کاربرد مدیریت دانش در سنجش درجه بلغ سازمانی

بهروز رضایی‌مشکل
سیا محمدی
شاهد کیوس
سیا محمدی

مجمع صناع عالایی مادره

چکیده: بلغ سازمان، توانایی حفظ یا توسه عملکرد در بلندمدت و نتیجه تداوم رضایت دیپلمین سازمان در طول زمان است. بلغ سازمانی مسر نخواهد شد، مگر آنکه سازمان توانست تغییرات محیطی خود را شناسایی نماید و از آن تغییرات در جهت بهره‌وری بین‌های راهبردی و چهنداناز خود استفاده کند. برای دستیابی به بلغ سازمان باید به‌طور مداوم تغییرات عوامل محیطی را مورد پایش قرار دهد. از طرفی، ارزوی دانش‌نواز ممکن است یا می‌داند که ایجاد مشابهی را باید تا دربار سازمان به‌ساده و راحتی. برای مقایسه، ضمن معرفی مدل مدیریت بلغ سازمان و مدیریت دانش، مدلی جهت سنجش و ارزیابی دهج بلغ سازمان ارائه گردد. است. در ویژه کلید ویژه، استفاده از مدل‌های مدیریت دانش برای مدل سازی دانش‌های تغییرات محیطی سازمان جهت ایجاد بلغ سازمانی بوده است. برای ایجاد مدل این ارائه‌های دهج بلغ 101 طبقه سازمانی درابزی یک راگرفت. در نهایی، نتایج نشان از اثربخشی و اثربخشی دانش و بلغ سازمانی داشت. برای آزمون فرضیه‌ها و ملاحظه است. سنجش اثربخشی ارتباطی بررسی‌های زیادی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

کلمات جستجو: بلغ سازمانی، مدیریت دانش، مدیریت، راهبردی، تحلیل معمولی

فصل گامی پژوهش

1. rezaeemanesh@gmail.com
2. sina.mohammadnabi@gmail.com
3. smohammadnabi@gmail.com
4. organizational maturity
5. knowledge management
6. strategic management
7. environmental analysis

نشر کتاب: پژوهشی

1391 مه‌بان
1. مقدمه

موقفت یک سازمان، میزان دستیابی به اهداف از پیش طرح‌ریزی شده و بلعوی سازمان، توابلی حفظ و توسعه عملکرد در بلندمدت و نتیجه ندادن رضا و نیازهایی علیک نیازهای سازمان در طول زمان است. دامنه بحث بلعوی در سطوح مختلفی از جمله اقتطاع کلان، صنعت، و سازمان گسترده است.

پارادایم بلعوی سازمانی امروزه تا حد بسیار زیادی جایگزین موفقیت در ادیبت مدیریت سازمانها شده است. اگر ادیبات موفق شدن سازمان بهدیان مفهوم هدف گذاری و عملکرد است و میزان تحقق اهداف از پیش تعیین شده را می‌سنجد، مفهوم بلعوی سازمانی مصوب در یافتن پاسخ برای پرسش‌های زیر دارد:

- مفهوم و مصوب‌کاری‌های هدف گذاری در سازمان چگونه است و تا چه حد از راهبردها و اهداف کلان سازمان اقتیاق یافته است؟
- روند عملکرد سازمان در دستیابی به اهداف طرح‌ریزی شده در طول زمان چگونه است؟ آیا این موفقیت در طول زمان ادامه دارد با مقطوعی است؟
- دلیل حصول تابع موفقیت آمیز و عملکرد مشابه سازمان چه است؟ آیا موفقیت‌های بدلیل اخاذ راهبردها و روش‌های مناسب سازمان است یا تصادفی، مقطوعی، و تحقیق عوامل محسوب قرار دارند؟ آیا نتایج موفقیت آمیز سازمان در پیوست علیک سایر سازمان‌های وقت و غیرکنیق قابل تقدیر است؟
- آیا نتایج به بخش خاصی از سازمان اشاره دارد. یا دامنه تابع کل گستره سازمان قابل ارائه است؟

از سوی دیگر، از اروزه دانش تا منبع مطمئن برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌ها به شمار می‌آید. سازمان‌های روز بیشتر به اهمیت دانش به عنوان سرمایه فکری پی می‌برند. عواملی نظیر جهانی شدن، کوچک سازی دولت‌ها، شهروند محوری، و ضرورت مشارکت شهروندان مطلب که توجه ویژه‌ای به مدیریت دانش به عمل آید. به علایق، دانایی، منبعی راهبردی، غیرقابل قلمی، غیرقابل جایگزین و از همه مهم‌تر، ارزش آفرینی بی‌یاد و ذهن مفعول، از ابتدا در جهت تولید محصولات و ارائه خدمات نواوران به مثير کسب و حفظ مزیت رقابتی پایدار در اختیار سازمان‌ها قرار داده است.

1. Strategie
کاربرد مدیریت دانش در سنجش درجه بلعگ سازمان‌های علمی، تربیتی و دانشگاهی

به این منظور، در این پژوهش ضمن معرفی مدل‌های مختلف مدیریت دانش و مدل‌های بلعگ سازمان‌ها، در قالب الگوریتم حل مسأله، مدلهای برنامه‌ریزی و ارتقاء درجه بلعگ سازمان با روش‌های مدیریت دانش آرایه می‌گردند. اطلاعات این مدل‌ها از ادیب‌های متعددی دانش و بلعگ سازمان‌های صورت یافته است.

برای دستیابی به بلعگ سازمان، باید به‌طور مداوم تغییرات عوامل محیطی را مورد پایش قرار دهند. بنابراین، مدل‌های سیستم‌های مدیریت دانش تغییرات محیطی سازمان انتقال است و همین‌طور از عوامل محیطی دور و تغییرات سازمان تشکیل شده است. این‌گونه تغییرات محیطی بر اساس PESTLE نیز انتقال از مدل است. PESTLE برای مدل سنجش و ارتقاء درجه بلعگ سازمان با روش‌های مدیریت دانش، شایع‌ترین گزارش‌های تغییرات محیطی مدل (تغییرات محیطی مدل) است.

گروه‌های استاندارد 2007: 9004 و ISO/CD 39004: 2007- برای ارزیابی تغییرات محیطی سازمان و از مدل سنجش و ارتقاء درجه بلعگ سازمان با روش‌های مدیریت دانش، شایع‌ترین گزارش‌های تغییرات محیطی مدل است. PESTLE برای مدل سنجش و ارتقاء درجه بلعگ سازمان با روش‌های مدیریت دانش، شایع‌ترین گزارش‌های تغییرات محیطی مدل است.

