش دارای سابقه ۲۱ تا ۳۰ سال و ۳/۳ درصد دارای سابقه بالای ۳۱ سال است. بر طبق نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و میزان کجی و کشیدگی در جدول ۱ توزیع داده‌ها در متغیرهای موردبررسی نرمال است و با تأیید نرمال بودن داده‌ها، می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده کرد.

جدول ۱. نرمال سنجی توزیع داده‌ها

کشیدگی	کجی	کولموگروف-اسمیرنوف		وضعیت ساختار
		P	آماره	
-۰/۰۳۲	-۰/۴۶۷	۰/۰۶۷۱	۰/۱۶۸	وضعیت ساختار
-۰/۵۳۷	۰/۱۳۴	۰/۰۹۱۲	۰/۱۳۳	وضعیت فرهنگ‌سازمانی
۰/۰۹۷	-۰/۷۵۵	۰/۱۱۲	۰/۱۹۳	وضعیت فناوری
۰/۷۵۰	-۰/۰۴۹	۰/۰۶۷	۰/۱۶۷	وضعیت منابع انسانی
۰/۵۵۵	-۰/۴۶۸	۰/۰۶۰۱	۰/۱۱۵	وضعیت رهبری

جدول ۲. وضعیت به‌کارگیری عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان آب و برق خوزستان

متغیر	میانگین	اختلاف میانگین	آماره آزمون (t)	درجه آزادی	سطح معنی‌داری p	فاصله اطمینان ۹۵٪	
						حد بالا	حد پایین
وضعیت ساختار سازمانی	۲/۸۹	-۰/۱۰۸	-۵/۴۲۸	۲۹۹	۰/۰۰۱	-۰/۱۴۷	-۰/۰۶۹
وضعیت فرهنگ سازمانی	۳/۲۰۰	۰/۲۰۰	۳/۹۵۸	۲۹۹	۰/۰۰۱	۰/۱۰۰	۰/۳۰۰
وضعیت فناوری اطلاعات	۳/۲۳۰	۰/۲۳۰	۵/۴۵۶	۲۹۹	۰/۰۰۱	۰/۰۹۵	۰/۲۶۰
وضعیت منابع انسانی	۲/۷۵۷	-۰/۲۴۳	-۶/۲۵۷	۲۹۹	۰/۰۰۱	-۰/۳۱۳	-۰/۱۶۶
وضعیت رهبری	۳/۵۷	۰/۵۷۰	۱۱/۷۸۲	۲۹۹	۰/۰۰۱	۰/۴۷۵	۰/۶۶۶

در پاسخ به سؤال اول پژوهش که گفته شده بود میزان توجه به وضعیت ساختار سازمانی در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان چه اندازه بوده است؟ می‌توان گفت مطابق با نتایج جدول (۲) در خصوص وضعیت ساختار سازمانی؛ بر اساس مقایسه میانگین نظری ( $\mu=3$ ) و میانگین مشاهده شده ( $X=2/89$ ) در پژوهش و میزان تی محاسبه شده ( $-5/428$ ) و درجه آزادی (۲۹۹) مشاهده می‌شود که بین میانگین نظری و مشاهده شده اختلاف ( $-0/108$ ) وجود دارد. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که ساختار سازمانی در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان پایین‌تر از حد متوسط است. در خصوص متغیر فرهنگ سازمانی بر اساس مقایسه میانگین نظری ( $\mu=3$ ) و میانگین مشاهده شده ( $X=3/200$ ) در پژوهش و میزان تی محاسبه شده ( $3/958$ ) و درجه آزادی (۲۹۹) مشاهده می‌شود که بین میانگین نظری و مشاهده شده اختلاف ( $0/200$ ) وجود دارد. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که وضعیت فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان بالاتر از حد متوسط است.

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش که گفته بود میزان توجه به وضعیت فرهنگ سازمانی در فرایند مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان چه اندازه بوده

است؟ یافته‌های پژوهش نشان داد که در خصوص وضعیت فرهنگ سازمانی در سازمان، بر اساس مقایسه میانگین نظری ( $\mu=3$ ) و میانگین مشاهده شده ( $X=3/230$ ) در پژوهش و میزان تی محاسبه شده ( $5/456$ ) و درجه آزادی (۲۹۹) مشاهده می‌شود که بین میانگین نظری و مشاهده شده اختلاف ( $0/230$ ) وجود دارد.

