

مقاله پژوهشی:

الگوی نظام اداری دانش‌بنیان مبتنی بر ارزش‌های اسلامی با استفاده از

مدیریت دانش و یکپارچه‌سازی اطلاعات

۲۰, ۱۰۰۱, ۱, ۷۴۶۷۲۵۸۸, ۱۴۰۲, ۷, ۲۶, ۴, ۸

فاطمه فتحعلی زاده کاوران، اسماعیل اسدی، سحر درنیانی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۰

چکیده

هدف این پژوهش ارائه الگوی نظام اداری دانش‌بنیان مبتنی بر ارزش‌های اسلامی با استفاده از مدیریت دانش و یکپارچه‌سازی اطلاعات به کمک روش دلفی است. روش این مطالعه با توجه به گزاره‌های تحقیق، از نوع توصیفی و کیفی است که در دو مرحله مصاحبه و توزیع پرسشنامه دلفی و با مراجعه به ۲۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و افراد اجرایی انجام شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه توسط تحلیل مضمون (تم) صورت گرفت و شبکه مضامین آتراید استرلینگ جهت شناسایی مضامین فراگیر، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین پایه از طریق کدگذاری مورد استفاده قرار گرفت و برای تحلیل داده‌های پرسشنامه نیز از آزمون‌های میانگین، انحراف معیار و ضریب کندال استفاده شد. تحلیل داده‌های مصاحبه در نهایت به احصای ۷ مضمون فراگیر و ۲۸ مضمون سازمان‌دهنده و ۹۱ مضمون پایه انجامید. با دو دور روش دلفی صحت مولفه‌ها و شاخص‌ها شناسایی شده و تناسب آنها مورد بررسی قرار گرفت و الگوی پژوهش ارائه گردید. مهم‌ترین ابعاد نظام اداری دانش‌بنیان مبتنی بر ارزش‌های اسلامی با استفاده از مدیریت دانش و یکپارچه‌سازی اطلاعات به ترتیب اهمیت عامل مدیریت دانش، عامل یکپارچه‌سازی اطلاعات، عوامل مرتبط با دولت، عامل محیطی، عامل سازمانی، عامل زیرساخت‌ها و عامل ارزش‌های اسلامی هستند.

کلیدواژه‌ها: نظام اداری، دانش‌بنیان، ارزش‌های اسلامی، مدیریت دانش، یکپارچه‌سازی اطلاعات

۱. دانش آموخته دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران؛ نویسنده‌ی مسئول؛

رایانامه: esmaeil.asadi@gmail.com

۳. استادیار، گروه آمار ریاضی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

مقدمه

امروز دانش منبع کلیدی سازمان و عامل مهم در خلق مزیت رقابتی سازمان‌ها به‌شمار می‌آید و کانون مهم سرمایه‌گذاری برای مدیریت است. دانش در واقع همان اطلاعاتی است که از مجرای ترکیب با تجارب، ارزش‌ها و بینش‌ها شکلی متفاوت یافته است؛ به دلیل اینکه سازمان‌ها در حال گذر از پارادایم رشد و جهانی شدن هستند (لاهن^۱ و دیگران، ۲۰۱۷: ۳۲۰). مسئله مهم در این میان تبیین این موضوع است که فناوری اطلاعات نقش چشمگیری در موفقیت مدیریت دانش ایفا می‌کند. فناوری اطلاعات و سامانه‌های اطلاعاتی در اکتساب، ذخیره‌سازی، توزیع و کاربرد دانش مورد استفاده قرار می‌گیرد (تولایی و همکاران، ۱۴۰۰). یکپارچه‌سازی اطلاعات اشاره به‌حدی دارد که اطلاعات یک شرکت را به شرکای کسب و کار، کمک به شرکا برای تبادل اطلاعات، ارتباط و ایجاد روابط مشترک پیوند می‌دهد (فقیهی و قربانی، ۱۴۰۰).

مسئله اصلی تحقیق، ارائه الگوی نظام اداری دانش‌بنیان مبتنی بر ارزش‌های اسلامی با استفاده از مدیریت دانش و یکپارچه‌سازی اطلاعات است. با وجود فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) مبنی بر دانش‌بنیان کردن نظام اداری و تحقق بند ۱۶ سیاست‌های کلی نظام اداری و تاکید اسناد بالادستی، هنوز هدف دانش‌بنیان کردن نظام اداری برای برخورداری از مزایای آن محقق نشده است. همچنین دانش‌بنیان کردن نظام اداری می‌تواند منجر به بازگشت بهتر سرمایه‌گذاری‌ها و در نهایت توسعه صنایع مختلف شود و این موضوع اهمیت و نقش این پژوهش را آشکارتر می‌سازد.

تربیت دینی شکوفا کردن قوای انسان به‌طور متعادل، هماهنگ و در چارچوب ارزش‌های الهی است؛ اهمیت درونی کردن ارزش‌های اسلامی در افراد این است که اگر این ارزش‌ها درونی نشود تا مادامی که زور و اجبار وجود داشته باشد، افراد به‌صورت ظاهری نسبت به این ارزش‌ها اظهار وفاداری می‌کنند؛ اما هر وقت که احساس آزادی و اختیار کنند، بی‌اعتقادی خود را نسبت به این ارزش‌ها نشان می‌دهند و این امر سبب ترویج روحیه تملق، چاپلوسی و ظاهرسازی، نفاق و... در جامعه می‌شود (هاشمی و دیگران، ۱۴۰۱: ۶).

ضرورت و اهمیت این پژوهش را می‌توان از این حیث مورد مذاقه قرار داد که اصولاً نقش مهم شرکت‌های دانش‌بنیان در اقتصاد و نیز اشاعه فناوری در شبکه‌های نوآوری، اهمیت وجود چنین شرکت‌هایی را در جوامع امروزی مشخص می‌کند. افزایش نرخ اشتغال‌زایی، فروش، صادرات و تشکیل سرمایه حاصل فعالیت شرکت‌های دانش‌بنیان در عرصه اقتصاد و کمک به انتقال فناوری از بخش‌های تحقیقاتی به بخش‌های تولیدی و صنعتی نتیجه فعالیت این گونه شرکت‌ها در زمینه اشاعه فناوری است (قربانی و فقیهی، ۱۴۰۰: ۳۵۹).

این تحقیق در جهت پاسخ علمی به مسئله ذکر شده و سوالات زیر را مطرح کرده است:

۱. مهم‌ترین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های نظام اداری دانش‌بنیان مبتنی بر ارزش‌های اسلامی با استفاده از مدیریت دانش و یکپارچه‌سازی اطلاعات کدامند؟
۲. اولویت این مؤلفه‌ها و شاخص‌ها چگونه است؟
۳. و سرانجام الگوی مناسب برای نظام اداری دانش‌بنیان مبتنی بر ارزش‌های اسلامی با استفاده از مدیریت دانش و یکپارچه‌سازی اطلاعات ارائه می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

مدیریت دانش^۱: به‌عنوان فرآیندی تعریف می‌شود که در آن دانش ایجاد می‌شود، به اشتراک گذاشته می‌شود و مورد استفاده قرار می‌گیرد. این قسمتی از راهبرد است که مالکیت‌های فکری یک سازمان، اطلاعات ثبت شده و استعداد‌های اعضایش را به بهره‌وری بیشتر، ارزش جدید و افزایش رقابت‌ها تبدیل می‌کند. همچنین شامل روشی برای ساده کردن فرآیند اشتراک‌گذاری از طریق توزیع، ایجاد، جذب و درک دانش است (کوسوماستوتی، نورمال و ویوو^۲، ۲۰۲۱). هدف از مدیریت دانش، اتخاذ و حفظ تجربیات و اطلاعات گذشته و استفاده مجدد آنها در آینده برای مواجه شدن با مشکلات جدید برای بهبود عملکرد

۱. Knowledge management

۲. Kusumastuti, Nurmal & WibowoXin

سازمانی است (اوجانن و هوسکونن^۱، ۲۰۱۹). وضعیت مطلوب مدیریت دانش در سازمان به ظهور و بروز خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌انجامد (سامسون و گلویت^۲، ۲۰۲۰).

یکپارچگی سامانه‌های اطلاعات: یکپارچگی عبارت است از استفاده اشتراکی دو یا چند کاربر از اطلاعات یکسان با منبع ذخیره یکسان و پیوند میان بخش‌های مختلف و متوازن که شامل جهت‌گیری‌های راهبردی، تمرکز بر بازار، منابع، مهارت‌ها و فرهنگ است و باعث ایجاد رابط‌های متقابل میان گروه‌های داخلی و وظایف موجود می‌شود. یکپارچگی همچنین موجب از بین بردن جزایر و مازول‌های اطلاعاتی و فراهم آمدن اطلاعاتی دقیق، به‌موقع و جامع از وضعیت کل نظام جاری می‌شود (شفیعی نیک‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۰). یکپارچگی فناوری اطلاعات اشاره به حدی دارد که فناوری اطلاعات یک شرکت را به شرکای کسب و کار، کمک به شرکا برای تبادل اطلاعات، ارتباط و ایجاد روابط مشترک پیوند می‌دهد. یکپارچگی فناوری اطلاعات می‌تواند شرکت را به توانایی در درک و پاسخ به بهبود فرصت بازار و یکپارچگی فرآیندهای کسب و کار مجهز کند (چن و همکاران، ۲۰۱۵).

نظام اداری

نظام اداری به ساختار برنامه ریزی‌شده، سازماندهی‌شده و نهادینه‌شده مجموعه‌ای از سازمان‌ها و نهادهای کلان دولت اطلاق می‌شود که وظایف، تکالیف و برنامه‌های دولت را به‌منظور اعمال حاکمیت یا اعمال تصدی در جهت تحقق اهداف معین به اجرا در می‌آورند. بسیاری از سازمان‌های دولتی به‌طور نسبی خدماتی را به شهروندان ارائه می‌کنند که بسیاری از آنها جهت رفاه حال شهروندان است و بعضی از سازمان‌های دولتی هم به ارائه خدمات خاصی به قشرهایی از جامعه می‌پردازند که با تناسب شغل، کسب و کار افراد نوع ارائه خدمات نیز متفاوت است؛ ولی به‌طور کلی سازمان‌های دولتی مکان‌هایی هستند که

۱. Ojanen & Huiskonen

۲. Samson & Gloet

محل تعامل افراد سازمان به‌عنوان نیروی انسانی سازمان و مراجعین به سازمان به‌عنوان ارباب رجوع تلقی می‌شوند.

