

وضعیت استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم از دیدگاه اعضای هیئت علمی

Infrastructures of knowledge management at Islamic Azad University, Qom branch from the faculty members' viewpoints

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۰۲/۱۲

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۰۹/۱۵

Seyfollah Fazlollahi
Hossein Karimyan

سیف‌اله فضل‌الهی *
حسین کریمیان **

Abstract: The main purpose of this research is to study the current situation of knowledge management infrastructures from the viewpoint of faculty members of Islamic Azad University, Qom branch. Methodology is practical in terms of target and it is a descriptive-survey study as far as collection of data is concerned. Statistical population was consisted of 149 faculty members from whom 80 people were selected randomly as sample group. Data collection tool was knowledge management questionnaire consisted of 28 statements in three main domains of technical, cultural and managerial with durability coefficient of 0.91. The results of research indicate that there are problems related to the technical, managerial and organizational culture of the aforementioned university which demands undivided attention of authorities. According to the results, recommendations have been made for improving the situation of knowledge management in the university.

چکیده: هدف پژوهش، بررسی وضعیت استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم از دیدگاه اعضای هیئت علمی می‌باشد. روش تحقیق از نظر اهداف کاربردی و به لحاظ شیوه جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی از نوع پیمایشی است و جامعه آماری شامل ۱۴۹ نفر می‌باشد که تعداد ۸۰ نفر از آنان به شیوه تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه مدیریت دانش با ۲۸ گویه در سه محور؛ فنی، فرهنگی و مدیریتی با ضریب پایایی ۰/۹۱ بود. تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان می‌دهد که از نظر زیرساخت‌های فنی و حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی و مدیریتی وضعیت مناسبی برای استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی وجود ندارد و نیازمند توجه جدی مدیران دانشگاه است. در پایان با توجه به نتایج حاصله، پیشنهاداتی برای بهبود بخشیدن به وضعیت ارائه شده است.

Key Words: Knowledge management infrastructures, Higher education, Managerial factors, Cultural factors, Islamic Azad University.

واژگان کلیدی: زیرساخت مدیریت دانش، آموزش عالی، عامل مدیریت، عامل فرهنگ، دانشگاه آزاد اسلامی

* دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قم (مسئول مکاتبات: fazlollahigh@yahoo.com)

** دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قم

مقدمه

حرکت شتابان در جهت دسترسی به یک جامعه مبتنی بر دانش مقوله‌ای است که امروزه در تمام سازمان‌ها مورد توجه واقع شده است. ظهور و بروز فناوری اطلاعات و ارتباطات و نفوذ آن به تمام ابعاد زندگی بشر، پارادایم‌های جدید را پیش پای همگان قرار داده و زندگی را متحول ساخته است. دانشگاه‌ها نیز از این امر مستثنی نبوده و دچار تغییرات و تحولات زیادی شده‌اند تا بتوانند مزیت رقابتی خود را جهت ادامه حیات و مقابله با شرایط متغیر محیط، با استفاده از ابزارهای مدیریتی نوین، تکنیک‌ها و اصول نو حفظ کنند. مدیریت دانش به عنوان یکی از آخرین مباحث سازمانی در راستای کمک به سازمان‌های مذکور است. امروزه علی‌رغم گذشت بیش از دو دهه از طرح موضوع مدیریت دانش، هنوز یکی از جدیدترین و کلیدی‌ترین مباحث مدیریتی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی است. سابقه مدیریت دانش^۱، در واقع به صدها سال پیش که صنعت‌گران و صاحبان حرف تجارب تخصصی خود را به فرزندان و شاگردان خویش منتقل می‌نمودند وجود داشته است (زمانی و همکاران، ۱۳۸۸: ۴۹) این منبع ذکر نشده. اما این واژه از اوایل دهه ۱۹۹۰ بطور جدی وارد مباحث مدیریتی و سازمانی شده است. در این زمینه دراکر^۲ معتقد است بنیان سازمان قرن بیست و یک به پول، سرمایه و حتی فناوری نیست بلکه دانش است (۲۰۰۰: ۱۱). و دانش فراتر از سرمایه یا کار و به منزله تنها منبع اقتصادی با ارزش و مهم در جامعه دانش‌محور مطرح است. دانش یکی از عوامل بنیادی است که کاربرد موفق آن، دانشگاه‌ها را یاری می‌کند تا خدمات بدیع ارائه داده، بتوانند برتری‌های علمی و مزیت‌های رقابتی خود را حفظ نمایند و برای بهره‌برداری مطلوب از آن، با تبدیل دانش ضمنی^۳ به دانش صریح^۴ و قابل ثبت، ذخیره‌سازی و انتقال به کلیه اعضاء و انتشار و کاربرد مؤثر و با کشف و ارتقاء دارایی‌ها به پیشبرد اهداف سازمان خود بپردازند (زمانی و همکاران، ۱۳۸۸: ۵۱-۴۹). و در جهت رشد و توسعه پایدار و ایجاد محیطی پویا در سازمان حرکت کرده، با بکارگیری و هدایت مهارت‌ها و تخصص کارکنان خود، سازمان را به سمت یادگیری مداوم و خلاقیت سوق دهند.