برای ارزیابی و ارتقاء درجه بلعگ سازمان و گزارش‌های تغییرات محیطی سازمان با روش‌های مدیریت دانش، به‌طور مداوم تغییرات محیطی سازمان نیز انتقال از مدل است. PESTLE برای مدل سنجش و ارتقاء درجه بلعگ سازمان با روش‌های مدیریت دانش، شایع‌ترین گزارش‌های تغییرات محیطی مدل است.

1. Porter 2. Promote
مدیریت دانش با هدف بررسی مدل‌ها و ابعاد مدیریت دانش، و
مدیریت راهبردی با هدف بررسی سازوکار تحلیل تغییرات محیطی.

2-1. مدل مدیریت رول

مطالعه ادیاتبلوغ سازمان حاکی از وجود دیدگاه‌های مختلف درباره مدل‌های بلوج سازمان، در بین پژوهشگران است. جدول 1 خلاصه مطالعات انجام شده در مورد موضوع بلوج سازمان توسط پژوهشگران مختلف را نشان می‌دهد.

جدول 1. بلوج سازمانی از دیدگاه پژوهشگران مختلف

<table>
<thead>
<tr>
<th>پژوهشگران</th>
<th>عوامل</th>
<th>مفهوم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gutberlet 2000; Bateman and David 2002; Briuffaut and Saconce 2002</td>
<td>رویکرد فردی‌گرا</td>
<td>نگرش نظام‌های</td>
</tr>
<tr>
<td>Standing and Jackson 2007; Seary, Karapetovic, and McCartney 2008</td>
<td>کنترل اجتماعی</td>
<td>شرایط داخلی</td>
</tr>
<tr>
<td>Wilkinson, Hill, and Gollan 2001; Bonnie F. Daily and Huang 2001; Ahmad and Schroeder 2002; Thaman 2002; Zabel 2005</td>
<td>بازاریابی</td>
<td>شرایط بین‌کشوری</td>
</tr>
<tr>
<td>Griffiths and Petrick 2001; Saraiva and Silva Serrasqueiro 2007; Hui 2008</td>
<td>مدیریت عناصر حیاتی</td>
<td>عناصر حیاتی</td>
</tr>
<tr>
<td>Daub and Ergenzinger 2005; Zink 2007; Muhoz, Rivera, and Meneva 2008</td>
<td>رضایت مشتریان</td>
<td>رضایت مشتریان</td>
</tr>
<tr>
<td>Griffiths and Petrick 2001; Gloet 2006; Henderson 2006</td>
<td>قابلیت‌های مدیریت و</td>
<td>قابلیت‌های مدیریت و</td>
</tr>
<tr>
<td>Marcum 2008</td>
<td>مدیریت راهبردی</td>
<td>مدیریت راهبردی</td>
</tr>
<tr>
<td>Robson, Prabhu, and Mitchell 2002; Curry and Kadasah 2002; Esquer-Peralta, Velazquez, and Munguia 2008</td>
<td>ساختارهای مدیریتی</td>
<td>ساختارهای مدیریتی</td>
</tr>
<tr>
<td>Zainul Abidin and Pasquire 2005; Robinson, Anumba, Carrillo, and Al-Ghassani 2006; Seary, Karapetovic, and McCartney 2008</td>
<td>بازاریابی</td>
<td>بازاریابی</td>
</tr>
<tr>
<td>Curry and Kadasah 2002; Robson, Prabhu, and Mitchell 2002; Rusinko 2005</td>
<td>مدیریت کیفیت محصول</td>
<td>توانایی عملکردی پایدار</td>
</tr>
<tr>
<td>Jones, Clarke-Hill, Comfort, and Hillier 2008; Aras and Crowther 2008</td>
<td>مهارت و نیروی کار</td>
<td>مهارت و نیروی کار</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2-1-1. رویکرد فردی‌گرا

پانویس و دویچ مدل‌یابی درباره ارزیابی بلوج سازمان مبتنی بر برنامه‌های پیش‌بینی‌های بهبود فردی‌ها است. در کل، این مدل برا انگیزه علمی در یادگیری گروهی می‌تواند طراحی شده و در صنایع دیگر قابل توجه است.
اعتاده است و بلوغ را در دو سطح شغل و سازمان ارزیابی می‌کند (Bateman and David 2002). گویبردها با بررسی فرآیندهای توسه‌ی دیده‌نشده در کشور برلزیت معقد است ارزیابی مجدد فرآیندهای توسعه و نیازهای محصول با هدف ایجاد توازن بین جریههای تولید و مصرف، عامل اصلی بلوغ سازمان است (Gutterlet 2000). برای توسعه سازمانی نیز توجه به خروجی‌های هزینه‌ای، علائمی کنترلی، و خطا سازمان‌های اطلاعاتی که در نهایت به بهبود تصمیم‌گیری راهبردی سازمان کمک می‌کند، عامل بلوغ سازمان می‌دانند (Briffaut and Saccone 2002).

2-1-2. گویبردها
استدلال و جکسون ضمن پیشنهاد راهنما اصول پایداری و از آنجا که مدل بلوغ برای سازمان‌های اطلاعاتی سازمان، نگرش نظام‌نگر، در کتاب عواملی تظیی آگاهانه، آن‌ها، برجسته‌گری دیدگاه اقتصادی، و ضایعات محال، از عوامل مؤثر بر بلوغ می‌دانند (Standing and Jackson 2007). سرمایه، کارآتاتوری، و مکاتب پژوهش از توجه یک سازمان شرکت‌های عمده را از طریق ایجاد نگرش نظام‌نگر در سازمان با یکی مطالعه موردی در صنعت تجهیزات الکترونیکی Searcy, Karapetrovic, and McCartney 2008 کشور کانادا به عنوان عامل نهادگذر در بلوغ سازمان معروفی می‌کند.

2-1-3. مطالعات سیاسی
و بلکینهاین، هیل، و گلادن بلوغ سازمانی را ناپایدار از مدیریت بنیادی، قانونی گذاری، و مدیریت عملياتی می‌دانند (Adrian Wilkinson, Hill, and Gollan 2001). احمد و شرودر نیز تأثیر رقابت، روش‌های استفاده، و انتخاب بنیادی نیز در جایگزین مدیریت کیفیت فراکری در بلوغ سازمان مؤثر می‌دانند (Ahmad and Schroeder 2002). دانشمندان دیگری نیز فراهم شده‌اند انسانی و توسه فرهنگی سازمان را عوامل مؤثر بر بلوغ سازمانی می‌دانند (Zabel 2005; Thaman 2002; Daily and Huang 2001).

2-1-4. مطالعات اجتماعی سازمان
برخی دیگری از پژوهشگران به ترتیبی از اعتیادات و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان Griffiths and Petrick 2001; Saraiva and Serrasqueiro 2007; Hui 2008 می‌دانند.

2-1-5. رضایت ذیمن
داو و ارژنغر و واکنشکنی شدید بلوغ سازمانی را به رضایت مشتری مورد مطالعه قرار
می‌دانست و همچنین نشت برخی بندگان را در ایجاد این احساس در مشتری‌های بازار به‌ویژه (Daub and Ergenzinger 2005) در همه حالت، ممکن و در هر حالت دیگری که می‌دانند. (Zink, Muñoz, Rivera, and Moneva 2008) هدف نشان داده که این تمرکز، عملکرد مالی و اجتماعی بهتر سازمان را حاصل می‌کند (Zink). زنگه نیز، تلویزیون نیز با استفاده از روش‌های تحلیل می‌کند و در دلیل اصلی آن توجه صرف به کیفیت محصول و دراموش کردن عنصر فرهنگی می‌داند و معنی است بلاغ سازمانی مبتنی بر رضایت ذهنی، و از طریق توجه هنرمند به کیفیت و فرهنگ سازمانی حاصل می‌شود (Zink 2007).

2-1-1. قابلیت‌های رهبری و مدیریت

گلوله توسط قابلیت‌های رهبری و مدیریت را از طریق مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی، عامل اثرگذاری در بلاغ سازمانی می‌دانند. (Gloet 2006). گربه‌های تری‌نگ بر می‌تواند از طریق اولیه و اقتصادی، عملکرد مالی و تقویت پایدار سازمان می‌پردازند. (Griffiths and Petrick 2001). هندرس، شاخ و همکاران، همکارانی های جستبندی و شاخ و همکاران، مناسب را در کار ضرایب مالی، عامل مؤثر بر بلاغ سازمان می‌دانند (Henderson 2006).

2-1-2. راهبردهای مناسب سازمانی

مکان اتخاذ راهبردهای مشابه یکی را در ناوآری و بلاغ ضروری می‌دانند. (Marcum 2008)

2-1-3. استفاده از سامانه‌های مدیریت

اسکوئر-پرلاد، ولرزکر و موئنگر به ابزار اثر مستقیم سامانه‌های مدیریتی که نگر که جنبه‌های محیطی، اجتماعی و عناصر اقتصادی را به‌طور کلی یکپارچه مورد توجه قرار می‌دهد. (Esquer-Peralta, Velazquez, and Munguia 2008) شاخص‌های داخلی (نظر سودآوری، گشت دارایی‌های خلاق و جریان داری) و شاخص‌های خارجی (نظر رشد، رقابت، و تأثیر نیروهای محیط کسب و کار) را برای بلاغ سازمان ضروری می‌دانند و بر عناصر محرک مدیریت کیفیت فراگیر در این شاخص ها تمرکز دارند (Robson, Prabhu, and Mitchell 2002). کری و کاداس نیز در مطالعات خود، محرک‌ها و
کاربرد مدیریت دانش در سنجش درجه بلع سازمانی | رضایت مشتری و دیگران

عناصر نظام مدیریت فراگیر را مورد مطالعه قرار می‌دهند و عناصر دارای اولویت را مشخص و برای هر یک روش ارزیابی خاص پیشنهاد می‌کنند (Curry and Kadasah 2002).

2-1-10. مدیریت کیفیت محصول

راسینگو مدیریت کیفیت را یک پارادایم پذیرفته‌شده مدیریتی می‌داند که می‌تواند به بلع سازمانی کمک کند (Rusinko 2005). اکستنر-پالنیا، ولارزک، و مونگویا نیز به بررسی ابزار فراوانه عوامل می‌پردازند. (Zainul Abidin and Pasquire 2005) دانش و تأثیر مدیریت دانش را به‌صورت تئوری در بلغ صنعت ساختمان و ساز مورد بررسی قرار داده‌اند (Robison et al. 2006). سرسو، کاراپتروپیک و مک کارتری تأثیر استفاده از نظام Searcy, Karapetrovic, and McCartney 2008

2-1-11-11 نتایج عملکردی پایدار

جوزه و همکارانش بازاریابی و نرخ رشد بارز را در بلع سازمانی مؤثر می‌دانند (Jones et al. 2008). آراس و کروستر ارتباط بین نحوه اداره شرکت، پایداری اقتصادی، عملکرد مالی و توسه پایدار سازمان را بررسی می‌کنند (Aras and Crowther 2008). رابونو، پریو و میشل اندازه‌گیری شاخص‌های داخلی (نظر سواد آوری، برگشت داربود های خاص، و جریان خارجی) و شاخص‌های خارجی (نظر رشد، رقابت، و تأثیر تغییرات مزیت کسب و کار) را برای بلغ سازمانی ضروری می‌دانند و بر عناصر محرک مدیریت کیفیت فراگیر در این شاخص‌ها تمرکز دارند (Robison, Prabhu, and Mitchell 2002).
2-2. انگههای سنجش و ارتقاء بلوغ سازمان
از سوی دیگر، معروف ترین انگهه انجام سنجش و ارتقاء بلوغ سازمان، در قالب زیر قابل دستیابی است:
ج) مدل تعالی EFQM:2003
ISO/CD 9004:2007
این سند که در سال 2007 توسط سازمان بین‌المللی استاندارد ارائه شده‌است، بلوغ سازمانی را به پنج سطح تقسیم می‌کند که عبارتند از: مبدع، پیش فارسیده، منطقه‌ای، نواور، و پایدار. این سند، بلوغ سازمانی را در گرو فندق سازمان در موقعیت‌های تغییرات محیطی خود می‌داند. و مدل بلوغ مدیریت بلوغ سازمان بایوکردن مدیریت کیفیت ارائه می‌نماید. حلقه بهبود در جراح بلوغ سازمان چرخه دمیگا یا چرخه A1 است. شکل 1 مدل ارائه‌شده توسط PDCA سازمان بین‌المللی استاندارد ارائه‌ی را برای سنجش و ارتقاء درجه بلوغ سازمانی با رویکرد مدیریت کیفیت نشان می‌دهد.

شاکل 1. بهبود بلوغ بر مبنای چرخه PDCA


1. plan, do, check, action
ISO 10014:2002

این استاندارد که در سال 2002 توسط سازمان بین‌المللی استاندارد‌سازی منتشر شده است، راهنمای را در جهت دستیابی سازمان به منافع مالی و اقتصادی با استفاده از اصول مدیریت کیفیت ارائه می‌کند. این استاندارد بلوغ سازمانی را در پنج سطح تفسیر نمی‌پندارد و مدلی برای انداده‌گیری و بهبود درجه بلوغ سازمانی پیشنهاد می‌کند. حلله بهبود بلوغ سازمان، جرخه دمی‌گذشته است. شکل 2 مدل ارائه‌شده توسط سازمان بین‌المللی استاندارد‌سازی را برای سنین و ارتفاع درجه بلوغ سازمانی با روش‌کردن مدیریت کیفیت نشان می‌دهد (محمدمه و ملکزاده 1386).

