

بررسی پژوهش‌های مرتبط با نظام مدیریت دانش در علوم دریایی جمهوری اسلامی ایران با رویکرد فراتحلیل

فاطمه نارنجی‌ثانی^۱، سید محمد میرکمالی^۲، محمود میرزاده کوهشاهی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی پژوهش‌های مرتبط با مدیریت دانش در علوم دریایی جمهوری اسلامی ایران انجام شده است. روش پژوهش کیفی و فراتحلیل، و جامعه آماری شامل ۱۷۴۰ کارمنبع بوده است که ابتدا تعداد ۱۴۰ منبع بر اساس چکیده انتخاب، سپس ۲۳ منبع بر اساس محتوا گزینش، و در نهایت ۲۰ منبع به‌عنوان منابع مرتبط به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد ۹۵ درصد پژوهش‌هایی که با مفهوم مدیریت دانش در علوم دریایی انجام شده به‌دست اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و ۵ درصد باقی‌مانده به‌دست دانشجویان نوشته شده است. همچنین پژوهش‌های مذکور در شهرهای مختلف ایران انجام شده که بیشترین فراوانی در سطح ملی استان مازندران بوده است. ۷۵ درصد پژوهش‌های انجام‌شده از روش‌های تحقیق کمی استفاده کرده‌اند. در نهایت نتایج حاکی از آن است که در پژوهش‌های انجام‌شده پژوهشگران به مؤلفه‌ها و متغیرهایی نظیر هوش سازمانی، هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری، عملکرد سازمانی، کارایی و اثربخشی سازمانی، اثربخشی ارتباطات سازمانی، تفکر راهبردی، قدرت تصمیم‌گیری مدیران و فرماندهان، فناوری اطلاعات و ارتباطات، فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی و رهبری خدمتگزار بیشتر توجه کرده‌اند.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، علوم دریایی، پژوهش کیفی، فراتحلیل

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۱۱/۱۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۴/۲۴

۱. استادیار و عضو هیئت‌علمی دانشگاه تهران، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی. (نویسنده مسئول: ir.ac.fnarenji@ut)

۲. استاد و عضو هیئت‌علمی دانشگاه تهران، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی.

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه تهران، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی.

مقدمه

مدیریت دانش حوزه‌های نوظهور است که در سال‌های اخیر توجه جوامع صنعتی را به خود جلب کرده است، زیرا کسب و خلق دانش (به‌عنوان منبعی راهبردی) و استفاده از آن به شیوه‌ای مؤثر یکی از روش‌های به‌دست‌آوردن مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شود؛ بنابراین انتظار می‌رود سازمان‌ها به‌منظور موفقیت از دارایی‌های دانش خود بهره‌گیرند (مهدی^۱، ۲۰۱۹؛ گویری^۲، ۲۰۱۹). مروری بر پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که توانایی مدیریت دانش در اقتصاد دانش‌آموزی اهمیتی روزافزون یافته است و دانش سرمایه‌ای با ارزش تلقی می‌شود که در محصولات و دانش ضمنی کارکنان خودش را بروز می‌دهد. به‌عبارتی مزیت رقابتی در اقتصادهای پیشرفته امروز از طریق نوآوری و مدیریت دانش سازمانی ایجاد، و افزایش می‌یابد و از آنجا که مدیریت دانش و نوآوری به هم مربوطند، مدیریت دانش می‌تواند فرایند نوآوری را در سازمان‌ها، تقویت و پشتیبانی کند (گلوئت^۳، ۲۰۲۰). مدیریت دانش به‌معنای ایجاد ارزش از دارایی‌های نامشهود سازمان (رابنستین، لیبوییتس، بوش‌والتر، مک‌کاو، نیومن و تیم^۴، ۲۰۰۱) و شامل فرایندهایی نظیر کسب دانش، ایجاد دانش، انتقال دانش، ذخیره‌سازی دانش و برنامه‌های کاربردی دانش است (شوجاهات، سوزا، حسین، نواز، وانگ و عمر^۵، ۲۰۱۹)؛ به‌عبارت‌دیگر، مدیریت دانش مطالعه راهبردها، فرایندها و فناوری‌ها به‌منظور کسب، انتخاب، سازمان‌دهی، تصمیم‌گیری و کاربرد تخصص‌ها و اطلاعات حیاتی برای کسب‌وکار به‌منظور بهبود کیفیت تصمیم‌گیری و بهره‌وری سازمان است (سالاریان و کیاکجوری، ۱۳۹۴). از سوی دیگر، مدیریت دانش کارآمد منجر به کاهش خطاها و دوباره‌کاری‌ها، افزایش سرعت حل مسائل و تصمیم‌گیری‌ها، کاهش هزینه‌ها، افزایش میزان تفویض اختیار به کارکنان (مطلبی و مرادی صالح، ۱۳۹۳ به نقل از افضلیان، ۱۳۹۲)، افزایش یادگیری سازمانی، بهبود کیفیت خدمات، افزایش خلاقیت و بهبود عملکرد سازمانی و اقتصادی است (ابوبکر، الرهایل، آنتایلات، الچی^۶، ۲۰۱۹).

بررسی سوابق پژوهش نشان می‌دهد که زادگاه مفهوم مدیریت دانش در بخش خصوصی است؛ چرا که با هدف کمک به سازمان‌های فعال در این بخش به منظور کسب مزیت رقابتی و حفظ بقای آن‌ها ایجاد شده است (ماسارو^۷ و همکاران، ۲۰۱۵). به‌عبارتی با توجه به اینکه در سازمان‌های بخش خصوصی، مفهوم رقابت‌پذیری و همچنین پیشی گرفتن از سازمان‌های رقیب جایگاه مهمی دارد، مفهوم مدیریت دانش ابتدا در این سازمان‌ها پایه‌گذاری و استفاده شده است و تا امروز سازمان‌های بخش خصوصی در مقایسه با سایر سازمان‌ها به موفقیت‌های چشمگیری در این خصوص دست یافتند. مسئله‌ی مهمی که در این میان توجه برخی از پژوهشگران را به خود جلب کرده است، ضرورت استفاده از آن در بخش‌های دولتی به ویژه در صنعت علوم دریایی است. مروری بر پیشینه تحقیق در سطح بین‌المللی نشان می‌دهد که از اواخر سال ۲۰۰۰ پژوهش‌های در این خصوص انجام شده است (نیرمال^۸، ۲۰۰۱؛ گرهاردینگر^۹، ۲۰۰۹، ونگ و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۰؛ زیانگ^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۳؛ اوجیراپونگ و لید^{۱۲}، ۲۰۱۵؛ جولی و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۸؛ وایتینگ و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۹ و پیتا و همکاران^{۱۵}، ۲۰۲۰) و نتایج آن‌ها نشان می‌دهد که به‌کارگیری مدیریت دانش در این صنعت و صنایع مرتبط با آن می‌تواند منافی نظیر؛ کسب موفقیت سازمانی و توسعه پایدار را به همراه

1. Mahdi
2. Gaviria
3. Gloet
4. Rubenstein, Liebowitz, Buchwalter, McCaw, Newman, Rebeck & Team
5. Shujahat, Sousa, Hussain, Nawaz, Wang & Umer
6. Abubakar, Elrehail, Alatailat & Elçi
7. Massaro, Dumay & Garlati
8. Nirmale
9. Gerhardi nger
10. Wang
11. Xiong
12. Aujirapongpan, S., & La-aiad
13. Juli
14. Whiting
15. Pita

داشته باشد. هم‌راستا با پژوهش‌های بین‌المللی، موضوع مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی از اوایل سال ۱۳۸۰ در کانون توجه پژوهشگران کشور قرار گرفت به نحوی که همه اندیشمندان و دل‌سوزان نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران و در رأس آن‌ها، فرمانده معظم کل قوا چند سالی است که هم از منظر وظیفه دینی و هم از منظر ضرورت تاریخی امروز کشور و جامعه اسلامی بر جنبش نرم‌افزاری، تولید فکر و مهندسی آن، تولید علم و دانش، مدیریت سرمایه دانشی و نوآوری تأکید فراوان دارند. همچنین چشم‌انداز 26 ساله کشور و برنامه‌های راهبردی ستاد کل، همگی بر این نکته تأکید دارند که خلاقیت و نوآوری، تولید دانش، سازمان‌دهی دانش و منابع در ساماندهی مدیریت دانش دفاعی یک الزام و ضرورت راهبردی محسوب می‌گردد. بدیهی است تحقیق و بررسی کارکردهای مختلف نظام مدیریت دانش و تأثیر آن بر بهبود کارکردهای اصلی نیروی‌های اجابا به ویژه علوم دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک نیروی پیشرو در اجرای برنامه‌های کلان اجابا یکی از مهم‌ترین برنامه‌ها و ضروری‌ترین اهداف است (داداش زاده و نصری، ۱۳۹۶)؛ به عبارت دیگر، محیط کسب و کار در سازمان‌های دریایی مبتنی بر دانش است. دارائی‌های ناملموس سازمان‌های دریایی از قبیل دانش و شایستگی‌های افراد، نوآوری و سرمایه‌های فکری را باید شناسایی و مدیریت کرد. شناسایی عوامل کلیدی استقرار مدیریت دانش و پیاده‌سازی آن در سازمان‌های دریایی موجب حفظ گنجینه‌های علمی و تولید دانش جدید در این سازمان‌ها می‌شود (عنایتی و همکاران، ۱۳۹۰). از سوی دیگر گستردگی مأموریت‌های نیروی دریایی در بخش‌های مختلف عملیاتی و رزمی، فرماندهی و کنترل، فناوری، ساخت و نگهداری تجهیزات و ادوات نظامی و حتی پشتیبانی، لجستیک و خدمات اداری و مالی، ضرورت توجه به یک سازوکار تصمیم‌گیری بر مبنای داده‌ها و اطلاعات درست را دو چندان کرده است و ضرورت به کارگیری مدیریت دانش به عنوان یک ابزار تسهیل‌کننده و پشتیبان از نظام تصمیم‌گیری را از اهمیت مضاعفی برخوردار نموده است (داداش زاده و نصری، ۱۳۹۶). لذا در این پژوهش تلاش شده است با مروری بر تحقیق‌های انجام شده در حوزه مدیریت دانش در بستر علوم دریایی ج.ا.ا، به بررسی و مطالعه روند این پژوهش‌ها در سطح ملی پرداخته و تصویر جامعی از این موضوع ارائه دهد تا ضمن دسته‌بندی مطالعات مذکور، به مواردی که کمتر توجه شده نیز پرداخته شود. بر همین اساس هدف اصلی این مقاله بررسی پژوهش‌های پیشین مرتبط با حوزه مدیریت دانش و ارائه رهنمودهایی برای هدایت پژوهش‌های آتی برای دانشگاہیان و پژوهشگران علاقه‌مند در این صنعت می‌باشد.

