

شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش با رویکرد تحقق اقتصاد مقاومتی

رؤیا حجازی‌نیا*

دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
hejazinia.usb@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۲/۲۳

تاریخ اصلاحات: ۱۳۹۵/۰۳/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۴/۲۲

چکیده

در شرایط حاضر با مشکلات مربوط به عدم تقارن اطلاعات روبرو هستیم و عدم تقارن اطلاعات در بخش‌های مختلف می‌تواند زمینه‌ساز گسترش فساد و آسیب رسیدن به اقتصاد مقاومتی باشد، لازم است تدابیری برای کاهش عدم تقارن اندیشیده شود. یکی از این راهکارها استفاده از سیستم‌های مدیریت دانش است. ولی با توجه به محدودیت‌های ایجادشده در دوران تحریم، پیاده‌سازی موفق این سیستم‌ها با موانعی روبرو شده است؛ بنابراین شناسایی عواملی که منجر به پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز سیستم‌های مدیریت دانش می‌شود، می‌تواند بسیار مؤثر باشد؛ زیرا چه در دوره تحریم و چه در دوره پسا تحریم همچنان باید تلاش‌ها در زمینه برپایی اقتصاد مقاومتی ادامه یابد. بر این اساس هدف مقاله حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها در شرایط اقتصاد مقاومتی است. در نتیجه با مرور تحقیقات انجام‌شده در حوزه مدیریت دانش ۱۵ متغیر شناسایی گردید. به‌منظور بررسی فرضیه‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید که روایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (۰.۸۱) محاسبه گردید. برای آزمون سؤالات تحقیق از نرم‌افزارهای SPSS18 و MATLAB و آزمون‌های TOPSIS و T تک نمونه‌ای استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد که همه متغیرها به‌عنوان متغیرهای مؤثر بر موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش در شرایط اقتصاد مقاومتی مطرح هستند و وجود زیرساخت‌های فناوری اطلاعات بیشترین اهمیت و انجام ارزیابی‌های دوره‌ای کم‌ترین اهمیت را دارا می‌باشند.

واژگان کلیدی

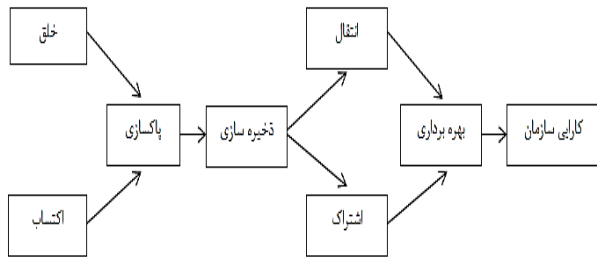
اقتصاد اطلاعات؛ عدم تقارن اطلاعات؛ اقتصاد مقاومتی؛ دانش؛ مدیریت دانش.

۱- مقدمه

مبارزه با این شرایط نامطلوب چه در دوران تحریم و چه در دوران پسا تحریم چاره‌ای به‌جز مقاومت و تلاش برای خوداتکایی اقتصادی نخواهیم داشت. این موضوع مفهومی به نام اقتصاد مقاومتی را به ذهن می‌آورد. با توجه به بیانات رهبر معظم انقلاب توجه به شاخص‌ها و مؤلفه‌های برقرارکننده اقتصاد مقاومتی می‌تواند نه تنها در زمینه مبارزه با شرایط تحریم اقتصادی سودمند باشد بلکه خواهیم توانست به پیشرفت‌های شگرفی که مبتنی بر خوداتکایی در اقتصاد و صنعت و ... است، دست یابیم. در این راستا یکی از شاخص‌های بسیار مؤثر در تحقق اقتصاد مقاومتی کاهش عدم تقارن اطلاعات است. در واقع عدم تقارن اطلاعات در حوزه‌های گوناگون به‌ویژه در حوزه اقتصاد می‌تواند منجر به شکست‌های بسیار عظیمی گردد. بر این اساس استفاده از تکنیک‌هایی که توان کاهش این عدم تقارن اطلاعات را داشته باشد و متصدیان حوزه‌های گوناگون را به لحاظ دانش و اطلاعات غنی کرده و آن‌ها را در جریان تجارب و دانش‌های روش‌های بهتر انجام کار قرار دهد می‌تواند بسیار مؤثر باشد. مدیریت دانش تکنیکی است که بر این اساس

محیط حاضر دائماً تحت تأثیر تغییرات گسترده‌ای است. تغییراتی که می‌تواند تمامی ابعاد سازمان‌ها را تحت تأثیر خود قرار دهد و دارای حوزه‌های گوناگون اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی است. نکته مهم این است که سازمان‌ها بدون توجه به این دگرگونی‌ها نمی‌توانند در شرایط کنونی تاب آورند. در نتیجه نیازمند تغییر در سطح دانش خود نیز هستند. در واقع تغییرات سریع در محیط امروزی باعث شده که سازمان‌ها دانش خود را متناسب با آن تغییرات به‌روز و تنظیم کرده، زیرا باید بدین‌وسیله مزیت رقابتی‌شان را حفظ نمایند [۱۲]. یکی از این تغییرات گسترده به وجود آمدن مسائل و دگرگونی‌های اقتصادی در سطح جوامع است که می‌تواند تأثیر گسترده‌ای بر روی عملکرد سازمان‌ها داشته باشد. کشور ما نیز در سال‌های اخیر با یکی از دگرگونی‌های اقتصادی گسترده روبرو شده است و آن به وجود آمدن شرایط تحریم‌های اقتصادی است. برای

* نویسنده مسئول



شکل ۱- مدل چرخه عمر دانش [۱۷]

۲-۲- مدیریت دانش

مدیریت دانش فرایندی است که طی آن سازمان به تولید ثروت از دانش و یا سرمایه فکری خود می‌پردازد [۱۸]. مدیریت دانش مجموعه‌ای از فرایندهاست که در سازمان برای خلق دانش و به اشتراک‌گذاری آن که دستیابی به اهداف سازمان را به حداکثر می‌رساند [۱۹]. در جایی دیگر نیز مدیریت دانش به‌عنوان فرایندی که به‌وسیله دارایی‌های فکری و براساس دانش خود ارزش تولید می‌کند تعریف شده است [۲۰]. علوی و لیدرنیز در سال ۲۰۰۱ مدیریت دانش را به‌عنوان فرایند سیستماتیک اکتساب، سازمان‌دهی و انتقال دانش اعضای سازمان است که در نتیجه آن سایر اعضا می‌توانند از آن استفاده کرده تا کارا تر و بهره‌ورتر شوند تعریف کردند [۲۱].

