Sciences and Techniques of Information Management
Volume 6, Issue 2, Summer 2020

**Editor - in chief lecture**

# Effective Digital Transformation and the Need for Convergence between Areas Involved in Knowing Management

**Mohammad Hasanzadeh**
Prof.Department of Knowledge and Information Science, Tarbiat Modares University,
Tehran, Iran. hasanzadeh@modares.ac.i

## Abstract

The digital transformation is a bridge to the transition from the traditional world to the new world. The features of the new world are largely focused on digitalization. In the new world, from personal communication to macro business, everything is based on digits and reveals a new phenomenon called virtual reality. Virtual reality has given rise to phenomena such as second life, augmented reality, and, in a word, the virtual world. How to move from relationships, structures, attitudes, behaviors and styles before digitalization to the digital age requires digital transformation. The need for digital transformation has made the need for "Knowing Management" inevitable. The root of profound individual and organizational changes, as well as the promotion of the effectiveness of transformation activities, lies in the dynamics of the individual and organizational knowing system. The knowing system at the individual and organizational level is affected by the complex and ever-changing relationships between internal elements and external components. Defining and regulating the relationship between internal elements and coordinating them for effective interaction with external components will help to promote its effectiveness and resilience in interacting with the ups and downs of digital transformation. In this paper, the need for convergence of knowing management areas as internal elements of the knowing system to create individual and organizational readiness for successful digital transformation is briefly explained. Conducting in-depth studies based on the assumptions presented in this paper will lead to the formation and enrichment of scientific literature in the field of digital transformation.

**Keywords:** Digital Transformation, Convergence, Knowing Management.

علـوم و فنـون مـدیریت اطلاعـات
دوره ۶، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۹

**سخن سردبیر**

# تحولِ دیجیتالِ اثربخش و لزوم هم‌گرایی بین حوزه‌های دخیل در مدیریت دانایی

**محمد حسن‌زاده**
استاد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.
hasanzadeh@modares.ac.ir

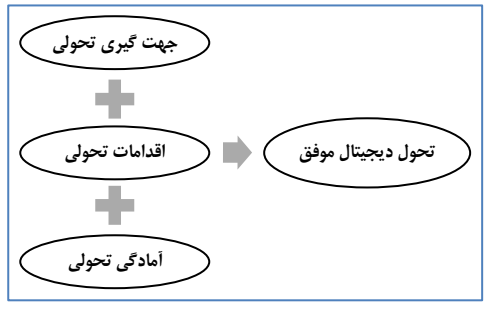
## چکیده

تحول دیجیتال پلی برای گذر از دنیای سنتی به دنیای جدید است. ویژگی‌های دنیای جدید عمدتا بر دیجیتال‌سازی استوار معطوف می‌باشد. در دنیای جدید، از ارتباطات شخصی تا کسب و کارهای کلان، همگی بر محمل ارقام استوار گشته و پدیده نوینی به نام واقعیت مجازی را آشکار ساخته است. واقعیت مجازی، شکل‌گیری پدیده‌هایی مانند زندگی دوم، واقعیت افزوده و در یک کلام دنیای مجازی را تسریع کرده است. نحوه انتقال از مناسبات، ساختارها، نگرش، رفتار و شئونات قبل از دیجیتال‌سازی به عصر دیجیتال نیازمند تحول دیجیتال می‌باشد. ضرورت تحول دیجیتال، نیاز به مدیریت دانایی را اجتناب‌ناپذیر ساخته است. ریشه تحولات عمیق فردی و سازمانی و همچنین ارتقای اثربخشی فعالیت‌های دگرگونه‌سازی در پویایی منظومه دانایی فردی و سازمانی نهفته است. منظومه دانایی در سطح فردی و سازمانی از ارتباطات پیچیده و دائم التغییر بین عناصر درونی و مولفه‌های بیرونی تاثیر می‌پذیرد. تعریف و تنظیم ارتباط بین عناصر درونی و هماهنگ‌سازی آنها برای تعامل موثر با مولفه‌های بیرونی به ارتقای اثربخشی و تاب‌آوری آن در تعامل با فراز و فرودهای تحول دیجیتال کمک شایانی خواهد کرد. در این نوشتار، به صورت مختصر لزوم همگرایی حوزه‌های مدیریت دانایی به عنوان عناصر درونی منظومه دانایی برای ایجاد آمادگی فردی و سازمانی برای تحول دیجیتال موفقیت‌آمیز تبیین شده است. انجام مطالعات عمیق بر مبنای مفروضات مطرح شده در این نوشتار به شکل‌گیری و غنی‌سازی ادبیات علمی در زمینه تحول دیجیتال اثربخش خواهد انجامید.

