

وضعیت مدیریت دانش در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه دوازده^۱

علی خاتمی^۲

چکیده

پژوهش حاضر، با هدف بررسی وضعیت موجود شاخص های مدیریت دانش در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه دوازده انجام شد. جامعه آماری را کلیه اعضای هیات علمی و مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲ تشکیل می دادند که بالغ بر ۲۵۰۰ نفر بودند. نمونه آماری از طریق نمونه گیری به روش تصادفی خوشه ای تک مرحله ای انجام شد، حجم نمونه با توجه به جدول مورگان ۳۵۰ نفر تعیین شد. به منظور جمع آوری اطلاعات، از پرسشنامه ای استاندارد شامل مولفه های بُعد اجتماعی مدیریت دانش، بُعد فنی مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی دانش آفرین، عوامل فرهنگی، عوامل تکنولوژیکی، عوامل سیاسی، درگاه های دانش، شهروندان دانشی، فرآیندهای سازمانی دانش محور، ساختار دانش محور، رهبری دانش و منابع دانش، استفاده گردید. برای تعیین ویژگی های روان سنجی پرسشنامه، روایی محتوایی آن با نظر خواهی از متخصصان مورد تایید قرار گرفت. علاوه بر آن به منظور برآورد همسانی درونی بین سوال ها و مولفه ها از روش محاسبه آلفای کرونباخ استفاده شد. که اعتبار مولفه بُعد اجتماعی مدیریت دانش (۰,۷۹)، بُعد فنی مدیریت دانش (۰,۸۷)، فرهنگ سازمانی دانش آفرین (۰,۷۸)، عوامل فرهنگی (۰,۸۲)، عوامل تکنولوژیکی (۰,۸۲)، عوامل سیاسی (۰,۸۳)، درگاه های دانش (۰,۷۶)، شهروندان دانش (۰,۸۰)، فرآیندهای سازمانی دانش محور (۰,۷۲)، ساختار دانش محور (۰,۷۹)، منابع دانش (۰,۸۲)، رهبری دانش (۰,۷۷) و شاخص کلی مدیریت دانش (۰,۹۷) بدست آمد. نتایج استفاده از آزمون آماری t تک گروه نشان داد که شاخص های مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲ در سطح معنی داری ($P < 0,01$) در وضعیت مطلوبی قرار ندارد.

کلید واژه ها: مدیریت دانش، دانشگاه آزاد اسلامی

۱. این پژوهش با حمایت مالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن انجام شده است.

۲. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

مقدمه

در دنیای پیچیده امروز، دانش سازمانی به سرعت در حال تبدیل شدن به مزیت رقابتی اصلی سازمان‌ها است. توجه به مدیریت دانش و حمایت از آن، شرایط مطلوبی را برای هر سازمانی به وجود می‌آورد؛ تا علاوه بر این که در محیط پیچیده رقابتی، حیات مستمر داشته باشد، بتواند گوی سبقت را از سایرین ربوده و پیشتاز عرصه های مختلف فعالیت باشد. دانش سازمانی، در دنیای پرشتاب معاصر، فرصت مناسبی برای سازمان هایی که به خوبی آن را می شناسند و مدیریت می کنند و در عین حال تهدیدی جدی برای سازمان هایی است که به تحولات محیطی کم توجه بوده و آن را نمی شناسند (لاجوردی، ۱۳۸۶).

در این زمینه تافلر^۱ (۱۹۷۱) با تأکید بر نظریات دراگر^۲ می گوید که دانش، منبع بالاترین سطح کیفیت در نیروی کار و عامل اساسی در جابجایی نیرویی است که در جریان فرآیند تولید مورد بهره‌برداری قرار می گیرد. تافلر چنین استنتاج می کند که دانش از مجاورت نیروی سرمایه و نیروی انسانی خارج شده و به عنوان جوهر اصلی آن ها درآمده است و به همین دلیل رقابت برای کنترل دانش و ابزار ارتباطی، در عرصه جهانی بسیار شدید شده است. او هم چنین معتقد است که دانش جایگزین نهایی برای منافع دیگر به شمار می رود.

به طور قطع، خلق دانش نوین به دست افراد سازمان است. در حالی که هوارد^۳ (۱۹۹۳) معتقد است «خلق دانش نوین صرفاً پردازش اطلاعات عینی و ملموس نبوده، بلکه یک عملکرد فوق العاده فردی و انتزاعی است». بنابراین فرآیند دانش آفرینی، با فعالیت افراد سازمان برای اثبات یا توجیه تعهدات و نگرش های شخصی خود در قبال وظایف محوله آغاز می شود. در چنین فرآیندی افراد به راحتی می توانند به ارائه فرضیات ذهنی خود بپردازند. فرضیات، دیدگاه ها و شهود ذهنی عالی، به عنوان منشأ دانش آفرینی سازمانی تلقی می گردند.

همچنین ابطحی و صلواتی (۱۳۸۵) بر این عقیده هستند که در سال های اخیر، سازمان ها و شرکت های مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده اند و مفاهیم جدیدی چون کار دانش، دانشکار، مدیریت دانش و سازمان های دانشی خبر از شدت یافتن این روند می دهند. سازمان ها نه تنها از

-
1. Toffler, Alvin E.
 2. Drucker, Peter
 3. Howard

طریق سازگاری منفعلانه، بلکه به واسطه کارکرد متقابل فعال، خود را با محیط های بی ثبات وفق می دهند. سازمان ها به راحتی می توانند تغییر شکل دهند. با این همه، بسیاری از دیدگاه های موجود در زمینه سازمان از یک حالت منفعلانه و ایستا برخوردارند. سازمانی که درصدد سازگاری کامل خود با محیط در حال تغییر است، باید علاوه بر خلق اطلاعات و دانش، بتواند آن ها را به طرز موثری، مورد پردازش قرار دهد هم چنین اعضای سازمان باید نه تنها منفعل نبوده، بلکه باید به عنوان عامل فعال در نوآوری عمل کنند(نوناکا و تاکوچی^۱، ترجمه عطا فر و همکاران، ۱۳۸۵).

مدیریت دانش، مجموعه ای از فرایندها برای فهم و به کارگیری منبع استراتژیک دانش در سازمان است. مدیریت دانش، رویکردی ساخت یافته است که رویه هایی را برای شناسایی، ارزیابی و سازماندهی، ذخیره و به کارگیری دانش به منظور تأمین نیازها و اهداف سازمان برقرار می سازد(داونپورت و پروساک^۲، ۱۹۹۸). در واقع مدیریت دانش فرایندی است که سازمان ها به واسطه دارایی های عقلانی و منطقی و پایگاه دانش خود، تولید ارزش می کنند(سانتوس و سورمک^۳، ۲۰۰۱). مدیریت دانش نامی است که نشان دهنده مجموعه ای از اعمال سیستماتیک و منظم است که سازمان می تواند از آنها در جهت بدست آوردن بیشترین بهره از دانشی که در دسترس قرار دارد استفاده کند. «دانش» در این مفهوم شامل هم تجربیات و هم درک افراد داخل سازمان و اطلاعات مصنوع همانند اسناد و گزارشات در دسترس در داخل سازمان و دنیای خارج از سازمان است. مدیریت دانش اثربخش، نوعاً به ترکیبی مناسب از ابتکار و خلاقیت سازمانی، اجتماعی و مدیریتی در هر لحظه، در همه موارد و گسترش تکنولوژی مناسب نیاز دارد(مارویک^۴، ۲۰۰۱).