مروری بر ادبیات تحقیق در حوزه مدیریت دانش

امروزه توانایی مدیریت دانش در اقتصاد دانش‌محور امروز اهمیت حیاتی دارد. در آغاز، مدیریت دانش به عنوان فرایند به‌کارگیری یک رویکرد نظام‌مند برای کسب، ساختاردهی، مدیریت و توزیع دانش در سراسر یک سازمان به منظور انجام سریع‌تر کارها، استفاده مجدد از بهترین رویه‌ها و کاهش دوباره‌کاری تعریف شد (دالکر و بیولیو^۱، ۲۰۱۷)، اما با گذشت زمان و افزایش تحقیقات در این زمینه، تعاریف دیگری از مدیریت دانش ارائه شد. در جدول شماره (۱) برخی از تعاریف در زمینه مدیریت دانش به اختصار آمده است.

جدول (۱) خلاصه‌ای از تعاریف انجام شده در حوزه مدیریت دانش

ردیف	صاحب‌نظر	تعریف
۱	(دالکر ^۲ ، ۲۰۱۳).	مدیریت دانش عبارت است از تلفیقی از کسب و ذخیره‌سازی دانش آشکار، همراه با مدیریت سرمایه‌های فکری
۲	دافوس ^۳ (۲۰۰۳)	مدیریت دانش ترکیب فرایندهای اداره، کنترل، خلاقیت، کدگذاری، اشاعه و اعمال قدرت دانش در سازمان است و هدف اصلی آن اطمینان از این است که شخص نیازمند، دانش مورد نیاز خود را در زمان مقتضی به دست آورد، به‌گونه‌ای که توانایی تصمیم‌گیری به‌موقع و درست برای او ممکن شود.
۳	هنری و هدیت ^۴ (۲۰۰۳)	مدیریت دانش سیستمی است که دارایی دانش جمعی سراسر سازمان را اداره می‌کند و یک فرایند ماریپچی است که شامل شناسایی، اعتبارسنجی، ذخیره و پالایش دانش برای دسترسی کاربران به آن می‌باشد.

6.Dalkir & Beaulieu

2.Dalkir

3.Daghfous

4.Henrie & Hedyepeth

فرایند شناسایی، غنی‌سازی و توسعه دارایی‌های دانش سازمانی جهت کسب مزیت‌های کسب و کار برای سازمان مطابق با مأموریت و مشتریان	حمیدی زاده (۱۳۸۹)	۴
فرایند شناسایی، کسب، توسعه، اشتراک، به‌کارگیری، نگهداری و ارزیابی منبع استراتژیک دانش در یک جو یادگیرنده برای افزایش قابلیت‌ها و توانایی‌های سازمان به منظور بهسازی و بالندگی سازمانی در یک محیط متغیر و پویاست.	میرکمالی (۱۳۸۹)	۵
فرایند به‌کارگیری یک رویکرد نظام‌مند برای کسب، ساختاردهی، مدیریت و توزیع دانش در سراسر یک سازمان به منظور انجام سریع‌تر کارها، استفاده مجدد از بهترین رویه‌ها و کاهش دوباره‌کاری	نوناکا (۱۹۹۵)	۶
مدیریت دانش را می‌توان به "فرایند تبدیل دارایی‌های فکری سازمان به بهره‌وری بالاتر، ارزش جدید و رقابت‌پذیری بیشتر"، تعریف نمود.	جنکس ^۱ (۲۰۰۸)	۷
فرایند در اختیار گرفتن، توزیع و به‌کارگیری مؤثر دانش	دانپورت (۱۹۹۸)	۸
ایجاد فرایندهای لازم برای شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش‌های مورد نیاز سازمان از محیط درونی و بیرونی و انتقال آن‌ها به تصمیم‌ها و اقدامات سازمان و افراد	ویگ (۲۰۰۲)	۹
کسب دانش درست برای افراد مناسب در زمان صحیح و مکان مناسب است، به‌گونه‌ای که آنان بتوانند برای دستیابی به اهداف سازمان، بهترین استفاده را از دانش ببرند.	پت رش ^۲ به نقل از اکبر ^۳ و همکاران (۲۰۱۳)	۱۰
مدیریت دانش فرایندی کاربردی برای توجه و حل مشکلات خاص سازمانی و ایجاد فرصت‌های به منظور کارکرد مؤثرتر سازمان است.	شارکی (۲۰۰۴)	۱۱

دالکر (۲۰۰۵) با بررسی بیش از صد تعریف منتشر شده درباره مدیریت دانش آن‌ها را در سه دیدگاه خلاصه می‌کند (الامری و ابوماگید^۴، ۲۰۱۶):

۱- دیدگاه کسب و کار^۵: مدیریت دانش فعالیتی تجاری است که دو جنبه اصلی دارد: توجه به عنصر فعالیت‌های کسب و کار که در استراتژی، خط‌مشی و رویه و در همه‌ی سطوح سازمان منعکس می‌شود و همچنین، ایجاد رابطه مستقیم بین سرمایه‌های فکری و نتایج مثبت کسب و کار. از همین دیدگاه مدیریت دانش یک رویکرد تلفیقی و همکارانه برای خلق، کسب، سازمان‌دهی، دسترسی و استفاده از سرمایه‌های فکری سازمان محسوب می‌شود.

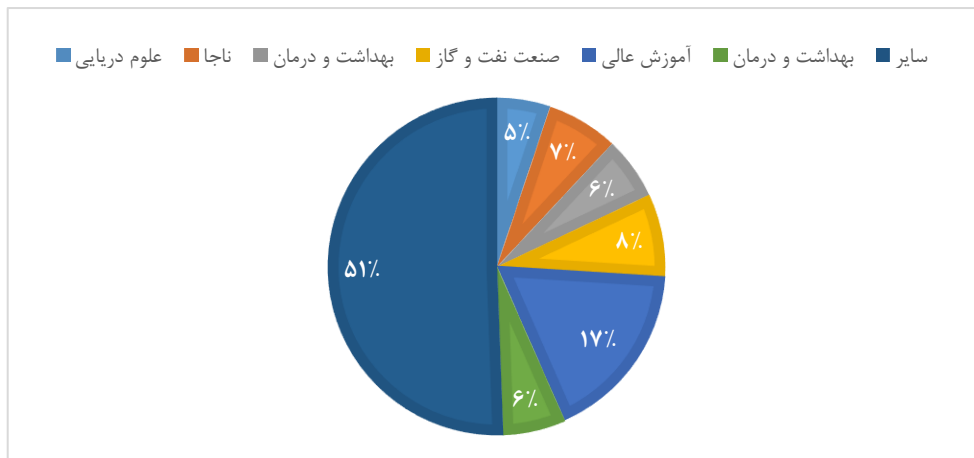
۲- دیدگاه علم شناختی یا علم دانش^۶: دانش-بینش‌ها، ادراکات و دانش فنی - کاربردی منبعی اساسی است که به ما امکان می‌دهد به طور هوشمندانه عمل کنیم. در طول زمان دانش مهم به اشکال دیگر- مثل کتاب‌ها، فناوری، رویه‌ها و سنت‌ها- در درون همه سازمان‌ها و به طور کلی در جامعه تبدیل می‌شود. این تغییر شکل‌ها به انباشت تجربه منجر و وقتی به طور مناسب استفاده شود، به افزایش اثربخشی منتج می‌شود. دانش یکی از عوامل اصلی است که رفتار هوشمندانه شخصی، سازمانی و اجتماعی را ممکن می‌سازد.

۳- دیدگاه فرایند/فناوری^۷: مدیریت دانش مفهومی است که بر اساس آن اطلاعات به دانش قابل کاربرد تبدیل و با تلاش اندک قابل استفاده برای افرادی می‌شود که می‌توانند آن را بکار برند (ویگ، ۱۹۹۳؛ به نقل از؛ قلیچ لی، ۱۳۹۱).

پس از بررسی ادبیات تحقیق و علی‌رغم تحقیقات انجام شده در این حوزه، می‌توان به این نتیجه رسید که تعریف جامعی از این مفهوم وجود ندارد. باین‌حال یکی از کامل‌ترین تعاریفی که در زمینه مدیریت دانش وجود دارد و تا اندازه‌ای متناسب با آموزش عالی باشد، تعریف میرکمالی (۱۳۸۹) از مدیریت دانش، می‌باشد. وی مدیریت دانش را "فرایند شناسایی، کسب، توسعه، اشتراک، به‌کارگیری، نگهداری و ارزیابی منبع استراتژیک دانش در یک جو یادگیرنده برای افزایش قابلیت‌ها و توانایی‌های سازمان به منظور بهسازی و بالندگی سازمانی در یک محیط متغیر و پویا"، تعریف می‌نماید. همان‌گونه که در شکل شماره (۱) مشاهده می‌شود، علاقه و توجه به مدیریت دانش به طور وسیع هم در صنایع مختلف و هم در پژوهش‌های دانشگاهی و محافل علمی

1. Jennex
2. Petresh
3. Akbar
4. Alamri & Abumaghayad
5. Business perspective
6. Cognitive science perspective or knowledge science perspective
7. Process /Technology Perspective

گسترش روزافزونی یافته است و سازمان‌ها نیز جهت ارتقای خدمات‌رسانی و جلب رضایت مشتریان خود، به منظور بهبود و رونق بیش‌ازپیش کسب‌وکار، همواره در جستجوی فناوری‌های نوین می‌باشند.



شکل (۱) درصد سهم صنایع مختلف کشور از تحقیقات مرتبط در حوزه‌ی مدیریت دانش بین سال‌های ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۸

بررسی سوابق پژوهش نشان می‌دهد مفهوم مدیریت دانش برخواسته از بخش خصوصی است؛ زیرا با هدف کمک به سازمان‌های فعال در این بخش به‌منظور کسب مزیت رقابتی و حفظ بقای آن‌ها ایجاد شده است (ماسارو، دامی، گارلاتی^۱، ۲۰۱۵)؛ به‌عبارتی، باتوجه‌به اینکه در سازمان‌های بخش خصوصی، مفهوم رقابت‌پذیری و همچنین پیشی‌گرفتن از سازمان‌های رقیب جایگاهی مهم دارد، مفهوم مدیریت دانش ابتدا در این سازمان‌ها شکل گرفته و به کار رفته است و تا امروز سازمان‌های خصوصی در مقایسه با سایر سازمان‌ها به موفقیت‌های چشمگیری در این زمینه دست یافته‌اند. مسئله مهمی که در این میان توجه برخی از پژوهشگران را به خود جلب کرده است، ضرورت استفاده از آن در بخش‌های دولتی به‌ویژه در صنعت علوم دریایی است.

مروری بر پیشینه تحقیق در سطح بین‌المللی نشان می‌دهد که از اواخر ۲۰۰۰ پژوهش‌هایی در این خصوص انجام شده است (نیرمال^۲، ۲۰۰۱؛ گرهاردینگر، گودی، جانز^۳، ۲۰۰۹؛ وانگ، زنگ، لیو و ژانگ^۴، ۲۰۱۰؛ زیانگ، وانگ، گائو^۵، ۲۰۱۳؛ اوجیراپونگ‌پان و لید^۶، ۲۰۱۵؛ جولی، ساسانتی، ویدودو^۷، ۲۰۱۸؛ وایتینگ، کوپینگ، فری‌من و وودبری^۸، ۲۰۱۹؛ پیتا و همکاران^۹، ۲۰۲۰) و نتایج آن‌ها نشان می‌دهد که به‌کارگیری مدیریت دانش در این صنعت و صنایع مرتبط با آن می‌تواند منافی نظیر کسب موفقیت سازمانی و توسعه پایدار را به همراه داشته باشد. هم‌راستا با پژوهش‌های بین‌المللی، موضوع مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی از اوایل سال ۱۳۸۰ در مرکز توجه پژوهشگران کشور قرار گرفت؛ به‌نحوی که همه اندیشمندان و دلسوزان نظام جمهوری اسلامی ایران و در رأس آن‌ها فرمانده معظم کل قوا چند سالی است که هم از منظر وظیفه دینی و هم از منظر ضرورت تاریخی امروز کشور و جامعه اسلامی بر جنبش نرم‌افزاری، تولید فکر و مهندسی آن، تولید علم و دانش، مدیریت سرمایه دانشی و نوآوری تأکید فراوان کرده‌اند. همچنین چشم‌انداز ۲۶ساله کشور و برنامه‌های راهبردی ستاد کل همگی بر این نکته تأکید می‌کنند که خلاقیت و نوآوری، تولید دانش، سازمان‌دهی دانش و منابع در ساماندهی مدیریت دانش دفاعی یک الزام و ضرورت راهبردی محسوب

1. Massaro, Dumay & Garlatti

2. Nirmale

3. Gerhardinger, Godoy & Jones

4. Wang, Zeng, Liu & Zhang

5. Xiong, Wang & Gao

6. Aujirapongpan & La-aiad,

7. Juli, Susanty & Widodo

8. Whiting, Copping, Freeman & Woodbury

9. Pita, Alós, Antelo, Artetxe, Biton-Porsmoguer, Carreño, Cuadros, Font, Beiro, García-Charton, Goroda, Hyder, Lloret, Morales-Nin, Mugerza, Saguél, Pascual-Fernández, Sandoval, Santolini, Zarauz, and Villssante

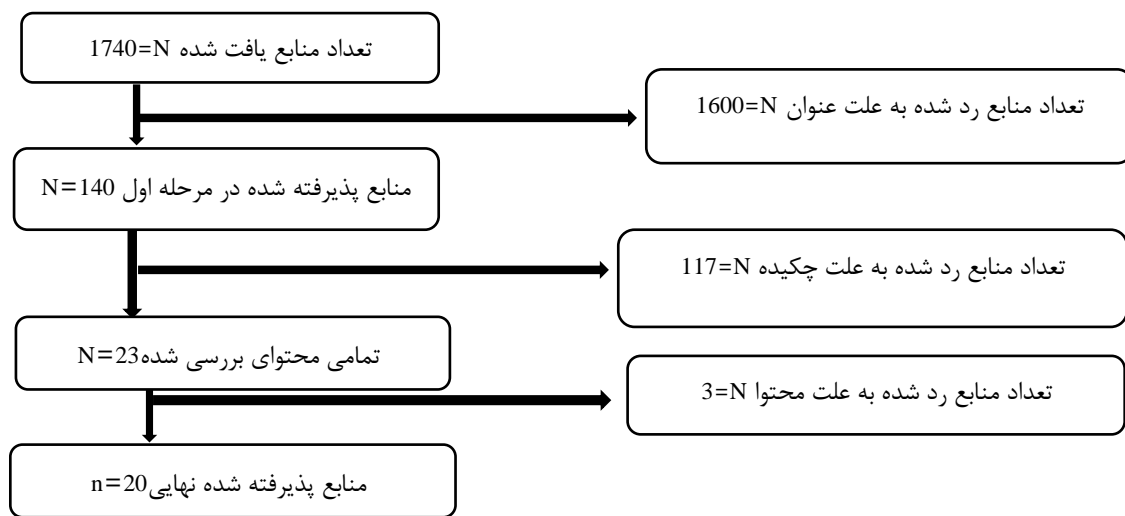
می‌شود. بدیهی است تحقیق و بررسی کارکردهای مختلف نظام مدیریت دانش و تأثیر آن بر بهبود کارکردهای اصلی نیروی‌های اجاب‌ه‌ویژه علوم دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، به‌عنوان نیروی پیشرو در اجرای برنامه‌های کلان، برنامه‌ای مهم و هدفی ضروری است (داداش‌زاده و نصری، ۱۳۹۶)؛ به‌عبارت‌دیگر، محیط کسب‌وکار در سازمان‌های دریایی مبتنی بر دانش است. دارایی‌های ناملموس سازمان‌های دریایی از قبیل دانش و شایستگی‌های افراد، نوآوری و سرمایه‌های فکری را باید شناسایی و مدیریت کرد. شناسایی عوامل کلیدی استقرار مدیریت دانش و پیاده‌سازی آن در سازمان‌های دریایی موجب حفظ گنجینه‌های علمی و تولید دانش جدید در این سازمان‌ها می‌شود (عنایتی، عالی‌پور، یوسفی، ۱۳۹۰). از سوی دیگر گستردگی مأموریت‌های نیروی دریایی در بخش‌های مختلف عملیاتی و رزمی، فرماندهی و کنترل، فناوری، ساخت و نگهداری تجهیزات و ادوات نظامی و حتی پشتیبانی، لجستیک و خدمات اداری و مالی ضرورت توجه به یک سازوکار تصمیم‌گیری بر مبنای داده‌ها و اطلاعات درست را دوچندان کرده است و ضرورت به‌کارگیری مدیریت دانش به‌عنوان ابزاری تسهیل‌کننده و پشتیبان نظام تصمیم‌گیری را از اهمیت مضاعفی برخوردار کرده است (داداش‌زاده و نصری، ۱۳۹۶). این پژوهش، با مروری بر تحقیق‌های انجام‌شده در حوزه مدیریت دانش در بستر علوم دریایی جمهوری اسلامی ایران به بررسی و مطالعه روند این پژوهش‌ها در سطح ملی می‌پردازد و تصویر جامعی از این موضوع ارائه می‌دهد تا ضمن دسته‌بندی مطالعات مذکور، به مواردی که کمتر توجه شده نیز پرداخته شود. بر همین اساس هدف اصلی این مقاله بررسی پژوهش‌های پیشین مرتبط با حوزه مدیریت دانش و ارائه رهنمودهایی برای هدایت پژوهش‌های آتی برای دانشگاهیان و پژوهشگران علاقه‌مند در این صنعت است.

به دلیل تفاوت در ماهیت، شفافیت در عملکرد و تمرکز بر اهداف محدود، بخش خصوصی همواره از نگاه مردم در مقایسه با سازمان‌های بخش دولتی موفق‌تر و مقبول‌تر است. در همین راستا، همان‌گونه که استقرار مدیریت دانش در بخش خصوصی رهنمودهای بسیار ارزشمندی برای فعالان این عرصه به همراه داشته است، بخش دولتی نیز با تأخیر زمانی کمابیش پانزده‌ساله درصدد استقرار مدیریت دانش در بدنه بوروکراسی خود برآمده است (پیران‌نژاد، ۱۳۹۵). ازسویی باید دقت کرد که تفاوت ماهیتی بین بخش‌های خصوصی و دولتی به تمایزهای گوناگونی در استقرار، کاربرد و نگاه‌داری پروژه‌های مدیریت دانش در مقایسه این دو بخش با یکدیگر منجر شده است (پی و کنک‌آنه‌الی، ۲۰۱۶). با توجه به مشقت‌هایی که سازمان‌های دولتی در مقایسه با بخش خصوصی برای استقرار پروژه‌های مدیریت دانش با آن مواجهند باید به این نکته ادعان داشت که در عصر حاضر که دانش و مدیریت آن را ضرورت اجتناب‌ناپذیر می‌دانند و از آن به‌عنوان یکی از منابع اساسی موفقیت و توسعه جوامع یاد می‌کنند، بخش دولتی دیگر در جایگاه پذیرفتن یا نپذیرفتن استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های متبوع خود نیست و ناگزیر است صرفاً با فراهم آوردن زمینه و تسهیلات لازم، این دوران را با سرعت و کیفیت بیشتری به‌منظور بهره‌مندی از عواید پروژه‌های یادشده طی کند و صنعت علوم دریایی جمهوری اسلامی ایران نیز به‌عنوان سازمانی دولتی از این قاعده مستثنا نیست. صنعت علوم دریایی به‌عنوان یکی از صنایع پیش رو در بحث مدیریت دانش، در سال‌های اخیر تلاش‌های بسیاری برای یافتن راهکارهای مناسب جهت توسعه فرایندهای دانشی و مدیریت صحیح دانش کارکنانش انجام داده است، در این زمینه اعلام حمایت از پایان‌نامه‌ها و طرح‌های پژوهش‌های هم‌سو برای شناسایی عوامل مؤثر بر بهبود مدیریت دانش، برگزاری دوره‌های آموزشی، استفاده از تخصص مشاوران و مواردی از این دست نیز از جمله کارهای در دست اقدام است (حیدرزاده، سالاریان و سالاریان، ۱۳۹۵). به‌رغم این، هنوز کمبودهایی در این حوزه وجود دارد که تحقیق حاضر با هدف انجام فرا تحلیلی بر پژوهش‌های مدیریت دانش در علوم دریایی درصدد ارائه راهکارهایی برای رفع این موانع و باز کردن افق جدیدی پیش روی آن است. در همین راستا سؤالات پژوهش عبارت‌اند از: ۱. مؤلفه‌های مرتبط با مدیریت دانش در علوم دریایی کدام است؟ و ۲. پژوهشگران در مقاله‌های مختلف به چه نتایجی درباره مدیریت دانش در علوم دریایی دست‌یافته‌اند؟

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی انجام شده است و به دلیل وجود اسناد زیاد در زمینه مدیریت دانش از روش فرا تحلیل استفاده شده است. فرا تحلیل نوعی روش علمی است که در آن پژوهشگر نتایج تعدادی از مطالعات اولیه برای پاسخگویی به سؤال

پژوهشی خود، تحلیل و نتیجه جدیدی را به دست می‌آورد. فرا تحلیل با مرور نظام‌مند منابع برای پیدا کردن، ارزشیابی، ترکیب و در صورت نیاز، جمع‌بندی آماری به مستندات و مقاله‌های می‌پردازد که پیش‌از این پیرامون یک موضوع خاص به رشته تحریر درآمده‌اند؛ بنابراین اطلاعات این پژوهش از طریق مطالعه اسنادی (کتابخانه‌ای) و جست‌وجو در پایگاه‌های اینترنتی نشریه‌های علمی پژوهشی داخل کشور نظیر؛ (علم نت، ایران داک، مقاله‌ها جهاد دانشگاهی، مک ایران، گوگل، نورمگز، سیولیکا)، با موضوع مدیریت دانش در علوم دریایی در ده سال گذشته (۱۳۸۸ تا ۱۳۹۸) گردآوری شده است. ابتدا با جستجوی واژه‌ی مدیریت دانش در پایگاه‌های نام برده، ۱۷۴۰ عنوان پژوهشی با کلیدواژه مدیریت دانش مورد بررسی قرار گرفت. با جستجوی دقیق‌تر کلیدواژه‌های مرتبط نظیر؛ (مدیریت دانش، علوم دریایی، نیروی دریایی) ۱۶۰۰ کار پژوهشی رد شدند زیرا با عنوان پژوهش حاضر مرتبط نبودند و ۱۴۰ پژوهش باقی‌مانده مورد بررسی قرار گرفتند. پس از بررسی دقیق‌تر ۱۲۰ مورد دیگر نیز کنار گذاشته شد و در نهایت ۲۰ کار پژوهشی مرتبط با موضوع پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند.



شکل (۲) نحوه بررسی پژوهش‌های مرتبط با حوزه مدیریت دانش در علوم دریایی

در مجموع تعداد ۲۰ مستند چاپ شده با موضوعات کاملاً منطبق و یا موضوع مدیریت دانش در علوم دریایی انتخاب شدند و سپس با استفاده از روش فرا تحلیل مورد بررسی قرار گرفت که منابع مورد استفاده در پیوست این مقاله ارائه شده است. اساساً رویکرد فرا تحلیل که به دنبال ادغام و ترکیب مطالعات پژوهشی و مداخله‌ای است، چندان متفاوت یا فراتر از روشی برای تجزیه یا تحلیل داده‌ها نیست. در ادامه نتایج بررسی مقاله‌ها در دو بخش داده‌های توصیفی فرا تحلیل و کیفیت و ارزیابی مقاله‌ها ارائه شده است.

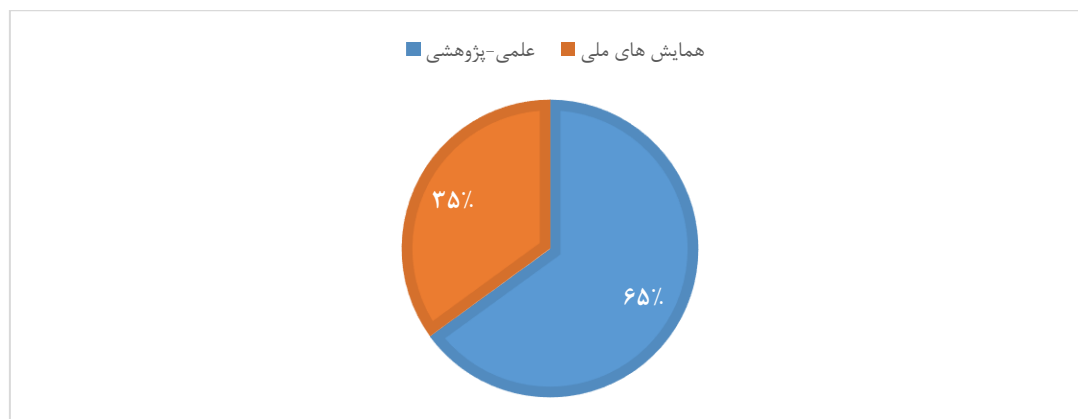
یافته‌های تحقیق

همان‌طور که در بخش روش تحقیق توضیح داده شد، در این پژوهش به بررسی ۲۰ مقاله منتشر شده طی ده سال گذشته با موضوع مدیریت دانش در علوم دریایی جمهوری اسلامی ایران پرداخته شده است که در بخش داده‌های توصیفی شاخص‌هایی نظیر؛ قالب مقالات، بازه زمانی انجام پژوهش، سنخ شناسی پژوهشگران، جنسیت پژوهشگران، مطالعه موردی و انضمامی، روش تحقیق مورد استفاده در پژوهش‌ها، مؤلفه‌های مورد بررسی در پژوهش‌ها مورد بررسی قرار گرفته است که توضیحات آن در ادامه مطرح شده است.

الف) قالب مقاله‌ها: در نمونه‌های مورد بررسی ۶۵ درصد مقاله‌ها در قالب علمی - پژوهشی و ۳۵ درصد مقاله‌ها در قالب مقاله‌ها همایش می‌باشند.

جدول (۲) قالب مقاله‌های مرتبط با مدیریت دانش در صنعت علوم دریایی

نوع مقاله	فراوانی	درصد فراوانی
علمی-پژوهشی	۱۳	٪۶۵
همایش‌های ملی	۷	٪۳۵

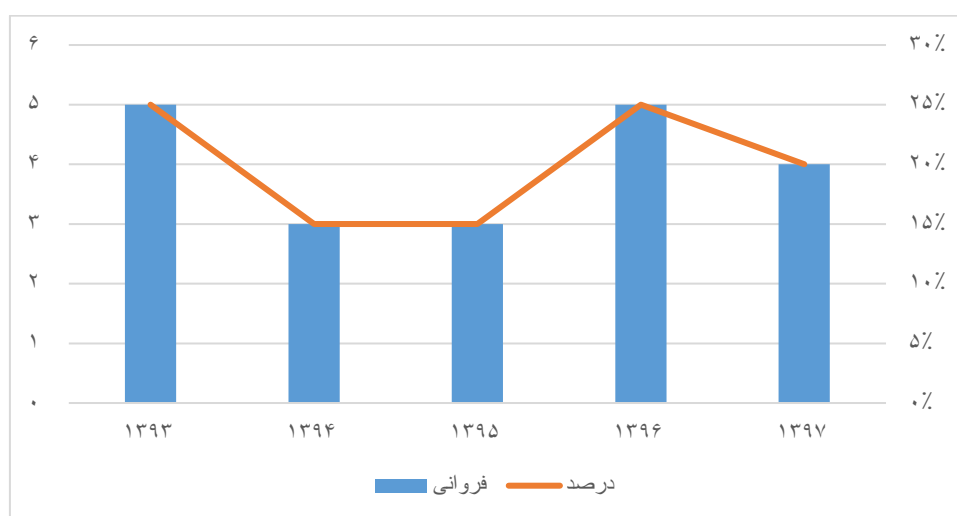


شکل (۳) نمودار درصدی قالب مقاله‌های مرتبط با مدیریت دانش در صنعت علوم دریایی

(ب) بازه زمانی تحقیقات انجام شده در خصوص مدیریت دانش: معیار بازه زمانی انتشار (و نه تاریخ انجام پژوه) بوده است. توزیع مقاله‌ها منتشر شده با مضمون مدیریت دانش در علوم دریایی نشان از رشد این پژوهش‌ها در ده سال اخیر دارد.

جدول (۳) بازه زمانی انتشار مقاله‌های مرتبط با مدیریت دانش در صنعت علوم دریایی

بازه زمانی	فراوانی	درصد
۱۳۹۳	۵	٪۲۵
۱۳۹۴	۳	٪۱۵
۱۳۹۵	۳	٪۱۵
۱۳۹۶	۵	٪۲۵
۱۳۹۷	۴	٪۲۰



شکل (۴) نمودار خطی بازه زمانی انتشار مقاله‌های مرتبط با مدیریت دانش در صنعت علوم دریایی

ج) سنخ شناسی پژوهشگران: ۹۵ درصد مقاله‌ها که با مضمون مدیریت دانش در علوم دریایی به رشته تحریر درآمده‌اند، توسط اعضای هیئت علمی دانشگاه و ۵ درصد مابقی هم توسط دانشجویان انجام شده است.

جدول (۴) سنخ شناسی پژوهشگران

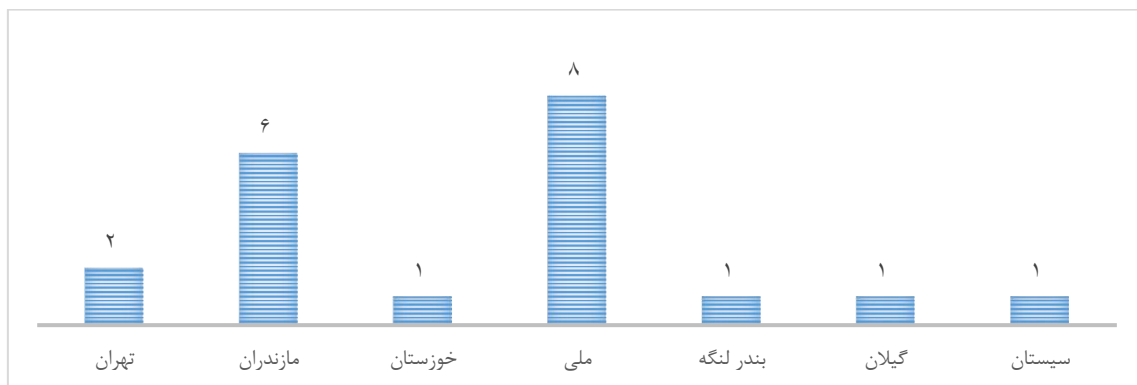
نوع پژوهشگر	فراوانی	درصد
اعضای هیات علمی دانشگاه	۱۹	٪۹۵
دانشجویان	۱	٪۵

د) جنسیت پژوهشگران: برای اینکه چند درصد از مقاله‌ها توسط پژوهشگران مرد و چند درصد توسط پژوهشگران زن نوشته شده است معیار در این پژوهش نویسنده مسئول است؛ که ۹۰ درصد پژوهش‌ها توسط پژوهشگران مرد و ۱۰ درصد توسط پژوهشگران زن انجام شده‌اند.

جدول (۵) جنسیت پژوهشگران

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۸	٪۹۰
زن	۲	٪۱۰

ه) مطالعه موردی و انضمامی: مطالعات و پژوهش‌های انجام شده در شهرهای مختلف ایران انجام شده‌اند که بیشترین فراوانی در سطح ملی و استان مازندران بوده است که نمودار آن به شکل زیر می‌باشد.



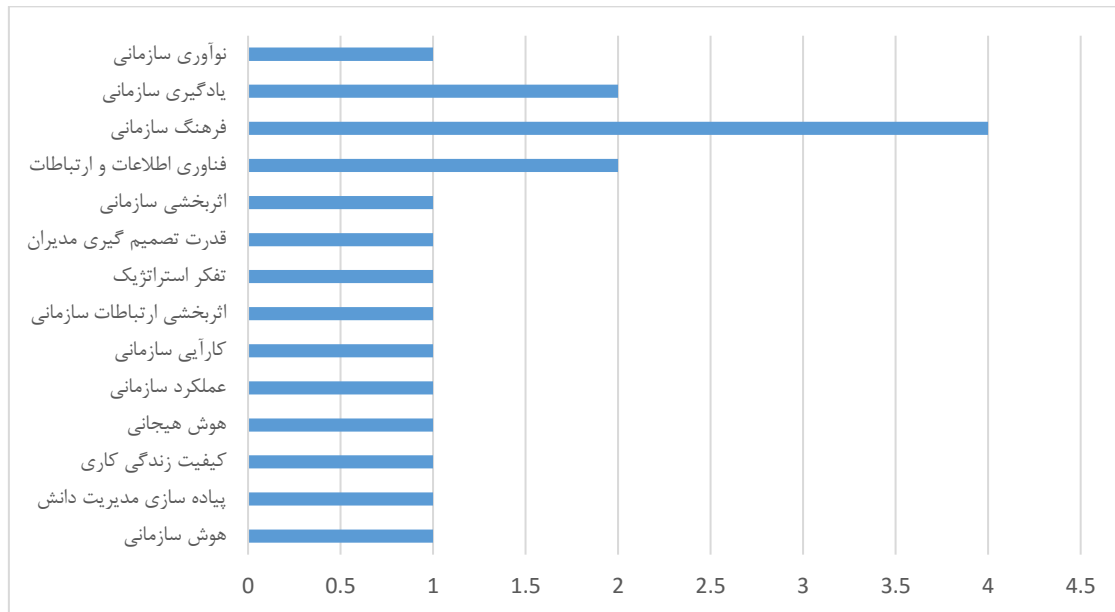
شکل (۵) نمودار پژوهش‌های انجام شده از نظر محل انجام پژوهش

و) روش تحقیق: در بررسی از نمونه انجام شده بیشترین نوع مقاله از روش کمی استفاده شده است که ۷۵ درصد مقاله‌ها کار شده از نوع کمی می‌باشند.

جدول (۷) نوع روش تحقیق پژوهش‌های انجام شده در زمینه مدیریت دانش

روش پژوهش	فراوانی	درصد
کمی	۱۵	٪۷۵
کیفی	۲	٪۱۰
آمیخته	۳	٪۱۵

ز) متغیرها و مؤلفه‌های مورد بررسی در پژوهش‌ها: در نمونه‌های که مورد بررسی قرار گرفت، ۱۴ متغیر و مؤلفه در این پژوهش‌ها در ارتباط با مدیریت دانش در علوم دریایی، بیشتر مورد تحلیل و بحث قرار گرفته است که مؤلفه‌ی فرهنگ سازمانی بیشترین تکرار را داشته است.



شکل (۶) متغیرها و مؤلفه‌های مورد استفاده و مرتبط با مدیریت دانش در صنعت علوم دریایی

ح) کیفیت و ارزیابی پژوهش‌ها: در بحث کیفیت و ارزیابی پژوهش هدف محقق در بحث فرا تحلیل مقاله‌ها نشان دادن نقاط ضعف تحقیقات انجام شده نیست، بلکه دسته‌بندی مقاله‌ها به نوع اول و دوم است. به عبارتی در بحث کیفیت ارزیابی مقاله‌ها، محقق چند معیار را برای بررسی کیفیت تعیین می‌کنند که در این مقاله سؤالات، اهداف، فرضیه‌ها و نتایج تحقیقات و شکل و ساختار مقاله‌ها به طور کلی مورد بحث قرار می‌گیرد. اکثر مقاله‌ها در بحث و نتیجه‌گیری اظهار داشته‌اند که عدم توجه به مدیریت دانش در سازمان‌ها، مشکلات زیادی را در پی خواهد داشت. در یک سری از مقاله‌ها به این اشاره شده است که مدیریت دانش برای سازمان فواید محسوس و نامحسوس را دارد. در دسته دیگر از تحقیقات سؤالات تحقیق به دنبال بررسی وضعیت مطلوب مدیریت دانش در سازمان بوده‌اند که در پاسخ به این سؤالات بعضی محققین اظهار می‌دارند که در وضعیت مطلوب قرار ندارد. در نهایت از نظر ساختاری مشکل خاصی در مقاله‌ها مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر بر آن است تا با رویکردی فراتحلیلی بر پژوهش‌های انجام‌شده با موضوع مدیریت دانش در صنعت علوم دریایی جمهوری اسلامی ایران تصویر روشن و جامعی از روند تحقیقات صورت‌گرفته در این حوزه مطالعاتی در سطح ملی فراهم کند. مفهوم مدیریت دانش در سازمان‌ها موضوعی میان‌رشته‌ای است که طی دهه گذشته توجه پژوهشگران را در بسترهای مختلف به خود جلب کرده است.

نتایج فراتحلیل نشان می‌دهد که طی ده سال گذشته مطالعات انجام‌شده در حوزه مدیریت دانش در علوم دریایی روند روبه‌رشدی داشته که گواه آن بیش از بیست مقاله است. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد توجه به نکات ذیل ضروری به نظر می‌رسد: یادگیری سازمانی به عنوان مزیت رقابتی؛ چشم‌انداز راهبردی؛ میل به تغییر؛ تمرکز بر اتحاد و توافق به منظور ترغیب کارکنان به خلق، تسهیم و به اشتراک‌گذاری دانش؛ فراهم کردن سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای ضروری به منظور ثبت دانش خلق‌شده؛ طراحی برنامه‌هایی به منظور افزایش تعهد سازمانی؛ رضایت شغلی؛ انطباق با نوآوری و بهبود سلامت سازمانی به منظور موفقیت

در پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش؛ توجه به اصول ارزشی، باورها، نمادها و شعارهای سازمانی به‌عنوان ابعاد فرهنگ سازمانی به‌منظور هم‌سویی آن‌ها با الزامات استقرار مدیریت دانش.

بررسی پیشینه تحقیق گویای آن است که سازمان‌هایی که مدیریت دانش در آن‌ها وجود دارد عملکرد مؤثرتری نسبت به دیگر سازمان‌ها دارند و سازمان‌های مرتبط با صنعت علوم دریایی نیز از این اصل مستثنا نیستند، زیرا به دلیل وسعت سازمان‌های مذکور (به‌خصوص نیروی‌های دریایی که وسعت بسیار و مأموریت‌های بسیار مهم دارد)، تسهیل دانش و اطلاعات مهم و ضروری به نظر می‌رسد. همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد، نتایج فراتحلیل حاضر نشان می‌دهد که متغیرهایی نظیر فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، یادگیری سازمانی، هوش سازمانی، هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری، عملکرد سازمانی، کارایی و اثربخشی سازمانی، اثربخشی ارتباطات سازمانی، تفکر راهبردی، قدرت تصمیم‌گیری مدیران و نوآوری سازمانی از جمله عوامل مهمی هستند که در ارتباط با مدیریت دانش در پژوهش‌های مختلف، مورد بررسی شده‌اند که در ادامه به تفصیل بررسی می‌شوند. مثلاً یکی از متغیرهای اصلی و مرتبط با استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش توجه به فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی عبارت است از ارزش‌ها، اعتقادات و هنجارهای مشترک اعضای یک سازمان که آنان را به هم مرتبط کرده و بر رفتار آن‌ها اثرگذار است. فرهنگ سازمانی بر تبادل دانش و تعامل بین افراد اثرگذار بوده است (تسنگ^۱، ۲۰۱۰) و اگر بخواهیم سازمان‌ها دانش‌آفرینی کنند، باید دانش خود را با یکدیگر به اشتراک بگذاریم و آن را همچون فرهنگی برای ایجاد دانش جدید از طریق اجرای آن درونی کنیم (سیادت، هویدا، عباس‌زاده و مقتدایی، ۲۰۱۲)، بنابراین فرهنگ سازمانی اثری مستقیم بر قابلیت دانش‌آفرینی در سازمان دارد (ونگ، سو و یانگ، ۲۰۱۲). بررسی پیشینه تحقیق نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی می‌تواند فرایندهای یادگیری مستمر افراد را بهبود ببخشد و از فرایندهای یادگیری سازمانی مشارکتی حمایت کند. ابعاد فرهنگی اثرگذار بر مدیریت دانش عبارت‌اند از تشویق به یادگیری مستمر، تشویق به بررسی و بحث و گفت‌وگو، یادگیری گروهی، توانمندسازی، ارتباطات سیستمی و رهبری راهبردی (سانگ و کولب^۲، ۲۰۱۳). کائو، وو و سو^۳ (۲۰۱۱) نیز معتقدند فرهنگ می‌تواند پیش‌بینی‌کننده دانش‌آفرینی باشد. آن‌ها بر این باورند فرهنگ دموکراسی دانش‌آفرینی را در سازمان تسهیل می‌کند؛ بنابراین فرهنگ سازمانی یکی از عناصر مهم مدیریت دانش است و ترکیبی از ارزش‌ها، عقاید، ادراک و روش تفکر عمومی اعضا برای یک سازمان است، لذا اگر فرهنگ سازمانی شکل گرفته بین افراد مثبت باشد، اثر مثبتی بر موفقیت نظام مدیریت دانش دارد.

به‌رغم اهمیت فراوان فرهنگ سازمانی در استقرار و پیاده‌سازی مدیریت دانش، نتایج فراتحلیل حاضر نشان می‌دهد، صنعت دریانوردی ایران از نظر فرهنگ سازمانی وضعیت لازم را برای پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش ندارد. در همین راستا نتایج تحقیق عابدی جیران (۱۳۹۲) نشان می‌دهد برخی از ابعاد فرهنگ سازمانی نظیر حمایت مدیران، هویت سازمانی، سبک رهبری، سیستم کنترل، یکپارچگی و الگوهای ارتباطی با مدیریت دانش ارتباط دارد، اما مؤلفه‌های خلاقیت فردی، سازش با پدیده تعارض، سیستم پاداش و خطرپذیری با مدیریت دانش ارتباط مثبت و معناداری ندارد. در هر سازمانی فرهنگ سازمان تأثیر فراوانی بر پذیرش یک پدیده دارد. اگر فرهنگ صنعت دریانوردی آماده استقبال از مدیریت دانش باشد، خیلی راحت می‌توانند مدیریت دانش را به اجرا درآورد، لذا صنعت مذکور باید فرهنگ خود را برای پذیرش مدیریت دانش آماده کند.

یکی دیگر از عوامل کلیدی استقرار مدیریت دانش در سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات است که عوامل سخت‌افزاری و نرم‌افزاری و دسترسی به پایگاه داده‌ها در آن ضرورت دارد. فناوری اطلاعات و ارتباطات، از طریق فراهم کردن زیرساخت‌های موردنیاز، از فرایندهای مدیریت دانش حمایت و پشتیبانی می‌کند و امکانات و تجهیزات مناسب و کافی (سخت‌افزاری و نرم‌افزاری) و امکان انجام مطلوب فعالیت‌های مرتبط با مدیریت دانش را فراهم می‌کند. به‌عبارتی، توسعه و تجهیز کتابخانه‌ها و منابع اطلاعاتی، تجهیز آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها، ایجاد محیط فیزیکی مناسب و کافی، مسیرهای دسترسی، وسایل ارتباطی، اتاق‌های گفت‌وگو و مکان‌های رفاهی و تفریحی موجب رشد و توسعه مدیریت دانش در سازمان‌ها می‌شوند (دری و طالب‌نژاد، ۱۳۸۷). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد درحالی‌که سازمان‌ها دانش خلق می‌کنند و می‌آموزند، فراموش نیز می‌کنند و گاهی ممکن است

1. Tsang

2. Wang, Su & Yang

3. Song & Kolb

4. Kao, Wu & Su

در اثر فراموشی، دانش مهم و حیاتی خود را از دست بدهند؛ لذا فناوری ذخیره پیشرفته و سازوکارهایی مانند ایمیل، اینترنت، زبان، پایگاه‌های اطلاعاتی چندرسانه‌ای، سیستم‌های متخصص، سیستم‌های مدیریت پایگاه اطلاعاتی ابزارهای مؤثری در بهبود قابلیت ذخیره دانش‌اند (چوآ و لم^۱، ۲۰۰۵). نتایج فراتحلیل حاضر در این خصوص، حاکی از مطلوب نبودن وضعیت فناوری اطلاعات از بعد شناسایی، تسهیم و ارزیابی دانش از یک سو و مناسب نبودن وضعیت فناوری اطلاعات (به‌طور کلی) برای استقرار مدیریت دانش در صنعت علوم دریایی، از سوی دیگر است؛ به‌عبارت‌دیگر، در سال‌های اخیر ابزارهای فناوری اطلاعات در سازمان‌ها مورد توجه ویژه قرار گرفته‌اند اما این به‌معنای استفاده پهنه از آن برای بهره‌جویی از مزایای نظام مدیریت دانش نیست. در همین راستا نتایج تحقیق عنایتی و همکاران (۱۳۹۰) نشان می‌دهد فناوری اطلاعات و ارتباطات در استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان‌های دریایی اثرگذار است. از سوی دیگر، دولتی، عنایتی و ضامنی (۱۳۹۴) اظهار کرده‌اند گسترش سریع فناوری اطلاعات و ترس از عدم توانایی در به‌کارگیری آن‌ها موجب شده تا افراد ناخواسته مهارت‌های تخصصی خود را با امکانات جدید هماهنگ نکنند و از امکان برقراری ارتباط با محیط محروم شوند و در برخی موارد نیز عدم اطلاع‌رسانی کافی سازمان باعث شده تا آن‌ها از وجود برنامه‌ها و مراحل انجام فعالیت‌ها غافل شوند و در نتیجه نتایج مثبتی از پیاده‌سازی آن برنامه یا فعالیت به دست نیاورند. نتایج بررسی نشان می‌دهد اگر فناوری اطلاعات در سازمان‌ها به همراه درک مناسب و صحیح از ضرورت و اصول مرتبط با آن در کاربران همراه نباشد، راه به‌جایی نمی‌برد و صرفاً اندکی از فضای حافظه رایانه‌های سازمان را اشغال و وقت و بودجه سازمان و کاربران را نیز تلف می‌کند.

نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد یادگیری سازمانی یکی دیگر از عوامل مهم و مرتبط با مدیریت دانش محسوب می‌شود. سازمان‌های امروزی با ساختارهای سنتی توان و انعطاف لازم برای هم‌سویی با تغییرات پیرامونی و پیچیدگی‌های ناشی از آن را ندارند و ناگزیر باید یا ساختارهای خود را تغییر دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تحولات جهانی را به دست آورند. یکی از مهم‌ترین این سازوکارها نهادینه کردن فرایند یادگیری در سازمان و ایجاد سازمان یادگیرنده است (نکویی‌مقدم و بهشتی‌فر، ۱۳۹۱). در همین راستا نتایج تحقیق دهگان (۱۳۹۵) نشان می‌دهد مؤلفه‌هایی نظیر کسب دانش، بهره‌برداری از دانش و توزیع دانش توان پیشی‌بینی یادگیری سازمانی را در اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان دارد. از سوی دیگر، عنایتی و همکاران (۱۳۹۰) عقیده دارند یادگیری سازمانی یکی از مؤلفه‌های کلیدی در استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های دریایی است. رهبری و به‌ویژه سبک رهبری عامل مهمی دیگری در استقرار نظام مدیریت دانش سازمانی است. بررسی‌ها نشان می‌دهد رهبران و چگونگی تأثیر و نفوذ آنان بر افراد برای دستیابی به درک بهتر از جامعه اهمیت دارند. رهبری یعنی فرایند نفوذ بر فعالیت‌های گروهی در جهت تحقق هدف‌ها یا استفاده از فرایند ارتباط در موقعیتی خاص برای اعمال نفوذ در میان افراد و جهت‌دادن آن به سوی مقصد یا مقاصد خاص. به‌منظور استقرار مدیریت دانش در سازمان به رهبرانی نیاز است که بر توسعه عوامل انسانی و اجتماعی در سازمان تأکید داشته باشند؛ بنابراین سبک رهبری بر انگیزه و توانایی افراد برای دانش‌آفرینی اثرگذار است (آسانگ^۲، ۲۰۰۶). سبک‌های رهبری همراه با رفتار مشارکتی، اعتماد همه‌جانبه، احترام به ایده‌ها و توجه به احساسات زیردستان با مدیریت دانش رابطه مستقیمی دارد؛ بنابراین می‌توان گفت سبک رهبری مناسب سبکی است که به افراد آزادی عمل، اختیار و مسئولیت کافی می‌دهد تا درباره واقعیت‌ها تجربه به دست آورند و نوآوری داشته باشند. به‌بیان‌دیگر، دانش‌آفرینی در سازمان‌هایی اتفاق می‌افتد که به افراد آزادی عمل داده می‌شود تا درباره کاری که انجام می‌دهند، فکر و عمل کنند. درنهایت به‌منظور دانش‌آفرینی در سازمان‌ها به رهبرانی نیاز است که رهبر توانمندساز دانش باشند و بتوانند روابط راهبردی مدیریت دانش و فرایندها و عملیات کسب‌وکار را به‌خوبی درک کنند، کارکنان را به خلق و تسهیم دانش تشویق کنند و به حمایت از ایده‌های جدید بپردازند. در همین راستا نتایج تحقیق حیدرزاده و همکاران (۱۳۹۵) نشان می‌دهد از یک سو، اعتماد شرط اساسی برای انتقال دانش است و اگر جو اعتماد سازمانی مناسب و مطلوب نباشد، ابعاد مدیریت دانش محقق نمی‌شود و کارکنان از ابراز نظر و دانش خود امتناع می‌کنند و از سوی دیگر مدیران سازمانی با الگوبرداری از سبک رهبری خدمتگزار می‌توانند در ارتقای مدیریت دانش سازمانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران موفق‌تر عمل کنند.

1. Chua & Lam
2. Osong

از دیگر عوامل مهم و مرتبط با مدیریت دانش هوش سازمانی و هیجانی است. طی سال‌های اخیر، تلاش‌های روزافزونی برای افزایش هوش سازمانی در سازمان‌های پیشرو انجام شده است. هوش سازمانی مجموعه‌ای از ابزارها و تکنیک‌هایی است که مقدار زیادی از داده‌ها را به اطلاعات معناداری تبدیل می‌کند و منبعی مهم برای تصمیم‌گیری مدیران است. در همین راستا نتایج تحقیقات نشان می‌دهد هوش سازمانی از طریق مدیریت دانش قادر است بر اثربخشی سازمان در سازمان بنادر دریانوردی اثر مثبتی داشته باشد (صادقی، مهدی‌خانی و فتاح، ۱۳۹۵). از سوی دیگر هوش هیجانی نیز می‌تواند در استقرار نظام مدیریت دانش نقش مهم و معناداری داشته باشد. نتایج تحقیق خلعتبری و درستکار سرمستانی (۱۳۹۵) نشان می‌دهد که هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با مدیریت دانش ارتباط مثبت و معناداری دارد. آن‌ها بیان می‌کنند که از یک سو هرچه خودآگاهی کارکنان بیشتر شود، امکان مدیریت دانش بیشتر می‌شود و از سوی دیگر، هرچه خودانگیزگی و خودکنترلی افراد کمتر باشد، مدیریت دانش آن‌ها نیز با روند کندتری انجام می‌شود. در نهایت نتیجه می‌گیرند بین هوش هیجانی و مدیریت دانش به‌طور کلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و در صورتی که سازمان شرایطی را فراهم آورد تا بتواند هریک از مؤلفه‌های هوش هیجانی را ارتقا دهد، می‌تواند دانش کارکنان را بهتر و مؤثرتر مدیریت کند و در این بین خودآگاهی بیشترین تأثیر را بر مدیریت دانش کارکنان دارند. از دیگر نتایج تحقیق حاضر این است که دانش موجود در یک سازمان باید تبادلی پذیر و انتقال‌پذیر باشد (در غیر این صورت برای سازمان هزینه مالی به دنبال دارد) و ساختار سازمانی نقشی بسیار مهم در این فرایند دارد، اما ساختار سازمانی نیروی دریایی به دلیل بوروکراتیک بودن سیستم اداری تا حدودی سبب ایجاد اختلال در تسهیم دانش شده است (ایران‌شاهی و تهمک، ۱۳۹۵). کیفیت زندگی کاری از دیگر عواملی است که با مدیریت دانش ارتباط مثبت و معناداری دارد. بررسی پیشینه تحقیق حاضر نشان می‌دهد در جامعه امروز، بهبود کیفیت زندگی کاری نیروی انسانی مورد توجه قرار گرفته و بی‌توجهی به آن می‌تواند اثربخشی و کارایی سازمان را به شدت کاهش دهد. در همین راستا بنیسی (۱۳۹۶) باور دارد که بین مدیریت دانش و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد و مدیریت دانش قادر است ۶۱ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری را از طریق خلق، ذخیره، سازمان‌دهی، کسب، کاربرد و انتشار دانش، تبیین کند. در نهایت، نتایج تحقیق سالاریان (۱۳۹۳) نیز نشان می‌دهد که بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن شامل کسب، خلق، ثبت، انتقال و کاربرد آن با کارآفرینی سازمانی در اداره کل بنادر و دریانوردی رابطه مثبت و معناداری دارد و مدیران می‌توانند با توجه ویژه به مدیریت دانش و تلاش برای بهبود مستمر آن، سازمان را در نیل به اهداف خود یاری کنند و به سمت افزایش ظرفیت‌های کارآفرینی سوق دهند.

به‌طور خلاصه می‌توان گفت در اغلب پروژه‌ها به‌کارگیری روش آزمون و خطا و همچنین ضعف در استفاده از تجربیات گذشته و دانش‌هایی که تاکنون کسب شده‌اند به چشم می‌خورد که در نتیجه آن مبالغ هنگفتی از سرمایه‌های ملی به هدر رفته است. به همین دلیل، کسب تجربیات، حفظ و استفاده از آن‌ها در پروژه‌های بعدی از اهمیت بسیاری برخوردار است و نظام مدیریت دانش می‌تواند راه‌حلی برای مشکلات موجود باشد. در این میان پروژه‌های دریایی با توجه به خاص و پیچیده بودن روش‌های اجرایی آن‌ها از اهمیت ویژه‌ای در زمینه به‌کارگیری تجربیات و دانش فنی برخوردارند. بررسی‌ها نشان می‌دهد دانش و تجارب حاصل از مراحل مختلف اجرای پروژه‌ها خصوصاً پروژه‌های دریایی از نوع دانش ضمنی است و بیشتر در ذهن افراد درگیر در اجرای پروژه قرار دارد، لذا اگر این دانش و تجربیات مستند تسهیم شود و دوباره از آن استفاده شود، موجب بهبود فرایند اجرای پروژه‌ها، کاهش زمان و هزینه می‌شود (عبداللهی و مریدی، ۱۳۹۵). از سوی دیگر نیروی دریایی جمهوری اسلامی ایران با توجه به جایگاه و موقعیت راهبردی خود و لزوم انجام مأموریت‌های دوربرد و طولانی‌مدت در آب‌های سراسر دنیا نیرویی تجهیزات‌محور است و پیاده‌سازی مدیریت دانش در آن لازم و ضروری است و نظام مدیریت دانش در صنعت مذکور (در صورت استفاده مؤثر به دست متخصصان، تصمیم‌گیران و واحدهای فنی) از یک سو به یک مزیت رقابتی پایدار تبدیل می‌شود و از سوی دیگر سبب کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری، می‌شود (امینی، اخوان، مهدوی‌حاجی و شایگان، ۱۳۹۷). لذا با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهادهای ذیل می‌تواند در راستای پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در نیروی دریایی جمهوری اسلامی ایران و ایجاد راهنمایی به‌منظور انجام تحقیقات بیشتر در این خصوص مؤثر واقع گردد:

۱- با توجه به اهمیت نقش رهبری در پیاده‌سازی مدیریت دانش، مدیران سازمان‌های مرتبط با صنعت دریانوردی می‌توانند به جای بهره‌گیری از قدرت قانونی با برحسته نمودن نقش و کارکردهای رهبری، فرایندهای نهادینه سازی مدیریت دانش در سازمان را به شکلی مطلوب و اثربخش اجرا نمایند. در این راستا برقراری ارتباط با کارکنان از طریق صحبت کردن درباره

- باورها و ارزش های اساسی سازمان، ایجاد چشم انداز مشترک، مشخص کردن اهداف کلیدی و تعهد قوی نسبت به آن، می تواند تسهیل کننده همکاری و مشارکت بین کارکنان باشد. از سوی دیگر، آن ها می توانند سازمان را از مزایای مدیریت دانش آگاه و از پذیرش مدیریت دانش در سازمان خود به طور مستقیم و غیرمستقیم حمایت نمایند.
- ۲- یکی از متغیرهای دیگر مرتبط با مدیریت دانش، هوش هیجانی است که اعتقادات کارکنان در ارتباط با مفاهیم دانش را شامل می شود و همچنین نحوه بهره گیری کارکنان از این دانش را در بر می گیرد که جنبه های اجتماعی، هوش هیجانی، محسوب می گردد. هر چه مهارت های اجتماعی کارکنان بالاتر باشد امکان بهبود وضعیت مدیریت دانش بیشتر است، لذا برقراری ارتباط مؤثر و مثبت کارکنان با یکدیگر و مدیران با کارکنان، می تواند اثر بخش باشد. در همین راستا می توان ظرفیت ها و بستر های مناسب به منظور تبادل نظر و ابراز احساسات کارکنان در فضا و زمان های غیر رسمی (مانند؛ رستوران، سالن ورزشی و ...) ایجاد کرد تا آن ها بیش از پیش به نقاط قوت و ضعف خویش آگاهی یابند و شناخت بهتری از خود داشته باشند.
- ۳- با توجه به اهمیت نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در نظام مدیریت دانش پیشنهاد می گردد، صنعت نیروی دریایی، تأمین زیرساخت های فناوری اطلاعات و ارتباطات را به منظور تسهیل به اشتراک گذاری، انتقال و ذخیره دانش (در سطح دریا و خشکی)، در اولویت راهبردی خود قرار دهد. از سوی دیگر با بهبود یا استقرار بهینه سیستم های پشتیبان تصمیم گیری، راه اندازی سیستم های گزارش ساز تحلیلی و داشبورد مدیریتی مبتنی بر هوش کسب و کار (BI)، ارتقا سیستم های نرم افزاری مدیریت دانش مبتنی بر رایانش ابری، ایجاد سامانه جستجو و بازیابی اطلاعات، مدیریت اسناد، طراحی برنامه هایی به منظور افزایش سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات، نظام مدیریت دانش را بهبود بخشند.
- ۴- صنعت دریانوردی جمهوری اسلامی به منظور استقرار نظام مدیریت دانش بایستی ساختارهای سنتی را شکسته و با نیازهای در حال تغییر اجتماع منطبق شوند و این امر با تغییر ساختار از بوروکراتیک و سلسله مراتبی به ساختار توانمند ساز، تسهیل می گردد. کاهش شرح شغل ها مدون و غیر منعطف از یک سو و استانداردها و رویه های زاید و دست و پاگیر از سوی دیگر، می تواند مؤثر واقع می گردد. سازمان می تواند جهت استقرار ساختار توانمند ساز، با فراهم آوردن امکان تعامل بیشتر از طریق ایجاد اتاق های گفتگو، ایجاد روابط غیر رسمی، افزایش آزادی عمل و جلب مشارکت کارکنان جهت مشارکت در تصمیم گیری ها، به تسهیل این امر کمک کند. در همین راستا پیشنهاد می گردد با تشکیل تیم های کاری، تفویض اختیار، آموزش و تشویق آنها به کار گروهی، بستری برای افزایش تسهیم و کاربرد دانش در سازمان فراهم گردد. ایجاد نقش جدید تحت عنوان مدیران ارشد دانش، تشکیل تیم های دانش در بخش های وظیفه ای و شناسایی نیازهای دانش توسط تیم های مذکور به منظور تسهیل همکاری و هماهنگی بین آنها می تواند مؤثر واقع شود. در نهایت با طراحی فضاهایی نظیر؛ اتاق ایده، کافه های دانش، انجمن های تبادل فکر به صورت حضوری و یا الکترونیکی، کارکنان را به اشتراک دانش ضمنی، تشویق نماید.
- ۵- با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی از الزامات پیاده سازی نظام مدیریت دانش است لذا مطلوب است مدیران ارشد سازمان، بسترهای لازم برای توسعه فرهنگ مدیریت دانش را فراهم سازند، بستری که در آن از یک سو تعاملات فردی و گروهی مورد توجه قرار گیرد و از سوی دیگر تسهیم دانش و اطلاعات، مورد توجه قرار گیرد. تشویق کارکنان به تلاش های گروهی، ایجاد جو همکاری و همدلی متقابل بین کارکنان، آموزش مهارت های ارتباطی و کار تیمی نقش مهمی در ایجاد فرهنگ سازمانی دانش محور در سازمان دارد. لذا ایجاد ارزشها و هنجارهایی نظیر؛ اعتماد متقابل، تشریک مساعی، یادگیری و به اشتراک گذاری آموخته ها، می تواند مؤثر واقع شود.
- ۶- پیش از پیاده سازی نظام مدیریت دانش به صورت گسترده در سازمان، باید زیر ساخت های (غیر فنی) لازم برای تسهیل و ایجاد انگیزه در فرایند دانش ایجاد شود و در همین راستا، انگیزش کارکنان یکی از مهمترین زیرساخت های مورد نیاز برای پیاده سازی مدیریت دانش در سطح سازمان می باشد. بدین معنا که به منظور خلق، انتقال، ذخیره و بکارگیری دانش، زیرساخت های لازم را به منظور ایجاد انگیزش درونی و بیرونی فراهم نمایند. بنابراین لازم است ابتدا انگیزه کارکنان مورد ارزیابی قرار گیرد، عوامل مؤثر بر افزایش انگیزه شناسایی گردد و در نهایت از طریق مشارکت دادن آن ها در اجرای برنامه های مرتبط با نظام مدیریت دانش، انگیزه و احساس تعهد و تعلق به برنامه های مذکور را افزایش دهند. ایجاد پاداش های مالی،

- انعطاف پذیری سازمانی، به حداقل رساندن خطی مشی های محدود کننده، ایجاد محیطی مناسب که در آن عدالت و انصاف احساس شود می تواند شرایط لازم برای خودشکوفایی و جبران اشتباهات را فراهم نماید. در نهایت با شناسایی افرادی که در کارشان فعال هستند و اثر مثبتی در سازمان دارند و ارائه برنامه هایی به منظور تشویق مادی و معنوی آنها، می توان به حفظ و افزایش انگیزه آن ها برای ادامه چنین فعالیت هایی، کمک کرد.
- ۷- با توجه به تأکید بر متغیرهای سازمانی و ارتباط آن ها با مدیریت دانش در صنعت دریانوردی، پیشنهاد می گردد تحقیقاتی در خصوص تأثیر عوامل فردی و فرا سازمانی مورد توجه قرار گیرد. طور مثال عوامل نظیر؛ ویژگی های شخصیتی، خلاقیت، تمایل به یادگیری ... می تواند به استقرار موفقیت آمیز نظام مدیریت دانش کمک شایان توجهی نماید.
- ۸- با توجه به اهمیت نظام مدیریت دانش در صنعت دریانوردی و انجام تحقیقات در این خصوص، شناسایی موانع و چالش های آن نیز مورد توجه دست اندرکاران و محققان دانشگاهی قرار گیرد.

