ارزیابی آمادگی فرهنگ سازمان جهت پیاده‌سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش با رویکرد مطالعه موردی در بانک مرکزی ایران

FMCDM

شیخان امین

استاد، دانشگاه تربیت مدرس

دانشجوی کارشناسی ارشد، فاقوری اطلاعات

دانشگاه تربیت مدرس

احمد قدس امین

چکیده: فرهنگ سازمانی پیشبانی کننده مدیریت دانش، یکی از عوامل حیاتی پیاده‌سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش است. عدم وجود چنین فرهنگی، از منابع اصلی پیاده‌سازی مدیریت دانش خواهد بود و منجر به اتفاق سرمایه‌های سازمانی خواهد شد. در این پژوهش، معی می‌شود تا چارچوب مبتنی بر رویکرد تضمینی ژن‌های میکرو نمایانگر قیمت‌های ارزشی و برای آزمایش آمادگی فرهنگ سازمان به‌عنوان پیش‌بازی برای مدیریت دانش و اجرای آن در سازمان به کار گرفته شود. از این چارچوب برای آزمایش آمادگی فرهنگی اداره نشر اسکاس بانک مرکزی ایران بهره گرفته شده است. نوع پژوهش کاربردی- توصیفی است و داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه و توصیف جوامع آماری گردان محض و مدیران اداره نشر اسکاس گردآوری شده است. بر این اساس، میزان آمادگی فرهنگی اداره نشر اسکاس به هنگام آزمایش پیش‌بازی قیمت‌های ارزشی به‌عنوان یکی از اصلاحات اصلی در پیاده‌سازی مدیریت دانش از روزگار فرهنگی سازمان بیشماره می‌شود.

کلیدواژه‌ها: پیاده‌سازی مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، آمادگی فرهنگی
1. مقدمه
امروزه، همه گروه‌های کاری و علمی معقده‌تر هستند. برای اینکه سازمان‌ها بتوانند در دنیای تجارت و رقابت، حضور مستمر و پایدار داشته باشند، باید حوزه سازمان‌های پدیده‌ای است که به سازمان‌ها (Park, Ribiere, and Schulte 2004) دلسپش در عوامل افراد و تیم‌ها و سازمان‌ها در حال گسترش است، درحالی که، به‌طور پراکندگی، در میان آنها توسعه دریافت شده است. توسعه سازمان در خلق، دستیابی، بکارگیری، و به کارگیری دانش، به عوامل پیک توانایی اصلی سازمانی محور می‌شود. (Sambamurthy 2005) ایجاد راهکاری برای بهره‌گیری از این دانش بسیار مهم است. مدیریت دانش راهکاری مناسب برای این امر است.

به موارد درک سازمان‌ها از این نکته که روابط بین‌پژوهی مدیریت دانش استوار است، این علم در حال تبدیل‌شندن به فعالیت جداگانه‌ای نیازمند کسب و کار سازمان‌هاست. هم‌اکنون سازمان‌ها می‌توانند دانش بازخورده و از طریق مدیریت دانش، دانش ابزاری در ذهن کارکنان خود را به‌دست آورند. تا بتوانند آن را پراکندگی، در میان آنها از دیگران در دوران سازمان به اشتراک بگذارند. (Sambamurthy 2005) راهبرد به کارگیری نظام‌های مدیریت دانش این است که دانش بخش‌های سازمان جمع‌آوری شود و این امر تغییر افرادی است که دانش خود را در اختیار این نوع نظام‌های قرار دهند. در حالی که، بسیاری از کارمندان به این جمله اعتماد دارند که دانش قدرت است؛ می‌توان انتظار داشت که فقط زمانی دانش خود را به اشتراک می‌گذارند. (Alavi and Leidner 2001)

مشروطه‌ای خارجی برای تشییع این افراد وجود داشته باشد. (Alavi and Leidner 2001) باید این اساس، می‌توان اظهار گرد که مدیریت دانش باید به شکل هوشمندانه و تروستی بر اساس تحقیقات بیان شده، حدود 49 درصد از طرح‌های مدیریت دانش هیچ گونه تأثیر مهمی در بهبود کارایی سازمان‌ها نداشت. همچنین، بسیاری از سازمان‌ها اقدام به پیاده‌سازی و به کارگیری نظام‌های مدیریت دانش کرده‌اند، اما این نظام‌ها توسط کاربران مورد استقبال و استفاده قرار نگرفته است. (Wasko and Faraj 2005)

اگر افراد آن‌انسانی که به علت برخی دانش آوری و حساسیت، به‌طور قابل توجه بتوانند در مدیریت دانش، شناسایی و توجه به عوامل جهت موفقیت سازمان و عملکرد بهتر آن در مدیریت دانش، شناسایی و توجه به عوامل اجرایی موثر، می‌تواند سازمان‌ها در توسعه جهت موفقیت در اجرایی مدیریت دانش در سازمان، موضوعی در خور توجه است. (اکبری‌نورثیزی و کاظمی 1386) آگاهی سازمان‌ها از عوامل اصلی مدیریت دانش که پذیرش و اجرا آن را با موفقیت همراه می‌سازد، موجب هم‌ارزش‌گرایی می‌شود روز آنها

234
خواهد شد. مدیریت داخلی در سازمان به برخی از پیش‌بینی‌ها وابسته است که جزئی از عوامل حیاتی اجرای موفقیت آموز مدیریت داخلی در سازمان محسوب می‌شوند. یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌های مدیریت داخلی مؤثر و کارآیی فرهنگ سازمانی است (Tahir et al. 2010). فرهنگ سازمانی می‌تواند یکی از مواد اصلی در پیاده‌سازی موفقیت این گونه نظام‌ها باشد.

تحقیقات نشان داده است که برخی از سازمان‌ها به‌وسیله مدیریت داخلی به‌طور مداوم مشخصه‌ای را به عنوان شخصیت سازمانی تعیین کردند. فرهنگ در سازمان بسیار با اهمیت است، به‌دلیل اینکه می‌تواند رفتارهای فردی را بهبود بیان تحت تأثیر نرم‌دسته و سخت‌دسته می‌کند و تأثیر خود را در راه‌های مشاهده‌پذیر اعمال می‌کند. فرهنگ می‌تواند یک سازوکار پوشانده سازمان و عقلانیت، هماهنگی است که می‌تواند جنبه‌های سازمانی و تولیدی را به‌طور همزمان در نظر بگیرد. با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی، باید از محتوای به‌رغم‌رو بهره‌برداری فرهنگ سازمانی و (Park, Ribiere, and Schulze 2004; Lin 2007; Fan, Ryan, and Gururajan 2006; Tahir et al. 2010)

اهمیت فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با اجرا در مدیریت داخلی می‌تواند کسب‌های به‌وجود آمدن بنیادهای ویدیویی دانلود و پرداخته شود. (Davenport and Prusak 1998) دانش ناپایداری بزرگی از جمله تحقیقات انجام شده در این سازمان در صرف کیفیت، مشکوک‌سازمانی و (Davenport and...
ایجاد تحول فرهنگی در یک سازمان و این موضوع که یک سازمان بتواند با توجه به شرایط و مشکلات و تعهدات الزام‌آور خود از تمامی ظواهر و ظرفیت‌های مدیریت دانش با استفاده از منابع در دسترس، جهت رسیدن به اهدافش بهره ببرد، بسیار مشکل است (صفاری 1377). در حالی که دانش سازمان فرهنگ و فرمی خود را حفظ می‌کند و ثمره‌های فرهنگی جدیدی را ایجاد می‌کند. تحقیقات نشان داده است که طرح پیاده‌سازی مویقت‌های آمیز نظام‌های مدیریت دانش نه فقط فنی و سیستمی آن رفت و نیز از نظام‌های مدیریت دانش به عنوان نمادهای اطلاعاتی یاد کرده‌اند و آنها را نتیجه تنش‌کننده خلق و انتقال و استفاده سکوتی از دانش در سازمان می‌دانند (Alavi and Leidner 2001). در هر حالت، در کار اتخاذ فناوری‌ها و ابزارهای مدیریت دانش و پیش از پیاده‌سازی یک سازمان جدید در کرک و ایجاد این ابزارها با جنبه‌های انسانی و همچنین فرهنگ موجود سازمان، ضروری است. بنابراین، درکی درست از فرهنگ و ترکیب‌ها آن در سراسر سطوح مختلف سازمانی لازم است. اگر زیرساخت‌های مناسب و پیش‌نیازهای لازم برای استفاده از چنین فناوری‌های فراهم نباشد، حاصلی جز درمان‌گذاری ممنوع انسانی و ایجاد رفعات مالی در بی‌نوبت داشته.

