

نقش مدیریت دانش بر فرهنگ تغییر سازمان ها (مطالعه موردی شرکت های پارک علم و فن آوری یزد)

ارائه دهنده (نویسنده مسئول): نگار رحیمی^۱

نگار رحیمی^۲، بنیامین صفدری^۳

چکیده

از مهم ترین چالش های شرکت های امروزی توانایی شناسایی و مقابله با عدم اطمینان و پویایی محیط است. هر چه سازمان ها اطلاعات و دانش بیشتری داشته باشند از چابکی بالاتری برخوردارند. به همین جهت، در این پژوهش به بررسی نقش مدیریت دانش بر فرهنگ تغییر که یکی از شاخص های چابکی سازمان است پرداخته شده و ضمن بازنگری در ادبیات پژوهش، مهمترین عناصر موثر بر موفقیت مدیریت دانش استخراج و در قالب دو بعد فرآیندی و زیر ساختی طبقه بندی گردید که نقش بعد فرآیندی مدیریت دانش در فرهنگ تغییر سازمان بررسی شد. در این میان شرکت های دانش محور که فلسفه وجودی آنها، تولید و انتشار دانش است از اهمیت زیادی برخوردار می باشند. برای این اساس جامعه آماری پژوهش، ۱۴۷ شرکت دانش بنیان پارک علم و فناوری یزد در سال ۱۳۹۱-۱۳۹۰ انتخاب و تعداد ۱۰۷ شرکت به عنوان نمونه بررسی شدند. جمع آوری اطلاعات از طریق مطالعه ادبیات تحقیق و مصاحبه با خبرگان بوده و در قالب پرسشنامه ای ارائه شده و پایایی سئوالات بامقدار ضریب آلفای کرونباخ ۰.۹۴۹ به تایید رسید. نتایج آزمون همبستگی بین بعد فرآیندی و بعد فرهنگ تغییر چابکی ارتباط معناداری نشان داده است.

کلمات کلیدی: مدیریت دانش، چابکی سازمان، فرهنگ تغییر، بعد فرآیندی

^۱. دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد، ایران

^۲. دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد، ایران

^۳. کارشناسی مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، ایران

The role of knowledge management in the organization's culture

(Case study companies science and technology Yazd Park)

Provider (Author): Negar Rahimi¹

Negar Rahimi² , Benyamin Safdari³

Abstract:

The most important challenges today's companies the ability to identify and deal with uncertainty and dynamic environment. The organizations have more information and knowledge of higher agility. Therefore, in this study the role of knowledge management on the culture change that the organization was one of the indicators of agility. Along with a review of the literature study, the most important factors affecting the success of knowledge management were extracted, and process and infrastructure was categorized in two dimensions. The role of knowledge management in the organization's culture was studied.

Based on the study population, 147 Knowledge base the company in 1391 to 1390 were Yazd park Science and Technology, And 107 companies were selected as examples. Data collection was through the study of literature and interviews with experts. And it was presented in the form of a questionnaire. Cronbach's alpha reliability questions with the value of 0.949 confirmed. The between the test results and the process of changing the culture of agility, has shown a significant relationship.

Keywords: knowledge management, organizational agility, culture change, the process

¹ - M.Sc Accounting, Islamic Azad University, Yazd, Iran

² - M.Sc Accounting, Islamic Azad University, Yazd, Iran

³ - Bachelor of Business Management, Islamic Azad University, South Tehran, Iran

مقدمه

امروزه به دلیل تشدید فضای رقابتی، کشورها و نیز بنگاه‌ها در تصمیم‌گیری و اتخاذ راهبرد رقابتی خود تنها به منابع محدود درون‌سازمانی و یا اطلاعات تصادفی کسب شده از فضای پیرامون اکتفا نمی‌کنند و در حقیقت داشتن اطلاعات صحیح، تأثیرگذار و به روز از فضای اطراف یکی از ابزارهای قدرت در سطح ملی و بنگاهی محسوب می‌شود (روتبرگ و اریکسون، ۲۰۰۴). مدیریت دانش، شیوه جدیدی برای تفکر در مورد سازمان و تسهیم منابع فکری و خلاقانه‌ی سازمان است و به تلاش‌هایی اشاره دارد که به طور سیستماتیک برای یافتن، ساماندهی و قابل دسترس نمودن سرمایه‌های فکری سازمان و تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تسهیم دانش در سازمان صورت می‌گیرد (افرازه، ۱۳۸۴). مدیریت دانش مزایای بسیاری برای سازمان‌ها به همراه دارد که از آن جمله می‌توان به بهبود کیفیت کار، در اختیار داشتن اطلاعات به‌روز شده، افزایش کارایی، بهبود اثربخشی، بهبود تصمیم‌گیری، افزایش توان پاسخگویی نسبت به نیازهای مشتریان، افزایش توان پاسخگویی به نیاز سازمان‌های دیگر و امکان تغییر و تطبیق‌پذیری سریع اشاره کرد (نوناکا و تاکوچی، ۱۹۹۵). از طرفی هر سازمانی باید توان تولید همزمان محصولات متفاوت با مفهوم طول عمر کوتاه، طراحی مجدد محصولات، تغییر روش‌های تولید و واکنش‌پذیری کارآ به تغییرات را داشته باشد. در صورت داشتن چنین توانمندی‌هایی، به آن سازمانها، سازمان چابک اطلاق خواهد شد.

حال مسأله این است که بکارگیری مدیریت دانش چه تأثیری بر فرهنگ تغییر شرکت‌های دانش‌محور دارد؟ ضمن آن که یافتن الگویی جهت ارتقای چابکی شرکت‌ها با رویکرد مدیریت دانش از اهداف این تحقیق می‌باشد.

همچنین، دانش محوری، وجود سازمان‌های یادگیرنده و بطور اخص مدیریت دانش، بر بهبود عملکرد افراد و سازمان موثر است و فرآیند حل مسئله و تصمیم‌گیری، نوآوری و کارایی را تسهیل می‌نماید و بدین ترتیب جهش بزرگی را در چابک‌سازی سازمان‌ها ایجاد می‌نماید.

لذا اهداف انجام این پژوهش را می‌توان در قالب موارد زیر بیان نمود:

۱. بررسی نقش مدیریت دانش بر فرهنگ تغییر سازمان یا به عبارت دقیق‌تر ارتباط عنصر فرایندی مدیریت دانش و فرهنگ تغییر سازمان در شرکت‌های دانش‌محور پارک علم و فناوری شهرستان یزد.
۲. سنجش عنصر فرآیندی مدیریت دانش در شرکت‌های دانش‌محور پارک علم و فناوری شهرستان یزد و ارائه راهکارهای مناسب و عملی.
۳. سنجش موقعیت فرهنگ تغییر در شرکت‌های دانش‌محور پارک علم و فناوری شهرستان یزد.
۴. دستیابی به فرهنگ تغییر در شرکت‌های دانش‌بنیان شهرستان یزد از طریق عنصر فرایندی مدیریت دانش.

بدین منظور این مقاله به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر فرهنگ تغییر جهت چابک تر شدن شرکت‌های دانش‌محور پارک علم و فناوری شهرستان یزد می‌پردازد.

