

ارائه چارچوب برای شناسایی تحلیل عوامل مؤثر بر موفقیت‌های کسب‌وکارهای دانش

بنیان با تمرکز بر فرایندهای مدیریت دانش

دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه قم، قم، ایران،

karimirez@gmail.com

رضا کریمی ^{id}

دانشجوی دکتری رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه قم، قم، ایران،

r.karimian13691@gmail.com

راحیل کریمیان ^{id}

چکیده:

هدف پژوهش حاضر ارائه چارچوب برای شناسایی تحلیل عوامل مؤثر بر موفقیت‌های کسب‌وکارهای دانش بنیان با تمرکز بر فرایندهای مدیریت دانش است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر روش کمی، و به لحاظ هدف کاربردی است. در پژوهش حاضر از روش دلفی فازی و مارکوس برای تحلیل داده‌ها، استفاده شد. جامعه پژوهش حاضر متشکل از متخصصان در زمینه مدیریت دانش، اقتصاد و حوزه کسب و کار دانش بنیان است. و ۱۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده در این مطالعه، مصاحبه و پرسشنامه (پرسشنامه خبره‌سنجی و پرسشنامه روش مارکوس) هستند.

یافته‌ها: عوامل از طریق مرور پیشینه و مصاحبه با خبرگان مدیریت دانش، ۴۳ عامل شناسایی شد که بعد از غربال دلفی فازی به ۲۷ مؤلفه نهایی رسید. و غربال شاخص‌های استخراجی با توزیع پرسشنامه‌های خبره‌سنجی و برای غربال عوامل از روش دلفی فازی استفاده شد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی مشخص، نه تنها مسیر و جهت‌گیری کسب‌وکارها را تعیین بلکه به ایجاد تمرکز و انگیزه در تیم‌ها مؤثر است و سیاست‌گذاری و حکمرانی تعریف ساختارها و فرآیندهای لازم برای مدیریت دانش سبب بهبود ارتباطات داخلی و تعامل با ذینفعان می‌شود. علاوه بر این، فرهنگ سازمانی مثبت و حمایتی، زمینه‌ساز اشتراک و تبادل دانش است و اعضای تیم در محیطی امن و خلاقانه به فعالیت می‌پردازند. فرهنگ نوآوری و خلاقیت نیز به تحریک ایده‌های جدید و ایجاد فضای مناسب برای آزمون و خطا است و در نهایت، هم‌افزایی بین این عوامل به ایجاد یک اکوسیستم دانش بنیان تبدیل می‌شود که در آن نوآوری، همکاری و یادگیری مداوم محور فعالیت‌ها است.

کلیدواژه: کسب و کار، دانش بنیان، اقتصاد دانش بنیان، مدیریت دانش، مدیریت کسب و کار، فرایند

اقتصاد یک کشور زمانی شکوفا می‌شود که فرآیندهای لازم برای نوآوری و حضور در بازار رقابتی بین‌المللی را داشته باشد (امیرنژاد و همکاران، ۱۴۰۱). حرکت به سمت نوآوری و ایجاد تغییرات در گستره محصولات و خدمات بخشی از فعالیت‌های کسب و کار یک شرکت است (مهدوی و همکاران، ۱۳۹۰ نقل در باقر صاد و همکاران، ۱۳۹۵). از این رو، کسب و کار به فعالیت‌های تولید و تهیه کالاها و خدمات با هدف فروش آنها و کسب سود محسوب می‌گردد. محیط کسب و کار به مواردی از قبیل سالم بودن سیستم اداری، امنیت اجتماعی، ثبات سیاست‌های اقتصادی دولت، مقررات قانونی و کیفیت سیستم قضایی اطلاق می‌شود که این موارد فراتر از اختیارات و قدرت مدیران واحدهای اقتصادی است که بر عملکرد مشاغل مختلف تأثیر می‌گذارد. شاخص کسب و کار را می‌توان به عنوان شاخص توسعه اقتصادی، اجتماعی، انسانی، مدیریتی یک کشور در نظر گرفت (شاهین پور، کارابولوت، ۱۳۹۹). یکی از مباحثی که امروزه در اقتصاد مطرح است بحث کسب و کارهای دانش بنیان است که شالوده اصلی اقتصاد یک کشور را در برمی‌گیرد. بنگاه‌های دانش بنیان، بنگاه‌های اقتصادی هستند که به تولید دانش و نوآوری برای ایجاد ارزش در یک محیط رقابتی می‌پردازند (انتظاریان، ۱۳۹۴).

کسب و کار دانش بنیان یک نهاد حقوقی خصوصی است که در آن مالکیت معنوی اهمیت بیشتری دارد و تحقیق و توسعه در این نوع کسب و کار فرآیندی مستمر است (مهدوی و همکاران، ۱۳۹۰ نقل در باقر صاد و همکاران، ۱۳۹۵). کسب و کار مبتنی بر دانش از آخرین فناوری یا نوآوری در محصولات، خدمات یا فرآیندها استفاده می‌کند (گورمان^۱ و همکاران، ۲۰۰۶). عوامل موفقیت کسب و کارهای دانش بنیان عبارتند از؛ عوامل فردی، محیطی، سازمانی

و مواردی از این قبیل اشاره شده است. از این رو، در مقالات فارسی محققین از جمله، تاری، مرادی، ابراهیم پور (۱۳۹۴) توجه خود را بر عوامل فردی، محیطی و سازمانی معطوف کرده‌اند، کشاورز، یعقوبی، دقتی (۱۴۰۰). به عوامل فردی، سازمانی، محیطی پرداخته‌اند، منصوری (۱۳۹۵). به عواملی چون فرهنگی و اجتماعی، نیروی انسانی، فناوری توجه کرده است، خیاطیان و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهش خود به عوامل فردی، محیطی، سازمانی توجه کرده‌اند. و در مقالات لاتین محققین از جمله، آفاناسیوا، فیتسوا (۲۰۱۹). در پژوهش خود به عوامل انسانی و آموزشی توجه نموده‌اند. آوارز مورالس

¹ Gorman

، رامیرز هررا(۲۰۲۱). به عوامل سازمانی عملکردیو فردی و محیطی توجه نشان داده‌اند. توریسدوتیر، یوهانس دوتیر(۲۰۱۹). در پژوهش خود به مواردی از قبیل ارزش‌های سازمانی، کارآفرینی، نوآوری، فرآیند توجه کرده‌اند. در این پژوهش سعی شده است تا همه عوامل موفقیت کسب و کار دانش بنیان، مواردی از قبیل: عوامل انسانی، اقتصادی، فناوری، سازمانی، آموزشی و نوآورانه، محیطی، فرهنگی مورد توجه قرار گیرد.

همانطور که در بالا گفته شد در موفقیت‌های کسب و کارهای دانش بنیان عوامل متعددی دخیل هستند. که یکی از این عوامل مدیریت دانش و فرایندهای آن است. مدیریت دانش در واقع، مدیریت سیستماتیک و شفاف مرتبط با فرآیند ایجاد، جمع آوری، انتشار و به کارگیری دانش است که دانش شخصی را به دانش جمعی تبدیل می‌کند(آبی‌ات و همکاران، ۲۰۱۷). مدیریت دانش سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا اطلاعات و مهارت‌های مهمی را به دست آورند که این خود حافظه سازمانی محسوب می‌شود و معمولاً به شکل بدون ساختار هستند. تعریف، انتخاب، سازماندهی دانش منجر به کاهش خطاها و دوباره کاری می‌شود. و سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا مسائل یادگیری، برنامه‌ریزی استراتژیک و تصمیمات پویا را به طور مؤثر حل کنند و سرعت حل مسئله و تصمیم‌گیری را افزایش دهند(رونقی و همکاران، ۱۳۹۸). مانس و همکارانش(۲۰۲۰) معتقد هستند که «مدیریت دانش فرآیندی جامع برای شناسایی، دسترسی، بازیابی، به اشتراک‌گذاری و تجزیه و تحلیل اطلاعات یک سازمان است».

مدیریت دانش نقش اثربخشی در موفقیت سازمان‌ها دارد از اینرو، می‌بایست از فرآیند مشخصی پیروی کند تا بهره‌وری سازمانها را ارتقا دهد. باکوویتز و ویلیامز(۲۰۰۰). چارچوب فرآیند مدیریت دانش را توصیف می‌کنند و نشان می‌دهند که سازمان‌ها چگونه دانش را برای ایجاد ارزش تولید، حفظ و توسعه می‌دهند. در چهارچوب «باکوویتز و ویلیامز»، فرایندهای مدیریت دانش عبارت‌اند از: اکتساب دانش، استفاده از دانش، یادگیری، مشارکت، ارزیابی، ایجاد یا حفظ دانش، کنار گذاشتن دانش. یکی از فرایندهای مدیریت دانش اکتساب دانش است که در واقع، یکی از راه‌های تولید دانش است. دارایی‌های دانش شامل دانش محصولات جدید، دانش فناوری‌های جدید و اطلاعات خام است که به دانش تبدیل شده و به حل مشکلات مرتبط با کسب و کار کمک می‌کند. یکی دیگر از فرایندهای مدیریت دانش، ذخیره دانش است. ذخیره دانش به معنای ذخیره داده‌های موجود و داده‌های به دست آمده در انبار داده است. یک انبار داده می‌تواند یک پایگاه داده کامپیوتری باشد که اطلاعات خاصی را ذخیره می‌کند. ثبت اطلاعات جدید و موجود یکی دیگر از مراحل مهم در فرآیند مدیریت اطلاعات است. هر شرکتی دارای اقیانوس عظیمی از داده‌های بدون ساختار است. برای استفاده بهتر از این اطلاعات در آینده، ذخیره و سازماندهی سیستماتیک آن ضروری است. در صورت ایجاد یک سیستم طبقه بندی شده، می‌توان ساختار سازمانی را بهبود بخشید و دسترسی به اطلاعات را تسهیل کرد. اشتراک‌گذاری دانش یک فرآیند مدیریت دانش است که

به همه کارکنان یک سازمان امکان دسترسی به دانش مشترک شرکت را می‌دهد. در واقع، دانش صریح و ضمنی را می‌توان از طریق اشتراک دانش بین دیگران توزیع کرد. فرآیند انتقال دانش به وضوح بین افراد یا سازمان‌ها انجام می‌شود. حافظه سازمانی ترکیبی از دانش آشکار و ضمنی در یک سازمان است. این حافظه به دلیل عدم وجود فناوری تبادل و توزیع اسناد ممکن است از بین برود. فرآیند مدیریت دانش نیاز به توسعه فناوری های توزیع دانش خوب دارد که در حفظ حافظه سازمانی موثر باشد. استفاده از دانش زمانی اتفاق می‌افتد که از اطلاعات موجود برای انجام وظایف و تصمیمات مهم استفاده شود. دانش از طریق رویه‌ها اعمال می‌شود. استفاده از دانش فرآیندی است که در آن یک فرد با دانش با ارائه اطلاعات، اقدامات مشخص دیگری را توصیه یا هدایت می‌کند. این شبیه به تماس با یک متخصص است تا بپرسید چگونه یک مشکل خاص را با یک ابزار یا ماشین حل کند و سپس طبق دستورالعمل‌های دریافتی نسبت به حل مشکل اقدام کند. این به معنای استفاده از دانش نهفته در محصولات، رویه‌ها، فرآیندها و قوانینی است که رفتار آینده را تعیین می‌کند. استفاده از اطلاعات یکی از اجزای مهم فرآیند مدیریت دانش است زیرا به خلق ارزش کمک می‌کند². از این رو، برخی از پژوهش‌ها فرایندهای دانش را مورد توجه قرار داده‌اند از جمله: صدقی و همکاران (۱۳۸۶) به انتقال دانش، تولید دانش حاصل از پژوهش در پژوهش خود توجه کردند. نجات و همکاران (۱۳۸۸). توجه خود را به بهره‌برداری از دانش، انتقال دانش، انتشار دانش معطوف نموده‌اند. رستمی و همکاران (۱۳۹۸) به مواردی همچون انتقال دانش، دانش و بهره‌برداری از نتایج پژوهش، ترویج استفاده از شواهد توجه داشتند. خادمی زاده و دخش (۱۴۰۱). به سوال پژوهش، تولید دانش، انتقال دانش، ترویج استفاده از شواهد توجه کرده‌اند. دی لانگ (۱۹۹۷). مواردی از قبیل جذب دانش، استفاده از دانش، انتقال دانش است. دابینز (۲۰۰۷). به تبادل دانش، انتقال دانش، تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد، انتشار دانش، کاربران دانش در پژوهش خود پرداخته‌اند. آیه و همکاران (۲۰۱۴). استفاده صحیح از دانش، انتقال دانش، تولید دانش، انتشار دانش، کاربران دانش توجه کرده‌اند. در دنیای در حال تغییر امروز، دانش و نوآوری از عوامل کلیدی برای توسعه صنعتی و اقتصادی تلقی می‌شوند. اقتصاد یک کشور زمانی شکوفا می‌شود که سطح لازم از نوآوری و دیده شدن در یک بازار رقابتی جهانی به آن داده شود (رضایی، ۱۴۰۱). امروزه کسب و کار با پیشرفت‌های سریع و چشمگیری در حال توسعه و پیشرفت است و این سرعت پیشرفت با خلق ایده‌های جدید توسط صاحبان ایده‌ها همراه است (عباسی، ۱۴۰۰). شرکت‌های دانش بنیان مولد اقتصاد دانش بنیان هستند. شرکت‌ها و مؤسسات دانش بنیان شرکت‌های خصوصی یا مشارکتی هستند که به هم‌افزایی دانش و ثروت کمک می‌کنند (اللهیاری فرد و همکاران، ۱۳۹۰). به عبارتی، یکی از ابزارهای موفقیت کسب و کارهای دانش بنیان استفاده از فرایندهای مدیریت دانش است و اگر اثر فرایندهای مدیریت دانش در کسب و کارهای دانش بنیان

² <https://gazellecg.com/knowledge-management-process/>

اتفاق نیفتد ما با مشکلات و شکاف‌های زیادی همانند: فقدان تعهد مدیریت، فرهنگ سازمانی نامناسب، فقدان فرآیندها و سیستم‌های مناسب، مهارت‌ها و تخصص ناکافی، فقدان فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش، فقدان زیرساخت‌های مناسب، و مواردی از این قبیل روبه‌رو هستیم. راهکارهای لازم برای رفع این شکاف‌ها ایجاد یا طراحی یک چهارچوب دقیق و منطقی و برنامه‌ریزی دقیق و منسجم و سیاست‌گذاری است.

