



Designing the Effective Factors Modeling Strategic Knowledge Management System at Payam Noor University of the West of Iran by Quantitative-Quantitative

Peyman Akbari

Instructor, Department of psychology, Payam Noor University, Tehran, Iran.
peymanakbari3537@yahoo.com

Abstract

Purpose: The purpose of this study is to provide a suitable model for effective factors in the establishment of SKM system in Payam Noor University of the West.

Methodology: The present research is applied in terms of purpose and in terms of nature and method, survey, descriptive-analytical. The statistical population in the quantitative section includes 425 scientific members of Payame Noor University of West Country (Kermanshah, Hamedan, Kurdistan and Ilam). Using Cochran formula, 202 individuals were selected as sample. In the qualitative section, 30 experts were selected. Using interviews and Delphi techniques, factors affecting the establishment of the SKM system at Payame Noor University were identified.

Findings: Effective factors were classified in nine main groups (knowledge processes, information technology, organizational culture, organizational climate, organizational learning, social capital, human resources, organizational innovation, leadership and commitment), and the research model was developed. Then, the questionnaire was distributed among the statistical population and analyzed using SMART-PLS. Validity (confirmatory factor analysis) and reliability (Cronbach's alpha coefficient) of the questionnaires indicated that the measurement tools have good validity and reliability.

Discussion and Conclusion: The results of hypothesis testing using t-test and path coefficients (β) showed that 9 factors have a positive and significant relationship with strategic knowledge management.

Keywords: Nine Factors, Strategic Knowledge Management, Payame Noor University.

Citation: Akbari, P. (2018). Designing the Effective Factors Modeling Strategic Knowledge Management System at Payam Noor University of the West of Iran by Quantitative-Quantitative. *Knowledge and Information Management*, 5(2), 35-46. (in Persian)

Received: (29-05-2019)

Accepted: (05-04-2019)



طراحی مدل عوامل مؤثر استقرار سیستم مدیریت دانش استراتژیک در دانشگاه پیام نور غرب کشور به روش آمیخته (کیفی-کمی)

پیمان اکبری

مربی مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. peymanakbari3537@yahoo.com

چکیده

هدف: هدف این پژوهش، ارائه مدلی مناسب برای عوامل مؤثر استقرار سیستم SKM در دانشگاه پیام نور غرب کشور است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، پیمایشی، توصیفی - تحلیلی است. جامعه آماری در بخش کمی شامل، ۴۲۵ نفر از اعضای علمی دانشگاه پیام نور غرب کشور (کرمانشاه، همدان، کردستان و ایلام) است که با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۲ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و در بخش کیفی شامل ۳۰ نفر از خبرگان بود که با استفاده از مصاحبه و انجام تکنیک دلفی، عوامل اثرگذار بر استقرار سیستم SKM در دانشگاه پیام نور تعیین شدند.

یافته‌ها: عوامل مؤثر در ۹ گروه اصلی (فرایندهای دانش، فناوری اطلاعات، فرهنگ‌سازمانی، جوسازمانی، یادگیری سازمانی، سرمایه اجتماعی، منابع انسانی، نوآوری سازمان. رهبری و تعهد)، طبقه‌بندی شدند و مدل پژوهش تدوین شد. سپس پرسشنامه بین جامع آماری توزیع و به کمک Smart-PLS داده‌ها تحلیل شدند. روایی (تحلیل عاملی تأییدی) و پایایی (ضریب آلفای کرونباخ) پرسشنامه‌ها حاکی از آن داشت که ابزارهای اندازه‌گیری از روایی و پایایی خوبی برخوردارند.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها با استفاده از آماره آزمون T و ضرایب مسیر (β)، نشان داد که عوامل ۹گانه، رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارند.

واژه‌های کلیدی: عوامل نه‌گانه، مدیریت دانش استراتژیک، دانشگاه پیام نور.

استناد: اکبری، پیمان (۱۳۹۷). طراحی مدل عوامل مؤثر استقرار سیستم مدیریت دانش استراتژیک در دانشگاه پیام نور غرب کشور به روش آمیخته (کیفی-کمی). *مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی*، ۵(۲)، ۴۷-۶۲.

تاریخ دریافت: (۱۳۹۸/۰۱/۱۶)

تاریخ پذیرش: (۱۳۹۸/۰۳/۰۸)

مقدمه

عصر کنونی، دوره تحولات شتابنده و غیرقابل پیش‌بینی است. وضعیت مدیریت در جامعه ما بیانگر توازن میان پیچیدگی‌های روزافزون سازمان‌ها و عدم توانایی این سازمان‌ها در پیش‌بینی و مقابله با این تحولات و پیچیدگی‌هاست. سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی، ناچار هستند که ظرفیت‌ها و توانمندی‌های خود را بشناسند، نقاط ضعف را ترسیم کرده و به تقویت نقاط قوت بپردازند. چرا که مسائل و مشکلات مدیریت آن چنان پیچیده و درهم شده که تشخیص مشکل به‌آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان‌ها و پیچیده بودن رفتار کارکنان، این پیچیدگی‌ها را مضاعف کرده است. در چنین شرایطی سازمان‌هایی موفق و کامیاب هستند که با کسب دانش و راهبردهای آن و آگاهی وسیعی از عوامل محیطی برای حفظ بقا و حیات خود، بتوانند زمینه رشد و افزایش عملکرد سازمان را بهبود و ارتقا بخشند. یکی از راه‌های تحقق این امر مقوله مدیریت دانش و استراتژی‌های آن است. مدیریت دانش در سال ۱۹۷۰ مطرح شد و در گذشته‌ای نه چندان دور قدرت و مزیت رقابتی یک سازمان با یک جامعه انسانی، دسترسی بیشتر به منابع مادی محسوب می‌شد. اما امروزه شرایط به کلی متحول شده و در حال حاضر اصلی‌ترین مزیت رقابتی برای سازمان‌ها در استراتژی مدیریت دانش تجلی پیدا کرده است (آزاد شهرکی، ۱۳۸۸: ۵).

چرا که در مطالعات مدیریت دانش، مفاهیم مربوط به نگرش استراتژیک به مدیریت دانش، مفاهیمی جدید و ابداعی است. استراتژی مدیریت دانش بیان می‌کند که سازمان جهت مدیریت دارایی‌های دانشی خود و اجرای فرایندهای مدیریت دانش (شامل کسب، خلق، انتقال و به‌کارگیری دانش)، چگونه و با چه حجم سرمایه‌گذاری باید بر دارایی‌های دانشی کنترل و از دانش‌های صریح و ضمنی موجود در سازمان بهره‌گیری کنند و بیشتر بر بهره‌برداران از کدام نوع دانش متمرکز باشد. راهبرد مدیریت دانش مسیر حرکت در جهت اهداف سازمان را مشخص می‌کند که هدف اصلی آن بالفعل ساختن مدیریت دانش در سازمان است. در راهبرد مدیریت دانش فرایند پیاده‌سازی، فعالیت‌ها و استانداردهای اجزای اصلی راه‌حل‌ها مدنظر قرار می‌گیرد. مجموعه عملیات و فعالیت‌های سازمان در پرتو راهبرد مدیریت دانش موجب می‌شود تا نظام مدیریت دانش به صورت مؤثر و کارآمد عمل کند، به فرهنگ سازمان ملحق شد و در راستای حمایت از سازمان، به کارکرد مؤثر خود ادامه دهد (تکتتم، ۲۰۰۱: ۳۷).