1. Knowledge management.

2. Druker. p. f

3. Tacit knowledge

4. Explicit knowledge

مدیریت دانش؛ فرایند خلق و تسهیم، انتقال و حفظ دانش به گونه‌ای است که بتوان آن را به عنوان شیوه‌ای اثربخش در سازمان بکار برد (هافمن^۱، هولسچر^۲ و شیریف^۳، ۲۰۰۵: ۱۷۸). به عبارت دوم مدیریت دانش عبارت از بهره‌برداری و توسعه دارایی‌های دانشی یک سازمان در جهت تحقق اهداف آن است. ویج معتقد است مدیریت دانش دربرگیرنده رفتارهای انسانی، نگرش‌ها و قابلیت‌های انسانی، فلسفه‌های کسب و کار، الگوها، عملیات، رویه‌ها و فناوری‌های پیچیده است (ویج^۴، ۲۰۰۲: ۲). در تعریف دیگری مدیریت دانش را فرایندی که طی آن سازمان به تولید ثروت از دانش و یا سرمایه فکری خود می‌پردازد می‌دانند (نوناکا^۵ و تاکی چی^۶، ۱۹۹۵). که طی آن سازمان به ایجاد ارزش از دارایی‌های فکری و دانش‌محور دست می‌یابد و اغلب ایجاد ارزش، مستلزم به اشتراک‌گذاشتن دانش بین کارکنان بخش‌های سازمان و یا حتی سایر سازمان‌ها است. بر این اساس، دانشی که مدیریت می‌شود شامل هر دو نوع دانش ضمنی و صریح است.

دانش ضمنی معمولاً در حیطه دانش شخصی و تجربی قرار می‌گیرد این دانش در چارچوب ارتباطات بالای انسانی، مشارکت در دانش، تدریس، برقراری ارتباط‌های استاد-شاگردی در فضای دوستانه و کاری و از طریق کنفرانس‌ها و انجمن‌های علمی قابل انتقال است. بینش و بصیرت، شعور و درک هر شخص، ترفندهای به کار گرفته شده توسط هر کس، در حوزه دانش ضمنی قرار دارد بنابراین به سادگی قابل کدگذاری و تبدیل به قوانین و دستورالعمل‌ها نیست و از طریق مشاهده و تقلید به دست می‌آید (کریمی، ۱۳۸۵: ۴۱). و دانش صریح به دانشی اطلاق می‌شود که جنبه عینی‌تر، عقلانی‌تر و فنی‌تری دارد و به خوبی قابل دسترسی، طبقه‌بندی و ذخیره‌سازی است و به همین دلیل به اشتراک‌گذاری آن به راحتی امکان‌پذیر است این دانش به صورت نظامند در دستورالعمل‌ها یا روش‌های انجام کار، نامه‌های مکتوب و پایگاه‌های اطلاعاتی، دیده می‌شود (فورچیان و همکاران، ۱۳۸۳).

هدف از مدیریت دانش در سازمان‌ها، شناسایی و پیگیری دانش جمعی سازمان برای رسیدن به اهداف استراتژیک و کمک به سازمان‌ها برای رقابت ماندگار در عرصه

1. Hoffman
2. Hoelscher
3. Sherif
4. Wiig karlm
5. Nonaka
6. Takeuchi

جهانی و باقی ماندن در آن است (زمانی و همکاران، ۱۳۸۸: ۵۱). مدیریت دانش به دنبال تنظیم، هماهنگ‌سازی و سازماندهی محیطی است که بکارگیری، توسعه، تسهیم، ترکیب و ادغام دانش امکان‌پذیر باشد بنابراین از اهداف مدیریت دانش؛ مدیریت بخشی به دانش که دارای بالاترین درجه اهمیت در سازمان بوده و از طریق بکارگیری دانش جمع‌آوری شده و تواناسازی کلیه نیروهای موجود در سازمان برای دسترسی به آن و استفاده در جهت اهداف سازمانی است (آتشک و ماهزاده، ۱۳۸۸: ۴۲۸). از دیگر اهداف، ترکیب اطلاعات با تجارب موجود برای ایجاد پایگاه دانش قابل مدیریت، شناسایی و جمع‌آوری، دسته‌بندی و سازماندهی، ذخیره، اشتراک، اشاعه و در دسترس قرار دادن دانش در سطح سازمان و استفاده بهینه از منابع اطلاعاتی موجود و دیجیتال‌سازی منابع در راستای کاهش محدودیت‌های زمانی و مکانی استفاده از منابع می‌باشد (همان). بنابراین انجام موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در گرو شناسایی درست الویت‌های عملکردی دانش، درک و تشخیص نیازها، مأموریت‌ها و هدف‌های آن و فراهم ساختن حمایت‌های مدیریتی وابسته به سازمان می‌باشد.

برای استقرار مدیریت دانش و دسترسی به اهداف ذکر شده مؤلفه‌های مختلفی دخالت دارند بعضی مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده مدیریت دانش را شامل عوامل فرهنگی، فرایند عمل، سیاست و فناوری می‌دانند (زمانی و همکاران، ۱۳۸۸: ۵۴). و عده‌ای دیگر چون هولسابل^۱ و جاش^۲ (۲۰۰۰) به نقل از (همان) عوامل مؤثر را شامل فرهنگ، مدیریت، فناوری، سازگاری سازمانی، انگیزه کارمندان و عوامل بیرونی می‌دانند اما در اکثر الگوهای مدیریت دانش به نقش سه عامل: فرهنگ سازمانی، عوامل فنی و حرفه‌ای و مدیریتی اشاره شده است که به دلیل اهمیت آنها، در این پژوهش به نقش این عوامل در مدیریت دانش به ویژه در دانشگاه‌ها پرداخته شده است.

