

Investigating the effects of knowledge management on organizational performance: the mediating role of organizational agility in universities of medical sciences

Mohadeseh Nikookar¹ 

1. Ph.D. in Industrial Engineering, Payam Noor University, Tehran, Iran, mnikookar88@gmail.com

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	Objective: The purpose of this article is to investigate the mediating role of organizational agility in the effects of knowledge management on organizational performance in one of Tehran's universities of medical sciences.
Article history: Received: 18 March 2021 Revised: 10 June 2021 Accepted: 16 June 2021	Methodology: The study method was applied research and survey method. Also, in terms of data collection method, this study is descriptive and correlational. The statistical population of this research is 258 professors and experts of the University of Medical Sciences in Tehran. In order to analyze the data, structural equation modeling, partial least squares and Warp PLS software were used.
Keywords: knowledge management, University of Medical Sciences, Organizational Performance, Organizational Agility, Higher education institutions	Conclusion: The results of the hypothesis test indicated that the process of acquiring knowledge has a positive and significant effect on the process of knowledge transformation and the process of knowledge transformation has a positive and significant effect on the application of knowledge. On the other hand, the knowledge application process has an impact on organizational performance. Also, the process of applying knowledge in the organization has had a positive and significant effect on organizational agility. Finally, the moderating effect of organizational agility variable on the effect of knowledge application on organizational performance has also had a significant effect.
	Originality: Knowledge management in universities of medical sciences by promoting the culture of knowledge sharing and cooperation, continuous learning, innovation and ultimately improving patient care can increase the quality of medical education and research results, all of which are known as organizational performance.

Cite this article: Nikookar, Mohadeseh (2021). Investigating the effects of knowledge management on organizational performance: the mediating role of organizational agility in universities of medical sciences. *Academic Librarianship and Information Research*, 54 (4), 1-20. DOI: 00000000000000000000

© The Author(s).

DOI: 00000000000000000000000000000000

, Vol. , No. , 2020, pp. .

بررسی اثرات مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی: نقش میانجی چابکی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی
محدثه نیکوکار^۱*

چکیده

هدف: هدف این مقاله بررسی نقش میانجی چابکی سازمانی در اثرات مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در یکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران می‌باشد.

ضرورت: مدیریت دانش در دانشگاه‌های علوم پزشکی با ترویج فرهنگ اشتراک دانش و همکاری، یادگیری مستمر، نوآوری و در نهایت بهبود مراقبت از بیمار، می‌تواند کیفیت آموزش پزشکی و نتایج تحقیقات را افزایش دهد که همه این شاخص‌ها به عنوان عملکرد سازمانی شناخته می‌شوند.

روش شناسی: روش مطالعه از نوع تحقیقات کاربردی و روش پیمایشی بوده است. همچنین از نظر روش گردآوری داده‌ها، این مطالعه به صورت توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش تعداد ۲۵۸ نفر از اساتید و کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی در شهر تهران می‌باشد. به منظور تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری، حداقل مربعات جزئی و نرم افزار (Warp PLS) استفاده گردید.

نتیجه گیری: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها حاکی از این بود که، فرآیند کسب دانش بر فرآیند تبدیل دانش و فرآیند تبدیل دانش بر کاربرد دانش تأثیر مثبت و معناداری دارند. از سویی فرآیند کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است. همچنین فرآیند کاربرد دانش در سازمان بر چابکی سازمانی نیز تأثیر مثبت و معناداری داشته است. در نهایت اینکه اثر تعدیل‌کنندگی متغیر چابکی سازمانی بر اثرگذاری کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی نیز اثر معناداری داشته است.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، دانشگاه علوم پزشکی، عملکرد سازمانی، چابکی سازمانی، موسسات آموزش عالی

استناد: نیکوکار، محدثه (سال). بررسی اثرات مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی: نقش میانجی چابکی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی.

دریافت مقاله:

پذیرش مقاله:

مقدمه

رشد داده‌ها و فناوری به سرعت در حال افزایش است و پردازش داده‌ها را تشویق می‌کند تا به اطلاعات مفیدی تبدیل شود که به (دانش) معروف است (لال^۱، ۲۰۱۱). کاربرد مدیریت دانش در سازمان چیزی است که می‌تواند فرصت‌هایی را برای پیشرفت سازمانی فراهم کند، اما از سوی دیگر می‌تواند برای خود سازمان نیز چالشی باشد (ین^۲، ۲۰۱۹). برخی از فرصت‌ها و چالش‌های معرفی شده در مقالات متعدد عبارتند از: فرآیند ایجاد و حفظ دانش از نظر ارتباط، اهمیت، حجم، تنوع، ارز، سازماندهی، دقت و امنیت. فرآیند توسعه ترکیبی برتر از دانش بین انسان و ماشین به گونه‌ای که ترکیبی از نوآوری‌هایی تولید شود که ارزش دارایی بالایی به عنوان منابع دانش دارند. فرآیند توسعه سیستمی از مستندسازی تجربیات به عنوان دانش ضمنی که از متخصصان منشأ می‌گیرد. ادغام استفاده از پایگاه دانش، پردازشگرها و فرآیندها برای برتری به عنوان گامی در: معناسازی، پیش‌بینی، ارزیابی، تصمیم‌گیری صورت می‌گیرد (لیه‌بویتز^۳، ۲۰۱۶).

مؤسسات آموزش عالی به عنوان مخزن دانش عمل می‌کنند و دیگر فقط دانش را به دانشجویان ارائه نمی‌دهند. این مؤسسات دانش را بین خود کارکنان دانشکده، مدیریت، ترکیب و به اشتراک می‌گذارند. بنابراین، مدیریت دانش به طور اجتناب‌ناپذیری چالش‌برانگیز و یک مفهوم مهم در مؤسسات آموزش عالی است (سوهایل و داود^۴، ۲۰۰۹).

هدف اصلی مؤسسات آموزش عالی، تولید و مدیریت دانش از طریق فعالیت‌های انسانی و شیوه‌های فنی برای ایجاد ارتباط بین افراد از سطوح مختلف اداری و بخش‌های مختلف است. برخی از فرآیندها عبارتند از تشکیل گروه‌های کاری، ایجاد روابطی که موجب تولید سهام و تبادل دانش آنها به عنوان فرهنگ سازمانی، حمایت از فرآیندهای یادگیری فردی و جمعی، بهبود و توسعه عملکرد فردی و سازمانی می‌شود. این فرآیندها به عنوان مدیریت دانش نامیده می‌شوند. مدیریت دانش به عنوان مکانیزمی تعریف می‌شود که شامل یک فرآیند سیستماتیک است که در آن دانش ایجاد می‌شود، جمع‌آوری می‌شود، به اشتراک گذاشته می‌شود و برای نیازهای افراد و سازمان‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد (فارادیللا^۵، ۲۰۱۶). مدیریت دانش نقشی محوری در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایفا می‌کند و انتشار کارآمد، سازماندهی و استفاده از اطلاعات حیاتی و تخصص را در بخش‌ها و رشته‌های مختلف تسهیل می‌کند. در زمینه مراقبت‌های بهداشتی و آموزش پزشکی، جایی که پیشرفت‌ها و به روز رسانی‌های روزمره بسیار زیادی وجود دارد، مدیریت دانش موثر تضمین می‌کند که متخصصان مراقبت‌های بهداشتی، محققان و دانشجویان به آخرین شیوه‌های مبتنی بر شواهد، دستورالعمل‌های بالینی و یافته‌های تحقیقاتی دسترسی دارند. مدیریت دانش در دانشگاه‌های علوم پزشکی با ترویج فرهنگ اشتراک دانش و همکاری، یادگیری مستمر، نوآوری و در نهایت کیفیت مراقبت از بیمار، آموزش پزشکی و نتایج تحقیقات را افزایش می‌دهد.

در مطالعات مختلفی که در زمینه مدیریت دانش انجام شده است، بر نقش مثبت آن بر عملکرد سازمانی تأکید شده است. عملکرد سازمانی مجموعه‌ای از متغیرهای مالی و غیر مالی است که ادغام آنها با یکدیگر نشان دهنده توانایی سازمان در رسیدن به اهدافش می‌باشد. بسیاری از محققان معتقدند که مدیریت دانش بر توانایی افراد اثر می‌گذارد و بطور مستقیم تأثیر چندانی بر عملکرد مالی شرکت‌ها ندارد.

¹ Laal

² Yen

³ Liebowitz

⁴ Sohail & Daud

⁵ Faradillah

به واسطه مدیریت دانش، افراد در سازمان‌ها با یکدیگر تبادل اطلاعات کرده و دانش خویش را به اشتراکی می‌گذارند که نتیجه آن جاری شدن دانش در سطح سازمان و کلیه کارکنان آن می‌باشد (نیکوکار و حکیم، ۱۳۹۱). با وجود اختلافات بیشمار که در زمینه مدیریت دانش وجود دارد بر کسی پوشیده نیست که مدیریت دانش بر عملکرد سازمان تأثیرگذار است و این تأثیرگذاری می‌تواند از طریق کارکنان دانشی، از طریق نوآوری دانشی و یا از طریق سیستم‌های دانش در سازمان اتفاق افتد (یانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۳).

از سویی امروزه سازمان‌ها با تغییرات سریعی که در محیط با آن مواجه هستند، مجبور به انطباق و انتخاب‌های گزینشی سریع می‌باشند. تحولات سریع فناوریانه، افزایش خطرات جهانی شدن و انتظارات خصوصی سازی از ویژگی‌های محیطی هستند که سازمان‌های کنونی با آن مواجه‌اند و جهت فعالیت در چنین محیطی راهکارهای گوناگونی در جعبه ابزار مدیریت وجود دارد نظیر مهندسی مجدد، تولید ناب، مدیریت کیفیت فراگیر و توانمندسازی کارکنان. یکی از روش‌هایی که در دهه‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است، بحث چابکی سازمان می‌باشد. چابکی را عبارت از: توانایی رشد اقتصادی در یک محیطی رقابتی که مشخصه آن تغییرات دائم و غیرمنتظره است، تعریف می‌کنند. در شکل‌گیری یک سازمان چابک عوامل متعددی از جمله فرهنگ یادگیری اثرگذار است. در واقع شرایط و ویژگی‌های سازمانی که زمینه و بسترهای لازم فکری و اجتماعی را برای انجام فرآیندهای یادگیری در سازمان فراهم می‌سازد، فرهنگ یادگیری می‌باشد (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰).