در پاسخ به سؤال سوم پژوهش که گفته بود میزان توجه به وضعیت فناوری اطلاعات در فرایند مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان چه اندازه بوده است؟ نتایج به دست آمده حاکی از آن است که وضعیت فناوری اطلاعات در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان بالاتر از حد متوسط است. بر اساس مقایسه میانگین نظری ( $\mu=3$ ) و میانگین مشاهده شده ( $X=2/757$ ) در پژوهش و میزان تی محاسبه شده ( $-6/257$ ) و درجه آزادی (۲۹۹) مشاهده می‌شود که بین میانگین نظری و مشاهده شده اختلاف ( $-0/243$ ) وجود دارد.

در پاسخ به سؤال چهارم پژوهش که گفته بود میزان توجه به وضعیت منابع انسانی در فرایند مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان چه اندازه بوده است؟ نتایج به دست آمده حاکی از آن است که وضعیت منابع انسانی در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان پایین‌تر از حد متوسط است. در زمینه وضعیت رهبری و مدیریت سازمان؛ بر اساس مقایسه میانگین نظری ( $\mu=3$ ) و میانگین مشاهده شده ( $X=3/57$ ) در پژوهش و میزان تی محاسبه شده ( $11/782$ ) و درجه آزادی (۲۹۹) مشاهده می‌شود که بین میانگین نظری و مشاهده شده اختلاف ( $0/570$ ) وجود دارد. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که وضعیت رهبری در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان بالاتر از حد متوسط است.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی میزان به کارگیری عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان آب و برق خوزستان بود. نتایج پژوهش نشان می‌دهد ساختار سازمانی مطلوبی در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان وجود

ندارد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های (سوشا و همکاران، ۲۰۲۱) و دمیر، بودر، عمر، حشمتی، (۲۰۲۱)؛ کاوالیک و همکاران، (۲۰۲۱)، مبنی بر نقش تسهیل‌گری ساختارهای منعطف بر مدیریت دانش همسو و هماهنگ است. نوع تقسیم‌کار (نمودار سازمانی) در سازمان می‌تواند به تبادل اطلاعات در سازمان کمک کند. تقسیم‌کار می‌تواند به تسهیل ارتباطات سازمانی کمک کند (دیل، ۲۰۰۱). ارتباطات سازمانی فرصتی مناسب برای به اشتراک‌گذاری دانش و خلق فرصت‌های یادگیری است و ارتباطات پویا می‌تواند نقش عظیمی را در مدیریت بهتر دانش سازمانی ایفا کند. از آنجایی که مدیریت دانش مستلزم برقراری ارتباط شبکه‌ای و چندگانه است از این‌رو برقراری ارتباطات پویا در بعد فردی و سازمانی از اهمیت زیادی برخوردار است نحوه ایجاد این ارتباطات در سازمان در نمودار سازمانی مشخص شده است که باید در مدیریت دانش پیاده شده دیده شود. مقررات سازمانی و آیین‌نامه‌ها می‌تواند بر انتقال دانش تأثیرگذار باشد نتایج پژوهش حاکی از آن بود که این مقررات نقش حمایتی مطلوبی از سیستم مدیریت دانش پیاده شده در سازمان آب و برق خوزستان را ندارند. مقررات و آیین‌نامه‌ها که در واقع بروکراسی موجود در سازمان را مشروعیت می‌بخشند می‌توانند به‌عنوان عامل اصطکاکی بزرگی عمل کنند و در تسهیم دانش موانع ایجاد کنند از این‌رو می‌توان گفت مقررات و آیین‌نامه‌ها حامی می‌توانند نقش مهمی در تسهیل مدیریت دانش در این سازمان داشته باشند.

