Abstract: Effective knowledge management (KM) is essential to almost any organization. Regardless of its size or subject matter, an organization should use the knowledge it possesses in the most effective way possible. But the implementation of KM is still challenging. One of the solutions for this challenge which mentioned in KM literature is knowledge management roadmapping. Roadmaps provide a graphical means for exploring and communicating the relationships among any types of knowledge in the organization. Therefore, in this research, a framework for roadmapping organizational knowledge management has developed. In the first phase, beneficiary systematic literature review, qualitative content analysis and interview with expertise, the basic components of organizational knowledge management (OKM) roadmapping have determined and specified. These components have divided into seven main categories: “causal conditions”, “OKM Roadmap components”, “roadmapping requirements”, “requirements for successful OKM implementation”, “OKM Roadmap preparation and the development process”, “visual and content characteristics...
of an OKM roadmap” and “OKM Roadmap outcomes”. After that, by calculating the correlation (Pearson correlation coefficients) between these components “OKM roadmap framework” was proposed. The final framework provides a flow between components which describe the way of drawing a roadmap for OKM implementation. The reliability of research has been evaluated by Kappa coefficient (0.743).

**Keywords:** Roadmap, Roadmapping Framework, Organizational Knowledge Management, Content Analysis
توسعه چارچوب مفهومی جهت رهگیری مدیریت دانش سازمانی؛ تحلیل محتوای کیفی

چکیده: دانش یک منبع استراتژیک اصلی برای توسعه نوان رقابتی سازمان‌های است. در عصر اقتصادی کوئینی مدیریت دانش به‌پیک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها تبدیل شده است. اما پیاده‌سازی آن هنوز هم با چالش‌هایی همراه است که پژوهشگران را به سوی ارائه راهکارهایی سوق داده است. یکی از این راهکارها استفاده از رهنگاری مدیریت دانش است. رهنگارش‌ها با تأمین یک تصویر کلی گرایش‌های از انواع دانش‌های مورد نیاز سازمان بر اساس استراتژی و محیط سازمانی قدر به هدایت فرآیند پیاده‌سازی مدیریت دانش خواهند بود. در ادبیات پژوهش نیز به اهمیت استفاده از رهن‌گاری در فرآیند پیاده‌سازی مدیریت دانش اشاره شده است. لذا، در این پژوهش، ارائه رهنگاری مدیریت دانش سازمانی را به‌منظور ارائه رهنگاری مدیریت دانش سازمانی شناسایی می‌شود. این مؤلفه‌ها به هفت دسته کلی طبقه‌بندی شدند: «شرايط علمی»، «مؤلفه‌های رهنگارش مدیریت دانش»، «شرايط لازم تدوین رهنگارش»، «شرايط لازم پیاده‌سازی مدیریت دانش»، «راهبردها و فرآیند تدوین رهنگارش مدیریت دانش»، «مشخصات ظاهری و
محتوایی رهنگاشت، و نتایج ناشی از تدوین و کاربرد رهنگاشت. در مرحله بعد، با استفاده از محاسبه ضریب همبستگی (پیرسون) مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌ها چارچوب رهنگاری مدیریت دانش سازمان ارائه شده است. چارچوب نهایی تأیید کننده اجرایی فی‌ماین مؤلفه‌ها جهت ترسیم رهنگاشت تهیه کننده مدیریت دانش در سازمان است. پایایی فرایند تحلیل محتوایی کیفی مربوط به ضریب کاپا 0/743 ارزیابی شده است.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، رهنگاری، دانش سازمانی، تحلیل محتوایی کیفی

1. مقدمه

عصر دانش محور کنونی، که در آن دانش مهم‌ترین سرمایه سازمان محسوب می‌شود، نیازمند روش‌هایی است که می‌تواند مدیریتی نسبت به سازمان را تسهیل کند. در این راستا، راهکارهایی از جمله از روش‌های معمولی مدیریتی مانند پیرسون (1992)، که در اینجا توصیف شده است، به عنوان نمونه‌ای از روش‌هایی به‌شمار می‌آیند که می‌توانند مدیریت دانش را تسهیل کنند و نتایج ناشی از تدوین و کاربرد رهنگاری مدیریت دانش سازمان ارائه شده است. چارچوب نهایی تأیید کننده اجرایی فی‌ماین مؤلفه‌ها جهت ترسیم رهنگاشت تهیه کننده مدیریت دانش در سازمان است. پایایی فرایند تحلیل محتوایی کیفی مربوط به ضریب کاپا 0/743 ارزیابی شده است.

اهملی فی‌ماین و کریمی (2013) اما پایایی سازمانی مدیریت دانش همواره با موفقیت همراه نبوده است. همین امر پژوهشگران را به سوی ارزانی راهکارهای جهت افزایش احتمال‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش داشته است. یکی از این راهکارها، استفاده از رهنگاری مدیریت دانش است. رهنگاوشت‌ها با توجه به استراتژی و محیط سازمانی، قاده بودند. در تاریخ 2015، رهنگاری مدیریت دانش اشیاء اشکاره و صورت‌گیریهای تاریخی نسبت به مدیریت دانش اجرا شده است.

1. knowledge management roadmap
جامع و بومی سازی شده‌ای جهت رنگ‌گاری مدیریت دانش ارائه نشده است. لذا، این پژوهش می‌کوشد با بررسی چارچوب‌های رنگ‌گاری فناوری و تلفیق آن با محتوای مدیریت دانش، چارچوبی نوین جهت رنگ‌گاری مدیریت دانش ارائه نماید.

جهت تحقق این هدف، از روش تحلیل محتوای کیفی با رویکرد استقرا و قیاس و بررسی متابع کتابخانه‌ای در حوزه‌های «استراتژی مدیریت دانش»، «دانش سازمانی»، «پیاده‌سازی مدیریت دانش» و «ренگ‌گاری فناوری» استفاده شده است. علاوه بر این، مصاحبه‌های ساختارمند با خبرگان این حوزه‌ها با گزارش شده است. در نهایت، پس از کد‌گذاری محتوایی و انتخاب و بررسی ضریب همبستگی «پیرسون» فی ماین مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های کد‌گذاری شده‌ای، ارتباط محتوایی بین مؤلفه‌های اصلی و زیرمؤلفه‌ها شناسایی و چارچوب رنگ‌گاری جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش ارائه شده است.

فاح برخورداری، در آن چارچوب‌های رنگ‌گاری را بر مبنای«هدف و قابلیت و فرمت» طبقه‌بندی می‌کند (Phaal, Farrukh & Probert 2001). بر مبنای این طبقه‌بندی چارچوب توسیع‌یافته در این پژوهش، یک کل چارچوب رنگ‌گاری با هدف انتخاب مدیریت دانش دانش‌آموزی در فضای ساختاری جریان‌های دانشی و «الیگی» است. این چارچوب تأمین کندنده جریان فی ماین مؤلفه‌ها جهت ترسیم رنگ‌گاری مدیریت دانش در سازمان است.

خلاصه‌مطروح در حوزه دانش سازمانی، رنگ‌گاری و مطالعات مربوطه است. بخش ۳، توصیف کندنده پژوهش در حوزه دانش سازمانی، رنگ‌گاری و مطالعات مربوطه است. بخش ۴، مؤلفه‌های اصلی رنگ‌گاری مدیریت دانش سازمانی تعیین، زیرمؤلفه‌های آنها مشخص و در نهایت، چارچوب رنگ‌گاری ساختاری جهت مطالعات آتی مطرح می‌گردد.