شرکت‌های دانش‌بنیان (KBES) به شدت به فرایندهای مدیریت دانش مؤثر وابسته هستند تا بتوانند رقابت‌پذیری خود را حفظ کرده و نوآوری را پیش ببرند. با این حال، این شرکت‌ها با چالش‌های قابل توجهی در پیاده‌سازی و بهینه‌سازی این فرایندها مواجه هستند. مسئله اصلی، دشواری در شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش در این شرکت‌ها است. در این زمینه چالش‌هایی همچون ادغام دانش و فناوری جدید جهت نوآوری در مدیریت دانش (سونگ و چو،³ ۲۰۱۲)، نیاز به هم‌راستایی استراتژی‌های مدیریت دانش با استراتژی‌های کلی سازمان برای حداکثرسازی مزایا (گورووا،⁴ ۲۰۱۰)، شناسایی و پیاده‌سازی عوامل کلیدی موفقیت مانند فرهنگ سازمانی، سرمایه انسانی، حمایت مدیریتی و زیرساخت فناوری اطلاعات (تریو و همکاران،⁵ ۲۰۱۱؛ آنجیا و همکاران،⁶ ۲۰۱۳)، استفاده مؤثر از دارایی‌های دانشی شامل فرایندهایی مانند حاکمیت دانش، ایجاد روابط و حفاظت از دانش است که مدیریت آن‌ها پیچیده است (دیهر و گلدنبرگ،⁷ ۲۰۱۷)، انگیزه دادن و تعهد افراد به اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش (گورووا و توتوا،⁸ ۲۰۱۱). مواجهه هستند. همچنین شرکت‌ها با مسائلی همچون بازمهندسی فرایندهای کسب‌وکار (سو و همکاران،⁹ ۲۰۱۰)، شکست‌های مکرر در پیاده‌سازی مدیریت دانش به دلیل عوامل سازمانی و فرایندی (آنجیا و همکاران،¹⁰ ۲۰۱۳) و تغییرات اقتصادی و فناوری (واتامانسکو و دینو،¹¹ ۲۰۲۳؛ ون وینکلن و تووستیگا،¹² ۲۰۰۹). روبرو هستند. و برای رفع این مشکلات می‌توان از نظریه‌های مدل‌های استراتژی مدیریت دانش جهت هم‌راستایی مدیریت دانش با استراتژی سازمانی و شناسایی عوامل کلیدی موفقیت بر پیاده‌سازی (تریو و همکاران، ۲۰۱۱؛ گورووا، ۲۰۱۰)، رویکرد ایجاد قابلیت‌های پویا جهت امکان نوآوری و انطباق مداوم از طریق مدیریت دانش مؤثر (ون وینکلن و تووستیگا، ۲۰۰۹). و مدل‌های ارزیابی جهت ردیابی موفقیت پیاده‌سازی و هدایت بهبودها (چی و لیو،¹² ۲۰۱۰؛ لوکا و همکاران، ۲۰۱۶) بهره‌برد. برای برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری

³ Song, Chu

⁴ Gourova

⁵ Theriou, et al

⁶ Anggia, et al

⁷ Diehr, Gueldenberg

⁸ Gourova, Toteva

⁹ Suo, et al

¹⁰ Vătămănescu, Dinu

¹¹ Van Winkelen, Tovstiga

¹² Chi, Li

مقاله حاضر به دنبال ارائه چارچوبی جهت عوامل موفقیت کسب و کارهای دانش بنیان در فرایندهای مدیریت دانش است. به همین منظور در ابتدا، عوامل موثر موفقیت روی از طریق مرور پیشینه و مصاحبه با خبرگان استخراج شد. در ادامه این عوامل با تکنیک دلفی فازی غربال می شوند و در پایان اولویت هر یک از این عوامل با فنون مارکوس بدست آمد.

پیشینه پژوهش

برای جستجو پیشینه پژوهش در پایگاه های داخلی و خارجی از کلیدواژه های کسب و کار، دانش بنیان، اقتصاد دانش بنیان، مدیریت دانش، مدیریت کسب و کار، عوامل انسانی، محیطی، فرهنگی، سازمانی، ساختارها و فرایندها استفاده شده است. و نزدیک ترین پژوهش ها به پژوهش حاضر در ادامه ذکر خواهد شد:

صبری مقدم (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی تاثیر همسویی استراتژیک مدیریت دانش بر عملکرد کسب و کارها دانش بنیانی پرداخته است. و از توصیفی - پیمایشی برای انجام آن استفاده شده است. و در پژوهش خود به ذخیره و نگهداری دانش؛ خلق و نشر دانش؛ کاربرد دانش؛ ذخیره دانش؛ انگیزش و پاداش؛ هدایت و رهبری دانش محور؛ وجود نیروی متخصص؛ حمایت مالی دولت از شرکت های دانش بنیان؛ حمایت و تعهد مدیران ارشد؛ تحقیق و توسعه اشاره کرده است.

شرفایی (۱۴۰۱) در پژوهشی به ارائه مدل جامع مدیریت سرمایه انسانی با تمرکز بر واحد بازاریابی کسب و کارهای دانش بنیان توجه کرده است. و از روش آمیخته برای انجام آن استفاده شده است. در پژوهش خود به عواملی نظیر تقویت فرهنگ سازمانی، بهره مندی از مدیران کارآمد، فناوری مناسب و ساختار سازمانی پویا، بهره وری نیروی انسانی خلاق اشاره نموده است.

رحمی (۱۴۰۰) در پژوهشی به شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر توسعه منابع انسانی در کسب و کارهای دانش محور مدیران کسب و کارهای دانش بنیان تهران پرداخته است. با استفاده از روش توصیفی - پیمایشی به عواملی همچون، بعاد شایسته پروری، شایسته داری، مدیریت عملکرد، پایبندی به اخلاقیات، کادرسازی مدیریتی و مدیریت دانش توجه نموده است.

شوالپور، جاوید (۱۳۹۹) در پژوهشی به گونه‌شناسی عوامل مؤثر بر موفقیت یکپارچه‌سازی دانش در پروژه‌های تولید و توسعه محصولات پیچیده پرداخته است. روش به کاررفته در این پژوهش تحلیل مضمون و در پژوهش خود به سیاست‌های امنیتی کارا؛ ارتقا و به‌روزرسانی سریع و دائمی؛ قابلیت اطمینان؛ ابزار فناورانه؛ بهره‌مندی از فضای ذخیره‌سازی حجیم اطلاعات؛ فناوری اطلاعات؛ مؤلفه‌های مشخصات فنی و الزامات عملکردی از منظر مشتری (کارفرما)؛ نهادها، سیاستها و مقررات؛ فرهنگ عمومی حاکم بر صنعت، جامعه و اقتصاد کشور؛ محدودیت‌های قراردادی و سیاسی؛ فشار رقابتی؛ تدوین سیاست‌های حمایت دولت؛ ایجاد رقابت؛ الگوبرداری؛ دسترسی به بسترهای خدمات جهانی؛ نتایج کلیدی عملکردها (تجربه موفقیت)؛ زیرساخت‌های یادگیری، آموزش؛ نظام ارزیابی عملکرد؛ پاداش مبتنی بر عملکرد؛ میزان تمرکزگرایی؛ فعالیت و فرایند‌های دانشی؛ کاربرد دانش؛ ذخیره‌سازی، اشتراک و تسهیل دانش؛ زیرساخت‌های علمی و فناوری؛ هدایت و رهبری دانش‌محور؛ وجود نیروی متخصص؛ حمایت مالی دولت از شرکت‌های دانش بنیان؛ حمایت و تعهد مدیران ارشد؛ تحقیق و توسعه؛ سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی؛ نظارت و ارزیابی؛ ساختار سازمانی؛ زیرساخت‌های سازمانی؛ اشاره کرده است.

ابوئی، شجاعی، ازما، آقاجانی (۱۳۹۹) در پژوهشی به شناسایی شاخص‌های آموزش کارآفرینی کسب‌وکارهای دانش بنیان در شتاب‌دهنده‌های مستقر در مراکز رشد دانشگاهی توجه نموده است. و به روش پیمایشی - توصیفی و در پژوهش خود به مؤلفه‌های وجود واحد حمایت از مالکیت فکری در دانشگاه‌ها؛ سیاست‌های امنیتی کارا؛ ارتقا و به‌روزرسانی سریع و دائمی؛ قابلیت اطمینان؛ ابزار فناورانه؛ بهره‌مندی از فضای ذخیره‌سازی حجیم اطلاعات؛ فناوری اطلاعات؛ زیرساخت‌های محیطی؛ دسترسی به افراد دانشگاهی متخصص؛ فرهنگ مشارکت؛ فرهنگ تسهیم دانش؛ فرهنگ اعتماد؛ فرهنگ یادگیری؛ فرهنگ کار تیمی؛ داشتن روحیه کارآفرینی؛ فرهنگ شایسته‌محوری؛ میزان حمایت سازمان؛ فرهنگ دانش‌محور؛ فرهنگ نوآوری و خلاقیت؛ فرهنگ سازمانی، استراتژی دانش توجه نموده‌اند.

پورفاتی، خسروی‌پور، غنیان (۱۳۹۹) در پژوهشی به تحلیل عامل‌های مؤثر بر اجرای مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی ایران پرداخته‌اند. روش پژوهش آنها آمیخته از نوع اکتشافی است. آنها در پژوهش خود به عواملی همچون: ذخیره و نگهداری دانش؛ خلق و نشر دانش؛ کاربرد دانش؛ ذخیره دانش؛ انگیزش و پاداش؛ زیرساخت‌های علمی و فناوری؛ هدایت و رهبری دانش‌محور؛ سیاست‌های امنیتی کارا؛ ارتقا و به‌روزرسانی سریع و دائمی؛ قابلیت اطمینان؛ ابزار فناورانه؛ فرهنگ مشارکت؛ فرهنگ تسهیم دانش؛ فرهنگ اعتماد؛ فرهنگ یادگیری؛ فرهنگ کار تیمی؛ فرهنگ شایسته‌محوری؛ میزان حمایت سازمان؛ فرهنگ دانش‌محور؛ همکاری در درون تیم؛ فرهنگ نوآوری و خلاقیت؛ فرهنگ

سازمانی؛ بهره‌مندی از فضای ذخیره‌سازی حجیم اطلاعات؛ فناوری اطلاعات؛ حمایت و تعهد مدیران ارشد؛ سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی؛ سیاست‌گذاری و حکمرانی دولت؛ نظارت و ارزیابی توجه نشان داده‌اند

رونقی، زین‌الدین‌زاده، بلادی، (۱۳۹۸) هدف این پژوهش شناسایی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش با استفاده از مطالعه پژوهش‌های پیشین و روش این پژوهش تحلیل محتوا است. نتایج پژوهش نشان داد پژوهشگران در پژوهش خود به عواملی همانند: توانمندسازی با رویکرد دانش بنیان؛ تمرکز؛ اعتمادکارکنان و مدیریت؛ اعتماد بین کارکنان؛ ذخیره‌سازی، اشتراک و تسهیل دانش؛ زیرساخت‌های علمی و فناوری؛ دسترسی به زیرساخت‌های فنی؛ زیرساخت‌های فیزیکی؛ هدایت و رهبری دانش‌محور؛ رهبری و پشتیبان رهبری؛ حمایت و تعهد مدیران ارشد سیاست‌های امنیتی کارا؛ مشتری‌مداری؛ سیاست و ارزیابی؛ فشار رقابتی؛ ایجاد رفابت؛ ارتقا و به‌روزرسانی سریع و دائمی؛ قابلیت اطمینان؛ ابزار فناورانه؛ بهره‌مندی از فضای ذخیره‌سازی حجیم اطلاعات؛ فناوری اطلاعات؛ فرهنگ مشارکت؛ فرهنگ تسهیم دانش؛ فرهنگ اعتماد؛ فرهنگ یادگیری؛ فرهنگ کار تیمی؛ فرهنگ شایسته‌محوری؛ میزان حمایت سازمان؛ فرهنگ دانش‌محور؛ فرهنگ نوآوری و خلاقیت؛ فرهنگ سازمانی اشاره کرده‌اند.

شاوون، یوزباشی، سراجی (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان بررسی وضعیت مدیریت دانش و عوامل مؤثر بر استقرار آن از منظر کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران که به روش پیمایشی انجام شده به عواملی از قبیل حمایت و تعهد مدیران ارشد؛ مدیریت منابع انسانی؛ سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی؛ نظارت و ارزیابی؛ ساختار سازمانی؛ زیرساخت‌های سازمانی؛ زیرساخت‌های سازمانی محیطی؛ هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی؛ تسهیم دانش؛ یادگیری دانش؛ اهداف، راهبرد و چشم‌اندازهای سازمان؛ شرایط حاکم در سازمان، ارزیابی عملکرد و پیشرفت؛ انعطاف‌پذیری؛ استراتژی توسعه دانش؛ استراتژی دانش؛ کار تیمی؛ انگیزه و پاداش؛ ساختار توسعه شبکه محصول؛ مکانیزم‌های هماهنگی؛ مشخصات و ساختار تیم توسعه‌دهنده محصول؛ در پژوهش خود اشاره کرده‌اند.

کاظمی، ملک‌زاده، (۱۳۹۱) در پژوهشی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش را از دیدگاه شرکت‌های بزرگ مورد بررسی قرار داده‌اند و از روش مرور کتابخانه‌ای بهره برده‌اند. پژوهشگران به عواملی از قبیل: تمرکز؛ اعتمادکارکنان و مدیریت؛ اعتماد بین کارکنان؛ آمادگی اولیه، رهبری؛ رهبری و پشتیبانی رهبری؛ معماری سازمانی؛ فرهنگ سازمانی؛ توانمندی‌های یکپارچه‌سازی سیستم‌ها؛ زیرساخت‌های یادگیری، ذخیره‌سازی، اشتراک و تسهیل دانش؛ زیرساخت‌های علمی و فناوری؛ هدایت و رهبری دانش‌محور؛ حمایت و تعهد مدیران ارشد؛ سیستم‌های اطلاعاتی خاص؛ استفاده مؤثر از زیرساخت‌ها؛ سیاست‌های امنیتی کارا؛ ارتقا و به‌روزرسانی سریع و دائمی؛ قابلیت اطمینان اشاره نموده‌اند.

اوشامیو و اولاز^{۱۳}(۲۰۲۳) در پژوهشی به اثرات عوامل محیطی بر کسب و کارهای مدیریت دانشی پرداخته‌اند. روش بکار رفته در این پژوهش بصورت پیمایشی است آنها در پژوهش خود به عواملی از جمله: زیرساخت‌های محیطی، استراتژی دانش، داشتن فرهنگ دانشی، موفقیت در گروه‌های دانش محور، آگاهی مردم، خدمات فرهنگی شرکت‌های دانشی؛ مدیریت منابع انسانی؛ اعتماد کارکنان و مدیریت؛ اعتماد بین کارکنان؛ زیرساخت‌های بهره‌بردار از فناوری‌های نوین؛ زیرساخت‌های ارتباطی و اطلاعاتی؛ ساختار توسعه شبکه محصول؛ مکانیزم‌های هماهنگی؛ مشخصات و ساختار تیم توسعه‌دهنده محصول توجه نموده‌اند.

نصر اصفهانی و رهبری(۲۰۲۲) در پژوهشی به شناسایی عوامل مؤثر بر تأسیس شرکت‌های ورزشی دانش بنیان بر اساس دانش الکترونیک براساس روش نظریه زمینه‌ای پرداخته‌اند. پژوهشگران به عواملی از قبیل: دانش، افزایش فروشندگان توانمند فنی، تجهیزات، اعضای تیم با شخصیت ثابت، (حفظ و افزایش انگیزه، تمرکز و ...)، مناسب، همکاری در درون تیم، اعضای تیم با روحیه بالا، مهارت، دسترسی به افراد دانشگاهی متخصص، سیاست گذاری و حکمرانی دولت؛ برنامه ریزی جامع برای حمایت از دانش بنیان شرکت‌ها، حمایت مالی دولت از شرکت‌های دانش بنیان، اعتماد بین کارکنان و مدیریت؛ مدیریت تیم قوی؛ تدوین سیاست‌های حمایتی دولت، داشتن روحیه کارآفرینی، داشتن فرهنگ دانشی، موفقیت در گروه‌های دانش محور، آگاهی مردم، خدمات فرهنگی شرکت‌های دانش بنیان، دسترسی به زیرساخت‌های فنی، کیفیت بالا، زیرساخت‌های ارتباطی و اطلاعاتی مانند پهنای باند، سرعت اینترنت و مراکز داده، کاهش در قیمت فناوری اطلاعات و ارتباطات، خدمات زیربنایی در کشور، مناسب، زیرساخت‌های بهره‌بردار از فناوری‌های نوین مانند: رایانش ابری، اینترنت اشیا، تجزیه و تحلیل کلان داده و موبایل، ارتباطات و تمرکز جغرافیایی صنعت توجه نموده‌اند.

آلوارز مورالس، رامیرز هررا(۲۰۲۱) در پژوهشی به شناسایی عوامل موفقیت کسب و کارهای دانشی پرداخته‌اند. و از روش توصیفی - پیمایشی استفاده کرده‌اند و به عواملی از قبیل حمایت و تعهد مدیران ارشد، سیاست گذاری و برنامه‌ریزی، همکاری بین شرکت‌ها(سازمان)، نظارت و ارزیابی، ساختار سازمانی، زیرساخت‌های سازمانی، محدودیت‌های قراردادی و سیاسی؛ هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی، تسهیم دانش؛ یادگیری دانش، اهداف، راهبرد و چشم‌اندازهای سازمان، شرایط حاکم در سازمان، ارزیابی عملکرد و پیشرفت، انعطاف‌پذیری، استراتژی دانش اشاره نموده‌اند.

قربانی، شایان، خانجاه(۲۰۲۰) در پژوهشی به ارائه الگویی برای استقرار یک سیستم جامع مدیریت دانش در سازمان‌های دانش بنیان بر اساس عوامل موفقیت می‌پردازند. آنها از روش توصیفی - پیمایشی پرسشنامه محقق ساخته‌ای تهیه کردند و

به عواملی از قبیل: زیرساخت‌های محیطی، سیستم و ارزیابی، رهبری و پشتیبانی رهبری، فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش، فرهنگ یادگیری، فناوری اطلاعات، مشوق‌های محرک، مدیریت منابع انسانی، تیم‌های مشاور و مجرب؛ استراتژی‌های دانش، فعالیت‌ها و فرایندهای دانشی اشاره کرده‌اند.

زاهدی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت دانش (KM)، سرمایه فکری و نوآوری سازمانی به روش مرور کتابخانه به مواردی همچون: مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش، فرهنگ یادگیری، فناوری اطلاعات پرداخته‌اند.

زاهدی و خانجانه (۲۰۲۰) در پژوهشی به طراحی و پیاده سازی مدل ارزیابی آمادگی سازمانی برای تبدیل شدن به یک سازمان دانش بنیان براساس روش توصیفی - پیمایشی به عواملی مانند: مشوق‌های محرک، مدیریت منابع انسانی؛ ذخیره و نگهداری دانش؛ کاربرد دانش؛ خلق دانش پرداخته‌اند.

آفاناسیوا، فیسوا (۲۰۱۹) در پژوهشی به عوامل موفقیت کسب و کارهای دانشی در آموزش عالی پرداخته‌اند. از روش توصیفی - پیمایشی بهره گرفته‌اند. و پژوهشگران به مواردی از قبیل: زیرساخت‌های مرتبط با فناوری اطلاعات، (نرم افزار، سخت افزار، شبکه و نرم افزار مغز)، زیرساخت فیزیکی، ثبت اختراع و فکری، ساختار توسعه شبکه محصول؛ مکانیزم‌های هماهنگی؛ مشخصات و ساختار تیم توسعه‌دهنده محصول؛ توانایی‌های بازاریابی و فروش، همکاری بین شرکت‌های، مشتری مداری، تحقیق و توسعه، حامی دولت، سیاست‌ها حمایت دانشگاه‌ها، دولت‌ها از شرکت‌ها، دسترسی به افراد دانشگاهی متخصص؛ مراکز پشتیبانی صنعت از شرکت‌ها، مدیریت تیم قوی، وجود نیروی متخصص، تیم‌های مشاور مجرب پرداخته‌اند.

قمی و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به شناسایی عوامل موفقیت ابزارهای مدیریت دانش در پروژه‌های تحقیقاتی (مطالعه موردی: یک دانشگاه شرکتی) و از روش توصیف پیمایشی بهره‌برده‌اند. و به عواملی همانند: سیستم و ارزیابی، رهبری و پشتیبانی رهبری پرداخته‌اند.

میرلو (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی عوامل موثر بر فرآیند استفاده از مدیریت دانش (KM) در شرکت‌های فناوری اطلاعات (IT) در جنوب ایالات متحده با استفاده از رویکرد کمی و تحلیل عاملی به عواملی همانند: فرهنگ مشارکت، فرهنگ تسهیم دانش، فرهنگ اعتماد، فرهنگ یادگیری، فرهنگ کار تیمی، فرهنگ شایسته‌محوری، میزان حمایت سازمان، فرهنگ دانش محور؛ فرهنگ نوآوری و خلاقیت، فرهنگ سازمانی پرداخت.

ماسارو، هندلی، باگنولی، جی دومای (۲۰۱۶) در پژوهشی به نقد مدیریت دانش در کسب و کارهای کوچک و متوسط پرداخته‌اند. روش به کار گرفته شده در این پژوهش مرور کتابخانه‌ای است. پژوهشگران در پژوهش خود به مواردی از قبیل: زیرساخت‌های محیطی، سیستم و ارزیابی، رهبری و پشتیبانی رهبری؛ مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش، فرهنگ یادگیری، دسترسی به زیرساخت‌های فنی، کیفیت بالا؛ زیرساخت‌های ارتباطی و اطلاعاتی مانند پهنای باند، سرعت اینترنت و مراکز داده، کاهش در قیمت فناوری اطلاعات؛ فناوری اطلاعات توجه کرده‌اند.

کومار و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به عوامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش در کسب و کارهای دانشی با استفاده از روش مرور کتابخانه‌ای به عواملی همچون: سیستم و ارزیابی، رهبری و پشتیبانی رهبری، فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش؛ فرهنگ یادگیری، مشوق‌های محرک توجه نموده‌اند.

کارامی و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به عوامل حیاتی موفقیت (CSF) سیستم‌های مدیریت دانش (KM) برای اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش و با استفاده از روش توصیفی - پیمایشی به مواردی از جمله: فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش، فرهنگ یادگیری، رهبری و پشتیبانی رهبری، مدیریت منابع انسانی پرداخته‌اند.

فیلمور (۲۰۱۲) در پژوهشی به عملکرد مدیریت دانش در موفقیت کسب و کار پرداخته است. او پژوهش خود را به روش نظریه زمینه‌ای انجام داده و به عواملی نظیر: مدیریت منابع انسانی، زیرساخت‌های محیطی، زیرساخت‌های علمی و فناوری، هدایت و رهبری دانش‌محور، حمایت و تعهد مدیران ارشد توجه نشان داده‌اند.

صادقی و زند (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی عوامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش در کسب و کارهای دانش بنیان با روش گزند تئوری به عواملی همچون: فعالیت‌ها و فرایندهای دانشی، استراتژی دانش، مشوق‌های محرک، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش، فرهنگ یادگیری، سیستم و ارزیابی، زیرساخت‌های محیطی پرداخته‌اند.

هانگ و لی (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی عوامل حیاتی موفقیت (CSFs) برای مدیریت دانش (KM) در صنعت بیمه عمر با استفاده از تکنیک‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) پرداختند. این تحقیق در سه مرحله مطالعه میدانی، پیمایش آزمایشی و پیمایش اصلی انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که پژوهشگران به مواردی از قبیل: مدیریت منابع انسانی، سیستم و ارزیابی، فناوری اطلاعات؛ رهبری و پشتیبانی رهبری، استراتژی دانش است.

آلروی و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی کسب و کارهای کوچک در مدیریت دانش به روش مرور کتابخانه‌ای و به عواملی همانند: رهبری و پشتیبانی رهبری، فعالیت‌ها و فرایندهای دانشی، ایجاد رقابت؛ استراتژی دانش پرداخته‌اند.

منداز و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهشی به بررسی عوامل حیاتی موفقیت‌های کسب و کارهای دانشی به روش گزندتئوری پرداختند. و در پژوهش خود به عواملی همچون: فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش، فرهنگ یادگیری، زیرساخت‌های محیطی، مشوق‌های محرک، فعالیت‌ها و فرایندهای دانشی، استراتژی دانش اشاره کرده‌اند.

وانگ (۲۰۰۵) در پژوهشی به عوامل موفقیت حیاتی (CSFs) برای پیاده سازی مدیریت دانش (KM) در شرکت‌های کوچک و متوسط (SMEs) به طور سیستماتیک به عواملی از قبیل: فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش، فرهنگ یادگیری، فناوری اطلاعات، مشوق‌های محرک پرداخته است.

سوسا و همکاران (۲۰۰۴) در پژوهشی به ساختار سازمانی در علم مدیریت توسعه محصول پیچیده کسب و کارهای دانشی به روش پیمایشی به مرادی از قبیل: پیچیدگی محصول، معماری محصول، پلتفرم محصول، بلوغ فناوری، قابلیت‌های فناورانه، زیر ساخت‌های مرتبط فناوری، ساختار توسعه شبکه محصول؛ مکانیزم‌های هماهنگی؛ مشخصات و ساختار تیم توسعه‌دهنده محصول؛ بکارگیری فناوری، مهارت در زمینه ICT، سیستم‌های اطلاعاتی خاص، استفاده مؤثر از زیرساخت‌ها، سیاست‌های امنیتی کارا، ارتقا و به‌روزرسانی سریع و دائمی، قابلیت اطمینان، ابزار فناورانه، بهره‌مندی از فضای ذخیره‌سازی حجیم اطلاعات، فناوری اطلاعات پرداختند.

دی بوئرو همکاران (۱۹۹۹) مرادی از قبیل: پیچیدگی محصول، معماری محصول، پلتفرم محصول، بلوغ فناوری، قابلیت‌های فناورانه، زیر ساخت فناوری، بکارگیری فناوری، مهارت در زمینه ICT، سیستم‌های اطلاعاتی خاص، استفاده مؤثر از زیرساخت‌ها، سیاست‌های امنیتی کارا، ارتقا و به‌روزرسانی سریع و دائمی، قابلیت اطمینان، ابزار فناورانه، بهره‌مندی از فضای ذخیره‌سازی حجیم اطلاعات، فناوری اطلاعات

پان و همکاران (۱۹۹۹) در پژوهشی به بررسی موفقیت مدیری دانش در کسب و کارهای کوچک به روش اکتشافی و به عواملی همانند: فناوری اطلاعات، زیرساخت‌های محیطی، مدیریت منابع انسانی، دسترسی به بسترهای خدمات جهانی پرداخته‌اند.

روبرتسن و اولریچ (۱۹۹۸) در پژوهشی به برنامه ریزی برای پلتفرم‌های محصول‌های دانشی به روش تولید محتوا به مرادی از قبیل: پیچیدگی محصول، معماری محصول، پلتفرم محصول، بلوغ فناوری، قابلیت‌های فناورانه، زیر ساخت فناوری، بکارگیری فناوری، مهارت در زمینه ICT، سیستم‌های اطلاعاتی خاص، استفاده مؤثر از زیرساخت‌ها، سیاست‌های امنیتی کارا، ارتقا و به‌روزرسانی سریع و دائمی، قابلیت اطمینان، ابزار فناورانه، بهره‌مندی از فضای ذخیره‌سازی حجیم اطلاعات، فناوری اطلاعات پرداخته‌اند.

آلن (۱۹۹۷) در پژوهشی به ساختار سازمانی برای توسعه محصول کسب و کارهای کوچک پرداخت و از روش مرور کتابخانه‌ای بهره گرفت و در پژوهش خود به مواردی از قبیل: پیچیدگی محصول، معماری محصول، پلتفرم محصول، بلوغ فناوری، قابلیت‌های فناورانه، زیر ساخت فناوری، بکارگیری فناوری، مهارت در زمینه ICT، سیستم‌های اطلاعاتی خاص، استفاده مؤثر از زیرساخت‌ها، سیاست‌های امنیتی کارا، ارتقا و به‌روزرسانی سریع و دائمی، قابلیت اطمینان، ابزار فناورانه، بهره‌مندی از فضای ذخیره‌سازی حجیم اطلاعات، فناوری اطلاعات توجه کرد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر روش کمی، و به لحاظ هدف کاربردی است. در پژوهش حاضر از روش دلفی فازی و مارکوس برای تحلیل داده‌ها، استفاده شد. جامعه پژوهش حاضر متشکل از متخصصان در زمینه مدیریت دانش، اقتصاد و حوزه کسب و کار دانش بنیان است. نمونه‌گیری براساس تخصص خبرگان در زمینه فرایندهای مدیریت دانش، عوامل مؤثر بر موفقیت کسب و کارهای دانش انجام شد و ۱۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. معیار انتخاب حجم نمونه در این مطالعه، اشباع تئوریک است. ابزارهای گردآوری داده در این مطالعه، مصاحبه و پرسشنامه (پرسشنامه خبره‌سنجی و پرسشنامه روش مارکوس) هستند. روش مارکوس^{۱۴} یکی از روشهای جدید تصمیم‌گیری چند معیاره است که توسط استیویک و همکاران (۲۰۱۹) ارائه شد این روش برای رتبه‌بندی گزینه‌های پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد. در تکنیک مارکوس با استفاده از n معیار به ارزیابی m گزینه پرداخته می‌شود. بنابراین به هر گزینه براساس هر معیار امتیازی داده می‌شود. این امتیازات می‌تواند براساس مقادیر کمی و واقعی باشد یا اینکه کیفی و نظری باشد. در هر صورت باید یک ماتریس تصمیم $m*n$ در تشکیل شود. از این رو، میزان اهمیت عوامل پژوهش با نظر خبرگان مشخص شد. پرسشنامه خبره‌سنجی، براساس مروری بر پیشینه‌ها در حوزه مدیریت دانش و کسب و کارهای دانش بنیان و مصاحبه‌های صورت گرفته با خبرگان بوده و دارای روایی محتوایی می‌باشد. علاوه بر این با استفاده از ضریب محتوایی لاوشه و اخذ نظر از خبرگان، اعتبار و روایی محتوایی عوامل پژوهش تأیید شد. پرسشنامه دوم به روش مارکوس مربوط می‌شود که استاندارد بوده و روایی آن، تضمین است. البته این مسئله را باید در نظر گرفت که ورودی این روش‌ها، خروجی غربال با روش دلفی فازی است. در اصل ورودی پرسشنامه مارکوس، عوامل مهم‌تر بوده و از نظر خبرگان مورد تأیید بود و طبیعی است که این پرسشنامه‌ها روایی به مراتب بیشتری نسبت به پرسشنامه خبره‌سنجی داشته باشند. برای ارزیابی عوامل پژوهش، شش شاخص انسانی، محیطی، سازمانی، فرهنگی، فناوری، ساختارها و فرآیندها مورد استفاده قرار گرفت. این شاخص‌ها

¹⁴ Measurement Alternatives and Ranking according to Compromise Solution (MARCOS)

از طریق مرور پیشینه‌ها و مصاحبه با خبرگان پژوهش بدست آمد. به دلیل مناسب بودن تعداد خبرگان (۱۳ خبره) و تعداد عوامل نهایی (۲۷عامل)، پرسشنامه روش مارکوس دارای سازگاری و پایایی است. در پژوهش حاضر، تعداد خبرگان برابر با ۲۳ بود که برای فنون تصمیم‌گیری، عدد بسیار مناسبی است. همچنین تعداد عوامل غربال شده با دلفی فازی ۲۷ بود با توجه به تعداد کل عوامل موفقیت کسب‌وکارها در فرایندهای مدیریت دانش عدد مناسبی است. برای افزایش پایایی پرسشنامه مارکوس، غربالگری (پرسشنامه خبره‌سنجی و روش دلفی فازی) روی عوامل پژوهش انجام شد تا تعداد آنها به میزان قابل ملاحظه‌ای کاهش یابد. تعداد عوامل اولیه در ابتدا ۴۳ مورد بود که بعد از غربال دلفی فازی به ۲۷ عدد رسید. مراحل پژوهش حاضر عبارتند از: مرور پیشینه، مصاحبه با خبرگان در حوزه مدیریت دانش، اقتصاد و کسب‌وکارهای دانش‌بنیان، غربال شاخص‌های استخراجی با توزیع پرسشنامه‌های خبره‌سنجی و روش دلفی فازی، ارائه پیشنهادات در پژوهش حاضر برای غربال عوامل مؤثر بر موفقیت‌های کسب و کار با تمرکز بر فرایندهای مدیریت دانش از روش دلفی فازی استفاده شد. مراحل انجام کار به این صورت بود که برای گردآوری و فازی‌سازی دیدگاه خبرگان در پژوهش حاضر از طیف لیکرت پنج درجه استفاده شد که در جدول ۲ قابل رؤیت است.

جدول شماره ۱. اعداد فازی مثلثی طیف لیکرت ۵ درجه

متغیر کلامی	مقدار فازی	عدد فازی مثلثی
خیلی کم	۲	(۰, ۰, ۰/۲۵)
کم	۴	(۰, ۰/۲۵, ۰/۵)
متوسط	۴	(۰/۲۵, ۰/۵, ۰/۷۵)
زیاد	۴	(۰/۵, ۰/۷۵, ۱)
خیلی زیاد	۵	(۰/۷۵, ۱, ۱)

مرحله بعدی انتخاب طیف فازی مطلوب، نظرات خبرگان گردآوری و فازی‌سازی می‌شود. چندین روش برای تجمیع فازی نظرات خبرگان ارائه شده است. اگر نظر هر خبره به عنوان اعداد فازی مثلثی (l, m, u) نشان داده شود، کارترین روش محاسبه میانگین فازی نظرات خبرگان است:

$$F_{AVE} = \frac{\sum l}{n}, \frac{\sum m}{n}, \frac{\sum u}{n}$$

یافته‌های پژوهش

مؤلفه‌های پژوهش حاضر از طریق مرور پیشینه و مصاحبه با خبرگان استخراج شد. در ابتدا ۳۰ عامل از مرور پیشینه بدست آمد. در ادامه با ۱۳ نفر از خبرگان مصاحبه‌هایی صورت گرفت و ۱۳ عامل به این لیست اضافه شد. در مجموع ۴۳

عامل از طریق مرور پیشینه و مصاحبه با خبرگان استخراج شد. برای جستجوی مقالات، کلیدواژه‌های فرایندهای مدیریت دانش، کسب و کار، شرکت‌های دانش بنیان بکار رفت. این کلیدواژه‌ها در پایگاه‌های اطلاعاتی نورمگز و وب آو ساینس در بازه زمانی ۱۹۹۰ تا ۲۰۲۳ جستجو شد. مقالات بر اساس شاخص CASP ارزیابی شدند و نهایتاً ۲۷ مقاله برای بررسی نهایی در نظر گرفته شد.

جدول ۲. لیست عوامل موثر

متغیر	مؤلفه	نویسنده و سال
انسانی	ذخیره و نگهداری دانش؛ خلق و نشر دانش؛ کاربرد دانش؛ ذخیره دانش؛ انگیزش و پاداش؛ کار تیمی؛ توانمندسازی با رویکرد دانش بنیان؛ تمرکز؛ اعتماد کارکنان و مدیریت؛ اعتماد بین کارکنان؛ آمادگی اولیه؛	پورفتح، خسروی پور، غنیان (۱۳۹۹)؛ شاوون، یوزباشی، سراجی (۱۳۹۴)؛ رونقی، زین‌الدین زاده، بلادی، (۱۳۹۸)؛ کاظمی، ملک‌زاده، (۱۳۹۱)؛ اوشامیو و اولاز (۲۰۲۳)؛ نصر اصفهانی و رهبری (۲۰۲۲)؛ زاهدی و خانجاه (۲۰۲۰)؛ شوال پور، جاوید (۱۳۹۹)؛
	مدیریت تیم قوی؛ وجود نیروی متخصص؛ تیم‌های مشاور مجرب	آرامش و دهقانی (۲۰۱۹)؛ نصر اصفهانی و رهبری (۲۰۲۲)؛ قربانی، شایانی، خانجاه (۲۰۲۰)؛ آفاناسیوا، فیتسوا (۲۰۱۹)؛ شوال پور، جاوید (۱۳۹۹)
	دانش، افزایش روشندگان توانمند فنی؛ تجهیزات، اعضای تیم با شخصیت ثابت؛ (حفظ و افزایش انگیزه، تمرکز و ...)، مناسب؛ همکاری در درون تیم، اعضای تیم با روحیه بالا؛ مهارت، دسترسی به افراد دانشگاهی متخصص	ابویی، شجاعی، ازما، آقاجانی (۱۳۹۹)؛ نصر اصفهانی و رهبری (۲۰۲۲)؛ آفاناسیوا، فیتسوا (۲۰۱۹)
	مدیریت منابع انسانی	شاوون، یوزباشی، سراجی (۱۳۹۴)؛ اوشامیو و اولاز (۲۰۲۳)؛ قربانی، شایان، خانجاه (۲۰۲۰)؛ زاهدی و همکاران (۲۰۲۰)؛ کارامی و همکاران (۲۰۱۵)؛ فیلور (۲۰۱۲)؛ هانگ و لی (۲۰۱۲)؛ ماسارو و همکاران (۲۰۱۶)؛ پان (۱۹۹۹)
	مشخصات فنی و الزامات عملکردی از منظر مشتری (کارفرما)؛ نهادها، سیاستها و مقررات؛ فرهنگ عمومی حاکم بر صنعت، جامعه و اقتصاد کشور؛ محدودیت‌های قراردادی و سیاسی؛ فشار رقابتی، ایجاد رقابت؛ الگوبرداری؛ دسترسی به بسترهای خدمات جهانی؛ نتایج کلیدی عملکردها (تجربه موفقیت)	شوال پور، جاوید (۱۳۹۹)؛ رونقی، زین‌الدین زاده، بلادی (۱۳۹۸)؛ آلوارز مورالس، رامیرز هررا (۲۰۲۱)؛ آلروی و همکاران (۲۰۰۹)

متغیر	مؤلفه	نویسنده و سال
محیطی	سیاست گذاری و حکمرانی دولت؛ برنامه ریزی جامع برای حمایت از دانش بنیان شرکت ها؛ حمایت مالی دولت از شرکت های دانش بنیان؛ تدوین سیاست های حمایتی دولت	پورفاتح، خسروی پور، غنیان (۱۳۹۹)؛ شوال پور، جاوید (۱۳۹۹)؛ نصر اصفهانی و رهبری (۲۰۲۲)؛ آفاناسیوا، فتیسوا (۲۰۱۹)
	حامی دولت؛ سیاست ها حمایت دانشگاه از شرکت ها؛ مراکز پشتیبانی صنعت از شرکت ها	آرامش و دهقانی (۲۰۱۹)؛ آفاناسیوا، فتیسوا (۲۰۱۹)
زیرساخت های محیطی		فیلور (۲۰۱۲)؛ قربانی، شایان، خانجاء (۲۰۲۰)؛ مندز و همکاران (۲۰۰۷)؛ پان (۱۹۹۹)؛ صادقی و زند (۲۰۱۲)؛ شاون، یوزباشی، سراجی (۱۳۹۴)؛ اوشامبو و اولاز (۲۰۲۳)؛ ماسارو همکاران (۲۰۱۶)
سازمانی	رهبری؛ معماری سازمانی؛ فرهنگ سازمانی؛ توانمندی های یکپارچه سازی سیستم ها؛ زیرساخت های یادگیری، ذخیره سازی، اشتراک و تهسیل دانش؛ زیرساخت های علمی و فناوری؛ هدایت و رهبری دانش محور؛ حمایت و تعهد مدیران ارشد؛ سیاست گذاری و برنامه ریزی؛ نظارت و ارزیابی؛ ساختار سازمانی؛ زیرساخت های سازمانی؛ هدف گذاری و برنامه ریزی؛ تسهیم دانش؛ یادگیری دانش؛ اهداف، راهبرد و چشم اندازهای سازمان؛ شرایط حاکم در سازمان، ارزیابی عملکرد و پیشرفت؛ انعطاف پذیری	شوال پور، جاوید (۱۳۹۹)؛ پورفاتح، خسروی پور، غنیان (۱۳۹۹)؛ شاون، یوزباشی، سراجی (۱۳۹۴)؛ رونقی، زین الدین زاده، بلادی (۱۳۹۸)؛ کاظمی، ملک زاده (۱۳۹۱)؛ آلوارز مورالس، رامیرز هرا (۲۰۲۱)؛ قربانی، شایان، خانجاء (۲۰۲۰)؛ کارامی و همکاران (۲۰۱۵)؛ فیلور (۲۰۱۲)؛ وانگ (۲۰۰۵)؛ منداز و همکاران (۲۰۰۷)
	سیستم و ارزیابی	رونقی، زین الدین زاده، بلادی (۱۳۹۸)؛ قمی و همکاران (۲۰۱۸)؛ ماسارو و همکاران (۲۰۱۶)؛ کومار و همکاران (۲۰۱۵)؛ صادقی و زند (۲۰۱۲)؛ هانگ و لی (۲۰۱۲)
	توانایی های بازاریابی و فروش؛ همکاری بین شرکت های؛ مشتری مداری؛ تحقیق و توسعه	آرامش و دهقانی (۲۰۱۹)؛ شوال پور، جاوید (۱۳۹۹)؛ رونقی، زین الدین زاده، بلادی (۱۳۹۸)؛ آلوارز مورالس، رامیرز هرا (۲۰۲۱)
	رهبری و پشتیبانی رهبری	رونقی، زین الدین زاده، بلادی (۱۳۹۸)؛ قمی و همکاران (۲۰۱۸)؛ ماسارو و همکاران (۲۰۱۶)؛ کومار و همکاران (۲۰۱۵)؛ هانگ و لی (۲۰۱۲)؛ قربانی، شایان، خانجاء (۲۰۲۰)؛ کارامی و همکاران (۲۰۱۵)؛ فیلور (۲۰۱۲)؛ آلروی و همکاران (۲۰۰۹)؛ کاظمی و ملک زاده (۱۳۹۱)

متغیر	مؤلفه	نویسنده و سال
فرهنگی	فرهنگ مشارکت؛ فرهنگ تسهیم دانش؛ فرهنگ اعتماد؛ فرهنگ یادگیری؛ فرهنگ کار تیمی؛ فرهنگ شایسته‌محوری؛ میزان حمایت سازمان؛ فرهنگ دانش‌محور؛ فرهنگ نوآوری و خلاقیت؛ فرهنگ سازمانی؛	پورفاتح، خسروی‌پور، غنیان (۱۳۹۹)؛ شاون، یوزباشی، سراجی (۱۳۹۴)؛ رونقی، زین‌الدین‌زاده، بلادی (۱۳۹۸)؛ کاظمی، ملک‌زاده (۱۳۹۱)؛ میرلو ^{۱۵} (۲۰۱۶)؛ کومار و همکاران (۲۰۱۵)؛ وانگ (۲۰۰۵)؛ قربانی، شایان، خانجابه (۲۰۲۰)؛ کارامی و همکاران (۲۰۱۵)؛ منداز و همکاران؛ صادقی و زند (۲۰۱۲)؛ زاهدی و همکاران (۲۰۲۰)؛ ابویی، شجاعی و همکاران (۱۳۹۹)؛
	داشتن روحیه کارآفرینی؛ داشتن فرهنگ دانشی؛ موفقیت در گروه‌های دانش‌محور؛ آگاهی مردم؛ خدمات فرهنگی شرکت‌های دانش‌بنیان	نصر اصفهانی، رهبری (۲۰۲۲)؛ ابویی، شجاعی و همکاران (۱۳۹۹)؛ پورفاتح، خسروی‌پور، غنیان (۱۳۹۹)؛ رونقی، زین‌الدین‌زاده، بلادی (۱۳۹۸)؛ اوشامیو و اولاز (۲۰۲۳)؛ میرلو (۲۰۱۶)
	فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش؛ فرهنگ یادگیری	پورفاتح، خسروی‌پور، غنیان (۱۳۹۹)؛ کومار و همکاران (۲۰۱۵)؛ وانگ (۲۰۰۵)؛ قربانی، شایان، خانجابه (۲۰۲۰)؛ کارامی و همکاران (۲۰۱۵)؛ منداز و همکاران؛ صادقی و زند (۲۰۱۲)؛ زاهدی و همکاران (۲۰۲۰)؛ ابویی، شجاعی و همکاران (۱۳۹۹)؛ ماسارو و همکاران (۲۰۱۶)
فناوری	پیچیدگی محصول؛ معماری محصول؛ پلتفرم محصول؛ بلوغ فناوری؛ قابلیت‌های فناورانه؛ زیرساخت فناوری؛ بکارگیری فناوری؛ مهارت در زمینه ICT؛ سیستم‌های اطلاعاتی خاص؛ استفاده مؤثر از زیرساخت‌ها؛ سیاست‌های امنیتی کار؛ ارتقا و به‌روزرسانی سریع و دائمی؛ قابلیت اطمینان؛ ابزار فناورانه؛ بهره‌مندی از فضای ذخیره‌سازی حجیم اطلاعات؛ فناوری اطلاعات؛	شوال‌پور، جاوید (۱۳۹۹)؛ پورفاتح، خسروی‌پور، غنیان (۱۳۹۹)؛ شاون، یوزباشی، سراجی (۱۳۹۴)؛ رونقی، زین‌الدین‌زاده، بلادی (۱۳۹۸)؛ کاظمی، ملک‌زاده (۱۳۹۱)؛ آلن ^{۱۶} (۱۹۹۷)؛ دی بوئر ^{۱۷} و همکاران (۱۹۹۹)؛ روبرتسن و اولریچ ^{۱۸} (۱۹۹۸)؛ سوسا ^{۱۹} و همکاران (۲۰۰۴)
	دسترسی به زیرساخت‌های فنی، کیفیت بالا؛ زیرساخت‌های ارتباطی و اطلاعاتی مانند پهنای باند، سرعت اینترنت و مراکز داده، کاهش در قیمت فناوری اطلاعات و ارتباطات؛ خدمات زیربنایی در کشور، مناسب؛ زیرساخت‌های بهره‌برداری از فناوری‌های نوین مانند رایانش ابری، اینترنت اشیا، تجزیه و تحلیل کلان داده و موبایل؛ ارتباطات و تمرکز جغرافیایی صنعت؛	نصر اصفهانی و رهبری (۲۰۲۰)؛ رونقی، زین‌الدین‌زاده، بلادی (۱۳۹۸)؛ ماسارو و همکاران (۲۰۱۶)؛ اوشامیو و اولاز (۲۰۲۳)

