

بررسی ارتباط بین تحول دیجیتال و مدیریت دانش در بخش عمومی

آسو امین عشایری^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

چکیده

مدیریت دانش امروزه مدنظر بسیاری از سازمان ها قرار گرفته است. در دهه های گذشته معمولاً بخش عمومی خود را بی نیاز از افزایش بهره وری و مدیریت دانش میدید. اما امروزه در کنار تحولات تکنولوژیک و پیشرفت های دنیای دیجیتال، نیاز به مدیریت دانش در بخش عمومی بیش از پیش احساس میشود. در این پژوهش که با استفاده از روش پیمایشی انجام شد، از ابزار پرسشنامه برای گردآوری اطلاعات استفاده شده و مشخص شد که مدیریت دانش در ابعاد بکارگیری دانش؛ انتشار دانش. سازماندهی دانش، ذخیره دانش، دانش آفرینی، جذب دانش و کسب دانش بر تحول دیجیتال در سازمان های دولتی تأثیر دارد.

واژگان کلیدی

تحول دیجیتال، مدیریت دانش، بخش عمومی

۱. کارشناس ارشد حسابداری بخش عمومی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

مقدمه

دیجیتالی کردن خدمات عمومی در حال حاضر یک ضرورت ضروری برای بسیاری از دولت ها در سراسر جهان است. یک دولت بهبود یافته از طریق دیجیتالی کردن نه تنها تأثیر فزاینده ای بر مشاغل خواهد داشت، بلکه می تواند مشارکت شهروندان را تشدید کند و برای رشد اقتصادی فشار بیاورد. در طول ۱۰ سال گذشته، کشورهای بیشتری به تدریج شروع به ارائه خدمات دیجیتال به شهروندان خود کرده اند (آلوارگنا و همکاران^۱، ۲۰۲۰).

دگرگونی دیجیتال به دلیل قدرت و سرعت سرگجه آوری که دیجیتالی سازی با آن وارد شده و زندگی ما را در بر گرفته است، یک ضرورت برای شرکت های مدرن، چه دولتی و چه خصوصی است، که باعث شده بسیاری از سازمان ها هنوز نتوانسته اند خود را با آن وفق دهند. دلیل اصلی و مهم ترین دلیل این وضعیت در سازمان ها، کمبود دانش یا پرسنل آموزش دیده است که می تواند به آن ها این امکان را بدهد که چگونه با این تغییر کنار بیایند. در حالی که بسیاری از خدمات مدیریت دولتی پیشرفت بزرگی داشته اند، پتانسیل کامل انطباق دیجیتال استفاده نشده باقی مانده است. پانورامای دولت دیجیتال به طور مداوم تغییر می کند تا نشان دهد که چگونه دولت تلاش می کند راه حل های دیجیتالی نوآورانه در حوزه های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی بیابد و چگونه می تواند فرآیند تصمیم گیری را متحول کند (الرویت و همکاران^۲، ۲۰۱۸). ضرورت فزاینده کنونی تغییر سازمانی، از طریق تحول دیجیتال، نحوه نگاه دولت ها به شیوه های مدیریت دانش را برای رسیدگی به نیازهای اجتماعی یا بهبود ارائه خدمات به طور موثر تغییر می دهد. درک و پیش بینی این تغییرات برای سیاست گذاران، مدیران اجرایی دولت، محققان و همه کسانی که تصمیم های دولت دیجیتال را تهیه، طراحی، اجرا یا ارزیابی می کنند بسیار مهم است (لی و همکاران^۳، ۲۰۱۸).

صنعت فناوری اطلاعات (IT) در کشور های در حال توسعه در سال های اخیر به سرعت رشد کرده است و سهم قابل توجهی از سهم بازار را به رشد اقتصاد کمک کرده است. به خصوص پس از معرفی تحول دیجیتال، بخش فناوری اطلاعات به سرعت به یکی از جذاب ترین صنایع در ویتنام تبدیل شد. قابل توجه است که بازار فناوری پیشرفته نه تنها از سوی سرمایه گذاران داخلی، بلکه از سوی سرمایه گذاران خارجی نیز ارزیابی های مطلوبی را به دست می آورد که گواه آن این است که در سال ۲۰۱۸، این صنعت ۲٫۱ میلیارد دلار سرمایه گذاری مستقیم خارجی دریافت کرده است. با این حال، چنین انتقال و توسعه سریع رقابت فشرده ای را در صنعت ایجاد کرده است که می تواند به عنوان یک فرصت قابل بهره برداری و همچنین چالشی بزرگ برای رشد و بقای شرکت های فناوری اطلاعات در نظر گرفته شود (لام و همکاران^۴، ۲۰۲۱).

در ساختار اقتصادی کشورهای پیشرفته، موازنه میان دانش و سایر منابع به نفع دانش تغییر یافته است؛ به گونه ای که نحوه بهره گیری از فن آوری های نوین دانش مدار و چگونگی پیاده سازی فرایندهای آن، عاملی تعیین کننده در ارتقای انعطاف پذیری

¹ Alvarenga, A.; Matos, F.; Godina, R.; C. O. Matias, J.

