

بررسی وضعیت زیرساخت های لازم جهت استقرار مدیریت دانش

(مطالعه موردی دانشگاه دامغان)

تاریخ دریافت مقاله: تیر ۱۳۹۱

تاریخ پذیرش مقاله: آبان ۱۳۹۱

*حاجیه رجیبی فرجاد **احمد مهر آرا ***محمد رضا اسفندی

چکیده

دانش یکی از عوامل بنیادی است که کاربرد موفق آن، دانشگاه‌ها را یاری می‌رساند تا خدمات بدیع ارائه دهند و در محیط متکی بر دانش است که دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی قادر می‌شوند مزیت های رقابتی و برتری‌های علمی خود را همچنان حفظ نمایند. مدیریت دانش مفهومی است که با توجه به تأکید برنامه چهارم توسعه‌ی کشور بر توسعه‌ی مبتنی بر دانایی و اقتصاد دانش محور اهمیت بیشتری یافته است. هدف از این پژوهش، شناسایی رابطه بین مولفه‌هایی مانند استراتژی‌های سازمانی، ساختارهای سازمانی، منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و تأمین مالی برنامه‌های مدیریت دانش و همچنین اولویت بندی مؤلفه ها در دانشگاه دامغان می باشد. نوع تحقیق، توصیفی و روش تحقیق مورد استفاده، روش پیمایشی (زمینه یابی) است و هدف آن کاربردی است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. سنجش روایی پرسشنامه از طریق بررسی محتوایی توسط اساتید مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین برای پایایی پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است که بعد از اصلاح پرسشنامه ۰/۸۰۵۹ درصد می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش تمامی مدیران و کارشناسان دانشگاه دامغان می‌باشد و نمونه گیری با توجه به شرایط سازمانی تمام شماری می باشد که تعداد آن‌ها ۱۵۰ نفر می‌باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون رگرسیون چند متغیره و تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شده است. یافته های تحقیق در بررسی روابط بین متغیرهای مستقل (استراتژی‌های سازمانی، ساختارهای سازمانی، منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و تأمین مالی برنامه‌های مدیریت دانش) و متغیر وابسته (استقرار مدیریت دانش در دانشگاه دامغان) نشان داد که مؤلفه‌ی استراتژی‌های سازمانی بیشترین همبستگی را با استقرار مدیریت دانش دارد و همچنین کمترین همبستگی مربوط به مؤلفه‌ی فرهنگ سازمانی می باشد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، استراتژی های سازمانی، ساختارهای سازمانی، منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و تأمین مالی برنامه های

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران hajieh_rajabi@yahoo.com نویسنده مسئول *

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران **

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش mis دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی ***

مقدمه

ص ۱۳). بلاکسر^۵ (۱۹۹۵) هم در تعریف دانش گفته است که: دانش، یعنی موضوعی چند لایه، پیچیده، پویا و انتزاعی که در ذهن انسانها نهفته است. نوناکا^۶ (۱۹۹۴) معتقد بود که روابط میان داده، اطلاعات و دانش، سلسله مراتبی و مطلق نیست، افراد و موقعیتها تعیین کننده‌ی داده، اطلاعات و یا دانش بودن این عوامل هستند. ایرل سه نوع مکتب مدیریت دانش را مورد بحث قرار می‌دهد وی معتقد است که هر مکتب دیدگاه خاصی را دنبال می‌کند و هیچ مدرکی وجود ندارد که نشان دهد یکی از دیگری بهتر است. این سه مکتب عبارتند از: مکتب اقتصادی^۷، مکتب سازمانی^۸ و مکتب استراتژیک^۹ (فلیچلی، ۱۳۸۸، ص ۲۳). با توجه به دیدگاه‌های مختلف می‌توان گفت "دانش مجموعه‌ای است از مبانی علمی و تئوریک وزمینیه‌های کاربردی این مبانی که در نوع آشکار خود در منابع علمی، قوانین و استانداردها و جزوات سازمانی و در نوع پنهان در ذهن و عملکرد افراد مستتر است و محصول گذر اطلاعات سازماندهی شده و هدفمند از فرآیند اندیشه و ادراک انسانی می‌باشد." (دانش فرد، ذاکری، ۱۳۸۹، ص ۳۰).

نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵)، فیفر و ساتون (۱۹۹۹)، پاسسترناک و ویسیکو (۱۹۹۸) و راگلز و

جونز^۱ (۱۹۵۰) معتقد است در طول تاریخ تفکر و اندیشه بشر، هیچ اجماع و توافق نظری بر مفهوم و تعریف دانش به وجود نیامده است. برخی معتقد بودن دانش ریشه در معرفت شناختی کارترین دارد از جمله وولف^۲ (۱۹۹۷) "دانش اطلاعاتی است که به منظور کاربرد در حل مسائل سازماندهی شده است." بک من^۳ (۱۹۹۷) و توربان و فرنزل^۴ (۱۹۹۲) "دانش استدلال و استنتاج درباره داده‌ها و اطلاعات به منظور توانمندسازی در عملکرد، حل مسئله، تصمیم‌گیری، یادگیری و آموزش است." برخی دیگر معتقد بودن "دانش، ادراک بر پایه تجربیات است" و تأکید این گروه بر "ادراک" بوده است که به طور آشکار بر عامل اعتقادات و باورها در تعریف دانش تمرکز نموده بودند از جمله آلی (۱۹۹۷) "دانش تجربه یا اطلاعاتی است که می‌تواند در ارتباطات بین فردی به اشتراک گذارده شود." (دانش فرد، ذاکری، ۱۳۸۹، صص ۲۷، ۲۹).

برخی دانش را ترکیبی از داده و اطلاعات می‌دانستند که به آن دیدگاه‌های تخصصی، مهارت‌ها و تجربیات افزوده می‌شود تا دارایی‌های ارزشمندی برای کمک به اتخاذ تصمیمات صحیح به دست آید (شریف زاده و بودلایی، ۱۳۸۷،

^۵Blacker

^۶Nonaka

^۷economic school

^۸organizational school

^۹strategic school

^۱Jones

^۲Woolf

^۳Beckman

^۴Turban & frenzel

هولتزهاوس (۱۹۹۹) معتقد بودند که مدیریت دانش ابتداً به عنوان فرآیند به کار گیری یک رویکرد سیستماتیک برای تسخیر، ساختاردهی، مدیریت و توزیع و ارائه دانش در یک سازمان و به منظور تسریع در انجام کارها، به کارگیری مجدد بهترین تجربیات و کاهش دوباره کاری از یک پروژه به پروژه دیگر تعریف گردید (دانش فرد، ذاکری، ۱۳۸۹، ص ۵۱).

