

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال هفدهم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۲
صص ۱۷۹-۲۰۲

مدل استقرار مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان

فیروزه میاحی^۱، عبدالمهدی معرفزاده^۲، محمد حسین پور^۳

چکیده:

هدف: مدیریت دانش ارتقای یک رویکرد جامع برای شناسایی، تسخیر، بازیافتن، تسهیم و ارزشیابی یک سرمایه اطلاعاتی سازمان است و بر ابعاد مختلف سازمان تاثیر می‌گذارد. سازمان‌ها مجبورند استراتژی‌های مدیریت دانش را متناسب با محیط سازمان خود طراحی کنند. هدف پژوهش حاضر، دستیابی به الگوی استقرار مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان است.

روش: این پژوهش جزء پژوهش‌های آمیخته اکتشافی (کیفی و کمی) می‌باشد. در بخش کیفی از تکنیک دلفی و ۱۲ خبره برای شناسایی مولفه و شاخص‌های تحقیق استفاده شد. سپس با استفاده از نرم افزار میک مک و روش ساختاری-تفسیری (ISM) سطح‌بندی عوامل انجام شد. در بخش کمی روش نمونه‌گیری از نوع تصادفی خوشه‌ای، ۲۱۷ نفر از کارکنان دانشگاه فرهنگیان انتخاب و با نرم‌افزار اسمارت پی ال اس تحلیل صورت گرفت. برای اعتبار هر دو روش از روش صوری و پایایی نیز با آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد.

یافته‌ها: تکنیک ساختاری-تفسیری نشان داد که عامل بهره‌برداری از سیستم دوسوتوانی یادگیرنده در بالاترین سطح یعنی سطح اول قرار دارد و عملکرد مستمر و کشف پایه دانشی در پایین‌ترین سطح قرار دارد.
نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که بین مولفه‌ها و الگوی استقرار مدیریت دانش دانشگاه فرهنگیان در استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

کلید واژه‌ها: مدیریت دانش، مدیریت منابع انسانی، دانشگاه فرهنگیان.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۱۵

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۷/۱۹

^۱ - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

Firouzehmayami1402@gmail.com

^۲ - استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران (نویسنده مسئول).

abdolmahdimoarefzade@gmail.com

^۳ - دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

hosseinpour6@yahoo.com

مقدمه

امروزه دانشگاه فرهنگیان با یک چشم‌انداز کاملاً متفاوت مواجه است و پیشرفت‌های تکنولوژیکی تقاضا برای تعامل بیشتر بین سازمان و ارباب رجوع خود را از طریق وبلاگ‌ها، انجمن‌های اینترنتی و سایت‌های شبکه‌های اجتماعی ایجاد کرده است (نگوین و موتام^۱، ۲۰۱۲؛ دیمیربجو^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). استراتژیهای مدیریت دانش به سازمانها کمک می‌کند تا محصولات و خدمات خود را متناسب سازند و کلیه ارتباطات را با مشتری بر اساس نیازهای شناسایی شده آن، شخصی‌سازی کنند. این به افزایش دانش و در نهایت سودآوری اقتصادی منجر می‌شود (سنجیت^۳ و همکاران، ۲۰۲۱؛ نجاتیان و همکاران، ۲۰۱۱). مدیریت دانش در حال توسعه روشهای بازاریابی جدید مبتنی بر نیازهای مشتری است، بنابراین، هنگامی که به درستی اجرا شود؛ می‌تواند یک کاتالیزور موثر برای نوآوری بازاریابی باشد (کوزیول^۴ و همکاران، ۲۰۱۴). استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان که مسئولیت حمایت از کارگران و بیمه شدگان خود را برعهده دارد و مدتهاست که با پیشی گرفتن مصارف بر منابع روبروست و این فرایند با مشکلات اقتصادی شیب تندی به خود گرفته است تا جایی که هر ماه مجبور به استفاده از ذخایر خود می‌باشد.

امروزه، با کوتاه‌تر شدن چرخه عمر کالاها و فناوری بکار گرفته شده در آنها، مقوله دانش اهمیت روزافزونی در تجارت پیدا کرده است. اما در محیط پویا و پیشرفته امروز، دانش دیگر در یک سازمان انجام نمی‌شود و سازمانها در جستجوی دانش، اطلاعات و شرکای بیرونی به عنوان منابع ارزشمند نوآوری هستند (سیمونه^۵ و همکاران، ۲۰۱۷). در حال حاضر شرکت‌ها هزاران مشتری دارند و یکی از راه‌های اصلی کسب دانش مربوط به آنها از طریق استفاده از ابزارهای تکنولوژیکی خاص است. استفاده از تکنولوژی مدیریت دانش برای گرفتن اطلاعاتی مانند نام مشتری، خرید نمایه، مشکلات و شکایات، همه در پایگاه داده مدیریت دانش حفظ شده است (رضایی و همکاران، ۱۳۹۸). سیستمهای مدیریت دانش جمع‌آوری، ذخیره، حفظ و توزیع دانش در سراسر سازمان، به طوری که کار شرکتها برای به دست آوردن، ذخیره، تجزیه و تحلیل، انتقال و استفاده از دانش را

1 -Neguyen and Mutum

2 -Demirbag

3 -Sanjit

4 -Nejatian

5 -Simeone

تسهیل می‌سازد (دزی^۱ و همکاران، ۲۰۱۸؛ سان^۲ و همکاران ۲۰۲۰ لویز^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). با استفاده از این فناوری‌ها در یک سطح متقابل عملکردی، شرکت‌های دانشگاه فرهنگیان می‌توانند دانش انتقادی را برای کمک به هماهنگی فروش، بازاریابی و اداره خدمات مشتری برای دستیابی بهتر و سریعتر به نیازهای شرکت بدست آورند (نگوین^۴ و همکاران، ۲۰۰۷).

عدم تبادل دانش بین افراد باعث می‌شود یادگیری فناورانه و نوآوری اتفاق نیفتد. از آنجا که محیط عدم قطعیت بسیار زیادی دارد سازمان‌ها تلاش می‌کنند که عدم قطعیت را کاهش دهند به همین دلیل به سمت انجام کارها به صورت درون‌زا توسط خود سازمان روی می‌آورند (ملکی، ۱۳۹۷). شرکت‌های فعال مدت‌ها معتقد بودند که بهترین محل برای تجاری کردن دانش علمی خود شرکت‌ها هستند به این معنی که دانش ضمنی که در داخل شرکت خلق نشده است نمی‌توان به کیفیت و عملکرد آن اطمینان داشت و بهتر است از آن برای تجاری سازی فعالیت‌های شرکت استفاده نشود (برنیستر^۵ و همکاران، ۲۰۱۹). در حال حاضر، با کوتاه‌تر شدن چرخه عمر کالاها و فناوری بکار گرفته شده در آنها، مقوله ظرفیت سازی مدیریت دانش اهمیت روزافزونی در تجارت پیدا کرده است (بیکان^۶ همکاران، ۲۰۱۷) اما در محیط پویا و پیشرفته امروز، دانش دیگر در یک سازمان انجام نمی‌شود و سازمانها در جستجوی دانش، اطلاعات و شرکا بیرونی به عنوان منابع ارزشمند هستند (برون^۷ و همکاران، ۲۰۲۰).

مدیریت دانش بر مدل کسب و کار سازمان تاثیر می‌گذارد، اجازه می‌دهد سازمان با استفاده از دارایی‌ها، منابع یا موقعیت‌یابی کلیدی، نه تنها از کسب و کار خودش، بلکه از کسب و کار دیگر سازمان‌ها، ارزش کسب کند (منطقی و حسن آبادی، ۱۳۹۵). کاهش هزینه و زمان توسعه محصول جدید، افزایش کیفیت محصول، ایجاد منابع درآمدی جدید حاصل از فروش فناوری‌های استفاده نشده توسط سازمان و ایجاد شرکت‌های زایشی، از تاثیراتی هستند که به واسطه اتخاذ این رویکرد

1 -Dezi

2 -Sun

3 -Lopes

4 -Nguyen

5- Bernsteiner

6- Bican

7- Brown

حاصل می‌شوند (چن^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). از این رو باز کردن فرایند مدیریت دانش به عنوان یک فرصت حیاتی درک شده است زیرا می‌توان از مجموعه وسیعی از اهداف شامل تسهیم ریسک با دیگران، یکپارچه کردن و تکمیل شایستگی‌های موجود آمده، افزایش خلاقیت و کاهش زمان عرضه به بازار بهره‌برداری کرد (رومانتی و همکاران، ۲۰۱۷).

مدیریت دانش شامل مجموعه‌ای از اقدامات خاص برای توسعه و پرورش محیط کاملاً بهینه دانش یا به اصطلاح، اکوسیستم است به طوری که دانش موجود در محیط دانشی (که شامل دانش ضمنی و صریح است) برای بهره‌مندی کسانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که به موقع از مزایای آن بهره‌مند می‌شوند. این روند شامل ایجاد یک محیط دانشی درونی است که تشکیل سیستم، ذخیره و استفاده از دانش در جهت تحویل کالاها و خدمات دانش تخصصی برای استفاده داخلی و نیز شرایط خدمات خارجی برای مخاطبان هدف را ترویج می‌کند (پدرسن^۲، ۲۰۲۰). بلانت^۳ معتقد است مدیریت دانش فرآیندی است که سازمان‌ها از آن طریق اطلاعات جمع‌آوری شده خود را به کار می‌گیرند. رویکردها به مدیریت دانش وابسته به چشم‌انداز مدیریت می‌باشد. تفاوت‌ها می‌تواند ناشی از چشم‌اندازهای اطلاعات بنیان، تکنولوژی بنیان و فرهنگ بنیان باشد (سیمون^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). مدیریت دانش، فرآیندی است که به واسطه آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری (درونی کردن دانش)، کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش)، توزیع و انتقال دانش، مهارت‌هایی را کسب می‌کنند (سان و همکاران، ۲۰۲۰). چشم‌انداز اطلاعات بنیان به دسترسی اطلاعات توجه دارد. چشم‌انداز تکنولوژی محور توجه به ابزارهای فناوری اطلاعات دارد و چشم‌انداز فرهنگ بنیان به اشاعه دانش توجه بیشتری دارد. تمرکز اصلی در انتخاب این رویکردها وابسته به وضعیت شرکت‌ها می‌باشد (پاپا^۵ و همکاران، ۲۰۲۰). رویکرد یکپارچه مدیریت دانش شامل مجموعه متعادلی از اقدامات ویژه برای اهداف ذیل است: الف) تقویت مبنای سازمانی، ب) توانمندسازی ایجاد، ذخیره و استفاده بهینه از دانش موجود در دانشی؛ پ) بهینه‌سازی توانمندسازهای داخلی، ت) لحاظ کردن شرایط بیرونی؛

-
- 1- Chen
 2. Pedersen
 3. Blant
 4. Simeone
 5. Papa

ث) تحویل به موقع کالاها و خدمات به متقاضیان واقعی و ذینفعان دانشی. (اوبرگ و الکساندر^۱، ۲۰۱۹). اگر ایجاد مجدد اطلاعات نقش مهمی در سازمان دارد، دیدگاه اطلاعات بنیان مهم است (احمدی بالادهی و صالحی، ۱۴۰۰)، اگر تکنولوژی در سازمان حتی توانایی خدمت دهی ابتدایی به کاربران دانش را ندارد، بر رویکرد تکنولوژی بنیان تمرکز می‌شود. اگر کارگران دانش در سازمان ایزوله و بی‌میل هستند رویکرد فرهنگ بنیان مهم است (راندهووا^۲ و همکاران، ۲۰۱۷).

سرینو و همکاران^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی نتیجه گرفتند که روش‌های مختلف شیوه ترجمه دانش، ابزار بین‌المللی تیم تحقیق و توسعه در کیفیت نوآوری نقش به‌سزایی دارد. درونی‌اک و کاراسزوسکی^۴ (۲۰۲۰) در پژوهشی نتیجه گرفتند رابطه بین شرکت‌کننده‌ها در یک اتحاد و ارزیابی مطلوب از کسب و اشتراک دانش نزدیکتر از مدت زمان آن است. گرو و همکاران^۵ (۲۰۱۹) در پژوهشی نتیجه گرفتند که دانشگاه‌های کارآفرین و سازمان‌های صنعتی بینش رفتار دوجانبه را در مشارکت‌های یارانه‌ای تایید می‌کند. همچنین توافق نامه همکاری از توانایی‌های فکری پیش‌بینی شده محافظت می‌کند.

ناصری راد (۱۳۹۷) در پژوهشی نتیجه گرفت که اگر شرکت‌ها یک رویکرد باز فعال را برای نوآوری در نظر بگیرند، احتمال بیشتری برای توسعه ظرفیت نوآوری دارند. ملکی (۱۳۹۷) در تحقیقی به ارزیابی "تاثیر ساختار سیستم مدیریت دانش بر ظرفیت نوآوری، نوآوری باز و ظرفیت مدیریت دانش با رویکرد مبتنی بر اینترنت اشیا (مورد مطالعه: کارکنان آجا)" پرداختند. یافته‌ها نشان داد که سیستم مدیریت دانش ایجاد اکوسیستم‌های باز و مشترک و بهره‌برداری جریان دانش داخلی و خارجی را از طریق توسعه داخلی ظرفیت مدیریت دانش تسهیل می‌کند که به نوبه خود باعث افزایش ظرفیت نوآوری می‌گردد. بخردمنش (۱۳۹۷) در پژوهشی نتیجه گرفت که اینترنت اشیا می‌تواند به عنوان یکی از زیرساخت‌های سیستم مدیریت دانش برای نوآوری باز و ظرفیت مدیریت دانش مدیران سازمان را یاری نماید.

-
1. Öberg & Alexander
 2. Randhawa
 3. Serino et al
 4. Drewniak & Karaszewski
 5. Guerrero

در حال حاضر دانشگاه فرهنگیان در استقرار استراتژی مدیریت دانش ناتوان بوده است و شواهد نشان می‌دهد که این نبود توفیق در حالی اتفاق می‌افتد که دانشگاه فرهنگیان از هر گونه آمادگی و بسترهای توسعه‌ای در زمینه‌های فناوری، اجتماعی، ساختاری و ... برخوردار هستند، لذا به نظر می‌رسد چنانچه این استراتژیهای مدیریت دانش از طریق کسب دانش، به اشتراک گذاری و به کارگیری صحیح دانش اتفاق بیافتد می‌تواند به عنوان یک مرحله از اجرای استراتژی در این فرآیند بکار رود. «با وجود این که مطالعات زیادی نشان می‌دهد مدیریت دانش به عنوان منبعی برای افزایش عملکرد مدیریت شناخته شده است، اما همچنان این منبع ارزشمند در سازمان به خوبی مدیریت نمی‌شود و تنها درصد اندکی از مدیران سازمانها معتقدند که دانش در سازمانشان به خوبی مدیریت می‌شود» (رضایی و همکاران، ۱۳۹۸). «این استراتژیها با توجه به سیاست‌های سازمان در دوره‌های زمانی، به اشکال متفاوت ظهور می‌کنند». در سالیان اخیر تلاش‌هایی در خصوص استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان صورت گرفته است؛ و این برنامه به کلیه مراکز ابلاغ گردیده، که شامل اهداف و برنامه‌های جامع و بلندمدت جهت هر چه بهتر انجام شدن کارها در سطوح مختلف سازمان و رضایت هر چه بیشتر و ... است. لذا باتوجه با توجه به آنچه گفته شد هدف اصلی این پژوهش، طراحی مدل عوامل موثر در استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان می‌باشد. محقق درصدد است تا به این سوال پاسخ دهد که عوامل موثر و تاثیرگذار بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، یک پژوهش توسعه‌ای- کاربردی می‌باشد. همچنین از نظر گردآوری داده‌ها و روش تجزیه و تحلیل یک پژوهش توصیفی و پیمایشی است. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات پژوهش موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات استفاده شده که نتیجه آن تشکیل چهارچوب تئوری تحقیق و ارائه مدل بوده است. همچنین به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات در بخش کیفی با ۱۲ نفر از خبرگان و صاحب‌نظران در دانشگاه فرهنگیان مصاحبه به عمل آمد و از تکنیک دلفی برای تعیین مولفه و شاخص‌های تحقیق استفاده شد. سپس با استفاده از نرم افزار میک مک و روش ساختاری- تفسیری (ISM) سطح‌بندی عوامل انجام گردید. علت استفاده از روش مدلسازی تفسیری - ساختار: ۱. شناسایی متغیرهای کیفی؛ ۲. شناسایی رابطه مفهومی بین متغیرهای کیفی مدنظر با

استفاده از ISM و ۳. ترسیم شبکه تعاملات متغیرهای کیفی مورد مطالعه، مطلوبتر نشان داده می شود مراحل شش گانه معادلات ساختاری تفسیری به این شرح می باشد: ۱- شناسایی متغیرهای اثرگذار بر سیستم، ۲- ایجاد ماتریس خودتعاملی، ۳- تعیین ماتریس در دسترس پذیری اولیه، ۴- محاسبه ماتریس دسترس پذیری نهایی و مجموعه خروجی و ورودی متغیرها، ۵- تعیین سطح متغیرها و ۶- ترسیم مدل سازی ساختاری تفسیری). همچنین به منظور رد یا تأیید، بر اساس نتایج بدست آمده از بررسی سؤالات با استفاده از آمار استنباطی مورد آزمون قرار گرفت. در آمار توصیفی تحقیق به بررسی متغیرهای تحقیق از قبیل میانگین، انحراف معیار و واریانس پرداخته شد برای سنجش روابط بین متغیرها با تحلیل عاملی تأییدی و مربعات جزئی به ترسیم دو مدل در حالت استاندارد و معناداری با نرم افزار اسمارت پی ال اس پرداخته شد. در بخش کمی جامعه آماری شامل کلیه کارکنان در دانشگاه فرهنگیان است که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای ۲۱۷ نفر انتخاب و پرسشنامه بین آنها توزیع گردید. ابتدا پرسشنامه ای بر اساس ادبیات تحقیق با شاخص اولیه طراحی شده و به اعضای گروه خبره ارسال شد. سپس طبق متدولوژی دلفی فازی به جمع آوری داده پرداخته شد. از آنجا که در روش دلفی توافق نظر خبرگان ملاک تصمیم گیری می باشد. طی سه مرحله پرسشنامه توزیع و جمع آوری گردید تا توافق کلی نظر خبرگان نسبت به طبقه بندی به دست آید. پرسشنامه با هدف کسب نظر خبرگان راجع به تأثیر مولفه های مورد نظر بر معیارهای طراحی مدل عوامل تأثیرگذار می باشد.

یافته ها

در نمونه پژوهش ۱۰ نفر مرد (۸۳ درصد) و ۲ نفر زن (۱۷ درصد) بودند. از نظر تحصیلات ۸ نفر (۶۶ درصد) کارشناسی ارشد و ۴ نفر (۳۴ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. سن ۳ نفر (۲۵ درصد) کمتر از ۳۵ سال، ۲ نفر (۱۷ درصد) بین ۳۵ و ۴۵ سال و ۷ نفر (۵۹ درصد) بیشتر از ۴۵ سال بود. تعداد ۱۲ عامل الگویابی معادلات ساختاری-تفسیری برای طراحی مدل عوامل موثر در استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان شناسایی شدند و در اختیار خبرگان قرار گرفت و طبق تجربه مشارکت کنندگان پژوهش شناسایی شدند. تعداد چهار بعد، ۸ مولفه و ۱۹ شاخص برای طراحی مدل عوامل موثر در استقرار مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان از روش دلفی استخراج گردید. توسط ۱۲ نفر از صاحب نظران و فعالان موضوع پژوهش، پاسخگویی شده و آنچه از خروجی پرسشنامه مذکور حاصل می شود همان ماتریس خودتعاملی ساختاری (SSIM) است که تکمیل

می شود که نحوه تعبیر این ماتریس با نمادهای V,A,X,O داده شده است. در این مرحله از شاخص نما (مد) برای بدست آوردن ماتریس خود تعاملی ساختاری استفاده شده، به نحوی که پس از بررسی پرسشنامه های تکمیل شده، برای هر خانه ماتریس، نمادی که توسط پاسخ دهندگان ذکر شده بررسی و پس از ارزیابی تمامی پرسشنامه ها، به ازای آن خانه، هر نمادی که فراوانی بیشتری دارد که در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱. ماتریس خود تعاملی ساختاری (SSIM)

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
تکنولوژی	*	V	A	A	A	V	O	O	O	O	O	A
زیرساخت های سخت افزاری		*	V	V	X	O	X	V	V	O	O	A
زیرساخت های نرم افزاری			*	V	A	A	V	V	V	A	O	A
ساختار				*	A	X	V	V	V	X	O	A
کشف پایه دانشی مشترک					*	O	O	O	O	O	O	O
بهره برداری از سیستم دوسوتوانی یادگیرنده						*	V	O	O	O	O	O
فرهنگ							*	A	A	O	V	A
حمایت از مالکیت معنوی								*	V	A	O	O
حراست از دانش مشترک									*	V	A	O
اهداف و استراتژی ها										*	V	O
بهبود مستمر عملکرد سازمانی											*	A
توسعه رویه ها												*

در گام بعد، بدست آوردن ماتریس دسترسی اولیه انجام شده، یعنی نمادهای V,A,X,O ترجمه شده تا بتوان از قواعد ریاضی برای محاسبات بعدی استفاده نمود. نمادها به صفر و یک تبدیل شده است و بعد از این تبدیل، در ماتریس دسترسی اولیه اعداد صفر و یک را همانطور در جدول ۲ نمایش داده شده است.

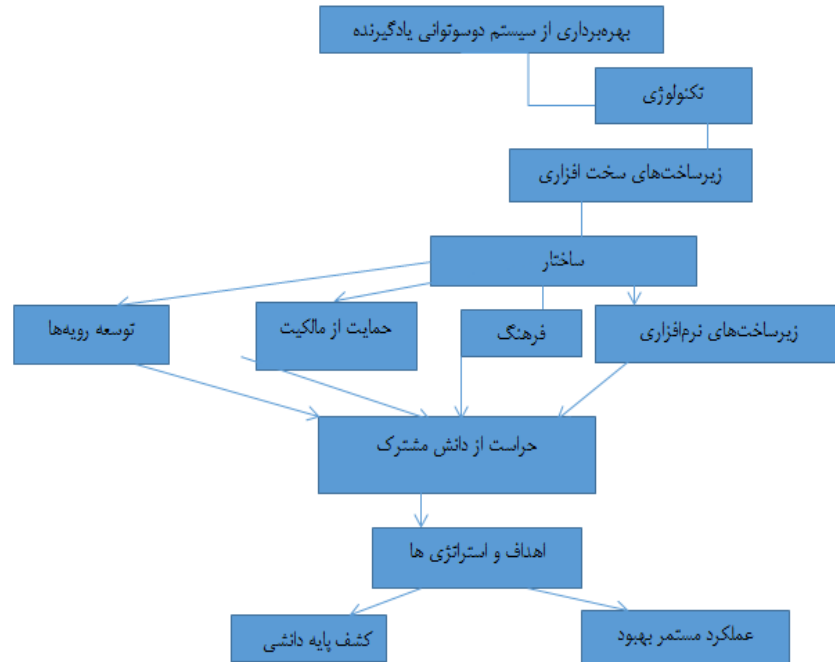
جدول ۲. ماتریس دسترسی اولیه

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
تکنولوژی	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰
زیرساخت‌های سخت افزاری	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰
زیرساخت‌های نرم افزاری	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰
ساختار	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰
کشف پایه دانشی مشترک	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
بهره‌برداری از سیستم دوسوتوانی یادگیرنده	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰
فرهنگ	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰
حمایت از مالکیت معنوی	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰
حراست از دانش مشترک	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۰
اهداف و استراتژی‌ها	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۰
بهبود مستمر عملکرد سازمانی	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰
توسعه رویه‌ها	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱

برای سازگار کردن ماتریس دستیابی باید حالت تراییبی بین عوامل بررسی شود. اگر I منظر به J و J منجر به K شد، آنگاه I باید منجر به K شود. در این روش با کشف روابط و ارسال مجدد پرسشنامه به خبرگان و درخواست بررسی مجدد پاسخ‌ها نسبت به سازگار سازی اقدام شده و در نهایت پس از سازگار سازی، ماتریس بدست آمده است در این ماتریس خانه‌هایی که عدد یک با علامت * کنارشان نمایش داده شده‌اند در واقع خانه‌هایی هستند که در ماتریس دسترسی اولیه دارای عدد صفر بوده و بعد از عمل سازگار سازی به یک تبدیل گشته‌اند که در جدول ۳، نشان داده شده است.

جدول ۳. ماتریس دسترسی نهایی

متغیرها	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
تکنولوژی	*۱	۱	۱	۰	*۱	۱	۱	۰	۰	*۱	۰	۱
زیرساخت‌های سخت افزاری	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۰	۰	۱
زیرساخت‌های نرم افزاری	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱
ساختار	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱
کشف پایه دانشی مشترک	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱
بهره‌برداری از سیستم دوسوتوانی یادگیرنده	*۱	۰	*۱	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۱
فرهنگ	*۱	*۱	*۱	۱	*۱	۱	۱	۱	۱	*۱	۱	۱
حمایت از مالکیت معنوی	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱
حراست از دانش مشترک	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱
اهداف و استراتژی‌ها	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱
بهبود مستمر عملکرد سازمانی	*۱	۱	۱	۱	*۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱
توسعه رویه‌ها	۰	۰	۱	۰	۱	۱	*۱	۰	*۱	۰	۱	۱



شکل ۱. سطح بندی عوامل موثر در استقرار استراتژی مدیریت دانش

نتایج شکل (۱) نشان می‌دهد که عامل بهره‌برداری از سیستم دوسوتوانی یادگیرنده در بالاترین سطح یعنی سطح اول قرار دارد؛ عامل تکنولوژی در سطح دوم قرار دارد؛ عامل زیرساخت‌های سخت افزاری در سطح سوم قرار دارد؛ عامل ساختار در سطح چهارم قرار دارد؛ عوامل زیرساخت‌های نرم‌افزاری، فرهنگ، حمایت از مالکیت و توسعه رویه‌ها در سطح پنجم قرار دارند؛ عامل حراست از دانش مشترک در سطح ششم قرار دارد و در سطح هشتم عملکرد مستمر و کشف پایه دانشی قرار دارد. سپس از تحلیل MICMAC استفاده شد.

جدول ۴. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن یا غیرنرمال بودن

متغیرها	حجم نمونه	آماره آزمون	P-value
استقرار استراتژی مدیریت دانش	۲۱۷	۰,۲۴۱	۰,۰۰۰
تکنولوژی	۲۱۷	۰,۲۴۳	۰,۰۰۰
زیرساخت‌های سخت افزاری	۲۱۷	۰,۲۳۳	۰,۰۰۰

۰,۳۰۲	۲۱۷	زیرساخت‌های نرم افزاری
۰,۳۰۰	۲۱۷	ساختار
۰,۲۲۵	۲۱۷	کشف پایه دانشی مشترک
۰,۲۴۴	۲۱۷	بهره‌برداری از سیستم دوسوتوانی یادگیرنده
۰,۲۴۶	۲۱۷	فرهنگ
۰,۲۴۵	۲۱۷	حمایت از مالکیت معنوی
۰,۱۷۱	۲۱۷	حراست از دانش مشترک
۰,۲۲۲	۲۱۷	اهداف و استراتژی‌ها
۰,۲۵۲	۲۱۷	بهبود مستمر عملکرد سازمانی
۰,۲۷۵	۲۱۷	توسعه رویه‌ها

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ 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 اندازه‌گیری قابل قبول است.

جدول ۵. بررسی بارهای عاملی پرسشنامه

گویه‌ها	بار عاملی	انحراف استاندارد	آماره t
۱	۰.۸۲۵	۰.۴۶۵۴	۱۸.۰۹۵
۲	۰.۷۷۷	۰.۴۳۹۰	۱۶.۸۲۹
۳	۰.۸۲۶	۰.۴۹۳۲	۱۹.۹۶۰
۴	۰.۹۰۴	۰.۴۱۲۸	۱۹.۶۰۶
۵	۰.۸۶۹	۰.۴۶۰۴	۱۲.۹۸۳
۶	۰.۹۳۰	۰.۴۲۶۷	۲۳.۲۵۹
۷	۰.۷۰۰	۰.۴۱۶۳	۱۸.۳۷۶
۸	۰.۸۶۳	۰.۴۸۰۲	۱۴.۴۰۱
۹	۰.۸۱۳	۰.۴۳۲۱	۱۷.۸۶۴
۱۰	۰.۹۱۲	۰.۵۰۴۷	۲۲.۳۷۸
۱۱	۰.۹۱۰	۰.۴۴۷۷	۲۱.۹۹۴

۲۶.۸۱۵	.۰۴۴۴۹	۰.۹۴۲	۱۲
۲۶.۱۸۲	.۰۴۰۵۳	۰.۹۴۴	۱۳
۲۰.۷۲۴	.۰۴۵۶۴	۰.۸۶۱	۱۴
۲۵.۳۹۰	.۰۴۶۴۲	۰.۸۷۹	۱۵
۱۲.۵۶۳	.۰۴۲۵۵	۰.۸۵۵	۱۶
۱۴.۶۵۹	.۰۴۶۱۳	۰.۸۷۱	۱۷
۲۶.۷۴۳	.۰۴۷۰۷	۰.۹۳۷	۱۸
۲۷.۳۳۳	.۰۴۲۹۶	۰.۹۳۸	۱۹

با توجه به جدول (۵) که نتایج تحلیل عاملی گویه‌های پرسشنامه مورد نظر را نشان می‌دهد، از آنجا که بارعاملی همه گویه‌ها از ۰/۴ بیشتر است، همچنین مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین پرسشنامه دارای روایی مطلوب است. برای بررسی پایایی مدل بیرونی از معیار ضریب آلفای کرونباخ و معیار پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد. مطابق با جداول بالا معیارها برای سازه‌ی مورد نظر بالاتر از ۰/۷ است که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایایی درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد.

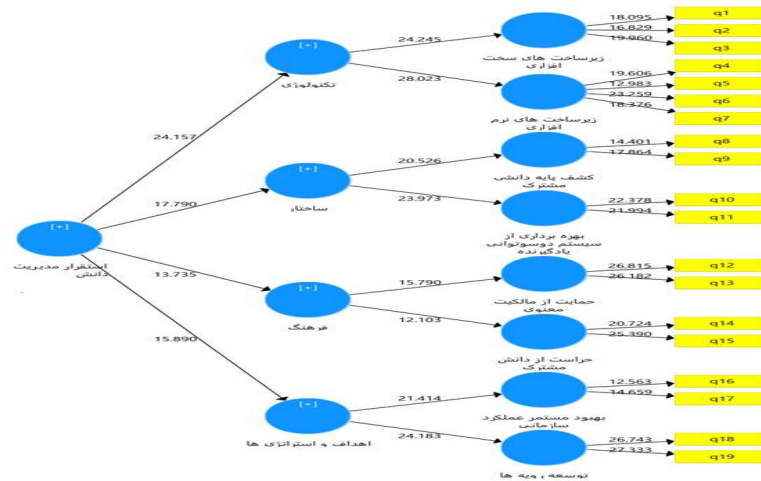
جدول ۶. پایایی ترکیبی

متغیرها	آلفای کرونباخ	CR	AVE
استقرار استراتژی مدیریت دانش	۰/۷۴۷	۰/۷۵۰	۰/۶۵۱
تکنولوژی	۰/۸۹۱	۰/۸۹۲	۰/۶۳۷
زیرساخت‌های سخت افزاری	۰/۷۳۶	۰/۷۳۸	۰/۶۲۵
زیرساخت‌های نرم افزاری	۰/۸۷۳	۰/۸۸۰	۰/۶۶۱
ساختار	۰/۸۱۲	۰/۸۱۵	۰/۵۹۹
کشف پایه دانشی مشترک	۰/۷۷۱	۰/۷۷۳	۰/۶۲۱
بهره‌برداری از سیستم دوسوتوانی یادگیرنده	۰/۷۹۲	۰/۷۹۵	۰/۵۹۴
فرهنگ	۰/۸۱۰	۰/۸۱۲	۰/۶۸۳
حمایت از مالکیت معنوی	۰/۸۷۳	۰/۸۷۵	۰/۶۰۱
حراست از دانش مشترک	۰/۷۷۹	۰/۷۸۰	۰/۶۱۲
اهداف و استراتژی‌ها	۰/۸۳۹	۰/۸۴۱	۰/۶۶۷
بهبود مستمر عملکرد سازمانی	۰/۷۵۵	۰/۷۵۶	۰/۵۸۹

توسعه رویه‌ها	۰/۸۶۰	۰/۸۶۲	۰/۶۳۲
پایایی کل	۰/۹۴۳	-	-

با توجه به بالاتر بودن ضریب پایایی ترکیبی، متغیرهای جدول فوق نشان از مناسب و برازش قابل قبول مدل‌های اندازه‌گیری دارد.

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معناداری t است. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از $1/96$ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان 95% معنادار بودن آن‌ها را تأیید ساخت.



شکل ۲. ضرایب معناداری t -value در مدل مفهومی



شکل ۳. ضریب مسیر در مدل مفهومی

برای رتبه‌بندی و روابط بین عوامل موثر از آزمون فریدمن استفاده شده است.

جدو ۷. اولویت‌بندی عوامل موثر بر استقرار استراتژی مدیریت دانش

اولویت	مولفه‌ها	میانگین رتبه
۷	تکنولوژی	۴.۲۶۹۸
۸	زیرساخت‌های سخت افزاری	۴.۲۶۵۷
۶	زیرساخت‌های نرم افزاری	۴.۲۷۲۹
۱۰	ساختار	۴.۲۶۲۵
۱	کشف پایه دانشی مشترک	۴.۳۲۶۴
۱۲	بهره‌برداری از سیستم دوسوتوانی یادگیرنده	۴.۱۹۸۶
۴	فرهنگ	۴.۲۷۵۷
۵	حمایت از مالکیت معنوی	۴.۲۷۵۰
۳	حراست از دانش مشترک	۴.۲۷۶۴
۹	اهداف و استراتژی‌ها	۴.۲۵۷۶
۲	بهبود مستمر عملکرد سازمانی	۴.۲۹۵۸
۱۱	توسعه رویه‌ها	۴.۲۱۹۴

متغیر کشف پایه دانشی مشترک، دارای رتبه بهتری است. متغیر بهره‌برداری از سیستم دوسوتوانی یادگیرنده در جدول فریدمن دارای کمترین اهمیت می‌باشد.

جدول ۸. ضریب تعیین و کیفیت پیش بینی کنندگی (Q2)

متغیر وابسته	R _۲	Q _۲
تکنولوژی	۰.۸۲۳	۰.۳۷۵
ساختار	۰.۷۸۳	۰.۴۱۵
فرهنگ	۰.۷۴۴	۰.۴۲۷
اهداف و استراتژی	۰.۷۵۳	۰.۵۷۹
میانگین	۰.۷۷۵	۰.۴۴۹

$$۶۲ = 0. \text{مدل } GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2} = \sqrt{0.449 \times 0.775}$$

با توجه به نتایج جداول (۷ و ۸) می‌توان گفت که مدل برازش قوی دارد. تمامی ضرایب بارهای عاملی از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این مدل دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

اگر مدیریت دانش در سازمان‌ها بخواهد ماندگار شود و تنها به عنوان یک سرگرمی موقتی تلقی نشود، باید با خلق ارزش اقتصادی و مزیت رقابتی پیوند برقرار کند. از همین رو سازمان‌ها برای اجرای کارآمد و اثربخش فراگرد مدیریت دانش بایستی ابتدا با توجه به دانش‌های آشکار و پنهان موجود در سازمان، استراتژی مدیریت دانش خود را انتخاب نمایند تا جهت‌گیری اصلی سازمان برای سرمایه‌گذاری در زمینه مدیریت دانش تعیین شود. بر همین اساس سازمان‌ها پیش از هر اقدامی در جهت استقرار مدیریت دانش، بایستی با توجه به ماهیت کاری و دانش‌های موجود و مرتبط با کسب و کار خود، نحوه بهره‌برداری مطلوب از سرمایه‌های دانشی آشکار و پنهان در بلندمدت را با تدوین استراتژی مدیریت دانش مشخص و تبیین نمایند. در گام بعد سازمان‌ها برای رقابت موفقیت‌آمیز و پایدار بر اساس دانش نیازمند همسوسازی استراتژی کسب و کار با آنچه سازمان می‌داند یا توسعه دانش و قابلیت‌های فکری مورد نیاز برای حمایت از استراتژی مطلوب کسب و کار خود می‌باشد. سازمان‌ها باید به لحاظ استراتژیک منابع و قابلیت‌های دانشی خود را ارزیابی و به طور وسیع استراتژی دانش خود را به منظور تمرکز بر شکاف‌های میان آنچه که سازمان می‌داند و آنچه که

سازمان باید بداند، مشخص کنند. در نتیجه استراتژی دانش سازمان‌ها بایستی از طریق فرایندهای خلق، تسهیم و کاربرد دانش برای پر کردن آن شکاف و پشتیبانی از استراتژی رقابتی سازمان بهره گیرد.

در این پژوهش تعداد چهار بعد (تکنولوژی، ساختار، فرهنگ، اهداف (استراتژی))، ۸ مولفه (زیرساختهای سخت‌افزاری، زیرساخت‌های نرم‌افزاری، کشف پایه دانشی مشترک، بهره‌برداری از سیستم دوسوتوانی یادگیرنده، حمایت از مالکیت معنوی، حراست از دانش مشترک، بهبود مستمر عملکرد سازمانی، توسعه رویه‌ها) و ۱۹ شاخص استخراج گردید. بنابراین می‌توان گفت شرکت‌ها قادرند تا از فرآیندهای ترکیبی مدیریت دانش برای فعالیت‌ها و اقداماتشان بهره ببرند. بنابراین مدل‌های جدید مدیریت دانش به تعاملات و همکاری‌ها به منظور ارتقای محصولات و خدمات جدید تکیه دارند. در این زمینه، مفهوم دوسوتوانی سازمانی، توجهات زیادی را در ارتباط با مدیریت دانش در سازمان‌ها به خود جلب کرده است. این مفهوم مخصوص مدیریت دانش است و شرکت را توانا می‌سازد تا از قابلیت‌های موجود بهره برده و در عین حال به دنبال کشف فرصت‌های جدید در خارج از شرکت یا سازمان کاری باشد. در این فرآیند نوعی دوسوتوانی و تبحر دو وجهی به وجود می‌آید که به ارتقای رقابت‌پذیری و عملکرد شرکت منتهی می‌شود. ضریب مسیر بین متغیر تکنولوژی و استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان که به مقدار ۰,۹۰۷ و همچنین آماره t به مقدار ۲۴,۱۵۷ است، همچنین ضریب مسیر بین متغیر ساختار و استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان که به مقدار ۰,۸۸۵ و همچنین آماره t به مقدار ۱۷,۷۹۰ است و ضریب مسیر متغیر فرهنگ و استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان که به مقدار ۰,۸۶۳ و همچنین آماره t به مقدار ۱۳,۷۳۵ است و ضریب مسیر متغیر اهداف و استراتژی و استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان که به مقدار ۰,۸۶۸ و همچنین آماره t به مقدار ۱۵,۸۹۰ است بنابراین می‌توان گفت: بین مولفه‌ها و استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان رابطه معناداری وجود دارد. در پاسخ به سوال آزمون استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان در ایران چگونه است؟ می‌توان گفت که مدل برازش قوی دارد. تمامی ضرایب بارهای عاملی از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این مدل دارد.

نتایج سوال اصلی تحقیق که ارائه الگوی استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟ نشان داد با توجه به شکل (۱) ضرایب معناداری t -value در مدل مفهومی و شکل (۲) ضریب مسیر در مدل مفهومی می‌توان گفت الگوی استقرار مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان با برآزش قوی ارائه شده است؛ نتایج پژوهش ما با نتایج مطالعات و یافته‌های سرینو و همکاران (۲۰۲۰) و گرو و همکاران (۲۰۱۹)، همخوانی و همسویی دارد، نتایج پژوهش حکایت از این مطالب دارد که فرایند مدیریت دانش دارای تاثیر تعاملی بوده و یکدیگر را به طور متقابل تقویت می‌کنند. یافته‌های حاصله شواهد مستدلی را در تایید این نکته فراهم می‌آورند که استقرار مدیریت دانش از طریق نقش میانجی طراحی فرایند مدیریت دانش، از اهمیت بالایی برای مدیریت موفق دانش در سازمان‌ها برخوردار می‌باشد. عوامل موثر و تاثیر گذار بر استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟ ۱۲ عامل الگویابی معادلات ساختاری-تفسیری طراحی مدل عوامل موثر در استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان عبارتند از: تکنولوژی، زیرساخت‌های سخت افزاری، زیرساخت‌های نرم افزاری، ساختار، کشف پایه دانشی مشترک، بهره‌برداری از سیستم دوسوتوانی یادگیرنده، فرهنگ، حمایت از مالکیت معنوی، حراست از دانش مشترک، اهداف و استراتژی‌ها، بهبود مستمر عملکرد سازمانی، توسعه رویه‌ها می‌باشد. برای شناسایی عوامل عمده تعیین طراحی مدل عوامل موثر در استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان و در قالب نرم‌افزار میک‌مک استفاده شده است. عامل ششم (بهره‌برداری از سیستم دوسوتوانی یادگیرنده) در بالاترین سطح یعنی سطح اول قرار دارد. عامل اول (تکنولوژی) در سطح دوم قرار دارد. عامل دوم (زیرساخت‌های سخت افزاری) در سطح سوم قرار دارد. عامل چهارم (ساختار) در سطح چهارم قرار دارد. عامل سوم و هفتم و هشتم و دوازدهم (زیرساخت‌های نرم‌افزاری، بهره‌برداری از سیستم دوسوتوانی یادگیرنده، فرهنگ، بهبود مستمر عملکرد سازمانی) در سطح پنجم قرار دارند. عامل نهم (حمایت از مالکیت معنوی) در سطح ششم قرار دارد. عامل دهم (حراست از دانش مشترک) در سطح هفتم قرار دارد. نتایج پژوهش ما با نتایج مطالعات گریمسدوتیر و ادواردسون (۲۰۱۸) و صالحی مهر (۱۳۹۷) همخوانی و همسویی دارد، نتایج پژوهش حکایت از این مطالب دارد که شرکت‌های دارای سطح بالای فناوری (های تک) استراتژی‌های داخل به خارج را ترجیح می‌دهند، حال آنکه برای شرکت‌هایی با سطح پایین تکنولوژی، استراتژی‌های خارج به داخل ارجح تر هستند. شرکت آلفا در بخش‌های پایانی فرایند با مشتریان ارتباط برقرار می‌کند، حال

آنکه شرکت بتا متکی بر دانش مشتریان و تامین کنندگان و نیز دانش جدید در اوایل این فرایند می‌باشد نتایج این سوال که مولفه‌های استقرار مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟ نشان داد: مولفه‌ها شامل: (زیرساختهای سخت افزاری، زیرساختهای نرم افزاری، کشف پایه دانشی مشترک، بهره‌برداری از سیستم دوسوتوانی یادگیرنده، حمایت از مالکیت معنوی، حراست از دانش مشترک، بهبود مستمر عملکرد سازمانی، توسعه رویه‌ها) می‌باشد نتایج پژوهش ما با نتایج مطالعات جاسم‌ودین و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی و همسویی دارد، نتایج پژوهش حکایت از این مطالب دارد که سطح بالاتر از زیرساخت‌های دانش می‌تواند منجر به افزایش ظرفیت جذب و بهبود نوآوری باز ورودی شود.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد، زیرساخت دانش می‌تواند تاثیر مستقیم و مثبتی بر ظرفیت جذب و نوآوری باز ورودی داشته باشد. این پژوهش نشان می‌دهد که تاکید بر ظرفیت جذب یک شرکت، به مفهوم‌سازی تاثیر زیرساخت دانش بر نوآوری باز ورودی کمک می‌کند نتایج این سوال که شاخصهای استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان کدامند؟ نشان داد: شاخص (استفاده از قابلیت‌های IOT در سازمان و بین سازمان‌های درون همکاری، استفاده از کلان داده و تحلیل آن در مدیریت دانش، طراحی و پیاده‌سازی سیستم شناسایی فرصت‌های بیرونی در فرایند مدیریت دانش، طراحی تیم‌های همکاری درون سازمانی مبتنی بر IT، طراحی و پیاده‌سازی سیستم بازخورد مستمر ذینفعان (مشتریان، کاربران و...))، ایجاد اتحادهای راهبردی و بلندمدت با سازمان‌های همکار، ارتقای قابلیت شبکه‌ای سازمان و تمرکز سازمان بر شبکه‌سازی، تقویت تعاملات خودانگیخته و اجتماعی درون و بیرون سازمان، طراحی و پیاده‌سازی سیستم لایه‌ای همکاری با سازمان‌های همکار، تنوع‌بخشی به منابع دانش بیرونی و تقویت ورودی‌های دانش، افزایش قابلیت دوسوتوانی و هم‌آفرینی سازمان، تقویت سازوکار پایش مستمر مدل مدیریت دانش حین همکاری به‌منظور پیشگیری از رفتار فرصت‌طلبانه شرکا (اندازه‌گیری سرمایه فکری سازمان)، نیروی دانشی در سازمان، اتخاذ رویکرد رهبری دانش محور در سازمان، اندازه‌گیری تاثیر مدیریت دانش در کسب و کار، تبادل نیروی انسانی با سازمان‌های همکار و مبتنی بر پروتکل، تنظیم قراردادهای همکاری، روتین سازی فرایندها، جذب دانش و درک فرصت‌های کسب و کار در تعامل با سازمان‌های پیشرو

و اجتماعات برند به صورت مداوم، مالکیت فکری با محوریت دانش ضمنی) برای استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان استخراج گردید.

نتایج پژوهش با نتایج مطالعات آرماندو پایا و همکاران (۲۰۲۰) و دهقانی (۱۳۹۷) همخوانی و همسویی دارد، نتایج پژوهش حکایت از این مطالب دارد که حالت‌های مختلف همکاری تأثیر قوی و مثبتی را بر عملکرد دارند و انگیزه‌ای برای تبادل دانش انعکاسی می‌شوند. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که تبادل دانش انعکاسی سازوکار مهمی است که شرکت را تشویق می‌کند که تلاش بیشتری انجام دهد. علاوه بر این، تبادل دانش انعکاسی کمک می‌کند که شرکت‌ها از دانش نوآورانه‌ای که در شبکه‌های بین سازمانی ایجاد کرده‌اند، بهره کامل را ببرند. نتایج این سوال که نحوه ارتباط بین استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟ نشان داد: ضریب مسیر بین متغیر تکنولوژی و استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان که به مقدار ۰,۹۰۷ و همچنین آماره t به مقدار ۲۴,۱۵۷ است، همچنین ضریب مسیر بین متغیر ساختار و استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان که به مقدار ۰,۸۸۵ و همچنین آماره t به مقدار ۱۷,۷۹۰ است و ضریب مسیر متغیر فرهنگ و استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان که به مقدار ۰,۸۶۳ و همچنین آماره t به مقدار ۱۳,۷۳۵ است. و ضریب مسیر متغیر اهداف و استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان که به مقدار ۰,۸۶۸ و همچنین آماره t به مقدار ۱۵,۸۹۰ است؛ بنابراین می‌توان گفت: بین مولفه‌ها و استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش ما با نتایج مطالعات وانگ و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی و همسویی دارد، نتایج پژوهش حکایت از این مطالب دارد که یک استراتژی دانش متفرقه که به عمق وسعت دانش خارجی می‌پردازد به طور قابل توجهی بر توانایی شرکت برای به دست آوردن سود از دانش خارجی تأثیر می‌گذارد. یافته‌های این مقاله نشان می‌دهد، که نویسندگان با بررسی استراتژی دانش که می‌تواند کاتالیزور مهم باشد، باعث تحریک عملکرد نوآوری می‌شود. همچنین سهم اصلی را به شرکت‌ها با فناوری پیشرفته ارائه می‌دهد. این پژوهش نشان می‌دهد که دامنه تحقیق محدود به یک صنعت واحد است و تحقیقات بیشتر می‌تواند چارچوب نظری را به صنایع مختلف گسترش دهد، که ممکن است احتمال توسعه را افزایش دهد. همچنین این تحقیق نشان می‌دهد شرکت‌هایی که مرزهای فعالیت خود را برای شرکت در دانش خارجی باز می‌کنند، می‌توانند از نوآوری داخلی استفاده کنند تا عملکرد نوآوری خود را افزایش دهند. همچنین

در این پژوهش نویسندگان تاکید می‌کنند که حوزه‌های مدیریت چطور بر دانش خارجی تاثیر مثبت می‌گذارد. نتایج این سوال که آزمون مدل استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟ نشان داد می‌توان گفت که مدل برازش قوی دارد. تمامی ضرایب بارهای عاملی از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این مدل دارد نتایج پژوهش ما با نتایج مطالعات سان و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی و همسویی دارد، نتایج پژوهش حکایت از این مطالب دارد که مدل تحقیق مدل نظری قوی برای استقرار استراتژی مدیریت دانش در دانشگاه فرهنگیان بوده است همه‌ی روابط مستقیم بین متغیرهای مدل معنادار بوده‌اند. به پژوهشگران آینده توصیه می‌شود در پژوهشهای خود موارد زیر را لحاظ نمایند: تاثیر مدیریت دانش بر نقش متغیرهای سازمانی و موفقیت اجرای مدیریت ارتباط با مشتری یا بررسی تاثیر دانش مشتری بر عملکرد مدیریت ارتباط با مشتری (CRM) با تبیین نقش میانجی نوآوری باز یا بررسی مکانیزم‌های ترجمه دانش در نوآوری باز و نقش طراحی در پروژه‌های تحقیق و توسعه و مدیریت دانش در فرایندهای نوآوری باز و دیدگاه دارایی فکری و همچنین انجام تحقیق حاضر با لحاظ نمودن متغیرهای جمعیت شناختی انجام دهند.

منابع

- بدری آذرین، یعقوب. سیدعامری، میرحسن. ایمانپور، علی. (۱۳۹۲). تحلیل رگرسیونی رابطه بین اجزای مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی، **مدیریت ورزشی**، ۱۵(۳)، ۱۹۰-۱۷۵.
- بذرکار، اردشیر. و حاجی محمدی، محمد. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مالی سازمان با توجه به نقش میانجی نوآوری و هوش سازمانی، **رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری**، ۲۶(۵)، ۸۶-۶۸.
- تیمورنژاد، کاوه. و دانش فرد، کرم اله. (۱۴۰۰). تبیین الگوی مدیریت عملکرد منابع انسانی با رویکرد عصر دیجیتال، **فصلنامه برنامه‌ریزی توسعه شهری و منطقه‌ای**، ۶(۱۸)، ۱۹۱-۱۶۵.
- رضائیان، علی. احمدوند، علی محمد. و تولایی، روح‌اله. (۱۳۸۸). بررسی الگوهای راهبرد مدیریت دانش و راهبرد دانش در سازمان‌ها، **ماهنامه توسعه انسانی پلیس**، ۶(۲۷)، ۲۸-۱۷.
- صلواتی، عادل و حق نظر، فرشته. (۱۳۸۸). بررسی تحلیلی عوامل زمینه‌ای موثر بر استقرار سیستم مدیریت دانش در واحدهای ستادی شرکت ملی نفت ایران، **فراسوی مدیریت**، ۳(۱۰)، ۴۵-۳۲.

ضمایمی، مجید. امیرخانی، امیرحسین. دارایی، محمدرضا. و نعمت‌اله، محمدرضا. (۱۳۹۸). چارچوبی برای تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح در صنایع (مورد مطالعه صنعت خودروسازی پارس)، **مطالعات مدیریت صنعتی**، ۵۵، ۶۵-۹۹.

منطقی، منوچهر. و پریسا حسن آبادی. (۱۳۹۵). الزامات گذر از نوآوری بسته به نوآوری باز، **فصلنامه تخصصی رشد فناوری**، ۱۲(۴۶)، ۴۶-۶۳.

نخعی، حبیب اله. و زراعتگر، فاطمه. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مالی (مورد مطالعه: ادارات دولتی استان خراسان جنوبی)، **پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری**، ۴(۳)، ۷۹-۹۱. همراهی، محمد. (۱۳۹۸). مطالعه رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد مالی شهرداری منطقه ده تبریز، **مطالعات جغرافیا، عمران و مدیریت شهری**، ۵(۳)، ۱۱۶-۱۲۲.

Bernsteiner, R., Strasser, J., Ploder, C., Schlögl, S., & Dilger, T. (2019). Knowledge Governance Helps Minimizing the Risks of External Knowledge Transfer. **In International Conference on Knowledge Management in Organizations**, Springer, Cham.

Bican, P. M., Guderian, C. C., & Ringbeck, A. (2017). Managing knowledge in open innovation processes: an intellectual property perspective. **Journal of Knowledge Management**, 21(6), 1384-1405.

Brown, P., Bocken, N., & Balkenende, R. (2020). How do companies collaborate for circular oriented innovation?. **Sustainability**, 12(4), 1648.

Chen, J. W., Zhang, J. S., Wang, Z., & Wang, J. K. (2011). Research on product open innovation design based on knowledge, **In Advanced Materials Research**, 230, 819-823). Trans Tech Publications.

Cheng, Ching-Hsue & Lin, Yin. (2002). "Evaluating the best mail battle tank using fuzzy decision theory with linguistic criteria evaluation", **European Journal of Operational Research**, 142, 147-155.

Demirbag, M., Apaydin, M., & Sahadev, S. (2021). Micro-foundational dimensions of firm internationalisation as determinants of knowledge management strategy: A case for global strategic partnerships, **Technological Forecasting and Social Change**, 165, 120538.

Dezi, L., Santoro, G., Monge, F., & Zhao, Y. (2018). Assessing the impact and antecedents of university scientific research on firms' innovation commercialisation. **International Journal of Technology Management**, 78(1-2), 88-106.

Drewniak, R., & Karaszewski, R. (2020). Diffusion of knowledge in strategic alliance: empirical evidence. **International Entrepreneurship and Management Journal**, 16(2), 387-416.

Lopes, C. M., Scavarda, A., Hofmeister, L. F., Thomé, A. M. T., & Vaccaro, G. L. R. (2017). An analysis of the interplay between organizational sustainability, knowledge management, and open innovation. **Journal of Cleaner Production**, 142, 476-488.

- Nadason, S., Saad, R. A. J., & Ahmi, A. (2017). Knowledge sharing and barriers in organizations: A conceptual paper on knowledge-management strategy. *Indian-Pacific Journal of Accounting and Finance*, 1(4), 32-41.
- Nejatian, H., Sentosa, I., Piaralal, S. K., & Bohari, A. M. (2011). The influence of customer knowledge on CRM performance of Malaysian ICT companies: a structural equation modeling approach. *International Journal of Business and Management*, 6(7), 181-192.
- Nguyen, B. and Mutum, D.S. (2012). A review of customer relationship management: successes, advances, pitfalls and futures, *Business Processes Management Journal*, 18(3), 400-419.
- Öberg, C., & Alexander, A. T. (2019). The openness of open innovation in ecosystems—Integrating innovation and management literature on knowledge linkages. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(4), 211-218.
- Papa, A., Chierici, R., Ballestra, L. V., Meissner, D., & Orhan, M. A. (2020). Harvesting reflective knowledge exchange for inbound open innovation in complex collaborative networks: an empirical verification in Europe. *Journal of Knowledge Management*, 25(4), 669-692.
- Serino, L., Papa, A., Campanella, F., & Di Gioia, L. (2020). The sourcing for collaborative knowledge translation in distributed R&D processes: a cross-regional study. *Management Decision*, 58(9), 2027-2048.
- Simeone, L., Secundo, G., & Schiuma, G. (2017). Knowledge translation mechanisms in open innovation: the role of design in R&D projects. *Journal of Knowledge Management*, 21(6), 1406-1429.
- Sun, Y., Tuertscher, P., Majchrzak, A., & Malhotra, A. (2020). Pro-socially motivated interaction for knowledge integration in crowd-based open innovation. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), 2127-2147.

Knowledge management establishment model in Farhangian University of Khuzestan province

*Quarterly Journal of Educational Leadership
& Administration
Islamic Azad University, Garmsar Branch
Vol.17, No 3, fall 2023, No.65*

Knowledge management establishment model in Farhangian University of Khuzestan province Firozeh Mayahi¹, AbdolMahdi Moarefzadeh², Mohammad Hosseinpour³

Abstract:

Purpose: Knowledge management is the promotion of a comprehensive approach to identify, capture, recover, share and evaluate an organization's information capital and affects various dimensions of the organization. Organizations have to design knowledge management strategies according to their organization's environment. The aim of the current research is to achieve the establishment model of knowledge management in Farhangian University of Khuzestan province.

Method: This research is a part of mixed exploratory research (qualitative and quantitative). In the qualitative part, the Delphi technique and 12 experts were used to determine the components and indicators of the research; Then, the leveling of the factors was done by using Mic Mac software and structural-interpretive method (ISM). In the quantitative part of cluster random sampling method, 217 employees of Farhangian University were selected and analyzed with SmartPLS software. For the validity of both methods, the formal and reliability method was also used with Cronbach's alpha test.

Findings: The findings showed that the structural-interpretive technique showed that the factor of exploiting the two-column system of the learner is at the highest level, i.e. the first level, and the continuous performance and discovery of the knowledge base is at the lowest level.

Conclusion: The results showed that there is a significant relationship between the components and the establishment pattern of knowledge management of Farhangian University in Khuzestan province.

Keywords: knowledge management, Farhangian University, human resources management.

¹ - PhD student, Department of Educational Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

² -Assistant Professor, Department of Educational Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

³ -Associate Professor, Department of Educational Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.