¹⁵ Merlo

¹⁶ Allen

¹⁷ De Boer

¹⁸ Robertson & Ulrich

¹⁹ Sosa

متغیر	مؤلفه	نویسنده و سال
فناوری اطلاعات	زیرساخت های مرتبط با فناوری اطلاعات؛ (نرم افزار، سخت افزار، شبکه و نرم افزار مغز)؛ زیرساخت فیزیکی؛ ثبت اختراع و فکری	آرامش و دهقانی (2019)؛ سوسا و همکاران (2004)؛ روبرتسن و اولریچ (1998)؛ آلن (1997)؛ رونقی، زین‌الدین‌زاده، بلادی، (1398)؛ آفاناسیوا، فتیسوا (2019)
	فناوری اطلاعات	هانگ و لی (2012)؛ ماسارو و همکاران (2016)؛ پان و همکاران (1999)؛ صادقی و زند (2012)؛ وانگ (2005)؛ قربانی، شایان، خانجاء (2020)؛ سوسا و همکاران (2004)؛ روبرتسن و اولریچ (1998)؛ شوال‌پور، جاوید، (1399)؛ پورفاتیح؛ خسروی‌پور، غنیان (1399)؛ رونقی، زین‌الدین‌زاده، بلادی، (1398)
ساختارها و فرآیندها	استراتژی توسعه دانش؛ ساختار توسعه شبکه محصول؛ مکانیزم‌های هماهنگی؛ مشخصات و ساختار تیم توسعه‌دهنده محصول؛ برنامه‌ریزی و مدیریت پروژه‌های کلان؛ مدیریت دانش درون و بیرون سازمانی؛ کانال‌های ارتباطی؛ آموزش؛ نظام ارزیابی عملکرد؛ پاداش مبتنی بر عملکرد؛ میزان تمرکزگرایی	شوال‌پور، جاوید، (1399)؛ شاون، یوزباشی، سراجی (1394)؛ رونقی، زین‌الدین‌زاده، بلادی، (1398)؛ اوشامیو و اولاز (2023)؛ آفاناسیوا، فتیسوا (2019)؛ سوسا و همکاران (2004)
	مشوق‌های محرک	صادقی و زند (2012)؛ کومار و همکاران (2015)؛ مندزو همکاران (2007)؛ وانگ (2005)؛ زاهدی و خانجاء (2020)؛ قربانی، شایان، خانجاء (2020)
	استراتژی دانش	صادقی و زند (2012)؛ هانگ و لی (2012)؛ منداز (2007)؛ قربانی، شایان، خانجاء (2020)؛ اوشامیو و اولاز (2023)؛ آلوارز مورالس، رامیرز هررا (2020)؛ آلروی و همکاران (2009)؛ ابوئی، شجاعی، ازما، آقاجانی (1399)؛ شاون، یوزباشی، سراجی (1394)
	فعالیت‌ها و فرایندهای دانشی	شوال‌پور و همکاران (1399)؛ آلروی و همکاران (2009)؛ ماسارو و همکاران (2016)؛ مندز و همکاران (2007)؛ قربانی، شایان، خانجاء (2020)

۴۳ عامل با استفاده از روش دلفی فازی غربال شدند. در این پژوهش از روش دلفی فازی تک مرحله‌ای استفاده شد. جدول ۳ خروجی دلفی فازی برای عوامل مؤثر بر موفقیت‌های کسب‌وکارهای دانش بنیان با تمرکز بر فرایندهای مدیریت دانش را نشان می‌دهد.

جدول ۳. خروجی دلفی فازی برای عوامل مؤثر بر موفقیت‌های کسب‌وکارهای دانش بنیان با تمرکز بر فرایندهای مدیریت دانش

وضعیت	میانگین قطعی	میانگین فازی	عوامل مؤثر بر موفقیت‌های کسب‌وکارهای دانش بنیان با تمرکز بر فرایندهای مدیریت دانش
تایید	۰.۸۵۳	۱.۰۰۰	۰.۶۵۴

اعتماد کارکنان و مدیریت	۰.۵۷۷	۰.۸۲۷	۰.۹۴۲	۰.۷۸۲	رد
ذخیره سازی دانش	۰.۵۵۸	۰.۸۰۸	۰.۹۸۱	۰.۷۸۲	رد
کاربرد دانش	۰.۷۱۲	۰.۹۶۲	۱.۰۰۰	۰.۸۹۱	تایید
دسترسی به افراد دانشگاهی متخصص	۰.۶۷۳	۰.۹۲۳	۱.۰۰۰	۰.۸۶۵	تایید
مدیریت منابع انسانی	۰.۷۵۰	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰	۰.۹۱۷	تایید
نهادهای سیاستها و مقررات	۰.۳۸۵	۰.۶۳۵	۰.۸۴۶	۰.۶۲۲	رد
محدودیت‌های قراردادی و سیاسی	۰.۵۵۸	۰.۸۰۸	۰.۹۴۲	۰.۷۶۹	رد
فشار رقابتی	۰.۷۵۰	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰	۰.۹۱۷	تایید
سیاست‌گذاری و حکمرانی دولت	۰.۷۵۰	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰	۰.۹۱۷	تایید
حمایت مالی دولت از شرکت‌های دانش‌بنیان	۰.۶۱۵	۰.۸۶۵	۱.۰۰۰	۰.۸۲۷	تایید
تدوین سیاست‌های حمایتی دولت	۰.۵۰۰	۰.۷۵۰	۱.۰۰۰	۰.۷۵۰	رد
هدایت و رهبری دانش محور	۰.۶۷۳	۰.۹۲۳	۱.۰۰۰	۰.۸۶۵	تایید
فرهنگ سازمانی	۰.۶۳۵	۰.۸۸۵	۱.۰۰۰	۰.۸۴۰	تایید
اشتراک و تهمیل دانش	۰.۶۹۲	۰.۹۴۲	۱.۰۰۰	۰.۸۷۸	تایید
ارتباط با مشاوران و متخصصان در فرایند تولید و بازاریابی محصول	۰.۶۵۴	۰.۹۰۴	۱.۰۰۰	۰.۸۵۳	تایید
هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی	۰.۶۳۵	۰.۸۸۵	۱.۰۰۰	۰.۸۴۰	تایید
انعطاف پذیری قوانین و مقررات	۰.۵۰۰	۰.۷۵۰	۰.۹۲۳	۰.۷۲۴	رد
وجود زیر ساخت‌ها ارتباطی و اطلاعاتی	۰.۶۷۳	۰.۹۲۳	۱.۰۰۰	۰.۸۶۵	تایید
شبکه جهانی اینترنت به عنوان عامل هم‌افزایی دانش جهانی و ابزار توسعه دانایی محور	۰.۵۷۷	۰.۸۲۷	۰.۹۴۲	۰.۷۸۲	رد
ساختار سازمانی کارا و متناسب با توسعه فناوری مربوطه	۰.۶۱۵	۰.۸۶۵	۰.۹۸۱	۰.۸۲۱	تایید
بهبود عملکرد سیستم‌ها	۰.۵۷۷	۰.۸۲۷	۰.۹۸۱	۰.۷۹۵	رد
سیستم ارزیابی عملکرد	۰.۵۰۰	۰.۷۵۰	۱.۰۰۰	۰.۷۵۰	رد
پیچیدگی محصول	۰.۴۸۱	۰.۷۳۱	۰.۸۶۵	۰.۶۹۲	رد
بهره‌مندی از فضای ذخیره سازی سیستم‌ها	۰.۵۹۶	۰.۸۴۶	۰.۹۶۲	۰.۸۰۱	تایید
اطلاعات	۰.۵۹۶	۰.۸۴۶	۰.۹۶۲	۰.۸۰۱	تایید
زیرساخت‌های بهره‌برداری از فناوری‌های نوین	۰.۶۳۵	۰.۸۸۵	۱.۰۰۰	۰.۸۴۰	تایید
فرهنگ اعتماد	۰.۶۳۵	۰.۸۸۵	۰.۹۶۲	۰.۸۲۷	تایید
فرهنگ حامی یادگیری	۰.۷۵۰	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰	۰.۹۱۷	تایید
تقویت کار تیمی در آن سازمان	۰.۵۳۸	۰.۷۸۸	۰.۹۶۲	۰.۷۶۳	رد
فرهنگ نوآوری و خلاقیت	۰.۶۳۵	۰.۸۸۵	۰.۹۸۱	۰.۸۳۳	تایید

رود آیند ویدئو استادی سنده (نشریه به بازاریابی دانش و نظام‌های معنایی)

فرهنگ یادگیری	۰.۶۹۲	۰.۹۴۲	۱.۰۰۰	۰.۸۷۸	تایید
فرهنگ شایسته‌محوری	۰.۶۱۵	۰.۸۶۵	۱.۰۰۰	۰.۸۲۷	تایید
فرهنگ مشارکتی	۰.۶۵۴	۰.۹۰۴	۱.۰۰۰	۰.۸۵۳	تایید
اعتماد کارکنان به یکدیگر	۰.۷۵۰	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰	۰.۹۱۷	تایید
سیستم عملکرد	۰.۶۳۵	۰.۸۸۵	۱.۰۰۰	۰.۸۴۰	تایید
اعتماد رئیس به کارکنان	۰.۴۶۲	۰.۷۱۲	۰.۹۲۳	۰.۶۹۹	رد
وجود فرهنگ تعالی در سازمان	۰.۵۵۸	۰.۸۰۸	۰.۹۴۲	۰.۷۶۹	رد
استراتژی توسعه دانش	۰.۶۳۵	۰.۸۸۵	۱.۰۰۰	۰.۸۴۰	تایید
مدیریت دانش درون و برون سازمانی	۰.۷۳۱	۰.۹۸۱	۱.۰۰۰	۰.۹۰۴	تایید
پاداش مبتنی بر عملکرد	۰.۵۰۰	۰.۷۵۰	۱.۰۰۰	۰.۷۵۰	رد
مکانیزم‌های هماهنگی	۰.۵۳۸	۰.۷۸۸	۰.۹۴۲	۰.۷۵۶	رد
سیستم پاداش	۰.۶۹۲	۰.۹۴۲	۱.۰۰۰	۰.۸۷۸	تایید
میزان تمرکزگرایی	۰.۴۰۴	۰.۶۵۴	۰.۸۲۷	۰.۶۲۸	رد

عواملی که عدد میانگین قطعی فازی آن‌ها بیشتر از $\frac{7}{8}$ است برای اولویت‌بندی نهایی با مارکوس انتخاب شدند. ۲۷ عامل دارای عدد فازی بالاتر از $\frac{7}{8}$ بودند و برای تحلیل نهایی در نظر گرفته شدند. جدول شماره ۴، لیست عوامل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۴. لیست عوامل نهایی

عوامل پژوهش	میانگین فازی قطعی
کارتیمی	۰.۸۵۳
کاربرد دانش	۰.۸۹۱
دسترسی به افراد دانشگاهی متخصص	۰.۸۶۵
مدیریت منابع انسانی	۰.۹۱۷
فشار رقابتی	۰.۹۱۷
سیاست‌گذاری و حکمرانی دولت	۰.۹۱۷
حمایت مالی دولت از شرکت‌های دانش‌بنیان	۰.۸۲۷
هدایت و رهبری دانش‌محور	۰.۸۶۵
فرهنگ سازمانی	۰.۸۴۰
اشتراک و تهسیل دانش	۰.۸۷۸
ارتباط با مشاوران و متخصصان در فرایند تولید و بازاریابی محصول	۰.۸۵۳

۰.۸۴۰	هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی
۰.۸۶۵	وجود زیر ساخت‌ها ارتباطی و اطلاعاتی
۰.۸۲۱	ساختار سازمانی کارا و متناسب با توسعه فناوری مربوطه
۰.۸۰۱	بهره‌مندی از فضای ذخیره سازی حجیم اطلاعات
۰.۸۴۰	زیرساخت‌های بهره‌برداری از فناوری‌های نوین
۰.۸۲۷	فرهنگ اعتماد
۰.۹۱۷	فرهنگ حامی یادگیری
۰.۸۳۳	فرهنگ نوآوری و خلاقیت
۰.۸۷۸	فرهنگ یادگیری
۰.۸۲۷	فرهنگ شایسته‌محوری
۰.۸۵۳	فرهنگ مشارکتی
۰.۹۱۷	اعتماد کارکنان به یکدیگر
۰.۸۴۰	سیستم عملکرد
۰.۸۴۰	استراتژی توسعه دانش
۰.۹۰۴	مدیریت دانش درون و برون سازمانی
۰.۸۷۸	سیستم پاداش

در ادامه شاخص‌های چهارگانه روش مارکوس شامل K_i^+ ، K_i^- ، $f(K_i^+)$ و $f(K_i^-)$ که برای ارزیابی نهایی مورد استفاده قرار می‌گیرند از روی آخرین جدول، امتیازات نهایی هر عامل را نشان می‌دهد و ملاک اولویت‌بندی نهایی خواهد بود. جدول ۵. رتبه‌بندی عوامل

رتبه‌بندی نهایی	$F(K_i^+)$	$f(K_i^-)$	K_i^+	K_i^-	مؤلفه‌ها
19	2.939429607	0.876382991	6.152	0.037	کارتیمی
22	2.76129672	0.947431374	5.516	0.04	کاربرد دانش
25	2.333197889	0.780395909	4.702	0.033	دسترسی به افراد دانشگاهی متخصص
18	3.032653394	0.927576102	6.299	0.039	مدیریت منابع انسانی
23	2.753438699	0.861491538	5.681	0.036	فشار رقابتی
2	3.315103239	0.998983314	6.918	0.042	سیاست‌گذاری و حکمرانی دولت
11	3.150771236	0.939477304	6.589	0.04	حمایت مالی دولت از شرکت‌های دانش‌بنیان
10	3.157575417	0.939895939	6.607	0.04	هدایت و رهبری دانش محور
5	3.278106419	0.995514622	6.822	0.042	مدیریت دانش درون و برون سازمانی

اشتراک و تسهیل دانش	0.039	5.943	0.9156749	2.895715949	21
هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی	0.042	6.962	1	3.331734568	1
ارتباط با مشاوران و متخصصان در فرایند تولید و بازاریابی محصول	0.013	2	0.306022367	0.972644979	26
وجود زیرساخت‌ها ارتباطی و اطلاعاتی	0.04	6.716	0.943484241	3.199346193	6
ساختار سازمانی کارا و متناسب با توسعه فناوری مربوطه	0.039	6.379	0.93325758	3.065038566	14
بهره‌مندی از فضای ذخیره سازی حجیم اطلاعات	0.04	6.5	0.935649782	3.116138538	12
زیرساخت‌های بهره‌بردار از فناوری‌های نوین	0.039	6.316	0.931403624	3.04098461	17
فرهنگ اعتماد	0.042	6.553	0.987680163	3.175351581	8
فرهنگ حامی یادگیری	0.039	6.357	0.93289875	3.056799548	15
فرهنگ نوآوری و خلاقیت	0.042	6.854	0.996710723	3.290463368	4
فرهنگ یادگیری	0.04	6.612	0.940194964	3.159566963	9
فرهنگ شایسته‌محوری	0.04	6.698	0.942945996	3.19248063	7
فرهنگ مشارکتی	0.036	5.349	0.852819807	2.626890947	24
اعتماد کارکنان به یکدیگر	0.037	6.117	0.876741822	2.926851955	20
سیستم عملکرد	0.039	6.323	0.93242031	3.044105662	16
استراتژی توسعه دانش	0.042	6.383	0.98265654	3.11026893	13
فرهنگ سازمانی	0.042	6.901	0.998504874	3.308628671	3