مدیریت دانش، موضوعی پیچیده و پویاست. موفقیت مدیریت دانش مستلزم نگرش سیستمی است که کلیه عوامل و اجزاء و فرآیندهای مدیریت دانش را مدنظر قرار دهد. هرگونه جزءنگری ممکن است چالش های جدی بر سر راه موفقیت برنامه های مدیریت دانش بوجود آورد. بسیاری از سازمان ها بر این باور هستند که دانش، مهم ترین دارایی آنهاست، اما در عمل کمتر به آن پای بندند(ابطحی، صلواتی، ۱۳۸۵). از نظر سیمن^۵ (۲۰۰۵) مدیریت دانش طراحی هوشمندانه فرآیندها،

-
1. Nonaka and Takeuchi
 2. Davenport & Prusak
 3. Santosus N. Surmac P.
 4. Marwick
 5. Simon

ابزار، ساختار و غیره با قصد افزایش، نوسازی، اشتراک یا بهبود استفاده از دانش است که هر کدام از سه عنصر سرمایه فکری یعنی ساختاری، انسانی و اجتماعی نمایان می شود. گوپتا و همکاران^۱ (۲۰۰۴) بر این عقیده هستند که مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان ها کمک می کند تا اطلاعات و مهارت های مهم را که به عنوان حافظه سازمانی محسوب می شود و به طور معمول به صورت سازماندهی نشده وجود دارند، شناسایی، انتخاب، سازماندهی و منتشر نمایند. این امر سازمان را برای حل مسائل یادگیری، برنامه ریزی راهبردی و تصمیم گیری های پویا به صورت کارا و موثر قادر می سازد. مدیریت دانش بر شناسایی دانش و ارائه آن تاکید می ورزد، به روشی که بتواند به صورت رسمی به اشتراک گذارده و در نتیجه دوباره مورد استفاده قرار گیرد.

نوناکا و تاکوچی^۲ (۲۰۰۱) اظهار نموده اند که دانش سازمانی، منبع عمده مزیت رقابتی پایدار است. مدیریت دانش نیز به عنوان فرآیندی تلقی شده است که طی آن دانش سازمانی از دانش اعضای موسسه به وجود می آید. آصف زاده و فزون خواه (۱۳۸۴) معتقدند مدیریت دانش به ما کمک می کند تا دانش جدید را انتشار دهیم، فرا بگیریم و از نو بسازیم. امروزه دانش مهم ترین دارایی و بزرگ ترین مزیت بسیاری از سازمان ها است. داوینیرت و پروسیک (۱۹۹۸) بر این عقیده اند که در قرن بیستم با فن آوری های اطلاعاتی قدرتمند، فرآیند اطلاعاتی به عنوان گلوگاه کلیدی در سازمان نقش خود را با تولید و پردازش دانش عوض نموده است. در متون کنونی، فن آوری اطلاعات جهت پشتیبانی از دانش و فرآیندهای یادگیری نظیر کسب، توزیع و بهره برداری از دانش است، در این زمینه تافلر و شون^۳ (۱۹۷۱) و کویست^۴ (۱۹۹۳) دیدگاه های خود را چنین بیان می کنند که سازمان های امروزی نمی توانند روند سرعت تغییرات را متوقف سازند بلکه تنها می توانند نوسانات و بی ثباتی را به فرصت های یادگیری، تطابق و همخوانی مطلوب تبدیل کنند (به نقل از سنجر، ۱۳۷۹، ص ۴۲). آرگریس^۵ (۱۹۹۳) صرفاً بر بُعد عملی دانش تاکید دارد، او دانش را توانایی یا ظرفیت اقدام اثربخش تعریف می کند و اطلاعات را داده ای می داند که ممکن است در اقدام

-
1. Gupta J. N.D. and Sharma, K. Sushil, (2004)
 2. Nonaka, I. & Takeuchi, (2001)
 3. Toffler & Schon
 4. Koeist
 5. Chiris Argyris

اثربخش به ما کمک کند. نوناکا و تاکوچی^۱ (۱۹۹۱) سازمان دانش آفرین یا یادگیرنده را سازمانی می‌دانند که در آن دانش آموختن یک فعالیت عام و همگانی و نوعی رفتار هر روزه است که اعضای سازمان را به صورت کارگران دانش در می‌آورد. در چنین سازمان‌هایی افراد با هم ارتباط برقرار می‌کنند و دانش‌های نهفته و صریح را از یکدیگر می‌آموزند، در این مرحله حلقه یادگیری یکطرفه است و فقط عملکرد سیستم را می‌سنجد (ترجمه عطا فر و همکاران، ۱۳۸۵) دک^۲ (۲۰۰۱) افراد مختلف به مدیریت دانش از چشم اندازهای (جنبه‌های) متفاوتی می‌نگرند، بعضی از افراد به سرمایه‌های فکری آن تأکید دارند، بعضی افراد همیشه در مورد تکنولوژی فکر می‌کنند در حالی که دیگران برای جنبه‌های اجتماعی آن اهمیت قائلند. طلوع به نقل از هندی^۳ (۱۳۷۵) بیان می‌کند اطلاعات و آگاهی در عصر حاضر یکی از منابع عمده ثروت است و جای دارایی قبلی، یعنی زمین را گرفته است.

نورث^۴ (۱۹۹۱) تفاوت یک سازمان موفق و ناموفق را ناشی از اختلاف بین دانش قابل انتقال و یا صریح^۵ و دانش ضمنی^۶ می‌داند. دانش ضمنی برای انجام امور و فعالیتها ضروری است و وابسته به افراد و درون آنها است؛ دانش صریح سازمان غیر وابسته به افراد است، لیکن به پشتوانه دانش ضمنی کارکنان رشد می‌کند مدیریت دانش بیان می‌کند که امروزه تقریباً تمامی امور مستلزم انجام کار دانش محور هستند و لذا تمامی کارکنان باید به نوعی به کارکنان دانش محور تبدیل شوند. فرآیند یادگیری، مبنایی است که بر اساس آن مفهوم مدیریت دانش بروز می‌نماید و فهمیده می‌شود. مدیریت دانش با ایجاد و توسعه دارایی‌های دانش یک سازمان با نگرش فرارفتن از اهداف سازمان مرتبط است و مستلزم تمام فعالیت‌هایی است که با شناسایی، تشریح و ایجاد دانش مرتبط هستند. اینکار نیازمند سیستم‌هایی جهت ایجاد و نگهداری منابع دانش، پرورش و تسهیل دانش و یادگیری سازمانی است. در این امر سازمان‌هایی موفق هستند که دانش را به عنوان یک دارایی می‌نگرند و ارزشها و هنجارهای سازمانی که موجب حمایت از ایجاد و تشریح دانش

1. Nonaka & Takeuchi

2. G. Dueck

3. Handy

4. North

5. Explicit knowledge

6. Tacit knowledge

می شود را توسعه می دهند. نوناکا (۱۹۹۵) چنین می نویسد: سازمان های موفق، سازمان هایی هستند که به طور ثابت به خلق دانش نوین و توزیع آن در سراسر سازمان پرداخته، به سرعت این دانش نوین را در فناوری های خدمات نوین به کار می گیرند، در واقع او می خواهد بیان کند که ایجاد دانش باید جزء کانون استراتژی سازمان باشد (مارکوارت^۱، ترجمه زالی، ۱۳۸۵، ص ۱۹۴). در واقع می توان این طور بیان کرد که امروزه، منافعی که نصیب یک سازمان می شود، به دانش موجود، بستگی دارد. بنابراین سازمان هایی در جهان متحول و پیچیده قرن حاضر موفق خواهند بود که بتوانند فرآیند یادگیری و کسب دانش را، با استفاده از ساز و کارهای فناوری اطلاعات به سمت دانش جمعی و گروهی سوق داده و بستر و فضایی را خلق نمایند که کارکنان، دانش ضمنی خود را که حاصل تجربه و اندوخته های شخصی است، به اشتراک گذاشته و با توسعه و یکپارچه نمودن آن به ایجاد مزیت رقابتی و نهایتاً خلق ثروت مبادرت ورزند (آتشک و ماه زاده، ۱۳۸۶).