۲. ادیبات پژوهش

رنگ‌گاری فناوری در فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک فناوری و سازمان بسیار مؤثر است (Geum et al. 2015; Bray & Garsia 1997; Phaal, Farrukh & Probert 2004) در فرایند پیاده‌سازی مدیریت دانش و برنامه‌ریزی استراتژیک مدیریت دانش نیز قابل استفاده و کاربرد دارد (2004).
است و احتمال موفقیت آن را افزایش می‌دهد (Phaal, Farrukh & Probert 2005). به این ترتیب در ادیبتهای پژوهش مدیریت دانش استراتژیک نیز اذعان شده است. به عوامل مثال، در فرانسه، پیاده‌سازی مدیریت دانش، تدوین استراتژی مدیریت دانش هرماستا با استراتژی‌های (Fernandez & Sabherwal 2010; Gottschalk 2005; Yosua & Tjakraatmadja 2015) کسب و کار (2015) و استفاده از رهنگاری فناوری در اجرای این فرانسه مورد تأکید قرار گرفته است (Russ). فعالیت‌های مدیریت دانش و رهنگاری مدیریت دانش وجود دارد. رهنگاری تأثیر از چارچوبی با انواع مختلف داده و اطلاعات مستند که دانش‌های خلاص، چیستی، چگونگی، چه وقت، چه کسی، کجا و ارتباط بین این انواع دانش را در خود ذخیره می‌کند. داده و اطلاعاتی که در رهنگاری‌ها ذخیره می‌شود، نشان دهنده دانش صریح است. فرانسه رهنگاری نیز بر رویکردهای تهیه‌های دانش و تعامل افراد جهت افزایش کیفیت ارتباطات، درک بهتر، بهبود بصری، خلاقیت و پایداری در نتیجه، دانش ضمینی تأکیدی دارد (همانند از طرفی، با توجه به این که رهنگاری عموماً یک فرانسه تکرارشونده را دنبال می‌کند، دانش ضمینی و صریح مکرراً به یکدیگر تبدیل می‌شود. لذا، به مدل پایداری سازمانی (نوناکا) که بیان می‌کند در یک تعامل حاصلی یادگیری صورت می‌گیرد، نزدیک است (Phaal, Farrukh & Probert 2005). بنابراین، رهنگاری را می‌توان به عنوان یک فرانسه تکرارشونده ناشی از ترکیب دانش ضمینی و صریح در نظر گرفت و رهنگاری‌ها نیز ابزارهای ساختارهای، پوپا و عملکردی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش معرفی شده‌اند (Phaal, Farrukh & Probert 2005).

اما رهنگاری مدیریت دانش اصطلاحی است که در متن‌های مدیریت دانش استراتژیک با کاربردها و ویژگی‌های مختلف به آن اشاره شده است. این مفاهیم دارای نقاط مشترکی هستند که در چارچوب‌های رهنگاری، وجود دارند. اما از سوی دیگر، این محدود مدل‌ها و چارچوب‌ها، برخی از ویژگی‌های چارچوب‌های جاری را نداشته و از سوی دیگر، چارچوب‌های رهنگاری جاری نیز همه محتوای مدیریت دانش را پشتیبانی نمی‌کنند. به عنوان مثال، رأس در کتاب خود با عنوان «استراتژی‌های مدیریت دانش در کسب و کار» ارائه شده‌اند.

(1) منظور رهنگاری فناوری است که عموماً تصاویر شماتیک و چارچوب‌ها و مدل‌های موجود در این محوره ارائه شده‌اند.
استفاده از رهنگاری مدیریت دانش را یکی از مهم‌ترین ابزارهای برای شناسایی وضعیت فعلی دانش، وضعیت مطلوب و نحوه حرکت از وضعیت جاری به وضعیت مطلوب معرفی نموده است (Russ 2010). اما در این پژوهش، کمیابی یک تصویر یکپارچه و مصور در کنار عدم نمایش ارتباط بین‌یابی به‌جنس می‌خورد.

در جایی دیگر، بوسیله و تلاش‌های متعددی، چارچوب‌ها برای هدایت مطالعات تکمیلی و کارآمدی نمودند که بمب‌زن بی‌جام و فراشده‌های مدیریت دانش است. در این جامعه به رهنگاری مدیریت دانش به‌صورت یک برنامه یک‌سانه پایه‌سازی و ارزیابی مدیریت دانش اشاره شده است (Yosua & Tjakraatmadja 2015). اما در این جامعه، فراشده‌های مدلی و تدوین استراتژی مدیریت دانش و کسب و کار جدیدی از فراشده رهنگاری دیده شده است.

از سوی دیگر، در بخشی از ادیبات پژوهش نیز ابزارهایی وجود دارد که نام رهنگاری KeKma Audit را یاد دادند، اما دارای ویژگی‌های خاص دیگری هستند؛ به‌مانند ارائه‌شده توسط «هیلتون» که از عناوین رهنگاری مدیریت دانش در آن بیان شده است، اما هدف اصلی آن انجام می‌مزی مبتنی بر گام‌ها و فرآیندهای مدیریت دانش می‌باشد (Hylton 2002). این مدل دانش چگونگی و جرایب پایه‌سازی مدیریت دانش را دربر نشانده و علاوه بر این، فاقد یک تصویر یکپارچه و شمایی است.

بنابراین، بر خلاف اهمیت رهنگاری مدیریت دانش مطالعات اندکی و غیرجامعی در این حوزه‌های صورت گرفته است. اغلب پژوهش‌ها در حوزه رهنگاری بر رهنگاری فناوری تمرکز داشته و مطالعات اندکی به‌صورت خاصی در حوزه رهنگاری مدیریت دانش انجام گرفته است و شکاف تتوریکت و عملی در حوزه رهنگاری مدیریت دانش به‌چشم می‌خورد. لذا، این پژوهش با استفاده از رهنگاری فناوری و ترکیب محتوای آن با محتوای مدیریت دانش سازمانی در مسیر روش‌شناسی پژوهش اقدام به توسعة جارچوب رهنگاری مدیریت دانش سازمانی نموده است.

3. روش پژوهش

در این پژوهش از تحلیل محتوای یکی استفاده گردید. روش تحلیل محتوای یکی از روش‌های تحقیق است که از گذشته‌های نسبتاً دور مورد استفاده قرار گرفته و امر روزه در علوم اجتماعی و خارج از آن کاربرد فراوانی یافته است. این روش در ساده‌ترین شکل، به پیروی از پژوهش‌های مفاهیم مورد نیاز پژوهش از ممن مورد مطالعه می‌پردازد؛ مفاهیمی که در
بحث‌هایی از روش‌های تحلیل محتوای کیفی در پژوهش که به دنبال آن، از روش تحلیل محتوای کیفی با بهره‌گیری از دو روش کیفی و استقرا استفاده می‌شود (Elo & Kyngas 2007, 112). تفسیر بندی‌های مختلف از مراحل روش تحلیل محتوای کیفی ارائه شده است. در این پژوهش از روش سه مرحله‌ای آماده‌سازی، سازمان‌دهی و گزارش استفاده شده است (همان). در این مدل سه مرحله‌ای برای تحلیل محتوای کیفی در دو مسیر استقرا و قیاس، گام‌های متفاوتی توصیه شده است که به هدف، نوع و میزان ادبیات موجود در حوزه مورد بحث، می‌توان از گام‌های مربوط به استفاده نسخه‌ای مرحله آماده‌سازی در هر دو روش کیفی و استقرا استفاده نمود. مرحله آماده‌سازی در هر دو روش کیفی و استقرا (Elo & Kyngas 2007, 109) شامل انتخاب موضوع تحقیق و انتخاب واحد تحلیل بازی می‌گردد (تبریزی 1393). مرحله سازمان‌دهی اطلاعات که با هدف کدگذاری مفاهیم مورد توجه قرار می‌گیرد، با توجه به منطق استقرا، قیاس و یا ترکیبی از این دو منطق دنل می‌شود. لذا، در این پژوهش ابتدا بر اساس ادبیات موجود مقوله‌های اولیه (مادرس ساخت نایافته) ایجاد شده (رویکرد قیاس) و با بررسی منابع منتخب، این مادرس تکمیل و به روزرسانی می‌شود (رویکرد استقرا). علاوه بر این مراحل مدل سنجش کفایت پژوهش چهارگانه میزان پایایی و اعتبار پژوهش در مرحله سازمان‌دهی گنجانده شده است و پس از آن به ارائه چارچوب نهایی می‌پردازد. شایان ذکر است که چهار تحلیل محتوای فراکنده است که به بررسی نتایج ۱۶۰ نفر از این پژوهش ارجاع دارد و بر اساس آماره‌گرایی و تحلیل آماری از نرم‌افزار نویوور ۱۰ و در فارنگ تجزیه و تحلیل آماری از نرم‌افزار SPSS انجام شد. استفاده شده است. مراحل اجرای فراکنده تحلیل محتوای کیفی با دو روش کیفی و استقرا برای توسعه چارچوب رهنگاری مدیریت دانش سازمانی در شکل ۱، قابل مشاهده است.