منابع

- امینی، محمدتقی، اخوان، پیمان، مهدوی حاجی، محمدرضا، شایگان، حمیدرامین (۱۳۹۷). تأثیر مدیریت دانش بر شاخص های فنی عمردهی انقلابی به تجهیزات در نادجا با تأکید بر نقش آموزش. آموزش علوم دریایی. (۳)۵، ۴۹-۶۳.
- ایران شاهی، سبحان، تهمک، حمیدرضا (۱۳۹۵). بررسی وضعیت تسهیم مدیریت دانش در سازمان بنادر و دریانوردی. دومین کنفرانس ملی مدیریت، بازاریابی و کارآفرینی، قم: مؤسسه مدیریت کنفرانس های علمی اندیشوران هزاره سوم.
- بنیسی، پریناز (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری (مورد مطالعه کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره)). آموزش علوم دریایی. (۲)۴، ۹۸-۸۸.
- پیران نژاد، علی (۱۳۹۵). فراتحلیلی بر پژوهش های مدیریت دانش در سازمان های دولتی ایران. فصلنامه مدیریت دولتی. (۲)۸، ۲۹۹-۳۲۴.
- حیدرزاده، ناهیده، سالاریان، محسن، سالاریان، فاطمه (۱۳۹۵). تأثیر اعتماد سازمانی بر بهبود مدیریت دانش با توجه به نقش واسطه ای رهبری خدمتگزار (مطالعه ای در اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران). خطی مشی گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی). (۲۲)۷، ۷۰-۵۷.
- خلعتبری، عبدالصمد، درستکار سرمستانی، غلامرضا (۱۳۹۵). تبیین رابطه هوش هیجانی و مدیریت دانش (مطالعه موردی اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران). صنعت حمل و نقل دریایی. (۱)۳، ۳۵-۲۶.
- داداش زاده، جواد، نصری، فرامرز (۱۳۹۶). بررسی اثر سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات بر قدرت تصمیم گیری مدیران و فرماندهان و ارائه الگوی بهینه سامانه مدیریت دانش برای مدیران نادجا. آموزش علوم دریایی. (۱)۴، ۸۰-۵۵.
- دری، بهروز، طالب نژاد، احمد (۱۳۸۷). بررسی وضعیت عوامل راهبردی دانش آفرینی در دانشگاه های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. (۳)۱۴، ۲۱-۱.
- دولتی، حسن، عنایتی، ترانه، ضامنی، فرشیده (۱۳۹۳). بررسی نقش فناوری اطلاعات در فرایند سیستم مدیریت دانش (مطالعه موردی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره)). آموزش علوم دریایی. (۲)۱، ۳۰-۱۱.
- دهگان، علی (۱۳۹۵). ارائه الگوی یادگیری سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش (مطالعه موردی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان). امواج دانش. (۵)۱، ۲۷.
- سالاریان، محسن (۱۳۹۳). رابطه مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی (واحد چالوس).
- سالاریان، محسن، کیاکجوری، داوود (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران). صنعت حمل و نقل دریایی. (۲)۱، ۷۳-۶۵.
- صادقی، ام البنین، مهدی خانی، ناظم، فتاح، ناظم (۱۳۹۵). بررسی نقش میانجی مدیریت دانش بر رابطه بین هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی در سازمان بنادر و دریانوردی استان تهران. فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، (۶)۳، ۶۵-۵۲.
- عابدی جیران، توحید (۱۳۹۲). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و پیاده سازی نظام مدیریت دانش در نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه هرمزگان.
- عنایتی، ترانه، عالی پور، علیرضا، یوسفی، مجید (۱۳۹۰). بررسی مؤلفه های کلیدی استقرار مدیریت دانش در سازمان های دریایی. علوم و فناوری دریا. (۵۸)۱۵، ۴۷-۳۸.

- عبدالهی، امیرمنصور، مریدی، علی (۱۳۹۵). بررسی نقش مدیریت دانش در تولید و توسعه دانش فنی اجرای سازه‌های دریایی. امواج دانش. ۲۸، (۷)۱.
- قلیچ‌لی، بهروز (۱۳۹۱). مدیریت دانش، فرایند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری در کسب‌وکارها. تهران: سمت.
- مطلبی، ابوطالب، مرادی‌صالح، علیرضا (۱۳۹۳). اعتباریابی مقیاسی برای مدیریت دانش در درس ناوبری ساحلی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر. آموزش علوم دریایی. ۱(۲)، ۱-۱۰.
- میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۹). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: یسطرون.
- نکویی‌مقدم، محمود و بهشتی‌فر، ملیکا (۱۳۹۱). سازمان‌های یادگیرنده. تهران: وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، معاونت توسعه مدیریت و منابع.
- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A. and Elçi, A) .2019. (Knowledge Management, Decision-making Style and Organizational Performance Journal of Innovation & Knowledge 4)2 : (104-114.
- Alamri, M. and Abumaghayed, Y) .2016. (Rational or Institutional Intent? Knowledge Management Adoption in Saudi Public Organizations. International Public Management Review, 17)2:(36-58.
- Aujirapongpan, S. and La-aiad, W) .2015. (Knowledge Management Capability and Process Innovation of Marine Shrimp Farm in Southern Thailand. WMS Journal of Management. 4)2 : (41-59.
- Chua, A. and Lam, W) .2005. (Why KM Projects Fail :a Multi-case Analysis Journal of knowledge management . 9)3 : (6-17.
- Dalkir, K) .2013. (Knowledge Management in Theory and Practice. London :Routledge.
- Gaviria-Marin, M., Merigó, J. M., and Baier-Fuentes, H) .2019. (Knowledge management :A global examination based on bibliometric analysis. Technological Forecasting and Social Change. 140 :194-220.
- Gerhardinger, L. C., Godoy, E. A. and Jones, P. J) .2009. (Local Ecological Knowledge and the Management of Marine Protected Areas in Brazil. Ocean & Coastal Management. 52)3-4 : (154-165.
- Gloet, M. And Samson, D) .2020. (Knowledge Management and Systematic Innovation Capability. In Disruptive Technology :Concepts, Methodologies, Tools, and Applications) pp. 1198-1218. (IGI Global.
- Juli, R., Susanty, A. I. And Widodo, J) .2018. (Knowledge Management Implementation :A Comparative Study Based On Employees'characteristic In Marine Geological Institute. In Proceeding of International Seminar & Conference on Learning Organization.
- Kao, S. C., Wu, C., & Su, P. C) .2011. (Which Mode is Better for Knowledge Creation? Management Decision . 49)7:(1037-1060.
- Mahdi, O. R., Nassar, I. A. and Almsafir, M. K) .2019. (Knowledge Management Processes and Sustainable Competitive Advantage :An Empirical Examination in Private Universities. Journal of Business Research . 94 :320-334.
- Massaro, M., Dumay, J., and Garlatti, A) .2015. (Public Sector Knowledge Management :A Structured Literature Review. Journal of Knowledge Management. 19)3 : (530-558
- Nirmale, V) .2001. (Indigenous knowledge in management of marine fisheries in Maharashtra. Doctoral Dissertation. Central Institute of Fisheries Education. Mumbai.
- Osong, E. M) .2006. (Trust as Mediator of the Relationship of Transformational Leadership on Knowledge Creation in Law Enforcement. Pro Quest.
- Pee, L. G. and Kankanhalli, A) .2016. (Interactions among Factors Influencing Knowledge Management in Public-sector Organizations :A Resource-based View. Government Information Quarterly. 33)1:(188-199.
- Pita, P. Alós, J., Antelo, M., Artetxe, I., Biton-Porsmoguer, S., Carreño, A., Cuadros, A., Font, T., Beiro, J., García-Charton J. A., Goroda, A., Hyder, K., Lloret, J., Morales-Nin, B., Mugerza, E., Sagué1, O., Pascual-Fernández, J. J., Sandoval, P., Santolini, E., Zarauz, L. and Villssante, S) .2020. (Assessing Knowledge Gaps and Management Needs to Cope With Barriers for Environmental, Economic, and Social Sustainability of Marine Recreational Fisheries :The Case of Spain. Frontiers in Marine Science. Vol. 7, Article 23:1-14.

- Rubenstein-Montano, B., Liebowitz, J., Buchwalter, J., McCaw, D., Newman, B., Rebeck, K. and Team, T. K. M. . M) .2001 .(A Systems Thinking Framework for Knowledge Management .Decision Support Systems .31)1:(5-16.
- Shujahat, M., Sousa, M J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., and Umer, M) .2019 .(Translating the Impact of Knowledge Management Processes into Knowledge-based Innovation :The Neglected and Mediating Role of Knowledge-worker Productivity .Journal of Business Research .94 .442-450.
- Siadat, S .A., Hoveida, R., Abbaszadeh, M., and Moghtadaie, L) .2012 .(Knowledge Creation in Universities and Some Related Factors .Journal of Management Development .31)8:(pp .845-872.
- Song, J .H. and Kolb, J .A) .2013 .(Learning Organizational Culture and Firm Performance :The Mediating Effects of Knowledge Creation in Korean Firms .Journal of Leadership & Organizational Studies .20)2 .:(252-264.
- Tsang, W .C) .2010 .(The Relationship between Organizational Culture, Job Burnout and Job Satisfaction of the Hong Kong Construction Professionals .The University of Hong Kong, BSc Dissertation.
- Wang, D., Su, Z., and Yang, D) .2011 .(Organizational Culture and Knowledge Creation Capability .Journal of knowledge management .15)3:(363-373.
- Wang, H., Zeng, F .M., Liu, J .L., and Zhang, W) .2010 .(Application and Research on Knowledge Management of Marine Power Plant Design .Ship Science and Technology.11)2 :(
- Whiting, J., Copping, A., Freeman, M .and Woodbury, A) .2019 .(Tethys knowledge management system :Working to advance the marine renewable energy industry .International Marine Energy Journal .2)1 .:(29-38.
- Xiong, J., Wang, J., and Gao, F) .2013 .(Research and Application of Ontology-Based Marine Ecology Knowledge Management .In Informatics and Management Science II) pp 465-471 .(London :Springer.