در حال حاضر با روند موجود، به نظر می رسد که ما عملاً در دراز مدت، بیشتر مصرف کننده اطلاعات علمی و غیر علمی خواهیم بود، گرچه بی تردید پیش شرط های رسیدن به جامعه دانایی در کشور ما وجود ندارد، اما با استفاده از تجربیات دیگران می توانیم موانع تحقق آن را محدودتر کرده و شکاف مان را نسبت به جامعه اطلاعاتی جهانی کاهش دهیم (فرقانی، ۱۳۸۵، ص ۷). البدوی و شفاعی (۱۳۸۱) نیز ضعف دانش مدیریتی در مدیران و مبنا نبودن علم و عقلانیت در تصمیم گیری ها را به عنوان یک مانع ایجاد سازمان یادگیرنده در نظام اداری ایران ذکر کرده اند. همچنین پیری و آصف زاده (۱۳۸۵) بیان می کنند گرچه امروزه با تولید دانش، بسیار سروکار داریم اما هنوز در مورد کاربرد دانش پیشرفت چندانی نداشته ایم. زمانی که بهره برداری از تحقیق برای درک علوم مدرن کنونی حیاتی است لازم است شناخت سنتی بهره برداری از دانش نیز تغییر کند.

در این پژوهش شاخص های مدیریت دانش بر اساس دیدگاه نیلی و نفیسی^۲ (۱۳۸۳) که در پژوهشی با عنوان مدیریت دانش در سازمان های دولتی ایران ارائه شده است، مورد بررسی قرار خواهد گرفت که در پی ارائه می شود:

1. Marqurat, Michale

۱. نتایج این پژوهش به صورت کامل توسط ابطی و صلواتی (۱۳۸۵) در فصل ۱۲، کتاب مدیریت دانش در سازمان، چاپ اول، انتشارات پیوند نو ارائه شده است.

۱. **بُعد اجتماعی مدیریت دانش:** بسترهای لازم برای شناسایی و دستیابی به دانش‌های نهفته برون و درون سازمانی و ایجاد انگیزه برای کسب و توزیع و به کارگیری دانش بعد اجتماعی مدیریت دانش را تشکیل می‌دهند.
۲. **بعد فنی مدیریت دانش:** اعتقاد و حمایت مدیریت عالی از فعالیت‌ها و برنامه‌های مدیریت دانش، نگرش‌های بلندمدت و کلی نگر و سبک‌های مناسب رهبری نیز باعث اجرای موفقیت آمیز برنامه‌های مدیریت دانش می‌شوند.
۳. **فرهنگ سازمانی دانش آفرین:** مدیریت دانش با ارزش‌ها و باورها در ارتباط است و بدون وجود یک بستر فرهنگی مناسب و مبتنی بر اعتماد نمی‌تواند به طور موفق اجرا شود.
۴. **عوامل فرهنگی:** تأثیر عوامل فرهنگی بر اثربخشی برنامه‌های مدیریت دانش انکارناپذیر است، فرهنگ هر جامعه به دلیل دربرگرفتن نظام ارزشی، رفتار افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، ممکن است در بسیاری از فرهنگ‌ها با توجه به این که «دانش، قدرت است»، این نگرش، موجب احتکار دانش شود، لذا باید این فرهنگ ترویج شود که «توزیع دانش هم قدرت است» تا افراد دانش خود را در اختیار دیگران بگذارند.
۵. **عوامل تکنولوژیکی:** تکنولوژی به شکل ابزار و سازوکارهای مناسب می‌تواند مخصوصاً در ذخیره دانش سازمان نقش مهمی ایفا نماید.
۶. **عوامل سیاسی:** ثبات یا عدم ثبات فضای سیاسی کشور نیز به دلیل اثرگذار بر فرآیند خط مشی گذاری و ثبات مدیریت در سازمان دولتی، مدیریت دانش را تحت تأثیر قرار خواهد داد. همچنین وجود فضایی باز که در آن افراد به راحتی بتوانند ایده‌های خود را اظهار نمایند. بر روند فعالیت‌های مدیریت دانش اثرگذار خواهد بود.
۷. **شهروندان دانشی:** بر خلاف جوامع گذشته، درصد بالایی از شهروندان را امروزه افرادی تشکیل می‌دهند که دارای مهارت و آموزش‌های سطح بالایی هستند و به عنوان یک منبع با ارزش برای سازمان‌ها درآمده‌اند.
۸. **درگاه‌های دانش:** وجود مرکزی در سازمان به عنوان نقطه کانونی کلیه جریان‌های دانش، به گونه‌ای که راهنمای کارکنان به سوی منابع دانش باشند و همچنین دستیابی به اطلاعات مورد نیاز در کوتاه‌ترین زمان ممکن را درگاه‌های دانش می‌گویند.

۹. **فرایندهای سازمانی دانش محور:** فرایند مدیریت دانش بایستی شامل تعیین و شناسایی دانش و مهارتها، کسب دانش، انتخاب، ذخیره، توزیع دانش، بکارگیری و سنجش پیشرفت مدیریت دانش باشد.
۱۰. **ساختار دانش محور:** مدیریت دانش، خواسته‌های جدیدی بر بخش‌های مختلف از جمله ساختار سازمانی تحمیل می‌کند، ساختار سازمانی باید از انعطاف و پویایی لازم برخوردار باشد تا ارتباطات به مرزهای تیمی، بخشی و حتی سازمانی محدود نشود و امکان برقراری ارتباط با محیط بیرون از سازمان برای کارکنان به سادگی مقدور باشد.
۱۱. **رهبری دانش:** حمایت مدیریت یا رهبری از فعالیت‌های مدیریت دانش در سازمان، از مهمترین و موثرترین عوامل در شکل‌گیری رهبری دانش است.
۱۲. **منابع دانش:** ارائه فرصت‌های جدید برای یادگیری و ترویج مفاهیم مدیریت دانش با تمرکز بر آموزش و یادگیری به عنوان یک فعالیت اساسی منابع دانش را تشکیل می‌دهد (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵).
- امروزه به کارگیری مدیریت دانش در تمامی دانشگاه‌ها و موسسات ضروری به نظر می‌رسد. دانشگاه‌ها و موسسات به منظور به کارگیری مطلوب مدیریت دانش بایستی ضرورت ایجاد فرهنگ اشتراک دانش میان کارکنان را از طریق فرایندی تحت عنوان «نهادینه سازی مدیریت دانش» درک نمایند و ما با نهادینه سازی مدیریت دانش در دانشگاه‌ها می‌توانیم توسعه و نوآوری را در دانشگاه‌ها به وجود آوریم.
- علی‌رغم بحث‌های پراکنده‌ای که در زمینه مدیریت دانش صورت گرفته است عملاً تا دهه ۱۹۹۰ شاهد تحقیقات عمده‌ای در زمینه مدیریت دانش نیستیم. به همان اندازه که مباحث اقتصادی سنتی از منابع طبیعی به سرمایه و منابع فکری تغییر حالت پیدا کرده‌اند، توجه به دانش نیز به عنوان یک منبع مهم و حتی مهم‌ترین مزیت رقابتی پایدار افزایش یافته است. به عنوان مثال، اسواتز^۱ (۲۰۰۳) به بررسی مقالات منتشر شده در زمینه مدیریت دانش پرداخته است. پژوهش وی نشان می‌دهد که این مقالات عمدتاً از سال ۱۹۹۱ به بعد منتشر شده‌اند. همچنین دیلی^۲ (۲۰۰۳) نیز به بررسی