اهداف اصلی مدیریت دانش در یک سازمان عبارت‌اند از: ترفیع و ارتقا دانش، کاهش مشکلات موجود در به اشتراک‌گذاری دانش و استفاده مجدد از آن و همچنین حفظ و نگهداری دانش [۲۲]. در واقع یک مدیریت دانش مؤثر و کارا می‌تواند در پروژه‌ها به‌عنوان ابزاری برای افزایش کیفیت محصولات کاهش زمان پروژه و جلوگیری از اشتباه قلمداد شود [۲۳]. بنابراین می‌توان گفت که بسیاری از سازمان‌ها ابتکار مدیریت دانش را با اهداف زیر شروع کرده‌اند [۲۴]:

- بهبود فرایندهای کسب‌وکار
- انجام صرفه‌جویی اقتصادی
- ایجاد درآمد بیشتر
- افزایش پذیرش کاربر و / یا
- افزایش قابلیت رقابت

به‌منظور بررسی مدیریت دانش در سازمان‌ها تاکنون مدل‌های مختلفی ارائه شده است که بیشتر از نظر مفهوم به همدیگر شبیه‌اند. یکی از این مدل‌ها مدل معرفی‌شده توسط نوناکا و تاکاچی و کونو (شکل ۲) است که از چهار بعد به‌منظور خلق و تبدیل دانش‌های صریح و ضمنی استفاده کرده‌اند. این ابعاد عبارتند از [۲]:

۱. اجتماعی‌سازی:

در این راهبرد دانش پنهان انتقال پیدا کرده و مجدداً به دانش پنهان تبدیل می‌شود؛ یعنی افراد تجارب و مدل‌های ذهنی خود را جهت بهبود دانش با دیگران به اشتراک می‌گذارند.

ایجاد گردیده است. در واقع مدیریت دانش تکنیکی است که به افراد در حوزه‌های گوناگون اجازه می‌دهد تا تجارب و دانش خود را در مورد کار و فعالیتشان به اشتراک بگذارند تا سایر افراد نیز بتوانند از آن‌ها سود برده و به فعالیتشان چرخ دوباره اختراع نگردد. در این میان تلاش‌های بسیاری به‌منظور پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت دانش در سازمان‌های گوناگون به‌عنوان راهکاری برای کاهش عدم تقارن اطلاعات و دسترسی یکسان به اطلاعات انجام شده است. ولی بررسی‌ها نشان می‌دهد که اغلب این سیستم‌ها با شکست روبرو شده‌اند و به نتایج موردنظر برای کاهش عدم تقارن اطلاعات دست نیافته‌اند. در واقع آمارها نیز نشان می‌دهند که توسعه یک سیستم مدیریت دانش موفق کار سختی است و تقریباً حدود ۸۴ درصد برنامه‌های مدیریت دانش به شکست منجر می‌شوند [۲۵]. این مسئله به اهمیت بررسی عوامل موفقیت مدیریت دانش در شرایط اقتصاد مقاومتی می‌افزاید. در نتیجه شناسایی عواملی که می‌تواند در موفقیت این سیستم‌ها مؤثر باشد، بسیار سودمند خواهد بود. بر این اساس هدف تحقیق حاضر شناسایی فاکتورهای مؤثر بر موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش برای کاهش عدم تقارن اطلاعات و تحقق اقتصاد مقاومتی است. بنابراین سؤالات تحقیق حاضر عبارت است از:

- عوامل مؤثر بر موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش در شرایط اقتصاد مقاومتی به‌منظور کاهش عدم تقارن اطلاعات کدام‌اند؟
- اولویت‌بندی آنان چگونه است؟

۲-۲- مبانی نظری

۱-۲- مفهوم دانش

داده‌ها حقایقی بدون محتوا می‌باشند و زمانی که بیشتر سازمان‌دهی و تجزیه و تحلیل می‌شوند به اطلاعات تبدیل می‌گردند و تنها زمانی که اطلاعات در یک محتوای منطقی و قابل درک قرار می‌گیرد به دانش تبدیل می‌گردد [۱۳]. در واقع اطلاعات به معنای یادگیری چیزهای جدید است. این اطلاعات نیز با پردازش به دانش تبدیل می‌گردند. بنابراین می‌توان گفت که دانش ابزاری بسیار قدرتمند است که می‌تواند تغییراتی را در جهان به وجود آورده و نوآوری‌ها را ممکن سازد [۱]. در شرایط موجود دانش به‌عنوان منبعی عظیم برای کسب مزیت رقابتی توسط بنگاه‌ها به حساب می‌آید [۱۴]. به‌طوری‌که پیتر دراکر معتقد است که "در اقتصاد امروز دنیا، دانش منبعی همانند و در عرض سایر منابع تولید، مانند کار و سرمایه و زمین نیست، بلکه تنها منبع معنی‌دار عصر حاضر به شمار می‌رود" [۱۵]. همان‌گونه که نوناکا در سال ۱۹۹۱ بیان کرد در یک اقتصاد جایی که مطمئناً عدم اطمینان وجود دارد یک منبع مطمئن برای حفظ مزیت رقابتی دانش است [۱۶] و باگذشت سال‌ها نه‌تنها از اهمیت آن به‌ویژه در شرایط اقتصادی کاسته نشده بلکه بسیار مهم‌تر گردیده است. به عقیده کینگ و چانگ و هنی [۱۷] در سال ۲۰۰۸ دانش دارای یک چرخه عمر است (شکل ۱).

۲. برونی‌سازی:

در این راهبرد دانش پنهان به دانش آشکار تبدیل می‌شود. این فرایند به فرد اجازه می‌دهد که به‌صورت انفرادی مفاهیم دانش ضمنی را تدوین نموده و با دیگران به اشتراک بگذارد و دانش جدید را به وجود آورد.

۳. ترکیب‌سازی:

این راهبرد به دنبال تبدیل دانش صریح به دانش صریح پیچیده‌تری است. دانش تجزیه‌شده موجود به اشتراک گذاشته می‌شود و ترکیب و تفسیر می‌گردد.

۴. درونی‌سازی:

این راهبرد شیوه‌ای است که دانش آشکار از طریق تفسیر دانش در می‌شود و به دانش ضمنی تبدیل می‌شود این امر از طریق یادگیری حین عمل صورت می‌گیرد و دانش مستندسازی شده نقش حیاتی را در این امر بازی می‌کند.



شکل ۲- مدل نوناکا و تاکاچی [۲۵]

۲-۳- اقتصاد مقاومتی

اقتصاد به معنی مطالعه روش تخصیص منابع فیزیکی و انسانی کمیاب در میان خواسته‌های نامحدود یا مقاصد رقیب است [۳]. اقتصاد مقاومتی نیز اولین بار در سال ۱۳۸۹ توسط رهبر معظم انقلاب معرفی شد. با توجه به جدید بودن این موضوع تابه‌حال تحقیق‌ها و تعاریف اندکی از آن صورت گرفته است.

ولی می‌توان گفت که واژه اقتصاد مقاومتی بر این موضوع دلالت می‌کند که فشارها و ضربه‌های روانی و اقتصادی از سوی نیروهای متخاصم سد راه پیشرفت جامعه است که باید ضمن غلبه بر آن‌ها به پیشرفت و شکوفایی نیز دست یافت [۴]. به عنوان نمونه شیخ‌الاسلامی آن را شاخه‌ای از علم اقتصاد تلقی نمود که علاوه بر اینکه مانند شرایط عادی به اختصاص منابع محدود به نیازهای نامحدود می‌پردازد، شرایط پیش آمده ناشی از نامحدودتر شدن منابع نسبت به پیش از تحریم را نیز لحاظ نموده و برای جبران کمبود با اتکا به تولید داخلی ناشی از توانمندی‌های انسانی و سرمایه داخلی اقدام کرده و الگوی مصرف را اصلاح می‌نماید [۵]. بنابراین می‌توان مفهوم اقتصاد مقاومتی را در سه هدف زیر خلاصه نمود [۶]:

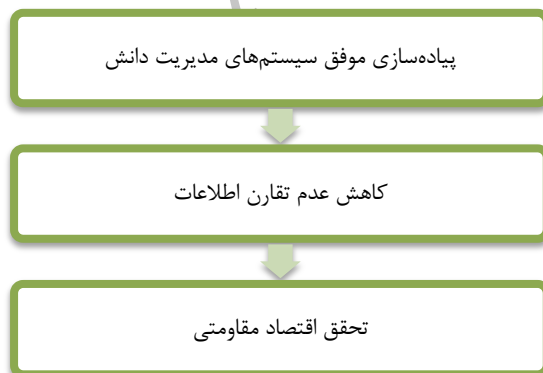
• حتی در شرایط روند روبه رشد اقتصادی در کشور محفوظ بماند.

• آسیب‌پذیری آن کاهش یابد.

• در مقابل ترفندهای دشمن کمتر آسیب ببیند و محفوظ بماند.

۲-۴- ارتباط بین مدیریت دانش، اقتصاد مقاومتی و تقارن اطلاعات

به وجود آمدن شرایط و الزامات اقتصادی جدید در کشورهای گوناگون به‌نوعی زمینه‌ساز تغییرات گسترده‌ای به‌منظور مقابله با اثرات نامطلوب و یا بهره بردن از پیامدهای مطلوب آن خواهد بود. در کشور ما ایجاد شرایطی چون تحریم اقتصادی و در پی آن مفهومی هوشمندانه چون اقتصاد مقاومتی به‌عنوان راه‌حلی برای مقابله با مسائل دوران تحریم و پسا تحریم در سال‌های اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است. همان‌طور که پیش‌تر بحث شد، اقتصاد مقاومتی وضعیتی است که در آن کشور باید قادر باشد تا از توان داخلی (متخصصان داخلی، منابع داخلی و ...) حداکثر استفاده را نموده و خود را از عوامل خارجی به‌منظور دستیابی به پیشرفت شرایط اقتصادی بی‌نیاز سازد. ولی مسئله مهم این است که سیاست‌های اقتصاد مقاومتی نتوانسته به‌خوبی تحقق پیدا کند. همچنین یکی از شاخص‌های مؤثر بر اقتصاد مقاومتی کاهش عدم تقارن اطلاعات است؛ زیرا عدم تقارن اطلاعات موجب ناهماهنگی بین بخش‌های گوناگون و بروز تعارض در بین آنان می‌گردد. اگر بخش‌های گوناگون در یک سازمان در مورد مسائل مختلف اطلاعات متعارضی داشته باشند، سازمان به سمت نابودی پیش خواهد رفت و در نتیجه آن اهداف اقتصاد مقاومتی در سازمان مذکور محقق نمی‌گردد. یکی از راه‌هایی که برای مقابله با مشکل یادشده وجود دارد استفاده از سیستم‌های مدیریت دانش است. در واقع سیستم‌های مدیریت دانش این امکان را به وجود می‌آورند تا تمامی افراد در بخش‌های گوناگون توان بهره‌برداری و استفاده از دانش جدید و حتی قدیمی را به‌گونه‌ای مناسب داشته باشند. با استفاده از این سیستم‌ها می‌توانیم شرایطی را برای به اشتراک‌گذاری مؤثرتر اطلاعات و دانش ایجاد نمود و در نتیجه عدم تقارن اطلاعات را از بین برد. در نتیجه شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش برای کاهش عدم تقارن اطلاعات و دستیابی به اهداف اقتصاد مقاومتی دارای اهمیت فوق‌العاده است. رابطه بین سه متغیر یادشده را می‌توان در شکل (۳) نشان داد.



شکل ۳- ارتباط بین مدیریت دانش، تقارن اطلاعات و اقتصاد مقاومتی

اجمل و ککا و هلو^۷ نیز در سال ۲۰۱۰ عوامل آشنایی با مدیریت دانش، هماهنگی بین کارکنان و سازمان، تشویق کارکنان، اختیار انجام فعالیت‌های دانشی، فرهنگ دانشی و وجود سیستمی برای اداره کردن دانش را به‌عنوان عوامل مؤثر بر مدیریت دانش در پروژه‌های سازمانی مطرح کردند [۳۳].

۲-۲- تحقیقات داخلی

رهنورد و محمدی در سال ۱۳۸۸ عوامل فرهنگ‌سازمانی، الگوگیری، جهت‌گیری دانش‌محور، توسعه منابع انسانی، زیرساخت‌های سیستم اطلاعاتی، ارزیابی دانش، درگیری افراد را به‌عنوان عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش در دانشگاه‌ها معرفی نمودند [۷].

اخوان، اولیایی، دسترنج ممقانی و ثقفی در سال ۱۳۸۹ عواملی چون عوامل فردی کارکنان عوامل گروهی انسانی عوامل زیرساختی عامل فرهنگ عوامل راهبردی و مدیریتی و ساخته‌ای و فرایندهای سازمانی را به‌عنوان عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش مطرح کردند [۸].

انصاری، رحمانی یوشانلوئی، رحمانی، حسینی و حسن خانی در سال ۱۳۹۰ به طراحی چارچوبی برای ارزیابی آمادگی مدیریت دانش براساس عوامل حیاتی موفقیت آن‌ها پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که عواملی چون فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، منابع انسانی، زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و رهبری به‌عنوان عوامل حیاتی موفقیت سیستم مدیریت دانش معرفی گردیدند [۹].

حیدری، مقیمی و خنیفر نیز در سال ۱۳۹۱ نیز عواملی چون فرهنگ‌سازمانی، مدیران ارشد، تیم کاری، توانمندسازی، سنجش عملکرد، آموزش، مشارکت کارکنان، سیستم‌های اطلاعاتی، الگوبرداری و ساختار دانشی را که از مدل هونگ و همکارانش استخراج شده بود را به‌عنوان عوامل اصلی موفقیت پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی معرفی کردند [۱۰].

خواجه فرد، وحدت و حسام در سال ۱۳۹۳ عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش در شبکه‌های بهداشت و درمان را مشارکت کارکنان، کارگروه ارزشمند، زیرساخت سیستمی، آموزش کارکنان، سنجش عملکرد، فرهنگ سازمان، رهبری و تعهد مدیر، توانمندسازی کارکنان، الگوبرداری و ساختار دانشی معرفی کردند [۱۱].

۴- الگوی مفهومی پژوهش

همان‌طور که در جدول (۲) نشان داده شده است، مدل مفهومی این پژوهش متشکل از یازده مورد از مهم‌ترین متغیرهای به‌کار رفته در تحقیقات پیشین و علاوه بر آن چهار متغیر تربیت متخصص داخلی،

۳- پیشینه تمقیق

تحقیقات متفاوتی در حوزه عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش در سازمان‌های متفاوتی انجام شده است. ولی در مورد فاکتورهای مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش در شرایط اقتصاد مقاومتی تحقیقی انجام نشده است که این موضوع تحقیق حاضر را منحصره‌فرد می‌سازد. بر این اساس در ادامه به ذکر تعدادی از پژوهش‌هایی که بیشترین تقارن را با موضوع تحقیق می‌توانند داشته باشند پرداخته خواهد شد.

۳-۱- تحقیقات خارجی

دavenport، لانگ و برس^۱ در تحقیقی که در سال ۱۹۹۸ انجام دادند ۸ عامل زیرساخت‌های فناوری، زیرساخت‌های سازمانی، انعطاف متعادل، دانش به اشتراک‌گذاری شده، فرهنگ اشتراک، انگیزش کارکنان، حمایت مدیر ارشد و ابزارهای دانشی را به‌عنوان عوامل مؤثر بر موفقیت سیستم مدیریت دانش معرفی کردند [۲۶].

ریان و پریدوک^۲ در سال ۲۰۰۱ پنج عامل فرهنگ‌سازمانی، حمایت مدیر، درگیر ساختن کارکنان، کار تیمی و زیرساخت‌های فناوری اطلاعات را به‌عنوان عوامل موفقیت مدیریت دانش معرفی کردند [۲۷].

موفت، مک‌دام و پارکینسون^۳ در سال ۲۰۰۳ عوامل فرهنگ‌سازمانی، حمایت مدیر ارشد، انگیزش کارکنان، آموزش کارکنان، گروه‌های کاری ارزش‌آفرین، توانمندسازی کارکنان، زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، ارزیابی عملکرد، الگوبرداری و ساختارهای دانشی را به‌عنوان عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش معرفی کردند [۲۸]. در ادامه در همان سال کنلی و کلووی^۴ عوامل حمایت مدیر، تعامل اجتماعی، فناوری و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی را به‌عنوان عوامل مؤثر بیان نمودند [۲۹].

در سال ۲۰۰۵ هونگ، هوانگ، لین و تسی^۵ عوامل فرهنگ‌سازمانی، وجود ساختار مبتنی بر دانش، زیرساخت‌های سیستم اطلاعاتی، آموزش کارکنان، حمایت مدیر و وجود محیط مناسب و ارزیابی عملکرد را به‌عنوان عوامل مؤثر مطرح نمودند [۳۰].

در سال ۲۰۰۶ نیز یه، لی و هو^۶ عواملی چون راهبرد و رهبری، فرهنگ مشارکت، افراد و فناوری اطلاعات را به‌عنوان عوامل موفقیت مدیریت دانش نشان دادند [۳۱].

جعفری و اخوان در سال ۲۰۰۷ عوامل وجود ساختار سازمانی مناسب، کارگروهی، زیرساخت‌های فناوری و انگیزش کارکنان را به‌عنوان عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش بیان نمودند [۳۲].

7. Ajmal, Helo & Keka

1. Davenport, De Long & Beers
2. Ryan & Prybutok
3. Moffett, McAdam & Parkinson
4. Connelly & Kelloway
5. Hung, Huang, Lin & Tsai
6. Yeh, Lai. & Ho

- ایجاد رقابت: فراهم کردن شرایط رقابت بین گروه‌های مختلف به‌منظور پیاده‌سازی هرچه موفق‌تر سیستم‌های مدیریت دانش.
- استفاده از تجارب موفق: استفاده از بهترین تجارب سایر سازمان‌ها در زمینه اشتراک‌گذاری دانش و پیاده‌سازی و نگهداری سیستم‌های مدیریت دانش.
- الگوبرداری: استفاده از تکنیک‌های الگوبرداری به‌منظور تعیین روش‌های پیاده‌سازی، حفظ و نگهداری سیستم‌های مدیریت دانش.

۴-۴ عوامل انسانی

- عوامل انسانی به ویژگی‌ها و تمایلات ذی‌نفعان و به ویژه کارکنان سازمان مورد نظر اشاره دارد.
- عوامل انسانی را می‌توان به موارد زیر تقسیم‌بندی کرد:
 - ایجاد انگیزه: دارا بودن انگیزه پیشرفت و استفاده از سیستم‌های مدیریت دانش به‌منظور توسعه موقعیت.
 - آموزش کارکنان: برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت و با پیش از خدمت برای درک اهمیت مدیریت دانش در سازمان و توانایی کار با سیستم‌های مدیریت دانش.
 - کار تیمی: فراهم کردن امکان انجام وظایف و فعالیت‌ها در قالب گروه‌های مختلف به‌منظور ایجاد روحیه اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات.
 - مشارکت: مشارکت کارکنان و گروه‌های مختلف ذی‌نفعان در تصمیمات مختلف و ارائه پیشنهادها توسط آنان به‌منظور تسهیل شرایط اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش و اطلاعات.

۵- روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیقی- توصیفی است و از نظر زمان جز تحقیقات مقطعی است. به‌منظور تجزیه و تحلیل از نرم‌افزار SPSS18 و آزمون T تک نمونه‌ای برای شناسایی متغیرها و تکنیک رتبه‌بندی TOPSIS که با استفاده از نرم‌افزار MATLAB کدنویسی شده بود، برای رتبه‌بندی آن‌ها استفاده گردیده است. به‌منظور جمع‌آوری داده‌های موردنظر از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردیده است. پرسشنامه موردنظر شامل ۳۸ پرسش مربوط به عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش در شرایط اقتصاد مقاومتی بوده است، روایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰.۸۱ به دست آمد که نشان از روایی خوب آن است. جامعه آماری تحقیق موردنظر متخصصین حوزه مدیریت دانش و اقتصاد بودند که با توجه به نامشخص بودن جامعه از روش نمونه‌برداری در دسترس استفاده گردید. بر این اساس تعداد ۱۴ پرسشنامه توزیع گردید که در نهایت ۱۰ پرسشنامه به دست آمد. از پاسخ‌دهندگان خواسته شد که با توجه به نبودن پژوهش و عدم وجود پیشینه کاملاً مرتبط با مسئله اقتصاد مقاومتی، به هر یک عوامل ۱۵ گانه موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش براساس نقشی که می‌تواند در کاهش عدم تقارن اطلاعات و تحقق اقتصاد مقاومتی داشته

استفاده از تجربه موفق پیاده‌سازی سایر سیستم‌ها، ایجاد رقابت بین سازمان‌ها و استفاده از فن مهندسی معکوس که با وجود پشتوانه نظری، در مطالعات تجربی گذشته استفاده نشده است. همچنین همانطور که در شکل (۴) مشاهده می‌شود، متغیرهای زیر در ۴ گروه کلی به‌عنوان متغیرهای مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش در شرایط اقتصاد مقاومتی معرفی شده‌اند:

۴-۱ عوامل سازمانی

- منظور از عوامل سازمانی، عواملی است که مربوط به ویژگی‌ها و جو سازمانی است. این عوامل شامل موارد زیر است:
 - فرهنگ سازمانی: ایجاد فرهنگ سازمانی مشوق اشتراک‌گذاری اطلاعات و دانش در بین کارکنان سازمان.
 - وجود منابع مالی: وجود منابع مالی کافی به‌منظور پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت دانش و حفظ و نگهداری آنان
 - تربیت متخصص داخلی: بهره‌مندی از متخصصان تربیت‌شده داخلی که مجهز به دانش کار و پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت دانش باشند.
 - ساختار دانشی: وجود ساختارهایی در سازمان که مبتنی بر دانش بوده و اشتراک‌گذاری دانش و استفاده از سیستم‌های مدیریت دانش در آن بسیار بااهمیت است. درواقع سازمان بر مبنای دانش افراد سازمان‌دهی گردد.
 - پشتیبانی مدیران: حمایت و پشتیبانی مدیران جهت استفاده از سیستم‌های مدیریت دانش و به اشتراک‌گذاری دانش.
 - ارزیابی پیشرفت: ارزیابی مرحله‌ای میزان پیشرفت در استفاده و پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت دانش به‌منظور درک موقعیت فعلی و انجام اقدامات موردنیاز.

۴-۲ عوامل فنی

- عوامل فنی به ویژگی‌های فنی و فناوریانه لازم برای پیشبرد اهداف مورد نظر سازمان اشاره دارد که این عامل شامل موارد زیر است:
 - زیرساخت فناوری اطلاعات: وجود زیرساخت‌های فناوری اطلاعاتی کافی و امن برای استفاده از سیستم‌های مدیریت دانش.
 - مهندسی معکوس: استفاده از روش مهندسی معکوس در زمینه ساخت سیستم‌های مدیریت دانش در داخل کشور بدون نیاز به خرید دانش و تخصص از خارج.

۴-۳ عوامل اجتماعی

- منظور از عوامل اجتماعی، عواملی است که در ارتباط با روابط سازمان با دیگر سازمان‌ها و یا تأثیری که سایر سازمان‌ها می‌توانند بر سازمان ما داشته باشند است. این عامل شامل متغیرهای زیر است:

پرداخت؛ که نتایج حاصل از رتبه‌بندی انجام شده توسط فن Topsis در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۲- عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش

مؤلفه	شاخص	منبع
عوامل انسانی	ایجاد انگیزه در کارکنان	[۲۷.۲۹.۳۴.۳۳]
	آموزش کارکنان	[۲۹.۳۱]
	کارتیمی در بین کارکنان	[۳۳.۲۸]
	مشارکت و ارائه پیشنهادها	[۳۴.۳۵]
عوامل فنی	زیرساخت فناوری اطلاعات	[۲۷.۲۹.۳۵.۲۸.۳۲.۳۱.۳۰.۳۷.۳۳]
	مهندسی معکوس	-
عوامل سازمانی	وجود منابع مالی	[۲۷.۲۹.۳۱]
	تربیت متخصص داخلی	-
	فرهنگ‌سازمانی	[۲۷.۲۸.۳۵.۲۹.۳۱.۳۲.۳۷.۳۴]
	پشتیبانی مدیران	[۲۷.۲۹.۳۱.۳۷.۳۰.۳۲]
	ارزیابی پیشرفت پیاده‌سازی	[۲۹.۳۵.۳۱]
	ساختار دانشی	[۲۷.۲۹.۳۱.۳۳]
عوامل محیطی	استفاده از تجربه موفق	-
	ایجاد رقابت بین سازمان‌ها	-
	الگوبرداری از سازمان‌های موفق	[۲۹.۲۸]

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

تحصیلات		میزان تجربه (سال)			
کمتر از ۲	۲-۵	۵-۷	بیشتر از ۷	فوق لیسانس	دکتر
۳۱/۴	۳۴/۳	۲۵/۷	۸/۶	۴۲/۹	۵۷/۱

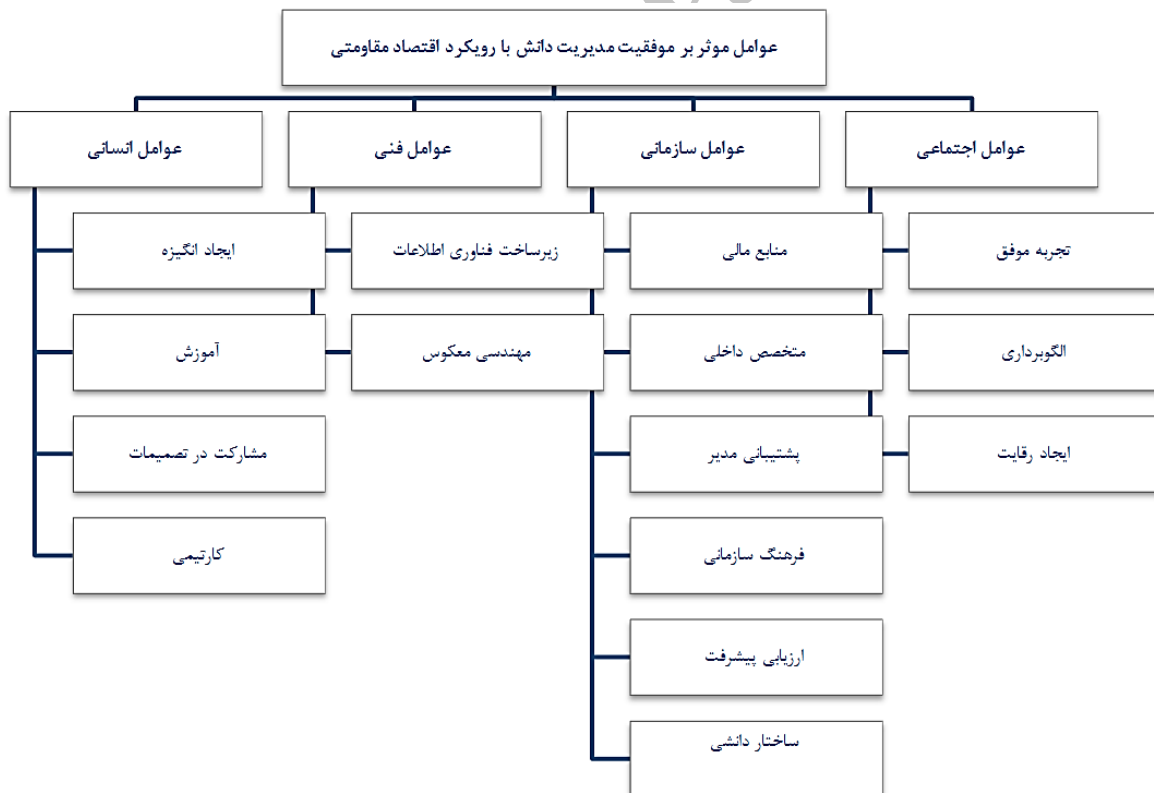
۴- یافته‌های پژوهش

۱-۶ پاسخ به سؤال اول پژوهش

به‌منظور پاسخ به سؤال اول و شناسایی عوامل موفقیت مدیریت دانش در شرایط اقتصاد مقاومتی از آزمون T تک نمونه‌ای استفاده گردید. نتایج به‌دست‌آمده از آزمون در جدول ۳ نشان داده شده است. همان‌طور که در جدول ۳ نشان داده شده است تمامی متغیرها در موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش در شرایط اقتصاد مقاومتی از نظر متخصصان مؤثرند.

۲-۶ پاسخ به سؤال دوم پژوهش

انجام رتبه‌بندی متغیرهای شناسایی شده از نرم‌افزار MATLAB استفاده شد. بر این اساس کد ساده‌ای برای تکنیک Topsis نوشته شد و براساس اطلاعات وارد شده، بسیار راحت می‌توان به رتبه‌بندی متغیرها

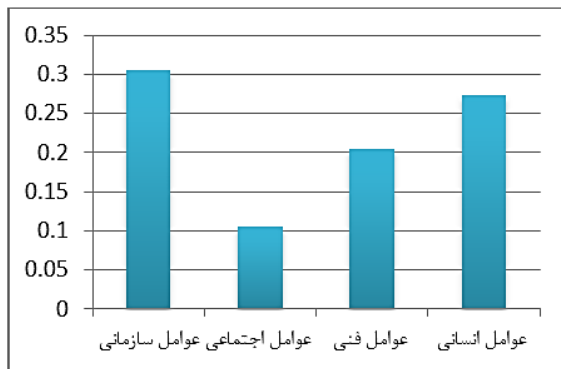


شکل ۴- مدل مفهومی پژوهش

مؤلفه	وزن مؤلفه	شاخص	وزن شاخص
		آموزش کارکنان	۰/۰۶۹
		مشارکت کارکنان	۰/۰۵۵
		کار تیمی	۰/۰۷۴
عوامل سازمانی	۰/۳۰۶	فرهنگ‌سازمانی	۰/۰۶۸
		پشتیبانی مدیر	۰/۰۵۸
		ساختار دانشی	۰/۰۴۸
		ارزیابی پیشرفت	۰/۰۲۳
		منابع مالی	۰/۱۰۹

همان‌طور که در شکل ۵ نشان داده شده است، عوامل سازمانی بیشترین اهمیت و در ادامه عوامل انسانی، عوامل فنی و در نهایت عوامل اجتماعی قرار دارند.

علاوه بر این با توجه به شکل ۶ وجود زیرساخت‌های فناوری اطلاعات مناسب بیشترین رتبه و انجام ارزیابی‌های دوره‌ای میزان پیشرفت کمترین رتبه را از نظر متخصصین کسب کرده‌اند.



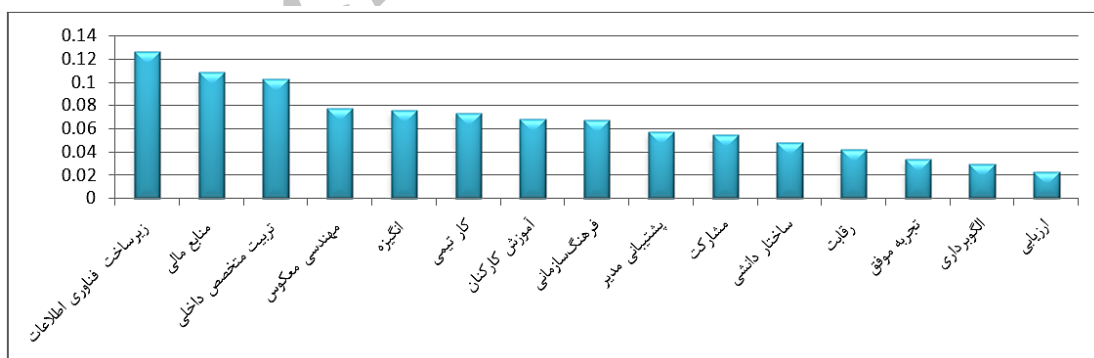
شکل ۵- رتبه‌بندی مؤلفه‌ها

جدول ۳- خلاصه آزمون T

آزمون T تک نمونه	میزان آزمون T	میانگین پاسخ‌دهندگان	میانگین معیار	سطح معناداری	نتیجه
ایجاد انگیزه	۲۰/۸۹	۸/۷۴	۵/۵	۰/۰۰	بالتر از متوسط
آموزش کارکنان	۶/۳۱	۷/۱۷	۶/۰۰	۰/۰۰	بالتر از متوسط
زیرساخت فناوری اطلاعات	۲۹/۴۵	۹/۰۶	۵/۲۵	۰/۰۰	بالتر از متوسط
وجود منابع مالی	۱۳/۹۶	۷/۰۶	۵/۰۰	۰/۰۰	بالتر از متوسط
تربیت متخصص داخلی	۱۱/۹۰	۸/۶۰	۶/۲۵	۰/۰۰	بالتر از متوسط
الگوبرداری	۳۷/۰۶	۹/۰۰	۵/۰۰	۰/۰۰	بالتر از متوسط
فرهنگ‌سازمانی	۱۶/۵۳	۷/۴۵	۵/۰۰	۰/۰۰	بالتر از متوسط
پشتیبانی مدیران	۱۰/۱۷	۸/۳۱	۶/۰۰	۰/۰۰	بالتر از متوسط
استفاده از تجربه موفق	۶/۵۹	۳/۷۷	۲/۵	۰/۰۰	بالتر از متوسط
ایجاد رقابت بین سازمان‌ها	۱۱/۵۶	۴/۲۲	۲/۰۰	۰/۰۰	بالتر از متوسط
مهندسی معکوس	۳۵/۲۴	۹/۰۵	۵/۲۵	۰/۰۰	بالتر از متوسط
ارزیابی پیشرفت پیاده‌سازی	۷/۸۲	۷/۷۱	۲/۰۰	۰/۰۰	بالتر از متوسط
کارتیمی در بین کارکنان	۱۹/۸۷	۷/۸۰	۳/۵	۰/۰۰	بالتر از متوسط
مشارکت	۱۴/۴۳	۷/۹۱	۴/۲۵	۰/۰۰	بالتر از متوسط
ساختار دانشی	۳۷/۰۹	۶/۲۶	۱/۵	۰/۰۰	بالتر از متوسط

جدول ۴- خلاصه نتایج رتبه‌بندی

مؤلفه	وزن مؤلفه	شاخص	وزن شاخص
عوامل فنی	۰/۲۰۵	زیرساخت فناوری اطلاعات	۰/۱۲۷
		استفاده از مهندسی معکوس	۰/۰۷۸
عوامل اجتماعی	۰/۱۰۶	استفاده از تجربه موفق سایر سیستم‌ها	۰/۰۳۴
		الگوبرداری	۰/۰۳۰
		ایجاد رقابت بین سازمان‌ها	۰/۰۴۲
عوامل انسانی	۰/۲۷۴	وجود انگیزه	۰/۰۷۶



شکل ۶- وزن نهایی عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش

مطرح شده تلاش برای کاهش عدم تقارن اطلاعات است به گونه‌ای که گروه‌های مختلف به اطلاعات یکسانی دسترسی داشته باشند. برای کاهش عدم تقارن اطلاعات پیاده‌سازی سیستم‌هایی که بتواند امکان به اشتراک گذاری دانش و اطلاعات را فراهم سازد بسیار بااهمیت است. ولی

۷- نتیجه‌گیری

با اهمیت یافتن مسئله اقتصاد مقاومتی و عدم موفقیت آن باید به دنبال راه‌حلی برای موفقیت اقتصاد مقاومتی بود. یکی از راهکارهای

پشتیبانی مدیریت به‌عنوان عامل مؤثر با نتایج تحقیقات انجام‌شده توسط دانپورت و همکارانش (۱۹۹۸)، ریان و پریبدوک (۲۰۰۱)، موفت و همکارانش (۲۰۰۳)، کنلی و کلووی (۲۰۰۳)، هونگ و همکارانش (۲۰۰۵)، یه و همکارانش (۲۰۰۶) و انصاری و همکارانش (۱۳۹۰) مطابقت دارد. علاوه بر این ارزیابی پیشرفت کار نیز به‌عنوان عامل مؤثر با نتایج تحقیقات انجام‌شده توسط موفت و همکارانش (۲۰۰۳)، هونگ و همکارانش (۲۰۰۵) و رهنورد و محمدی (۱۳۸۸) هماهنگی دارد. متغیر الگوبرداری با نتایج تحقیقات انجام‌شده توسط موفت و همکارانش (۲۰۰۳)، رهنورد و محمدی (۱۳۸۸) مطابقت دارد. شناسایی متغیر ایجاد انگیزه در کارکنان با نتایج تحقیقات انجام‌شده توسط دانپورت و همکارانش (۱۹۹۸)، موفت و همکارانش (۲۰۰۳)، جعفری و اخوان (۲۰۰۷) و اجمل و همکارانش (۲۰۱۰) مطابقت دارد. همچنین شناسایی متغیر آموزش کارکنان با تحقیقات انجام‌شده توسط موفت و همکارانش (۲۰۰۳) و هونگ و همکارانش (۲۰۰۵) هماهنگی دارد.

متغیر مشارکت کارکنان و ارائه پیشنهادها توسط آنان با تحقیقات انجام‌شده توسط اجمل و همکارانش (۲۰۱۰) و رهنورد و محمدی (۱۳۸۸) هماهنگی دارد. علاوه بر این وجود ساختارهای دانشی نیز به‌عنوان عامل مؤثر با نتایج تحقیقات انجام‌شده توسط دانپورت و همکارانش (۱۹۹۸)، موفت و همکارانش (۲۰۰۳)، جعفری و اخوان (۲۰۰۷) و هونگ و همکارانش (۲۰۰۵) مطابقت دارد.

بنابراین با شناسایی متغیرهای مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرایط اقتصاد مقاومتی می‌توانیم به پیاده‌سازی بهتر و موفق‌تری از این سیستم‌ها برسیم. در نتیجه این امر عدم تقارن اطلاعات کاهش‌یافته که این امر نیز به‌نوبه خود به تحقق سیاست‌های اقتصاد مقاومتی در سازمان‌ها منجر می‌گردد؛ زیرا عموماً پیاده‌سازی این سیستم‌ها با مشکل مواجه می‌شود و این مشکلات در شرایط ویژه‌ای مثل اقتصاد مقاومتی دوچندان می‌گردد.

در این راستا پیشنهاد می‌شود که دولت به‌عنوان یک رکن اساسی در تحقق سیاست‌های اقتصاد مقاومتی و کاهش عدم تقارن اطلاعات امکانات فنی و زیرساخت‌های لازم، منابع مالی، سیستم‌های نظارتی و به‌طور کلی محیطی مناسبی را برای تحقق مدیریت دانش فراهم آورد. همچنین به‌عنوان یک رکن نظارتی سازمان‌ها را ملزم به استفاده از سیستم‌های مدیریت دانش کرده تا بدین‌وسیله عدم تقارن اطلاعات درون سازمان‌ها کاهش یابد. علاوه بر این به‌منظور کاهش عدم تقارن اطلاعات در بین سازمان‌ها می‌توان از تجارب موفق سایر سازمان‌ها استفاده کرد و با استفاده از به اشتراک‌گذاری دانش در بین سازمان‌ها از تجارب و دانش سایر سازمان‌ها بهره برد.

همچنین خود سازمان‌ها نیز می‌توانند با تلاش برای استخدام کارمندانی که توانایی کاربرد و استفاده از فناوری اطلاعات را داشته و تمایل به به‌کارگیری سیستم‌های مدیریت دانش در راستای به اشتراک‌گذاری و کاهش عدم تقارن اطلاعات دارند و حتی برگزاری

نکته مهم این است که سیستم‌های مدیریت دانش در بیشتر تلاش‌ها با شکست روبرو می‌شدند. در نتیجه شناسایی متغیرهای مؤثر بر موفقیت پیاده‌سازی سیستم مذکور می‌تواند بسیار سودمند باشد. بر این اساس تحقیق حاضر بدین منظور انجام شد. به‌طور کلی با مرور تحقیقات انجام‌شده و با انجام نظرسنجی از متخصصان حوزه مدیریت دانش و اقتصاد مقاومتی ۱۵ متغیر به‌عنوان عوامل مؤثر بر موفقیت پیاده‌سازی مدیریت دانش با رویکرد اقتصاد مقاومتی شناسایی گردید که از این بین متغیرهای تربیت متخصص داخلی، مهندسی معکوس، ایجاد رقابت بین سازمان‌ها و استفاده از تجربه موفق پیاده‌سازی سایر سیستم‌ها برای اولین بار مطرح گردیده است که از این حیث تحقیق حاضر منحصربه‌فرد است. متغیرهای مطرح‌شده به ۴ گروه کلی عوامل اجتماعی، سازمانی، انسانی و فنی تقسیم‌بندی شد. به‌منظور رتبه‌بندی متغیرها از فن رتبه‌بندی TOPSIS استفاده شد. رتبه‌بندی متغیرها براساس تکنیک TOPSIS عبارت بود از وجود زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، وجود منابع مالی، تربیت نیروهای متخصص داخلی، وجود انگیزه در کارکنان، تشویق کار تیمی، آموزش کارکنان، وجود فرهنگ‌سازمانی حمایت‌کننده، پشتیبانی مدیران، مشارکت کارکنان در امور سازمان، وجود ساختارهای دانشی، ایجاد رقابت بین سازمان‌ها در جهت ایجاد سیستم‌های مدیریت دانش، استفاده از تجربه موفق پیاده‌سازی سایر سیستم‌های اطلاعاتی، استفاده از فن‌های الگوبرداری و ارزیابی پیشرفت مراحل کار، نیروهای متخصص داخلی، وجود انگیزه در کارکنان، تشویق کار تیمی، آموزش کارکنان، وجود فرهنگ‌سازمانی حمایت‌کننده، پشتیبانی مدیران، مشارکت کارکنان در امور سازمان، وجود ساختارهای دانشی، ایجاد رقابت بین سازمان‌ها در جهت ایجاد سیستم‌های مدیریت دانش، استفاده از تجربه موفق پیاده‌سازی سایر سیستم‌های اطلاعاتی، استفاده از فن‌های الگوبرداری و ارزیابی پیشرفت مراحل کار. همچنین به‌طور کلی عوامل سازمانی بیشترین اهمیت و عوامل اجتماعی کمترین اهمیت را دارا می‌باشند که در این بین عوامل انسانی و عوامل فنی قرار گرفتند.

همچنین نتایج تحقیق حاضر با نتایج به‌دست آمده از تحقیقات پیشین هم‌راستا است. برای مثال شناسایی متغیر زیرساخت‌های فناوری اطلاعات به‌عنوان متغیر مؤثر با نتایج تحقیقات انجام‌شده توسط دانپورت و همکارانش (۱۹۹۸)، ریان و پریبدوک (۲۰۰۱)، موفت و همکارانش (۲۰۰۳)، کنلی و کلووی (۲۰۰۳)، هونگ و همکارانش (۲۰۰۵)، یه و همکارانش (۲۰۰۶)، جعفری و اخوان (۲۰۰۷)، رهنورد و محمدی (۱۳۸۸) و انصاری و همکارانش (۱۳۹۰) مطابقت دارد. شناسایی متغیر وجود فرهنگ‌سازمانی حمایت‌کننده در بین کارکنان با تحقیقات انجام‌شده توسط دانپورت و همکارانش (۱۹۹۸)، ریان و پریبدوک (۲۰۰۱)، موفت و همکارانش (۲۰۰۳)، هونگ و همکارانش (۲۰۰۵)، یه و همکارانش (۲۰۰۶)، اجمل و همکارانش (۲۰۱۰)، رهنورد و محمدی (۱۳۸۸) و انصاری و همکارانش (۱۳۹۰) مطابقت دارد. علاوه بر این شناسایی متغیر

- 22- Steels, L. Corporate knowledge management. Proceeding of the International Symposium on Management of Industrial and Corporate Knowledge (ISMICK'93). Compiègne: France. 1993.
- 23- Love, PED, Fong, PSW, & Irani, Z. Management of Knowledge in Project Environments. Oxford: Elsevier Ltd Lucas, L.M. The impact of trust and reputation. 2005.
- 24- Chua, A & Lam, W. Why KM projects fail: a multi-case analysis. Journal of Knowledge Management. 2005; 9(3): 6-17.
- 25- Nonaka, I, Toyama, R & Konno, N. SECI, Ba and Leadership: a Unified Model of Dynamic Knowledge. Creation' Long Range Planning. 2000; 33(1): 5-34.
- 26- Davenport, TH, De Long, DW & Beers, MC. Successful knowledge management Projects. Sloan Management Review. 1998; 39(2): 43-57.
- 27- Ryan, SD & Prybutok, VR. Factors affecting knowledge management technologies: a discriminative approach. Journal of Computer Information Systems. 2001; 41(3): 7-31.
- 28- Moffett, S, McAdam, R & Parkinson, S. An empirical analysis of knowledge management applications. Journal of Knowledge Management. 2003; 7(3): 6-26 approach. Journal of Computer Information Systems. 2001; 41(3): 7-31.
- 29- Connelly, CE & Kelloway, EK. Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing culture. Leadership & Organization Development Journal. 2003; 24(5): 294-301.
- 30- Hung, YC, Huang, SM, Lin, Q & Tsai, ML. Critical Factors in Adopting a Knowledge Management System for the Pharmaceutical Industry. 2005; 105(2): 164-168.
- 31- Yeh, YJ, Lai, SQ & Ho, CT. Knowledge management enablers: a case study. Industrial Management & Data Systems. 2003; 106(6): 793-810.
- 32- Jafari, M, Akhavan, P & RezaeeNour, J. Knowledge management in Iran aerospace industries: a study on critical factor. Artifact Engineering and Aerospace Technology: An International Journal. 2007; 79(4): 375-389.
- 33- Ajmal, M, Helo, P & Kekale, T. Critical factors for knowledge management in project business. Journal of Knowledge Management. 2010; 14(1): 156-168.
- 34- Grant, KA & Grant CT. Developing a model of next generation knowledge management. Issues Informing Sci. Inf. Technol. 2008; 571-590.
- 35- Sirola-Karvinen, P & Hyrkas, K. Administrative clinical supervision as evaluated by the first line managers in one health care organization district. JNurs Management. 2008; 16(5): 588-600.
- دوره‌های آموزشی برای کارمندانی فاقد این ویژگی‌ها به کاهش عدم تقارن اطلاعات و تحقق سیاست‌های اقتصاد مقاومتی کمک نمایند.
- ### ۸- مراجع
- ۱- محمدی فاتح، اصغر، سبحانی، محمدصادق، محمدی، داریوش. مدیریت دانش، تهران: پیام پویا؛ ۱۳۸۷.
 - ۲- رضائیان، علی، احمدوند، علی محمد، تولایی، روح‌الله. بررسی الگوهای راهبرد مدیریت دانش و راهبرد دانش سازمان. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس. ۱۳۸۸؛ ۶(۲۷): ۳۳-۶۴.
 - ۳- موریس، چارلز، فیلیپس، اوئن. تحلیل اقتصادی نظریه و کاربرد. ترجمه اکبر کمیجانی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران؛ ۱۳۷۶.
 - ۴- محبی، صابر، اکبرزاده، رجب. آسیب‌شناسی مسیر تحقق الگوی اقتصاد مقاومتی. همایش ملی بررسی و تبیین اقتصاد مقاومتی. دانشگاه گیلان؛ ۱۳۹۱.
 - ۵- شیخ‌الاسلامی، زین‌العابدین. مدل سه مرحله‌ای نیل به تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی. همایش ملی بررسی و تبیین اقتصاد مقاومتی. دانشگاه گیلان؛ ۱۳۹۱.
 - ۶- سیف، اله مراد. الگوی پیشنهادی اقتصاد مقاومتی جمهوری اسلامی ایران (مبتنی بر دیدگاه مقام معظم رهبری). فصلنامه آفاق امنیت. ۱۳۹۱؛ ۱۶(۵): ۲۲-۵.
 - ۷- رهنورد، فرح‌الله، محمدی، اصغر. شناسایی عوامل کلیدی موفقیت سیستم مدیریت دانش در دانشکده‌ها و مراکز آموزش عالی تهران. مدیریت فناوری اطلاعات. ۱۳۸۸؛ ۳(۳): ۵۲-۳۷.
 - ۸- اخوان، پیمان، اولیایی، النوش، دسترنج ممقانی، نسرن و ثقفی فاطمه. توسعه فرایندهای چرخه مدیریت دانش مبتنی بر عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش. فصلنامه علمی پژوهشی سیاست علوم و فناوری. ۱۳۸۹؛ ۲(۱۱): ۱-۱۱.
 - ۹- انصاری، منوچهر، رحمانی یوشانلوئی، حسین، رحمانی، کمال‌الدین، حسینی، احد و حسن خانی، حسین. طراحی چارچوب ارزیابی آمادگی پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش در سازمان‌ها براساس عوامل حیاتی موفقیت. فرایند مدیریت و توسعه. ۱۳۹۲؛ ۱(۲۶): ۸۶-۶۱.
 - ۱۰- حیدری، مهدیه، میقی، سیدمحمد و خنیفر، حسین. بررسی عوامل حیاتی موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی. ۱۳۹۱؛ ۱۱(۱): ۱۸۴-۱۴۹.
 - ۱۱- خواجه‌فرد، گلنوش، وحدت، شقایق، حسام، سمیه. تعیین عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش در شبکه‌های بهداشت و درمان استان بوشهر؛ ۱۳۹۲. مدیریت سلامت. ۱۳۹۳؛ ۱۷(۵۶): ۶۴-۵۶.
 - 12- Rademakers, M. Corporate universities: driving force of knowledge innovation. Workplace Learn. 2005; 17: 130-136.
 - 13- Gunnlaugsdottir, J. Seek and you will find, share and you will benefit: organizing knowledge using groupware systems. International Journal of Information Management. 2003; 23(5): 361-447.
 - 14- Chen, C. The effects of knowledge attribute, alliance characteristics, and absorptive capacity on knowledge transfer performance. R&D Management. 2004; 3(9): 311-321.
 - 15- Drucker, P. Managing for the future: The 1990s and beyond, New York: Truman. 1992.
 - 16- Nonaka, I. The knowledge creating company. Harvard Business Review. 1991; 69(6): 96-104.
 - 17- King, WR, Chung, TR & Haneya, MH. Knowledge Management and Organizational Learning. Omega. 2008; 36(2): 167-172.
 - 18- Nonaka, I & Takeuchi H. The Knowledge-Creating Company. Oxford University Press. 1995.
 - 19- Townley, CT. Knowledge management and academic libraries. College and Research Libraries. 2001; 62(1): 44-57.
 - 20- Bukowitz, W. & Williams, R. The knowledge management fieldbook. London. Financial Times/ Prentice Hall. 1999.
 - 21- Alavi, M. & Leidner, DE. Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues. MIS Quarterly. 2001; 25(1): 36-107.