۲. پیشینه پژوهش

مدیریت دانش در اوایل دهه‌ی ۱۹۹۰ به طور جدی وارد مباحث سازمانی شد، گرچه بحث و مذاکره در رابطه با دانش خیلی پیش‌تر آغاز شده بود (هایک، ۱۹۴۵). همچنین طبق نظر کارل کاست در دهه‌ی ۱۹۸۰ توسعه‌ی سیستم‌ها برای مدیریت دانش از طریق هوش مصنوعی و سیستم‌های خبره رخ داد که مفاهیمی همچون «کسب دانش»، «مهندسی دانش» و «سیستم‌های مبتنی بر دانش» را مطرح کردند. از نظر تاریخی سه نسل از مدیریت دانش قابل تمایز است. دوره ۱۹۹۵-۱۹۹۰ به عنوان اولین نسل مدیریت دانش شناخته شده است. در طی این نسل، بسیاری از اقدامات بر تعریف مدیریت دانش، بررسی فواید بالقوه‌ی مدیریت دانش برای تجارت و طراحی پروژه‌های تخصصی مدیریت دانش مبتنی بود (ویگ، ۱۹۹۷). نسل دوم مدیریت دانش در حوالی سال ۱۹۹۶ پدیدار شد. به این شکل که بسیاری از سازمان‌ها پست‌های جدید سازمانی برای مدیریت دانش در نظر گرفتند از جمله مدیر ارشد دانش. در طی این نسل، در تحقیقات مدیریت دانش، تعاریف متفاوت از دانش، فلسفه‌های تجاری نظام‌ها، الگوها، شیوه‌ها و فعالیت‌ها و فناوری‌های پیشرفته وجود داشتند (گرنیت، ۱۹۹۷). نسل دوم مدیریت دانش بر این نکته تأکید می‌کند که مدیریت دانش درباره‌ی تغییر نظام‌مند سازمانی است جایی که شیوه‌های مدیریتی، نظام‌های سنجش، ابزارها و مدیریت محتوا نیاز به گسترش مشترک دارد. در نتیجه دیدگاه‌ها و شیوه‌های نوین، نسل سوم مدیریت دانش اکنون در حال پدیدار شدن با روش‌های جدید و نتایج جدید است. بنابر عقیده ویگ (۱۹۹۷) یک تفاوت با دیگر نسل‌های مدیریت دانش این است که نسل سوم مدیریت دانش با فلسفه‌ی سازمان، استراتژی، اهداف، شیوه‌ها، نظام‌ها و رویه‌های سازمانی یکپارچه شده و تبدیل به کار روزانه کارکنان و محرک برای آن‌ها شده است. به نظر می‌رسد که نسل سوم بر پیوند میان دانستن و عمل تأکید می‌کند.

همچنین اصول بنیادین تولید چابک، مختص و منتسب به تاسیس انجمن چابکی توسط گروهی از محققان موسسه یاکوکا از دانشگاه لی‌های در سال ۱۹۹۱ می‌باشد. در سال ۱۹۹۱، دانشگاه لی‌های با حمایت مالی نیروی دریایی ایالات متحده آمریکا به همراه موسسه یاکوکا مطالعاتی بر روی ۱۳ سازمان تولید کننده بزرگ مانند جنرال موتور، جنرال الکتریک، آی. بی. ام، تگزاس اینسترومنت و ... انجام دادند. هدف از این مطالعه، پاسخ به این سوال بود که سازمان‌های موفق در سالهای قرن بیست و یکم دارای چه ویژگی‌هایی خواهند بود. نتیجه این تحقیقات تحت عنوان مطالعه موسسات تولیدی در قرن ۲۱ نام‌گذاری گردید و در سال ۱۹۹۵، در کتاب "رقبای چابک و سازمان‌های مجازی" انتشار یافت (گلدمن و پریس، ۱۹۹۵).

