



## A Knowledge Management Readiness Model for Iranian Organizations

**Davood Rafiei**

\*Corresponding author: MSc. Student Department of Information Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran. E- Mail: da\_rafie@yahoo.com

**Peyman Akhavan**

Prof, Department Management Soft Tchnology, Malek Ashtar University of Technology, Tehran, Iran.

**Alireza Jahani**

Assistant Prof, Department of Information Technology, Mehralborz Institute of Higher Education, Tehran, Iran.

### Abstract

**Purpose:** The important issue before the Knowledge Management deployment is to identify and prioritize the factors affect the level of organizational readiness for implementing the project. To adopt Knowledge Management in Iranian organizations, effective implementation factors of Knowledge Management need to be identified. Hence, the main aim of this study, in order to establish an integrated system of Knowledge Management, is to propose a model to assess the level of readiness for Knowledge Management in Iranian organizations.

**Methodology:** This research consists of two parts; the first is a combination of quantitative methods, and the second is a discussion about exploratory interviews with experts on Knowledge Management. Then, the obtained data of these interviews are coded and classified. Finally, the initial model of this research with 8 main components and 43 sub-components is designed. The research tool for this part is a questionnaire with 55 questions. The internal consistencies of the answers to the questionnaire are measured by Cronbach's alpha coefficient, 0.97.

**Findings:** In this study, the coefficient R<sup>2</sup> structural model of endogenous latent variables (dependent) of the model, with the top 0.67 is approved as a strong model. GOF indicators are tested to assess and measure both structural and measurement model together with the amount of 0.87 which confirms the overall fitness model pretty well.

**Conclusion:** The results are analyzed by using exploratory and confirmatory factor analysis and the proposed model with 8 dimensions is approved. The main components include organizational culture, organizational structure, technology, leadership, human resources, competitive position, and social conditions.

**Keywords:** Knowledge Management Adoption Model, Competitive Advantage, Organizational Readiness, Knowledge Management Components.

**Citation:** Rafiei, D., Akhavan., P & Jahani, A. (2018). A Knowledge Management Readiness Model for Iranian Organizations. *knowledge and Information Management*, 5(2), 12-24. (in Persian)

-----  
**Received:** 11-05-2017

**Accepted:** 29-05-2019



## ارائه مدل پذیرش مدیریت دانش در سازمان‌های ایرانی

داود رفیعی

\*نویسنده مسئول، کارشناس ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.  
da\_rafi@yahoo.com

پیمان اخوان

استاد گروه مدیریت فناوری نرم، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران.

علیرضا جهانی

استادیار گروه فناوری اطلاعات، مؤسسه آموزش عالی مهر البرز، تهران، ایران.

### چکیده

**هدف:** مسئله مهم قبل از استقرار نظام مدیریت دانش، شناسایی و تعیین اولویت عوامل مؤثر در میزان آمادگی سازمان‌ها برای اجرای این پروژه است. منظور از پذیرش مدیریت دانش در سازمان‌های ایرانی، شناسایی عوامل مؤثر در پیاده‌سازی مدیریت دانش است. هدف اصلی این پژوهش ارائه مدلی جهت ارزیابی سطح آمادگی سازمان‌های ایرانی به‌منظور استقرار نظام یکپارچه مدیریت دانش.

**روش‌شناسی:** این مقاله شامل دو بخش است. بخش اول پژوهش که ترکیبی از روش‌های کمی و کیفی است. در بخش دوم پس از مطالعات اکتشافی، به مصاحبه با خبرگان مدیریت دانش پرداخته شد. داده‌های به دست آمده کدگذاری شد. در نهایت مدل اولیه پژوهش که شامل ۸ مؤلفه اصلی و ۴۳ زیر مؤلفه است، به دست آمد. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای محقق ساخته با ۵۵ سؤال بوده است که روایی آن با استفاده از روش محتوایی و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷۰، محاسبه شد.

**یافته‌ها:** داده‌های به دست آمده با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی تجزیه و تحلیل شد. برازش مدل (ضرایب  $R^2$ ) با مقدار بالای ۰/۶۷ و شاخص GOF نیز جهت سنجش برازش مدل و سنجش دو مدل ساختاری و اندازه‌گیری را به صورت یکجا مورد آزمون قرار داده و با مقدار ۰/۸۷، برازش بسیار مناسب مدل کلی را تأیید می‌کند.

**بحث و نتیجه‌گیری:** نتیجه این پژوهش تأیید مدل نهایی با ۸ بعد محتوایی و تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش در پیاده‌سازی آن در سازمان‌های ایرانی بود. مؤلفه‌ها عبارت‌اند از: فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری، رهبری، نیروی انسانی، وضعیت رقابتی، شرایط اجتماعی.

**واژه‌های کلیدی:** مدل پذیرش مدیریت دانش، مزیت رقابتی، آمادگی سازمانی، مؤلفه‌های مدیریت دانش.

**استناد:** رفیعی، داود؛ اخوان، پیمان و جهانی، علیرضا (۱۳۹۷). ارائه مدل پذیرش مدیریت دانش در سازمان‌های ایرانی. *مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی*، ۵(۲)، ۱۲-۲۴.

تاریخ دریافت: (۱۳۹۶/۰۲/۲۱)

تاریخ پذیرش: (۱۳۹۸/۰۳/۰۸)

**مقدمه**

امروزه سازمان‌ها برای موفقیت در حوزه رقابت، می‌باید به استفاده استراتژیک از منابع خود بپردازند. سازمان‌های جدید باید به گونه‌ای طراحی شوند که بتوانند دانش سازمانی خود را شناخته، آن را احصا و ذخیره کرده و در موقع لزوم از آن استفاده کنند. (اخوان و باقری، ۱۳۸۹) به کارگیری صحیح و مؤثر این سرمایه، نقش حیاتی در موفقیت سازمانی دارد؛ در راستای دستیابی به این سرمایه ارزشمند سرمایه‌گذاری روی افراد و دانش آن‌ها نیاز است (گری<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶؛ مولینز<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸؛ زاک<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸؛ نیومن<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹؛ بولینجر و اسمیت<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱) مدیریت دانش رویکردی است که به سرعت در حال تکامل است و به چالش‌های پیش‌روی برای افزایش کارایی و بهبود اثربخشی فرایندهای تجاری محور، همراه با نوآوری مستمر، توجه زیادی دارد. نیاز به مدیریت دانش براساس رشد ادراک جامعه تجاری، از این واقعیت سرچشمه می‌گیرد که دانش در عملکرد سازمانی و دسترسی به مزیت رقابتی پایدار، عنصری مهم تلقی می‌شود (گروور<sup>۶</sup> و داوونپورت، ۲۰۰۱)؛ داوونپورت<sup>۷</sup> و همکاران، (۱۳۷۹).

مدیریت دانش روشی کارآمد است که اکثر سازمان‌ها به آن روی آورده‌اند، اما مهم آن است که آیا همه این سازمان‌ها در به کارگیری و مدیریت دانش موفق خواهند بود یا خیر؟ اغلب مدیران به این امر آگاه هستند که انجام تغییرات موفقیت‌آمیز از هر نوع آن مشکل است، زیرا مقاومت در برابر تغییر، چشمگیر و بی‌درنگ است. اغلب به کارگیری پروژه‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها نیز مستلزم تغییر سازمانی قابل توجه است. به همین دلیل، در اولین گام فرایند به کارگیری مدیریت دانش، مدیران باید آمادگی زیربنایی سازمان برای به کارگیری مدیریت دانش را مورد ارزیابی قرار دهند. متأسفانه اغلب به دلیل نبود مجموعه‌ای از پیش‌نیازهای ضروری، استفاده از چنین فرآیندی به جای آنکه سودی برای سازمان به همراه بیاورد، آن‌ها را دچار پرداخت هزینه اضافی خواهد کرد (اکبرپور و همکاران، ۱۳۸۶).