سازمان‌های اداری دانش‌بنیان: شرکت‌های دانش‌بنیان، شرکت‌هایی هستند که برای هم‌افزایی علم و ثروت، توسعه اقتصاد دانش‌محور، تحقق اهداف علمی و اقتصادی و تجاری‌سازی نتایج تحقیق و توسعه در حوزه فناوری‌های برتر و با ارزش افزوده فراوان به‌ویژه در تولید نرم‌افزارهای مربوط تشکیل می‌شوند. روند پیشرفت تحولات روز افزون در محیط کسب و کار امروزی، این نوع شرکت‌ها را که توانایی‌های فناوری، نیروی کار متخصص و مدیریت پیشرفته از مهم‌ترین ویژگی‌های آنهاست، جزیی از شبکه‌ها و زنجیره‌های تولید جهانی قرار داده است؛ از این رو، به‌نظر می‌رسد رمز توسعه اقتصادی دهه آینده، توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان است (آسیایی اقدم و همکاران، ۱۴۰۰).

بنگاه‌های دانش‌بنیان به بنگاه‌هایی اطلاق می‌شود که فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها را استخدام کرده و بافت اصلی آن را متخصصین تشکیل می‌دهند و عامل اصلی ایجاد درآمد در آنها دانش است؛ به‌عبارت دیگر تولید ثروت در این بنگاه‌ها از طریق به‌کارگیری توانمندی‌های درونی افراد (مغز افزار) انجام می‌شود (مانیان و همکاران، ۱۳۹۳).

مرور سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری

در این بخش، مساعی نویسندگان، ارائه سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی با تأکید بر منویات مقام معظم رهبری در نظام‌های دانش‌بنیان است. باتدقیق در بیانات معظم‌له می‌توان اینگونه برداشت کرد که اساساً سیاست‌های مورد نظر مقام معظم رهبری در راستای ارتقای نظام اداری شرکت‌های دانش‌بنیان مبتنی بر پنج اصل کلان است که به اجمال تبیین خواهند شد:

الف. نوآوری و کاهش ارزبری: مقام معظم رهبری یکی از خصوصیت‌های مهم شرکت‌های دانش‌بنیان را «نوآوری» مطرح کردند و بیان داشتند: «برای شرکت‌های دانش‌بنیان باید ضوابط کیفی تعیین بشود؛ این جور نباشد که فلان شرکتی که با فناوری چهل سال پیش دارد کار می‌کند، بیاید به‌عنوان شرکت دانش‌بنیان ثبت نام کند؛ مثلاً از

بهره‌مندی‌ها و امکانات و تسهیلاتی که هست استفاده کند؛ این درست نیست؛ به معنای واقعی کلمه در یک شرکت دانش‌بنیان یک نوآوری باید وجود داشته باشد که حالا برخی از خصوصیات دیگر را هم عرض خواهیم کرد. یکی از این خصوصیات این است که در آن نوآوری باشد؛ یکی این که کاهش ارزشبری وجود داشته باشد. ما هم اکنون در یک مواردی برای واردات یک محصول ارز زیادی مصرف می‌کنیم؛ اگر این شرکت دانش‌بنیان این را تولید نماید یا به تولید نزدیک بکند، این یا کاهش ارزشبری دارد یا به‌کلی ارزشبری را از بین می‌برد؛ این یکی از معیارها است» (سخنرانی مقام معظم رهبری در تاریخ ۲۳ فروردین ۱۴۰۱ در دیدار مسئولان و کارگزاران نظام).

ب. اشتغال‌زایی: «اشتغال‌زایی» دومین ملاکی است که از جانب رهبر معظم انقلاب برای دانش‌بنیان شدن عنوان شد و ایشان در این باره تاکید فرمودند: «یکی از شاخص‌ها این است که شرکت‌ها به معنای واقعی کلمه اشتغال‌آفرین باشند.» (همان).

پ. توانایی حل مسئله: رهبر انقلاب اسلامی در مورد خصوصیت سوم شرکت‌های دانش‌بنیانی عنوان داشتند: «یک نکته مهم دیگر این است که در توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان، اولویتهایی در نظر گرفته بشود. یکی از اولویتهای که خیلی مهم می‌باشد، این است که این شرکت‌ها در جهت حل مساله باشند؛ ما مسائل اقتصادی مشخصی در کشور داریم؛ این شرکت‌ها متوجه به حل مساله باشند؛ گره‌گشایی داشته باشند؛ بر طبق احتیاج به وجود بیایند؛ یعنی نیازسنجی بشود در مورد این شرکت‌ها. یک بخش‌هایی هست که امنیت اقتصادی متوقف بر آنها است؛ مثلاً فرض کنید بخش کشاورزی که اتفاقاً بنده آن روز در صحبت اول سال گفتم که یکی از وابسته‌ترین بخش‌های ما به واردات و به خارج، بخش کشاورزی ما است. در حالی که بخش کشاورزی به امنیت غذایی ما ارتباط پیدا می‌کند؛ [این] مساله مهمی است.» (همان).

ت. قابلیت صادرات: معظم له قابلیت صادرات یک محصول دانش‌بنیان را خصوصیت چهارم شرکت‌های دانش‌بنیان خواندند و عنوان کردند: «یک مساله مهم اقتصادی هم همین بحث خام فروشی است که عرض کردیم. ما به اصطلاح مواد خام را صادر می‌نماییم با

قیمت ارزان و تولیدات محصولات نهایی را از بیرون وارد می‌کنم با قیمت گران؛ نسبت این دو قیمت را هم برای من نوشته‌اند و دوستان اهل تخصص این کارها [هم] ذکر کرده‌اند؛ نسبت خیلی فاحشی است. ما مواد خام را با قیمت ارزان صادر می‌نماییم، محصول نهایی را با قیمت گران وارد می‌نماییم، در حالی که باید محصول نهایی را [صادر کنیم]. صادرات کشور [باید] برود به این سمت، تولیدات برود به این سمت، تولید دانش‌بنیان برود به این سمت که ما بتوانیم محصول نهایی را در همه مواد متعدد صادر نماییم» (همان).

ث. داشتن نیروهای متخصص و ارزش افزوده آفرینی: رهبر معظم انقلاب در تبیین پنجمین مولفه شرکت‌های دانش‌بنیان به حضور نیروهای متخصص در این شرکت‌ها تاکید داشتند و بیان داشتند: «در شرکت‌های دانش‌بنیان این جهت رعایت بشود که یا امنیت اقتصادی کشور در گرو آنها است، یا ظرفیت بالایی از نیروهای متخصص و غیر شاغل را دارند که نیروهای متخصص را جذب کنند؛ یا در بخش‌هایی که شرکت‌ها مواد خام صادر می‌کنند مثل بخش معدن؛ متأسفانه در کشور ما در بخش معادن، ما مشکلات زیادی داریم؛ یکی از اشکالات همین خام فروشی است. حالا نفت که به جای خود؛ در مورد نفت که ما واقعاً هیچ ارزش افزوده‌ای نداریم؛ در مورد گاز تا حدودی [وجود دارد]؛ در حالی که آن‌طوری که متخصصین می‌گویند در بخش نفت می‌شود ارزش افزوده زیادی تولید کرد و به وجود آورد، در صورتی که به بخش‌های پایین دستی نفت توجه بشود. گاز هم همین جور، در بخش معادن دیگر هم همین جور است؛ فلزات ما، سنگ، سنگ‌های پرارزش در کشور، چقدر معدن گران‌قیمت سنگ وجود دارد در کشور؛ اینها بدون اینکه یک ارزش افزوده‌ای داشته باشد، بدون کار کردن روی آنها، اینها صادر می‌شود. این بخش‌ها مهم می‌باشد که ما شرکت‌های دانش‌بنیان را به این بخش‌ها متوجه کنیم» (همان).

پیشینه تحقیق

- حیدری، طاهری کیا و ایمان خان (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان: «ارائه چارچوبی برای یکپارچه‌سازی مدیریت دانش مشتری و مدیریت ارتباط با مشتری در

صنعت بانکداری» انجام دادند. بر اساس نتایج، مقوله‌ها عبارتند از: مقوله‌های علی: واکنش سریع بانک به محیط خارجی، پیاده سازی استانداردهای بین‌المللی در حوزه مشتری‌مداری و مسئولیت اجتماعی بانک. مقوله‌های محوری: تعیین چارچوب مدیریتی، تأمین نیروی انسانی، تعیین راهبرد و ارزش‌آفرینی برای مشتری. مقوله‌های راهبردی: بازاریابی یکپارچه، توسعه فناوری و خدمات نوین بانکداری، اتحاد راهبردی و الگوی دلتا. مقوله‌های زمینه‌ای: تغییر رویکرد مدیریت ارشد بانک و آزادسازی و مقررات‌زدایی از سوی دولت. مقوله‌های مداخله‌گر: فرهنگ توانمندسازی بانک و رقابت پویا. مقوله‌های پیامدی: کسب مزیت رقابتی برای بانک، رضایتمندی مشتریان و تقویت خدمات بانکی در جامعه. مسلم است که برای موفقیت در یکپارچه‌سازی مدیریت دانش مشتری و مدیریت ارتباط با مشتری، باید به این مقوله‌ها توجه ویژه‌ای شود.

- آدینه لو، سهیلی و فرجی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان: «رابطه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با مدیریت عملکرد کارآمد در اداره کل ورزش و جوانان استان البرز» انجام دادند. با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت به‌کارگیری صحیح مولفه‌های مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در مدیریت عملکرد کارآمد بسیار هوشمندانه است و راه پیشبرد اهداف را هموار می‌سازد. چهار مؤلفه فرهنگ سازمانی مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انعطاف‌پذیری، ماموریتی را می‌سنجد؛ همچنین شش مؤلفه مدیریت دانش دانش‌آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و به‌کارگیری دانش را می‌سنجد.

- شریف زاده، رضایی منش و عزتی (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان: «عوامل موثر بر نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی» انجام دادند. برابر نتایج این پژوهش مشخص شد که نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی با عوامل متعدد سازمانی و محیطی مرتبط است؛ در پژوهش آنان عوامل رفتاری (رهبری و آموزش) عوامل ساختاری (برنامه‌ریزی و کنترل، سازماندهی، فناوری، منابع

انسانی ومقررات سازمانی) و عوامل زمینه‌ای (نظام اقتصادی، نظام فرهنگی، نظام سیاسی، نظام دینی- عقیدتی و نظام قانونی) شناسایی شدند که باید با کسب حمایت مدیران ارشد سازمان و با بهره‌گیری از مدیریت یکپارچه به نهادینه‌سازی ارزش‌های اسلامی در فرهنگ سازمانی پرداخته شود. همچنین مشخص شد رهبری در سازمان تاثیر بسیار شگرفی بر نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی دارد.

- خیمنز^۱ و دیگران (۲۰۲۱) در پژوهش خود با عنوان: «مدیریت دانش در رابطه با نوآوری و تأثیر آن بر پایداری شرکت‌های گردشگری مکزیکی» به این نتیجه‌گیری دست یافتند که شرکت‌های گردشگری مکزیکی می‌توانند با تمرکز بر مدیریت دانش به نوآوری دست یافته که این مسئله در نهایت منتج به پایداری، و مزیت رقابتی بالا برای شرکت‌ها خواهد شد.
- یو^۲ (۲۰۲۱) در مقاله‌ای با عنوان: «مدیریت دانش در شرکت‌های چند ملیتی و راهکارهایی برای کاربردهای آنها در آینده» به این نتیجه‌گیری دست یافت که یک شرکت چند ملیتی در راستای ارتقای سازمانی باید به مواردی همچون ایجاد نظام مدیریت دانش مناسب برای نگهداری اطلاعات، ترکیب شبکه‌های اجتماعی سازمانی در راستای ارتقای ارتباطات، ایجاد ابتکاراتی با تمرکز بر شبکه و سرانجام نوآوری سازمانی مبادرت کند.
- غریب^۳ (۲۰۲۱) در مقاله‌ای با عنوان: «مطالعه ارزیابی انتقادی مدیریت دانش و اهمیت آن در بخش دولتی» ۳۷ مولفه اصلی را برای چالش‌ها و مشکلات تحقق مدیریت دانش در میان سازمان‌های دولتی عربستان سعودی برشمرد که برخی از مهم‌ترین موارد آن عبارتند از: عدم توجه به نوآوری، دولتی بودن محض و عدم حمایت از سازمان‌های دانش‌بنیان غیردولتی و وابستگی عمیق نظام‌های مدیریت

۱. Jimenez

۲. Yu

۳. Gharieb

دولتی عربستان سعودی به جوامع توسعه یافته و صنعتی. پیروز (۱۴۰۰) در مقاله ای با عنوان: «عناصر اساسی حکمرانی اداری از منظر آموزه‌های اسلامی» به این نتیجه‌گیری دست یافت که مدیران، مردم، معنویت، خردورزی و خانواده عناصر اساسی حکمرانی اداری اسلام را شکل می‌دهند.

عوامل موثر بر نظام اداری دانش‌بنیان (منبع: پیشینه پژوهش)

| ردیف | عوامل | منابع |
|------|----------------------|--|
| ۱ | مدیریت دانش | مردانی و همکاران (۲۰۱۸). صفایی و همکاران (۱۳۹۶). صادقی دروازه و همکاران (۱۳۹۷). نونکا و تاکوچی (۱۹۹۵). اوزتمل و همکاران (۲۰۱۱). نیومن و کونارد (۱۹۹۹). الگوی مارک (۲۰۰۲). ساندهاوالیو داچلر (۲۰۱۱). داوینپورت و پراساک (۱۹۹۸). چوی (۲۰۰۰). ایزدیان و همکاران (۱۳۹۲). |
| ۲ | یکپارچه‌سازی اطلاعات | بف و تروت (۲۰۰۵). اولیوا (۲۰۱۴). تولایی و فدایی (۱۳۹۵). امیری و همکاران (۱۳۹۵). ژانگ و سارکر (۲۰۰۸). چن و همکاران (۲۰۱۵). گیل و پارادو (۲۰۰۵). بهارادواج (۲۰۰۰). توربان و همکاران (۱۳۸۶). پنگ و همکاران (۲۰۱۶). |
| ۳ | عوامل مرتبط با دولت | منصوری، وظیفه و یوسفی طبس (۱۳۹۶). شیلیرو (۲۰۱۰). قاسمی و همکاران (۱۳۹۷). صنایعی (۱۳۸۷). بوراس و ادکوئیست (۲۰۱۴). ناظمان و همکاران (۱۳۸۹). پاک سیما (۱۳۸۹). الهی و همکاران (۱۳۸۸). کاهیانانسی و همکاران (۲۰۱۸). |
| ۴ | عامل محیطی | باباخانیان (۱۳۹۳). حجازی نیا (۱۳۹۵). تازی و همکاران (۱۳۹۴). چورف و اندرسون (۲۰۰۶). روون و توپودا (۲۰۰۲). پیارد و وارد (۲۰۰۴). |
| ۵ | عامل سازمانی | رجبی و مطیعان (۱۳۹۷). لیندنر و والد (۲۰۱۱). دانایی فرد (۱۳۸۸). رشیدی و پورصادق (۲۰۰۸). فروزنسده (۱۳۹۴). یوسفی و امینی (۱۳۹۶). قاضی‌زاده‌فرد و عطایی (۱۳۹۲). نواک (۲۰۱۷). شارما و بهاتی (۲۰۱۷). رضا محمدی (۱۳۹۶). |
| ۶ | عامل زیر ساختها | هانگ و همکاران (۲۰۰۵) و کوان (۲۰۰۵). الرشید و همکاران (۲۰۱۴). مدهوایا و بشیر (۲۰۱۲). عبدی و صفائی (۱۳۹۲). فتح‌اللهی و همکاران (۱۳۸۸). |
| ۷ | عامل ارزش‌های اسلامی | هوکوو همکاران (۲۰۱۳). خنیفر و همکاران (۱۳۹۱). نصیری و همکاران (۱۳۹۰). علی احمدی و پورداور (۱۳۹۴). مبینی دهکردی وربانی (۱۳۹۱). |

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی و به صورت مقطعی و ماهیت پژوهش از روش آمیخته اکتشافی با تلفیق روش‌های کیفی و کمی استفاده شده است. در بخش کیفی در مرحله اول از ابزار فیش‌ها و یادداشت‌ها و روش مطالعه کتابخانه‌ای و در مرحله دوم از ابزار پرسشنامه و روش دلفی و در بخش کمی از ابزار پرسشنامه محقق ساخته و روش میدانی برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش صاحب‌نظران و خبرگان شامل مولفین و استادان دانشگاه در رشته مدیریت و فناوری اطلاعات و همچنین مدیران و معاونین بانک ملی دارای سابقه کاری ۱۵ سال و بیشتر که از سوابق اجرایی و تصمیم‌گیری برخوردارند که به صورت هدفمند و گلوله‌برفی و براساس قانون اشباع به تعداد ۲۰ نفر انتخاب شده‌اند. جامعه آماری در بخش کمی با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۴۷۲ نفر از کارکنان بانک ملی شهر تهران است که با کمک فرمول کوکران ۳۰۵ نفر انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از آزمون توافق کندال و در بخش کمی با توجه به پرسش‌های پژوهش و برای تعیین روابط بین متغیرها و ضرایب اهمیت آنها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (تحلیل عاملی تاییدی) و برای رتبه‌بندی عوامل از تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) استفاده شد. از مجموع شاخص‌ها، مولفه‌ها و عوامل استخراج شده از بخش کیفی پژوهش پرسشنامه محقق ساخته با ۷ عامل، ۲۸ مولفه و ۹۱ شاخص بر مبنای طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت طراحی شد. پرسشنامه شامل دو بخش سوالات عمومی و تخصصی است. روایی و پایایی پرسشنامه‌های بخش کیفی با استفاده از معیار قابلیت اعتماد گوبا و لینکن که شامل عناصر قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت اتکا و قابلیت تایید است، موردسنجش و تایید قرار گرفت. تعیین روایی پرسشنامه کمی تحقیق نیز به روش روایی صوری، روایی محتوایی و روایی سازه بوده است. روایی صوری پرسشنامه به کمک پژوهشگر، چند نفر از اعضای نمونه، استاد راهنما و مشاور تدوین شد. مقدار ضریب نسبی روایی محتوا برای تک تک سوالات پرسشنامه محاسبه شد و عدد CVR هر ۹۱ سوال

پرسشنامه از عدد جدول لاوشه (۰/۶۲) بزرگتر بود. همچنین مقدار میانگین CVR تعداد ۹۱ سوال ۰/۸۱ به دست آمد که از عدد جدول لاوشه (۰/۶۲) بزرگتر بود و این تعداد از پرسش‌ها پذیرفته شد. مقدار شاخص روایی محتوا برای تک تک سوالات پرسشنامه محاسبه شد و نتایج محاسبه CVI نیز حاکی از آن بود که ۹۱ سوال نمره CVI بالاتر از ۰/۷۹ داشتند. همچنین میانگین شاخص روایی محتوا ۰/۹۲ بدست آمد که بالاتر از ۰/۷۹ بود که روایی محتوایی پرسشنامه پژوهش را تایید کرد. برای سنجش روایی سازه از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی بهره گرفته شده است. برای سنجش پایایی و همسانی درونی پرسشنامه کمی از آزمون آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS استفاده شد. در این تحقیق، در قالب پیش آزمون، پرسشنامه بین نمونه ۴۰ نفری توزیع و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه مقدماتی ۰/۹۰۸ (بالای ۰/۷) بود که نشان دهنده پایایی زیاد سؤالات پرسشنامه است. پایایی پرسشنامه پس از اجرای نهایی نیز سنجیده شد. مقدار آلفای کرونباخ و مقدار پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ برای متغیرها (جدول ۱) نشان از پایایی بالای پرسشنامه تحقیق دارد.

مهم‌ترین بخش‌های روش تحقیق مقاله کنونی در قالب الگوی پیاز ساندرز^۱ به شرح زیر

است:

لایه اول: بر اساس فلسفه پژوهش، این تحقیق از نوع پژوهش‌های تفسیرگرایانه است؛

لایه دوم: بر اساس رویکرد پژوهش، این تحقیق از نوع استقرایی است؛

لایه سوم: بر اساس راهبرد پژوهش، این تحقیق از نوع کاربردی است؛

لایه چهارم: بر اساس انتخاب پژوهش، این تحقیق از نوع آمیخته اکتشافی است؛

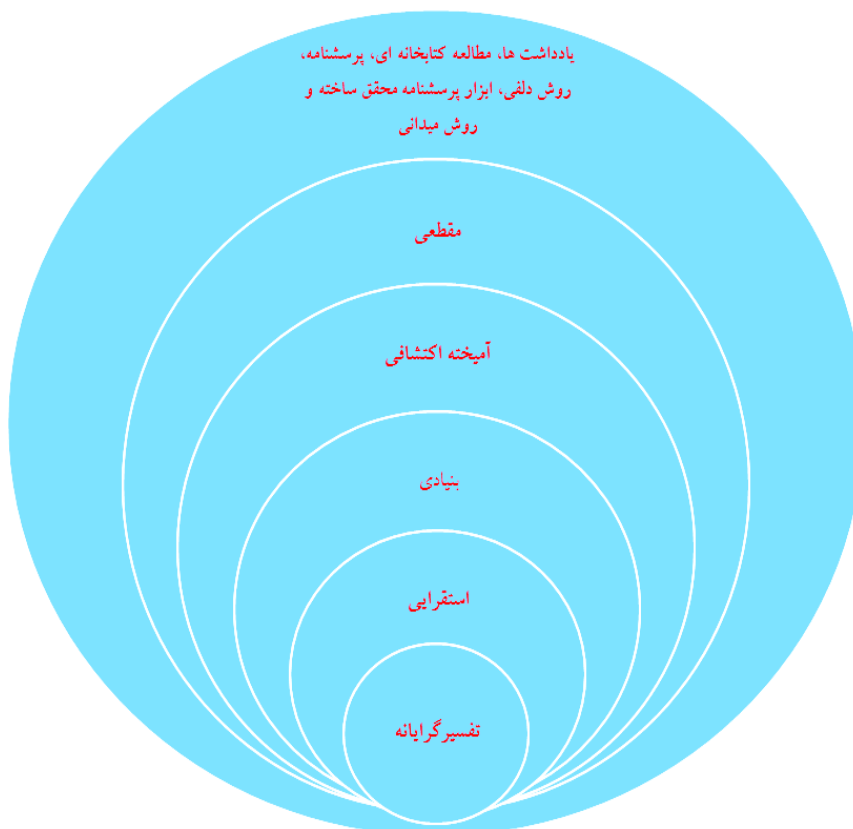
لایه پنجم: بر اساس بازه زمانی پژوهش، این تحقیق مقطعی است؛

لایه ششم: بر اساس روش گردآوری داده‌ها، این تحقیق از فیش‌ها و یادداشت‌ها و

روش مطالعه کتابخانه‌ای و در مرحله دوم از ابزار پرسشنامه و روش دلفی و در بخش

کمی از ابزار پرسشنامه محقق ساخته و روش میدانی استفاده شده است.

۱. Saunders' research onion



شکل شماره ۱: الگوی پیاز پژوهش بر اساس الگوی تحقیق ساندرز

یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی

با توجه به حجم نمونه مورد نیاز جهت انجام تحلیل عاملی تاییدی، تعداد ۳۰۵ پرسشنامه مورد بررسی و تحلیل واقع شد. در این بخش با استفاده از داده‌های به دست آمده، ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی از حیث جنسیت، سمت، میزان تحصیلات و سابقه خدمت، در قالب جدول ۲ توصیف می‌شود.

جدول شماره ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی

| متغیر | سطوح | درصد | متغیر | سطوح | درصد |
|---------------|------------------|------|------------|------------------|------|
| جنسیت | مرد | ۵۶/۵ | وضعیت تاهل | متاهل | ۶۹/۹ |
| | زن | ۴۲/۴ | | مجرد | ۲۷/۱ |
| میزان تحصیلات | دیپلم | ۱۳/۴ | سن | ۲۰-۲۸ سال | ۱۰ |
| | فوق دیپلم | ۲۶/۴ | | ۲۹-۳۵ سال | ۳۴/۲ |
| | کارشناسی | ۳۶/۴ | | ۳۶-۴۵ سال | ۳۸/۳ |
| | کارشناسی ارشد | ۱۷/۵ | | بالاتر از ۴۶ سال | ۱۴/۵ |
| سمت و مسئولیت | دکتر | ۱/۵ | سابقه خدمت | کمتر از ۵ سال | ۱۳/۴ |
| | کارمند و کارشناس | ۷۸/۴ | | ۶-۱۰ سال | ۳۰/۹ |
| | معاون | ۱۳/۸ | | ۱۱-۲۰ سال | ۴۳/۹ |
| | رئیس | ۵/۹ | | ۲۱ سال و بالاتر | ۷/۸ |

روایی همگرا، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی دربرازش الگوی‌های اندازه‌گیری

متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ نشان داده شده است

| متغیرهای پژوهش | میانگین واریانس استخراجی AVE > ۰/۵ | پایایی ترکیبی CR > ۰/۷ | آلفای کرونباخ Alpha > ۰/۷ |
|----------------------|---------------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| مدیریت دانش | ۰/۵۴۹۷۹۱ | ۰/۸۶۶۱۴۶ | ۰/۸۲۲۳۳۸ |
| یکپارچه‌سازی اطلاعات | ۰/۵۶۸۴۱۹ | ۰/۸۹۷۴۹۱ | ۰/۸۷۲۵۴۳ |
| عوامل مرتبط با دولت | ۰/۵۶۸۱۶۵ | ۰/۸۷۵۲۸۷ | ۰/۸۳۶۸۳۹ |
| عامل محیط | ۰/۵۴۹۴۹۱ | ۰/۹۱۶۰۳۹ | ۰/۸۹۶۲۴۸ |
| عامل سازمانی | ۰/۵۱۴۶۸۵ | ۰/۸۸۵۷۸۱ | ۰/۸۵۸۰۰۰ |
| عامل زیر ساخت‌ها | ۰/۵۵۱۶۹۹ | ۰/۸۶۴۵۳۸ | ۰/۸۱۸۰۳۰ |
| عامل ارزش‌های اسلامی | ۰/۵۸۷۴۵۵ | ۰/۹۶۲۴۱۳ | ۰/۹۵۹۸۲۰ |

برای ارائه الگوی دانش‌بنیان کردن نظام اداری مبتنی بر ارزش‌های اسلامی با استفاده از مدیریت دانش و یکپارچه‌سازی اطلاعات، کدهای مستخرج از مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان تحلیل شده است. برای شناسایی مضامین پایه (مفهوم)، پژوهشگر در مرحله نخست مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان را به همراه مصادیق و مستندهایی که آنها به‌عنوان مکمل مصاحبه ارائه می‌کردند، به‌طور دقیق پیاده‌سازی شد. پس از تحلیل

دیدگاه‌های مصاحبه شوندگان، کدهای اولیه استخراج و کدهای مشترک و تأکید شده مصاحبه شوندگان به‌عنوان کدهای نهایی مشخص شدند.

پس از بازبینی‌های مکرر مضامین پایه شناسایی شده، با بررسی عمیق رابطه بین آنها، مضامین مشابه در یک گروه قرار گرفته و «مضامین سازمان‌دهنده» استخراج شد. در مرحله سوم نیز با در نظر گرفتن مفاهیم اصلی و محوری ارائه شده در استانداردهای بررسی شده و بررسی ادبیات پژوهش، «مضامین فراگیر» استخراج شد. این مفاهیم و مضامین در شبکه مضامین دانش‌بنیان کردن نظام اداری مبتنی بر ارزش‌های اسلامی با استفاده از مدیریت دانش و یکپارچه‌سازی اطلاعات در جدول شماره ۳ ذیل نشان داده شده است.

جدول شماره ۳. کدگذاری و استخراج مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر

| مضمون پایه (مفهوم) | مضمون سازمان‌دهنده (مقوله) | مضمون فراگیر |
|---|----------------------------|--------------|
| درصد تورم | عوامل و شرایط اقتصادی | عامل محیطی |
| تاکید بر اقتصاد مقاومتی | | |
| میزان رشد اقتصادی | | |
| تحریم | | |
| قانون حمایت از شرکتها و موسسات دانش‌بنیان | عوامل حقوقی و مقرراتی | |
| قوانین مربوط به رقابت عادلانه در بازار | | |
| قوانین مربوط به حکمرانی شرکتی یا مالی | | |
| صندوقهای خارجی | منابع مالی | |
| سرمایه‌گذاران ریسک‌پذیر | | |
| صندوقهای سرمایه‌گذاری | | |
| بودجه‌های دولتی | | |
| توجه به بازارهای بین‌المللی | عوامل راهبردی | |
| فشار رقبا | | |
| نوسانات ارز | | |
| سطح تحصیلات و استانداردهای زندگی | عوامل فرهنگی و اجتماعی | |
| ترویج خلاقیت و کارآفرینی | | |
| سرمایه اجتماعی | | |

| مضمون مضمون پایه (مفهوم) | مضمون سازمان‌دهنده (مقوله) | مضمون فراگیر |
|---|---|--------------------------------------|
| بودجه بندی | سرمایه‌ها و دارایی سازمان | عامل سازمانی |
| دارایی‌های مشهود و دارایی نامشهود | | |
| برنامه‌ریزی مالی و پشتیبانی | | |
| ایجاد و حفظ سازمان یادگیرنده | عوامل مدیریتی | |
| اولویت‌گذاری قابلیت‌ها و نیازها | | |
| مشارکت و آموزش | | |
| ساختار سازمانی کارا و متناسب با توسعه فناوری | عوامل ساختاری | |
| سبک رهبری | | |
| راهبردها و سیاست‌های سازمان | | |
| فرهنگ یادگیری سازمانی | منابع انسانی | |
| نیروی کار آموزش دیده و دارای مهارت | | |
| نیروی کار تحصیل کرده | | |
| تعداد متخصصین در فعالیت‌های تحقیق و توسعه | خط‌مشی‌های دولت | |
| حمایت از موسسات دانش‌بنیان | | |
| نظام مالیاتی | | |
| جوحمایتی تجارت | جهت‌گیری در راستای تغییرات فناوری جهانی | |
| جهت‌گیری در راستای تغییرات فناوری جهانی | | |
| ایجاد و توسعه مراکز رشد | | |
| تحقیق و توسعه در خدمات | توسعه و ایجاد مراکز مرتبط با فناوری | عوامل مرتبط با دولت |
| پژوهش‌های بنیادی | | |
| ایجاد پارک‌های علم و فناوری | | |
| سرمایه‌گذاری در دانش و آموزش | اقدامات گسترده دولتی | عامل زیرساخت‌ها |
| سازوکارهای تشویقی خلاقیت | | |
| توسعه زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات | | |
| محیط کسب و کار خلاقانه | استفاده شخصی و خانگی از فناوری اطلاعات و ارتباطات | زیرساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات |
| استفاده شخصی و خانگی از فناوری اطلاعات و ارتباطات | | |
| استفاده کسب و کارها و دولت از فناوری اطلاعات و ارتباطات | | |
| نوآوری در فناوری اطلاعات و ارتباطات | | |
| قدرت صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات | | |

| مضمون پایه (مفهوم) | مضمون سازمان دهنده (مقوله) | مضمون فراگیر |
|---|----------------------------|----------------------|
| زیرساخت دانشی منطقه | زیرساخت تخصصی کسب و کار | |
| زیرساخت سیاست‌های علم و فناوری | | |
| شبکه جهانی اینترنت به‌عنوان عامل هم‌افزایی دانش جهانی و ابزار توسعه دانایی محور | | |
| شبکه‌های علمی | | |
| تعداد تلفن در هر هزار نفر | زیرساخت پویای اطلاعاتی | |
| تعداد رایانه در هر هزار نفر | | |
| میزبانی اینترنت | | |
| صداقت | تعهدکاری | |
| خودکنترلی | | |
| خلوص | ارزش معنوی کار | عامل ارزش‌های اسلامی |
| تکریم ارباب رجوع | روحیه خدمت‌مداری | |
| نوع‌دوستی | | |
| همکاری | | |
| عدالت در قوانین و مقررات سازمان | عدالت در کار | |
| عدالت در روابط سرپرستی | | |
| عدالت در جریان خدمات | | |
| ارائه محصولات و خدمات دانشی و نوآورانه | خلاقیت | |
| خلق کسب و کارهای جدید و رشد سریع آنها | | |
| بهبود محصولات با فرآیندهای جدید | | |
| سختکوشی | همت و پشتکار | |
| میل به موفقیت | | |
| تداوم کار | | |
| استفاده از راهبرد تقلید، تکرار و جایگزینی برای احیا بخشی از دانش | ایجاد دانش | عامل مدیریت دانش |
| استفاده از روش‌های مختلف برای خلق واقعیت‌ها و مفاهیم جدید | | |
| نقش‌انگیزه، تلقین، تجربه، شانس در ایجاد دانش | | |
| قابلیت ذخیره سازمان یافته جهت امکان جستجوی سریع اطلاعات | ذخیره دانش | |
| ذخیره دانش‌های لازم برای استفاده آسان همگان | | |
| ایجاد بستر و ابزارهای مناسب برای نگهداری دانش | | |

| مضمون فراگیر | مضمون سازمان‌دهنده (مقوله) | مضمون پایه (مفهوم) | |
|---|-----------------------------|--|--|
| | نشر دانش | توزیع دانش در سراسر سازمان به‌طور کارآمد | |
| | | اثر تعامل بین فناوری‌های سازمان، فنون و افراد بر توزیع دانش | |
| | | انتقال جریان دانش از یک بخش با یک نفر به بخش یا نفری دیگر | |
| به‌کارگیری دانش | | استفاده از دانش مناسب در جای مناسب | |
| | | استفاده دانش در تصمیم‌گیری‌ها، حل مسائل، خودکارکردن و پشتیبانی کار و مددکاری شغل و آموزش | |
| | | استفاده از دانش سازمانی در راستای محصولات، خدمات و فرآیند سازمانی | |
| عامل یکپارچه‌سازی اطلاعات | یکپارچگی برنامه‌های کاربردی | به‌کارگرفتن دانش به‌طور کامل در فعالیت‌های سازمان | |
| | | سامانه‌های برنامه ریزی منابع بنگاه | |
| | یکپارچه‌سازی داده‌ها | تعامل منابع سازمانی یکپارچه با فناوری اطلاعات در فرایند ایجاد ارزش | |
| | | پشتیبانی و حفظ تعداد زیادی از سامانه‌ها | |
| | | اشتراک‌گذاری و تسهیم اطلاعات | |
| | ارتباطات شبکه‌ای | ارتباطات شبکه‌ای | منابع موردنیاز (زمان، افراد) |
| | | | تخصیص موردنیاز برای یکپارچه‌سازی |
| | | | افزایش مهارت‌های کارکنان |
| | انعطاف‌پذیری شبکه | انعطاف‌پذیری شبکه | دسترسی مشترک و ایجاد داده‌های یکپارچه |
| | | | فراهم آوردن اطلاعات مناسب، دقیق و مرتبط با کسب و کار |
| سازگاری زیرساخت‌های فناوری اطلاعات با سامانه‌ها | | | |
| | | در ارتباط با یکدیگر بودن تمامی سامانه‌های اطلاعات کاربردی | |

نتایج ضریب کندال برای دوره‌های اول و دوم پرسشنامه دلفی در جدول شماره ۴ نشان داده شده است که نشان می‌دهد مقدار ضریب توافق از ۰/۷ بیشتر است و می‌توان به‌صورت کلی اجماع میان نظرهای خبرگان را در خصوص همه مفاهیم دید. با توجه به اجماع کلی از ورود به دور سوم خودداری شده است. الگوی طراحی شده با ۷ عامل و ۲۸ مولفه و ۹۱ شاخص مورد تأیید نهایی قرار گرفت.

جدول شماره ۴: نتایج ضریب کندال

| دور دوم دلفی | دورا اول دلفی | تعداد |
|--------------|---------------|--------------|
| ۲۰ | ۲۰ | ضریب کندال |
| ۰/۷۹۴ | ۰/۷۵۳ | اماره کای دو |
| ۱/۷۹۸ | ۱/۴۸۳ | سطح معناداری |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۰۱۳ | |

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است. بر اساس آزمون فوق توزیع همه متغیرها غیر نرمال است (چون سطح معنی داری همه آنها از ۰,۰۵ کمتر است)؛ بنابراین از ضریب همبستگی اسپیرمن برای بررسی روابط بین متغیرها و نیز برای آزمون الگوی از نرم افزار لیزرل استفاده شد.

جدول شماره ۵: همبستگی میان متغیرهای پژوهش

| ضریب همبستگی پیرسون | معنی داری دوطرفه | تعداد نمونه | متغیرها |
|------------------------|---------------------|----------------|---|
| .۶۴۱** | .۰۰۰ | ۳۰۵ | « نظام اداری دانش بنیان » و «عامل محیطی» |
| .۶۵۴** | .۰۰۰ | ۳۰۵ | « نظام اداری دانش بنیان » و «عامل سازمانی» |
| .۶۹۶** | .۰۰۰ | ۳۰۵ | « نظام اداری دانش بنیان » و «عوامل مرتبط با دولت» |
| .۶۸۱** | .۰۰۰ | ۳۰۵ | « نظام اداری دانش بنیان » و «عامل زیرساخت‌ها» |
| .۶۳۷** | .۰۰۰ | ۳۰۵ | « نظام اداری دانش بنیان » و « عامل ارزش‌های اسلامی» |
| .۷۵۶** | .۰۰۰ | ۳۰۵ | « نظام اداری دانش بنیان » و « عامل مدیریت دانش » |
| .۷۴۱** | .۰۰۰ | ۳۰۵ | « نظام اداری دانش بنیان » و « عامل یکپارچه‌سازی اطلاعات » |

** Correlation is significant at the ۰,۰۱ level (۲-tailed).

با توجه به خروجی SPSS در جدول (۵)، سطح معنی داری (sig) مشاهده شده کمتر از ۰,۰۵ است، پس فرض H_0 مربوط به تمام فرضیات رد می‌شود و با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت؛ بین «نظام اداری دانش بنیان» و «عوامل محیطی، سازمانی، مرتبط با دولت، زیرساخت‌ها، ارزش‌های اسلامی، مدیریت دانش و یکپارچه‌سازی اطلاعات» رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (توجه داشته باشید که ضرایب بین متغیرها در سطح خطای ۰,۱ است

که با علامت ** * مشخص شده است). طبق نتایج جدول (۵)، ضریب همبستگی پیرسون میان «نظام اداری دانش‌بنیان» و «عامل محیطی» برابر ۰/۶۴۱، میان «نظام اداری دانش‌بنیان» و «عامل سازمانی» برابر ۰/۶۵۴، میان «نظام اداری دانش‌بنیان» و «عوامل مرتبط با دولت» برابر است با ۰/۶۹۶، میان «نظام اداری دانش‌بنیان» و «عامل زیرساخت‌ها» برابر ۰/۶۸۱، میان «نظام اداری دانش‌بنیان» و «عامل ارزش‌های فردی» برابر ۰/۶۳۷، میان «نظام اداری دانش‌بنیان» و «عامل مدیریت دانش» برابر ۰/۷۶۵، میان «نظام اداری دانش‌بنیان» و «عامل یکپارچه‌سازی اطلاعات» برابر ۰/۷۴۱، برآورد شد که مشخص گردید بیشترین همبستگی را عامل مدیریت دانش و سپس به ترتیب عوامل یکپارچه‌سازی اطلاعات، عوامل مرتبط با دولت، زیرساخت‌ها، سازمانی، محیطی و ارزش‌های اسلامی با «نظام اداری دانش‌بنیان» دارند. همچنین برای بررسی مناسب بودن داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی تاییدی باید از کفایت داده‌ها اطمینان حاصل کرد که برای این کار از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود. اندازه کفایت نمونه (KMO) برابر ۰/۷۹۹ بود (که بزرگتر از ۰/۶ است). همچنین آزمون معناداری کرویت نیز در تحلیل عاملی توسط SPSS برابر ۰,۰۰۰ بود که نشان دهنده کفایت نمونه‌ها برای انجام تحلیل عاملی تاییدی است.

جدول شماره ۶: خروجی آزمون KMO و بارتلت

| شاخص | KMO | بارتلت | Sig (سطح معنی داری) | درجه آزادی | نتیجه آزمون |
|-------|-------|----------|------------------------|------------|----------------|
| مقدار | ۰/۷۹۹ | ۸۹۲۸/۸۱۸ | ۰/۰۰۰ | ۱۵۹۶ | تایید |

برای بررسی روابط بین متغیرهای پیشنهادی از تحلیل عاملی تاییدی و از نرم افزارهای Lisrel.spss و برای اولویت بندی عوامل و مولفه‌ها از تکنیک (AHP) و نرم افزار Expert choice بهره گرفته شده است.

جهت اندازه گیری متغیرهای پژوهش از آزمون T استفاده شد. چنانچه مقدار T بزرگتر از ۱/۹۶ و یا کوچکتر از ۱/۹۶ - گردد، تاثیر شاخص مورد نظر در سطح خطای ۱٪ از نظر آماری معنی دار است.

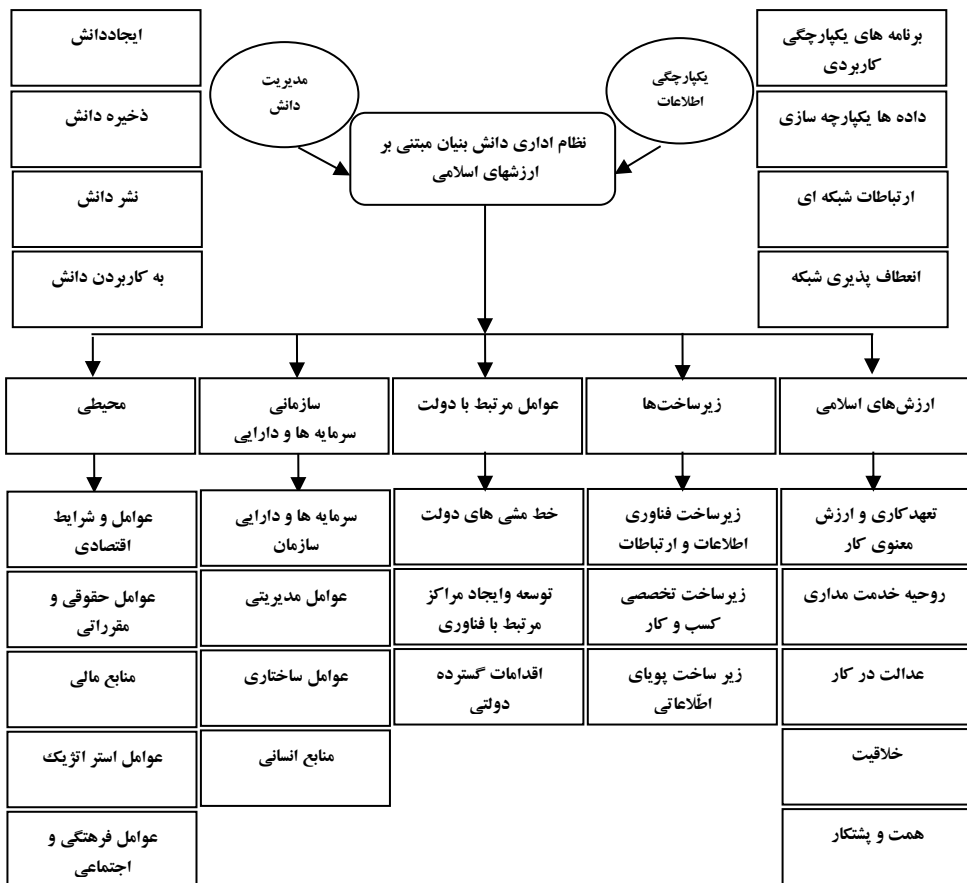
طبق نتایج به دست آمده از جدول (۷) بار عاملی و ضریب معناداری در الگوی اندازه گیری و همگی دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۵ است که نشانگر سطح معناداری قوی و همبستگی زیاد بین متغیرهای مشاهده شده و عامل ها بوده و اینکه سازه خوب تعریف شده است.

جدول شماره ۷: بار عاملی و ضرایب معنی داری مولفه ها

| نتیجه | آماره آزمون (T-Value) | بار عاملی | مولفه ها | متغیرها |
|-------|-----------------------|-----------|-----------------------------------|---------------------------|
| تایید | ۱۰/۰۱ | ۰/۷۸ | عامل اقتصادی | عوامل محیطی |
| تایید | ۹/۶۶ | ۰/۷۲ | عامل حقوقی | |
| تایید | ۱۱/۲۱ | ۰/۸۱ | عامل مالی | |
| تایید | ۱۰/۷۸ | ۰/۸۸ | عامل راهبردی | |
| تایید | ۱۰/۰۷ | ۰/۷۴ | عامل فرهنگی | |
| تایید | ۷/۱۲ | ۰/۷۰ | عامل سرمایه سازمان | عوامل سازمانی |
| تایید | ۷/۱۱ | ۰/۷۲ | عامل مدیریتی | |
| تایید | ۹/۴۵ | ۰/۹۸ | عامل ساختاری | |
| تایید | ۸/۶۵ | ۰/۷۶ | عامل منابع انسانی | |
| تایید | ۷/۴۵ | ۰/۵۸ | خط مشی دولت | عوامل مرتبط با دولت |
| تایید | ۹/۴۷ | ۰/۹۶ | اقدامات گسترده دولت | |
| تایید | ۷/۵۰ | ۰/۸۹ | توسعه مراکز مرتبط با فناوری | |
| تایید | ۴/۹۶ | ۰/۵۷ | زیرساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات | عامل زیر ساخت ها |
| تایید | ۷/۴۲ | ۰/۹۳ | زیرساخت تخصصی کسب و کار | |
| تایید | ۶/۹۸ | ۰/۸۳ | زیرساخت پویای اطلاعاتی | |
| تایید | ۵/۹۶ | ۰/۶۶ | تعهد کاری و ارزش معنوی کار | عامل ارزش های اسلامی |
| تایید | ۹/۷۵ | ۱/۰۱ | روحیه خدمت مداری | |
| تایید | ۷/۴۶ | ۰/۷۲ | عدالت در کار | |
| تایید | ۶/۵۱ | ۰/۵۱ | خلاقیت | |
| تایید | ۱۱/۶۴ | ۰/۹۶ | همت و پشتکار | عامل مدیریت دانش |
| تایید | ۸/۴۴ | ۰/۷۶ | خلق دانش | |
| تایید | ۳/۲۷ | ۰/۵۲ | نگهداری دانش | |
| تایید | ۹/۳۷ | ۰/۸۰ | انتشار دانش | |
| تایید | ۹/۲۷ | ۰/۷۶ | به کار گرفتن دانش | عامل یکپارچه سازی اطلاعات |
| تایید | ۷/۸۹ | ۰/۹۱ | یکپارچگی برنامه های کاربردی | |
| تایید | ۱۱/۵۶ | ۰/۹۲ | یکپارچه سازی داده ها | |
| تایید | ۱۰/۴۷ | ۱/۰۱ | ارتباطات شبکه ای | |
| تایید | ۱۰/۷۵ | ۰/۸۶ | انعطاف پذیری شبکه | |

پژوهش حاکی از آن است که الگوی پژوهش از نظر شاخص‌های تناسب و برآزش در وضعیت خوبی قراردارند؛ چون نسبت کای‌دو بر درجه آزادی آن کمتر از مقدار مجاز ۳ و مقدار RMSEA کمتر از مقدار مجاز ۰/۰۸ بود و مقدار P-value نیز کمتر از ۰/۰۵ بوده و مقدار GFI و مقدار AGFI بیشتر از ۰/۹۰ بوده‌اند که همگی مناسب هستند.

الگوی نظام اداری دانش بنیان مبتنی بر ارزش‌های اسلامی



شکل شماره ۲: الگوی نظام اداری دانش بنیان مبتنی بر ارزش‌های اسلامی

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

با توجه به تاکید مقام معظم رهبری بر دانش‌بنیان کردن تولیدات و خدمات و همچنین کاربردی نمودن بند ۱۶ سیاست‌های کلی نظام اداری، پژوهش حاضر با استفاده از یک روش ترکیبی (کیفی- کمی) مولفه‌های موثر برنظام اداری دانش‌بنیان در بانک ملی شهر تهران شناسایی و یک الگوی مناسب ارائه کرده است. نتایج بخش کیفی پژوهش ۷ عامل و ۲۸ مولفه و ۹۱ شاخص را به‌عنوان عوامل، مولفه‌ها و شاخص‌های موثر برنظام اداری دانش‌بنیان را شناسایی و تایید کرد. نتایج بخش کمی پژوهش نشان داد که عامل مدیریت دانش، عامل یکپارچه‌سازی اطلاعات، عوامل مربوط به دولت، عامل محیطی و سازمانی و زیرساخت‌ها و ارزش‌های اسلامی تاثیر مثبت و معنادار در نظام اداری دانش‌بنیان دارند.

دراین پژوهش عامل مدیریت دانش به‌عنوان یکی از عوامل موثر در طراحی نظام اداری دانش‌بنیان مطرح شده است. این عامل با ضریب وزنی (۰/۲۶۴) به‌عنوان مهم‌ترین عامل موثر در طراحی نظام اداری دانش‌بنیان شناخته شد و شامل مولفه‌های ایجاد، ذخیره، نشر و به‌کارگیری دانش است که با فرمایشات رسول اکرم (ص) و امیرالمومنین (ع) و سیره امامان معصوم (ع) و همچنین با یافته‌های فردریش و همکاران (۲۰۲۰) صادقی دروازه و همکاران (۱۳۹۷) هم‌جهت است.

یکی دیگر از عوامل موثر در طراحی نظام اداری دانش‌بنیان، عامل یکپارچه‌سازی اطلاعات است که با یافته‌های آسیایی اقدام و همکاران (۱۴۰۰) و نژادسبیر و همکاران (۲۰۲۰) هم‌جهت است و آن را تایید می‌کند.

عوامل مرتبط با دولت یکی از عوامل موثر در طراحی نظام اداری دانش‌بنیان است که با یافته‌های وظیفه دوست و همکاران (۱۴۰۰) و ثقفی (۱۴۰۰) و منصوری هم‌جهت است.

عامل محیطی رتبه چهارم را در میان عوامل موثر در طراحی نظام اداری دانش‌بنیان دارد. با نتایج پژوهش گوزل زاده، دانا و افشاری (۲۰۲۰) و حسن زاده (۱۳۹۹) هم‌جهت است.

عامل سازمانی پنجمین عامل موثر در طراحی نظام اداری دانش‌بنیان است. عامل سازمانی در مطالعات اصغری، دانش فرد و میرسپاسی (۱۳۹۷) و رجبی و مطیعیان (۱۳۹۷) مطرح شده است.

عامل زیرساخت‌ها نیز یکی از عوامل موثر در طراحی نظام اداری دانش‌بنیان است. نتایج پژوهش نشان داد که عامل زیرساخت‌ها با یافته‌های حیدری، طاهری کیا و ایمان خان (۱۴۰۰) هم‌جهت است.

عامل ارزش‌های اسلامی نیز هفتمین عامل موثر در طراحی نظام اداری دانش‌بنیان است که با یافته‌های خنیفر، زارعی و حسن زاده (۱۳۹۱) هم‌جهت است. برای کاربردی کردن الگوی طراحی شده به مدیران بانک ملی شهر تهران توصیه می‌شود که با بهره‌گیری از این الگو اقدامات زیر انجام گیرد:

۱. **تقویت عامل مدیریت دانش:** با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش، عامل نشر دانش ضریب وزنی بالاتری نسبت به سایر عوامل کسب کرد. بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌شود در جهت نشر و انتقال دانش بین محققان و نیروهای دانشی در بانک، با استفاده از پاداش‌های مناسب ایجاد انگیزه کرده و حتی میزان وفاداری منابع انسانی متخصص را افزایش داد. به اشتراک‌گذاری دانش هم براساس سیاست‌های مستندسازی و هم بر مبنای سیاست‌های شخصی‌سازی دانش برای انتقال دانش پنهان و نهفته در سینه و قلب محققان یکی دیگر از توصیه‌هایی است که نیازمند فرهنگ‌سازی و نیز فناوری‌های زیرساختی در قالب جلسات ثبت تجارب و مدیریت دانش مرتبط با آن است. پیشنهاد می‌شود در جهت مستندسازی دانش، واحدی با عنوان مدیریت دانش فراهم شود تا کلیه دانش‌های سازمانی را در بخش‌های مختلف بانک یکپارچه کند و همانند واحد آموزش سازوکارهای انتقال، اشتراک، ایجاد و حتی بهره‌برداری را عهده‌دار شود. انتقال نیروهای دانشی در بین اجزای مختلف نظام یکی از روش‌های مهم انتقال دانش و فناوری به‌شمار می‌رود و باعث ارتقای توانمندی کارکنان می‌شود. بنابراین سیاستگذاران با تدوین سیاست‌های مناسب، جابجایی نیروی انسانی در درون نظام را تسهیل کنند. به‌کارگیری نیروی انسانی متخصص

و ماهر در حوزه‌های میان رشته‌ای از قبیل مالکیت فکری، مذاکره و انعقاد قراردادهای انتقال فناوری و ارزش‌گذاری فناوری؛ برگزاری همایش‌ها و کارگاه‌های مرتبط با مدیریت دانش برای مدیران و کارکنان در جهت افزایش فرهنگ‌سازی نحوه استفاده صحیح و مناسب از دانش در محیط کار. استقرار نظام ارزیابی و پاداش جهت تولید، نگهداشت و به‌روزرسانی دانش.

۲. تقویت عامل یکپارچگی سازی اطلاعات: با توجه به نتایج به‌دست‌آمده عامل ارتباطات شبکه از بالاترین ضریب وزنی برخوردار بود؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود گروه‌های سازمانی در هر حوزه به‌منظور تحلیل داده‌ها و به‌دست آوردن اطلاعات کاربردی از آن تشکیل شود. از تجربیات مشاورین آماری و دانش داده برای تحلیل داده‌های موجود و اکتشاف دانش استفاده شود. استفاده از سامانه‌های خبره DSS جهت دسترسی به دانش و تجربیات موجود. استفاده از نظام پیشنهادها جهت ثبت تجارب کارکنان و تقویت فعالیت دانش تیمی. استفاده از سامانه‌های هوش مصنوعی جهت جمع‌آوری و استفاده از دانش ضمنی کارکنان. فراهم کردن زیرساخت‌های فناورانه برای حفظ و نگهداری درازمدت داده‌ها، فرهنگ‌سازی استفاده مناسب از فناوری اطلاعات، آگاهی دادن به کاربران بانک از نحوه خدمات رسانی به آنان از طریق وسایل ارتباط جمعی و رسانه برای تسریع و سهولت در پذیرش فناوری. توسعه و تقویت سامانه‌های بانکی کشور براساس تصویب‌نامه‌های هیئت وزیران و دستورالعمل‌های بانک مرکزی در راستای تبادل سریع و آسان اطلاعات. همگرایی نظام بانکی با سازمان‌ها و دستگاه‌ها به‌ویژه دستگاه‌های خارج از قوه مجریه، مانند سازمان ثبت اسناد و املاک کشور و قوه قضائیه برای استفاده از پایگاه اطلاعات محکومین مالی یا پایگاه اطلاعات اشخاص حقوقی.

۳. تقویت عوامل مرتبط با دولت: پیشنهاد می‌شود جهت جلوگیری از سایه انداختن ساختارهای دیوان‌سالار و جزیره‌ای بر اعمال سیاست‌های حمایتی شرکت‌های دانش‌بنیان از طریق ایجاد چارچوب‌های حقوقی و قانونی، پیاده‌سازی شفافیت، تنظیم قوانین و استانداردها مطابق با نیازهای راهبرد و اصلاح و بازنگری قوانین ناقص و برطرف کردن موانع قانونی

موجود بر سر راه سازمان‌های دانش‌بنیان صورت گیرد. سیاست‌های حمایتی حتما مطالعه شده و بومی‌سازی شوند. برای تعریف مسائل شرکت‌های دانش‌بنیان و سیاست‌های حمایتی مورد نیاز جهت حل آن، باید وضعیت موجود به‌درستی و به‌طور شفاف و واقعی بررسی شود. لزوم توجه دولتمردان به این نکته که مراقب مساله کمال‌گرایی باشند و با گنجاندن هر آنچه خوب است در مقاصد دولتمردان کشور، بدون توجه به لزوم محدود کردن تعداد اهداف مورد نظر در دوره‌های زمانی، باعث ناتوانی در دستیابی به اهداف و در نتیجه، تکرار بدون پیشرفت سیاست‌ها خواهند شد. توجه دولت به سرمایه‌گذاری شرکت‌های تجاری در تحقیق و توسعه برای توسعه اقتصادی، ایجاد سازمان‌های منعطف و مستقل برای حمایت از گروه‌های مختلف شرکت‌های تجاری، رفع قوانین زائد و دست و پا گیر. استفاده از آینده‌نگری در تدوین سیاست‌های حمایتی (با توجه به اینکه شرکت‌های دانش‌بنیان، مفاهیمی نو به‌شمار می‌آیند، بنابراین استفاده از دیدگاه آینده‌پژوهانه در صنعت، فناوری، آینده بازار، محصول، ماهیت و مهارت منابع انسانی مورد تأکید است.

۴. تقویت عامل محیطی: پیشنهاد می‌شود با توجه به محیط‌های در حال تغییر و همچنین فشار رقابتی بین بانک‌ها باید از راهبردهای کاربردی نظیر ارائه خدمات نوین بانکی که توسط رقبا عرضه نمی‌گردد از قبیل ایجاد شرکتهای سرمایه‌گذاری که منابع مالی توسط بانک تامین می‌گردد و سایر منابع از قبیل منابع انسانی و *it* توسط شرکت‌های دانش‌بنیان تامین شود که این موضوع سبب جذب سرمایه مالی و سرمایه نیروی انسانی دانشی و در نهایت رضایت مشتریان خواهد شد. اگر مدیران به دنبال پذیرش تغییرات جدید و تولید ایده‌های نو و به اشتراک گذاری آنها توسط کارکنان هستند باید به مؤلفه‌های اقتصادی مورد نظر کارکنان دانشی در بانک اهمیت دهند. بانک با استفاده از تجربیات خیرگان و طراحی سازمان‌های دانش‌بنیان به دنبال جذب پس‌اندازها و منابع خرد و بلااستفاده و غیرمولد و سرمایه‌گذاری آن منابع در طرح‌ها و پروژه‌های دانش‌بنیان مولد و دارای ارزش افزوده بالا اقدام نماید. هر قدر تعداد قوانین دست و پاگیر در بانک کمتر باشد رقابت پذیری و ارائه خدمات نوین تسهیل می‌گردد.

۵. تقویت عامل سازمانی: اولویت مولفه‌ها به ترتیب شامل مولفه‌های عامل ساختاری، عامل منابع انسانی، عامل مدیریتی، عامل سرمایه و دارایی سازمان می‌باشد. تنها با تغییر فرهنگ سازمانی است که می‌توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد، فناوری‌ها و فنون را در سازمان تغییر داد. هر چه قدر به افراد لایه‌های مختلف سازمانی به‌ویژه در سطوح پایین تر در زمان تصمیم‌گیری‌ها توجه شود و نظر آنها در تصمیم‌های مورد نظر لحاظ شود، باعث افزایش اعتماد به نفس و انگیزه آنها به کار خواهد شد. در نتیجه اعتماد کارکنان به سازمان افزایش یافته و باعث مشارکت بیشتر آنها در تولید و انتقال دانش خواهد شد. همچنین توجه به دانش، خلاقیت، توانمندی‌ها و استعدادهاى افراد از سوی مدیران سازمان باعث ایجاد حس مثبت و انگیزه بیشتر آنها در جهت کار بهتر و با کیفیت تر و تعلق بیشتر به سازمان خواهد شد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران در تصمیم‌گیری‌های سازمانی توجه بیشتری به کارکنان داشته باشند و از توجه به خلاقیت‌ها، توانمندی‌ها و استعدادهاى آنان غافل نباشند. توجه به عامل خلاقیت و نوآوری در جذب نیروی انسانی جدید، گنجاندن عوامل مربوط به اندازه‌گیری خلاقیت در انجام کارهای فردی و تیمی در سیستم ارزیابی عملکرد کارشناسان و مدیران، ترویج فرهنگ خلاقیت و نوآوری با برگزاری کلاس‌ها و سمینارهای آموزشی و ترویج روحیه انتقادپذیری بین افراد از جمله برنامه‌های مناسب می‌تواند باشد. با استفاده از نظرات خبرگان حوزه دانش بنیان، چشم انداز و راهبرد کلی سازمان و ساختار سازمانی جدید مبتنی بر نیاز سازمان دانش بنیان دولتی بنا نهاده شود.

۶. تقویت عامل زیرساخت‌ها: همچنین هیچ سازمانی یا بنگاهی نباید شروع اقدامات خود را به تکمیل زیرساخت‌ها موکول کند. مبادرت به جاری‌سازی فرایندهای مدیریت دانش در حد وسع سازمانی و تکمیل تدریجی آن می‌تواند رویکرد مناسبی باشد؛ اما نکته مهم این است که زیرساخت‌ها، در زمره شرایط لازم برای موفقیت تلقی می‌شوند و عدم فراهم‌آوری آنها موجب بروز اشکال در عملکرد و کارآمدی نهایی مدیریت دانش می‌شود. بسیاری از سازمان‌ها به دلایل مختلفی که پیشتر به آنها اشاره شد، نگاهی جامع به

فراهم‌آوری زیرساخت‌ها ندارند و همین امر، دایره عمل مدیران دانش یا مسئولین دست‌اندرکار را محدود می‌کند. تخصیص منابع و اعتبارات لازم از جانب دولت برای حمایت از طرح‌های دانش‌بنیان، حمایت از سرمایه‌گذاری‌های خطرپذیر در بخش مدیریت دانش و یکپارچه‌سازی اطلاعات، تخصیص منابع مالی متناسب با راهبرد و برنامه‌های تعیین شده برای راه‌اندازی، نگهداری و توسعه زیرساخت‌های لازم جهت سازمان‌های دانش‌بنیان.

۷. **تقویت عامل ارزش‌های اسلامی:** لازم است در زمینه ارتقاء فرهنگ سازمانی از طریق تعاملات بیشتر با نهادهای فرهنگی و مذهبی و همچنین تشویق و تکریم کارکنان و مشتریان سازمان در حفظ ارزش‌های اسلامی و ایجاد حس تعهد کاری و روحیه خدمت‌مداری از طریق فرایندهای صحیح آموزش و فرایندهای درونی‌سازی و تبدیل کردن دانش صریح به دانش ضمنی در اصول و مبانی اخلاقی و ارزش‌های اسلامی، اقدام شایسته صورت گیرد.

ب. پیشنهادهای پژوهشی

۱. بررسی نقش ارزش‌های اسلامی در بهبود نظام اداری با محوریت نیروی انسانی؛
۲. ارائه الگوی مفهومی برای بهینه‌سازی مدیریت نظام‌های دانش‌بنیان در شرایط اقتصاد مقاومتی؛
۳. اثرات شاخص اقتصاد دانش‌بنیان بر رشد اقتصاد استان‌های کشور با تاکید بر دوران تحریم‌ها.

فهرست منابع و مآخذ

الف. منابع فارسی

- آمدی، ابوالفتح (۱۳۹۵)، **غررالحکم و دررالکلم**، قم: انتشارات موسسه فرهنگی دارالحديث.
- آدینه لو، مریم؛ سهیلی، بهزاد؛ فرجی، غلامرضا (۱۴۰۰)، رابطه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با مدیریت عملکرد کارآمد در اداره کل ورزش و جوانان استان البرز، **بازیابی دانش و نظام‌های معنایی**، ۸(۲۹)، ۶-۴۱.
- آسیابیی اقدم، لیلا؛ رحیم زاده، اشکان؛ فلیحی، نعمت؛ رجایی، یداله (۱۴۰۰)، انتخاب سبد دارایی سهام مبتنی بر روش اقتصاد رفتاری مورد مطالعه بازار بورس تهران، **اقتصاد مالی**، ۱۵(۵۵)، ۱۵۵-۱۸۹.
- ابوجعفری، روح الله (۱۴۰۰)، فرصت‌ها و چالش‌های شرکت‌های دانش‌بنیان در نظام اقتصادی برای ارتقاء توان تولیدی کشور، **مطالعات و پژوهش‌های اداری**، ۳(۹)، ۱۲۸-۱۴۵.
- اصغری، حرمت؛ دانش فرد، کرم الله؛ میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۷)، تحلیل عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان مورد مطالعه: شرکت‌های موجود در پارک‌های علم و فناوری تهران، **مدیریت بهره‌وری**، ۱۲(۴۵)، ۷-۳۰.
- اکبری، مجید؛ ستوده، نازنین زهرا؛ یاسمی، کژال؛ فکری، فاطمه (۱۴۰۰)، سنجش و تحلیل منطقه‌ای نظام توزیع شرکت‌های دانش‌بنیان در کلان شهرها (مطالعه موردی: ۲۲ منطقه کلان شهر تهران)، **برنامه‌ریزی منطقه ای**، (۴۳)، ۱۵۶-۱۷۱.
- الوانی، سیدمهدی؛ جلالی فراهانی، علیرضا؛ موسی خانی، مرتضی؛ کاظمی، ابوالفضل (۱۴۰۰)، طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی پایدار همسو با حکمرانی مطلوب پایدار در نظام اداری ایران، **مدیریت منابع در نیروی انتظامی**، ۹(۱)، ۹۱-۱۲۸.
- پاک سیما، عبدالمجید (۱۳۸۹)، **نظام اداری دانش‌بنیان و بندهای ۴ و ۱۶ سیاست‌های کلی نظام اداری**، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- پیروز، علی آقا (۱۴۰۰)، عناصر اساسی حکمرانی اداری از منظر آموزه‌های اسلامی، **پژوهش‌های سیاست اسلامی**، ۹(۲۰)، ۱۶۵-۱۹۲.
- تولایی، روح الله؛ حقیقی بروجنی، پیام؛ خلیلی، حسن (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد راهبردی و عملیاتی سازمان‌ها از طریق به‌کارگیری الگوی تعالی سازمانی ۲۰۲۰، **مدیریت دانش سازمانی**، ۴(۱۴)، ۱۴۱-۱۷۴.
- حبیبی تبار، حسین (۱۳۹۷)، سلامت اداری در پرتو نظارت و کنترل اسلامی و مقارنه آن با نظام اداری ایران، **پژوهش‌های اخلاقی**، ۸(۳۲)، ۹۷-۱۱۶.

- حیدری، صبا؛ طاهری کیا، فریذ؛ ایمان خان، نیلوفر (۱۴۰۰)، ارائه چارچوبی برای یکپارچه سازی مدیریت دانش مشتری و مدیریت ارتباط با مشتری در صنعت بانکداری، **مجله مدیریت بازرگانی**، (۱۳) ۲: ۵۷۲-۶۰۸.
- دکامینی، فاطمه و محمد احسانی فر (۱۴۰۰)، سنجش تأثیر بلوغ مدیریت دانش بر کیفیت خدمات در بانک پارسیان، **بازیابی دانش و نظام‌های معنایی** (۷) ۲۸، ۶۵-۱۰۵.
- سرشار، الهام و سمیعی، روح الله. (۱۳۹۹). ارائه الگوی فرآیندی شایسته‌سالاری در نظام اداری با رویکرد بهسازی منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان، **مشاوره شغلی و سازمانی**، (۴۳) ۱۲: ۱۹۹-۲۱۶.
- سلوکی، زهره (۱۴۰۰)، ارزیابی تاثیر عوامل تکنولوژیکی، سازمانی و محیطی بر ابعاد نوآوری و تاثیر آن بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط (SME) با اثر میانجی پویایی محیط‌زیست (مورد مطالعه: کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران)، **مطالعات مدیریت و کارآفرینی**، ۹(۳۵)، ۳۲۴-۳۴۴.
- شجاعتی، محمدحسین؛ شجاعتی، علی؛ خالدی، آرمان (۱۴۰۰)، تحلیلی تاریخی بر شکل‌گیری و توسعه تجربه سیاستی قانون حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان، **بهبود مدیریت**، ۱۴(۵۳)، ۶۷-۹۴.
- فقیهی، ابوالحسن و قربانی، وحید (۱۴۰۰)، رابطه بین سیاست‌های دولتی با مدیریت دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان و دارای فناوری پیشرفته، **مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی**، ۱۱(۳۹)، ۳۷۹-۳۵۲.
- فرد، ملیکا؛ کاباران زاد قدیم، محمدرضا؛ حقیقت منفرد، جلال (۱۴۰۰)، الگوی‌سازی و پیکره‌بندی عوامل اثرگذار بر توسعه کارآفرینی دیجیتال در شرکت‌های دانش‌بنیان کوچک و متوسط، **توسعه کارآفرینی**، ۱۴(۳)، ۵۰۱-۵۲۰.
- کارگر، مهناز؛ نیاز آذری، کیومرث؛ عنایتی، ترانه (۱۴۰۰)، ویژگی‌های رفتاری-اخلاقی مدیران و نقش آن در تأسیس شرکت‌های دانش‌بنیان، **اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۶(ویژه نامه)، ۱۱۳-۱۲۲.
- کارگر شورکی، هدایت؛ میرغفوری، سید حبیب الله؛ زارع احمدآبادی، حبیب؛ سلطانی، علی محمد (۱۳۹۸)، آینده‌نگاری تأثیر فناوری‌های همگرا بر الگوی آرمانی نظام اداری ج.ا. ایران، **آینده پژوهی مدیریت**، ۳۰(۱۱۹)، ۱-۲۱.
- کریمی، رضا (۱۳۹۵)، **نهج الفصاحه**، قم: انتشارات حدیث حیات.
- هاشمی، حسین؛ روشن، سید علیقلی؛ سالارزهی، حبیب الله؛ یعقوبی، نورمحمد (۱۴۰۱)، اعتبارسنجی ایزو ۳۰۴۰۱ به عنوان مبنایی جدید در پژوهش و ارزش آفرینی مدیریت دانش، **مدیریت دانش سازمانی**، ۵(۱۵)، ۱-۲۵.

ب. منابع انگلیسی

- Alonso, A., Duarte, B., Vu, O. (۲۰۲۲). Impacts, lessons learnt and envisioning the future of firms under COVID-۱۹ – implications for knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, ۱(۸), ۲۴۱-۲۶۶.
- Chabot, C. (۱۹۹۵). Defining high Technology .Stanford: Stanford Publication of Stanford University.
- Chen, J., Zhu, Z., Xie, H. Y. (۲۰۰۴). Measuring intellectual capital: a new model and empirical study *Journal of Intellectual Capital*, ۱(۵), ۱۹۵-۲۱۲.
- Gharieb, M. (۲۰۲۱). Critical Appraisal Study of Knowledge Management and its Importance among Public Sector. *International Journal of Computer Science and Network Security*, ۲۱(۷), ۲۷۳- ۲۹۶.
- Imhanzenobe, J. (۲۰۲۱). A review of knowledge management and its application in the contemporary business environment. *African Journal of Business Management* ۱۵(۱۰):۲۷۴-۲۸۲.
- Jimenez, S., Osuna, B., Hernandez, C., Garcia, A. (۲۰۲۱). Knowledge Management in Relation to Innovation and Its Effect on the Sustainability of Mexican Tourism Companies. *Journal of Sustainability*, ۱۳(۷), ۱۴۶-۱۷۰.
- Luhn, S., Aslanyan, C., Leopoldseder, P. (۲۰۱۷). Priess An evaluation of knowledge management system's components and its financial and non-financial implications. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, ۵(۲) (۲۰۱۷), ۳۱۵-۳۲۹.
- Sokoh, G., Okolie, C. (۲۰۲۱). Knowledge Management and its Importance in Modern Organizations. *Journal of Public Administration*, Finance and Law, ۶(۲), ۲۸۳-۳۰۰.
- Yu, C. (۲۰۲۱). Knowledge Management in Multinational Companies: Informative Case Studies and Their Applications to the Future. *International Journal of Economics Studies*, ۱۲(۲), ۲۰۷-۲۲۲.
- Zia, N. (۲۰۲۰). Knowledge-oriented leadership, knowledge management behaviour and innovation performance in project-based SMEs. The moderating role of goal orientations. *Journal of Knowledge Management*, ۲۴(۸), ۱۸۱۹-۱۸۳۹.