اگر مدیریت دانش در سازمان‌ها بدرستی پیاده‌سازی و اجرا شود، باعث تسهیل فرآیند تسهیم دانش در سازمان می‌شود، قاعدتاً تسهیم دانش و یادگیری کارکنان از یکدیگر، علاوه بر حفظ روحیه همکاری و اعتماد در سازمان، منجر به پاسخگویی سریعتر به تغییرات محیطی، به شیوه‌ای اثربخش‌تر از رقبا می‌گردد و در نهایت این امر بهبود عملکرد سازمانی چه مالی و چه غیرمالی را برای سازمان‌های دولتی، خصوصی، انتفاعی و غیرانتفاعی به همراه دارد (ناوارو و همکاران^۲، ۲۰۱۵).

جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش در یک سازمان، درک اینکه چه عواملی در مسیر جریان دانش وجود داشته و تلاش برای پیش‌بینی این عوامل به منظور ارائه راهکارهای لازم، ضروری و حائز اهمیت است. نرخ نسبتاً بالای شکست پروژه‌های استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های ایرانی و تحمیل هزینه‌های بالای پیاده‌سازی آن در سازمان‌ها و صرف منابع مادی و انسانی متعدد جهت استقرار مدیریت دانش و همچنین صرف زمان نسبتاً زیاد و اهمیت مضاعف دستیابی به مزایای پیاده‌سازی مدیریت دانش در عصر رقابتی، اهمیت و ضرورت موضوع شناسایی عوامل اثرگذار و میانجی بر مدیریت دانش را دو چندان کرده است که همین عامل، شکل دهنده‌ی سوال تحقیق حاضر می‌باشد.

۱. پیشینه پژوهش

۱.۲. پیشینه مطالعات داخلی

در پژوهشی که رستمی و سلیمی در سال (۱۴۰۱) با عنوان «چالش‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها» انجام دادند پس از بررسی مدیریت دانش و تشریح چرخه مدیریت دانش، اهمیت مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی را بیان نمودند. سپس موانع و مشکلات پیاده سازی و استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی را بررسی کرده و در نهایت راهکارهایی برای مقابله با این مشکلات و تسريع فرایند پیاده سازی مدیریت دانش ارائه کرده‌اند.

در پژوهشی که حسونود در سال (۱۴۰۱) با عنوان «مروری بر موانع و چالشهای اجرایی مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی» انجام دادند پس از ارائه تعاریفی از مدیریت دانش به بیان اهمیت و ضرورت اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها و بویژه سازمان‌های آموزشی پرداخته‌اند. در ادامه چالش‌ها و

¹ Yang et al.

² Navaro et al.

موانع اجرایی مدیریت دانش در سازمان‌ها را بررسی کرده و در نهایت پیشنهاداتی جهت تسریع در پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی ارائه داده‌اند.

در پژوهشی که مسلمان زاده و خواجه در سال (۱۴۰۱) با عنوان «چالش‌ها و مشکلات پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی» انجام دادند ضمن معرفی ویژگی‌ها، اهمیت و چگونگی اشتراک دانش، چالش‌های پیش روی آن شناسایی و راهکارهایی جهت غلبه بر مشکلات و موانع ارائه گردید. و طی نتایج به دست آمده نشان داده شد که پیاده سازی موفق سیستم مدیریت دانش فقط براساس شرایط ساختاری، فرهنگی و زیرساخت‌های تکنولوژیک سازمان و با حمایت مدیریت ارشد امکانپذیر می باشد.

سلیمانی و ملکی (۱۳۹۹) در تحقیق خود با عنوان «چالش‌ها و موانع پیاده سازی مدیریت دانش در نیروهای مسلح و ارائه راهکار» نشان داده اند که سازمانهای نظامی و انتظامی علاوه بر موانع و چالشهای عمومی که سایر ارگانهای دولتی با آن دست به گریبان هستند، دارای محدودیتهای منحصر به فردی میباشند. راهکارهای ارائه شده حاکی از این است که با لحاظ نمودن مدیریت دانش در ساختار سازمانی و پیش بینی مدیر ارشد دانش در آن و بسترسازی فرهنگی در خصوص اشتراک گذاری دانش کارکنان و ایجاد هیئتهای اندیشه ورز به عنوان یک بازوی کمکی، عمده مشکلات پیاده سازی مدیریت دانش در نیروهای مسلح برطرف میگردند.

حسن زاده (۱۳۹۹) در مقاله ای با عنوان «استقرار اثر بخش مدیریت دانش در سازمان های ایرانی: موانعی که باید برطرف شوند» بر اساس نتایج به دست آمده ۶ مؤلفه تسهیل گر را پیشنهاد کرده است. اشاعه این تسهیل گرها میتواند به جلوگیری از تکرار اشتباهات در آینده و ارتقای ضریب موفقیت طرحهای جاری کمک کند. این تسهیل گرها در شش دسته کلی «آگاهی از مدیریت دانش»، «مشارکت زیست بومی»، «پشتیبانی هدفمند»، «انتظارات واقع بینانه»، «آمادگی زیرساختی» و «فرهنگ پشتیبان» ارائه و تبیین شده و راهکارهایی برای کاهش آنها پیشنهاد شده است.

بازیاری و خسروی پور (۱۳۹۹) در مقاله ای با عنوان «بررسی موانع فراوری کاربرست نظام مدیریت دانش» عواملی چون موانع سازمانی فردی، فرهنگی، سیاسی، انسانی، فناوری و مقاومت سازمانی کارکنان را از مهمترین چالشهای کاربرست نظام مدیریت دانش معرفی نموده اند.

سلگی و قاسمی نژاد (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «شناسایی محدودیت‌ها و موانع ایجاد و اشتراک دانش» نشان دادند که ۸ محدودیت برای ایجاد و اشتراک دانش وجود دارد: سامانه های موروئی، روابط دشوار، فاصله، هزینه، راهبرد به کارگیری دانش، دانش فناوری در دسترس، عدم ثبات و اعتماد. همچنین یافته های آنها نشان میدهد تأثیر محدودیت‌های راهبرد به کارگیری دانش، فاصله، عدم ثبات و اعتماد در طول فرایندهای مختلف زنجیره عرضه متفاوت است.

رکنی جو و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود با عنوان «واکاوی موانع پیاده سازی موفق مدیریت دانش در دانشگاهها» بر اساس نتایج تجزیه و تحلیل دادهها با به کارگیری آزمون تی تک نمونه ای نشان دادند ساختار سازمانی و زیرساخت فناوری اطلاعات موانع پیاده سازی مدیریت دانش محسوب نمیشوند اما منابع انسانی و عوامل مدیریتی مانع پیاده سازی موفق مدیریت دانش در دانشگاه ها هستند.

نقیان و عابدینی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان «شناسایی و رتبه بندی موانع استقرار مدیریت دانش در اداره راه و ترابری شهر کرمان» با استفاده از نظر خبرگان روش دلفی و استفاده از فرآیند تحلیل سلسله مراتبی و روش مجموع سطری به شناسایی و اولویت بندی عوامل اصلی و فرعی مؤثر بر عدم اجرای موفق مدیریت دانش پرداختند و بر اساس یافته‌های تحقیق به ترتیب موانع سازمانی، فردی و فناورانه و درنهایت موانع محیطی به عنوان چهار عامل اصلی شناسایی شده اند.

در پژوهشی که ولیان و همکاران در سال (۱۳۹۵) با عنوان «چالش‌ها و موانع مدیریت دانش در آموزش عالی» انجام دادند به این نتیجه رسیدند که: به طور کلی برای توسعه مدیریت دانش در دانشگاه‌ها باید تغییراتی که به نوعی منجر به تعامل و بازسازی دانایی میگردند به طور نظام مند تشویق و حمایت شوند. از این رو ایجاد فرهنگ مشارکت و دانش از مهمترین اقداماتی است که باید به موازات طرح و اجرای سیاست های مدیریت دانش در دانشگاه ها مورد توجه قرار گیرد. اگرچه اعمال این تغییرات کاری بسیار دشوار و زمان بر است و نمی تواند با جبر و فشار ایجاد گردد اما هرگونه تلاش برای پیاده سازی آن می تواند نوید بخش اشتراک دانش موثرتر در آینده باشد.

حلاجیان (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی و اولویت بندی موانع استقرار مدیریت دانش در شرکت مادر تخصصی فرودگاه‌های کشور با روش تحلیل سلسله مراتبی»، به بررسی موانع استقرار مدیریت دانش در شرکت مادر تخصصی فرودگاه‌های کشور پرداخته است. نتایج حاصل از اولویت بندی موانع اصلی بیانگر آن است که به ترتیب معیارهای عوامل فرهنگی، عوامل انسانی، عوامل فنی و فناوریانه، عوامل برون سازمانی و عوامل ساختاری از درجه اولویت برخوردار می باشند.

ارمغان (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان «مواجهه تحلیلی با چالش های شکست در اجرای پروژه های مدیریت دانش در ایران» بیان میدارد با توجه به اینکه اجرای مدیریت دانش یک نوع تغییر در سازمان محسوب می شود مدیریت تغییر به عنوان یکی از پاسخهای این پژوهش مطرح می گردد. نوع رویکرد و انتظارات از مدیریت دانش در یک سازمان پاسخ دومی است که در این مقاله بدان پرداخته شده است. در نتایج تحقیق اولاً طبقه بندی جدیدی برای درک بهتر از مدیریت دانش ارائه گردیده است، ثانیاً اجرای مدیریت تغییر هم زمان با اجرای مدیریت دانش ضروری تلقی شده است.

زنجیرچی و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله «عارضه یابی پیاده سازی مدیریت دانش در آموزش و پرورش استان یزد»، ۲۳ عامل را به عنوان عوامل شکست مدیریت دانش شناسایی و معرفی کرده‌اند. بر اساس نتایج FMEA^۱ فازی، به ترتیب عواملی چون ضعف در ساختار پاداش و انگیزش، کافی نبودن بودجه، فرهنگ سازمانی، فقدان روش مناسب پیاده سازی و عدم آموزش مناسب کارمندان به عنوان مهمترین عوامل بالقوه شکست و عدم موفقیت مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش یزد معرفی شده اند.

جامی پور و شرکت (۱۳۹۴) در تحقیق خود با عنوان چالش پیاده سازی موفق سامانه های مدیریت دانش: بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش مدیریت دانش در سازمان های ایرانی با رویکردی آمیخته»، عوامل فردی، سازمانی، رقابتی و فناوری اطلاعاتی را به مثابه متغیرهای چالش برانگیز پیاده سازی مدیریت دانش شناسایی نموده اند.