به عقیده نوناکا (۱۹۹۴) دانش سازمانی از طریق تعامل اجتماعی میان دانش ضمنی و تصریحی، توسعه می یابد. وی با توجه به این فرض اساسی که دانش به عنوان سرمایه اصلی سازمان، مستلزم هماهنگی و یکپارچه سازی است و با ایجاد تعاملی پویا بین این دو نوع از دانش به چهار راهبرد اساسی در فرایند تبدیل دانش اشراره می کند: اجتماعی کردن (از دانش ضمنی به دانش ضمنی)، بیرونی سازی (از دانش ضمنی به دانش تصریحی)، ترکیب (از دانش تصریحی به دانش تصریحی)، درونی سازی (از دانش تصریحی به دانش ضمنی) از این طریق سازمان قادر خواهد بود به خلق و توسعه دانش جدید اقدام کند. مدل های مدیریت دانش دیدگاه های مختلفی را درباره ی عناصر مفهومی مدیریت دانش که زیرساختار آن را شکل می دهند بیان می کنند، از جمله:

مدل لیندزی (۲۰۰۲) که با بهره گیری از رویکرد کارت امتیازی، مدل اثربخشی مدیریت دانش را برمبنای ترکیبی از تئوری ظرفیت سازمانی و

تئوری مدیریت اقتضایی بنا نهاد، مدل بیرس^{۱۰} (۲۰۰۰) که در مدل مدیریت دانش را در سه سطح استراتژیک، فنی و عملیاتی مورد مطالعه قرار داده. مدل ویگ، دی هوگ و ون دراسپک^{۱۱} (۱۹۹۷)، این مدل به رویکرد دارایی های نامشهود، بیان می کند که دارایی های دانشی سازمان، چگونه به کار می رود. مدل اجتماعی مدیریت دانش توسط مک آدام و مک کریدی (۱۹۹۱) ارائه شده است که چهار مرحله را در فرآیند مدیریت دانش بر می شمرد: "ساخت دانش"، "تجسم دانش"، "انتشار" و "کاربرد دانش" به طور کلی تأکید این مدل بدین گونه است که دانش به صورت اجتماعی ساخته شده و به صورت ذهنی ادراک می شود. مدل مدیریت دانش در شرایط بحرانی که توسط رامان^{۱۲} و همکارانش (۲۰۰۸) مطرح شد به نقش و ویژگی های مدیریت دانش در پاسخگویی سازمان به شرایط بحرانی واضطراری محیط پرداخته اند (دانش فرد، ذاکری، ۱۳۸۹، صص ۶۰، ۷۱).

براون و دوگویس (۲۰۰۰) دو رویکرد را در خصوص مدیریت دانش معرفی کرده اند که هر کدام از این رویکردها تحت تأثیر پارادایم های خاص خود هستند: ۱- رویکرد فرایند مدار. این رویکرد فرض خود را بر این قرار داده است که دانش نهفته در ذهن افراد را می توان از طریق

^{۱۰} Beijerse

^{۱۱} Wiig, de Hoog, & van der spek
Raman^{۱۲}

را در خصوص ارتباط بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در امریکا انجام داده است که یافته‌های پژوهش حاکی از ارتباط بسیار قوی بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی است. کانگ^{۱۷} و پانديا^{۱۸} (۲۰۰۳) در بررسی پیشینه مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی، اظهار داشته‌اند که این موضوع در مورد سازمان‌های دولتی، نوپا بوده و در مراحل ابتدایی می‌باشد. لذا باید توجه ویژه‌ای در مورد آن صورت بگیرد و به همین دلیل آن‌ها عناصری به عنوان عناصر پیشنهادی برای چارچوب مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی ارائه کرده‌اند. لاهیجیان (۱۳۸۴) در پژوهش خود به بررسی مدیریت دانش در نظام آموزش عالی ایران و ارائه‌ی مدلی مناسب برای آن پرداخته است. وی سه مؤلفه‌ی اصلی و کلیدی را برای مدیریت دانش در آموزش عالی معرفی کرده است. حسن زاده (۱۳۸۵) در پژوهش خود به بررسی زیرساخت‌های مدیریت دانش در دولت جمهوری اسلامی ایران پرداخته است که یافته‌های پژوهش نشان داد که به طور کلی وضعیت عوامل زیرساختی مدیریت دانش در وزارتخانه‌ها و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور مناسب نمی‌باشد. پژوهان (۱۳۸۷) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی" را

مصاحبه‌های رسمی، جلسات رسمی کدگذاری، ذخیره نموده و همچنین آن را انتقال داد. این رویکرد، ریشه در جنبش هوش مصنوعی دارد. ۲- رویکرد عمل‌گرا. در این رویکرد، اعتقاد بر این است که نمی‌شود همه‌ی دانش را صرفاً به عنوان مجموعه‌ای از داده‌ها در نظر گرفت و بر این باور است که دانش از طریق روش‌های خلاقانه و فی‌البداهه‌ای که افراد از طریق آن کارهای خود را انجام می‌دهند، رشد می‌کند (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵ ص ۱۰۱).

راولی^{۱۳} (۲۰۰۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی میزان آمادگی مؤسسات آموزش عالی برای اجرای مدیریت دانش»، قابلیت اجرایی مفاهیم مدیریت دانش را در آموزش عالی انگلستان بررسی کرده است. به این نتیجه دست یافت که مدیریت دانش مؤثر و کارآمد نیازمند تغییرات مهم و جدی در فرهنگ و ارزش‌ها، ساختار سازمانی و سیستم‌های ارزشگذاری و پاداش‌دهی است. پژوهشی توسط محمد خلیفه^{۱۴} و وانيسا لیو^{۱۵} (۲۰۰۳) در دانشگاه سیتی هنگ‌کنگ و به منظور شناسایی عوامل کلیدی در موفقیت مدیریت دانش انجام شد و یافته‌های پژوهش بیانگر آن بوده است که عوامل سازمانی و فرایندهای مدیریت دانش بیشترین اثر را بر موفقیت برنامه‌های مدیریت دانش دارا می‌باشند. وان کرو^{۱۶} (۲۰۰۰) پژوهشی

13. Rowley

14. Mohamed Khalifa

15. Vanessa Liu

16. Von Krogh

17. Cong

18. Pandya

انجام داده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانش در هر دو گروه جامعه آماری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. جمشیدنژاد (۱۳۸۷) به تبیین و سنجش عوامل زمینه‌ای برای استقرار مدیریت دانش در شرکت رجاء پرداخته است. نتایج بیانگر این مطلب است که وضعیت زیرساخت فناوری اطلاعات مطلوب و وضعیت زیرساخت های فرهنگی و ساختاری نامطلوب ارزیابی شده است. حسینی (۱۳۸۶) به بررسی وضعیت زیرساخت های مدیریت دانش در دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه اصفهان از دیدگاه اعضای هیأت علمی و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن پرداخته است، یافته های پژوهش نشان می دهد که از نظر زیرساخت های فنی و حرفه ای برای مدیریت دانش در دانشگاه اصفهان هم اکنون مشکلی وجود ندارد ولی از نظر مدیریتی و نیز از نظر فرهنگ سازمانی جو مناسبی وجود ندارد.

در این پژوهش ۶ عامل را به عنوان زیرساخت برای مدیریت دانش در نظر گرفته شده است که عبارت اند از: استراتژی های سازمانی، ساختار سازمانی، منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و تأمین مالی برنامه های مدیریت دانش که در ادامه به شرح هر یک از عوامل زیرساختی پرداخته شده است. ۱- استراتژی های سازمانی: پیشرفت برنامه های مدیریت دانش در سازمان ها زمانی می تواند عینیت پیدا کند که در استراتژی-

های سازمانی مورد توجه قرار گرفته باشد. بنابراین در وهله اول بایستی به انعکاس مدیریت دانش (به عنوان مدیریت دارایی سازمانی) در استراتژی های بلندمدت سازمان توجه شود (حسن زاده، ۱۳۸۷ ص ۸۶). ۲- ساختار سازمانی: وانگ و احمد^{۱۹} (۲۰۰۳) معتقد بودند که مدیریت مؤثر دانش مستلزم جریان دانش است نه انباشت کردن آن. طرح سازمانی باید جریان دانش را روان ساخته و اجازه دهد که دانش تأثیر عمیقی بر عملکرد داشته باشد. روابط غیر رسمی موجب ارتقاء شبکه های داخلی و خارجی مناسب برای تسهیل جریان دانش می شوند. ۳- منابع انسانی: در عصر دانش، اغلب سازمان ها درک کرده اند که موفقیت آن ها نه به دلیل دارایی های فیزیکی شان، بلکه به خاطر تجارب و مهارت های کارکنانشان می باشد. واتسون (۲۰۰۳) بر این باور بود که از آن جا که دارایی های فکری سازمان در درون اذهان کارکنان قرار دارد، لذا پروراندن این اذهان، و تربیت این افکار به منظور توسعه و بسط دانش، و توان خلق و زایش ایده های تازه از زیرساخت های مهم و اساسی مدیریت دانش در سازمان محسوب می گردد. ۴- فرهنگ سازمانی: آماده سازی فرهنگ یک سازمان (اعم از ارزش ها و رفتارها) برای مدیریت دانش مهم ترین و مشکل ترین چالش می باشد. میزان همکاری افراد مهم ترین مشغله ی مدیران تلقی می شود. زیرا

^{۱۹}Wang & Ahmed,

حاصل از این پژوهش می تواند موجب انجام موفقیت آمیز مدیریت دانش و بکارگیری ابزارهای مدیریت دانش توسط دانشگاه شود و همچنین مطالعه عوامل مؤثر می تواند یکپارچگی و همکاری و توسعهی دانش درون سازمانی را ارتقا بخشد.

روش شناسی تحقیق

این تحقیق به لحاظ مبانی از نوع توصیفی با رویکرد زمینه یابی و تحلیل داده ها به روش همبستگی پیرسون می باشد، روش پیمایشی یکی از روش های گردآوری و تحلیل داده هاست و هدف پیمایش، استنباط علمی از طریق مقایسه دقیق خصوصیات مختلف می باشد، این تحقیق با توجه به هدف آن، از نوع کاربردی است. روش گردآوری اطلاعات از دو طریق کتابخانه ای (مراجعه به کتب، مجلات و سایت های اینترنتی مرتبط با موضوع) و توزیع پرسشنامه می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران و کارشناسان دانشگاه دامغان می باشد که تعداد آن ها ۱۵۰ نفر می باشد. پرسشنامه به صورت تمام شماری بین کلیه افراد توزیع شده است. پرسشنامه طراحی شده توسط پژوهشگر صورت گرفته است. این پرسشنامه شامل دو بخش می باشد که بخش اول پرسشنامه مقدمه پرسشنامه و اطلاعات شخصی است، بخش دوم سوالات اصلی در نظر گرفته شده است. سنجش روایی پرسشنامه از طریق بررسی محتوایی توسط اساتید مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین برای پایایی پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است که بعد از

موفقیت مدیریت دانش به انگیزه، تمایل و توان افراد برای به اشتراک گذاری دانش و استفاده از دانش دیگران متکی است (حسن زاده، ۱۳۸۷ ص ۴۷). ۵- فناوری اطلاعات: متاکسیوتیس و ارگازاکیس^۲ (۲۰۰۵) معتقد بودند که فناوری اطلاعات، به مثابه حوزه ای برای مالکیت مدیریت دانش در خلق، ازدیاد و فرایندهای مدیریت دانش نقش بسزایی دارد. فناوری های نوین می توانند یکپارچگی دانش پراکنده را آسان کنند و به انجام بیشترین اعمال در کوتاه ترین زمان بیانجامد. ۶- تأمین مالی برنامه های مدیریت دانش: همه ی برنامه ها از جمله مدیریت دانش در سازمان ها به تأمین مالی نیاز دارند. بنابراین سازمان ها تأمین مالی برنامه های مدیریت دانش را نباید به عنوان هزینه جاری بلکه به عنوان نوعی سرمایه گذاری دراز مدت و برگشت پذیر تلقی کنند. امروزه دانش به عنوان سرمایه سازمانی تلقی می شود. سرمایه گذاری هدفمند در این زمینه به مدیریت بهینه ی سرمایه ی ارزشمند سازمانی منجر خواهد شد (حسن زاده، ۱۳۸۷ ص ۸۶)

به طور کلی هدف از این پژوهش شناسایی رابطه بین مولفه هایی مانند استراتژی های سازمانی، ساختارهای سازمانی، منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و تأمین مالی برنامه های مدیریت دانش و همچنین اولویت بندی مولفه ها در دانشگاه دامغان می باشد. نتایج

^۲ Metaxiotis, K. & Ergazakis

حداکثر بالای ۱۰ سال و حداقل ۵ سال بودند. از نظر تحصیلات اکثراً لیسانس که ۸۲ نفر و حداقل دکتری که ۱۴ نفر بودند.

فرضیه اول: بین استراتژی های سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشگاه دامغان رابطه معنی داری وجود دارد.

به منظور آزمون فرضیه شماره ۱، برای بررسی استراتژی های سازمانی و استقرار مدیریت دانش از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. ضریب همبستگی ۰.۷۱۱ با سطح معنی داری ۰.۰۰۰ که کمتر از ۵ درصد می باشد فرضیه صفر رد می شود و فرضیه خلاف آن تأیید می گردد. و باتوجه به جدول ۱ میتوان نتیجه گرفت که بین استراتژیهای سازمان و استقرار مدیریت دانش همبستگی وجود دارد.

اصلاح پرسشنامه ۰/۸۰۵۹ درصد می باشد و برای هر یک از سازه های اصلی نیز آلفای کرونباخ به ترتیب استراتژی های سازمانی ۰/۷۹۲۱، ساختارهای سازمانی ۰/۸۳۳۳، منابع انسانی ۰/۸۶۵۵، فرهنگ سازمانی ۰/۷۹۱۱، فناوری اطلاعات ۰/۸۱۹۸ و تأمین مالی برنامه های ۰/۷۴۲۵ درصد به دست آمده است. در مرحله تحلیل داده ها، از آمار توصیفی نظیر فراوانی، درصد فراوانی در قالب نمودار و جدول جهت پردازش اطلاعات استفاده شده است و از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نیز جهت محاسبه شدت یا میزان رابطه معنی داری بین مؤلفه ها بهره گرفته شده است و داده های بدست آمده از پرسشنامه، توسط نرم افزار SPSS پردازش شده است.

توصیف یافته ها و تحلیل نتایج آزمون فرضیه ها

۸۶ نفر از نمونه مورد مطالعه را مردان و ۵۸ نفر را زنان تشکیل می دادند. از نظر سن حداکثر ۳۱ سال و حداقل ۴۵ سال بودند. سابقه خدمت نمونه آماری

جدول ۱- ضریب همبستگی پیرسون بین «استراتژی های سازمانی، ساختارهای سازمانی، منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و تأمین مالی برنامه های مدیریت دانش» و «استقرار مدیریت دانش»

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
استراتژی های سازمانی	۰.۷۱۱	۰.۰۰۰
ساختار سازمانی	۰.۵۷۳	۰.۰۰۰
منابع انسانی	۰.۶۲۱	۰.۰۰۰
فرهنگ سازمانی	۰.۲۲۱	۰.۰۰۰
فناوری اطلاعات	۰.۲۷۱	۰.۰۰۰
تأمین مالی برنامه های مدیریت دانش	۰.۲۹۵	۰.۰۰۰

فرضیه دوم: بین ساختار سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشگاه دامغان رابطه معنی داری وجود دارد.

به منظور آزمون فرضیه شماره ۲، برای بررسی ساختار سازمانی و استقرار مدیریت دانش از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. ضریب همبستگی $0/573$ با سطح معنی داری 0.000 که کمتر از 5 درصد می باشد فرضیه صفر رد می شود و فرضیه خلاف آن تأیید می گردد. بنابراین باتوجه به جدول ۲ بین ساختار سازمانی و استقرار مدیریت دانش همبستگی وجود دارد.

فرضیه سوم: بین منابع انسانی و استقرار مدیریت دانش در دانشگاه دامغان رابطه معنی داری جود دارد.

جدول شماره ۳ نشان دهنده همبستگی منابع انسانی و استقرار مدیریت دانش است. به منظور بررسی رابطه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. ضریب همبستگی $0/621$ با سطح معنی داری 0.000 که کمتر از 5 درصد می باشد فرضیه صفر رد می شود و فرضیه خلاف آن تأیید می گردد. بنابراین باتوجه به جدول ۳ بین منابع انسانی و استقرار مدیریت دانش همبستگی وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشگاه دامغان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۴ نشان دهنده همبستگی فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش است. به منظور بررسی رابطه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. ضریب همبستگی $0/221$ با سطح معنی داری 0.000 که کمتر از 5 درصد می باشد فرضیه صفر رد می شود و فرضیه خلاف آن تأیید می گردد. بنابراین باتوجه به جدول ۴ بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش همبستگی وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین فناوری اطلاعات و استقرار مدیریت دانش در دانشگاه دامغان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۱ نشان دهنده همبستگی فناوری اطلاعات و استقرار مدیریت دانش است. به منظور بررسی رابطه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. ضریب همبستگی $0/271$ با سطح معنی داری 0.000 که کمتر از 5 درصد می باشد فرضیه صفر رد می شود و فرضیه خلاف آن تأیید می گردد. بنابراین باتوجه به جدول ۱ بین فناوری اطلاعات و استقرار مدیریت دانش همبستگی وجود دارد.

آزمون رگرسیون چند متغیره (رگرسیون گام به گام) در اینجا از تحلیل رگرسیون استفاده می‌نمایم که هدف پیش بینی تغییرات متغیر وابسته با توجه به تغییرات متغیرهای مستقل است. تحلیل رگرسیون، تحلیلی جهت کمی کردن ارتباط یک متغیر ملاک و یک یا چند متغیر پیش بینی کننده می‌باشد. در این پژوهش متغیرهای پیش بینی کننده استراتژی‌های سازمانی، ساختار سازمانی، منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و تأمین مالی برنامه‌های مدیریت دانش و متغیر ملاک استقرار مدیریت دانش می‌باشد، شکل مدل کلی و مفروضات آن عبارتند از:

$$Y = B_0 + B_1X_{1i} + B_2X_{2i} + B_3X_{3i} + B_4X_{4i} + B_5X_{5i} + B_6X_{6i}$$

فرضیه ششم - بین تأمین مالی برنامه‌های مدیریت دانش و استقرار مدیریت دانش در دانشگاه دامغان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۱ نشان دهنده همبستگی تأمین مالی برنامه‌های مدیریت دانش و استقرار مدیریت دانش است. به منظور بررسی رابطه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. ضریب همبستگی ۰/۲۹۵

با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ که کمتر از ۵ درصد می‌باشد فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه خلاف آن تأیید می‌گردد. بنابراین باتوجه به جدول ۱ بین تأمین مالی برنامه‌های مدیریت دانش و استقرار مدیریت دانش همبستگی وجود دارد.

رگرسیون گام به گام رایج‌ترین شیوه مورد استفاده در رگرسیون است که در این پژوهش نیز از این روش استفاده شده است.

جدول ۲ - آزمون رگرسیون چند متغیره گام به گام

Sig 0	T	ضرایب استاندارد	ضرایب استاندارد نشده	مدل
خطای استاندارد	β	بتا	خطای استاندارد	
۰/۰۰۰	۷/۰۰۱		۰/۴۵۳	ثابت
۰/۰۰۰	۱۰/۸۰۶	۰/۶۸۷	۰/۰۵۳	استراتژی سازمانی
۰/۰۰۰	۶/۵۹۷		۰/۴۲۹	ثابت

۰/۰۰۰	۷/۲۰۳	۰/۵۱۱	۰/۰۶۰	۰/۴۱۰	استراتژی سازمانی
۰/۰۰۰	۴/۵۵۰	۰/۳۲۵	۰/۰۴۵	۰/۲۰۰	منابع انسانی
۰/۰۰۰	۵/۴۹۷		۰/۴۳۱	۲/۳۵۹	ثابت
۰/۰۰۰	۵/۷۰۱	۰/۴۱۶	۰/۰۶۰	۰/۳۳۳	استراتژی سازمانی
۰/۰۰۰	۴/۱۷۸	۰/۲۸۸	۰/۰۴۵	۰/۱۷۷	منابع انسانی
۰/۰۰۰	۳/۵۸۲	۰/۲۳۷	۰/۰۴۹	۰/۱۷۱	ساختار سازمانی
۰/۰۰۰	۵/۷۰۸		۰/۴۲۸	۲/۴۳۱	ثابت
۰/۰۰۰	۵/۵۷۷	۰/۴۰۳	۰/۰۶۰	۰/۳۲۳	استراتژی سازمانی
۰/۰۰۰	۴/۶۴۴	۰/۳۳۵	۰/۰۴۶	۰/۲۰۶	منابع انسانی
۰/۰۰۰	۴/۱۱۴	۰/۲۹۳	۰/۰۵۲	۰/۲۰۹	ساختار سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۹۸۹	۰/۱۳۲	۰/۰۳۸	۰/۱۱۹	تأمین مالی برنامه‌های KM
۰/۰۰۰	۵/۷۸۶		۰/۵۲۱	۲/۶۴۲	ثابت
۰/۰۰۰	۵/۵۸۱	۰/۴۲۵	۰/۰۷۹	۰/۳۱۱	استراتژی سازمانی
۰/۰۰۰	۴/۷۰۱	۰/۳۵۳	۰/۰۵۹	۰/۲۱۱	منابع انسانی
۰/۰۰۰	۴/۷۴۱	۰/۲۳۷	۰/۰۷۶	۰/۲۱۵	ساختار سازمانی
۰/۰۰۰	۱/۰۰۳	۰/۱۲۱	۰/۰۴۲	۰/۱۰۱	تأمین مالی برنامه‌های KM
۰/۰۰۰	۰/۸۹۴	۰/۱۰۳	۰/۰۲۵	۰/۰۹۹	فناوری اطلاعات
۰/۰۰۰	۵/۷۷۷		۰/۵۲۵	۲/۷۰۳	ثابت
۰/۰۰۰	۵/۵۷۱	۰/۴۲۸	۰/۰۸۳	۰/۲۹۹	استراتژی سازمانی
۰/۰۰۰	۴/۶۹۴	۰/۳۷۴	۰/۰۶۳	۰/۲۲۵	منابع انسانی
۰/۰۰۰	۴/۷۳۷	۰/۲۲۱	۰/۰۷۹	۰/۲۱۹	ساختار سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۹۹۹	۰/۱۱۷	۰/۰۵۱	۰/۱۰۳	تأمین مالی برنامه‌های KM
۰/۰۰۰	۰/۸۵۲	۰/۰۹۹	۰/۰۳۳	۰/۰۸۷	فناوری اطلاعات
۰/۰۰۰	۰/۶۹۲	۰/۰۷۶	۰/۰۵۲	۰/۰۶۸	فرهنگ سازمانی

به ترتیب در مراحل اول تا ششم متغیرهای
استراتژی سازمانی، منابع انسانی، ساختار
سازمانی، تأمین مالی برنامه‌های مدیریت

متغیر وابسته: مدیریت دانش

این نشان دهنده این است که بین تمامی متغیرهای مستقل با مدیریت دانش (متغیر تابع) رابطه خطی به صورت مدل زیر برقرار است:

دانش، فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی اضافه شده‌اند، که هر کدام به ترتیب بیشترین میزان ضریب همبستگی را با مدیریت دانش دارا هستند.

با توجه به جدول مقادیر sig های محاسبه شده همگی از (۰/۰۵) کوچک تر هستند و

(ساختار سازمانی) ۰/۲۱۹ + (منابع انسانی) ۰/۲۲۵ + (استراتژی سازمانی) ۰/۲۹۹ + ۲/۷۰۳ = مدیریت دانش

(فرهنگ سازمانی) ۰/۰۶۸ + (فناوری اطلاعات) ۰/۰۸۷ + تامین مالی برنامه های مدیریت دانش (۰/۱۰۳) +

خلاصه مدل

اطلاعات مربوط به ضریب تعیین (R^2) ، همبستگی چندگانه (R) ، ضریب تعیین تعدیل شده (\bar{R}^2) ، خطای استاندارد برآورد (SE) در خلاصه مدل آمده است. در این پژوهش چون ۶ متغیر مستقل (استراتژی های سازمانی، ساختار سازمانی، منابع انسانی، تامین مالی برنامه های مدیریت دانش، فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی) داریم، \bar{R}^2 از فرمول زیر بدست می آید:

$$\bar{R}^2 = 1 - \frac{\sum(Y_i - \hat{Y}_i)^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2} \cdot \frac{n-7}{n-1}$$

^{۲۱}. Std. Error of the Estimate

در این پژوهش چون ۶ متغیر مستقل وجود دارد، خطای معیار برآورد از فرمول زیر بدست می‌آید:

$$S_e = \sqrt{\frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{n - 7}}$$

مقادیر مربوط به R ، R^2 و \bar{R}^2 در حالتی که مدل کامل بدست آمده است به صورت زیر می‌باشد و همچنین خطای معیار برآورد SE در حالت مدل کامل در این پژوهش عبارتست از:

جدول ۳- مقادیر R و R^2 و مقدار خطای معیار برآورد (SE)

شاخص	R	R^2	\bar{R}^2	SE
مقدار	۰/۷۸۲	۰/۶۱۱	۰/۶۰۸	۰/۵۲۸۸۴

جدول ۴- محاسبه ضریب تعیین، ضریب همبستگی چندگانه، ضریب تعیین تعدیل شده و خطای معیار برآورد

مدل	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۱	۰/۶۳۸(a)	۰/۴۰۷	۰/۴۰۵	۰/۶۴۹۹۱
۲	۰/۶۶۱(b)	۰/۴۳۶	۰/۴۳۳	۰/۶۱۸۳۵
۳	۰/۶۹۶(c)	۰/۴۸۴	۰/۴۸۱	۰/۵۹۹۰۱
۴	۰/۷۲۴(d)	۰/۵۲۴	۰/۵۲۰	۰/۵۷۱۶۱
۵	۰/۷۵۵(e)	۰/۵۷۰	۰/۵۶۷	۰/۵۵۰۲۳
۶	۰/۷۸۲(f)	۰/۶۱۱	۰/۶۰۸	۰/۵۲۸۸۴

(a) پیش بینی کننده: (ثابت)، استراتژی‌های سازمانی
 (b) پیش بینی کننده: (ثابت)، استراتژی‌های سازمانی، منابع انسانی
 (c) پیش بینی کننده: (ثابت)، استراتژی‌های سازمانی، منابع انسانی، ساختار سازمانی
 (d) پیش بینی کننده: (ثابت)، استراتژی‌های سازمانی، منابع انسانی، ساختار سازمانی، تأمین مالی برنامه‌های KM
 (e) پیش بینی کننده: (ثابت)، استراتژی‌های سازمانی، منابع انسانی، ساختار سازمانی، تأمین مالی برنامه‌های KM، فناوری اطلاعات
 (f) پیش بینی کننده: (ثابت)، استراتژی‌های سازمانی، منابع انسانی، ساختار سازمانی، تأمین مالی برنامه‌های KM، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی

با توجه به جدول بالا ضریب تعیین ۰/۶۱۱ را حول رگرسیون نشان می‌دهد با توجه به جدول بالا برابر با ۰/۵۲۸۸۴ می‌باشد.

تجزیه و تحلیل واریانس یکطرفه ANOVA در اینجا برای بررسی آلفا و بتای چند متغیره این تحقیق یعنی ضرایب معادله خط رگرسیون وابسته به وسیله رگرسیون توضیح داده می‌شود. خطای معیار برآورد که میزان پراکندگی داده‌ها

بودن ضرایب رگرسیون و ضریب تعیین، مردود است. به عبارتی شایستگی و مناسب بودن مدل بکار گرفته شده تثبیت شده است. با توجه به جدول آنالیز واریانس مشاهده می-گردد که در همه مدلها رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته وجود دارد. ضریب تعیین غیر صفر است، ضرایب رگرسیون معادل صفر نیست و هر ۶ متغیر ساختار سازمانی، استراتژی های سازمانی، تأمین مالی برنامه های مدیریت دانش، فنآوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی و منابع انسانی چه به صورت تک تک و چه به صورت همراه با هم با متغیر مدیریت دانش دارای رابطه خطی هستند.

(آزمون میزان همبستگی بین متغیرها) از آنالیز واریانس یا جدول ANOVA استفاده شد. جدول تجزیه و تحلیل واریانس چند فرضیه صفر معادل را آزمون کرده است. این که تمام ضرایب رگرسیون در جامعه برابر صفر است، این که رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر تابع وجود ندارد و این که مقدار ضریب تعیین چندگانه برابر صفر است. آزمون این فرضیه که با F نشان داده شده است بر اساس نسبت بین مربع میانگین رگرسیون و مربع میانگین باقی مانده است. با توجه به این که مقدار sig به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ و ۰/۰۱ می باشد با اطمینان ۰/۹۹ می توانیم بگوییم فرضیه های صفر مبنی بر عدم وجود رابطه خطی بین متغیر تابع و متغیرهای مستقل و صفر

جدول ۵- تجزیه و تحلیل واریانس

مدل	مجموع مجذورها	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig.
رگرسیون	۵۷/۱۶۲	۱	۵۷/۱۶۲	۱۳۱/۴۰۶	۰/۰۰۰(a)
باقیمانده	۶۴/۴۱۱	۱۴۸	۰/۴۳۵		
کل	۱۲۱/۵۷۳	۱۴۹			
رگرسیون	۶۵/۶۹۸	۲	۳۲/۸۴۹	۸۶/۴۴۴	۰/۰۰۰(b)
باقیمانده	۵۵/۸۷۵	۱۴۷	۰/۳۸۰		
کل	۱۲۱/۵۷۳	۱۴۹			
رگرسیون	۷۱/۴۹۹	۳	۲۳/۸۳۳	۶۹/۶۸۷	۰/۰۰۰(c)
باقیمانده	۵۰/۰۷۴	۱۴۶	۰/۳۴۲		
کل	۱۲۱/۵۷۳	۱۴۹			
رگرسیون	۷۵/۳۲۲	۴	۱۸/۸۳۰	۵۹/۲۱۳	۰/۰۰۰(d)
باقیمانده	۴۶/۲۵۱	۱۴۵	۰/۳۱۸		

			۱۴۹	۱۲۱/۵۷۳	کل
(e)۰/۰۰۰	۵۲/۱۹۶	۱۵/۶۵۹	۵	۷۸/۲۹۹	رگرسیون
		۰/۳۰۰	۱۴۴	۴۳/۲۷۴	باقیمانده
			۱۴۹	۱۲۱/۵۷۳	کل
(f)۰/۰۰۰	۴۶/۴۶۸	۱۳/۳۸۳	۶	۸۰/۳۰۱	رگرسیون
		۰/۲۸۸	۱۴۳	۴۱/۲۷۲	باقیمانده
			۱۴۹	۱۲۱/۵۷۳	کل

(a) پیش بینی کننده: (ثابت)، استراتژی‌های سازمانی
 (b) پیش بینی کننده: (ثابت)، استراتژی‌های سازمانی، منابع انسانی
 (c) پیش بینی کننده: (ثابت)، استراتژی‌های سازمانی، منابع انسانی، ساختار سازمانی
 (d) پیش بینی کننده: (ثابت)، استراتژی‌های سازمانی، منابع انسانی، ساختار سازمانی، تأمین مالی برنامه‌های KM
 (e) پیش بینی کننده: (ثابت)، استراتژی‌های سازمانی، منابع انسانی، ساختار سازمانی، تأمین مالی برنامه‌های KM، فناوری اطلاعات
 (f) پیش بینی کننده: (ثابت)، استراتژی‌های سازمانی، منابع انسانی، ساختار سازمانی، تأمین مالی برنامه‌های KM، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی

نتیجه گیری، بحث و پیشنهادات

همان طور که از فرضیه اول و نتایج آن مشخص گردیده است، بین استراتژی‌های سازمان و استقرار مدیریت دانش همبستگی وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون این دو متغیر ۷۱ درصد می باشد. دانش و مدیریت دانش نقش کلیدی در سازمان ایفا می کند و ارتباط جدانشدنی با مدیریت راهبردی و راهبردهای سازمانی برقرار می کند. بنابراین، تدوین راهبرد سازمانی باید با توجه به سرمایه‌های فکری و دانش سازمانی صورت گیرد تا مزیت رقابتی پایدار به وجود آورد. نتایج بدست آمده با یافته های حسن زاده (۱۳۸۵) همخوانی ندارد. به عبارت دیگر نتایج پژوهش وی نشان داد که بین اولویت مدیریت دانش در استراتژی سازمانی و بودجه اختصاص یافته برای فناوری اطلاعات و ارتباطات و مدیریت دانش در جامعه‌ی مورد پژوهش رابطه وجود ندارد.

به منظور آزمون فرضیه دوم، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین ساختار سازمانی و استقرار مدیریت دانش همبستگی وجود دارد. ضریب همبستگی این دو متغیر ۵۷ درصد می باشد. ساختارهای سنتی از تشریح کامل ساختار سازمان‌های دانش محور ناتوانند زیرا ساختار و روابط غیر رسمی نقش مهمی در این سازمان‌ها دارند. نتایج بدست آمده با یافته های راوی (۲۰۰۰) همخوانی دارد. به عبارت دیگر نتایج پژوهش وی نشان داد که مدیریت دانش مؤثر و کارآمد نیازمند تغییرات مهم و جدی در فرهنگ و ارزش‌ها، ساختار سازمانی

و سیستم های ارزشگذاری و پاداش دهی است. همچنین نتایج بدست آمده با یافته های جمشید نژاد (۱۳۸۷) همخوانی دارد. به عبارت دیگر نتایج پژوهش وی نشان داد که زیرساخت ساختار سازمانی از بیشترین مطلوبیت برخوردار می باشد. همان طور که از فرضیه سوم و نتایج آن مشخص گردیده است، بین منابع انسانی و استقرار مدیریت دانش همبستگی وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون این دو متغیر ۶۲ درصد می باشد. اغلب سازمان ها درک کرده اند که موفقیت آن ها نه به دلیل دارایی های فیزیکی شان، بلکه به خاطر تجارب و مهارت های کارکنان شان می باشد. سازمان ها متوجه شده اند که دانش آن ها در مورد نحوه انجام دادن امور به عنوان یک دارایی مهم قلمداد می شود که بایستی همانند سایر دارایی های ارزشمند سازمان، این دارایی (دانش) را نیز مدیریت نمود. نتایج بدست آمده با یافته های حسن زاده (۱۳۸۵) هم خوانی دارد به عبارت دیگر نتایج پژوهش های فوق نشان داد که بین سطح تحصیلات کارکنان و سطح مدیریت دانش در جامعه میمورد پژوهش رابطه وجود دارد. همچنین یافته های کانگ و پانديا (۲۰۰۳) نشان داد که دانش یک موضوع اجتماعی و انسانی است و با خروج منابع انسانی تحصیل کرده و حرفه ای از سازمان های دولتی، عملاً بخشی از دانش که سال ها برای آن سرمایه گذاری کرده اند، از سیستم خارج می شود.

به منظور آزمون فرضیه چهارم، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش همبستگی وجود دارد. ضریب همبستگی این دو متغیر ۲۲ درصد می باشد. فرهنگ به عنوان یکی از زیرساخت های سازمانی دانش (سیوان، ۲۰۰۰) دارای چنان اهمیتی است که دانشمندان بسیاری مانند داوونپورت، پروساک، تروسلا، فییران و ... از آن به عنوان یکی از عوامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش یاد کرده اند (آلازمی، ۲۰۰۳). نتایج بدست آمده با یافته های وان کرو (۲۰۰۰)، کانگ و پانديا (۲۰۰۳)، حسن زاده (۱۳۸۵) و پژوهان (۱۳۸۷) هم خوانی دارد به عبارت دیگر نتایج پژوهش های فوق نشان داد که ارتباط بسیار قوی بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی است. همان طور که از فرضیه پنجم و نتایج آن مشخص گردیده است، بین فناوری اطلاعات و استقرار مدیریت دانش همبستگی وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون این دو متغیر ۲۷ درصد می باشد. برای پیاده سازی مدیریت دانش ابزارها و تکنیک های مختلفی وجود دارد که توسط فناوری اطلاعات پشتیبانی می شود. مدیریت دانش از تکنولوژی اطلاعات به منزله ی یک ابزار نیرومند در جهت بهبود فرایندهای خود استفاده می کند. نتایج بدست آمده با یافته های کانگ و پانديا (۲۰۰۳)، محمد خلیفه و

های منابع انسانی و ساختار سازمانی همبستگی قوی وجود دارد. مؤلفه‌های تأمین مالی و فناوری اطلاعات همبستگی ضعیفی با استقرار مدیریت دانش در جامعه مورد مطالعه داشتند. و کمترین همبستگی مربوط به مؤلفه‌ی فرهنگ سازمانی می‌باشد.

در این پژوهش هدف از تحلیل رگرسیون پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته (استقرار مدیریت دانش) با توجه به تغییرات متغیرهای مستقل (عوامل زیرساختی) می‌باشد. برای محاسبه معادله رگرسیون از روش گام به گام استفاده کردیم. نتیجه این آزمون حاکی از آن است که بین تمامی متغیرهای مستقل با استقرار مدیریت دانش (متغیر تابع) رابطه خطی به صورت مدل صفحه‌ی بعد وجود دارد.

وانیسا لیو (۲۰۰۳) هم خوانی دارد به عبارت دیگر نتایج پژوهش‌های فوق نشان داد که رابطه بین تکنولوژی اطلاعات (IT) و فرایندهای مدیریت دانش رابطه معنی دار و مستقیمی وجود دارد.

به منظور آزمون فرضیه ششم، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین تأمین مالی برنامه‌های مدیریت دانش و استقرار مدیریت دانش همبستگی وجود دارد. ضریب همبستگی این دو متغیر ۲۹ درصد می‌باشد.

به طور کلی، بر اساس آنچه گفته شد مؤلفه‌ی استراتژی‌های سازمانی بیشترین همبستگی را با استقرار مدیریت دانش در دانشگاه دامغان دارا می‌باشد. و بین استقرار مدیریت دانش و مؤلفه-

(ساختار سازمانی) $0/219 +$ (منابع انسانی) $0/225 +$ (استراتژی سازمانی) $0/299 +$ $2/703 =$ مدیریت دانش

(فرهنگ سازمانی) $0/068 +$ (فناوری اطلاعات) $0/087 +$ تأمین مالی برنامه‌های مدیریت دانش $0/103 +$

توجه به جدول آنالیز واریانس (جدول ۵) می‌توان گفت در همه‌ی مدل‌ها رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته وجود دارد. به عبارت دیگر مناسب بودن مدل بکار گرفته شده مورد تأیید قرار گرفت.

باتوجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که با توجه به نتایج حاصل از فرضیه اول نشان می‌-

جهت تأیید مناسب بودن مدل خطی از ضریب تعیین (R^2) استفاده گردید. مقدار عددی محاسبه شده برای ضریب تعیین $0/657$ می‌باشد. یعنی $65/7$ درصد از تغییرات در متغیر وابسته به وسیله‌ی رگرسیون توضیح داده می‌شود. سپس برای سنجش میزان همبستگی بین متغیرها از آنالیز واریانس استفاده کردیم. با

دهد که استراتژی های سازمانی بیشترین میزان همبستگی را با استقرار مدیریت دانش داشته است. بنابراین می توان گفت استراتژی های سازمانی در دانشگاه دامغان برای پیاده سازی مدیریت دانش در وضعیت مطلوبی قرار دارد. با توجه به مناسب بودن این وضعیت پیشنهاد می شود همچنان دانشگاه به دانش به عنوان یکی از سرمایه های راهبردی و با ارزش برای خود نگاه کند و به منظور استفاده بهینه از منابع فکری سازمان، برنامه های گوناگون و متنوعی را در سازمان پیاده نماید. همچنین نتایج حاصل از فرضیه دوم بیانگر وجود رابطه نسبتاً قوی بین ساختار سازمانی و استقرار مدیریت دانش است. با توجه به اینکه در این حالت سازمان در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد، توصیه می شود دانشگاه روابط غیر رسمی را گسترش دهد. به منظور ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد مرزهای سازمانی کمرنگ شوند و ساختاری مسطح (غیر سلسله مراتبی و منعطف) ایجاد شود. از آنجایی که خلق دانش نیازمند انعطاف پذیری و تأکید کمتر بر مقررات کاری است پیشنهاد می شود میزان قوانین و مقررات رسمی ناظر بر تصمیمات و روابط کاری کاهش پیدا کنند. همچنین مکان هایی برای گفتگو و تبادل نظر اختصاص داده شود. براساس یافته ها فرضیه سوم می توان بیان کرد که ارتباط بین دو عامل منابع انسانی و استقرار مدیریت دانش قوی به نظر می رسد. این مطلب بیانگر آن است

که سازمان در این بعد هم از وضعیت خوبی برخوردار است. با توجه به مناسب بودن این وضعیت پیشنهاد می شود بر امر آموزش و یادگیری کارکنان دقت نظر بیشتری به عمل آید. برای فعالیت های مدیریت دانش افرادی مشخص گردند. مدیران کارکنان را به فعالیت های گروهی و مشارکت فعال در این گونه فعالیت ها علاقه مند کنند. همچنین بر اساس یافته های این پژوهش، عامل فرهنگ سازمانی کمترین میزان همبستگی را با استقرار مدیریت دانش داشته است. بنابراین می توان گفت فرهنگ سازمانی در دانشگاه دامغان برای پیاده سازی مدیریت دانش در وضعیت نامطلوبی قرار دارد. پیشنهاد می شود فعالیت های گروهی در دانشگاه مورد حمایت قرار گیرند. سیستم های پاداش و ارزشیابی عملکرد کارکنان بر میزان مشارکت در تولید دانش مبتنی گردند. مدیران سعی کنند برای کارکنان انگیزه لازم در جهت کسب دانش را فراهم آورند. همچنین مدیران دانشگاه در برخورد با ایده های جدید کارکنان انعطاف پذیر باشند. روحیه مثبت اندیشی و داشتن اعتماد به دیگران در افراد ایجاد گردد. و اینکه این باور را که «توزیع دانش هم قدرت است» در سازمان حاکم گردد. نتایج حاصل از فرضیه پنجم نشان می دهد که بین فناوری اطلاعات و استقرار مدیریت دانش رابطه چندان قوی وجود ندارد. بنابراین در این زمینه سازمان از وضعیت مطلوب فاصله دارد.

پیشنهاد می‌شود دانشگاه بودجه‌ای مناسب برای مدیریت دانش در نظر بگیرد. برای تجهیز سامانه‌های اطلاعاتی خود (سخت‌افزاری و نرم‌افزاری) بودجه‌ی کافی اختصاص دهد. و همچنین در راستای ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی برای کارمندان خود امکانات لازم را فراهم آورد.

پیشنهاد می‌شود بسترها و شبکه‌های ارتباطی لازم برای تعامل دانش و اطلاعات درون و برون سازمان ایجاد گردند. و هر چه بیشتر مهارت‌های استفاده از سامانه‌های اطلاعاتی به کارکنان آموزش داده شود. یکی دیگر از نتایج این پژوهش وجود رابطه نه چندان قوی بین دو عامل تأمین مالی برنامه‌های مدیریت دانش و استقرار مدیریت دانش است. در این راستا

منابع فارسی

۱. ابطی، سیدحسین و صلواتی، عادل. (۱۳۸۵). *مدیریت دانش در سازمان*. تهران، انتشارات پیوند نو، چاپ اول.
۲. پژوهان، ایوب (۱۳۸۷) "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
۳. جمشید نژاد، فاطمه (۱۳۸۷) "تبیین و سنجش عوامل زمینه‌ای برای استقرار مدیریت دانش در شرکت رجاء" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
۴. حسن زاده، محمد. (۱۳۸۵). "بررسی زیرساخت‌های مدیریت دانش در دولت جمهوری اسلامی ایران"، دانشگاه فردوسی مشهد
۵. حسن زاده، محمد. (۱۳۸۷). *مدیریت دانش (مفاهیم و زیرساخت‌ها)*. تهران، انتشارات کتابدار، چاپ دوم.
۶. حسینی، میرقاسم (۱۳۸۶) "بررسی وضعیت زیرساخت‌های مدیریت دانش در دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان از دیدگاه اعضای هیأت علمی و ارانه‌ی راهکارهایی برای بهبود آن" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان
۷. دانش فرد، کرم‌الهو ذاکری، محمد. (۱۳۸۹) "مدیریت دانش"، تهران، سازمان چاپ و انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی،
۸. شریف زاده، فتاح و پودلایی، حسن. (۱۳۸۷). *مدیریت دانش در سازمان‌های اداری، تولیدی و خدماتی*. تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول.
۹. قلیچ‌لی، بهروز. (۱۳۸۸). *مدیریت دانش (فرایند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری در کسب و کارها)*. تهران، انتشارات سمت، چاپ اول.

منابع لاتین

- 1) Alazmi, Mutirion and Zairi, Mohamed. (2003). Knowledge management critical success factors, in: Journal of knowledge management vol. 15, No. 3, pp: 107-136.

- 2) Blacker, F. (1995). The knowledge, knowledge work and organization: An overview and interpretation. *Organization studies*, vol. 16, No. 6, pp: 1021-1046.
- 3) Metaxiotis, K. & Ergazakis, K. (2005). Exploring the world of knowledge management: agreement and disagreement in the academic / practitioner community. *Journal of knowledge management*, vol. 9, pp: 6-18.
- 4) Nonaka, I. (1994). Dynamic theory of organizational knowledge creation. In: *organization science*, vol. 5, No. 1, pp: 14-35.
- 5) Rowley, J. (2000). Is higher education ready for knowledge management? the international journal of educational management Bradford: vol. 14, p.325.
- 6) Sivan, Y. (2000). Tips for building knowledge infrastructure, note 8, *knowledge process webnet journal*. vol. 2, pp: 12-44.
- 7) Wang, c. l. , Ahmed, p. k. (2003) structure & structural dimensions for knowledge-based organization, *measuring business excellence*, vol. 7, issue 1:12.
- 8) Watson, J. (2003). *Applying knowledge management: techniques for building corporate memories*. Morgan Kaufman publishers, pp: 4-7.