بر اساس امتیازات هر عامل در جدول شماره ۵، مؤلفه‌ها هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری و حکمرانی دولت، فرهنگ سازمانی، فرهنگ نوآوری و خلاقیت به ترتیب دارای بیشترین اولویت هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه چارچوب برای شناسایی تحلیل عوامل مؤثر بر موفقیت‌های کسب و کارهای دانش بنیان با تمرکز بر فرایندهای مدیریت دانش انجام شده است. بدین منظور در ابتدا از طریق مرور پیشینه و مصاحبه با خبرگان مدیریت دانش، ۴۳ عامل شناسایی شد که بعد از غربال دلفی فازی به ۲۷ مؤلفه نهایی رسید. مراحل پژوهش حاضر عبارتند از: مرور پیشینه، مصاحبه با خبرگان در حوزه مدیریت دانش، اقتصاد و کسب و کارهای دانش بنیان، غربال شاخص‌های استخراجی با توزیع

پرسشنامه‌های خبره‌سنجی و برای غربال عوامل مؤثر بر موفقیت‌های کسب و کار با تمرکز بر فرایندهای مدیریت دانش از روش دلفی فازی استفاده شد. مراحل انجام کار بدین صورت بود که برای گردآوری و فازی‌سازی دیدگاه خبرگان در پژوهش حاضر از طیف لیکرت پنج درجه استفاده شد. بر اساس امتیازات کسب شده، چهار عامل هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری و حکمرانی دولت، فرهنگ سازمانی، فرهنگ نوآوری و خلاقیت، به ترتیب، بیشترین اولویت و اهمیت را داشتند. در دنیای امروز، کسب و کارهای دانش‌بنیان به دلیل ماهیت پویا و رقابتی خود نیازمند رویکردهای مدیریت دانش مؤثر هستند. در این راستا، این چهار عامل کلیدی نقش حیاتی در موفقیت این کسب و کارها ایفا می‌کنند.

هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی اولین عامل کلیدی در موفقیت کسب و کارهای دانش‌بنیان در مدیریت دانش است و البته نقش اساسی در تعیین مسیر و جهت‌گیری این نوع سازمان‌ها دارد. در کسب و کارهای دانش‌بنیان، اهداف باید با توجه به مأموریت و چشم‌انداز سازمان تعریف شوند. اهداف واضح و مشخص به تیم‌ها کمک می‌کنند تا تمرکز خود را حفظ کنند و در راستای دستیابی به آن‌ها گام بردارند. اهداف می‌توانند به دو دسته کوتاه‌مدت و بلندمدت تقسیم شوند. اهداف کوتاه‌مدت اصولاً به نتایج فوری و قابل اندازه‌گیری اشاره دارند و برای بهبود عملکرد جاری مؤثر هستند. و اهداف بلندمدت ب به رشد پایدار و توسعه نوآوری‌های آینده توجه دارند. و دار واقع، تعیین اهداف روشن نه تنها به جهت‌گیری کسب و کار مؤثر است، بلکه فرهنگ سازمانی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. سازمان‌هایی که اهداف روشنی دارند، معمولاً فضای کار مثبتی ایجاد می‌کنند که در آن اعضا احساس تعلق و انگیزه بیشتری داشته باشند. و برنامه‌ریزی فرآیند شناسایی و تحلیل موقعیت فعلی سازمان، پیش‌بینی روندهای آینده و تعیین راهبردهای لازم برای دستیابی به اهداف تعیین شده است. این فرآیند به کسب و کارها کمک می‌کند تا در محیط‌های متغیر و رقابتی به خوبی عمل کنند. هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی به شدت به یکدیگر وابسته‌اند. اهدافی که به درستی تعیین شده‌اند، مبنای منطقی برای برنامه‌ریزی فراهم می‌آورند. از سوی دیگر، برنامه‌ریزی به کسب و کارها کمک می‌کند تا به صورت سیستماتیک به اهداف خود دست یابند. از این‌رو، یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش شوال‌پور، جاوید (۱۳۹۹)؛ پورفاتح، خسروی‌پور، غنیا (۱۳۹۹)؛ شاوون، یوزباشی، سراجی (۱۳۹۴)؛ رونقی، زین‌الدین‌زاده، بلادی (۱۳۹۸)؛ کاظمی، ملک‌زاده (۱۳۹۱)؛ آلوارز مورالس، رامیرز هررا (۲۰۲۱)؛ قربانی، شایان، خانجانه (۲۰۲۰)؛ کارامی و همکاران (۲۰۱۵)؛ فیلور (۲۰۱۲)؛ وانگ (۲۰۰۵)؛ منداز و همکاران (۲۰۰۷) همسو است.

سیاست‌گذاری و حکمرانی به‌عنوان دومین عامل کلیدی در موفقیت کسب و کارهای دانش‌بنیان در مدیریت دانش که نقش بسیار مهمی ایفا می‌کنند. سیاست‌های مشخص و یکپارچه می‌توانند جهت‌گیری‌های کلی سازمان را مشخص کرده و به هم‌راستایی اهداف مختلف کمک کنند. داشتن یک استراتژی واضح برای مدیریت دانش، به سازمان کمک می‌کند تا به‌طور مؤثری از منابع خود بهره‌برداری کند. در واقع، حکمرانی مؤثر فرهنگ سازمانی را به سمت اشتراک دانش و همکاری بیشتر

هدایت خواهد کرد. از طرفی، فرهنگ قوی در زمینه مدیریت دانش، به بهبود ارتباطات داخلی و تشویق نوآوری مؤثر است. سیاست گذاری مناسب در تعیین ساختارهای مناسب برای مدیریت دانش، مانند کمیته‌های ویژه یا تیم‌های بین‌رشته‌ای، کمک خواهد کرد. بنابراین حکمرانی، تخصیص منابع لازم برای مدیریت دانش را تسهیل می‌کند. این منابع شامل فناوری، آموزش و توسعه مهارت‌ها و زمان لازم برای تبادل دانش است. سیاست گذاری مناسب به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که فرآیندهای مدیریت دانش را به‌طور منظم ارزیابی کرده و بهبود بخشند. این ارزیابی در شناسایی نقاط قوت و ضعف مؤثر و فرآیندهای نوآوری را تسهیل می‌کند. و در نهایت، حکمرانی به کسب و کارهای دانش‌بنیان این امکان را می‌دهد که با ذینفعان مختلف، از جمله دانشگاه‌ها، مراکز تحقیقاتی و صنایع، ارتباط برقرار کنند و از این تعاملات بهره‌برداری کنند. از این‌رو، یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش پورفاتیح، خسروی‌پور، غنیان (۱۳۹۹)؛ شوال‌پور، جاوید (۱۳۹۹)؛ نصر اصفهانی و رهبری (۲۰۲۲)؛ آفاناسیوا، فیتسوا (۲۰۱۹) همسو است.

فرهنگ سازمانی به‌عنوان سومین عامل کلیدی در موفقیت کسب و کارهای دانش‌بنیان در مدیریت دانش، تأثیر بسزایی در ایجاد محیطی مناسب برای اشتراک و به اشتراک گذاری دانش دارد. فرهنگ سازمانی باید به گونه‌ای طراحی شود که اعضای سازمان را تشویق کند تا دانش و تجربیات خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند. این فرهنگ می‌تواند شامل برگزاری جلسات مشترک، کارگاه‌ها و فعالیت‌های تیمی باشد که در تبادل ایده‌ها مؤثر است. یک فرهنگ سازمانی قوی، محیطی را ایجاد می‌کند که در آن اعضای سازمان احساس امنیت کنند تا ایده‌های نوآورانه خود را مطرح نمایند. پذیرش ریسک و امکان شکست به‌عنوان بخشی از فرآیند یادگیری، باعث تحریک خلاقیت و نوآوری می‌شود. در یک سازمان دانش‌بنیان، تأکید بر یادگیری مداوم و توسعه مهارت‌ها ضروری است. فرهنگ سازمانی باید این ارزش را ترویج کند که یادگیری نه تنها یک وظیفه، بلکه یک فرصت است. این امر می‌تواند از طریق دوره‌های آموزشی، کنفرانس‌ها و برنامه‌های توسعه فردی محقق شود. فرهنگ سازمانی باید به اعضای تیم این احساس را بدهد که هر یک از آن‌ها مسئول ایجاد و حفظ یک محیط مشارکتی هستند. این مسئولیت‌پذیری به ارتقای کیفیت تبادل دانش و افزایش بهره‌وری کمک می‌کند. تنوع در دیدگاه‌ها و تجربیات در غنی‌تر شدن فرآیندهای مدیریت دانش مؤثر واقع می‌شود. فرهنگی که به احترام و ارزش‌گذاری به تفاوت‌ها توجه کند، می‌تواند به نوآوری‌های بیشتری منجر شود و زمینه‌ساز تفکر خلاق باشد. یک فرهنگ قوی به اعضای سازمان این امکان را می‌دهد که به‌طور مستمر عملکرد خود را ارزیابی کرده و بازخورد بگیرند. این فرآیند به بهبود و اصلاح شیوه‌های مدیریت دانش کمک می‌کند و باعث می‌شود که سازمان به‌طور مستمر در حال یادگیری و رشد باشد. از این‌رو، یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش شوال‌پور، جاوید (۱۳۹۹)؛ پورفاتیح، خسروی‌پور، غنیان (۱۳۹۹)؛ شاوون، یوزباشی، سراجی (۱۳۹۴)؛ رونقی، زین‌الدین‌زاده، بلادی (۱۳۹۸)؛ کاظمی، ملک‌زاده (۱۳۹۱)؛ آلوارز مورالس، رامیرز هررا (۲۰۲۱)؛ قربانی، شایان، خانجانه (۲۰۲۰)؛ کارامی و همکاران (۲۰۱۵)؛ فیلور (۲۰۱۲)؛ وانگ (۲۰۰۵)؛ منداز و همکاران (۲۰۰۷) همسو است.

فرهنگ نوآوری و خلاقیت به عنوان چهارمین عامل کلیدی در موفقیت کسب و کارهای دانش بنیان در مدیریت دانش که تأثیر بسزایی در ایجاد و پیشبرد ایده‌های جدید و راهکارهای نوآورانه دارد. فرهنگ نوآوری باید به کارکنان این امکان را بدهد که بدون ترس از شکست، ایده‌های جدید خود را مطرح کنند. این امر می‌تواند از طریق برگزاری جلسات طوفان فکری، کارگاه‌های خلاقیت و فراهم آوردن فضای باز برای بحث و گفتگو انجام شود. یک فرهنگ نوآوری باید تغییر را به عنوان یک فرصت تلقی کند و کارکنان را به پذیرش ریسک‌های محاسبه شده ترغیب کند. این امر به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا از فرصت‌های جدید بهره‌برداری کنند و به سرعت به نیازهای بازار پاسخ دهند. محیطی که در آن نوآوری و خلاقیت مورد حمایت قرار گیرد، می‌تواند شامل تأمین منابع لازم، زمان کافی برای تحقیق و توسعه و فراهم آوردن فرصت‌های یادگیری باشد. این حمایت‌ها باعث می‌شود که اعضای تیم احساس ارزشمندی و انگیزه بیشتری برای پیشبرد ایده‌های خود داشته باشند. فرهنگ نوآوری به تعامل و همکاری بین تیم‌ها و بخش‌های مختلف سازمان تأکید می‌کند. ایجاد شبکه‌های همکاری می‌تواند به تبادل ایده‌ها و تجربیات کمک کند و به تولید راهکارهای نوآورانه منجر شود. سازمانی که به نوآوری اهمیت می‌دهد، باید بتواند از شکست‌ها درس بگیرد. این فرهنگ باید پذیرای انتقادات و بررسی‌های انتقادی باشد تا از این طریق نقاط ضعف شناسایی و بهبود یابند. شناسایی و پاداش دهی به ایده‌های نوآورانه و تلاش‌های خلاقانه، انگیزه کارکنان را افزایش می‌دهد. این پاداش‌ها می‌توانند شامل جوایز، تقدیرهای رسمی یا حتی فرصت‌های پیشرفت شغلی باشند. از این رو، یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پورفاتح، خسروی پور، غنیا (۱۳۹۹)؛ شاوون، یوزباشی، سراجی (۱۳۹۴)؛ رونقی، زین‌الدین زاده، بلادی (۱۳۹۸)؛ کاظمی، ملک‌زاده (۱۳۹۱)؛ میرلو (۲۰۱۶)؛ کومار و همکاران (۲۰۱۵)؛ وانگ (۲۰۰۵)؛ قربانی، شایان، خانجاده (۲۰۲۰)؛ کارامی و همکاران (۲۰۱۵)؛ منداز و همکاران؛ صادقی و زند (۲۰۱۲)؛ زاهدی و همکاران (۲۰۲۰)؛ یوئی، شجاعی و همکاران (۱۳۹۹) همسو است.

هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی مشخص، نه تنها مسیر و جهت‌گیری کسب و کارها را تعیین می‌کند، بلکه به ایجاد تمرکز و انگیزه در تیم‌ها کمک می‌کند. سیاست‌گذاری و حکمرانی مؤثر نیز به تعریف ساختارها و فرآیندهای لازم برای مدیریت دانش کمک می‌کند و موجب بهبود ارتباطات داخلی و تعامل با ذینفعان می‌شود. علاوه بر این، فرهنگ سازمانی مثبت و حمایتی، زمینه‌ساز اشتراک و تبادل دانش است و باعث می‌شود اعضای تیم در محیطی امن و خلاقانه به فعالیت بپردازند. فرهنگ نوآوری و خلاقیت نیز به تحریک ایده‌های جدید و ایجاد فضای مناسب برای آزمون و خطا کمک می‌کند. در نهایت، هم‌افزایی بین این عوامل می‌تواند به ایجاد یک اکوسیستم دانش بنیان منجر شود که در آن نوآوری، همکاری و یادگیری مداوم محور فعالیت‌ها باشد. براساس یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود. پژوهشگران به بررسی تأثیر هر یک از این عوامل بر موفقیت

کسب و کارهای دانش‌بنیان در صنایع مختلف، به ویژه در زمینه‌های نوظهور فناوری و علوم انسانی، توسعه مدل‌های کاربردی برای پیاده‌سازی فرهنگ نوآوری و خلاقیت در سازمان‌ها، به ویژه برای کسب و کارهای کوچک و متوسط، مطالعه تأثیر برنامه‌های آموزشی و توسعه مهارت‌ها بر بهبود فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش پیردازند.

