

بررسی عوامل موثر بر مدیریت دانش با استفاده از تکنیک تلفیقی AHP در محیط فازی (مورد مطالعه: شرکت مهد کهن)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۱۰

کد مقاله: ۱۴۵۵۸

محمد رضا نادی^۱

چکیده

مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا دانش موجود خود را شناسایی، ایجاد، ذخیره، به اشتراک بگذارند و به کار گیرند. این فرآیند با هدف بهبود تصمیم‌گیری، افزایش نوآوری و چابکی سازمانی صورت می‌گیرد. در واقع، مدیریت دانش به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که از تجربیات و اطلاعات خود به بهترین شکل ممکن برای دستیابی به اهداف استراتژیکشان بهره‌برداری کنند. هدف پژوهش حاضر، بررسی عوامل موثر بر مدیریت دانش با استفاده از تکنیک تلفیقی AHP در محیط فازی (مورد مطالعه: شرکت مهد کهن) می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی - نظری و از نظر روش، توصیفی - تحلیلی است. اطلاعات و داده‌های مورد نیاز از طریق روش کتابخانه‌ای جمع‌آوری شده است. در این پژوهش از مدل AHP فازی استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که هدف اصلی، شناسایی و اولویت‌بندی این عوامل برای بهبود فرآیندهای مدیریت دانش در سازمان است. با بهره‌گیری از تکنیک AHP فازی، پیچیدگی‌ها و عدم قطعیت‌های موجود در تصمیم‌گیری‌های مربوط به عوامل مدیریت دانش لحاظ شده و نتایج دقیق‌تر و واقع‌بینانه‌تری ارائه می‌گردد. این مطالعه می‌تواند راهنمایی عملی برای شرکت مهد کهن و سایر سازمان‌ها در راستای توسعه و پیاده‌سازی اثربخش سیستم‌های مدیریت دانش باشد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، تکنیک AHP فازی، شرکت مهد کهن

^۱- دکتری مدیریت اجرایی راهبردی دانشگاه آزاد اسلامی تهران، تهران، ایران: Phd.nadi@yahoo.com

۱- مقدمه

از سال ۱۹۹۰ تاکنون علاقه مندی به پژوهش در حوزه مدیریت دانش به طور مستمر رو به گسترش بوده است و مدیریت دانش به عنوان یک گرایش و حوزه علمی شناخته می شود (وحیدی و دانش، ۱۴۰۱: ۷۴). سازمان های کنونی، اهمیت بیشتری جهت درک، انطباق پذیری و مدیریت تغییرات محیط پیرامون قائل شده و در کسب و به کارگیری دانش و اطلاعات روزآمد به منظور بهبود عملیات و ارائه خدمات و محصولات مطلوبتر به ارباب رجوعان پیشی گرفته اند. چنین سازمان هایی نیازمند به کارگیری سبک جدید از مدیریت به نام «مدیریت دانش» می باشند (اشرفی، ۱۳۹۷: ۱۲۸). در سال های اخیر، مدیریت دانش به یک موضوع بسیار مهم و حیاتی مورد بحث در متون کسب و کار تبدیل شده است و دانش، هسته اصلی رقابت در اقتصاد پیشرفته محسوب می شود (Breznik, 2018: 56). در واقع دانش جهت حفظ مزیت رقابتی سازمان های امروزی ضروری است و تأکید بر دانش و اطلاعات اصلی ترین مولفه سازمان های هوشمند در قرن حاضر است (Hu, et al 2018: 128). امروزه دارایی های دانشی مانند سایر دارایی های مالی و فیزیکی برای هر سازمانی ارزشمند تلقی می شوند؛ تا آنجا که بیشتر سازمان ها برای افزایش اثر بخشی و توان رقابتی خود به سمت دانش و فرایندهای مدیریت دانش روی آورده اند. مدیریت دانش به عنوان یک روش مدیریتی با بهبود مهارت های حل مسئله درون سازمان و کشف دانش نهفته در ذهن افراد و تبدیل آن به دارایی های سازمانی منجر به تسهیل اشتراک دانش در اعضای سازمان خواهد شد (حسنوند، ۱۴۰۱: ۲). مدیریت دانش، شامل همه ی روش هایی است که سازمان، دارایی های دانش خود را اداره می کند که شامل چگونگی جمع آوری، ذخیره سازی، انتقال، بکارگیری به روزسازی و ایجاد دانش است (پرازده و صفری، ۱۳۹۹: ۲). دانش یک منبع ارزشمند بوده که برای توانمندسازی سازمان ها و در جهت نوآوری و کسب مزیت رقابتی مهم است. دانش در میان کارکنان به آگاهی بخشی آنان منجر می شود (باغفلکی و نظری، ۱۴۰۳: ۳). مدیریت دانش رویکردی است که به سرعت در حال تکامل است و به چالش های اخیر برای افزایش کارایی و بهبود اثربخشی فرایندهای تجاری محور، همراه با نوآوری مستمر، توجه زیادی دارد. نیاز به مدیریت دانش بر اساس رشد ادراک جامعه تجاری، از این واقعیت سرچشمه می گیرد که دانش در عملکرد سازمانی و دسترسی به مزیتی رقابتی پایدار، عنصری مهم تلقی می شود (آب یار، ۱۳۹۸: ۵۲). هدف پژوهش حاضر، بررسی عوامل موثر بر مدیریت دانش با استفاده از تکنیک تلفیقی AHP در محیط فازی (مورد مطالعه: شرکت مهد کهن) می باشد. در محیط های کسب و کار رقابتی و پویای امروزی، مدیریت دانش به عنوان یک مزیت استراتژیک برای سازمان ها عمل می کند. این امر مستلزم شناسایی، تجزیه و تحلیل و اولویت بندی عواملی است که اثربخشی مدیریت دانش را تعیین می کنند. شرکت مهد کهن، به عنوان یک مطالعه موردی، فرصتی را برای بررسی این عوامل فراهم می کند. با این حال، ماهیت پیچیده و اغلب نامشخص این عوامل، نیاز به رویکردهای تجزیه و تحلیل قوی را ایجاد می کند. تکنیک تجزیه و تحلیل سلسله مراتبی (AHP) در ترکیب با منطق فازی، ابزاری قدرتمند برای اولویت بندی این عوامل در شرایط عدم قطعیت و ابهام است. این تحقیق با استفاده از این رویکرد تلفیقی، به دنبال شناسایی و رتبه بندی مهم ترین عوامل موثر بر مدیریت دانش در شرکت مهد کهن است تا به این سازمان در بهبود فرآیندها و دستیابی به اهداف استراتژیک خود کمک کند.

۲- پیشینه پژوهش

بارانی ماشهرانی و همکاران، (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان؛ طراحی مدل استقرار سیستم مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی استان هرمزگان به این نتیجه رسیدند که یافته های تحقیق با استفاده از فرایند کدگذاری نشان داد ۱۷۷ کد اولیه در قالب مدل عوامل موثر (علی و زمینه ای، مداخله، راهبرد و پیامد) بر استقرار سیستم مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی استان هرمزگان تاثیرگذار هستند و ۱۴۷ کد اولیه به عنوان شاخص های ارزیابی الگو انتخاب شد.

احمدی، (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان؛ مدیریت دانش در نظام آموزشی؛ راهبردی برای تحول و کیفیت بخشی به آموزش در ایران به این نتیجه رسیده است که در جهان امروز، که دانش به عنوان سرمایه ای حیاتی شناخته می شود، مدیریت صحیح آن در نهادهای آموزشی بیش از هر زمان دیگری اهمیت یافته است. «مدیریت دانش» فرآیندی استراتژیک است که شامل شناسایی، ذخیره سازی، انتقال، و بهره برداری از دانش های فردی و سازمانی است. نظام آموزشی ایران در مسیر توسعه خود نیازمند ایجاد بستری برای تسهیل جریان دانش در بین معلمان، مدیران، دانش آموزان و سایر ذی نفعان است.

خیر الهی و حیدر زاده بکتاش، (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان؛ شناسایی موانع بکارگیری مدیریت دانش در آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی به این نتیجه رسیدند که مدیریت دانش هر آن چیزی است که سازمان برای داشتن نحوه انجام وظایف و فعالیت های خود به آن نیاز دارد؛ آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهمترین سازمانها در هر نظام سیاسی است که وظیفه تربیت و آموزش اخلاقیات به عنوان با ارزشترین خصوصیات فردی در جامعه بر عهده دارد.

ملایی زمانی، (۱۴۰۴) پژوهشی با عنوان؛ نقش مدیریت دانش در بهبود بهره وری پروژه های ساخت و ساز به این نتیجه رسیده است که مدیریت دانش یکی از عناصر کلیدی در بهبود بهره وری پروژه های ساخت و ساز محسوب می شود، زیرا به

سازمان ها کمک می کند تا تجربه های گذشته را مستندسازی کرده و از طریق انتقال دانش میان تیم های اجرایی، از دوباره کاری ها و اتلاف منابع جلوگیری کنند.

ایمانی، (۱۴۰۴) پژوهشی با عنوان؛ تحلیل عوامل حیاتی موفقیت در اجرای مدیریت دانش در منطقه آزاد ارس به این نتیجه رسیده است که مدیریت دانش در پی تولید، حفظ و نشر دانش موجود در سازمان ها برای آموزش صحیح و اصولی کارمندان است. زمانی که کارکنان در سازمان از آموزش های دقیق و ساختارمند بهره مند شوند، افزایش بهره وری و بهبود عملکرد در همه ابعاد حاصل خواهد شد. از این رو، توجه سازمان ها به ویژه در مناطق آزاد مانند منطقه آزاد ارس به مقوله مدیریت دانش، می تواند نقش مهمی در تحقق اهداف راهبردی ایفا کند.

هوانگ و همکاران، (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان؛ عوامل ضروری مدیریت دانش برای داشتن زندگی تجاری مطمئن به این نتیجه رسیدند که محیط و ویژگی های سازمان، ویژگیهای فردی کارکنان و سیاست های سازمانی به طور معنی داری بر اجرا مدیریت دانش تأثیری گذارند.

لی و همکاران، (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان؛ استقرار مدیریت دانش در سازمان های دولتی به این نتیجه رسیدند که سهم سازی دانش در سازمانهای دولتی، یک چالش منحصر به فرد و بسیار مهم است و سازمانهای دولتی سلسله مراتبی و بوروکراتیک هستند که سهم سازی دانش را دشوار می سازند. به نظر می رسد اغلب افراد تمایل ندارند دانش خود را با دیگران سهم سازی کنند. آنها دانش را در ذهن خود نگه میدارند تا با قدرتی که از آن به دست می آورند، ارتقای یابند.

۳- مبانی نظری

طبق دو دهه اخیر دانشمندان بر این عقیده بوده اند که اساس رقابت، در حال تغییر بوده و موفقیت در سازمان ها متأثر از دانش آن ها است. این مسئله، بسیاری از سازمان های پیشرفته را ترغیب کرده تا مدیریت دانش را به بهترین شکل ممکن به کار گیرند. همچنین تأکید و توجه بر منابع انسانی، به ویژه در زمینه دانش و به اشتراک گذاری دانش مورد توجه بسیار زیادی قرار گرفته است (Durst & Zieba, 2019:4). به زبان ساده، مدیریت دانش به معنای سازمان دهی دانش است و به سازمان ها کمک می کند تا اطلاعات و تخصص های مهم را که بخشی از حافظه سازمان هست و بدون ساختار مشخصی در سازمان وجود دارند را شناسایی، انتخاب و سازمان دهی نمایند. بدین ترتیب مدیریت دانش ابزاری قوی برای دستیابی به اهداف سازمان از طریق فرایندهای تولید و اشتراک دانش با کمک فناوری است (صفائی و جمالی، ۱۳۹۹: ۲۳). درباره مدیریت دانش می توان گفت که مجموعه ای از روش های مربوط به ایجاد، اشتراک گذاری و استفاده از دانش و اطلاعات یک سازمان است که در دو دهه اخیر در میان کلیدی ترین زمینه های پژوهشی در حوزه اطلاعات، دانش شناسی و مدیریت سازمان بوده است (Ranesh, et al 2020:45). مدیریت دانش یک رویکرد سامانه ای برای شناسایی، مدیریت و تسهیم اطلاعات می باشد که اطلاعاتی را درباره بروز رسانی و انتقال دانش ارائه می کند. در دو دهه اخیر، برنامه های مدیریت دانش در دانشگاه های بسیاری در سراسر جهان معرفی شده اند (مرشدی و نطاقتی، ۱۴۰۰: ۱۷۶). مدیریت دانش، مدیریت دانایی یا مدیریت اندوخته های علمی (Knowledge Management (KM)) در دسترس قرار دادن نظامند اطلاعات و اندوخته های علمی است. به گونه ای که به هنگام نیاز در اختیار افرادی که نیازمند آنها هستند قرار گیرند تا آنها بتوانند کار روزمره خود را با بازدهی بیشتر و مؤثرتر انجام دهند برنامه اجرایی مدیریت اندوخته های علمی بر این سه جز اصلی بنا می شود (مختاری فر و همکاران، ۱۳۹۴: ۳۴). مدیریت دانش به عنوان یک استراتژی درون سازمانی با هدف بهینه سازی و استفاده از دانش داخلی سازمان شناخته می شود. با وجود موفقیت های مستند در مدیریت دانش، چالش های قابل توجهی در اجرای مؤثر آن وجود دارد. این چالش ها معمولاً ناشی از ناکارآمدی های درون سازمانی و عدم هماهنگی در فرآیندهای مدیریت دانش هستند. یکی از راه حل های مطرح برای این مشکلات، برون سپاری بخشی از فرآیندهای مدیریت دانش به سازمان های تخصصی خارجی است (خدیور و همکاران، ۱۴۰۴: ۷۱). مدیریت دانش بیشتر به سازمان هایی مربوط می شود که در حوزه های متکی بر دانش فعالیت می کنند. مؤسسات مشاوره بهترین مثال برای سازمان هایی است که دانش را می فروشند. به هر حال، شاخصهای معینی برای تعیین توانایی یک سازمان در ایجاد، انتشار و به کارگیری دانش وجود دارد (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۶).

۴- روش پژوهش

نوع تحقیق از نظر کاربردی و از نظر روش ماهیت جزء روش های تحقیق توصیفی- تحلیلی و پیمایشی است. اطلاعات و داده های مورد نیاز از طریق روش کتابخانه ای و میدانی جمع آوری شده است. در شیوه کتابخانه ای ابتدا به منظور بررسی سوابق و پیشینه موضوع و تبیین چارچوب نظری - مفهومی پژوهش، کتب مقالات و پایان نامه های موجود مورد مطالعه قرار گرفته است.

در مطالعات میدانی با استفاده از مشاهده و مصاحبه، مراجعه به شرکت داده های مورد نیاز تحقیق جمع آوری می شود. در این پژوهش از مدل AHP بهبود یافته استفاده شده است.

۵- روش AHP

روش AHP فازی این پژوهش برگرفته از روش میانگین هندسی باکلی می باشد (هاسی و همکاران، ۲۰۰۴). این روش به AHP فازی بهبود یافته (بسط یافته) معروف است. استفاده از روش آنالیز توسعه چانگ به علت محدودیت هایی که دارد (از جمله وزن صفر و منفی) در بیشتر مسائل پاسخگو نیست لذا از روش فازی بهبود یافته استفاده می شود. گام های این روش در زیر آورده شده است.

فرض کنید $\tilde{P}_{ij}$ مجموعه ای از ترجیحات تصمیم گیران در مورد یک شاخص نسبت به دیگر شاخص ها باشد. ماتریس مقایسات زوجی به صورت زیر تشکیل می شود:

$$\tilde{A} = \begin{bmatrix} 1 & \tilde{P}_{12} & \tilde{P}_{1n} \\ \tilde{P}_{21} & 1 & \tilde{P}_{2n} \\ \tilde{P}_{n1} & \tilde{P}_{n2} & 1 \end{bmatrix}$$

که n تعداد عناصر مرتبط در هر سطر است. اوزان فازی هر شاخص ماتریس مقایسات زوجی به وسیله روش میانگین هندسی باکلی به دست می آید (هاسی و همکاران، ۲۰۰۴). میانگین هندسی ارزش مقایسات فازی شاخص i به هر شاخص از رابطه به دست می آید.

$$\tilde{r}_i = \left(\prod_{j=1}^n \tilde{P}_{ij} \right)^{1/n} \quad i = 1, 2, 3, \dots, n \quad \text{رابطه ۱}$$

سپس وزن فازی آمین شاخص به وسیله یک عدد فازی مثلثی نشان داده می شود.

$$w_i = r_i \otimes (r_1 \oplus r_2 \oplus \dots \oplus r_m)^{-1} \quad \text{رابطه ۲}$$

بعد از محاسبه فاکتورهای وزن فازی، به وسیله فرمول زیر وزن ها را دیفازی کرده و سپس نرمال می کنیم.

$$w_{crisp} = \frac{l + 2m + u}{4} \quad \text{رابطه ۳}$$

جدول ۱- عبارات کلامی و اعداد فازی جهت وزن دهی به معیارها

کد	اولویت ها	معادل فازی اولویت ها		
		حد پایین ($\bar{L}$)	حد متوسط (m)	حد بالا ($\bar{u}$)
۱	اهمیت یکسان	۱	۱	۱
۲	یکسان تا نسبتا مهمتر	۱	۲	۳
۳	نسبتا مهم تر	۲	۳	۴
۴	نسبتا مهمتر تا اهمیت زیاد	۳	۴	۵
۵	اهمیت زیاد	۴	۵	۶
۶	اهمیت زیاد تا بسیار زیاد	۵	۶	۷
۷	اهمیت بسیار زیاد	۶	۷	۸
۸	بسیار زیاد تا کاملا مهمتر	۷	۸	۹
۹	کاملا مهمتر	۸	۹	۱۰

در این پژوهش جهت محاسبه وزن در مقایسات زوجی، از عبارات کلامی و اعداد فازی مثلثی مندرج در جدول ۱ استفاده شده است.

۶- یافته های پژوهش

۶-۱- معرفی معیارها و زیرمعیارهای پژوهش

پس از بررسی ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش شاخص های موثر بر پیاده سازی مدیریت دانش در جدول ۱ آورده شده است. این عوامل به تایید خبرگان نیز رسیده اند.

جدول ۲- شاخص های موثر بر پیاده سازی مدیریت دانش

بعد		شاخص	کد
C1	انسانی	برگزاری دوره‌های آموزشی مدیریت دانش در سازمان‌ها	S11
		توجه به ملاک خلاقیت و نوآوری بودن در استخدام کارکنان جدید	S12
		مهارت کارکنان در کارکردن با ابزارهای بانک اطلاعاتی و جستجو همچون اینترنت	S13
		نظام پیشنهادات و نظرات علمی افراد سازمان در راستای مدیریت دانش	S14
		مشوق و عوامل انگیزشی	S15
C2	فرهنگی	توجه و علاقه ذاتی به یادگیری و نوآوری در بین کارکنان و مدیران سازمان	S21
		رعایت کپی رایت و احترام به حقوق صاحبان دانش	S22
		ایجاد اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیران	S23
		بها دادن به دانش و صاحبان آن	S24
		داشتن حس تعلق به سازمان	S25
C3	ساختاری	شفاف ساختن برنامه‌های سازمان و ارتباطات گسترده	S31
		اتخاذ رویکرد انعطاف پذیر در طراحی برنامه‌ها و فرآیندهای سازمان	S32
		اتخاذ رویکرد گروهی و غیرمتمرکز در تصمیم‌های مرتبط	S33
		ایجاد ساختار غیر سلسله مراتبی و منعطف	S34
		ارتباط بیشتر با بیرون از سازمان به منظور دستیابی به دانش گروه‌های برون سازمانی	S35
C4	زیرساختی	توسعه تجهیزات سخت افزاری و نرم افزاری کاربر پسند	S41
		فعال بودن بخش تحقیقات و توسعه فناوری در سازمان	S42
		توسعه منابع مالی و غیر مالی در سازمان‌ها با رویکرد ارتقاء دانش	S43
		اهمیت دادن به دانش در تعیین اهداف و چشم اندازهای سازمان	S44
C5	فناوری اطلاعات	حرکت به سمت Paperless شدن (حذف کاغذ و کاغذ بازی)	S51
		ایجاد واحد فناوری اطلاعات و ارتباطات موثر در فرآیندهای دانشی	S52
		ایجاد امنیت شبکه‌های ارتباطی داخلی و خارجی	S53
		ایجاد دسترسی به منابع اطلاعاتی علمی معتبر	S54
C6	مدیریتی	تشویق و حمایت مدیریت ارشد از نوآوری و خلق ایده‌های جدید	S61
		برنامه‌ریزی برای جذب نخبگان برای کار در سازمان و افزایش سرمایه دانشی	S62
		مبتنی بودن سیستم پاداش و ارزیابی کارکنان بر میزان مشارکت در تولید دانش	S63
		تامین و تخصیص به موقع منابع مورد نیاز	S64
		ارتباطات نزدیک و موثر مدیریت با کارکنان	S65

۶-۲- نتایج روش AHP فازی

از روش AHP فازی جهت تعیین وزن و اهمیت ابعاد و شاخص ها استفاده می شود. بدین منظور ابتدا مقایسات زوجی ۶ بعد نسبت به هدف و سپس مقایسه زوجی شاخص های هر بعد ایجاد می شود. بعد از ایجاد پرسشنامه مقایسات زوجی، در اختیار ۱۵ نفر از خبرگان قرار داده شد. بعد از پاسخگویی به مقایسات زوجی، نرخ ناسازگاری جداول محاسبه شد که همگی از ۰.۱ کوچکتر بود که نشان دهنده این است که ثبات و قابلیت اطمینان مقایسات زوجی در حد قابل قبولی است سپس با استفاده از روش میانگین هندسی پاسخ ها ادغام شد و در قالب مقایسات زوجی ادغام شده در ادامه آورده شده است.

۶-۳- مقایسه زوجی ابعاد اصلی نسبت به هدف

در این بخش ۶ بعد اصلی مدیریت دانش با یکدیگر مقایسه زوجی می شود که در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳- مقایسه زوجی ابعاد اصلی نسبت به هدف (نرخ ناسازگاری: ۰.۰۷)

	C1	C2	C3	C4	C5	C6
C1	(۱,۱,۱)	(۱.۱۲۲,۱.۵۷۲,۱.۹۳۱)	(۰.۸۴۶,۱.۰۸۷,۱.۴۰۱)	(۱.۶۳۴,۲.۴۸۹,۳.۲۸۶)	(۰.۴۳۰,۰.۵۳۸,۰.۷۶۴)	(۰.۷۸۵,۱.۲۳۵,۱.۸۵۱)
C2	(۰.۵۱۸,۰.۶۳۶,۰.۸۹۱)	(۱,۱,۱)	(۰.۶۱۴,۰.۸۲۵,۱.۲۰۱)	(۱.۰۰۳,۱.۳۴۴,۱.۸۵۲)	(۰.۶۹۱,۰.۸۹۹,۱.۱۵۶)	(۱.۰۵۶,۱.۴۰۱,۱.۷۱)
C3	(۰.۷۱۴,۰.۹۲۳,۱.۱۸۲)	(۰.۸۳۳,۱.۲۱۲,۱.۶۳۹)	(۱,۱,۱)	(۰.۶۱۴,۰.۸۲۵,۱.۲۰۱)	(۱.۱۲۲,۱.۶۷۱,۲.۱۶۸)	(۱.۰۲۴,۱.۷۲۳,۲.۶۳۲)
C4	(۰.۲۰۴,۰.۴۰۲,۰.۶۱۲)	(۰.۵۴۰,۰.۷۴۴,۰.۹۹۷)	(۰.۸۳۳,۱.۲۱۲,۱.۶۳۹)	(۱,۱,۱)	(۱.۲۶۱,۱.۷۴۸,۲.۱۵۴)	(۰.۸۳۳,۱.۱۶۷,۱.۵۳۳)
C5	(۱.۳۰۹,۱.۸۵۹,۲.۳۳۶)	(۰.۸۶۵,۱.۱۱۲,۱.۴۴۶)	(۰.۴۶۱,۰.۵۸۰,۰.۸۹۱)	(۰.۴۶۴,۰.۵۷۳,۰.۷۹۴)	(۱,۱,۱)	(۰.۴۳۱,۰.۵۶۷,۰.۸۹۱)
C6	(۰.۵۴۰,۰.۸۱۱,۱.۲۷۳)	(۰.۵۸۵,۰.۷۱۴,۰.۹۴۷)	(۰.۳۸۰,۰.۵۸۰,۰.۹۶۷)	(۰.۶۵۲,۰.۸۵۷,۱.۲۰۱)	(۱.۱۲۲,۱.۷۶۵,۲.۳۳۲)	(۱,۱,۱)

برای محاسبه اوزان به روش AHP فازی بهبود یافته ابتدا میانگین هندسی اعداد فازی هر سطر جدول ۳ را محاسبه می کنیم.

جدول ۴- میانگین هندسی سطرهای ماتریس ادغام شده

(۰.۸۹۸, ۱.۱۸۹, ۱.۵۲۵)
(۰.۷۸۴, ۰.۹۸, ۱.۲۵۵)
(۰.۸۶۷, ۱.۱۷۶, ۱.۵۳۷)
(۰.۷۳۴, ۰.۹۵۱, ۱.۲۱۹)
(۰.۶۸۶, ۰.۸۵۹, ۱.۱۳۳)
(۰.۶۶۷, ۰.۸۹۳, ۱.۲۱۷)

در گام بعد مجموع اعداد فازی جدول ۴ را به صورت ستونی محاسبه میکنیم که به صورت زیر می شود:

$$(۴.۶۲۶۶, ۰.۴۸, ۷.۸۸۷)$$

سپس هر سطر عدد فازی جدول ۴ را بر مجموع اعداد فازی سطرها تقسیم می کنیم (تقسیم فازی). خروجی این گام وزن های فازی معیارها می باشد (جدول ۵).

جدول ۵- وزن فازی ابعاد

نام معیار	وزن فازی
C1	(۰.۱۱۴, ۰.۱۹۷, ۰.۳۳)
C2	(۰.۰۹۹, ۰.۱۶۲, ۰.۳۷۱)
C3	(۰.۱۱, ۰.۱۹۴, ۰.۳۳۲)
C4	(۰.۰۹۲, ۰.۱۵۷, ۰.۲۶۴)
C5	(۰.۰۸۷, ۰.۱۴۲, ۰.۲۴۵)
C6	(۰.۰۸۵, ۰.۱۴۸, ۰.۲۶۳)

گام پنجم: وزن های فازی مندرج در جدول ۵ را با استفاده از رابطه $W_{crisp} = \frac{l+2m+u}{4}$ به عدد قطعی تبدیل می کنیم و سپس آن ها را نرمال می کنیم.

جدول ۶- وزن قطعی و نرمال شده ابعاد اصلی

نام معیار	وزن قطعی	وزن نرمال
انسانی (C1)	۰.۲۰۹	۰.۱۹۵
فرهنگی (C2)	۰.۱۷۴	۰.۱۶۲
ساختاری (C3)	۰.۲۰۸	۰.۱۹۴
زیرساختی (C4)	۰.۱۶۷	۰.۱۵۶
فناوری اطلاعات (C5)	۰.۱۵۴	۰.۱۴۴
مدیریتی (C6)	۰.۱۶۱	۰.۱۵۰

با توجه به جدول ۶ معیار انسانی با وزن ۰.۱۹۵ رتبه اول، معیار ساختاری با وزن ۰.۱۹۴ رتبه دوم، معیار فرهنگی با وزن ۰.۱۶۲ رتبه سوم، معیار زیرساختی با وزن ۰.۱۵۶ رتبه چهارم، معیار مدیریتی با وزن ۰.۱۵۰ رتبه پنجم و معیار فناوری اطلاعات با وزن ۰.۱۴۴ رتبه ششم را کسب کرده است.

۴-۶- مقایسه زوجی شاخص های بعد انسانی

بعد انسانی دارای ۵ شاخص است که مقایسه زوجی ادغامی آن ها در جدول ۷ آورده شده است.

جدول ۷- مقایسه زوجی شاخص های بعد انسانی (نرخ ناسازگاری: ۰.۰۷)

	S11	S12	S13	S14	S15
S11	(۱, ۱, ۱)	(۰.۸۷۱, ۱.۲۱۷, ۱.۶۲۳)	(۰.۷۶۸, ۰.۹۴۴, ۱.۱۴۹)	(۱.۵۱۶, ۲.۲۶۸, ۳.۳۴۵)	(۱.۱۴۹, ۱.۶۴۴, ۲.۲۶۸)
S12	(۰.۶۱۶, ۰.۸۲۳, ۱.۱۴۹)	(۱, ۱, ۱)	(۰.۸۷۱, ۱.۱۴۹, ۱.۶۳۱)	(۰.۷۴۱, ۱.۰۸۴, ۱.۶۴۴)	(۰.۶۶۸, ۰.۹۴۴, ۱.۳۳۲)
S13	(۰.۸۷۱, ۱.۰۵۹, ۱.۳۰۳)	(۰.۶۹۹, ۰.۸۷۱, ۱.۱۴۹)	(۱, ۱, ۱)	(۰.۴۴۱, ۰.۶۰۸, ۰.۸۷۱)	(۰.۵۴۹, ۰.۸۰۳, ۱.۲۰۱)
S14	(۰.۳۰۸, ۰.۴۴۱, ۰.۶۶۶)	(۰.۶۰۸, ۰.۹۲۳, ۱.۳۵۱)	(۱.۱۴۹, ۱.۶۴۴, ۲.۲۶۸)	(۱, ۱, ۱)	(۰.۶۰۸, ۰.۸۰۳, ۱.۰۸۴)
S15	(۰.۴۴۱, ۰.۶۰۸, ۰.۸۷۱)	(۰.۷۵۸, ۱.۰۵۹, ۱.۴۹۶)	(۰.۸۳۳, ۱.۲۴۶, ۱.۸۲۱)	(۰.۹۲۳, ۱.۲۴۶, ۱.۶۴۴)	(۱, ۱, ۱)

به طریق مشابه وزن معیارها را محاسبه می کنیم که در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۸- وزن قطعی و نرمال شده شاخص‌های بعد انسانی

نام معیار	وزن قطعی	وزن نرمال
S11	۰.۲۷۹	۰.۲۶۱
S12	۰.۳۱	۰.۱۹۶
S13	۰.۱۸	۰.۱۶۹
S14	۰.۱۸۷	۰.۱۷۵
S15	۰.۲۱۲	۰.۱۹۸

با توجه به جدول ۸، شاخص برگزاری دوره‌های آموزشی مدیریت دانش در سازمان‌ها (S11) با وزن ۰.۲۶۱، رتبه اول، مشوق و عوامل انگیزشی (S15) با وزن ۰.۱۹۸، رتبه دوم، توجه به ملاک خلاقیت و نوآوری بودن در استخدام کارکنان جدید (S12) با وزن ۰.۱۹۶، رتبه سوم، نظام پیشنهادات و نظرات علمی افراد سازمان در راستای مدیریت دانش (S14) با وزن ۰.۱۷۵، رتبه چهارم و مهارت کارکنان در کارکردن با ابزارهای بانک اطلاعاتی و جستجو همچون اینترنت (S13) با وزن ۰.۱۶۹، رتبه پنجم را کسب کرده است.

۵-۶- مقایسه زوجی شاخص‌های بعد فرهنگی

بعد فرهنگی دارای ۵ شاخص است که مقایسه زوجی ادغامی آن‌ها در جدول ۹ آورده شده است.

جدول ۹-مقایسه زوجی ابعاد شاخص‌های بعد فرهنگی (نرخ ناسازگاری: ۰.۰۸۵)

	S21	S22	S23	S24	S25
S21	(۱,۱,۱)	(۰.۸۰۳, ۱.۰۷۶, ۱.۳۸)	(۰.۵۵۶, ۰.۷۱۵, ۰.۹۲۲)	(۰.۷۵۸, ۱.۰۲۱, ۱.۴۹۶)	(۰.۹۳۲, ۱.۴۳۱, ۲.۲۶۸)
S22	(۰.۷۲۵, ۰.۹۳, ۱.۲۴۶)	(۱,۱,۱)	(۰.۶۰۳, ۰.۷۱۵, ۰.۸۵)	(۰.۷۴, ۱.۲۴۶, ۲.۰۴۸)	(۰.۹۵۶, ۱.۳۵۱, ۱.۷۴۱)
S23	(۱.۰۸۴, ۱.۳۹۸, ۱.۷۹۷)	(۱.۱۷۶, ۱.۳۹۸, ۱.۶۵۷)	(۱,۱,۱)	(۰.۶۸۴, ۰.۹۳۲, ۱.۳۳)	(۰.۹۰۳, ۱.۲۴۶, ۱.۶۷۹)
S24	(۰.۶۶۸, ۰.۹۷۹, ۱.۳۲)	(۰.۴۸۸, ۰.۸۰۳, ۱.۳۵۱)	(۰.۷۵۲, ۱.۰۸۴, ۱.۴۶۱)	(۱,۱,۱)	(۰.۷۵۸, ۱.۰۵۹, ۱.۳۵۱)
S25	(۰.۴۴۱, ۰.۶۹۹, ۱.۰۸۴)	(۰.۵۷۴, ۰.۷۴, ۱.۰۴۶)	(۰.۵۹۶, ۰.۸۰۳, ۱.۱۰۸)	(۰.۷۴, ۰.۹۴۴, ۱.۳۲)	(۱,۱,۱)

به طریق مشابه وزن معیارها را محاسبه می‌کنیم که در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۱۰- وزن قطعی و نرمال شده شاخص‌های بعد فرهنگی

نام معیار	وزن قطعی	وزن نرمال
S21	۰.۲۱۸	۰.۲۰۵
S22	۰.۲۱۶	۰.۲۰۲
S23	۰.۲۴۷	۰.۲۳۲
S24	۰.۲۰۷	۰.۱۹۴
S25	۰.۱۷۸	۰.۱۶۷

با توجه به جدول ۱۰، شاخص ایجاد اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیران (S23) با وزن ۰.۲۳۲، رتبه اول، توجه و علاقه ذاتی به یادگیری و نوآوری در بین کارکنان و مدیران سازمان (S21) با وزن ۰.۲۰۵، رتبه دوم، رعایت کپی رایت و احترام به حقوق صاحبان دانش (S22) با وزن ۰.۲۰۲، رتبه سوم، بها دادن به دانش و صاحبان آن (S24) با وزن ۰.۱۹۴، رتبه چهارم و داشتن حس تعلق به سازمان (S25) با وزن ۰.۱۶۷، رتبه پنجم را کسب کرده است.

۶-۶- مقایسه زوجی شاخص‌های بعد ساختاری

بعد ساختاری دارای ۵ شاخص است که مقایسه زوجی ادغامی آن‌ها در جدول ۱۱ آورده شده است.

جدول ۱۱-مقایسه زوجی شاخص‌های بعد ساختاری (نرخ ناسازگاری: ۰.۰۶۷)

	S31	S32	S33	S34	S35
S31	(۱,۱,۱)	(۱.۲۴۶, ۱.۶۴۴, ۲.۰۹۱)	(۱.۰۹۹, ۱.۴۱۳, ۱.۷۹۶)	(۰.۷۹۴, ۱.۰۱۸, ۱.۳۹۹)	(۰.۹۳۵, ۱.۳۴۸, ۱.۹۷۹)
S32	(۰.۴۷۸, ۰.۶۰۸, ۰.۸۰۳)	(۱,۱,۱)	(۰.۵۲۱, ۰.۶۳, ۰.۷۷۸)	(۰.۶۱۸, ۱.۱۶۱۹)	(۱.۱۵۷, ۱.۶۱۹, ۲.۰۷۶)
S33	(۰.۵۵۷, ۰.۷۰۸, ۰.۹۱)	(۱.۲۸۵, ۱.۵۸۷, ۱.۹۱۹)	(۱,۱,۱)	(۱.۱۵۷, ۱.۴۶۸, ۱.۹۱۹)	(۰.۷۶۵, ۱.۰۷, ۱.۵۴)
S34	(۰.۷۱۵, ۰.۹۸۳, ۱.۲۶)	(۰.۶۱۸, ۱.۱۶۱۹)	(۰.۵۲۱, ۰.۶۸۱, ۰.۸۶۴)	(۱,۱,۱)	(۰.۷۵۸, ۱.۰۵۹, ۱.۳۵۱)
S35	(۰.۵۰۵, ۰.۷۴۲, ۱.۰۷)	(۰.۴۸۲, ۰.۶۱۸, ۰.۸۶۴)	(۰.۶۴۹, ۰.۹۳۵, ۱.۳۰۸)	(۰.۷۴, ۰.۹۴۴, ۱.۳۲)	(۱,۱,۱)

به طریق مشابه وزن معیارها را محاسبه می‌کنیم که در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۱۲- وزن قطعی و نرمال شده شاخص‌های بعد ساختاری

وزن نرمال	وزن قطعی	نام معیار
۰.۲۴۹	۰.۲۶۴	S31
۰.۱۸	۰.۱۹	S32
۰.۲۲	۰.۲۳۳	S33
۰.۱۸۴	۰.۱۹۴	S34
۰.۱۶۷	۰.۱۷۷	S35

با توجه به جدول ۱۲، شاخص شفاف ساختن برنامه‌های سازمان و ارتباطات گسترده (S31) با وزن ۰.۲۴۹ رتبه اول، اتخاذ رویکرد گروهی و غیرمتمرکز در تصمیم‌های مرتبط (S33) با وزن ۰.۲۲۰ رتبه دوم، ایجاد ساختار غیر سلسله مراتبی و منعطف (S34) با وزن ۰.۱۸۴ رتبه سوم، اتخاذ رویکرد انعطاف پذیر در طراحی برنامه‌ها و فرآیندهای سازمان (S32) با وزن ۰.۱۸۰ رتبه چهارم و ارتباط بیشتر با بیرون از سازمان به منظور دستیابی به دانش گروه‌های برون سازمانی (S35) با وزن ۰.۱۶۷ رتبه پنجم را کسب کرده است.

۶-۷- مقایسه زوجی شاخص‌های بعد زیرساختی

بعد زیرساختی دارای ۴ شاخص است که مقایسه زوجی ادغامی آن‌ها در جدول ۱۳ آورده شده است.

جدول ۱۳- مقایسه زوجی معیارهای بعد زیرساختی (نرخ ناسازگاری: ۰.۰۷)

	S41	S42	S43	S44
S41	(۱,۱,۱)	(۱.۲۰۴, ۱.۶۹۳, ۲.۲۲۴)	(۰.۷۳۷, ۱.۱۳۵۷)	(۱.۶۳۴, ۲.۴۸۹, ۳.۲۸۶)
S42	(۰.۴۵, ۰.۵۹۱, ۰.۸۳)	(۱,۱,۱)	(۰.۴۳, ۰.۵۳۸, ۰.۷۶۴)	(۱.۰۵۶, ۱.۴۰۱, ۱.۷۱)
S43	(۰.۷۳۷, ۱.۱۳۵۷)	(۱.۳۰۹, ۱.۸۵۹, ۲.۳۲۶)	(۱,۱,۱)	(۰.۶۱۴, ۰.۸۲۵, ۱.۲۰۱)
S44	(۰.۳۰۴, ۰.۴۰۲, ۰.۶۱۲)	(۰.۵۸۵, ۰.۷۱۴, ۰.۹۴۷)	(۰.۸۳۳, ۱.۲۱۲, ۱.۶۳۹)	(۱,۱,۱)

به طریق مشابه وزن معیارها را محاسبه می‌کنیم که در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۱۴- وزن قطعی و نرمال شده شاخص‌های بعد زیرساختی

وزن نرمال	وزن قطعی	نام معیار
۰.۳۴۴	۰.۳۶۲	S41
۰.۱۹۹	۰.۲۰۹	S42
۰.۲۶۹	۰.۲۸۴	S43
۰.۱۸۸	۰.۱۹۸	S44

با توجه به جدول ۱۴، شاخص توسعه تجهیزات سخت افزاری و نرم افزاری کاربر پسند (S41) با وزن ۰.۳۴۴ رتبه اول، توسعه منابع مالی و غیر مالی در سازمان‌ها با رویکرد ارتقاء دانش (S43) با وزن ۰.۲۶۹ رتبه دوم، فعال بودن بخش تحقیقات و توسعه فناوری در سازمان (S42) با وزن ۰.۱۹۹ رتبه سوم، اهمیت دادن به دانش در تعیین اهداف و چشم اندازهای سازمان (S44) با وزن ۰.۱۸۸ رتبه چهارم را کسب کرده است.

۶-۸- مقایسه زوجی شاخص‌های بعد فناوری اطلاعات

بعد فناوری اطلاعات دارای ۴ شاخص است که مقایسه زوجی ادغامی آن‌ها در جدول ۱۵ آورده شده است.

جدول ۱۵- مقایسه زوجی شاخص‌های بعد فناوری اطلاعات (نرخ ناسازگاری: ۰.۰۷۲)

	S51	S52	S53	S54
S51	(۱,۱,۱)	(۰.۹۹۵, ۱.۲۴۶, ۱.۵۸۲)	(۰.۸۸۷, ۱.۲۰۹, ۱.۵۶۸)	(۱.۰۲۳, ۱.۲۱۸, ۱.۴۴۹)
S52	(۰.۶۳۲, ۰.۸۰۳, ۱.۰۰۵)	(۱,۱,۱)	(۱.۰۲۵, ۱.۳۶۵, ۱.۸۲۱)	(۰.۵۴۷, ۰.۷۱۲, ۰.۸۸۷)
S53	(۰.۶۳۸, ۰.۸۲۷, ۱.۱۲۸)	(۰.۵۴۹, ۰.۷۳۲, ۰.۹۷۶)	(۱,۱,۱)	(۰.۷۶۹, ۱.۰۴۱, ۱.۴۳۵)
S54	(۰.۶۹, ۰.۸۲۱, ۰.۹۷۸)	(۱.۱۲۸, ۱.۴۰۵, ۱.۸۲۹)	(۰.۶۹۷, ۰.۹۶, ۱.۳۰۱)	(۱,۱,۱)

به طریق مشابه اوزان معیارها را محاسبه می‌کنیم که در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۱۶- اوزان قطعی و نرمال شاخص‌های بعد فناوری اطلاعات

وزن نرمال	وزن قطعی	نام معیار
۰.۲۸۸	۰.۲۹۸	S51
۰.۲۳۳	۰.۲۴۱	S52
۰.۲۲۴	۰.۲۳۲	S53
۰.۲۵۵	۰.۲۶۵	S54

با توجه به جدول ۱۶، شاخص حرکت به سمت Paperless شدن (حذف کاغذ و کاغذ بازی) (S51) با وزن ۰.۲۸۸ رتبه اول، ایجاد دسترسی به منابع اطلاعاتی علمی معتبر (S54) با وزن ۰.۲۵۵ رتبه دوم، ایجاد واحد فناوری اطلاعات و ارتباطات موثر در فرآیندهای دانشی (S52) با وزن ۰.۲۳۳ رتبه سوم و ایجاد امنیت شبکه‌های ارتباطی داخلی و خارجی (S53) با وزن ۰.۲۲۴ رتبه چهارم را کسب کرده است.

۶-۹- مقایسه زوجی شاخص‌های بعد مدیریتی

بعد مدیریتی دارای ۵ شاخص است که مقایسه زوجی ادغامی آن‌ها در جدول ۱۷ آورده شده است.

جدول ۱۷- مقایسه زوجی شاخص‌های بعد مدیریتی (نرخ ناسازگاری ۰.۰۸۸)

	S61	S62	S63	S64	S65
S61	(۱,۱,۱)	(۱.۲۱۹, ۱.۵۸۴, ۲.۰۳۴)	(۱.۲۲۱, ۱.۶۵۵, ۲.۵۴۶)	(۱, ۱.۳۰۸, ۱.۶۹۸)	(۰.۵, ۰.۶۸۷, ۰.۹۳۱)
S62	(۰.۴۹۲, ۰.۶۳۱, ۰.۸۲)	(۱, ۱, ۱)	(۰.۴۴۷, ۰.۵, ۰.۵۷۷)	(۰.۵۷۷, ۰.۸۸, ۱.۳۱۶)	(۰.۳۶۸, ۰.۴۹, ۰.۶۶۱)
S63	(۰.۳۹۳, ۰.۶۰۴, ۰.۸۱۹)	(۱.۷۳۲, ۲.۲, ۲.۳۶)	(۱, ۱, ۱)	(۰.۷۰۷, ۰.۸۶۳, ۱.۱۰۷)	(۰.۴۸۱, ۰.۶۶۹, ۱)
S64	(۰.۵۸۹, ۰.۷۶۵, ۱)	(۰.۷۶, ۱.۱۳۶, ۱.۷۳۲)	(۰.۹۰۴, ۱.۱۵۸, ۱.۴۱۴)	(۱, ۱, ۱)	(۰.۶۳, ۰.۸۷۴, ۱.۱۴۵)
S65	(۱.۰۷۵, ۱.۴۵۶, ۲)	(۱.۵۱۳, ۲.۰۴, ۲.۷۱۴)	(۱, ۱.۴۹۴, ۲.۰۸)	(۰.۸۷۴, ۱.۱۴۵, ۱.۵۸۷)	(۱, ۱, ۱)

به طریق مشابه وزن معیارها را محاسبه می‌کنیم که در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۱۸- وزن قطعی و نرمال شده شاخص‌های بعد مدیریتی

وزن نرمال	وزن قطعی	نام معیار
۰.۲۳۲	۰.۲۴۵	S61
۰.۱۳	۰.۱۳۷	S62
۰.۱۸	۰.۱۹	S63
۰.۱۸۹	۰.۱۹۹	S64
۰.۲۷	۰.۲۸۵	S65

با توجه به جدول ۱۸، ارتباطات نزدیک و موثر مدیریت با کارکنان (S65) با وزن ۰.۲۷۰ رتبه اول، تشویق و حمایت مدیریت ارشد از نوآوری و خلق ایده‌های جدید (S61) با وزن ۰.۲۳۲ رتبه دوم، تامین و تخصیص به موقع منابع مورد نیاز (S64) با وزن ۰.۱۸۹ رتبه سوم، مبتنی بودن سیستم پاداش و ارزیابی کارکنان بر میزان مشارکت در تولید دانش (S63) با وزن ۰.۱۸۰ رتبه چهارم و برنامه‌ریزی برای جذب نخبگان برای کار در سازمان و افزایش سرمایه دانشی (S62) با وزن ۰.۱۳۰ رتبه پنجم را کسب کرده است.

۷- نتیجه‌گیری

مبانی نظری مدیریت دانش بر این اصل استوار است که دانش به عنوان یک منبع استراتژیک و حیاتی برای سازمان‌ها عمل می‌کند و می‌تواند مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند. این حوزه مطالعاتی از چندین رشته مانند علوم کامپیوتر، مدیریت، جامعه‌شناسی و روانشناسی سازمانی الهام گرفته است. یکی از مهمترین نظریه‌ها، مدل SECI نوناکا و تاکوچی است که به تبیین فرآیندهای تبدیل دانش (اجتماعی‌سازی، برون‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی) می‌پردازد. دیدگاه مبتنی بر منابع (Resource-Based View) RBV- نیز بر این نکته تأکید دارد که دانش‌های خاص و منحصربه‌فرد یک سازمان می‌توانند منجر به عملکرد بهتر شوند. همچنین، نظریه یادگیری سازمانی و مفهوم سازمان یادگیرنده، نقش مدیریت دانش را در ایجاد ظرفیت‌های جدید و انطباق‌پذیری سازمان با تغییرات محیطی پررنگ می‌کند. به طور کلی، مبانی نظری مدیریت دانش بر شناسایی، خلق، ذخیره‌سازی، اشتراک‌گذاری و به کارگیری دانش با هدف بهبود عملکرد، نوآوری و دستیابی به اهداف استراتژیک تمرکز دارد. این رویکرد به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از دارایی‌های نامشهود خود به بهترین نحو بهره‌برداری کنند و در محیط‌های پویا و رقابتی امروز، بقا و رشد یابند. هدف پژوهش حاضر، بررسی عوامل موثر بر مدیریت دانش با استفاده از تکنیک تلفیقی AHP در محیط فازی (مورد مطالعه: شرکت مهد کهن) می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی - نظری و از نظر روش، توصیفی - تحلیلی است. اطلاعات و داده‌های موردنیاز از طریق روش کتابخانه‌ای جمع‌آوری شده است. در این پژوهش از مدل AHP فازی استفاده شده است. با توجه به تحلیل‌های صورت گرفته با استفاده از تکنیک AHP فازی در شرکت مهد کهن، می‌توان دریافت که عوامل متعددی بر اثربخشی مدیریت دانش تأثیرگذارند که هر یک دارای وزن و اهمیت متفاوتی هستند. این مطالعه نشان داد که از میان عوامل بررسی شده، برخی

منابع

- آب یار، سیده مهدیه، (۱۳۹۸)، مدیریت دانش، فصلنامه اورمزد، شماره ۴۹.
- اشرفی، حمید رضا، (۱۳۹۷)، مولفه ها، عناصر و عوامل موفقیت مدیریت دانش در سازمان، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۸.
- احمدی، آزاده، (۱۴۰۳)، مدیریت دانش در نظام آموزشی: راهبردی برای تحول و کیفیت بخشی به آموزش در ایران، اولین همایش بین المللی معلمان استعدادیاب و فرهنگ ساز در توسعه آموزش های فنی و حرفه ای و کاردانش در مسیر توسعه پایدار.
- ایمانی، وحید، (۱۴۰۴)، تحلیل عوامل حیاتی موفقیت در اجرای مدیریت دانش در منطقه آزاد ارس، پنجمین کنفرانس بین المللی تحقیقات پیشرفته در مدیریت و علوم انسانی.
- بارانی ماشهرانی، رضا، باقری، مهدی، پاسلاری، پیام، (۱۴۰۲)، طراحی مدل استقرار سیستم مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی استان هرمزگان، مجله آموزش و توسعه منابع انسانی، دوره ۱۰، شماره ۳۹.
- باغفلکی، افشین، نظری، پریسا، (۱۴۰۳)، تأثیر مدیریت ریسک بر پیاده سازی مدیریت دانش، فصلنامه مطالعات کتابداری و سازماندهی اطلاعات، دوره ۳۶، شماره ۲.
- پرازده، عذری، صفری، صدیقه، (۱۳۹۹)، مروری بر موانع و چالش های فراروی مدیریت دانش در سازمانها، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال چهارم، شماره ۳۹.
- حسونند، فاطمه، (۱۴۰۱)، مروری بر موانع و چالش های اجرایی مدیریت دانش در سازمان های آموزشی، دهمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
- خیرالهی، زینب، حیدر زاده بکتاش، سارا، (۱۴۰۳)، شناسایی موانع بکارگیری مدیریت دانش در آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، همایش بین المللی پداگوژی و اسپراتولوژی.
- خدیور، آمنه، عباسی، فاطمه، اکبریان، شیدا، (۱۴۰۴)، ارائه مدل بهینه سازی برون سپاری مدیریت دانش با استفاده از الگوریتم ژنتیک، فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی، دوره ۸، شماره ۲.
- صفائی، ناصر، جمالی، پریسا، (۱۳۹۹)، عوامل موثر بر ایجاد انگیزش جهت پیاده سازی مدیریت دانش مطالعه موردی: سازمان مرکزی یکی از بانک های کشور، فصلنامه رشد فناوری، سال شانزدهم، شماره ۶۳.
- مرشدی، احمد، نضافتی، نوید، (۱۴۰۰)، طراحی و تبیین چالش ها و راهکارهای اجرای مدیریت دانش در زنجیره تامین: مطالعه موردی: صنایع فولادی، نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی، سال چهارم، شماره ۱۴.
- مختاری فر رسول، هاشمی نازنین السادات، نصرافهانی مسعود، خانی ناصر، (۱۳۹۴). مطالعه عوامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش در سازمان های پروژه محور با تاکید بر نقش کلیدی مدیران میانی (نمونه موردی: شرکت مهندسی بین المللی فولاد تکنیک). مدیریت بهره وری (فراسوی مدیریت): تابستان ۱۳۹۴، دوره ۹، شماره ۳۳؛ از صفحه ۱۶۹ تا صفحه ۱۹۲.
- ملایی زمانی، محمد رضا، (۱۴۰۴)، نقش مدیریت دانش در بهبود بهره وری پروژه های ساخت و ساز، نهمین کنفرانس بین المللی مدیریت و صنعت.
- وحیدی، حسین، دانش، زهرا، (۱۴۰۱)، چالش های پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان های ایرانی، یافته ای مبتنی بر فراترکیب، نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی، سال پنجم، شماره ۱۶.
- هاشمی صدیقه سادات، محمدی مقدم یوسف، محمدی مقدم الهام، (۱۳۹۰). مدیریت دانش، الزامات و چالش ها. توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی: بهار ۱۳۹۰، دوره ۶، شماره ۱۹؛ از صفحه ۱۰۱ تا صفحه ۱۳۰.
- Breznik, K. (2018). Knowledge Management – from its Inception to the Innovation Linkage. Pro-cedia - Social and Behavioral Sciences, 238, 141-148.
- Durst, S., & Zieba, M. (2019). Mapping knowledge risks: towards a better understanding of knowledge management. Knowledge Management Research & Practice, 17(1), 1-13. DOI: 10.1080/14778238.2018.
- Hu, Y. Hou, J. & Chien, C. (2018). A framework for knowledge management of university, industry collaboration and an illustration. Computers & Industrial Engineering, 129,(۳۲)
- Hsieh, T.Y., Lu, S.T. and Tzeng, G.H., 2004. Fuzzy MCDM approach for planning and design tenders selection in public office buildings. International journal of project management, 22(7), pp.573-584.
- Huang L; Lai C) 2012(An investigation on critical success factor for knowledge management using structural equation. Elsvier.volum40,p:24-40.
- Jiang, L., Tong, A., Hu, Z., & Yifeng, W. (2019). The impact of the inclusive financial development index on farmer entrepreneurship. PLoS One. 2019; 14(5): Article e0216466.
- Lee H; Choi B) 2021(Knowledge management enabler's process and organizational performance: an integrative view and empirical examination. Jorna of management information systems, 20 (6),109-117.
- Ranesh, A., Zillante, G., & Chileshe, N. (2020). Towards the integration of risk and value management. In Australasian Journal of Construction Economics and Building - Conference Series (1(2), 43–51). DOI: 10.