آمادگی سازمان‌ها و یا فردی، به عنوان یک پیش‌شرط لازم و ضروری برای یکی شخص یا یک سازمان به معنی مویقت‌های موجوده و ممکن است از فناوری‌های مدیریت دانش، قابلیت و توانایی سازمان، به‌ویا گروه یا کاری در طیاب و به‌ویا مویقت‌های آمیز از مدیریت دانش است. سنجش مویقت‌های آمیز سازمان بخشی مهم و تأثیرگذار در مویقت‌های دانش است و نیاز اساسی ویژه در فاز‌ها، اولیه برنامه‌ریزی و طرح‌ریزی مدیریت دانش، اجرای مدیریت دانش و در این اساس، ضروری است که سازمان‌ها قبلاً از هر اقدامی از آمادگی سازمان خود در ارتباط با استقرار آن اطمینان حاصل نمایند.
۳۲۷

مطلبی نظری پژوهش

محققان سبیل در رابطه با فرهنگ پشتبانی کننده مدیریت، دانش تحقیقات تجربی انجام داده‌اند. اگرکه، کارمند و مکاتبات بین را به راهبرد تكوکسیون می‌فرمایند و نشان دهنده گزارش در مقاله خود با اشاره به فرهنگ سازمانی پشتبانی کننده مدیریت دانش بانی می‌کند که فرهنگ تسهیم دانش باید به عنوان ارزش‌های نهایی سازمان شناخت شود. یکی در راستای ایجاد فرهنگ تسهیم دانش و احیای کارکرد به عنوان فعال کننده و توانایی کننده مدیریت دانش و تسهیم دانش اشاره می‌کند (Gurteen 1999). همچنین به شببه به معنی یک بیانگری که می‌تواند تأثیر مثبت بر روی مدیریت دانش در سازمان‌ها داشته باشد. آنها به معرفی این عوامل در قالب سه بخش با عنوان‌های مدیریت و منابع و محیط ارائه دادند (Holsapple and Crump, 1994).
تهذییه تأسیسات فرهنگ سازمانی به منظور پیاده‌سازی مدیریت دانش‌آموزی از طریق بررسی اثرات پیاده‌سازی مدیریت دانش بر روی مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و ملاقات‌ها و تغییرات دانش‌آموزان بررسی شد (Tuggle and Shaw 2000).

درک مکانیسم و گویی‌رای اطلاعات در مطالعات خود به نشان می‌گذارد درک ارزش و جایگاه اطلاعات در موفقیت اجرای فناوری‌های اطلاعات اشاره می‌کند. همچنین، فرهنگ آموزش و پرورشی با فرهنگ دانش‌آموزی را در سازمان، عامل مهمی در پیاده‌سازی موفقیت فناوری‌های اطلاعات می‌دانند (Harrington and Guimaraes 2005).

بیانگر در کشف‌نمایش نظریه موفقیت دانش، رضایت کاربر و استفاده از نظام مورد ارزیابی قرار می‌دهد (Gan, Ryan, and Gururjan 2006). و تغییراتی نیز به مقوله عوامل حیاتی موفقیت برای شرکات موفقیت دانش در قابلیت جهاد دسته‌ با عنوان‌های راهبردی، فناوری، فرآیند و کارکنان بررسی شد (Chen and Hsiang 2007).

در مطالعه این اثر برای تحقیقات، لازم به کارگری نظامهای موفقیت دانش‌آموزی انجام شده و تاکید بر ارزش تاکید شده است (Bock et al. 2005; Tuggle and Shaw 2000; Harrington and Guimaraes 2005).

سنامه‌های موفقیتی جهت پذیرش مدیریت دانش و مدیریت دانش و نیز عوامل مؤثر در قطع (مثلاً انتقال، و کاربرد طراحی و ساخت) در مطالعه تحقیقی قرار داده‌اند. ساختار این تحقیقات نشان می‌دهد (1386) با شناختی دانش‌آموزی فرهنگ غلظت سازمان، اقدام به ارزیابی آمادگی سازمان برای پیاده‌سازی موفقیت مدیریت دانش در استاندارد مزین‌زادن و واگذاری آن کردن‌د. صفاری (1387) در مقاله خود به عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش اشاره می‌کند. وی به رویکرد مشترک جهت دستیابی به عوامل کلیدی موفقیت در تمامی سازمان‌ها اشاره می‌کند که بسیاری از تغییرات در سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ بسیار مهم هستند. ولی صفاری در انجام بر فرآیند نیروی انسانی سیاست‌های تأکیدی می‌کند.

1. Strategy
2. Personnel
مقدمه: ادبی، و ظرفی (1388) در مقاله خود به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش برخوردند. هدف آنها بررسی رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در شرکت ایران خودرو بود. در این تحقیق، از فنون آماری توصیفی برای تجزیه و تحلیل مفاهیم جمعیتی ساختاری برآورده، فرضیه‌های تحقیق و رتبه‌بندی آنها استفاده شد. هم‌اکنون، وی در تحقیق خود از اعتماد به عنوان یکی از عوامل مهم در موقعیت نظم‌های مدیریت دانش باید مورد بررسی قرار گیرد. (He, Fang, and Wei 2009) همچنین در تحقیق خود عوامل همچون روابط اجتماعی بین افراد در سازمان و سیاست‌های مدیریتی را مورد بررسی قرار دادند. (Hooff and Huysmans 2009) و (Lau and Tsui) نمایندگی در مقاله خود به تأثیر متقابل مدیریت دانش و پایداری ازاره می‌کنند.

در اینجا، پیشنهاد مدیریت دانش می‌پردازند. آنها عواملی را در جامعه بخش‌های خصوصی کارکنان، راهبردی، ویژگی‌های مدیریت، ارزیابی، فرهنگ سازمانی، رویه‌های عملیاتی، و قوانین طالع‌شناسی عوامل می‌کنند. (Chang and Wang 2009)

یا برجوی خود مورد تحقیقات بین‌قسمت از این پژوهش است که به سیاست از تحقیقات بررسی را بررسی از فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش متمرکز بوده است و به بررسی ماهیت این رابطه و نوع اثرگذاری آن بر روی مدیریت دانش پرداخته‌اند. در برخی موارد هم محکم با شناسایی و بررسی عوامل اثرگذار بر مدیریت دانش در سازمان‌ها به مدیریت پرداخته‌اند، بدان صورت که رابطه بین مدیریت دانش و یک با چند عامل مورد بررسی قرار گرفته است. تعداد کمی از تحقیقات نیز بر روی ارزیابی آمادگی سازمان برای پیاده‌سازی مدیریت دانش متمرکز بوده است که با استفاده از عوامل به ارزیابی آمادگی کلی سازمان پرداخته‌اند. با این وجود، ویکردنی جامع و مناسب برای سنجش آمادگی سازمان از لحاظ فرهنگی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش می‌تواند.

به‌طور کل، با کارآفرینی و گونه‌ای که نمایانگر عوامل کلیدی فرهنگی است، نمایانگر ت нев گروه. در تحقیقات پیشین که بیشتر از امری که به ارزیابی آمادگی سازمان بی‌هدف مرحله نشان می‌دهد، مدیریت دانش پرداخته شده بود، تعداد محدودی از عوامل فرهنگی موجود بررسی قرار گرفته است که با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی و مزیت اثرگذاری آن بر مدیریت دانش، وجود یک دسته‌بندی جامع از اهمیت بالایی برخوردار است. در این پژوهش، سعی شده است تا با...
بررسی، متون موضوع و تحقیقات جزئی و عوامل کلیدی و تأثیر گذار فرهنگی بر مدیریت دانش، دسته‌بندی جامعی از عوامل فرهنگی تأثیر گذار بر مدیریت دانش ارائه شده به گونه‌ای که در این مقاله به عنوان مطالعات خاص بررسی گردیده و در انجام برای پیش‌بینی آمادگی سازمان از لحاظ فرهنگی frahm چند معیار فازی آمادگی سازمان از لحاظ فرهنگی پیش‌بینی می‌شود. به کار گیری این فن همزمان نسبت به ارزیابی‌های دربرگرفته در تحقیقات پیشین فراهم خواهد کرد.

منطق فازی در ارائه بهتر نظارت افراد خبره کمک می‌کند و این امر در ایجاد نتایج صحبت و دقت تأثیر گذار خواهد بود. در این تحقیق، عوامل تأثیر گذار فرهنگی در اجرای پیاده‌سازی موشقات آزمیت مدیریت داخلی نظارت گرفته و عوامل فنی تأثیر گذار بر مدیریت دانش خارج از حوزه مطالعاتی این پژوهش است. در بخش بعدی، به معرفی عوامل تأثیر گذار استخراج شده از این مبانی پرداخته می‌شود. سپس، به‌طور خلاصه به برخی مفاهیم فازی پرداخته می‌شود. پس از آن، گام‌های پیش‌بینی آمادگی فرهنگی سازمان نشان‌دهنده می‌شود و سپس، به‌کار گیری آنها در پاسخ مستقیم و نشر مورد بررسی قرار می‌گیرد. در بخش نهایی نیز به نتایج و تحقیقات آن‌ها اشاره شده.

3. روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش، آمادگی فرهنگی اداره نشر اسکاتس بانک مرکزی ایران به‌منظور پیاده‌سازی موشقات آزمیت مدیریت دانش مورد ارزیابی قرار گرفته است. توجه پژوهش کاربردی و توصیفی است؛ جهت گرافی دوره‌های پژوهش از پرسته‌های پژوهش و پرسشنامه‌های مرتبط با این موضوع طراحی شده است. جامعه آماری برای پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌ها ولکار گان مدیریت دانش و برای پرسشنامه‌های زیست‌پزشکی و مستندان اداره نشر اسکاتس بانک مرکزی ایران تشکیل می‌دهد. به‌دلیل در دسترس نبودن تعداد کافی از خبرگان موضوع و مدیران اداره نشر بانک مرکزی ایران از نمونه گیری غیراختیاری بهره گرفته شده است. برای پاسخگویی به پرسشنامه‌ها از طبقه 7 تا 10 نمونه و 3 استاده شده است. روایت پرسشنامه با استفاده از نظر مبتکر افراد مشاهده‌های اطلاعات و مدیریت دانش سنجش قرار گرفته است. پایگاه مربوط به این پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و از طبقه آزمون آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مربوط به خبرگان و مدیران بانک مرکزی به‌ترتیب به میزان 77 و 94، مستند به شده‌است.
4. عوامل فرهنگی تأثیرگذار در اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش مستخرج از مبانی نظری پژوهش

در این بخش، عوامل فرهنگی تأثیرگذار بر پیامدهای موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان از مبانی نظری پژوهش گردآوری و در جدول ۱ ارائه شده است. این عوامل در قالب چهار بعد افراد، سازمان، کشور و جامعه، و شغل و دو زیرمجموعه تاسیس فرد با شغل و تاسیس فرد با سازمان معرفی شده‌اند. نمادهای آن در جدول ۱ جایگذاری شده‌اند. نمادهایی که در جدول ۱ به عنوان اعتبار اشاره دارند، و معنی‌دار استفاده در مقابل هر کدام از این عوامل، منبع مورد استفاده، یعنی شده است.

جدول ۱. عوامل فرهنگی تأثیرگذار بر پیامدهای موفقیت آمیز مدیریت دانش مستخرج از مبانی نظری پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th>عوامل</th>
<th>بدنه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>اعتیاد به نفس (A15)</td>
<td>ظنونهای دریافتی و تقلیدهای فردی (A16)</td>
</tr>
<tr>
<td>Guimaraes 2005; Chang and Wang 2009) (A18)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(A19)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ارتباطات (A21)</td>
<td>Fugate, Stank and Mentzer 2009;</td>
</tr>
<tr>
<td>(Ribiere 2001; (A22)</td>
<td>Lau and Tsui 2009)</td>
</tr>
<tr>
<td>(Ribiore 2001; (A23)</td>
<td>عدم تمکن (He, Qiao and Wei 2009; (A24)</td>
</tr>
<tr>
<td>Chang and Wang 2009; Chang et al. 2009)</td>
<td>(Chang et al. 1999)</td>
</tr>
<tr>
<td>(Gurteen and Chang 2009)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(A25)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(Gurteen 1999; Gan, Ryan, and Gururjan 2006)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(A26)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(Chang and Wang 2009)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(Laus and Tsui 2009)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(A27)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(Ribiore 2001;</td>
<td>(A28)</td>
</tr>
<tr>
<td>Chang and Wang 2009)</td>
<td>(He, Qiao and Wei 2009)</td>
</tr>
<tr>
<td>(A29)</td>
<td>(A210)</td>
</tr>
<tr>
<td>Delong and Fahey 2000; Hooff and Huysman 2009; Chang et al. 2009)</td>
<td>(He, Qiao and Wei 2009)</td>
</tr>
<tr>
<td>(Ribiore 2001;</td>
<td>(A210)</td>
</tr>
<tr>
<td>(Gurteen 1999; Gan, Ryan, and Gururjan 2006)</td>
<td>(A211)</td>
</tr>
<tr>
<td>(A21)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>درستی به خبرگان (A211)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Downloaded from ijpm.irandoc.ac.ir at 2:52 IRDT on Friday August 9th 2019
<table>
<thead>
<tr>
<th>عوامل</th>
<th>بناهایی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>(He, Qiao and Wei 2009; Zheng, Yang and McLean 2009)</td>
<td>ارتباطات (A31) (2009; Lau and Tsui 2009; Ribiere 2001) أبویت نیست به داشت و دانایی محوری (A34)</td>
</tr>
<tr>
<td>(Ribiere 2001)</td>
<td>ماهیت شغل (A41) (Holsapple and Joshi 2000)</td>
</tr>
<tr>
<td>(Chang and Wang 2009; McEvily, Peronne and Zaheer 2003; Lau and Tsui 2009)</td>
<td>تاثیر طبیعت اطلاعات (A51) (Harrington and Guimaraes 2005)</td>
</tr>
<tr>
<td>(Chen and Hsiang 2007; Ribiere 2001)</td>
<td>اشیاء و علاوه و افزوده (A61) (Ribiere 2001; Hooff and Huysman 2009; Gurteen 1999)</td>
</tr>
<tr>
<td>(Wu and Wang 2006; Chen and Hsiang 2007)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

5. تصمیم گیری چندمعیاره فازی

تصمیم گیری چندمعیاره شامل تعداد محوری آب و روشنی‌های که کاربرد تصمیم گیری‌های باید یکی از آنها را انتخاب کند. کاربرد تصمیم گیری با گزینه‌های دیگری مانند AHP، TOPSIS SAW و غیره، ارزیابی و رتبه‌بندی کننده، غیره، گزینه‌ها را به شکل خواهد بود. اگر یک کاربرد معنی‌دار به فضای فازی شهرت گذاری‌های کاربرد در تصمیم‌گیری با گزینه‌ها و پرداختن به جای گزینه‌های استفاده کرده که به پایان‌گذاری اینهام و عدم قطعیت دنبال و افزایش همین‌های زاده یکی از این کاربرد را با عنوان مجموعه تئوری فازی، برای مدل‌سازی فرااموریهای (Zadeh 1999; 1965) تصمیم گیری ذهنی ارائه کرده است.

بعد از اینکه یک مدل و زاده مباحث تصمیم گیری را در محیط‌های فازی توسیع دادند، در سیستم‌های احتمال‌الزمانی مشکلات عدم قطعیت و اثر از طریق کاربردی تئوری فازی حل شد. از تصمیم گیری چندمعیاره فازی برای تصمیم گیری‌هایی که با پیش‌بینی از یک ویژگی در محیط‌های
میهم مواجهه هستند، استفاده می‌شود (Bellman and Zadeh 1970) 
چندجهتی فازی برای ارزیابی عملکرد مالی خطوط هویا داخلی تاکان استفاده کرد 
چو، چو، و یا برای ارزیابی (Wang 2008) 
سرمایه‌گذاری‌های مربوط به فناوری اطلاعات و نظام‌های اطلاعاتی استفاده کردن 
پراسک کاربردها و ادیب‌ها این تحصیلات و تحقیقات مشابه 
دریگ، تصمیم گیری چندجهتی فازی بیشتر در انتخاب و ارزیابی و رتبه‌بندی مورد استفاده قرار گرفته 
است. در اینجا نیز این روش برای ارزیابی فرهنگ سازمان از لحاظ پیاده‌سازی مدیریت دانش 
استفاده می‌شود. دویس و پاردیه پان کردن که اعداد فازی زیرمجموعه اعداد حقیقی هستند که 
نیماانگر باش و قطعه‌های یک‌نقطه 
فازی باشد که تابع عضویت آن \( \tilde{\mu} \) است و شامل یک گروه یا زیر مجموعه 
\( \tilde{\mu}(x) \) به حد فاصل \([0,1]\) است. 
\( \tilde{\mu}(x) \) زیرمجموعه فازی محدب است و 
\( \tilde{\mu}(x) \) نرم‌ال‌سازی زیرمجموعه فازی است به 
\( \tilde{\mu}(x) \) این معنی که عددی با عنوان \( M \) وجود دارد که 
\( \tilde{\mu}(x) \) را برآورده کرده است. اگر \( M \) عدد 
\( \tilde{\mu}(x) \) باشد به عنوان یک عدد \( M \) مشخص 
\( \tilde{\mu}(x) \) عدد فازی نامیده می‌شود. تابع عضویت اعداد 
\( \tilde{\mu}(x) = (L,M,U) \) در فرمول 1 و شکل 1 نشان داده شده است.

\[
\tilde{\mu}(x) = \begin{cases} 
\frac{(x - L)}{(M - L)} & L \leq x \leq M \\
\frac{(x - U)}{(M - U)} & M \leq x \leq U \\
0 & \text{otherwise}
\end{cases}
\]

فرمول 1

\[ L(x), M(x), U(x) \]

شکل 1. تابع عضویت عدد فازی مطلق
6. مغیرهای زبانی

ازدید بین کرد که نظرهای پیشین در بین شرایط به صورت منطقی مشکلی داشتهند که با به صورت کامل پیچیده و مبهم بودند و یا برای منشخی کردن و تعریف شرایط بسیار سخت و مشکل بودند (Zadeh 1999: 1965). از مغیرهای زبانی برای توصیف چنین موضعی‌های استفاده شده است. مغیرهای زبانی برای بیان اثرات اطلاعات خاص و شناخت انسان نسبت به ارزیابی معیارها ممکن است. در اینجا، هفت مغیر زبانی به کار گرفته شده است تا وزن های اهمیت هر یک از عوامل را مشخص کند. (جدول 4). همچنین، به صورت مشابه هفت مغیر زبانی نیز برای ارزیابی شرایط فرهنگی سازمان از نظر هر کدام از عوامل معرفی شده، در نظر گرفته شده است (جدول 3).