نتیجه نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی مطلوبی در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان پیاده شده است

فرهنگ سازمانی فعلی تا چه حد نهادینه شدن فرهنگ تسهیم دانش را تشویق و پشتیبانی می‌کند و نقش مهمی در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان دارد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های محمد و زعیم (۲۰۲۰)؛ مولرو (۲۰۱۷)؛ جورد جویک و همکاران (۲۰۱۳) و خادمی زاده و همکاران (۱۳۹۸) مبنی بر نقش فرهنگ بر مدیریت دانش همسو و هماهنگ است. تحقیقات گذشته انواع مختلف فرهنگ سازمانی را در رابطه با مدیریت دانش پیاده شده در سازمان بررسی کردند برای



نمونه خادمی زاده و همکاران (۱۳۹۷) به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت دانش و انواع مختلف فرهنگ سازمانی؛ فرهنگ قبیله‌ای یا گروهی، فرهنگ بازاری و فرهنگ وضعیت سالار رابطه معنادار وجود دارد. وجود جو و فرهنگ سازمانی مناسب (اعتماد متقابل، شکیبایی در برابر اشتباهات یکدیگر، احترام قائل شدن به نظرات افراد صاحب دانش و ...) برای انتقال و تبادل دانش سازمانی ضروری است و به نظر می‌رسد تلاش سازمان آب و برق استان خوزستان برای تبدیل شدن به سازمان دانش محور در گرو ایجاد فرهنگ حامی و موجود بودن ویژگی‌های فرهنگی موردنیاز برای اجرای مدیریت دانش در سازمان است.

نتایج نشان که فناوری داد که اطلاعات وضعیت مطلوبی در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان پیاده شده دارد؛ نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های کوالیک و همکاران، (۲۰۲۱)؛ جورد جویک و همکاران (۲۰۱۳)؛ (سوشا و همکاران، ۲۰۲۱)؛ حکیمی (۱۳۹۸)؛ کریمی (۱۳۹۵) مبنی بر نقش کلیدی فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش همسو و هماهنگ است. فناوری‌های جدید اطلاعاتی (اینترنت، پیام‌رسان‌ها، شبکه‌های محلی و ...) فرصت‌هایی را برای گسترش دامنه خدمات و ایجاد روش‌های جدید ارائه محصول اصلی، یعنی دانش فراهم می‌سازد (شاهی، ۱۳۸۶). در سازمان آب و برق استان خوزستان ایجاد و توسعه زیرساخت‌های فناوری مانند اینترنت، وبلاگ‌ها، نرم‌افزارها برای ذخیره‌سازی، انتقال و تبادل دانش می‌تواند نقش مهمی را داشته باشد هرچند در سال‌های اخیر در این سازمان تغییرات مهمی در حوزه فناوری اطلاعات انجام شده است و به صورت علمی به این موضوع ورود کرده‌اند ولی اثربخشی فناوری اطلاعات در مدیریت دانش پیاده شده در سازمان بستگی به شبکه‌ای از عوامل دارد که در این سازمان به آن توجه کافی نشده است.

فناوری اطلاعات در سازمان آب و برق استان خوزستان می‌تواند محیط‌های اطلاعاتی الکترونیکی را ایجاد کند و از درگاه‌هایی چون وبلاگ‌ها، ویکی‌ها، پادکست‌ها و شبکه‌های اجتماعی و همچنین از امکانات شبیه‌سازی آنلاین و ویدئو کنفرانس و فناوری‌های آموزشی مبتنی بر تلفن همراه و سایر ابزارهای تکنولوژیکی در راستای