هرچند سازمان‌های زیادی در حال حاضر درزمینه توسعه و پیاده‌سازی استراتژی دانش سرمایه‌گذاری هنگفتی کرده‌اند و بعضی در کارهایشان موفق شده‌اند، اما سازمان‌ها زیادی وجود دارند که با شکست در این زمینه مواجه بوده‌اند. فقدان سازوکارهای صحیح ارزیابی مدیریت دانش استراتژیک و همچنین درک ضعیف مدیران در شناسایی عوامل مؤثر در پیاده‌سازی این مقوله باعث شده که اکثر محققان «فرزین و همکاران»^۲ (۲۰۱۴) رهبری و تعهد و فرهنگ سازمانی؛ الحمودی^۳ (۲۰۱۰) فرایندهای دانش، ارزیابی عملکرد، جوسازمانی؛ چانگ و همکاران^۴ (۲۰۰۷) فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، رهبری و ارزیابی عملکرد؛ کیم یو و همکاران^۵ (۲۰۰۳) فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات؛ دانوقو و همکاران^۶ (۱۹۹۹) فناوری، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمان؛ هاشمیان بجنوردی و افرازه (۱۳۸۴) فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی، اعرابی و همکاران (۱۳۸۶) سرمایه اجتماعی، خدیور و همکاران (۱۳۹۳) ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات، حسن‌زاده (۱۳۸۶) فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات، رهبری - تعهد و یادگیری سازمانی؛ محمدی صدر و همکاران (۱۳۹۰) نوآوری سازمانی «سرنای»^۷ (۲۰۱۲) منابع انسانی؛ به شناسایی عوامل ذکر شده در سازمان بپردازند که بر مدیریت دانش استراتژیک اثر دارند که دانشگاه پیام نور نیز از این قاعده مستثنی نیست.

در غرب کشور به دلیل گرایش مدیریت سنتی در نزد مدیران دانشگاهی و نیز عدم وجود یک سیستم مدیریت دانش استراتژیک که دانشگاه‌ها بتوانند از آن به‌عنوان یک الگو استفاده کنند، ما را بر آن داشت تا این موضوع را در دانشگاه پیام نور انجام برسانیم. اما قبل از هر چیز باید گفته شود که علی‌رغم این که دانشگاه پیام نور که بیش از سه دهه همسو با دیگر دانشگاه‌های کشور خدماتی ارزنده به جامعه علمی کشور ارائه کرده اما امروزه، با افت دانشجوی (جدول ۱) مواجه بوده که البته این شرایط در دیگر دانشگاه‌ها هم وجود دارد. اما باید برنامه راهبردی اندیشیده شود تا بتواند ضمن کمبود رفع دانشجوی [طبق سند که در پایان بیان مسئله آورده شده است] دانشگاه بتواند درآمدزایی داشته باشد و به حیات خود ادامه دهد. به همین سبب، باید بعضی از رشته‌های سنتی حذف شوند که دیگر جوابگوی نیازهای جامعه نیستند و در عوض باید به سمت رشته‌های میان‌رشته‌ای و چند نظمی برای رشته‌های کارشناسی

2. Farzin & et al.

3. Alhamoudi

4. Chong & et al.

5. Kim Yu & et al.

6. Donoghue & et al.

7. Serna

مؤثرترین دانشجویان در عرصه‌های مورد نیاز کشور خصوصاً تربیت دانش‌آموختگان برای توسعه و تعالی مناطق کمتر برخوردار کشور. لذا، این دانشگاه مجبور است تا برای تحقق این شعار به [مدیریت دانش استراتژیک] متوسل شده تا بتواند خلأ راهبردی (علی‌رغم اینکه دانشگاه پیام نور که بیش از سه دهه همسو با دیگر دانشگاه‌های کشور خدماتی ارزنده به جامعه علمی کشور ارائه کرده اما امروزه، با افت دانشجو مواجه بوده، اما باید برنامه راهبردی اندیشیده شود تا بتواند ضمن کمبود رفع دانشجو، دانشگاه بتواند به حیات خود ادامه دهد) که در این زمینه برای رسیدن به این شعار وجود دارد برطرف کند، البته در این را مشکل عدم شناخت دقیق دانش راهبردی توسط مدیران و کارکنان دانشگاه تا جایی است که در جلسه‌ای که در تاریخ ۱۳۹۴/۷/۳۰ ریاست دانشگاه پیام نور در مرکز دانشگاهی زاهدان و تاریخ ۱۳۹۴/۹/۱۷ که با اعضای کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی داشته، ایشان به شناخت و پیاده‌سازی درست راهبردی کردن دانش در پیام نور تأکید فراوان داشتند و فرمودند می‌توان از این راه به شعار خود دانشگاه جامعه عمل پوشاند.

در نهایت با توجه به شرایط فوق، محققان، در این تحقیق به دنبال شناسایی عواملی خواهند بود که بر دانش راهبردی مؤثر است و امید است که بتوان از این طریق مدلی را برای آن شعار طراحی کرد.

به عبارتی، این سؤال مطرح می‌شود که آیا می‌توان مدل نهایی و جامعی از عوامل مؤثر بر مدیریت دانش استراتژیک در دانشگاه پیام نور غرب کشور ارائه کرد؟ در این راستا با بررسی ابتدا پیشینه پژوهش^۳ (جدول ۲) و بعد با تکنیک دلفی و نظر خبرگان، عوامل اصلی در دانشگاه پیام نور استخراج و در نه گروه اصلی که شامل: فرایندهای دانش، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، جوسازمانی، یادگیری سازمانی، سرمایه اجتماعی، منابع انسانی، نوآوری سازمان، رهبری و تعهد بود به‌عنوان متغیرهای مستقل این پژوهش و متغیر وابسته آن مدیریت دانش استراتژیک شناسایی شد.

۳. قبل از پیاده‌سازی مدیریت دانش، گام حساسی که مدیران در نقش استراتژیست‌ها باید برای سازمان خود انجام دهند. شناسایی عوامل مهمی هستند که بر مدیریت دانش تأثیر دارد. از آنجایی که عوامل تأثیرگذار در انتخاب استراتژی مدیریت دانش زیاد بوده و تجزیه و تحلیل و تصمیم‌گیری بستگی به عوامل متعددی دارد، انتخاب این استراتژی در اکثر سازمان‌ها با مشکل روبه‌رو است. پس از مرور مبانی نظری تحقیق، تعدادی از عوامل تأثیرگذار بر استقرار استراتژی‌های مدیریت دانش شناسایی شده‌اند که در جدول (۲) نشان داده شده است.

ارشد حرکت کرد^۱ و همچنین برای افزایش درآمد باید به ایجاد زمینه‌های برگزاری دوره‌های آموزش از راه دور در واحدهای برون مرزی و کشورهای همجوار اقدام کرد^۲. هدف از اجرای برنامه راهبردی این است که دانشگاه پیام نور بتواند ضمن حفظ کیفیت دانشگاه در امر تدریس و درآمندی داشته باشد که این خود متکی به این است که دانش راهبردی در دانشگاه پیام نور برای رسیدن به این امر به‌طور کارآمد و اثربخش مدیریت شود. تا از مزایای آن جهت پیشبرد اهداف راهبردی خود، بهره جست. چرا که مدیریت دانش استراتژیک با فرایندها و نوسازی‌هایی در ارتباط است که هر سازمانی من جمله «دانشگاه پیام نور» می‌تواند از آن، در جهت خلق، انتقال و تسهیم دانش برای گرفتن بهترین تصمیم‌گیری‌های راهبردی خویش از جمله تأسیس رشته‌های ارشد و بین‌المللی کردن واحدهای مرزی استان‌های غرب کشور برای جذب دانشجو به کار برد. بدن ترتیب استقرار عوامل مؤثر بر طراحی یک سیستم کارآمد و اثربخش مدیریت دانش استراتژیک در دانشگاه پیام نور در استان‌های غرب کشور که می‌تواند مزیت رقابتی پایدار را ایجاد کرده و از این طریق به هدف راهبردی‌شان برسند و از بحرانی که دچار آن شده‌اند، رهایی یابند، مطرح می‌شود.