جدول 2. جدول مغیرهای زبانی برای تعیین اهمیت نسبی عوامل

<table>
<thead>
<tr>
<th>واژه</th>
<th>عدد فاصله معادل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بسیار زیاد</td>
<td>(0.9, 1.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد</td>
<td>(0.7, 0.9)</td>
</tr>
<tr>
<td>بسیار زیاد</td>
<td>(0.5, 0.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td>(0.3, 0.5)</td>
</tr>
<tr>
<td>بسیار کم</td>
<td>(0.1, 0.3)</td>
</tr>
<tr>
<td>کم</td>
<td>(0.0, 0.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>بسیار کم</td>
<td>(0.0, 0.0)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 3. جدول مغیرهای زبانی برای ارزیابی عوامل در سازمان

<table>
<thead>
<tr>
<th>واژه</th>
<th>عدد فاصله معادل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بسیار زیاد</td>
<td>(0.9, 1.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>زیاد</td>
<td>(0.7, 0.9)</td>
</tr>
<tr>
<td>بسیار زیاد</td>
<td>(0.5, 0.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td>(0.3, 0.5)</td>
</tr>
<tr>
<td>بسیار کم</td>
<td>(0.1, 0.3)</td>
</tr>
<tr>
<td>کم</td>
<td>(0.0, 0.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>بسیار کم</td>
<td>(0.0, 0.0)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
6. پیش‌بینی آمادگی سازمان از لحاظ فرهنگی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش
براساس روش تحلیلی (شکل 2) برای ارزیابی آمادگی سازمان از لحاظ فرهنگی به‌منظور پیاده‌سازی مدیریت دانش توسط داده شده است. این چارچوب شامل چهار گام است که عبارتند از:

- تعیین عوامل فرهنگی تأثیرگذار بر مدیریت دانش;
- تعیین اهمیت و وزن نسبی عوامل فرهنگی تأثیرگذار;
- تعیین درجه هر کدام از عوامل در سازمان و
- ارزیابی میزان موقعیت سازمان در اجرای موقعیت آمیز مدیریت دانش از لحاظ فرهنگی.

نحوه تصویری

شکل 2. گام‌های ارزیابی آمادگی فرهنگی سازمان

1-7. تبعیض عوامل فرهنگی تأثیرگذار بر مدیریت دانش در سازمان
در این گام، عوامل فرهنگی تأثیرگذار بر پیاده‌سازی مدیریت دانش مشخص خواهند شد. عواملی که در اینجا در نظر گرفته می‌شود عوامل مستخرج از مبانی نظری پژوهش‌های جدید 1 است. با توجه به عوامل و دستورالعمل ارائه‌شده در جدول 1، به‌دست‌آورده که می‌توانند در
اجرای پیاده‌سازی مدیریت دانش از لحاظ فرهنگی تأثیرگذار باشد، در شکل ۳ نشان داده شده است. عوامل معرفی شده در قلب زیر مجموعه‌های این بعدها مورد بررسی قرار می‌گیرند. هر کدام از بعدها بر روی یک‌دیگر اثراتی خوانده داشت. در اینجا، هدف این است که بیان شود برای ارزیابی آمادگی فرهنگی سازمان به منظور پیاده‌سازی مدیریت دانش، چه بعدهایی در این امر دخیل هستند و برای ارزیابی فرهنگی سازمان، خصوصیات چه بعدهایی پایان مدت نظر قرار گیرند. از طریق این بعدها و عوامل معرفی شده در این بعدها می‌توان آمادگی فرهنگی سازمان را ارزیابی کرد.

![شکل ۳: بعدهای تأثیرگذار در ارزیابی آمادگی فرهنگی سازمان]

شکل ۳: بعدهای تأثیرگذار در ارزیابی آمادگی فرهنگی سازمان

۲-۷ تعیین اهمیت و وزن نسبی عوامل فرهنگی تأثیرگذار تمامی عوامل‌که در جدول ۱ مورد توجه قرار گرفت دارای ماهیت یکسانی نیستند و وزن‌ها و اهمیت‌های مختلفی در رابطه با پیاده‌سازی مدیریت دانش خوانده داشت. در اینجا از افراد خبره و متخصصین در زمینه مدیریت دانش برای تعیین ارزش از این عوامل استفاده شده است. به‌طور قطع، بی‌فایاده‌تر و واقعی‌گرایانه‌تر خوانده‌شود که فرد برای تعیین ارزش این گونه پیان کند که عامل خیس بی‌سفار می‌باشد.

برای هر کدام از موارد در نسبت برخی از عوامل نیست. به‌همین منظور در ایجاد این جدول می‌گردیم که به منظوری نسبت جدیدی از اعداد فاصله‌ای برای هر کدوم از این بعدها در جدول ۲ قرار داده شده است و انجام به‌ریخت محاسبات بشرح زیر می‌توان وزن نسبی هر کدام از عوامل را به‌دست آورد.
1. ابتدا ماتریس تصمیم $X$ ایجاد شده که در آن $N_{\text{ام}}$ عوامل مورد نظر و $N_{\text{اجم}}$ عوامل هاست که هر کدام به عوامل اهمیت و وزنی مطابق با جدول زیرانی بیان شده در جدول ۲ می‌دهند.

$$X = \begin{bmatrix} A_1 & A_2 & \cdots & A_N \\ E_1 & E_2 & \cdots & E_m \end{bmatrix}$$

$i = 1, 2, \ldots, m; \ j = 1, 2, \ldots, n$.

2. فرمول به دلیل اینکه هر کدام از ارزیابی‌های پیش داده و تجربه خود ممکن است ارزش متفاوتی به هر کدام از عوامل بدهند، از ارزش‌های داده‌شده به هر کدام از عوامل به صورت زیر میانگین گرفته شده است.

$$\omega_j = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^{m} \frac{E_i}{x_{ij}}$$

3. عدد فاصله زیر نشان دهنده ارزش عامل زام است.

$$\omega_j = (L\omega_j - M\omega_j) W\omega_j$$

نکته است. در اینجا $\omega_j$ وزن عامل تأثیرگذار زام است.

$$\text{BNP}_{Wj} = \frac{((W\omega_j-L\omega_j)+(M\omega_j-L\omega_j))}{3} + L\omega_j$$

4. در این گام، اعداد حقيقی با به‌عبارتی ایزان به‌دست‌آمده نرمال می‌شوند. در اینجا مجموع $R_j$ برای پیک است.
بجای $R_j = \frac{W_j}{\sum_{j=1}^{n} W_j}$

فعول ۵

۳-۷ تعریف درجه هر کدام از عوامل در سازمان

در اینجا نیز روند مراحل قبل است. یک ماتریس تصمیم و ایجاد شده که در آن $A_j, j = 1, \ldots, n$ ناماد عوامل مورد نظر و $E_i, i = 1, \ldots, m$ ناماد ارزیابی‌هاست که هر کدام به عوامل درجه‌ای مطابق با جدول زیری بیان شده در جدول ۳ می‌دهند.

$E_1, E_2, E_3, \ldots, E_m$

$A_1$

$A_2$

$A_3$

$A_n$

$Y = \begin{bmatrix}
    \hat{y}_1^1 & \hat{y}_1^2 & \hat{y}_1^3 & \cdots & \hat{y}_1^m \\
    \hat{y}_2^1 & \hat{y}_2^2 & \hat{y}_2^3 & \cdots & \hat{y}_2^m \\
    \vdots & \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\
    \hat{y}_n^1 & \hat{y}_n^2 & \hat{y}_n^3 & \cdots & \hat{y}_n^m
\end{bmatrix}$,

$i = 1, 2, \ldots, m ; j = 1, 2, \ldots, n.$

فعول ۶

۲. به دلیل اینکه هر کدام از ارزیابی‌ها ممکن است درجه متفاوتی به هر کدام از عوامل بدهند، از درجه‌های داده‌شده به هر کدام از عوامل به صورت زیر میانگین گرفته شده است.

$\bar{q}_j = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^{m} q_{ij}^j$

فعول ۷

۳. در اینجا اعداد مایا، غیرقاری می‌شوند. BNP نشان دهنده بهترین نماینده غیرقاری است.