سازمان‌های ایرانی از این نیاز مستثنی نیست و باید برای ارتقای سطح عملکرد درونی و بیرونی سازمان‌های ایرانی ابزار

مدیریت دانش به‌درستی شناسایی شده و بستر موردنیاز پیاده‌سازی آن مورد توجه و بررسی قرار گیرد (بزرگی<sup>۸</sup>، ۱۳۹۲). یعنی این که آیا سازمان‌های ایرانی در شرایطی هستند که به سمت پیاده‌سازی مدیریت دانش حرکت نمایند؟ مؤلفه‌های موردنیاز این رویکرد چیست و چگونه می‌توان مدیریت کلان سازمانی را با تحولات نوین در علم مدیریت و کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان همسو کرد یا به‌طور خلاصه عوامل مؤثر در پذیرش مدیریت دانش در سازمان‌های ایرانی چیست؟

سؤالاتی که سبب شد این پژوهش حول آن‌ها شکل پذیرد عبارت‌اند از:

**سؤال اصلی:** مدل پذیرش مدیریت دانش در سازمان‌های ایرانی به چه صورت است؟

**سؤال فرعی:** عوامل مؤثر بر آمادگی پذیرش مدیریت دانش در سازمان‌های ایرانی کدامند؟

**پیشینه‌های پژوهش****مؤلفه‌های مدیریت دانش**

بررسی ابعاد مدیریت دانش در دوره‌های مختلف نشان می‌دهد درخصوص این موضوع، نگرش و دیدگاه واحدی به وجود نیامده است (دسترنج و همکاران، ۱۳۸۸). بعضی از دیدگاه‌ها عوامل فنی و فناورانه، برخی دیگر نیز عوامل انسانی و فرهنگی و دسته سوم نیز ترکیبی از این عوامل را در موفقیت مدیریت دانش، حیاتی دانسته‌اند. (آلازمی و زئیری<sup>۹</sup>، ۲۰۰۳)، از جمله پژوهشگرانی هستند که در این زمینه پژوهش‌های زیادی را انجام دادند. آن‌ها مجموعه متنوعی از عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش را از نگاه صاحب‌نظران مختلف، شناسایی کرده‌اند که خلاصه‌ای از آن‌ها در جدول ۱ آورده شده است. در این جدول برخی از صاحب‌نظران اقدام به ارائه مدل و برخی به چرخه مدیریت دانش و دسته دیگر به نقش عوامل مؤثر توجه کرده‌اند.

1. Grey
2. Mullins
3. Zack
4. Newman
5. Bollinger and Smith
6. Grover
7. Davenport & et al.

8. Bozorgi
9. Alazemi & Zaeiri

جدول ۱. مؤلفه‌های مدیریت دانش از نگاه صاحب‌نظران مختلف (آلزامی و زنجیری، ۲۰۰۳)

نویسنده	مؤلفه‌های مدیریت دانش
ویگ <sup>۱</sup> (۱۹۹۶)	فرایندهای مربوط به دانش: ایجاد، سازمان‌دهی، انتقال، تبدیل، به‌کارگیری و نگهداری دانش
داونپورت <sup>۲</sup> (۱۹۹۸)	زیرساختارهای سازمانی و فنی، ساختار دانش، حاکمیت فرهنگ و جو دوستانه سازمان، هدف‌های روشن و زبان مشترک، وجود مسیرهای چندگانه برای انتقال دانش، حمایت مدیریت عالی، رفع موانع انگیزش
داونپورت و پروساک <sup>۳</sup> (۱۹۹۸)	تکنولوژی، ایجاد دانش، توزیع دانش، مخازن الکترونیکی دانش، آموزش، فرهنگ و رهبری، اعتماد
موری <sup>۴</sup> (۱۹۹۸)	در دسترس بودن دانش، درست بودن، اثربخش بودن، قابل استفاده بودن
تروسر <sup>۵</sup> (۱۹۹۸)	وجود زیرساختارهای مناسب در سازمان، تعهد مدیریت، ایجاد انگیزه برای تقسیم دانش، یافتن افراد و اطلاعات درست، فرهنگ، تکنولوژی، تبدیل و انتقال دانش، آموزش و یادگیری
فینران <sup>۶</sup> (۱۹۹۹)	ایجاد فرهنگ مناسب، توزیع اطلاعات و دانش، ایجاد دانش
لیبویتز <sup>۷</sup> (۱۹۹۹)	راهبرد مدیریت دانش مبتنی بر حمایت مدیریت عالی، ایجاد فرهنگ حمایت از مدیریت دانش، تشویق کارکنان به توزیع دانش، ابزار و سیستم مدیریت دانش، حافظه سازمانی مؤلفه‌های مدیریت دانش
ماناسکو <sup>۸</sup> (۱۹۹۹)	گروه‌های دانشی، ایجاد زمینه یا شرایط مناسب، کار گروهی، توانمندسازی کارکنان، حمایت مدیریت عالی، اجبار سازمانی، بنج مارکینگ، ساختار دانش
باسی <sup>۹</sup> (۲۰۰۰)	یادگیری، توزیع، اجرا و به‌کارگیری دانش
چوی <sup>۱۰</sup> (۲۰۰۰)	آموزش، درگیر کردن کارکنان در فرایندهای مدیریت دانش، کار گروهی، توانمندسازی کارکنان، حمایت مدیریت عالی، اجبار سازمانی، بنج مارکینگ، ساختار دانش
اسکایرمی <sup>۱۱</sup> (۲۰۰۰)	حمایت مدیریت عالی-آگاهی از فرایندهای دانش، رهبری دانش، فرایندهای نظام‌مند دانش، توسعه زیرساخت‌های دانش، ایجاد فرهنگ نوآوری، یادگیری و دانش و زیرساخت‌های تکنولوژی
اسکایرمی و آمیدون <sup>۱۲</sup> (۲۰۰۰)	داشتن یک چشم انداز الزام‌آور، ارتباط قوی با فرایندهای تجاری، رهبری دانش، ایجاد دانش و فرهنگ توزیع آن، یادگیری هوشمندانه، زیرساختارهای تکنولوژیکی، فرایندهای سامانمند
هیسنگ <sup>۱۳</sup> (۲۰۰۱)	وجود فرهنگ مناسب، حمایت مدیریت عالی، حمایت تکنولوژیکی، انسجام فرایندهای مدیریت دانش، ترکیب وظایف مدیریت دانش با وظایف روزمره
استیلی <sup>۱۴</sup> (۲۰۰۱)	ساختار دانش، سازمان‌دهی دانش، ارتباطات باز، توزیع اطلاعات، به‌روز بودن دانش، حمایت مدیریت عوامل فردی کارکنان، عوامل گروهی کارکنان، زیرساخت، عوامل راهبردی و مدیریتی، ساختارها و فرایندهای سازمان
جعفری و همکاران <sup>۱۵</sup> (۲۰۰۷)	مدیریت، ابعاد سازمانی، نیروی انسانی، فرهنگ

1. Wiig
2. Davenport
3. Prusak
4. Morey
5. Trussler
6. Finneran
7. Liebowitz
8. Manasco
9. Bassi
10. Choi
11. Skyrme
12. Skyrme & Amidon
13. Heising
14. Steele
15. Jafari & et al.