محمدی فاتح و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «شناسایی موانع پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع)» بر اساس نتایج تحلیل عاملی اکتشافی ده عامل نگرش راهبردی، منابع انسانی، فناوری اطلاعات، بسترسازی برای مدیریت دانش، قانون استفاده از فناوری، دانش گران، بوروکراسی، شبکه ی اینترنت، فرهنگ سازمانی و رسمی گرایی را به عنوان موانع اصلی پیاده سازی مدیریت دانش معرفی نموده اند.

رجایی و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله ای با عنوان «بررسی موانع درون سازمانی مؤثر بر استقرار مدیریت دانش در کتابخانه های عمومی استان خوزستان» چهار عامل ساختار سلسله مراتبی غیر منعطف، عدم اعتقاد و حمایت مدیران ارشد، نبود سامانه‌های انگیزشی و عدم وجود فضای اعتماد در سازمان را به عنوان موانع درون سازمانی استقرار مدیریت دانش در کتابخانه های عمومی استان خوزستان بررسی کرده‌اند و نتیجه گرفته اند که همه عوامل مذکور از موانع و چالش های استقرار مدیریت دانش محسوب میگردند.

¹ Failure Mode and Effects Analysis

در پژوهشی که مجیدی فرد در سال (۱۳۹۲) با عنوان «کاربست مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه ارومیه و دانشگاه علوم پزشکی ارومیه با استفاده از الگوی ترکیبی» انجام داد به این نتیجه رسید که: به صورت کلی کاربرست مولفه‌های مدیریت دانش در کتابخانه‌های دو دانشگاه مورد مطالعه با حد مطلوب تفاوت معنادار داشته و سطح کاربرست آن‌ها پایین‌تر از حد مطلوب می‌باشند. در کتابخانه‌های دانشگاه ارومیه میانگین کاربرست مولفه‌های الگوی ترکیبی به ترتیب: به‌کارگیری دانش (۶۷٪)، سازماندهی دانش (۶۵٪)، کسب و استحصال دانش (۶۲٪)، خلق و تولید دانش (۶۲٪)، اشاعه و توزیع دانش (۶۱٪)، گردآوری و نگهداری دانش (۵۶٪) بوده است. در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، ترتیب کاربرست مولفه‌ها بدین گونه می‌باشد: به‌کارگیری دانش (۶۴٪)، خلق و تولید دانش (۶۳٪)، اشاعه و توزیع دانش (۶۳٪)، سازماندهی دانش (۶۳٪)، کسب و استحصال دانش (۶۲٪)، گردآوری و نگهداری دانش (۶۱٪). از سوی دیگر، در کاربرست مدیریت دانش بر اساس سطح تحصیلات کارکنان کتابخانه‌های دو دانشگاه مورد نظر تفاوت معناداری مشاهده نگردید. همچنین میزان استفاده کارکنان کتابخانه‌های مورد مطالعه از فناوری جهت اعمال مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه ارومیه و دانشگاه علوم پزشکی ارومیه به ترتیب، ۶۷٪ و ۶۴٪ می‌باشد که وضعیت متوسط را نشان می‌دهد. چالش‌ها و موانع عمده اجرای مدیریت دانش نیز در کتابخانه‌های دانشگاه ارومیه و دانشگاه علوم پزشکی ارومیه به ترتیب (۶۹٪) و (۶۳٪) تأثیر منفی داشته‌اند و مانع اجرای مدیریت دانش محسوب می‌شوند. در پژوهشی که اخوان در سال (۱۳۹۱) با عنوان «تحلیل اثر عوامل سازمانی بر مشکلات فرآیند اشتراک‌گذاری در مدیریت دانش مطالعه موردی: دانشگاه تربیت مدرس» انجام دادند به این نتیجه رسیدند که: از میان موتورهای مطرح در مدل پیکولی در زمینه مدیریت دانش دانشگاهی، موتور پژوهش که اعضای آن اساتید و دانشجویان دکتری هستند، از دیگر موتورهای اشتراک دانش صحیح در دانشگاه نقش با اهمیت‌تری دارند.

در پژوهشی که مردی ربط علیا در سال (۱۳۸۹) با عنوان «موانع تسهیم دانش در بین دانشجویان کارشناسی دانشگاه پیام نور مرکز تهران» انجام دادند در این خصوص با مطرح کردن پرسشنامه‌ای و نظر سنجی کردن از دانشجویان در رشته‌های مختلف، سعی در شناسایی عوامل موجود در تسهیم دانش پرداخته، و با استفاده از نرم افزارهای موجود در این زمینه (SPSS) به تجزیه و تحلیل عوامل موجود پرداخته و همچنین عواملی که بیشترین تأثیر را دارند شناسایی کرده و در نهایت با ارائه راه حل‌هایی در این زمینه سعی در برطرف شدن این موانع کرده‌اند.

۲.۲. پیشینه مطالعات خارجی

در پژوهشی که صالحی و صادق‌الانباری^۱ در سال (۲۰۲۳) با عنوان «موانع اشتراک دانش و تسهیل‌کننده‌های اشتراک دانش در نوآوری» انجام دادند به این نتیجه رسیدند که: موانع اشتراک دانش تأثیری بر نوآوری سازمانی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار عراق ندارد، اما تسهیل‌کننده‌های اشتراک دانش می‌توانند نوآوری سازمانی این شرکت‌ها را افزایش دهند.

پژوهشی را دیهانانی و نگبی^۲ در سال (۲۰۲۲) با عنوان «شناسایی عوامل و موانع مدیریت دانش در یک سازمان پلیس: مطالعه موردی پلیس ابوظبی» انجام دادند. نتایج این تحقیق نه عاملی را شناسایی کرد که از مدیریت دانش موفق در پروژه‌های پلیسی حمایت می‌کنند: سیاستی برای مدیریت دانش، رهبری سازمانی در حمایت از ارتباطات باز و انگیزه، برجسته کردن ارزش مدیریت دانش، پیوند محتوای مدیریت دانش با شرح شغل، ایجاد کانال‌های خاص برای ارتباط با ذینفعان پروژه، منابع فناوری کافی، سیستم‌های ارتباطی برای مدیریت دانش بین تیم‌ها در مکان‌های جداگانه، امکان تعامل اجتماعی برای تسهیل فرآیند مدیریت دانش در عملیات روزانه و اعمال فرآیندهای ارزیابی و اندازه‌گیری در استفاده از شبکه‌های اجتماعی برای مدیریت دانش.

¹ Salehi & Sadeq Alanbari

² Dhanhani & Nagbi

الکساندر و همکاران^۱ در سال (۲۰۲۰) پژوهشی را با عنوان «همکاری دانشگاه و صنعت: استفاده از فراقوانین برای غلبه بر موانع انتقال دانش» انجام دادند. این تحقیق به بحث رو به رشد در مورد چالش‌های استراتژیک مدیریت انتقال دانش کمک می‌کند و فراقوانین را به عنوان راه‌حلی عملی برای تسهیل همسویی استراتژیک تنش‌های ذینفعان داخلی و خارجی ارائه می‌کند. قوانین متقابلاً فقط در زمینه هوش رایانه ای به کار می‌رفتند، با این حال، این تحقیق اثربخشی فراقوانین را در زمینه انتقال دانش دانشگاه به صنعت اثبات می‌کند. این تحقیق همچنین پیامدهای عملی برای مدیران دفاتر انتقال دانش دارد که می‌توانند از فراقوانین برای کمک به غلبه بر محدودیت‌های منابع، اولویت‌ها و اهداف متضاد ذینفعان داخلی و خارجی مختلف استفاده کنند.

در پژوهشی که وییرامجاون و رولی^۲ در سال (۲۰۲۰) با عنوان «توانمندسازها و موانع مدیریت دانش در دانشگاه‌ها: دیدگاه‌هایی از آفریقای جنوبی و موریتس» انجام دادند، هم توانمندسازها و هم موانع در رابطه با: استراتژی‌ها و سیاست‌ها، ساختارهای سازمانی، پاداش‌ها و مشوق‌ها، فرهنگ، فناوری، رهبری، منابع انسانی، منابع و بودجه، و پیوندهای دانشگاه و صنعت مشهود بودند. اگرچه اهمیت این عوامل بین سه فرآیند دانشی شامل ایجاد دانش، اشتراک دانش و انتقال دانش متفاوت بود. به طور کلی، موریتس، با بخش دانشگاهی کمتر توسعه‌یافته، نسبت به آفریقای جنوبی با چالش‌های بیشتری در زمینه مدیریت دانش مواجه بود.

در پژوهشی که اولیو و کتابه^۳ در سال (۲۰۱۹) با عنوان «موانع، شیوه‌ها، روش‌ها و ابزارهای مدیریت دانش در استارت‌آپ‌ها» انجام دادند به این نتیجه رسیدند که: استارت‌آپ‌های با بلوغ بالاتر در سطح نوآوری، سطح توسعه راه‌حل و سطح توسعه مقیاس‌پذیری، درجه بالاتری از استفاده از شیوه‌ها، روش‌ها و ابزارهای اختصاص داده شده به مدیریت دانش را ارائه می‌دهند.

در پژوهشی که کارامات و همکاران^۴ در سال (۲۰۱۸) با عنوان «موانع مدیریت دانش در بخش بهداشت پاکستان» انجام دادند با استفاده از نتایج مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM) و رویکرد MICMAC نشان دادند که عدم حمایت مدیریت ارشد، برنامه‌ریزی استراتژیک ناکافی و عدم پشتیبانی از نظر ساختار سازمانی، موانع اصلی پذیرش مدیریت دانش در مراقبت‌های بهداشتی پاکستان هستند. این مطالعه راه‌حلی را برای تعیین موانع اصلی که باید ابتدا حل شوند و برای اطمینان از اجرای مؤثر مدیریت دانش در مراقبت‌های بهداشتی پاکستان ارائه می‌دهد.

کارامتری و همکاران^۵ (۲۰۱۷) در بررسی سیستماتیک شیوه‌های مدیریت دانش در بخش مراقبت‌های بهداشتی، چهار مانع: محدودیت زمانی، کیفیت پایین اطلاعات، تاخیر در دریافت اطلاعات و عدم سودمندی را به عنوان موانع اجرای مدیریت دانش بیان کردند.

هسیانو و چن^۶ (۲۰۱۵) در پژوهش خود، هشت مانع را برای مدیریت دانش یافتند که شامل پیچیدگی فناوری، سازگاری فناوری، درک سهولت استفاده از فناوری، سودمندی درک شده از مدیریت دانش، نگرش پزشکان و کارکنان نسبت به مدیریت دانش، عدم قطعیت وظایف افراد، تأثیر اجتماعی سازمان و پشتیبانی سازمانی است.

هوآنگ و همکاران^۷ در سال (۲۰۰۶) در بررسی‌ای که از چندین شرکت و سازمان بزرگ آمریکایی و تایوانی به عمل آوردند به این نتیجه رسیدند که، در سازمان‌های دانش‌محور به این دلیل که حجم زیاد دانش و اطلاعات در گردش است، فناوری اطلاعات به عنوان یکی از ابزارهای کلیدی مدیریت دانش، کسب، ذخیره‌سازی و تبدیل دانش ضمنی به صریح را تسهیل می‌نماید. از این‌رو در این سازمان‌ها مدیریت فناوری اطلاعات^۸ بیشتر از سازمان‌های

¹ Alexander et al.

² Veer Ramjeawon & Rowley

³ Oliva & Kotabe

⁴ Karamat et al.

⁵ Karamitri et al.

⁶ Hsiao & Chen

⁷ Huang et al.

⁸ Management Information Technology

دیگر توسط محققان مشاهده شده است. ایشان پیشنهاد می‌کنند برای تبدیل شدن به یک سازمان دانش محور باید در هر لحظه و زمان به اطلاعات دسترسی داشت، به این دلیل که به روز شدن دانش یکی از ویژگی‌های اصلی سازمان‌های دانش محور است. محققان معتقدند که به غیر از مسائل اخلاقی و امنیتی، وضع هر نوع محدودیتی در زمینه دسترسی اطلاعات، ایجاد سازمان دانش محور را به تأخیر می‌اندازد. چین هو و می^۱ در سال (۲۰۰۵)، در همین راستا، با بررسی چندین سازمان دانش محور و مقایسه آنها با سازمان‌های سنتی به این نتیجه رسیدند که، در سازمان‌های دانش محور از فناوری اطلاعات به صورتی واگرا، پویا و گسترده استفاده می‌شود و آن را برای انتقال و صریح سازی دانش ضمنی در قیاس با سازمان‌های سنتی که از فناوری اطلاعات به صورتی محدود و ایستا بهره می‌گیرند، استفاده می‌نمایند.

۲. شکاف تحقیق و تعریف مسئله

بدون تردید دانش، سنگ بنای نوآوری است و عملیاتی سازی نوآوری باعث بهبود عملکرد می‌باشد. به گفته لمون نوآوری مؤثری که موجب می‌شود تا یک سازمان در شرایط محیطی نامطمئن، رقابتی باقی بماند، اقتضاء دارد تا سازمان نسبت به ایجاد، اخذ، بهره‌گیری، اشتراک گذاری و کاربرد دانش و نخبگی اهتمام ورزد، که این مهم از طریق مدیریت دانش میسر می‌گردد (چوآ و بانرجی^۲، ۲۰۱۳).

برای بهره‌برداری از دانش در راستای بهبود عملکرد سازمانی استراتژی‌های مختلفی معرفی شده‌اند. بعنوان مثال استراتژی‌های پیشرو و مهاجم، دانش درونی و انسان محور، دانش بیرونی و استفاده مجدد محور و منفعل. در مطالعات بسیاری اثرات مدیریت دانش بر عملکرد مالی و غیر مالی سازمان تأیید شده است. از سویی استراتژی‌های بعنوان مثال انسان محور تأثیر بیشتری بر عملکرد غیرمالی و استراتژی‌های پیشرو مدیریت دانش تأثیر بیشتری بر عملکرد مالی مدیریت دانش داشته‌اند (اعرابی و موسوی، ۱۳۸۸).

با توجه به فرآیند پیچیده مدیریت دانش و تأثیر آن بر جنبه‌های مختلف عملکرد سازمان، بنظر بررسی این موضوع ضروری می‌آید. از سویی نباید از پیچیدگی‌های محیط‌های حاکم بر سازمان‌ها و فشارهای رقابتی غافل بود. عصر حاضر بقا را برای سازمان‌های میسر می‌کند که دوره عمر محصولات خود را مطابق با دوره عمر مشتریان تنظیم کرده و همواره زودتر و سریع‌تر از رقبای وارد میدان شوند. مطالعات نشان می‌دهد که ۹۰ درصد مؤسسات چابک در زمره آن دسته از سازمان‌هایی قرار می‌گیرند که در حوزه فرهنگ و ارزش‌های سازمان، بیشترین عملکرد و فعالیت را داشته‌اند (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰).

یافته‌های تحقیقات اخیر، همچنین نشان می‌دهد چابکی سازمان‌ها بیشتر از آنکه به فناوری‌های نوین وابسته باشد، وابسته به افراد چابک است. افرادی که دارای مهارت و تنوع دانش هستند. سازمان‌ها جهت حداکثر بهره‌برداری از سرمایه‌های انسانی خود باید این سرمایه‌ها را در سازمان بکار اندازند. یکپارچگی و بکارگیری دانش این افراد چابک در سراسر سازمان، چالشی است که مدیریت دانش به دنبال پاسخگویی به آن است. برخی از مطالعات، رابطه مثبت مدیریت دانش و چابکی سازمانی را تأیید کرده‌اند. بگونه‌ای که داو^۳ مدیریت دانش را یکی از مؤلفه‌های اصلی چابکی می‌داند. برخی از محققان نیز تأکید کرده‌اند که پورتال‌های سازمانی با ایجاد دانش و تبادل اطلاعات بین افراد در سازمان (بیرونی سازی) و همچنین با انتشار دانش، زمینه دستیابی به چابکی درونی را فراهم می‌آورند (ناوارو و همکاران، ۲۰۱۵). آنچه که تاکنون حداقل به اعتقاد محقق در مطالعات کمتر مورد توجه قرار گرفته است بررسی نقش

¹ Chinho & Mei

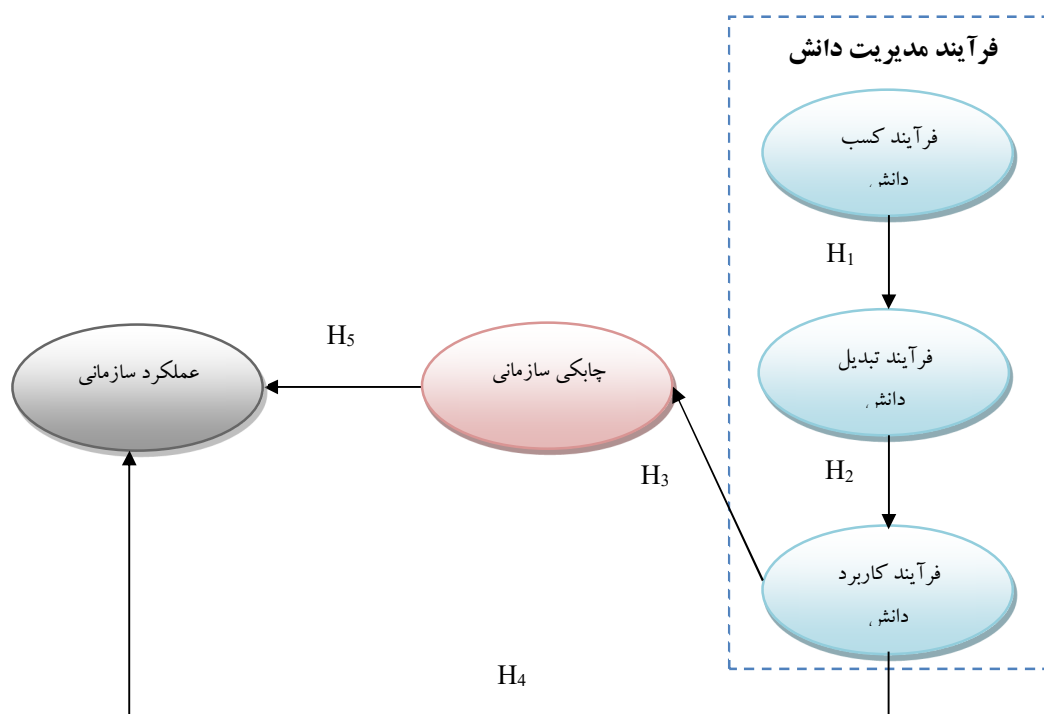
² Chua & Banerjee

³ Dove

همزمان مدیریت دانش و چابکی سازمانی بر عملکرد سازمان می‌باشد. از این‌رو در این مطالعه چابکی سازمانی بعنوان متغیر تعدیلگر در نظر گرفته شده است که بر تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی اثر گذار خواهد بود.

۳. مدل مفهومی پژوهش و فرضیه‌های پژوهش

در این مقاله پس از بررسی مطالعات موجود، جهت سنجش چابکی سازمانی، عملکرد سازمانی و مدیریت دانش از ابعاد و شاخص‌های محقق ساخته که ترکیبی از پیشینه پژوهش مطالعات داخلی و خارجی می‌باشد بهره گرفته‌ایم. مدل مفهومی پژوهش بصورت شکل (۱) می‌باشد.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

بنابراین فرضیه‌های این مطالعه بصورت زیر تدوین خواهند شد:

- فرضیه ۱ (H₁): فرآیند کسب دانش بر فرآیند تبدیل دانش در دانشگاه‌های علوم پزشکی اثر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۲ (H₂): فرآیند تبدیل دانش بر فرآیند کاربرد دانش در دانشگاه‌های علوم پزشکی اثر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۳ (H₃): فرآیند کاربرد دانش بر چابکی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی اثر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۴ (H₄): فرآیند کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی اثر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه ۵ (H₅): چابکی سازمانی اثر کاربردی دانش بر عملکرد سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی را تعدیل می‌کند.

۴. روش شناسی

روش مطالعه از نوع تحقیقات کاربردی است که به روش پیمایشی انجام می‌شود. از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد، که جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش، اساتید و کارشناسان یکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران می‌باشد. با توجه به اینکه در پژوهش حاضر حجم جامعه آماری مورد مطالعه محدود و برابر با ۲۵۸ نفر می‌باشد، از فرمول محاسبه نمونه کوکران، برای تعیین حجم نمونه استفاده شده است. و بر اساس آن حجم نمونه در سطح اطمینان ۰.۹۵ برابر با ۱۳۶ نفر تعیین شد. البته از آنجایی که انتظار می‌رفت بخشی از پرسشنامه‌ها بازگردانده نشوند و یا قابل بررسی نباشند، ۱۵۰ پرسشنامه توزیع گردید. پرسشنامه‌ها بین اساتید و کارشناسان دانشگاه مورد بررسی با توجه به تخصیص عدد از طریق جدول اعداد تصادفی توزیع شد تا اندازه مورد نیاز نمونه فراهم گردد. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۴۱ پرسشنامه مبنای تحلیل قرار گرفت.