1. Swartz
2. Daley

پژوهش‌های دانشگاهی در قالب پایان نامه های دکتری پرداخته است این بررسی نیز که تا سال ۲۰۰۲ را در بر می گیرد، نشان می دهد که تحقیقات عمدتاً از سال ۱۹۹۱ شروع شده اند. به عنوان مثال در سال ۱۹۹۱ دو مورد رساله دکتری با عنوان: دانش - متمرکز، کسب دانش، مدیریت دانش هوشمند^۲، به ترتیب در دانشگاه‌های نیویورک^۳ و پوردو^۴ انجام شده‌اند. نتایج بررسی در سایر سال ها به این صورت بوده است: سال ۱۹۹۲ یک مورد، ۱۹۹۳ تحقیقی در قالب پایان نامه دکتری انجام نشده است، ۱۹۹۴ بیست و یک مورد، ۲۰۰۰ بیست و هشت مورد، ۲۰۰۱ بیست و شش مورد و ۲۰۰۲ هشت مورد. توجه فزآینده به موضوع مدیریت دانش در محافل دانشگاهی، گویای اهمیت بیش از پیش این موضوع است (ابطحی و صلواتی ۱۳۸۵). این در حالی است که مدیریت دانش در سازمان های ما به عنوان یک رشته علمی هنوز دوران طفولیت خود را سپری می کند از این رو مسائل ناشناخته بسیاری در این زمینه وجود دارد هر چند سازمان ها کم کم به اهمیت مدیریت دانش در سازمان پی برده‌اند اما هنوز راه زیادی برای عملیاتی کردن آن وجود دارد (نوروزیان، ۱۳۸۴). بنابراین همان طور که گفته شد پیش شرط های رسیدن به جامعه دانایی در سازمان های ما وجود ندارد، براین اساس این پژوهش در پی بررسی مولفه های مدیریت دانش در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲ است، تا از این طریق بتوان وضعیت موجود و فاصله آن را با وضعیت مطلوب بررسی نمود و به ویژه مشخص شود که در کجای پیوستار جامعه دانایی قرار داریم و از این طریق نقاط قوت و ضعف، شناسایی شود تا بتوان جهت کاهش فاصله شرایط موجود و مطلوب، راه کارهای مقتضی در نظر گرفته شود. در این زمینه پژوهش هایی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که به آنها اشاره خواهد شد. میراسماعیلی (۱۳۸۶) پژوهشی با عنوان «بررسی و مقایسه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در مدارس هوشمند و مدارس عادی شهر تهران» به صورت زمینه یابی انجام داده است و به این نتیجه دست یافت که مدیریت دانش در مدارس عادی شهر تهران به طور معناداری پایین تر از میانگین نظری است و این در صورتی است که مدیریت دانش در مدارس هوشمند به طور معناداری بالاتر از میانگین نظری است. لاجوردی و خانابایی

1. Knowledge- intensive, Knowledge acquisition

2. Intelligent Knowledge management

3. New York

4. Pordo

(۱۳۸۶) پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل تسهیل کننده مدیریت دانش در تیم های کاری (مطالعه موردی: بانک کشاورزی)» انجام داده‌اند که نتایج پژوهش نشان داد که ویژگی خود مدیریتی تیم، مهارت‌های مختلف و مکمل اعضای تیم، فضای اعتماد در تیم، رهبری تیمی، استقلال و آزادی عمل اعضای تیم و زبان مشترک اعضا به طور معناداری در سطح (۰/۰۵) وجود دارد. استت^۱ (۲۰۰۷) در پژوهشی که با عنوان «تعیین سطح رشد دانش در سازمان‌ها» انجام داد، به بحث در مورد سطح رشد دانش در ۵۰ کمپانی با استفاده از پژوهشی کیفی می پردازد و نتایج این پژوهش نشان داد که رشد دانش به طور متوسط در این سازمان وجود دارد. ایمگارد^۲ (۲۰۰۷) استاد ارتباطات دانشگاه در رساله دکترای خود به موضوع «مدیریت دارایی دانش: دانش جهانی و محلی» پرداخته است که بوسیله ابزار پژوهش که پرسشنامه ای^۸ سطحی بود آن را مورد سنجش قرار داد و این پرسشنامه بین ۴۰۹ نفر تقسیم شد، در نهایت نتایج این پژوهش نشان داد که سطح مدیریت دانش در اغلب این سازمانها خیلی پایین است و اغلب آنها در سطح سه (یعنی در این سازمان‌ها به دانش در حد دسته‌بندی داده‌ها و استفاده محدود توجه می شود) قرار دارند. پراکاسان و دیگران^۳ (۲۰۰۶) در پژوهشی که با عنوان «تحلیل پایگاه داده برای بررسی سوابق مدیریت دانش» در مرکز تحقیقات هسته‌ای هند انجام شده‌اند و بیان کردند که، قدم ابتدایی تعیین تمرکز سازمان بر مدیریت دانش است، برای این کارش سطح برای مدیریت دانش در سازمان در نظر گرفته شد نتایج حاصل از این آزمون نشان داد که سازمان‌ها توانایی زیادی در مدیریت دانش ندارند و روی پیوستاری از سطح ۱ تا ۵ قرار دارند. سنس^۴ (۲۰۰۷) پژوهشی با عنوان «محرک یادگیری در جریان پروژه: شخصیت بخشی به جریان دانش» ارائه کرده است و در این مقاله چشم‌اندازی تجربی از فرایند ایجاد دانش در جریان انجام پروژه ارائه می دهد؛ و در مورد یادگیری سازمانی، مدیریت دانش و به خصوص پویایی‌های یادگیری بحث می کند. نتایج این پژوهش به این موضوع اشاره می کند که اتخاذ نگرش شخصی برای مدیریت کردن دانش موجود در طول پروژه، به طور مؤثری باعث تحریک فعالیت‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی می شود. برعهده گرفتن فعالیتهای مدیریت دانش باعث تحریک

1. Jeffrey W Astete

2. Irmgarda Kasinskaite

3. E. R. Prakasan, Anil Sagar, Anil Kumar, V.L. Kalyane, and Vijai Kumar

4. Andrew j. sense

بیشتر مشارکت‌کنندگان پروژه در فعالیت‌های یادگیری سازمانی شده و به‌طور فزاینده‌ای به گسترش مهارت‌های آنان کمک کرده و در اینکه «بیاموزند که چگونه یادگیرند» کمک می‌کند. استراتژی^۱ (۲۰۰۷) پژوهش خود را با عنوان «دانش مشهود و یادگیری مبتنی بر عمل» در سازمان‌های گوناگونی مورد سنجش قرار داد، از جمله یک کارخانه چوب‌بری، یک کارخانه سقف‌سازی و یک دفتر منشی‌گری و در نهایت به این مطلب اشاره می‌کند که ارتباط نزدیکی بین دانستن، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش وجود دارد، نتایج نهایی این پژوهش به مطالبی در مورد ترکیب مجدد مدیریت دانش به عنوان یک اصل اساسی در سازمان می‌پردازد. کین و دیگران^۲ (۲۰۰۷) در مقاله‌ای با عنوان «به سوی سازمان یادگیرنده: کاربرد طرح‌های دانش مبتنی بر فرایند، برای مدیریت مالی» به بررسی کاربردی توسعه سیستم مدیریت دانش مبتنی بر فرآیند برای حمایت از مدیریت مالی می‌پردازند و در عین حال به ایجاد یک سازمان یادگیرنده واقعی نیز کمک می‌کنند. که هم دانش ضمنی و هم دانش آشکار را در سازمان مورد ملاحظه قرار می‌دهد و پیشنهاد می‌کنند که برای ایجاد یک سازمان یادگیرنده واقعی باید محیطی مناسب را ایجاد کرده و توسعه دهیم، کاربرد این فرایند باعث بالا رفتن عملکرد دانش شده که به حفظ دانش سازمانی کمک می‌کند. یانگ^۳ (۲۰۰۷) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر اشتراک دانش بر یادگیری سازمانی و اثربخشی» به بررسی نمونه‌ای شامل تمامی سطوح سلسله‌مراتب سازمانی هتل بین‌المللی توریستی واقع در تایوان که به صورت بین‌المللی اداره می‌شود می‌پردازد. پرسشنامه بین ۲۰۰ نفر از افراد تقسیم شد، نتایج ۴۹۹ پرسشنامه قابل استفاده، نشان داد که اشتراک دانش می‌تواند باعث جمع‌آوری اطلاعات حاصل از دانش فردی برای افزایش دانش سازمانی شود از این گذشته این می‌تواند به گسترش یادگیری سازمانی و سرانجام به بالا رفتن اثربخشی سازمانی بیانجامد. کالینگ^۴ (۲۰۰۷) پژوهشی با عنوان «طمع ساده‌سازی: چشم‌اندازهای یادگیری در مورد نوآوری» انجام داده است. هدف این پژوهش روشن ساختن و بحث درباره موانع نوآوری، بوسیله استفاده از تئوری‌های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش است، استدلال عقلی این گزارش درک موانع و درک ما از

-
1. Antonio Strati
 6. John P kean, Kevin D Barber J Eduardo
 3. Jen-te Yang
 4. Thomas Kalling

آن چیزی است که منجر به نوآوری می‌شود. این مقاله بر روی عوامل وابسته مانند ساختار سازمانی و عوامل سازمانی تمرکز دارد. جمعی از مدیران و کارکنان یک شرکت بزرگ بسته‌بندی به تعداد ۸۶ نفر مورد مصاحبه قرار گرفتند و نتایج نشان داد که درک نوآوری به درک نقش عوامل سازمانی نیاز دارد و از طرفی مدیریت دانش باعث ایجاد و گسترش یادگیری سازمانی می‌شود. ایرانی و شریف^۱ (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان «تهیه راهنمای دانش برای ارزیابی سیستم‌های اطلاعاتی صنایع» بیان می‌کنند، ارزیابی سیستم‌های اطلاعاتی همچون مجموعه‌ای از فرایندهایی مورد توجه قرار می‌گیرند که ناشی از تعداد زیادی عوامل هستند. نویسندگان این گزارش قیاساً نشان دادند که گسترش دانش و یادگیری بوسیله یک کمپانی و در بخشی از آن، بوسیله کاربرد راهنما برای مسیر دانش امکان‌پذیر است. لینگ چو و پن^۲ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان «انتقال دانش و یادگیری سازمانی در منابع سازمان‌های IS کرانه‌های دور» دریافتند، ضمن اینکه بعضی از محدوده‌های دانش IS به سادگی انتقال می‌یابند، بعضی از این محدوده‌های دانش برای انتقال به یادگیری تجربی نیاز دارند که لازمه انتقال آنها در سازمان‌های IS ایجاد یادگیری سازمانی است. واتلینگ و دیگران^۳ (۲۰۰۳) در پژوهشی با عنوان «تغییر پویایی‌های داد و ستد در آموزش» بیان کردند که مدارک قابل توجهی وجود دارند که نشان می‌دهند سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای، اهمیت یادگیری گروهی و فردی و مدیریت دانش را به عنوان راه‌های دستیابی به مزیت‌های رقابتی درک می‌کنند، که می‌توان از، افزایش تقاضا برای آموزش مدیریت و آموزش‌های ضمن خدمت این موضوع را دریافت. لوئیس و دیگران^۴ (۲۰۰۵) در پژوهشی که با عنوان «سیستم‌های حافظه انتقالی: یادگیری و انتقال یادگیری» انجام دادند یافته‌هایی را به این صورت ارائه می‌دهند، که سیستم‌های انتقال دانش مزایای بسیاری نسبت به چیزی که در ابتدا توسعه می‌دهیم دارد زیرا سیستم انتقال دانش بر روی توانایی افراد تأثیر می‌گذارد و باعث گسترش یک درک جمعی از حوزه وظایف می‌شود. به طور کلی این پژوهش ثابت کرد که سیستم انتقال دانش بر روی یادگیری گروهی و گسترش دانش تأثیر می‌گذارد. مک کین و زک^۵ (۲۰۰۵) پژوهشی با عنوان «تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد

-
1. Z. Irani, A.M. Sharif
 2. Ai Ling Chua, Shan L Pan.
 3. Derek Watling, Christopher Prince, Graham Beaver,
 4. Kyle Lewis, Donald Lange, Lynette Gillis.
 5. Makeen & Zack

سازمان» به ترتیب از دانشکده بازرگانی کوئین^۱ در کانادا و دانشکده مدیریت بازرگانی نورث استرین^۲ آمریکا انجام دادند. این پژوهش، اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در ۱۹ سازمان بخش خصوصی کانادا را مورد بررسی قرار داده است. سوال اصلی پژوهش نیز درباره چگونگی اثرگذاری مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی بوده است. سایر سوالات عبارتند از: آیا مدیریت دانش باعث بهبود عملکرد سازمانی می شود؟ آیا مدیریت دانش بر عملکرد مالی سازمان اثر مستقیم می گذارد؟ آیا بهبود عملکرد سازمان باعث بهبود عملکرد مالی می شود؟ یافته های این پژوهش نشان داد که بین مدیریت دانش، عملکرد سازمان و عملکرد مالی رابطه وجود دارد. گلد^۳ (۲۰۰۲) پژوهشی با عنوان «طراحی مدلی برای اثربخشی مدیریت دانش» برای اخذ درجه دکتری رشته مدیریت بازرگانی در دانشگاه نیویورک، دانشکده بازرگانی انجام داده است. وی در پژوهش خود به این نتایج دست یافت که رضایت مشتری در عوامل بازار، فرهنگ سازمانی در فراساختارهای سازمانی و توانایی بکارگیری دانش در فرآیند مدیریت دانش، بیشترین اثر را بر مدیریت دانش داشته اند. موهرمان^۴ (۲۰۰۱) پژوهشی با عنوان «ارتباط بین مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی» انجام داده است. مهم ترین عوامل سازمانی در این پژوهش عبارتند از: فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، رهبری دانش و حافظه سازمانی. یافته پژوهش حاکی از ارتباط مثبت و معنی دار بین مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی بوده است. خلیفه و لیو^۵ (۲۰۰۳) پژوهشی با عنوان «عوامل کلیدی در موفقیت برنامه های مدیریت دانش» انجام داده اند. یافته های پژوهش بیانگر آن بوده است که عوامل سازمانی و فرآیندهای مدیریت دانش بیشترین اثر را بر موفقیت برنامه های مدیریت دانش دارا هستند. فناوری اطلاعات نیز از طریق اثرگذاری بر فرآیندهای مدیریت دانش مثل انتقال و نگهداری دانش اثر می گذارد. وان کرو^۶ (۲۰۰۰) پژوهشی در خصوص «ارتباط بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی» در آمریکا انجام داده است. یافته های پژوهش وی حاکی از ارتباط بسیار قوی بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی است. با توجه به مباحث نظری مطرح شده

-
1. Queen
 2. North Strin
 3. Gold
 4. Muhrman
 5. Mohamed Khalife & Vanessa Liu
 6. Von Krough

و پیشینه پژوهش می‌توان سوال زیر را مطرح نمود، که وضعیت موجود مدیریت دانش و شاخص‌های آن در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲ چگونه است؟

روش

با توجه به شاخص‌ها و هدف تحقیق، روش مورد استفاده در این پژوهش روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران و اعضای هیات علمی منطقه ۱۲ دانشگاه آزاد اسلامی تشکیل می‌دهند. واحدهای بوئین زهرا، پرند، تاکستان، دماوند، رودهن، شهریار، فیروزکوه، قم، قزوین، کرج، ورامین تحت نظر منطقه ۱۲ دانشگاه آزاد اسلامی فعالیت می‌کنند. نمونه و روش نمونه‌گیری: با توجه به این که آمار دقیق اعضای هیات علمی و مدیران به تفکیک واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲ در دسترس نبود از نمونه‌گیری به روش تصادفی خوشه‌ای تک مرحله‌ای استفاده شد و کل جامعه آماری اعضای هیات علمی ۲۳۵۶ نفر و مدیران بالغ بر ۱۴۴ نفر بود. واحدهایی که به صورت کاملاً تصادفی انتخاب شده‌اند عبارتند از کرج، ورامین، رودهن، فیروزکوه، قم و پرند، که حجم نمونه آنها با توجه به جدول مورگان ۳۵۰ نفر تعیین شد.

روش و ابزار جمع‌آوری داده‌ها: برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه مذکور توسط نیلی و نفیسی (۱۳۸۳) تهیه شده است و مولفه‌های بعد اجتماعی مدیریت دانش، بعد فنی مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی دانش آفرین، عوامل فرهنگی، عوامل تکنولوژیکی، عوامل سیاسی، درگاه‌های دانش، شهروندان دانشی، فرآیندهای سازمانی دانش محور، ساختار دانش محور، رهبری دانش و منابع دانش را در برمی‌گیرد. پرسشنامه مذکور به صورت استاندارد و با توجه به نظریه‌های مختلف تهیه شده است بدین منظور برای تعیین ویژگی‌های روانسنجی این پرسشنامه، روایی محتوایی آن توسط متخصصین مورد تأیید قرار گرفت. علاوه بر آن به منظور برآورد همسانی درونی بین سوال‌ها و مولفه‌ها از روش محاسبه آلفای کرونباخ استفاده شد. که اعتبار مولفه بعد اجتماعی مدیریت دانش (۰,۷۹)، بعد فنی مدیریت دانش (۰,۸۷)، فرهنگ سازمانی دانش آفرین (۰,۷۸)، عوامل فرهنگی (۰,۸۲)، عوامل تکنولوژیکی (۰,۸۲)، عوامل سیاسی (۰,۸۳)، درگاه‌های دانش (۰,۷۶)، شهروندان دانش (۰,۸۰)، فرآیندهای سازمانی دانش

محور(۰,۷۲)، ساختار دانش محور(۰,۷۹)، منابع دانش(۰,۸۲)، رهبری دانش(۰,۷۷) و شاخص کلی مدیریت دانش (۰,۹۷) به دست آمد.

شیوه تجزیه و تحلیل داده ها: تجزیه و تحلیل داده ها با توجه به سوال و موضوع پژوهش و با استفاده از آزمون آماری t تک گروه و بوسیله نرم افزار SPSS انجام شد.

یافته ها

سوال پژوهش: وضعیت موجود مدیریت دانش و شاخص های آن در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲ چگونه است؟

جدول ۱. خلاصه نتایج آزمون t تک گروه در مورد شاخص های مدیریت دانش

متغیر	تعداد	میانگین نمونه	انحراف استاندارد	آزمون t	سطح معناداری
بعد اجتماعی مدیریت دانش	۳۵۰	۲,۷۶	۰,۷۰	-۶,۳۵	۰,۰۰۰
بعد فنی مدیریت دانش	۳۵۰	۲,۸۶	۰,۶۱	-۴,۲۴	۰,۰۰۰
فرهنگ سازمانی دانش آفرین	۳۵۰	۲,۹۹	۰,۶۷	-۰,۲۳۹	۰,۸۱۱
عوامل فرهنگی	۳۵۰	۲,۸۲	۰,۶۱	-۵,۳۸	۰,۰۰۰
عوامل تکنولوژیکی	۳۵۰	۲,۶۱	۰,۷۳	-۸,۴۸	۰,۰۰۰
عوامل سیاسی	۳۵۰	۲,۶۱	۰,۷۳	-۹,۷۲	۰,۰۰۰
شهروندان دانشی	۳۵۰	۲,۸۳	۰,۶۸	-۴,۴۶۲	۰,۰۰۰
درگاه های دانش	۳۵۰	۲,۵۳	۰,۶۲	-۱۳,۸۴	۰,۰۰۰
فرآیند سازمانی دانش	۳۵۰	۲,۸۳	۰,۶۶	-۴,۶۴	۰,۰۰۰
ساختار دانش محور	۳۵۰	۲,۶۶	۰,۶۰	-۱۰,۲۹۹	۰,۰۰۰
رهبری دانش	۳۵۰	۲,۸۲	۰,۷۴	-۴,۳۵۱	۰,۰۰۰
منابع دانش	۳۵۰	۲,۹۸	۰,۵۲	-۰,۴۳۲	۰,۶۶۶
شاخص کلی مدیریت دانش	۳۵۰	۲,۷۸	۰,۲۹	-۷,۹۸	۰,۰۰۰
میانگین نظری: ۳			درجه آزادی: ۳۴۹		

همانطور که ملاحظه می شود t محاسبه شده در مورد شاخص های مدیریت و شاخص کلی با درجه آزادی(۳۴۹) در سطح معنی داری(۰,۰۱) با استثنای شاخص فرهنگ سازمانی دانش آفرین و شاخص منابع دانش در سطح معنی داری(۰,۰۵)، شاخص های مدیریت دانش در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در سطح بسیار پایینی قرار دارند به این دلیل که میانگین های محاسبه شده به

طور معنی داری از میانگین نظری (۳) کوچکتر است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که شاخص های مدیریت دانش در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه دوازده در سطح مطلوبی قرار ندارد.

بحث و نتیجه گیری

این نتایج به آن معنی است که مدیریت دانش و مولفه های آن در واحدهای منطقه دوازده دانشگاه آزاد اسلامی به طور مطلوب وجود ندارد. میانگین های محاسبه شده در حد کمتر از متوسط بوده است. همسو میراسماعیلی (۱۳۸۶) نیز به این نتیجه رسیده است که مدیریت دانش در مدارس عادی شهر تهران به طور معناداری پایین تر از میانگین نظری است. است (۲۰۰۷) نیز در پژوهشی که با هدف تعیین سطح رشد دانش در سازمان ها انجام داده است؛ بدین نتیجه رسیده است که دانش در سطح متوسطی از رشد قرار دارد. ایمگارد (۲۰۰۷) استاد ارتباطات دانشگاه در رساله دکترای خود موضوع «مدیریت دارایی دانش: دانش جهانی و محلی» را مطالعه نموده است و نشان داده است که سطح مدیریت دانش در اغلب این سازمانها خیلی پایین است و اغلب آنها در سطح ۳ (یعنی در این سازمان ها به دانش در حد دسته بندی داده ها و استفاده محدود توجه می شود) قرار دارند. پراکاسان و دیگران (۲۰۰۶) در پژوهشی که با عنوان «تحلیل پایگاه داده برای بررسی سوابق مدیریت دانش» در مرکز تحقیقات هسته ای هند انجام داده بودند بیان کردند که، قدم ابتدایی تعیین تمرکز سازمان بر مدیریت دانش است، برای این کار ۶ سطح برای مدیریت دانش در سازمان در نظر گرفته شد نتایج حاصل از این آزمون نشان داد که سازمان ها توانایی زیادی در مدیریت دانش ندارند و روی پیوستاری از سطح ۱ تا ۵ قرار دارند.

سخن آخر این که بررسی ها حاکی از آن است که مدیریت دانش، موضوعی است که در بخش خصوصی متولد شده و رشد یافته است و در مورد پیشینه دانش در سازمان های دولتی به خصوص نهادهای آموزشی و دانشگاه ها کمتر صحبت شده است. بنابراین درک اینکه چگونه دانش، خلق و مدیریت می شود، به عنوان شالوده ای برای دانشگاه در هر نوع سازمانی شده است. این سازمانها کارآیی و اثربخشی سازمانهای خود را از طریق مدیریت دانش صحیح بهبود می بخشند تا موسسات آموزشی بتوانند پتانسیل خلق و نیروی تقسیم دانش را به خاطر توسعه یادگیری دانش

1. Jeffrey W Astete

2. Irmgarda Kasinskaite

3. E. R. Prakasan, Anil Sagar, Anil Kumar, V.L. Kalyane, and Vijai Kumar

آموزان و کارکنان، درک نمایند. دانش می تواند ارزش واقعی را به تجربه یادگیری اضافه نماید و نقطه شروعی برای توسعه یک جامعه ثروتمند دانش باشد. عصر دانش، آموزش دانشگاه ها و آموزش عالی را محور سازمان ها، جامعه و اقتصاد قرار داده است؛ در حالی که برخی سنت گرایان ممکن است ایده دانش را یک ارزش مالی مستقیم دارد، نپذیرند؛ اما آن فایده مستقیم اقتصادی می تواند به عنوان یک برهان قاطع در جهت منافع فزاینده در بخش نظام آموزش عالی و دانشگاه ها تلقی گردد.

در واقع این تحقیق قدم اول برای بررسی موضوع مهم مدیریت دانش در یک منطقه دانشگاهی است و در ادامه باید از ترکیب مدل های استاندارد، مدل های به دست آمده از سایر طرح های تحقیقاتی و عواملی چون سرمایه انسانی، عملکرد سازمانی و روش های توسعه و بهبود سازمانی، ضمن طراحی مدلی مناسب، شرایط استقرار این مهم را به بهترین شکل فراهم نمود. با توجه به نتایج بدست آمده می توان به صورت کلی پیشنهادهای زیر را ارائه کرد:

حرکت سیستم در واحدهای منطقه دوازده دانشگاه آزاد اسلامی به سمت خلاقیت، تشریک مساعی و چگونگی یادگیری در تمامی سطوح سازمان.

ضرورت دارد که مفهوم کاربرد دانش برای کارکنان و مدیران یا تصمیم گیران به صورت عملی در اختیار قرار گیرد.

تغییر ساختار سازمانی به منظور تشویق افراد به تسهیم دانش.

داشتن چشم انداز روشن نسبت به چگونگی توسعه دانش بین افراد.

سرمایه گذاری بر روی کارکنان در راستای ایجاد سازمانی خلاق.

جمع آوری دانش از جوانب مختلف و حفظ و نگهداری اثربخش.

درک و پذیرش ارزش اطلاعات و دانش به عنوان یک ابزار.

پایبندی مدیران نسبت به اجرای مدیریت دانش.

برگزاری همایش ها و سمینارهای مختلف در زمینه مدیریت دانش در واحدهای منطقه دوازده دانشگاه آزاد اسلامی و دیگر دانشگاه ها تا بتوان از این طریق مدیران و کارکنان را با این موضوع به خوبی آشنا ساخت تا بتوانند از امکانات علمی و پژوهشی به نحو مطلوبی استفاده کنند و با فلسفه مدیریت دانش آشنایی پیدا کنند.

منابع

- آتشک، محمد، ماه زاده، پریسا. (اسفند ماه ۱۳۸۶). مبانی نظری و کاربردی مدیریت دانش. همایش منطقه ای محیط های مجازی در هزاره سوم. رودهن: دانشگاه آزاد اسلامی.
- آصف زاده، سعید، فزون خواه، شهلا. (بهار ۱۳۸۴). مدیریت دانش: نردبان بهره برداری از نتایج تحقیق. هرزگان: مجله پزشکی هرزگان ۱، ۹.
- ابطحی، سید حسین، صلواتی، عادل. (۱۳۸۵). مدیریت دانش در سازمان. چاپ اول. تهران: پیوند نو.
- البدوی، امیر، شفعا، رضا. (۱۳۸۱). مقدمه ای بر راهکارهای ایجاد سازمان یادگیرنده در ایران. فصلنامه دانش مدیریت، ۵.
- پیری، زکیه، آصف زاده، سعید. (بهار ۱۳۸۵). چگونه می توان مدیریت دانش را به کار گرفت؟. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، سال دهم، ۱.
- سنجری، احمد رضا. (۱۳۷۹). آموزش عاملان تغییر؛ دو مدل ترکیبی از تئوری و عمل. ماهنامه تدبیر: ۱۰۴.
- فرقانی، محمد مهدی. (۱۳۸۵). رموز و پیچیدگی های توسعه دانایی محور. ماهنامه علمی - آموزشی تدبیر، ۱۷۲.
- لاجوردی، سید جلیل، خانبانی، علی. (بهار ۱۳۸۶). بررسی عوامل تسهیل کننده مدیریت دانش در تیم های کاری (مطالعه موردی: بانک کشاورزی). فصلنامه دانش مدیریت، ۷۶.
- مارکوارت، مایکل. (۱۳۸۵). ایجاد سازمان یادگیرنده. ترجمه محمدرضا زالی. تهران: دانشگاه تهران.
- میراسماعیلی، الهام. (بهار ۱۳۸۶). بررسی و مقایسه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در مدارس هوشمند و مدارس عادی شهر تهران. فصلنامه علمی و پژوهش اندیشه های تازه در علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- نوروزیان، میثم. (دی ماه ۱۳۸۵). دانش مدیریت دانش. ماهنامه علمی - آموزشی تدبیر، ۱۷۶.
- نوناکا، ایکوجیرو، تاکوچی، هیروتاکا. (۱۳۸۵). مدیریت دانش شرکت های دانش آفرین. ترجمه علی عطاورد و جبار اسلامی. آنایتا کاوه. سعید انالویی. چاپ اول. اصفهان: سما، قلم.
- هندی، چارلز. (۱۳۷۵). عصر تضاد و تناقض. ترجمه محمود طلوع. تهران: خدمات فرهنگی رسا.
- تافلر، الوین. (۱۹۸۰). موج سوم. ترجمه شهیندخت خوارزمی. چاپ پانزدهم. تهران: نشر علم.
- Ai Ling Chua, Shan L Pan. (2008). "knowledge transfer and organizational learning in IS offshore

- sourcing” **Omega Oxford**. Vol.36, Iss2; pg267.
<http://proquest.umi.com/pqdweb?>
- Argyris, Chris(1993). **Knowledge for action**, San Francisco.
- Astet, G.R (2007) “**Diagnosing of Knowledge improving in Organizations**” chapter 2, texas A&M university, P.74.
- Daley,D.,(2003), “**A study of factors that facilitate use of knowledge management systems and the impact of use on individual learning**” The Claremont Graduate University, 205pges; AT3093253.
<http://proquest.umi.com/pqdweb?>.
- Devenport,T.H.&,PrusK(1998),**Working Knowledge, How Organizations Manage What They Know**, Boston: Harvard Business School Press.
- Dueck, G (2001) . “Views of knowledge are human views” **IBM systems journal** volume40, Number4, , Knowledge management.
- Gold, J. (2002) “Designing a Model to Diagnosing of Knowledge Management” knowledge management when will people management the debate? **Procedures of the 33rd Hawaii international conference on sciences**.
- Gupta J. N.D. and Sharma, K. Sushil, (2004) “**creating knowledge based organization**” IDEA group publishing.
- Howard, Dorothy. (1993). **Wellspring of knowledge: developing and sustaining the source of innovation**, Harvard business school press, Boston, Massachusetts.
- Irani Z, AMSharif (2007)“Knowledge mapping for information systems evaluation in manufacturing” **International journal of production research**. London: Jun Vol.45, Iss.11;pg.2435.
<http://proquest.umi.com/pqdweb?>.
- Irmgarda Kasinskaite(2007) “**Managing knowledge assets: between the global and the local**” Vilnius University, Faculty of Communication, Institute of knowledge management Doctoral student.
- Kalling, Thomas(2007) “The lure of simplicity: learning perspectives on innovation” **European journal of innovation management Bradford**: Vol10, Iss1:pg 65. <http://proquest.umi.com/pqdweb?>.
- kean, John P. Kevin D Barber J Eduardo(2007)“**towards a learning organization: the application of process-based knowledge maps to asset management**” (a case study) knowledge and process management chic ester: Apr Vol14, Iss2, pg131. <http://proquest.umi.com/pqdweb?>.
- Khalife Z, Lio AM Sharif(2007)“Main Factors in Knowledge managements Success” **International journal of production research**. London: JunVol.45, Iss.11;pg.2435. <http://proquest.umi.com/pqdweb?>.

- Lewis Kyle, Donald Lange, Lynette Gillis(2005). **“Transitive memory systems, learning, and learning transfer”** **Organizational Science**. Linthicum: Nov/Dec Vol.16,Iss. 6; pg.581, 20pgs. <http://proquest.umi.com/pqdweb?>.
- Marwick, Christopher (2001)**“The changing dynamics of the corporate education market”** Strategic change, chic ester Jun/Jul 2003 Vol:12 Iss4 pg:223. <http://proquest.umi.com/pqdweb?>.
- Mooharman, D, J. (2001) **“Relation of Knowledge Management and Organizational Effectiveness”** in D. morey, m, maytuury, knowledge management: classic and contemporary works, PP. 89-100. New York : the mitt press.
- Nonaka,I,&Takeuchi,(2001)**“How Organizations Learn”** International Thomson Business Press 1996,p.p.18 31.
- Nonaka,I,(1995)**“ Knowledge management ”** International Thomson Business Press 1995,p.p.10-13.
- North ,D.C,(1991),Institutions, Institutional Change & Economic Performance Cambridge: Cambridge University Press
- Prakasan, E. R. Anil Sagar, Anil Kumar, V.L. Kalyane, and Vijai Kumar (2006)**“INSPEC database analysis for knowledge management records”** Scientific Information Resource Division, knowledge management Group, Bhabha Atomic Research Centre, Mumbai-400 085(India)
- Santosus N. Surmac P.(2001). **The ABCs of knowledge management**. Available at: <http://www.cio.com/search/knowledge>
- Sense, Andrew j. (2007) **“stimulating situated learning within project: personalizing the flow of knowledge”** knowledge management, Research and practice. Hound mills Feb, Vol,5 Iss1, pg13,9 pgs. <http://proquest.umi.com/pqdweb?>.
- Simon, p.f.2005. **The New Productivity Challenge**. Harvard Business Review, Now. Dec: 69-70
- Strati Antinio **“Sensible knowledge and practice-based learning”** management learning thousand oaks: Feb2007 Vol.38 Iss1: pg 61,17pgs. <http://proquest.umi.com/pqdweb?>.
- Swartz, S. D. (2003)**“The Relation Between Knowledge Management and Organizational Culture”** The Claremont Graduate University, 2000, 205pges; AAT3093253. <http://proquest.umi.com/pqdweb?>.
- Toffler & Schone(1971) **“Transitive memory systems, learning, and learning transfer”** **Organizational Science**.LinthicumVol.16,Iss. 6; pg.581, 20pgs. <http://proquest.umi.com/pqdweb?>.

- Von Krogh, Sean. Ph.D., (2000) "**The Relation Between Knowledge Management and Organizational Culture**" The Claremont Graduate University, 2000, 205 pgs; AAT3093253. <http://proquest.umi.com/pqdweb?>
- Watling, Derek Christopher Prince, Graham Beaver (2003), "**The changing dynamics of the corporate education market**" Strategic change, chichester Jun/Jul Vol:12 Iss4 pg:223. <http://proquest.umi.com/pqdweb?>
- Wichtunag, D.C., (2001), **Institutions, Institutional Change & Economic Performance** Cambridge: Cambridge University Press
- Yang Jen-te (2007) "The impact of knowledge sharing on organizational learning and effectiveness" **journal of knowledge management**, kempston Vol.11 Iss 2:pg 83. <http://proquest.umi.com/pqdweb?>
- Zack, M. John P. Kean, Kevin D. Barber, J. Eduardo (2005) "**towards a learning organization: the application of process-based knowledge maps to asset management**" (a case study) knowledge and process management chichester: Apr 2007 Vol14, Iss2, pg131. <http://proquest.umi.com/pqdweb?>

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی