کاردیر مدیریت دانش
در سنجش درجه بلغ سازمانی

استادیار:

답نگه مدیریت و حسابداری، دانشگاه علوم طبیعی

سیا محمدبی

کارشناس تخصصی کیفیت

سیدمحمدبی

مدیر برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری

جامع صنایع غذایی مادره

چکیده: بلغ سازمان، نوینی با توجه به تغییرات، تکامل و تغییرات درون‌سازمانی، خود را به‌عنوان یک سیستم مفهوم بی‌ثباتی و شرکت کیفیت و مدیریت دانش می‌داند. این تغییرات پیامدهای از افراد، سیستم‌ها و تغییرات درون‌سازمانی است. این بررسی به‌منظور پژوهش اقدام به مطالعه و تحلیل کاری در سازمان‌های مختلف پژوهشی است. این تغییرات در سازمان‌های مختلف پژوهشی، تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات در بازار ملایم مربوط به مدیریت دانش و تغییرات درون‌سازمانی را شامل می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درن‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی می‌شود. این تغییرات باعث تغییرات درون‌سازمانی و تغییرات درون‌سازمانی M

لیدوزدها:

بلغ سازمانی، مدیریت بلغ، مدیریت دانش، مدیریت

rahberdi، تحلیل محتوایی

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

قابلیت‌شناسی علمی پژوهشی
پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران
نتایج بررسی‌های ISC و SCOPUS LISA
http://jipm.irandoc.ac.ir
دوره 27 | شماره 4 | صفحه 985 - 1009
پایان‌نامه 1391
1. مقدمه

موقفت یک سازمان، میزان دستیابی به اهداف از پیش طرح ریزی شده و بلغو سازمان، توالیاجرای نتایج تداوم و تناوبی عملکرد و بهره‌برداری از مصوبه‌های کلی سازمان در طول زمان است. این اهداف به طور مستقیم از جمله اقتصاد کلان، صنعت، و سازمان گسترده است.

پاسخ برای پرسش‌های زیر دارد:
• منطقی و قابلکاری‌های هدف گذاری در سازمان چگونه است و چه حجم‌هایی را باید در سازمان قرار دهیم؟
• آیا این موقعیت در طول زمان آن‌ها، انسجام دارد؟
• آیا این موقعیت در طول زمان آن‌ها مقبول است؟
• آیا نتایج طراحی موفقیت‌آمیز و عملکرد های مناسب سازمان به طواناً زبان، و روش‌هایی به منابع سازمان است؟
• آیا نتایج انسجام و هماهنگی موفقیت‌آمیز سازمان در برابر عملکرد سایر سازمان‌ها را ویژه و غیرقابل قابلیت است؟
• آیا نتایج به پیشرفت سازمان اشاره دارد. یا دانش‌ها نتایج در کل گستره سازمان قابل ارائه است؟

از سوی دیگر، امواره‌های دانش‌ها منتظر مطمئن برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌ها بی‌شمار می‌آید. سازمان‌ها باید روز به روز از استانداردهای اقتصادی و اجتماعی پی‌می‌برند.

عملکرد نظیر جهانی شدن، کوچک‌سازی دولت، بهبود مصرف، و ضرورت مشارکت شهرداران مطلوب که توجه به برتری داشته باشند، با عمل آن در زمینه‌های ذکری، نیازمند به دانش و دانش از اهداف هم‌مردمی، و از همه مهم‌تر، ارزش آفرینی برای زمان وقفه‌های ازبین در جهت تولید محصولات و ارائه خدمات و اجراه به منظور کسب و حفظ مزیت رقابتی پایدار در اختیار سازمان‌ها قرار داده است.

1. strategie
به این منظور، در این پژوهش ضمن معرفی مدلهای مختلف مدیریت دانش و مدل‌های بلع سازمان، در قالب الگوریتم حل مسئله، مدل برای سنجش و ارتقاء درجه بلع سازمان با رویکرد مدیریت دانش ارائه می‌گردد. طریقه این مدل با استفاده از ادیباس مدیریت دانش و بلع سازمانی صورت گرفته است.

برای ارزیابی به بلع سازمان باید به‌طور مداوم تغییرات عوامل محیطی را مورد پایش قرار دهد. بنابراین، مدل ارتقاء بر مدیریت دانش تغییرات محیطی سازمان استوار است و هنگامی که عوامل محیطی دور و تهیه‌کننده سازمان تغییراتی تاثیرگذار محیط نزدیک سازمان در قالب مدل PESTLE و تغییرات محیط دور سازمان نیز با استفاده از مدل PESTLE، بررسی مدل سنجش و ارتقاء درجه بلع سازمان با رویکرد مدیریت دانش، اعمال تغییراتی در مدیریت دانش پروموت (هدف گذاری، شناسایی، توسعه، انتشار، استفاده، نگهداری، و ارزیابی)، برای کنترل مداوم تغییرات محیط دور (تغییرات مدل و PESTLE) محیط نزدیک سازمان (تغییرات مدل پورتر) ضروری است.

گوی استاندارد 2007: 9004 ISO/CD سرای ارزیابی و ارتقاء درجه بلع سازمان و پیش‌بان (PDCA) به‌وسیله این موضوع می‌توانند سازمان را به‌طور مداوم از جایگاه فعلي خود از منظر بلع سازمانی به درجا در بالا ارتقاء دهد. به‌مقدار اینکه مدلهای ارتقاء و اثبات وجود رابطه معنی‌دار بین تغییراتی در مدیریت دانش و سطوح بلع سازمانی، واحدهای کیفیت، سرمایه‌ای و با تعالی سازمانی 121 قطعه‌سازی خودرو مورد ارزیابی قرار گرفت.