۱- فرهنگ سازمانی: فرهنگ به عنوان قلب دانشگاه دانش‌محور موفق محسوب می‌شود. در این راستا، یکی از مهم‌ترین قدم‌ها این است که فرهنگ و نگرش مجموعه و تک‌تک اعضای دانشگاه نسبت به اشتراک و تسهیم دانش تغییر یابد و این فرهنگ (تسهیم دانش) نهادینه و درک شود. اینکار مستلزم اصلاح درک نادرست کارکنان از مدیریت دانش و آشناسازی آنان با مزایای تسهیم دانش در سازمان است. در مدیریت

1. Holsapple
2. Josdi

دانش، تأکید بیش از حد بر عملکرد فردی، منجر به کاهش تمایل کارکنان به تسهیم دانش با دیگران می‌شود در این حالت، فعالیت‌های مبتنی بر تسهیم دانش متوقف می‌گردد زیرا افراد به دلیل ترس از دست دادن قدرت و جایگاهی که بواسطه دانش خود بدست آورده‌اند در تسهیم دانش خود با دیگران بی‌میلی نشان می‌دهند و احتمالاً از اینکه دانش خود را در اختیار دیگران قرار داده‌اند ولی پاداش به آنها تعلق نگرفته، احساس ناخشنودی می‌کنند. بنابراین تأکید بسیار بر کار تیمی به جای عملکرد فردی برای استقرار مدیریت دانش لازم و ضروری است. به عبارتی دیگر نیروی انسانی مهم‌ترین عامل موفقیت یا عدم موفقیت مدیریت دانش است. زیرا لازمه تبدیل اطلاعات به دانش تفسیر است و این کاری است که با تمام پیشرفت‌های هوش مصنوعی و نظام‌های خبره، هنوز خارج از حیطه قدرت و توانایی ماشین بوده و تنها در حوزه اختیارات نیروی انسانی متخصص و متبحر است (صابری و باجی، ۱۳۸۸: ۴۵۸). در نتیجه گسترش فرایندهای مدیریت دانش، کارکنان سازمانی به جای رقابت مخرب به همکاری سالم و اشتراک اندیشه‌های خود با هدف بالندگی سازمانی رو خواهند آورد گسترش جلسات هم‌اندیشی و استفاده از خرد جمعی در تصمیمات، تبادل تجربه‌ها و اندیشه‌ها، انجام کارهای تیمی و گروهی، تفکر خلاق و انتقادی، اعتماد متقابل، شکیبایی در برابر اشتباهات یکدیگر، احترام به نظرات افراد صاحب دانش و... تنها گوشه‌ای از تغییرات مربوط به فرهنگ سازمانی کارکنان است.

فرهنگ سازمانی نظامی از باورها و ارزش‌های مشترک است که در هنجارهای رفتاری نمود پیدا کرده و روش زندگی سازمان را تعیین می‌کند (کوبرگ^۱ و چاسمیر^۲، ۱۹۸۷: ۳۹۷). اهمیت فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش به قدری زیاد است که وقتی از رابرت باکمن خواسته شد سه عامل حیاتی مدیریتی دانش را نام ببرد گفت: فرهنگ، فرهنگ، فرهنگ (اودل^۳ و گریسون^۴، ۱۹۸۷: ۷۱). فرهنگ رابطه بین افراد و دانش سازمانی را تعدیل می‌کند و زمینه تعامل اجتماعی را ایجاد کرده، موجبات برداشته شدن موانع تسهیم دانش و برطرف شدن موانعی از قبیل قومیت، سن و سطح تحصیلی می‌شود و اجازه نمی‌دهد سبب شود ذهن خبرگان و کارشناسان مانند جعبه‌های سیاه ناشناخته و دست نخورده باقی بماند.

1. Koberg
2. Chusmir
3. O, Dell
4. Grayson

۲- **فنی و حرفه‌ای (فناوری اطلاعات):** فناوری اطلاعات در مالکیت و مدیریت دانش از طریق خلق، ازدیاد و اداره دانش نقش بسزایی داشته می‌تواند با یکپارچه‌سازی دانش پراکنده، بیشترین فعالیت‌ها را در کوتاه‌ترین زمان و بصورت تسهیل شده به انجام برسانند و از طریق بسترهای مبتنی بر فناوری اطلاعات مانند اینترنت، اکسترانت، پورتال و گروه‌های نرم‌افزاری علاوه بر ذخیره‌سازی دانش موجود در ذهن تک‌تک پرسنل، برای استفاده کارکنان در مواقع ضرورت، در تسهیم دانش مورد بهره‌برداری قرار دهند. بنابراین از ابزارهای مهم پیاده‌سازی مدیریت دانش، استفاده از فناوری اطلاعات است. سازمان‌ها می‌کوشند از طریق این عامل، تجارب گرانبهای کارکنان و دانش ضمنی تولید شده در ذهن آنان را به عنوان ذخایر ارزشمند، ضبط، نگهداری و در مواقع نیاز بازیابی و بهره‌برداری کنند که به صورت نرم‌افزارهای تحت شبکه سازماندهی می‌شوند و از طریق سیستم‌های تبادل اطلاعات و گروه‌های مجاز می‌کوشند با طراحی بانک اطلاعاتی دانش پرسنل و سنجش سطح دانش آنها در زمینه‌های مختلف موضوعی و میزان اوقات قابل تخصیص آنان، سازمان را در شکل‌دهی کامل‌ترین تیم ممکن برای یک پروژه یا مسأله یاری کنند (صابری و باجی، ۱۳۸۸: ۶۰). بنابراین زیرساخت‌های فنی استقرار مدیریت دانش شامل ایجاد سامانه‌های اطلاعاتی مناسب برای ذخیره‌سازی، انتقال و تبادل دانش مانند اینترنت، اکسترانت و گروه‌های نرم‌افزاری، تسهیل دسترسی به سخت‌افزارها و نرم‌افزارها، استفاده از توان فنی متخصصان، ارتقاء مهارت کارکنان در زمینه فناوری اطلاعات و ارائه خدمات مستقیم به آنان است. ابزارهای طبقه‌بندی شده برای مدیریت دانش در مورد فناوری اطلاعات شامل اینترنت‌ها، پورتال‌های وبی، ابزارهای مدیریت محتوا، سیستم‌های مدیریت اسناد، ابزارهای بازیابی اطلاعات، بانک‌های اطلاعاتی شی‌گرا و رابطه‌ای، سیستم‌های انتشار الکترونیکی، سیستم‌های کار گروهی و گروه ابزارها، فناوری‌های فشار، ابزارهای کاربردی، ابزارهای کمکی رومیزی، سیستم‌های مشتری‌مدار، انبارهای داده‌ها، داده‌پردازی‌ها، مهندسی مجدد فرایندهای تجاری، ابزارهای خلق دانش است (تیندل^۱، ۲۰۰۲: ۱۹۰-۱۸۳) و فناوری و به ویژه فناوری اطلاعات یکی از مهم‌ترین عوامل ارتباط بین بخش‌های مختلف سازمان و زمینه‌ساز انتقال دانش است (حسن‌زاده، ۱۳۸۶: ۶۵).