دانش‌افزایی کارکنان و مدیریت دانش و تجربه آن‌ها استفاده کند. با ایجاد یک محیط الکترونیک برای مدیریت دانش می‌توان یادگیری مداوم را در سازمان آب و برق استان خوزستان پیاده کرد که شامل انواع یادگیری‌های رسمی، غیررسمی، آموزش فنی خواهد بود.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد منابع انسانی در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده در سازمان آب و برق خوزستان وضعیت مطلوبی ندارد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های (سوشا و همکاران، ۲۰۲۱)؛ محمد و زعیم (۲۰۲۰)؛ دمیر، بودر، عمر، حشمتی، (۲۰۲۱)؛ نواک و همکاران (۲۰۲۰)؛ حکیمی (۱۳۹۸)؛ کریمی (۱۳۹۵) مبنی بر نقش کلیدی منابع انسانی بر مدیریت دانش همسو و هماهنگ است. یافته‌های پژوهش نشان داد که منابع انسانی سازمان آب و برق استان خوزستان می‌توانند نقش کلیدی در مدیریت دانش پیاده شده داشته باشند. همچنین شاخص‌های تأثیرگذار بر انگیزه کارکنان و اشتراک‌گذاری دانش را می‌توان در تعاملات اجتماعی، فرهنگ، هنجارهای ذهنی، کاربرد فناوری رسانه اجتماعی، دانش کارآمد، لذت کمک به دیگران، اعتماد، بازخورد مناسب و درک سودمندی رسانه‌های اجتماعی خلاصه کرد. یافته‌ها همچنین نشان دادند که نیروهای انسانی توانمند می‌توانند به‌عنوان کارکنان دانشی سازمان آب و برق استان خوزستان مطرح شوند و این کارکنان باید در این راستا توانایی انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری با شرایط جدید و به روز جهانی را داشته باشند. بر اساس یافته‌های پژوهش کارکنان دانشی در سازمان آب و برق استان خوزستان می‌توانند ایده جدید خلق کنند و یا در ارتباط با انتشار دانش دخیل باشند و یا از دانش به‌عنوان یک منبع در امور روزمره به کار بگیرند و در تحقیق و توسعه مشارکت فعال داشته باشند و این مشارکت به هم‌افزایی دانش در سازمان آب و برق استان خوزستان منجر شود. در واقع کارکنان دانشی کسانی هستند که به خاطر دانش خود در یک موضوع به کار گرفته می‌شوند نه توانایی فیزیکی‌شان. آن‌ها بهترین کارایی را زمانی خواهند داشت که بهترین استفاده از عمق مهارت‌هایشان داشته باشند (قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹۶). اگر در مدیریت دانش پیاده شده در سازمان آب و برق

استان خوزستان کارکنان دارای تجربه و دانش انگیزه کافی برای مدیریت دانش را داشته باشند این انگیزه منجر به اقدامات دانشی می‌شود و نتیجه آن تحول و تعالی در سازمان است و این موضوع به مزیت رقابتی برای سازمان آب و برق استان خوزستان تبدیل می‌شود.


نتایج نشان داد وضعیت رهبری در مدیریت دانش پیاده‌سازی شده سازمان آب و برق خوزستان مطلوب است. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های محمد و زعیم (۲۰۲۰) مبنی بر تأثیر مثبت پشتیبانی و حمایت مدیران بر موفقیت مدیریت دانش سازمان‌ها؛ نواک و همکاران (۲۰۲۰) مبنی بر تأثیر زیاد سبک رهبری تحول‌گرا بر مدیریت دانش در سازمان‌ها در مقایسه با سبک رهبری تعاملی و اصغری و همکاران (۱۳۹۶) مبنی بر نقش کلیدی رهبری بر مدیریت دانش همسو و هماهنگ است. کیفیت مدیریت و رهبری، جو و شرایط کار گروهی و انجام فعالیت از شرایط اساسی مدیریت دانش پیاده شده در سازمان است و مشخصات رهبری همچون توانمندسازی زیردستان، تخصیص منابع، پذیرش تغییر، ایجاد اعتماد، تحمل اشتباهات و ایجاد چشم‌انداز بلندمدت از اهداف سازمانی میان کارکنان به‌عنوان ویژگی‌های رهبری مثبت جهت ارتقای فرهنگ دانشی به شمار می‌رود (عسگرانی و اصغری، ۱۳۹۶). در سازمان آب و برق استان خوزستان سبک‌های رهبری همراه با رفتار مشارکتی، اعتماد دوجانبه و احترام به ایده‌ها و احساسات زیردستان می‌تواند در مدیریت دانش پیاده شده در سازمان مؤثر واقع شود.

مدیریت دانش پیاده شده در سازمان آب و برق استان خوزستان نیازمند ایجاد شبکه‌ای مؤثر از عوامل ساختاری سازمان (مقررات و آیین‌نامه‌ها، ایجاد ساختارهای افقی، تقسیم کار مناسب و ...)؛ فرهنگ سازمانی (ارزش‌ها، هنجارها، باورها و نگرش‌ها و ...)؛ فناوری اطلاعات (زیرساخت‌های لازم فناوری چون اینترنت، فضای مجازی و ...)؛ مدیریت منابع انسانی (آموزش و توانمندسازی کارکنان، انگیزش و ...) و رهبری (سبک‌های رهبری حمایت‌کننده، مدیریت عالی حامی و ...) در زمینه مدیریت دانش پیاده شده در سازمان است و هر یک از این عوامل به‌تنهایی نمی‌توانند در زمینه مدیریت دانش توفیق حداکثری را کسب کنند بنابراین هرگونه طرح و راهبردی در زمینه مدیریت دانش

پیاده شده در سازمان نیازمند توجه همه جانب به عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش است. با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان پیشنهادهای کاربردی به شرح زیر را ارائه کرد.

