

بررسی الزام زمینه های آمادگی دستگاه های اجرایی در پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها

سعید ابوالحسنی ثمرین^۱

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش خط و مشی گذاری عمومی دانشگاه آزاد تهران مرکز

چکیده

در این پژوهش به بررسی الزام زمینه های آمادگی دستگاه های اجرایی در پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها پرداخته شد. ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده ها پرسشنامه است. این پژوهش تعداد ۲۸ دستگاه ستادی استان گیلان را مورد مطالعه قرار داد. تعداد جامعه آماری ۲۳۱۱ نفر بوده که از این تعداد و با استفاده از روش نمونه گیری جدول مورگان نمونه آماری ۳۳۱ نفر به دست آمد. در نهایت با توزیع پرسش نامه بیشتر تعداد ۳۹۰ پرسش نامه قابل استفاده جمع آوری گردید. نتایج آزمون آلفای کرونباخ نشان داد که پرسش نامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است. روایی پرسشنامه نیز توسط اساتید مورد تایید قرار گرفته است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که شاخص های مربوط به ارزیابی وضعیت عوامل زمینه ای در پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار هستند. مولفه های فرایندهای مدیریت دانش فناوری نیز برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار هستند.

کلمات کلیدی: مدیریت دانش آفرین، زیرساخت های مدیریت دانش آفرین، فرایندهای مدیریت دانش آفرین، دستگاه های اجرایی.

مقدمه

عصر حاضر، عصر اقتصاد دانش محور نامیده شده است. در این دوران توجه مدیران سازمانها بیشتر به مقولههایی همچون دانش و خلاقیت جلب شده است و در پی آن انسانهای دانش گرا نسبت به انسان های عمل گرا اهمیت بیشتری پیدا کرده اند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۶). الزامات مدیریت دانش آفرین، سازوکاری است که سازمان از طریق آن دانش را مدیریت می کند و افراد در بخش های متفاوت آن، دانش خود را از طریق این زیرساخت تسهیم می کنند، به طوری که اعضا بتوانند از آن دانش به طور کاملاً اثربخش استفاده کنند. این زیرساخت باعث می شود، فرآیندهای ضروری دانش با حداکثر کارایی صورت گیرند، از فناوری ها اعم از سخت افزار و نرم افزار کارآمدتر استفاده شود و خلق، تسهیم و به کارگیری دانش انجام پذیرد. هدف اصلی این زیرساخت، چیزی جز جریان دادن دانش در رگ های فرآیندهای کاری سازمان نیست (انسر^۱ و همکاران، ۲۰۲۱).

یک زیرساخت قوی دانش بر اساس مبانی قوی ایجاد می شود و این مبانی به استفاده کامل از دانش می انجامد. در این میان، مدیریت دانش آفرین بر افراد و تعاملات آنها تمرکز دارد. خلق و تسهیم دانش، حاصل تعاملات انسانها در حین کار است، لذا در مدیریت دانش آفرین ابتدا باید افراد را به اطلاعات مرتبط کرد. این ارتباط شامل فرایندها و تشویق لازم است؛ نه صرفاً برای ایجاد اعتماد و استفاده از اطلاعات موجود، بلکه به دنبال آن، برای تسهیم شدن در منبع جهانی اطلاعات. سپس افراد باید با هم مرتبط شوند. آنها باید قادر به یافتن یکدیگر بوده و در مورد درخواست و دریافت کمک و انتشار تجاربشان راحت باشند. این کار به آنان این احساس را می دهد که خود را همواره در تحقق اهداف استراتژیک