لذا، با توجه به گفته‌های فوق، بیان می‌شود که مشکل دانشگاه پیام نور غرب کشور عدم شناسایی عواملی است که بر مدیریت دانش استراتژیک می‌تواند مؤثر باشد چرا که مدیریت دانش استراتژیک با فرایندها و نوسازی‌هایی که در بالا نمونه‌هایی از آن گفته شد ارتباط دارد که دانشگاه می‌تواند از آن‌ها در گرفتن بهترین تصمیم‌گیری‌های استراتژیک خود به کار برد.

طبق سند چشم‌انداز دانشگاه پیام نور در افق ۱۴۰۴ و «با توجه به تحقق شعار» دسترسی به آموزش عالی برای همه، در همه جا و در همه وقت «دانشگاه مذکور» دانشگاهی است اسلامی، پیشرو، بالنده، جذاب در حد شاخص‌ترین دانشگاه باز در نیای اسلام با جایگاه اول علمی و فناوری در سطح دانشگاه‌های باز منطقه آسیای جنوب غربی در عین ممتاز و معتبر بودن در سطح جهانی، جامع و فراگیر در گستره سرزمینی و فرا سرزمینی و منطبق با استانداردهای جهانی و ملی در تولید و اشاعه علم، آموزش و پژوهش و بهره‌مند از خدمات استادان دانشگاه‌های معتبر داخلی و خارجی برای تربیت

۱. برای اطلاعات بیشتر رجوع شود به «بازدید ریاست دانشگاه پیام نور از دانشگاه پیام نور مرکز زاهدان» در سایت زیر: <http://pnu.ac.ir> تاریخ مراجعه ۱۳۹۴/۷/۳۰

۲. برای اطلاعات بیشتر رجوع شود به «دکتر رستمی ابوسعیدی در نشست صمیمی با اعضای کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی» در سایت زیر: <http://pnu.ac.ir> تاریخ مراجعه ۱۳۹۴/۹/۱۷

جدول ۱. ریزش دانشجو طی چند سال اخیر در کشور

تعداد دانشجو	سال تحصیلی
کارشناسی	
۳۸۲۳۶۴	۸۴-۸۵
۶۷۹۰۲۷	۸۵-۸۶
۱۱۰۶۵۷۳	۸۶-۸۷
۸۵۴۵۱۱	۸۷-۸۸
۸۰۱۲۸۸	۸۸-۸۹
۹۳۲۰۱۳	۸۹-۹۰
۱۰۴۹۳۶۶	۹۰-۹۱
۸۵۶۲۰۰	۹۱-۹۲
۷۶۲۴۱۰	۹۲-۹۳
۶۶۵۴۲۱	۹۳-۹۴

منبع. آمار پیام نور

جدول ۲. عوامل تأثیرگذار بر استراتژی مدیریت دانش

عوامل تأثیرگذار SKM	پژوهشگر	سال
فرایندهای دانش	الحمودی	۲۰۱۰
	چن و فانگ	۲۰۱۲
فناوری اطلاعات	جاو و جانگ	۲۰۱۰
	گلدن	۲۰۰۹
	یانگ و همکاران	۲۰۰۹
	چانگ و همکاران	۲۰۰۹
	چانگ و همکاران	۲۰۰۷
	گرینر و همکاران	۲۰۰۷
	چیانگ	۲۰۰۴
	کیم و همکاران	۲۰۰۳
	ککزسل	۲۰۰۲
	چوی و لی	۲۰۰۰
	دانوقو و همکاران	۱۹۹۹
	خدیور و همکاران	۱۳۹۳
	رزمی و همکاران	۱۳۹۲
	جواهری و همکاران	۱۳۹۲
	اخوان و همکاران	۱۳۸۹
	حسن‌زاده	۱۳۸۶
	هاشمیان بجنوردی و افزاره	۱۳۸۴
فرهنگ سازمانی	فرزین و همکاران	۲۰۱۴
	وو و همکاران	۲۰۱۰
	گلدن	۲۰۰۹
	یانگ و همکاران	۲۰۰۹
	چانگ و ونگ	۲۰۰۹
	جانگ و همکاران	۲۰۰۹
	چوی و همکاران	۲۰۰۸

	کیمبل و بوردن	۲۰۰۸
	چانگ و همکاران	۲۰۰۷
	گرینر و همکاران	۲۰۰۷
	چیانگ	۲۰۰۴
	کیم و همکاران	۲۰۰۳
	ککزسل	۲۰۰۲
	چوی و لی	۲۰۰۰
	دانوقو و همکاران	۱۹۹۹
	خدپور و همکاران	۱۳۹۳
	جواهری و همکاران	۱۳۹۲
	اخوان و همکاران	۱۳۸۹
ساختار سازمانی	گلدن	۲۰۰۹
	یانگ و همکاران	۲۰۰۹
	چانگ و همکاران	۲۰۰۹
	جانگ و همکاران	۲۰۰۹
	چوی و همکاران	۲۰۰۸
	کیمبل و بوردن	۲۰۰۸
	چیانگ	۲۰۰۴
	چوی و لی	۲۰۰۰
	دانوقو و همکاران	۱۹۹۹
	خدپور و همکاران	۱۳۹۳
	جواهری و همکاران	۱۳۹۲
	اخوان و همکاران	۱۳۸۹
	حسن‌زاده	۱۳۸۶
	هاشمیان بجنوردی و افرازه	۱۳۸۴
جوسازمانی	الحمودی	۲۰۱۰
یادگیری سازمانی	حسن‌زاده	۱۳۸۶
سرمایه اجتماعی	لین	۲۰۰۷
	محمودی میمند و شهابی	۱۳۹۴
منابع انسانی	سرنا	۲۰۱۲
	چوی و جونگ	۲۰۱۰
	وو و همکاران	۲۰۱۰
	چانگ و همکاران	۲۰۰۹
	چانگ و ونگ	۲۰۰۹
	کیمبل و بوردن	۲۰۰۸
	چیانگ	۲۰۰۴
	چوی و لی	۲۰۰۰
	اخوان و همکاران	۱۳۸۹
نوآوری سازمانی	محمودی صدر و همکاران	۱۳۹۰
رهبری و تعهد	فرزین و همکاران	۲۰۱۴
	چانگ و همکاران	۲۰۰۷
	حسن‌زاده	۱۳۸۶
مدیریت) ارزیابی	الحمودی	۲۰۱۰

عملکرد	چانگ و همکاران	۲۰۰۷
--------	----------------	------

زیرسازه مربوط به هریک از متغیرهای مستقل در جدول ۳ مشخص شده است و سپس مدل پژوهش و فرضیه‌ها تدوین شد

جدول ۳: متغیرهای مستقل و زیرسازها

سازه	نشانیگر زیرسازه	زیرسازه
فرایندهای دانش	q1	اکتساب دانش
	q2	ایجاد دانش
	q3	ذخیره کردن دانش
	q4	توزیع دانش
	q5	نگهداری از دانش
	q6	ویژگی برونداد
فناوری اطلاعات	q7	درک سودمندی استفاده از فناوری اطلاعات
	q8	درک به‌کارگیری آسان فناوری اطلاعات
	q9	نگرش به استفاده از فناوری اطلاعات
	q10	لذت مورد انتظار
	q11	تمایل به استفاده از فناوری اطلاعات
فرهنگ سازمانی	q12	مشارکتی
	q13	ثبات و یکپارچگی
	q14	انعطاف‌پذیری
	q15	مأموریتی
جوسازمانی	q16	روحیه گروهی
	q17	مزاحمت
	q18	صمیمیت
	q19	علاقه‌مندی
	q20	ملاحظه‌گری
	q21	فاصله‌گیری
	q22	نفوذ و پویایی
یادگیری سازمانی	q23	چشم‌انداز مشترک
	q24	فرهنگ سازمانی
	q25	کار و یادگیری تیمی
	q26	رهبری مشارکتی
	q27	توسعه شایستگی کارکنان
	q28	ساختار سازمانی
	q29	استراتژی
نوآوری سازمانی	q30	نوآوری تولیدی
	q31	نوآوری فرایندی
	q32	نوآوری اداری
سرمایه اجتماعی	q33	عنصرشناختی
	q34	عنصر رابطه‌ای
	q35	عنصر ساختاری

سبک رابطه مدار	q36	رهبری و تعهد
سبک وظیفه مدار	q37	
آموزش و توسعه	q38	مدیریت منابع انسانی
ارزیابی عملکرد	q39	
جبران خدمات	q40	
روابط با کارکنان	q41	
سلامت و ایمنی	q42	
استخدام و انتخاب	q43	



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه هشتم: نوآوری سازمان رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد.

فرضیه نهم: رهبری و تعهد رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف از نوع «تحقیقات کاربردی» است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع «تحقیقات پیمایشی و توصیفی-تحلیلی» است. از آنجا که محققان به دنبال تعیین رابطه بین متغیرهای تحقیق است، این تحقیق از نوع «تحقیقات همبستگی» است. در بخش نظری، با رجوع به کتب، مجله‌ها و پایگاه اینترنتی، اطلاعات مورد نیاز برای انجام پژوهش جمع‌آوری شد. در بخش میدانی برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه استفاده شد. در گام اول و با مطالعه مبانی نظری، عوامل مؤثر بر مدیریت دانش استراتژیک تعیین شده و سپس از طریق ۳۰ نفر از خبرگان این عوامل

با توجه به پیشینه پژوهش و همچنین مدل مفهومی ارائه شده، نه فرض اصلی در نظر گرفته می‌شود:

فرضیه اول: فرایندهای دانش رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد.

فرضیه دوم: فناوری اطلاعات رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد.

فرضیه سوم: فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد.

فرضیه چهارم: جو سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد.

فرضیه پنجم: یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد.

فرضیه ششم: سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد.

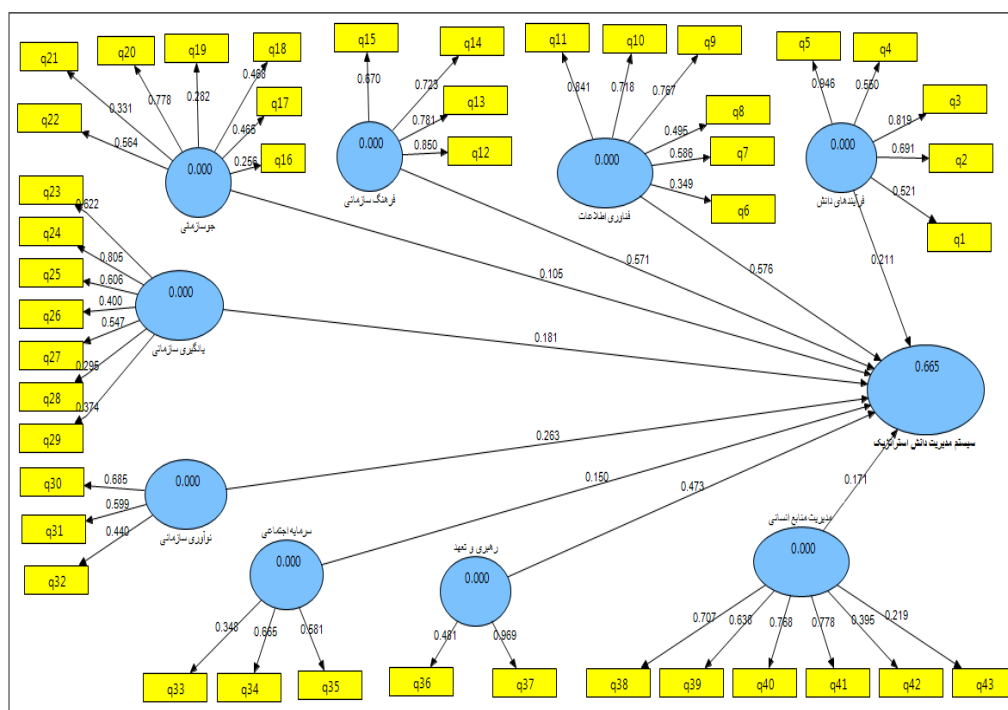
فرضیه هفتم: منابع انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد.

ساختاری تنها ابزار تحلیل مدل‌های مسیر یا علی است. مدل مسیر این تحقیق، دست‌کم سه متغیر وابسته دارند که دو متغیر وابسته برای سومین متغیر وابسته نقش متغیر مستقل را بازی می‌کند. در این تحقیق متغیر نه‌گانه به‌عنوان متغیر مستقل و مدیریت دانش استراتژیک به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. در واقع، این روش ترکیبی است از تحلیل مؤلفه‌های اصلی، که شاخص‌ها را به متغیرهای نهفته مرتبط می‌کند و تحلیل مسیر، که امکان ایجاد سیستمی از متغیرهای نهفته را فراهم می‌سازد. برآورد پارامترهایی که نشان‌دهنده شاخص‌ها هستند و روابط مسیر، با استفاده از تکنیک‌های حداقل مربعات معمولی صورت می‌گیرد. در این روش، پژوهشگر باید ابتدا ساختار مدل و روابط شاخص‌ها را مشخص کند. نرم‌افزار مورد استفاده در این پژوهش Smart-Pls است. این نرم‌افزار از روش حداقل مربعات جزئی برای ارائه مدل‌های معادلات ساختاری استفاده می‌کند. در ادامه خروجی‌های حاصل از نرم‌افزار و تحلیل آن‌ها آورده شده است.

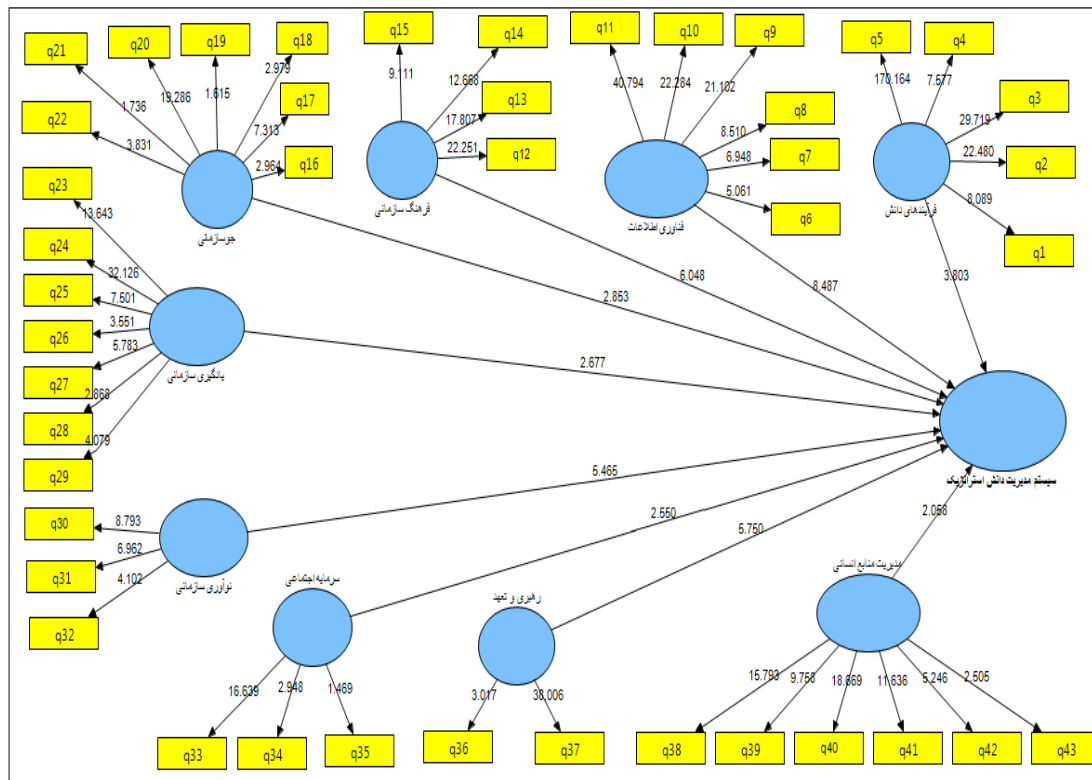
مورد تأیید قرار گرفتند. در گام بعدی عوامل نهایی در قالب پرسشنامه که دارای طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت بود. بین ۲۰۲ نفر از اعضای علمی توزیع شد و در گام نهایی، از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری، داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. جامعه آماری در این تحقیق شامل ۴۲۵ نفر از اعضای علمی دانشگاه پیام نور غرب کشور بود. حجم نمونه ۲۰۲ نفر بود که از طریق فرمول کوکران به دست آمده و انتخاب افراد به روش تصادفی ساده بوده است. برای سنجش روایی پرسشنامه، ابتدا بین ۳۰ نفر صاحب‌نظر توزیع و عوامل مورد تأیید قرار گرفت برای برآورد پایایی، آلفای کرونباخ با استفاده از ابزار SPSS محاسبه شد. آلفای محاسبه شده پرسشنامه مورد استفاده ۰،۸۰۵ محاسبه شد. با توجه به این که ضریب آلفای بالاتر از ۷۰ درصد قبول است. لذا، می‌توان پایایی پرسشنامه مذکور را خوب ارزیابی کرد.

یافته‌های پژوهش

در این مقاله از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. روشی برای مدل‌سازی معادله ساختاری است. مدل‌سازی معادله



نمودار ۲. ضرایب مسیر مدل



نمودار ۳. نتایج آزمون T

۰/۳ تا ۰/۶ باشند ارتباط متوسط و اگر زیر ۰/۳ باشند ارتباط ضعیفی وجود دارد (چین، ۲۰۰۳). داده‌های به دست آمده از تحقیق میدانی در نرم‌افزار Smart PLS اجرا شد و مطابق نمودارهای ۲ و ۳ نتایج فوق به دست آمد تحلیل هر یک از روابط که در واقع نشان‌دهنده فرضیه‌های تحقیق است به صورت مفید و مختصر در جدول ۴ نشان داده شده است.

قابل ذکر است ارزش T (Value-T) یا معنی‌دار بودن رابطه متغیرها را بر هم نشان می‌دهند. اگر مقدار T بیشتر از ۱/۹۶ باشد یعنی، رابطه مثبت وجود دارد و معنی‌دار است. اگر بین ۱/۹۶ تا -۱/۹۶ باشد رابطه معنی‌داری وجود ندارد و اگر کوچک‌تر از -۱/۹۶ باشد یعنی رابطه منفی دارد ولی معنی‌دار است و همچنین ضرایب مسیر اگر بالای ۰/۶ باشد بدین معناست که ارتباطی قوی میان دو متغیر وجود دارد، اگر بین

جدول ۴. خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	ضریب مسیر	ارزش آزمون T	سطح معنی‌داری	میزان رابطه
اول	-۰/۲۱۱	۳/۸۰۳	معنی‌دار	ضعیف
دوم	-۰/۵۷۶	۸/۴۸۷	معنی‌دار	متوسط
سوم	-۰/۵۷۱	۶/۰۴۸	معنی‌دار	متوسط
چهارم	-۰/۱۰۵	۲/۸۵۳	معنی‌دار	ضعیف
پنجم	-۰/۱۸۱	۲/۶۷۷	معنی‌دار	ضعیف
ششم	-۰/۲۶۳	۵/۴۶۵	معنی‌دار	ضعیف
هفتم	-۰/۱۵۰	۲/۵۵۰	معنی‌دار	ضعیف
هشتم	-۰/۴۷۳	۵/۷۵۰	معنی‌دار	متوسط
نهم	-۰/۱۷۱	۲/۰۵۸	معنی‌دار	ضعیف

مسیر $0/473$ و مقدار $T 5/750$ ، گواه بر این دارد که نوآوری سازمان رابطه متوسط، مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد. آزمون فرضیه نهم با ضریب مسیر $0/171$ و مقدار $T 2/058$ ، گواه بر این دارد که رهبری و تعهد رابطه متوسط، مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد.

روایی پژوهش: به منظور ارزیابی روایی پژوهش از روایی سازه یا عامل استفاده شده که یکی از پرکاربردترین مقیاس‌های محاسبه چقدر روایی است و طریق روش تحلیل عاملی تأییدی محاسبه می‌شود. مقدار عامل تأییدی نشان می‌دهد که اولاً چقدر هر نشانگرها رابطه همگرایی با سازه مورد بررسی دارند. ثانیاً چقدر هر نشانگر تنها در یک سازه دارای بار عاملی بالایی است، به عبارت دیگر تحلیل عاملی تأییدی اساساً یک روش آزمون فرضیه است و این مطلب را می‌آزماید که نشانگرهایی که برای معرفی سازه یا متغیرهای مکنون در نظر گرفته شده‌اند، واقعاً معرف آن‌ها هستند یا نه و همچنین مشخص می‌کند که نشانگرهایی که در برآورد سازه مقدار T آن‌ها معنی‌دار نیست حذف شوند. این عمل جهت کاهش منابع خطا جهت پژوهش‌های آتی صورت می‌گیرد. نتایج این تحلیل در جدول ۵ آورده شده است. در مدل معادلات ساختاری برای آزمون معنی‌داری پارامترهای مدنظر در مدل از شاخص آماري T استفاده می‌شود. لذا با توجه به نتایج تحقیق پارامترهایی که دارای مقادیر بزرگ‌تر $1/96$ از لحاظ آماري معنی‌دار است.

با توجه به جدول ۴ که بر پایه نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق به دست آمده است می‌توان عنوان کرد که: نتیجه حاصل از آزمون فرضیه اول با توجه به ضریب مسیر $0/211$ و مقدار $T 3/803$ ، نشان می‌دهد که فرایندهای دانش رابطه ضعیف، مثبت و معنی‌داری و متوسط با مدیریت دانش استراتژیک دارد. در آزمون فرضیه دوم با ضریب مسیر $0/576$ و مقدار $T 8/487$ ، این نتیجه حاصل شد که فناوری اطلاعات رابطه ضعیف، مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم با ضریب مسیر $0/571$ و مقدار $T 6/048$ ، گواه بر این دارد که فرهنگ سازمانی رابطه ضعیف، مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم با ضریب مسیر $0/105$ و مقدار $T 2/853$ ، گواه بر این دارد که جوسازمانی رابطه ضعیف، مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه پنجم با ضریب مسیر $0/181$ و مقدار $T 2/677$ ، گواه بر این دارد یادگیری سازمانی رابطه ضعیف، مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ششم با ضریب مسیر $0/263$ و مقدار $T 5/465$ ، گواه بر این دارد که سرمایه اجتماعی رابطه ضعیف، مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد. آزمون فرضیه هفتم با ضریب مسیر $0/150$ و مقدار $T 2/550$ ، گواه بر این دارد که منابع انسانی رابطه ضعیف، مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد. آزمون فرضیه هشتم با ضریب

جدول ۵. مقادیر مدل اندازه‌گیری، در مورد زیرسازه‌های پژوهش

سازه	نشانگر زیر سازه	زیر سازه	مقدار بار عاملی	ارزش
فرایندهای دانش	q1	اکتساب دانش	0/521	8/089
q2		ایجاد دانش	0/691	22/480
q3		ذخیره کردن دانش	0/819	29/719
q4		توزیع دانش	0/550	7/577
q5		نگهداری از دانش	0/946	170/164
فناوری اطلاعات	q6	ویژگی برونداد	0/349	5/061
q7		درک سودمندی استفاده از فناوری اطلاعات	0/586	6/948
q8		درک به کارگیری آسان فناوری اطلاعات	0/495	8/510
q9		نگرش به استفاده از فناوری اطلاعات	0/767	21/102
q10		لذت مورد انتظار	0/718	22/284
q11		تمایل به استفاده از فناوری اطلاعات	0/841	40/794
فرهنگ سازمانی	q12	مشارکتی	0/850	22/251
q13		ثبات و یکپارچگی	0/781	17/807
q14		انعطاف‌پذیری	0/723	12/668
q15		مأموریتی	0/670	9/111

۲/۹۶۴	۰/۲۵۶	روحیه گروهی	q16	جوسازمانی
۷/۳۱۳	۰/۴۶۵	مزاحمت	q17	
۲/۹۷۹	۰/۴۶۸	صمیمیت	q18	
۱/۶۱۵	۰/۲۸۲	علاقه‌مندی	q19	
۱۹/۲۸۶	۰/۷۷۸	ملاحظه‌گری	q20	
۱/۷۳۶	۰/۳۳۱	فاصله‌گیری	q21	
۳/۸۳۱	۰/۵۶۴	نفوذ و پویایی	q22	
۱۳/۶۴۳	۰/۶۲۲	چشم‌انداز مشترک	q23	یادگیری سازمانی
۳۲/۱۲۶	۰/۸۰۵	فرهنگ سازمانی	q24	
۷/۵۰۱	۰/۶۰۶	کار و یادگیری تیمی	q25	
۳/۵۵۱	۰/۴۰۰	رهبری مشارکتی	q26	
۵/۷۸۳	۰/۵۴۷	توسعه شایستگی کارکنان	q27	
۲/۸۶۸	۰/۲۹۵	ساختار سازمانی	q28	
۴/۰۷۹	۰/۳۷۴	استراتژی	q29	
۸/۷۹۳	۰/۶۸۵	نوآوری تولیدی	q30	نوآوری سازمانی
۶/۹۶۲	۰/۵۹۹	نوآوری فرایندی	q31	
۴/۱۰۲	۰/۴۴۰	نوآوری اداری	q32	
۱۶/۶۳۹	۰/۳۴۸	عنصر شناختی	q33	سرمایه اجتماعی
۲/۹۴۸	۰/۶۶۵	عنصر رابطه‌ای	q34	
۱/۴۶۹	۰/۵۸۱	عنصر ساختاری	q35	
۳/۰۱۷	۰/۴۸۱	سبک رابطه مدار	q36	رهبری و تعهد
۳۸/۰۰۶	۰/۹۶۹	سبک وظیفه مدار	q37	
۱۵/۷۹۳	۰/۷۰۷	آموزش و توسعه	q38	مدیریت منابع انسانی
۹/۷۵۸	۰/۶۳۸	ارزیابی عملکرد	q39	
۱۸/۶۶۹	۰/۷۶۸	جبران خدمات	q40	
۱۱/۶۳۶	۰/۷۷۸	روابط با کارکنان	q41	
۵/۲۴۶	۰/۳۹۵	سلامت و ایمنی	q42	
۲/۵۰۵	۰/۲۱۹	استخدام و انتخاب	q43	

آزمون برازندگی مدل کلی: یکی از معیارها برای ارزیابی برازندگی مدل، قابلیت اطمینان ترکیبی (CR) است. این معیار برای اطمینان از ثابت بودن بخش‌های مختلف مدل اندازه‌گیری به کار می‌رود. قابلیت اطمینان ترکیبی باید بیشتر از ۰/۷۰ باشد تا سنج‌ها قابل اطمینان باشد. همان‌طور که در جدول ۶ نشان داده شده است قابلیت اطمینان همه سنج‌ها بالاتر از ۰/۷۰ است.

با توجه به نتایج جدول ۵، مقادیر t گزارش شده برای هر یک از گویه‌ها مورد بررسی قرار گرفت. و نتایج تحلیل عاملی تأییدی با توجه به آماره t نشان می‌دهد که تنها گویه‌های (۱۹)، (۲۱ و ۳۵) معنی‌دار نیستند و برای اندازه‌گیری صفت مکنون (جوسازمانی و سرمایه اجتماعی) مناسب نیست. بقیه گویه‌ها برای اندازه‌گیری صفت‌های مکنون مورد مطالعه این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تطابق قابل قبولی دارند. به همین جهت برای تدوین مدل نهایی پژوهش، گویه‌های (۱۹)، (۲۱ و ۳۵) حذف می‌شوند.

جدول ۶. آزمون برازندگی مدل کلی

معيار	CR
فرآیندهای دانش	۰/۷۱
فناوری اطلاعات	۰/۷۲
فرهنگ‌سازمانی	۰/۸۰
جوسازمانی	۰/۷۷
نوآوری سازمانی	۰/۸۳
یادگیری سازمانی	۰/۸۴
سرمایه اجتماعی	۰/۸۰
مدیریت منابع انسانی	۰/۷۴
رهبری و تعهد	۰/۷۵

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این تحقیق، تعیین عوامل مؤثری برای مدیریت دانش استراتژیک در دانشگاه پیام نور غرب کشور بود که از این طریق بتوان مدل مناسبی ارائه داد.

فرضیه اول تحقیق، حاکی از آن است که فرایندهای دانش رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد. گفته شده که دانش خواهد توانست مزیت رقابتی را برای سازمان به بار آورد. لذا، پیشنهاد می‌شود که سازمان مربوطه طوری عمل کند که دانش را در سراسر سازمان به‌طور کارآمد توزیع کند تا افراد در سراسر سازمان به ایده‌های استراتژیک مهم دست یابند. نتایج این فرضیه نیز، در راستای پژوهش الحمودی (۲۰۱۰) و چن و فانگ (۲۰۱۲) است.

فرضیه دوم نتایج فرضیه دوم نشان می‌دهد که فناوری اطلاعات رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد. به‌کارگیری فناوری اطلاعات به افزایش دانش و آگاهی کارکنان و نیز غنی‌تر شدن محتوای مشاغل می‌انجامد و دانش کارکنان موجب تسلط حرفه‌ای آن‌ها بر سازمان می‌شود. لذا، پیشنهاد می‌شود که سازمان مربوطه به نقش فناوری اطلاعات در سازمان اهمیت داده، چرا که رسیدن به استراتژیک دانش در گروه توجه کردن به IT در سازمان است. نتایج این فرضیه، در راستای تحقیقات جاو و جانگ (۲۰۱۰)؛ گلدن (۲۰۰۹)؛ یانگ و همکاران (۲۰۰۹)؛ چانگ و همکاران (۲۰۰۹)؛ چانگ و همکاران (۲۰۰۷)؛ گرینر و همکاران (۲۰۰۷)؛ چیانگ (۲۰۰۴)؛ کیم و همکاران (۲۰۰۳)؛ ککزسل (۲۰۰۲)؛ چوی و لی (۲۰۰۰)؛ دانوقو و همکاران (۱۹۹۹)؛ خدیور و همکاران (۱۳۹۲)؛ جواهری و همکاران (۱۳۹۲)؛ اخوان و همکاران (۱۳۸۹)؛ حسن‌زاده (۱۳۸۶) و هاشمیان بجنوردی و افزاره (۱۳۸۴) است.

فرضیه سوم این نتیجه حاصل شد که فرهنگ‌سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد. با وارد شدن به عصر دانایی، دانش به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان مطرح شده و موفقیت سازمان‌ها به توانایی آن‌ها در ایجاد، کسب و بهره‌گیری و انتقال دانش بستگی پیدا کرده است. فرهنگ‌سازمانی به‌عنوان (مجموعه ارزش‌ها، باورها و اعتقادهای مشترک اعضای سازمان) عاملی کلیدی در موفقیت استراتژی مدیریت دانش است و استراتژی مدیریت دانش بدون وجود یک فرهنگ مشارکتی مناسب و مبتنی بر اعتماد نمی‌تواند به‌گونه‌ای موفق به کار گرفته شود. فرهنگ‌سازمانی می‌تواند اصلی‌ترین عامل در کسب موفقیت، استراتژی مدیریت دانش باشد. نتایج این فرضیه، هم‌راستا با نتایج تحقیقی فرزین و همکاران (۲۰۱۴)؛ وو و همکاران (۲۰۱۰)؛ گلدن (۲۰۰۹)؛ یانگ و همکاران (۲۰۰۹)؛ چانگ و ونگ (۲۰۰۹)؛ جانگ و همکاران (۲۰۰۸)؛ چوی و همکاران (۲۰۰۸)؛ کیمیل و بوردن (۲۰۰۸)؛ چانگ و همکاران (۲۰۰۷)؛ گرینر و همکاران (۲۰۰۷)؛ چیانگ (۲۰۰۴)؛ کیم و همکاران (۲۰۰۳)؛ ککزسل (۲۰۰۲)؛ چوی و لی (۲۰۰۰)؛ دانوقو و همکاران (۱۹۹۹)؛ خدیور و همکاران (۱۳۹۳)؛ جواهری و همکاران (۱۳۹۲) و اخوان و همکاران (۱۳۸۹) است.

فرضیه چهارم این نتیجه حاصل شد که جوسازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد. در سازمان‌ها جوسازمانی باید به‌گونه‌ای باشد که کارکنان را به اعتماد به همدیگر تشویق کرد. چرا که با ایجاد اعتماد می‌توان دانش را بین افراد سازمان گسترش داد. گفته شده همین کارکنان هستند که می‌توانند مزیت رقابتی پایدار را ایجاد کنند. لذا، دانشگاه پیام نور برای رسیدن به راهبردهای استراتژیکی دانش خود باید جوسازمانی را در سازمان طوری برقرار کند که کارکنان به همدیگر حس اعتماد داشته باشند. نتایج این فرضیه

نیز، با تحقیقی که توسط الحمودی (۲۰۱۰) انجام شده مطابقت دارد.

فرضیه پنجم این نتیجه حاصل شد که یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد. در محیط ناپایدار کنونی سازمان‌ها باید از یادگیری سازمانی در جهت دستیابی به مزیت رقابتی استفاده کنند. لذا، اگر دانشگاه پیام نور بخواهد استراتژی مدیریت دانش را خوب پیاده کند باید به یادگیری اهمیت دهد. نتایج این فرضیه، با تحقیقی مطابقت دارد که از طریق حسن‌زاده (۱۳۸۶) انجام شده است.

فرضیه ششم این نتیجه حاصل شد که سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد. اعتماد و روابط متقابل و اجتماعی بودن در محل کار و عواملی از این قبیل که نشان‌دهنده سطوح بالایی از سرمایه اجتماعی در سازمان است باعث افزایش کار تیمی و همکاری شده و از این طریق می‌توان اجرای موفق مدیریت دانش استراتژیک را تا حد زیادی تضمین کرد. لذا، دانشگاه پیام نور اگر بخواهد در اجرای استراتژی دانش موفق شود باید به نقش سرمایه اجتماعی توجه شایانی داشته باشند. نتایج این فرضیه نیز، با تحقیقاتی مطابقت دارد که توسط لین (۲۰۰۷) و محمودی میمند و شهبایی (۱۳۹۴) انجام گرفته است.

فرضیه هفتم این نتیجه حاصل شد که منابع انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد. درک اهمیت منابع انسانی و توسعه آن از مهم‌ترین عوامل کلیدی در پیشبرد و اثربخشی سازمان است، زیرا تنها منبع مزیت رقابتی پایدار سازمان، منابع انسانی آن است. منابع انسانی خواهد توانست از دانش و استراتژی آن، در جهت پیشبرد و اثربخشی سازمان استفاده کند. لذا، هر سازمانی برای اینکه به مدیریت دانش استراتژیک در کار دست یابد، باید به منابع انسانی توجه داشته باشند. نتایج این فرضیه نیز، با تحقیقاتی مطابقت دارد که توسط سرنا (۲۰۱۲)؛ چوی و جونگ (۲۰۱۰)؛ وو و همکاران

(۲۰۱۰)؛ چانگ و همکاران (۲۰۰۹)؛ چانگ و ونگ (۲۰۰۹)؛ کیمبل و بوردن (۲۰۰۸)؛ چیانگ (۲۰۰۴)؛ چوی و لی (۲۰۰۰) و اخوان و همکاران (۱۳۸۹)، انجام شد

فرضیه هشتم نتایج حاصل از فرضیه هشتم نشان می‌دهد که نوآوری سازمان رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد. باید گفت که هر سازمانی با کسب دانش به دنبال مزیت رقابتی خود است و این حرف نشان‌دهنده این است که برای این که مزیتی رقابتی پایدار داشته باشیم باید به نوآوری دقت کرد. به عبارتی دیگر، رسیدن به مزیتی پایدار در گروه نوآوری است. لذا، هر سازمانی برای این که به دانش استراتژیک خود دست یابد، باید به نوآوری توجه داشته باشند. نتایج این فرضیه نیز، با تحقیقاتی که توسط محمدی صدر و همکاران (۱۳۹۰)، انجام شده مطابقت دارد.

فرضیه نهم این نتیجه حاصل شد که رهبری و تعهد رابطه مثبت و معنی‌داری با مدیریت دانش استراتژیک دارد. لذا هر سازمانی برای افزایش دانش و آگاهی کارکنان نیازمند جذب مدیران دارای ویژگی‌ها و مهارت‌های رهبری گونه هستند که بتوانند انگیزه و تعهد را در کارکنان برای کار در سازمان ایجاد کرده، به همین خاطر اگر دانشگاه پیام نور بخواهد دانش استراتژیک را خوب بکار بگیرد، نیازمند جذب و استخدام و به‌کارگیری چنین مدیرانی هست که رفتاری چنین در کار داشته باشند. نتایج این فرضیه نیز، با تحقیقاتی که توسط فرزین و همکاران (۲۰۱۴)؛ چانگ و همکاران (۲۰۰۷) و حسن‌زاده (۱۳۸۶)، انجام شده مطابقت دارد.

این مقاله بر گرفته از یک طرح پژوهشی است که از طریق دانشگاه پیام نور مورد حمایت مالی قرار گرفته است.