**شکل 2. بهبود پایداری بر مبنای جرخه**

**ISO 10014:2006**

EFQM

آخرین ورایش این مدل در سال 2003 و توسط بنیاد کیفیت اروپا ارائه شده است. این مدل بلوغ را در گرو کسب رضایت متقابل تغییرات نظامی فعال سازمانی می‌داند. در این مدل، درجه بلوغ سازمانی به صورت یک امتیاز بین صفر تا هزار تبعیض می‌شود و منطق ارزیابی و ارتفاع درجه بلوغ و امتیازدهی به آن، به منطق رادار مشهور است. عناصر و ویژگی‌های این منطق به شرح زیر است:

1. European Foundation for Quality Management
2. RADAR logic

1993
نتایج ۱) تعبیر نتایج مورد انتظار به عنوان بخشی از فرآیند تدوین خطی مشی و راهبرد؛
روکورد ۲) (A): برنامه‌ریزی، ایجاد و توسیع مجموعه‌ای یکپارچه از رویکردهای معنی‌افزایی و مطوق جهت دستیابی به نتایج مورد نیاز حال و آینده;
جاری سازی ۳) (D): جاری سازی رویکردهای بروز ارائه نظام مند جهت اطمینان از اجرای کامل آنها؛ و ارزیابی و بازنگری ۴) (A&R): ارزیابی و بازنگری رویکردها و اجرای آن براساس بررسی و تحلیل نتایج به‌دست آمده و فعالیت‌های بین‌گری جاری و در نهایت شناسایی، اولویت‌بندی، برنامه‌ریزی، و اجرای بهره‌های مورد نیاز.

۲-۳ مدیریت دانش‌گزار

اراده و لوادن (۲۰۰۸) معتقدند، مدیریت دانش به مجموعه‌ای از فرآیندهای کسب‌کار در سازمان‌ها از قبیل ایجاد، ذخیره، توزیع، و به‌کارگیری دانش اشاره دارد. افزایش (۱۳۸۶) مدیریت دانش را به عنوان فرآیند کشف، کسب، توسیع و ایجاد، تسهیم، تدریس و ارزیابی، برای دانش‌گزاری مناسب در زمان مناسب توسط قوانین در سازمان معرفی می‌کند که از طریق ایجاد پیوند بین منابع انسانی، ناوبری اطلاعات و ارتباطات، و ایجاد ساختار مناسب برای دستیابی به اهداف سازمانی صورت می‌پذیرد. وی معتقد است سه عصر اصلی در مدیریت دانش، عبارتند از: منابع انسانی، ناوبری اطلاعات و ارتباطات، و فرآیندهای سازمانی.

۲-۴ مدیریت دانش پروموت

افارازه (۱۳۸۶)، خلاصه‌ای از ۱۶ مدل مدیریت دانش که از سوی تیم‌گان و مؤسسات مختلف عرضه گردیده، ارائه کرده است. وی معتقد است تمام این مدل‌ها در مفاهیم کلان‌ها مشترکی دارند و نه از زیرقاطعه‌های اجرایی نتایج دارد.

یکی از کامل ترین و جدیدترین مدل‌های مدیریت دانش فعلی مدیریت دانش پروموت است. جنبه کاربردی مدل، آن را به عنوان مدل بین‌سوی کاملاً یک نکات مثبت همه مدل‌ها را به‌طور تقریبی دربر می‌گیرد. مطرح ساخته است. این مدل، از هفته فرآیند زیر تشکیل شده است:

۱) هدف کلی دانش: هدف های مدیریت دانش، از هدف‌های اصلی سازمان نشأت می‌گیرد و در دو سطح راهبردی و عملیایی مشخص می‌شوند. ایجاد فرهنگ و سیاست‌های مدیریت دانش در سطح راهبردی و شناسایی، استفاده، توسعه، کاربرد و تکنیک‌های دانش، و

<table>
<thead>
<tr>
<th>1. Results</th>
<th>2. approach</th>
<th>3. Deployment</th>
<th>4. assess &amp; review</th>
</tr>
</thead>
</table>

994
برنامه‌ریزی برای دستیابی به آن‌ها در زمان معین، در سطح عملیاتی طراحی و به مرحله اجرای
۱ درمی‌آید.

۲ شناسایی دانش: کشف با شناسایی دانش، آگاهی پایین از منابع دانش در دورون و پیراهن
سازمان است.

۳ توهیه دانش: عبارت است از روش‌هایی که به غنای و ارتقای دانش سازمان کمک می‌کند و می‌تواند شامل حمایت سازمان از مؤسسات پژوهشی، توهیه منابع انسانی، و استفاده
افراد صاحب دانش باشد.

۴ انتظار دانش: چگونگی باشترک‌گذاری دانش موجود و انتقال آن به محل مناسب و
موردنیاز و چگونگی انتقال دانش به گونه‌ای که در سازمان قابل دسترسی و استفاده باشد.

۵ استفاده از دانش: عبارت است از عینیت بخشنده به دانش بهدست آمده و اطمینان به
استفاده می‌دهد از دانش در سازمان.

۶ تکه‌کاری دانش: ذخیره دانش مناسب با اهداف سازمان صورت می‌گیرد، به گونه‌ای که
قابل دسترسی باشد و امکان روزآمد کردن دانش فراهم باشد.

۷ ارزیابی دانش: عبارت است از فراهم شدن امکان انتقال گذشته سطح دانش که باعث
ارتقاء دانش می‌گردد. در واقع، ارزیابی دانش، نحوه رسیدن به هدف‌های معنی و استفاده از
نتایج آن به‌عنوان پایدار، برای تعیین با اصلاح می‌دهد است.

۸ مهارت‌های راهبردی

سازمان‌ها در مهارت قرار دارند. محیط به‌منزله منبع غاپی می‌باشد، بنزی، و اطلاعات تلقی
می‌گیرد که همه آن‌ها برای بقای سازمان حیاتی هستند (آسکات ۲۰۰۳، ۵۰/۱۸). بنابراین، تغییر عوامل
محیطی بر سازمان‌ها اثرگذار است. در نتیجه، قدرت سازمان در تحلیل تغییرات عوامل محیطی
بر پیروی سازمان تأثیر می‌گذارد.

