

The role of technology diplomacy in creating and expanding technological cooperation

Ali Akbar Peyvaste

Assistant Professor, Department of Management, Asveh Contemporary Institute of Higher Education, Tabriz, Iran.
Email: a.peyvasteh@ut.ac.ir

Ahmad Ali Moqtadarzadeh

Assistant Professor, Department of Management, Asveh Institute of Higher Education. Tabriz. Iran.
Dr_am54@yahoo.com

Akram Asadi

Master of Public Administration, Social Security Organization, Tabriz, Iran.

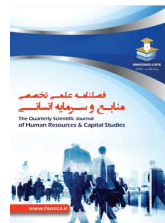
Date of receipt: 22/Nov/2022

Date of acceptance: 21/Dec/2022

Review

The purpose of this research is to investigate the establishment of knowledge management system in the social security organization, which is descriptive-surveillant in terms of nature and work content, and applied research in terms of purpose. In this research, the library method was used to collect the data to compile the research literature, and the field method was used to collect the data to answer the questions. The statistical population includes employees of the social security organization, whose number is 871, and the sample size obtained according to Cochran's sample size formula was 283 people. A simple random sampling method was used to select the employees to be studied, and a frequency table and a column chart for demographic variables and a descriptive index table and a histogram chart were used to describe the average index and in the data analysis section, a simple random sampling method was used. Various tests were used, such as the Klimogrov-Smirnov test for normality, the t-test to check the status, and the Friedman test for prioritization using SPSS software. According to the obtained results, the organizational structure, organizational culture, technology, human resources, leadership and knowledge process have an effect on the establishment of the knowledge management system in the social security organization. Finally, practical suggestions were presented.

Keywords: Human resources, knowledge management, social security organization.



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۳، شماره ۱، بهار ۱۴۰۲
ISSN : 2783-3984

بررسی استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی...
کدمقاله: HRC-2303-1089

بررسی استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی (مورد مطالعه در استان

آذربایجان شرقی)

علی اکبر پیوسته

استادیار، گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی اسوه معاصر، تبریز، ایران. رایانامه: a.peyvasteh@ut.ac.ir

احمدعلی مقتدرزاده

استادیار، گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی اسوه. تبریز، ایران. Dr_am54@yahoo.com

اکرم اسعدی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، سازمان تامین اجتماعی، تبریز، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۵

چکیده:

هدف پژوهش حاضر بررسی استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی می‌باشد که این تحقیق به لحاظ ماهیت و محتوای کاری، توصیفی-پیمایشی و از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها جهت تدوین ادبیات تحقیق از روش کتابخانه‌ای و همچنین به منظور گردآوری داده جهت پاسخ به سؤالات از روش میدانی بهره‌گیری شده است. جامعه آماری شامل کارکنان سازمان تامین اجتماعی که تعداد آنها ۸۷۱ نفر می‌باشد که حجم نمونه بدست آمده طبق فرمول حجم نمونه کوکران برابر با ۲۸۳ نفر لحاظ گردید. برای انتخاب کارکنان مورد مطالعه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردید که برای توصیف داده‌ها از جدول فراوانی و نمودار ستونی برای متغیرهای جمعیت شناختی و جدول شاخص‌های توصیفی و نمودار هیستوگرام برای توصیف شاخص میانگین استفاده و در بخش تحلیلی داده‌ها، از آزمون‌های گوناگون از جمله آزمون کلیموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن و آزمون تی برای بررسی وضعیت و آزمون فریدمن برای اولویت بندی از نرم افزار SPSS استفاده شد. طبق نتایج بدست آمده ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، فناوری، منابع انسانی، رهبری و فرایند دانشی در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی تاثیر دارد. در نهایت پیشنهادات کاربردی ارائه گردید.

کلید واژگان: نیروی انسانی، مدیریت دانش، سازمان تامین اجتماعی.

مقدمه

امروزه توجه به مدیریت دانش سازمانی به عنوان یکی از حوزه‌های راهبردی و کلیدی بهبود و تعالی سازمانی، در حال گسترش روزافزون است. جایگاه خاص مدیریت دانش در استانداردها و مدل‌های بهبود و تعالی سازمانی در چند سال گذشته متحول شده و به عنوان یکی از حوزه‌های اصلی کسب و کار سازمان، مورد ارزیابی و بررسی قرار می‌گیرد. از سوی دیگر بکارگیری مدل جامع و بین‌المللی در راستای ارتقاء و بهبود مدیریت دانش سازمانی یکی از مسائل و چالش‌های پیش روی سازمان‌ها است (تولایی و همکاران، ۱۴۰۰). همچنین در جهان امروز که تولید کالاها و ارائه خدمات بشدت دانش‌مدار شده‌اند، دانش دارایی کلیدی برای کسب مزیت رقابتی به شمار می‌رود و مدیریت دانش سازمانی یکی از مهمترین عوامل موفقیت شرکتها در شرایط رقابتی و عصر اطلاعات است. باید اذعان کرد که تبیین نظری از جایگاه مدیریت دانش، الزاماً به معنی توفیق مدیریت دانش نخواهد بود. اگر چه مدیریت دانش در نگاه اول مجموعه‌ای از ابزارها یا فرایندهای مدیریتی روشن و مشخص است اما پیاده‌سازی (استقرار) و استفاده اثربخش از آن مهم و پیچیده است که به کارگیری آن منجر به بهبود عملکرد و فرایندها می‌شود. استفاده مؤثر از مدیریت دانش، مستلزم فهم و شناخت دقیق مباحث مربوط به فرایند مدیریت دانش و مهمترین مرحله این فرایند یعنی استقرار و پیاده‌سازی آن و شناخت مؤلفه‌های کلیدی به منظور استقرار مدیریت دانش است. (رازینی و سینا، ۱۳۹۷) بنابراین مدیریت دانش مجموعه فعالیت‌ها، ابتکارها و استراتژی‌هایی است که شرکتها برای تولید، ذخیره، انتقال و به کارگیری دانش به منظور بهبود عملکرد سازمانی به کار می‌برند (دوناته و دیپابلو^۱، ۲۰۱۵) پس توانایی مدیریت دانش یک نقش محوری در حمایت و پرورش دادن نوآوری‌ها دارد. مدیریت دانش، مفهوم بسیار ارزشمندی است که زمینه را برای نوآوری فراهم می‌سازد. مدیریت دانش برای تولید موفقیت آمیز محصولات جدید و برای نوآوری در شرکت‌ها ضروری به نظر می‌رسد (آراندآ و مولینا^۲، ۲۰۰۲؛ سوک هو و کانگ^۳، ۲۰۱۶)

دانش به عنوان اساس و مهم‌ترین عامل رقابت مطرح شده است و در کنار دانش، نوآوری نیز به عنوان مهم‌ترین عامل جهت بقای شرکت‌ها، شناخته شده است (هو و همکاران^۴، ۲۰۱۳؛ وانگ، ۲۰۱۶). همچنین امروزه موفقیت سازمان‌ها و شرکت‌ها تا حدود زیادی وابسته به توانایی تبدیل یادگیری حاصل از تغییرات به دانش است که در نوآوری‌ها و تولید محصول تجلی می‌یابد. مدیریت دانش برای تولید موفقیت آمیز محصولات جدید و نوآورانه شرکت‌ها ضروری به نظر می‌رسد (زارعی، مقدم، مهمان نوازان، شهریاری، ۱۳۹۵) طی دو دهه اخیر، افزایش حجم اطلاعات و به دنبال آن افزایش دانش و سرمایه‌های فکری و لزوم استفاده موثر از آن در تصمیم‌های سازمانی، موجب پیدایش اصول و مهارت‌های مدیریتی نوینی به منظور مقابله با چالشها و پیچیدگیهای محیط پیرامون خویش، شده است که از جمله مهمترین آنها، مدیریت دانش است (حجازی، دارابخانی، کرمی، رضوانفر، ۱۳۹۵).