پذیرش پرونده‌های مدیریت دانش بیان کرده‌اند، اگرچه نحوه بیان آن‌ها با یکدیگر متفاوت است. برای مثال تواناسازهای مدیریت دانش (لی و چوی، ۲۰۰۳)<sup>۳</sup>، عوامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش (هونگ و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵) (ونگ، ۲۰۰۵)، عوامل مؤثر بر مدیریت دانش (هولس اپل<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰) و ابتکارات دانشی (کولکارین و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷)

از آنجایی که یک سازمان به معنی گروهی از مردم با یک هدف عمومی که در یک زمینه سازمانی عمل می‌کنند، توجه تنها به عامل‌های سازمانی جهت ارزیابی آمادگی سازمانی برای پذیرش فرایندهای مدیریت دانش، کافی نیست. بنابراین، درک و نگرش افراد سازمان برای پرونده پذیرش مدیریت دانش نیز باید مورد ارزیابی قرار گیرد؛ و این امر نه تنها به مثابه یک مفهوم تکنیکی بلکه به مثابه تلفیقی از مفهوم فنی اجتماعی باید مورد توجه قرار گیرد (زینگر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷). از این منظر آمادگی سازمانی جهت پذیرش مدیریت دانش با در دسترس بودن زیرساخت‌های منطقی و فیزیکی در سازمان (زیرساخت مدیریت دانش) و تمایل و اشتیاق (نگرش مثبت) افراد سازمانی برای پذیرش پرونده مدیریت دانش، قابل توضیح است.

وونگ<sup>۸</sup> عوامل موفقیت مدیریت دانش را به‌عنوان فعالیت‌ها یا اعمالی تعریف کرده است که باید برای تضمین موفقیت استقرار مدیریت دانش شناسایی شوند، وی اضافه می‌کند که این فعالیت در صورت وجود داشتن باید پرورش داده شود یا اگر هنوز وجود ندارند باید ایجاد شود. باید با این عوامل به‌عنوان عوامل محیط داخلی که به‌وسیله شرکت قابل کنترل هستند رفتار شود و نه به‌عنوان نیروهای محیطی خارجی.

### مبانی نظری پژوهش

مؤلفه‌های بسیاری مورد توجه صاحب‌نظران قرار گرفته است که فصل مشترک آن‌ها بر پایه شش مؤلفه کلیدی قرار دارد. این مؤلفه‌ها عبارت‌اند از: رهبری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، زیرساخت فناوری، بلوغ سازمانی و نیروی انسانی (جامی‌پور و همکاران، ۱۳۹۴). با توجه به گفتگوها و مصاحبه‌های انجام شده با صاحب‌نظران حوزه مدیریت دانش در این تحقیق، مؤلفه‌های دیگری نیز می‌توان به این مدل افزود. مؤلفه‌هایی مانند انگیزه رقابتی و فرهنگ و شرایط اجتماعی.

شرایط اجتماعی شامل مؤلفه‌های گوناگونی هست که برخی‌ای

رهبران سازمانی که قصد پذیرش پرونده مدیریت دانش را در سازمان خود دارند، از خود سؤال می‌کنند که «از کجا شروع کنیم؟» و یا «آیا سازمان من آماده است؟» حالت<sup>۱</sup> و دیگران (۲۰۰۷) بیان کرده‌اند که با توجه به مقدار تعهد سازمانی و منابع که اغلب لازمه پذیرش شروع فرایندهای مدیریت دانش است، توجه بیشتری باید بر مطالعات آمادگی پرونده مدیریت دانش مبذول شود. بررسی گسترده در ادبیات مدیریت دانش نشان می‌دهد که در آمادگی سازمانی برای پرونده مدیریت دانش محدود شده است و کمتر بر این موضوع تمرکز شده است و هنوز این مفهوم مورد بررسی قرار نگرفته است.

هالت و دیگران (۲۰۰۷) متوجه شدند که نگرش‌پذیری اعضای سازمان همان آمادگی پذیرش پرونده مدیریت دانش است. آن‌ها ابزاری را توسعه دادند تا به کمک آن بتوانند آمادگی برای مدیریت دانش را ارزیابی کند. ابزار آمادگی آن‌ها ساختار فیزیکی و زیرساخت‌های منطقی را مانند ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات که عوامل تأثیرگذار در پذیرش پرونده فرایند مدیریت دانش است را اندازه‌گیری نمی‌کرد. به‌علاوه آن‌ها هیچ مدل مفهومی برای شناسایی متغیرها و ارتباط بین متغیرها را پیشنهاد نکرده‌اند.

از این منظر، آمادگی سازمانی برای اتخاذ پرونده مدیریت دانش می‌تواند به‌عنوان، در دسترس بودن فیزیکی و منطقی زیرساخت‌های سازمانی (ساختارهای سازمانی) و تمایل سازمانی افراد (عوامل فردی) برای پذیرش فرایند مدیریت دانش توضیح داده شود.

سایمینوچ<sup>۲</sup> و سینکلر (۲۰۰۴) معتقدند که سازمان‌ها نمی‌توانند انتظار داشته باشند که به‌کارگیری مدیریت دانش منجر به اجراء شدن تمام اهداف خود در یک محیط خواهد شد. در همین زمان، هالت و همکاران (۲۰۰۷) بر این نکته پافشاری می‌کنند که یک سؤال مهم و حیاتی برای سازمان‌ها که در فکر تلاش برای استخراج ارزش ضمنی از دانش هستند این است که آن‌ها تا چه حد آماده اتخاذ موفقیت‌آمیز مدیریت دانش است؛ و فاکتورهایی که بر تمایل و یا نگرش مثبت افراد سازمان در جهت پرونده مدیریت دانش تأثیر می‌گذارند، به‌عنوان عوامل انسانی مورد توجه قرار گرفته‌اند. با توجه به نظرات هالت و دیگران می‌توان یک مدل ترکیبی از عوامل سازمانی و فردی را پیشنهاد کرد و به شکل زیرساخت‌های زیر مورد بررسی قرارداد. زیرساخت‌های مدیریت دانش عبارت‌اند از:

(۱) فرهنگ سازمانی

(۲) ساختار سازمانی

(۳) زیرساخت فناوری

به‌علاوه، چندین نویسنده این عوامل را به‌عنوان عوامل مؤثر

3. Lee & choi (2003)

4. Hung & et al.

5. Holsapple

6. Kulkarin & et al.

7. Zynger

8. Wong

1. Holt & et al. (2007)

2. Siemieniuch & Sinclair (2004)

باشد و سرانجام عده‌ای رقابت ملی را متأثر از قابلیت‌های مدیریت می‌دانند. پورتر معتقد است که هیچ‌کدام از این توضیحات کاملاً رضایت‌بخش نیست و هیچ‌کدام از منطق کافی برای توضیح رقابتی صنایع در درون مرزهای ملی برخوردار نیستند.

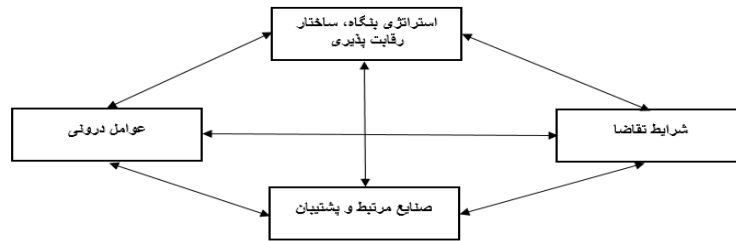
مایکل پورتر در سال ۱۹۹۰ در کتاب «مزیت رقابتی ملت‌ها» مدلی را به نام «مدل الماس» ارائه کرد که در این مدل مبتنی بر ۴ عامل هست. این فاکتورهای چهارگانه به‌صورت متقابل بر یکدیگر اثر دارند و تغییرات در هر کدام از آن‌ها می‌تواند بر شرایط بقیه فاکتورها مؤثر باشد. علاوه بر آن، دو عامل بیرونی دولت و اتفاقات پیش‌بینی نشده نیز بر عوامل چهارگانه تأثیر غیرمستقیم دارند و از طریق تأثیر بر آن‌ها می‌توان در رقابت‌پذیری نیز تأثیرگذار باشند. عوامل چهارگانه پورتر عبارت‌اند از: عوامل درونی، شرایط تقاضا، صنایع پشتیبانی‌کننده، ساختار و رقابت.

این مؤلفه‌ها عبارت‌اند از:

الف) رقابت‌پذیری اجتماعی، ب) تعهد و مسئولیت اجتماعی، ج) تعاملات و ارتباطات اجتماعی، د) وفاق گروهی، ه) مصالح اقتصادی مشترک.