1. NVivo 10
2. SPSS 16.0
هدف پژوهش: توسعه چارچوب رهگیری مدیریت دانش سازمانی

مراحل آماده‌سازی

- تحلیل واحدهای یکپارچه‌سازی و بازنگری مباحث و موضوعات کیفی
- انجام یکپارچه‌سازی در محترم مدیریت
- تحلیل واحدهای یکپارچه‌سازی و بازنگری مباحث و موضوعات کیفی
- انجام یکپارچه‌سازی در محترم مدیریت

مراحل اجرایی

- بررسی مباحث بافته‌شده و تخصص کنک مولفه‌بندی اولیه (رویکرد)
- استقرار
- بررسی پایایی و توانایی: انتخاب تصادفی 2-30 جمیع کدکاری‌های صورت گرفته
- انتخاب از 30 فرد به دو گروه کدکار آزمایش و آزمایش تغییرات کدکاری
- دریافت نتایج و محاسبه نیازهای باید از فرمول کدکاری با استفاده از شرایط کن

مراحل سازماندهی

- اجرا مراحل تحلیل ساختاری آنالیز نویو
- نقشه کفایت پژوهش
- مطالعه مقالات اولیه با توجه به اهداف پژوهش و مطالعه مقالات منابع

مراحل گزارش

- ارائه گزارش فرایند تحلیل نتایج
- مدل سیستم مفهومی، مفاهیم و نتایج

شکل 1. مراحل اجرایی فرایند تحلیل محتوای کیفی با دو رویکرد قیاس و استقرا برای توسعه چارچوب رهگیری جهت مدیریت دانش سازمانی
4. تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در روش پژوهش مطرح شده، این تحقیق در سه فاز آماده‌سازی، سازمان‌دهی و گزارش چهت توسعة چارچوب هنگامی مدیریت دانش سازمانی به شرح زیر ادامه می‌یابد.

4-1. آماده‌سازی

این پژوهش در پاسخ به سؤال اصلی «چارچوب هنگامی جهت مدیریت دانش سازمان، ردیابی و توده ای این مؤلفه‌ها از میان هم و چه ارتباطی با هم دارند؟» طراحی و اجرایش است و سوالات فرعی این پژوهش عبارت‌اند از:

دلایل اهمیت پیاده‌سازی مدیریت دانش و ترسیم رهگاهش تأثیرگذار در سازمان چیست؟
چه عواملی بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان اثرگذار است؟
چه عواملی بر ترسیم رهگاهش تأثیرگذارند؟
گام‌های لازم جهت ترسیم رهگاهش پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان چیست؟
سندرهگاهش مدیریت دانش دارای چه مؤلفه‌هایی است؟
مؤلفه‌های ذکرشده در رهگاهش مدیریت دانش چه سطح اطلاعات (جزییات) به فرد خوانندگان می‌دهد؟
مؤلفه‌های اصلی ذکرشده در بالا چه تعامل و ارتباط با هم دارند؟

جهت پاسخ به سوالات پژوهش، با توجه به روش پژوهش، هم از منابع اولیه (مصابحه) استفاده شده، هم از منابع ثانویه (کتاب و مقالات) معتبر در حوزه مدیریت دانش و رهنگاری. در انتخاب منابع اولیه، با تاکید از مدیران ارشد و اجرایی، با سابقه، در حوزه پیاده‌سازی مدیریت دانش و مدیریت فناوری مصاحبه‌هایی صورت گرفت. مصاحبه‌هایی که هم پان‌گان دارای سابقه کار متوسط 18/8 سال در حوزه‌های اجرایی و تخصصی خود مانند تولید و مدیریت عامل، مهندسی و بهره‌برداری، نگهداری و تعمیرات، بازرگانی و امور ایمنی‌ها، و مدیریت توسعه منابع انسانی بوده‌اند. دانش‌های سنتی آن‌ها بین 35-47 سال بود و به طور متوسط 6/5 سال در پیاده‌سازی مدیریت دانش در حوزه تخصصی خود سابقه اجرایی داشته‌اند.

در فراورنده انتخاب منابع ثانویه، از روش سیستماتیک بررسی ادیب‌پژوهش (اعم از
پژوهشی و مروری) در حوزه مدیریت دانش و رهنگاری استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه پایه‌سازی مدیریت دانش، استراتژی‌های مدیریت دانش و دانش سازمانی از یک سو و رهنگاری فناوری از سوی دیگر Emerald, Wiley, Springer, Google Scholar & مجلات & IEEE, Science Direct است که از موتور جست وجوی گوگل اسکوآر و مجلات تأمین شده است. فرآیند غربال مقالات این حوزه به ترتیب، بررسی عدم تکراری بودن مقالات، تناسب عنوان، چکیده، مقدم و نتیجه گیری با موضوع پژوهش و همچنین اعتبار مقاله از منظر چاپ در مجلات JCR 2015 است که نتیجه آن انتخاب 39 مقاله بوده است. فرآیند شناسایی پژوهش‌ها، محل استخراج و نحوه غربال پژوهش‌ها در شکل 2،قابل مشاهده است. علاوه بر این، از کتاب معترض و مرجع در حوزه رهنگاری فناوری و مدیریت دانش نیز در فرآیند کد گذاری استفاده شده است. واحد تحلیل در این پژوهش، پاسخگوی ای یا جمله‌ای از مصاحبه یا مقاله یا کتاب که مفهوم مورد نظر را ارائه می‌دهد، بوده است.

![شکل 2. فرآیند جست وجو و غربال مطالب](image)

4-2-1. سازماندهی

با توجه به این که در این پژوهش از روش تحلیل محتوای کیفی با رویکرد قیاس استفاده شده و این بررسی به صورت توأم سازمان استفاده می‌شود، در این مرحله نسبت به اینکه ماتریس ساخت‌آوری‌های اصلی چارچوب رهنگاری مقاله‌ها یا به عبارات دیگر، مؤلفه‌های اصلی چارچوب رهنگاری
پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان، اقدام می شود و پس از آن با بررسی منابع مقوله‌های دیگر، شناسایی مدل‌گذاری و ماتریس اولیه تکمیل و بهبود می‌یابد. تحلیل محتمل‌های کیفی، به‌خصوص، با رویکرد قیاسی شده، سیار زیادی است که روش نظریه داده‌بندی دارد (تبریزی 1393). لذا، در این مرحله با توجه به 1) مفاهیم اولیه در نظریه داده‌بندی، مفاهیم کلی در شکل و پایین ماتریس اولیه تعیین می‌شود؛ 2) با بررسی ادبیات پژوهش مؤلفه‌های اولیه در هر مقوله اصلی، شناسایی مدل‌گذاری و ماتریس ساخت‌نگاشته‌ای با شکلی که دارای گیردگی و ایجاد مجموعه شناسایی شده بررسی و منابع شناسایی شده بررسی و واحد تحلیل آنها کد‌گذاری محوری صورت گرفته و پس از کد‌گذاری انتخابی ماتریس اولیه تکمیل و بهبود می‌یابد.

4-1-1. شرایط علیه

شامل مقولاتی است که مستقیماً بر پدیده اصلی تأثیر گذارند و به نحوی سبب تمرکز پژوهش‌ها بر پدیده اصلی شده‌اند. در این پژوهش دو طبقه نظریه و ضرورت اهمیت پیاده‌سازی مدیریت دانش و ترسیم ره‌گاه‌شست مدل‌گذاری و ماتریس اولیه می‌شود. در واقع، این مقولات به گونه‌ای ایجاد می‌کنند که در مدل‌های اصلی نظریه پدیده‌گیری می‌کنند. شرایط علیه گاهی شرایط مقدم یا پیش‌گام خوانده می‌شود و به عنوان با توجه به خود پیدا می‌گیرد و به قبیل منظم و به داده‌ها و پایین‌ای حواله، انتقادات با واقعی را که از نظر زمانی بر پدیده‌های تدابیر مقدم می‌توان و تکرار شناسایی کرد (Westbrook 1994). پس از بررسی منابع مختبر، دو طبقه نظریه و ضرورت اهمیت پیاده‌سازی مدیریت اولیه مدل‌گذاری و ترسیم ره‌گاه‌شست شناسایی شده در دو دسته کلی طبقه‌بندی شده‌اند: دو طبقه پیاده‌سازی و درون سازمانی. شرایط علیه پیاده‌سازی عبارات از: الزمام به مدیریت فرصت‌ها و تهیه‌ها و تسهیل‌ها به مزیت رفتارهای پایدار و نوآوری. شرایط علیه درون سازمانی به سه زیرگروه شرایط استراتژیک، فرهنگ‌گرای و نواورانه طبقه‌بندی شده‌اند. جدول ۱، کلیه مؤلفه‌های شناسایی شده در مقولة «شرایط علیه» و نوآوره نظریه‌بندی آنها را با توجه به تعداد کم‌ها و منابع تخصصی یافته در فراوانی تحلیل محتوا نمایش می‌دهد.
جدول 1. مؤلفه‌های شناسایی شده و تعداد کد و منبع تخصصی آن‌ها در مقاله «شرايط علي تدوين رهگاهشت مدیریت دانش سازمان» در فرايند تحليل محتوا

