

قابلیت مدیریت دانایی و قابلیت‌های پویا در مدیریت سیستماتیک سازمانی

مهدی حاتمی

دانشگاه پیام‌نور مرکز بین‌المللی عسلویه، دانشکده فنی و مهندسی، گروه مهندسی صنایع

Email: Eng.hatami65@gmail.com

چکیده - دنیای متغیر امروز ایجاب می‌کند که سازمان‌ها برای بقا به دنبال ابزاری نوین باشند، یکی از ابزارهایی که می‌تواند سازمان‌ها را در تأمین این اهداف یاری کند، مدیریت دانایی است. هدف پژوهش قابلیت مدیریت دانایی و قابلیت‌های پویا در مدیریت سیستماتیک سازمانی می‌باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان و مدیران بیمه رازی منطقه پارس جنوبی می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه بوده است. جهت سنجش روایی پرسشنامه از آزمون‌های روایی واگرا، روایی همگرا استفاده شده است. همچنین از آزمون آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پرسشنامه استفاده شد که نشان از تایید پایایی پرسشنامه دارد. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده آن است که قابلیت مدیریت دانایی و قابلیت‌های پویا در مدیریت سیستماتیک سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. بدین ترتیب، با استفاده از پیشنهاداتی در جهت افزایش تاثیرات ارائه گردید.

واژه‌های کلیدی: قابلیت مدیریت دانایی، قابلیت‌های پویا، مدیریت سیستماتیک سازمانی

۱- مقدمه

در سال‌های اخیر سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده‌اند و مفاهیم جدیدی چون کاردانشی، دانش کار، مدیریت دانایی و سازمان‌های دانشی، خبر از شدت یافتن این روند می‌دهند و با به کارگیری این واژگان خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها می‌دهد که در آنها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد (سانترو^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). براساس این نظریه در آینده جوامعی می‌توانند انتظار توسعه و پیشرفت داشته باشند که از دانش بیشتری برخوردار باشند (ابوبکر^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). برخورداری از منابع طبیعی نمی‌تواند به اندازه دانش مهم باشد. سازمان دانشی به توانمندی‌هایی دست می‌یابد که قادر است از نیروی اندک، قدرتی عظیم بسازد. مدیریت دانایی ابزاری است که این هدف را محقق می‌سازد. چهار عامل در ظهور

1. Santoro

2. Abubakar

مدیریت دانایی موثر است: الف) گذر از عصر سلطه سرمایه‌داری‌های مادی به سلطه سرمایه فکری. ب) افزایش خارق‌العاده در حجم اطلاعات ذخیره الکترونیکی آن و نیز افزایش دسترسی به اطلاعات. ج) تغییر هرم سنی جمعیت و خطر از دست دادن دانش سازمانی به واسطه بازنشستگی کارکنان. د) تخصصی‌تر شدن فعالیت‌ها. دنیای متغیر امروز ایجاب می‌کند که سازمان‌ها برای بقاء به دنبال ابزاری نوین باشند، یکی از ابزارهایی که می‌تواند سازمان‌ها را در تأمین این اهداف یاری کند، مدیریت دانایی است (آتانونس^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). مدیریت دانایی فرایندی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند و واضح است که برای فعالیت‌هایی چون حل مشکلات، آموختن پویا و تصمیم‌گیری ضروری است (گاویریان - ماریک^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). سازمان‌ها نه تنها از طریق سازگاری منفعلانه، بلکه به واسطه کارکرد متقابل فعال، خود را با محیط‌های بی‌ثبات وفق می‌دهند. سازمان‌ها به راحتی می‌توانند تغییر شکل دهند، با این همه، بسیاری از دیدگاه‌های موجود در زمینه سازمان از یک حالت منفعلانه و ایستا برخوردارند. سازمانی که درصدد سازگاری کامل خود با محیط در حال تغییر است، باید علاوه بر خلق اطلاعات و دانش، بتواند آن‌ها را به طرز موثری، مورد پردازش قرار دهد همچنین اعضای سازمان باید نه تنها منفعل نبوده، بلکه باید به‌عنوان عامل فعال در نوآوری عمل کنند. سازمان‌ها منابع مختلفی از قبیل سرمایه، تکنولوژی تولید، نیروی انسانی، مواد اولیه و ... در اختیار دارند (فریان^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). پژوهش‌ها نشان داده است که بیشتر سازمان‌ها تمرکز اصلی خود را بر اداره‌ی منابع فیزیکی قرار داده و مزیت‌های رقابتی خود را بر آن مبنا استوار کرده‌اند. پیدایش عصر دانش باعث ناکارآمدی بسیاری از جهت‌گیری‌ها و رویکردهای سنتی گردید. جهت‌گیری‌های نوین، به رویکردهای مبتنی بر منابع ناملموس تکیه دارد (مولیواک^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). بررسی‌های به عمل آمده نشان می‌دهد که سازمان‌ها به‌صورت عام و دانشگاه‌ها به‌صورت خاص، از همه‌ی دانش خود که مهم‌ترین دارایی ناملموس آن‌ها به شمار می‌رود، استفاده نمی‌کنند زیرا مدیریت دانایی به خودی خود و بدون برنامه‌ریزی اتفاق نمی‌افتد و این امر مستلزم شناسایی منابع آن و آشنایی با فرایندهای مدیریت دانایی برای کارکنان در همه‌ی سطوح سازمانی است (مردانی^۵ و همکاران، ۲۰۱۸). دانش، ماهیتی اجتماعی و نهفته داشته و در ذهن کارکنان نهفته است و با خروج آن‌ها از سازمان، این دانش که سرمایه‌های عظیم سازمانی محسوب می‌شود، خارج

-
1. Antunes
 2. Gaviria-Marin
 3. Ferreira
 4. Miković
 5. Mardani

می‌گردد. بسیاری از سازمان‌ها بدون آسیب‌شناسی صحیح از فرایندها و مولفه‌های کلیدی اثرگذار بر مدیریت دانایی، اقدام به اجرای برنامه‌های مدیریت دانایی می‌کنند که در اکثر موارد اجرای این برنامه‌ها با شکست مواجه می‌شود. با توجه به تحقیقات بررسی شده امروز، برنامه‌های مدیریت دانایی بایستی پژوهش‌هایی را در زمینه آسیب‌شناسی و شناسایی مولفه‌ها و عناصر کلیدی مدیریت دانایی انجام دهند (رائودی^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). مدیریت دانایی رویکردی منظم است که رویه‌هایی را برای شناسایی، ارزیابی، سازماندهی، ذخیره و به‌کارگیری دانش به منظور تامین نیازها و اهداف سازمان برقرار می‌سازد. بسیاری از سازمان‌ها بدون آسیب‌شناسی صحیح از فرایندها و مولفه‌های کلیدی اثرگذار بر مدیریت دانایی، اقدام به اجرای برنامه‌های مدیریت دانایی می‌کنند که در اکثر موارد اجرای این برنامه‌ها با شکست مواجه می‌شود. این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا قابلیت مدیریت دانایی و قابلیت‌های پویا در مدیریت سیستماتیک سازمانی تاثیر دارد؟

۲- مرور ادبیات

با توجه به تحقیقات بررسی شده امروز، برنامه‌های مدیریت دانایی بایستی پژوهش‌هایی را در زمینه آسیب‌شناسی و شناسایی مولفه‌ها و عناصر کلیدی مدیریت دانایی انجام دهند. بدین ترتیب، هدف از این تحقیق ارائه یک چارچوب مفهومی است که به بررسی ارتباط بین قابلیت مدیریت دانایی و قابلیت‌های پویا در مدیریت سیستماتیک سازمانی می‌پردازد در این مطالعه متغیرها به سه صورت زیر بیان می‌شوند:

الف) متغیرهای ورودی (داده‌ها):

قابلیت مدیریت دانایی به‌عنوان متغیر مستقل شناخته می‌شود و فرآیندی که سازمان‌ها بواسطه‌ی آن توانایی تبدیل داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش را پیدا کرده و همچنین قادر خواهند بود دانش کسب شده را به گونه‌ای موثر در تصمیم‌های خود به‌کار گیرند (ایقبال^۲ و همکاران، ۲۰۱۹).

ب) متغیرهای خروجی (ستاده‌ها):

در این تحقیق مدیریت سیستماتیک سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته شناخته می‌شود. مدیریت سیستماتیک سازمانی به این معناست که یک سازمان شامل یک گروه از مردم می‌باشد که براساس مسئولیت‌ها و سطوح سازمان به منظور رسیدن به اهداف سازمان باهم تلاش می‌کنند. بنابراین عملکرد سازمانی به‌عنوان معیاری برای

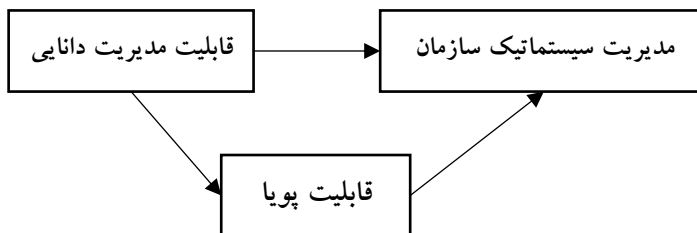
1. RaudeliÅ

2. Iqbal

ارزیابی افراد، گروه و یا سازمان، در سطح فردی، سازمانی می‌باشد و به رضایت شغلی اشاره دارد (رائودی^۱ و همکاران، ۲۰۲۰).

ج) متغیرهای مداخله‌گر:

در این تحقیق، قابلیت پویا، به‌عنوان متغیر مداخله‌گر در نظر گرفته می‌شود. این متغیر به‌صورت زیر تعریف می‌شود: گرایش کارآفرینانه که شامل ریسک‌پذیری، بیش فعال بودن و ابتکار می‌شود (مولیواک^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). با توجه به عوامل شناخته و تاثیرگذار بر مدیریت سیستماتیک سازمانی پژوهش حاضر به منظور شناسایی مسئله اصلی پژوهش که شامل ارزیابی و ارتباط بین عوامل نامبرده در بیمه رازی منطقه اقتصادی پارس جنوبی بوده، می‌باشد. در این پژوهش به دنبال آن هستیم تا با شناسایی و سنجش وضعیت مولفه‌های کلیدی و اثرگذار، راه‌کارهای لازم را برای اجرای موفقیت‌آمیز فرایندهای مدیریت دانایی در بیمه رازی واحد منطقه اقتصادی پارس جنوبی ارائه نماییم. فرایندهای مدیریت دانایی شامل ایجاد و کسب دانش‌های جدید، ذخیره‌سازی، توزیع و انتقال دانش و به‌کارگیری دانش، ارتباط تنگاتنگی با مدیریت سیستماتیک سازمانی دارند. از طرفی دیگر، تعیین موانع و محدودیت‌های اجرای برنامه‌های مدیریت دانایی، منوط به شناسایی این مولفه‌ها می‌باشد.