۱-۲. ادبیات تحقیق

اغلب تعاریف ارائه شده برای مدیریت دانش از سوی محققان بیشتر بر پایه‌ی زمینه‌ها و علایق شخصی آنان است، لذا یکی از مهم‌ترین چالش‌های شناسایی شده، توانایی فهم مدیریت دانش و اهداف آن است (چانگ و چوی، ۲۰۰۵). مدیریت دانش شامل شناسایی و تعیین سرمایه‌های فکری موجود در یک سازمان، تولید دانش جدید برای تداوم برتری رقابتی سازمان، فراهم ساختن امکان دسترسی به حجم وسیعی از اطلاعات، اشتراک بهترین عملکرد با به‌کارگیری فناوری است که حصول همه موارد مذکور را میسر سازد (بارسلی و ماری، ۲۰۰۶). فرآیند کمک به سازمان برای کشف، انتخاب، ساماندهی، پخش و تبادل اطلاعات و تجارب به نحو موفقیت آمیز، برای فعالیت‌هایی همچون حل مسأله، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری است (گوتشالک، ۲۰۰۶). رسمی سازی و دستیابی به تجارب، دانش و مهارتی که قابلیت‌های جدید و عملکرد بالاتری را ایجاد نموده و مشوق نوآوری است و ارزش از دیدگاه مشتری را افزایش می‌دهد (هان و پارک، ۲۰۰۹). تحلیل تعاریف ارائه شده نشان می‌دهد که بسیاری از آن‌ها در یک مورد دارای شباهت می‌باشند و آن این که مدیریت دانش منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. همچنین به گفته پولانی (۱۹۹۶) پارک علم و فناوری با رویکرد مدیریت دانش از طریق حلقه‌های خلق، سازماندهی، تبادل و به کار بستن دانش، منافع کمی و کیفی بیشماری را برای سازمان‌ها در بر دارد. از طرفی پارک علم و فن آوری سازمانی است که به وسیله‌ی متخصصان حرفه‌ای مدیریت می‌شود و هدف آن جریان و مدیریت دانش و فناوری در میان دانشگاه‌ها، موسسات تحقیق و توسعه، شرکت‌های خصوصی و بازار از طریق رشد شرکت‌های متکی بر نوآوری است. یک پارک علم و فناوری، سبب شکل‌دهی و پیشرفت بازرگانی دانش‌محور می‌شود.

به زعم شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) چابکی به معنای توانایی هر سازمانی برای حسگری، ادراک و پیش بینی تغییرات موجود در محیط کاری می‌باشد. چنین سازمانی باید بتواند تغییرات محیطی را تشخیص داده و به آن‌ها به عنوان عوامل رشد و شکوفایی بنگرد. برایان ماسکل (۲۰۰۱) چابکی را توانایی رونق و شکوفایی در محیط دارای تغییر مداوم و غیر قابل پیش بینی تعریف می‌کند. به زعم تغییر و تحولات دنیای امروزی مدیران باید بتوانند با دانش لازم، کارکنان و گاه‌ها حتی کل تکنولوژی و ساختار سازمان را تغییر دهند. پذیرش این تغییرات از جانب کارکنان مستلزم نوعی فرهنگ است که فرهنگ تغییر، عنوان دارد.

۲-۲. روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع پیمایشی و کاربردی بوده و روش جمع‌آوری اطلاعات، آمیزه‌ای از روش‌های کتابخانه‌ای، میدانی و پیمایشی می‌باشد. روش کتابخانه‌ای، عمدتاً به منظور مطالعه‌ی ادبیات موضوع و بررسی سابقه‌ی تحقیق استفاده شده است. روش میدانی به منظور شناخت شرکت‌های مورد بررسی و نیز شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت دانش و چابکی و تأثیر مولفه فرایندی مدیریت دانش بر فرهنگ تغییر در جهت بهبود سازمانی بکار گرفته شده است و در نهایت به منظور جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی بر روی نمونه‌ی تحقیق انجام شده است.

