

مدیریت دانش در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی

دکتر فتاح ناظم*

محمدجواد قائد محمدی**

بهنام شکری***

چکیده: هدف اساسی پژوهش حاضر بررسی مدیریت دانش مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی است. جامعه آماری این پژوهش را تمام کارکنان اداری واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی تشکیل می‌دهند. با روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای و طبقه‌بندی تعداد ۱۵۹۰ نفر از کارکنان واحدهای مختلف دانشگاه آزاد اسلامی انتخاب شدند. ابزار سنجش عبارت است از پرسشنامه مدیریت دانش که دارای ابعاد (مدیریت و رهبری، کار سیستمی و جوامع یادگیرنده، تقسیم دانش، خلق دانش، عدالت دیجیتال، ایده‌ها و مأموریت، استراتژی، فرهنگ سازمانی، سرمایه عقلانی و سازمان یادگیرنده) است و $(\alpha = 0.97)$ است که روی کارکنان اجرا شد. با توجه به F محاسبه شده (۱۱/۳۹) و سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) می‌توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره مدیریت دانش به تفکیک مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. و نتایج حاصل از آزمون تعقیبی L.S.D. نشان داد که نمره مدیریت دانش منطقه ۳ دانشگاه آزاد اسلامی از بقیه مناطق بیشتر است. میانگین نمره مدیریت دانش به تفکیک منطقه نشان می‌دهد منطقه ۳ در مقایسه با سایر مناطق از مدیریت دانش بیشتری برخوردارند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش^۱

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رشته جامعه‌شناسی
پایان نامه

*دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن f_nazem@yahoo.com

**عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن mj_Ghaed@yahoo.com

***مربی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن behnamshokri@yahoo.com

مقدمه

دانشگاه‌ها از جمله نظام‌های اجتماعی هستند که نیروی محرکه آگاهی‌بخش و برج فرمانده فکر جوامع شناخته شده‌اند. به دلیل دگرگونی‌های شدیدی که امروزه دنیای ما را تحت تأثیر خود قرار داده، فیگنوم^۱ (۱۹۹۴) نشان می‌دهد که دانشگاه امروزی بیش از پیش در کانون مباحثات دامنه‌دار بین‌المللی و اجتماعی قرار گرفته و موضوع این مباحثات بر آرمان‌ها و اهداف دانشگاه‌ها و هدایت و رهبری متمرکز شده است. علاوه بر این، دانشگاه‌ها درگیر مباحث مربوط به کیفیت و نوسازی است، و برای بقای خود راهی جز افزایش کیفیت و در عین حال کاهش هزینه‌ها ندارد. او کیفیت آموزش عالی را عامل کلیدی در رقابت پنهان بین کشورها می‌داند. به علاوه، یکی از تجربه‌های موفق در عرضه آموزش عالی در ایران تأسیس دانشگاه آزاد اسلامی است.

دانش در دنیای امروز، به عنوان مزیت رقابتی و یکی از مهم‌ترین عوامل تولید محسوب می‌شود که باید هدایت و مدیریت گردد. دانش یکی از مهم‌ترین اجزای نامشهودها^۲ است که در طی مکانیزم‌ها و فرایندهای سازمانی به کار گرفته شد و بروز نوآوری را در سازمان ممکن می‌سازد. بر این اساس سنجش و اندازه‌گیری دانش و سایر دارایی‌های نامشهود در فرایندهای سازمانی از اهمیت بسزایی برخوردار است.

به اعتقاد زاک^۳، دانش به عنوان مهم‌ترین منبع راهبردی کسب و کار سازمان‌ها شناخته می‌شود (زاک، ۱۹۹۹). به همین جهت، مدیریت دانش با هدف خلق و حفظ مزیت رقابتی در کسب و کار اهمیت روزافزونی یافته است (سالواری^۴، ۱۹۹۹). در سازمان‌های دانش محور اقتصاد آینده که بیش از هر چیز به مبادله اطلاعات و دانسته‌ها نیاز دارند، مدیریت دانش^۵، به عنوان عنصری جدایی ناپذیر از سازمان‌ها معرفی می‌شود (استاربوک^۶، ۱۹۹۲؛ به نقل از حاجی کریمی و بطحایی، ۱۳۸۸). بر همین اساس بدون شک مدیریت دانش طی سال‌های آینده به عنوان یک علم و نیاز در سازمان‌ها شناخته شده و به تدریج مدیریت ارشد سازمان‌ها را به اندیشیدن راهکار مناسب در این خصوص ترغیب می‌نماید (سوآن^۷، ۲۰۰۰، به نقل از حاجی کریمی و بطحایی، ۱۳۸۸).

1- Feigenbaum

2- intangibles

3- Zack

4- Salvary

5- knowledge management

6- Starbuck

7- Sowan

به طور تقریبی شرکت‌ها تنها از ۲۰ درصد دانش سازمانی خود استفاده و بهره‌برداری می‌نمایند (زاک، ۱۹۹۹). لذا زمان آن رسیده است که سازمان‌ها بیاموزند چگونه دانش نهفته و پنهان خود را شناسایی کرده و آن را به سرمایه‌های فکری تبدیل نمایند و به این ترتیب در عرصه اقتصاد جهانی از دانش پنهان برای خود مزیت رقابتی خلق نمایند. جمع‌آوری سیستماتیک و بهره‌برداری از دانسته‌های سازمانی تنها در صورتی میسر است که سازمان از محیط مناسبی برای تحریک و انگیزش افراد در جهت انتقال و تسهیم دانسته‌های خود برخوردار باشد. علاوه بر دانش، سازمان‌های امروزی نیاز دارند تا از طریق ابزارهای رسانه‌ای بخش دیگری از اطلاعات را جمع‌آوری کرده و با بهره‌برداری از آنها راهکارهای جدیدی برای پیشرفت خود خلق کنند. به بیان دیگر هم‌افزایی میان قابلیت‌های فناوری اطلاعات و قدرت نوآوری و خلاقیت کارکنان هر واحد و نیز کلیه کارکنانی که در سراسر زنجیره ارزش سازمان فعالیت می‌کنند، مهم‌ترین راه حل پیشروی سازمانی‌های امروزی است.

نقش پراهمیت دانش در کسب و حفظ مزیت رقابتی، امروزه به عنوان موضوع اصلی مدیریت در همه بخش‌ها و سازمان‌ها مطرح می‌باشد. با وجود آن صاحب‌نظران، به ندرت مفاهیم و تعاریف ارائه شده از دانش، توسط سایرین را می‌پذیرند اما همگی به این باور رسیده‌اند که دانش، پایه و اساس رقابت در کسب و کار آینده می‌باشد (زینکوسکی^۱، به نقل از حاجی کریمی و بطحایی، ۱۳۸۸).