مدل تحلیلی تحقیق

۳- روش‌شناسی

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ شیوه جمع‌آوری داده پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر، شامل کارکنان بیمه رازی استان منطقه اقتصادی پارس جنوبی در نظر گرفته شده است. تعداد افراد مشغول

1. RaudeliÅ
2. Miković

به کار در این شرکت‌ها در حدود ۸۰ نفر است. که با توجه به جدول مورگان، تعداد نمونه آماری ۶۵ نفر برای حجم نمونه در نظر گرفته خواهد شد. جهت تجزیه و تحلیل آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه شامل گویه‌های مدل مفهومی می‌باشد. در این پژوهش داده‌های جمع‌آوری شده در قالب آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از دو نرم افزار SPSS19 و LISREL 8.5 ارائه گردیدند. در آمار توصیفی چگونگی توزیع نمونه آماری از حیث متغیرهای جمعیت‌شناختی و ابعاد متغیرهای مستقل و وابسته از مقادیر میانگین، انحراف معیار، واریانس و فراوانی ارائه شد و در آمار استنباطی نیز با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر مبتنی بر معادله ساختاری فرضیات تحقیق مورد آزمون قرار گرفته و در مورد پذیرش یا عدم پذیرش هر کدام از فرضیه‌های آماری اظهار نظر شد.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته شامل گویه‌های مدل مفهومی می‌باشد. روایی و پایایی پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس^۱ مورد بررسی قرار گرفت.

متغیر	تعداد سوال	شماره سوالات
قابلیت‌های مدیریت دانایی	۱۹	سوالات ۱ تا ۱۹
قابلیت‌های پویا	۱۶	سوالات ۲۰ تا ۳۵
مدیریت سیستماتیک سازمانی	۱۶	سوالات ۳۶ تا ۴۵

۴- یافته‌ها

آلفای کرونباخ

نتایج آزمون آلفای کرونباخ که با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس انجام شد در جدول ذیل به اختصار ارائه گردیده است. چون مقادیر آلفا بالاتر از ۰.۷ می‌باشد حاکی از پایایی مناسب مدل دارد.

ضریب آلفای کرونباخ

متغیرها	آلفای کرونباخ
قابلیت‌های مدیریت دانایی	۰.۷۶
قابلیت‌های پویا	۰.۷۱
مدیریت سیستماتیک سازمانی	۰.۸۲

1. Smart PLS

پایایی ترکیبی (سی آر)^۱

نتایج آزمون پایایی ترکیبی که با استفاده از نرم افزار اسمارت پی‌ال‌اس انجام شد به اختصار در جدول ذیل ارائه گردیده است. چون مقادیر پایایی ترکیبی بالاتر از ۰.۷ می‌باشد لذا مدل پایایی مناسبی دارد.

نتایج مربوط به پایایی ترکیبی (CR)

پایایی ترکیبی	متغیرها
۰.۸۶	قابلیت‌های مدیریت دانایی
۰.۸۳	قابلیت‌های پویا
۰.۸۹	مدیریت سیستماتیک سازمانی

محاسبه روایی با روش پی‌ال‌اس^۲

در این تحقیق با کمک نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس روایی پرسشنامه، به وسیله روایی واگرا محاسبه گردید.

روایی همگرا

با توجه به اینکه در این پژوهش مقدار اوه (متوسط واریانس استخراج شده) برای هر یک از متغیرها بیشتر از ۰.۵ است، این اعداد حکایت از روایی همگرایی مناسب مدل دارند. با در نظر گرفتن مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ ۰.۷ (کرونباخ^۳، ۱۹۵۱)، برای پایایی ترکیبی ۰.۷ (نونالی^۴، ۱۹۷۸) و برای اوه ۰.۵ (فرنل و لاکر^۵، ۱۹۸۱) می‌باشد و مطابق با یافته‌های حاصل تمامی این معیارها در مورد متغیرها مقدار مناسبی اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرایی پژوهش حاضر را تأیید ساخت.

نتایج حاصل از روایی همگرا تحقیق

متغیرها	AVE
قابلیت‌های مدیریت دانایی	۰.۶۴
قابلیت‌های پویا	۰.۷۱
مدیریت سیستماتیک سازمانی	۰.۷۵

منبع: یافته‌های تحقیق

1. CR: Composite Reliability
2. PLS
3. Cronbach
4. Nunnally
5. Fornel & Larker

روایی واگرا

برای محاسبه میزان روایی واگرایی از روش فورنل و لارکر استفاده می‌شود. نتایج روایی واگرا در جدول ذیل بیان شده است.

روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیر	مدیریت دانایی	پویایی	سیستماتیک
قابلیت‌های مدیریت دانایی	۰.۷۹		
قابلیت‌های پویا	۰.۷۵	۰.۷۷	
مدیریت سیستماتیک سازمانی	۰.۷۴	۰.۷۱	۰.۸۲

منبع: یافته‌های تحقیق

تحلیل آمار توصیفی

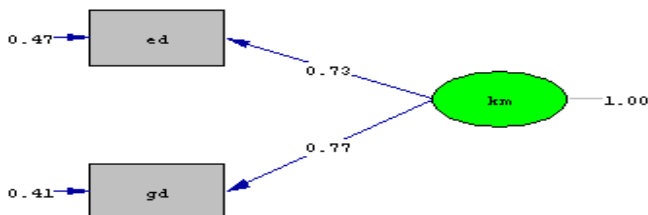
جدول توصیفی متغیرها

متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
قابلیت مدیریت دانایی	۶۵	۱.۹۵	۴.۷۹	۳.۶۵۱	۰.۷۶۸۳۹	۰.۵۹۰
قابلیت‌های پویا	۶۵	۱.۶۳	۴.۹۴	۳.۸۳۰۸	۰.۷۷۶۷۶	۰.۶۰۳
مدیریت سیستماتیک	۶۵	۲.۲۵	۴.۸۸	۳.۵۲۳۱	۰.۷۶۰۸۷	۰.۵۷۹

آزمون فرضیات تحقیق

تحلیل عاملی سازه‌های پژوهش در ادامه ارائه شده است.