سازمان سهیم ببینند (ویکراماسینگک^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). مدیریت دانش آفرین را نباید با مدیریت داده ها اشتباه کرد. مدیریت داده ها بر فرآیند و فناوری تمرکز دارد، در حالی که ارکان مدیریت دانش آفرین، افراد و توانایی جمعی آنان برای تشریک مساعی سریع و اثربخش است. بدون مدیریت داده ها، مدیریت دانش آفرین موفق نخواهد بود. پیوند دادن این دو، نیازمند تعهد به فرهنگ تسهیم دانش است (دراگونی^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). سازمان برای رسیدن به این منظور چاره ای جز سرمایه گذاری و تعهد به ایجاد فرهنگ مطلوب سازمانی ندارد. بدون آنکه افراد نسبت به دانش تعهد داشته باشند و فعالیت های فعلی دانش را بپذیرند، زیرساخت دانش موفق نخواهد بود. همچنین، بدون داشتن یک زیرساخت فناوری که به اندازه کافی برای پشتیبانی فعالیت های دانش قوی باشد، زیرساخت دانش عمل نمی کند و تا زمانی که فرآیندهای مبتنی بر دانش نباشند نیز، مدیریت دانش آفرین دارای زیرساخت مناسبی برای عمل نخواهد بود (سوسا و روچا^۴، ۲۰۱۹). استعاره انتقال علم از بازو به مغز و تبدیل اطلاعات به دانش و نهایتاً به کار یا خروجی مشخص دارای ارزش افزوده، حاکی از آن است که تنوع، خلاقیت، نوآوری و دانش محور شدن سازمانها، انتخابی اجتناب ناپذیر برای سازمانهای قرن بیست و یکم خواهد بود (حقیقی نسب و همکاران، ۱۳۹۸).

بر این اساس، مدیریت دانش آفرین در عصر جدید، تحولات شگرفی را در مباحث مدیریتی ایجاد کرده است. مدیریت دانش آفرین به دنبال تصرف دانش، خرد و تجربیات با ارزش افزوده کارکنان و نیز پیاده سازی، بازبایی و نگهداری دانش به عنوان دارایی های سازمان است. به گفته پیتراکر^۵ راز موفقیت سازمانها در قرن ۲۱ همان مدیریت دانش آفرین است^۶. بنابراین مدیریت سازمانها باید با تکیه بر دانایی برتر

⁴ Sousa & Rocha
⁵ Peter Drucker

¹ Anser
² Wickramasinghe
³ Dragoni

بررسی الزام زمینه های آمادگی
دستگاه های اجرایی در پیاده سازی
فراپند های مدیریت دانش آفرین
سازمان ها شماره صفحه مقاله: ۱-۱۳
های اجرایی در پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین
سازمان ها می باشد.

اسلامی و بازآیی (۱۳۹۹) طی پژوهشی تحت عنوان
"اولویت بندی و تحلیل عوامل مؤثر بر کاهش هزینه ها در
سازمان صدا و سیما با رویکرد بلوغ مدیریت دانش" ابتدا با
بهره گیری از مطالعه کتابخانه ای و مصاحبه با خبرگان،
کارشناسان رسانه و نیز صاحب نظران عرصه مدیریت دانش،
مؤلفه های بلوغ مدیریت دانش که منجر به کاهش هزینه در
سازمان صدا و سیما می شوند، شناسایی نموده و سپس،
اولویت اثرگذاری هر یک از این عوامل با بهره گیری از
تحلیل سلسله مراتبی با استفاده از نظرات ۱۰ نفر از داوران در
نرم افزار AHP تعیین کردند. بر اساس نتایج به دست آمده
حمایت مدیریت عالی، زیرساخت های سازمانی،
توانمندسازی کارکنان، فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی،
تکنولوژی اطلاعات، تیم سازی، ارزیابی عملکرد و اهداف و
زبان مشترک در رتبه های اول تا نهم جای گرفته اند. بر این
اساس در پایان مقاله پیشنهادات مرتبط نیز جهت تسهیل
کاربست مدیریت دانش به منظور کاهش هزینه های سازمان
صدا و سیما ارائه شده اند.

میرسپاسی و حسین زاده (۱۳۹۷)، در پژوهش خود با عنوان
"بررسی تأثیر توانمندسازهای مدیریت دانش بر رضایت
مشتری با تأکید بر نقش توانمندسازی کارکنان"، ادارات
مرکزی بانک قوامین تهران را مورد واکاوری قرار داده و به
این نتیجه رسیده اند که ابعاد توانمندساز مدیریت دانش شامل
فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، تکنولوژی اطلاعات و
نیروی انسانی تأثیر مستقیم و مثبت بر توانمندسازی کارکنان
دارد و همچنین «توانمندسازی کارکنان» نیز از تأثیر مستقیم و
مثبتی بر «رضایت مشتری» برخوردار بود.