² Al-Ruithe, M.; Benkhelifa, E.; Hameed, K.

³ Lee, J.; Kim, B.J.; Park, S.; Park, S.; Oh, K.

⁴ Lam, L.; Nguyen, P.; Le, N.; Tran, K

فرایندهای درون سازمانی محسوب می‌شود. این مهم به سازمان‌ها کمک کرده تا در بستر یادگیری سازمانی و استقرار نظام مدیریت دانش، با شناسایی فرصت‌های جدید، مزیت رقابتی پایدار ایجاد نموده و چالش‌های پیش روی خود را به خوبی اداره کنند (محمودزاده و علوی نژاد، ۱۳۹۷).

به منظور همگام شدن با روند جهانی شدن گسترده، تغییرات سریع در نوآوری و خلاقیت و فن آوری‌های تولید، شرکت‌های با فناوری پیشرفته به تدریج در حال تغییر استراتژی‌های توسعه هستند (گرین و کلولی، ۲۰۱۴). مدیران امروزه تنها بر ایجاد ارزش در تعداد کارخانه‌ها، تجهیزات و محصولات تمرکز نمی‌کنند، بلکه مالکیت معنوی، خدمات مشتری، قابلیت همکاری با شرکا، زیرساخت‌های مخابراتی و خلاقیت و مهارت بالقوه کارکنان را نیز معطوف می‌کنند. به عبارت دیگر، شرکت‌ها دیگر به دنبال شایستگی و رشد پایدار در تخصیص منابع طبیعی محدود موجود نیستند، بلکه به دنبال نوآوری و ایجاد دارایی‌های فکری هستند (لی و چوی، ۲۰۰۳). این امر به ویژه در مورد سازمان‌های بخش فناوری اطلاعات بسیار مهم است زیرا بهبود قابلیت نوآوری یک نیاز اجتناب‌ناپذیر برای بقا و رشد بلندمدت است.

نوآوری و خلاقیت به عنوان یک مدل کسب و کار باز جدید در نظر گرفته می‌شود که می‌تواند دانش متنوع را برای تبدیل شدن به نتایج خلاق القا کند (ما و همکاران، ۲۰۱۸). به عبارت دیگر، مکانیسم‌هایی را برای سازمان‌ها فراهم می‌کند تا از جریان‌های ورودی و خروجی دانش برای خلاقیت بیشتر بهره‌برداری کنند (بوگرز و همکاران، ۲۰۱۸).

مدیریت دانش به عنوان فرایند شناسایی و ایجاد و شبیه‌سازی دانش و کاربرد دانش به منظور کشف یک فرصت جدید و افزایش عملکرد سازمان تعریف شده است. از منظر سازمان، فرآیند مدیریت دانش ۹ همواره یکی از جنبه‌های جدایی‌ناپذیر فعالیت‌های کلی مدیریت کسب و کار (دلشاب و همکاران، ۲۰۲۱). به ویژه در تصمیم‌گیری سریع، دقیق و به موقع بوده است که همه تفاوت‌ها را در بین شرکت‌ها ایجاد می‌کند (سامبال و همکاران، ۲۰۱۷).

مبانی نظری

عباس و خان ۱۲ (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان مدیریت دانش سبز و فرهنگ سبز سازمانی، ضمن ارائه تعاملی برای نوآوری سبز سازمانی و عملکرد سبز، اظهار داشتند که مشخص شد که مدیریت دانش سبز یک پیش‌بینی‌کننده مثبت معنادار برای نوآوری سبز سازمانی و عملکرد سبز است و توانایی‌های آن‌ها را در این زمینه‌ها تقویت می‌کند. با این حال، نوآوری سبز تا حدی میانجی بین مدیریت دانش سبز و عملکرد سبز است. همچنین مشخص شد که فرهنگ سبز رابطه بین مدیریت دانش سبز و نوآوری سبز سازمانی را تقویت می‌کند. یافته‌های این مطالعه به مدیران سازمانی و ذینفعان مرتبط برای دستیابی

⁵ Green, W.; Cluley, R.

⁶ Lee, H.; Choi, B.

⁷ Ma, L.; Li, T.; Wu, J.; Yan, D.

⁸ Bogers, M.; Chesbrough, H.; Moedas, C.

⁹ KMP

¹⁰ Delshab, V.; Pyun, D.Y.; Kerwin, S.; Cegarra-Navarro, J.-G.

¹¹ Sumbal, M.S.; Tsui, E.; See-to,

¹² Abbas, J. and Khan, S.M. (2022),

به اهداف پایداری با سرمایه‌گذاری بر مدیریت دانش سبز و ترویج فرهنگ سبز در راه‌اندازی خود اطمینان می‌دهد. این مطالعه همچنین از جمله مطالعات پیشگامی است که مدیریت دانش سبز را به عنوان یک سیستم یکپارچه بررسی کرده و آن را با حوزه‌های عملکرد محیطی مرتبط می‌کند.