یکی از معروف‌ترین طبقه‌بندی‌ها از دانش توسط نوناکا (۱۹۹۴) انجام گرفته است. نوناکا در این طبقه‌بندی، دو نوع دانش را معرفی می‌کند که عبارتند از:

۱. دانش آشکار^۲: دانشی است که عینی بوده و می‌تواند به صورت رسمی و زبان سیستماتیک بیان شود. نوناکا معتقد است که این نوع دانش مستقل از کارکنان بوده و در سیستم‌های اطلاعات کامپیوتری، کتاب‌ها، مستندات سازمانی و نظایر اینها وجود دارد (سامیوتیز^۳، ۲۰۰۱). دانش صریح، دارای قابلیت کدگذاری و بیان از طریق گویش است. علوم دانشگاهی مثال بارز این نوع دانش است.

۲- دانش نهان (نهفته)^۴: دانشی است که انتزاعی بوده و دستیابی به آن آسان نیست. لی و چوی به نقل از پولانی دانش نهفته را به این صورت تعریف می‌کنند: «دانشی که منابع و محتوای آن در ذهن نهفته است و به آسانی قابل دستیابی نبوده و غیر ساختارمند است».

1- Zinkowki
3- Samiutize

2- explicit knowledge
4- inside knowledge

مدیریت دانش، استراتژی مهمی برای بهبود عملکرد و رقابت سازمانی است. به همین خاطر مدیریت صحیح و نیروی دانش می‌تواند یک سازمان را به حرکت درآورد تا انعطاف پذیرتر، نوآورتر و باهوشتر گردد (وونگ و اسپینگ وال، ۲۰۰۴). برطبق دیدگاه سی‌وی (۲۰۰۰)، گوپتا، ایرو و ارونسون (۲۰۰۰)، تنها مزیت رقابتی سازمان‌ها در قرن بیست و یکم این است که چه چیزی می‌دانند و چطور از آن استفاده می‌کنند. مدیریت دانش هم ایدئولوژی و هم یک فرایند است. به عنوان یک ایدئولوژی مدیریت دانش لژی است که از طریق آن، کارکنان محیط سازمانی را (داخلی و خارجی) درک می‌کنند. ایدئولوژی مدیریت دانش بر این عقیده است که سرمایه انسانی ابزاری است برای بدست آوردن و اکتساب ذهنی. مدیریت دانش به عنوان یک فرایند روشی است که یک سازمان ثبت، ذخیره و استفاده از دانش را به عنوان مجموعه‌ای برای خلق دانش در نظر می‌گیرد، خواه این ارزش مالی یا غیر مالی باشد. مدیریت دانش برای مدیران، استادان، دانشجویان و کارکنان آموزش عالی به منظور درک اصول آن مهم است، به نحوی که آنها بتوانند اجتماع دانش^۱ را هدایت کنند. مؤسسه‌ای که کارایی سازمانی را دنبال می‌کند برای خدمت بهتر به بخش‌های خود مدیریت دانش را مورد استفاده قرار خواهند داد، همچنین افرادی که می‌خواهند از حقوق و فرصت‌ها با توجه به سرمایه عقلانی خودشان استفاده کنند، مدیریت دانش را بکار خواهند گرفت (متکالف^۲، ۲۰۰۶).

مدیریت دانش ظرفیت کمک به مؤسسات آموزش عالی را در حیطه مشترک اطلاعات در راستای اهداف جمعی و یادگیری داراست. برای مثال عینیت ذخایر دیجیتال یادگیری می‌تواند به اسناد و تحقیقات بین رشته‌ای کمک کند. پیچیدگی این محیط دانایی مدار خود متأثر از فرهنگ سازمانی و فن آوری اطلاعات می‌باشد. پروساک (۲۰۰۱) مدیریت دانش را تلاش برای کشف دارایی نهفته در ذهن افراد و تبدیل این گنج پنهان به دارایی سازمان، به طوری که مجموعه وسیعی از افرادی که در تصمیم‌گیری‌ها دخیل هستند، به این ثروت دسترسی داشته و بتوانند از آن استفاده کنند. بارون (۲۰۰۰) مدیریت دانش را یک رویکرد نظام یافته و یکپارچه برای شناخت، استفاده و سهم شدن در تجربیات و تخصص‌های موجود، مدون و نامدون در سازمان می‌داند. کوزمین (۲۰۰۰) مدیریت دانش را فرایند جذب و اخذ دانش حرفه‌ای بوسیله متخصصان، کارشناسان و افراد حرفه‌ای در سازمان می‌داند که نتایج آن موجب می‌شود تا این گروه از قدرت، اعتبار و استقلال در مقابل مدیریت سازمان برخوردار گردند و دانش خود را در برابر ما به ازای مناسبی در

1- knowledge society

2- Metcalfe

اختیار مدیریت قرار دهند. مدیریت دانش عرصه‌ای است که در آن مدیران سازمان و نیروهای دانشی در آن ایفای نقش می‌کنند و حالت مطلوب زمانی بوجود می‌آید که این دانش در جهت اهداف سازمان ذخیره، بازیابی و بکار گرفته شود (عالم تبریزی و محمدرحیمی، ۱۳۸۷).

استوارت (۱۹۹۷) در توصیفی کلی که حاوی ستایش از دانش و دانایی است، دانش را منبعی قدرتمند از منابع طبیعی و فیزیکی، کارخانجات عظیم و بانکهای بزرگ می‌داند و معتقد است سازمانها برای رشد و بقا باید قدرت ذهنی و دانشی خود را توسعه دهند. از دیدگاه او سرمایه خرد و دانش، سرمایه واقعی سازمان محسوب می‌شود و اداره آن برای سازمان سرنوشت‌ساز می‌باشد. مدیران باید سرمایه دانشی را به‌عنوان یک قلم مهم در صورت‌های مالی خود بگنجانند و اساس مقایسه را از ثروت‌های پولی و دارایی‌های مالی به سرمایه‌های خردمندی و دانش تبدیل کنند، چه از این پس سازمان‌هایی موفق می‌شوند که نه از جهت ثروت‌های پولی، بلکه از جهت سرمایه‌های دانشی پیشرفته‌تر باشند.

روس^۱ و همکاران (۱۹۹۷) با تعریفی از سرمایه دانشی به مدیریت دانش می‌رسد. به نظر او سرمایه دانشی زبانی برای تفکر، گفتگو، و اقدام درباره آینده سازمان‌ها است. تنها به یاری این سرمایه است که می‌توان سازمان‌ها را در آینده اداره کرد و در عرصه رقابت‌ها پایدار ماند. سرمایه دانشی ارتباط بین مشتریان و ذی‌نفعان سازمان را با دانش و تخصص اعضای سازمان به شکلی بهینه برقرار می‌سازد. مدیریت بر این سرمایه یعنی مدیریت دانش مجموعه تدابیر و اقداماتی است که به رشد و بهره‌برداری این سرمایه می‌انجامد. اسکاری رم^۲ (۱۹۹۸) سرمایه دانشی را دارایی نهفته و پنهانی سازمان‌ها می‌داند که با مدیریت و اداره آن می‌توان به مزیت‌های رقابتی دست یافت. برادوک^۳ (۲۰۰۱) مدیریت دانش را استفاده کاربردی از یک سلسله مفاهیم و چارچوب‌های علمی می‌داند. بک‌من (۱۹۹۹) هم توزیع و پخش دانش در جای‌جای سازمان، توأم با افزایش بازده و عملکرد را در حیطه وظایف مدیریت دانش به حساب می‌آورد (عالم تبریزی و محمدرحیمی، ۱۳۸۷). اهمیت دانش را در محیط جهانی و پیچیده امروزی نمی‌توان نادیده گرفت. آن سازمان‌هایی که می‌دانند چگونه بایستی اطلاعات را به طور مؤثر کسب، توزیع و مدیریت کنند، رهبران صنعت خود خواهند بود. ما امروزه به سوی دوره‌ای حرکت می‌کنیم که مزیت رقابتی نه فقط از طریق دستیابی

1- Roos

2- Skyrme

3- Beradock

به اطلاعات، بلکه مهمتر اینکه از طریق ایجاد دانش جدید حاصل می‌شود (داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸).

مدیریت دانش دارای هشت عاملی است که چرخه آن را تشکیل می‌دهد:

- ۱- تشخیص دانش: داشتن تصور روشنی از محیط درونی و بیرونی سازمان و تحلیل آنها منجر به تشخیص دانش می‌شود. شفافیت درونی و بیرونی دانش با ارائه تصویری از مهارت‌ها، اطلاعات، منابع، درون دادها و عوامل مرتبط با یک سازمان به دست می‌آید.
- ۲- کسب دانش: به دست آوردن دانش‌ها و مهارت‌هایی که درحال حاضر در اختیار نیست و از طریق ارتباط با مشتریان و حرفه‌گران بیرون از سازمان کسب می‌شود.
- ۳- بسط دانش: ساختن تخصص‌ها، مهارت‌ها، تولیدات، ایده‌ها، خلاقیت‌ها و فرآیندهای بهتر، جدیدتر و کارآمدتر، بسط دانش نامیده می‌شود. به عنوان مثال، بخش تحقیق و توسعه شرکت‌ها یا بخش‌های اتاق فکر در دانشگاه‌ها به بسط دانش می‌پردازند.
- ۴- تسهیم دانش: انتقال دانش به محل‌های مناسب و افراد معین مهم است. این کار از طریق شناسایی دانش خاص که به تخصص‌ها، تقسیم کارها و مسئولیت‌های افراد مربوط است انجام می‌گیرد. تسهیم دانش بایستی به گونه‌ای باشد که با کار فرد سنخیت داشته باشد.
- ۵- بهره‌گیری از دانش: بکارگیری دانش در فعالیت‌های روزمره سازمان و استفاده اثربخش و کارآمد از دانش موجود برای حل مشکلات سازمان، بهره‌گیری از دانش است.
- ۶- حفظ و نگهداری دانش: باید از همه اطلاعات، دانش‌ها، تجارب و تخصص‌های با ارزش سازمان که جزء ذخایر سازمان هستند، استفاده شود. پس باید فرآیندهای گزینش، ذخیره‌سازی و به‌روز کردن دانش‌ها با مدیریت خاصی سازماندهی و در پایگاه داده و حافظه سازمان نگهداری شود.
- ۷- اهداف دانش: اهداف، تعیین‌کننده جهت‌گیری مدیریت دانش است. اهداف دانش می‌گویند که چه مهارت‌هایی و به چه میزان باید توسعه یابند. اهداف دانش ممکن است از اهداف تجویزی و راهبردی تشکیل شده باشند و هر دو به اهداف عملیاتی تبدیل گردند.
- ۸- ارزیابی دانش: دانش‌های تجویزی، راهبردی و عملیاتی باید با روش‌های مناسب مورد ارزیابی قرار گیرند. در هر حال میزان موفقیت فرآیند یادگیری، از شناسایی تا نگهداری دانش باید

اندازه گیری شود (پروbsd، راب، رومهارت^۱، ۱۹۹۹). داوونپورت و پروساک (۱۹۹۸)، ده اصل را به عنوان اصول مدیریت دانش ارائه داده است:

۱) مدیریت دانش: مستلزم سرمایه گذاری است. دانش یک دارایی است اما اثربخشی آن مستلزم سرمایه گذاری در دارایی های دیگر نیز هست. همچنین بخش زیادی از فعالیت های مدیریت دانش سرمایه گذاری هستند بعنوان مثال: آموزش کارکنان فعالیتی است که به سرمایه گذاری نیازمند است. ۲) مدیریت اثربخش دانش، نیازمند پیوند انسان و تکنولوژی است. انسان و رایانه هر یک توانایی خاص خود را دارند. به عنوان مثال، رایانه ها می توانند اطلاعات را سریع پردازش کنند اما قدرت آنها محدود به داده ها و اطلاعات است ولی دانش در ذهن انسان است و فقط در آنجا پردازش می شود. از آنجا که دانش مبتنی بر داده و اطلاعات است این دو در ارتباط با هم می توانند مؤثر باشند. لذا سازمان ها برای مدیریت اثربخش دانش نیازمند راه حل هایی هستند که انسان و دانش را با هم پیوند بزنند.

۳) مدیریت دانش، سیاسی است. بر کسی پوشیده نیست که دانش قدرت است و لذا نباید جای تعجب باشد که هر کس که دانش را مدیریت کرده یک کار سیاسی انجام داده است. اگر دانش در ارتباط با قدرت، پول و موفقیت باشد پس با گروه های فشار، توطئه، دسیسه و تعاملات سیاسی نیز می باشد.

۴) مدیریت دانش به مدیران دانش نیازمند است. مقصود داوونپورت از مدیران دانش مدیرانی هستند که می توانند دانش های نهفته را دریافته و برای آن ارزش و اعتبار قائل شوند و این موضوع در بخش دولت مهم تر است مدیران دانش باید اداره کنندگان خوبی برای دانش باشند.

۵) مزایای مدیریت دانش، سرچشمه گرفته از ترسیم دانش است. ترسیم دانش به ترسیم نقشه های ذهنی افراد منجر می شود. هر یک از ما بر اساس نقشه های ذهنی خود عمل می کنیم. نقشه ها و مدل های ذهنی افراد در واقع به منزله فیلترهای مفهومی هستند که می گویند چه اطلاعاتی را چگونه ببینیم.

۶) تسهیم و بکارگیری دانش، ذاتی نیست. اگر دانش، منبع با ارزشی است و قدرت را به همراه خود می آورد چرا باید آن را تسهیم نمود؟ مدیران دانشی که فرض می کنند انسان ها به طور طبیعی گرایش دارند که دانش خود را اندوخته و ذخیره کننده موفق تر از آنهایی هستند که چنین تصویری

را ندارند. ممکن است ما وارد شدن دیگران به دانش خود را به عنوان یک تهدید به حساب آوریم، مگر آن که در این زمینه اعتماد لازم ایجاد شده و شدیداً برانگیخته شده باشیم.