امکان اتخاذ تصمیمات معقول تر در موضوعات مهم و بهبود
عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند (احدی و همکاران،
۱۴۰۱). از این رو مدیریت دانایی مقوله ای مهمتر از خود
دانایی محسوب می شود که در سازمان ها به دنبال آن است تا
نحوه چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته های فردی و
سازمانی را به دانش و مهارت های فردی و گروهی تبیین و
روشن نماید. هر چند در حال حاضر سازمان های بسیاری در
زمینه توسعه دانش در سطوح مختلف سرمایه گذاری کرده و
موفق بوده اند، اما سازمان های بسیار زیادی نیز با شکست
مواجه شده اند (ابولوش^۱ و همکاران، ۲۰۱۸).

عدم وجود مکانیزم های صحیح ارزیابی و پیاده سازی
مدیریت دانش آفرین، این نوع سرمایه گذاری را در ذهن
مدیران تنها به یک هزینه اضافی تبدیل نموده است. از این رو
سازمان ها 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 و سعی در ایجاد
بستر سازی و شناسایی عوامل زمینه ای جهت پیاده سازی
فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها در سازمان نمایند
(کوکاو^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). بنابر این، کسب دانش از
کارکنان ارشد و سپس انتقال آن به سایر کارکنان و نیز
روزآمد کردن آموخته ها طی زمان امری بسیار حیاتی است.
افزایش روز افزون شهروندان دانش مدار، دولت را مجبور می
کند تا در رأس دانش های ایجاد شده و به روز قرار گیرد.
مدیریت دانش آفرین بیان می کند که مهم ترین منابع ارزشمند
هر سازمان دانش کارکنان آن است (رحیم^۳، ۲۰۲۲). این
تأکید و تمرکز با توجه به شتاب روز افزون تغییرات در سازمان
و در کل جامعه انجام می گیرد. با توجه به آنچه که بیان شد،
هدف پژوهش حاضر بررسی الزام زمینه های آمادگی دستگاه

³ Rahim

¹ Abualoush

² Kokkaew

نمایند. نتایج حاصل از این بررسی نشان می‌دهد که در حوزه زیرساخت‌های مدیریت دانش، بخش خصوصی نسبت به بخش عمومی وضعیت بهتری دارا می‌باشد. علاوه بر این، در تمامی شاخص‌ها به غیر از رهبری، این سازمان‌های خصوصی هستند که از وضعیت مناسب‌تری برای اجرای مدیریت دانش برخوردار می‌باشند.

روش پژوهش

این مطالعه به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری کلیه مدیران کل و معاونین مدیران کل، روسای گروه، اداره و امور و کارشناسان دستگاه های اجرایی ستادی استان گیلان می باشند که در زمان تحقیق تعداد کل آنها ۲۳۱۱ نفر مربوط به ۲۸ دستگاه اجرایی می‌باشد. با توجه به جدول مورگان و نیز جامعه تحقیق حاضر که ۲۳۱۱ عدد است، تعداد نمونه آماری بین ۳۲۷ تا ۳۳۱ نفر به دست می آید. بعد از توزیع بیش از ۴۵۰ پرسش نامه در بین دستگاه های اجرایی مربوطه، تعداد ۳۹۰ پرسش نامه قابل استفاده به دست آمد که بیش از نمونه تعیین شده در جدول است. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است که روایی آن توسط اساتید تایید شده است. آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۸۸ برآورد شده که نشان دهنده پایایی خوب ابزار است. تجزیه و تحلیل داده ها از طریق آمار توصیفی و آزمون های آمار استنباطی انجام شده است.

