

نقش زیرساختی و فرآیندی مدیریت دانش در مسیر چابک‌سازی صنعت با تأکید بر اقشار دانشور بسیج

(مطالعه موردی: بسیج مهندسين، اساتيد و دانشجويي شهر اصفهان)

نویسندگان: علی اصغر شهبازی^۱ و ایمان نوربخش^۲

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۴/۱/۲۹

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۲/۱۳

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال هجدهم، شماره ۶۶، بهار ۱۳۹۴

چکیده

دانش به عنوان مهم‌ترین جنبه رقابتی، سازمان را قادر می‌سازد تا بهره‌ور باشد و از محصولات و خدمات رقابتی رها شود. چابک بودن یکی از پایه‌های افزایش بهره‌وری مدیریت دانش است. حجم بالای توسعه ادبیات در حوزه مدیریت دانش و چابکی سازمانی، اهمیت این دو مقوله را نشان می‌دهد به نحوی که چابکی سازمانی زمانی حاصل می‌شود که مدیریت دانش، از هر جهت، در حال تعادل باشد. این پژوهش درصدد است که شکلی از همگرایی این دو را از این نظر که ابعاد آنها قویاً با یکدیگر ارتباط دارند، مورد آزمون قرار دهد. اقشار دانشور بسیج (بسیج مهندسين، اساتيد و دانشجويي) به عنوان مورد مطالعه انتخاب و با استفاده از پرسشنامه وضعیت چابکی و مدیریت دانش در آنها ارزیابی شد. در ادامه تجزیه و تحلیل تکمیلی به کمک آزمون T انجام و با کمک شاخص‌های کلی و جزئی برآزش، فرضیات پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد، ابعاد زیرساختی و فرآیندی مدیریت دانش، رابطه مثبت و معناداری با چابکی در صنعت با تأکید بر اقشار دانشور بسیج دارد.

واژگان کلیدی:

چابکی، مدیریت دانش، زیرساخت، فرایند، بسیج

۱. دانشجوی دکتری مدیریت سیستم‌ها - دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام shahbazy2001@yahoo.com

۲. کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه یزد (نویسنده مسئول) nourbakhshiman@yahoo.com



۱- مقدمه و بیان مساله

از بدو پیروزی انقلاب اسلامی ایران، تاکنون توجه بسیار زیادی از سوی حضرت امام خمینی و مقام معظم رهبری به قشر دانشگاهی شد؛ به عنوان مثال، حضرت امام خمینی (ره) بعد از دوران سیاه طاغوت که مردم را در فقر علمی و جهالت نگه داشته بود، تنها در فاصله بین ۲۲ بهمن سال ۱۳۵۷ تا ۲۲ بهمن سال ۱۳۵۸، ۶۰ دیدار با اقشار دانشگاهی در جهت‌دهی و هدایت این قشر اثرگذار در جامعه داشته‌اند. ایشان حتی در دوران سخت و خطیر جنگ تحمیلی نیز با وجود حساس شمردن مسئله جنگ، حساسیت مسئله دانشگاه را مهم، ماندگار، بنیادین و همیشگی می‌دانستند و مسئله تعلیم و تربیت و دانشگاه‌ها را در رأس اموری که بعد از انقلاب نیازمند اصلاح و تحول است، در نظر داشتند. مقام معظم رهبری نیز بر شکستن مرزهای دانش و رسیدن به عرصه‌های جدید علمی تأکید داشته‌اند و همواره مسئولان کشور را به توجه به دانشگاهیان توصیه فرموده‌اند و در عین حال، خود در این امر بر همه مسئولان سبقت دارند؛ به طوری که تعداد دیدارهای ایشان با قشر دانشگاهی و نخبگان علمی در سال‌های رهبری ایشان، بیش از سه برابر مجموع دیدار سران قوه با قشر مذکور بوده است. از دیگر سو، سند چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران نیز که به عنوان سند بالادستی مطرح است، در بندهای اول خود، جایگاه علمی کشور را در عالی‌ترین سطح جهان اسلام معرفی می‌کند (ذوالفقارزاده و نوروزی، ۱۳۹۱، ص ۳۸۰).

بی‌تردید ابداعات و نوآوری گرایش بسیار شدیدی به دانش، تخصص و تعهدات کارمندان به عنوان ورودی‌های کلیدی در فرایند خلق ارزش دارند؛ این در حالی است که سازمان‌ها با نوآوری‌پذیری بالاتر، در پاسخ به تغییرات محیطی و همچنین گسترش قابلیت‌های جدید که به آنها برای دستیابی به عملکرد بالاتر کمک می‌کند، موفق‌تر خواهند بود. از طرف دیگر دیدگاه دانش‌محور، سازمان‌ها را به عنوان مخازن دانش و شایستگی مجسم می‌کند. این در حالی است که نظریه چابکی بر اساس دیدگاه سازمانی و مدیریت دانش، یکپارچگی توسعه و دانش را تسهیل می‌کند. امروزه رقابت برای چابک‌سازی سازمان و بهبود کیفیت خدمات، به عنوان یک مسئله راهبردی برای سازمان‌هایی که در بخش خدمات فعالیت می‌کنند، شناخته شده است. سازمان‌هایی که به سطح بالاتری از کیفیت خدمات دست می‌یابند، سطوح بالاتری از رضایتمندی مشتریان را به عنوان مقدمه‌ای برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار خواهند داشت (پاشازاده و گوهری، ۱۳۹۱). سازمان‌ها برای افزایش توانایی خود در زمینه بهبود کالا و خدمات و در نتیجه بهره‌مندی مشتریان و مصرف‌کنندگان، به دانش نیاز دارند. در حال حاضر، شرکت‌ها و سازمان‌های بسیاری روی مدیریت دانش



سرمایه‌گذاری کرده‌اند. به‌رغم موفقیت‌های برخی، سازمان‌های بسیار زیادی نیز با شکست مواجه شده‌اند. به نظر می‌رسد یک سری از شرایط، موقعیت‌ها و چالش‌ها منجر به موفقیت یا شکست نهایی فعالیت مدیریت دانش در سازمان می‌شود. بدیهی است شناسایی مهم‌ترین عناصر مدیریت دانش در راستای چابکی سازمانی می‌تواند گام بسیار ارزشمندی برای چابک‌سازی قلمداد شود؛ لذا به نظر می‌رسد شناسایی ابعاد و اقدامات مدیریت دانش در سازمان‌های چابک از یک سو و بررسی ارتباط آنها با اقدامات و ابعاد چابکی از سوی دیگر، یک ضرورت انکارناپذیر در حوزه تحقیقات چابکی است. به‌رغم تحقیقات بسیار در هر یک از دو حوزه چابکی و مدیریت دانش، پژوهش‌های چندانی در مورد ارتباط مدیریت دانش و چابکی سازمانی و تأثیر آنها بر یکدیگر انجام نشده است و بیشتر پژوهش‌ها تئوریک و غیر تجربی می‌باشند. بررسی و کنکاش در زمینه چابکی با تأکید بر دانش محوری و مدیریت دانش، می‌تواند جهش بزرگی را در چابک‌سازی و عملکرد بالای اقشار دانشور بسیج ایجاد نماید؛ لذا سازمان‌های صنعتی، علمی و نظامی نیز که در تعامل با بسیج قرار دارند، نیاز به شناخت دانش اقشار دانشوری و دانشگاهی بسیج، به‌ویژه بر ابعاد چابکی صنعت را دارند. تلاش پژوهشگران در این مقاله، پاسخ به این سؤال است که ابعاد زیرساختی و فرآیندی مدیریت دانش چه نقشی در مسیر چابک‌سازی صنعت با تأکید بر اقشار دانشور بسیج دارد؟ اهمیت بررسی این مسأله از آنجاست که می‌شود که زیر حضور سازمان یافته «اقشار دانشور و دانشگاهی بسیج» در صحنه‌های مختلف در سال‌های پس از پیروزی انقلاب اسلامی، کارکردهای متعددی را برای نظام و جامعه به همراه داشته است، ضرورت دارد شناخت منظمی از آنها به‌دست آورد و در راستای استفاده بیشتر از ظرفیت‌های و قابلیت‌های آن تلاش کرد.