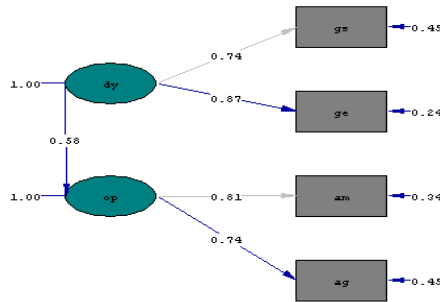
مدل اندازه‌گیری



Chi-Square=7.07, df=6, P-value=0.31441, RMSEA=0.022

مدل اندازه‌گیری متغیر قابلیت مدیریت دانایی

طبق نمودار زیر، اهمیت هر یک از ابعاد (متغیرهای مشاهده شده) در خصوص پوشش فضای تعریفی متغیر مکنون قابلیت مدیریت دانایی عبارتند از قابلیت ادغام (۰/۷۳) و قابلیت دانایی (۰/۷۷).



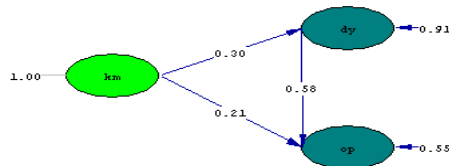
Chi-Square=7.07, df=6, P-value=0.31441, RMSEA=0.022

مدل اندازه‌گیری متغیرهای قابلیت پویا و مدیریت سیستماتیک سازمانی

طبق جدول ۴-۱۵، اهمیت هر یک از ابعاد (متغیرهای مشاهده شده) در خصوص پوشش فضای تعریفی متغیر مکنون قابلیت پویا عبارتند از قابلیت سنجش (۰/۷۴) و قابلیت ادغام (۰/۸۷). اهمیت هر یک از ابعاد (متغیرهای مشاهده شده) در خصوص پوشش فضای تعریفی متغیر مکنون مدیریت سیستماتیک سازمانی عبارتند از: عملکرد غیرمالی (۰/۸۱) و عملکرد مالی (۰/۷۴). بدیهی است سوالاتی که دارای بار عاملی بیشتری هستند همبستگی قویتری با متغیر داشته و نقش پررنگ‌تری در تبیین مفهوم متغیر ایفا می‌نمایند.

مدل ساختاری و پایه

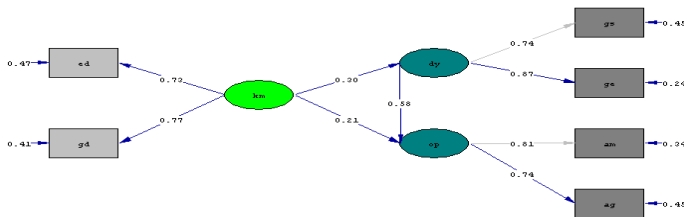
به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده که مدل ساختاری و پایه در نمودارهای زیر نشان داده شده است.



Chi-Square=7.07, df=6, P-value=0.31441, RMSEA=0.022

مدل ساختاری (حالت استاندارد)

فلش‌های رسم شده در دیاگرام مسیر نشان‌دهنده ضرایب هستند. علامت و بزرگی این ضرایب نشان‌دهنده نوع رابطه (مثبت یا منفی) و شدت ارتباط پیش‌بینی شده بین متغیرها می‌باشد.



Chi-Square=7.07, df=6, P-value=0.31441, RMSEA=0.022

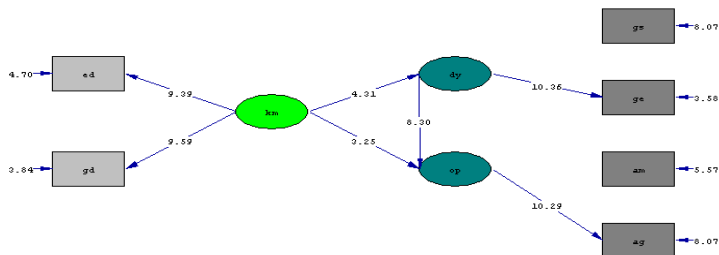
مدل پایه (حالت استاندارد)

جدول شاخص‌های برازش

مقدار	شاخص‌های برازش
۷/۰۷	مجذور کای
۶	درجه آزادی
۱/۱۷	مجذور کای / درجه آزادی
۰/۰۲۲	ریشه میانگین مجزورات تقریب (RMSEA)
۰/۹۹	شاخص نیکویی (GFI)
۰/۹۸	شاخص نیکویی تعدیل شده (AGFI)
۰/۹۹	شاخص نیکویی مقایسه‌ای (CFI)
۰/۹۹	شاخص نیکویی میانگین (NFI)

آزمون فرضیات پژوهش

براساس مدل پژوهش، نتایج آزمون فرضیه‌های ساختاری پژوهش در قالب جدول زیر آورده شده است.



Chi-Square=7.07, df=6, P-value=0.31441, RMSEA=0.022

مدل پایه آزمون فرضیه‌ها (T-value)

نتایج فرضیه‌های مدل ساختاری

نتیجه آزمون	کمیت t	برآورد استاندارد	حروف اختصاری	فرضیه‌ها
تایید	۴/۳۱	۰/۳۰	km, dy	۱- بین مدیریت دانایی، با قابلیت پویا در بیمه رازی منطقه اقتصادی پارس جنوبی رابطه مثبت وجود دارد.
تایید	۸/۳۰	۰/۵۸	dy, op	۲- بین قابلیت پویا، با مدیریت سیستماتیک سازمانی در بیمه رازی منطقه اقتصادی پارس جنوبی رابطه مثبت وجود دارد.
تایید	۳/۲۵	۰/۲۱	Km, op	۳- بین مدیریت دانایی، با مدیریت سیستماتیک سازمانی در بیمه رازی منطقه اقتصادی پارس جنوبی رابطه مثبت وجود دارد.
تایید	---	۰/۱۷	km, dy, op	۴- بین مدیریت دانایی و قابلیت پویا، با مدیریت سیستماتیک سازمانی در بیمه رازی منطقه اقتصادی پارس جنوبی رابطه مثبت وجود دارد.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