همانگونه که اشاره شد ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است که بصورت محقق ساخته تهیه گردید. پس از بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه چابکی سازمانی، عملکرد سازمانی و مدیریت دانش از سال ۱۹۹۰ تا ۲۰۲۳ شاخص‌های سنجش متغیرها بصورت جدول (۱) انتخاب گردیدند که در ادامه به بررسی روایی و پایایی این شاخص‌ها پرداخته خواهد شد.

جدول (۱) متغیرها، ابعاد و شاخص‌های مدل مفهومی پژوهش

متغیر	ابعاد	شاخص‌ها
چابکی سازمانی	پاسخگویی	پاسخگویی سریع به نیازهای مشتریان پاسخگویی سریع به نوسانات تقاضا
	انعطاف‌پذیری	توانایی سازگاری با مشکلات مربوط به تأمین کنندگان اجرای سریع تصمیمات پاسخ به بازار
	سرعت	جستجوی و بررسی مستمر جهت طراحی مجدد سازمان بررسی تغییرات بازار جهت سرمایه‌گذاری در فرصت‌ها
فرآیند مدیریت دانش	کسب دانش بالقوه	تعامل با مدیران ارشد جهت کسب دانش جدید استفاده از ابزارهای رسمی و غیررسمی جمع‌آوری اطلاعات برگزاری جلسات با مشتریان جهت دستیابی به دانش جدید تشکیل جلسه کارکنان با مشاوران خارج از سازمان
	کسب دانش ادراک شده	در نظر گرفتن پیامدهای تغییر تقاضای بازار در محصولات جدید ثبت دانش تازه کسب شده توسط کارکنان شناسایی دانش مفید جدید نسبت به دانش جدید برآورده کردن دوره‌ای روندهای بازار راه‌های بهره‌برداری بهتر از دانش درک واضح چگونگی انجام فعالیت‌ها
	تبدیل (انتقال) دانش	فرآیندهای تبدیل دانش به محصولات فرآیندهای تبدیل هوش رقابتی به طرح‌های عملی فرآیندهای پالایش دانش

فرآیندهای انتقال دانش سازمانی به افراد فرآیندهای جذب دانش افراد به سازمان فرآیندهای جذب دانش از شرکای تجاری به سازمان فرآیندهای توزیع دانش درون سازمان فرآیندهای ادغام منابع گوناگون کسب دانش فرآیندهای برای سازماندهی دانش فرآیندهای جهت جایگزینی دانش قدیمی با جدید		
فرآیندهای جهت کاربرد دانش یاد گرفته شده از اشتباهات فرآیندهای جهت کاربرد دانش یاد گرفته شده از تجارب فرآیندهای جهت کاربرد دانش برای ارائه خدمات و تولیدات جدید فرآیندهای جهت کاربرد دانش برای حل مشکلات فرآیندهای جهت تطبیق منابع دانش با مسائل و چالش‌ها استفاده از دانش جهت بهبود کارایی استفاده از دانش جهت تطبیق جهت استراتژیک استفاده و کاربرد دانش جهت تغییر شرایط رقابت در دسترس قرار دادن دانش برای کسانی که نیاز به آن دارند استفاده از کاربرد دانش جدید کاربرد دانش جدید جهت نیازهای رقابتی بحرانی	کابرد دانش	
ارائه خدمات با کیفیت‌تر دارا بودن فرآیندهای داخلی کارا دارا بودن مشتریان راضی استفاده کارا از منابع خدمت رسانی سریع به مشتریان	عملکرد داخلی سازمان	عملکرد سازمانی
رشد بیشتر سازمان با شاخص‌های آکادمیک سوددهی بیشتر سازمان (نسبت به هزینه کرد و بودجه دانشگاهی) بهره‌وری بیشتر سازمان	عملکرد مالی سازمان	
دارا بودن کمترین جابجایی کارکنان دارا بودن کمترین غیبت کارکنان	رضایت کارکنان	

در این پژوهش از روش‌های مختلف آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار Warp PLS برای برقراری روابط علی متغیرهای مستقل با متغیرهای وابسته استفاده می‌شود. یکی از قویترین و مناسبترین روشهای تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری و اجتماعی، مدل معادلات ساختاری یا تجزیه و تحلیل چند متغیره است، زیرا ماهیت این گونه موضوعات، چند متغیره بوده و نمی‌توان آنها را با شیوه دو متغیری حل نمود. تجزیه و تحلیل چند متغیره به یکسری روشهای تجزیه و تحلیل اطلاق می‌شود که ویژگیهای اصلی آن، تجزیه و تحلیل همزمان k متغیر مستقل و n متغیر وابسته است. این روش یا متدولوژی، ترکیب ریاضی و آماری پیچیده‌ای از تجزیه و تحلیل عاملی و رگرسیون چند متغیره و تحلیل مسیر است که در یک سیستم پیچیده گرد هم آمده تا پدیده پیچیده‌ای را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. در تحقیقاتی که هدف آزمون مدل علی خاص مبتنی بر نظریه‌ها و یافته‌های تحقیقاتی موجود و بررسی اثرهای مستقیم و غیرمستقیم متغیرها در

جهت شناخت روابط احتمالی محتمل باشد از مدل معادلات ساختاری یا مدل‌های علی استفاده می‌شود. در این مدل داده‌ها به صورت ماتریس کوواریانس یا همبستگی در آمده و یک مجموعه معادلات رگرسیون بین متغیرها تدوین می‌شود. آنگاه مدل مفهومی از طریق نرم افزارهایی همچون Warp PLS تحلیل می‌شوند (سرمد و همکاران، ۱۳۸۰). چون هدف تحقیق حاضر، بررسی نقش میانجی چابکی سازمانی بر اثرات مدیریت دانش در عملکرد سازمانی می‌باشد، از نرم افزار Warp PLS که یکی از بهترین برنامه‌ها برای برآورد پارامتر، آزمون معنی‌داری، سنجش تاثیر متغیرهای تعدیل کننده و برازش مدل‌های معادلات ساختاری است (هومن، ۱۳۸۷)، استفاده می‌شود. آزمون‌های انجام شده در این پژوهش عبارتند از:

۱. آمار توصیفی، به منظور طبقه بندی و بررسی ویژگی‌های پاسخ دهندگان و جامعه آماری.

۲. آزمون آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه.

۳. مدل‌یابی معادلات ساختاری^۱ (SEM)، حداقل مربعات جزئی^۲ (PLS).

مدل‌یابی معادله ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق‌تر بسط مدل خطی کلی است که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به صورت هم زمان مورد آزمون قرار دهد. رویکردهای مختلفی در مورد مدل معادلات ساختاری وجود دارد که یکی از پر کاربردترین آن‌ها استفاده از روش‌شناسی مبتنی بر واریانس به روش حداقل مربعات جزئی یا همان مدل‌های نرم است. روش حداقل مربعات جزئی به علت عدم حساسیت آن به حجم نمونه، و انعطاف بیشتر در نرمالایز کردن داده‌ها استفاده شده است.

۵. تجزیه و تحلیل یافته‌ها

۱.۵. یافته‌های توصیفی پژوهش

در جدول شماره (۲)، فراوانی و درصد فراوانی سن افراد نمونه ذکر شده است که مشاهده می‌گردد افراد بین ۵۰-۴۱ سال با فراوانی ۴۸ از مجموع ۱۴۱ نفر و با درصد فراوانی ۳۴٪ بیشترین تعداد و افراد بالای ۶۰ سال با فراوانی ۸ نفر و درصد فراوانی کمتر از ۶٪ کمترین تعداد افراد نمونه می‌باشند. همچنین یافته‌های به دست آمده از توصیف آماری مربوط به جنسیت حاکی از آن است که ۶۸.۵ درصد از افراد تحت مطالعه در گروه مردان و ۳۱.۹۵ درصد از آنان زنان می‌باشند. نتایج حاصل از بررسی وضعیت سابقه کاری نمونه آماری نشانگر آن است که کارکنان دارای سابقه کاری بالاتر از پانزده سال، بیش از ۳۰ درصد نمونه مورد بررسی را تشکیل می‌دهند و از سوی دیگر افراد دارای سابقه یک تا پنج سال با دارا بودن ۱۸.۵ درصد از نمونه آماری کمترین گروه پاسخ دهنده بوده‌اند. همچنین بررسی وضعیت تحصیلات نشان می‌دهد که کارکنان دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر با فراوانی ۶۶ و با درصد فراوانی ۴۷٪ بیشترین تعداد و مدرک تحصیلی دیپلم با فراوانی ۴ نفر و درصد فراوانی کمتر از ۳٪ کمترین تعداد افراد نمونه می‌باشند.

جدول (۲) توزیع فراوانی ویژگی‌های دموگرافیک افراد شرکت کننده در پژوهش

آماره توصیفی متغیرهای دموگرافیک	فراوانی (نفر)	درصد فراوانی	آماره توصیفی متغیرهای دموگرافیک	فراوانی (نفر)	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۹۶	سابقه کاری	۱ تا ۵ سال	۲۶
	زن	۴۵		۶ تا ۱۰ سال	۳۲
					۱۸.۴
					۲۲.۷

^۱ Structural equations modeling

^۲ Partial Least Squares

۲۹.۰۷	۴۱	۱۱ تا ۱۵ سال	تحصیلات	۱۴.۱	۲۰	۲۰ تا ۳۰ سال	گروه سنی
۲۹.۸۳	۴۲	بالتر از ۱۵ سال		۲۶.۲	۳۷	۳۱ تا ۴۰ سال	
۲.۸۳	۴	دیپلم		۳۴.۰۴	۴۸	۴۱ تا ۵۰ سال	
۴.۹۶	۷	فوق دیپلم		۱۹.۸	۲۸	۵۱ تا ۶۰ سال	
۴۵.۳	۶۴	لیسانس		۵۸۶	۸	۶۰ سال به بالا	
۴۶.۹۱	۶۶	فوق لیسانس و بالاتر					

۲.۵. سنجش پایایی و روایی پژوهش

در این پژوهش از دو روش برای تعیین پایایی پرسشنامه استفاده شده است. یکی از روش‌های سنجش پایایی، سنجش سازگاری درونی آن است. یکی از پرکاربردترین ابزار اندازه‌گیری برای سنجش سازگاری درونی که در اغلب تحقیقات مورد استفاده قرار می‌گیرد ضریب آلفای کرونباخ است. که مهم‌ترین روش برای مقیاس‌های رتبه‌ای (ترتیبی) است.