نتایج پژوهش

یافته های توصیفی پژوهش به شرح زیر ارائه می گردد:

مرادی و فرزانه قلعه (۱۳۹۷) با پژوهشی تحت عنوان "بررسی تأثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان سازمان مدیریت بحران شهر تهران" بیان نموده‌اند که مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد. خلق دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد، اکتساب دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد. ذخیره سازی دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد. تسهیم دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد. به کارگیری دانش بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

آثار و کاتنگ^۱ (۲۰۱۸) عنوان کردند که سازمان‌ها به طور فزاینده، سعی در شکل دادن به محیط دانش و فرهنگ سازمانی خود برای بهبود عملکرد و موفقیت سازمانی دارند و در پژوهش خود یک مدل مفهومی از ارتباط بین فرهنگ سازمانی، محیط دانش و موفقیت سازمانی ارائه کردند. نتیجه پژوهش آنها بیان می‌کند که سازمان‌ها باید برای حمایت از سرمایه‌های فکری به عنوان ابزاری برای دستیابی به موفقیت سازمانی، شیوه‌های اشتراک دانش خود را به دقت برنامه‌ریزی کنند و سرانجام اینکه سازمان‌ها می‌توانند فرهنگ سازمانی خود را برای حمایت از محیط دانش خود شکل دهند، زیرا فرهنگ سازمانی در رفتارهای مشترک بین مردم بسیار مهم است.

جوشی^۲ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "کاربست مدیریت دانش در سازمانهای هندوستان: مقایسه‌ای بین بخشی" به این مسئله اشاره کرده‌اند که در هندوستان هم بخش خصوصی و هم بخش عمومی از مدیریت دانش بهره می‌برند تا موفقیت‌های سازمانی بیش‌تری را نصیب خود

بررسی الزام زمینه های آمادگی
دستگاه های اجرایی در پیاده سازی
فراپند های مدیریت دانش آفرین
سازمان ها شماره صفحه مقاله: ۱-۱۳

جدول ۱. داده های مربوط به جنسیت پاسخ دهندگان

جنسیت	فراوانی (نفر)	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
زن	۸۳	۲۱/۳	۷۸/۷
مرد	۳۰۷	۷۸/۷	
جمع	۳۹۰		

همانگونه که در جدول فوق آمده است در مجموع ۲۱/۳ درصد از پاسخگویان این تحقیق را زن و ۷۸/۷ درصد را مردان تشکیل می دهند.

جدول ۲. داده های مربوط به مشخصات سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی (نفر)	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
کمتر از ۵ سال	۲۷۰	۶۹/۲	۶۹/۲
۵ تا ۱۵ سال	۱۰۷	۲۷/۴	۹۶/۷
۱۵ تا ۲۵ سال	۱۳	۳/۳	۱۰۰/۰
بیشتر از ۲۵ سال	-	-	
جمع کل	۳۹۰	۱۰۰/۰	

همانگونه که جدول فوق نشان می دهد ۶۹/۲ درصد کمتر از ۵ سال سابقه کاری، ۲۷/۴ درصد ۵ تا ۱۵ سال، ۳/۳ درصد ۱۵ تا ۲۵ سال سابقه خدمت دارند.

جدول ۳. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان تحصیلات

فراوانی تجمعی	درصد فراوانی	فراوانی (نفر)	تحصیلات
۱۲/۶	۳۹/۲	۱۵۳	لیسانس
۶۰/۸	۴۸/۲	۱۸۸	فوق لیسانس
۱۰۰/۰	۱۲/۶	۴۹	دکتری
	۱۰۰/۰	۳۹۰	جمع

نتایج نشان می دهد میزان تحصیلات پاسخگویان ۳۹/۲ درصد لیسانس، ۴۸/۲ درصد فوق لیسانس و ۱۲/۶ درصد دارای تحصیلات در سطح دکتری می باشند.

جدول ۴. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب پست سازمانی

فراوانی تجمعی	درصد فراوانی	فراوانی (نفر)	پست سازمانی
۲/۱	۲/۱	۸	مدیران کل و معاونین مدیران کل
۱۰/۰	۷/۹	۳۱	روسای گروه، اداره و امور
۱۰۰/۰	۹۰/۰	۳۵۱	کارشناسان
	۱۰۰/۰	۳۹۰	جمع

سوال کلی ۱: آیا ارزیابی وضعیت عوامل زمینه ای در پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار است؟

برای بررسی، این سوال فرضیه ای به شکل زیر طراحی گردید.

ارزیابی وضعیت عوامل زمینه ای در پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار

$$\text{است. } H_1: \mu > 3$$

نتایج نشان می دهد پست سازمانی پاسخگویان ۲/۱ درصد مدیر کل، ۷/۹ درصد روسای گروه و اداره و امور و ۹۰/۰ درصد دارای کارشناسان می باشند.

ارزیابی وضعیت عوامل زمینه ای در پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار

$$\text{نیست. } H_0: \mu \leq 3$$

جهت آزمون این فرضیه آزمون تک متغیره تی-استیودنت به کار
رفته که یافته های آن در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. یافته های برآمده از سوال ۱ ارزیابی وضعیت عوامل زمینه ای در پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها

سوال	میانگین	حد بالا	حد پایین	آماره آزمون	مقدار معناداری	نتیجه ای آزمون
۱	۳/۳۵۷	۰/۳۶۰	۰/۳۵۴	۲۲۴/۴۵	۰/۰۰۰	رد فرضیه صفر

برای بررسی این سوال، فرضیه آماری به شکل زیر طراحی
گردید.

بررسی و ارزیابی وضعیت شاخص های مولفه های فرایندهای
مدیریت دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش
آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار نیست.

$$H_0: \mu \leq 3$$

بررسی و ارزیابی وضعیت شاخص های مولفه های فرایندهای
مدیریت دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش
آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار است.

$$H_1: \mu > 3$$

همان گونه که نتایج جدول فوق نشان می دهد در سطح اطمینان
۹۵٪ فرضیه صفر رد و فرضیه مخالف تأیید می شود. این امر بدین
معناست که شاخصهای مربوط به ارزیابی وضعیت عوامل زمینه-
ای در پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها
دارای اثرگذاری معنادار هستند.

سوال های فرعی

سوال ۱: آیا بررسی و ارزیابی وضعیت شاخص های مولفه های
فرایندهای مدیریت دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت
دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار است؟

جدول ۶. یافته های برآمده از سوال ۱ بررسی و ارزیابی وضعیت شاخص های مولفه های فرایندهای مدیریت دانش برای پیاده سازی
فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها

سوال	میانگین	حد بالا	حد پایین	آماره آزمون	مقدار معناداری	نتیجه ای آزمون
۱	۳/۲۴	۳/۲۹	۳/۱۹	۱۲۹/۰۲	۰/۰۰۰	رد فرضیه صفر

بررسی الزام زمینه های آمادگی دستگاه های اجرایی در پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها شماره صفحه مقاله: ۱-۱۳

برای بررسی این سوال، فرضیه آماری به شکل زیر طراحی گردید.

بررسی و ارزیابی وضعیت خلق و کسب دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری

$$H_0: \mu \leq 3$$

همان گونه که نتایج جدول فوق نشان می دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه صفر رد و مولفه های فرایندهای مدیریت دانش فناوری برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار هستند.

سوال ۲: آیا بررسی و ارزیابی وضعیت خلق و کسب دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار است؟

بررسی و ارزیابی وضعیت خلق و کسب دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری

$$H_1: \mu > 3$$

جدول ۷. یافته های برآمده از سوال ۲ بررسی و ارزیابی وضعیت خلق و کسب دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین

سازمان ها						
سوال	میانگین	حد بالا	حد پایین	آماره آزمون	مقدار معناداری	نتیجه ی آزمون
۲	۳/۱۴	۳/۲۰	۳/۰۷	۸۹/۷۲	۰/۰۰۰	رد فرضیه صفر

برای بررسی این سوال، فرضیه آماری به شکل زیر طراحی گردید.

بررسی و ارزیابی وضعیت ارزیابی و سازماندهی دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای

$$H_0: \mu \leq 3$$

بررسی و ارزیابی وضعیت ارزیابی و سازماندهی دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای

$$H_1: \mu > 3$$

همان گونه که نتایج جدول فوق نشان می دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه صفر رد و فرضیه مخالف تأیید می شود. این امر بدین معناست که خلق و کسب دانش مربوط به بررسی و ارزیابی وضعیت شاخص های عامل فناوری برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار هستند.

سوال ۳: آیا بررسی ارزیابی و سازماندهی دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار است؟



بررسی الزام زمینه های آمادگی
دستگاه های اجرایی در پیاده سازی
فراپند های مدیریت دانش آفرین
سازمان ها شماره صفحه مقاله: ۱-۱۳

جدول ۸. یافته های برآمده از سوال ۳ بررسی و ارزیابی وضعیت ارزیابی و سازماندهی دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت

دانش آفرین سازمان ها

سوال	میانگین	حد بالا	حد پایین	آماره آزمون	مقدار معناداری	نتیجه آزمون
۳	۲/۷۹	۳/۲۰	۳/۰۷	۸۹/۷۲	۰/۰۰۰	رد فرضیه صفر

برای بررسی این سوال، فرضیه آماری به شکل زیر طراحی گردید.

بررسی و ارزیابی وضعیت به اشتراک گذاری دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار نیست. $H_0: \mu \leq 3$

بررسی و ارزیابی وضعیت به اشتراک گذاری دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای

اثرگذاری معنادار است. $H_1: \mu > 3$

همان گونه که نتایج جدول فوق نشان می دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه صفر رد و فرضیه مخالف تأیید می شود. این امر بدین معناست که ارزیابی و سازماندهی دانش مربوط به بررسی و ارزیابی وضعیت شاخص های عامل فناوری برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار هستند.

سوال ۴: آیا بررسی به اشتراک گذاری دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار است؟

جدول ۹. یافته های برآمده از سوال ۴ بررسی و ارزیابی وضعیت به اشتراک گذاری دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها

سوال	میانگین	حد بالا	حد پایین	آماره آزمون	مقدار معناداری	نتیجه آزمون
۴	۳/۱۷	۳/۲۰	۳/۰۷	۸۹/۷۲	۰/۰۰۰	رد فرضیه صفر

معناست که به اشتراک گذاری دانش مربوط به بررسی و ارزیابی وضعیت شاخص های عامل فناوری برای پیاده سازی

همان گونه که نتایج جدول فوق نشان می دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه صفر رد و فرضیه مخالف تأیید می شود. این امر بدین

بررسی الزام زمینه های آمادگی دستگاه های اجرایی در پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها شماره صفحه مقاله: ۱-۱۳

بررسی و ارزیابی وضعیت به کارگیری دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری

معنادار نیست. $H_0: \mu \leq 3$

بررسی و ارزیابی وضعیت به کارگیری دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری

معنادار است. $H_1: \mu > 3$

فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار هستند.

سوال ۵: آیا بررسی به کارگیری دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار است؟

برای بررسی این سوال، فرضیه آماری به شکل زیر طراحی گردید.

جدول ۱۰. یافته های برآمده از سوال ۵ بررسی و ارزیابی وضعیت به کارگیری دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین

سازمان ها

نتیجه ی آزمون	مقدار معناداری	آماره آزمون	حد بالا	حد پایین	میانگین	سوال
رد فرضیه صفر	۰/۰۰۰	۸۹/۷۲	۳/۲۰	۳/۰۷	۳/۸۵	۵

سوال کلی ۱: آیا ارزیابی وضعیت عوامل زمینه ای در پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار است؟

در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه صفر رد و شاخصهای مربوط به ارزیابی وضعیت عوامل زمینه ای در پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار هستند.

سوالهای فرعی

سوال ۱: آیا بررسی و ارزیابی وضعیت شاخصهای مولفه های فرایندهای مدیریت دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار است؟

همان گونه که نتایج جدول فوق نشان می دهد در سطح اطمینان ۹۵٪ سوال فرضیه رد و فرضیه مخالف تأیید می شود.

این امر بدین معناست که به کارگیری دانش مربوط به بررسی و ارزیابی وضعیت شاخصهای عامل فناوری برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار هستند.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی الزام زمینه های آمادگی دستگاه های اجرایی در پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها می باشد. یافته های پژوهش به شرح زیر ارائه می گردد:

در سطح اطمینان ۹۵٪ سوال فرضیه رد و به کارگیری دانش مربوط به بررسی و ارزیابی وضعیت شاخص های عامل فناوری برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار هستند.