**کلیدواژه‌ها:** تحول دیجیتال، هم‌گرایی، مدیریت دانایی.

## مقدمه

گذر از عصر صنعتی به عصر اطلاعات و دانش بسیار سریع‌تر از تحولات منجر به عصر صنعتی اتفاق افتاده است. شاخصه‌های تحول جهانی نشان می‌دهد که هم‌گرایی بین صنایع، کسب و کارها و سبک زندگی شهروندان نیز به تبعیت از تحولات پیرامون عصر اطلاعات و دانش، روند دگرگونه‌ای به خود گرفته‌اند. در ساحت صنعت، انقلاب چهارم با محوریت عامل‌های هوشمند رخ نموده و در ساحت اجتماعی، نسل هزاره و شهروندان جهان وطن با ویژگی‌هایی کاملا متفاوت پا به عرصه اجتماع گذاشته و در ساحت فناوری، فناوری‌های فوق سطح بالا و میان-تخصصی در حال تکامل و عرضه است. در ساحت کسب و کار، شرکت‌های دانش بنیان استارت آپی با ابتنای بر نوآوریِ شبکه‌ای در حال تحمیل خود بر رقبای سنتی خود هستند. همه این تحولات در عرصه‌های مختلف در یک بُعد با یکدیگر اشتراک جدی دارند و آن هم دیجیتال‌شدگی است. کسب و کارهای جدید، فناوری‌های فوق سطح بالای نوین، ارتباطات اجتماعی و سازمانی جاری و غیره همگی از موهبت دیجیتال‌شدگی برخوردار بوده و با آن عجین شده‌اند. دیجیتال‌شدگی امور، زیرساخت‌ها و مناسبات، از یک‌سو، نزدیکی بین انتزاع و عینیت را به ارمغان آورده است. به گونه‌ای که نوعی این‌همانی بین انتزاع و عینیتِ ممزوج شده به وجود آمده است. از سوی دیگر، میدان را برای بازیگری تامّه عامل‌های هوشمند فراخ‌تر از همیشه باز کرده است. در نتیجه این امر، هوشمندسازی بر بستر دیجیتال‌شدگی به امری دائمی و معمول تبدیل شده است. خانه‌های هوشمند، فرایندهای هوشمند، سازمان‌های هوشمند و غیره همگی ریشه در دیجتیال‌شدگی دارند. به عبارت دیگر، بدون دیجیتال‌شدگی، امکان استدلال مبتنی بر دانش پایه برای سامانه‌های هوشمند وجود نخواهد داشت. توسعه و تکامل منطق جدید و پیدا شدن کاربست‌های جدی برای استدلال‌های منطقی و تسهیل نمادسازی در فضای دیجیتال، جهان را به سوی تبدیل شدن به یک ماشین منطقی کلان پیش می‌برد.




**شکل ۱. ارکان اصلی تحول دیجیتال**

مشارکت موثر در عصر جدید، نیازمند حرکت از دنیا و ارتباطات سنتی به جهان پویا و متکامل دیجیتال است. هماهنگی و هارمونیِ زاینده و فزاینده در حرکت از وضعیت قبلی به وضعیت آینده نیازمند تحول است، تحول دیجیتال از این منظر به عنوان یک ضرورت تلقی می شود. افراد و سازمان‌هایی با موفقیت با فضای جدید و استلزامات آن همخوان خواهند شد که اسباب تحول دیجیتال را فراهم آورده باشند. تحول دیجیتال از منظر ریخت‌شناسی، مجموعه‌ای سه لایه‌ای است. لایه نخست دربرگیرنده آمادگی‌های تحولی بنیادین و لایه دوم، شامل اقدامات تحولی مناسب و لایه سوم، جهت‌گیری تحولی است. میزان موفقیت یک موجودیت در تحول دیجیتال تابعی از میزان آمادگی، اقدامات و جهت‌گیری تحولی در راستای تحولات مداوم پیرامونی است.

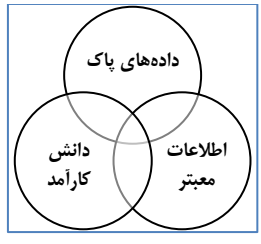
## آمادگی تحولی

آمادگی تحولی دربرگیرنده فراهم‌آوری بسترهای تحول در سازمان از جمله رویکردها، نگرش‌ها، آگاهی مستدلّ، زیرساخت‌ها، سیاست‌ها و برنامه‌هایی است که زمینه‌های پرواز برای سازمان را فراهم می‌آورند. تحول یک سازمان از شفیرگی به پروانه‌گی، نیازمند تغییر از یک وضعیت به وضعیتی کاملا متفاوت با ویژگی‌های عملکردی دگرگونه است. برخلاف تصورات موجود از آمادگی که عمدتاً بر زیرساخت‌های فنی و ابزاری تاکید می‌کند، عمده‌ترین و تاثیرگذارترین بخش تحول، به تحول در دیدگاه‌ها، دایره آگاهی، پذیرایی از تغییر و ایجاد ارائه برای تحول در ارکان مختلف سازمانی است. به هر اندازه که ایجاد آمادگی مبتنی بر آگاهی خودپرداخته و مستدلّ از سوی اجزای سازمانی باشد، ضریب موفقیت آن نیز بالاتر خواهد بود. نقش نظامات دانشی در ایجاد بسترهای تحول در سازمان بسیار تعیین‌کننده است.

کارکنان، هرچند از دستورات، آیین‌نامه‌ها و مقررات سازمانی تبعیت می‌کنند، اما بیشترین تاثیر را از عملکرد مافوق ها و اقناع درونی خود برای انجام یک کار می‌پذیرند. تا زمانی که نظام استدلالی کارکنان، کارمندان، ذینفعان و حامیان نسبت به تحولات پیش‌رو، علائم مثبت ارسال نکند و در هم‌افزایی با یکدیگر به شکل‌گیری حرکت جمعی نیانجامد، امکان تحول موفقیت‌آمیز در سازمان وجود نخواهد داشت. در کنار آمادگی‌های معنایی، نرم‌افزاری و درونی، ایجاد بسترهای سخت‌افزاری و فراهم‌آوری اسباب و ابزارهای لازم نیز بایستی در دستور کار قرار گیرد. همگام‌سازی آمادگی نرم با ساز و برگ‌های سخت‌افزاری می‌تواند به واقعی‌تر شدن سطح آمادگی سازمان برای تحول دیجیتال کمک کند. آمادگی تحولی امری مداوم، پیوسته، هماهنگ و رو به جلو است.

## اقدامات تحولی

هرگونه آمادگی در سازمان بدون اقدام عملی، امری ابتر و مأیوس‌کننده خواهد بود. آمادگی‌ها درازمدت و میان مدت، زمانی در عرصه عملیات، آزمون خود را پس خواهند داد و میزان اثربخشی آنها مشخص خواهد شد که در قالب ا قدامات عملی به بوته آزمایش کشیده شوند. اقدام تحولی، اقدامی است که سازمان را علاوه بر عملیات اجرایی، به ارزیابی مداوم وضعیت خود نیز مجاب می‌کند. در اقدام تحولی، هر بخش از برنامه، بستری برای آزمون وضعیت موجود و ارتقای آن به مرحله بعدی در می‌آید. در اقدام تحولی، نقطه مطلوب، ایستا نیست. نقطه مطلوب براساس، واقعیت‌ها، خواست‌ها و تحولات پیرامونی به صورت سیال تعریف می‌شود و آرایش نیروها، امکانات، برنامه‌ها و آماده‌سازی بسترها به صورت مداوم براساس میزان فاصله با یک نقطه سیال انجام می‌شوند.




**شکل ۲. پیشران‌های دانایی اقدام تحولی در سازمان**

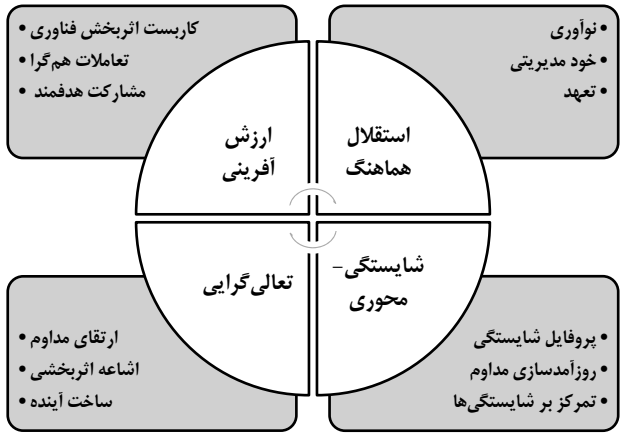
اقدام تحولی، وابستگی جدی به داده، اطلاعات و دانش دارد. ارزیابی وضعیت موجود، تبیین فاصله با وضعیت مطلوب، برآورد آهنگ حرکت از نقطه مبداء به سوی مقصد و در نهایت، تعریف گزاره‌های سیاستی نوین همگی نیازمند دستیابی به داده‌های بی‌نقص، اطلاعات معتبر و دانش کارآمد است. وجود عیب در هر کدام از تسهیل‌گرهای اقدام تحولی، موجب انحراف اقدامات از مسیر هدف و شکل‌گیری تشتت و به هم ریختگی در آرایش نیروها و قوای سازمانی خواهد شد. دستیابی به داده‌های پاک به وجود زیرساخت‌های مدیریت داده جامع با معماری متناسب و مباشرین توانمند نیاز دارد. اطلاعات معتبر از ایجاد ارتباط وثیق و پایدار بین منابع داده درون سازمانی و برون سازمانی با رخدادهای گذشته و جاری و تحلیل‌های واقع‌بینانه معطوف به آینده حاصل می‌شود. دانش کارآمد، براساس میزان ارتباط بین اطلاعات تجمیع شده و تحلیلی با موقعیت‌های عملی و آمیختگی آن با خِرد جمعی تعریف می‌شود. در نبود این سه پیشرانِ دانایی در سازمان، دستیابی به اقدام تحولی نه دشوار، بلکه ناممکن خواهد بود.

## جهت‌گیری تحولی

سازمان‌هایی در تحول دیجیتال موفق عمل خواهند کرد که علاوه بر فراهم‌آوری بسترها و اقدامات متناسب، از جهت‌گیری تحولی منعطف، آینده‌نگر و جامع معطوف به هدف برخوردار هستند. جهت‌گیری تحولی، حداقل از چهار ویژگی عمده برخوردار است:

**استقلالِ هماهنگ، ارزش‌آفرینی، شایسته‌محوری، تعالی‌گرایی**

در سازمان‌های تحول‌گرا با هدف بهره‌گیری از نوآوری‌های بی‌پایان و بسترسازی برای پویای درونی، آزادی عمل واحدها و افراد در بالاترین سطح به رسمیت شناخته می‌شود. برای ایجاد هماهنگی بین ارکان و ساختارهای مختلف سازمانی، خطوط مشترک و موازین تعهد سازمانی به عنوان شیرازه فعالیت‌ها تعیین و در سطح وسیع در سازمان تبیین و نهادینه‌سازی می‌شود. آزای عملِ هم‌گرا به کارکنان قدرت تصمیم، خلاقیت و خودراهبری می‌دهد و دستیابی به اهداف سیال و پیشرو را امکان‌پذیر می‌کند.




**شکل ۳. ارکان منشور سازمان‌های تحول‌گرا**

خلق ارزش برای همه ذینفعان سازمان و پیاده‌سازی اصول پایداری در مجموعه ارکان و عوامل دست اندرکار و سیاستگذار از جمله مهمترین ویژگی‌های سازمان‌های تحولی است. هرگونه جهت‌گیری در این سازمان‌ها با هدف ایجاد ارزش و اثربخشی روزافزون تعریف می‌شود. سازمان‌های تحولی برای تثبیت ارزش‌آفرینی خود، مرزی برای نوآوری و خلاقیت تعریف نمی‌کنند. امروز با وجود فناوری‌های نوین و هم‌گرا، امکان ارزش‌آفرینی مستمر در سازمان‌ها فراهم شده است.

سازمان‌های تحولی برای دستیابی به اهداف و اجرای برنامه‌های خود، نیازمند افراد شایسته هستند. این افراد از قابلیت تغییر، سازگاری، چابکی، خود مدیریتی، ارتباط‌گستری و چند ظرفیتی برخوردار می‌باشند. هیچ چیزی به اندازه نبود شایستگی‌های مناسب در منابع انسانی، به عنوان یک عامل بازدارنده سازمان‌های تحولی عمل نمی‌کند. سازمان‌هایی که تحول‌گرا هستند، جهت‌گیری‌های خود را بر مبنای وجود شایستگی‌های متناسب در بین کارکنان و ارتقای روزافزون آن استوار می‌کنند. هزینه‌کرد در روزآمدی و متناسب‌سازی شایستگی‌های کارکنان در سازمان‌های تحولی نه به عنوان هزینه‌کرد، بلکه به عنوان سرمایه‌گذاری با نرخ بازگشت عالی تعریف می‌شود.

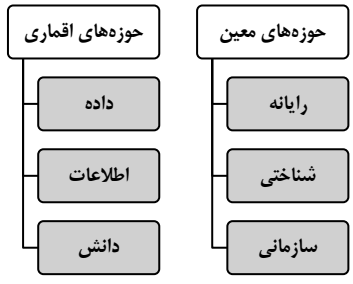
سازمان‌های تحول‌گرا، از منظر جهان‌بینی تعالی‌گرا، به دنبال ساخت آینده با اقدامات جاری خود هستند. آنها در یک نقطه نمی‌ایستند و به صورت مداوم به دنبال اشاعه اثربخشی در محیط پیرامونی خود هستند. همین ویژگی‌ها به سازمان‌های تحول‌گرا، قدرت تاثیرگذاری بر محیط و ارائه راهکارهای بدیل کارآمد برای روتین‌های موجود داده و آنها را به عنوان بازیگری فعال در عرصه کسب و کار خود مطرح می‌کند. هرگونه جهت‌گیری تحول‌گرا به عنوان برایندی از برداشت دقیق از واقعیت‌های موجود و پردازشی نوآورانه از مسیرهای پیش‌رو و اتخاذ رویکردی عملیاتی و تحقق‌پذیر برای ساخت آینده‌ای متفاوت، بهتر و زیباتر است. تحول‌گرایی در جهت‌گیری، بیش از سایر مراحل نیازمند دستیابی و بهره‌برداری از سامانه‌های مدیریت داده، مدیریت اطلاعات و مدیریت دانش است. سطح خدماتی که هرکدام از اجزای منظومه دانایی به عناصر دخیل در جهت‌گیری تحولی ارائه می‌کنند، به صورت بنیادین با خدمات روتین و معمول که به صورت عمومی تعریف می‌شوند، تفاوت دارد. اشراف به این سطح از تفاوت و ایجاد دسترسی به تحلیل‌های مبتنی بر شواهد، نوآوری‌ها و ذکاوت، بسترساز اتخاذ رویکرد تحولی در سازمان خواهد شد.

## کارکرد رشته‌های مدیریت دانایی

دانایی به عنوان فرایند دسترسی، ساخت، بهره‌برداری و ارزش‌آفرینی از سرمایه‌های معنوی در سطح فردی و سازمانی است. این فرایند پیچیده در نهایت، امری انسانی و مبتنی بر ذکاوت بشری است. ابزارهای فناورانه، شبکه‌های همکاری و رخدادهای برنامه‌ریزی شده، نقش تعیین‌کننده‌ای در تسریع و تسهیل مدیریت دارایی‌های دانشی ایفا می‌کنند. مدیریت دانایی دربرگیرنده کاربست‌هایی از حوزه‌های مختلف است که در دو گروه اقماری و معین دسته‌بندی می‌شوند.

**گروه اول:** حوزه‌ها به عنوان رشته‌های اقماری در زمره حوزه‌های تشکیل‌دهنده مدیریت دانایی

تعریف می‌شوند که از آن جمله می‌توان به مدیریت داده، مدیریت اطلاعات و مدیریت دانش اشاره کرد.




**شکل ٤. حوزه‌های مرتبط با مدیریت دانایی**

این حوزه‌ها ارتباط درهم تنیده و بسیار نزدیکی با همدیگر دارند و معمولا در امتداد هم تعریف می‌شوند. به گونه‌ای که تعیین مرز مشخص بین آنها و یا تعریف کارکرد کاملا مجزا برای آنها بسیار دشوار است. مدیریت داده، بر گردآوری، پاکسازی، ذخیره و بازیابی داده تمرکز دارد. مدیریت اطلاعات بر فراهم‌آوری، اعتباربخشی، ذخیره و بازیابی، جاری‌سازی و اشاعه و بازخوردگیری اطلاعات می‌پردازد. مدیریت دانش مجموعه‌ای از فرایندهای شناخت/ کسب، ممیزی/ سازماندهی، اشاعه/ توسعه، و کاربست/ خلق دانش در راستای اهداف سازمانی را در برمی‌گیرد. وابستگی مدیریت دانش به مدیریت اطلاعات و مدیریت اطلاعات به مدیریت داده، امری معمول و ضروری است. در صورت نبود، داده، بخش مهمی از مدیریت اطلاعات و به تبع آن، مدیریت دانش با مشکل مواجه خواهد شد.

گروه دیگری از حوزه‌ها به عنوان معین به توسعه و تکامل حوزه‌های گروه اول کمک می‌کنند. دارایی‌های دانشی در سطح دارایی‌های نامشهود و ضمنی با حوزه شناختی ارتباط تنگاتنگی دارند. شکل‌گیری و تثبیت دانایی در نتیجه یک فرایند پیچیده شناختی تکمیل می‌شود. دانش به عنوان ترکیب سیالی از داده، اطلاعات، پیش‌داشته‌های ذهنی و غیره در نهایت، در مغز انسان‌ها تبلور یافته و بخشی از آن به صورت مصداق‌های عینی به دنیای بیرون جاری می‌شود.

از سوی دیگر، مدیریت بهینه داده، اطلاعات و دانش نیازمند کاربست رایانه و قابلیت‌های آن در تسریع و تدقیق فرایندهای ذخیره و بازیابی است. امروزه اشاعه، مصورسازی، تحلیل و ارزش‌آفرینی داده، اطلاعات و دانش نیز به کاربست فناوری‌های نوین اطلاعات و ارتباطات وابسته شده است. توسعه شبکه‌های اجتماعی و ارتباطات مجازی نیز بر محمل فناوری‌های

اطلاعات و ارتباطات استوار گشته است. بر همین اساس، توجه و تمرکز بر کاربست علوم رایانه در مدیریت دارایی‌های دانشی بسیار جدی و ضروری می‌باشد.

ماهیت جمعی و سازمانی دانش و جریان آن در طول فرایندهای سازمانی، بهره‌گیری از دستاوردها و یافته‌های علوم سازمانی را اجتناب‌ناپذیر کرده است. مهمترین بُعد سازمانی دانش، وابستگی آن به ساختار سازمانی، ارتباطات درون و فراسازمانی، فرایندها و رویه‌ها و فرهنگ سازمانی مربوط می‌شود. البته حوزه‌های معین مدیریت دانایی به موارد مذکور محدود نیست. در حوزه‌های مختلف و بر حسب رویکردها و جهت‌گیری‌های خاص، حوزه‌هایی مانند اقتصاد، تعلیم و تربیت، علوم اجتماعی و غیره به کمک مدیریت دانایی می‌آیند.

## لزوم هم‌گرایی حوزه‌ها

سیال و نامشهود بودن بخش عمده و تعیین‌کننده دارایی‌های دانشی سازمانی ایجاب می‌کند که حوزه‌های مختلفی از علم و اجرا در مدیریت آنها دخیل باشد. بهره‌مندی مناسب از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های موجود در حوزه‌های مختلف نیازمند اتخاذ رویکردی هم‌گرایی انعطاف‌پذیر از زاویه نظری و عملی است. تحول دیجیتال به عنوان ضرورت مسجل نسل امروزی افراد و سازمان‌ها، بیشتر از هر چیز بر کاربست مدیریت دانایی استوار است و انجام موفقیت‌آمیز، مداوم و پایدار آن نیازمند بهره‌گیری از نظام مدیریت دانایی اثربخش در عرصه سازمانی است. در نبود نظام مدیریت دانایی اثربخش، دستیابی به آمادگی، اقدام و جهت‌گیری تحولی غیرممکن خواهد بود.