۱. در خصوص ساختارهای سازمانی سازمان آب و برق استان خوزستان مقررات و آیین‌نامه‌های منعطف‌تری برای مدیریت دانش در سازمان پیاده کند و نظام‌نامه مدیریت دانش مصوب شورای عالی اداری را در دستور کار خود قرار دهد.
۲. سبک‌های فرهنگی سلسله مراتبی در سازمان کم‌رنگ‌تر شود و فرهنگ‌های تیمی و همکارانه در دستور کار سازمان آب و برق استان خوزستان قرار گیرد.
۳. زیرساخت‌های فناوری ایجادشده برای مدیریت دانش پیاده شده در سازمان با سیستم‌های بروز جهانی بروز رسانی شود و از نرم‌افزارهایی که قابلیت رابط بین کاربر مناسب‌تری دارند استفاده شود.
۴. برای افزایش دانش کارکنان در خصوص مدیریت دانش سازمانی کارگاه‌ها مهارت‌آموزی و توانمندسازی دانشی برگزار شود.
۵. در سازمان بیشتر از سبک‌های رهبری تحولی الگوبرداری شود تا بتوان با این شیوه از ایده‌های خلاقانه و نوآورانه در سازمان حمایت شود.

#### ORCID

Mohammad Hassan Azimi  <https://orcid.org/0000-0002-7786-0944>  
Shahnaz Khademizadeh  <https://orcid.org/0000-0003-4494-7709>  
Masoumeh Heydarzadeh  <https://orcid.org/0000-0002-9522-5119>

پرتال جامع علوم انسانی

## منابع

- آشنا، مصطفی، عسگری، ناصر، مرادی صالح، علیرضا، غفوری، داود. (۱۳۹۲). نقش فرهنگ‌سازمانی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش. *مدیریت فناوری اطلاعات*، ۵(۴): ۱-۲۲.
- حکیمی، ایمان. (۱۳۹۸). بررسی نقش واسط سرمایه فکری در ارتباط بین رهبری تحول‌گرا و ادراک کارکنان از عملکرد کسب‌وکار. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۱۱(۱)، ۵۷-۸۰.
- خادمی زاده، شهناز، فرج پهلوی، عبدالحسین، محمدی، زینب. (۱۳۹۸). بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی (نمونه پژوهش: دانشگاه شهید چمران اهواز). *فصلنامه مدیریت راهبردی دانش‌سازمانی*، ۲(۶)، ۱۱۱-۱۳۷.
- دولتی، حسن، عنایتی، ترانه، ضامن، فرشید. (۱۳۹۳). بررسی نقش فناوری اطلاعات در فرایند سیستم مدیریت دانش (مطالعه موردی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)). *آموزش علوم دریایی*، ۱(۲)، ۱۱-۳۰.
- سنجقی، محمدابراهیم، اخوان، پیمان، اجاقی، حامد. (۱۳۹۲). طراحی مدل تعاملی گونه‌های فرهنگ‌سازمانی و فرایندهای مدیریت دانش. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۵(۱)، ۲۳-۴۲.
- شرفی، علی، نوروزی، علیرضا، اسمعیلی گیوی، محمدرضا، حیدری دهنوی، جلیل. (۱۳۹۹). ارائه مدل مفهومی مدیریت دانش اجتماعی با استفاده از روش فراترکیب. *فصلنامه مدیریت راهبردی دانش‌سازمانی*، ۳(۹)، ۵۱-۹۶.
- عسگرانی، مرتضی، اصغری، مرتضی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه ۴. *شباک*، ۳(۴) (پیاپی ۲۳)، ۱۳-۲۴.
- عسگری، ناصر، خلعتبری معظم، مریم، هاشمیان‌زاده، شمیم. (۱۳۹۹). فرا تحلیل پیشایندهای تسهیم دانش در سازمان‌های ایرانی. *فصلنامه مدیریت راهبردی دانش‌سازمانی*، ۳(۱۰)، ۱۱۳-۱۴۵.
- عوض‌زاده لطف‌آبادی، مهتاب. (۱۳۹۰). *سنجش میزان آمادگی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش با توجه به عوامل کلیدی موفقیت (مطالعه موردی: شهرداری منطقه ۵ شهر تهران)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه آموزشی جغرافیا، دانشگاه فردوسی مشهد.