سوال ۲: آیا بررسی و ارزیابی وضعیت خلق و کسب دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار است؟

در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه صفر رد و خلق و کسب دانش مربوط به بررسی و ارزیابی وضعیت شاخص های عامل فناوری برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار هستند.

سوال ۳: آیا بررسی ارزیابی و سازماندهی دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار است؟

در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه صفر رد و ارزیابی و سازماندهی دانش مربوط به بررسی و ارزیابی وضعیت شاخص های عامل فناوری برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار هستند.

سوال ۴: آیا بررسی به اشتراک گذاری دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار است؟

در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه صفر رد و به اشتراک گذاری دانش مربوط به بررسی و ارزیابی وضعیت شاخص های عامل فناوری برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار هستند.

سوال ۵: آیا بررسی به کارگیری دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار است؟

در منابع دست اول علمی در زمینه مدیریت دانش آفرین به طیف وسیعی از عوامل زمینه ای اشاره شده است که می توانند بر موفقیت اقدامات مدیریت دانش آفرین تأثیرگذار باشند. صاحب نظران مختلف هر یک دیدگاه متفاوتی در خصوص مدیریت دانش آفرین اتخاذ کرده اند و گستره ای از راه حل های فناوری تا مجموعه ای از دستورات عملی را برای این موضوع در نظر گرفته اند. با این حال هنوز یک چارچوب استاندارد جهانی که جامع و مانع باشد، برای مدیریت دانش وضع نشده است. از آنجایی که فرایندهای مدیریت دانش آفرین بیشترین اهمیت را در میان زیر ساخت های مدیریت دانش آفرین دارند. لذا پیشنهاد می شود به بهبود عواملی نظیر بهبود فرهنگ تسهیم دانش در بین کارکنان، توسعه سیستم ارزیابی و سازماندهی دانش در سازمان ها و تشویق کارکنان در استفاده از دانش های تولید شده و باز نشر آنها در بین دستگاه اجرایی ستادی پرداخته شود. بررسی رابطه بین استراتژی های مدیریت دانش آفرین، عملکرد و متغیرهای دیگر به عنوان متغیر تعدیل گر و یا میانجی جهت انجام پژوهش های آتی، پیشنهاد می شود. مهمترین محدودیت هایی که محقق در تحقیق حاضر با آن مواجه شده است را می توان تاخیر در جمع آوری داده عنوان نمود.

منابع

- احدی، معصومه، اسدی لویه، عطاله، یزدانی پور، محمدعلی. (۱۴۰۱). بررسی ارتباط بین مدیریت دانش با عملکرد پرستاران از دیدگاه آنان در بخش های اورژانس. پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۱۴ (۳): ۶۱-۷۰.

در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه صفر رد و مولفه های فرایندهای مدیریت دانش فناوری برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار هستند.

سوال ۲: آیا بررسی و ارزیابی وضعیت خلق و کسب دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار است؟

در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه صفر رد و خلق و کسب دانش مربوط به بررسی و ارزیابی وضعیت شاخص های عامل فناوری برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار هستند.

سوال ۳: آیا بررسی ارزیابی و سازماندهی دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار است؟

در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه صفر رد و ارزیابی و سازماندهی دانش مربوط به بررسی و ارزیابی وضعیت شاخص های عامل فناوری برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار هستند.

سوال ۴: آیا بررسی به اشتراک گذاری دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار است؟

در سطح اطمینان ۹۵٪ فرضیه صفر رد و به اشتراک گذاری دانش مربوط به بررسی و ارزیابی وضعیت شاخص های عامل فناوری برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار هستند.