$BNP_Q_j = \frac{[(Uq_j - Lq_j)^3 + (Mq_j - Lq_j)^3]}{3} + Lq_j$

فعول ۸

در این گام Qj درجه عامل تأثیر گذار ی اهمیت است.
4-7 ارزیابی میزان موافقتنامه آموزش مدیریت دانش از لحاظ فرهنگی

زمانی که اهمیت نسبی هر کدام از عوامل در انتخاب است و همچنین درجه هر کدام از این عوامل در سازمان شناسی شده است، با ضرب این دو عدد می‌توان آمادگی سازمان را از لحاظ فرهنگی تخمین زد که این عدد با P نشان داده می‌شود.

\[ P_{\text{success}} = \sum_{j=1}^{n} R_j Q_j \]

فرمول ۹

در حالی که Rj نمایانگر وزن نسبی نرمال شده عامل تأثیرگذار ۱ام است و Qj نمایانگر درجه عامل تأثیرگذار ۱ام در سازمان است، ارزش ۲/۵ نشان دهنده احتمال ۵۰-۰۵ است.

براساس چارچوب به کار گرفته شده، سازمان می‌تواند در چالش شکست نسبی یا قطعی و موافقتنامه نسبی یا قطعی سارویهای مختلفی اتخاذ کند که در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. پیشنهادات استراتژیک متغیر

<table>
<thead>
<tr>
<th>توضیحات</th>
<th>ساروی</th>
<th>احتمال</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ین‌پایه‌سازی مدیریت دانش موافقتنامه قطعی: P ≤ 75%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>با توجه به اینکه با اجرای گام‌هایی که برای ارزیابی فرهنگی سازمان به کار گرفته شده، می‌توان شرایط سازمان را تفکیک هر کدام از عوامل فرهنگی معرفی شده‌شده نمایان ساخت، سازمان باید با توجه به شرایط انگیزه‌برای عوامل با رتبه بالاتر اقدامات اصلاحی انجام دهد و در جهت بهبود این عوامل گام برد.</td>
<td>انجام اقدامات اصلاحی لازم در جهت یادگیری شرایط فرهنگی سازمان در جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش موافقتنامه نسبی: 75% ≤ P ≤ 50%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>


## ادامه جدول 5: تریش ساری‌بی در اختیارات مختلف

<table>
<thead>
<tr>
<th>توصیفات</th>
<th>ساری‌بی</th>
<th>احتمال</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بای توجه به رتبه‌بندی ارائه‌دهنده، سازمان‌ها نیز، فقط ضعف خود را در هر گام از عوامل سنجیده‌شده مطابق با رتبه و امتیاز آن عامل فرهنگی در سازمان در نظر گرفته و سپس به بررسی نقاط ضعف خود مربوط به عوامل فرهنگی بین‌شانه بپردازد و با توجه به ممنوع مورد نیاز برای تغییر فرهنگ سازمان و کارکنان (زمان، بودجه، نیروی انسانی و ...) درصورتی که عوامل قابل بهبود یا تغییر باشد و تغییر آنها با سیاست‌های سازمان وسیع‌تر باشد (ارضایی‌بخش) ساری‌بی انجام اقدامات اصلاحی‌کاره را در جهت آماده‌سازی شرایط فرهنگی سازمان در جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش اجرا می‌کند. اما درصورتی که نتیجه تجزیه و تحلیل شرایط فرهنگی سازمان با توجه به نقاط ضعف نمایان شده رضایت بخش نباشد، به‌عنوانی تغییر یا بهبود عوامل فرهنگی دارای رتبه بالاتر امکان‌پذیر نباشد، ساری‌بی متفق کردن فرآیندهای مرتبط به مدیریت دانش اجرا خواهد شد.</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تجزیه و تحلیل شرایط فرهنگی به منظور بهبود عوامل</td>
<td>شکست نیست</td>
<td>50%&lt;P≤25%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

## مطالعه موردی

چارچوب معرفی شده در این مقاله برای ارزیابی آمادگی فرهنگی اداره نشر اسکاس بانک مرکزی ایران به منظور پیاده‌سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش به کار گرفته شده است. مدیریت دانش برای بخش دولتی بسیار مهم است، بهدلیل اینکه قابلیت واحدهای مختلف سازمان را در
جهت بهبود بهره‌وری، تصمیم گیری، پاسخگویی به تغییرات، ارائه خدمات، کارایی در هزینه‌ها و شایستگی، و اطلاع از هر چه بیشتر کارمندان در مدیریت محیط پرداز بهترین روش‌ها را ارائه نشده است. از این‌رو اسکاسی بکی از ادارات بانک مرکزی است که مشتمل بر 12 دارایه است و در مجموع 200 نفر کارمند دارد. از جمله امور و فعالیت‌های که در اداره شرکت اسکاسی بک مرکزی ایران انجام می‌گیرد می‌توان به این موارد اشاره کرد: پیش‌بینی اسکاسی، و سکه مورد نیاز جهت مبادلات و روزمره، توزیع اسکاسی به بانک‌های سرشار کشور جهت تأمین نقاط سالیانه اسکاسی و جداسازی اسکاسی های ارزبه‌دار و کنترل و ارزیابی و امتحان آنها، کنترل بزرگ طال از طریق قیمت. فروش نشان و سکه‌های طلا نظارت بر گردش وجه نقده سیاست کشور و موانعی از این قیمت امروز که برای شد مبهمین فعالیت‌های اداره اسکاسی بانک مرکزی است، با توجه به اینکه نشان‌داده شد امور مهم و انجام‌گذاری فعالیت‌های پیوسته و مالی کشور است، اتخاذ تصمیمات مناسب و بهینه و صحیح در این بخش از درجه اهمیت بالایی برخوردار است.

با توجه به ضرورت اتخاذ تصمیمات صحیح، مدیریت نیازمند استفاده از فنون مدیریت نوین و تحجب و روش‌های موفقی به کار گرفته شده توسط مدیران و صاحب‌نظران پیشین اداره است. بنابراین، اجرای و پیاده‌سازی مدیریت دانش و نظام‌های مدیریت دانش می‌تواند نشان مؤثر و فعّالیتی در ارتباط پیشبرده بی‌مدیریت و کارکنان در اجرای امور مدوله داشته باشد. به‌خصوص، مدیریت دانش می‌تواند پیشینه‌هایی از این شامل مدیریت و کارکنان در اجرای امور موجود داشته باشد، با توجه به ضرورت اجرای و پیاده‌سازی مدیریت دانش در این بخش، پیاده‌سازی مدیریت دانش و نظام‌های آن نیازمند سرمایه‌گذاری‌های بالایی است. اما، موفقیت مدیریت دانش و نظام‌های مدیریت دانش در سازمان فقط به‌بهانه به‌سئال فنی و سیستم‌های نیست و فرهنگ سازمانی و کارکنان نیز می‌تواند در موفقیت مدیریت دانش نقش به‌سزایی ایفا کند.

فرهنگ سازمانی و کارکنان می‌توانند، به‌عنوان یک عامل مهم، تأثیر کننده مدیریت دانش باشد و یا در سوی مقابل، با وجود سرمایه‌گذاری‌های مongoose در این حوزه می‌توانند بکی از موانع اصلی در جهت موفقیت مدیریت دانش باشد و در نهایت، منجر به شکست مدیریت دانش و نظام‌های مدیریت دانش شوند. بنابراین، ارزیابی آمادگی فرهنگی سازمان برای اجرای مدیریت دانش موفقیت آمیز مدیریت دانش قبل از انجام هرگونه سرمایه‌گذاری می‌سنجد. با انجام این ارزیابی، مدیریت آمادگی سازمانی را از لحاظ فرهنگی می‌سنجد و با توجه به نتایج آن و ارزیابی آمادگی سازمانی، تصمیمات لازم را در رابطه با پیاده‌سازی مدیریت دانش اتخاذ می‌کند. در
نتیجه‌برداری از ارزیابی امادگی فرهنگی اداره نشر اسکناس بانک مرکزی ایران به منظور پایه‌سازی مدیریت اجتماعی و نظام‌های آن اقدام به اجرای چارچوب اشکال‌گذاری این پروژه شد.

8-1 تیم، اهداف و وزن‌رسانی عوامل فرهنگی تأثیرگذار

از خبرگان در زمینه مدیریت اجتماعی خوشه‌شان تا به 34 امتیاز تعداد 65 نفر در جدول 1 امتیاز و وزنی مفاهیم با وزنی معلقی منطقی و واقعی، در جدول 2 بهره‌مندی این امتیاز از طریق پرسشنامه‌های متفاوت اجرا شده‌اند. عوامل اخلاق‌های و پرکردن پرسشنامه‌های نظری و عملیاتی این ترتیب مورد استفاده در 44 نفر از پرسشنامه‌های ارزش مدیریت فنآوری اطلاعات، 24 نفر از پرسشنامه‌های ارزش مدیریت فنآوری اطلاعات و 5 نفر از پرسشنامه‌های ارزش مدیریت فنآوری اطلاعات و دانشجویان دوره دکتری سیاست‌گذاری فنآوری اطلاعات.

1 گاه‌های محاسباتی که در این مرحله انجام تجربه‌هایی با اختصار وب‌سایت است:

(1) درخواست از خبرگان برای وزن‌دهی به عوامل;

(2) تبدیل وزن‌دهی‌های بین‌شده به پرسشنامه‌های اقدام فازی مثلثی براساس جدول 42;

(3) بیدلی اینکه به کمک از خبرگان مناسب با نظر و سلیقه خود به هر کدام از این عوامل وزن می‌دهد از طریق زمان‌بندی عدالتی اقدام فازی به پرسشنامه‌ها جمع شده و میانگین مقدار فهنه‌شده است که نتیجه آن یک عدد فاصله مربوط به این عوامل است;

(4) اعداد فازی به دست آمده از مرحله پیشین از طریق فرمول 1 تبدیل به اعداد حقیقی شده است;

(5) در نهایت اعداد حقیقی به دست آمده از گام پیشین از طریق فرمول 55 مدل شده است.

8-2 تیم‌های درجه هر کدام از عوامل در سازمان

در این مرحله، شیفت فرهنگی سازمانی از لحاظ 31 عامل معرفی شده بود. برای ایجاد سازمان و موفقیت آمیزی مدیریت اجتماعی در سازمان، مورد بررسی قرار گرفته است. برای ایجاد سازمانی از طریق فیزیکی، شیفت فرهنگی سازمانی به‌شکلی بیش از 31 عامل از این استراتژی اجرا شده‌اند. در جدول 1 اطلاعات بیش از 22 نفر از کارکنان سازمانی که در سمت‌های مختلفی از جمله مدیره‌داره‌های اسکناس، معاون‌اندرو اداره اسکناس، مدیر دایره و برخی دیگر از افراد که با توجه به سابقه
آنها و مشاوره با مدیران سازمان از تجربه و شناخت خوبی از سازمان و کارکنان آن برخوردار 
بوده، در تکمیل این بررسی اهمیت گرفته شد. از این آفساد خواشته شد تا با توجه به شناخت 
خود از سازمان به سؤالات بررسی شده با توجه به ازگرای معرفی شده در جدول 3 پاسخ دهنده.

گاهی محاسباتی که در این مرحله انجام گرفت عبارتند از:

(1) درخواست از کارکنان برای وزنه‌های به‌هیک کدام از عوامل؟
(2) تبدیل وزن‌ها و معادله در بررسی پاسخ‌جدول 3
(3) تبدیل اینکه ممکن است شناخت هر کدام از افراد از سازمان با عواملی متفاوت با 
دیگران باشد. اعداد به‌دست آمده از بررسی‌هایی هر یک از صاحب‌نظران از طریق 
فرمول 7 جمع شده و میانگین گرفته شده است که نتیجه آن یک عدد فاصله مثلی برای 
عمل مربوط است و
(4) اعداد فاصله به‌دست آمده از مرحله پیشین از طریق فرمول 7 تبدیل به اعداد حقیقی شده است.

8-3 محاسبه میزان موافقت سازمان در اجرای موافقت آمیز مدیریت دانش از لحاظ فرهنگی

در نهایت، اعداد به‌دست آمده از دو بخش پیشین عبارت از افراد به‌دست آمده از طریق 
خبرگان و اعداد به‌دست آمده از شرایط فرهنگی سازمان براساس فرمول 9 ضرب و سپس جمع 
شده‌اند. عدد به‌دست آمده نمایانگر احتمال موافقت سازمان در پیاده‌سازی مدیریت دانش از 
لحاظ فرهنگی است. نتایج محاسبات در جدول 5 ارائه شده است.

جدول 5. وزن نسبی عوامل در جمع مجموع عوامل در سازمان، و احتمال موافقت

<table>
<thead>
<tr>
<th>عوامل</th>
<th>بهبود</th>
<th>درجه</th>
<th>و وزن نسبی عوامل</th>
<th>موافقت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>حس مسئولیت و تعهد</td>
<td>0.038037 [2]</td>
<td>0.608696 [5]</td>
<td>0.023153</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>من</td>
<td>0.028057 [27]</td>
<td>0.7 [1]</td>
<td>0.01964</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>اعتقاد</td>
<td>0.035777 [6]</td>
<td>0.66087 [3]</td>
<td>0.02344</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تخصص و تجربه</td>
<td>0.033643 [13]</td>
<td>0.585507 [9]</td>
<td>0.019698</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>اعتقاد به نفس</td>
<td>0.029124 [26]</td>
<td>0.668116 [2]</td>
<td>0.019458</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>نظام‌های دریافت و فناوری</td>
<td>0.026174 [29]</td>
<td>0.478261 [24]</td>
<td>0.012518</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تماشای مشارکت</td>
<td>0.034396 [11]</td>
<td>0.491304 [20]</td>
<td>0.016899</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>قابلیت پایداری</td>
<td>0.0354 [7]</td>
<td>0.576812 [11]</td>
<td>0.020419</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عوامل</td>
<td>درجه عوامل در سازمان</td>
<td>احتمال موفقیت</td>
<td>احتمال نسبی عوامل</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>----------------------</td>
<td>----------------</td>
<td>-------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ارتباطات</td>
<td>0.03289 [17]</td>
<td>0.54058 [16]</td>
<td>0.01778</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>انعطاف‌پذیری</td>
<td>0.0354 [9]</td>
<td>0.447826 [27]</td>
<td>0.015853</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>عدم تمرکز</td>
<td>0.030128 [23]</td>
<td>0.436232 [30]</td>
<td>0.013143</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>وضوح اهداف و راهبرد</td>
<td>0.034522 [10]</td>
<td>0.485507 [22]</td>
<td>0.016761</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تخصص گرایی</td>
<td>0.028057 [28]</td>
<td>0.484058 [23]</td>
<td>0.013581</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>گروه گرایی</td>
<td>0.0354 [8]</td>
<td>0.488406 [21]</td>
<td>0.01729</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>شاپنگی بخش فنروری اطلاعات</td>
<td>0.033706 [12]</td>
<td>0.497101 [19]</td>
<td>0.016755</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>اطمینان و اعتماد</td>
<td>0.037472 [3]</td>
<td>0.594203 [8]</td>
<td>0.022266</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت</td>
<td>0.039669 [1]</td>
<td>0.555072 [13]</td>
<td>0.020219</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>نظام های نشری</td>
<td>0.03584 [5]</td>
<td>0.468116 [25]</td>
<td>0.016777</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>دسترسی به خبرگان</td>
<td>0.036719 [4]</td>
<td>0.550725 [14]</td>
<td>0.020222</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فعالیت‌های فرهنگی و آموزشی</td>
<td>0.031258 [21]</td>
<td>0.456522 [26]</td>
<td>0.01427</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>قویت و دیدگاه‌های مشترک</td>
<td>0.031823 [19]</td>
<td>0.6 [7]</td>
<td>0.019094</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>دیدگاه کشور نسبت به دانش و دانشجویی</td>
<td>0.022219 [30]</td>
<td>0.604348 [6]</td>
<td>0.013428</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.033078 [15]</td>
<td>0.657971 [4]</td>
<td>0.021764</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ماهیت شغل</td>
<td>0.029751 [24]</td>
<td>0.53913 [17]</td>
<td>0.01604</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>نیاز‌های ناورانی</td>
<td>0.029626 [25]</td>
<td>0.578261 [10]</td>
<td>0.017132</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>حفره‌پذیری</td>
<td>0.02109 [31]</td>
<td>0.523188 [18]</td>
<td>0.011034</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>روابط اموزش محور و طرح محور</td>
<td>0.032576 [18]</td>
<td>0.550725 [15]</td>
<td>0.01794</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.032953 [16]</td>
<td>0.569565 [12]</td>
<td>0.018769</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>خلافت و ناورانی</td>
<td>0.031383 [20]</td>
<td>0.410145 [31]</td>
<td>0.012872</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>اشیا و علاوه‌النگره</td>
<td>0.033266 [14]</td>
<td>0.44058 [28]</td>
<td>0.014656</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت‌مندی</td>
<td>0.030567 [22]</td>
<td>0.44058 [29]</td>
<td>0.013467</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>احتمال موفقیت</td>
<td>46.17%</td>
<td>53.83%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
9. مباحث