لام و همکاران^{۱۳} (۲۰۲۱)، در پژوهشی با عنوان رابطه فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و قابلیت نوآوری، ضمن بررسی پیامدهای آن برای نوآوری و خلاقیت، اظهار داشتند که این مطالعه به منظور بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و قابلیت نوآوری در محیط نوآوری و خلاقیت انجام شد تا پیشنهادات و توصیه‌های مفیدی برای شیوه‌های مدیریتی در صنعت فناوری پیشرفته ارائه کند. داده‌های اولیه جمع‌آوری شده از ۱۸۲ نماینده شرکت‌های فناوری پیشرفته با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری پردازش شد. نتایج نشان داد که مدیریت دانش به شدت با قابلیت نوآوری همبستگی دارد. همچنین رابطه مثبت و معنادار بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش تایید شد. به طور کلی، یافته‌ها نشان می‌دهند که فرهنگ نوآوری و خلاقیت سازمانی که در آن اعتماد متقابل، همکاری و یادگیری توسط رهبران حامی و مشارکتی ترویج می‌شود، احتمالاً کارایی شیوه‌های مدیریت دانش را افزایش می‌دهد. بنابراین، در نهایت منجر به افزایش قابلیت نوآوری شرکت می‌شود.

آلوارگنا و همکاران^{۱۴} (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان تحول دیجیتال و مدیریت دانش در بخش عمومی، اظهار داشتند که در تحقیق ایشان، روش شناسی کمی و مبتنی بر بررسی و نظرسنجی انجام شده است که هدف اصلی آن برآورد از چندین داده جمع‌آوری شده در مورد چگونگی انجام فرآیند تحول دیجیتال در مدیریت دولتی و ارتباط آن با مدیریت دانش است. مطالعه مروری بر اساس مقالات یافت شده در پایگاه داده اسکوپوس است و به نقشی می‌پردازد که تحقیقات دولت دیجیتال در تئوری و عمل مدیریت دانش ایفا می‌کند. در مطالعه نظرسنجی، ۵۴ کارمند شاغل در خدمات دو منطقه دولتی وزارت محیط زیست پرتغال مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان می‌دهد که تحقیق در مورد این موضوع به دلیل فقدان مطالعات مرتبط با اثربخشی مدیریت دانش در بخش دولتی، هنوز در مرحله اکتشافی است. نتایج همچنین نشان می‌دهد که به نظر می‌رسد موفقیت دولت دیجیتال با کیفیت مدیریت دانش سازمان‌ها مرتبط است که مکمل یکدیگر برای پیشرفت‌های قابل توجه در بخش عمومی هستند. از نظر اصالت، این مطالعه با هدف مشارکت و تحریک بحث‌های داده‌محور در مورد تأثیرات تحول دیجیتال در بخش عمومی و ارتباط آنها با اجرای شیوه‌های مدیریت دانش است. نتایج ینش‌هایی را در مورد نیازهای تحقیقاتی آینده ارائه می‌دهد.

¹³ Lam, L.; Nguyen, P.; Le, N.; Tran, K

¹⁴ Alvarenga, A.; Matos, F.; Godina, R.; C. O. Matias, J.

در پژوهش ژو و گائو^{۱۵} (۲۰۰۷)، سه مزیت مدیریت دانش در حکمرانی دیجیتال شناسایی شد: افزایش صلاحیت دولت، افزایش کیفیت خدمات دولتی، و ارتقای توسعه دولتی سالم. بنابراین، این ایده را پشتیبانی می‌کند که موفقیت دولت دیجیتال به شدت به مدیریت دانش بستگی دارد.

محمودیان (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت نوآوری با نقش میانجی مدیریت دانش در شرکت های زیر مجموعه گهر روش سیرجان، بیان داشتند که رابطه بین فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش و قابلیت نوآوری می تواند بینش مفیدی را برای مدیران در زمینه توسعه فرهنگی قوی، ترویج شیوه های مدیریت کارآمد دانش و در نهایت ارتقای قابلیت نوآوری کل سازمان فراهم کند.

فرمیپنی فراهانی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان تاثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی آجا با نقش میانجی قابلیت انباشت دانش و نقش تعدیل گر فرهنگ سازمانی، بیان داشتند که سرمایه اجتماعی بر انباشت دانش و نوآوری سازمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تاثیر سرمایه اجتماعی با میانجی گری انباشت دانش بر نوآوری سازمانی هم مورد تایید قرار گرفت. بالاخره، نقش تعدیل گری فرهنگ سازمانی در رابطه بین انباشت دانش و نوآوری سازمانی تایید نشد.