امروزه مدیریت دانش، بعنوان یکی از مهم ترین مباحث سازمانی مورد توجه بوده و سازمان‌ها به منظور بقا و انطباق با تغییرات محیط پیرامون، نیازمند اجرای اثربخش استراتژی مدیریت دانش هستند (صالحی و همکاران، ۱۳۹۸). قرن بیست و یکم به قرن اقتصاد دانشی تبدیل گشته است و سرمایه دانشی به عنوان یک منبع مهم و دارایی اصلی در زندگی اجتماعی

¹ . Donate, M. & Sanchez de Pablo, J

² . Aranda & Molina

³ . Sauk Hau & Kang

⁴ . Hau et al

مطرح شده است. منابع غیرملموس مانند دانش، مزایای رقابتی بادوام ایجاد می‌کنند. در محیط کنونی با ویژگی‌هایی مثل افزایش سطح پیچیدگی، جهانی‌سازی و پویایی، توسعه و حفظ مهارت‌ها توانمندی‌های داخلی، ایجاد تغییرات هم در پایه دانشی سازمان و هم روشی که سازمان از دانش فعلی خود استفاده می‌کند، برای رقابت بسیار مهم است. بدین جهت مدیریت دانش در بسیاری از سازمان‌ها در اولویت اصلی سرمایه‌گذاری قرار دارد و این موضوع که عملکرد مدیریت دانش قویاً به سرمایه‌های فکری سازمان بستگی دارد مورد تأیید قرار گرفته است (وونگ^۱، ۲۰۰۵، ۲۶۸). پیشرفت و توسعه کشورها، سازمان‌ها و مؤسسات کوچک و بزرگ در گرو علم و دانش بشری است. افزایش علم و دانش و تغییرات پرشتاب سبب شده است که سازمان‌ها، آموزش و پرورش را در رأس برنامه‌های خود قرار دهند. زیرا آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه کشورهاست (پیوکا، چارلز، مورا، نازاری^۲، ۲۰۱۳؛ مایر^۳، ۲۰۱۳). سازمان تامین اجتماعی نیز از این امر مستثنی نیست بنابراین در این پژوهش به بررسی استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی پرداخته می‌شود. تغییرات روز افزون فناوری در سطح دنیا به ویژه در سازمان تامین اجتماعی که به دنبال خود منجر به تغییرات محیطی و ظهور تهدیدات جدید در سازمان‌ها می‌شود، در این راستا، ضروری است مجموعه‌های سازمان تامین اجتماعی در حوزه‌های مختلف، در جهت افزایش خلاقیت‌ها و نوآوری‌های مورد نیاز کارکنان خود به منظور دستیابی به تجهیزات جدید اقدام نمایند که به نظر می‌رسد یکی از راه‌های موفقیت آمیز در این زمینه، پیاده‌سازی کامل مدیریت دانش در سازمان‌های مورد نظر باشد. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند و می‌توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات دهند که دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی سازند. در سازمان تامین اجتماعی نیز اندیشه‌های نو و ایده‌های جدید و نوآورانه جایگاه بسیار بالایی در سازمان دارند، که استفاده از ابزاری به نام دانش و بکارگیری کارکنانی خلاق و نوآور به جای کارکنان صرفاً وظیفه‌ای؛ به منظور دستیابی به موفقیت‌های بالاتر در عرصه پاسخگویی به مطالبات؛ یک نیاز راهبردی است. این امر مستلزم این است که سازمان با ارج نهادن به مدیریت دانش؛ شرایط و محیط لازم را برای ایجاد و ارتقاء خلاقیت و نوآوری در کارکنان خود فراهم نماید و این امر ضروری را در برنامه‌های اولویت دارا خود قرار دهد تا زمینه بروز ایده‌ها و ابتکارات جدید و پیاده‌سازی آنها در داخل سازمان ایجاد شود. به همین دلیل در این تحقیق اقدام به بررسی مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی شده است. طبعاً سنجش میزان ارتباط و تاثیرگذاری این دو متغیر بر یکدیگر؛ می‌تواند راه‌گشای مناسبی برای سازمان تامین اجتماعی در جهت پیاده‌سازی کامل مدیریت دانش در سازمان به منظور دستیابی به اهداف تحقیقاتی مورد نظر باشد. بنابراین این سوال مطرح می‌شود که استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

الف- مبانی نظری

امروزه مدیریت صحیح منابع انسانی آن‌چنان پراهمیت شده است که سایر مقولات مدیریتی در مراحل بعدی قرار گرفته‌اند و برای پرورش نیروی انسانی، ایجاد شرایطی که سازمان یادگیرنده را رشد دهد یک ضرورت اساسی است. به همین دلیل در عصر حاضر سازمان‌هایی موفق هستند که همه کارکنان آن‌ها برای بالا بردن توانمندی خود بکوشند، وظیفه

1. wevong

2. Puukka, J., Charles, D., Mora, J. G., & Nazare, H.

3. Mayer

مدیر نیز فراهم آوردن شرایط مناسب برای این روند آموزشی و توان افزائی است (تابش فرد و همکاران، ۱۳۹۳). اساسی ترین مشخصه سازمان های هوشمند در قرن ۲۱، تأکید بر دانش و اطلاعات است. دانش ابزار قدرتمندی است که می تواند تغییرات را در جهان بوجود آورده و نوآوری ها را ممکن سازد (بیدختی و همکاران، ۱۳۹۰). همچنین امروزه، دانش سازمانی، به عنوان مهم ترین سرمایه هر سازمانی مطرح است. استقرار مدیریت دانش، منجر به تحول سازمانی شده و بهره وری سازمانی افزایش می یابد (محمدزاده و سیدنصرتی، ۱۳۹۹) در اقتصاد مبتنی بر دانش، محصولات و سازمان ها براساس دانش زندگی می کنند و می میرند و موفق ترین سازمان ها، آنهایی هستند که از این دارائی ناملموس به نحو بهتر و سریع تری استفاده می کنند. از دیدگاه استراتژیک، امروزه از دانش و سرمایه فکری به منظور خلق و افزایش ارزش سازمانی استفاده می شود و موفقیت یک سازمان به توانایی اش در مدیریت این منبع کمیاب بستگی دارد (حمزه نیا، ۱۳۹۵).

دنیای کنونی، عصر دانایی است. مواهب، دارایی های طبیعی و مشهود کلید کامیابی جوامع و سازمان ها نیستند، بلکه برخورداری و مدیریت سرمایه های نامشهود موجود در عرصه محیط پرتلاطم و چالش برانگیز سازمان ها، رمز موفقیت آنها محسوب می شوند. سازمان هایی که بتوانند این دارایی های نامشهود را به خوبی تشخیص دهند و آنها را مدیریت کنند، نسبت به رقبایشان از عملکرد بهتری برخوردار خواهند بود. جهت مدیریت این دارایی ها لازم است سازمان ها از وضعیت کنونی آنها مطلع شده و برای رفع نقص و کمبودهای آنان اقدامات لازمه را به عمل آورند (رئیس پور، ۱۳۹۸). امروزه با گسترش دانش در سازمانها و افزایش سرعت تغییر و پیشرفت در فناوری و کمبود زمان مورد نیاز برای تربیت افراد متخصص، برگزاری دوره های آموزشی و توسعه منابع انسانی، سرعت تولید دانش افزایش یافته است. به همین دلیل سازمانها دریافته اند که دانش از جمله منابع حیاتی آنها به شمار میرود و باید به طرز صحیحی آن را مدیریت کنند. برای این منظور، نیاز است نرم افزار وجود داشته باشد که مدیران بتوانند مهارتها و تخصصهای کارکنان را شناسایی کرده و به آنها دسترسی پیدا کنند. نرم افزار سیستم مدیریت دانش باعث ایجاد ارتباطات و تعاملات مجازی در بین اعضای سازمان میشود. همچنین پایگاه دانشی برای استفاده مجدد در سازمانها ایجاد میکند و باعث اشتراک گذاری دانش در بین اعضای سازمان می شود (اسیوند و همکاران، ۱۳۹۷).

امروزه مدیریت صحیح منابع انسانی آنچنان پراهمیت شده است که سایر مقولات مدیریتی در مراحل بعدی قرار گرفته اند و برای پرورش نیروی انسانی، ایجاد شرایطی که سازمان یادگیرنده را رشد دهد یک ضرورت اساسی است. به همین دلیل در عصر حاضر سازمان های موفق هستند که همه کارکنان آنها برای بالا بردن توانمندی خود بکوشند، وظیفه مدیر نیز فراهم آوردن شرایط مناسب برای این روند آموزشی و توان افزائی است. (تابش فرد، سیدنقوی، زمانی منش، ۱۳۹۳). بقا و رشد سازمانها در دنیای پر تغییر کنونی مستلزم توانایی برای واکنش به موقع و مناسب در برابر تغییرهای پی در پی محیطی است و سازمان هایی می توانند ضرورتها و تغییرات محیطی را به موقع پیش بینی نمایند و بقای خود را در محیط دائماً متغیر ادامه دهند که بر یادگیری سازمانی تمرکز و تأکید نمایند (خانعلی زاده، فانی، مشبکی، ۱۳۸۹).