قربانی زاده. وجه اله، خیراندیش. مهدی، عدنان راد. اعظم. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر حفظ کارکنان دانشی باهدف توسعه برنامه‌های کیفیت زندگی کاری در موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی. *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*; ۸(۳۲): ۱۴۹-۱۷۶

کریمی، آناهیتا. (۱۳۹۵). *تأثیر عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش بر خلاقیت و یادگیری سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی.

کنجکاو منفرد، امیررضا، سعید اردکانی، سعید، ملک پور، لیللا، باروت کوب، محمدرضا، محب علی مالمیری، میلاد. (۱۳۹۹). *واکاوی تأثیر عوامل پذیرش نوآوری فناورانه و تعهد منابع بر قابلیت‌های مدیریت دانش به منظور افزایش مزیت رقابتی (نمونه پژوهش: شرکت‌های دانش‌بنیان استان یزد)*. *فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، ۳(۱۰)، ۱۴۷-۱۷۵.

وظیفه، زهرا، توکلی فرشاد. (۱۳۹۴). *بررسی رابطه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی-درمانی*. *بیمارستان*; ۱۴(۲): ۱۳۹-۱۴۶.

## References

- Aldehayyat, J. S., Almohtasb, A. A., & Alsoboa, S. S. (2021). An Evaluation Of Critical Success Factors For Knowledge Management In The Financial Sector: Evidence From Developing Country Context. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(3), 1-20.
- Amberg, M., Fichle, F. and Wiener, M. (2005). Background of critical success factor research. *working paper*, 10(5), 1-7.
- Boussenna, Y. (2021). Knowledge management and academic performance moderating role of organizational structure: Abdelmalek essaadi university case. *Journal of International Financial Management and Accounting Comptabilité et contrôle de gestion*.
- Demir, A., Budur, T., Omer, H. M., & Heshmati, A. (2021). Links between knowledge management and organisational sustainability: does the ISO 9001 certification have an effect?. *Knowledge Management Research & Practice*, 1-14.
- Jeong, Myoung-Sun (2017). The Effect of Success Factors of Corporate Knowledge Management on Business Fidelity and Organization Performance: focusing on the mediating effect of organizational learning. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 18(11), 389- 381.
- Kavalić, M., Nikolić, M., Radosav, D., Stanisavljev, S., & Pečujlija, M.

- (2021). Influencing Factors on Knowledge Management for Organizational Sustainability. *Sustainability*, 13(3), 1497.
- Lin, W. B. (2008). The exploration factors of affecting knowledge sharing—The case of Taiwan's high-tech industry. *Expert Systems with Applications*, 35(3), 661-676.
- Muhammed, S., & Zaim, H. (2020). Peer knowledge sharing and organizational performance: the role of leadership support and knowledge management success. *Journal of Knowledge Management*.
- Muliro, J. (2017). *Assessment of the key success factors of strategic knowledge management that influence organizational performance: a case of the World Agroforestry Centre* (Doctoral dissertation, United States International University-Africa).
- Novak, A., Breznik, K., & Natek, S. (2020). How leaders can initiate knowledge management in organizations: Role of leadership style in building knowledge infrastructure. *Human Systems Management*, 39(1), 37-50.
- Sheng, T.F. (2005). *Composite Diversity, Social Capital, and Group thinking, how people & organization create, represent & use Knowledge*, Thompson j., Lead with vision, ITP. 1997.22.
- Sousa, M. J., Rodrigues, C., Gonçalves, S. P., Rosa, L. B., & Campos, W. Y. Y. Z. (2021, September). Knowledge Transition on Satisfaction Perception from Clients to Health Care Service Providers. In *European Conference on Knowledge Management* (pp. 725-XV). Academic Conferences International Limited.