۱. Political, Economic, Social, Technological, Legal & Environmental
چانه‌زی ناامن کنید. گان است. تحلیل محیط نزدیک سازمان از طریق آنالیز پورتر با مدل پنج 
نیروی پورتر (کامبیوس و صبوطنت) ۱۳۸۷، ۶۷-۹۹.

۳-

مدل سنجش و ارتقاء درجه بلغ سازمانی با روشک مدیریت دانش 
با استفاده از مفاهیم اشاره‌شده در ادبیات نظری، مدل سنجش و ارتقاء درجه بلغ سازمانی 
با استفاده از مفاهیم مدیریت بلغ، مدیریت دانش، و مدیریت راهبردی سازمان طراحی 
شده است.

الگوی استاندارد ۲۰۰۷: ISO/CD9004:2007 به عنوان جدیدترین مدل، برای ارزیابی و ارتقاء 
درجه بلغ سازمان و تعریف مفاهیم مختلف بلغ سازمانی (سازمان منطقه‌ای، سازمان پیش‌فصل، 
سازمان منطقه، سازمان تاپور، و سازمان پایدار) مورد استفاده قرار گرفته است. جریان بهبود 
PDCAs به عنوان یک‌گانه‌ای نشان دهنده تکمیل بروز، قابل گزارش نشان دهنده ارتباط درجه بلغ 
سازمانی در جهت مدل مدیریت دانش پروموت (هندگاری، شناسایی، 
توسعه انتشار، استفاده، نگهداری، و ارزیابی) یا به‌یورو مدل را تکمیل داده‌اند؛ هسته مدل از 
تحلیل عوامل محیطی سازمان براساس مفاهیم پنجم تحلیل محیط نزدیک سازمان (آنتون پورتر) و 
مغزه‌های محیط دور سازمان (تحلیل PESTLE) تکمیل شده است. مفهوم کلی حاکم بر مدل,

مدیریت دانش تغییرات محیطی سازمان برای دستیابی به بلغ سازمانی است. برای دستیابی به

بلغ سازمانی باید بر طور مداوم تغییرات عوامل محیطی را مورد پایش قرار دهد. محیط سازمان

به دو دسته محیط دور و محیط نزدیک تقسیم‌بندی می‌شود. براساس مدل سنجش و ارتقاء

درجه بلغ سازمانی با روشک مدیریت دانش، اعمال عامل‌های مدیریت دانش

(هندگاری، شناسایی، توسعه، انتشار، استفاده، نگهداری، و ارزیابی) برای کنترل مداوم

تغییرات محیط نزدیک و دور سازمان (مغزه‌های پورتر و PESTLE) است. اعمال

PDCAs جریان بهبود مداوم بر این موضوع می‌تواند سازمان را بر طور مداوم از جایگاه فعال 
از منظر بلغ سازمانی به درجه‌های بالاتر ارتقاء دهد. به عبارتی دیگر، الگویی که می‌آیند در 
قابل این جریان تغییر خواهد شد. شکل ۳ مدل سنجش و ارتقاء درجه بلغ سازمانی را با 
رویکرد مدیریت دانش نشان می‌دهد.

1. Porter’s five forces model

996
شکل ۳. مدل سنجش و ارتقای درجه بلوغ سازمانی با رویکرد مدیریت دانش

۴. جامعه و نمونه آماری پژوهش

جامعه آماری این پژوهش را قطعه سازان خودرو، تشکیل داده‌اند و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است. در این پژوهش، برای تعیین حجم نمونه از نتایج چیپ آزمون استفاده شده است. در این پیش‌آزمون ۷۵۰ پرسشنامه توزیع و جمع آوری شده است. پس از ایجاد فضای عملیاتی براساس این پیش‌آزمون برای محاسبه حجم نمونه ۲۷۱۸/۳ بدهست آماده است. سطح اطمینان ۹۵ درصد (۰/۵) در نظر گرفته شده است که برای است باید ۱/۰۹۶ در نتیجه خواهیم داشت:

\[ n = \left(\frac{Z_{\alpha/2} \cdot \sigma}{\varepsilon}\right)^2 = \left(\frac{1.96}{0.271}\right)^2 = 104.01 \approx 105 \]

حجم نمونه آماری این پژوهش با خطای ۰/۱ پرداخته با ۱۰۵ نمونه ای شده است. اما به‌منظور افزایش اطمینان نمونه مورد نظر و همچنین برای ایجاد نمونه نماینده‌گی بخش‌بخش از جامعه آماری باشند، تعداد ۱۱۲ پرسشنامه در واحد‌های کمیتی، سرآمده و یا تعالی نسازی ۱۱۲ قطعه‌سازی خودرو، توزیع و تمام آنها جمع آوری گردید. لازم به ذکر است نمونه آماری از یک آزمایش نمونه‌گیری پرسشنامه تعیین سطح بلوغ سازمانی مورد استفاده و در گروه استاندارد ISO/CD ۰۰۴۷:۲۰۰۷ انتخاب شده، سپس درجه بلوغ سازمانی با استفاده از پرسشنامه استاندارد مطرح شده در استاندارد اشاره‌شده ارزیابی گردید.
در مرحله دوم پژوهش، میزان بلوغ سازمان در استفاده از فعالیت‌های مدل پروموت در
موردن مداربیت دانش نویس‌های محیطی (شامل محیطی دور و تردیدن سازمان)، با استفاده از
پرسشنامه‌های تهیه‌شده توسط پژوهشگر بررسی گردید.
داده‌ها و اطلاعات گردآوری‌شده توسط پرسشنامه‌ها پس از مطالعه و بررسی به کمک
نرم‌افزار SPSS مورد آزمون قرار گرفتند و شاخص آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها محاسبه
گردید. به منظور آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

5. محاسبه پایایی پرسشنامه‌ها
عدد آلفای کرونباخ در پرسشنامه ارزیابی مداربیت دانش محیطی هدف‌گذاری شده و در پرسشنامه ارزیابی مداربیت دانش محیطی دور سازمان (آنتالیز
پورتر) برابر 0/94 و در پرسشنامه ارزیابی مداربیت دانش محیطی دور سازمان (آنتالیز
پورتر) برابر 0/78 است. همچنین، عدد آلفای کرونباخ در پرسشنامه ارزیابی درجه بلوغ سازمان (الگوی
استاندارد 2007) برابر 0/853 است که در فهرست یکنواخت قرار دارد. جدول 2