جامعه‌ی آماری این پژوهش، تمامی مدیران و کارشناسان شرکت‌های دانش‌محور پارک علم و فناوری شهرستان یزد طی سال‌های ۹۱-۱۳۹۰ می‌باشند. تعداد شرکت‌های دانش‌محور پارک علم و فناوری شهرستان یزد ۱۴۷ شرکت می‌باشد که نحوه استقرار آنها در پارک علم فناوری یزد در چهار واحد چند مستأجره، مرکز رشد مدیریت و علوم انسانی، مرکز رشد BT و مرکز رشد IT به ترتیب ۷۲، ۲۵، ۲۷ و ۲۳ می‌باشد. و نمونه برآورد شده با استفاده از فرمول کوکران ۱۰۷ شرکت مستقر در پارک محاسبه گردید که برای واحدهای چند مستأجره، مرکز رشد مدیریت و علوم انسانی، مرکز رشد BT و مرکز رشد IT به ترتیب ۵۲، ۱۸، ۲۰ و ۱۷ بدست آمده است که از این میزان ۴۴ درصد نمونه مورد بررسی را مرد و ۵۶ درصد را زن تشکیل می‌دهد.

جدول ۱- جامعه آماری

تعداد	مرکز چند مستأجره	مرکز رشد مدیریت و علوم انسانی	مرکز رشد BT	مرکز رشد IT
تعداد جامعه هر طبقه	۷	۲۰	۲۰	۲
تعداد نمونه هر طبقه	۵	۱۰	۲	۱
تعداد نمونه جمع‌آوری شده	۴	۱۰	۱	۱

۲-۳. حجم نمونه آماری

حجم نمونه را به روش کوکران نیز برآورد شده است. با مقدار خطای ($E=0,05$ و $\alpha=0,05$ و $p=0,5$)

۲-۴. ابزار استفاده جمع آوری داده

ابتدا با استفاده از بازنگری ادبیات پژوهش و استفاده از مدل استاندارد به جهت تأیید روایی محتوایی پرسشنامه و سپس از طریق مصاحبه با خبرگان و صاحب نظران صحت و کیفیت سنجها مورد بحث قرار گرفته است که در نهایت پرسشنامه ای در قالب یک طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از بسیار کم تا بسیار زیاد) و متشکل از ۲۷ سؤال مدیریت دانش و ۴۱ سؤال چابکی، به منظور ارزیابی هریک از سنجها طراحی شده است. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه و مقدار آلفای استاندارد شده ۰.۹۴۹ درصد تثبیت شد که بیانگر میزان پایایی و همسازی درونی بالایی جهت سنجش متغیرها بود.

۲-۵. فرضیات پژوهش**۲-۵-۱. فرضیه اصلی**

بین بعد فرایندی مدیریت دانش با فرهنگ تغییر سازمان ارتباط معناداری وجود دارد.

۲-۵-۲. فرضیات فرعی

عناصر فرآیندی مدیریت دانش بر فرهنگ تغییر سازمانی اثری معنی دار دارد.

۲-۶. تکنیک‌های مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای مکنون (مشاهده نشده) و متغیرهای آشکار (مشاهده شده) بکار گرفته شده است. بدین منظور برای برآورد آزمون مدل‌های معادلات ساختاری نرم‌افزار آموس با Eqs و وحید قاسمی استفاده شده است.

۲-۷. تحلیل عاملی تأییدی

برای تحلیل عاملی تأییدی و شناسایی مؤلفه‌های سازنده متغیرهای تحقیق جهت بررسی الگوی مناسب از معیار KMO استفاده می‌کنیم. شاخصهای زیرساختی و فرآیندی دو شاخص تعیین شده برای مدیریت دانش و منابع انسانی، سرعت، شایستگی، کیفیت، فرهنگ تغییر، یکپارچگی، انعطاف پذیری و پاسخگویی شاخص‌هایی هستند که

برای چابکی در نظر گرفته شده اند. و ما در پژوهش حاضر به بررسی تاثیر شاخص فرایندی به معنویان متغیر مستقل بر فرهنگ تغییر بعنوان متغیر وابسته پرداخته ایم.

جدول ۲- معیار KMO و آزمون بارتلت فرهنگ تغییر

معیار KMO و آزمون بارتلت	
0,74	معیار KMO
79,0%	آزمون بارتلت
	آزمون بارتلت
0,00	آزمون بارتلت

همانگونه که مشاهده می شود مقدار KMO تقریباً ۰,۷۷ که مقدار مناسبی است و مقدار معناداری نیز کمتر از ۰,۰۵ بیانگر مناسب بودن گویه های استخراج شده از مؤلفه فرهنگ تغییر متشکل از سؤالات در نظر گرفته شده می باشد. در جدول زیر ضرایب گویه های سازنده مؤلفه فرهنگ تغییر و همچنین بار عاملی این گویه های در ساخت مؤلفه فرهنگ تغییر آورده شده است. بار عاملی برای گویه در واقع ارزش گویه در ساخت مؤلفه مدنظر را نشان می دهد برای مقادیر بالای ۰,۷ بسیار مناسب و برای مقادیر بین ۰,۵ تا ۰,۶ نیز مناسب و قابل قبول است اما گویه های با مقادیر کمتر از ۰,۵ باید در ساخت مؤلفه مدنظر صرف نظر کرد. که در مؤلفه فرهنگ تغییر بار عاملی همه گویه بیش از ۰,۵ است.

جدول ۳- ضرایب و بارهای عاملی گویه های سازنده فرهنگ تغییر

رایب عاملی	های عاملی	
0,31	0,71	۱
0,24	0,60	۲
0,21	0,61	۳
0,31	0,81	۴
0,24	0,59	۵

ابعاد فرآیندی:

جدول ۴- معیار KMO و آزمون بارتلت ابعاد فرآیندی

معیار KMO و آزمون بارتلت		
0,81	معیار KMO	
512,34	زه خی دو	آزمون بارتلت
9,00	جه آزادی	
0,00	بار احتمال معناداری	

همانگونه که مشاهده می شود مقدار KMO تقریباً ۰,۸۱ که مقدار مناسبی است و مقدار معناداری نیز کمتر از ۰,۰۵ بیانگر مناسب بودن گویه های استخراج شده از مولفه ابعاد فرآیندی متشکل از سؤالات در نظر گرفته شده می باشد.

در جدول زیر ضرایب گویه های سازنده مؤلفه ابعاد فرآیندی و همچنین بار عاملی این گویه های در ساخت مؤلفه ابعاد فرآیندی آورده شده است. بار عاملی برای گویه در واقع ارزش گویه در ساخت مؤلفه مدنظر را نشان می دهد برای مقادیر بالای ۰,۷ بسیار مناسب و برای مقادیر بین ۰,۵ تا ۰,۶ نیز مناسب و قابل قبول است اما گویه های با

مقادیر کمتر از ۰,۵ باید در ساخت مؤلفه مدنظر صرف نظر کرد. که در مؤلفه ابعاد فرآیندی بار عاملی همه گویه بیش از ۰,۵ است.

جدول ۵- ضرایب و بارهای عاملی گویه های سازنده ابعاد فرآیندی

رایب عاملی	های عاملی	
0,1	0,6	Q1
0,1	0,6	Q۲
0,1	0,8	Q۳
0,1	0,7	Q۴
0,0	0,5	Q۵
0,1	0,6	Q۶
0,0	0,5	Q۷
0,1	0,6	Q۸
0,0	0,5	Q۹
0,0	0,5	Q۱۰
0,1	0,6	Q۱۱
0,1	0,6	Q۱۲
0,1	0,6	Q۱۳
0,1	0,6	Q۱۴

جدول ۶- نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها (آزمون کلموگروف اسمیرنوف)

آزمون کلموگروف اسمیرنوف		
1	2	
0,93	1,2	2 کلموگوروف-اسمیرنوف
0,34	0,11	مقدار احتمال معناداری

با توجه به جدول فوق، چون مقدار احتمال معناداری برای متغیرها بیشتر از ۰,۰۵ است، در نتیجه در مورد هر یک از متغیرها، برای آزمون

H_0 : داده‌ها از توزیع نرمال تبعیت می‌کنند.

H_1 : داده‌ها از توزیع نرمال تبعیت نمی‌کنند.

فرض H_0 را نمی‌توان رد کرد، بنابراین نرمال بودن داده‌های مربوط به تمام متغیرها در سطح اطمینان ۰,۹۵٪ پذیرفته می‌شود. در نتیجه می‌توان گفت نمونه آماری دارای توزیع نرمال بوده و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده نمود.

حال با توجه به وضعیت نرمال بودن داده‌های ارتباط بین متغیرهای نرمال را با استفاده از همبستگی پیرسون بررسی می‌کنیم.

۲-۷-۱. بررسی همبستگی بین متغیرها

فرض صفر: عدم ارتباط معنادار بین بعد فرایندی مدیریت دانش و فرهنگ تغییر

فرض مقابل: ارتباط معنادار بین بعد فرایندی مدیریت دانش و فرهنگ تغییر

جدول ۷- بررسی همبستگی پیرسون بین متغیرها

فرهنگ تغییر (x)	فرهنگ تغییر (x)	بعد فرایندی مدیریت دانش (y)
همبستگی پیرسون	0,633	
مقدار احتمال معناداری	0,000	
همبستگی پیرسون	1	مد فرایندی مدیریت دانش (y)
مقدار احتمال معناداری		

با توجه به مقدار احتمال معناداری در سطح معناداری ۰,۰۵ فرض عدم ارتباط بین بعد فرایندی مدیریت دانش و بعد فرهنگ تغییر رد می شود یعنی بین این دو متغیر ارتباط معناداری وجود دارد، مقادیر این ارتباط همان مقدار ضریب همبستگی پیرسون است که همگی مثبت است.

۲-۷-۲. رد یا پذیرش مسیر مدل اولیه

پذیرش	***	7,908	0,086	0,641	Y	<---	X
-------	-----	-------	-------	-------	---	------	---

با توجه به جدول فوق و مقادیر احتمال معناداری در سطح ۵ درصد مقدار از ۰,۰۵ بیش تر است باعث پذیرش فرض صفر می شود.

۳. نتیجه‌گیری

در دنیای پیچیده و پویای کنونی، شرکت‌های دانش‌محور بیش از هر زمان دیگر نیازمند داشتن مدیریت دانش و چابکی هستند. به کمک مدیریت دانش و چابکی است که سازمان‌ها می‌توانند ظرفیت و توانایی خود را در دنیای پویای کنونی افزایش داده و پا به پای تحولات آن خود را بهبود دهند. پیاده‌سازی فرهنگ پذیرش تغییر در این شرکت‌ها بدون همکاری و هماهنگی تمامی کارکنان سازمان امکان پذیر نیست. مدیریت دانش و تغییر فرهنگ می‌تواند دیدگاه بازتری از مسائل تصمیم‌گیری و راه‌حل‌های جایگزین را فراهم آورد.

در مجموع وضعیت مدیریت دانش و فرهنگ تغییر در شرکت‌های دانش‌محور پارک علم و فناوری شهرستان یزد بالاتر از حد متوسط است، اما با توجه به نقش مهم و کلیدی مدیریت دانش و چابکی در سازمان‌های دانش‌محور راه‌کارهای بهبود ارائه می‌شود. با توجه به خروجی نرم‌افزار Amos، راه‌کارهای بهبود بر مبنای تاثیر مدیریت دانش بر بعد پذیرش فرهنگ تغییر چابکی سازمان‌های دانش‌محور صورت می‌گیرد.

لذا به منظور بهبود وضعیت مدیریت دانش موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

ارائه‌ی آزادانه‌ی نظرات به صورت رسمی و غیر رسمی به مدیران سطوح بالا.

- تشویق کارکنان به نوآوری و ریسک‌پذیری.
- تلقی شدن یادگیری و رشد فردی و سازمانی به عنوان یک ارزش.
- وجود و توسعه‌ی مکانیسم‌های پیشرفته و هوشمند جهت جمع‌آوری دانش و اطلاعات مورد نیاز.
- مشارکت دادن اعضای سازمان در دادن ایده‌های نو جهت بهبود فرآیندهای کاری.
- بهره‌برداری از یافته‌ها و تجارب کارکنان سازمان و انتقال آن به سایر افراد.
- استفاده از ساختار سازمانی منعطف و سیستم ارتباطی کاملاً باز برای انتقال دانش بین افراد سازمان.

راه‌کارهای پیشنهادی به منظور بهبود وضعیت فرهنگ تغییر سازمان :

- در اختیار قرار گرفتن اطلاعات، اسناد و تسهیلات ارتباطی
 - ایجاد سیستم مدون جهت کسب پیشنهادات کارکنان.
 - الگوبرداری از شرکت‌های پیشرو در صنعت.
 - سرعت عمل در ارائه‌ی خدمت به مشتریان نسبت به رقبا و پیش بینی نیازهای مشتری.
 - افزایش آمادگی و استقبال کارکنان از نوآوری در تمام حوزه‌های کاری.
 - شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها و محیطی و بهره‌برداری از آنها
 - درک تقاضای مشتریان و پاسخگویی به تقاضای مشتریان
- به طور کلی شرکت‌ها برای افزایش پذیرش فرهنگ تغییر سازمانی خود نیازمند به شناخت بهتر رقبا، شناخت بهتر مشتریان، افزایش توانایی به پاسخگویی به مشتریان و شناخت فرصت‌های محیطی هستند.

منابع

- 1) Rothberg H. & Erickson S. G. (2004). "From Knowledge to intelligence: Creating competitive advantage in the next economy"
- 2) افرازه، عباس. (1384). مدیریت دانش (مفاهیم، مدل‌ها، اندازه‌گیری و پیاده‌سازی)، چاپ مرکز نشر دانشگاه صنعتی امیرکبیر
- 3) Nonaka, I. and H. Takeuchi. (1995). The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. New york: Oxford university press.
- 4) Hayek, F. (1945). "The uses of knowledge in society", American Economic Review, Vol. 35 pp.1-18.
- 5) کارل، کاست، مدیریت دانش از دیدگاه یک استراتژی تجاری. ترجمه: صدیقه احمدی، فصلنامه علوم اطلاع رسانی. شماره 3 و 4 و 4831
- 6) Wiig Karl. (1997). Leveraging knowledge for business performance, wits Business School Pretoria.
- 7) Grant, R.. (1997). "The knowledge-based view of the firm: implications for management practice", Long Range Planning, Vol. 30 No.3, pp.450-5.
- 8) Goldman. S., Nagel. R. & Preiss, K. (1995). Agile competitors and virtual organizations, Kenneth: van No strand Reinhold.
- 9) CHONG, S.C and CHOI, Y.S. (2005). Critical Factors In The Successful Implementation Of Knowledge Management. Journal of Knowledge Management Practice
- 10) Barclay R.O & Murray, P.C. (2006). What is knowledge management? Knowledge Praxis
- 11) Gottshalk, Peter. (2006). Stages of knowledge management systems in police investigations., knowledge-Based systems. PP. 381-387.
- 12) Han, K. H., & Park, J.W. (2009). Process-centered knowledge model and enterprise ontology for the development of knowledge management system, Expert systems with Applications, 36, 71-76.
- 13) Sharifi, H and Zhang, Z. (2001). Agile manufacturing in practice: Application of a methodology, International Journal of Operations & Production Management, Vol. 21, No.5/6, pp.772-794.
- 14) Maskell, B. (2001). The age of agile manufacturing, Supply Chain Management: An International Journal; Vol.6, No 1, pp. 5-11.