### وضعیت رقابتی

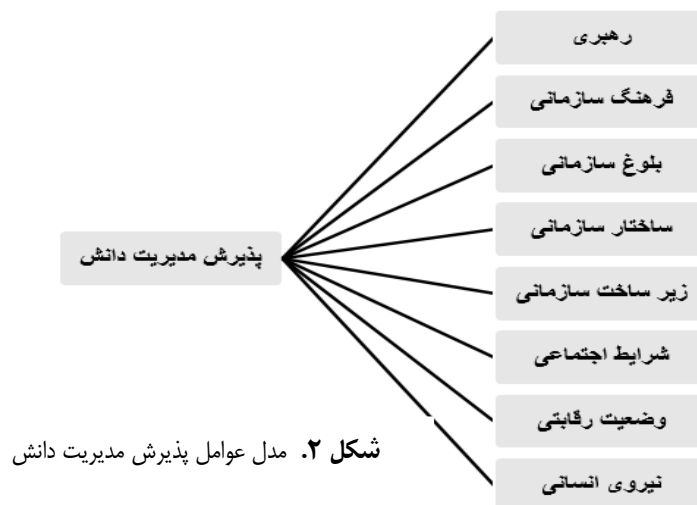
بحث رقابت‌پذیری یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های تجارت و فعالیت در محیط پویا و رقابتی امروز است. بعضی از اقتصاددانان به رقابت ملی به‌عنوان یک پدیده اقتصادی کلان می‌نگرند که محرک آن متغیرهایی نظیر نرخ مبادله، نرخ بهره و کسری بودجه دولتی هست. دیگران رقابت را تابعی از نیروی کار ارزان و فراوان به‌حساب می‌آورند. دیدگاه دیگر رقابت را به منابع ملی پیوند می‌دهد و حتی این بحث مطرح شده که محرک رقابت می‌تواند سیاست‌های دولتی



شکل ۱. مدل الماس داخلی ملل (پورتر، ۱۹۹۹)

اجتماعی، باید به ابعاد چندگانه مدیریت دانش در سازمان‌های ایرانی توجه کرد. بنابراین، با در نظر گرفتن این دو عامل می‌توان مدل را به صورت زیر در نظر گرفت.

کلیه این عناصر تأکید بر جنبه انسانی مدیریت دانش در گستره‌ای فراتر از سازمان دارد و توجه به اهمیت مؤلفه‌های شرایط اجتماعی و عمومی، حتی می‌تواند تعیین‌کننده این موضوع باشد که با توجه به میزان رشد مؤلفه‌های شرایط



شکل ۲. مدل عوامل پذیرش مدیریت دانش

## روش‌شناسی پژوهش

یکی از چالش‌هایی که پژوهشگران در تحقیقات خود با آن روبرو هستند، کاهش حجم متغیرها و یا تشکیل ساختاری جدید برای آن‌ها است که بدین منظور از روش تحلیل عاملی استفاده می‌کنند. هریک از متغیرها منعکس‌کننده جنبه‌های مختلف از یک مفهوم جامع هستند. تحلیل عاملی بر اساس ملاک‌های تجربی و عملی، تعداد متغیرها که خیلی زیاد هستند را به چند عامل کاهش داده و تجزیه و تحلیل آن‌ها را ساده‌تر می‌کند. تحلیل عاملی، عمل تقلیل متغیرها به عامل را از طریق گروه‌بندی کردن متغیرهایی که با هم همبستگی متوسط و یا نسبتاً زیادی دارند، انجام می‌دهد. تحلیل عاملی بر دو نوع است. تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی (داوری، رضازاده، ۱۳۹۲).

یکی از نرم‌افزارهای مدل‌سازی مفهومی، Smart PLS است که با استفاده از آن می‌توان مدل مفهومی تحقیق را در حالت‌های مختلف اندازه‌گیری کرد (گفن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). مدل در حالت‌های بار عاملی و معنی‌داری در نظر گرفته می‌شود. در حالت معنی‌داری ارتباط یا عدم ارتباط متغیرهای مستقل و وابسته با هم بررسی می‌شوند. اگر ارتباط بین دو متغیر بالاتر از قدر مطلق ۱/۹۶ باشد، بدین معنی است که بین دو متغیر ارتباط معنی‌داری وجود دارد و در حالت مدل با بارهای عاملی نیز میزان تأثیری که متغیرهای مستقل رو وابسته می‌گذارند مورد تحلیل قرار می‌گیرد. مقدار  $R^2$  که روی متغیر وابسته ظاهر می‌شود، نشان‌دهنده میزان تأثیری است که متغیر مستقل (برون‌زا) روی متغیر وابسته (درون‌زا) می‌گذارد. همچنین انواع شاخص کیفیت ساختاری مدل مانند  $R^2$ , RED, Gof, Com در این نرم‌افزار قابل برآزش است.

برای تأیید مدل طراحی شده در روش معادلات ساختاری مراحل و آزمون‌هایی وجود دارد که عبارت‌اند از:

### آزمون همگن بودن

- تمامی بارهای عاملی بالای ۰/۷ باشد.

### آزمون‌های پایایی

- آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ باشد.
- پایایی مرکب (ترکیبی)  $Composit Reliability > 0/7$
- پایایی اشتراکی  $Communality > 0/5$

## آزمون‌های روایی

- روایی ظاهری (در مرحله پرسشنامه)
- روایی محتوایی (در مرحله پرسشنامه)
- روایی سازه
- روایی همگرا
- تمامی بارهای عاملی معنی‌دار باشد.
- تمامی بارهای عاملی بیشتر از ۰/۷ باشد.
- $AVE > 0/5$  (میانگین واریانس استخراجی)
- $CR > AVE$

## روایی واگرا

- آزمون بارهای عاملی
- آزمون فرنل و لارکر

## آزمون‌های مدل ساختاری

- آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر
- آزمون  $R^2$  یا R Square

## آزمون کیفیت مدل

- ضریب تغییرات شاخص اشتراکی CV com
- ضریب تغییرات شاخص افزونگی CV Red

## آزمون کیفیت مدل GOF

پژوهش حاضر آمیخته (کیفی- کمی) از نوع اکتشافی است زیرا هم از روش‌های کیفی و هم از روش‌های کمی بهره‌جویی شده است و روش آن کاربردی از نوع پیمایشی است. و دارای ۸ متغیر مکنون<sup>۳</sup> از نوع انعکاسی است؛ که هریک از آن‌ها با گویه‌ها و سؤالاتی (شاخص‌ها) که از منابع و همچنین ادبیات موضوع استخراج شده است. اندازه‌گیری می‌شود. جامعه آماری در این پژوهش، شامل کارشناسان ارشد، مشاوران و فعالان در سازمان‌های گوناگون است که با توجه به امکانات و به‌کارگیری شبکه‌های ارتباطی تعداد ۲۱۰ نفر مورد شناسایی قرار گرفت و براساس جدول مورگان ۱۲۰ نفر نمونه ضروری بود اما برای اطمینان بیشتر این تعداد به ۱۵۳ نفر بالغ شده است.

۳. متغیر مکنون یا وابسته متغیری است که توسط یک متغیر دیگر تبیین می‌شود. به عبارت دیگر، در پیش‌بینی آن، متغیر مستقل دیگری نقش ایفا می‌کند.

1. Davari & Rezazadeh  
2. Gefen

### یافته‌های پژوهش

با مطالعه ادبیات پژوهشی سعی شد کلیه مؤلفه‌های مؤثر در پذیرش مدیریت دانش استخراج شد که تاکنون از طریق خبرگان و اندیشمندان در این زمینه شناسایی و مستند شده است و سپس برای پالایش این مؤلفه‌ها اقدام به ارزیابی کلیه عناصر شناسایی شده از طریق انجام مصاحبه با خبرگان سازمان‌های گوناگون و دریافت نظرات آن‌ها صورت می‌پذیرفت که دارای سوابق طولانی در سازمان‌های دولتی، نیمه‌دولتی و خصوصی در سمت‌های مدیریت، معاونت و مشاور مشغول به کار بوده‌اند.