۷) مدیریت دانش به معنی بهبود فرایندهای کار دانش است. بهبود کار دانشی مستلزم این است که دخالت‌های از بالا به پایین کمتر شود. کارکنان باید آزادی عمل و استقلال لازم را در کار خود داشته باشند. تا بتوانند دانش‌های خود را در راستای حل مسائل و تصمیم‌گیری‌ها به کار بگیرند.

۸) دستیابی به دانش، تنها شروع کار است. دستیابی به دانش مهم است اما موفقیت مدیریت دانش با آن، تضمین نمی‌شود. دانش را باید به کار گرفت و در فرایندهای سازمانی وارد کرد به گونه‌ای که به بهبود عملکرد سازمانی منجر شود. برای موفقیت این امر نیز باید انگیزه‌های لازم را در افراد ایجاد نمود.

۹) مدیریت دانش هیچ گاه به پایان نمی‌رسد. ممکن است مدیران دانش تصور کنند که اگر آنها توانسته‌اند دانش سازمانی را تحت کنترل خود بگیرند کار به پایان رسیده است. هیچ وقت نمی‌توان تعیین کرد که چه زمانی برای پایان دادن به مدیریت دانش کافی است همان‌طوری که در مورد مدیریت منابع انسانی نیز نمی‌توان چنین کاری کرد زیرا نیازهای دانشی ما همواره تغییر می‌کنند.

۱۰) مدیریت دانش، نیازمند یک قرارداد دانشی است. اگر دانش منبع مهمی است می‌طلبد که توجه قانونی خاص به آن بشود. آیا تمام دانشی که در ذهن کارکنان نهفته است متعلق به آنها است. آیا آنها مالک تمام دانش خود هستند، درصد کمتری از سازمان‌ها به این پرسش‌ها پاسخ داده‌اند، در قراردادهای دانش باید این موارد روشن شود (داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸). وان کرو (۲۰۰۱) چهار راهبرد را تحت عنوان راهبردهای چهارگانه مدیریت دانش ارائه داده است:

۱) راهبرد بکارگیری: تلاش مدیریت دانش در این راهبرد بر توزیع و تسهیم دانش سازمانی متمرکز می‌شود. نگاه مدیریت در این راهبرد، نگاهی درون سازمانی است. این راهبرد، زمانی برای مدیریت دانش مناسب است که دانش کافی و مورد نیاز در درون سازمان ایجاد شده است و نیازی به ارائه دانش جدید نباشد.

۲) راهبرد گسترش یا توسعه: مدیریت دانش با اتخاذ این راهبرد بر افزایش دانش در حوزه‌های دانش موجود سازمان اقدام می‌کنند. نگاه مدیریت دانش در این راهبرد نیز، درون سازمانی است.

۳) راهبرد جذب: در این استراتژی بر جذب دانش‌های جدید از منابع بیرونی تأکید می‌شود، لذا مدیریت دانش، نگاهی برون سازمانی پیدا می‌کند.

۴) راهبرد کاوش: در این راهبرد بر درونی کردن دانش‌های نوین در حوزه‌های جدید (درونی یا بیرونی) تأکید می‌شود، لذا مدیریت دانش می‌تواند نگاهی برون سازمانی یا درون سازمانی پیدا کند. به منظور اجرای مدیریت دانش در مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها توجه به مجموعه‌ای از اصول بسیار مهم و حیاتی است.

در تحقیقی که محمدی فاتح (۱۳۸۷) در پایان نامه خود در مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی به نام «شناسایی عوامل کلیدی توفیق سیستم مدیریت دانش در دانشکده‌ها و مراکز آموزش عالی مدیریت تهران» انجام داده است، چند عامل اساسی در توفیق مدیریت دانش به دست آمده است. این چند عامل عبارتند از:

۱- جهت‌گیری استراتژیک دانایی محور

۲- فرهنگ مشارکتی

۳- ارزیابی و انتقال دانش

۴- زیرساخت سیستم‌های اطلاعاتی

۵- توسعه منابع انسانی

لیوویتتر (۲۰۰۰) در جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش، شش عامل کلیدی مطرح می‌کند عوامل کلیدی وی عبارتند از:

- نیاز به استراتژی مدیریت دانش با حمایت مدیریت ارشد سازمان

- وجود مدیر ارشد دانش (CKO)

- یک زیرساخت مدیر دانش

- آنتولوژی‌های دانش و مخازن دانش

- ابزارها و سیستم‌های مدیریت دانش

- تشویق تسهیم دانش و فرهنگ حمایتی

خلیفه و لیو (۲۰۰۳) تحقیقی با عنوان «مدل توفیق مدیریت دانش» در دانشگاه سیتی هونگ کنگ انجام داده‌اند. سوال اصلی این پژوهش عبارت بود از: «چه عواملی در توفیق برنامه‌های مدیریت دانش سهیم‌اند؟» فرضیه‌های پژوهش عبارت بود از:

۱- عوامل سازمانی بر توفیق مدیریت دانش اثری مستقیم و معنی‌دار دارد.

۲- تکنولوژی اطلاعات اثری اندک بر توفیق برنامه‌های مدیریت دانش دارد.

۳- فرآیندهای مدیریت دانش بر توفیق برنامه‌های مدیریت دانش اثری مستقیم و معنی‌دار دارد.

۴- تکنولوژی اطلاعاتی اثر مستقیم و معنی دار بر فرآیندهای مدیریت دانش دارد.

عوامل سازمانی اثرگذار بر مدیریت دانش در این تحقیق عبارتند از:

الف- استراتژی مدیریت دانش

ب- رهبری دانش

ج- فرهنگ سازمانی

د- پورتال‌های دانش.

فرآیندهای مدیریت دانش نیز عبارتند از: خلق، انتقال، بکارگیری و حفظ دانش. در این تحقیق مشخص شد که عوامل سازمانی و فرآیندهای مدیریت دانش بیشترین اثر را بر توفیق برنامه‌های مدیریت دانش داشته‌اند. تکنولوژی اطلاعاتی هم از طریق اثرگذاری بر فرآیندهای مدیریت دانش همانند انتقال و حفظ دانش، عاملی اثرگذار است (خلیفه و لیو، ۲۰۰۳). در مطالعه‌ای که توسط کوان یو وانگ (۲۰۰۵) انجام شده است، ۱۱ عامل کلیدی توفیق در پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرکت‌های کوچک و متوسط مورد شناسایی قرار گرفته‌اند که به شرح زیرند:

۱- حمایت مدیر ارشد، ۲- فرهنگ، ۳- تکنولوژی اطلاعات، ۴- استراتژی هدف، ۵- سنججه، ۶- زیرساخت سازمانی، ۷- فعالیت‌ها و فرآیندها، ۸- کمک‌های انگیزشی، ۹- منابع، ۱۰- آموزش و پرورش و ۱۱- مدیریت منابع انسانی