پیشنهادات کاربردی

برای موفقیت کسب و کارهای دانش‌بنیان در مدیریت دانش و ایجاد یک اکوسیستم نوآورانه، می‌توان پیشنهادات زیر را ارائه داد:

استفاده از ابزارهای مدیریت پروژه مانند KPI (Key Performance و OKR (Objectives and Key Results) Indicators) برای پیگیری تحقق اهداف، به ویژه در تیم‌های تحقیق و توسعه.

ایجاد کمیته‌های بین‌رشته‌ای و استقرار فرآیندهای ارزیابی منظم در راستای توسعه منابع انسانی و تکنولوژی برای مدیریت بهتر دانش در سازمان.

برگزاری جلسات تیمی منظم و کارگاه‌های آموزشی برای تقویت روابط بین اعضای تیم و تشویق به تبادل ایده‌ها، همچنین ایجاد سیستم‌هایی برای بازخورد و ارزیابی مستمر عملکرد.

برگزاری جلسات طوفان فکری و تأسیس آزمایشگاه‌های نوآوری داخلی برای تسهیل در توسعه محصولات و خدمات جدید، به ویژه با تمرکز بر ارتقای همکاری‌های تیمی و بهره‌برداری از فرصت‌های تحقیقاتی.

توسعه همکاری‌ها و شبکه‌های علمی و صنعتی بین دانشگاه‌ها، مراکز تحقیقاتی و صنایع به منظور تسهیل فرآیندهای نوآوری و تبادل دانش.

منابع و مآخذ

ابوئی، طاهره، شجاعی، سامره، ازما، فریدون، افاجانی، حسنعلی. (۱۳۹۹). عوامل مؤثر بر آموزش کارآفرینی کسب و کارهای دانش‌بنیان در شتاب‌دهنده‌های مستقر در مراکز رشد دانشگاهی. پژوهش در نظام‌های آموزشی ۱۴. ۹۵-۱۱۰.

افتخاری، زهرا، نادی، محمدعلی. (۱۴۰۰). ارائه الگوی مفهومی مدارس کسب و کار برای نظام پیش‌دبستانی ایران. نوآوری‌های آموزشی ۳(۲۰): ۱۴۷-۱۸۰. doi: 10.22034/jei.2021.235920.1526

امیرنژاد، حمید، عشقی، فواد، اسدپورکردی، مریم. (۱۴۰۱). اثر شاخص‌های اقتصاد کشاورزی دانش بنیان بر ارزش افزوده‌ی بخش کشاورزی کشورهای عضو دی ۸. *کنفرانس ملی اقتصاد کشاورزی دانش بنیان و کارآفرین*. دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری.

انتظاریان، ناهید (۱۳۹۴). تاثیر کسب و کارهای دانش بنیان بر رشد اقتصادی کشور. *ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه*، ۱۸۰.

باقرصاد، وحیده، حسینی نیا، غلام حسین. (۱۳۹۵). اثر دانشگاه کارآفرین بر کسب و کارهای دانش بنیان. *کنگره ملی آموزش عالی ایران*.

بغدادی، مصطفی، محمولی، مهدی، الیاسی، مهدی، رادفر، رضا (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه مدل کسب و کار استارت‌آپ‌ها همگام با مراحل بلوغ یک استارت‌آپ. *فصلنامه مدیریت توسعه فناوری*. ۹(۴). ۱۱-۴۳. doi: 10.22104/jtdm.2022.5169.2870

پورفاتح، نصیبه، خسروی پور، بهمن، و غنیان، منصور. (۱۳۹۹). عامل‌های مؤثر بر اجرای مدیریت دانش در ترویج کشاورزی. *پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*. ۵۰-۲۷، (۵۲). SID. <https://sid.ir/paper/954847/fa>

تاج‌الدینی، اورانوس، اعظمی، محمد، و موسوی، علی سادات. (۱۳۹۵). آیا تبدیل علم به محصول در علوم انسانی محقق می‌شود. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات (مجله علوم تربیتی و روانشناسی)*، ۸(۲). ۶۷-۹۴. SID. <https://sid.ir/paper/522443/fa>

تاج‌الدینی، اورانوس، باب‌الحوائجی، فهیمه، موسوی، علی (۱۳۹۶). بررسی وضعیت ترجمان دانش در علوم انسانی کشور. *دانش‌شناسی*. ۱۰(۳۸)، ۲۵-۳۶.

تاری، مهدیه، مرادی، محمود، و ابراهیم پور، مصطفی. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر رشد و موفقیت شرکت‌های دانش بنیان. *رشد فناوری*. ۱۲(۴۵)، ۳۶-۴۴. SID. <https://sid.ir/paper/144832/fa>

ترجمه خلاصه‌ای از گزارش "توسعه جهانی ۲۰۲۱؛ داده‌ها در خدمت زندگی بهتر" است. توسط بانک جهانی. فوریه ۲۰۲۱

جعفری تیتکانلو، سعید، ذوالفقاری، نفیسه، بهبودی، امید، محسنی، محمد ضیا (۱۳۹۸). تاثیر پویایی و رقابت پذیری محیط بر عملکرد کسب و کار؛ تحلیل نقش راهبردهای نوآوری محصول و فرایند آینده پژوهی مدیریت. ۳۰(۴).

جعفری، احمد، نصیری، مجید، حسینی، سیدمحمد رضا، و سعیدی، پرویز. (۱۴۰۰). طراحی الگوی موفقیت مدیران دولتی در ایران با توجه به ویژگی‌های روان‌شناختی و شخصیتی. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۹(۲). ۷۳-۹۲. SID.

<https://sid.ir/paper/390269/fa>

حجی پور، محمد. (۱۴۰۰). پدیدارشناسی فضای کارآفرینی و کسب و کار روستایی در مناطق منتخب ایران (با تأکید بر چالش‌های زیسته). *نشریه جغرافیا و توسعه* ۱۹(۶۴): ۴۵-۷۶. doi: 10.22111/j10.22111.2021.6319

حسن پور، حسینعلی، نعیمی عالی، یوسف، مغان، مهدی، ممبینی، جهانبخش، و امامیان، سهیل. (۱۳۹۳). الگوی ترجمه دانش از تحقیقات تا صنعت مطالعه موردی: یکی از مراکز تحقیقاتی صنایع دفاعی. *رشد فناوری*، ۱۰(۴۰): ۴۵-۵۲. SID. <https://sid.ir/paper/145014/fa>

حسینی شاوون، امین، یوزباشی، علیرضا، و نسل سراجی، رویا. (۱۳۹۴). وضعیت مدیریت دانش و عوامل مؤثر بر استقرار آن در دانشگاه علوم پزشکی تهران. *راهبرد فرهنگ*، ۸(۳۰): ۱۳۷-۱۵۹. SID. <https://sid.ir/paper/356403/fa>

خادمی زاده، شهناز & (دخش، سارا). (۱۴۰۱). بررسی وضعیت ترجمان دانش اعضای هیأت علمی: مطالعه موردی دانشگاه شهید چمران اهواز. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۸(۳): ۴۵۵-۴۷۹. doi: 10.22091/stim.2021.7398.1658

خیاطیان، م.ص.، طباطباییان، س.ح.ا.، امیری، م.، الیاسی، م. (۱۳۹۳). تحلیلی بر عوامل مؤثر بر رشد و پایداری شرکت‌های دانش‌بنیان در ایران، *نوآوری و ارزش آفرینی*، ۳(۶): ۵۷-۷۴.

دانایی مریم، حسینی محمدعلی، حبیب خدا بهناز، فلاحی مسعود، شکوه فروزان (۱۳۸۸). بررسی وضعیت انتقال (ترجمان) دانش با تأکید بر انتقال یافته‌های پژوهشی در دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی سال ۱۳۸۷-۸۸، *مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی*، ۲(۳): ۹-۱۶.

رحمی. تیام (۱۴۰۰). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی در کسب و کارهای دانش محور مدیران کسب و کارهای دانش بنیان تهران. *دانشگاه پیام نور استان همدان - واحد ملایر*

رستمی وحیده، باستانی پیوند، کاووسی زهرا، روانگرد رامین (۱۳۹۸). وضعیت ترجمان دانش در دانشگاه علوم پزشکی شیراز، *راهبردهای مدیریت در نظام سلامت*، ۴(۳): ۲۲۹-۲۱۹.

رضایی، سجاد. (۱۴۰۱). واكوی اثرات شاخص های اقتصاد دانش بنیان بر شدت انرژی مصرفی در کشورهای در حال توسعه، *سومین کنفرانس بین المللی در مدیریت کسب و کار و اقتصاد* ۲۹ تیرماه ۱۴۰۱- تهران.

رونقی، محمدحسین، زین الدین زاده، سارا، علم بلادی، سپهر. (۱۳۹۸). شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش با استفاده از روش فراترکیب. *کتابداری و اطلاع رسانی*، ۲۲(۳): ۱۱۲-۱۳۵. doi: 10.30481/ijlis.2019.183033.1553

ریزوندی، آیه، افروزه، محمد صادق، جلیوند، محمد (۱۳۹۹). شناسایی چالش‌های کسب و کارهای ورزشی در بحران کوید-۱۹ و ارائه راهکار. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۲(۶۱): ۲۶۵-۲۸۸. doi: 10.22089/smrj.2020.8872.3026

زاهدی، محمدرضا، کریمی، محمدحسین، دهقانی، مریم، (۱۳۹۸)، بررسی، شناسایی و اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه‌ی فکری در سازمان‌های فناوری محور، فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، دانشکده مدیریت دانشگاه هوایی شهید ستاری. ۲(۳) صص ۶۱-۸۸.

سرلک، نرگس، محمدی، مهدی، و گرامی راد، فاطمه. (۱۳۹۵). بررسی وضعیت ترجمه دانش حسابداری در ایران. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی. ۲۳(۲). ۱۹۳-۲۱۲. SID. <https://sid.ir/paper/8055/fa>

شاهین پور، علی، کارابولوت، کرم. (۱۳۹۹). تأثیر سرمایه انسانی بر فضای کسب‌وکار در کشورهای اسلامی. نشریه علمی پژوهشی مدیریت کسب و کارهای بین‌المللی. ۳(۴). ۸۷-۱۰۵.

شاهین پور، علی، کارابولوت، کرم (۱۳۹۹). تأثیر سرمایه انسانی بر فضای کسب‌وکار در کشورهای اسلامی، مدیریت کسب و کارهای بین‌المللی. دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه تبریز. ۳(۴). ۸۷-۱۰۵.

شیرینی، شیوا. (۱۳۹۶). نوآوری کسب و کارهای دانش‌بنیان زمینه ساز رونق صنایع می‌شود، مجله نوآور. اسفند ۱۳۹۶.

شرفایی. آرشام (۱۴۰۰). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر توسعه منابع انسانی در کسب و کارهای دانش محور مدیران کسب و کارهای دانش بنیان تهران. دانشگاه خوارزمی، دانشکده مدیریت.

شوال پور، سعید، و طیبی جاوید، الهام. (۱۳۹۹). گونه شناسی عوامل تأثیرگذار بر موفقیت یکپارچه سازی دانش در پروژه های تولید و توسعه محصولات و سیستم های پیچیده (مورد مطالعه: صنایع هوایی ایران). مدیریت توسعه فناوری، ۸(۱)، ۹۳-۱۲۶. SID. <https://sid.ir/paper/401892/fa>

صبری مقدم. دینا (۱۴۰۲) بررسی تأثیر همسویی استراتژیک مدیریت دانش بر عملکرد کسب و کارها، تحلیل نقش میانجی عملکرد نوآوری (مورد مطالعه: شرکت های دانش بنیان مستقر در دانشگاه فردوسی مشهد). دانشگاه بین‌المللی امام رضا علیه‌السلام، پردیس رضوان.

صدیقی، ژیلا، مجدزاده، سیدرضا، نجات، سحرناز، فتوحی، اکبر، شهیدزاده ماهانی، علی، غلامی، ژاله، یونسین، مسعود، رشیدیان، آرش، مسگرپور، بیتا، اعتمادی، آرش، و یزدانی، کامران. (۱۳۸۶). طراحی مدل «ترجمه دانش» جهت بهره‌گیری از نتایج پژوهش. پایش. ۷(۱)، ۳۵-۴۷. SID. <https://sid.ir/paper/23233/fa>

صیفی، امیر، شهرکی پور، حسن، صابر گرکان، افسانه (۱۴۰۰). شناسایی عوامل اثرگذار بر پایدارسازی کسب و کارهای دانش بنیان (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی). تحقیقات مدیریت آموزشی. ۱۳(۵۰). ۱۵-۳۶.

طالبی، کامبیز، صالحی، حسام. (۱۳۹۳). شناسایی رابطه سرریز دانش و عملکرد نوآورانه کسب و کارهای دانش‌بنیان فعال در حوزه فناوری اطلاعات. فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی. ۱۷(۱). ۵۷-۷۳. doi: 10.22059/jed.2014.51555

عبادی، فیروز، حمیدرضا الماسی (۱۳۹۴). نقش مدیریت دانش در بهبود فضای کسب و کار نمونه موردی شرکت‌های دانش‌بنیان، اولین همایش ملی بهبود فضای کسب و کار، کارآفرینی و توسعه در بستر اقتصاد مقاومتی، دانشگاه فنی الغدیر زنجان، زمستان - ۱۳۹۴

عباسی، زهره (۱۳۸۶)، مروری بر مدل‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمانها، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش، مرکز همایش بین‌المللی رازی، بهمن ۱۳۸۶.

عرب نصرت آبادی، محمد نصیر، قاسمی، احمد رضا، نوبخت، محمد، آذر، عادل، ندیری، محمد (۱۳۹۹). طراحی مدل تفسیری- ساختاری بهبود محیط کسب و کار ایران با تمرکز بر محیط قانونی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. ۱۰(۳). ۱۲۵-۱۴۶.

عظیمی، علی، صنعت جو، اعظم، دیانی، محمدحسین، و فتاحی، رحمت اله (۱۳۹۶). ترجمه دانش و بررسی اثربخشی آن در علوم پزشکی. تعامل انسان و اطلاعات. ۴(۲)، ۱-۱۶. SID. <https://sid.ir/paper/260342/fa>

عظیمی، میترا، شیخی، محمد (۱۳۹۷). سنجش شاخص‌های فضای کسب و کار شهر جدید صدرا و نقش آن در توسعه اقتصادی شهر. برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی. ۹(۳۵). ۱-۳۳. doi: 10.22054/qjst.2018.9309

فرآیند مدیریت دانش. سایت تیم تحقیق توسعه خزال، بازیابی در تاریخ ۱۴۰۲/۰۶/۲۷ <https://gazellecg.com/knowledge-management-process>

کاشف گنج‌دره‌در، منصوره، رضائی مقدم، کورش، فاطمی، مهسا (۱۴۰۱). دانش اعضای شرکتهای دانش‌بنیان نسبت به اصول مدیریت تداوم کسب و کار در استان کرمان، علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱۸(۱). ص ۸۷-۱۰۵.

کاظمی، ملک‌زاده (۱۳۹۱). تبیین عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی سامانه‌ی مدیریت دانش در شرکت‌های فناوری کوچک مستقر در مراکز رشد فناوری. مدیریت فرد. ۱۱(۳۲). ۴۶-۶۲.

کلابی، امیرمحمد (۱۳۹۹). مدل‌سازی عوامل مؤثر بر پایداری مدل‌های کسب و کار. پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۱۳(۴۷). ۱۳۴-۱۱۱. doi: 10.22111/jmr.2020.32518.4901

لشگری، افشین؛ مرادی، امین؛ جلیلی آرامش، سیاوش و مرادی، دانیال (۱۳۹۷). بررسی ارتباط مدیریت دانش و نوآوری. کنفرانس ملی اندیشه‌های نوین و خلاق در مدیریت، حسابداری مطالعات حقوقی و اجتماعی. خوی، دانشگاه آزاد اسلامی زرقان - آموزش عالی عالمه خوبی وابسته به وزارت علوم تحقیقات و فناوری.

اللهیاری فرد، نجف، عباسی، رسول (۱۳۹۰). بررسی الگوی مناسب ساختار سازمانی شرکت های دانش بنیان. فصلنامه تخصصی پارک ها و مراکز رشد. ۸(۲۹).

المبارکی، حنادی مبارک، بوسلر، مایکل (۲۰۱۷). چالش ها و فرصت های نوآوری و انکوباتورها به عنوان ابزاری برای اقتصاد دانش بنیان. نوآوری و کارآفرینی. ۱۵(۶). ۱-۱۸. DOI 10.1186/s13731-017-0075-y

محمدی چهاره، محسن، رستمی، نسرین (۱۳۹۸). بررسی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر فضای کسب و کار در استان گلستان (با استفاده از روش تحلیل سلسله مراتب (AHP)). پژوهش های اقتصاد و توسعه منطقه ای. ۲۶(۱۷).

منصوری، س. (۱۳۹۵). «شناسایی و اولویت بندی مؤلفه های اثرگذار در راستای توسعه شرکت های دانش بنیان استان کرمان». پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه سیستان و بلوچستان.

نجات، سحرناز، صدیقی، ژیلا، غلامی، ژاله، و مجدزاده، سیدرضا (۱۳۸۷). خودارزیابی انتقال دانش در موسسات پژوهشی (کاربردی کردن مدل «ترجمه دانش»). پیش. ۷(۳)، ۲۶۸-۱۵۹. SID. <https://sid.ir/paper/24097/fa>

نجات، سحرناز، ملکی، کتایون، احقری، شراره، غلامی، ژاله، و یونسین، مسعود. (۱۳۸۸). مداخله برای ارتقای ترجمان دانش پژوهش: نحوه انتخاب و درجه بندی طرح های پژوهشی برای ارزیابی به تصمیم گیران. مجله ایرانی نظریه پردازی در علوم پزشکی. ۳(۳)، ۰-۱۰. SID. <https://sid.ir/paper/445990/fa>

نریمانی، میثم، کریمیان، زهره، حسینی، سیدجعفر (۱۳۹۹). ارائه چارچوب نهادی برای تنظیم گری مدل های جدید کسب و کار در ایران؛ مطالعه موردی: ارائه دهندگان خدمات برخط جابجایی درون شهری سیاست گذاری عمومی. ۶(۱). ۹-۳۴. doi: 10.22059/jppolicy.2020.76998

اللهیاری فرد، نجف، و عباسی، رسول (۱۳۹۰). بررسی الگوی مناسب ساختار سازمانی شرکت های دانش بنیان. رشد فناوری. ۸(۲۹)، ۴۷-۵۴. SID. <https://sid.ir/paper/144817/fa>

یاری، حمیدرضا، اسلامبولچی، علیرضا (۱۴۰۰). ارائه الگوی پایداری کسب و کارها در تعاونی های موفق استان همداستان. فصلنامه تعاون و کشاورزی. ۱۰(۴۰). ۹۳-۱۳۷. doi: 10.22034/ajcoop.2022.288536.1697

یزدی زاده، بهاره، و نجات، سیما (۱۳۸۸). مداخله برای ارتقای ترجمان دانش پژوهش: چرا و چگونه میتوان بهره برداری دانش حاصل از پژوهش را از طریق مجلات علوم پزشکی افزایش داد؟. مجله ایرانی نظریه پردازی در علوم پزشکی. ۳(۳)، ۰-۰. SID. <https://sid.ir/paper/447187/fa>

Afanasyeva, T., & Fetisova, G. (2019). Using The Business Kpi Method As A Means Of Students Motivation. In V. A. Trifonov (Ed.), *Contemporary Issues of Economic Development of Russia: Challenges and Opportunities*, vol 59. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences (pp. 916-923). Future Academy. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.04.99>

Allen, T.j(1997). *Organizational structure for product development*, MIT Sloan School of Management.

Alrawi, K., & Elkhatib, S. (2009). Knowledge management practices in the banking industry: Present and future state-case study. *Journal of Knowledge Management Practice*, 10(4), 68-84.

Alvarez Morales, J. L., & Ramírez Herrera, D. (2021). Identificación de estrategias de capacitación en pymes de la Ciudad de México. *Noesis. Revista De Ciencias Sociales*, 31(61), 202-225. <https://doi.org/10.20983/noesis.2022.1.10>.

Anggia, P., Sensuse, D.I., Suchahyo, Y.G., & Rohajawati, S. (2013). Identifying Critical Success Factors for knowledge management implementation in organization: A survey paper.

ASHAMU, I. A., & OLATEJU, I. A. (2023). Impact of Environmental Factors on Business Growth in Oyo State.

Ayah, R., Jessani, N. & Mafuta, E.M(2014). Institutional capacity for health systems research in East and Central African schools of public health: knowledge translation and effective communication, *Health Res Policy Sys* ., <https://doi.org/10.1186/1478-4505-12-20>.

De Boer, M. Van Den Bosch, F. A.& Volberda. H.w. (1999). Managing organizational knowledge integration in the emerging multimedia complex. *Journal of Management studies*. 36(3). 379-398.

Diehr, G., & Gueldenberg, S. (2017). Knowledge utilisation: An empirical review on processes and factors of knowledge utilisation.

Dobbins, M., Rosenbaum, P., Plews, N. *et al.* Information transfer: what do decision makers want and need from researchers?. *Implementation Sci* 2, 20 (2007). <https://doi.org/10.1186/1748-5908-2-20>

El-Jardali, F., Ataya, N., Jamal, D. *et al.* A multi-faceted approach to promote knowledge translation platforms in eastern Mediterranean countries: climate for evidence-informed policy. *Health Res Policy Sys* 10, 15 (2012). <https://doi.org/10.1186/1478-4505-10-15>

Fuller, S. (2012). *Knowledge management foundations*: Routledge.

Ghomi, H., & Barzinpour, F. (2018). Identifying the success factors of knowledge management tools in research projects (Case study: A corporate university). *Management Science Letters*, 8(8), 805-818.

Ghorbani, S., & Khanachah, S. N. (2020). Providing a framework for knowledge sharing in knowledgebased organizations according to social capital indicators. *Annals of Management and Organization Research*, 1(4), 271-284.

Ghorbani, Saeed, and Shayan N. Khanachah (2020). "Provide A Model for Establishing a Comprehensive Knowledge Management System in Knowledge-based Organizations Based on Success Factors." *Annals of Management and Organization Research*, vol. 2, no. 1, 25 Aug. 2020, pp. 1-12, doi:10.35912/amor.v2i1.569.

Ginsburg, L.R., Lewis, S., Zackheim, L. *et al.* Revisiting interaction in knowledge translation. *Implementation Sci* 2, 34 (2007). <https://doi.org/10.1186/1748-5908-2-34>

Gorman, G., McCarthy, S. (2006) "Business Development Support and Knowledge-Based Businesses", *Journal of Technology Transfer*, Vol.31, No. 1, pp. 131-143.

Gourova, E. (2010). Knowledge management strategy for small and medium enterprises.

Gourova, E., & Toteva, K. (2011). Raising creativity and participation in innovation and knowledge management activities.

Graham, Ian D. PhD1; Logan, Jo RN, PhD2; Harrison, Margaret B. RN, PhD3; Straus, Sharon E. MD, MSc4; Tetroe, Jacqueline MA5; Caswell, Wenda RN, MEd2; Robinson, Nicole6 (2006). Lost in knowledge translation: Time for a map?. *Journal of Continuing Education in the Health Professions* 26(1):p 13-24. | DOI: 10.1002/chp.47

H. Aramesh, M. Deghani (2019). Key factors of the success of knowledge-based companies relied on academic incubator centers. *Int. J. Hum. Capital Urban Manage.*, 4(2): 101-110.

<https://doi.org/10.35912/amor.v2i4.569>.

Huang, L.-S., & Lai, C.-P. (2012). An investigation on critical success factors for knowledge management using structural equation modeling. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40, 24-30.

Karami, M., Alvani, S. M., Zare, H., & Kheirandish, M. (2015). Determination of critical success factors for knowledge management implementation, using qualitative and quantitative tools (case study: Bahman automobile industry). *Iranian Journal of Management Studies*, 8(2), 181-201.

Kasonde, J.M., Campbell, S (2012). Creating a Knowledge Translation Platform: nine lessons from the Zambia Forum for Health Research. *Health Res Policy Sys* 10, 31. <https://doi.org/10.1186/1478-4505-10-31>

Koloniari, M.; Vraimaki, E. & Fassoulis, K. (2019). Factors affecting knowledge creation in academic libraries. *Journal of Librarianship and Information Science*, 51(4): 1-17. DOI: 10.1177/0961000616668958.

Kumar, S., Singh, V., & Haleem, A. (2015). Critical success factors of knowledge management: modelling and comparison using various techniques. *International Journal of Industrial and Systems Engineering*, 21(2), 180-206.

Massaro, M., Handley, K., Bagnoli, C., & Dumay, J. (2016). Knowledge management in small and medium enterprises: a structured literature review. *Journal of knowledge management*.

Mendoza, L. E., Marius, A., Pérez, M., & Grimán, A. C. (2007). Critical success factors for a customer relationship management strategy. *Information and software technology*, 49(8), 913-945.

Merlo, T.R. (2016). Factors influencing knowledge management. Use in technology enterprises in southern United States. *Procedia Computer Science*. 99. 15-35.

Nasr Esfahani, D., Rahbari, S. (2022). Identifying the Factors Affecting the Establishment of Knowledge-Based Sports Companies Based On Electronic Knowledge: A Qualitative Analysis. *Journal of New Studies in Sport Management*, 3(3), 530-543. DOI: 10.22103/JNSSM.2022.19466.1087.

Pan, S. L., & Scarbrough, H. (1999). Knowledge management in practice: An exploratory case study. *Technology analysis & Strategic management*, 11(3), 359-374.

Qi, R.-G., & Liu, S.-J. (2010). Research on comprehensive evaluation of enterprises knowledge management capabilities.

Raghu, T.S, Vinze ,Ajay(2005), A business process context for Knowledge Management, *Decision Support Systems*, Volume 43, Issue 3, April 2007, Pages 1062-1079.
<https://doi.org/10.1016/j.dss.2005.05.031>

Robertson, D & Uritch. K. (1998). Planning for Product Platforms. *MIT Sloan Management Review*. 39(4). 19-31.

Saeed Ghorbani, Shayan Naghdi Khanachah(2020). Provide a model for establishing a comprehensive knowledge management system in knowledge-based organizations based on success factors .*Annals of Management and Organization Research (AMOR) ISSN 2685-7715*, Vol 2, No 1, 2020, 1-12.

Sedighi, M., & Zand, F. (2012). Knowledge management: Review of the Critical Success Factors and development of a conceptual classification model. Paper presented at the 2012 Tenth International Conference on ICT and Knowledge Engineering.

Soleymani, A., Yaghoubi Farani, A., Karimi, S., Azadi, H., Nadiri, H. and Scheffran, J (2021). Identifying sustainable rural entrepreneurship indicators in the Iranian context, *Journal of Cleaner Production*, Vol. 290, PP. 125-186. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125186>

Song, W., & Chu, Y. (2012). Research on enterprise knowledge management strategy from the perspective of knowledge-based innovation.

Sosa, M. E., Eppinger, S. D, & Rowles, C. M. (2004). The misalignment of product architecture and organizational structure in complex product development *Management Science*, 50(12). 1674-1689.

Suo, B., Han, Z., & Gao, X. (2010). Knowledge process reengineering and implementation of enterprise knowledge management.

Theriou, N., Maditinos, D., & Theriou, G. (2011). Knowledge management enabler factors and firm performance: An empirical research of the Greek medium and large firms.

Thorisdottir, Thorey S., and Lara Johannsdottir (2019). "Sustainability within Fashion Business Models: A Systematic Literature Review" , *Sustainability*, 11(8), 2233. <https://doi.org/10.3390/su11082233>.

Van Winkelen, C., & Tovstiga, G. (2009). Understanding an organisation's knowledge-enabled innovation capability.

van Zyl, M., & du Plessis, Y. (2012). Exploring coping strategies of business leaders during an economic downturn. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 15(4), 402-415.
doi:<https://doi.org/10.4102/sajems.v15i4.151>

Vătămănescu, E.-M., & Dinu, E. (2023). Knowledge Management and Innovation in the COVID-19 Context: Flowing from the Organization Toward the Network Level.

Wong, K. Y. (2005). Critical success factors for implementing knowledge management in small and medium enterprises. *Industrial management & Data systems*.

Zahedi, M. R., & Khanachah, S. N. (2020). The effect of knowledge management processes on organizational innovation through intellectual capital development in Iranian industrial organizations. *Journal of Science and Technology Policy Management*.

Zahedi, M. R., & Naghdi Khanachah, S. (2020). Designing and implementing a model of organizational readiness assessment to become a knowledge-based organization: Case study an Iranian research center.

Zahedi, M., Akhavan, P., & Naghdi Khanachah, S. (2020). Identifying the Key Barriers to Knowledge Management and Lessons Learned in the Project-Based Military Organizations. *MILITARY MANAGEMENT QUARTERLY*, 19(76), 29-68.

Providing a framework for identifying and analyzing factors affecting the success of knowledge-based businesses with a focus on knowledge management processes

Reza Karimi*

Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science , Qom University, Qom, Iran.

Rahil Karimian

Ph.D Student of Knowledge and Information Science University of Qom, Qom, Iran

Abstract

Objective: The aim of this study is to provide a framework for identifying and analyzing factors affecting the success of knowledge-based businesses by focusing on knowledge management processes.

Methodology: The present study is quantitative in terms of method and applied in terms of purpose. In this study, the Fuzzy Delphi and Marcus methods were used for data analysis. The population of the present study consists of experts in the fields of knowledge management, economics, and knowledge-based business. And 13 people were selected as samples. The data collection tools in this study are interviews and questionnaires (expert questionnaire and Marcu's method questionnaire).

Findings: Factors Through a review of the history and interviews with knowledge management experts, 43 factors were identified, which reached the final 27 components after the Fuzzy Delphi screening. And the screening of extracted indicators was done by distributing expert questionnaires and the Fuzzy Delphi method was used to screen the factors.

Conclusion: The results showed that clear goal setting and planning not only determine the direction and direction of businesses but also create focus and motivation in teams, and policy-making and governance

defining the structures and processes necessary for knowledge management improves internal communications and stakeholder engagement. In addition, a positive and supportive organizational culture facilitates knowledge sharing and exchange, and team members work in a safe and creative environment. A culture of innovation and creativity also stimulates new ideas and creates a suitable space for trial and error, and ultimately, the synergy between these factors leads to the creation of a knowledge-based ecosystem in which innovation, collaboration, and continuous learning are the focus of activities.

Keywords: Business, knowledge-based, knowledge-based economy, knowledge management, business management, process.

زوداینک ویراستاری نشده (نشریه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی)