

عنوان مقاله:

مدیریت تغییر حلقه مفقوده در اجرای موفق مدیریت دانش

محل انتشار:

پنجمین کنفرانس بین المللی و نهمین کنفرانس ملی مدیریت فناوری (سال: 1394)

تعداد صفحات اصل مقاله: 15

نویسنده:

نگار ارمغان - استادیار، دکتری مهندسی صنایع، عضو هیات علمی پژوهشکده مطالعات فناوریهای نوین، سازمان پژوهش های علمی و صنعتی ایران

خلاصه مقاله:

مدیریت دانش از جمله پروژه هایی است که اجرای آن تغییرات قابل توجهی در سطوح مختلف سازمان به همراه دارد، و در نتیجه مدیریت تغییر نقش به سزایی در قابلیت اجرا و موفقیت آن ایفا می کند. این مقاله قابلیت اجرای مدیریت دانش به عنوان یک تغییر جدید در سازمان را با در نظر گرفتن عوامل فرهنگی موثر در تسهیم دانش مورد بررسی قرار می دهد. پژوهش صورت گرفته به شناسایی عوامل فرهنگی موثر در تسهیم دانش پرداخته و سپس به ارزیابی مدیریت تغییر، با در نظر گرفتن عوامل موثر در تسهیم دانش، و بررسی میدانی آن از طریق پرسشنامه در سازمان پژوهش های علمی و صنعتی ایران می پردازد. پنج عامل اعتماد، تعهد، رضایت شغلی، یادگیری و ارتباطات سازمانی به عنوان عوامل فرهنگی موثر در تسهیم دانش شناسایی و بررسی شده اند. نتایج این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است. نتایج ارزیابی در سطح سازمان نشان می دهند که رویارویی با مقاومت افراد در اجرای مدیریت دانش نیاز به تغییرات ساختاری دارد. بدین معنی که در صورت اجرای مدیریت دانش مقاومت های زیادی از سوی افراد صورت خواهد گرفت. نتایج حاکی از آن است که، عوامل فرهنگی فوق در سطح نه چندان مناسبی در سازمان مورد مطالعه ارزیابی شده اند. با وجودیکه افراد ظاهراً از اجرای این پروژه و تغییر استقبال می کنند و آن را در رشد و پویایی سازمان موثر می دانند، ولی، در عمل این ارزیابی نشان می دهد که آمادگی کافی از جنبه تسهیم دانش وجود ندارد و در صورت اجرای مدیریت دانش احتمال رویارویی پروژه با شکست، بسیار محتمل به نظر می رسد. به عبارتی، به صورت کلی، نشانه های مثبتی از قبول تغییر و اجرای مدیریت دانش در سازمان وجود دارد؛ ولی پیش از آن می بایست عوامل فرهنگی موثر در تسهیم دانش در سازمان مورد بررسی عمیق قرار گیرند.

کلمات کلیدی:

تغییر، عوامل فرهنگی در تسهیم دانش، مدیریت تغییر، مدیریت دانش

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/635678>