میفیلد (۲۰۰۸) در پژوهش خود آشکار ساخت که تغییراتی قادر است استراتژی‌های مدیریت دانش را حمایت کند شامل: ۱- آموزش- یادگیری مناسب ۲- وحدت عمل ۳- پیوند تیم‌های حرفه‌ای ۴- برنامه‌های تشویقی و تشخیص ۵- حمایت فعال مدیریت سطوح بالا ۶- ارتباط و آگاهی ۷- برنامه‌ریزی متوالی و ۸- فرهنگ سازمانی تیمی

نتایج پژوهش وینسنت (۲۰۰۶) نشان داد که ادراک اعضای تیم رهبری با فعالیت‌های مدیریت دانش رابطه دارد و برخی از رفتارهای رهبری و ویژگی‌های شخصیتی با برخی از فعالیت‌های مدیریت دانش رابطه دارند به ویژه عوامل زیر با مدیریت دانش رابطه مثبت دارند ۱- عدالت در پرداخت ۲- مدیریت توانا با اشاعه دادن فکر، فرهنگ، معنا و خاطره ۳- رهبری خلاق با ارتباط دادن بین عوامل محیطی و اشاعه فکر و فرهنگ و رهبری ژرف اندیش، اشاعه فکر و فرهنگ و معنا و خاطره، مقیاس‌های رهبری تحولی مربوط به رهبری ارتباط، رهبری اصول مند و رهبری کارمند مدار با یکی از کارکردهای مدیریت دانش رابطه معنادار دارد.

لی (۲۰۰۷) در پژوهش خود به اهمیت مدیریت دانش و نقش آن در اداره کردن بخش‌های علمی در مؤسسات آموزش عالی اشاره می‌کند بایا واراپو (۲۰۰۵) در پژوهش خود به ارتباط بین استراتژی‌های مدیریت دانش و عملکرد پی برد. کیرز (۲۰۰۴) نیز در پژوهش خود دریافت که بین مدیریت دانش و عملکرد رابطه وجود دارد.

سوال پژوهش: آیا بین مدیریت دانش در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت معنی دار وجود دارد؟

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی مدیریت دانش در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی است.

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیقات زمینه یابی است.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش را کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی مناطق ۱۴ گانه تشکیل می‌دهد که در سال ۱۳۸۸ در واحد دانشگاهی متبوع به کار مشغول بودند. به منظور برآورد حداقل حجم نمونه از فرمول کوکران $n = \frac{z^2 \cdot S^2}{d^2}$ استفاده شد. با توجه به حداقل نمونه مورد نیاز برای گروه کارکنان که ۱۵۹۰ نفر برآورد شده است پرسشنامه مدیریت دانش روی گروه کارکنان اجرا شد. به منظور انتخاب نمونه مورد نیاز از روش تصادفی مرحله‌ای و طبقه‌ای استفاده شد.

ابزار پژوهش

برای سنجش مدیریت دانش از پرسشنامه ۴۲ سوالی مندرج در کتاب مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی تألیف رحیمی و نجفی استفاده شده است که دارای ابعاد ده‌گانه رهبری و مدیریت، کار تیمی و جوامع یادگیرنده، تقسیم دانش، خلق دانش، عدالت دیجیتال، ایده‌ها و مأموریت‌ها، استراتژی، فرهنگ سازمانی، سرمایه عقلانی و سازمان یادگیرنده است. نتایج محاسبات آماری با استفاده از روش آلفای کرونباخ به منظور برآورد همسانی درونی سوال‌ها نشان می‌دهد که ضریب همسانی درونی سوال ۰/۹۷۴ است.

یافته‌ها

جدول ۱: توزیع شاخص‌های مرکزی متغیر مدیریت دانش و ابعاد آن

متغیر	شاخص	میانگین	میانه	نما	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره	نمره کل
مدیریت دانش	۱۱۲/۳۳	۱۱۵/۰۰	۱۲۹	۲۷/۱۷۶	۴۲	۱۶۸	۱۴۶۴۸۴	
رهبری و مدیریت در سازمان	۱۶/۶۱	۱۷/۰۰	۱۸	۳/۹۲۳	۶	۳۰	۲۴۵۲۰	
کار تیمی و جوامع یادگیرنده در سازمان	۱۰/۷۵	۱۱/۰۰	۱۲	۳/۳۴۰	۴	۱۶	۱۵۸۱۵	
تقسیم دانش در سازمان	۸/۲۰	۹/۰۰	۹	۲/۵۹۴	۳	۳۷	۱۲۳۴۷	
خلق دانش در سازمان	۷/۹۸	۸/۰۰	۹	۲/۴۶۰	۳	۱۲	۱۱۹۴۹	
عدالت دیجیتال در سازمان	۱۰/۹۰	۱۱/۰۰	۱۲	۳/۱۲۱	۴	۳۳	۱۶۲۲۳	
ایده‌ها و مأموریت در سازمان	۷/۸۴	۸/۰۰	۹	۲/۳۰۹	۳	۱۲	۱۱۶۰۷	
استراتژی در سازمان	۱۰/۳۵	۱۱/۰۰	۱۲	۳/۱۸۸	۴	۱۶	۱۵۶۲۵	
فرهنگ سازمانی	۱۳/۲۱	۱۴/۰۰	۱۵	۹/۹۸۵	۵	۲۰	۱۹۶۴۳	
سرمایه عقلی در سازمان	۱۰/۳۶	۱۱/۰۰	۱۲	۳/۳۰۵	۴	۱۶	۱۵۳۹۰	
سازمان یادگیرنده در سازمان	۱۵/۸۸	۱۷/۰۰	۱۷	۴/۷۷۷	۶	۲۴	۲۳۷۰	

شاخص‌های مرکزی نما، میانه، میانگین برای نمره مدیریت دانش به دلیل نزدیک بودن مقدار عددی شاخص‌های مرکزی، از توزیع نرمال برخوردارند. همانطور که ملاحظه می‌شود، پایین‌ترین نمره «مدیریت دانش» متعلق به کسانی است که نمره ۴۲ را کسب کرده‌اند و بالاترین نمره متعلق به کسانی است که نمره ۱۶۸ را کسب کرده‌اند و نمره کل آن ۱۴۶۴۸۴ می‌باشد. بنابراین، دامنه توزیع نمرات برابر با ۱۲۶ نمره می‌باشد. نمره مدیریت دانش بیشترین افراد برابر با ۱۲۹ می‌باشد. نمره مدیریت دانش نیمی از پاسخگویان مساوی یا کمتر از ۱۱۵ و نیمی دیگر بیش از آن نمره می‌باشد. متوسط نمره «مدیریت دانش» نمونه آماری برابر با ۱۱۲ می‌باشد. با توجه به مقدار انحراف معیار توزیع متغیر نمره‌های «مدیریت دانش» در حدود ۲۷/۱۷ در اطراف میانگین پراکنده شده‌اند. بنابراین نمره‌های «مدیریت دانش» ۹۵ درصد از افراد را می‌توان مساوی یا بزرگتر از ۱۳۹/۱۷ و کوچکتر یا مساوی ۶۸ برآورد کرد.