نتایج آمار استنباطی

به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است که اگر برازش مدل قابل قبول باشد، تخمین پارامترها مورد بررسی قرار می‌گیرد. نسبت تخمین هر پارامتر به خطای استاندارد آن به وسیله آماره t نشان داده می‌شود. زمانی که مقدار t بزرگتر از ۱/۹۶ باشد در سطح ۰/۰۵ و زمانی که مقدار آن بزرگتر از ۲/۵۶ باشد در سطح ۰/۰۱ معنادار خواهد بود. از آنجا که تخمین‌های پارامتر استاندارد نشده، مقیاس متغیرها را به همراه دارد، بنابراین این تخمین‌ها را تنها می‌توان بر اساس مقیاس‌های متغیرها مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. در مقابل، تخمین پارامترهای استاندارد شده به دلیل اینکه متغیرها را از مقیاس آزاد می‌کند، امکان مقایسه پارامترهای مدل را با همدیگر فراهم می‌کند.

بین مدیریت دانایی، با قابلیت پویا در بیمه رازی منطقه اقتصادی پارس جنوبی رابطه مثبت وجود دارد. چنانچه مشاهده می‌شود برآورد استاندارد برابر ۰/۳۰ و کمیت t در این آزمون برابر با ۴/۳۱ می‌باشد که بر این اساس فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق و مقایسه با مطالعات پیشین در

این خصوص مشخص می‌گردد که دانش مهم‌ترین دارایی نامشهود است، بنابراین مدیران کسب و کار تلاش بسیاری برای استفاده از این دارایی برای ایجاد بالاترین ارزش می‌کنند. با این حال، چگونگی نحوه کنترل، اعمال، و توسعه دانش به‌طور موثر به منظور تولید و دانش و استفاده مجدد با مدیریت دانایی آغاز می‌شود. به عبارت دیگر، این مطلب مهم است که چگونگی سرمایه‌گذاری به‌طور موثر و توسعه آن به‌منظور ارائه و به اشتراک-گذاری دارایی‌های نامشهود را در سازمان بررسی شود. با وجود این باور گسترده، که قابلیت مدیریت دانایی باعث افزایش مدیریت سیستماتیک سازمانی و قابلیت‌های پویا می‌شود، محققان تلاش کرده‌اند رابطه معناداری بین این عوامل پیدا کنند. به این ترتیب، این مطالعه روابط بین بررسی قابلیت مدیریت دانایی، قابلیت پویا، و مدیریت سیستماتیک سازمانی و نتایج به‌دست آمده را نشان می‌دهد. همچنین این تحقیق نشان داد که قابلیت مدیریت دانایی افزایش قابلیت‌های پویا در سازمان و در قابلیت‌های پویا، به نوبه خود، افزایش مدیریت سیستماتیک سازمانی فراهم می‌کند و باعث مزیت‌های رقابتی می‌شود.

بین قابلیت پویا، با مدیریت سیستماتیک سازمانی در بیمه رازی منطقه اقتصادی پارس جنوبی رابطه مثبت وجود دارد.

چنانچه مشاهده می‌شود برآورد استاندارد برابر ۰/۵۸ و کمیت t در این آزمون برابر با ۸/۳۰ می‌باشد که بر این اساس فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق و مقایسه با مطالعات پیشین در این خصوص بیان می‌گردد که ایجاد نوآوری‌ها و در نتیجه خلق دانش جدید از دیرباز از مهم‌ترین کارکردهای موسسات دانشگاهی به‌شمار آمده و در این راستا بیشترین اهتمام جامعه دانشگاهی در ارتقاء دانش و تقویت سرمایه‌های فکری با بهره‌مندی از منابع موجود بوده است. این منابع نه تنها شامل منابع اطلاعاتی؛ بلکه نیروهای فکری و منابع انسانی نیز می‌باشند که لازم است با به‌کارگیری شیوه‌های صحیح مدیریت شناسایی و به‌گونه‌ای سازمان‌یافته مورد بهره‌برداری قرار گیرند. پیدایش مدیریت دانایی و ایجاد پویایی در محیط کاری به دنبال مدیریت اطلاعات نشانگر تلاشی در این زمینه است که سرمایه‌های فکری داخلی و منابع تولید شده در داخل را در کنار منابع خارجی مورد توجه قرار داده؛ گستره فعالیت‌های خود را از مسائل آموزشی و پژوهشی فراتر برده و بر جریان‌ات اداری و امور اجرایی نیز سایه افکند. لازم به ذکر است که موسسات دانشگاهی به‌عنوان مراکز تولید و اشاعه دانش بیش از هر سازمان دیگری نیازمند اجرا و بررسی مدیریت دانایی هستند.

بین مدیریت دانایی، با مدیریت سیستماتیک سازمانی در بیمه رازی منطقه اقتصادی پارس جنوبی رابطه مثبت وجود دارد.

چنانچه مشاهده می‌شود برآورد استاندارد برابر ۰/۲۱ و کمیت t در این آزمون برابر با ۳/۲۵ می‌باشد که بر این اساس فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق و مقایسه با مطالعات پیشین در این خصوص مشخص می‌گردد که رابطه معناداری بین مدیریت دانایی و یادگیری اعضای سازمان وجود دارد.

بین مدیریت دانایی و قابلیت پویا، با مدیریت سیستماتیک سازمانی در بیمه رازی منطقه اقتصادی پارس جنوبی رابطه مثبت وجود دارد.

چنانچه مشاهده می‌شود برآورد استاندارد برابر ۰/۱۷ می‌باشد که بر این اساس فرضیه مورد تایید قرار می‌گیرد. باید توجه داشت که نتایج حاصل از این تحقیق و مقایسه با مطالعات پیشین اشاره دارد به ایجاد، تجزیه و تحلیل، پرورش، اشاعه و فرایند بهینه‌سازی دانش به‌عنوان بخشی از آموزش بهبود کیفیت. در این فرایند، تکنولوژی رسانه‌های اجتماعی نقش لازم برای هدایت ایفا می‌کنند زیرا دانش و یادگیری، فعالیتی در فرآیند مدیریت دانایی می‌باشند و نتیجه‌گیری گردید که می‌توانند در بهبود مدیریت سیستماتیک سازمانی تاثیر به‌سزایی داشته باشند.

پیشنهادات تحقیق

پیشنهادات این پژوهش با توجه به نتایج و اهداف در نظر گرفته شده و نیز میانگین سوالات هر متغیر و به تفکیک فرضیه‌ها به شرح زیر است:

پیشنهادات حاصل از فرضیه اول (تأثیر مدیریت دانایی بر قابلیت پویا در بیمه رازی منطقه اقتصادی پارس جنوبی)

با توجه به تایید فرضیه اول، به مدیران ارشد بیمه رازی استان منطقه اقتصادی پارس جنوبی، راهکارهای زیر برای تقویت این فرضیه پیشنهاد می‌گردد که:

- مجهز شدن به دانش حرفه‌ای کامل.
- افزایش توانمندی در به‌دست آوردن دانش‌های جدید و پیشرفته.
- تلاش در جهت ایجاد مهارت و خیرگی در به‌کار گرفتن و بهره‌برداری از اطلاعات و به‌دست آوردن دانش لازم برای خود.

- تجهیز و توانایی لازم جهت ثبت و نگهداری اطلاعات و تکنیک‌های گوناگون
- تجهیز و توانایی لازم جهت دسته‌بندی کردن و خلاصه کردن دانش‌ها با روش، اصول و قواعد خاص.
- تلاش در ایجاد توانایی جهت به کار بستن دانش برای رویارویی در رقابت‌ها و روبه‌رو شدن با رقیبان.
- تجهیز و توانایی لازم جهت به کار بستن فناوری اطلاعات برای جلوگیری و پیشگیری از دسترسی به هر دانش نامناسب.

- ایجاد یک برنامه انگیزشی به عنوان یک راه موثر در محافظت و حمایت از دانش.

پیشنهاد حاصل از فرضیه دوم (تأثیر قابلیت پویا، بر مدیریت سیستماتیک سازمانی در بیمه رازی منطقه اقتصادی پارس جنوبی)

با توجه به تایید فرضیه دوم، به مدیران ارشد بیمه رازی استان منطقه اقتصادی پارس جنوبی، راهکارهای زیر برای تقویت این فرضیه پیشنهاد می‌گردد که:

- بررسی مستمر تغییرات محیطی در جهت شناسایی یک فرصت شغلی و تجارت جدید.
- بررسی دوره‌ای تأثیر تغییرات محیطی بر مشتری‌ها
- آزمایش و بررسی مستمر محصولات یا خدمات در جهت پاسخگویی به تقاضا و خواسته‌های مشتریان.
- تلاش در جهت کارایی و کاربرد خدمات جدید.
- بررسی و تحلیل دانش‌ها و اطلاعات جدید.
- تلاش در جهت افزایش توانایی یادگیری و فراگیری بهتر.

پیشنهادات حاصل از فرضیه سوم (تأثیر مدیریت دانایی بر مدیریت سیستماتیک سازمانی در بیمه رازی منطقه اقتصادی پارس جنوبی)

با توجه به تایید فرضیه سوم، به مدیران ارشد بیمه رازی استان منطقه اقتصادی پارس جنوبی، راهکارهای زیر برای تقویت این فرضیه پیشنهاد می‌گردد که:

- تلاش در جهت شناسایی زمان مناسب برای انجام و ورود محصولات و سرویس‌های جدید.
- تلاش در جهت توسعه خدمات با بالاترین کیفیت.
- تلاش در جهت حفظ و ابقاء کارکنان برجسته سازمان.
- فعالیت شرکت در جهت پرورش کارکنان.
- توانایی در جهت تعویض و تعدیل شیوه مدیریت شرکت بر مبنای بازار و رقابت‌ها.
- توجه ویژه برای میزان رضایت کارکنان در شرکت.

- برنامه‌ریزی وسیع و فراگیر برای آینده .
 - شرکت با قدرت روی توسعه بازار جدید سرمایه‌گذاری نماید.
- پیشنهادات حاصل از فرضیه چهارم (تأثیر مدیریت دانایی و قابلیت پویا با عملکرد در بیمه رازی منطقه اقتصادی پارس جنوبی)**

با توجه به تایید فرضیه چهارم، به مدیران ارشد بیمه رازی استان منطقه اقتصادی پارس جنوبی پیشنهاد می‌گردد که:

- استفاده از افراد متخصص و آشنا به شاخص‌های مدیریت دانایی و کار دانشی در سمت‌های سازمانی
- بهره‌گیری از افرادی که علاوه بر داشتن قابلیت‌های مدیریتی بالا، دارای قابلیت‌های کارآفرینانه در جهت پیش‌بینی و تجسم نقایص و فرصت‌های بازار را نیز دارا باشند.
- تلاش مدیران ارشد در جهت منطقی کردن سازمان با آخرین پدیده‌های روز و ماموریت‌اش
- افزایش توانایی سازمان در دیدن واضح کل محیط رقابتی و پیش‌بینی بیش فعالانه فرصت‌های کشف نشده بازار و همچنین پیش‌بینی نیازهای مشتریان و تحرکات رقبا.
- افزایش توانایی بررسی امکان‌سنجی فرصت‌ها در درون زمینه شرکت براساس منابع و قابلیت‌ها و مبتنی بر دانش
- تلاش در جهت گسترش توانایی عملی‌سازی و ارتباط متقابل میان قابلیت‌های متفاوت
- توجه مدیران بر روی استفاده از دانش بر کیفیت و کارایی ستاده‌های فرآیندی سازمان

۶- محدودیت‌ها و تحقیقات آینده

از محدودیت‌های این پژوهش این است:

در این تحقیق برخی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مانند جنسیت و میزان تحصیلات مورد کنترل واقع نشده است.

نتایج به‌دست آمده از این پژوهش را نمی‌توان به دیگر سازمان‌ها، موسسات که جو، محیط و ساختار رقابتی متفاوتی دارند، تعمیم داد.

استفاده از فرایند مدیریت دانایی و به‌کارگیری آن در انجام کلیه روندهای سازمان مستلزم دسترسی به افراد متخصص و خبره می‌باشد.

در خصوص بررسی و رصد عملکردهای نوین در دیگر کشورهای جهان و بررسی امکان‌سنجی اجرای این-گونه طرح‌ها در داخل کشور نیازمند زمان، هزینه و تخصص است.

۷- منابع و مآخذ

- Antunes, H. D. J. G., & Pinheiro, P. G. (2020). Linking knowledge management, organizational learning and memory. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 140-149.
- Barley, W. C., Treem, J. W., & Kuhn, T. (2018). Valuing multiple trajectories of knowledge: A critical review and agenda for knowledge management research. *Academy of Management Annals*, 12(1), 278-317.
- Santoro, G., Vrontis, D., Thrassou, A., & Dezi, L. (2018). The Internet of Things: Building a knowledge management system for open innovation and knowledge management capacity. *Technological Forecasting and Social Change*, 136, 347-354.
- RaudeliÅ, J., & DavidaviÅ ienÅ, V. (2018). Knowledge management process model. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 5(3), 542-554.
- Miković, R., Petrović, D., Mihić, M., Obradović, V., & Todorović, M. (2020). The integration of social capital and knowledge management—The key challenge for international development and cooperation projects of nonprofit organizations. *International Journal of Project Management*, 38(8), 515-533.
- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(2), 104-114.
- Ferreira, J., Mueller, J., & Papa, A. (2018). Strategic knowledge management: theory, practice and future challenges. *Journal of knowledge management*.
- Mardani, A., Nikoosokhan, S., Moradi, M., & Doustar, M. (2018). The relationship between knowledge management and innovation performance. *The Journal of High Technology Management Research*, 29(1), 12-26.
- Gaviria-Marin, M., Merigo, J. M., & Popa, S. (2018). Twenty years of the *Journal of Knowledge Management*: A bibliometric analysis. *Journal of Knowledge Management*.
- Iqbal, A., Latif, F., Marimon, F., Sahibzada, U. F., & Hussain, S. (2019). From knowledge management to organizational performance. *Journal of Enterprise Information Management*.

۱۰- پیوستها

پیوست

پرسشنامه

به نام خدا

پاسخگوی گرامی

پرسشنامه‌ای که ملاحظه می‌فرمایید مربوط به یک پژوهش دانشگاهی تحت عنوان "بررسی قابلیت مدیریت دانایی و قابلیت‌های پویا در مدیریت سیستماتیک سازمانی بیمه رازی منطقه اقتصادی پارس جنوبی" است. امید است با ارائه نظرات ارزنده خویش که از مهم‌ترین منابع اطلاعاتی هستید پژوهشی شایسته انجام شود و بهبود ارائه خدمات را به همراه داشته باشد. پیشاپیش از جنابعالی جهت زمانی که صرف تکمیل آن می‌نمایید سپاسگزاری می‌نمایم.

دانشجوی کارشناسی ارشد

سوالات عمومی

- ۱- سن (سال): ۳۰-۲۰ ۴۰-۳۰ ۵۰-۴۰ ۶۰-۵۰ ۶۰ به بالا
- ۲- وضعیت تاهل: متاهل مجرد
- ۳- میزان تحصیلات: دیپلم و پائین تر فوق دیپلم لیسانس فوق لیسانس و بالاتر
- ۴- سابقه کار (سال): زیر ۵ ۵-۱۰ ۱۰-۱۵ ۱۵-۲۰ ۲۰ به بالا

لطفاً نظر خود را در هر یک از موارد زیر با دقت بیان نمایید.

ردیف	سوالات (انتقال دانش)	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملاً مخالقم
۱	ما با دانش حرفه‌ای کامل مجهز شده‌ایم.					
۲	ما توانمندی بدست آوردن دانش‌های جدید و پیشرفته را داریم.					
۳	ما در بکار گرفتن و بهره‌برداری از اطلاعات و بدست آوردن دانش لازم برای خودمان، ماهر و زبردست هستیم.					

				۴	ما به توانایی لازم جهت ثبت و نگهداری اطلاعات و تکنیک‌های گوناگون مجهز شده‌ایم.
				۵	ما به توانایی لازم جهت صاف کردن (فیلتر کردن) اطلاعات مجهز شده‌ایم.
				۶	ما به توانایی لازم جهت دسته‌بندی کردن و خلاصه کردن دانش‌ها با روش، اصول و قواعد خاص مجهز شده‌ایم.
				۷	ما به توانایی لازم جهت انتقال دانش‌های سازمانی یا مربوط به سازمان به افراد مجهز شده‌ایم.
				۸	شرکت ما همچنین توانایی این را دارد که دانش افراد را بازیابی کند و به شرکت و سازمان‌ها انتقال دهد.
				۹	ما به توانایی لازم جهت بکار بستن دانش برای ارتقا و توسعه سرویس‌های جدید مجهز شده است.
				۱۰	ما به این توانایی مجهز شده‌ایم که دانش را بکار گیریم و کارایی و موثر بودن (میزان بازدهی) کار را افزایش دهیم.
				۱۱	ما به توانایی استفاده از دانش برای حل مشکلات مجهز شده‌ایم.
				۱۲	شرکت ما توانایی بکار بستن دانش برای رویارویی در رقابت‌ها و روبه‌رو شدن با رقیبان را دارا است.
				۱۳	شرکت ما به وضوح نشان داده که کدام دانش باید به جدید حمایت و حفاظت شود.
				۱۴	شرکت ما همچنین با توانایی بکار بستن فناوری اطلاعات برای جلوگیری و پیشگیری از دسترسی به هر دانش نامناسب مجهز شده است.
				۱۵	شرکت ما یک برنامه انگیزشی به‌عنوان یک راه موثر در محافظت و حمایت از دانش بنا کرده است.
				۱۶	شرکت ما یک دیدگاه ثابت محافظه‌کارانه و یک رویه‌ی ثابت برای جلوگیری از سرقت دانش تنظیم کرده است.

				شرکت ما یک دیدگاه ثابت و محافظه کارانه و یک شیوه‌ی ثابت برای جلوگیری از <u>دستیابی به دانش‌های نامناسب</u> تنظیم کرده است.	۱۷
				همچنین شرکت ما یک شیوه محافظه کارانه برای جلوگیری از <u>استفاده نامناسب از دانش</u> تنظیم کرده است.	۱۸
				ما همچنین با مفهوم محافظت از دانش مجهز شده‌ایم.	۱۹
				ما بارها تغییرات محیطی را بررسی تا یک فرصت شغلی و تجارت جدید را بشناسیم.	۲۰
				ما به‌صورت دوره‌ای بارها این موضع را مرور کرده‌ایم که تغییرات محیطی چه تاثیری بر مشتری‌ها می‌گذارد.	۲۱
				ما بارها محصولاتمان را آزمایش و بررسی می‌کنیم تا ببینیم آیا این محصولات تقاضا و خواسته‌های مشتری-هایمان را برآورده می‌کند یا خیر؟	۲۲
				ما تلاش زیادی روی کارایی و کاربرد محصولات جدیدی که تولید می‌کنیم انجام می‌دهیم.	۲۳
				ما بارها دانش‌ها و اطلاعات جدید را مورد تحلیل و بررسی قرار می‌دهیم.	۲۴
				در مقایسه با دیگر شرکت‌ها در صنعت مشابه، ما دارای توانایی یادگیری و فراگیری بهتری هستیم.	۲۵
				ما توانایی این را داریم که صلاحیت و توانایی فردی تکمیل و تبدیل به صلاحیت و توانایی سازمانی کنیم.	۲۶
				ما توانایی درک این موضوع را داریم که هر کدام از کارکنان چه کاری را باید انجام دهیم و چه وظیفه‌ای در قبال شرکت داریم.	۲۷
				ما توانایی این را داریم که به روشنی درک کنیم دارا بودن چه تکنیک و دانش‌هایی مربوط و وابسته به شرکت ما است.	۲۸
				وقتی با رویدادهای غیرمنتظره روبه‌رو می‌شویم، توانایی برآمدن از عهده‌ی آنها را داریم.	۲۹

				۳۰	ما توانایی موفق شدن در فعل و افعالات و همکاری کردن با کارکنان از قسمت و بخش‌های دیگر را هم داریم.
				۳۱	در مقایسه با دیگر شرکت‌ها با صنعت مشابه ما دارای صلاحیت و توانایی کامل بیشتری هستیم.
				۳۲	تولید و بازده ما همگام شده با تولید، تلاش و بازدهی کارکنان است.
				۳۳	منبع گسترش در سازمان مناسب است.
				۳۴	مهارت ما در دارا بودن کار مناسب و همساز است.
				۳۵	در مقایسه با دیگر شرکت‌ها با صنعت مشابه ما دارای قابلیت و مهارت ارتباطی و هماهنگی کردن بهتری هستیم.
				۳۶	مقدار و اندازه فروش ما بسیار بالا است.
				۳۷	مقدار و اندازه سود ما بسیار بالاست.
				۳۸	مقدار بازدهی ما بسیار بالاست.
				۳۹	میزان بازگشت پول در سرمایه‌گذاری در شرکت ما بسیار بالاست.
				۴۰	شرکت ما قادر است زمان درست برای انجام و ورود محصولات و سرویس‌های جدید را به چنگ آورد.
				۴۱	شرکت ما به مهارت توسعه خدمات یا تولید محصولات با بالاترین کیفیت، دست پیدا کرده است.
				۴۲	زمان انجام و راه‌اندازی پروژه‌ها و محصولات جدید از شرکت‌های دیگر با صنعت مشابه بیشتر است.
				۴۳	درجه عملکرد خودکاری (اتوماسیون) از دیگر شرکت‌ها با صنعت مشابه بیشتر است.
				۴۴	شرکت ما قادر است شیوه مدیریت را بنا بر بازار و رقابت‌ها عوض کند و یا تعدیل کند.
				۴۵	شرکت ما قادر است کارکنان برجسته را حفظ و ابقا کند.
				۴۶	شرکت ما در پرورش کارکنان، فعال است.

					شرکت ما ارزش زیادی برای میزان رضایت کارکنان در شرکت قایل است.	۴۷
					شرکت ما سیاستی بسیار عالی برای رفاه کارکنان دارد.	۴۸
					شرکت ما برنامه‌های وسیع و فراگیری برای آینده ما دارد.	۴۹
					شرکت ما شدیداً و باقوت روی توسعه بازار جدید سرمایه‌گذاری میکند.	۵۰
					شرکت ما شدیداً و باقوت روی تکنولوژی‌های جدید سرمایه‌گذاری میکند.	۵۱