با استفاده از روش دلفی سعی بر ایجاد یک فرایند ارتباطی ساختارمند جهت حل مشکل شناسایی دقیق مؤلفه‌های مؤثر پذیرش مدیریت دانش، شد تا بر پایه فن پرسش جدلی و دیالکتیکی بتوان از طریق مصاحبه افرادی که در حوزه مدیریت دانشی و همچنین در واحد فناوری سازمان دارای تجربیات بالایی بودند، به یک شناخت دقیق نائل شد. جامعه آماری گزینش شده برای شناسایی این اعضا مبتنی برای میزان تجربیات آن‌ها در حوزه فناوری سازمان‌های گوناگون بوده است که به شکل مؤثری نقش تعیین‌کننده در راهبرد سازمان خویش داشته‌اند. بنابراین، فرم مصاحبه‌ای با تأیید استادها طراحی شد و در اختیار ۱۵ تن از متخصصان قرار گرفت. این افراد به صورت تصادفی از مراکز دانشگاهی، شرکت‌ها و سازمان‌ها انتخاب شدند. نظرات آن‌ها جمع‌آوری شد و مؤلفه‌های مشترک استخراج شد.

یکی از دلایل اصلی به‌کارگیری این روش تفاوت‌های جامعه ایران و فرهنگ حاکم در سازمان‌های ایرانی به پژوهش‌های انجام شده در سایر کشورها است. اکثر اندیشه‌های مطرح در کتب کلاسیک باوجود اشاره به نکات عمومی و مشترک، از ویژگی‌های خاص جامعه مدرن برخوردار می‌باشند که برای به‌کارگیری آن‌ها در جامعه ما باید مورد بازنگری قرار گیرند.

بعد از سنجش انجام شده، خروجی این بررسی عبارت بود از مؤلفه‌های اصلی مرتبه اول و مؤلفه‌های مرتبه دوم به شرح زیر هست:

**مؤلفه ساختار سازمانی:** میزان رسمیت سازمان، میزان تمرکز در سازمان، میزان پیچیدگی در سازمان و میزان انعطاف‌پذیری در سازمان، کانال ارتباطی.

**مؤلفه فرهنگ سازمانی:** اعتماد، همکاری، ریسک‌پذیری، ارتباطات درون سازمانی، کار تیمی، میزان تمایل به تغییرپذیری،

جو باز، یادگیری از خطا، خلاقیت و نوآوری، تسهیم دانش، مستندسازی.

**مؤلفه زیرساخت فناوری:** زیرساخت شبکه، زیرساخت نرم‌افزاری، فعال بودن شبکه اجتماعی در سازمان، پایگاه دانشی، یکپارچه‌سازی عملیات، امنیت، کارکنان فناوری اطلاعات.

**مؤلفه‌های رهبری:** راهبرد دانش، حمایت رهبری، انتخاب مدیر دانش، اختصاص منابع موردنیاز، سیاست‌های پاداش، پشتیبانی مدیریت ارشد.

**مؤلفه نیروی انسانی:** پاداش و عوامل انگیزشی، یادگیری مستمر، توانمندسازی کارکنان، امنیت شغلی، نگرش و مدل شخصیتی.

**مؤلفه‌های بلوغ سازمانی:** الگوسازی فرایندها و رویه‌های کاری، مسئولیت اجتماعی سازمان، مدیریت کیفیت محصول، رضایت مشتری، حمایت‌ها و خدمات پس از فروش، راهبردهای مناسب مشارکتی.

**وضعیت رقابتی:** سیاست‌گذاری رقابتی، تدوین روش‌ها، اتاق فکر، تشویق روش‌های نوآوری و خلاقانه، رقابت‌پذیری.

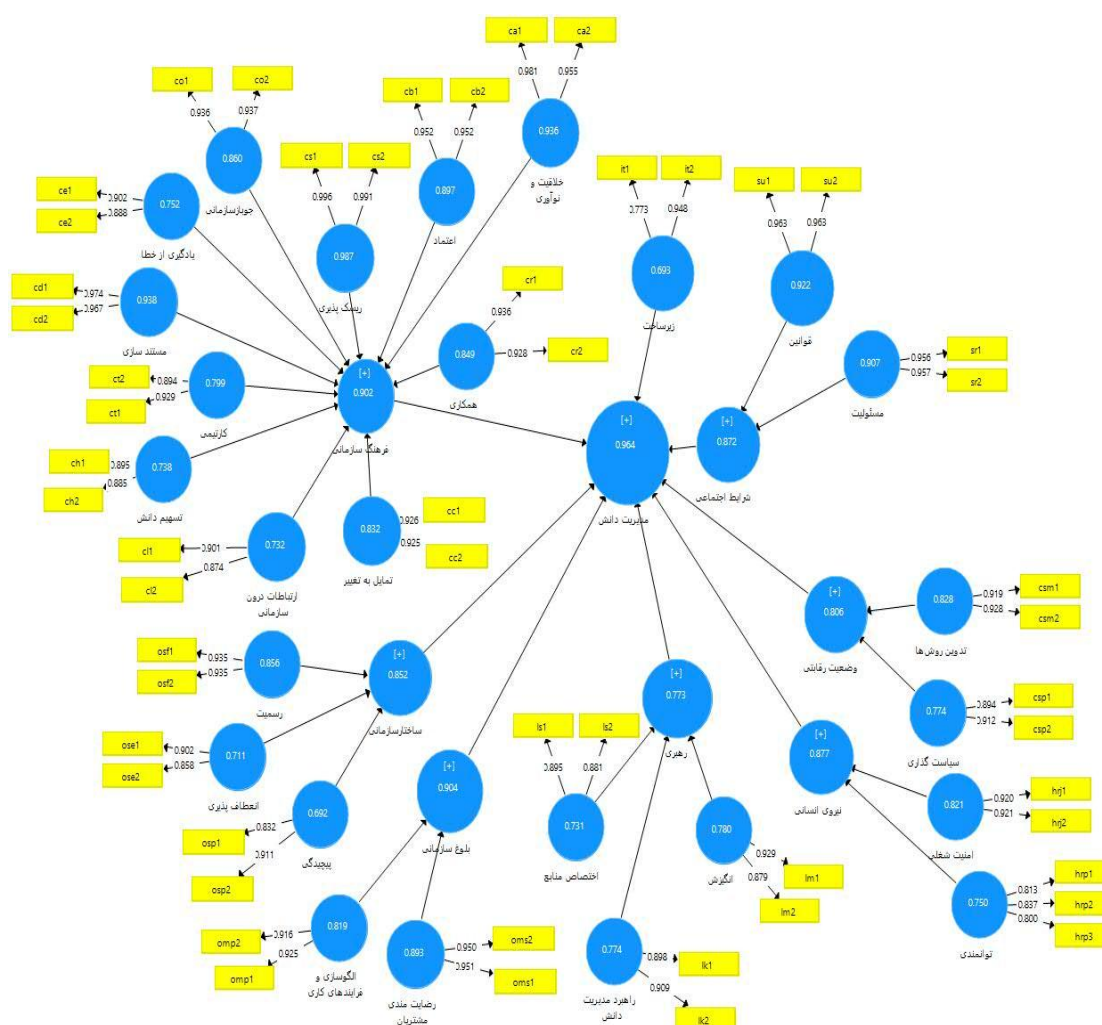
**شرایط اجتماعی:** تعهد و مسئولیت اجتماعی، ارتباطات اجتماعی. وفاق گروهی، مصالح اقتصادی مشتری.

پرسشنامه پژوهش دارای دو بخش است. بخش اول دربردارنده گویه‌های جهت سنجش متغیرهای موردنظر و بخش دوم اطلاعات عمومی پاسخ‌دهندگان است. پرسشنامه دارای ۵۸ سؤال است این پرسشنامه براساس طیف لیکرت طراحی شده است. در این تحقیق برای تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده شد.

یکسری از متغیرها مقادیرشان کمتر از ۰/۷ است. این متغیرها عبارت‌اند از «یادگیری مستمر» با مقدار ۰/۶۷۳۰۷ و متغیر «زیرساخت» با مقدار ۰/۶۲۵۷۲ و متغیر «تعامل» با مقدار ۰/۶۳۷۱۲۹ مستمر دارای مقدار ۰/۶۸۳۷۰۲ و متغیر «پیچیدگی» با مقدار ۰/۶۹۲۱۷۹ می‌باشند که قابل اغماض است.

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از ۰/۵ شود مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل قابل قبول است. اگر محقق پس از محاسبه بارهای عاملی بین سازه و شاخص‌های آن با مقادیری کمتر مواجه شد، باید آن شاخص‌ها (سوالات پرسشنامه) را اصلاح کرده و یا از مدل پژوهش خود حذف کنند.





شکل ۳. مدل اندازه‌گیری بار عاملی

### آزمون‌های همگرایی پایایی شاخص

ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش میزان تک‌بعدی بودن نگرش‌ها، قضاوت‌ها و سایر مقولاتی که اندازه‌گیری آن‌ها آسان نیست به کار می‌رود. این آزمون که حاصل آن یک ضریب به نام آلفای کرونباخ است، برای آزمون قابلیت اعتماد یا پایایی پرسشنامه‌ای به کار می‌رود که به صورت طیف لیکرت طراحی شده و جواب‌های آن چندگزینه‌ای هستند. آلفای کرونباخ در هر یک از متغیرهای پرسشنامه بالاتر از ۰/۷ باشد تا پایایی مورد تأیید نرم‌افزار قرار گیرد.

### آزمون‌های روایی همگرا

قدم بعدی در بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی

همگراست که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. روایی همگرا با محاسبه واریانس میانگین گویه‌ها که ناشی از سازه مرتبط است محاسبه می‌شود. این مقدار تحت عنوان میانگین واریانس به دست آمده با میانگین گرفتن از مربعات بارهای عاملی تمام گویه‌های یک سازه به دست می‌آید. شاخص AVE در ارزیابی روایی همگرا، مقدار بیش از ۰/۵ مطلوب است چون در این صورت به‌طور میانگین بیشتر واریانس گویه‌ها ناشی از سازه مکنون مرتبط است که به معنای روایی همگرا است. در صورتی که بار عاملی کمتر از مقدار مشخص شده باشد، روایی همگرا مناسب مدل را زیر سؤال می‌برد که در صورتی این موضوع به وجود آید باید سؤالاتی که دارای بار عاملی کمتر می‌باشند.

جدول ۲. واریانس میانگین مؤلفه‌ها

AVE	مؤلفه‌ها	AVE	مؤلفه‌ها	AVE	مؤلفه‌ها
۸۵۳۴۵۲/۰	تدوین روش‌ها	۹۱۵۰۵۶/۰	مسئولیت اجتماعی	۸۴۸۱۸۱/۰	امنیت شغلی
۷۲۲۰۹۸/۰	تسهیم دانش	۵۷۵۴۳۷/۰	نیروی انسانی	۷۷۶۳۱۷/۰	بلوغ سازمانی
۶۶۶۶۴۲/۰	توانمندی	۹۰۳۱۲۲/۰	الگوسازی و فرایند کاری	۷۸۸۰۷۹/۰	اختصاص منابع
۶۳۲۵۵۶/۰	وضعیت رقابتی	۷۶۳۱۰۴/۰	پیچیدگی	۷۷۵۳۸۸/۰	انعطاف‌پذیری
۸۰۰۷۷۱/۰	یادگیری از	۰۶۸۴۳۲۲	رهبری	۹۰۶۷۵۴/۰	اعتماد
۷۵۳۵۲۹/۰	یادگیری	۸۱۵۷۱۸/۰	راهبرد مدیریت	۵۳۲۹۶۴/۰	فرهنگ سازمانی
۷۰۲۵۳۳/۰	زیرساخت	۰/۸۷۴۱۱۸	رسمیت	۹۲۷۶۲۹/۰	قوانین
۰۷۳۰۶۹۳	تعامل	۸۴۶۸۰۹/۰	رضایتمندی	۸۶۹۱۰۳/۰	همکاری
۸۳۱۲۰۹/۰	کار تیمی	۵۷۶۸۱۷/۰	ساختار سازمانی	۸۷۶۸۱۶/۰	جو باز سازمانی
		۸۱۵۳۹۲/۰	سیاست‌گذاری	۶۵۲۱۲۲/۰	شرایط اجتماعی

می‌سنگد.

#### ضرایب معنی‌داری Z یا مقادیر t-values

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معنی‌داری Z یا همان مقادیر t-values، همان مقادیر مسیره‌ها است. برازش مدل ساختاری با استفاده از محاسبه ضرایب به این صورت که عدد حاصل شده باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار بودن آن‌ها را تأیید ساخت. در تحلیل به دست آمده از طریق نرم‌افزار ضرایب معنی‌داری مربوط به سؤالات این مطالعه از ۱/۹۶ بیشتر است. در صورت کمتر شدن مقدار فوق، باید آن سؤال را حذف کرد زیرا آن سؤال در تبیین متغیر خود ضعف داشته و وجود آن در مدل باعث افزایش خطای اندازه‌گیری در محاسبات بعدی خواهد شد.

#### معیار R Squares یا R<sup>2</sup>

یکی دیگر از معیارهای بررسی برازش مدل ساختاری در این پژوهش ضرایب R<sup>2</sup> مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است؛ که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا را دارد و سه مقدار ۰/۶۷، ۰/۳۳، ۰/۱۹ به‌عنوان مقادیر قوی، متوسط و ضعیف برای این معیار در نظر گرفته شده است. مقادیر مؤلفه‌ها در مدل فوق تماماً بالای ۰/۶۷ بوده است. و به‌عنوان مدل قوی شناسایی شد.

تمامی متغیرها بار عاملی بالاتر از ۰/۵ را دارا هستند که بیانگر همگرایی مناسب مدل جهت تحلیل‌های بعدی است.

#### روایی واگرا

این شاخص بیانگر این است که سؤالات یک متغیر چه اندازه با سؤالات متغیر دیگر متمایز است.

#### آزمون بارهای عرضی (Cross Loadings)

به عقیده (گفن و استراوب ۲۰۰۵)، طبق این آزمون این انتظار می‌رود که بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای مشاهده‌پذیر موردنظر در یک مدل اندازه‌گیری انعکاسی بیشتر از بارهای عاملی مشاهده‌پذیره‌ای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل ساختاری باشد. بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش باید حداقل بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر باشد. آزمون بارهای عرضی روایی تشخیص را در سطح متغیرهای مشاهده‌پذیر می‌سنگد.

#### آزمون فورنل و لارکر

طبق این معیار، یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین مشاهده‌پذیرهای خود داشته باشد. جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل باشد این آزمون روایی تشخیص را در سطح متغیرهای پنهان

## کیفیت مدل ساختاری

بررسی اعتبار است. روایی متقاطع CV-Communality را نشان می‌دهند. مقادیر مثبت شاخص CV Com نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل اندازه‌گیری انعکاسی است (همان Q2).

این شاخص توانایی مدل را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. عدد مقابل Redundancy-CV شاخص افزونگی است که کیفیت مدل ساختاری را نشان می‌دهد و اعدادی که در مقابل CV-Com نوشته شده‌اند، شاخص

جدول ۳. CV Red

1-SSE/SSO	مسئولیت	1-SSE/SSO	1-SSE/SSO	امنیت شغلی
۶۳۲۶۲/۰	نیروی انسانی	۹۱۵۰۵۴/۰	۸۴۸۱۶۹/۰	انگیزش
۸۰۰۷۵۶/۰	الگوسازی و فرایند	۵۷۵۶۳۸/۰	۹۹۸۸۹/۰	بلوغ سازمانی
۷۵۵۴۵/۰	پیچیدگی	۹۰۳۲۸۸/۰	۷۷۶۳۱۴/۰	اختصاص منابع
۷۰۱۴۹۱/۰	رهبری	۷۶۳۲۸۸/۰	۷۸۸۱۱۱/۰	انعطاف‌پذیری
	راهبرد مدیریت دانش	۵۶۶۷۱۸/۰	۷۷۵۳۸۹/۰	اعتماد
	رسمیت	۸۱۵۶۸۶/۰	۹۰۶۷۵۲/۰	فرهنگ سازمانی
	رضایت‌مندی	۸۷۴۱۱۴/۰	۵۳۲۸۸۴/۰	قوانین
	تعامل اجتماعی	۸۴۶۸۰۸/۰	۹۲۷۶۳/۰	همکاری
	تدوین روش‌ها	۷۳۰۷۱۳/۰	۸۶۹۱۰۴/۰	جو باز سازمانی
	تسهیم دانش	۸۵۳۴۶۷/۰	۸۷۶۸۱۸/۰	کار تیمی
	توانمندی کارکنان	۷۹۲۰۹۱/۰	۸۳۱۱۹۹/۰	مدیریت دانش
	مسئولیت	۶۶۶۶۲۱/۰	۴۴۵۶۷۸/۰	امنیت شغلی

جدول ۴. CV Com

1-SSE/SSO	1-SSE/SSO	1-SSE/SSO	1-SSE/SSO	امنیت شغلی
۷۹۲۰۹۱/۰	تسهیم دانش	۸۴۸۱۶۹/۰	۸۴۸۱۶۹/۰	امنیت شغلی
۶۳۲۶۵۲/۰	وضعیت رقابتی	۹۹۸۸۸۹/۰	۹۹۸۸۸۹/۰	انگیزش
۸۰۰۷۵۶/۰	یادگیری از خطا	۷۷۶۲۹۵/۰	۷۷۶۲۹۵/۰	بلوغ سازمانی
۷۵۳۵۴۵/۰	یادگیری مستمر	۷۸۸۱۱۱/۰	۷۸۸۱۱۱/۰	اختصاص منابع
۷۰۱۴۹۱/۰	زیرساخت	۷۷۵۳۸۹/۰	۷۷۵۳۸۹/۰	انعطاف‌پذیری
	تدوین روش‌ها	۹۰۶۷۵۲/۰	۹۰۶۷۵۲/۰	اعتماد
۸۵۳۴۶۷/۰	مسئولیت	۵۳۲۸۶۵/۰	۵۳۲۸۶۵/۰	فرهنگ سازمانی
	راهبرد مدیریت	۹۲۷۶۳/۰	۹۲۷۶۳/۰	قوانین
	رسمیت	۸۶۹۱۰۴/۰	۸۶۹۱۰۴/۰	همکاری
	رضایت‌مندی	۸۷۶۸۱۸/۰	۸۷۶۸۱۸/۰	جو باز سازمانی
	کار تیمی	۸۳۱۱۹۹/۰	۸۳۱۱۹۹/۰	کار تیمی
	مدیریت دانش	۷۳۰۷۱۳/۰	۷۳۰۷۱۳/۰	تعامل اجتماعی

در جدول زیر نقش هریک از سازه در مدل نمایش داده شده است:

جدول ۵. نقش سازه‌ها در مدل

TOTAL EFFECT		
مدیریت دانش	بلوغ سازمانی	
رهبری	الگوسازی و فرایند کاری	۰۹۴/۰
نیروی انسانی	رضایتمندی	۱۱۰/۰
ساختار سازمانی		۱۱۲/۰
بلوغ سازمانی	نیروی انسانی	۱۲۱/۰
وضعیت رقابتی	توانمندی	۱۳۷/۰
شرایط اجتماعی	امنیت شغلی	۱۶۱/۰
فرهنگ سازمانی		۳۷۹/۰
فرهنگ سازمانی	رهبری	
کار تیمی	اختصاص منابع	۱۲۴/۰
همکاری	راهبرد مدیریت دانش	۱۳۳/۰
تمایل به تغییر		۱۴۱/۰
تسهیم دانش	ساختار سازمانی	۱۷۹/۰
جو باز سازمانی	رسمیت	۲۰۰/۰
اعتماد	پيچیدگی	۲۰۴/۰
یادگیری از خطا	انعطاف‌پذیری	۲۵۱/۰
وضعیت رقابتی	شرایط اجتماعی	
تدوین روش‌ها	مسئولیت اجتماعی	۵۵۴/۰
سیاست‌گذاری	قوانین مدون	۵۹۴/۰

در شکل زیر میزان و نقش هر مؤلفه اصلی در مدل نشان داده شده است.



شکل ۴. میزان نقش مؤلفه‌های اصلی در مدل

شاخصی به نام GOF می‌توان به‌جای شاخص‌های برازشی که در رویکردهای کواریانس محور وجود دارد، استفاده نمود. این شاخص هر دو مدل ساختاری و اندازه‌گیری را به‌صورت یکجا در نظر گرفته و کیفیت آن‌ها را مورد آزمون قرار می‌دهد. (مرادی، ۱۳۹۳) مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی

#### آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری انعکاسی

مدل‌هایی که با رویکرد واریانس محور از طریق نرم‌افزارهای خانواده PLS مورد بررسی قرار می‌گیرند فاقد شاخصی کلی برای نگاه به مدل به‌صورت یکجا هستند؛ یعنی شاخصی برای سنجش کل مدل شبیه به رویکرد کواریانس محور وجود ندارد. اما در تحقیقات مختلف در این حوزه پیشنهاد شد که از

عاملی، مدل ذکر شده مدل مناسبی است و این مدل از برازش برخوردار شده است.

اگر سازمان‌های ایرانی بخواهند در زمینه پیاده‌سازی مدیریت دانش گام اساسی اتخاذ نمایند، لازم است به این عناصر با یک دید کل‌نگر نگریند تا در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان خود موفق شوند. چرا که هر مؤلفه طبق تحلیل آماری صورت گرفته در این مدل، از ارزش و اعتبار خاصی برخوردار می‌باشند و از نظر تأثیرگذاری نقش بسیار مهمی را ایفا می‌نماید. با توجه به داده‌های استخراج شده می‌توان گفت تمامی مؤلفه‌های اصلی تا حدودی از اهمیت یکسانی برخوردار می‌باشند.

مدل پیشنهادی در این پژوهش یک مدل ترکیبی است که سعی شده است در آن عناصر تأثیرگذار یک‌جا جمع‌آوری گردند تا نقش و جایگاه ارزشی هر عنصر مورد بررسی قرار گیرد. البته نوآوری صورت گرفته در کنار مطلب ذکر شده شامل توجه به مؤلفه شرایط اجتماعی و عنصر رقابت‌پذیری است. در مدل‌های بررسی شده کمتر صحبتی از عنصر رقابت و تأثیر آن به‌عنوان یک عامل تعیین‌کننده بر پذیرش مدیریت دانش در سازمان‌های ایرانی، به میان آمده است. لذا، با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان چنین برداشت کرد که سازمان‌های ما در صورت وجود شرایط رقابتی مناسب به اهمیت پیاده‌سازی مدیریت دانش بیشتر پی خواهند برد.

پیشنهاد می‌شود برای تشخیص دقیق‌تر متغیرهای مؤلفه‌های اصلی با تعداد خبرگان بیشتری که در زمینه راه‌اندازی مدیریت دانش تجربه داشته‌اند گفتگو شود و همچنین لازم است از نزدیک با مراکزی که دغدغه راه‌اندازی مدیریت دانش را داشته‌اند آشنا شد. تا با مطالعه مستندات‌شان به نحو مؤثری با مشکلات پیاده‌سازی مدیریت دانش آشنا شد. همچنین به علت پیچیدگی مدل و سعی در ارائه یک نگرش کل‌نگر فرصتی برای پرداختن به شناسایی متغیرهای تعدیل‌گر وجود نداشت. در بررسی جامع‌تر باید در پژوهش آتی به این مهم توجه کرد.

برآزش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی تنها یک معیار به نام GOF استفاده می‌شود. با توجه به مقدار ۰/۳۶، ۰/۲ و ۰/۰۱ که به‌عنوان مقادیر قوی، متوسط و ضعیف معرفی شده است. بیانگر مقادیر اشتراکی متغیرهای مورد محاسبه در نرم‌افزار است که جهت محاسبه برازش مدل کلی مورد نیاز هستند.

$$GoF = \sqrt{\text{Communalities} * R^2} = 0.87$$

مقدار به دست آمده برای شاخص GOF، برازش مدل کلی را تأیید می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

برای شناسایی عوامل تأثیرگذار بر پذیرش مدیریت دانش در سازمان‌های ایرانی و پاسخ به سؤال اصلی پژوهش و این‌که آیا در سازمان‌های ایرانی مدیریت دانش امکان‌پذیر است یا خیر، سلسله مطالعاتی با روش آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی صورت گرفت و مؤلفه‌های اولیه تدوین شد. و با مدل‌های گوناگونی که توسط صاحب‌نظران ارائه شده است، آشنا شدیم. با مقایسه مدل‌ها و با مصاحبه انجام شده با تعدادی از خبرگان سازمانی و استادها با بهره‌گیری روش دلفی، مؤلفه‌های شناسایی شده اولیه در پذیرش مدیریت دانش مورد بازبینی و اصلاح قرار گرفت. و تعدادی مؤلفه جدید استخراج گردید. تعداد مؤلفه‌های اصلی که وظیفه سنجش مدل ارزیابی عوامل پذیرش مدیریت دانش را عبارت بودند از:

- ۱) فرهنگ سازمانی
- ۲) ساختار سازمانی
- ۳) فناوری
- ۴) رهبری
- ۵) نیروی انسانی
- ۶) بلوغ سازمانی
- ۷) وضعیت رقابتی
- ۸) شرایط اجتماعی

با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری و تحلیل

### منابع

- آگ برن، ویلیام فیلدینگ آگ و نیم کف، مایرفرانسیس (۱۳۸۰). زمینه جامعه‌شناسی. ترجمه امیرحسین آریان‌پور، تهران: نشر گستره.
- اخوان، پیمان (۱۳۹۴). *مدیریت دانش: کنکاشی در عوامل شکست*. تهران: انتشارات دانشگاه صنعتی مالک اشتر.
- اخوان، پیمان (۱۳۸۹). *مدیریت دانش از ایده تا عمل*. تهران: انتشارات آتی نگر.
- اخوان، پیمان؛ جعفری، مصطفی و اختری، مریم (۱۳۹۱). *مدیریت دانش نگاه جامع به ابزارها و تکنیک‌ها*. تهران: رسا.
- اکبری، مهدی و مرادی، محمود (۱۳۹۲). ارائه یک سیستم پشتیبان تصمیم فازی به‌منظور سنجش آمادگی سازمان جهت پذیرش

- مدیریت دانش. فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، ۱(۱)، ۹۹-۱۳۱.
- اکبرپور شیرازی، مهدی و کاظمی صفت، دره (۱۳۸۶). مطالعه تطبیقی مدل‌های سنجش آمادگی سازمانی جهت پذیرش مدیریت دانش. مقاله برگزیده اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش.
- داونپورت، تامس اج و پروساک، لارنس (۱۳۷۹). مدیریت دانش. ترجمه حسین رحمان سرشت. تهران: انتشارات طراحی مهندسی و تأمین قطعات خودرو ایران (شرکت سایکو).
- محسن فرد رو، سهراب حمیدی، رضا یعقوبی (۱۳۸۰). جامعه و فرهنگ. تهران: انتشارات آرون.
- انصاری، منوچهر؛ رحمانی، حسین؛ رحمانی، کمال‌الدین؛ حسینی، احد و حسن‌خانی، حسین (۱۳۹۰). طراحی چارچوب ارزیابی آمادگی پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش در سازمان‌ها براساس عوامل حیاتی موفقیت. فرایند مدیریت توسعه، ۲۶(۱)، ۶۱-۸۶.
- برگرون، برایان (۱۳۸۷). اصول مدیریت دانش: درک و شناخت آنچه در KM وجود دارد یا ندارد. ترجمه منوچهر انصاری، تهران: انتشارات کتاب مهربان.
- بزرگی، فرشاد. (۱۳۹۲). مطالعه و بررسی انواع مدل‌های مدیریت دانش. مجله پژوهش‌های علوم انسانی، ۵(۲۹)، ۲۷-۴۸.
- بیک‌زاد، جعفر و دودمانی ملکی، هانیه (۱۳۹۰). بررسی تاثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در آموزش و پرورش مطالعه موردی آموزش و پرورش شهر. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۱۷(۴)، ۶۴۹-۶۷۵.
- جامی پور، مونا و شرکت، محمد حسین (۱۳۹۴). چالش پیاده‌سازی موفق سیستم‌های مدیریت دانش: بررسی عوامل موثر بر پذیرش مدیریت دانش در سازمان. مدیریت فناوری/اطلاعات، ۲۳، ۴۲۹-۴۵۰.
- حسنقلی پور، طهمورث؛ عابدی جعفری، حسن و خطیبیان، ندا. (۱۳۸۸). سنجش سطح بلوغ مدیریت دانش در سازمان‌ها از طریق یک مدل بلوغ توسعه یافته مدیریت دانش. فصلنامه علوم مدیریت ایران ۴(۱۴)، ۱۲۱-۱۴۸.
- دسترنج ممقانی، نسرین؛ اخوان، پیمان و تقفی، فاطمه (۱۳۸۸). بررسی میزان آمادگی اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها با توجه به عوامل مؤثر در مدیریت دانش. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۲۶(۳)، ۴۹۳-۵۱۷.
- Bassi, L. J. (2000) Measuring Knowledge Management Effectiveness. In Hermans, J. (Ed.). *The Knowledge Management Yearbook*. (1999 – 2000). 422- 427. USA: Butterworth-Heinemann.
- Bollinger, A. S. & Smith, R. D. (2001) Managing organizational knowledge as a strategic asset. *Journal of Knowledge Management*, 5(1), 8-18.
- Davenport, T.H. & Prusak, L. (2000). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*, Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Gefen, David & Straub, Detmar. (2005). *A Practical Guide To Factorial Validity Using PLS-Graph*. Published in CAIS.
- Gagnon, vMarie-Pierre, Payne-Gagnon, Julie, Fortin, v Jean-Paul, Paré, Guy, Côté, José, Courcy, François. (2015). A learning organization in the service of knowledge management: A case study , *International Journal of Information Management*, 35(5), 636-642.
- Grey, D. (1996). *What Is Knowledge?*. University of Salford, M7 1NU.
- Newman, A. (1999) Knowledge Management: Info-line, No.9903, March, 1-15.
- Skyrme, D. & Amidon, D. (2000).The Knowledge Agenda. In Hermans, J. (Ed.). *The knowledge Management Yearbook 1999-2000*. USA: Butterworth-Heinemann.
- Siemieniuch, C. E. & Sinclair, M. A. (2004). A framework for organisational readiness for knowledge management. *International Journal of Operations & Production Management*, 24(1) 79-98.
- Zack, M. H. (1998). Developing a Knowledge Strategy. *California Management Review*, 41(3), 125-145.