#### References [in Persian]

- Ashna, Mustafa., and Asgari, Naser., and Moradi Saleh, Alireza., and Ghafouri, Davoud. (2012). The role of organizational culture in facilitating knowledge management practices. *Information Technology Management*, 5(4): 1-22. [in Persian]
- Asgarani, Morteza., and Asghari, Morteza. (2016). Investigating the relationship between knowledge management and organizational performance in municipal employees of region 4. *Shabak*, 3(4 (23 consecutive)), 13-24. [in Persian]
- Asgari, Nasser, Khalatabari Moazzam, Maryam, Hashemianzadeh, Shamim. (2019). Meta-analysis of the antecedents of knowledge sharing in Iranian organizations. *Strategic Management of Organizational Knowledge Quarterly*, 3(10), 113-145. [in Persian]
- Avazadeh Lotfabadi, Mahtab. (2011). Measuring the level of readiness to implement knowledge management according to the key factors of success (case study: Municipality of District 5 of Tehran). Master's thesis, Department of Geography, Ferdowsi University of Mashhad.

[in Persian]

- Dolati, Hasan, Enayati, Taraneh, Zamani, Farshideh. (2013). Examining the role of information technology in the process of the knowledge management system (a case study of Imam Khomeini University of Marine Sciences (RA)). *Marine Science Education, 1(2)*, 11-30. [in Persian]
- Ghorbanizadeh Vajholah, Kheirandish Mehdi, Adnan Rad Azam. (2016). Factors affecting the retention of academic staff with the aim of developing work life quality programs at the Institute of International Energy Studies. *Human resource management in the oil industry; 8 (32):149-176* [in Persian]
- Hakimi, Iman. (2018). Investigating the mediating role of intellectual capital in the relationship between transformational leadership and employees' perception of business performance. *Journal of Change Management, 11(1)*, 57-80. [in Persian]
- Khademizadeh, Shahnaz, Faraj Pahlo, Abdul Hossein, Mohammadi, Zeinab. (2018). Examining the relationship between organizational culture and knowledge management in academic libraries (research sample: Shahid Chamran University of Ahvaz). *Strategic Management of Organizational Knowledge Quarterly, 2(6)*, 111-137. [in Persian]
- Karimi, Anahita. (2015). *The effect of the key success factors of knowledge management on creativity and organizational learning in Tehran Electric Power Distribution Company. Master's thesis, Department of Management, Central Tehran Azad University.* [in Persian]
- Konjkavmonfared, Amirreza, Saida Ardakani, Saeed, Malekpour, Leila, Baroutkoub, Mohammadreza, Moheb Ali Malmiri, Milad. (2019). Analyzing the effect of technological innovation acceptance factors and resource commitment on knowledge management capabilities in order to increase competitive advantage (research sample: knowledge-based companies in Yazd province). *Strategic Management of Organizational Knowledge Quarterly, 3(10)*, 147-175. [in Persian]
- Sanjaghi, Mohammad Ibrahim, Akhavan, Peyman and Ojaghi, Hamed. (2012). Designing an interactive model of organizational culture and knowledge management processes. *Human Resource Management Research, 5(1)*, 23-42. [in Persian]
- Sharafi, Ali, Nowrouzi, Alireza, Ismaili Givi, Mohammadreza, Heydari Dahoui, Jalil. (2019). Presenting the conceptual model of social knowledge management using metacombination method. *Strategic Management of Organizational Knowledge Quarterly, 3(9)*, 51-96. [in Persian]
- Vazifeh, Zahra and Tavakoli, Farshad. (2014). Examining the relationship between the components of organizational culture and knowledge



management in educational-therapeutic organizations. *Hospital; 14* (2):146-139. [in Persian]



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

**استناد به این مقاله:** عظیمی، محمدحسن، خادمی زاده، شهناز، حیدرزاده، معصومه. (۱۴۰۱). بررسی میزان به کارگیری عوامل کلیدی موفقیت در پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان آب و برق خوزستان، فصلنامه علمی بازیابی دانش و نظام های معنایی، ۹(۳۳)، ۶۹-۹۳.

DOI: 10.22054/jks.2022.64985.1482



Name of Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی