

ارزیابی سطح مدیریت دانش در دانشگاه‌های منتخب

مهرداد مدهوشی

دانشیار دانشکده علوم اقتصادی و اداری دانشگاه مازندران

عیسی نیازی *

دانشجوی دکتری آینده‌پژوهی دانشگاه تهران

چکیده

در هزاره سوم، مدیریت دانش به عنوان یک نیاز راهبردی برای مؤسسات آموزشی و آموزش عالی مطرح شد. در واقع، میزان بهره‌گیری سازمان‌ها و جوامع از سرمایه‌های انسانی، فکری و اطلاعاتی، برتری بلندمدت آنها را تضمین می‌کند. امروزه، افزایش قابلیت‌ها و توان ارتقای مهارت‌های آموزشی و پژوهشی از طریق بهره‌گیری خردمندانه از فناوری‌های نوین و به اشتراک گذاری دانش و افزایش همکاری‌ها بین دانشگاه‌ها و دانشگاهیان میسر شده است. با توجه به اهمیت مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، هدف پژوهش حاضر، ارزیابی وضعیت دانشگاه‌های منتخب کشور (تهران، اصفهان، تربیت مدرس، الزهراء، مازندران، گیلان، یزد، اراک و رازی) از لحاظ سطح مدیریت دانش است. این پژوهش از نوع توصیفی، مقطعی و کاربردی است و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است که پس از تایید روایی آن بین ۳۵۵ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های یاد شده بر اساس نمونه‌گیری طبقه‌ای توزیع گردید. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از نرم-افزار SPSS16 صورت گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد موقعیت کلیه دانشگاه‌های منتخب، از لحاظ شاخص سطح مدیریت دانش، مناسب نبوده و کمتر از میانگین شاخص موردنظر است.

کلید واژه‌ها: ارزیابی، شاخص‌های شش گانه مدیریت دانش، دانشگاه

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال بین المللی علوم انسانی

e.niazi@ut.ac.ir

* - نویسنده مسؤول:

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۱۰/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۳/۲۳

Evaluation level of knowledge management in selected universities

Mehrdad Madhoshi

Associate Professor, Faculty of Economic and Administrative Sciences University of Mazandaran

Eesa Niyazi

Ph.D. Student of Futures Studies of University of Tehran

Abstract

In the third millennium, knowledge management was introduced as a strategic need for educational institutions and higher education systems. In fact, relying on human capital, ideas and information, will ensure long term excellence of the organizations and communities. Nowadays, it has been possible to enhance higher education and research capabilities and skills through wise utilization of new technologies, share of knowledge, and increased cooperation between universities and academics. In view of importance of knowledge management in universities, the aim of this paper is to evaluate the level of knowledge management in selected Iranian higher education institutions including; Tehran, Esfahan, Tarbyat Modares, Alzahra, Mazandaran, Guilan, Yazd, Araak and Razi universities based on the level of knowledge management. The study includes the population of all academic members of different departments at the selected universities. Employing a classified random sampling, the data was collected through the distribution of a questionnaire among 355 academic staffs of respective departments. SPSS16.0 was used for the purpose of statistical analysis. The results of this research showed that the situation of selected universities is unsuitable based on the level of knowledge management.

Keywords: Evaluation, Six factors of knowledge management, University.

۱- مقدمه

با توجه به رشد سریع تغییرات و افزایش رقابت، مدیریت موثر دانش در سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است؛ زیرا دانش به طور فزاینده‌ای به عنوان یک جزء حیاتی برای سازمان‌ها شناخته شده و مدیریت آن تا حدود زیادی مبتنی بر شایستگی‌های افراد و ویژگی‌های گروه‌ها در شکل فرهنگ سازمانی است که به عنوان یک عامل مهم، نقش کلیدی را در رد یا پذیرش دانش ایفا می‌کند (Ciganek & Srite, 2010). بر این اساس، برای این که بتوان از دانش به صورت کارآمد در جهت حصول سریع اهداف بهره برد، باید سیستم تهیه، ذخیره، پردازش و اشاعه دانش را به وجود آورد تا در هر زمان و مکانی دسترسی به دانش مورد نیاز فراهم شود. راه‌حلی که در چند سال اخیر توسط بسیاری از صنایع و

سازمان ها مورد استفاده قرار گرفته، مدیریت دانش است (Hicks & Galup, 2007). مدیریت دانش، استراتژی آگاهانه‌ای برای در دسترس قرار دادن دانش صحیح برای افراد ذریع در زمان مناسب برای کمک به افراد برای انجام وظایف خویش و بهبود عملکرد سازمانی است (Nonaka & Takeuchi, 1995). در واقع، هدف آن دستیابی به دانش سازمانی ذخیره شده در درون سازمان است تا از این طریق به توسعه خدمات اثربخش، ایجاد نوآوری‌ها و در نهایت ایجاد و حفظ مزیت رقابتی و شایستگی سازمان منجر شود (Shankar et al., 2003). در این راستا، دانشگاه‌ها عمده‌ترین مراکز تولید و اشاعه دانش محسوب می‌شوند. ایجاد نوآوری‌ها و در نتیجه خلق دانش جدید از دیرباز از مهم‌ترین کارکردهای مؤسسات دانشگاهی به شمار می‌آمده و در این راستا بیشترین اهتمام جامعه دانشگاهی در ارتقای دانش و تقویت سرمایه‌های فکری با بهره‌مندی از منابع موجود بوده است. این منابع نه تنها منابع اطلاعاتی، بلکه نیروهای فکری و منابع انسانی را نیز دربر می‌گیرند، که لازم است با به کارگیری شیوه‌های صحیح مدیریت شناسایی و به گونه‌ای سازمان یافته مورد بهره‌برداری قرار گیرند (Hawkinz, 2000). جای تردید نیست که مؤسسات دانشگاهی به عنوان مراکز تولید و اشاعه دانش بیش از هر سازمان دیگری نیازمند اجرای مدیریت دانش هستند. با اینکه دانشگاه‌ها خود مخازن دانش هستند؛ تاکنون توجه کافی به سرمایه‌های فکری و دانش تولید شده به وسیله جامعه دانشگاهی مبذول نشده‌است. بدین سان که تا به امروز هیچ گونه کنترلی بر دانش غیرمکتوب - دانش ضمنی - صورت نگرفته و دانش مدون در داخل نیز بندرت به صورت سیستمی و یکپارچه جمع‌آوری و در چارچوبی نظام‌مند مدیریت شده‌است. این ضعف مدیریتی سبب شده‌است بسیاری از سرمایه‌های ارزشمند موجود برای همیشه ناشناخته و دور از دسترس و بسیاری از خلأهای موجود همچنان به قوت خود باقی بمانند. از سوی دیگر، عدم توجه به دانش تولید شده در داخل و فقدان یک رویکرد تجاری، دانشگاه‌ها را به لحاظ مادی نیز متضرر نموده و سبب شده‌است بسیاری از این دانش‌ها، آثار و تحقیقات علمی اساتید توسط ناشران خصوصی منتشر و در قالب منابع اطلاعاتی دوباره به خود دانشگاه‌ها عرضه شود (Hazeri et al., 2007).

البته تردیدی نیست که گسترش فناوری‌های پیشرفته اطلاعات و ارتباطات از جمله اینترنت و اینترنت در سال‌های اخیر کمک فراوانی به این مهم نموده و مدیریت اثربخش کلیه منابع را در تمامی بخش‌ها امکان‌پذیر ساخته است. ایجاد تسهیلاتی مانند پست الکترونیک، وبلاگ، گروه‌های مباحثه و ... به عنوان فناوری اطلاعات به انتقال مؤثر اطلاعات و دانش کمک شایانی نموده‌است. این نوآوری‌ها می‌تواند نویدبخش اشتراک بیشتر دانش و بهره‌گیری سزاوارتر از منابع در آینده به منظور افزایش اثربخشی،

شایستگی و نوآوری در دانشگاه‌ها باشد. این مقاله به ارزیابی موقعیت دانشگاه‌های تهران، اصفهان، تربیت مدرس، الزهرا، مازندران، گیلان، یزد، اراک و رازی از لحاظ سطح مدیریت دانش و شاخص‌های آن، می‌پردازد. در این راستا ابتدا به مباحث نظری در زمینه مدیریت دانش، مؤلفه‌ها و مدل‌های مدیریت دانش پرداخته و در ادامه روش تحقیق و نحوه تجزیه و تحلیل ارائه می‌شود و در پایان به بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهاد های کاربردی پرداخته خواهد شد.

۱- چارچوب نظری

۱-۲- تعاریف مدیریت دانش

مدیریت دانش، مفهومی پیچیده و گسترده است و به همین دلیل صاحب‌نظران مختلف از زوایای گوناگون به آن نگریسته‌اند. استیو هالس (۲۰۰۱) مفهوم مدیریت دانش را در ارتباط با مفاهیم داده، اطلاعات و دانش مطرح می‌سازد. وی معتقد است مشکل اصلی در زمینه مدیریت دانش این است که سازمان‌ها نمی‌دانند چگونه داده‌ها را به اطلاعات و اطلاعات را به دانش تبدیل کنند، لذا بسیاری از سازمان‌ها در حد مدیریت داده و مدیریت اطلاعات باقی مانده‌اند. هالس، مدیریت دانش را فرآیندی می‌داند که سازمان‌ها به واسطه آن توانایی تبدیل داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش را پیدا کرده و همچنین قادرند دانش کسب شده را به گونه‌ای مؤثر در تصمیم‌های خود به کار گیرند (Hales, 2001, pp.2-8). از منظری دیگر هاینس (۲۰۰۱) مدیریت دانش را فرآیندی می‌داند که مبتنی بر چهار رکن: محتوا، مهارت، فرهنگ و سازماندهی است؛ محتوا به نوع دانش (صریح یا ضمنی) مربوط می‌شود؛ مهارت بیانگر دستیابی به مهارت‌هایی جهت استخراج دانش است؛ فرهنگ مبین این مطلب است که سازمان‌ها باید مشوق توزیع دانش و اطلاعات باشند و سازمان‌دهی به سامان بخشی دانش‌های موجود اشاره دارد (Haines, 2001, p.12).

ویگ (۲۰۰۲) معتقد است مدیریت دانش یعنی ایجاد فرایندهای لازم برای شناسایی و جذب داده، اطلاعات و دانش‌های مورد نیاز سازمان از محیط درونی و بیرونی و انتقال آنها به تصمیم‌ها و اقدامات سازمان و افراد. بلانت (۲۰۰۱) مدیریت دانش را فرآیندی می‌داند که سازمان‌ها از آن طریق اطلاعات جمع‌آوری شده خود را به کار می‌گیرند. از دید مال هوترا (۱۹۹۷) مدیریت دانش، فرآیندی است که به وسیله آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری، کدگذاری دانش، توزیع و انتقال دانش، کسب مهارت می‌کنند. و نهایتاً لای بس کاینند (۱۹۹۶) بر این باور است که مدیریت دانش عبارت از سیستمی برای اداره، جمع‌آوری، اصلاح و اشاعه دانش در تمام اشکال آن در یک سازمان است (Abtahi et al., 2006, p. 57).

با توجه به تعاریف مطروحه، می توان گفت موضوع مدیریت دانش بیشتر اجتماعی و در قالب پدیده‌های اجتماعی نمود می یابد؛ از این رو، رایانه، فناوری اطلاعات و نظایر اینها به تنهایی تضمین کننده موفقیت مدیریت دانش نیستند و چرخه مدیریت دانش، پایان ناپذیر است، زیرا حرکت از داده به اطلاعات و از اطلاعات به دانش هیچ گاه به پایان نمی رسد و کارکنان و مدیران سازمانی (محیط درونی) و ارباب رجوع و سایر ذی نفعان (محیط بیرونی) در قلمرو مدیریت دانش قرار می گیرند.

۲-۲- پیشینه پژوهش

در طول دو دهه‌ای که از طرح نظریه سازمان یادگیرنده می گذرد، حجم مطالب مربوط به دانش سازمانی و چگونگی مدیریت و توسعه آن به طور روزافزون و تصاعدی افزایش یافته است. به نحوی که امروزه نمی توان از توسعه سازمان یاد کرد، مگر ابتدا به استقرار فرهنگ یادگیری و آموزش جمعی و نهادهای سازمی آن در تمام سطوح سازمان اشاره کرد. به عبارت دیگر، امروز همگان اذعان می کنند هیچ روشی برای موفقیت و توسعه پایدار سازمانی بدون یادگیری و مدیریت دانش سازمانی وجود ندارد. از سوی دیگر، مطالعات مطالعات متعدد نشان داده است که خلق سازمان یادگیرنده و اعمال اثربخش مدیریت اثربخش سازمانی بیش از همه و بیش از هر چیز به تغییر نگرش و باورهای اساسی تک تک کارکنان نسبت به یادگیری و دانش سازمانی و انعکاس این نگرش‌ها و بینش‌ها در رفتار و عملکرد سازمانی است.

مدیریت دانش سازمانی، در واقع رویکردی نوین به منابع و عوامل قدرت سازمانی و باور به اهمیت و ارزش انسان‌ها و قابلیت خلاقیت و نوآوری آنهاست. از این دیدگاه است که خلق و کسب دانش سازمانی، حفظ و نگهداری آن، توزیع و تسهیم آن، کاربرد آن و نهایتاً توسعه و تکامل آن به مهم ترین دغدغه و وظیفه مدیران سازمان ها تبدیل شده است (Doa'ee et al., 2010, p. 27).

کمیسیون اروپا بیان می کند که دانشگاه‌ها وظیفه سنگینی در مقابل ذی نفعان خود دارند تا بازده اجتماعی سرمایه گذاری را حداکثر کنند. با وجود افزایش تقاضای بیرونی برای اطلاعات بیشتر و شفاف سازی استفاده از سرمایه‌های دولتی بیشتر دانشگاه‌ها در کشورهای در حال توسعه، هنوز هم به ایجاد گزارش‌های اطلاعاتی خارجی توجهی ندارند (Europe Commission, 2005, p. 391). از سوی دیگر، اگرچه مبحث مدیریت دانش در سال های اخیر به طرز گسترده‌ای مورد توجه دانشگاهیان و مدیران اجرایی قرار گرفته است، اما در مورد مدیریت دانش در بخش دولتی و دانشگاهی تقریباً اطلاعات

ناچیزی به دست آمده است. در ادامه، نمونه‌هایی از مطالعاتی که در زمینه مدیریت در سازمان‌های مختلف انجام گرفته است، عنوان می‌شود:

در یک مطالعه تجربی در وزارت توسعه کارآفرینی در مالزی به بررسی ارتباط منابع انسانی، مسائل، مسئولیت‌ها و ابعاد تکنولوژیکی با مدیریت دانش پرداخته شد. این مطالعه به این نتیجه رسیده است که وزارتخانه مذکور از استراتژی مدیریت دانش خاصی برخوردار نیست. البته این مطالعه نشان داده است که در این وزارتخانه دانش وجود دارد و این دانش در رویه‌های و خط‌مشی‌های وزارتخانه، فرآیندهای کاری و پایگاه‌های اطلاعاتی ظهور پیدا می‌کند. نتیجه دیگری که از این مطالعه به دست آمده، این است که هنوز کارکنان این وزارتخانه احساس می‌کنند صرفاً رئیس وزارتخانه یا رئیس بخش‌ها مسئول مدیریت دانش در سازمان‌ها هستند. فقط ۴۸.۳ درصد از کارکنان احساس می‌کنند که مسئول مدیریت دانش باید بر عهده همه کارکنان باشد. برای موفقیت در اداره خدمات عمومی، همه کارکنان باید مسئولیت مدیریت انواع دانشی باشند که در سازمان وجود دارد (Rooney et al., 2002, p. 26).

مطالعه دیگری در زمینه مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی به این مسأله پرداخته است که چگونه می‌توان مدیریت دانش را ایجاد کرد و نیز ماهیت فرهنگ تسهیم دانش در یک سازمان چگونه است. نتایج این مطالعه حاکی از آن است که تسهیم دانش در سازمان‌های دولتی یک چالش منحصر به فرد بسیار مهم است و عاملان دولتی نوعاً سازمان‌هایی سلسله‌مراتبی و بوروکراتیک هستند که تسهیم دانش را دشوار می‌سازند. آن‌ها اظهار می‌دارند، به نظر می‌رسد اغلب افراد تمایل ندارند دانشی که را که در اختیار دارند با دیگران تسهیم کنند. آن‌ها دانش را در دل خود نگه می‌دارند تا با قدرتی که از آن به دست می‌آورند بتوانند ارتقای درجه بیابند (Lee et al., 2003, p. 260).

در پژوهشی دیگر در دانشگاه کارلتون کانادا در زمینه مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی، نتایج نشان داد، اقداماتی که در سازمان‌های دولتی در زمینه اطلاعات و دانش انجام می‌گیرد، شدیداً سیاسی بوده و تأثیر عمیقی بر عاملان بخش عمومی و گروه‌های مختلف ارباب رجوع در بخش دولتی دارد (Schein, 1998, p. 51).

در مطالعه‌ای دیگر در زمینه مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی وزارت توسعه کارآفرینی مالزی به بررسی رابطه بین اجزاء سازمانی (فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، تکنولوژی منابع انسانی و جهت‌گیری‌های سیاسی) و توانایی خلق دانش و انتقال دانش در وزارت توسعه کارآفرینی مالزی پرداخته شد. نتایج نشان می‌دهد که ارتباط مهمی بین برخی از این متغیرها و توانایی تولید دانش و انتقال

دانش وجود دارد. بنابراین، ضروری است برای اجرای مدیریت دانش به برخی از این عوامل که رابطه مهمی با مدیریت دانش دارند، توجه شود (Skyrime, 1998, p. 18).

در تحقیقی که در دانشگاهی در مادرید انجام گرفت، ۴۰ پاسخگو که جزء تصمیم گیرندگان اصلی دانشگاه بودند مورد بررسی قرار گرفتند. مصاحبه شونده‌گان باید در یک طیف لیکرت از ۱ تا ۵ به هر شاخص نمره می‌دادند و موانع ممکن برای افشای هر شاخص را ارزیابی می‌کردند. نتایج نشان داد اطلاعات کمی در این بخش از اهمیت بیشتری برخوردار است و همچنین سرمایه فکری، ابزاری مناسب برای انتخاب استراتژی‌های دانشگاهی می‌باشد. همچنین بیان شد بهترین راه برای بهبود سرمایه فکری در بخش دولتی ارتقای سطح نگرش دولت به دانشگاه‌ها به عنوان عضوی فعال در گسترش دانش در جامعه است (Sa'nchez et al., 2006, p. 543).

همچنین در تحقیقی که بر روی تعدادی از دانشگاه‌های اسپانیا با هدف کمک به آنها در شناسایی، اندازه‌گیری و مدیریت سرمایه‌های نامحسوس انجام گرفت این نتیجه به دست آمد که اولین مرحله در این امر، تعریف دقیق اهداف سازمان و سپس شناسایی ابعاد نامحسوس سازمان است که باید یک رابطه علی بین آنها برقرار گردد و برای هر کدام از این ابعاد نامحسوس، شاخص‌هایی تعریف و توسعه داده شود. در نهایت، یک بازنگری دوره‌ای برای انطباق با چالش‌های جدید، باید انجام گیرد (Sanchez et al., 2006, p. 81).

در پژوهشی دیگر، ایزری و همکاران (۲۰۱۱) به بررسی شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب مدیریت دانش در صنعت خودروی ایران پرداختند. بنابراین پس از احصای مؤلفه‌های اصلی مدیریت دانش از طریق بررسی ادبیات موضوع، میزان توجه به این مؤلفه‌ها در دو وضعیت موجود و مطلوب صنعت خودرو و میزان شکاف بین آنها مطالعه شده است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش ۱۲۰ نفر از طبقات مختلف کارکنان و مدیران صنعت خودرو به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات بیانگر آن است که بیشترین شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب در بین مؤلفه‌های مدیریت دانش به ترتیب مربوط به ایجاد و کاربرد دانش است (Abzari et al., 2011, p. 19).

مدهوشی و همکاران (۲۰۱۱) نیز در پژوهشی به بررسی اثرگذاری فرآیند مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی در کسب و کارهای کوچک و متوسط شرق مازندران پرداختند. برای پژوهش، از پرسش‌نامه طیف لیکرت استفاده شده است که پس از نمونه‌گیری تصادفی، ۲۱۳ عنوان کسب و کار کوچک و متوسط شهرک‌های صنعتی شرق مازندران بررسی شده است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد تسهیم دانش به صورت مستقیم (۰.۴۶) و غیرمستقیم (۰.۳۸) و به کارگیری دانش به صورت مستقیم (۰.۵۹) بر

روی فرآیند کارآفرینی سازمانی اثرگذاری معناداری دارند. اما اثرگذاری مستقیم گردآوری دانش تأیید نشد. از سوی دیگر، اثرگذاری غیرمستقیم گردآوری دانش بر کارآفرینی سازمانی با تسهیم (۰.۱۵) و به کارگیری دانش (۰.۱۲) تأیید شد (Madhoushi et al., 2011, p. 7).

همچنین، دعایی و همکاران (۲۰۱۰) به ارزیابی ابعاد مدیریت دانش در دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی استان‌های یزد و اصفهان و بررسی تفاوت سطوح شاخص‌های ده‌گانه در میان دانشگاه‌های مورد مطالعه پرداختند. تعداد نمونه آماری در نظر گرفته شده ۳۶۵ نفر بود که در نهایت تعداد ۳۴۲ پرسشنامه بازگشت داده شد. یافته‌های این پژوهش، حاکی از آن است که به طور کلی در دانشگاه‌های دولتی، مدیریت دانش بیشتر مورد توجه مدیران و برنامه‌ریزان قرار گرفته است. در دانشگاه‌های آزاد مورد مطالعه، ابعاد مدیریت دانش از وضعیت مطلوبی برخوردار نبودند، به طوری که این مراکز نتوانسته‌اند انتظارات کارکنان و اساتید خود را از مدیریت دانش فراهم آورند و این امر موجب شده است بین انتظارات و ادراکات کارکنان و اساتید دانشگاه‌های آزاد، شکاف قابل توجهی به وجود آید (Doa'ee et al., 2010, p. 23).

در تحقیقی دیگر، عزیزی و همکاران (۲۰۱۰) به بررسی و مقایسه ابعاد مدیریت دانش بین سازمان‌های دولتی و خصوصی پرداختند. جامعه آماری این تحقیق، تمامی مدیران و کارشناسان بخش فناوری اطلاعات بانک‌های دولتی تجارت و صادرات و نیز بانک‌های خصوصی پارسیان و سامان واقع در تهران بودند و تعداد جامعه آماری پژوهش در ۴ بانک مربوط در کل ۱۳۰ نفر بود که بر طبق فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود، نمونه‌ای با حجم ۶۴ نفر انتخاب شده است. نتایج پژوهش نشان داد که از پنج بعد شناسایی شده، تنها در دو بعد فناوری اطلاعات و فرآیندهای مدیریت دانش تفاوت معناداری بین بانک‌های دولتی و خصوصی وجود دارد (Azizi et al., 2010, p. 99).

۳-۲- مؤلفه‌های مدیریت دانش

بررسی ابعاد مدیریت دانش در دوره‌های مختلف نشان می‌دهد در خصوص این موضوع، نگرش و دیدگاه واحدی به وجود نیامده است. بعضی از دیدگاه‌ها عوامل فنی و تکنولوژیکی، برخی دیگر نیز عوامل انسانی و فرهنگی و دسته سوم نیز ترکیبی از این عوامل را در موفقیت مدیریت دانش، حیاتی دانسته‌اند. آلازمی و زئیری (۲۰۰۳)، از جمله پژوهشگرانی هستند که در این زمینه پژوهش‌های زیادی را انجام داده‌اند. آنها مجموعه متنوعی از عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش را از نگاه صاحب‌نظران مختلف، شناسایی کرده‌اند که خلاصه‌ای از آن‌ها در جدول شماره (۱) آورده شده است:

جدول (۱): مؤلفه‌های مدیریت دانش از نگاه صاحب‌نظران مختلف

نویسنده	مؤلفه‌های مدیریت دانش
Wiig (1996)	فرایندهای مربوط به دانش: ایجاد- سازماندهی- انتقال- تبدیل- به کارگیری و نگهداری دانش
Davenport (1998)	زیرساختارهای سازمانی و فنی- ساختار دانش- حاکمیت فرهنگ و جو دوستانه در سازمان- هدف های روشن و زبان مشترک- وجود مسیرهای چندگانه برای انتقال دانش- حمایت مدیریت عالی- رفع موانع انگیزش
Davenport & Prusak (1998)	تکنولوژی- ایجاد دانش- توزیع دانش- مخازن الکترونیکی دانش- آموزش، فرهنگ و رهبری- اعتماد
Morey (1998)	در دسترس بودن دانش- درست بودن- اثربخش بودن- قابل استفاده بودن
Trussler (1998)	وجود زیرساختارهای مناسب در سازمان- تعهد مدیریت- ایجاد انگیزه برای تقسیم دانش- یافتن افراد و اطلاعات درست- فرهنگ- تکنولوژی- تبدیل و انتقال دانش- آموزش و یادگیری
Finneran (1999)	ایجاد فرهنگ مناسب- توزیع اطلاعات و دانش- ایجاد دانش
Liebowitz (1999)	راهبرد مدیریت دانش مبتنی بر حمایت مدیریت عالی- ایجاد فرهنگ حمایت از مدیریت دانش- تشویق کارکنان به توزیع دانش- (تکنولوژی) ابزار و سیستم مدیریت دانش- (مخازن دانش) حافظه سازمانی مؤلفه‌های مدیریت دانش
Manasco (1999)	گروه های دانشی- ایجاد زمینه یا شرایط مناسب- کار گروهی- توانمندسازی کارکنان- حمایت مدیریت عالی- اجبار سازمانی- پنج مارکینگ- ساختار دانش
Bassi (2000)	یادگیری- توزیع- اجرا و به کارگیری دانش
Choi (2000)	آموزش- درگیر کردن کارکنان در فرایندهای مدیریت دانش- کار گروهی- توانمندسازی کارکنان- حمایت مدیریت عالی- اجبار سازمانی- پنج مارکینگ- ساختار دانش
Skyrme (2000)	حمایت مدیریت عالی- آگاهی از فرایندهای دانش- رهبری دانش- فرایندهای نظام مند دانش- توسعه زیرساخت های دانش- ایجاد فرهنگ نوآوری، یادگیری و دانش- زیرساخت های تکنولوژی
Skyrme & Amidon (2000)	داشتن یک چشم‌انداز الزام آور- ارتباط قوی با فرایندهای تجاری- رهبری دانش- ایجاد دانش و فرهنگ توزیع آن- یادگیری هوشمندانه- زیرساخت‌های تکنولوژیکی- فرایندهای سیستماتیک
Heising (2001)	وجود فرهنگ مناسب- حمایت مدیریت عالی- حمایت تکنولوژیکی- انسجام فرایندهای مدیریت دانش- ترکیب وظایف مدیریت دانش با وظایف روزمره
Steele (2001)	ساختار دانش- سازماندهی دانش- ارتباطات باز- توزیع اطلاعات- به‌روز بودن دانش- حمایت مدیریت

Alazmi & Zairi, 2003, pp.199-204

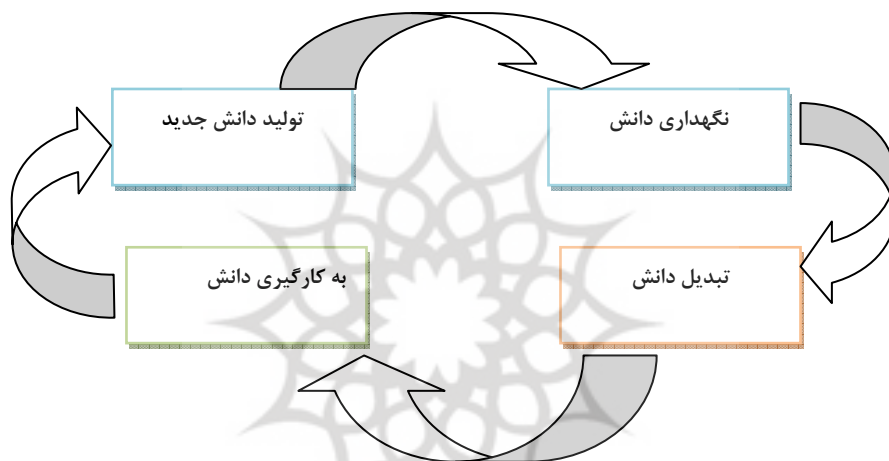
۲-۴- مدل‌های مدیریت دانش

مدیریت دانش، موضوعی پیچیده و پویاست. موفقیت مدیریت دانش مستلزم نگرشی سیستمی است که کلیه عوامل و اجزا و فرایندهای مدیریت دانش را مد نظر قرار می‌دهد. هر گونه جزءنگری ممکن است چالش‌های جدی بر سر راه موفقیت برنامه‌های مدیریت دانش به وجود آورد. بسیاری از سازمان‌ها بر این

باورند که دانش، مهم‌ترین دارایی آنهاست، اما در عمل کمتر به آن پایبندند. یکی از دلایل عمده این امر آن است که سازمان‌ها نمی‌دانند چگونه به سراغ مدیریت دانش بروند. برای این منظور در این بخش مدل-های مختلف مدیریت دانش مورد بررسی قرار می‌گیرد. زیرا براساس نگرش و رویکردی که صاحب‌نظران نسبت به مدیریت دانش اتخاذ کرده‌اند، مدل‌های مختلفی شکل گرفته است که مبنای مطالعات بعدی قرار می‌گیرند. اثربخشی هر کدام از این مدل‌ها به موقعیت و جایگاهی بستگی دارد که سازمان در آن قرار دارد.

۲-۴-۱. مدل عمومی دانش در سازمان

شکل شماره (۱)، مدل عمومی دانش در سازمان‌ها را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در مدل مذکور مشاهده می‌شود، مدل عمومی دانش از چهار فعالیت اصلی تشکیل شده است: تولید دانش، حفظ و نگهداری دانش، تبدیل دانش و به کارگیری دانش.



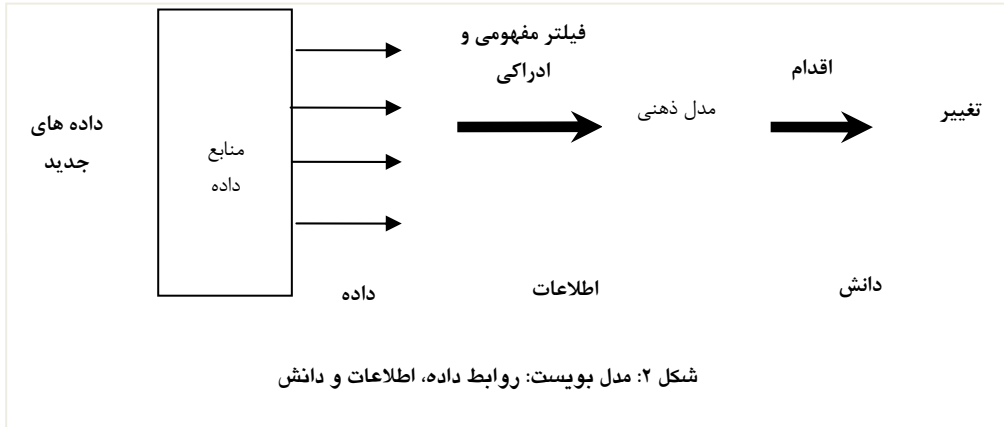
شکل ۱: مدل عمومی دانش در سازمان‌ها (Newman & Conard, 1999, p.3)

۲-۴-۲. مدل بویست

مدل بویست^۱ از جمله مدل‌های دیگری است که روابط میان داده، اطلاعات و دانش را به خوبی ترسیم کرده است (شکل ۲). این مدل توسط ماکس بویست ارائه شده است. مدل از سه قسمت شامل داده،

^۱. Boiost Model

اطلاعات و دانش و در قالب یک فرایند متأثر از فیلترهای ادراکی و مدل های ذهنی تشکیل شده است (Hales, 2001, p.9).



۲-۴-۳. مدل نوناکا

نوناکا، مدلی پویا برای مدیریت دانش در خصوص فرایندهای ایجاد دانش ارائه داده است که در شکل شماره (۳) ملاحظه می گردد.

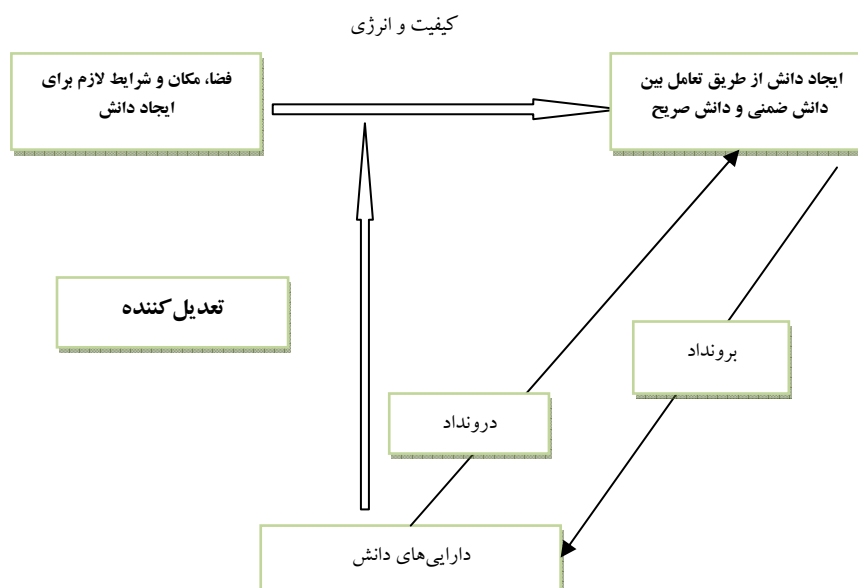
به: دانش آشکار به: دانش ضمنی

ترکیب	درونی سازی
برونی سازی	جامعه پذیری

از: دانش آشکار

از: دانش ضمنی

شکل ۴: مدل SECI: تعامل دانش ضمنی و صریح (Nonaka, 2001, pp.83-105)



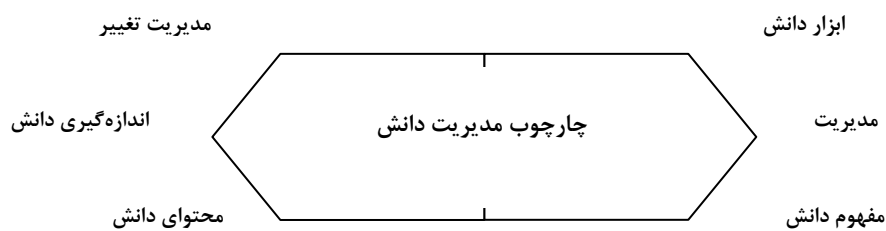
شکل ۳: چارچوب مفهومی فرایندهای ایجاد دانش (Nonaka, 2001, pp.83-105)

این مدل، نحوه ایجاد دانش در سازمان‌ها را از طریق ترکیب اشکال دانش آشکار و ضمنی به تصویر کشیده است.

۴-۴-۲. مدل شش بعدی مدیریت دانش

فیل پری و ایلکاتومی (۲۰۰۱) نیز در مدل پیشنهادی خود بر این باورند که هرگونه جزئی‌نگری، موفقیت مدیریت دانش را با مشکلات جدی روبرو خواهد ساخت. آنها بر اساس این نگرش، مدلی شش بعدی را برای به کارگیری مدیریت دانش به نحوی که در شکل شماره (۵) به تصویر کشیده شده است، ارائه کرده‌اند.

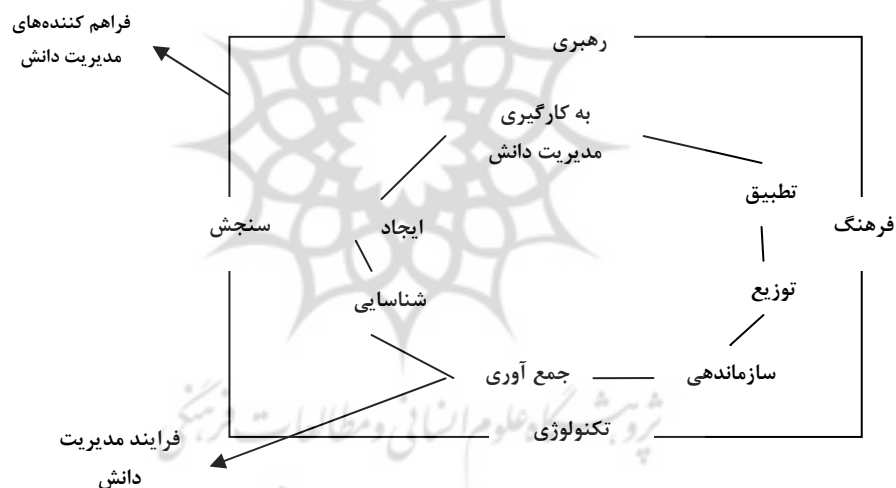
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی



شکل ۵: مدل شش بعدی مدیریت دانش (Tuomi & Pery, 2001, p.310)

۲-۴-۵. مدل ادل و گراسیون

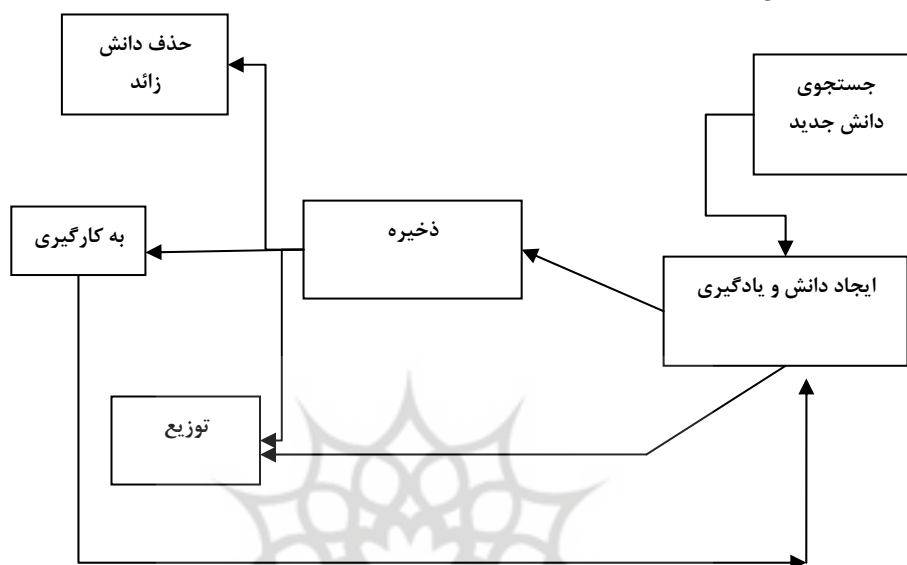
ادل و گراسیون (۱۹۹۸) نیز مدلی را برای مدیریت دانش ارائه داده‌اند. این مدل مبتنی بر دو رکن اساسی: الف) فرایندهای مدیریت دانش شامل ایجاد دانش، شناسایی دانش، جمع‌آوری، سازماندهی، توزیع، ارزیابی و به‌کارگیری دانش؛ ب) فراهم‌کننده‌های مدیریت دانش شامل عناصری چون رهبری، فرهنگ، تکنولوژی و اندازه‌گیری دانش است که در شکل (۵) به تصویر کشیده شده است.



شکل ۶: مدل مبتنی بر فرایندها و فراهم‌کننده‌های مدیریت دانش (Odell & Grayson, 1998, p.158)

مدل استیوهالس

مدل هالس (۲۰۰۱)، شباهت زیادی به مدل ادل و گراسیون دارد (شکل ۷)، زیرا از تأکید زیادی بر روی فرایندهای مدیریت دانش برخوردار است. در این مدل برای مدیریت دانش استراتژی‌های شش‌گانه‌ای، به شرح ذیل ارائه شده است: جستجوی دانش جدید، ایجاد دانش و یادگیری، ذخیره‌سازی، توزیع، حذف دانش‌های زائد و به-کارگیری دانش.

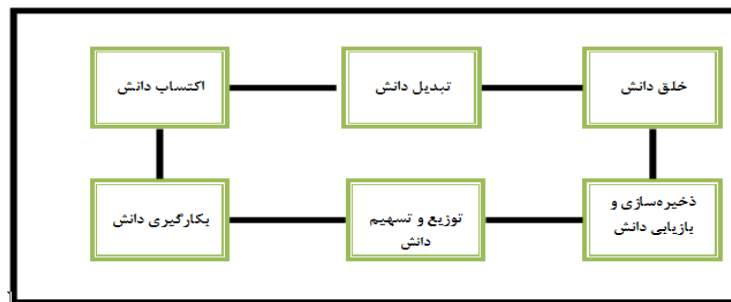


شکل ۷: مدل مبتنی بر فرایندهای دانش (Hales, 2001, p.3)

۲-۵- مدل مفهومی پیشنهادی

همان‌طور که ملاحظه می‌گردد به رغم تفاوت‌های موجود در مدل‌های مطروحه، شباهت‌هایی نیز بین این مدل‌ها بر حسب عناصر مشترک از جمله ایجاد، توزیع، ذخیره‌سازی و ... در مدیریت دانش وجود دارد که می‌تواند با توجه به موضوع پژوهش حاضر، امکان طراحی مدل‌های بدیل را به ذهن متبادر سازند. از آن‌جا که استفاده از هر مدل مفهومی به عنوان مبنایی جهت انجام مطالعه به گونه‌ای طراحی می‌گردد که

بتواند متغیرهای مورد نظر در تحقیق و روابط میان آنها را مشخص کند و به عنوان یک نقشه ذهنی^۱ و ابزار تحلیل^۲ (Mirzaee et al., 2010, p. 10)، به گونه‌ای که از آن انتظار می‌رود، عمل نماید. در تحقیق حاضر از الگوی مفهومی زیر با توجه به ترکیب برخی عناصر مدل‌های مطروحه استفاده و از این طریق ارتباط بین زیرسیستم‌های مدیریت دانش به تصویر کشیده شده است.



شکل ۸: مدل مفهومی تحقیق

همان‌گونه که در شکل بالا نشان داده شده این مدل از شش بخش اصلی تشکیل شده است. در مرحله اول می‌باید دانش موجود در سطح سازمان و منابع آن (اعم از دانش صریح و ضمنی نزد افراد، بانک‌های اطلاعاتی، مستندات و...) مورد شناسایی واقع شود و بعد کسب یا اخذ شود و به صورت مناسبی ذخیره‌سازی گردد. سپس برای این که دانش واجد ارزش شود و به هم‌افزایی و زایش مجدد منجر گردد، باید دانش موجود نزد افراد به اشتراک گذاشته شده و تسهیم شود. پس از طی این مراحل، باید از دانش کسب شده در جهت اهداف راهبردی سازمان استفاده گردد؛ زیرا در غیر این صورت تمامی تلاش‌های انجام گرفته، بیهوده خواهد ماند. خلق دانش شامل ورود اطلاعات جدید به سیستم و حاصل به اشتراک گذاری و تسهیم دانش نزد افراد است. خلق دانش خود شامل اکتساب، کشف و توسعه دانش است.

1. Mental Map

2 Analytical Instrument

یادگیری سازمان‌ها هنگامی به‌طور اثربخش و کارآمد خواهد بود که فرآیندهای ششگانه، مستمر و تعاملی باشند. زیرا این فرآیندها مستقل از یکدیگر نیستند؛ اطلاعات باید از طریق مسیرهای مختلف و اغلب با چارچوب‌های زمانی متفاوت توزیع شود. مدیریت دانش باید به‌طور مستمر برای فیلترهای ادراکی و نیز در خصوص هر دو فعالیت‌های فوق‌فعال و واکنشی به کار گرفته شود. سازمان‌های یادگیرنده موفق به‌طور نظام‌مند و فناورانه، دانش را از طریق تک‌تک و یا همه این فرآیندهای ششگانه، هدایت و راهنمایی می‌کنند (Marquart, M., 2002). با توجه به مدل پیشنهادی این سؤالات مطرح می‌گردد که اولاً آیا وضعیت موجود مدیریت دانش در دانشگاه‌های منتخب با توجه به شاخص مدیریت دانش مطلوب است؟ منظور از مطلوب بودن، میزان انطباق امتیازات کسب شده با میانگین امتیازات و یا بیش از آن توسط هر دانشگاه است و ثانیاً در مقام مقایسه آیا شاخص‌ها و یا متغیرهای شش‌گانه مدیریت دانش از وضعیت یکسانی در هر یک از دانشگاه‌ها برخوردارند؟

۳- روش تحقیق

با توجه به هدف پژوهش که دست‌یابی به وضعیت موجود مدیریت دانش در سطح دانشگاه‌های منتخب در سطح کشور می‌باشد، پژوهش حاضر، یک مطالعه پیمایشی و از نوع مقطعی است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد. برای تایید اعتبار پرسشنامه از روش محتوایی با استفاده از نظر اساتید مدیریت و کارشناسان و متخصصان پژوهش و تحقیق استفاده گردید. هم‌چنین برای محاسبه پایایی پرسشنامه از روش محاسبه آلفای کرونباخ^۱ استفاده به عمل آمد و مقدار آلفای کرونباخ برای تحقیق حاضر ۰/۹۵۱ می‌باشد که حاکی از پایایی قابل قبول پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش است.

در این پژوهش، جامعه آماری، شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران، اصفهان، تربیت مدرس، الزهرا، مازندران، گیلان، یزد، اراک و رازی است و از روش نمونه‌گیری تصادفی برای انتخاب نمونه استفاده شده است. با استناد به آمار موسسه ISI، ۱۱ رشته اول در تولید علم در ایران در دانشگاه‌های جامع و علوم پزشکی فهرست شده و در این مطالعه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های جامع در رشته‌های شیمی، فیزیک، فنی و مهندسی، ریاضی و علوم اجتماعی که در فهرست یازده‌گانه قرار دارند، مبنای نمونه‌گیری واقع شدند.

^۱. Cronbach's Alpha

برای تعیین حجم نمونه از فرمول $n = \frac{N * Z_{\alpha/2}^2 * P(1-P)}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 * P(1-P)}$ استفاده شد که با توجه به مطالب فوق و فرمول گفته شده، حجم نمونه برابر $n=353$ تعیین شد:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha/2}^2 * P(1-P)}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 * P(1-P)}$$

$$= \frac{4301 * (1.96^2) * 0.5 * (1-0.5)}{(0.05^2)(4301-1) + (1.96^2) * 0.5 * (1-0.5)} \cong 353$$

لازم به یادآوری است که تعداد نمونه در نظر گرفته شده برای هر کدام از دانشگاه‌های تهران، اصفهان، تربیت مدرس، الزهرا، مازندران، گیلان، یزد، اراک و رازی به نسبت تعداد اعضای هیأت علمی هر یک از آنها نسبت به کل اعضای هیأت علمی نه دانشگاه یاد شده به صورت جدول زیر می‌باشد.

جدول (۲): توزیع فراوانی تعداد اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مورد مطالعه

ردیف	دانشگاه	تعداد اعضای هیأت علمی	$F_h = \frac{N_h}{N}$	$n_h = n * F_h$
۱	دانشگاه تهران	1510	0.351	$353 * 0.351 = 124$
۲	دانشگاه اصفهان	565	0.131	$353 * 0.131 = 46$
۳	دانشگاه تربیت مدرس	487	0.113	$353 * 0.113 = 40$
۴	دانشگاه الزهرا	304	0.071	$353 * 0.071 = 25$
۵	دانشگاه مازندران	364	0.085	$353 * 0.085 = 30$
۶	دانشگاه گیلان	353	0.082	$353 * 0.082 = 30$
۷	دانشگاه یزد	328	0.0763	$353 * 0.0763 = 27$
۸	دانشگاه اراک	124	0.029	$353 * 0.029 = 11$
۹	دانشگاه رازی	266	0.061	$353 * 0.061 = 22$
	جمع	$N=4301$	1	$N_h=355$

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها و ارائه یافته‌ها

برای بررسی نرمال بودن متغیرهای مدیریت دانش، خلق دانش، تبدیل دانش، اکتساب دانش، ذخیره-سازی دانش، توزیع دانش، به کارگیری دانش از آزمون کولموگراف-اسمیرنوف استفاده شد: جدول شماره (۳) نتایج حاصل از آزمون فرض نرمال بودن متغیرها را به تصویر کشیده است:

جدول (۳): نتایج حاصل از آزمون فرض متغیرها

فرضیه	متغیرهای مدیریت دانش، خلق دانش، تبدیل دانش، اکتساب دانش، ذخیره‌سازی دانش، توزیع دانش، به‌کارگیری دانش و مقیاس وبومتریک دارای توزیع نرمال است؟	
	فرض صفر:	متغیر مربوطه نرمال است.
	فرض یک:	متغیر مربوطه نرمال نیست.

با توجه به این که Sig تمامی عوامل کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، فرض صفر رد می‌شود؛ از این رو می‌توان گفت که توزیع همه عوامل فوق، غیرنرمال هستند. لذا از آزمون‌های ناپارامتریک برای بررسی فرضیات استفاده گردید.

هم چنین برای مناسب بودن وضعیت موجود دانشگاه‌های منتخب از لحاظ شاخص سطح مدیریت دانش (انطباق با میانگین و یا بزرگ‌تر از آن)، آزمون زیر صورت پذیرفت. جدول شماره (۴) نحوه شکل‌دهی به فرض‌های آماری برای سؤال اول تحقیق را نشان می‌دهد:

جدول (۴): فرض‌های آماری مرتبط با سؤال تحقیق در ارتباط با شاخص مدیریت دانش در دانشگاه‌ها

فرضیه	وضعیت موجود دانشگاه‌های منتخب از لحاظ شاخص سطح مدیریت دانش مناسب است؟
فرضیات پژوهشی	فرض صفر: موقعیت دانشگاه‌های منتخب از لحاظ شاخص سطح مدیریت دانش مناسب است. فرض یک: موقعیت دانشگاه‌های منتخب از لحاظ شاخص سطح مدیریت دانش مناسب نیست.
فرضیات آماری	فرض صفر: $H_0: \mu \geq 3$ فرض یک: $H_1: \mu < 3$

با توجه به فرضیات بالا و آزمون صورت گرفته در خصوص آن‌ها در هر یک از دانشگاه‌ها نتایج حاصل از آزمون در ارتباط با سؤال اول تحقیق در قالب جدول شماره (۵) به تصویر کشیده شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌گردد با توجه به این که سطح معنی‌داری محاسبه شده برای کلیه دانشگاه‌های منتخب کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان چنین برداشت کرد که میانگین شاخص سطح مدیریت دانش در دانشگاه‌های منتخب، اختلاف معناداری با عدد ۳ دارند. با مراجعه به ستون t (جدول فاقد ستون t می‌باشد) و در نظر گرفتن علامت آنها درمی‌یابیم که میانگین شاخص سطح مدیریت دانش در دانشگاه‌های منتخب، از عدد ۳ کمتر است. لذا فرض صفر رد می‌شود و در نتیجه می‌توان گفت که موقعیت کلیه دانشگاه‌های منتخب، از لحاظ شاخص سطح مدیریت دانش، مناسب نیست.

جدول (۵): نتایج آزمون فرض در ارتباط با سوال اول

دانشگاه	میانگین	انحراف معیار	نتیجه
تهران	۲.۸۶	۰.۱۷۷	عدم وجود شرایط مناسب رد H_0
اصفهان	۲.۶۴	۰.۱۲۴	عدم وجود شرایط مناسب رد H_0
تربیت مدرس	۲.۵۹	۰.۰۶۳	عدم وجود شرایط مناسب رد H_0
الزهره	۲.۰۳۲	۰.۲۲۸	عدم وجود شرایط مناسب رد H_0
مازندران	۲.۲۶	۰.۱۱۴	عدم وجود شرایط مناسب رد H_0
گیلان	۲.۰۳۱	۰.۱۶۹	عدم وجود شرایط مناسب رد H_0
یزد	۱.۸۱	۰.۱۵۵	عدم وجود شرایط مناسب رد H_0
اراک	۱.۵۲	۰.۱۱۹	عدم وجود شرایط مناسب رد H_0
رازی	۱.۵۵	۰.۱۱۵	عدم وجود شرایط مناسب رد H_0

هم چنین برای ارزیابی وضعیت هر یک از متغیرهای مربوط به مدیریت دانش در قالب شاخص های شش گانه خلق دانش، تبدیل دانش، اکتساب دانش، ذخیره سازی دانش، توزیع دانش و به کارگیری دانش آزمون ناپارامتریک نسبت صورت گرفت نتایج حاصل از آزمون نیز در جدول شماره ۶ به تصویر کشیده شده است.

در ادامه، نتایج آزمون های مربوط به بررسی وضعیت شاخص های شش گانه مدیریت دانش برای هر کدام از دانشگاه ها در قالب جدول زیر بیان گردیده است:

جدول (۶): آمار توصیفی شاخص های شش گانه مدیریت دانش برای هر کدام از دانشگاه های مورد مطالعه

شاخص ها	دانشگاه		دانشگاه		دانشگاه		دانشگاه		دانشگاه		دانشگاه	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
تهران	۲.۹۷	۰.۴۱۱	۳.۰۵	۰.۲۵۴	۳.۳۳	۰.۳۳۵	۲.۷۰	۰.۳۸۳	۲.۷۲	۰.۲۵۳	۲.۴۰	۰.۲۷۲
اصفهان	۲.۶۵	۰.۱۸۲	۲.۸۲	۰.۲۵۴	۲.۹۲	۰.۲۶۶	۲.۵۱	۰.۳۷۸	۲.۶۳	۰.۱۷۴	۲.۳۲	۰.۳۱۰
تربیت مدرس	۲.۷۱	۰.۱۰۸	۲.۸۷	۰.۲۳۵	۲.۸۶	۰.۱۴۰	۲.۶۳	۰.۲۸۳	۲.۲۹	۰.۲۶۳	۲.۱۶	۰.۱۲۳
الزهره	۱.۹۰	۰.۱۸۳	۲.۳۱	۰.۳۱۸	۲.۲۵	۰.۳۴۶	۲.۱۵۰	۰.۳۵۴	۱.۷۶	۰.۲۱۰	۱.۸۳	۰.۳۵۹
مازندران	۲.۴۲	۰.۱۶	۲.۵۲	۰.۲۰۲	۲.۶۴	۰.۲۵۷	۲.۳۸	۰.۲۳۵	۲.۱۱	۰.۳۳۷	۱.۵۱	۰.۳۶۸
گیلان	۲.۱۲	۰.۱۷۵	۲.۲۴	۰.۲۱۰	۲.۳۹	۰.۲۱۲	۲.۲۳	۰.۳۰۰	۱.۸۳	۰.۲۸۳	۱.۳۸	۰.۲۹۲
یزد	۱.۹۵	۰.۱۴۷	۲.۰۱	۰.۲۵۱	۲.۲۶	۰.۶۳۳	۱.۹۱	۰.۲۳۲	۱.۴۸	۰.۲۳۳	۱.۲۹	۰.۲۴۷
اراک	۱.۵۹	۰.۱۲۵	۱.۸۵	۰.۲۶۳	۱.۶۹	۰.۲۰۱	۱.۶۳	۰.۳۰۳	۱.۲۶	۰.۱۳۷	۱.۰۷	۰.۱۶۲
رازی	۱.۶۲	۰.۰۸۴	۱.۶۱	۰.۲۳۳	۱.۷۷	۰.۱۵۴	۱.۶۹	۰.۲۵۵	۱.۴۳	۰.۵۳۴	۱.۱۶	۰.۱۸۲

جدول (۷): نتایج حاصل از آزمون بررسی وضعیت شاخص‌های شش‌گانه مدیریت دانش برای هر یک از دانشگاه‌ها

شاخص‌ها دانشگاه	رشد دانش	رشد نیرو	رشد آکادمیک	پذیرش H_0	رشد دانش	رشد نیرو
تهران	رد H_0^1	رد H_0	رد H_0	پذیرش H_0	رد H_0	رد H_0
اصفهان	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0
تربیت مدرس	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0
الزهرا	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0
مازندران	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0
گیلان	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0
یزد	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0
اراک	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0
رازی	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0	رد H_0

همان‌طور که ملاحظه می‌گردد هیچ یک از شاخص‌ها در کلیه دانشگاه‌ها نسبت به دیگری از برتری برخوردار نبوده و در تمام موارد بین شاخص‌ها به لحاظ کسب امتیازات مرتبط با متغیرهای مدیریت دانش تفاوتی مشاهده نشده است.

۵- نتیجه‌گیری

به رغم انتظار از دانشگاه‌ها به عنوان مراکز کسب، انتقال، تولید و به کارگیری دانش، ارزیابی صورت گرفته در این تحقیق نشان داد شاخص‌های شش‌گانه مدیریت دانش نسبت به میانگین امتیازات حاصله وضعیت مناسبی را به خود اختصاص نداده‌اند که این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های گذشته مطابقت دارد (Azizi et al., 2010, p. 99; Doa'ee et al., 2010, p. 23; Abzari et al., 2011, p. 19; Sanchez et al., 2006, p. 81). وجود شاخص‌های استاندارد جهانی، بین‌المللی و منطقه‌ای می‌توانست معیار بهتری را برای مقایسه در این تحقیق فراهم آورد که به دلیل عدم دسترسی به آن‌ها و هم‌چنین فقدان پیشینه تحقیق داخلی، حداقل در جستجو توسط نویسندگان، باعث شد فقط با تکیه بر شاخص مطرح شده (میانگین

^۱ رد H_0 = عدم وجود شرایط مناسب، پذیرش H_0 = وجود شرایط مناسب

حاصل از امتیازات شاخص‌های مدیریت) در این تحقیق، به تحلیل یافته‌ها پرداخته شود، در حالی که این احتمال وجود داشت، در صورت وجود چنین شاخص‌هایی وضعیت فعلی دانشگاه‌ها را ناامیدکننده، قلمداد نکرد و یا در صورت وجود چنین وضعیتی جدیت بیشتری را در جهت حرکت به سوی ارتقای مدیریت دانش از خود نشان داد. از این منظر، مطالعه حاضر می‌تواند گامی هر چند مقدماتی در این مسیر شناخته شود و گام نهادن در این وادی را بیش‌تر متذکر گردد.

بر این اساس پیشنهاد می‌شود از طریق تدوین مطالعه‌ای در خصوص دانشگاه‌های موفق از جمله دانشگاه‌های علوم پزشکی در داخل و دانشگاه‌های خارج از کشور، که در این مورد به عنوان دانشگاه‌های برجسته شناخته شده‌اند و ساز و کارهای عملی و کاربردی مدیریت دانش را به کار برده‌اند به احصاء و معرفی دستاوردهای آن‌ها نائل گردید.

References

- Abtahi, S. & Salvati, A. (2006). *Knowledge management organization*, Tehran, Peyvand-e-Now publishers, (1st Ed). (in persian)
- Abzari, M.; Sha'emi, A.; Talebi, H. & Abdolmanafi, S. (2011). Check the gap between existing and desired state of knowledge management in Iran's car industry, *Public Management Journal*, 3(6). (in persian)
- Alazmi, M. & Zairi, M. (2003). Knowledge management critical success factors, *Journal of Knowledge Management*, 3(15), 107-136
- Azizi, Sh.; Asad Nejad, M.; Zare Mirak Abad, A. & Hosseini, S. S. (2010). Evaluation and comparison of knowledge management between public and private organizations, *Information Technology Management Journal*, 2(2), 99. (in persian)
- Ciganek, A. P.; Moa, E., & Srite, M. (2010). *Organizational culture for knowledge management systems: a study of corporate users*, IGI Global.
- Davenport, T. & Prvsak, L. (2000). *Knowledge management*, Translated by: Hossein Rahman Seresht, Tehran, SAPCO published, (1st Ed). (in persian)
- Doa'ee, H. & Dehgani Canij, J. (2010). Evaluation of the dimensions of knowledge management (case study: University of Yazd and Isfahan provinces), *Letter of Higher Education Journal*, 3(9), 23. (in persian)
- European Commission (2005). *Mobilising the brain power of europe: enabling universities to make their full contribution to the lisbon strategy*. COM 152 final. european commission.brussels.
- Haines, T. (2001). *The problem of knowledge management*. Available at: www.information.ir/hartly1.html.
- Hales, S. (2000). *Better understanding knowledge for personal business success*, Available at: www.insighting.co.uk
- Hales, S. (2001). *Dimensions knowledge and its management*, Available at: www.insight.co.uk

- Hawkins, B. (2003). Libraries, knowledge management, and higher education in an electronic environment (capitalizing on knowledge: the information profession in the 21st century). Canberra: ALIA.
- Hazeri, A. & Sarraf-Zadeh, M. (2007). The role of knowledge management in universities and academic libraries, *Electronic Journal of Clinical and Experimental Dermatology*.
- Hicks, R. C.; Dattero, R., & Galup, S. D. (2007). A metaphor for knowledge management: islands in a tacit sea, *Journal of Knowledge Management*, 11(1), 5-16.
- Lee, H. & Choi, B. (2003). Knowledge management enablers, process and organizational performance: an integrative view and empirical examination, *Journal of Management Information Systems*, 20(1).
- Madhoushi, M. & Sadati, A. (2011). Review the impact of knowledge management on organizational entrepreneurship (case study: small and medium businesses east Mazandaran province), *Entrepreneurship Development Journal*, 3(12), 7. (in persian)
- Marquart, M. (2007) *Creating a learning organization*, Translated by Mohammad Reza Zali. Tehran. Tehran university press, (1nd Ed).
- Mirzaee, H.; Saeedi, A.; Hashemi Mogaddam, A. & Hossein-Zadeh, F. (2010). *Introduction to qualitative and quantitative research methods in social sciences*, Tehran: iranian center for student opinion survey (Ayspa).
- Newman, B. & Conard, D. (1999). *The knowledge management forum*. Available at: www.km-forum.org
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. New York: Oxford Press.
- Rooney, D. & Hearn, G. (2002). The future role of government in knowledge-based economy. *Foresight*, 4(6), 23-33.
- O'Dell, C. & Grayson, J. (1999). *If only we knew what we know*, New York: simon & schuster.
- Sarmad, Zohreh et al., (2005), *Research methodology in behavioral sciences*, Tehran, Agah publications. (in persian)
- Sanchez, M. P. & Elena, S. (2006). Intellectual capital in universities: improving transparency and internal management, *Journal of Intellectual Capital*, 7(4), 529-548.
- Sanchez, M. P.; Castrillo, R. & Elena, S. (2006). *Paper presented at the international conference on science, technology and innovation indicators*, History and new perspectives. lugano 15-17.
- Tuomi, I. (1998). *The future of knowledge management*. Available at: www.europa.eu.int/comm.
- Schein, E.H. (1998). *Organizational psychology*, (3nd Ed), prentice - hall (Englewood cliffs, NJ).
- Shankar, R.; Singh, M. D.; Gupta, A. & Narain, R. (2003). Strategic planning for knowledge management implementation in engineering firms, *Journal of Intellectual Capital*, 7(3), 82-91.