<table>
<thead>
<tr>
<th>مؤلفه‌ها</th>
<th>تعداد کد</th>
<th>تعداد منبع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بررسی‌سازمانی مدیریت تهدید و فرصت</td>
<td>9</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>دستیابی به مزیت مقایسه‌پایدار و نوآوری</td>
<td>8</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>درون‌سازمانی</td>
<td>10</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>دولت استراتژیک ازام به هم‌نامی‌سازی استراتژیک در سازمان</td>
<td>9</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>دولت فرآیند</td>
<td>18</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>تعيين دقيق مليمانونه فرآيند، پيدا‌سازی رهگاهشتن مدیریت دانش</td>
<td>13</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>دولت فناورانه</td>
<td>10</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>نابز به كاربرد بهينه ابزارهای فناورانه</td>
<td>9</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>تجمعی</td>
<td>132</td>
<td>16</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. central phenomenon
این سه رویکرد نظری، اسیتو، اووموتو و ایکدا، یک نقش مفهومی از استراتژی مدیریت دانش ارائه داده که این مفهوم را به سه دسته استراتژی دانش (دامنه دانش و هدف دانش)، رویکرد دانش (نمرکز بر مدیریت دانش و انواع دانش) و استراتژی پیاده‌سازی دانش (شرايط مورد نياز، مجموعه فعالیت‌ها، فرآیندها، ابزارهای فناورانه و غيرفناورانه و معیارهای ارزیابی) طبقه‌بندی نمودند (Saito, Umemoto & Ikeda 2007).

از سوی دیگر، رهگاه‌شتهای نیز یک تصویر استراتژیک از موضوع زمینه‌ای خود ارائه می‌کند و یک کننده دانش جراحتی، چیستی و چگونگی است. لذا، با ترکیب رویکرد روستگاری و مدیریت دانش استراتژیک، می‌توان استراتژی دانش را منظور با دانش جراحتی؟، رویکرد دانش؟ را منظور با دانش چیستی و استراتژی پیاده‌سازی مدیریت دانش، را منظور با دانش چگونگی؟ قرار داد. بنابراین، مؤلفه‌های اصلی پدیده رهگاه‌شتهای مدیریت دانش سازمانی عبارتند از:

○ دانش چیستی: چه بلوک‌های دانشی و چه دانش‌های هدفی در چه زمانی برای تحقق اهداف سازمان لازم است؟

○ دانش جراحتی: استراتژی برخوردار با این بلوک‌ها و دانش‌های هدف چیست؟

○ دانش چگونگی: چگونه با استراتژی منتبه بلوک دانشی و دانش هدف‌های اجتماعی شود، چه فرآیند، فعالیت، ابزار فناورانه و غيرفناورانه مورد نیاز است؟

پس از بررسی منتبه منتبه، مؤلفه‌های رهگاه‌شتهای مدیریت دانش سازمانی شناسایی شده و نحوه طبقه‌بندی آنها با توجه به تعیید کدها و منابع تخصصی بانده در فرآیند تحلیل محتوای در جدول 1، قابل مشاهده است.

1. دانش هدف، دانشی که باید در سازمان مدیریت شود. این دانش در صورت بهره‌برداری درارای ارزش افزوده در جهت تحقق اهداف کلان کسب و کار خواهد بود. اما برای شناسایی بهتر سایه‌بر دانش هدف، تعیین بلوک‌های دانش الزامی است. بلوک‌های دانش مؤلفه‌های سازمانی و فراهواستی مستند که مشتمل بر یک یا چند نوع دانش خاص می‌باشد. به عنوان مثال، یک نمونه بلوک دانش، کارکنان سازمان مسئولند و دانش‌های هدف در این بلوک عبارت‌اند از: مهارت‌ها، تجربه‌ها، صلاحیت‌ها، اطلاعات تماس و... (فقطی، معمارزاده، و گودرزی 1392).
یک بخش از مقاله به زبان فارسی است که در آن به تحلیل محتوای کیفی و تعداد کد و منبع تخصیص یافته در مقاله، مربوط به رهگاهی مدیریت دانش سازمانی، اشاره می‌شود. متن به صورت زیر است:

جدول 2. مؤلفه‌های شناسایی‌شده و تعداد کد و منبع تخصیص یافته در مقاله مؤلفه‌های رهگاهی مدیریت

<table>
<thead>
<tr>
<th>مؤلفه‌ها</th>
<th>تعداد کد</th>
<th>تعداد منابع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>نوع دانش از منظر پیچیدگی</td>
<td>12</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>پیشرفت</td>
<td>13</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>نوآورانه</td>
<td>12</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>صورتی-ساختاریافته</td>
<td>28</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>نیمه-ساختاریافته</td>
<td>20</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>ضمیمی-ساختاریافته</td>
<td>34</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>نوع دانش از منظر محل و ناحیه ایجاد</td>
<td>17</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>تحلیلی (الگو، مدل و ...)</td>
<td>20</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>ناحیه ایجاد (حقایق، دانش چگونگی و ...)</td>
<td>97</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>استراتژی دانش</td>
<td>79</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>استراتژی مدیریت دانش (شخصی سازی، کدگذاری، هر دو)</td>
<td>30</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>استراتژی سازمان (نواوری، کارآیی)</td>
<td>30</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>هدف دانش</td>
<td>27</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>انقلال</td>
<td>19</td>
<td>10</td>
</tr>
</tbody>
</table>

معنای بخش از جمله در بالا به ترتیب بیان می‌شود:

- نوع دانش از منظر پیچیدگی
- پیشرفت
- نوآورانه
- صورتی-ساختاریافته
- نیمه-ساختاریافته
- ضمیمی-ساختاریافته
- نوع دانش از منظر محل و ناحیه ایجاد
- تحلیلی (الگو، مدل و ...)
- ناحیه ایجاد (حقایق، دانش چگونگی و ...)
- استراتژی دانش
- استراتژی مدیریت دانش (شخصی سازی، کدگذاری، هر دو)
- استراتژی سازمان (نواوری، کارآیی)
- هدف دانش
- انقلال
- خلق
شایان ذکر است که در مدل نهایی «مؤلفه‌های هدف‌گذاری مدیریت دانش سازمان» پس از انجام کد‌گذاری انتخابی صورت گرفته است. به عنوان مثال، در زیرمؤلفه‌ی «دانش‌چیست؟» به بیان انواع دانش از منظرهای مختلف پرداخته می‌شود. در منابع بررسی‌شده بخش از سه نوع طبقه‌بندی معرفی شده است که برخی از این طبقه‌بندی‌ها دارای همپوشانی با یکدیگر هستند. بنابراین، در نهایت، پس از کد‌گذاری محوری، یک طبقه‌بندی متفاوتی جوهر دانش‌سازی شده است، با توجه به میزان فراوانی که‌ها در انواع طبقه‌بندی ها و همپوشانی دسته‌ها (مطابق تصویر 3)، سه نوع طبقه‌بندی زیر به عنوان طبقه‌بندی های اصلی شناسایی شد. این بیان معنی‌داری که در ره‌گاه‌ی شناسایی دانش سازمان هر دانش هدف در هر بلوک دانش در این سه نوع طبقه‌بندی بايد نگاشت شود:

- انواع دانش از منظر بیجیگی محوا (Knox & Kingston 2007)
- انواع دانش از منظر ساخت یافته‌گی (Greiner, Bo¨hmann & Krcmar 2007)
در «یزیرمولفه دانش چگونگی و چرايی»، كه به توصیف استراتژی مدیریت دانش و چگونگی پیاده سازی آن می‌پردازد، کدگذاری محوری و انتخابی به‌نحوی صورت گرفته است که کلیه زیرمقوله‌های لازم در فرآیند تدوین استراتژی مدیریت دانش و پیاده سازی آن شناشایی و در چارچوب نهایی موجود باشد.

شکل ۳. مقایسه میزان ارجاع به کدها در حوزه انواع طبقه‌بندی دانش جهت کدگذاری انتخابی

۴-۲-۳ عوامل زمینه‌ای

ویژگی‌های زمینه‌ای عواملی را شامل می‌کند که بدون آنها تحقق فرآیند تدوین و پیاده‌سازی ره‌گشایی جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان امکان‌پذیر نیست. زمینه‌یا بی‌ستر حاکم شرایط خاصی را که در آن راهبردها برای کنترل و هدایت بیده با لازم است، فراهم می‌کند. این شرایط را مجموعه‌ای از مفاهیم، مقوله‌ها و یا متغیرهای زمینه‌ای تشکیل می‌دهند (Strauss & Corbin 1990). در این پژوهش، عامل زمینه‌ای اصلی‌الزمانات و شرایط لازم جهت تدوین و پیاده‌سازی ره‌گشایی است. این دسته از مقوله‌ها را نیز با توجه به بررسی ادیبیات پژوهش در حوزه ره‌گشایی (Cagnin & Ko‘nno‘la. 2014; Phaal et al. 2003)...

1. creation mode 2. contextual conditions

شارمی‌یا و دیگران
الزامات مرتبط با منابع انسانی: به آن دسته از الزامات اطلاق می شود که مربوط با افراد در گیر در فرآیند رهنگاری و مشتمل بر ترکیب و کمیت تیم و کمیت تیم رهنگاری، تعهد تیم و مشارکت کنندگان، مشخصات رهبری و مدیریت، تعهد مدیریت ارشد و ذی نفعان است؟

الزامات مرتبط با فنواوری کاری: بازتاب آن دسته از الزامات است که به نحوی با ورودی ها و فرآیند رهنگاری در ارتباط اند. این الزامات عبارتند از: کیفیت و کمیت داده های ورودی و وجود یک تصویر واقع گرایانه از محدودیت های فنی و غیرفنی، شناخت دقیق فنواوری های رهبری، ریالی سازی نتایج رهنگارشیت و ...؟

الزامات مرتبط با فنواوری: بازتاب فناوری ها، ابزار و متد های مورد نیاز جهت فرآیند رهنگاری هستند و عبارتند از: یکپارچه سازی رهنگاری با ابزارهای مدیریتی، بهرهبرداری از ابزارهای نمایش گرایی گرافیکی، کاربرد ابزار تحت وب و ...؟

پس از بررسی منابع منتخب، نیازمندی های تدوین و پیاده سازی رهنگارشیت در سازمان، شناسایی شده و نحوه طبقه بندي آنها با توجه به تعداد کد و منابع تخصصی باقیه در فرآیند تحلیل محتوا در جدول 3 قابل مشاهده است.

جدول 3: مؤلفه های شناسایی شده و تعداد کد و منابع تخصصی یافته در مقولة «نیازمندی های تدوین و پیاده سازی رهنگارشیت در سازمان» در فرآیند تحلیل محتوا

<table>
<thead>
<tr>
<th>تعداد کد</th>
<th>تعداد منابع</th>
<th>مؤلفه ها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>منابع تکمیلی و مشارکت کمیته گان انسانی</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>سیک رهبری</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>ترکیب و کمیت اعضای تیم</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>فرآیند ارزیابی و ریالی سازی نتایج رهنگارشیت</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>اطلاعات از کیفیت و کمیت داده ورودی</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>وجود یک تصویر واقع گرایانه از محدودیت های فنی و غیرفنی و فنواوری های رهبری</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>بهرهبرداری کارا و ارتباط از تکنیک ها</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>تهدب به پایه سازی رهنگارشیت</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>نرمال سازی، بومی سازی و استانداردسازی</td>
</tr>
<tr>
<td>کد</td>
<td>تعداد مؤلفه‌ها</td>
<td>تعداد منابع</td>
</tr>
<tr>
<td>----</td>
<td>---------------</td>
<td>-------------</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

1- شرایط مداخله گر

این شرایط بی مقوله‌ها به جرح و تعیید شرایط علیه می‌پردازند و بر راهبردها و کنش‌های متقابل تأثیر می‌گذارند. این شرایط در راستای تسهیل یا محدودیت برافردها در حووزه مورد نظر عمل می‌کنند (Strauss & Corbin 1990). در این پژوهش عامل مداخله گر، فاکتورهای تأثیر گذار در پایه‌سازی مدیریت دانش در سازمان است. این دسته از مقوله‌ها Farzin et al. (2014) نیز بانوی به بررسی ادیات پژوهش در حووزه مدیریت دانش سازمانی (Hung & Lai 2012; Mehregan et al. 2012; Tabrizi, Ebrahim & Depisheh 2011) می‌تواند به دو دسته کلی عوامل درون سازمانی و برون سازمانی طبقه‌بندی شوند که عوامل درون سازمانی مشابه عوامل زمینه‌ای قابل دست‌بندی به سه گروه کلی عوامل انسانی، فنی و فنارشته هستند. پس از بررسی منابع منتبه، فاکتورهای تأثیر گذار در پایه‌سازی مدیریت دانش در سازمان شناسایی شده و نحوه طبقه‌بندی آنها با توجه به تعداد کدها و منابع تخصصی یافته در فرآیند تحلیل محتوا در جدول 4، قابل مشاهده است.

جدول 4: مؤلفه‌های شناسایی شده و تعداد کد و منبع تخصصی یافته در مقاله “فاکتورهای تأثیر گذار در پایه‌سازی مدیریت دانش در سازمان” در فرآیند تحلیل محتوا

<table>
<thead>
<tr>
<th>کد</th>
<th>تعداد مؤلفه‌ها</th>
<th>تعداد منابع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. intervening conditions
راهبردها و کنش ها

راهبردهای یادگر آن دسته از تعاملات و کنش هاست که در پاسخ به شرایط علیه بهدبال تحقق پدیده اصلی در بستر حاکم هستند. این راهبردها به شکلی هدفمند انتخاب می شوند و به بدیله محرور جامعه عمل می گیرند. (Strauss & Corbin 1990). در این پژوهش راهبردها و کنش ها گام های فاینند تدوین، پیدا سازی و بهبود مستمر روندگاشت مدیریت سازمان هاستند. این دسته از مقوله ها نیز با توجه به بررسی ادیبات پژوهش در حوزه رهگیری (Geum et al. 2011; Bray & Garsia 1997; Phaal, Farrukh & Probert 2010; Price et al. 2004) به دسته کلی طبقه بنیادی شدند.
گام های فرآیند تدوین و پیاده سازی مدیریت رهگاهشته مدیریت دانش سازمان: نیاز به مدیریت دانش سازمان، باید شناسایی و تعیین دستیابی‌های

رهگاهشته کلان سازمان آغاز می‌شود در این مرحله پیشنهادهای دانشی و دانش هدف برای هر دستیابی شناسایی می‌گردد. برای هر دانش هدف در بلوک دانش مشخصات دانش (اعم از نوع دانش، ساختار دانش، موجودیت، مالک، زمان مورد نیاز و...) تعیین شده و بر اساس استراتژی سازمانی ارائه و بررسی تهیه می‌شود. به دانش کمی‌سازی می‌گردد. این فرآیند با تعیین استراتژی مدیریت دانش برای هر دانش هدف بر اساس مشخصات تعیین شده ادامه می‌یابد.

نهایی سازی و استاندارد کردن، این بخش از فرآیند توسط متخصصان و خبرگان حوزه مدیریت دانش، رهگیری و ذی‌نفعان نهایی سازی و اعتباربخشی می‌گردد.

پایه‌سازی، جهت پروری میزان کارایی و اثربخشی رهگاهشته تدوین شده، رهگاهشته مزبور پایه‌سازی می‌شود و بازخوردهای لازم در مراحل مختلف ارائه می‌گردد.

حفظ و بهبود مستمر: با توجه به بازخوردهای دریافت شده رهگاهشته تدوین شده، حفظ، نگهداری و به صورت مستمر بهبود می‌یابد.

پس از بررسی منابع منتخب، «گام‌های فرآیند تدوین و پایه‌سازی رهگاهشته مدیریت دانش سازمان» شناسایی شده و نهایی طبقه‌بندی آنها با توجه به تعداد کدها و منابع تخصصی‌ای به فراهمگیری محتوا در جدول 5 قابل مشاهده است.

جدول 5. مؤلفه‌های شناسایی محتوا در فرآیند تحلیل محتوا

<table>
<thead>
<tr>
<th>تعداد کدها</th>
<th>تعداد منابع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>آمادگی و برنامه‌ریزی توزیع و بررسی رهگاهشته کلان سازمان (رهگاهشته کسب و کار/ فناوری)</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>انتصاب اعضا تیم</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>تنظیم زیرساخت هماهنگی و ساخت‌افزار مورد نیاز</td>
<td>12</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. deliverables
<table>
<thead>
<tr>
<th>تعداد کد</th>
<th>تعداد</th>
<th>موضوع و ماده مربوطه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>31</td>
<td>15</td>
<td>توسعة رهنگشایت نهایی سازی و اعتباربخشی توسط مندوزن‌های مدیریت دائمی</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>15</td>
<td>دانش‌پژوهانی و اعتباربخشی توسط مندوزن‌های مدیریت دائمی</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>13</td>
<td>تعیین مشخصات دانش‌های هدف در گروه دانش‌های (نوع، ساختار دانش، موجودیت، مالک، زمان مورد نیاز و ...)</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>10</td>
<td>تعیین ارزش افزوده، هزینه و ریسک هدف دائمی</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>12</td>
<td>تعیین استراتژی‌های مورد نیاز جهت دستیابی به هر دانش‌هدف</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>10</td>
<td>تعیین واگاه‌های در گروه جهت دستیابی به هدف دائمی</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>7</td>
<td>تعیین هزینه و میزان تلاش مورد نیاز جهت دستیابی به هر دانش‌هدف</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>11</td>
<td>تعیین چگونگی دستیابی به دانش هدف تعمیم شده بر اساس استراتژی انتخاب‌شده (چه فراوندی، چه ابزاری، چه نصیر، چه قانونی و ...)</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>5</td>
<td>تعیین فراوندی و ابزار عمل‌های مورد نیاز با توجه به نوع، موجودیت دانش و استراتژی</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>5</td>
<td>تعیین ابزار، منطق قانونی و مورد نیاز با توجه به فراوندی و استراتژی</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>8</td>
<td>توسعة پیش‌نویس رهنگشایت مدیریت دائمی دانش‌سازمان</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>نهایی سازی و اعتباربخشی توسط متخصصان مندوزن‌های دائمی</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>نهایی سازی و اعتباربخشی توسط متخصصان رهنغاری</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>نهایی سازی و اعتباربخشی توسط ذهنی‌های نظارتی</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>17</td>
<td>پیاده‌سازی گروه‌های از بین انتخابی</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>16</td>
<td>بهره‌وری و بهبود مستمر به روزوری و پانزده‌کاری</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>10</td>
<td>مدیریت تغییرات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>تجمعی 347</td>
</tr>
</tbody>
</table>
در صورتی که بدینه محوری با موافق‌ت هدایت‌شود، تأیم یک‌ندازه شرایط علی‌که خواهد شد. در واقع، راه‌بردهای برای هدایت بدینه محوری پیامدهایی دارند که سبب حل مسئله‌ی علی‌که شود (Suddaby 2006). در این پژوهش پیامدهایی که به تأیم آن‌ها باید نشون‌داشته‌اند، این پژوهش پیامده‌ای که به جهت حل مسئله‌ی علی‌که شود، نتایج ناشی از کاربرد راه‌گاه‌های مدیریت دانش‌سازمانی که آن‌ها راه‌نگاری مدیریت دانش‌سازمانی را به‌عنوان یکی از مشخصات محتوایی و ظاهری راه‌نگاری شده است؛ نتایج راه‌گاه‌های مدیریت دانش‌سازمانی که آن‌ها راه‌نگاری مدیریت دانش‌سازمانی را به‌عنوان یکی از مشخصات محتوایی و ظاهری راه‌نگاری شده است. 

اولین جدول به بررسی ادبیات پژوهش در حوزه ره‌گاه‌های مدیریت دانش‌سازمانی می‌تواند به ۲ دسته کلی مشخصات ظاهری و محتوایی طبقه‌بندی شود: مشخصات ظاهری: مبتنی بر زمان بودن و ساختار لایه‌ای چارچوب و مشخصات محتوایی دارای ۴ دسته مشخصات محتوایی. نوع ارتباط، اطلاعات ارزش‌افزوده و اطلاعات هزینه ای است. پس از بررسی منابع متن‌خوانده، پیامدهایی ناشی از تدوین کاربرد راه‌گاه‌های مدیریت دانش‌سازمانی شناسایی شده و نحوه طبقه‌بندی آن‌ها با توجه به تعداد کدها و منابع تخصصی یافته در فرآیند تحلیل محتوای در جدول ۲ قابل مشاهده است.

### جدول ۱. مولفه‌های شناسایی شده و تعداد کد و منبع تخصصی یافته در مقاله پیامدهای ناشی از تدوین

<table>
<thead>
<tr>
<th>مولفه‌ها</th>
<th>تعداد کد</th>
<th>تعداد منابع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پیامدهای پیام‌سازی به‌دست‌آورده‌ی مدیریت دانش‌سازمانی</td>
<td>۶</td>
<td>۱۳</td>
</tr>
<tr>
<td>اطلاعات ارزش‌افزوده مدیریت دانش‌سازمانی</td>
<td>۸</td>
<td>۲۰</td>
</tr>
<tr>
<td>اطلاعات هزینه مدیریت دانش‌سازمانی</td>
<td>۸</td>
<td>۲۰</td>
</tr>
<tr>
<td>ایجاد مزیت رقابتی و نوآوری</td>
<td>۸</td>
<td>۲۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. outcomes
### سنجش کنایه پژوهش و تحلیل آماری

سنکش پایایی و روایی در هر پژوهش الزامی است و تحلیل محتوای کیفی نیز از این قاعده مستثنی نیست. اهمیت سنکش پایایی پژوهش از آنجاست که تضمین می‌کند داده‌ها مستقل از عمل اندازه‌گیری، ابزار و ناپایداری به دست‌آمده‌اند (کریپن‌دورف و نایبی، 1383، 175). و اهمیت سنکش اختبار و روایی پژوهش از آن جهت است که تضمین می‌کند یافته‌های پژوهش با بیان در ساخت نظرهای علمی یا تصمیم گیری درباره مسائل علمی جدید گرفت و یا آن یافته‌ها، همان‌طور که ادعای شده، معرف پدیده واقعی در متن داده است (تایبی، 1383، 111-121). کریپن‌دورف در کتاب «مبانی روش‌شناسی تحلیل محتوا» معیار‌هایی را برای سنکش پایایی و روایی پژوهش‌های مبنی بر تحلیل محتوا ارائه نموده است. این معیارها، توصیف آن‌ها و نحوه بررسی آن‌ها در این پژوهش در جدول 7، قابل مشاهده است. در فاصله بررسی پایایی 10 درصد محتوا به‌صورت خوش‌های انتقادی در حجم نمونه بررسی شده است (در کل، 67 واحد تحلیل انتخاب و در انتخاب کد گذار ثانویه قرار گرفته است). به این ترتیب که 10 درصد از کد گذاری‌های صورت گرفته در هر مؤلفه اصلی بعد از آموزش کامل در اختیار کد گذار ثانویه قرار گرفته است و هم‌خوانی/ عدم همخوانی نتایج آن بررسی شده است. ضریب کابا در این بررسی 0/743 است که

<table>
<thead>
<tr>
<th>موضوعه‌ها</th>
<th>تعداد کد</th>
<th>تعداد منابع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مشخصات ظاهری و محتوایی</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت دانش‌های سازمانی</td>
<td>8</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>تشخیص میزان اثر ایجاد‌شده برای مشتری و ارزش</td>
<td>11</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>استراتژیک</td>
<td>192</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>دانش هدف</td>
<td>31</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>دانش هدف</td>
<td>87</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>دانش هدف</td>
<td>15</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>تجمعی</td>
<td>279</td>
<td>23</td>
</tr>
</tbody>
</table>
ضریب مناسبی جهت همخوانی و توافق کدگذارها و در نتیجه، پایایی پژوهش می‌باشد. اعتبار (روایی) پژوهش نیز با بررسی ضریب همبستگی جهت تحقق هدف نهایی پژوهش (توسعه چارچوب رهنگاری جهت مدیریت دانش سازمانی) در بند 3-4 مورد بررسی قرار گرفته است.

4-4. گزارش (توسعه چارچوب رهنگاری مدیریت دانش سازمانی)
چارچوب‌ها در علوم مدیریتی، پشتیبانی کننده و تسهیل کننده درک بهتر حوزه مورد مطالعه و تأمین کننده ساختاری جهت تصمیم‌گیری و انجام عملیات هستند (Phaal, 2004). هر چارچوب یک رویکرد مفهومی و ایستامحسوب می‌شود که نمایش دهنده مؤلفه‌های اصلی حوزه موضوعی و ارتباطات فی مابین آن‌هاست (Farrukh & Probert, 2004). لذا، بر اساس این تعاریف، چارچوب رهنگاری مدیریت دانش سازمان به شرح زیر توسعه می‌یابد.

دانش سازمان به شرح زیر توسعه می‌یابد.
در بخش 3-4 مؤلفه‌های اصلی رهنگاری مدیریت دانش سازمان، زیرمؤلفه‌ها و نحوه طبقه‌بندی آن‌ها در فرآیند تحلیل محتوا شناسایی شد. در این بخش، جهت شناسایی ارتباط فی مابین مؤلفه‌های اصلی پژوهش از ماتریس کدینگ داده‌ها و محاسبه ضریب همبستگی بین مؤلفه‌ها استفاده می‌شود. سپس، سلول‌ها در ماتریس کدینگ داده‌ها مشتمل بر تعداد کد‌های مشترک بین مؤلفه‌های سطر و ستون ماتریس است. محاسبات آماری در نرمافزار اس‌پی اس صورت گرفته است و ضریب همبستگی بررسی بین مؤلفه‌های اصلی محاسبه شده است.
جدول ۷ میزان سنجش اعتبار در تحلیل محتوا و نحوه بررسی آنها در این پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th>معیارهای سنجش اعتبار</th>
<th>نحوه بررسی معیار در این پژوهش</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>طرح</td>
<td>نوع</td>
</tr>
<tr>
<td>۱. آزمون پایداری از نوع</td>
<td>میزان عدم تغییر یا تحول ماهه صورت گرفته است.</td>
</tr>
<tr>
<td>۲. آزمون مجدد</td>
<td>فراهنگ در طول زمان درونی آزمون مجدد توسط خود فرد</td>
</tr>
<tr>
<td>۳. آزمون پایداری</td>
<td>مشاهده گر</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*جدول معیارهای سنجش اعتبار

پایداری پایایی

(پایایی درونی مشاهده گر)

پایداری نحوه بررسی معیار در این پژوهش

(پایایی درونی مشاهده گر)

پایداری کدگذاری

(پایایی بین کدگذاران)

پایداری کدگذاری همه محتوایا توسعه نویسندگی

(پایایی بین کدگذاران)

پایداری کدگذاری همه محتوایا توسعه نویسندگی

(پایایی بین کدگذاران)

پایداری کدگذاری تاثیر معنی‌دار و آموزش

(پایایی درونی مشاهده گر)

پایداری کدگذاری برای کسانی که از میزان همخوانی ضریب کاپا دقت استاندارد میزان تطابق کارکردی آزمون پیک فرآیند با استاندارد مشخص است (مقااسبه نتایج آزمون با استاندارد)

عدم وجود استاندارد مشخص
معیارهای سنجش اعتبار

<table>
<thead>
<tr>
<th>نوع</th>
<th>طرح</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>اعتبار متکل</td>
<td>اعتبار متکل به اعتبار سازه ارزیابی میزان مدل سازی یا شیوه‌سازی یا ارائه کارکردی روابط درون متن داده‌ها از سوی عمل تحلیل اطلاعات می‌شود.</td>
</tr>
<tr>
<td>میزان همخوانی مبتنی</td>
<td>میزان همخوانی تابعه نسبی‌ای حاصل از یک روش‌باین واقعی‌های است که به تاثیر مستقیم مشاهده شاناسایی شده است.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
در ره‌نگاری مدیریت دانش سازمانی شرایط علمی به عنوان محور ک اصلی تدوین ره‌نگاری جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان هستند. جهت ترسیم این ره‌نگاری مجموعه‌ای از نیازمندی‌ها به‌منظور بن‌گذاری ره‌نگاری از یک‌سواوی از سوی دیگر، معیارهای موافق میدانند که دانش در سازمان به عنوان عوامل زمینه‌ای و ظاهری است و با ارائه این مشخصات تاپیک در جهت پیشرفت پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان به‌دنبال دارند. خلاصه شده‌این بررسی با توجه به ضرایب همبستگی «پرسون» محاسبه شده و در تصویر ۴ قابل مشاهده است.

علاوه بر شناسایی ارتباطات و تعاملات در میان مؤلفه‌های اصلی ره‌نگاری مدیریت دانش سازمانی، میزان همبستگی بین زیرملوتهای ره‌نگاری مدیریت دانش سازمان (به‌خصوص قوی‌شدید در تصویر ۴) نیز برسی شده است. این ارتباط در واقع، نمایش دهنده جریان چارچوبی برای ارائه مدیریت دانش سازمانی است. تصویر ۵ نمودار درخت‌واره این جریان دانشی را نمایش می‌دهد.

![شکل ۴ ارتباط بین مقوله‌ها در چارچوب ره‌نگاری جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش سازمانی](image)
رهنگاشت کلین سازمان نقطه شروع فرآیند تدوین رهنگاشت مدیریت دانش سازمان است. بر اساس رهنگاشت کلین سازمان دست یافتنی ها مورد نیاز سازمان شناسایی می‌شود و برای هر دست یافتنی مجموعه دانشگاه دانش و دانش های هدف مورد نیاز تعیین می‌گردد. هدف این مرحله تعیین دانشی است که با این مدیریت شود. برای تهیه این فرایند ابتدا بلوک که های دانشی که حوزه بخشی از سازمان و یا محبیت اثر گذار بر سازمان هستند، شناسایی می شوند. این بلوک که های دانشی در سازمان های مختلف، متفاوت نت و حتی در سازمان های مشابه نیز بدلیل الکار به طبیعت با استراتژی های کلی سازمان و فعالیت های مربوط به آن می‌باشد. بعد از تعیین بلوک که های دانشی نوبت به تعیین دانش خاص و مشخص در هر بلوک دانشی تحت عنوان دانش هر دست یافتنی یا مربوط به رسم در تصویر های مجموعه ای از بلوک های دانشی و دانش های هدف آنها برای یک سازمان نمونه معرفی و مطالعاتی به همراه داده شده است. شایان ذکر است که ادامة جریان دانش (جهت سادگی مطالعه) فقط برای یکی از دانش های هدف مطالعه داده شده است که به همراه هدف دانشی هر یک از جریان های اجرایی می‌باشد.

در گام بعدی برای هر دانش هدف، نوع دانش از منظور پیچیدگی محتوا و نوع دانش از منظور ساخت یافته تعیین می شود. علاوه بر این، سایر مشخصات دانش هدف اعم از کد دانش، عنوان دانش، زمان نیاز، موضوع، محل، مالک، ارزش استراتژیک، ارزش برای مرحله میزان هزینه و وقتی دستیابی و تعیین می‌شود. حال، بر اساس نوع دانش از منظور پیچیدگی محتوا (جهت سادگی مطالعه) تعیین می‌شود (PCC=0.3224). استراتژی دانش (کدگذاری، شخصی سازی و یا هر دو) بر اساس هدف دانش و نوع ساخت یافته تعیین می‌شود (PCC=0.4871). در این گام نحوه ایجاد دانش (تحلیل-تربیتی) بر اساس هدف دانش تعیین می‌شود. نحوه ایجاد دانش هدف، تبعیض کننده منبع (داخلی-خارجی) دانش و نحوه خلق با انتقال آن (تحلیل آماری-تجربه فردی و گروهی) است (PCC=0.2719). شناسایی نحوه ایجاد دانش می‌تواند در انتخاب فرآیند بهینه مدیریت دانش به کاربران كمک کند. 

1. به عنوان مثال، بلوک دانشی مالکان، مشتریان و ذی فنوان، تامین کنندگان، کارکنان، محصول و خدمات، فرایند، منابع و...

2. برای هر بلوک دانشی، تعدادی دانش هدف تعیین می‌شود. به عنوان مثال، دانش های هدف در حوزه محصول و خدمات عبارت اند از: فنونی ساخت، طول و عرض محصولات و خدمات، مشخصات فنی و عملکردی و...
دانش‌ی «چیستی» و «چیزایی» با توجه به استراتژی سازمان و مستندات بالادستی شناسایی شده‌اند. در این مرحله دانش «چگونگی» با ایده‌های مورد توجه قرار گیرد.