همچنین جهت تعیین پایایی از روش پایایی مرکب (CR) نیز استفاده شد که ضرایب آن برای سازه‌هایی که مقدار CR آن‌ها بالاتر از مقدار ۰/۷ باشند، پایایی قابل قبولی را نشان می‌دهد و هرچه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، پایایی آن بیشتر است (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). این ضرایب در جدول شماره (۳)، آورده شده است.

جدول (۳) ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب

سازه	ضریب پایایی مرکب (CR > 0.7)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha > 0.7)	تعداد سوالات
پاسخگویی	۰.۸۷۸	۰.۸۱۵	۲
انعطاف‌پذیری	۰.۹۰۹	۰.۸۶۲	۲
سرعت	۰.۹۵۱	۰.۹۲۲	۲
کسب دانش بالقوه	۰.۹۳۵	۰.۸۵۹	۴
کسب دانش ادراک شده	۰.۹۶۲	۰.۹۲۲	۶
تبدیل (انتقال دانش)	۰.۹۰۴	۰.۸۵۱	۱۰
کاربرد دانش	۰.۹۶۴	۰.۹۴۴	۱۱
عملکرد داخلی سازمان	۰.۹۴۷	۰.۹۱۷	۵
عملکرد مالی سازمان	۰.۹۴۶	۰.۹۱۵	۳
رضایت کارکنان	۰.۸۵۰	۰.۷۶۵	۲

در این پژوهش، روایی ظاهری پرسشنامه با استفاده از نظر ۵ تن از اساتید متخصص در زمینه مورد بررسی، مورد بررسی قرار گرفت و مورد تایید آن‌ها واقع شد. برای ارزیابی روایی پرسشنامه از روش روایی تشخیصی (همگرا) به روش تعیین شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است. این ضریب نشان می‌دهد که چه درصدی از واریانس سازه مورد مطالعه تحت تاثیر متغیرهای (نشانگر) آن بوده است. پژوهشگران مختلف مقدار ۰/۵ به بالا را برای مناسب بودن این شاخص تعیین نموده‌اند. همانگونه که در جدول (۴) نشان داده شده است، ابزار پژوهش از روایی قابل قبولی برخوردار می‌باشد.

جدول (۴) میانگین واریانس استخراج شده

سازه	ضریب روایی میانگین واریانس استخراج شده (AVE>۰/۵)
پاسخگویی	۰.۶۴۴
انعطاف پذیری	۰.۷۱۹
سرعت	۰.۸۵۶
کسب دانش بالقوه	۰.۸۲۷
کسب دانش ادراک شده	۰.۹۲۷
تبدیل (انتقال دانش)	۰.۷۱۲
کاربرد دانش	۰.۸۹۹
عملکرد داخلی سازمان	۰.۸۵۷
عملکرد مالی سازمان	۰.۸۵۵
رضایت کارکنان	۰.۵۸۷

همچنین به منظور بررسی روایی واگرا از روش فورنل و لاکر (۱۹۸۱) مبنی بر مقایسه ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده (AVE) با همبستگی های باقیمانده میان متغیرهای مکنون استفاده شد. روایی واگرا به ارزیابی این می پردازد که آیا سازه ها در بین خودشان متفاوت از هم هستند. اگر چنانچه ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده از هر گونه همبستگی های دو حالتی دیگر بیشتر باشد می توان نتیجه گرفت روایی واگرای خوبی بین سازه ها وجود دارد. جدول شماره (۵)، نتایج حال از محاسبه روایی واگرا را نشان می دهد.

جدول (۵) نتایج مربوط به همبستگی بین متغیرها با ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده

رضایت کارکنان	عملکرد مالی سازمان	عملکرد داخلی سازمان	کاربرد دانش	تبدیل (انتقال دانش)	کسب دانش ادراک شده	کسب دانش بالقوه	سرعت	انعطاف پذیری	پاسخگویی
۰.۵۹۰	۰.۲۶۷	۰.۱۴۸	۰.۴۷۱	۰.۵۳۹	۰.۵۰۲	۰.۲۷۷	۰.۵۰۱	۰.۵۱۹	۰.۸۰۲
۰.۵۶۵	۰.۲۲۳	۰.۰۴۰	۰.۳۶۵	۰.۵۲۲	۰.۴۷۴	۰.۲۲۸	۰.۴۳۲	۰.۸۴۸	۰.۵۱۹
۰.۵۰۷	۰.۱۰۸	۰.۱۸۶	۰.۳۴۹	۰.۵۶۳	۰.۴۸۸	۰.۲۵۸	۰.۹۳۰	۰.۴۳۲	۰.۵۰۱
۰.۲۸۷	۰.۰۳۳	۰.۰۲۲	۰.۱۳۹	۰.۱۶۸	۰.۰۹۵	۰.۹۰۹	۰.۲۵۸	۰.۲۲۸	۰.۲۷۷
۰.۵۸۲	۰.۱۴۸	۰.۰۳۱	۰.۳۷۵	۰.۴۶۱	۰.۹۶۳	۰.۰۹۵	۰.۴۸۸	۰.۴۷۴	۰.۵۰۲
۰.۵۶۸	۰.۱۹۵	۰.۱۱۸	۰.۵۳۹	۰.۸۴۴	۰.۴۶۱	۰.۱۶۸	۰.۵۶۳	۰.۵۲۲	۰.۵۳۹
۰.۵۰۰	۰.۱۱۳	۰.۰۹۴	۰.۹۴۸	۰.۵۳۹	۰.۳۷۵	۰.۱۳۹	۰.۳۴۹	۰.۳۶۵	۰.۴۷۱
۰.۱۳۸	۰.۰۴۶	۰.۹۲۶	۰.۰۹۴	۰.۱۱۸	۰.۰۳۱	۰.۰۲۲	۰.۱۸۶	۰.۰۴۰	۰.۱۴۸
۰.۱۰۱	۰.۹۲۵	۰.۰۴۶	۰.۱۱۳	۰.۱۹۵	۰.۱۴۸	۰.۰۳۳	۰.۱۰۸	۰.۲۲۳	۰.۲۶۷
۰.۷۶۶	۰.۱۰۱	۰.۱۳۸	۰.۵۰۰	۰.۵۶۸	۰.۵۸۲	۰.۲۸۷	۰.۵۰۷	۰.۵۶۵	۰.۵۹۰

با توجه به برخورداری بودن پرسشنامه تحقیق حاضر از روایی (ظاهری، همگرا و واگرا) و پایایی (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) مناسب، در بخش بعدی از طریق مدل معادلات ساختاری به بررسی فرضیات تحقیق خواهیم پرداخت.

۵.۳. آزمون‌های استنباطی پژوهش

اولین گام برای انجام هرگونه تحلیل آماری، اطمینان از توزیع داده‌های پژوهش می‌باشد. برای انجام این کار باید از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده نماییم. براساس نتایج جدول (۶)، مطابق با سطح معناداری که بالاتر از ۰.۰۵ می‌باشد، توزیع داده‌ها در پرسشنامه تحقیق نرمال می‌باشد.

جدول (۶) نتایج حاصل از بررسی آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	حجم نمونه	میانگین	انحراف معیار	آماره‌ی آزمون K-S	سطح معناداری	نتیجه آزمون
کسب دانش	۱۴۱	۴.۱۱	۰.۸۸۲	۱.۱۰۱	۰.۱۲۹	نرمال است
تبدیل دانش	۱۴۱	۴.۰۳	۱.۰۱۰	۱.۳۷۹	۰.۰۵۴	نرمال است
کاربرد دانش	۱۴۱	۳.۹۴	۱.۰۴۶	۱.۲۹۶	۰.۰۶۸	نرمال است
چابکی سازمانی	۱۴۱	۳.۸۵	۰.۹۱۸	۱.۳۱۷	۰.۰۵۹	نرمال است
عملکرد سازمانی	۱۴۱	۳.۸۴	۰.۸۹۷	۱.۲۰۲	۰.۰۷۸	نرمال است

همانطور که از داده‌های جدول شماره (۶)، مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع نرمال می‌باشند. بنابراین برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های پارامتری استفاده می‌شود.

در مدلسازی مسیری PLS معیاری برای سنجش تمام مدل وجود ندارد. با این وجود، یک معیار کلی برای نیکویی برازش به وسیله تننهاوس و همکاران^۱ (۲۰۰۴)، پیشنهاد شده است: شاخص GOF. این شاخص هر دو مدل اندازه گیری و ساختاری را مدنظر قرار می دهد و به عنوان معیاری برای پیش بینی عملکرد کلی مدل به کار می رود. برازندگی مدل از میانگین هندسی ضریب تعیین و میانگین اشتراکی^۲ (از خروجی‌های نرم افزار PLS است) بدست می‌آید که شاخص برازندگی مدل یا GOF نامیده می شود. مقدار GOF باید بالای ۰.۳۶ باشد تا مدل ما مدل برازنده‌ای باشد. در پژوهش حاضر، این مقدار برابر است با:

$$(GoF)=0.498, \text{ small } \geq 0.1, \text{ medium } \geq 0.25, \text{ large } \geq 0.36$$

بنابراین با توجه به اینکه مقدار این شاخص ۰.۴۹۸ بدست آمده بنابراین مدل تحقیق حاضر از برازش مناسبی برخوردار است. همچنین جهت سنجش برازش مدل سه شاخص دیگر نیز مورد بررسی قرار گرفت: ضرائب متوسط مسیر^۳ (APC)، ضریب تعیین تعدیل شده^۴ (ARS^۴) و متوسط عوامل تورم واریانس^۵ (AVIF^۵). بر طبق فرضیات تناسب مدل ارائه شده توسط کوک (۲۰۱۱)، که در قالب جدول (۷)، نمایش داده شده است، مدل مفهومی تحقیق حاضر از تناسب خوبی برخوردار است.

^۱ Tenenhaus et al.

^۲ communality

^۳ Average path coefficient

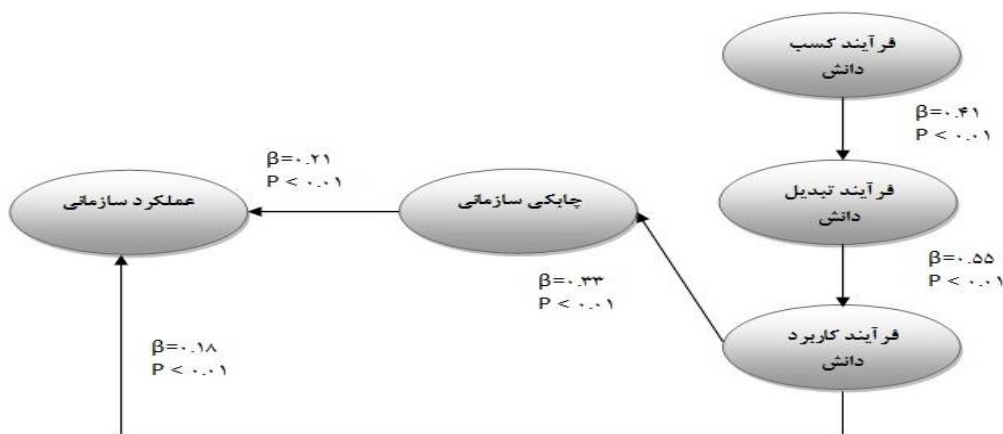
^۴ Average R-squared

^۵ Average variance inflation factor

جدول (۷) شاخص های برازش مدل

مقدار بدست آمده	مقدار قابل قبول
APC = 0.149 , P=0.011	Good if $p < 0.05$
ARS = 0.344, P < 0.001	Good if $p < 0.05$
AVIF = 2.291	Good if AVIF < 5 Ideally ≤ 3.3

در ادامه با استفاده از مدل معادلات ساختاری به بررسی فرضیات پژوهش پرداخته می‌شود. به منظور بررسی فرضیات تحقیق از تکنیک تحلیل مسیر استفاده شده است. شکل (۲)، مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیات تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل (۲) مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیات تحقیق (خروجی نرم افزار Warp PLS)

فرضیه ۱ (H_1): فرآیند کسب دانش بر فرآیند تبدیل دانش در دانشگاه‌های علوم پزشکی اثر مثبت و معناداری دارد. همانطور که در شکل (۲)، دیده می‌شود با توجه به سطح معناداری ($p < 0.05$) از آنجا که مقدار P-Value کمتر از ۰.۰۱ شد. بنابراین این فرضیه تایید می‌شود. یعنی فرآیند کسب دانش بر فرآیند تبدیل دانش در دانشگاه‌های علوم پزشکی اثر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۲ (H_2): فرآیند تبدیل دانش بر فرآیند کاربرد دانش در دانشگاه‌های علوم پزشکی اثر مثبت و معناداری دارد. همانطور که در شکل (۲)، دیده می‌شود با توجه به سطح معناداری ($p < 0.05$) از آنجا که مقدار P-Value کمتر از ۰.۰۱ شد. بنابراین این فرضیه تایید می‌شود. یعنی فرآیند تبدیل دانش بر فرآیند کاربرد دانش در دانشگاه‌های علوم پزشکی اثر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۳ (H_3): فرآیند کاربرد دانش بر چابکی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی اثر مثبت و معناداری دارد. همانطور که در شکل (۲)، دیده می‌شود با توجه به سطح معناداری ($p < 0.05$) از آنجا که مقدار P-Value کمتر از ۰.۰۱ شد. بنابراین این فرضیه تایید می‌شود. یعنی فرآیند کاربرد دانش بر چابکی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی اثر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۴ (H_4): فرآیند کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی اثر مثبت و معناداری دارد.

همانطور که در شکل (۲)، دیده می‌شود با توجه به سطح معناداری ($p < 0.05$) از آنجا که مقدار P-Value کمتر از ۰.۰۱ شد. بنابراین این فرضیه تایید می‌شود. یعنی فرآیند کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی اثر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۵ (H_5): چابکی سازمانی اثر کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی را تعدیل می‌کند.

همانطور که در شکل (۲)، دیده می‌شود با توجه به سطح معناداری ($p < 0.05$) از آنجا که مقدار P-Value کمتر از ۰.۰۱ شد. بنابراین این فرضیه تایید می‌شود. یعنی چابکی سازمانی اثر کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی را تعدیل می‌کند.

نتایج مربوط به بررسی آزمون فرضیات در جدول (۸) نشان داده شده است.

جدول (۸) بررسی تایید و رد فرضیه‌ها

مسیرها = رابطه‌ی موجود در فرضیه × متغیر تعدیل کننده	شماره فرضیه	ضریب مسیر	مقادیر معناداری (P-value)	نتایج تایید و رد فرضیه
فرآیند کسب دانش ← فرآیند تبدیل دانش	H1	۰.۴۱	<۰.۰۱	تایید
فرآیند تبدیل دانش ← فرآیند کاربرد دانش	H2	۰.۵۵	<۰.۰۱	تایید
فرآیند کاربرد دانش ← چابکی سازمانی	H3	۰.۳۳	<۰.۰۱	تایید
فرآیند کاربرد دانش ← عملکرد سازمانی	H4	۰.۱۸	<۰.۰۱	تایید
مسیر سنجش متغیر تعدیلگر = رابطه‌ی موجود در فرضیه × متغیر تعدیل کننده				
فرآیند کاربرد دانش ← عملکرد سازمانی × چابکی سازمانی	H5	۰.۲۱	<۰.۰۱	تایید

نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش میانجی چابکی سازمانی در اثرات مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی بوده است. همان گونه که از تحلیل‌ها استنباط می‌شود برازش مدل با در نظر گرفتن شاخص GOF و سه شاخص ضرائب متوسط مسیر (APC)، ضریب تعیین تعدیل شده (ARS) و متوسط عوامل تورم واریانس (AVIF) صورت پذیرفت که نتایج حاکی از آن بود که، مدل مفهومی تحقیق حاضر از تناسب خوبی برخوردار است. با توجه به برخوردار بودن پرسشنامه تحقیق حاضر از روایی و پایایی مناسب از طریق مدل معادلات ساختاری به بررسی فرضیات تحقیق پرداختیم. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد که فرآیند کسب دانش بر فرآیند تبدیل دانش و فرآیند تبدیل دانش بر کاربرد دانش تأثیر مثبت و معناداری دارند. از سویی فرآیند کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی تأثیر گذار است. همچنین فرآیند کاربرد دانش در سازمان بر چابکی سازمانی نیز تأثیر و مثبت و معناداری داشته است. در نهایت اینکه اثر تعدیل کنندگی متغیر چابکی سازمانی بر اثرگذاری کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی نیز اثر معناداری داشته است.

در فرضیه اول که عبارت بود از اثرگذاری معنادار فرآیند کسب دانش بر فرآیند تبدیل دانش، میزان سطح معناداری و ضرایب مسیر اثرگذاری این رابطه مورد تأیید قرار گرفته است. در واقع می‌توان بیان کرد که یکی از الزامات انتقال دانش در بین افراد و سازمان‌ها، کسب دانش سازمانی جدید می‌باشد. تا زمانی که دانش جدیدی وجود نداشته باشد، انگیزه‌ای برای انتقال آن وجود نخواهد داشت. در فرضیه دوم که عبارت بود از اثرگذاری معنادار فرآیند تبدیل دانش بر فرآیند کاربرد دانش، میزان سطح معناداری و ضرایب مسیر اثرگذاری این رابطه مورد تأیید قرار گرفته است. این تأیید فرضیه نیز حاکی از این حقیقت دارد، دانش جدید پس از کسب و انتقال، امکان کاربرد بیشتری را در فرآیندهای سازمانی دارد، تا دانش قدیمی. در فرضیه سوم که عبارت بود از اثرگذاری معنادار فرآیند کاربرد دانش بر چابکی سازمانی، میزان سطح معناداری و ضرایب مسیر اثرگذاری این رابطه مورد تأیید قرار گرفته است.

همان گونه که عنوان شد، سازمان چابک، بصورت دائم در حال به روز کردن توانمندی‌های خود (اعم از فیزیکی و فکری) جهت مقابله با محیط کسب و کاری متلاطم می‌باشد. در این زمینه جهت بقای اینچنین سازمانی، کاربرد دانش کسب شده کمک شایانی خواهد کرد. در فرضیه چهارم که عبارت بود از اثرگذاری معنادار فرآیند کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی، میزان سطح معناداری و ضرایب مسیر اثرگذاری این رابطه مورد تأیید قرار گرفته است. این تأیید فرضیه نشان دهنده این حقیقت است که استفاده از دانش جدید و بروز باعث بهبود عملکرد سازمان از حیث مالی و عملکرد داخلی (رضایت کارکنان) خواهد شد. فرضیه پنجم، چابکی سازمان اثر کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی را تعدیل می‌کند نیز با توجه به سطح معناداری و ضریب مسیر، نیز مورد تأیید قرار گرفت. منطق حاکم بر تأیید این فرضیه را در این مورد مطالعه می‌توان اینگونه عنوان کرد که، سازمان‌های چابک (انعطاف‌پذیر در مقابل تغییرات محیطی و پاسخگو به نیازهای مشتریان با سرعتی بیشتر از رقبا)، بهتر از سایر سازمان‌ها دانش جدید را مورد استفاده قرار داده و متقابلاً باعث بهبود عملکرد مالی (از حیث مالی و رضایت کارکنان) خواهد شد.

در فرآیند مدیریت دانش (کسب، تبدیل (انتقال) و کاربرد دانش) تمامی مراحل حیاتی بوده و اهمیت فراوانی دارند. اما باید به این موضوع توجه کرد که دانش سازمانی کسب شده و منتقل شده میان فرستنده و دریافت کننده لازم است تا با محصولات، فرآیندها و خدمات سازمان یکپارچه گردد. در واقع کاربرد دانش در سازمان است که موفقیت فرآیند مدیریت دانش را در نقطه نهایی رقم می‌زند. این مورد را در سازمان‌های چابک (همسو با تغییرات) بیشتر از سایر سازمان‌ها می‌توان مشاهده کرد. در واقع این ادغام دانش جدید (کاربرد دانش) در سازمان‌های چابک کامل تر و بهتر اتفاق می‌افتد.

همانگونه که در نتایج مشاهده شد، عامل چابکی سازمانی در موفقیت اثر کاربرد دانش بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری داشته است، بنابراین لازم است جهت رسیدن به عملکرد مطلوب سازمانی و استفاده کارا از دانش در جهت بهبود عملکرد، سازو کار و زیرساخت‌های لازم جهت تبدیل شدن سازمان به یک سازمان چابک فراهم گردد و در پایان توصیه می‌شود در سازمان گروه‌ها یا واحدهایی برای نظارت بر اجرای مدیریت دانش و حضر افراد دانشی که مسئولیت کنترل فرآیندهای مدیریت دانش و اجرای استراتژی‌های آن را برعهده داشته باشند، ایجاد گردد و تهیه نقشه‌ی دانش به منظور شناسایی نقاط دانشی و دستیابی به طرح کلی از دانش‌های موجود و تعیین استراتژی‌ها براساس آن، در دستور کار سازمان قرار گیرد.

به محققانی که قصد دارند در این حوزه کار کنند پیشنهاد می‌شود که: به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد موسسات آموزش عالی در قالب یک مطالعه کیفی و با استفاده از مصاحبه‌های ساختار نیافته جهت کشف مواردی که از نظرگاه تحقیقات کمی دور می‌ماند، اقدام نمایند. همچنین به بررسی نقش تعدیل‌کنندگی متغیرهایی نظیر یادگیری، فرسودگی شغلی، الزامات شغلی، سواد اطلاعاتی و غیره بر رابطه میان فرآیند مدیریت دانش و تأثیر آن بر عملکرد سازمان پردازند و در نهایت پیشنهاد می‌شود، نقش جو سازمانی و فرهنگ سازمانی بر موفقیت مدیریت دانش و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی را مورد بررسی قرار دهند.

منابع

اخوان، زینب (۱۳۹۱). تحلیل اثر عوامل سازمانی بر مشکلات فرآیند اشتراک-گذاری در مدیریت دانش مطالعه موردی: دانشگاه تربیت مدرس. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.

ارمغان، نگار (۱۳۹۵). مواجهه تحلیلی با چالش‌های شکست در اجرای پروژه‌های مدیریت دانش در ایران. دو فصلنامه توسعه تکنولوژی صنعتی، ۱۴(۲۷)،

- اعرابی، محمد و موسوی، سعید (۱۳۸۸). الگوی استراتژیک مدیریت دانش برای ارتقای عملکرد پژوهشگاه‌ها. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۵۱، ۲۶-۱.
- بازیاری، رؤیا و خسروی پور، بهمن (۱۳۹۹). بررسی موانع فراروی کاربست نظام مدیریت دانش. دو ماهنامه علمی تخصصی مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۵(۲۳)، ۳۲-۲۵.
- جامی‌پور، مونا و شرکت، محمدحسین (۱۳۹۴). چالش پیاده‌سازی موفق سیستم‌های مدیریت دانش؛ بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش مدیریت دانش در سازمان‌های ایرانی با رویکردی آمیخته. نشریه مدیریت اطلاعات، ۷(۲)، ۴۵۰-۴۲۹.
- حسن‌زاده، محمد (۱۳۹۹). استقرار اثربخش مدیریت دانش در سازمان‌های ایرانی: موانعی که باید برطرف شوند. علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۶(۴)، ۱۴-۷.
- حسنوند، فاطمه (۱۴۰۱). مروری بر موانع و چالش‌های اجرایی مدیریت دانش در سازمانهای آموزشی. دهمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران.
- حلاجیان، ابراهیم (۱۳۹۵). بررسی و اولویت‌بندی موانع استقرار مدیریت دانش در شرکت مادر تخصصی فرودگاه‌های کشور با روش تحلیل سلسله‌مراتبی. مدیریت شهری و روستایی، ۴۵، ۱۱۸-۱۳۳.
- رجایی، محمدصادق، کوهی رستمی، منصور، فاضلی، عبدالله و مقتدایی، فاطمه (۱۳۹۳). بررسی موانع درون‌سازمانی مؤثر بر استقرار مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان. نشریه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۶(۱۴)، ۹۴-۱۲۳.
- رستمی، الهه و سلیمی، مهتاب (۱۴۰۱). موانع و چالش‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها. نهمین کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، اجتماعی و شبکه زندگی، بوداپست، مجارستان.
- رکنی‌جو، محمد، الوانی، مهدی، یزدانی، حمیدرضا و جعفری، محمدباقر (۱۳۹۶). واکاوی موانع پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش در دانشگاه‌ها. نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۲)، ۴۴۵-۴۶۴.
- زنجیرچی، سیدمحمود، حکاکی، مسعود، کنجکاو منفرد، امیررضا و بهنیا، فروغ (۱۳۹۴). عارضه‌یابی پیاده‌سازی مدیریت دانش در آموزش و پرورش استان یزد. نشریه تعلیم و تربیت، ۳۱(۱۲۳)، ۹۵-۱۱۶.
- سرمه، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۰). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. چاپ پنجم، تهران: انتشارات آگاه.
- سلگی، محمد و قاسمی‌نژاد، یاسر (۱۳۹۸). شناسایی محدودیت‌ها و موانع ایجاد و اشتراک دانش. مجله مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۴، ۱۰۳-۱۲۸.
- سلیمانی، احسان و ملکی، احمد (۱۳۹۹). چالش‌ها و موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش در نیروهای مسلح و ارائه راهکار. فصلنامه پژوهش‌های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری، ۲(۴)، ۱-۱۸.
- قربانی‌زاده، و جه‌الله، هورمنش، فاطمه و غلامحسینی، حسین (۱۳۹۰). نقش فرهنگ یادگیری و مدیریت دانش در چابکی سازمانی. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۱(۶۵)، ۴۷-۷۲.
- مجیدی فرد، منصور (۱۳۹۲). کاربست مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه ارومیه و دانشگاه علوم پزشکی ارومیه با استفاده از الگوی ترکیبی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه بیرجند.
- محمدی فاتح، اصغر، امیری، ایوب، شرفی‌نژاد، نورالدین و نظری، مرتضی (۱۳۹۳). شناسایی موانع پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه امام علی (ع) یک پژوهش آمیخته تحلیل اکتشافی متوالی. فصلنامه مدیریت انتظامی، ۸، ۱۱۴-۱۴۲.
- مردی اربط علیا، غلامعلی (۱۳۸۹). موانع تسهیم دانش در بین دانشجویان کارشناسی دانشگاه پیام نور مرکز تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور تهران.
- مسلمان زاده، نجمه و خواجه، محمود (۱۴۰۱). چالش‌ها و مشکلات پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی. نهمین همایش علمی پژوهشی توسعه و ترویج علوم مدیریت و حسابداری ایران، تهران.

- نقیان، مهناز و عابدینی، مهنوش (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی موانع استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها (اداره راه و ترابری شهر کرمان). *پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری*، ۷، ۳۱۳-۳۳۱.
- نیکوکار، غلامحسین و حکیم، امین (۱۳۹۱). الگوی همراستایی استراتژیک مدیریت دانش در سازمان. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۶(۱)، ۱۶۸-۱۸۸.
- ولیان، سمیه و براتی، اردشیر و ولیان، بشری (۱۳۹۵). *چالش‌ها و موانع مدیریت دانش در آموزش عالی*. چهارمین همایش علمی پژوهشی یافته‌های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران، تهران.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۷). *مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل*. تهران: انتشارات سازمان سمت.
- Alexander, A., Martin, D.P., Manolchev, C., & Miller, K. (2020). University-industry collaboration: using meta-rules to overcome barriers to knowledge transfer. *The Journal of Technology Transfer*, 45, 371-392.
- Chinho, L., & Mei, T. (2005). Bridging the implementation gaps in the knowledge management systems for enhancing corporate performance. *Journal of Expert Systems With Applications*, 29, 163-173.
- Chua, A., & Banerjee, S. (2013). Customer knowledge management via social media: the case of Starbucks. *Journal of Knowledge Management*, 17(2), 237-249.
- Dhanhani, M.A., Nagbi, S.A. (2022). Identifying Enablers and Obstacles for Knowledge Management in a Police Organization: Case Study of Abu Dhabi Police. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 16(2), 270-281.
- Faradillah, F. (2016). Pengembangan Model Kesiapan Knowledge Management untuk perguruan tinggi swasta. *Jurnal Ilmiah Informatika Global*, 7(1), 31-35.
- Fornell, C., Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Hsiao, J.L., Chen, R.F. (2015). Critical factors influencing physicians' intention to use computerized clinical practice guidelines: An integrative model of activity theory and the technology acceptance model. *BMC Medical Informatics and Decision Making*, 16(3), 1-15.
- Huang, H., Shih, H.Y., & Lin, C.H. (2006). Can knowledge management create firm value: Empirical evidence from United States and Taiwan?. *Journal of The Business Review*, 5(1), 178-183.
- Karamat, J., Shurong, T., Ahmad, N., Waheed, A., Khan, S. (2018). Barriers to Knowledge Management in the Health Sector of Pakistan. *Sustainability*, 10(11):4155. <https://doi.org/10.3390/su10114155>.
- Karamitri, I., Talias, M.A., Bellali, T. (2017). Knowledge management practices in healthcare settings: A systematic review. *Int. J. Health Plan. Manag.*, 32, 4-18.
- Kock N. (2011). Using WarpPLS in e-Collaboration Studies: Mediating Effects, Control and Second Order Variables, and Algorithm Choices. *International Journal of e-Collaboration*, 7(3):1-13.
- Laal, M. (2011). Knowledge Management in Higher Education. *Procedia Computer Science*, 3, 544-549.
- Liebowitz, J. (2016). *Successes and Failures of Knowledge Management*. Elsevier Science.
- Navarro, J., Acosta, P., & Wensley, A. (2015). Structured knowledge processes and firm performance: The role of organizational agility. *Journal of Business Research*, 69(5), 1544-1549.
- Oliva, F.L., and Kotabe, M. (2019). Barriers, practices, methods and knowledge management tools in startups. *Journal of Knowledge Management*, 23(9), 1838-1856.
- Salehi, M., and Sadeq Alanbari, S.A. (2023). Knowledge sharing barriers and knowledge sharing facilitators in innovation. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2022-0702>.
- Sohail, M.S., and Daud, S. (2009). Knowledge sharing in higher education institutions: Perspectives from Malaysia. *Vine*, 39(2), 125-142.
- Tenenhaus, M., Amato, S., and Esposito Vinzi, V. (2004). A Global Goodness-of-Fit Index for PLS Structural Equation Modeling. *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, 1, 739-742.
- Veer Ramjeawon, P., and Rowley, J. (2020). Enablers and barriers to knowledge management in universities: perspectives from South Africa and Mauritius. *Aslib Journal of Information Management*, 72(5), 745-764.
- Yang, L., Huang, C., & Hsu, T. (2013). Knowledge leadership to improve project and organizational performance. *International Journal of Project Management*, 32(1), 40-53.
- Yen, L.Y. (2019). Knowledge Management Exploring the Fundamental Theory Effect of Corporate Knowledge Management for Strengthening Marketing Strategy Applications. *The International Journal of Organizational Innovation*, 12(1), 220-241.