هم‌گرایی بین‌حوزه‌ای، ابعاد مختلفی را در برمی‌گیرد. هرچند امکان تعیین نسخه یکدست برای هم‌گرایی وجود ندارد، اما برخی از ابعاد هم‌گرایی که می‌تواند خطوط اولیه برای همکاری بین اندیشمندان، دست‌اندرکاران و سیاستگذاران ایجاد کند، عبارتند از:

### هم‌گرایی بنیادین، هم‌گرایی روش‌شناختی، هم‌گرایی ابزار-محور، هم‌گرایی عملیاتی

حوزه‌های دخیل در مدیریت دانایی با بهره‌گیری از بنیادهای نظری و فرضیه‌های مستحکم یکدیگر، چارچوب کارآمد و پاسخگوی جامع و مانعی برای تبیین مسائل و ارائه طریق در عرصه دارایی‌های دانشی و ارتباط‌دهی آن به تحول دیجیتال ارائه می‌کنند. دستاوردهای روش‌شناختی در حوزه‌های مختلف و ابزارهای توسعه یافته برای گردآوری داده‌های لازم، بستری برای خلق دانش در این عرصه فراهم می‌آورد و راهکارهای ارائه شده برای مدیریت دارایی‌های دانشی از منظرهای مختلف، راه را برای ارتقای اثر و اعتمادپذیری راه‌حل‌های پیشنهادی باز می‌کند. به عبارت دیگر،

آنچه از منظر مدیریت دانایی برای تحول دیجیتال ضرورت دارد، همکاری و هم‌گرایی مداوم بین حوزه‌هایی است که هرکدام بخشی از درخت دانشی این عرصه را تامین می‌کنند.

## سخن پایانی

مدیریت دانایی، رمز موفقیت فرایند تحول دیجیتال است. از سوی دیگر، تحول دیجیتال به نهادینه‌سازی فرهنگ مدیریت دانایی و اتکاء بر دانش و توانمندی‌های معنایی و معنوی سازمان‌ها کمک می‌کند. دستیابی به این تعامل هم‌افزا، نیازمند بکارگیری توانمندی‌ها، دستاوردها و چارچوب‌های اندیشه‌ایِ رشته‌های گوناگون است. تعامل همکارانه بین پژوهشگران حوزه‌های مربوطه و دستیابی به راه‌حل‌های قابل اعتماد، به دست‌اندرکاران اجرایی تحول دیجیتال این امکان را خواهد داد که با نگاه جامع و تحقق‌پذیر این مسیر تکاملی را طی کنند.

تعامل بر مبنای مفهوم تحول دیجیتال بین حوزه‌های دخیل در مدیریت دانایی، عرصه بی‌نظیری برای همکاری و هم‌اندیشی فراهم می‌کند که از یک‌سو به شکل‌گیری بنیان‌های نظری نوآورانه می‌انجامد. از سوی دیگر، بسترهایی برای تعریف و اجرای استارت آپ‌ها و ابتکارهای نوین فراهم می‌آورد. تحول دیجیتال، عرصه‌ای چندرشته‌ای، چند ماهیتی و چند بُعدی است که با محوریت مدیریت دانایی، چارچوبی عمل‌پذیر پیدا می‌کند. مدیریت دانایی و حوزه‌های دخیل در آن با میان‌کنش تکاملی می‌توانند انتقال موفقیت‌آمیز جوامع به وضعیت جدیدِ اجتناب‌ناپذیر را تسهیل کنند.

نگاه چندرشته‌ای، معطوف به هدف، اثرگرا و تحولی علاوه بر پژوهشگران جامعه دانشگاهی و دست‌اندکاران سازمانی، باید در بین دست‌اندرکاران مدیریت و تسهیل علم و دانایی از جمله نشریات علمی نیز بیش از پیش جاری باشد تا دیدگاه‌های چندبُعدی و تحول‌گرا مورد استقبال واقع شده و مجالی برای طرح و تبیین پیدا کنند. ورود نگاه‌های تحولی چند رشته‌ای به عرصه علم، دستاوردهای به مراتب اثرگذارتری را برای سازمان‌ها و جامعه به ارمغان خواهد آورد.

**استناد به این مقاله:**

**DOI:** http://dx.doi.org/10.22091/stim.2000.1640

حسن‌زاده، محمد (۱۳۹۹). تحول دیجیتال اثربخش و لزوم هم‌گرایی بین حوزه‌های دخیل در مدیریت دانایی. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۶(۲): ص ۷-۱۶