۳- **مدیریتی:** مدیریت دانش نیازمند رهبری اثربخش است. به عبارت دیگر لازمه تحقق مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و سازمان‌ها، پیشرو بودن رهبران آن است تا بتوانند با نفوذ در پیکره دانشگاه بر همه فرایندها، کارکردها، و فرهنگ و ارزش‌ها تأثیر گذاشته و اعضاء را در همه سطوح و بخش‌ها با خود همراه سازند و با تخصیص منابع مالی مناسب و استفاده از درآمدهای بالقوه تولید شده از مدیریت دانش، در جهت رشد دانش سازمانی تلاش کنند و با تبیین اهداف مدیریت دانش برای کارکنان، و نزدیک کردن آنان به یکدیگر، تدوین استراتژی‌های کلان دانشگاه بر مبنای دانش، تسهیل کردن راه‌های انتقال، فراهم ساختن دسترسی به هوش سازمانی در تمام ابعاد دانشگاه و ایجاد جو اعتماد و اطمینان، عملکرد مطلوبی در تحقق مدیریت دانش داشته باشند. برای استقرار مدیریت دانش در دانشگاه‌ها مدیران و رهبران آنان باید با هوشمندی، آگاهانه و اعمال مدیریت مشارکتی، حمایت لازم را در جهت توسعه و انتقال دانش از طریق تخصیص منابع و راه‌اندازی مراکز اطلاع‌رسانی، پایگاه دانش، کنفرانس‌های علمی، انجمن‌های علمی و بهینه‌سازی فرهنگ، تکنولوژی، اعمال استراتژی‌های دانش‌محوری، رفع خلاء دانش از طریق توجه به سرمایه‌های فکری، ایجاد انگیزه و تبادل دانش با دانشگاه‌های داخل و خارج و... به منصف ظهور برسانند. به عبارت دیگر آنان دانش و یادگیری آن را تبلیغ و حمایت کرده، زیرساخت‌های دانشی مناسب مانند کتابخانه‌ها، پایگاه‌های دانش، شبکه تعاملی رایانه - انسان، مراکز تحقیقاتی و ساختارهای سازمانی دانش‌محور را طراحی، اجرا و نظارت کنند و روابط خود را با عرضه‌کنندگان دانش (مانند اعضاء هیئت علمی) به خوبی تنظیم کرده و با آنان همکاری مناسب داشته باشند و فرایندهای ایجاد و استفاده دانش را از طریق تجاری‌سازی راهبردی تقویت و دانش را هدایت و روحیه کار گروهی را به وجود آورده، ضوابطی را برای ادامه کار و پیشرفت حرفه‌ای تدوین نمایند (آتشک و ماه‌زاده، ۱۳۸۸: ۴۳۰). بنابراین واژه مدیریت دانش در برگزیده موضوعات مختلفی است. علت ایجاد این نگرش به دلیل انتقال و حرکت سیستم‌های اقتصادی دانش‌محور است. کسب دانش به عنوان یکی از فاکتورهای اصلی مزیت رقابتی سازمان‌ها و مراکز علمی و خدماتی شناخته می‌شود اگر دانشگاه‌ها به دقت به مقوله استفاده از دانش توجه کنند به این نکته خواهند رسید که میزان دانش موجود بیشتر از آن چیزی است که تشخیص می‌دهند. در این تحقیق، محقق می‌کوشد تحلیل درستی از وضعیت استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم در ابعاد مختلف فناوری اطلاعات، فرهنگی و مدیریتی با مراجعه به دیدگاه اعضاء هیئت علمی بدست دهد.

بیان مسئله

دانشگاه‌ها از جمله مراکز اصلی تولید و اشاعه دانش محسوب می‌شوند و نقش حیاتی در پیشبرد سطح علمی جامعه دارند دانشگاه‌ها با بکارگیری صحیح مدیریت دانش و استفاده از امکانات آن در امر تسریع و تسهیل دستیابی به اطلاعات قادر خواهند بود قابلیت‌های دانش‌پروری خود را افزایش داده و به مزیت رقابتی در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها و مراکز رقیب دست یابند، استفاده مؤثر از مدیریت دانش می‌تواند منافع اقتصادی نیز برای دانشگاه‌ها به دنبال داشته باشد. از جمله منابع درآمدزایی دانشگاه‌ها می‌توان به فروش محصولات علمی مانند مقالات و تألیفات و جذب دانشجویان از سایر کشورها برای تحصیل اشاره کرد. با توجه به قابلیت‌های بالقوه مدیریت دانش در دانشگاه‌ها، از آن می‌توان در انجام پژوهش‌های گروهی، بین‌رشته‌ای و فراهم نمودن امکان ارتباط پژوهشگران با مراکز تحقیقاتی و دانشگاه‌های دیگر، اشتراک دانش و انجام تحقیقات گسترده‌تر و پیشبرد بیشتر علم و دسترسی سریع‌تر و مؤثرتر مدیران به اطلاعات مورد نیاز برای تصمیم‌گیری استفاده کرد.

پیاده‌سازی مؤثر مدیریت دانش، مستلزم حمایت همه جانبه مدیران دانشگاه‌ها و اعمال تغییراتی در فرهنگ و ارزش‌های سازمان، ساختار سازمانی، سیستم پاداش‌دهی و حرکت تدریجی (نه ناگهانی) به سمت اهداف آن می‌باشد (فتح‌اللهی، افشار زنجانی و نوروزی، ۱۳۸۸: ۵۶). به منظور بهینه‌سازی زیرساخت مدیریت دانش در دانشگاه و اعمال تغییرات مورد نیاز، لازم است دانشگاه از وضعیت موجود این عوامل آگاهی داشته باشد. مطالعه امکان‌سنجی راهی برای آگاهی از وضعیت زیرساخت موجود و میزان آمادگی دانشگاه برای بکارگیری مدیریت دانش است. این کار تحقیقاتی می‌تواند گامی اساسی در کاهش میزان ریسک، شکست و جلوگیری از تحمل هزینه‌ها باشد. با توجه به موارد فوق به نظر می‌رسد از میان عوامل متعدد که در موفقیت پیاده‌سازی مدیریت دانش مؤثرند توجه به سه عامل فرهنگ سازمانی و عوامل انسانی، ساختار فنی و نظام اطلاعاتی و مدیریتی دانشگاه‌ها مهم‌تر است. به عبارت دیگر سؤالات اصلی این تحقیق عبارتند از: ۱- دیدگاه اعضای هیئت علمی در ارتباط با وضعیت موجود زیرساخت‌های فناورانه جهت استقرار مدیریت دانش چگونه بوده است؟ ۲- آیا وضعیت موجود شاخص‌های فرهنگ سازمانی دانشگاه برای استقرار مدیریت دانش مناسب است؟ ۳- آیا عملکرد مدیریت دانش در رابطه با فراهم آوردن امکانات لازم برای اجرای مدیریت دانش در دانشگاه مطلوب بوده است؟ در این پژوهش

محقق درصدد است وضعیت موجود عوامل یاد شده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم را از دیدگاه اعضاء هیئت علمی مورد بررسی قرار دهد تا در صورت نیاز و برنامه‌ریزی و اتخاذ راهکارهایی برای ایجاد یا اصلاح این زیرساخت‌ها، در آینده مانع از خسارت‌های اجتماعی شوند.

پیشینه تحقیق

راولی^۱ (۲۰۰۰: ۳۲۵) میزان آمادگی مؤسسات آموزش عالی برای اجرای مدیریت دانش و قابلیت اجرایی مفاهیم آن را در آموزش عالی انگلستان بررسی و چنین نتیجه گرفت که مدیریت دانش مؤثر و کارآمد نیازمند تغییرات مهم و جدی در فرهنگ و ارزش‌ها، ساختار سازمانی و سیستم‌های ارزش‌گذاری و پاداش‌دهی است. مک‌کارتی^۲ (۲۰۰۶) در ارزیابی استراتژیک و فرایندهای استفاده از آن در آموزش عالی نشان داد که با کاربست مدیریت دانش در دانشگاه‌ها، امر تدریس و یادگیری بهبود یافته و دانش به راحتی میان اعضاء دانشگاه تسهیم می‌شود و کمک زیادی به کارکنان و متولیان دانش بویژه در امر تحقیق می‌نماید. سانترو^۳ و گوپالاکریشین^۴ (۲۰۰۰) طی مطالعه‌ای دریافتند که تبادل دانش هنگامی تسهیل می‌شود که دانشگاه‌ها دارای ساختار سازمانی ماشینی و فرهنگ‌های ثابت و محکمی باشند. از اهداف واضحی برخوردار بوده و ارتباطات براساس اعتماد و اطمینان استوار شده باشد. مارتین^۵ و مارتین (۲۰۰۵) در بررسی نقش کلیدی رهبری در آموزش عالی، تأثیر رهبری را در مدیریت محیط، مدیریت شبکه، مدیریت زمان، مدیریت سیاست، مدیریت بحران، مدیریت شکاف دانش و آماده‌سازی رهبران آینده مطالعه کرده، نشان دادند عامل رهبری کنترل وسیعی بر روی محیط پردازشی دانش و مدیریت آن دارد. (دالکر^۶، ۲۰۰۶: ۱۳۷) نشان داد که یک سازمان جهت تضمین بقای خود باید راه‌هایی را جهت تسهیم دانش که در درون سازمان نیاز دارد یا نیاز خواهد داشت پیدا کند برخی از منابع استراتژیک مهم تسهیم دانش عبارتند از: پیوند متخصصان در سراسر سیستم سازمانی در هر نقطه‌ای، استانداردسازی فعالیت‌های متخصصان، اجتناب از اشتباهات، ترویج بهترین روش‌ها،

1. Rowley
2. Mecorthy
3. Santoro
4. Gopalakrishnan
5. Martin
6. Dalkir

کاهش زمان برای نخبگان، ایجاد شهرت و در تعامل بودن برای کسب قابلیت‌های استراتژیک. دیر^۱ و نوبوکا^۲ (۲۰۰۰: ۳۴۸-۳۴۵) در مطالعه‌ای نشان دادند که ایجاد شبکه‌های تسهیم دانش در گرو وضوح و شفافیت مقررات و هنجارها و پیوندهای قوی میان اعضا است. بر اساس تحقیق اردیچویلی^۳ و همکارانش (۲۰۰۲: ۱۱۳-۹۴) ایجاد اعتماد از عوامل انگیزنده و ترس از انتقاد و راهنمایی اشتباه اعضای گروه از موانع تسهیم دانش هستند. فرهنگ سازمانی که مشوق اکتشاف و نوآوری باشد به تسهیم دانش کمک می‌کند، در حالی که فرهنگ سازمانی که فقط نبوغ فردی را پرورش می‌دهد مانع تسهیم دانش شده و بدون فرهنگ پذیرای تسهیم دانش، تبادلات دانش به صورت اثربخش اتفاق نمی‌افتد (کاترین^۴ و پرویز^۵، ۲۰۰۳: ۵۱). بررسی‌ها در ایران نیز نشان داد فرهنگ‌های سازمانی مشارکتی، انعطاف‌پذیر (نوآورانه) و رسالتی رابطه مثبتی با تسهیم دانش در بین اعضا هیئت علمی دارند و فرهنگ مبتنی بر ثبات رابطه‌ای با فرایندهای تسهیم دانش ندارند و این رابطه بین فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش با توجه به روشی که دانش تسهیم می‌شود تعدیل می‌گردد (خاکپور و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰۵-۹۱). در مطالعه دیگری برای بررسی زیرساخت‌های استقرار مدیریت دانش در دانشگاه اصفهان از دیدگاه اعضا هیئت علمی به این نتیجه رسیدند که از نظر زیرساخت‌های فنی برای مدیریت دانش مشکلی وجود ندارد ولی از نظر مدیریتی و فرهنگ سازمانی جو مناسبی برای مدیریت دانش وجود ندارد (زمانی و همکاران، ۱۳۸۶: ۶۶-۴۶). در تحقیق دیگری دلایل عدم استقرار موفق مدیریت دانش در حمایت‌های مدیریتی، بهره‌مندی از استراتژی دانش، وجود فرهنگ دانش‌مداری، بهره‌مندی از زیرساخت‌های تکنولوژیکی لازم، ساختار سازمانی مناسب، استفاده اثربخش از ابزارهای مدیریت دانش، تمرکز بر تمامی انواع دانش و تمام ابعاد مدیریت دانش توصیف شده است (آتشک و همکاران، ۱۳۸۸: ۴۶۶-۴۵۱). در مطالعه دیگری صابری و همکاران (۱۳۸۸: ۴۶۴). تدوین برنامه استراتژیک بر مبنای مدیریت دانش، تشکیل تیم‌های دانش، پیش‌بینی نظام پاداش و دستمزد بر اساس دانش، طراحی سیستم ارزیابی دانش سازمان، طراحی سیستم‌های ذخیره دانش تولید شده در گذشته،

1. Dyer
2. Nobeoka
3. Ardichvili
4. Catherine
5. Pervize

طراحی سیستم‌های تبادل اطلاعات و تشکیل گروه‌های مجازی، طراحی نقشه دانش کتابخانه و تغییر فرهنگ سازمانی را از راه‌کارهای مناسب برای تسهیل و تسریع فرایند پیاده‌سازی مدیریت دانش در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی توصیف می‌نماید (کریمی، ۱۳۸۸: ۴۶۷) در بررسی عوامل مؤثر بر اجرای مدیریت دانش در مجموعه کتابخانه‌های دانشگاه گیلان؛ نبود ارتباطات مناسب میان کارکنان جهت تبادل دانش و عدم استقبال آنها از یادگیری مشارکتی را مهم‌ترین مانع و عامل بازدارنده اجرای مدیریت دانش دانسته است (عطارپور، ۱۳۸۸: ۲۵). در بررسی و تحلیل عوامل مؤثر بر چرخه مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی نشان می‌دهد که مهارت‌های اجتماعی، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی به ترتیب بر چرخه مدیریت دانش تأثیر می‌گذارد.

روش تحقیق

روش تحقیق از جهت اهداف کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری اطلاعات توصیفی از نوع پیمایشی بوده، جامعه آماری این پژوهش، اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم به تعداد ۱۴۹ نفر فعال بوده که مطابق جدول برآورد حجم نمونه از روی حجم جامعه مورگان^۱ و کرجسی^۲ (به نقل از حسن‌زاده، ۱۳۸۲: ۱۳۳) تعداد ۱۰۶ نفر از آنان به شیوه تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب گردیدند که پس از جمع‌آوری اطلاعات و بررسی و حذف پاسخ‌های ناقص تعداد ۸۰ مورد باقیمانده مورد بررسی، تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه مدیریت دانش زمانی و همکاران (۱۳۸۶: ۶۳-۵۹) با پایایی ۰/۹۱ و به وسیله سئوالات بسته پاسخ استفاده شده که پرسشنامه شامل ۸ سئوال در باره عوامل فنی و حرفه‌ای، و ۸ سئوال درباره عوامل فرهنگی و ۱۲ سئوال درباره عوامل مدیریتی بود که روایی صوری و محتوایی آن با مراجعه به متخصصان و صاحب‌نظران مورد بررسی قرار گرفته بود.

1. Morgan
2. Krejcie

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در قالب سئوالات تحقیق در این بخش ارائه شده است سؤال اول تحقیق عبارت بود از: دیدگاه اعضای هیئت علمی در ارتباط با وضعیت موجود زیرساخت‌های فناورانه جهت استقرار مدیریت دانش چگونه بوده است؟ درصد پاسخ به گویه‌ها (سئوالات) مرتبط با این عامل در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول (۱) وضعیت عوامل فنی استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی از دیدگاه اعضای هیئت علمی

گویه‌ها	کاملاً موافق	موافق	تا حدی موافق	مخالف	کاملاً مخالف	بدون پاسخ	میانگین
۱ در دانشگاه سامانه‌های اطلاعاتی مناسب برای ذخیره‌سازی، انتقال و تبادل دانش مانند اینترنت، اینترنت، اکسترانت، گروه نرم‌افزار فراهم است.	۱۱	۱۱	۳۳	۲۵	۲۰	-	۲/۷
۲ در دانشگاه امکانات لازم جهت دسترسی آسان به سخت‌افزارهای مناسب برای تسهیم اطلاعات فراهم است.	۸	۱۴	۳۱	۳۶	۱۱	-	۲/۷۲
۳ در دانشگاه امکانات لازم و دسترسی آسان به نرم‌افزارهای مناسب برای تسهیم اطلاعات فراهم است.	۸	۱۴	۳۵	۳۲	۱۱	-	۲/۷۶
۴ از توان علمی متخصصان برای حل مشکلات سازمان (دانشگاه) استفاده می‌شود.	۸	۱۷	۱۷	۴۲	۱۴	۲	۲/۵۶
۵ سامانه‌های اطلاعاتی دانشگاه در جهت برنامه‌های استراتژیک دانش‌محور ایجاد شده، نه براساس یک احساس نیاز مبهم ناشی از صرف بودجه اختصاص یافته.	۳	۱۷	۳۶	۲۸	۱۱	۵	۲/۵۶
۶ همکاران از مهارت‌های لازم در استفاده از سامانه اطلاعاتی مانند اینترنت، اینترنت، اکسترانت و گروه نرم‌افزار برخوردارند.	۱۱	۳۱	۳۳	۱۷	۸	-	۳/۱۹
۷ بانک اطلاعاتی دانشگاه و آدرس‌های موردنیاز برای همه کاربران در اختیار است.	۵	۱۱	۳۹	۲۲	۱۴	۸	۲/۴۷
۸ مرکز اطلاع‌رسانی دانشگاه مشتاقانه به کاربران سرویس‌دهی می‌کند.	۱۱	۱۱	۳۹	۲۲	۱۴	۳	۲/۷۵

بر اساس اطلاعات جدول (۱) بیشترین درصد موافقها (۳۱) و نیز بیشترین میانگین (۳/۱۹) مربوط به گویه ۶ یعنی (برخوردار بودن همکاران از مهارت‌های لازم در استفاده از سامانه اطلاعاتی مانند اینترنت، اینترنت، اکسترانت و گروه نرم‌افزار) است در دومین مرتبه گویه ۳ یعنی (فراهم بودن امکانات لازم و دسترسی آسان به نرم‌افزارهای مناسب برای تسهیم اطلاعات) با میانگین (۲/۷۶) و بیشترین درصد موافقها (۱۴) قرار دارد. پایین‌ترین میزان درصد توافقها با میانگین (۲/۴۷) مربوط به گویه ۷ یعنی (در اختیار بودن بانک اطلاعاتی دانشگاه و آدرس‌های مورد نیاز برای همه کاربران) است. همان‌گونه که اطلاعات جدول مذکور نشان می‌دهد اغلب گویه‌ها از میانگین حد متوسط این جدول (۲/۷۱) و همه گویه‌ها به استثناء گویه ۶ از میانگین کل مورد انتظار (۳) پایین‌تر هستند که نشان می‌دهد عملکرد دانشگاه نسبت به این گویه‌ها مطلوب نبوده، بنابراین باید اقدامات لازم در جهت مرتفع کردن آنها برداشته شود.

سؤال دوم تحقیق عبارت بود از اینکه آیا وضعیت موجود شاخص‌های فرهنگ سازمانی دانشگاه برای استقرار مدیریت دانش مناسب است؟ درصد پاسخ به گویه‌ها (سوالات) مرتبط با این عامل در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول (۲) وضعیت عوامل فرهنگی استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی از دیدگاه اعضای هیئت علمی

گویه‌ها	کاملاً موافق	موافق	تا حدی موافق	مخالف	کاملاً مخالف	بدون پاسخ	میانگین
۱ شعار (تبادل دانش قدرت است) در دانشگاه دارای جایگاه ویژه‌ای است.	۳	۱۹	۳۳	۳۱	۱۴	-	۲/۶۷
۲ جو و فرهنگ سازمانی مناسب (اعتماد متقابل، شکیبایی در برابر اشتباه‌های یکدیگر، احترام قائل شدن به نظرات افراد صاحب دانش و...) برای انتقال، تبادل و بارور شدن دانش در دانشگاه وجود دارد.	۵	۲۵	۳۹	۱۴	۱۱	۵	۲/۸۳
۳ تفکر خلاق و انتقادی، در فرهنگ حاکم بر دانشگاه یک ارزش والا تلقی می‌شود	۳	۲۲	۴۷	۱۴	۱۱	۳	۲/۸۳
۴ با تسهیم و تبادل دانشی که در دانشگاه جریان دارد، دانش سازمانی دانشگاه روزبه‌روز بارور می‌شود.	۳	۲۲	۴۲	۱۹	۱۱	۳	۲/۷۸

گویه ها	کاملاً موافق	موافق	تا حدی موافق	مخالف	کاملاً مخالف	بدون پاسخ	میانگین
۵ در دانشگاه به افرادی که دانش را تسهیم می کنند ارجح می نهند و جایگاه (مادی و معنوی) ویژه ای برای آنان قائل هستند.	۵	۱۱	۳۱	۱۹	۳۱	۳	۲/۳۳
۶ فرهنگ سازمانی دانشگاه چنان مطلوب است که همکاران به راحتی حاضر می شوند. تجارب علمی و دانش خود را در اختیار یکدیگر قرار دهند.	۳	۱۴	۲۵	۴۴	۱۱	۳	۲/۴۴
۷ جو سازمانی حاکم بر دانشگاه چنان است که همکاران ترجیح می دهند به علت از دست ندادن فرصت های پیش رو به جای تسهیم دانش، دست به احتکار دانش بزنند.	۸	۲۲	۲۲	۳۶	۶	۶	۲/۷۵
۸ ایجاد جو نخبه گرایی، سبب احتکار دانش و عدم همکاری در بین دانشگاہیان می شود.	۸	۱۴	۳۳	۲۲	۱۷	۶	۲/۵۸

همان گونه که اطلاعات جدول (۲) نشان می دهد بیشترین درصد موافقها را گویه ۲ یعنی (جو و فرهنگ سازمانی مناسب؛ اعتماد متقابل، شکیبایی در برابر اشتباههای یکدیگر، احترام قائل شدن به نظرات افراد صاحب دانش و ... برای انتقال، تبادل و بارور شدن دانش در دانشگاه وجود دارد) با میانگین (۲/۸۳) در کنار گویه ۳ یعنی (تفکر خلاق و انتقادی، در فرهنگ حاکم بر دانشگاه یک ارزش والا تلقی می شود) با میانگین (۲/۸۳) به خود اختصاص داده است. پایین ترین درصد موافقها مربوط به گویه ۵ با میانگین (۲/۳۳) می باشد.