شکل 5. درختواره جریان دانش جهت ترسیم و به‌کارگیری مدلی در حوزه‌ی دانش سازمانی
ابتكارات مدیریت دانش مشتمل است به بر بهره‌برداری از ابزارهای مدیریت دانش (Saito, Umemoto & Ikeda 2007). در این مطالعه، ابتكارات مدیریت دانش به بنای "استراتژی مدیریت دانش" تعیین می‌شوند (PCC=0.2044). این ابتكارات و نووا و ایجاد دانش در انتخاب فرایند مدیریت دانش تأثیر گذاشته‌اند (PCC=0.7391)، این بدان معناست که چگونگی توسعه و یا کاربرد فرایندهای مدیریت دانش (خلق، توزیع، تهیه و کاربرد دانش) را مشخص می‌کند. جهت تسهیل انتخاب فرایند ابتكارات مدیریت دانش در این پژوهش ابتكارات مدیریت دانش که مشتمل بر ابزار، تکنیک، روش، به روش و فناوری است، بر اساس محوریت IT طبقه‌بندی شده‌اند. این ابتكارات می‌توانند در فرآیندهای مدیریت دانش با توجه به استراتژی انتخابی (کدگذاری و شخصی سازی) در مقابل هدف استراتژی دانش (خلق و انتقال) و وضعیت موجودیت دانش مورد بهره‌برداری قرار گیرند. فرآیند مناسبی مدیریت دانش تعیین کننده‌ی نیازمندی‌های مدیریت دانش (PCC=0.4716) و نوع معمولی سازمانی مورد نیاز است (PCC=0.4366). معمولاً سازمانی مشتمل بر تغییر سیاست‌های مدیریت مانند انسان، ساختار سازمانی (رسمیت، یکپارچگی و تمرکز) و مشخصات سازمانی و صنعت است.

معیارهای سنجه‌سازی مدیریت دانش (KM CSF) نیز بر اساس نیازمندی‌های مدیریت دانش (PCC=0.7858)، فرآیندهای مدیریت دانش (PCC=0.2237) و ابتكارات مدیریت دانش (PCC=0.1812) تعیین و شاخص‌گذاری می‌شوند.

نتایج تحلیل نشان می‌دهد که ابتكارات مدیریت دانش (PCC=0.2044) در جهت تعیین و به‌روزآوری استراتژی‌های مدیریت دانش مورد استفاده قرار می‌گیرد. در نهایت، استراتژی‌های تعیین شده مدیریت دانش به‌روزآوری هدف دانش (PCC=0.3821) شده و این فرآیند بصورت پیوسته ادامه می‌یابد. شاخص ذکر است که این جریان و گردش دانش در سه لایه تعیین دانش، چسیتی دانش چرایی و دانش چگونگی صورت می‌گیرد که هر یک از این لایه‌ها بخشی از روندگشایت مدیریت دانش سازمانی هستند.

در نهایت، در تصویر ۵ روندگشایت مدیریت دانش سازمانی (مولفه‌ها، ارتباط مولفه‌ها، جهت این روابط، وزن هر رابطه و توالی آنها) بر اساس ضریب همبستگی پیرسون نمایش داده شده است.
چارچوب رهنگاشت مدیریت دانش سازمان

داتش چگونگی

اینگیزه و اثبات

کاربرد با لوازم ابزار مدیریت دانش

کمیته مدیریت دانش

مطالعات سازمانی

یافته‌های ارزیابی

هنروتی‌پس‌کاری

رادارهای برداشته

(پریس همستگوی پرپیون "گام")
سارمی نیا و دیگران

توسعه چارچوب مفهومی جهت رهگذاری مدیریت دانش سازمانی: تحلیل محتوای کیفی

5. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

سازمان‌ها برای افزایش و ارتقاء بهره‌وری و قدرت‌افزایی خود در عصر حاضر نیازمند دانش‌شنود خود را به‌منظور تعریف مدیریت دانش علمی است که می‌تواند آن را در سازمان به اجرا درآورد درآورد. اجرایی که به یک سیستم و نظام تبیین می‌شد، در این راه جالب‌ها و فرصت‌هایی به‌وجود دارد که می‌تواند به ارائه مدیریت دانش در سازمان کمک نماید. همین امر پژوهشگران را به سوی ارائه‌هایی راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیشنهادی است. این جالب‌ها و فرصت‌هایی بشر را به سوی ارائه راهکارهایی جهت برطرف سازی این جالب‌ها و فرصت‌های پیش‌
اِیه‌ای است. پایایی فراپذیری تحلیل محظوای کیفی مربوط به تعبیر کاپا، ارزیابی شده است. این پژوهش در مقایسه با پژوهش‌های پیشین به ارائه رئیاگشای مدیریت دانش سازمانی مصوب، کل گرا و هم‌ریا با استراتژی‌های کسب و کار و استناد بالاتر سازمانی پرداخته است. علاوه بر آن، محظوای چیستی، چرایی و چگونگی مدیریت دانش سازمانی را بهصورت توأمی پیشنهاد می‌کند. لذا، پیشنهاد می‌شود:

- چارچوب تدوین‌های دریافت می‌کند. کاربردی پیاده‌سازی مدیریت دانش سازمانی، عملیاتی و کاربردی گردید.
- چارچوب مورد نظر بر اساس منطق طبقه‌بندی مؤلفه‌ها و ماتریس ساخت‌نیافته اولیه متمایزی ارائه گردید.
- بیستم خبره و هوشمندی جهت تسهیل و اتمام‌سازی جریان دانش در فرآیند تدوین رئیاگشای مدیریت دانش سازمانی طراحی و پیاده‌سازی شود.

فهرست منابع

اخوان، پیمان، مریم فیلسوفان، و محمدحسین کریمی گوارشکی. ۱۳۹۵. ارائه الگوی تبیین استراتژی مدیریت دانش مبتنی بر سطح بلوغ با روش دلفی فازی. فصلنامه پژوهش پردازش و مدیریت اطلاعات ۳۲ (۲): ۴۲۰-۳۹۷.

تبریزی، منصوره. ۱۳۹۲. تحلیل محظوای کیفی از منظر رویکردهای قیاسی و استقرازی. قصص‌نامه علمی/اجتماعی دانشی قسمت کن. ۵: ۱۰۵-۱۳۸.


فیچه‌ی، ایوایانس، غلام‌رضا معمورزاده، سعید سعیدی، و حجت طاهری. ۱۳۹۲. طراحی الگوی راهبرد دانش برای سازمان‌های دولتی ایران: مطالعه‌ای در صنعت بشقاین. نحوه‌ی شرکت‌های پژوهشی بهبهان مدرسه شیراز. ۲ (۲۰): ۳۰-۵.

نابی، هوشنگ. ۱۳۸۵. تحلیل محظوای کیفی بوزه سازمانی. نوشته‌کار کریم‌پور. ۱۹۸۰. تهران: نشر نی.

References


صارمی نیا و دیگران

۲۰۳

توسعه چارچوب مفهومی جهت ره‌نگاری مدیریت دانش سازمانی؛ تحلیل محتوای کیفی


Technology Management.


علیرضا حسن‌زاده
متولد ۱۳۴۴ دارای دکترای مدیریت سیستم‌ها از دانشگاه تهران است. ایشان هم‌اکنون دانش‌پژوه و مدیر گروه مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه تربیت مدرس است.

سیستم‌های مدیریت دانش، فناوری‌های مدیریت دانش، هوش تجاری (Bl)، گرایش‌های ایمنی و برنامه‌ریزی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی ایمنی‌اشیاء از جمله علایق پژوهشی وی است.

شیبان الهی
متولد ۱۳۴۲ دارای مدیریت دکترای مدیریت از دانشگاه تربیت مدرس است. ایشان هم‌اکنون دانش‌پژوه و مدیر گروه مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه تربیت مدرس و معاون پژوهش و فناوری دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس هستند.

مدیریت دانش و فناوری اطلاعات، سیاست گذاری علم و فناوری، سیستم‌های هوشمند اطلاعاتی مدیریت، دولت الکترونیکی، مدل‌های کسب و کار الکترونیکی از جمله علایق پژوهشی وی است.

غلامعلی منتظر
متولد ۱۳۴۸ دارای دکتری مهندسی برق از دانشگاه تربیت مدرس تهران است. ایشان هم‌اکنون دانش‌پژوه مهندسی فناوری اطلاعات دانشگاه تربیت مدرس است.

فناوری اطلاعات (بادگیری الکترونیکی، تجارب الکترونیکی)، نرم‌افزارهای ناپیوندی رایانشی (شبکه‌های ناپیوندی، نظریه جمع‌بندی ناپیوندی)، نرم‌افزارهای هوشمند (تشخیص الگو، سامانه‌های آموزشی هوشمند، سامانه‌های کامپیوتری) و سیستم‌های خبره و پژوهشگاه هوشمند از جمله علایق پژوهشی وی است.