با استفاده از رویکردهای پیشنهادی در این پژوهش، میزان آمادگی فرهنگی اداره نشر اسکانس بانک مركزي ایران مستند شد. میزان اعتماد متقابل این اداره در پیاده‌سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش 45 درصد محاسبه گردید. که می‌توان چنین گردید، موفقیت نسبی را برای این اداره در اجرای مدیریت دانش در پی خواهند داشت. یا توجه به جدول 1، عوامل مهمی و تشریحی مدیریت عالی و سیاست‌های به‌عنوان عاملی در زمینه مدیریت دانش و به‌کارگیری فرآیندهای دانش‌مداد، میزان مستندی مدیریت و تعهد کارکنان به مسائل کاری، و جوی فضای اطمنان و اعتبار در سازمان و بخش‌های مختلف سازمان، امکان استرسی به خبرگان و تسهیل راههای دسترسی به خبرگان در سازمان، و در نهایت، وجود نظام‌های تشکیلی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در سازمان هستند. به‌عنوان دیگر، می‌توان یان کرد که این عوامل، عواملی هستند که اهمیت آنها در پیاده‌سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان به‌مراتب بتر از عوامل دیگر است و پیشنهاد می‌شود که سازمان‌هایی که درصد پیاده‌سازی موفقیت آمیز گونه نظام‌ها هستند، تلاش و توجه مکرری را برای این عوامل صرف کند تا اقدامات و فعالیت‌های این به‌عنوان یکشاخ به آلال سرمایه‌های مادی و معنوی سازمان متوقف شود. همچنین، عواملی مانند میانه‌های تحقیقاتی زیربنایی، و وجود قوی‌ترين دیدگاه‌ها مشترکی در حوزه و جامعه، و وجود نظام‌های دریافتی و قابلیت‌های رفتاری یکسان در میان افراد از کم‌هم‌امیدی ترین عوامل تأثیرگذار هستند.

سازمان‌ها قادر خواهند بود با مبادرتر قراردادن رتینه‌بندی عوامل کلیدی این پژوهش، میزان تلاش و هزینه‌ی لازم را به‌نوب‌های اهمیت‌های عامل در برگرفته‌های مربوط به آمادگی فرهنگی سازمان، تخصیص دهند. همچنین، تلاش باید این امر است که در میان اعضا و برای عوامل متفاوت تأثیرگذار بر موفقیت مدیریت دانش بایان شد، به‌عنوان سازمان و افراد به‌طرفی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین ابعاد در پیاده‌سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان هستند. به‌نوب‌های شرایط اداره نشر اسکانس بانک مركزي ایران می‌توان یان کرد که با توجه به احتمال ارزیابی‌های 45 درصد و مطلوبی چهارچوب کارگر، می‌توان در این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که اداره نشر اسکانس بانک مركزي ایران در جهت بهبود عوامل تأثیرگذار فرهنگی اقدامات اصلاحی انجام دهد و در جهت آمادگی‌های شرایط فرهنگی سازمان به‌منظور پیاده‌سازی مدیریت دانش باید بشرداد. همچنین، برای ارزیابی بانک ملم می‌توان یان کرد که اداره نشر اسکانس بانک مركزي ایران به‌منظور پیاده‌سازی مدیریت دانش، پیشنهاد می‌شود که اداره مظلومی مدیریت دانش، اقدامات لازم‌های را انجام دهد.
ایجاد نظام‌های تشویقی در زمینه تسهیم و به‌اشتراک‌گذاری دانش برای کارکنان سازمان؛
ایجاد محرک برای کارکنان به‌منظور افزایش کارکرد و کاربرد مدیریت دانش در سازمان؛
ایجاد قابلیت انعطاف بندی برای سازمان در قبال غیرایرانی محضی؛
ایجاد سرمایه به‌منظور در دسترس قرار دادن اهداف و آرمان‌های سازمان برای کارکنان؛
ایجاد زمینه‌هایهای لازم و محرک‌های لازم به‌منظور تشویق کارکنان برای شرکت در
جلدات عمومی سازمان و بهره و ارتقاء سطح گیمی بخش فنلوری اطلاعات؛
ایجاد زمینه‌های مناسب برای تشكیل گروه و پیشروی در جهت کارهای گروهی؛ و
پشتیبانی بخش مدیریت ذهنی و هدایت سیاست‌های بخش مدیریت عالی
در جهت پیشروی به‌منظور فراهم‌آوردن دانش مدار در تمام سازمان.
با توجه به نتایج که در این پژوهش به‌دست آمده، در جدول ۶ مقاله‌ای به‌مناسبت
انجام گرفته با پژوهش های مشابه ارائه شده است.

جدول ۶: مشخصات پژوهش‌های جوزه عوامل کلیدی مدیریت دانش

<table>
<thead>
<tr>
<th>شماره</th>
<th>مشخصات بروزه</th>
<th>عوامل فرهنگی (فرهنگی)</th>
<th>عوامل جامع عوامل فرهنگی</th>
<th>عوامل جامع عوامل کلیدی</th>
<th>عوامل کلیدی</th>
<th>تصمیم‌گیری فرازی</th>
<th>آزمایش آبادگی</th>
<th>شناسه</th>
<th>انتقال راهکار</th>
<th>انتقال شناسه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>(Gurteen 1999)</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
</tr>
<tr>
<td>(Harrington and Guimaraes 2005)</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
</tr>
<tr>
<td>(Chen and Hsiang 2007)</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
</tr>
<tr>
<td>(کوردورشیرازی و کاذبی، صفت ۱۳۸۶)</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
</tr>
<tr>
<td>(ماتودی، حسینی، و شلفت، صفت ۱۳۸۶)</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
</tr>
<tr>
<td>(طبرسی اورامدی، صفت ۱۳۸۷)</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
</tr>
<tr>
<td>(He, Fang and Wei 2009)</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
</tr>
<tr>
<td>(Chang et al. 2009)</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
</tr>
<tr>
<td>(Chang and Wang 2009)</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
</tr>
<tr>
<td>(رهنورد و محمدی، صفت ۱۳۸۸)</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
</tr>
<tr>
<td>(پیشنهاد، خانی، شیلاچو، و مریم‌نژاد، صفت ۱۳۸۹)</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
</tr>
<tr>
<td>پژوهش حاضر</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
<td>✓</td>
</tr>
</tbody>
</table>
این پژوهش بر اساس اهمیت فرهنگ و میزان تأثیرگذاری آن بر پیاده‌سازی موافقت‌آمیز مدیریت رشد در سازمان انجام گرفت. پژوهش‌های هم‌عصری به بررسی عوامل کلیدی پیاده‌سازی موافقت‌آمیز مدیریت رشد در سازمان مورد بررسی گردید. از جمله چانگ و همکاران که تحقیقاتی تخصصی در این زمینه را ارائه داده‌اند، یک گروه سه کامپانی از سطح‌های مختلف سازمانی بررسی و تحلیل کرده‌اند. گزارش‌های به‌طور نظامی به مکتب مدیریت رشد در سازمان مانند یووتهای سازمانی را بر روی مدیریت داشته‌اند. مقایسه و عوامل معرفی شده را تحلیل‌های کردند (2009). Chang et al. بر اساس تعداد محاسباتی از این پژوهش ها عوامل کلیدی فرهنگی به‌طور جامع بررسی قرار گرفت. است. در پژوهش نیو و رنگانگر (1388) فقط 5 عامل از جمله زمینه‌های تکنیک و کار و ساختار سازمان و عوامل عوامل کلیدی در نظر گرفته شده است و یا در پژوهش طبیر و اورمزی (1387) از 3 عامل به‌صورت عوامل کلیدی فرهنگی در سازمان اعلام شده است. همچنین، رهنورد و محمدی (1388) فقط عوامل نشان‌دهنده‌ی رابطه میان آماری با فرهنگ از تحلیل می‌گردد. در پژوهش چانگ و همکاران نیز عوامل کلیدی سازمان به‌طور جامع به‌صورت کلی تحلیل شده است و عوامل فرهنگی به‌طور جامع در نظر گرفته شده است و فقط عوامل اصلی میان چند کلام، رابطه با موضوع، ایجاد، مشاور، و عوامل تنش‌آور سازمان برای تشخیص افراد به‌عنوان عوامل فرهنگی کلیدی اشاره شده است (2009). Chang and Wang به‌عنوان کننده عوامل فرهنگی کمتر مورد توجه محققان قرار گرفت. است. در روزنامه‌ای که می‌تواند بر موافقت‌پذیری سازمانی به‌طور چشمگیری تأثیر بگذارد، با توجه به فکنان یک دسته‌بندی جامع، پژوهش حاضر با بررسی عوامل کلیدی فرهنگی، یک دسته‌بندی جامع از عوامل فرهنگی در قالب 4 بعد ارائه می‌کند. علاوه بر این، استفاده از مدل فازی به‌منظور اندازه‌گیری تأثیر نظر خبرگان و مداریان سازمان، به ترتیب این دقیق به‌طور خواهد که در تعیین دیگر غیره به این کمی در شرکتهای سازمانی به‌کار گرفته شده است. برای انتخاب دقیق در تشخیص گیری چند عامل است. است. یک نظر از تجهیز گیری چند عامل فازی در مدل فازی در موارد سازمانی تنها گزارش است. در این پژوهش، متناسب با میزان آماری سازمان در جهت پیاده‌سازی مدیریت داشته، ایجاد آماری به‌عنوان مدل سازمان در قالب گروه‌های اشاره‌شده تعیین گردید.