بر اساس (پژوهش هیسلوپ^{۱۶}، ۲۰۱۳)، مدیریت دانش از ابتدای دهه ۱۹۹۰ مورد توجه جامعه دانشگاهی، تصمیم گیرندگان عمومی، مشاوران و افراد تجاری بوده است. مطالعه ای که در مجله مدیریت دانش منتشر شده است، گزارش می دهد که اهمیت مدیریت دانش در بخش عمومی به عنوان یک حوزه تحقیقاتی در حال افزایش است. اشاره می کند که سطح پایین همکاری بین المللی بین نویسندگان و تعداد کم مطالعات موردی مقایسه ای نشان می دهد که ادبیات پراکنده است. مدیریت آگاهانه، سیستماتیک و جامع دانش می تواند آگاهی از مزایای افراد و سازمان ها را افزایش دهد. با این حال، به نظر می رسد عدم آگاهی مدیریت دانش در بخش دولتی وجود دارد. این امر می تواند به شدت در فرآیند تحول دیجیتال و در اجرای موثر طرح های مدیریت دانش در سازمان هایی که به دنبال افزایش عملکرد هستند، مضر باشد.

ابزار گردآوری داده ها

مدیریت دانش لاوسون (KMAI)

پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش لاوسون توسط لاوسون در سال ۲۰۰۳ طراحی شد این پرسشنامه دارای ۲۷ سوال و در ۷ مولفه (بکارگیری دانش؛ انتشار دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، دانش آفرینی، جذب دانش و کسب دانش) نمره گذاری این پرسشنامه در یک طیف لیکرت ۵ گزینه ای است. الفای کل به دست آمده پرسشنامه ۰/۸۴ است.

¹⁵ Zhou, Z.; Gao, F

¹⁶ Hislop, D.

مؤلفه های پرسشنامه:

سؤالات	مؤلفه های پرسشنامه
1-4	تولید دانش یا دانش آفرینی
5-8	کسب دانش
9-12	سازماندهی دانش
13-16	ذخیره دانش
17-20	انتشار دانش
21-24	کاربرد دانش
۲۷-۲۵	جذب دانش

نتایج بررسی پرسشنامه (تحول دیجیتال در سازمان های دولتی)

برای بررسی فرضیه ها مدل های رگرسیونی ذیل تخمین زده میشود:

$$B = \alpha + \lambda * B_1 + \varepsilon \quad (1)$$

$$B = \alpha + \lambda * B_2 + \varepsilon \quad (2)$$

$$B = \alpha + \lambda * B_3 + \varepsilon \quad (3)$$

$$B = \alpha + \lambda * B_4 + \varepsilon \quad (3)$$

$$B = \alpha + \lambda * B_5 + \varepsilon \quad (3)$$

$$B = \alpha + \lambda * B_6 + \varepsilon \quad (3)$$

$$B = \alpha + \lambda * B_7 + \varepsilon \quad (3)$$

که در جدول شماره پنج متغیرهای پژوهش توضیح داده شده اند:

جدول ۱ متغیرهای مدل رگرسیونی

نام متغیر	نماد	نوع متغیر
دانش آفرینی	B_1	مستقل
کسب دانش	B_2	مستقل
سازماندهی دانش	B_3	مستقل
ذخیره دانش	B_4	مستقل
انتشار دانش	B_5	مستقل
کاربرد دانش	B_6	مستقل
جذب دانش	B_7	مستقل
تحول دیجیتال در سازمان های دولتی	B	وابسته

بنابراین مدل اول هدف ذیل را دنبال میکند :

سنجش دانش آفرینی بر تحول دیجیتال در سازمان های دولتی .

مدل دوم اهداف ذیل را دنبال میکند :

سنجش کسب دانش بر تحول دیجیتال در سازمان های دولتی .

مدل سوم اهداف ذیل را دنبال میکند :

سنجش سازماندهی دانش بر تحول دیجیتال در سازمان های دولتی .

مدل چهارم اهداف ذیل را دنبال میکند :

ذخیره دانش بر تحول دیجیتال در سازمان های دولتی .

مدل پنجم اهداف ذیل را دنبال میکند :

انتشار دانش بر تحول دیجیتال در سازمان های دولتی .

مدل ششم اهداف ذیل را دنبال میکند :

کاربرد دانش بر تحول دیجیتال در سازمان های دولتی .

مدل هفتم اهداف ذیل را دنبال میکند :

جذب دانش بر تحول دیجیتال در سازمان های دولتی .

در جداول ذیل تخمین حداقل مربعات به ترتیب برای مدل های رگرسیونی آورده میشود .

جدول ۲ مدل های برازش شده

مدل اول: متغیر پاسخ = تحول دیجیتال در سازمان های دولتی				
متغیرهای مستقل	ضرایب رگرسیونی	انحراف معیار	آماره آزمون t	سطح معناداری
ثابت معادله (α)	۱/۸۵	۰/۲۳	۸/۳۸	۰/۰۰۰
دانش آفرینی	۰/۵۱	۰/۰۵	۹/۶۸	۰/۰۰۰
آماره آزمون $F = ۱۶۰/۳۰$ سطح معناداری = ۰/۰۰۰				
ضریب تعیین = ۰/۲۹ دوربین واتسون : ۱/۳۴				
مدل دوم: متغیر پاسخ = تحول دیجیتال در سازمان های دولتی				
متغیرهای مستقل	ضرایب رگرسیونی	انحراف معیار	آماره آزمون t	سطح معناداری
ثابت معادله (α)	۱/۴۸	۰/۱۱	۱۳/۰۰۴	۰/۰۰۰
کسب دانش	۰/۵۰	۰/۰۲	۲۲/۲۷	۰/۰۰۰

آماره آزمون $F = 496/2$ سطح معناداری $= 0/000$ ضریب تعیین $= 0/56$ دوربین واتسون: $0/82$				
مدل سوم: متغیر پاسخ = تحول دیجیتال در سازمان های دولتی				
متغیرهای مستقل	ضرایب رگرسیونی	انحراف معیار	آماره آزمون t	سطح معناداری
ثابت معادله (α)	۱/۶۵	۰/۱۱	۱۴/۵۵	۰/۰۰۰
سازماندهی دانش	۰/۵۵	۰/۰۲	۲۱/۰۶	۰/۰۰۰
آماره آزمون $F = 443/6$ سطح معناداری $= 0/000$ ضریب تعیین $= 0/53$ دوربین واتسون: $1/03$				
مدل چهارم: متغیر پاسخ = تحول دیجیتال در سازمان های دولتی				
متغیرهای مستقل	ضرایب رگرسیونی	انحراف معیار	آماره آزمون t	سطح معناداری
ثابت معادله (α)	۱/۵۹	۰/۱۳	۱۱/۶۲	۰/۰۰۰
ذخیره دانش	۰/۶۰	۰/۰۳	۱۷/۷۸	۰/۰۰۰
آماره آزمون $F = 316/47$ سطح معناداری $= 0/000$ ضریب تعیین $= 0/35$ دوربین واتسون: $1/10$				
مدل پنجم: متغیر پاسخ = تحول دیجیتال در سازمان های دولتی				
متغیرهای مستقل	ضرایب رگرسیونی	انحراف معیار	آماره آزمون t	سطح معناداری
ثابت معادله (α)	۰/۵۸	۰/۱۲	۴/۵۵	۰/۰۰۰
انتشار دانش	۱/۲۰	۰/۰۴	۲۶/۷۷	۰/۰۰۰
آماره آزمون $F = 717/05$ سطح معناداری $= 0/000$ ضریب تعیین $= 0/65$ دوربین واتسون: $0/58$				
مدل ششم: متغیر پاسخ = تحول دیجیتال در سازمان های دولتی				
متغیرهای مستقل	ضرایب رگرسیونی	انحراف معیار	آماره آزمون t	سطح معناداری
ثابت معادله (α)	۰/۳۰	۰/۱۶	۱/۸۵	۰/۰۶

کاربرد دانش	۰/۹۳	۰/۰۴	۲۲/۳۹	۰/۰۰۰
آماره آزمون $F = ۵۰۱/۷۵$ سطح معناداری $= ۰/۰۰۰$ ضریب تعیین $= ۰/۵۶$ دوربین واتسون: $۰/۹۵$				
مدل هفتم: متغیر پاسخ = تحول دیجیتال در سازمان های دولتی				
متغیرهای مستقل	ضرایب رگرسیونی	انحراف معیار	آماره آزمون t	سطح معناداری
ثابت معادله (α)	۰/۲۸	۰/۱۵	۱/۷۷	۰/۰۰۰
جذب دانش	۱/۰۰۵	۰/۰۴	۲۳/۷۱	۰/۰۰۰
آماره آزمون $F = ۵۶۲/۵۷$ سطح معناداری $= ۰/۰۰۰$ ضریب تعیین $= ۰/۵۹$ دوربین واتسون: $۰/۷۶$				

از مدل اول نتیجه گیری می شود :

دانش آفرینی بر تحول دیجیتال در سازمان های دولتی تأثیر دارد.

از مدل دوم نتیجه گیری میشود :

کسب دانش بر تحول دیجیتال در سازمان های دولتی تأثیر دارد.

از تخمین مدل سوم نتایج ذیل حاصل می شود:

سازماندهی دانش بر تحول دیجیتال در سازمان های دولتی تأثیر دارد.

از تخمین مدل چهارم نتایج ذیل حاصل میشود:

ذخیره دانش بر تحول دیجیتال در سازمان های دولتی تأثیر دارد.

از تخمین مدل پنجم نتایج ذیل حاصل میشود:

انتشار دانش بر تحول دیجیتال در سازمان های دولتی تأثیر دارد.

از تخمین مدل ششم نتایج ذیل حاصل میشود:

کاربرد دانش بر تحول دیجیتال در سازمان های دولتی تأثیر دارد.

از تخمین مدل هفتم نتایج ذیل حاصل میشود:

جذب دانش بر تحول دیجیتال در سازمان های دولتی تأثیر دارد.

برای بررسی معنی دار بودن مدل رگرسیون از آماره F استفاده شده است. همچنین برای بررسی اثر معنی دار متغیرها بر متغیر وابسته از آزمون تی استفاده میشود. در رگرسیون های انجام شده در این پژوهش در تمام موارد متغیر مستقل دارای اثر معنی دار بر متغیرهای وابسته میباشد. آماره دوربین واتسون نیز در هر پنج معادله در حد نرمال می باشد که نمایان گر عدم احتمال وجود خود همبستگی سریالی در مدل میباشد.

نتایج و بحث

در فضای رقابتی امروز، افزایش توانمندی کارکنان و بهبود قابلیت نوآوری در سازمان از ضروریات غیر قابل انکار به حساب می آیند.

در پژوهش ها، پذیرفته شده است که افزایش قابلیت نوآوری یک نیاز اجتناب ناپذیر برای بقا و رشد پایدار شرکت های فعال در بخش فناوری اطلاعات است (لام و همکاران ۱۷، ۲۰۲۱).

برای تصمیم گیرندگان درون سازمان، دانش به عنوان یک دارایی مهم در نظر گرفته می شود. عدم اجرای موثر فرآیند مدیریت دانش ممکن است منجر به تصمیم گیری مشکل ساز شود و در نتیجه رشد یک سازمان را به تاخیر بیندازد. اجرای موفقیت آمیز و مؤثر فرآیند مدیریت دانش از فرآیندهای تصمیم گیری خوب مبتنی بر نوآوری ناشی می شود که در جهت دستیابی به موفقیت تجاری است (مانتوک و همکاران ۱۸، ۲۰۱۹).

فرهنگ غالب بر سازمان، تاثیر فراوانی بر شیوه اجرای مدیریت دانش و نحوه اجرای سبک های رهبری داشته و به طور قطع قابلیت نوآوری سازمان را نیز تحت تاثیر قرار می دهد.

نتیجه گیری

شرکت ها می توانند نوآوری و خلاقیت را برای بهبود فرآیند نوآوری داخلی خود با استفاده از منابع خارجی اتخاذ کنند. نوآوری به طور فزاینده ای در ایجاد و حفظ مزیت های رقابتی سازمان و همچنین کمک به رشد و شکوفایی آن اهمیت می یابد (نیجسن و همکاران ۱۹، ۲۰۱۲). چندین مطالعه اخیر نشان داده اند که شرکت هایی که دارای قابلیت های نوآورانه قوی هستند، می توانند فرصت های بازار را به موقع تصاحب کنند و بنابراین، به طور فعال به تغییرات خارجی و خواسته های مشتری پاسخ دهند (بهرام و همکاران ۲۰، ۲۰۲۰). دستیابی به این هدف تا حد زیادی به توانایی مدیر در شناسایی عوامل مؤثر بر نوآوری بستگی دارد.

در این پژوهش مشخص شد که مدیریت دانش در ابعاد بکارگیری دانش؛ انتشار دانش. سازماندهی دانش، ذخیره دانش، دانش آفرینی، جذب دانش و کسب دانش بر تحول دیجیتال در سازمان های دولتی تأثیر دارد.

به عنوان یک زمینه تحقیقاتی، دولت دیجیتال از چندین رشته از جمله مدیریت دولتی، مدیریت دانش و نوآوری، فناوری اطلاعات، مدیریت اطلاعات، مدیریت عناصر و فرآیند، ارتباطات و فرهنگ سازمانی و غیره پدید آمده است. در دهه گذشته تلاش های متعددی برای ترسیم این جامعه دانشگاهی در حال ظهور انجام شده است، و حجم تحقیقات رو به رشدی که هر سال توسط انتشارات جدید و اصلاح شده ارائه می شود، ارزیابی می شود.

¹⁷ Lam, L.; Nguyen, P.; Le, N.; Tran, K

¹⁸ Mantok, S.; Sekhon, H.; Sahi, G.K.; Jones, P.

¹⁹ Nijssen, E.J.; Hillebrand, B.; De Jong, J.P.J.; Kemp, R.G.M.

²⁰ Barham, H.; Dabic, M.; Daim, T.; Shifrer, D.

مدیریت دانش می تواند استراتژی و تکنیک های کلی را برای مدیریت شیوای محتوای دولتی دیجیتال به منظور قابل استفاده تر کردن و در دسترس تر کردن دانش و به روز نگه داشتن آن ارائه دهد. برای موفقیت دولت دیجیتال، باید مطالعات بیشتری با استفاده از روش ها و پیشنهاد های مناسب برای مدل های تحقیقاتی جدید، که شامل رویکرد مدیریت دانش در ادبیات دولت دیجیتال است، انجام شود. از منظر مدیریت دانش، دولت دیجیتال را می توان یک جنبه اساسی از نوآوری، تولید مشترک، شفافیت و تولید ارزش عمومی در نظر گرفت.

در نتیجه این مطالعه، برخی موضوعات دستور کار پژوهشی مانند: مطالعات مدیریت دانش در فرآیند تحول دیجیتال در مدیریت دولتی یافت شد. مطالعات موردی در سازمان های دولتی که تاثیر زیادی در بهبود خدمات عمومی دارند. مطالعات با رویکردهای روش شناختی که به طور قابل توجهی به ادبیات دولت دیجیتال کمک می کند. علاوه بر این، این مطالعه مبتنی بر تجزیه و تحلیل و تفسیر نتایج است که گاهی اوقات می تواند ذهنی باشد. سایر محققان با استفاده از داده های مشابه ممکن است تفسیرها و نتایج متفاوتی ارائه دهند.

