

امکان‌سنجی استقرار مدیریت دانش و ارائه الگوی بومی آن در سازمان‌های اقتصادی (مورد مطالعه: گمرک جمهوری اسلامی ایران)

اسماعیل اله‌دادی *	دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
حسن‌رضا زین‌آبادی	دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
محمدرضا بهرنگی	استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
حسین عباسیان	استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

نوع مقاله: پژوهشی

دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۲۳ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۱۸

چکیده: هدف اصلی پژوهش حاضر، امکان‌سنجی استقرار مدیریت دانش و طراحی الگوی بهینه مدیریت دانش در گمرک بوده است. در این پژوهش از روش‌های کیفی و کمی به صورت توأمان استفاده شده است. جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان خبره گمرک ایران و استادان دانشگاهی مرتبط با موضوع پژوهش به تعداد ۲۰۱۸ نفر می‌باشد و حجم نمونه به تعداد ۴۰۲ نفر به روش تصادفی تعیین شده است. ابزارهای مورد استفاده برای گردآوری اطلاعات شامل مصاحبه و پرسش‌نامه بود و در بخش‌های کیفی برای پاسخگویی به سؤالات از تحلیل محتوا و برای پاسخ به سؤالات کمی از آزمون پارامتریک تی تک‌نمونه‌ای و آزمون ناپارامتریک فریدمن استفاده شد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که از بین عوامل زیرساختی مورد بررسی، دو عامل مدیریت و رهبری و فناوری اطلاعات و ارتباطات در گمرک ایران برای استقرار مدیریت دانش از شرایط مناسبی برخوردار هستند و سه عامل فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و ساختار سازمانی برای استقرار مدیریت دانش از شرایط مناسبی برخوردار نیستند. پس از مشخص شدن وضع موجود زیرساخت‌ها، با مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌هدایت‌شده با خبرگان و با توجه به امکان‌سنجی انجام شده، الگوی بهینه مدیریت دانش در گمرک ارائه شد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، رهبری و مدیریت، ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، گمرک جمهوری اسلامی ایران

طبقه‌بندی JEL: M12, O32, M15, M14

۱- مقدمه

دانش، منبعی ارزشمند و استراتژیک می باشد و به عنوان یک دارایی مطرح است. هم زمان با رشد ایده دانش به عنوان منبع استراتژیک، دانش به مثابه یک مزیت رقابتی مهم در سازمان های پیشرو، مورد توجه جدی قرار گرفته است؛ از این رو بسیاری از دانشمندان علم مدیریت و سازمان، تلاش هایی را برای نظام مند کردن استفاده از دانش در سازمان از راه ایجاد باب جدیدی در مدیریت، با عنوان مدیریت دانش^۱ آغاز کرده اند (آریافر و لرنی، ۱۳۹۴).

به کارگیری مدیریت دانش در سال های اخیر در سازمان ها شتاب چشمگیری یافته است ولی موفقیت در اجرای آن کمتر به چشم می خورد. در این جاست که نیاز برای درک بهتری از پیش شرط ها و زیرساخت های لازم برای استقرار صحیح مدیریت دانش احساس می شود. اجرای موفق و اثربخش مدیریت دانش، مانند هر نظامی به برخی زیرساخت ها نیازمند است (خرازیان و همکاران، ۱۳۹۵).

زیرساخت مدیریت دانش، سازوکاری است که به واسطه آن، سازمان ها اداره می شوند و دانش مدیران و کارکنان در بخش های مختلف به شکل اثربخشی تسهیم می گردد. زیرساخت دانش موجب به حداکثررسانی کارایی فرایندهای لازم دانش، استفاده کارآمدتر از نرم افزار و سخت افزارهای فناوری، ایجاد و اشتراک دانش با هدف ورود دانش به فرایندهای کاری سازمان است. براساس زیرساخت های مدیریت دانش، تبدیل دانش که به عنوان خمیرمایه مدیریت دانش محسوب می شود از حالت نهان به عیان و فردی به جمعی و بالعکس تبدیل شده است (زندیان و زادولی خواجه، ۱۳۹۸).

بدیهی است تا زمانی که زمینه های لازم برای استفاده از دانش وجود نداشته باشند نمی توان از دانش انتظار کارایی و اثربخشی داشت و از مزایای بی شمار آن بهره مند شد. از آن جایی که گمرک، مرزبان اقتصادی و

یک سازمان بین المللی شناخته می شود؛ دارای انبوهی از داده ها و اطلاعات ملی و بین المللی می باشد؛ بنابراین ضرورت توجه به مدیریت دانش در این سازمان به خوبی درک شده است. با توجه به اینکه این سازمان در آغاز راه استقرار مدیریت دانش قرار دارد، مسئله اصلی توجه به پیش شرط ها و زیرساخت های لازم برای استقرار موفقیت آمیز مدیریت دانش می باشد؛ زیرا توجه نکردن به هریک از این زیرساخت ها بی شک کار اداره دانش را به چالش خواهد کشاند و منجر به ناکامی در استقرار مدیریت دانش خواهد گردید. با بیان مسائل فوق، نخستین سؤالی که به ذهن متبادر می شود این است که مهم ترین زیرساخت ها و پیش شرط های استقرار مدیریت دانش در گمرک جمهوری اسلامی ایران کدامند؟ با نگاهی به شواهد منتشر شده داخلی و خارجی این نکته نمایان می گردد که اغلب به گروه بسیار مهمی از زیرساخت ها توجه زیادی کرده اند. این طبقه بندی به پنج زیرساخت (نظام فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی، مدیریت و رهبری) اشاره دارد. این پنج زیرساخت در اغلب سازمان هایی که در آغاز راه استقرار مدیریت دانش بوده اند ارزیابی شدند (ممالی و ربیعی، ۱۳۹۲). در این پژوهش نیز زیرساخت های بیان شده در سازمان گمرک ارزیابی خواهند شد. با این توصیف، مسئله دیگر پژوهش حاضر این است که وضع موجود نظام فناوری اطلاعات، رهبری و مدیریت، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و منابع انسانی مؤثر و لازم برای مدیریت دانش در هاله ای از ابهام قرار دارند و این پژوهش، ضعف ها و قوت ها در هریک از پنج زیرساخت پیش گفته را مشخص خواهد کرد.

با آن که زیرساخت های مذکور بسیار مهم هستند و ضرورت دارند نکته بسیار مهمی که نباید از آن غفلت کرد نشانگان هریک از زیرساخت ها می باشد. به بیان دیگر ضرورت دارد که در هریک از زیرساخت ها، نشانگرهای مهم و بومی برای هر نظام مورد ارزیابی، تدوین گردد. با نگاه به مطالعات موجود، برخی از

نشانگان هریک از زیرساخت‌ها مشخص می‌شود اما این نکته مشهود است که نمی‌تواند برای تمام سازمان‌ها به کار برده شود. به بیان دیگر، ضرورت دارد که پیش از هر اقدامی، نشانگرهای بومی هریک از زیرساخت‌ها برای ارزیابی وضع موجود گمرک تدوین گردد تا ارزیابی دقیق‌تر و جامع‌تری صورت پذیرد. بر این اساس، مسئله دیگر پژوهش حاضر، فقدان نشانگان بومی زیرساخت‌های پنج‌گانه در گمرک است و این پژوهش درصدد تدوین آنها می‌باشد.

اما آخرین مسئله مهم این است که الگوی بهینه مدیریت دانش در گمرک ایران چیست؟ الگوهای مختلفی برای استقرار مدیریت دانش ارائه شده است که از آن جمله می‌توان به الگوی نوناکا و تاکوچی^۱ (مینویی و همکاران، ۱۳۸۹) و الگوی بک‌ویتز و ویلیامز^۲ (محمدی استانی و همکاران، ۱۳۹۰) و ... اشاره کرد. اما نکته کاملاً مشهود و منطقی این است که تا مادامی که وضعیت زیرساخت‌های مدیریت دانش در حاله‌ای از ابهام وجود دارد نمی‌توان الگوی بهینه‌ای برای مدیریت دانش ارائه کرد. بر این اساس این مسئله اساسی مطرح است که با توجه به وضع موجود شناسایی شده زیرساخت‌ها در گمرک، چه الگویی از مدیریت دانش می‌توان ارائه کرد.

۲- پیشینه تحقیق

الف) پژوهش‌های خارجی

لیم^۳ و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان «مدیریت دانش در مدیریت زنجیره تأمین پایدار: بهبود عملکرد از طریق رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری» به منظور بهبود عملکرد شرکت‌های صنعت نساجی در ویتنام انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان دادند سازمان یادگیرنده، به اشتراک‌گذاری اطلاعات دانش، ایجاد دانش مشترک، فناوری اطلاعات و ذخیره‌سازی دانش جزو

بالاترین قدرت‌های وابستگی هستند. بنابراین این ویژگی‌ها بیشترین تأثیر را بر بهبود عملکرد شرکت‌ها دارند.

کاهیانینگسه^۴ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی به توصیف توسعه استراتژی مدیریت دانش با استفاده از چندین روش پرداختند که عبارتند از: ابزار ارزیابی فرهنگ سازمانی، ارزیابی تحلیل شکاف و ارزیابی تحلیل ریسک. پرسشنامه و مصاحبه‌هایی برای کسب داده‌های مرتبط با نقشه‌راه استراتژی مدیریت دانش در مدیریت سرمایه انسانی دولتی انجام شده است. نتایج نقشه‌راه استراتژی مدیریت دانش با استفاده از قضاوت متخصصین تأیید شد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که نقشه‌راه استراتژی مدیریت دانش برای مدیریت سرمایه انسانی دولتی در سه معیار و سه فاز توصیف می‌شود. این معیارها عبارتند از: افراد (سه فاز)، فرایند (سه فاز) و تکنولوژی (دو فاز) و هر فاز دارای برنامه اقدام استراتژیک مختص به خود است.

بیراسناو^۵ (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی مدلی جامع متشکل از چند رابطه بین رهبری تعامل‌گرا و تحول‌گرا، فرایند مدیریت دانش و عملکرد سازمانی پرداخت. داده‌ها از مدیران منابع انسانی و مدیران کل شاغل در ۱۱۹ شرکت خدماتی گردآوری شده‌اند. تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی برای تحلیل فرضیه‌های پیشنهادی استفاده شده‌اند. نتایج نشان می‌دهند رهبری تحول‌گرا تأثیرات قوی و مثبتی بر فرایند مدیریت دانش و عملکرد سازمانی بعد از کنترل تأثیرات رهبری تعامل‌گرا دارد. علاوه بر این، فرایند مدیریت دانش تاحدی واسطه رابطه بین رهبری تحول‌گرا و عملکرد سازمانی بعد از کنترل تأثیرات رهبری تعامل‌گرا است.

ویلار^۶ و همکاران (۲۰۱۴) در مقاله‌ای با توجه به ظرفیت‌های پویا، شواهد تجربی‌ای در مورد نقش روش‌های مدیریت دانش بر میزان صادرات برای

4- Cahyaningsih

5- Birasnav

6- Villar

1- Nonaka and Takeuchi

2- Bukowitz and Williams

3- Lim

ب) پژوهش‌های داخلی

سجودی و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله‌ای به تدوین مدل علی برای بهبود مدیریت دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان حوزه سلامت پرداختند. روش تحقیق، آمیخته بوده که با استفاده از روش تحقیق کیفی تحلیل تم، عوامل موفقیت مدیریت دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان حوزه سلامت شناسایی شده و در مرحله بعد، ابتدا براساس تحلیل عاملی تأییدی، نتایج بخش کیفی در جامعه آماری شرکت‌های دانش‌بنیان حوزه سلامت بررسی شده و در گام بعدی با استفاده از روش مدل‌سازی ساختاری-تفسیری، مدل علی از عوامل موفقیت تدوین شده است. نتایج تحقیق در بخش کیفی نشان‌دهنده نه تم اصلی شامل استراتژی مدیریت دانش، عوامل محیطی صنعتی، عوامل فرهنگی، توسعه زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، عوامل فردی، عوامل سازمانی، مشوق‌های مدیریت دانش، هنجارهای ذهنی و مقوله محوری (مدیریت دانش) به همراه چهل‌دو تم فرعی بوده است. همچنین نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان‌دهنده مناسب بودن تم‌های اصلی استخراجی از بخش کیفی بوده است. نتایج مدل‌سازی ساختاری-تفسیری نیز نشان داد که استراتژی مدیریت دانش و عوامل محیطی و صنعتی به عنوان عوامل اصلی در موفقیت مدیریت دانش تلقی می‌گردند. نتایج این تحقیق، یک مدل از موفقیت مدیریت دانش را ایجاد نمود و همچنین نتایج بخش کمی برآزش دقیق مدل را نشان داده است.