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱- مدیریت دانش و شاخصهای آن

مدیریت دانش، فرآیندی نظام‌مند برای کسب مزایای رقابتی یا دستیابی به اهداف سازمانی است. خود دانش معمولاً در اسناد، فرایندهای اجرایی و معیارها گنجانده می‌شود. از آنجا که دانش منبعی رقابتی تلقی می‌شود، سازمان‌های اخذ دانش، ابتکار عمل مدیریت دانش را تعیین، اجرا و تقسیم می‌کنند و از دارایی‌های دانش بهره می‌جویند. این ابتکار عمل‌ها حاصل مدل‌سازی، فرایند تجاری یا باز مهندسی، مدیریت کیفیت و سازمان‌های یادگیری هستند (Cholip, 2008, p45). مدیریت دانش، یک بافت سازمانی برای بدنه دانش در سازمان فراهم می‌کند؛ بنابراین یک بافت منحصر به فرد برای پایه دانشی سازمان به‌وجود می‌آورد (Plessis, 2007, p28). ویگ (۱۹۹۷) بیان می‌کند



«مدیریت دانش، دانش کاربردی، سیستماتیک، صریح، تجدیدنظر شده و حساب شده است تا از این طریق، اثربخشی دانش محور بنگاه را به حداکثر برساند (Douglass, 2008). برگرن^۱ (۲۰۰۳) بیان می‌کند که مدیریت دانش، یک استراتژی بهینه و سیستماتیکی است که انتخاب، سازماندهی و ذخیره می‌شود و اطلاعات ضروری کسب و کار یک شرکت را برای ارتقای عملکرد کارکنان و افزایش رقابت‌پذیری سازمان بهبود می‌دهد (جعفری و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۱۲۷). نقش مدیریت دانش، پل زدن میان فرایند اقدام و پرکردن شکاف موجود است. با فرایند مدیریت دانش، بهترین اقدامات به سرعت تبدیل به فرایندهای جدید و استاندارد می‌شوند (برجرون، ۱۳۸۶، ص ۶۴). مالهورترا^۲ (۲۰۰۲) بیان می‌کند که مدیریت دانش، فرایندی است که به واسطه آن، سازمان‌ها در زمینه یادگیری، خلق، گسترش و کاربرد دانش، مهارت‌های مورد نیاز را کسب می‌کنند.

رویکردهای مدیریت دانش در دو جریان قابل شناسایی است؛ نخستین رویکرد بر بعد نظام‌های مدیریت دانش استوار است که دربرگیرنده طیف وسیعی از رویکردها، سامانه‌ها و روش‌های عملیاتی است که به منظور حمایت و اداره فرایندهای مبتنی بر دانش طراحی شده‌اند. بر اساس این نگرش، فرایند مدیریت دانش به‌طور عمده بر فناوری اطلاعاتی متکی است. رویکرد دوم، رویکرد اجتماعی است. تمرکز این رویکرد بر افراد و اعضای سازمان است؛ زیرا اعتقاد بر این است که دانش، پدیده‌ای اجتماعی است. بر اساس این رویکرد، بخش عظیمی از دانش سازمان به‌صورت ضمنی است که قابل مشاهده نیست و یکی از دغدغه‌های این رویکرد، تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح است (زغریان و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۱۰۲-۷۵).

شرکت‌ها برای افزایش توانایی خود در زمینه بهبود کالا و خدمات و در نتیجه، بهره‌مندی مشتریان و مصرف‌کنندگان به دانش نیاز دارند. کالاها و خدمات بهبود یافته باید به وسیله تغییرات در سیستم‌ها، ساختارها و شیوه‌های حل مسئله، همراه شوند (Davenport, et. al, 1998, p28). نوناکا و تاکیشی^۳ (۱۹۹۵) ادعا می‌کنند که مدیریت دانش، به‌عنوان توانایی سازمان در ایجاد، ذخیره و توزیع دانش، برای برتری رقابتی در حوزه‌های کیفیت، سرعت، نوآوری و قیمت، مطلقاً حیاتی است. با وجود آنکه دانش به‌آسانی قابل اندازه‌گیری نیست، سازمان‌ها باید دانش را به‌منظور دستیابی به مزایایی که از مهارت‌ها، تجارب و دانش ضمنی کارمندان در سیستم و ساختارشان، قابل اکتساب است، به‌طور مؤثر مدیریت کنند (Hung, et. al, 2005). با وجود این، یکی از

1. Berggren
2. Malhotra
3. Nonaka & Takeuchi



مهم‌ترین چالش‌های شناسایی شده، توانایی فهم مدیریت دانش و اهداف آن است که هنوز توافق عمومی درباره مفهوم مدیریت دانش وجود ندارد (Earl, 1999, p29-38). تحلیل تعاریف ارائه شده نشان می‌دهد که بسیاری از آنها در یک مورد شباهت دارند و آن اینکه مدیریت دانش منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌گردد. عوامل حیاتی مدیریت دانش موفق، متعدد هستند که برخی تحت کنترل و برخی خارج از کنترل هستند. حسنعلی (۲۰۰۲) عوامل موفقیت مدیریت دانش را به پنج طبقه رهبری؛ فرهنگ؛ ساختارها، نقش‌ها و مسئولیت‌ها؛ زیرساخت فناوری اطلاعات و اندازه‌گیری تقسیم کرده است. این در حالی است که دیگر محققان، عوامل حیاتی برای موفقیت مدیریت دانش را اینها می‌دانند: فرهنگ سازمانی باز و مورد اعتماد (Wild, et.al, 2002, p374)؛ مسئولیت رهبری مدیریت ارشد (Moffett, et.al, 2003)، (Dess, et.al, 2000)؛ درگیری کارکنان (Moffett, et.al, 2003)، (Ryan, et.al, 2001)؛ آموزش کارکنان (Greengard, 1998)؛ کار تیمی قابل اعتماد (Geraint 1998)؛ قدرت کارکنان (Ulrich, 1998)؛ زیرساخت سیستم‌های اطلاعاتی (King, et.al, 2003)؛ اندازه‌گیری عملکرد (Barsky, et.al, 2000)؛ محک‌زنی (Davis, 1996)؛ و ساختار دانش (Hsieh, et.al, 2002).

با توجه به ادبیات، گستره وسیعی از این عناصر، شاخص‌ها و مؤلفه‌ها پیش روی محققان قرار گرفت. برای هدفمندسازی انتخاب شاخص‌ها، ضمن مصاحبه با خبرگان، مهم‌ترین شاخص‌های ارزیابی مدیریت دانش که برای اقصاء دانشور بسیج، متناسب و معنی‌دار، در حوزه مفهومی تحقیق و متناسب با نوع تحلیل‌های آماری مورد نیاز باشد، انتخاب شد. نتیجه تحلیل شاخص‌های فوق، چارچوب جدول زیر را برای گروه‌بندی معیارهای ارزیابی مدیریت دانش ارائه نمود.

جدول ۱. طبقه‌بندی شاخص‌های مدیریت دانش

شاخص	اجزا
زیرساختی	
مأموریت و ارزش سازمان	امکان‌سنجی، اولویت‌ها، نگرش مدیران ارشد، شایستگی‌ها، ارزش‌های سازمانی
سازمانی	دستورالعمل دانش، ساختار فیزیکی محیط کار، رهبری، فرهنگ، مدیریت فرایند و داده‌ها
فناوری اطلاعات	مستندسازی دیجیتال، شبکه‌های ارتباطی
یادگیری و آموزش	دارایی منابع انسانی، طبقه‌بندی وظایف



فرآیندی	
ایجاد و کسب دانش	تولید دانش، کسب دانش
ذخیره و سازماندهی دانش	تسخیر و ذخیره‌سازی دانش، حفظ دانش، طبقه‌بندی دانش، پشتیبانی دانش، مرتب کردن دانش، تجزیه و تحلیل دانش
تسهیم دانش و ارزش افزوده	تبدیل دانش، توزیع دانش، توسعه و انتقال دانش، اجتماعی کردن دانش، ایجاد ارزش افزوده، مشارکت و همکاری در زمینه دانش
به‌کارگیری و استفاده از دانش	حل مسئله، پیش‌بینی، ابزار مزیت رقابتی

۲-۲- چابکی سازمانی و شاخصهای آن

واژه چابکی در فرهنگ لغات، به معنای حرکت سریع، چالاک، فعال و توانایی حرکت به‌صورت سریع و آسان و توانایی تفکر سریع و هوشمندانه است (Hornby, 2000). ریشه و خاستگاه چابکی، تولید چابک است و تولید چابک، مفهومی است که طی سال‌های اخیر عمومیت یافته و به‌عنوان یک استراتژی موفق توسط تولیدکنندگانی که خودشان را برای افزایش عملکرد قابل ملاحظه آماده می‌کنند، پذیرفته شده است. در چنین محیطی، هر سازمانی باید توان تولید همزمان محصولات متفاوت و با طول عمر کوتاه، طراحی مجدد محصولات، تغییر روش‌های تولید و واکنش‌پذیری کارا به تغییرات را داشته باشد. به‌نگاهی که چنین توانمندی‌هایی را داشته باشد، سازمان چابک اطلاق خواهد شد. چون چابکی مفهوم نسبتاً جدیدی است، تعریف مشترک و جهان‌شمولی از این مفهوم که مورد پذیرش همگان باشد، وجود ندارد و مانند هر مفهوم فراگیر دیگر نمی‌توان یک تعریف خاص را به‌عنوان تعریف جهان‌شمول چابکی معرفی نمود. در جدول زیر، خلاصه‌ای از تعاریف چابکی آمده است.

جدول ۲. تعاریف چابکی

تعریف	مرجع
کشف موفقیت‌آمیز پایه‌های رقابتی (سرعت، انعطاف‌پذیری، نوآوری، کیفیت و سودمندی) از طریق یکپارچه کردن منابع قابل ترکیب‌بندی مجدد و مدیریت دانش برای فراهم کردن محصولات موردنظر مشتری در محیط بازاری در حال تغییر سریع	یوسف و همکاران (۱۹۹۹)
توانایی یک سازمان برای پاسخ سریع اثربخشی و کارا به نیازها و فرصت‌های کنشی و فراکنشی در مواجهه با محیط نامطمئن و غیرقابل پیش‌بینی	داو (۱۹۹۹)
توانایی یک مؤسسه برای سرآمد بودن همزمان در قابلیت‌های کیفیت توزیع، انعطاف‌پذیری و هزینه به‌طریق هماهنگ (به‌پیش رفتن همزمان)	منور و همکاران (۲۰۰۹)



تعریف	مرجع
توانایی یک مؤسسه برای طراحی مجدد فرایندهای موجود به طور سریع و خلق بموقع فرایندهای جدید برای قادر بودن به کسب مزایا و شکوفایی در موقعیت بازاری پویا و غیر قابل پیش بینی	سامپا مورتی و همکاران ^۲ (۲۰۰۸)
یک توانایی سازمانی برای لمس کردن تغییر محیطی و پاسخ اثربخش و کارا به آن تغییر	اشرفی و همکاران (۲۰۰۵)
توانایی یک مؤسسه برای تغییر پویا یا شکل بندی مجدد فرایند تجاری مجزا برای ماندگار شدن با نیازهای بالقوه مؤسسه	راسچکه و داوید ^۳ (۲۰۰۵)
توانایی یک سازمان برای کشف (شناسایی) تغییرات (که می تواند فرصت ها یا تهدیدها یا ترکیبی از آن دو باشد) در محیط تجاری اش و دادن یک پاسخ سریع و با تمرکز به مشتریان و سهامداران به وسیله شکل بندی مجدد، منابع، فرایندها و استراتژی هاییش	ماتیس، یاکالان و برادیش ^۴ (۲۰۰۵)
ریچارد شاپ، چابکی استراتژیک در دانشگاه را به این صورت تعریف می کند: توانایی دانشگاه، به عنوان یک سیستم انسانی در حال حیات برای شکوفا شدن و یادگیری امواج مداوم تغییر یک بخش طبیعی و غیر قابل اجتناب زندگی سازمانی باشد، نه یک بخش جدا و یک رویداد تهدید کننده را چابکی استراتژیک می گویند.	شارپ ^۵ (۲۰۱۲)

1. Menor & et al

3. Raschke & David

5. Sharpe

2. Sanbarmurthy & et al

4. Mates, Yakalan & Bradish

در خصوص ضرورت های چابکی سازمانی محققان مختلف، گروه بندی هایی از شاخص ها و الزامات متفاوت را ارائه کرده اند. گلدمن و همکاران^۱ (۱۹۹۵) چهار بعد استراتژیک اصلی را توسعه دادند که بر دستیابی به قابلیت های رقابت پذیری چابک تأکید دارند: غنی سازی مشتری، همکاری برای افزایش رقابت پذیری، سازماندهی برای تغییرات اصلی و اهرمی کردن اثر افراد و اطلاعات. همچنان که یوسف (۱۹۹۲) بیان نمود، چابکی تنها از راه یکپارچگی سلسله مراتب نیازهای مشتریان در چارچوبی از محیط داخلی و خارجی سازمان حاصل می شود. این امر از رهگذر یک دیدگاه کل گرا به تکنولوژی های پیشرفته تولیدی سازمان همراه با توانمندی های داخلی که آنها را پردازش می کنند و نیز از طریق کاربرد فناوری سیستم های اطلاعاتی حاصل می شود. یوسف و همکاران (۱۹۹۹) توانمندی های تولید چابک را یکپارچگی، شایستگی، تیم سازی، تکنولوژی، کیفیت، تحول، مشارکت، بازار، آموزش و پرورش و رفاه و آسایش بیان کرده اند. گوناساکارن^۲ (۱۹۹۹) برای تولید چابک، چهار وجه اساسی را تحت عناوین استراتژی، تکنولوژی، سیستم ها و نیروی انسانی در نظر می گیرد. تسورولودیس و والاوانیس^۳ (۲۰۰۲) چهار بعد اصلی ارزیابی چابکی و زیرشاخه های آن را به این شکل بیان نمودند: ۱- زیرساخت تولید

1. Goldman & et al

2. Gunasekaran

3. Tsourveloudis & Valavanis



زمان راه‌اندازی و تغییر روش، تطبیق‌پذیری (تنوع ماشین/ ایستگاه کاری عملیات قابل اجرا)، درجه انطباق‌پذیری ماشین، قابلیت تعویض‌پذیری (توانایی برنامه‌ریزی مجدد شغل)، اشتراک عملیات، تنوع سیستم جابه‌جایی مواد، سرعت انتقال، تنوع اجزاء، تلاش برای تغییر روش، اشتراک ناحیه؛ ۲- زیرساخت بازار (قابلیت پیکربندی مجدد ترکیب محصول، پیمان‌های بودن شاخص (سهولت اضافه کردن مؤلفه‌های جدید)، توانایی گسترش، دامنه حجم)؛ ۳- زیرساخت افراد (سطح آموزش، گردش شغلی)؛ ۴- زیرساخت اطلاعات (قابلیت تعمیم، سطح استانداردسازی، شبکه‌بندی). جعفرنژاد و شهایی (۱۳۸۶) با بررسی ادبیات چابکی، معیارهای بیست‌گانه چابکی را معرفی کردند: ساختار سازمانی، تفویض اختیار، راه‌اندازی تولید، وضعیت کارکنان، مشارکت کارکنان، ماهیت مدیریت، پذیرش پاسخ مشتری، چرخه عمر محصول، دوره خدمت- محصول، بهبود طراحی، روش تولید، برنامه‌ریزی تولید، سیستم‌های هزینه و حسابداری، اتوماسیون، ادغام فناوری اطلاعات، تغییر فرایندهای کاری و فنی، مدیریت زمان، وضعیت کیفیت، وضعیت بهره‌وری و برون‌سپاری. این گروه‌بندی‌ها و بسیاری موارد مشابه آن مورد کنکاش قرار گرفتند تا در نهایت، الگوی طبقه‌بندی زیر برای مؤلفه‌های چابکی سازمانی تنظیم گردید.

جدول ۳. طبقه‌بندی شاخص‌های ارزیابی چابکی

شاخص	اجزا
انعطاف‌پذیری	انعطاف‌پذیری مدل تولید، انعطاف‌پذیری سیستم تولید، نیروی کار منعطف، ساختار و روش‌های انعطاف‌پذیری، مکان کاری انعطاف‌پذیر، استراتژی کسب و کار انعطاف‌پذیر
پاسخگویی	پاسخگویی به تغییرات تقاضا، پاسخگویی به تغییرات محیط کسب و کار و بازار، پاسخگویی به تغییرات دستاوردهای محیطی اجتماعی، درجه انطباق اهداف کسب و کار با تغییرات
سرعت	یادگیری انجام وظایف و عملیات در کوتاه‌ترین زمان ممکن، زمان عملیات، زمان تغییرات تولید، زمان تحویل کالا و خدمات، زمان یادگیری و زمان انطباق با تغییر
شایستگی	قابلیت چندریسکی، دشواری کیپی‌برداری روش‌های کسب و کار توسعه یافته، مهارت و دانش افزایش تکنولوژی‌ها، شکل دهی شرکات سریع، ارتباط بسته با مشتریان و عرضه‌کنندگان، گران بودن معرفی محصول جدید، غنی‌سازی مشتری، نوآوری محرک مشتری، رضایت مشتری، تعاون و همکاری برای افزایش رقابت‌پذیری

۲-۳- اقصاء دانشور بسیج

با نظر به جایگاه و اهمیت نقش آفرینی بسیج در جامعه و پذیرش این امر که مهم‌ترین قالب و شکلی که مردم پس از پیروزی انقلاب اسلامی به صورت داوطلبانه در آن حضور



یافته‌اند و با عضویت در آن در مقاطع حساس از ارزش‌های اسلامی و انقلاب دفاع و حمایت کرده‌اند، بسیج است؛ به این فرمایش مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در خصوص جایگاه بسیج باید توجه کرد: «بسیج یعنی متن مردم، آن مردمی که می‌توان امید دفاع از انقلاب را از آنها داشت.» (مقام معظم رهبری) از سوی دیگر بسیج به دلیل فراگیر و مردمی بودن و نقش حساس در تعاملات اجتماعی، سیاسی، نظامی و امنیتی ایفا کردن در کانون توجه قرار دارد (فرهادی، ۱۳۸۱)؛ لذا با توجه به اهمیت و جایگاه بسیج، به عنوان قشر دانشور و علمی تأثیرگذار بر نقش مدیریت دانش در مسیر چابک‌سازی صنعت، تعریف دقیقی از این قشر مهم و برجسته و اهمیت آن لازم و ضروری می‌باشد. اگر بخواهیم مفهوم بسیج و بسیجی را در ادبیات انقلاب اسلامی جست‌وجو کنیم، چاره‌ای جز بیان مراد حضرت امام خمینی (ره) از بسیج و بسیجی نداریم؛ در اندیشه امام (ره) بسیج نهادی است اجتماعی با ابعاد متعدد. در این نگرش، بسیج دیگر صرفاً سازمانی نظامی نیست که فقط در زمان جنگ و برای دفاع در مقابل دشمن شکل گرفته باشد، بلکه نهادی است وسیع و پاسخگوی نیازهای اساسی و حیاتی جامعه و با اجزای دیگر نظام، چنان هماهنگی و پیوند دارد که انفصال آن جز با انحلال جامعه اسلامی متصور نیست (امام خمینی، ۱۳۷۸، ص ۱۹۵). در سال ۱۳۸۷ همزمان با نامگذاری سال نوآوری و به‌منظور هماهنگی، هدایت و توسعه هدفمند و شبکه‌سازی فعالیت‌های علمی در اқشار دانشور بسیج اعم از اساتید، پزشکان، مهندسين، دانشجویان، طلاب، دانش‌آموزان و حقوقدانان، سازمان بسیج علمی، پژوهشی و فناوری تأسیس شد و در حال حاضر نیز شورای علمی بسیج در مرکز و استان‌ها، هادی این حرکت مهم هستند. بسیج علمی در دهه پیشرفت و عدالت، جهاد علمی و جریان‌سازی گفتمان علمی در عرصه‌های ملی را سرلوحه فعالیت‌های خود قرار داده و اقداماتی را در دستور کار قرار داده است که از آن جمله می‌توان به اجرای طرح خوشه‌های تعالی دانش به‌منظور توسعه تعاملات علمی اқشار دانشور بسیج، در راستای ارائه مجموعه‌ای از برنامه‌های علمی متناسب با همه گروه‌های سنی و تحصیلی اشاره کرد.

۲-۴- پیشینه پژوهش

ریک داو (۱۹۹۹) به بیان ارتباط مدیریت دانش، توانایی پاسخگویی و چابکی مؤسسه به صورت مطالعه ادبیات تحقیق پرداخته و چنین می‌گوید: «چابکی سازمانی زمانی به دست می‌آید که مدیریت دانش و توانایی پاسخگویی، در تلاش‌های سازمانی، حالتی متعادل داشته باشند.» لوی و هازان^۱ (۲۰۰۹) نیز مدیریت دانش را جنبه کاربردی فرهنگ سازمانی

1. Rick Dove
2. Levy & Hazzan



دانسته‌اند و چگونگی بنیان نهادن تغییر فرهنگی به وسیله چابکی سازمانی را بیان کرده‌اند و این تغییر فرهنگ را نیازمند ابتکار در مدیریت دانش دانسته‌اند. آنها همچنین به کارگیری توانمندسازهای مدیریت دانش از دیدگاه مهندسی نرم‌افزار چابک را مورد بحث قرار دادند و چگونگی افزایش چابکی از طریق استخراج داده‌ها و مدیریت دانش را بیان داشتند. فرانکلین بکر (۲۰۰۱) در تحقیقی با عنوان «چابکی سازمانی و زیربنای دانش» بیان می‌کند که روش‌ها و مدل‌های ضروری کنونی کافی نیستند و برای غلبه بر عدم اطمینان در سازمان‌های چابک، نیاز به استراتژی‌های انطباق‌پذیری برای به کارگیری ابزارهای مدیریت دانش است.

اشرفی و همکاران^۲ (۲۰۰۵)، چارچوبی را برای اجرای چابکی تجاری در سراسر سیستم‌های مدیریت دانش فراهم کرده‌اند. حاتمی‌نسب و زنجیرچی (۱۳۹۰)، پژوهشی تحت عنوان «نقش زیرساختی و فرایندی مدیریت دانش در مسیر چابک‌سازی صنعت نساجی کشور» ارائه داده‌اند. قنبری و همکاران (۱۳۹۳)، پژوهشی با عنوان ارزیابی اثر فرایندی و زیرساختی مدیریت دانش بر چابک‌سازی سازمان فراهم کرده‌اند. شایان ذکر است، در زمینه خاص مورد پژوهش، پژوهش داخلی یافت نشد.

۳- روش پژوهش

این پژوهش از این نظر که به دنبال شناسایی مشکلات زیرساختی و فرایندی مدیریت دانش و همچنین ضعف‌های موجود در اقدامات چابکی سازمانی و ارائه پیشنهادهایی برای حل مسائل موجود می‌باشد، کاربردی است و از آنجا که جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و پرسشنامه‌ای پشتیبانی می‌شود، می‌توان آن را در گروه پژوهش‌های میدانی قرار داد. برای توزیع پرسشنامه، ابتدا ادبیات پژوهش بررسی و شاخص‌های اندازه‌گیری هر متغیر شناسایی و در قالب پرسشنامه تنظیم گردید. پرسشنامه مذکور، دارای ۲۷ سؤال مربوط به مدیریت دانش (شامل: ۱۳ سؤال ابعاد زیرساختی و ۱۴ سؤال ابعاد فرایندی) و ۱۶ سؤال مربوط به چابکی (شامل: ۴ سؤال درباره سرعت، ۴ سؤال درباره پاسخگویی ۴ سؤال درباره انعطاف‌پذیری و ۴ سؤال درباره شایستگی) با طیف لیکرت می‌باشد.

در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس از جامعه نامحدود استفاده می‌شود. یک نمونه اولیه از ۳۰ نفر بسیجی انتخاب و انحراف معیار آن به‌عنوان برآورد خطای انحراف معیار جامعه به فرمول زیر وارد شد:

$$N \geq \frac{z^2 \alpha/2 \sigma^2}{d^2} = \frac{1.96^2 \times 0.92^2}{0.15^2}$$

1. Franklin Becke
2. Ashrafi & et al



تعداد نمونه‌ای با اطمینان ۹۵ درصد، حداکثر خطای اندازه‌گیری مطلوب ۰/۱۵، انحراف معیار ۰/۹۲ (بر اساس نمونه‌گیری اولیه به تعداد ۳۰ عدد از مهندسين، اساتید و دانشجویان بسیجی شهر اصفهان) ۱۴۵ عدد به‌دست آمد. با توجه به اینکه معمولاً درصدی از پرسشنامه‌های توزیع شده برگشت داده نمی‌شود، تعداد ۲۵۰ پرسشنامه توزیع و در نهایت، تعداد ۲۱۱ پرسشنامه برگشت داده شد که از این تعداد، فقط تعداد ۲۰۴ عدد به‌طور کامل تکمیل شده و مبنای انجام پژوهش قرار گرفت.

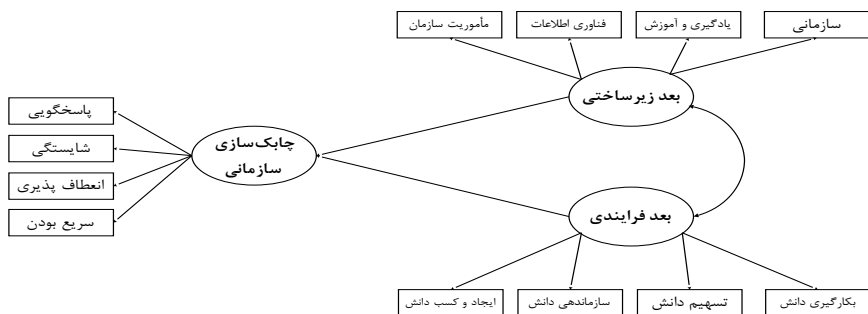
در این پژوهش برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ (سرمد و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۹۶) استفاده شده است. ایزاری که آلفای کرونباخ آن بالاتر از سطح مقداری مینیمم که نانلی (۱۹۸۷) پیشنهاد گردید یعنی ۰/۷ باشد از جنبه پایایی در حد مناسبی قرار دارد. در این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸، آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه مدیریت دانش ۰/۹۱ و برای پرسش‌نامه چابکی ۰/۸۲ به دست آمد. می‌توان اظهار داشت که پایایی پرسش‌نامه پژوهش از استاندارد (۰/۷) بالاتر می‌باشد و از پایایی خوبی برخوردار است.

فرضیه‌های پژوهش: فرضیه‌های پژوهش حاضر بر اساس مدل نظری پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه ۱. عوامل زیرساختی مدیریت دانش بر چابکی صنعت با تأکید بر اقسام دانشور بسیج در شهر اصفهان تأثیر دارد.

فرضیه ۲. عوامل فرایندی مدیریت دانش بر چابکی صنعت با تأکید بر اقسام دانشور بسیج در شهر اصفهان تأثیر دارد.

با توجه به اهداف و فرضیه‌های پژوهش، چارچوب و الگوی مفهومی به شکل زیر ترسیم می‌شود:



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش



۴- یافته‌های پژوهش

۴-۱- توصیف یافته‌ها

۱۴۹ نفر، یعنی معادل ۷۳ درصد از کل نمونه بسیجیان مرد و ۵۵ نفر، یعنی معادل ۲۷ درصد از کل نمونه بسیجیان زن بوده‌اند. از نظر سن، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی بین ۲۵ تا ۳۵ با ۴۹ درصد و کمترین فراوانی، مربوط به گروه سنی بالای ۴۵ سال با ۷/۸ درصد بوده‌اند. از لحاظ تحصیلات ۱۰ نفر یعنی معادل ۴/۹ درصد از کل نمونه دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۱۳۰ نفر یعنی معادل ۶۳/۷ درصد دارای مدرک لیسانس و ۶۴ نفر یعنی معادل ۳۱/۴ درصد دارای مدرک فوق لیسانس یا بالاتر بوده‌اند. در جدول ۴ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلاین^۱ (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدل یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد.

جدول ۴. شاخص‌های توصیفی متغیرها برای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
پاسخگویی	۳/۰۹	۰/۷۳	۰/۲۷	-۰/۳۰
شایستگی	۳/۰۵	۰/۷۶	۰/۰۸	-۰/۰۳
انعطاف‌پذیری	۲/۸۴	۰/۶۶	-۰/۲۴	-۰/۴۱
سریع بودن	۳/۰۳	۰/۷۸	-۰/۰۳	-۰/۱۷
چابکی سازمانی	۳/۰۱	۰/۵۱	-۰/۲۶	۰/۶۸
ماهیت و هویت سازمان	۳/۲۵	۰/۷۹	-۰/۰۹	-۰/۶۵
فناوری اطلاعات و ارتباطات	۳/۲۱	۰/۷۳	۰/۰۶	۰/۱۳
رهبری و مدیریت	۳/۲۱	۰/۶۳	-۰/۱۲	-۰/۵۲
ساختار فیزیکی محیط کار و برنامه‌های آموزشی	۳/۲۴	۰/۷۵	-۰/۲۸	-۰/۰۲
بعد زیرساختی	۳/۲۱	۰/۶۰	-۰/۱۸	-۰/۳۶
ایجاد و کسب دانش	۳/۳۰	۰/۸۱	۰/۱۱	۰/۵۶
تسهیل اقدامات مربوط به دانش	۴/۰۷	۰/۶۲	-۰/۶۵	۰/۰۷
نگهداری، انتقال و به‌کارگیری دانش	۳/۴۵	۰/۸۶	-۰/۰۹	۰/۳۵
هماهنگ‌سازی دانش	۳/۲۵	۰/۷۹	-۰/۱۰	-۰/۶۳
بعد فرایندی	۳/۵۲	۰/۴۵	۰/۱۵	۱/۰۶

با توجه به جدول، قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از ۱ می‌باشد؛ بنابراین، این پیش‌فرض مدل یابی علی، یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است.

۴-۲- آمار استنباطی

در این بخش، در جدول ۵ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند. با توجه به اطلاعات جدول رابطه بعد زیرساختی مدیریت دانش با چابکی سازمان (۰/۲۵) مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی دار می‌باشد. رابطه بعد فرایندی مدیریت دانش نیز با متغیر چابکی سازمانی (۰/۲۱) در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنی دار می‌باشد.

جدول ۵. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	۱	۲	۳
۱	بعد زیرساختی مدیریت دانش	۱		
۲	بعد فرایندی مدیریت دانش	۰/۲۱	۱	
۳	چابکی سازمانی	۰/۲۵	۰/۲۱	۱

۴-۲-۱- نرمال بودن چند متغیره متغیرها

از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده استفاده گردید. استفاده از این روش، نیازمند نرمال بودن چند متغیره متغیرها می‌باشد. در این پژوهش، برای بررسی نرمال بودن چند متغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا^۱ استفاده شد و عدد ۷/۲۱ به دست آمد که کمتر از ۱۶۸ می‌باشد که از طریق فرمول $p(p+2)$ محاسبه شده است. در این فرمول p مساوی است با تعداد متغیرهای مشاهده شده که در این تحقیق ۱۲ می‌باشد (Teo, et.al, 2012).

۴-۲-۲- بررسی فرضیه‌های تحقیق

با توجه به جدول ۶ اثر مستقیم بعد زیرساختی مدیریت دانش بر چابک‌سازی سازمانی (۰/۲۷) است. آماره تی این عدد نیز (۲/۰۳) می‌باشد که در سطح ۰/۰۵ معنی دار است؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. اثر مستقیم بعد فرایندی مدیریت دانش بر چابک‌سازی سازمانی نیز (۰/۳۳) می‌باشد. آماره تی متناظر این عدد نیز (۲/۶۵) می‌باشد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. بر این اساس، فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید می‌شود. در آخرین مرحله از تحلیل، تأثیر عوامل فرایندی و زیرساختی مدیریت دانش، به‌عنوان متغیر مستقل، بر هر یک از اقدامات در زمینه چابکی سازمانی سنجیده می‌شود.



جدول ۶. نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	P	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه
حمایت شد	۰/۰۵	۲/۰۳	۰/۲۷	بعد زیرساختی مدیریت دانش بر چابک‌سازی سازمانی تأثیر مثبت دارد
حمایت شد	۰/۰۱	۲/۶۵	۰/۳۳	بعد فرایندی مدیریت دانش بر چابک‌سازی سازمانی تأثیر مثبت دارد

۴-۲-۳- بررسی برازش مدل

قبل از هرگونه اظهار نظر در مورد این فرضیه‌ها، لازم است شاخص‌های برازش کلی و جزئی را مورد بررسی قرار داد تا از مناسب بودن پردازش داده‌ها به مدل مطمئن شد. برای بررسی برازش مدل از شاخص‌هایی که گیفن، اشتراپ و بودرئو^۱ (۲۰۰۰) مطرح نموده‌اند، استفاده شده است. این شاخص‌ها شامل موارد زیر هستند. شاخص کای دو که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش^۲ (GFI)، شاخص برازش تطبیقی^۳ (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگو هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته^۴ (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز^۵ (PNFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگو هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب^۶ (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگو هستند. در جدول ۷ این شاخص‌ها گزارش شده‌اند.

جدول ۷. نتایج برازش مدل

مقدار	شاخص برازش
۱/۶۹	شاخص کای دو
۰/۹۱	نیکویی برازش
۰/۹۲	برآزش تطبیقی
۰/۸۶	برآزش تعدیل یافته
۰/۷۳	برآزش ایجاز
۰/۰۷	مجذور میانگین مربعات خط

1. Gefen, Straub & Boudreau
2. Goodness of Fit Index
3. Comparative Fit Index
4. Adjusted Goodness of Fit Index
5. Parsimony Fit Index
6. Root Mean Square Error of Approximation



با توجه به جدول فوق مقدار تمامی شاخصهای بر ارزش، بیشتر از مقادیر ارائه شده توسط گیفن و همکاران (۲۰۰۰) هستند. مقادیر شاخص مجذور میانگین مربعات خط و شاخص نیز کمتر هستند. در مجموع با توجه به این یافته‌ها می‌توان گفت که همه شاخص‌ها در محدوده مناسب قرار گرفته‌اند و می‌توان از کلیت مدل اطمینان حاصل نمود؛ بنابراین مدل آزمون شده از برآزش مناسبی برخوردار است.

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادات

در این پژوهش سعی شده است ارتباط بین عناصر زیرساختی و فرایندی مدیریت دانش و اقدامات چابک‌سازی با تأکید بر اقشار دانشور بسیج در شهر اصفهان بررسی و ارزیابی شود. یافته‌های تحقیق حاضر مبنی بر وجود رابطه معنادار بین عناصر زیرساختی و فرایندی مدیریت دانش بر چابکی صنعت با تأکید بر اقشار دانشور بسیج مورد تأیید قرار گرفت.

در اولین فرضیه پژوهش، بیان شده است که عوامل زیرساختی مدیریت دانش بر چابکی صنعت با تأکید بر اقشار دانشور بسیج در شهر اصفهان تأثیر دارد و نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه پژوهش مبنی بر اثر مستقیم بعد فرایندی مدیریت دانش، بر چابکی صنعت با تأکید بر اقشار دانشور بسیج مثبت و معنادار می‌باشد (با ضریب ۰/۲۷) که اولاً، نشان‌دهنده این است که رابطه بین عنصر فرایندی مدیریت دانش و چابکی صنعت با تأکید بر اقشار دانشور بسیج رابطه‌ای مستقیم می‌باشد؛ ثانیاً این رابطه قوی است و با توجه به قابل قبول بودن شاخص‌های برآزش کلی و جزئی، فرضیه اول پژوهش پذیرفته شده؛ لذا فرضیه اول به‌طور کامل تأیید می‌شود.

در دومین فرضیه پژوهش، بیان شده است که عوامل فرایندی مدیریت دانش بر چابکی صنعت با تأکید بر اقشار دانشور بسیج در شهر اصفهان تأثیر دارد و نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه پژوهش مبنی بر اثر مستقیم بعد زیرساختی مدیریت دانش بر چابکی سازمان مثبت و معنادار می‌باشد (با ضریب ۰/۳۳) که نخست نشان‌دهنده این است که رابطه بین عنصر زیرساختی مدیریت دانش و چابکی صنعت با تأکید بر اقشار دانشور بسیج رابطه‌ای مستقیم می‌باشد؛ دوم این رابطه قوی است و با توجه به قابل قبول بودن شاخص‌های برآزش کلی و جزئی، فرضیه اول پژوهش پذیرفته شده؛ لذا فرضیه اول به‌طور کامل تأیید می‌شود.



۵-۱- پیشنهادها

طی مراحل مختلف این پژوهش به نکات جدیدی پی برده شد و همزمان با پیشرفت آن، ابهامات بیشتری فراروی محققان ایجاد شد که با توجه به محدودیت‌های موجود، بررسی آنها نیازمند پژوهش‌های بیشتر می‌باشد؛ بنابراین پیشنهادهایی ارائه می‌گردد که عبارتند از:

۱. تحقیق حاضر بر اقشار دانشور بسیج در شهر اصفهان انجام گرفت. پژوهش‌های بیشتر روی افراد سازمان‌های مختلف تولیدی و خدماتی، می‌تواند به اعتبار یافته‌های این پژوهش کمک نماید؛
۲. در این پژوهش، تنها ابعاد زیرساختی و فرایندی مدیریت دانش بر چابکی اقشار دانشور بسیج بررسی شد. پیشنهاد می‌گردد تا پژوهشگران در آینده تأثیر متغیرهای مستقل و میانجی دیگر را بر چابکی آزمون کنند؛
۳. تغییر فرهنگ حاکم بر اقشار دانشور بسیج در خصوص تقویت چابکی به صورت یک هنجار مثبت و ارزش مناسب
۴. وجود نظام‌های تشویقی و ایجاد انگیزه در اقشار دانشور بسیج و ترغیب آنها به ایجاد، ذخیره و تسهیم دانش

۵-۲- محدودیت‌های پژوهش

هر پژوهشی به نوبه خود با موانع و مشکلاتی مواجه است. پژوهش حاضر نیز از این امر مستثنا نبوده است؛ لذا به شرح مشکلات در ادامه پرداخته می‌شود:

۱. در هر پژوهشی، تعمیم نتایج باید با احتیاط صورت پذیرد. جامعه این پژوهش، اقشار دانشور بسیج در شهر اصفهان بودند. حتی اگر سایر جوامع یعنی سازمان‌ها و بخش‌ها، شباهت‌هایی به جامعه این پژوهش داشته باشند، باز هم باید این اصل را رعایت کرد؛ چرا که هر جامعه تا اندازه‌ای منحصر به فرد است.
۲. یکی دیگر از موانع پژوهش حاضر را می‌توان در کمبود پیشینه تحقیقات داخلی در مورد موضوع پژوهش دانست.
۳. از مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش‌های میدانی، عدم همکاری افراد در پر کردن پرسشنامه می‌باشد. در پژوهش حاضر نیز این مشکل وجود داشت. عدم همکاری افراد، باعث به‌هم خوردن اصل تصادفی بودن نمونه آماری می‌گردد. البته برای رفع این مشکل در این پژوهش، تعداد پرسشنامه‌های پخش شده، بیشتر از تعداد نمونه‌های تعیین شده بود.



منابع

الف) مقاله‌ها

۱. حاتمی‌نسب، حسن و زنجیرچی، محمود (۱۳۹۰)؛ نقش زیرساختی و فرایندی مدیریت دانش در مسیر چابک‌سازی صنعت نساجی کشور، چشم‌انداز مدیریت صنعتی، شماره ۱
۲. زعفریان، رضا؛ اسماعیل‌زاده، مونا و شاهی، نساء (۱۳۸۷)؛ ارائه الگوی پیاده‌سازی مدیریت دانش در کسب و کارهای کوچک و متوسط، فصلنامه توسعه کارآفرینی، شماره ۲
۳. فرهادی، مجید (۱۳۸۱)؛ بررسی و تحلیل بسیج از دیدگاه مقام معظم رهبری حضرت آیت‌الله خامنه‌ای، مطالعات راهبردی بسیج، شماره ۱۶

ب) کتاب‌ها

۴. برجرون، برایان (۱۳۸۶)؛ اصول مدیریت دانش، ترجمه غلامرضا ملک‌زاده، مشهد، انتشارات نما، جهان فردا
۵. جعفرنژاد، احمد و شهایی، بهنام (۱۳۸۶)؛ مقدمه‌ای بر چابکی سازمانی و تولید چابک، تهران، انتشارات کتاب مهربان نشر
۶. خمینی، سید روح‌الله (۱۳۷۸)؛ صحیفه نور، جلد ۲۱، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)
۷. ذوالفقارزاده، محمدمهدی و نوروزی، خلیل (۱۳۹۱)؛ نظام علمی مانا: پیشنهادی برای حفظ پایایی روابط میان دانشگاه، صنعت، دولت و ملت در جمهوری اسلامی ایران، مدیریت در دانشگاه اسلامی
۸. سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۸)؛ روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات آگاه
۹. پاشازاده، یوسف و گوهری، علی (۱۳۹۱)؛ بررسی تأثیر بلوغ مدیریت دانش بر میزان کیفیت خدمات و نوآوری، تهران، پنجمین کنفرانس ملی مدیریت دانش

A) Articles:

10. Barsky, N., Marchant, G (2000). "The most valuable resource: measuring and managing intellectual capital". Strategic Finance Magazine
11. Becker, Franklin (2001). "Organisational agility and the knowledge infrastructure". Journal of Corporate Real Estate. 3: 1
12. Davis, T (1996). "Managing knowledge-work support functions". Journal of General Management
13. Dess, G., & Picken, J (2000). "Changing roles: leadership in the 21st century. Organizational Dynamics", 28
14. Dove, R (1999). "Knowledge management, response ability, and the agile enterprise". Journal of Knowledge Management 3 (1)

15. Earl, M.J (1999). Opinion: **“what is a chief knowledge officer?”**. Sloan Management Review, Vol. 40 No.2
16. Gefen, D., Straub, D.W., & Boudreau, M.-C (2000). **“Structural equation modeling and regression: Guidelines for research and practice”**. Communications of the Association for Information Systems, 3(1)
17. Geraint, J (1998). **“Share strength: developing a culture of knowledge sharing”**. People Management
18. Gunasekaran, A (1999). **“Agile manufacturing: a framework for research and development”**. International Journal of production Economics
19. Hasanali, F (2002), **Critical Success Factors of Knowledge Management**
20. Hung, Y.C., Huang, S.M., Lin, Q.P., Tsai, M.L (2005). **“Critical factors in adopting a knowledge management system for the pharmaceutical industry”**. Industrial Management & Data Systems; 105(2)
21. Jafari, Mostafa & et al (2007). **“Establishing an integrated KMS in IRAN”**, Aerospace industries organization, Vol 11 No 1
22. King, A.W., & Zeithalm, C.P (2003). **“Measuring organizational knowledge: A conceptual and methodological framework”**. Strategic Management Journal
23. Long Range Planning, 30(3). doi:10.1016/S0024-6301(97)90256-9
24. Malhotra (2002). **From information management to knowledge management: 53(1)**
25. Menor, L.J.; Roth, A.V.; Mason, C.H (2009). **“Agility in retail banking: a numerical taxonomy of strategic service groups”**. Manufacturing and Service Operations Management 3 (4)
26. Moffett, S., McAdam, R., & Parkinson, S (2003). **“An empirical analysis of knowledge management applications”**. Journal of Knowledge Management , 23
27. Plessis Maria du (2007). **“The role of knowledge management in innovation”**, journal of knowledge management, Vol 11 No 4
28. Raschke, R.; David, J.S (2005). **“Business process agility. In: Proceedings of the 11th Americas Conference on Information Systems”**, Omaha, NE, USA, August





29. Ryan, S. D., Prybutok, V. R. (2001). **Factors affecting knowledge management technologies: a discriminative approach**. Journal of Computer Information Systems , 41
30. Sharpe, Richard (2012). **“Agile university: Building the Innovation and Improvement for a Better Student Experience”**. 2012 Higher Education SEMINAR, Thursday 15th March 2012
31. Tsourveloudis, N. C., Valavanis, K. P (2002). **“On the measurement of enterprise agility”**. Journal of Intelligent and Robotic Systems
32. Wiig, K. M (1997). **Integrating intellectual capital and knowledge management**.
33. Wild, R. H., Griggs, K. A., Downing, T (2002). **“A framework for e-learning as a tool for knowledge management”**. Industrial Management & Data Systems , 102
34. Youssef, M. A (1992). **“Agile manufacturing: a necessary condition for competing in global markets”**. Industrial Engineering Hung, et. al, 2005, pp83 -164
35. Yusuf, Y; Sarhadi, M; Gunasekaran, A (1999). **“Agile manufacturing: the drivers, concepts and attributes”**. International Journal of Production Economics 62 (1-2)

B) Books

36. Cholip, Robert (2008). **“Strategy implementation: the relationship between integrated project Management, kM. and strategic project portfolio performance”**, Marshall Goldsmith School of Management Alliant International university
37. Davenport, T., Prusak, L (1998). **“Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know”**, Harvard Business School Press, Boston, MA
38. Douglass christopain, Frank (2008). **“Organizational culture as a mediating factor on MS in the aerospace and defense industry”**, school of global leadership & entrepreneurship
39. Greengard, S (1998). **Will your culture support KM?. Workforce**

40. Hornby, A. S (2000). **Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English**, Sixth Edition, Oxford University Press
41. Hsieh, C., Yang, H., Lin, B (2002). “**Roles of knowledge management in online procurement systems**”. Industrial Management & Data Systems
42. Kline, R. B (2011). **Principles and practice of structural equation modeling.- 3rd ed.**, The Guilford Press New York, USA
43. Levy, Meria., Hazzan, Orit (2009). “**Knowledge management in practice: The case of agile software development**”, Proceedings of the 2009 ICSE Workshop on Cooperative and Human Aspects on Software Engineering table of contents
44. Mates, G.; Yakalan, J.; Bradish, P (2005). **Agile networking: Competing through internet and intranets**. Prentice Hall, New Jersey
45. Nonaka, I., Takeuchi, H (1995). **The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation**, Oxford University Press, New York, NY
46. Sanbarmurthy, V.; Zmud, W. R (2008). **Steps toward strategic agility guiding corporate transformations**. Michigan University and University of Oklahoma.
47. Teo, T. & Noyes, J (2012). **Explaining the intention to use technology among pre-service teachers: a multi-group analysis of the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology**. Interactive Learning Environments, DOI: 10.1080/10494820.2011.641674
48. Ulrich, D (1998). **Intellectual capital ¼ competence £ commitment**. Sloan Management Review