منابع

- مصباحی جهرمی، نگارالسادات &، ادیب زاده، مرضیه. (۱۳۹۴). تأثیر سیستم مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی (بررسی نقش یادگیری سازمانی). فصلنامه بازیابی دانش و نظام های معنایی. 25-43, 2(5),
- محمودیان، حمید و حسینی پور، سید محمد رضا، ۱۴۰۱، بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت نوآوری با نقش میانجی مدیریت دانش در شرکت های زیر مجموعه گهر روش سیرجان
- فرمehنی فراهانی، محسن، محمدی فاتح، اصغر &، خلیلی، سیدعلی. (1400). تاثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی آجا با نقش میانجی قابلیت انباشت دانش و نقش تعدیل گر فرهنگ سازمانی. مدیریت سرمایه انسانی دفاعی-17, 1(2), 42.
- محمودزاده، ابراهیم &، علوی نژاد، عباس. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: معاونت اجتماعی و پیشگیری از وقوع جرم قوه قضائیه). (مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی. 81-104, 2(7),
- Alvarenga, A.; Matos, F.; Godina, R.; C. O. Matias, J. Digital Transformation and Knowledge Management in the Public Sector. *Sustainability* 2020, 12, 5824.
- Al-Ruithe, M.; Benkhelifa, E.; Hameed, K. Key issues for embracing the cloud computing to adopt a digital transformation: A study of saudi public sector. *Procedia Comput. Sci.* 2018, 130, 1037–1043.
- Lee, J.; Kim, B.J.; Park, S.; Park, S.; Oh, K. Proposing a value-based digital government model: Toward broadening sustainability and public participation. *Sustainability* 2018, 10, 3078.
- Zhou, Z.; Gao, F. E-government and knowledge management. *Int. J. Comput. Sci. Netw. Secur.* 2007, 7, 285–289.
- Hislop, D. Knowledge Management in Organizations: A critical Introduction; Oxford University Press: Oxford, UK, 2013.

- Lam, L.; Nguyen, P.; Le, N.; Tran, K. The Relation among Organizational Culture, Knowledge Management, and Innovation Capability: Its Implication for Open Innovation. *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex*. 2021, 7, 66.
- Abbas, J. and Khan, S.M. (2022), "Green knowledge management and organizational green culture: an interaction for organizational green innovation and green performance", *Journal of Knowledge Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Chang, WJ., Liao, SH. & Wu, TT. Relationships among organizational culture, knowledge sharing, and innovation capability: a case of the automobile industry in Taiwan. *Knowl Manage Res Pract* 15, 471–490 (2017).
- Nijssen, E.J.; Hillebrand, B.; De Jong, J.P.J.; Kemp, R.G.M. Strategic value assessment and explorative learning opportunities with customers. *J. Prod. Innov. Manag.* 2012, 29, 91–102
- Barham, H.; Dabic, M.; Daim, T.; Shifrer, D. The role of management support for the implementation of open innovation practices in firms. *Technol. Soc.* 2020, 63, 1–8.
- Ma, L.; Li, T.; Wu, J.; Yan, D. The impact of E-Hailing competition on the Urban Taxi ecosystem and governance strategy from a rent-seeking perspective: The China E-Hailing platform. *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex*. 2018, 10, 3213.
- Green, W.; Cluley, R. The field of radical innovation: Making sense of organizational cultures and radical innovation. *Ind. Mark. Manag.* 2014, 43, 1343–1350.
- Lee, H.; Choi, B. Knowledge Management Enablers, Processes, and Organizational Performance: An Integrative View and Empirical Examination. *J. Organ. Comput. Electron. Commer.* 2003, 20, 179–228.
- Bogers, M.; Chesbrough, H.; Moedas, C. Open innovation: Research, practices, and policies. *Calif. Manag. Rev.* 2018, 60, 5–16.
- Mantok, S.; Sekhon, H.; Sahi, G.K.; Jones, P. Entrepreneurial orientation and the mediating role of organisational learning amongst Indian S-SMEs. *J. Small Bus. Enterp. Dev.* 2019, 26, 641–660.
- Delshab, V.; Pyun, D.Y.; Kerwin, S.; Cegarra-Navarro, J.-G. The impact of unlearning context on organizational performance through knowledge management: A case of community sport clubs in Iran. *Sport Manag. Rev.* 2021, 24, 156–178.
- Sumbal, M.S.; Tsui, E.; See-to, E.W. Interrelationship between big data and knowledge management: An exploratory study in the oil and gas sector. *J. Knowl. Manag.* 2017, 21, 180–196.

ضمیمه

تخمین ها

مدل اول

Dependent Variable: B
Method: Least Squares
Date: 01/24/24 Time: 10:43
Sample: 1 384
Included observations: 384

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.854972	0.172224	10.77067	0.0000
B1	0.511111	0.040369	12.66105	0.0000
R-squared	0.295596	Mean dependent var	4.030495	
Adjusted R-squared	0.293752	S.D. dependent var	0.272315	
S.E. of regression	0.228850	Akaike info criterion	-0.106306	
Sum squared resid	20.00621	Schwarz criterion	-0.085730	
Log likelihood	22.41076	Hannan-Quinn criter.	-0.098145	
F-statistic	160.3023	Durbin-Watson stat	1.344596	
Prob(F-statistic)	0.000000			

مدل دوم

Dependent Variable: B
Method: Least Squares
Date: 01/24/24 Time: 10:45
Sample: 1 384
Included observations: 384

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.488664	0.114474	13.00441	0.0000
B2	0.588245	0.026407	22.27617	0.0000
R-squared	0.565033	Mean dependent var	4.030495	
Adjusted R-squared	0.563894	S.D. dependent var	0.272315	
S.E. of regression	0.179832	Akaike info criterion	-0.588389	
Sum squared resid	12.35376	Schwarz criterion	-0.567812	
Log likelihood	114.9706	Hannan-Quinn criter.	-0.580227	
F-statistic	496.2279	Durbin-Watson stat	0.821612	
Prob(F-statistic)	0.000000			

مدل سوم

Dependent Variable: B
 Method: Least Squares
 Date: 01/24/24 Time: 10:47
 Sample: 1 384
 Included observations: 384

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.650766	0.113380	14.55963	0.0000
B3	0.558178	0.026501	21.06254	0.0000
R-squared	0.537323	Mean dependent var	4.030495	
Adjusted R-squared	0.536112	S.D. dependent var	0.272315	
S.E. of regression	0.185472	Akaike info criterion	-0.526630	
Sum squared resid	13.14076	Schwarz criterion	-0.506054	
Log likelihood	103.1129	Hannan-Quinn criter.	-0.518468	
F-statistic	443.6305	Durbin-Watson stat	1.031738	
Prob(F-statistic)	0.000000			

مدل چهارم

Dependent Variable: B
 Method: Least Squares
 Date: 01/24/24 Time: 10:49
 Sample: 1 384
 Included observations: 384

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.595988	0.137234	11.62965	0.0000
B4	0.600479	0.033754	17.78985	0.0000
R-squared	0.453097	Mean dependent var	4.030495	
Adjusted R-squared	0.451666	S.D. dependent var	0.272315	
S.E. of regression	0.201648	Akaike info criterion	-0.359387	
Sum squared resid	15.53292	Schwarz criterion	-0.338811	
Log likelihood	71.00236	Hannan-Quinn criter.	-0.351226	
F-statistic	316.4788	Durbin-Watson stat	1.103641	
Prob(F-statistic)	0.000000			

مدل پنجم

Dependent Variable: B
 Method: Least Squares
 Date: 01/24/24 Time: 10:51
 Sample: 1 384
 Included observations: 384

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.586579	0.128872	4.551655	0.0000
B5	1.209364	0.045163	26.77791	0.0000
R-squared	0.652429	Mean dependent var	4.030495	
Adjusted R-squared	0.651519	S.D. dependent var	0.272315	
S.E. of regression	0.160754	Akaike info criterion	-0.812690	
Sum squared resid	9.871570	Schwarz criterion	-0.792114	
Log likelihood	158.0365	Hannan-Quinn criter.	-0.804528	
F-statistic	717.0565	Durbin-Watson stat	0.586638	
Prob(F-statistic)	0.000000			

مدل ششم

Dependent Variable: B
 Method: Least Squares
 Date: 01/24/24 Time: 10:53
 Sample: 1 384
 Included observations: 384

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.309085	0.166387	1.857627	0.0640
B6	0.930540	0.041542	22.39987	0.0000
R-squared	0.567753	Mean dependent var	4.030495	
Adjusted R-squared	0.566622	S.D. dependent var	0.272315	
S.E. of regression	0.179269	Akaike info criterion	-0.594662	
Sum squared resid	12.27650	Schwarz criterion	-0.574085	
Log likelihood	116.1750	Hannan-Quinn criter.	-0.586500	
F-statistic	501.7544	Durbin-Watson stat	0.953406	
Prob(F-statistic)	0.000000			

مدل هفتم

Dependent Variable: B
 Method: Least Squares
 Date: 01/24/24 Time: 10:55
 Sample: 1 384
 Included observations: 384

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.280818	0.158337	1.773541	0.0769
B7	1.005493	0.042393	23.71863	0.0000
R-squared	0.595585	Mean dependent var	4.030495	
Adjusted R-squared	0.594526	S.D. dependent var	0.272315	
S.E. of regression	0.173402	Akaike info criterion	-0.661216	
Sum squared resid	11.48604	Schwarz criterion	-0.640640	
Log likelihood	128.9535	Hannan-Quinn criter.	-0.653055	
F-statistic	562.5736	Durbin-Watson stat	0.769224	
Prob(F-statistic)	0.000000			