2. مبانی تئوری پژوهش

سازمان جهانی استانداردسازی (2007: 9004) و این پژوهش تغییرات محیط سازمانی و اهمیت چربی محیطی سازمان می‌دانند و آن را به‌عنوان نسبت به یکی دیگر سازمان مرتبط می‌کنند. بلع سازمان را با توازن آن در پایش محیط خارجی برای فرضیات تغییرات روندها، و ریسک‌ها مرتبط است.

براساس این تعریف، حمله‌های دنبال‌پرداز صورت زیر قابل ذکر است:

- مدیریت بلع با هدف ارزیابی به‌مدلهای ارزیابی و به‌طور بلع سازمان

1. Porter 2. Promote
مدیریت دانش با هدف بررسی مدل‌ها و ابعاد مدیریت دانش، و

مدیریت راهبردی با هدف بررسی سازوکار تحلیل تغییرات محیطی.

۱-۲. مدیریت بلوغ

مطالعه ادبیات بلوغ سازمان حاکی از وجود دیدگاه‌های مختلفی پیرامون عوامل مؤثر بر
بلوغ سازمان، در بین پژوهشگران است. جدول ۱ خلاصه مطالعات انجام شده در مورد موضوع
بلوغ سازمان توسط پژوهشگران مختلف را نشان می‌دهد.

جدول ۱. بلوغ سازمانی از دیدگاه پژوهشگران مختلف

<table>
<thead>
<tr>
<th>پژوهشگران</th>
<th>عوامل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gutberlet 2000; Bateman and David 2002; Briffaut and Sacone 2002</td>
<td>روش‌های عملی</td>
</tr>
<tr>
<td>Standing and Jackson 2007; Seary, Karapetrovic, and McCartney 2008</td>
<td>گزارش نظارتی</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>منابع انسانی</td>
</tr>
<tr>
<td>Griffiths and Petrick 2001; Saraiva and Silva Serrasqueiro 2007; Hui 2008</td>
<td>سالمندی‌های اجتماعی</td>
</tr>
<tr>
<td>Daub and Ergenzinger 2005; Zink 2007; Muñoz, Rivera, and Moneva 2008</td>
<td>رضايت ذريعه</td>
</tr>
<tr>
<td>Griffiths and Petrick 2001; Gloet 2006; Henderson 2006</td>
<td>قابلیت‌های رهبری و</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>مدیریت</td>
</tr>
<tr>
<td>Marcum 2008</td>
<td>راهبردهای مناسب</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>مشترکی</td>
</tr>
<tr>
<td>Robson, Prabhu, and Mitchell 2002; Curry and Kadasah 2002; Esquer-Peralta, Velazquez, and Munguia 2008</td>
<td>سامانه‌های مدیریتی</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>کلیگر</td>
</tr>
<tr>
<td>Zainul Abidin and Pasquire 2005; Robinson, Anumba, Carrillo, and Al-Ghassani 2006; Seary, Karapetrovic, and McCartney 2008</td>
<td>یادگیری، بهبود و</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ارزش آفرینی</td>
</tr>
<tr>
<td>Curry and Kadasah 2002; Robson, Prabhu, and Mitchell 2002; Rusinko 2005</td>
<td>مدیریت کیفیت محصول</td>
</tr>
<tr>
<td>Jones, Clarke-Hill, Comfort, and Hillier 2008; Aras and Crowther 2008</td>
<td>نتایج عملکردی پایدار</td>
</tr>
</tbody>
</table>

۱-۲. رویکرد فرانسیسوا

یک تئوری و دیدگاه مدلی برای ارزیابی بلوغ سازمان مبتنی بر برنامه‌های بهبود فرانسیسوا پیش‌نهاد
کردند. این مدل برای انجمن تولید کننده‌گان موتور طراحی شده و در سایر صنایع نیز قابل

988
استفاده امتصاص و بلوغ را در دو سطح شغل و سازمان ارزیابی می‌کند (Bateman and David 2002). گوترلیت با بررسی فایندی‌های توسعت صنعت در کشور برزیل معتقد است ارزیابی مجدد فایندی‌های تولید و نیازهای محصول با هدف ایجاد توان بین جریان تولید و مصرف، عامل اصلی بلوغ سازمان است (Guthertlet 2000). برفی و ساکنی مدل سازی فایندی‌ها را با توجه به خروجی‌های مربوط به عملیات کنترلی، و طراحی ساخته‌های اطلاعاتی که در نهایت به بهبود تصمیم‌گیری سازمان کمک می‌کند، عامل بلوغ سازمان می‌دانند (Brieffaut and Saccoene 2002).

2-1-2. تغییر نظام نجات

استندریگن و چکون ضمن پیشنهاد راهنماهای اصول پایداری و ارائه یک مدل بلوغ برای ساخته‌های اطلاعاتی سازمان، نگرش نظام نجات را در کنادر عاملگی نظیر آگاهی، آنپدگری، دیدگاه اقتصادی، و ضوابع حداقلی از عوامل مؤثر بر بلوغ سازمان (Standing and Jackson 2007). سرمای، کارآری و دیگر مکاتبی نیز نقش توسعت یک ساخته ویژه دارد، از روش ایجاد نگرش نظام نجات در ساخته‌های با یک مطالعه موردی در صنعت تجهیزات الکترونیکی Searcy, Karapetrovic, (2002), و نیز نگاه به مطالعات زندگی اولان تا گزارش در بلوغ سازمان معرفی می‌کند (Standing and Jackson 2007).

2-1-3. مبانی انسانی


2-1-4. مسئولیت‌های اجتماعی سازمان

برخی دیگر از پژوهشگران به ترتیبی از اعتیاد و مستندی‌های اجتماعی سازمان Griffiths and Petrick 2001; Saraiva and Serrasqueiro 2007; Hui 2008 به عنوان یک پارامتر بلوغ سازمانی اشاره می‌کنند (Serrasqueiro 2007; Hui 2008).

2-1-5. رضایت ذهنی

دیوی و ارژنینگر واگذاری شدید بلوغ سازمانی را به رضایت مشتری مورد مطالعه قرار دارند. (Dab 2002).
می‌دهند و به‌عنوان شرط بلوزه سازمان را در ایجاد این احساس در مشتری که سازمان بمصوبه‌ی‌همه نیازها و انتظارات ممکن وی محسوب می‌کند، می‌دانند (2005). Daub and Ergenzinger در همین حال، می‌نویسند، پرورا و مونیتس با مطالعه ۲۶ شرکت اسپانیا و با تغییر شاخص‌های با استفاده از فاکتوریال فازی، تمرکز بر تغییر راهبردی سازمانی را به ذهن عامل مهم می‌دانند و نتیجه‌گیری می‌کنند که این تمرکز، عملکرد مالی و اجتماعی بهتر سازمان را حاصل می‌کند. (Zink، 2007). زنگ در لیل بر نوبه‌ماند، تلاش شرکتهای غربی را در استفاده از روش زیبی تحلیل می‌کند و دلیل اصلی آن را توجه صرف به کیفیت محصول و فراوش کردن عنصر فرهنگی می‌داند و معتقد است بلوزه سازمانی بینی بر رضایت ذهن‌های از طریق توجه هنرمند به کیفیت و فرهنگ سازمانی حاصل می‌شود (2007). (Zink، Rivera، and Moneva، 2008).

2-1-7. فاصله‌های همبستگی


2-1-8. استفاده از سامانه‌های مدیریت

اسکندر-پرتالا و آلرکر، مونگوئی، به ایجاد اثر مستقل سامانه‌های مدیریتی کل نگر که جنبه‌های محیطی، اجتماعی و عناصر اقتصادی را به‌طور کلی‌زیر مشورت کرده قرار می‌دهد بر بلوزه سازمانی می‌پردازند و با این استفاده از نظرات خبرگان این اثر را صحیح گذران می‌کنند. (Esquer-Peralta، Velazquez، and Munguia، 2008).

شاخص‌های داخلی، نظر سودآوری، برگشتهٔ اقتصادی خلاص، جبران خاصی و شاخص‌های خارجی (نظر رشد، رقابت، و تأثیر غیرنظامی حیات کسب و کار) را برای بلوزه سازمانی، بر پردازه‌های مالی، عملکرد مالی، و عملکرد سازمانی بینی بر رضایت ذهن‌های این شاخص‌ها، بر کنارکننده‌ی داده می‌کند (Robson، Prabhu، and Mitchell، 2002). کری و کاداس آیز در مطالعات خود، محرک‌کننده‌ی
علاوه نظام مدیریت فراگیر، مدیریت مطالعه قرار می‌دهند و عناصر دارای اولویت را مشخص و بازی‌های روش ارزیابی آماری بیشتر می‌کند (Curry و Kadasah 2002).

2-1-10. مدیریت کیفیت محصول


2-1-11. نتایج عملکردی پایدار

جوت و همکارانش بازاریابی و نرخ رشد بازار را در بلیغ سازمان مؤثر می‌دانند (Jones et al. 2008 آراس و کراوسر ارتباط بین نحوه اداره شرکت، پایداری اقتصادی، عملکرد سالی و توزیع پایدار سازمان را بررسی می‌کنند (Araas و Crowther 2008). رایسبورگ و میشل انتقال گیری شاخص‌های داخلی (نظر سواد آوری، گسترش دارایی‌های خاص)، و جریان خارجی و شاخص‌های خارجی (نظر رشد، رقابت) و تأثیر تغییرات محتوی کسب و کار) را برای بلیغ سازمان ضروری می‌دانند و بر عناصر محور مدیریت کیفیت فراگیر در این شاخص‌ها تمرکز دارند (Robson، Prabhu و Mitchell 2002).
۱۳۹۱ اگه‌ها سنجش و ارتقاء بلور سازمان
از سوی دیگر، معروف‌ترین اگه‌ها برای سنجش و ارتقاء بلور سازمان، در قالب زیر قابل
دست‌بندی است:
الف) مدل ۲۰۰۷ ISO/CD ۹۰۰۴:۲۰۰۷
ب) مدل ۲۰۰۶ ISO ۱۰۰۱۴:۲۰۰۶
ج) مدل تعالی EFQM:۲۰۰۳
ISO/CD ۹۰۰۴:۲۰۰۷
این سند که در سال ۲۰۰۷ توسط سازمان بین‌المللی استاندارد ارائه شده است، بلور
سازمانی را به پنج سطح تقسیم می‌کند که عبارت‌اند از: بهتری، پیشرفت، منطقه، نواور، و
پیاده‌ریزی. این سند، بلور سازمانی را در گروه چهارم سازمان در مواجهه با تغییرات محیطی خود
می‌داند و مدلی برای مدیریت بلور سازمان با رویکرد مدیریت کیفیت ارائه می‌نماید. حلقوی
به‌وجود دارد که بلور سازمان چرخه دوگانه با چرخه PDCA۱ است. شکل ۱ مدل ارائه شده توسط
سازمان بین‌المللی استاندارد سازی را برای سنجش و ارتقاء، درجه بلور سازمانی با رویکرد
مدیریت کیفیت نیشان می‌دهد.

شکل ۱ به‌وجود بلوغ بر مبنای چرخه PDCA
منبع: ISO/CD ۹۰۰۴:۲۰۰۷

1. plan, do, check, action
ISO10014:2007

این استاندارد که در سال ۲۰۰۷ توسط سازمان بین‌المللی استاندارد‌سازی منتشر شده است، راهنمایی را در جهت دستیابی سازمان به منافع مالی و اقتصادی با استفاده از اصول مدیریت کیفیت ارائه می‌کند. این استاندارد بلوغ سازمان را در یکنج سطح تقسيم‌بندی و مدلی برای اندازه‌گیری و بهبود دو درجه بلوغ سازمانی پیشنهاد می‌کند. بلوقه بهبود بلوغ سازمان، درجه دینگ است. شکل ۲-۲ ارائه‌شده توسط استاندارد سازی را برای سنجش و ارتقاء درجه بلوغ سازمانی با روش مدیریت کیفیت نشان می‌دهد (محمدنی و ملکزاده، ۱۳۸۶).

شکل ۲-۲: پایان‌داری بر منای جرجه

منبع: ISO10014:2006

EFQM

آخرین ویرایش این مدل در سال ۲۰۰۳ و توسط بین‌المللی استاندارد‌سازی منتشر شده است. این مدل بلوغ را در گرو کسب و کردی نتایج هماهنگ سازمان می‌داند. در این مدل، درجه بلوغ سازمانی به صورت یک امتیاز بین صفر تا هزار تجربه می‌شود و منطق ارزیابی و ارتقاء 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
1. نتایج: تغییرات مورد انتظار به عنوان خصوصی از فرآیند نکردنی طرفدار و راهبرد؛
2. روشکرد (A): برنامه‌ریزی، ایجاد و توسیع مجموعه‌ای بر پایه از روشکرد دیگری منطقی و
محل جهت دستیابی به نتایج مورد نیاز حال و آینده;
3. جاری‌سازی (B): برنامه‌سازی روشکردها بر روی نظام مند جهت اطمینان از اجرای کامل
آینده؛ و
4. ارزیابی و پژوهش (C): ارزیابی و پژوهش روشکردها و اجرای آن برای ارزیابی بررسی
و تحلیل نتایج به‌دست‌آمده و فعالیت‌های یادگیری جاری و در نهایت شناسایی، اولویت‌بندی،
برنامه‌ریزی، و اجرای بهره‌دار مورد نیاز.

1-3 مدیریت دانش

لودون ولودون (۲۰۲۰) معتقدند، مدیریت دانش به مجموعه‌ای از فرآیندهای
کسبوکار در سازمان‌ها از قبل ایجاد، ذخیره، توزیع، و به‌کارگیری دانش اشاره دارد. افزایش
(۱۳۸۶) مدیریت دانش را به عنوان فرآیند کشف، کسب، توسیع و ایجاد، تنظیم، نگهداری،
ارزیابی، به‌کارگیری دانش مناسب در زمان مناسب و یافتن مدل مناسب در سازمان معرفی می‌کند.
که از طریق ایجاد پیوند بین منابع انسانی، قوام اطلاعات و ارتباطات، و ایجاد ساختار مناسب
برای دستیابی به اهداف سازمانی صورت می‌پیزد. یکی از مقدمات اصلی در مدیریت
دانش، عبارت است از: منابع انسانی، قوام اطلاعات و ارتباطات، و فرآیندهای سازمانی.

2-4 مدل مدیریت دانش پرومود

افرازه (۱۳۸۶) در حالی‌که از ۲۳ مدل مدیریت دانش که از سوی نوین‌دان و
 مؤسسات مختلف عرضه گردیده، از این‌کاندیدا انتخاب و به عنوان مدل آمیز است. وی معتقد است تمام این مدل‌ها در مفاهیم
کلان با هم مشترکی دارند و تا از جهت قابل‌توجهی اجرایی ناکامانی از
یکی از کاملترین و جدیدترین مدل‌های مدیریت دانش در مدیریت دانش پرومود است.
جنگی قاربری مدل، آن را به عنوان مدل بعنوان کاملی - که نیاز بیشتر به مدل‌ها را به‌طور
تفکیک در برگیری - مطرح ساخته است. این مدل، یکی از هفت فرآیند زیر تشکیل شده است:
1. هدف‌گذاری دانش: هدف‌گذاری دانش، از هدف‌گذاری اصولی سازمان نشأت
گرفته و در سطح راهبردی و عملیاتی مشخص می‌شود. ایجاد فرهنگ و سباستیت
مدیریت دانش در سطح راهبردی و برنامه‌ریزی، استفاده از توزیع، کاربرد و نگهداری دانش، و

1. Results 2. approach 3. Deployment 4. assess & review
پرتاب‌ریزی برای دستیابی به آنها در زمان معین، در سطح عملیاتی طراحی و به مرحله اجرایی درمی‌آید.

2) شناسایی دانش: کشف یا شناسایی دانش، آگاهی یافتن از منابع دانش در درون و بیرون سازمان است.

3) توسعه دانش: عبارت است از روش‌هایی که به آنها و ارتقای دانش سازمان کمک می‌کند و می‌تواند شامل حمایت سازمان از مؤسسات پژوهشی، توسعه منابع انسانی و استفاده از افراد صاحب دانش باشد.

4) انتشار دانش: چگونگی باشکوهی دانش موجود و انتقال آن به محل مناسب و مورد نیاز و چگونگی انتقال دانش به گونه‌ای که در سازمان قابل دسترسی و استفاده باشد.

5) استفاده از دانش: عبارت است از عینیت بخشیدن به دانش به‌دست آمده و اطمنیافه به استفاده می‌پردازد.

6) ارتباط دانش: ذخیه دانش مناسب با اهداف سازمان صورت می‌گیرد، به گونه‌ای که قابل دسترسی باشد و امکان روزآمد کردن دانش فراهم باشد.

7) استفاده از دانش: عبارت است از فراهم کردن امکان انتدازه‌گیری سطح دانش که باعث ارتقاء دانش می‌گردد. در واقع، ارتباط دانش، نحوه رسیدن به هدف‌های معین و استفاده از نتایج آن به‌عنوان یک‌پارچه، برای تغییر با اصلاح هدف است.

8) سازمان‌ها در محیط قرار دارند. محیط به منزله منبع غایب مواد انسانی و اطلاعات الکترونیکی می‌شود که به آنها برای فعالیت سازمان حرارتی می‌شود. محیط باید شرایط محیطی و اجتماعی اثرگذار این محیط از قبیل ساختار، آنالیز و تحلیل. محیط باید به‌صورت می‌گیرد. محیط باید محیط باشد که به آنها برای فعالیت سازمان حرارتی می‌شود. محیط به‌صورت می‌گیرد. محیط باید به‌صورت می‌گیرد.

9) دور سازمان مشکل از عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، قانونی، مجازی، و قانونی است و تحلیل آن با استفاده از آنالیز است. محیط باید به‌صورت می‌گیرد. محیط باید به‌صورت می‌گیرد. محیط باید به‌صورت می‌گیرد. محیط باید به‌صورت می‌گیرد.

1. Political, Economic, Social, Technological, Legal & Environmental
چانه‌زنی تمام کنندگان است. تحلیل محیط تندیسک سازمان از طریق آنالیز پورتر با مدل پنج نیروی پورتر آن‌گونه می‌گردد (اسبوروس و مصوب‌النیه ۱۳۸۷، ۷۶–۹۹).

۳. مدل سنجش و ارتقاء درجه بلع سازمانی با روشک مدیریت دانش

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

الگوی استاندارد ۲۰۰۷ ISO/CD9004:2007 به عنوان جدیدترین مدل برای ارزیابی و ارتقاء درجه بلع سازمان و تعیین سطح مختلف بلع سازمانی (سازمان مبنا، سازمان پیش فعال، سازمان منطق، سازمان توان‌ور، و سازمان پایدار) مورد استفاده قرار گرفته است. جرخه بهبود PDCA به عنوان کاربردی تن‌ین حلقه بهبود، قابل‌گرایی حل مسئله و برای ارتقاء درجه بلع سازمانی فراهم می‌سازد. فعالتری‌های مدل مدیریت دانش پر می‌شود (هدفگذاری، شناسایی، توسعه انتشار، استفاده، نگهداری، و ارزیابی) لایه‌بندی مدل را تشکیل داده‌اند؛ هسته مدل از تحلیل عوامل محیطی سازمان براساس متغیرهای تحلیل محیط تندیسک سازمان (آنالیز پورتر) و متغیرهای محیطی سازمان (تحلیل PESTLE) تشکیل شده است. مفهوم کلی حاکم بر مدل، مدیریت دانش تغییرات محیطی سازمان برای دستیابی به بلع سازمانی است. برای دستیابی به بلع سازمان، باید بطور مداوم تغییرات عوامل محیطی را مورد پایش قرار دهند. ماحصول سازمان به دو سطح محیطی دور و محیط تندیسک تقسیم‌بندی می‌شود. براساس مدل سنجش و ارتقاء درجه بلع سازمانی با روشک مدیریت دانش، اعمال غلط‌های مدیریت دانش (هدفگذاری، شناسایی، توسعه، انتشار، استفاده، نگهداری، و ارزیابی) برای کنترل مداوم تغییرات محیط تندیسک و دور سازمانی (متغیرهای پورتر و PESTLE) اعمال گردیده است. اعمال PESTLE بر این موضوع می‌تواند سازمان را بطور مداوم از چایگاه فعال خود PDCA جرخه بهبود مداوم چرخه بهبود مداوم (به نظر را بطور مداوم از چایگاه فعال خود PDCA چرخه بهبود مداوم) برای ارتقاء سازمان را بطور مداوم از چایگاه فعال خود PDCA جرخه بهبود مداوم از منظر بلع سازمانی به دچاره‌های پالار ارتقاء داده می‌باشد. به‌عبارتی دیگر، الگوریتم حل مسئله در قالب این چرخه تعیین سوادش دید. شکل ۳ مدل سنجش و ارتقاء درجه بلع سازمانی را با روشک مدیریت دانش نشان می‌دهد.

1. Porter’s five forces model
4. جامعه و نمونه آماری پژوهش

جامعه آماری این پژوهش را قطعه سازان خودرو، تاکسی و داده‌های روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از نمونه‌گیری پیشآزمون استفاده شده است. در این پیشآزمون 30 پرسشنامه ارسال می‌شود و جمع آوری شده است. نتیجه دست آمده براساس این پیشآزمون برای محاسبه حجم نمونه 271/200 به دست آمده است. سطح اطمینان 95 درصدی (5/0/0) در نظر گرفته شده است که برای استفاده از آن نیاز به دقت 0/109 در نیم‌تحیم داشت.

\[ n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot \sigma^2}{\varepsilon^2} = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.271}{0.1^2} = 104.01 \approx 105 \]

حجم نمونه آماری این پژوهش با خطای 1/0 برای با 105 نمونه 105/1 است، اما به منظور افزایش اطمینان نمونه مورد نظر و همچنین برای اینکه نمونه نماهایی پیشتری از جامعه آماری باشد، تعداد 112 پرسشنامه در واحدهای کیفیت سرآمدی و با تعداد سازمانی 112 قطعه سازی خودرو، توزیع و تمام آنها جمع آوری گردید. لازم به ذکر می‌باشد که آموزش نحوه تکمیل پرسشنامه تعیین سطح بلوغ سازمانی مورد استفاده را در این پژوهش استاندارد ISO/CD 9004:2007 به دست آمده، انتخاب شد. سپس، درجه بلوغ سازمانی با استفاده از پرسشنامه استاندارد مطرح‌شده در استاندارد ارایه‌شده ارزیابی گردید.

شکل 3. مدل سنجش و ارتقاء درجه بلوغ سازمانی با رویکرد مدیریت دانش
در مرحله دوم پژوهش، میزان بلوج سازمان در استفاده از فعالیت‌های مدل پروموت در مورد مدیریت دانش تغییرات محیطی (شامل محیطی دور و تزییدک سازمان)، با استفاده از پرسشنامه‌های تهیه‌شده توسط پژوهشگر بررسی گردید.