امروزه دانش جزء لاینفک موفقیت سازمانها محسوب می شود. 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 و سعی در ایجاد بسترسازی و شناسائی عوامل زمینه ای برای استقرار مدیریت دانش در سازمان نمایند. مسأله و چالشی که در اینجا وجود دارد این است که مدیریت دانش موضوعی سیستماتیک است، مقوله ای که اجرای موفقیت آمیز آن نیازمند نگرشی همه جانبه و فراگیر به عوامل مختلف سازمانی است. از طرفی به دلیل مطرح شدن مدلها و روش های 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 فناوری-های اطلاعاتی و ارتباطی نموده‌اند. اما باید توجه داشت که پیاده‌سازی موفقیت آمیز 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 موفقیت آمیز مدیریت دانش خواهد شد. بنابراین برای پیاده‌سازی موفقیت آمیز 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 (نوناکا^۱، ۱۹۹۴). یکی از ویژگی‌های سازمان‌های جدید که می‌تواند مانع چابکی و انعطاف پذیری سازمانی باشد، انباشتگی بیش از حد اطلاعات است، به طوری که افزایش حجم اطلاعات در سازمان‌ها و لزوم استفاده از آن در تصمیم‌های سازمانی طی دو دهه اخیر باعث ظهور پدیده‌ای به نام مدیریت دانش شده است (ویگ^۲، ۲۰۰۲، ۱۴۱). با توجه به اهمیت و ضرورت موضوع به بررسی استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی پرداخته می‌شود. چارچوب نظری خوب متغیرهای مهم را در وضعیتی که مرتبط با مسأله پژوهش است شناسایی و مشخص می‌کند و پیوند این متغیرها را به گونه‌ای منطقی ارائه می‌دهد. روابط موجود میان متغیرهای مستقل، متغیرهای وابسته و متغیرهای تعدیل کننده و مداخله-گر (چنانچه حضور داشته باشند) روشن می‌شود. در عین حال هرگونه پیوند و رابطه‌ای که میان متغیرهای مستقل یا میان متغیرهای وابسته (در صورتی که بیش از یک متغیر وابسته مورد نظر پژوهشگر باشد) وجود دارد باید به روشنی و به قدر کافی تشریح شود. در این پژوهش برای عوامل موثر بر استقرار نظام مدیریت دانش از چارچوب نظری ربیعی و خواجوی (۱۳۸۹) استفاده می‌شود.

هدف اصلی پژوهش بررسی استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی که دارای اهداف فرعی بشرح

ذیل می‌باشد:

- ۱- بررسی وضعیت ساختار سازمانی در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی
 - ۲- بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی
 - ۳- بررسی وضعیت فناوری در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی
 - ۴- بررسی وضعیت منابع انسانی در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی
 - ۵- بررسی وضعیت رهبری در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی
 - ۶- بررسی وضعیت فرایند دانشی در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی
- ب- مبانی تجربی (پیشینه تحقیق)

پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی در جدول شماره آورده شده است.

نویسندگان	موضوع	نتایج بدست آمده
رحیمیان،	طراحی	یافته‌های پژوهش که پس از انجام مراحل کدگذاری باز و محوری و الگوی

1. Nonaka

2. Wiig

- عباسپوره، زرین. استقرار مدیریت دانش در مدرسه (۱۴۰۰).
- تولایی، حقیقی، بروجنی، خلیلی. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد راهبردی و عملیاتی سازمان‌ها
- محمدزاده، سیدنصرتی. (۱۳۹۹). واکاوی روند استقرار نظام مدیریت دانش در شهرداری تهران
- صالحی ابرقویی و کرمی، (۱۳۹۸)، ارزیابی و ارائه مدل کاربردی استقرار نظام مدیریت دانش در یک شرکت خدماتی
- محمدی، (۱۳۹۸) بررسی تأثیر استقرار نظام مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان بر بهبود عملکرد کارکنان
- رضایی، پیوسته، فرضعلی زاده. (۱۳۹۶) بررسی نقش مدیریت دانش در ارتقاء خلاقیت و نوآوری
- انتخابی بدست آمده‌اند نشان می‌دهند که استقرار مدیریت دانش از ۲۸۰ کد و ۱۷ مفهوم در ۵ مقوله تشکیل شده است. استقرار مدیریت دانش در مدارس در ۵ مقوله ایجاد و جذب دانش (آموزش، بازدید، ثبت دانش، پژوهش، حضور کارشناسان و تشکیل گروه‌های حرفه‌ای)، سازماندهی دانش (مستندسازی، پالایش و هستی شناسی دانش)، ذخیره دانش (استفاده از فناوری و ایجاد محیط تعاملی)، انتشار دانش (عوامل فردی، عوامل سازمانی و تربیت سرمایه‌انسانی) و کاربرد دانش (عوامل فردی و ساختار سازمانی) شکل گرفت.
- نتایج نشان می‌دهد که مدل جدید تعالی سازمانی به‌لحاظ تعمیق موضوع مدیریت دانش چارچوبی مناسبی جهت بهبود استقرار مدیریت دانش خصوصاً از منظر فرهنگ سازمانی و رهبری دانش‌محور و تعامل دانشی با ذینفعان کلیدی است و نهایتاً منجر به بهبود عملکرد راهبردی و عملیاتی سازمان‌ها می‌شود.
- یافته‌ها نشان داد علی‌رغم تشکیل کمیته راهبری مدیریت دانش در شهرداری تهران و ابلاغ نظامنامه به صورت یکپارچه برای کل سازمان، عدم حمایت مدیران ارشد از پیاده‌سازی مدیریت دانش، نبود کلان‌نگری در مدیران، نرخ بالای جابجایی مدیران و نظایر آن، چالش‌هایی برای استقرار مطلوب مدیریت دانش در این سازمان مهم ایجاد کرده است.
- در این مطالعه وضعیت شاخص‌های فرهنگ، ساختار، فناوری، منابع انسانی، رهبری و فرآیندها، با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای، آزمون شده و شاخص‌ها با استفاده از آزمون فریدمن، اولویت بندی شده‌اند. نهایتاً مشخص شد که رهبری برای استقرار مدیریت دانش مناسب‌ترین شاخص و فرهنگ نامناسب‌ترین شاخص می‌باشد.
- یافته‌ها حاکی از آن است که مدیریت دانش و توانمندسازی روانشناختی کارکنان بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. همچنین ابعاد توانمندسازی کارکنان شامل احساس شایستگی، احساس خود مختاری، احساس موثر بودن و احساس معنی داری بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری می‌گذارد.
- باتوجه به نقش مدیریت دانش در سازمان‌ها، به خصوص سازمان‌های نظامی، باید با سیاست‌گذاری مناسب و اتخاذ بودجه کافی، سعی در پیاده‌سازی کامل و توسعه و بهبود هر چه بیشتر مدیریت دانش در

<p>سازمان نظامی نماییم. در این راستا با توجه به ارتباط مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری کارکنان، شایسته است زیرساختهای لازم و فضای مناسب برای رشد و شکوفایی ایده‌های جدید در سازمان و وجود بسته‌های حمایتی برای تعالی بخشیدن به این پروسه در نظر گرفته شود.</p> <p>یک چارچوب تحقیقاتی ابتکارانه شامل یک پایگاه داده ساختاری از فراخوان های مرتبط برای تحقیق توسط آخرین انتشارات آکادمیک ارائه شده است، پیشنهادات مدیریتی خاص و آگاهانه‌ای را برای بهترین روش ادغام این گونه‌های دانش در مدیریت تغییر سازمانی ارائه می‌دهد.</p>	<p>کارکنان در سازمانها</p> <p>دانش ضمنی و صریح به عنوان پیش بین های تغییر سازمانی</p> <p>جردن^۱ (۲۰۲۰)</p>
<p>یافته‌ها نشان می‌دهد که اقدامات مدیریت دانش بطور مستقیم و غیرمستقیم به نوآوری شرکت کمک می‌کنند. تولید، ذخیره و کاربرد دانش تأثیر معنادار و مثبتی بر نوآوری شرکت دارد. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که کاربرد دانش نقش میانجی در رابطه بین تولید، انتشار و ذخیره سازی دانش و نوآوری شرکت دارد. یافته‌ها حاکی از آن است که اقدامات مدیریت دانش به عنوان یک سلسله مراتب به نوآوری کمک می‌کنند، و این رابطه از طریق کاربرد دانش بیشترین تأثیر را در نوآوری شرکت دارد.</p>	<p>نقش میانجی کاربرد دانش در رابطه بین اقدامات مدیریت دانش و نوآوری شرکت</p> <p>اود و آیاوو^۲ (۲۰۲۰)</p>
<p>نتایج نشان داد که وقتی سازمانی در مرحله کار آفرینی است، استراتژی مدیریت دانش با دانش ضمنی و همچنین دانش صریح، روی منابع انسانی متمرکز می‌شود. در مرحله رشد، تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح، به ویژه در سطح فردی، ضروری است، در حالی که در مرحله گسترش، تمرکز استراتژی مدیریت دانش بر استفاده از سیستم در سطح سازمان است. با استفاده از مدل استراتژی های مدیریت دانش که در هر مرحله از رشد تدوین شده است، مالک شرکت می‌تواند استراتژی مدیریت دانش را متناسب با اهداف سازمان تعیین کند.</p>	<p>استراتژی مدیریت دانش: رویکرد توسعه سازمانی</p> <p>اندریانی و صمدھی^۳ (۲۰۱۹)</p>
<p>نتایج نشان می‌دهد که خلق دانش و استفاده از دانش بر بهره‌وری کارکنان دانشی از لحاظ آماری تأثیر مثبت و معناداری دارد. با این حال، به اشتراک گذاری دانش تأثیر معناداری بر بهره‌وری کارکنان دانشی ندارد. عوامل جمعیت شناختی رابطه بین مدیریت دانش و بهره‌وری</p>	<p>تأثیر مدیریت دانش بر بهره‌وری کارکنان دانشی</p> <p>آینو و همکاران^۴ (۲۰۱۹)</p>

¹ Jordan R. Gamble

² Egena Ode, Rajenthyan Ayavoo

³ Andriani Made, and, T.M.A. Ari Samadhi, Joko Siswanto and Kadarsah Suryadi

⁴ Aino Kianto, Muhammad Shujahat, Saddam Hussain, Faisal Nawaz, Murad Ali,

وری کارکنان دانشی را به طور معناداری تعدیل نمی‌کند. صرف نظر از جنسیت، آموزش و سمت مدیریتی، پیاده سازی مدیریت دانش می‌تواند بهره وری کارکنان دانشی را افزایش دهد.

وجود فرایندهای مدیریت دانش در محیط کار بطور قابل توجهی با رضایت شغلی بالا مرتبط است. تسهیم دانش بین سازمانی بنظر یک فرایند کلیدی مدیریت دانش است، که رضایت شغلی فرد را در اکثر گروهها کارکنان افزایش می‌دهد، رضایت شغلی مبتنی بر دانش با عنوان عملکرد ویژگیهای شغلی متفاوت است. مدیریت دانش تاثیر قوی بر رضایت شغلی کارمند دارد و بنابراین مدیران اجرای فعالیتهای مدیریت دانش در سازمانها خود را نه تنها به خاطر بهبود عملکرد دانش کارمند بلکه برای بهبود رفاه خود در کار توصیه می‌کنند.

یافته‌های حاصل از این بررسی، دارای دلایل مهم اکادمیک و مدیرانه است و نشان می‌دهد که همکاری با مشتریان و گرایش به سمت نوآوری، عناصر لازم اولیه به دلیل اثربخشی بر **روی** نتایج CKM و بازاریابی هستند.

استنباط اصلی این است که، به عنوان نتیجه توسعه و استفاده از شیوه‌های مدیریت دانش، شرکت‌ها قادر به بهبود عملکرد و کارایی خود در نوآوری محصول هستند.

آنیو و ونهالا و هیلمان^۱ (۲۰۱۸) تاثیر مدیریت دانش بر رضایت شغلی

فیدل و همکاران^۲ (۲۰۱۵) تاثیر همکاری در نوآوری بر مدیریت دانش مشتری و عملکرد آن

دونیت و همکاران^۳ (۲۰۱۵) نقش رهبری دانش محور در شیوه‌های مدیریت دانش و نوآوری

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف یک تحقیق کاربردی است و از نظر چگونگی دستیابی به داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی است. بنابراین تحقیق حاضر، تحقیقی توصیفی است که به صورت پیمایشی انجام می‌شود. جامعه آماری عبارت است از کلیه عناصر و افرادی که در یک مقیاس جغرافیایی مشخص دارای یک یا چند صفت مشترک باشند. در این تحقیق، جامعه آماری مورد مطالعه برای گردآوری داده‌ها و استخراج نتایج، شامل مدیران و کارکنان در سازمان تامین اجتماعی در استان آذربایجان شرقی که تعداد آنها را ۷۸۱ در نظر می‌گیریم. با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران حجم نمونه برآورد خواهد گردید. طبق فرمول حجم نمونه کوکران برای نمونه آماری شامل مدیران و کارکنان در سازمان تامین اجتماعی برابر با ۲۵۸ نفر لحاظ می‌گردد. برای انتخاب کارکنان مورد مطالعه از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده گردید. بنابراین برای تعیین قابلیت اعتماد ابزارهای اندازه‌گیری و یا عبارت دیگر برای تعیین پایایی طرح مزبور و پس از حصول اطمینان از روایی ابزار اندازه‌گیری از روش ثبات درونی (آلفای کرونباخ) استفاده شد و پایایی

¹ Aino Kianto, Mika Vanhala, Pia Heilmann

² . Fidel et al

³ . Donate et al

سئوالات تحقیق از طریق آلفای کرونباخ بشرح جدول زیر حاصل شد.

جدول شماره (۱-۳): مقادیر آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی متغیرهای اصلی در پرسشنامه

ردیف	نام متغیر	سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
۱	ساختار سازمانی	۷ سوال	۰.۸۵۰
۲	فرهنگ سازمانی	۶ سوال	۰.۸۲۵
۳	فناوری	۶ سوال	۰.۹۲۰
۴	منابع انسانی	۷ سوال	۰.۷۲۰
۵	رهبری	۴ سوال	۰.۸۷۰
۶	فرایند دانشی	۷ سوال	۰.۹۲۰

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده می‌شود. بنابراین تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌های مورد نیاز در پژوهش حاضر در دو بخش متمایز انجام گرفت.

الف: بخش توصیفی: در این بخش با استفاده از آمارهای توصیفی فراوانی، درصد در زمینه هر کدام از سوالات مطرح شده در پرسشنامه بحث شد. بدین ترتیب که برای توصیف پاسخ‌های داده شده به سوالات پرسشنامه‌ی تحقیق از جداول توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های مربوط به هر یک از سوالات استفاده شد. و برای نشان دادن بعضی از داده‌های آماری بصورت مجسم، از نمودارهای ستونی استفاده خواهد گردید.

ب: بخش استنباطی: در این بخش از تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون استنباطی برای آزمون فرضیه‌ها؛ از آزمونهای آماری از جمله آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن سپس از آزمون پی‌رسون برای تعیین رابطه و برای تعیین تاثیر متغیرها از آزمون آماری تی با کمک نرم افزار spss مورد استفاده قرار خواهد گرفت. به منظور محاسبه پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ استفاده خواهد شد.

یافته‌ها

الف- بخش توصیفی (توصیف داده‌های جمعیت شناختی)

قسمت اول پرسشنامه مربوط به مشخصات فردی پاسخگویان، شامل جنسیت، وضعیت تاهل، سن، تحصیلات، سمت شغلی تجربه کاری می‌باشد. جدول ۱-۴ یافته‌های مربوط به مشخصات فردی پاسخگویان را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱-۴ توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جمعیت شناختی

جنسیت	فراوانی	فراوانی نسبی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	0.8769	87.69
	زن	0.1231	12.31
تاهل	مجرد	0.3967	39.67
	متاهل	0.6033	60.33
	کمتر از ۲۵	0.0916	9.16
	بین ۲۵-۳۰	0.2963	29.63
	بین ۳۰-۴۰	0.3461	34.61

26.6	0.266	65	بیشتر از ۴۰	سن
27.61	0.2761	68	کمتر از لیسانس	تحصیلات
43.61	0.4361	107	لیسانس	
24.31	0.2431	60	فوق لیسانس	
4.47	0.0447	11	دانشجو و دکتری	
11.64	0.1164	29	کمتر از ۵ سال	تجربه کاری
45.11	0.4511	111	بین ۵-۱۰ سال	
23.14	0.2314	57	بین ۱۰-۱۵ سال	
20.11	0.2011	49	بالاتر از ۱۵ سال	

ب- بخش دوم آمار استنباطی

در بخش استنباطی با استفاده از آزمونهای آماری مناسب به آزمون فرضیه و نتیجه‌گیری از آنها پرداخته‌ایم. به منظور آزمون فرضیه‌ها، آمار استنباطی مانند آزمون کیموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌ها و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون به کار گرفته شده است. نتایج حاصل از آزمون حاکی از نرمال بودن داده‌ها است. چون مقدار سطح معنی‌داری عوامل بزرگ‌تر از ۰.۰۵ می‌باشد، سطح معنی‌داری آزمون بررسی استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی در استان آذربایجانشرقی در جدول شماره ۴-۷ نشان داده شده است.

جدول شماره ۴-۷ نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن برای متغیر مستقل و وابسته

ردیف	عوامل	N	سطح معنی داری	مقدار خطا	انحراف معیار	میانگین	مقدار Z	نتیجه
۱	ساختار سازمانی	۲۴۶	۰/۲۷۶	۰/۰۵	0/49	3/25	۳/۳۲۴	نرمال است
۲	فرهنگ سازمانی	۲۴۶	۰/۴۳۱	۰/۰۵	0/54	3/18	۰/۷۴۲	نرمال است
۳	فناوری	۲۴۶	۰/۱۱۸	۰/۰۵	0/47	3/10	۱/۴۲۶	نرمال است
۴	منابع انسانی	۲۴۶	۰/۴۵۱	۰/۰۵	.۳۲	۳/۴۸	۲/۲۵۱	نرمال است
۵	رهبری	۲۴۶	۰/۲۳۵	۰/۰۵	.۳۳	۳/۶۸	۰/۸۲۵	نرمال است
۶	فرایند دانشی	۲۴۶	۰/۱۳۵	۰/۰۵	.۴۰	۳/۷۵	۰/۶۵۸	نرمال است

بنابراین بر اساس جدول شماره ۴-۶ می‌توان ادعا کرد که با توجه به سطح معنی‌دار بدست آمده که همگی بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد و با توجه به اینکه خود نرم افزار SPSS هم نرمال بودن را تایید می‌کند بنابراین نتیجه می‌گیریم که متغیرها از توزیع نرمال تبعیت می‌کند.

در این قسمت آزمون فرضیات تحقیق ارائه می‌شود. در این قسمت با توجه به آزمون نرمالیتی متغیرها که نرمال بوده اند که می‌بایست از آزمون پارامتریک استفاده شود یکی از آزمون‌های پارامتریک آزمون t (یک جامعه ای) استفاده می‌شود. لازم به ذکر است از آنجایی که در اینجا سعی بر آزمون میانگین از یک جامعه می‌باشد از آزمون t استفاده می‌شود. وضعیت ساختار سازمانی در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی مناسب است.

3

$$H_1: \mu > 3 \leq H_0: \mu$$

جدول ۴-۸ نتایج آزمون t-Test وضعیت موجود ساختار سازمانی در استقرار نظام مدیریت دانش

انحراف از میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	متغیر تحقیق	
.0376	.532	3.43	۲۴۶	ساختار سازمانی	
fTest Value =					
فاصله اطمینان ۹۵٪ برای تفاوت میانگین ها	تفاوت میانگین	عدد معناداری	درجه آزادی	t	نتایج آزمون t- Test
					حد بالا
.510	.436	.000	۲۴۵	14.60	رد فرض صفر

جدول شماره ۴-۸ نتیجه آزمون را ارائه نموده است. بر این اساس مقدار آماره t عدد 14.60، درجه آزادی ۲۴۵، عدد معناداری ۰،۰۰۰ می باشد. از آنجایی که عدد معناداری کمتر از ۰،۰۵ و حد بالا و پایین نیز هر دو مثبت هستند، بنابراین می تواند نتیجه گرفت که میانگین نظرات کارکنان در ساختار سازمانی بیشتر از ۳ بوده و این عدد معنا دار است و نتیجتاً فرض صفر تایید نمی شود. بنابراین وضعیت موجود ساختار سازمانی در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی، مناسب است.

وضعیت فرهنگ سازمانی در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی مناسب است.

$$H_1: \mu > 3 \leq H_0: \mu$$

جدول ۴-۹ نتایج آزمون t- Test فرهنگ سازمانی در استقرار نظام مدیریت دانش

انحراف از میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	متغیر تحقیق	
.0435	.615	3.829	۲۴۶	فرهنگ سازمانی	
fTest Value =					
فاصله اطمینان ۹۵٪ برای تفاوت میانگین ها	تفاوت میانگین	عدد معناداری	درجه آزادی	t	نتایج آزمون t- Test
					حد بالا
.914	.8290	.000	۲۴۵	18.03	رد فرض صفر

جدول شماره ۴-۹ نتیجه آزمون را ارائه نموده است. بر این اساس مقدار آماره t عدد ۱۸،۰۳۷، درجه آزادی ۲۴۵، عدد معناداری ۰،۰۰۰ می باشد. از آنجایی که عدد معناداری کمتر از ۰،۰۵ و حد بالا و پایین نیز هر دو مثبت هستند، بنابراین می تواند نتیجه گرفت که میانگین نظرات کارکنان در بعد فرهنگ سازمانی بیشتر از ۳ بوده و این عدد معنا دار است و نتیجتاً فرض صفر تایید نمی شود. بنابراین وضعیت فرهنگ سازمانی در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی، مناسب است.

وضعیت فناوری در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی مناسب است.

جدول ۴-۱۰ نتایج آزمون t- Test فناوری در استقرار نظام مدیریت دانش

انحراف از میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	متغیر تحقیق	
.0465	.658	3.601	۲۴۶	فناوری	
fTest Value =					
فاصله اطمینان ۹۵٪ برای تفاوت	تفاوت	عدد	درج	t	نتایج آزمون t- Test

	میانگین	معناداری	ه آزادی	میانگین ها	
				حد بالا	حد پایین
رد فرض صفر	.6010	.000	۲۴۵	.692	.509
			۱۱		
			.90		

جدول شماره ۴-۱۰ نتیجه آزمون را ارائه نموده است. بر این اساس مقدار آماره t عدد ۱۱,۹۰، درجه آزادی ۲۴۵، عدد معناداری ۰,۰۰۰ می باشد. از آنجایی که عدد معناداری کمتر از ۰,۰۵ و حد بالا و پایین نیز هر دو مثبت هستند، بنابراین می تواند نتیجه گرفت که میانگین نظرات کارکنان در بعد فناوری بیشتر از ۳ بوده و این عدد معنا دار است و نتیجتاً فرض صفر تایید نمی شود. بنابراین وضعیت فناوری در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی، مناسب است.

وضعیت منابع انسانی در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی مناسب است.

جدول ۴-۱۱ نتایج آزمون t- Test وابستگی اجزاء مبهم بر تفکر سیستمی

متغیر تحقیق	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف از میانگین		
منابع انسانی	۲۴۶	3.547	.669	.04735		
Test Value = ۴						
نتایج آزمون t- Test	t	درجه آزادی	عدد معناداری	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪ برای تفاوت میانگین ها	
					حد بالا	حد پایین
رد فرض صفر	11.5	۲۴۵	.000	.5470	.640	.453

جدول شماره ۴-۱۱ نتیجه آزمون را ارائه نموده است. بر این اساس مقدار آماره t عدد ۱۱,۵۲، درجه آزادی ۲۴۵، عدد معناداری ۰,۰۰۰ می باشد. از آنجایی که عدد معناداری کمتر از ۰,۰۵ و حد بالا و پایین نیز هر دو مثبت هستند، بنابراین می تواند نتیجه گرفت که میانگین نظرات کارکنان در خصوص منابع انسانی بیشتر از ۳ بوده و این عدد معنا دار است و نتیجتاً فرض صفر تایید نمی شود. بنابراین وضعیت منابع انسانی در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی، مناسب است.

وضعیت رهبری در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی مناسب است.

جدول ۴-۱۲ نتایج آزمون t- Test رهبری در استقرار نظام مدیریت دانش

متغیر تحقیق	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	انحراف از میانگین		
رهبری	۲۴۶	3.230	.786	.0556		
Test Value = ۴						
نتایج آزمون t- Test	t	درجه آزادی	عدد معناداری	تفاوت میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪ برای تفاوت میانگین ها	
					حد بالا	حد پایین
رد فرض صفر	39۸.۳	۲۴۵	.590	.0300	.139	9۸.0

جدول شماره ۴-۱۲ نتیجه آزمون را ارائه نموده است. بر این اساس مقدار آماره t عدد ۱,۸۳۹، درجه آزادی ۲۴۵، عدد معناداری ۰,۰۰۰ می باشد. از آنجایی که عدد معناداری کمتر از ۰,۰۵ و حد بالا و پایین نیز هر دو مثبت هستند، بنابراین می تواند نتیجه گرفت که میانگین نظرات کارکنان در خصوص منابع انسانی بیشتر از ۳ بوده و این عدد معنا دار است و نتیجتاً فرض صفر تایید نمی شود. بنابراین وضعیت رهبری در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی، مناسب است.

وضعیت فرایند دانشی در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی مناسب است.

جدول ۴-۱۳ نتایج آزمون t -Test و وضعیت موجود کل نگری بر تفکر سیستمی

انحراف از میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	متغیر تحقیق	
0.0570	0.816	3.150	246	فرایند دانشی	
Test Value = ۴					
فاصله اطمینان ۹۵٪ برای تفاوت میانگین ها	تفاوت میانگین	عدد معناداری	درجه آزادی	t	نتایج آزمون t-Test
					حد بالا
0.282	0.17500	0.00	245	۸3.0	رد فرض صفر
			2		

جدول شماره ۴-۱۳ نتیجه آزمون را ارائه نموده است. بر این اساس مقدار آماره t عدد ۳,۰۸۲، درجه آزادی ۲۴۵، عدد معناداری ۰,۰۰۰ می باشد. از آنجایی که عدد معناداری کمتر از ۰,۰۵ و حد بالا و پایین نیز هر دو مثبت هستند، بنابراین می تواند نتیجه گرفت که میانگین نظرات کارکنان در خصوص فرایند دانشی بیشتر از ۳ بوده و این عدد معنا دار است و نتیجتاً فرض صفر تایید نمی شود. بنابراین وضعیت فرایند دانشی در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی، مناسب است.

اولویت بندی وضعیت استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی چگونه است؟

برای رتبه بندی و اولویت بندی عوامل استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی از آزمون رتبه بندی عوامل (آزمون فریدمن^۱) استفاده می کنیم. با استفاده از آزمون فریدمن به دنبال این هستیم تا ببینیم کدام یک از مشخصه های عوامل شش گانه در پرسشنامه بیشترین تاثیر را خواهند داشت. برای اینکار ابتدا فرضیه ای را مطرح می کنیم که به صورت زیر نشان داده شده است:

H0: sig \geq 0.5 هستند. دارای تاثیرگذاری یکسانی

H1: sig < 0.5 دارای تاثیرگذاری متفاوتی هستند.

بدین صورت اگر در طی محاسبات sig حاصله برای هر یک از عوامل کمتر از عدد 0.5 باشد، آنگاه مشخصه های آن عامل نیز دارای تاثیرگذاری متفاوتی بوده و می توان از رتبه بندی به دست آمده برای تفسیرهای بعدی استفاده نمود. در طی محاسبات انجام به دست آمده برای همه عوامل کمتر از مقدار فرضیه بوده و بدین ترتیب در sig شده همه عوامل، سوالات تاثیرگذاری یکسانی را نشان نمی دهند. بنابراین مشخصه های هر یک از عوامل بر اساس میزان اهمیت و تاثیرگذاری رتبه

¹ Friedman Test

بندی شدند که نتایج به شرح جداول زیر می‌باشد. مشخصه‌ها در هر یک از عوامل به ترتیب از بالا به پایین دارای بیشترین تاثیر و سطح اهمیت می‌باشند.

جدول ۴-۱۴: آزمون فریدمن جهت اولویت بندی عوامل استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی

R	عوامل	میانگین	رتبه
۱	ساختار سازمانی	1۲.۳	چهارم
۲	فرهنگ سازمانی	3۸3.	دوم
۳	منابع انسانی	0۷.۳	سوم
۴	فناوری	.87۲	پنجم
۵	رهبری	.67۴	اول
6	فرایند دانشی	۰.8۲	ششم
7	تعداد	۲۴۶	-
8	مقدار آماره فریدمن	182.074	-
9	درجه آزادی	5	-
۱۰	سطح معنی داری	.000	-

با توجه به جدول شماره ۴-۱۴ فرض صفر، برای تمامی فرضیه آماری رد می‌گردد. و متغیرها بر اساس میانگین رتبه بندی می‌گردند. بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون فریدمن، سطح معنی داری آزمون فریدمن با درجه آزادی 4، معادل ۰/۰۰۰ بدست آمده است که بیانگر وجود تفاوت معنی دار در میزان ارتباط بین هر کدام از مولفه‌های شش گانه عوامل استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی است. یعنی هر کدام از مولفه‌های شش گانه مورد بررسی تاثیر متفاوتی بر اولویت بندی عوامل استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی دارند. بر اساس جدول رتبه بندی مجموع رتبه‌های هر کدام از مولفه‌ها، متغیر رهبری، بیشترین تاثیر را در اولویت بندی عوامل استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی دارد و بعد از آن به ترتیب مؤلفه‌ها فرهنگ سازمانی، منابع انسانی، ساختار سازمانی، فناوری و در نهایت مؤلفه فرایند دانشی، بیشترین تاثیر را در اولویت بندی عوامل استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی دارند.

بحث، نتیجه گیری و پیشنهادات

آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای مشخص کردن نرمال بودن داده‌ها: بنابراین به منظور ارزیابی نرمال بودن داده‌های مورد بررسی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون حاکی از نرمال بودن داده‌ها است. چون مقدار سطح معنی داری عوامل بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، سطح معنی داری آزمون برای بررسی استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی در استان آذربایجان شرقی در جدول شماره ۴-۶ نشان داده شده است. بنابراین نتیجه می‌گیریم که متغیرها از توزیع نرمال تبعیت می‌کند.

جدول شماره ۴-۸ نتیجه آزمون را ارائه نموده است. بر این اساس مقدار آماره t عدد 14.60، عدد معناداری ۰,۰۰۰ می‌باشد. از آنجایی که عدد معناداری کمتر از ۰,۰۵ و حد بالا و پایین نیز هر دو مثبت هستند، بنابراین می‌تواند نتیجه گرفت که میانگین نظرات کارکنان در ساختار سازمانی بیشتر از ۳ بوده و این عدد معنا دار است و نتیجتاً فرض صفر تایید نمی‌شود. بنابراین وضعیت موجود ساختار سازمانی در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی، مناسب است

جدول شماره ۴-۹ نتیجه آزمون را ارائه نموده است. بر این اساس مقدار آماره t عدد ۱۸,۰۳۷، عدد معناداری ۰,۰۰۰ می باشد. از آنجایی که عدد معناداری کمتر از ۰,۰۵ و حد بالا و پایین نیز هر دو مثبت هستند، بنابراین می تواند نتیجه گرفت که میانگین نظرات کارکنان در بعد فرهنگ سازمانی بیشتر از ۳ بوده و این عدد معنا دار است و نتیجتاً فرض صفر تایید نمی شود. بنابراین وضعیت فرهنگ سازمانی در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی، مناسب است. جدول شماره ۴-۱۰ نتیجه آزمون را ارائه نموده است. بر این اساس مقدار آماره t عدد ۱۱,۹۰، عدد معناداری ۰,۰۰۰ می باشد. از آنجایی که عدد معناداری کمتر از ۰,۰۵ و حد بالا و پایین نیز هر دو مثبت هستند، بنابراین می تواند نتیجه گرفت که میانگین نظرات کارکنان در بعد فناوری بیشتر از ۳ بوده و این عدد معنا دار است و نتیجتاً فرض صفر تایید نمی شود. بنابراین وضعیت فناوری در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی، مناسب است. جدول شماره ۴-۱۱ نتیجه آزمون را ارائه نموده است. بر این اساس مقدار آماره t عدد ۱۱,۵۲، عدد معناداری ۰,۰۰۰ می باشد. از آنجایی که عدد معناداری کمتر از ۰,۰۵ و حد بالا و پایین نیز هر دو مثبت هستند، بنابراین می تواند نتیجه گرفت که میانگین نظرات کارکنان در خصوص منابع انسانی بیشتر از ۳ بوده و این عدد معنا دار است و نتیجتاً فرض صفر تایید نمی شود. بنابراین وضعیت منابع انسانی در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی، مناسب است. جدول شماره ۴-۱۲ نتیجه آزمون را ارائه نموده است. بر این اساس مقدار آماره t عدد ۱,۸۳۹، عدد معناداری ۰,۰۰۰ می باشد. از آنجایی که عدد معناداری کمتر از ۰,۰۵ و حد بالا و پایین نیز هر دو مثبت هستند، بنابراین می تواند نتیجه گرفت که میانگین نظرات کارکنان در خصوص منابع انسانی بیشتر از ۳ بوده و این عدد معنا دار است و نتیجتاً فرض صفر تایید نمی شود. بنابراین وضعیت رهبری در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی، مناسب است. جدول شماره ۴-۱۳ نتیجه آزمون را ارائه نموده است. بر این اساس مقدار آماره t عدد ۳,۰۸۲، عدد معناداری ۰,۰۰۰ می باشد. از آنجایی که عدد معناداری کمتر از ۰,۰۵ و حد بالا و پایین نیز هر دو مثبت هستند، بنابراین می تواند نتیجه گرفت که میانگین نظرات کارکنان در خصوص فرایند دانشی بیشتر از ۳ بوده و این عدد معنا دار است و نتیجتاً فرض صفر تایید نمی شود. بنابراین وضعیت فرایند دانشی در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی، مناسب است. توجه به جدول شماره ۴-۱۴ فرض صفر، برای تمامی فرضیه آماری رد می گردد. و متغیرها بر اساس میانگین رتبه بندی می گردند. بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون فریدمن، سطح معنی داری آزمون فریدمن با درجه آزادی 4، معادل ۰/۰۰۰ بدست آمده است که بیانگر وجود تفاوت معنی دار در میزان ارتباط بین هر کدام از مولفه های شش گانه عوامل استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی است. یعنی هر کدام از مولفه های شش گانه مورد بررسی تاثیر متفاوتی بر اولویت بندی عوامل استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی دارند. بر اساس جدول رتبه بندی مجموع رتبه های هر کدام از مولفه ها، متغیر رهبری، بیشترین تاثیر را در اولویت بندی عوامل استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی دارد و بعد از آن به ترتیب مولفه ها فرهنگ سازمانی، منابع انسانی، ساختار سازمانی، فناوری و در نهایت مولفه فرایند دانشی، بیشترین تاثیر را در اولویت بندی عوامل استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی دارند.

مقایسه نتایج بدست آمده با تحقیقات پیشین انجام شده

در پژوهش رحیمیان، عباسپور (۱۴۰۰). استقرار مدیریت دانش در مدارس در ۵ مقوله ایجاد و جذب دانش (آموزش، بازدید، ثبت دانش، پژوهش، حضور کارشناسان و تشکیل گروه های حرفه ای)، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش شکل گرفت. در پژوهشی تولایی، حقیقی بروجنی، خلیلی (۱۴۰۰). نتایج نشان می دهد که مدل جدید تعالی سازمانی به لحاظ تعمیق موضوع مدیریت دانش چارچوبی مناسبی جهت بهبود استقرار مدیریت دانش خصوصاً از

منظر فرهنگ سازمانی و رهبری دانش محور و تعامل دانشی با ذینفعان کلیدی است و نهایتاً منجر به بهبود عملکرد راهبردی و عملیاتی سازمان‌ها می‌شود. در پژوهشی محمدزاده، سیدنصرتی. (۱۳۹۹). واکاوی روند استقرار نظام مدیریت دانش در شهرداری تهران در پژوهشی صالحی ابرقویی و کرمی، (۱۳۹۸)، مشخص شد که رهبری برای استقرار مدیریت دانش مناسب‌ترین شاخص و فرهنگ نامناسب‌ترین شاخص می‌باشد. در پژوهشی محمدی، (۱۳۹۸)، یافته‌ها حاکی از آن است که مدیریت دانش و توانمندسازی روانشناختی کارکنان بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. در پژوهش رازینی و سینا. (۱۳۹۷). یافته‌های این پژوهش حاکی است که به منظور استقرار مدیریت دانش باید هفت عامل فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع انسانی، ساختار و مؤلفه‌های سازمانی، فناوری اطلاعات، مؤلفه‌ها و فرایندهای مدیریت دانش، راهبردها و چشم‌اندازها و مؤلفه‌های محیطی و زیر مؤلفه‌های شناسایی شده هر یک را مورد توجه قرار داد و به کار بست. رضایی، پیوسته، فرضعلی زاده. (۱۳۹۶). بررسی نقش مدیریت دانش در ارتقاء خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمانها؛ در پژوهشی حمزه نیا، (۱۳۹۵)، مدیریت دانش، در مطالعات مدیریت دانش، در پژوهشی جامی پور، یزدانی و صادقی (۱۳۹۵) ارائه نقشه راه همراستاسازی استراتژیک مدیریت دانش در سازمان های دولتی ایران، همسو می‌باشد. همچنین در پیشینه تحقیقات خارجی هم با پژوهش‌های جردن^۱ (۲۰۲۰) دانش ضمنی و صریح به عنوان پیش بین های تغییر سازمانی. پژوهش اود و آیوو^۲ (۲۰۲۰). یافته‌ها حاکی از آن است که اقدامات مدیریت دانش به عنوان یک سلسله مراتب به نوآوری کمک می‌کنند، و این رابطه از طریق کاربرد دانش بیشترین تأثیر را در نوآوری شرکت دارد. پژوهش اندریانی و صمدی^۳ (۲۰۱۹) استراتژی مدیریت دانش: رویکرد توسعه سازمانی. پژوهش آینو و همکاران^۴ (۲۰۱۹) تأثیر مدیریت دانش بر بهره‌وری کارکنان دانشی. پژوهش آینو و ونهالا و هیلمان^۵ (۲۰۱۸) تأثیر مدیریت دانش بر رضایت شغلی که این مقاله به ارائه دانش حاصل از نتیجه مدیریت دانش می‌پردازد که در تحقیقات قبلی در مورد رضایت شغلی فرد کشف نشده بود. همچنین، مفهوم دانش را به مرحله بعدی می‌برد که در آنجا تاثیر روشهای مدیریت دانش با عنوان یک پدیده مناسب بجای یک موضوع زمینه‌ای و مشروط کشف نمی‌شود. در پژوهشی فیدل و همکاران^۶ (۲۰۱۵) تحقیقی با عنوان "تأثیر همکاری در نوآوری بر مدیریت دانش مشتری و عملکرد آن" در پژوهشی دونیت و همکاران^۷ (۲۰۱۵) تحقیقی با عنوان "نقش رهبری دانش محور در شیوه‌های مدیریت دانش و نوآوری" را ارائه دادند همچنین نتایج با پژوهش چوی و هجنگ (۲۰۱۰) و پژوهش یل یائو وو (۲۰۱۰) همسو می‌باشد.

پیشنهادهای کاربردی تحقیق

پیشنهادهای ارائه شده براساس نتایج بدست آمده از آزمون فرضیات تحقیق عبارتند از:

پیشنهادهای کاربردی در راستای فرضیه اول: ساختار سازمانی

پیشنهاد می‌شود تقویت اعتماد به نفس در جهت اجرای ایده و وجود برنامه مشخص برای توسعه ایده‌ها

¹ Jordan R. Gamble

² Egena Ode, Rajenthyan Ayavoo

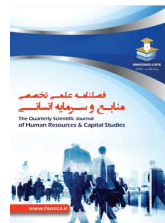
³ Andriani Made, and, T.M.A. Ari Samadhi, Joko Siswanto and Kadarsah Suryadi

⁴ Aino Kianto, Muhammad Shujahat, Saddam Hussain, Faisal Nawaz, Murad Ali,

⁵ Aino Kianto, Mika Vanhala, Pia Heilmann

⁶ Fidel et al

⁷ Donate et al



پیشنهاد می‌شود میزان بازخور در فرایند تولید نشر دانش و سهولت هماهنگی پروژه‌ها و همچنین توجه به مقررات و آیین نامه‌ها بر انتقال دانش

پیشنهادات کاربردی در راستای فرضیه دوم: فرهنگ سازمانی

پیشنهاد می‌شود حاکمیت تفکر خلاق و انتقادی به عنوان یک ارزش برتر و تاثیر فرهنگ حاکم به عنوان مشوق نوآوری در دانش

پیشنهاد می‌شود بستر فرهنگی مناسب برای تبادل تجارب علمی و وجود جایگاه ارج نهادن به افراد تسهیم کننده دانش و ایجاد زمینه لازم جهت فرهنگ حاکم در نهادینه شدن فرهنگ دانش

پیشنهادات کاربردی در راستای فرضیه سوم: فناوری

پیشنهاد می‌شود توسعه زیر ساخت های فناوری اینترنت و... میزان کیفیت پشتیبانی از سیستم‌ها پیشنهاد می‌شود توانایی انطباق نرم افزاری با سیستم های جدید و روند افزایشی دستاوردهای علمی نسبت به گذشته و زمان لازم برای به دست آوردن دانش مورد نیاز

پیشنهادات کاربردی در راستای فرضیه چهارم: منابع انسانی

پیشنهاد می‌شود ارزیابی توانایی دانشی کارکنان و به روز عمل کردن افراد، آموزش و رهبری آنها و قضاوت سازمان در مورد افراد بر اساس عملکرد.

پیشنهاد می‌شود افزایش توانایی افراد سازمان در غنی سازی دانش مستند و همچنین توانایی اعتماد آفرینی افراد در ارتباطات کاری.

پیشنهادات کاربردی در راستای فرضیه پنجم: رهبری

پیشنهاد می‌شود میزان تعهد مدیران به ایجاد تسهیم دانش را افزایش داده و دانش لازم در فرایندهای دانشی را در اختیار کارکنان قرار دهنده شود.

پیشنهاد می‌شود اهمیت مدیران برای دریافت بازخورد در فرایندهای دانشی را در اولویت قرار دهد و از طوفان مغزی برای حل مشکل مدیران حمایت کنند.

پیشنهادات کاربردی در راستای فرضیه ششم: فرایند دانشی

پیشنهاد می‌شود استقبال از نظرات شخصی کارکنان و ذخیره سازی دانش مکتوب در فرآیندهای دانشی و اتکاء تصمیم سازمان به دانش به روز استفاده شود.

پیشنهاد می‌شود ایجاد زمینه لازم جهت استفاده از نشریات تخصصی دانش و ترغیب کارکنان به انجام کارهای پژوهشی انجام شود.

فهرست منابع

اسیوند، سمیه؛ محمداحسان بصیری و علیرضا عرفانی، (۱۳۹۷)، مدیریت و پیشنهاددهی دانش بر اساس داده های متنی شرکت گاز، سومین کنفرانس ملی در مهندسی کامپیوتر، فناوری اطلاعات و پردازش داده ها، تهران، دانشگاه پیام نور، بیدختی امین؛ علی اکبر؛ مکوندحسینی، شاهرخ و احسانی، زهرا. (۱۳۹۰). بررسی بین رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان. فصلنامه راهبرد، ۲۰(۵۹)، ۱۹۱-۲۱۶.

تابش فرد، علی؛ سید نقوی، میر علی و زمانی منش، حامد. (۱۳۹۳). بررسی عوامل موثر بر یادگیری سازمانی کارکنان

- سازمان ناجا (مورد مطالعه: پایگاه دریابانی شهرستان بندر عباس). پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی.
- تولایی، روح الله، حقیقی بروجنی، پیام، خلیلی، حسن. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد راهبردی و عملیاتی سازمان‌ها از طریق بکارگیری مدل تعالی سازمانی ۲۰۲۰. فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۴(۱۴)، ۱۴۱-۱۷۴.
- حجازی، سید یوسف؛ دارابخانی، رؤیا؛ کرمی، احمد و رضوانفر، احمد. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و فرآیند مدیریت دانش در دانشکده‌های کشاورزی غرب کشور، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴(۲)، ۸۲۵-۸۳۵.
- جامی پور مونا، حمیدرضا یزدانی، فرشته صادقی (۱۳۹۵) ارائه نقشه راه همراستاسازی استراتژیک مدیریت دانش در سازمان های دولتی ایران (مطالعه موردی: شرکت برق منطقه ای تهران) فصلنامه دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۸، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۵. ص. ۲۳۱-۲۵۲
- خانعلی‌زاده، رقیه؛ کردنائیج، اسداله؛ فانی، علی اصغر و مشبکی اصفهانی، اصغر. (۱۳۸۹). رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه تربیت مدرس). پژوهش نامه مدیریت تحول (پژوهش نامه مدیریت)، ۲(۳)، ۴۵-۲۰.
- خانعلی‌زاده، رقیه؛ کردنائیج، اسداله؛ فانی، علی اصغر و مشبکی اصفهانی، اصغر. (۱۳۸۹). رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه تربیت مدرس). پژوهش نامه مدیریت تحول (پژوهش نامه مدیریت)، ۲(۳)، ۴۵-۲۰.
- ربیعی، علی، خواجوی، زینب. (۱۳۸۹). استقرار نظام مدیریت دانش و ارائه مدل کاربردی در شهرداری تهران، فصلنامه رشد فناوری، ۲۴ (۶)، ۱-۱۰.
- رستگار، عباسعلی و مقصودی، طاهره. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجی‌گری تسهیم دانش. مطالعات مدیریت (تحول و بهبود)، (۲۵)، ۸۰، ۱۵۷-۱۸۲.
- رئیس پور، علی، (۱۳۹۸)، آسیب شناسی مولفه های نظام سرمایه فکری و بکارگیری آن در سازمانهای دولتی ایران، پنجمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزشی عالی مهر ارونند و مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- رحیمیان، حمید، عباسپور، عباس، زرین، حمیدرضا. (۱۴۰۰). طراحی الگوی استقرار مدیریت دانش در مدرسه فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۴(۱۳)، ص ۱-۲۹.
- رضایی، نادر، پیوسته، علی اکبر، فرضعلی زاده، اکبر. (۱۳۹۶). بررسی نقش مدیریت دانش در ارتقاء خلاقیت و نوآوری کارکنان در سازمانها. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. (۱) ۷صص. ۱۷-۴۸
- رازینی، روح اله، سینا، میلاد. (۱۳۹۷). ارائه دسته‌بندی جامع از عوامل کلیدی مؤثر در استقرار مدیریت دانش سازمانی. فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۱(۱)، صص ۱۳۳-۱۶۸
- زارعی، عظیم؛ مقدم، علیرضا؛ مهمان‌نوازان، سهیلا و شهریار، مهری. (۱۳۹۵). بررسی نقش هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی. فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۵(۴)، ۱-۱

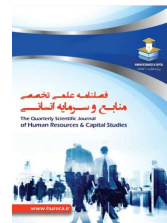
محمدزاده، علی، سیدنصرتی، امین. (۱۳۹۹). واکاوی روند استقرار نظام مدیریت دانش در شهرداری تهران. فصلنامه برنامه ریزی توسعه شهری و منطقه ای، ۵(۱۳)، صص ۸۵-۱۰۸.

محمدی، محسن، (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر استقرار نظام مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان بر بهبود عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان)، چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد با تاکید بر بازاریابی منطقه ای و جهانی، تهران.

صالحی ابرقویی، محمدعلی و کرمی، کتایون، (۱۳۹۸)، ارزیابی و ارائه مدل کاربردی استقرار نظام مدیریت دانش در یک شرکت خدماتی، دومین همایش ملی پیشرفت های نوین در عرصه علم و فرا علم، مشهد.

حمزه نیا، شیمیا، (۱۳۹۵)، مدیریت دانش، دومین همایش ملی پژوهش های علوم مدیریت، تهران،

- Andriani Made, and, T.M.A. Ari Samadhi, Joko Siswanto and Kadarsah Suryadi (2019) Knowledge management strategy: an organisational development approach, Business Process Management Journal Vol. 25 No. 7, 2019 pp. 1474-1490, DOI 10.1108/BPMJ-07-2018-0191.
- Aino Kianto, Muhammad Shujahat, Saddam Hussain, Faisal Nawaz, Murad Ali, (2019) the impact of knowledge management on knowledge worker productivity", Baltic Journal of Management, <https://doi.org/10.1108/BJM-12-2017-0404>
- Aino Kianto, Mika Vanhala, Pia Heilmann, (2018) "The impact of knowledge management on job satisfaction", Journal of Knowledge Management, Vol. 20 Issue: 4, pp.621-636, <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0398>
- Aranda D. A., Molina-Fernandez L.M. (2002). Determinants of innovation through a knowledge based theory lens, industrial management, & Data systems, Volume 102, Number 5, p. 296, (8) Emerald Group Publishing Limited.
- Jordan R. Gamble (2020) Tacit vs explicit knowledge as antecedents for organizational change, Journal of Organizational Change Management. DOI 10.1108/JOCM-04-2020-0121.
- Ode Egena, Rajenthyan Ayavoo (2020) The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm innovation, Journal of Innovation & Knowledge, Volume 5, Issue 3, July–September 2020, Pages 210-218.
- Donate, M. J. Sánchez de Pablo, J.D. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. Journal of Business Research. 68. 360–370.
- Puukka, J., Charles, D., Mora, J. G., & Nazare, H. (2013). Higher Education in Regional and City Development: Basque Country, Spain. France: OECD.
- Nonaka, I. Takeuchi, H. (2004). Knowledge Creation and Dialectics, in Nonaka and Takeuchi, Hitotsubashi on Knowledge Management; John Wiley & Sons Press.
- Nonaka, I. Takeuchi, H. (1995). Knowledge Creation Company-Oxford University Press, Oxford, UK;
- Hau, Y. S., Kim, B., Lee, H., & Kim, Y. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. International Journal of Information Management, 33(2), 356–366.
- Ho, A.L. (2011). Meditation, learning, organizational innovation and performance. Industrial Management & Data Systems, 111(1), 113-131.
- Sauk Hau, Y & Kang, M. (2016). Extending lead user theory to users' innovation-related knowledge sharing in the online user community: The mediating roles of social capital and perceived behavioral control. International Journal of Information Management, 36, 520–530.
- Wu, C & Wang. A. (2016). Geographical FDI knowledge spillover and innovation of indigenous firms in China. Journal of International Business Review, Volume 25, Issue 4, August 2016, Pages 895–906.
- Wong, K.L. (2005). Critical success factor for implementing knowledge management in small and medium enterprises. Industrial Management and Data System, 105 (3), 261-265.



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۳، شماره ۱، بهار ۱۴۰۱
ISSN : 2783-3984

بررسی استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی...
کدمقاله HRC-2303-1089

Wiig, K.M. (2002). Knowledge Management in Public Administration. Journal of Knowledge Management. Vol. 6 No. 3 Pp 224-239.