<table>
<thead>
<tr>
<th>پرسشنامه‌ها</th>
<th>تعداد پرسش‌ها</th>
<th>آلفای کرونباخ</th>
</tr>
</thead>
</table>
| پرسشنامه ارزیابی مداربیت دانش محیطی هدف‌گذاری شده و در پرسشنامه ارزیابی مداربیت دانش محیطی دور سازمان (آنتالیز
پورتر) | 0/894 | 35 |
| پرسشنامه ارزیابی مداربیت دانش محیطی دور سازمان (آنتالیز
پورتر) | 0/786 | 49 |
| پرسشنامه ارزیابی درجه بلوغ سازمان (الگوی استاندارد
ISO/CD 9004:2007) | 0/853 | 4 |

5. تحلیل توصیفی

جدول 3 نتایج کلی حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش را نمایش می‌دهد.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Q6</th>
<th>Q7</th>
<th>Q8</th>
<th>Q9</th>
<th>Q10</th>
<th>Q11</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0/65</td>
<td>0/73</td>
<td>0/69</td>
<td>0/67</td>
<td>0/69</td>
<td>0/71</td>
</tr>
</tbody>
</table>

6. تحلیل توصیفی

جدول 3 تحلیل توصیفی پرسشنامه‌های تکمیل شده

مشخصات داده‌ها

- داده‌های معنی‌دار
- داده‌های رد دست رفته
- مانگ
- انحراف معیار

98
نتیجه‌گیری‌های مطرح‌شده در جدول شماره ۳ به‌شرح زیر است:
Q1: میزان بلع سازمان در هدف گذاری دانش‌های تغییرات محیطی دور و نزدیک
Q2: میزان بلع سازمان در شناسایی دانش‌های تغییرات محیطی دور و نزدیک
Q3: میزان بلع سازمان در توسعه دانش‌های تغییرات محیطی دور و نزدیک
Q4: میزان بلع سازمان در انتشار دانش‌های تغییرات محیطی دور و نزدیک
Q5: میزان بلع سازمان در استفاده دانش‌های تغییرات محیطی دور و نزدیک
Q6: میزان بلع سازمان در تکمیل دانش‌های تغییرات محیطی دور و نزدیک
Q7: میزان بلع سازمان در ارزیابی دانش‌های تغییرات محیطی دور و نزدیک
Q8: درجه بلع سازمان

2. ترسیم نمودار رادار (فعالیت‌های مدیریت دانش و بلع سازمان)
در شکل ۴، امتیاز ۱ نشان‌دهنده سازمان‌های مبتدی، امتیاز ۲ نشان‌دهنده سازمان‌های پیش‌فروسرد، امتیاز ۳ نشان‌دهنده سازمان‌های مشترک، امتیاز ۴ نشان‌دهنده سازمان‌های نوآور، و امتیاز ۵ نشان‌دهنده سازمان‌های پیتاراد است. با توجه به‌نظرات و تفکر به‌بهبود، امتیاز میانگین هر ۱۲ داده مربوط به مدیریت دانش در سازمان‌های ۳۰۰ دانشگاه مطالعه ۲/۶۷۳۳ و امتیاز میانگین هر ۱۲ داده بلع سازمان ۶۲/۶۸ است.

تحلیل میانگین‌گره بین داده‌های موجود، معنی‌دار بودن ارتباط بین مدیریت دانش تغییرات محیطی سازمان و درجه بلع سازمانی را اثبات خواهند کرد.
8 تحلیل استنباطی

8-1. تحلیل همبستگی منفی اصلی پژوهش با درجه بلغ سازمان

جدول 4 نتایج حاصل از پرسشنامه ارائه شده برای درجه بلغ سازمانی و
میزان نتایج سازمان در انجام فعالیت های مدیریت دانش در 112 سازمان مورد مطالعه است.

جدول 4. تحلیل همبستگی منفی اصلی پژوهش با درجه بلغ سازمان

<table>
<thead>
<tr>
<th>شایعیت بلغ سازمان</th>
<th>ضریب همبستگی پیرسون</th>
<th>عدد داده‌ها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>منفی</td>
<td>-0.52</td>
<td>112</td>
</tr>
</tbody>
</table>

** ضریب همبستگی در سطح معناداری دوچندان (0.01 می‌باشد.

8-2. تحلیل همبستگی منفی ستقل پژوهش با درجه بلغ سازمان

نتایج حاصل از تحلیل همبستگی منفی ستقل پژوهش با درجه بلغ سازمانی در
جدول 5 آمده است.

جدول 5. تحلیل همبستگی منفی ستقل پژوهش با درجه بلغ سازمان

<table>
<thead>
<tr>
<th>Q7</th>
<th>Q6</th>
<th>Q5</th>
<th>Q4</th>
<th>Q3</th>
<th>Q2</th>
<th>Q1</th>
<th>Q5</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>**</td>
<td>**</td>
<td>**</td>
<td>**</td>
<td>**</td>
<td>**</td>
<td>**</td>
<td>**</td>
</tr>
</tbody>
</table>

** ضریب همبستگی در سطح معناداری دوچندان (0.001 می‌باشد.

تفصیل اطلاعات جدول 5 به شرح زیر است:

- ضریب همبستگی **0.756** در سطح اطیانی 99 درصد همبستگی قوی را تأیید می‌کند.
  - بدين ترتيب، هدف گذاری برای کسب دانش تغییرات محیط دو و تبدیل سازمان بر
    بلغ سازمان اثر مثبت دارد.
- ضریب همبستگی **0.702** در سطح اطیانی 99 درصد وجود همبستگی را تأیید می‌کند.
بدرن ترتیب، شناسایی دانش تغییرات محیط دور و تندیک سازمان بر بلع سازمان اثر مثبت دارد.

- ضریب همبستگی ‏۴۲۴/۰۰ در سطح اطیام‌انه ۹۹ درصد همبستگی را تایید می‌کند. بدين ترتیب، توسه دانش تغییرات محیط دور و تندیک سازمان بر بلع سازمان اثر مثبت دارد.

- ضریب همبستگی ‏۵۵۵/۰۰ در سطح اطیام‌انه ۹۹ درصد همبستگی را تایید می‌کند. بدين ترتیب، انتشار دانش تغییرات محیط دور و تندیک سازمان بر بلع سازمان اثر مثبت دارد.

- ضریب همبستگی ‏۷۳۲/۰۰ در سطح اطیام‌انه ۹۹ درصد همبستگی قوی‌تر را تایید می‌کند. بدين ترتیب، به‌کارگیری دانش تغییرات محیط دور و تندیک سازمان بر بلع سازمان اثر مثبت دارد.

- ضریب همبستگی ‏۱۳۰/۰۰ در سطح اطیام‌انه ۹۹ درصد همبستگی را تایید می‌کند. بدين ترتیب، تغییرات محیط دور و تندیک سازمان بر بلع سازمان اثر مثبت دارد.

- ضریب همبستگی ‏۳۴۴/۰۰ در سطح اطیام‌انه ۹۹ درصد همبستگی را تایید می‌کند. بدين ترتیب، ارزیابی دانش تغییرات محیط دور و تندیک سازمان بر بلع سازمان اثر مثبت دارد.

. استخراج طرح‌های بی‌پیوستگی

شکل ۵. نمودار رادار برای اولویت‌بندی طرح‌های بی‌پیوستگی
با توجه به امتیازهای هر یک از فعالیت‌های مدیریت دانش در نمونه رادار از ارائه‌شده در
شکل ۵، اولویت‌های بهبود را می‌توان به شرح جدول ۶ مشخص کرد.

جدول ۶، اولویت فعالیت‌های مدیریت دانش برای بهبود

<table>
<thead>
<tr>
<th>امتیاز</th>
<th>فعالیت‌های مدیریت دانش</th>
<th>اولویت بهبود</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱</td>
<td>طرح‌های بهبود مرتبط با هدف گذاری دانش ثغیرات محیطی</td>
<td>۱</td>
</tr>
<tr>
<td>۲</td>
<td>طرح‌های بهبود مرتبط با ارزیابی دانش ثغیرات محیطی</td>
<td>۲</td>
</tr>
<tr>
<td>۳</td>
<td>طرح‌های بهبود مرتبط با انتشار دانش ثغیرات محیطی</td>
<td>۳</td>
</tr>
<tr>
<td>۴</td>
<td>طرح‌های بهبود مرتبط با نشان‌دهی دانش ثغیرات محیطی</td>
<td>۴</td>
</tr>
<tr>
<td>۵</td>
<td>طرح‌های بهبود مرتبط با توسعه دانش ثغیرات محیطی</td>
<td>۵</td>
</tr>
<tr>
<td>۶</td>
<td>طرح‌های بهبود مرتبط با استفاده از دانش ثغیرات محیطی</td>
<td>۶</td>
</tr>
<tr>
<td>۷</td>
<td>طرح‌های بهبود مرتبط با تکنولوژی دانش ثغیرات محیطی</td>
<td>۷</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جهت تعیین طرح‌های بهبود بهترین اولویت برای هر یک از گروه‌های اشاره‌شده از تیم
پاسخ‌دهنده به پرسش‌ها، نظر خواهی انجام شد. در نهایت، این طرح‌ها مطابق با ابعاد مدیریت
دانش در سه دسته طرح‌های مرتبط با منابع انسانی، سامانه‌ها و فرآیندها و فناوری اطلاعات
تقسیم شده است که در جدول ۷ قابل مشاهده است.

جدول ۷، طرح‌های بهبود

<table>
<thead>
<tr>
<th>عنصر مدیریت دانش</th>
<th>فعالیت‌های مدیریت دانش</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تعیین راهبردهای توأمی اطلاعات سازمان</td>
<td>تعیین راهبردهای دانش تایید و تضمین دانش کارآمدی تولید موارد مدیریت بر مبنای اهداف</td>
</tr>
<tr>
<td>تعیین راهبردهای اطلاعات سازمان</td>
<td>آموزش برنامه‌ریزی ارتقای دانشگاهی برنامه‌ریزی جایگزینی هدفگذاری دانش</td>
</tr>
<tr>
<td>قطع‌های اطلاعات و ارتباطات</td>
<td>ساختار و فرآیندها</td>
</tr>
<tr>
<td>منابع انسانی</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. call centers</td>
<td>2. scenario</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------</td>
<td>------------</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- مراکز تلفن
- ابزارهای پروری
- ابزارهای داده
- سالیانه
- خریداری از الکترونیکی بهینه کارای

- مقدماتی اعلامات
- مدل های سر مدتی کسب و
- کار بهینه کارای
- حس قسمیه پروری و درونی
- عمباب کلیدی و برجای
- موافقیت
- شناختی کلید

- ماتریس شناختی‌ها
- ماتریس اختیارات
- ماتریس مستقیم‌ها
- شیوه های غیرمستقیم از نظریه و
- ظرفیت محله
- بهینه کارای

<table>
<thead>
<tr>
<th>شناسایی داشت</th>
</tr>
</thead>
</table>

- سامانه های پیشین تصمیم
- گروهی
- پلات فرم‌های مجاز برابر
- بایدها و ارتباطات

- ساختاری از کارهب،
- کارتهای اربتهای
- ساختاری شیوه
- آدرس‌دهی داشت

<table>
<thead>
<tr>
<th>توسعه داشت</th>
</tr>
</thead>
</table>

- ساختاری اربتهای
- اسم، جنس برگزاری
- شیوه ارتباطی
- انتقال شک
- داده در دیجیتال

<table>
<thead>
<tr>
<th>انتشار داشت</th>
</tr>
</thead>
</table>

- مهندسی و فناوری
- موافقت کاربران
- اساس و مدارک
- تکنیکی، باز

- مدیریت داده‌ها
- مدیریت استاد
- ذخیره‌سازی
- صورت‌بندی داده فی
- مشاوره

<table>
<thead>
<tr>
<th>استفاده داشت</th>
</tr>
</thead>
</table>

- آموزش در عمل
- ماتریس مستقیم‌ها
- ماتریس اختیارات
- ماتریس شناختی‌ها

<table>
<thead>
<tr>
<th>نگهداری داشت</th>
</tr>
</thead>
</table>

- ابزارهای انتخاب و
- ذخیره‌سازی نشخ
- دانش محله اثر فی
- درگاه

| تحلیل و تحلیل
|---------------|

- تحلیل سود ایزه
- تحلیل ریسک
- مدیریت ارزش

<table>
<thead>
<tr>
<th>مبینی داشت</th>
</tr>
</thead>
</table>

- مبینی داشت داخی و خارجی
- ارزیابی داشت

| 1003 |

Downloaded from jipm.irandoc.ac.ir at 13:16 IRST on Tuesday November 12th 2019
10. بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل‌های انجام شده، حاکی از وجود همبستگی باقی مانده بین فعالیت‌های مدیریت
دانش تغییرات محیطی سازمان و بلغ سازمانی است. اما از دید فعالیت‌های اشاره‌شده، بیشترین
همبستگی به ترتیب مربوط به استفاده، هدف‌گذاری، انتشار، شناسایی، توسعه، ارزیابی و در
نهایت، نگهداری است.

پایان نتایج بدست آمده، فرضه‌های پژوهش به‌شرح زیر اثبات می‌شود:

فرضه اصلی:
مدیریت دانش تغییرات محیطی دور و نزدیک سازمان منجر به بلغ سازمان می‌شود.

فرضه‌های فرعی:

هدف‌گذاری دانش تغییرات محیطی سازمان منجر به بلغ سازمان می‌شود.
شناسایی دانش تغییرات محیطی سازمان منجر به بلغ سازمان می‌شود.
توسعه دانش تغییرات محیطی سازمان منجر به بلغ سازمان می‌شود.
انتشار دانش تغییرات محیطی سازمان منجر به بلغ سازمان می‌شود.
استفاده از دانش تغییرات محیطی سازمان منجر به بلغ سازمان می‌شود.
تغییداری دانش تغییرات محیطی سازمان منجر به بلغ سازمان می‌شود.
ارزیابی دانش تغییرات محیطی سازمان منجر به بلغ سازمان می‌شود.

11. پیشنهادها

پیشنهادی به‌تفکیک فرضه‌ها ارائه می‌شود که امید است کاربرد آن‌ها زمینه ارتباط
درجه بلغ سازمان را فراهم سازد.

11-1. هدف‌گذاری دانش

- پیشنهاد می‌گردد هدف‌گذاری دانش منابع انسانی سازمان در قالب اهداف آموزش،
برنامه‌ریزی جانشینی، و برنامه‌ریزی ارتقاء شایستگی تعیین گردد.
- پیشنهاد می‌گردد سازمان با تعلیم راهبردهای و چشم‌انداز و کارت امتیازی منابع اهداف
دانش خود را برای فرآیندهای مختلف تعیین نماید.
- پیشنهاد می‌گردد سازمان راهبردهایی فناوری اطلاعات خود را در حوزه دانش تعیین
نماید.

1004
سازمان برای مددجویی انسانی مزاحم، توانایی انتقال اطلاعات و خدمات به سازمان‌های مشترک، بهره‌مندی از فناوری‌های ویژه، داشت. این موضوع از دیدگاه تکامل‌های آموزشی و ارزش‌های اجتماعی، بسیار خاص بود.

11-4. انتشار داشت

پیشنهاد می‌گردد سازمان‌های نقش‌بازی کننده در انتقال اطلاعات و خدمات به سازمان‌های مشترک، نظر به فناوری‌های جدید و ارقامی، می‌توانند بهره‌مندی از فناوری‌های تکامل‌شده و ارزش‌های اجتماعی، داشته باشند.

11-5. استفاده از داشت

پیشنهاد می‌گردد منابع انسانی سازمان‌های مشترک، بهره‌مندی از فناوری‌های تکامل‌شده و ارزش‌های اجتماعی، داشته باشند.
پیشنهاد می‌گردد دانش‌ساختار و فرآیندهای سازمان‌از منظور مهندسی و جنب
کاربردی استاد و مدارک و با استفاده از فنونی نظیر گسترش کارکرد کیفیت نهادینه
گردد.

پیشنهاد می‌گردد از نرم‌افزار مدیریت داده در سازمان استفاده شود.

11-1 تکنیک‌های دانش

پیشنهاد می‌گردد در قابل نظیرهای کاری مشترک، منابع انسانی سازمان، تقسیم‌بندی
دانش موضوعی را به نماید.

پیشنهاد می‌گردد استاد و مدارک سازمان و به‌طور خاص دانش فنی سازمانی در قابل
استفاده از مشاوره و ذخیره‌سازی مدارک برای هر فرآیند با بخش سازمانی تکنیک‌های
شود.

پیشنهاد می‌گردد سازمان از درگاه‌ها، دانش محل‌های اشتراک با سایر ایزهای فناوری
اطلاعات جهت تکنیک‌های دانش سازمانی استفاده نماید.

11-2 ارزیابی دانش

پیشنهاد می‌گردد در میزی‌های داخلی و خارجی و مکانیزم‌های ارزیابی و خودارزیابی،
دانش منابع انسانی سازمان مورد بررسی قرار گیرد.

پیشنهاد می‌گردد ساختار و فرآیندهای سازمانی از منظر دانش سود – هزینه، ریسک و
ارزش تحلیل گردد.

پیشنهاد می‌گردد برای افزایش ارزیابی و تحلیل عملکرد دانش سازمانی تهیه گردد.

12- پیشنهادات برای پژوهش‌های آینه

مواد زیر به عنوان زمینه‌های پژوهش‌های آینه پیشنهاد می‌گردد:

• انجام طرح در دانه وزارت صنایع و معدن با توجه به گستردگی طیف سازمان‌ها اعم از

• تولید و خدمات

• انجام طرح در دانه شرکت‌های موقت در جوایز ملی کیفیت و بهرهوری کشور با توجه

• به وجود سازمان‌هایی با درجه‌های مختلف بلع‌ل

• طراحی مدل با استفاده از سیستم‌های مدیریت بلوغ مانند ISO 10014 و مدل‌های

• سرآمدی تئوری EFQM

1006


Knowledge Management Application in Measurement of Organizational Maturity

Behrooz Rezaeemanesh
Assistant Professor in Management and Accounting Faculty, Allameh Tabatabaei University

Sina Mohammadnabi*
Expert of Quality Assurance in Kayson Company

Saviz Mohammadnabi2
Planning Manager in Maedeh Food Industry

1. rezaeemanesh@gmail.com
*Corresponding author: sina.mohammadnabi@gmail.com
2. smohammadnabi@gmail.com

Abstract: Organizational maturity is the ability of retain or development of performance during the long-term and it is the result of the continued satisfaction of organization’s stakeholders during the time. Organizational maturity will occur through identification of environmental changes and upgrading of organization’s strategic plans and visions. Organizations shall be able to predict the environment and adapt their planning to it. Therefore, for achieving maturity, organizations shall monitor its environmental factors changes continuously. On the other hand, today knowledge is the only confidential source for creating the sustainable competitive advantage in organizations. In addition, knowledge is a tool for capture and retain of sustainable competitive advantage for organizations and they find the importance of knowledge as a strategic source, more and more. In this research, organization’s maturity and knowledge management models have been introduced and a model for measurement of maturity level of organizations has been presented. This research approach was to use knowledge management activities for managing of environmental changes knowledge to creating of organizational maturity. To proving of the presented model, maturity level of 112 automotive part producers has evaluated. Finally, the results showed that the researchers’ hypotheses were true and knowledge management activities and organization’s maturity were correlated. For hypotheses test and measuring the questionnaires validity Pearson correlation coefficient has used.

Keywords: organizational maturity, maturity management, knowledge management, strategic management, environmental analysis

1. rezaeemanesh@gmail.com
*Corresponding author: sina.mohammadnabi@gmail.com
2. smohammadnabi@gmail.com