منابع

- ابوسعیدی، رستمی (۱۳۹۴). بازدید ریاست دانشگاه پیام نور از دانشگاه پیام نور مرکز زاهدان. سایت مراجعه شود: <http://pnu.ac.ir> تاریخ مراجعه ۱۳۹۴/۷/۳۰.
- ابوسعیدی، رستمی (۱۳۹۴). دکتر رستمی ابوسعیدی در نشست صمیمی با اعضای کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس شورای اسلامی سایت مراجعه شود: <http://pnu.ac.ir> تاریخ مراجعه ۱۳۹۴/۹/۱۷.
- آزاد شهرکی، زهره (۱۳۸۸). بررسی عوامل زمینه‌ساز مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش استان بوشهر در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۷. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوشهر.
- اخوان، پیمان؛ اولیایی، النوش؛ دسترنج ممقانی، نسرين و ثقفی، فاطمه (۱۳۸۹). توسعه فرایندهای چرخه مدیریت دانش. مبتنی بر عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش. فصلنامه سیاست علم و فناوری، ۳(۲)، ۱-۱۲.

- اعرابی، سید مهدی؛ ناطق، تهمینه و فراچی، محمدمهدی (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۲(۵)، ۳۵-۷۰.
- رزمی، محمدرضا؛ ابویی، محمدحسین؛ اولیا، محمدصالح و مصطفایی‌پور، علی (۱۳۹۲). *انتخاب استراتژی مناسب مدیریت دانش با رویکرد پویا براساس مدل نوناکا و تاکوچی (مطالعه موردی: شرکت برق منطقه‌ای خراسان)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مهندسی صنایع - دانشگاه یزد.
- جواهری، سیما؛ خدیور، آمنه و حسین‌زاده شهری، معصومه (۱۳۹۲). *ارائه مدلی برای ایجاد استراتژی مدیریت دانش با استفاده از رویکرد پویایی‌شناسی سیستم‌ها*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی دانشگاه الزهرا.
- حسن‌زاده، محمد (۱۳۸۶). *مدیریت دانش مفاهیم و زیرساخت‌ها*. تهران: نشر کتابدار.
- خدیور، آمنه؛ نصری نصرآبادی، شهره و فلاح، الهام (۱۳۹۳). *طراحی سیستم خبره فازی جهت انتخاب استراتژی مدیریت دانش. فصلنامه پردازش و مدیریت اطلاعات*، ۳(۱)، ۹۱-۱۱۹.
- قاضی نوری، سید سپهر؛ رضاییان فردویی، صدیقه و فلاح، حسن (۱۳۹۰). *توسعه چارچوب مدیریت استراتژیک دانش نوآوری. مدیریت فناوری اطلاعات*، ۳(۷)، ۹۳-۱۱۴.
- محمدی صدر، محمد و شائمی برزکی، علی و بهارستان، امید (۱۳۹۰). *بررسی رابطه استراتژی‌های مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی صنایع کابل. نهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت*.
- محمودی میمند، محمد و شهابی، مریم (۱۳۹۴). *بررسی نقش سرمایه اجتماعی و کنترل رفتاری به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر وضعیت تسهیم دانش ضمنی میان کارکنان: بانک ملی شهر کرمانشاه. مجله پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۴(۴)، ۱۳۸-۱۵۲.
- هاشمیان بجنوردی، ناهید و افزاره، عباس (۱۳۸۴). *بررسی ساختار سازمانی مناسب بر مبنای نوع دانش خلق شده و به کار گرفته شده در سازمان. سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت*.
- Alhamoudi, S. A. (2010). *Strategic Knowledge Management System In Public Sector in Saudi Arabia: An adaptation of the Balanced Scorecard*. degree of Doctor of Philosophy of the University of Portsmouth.
- Chin, W. W. (2003). "Issues and opinions on structural equation modeling." *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16.
- Chang, T. H. & Wang, T. C. (2009). "Using the Fuzzy Multi-Criteria Decision Making Approach for Measuring the Possibility of Successful Knowledge Management." *Information Sciences*, 179, 355-370.
- Chang, M. Y., Hung, Y. C., Yen, D. C. & Tseng, P. T. Y. (2009). "The Research on the Critical Success Factors of Knowledge Management and Classification Framework Project in the Executive Yuan of Taiwan Government." *Expert Systems with Applications*, 36, 5376-5322.
- Chen, L. & Fong, P. (2012). "Revealing performance heterogeneity through knowledge management maturity evaluation: a capability-based approach." *Expert Systems With Applications*, 39(18), 13523-13539.
- Chong, C. W., Chong, S. C. & Wong, K. Y. (2007). "Implementation of KM strategies in the Malaysian telecommunication industry: An empirical analysis." *VINE*, 37(4), 452-470
- Choi, B., Poon, S. K. & Davis, J. G. (2008). "Effects of Knowledge Management Strategy on Organizational Performance: A Complementarity Theory-Based Approach". *Omega*, 36(2), 235-251.
- Choi, B. & Jong, A. M. (2010). "Assessing the Impact of Knowledge Management Strategies Announcements on the Market Value of Firms." *Information & Management*, 47(1), 42-52.
- Choi, B. & Lee, H. (2000). "Knowledge Management and Organizational Performance." *Proceedings of Informs & Korms, Seoul, Korea*, 1104-1113.
- Chuang, S. H. (2004). "A Resource-Based Perspective on Knowledge Management Capability and Competitive Advantage: An Empirical Investigation." *Expert Systems with Applications*, 27(3), 459-465.
- Coukos-Semmel, E. D. (2002). *Knowledge Management: Processes and Strategies Used in United States Research Universities*. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy Education, The College of Education. Florida Atlantic University, Boca Raton.

- Donoghue, L. P., Harris, J. G. & Weitzman, A. B. (1999). "Knowledge management strategies that create value." *Outlook*, 1, 48-53.
- Farzin, M. R., Safari Kahreh, M., Hesan, M. & Khalouei, A. (2014). A survey of Critical Success Factors for Strategic Knowledge Management implementation: applications for Service Sector. *2nd World Conference On Business, Economics And Management-WCBEM2013*.
- Golden, C. L. (2009). *Knowledge Management and Historically Black Colleges and Universities*. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy Applied Management and Decision Sciences Information Systems Management Specialization, College of Management and Technology". Walden University.
- Greiner, M. E., Bohmann, T. B. & Krcmar, H. (2007). "A Strategy for Knowledge Management." *Journal of Knowledge Management*, 11(6), 3-15.
- Kimble, C. & Bourdon, I. (2008). "Some Success Factors for the Communal Management of Knowledge." *International Journal of Information Management*, 28(6), 461-467.
- Kim, Y. G., Yu, S. H. & Lee, J. H. (2003). "Knowledge strategy planning: methodology and case." *Expert Systems with Applications*, 24(3), 295-307.
- Lin, H. (2007). "A stage model of knowledge management: an empirical investigation of process and effectiveness." *Journal of information Science*, 33(6), 643-659.
- Serna, E. (2012). "Maturity model of Knowledge Management in the interpretativist perspective." *International Journal of Information Management*, 32(4), 365-371.
- Tectem (2001). *Benchmarking project knowledge management, Benchmarking Center*, University St. Gallen, Switzerland, Screening Report: 37.
- Wu, W. W., Lee, Y. T., Tseng, M. L. & Chiang, Y. H. (2010). "Data Mining for Exploring Hidden Patterns Between KM and Its Performance." *Knowledge-Based Systems*, 23(5), 397-401.
- Yang, C. C., Marlow, P. B., & Lu, C. S. (2009). "Knowledge Management Enablers in Liner Shipping." *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 45(6), 893-903.