پرسش پژوهش: آیا بین مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه تفاوت وجود دارد؟

جدول ۲: خلاصه تحلیل واریانس یک طرفه

منابع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
بین گروهی	۹۹۱۳۹/۴۶۲	۱۳	۷۶۲۶/۱۱۲	۱۱/۳۹۷	۰/۰۰۰
درون گروهی	۸۶۳۱۸۸/۷۵۹	۱۲۹۰	۶۶۹/۱۳۹		
جمع	۹۶۲۳۲۸/۲۲۱	۱۳۰۳			

جدول ۲ نشان می دهد که بین مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه تفاوت وجود دارد.

جدول ۳: خلاصه نتایج آزمون تعقیبی L.S.D.

میانگین نمره مدیریت دانش	از مناطق	سطح معنی داری و اختلاف میانگین
منطقه ۱	۱۳	(MD=۲۸/۹۸ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۱۴	(MD=۱۹/۴۳ $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۲	۴	(MD=۱۱/۴۶ $P \leq ۰/۰۵$)
	۵	(MD=۹/۱۲ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۶	(MD=۱۴/۳۷ $P \leq ۰/۰۵$)
	۹	(MD=۲۲/۱۷ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۱۳	(MD=۳۳/۹۹ $P \leq ۰/۰۵$)
	۱۴	(MD=۲۴/۴۳ $P \leq ۰/۰۵$)
منطقه ۳	۱	(MD=۱۵/۲۴ $P \leq ۰/۰۵$)
	۲	(MD=۱۰/۲۴ و $P \leq ۰/۰۵$)
	۴	(MD=۲۱/۷۰ $P \leq ۰/۰۵$)
	۵	(MD=۱۹/۳۵ $P \leq ۰/۰۵$)
	۶	(MD=۲۴/۶۱ $P \leq ۰/۰۵$)
	۷	(MD=۱۵/۹۷ $P \leq ۰/۰۵$)
	۸	(MD=۱۰/۵۴ $P \leq ۰/۰۵$)
	۹	(MD=۳۲/۴۱ $P \leq ۰/۰۵$)
	۱۰	(MD=۷/۳۰ $P \leq ۰/۰۵$)
	۱۲	(MD=۱۰/۵۷ $P \leq ۰/۰۵$)

(MD= ۴۴/۲۳ P≤ ۰/۰۵)	۱۳	
(MD= ۳۴/۶۶ P≤ ۰/۰۵)	۱۴	
(MD=۲۲/۳۵ P≤ ۰/۰۵)	۱۳	منطقه ۴
(MD=۲۴/۸۸ P≤ ۰/۰۵)	۱۳	
(MD= ۱۵/۳۱ P≤ ۰/۰۵)	۱۴	منطقه ۵
(MD= ۱۹/۶۲ P≤ ۰/۰۵)	۱۳	منطقه ۶
(MD= ۱۶/۴۴ P≤ ۰/۰۵)	۹	
(MD= ۲۸/۲۶ P≤ ۰/۰۵)	۱۳	منطقه ۷
(MD= ۱۸/۷۰ P≤ ۰/۰۵)	۱۴	
(MD= ۱۱/۱۶ P≤ ۰/۰۵)	۴	
(MD=۸/۸۱ P≤ ۰/۰۵)	۵	
(MD=۱۴/۰۷ P≤ ۰/۰۵)	۶	
(MD=۲۱/۸۷ P≤ ۰/۰۵)	۹	منطقه ۸
(MD=۳۳/۶۹ P≤ ۰/۰۵)	۱۳	
(MD=۲۴/۱۲ P≤ ۰/۰۵)	۱۴	
(MD=۱۴/۴۰ P≤ ۰/۰۵)	۴	
(MD=۱۲/۰۵ P≤ ۰/۰۵)	۵	
(MD=۱۷/۳۱ P≤ ۰/۰۵)	۶	منطقه ۱۰
(MD=۳۶/۹۳ P≤ ۰/۰۵)	۱۳	
(MD=۲۷/۳۶ P≤ ۰/۰۵)	۱۴	
(MD=۱۰/۱۰ P≤ ۰/۰۵)	۱	
(MD=۱۶/۵۶ P≤ ۰/۰۵)	۴	
(MD=۱۴/۲۱ P≤ ۰/۰۵)	۵	
(MD=۱۹/۴۷ P≤ ۰/۰۵)	۶	منطقه ۱۱
(MD=۲۷/۲۷ P≤ ۰/۰۵)	۹	
(MD= ۳۹/۰۹ P≤ ۰/۰۵)	۱۳	
(MD= ۲۹/۵۲ P≤ ۰/۰۵)	۱۴	
(MD= ۱۰/۹۴ P≤ ۰/۰۵)	۴	
(MD= ۸/۶۰ P≤ ۰/۰۵)	۵	
(MD=۱۳/۸۶ P≤ ۰/۰۵)	۶	منطقه ۱۲
(MD=۳۳/۴۷ P≤ ۰/۰۵)	۱۳	
(MD= ۲۳/۹۱ P≤ ۰/۰۵)	۱۴	

با توجه به F محاسبه شده (۱۱/۳۹) و سطح معنی داری (۰/۰۰۰) می توان قضاوت کرد که بین میانگین نمره مدیریت دانش به تفکیک منطقه تفاوت معنی داری وجود دارد. بنابراین برای مشخص شدن تفاوت ها از آزمون تعقیبی L.S.D استفاده می کنیم.

میانگین نمره مدیریت دانش به تفکیک منطقه نشان می دهد منطقه ۳ در مقایسه با سایر مناطق از مدیریت دانش بیشتری برخوردارند.

نتایج آزمون پیگردی LSD نیز حاکی از این است که میانگین نمره مدیریت دانش به تفکیک مناطق دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱ از مناطق ۱۳ ($P \leq 0/05$ و $MD = 28/98$)، منطقه ۱۴ ($P \leq 0/05$ و $MD = 19/43$)، بزرگتر است و برعکس سایر مناطق ذکر شده به همان اندازه از منطقه ۱ کوچکتر است.

میانگین نمره مدیریت دانش به تفکیک مناطق دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۲ از مناطق ۴ ($P \leq 0/05$ و $MD = 11/46$)، منطقه ۵ ($P \leq 0/05$ و $MD = 9/12$)، منطقه ۶ ($P \leq 0/05$ و $MD = 14/37$)، منطقه ۹ ($P \leq 0/05$ و $MD = 22/17$)، منطقه ۱۳ ($P \leq 0/05$ و $MD = 33/99$)، منطقه ۱۴ ($P \leq 0/05$ و $MD = 24/43$) بزرگتر است و برعکس سایر مناطق ذکر شده به همان اندازه از منطقه ۲ کوچکتر است.

میانگین نمره مدیریت دانش به تفکیک مناطق دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۳ از مناطق ۱ ($P \leq 0/05$ و $MD = 15/24$)، منطقه ۲ ($P \leq 0/05$ و $MD = 10/24$)، منطقه ۴ ($P \leq 0/05$ و $MD = 21/70$)، منطقه ۵ ($P \leq 0/05$ و $MD = 19/35$)، منطقه ۶ ($P \leq 0/05$ و $MD = 24/61$)، منطقه ۷ ($P \leq 0/05$ و $MD = 15/97$)، منطقه ۸ ($P \leq 0/05$ و $MD = 10/54$)، منطقه ۹ ($P \leq 0/05$ و $MD = 32/41$)، منطقه ۱۰ ($P \leq 0/05$ و $MD = 7/30$)، منطقه ۱۲ ($P \leq 0/05$ و $MD = 10/57$)، منطقه ۱۳ ($P \leq 0/05$ و $MD = 44/23$)، منطقه ۱۴ ($P \leq 0/05$ و $MD = 34/66$) بزرگتر است و برعکس سایر مناطق ذکر شده به همان اندازه از منطقه ۳ کوچکتر است.

میانگین نمره مدیریت دانش به تفکیک مناطق دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۴ از مناطق ۱۳ ($P \leq 0/05$ و $MD = 22/35$)، بزرگتر است.

میانگین نمره مدیریت دانش به تفکیک مناطق دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۵ از مناطق منطقه ۱۳ ($P \leq 0/05$ و $MD = 24/88$)، منطقه ۱۴ ($P \leq 0/05$ و $MD = 15/31$) بزرگتر است و برعکس سایر مناطق ذکر شده به همان اندازه از منطقه ۵ کوچکتر است.

میانگین نمره مدیریت دانش به تفکیک مناطق دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۶ از منطقه ۱۳ (۰/۰۵) $P \leq ۱۹/۶۲$ (MD=) بزرگتر است.

میانگین نمره مدیریت دانش به تفکیک مناطق دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۷ از مناطق ۹ (۰/۰۵) $P \leq ۴۴/۱۶$ (MD=) منطقه ۱۳ (۰/۰۵) $P \leq ۲۸/۲۶$ (MD=) منطقه ۱۴ (۰/۰۵) $P \leq ۱۸/۷۰$ (MD=) بزرگتر است و برعکس سایر مناطق ذکر شده به همان اندازه از منطقه ۷ کوچکتر است.

میانگین نمره مدیریت دانش به تفکیک مناطق دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ از مناطق ۴ (۰/۰۵) $P \leq ۱۱/۱۶$ (MD=) منطقه ۵ (۰/۰۵) $P \leq ۸/۸۱$ (MD=) منطقه ۶ (۰/۰۵) $P \leq ۱۴/۰۷$ (MD=) منطقه ۹ (۰/۰۵) $P \leq ۲۱/۸۷$ (MD=) منطقه ۱۳ (۰/۰۵) $P \leq ۳۳/۶۹$ (MD=) منطقه ۱۴ (۰/۰۵) $P \leq ۲۴/۱۲$ (MD=) بزرگتر است و برعکس سایر مناطق ذکر شده به همان اندازه از منطقه ۸ کوچکتر است.

میانگین نمره مدیریت دانش به تفکیک مناطق دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۰ از مناطق ۴ (۰/۰۵) $P \leq ۱۴/۴۰$ (MD=) منطقه ۵ (۰/۰۵) $P \leq ۱۲/۰۵$ (MD=) منطقه ۶ (۰/۰۵) $P \leq ۱۷/۳۱$ (MD=) منطقه ۱۳ (۰/۰۵) $P \leq ۳۶/۹۳$ (MD=) منطقه ۱۴ (۰/۰۵) $P \leq ۲۷/۳۶$ (MD=) بزرگتر است و برعکس سایر مناطق ذکر شده به همان اندازه از منطقه ۱۰ کوچکتر است.

میانگین نمره مدیریت دانش به تفکیک مناطق دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۱ از مناطق ۱ (۰/۰۵) $P \leq ۱۰/۱۰$ (MD=) منطقه ۴ (۰/۰۵) $P \leq ۱۶/۵۶$ (MD=) منطقه ۵ (۰/۰۵) $P \leq ۱۴/۲۱$ (MD=) منطقه ۶ (۰/۰۵) $P \leq ۱۹/۴۷$ (MD=) منطقه ۹ (۰/۰۵) $P \leq ۲۷/۲۷$ (MD=) منطقه ۱۳ (۰/۰۵) $P \leq ۳۹/۰۹$ (MD=) منطقه ۱۴ (۰/۰۵) $P \leq ۲۹/۵۲$ (MD=) بزرگتر است و برعکس سایر مناطق ذکر شده به همان اندازه از منطقه ۱۱ کوچکتر است.

میانگین نمره مدیریت دانش به تفکیک مناطق دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲ از مناطق ۴ (۰/۰۵) $P \leq ۱۰/۹۴$ (MD=) منطقه ۵ (۰/۰۵) $P \leq ۸/۶۰$ (MD=) منطقه ۶ (۰/۰۵) $P \leq ۱۳/۸۶$ (MD=) منطقه ۱۳ (۰/۰۵) $P \leq ۳۳/۴۷$ (MD=) منطقه ۱۴ (۰/۰۵) $P \leq ۲۳/۹۱$ (MD=) بزرگتر است و برعکس سایر مناطق ذکر شده به همان اندازه از منطقه ۱۲ کوچکتر است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

بحث و نتیجه گیری

یافته پژوهش حاضر آن است که بین مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک مناطق مختلف تفاوت معنی دار وجود دارد و نمره مدیریت دانش منطقه ۳ از سایر مناطق بیشتر است. غلامی (۱۳۸۵) در پژوهش خود دریافت که بین برخی از عوامل جمعیت شناختی مشارکت کنندگان در پژوهش مانند سابقه خدمت، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی و نمره آنان در مدیریت دانش رابطه معنادار وجود دارد. مک کین و زک (۲۰۰۵) دریافتند که مدیریت دانش بر عملکرد سازمان تاثیر دارد که این پژوهش نیز با پژوهش های افرادی همچون موهرمان (۲۰۰۱)، گونر (۲۰۰۷) و چلیپت (۲۰۰۸) همسویی دارد. دانش در دنیای امروز، به عنوان مزیت رقابتی و یکی از مهم ترین عوامل تولید محسوب می شود که باید هدایت و مدیریت گردد. دانش یکی از مهم ترین اجزای نامشهودها است که در طی مکانیزمها و فرایندهای سازمانی به کار گرفته شد و بروز نوآوری را در سازمان ممکن می سازد.

در اقتصاد امروز عواملی نظیر درآمد، سودآوری، و دارایی های فیزیکی سازمان، بازتاب تنها بخشی کوچک از موفقیت سازمان است. ثروت واقعی سازمانها در جذب و بهره برداری از نیروی انسانی متخصص و برتر، دانش و مهارت های این افراد، فرایندهای درونی سازمان و شهرت و خوش نامی آن است. به اعتقاد زاک، دانش به عنوان مهم ترین منبع راهبردی کسب و کار سازمانها شناخته می شود (زاک، ۱۹۹۹). به همین جهت، مدیریت دانش با هدف خلق و حفظ مزیت رقابتی در کسب و کار اهمیت روزافزونی یافته است (سالواری، ۱۹۹۹).

امروزه سازمانها در حال تغییر و تحول مستمر در جهت بقاء در شرایط رقابتی پیچیده و مبهم حال و آینده می باشند. از طرف دیگر عصر جدیدی آغاز گردیده که در آن روزگار موجودیت مادی که زمانی شرط عمده و اصلی موفقیت به شمار می رفت، به سرآمده است. امروزه دارایی فیزیکی نسبت به دارایی فکری در کسب برتری رقابتی از اهمیت کمتری برخوردار است به عبارت دیگر امروزه هدف تغییر به صورت عمده به شکل نرم افزاری حادث می شود نه سخت افزاری که می توان به صورت عینی یکی از این تحولات نرم افزاری چشمگیر را در بکارگیری فرایند مدیریت دانش در سازمانها مشاهده کرد.

نقش پراهمیت دانش در کسب و حفظ مزیت رقابتی، امروزه به عنوان موضوع اصلی مدیریت در همه بخشها و سازمانها مطرح می باشد. با وجود آنها صاحب نظران، به ندرت مفاهیم و تعاریف

ارائه شده از دانش، توسط سایرین را می‌پذیرند اما همگی به این باور رسیده‌اند که دانش، پایه و اساس رقابت در کسب و کار آینده می‌باشد (زینکوسکی، ۲۰۰۰). در نظام‌های آموزشی عالی اجرای موفق مدیریت دانش با توجه به نقش و اهمیت آن، بررسی پدیده مدیریت دانش یک ضرورت قطعی است. در پایان، با توجه به این که مدیریت دانش نقش اساسی در تحقق هدف‌های سازمان دارد و توجهی که از سوی مسئولان در همه واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در چند سال اخیر در مورد افزایش کیفیت صورت گرفته است، پیشنهاد می‌شود که با اعمال ساز و کارهای کارآمد مدیریتی نسبت به شاخص‌های مدیریت دانش در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی توجه بیشتری شود، به ویژه در واحدهایی که میانگین نمره مدیریت دانش آنها از سایر مناطق کمتر است.

منابع فارسی

- ابطحی، س. ح، صلواتی، ع. (۱۳۸۵). مدیریت دانش در سازمان، تهران، انتشارات اسکویی.
- حاجی کریمی، ع؛ بطحایی، ع. (۱۳۸۸). مدیریت سرمایه فکری، تهران، شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- رحیمی، ح؛ نجفی، م. (۱۳۸۶). مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی. تهران: انتشارات جاودانه.
- عالم تبریز، ا؛ محمدرحیمی، ع. (۱۳۸۷). مدیریت دانش و برنامه ریزی منابع سازمان، تهران، انتشارات صفار- اشراقی.
- غلامی، ب. (۱۳۸۵). «بررسی میزان استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهر اصفهان». پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- محمدی فاتح، ا؛ سبحانی، م. ص؛ محمدی، د. (۱۳۸۷). مدیریت دانش، رویکردی جامع، تهران، انتشارات پیام پویا.

منابع انگلیسی

- Cholip, R. (2008). *Strategy implementation: The relationship between integrated project management, knowledge management and strategic project portfolio performance*. [Dissertation Abstract D. B. A]. United States, California: Alliant International University.

- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Feigenbaum, A. V. (1994). Quality education and America's competitiveness, *Quality Progress*, 27(9).
- Gupta, B., & Iyer, L. E. (2000). Knowledge management: Practices and challenges. *Industrial Management and Data System*, 100(1), 17-21.
- Keyser, R. L. (2004). *Assessing the relationship between knowledge management and plant performance at the Tennessee Valley Authority*. Doctoral Dissertation, Industrial and Systems Engineering and Engineering Management, The University of Alabama in Huntsville, Huntsville, Alabama.
- Khalifa, M., & Kiu, V. (2003). Determinations of knowledge management. Retrieved from www.ejkm.com
- Kuan, Y. W. (2005). Critical success factors implementing knowledge management & small and medium enterprise. *Industrial Management Data Systems*, 105 (3), 262-273.
- Lee, H. Y. (2007). *Department chair's perceptions of knowledge management strategies in colleges of education: Measurement of performance and importance by organizational factors*. [Dissertation Abstract Ed. D.]. United States Illinois: Northern Illinois University.
- Lei, D., Slocum, J., & Pitts, R. (1997). Building cooperative advantage: Managing strategic alliances to promote organizational learning: *The Journal of World Business*, 32(3), 203-204.
- Liebowitz, J. (2000). *Building organizational intelligence: A knowledge management primer*. Boca Raton: CRC press.
- Lief, E. (1997). *Intellectual capital: Navigating the new business landscape*. London: Macmillan Press Ltd.
- Mayfield, R. D. (2008). *Organizational culture and knowledge management in the electric power generation industry*. [Dissertation Abstract D. M.]. United States- Arizona: University of Phoenix.
- Metcalf, A. S. (2006). Knowledge management and higher education: A critical analysis. *Information Management*, 19 (1/2), 21.
- Nonaka, I. (1994). Dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5 (1), 14-35.

- Probsd, G., Raub S., & Romhardt, K. (1999). *Wissens management, wie unternehmen inhre wertvolle ressourcen optimal nutzen, aufl.* Wiesbaden, Gabler.
- Prusak, L. (1996). The knowledge advantage. *Strategy & Leadership*, 24 (2), 6-8.
- Samiotes, K. (2001). *The organizational implementation of knowledge management*. Ph.D. dissertation, Retrieved from www.ecis 2001-for.uni-mb.si/doctorac/students
- Sarvary, M. (1999). Knowledge Management and Competition in The Consulting Industry. *California Management Review*, 41 (2), 95-107.
- Skyrme, D. (1998). Knowledge management solutions: The IT contribution. *ACM SIGGROUP Bulletin*, 19 (1), 34-39.
- Stewart, T. (1997). *Intellectual capital: The new wealth of organization*. New York: Doubleday/currency.
- Vincent, C. (2006). *Leadership in a knowledge society: An examination of the relationship between perceptions of leadership and knowledge management actions using a social action theory approach*. [Dissertation Abstract Ed. D.]. United States District of Columbia: The George Washington University.
- Von Krogh, G. (1998). Care in knowledge creation. *California Management Review*, 40(3), 133-153.
- Wong, K. Y., & Aspinwall E. (2004). Characterizing knowledge management in the small business environment. *Journal of Knowledge Management*, 8 (3), 44-61.