رضانی و همکاران (۱۳۹۸) مقاله‌ای با هدف استقرار مدیریت دانش و طراحی الگوی بهینه آن انجام دادند. از این رو با به‌کارگیری رویکرد آمیخته و با بهره‌گیری از روش‌های فراترکیب و مدل‌سازی ساختاری-تفسیری به سنجش وضعیت بلوغ و طراحی الگوی بهینه استقرار مدیریت دانش در دانشگاه مازندران پرداختند. نتایج فراترکیب منجر به شناسایی ۹۸ زیرشاخص (کد)، ۱۴ شاخص و ۳ بعد اصلی در استقرار

شرکت‌های کوچک و متوسط در صنعتی که بالغ و جهانی هستند اما از فناوری خیلی پیشرفته‌ای برخوردار نیستند، ارائه می‌شود. در همین راستا یک پژوهش کمی به همراه مدل‌سازی معادلات ساختاری برای یک نمونه ۱۵۷ تایی از کارخانجات تولیدی اسپانیایی و ایتالیایی در صنعت کاشی و سرامیک صورت گرفته است. یافته‌های پژوهش بیانگر ارتباط میان روش‌های مدیریت دانش و تقویت صادرات است و این مسئله مدیران را در امر رسیدگی به ظرفیت‌های پویا شرکت‌های کوچک و متوسط کمک می‌کند.

زواوی^۱ و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی عوامل مانع در اشتراک دانش پرداختند. نتایج نشان دادند کمبود خودکارآمدی، کمبود امکانات فناوری اطلاعاتی و ارتباطی و کمبود تشویق سازمانی، موانع اشتراک دانش هستند. رابطه بین این عوامل از طریق آزمون همبستگی موردسنجش قرار گرفته است. همچنین برای تعیین مؤثرترین عامل از تحلیل رگرسیون استفاده شد. همچنین نتایج نشان دادند رابطه منفی بین این سه عامل و رفتار اشتراک دانش با تشویق سازمانی که مؤثرترین عامل است، وجود دارد.

مخد غزالی^۲ و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان «نقش مدیریت دانش در افزایش کارایی دانشگاه‌های مالزی» به بررسی میزان تأثیر به‌کارگیری مدیریت دانش در افزایش کارایی دانشگاه‌های مالزی و همچنین بررسی عوامل مؤثر در پیشبرد اهداف مدیریت دانش پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان دادند که حمایت زیرساختی، فرهنگ اطلاعاتی، فراهم‌آوری، تولید، ذخیره و اشاعه دانش، مؤلفه‌های اساسی در شکل‌دهی ابتکارات اولیه مدیریت دانش هستند. نتایج حاکی از آن بوده که تغییر در فرهنگ و عوامل انسانی بسیار مشکل است ولی این تغییرات تأثیرات چشمگیری در موفقیت پروژه‌های مدیریت دانش داشته است.

1- Zawawi
2- Mohd Ghazali

مدیریت دانش شد که با نظر خبرگان دانشگاهی و مشاورین فرایندهای سازمانی و استفاده از روش دلفی به بومی‌سازی و غربال‌گری آن‌ها پرداخته شد و با استفاده از آن‌ها سطح بلوغ مدیریت دانش دانشگاه مازندران اندازه‌گیری شد. در ادامه با روش مدل‌سازی ساختاری-تفسیری، سطح‌بندی شاخص‌های استقرار مدیریت دانش انجام شده است. همچنین مطابق با نتایج، وضعیت بلوغ مدیریت دانش در دانشگاه مازندران نامطلوب ارزیابی شد. مهدی‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی عوامل زمینه‌ساز استقرار مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و سرپرستان سازمان تأمین اجتماعی بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی منظم، ۱۱۴ نفر از آنان انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق‌ساخته شش بخشی مشتمل بر ۲۵ سؤال بوده که بخش اول آن، اطلاعات دموگرافیک و پنج بخش بعدی شامل عوامل زمینه‌ساز فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، تکنولوژی اطلاعات، استراتژی، رهبری و کارکنان بوده است. نتایج مطالعه نشان داد فرهنگ سازمانی، کارکنان، فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی، استراتژی و رهبری بر استقرار مدیریت دانش تأثیر دارند. طبق آزمون فریدمن، شاخص فرهنگ بیشترین اهمیت و استراتژی و رهبری کمترین اهمیت را در بین عوامل دارد.

موسوی‌زاده جزائری و شکیبازاد (۱۳۹۸) پژوهشی را با هدف بررسی عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش در شرکت‌های آب و فاضلاب شهری انجام دادند. از طریق بررسی ادبیات در میان بسیاری از عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش، نه عامل به‌عنوان عوامل اصلی انتخاب شد. پس از تأیید شاخص‌های مربوط توسط کارشناسان صنعت، دو پرسش‌نامه در میان کارشناسان برای رتبه‌بندی و تعیین رابطه بین اجزای مربوطه توزیع شد. با استفاده از رویکرد دیمتل یک مدل ساختاری شکل گرفت و سپس روابط علی میان عوامل توسط دیاگرام اثر، ارتباط ترسیم شد. نتایج نشان دادند که در

میان عوامل مورد مطالعه، استراتژی‌ها و اهداف بیشترین تأثیر را در موفقیت اجرای مدیریت دانش در شرکت‌های آب و فاضلاب شهری داشته و حمایت مدیریت ارشد، کار تیمی و فرهنگ سازمان دیگر عوامل کلیدی موفقیت می‌باشند.

آدینه قهرمانی و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای به بررسی وضعیت زیرساخت‌های مدیریت دانش در دانشگاه تبریز از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی پرداختند. نتایج نشان دادند که از میان عوامل زیرساختی بررسی شده چهار عامل فرهنگ سازمانی، فرایندها و منابع مالی در وضعیت نامناسبی و دو عامل نیروی انسانی و فناوری در وضعیت مناسبی قرار دارند.

ربعی و همکاران (۱۳۸۸) در مطالعه‌ای وضعیت شاخص‌های ساختار، فرهنگ، فناوری، منابع انسانی، فرایندهای دانش و رهبری در شهرداری تهران برای استقرار مدیریت دانش با تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از پرسش‌نامه را آزمودند و براساس آزمون فریدمن (بالاترین میانگین) اولویت‌بندی کردند. جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران ارشد، مدیران میانی و کارشناسان شهرداری تهران می‌باشد که شامل ۱۰۵۷ نفر می‌باشد و از این تعداد ۲۸۵ نفر به‌عنوان نمونه بررسی شد. پس از تحلیل مشخص گردید وضعیت رهبری در شهرداری تهران برای استقرار مدیریت دانش مناسب ارزیابی شد و شاخص‌های منابع انسانی، ساختار، فرایندهای دانشی، فناوری و فرهنگ در اولویت‌های بعدی قرار می‌گیرند.

۳- مبانی نظری

مدیریت دانش، دستیابی به اهداف سازمانی از طریق ایجاد انگیزه در کارگران دانش و ایجاد تسهیلات برای آنها با توجه به استراتژی شرکت است تا توانایی آنها برای تفسیر داده‌ها و اطلاعات (با استفاده از نتایج موجود اطلاعات، تجربه، مهارت‌ها، فرهنگ، شخصیت، خصوصیات فردی، احساسات و غیره) از طریق

معنابخشی به داده‌ها و اطلاعات افزوده شود (آبیار، ۱۳۹۸). مدیریت دانش می‌تواند دانش را به فرد مناسب در زمان مناسب ارائه نماید و این به منظور افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌های زنجیره عرضه و رسیدن به هدف، جهت بهبود مزیت رقابتی یک بنگاه اقتصادی است (نظافتی و همکاران، ۱۳۹۱).

اصول مدیریت دانش به اعتقاد داوونپورت و پروساک^۱ عبارت است از (هادیزاده مقدم و همکاران، ۱۳۸۹):

- دانش نشأت گرفته از افکار افراد است و در افکار آنان جای دارد.
- تسهیم دانش مستلزم اعتماد است.
- فناوری، رفتارهای دانشی جدید را امکان‌پذیر می‌کند.
- تسهیم دانش باید تشویق شود و پاداش بگیرد.
- حمایت مدیران و منابع، ضروری است.
- دانش ماهیتی خلق‌شونده دارد و تشویق افراد موجب می‌شود که دانش به شیوه‌های غیرمنتظره‌ای گسترش یابد.

زیرساخت دانش، سازوکاری است که سازمان از طریق آن، دانش را مدیریت و افراد در بخش‌های مختلف، دانش خود را از طریق این زیرساخت، تسهیم می‌کنند؛ به‌طوری که اعضا بتوانند از آن دانش به‌طور کاملاً اثربخش استفاده کنند. این زیرساخت باعث می‌شود فرایندهای ضروری دانش با حداکثر کارایی صورت گیرد، از فناوری‌ها اعم از سخت‌افزار و نرم‌افزار کارآمدتر استفاده شود و خلق، تسهیم و به‌کارگیری دانش انجام پذیرد. یک زیرساخت قوی دانش براساس مبانی قوی ایجاد می‌شود که این مبانی منجر به استفاده کامل از دانش می‌گردند (Sivan, 2000). در ادامه به توضیح این زیرساخت‌ها و مؤلفه‌های آنها می‌پردازیم:

- ۱- فرهنگ سازمانی: اهمیت فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش به قدری است که وقتی از رابرت باکمن^۲

خواسته شد سه عامل حیاتی مدیریت دانش را نام ببرد گفت: فرهنگ، فرهنگ و فرهنگ. فرهنگ رابطه بین افراد و دانش سازمانی را تعدیل می‌کند و زمینه تعامل اجتماعی را ایجاد کرده، موجب برداشته شدن موانع تسهیم دانش می‌شود و موانعی از قبیل قومیت، سن و سطح تحصیلی را برطرف می‌کند. امروزه این فرهنگ که دانش، قدرت است اجازه نمی‌دهد که ذهن خبرگان و کارشناسان مانند جعبه‌های سیاه ناشناخته و دست نخورده باقی بماند که ایجاد این باور در حوزه فعالیت فرهنگ سازمانی و جزء رسالت‌های رهبری آنهاست. به اعتقاد تاسایی^۳ (۲۰۰۲) تعامل اجتماعی، همبستگی مثبتی با تسهیم دانش درون سازمانی دارد. از این رو، اثربخشی فرهنگ سازمانی، یکی از قابلیت‌های حیاتی است که موفقیت و بقای هر سازمانی را باعث می‌شود. عدم وجود فرهنگ سازمانی که مشوق همکاری، اعتماد، اشتراک دانش، گوش دادن، یادگیری و خلاقیت است می‌تواند مانع اصلی توسعه و به‌کارگیری یک پروژه موفقیت‌آمیز مدیریت دانش باشد (فضل‌الهی و نوروزی، ۱۳۹۰).

۲- فرایندهای دانش: دانش، فرایندی خطی و ایستا نیست، برعکس، فرایندی پویا و چرخه‌ای است و به کارکنانی نیاز دارد که دائماً با اطلاعات سروکار داشته باشند، دانش جدید کسب کنند و آن را برای اصلاح تصمیمات به کار گیرند. منظور از فرایندها در مدیریت دانش، جمع‌آوری و سازماندهی دانش سازمانی و بهره‌برداری و حفاظت از این سرمایه‌های دانشی می‌باشد. دست‌اندرکاران دانش، انواع مختلفی از فرایند دانش پایه را مطرح می‌کنند که متشکل از مراحل زیر است: در اختیار گرفتن، ذخیره‌سازی، پردازش، انتقال و تسهیم دانش (محمودزاده و همکاران، ۱۳۹۳).

۳- نظام فناوری اطلاعات و ارتباطات: فناوری و به طور خاص فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریت دانش

2- Robert Bachman
3- Tsai

1- Davenport and Prusak

نیست، فناوری تواناسازی کلیدی برای راهبرد برنامه‌های مدیریت دانش است. اگرچه فناوری نوعی تواناسازی برای مدیریت دانش است، هنوز به عنوان مؤثرترین ابزار کسب، ذخیره، تغییر و انتشار اطلاعات دیده می‌شود. فناوری‌های اطلاعات دو قابلیت عمده برای مدیریت دانش را فراهم می‌سازند: ۱- وسیله آشکار کردن دانش می‌تواند نوعی سیستم خبره یا پشتیبانی تصمیم‌گیری ایجاد کند. ۲- فناوری اطلاعات کمک می‌کند که افراد با تخصص‌های خاص در جریان فعالیت یکدیگر قرار بگیرند و امکان ارتباط سریع آنها فراهم شود. فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی به شیوه‌های مختلفی بر مدیریت دانش تأثیر می‌گذارد. فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی جمع‌آوری سریع، ذخیره‌سازی و تبادل دانش را به گونه‌ای تسهیل می‌کند که در گذشته به هیچ وجه امکان‌پذیر نبوده است. فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی موجب ادغام و منسجم شدن اجزای مختلف دانش می‌شود که به صورت جزء به جزء جریان دارند. این انسجام موجب از بین رفتن موانع موجود در ارتباطات بین بخش‌های مختلف سازمان می‌شود. فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی موجب تقویت همه روش‌های خلق، انتقال، ذخیره و به کارگیری دانش می‌شود (نجف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹).

۴- ساختار سازمانی: برای توسعه و شناخت سازمان‌های دانش‌محوری که می‌توانند نیازهای جدید را برآورده سازند به ابعاد ساختاری جامع‌تری نیازمندیم. این ابعاد شامل: روابط غیررسمی، روابط اعتمادمحور، روابط عاطفی فراگیر و روابط تعاملی برون‌گرا می‌باشند. تغییرات اساسی که در محیط‌های عصر دانش رخ داده است نشان‌دهنده گذر از ساختارهای رسمی و سلسله‌مراتبی به ساختارهای تعاملی‌تر، منعطف‌تر، اعتمادمحورتر و احساسی‌تر از عقلانیت محض است.

۵- منابع انسانی: منابع انسانی ارزشمندترین منابع از دیدگاه مدیریت دانش محسوب می‌شوند. خبرگان و کارشناسان سازمان، همچون پایگاهی از دانش طی

سال‌ها، تجارب، روندها، راه‌حل‌ها، ابتکارات و غیره را به صورت دانش پنهان یا ضمنی در ذهن خود جمع‌آوری می‌نمایند. در صورتی که سازمان‌های دانش‌محور تمام تلاش خود را جهت افزایش این سرمایه، استخراج و نگهداری آن و حداکثرسازی تبادل بین آنها مصروف می‌دارند (صدری ایوبی، ۱۳۹۹).

۴- روش تحقیق

پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های آمیخته قرار دارد؛ زیرا هم از شیوه کیفی و هم از شیوه کمی برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است. جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان خبره گمرک ایران و استادان دانشگاهی مرتبط با موضوع پژوهش به شرح زیر بوده است:

بخش کمی شامل مدیران ستادی و گمرکات اجرایی و کارشناسان ستادی و گمرکات اجرایی با سابقه بیش از ۱۰ سال خدمت در گمرک و به تعداد ۲۰۰۸ نفر بود. در بخش کیفی با ۱۰ نفر از خبرگان مدیریت دانش مصاحبه شد. در بخش‌های کیفی پژوهش با توجه به ماهیت پژوهش، برای انتخاب نمونه خبرگان درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، از شیوه نمونه‌گیری متجانس که یکی از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند می‌باشد، استفاده گردید و تعداد ۱۰ خبره مورد مصاحبه قرار گرفتند.

در بخش کمی پژوهش، نمونه تعیین شده به روش تصادفی با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۴۰۲ نفر تعیین شد. ابزارهای مورد استفاده برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش شامل دو بخش کیفی (مصاحبه نیمه‌هدایت‌شده) و بخش کمی پرسش‌نامه ۱۲۰ سؤالی ارزیابی زیرساخت‌های مدیریت دانش بود.

برای پاسخ به سؤال‌های کیفی از تحلیل محتوا و برای پاسخ به سؤالات کمی از آزمون پارامتریک t تک‌نمونه‌ای و آزمون ناپارامتریک «فریدمن» استفاده شد.

۵- یافته‌های تحقیق

سؤال اول پژوهش: مهم‌ترین نشانگان

زیرساخت‌های پنج‌گانه مدیریت دانش (نظام فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی، رهبری و مدیریت) برای ارزیابی وضع موجود گمرک کدامند؟

در مرحله کیفی اول از ابزار مصاحبه نیمه‌هدایت‌شده استفاده گردید. پس از انجام مصاحبه‌ها و پیاده کردن آنها، تحلیل محتوای مصاحبه‌ها در دو مرحله کدگذاری باز و کدگذاری محوری انجام گردید. در

مرحله اول تمام مفاهیم مطرح شده توسط مصاحبه‌شوندگان به‌صورت کد باز استخراج و سپس با توجه به نزدیکی این مفاهیم با هم، کدهای باز در مقولاتی با عنوان کدهای محوری دسته‌بندی یا مقوله‌بندی شد و از این طریق مبنای خوبی برای تدوین پرسش‌نامه‌های مرحله کمی فراهم گردید.

مهم‌ترین نشانگان زیرساخت‌های پنج‌گانه مدیریت دانش پس از مصاحبه عمیق و نیمه‌هدایت‌شده با خبرگان مدیریت دانش و مدیران و کارشناسان متخصص و فنی مطابق جدول ۱ مشخص شد.

جدول ۱- خلاصه فرایند کدگذاری داده‌های کیفی برگرفته از مصاحبه‌ها

کد مصاحبه‌شوندگان	کدگذاری محوری (مقوله‌های اصلی)	کدگذاری باز (مفاهیم)
T ₁₀ , T ₉ , T ₈ , T ₇ ,) (T ₆ , T ₅ , T ₄ , T ₃ , T ₂ , T ₁)	منابع انسانی	جذب افراد بر مبنای صلاحیت، ارتقای کارکنان مبتنی بر شایستگی دانشی، پرداخت مبتنی بر صلاحیت دانشی، تأکید بر حفظ نظام‌مند افراد دانشگر، تمایل به مشارکت برای انجام هر کار جدید، در اختیار داشتن تخصص لازم برای استفاده از دانش توسط کارکنان، حاکم بودن شایسته‌سالاری، منتقل شدن مداوم کارمندان از منصبی به منصب دیگر، کسب دانش اساسی لازم برای انجام وظایف توسط کارمندان، انتظار ایفای نقش‌های رهبری مناسبی برای انجام امور توسط کارمندان در هر سطحی، به‌روز نگه‌داشتن دانش کارمندان از طریق آموزش، مربی‌گری و برنامه‌های مدیریت استعداد به‌طور مستمر، توانایی انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری توسط کارمندان، توان غنی‌سازی دانش آشکار خود توسط کارمندان، توان استفاده علمی از دانش خود توسط کارمندان، بهره‌بردن کارمندان از فرصت‌های مشارکت به نحو مطلوب، امکان دسترسی به دانش موردنیاز در زمان مناسب و به‌موقع برای کارمندان، مهارت ارزیابی دانش شخصی خود توسط کارمندان، وجود خلأ دانشی بر اثر کمبود یا بازنشستگی کارمندان کارآمد، امکان پیشنهاد کارمندان در مورد کار دیگر کارمندان، مهارت کافی کارمندان برای تسهیم دانش خود با دیگران، ارتباط خوب کارمندان با همکاران واحد خود و با کارمندان واحدهای دیگر
T ₁₀ , T ₉ , T ₈ , T ₇ ,) (T ₆ , T ₅ , T ₄ , T ₃ , T ₂ , T ₁)	فرهنگ سازمانی	استقبال از تغییر جهت اصلاح و بهبود، گرایش به نوآوری، خلاقیت و انعطاف‌پذیری، برخورداری افراد صاحب دانش از منزلت و احترام بیشتر، حمایت از کار تیمی و گروهی، اهمیت شناسایی کارمندان کلیدی برای ثبت و نگهداری دانش آنها، اهمیت به روحیه حل مسئله، پرسشگری و جست‌وجوی دانش، رواج سطح بالایی از اعتماد، همکاری و مشارکت میان کارمندان، ارائه چشم‌انداز مشخصی از فعالیت‌ها و اقدامات آتی، برخورداری شعار «تولید و تبادل دانش قدرت است» از جایگاه ویژه، وجود جو و فرهنگی مناسب برای انتقال، تبادل و بارور کردن دانش، محسوب شدن تسهیم دانش (سهیم کردن دیگران در دانش و تجربه فردی) به‌صورت رسمی و غیررسمی به‌عنوان یک ارزش والا و یک امر روزمره، ارج نهادن و جایگاه ویژه‌ای قائل شدن برای افرادی که تسهیم دانش می‌کنند، وجود سطح بالایی از اعتماد میان کارمندان برای تسهیم دانش، ایمان داشتن کارمندان به رفتارها، تصمیمات، باورها و توانایی‌های یکدیگر، رضایت داشتن کارمندان از میزان همکاری و کمک به همدیگر، تسهیم دانش سازمانی خود با دیگر ادارات توسط کارکنان، تشویق شدن کارمندان برای به بحث گذاشتن مسائل کاری خود با افراد سایر گروه‌ها و برقرار کردن ارتباط با سایر گروه‌های کاری، به عهده گرفتن مسئولیت یادگیری خود توسط کارمندان، اهمیت دادن به کاربرد دانش آموخته شده از تجارب، مهم محسوب شدن انتقال دانش میان واحدهای سازمانی به‌عنوان یک عملکرد سازمانی، اهمیت دادن به حق مالکیت معنوی افراد در کنار تسهیم دانش، استقبال از ایده‌های جدید کارمندان، مورد استقبال قرار گرفتن ثبت و ضبط دانش و تجارب ارزنده، پرهیز کارکنان از احتکار دانش به دلیل حاکمیت جو مناسب برای تبادل دانش، تشویق و حمایت عملکرد کارمندان در ترویج یادگیری مشارکتی، راضی بودن کارمندان از محتوای آموزش‌های شغلی و برنامه‌های توسعه خود، پذیرفته شدن مسئولیت انجام کارهای اشتباه توسط هر فرد، در میان گذاشتن اشتباهات خود بدون هیچ ترسی از تنبیه با دیگران توسط کارمندان، مورد توجه قرار گرفتن شعار مشتری‌مداری در تعیین راهبردهای مدیریت دانش، ارزشمند بودن هر یک از کارمندان با توجه تجربه و تخصص خود

پذیرفته شدن سیستم مدیریت دانش از سوی مدیریت ارشد، احترام گذاشتن مدیران به عقاید و انتقادات کارمندان، محسوب شدن مدیران به عنوان عاملان مدیریت دانش و آگاهی به اهداف آن، تشویق و ترغیب تسهیم دانش توسط مدیران، پذیرفته شدن مدیریت دانش به‌عنوان رمز موفقیت و اثربخشی سازمانی توسط مدیران، حاکم بودن رهبری مشارکتی، آگاهانه و هوشمندانه، وجود داشتن سامانه‌های مدیریت ایده همچون اتاق فکر، نظام پیشنهادها، شورای مشورتی و ... در نظر گرفتن کسب دانش جدید در توسعه مسیر شغلی کارمندان توسط مدیران، برنامه‌ریزی کردن مدیران برای رفع نیازهای دانشی کارمندان، فراهم کردن زیرساخت‌ها و شرایط لازم (مراکز اطلاع‌رسانی، پایگاه‌های دانش و ...) برای مدیریت دانش توسط مدیران، اقدام سریع مدیران در جذب افراد صاحب دانش و متخصص موردنیاز، آمادگی مدیران برای مقابله با ریسک دانش (احتمال از دست دادن افراد خبره و متخصص واحد)، محسوب شدن زمان صرف شده از سوی کارمندان برای امور دانشی به‌عنوان بخشی از زمان رسمی سازمانی و نظام مدیریت عملکرد، تشویق شدن کارمندان از جانب مدیران به اشاعه دانش از طریق انتشار مقاله، کتب، ثبت و اختراع و ... ارزشیابی عملکرد کارمندان بر مبنای مشارکت آنها در تسهیم دانش سازمانی، محسوب شدن مدیران به‌عنوان الگوی رفتاری مدیریت دانش	مدیریت و رهبری	(T₁₀, T₉, T₈, T₁, T₂, T₅, T₇)
وجود زیرساخت کامل فناوری اطلاعات، وجود تجهیزات لازم برای حفظ و نگهداری از دانش تولید شده، دسترسی آسان به اطلاعات با استفاده از فناوری‌های موجود، دسترسی دانشجویان به پایگاه‌های داده‌ها، فراهم بودن سازوکارهای بحث گروهی مجازی، فراهم بودن سامانه‌های اطلاعاتی مناسب مانند اینترنت، اینترنت، اکسپرنس، گروه نرم‌افزار و ... داشتن مهارت لازم برای استفاده از سامانه‌های اطلاعاتی (اینترنت، اینترنت، اکسپرنس، گروه نرم‌افزار و ...) توسط کارمندان و استفاده درست از آنها، برخورداری بودن کارمندان بخش IT (بخش فناوری) از توانایی و مهارت کافی، فراهم بودن امکانات لازم برای دسترسی آسان به سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای مناسب برای تسهیم دانش به‌روز، مرتبط و هوشمند بودن فناوری، تسهیل ارتباط بین کارمندان با یکدیگر و با افراد بیرونی مرتبط توسط فناوری‌های موجود، وجود یک فهم و درک مشترک از ارزش و نقش فناوری در یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در میان کارمندان، تسهیل‌کننده بودن فناوری‌های موجود (نه بازدارنده) برای یک محیط یادگیری و مدیریت صحیح اطلاعات و دانش، روزآمد شدن اطلاعات موجود در وب‌سایت و اینترنت به‌طور مرتب، استفاده از اینترنت (یا یک شبکه مشابه آن) به‌عنوان یک منبع اصلی ارتباطات برای پشتیبانی انتقال دانش یا تسهیم اطلاعات، انجام شدن مکاتبات اداری با استفاده از اتوماسیون اداری، معرفی شدن دانش تولید شده سازمانی با استفاده از امکانات الکترونیکی دیجیتالی، امکان تسهیم ایده‌ها و دانش و تجربه از طریق سیستم آنلاین – طبقه‌بندی، حفظ و نگهداری اطلاعات با استفاده از امکانات الکترونیکی، مشارکت کارمندان با اعضای درون و افراد بیرونی سازمان با استفاده از فناوری، برگزار شدن آموزش‌های ضمن خدمت کافی برای استفاده از فناوری در محیط کار، فراهم بودن بانک‌های اطلاعاتی موردنیاز کارمندان و آدرس‌های موردنیاز، پشتیبانی‌های فناوری (توسط بخش فناوری) با کیفیت مناسب صرف نظر از زمان و مکان، متناسب بودن فناوری‌های موجود با نیازهای شغلی کارمندان، وجود داشتن پایگاه اطلاعات جامع و ایمن از سوابق آموزش‌ها، ظرفیت‌ها، توانمندی‌ها، شایستگی‌های علمی و حرفه‌ای کارمندان، فراهم شدن موجبات ارتباط نزدیک با مراجعان و ارباب رجوعان به‌واسطه فناوری، ایجاد شدن سامانه‌های اطلاعاتی هدفمند و متناسب با راهبرد مدیریت دانش نه صرفاً براساس یک احساس نیاز مبهم ناشی از صرف بودجه	فناوری اطلاعات و ارتباطات	(T₉, T₄, T₃, T₂, T₁)
وجود داشتن ساختار تسهیل‌کننده‌ای برای اکتشاف دانش جدید در سازمان، تأکید بر ساختار شبکه‌ای برای ترویج و تسهیم دانش، انتقال دانش با استفاده از سیستم استاد-شاگردی، عمودی بودن سلسله‌مراتب سازمانی و توجه کمتر به ارتباطات افقی، تسهیل ساختار سازمانی برای امکان دسترسی آسان و سریع به کارمندان، تشویق و تسهیل ساختار سازمانی به جمع‌گرایی (نه فردگرایی)، ساختار واحدهای سازمانی به‌گونه‌ای باشد که تعامل، تسهیم و انتقال دانش بین واحدها را تسهیل کند، ساختار سازمانی به‌گونه‌ای باشد که کارمندان را برای کسب دانش علی‌رغم وجود محدودیت‌ها تشویق کند، ساختار سازمانی به‌گونه‌ای باشد که ارتباط و تعامل میان کارمندان را تسهیل کند، شناخته شدن مدیریت دانش به‌عنوان یک کارکرد رسمی، موردتوجه قرار گرفتن مدیریت دانش به‌عنوان یک راهبرد مهم در سطح عالی گمرک، وجود داشتن یک نظام استاندارد پاداش سازمانی برای تسهیم دانش، وجود داشتن فرایندهای سازمانی برای تبادل دانش علی‌رغم وجود محدودیت‌های مالی، فراهم بودن امکان برقراری ارتباط با مدیران و دریافت اطلاعات از آنها بدون واسطه، معرفی فرایندهای کاری و شرح شغل به‌صورت واضح، موردتوجه قرار گرفتن چرخش شغلی به‌عنوان یک راهبرد مؤثر برای اشاعه تجارب و دانش، در نظر گرفتن وظایف رسمی و بودجه ویژه برای مدیریت دانش، وجود داشتن سازوکار و دستورالعمل مشخص و رسمی برای تبدیل دانش ضمنی کارمندان به دانش آشکار، در دسترس بودن قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌ها برای کارمندان، وجود سازوکارهایی برای دسترسی آسان کارمندان برای پالایش، فهرست‌بندی و یکپارچه‌سازی انواع مختلف دانش، توانایی انجام کارها توسط کارمندان بدون حضور مدیر، فراهم بودن سازوکارهای مختلف برای کسب دانش موردنیاز از مراکز و مؤسسات آموزشی و پژوهشی دیگر، تسهیل توزیع و نشر دانش و تبادل اطلاعات با سایر واحدهای داخلی توسط ساختارهای ارتباطی، تماس با ادارات دیگر و نهادهای بیرونی به‌صورت رسمی و برنامه‌ریزی شده، وجود ساختار مناسب برای سهولت تبادل اطلاعات با سایر سازمان‌های بیرونی، دادن امکان لازم برای تصمیم‌گیری در مورد کارها به کارمندان	ساختار سازمانی	(T₁₀, T₈, T₇, T₆, T₃, T₂, T₁)

پس از مشخص شدن نشانگرها و با استفاده نتایج به دست آمده در مرحله قبل، پرسش نامه امکان سنجی زیرساخت های مدیریت دانش تهیه و در مقیاس وسیع توزیع گردید. سؤالات پرسش نامه ها براساس نتایج مرحله کیفی اول تدوین شد. پرسش نامه مذکور از دو بخش تشکیل شده است که بخش اول آن مشخصات دموگرافیک؛ از جمله جنسیت، سن، سابقه خدمت، سطح تحصیلات و سمت افراد نمونه را دربر می گیرد و بخش

دوم تعدادی سؤال در ارتباط با متغیرهای درون تحقیق است. پرسش نامه ها در مقیاس پنج درجه ای لیکرت تهیه شد و برای تعیین روایی آنها از روایی محتوا و برای تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید.

سؤال دوم پژوهش: آیا منابع انسانی در گمرک ایران جهت استقرار مدیریت دانش از شرایط مناسبی برخوردار است؟

جدول ۲- آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین سؤالات منابع انسانی با میانگین فرضی ۳

Sig.	t	میانگین	گویه
۰/۰۰۱	۸/۷۵	۲/۵۱	۱- جذب افراد بر مبنای صلاحیت دانشی آنان صورت می گیرد.
۰/۰۰۱	۷/۷۱	۲/۶۰	۲- ارتقای کارکنان مبتنی بر شایستگی دانشی آنان است.
۰/۰۰۱	۸/۳۸	۲/۵۵	۳- پرداخت مبتنی بر صلاحیت دانشی صورت می گیرد.
۰/۰۰۱	۴/۸۴	۲/۷۴	۴- بر حفظ نظام مند افراد دانشگر تأکید می شود.
۰/۰۰۱	۴/۵۲	۲/۷۶	۵- برای انجام هر کار جدیدی تمایل به مشارکت وجود دارد.
۰/۰۰۲	۳/۱۳	۲/۸۳	۶- کارکنان تخصص لازم را برای استفاده از دانش در اختیار دارند.
۰/۰۰۱	۶/۹۹	۲/۶۲	۷- شایسته سالاری حاکم است و کارمندان در جایی هستند که باید باشند.
۰/۰۰۱	۴/۶۶	۲/۷۴	۸- کارمندان مداوم از منصبی به منصب دیگر منتقل می شوند.
۰/۰۰۱	۵/۸۲	۲/۶۸	۹- کارمندان می توانند دانش اساسی لازم برای انجام وظایف خود را کسب کنند.
۰/۰۰۱	۵/۰۹	۲/۷۴	۱۰- از کارمندان در هر سطحی انتظار می رود که نقش های رهبری مناسبی را برای انجام امور ایفا کنند.
۰/۰۰۱	۴/۴۰	۲/۷۸	۱۱- به طور مستمر دانش کارمندان از طریق آموزش، مربی گری و برنامه های مدیریت استعداد به روز نگه داشته می شوند.
۰/۰۰۱	۲/۲۰	۲/۸۹	۱۲- کارمندان توانایی انعطاف پذیری و انطباق پذیری را دارند.
۰/۰۰۱	۳/۱۲	۲/۸۳	۱۳- کارمندان توان غنی سازی دانش آشکار خود را دارند.
۰/۰۰۱	۲/۵۵	۲/۸۶	۱۴- کارمندان توان استفاده علمی از دانش خود را دارند.
۰/۰۰۱	۳/۲۷	۲/۸۳	۱۵- کارمندان از فرصت های مشارکت به نحو مطلوب بهره می برند.
۰/۹۴	۰/۰۷	۲/۹۹	۱۶- برای کارمندان امکان دسترسی به دانش مورد نیاز در زمان مناسب و به موقع وجود دارد.
۰/۰۰۱	۳/۳۹	۲/۸۲	۱۷- کارمندان مهارت ارزیابی دانش شخصی خود را دارند.
۰/۰۰۵	۲/۸۱	۲/۸۵	۱۸- خلأ دانشی بر اثر کمبود یا بازنشستگی کارمندان کارآمد وجود دارد.
۰/۰۰۱	۴/۶۴	۲/۷۶	۱۹- کارمندان می توانند در مورد کار دیگر کارمندان پیشنهاد دهند.
۰/۰۰۱	۴/۱۶	۲/۷۹	۲۰- کارمندان از مهارت کافی برای تسهیم دانش خود با دیگران برخوردارند.
۰/۱۱	۱/۵۹	۲/۹۱	۲۱- کارمندان، نه تنها با همکاران واحد خود، بلکه با کارمندان واحدهای دیگر، ارتباط خوبی دارند.
۰/۰۰۱	۷/۲۲	۲/۷۵	مدیریت منابع انسانی

در جدول ۲، مقایسه میانگین منابع انسانی با میانگین فرضی ۳، با میانگین ۲/۷۵ با مقدار t و معنادار در سطح ۰/۰۱ است، بدین معنا که میانگین در این سازه کم تر از حد متوسط (۳) است و در نتیجه فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تحقیق تأیید می شود؛ یعنی منابع

انسانی در گمرک ایران برای استقرار مدیریت دانش از شرایط مناسبی برخوردار نیست.

سؤال سوم پژوهش: آیا فرهنگ سازمانی در گمرک ایران برای استقرار مدیریت دانش از شرایط مناسبی برخوردار است؟

جدول ۳- آزمون t تک‌نمونه‌ای برای مقایسه میانگین فرهنگ سازمانی با میانگین فرضی ۳

Sig.	t	میانگین	گویه
۰/۰۰۱	۳/۳۹	۲/۸۱	۲۲- از تغییر جهت اصلاح و بهبود استقبال می‌شود.
۰/۰۰۷	۲/۷۲	۲/۸۶	۲۳- گرایش به نوآوری، خلاقیت و انعطاف‌پذیری مورد استقبال قرار می‌گیرد.
۰/۰۲۷	۲/۲۲	۲/۸۸	۲۴- از کار تیمی و گروهی حمایت می‌شود.
۰/۰۱۵	۲/۴۴	۲/۸۷	۲۵- افراد صاحب دانش، از منزلت و احترام بیشتری برخوردارند.
۰/۰۰۴	۲/۸۷	۲/۸۴	۲۶- شناسایی کارمندان کلیدی در راستای ثبت و نگهداری دانش آنها بااهمیت است.
۰/۰۰۱	۳/۶۹	۲/۸۱	۲۷- به روحیه حل مسئله، پرسشگری و جستجوی دانش اهمیت داده می‌شود.
۰/۰۰۳	۳/۰۴	۲/۸۴	۲۸- سطح بالایی از اعتماد، همکاری و مشارکت میان کارمندان رواج دارد.
۰/۰۰۱	۴/۳۷	۲/۷۸	۲۹- چشم‌انداز مشخصی از فعالیت‌ها و اقدامات آتی ارائه می‌شود.
۰/۰۰۱	۵/۴۹	۲/۷۰	۳۰- شعار «تولید و تبادل دانش قدرت است» از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.
۰/۰۰۱	۱/۲۸	۲/۶۷	۳۱- یک جو و فرهنگ مناسب برای انتقال، تبادل و بارور کردن دانش وجود دارد.
۰/۰۰۱	۶/۲۵	۲/۶۶	۳۲- تسهیم دانش (سهیم کردن دیگران در دانش و تجربه فردی) به‌صورت رسمی و غیررسمی به‌عنوان یک ارزش والا و امری روزمره محسوب می‌شود.
۰/۰۰۱	۶/۸۵	۲/۶۴	۳۳- به افرادی که تسهیم دانش می‌کنند ارج می‌نهند و جایگاه ویژه‌ای برای آنها قائل می‌شوند.
۰/۰۰۱	۶/۹۳	۲/۶۳	۳۴- برای تسهیم دانش، سطح بالایی از اعتماد میان کارمندان وجود دارد.
۰/۰۰۱	۸/۹۹	۲/۵۴	۳۵- کارمندان نسبت به رفتارها، تصمیمات، باورها و توانایی‌های یکدیگر ایمان دارند.
۰/۰۰۱	۶/۹۱	۲/۶۶	۳۶- کارمندان از میزان همکاری و کمک به همدیگر رضایت دارند.
۰/۰۰۱	۷/۲۳	۲/۶۳	۳۷- دانش سازمانی خود را با دیگر ادارات تسهیم می‌کند.
۰/۰۰۱	۸/۲۹	۲/۵۸	۳۸- کارمندان تشویق می‌شوند که مسائل کاری خود را با افراد سایر گروه‌ها به بحث بگذارند و با سایر گروه‌های کاری ارتباط برقرار کنند.
۰/۰۰۱	۴/۹۹	۲/۷۴	۳۹- کارمندان مسئولیت یادگیری خود را به عهده می‌گیرند.
۰/۰۰۱	۵/۱۴	۲/۷۵	۴۰- به کاربرد دانشی که از تجارب آموخته شده است، اهمیت داده می‌شود.
۰/۰۰۱	۶/۱۵	۲/۶۹	۴۱- انتقال دانش میان واحدهای سازمانی به‌عنوان یک عملکرد سازمانی مهم محسوب می‌شود.
۰/۰۰۱	۷/۲۵	۲/۶۱	۴۲- در کنار تسهیم دانش، به حق مالکیت معنوی افراد اهمیت داده می‌شود.
۰/۰۰۱	۴/۱۸	۲/۶۵	۴۳- از ایده‌های جدید کارمندان استقبال می‌شود.
۰/۰۰۱	۶/۰۸	۲/۶۹	۴۴- ثبت و ضبط دانش و تجارب ارزنده مورد استقبال قرار می‌گیرد.
۰/۰۰۱	۵/۹۷	۲/۷۰	۴۵- همکاران از احتکار دانش به دلیل حاکمیت جو مناسب برای تبادل دانش پرهیز می‌کنند.
۰/۰۰۱	۵/۳۲	۲/۷۲	۴۶- عملکرد کارمندان در ترویج یادگیری مشارکتی تشویق و حمایت می‌شود.
۰/۰۰۱	۶/۳۹	۲/۶۶	۴۷- کارمندان از محتوای آموزش‌های شغلی و برنامه‌های توسعه خود راضی هستند.
۰/۰۰۱	۴/۷۶	۲/۷۵	۴۸- هرکس مسئولیت کارهای اشتباهش را می‌پذیرد.
۰/۰۰۱	۶/۴۰	۲/۶۵	۴۹- کارمندان اشتباهات خود را بدون هیچ ترسی از تنبیه، با دیگران در میان می‌گذارند.
۰/۰۱۱	۲/۵۷	۲/۸۶	۵۰- شعار مشتری‌مداری در تعیین راهبردهای مدیریت دانش موردتوجه قرار می‌گیرد.
۰/۰۰۱	۳/۶۶	۲/۷۹	۵۱- هر یک از کارمندان با توجه تجربه و تخصص‌شان ارزشمند هستند.
۰/۰۰۱	۸/۶۸	۲/۷۰	فرهنگ سازمانی

سازمانی در گمرک ایران جهت استقرار مدیریت دانش از شرایط مناسبی برخوردار نیست.

سؤال چهارم پژوهش: آیا مدیریت و رهبری در گمرک ایران برای استقرار مدیریت دانش از شرایط مناسبی برخوردار است؟

در جدول ۳، مقایسه میانگین فرهنگ سازمانی با میانگین فرضی ۳، با میانگین ۲/۷۰ با مقدار t و معنادار در سطح ۰/۰۱ است. بدین معنا که میانگین در این سازه کمتر از حد متوسط (۳) است؛ در نتیجه فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود؛ یعنی فرهنگ

جدول ۴- آزمون t تک‌نمونه‌ای برای مقایسه میانگین مدیریت و رهبری با میانگین فرضی ۳

Sig.	t	میانگین	گویه
۰/۷۰	۰/۳۹	۳/۰۲	۵۲- سیستم مدیریت دانش از سوی مدیریت ارشد پذیرفته شده است.
۰/۰۳	۲/۱۳	۳/۱۳	۵۳- مدیران به عقاید و انتقادات کارمندان احترام می‌گذارند.
۰/۰۰۳	۲/۹۸	۳/۱۸	۵۴- مدیران به‌عنوان عاملان مدیریت دانش محسوب می‌شوند و به اهداف آن آگاهی دارند.
۰/۰۰۱	۴/۳۲	۳/۲۶	۵۵- مدیران ایجاد و تسهیم دانش را تشویق و ترغیب می‌کنند.
۰/۰۰۱	۳/۸۱	۳/۲۳	۵۶- مدیران مدیریت دانش را به‌عنوان رمز موفقیت و اثربخشی سازمانی پذیرفته‌اند.
۰/۰۳	۲/۲۱	۳/۱۳	۵۷- رهبری مشارکتی، آگاهانه و هوشمندانه حاکم است.
۰/۰۶	۱/۸۵	۳/۱۲	۵۸- سامانه‌های مدیریت ایده همچون اتاق فکر، نظام پیشنهادها، شورای مشورتی و ... وجود دارد.
۰/۰۰۱	۳/۹۹	۳/۲۳	۵۹- مدیران کسب دانش جدید را در توسعه مسیر شغلی کارمندان در نظر می‌گیرند.
۰/۰۰۷	۲/۷۰	۳/۱۶	۶۰- مدیران برای رفع نیازهای دانشی کارمندان برنامه‌ریزی می‌کنند.
۰/۱۳	۱/۵۳	۳/۰۹	۶۱- مدیران زیرساخت‌ها و شرایط لازم (مراکز اطلاع‌رسانی، پایگاه‌های دانش و ...) را برای مدیریت دانش فراهم می‌کنند.
۰/۲۰	۱/۲۹	۳/۰۸	۶۲- مدیران در جذب افراد صاحب دانش و متخصص موردنیاز، سریع اقدام می‌کنند.
۰/۰۸	۱/۷۴	۳/۱۱	۶۳- مدیران آمادگی برای مقابله با ریسک دانش (احتمال از دست دادن افراد خبره و متخصص واحد) را دارند.
۰/۰۲	۲/۳۳	۳/۱۴	۶۴- زمان صرف شده از سوی کارمندان برای امور دانشی، به عنوان بخشی از زمان رسمی سازمانی و نظام مدیریت عملکرد محسوب می‌شود.
۰/۰۲	۲/۳۰	۳/۱۴	۶۵- کارمندان از جانب مدیران به اشاعه دانش از طریق انتشار مقاله، کتب، ثبت و اختراع و ... تشویق می‌شوند.
۰/۰۰۱	۲/۴۵	۳/۱۵	۶۶- ارزشیابی عملکرد کارمندان بر مبنای مشارکت آنها در تسهیم دانش سازمانی صورت می‌گیرد.
۰/۰۰۱	۴/۰۳	۳/۲۵	۶۷- مدیران خود به عنوان الگوی رفتاری مدیریت دانش هستند.
۰/۰۰۱	۳/۱۸	۳/۱۵	مدیریت و رهبری

رهبری در گمرک ایران برای استقرار مدیریت دانش از شرایط مناسبی برخوردار است.

سؤال پنجم پژوهش: آیا فناوری اطلاعات و ارتباطات در گمرک ایران برای استقرار مدیریت دانش از شرایط مناسبی برخوردار است؟

در جدول ۴، مقایسه میانگین مؤلفه مدیریت و رهبری با میانگین فرضی ۳، با میانگین ۳/۱۵ با مقدار t و معنادار در سطح ۰/۰۱ است. بدین معنا که میانگین در این سازه بیش از حد متوسط (۳) است؛ در نتیجه فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید گردید؛ یعنی مدیریت و

جدول ۵- آزمون t تک‌نمونه‌ای برای مقایسه میانگین فناوری اطلاعات و ارتباطات با میانگین فرضی ۳

Sig.	t	میانگین	گویه
۰/۰۰۱	۹/۱۵	۳/۵۳	۶۸- زیرساخت کامل فناوری اطلاعات وجود دارد.
۰/۰۰۱	۸/۹۸	۳/۵۱	۶۹- تجهیزات لازم برای حفظ و نگهداری از دانش تولید شده وجود دارد.
۰/۰۰۱	۹/۷۹	۳/۵۲	۷۰- با استفاده از فناوری‌های موجود به‌راحتی می‌توان به اطلاعات دسترسی پیدا کرد.
۰/۰۰۱	۹/۴۵	۳/۵۲	۷۱- دسترسی دانشگران به پایگاه‌های داده‌ها وجود دارد.
۰/۰۰۱	۷/۶۶	۳/۴۳	۷۲- سازوکارهای بحث گروهی مجازی فراهم می‌باشد.
۰/۰۰۱	۸/۹۸	۳/۴۹	۷۳- سامانه‌های اطلاعاتی مناسب مانند اینترنت، اینترنت، اکسترانت، گروه نرم‌افزار و ... فراهم است.
۰/۰۰۱	۸/۵۵	۳/۴۸	۷۴- کارمندان مهارت لازم برای استفاده از سامانه‌های اطلاعاتی (اینترنت- اینترنت- اکسترانت- گروه نرم‌افزار و ...) را دارند و به‌درستی از آنها استفاده می‌کنند.
۰/۰۰۱	۱۰/۶۹	۳/۵۹	۷۵- کارمندان بخش IT (بخش فناوری) از توانایی و مهارت کافی برخوردارند.
۰/۰۰۱	۷/۷۲	۳/۴۷	۷۶- امکانات لازم برای دسترسی آسان به سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای مناسب برای تسهیم دانش فراهم است.
۰/۰۰۱	۷/۸۴	۳/۴۶	۷۷- فناوری به‌روز، مرتبط و هوشمند می‌باشد.
۰/۰۰۱	۹/۴۵	۳/۵۳	۷۸- فناوری‌های موجود ارتباط بین کارمندان با یکدیگر و با افراد بیرونی مرتبط را تسهیل می‌کند.
۰/۰۰۱	۸/۷۰	۳/۴۹	۷۹- در میان کارمندان یک فهم و درک مشترک از ارزش و نقش فناوری در یادگیری سازمانی و مدیریت دانش وجود دارد.
۰/۰۰۱	۱۰/۳۷	۳/۵۶	۸۰- فناوری‌های موجود تسهیل‌کننده (نه بازدارنده) یک محیط یادگیری و مدیریت صحیح اطلاعات و دانش هستند.
۰/۰۰۱	۱۰/۲۲	۳/۵۸	۸۱- اطلاعات موجود در وب‌سایت و اینترنت به‌طور مرتب روزآمد می‌شود.
۰/۰۰۱	۱۲/۹۸	۳/۶۸	۸۲- از اینترنت (یا یک شبکه مشابه آن) به‌عنوان یک منبع اصلی ارتباطات برای پشتیبانی انتقال دانش یا تسهیم اطلاعات، استفاده می‌شود.
۰/۰۰۱	۱۶/۳۲	۳/۸۶	۸۳- مکاتبات اداری با استفاده از اتوماسیون اداری انجام می‌شود.
۰/۰۰۱	۱۰/۸۱	۳/۶۰	۸۴- دانش تولید شده سازمانی با استفاده از امکانات الکترونیکی دیجیتالی معرفی می‌شود.
۰/۰۰۱	۹/۳۷	۳/۵۴	۸۵- امکان تسهیم ایده‌ها و دانش و تجربه از طریق سیستم آنلاین وجود دارد.
۰/۰۰۱	۱۰/۸۲	۳/۶۱	۸۶- برای طبقه‌بندی- حفظ و نگهداری اطلاعات از امکانات الکترونیکی استفاده می‌شود.
۰/۰۰۱	۱۰/۰۴	۳/۵۶	۸۷- استفاده از فناوری موجب می‌شود که کارمندان با اعضای درون و افراد بیرونی سازمان مشارکت کنند.
۰/۰۰۱	۹/۰۸	۳/۵۱	۸۸- آموزش‌های ضمن خدمت کافی برای استفاده از فناوری در محیط کار برگزار می‌گردد.
۰/۰۰۱	۹/۸۶	۳/۵۳	۸۹- بانک‌های اطلاعاتی موردنیاز کارمندان و آدرس‌های موردنیاز فراهم است.
۰/۰۰۱	۸/۸۵	۳/۴۸	۹۰- پشتیبانی‌های فناوری (توسط بخش فناوری) صرف‌نظر از زمان و مکان، به‌طور با کیفیتی انجام می‌شود.
۰/۰۰۱	۹/۳۴	۳/۵۱	۹۱- فناوری‌های موجود متناسب با نیازهای شغلی کارمندان است.
۰/۰۰۱	۷/۶۴	۳/۴۴	۹۲- پایگاه اطلاعات جامع و ایمن از سوابق آموزش‌ها، ظرفیت‌ها، توانمندی‌ها، شایستگی‌های علمی و حرفه‌ای کارمندان وجود دارد.
۰/۰۰۱	۹/۵۲	۳/۵۲	۹۳- فناوری موجبات ارتباط نزدیک با مراجعان و اربابان‌رجوع را فراهم می‌کند.
۰/۰۰۱	۶/۴۹	۳/۳۸	۹۴- سامانه‌های اطلاعاتی هدفمند و متناسب با راهبرد مدیریت دانش ایجاد شده‌اند نه صرفاً براساس یک احساس نیاز مبهم ناشی از صرف بودجه
۰/۰۰۱	۱۵/۳۴	۳/۵۸	فناوری اطلاعات و ارتباطات

یعنی فناوری ارتباطات و اطلاعات در گمرک ایران برای استقرار مدیریت دانش از شرایط مناسبی برخوردار است.

سؤال ششم پژوهش: آیا ساختار سازمانی در گمرک ایران برای استقرار مدیریت دانش از شرایط مناسبی برخوردار است؟

در جدول ۵، مقایسه میانگین مؤلفه فناوری ارتباطات و اطلاعات با میانگین فرضی ۳، با میانگین ۳/۵۸ با مقدار t، معنادار در سطح ۰/۰۱ است؛ بدین معنا که میانگین در این سازه بیش از حد متوسط (۳) است و در نتیجه فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید شد؛

جدول ۶- آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین ساختار سازمانی با میانگین فرضی ۳

Sig.	t	میانگین	گویه
۰/۰۱	۲/۵۰	۲/۸۵	۹۵- ساختار تسهیل کننده‌ای برای اکتشاف دانش جدید در سازمان وجود دارد.
۰/۰۰۳	۳/۰۳	۲/۸۳	۹۶- بر ساختار شبکه‌ای برای ترویج و تسهیم دانش تأکید می‌گردد.
۰/۰۰۱	۳/۷۲	۲/۷۹	۹۷- انتقال دانش با استفاده از سیستم استاد- شاگردی صورت می‌گیرد.
۰/۰۱۲	۲/۵۳	۳/۱۴	۹۸- سلسله مراتب سازمانی بیشتر عمودی است و به ارتباطات افقی کمتر بها داده می‌شود.
۰/۰۰۱	۳/۹۰	۲/۷۸	۹۹- ساختار سازمانی به گونه‌ای است که امکان دسترسی آسان و سریع به کارمندان را تسهیل می‌کند.
۰/۰۰۱	۵/۵۴	۲/۶۹	۱۰۰- ساختار سازمانی- جمع گرایی (نه فردگرایی) را تشویق و تسهیل می‌کند.
۰/۰۰۱	۶/۷۷	۲/۶۵	۱۰۱- ساختار واحدهای سازمانی به گونه‌ای است که تعامل، تسهیم و انتقال دانش بین واحدها را تسهیل می‌کند.
۰/۰۰۱	۶/۶۴	۲/۶۵	۱۰۲- ساختار سازمانی به گونه‌ای است که کارمندان را برای کسب دانش علی‌رغم وجود محدودیت‌ها تشویق می‌کند.
۰/۰۰۱	۴/۵۳	۲/۷۵	۱۰۳- ساختار سازمانی به گونه‌ای است که ارتباط و تعامل میان کارمندان را تسهیل می‌کند.
۰/۰۰۱	۵/۹۱	۲/۶۹	۱۰۴- مدیریت دانش، کارکردی رسمی شناخته می‌شود.
۰/۰۰۱	۵/۷۵	۲/۶۹	۱۰۵- در سطح عالی گمرک، مدیریت دانش به عنوان یک راهبرد مهم مورد توجه قرار دارد.
۰/۰۰۱	۶/۵۸	۲/۶۳	۱۰۶- یک نظام استاندارد پاداش سازمانی برای تسهیم دانش وجود دارد.
۰/۰۰۱	۶/۴۷	۲/۶۵	۱۰۷- فرایندهای سازمانی برای تبادل دانش علی‌رغم وجود محدودیت های مالی وجود دارد.
۰/۰۰۱	۵/۳۷	۲/۶۹	۱۰۸- امکان برقراری ارتباط با مدیران و دریافت اطلاعات از آنها بدون واسطه فراهم می‌باشد.
۰/۰۱	۵/۷۵	۲/۶۸	۱۰۹- فرایندهای کاری و شرح شغل به صورت واضح نمایش داده و معرفی می‌شوند.
۰/۰۰۱	۵/۷۵	۲/۶۹	۱۱۰- چرخش شغلی به عنوان یک راهبرد مؤثر برای اشاعه تجارب و دانش مورد توجه قرار می‌گیرد.
۰/۰۰۱	۶/۱۱	۲/۶۷	۱۱۱- وظایف رسمی و بودجه ویژه برای مدیریت دانش در نظر گرفته می‌شود.
۰/۰۰۱	۸/۰۹	۲/۵۵	۱۱۲- سازوکار و دستورالعمل مشخص و رسمی برای تبدیل دانش ضمنی کارمندان به دانش آشکار وجود دارد.
۰/۰۱	۳/۵۹	۲/۷۸	۱۱۳- قوانین، مقررات و آیین نامه‌ها در دسترس کارمندان است.
۰/۰۰۱	۶/۰۸	۲/۶۷	۱۱۴- برای دسترسی آسان کارمندان برای پالایش و فهرست بندی انواع مختلف دانش سازوکارهایی وجود دارد.
۰/۰۰۴	۲/۸۹	۲/۸۴	۱۱۵- کارمندان می‌توانند کارها را بدون حضور مدیر انجام دهند.
۰/۰۰۱	۶/۶۳	۲/۶۶	۱۱۶- سازوکارهای مختلف برای کسب دانش مورد نیاز از مراکز و مؤسسات آموزشی و پژوهشی دیگر فراهم است.
۰/۰۰۱	۶/۸۹	۲/۶۵	۱۱۷- ساختارهای ارتباطی، توزیع و نشر دانش و تبادل اطلاعات با سایر واحدهای داخلی را تسهیل می‌کنند.
۰/۰۰۱	۶/۰۶	۲/۶۷	۱۱۸- تماس با ادارات دیگر و نهادهای بیرونی به صورت رسمی و برنامه ریزی شده است.
۰/۰۰۱	۶/۱۲	۲/۶۷	۱۱۹- ساختار مناسب جهت سهولت تبادل اطلاعات با سایر سازمان های بیرونی وجود دارد.
۰/۰۰۱	۸/۱۶	۲/۵۲	۱۲۰- به کارمندان امکان لازم برای تصمیم گیری در مورد کارها داده می‌شود.
۰/۰۰۱	۸/۴۶	۲/۷۱	ساختار سازمانی

ساختار سازمانی در گمرک ایران برای استقرار مدیریت دانش از شرایط مناسبی برخوردار نیست.

سؤال هفتم پژوهش: هریک از زیرساخت های نظام فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و مدیریت و رهبری در گمرک به لحاظ اولویت چگونه رتبه بندی می‌شود؟

در جدول ۶، مقایسه میانگین مؤلفه ساختار سازمانی با میانگین فرضی ۳، با میانگین ۲/۷۱ با مقدار t و معنادار در سطح ۰/۰۱ است؛ بدین معنا که میانگین در این سازه کمتر از حد متوسط (۳) است؛ در نتیجه فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید گردید؛ یعنی

جدول ۷- آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی متغیرهای تحقیق

مؤلفه	رتبه میانگین‌ها	تعداد	خی دو	درجه آزادی	Sig.
منابع انسانی	۲/۵۷	۲۹۶	۳۱۳/۳۲	۴	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی	۲/۴۱				
مدیریت و رهبری	۳/۴۰				
فناوری اطلاعات و ارتباطات	۴/۲۵				
ساختار سازمانی	۲/۳۷				

نتایج جدول ۷، مربوط به آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی متغیرهای تحقیق است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود خی دو با مقدار ۳۱۳/۳۲ و درجه آزادی ۴ در سطح یک‌صدم معنادار است؛ یعنی رتبه‌بندی متغیرهای تحقیق متفاوت است. فناوری ارتباطات با رتبه میانگین ۴/۲۵ و ساختار سازمانی با رتبه میانگین ۲/۳۷ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین اولویت است.

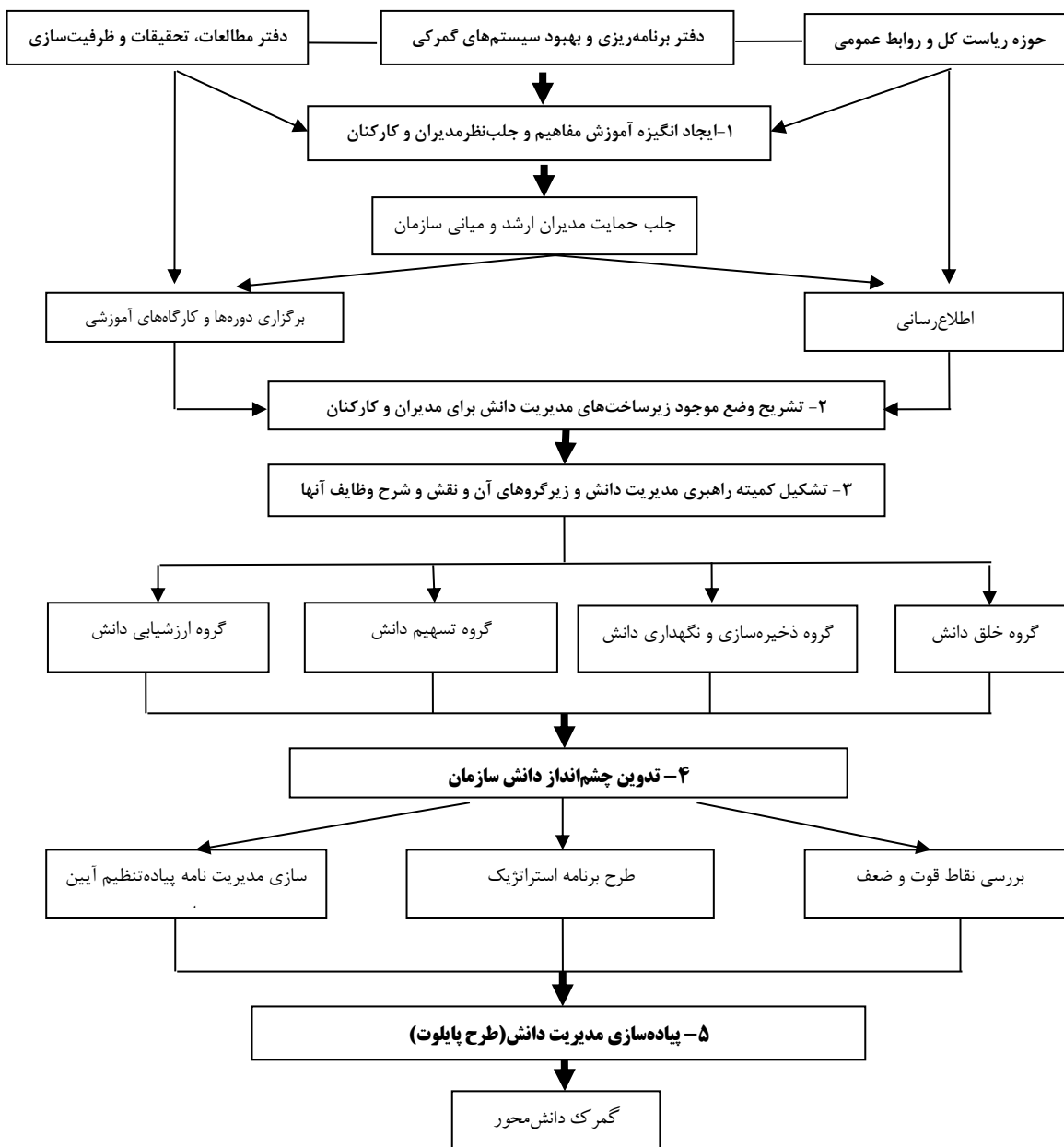
سؤال هشتم پژوهش: مهم‌ترین نقاط ضعف و قوت گمرک در هریک از زیرساخت‌های نظام فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و مدیریت و رهبری کدامند؟

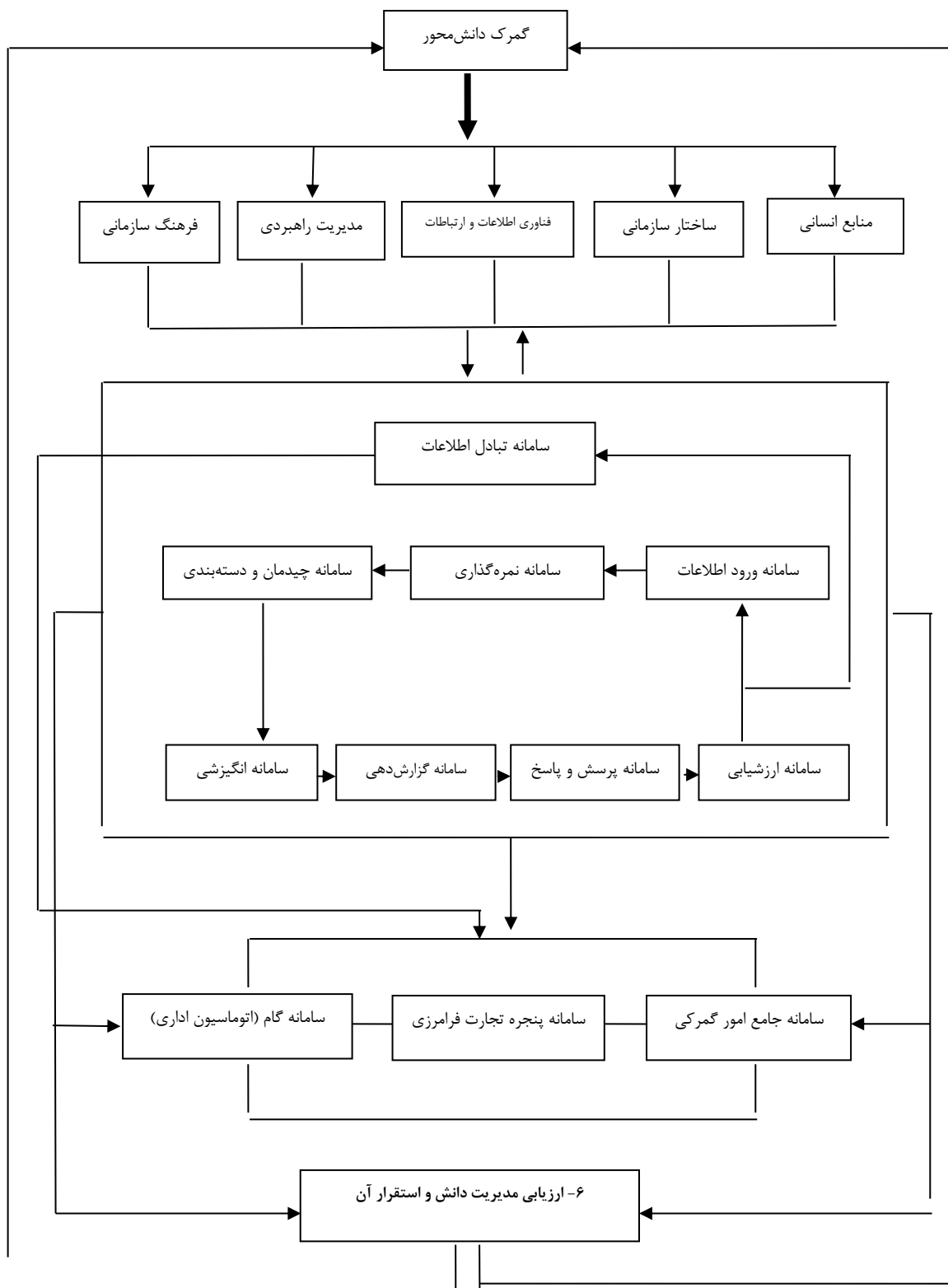
برای اینکه مهم‌ترین نقاط ضعف و قوت گمرک در هریک از زیرساخت‌ها را به‌دست آوریم، میانگین‌های پایین‌تر از فرض ۳ را نامطلوب (ضعیف) و میانگین‌های بالاتر از فرض ۳ را مطلوب (قوت) محسوب کردیم. با توجه به میانگین‌های به‌دست‌آمده برای هر نشانگر و در مجموع برای هر زیرساخت (مطابق جداول

۲، ۳، ۴، ۵ و ۶) مشخص شد که نشانگرهای مربوط به سه بعد منابع انسانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی، پایین‌تر از میانگین فرضی ۳ قرار داشتند؛ بنابراین دارای وضعیت نامطلوب بودند و به‌عنوان نقاط ضعف محسوب شدند و نشانگرهای مربوط به دو بعد مدیریت و رهبری و فناوری اطلاعات و ارتباطات، بالاتر از میانگین فرضی ۳ قرار داشتند؛ بنابراین دارای وضعیت مطلوب بودند و به‌عنوان نقاط قوت محسوب شدند.

سؤال نهم پژوهش: الگوی بومی مدیریت دانش در گمرک ایران کدام است؟ آیا این الگو اعتبار لازم را دارد یا خیر؟

پس از مشخص شدن وضع موجود زیرساخت‌ها و پاسخ‌دهی به سؤالات پژوهش، باز هم با مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌هدایت‌شده با خبرگان و همچنین با توجه به امکان‌سنجی انجام شده، الگوی بهینه مدیریت دانش در گمرک در شش گام ارائه و مطابق شکل ۱ طراحی شد.





شکل ۱- الگوی بومی مدیریت دانش در گمرک جمهوری اسلامی ایران

۶- نتیجه‌گیری و پیشنهاد

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به سؤال‌های پژوهش نشان داد که از دیدگاه جامعه مورد مطالعه، میانگین نمرات زمینه‌های لازم برای استقرار مدیریت دانش در گمرک جمهوری اسلامی ایران در سه بعد منابع انسانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی پایین و دارای نقاط ضعف و در وضعیت نامطلوب بود و در دو بعد مدیریت و رهبری و فناوری اطلاعات و ارتباطات بالا و دارای نقاط قوت و در وضعیت مطلوب بود. نتایج فوق بیانگر این است که در بعد منابع انسانی، جذب افراد بر مبنای صلاحیت صورت نمی‌گیرد، تمایل به مشارکت برای انجام هر کار جدید وجود ندارد، کارمندان مداوم از منصبی به منصب دیگر منتقل می‌شوند، دانش اساسی لازم برای انجام وظایف توسط کارمندان کسب نمی‌شود و غیره. همچنین خلأ دانشی بر اثر کمبود یا بازنشستگی کارمندان کارآمد وجود دارد و این عامل بیشترین و مهم‌ترین اولویت است. در بعد فرهنگ سازمانی، گرایش به نوآوری، خلاقیت و انعطاف‌پذیری در بین کارکنان کم است، حمایت از کار تیمی و گروهی صورت نمی‌گیرد، به روحیه حل مسئله، پرسشگری و جست‌وجوی دانش توجه نمی‌شود و غیره. نتایج نشان دادند گرایش به نوآوری، خلاقیت و انعطاف‌پذیری در گمرک دارای بیشترین اولویت است. در بعد مدیریت و رهبری، سیستم مدیریت دانش از سوی مدیریت ارشد پذیرفته شده است. مدیران، مدیریت دانش را به عنوان رمز موفقیت و اثربخشی سازمانی پذیرفته‌اند، کسب دانش جدید را در توسعه مسیر شغلی کارمندان در نظر می‌گیرند، ارزشیابی عملکرد کارمندان بر مبنای مشارکت آنها در تسهیم دانش سازمانی صورت می‌گیرد و تشویق و ترغیب ایجاد و تسهیم دانش توسط مدیران در گمرک دارای بیشترین اولویت است. در بعد فناوری اطلاعات و ارتباطات، نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که در نظر کارکنان، تجهیزات لازم برای حفظ و نگهداری از دانش تولید شده وجود دارد، فناوری‌های اطلاعاتی موجود در سازمان

کارکنان را به سمت منابع دانش هدایت می‌کنند و کارکنان با استفاده از فناوری‌ها به راحتی به اطلاعات دسترسی پیدا می‌کنند و ... همچنین در بعد ساختار سازمانی، ساختار تسهیل‌کننده‌ای برای اکتشاف دانش جدید در سازمان وجود ندارد، بر انتقال دانش با استفاده از سیستم استاد، شاگردی کمتر توجه می‌شود، سلسله‌مراتب سازمانی عمودی است، ساختار واحدهای سازمانی به گونه‌ای است که تعامل، تسهیم و انتقال دانش بین واحدها را تسهیل نمی‌کند و توجه به ارتباطات افقی در گمرک به جای تکیه بر سلسله‌مراتب عمودی دارای بیشترین اولویت است.

همانند نتایج حاصل از پژوهش حاضر، بررسی برخی مطالعات و تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور نظیر غزالی و همکاران (۲۰۰۷) در دانشگاه‌های مالزی و آدینه قهرمانی و همکاران (۱۳۹۰) در دانشگاه تبریز و ... بیانگر این بود که ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی از وضعیت مناسبی برای استقرار مدیریت دانش در جامعه مورد بررسی برخوردار نیستند اما فناوری اطلاعات و ارتباطات از وضعیت مناسبی برخوردار بودند که شاید دلیل این امر پیشرفت روزافزون فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی در عصر حاضر است.

بنابراین با بررسی ادبیات پژوهش و بهره‌گیری از نتایج و یافته‌های پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده در حوزه مدیریت دانش و با استناد به نتایج حاصل از پژوهش پس از مشخص شدن وضع موجود زیرساخت‌ها و مشخص شدن نقاط ضعف و قوت آنها، مجدد با مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌هدایت‌شده با خبرگان و همچنین با توجه به امکان‌سنجی انجام شده و اهمیت موضوع برای سازمان مورد بررسی، الگوی بهینه مدیریت دانش در گمرک در شش گام به شرح زیر ارائه و اعتبار آن نیز با بهره‌گیری از شاخص‌های ده مرحله‌ای مقبولیت مدل و نظر خبرگان تأیید شد.

گام اول ایجاد انگیزه، اطلاع‌رسانی و جلب نظر

مدیران و کارکنان گمرک: در مصاحبه انجام شده با

خبرگان مدیریت دانش بر اهمیت جلب‌نظر مدیران و کارکنان به مدیریت دانش و پذیرش از سوی آنان تأکید شد؛ بنابراین در ابتدای طرح باید کارگاه‌های آموزشی مشارکتی در راستای جلب‌نظر و آشناسازی تخصصی پرسنل گمرک اجرا شود.

گام دوم تشریح وضع موجود زیرساخت‌های

مدیریت دانش برای مدیران و کارکنان: در گام دوم باید ابتدا وضعیت موجود زیرساخت‌ها، اهمیت و همچنین نقاط ضعف و قوت هریک از آنها با توجه به نتایج حاصل از پژوهش برای مدیران طی جلسات و کارگاه‌های آموزش مختلف تشریح و سپس آموزش‌های لازم برای کارکنان ارائه گردد.

گام سوم راه‌اندازی کمیته راهبری مدیریت

دانش در ستاد مرکزی گمرک ایران: تعیین نقش و شرح وظایف هریک از گروه‌ها و هریک از اعضای داخل گروه‌ها شامل گروه خلق و تولید دانش، گروه ذخیره‌سازی و نگهداری دانش، گروه تسهیم دانش و گروه ارزشیابی و بازنگری در دانش از طریق کمیته مذکور انجام می‌گیرد. اعضای هریک از گروه‌های دانش، از بین کارشناسان باتجربه و متخصص در واحدهای ستادی و گمرکات اجرایی انتخاب می‌شوند و متناسب با شرح وظایف کاری خود در اصلاح، بهبود و تقویت زیرساخت‌های مدیریت دانش گام برمی‌دارند.

گام چهارم تدوین چشم‌انداز دانشی سازمان:

بر اساس اهداف و سیاست‌ها، چشم‌انداز دانشی ترسیم و بر مبنای آن برنامه استراتژیک دانشی مبتنی بر نقاط قوت و ضعف سازمان به لحاظ دانش مشخص می‌شود. پس از آن آیین‌نامه‌هایی برای اجرای مدیریت دانش در بخشی از سازمان طراحی و ابلاغ می‌شود.

گام پنجم اجرای سیستم مدیریت دانش با

استفاده از امکانات سازمان و اجرای طرح پایلوت: تمامی افراد درگیر در پروژه اصلی در پروژه پایلوت وجود خواهند داشت. در انتهای اجرای پایلوت، نتایج اجرای

پروژه پایلوت ارزیابی و به مدیران گزارش می‌شود. مراحل اجرایی استقرار مدیریت دانش در طرح پایلوت در قالب زیر سامانه‌های ورود اطلاعات، سامانه نمره‌گذاری، سامانه چیدمان و دسته‌بندی دانش، سامانه انگیزشی، سامانه گزارش‌دهی، سامانه پرسش/پاسخ، سامانه ارزشیابی، سامانه تبادل اطلاعات و اتصال سامانه مدیریت دانش به سامانه‌های گمرکی انجام می‌گیرد.

گام ششم ارزیابی: این مرحله به‌منظور بررسی

کیفیت طرح و مقایسه نتایج حاصل شده از کاربرد مدیریت دانش با نتایج موردانتظار است. بنا به ماهیت خاص مدیریت دانش و بازده آن در درازمدت، نظام ارزیابی آن از طریق ابزارهای سنجش مانند: ترازنامه منابع انسانی، ترازنامه سرمایه فکری، روش‌های اندازه‌گیری نقش دانش در ارزش‌افزوده و ... انجام می‌شود.

براساس نتایج و یافته‌های این تحقیق، پیشنهادهای کاربردی ذیل ارائه می‌شود:

- تدوین سیاست‌های پرورش و توسعه منابع انسانی با توجه به اهداف راهبردی سازمان و مدیریت دانش، بهره‌گیری از دانش و تجربه کارکنان بازنشسته خبره در چرخه مدیریت دانش و تدوین برنامه‌های انگیزشی

- شکل‌گیری روحیه همکاری، مشارکت، انتقادپذیری، کار تیمی، احترام، ایجاد فضای باز، ایجاد فرهنگ مطالعه و یادگیری، استقبال از ایده‌های نو، تولید دانش جدید و راه‌حل‌های تازه در سازمان و استفاده از آنها در طراحی مجدد فرایندها و روش‌های کاری

- ایجاد فرهنگ تسهیم دانش، قدرت است به جای شعار دانش، قدرت است، تشویق تسهیم دانش در سازمان، فراهم کردن زیرساخت‌ها و شرایط لازم برای مدیریت دانش و ارزشیابی عملکرد کارمندان بر مبنای مشارکت آنان در تسهیم دانش سازمانی

- ایجاد فرهنگ استفاده از فناوری اطلاعات به‌منظور استفاده و تسهیم دانش در سازمان، ارتقای

مهارت‌های فنی و حرفه‌ای کارکنان در استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی، ایجاد سامانه نقشه دانش از طریق ایجاد بانک‌های اطلاعاتی جهت دستیابی به اهداف مدیریت دانش در سازمان

- تغییر در ساختار سازمانی گمرک و گسترش روابط شبکه‌ای در میان کارکنان از طریق طراحی دفاتر باز، توجه به مشارکت حداکثری کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، تقویت روابط غیررسمی و توجه و تأکید به کار تیمی و تیم‌سازی برای شکل‌گیری واحد مدیریت دانش.

۷- منابع

- آب‌یار، مهدیه. (۱۳۹۸). مدیریت دانش. نشریه پژوهشنامه اورمزد، شماره ۴۹، ۵۱-۶۰.
- آدینه قهرمانی، علی؛ هاشم‌پور، لیلا؛ عطاپور، هاشم. (۱۳۹۰). مطالعه وضعیت زیرساخت‌های مدیریت دانش در دانشگاه تبریز از دیدگاه اعضای هیئت علمی. نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۴۳ (۵۷)، ۶۳-۸۵.
- آریافر، حسین؛ لرنی، زهره. (۱۳۹۴). الگوی مدیریت دانش معلمان در مدارس. اولین همایش روان‌شناسی، علوم تربیتی و آسیب‌شناسی جامعه.
- اخوان خرازیان، مریم؛ صالحی صدقیانی، جمشید؛ منافی، معصومه. (۱۳۹۵). مدل ارزیابی آمادگی استقرار و پذیرش مدیریت دانش در مرکز فناوری اطلاعات شرکت پست جمهوری اسلامی ایران. نشریه اطلاعات مدیریت فناوری اطلاعات، ۵ (۱۷)، ۲۹-۶۱.
- ربیعی، علی؛ حسینی، میرزا حسن؛ خواجهی، زینب. (۱۳۸۸). طراحی مدل پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی شهرداری تهران). نشریه پژوهش‌های مدیریت، ۲ (۶)، ۱۵۹-۱۷۵.
- رمضانی، ایوب؛ مدهوشی، مهرداد؛ فلاح لاجیمی، حمیدرضا؛ رازقی، نادر. (۱۳۹۸). ارائه الگوی استقرار مدیریت دانش در دانشگاه مازندران. نشریه مدیریت بهره‌وری، ۱۳ (۳)، ۸۹-۱۱۷.

زندیان، فاطمه؛ زادولی خواجه، لیلا. (۱۳۹۸). تأثیر زیرساخت‌های مدیریت دانش و ابعاد بهبود تصمیم‌گیری مدیران بر مدیریت دانش کارکنان در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور. مجله تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۵ (۲)، ۳۱۹-۳۴۸.

سجودی، حسین؛ باقرزاده خواجه، مجید؛ بافنده زنده، علیرضا؛ ایران‌زاده، سلیمان. (۱۴۰۰). تدوین یک مدل علی برای بهبود مدیریت دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان حوزه سلامت با روش آمیخته. نشریه تصور سلامت، ۱۲ (۲)، ۱۲۷-۱۳۹.

صدری ایوبی، حوریه. (۱۳۹۹). پیاده‌سازی مدیریت دانش در شهرداری تهران با رویکرد تصمیم‌گیری چندشاخصه ANP (مورد مطالعه: شهرداری منطقه ۵ تهران). نشریه نخبگان علوم و مهندسی، ۵ (۱)، ۱۷۶-۱۹۴.

فضل‌الهی، سیف‌اله؛ نوروزی، عباس علی. (۱۳۹۰). زیرساخت‌های مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی و دولتی قم از دیدگاه اعضای هیئت علمی. نشریه علوم تربیتی، ۴ (۱۵)، ۱۲۹-۱۴۹.

محمدی استانی، محمد؛ شعبانی، احمد؛ رجایی‌پور، احمد. (۱۳۹۰). امکان‌سنجی و پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان بر پایه مدل بک‌ووتز و ویلیامز. نشریه پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۱ (۱)، ۲۳-۴۰.

محمودزاده، سید مجتبی؛ ضرام بروجنی، حمید؛ صداقت، مریم. (۱۳۹۳). رابطه توانمندسازی مدیریت دانش با فرایندهای مدیریت دانش. نشریه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۲ (۷۳)، ۱۴۵-۱۷۳.

ممالی، مهناز؛ ربیعی، علی. (۱۳۹۲). مدیریت دانش فرایندها، رویکردها. چاپ دوم، تهران: نیسا.

موسوی‌زاده جزائری، فائزه؛ شکیبازاد، محمد. (۱۳۹۸). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل کلیدی موفقیت برای اجرای مدیریت دانش در شرکت‌های آب و فاضلاب شهری با استفاده از تکنیک ISM_DEMATEL.

نشریه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۰ (۱)، ۱۱۵-۱۴۰.

مهدی‌زاده، پریسا؛ دویکر، نورالدین؛ قاضی، مهدی؛ اکبری، سیدمحسن؛ کوهستانی، صدیقه. (۱۳۹۸). بررسی عوامل زمینه‌ساز استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های

- Villar, C., Alegre, J., & Pla-Barber, J. (2014). Exploring the role of knowledge management practices on exports: A dynamic capabilities view. *International Business Review*, 23(1), 38-44.
- Zawawi, A. A., Zakaria, Z., Kamarunzaman, N. Z., Noordin, N., Sawal, M. Z. H. M., Junos, N. M., & Najid, N. S. A. N. (2011). The study of barrier factors in knowledge sharing: A case study in public university. *Management Science and Engineering*, 5(1), 59.70.
- بیمه‌گر: مطالعه موردی سازمان تأمین اجتماعی. *مجله طب نظامی*، ۲۱(۴)، ۳۵۳-۳۶۱.
- مینویی، مهرزاد؛ محمدپورزرنندی، محمدابراهیم؛ نادری، نازنین. (۱۳۸۹). ارزیابی وضعیت مدیریت دانش براساس مدل نوناکا و تاکوچی. *مجله حسابداری مدیریت*، ۳(۴)، ۴۹-۵۸.
- نجف‌زاده، مهدی؛ علمداری، احسان؛ وجدانی، فؤاد؛ خلیلی، فوژان. (۱۳۹۹). بررسی نقش مؤلفه‌های مدیریت دانش در بهبود عملکرد زنجیره تأمین فروشگاه‌های زنجیره‌ای. *نشریه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری*، ۵(۱۷)، ۶۷-۷۸.
- نظافتی، نوید؛ رادفر، رضا؛ ورعی، فاطمه. (۱۳۹۱). استراتژی مدیریت دانش کسب و کار. *نشریه مطالعات مدیریت راهبردی*، شماره ۱۰، ۱۱۳-۱۲۷.
- هادیزاده مقدم، اکرم؛ رامین مهر، حمید؛ حیدری، حامد. (۱۳۸۹). ارائه الگوی توفیق مدیریت دانش. *نشریه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، شماره ۴، ۸۳-۱۰۰.
- Birasnav, M. (2014). Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership. *Journal of business research*, 67(8), 1622-1629.
- Cahyaningsih, E., Sensuse, D. I., & Noprisson, H. (2017). Multi Methods for Knowledge Management Strategy Roadmap of Government Human Capital Management. *Procedia Computer Science*, 124, 496-503.
- Lim, M. K., Tseng, M. L., Tan, K. H., & Bui, T. D. (2017). Knowledge management in sustainable supply chain management: Improving performance through an interpretive structural modelling approach. *Journal of cleaner production*, 162, 806-816.
- Mohd Ghazali, M., Nor Azirawani, M., Norfaryanti, K., & Mar Idawati, M. (2007). The application of knowledge management in enhancing the performance of Malaysian universities. *Electronic journal of knowledge management*, 5(3), 301.312.