داده‌ها و اطلاعات گرد آوری شده توسط پرسشنامه‌ها پس از مطالعه و بررسی به کمک نرم‌افزار SPSS مورد آزمون قرار گرفتند و مشخصات آلفا کرونباخ برای پرسشنامه‌ها محاسبه گردید. به منظور آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

۵. محاسبه پایایی پرسشنامه‌ها

عدد آلفا کرونباخ در پرسشنامه ارزیابی مدیریت دانش محیطی تزییدک سازمان (آنتالیز PESTLE) برابر ۰/۴۹۴ و در پرسشنامه ارزیابی مدیریت دانش محیطی دور سازمان (آنتالیز PESTLE) واقع درجه بلوج سازمان (الگوی استاندارد ISO/CD 9004:2007) برابر ۰/۴۷۶ است. همچنین، عدد آلفا کرونباخ در پرسشنامه ارزیابی درجه بلوج سازمان (الگوی استاندارد ISO/CD 9004:2007) برابر ۰/۴۶۶ است که در دامنه پایایی عادی قرار دارد. جدول ۲ بیانگر نتایج بررسی پایایی پرسشنامه‌های اشاره‌شده است و با توجه به آنکه عدد آلفا کرونباخ پرسشنامه‌های مورد استفاده بیشتر از ۰/۷ است، پرسشنامه‌ها از پایایی لازم برخوردار هستند.

جدول ۲. تحلیل پایایی پرسشنامه‌ها

<table>
<thead>
<tr>
<th>پرسشنامه</th>
<th>تعداد پرسش‌ها</th>
<th>آلفای کرونباخ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پرسشنامه ارزیابی مدیریت دانش محیطی تزییدک سازمان (آنتالیز PESTLE)</td>
<td>۰/۵۸۴</td>
<td>۰/۴۹۴</td>
</tr>
<tr>
<td>پرسشنامه ارزیابی مدیریت دانش محیطی دور سازمان (آنتالیز PESTLE)</td>
<td>۰/۷۶۵</td>
<td>۰/۴۷۶</td>
</tr>
<tr>
<td>پرسشنامه ارزیابی درجه بلوج سازمان (الگوی استاندارد ISO/CD 9004:2007)</td>
<td>۰/۵۳۹</td>
<td>۰/۴۶۶</td>
</tr>
</tbody>
</table>

۶. تحلیل توصیفی

جدول ۳ نتایج کلی حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش را نمایش می‌دهد.

جدول ۳. تحلیل توصیفی پرسشنامه‌های تکمیل‌شده

<table>
<thead>
<tr>
<th>Q1</th>
<th>Q2</th>
<th>Q3</th>
<th>Q4</th>
<th>Q5</th>
<th>Q6</th>
<th>Q7</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱۲۲</td>
<td>۱۲۱</td>
<td>۱۲۳</td>
<td>۱۲۴</td>
<td>۱۲۵</td>
<td>۱۲۶</td>
<td>۰</td>
</tr>
<tr>
<td>۰</td>
<td>۰</td>
<td>۰</td>
<td>۰</td>
<td>۰</td>
<td>۰</td>
<td>۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| داده‌ها معنی‌دار نیستند | داده‌های با دست رفته | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌دار | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | معنی‌dar | metn
در شکل 4، نمودار رادار مقیاسه امتیازات بلوغ سازمانی و فعالیت‌های مدیریت داخلی در سطح درجه بلوغ سازمانی را نشان می‌دهد.

ترسیم نمودار رادار (فعالیت‌های مدیریت داخلی و بلوغ سازمان)

در شکل 4، امتیاز 1 نشان‌دهنده سازمان‌های بین‌دی، امتیاز 2 نشان‌دهنده سازمان‌های پیش فعال، امتیاز 3 نشان‌دهنده سازمان‌های معطوف، امتیاز 4 نشان‌دهنده سازمان‌های نوآور، و امتیاز 5 نشان‌دهنده سازمان‌های پایدار است. برای نمودار ارائه شده و نتایج به دست آمده، امتیاز میانگین هر 114 داده مربوط به مدیریت داخلی در سازمان‌های مورد مطالعه 2/673 و امتیاز میانگین هر 114 داده بلوغ سازمانی 3/2/673 است.

تحلیل همبستگی بین داده‌های موجود، معنی‌دار بودن ارتباط بین مدیریت داخلی و تغییرات محیطی سازمان و درجه بلوغ سازمانی را اثبات خواهد کرد.
8 تحلیل استنتاجی

8-1 تحلیل همبستگی معنی اصلی پژوهش با درجه بلع سازمان

جدول 4 یکی از نتایج حاصل از بررسی همبستگی ارائه‌شده بیانگر دارد که درجه بلع سازمانی و میزان تلاش سازمان در انجام فعالیت‌های مدیریت دانش در 112 سازمان مورد مطالعه است.

جدول 4: تحلیل همبستگی معنی اصلی پژوهش با درجه بلع سازمان

<table>
<thead>
<tr>
<th>شرایط مورد دانش</th>
<th>همبستگی پرسون</th>
<th>سیگما (دوطرفه)</th>
<th>تعداد داده‌ها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>امتیاز بلع سازمان</td>
<td>0.20**</td>
<td>0.20**</td>
<td>112</td>
</tr>
</tbody>
</table>

** همبستگی در سطح سیگنال دوطرفه 0.1 معنی‌دار است.

ضریب همبستگی 0.2024 در سطح معنی‌داری صفر، گویای ارتباط بسیار قوی بین امتیازهای مدیریت دانش تغییرات محیطی و بلع سازمان است، بنابراین ارتباط بین این دو عنصر یا همان فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌شود.

8-2 تحلیل همبستگی معنی‌های مستقل پژوهش با درجه بلع سازمان

نتایج حاصل از تحلیل همبستگی معنی‌های مستقل پژوهش با درجه بلع سازمان در جدول 5 آمده است.

جدول 5: تحلیل همبستگی معنی‌های مستقل پژوهش با درجه بلع سازمان

<table>
<thead>
<tr>
<th>شرایط مورد دانش</th>
<th>همبستگی پرسون</th>
<th>سیگما (دوطرفه)</th>
<th>Qs</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Q7</td>
<td>0.43**</td>
<td>0.43**</td>
<td>0.12</td>
</tr>
<tr>
<td>Q6</td>
<td>0.38**</td>
<td>0.38**</td>
<td>0.13</td>
</tr>
<tr>
<td>Q5</td>
<td>0.33**</td>
<td>0.33**</td>
<td>0.13</td>
</tr>
<tr>
<td>Q4</td>
<td>0.22**</td>
<td>0.22**</td>
<td>0.14</td>
</tr>
<tr>
<td>Q3</td>
<td>0.12**</td>
<td>0.12**</td>
<td>0.14</td>
</tr>
<tr>
<td>Q2</td>
<td>0.03**</td>
<td>0.03**</td>
<td>0.2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

** همبستگی در سطح سیگنال دوطرفه 0.1 معنی‌دار است.

تفسیر اطلاعات جدول 5 به شرح زیر است:

- ضریب همبستگی 0.436 در سطح اطمنی 99 درصد همبستگی قوی را تأیید می‌کند.
- بدنی تریب، به‌ویژه گذاری برای کسب دانش تغییرات محیطی در و تبیین سازمان بر بلع سازمان اثر مثبت دارد.
- ضریب همبستگی 0.562 در سطح اطمنی 99 درصد وجود همبستگی را تأیید می‌کند.
بدين ترتيب، شناسایی دانش تغییرات محیط دور و تندیک سازمان بر بلغ سازمان اثر
مثبت دارد.

ضریب همبستگی ۰/۵۲۳ در سطح اطمینان ۹۹ درصد همبستگی را تأیید می‌کند. بدین
ترتیب، توسعه دانش تغییرات محیط دور و تندیک سازمان بر بلغ سازمان اثر مثبت
دارد.

ضریب همبستگی ۰/۵۵۲ در سطح اطمینان ۹۹ درصد همبستگی را تأیید می‌کند. بدین
ترتیب، انتشار دانش تغییرات محیط دور و تندیک سازمان بر بلغ سازمان اثر مثبت
دارد.

ضریب همبستگی ۰/۷۲۳ در سطح اطمینان ۹۹ درصد همبستگی قوی را تأیید می‌کند. بدین
ترتیب، به کارگیری دانش تغییرات محیط دور و تندیک سازمان بر بلغ سازمان
اثر مثبت دارد.

ضریب همبستگی ۰/۸۲۰ در سطح اطمینان ۹۹ درصد همبستگی را تأیید می‌کند. بدین
ترتیب، نگهداری دانش تغییرات محیط دور و تندیک سازمان بر بلغ سازمان اثر مثبت
دارد.

ضریب همبستگی ۰/۴۳۴ در سطح اطمینان ۹۹ درصد همبستگی را تأیید می‌کند. بدین
ترتیب، ارزیابی دانش تغییرات محیط دور و تندیک سازمان بر بلغ سازمان اثر مثبت دارد.

۹. استخراج طرح‌های پیوست

شکل ۵. نمودار رادار برای اولویت‌بندی طرح‌های پیوست
با توجه به امتیاز‌های هر یک از فعالیت‌های مدیریت دانش در نمودار رادار ارائه‌شده در شکل 5، اولویت‌های بهبود را می‌توان به شرح جدول 6 مشخص کرد.

جدول 1: 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>6/1</td>
<td>طرح‌های بهبود مرتبط با هدف‌گذاری دانش تغییرات محیطی</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>6/2</td>
<td>طرح‌های بهبود مرتبط با ارزیابی دانش تغییرات محیطی</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>6/3</td>
<td>طرح‌های بهبود مرتبط با انتشار دانش تغییرات محیطی</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>6/7</td>
<td>طرح‌های بهبود مرتبط با روان‌شناسی دانش تغییرات محیطی</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>6/9</td>
<td>طرح‌های بهبود مرتبط با توسعه دانش تغییرات محیطی</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>6/71</td>
<td>طرح‌های بهبود مرتبط با استفاده از دانش تغییرات محیطی</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>6/77</td>
<td>طرح‌های بهبود مرتبط با تغییرات دانش تغییرات محیطی</td>
<td>7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جهت تعیین طرح‌های بهبود بهترین اولویت برای هر یک از گروه‌های اشاره‌شده از تیم پاسخ‌دهنده به پرسش‌نامه، نظر خواهی انجام شد. در نهایت، این طرح‌ها پایدار با ابعاد مدیریت دانش در سه دسته طرح‌های مرتبط با منابع انسانی، سامان‌ها و فراخوانی اطلاعات تقسیم شده است که در جدول 7 قابل مشاهده است.

جدول 2: طرح‌های بهبود

<table>
<thead>
<tr>
<th>عناصر مدیریت دانش</th>
<th>فعالیت‌های مدیریت دانش</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>قانون‌ها اطلاعات و ارتباطات</td>
<td>تعیین راهبردهای فاکتوری اطلاعات سازمان</td>
</tr>
<tr>
<td>عکس‌بانک‌های اطلاعات</td>
<td>تعیین راهبردهای دانش تعیین چشم‌انداز دانش کارتهای اموالی مدارک</td>
</tr>
<tr>
<td>منابع انسانی</td>
<td>ساختار و فرآیندها</td>
</tr>
</tbody>
</table>
1. call centers 2. scenario 3. share point 4. portal
10. بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل‌های انجام شده، حاکی از وجود همبستگی بازیابی بین فعالیت‌های مدیریت دانش تغییرات محیطی سازمان و بلغ سازمانی است. اما از این فعالیت‌های اشاره‌شده، بیشترین همبستگی به طور مستقیم به استفاده، هدف‌گذاری، انتشار، شناسایی، توسعه، ارزیابی و در نهایت، تغییرات محیطی پرداخته است.

بنابر نتایج بدست آمده، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر اثبات می‌شود:

فرضیه اصلی:

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

فرضیه‌های 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.
- تغییرات دانش تغییرات محیطی سازمان منجر به بلغ سازمان می‌شود.
- ارزیابی دانش تغییرات محیطی سازمان منجر به بلغ سازمان می‌شود.

11. پیشنهادها

پیشنهادی به تفکیک فرضیه‌ها ارائه می‌شود که امید است کاربرد آنها زمینه ارتقای درجه بلغ سازمان را فراهم سازد.

- هدف‌گذاری دانش می‌گردد هدف‌گذاری دانش منابع انسانی سازمان در قابل اهداف آموزش.
- برنامه‌ریزی جانشینی، و برنامه‌ریزی ارتقاء شیستگی تعیین گردد.
- پیشنهاد می‌گردد سازمان با تعیین راه‌بردهای جدید و جدید‌تر و کارآیی مناسب اهداف دانش خود را برای حرکت به فرآیندهای مختلف تعیین نماید.
- پیشنهاد می‌گردد سازمان راهبردهای فناوری اطلاعات خود را در حوزه دانش تعیین نماید.

104
11-3. توسه دانش

پیشنهاد می‌گردد سازمان فنون تواناوردی، ابدام‌مزی و خلاصیت نظام مدیریت مشارکتی، نظام پیشنهادات، و افزایش طرفداری راهکاری که در کانوانی توجه به قرار دارد. سازمان باید در قالب کار تیمی با استفاده از ابزارهای و شبکه‌های داخلی، خارجی و فرآیندهای خود را به نحوه‌ی شکاف‌های مهندسی مجدداً کنید. پیشنهاد می‌گردد سازمان با استفاده از سامانه‌های اطلاعاتی، گروهی از سامانه‌های پیشنهادی تضمین گروهی، با پیگیری‌های مجازی انتقال‌های ایجاد و ارتقاء دانش را توسه‌ی دهد.

11-4. انتشار دانش

پیشنهاد می‌گردد میزان سازمان در فضای فرهنگی مناسب، دانش را تسهیل نماید و برای انتقال دانش پنهان آماده گردد. مدیریت دفتر باز از فنون مدیریت مناسب برای این موضوع استفاده می‌کند.

پیشنهاد می‌گردد سازمان با استفاده از پاتش لایه کابالاری، ارائه گزارش‌ها، و ایجاد مکان‌های توسعه دانش فراپنده و ساختار سازمان، منتشر گردد. استفاده از فضاهای انتقال داده‌ها نظیر تلفن، دورآگار، شبکه داخلی، پست الکترونیکی و سایر ابزارهای تبادل الکترونیکی داده‌ها توصیه می‌گردد.

11-5. استفاده از دانش

پیشنهاد می‌گردد سازمان با استفاده از آموزش در عمل با تهیه ماتریس‌های شایستگی، مستندیت، و اختیار، دانش لازم را تعیین و مورد استفاده قرار دهد.
• پیشنهاد می‌گردد دانش‌سازی استاندارد و فرآیندهای سازمان‌یابی از منظر مهندسی و چیشک
کاربردی اساس و مدارک با استفاده از فنونی نظیر گسترش کارکرد کیفیت نهادیه
گردد.

• پیشنهاد می‌گردد از نرم‌افزارهای مدیریت داده در سازمان استفاده شود.

11-2. نگهداری دانش

پیشنهاد می‌گردد در قالب نظیره‌های کاری مشترک، منابع انیستاتی سازمان، نقشه‌های
دانش موضوع‌را تهیه نماید.

پیشنهاد می‌گردد استاند و مدارک سازمان و بطور خاص دانش‌نامه‌های سازمانی در قالب
اسفناده از مشارکت و ذکر هزیات مدارک برای هر فرآیند، با بخش‌سازمانی نگهداری
شود.

پیشنهاد می‌گردد سازمان‌های در دانش‌ها، دانش محل‌های اشتراک با سایر ابزارهای فناوری
اطلاعات جهت نگهداری دانش سازمانی استفاده نماید.

11-3. ارزیابی دانش

پیشنهاد می‌گردد در میزی‌های داخلی و خارجی و مکاتب‌های ارزیابی و خودارزیابی،
دانش‌نماه سازمان مورد بررسی قرار گیرد.

پیشنهاد می‌گردد استاندارد و فرآیندهای سازمانی در منظور دانش‌ساز و هزینه و
ارزش تحلیل گردد.

پیشنهاد می‌گردد از افزایش ارزیابی و تحلیل عملکرد دانش‌سازمانی تهیه گردد.

12. پیشنهادهای برای پژوهش‌های آتی

مواد زیر به عنوان زمینه‌های پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌گردد:

• آنچه طرح در دانش وزارت صنایع و معدن با توجه به گسترده‌گی طیف سازمان‌ها اهم

• تولید و خدمات

• آنچه طرح در دانش شرکت‌های موجود در جوایز ملی کیفیت و بهرهوری کشور با توجه

• به وجوه سازمان‌هایی با درجه‌های مختلف بلور

• در طرح مدل‌ها، استفاده از سایر الگوهای مدیریت بلور مانند 14001 ISO و مدل‌های

• EFQM

شمردی نظیر

1006


Knowledge Management Application in Measurement of Organizational Maturity

Behrooz Rezaeemanesh¹
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

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