10. نتیجه‌گیری

پیامدهای از صاحب‌نظران معتقدند که فرهنگ سازمانی قوی و پیشبانی کننده مدیریت دانش‌می‌تواند موافقت‌پذیری سازمانی قوی‌تر و ایجاد آماری کننده‌اند. در صورتی که

257
فرهنگ سازمانی مطابق و همچنین با راهبردهای مدیریت دانش نیابت، پیاده‌سازی نظام‌های مدیریت دانش محکوم به شکست خواهد بود. از سویی دیگر، پیاده‌سازی نظام‌های مدیریت دانش و انجام طرح‌های آن فراوانی هزینه و زمانی است. بنابراین، آگاهی از شرایط فرهنگی سازمان و همچنین ارزیابی میزان آمادگی سازمان به‌منظور پیاده‌سازی مدیریت دانش می‌تواند اهمیت بسزایی برخوردار باشد. زیرا از این طریق می‌توان از اتلاف سرمایه‌های سازمانی جلوگیری کرد.

در این پژوهش سعی شد تا از استفاده از چارچوب معنی‌برنده، میزان آمادگی فرهنگی سازمان برای پیاده‌سازی مدیریت دانش سنجیده شود. یک دسته‌بندی جامع از عوامل كلیدی تأثیر‌گذار بر مدیریت دانش ارائه شد و میزان اهمیت هر یک از این عوامل توسط خیرگان موضوع مورد ارزیابی قرار گرفت. سپس، با استفاده از سنجش شرایط سازمان براساس این عوامل فرهنگی کلیدی میزان آمادگی سازمان از طریق چارچوب پیشنهادی و به‌کارگیری رویکرد تصمیم گیری چندمعنایی فاز محاسبه شد. در تحقیقات مشابه، محفظان به‌رسی میزان آمادگی کلی سازمان، هم از جنبه فرهنگی و هم از جنبه فنی، از طریق برخی از عوامل پرداختند که عوامل فرهنگی از جامعه مناسب برخوردار نبود. همچنین، برخی دیگر از تحقیقات فقط عوامل فرهنگی مربوط به بخش سازمان با مربوط به بخش افراد را ماند. در نظر گرفته عوامل این پژوهش به‌کارگیری آمادگی فرهنگی سازمان کرده بودند. اما در این پژوهش، دسته‌بندی جامعی از عوامل فرهنگی کلیدی در 4 بعد و 2 زیرمجموعه ارائه شد که از جامعیت مناسب برخوردار است و تمامی عوامل تأثیر گذار را مدیریت قرار می‌دهند. همچنین، استفاده از منطق فازی در این پژوهش به‌پایان‌رسانی بهتر دانش خبرگان منجر شد.

در حالی که تحقیقات ارزیابی آمادگی فرهنگی سازمان برای سنجش آمادگی سازمان‌هایی از جمله فرمولداری و شرکت تولیدی و بیمه انجام شده بود، در این پژوهش صنعت پاندیکاری برای بی‌کارگیری چارچوب پیشنهاد شده، انتخاب گردید. با توجه به این جواهر، درجه احتمال موفقیت اداره نش اسکناس پانک‌هایی ایران در پیاده‌سازی مدیریت دانش از لحاظ فرهنگی، در 4 بعد افراد، سازمان، دکتر و چارچوب، شغل و دو زیرمجموعه تأثیر گذار را نشان می‌دهد. با ادامه برخورداری از این سازمان و «تناسب فرد با شغل» محاسبه شد. با انجام مطالعات، احتمال سازمان در پیاده‌سازی مدیریت دانش از لحاظ عوامل تأثیر گذار فرهنگی برای یک هفده با صد میلیونی محاسبه شد. مطالعات این پژوهش پیشنهاد می‌کند که افراد مالک فهم و ارزیابی هر فرهنگی به‌عنوان پیش‌نیازی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در اداره نش اسکناس انجام شود. می‌توان با...
استفاده از این چارچوب و عوامل معرفی شده میزان آمار اقتصادی سازمان‌های دیگر را پرداخت، سازمان‌ها در رابطه با اقدامات لازم و موردیابی پیش از تأسیس مدیریت دانش آگاه‌ی می‌پایند.

11. تحقیقات آتی

هدف این پژوهش، ارزیابی آمارگی فرهنگی سازمان، می‌باشد. به‌طور کلی، سازمان‌ها گزارش‌های اجتماعی و فرهنگی را می‌نمایند. در این تحقیق، سه متغیر کلیدی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. این متغیرها عبارتند از: {

- عوامل فرهنگی کلیدی با تأثیر داشت در سازمان‌های تجاری. {
  - بی‌توجهی به بیان‌های فرهنگی، عوامل حقیقی و مرتبط با نظام‌های مدیریتی در سازمان‌ها.
  - اجرای عملیات با استفاده از چارچوب تخصصی چندمعماری فردی در سازمان‌ها.

- روش‌های دیگر. {
  - شناسایی عوامل کلیدی موفقیت سیستم مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ایران.

- تحقیقات آتی. {
  - سازمان‌های حوزه‌های دیگر از جمله صنعت بيمه.}

12. مطالعه

اکبری‌پور، محسن، و دیگر. کانالی‌ها. ۱۳۸۵، مطالعه تطبیقی مدرسه‌های سنگین آمار اقتصادی سازمان‌های جهت پذیرش مدیریت دانش در موسسه‌های کنفرانس‌های مدیریت ۱۳۸۵. (سویه ماهه): ۱۳۸۵. (سویه‌های مشتری‌های فرهنگی در سازمان‌های تجاری و تطبیقی تحقیقات و آموزش مدیریت.

روبرو، فرح، و اصغر نجم‌زاده. ۱۳۸۸. شناسایی عوامل کلیدی موفقیت سیستم مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ایران: مقاله گزارش‌های اطلاعات ۱۳۸۸.

سیدحسن، محمد، مسعودی، حسین، و کیمی شفقت. ۱۳۸۳. بررسی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در بخش‌های دولتی در موسسه‌های کنفرانس‌های مدیریت ۱۳۸۵. (سویه ماهه): ۱۳۸۵. (سویه‌های مشتری‌های فرهنگی در سازمان‌های تجاری و تطبیقی تحقیقات و آموزش مدیریت.

صاری، ابراهیم. ۱۳۸۵. عوامل کلیدی برای یافتن مدیریت دانش در هفت‌الی‌های مشتری‌های فرهنگی و تطبیقی راهک‌داری و تعیین در صنعت روی. {

سیمادی، حسین، و تربیت. ۱۳۸۵. در موسسه کنفرانس‌های مدیریت دانش در دانشگاه‌های ایران: {

کامی‌⁄سیمادی، حسین، و تربیت. ۱۳۸۵. بررسی عوامل کنترلی مدیریت دانش در دانشگاه‌های مشتری‌های فرهنگی و تطبیقی عملا چاپ و تیراندازی ۱۳۸۵. (سویه ماهه): ۱۳۸۵. (سویه‌های مشتری‌های فرهنگی در سازمان‌های تجاری و تطبیقی تحقیقات و آموزش مدیریت.

مجیدیان، علی‌کرم، سید حمید ایسی، و فریبرز، فرشته. ۱۳۸۵. بررسی رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگی سازمانی و

نوروزی، مهشاد، و علی ریمی. 1388. چالش‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در دوره کنفرانس ملی خلاقیت‌شناسی مهندسی و مدیریت نوآوری ایران، 22-23 آبان ماه 1388، تهران، خانه نوآوران


He, W., Y. Fang, and K. Wei. 2009. The role of trust in promoting organizational knowledge seeking using knowledge management systems: an empirical investigation. *Journal of the American Society for Information Science and Technology* 60 (3): 526–537.


Assessing Cultural Readiness of Organization For Successful Implementation Of Knowledge Management, Applying FMCDM Approach: Case Of Central Bank Of Iran

Sha'ban Elahi¹
PhD of Management, Tarbiat Modares University

Ahmad Ghodselahi* 
Master Student in IT Management, 
Tarbiat Modares University

Abstract: Supportive organizational culture for knowledge management can vouch for successful implementation of knowledge management. In the case of lacking this kind of supportive culture, the organizational culture is one of the obstacles which can lead the implementation of knowledge management to full failure and waste of organizational assets. In this research, a framework based on FMCDM was utilized to assess the cultural readiness of organization as the knowledge management implementation prerequisite. This framework has been utilized to assess Central Bank of Iran’s cultural readiness. The methodology of research was descriptive and research data were gathered by questionnaire and were answered by experts and CBI executives. In this term, the cultural readiness of CBI was assessed and in accordance with this assessment, embarking on corrective action was proposed.

Keywords: knowledge management implementation, organizational culture, cultural readiness

¹ elahi@modares.ac.ir
*Corresponding author: a.ghodselahi@modares.ac.ir