سوال ۵: آیا بررسی به کارگیری دانش برای پیاده سازی فرایندهای مدیریت دانش آفرین سازمان ها دارای اثرگذاری معنادار است؟

- management infrastructure capabilities: Mediating role of functional flexibility and knowledge sharing. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 461-480.
- Attar, M., Kang, K. (2018). The Effect of Organizational Culture and Knowledge Environment on Organizational Success: Directions for Future Research. *Australasian Conference on Information Systems*, 1-7.
 - Dragoni, M., Tonelli, S., & Moretti, G. (2017). A knowledge management architecture for digital cultural heritage. *Journal on Computing and Cultural Heritage (JOCCH)*, 10(3), 1-18.
 - Joshi, H and Chawla, D. (2019), Knowledge Management Practices in Indian Industries – a Comparative Study, *Journal of Knowledge Management*, 14(5), 708-725.
 - Kokkaew, N., Jokkaw, N., Peansupap, V., & Wipulanusat, W. (2022). Impacts of human resource management and knowledge management on non-financial organizational performance: Evidence of Thai infrastructure construction firms. *Ain Shams Engineering Journal*, 13(6), 101750.
 - Rahim, A. P. D. H. A. (2022). Studying the reality of the knowledge management infrastructure: A survey study in the Asia cell Mobile Communications Company in Iraq. *Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences*, 18(60 part 2).
 - Sousa, M. J., & Rocha, Á. (2019). Strategic knowledge management in the digital age: JBR special issue editorial. *Journal of Business Research*, 94, 223-226.
 - Wickramasinghe, N. D., & Mahalekamge, W. G. S. (2020). Impact of Knowledge Management Infrastructure Capabilities on Knowledge Sharing Intention.
- اسلامی، سید محمود؛ بازآیی، قاسمعلی. (۱۳۹۹). اولویت‌بندی و تحلیل عوامل مؤثر بر کاهش هزینه‌ها در سازمان صدا و سیما با رویکرد بلوغ مدیریت دانش. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۱۲(۴۵)، ۲۱-۴۶.
 - حقیقی‌نسب، منیژه، قدرت‌آبادی، لیلیا، شفیع، شکوفه. (۱۳۹۸). تأثیر تعهد مدیران ارشد، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بر سرمایه مشتری. *مدیریت بازرگانی*، ۱۱(۲)، ۳۵۷-۳۷۴.
 - رضایی، نادر، پیوسته، اکبر، فرضعلی زاده، اکبر. (۱۳۹۶). بررسی نقش مدیریت دانش در ارتقاء خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمانهای نظامی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۷(۱)، ۱۷-۴۸.
 - مرادی، حجت‌اله؛ فرزانه قلعه، حجت. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان سازمان مدیریت بحران شهر تهران. *فصلنامه مدیریت بحران و وضعیت‌های اضطراری*، ۱۰(۳۵)، ۳۳-۵۴.
 - میرسپاسی، نیلوفر؛ حسین زاده، نایب. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر توانمندسازی‌های مدیریت دانش بر رضایت مشتری با تأکید بر نقش توانمندسازی کارکنان (مورد مطالعه: ادارات مرکزی بانک قوامین تهران). *مطالعات منابع انسانی*، ۸(۴)، ۱۰۷-۱۲۶.
 - Abualoush, S., Bataineh, K., & Alrowwad, A. A. (2018). The role of knowledge management process and intellectual capital as intermediary variables between knowledge management infrastructure and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 13, 279-309.
 - Anser, M. K., Yousaf, Z., Khan, A., & Usman, M. (2021). Towards innovative work behavior through knowledge

Examining the requirements of preparation areas of executive bodies in implementing knowledge-creating management processes of organizations

Saeid Abolhasani Samarin

Master's degree in public administration, majoring in public policies, Tehran Azad University, Center

Abstract

In this research, it was investigated the requirements of preparation of executive bodies in the implementation of knowledge-creating management processes of organizations. The tool used to collect data is a questionnaire. This research studied 28 headquarters of Gilan province. The number of the statistical population was 2311 people, of which 331 people were obtained using the Morgan table sampling method. Finally, by distributing more questionnaires, 390 usable questionnaires were collected. The results of Cronbach's alpha test showed that the questionnaire has acceptable reliability. The validity of the questionnaire has also been confirmed by the professors. In order to analyze the data, descriptive and inferential statistical methods were used. The results of the research showed that the indicators related to the evaluation of the status of background factors in the implementation of knowledge-creating management processes of organizations have a significant effect. The components of technological knowledge management processes also have a significant effect on the implementation of knowledge management processes of organizations.

Keywords: knowledge-creating management, knowledge-creating management infrastructures, knowledge-creating management processes, executive bodies.