چنانچه در جدول (۲) مشاهده می شود تعداد ۳ گویه دارای میانگین پایین تر از حد متوسط (۲/۶۵) و تمام گویهها از میانگین کل مورد انتظار (۳) پایین تر هستند طبق نتایج بالا می توان چنین گفت که فرهنگ سازمانی دانشگاه در تمامی گویهها از وضع مطلوبی برخوردار نیست.

سؤال ۳ تحقیق عبارت بود از: آیا عملکرد مدیریت دانش در رابطه با فراهم آوردن امکانات لازم برای اجرای مدیریت دانش در دانشگاه مطلوب بوده است؟ درصد پاسخهای مربوط به این سؤال در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول (۳) وضعیت عوامل مدیریتی استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی از دیدگاه اعضای هیئت علمی

میانگین	بدون پاسخ	کاملاً مخالف	مخالف	تا حدی موافق	موافق	کاملاً موافق	گویه‌ها
۲/۵۸	۶	۱۱	۳۳	۲۸	۱۴	۸	۱ مدیریت در جهت توسعه و انتقال دانش، حمایت لازم را دارد و منابع کافی را نسبت به این امر اختصاص می‌دهد.
۲/۶۹	۱۱	۱۱	۸	۴۸	۱۱	۱۱	۲ رهبری آگاهانه، هوشمندانه و مدیریت مشارکتی (مشارکت در تفکر و تسهیم دانش) بر دانشگاه حاکم است.
۳/۰۸	۳	۳	۱۹	۴۷	۱۴	۱۴	۳ در دانشگاه برای تسهیم دانش به ایجاد و توسعه زیرساخت‌ها نظیر، مراکز اطلاع‌رسانی، پایگاه دانش، کنفرانس‌های علمی، انجمن‌های علمی و... توجه می‌شود.
۲/۷۲	۵	۱۱	۱۴	۵۰	۱۴	۶	۴ در دانشگاه برای اجرای مدیریت دانش به ایجاد و توسعه فرهنگ دانش توجه کافی شده است.
۲/۶۱	۵	۸	۳۳	۳۱	۱۷	۵	۵ در دانشگاه برای اجرای مدیریت دانش به ایجاد و توسعه زیرساخت‌های تکنولوژیکی توجه کافی شده است.
۲/۹	۳	۸	۲۸	۳۱	۱۹	۱۱	۶ در تدوین برنامه‌های دانشگاه توجه به سرمایه‌های فکری دانش و اعمال استراتژی دانش محور جایگاه ویژه‌ای دارد.
۲/۷۸	-	۱۴	۲۸	۳۳	۱۷	۸	۷ دانشگاه به علت داشتن نظام ارزش‌گذاری مناسب، سبب ایجاد انگیزه برای تسهیم دانش با دیگران می‌شود.
۳/۲۵	-	۳	۲۸	۲۸	۲۵	۱۷	۸ بر اثر کمبود نیروی انسانی کارآمد خلاء دانش در دانشگاه احساس می‌شود.
۲/۶۹	۶	۱۱	۲۲	۳۶	۱۹	۶	۹ مرکز اطلاع‌رسانی دانشگاه از امکانات پرسنلی خوبی برای اطلاع‌رسانی برخوردار است.
۲/۶۱	-	۱۷	۳۹	۲۲	۱۱	۱۱	۱۰ امکانات تبادل اطلاعات با اساتید سایر دانشگاه‌های ایران به آسانی در دانشگاه فراهم است.
۲/۰۸	۵	۳۳	۳۱	۱۴	۱۱	۶	۱۱ امکانات تبادل اطلاعات با اساتید دانشگاه‌های خارج فراهم است.
۲/۵۶	۳	۱۹	۳۱	۲۲	۱۷	۸	۱۲ فرصت مناسبی برای جستجوی دانش، دانش آفرینی و مبادله آن در دانشگاه وجود دارد.

داده‌ها نشان می‌دهد بیشترین میانگین (۳/۲۵) مربوط به گویه ۸ یعنی (بر اثر کمبود یا بازنشستگی نیروی انسانی کارآمد خلاء دانش در دانشگاه وجود دارد) و دومین و بیشترین میانگین (۳/۰۸) مربوط به گویه ۳ یعنی (برای تسهیم دانش به ایجاد و توسعه زیرساخت‌ها نظیر، مراکز اطلاع‌رسانی، پایگاه دانش، کنفرانس‌های علمی، انجمن‌های علمی و... توجه می‌شود)، و سومین میانگین (۲/۹) مربوط به گویه ۶ یعنی (در تدوین برنامه‌های دانشگاه توجه به سرمایه‌های فکری دانش و اعمال استراتژی دانش‌محور جایگاه ویژه‌ای دارد) است. این اطلاعات نشان می‌دهد عملکرد مدیریت دانشگاه در ارتباط با این گویه‌ها از حد متوسط (۲/۷۱) در ۷ گویه پایین‌تر ارزیابی شده و در ۵ گویه بالاتر بوده است این در حالی است که در ۱۰ گویه به استثناء گویه‌های ۸ و ۳ درصد توافقی‌ها کمتر از میانگین مورد انتظار کل گویه‌ها (۳) ارزیابی شده است. و نشان دهنده این است که عملکرد مدیریت در رابطه با این گویه‌ها مطلوب نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در بازار دانش و استفاده از مدیریت دانش در جهت تحقق اهداف به عنوان یک امر ضروری، نقش تعیین‌کننده‌ای دارند توسعه آموزش‌ها در یک ساختار مناسب هر چند می‌تواند مفید باشد اما اگر دانش در راستای نیازهای جامعه نباشد نمی‌تواند مشکلات را حل کند بدین منظور باید این تفکر بین محققان و دانشگاهیان ترویج شود که آنچه باعث ماندگاری و پیشرفت علمی می‌شود تسهیم و به اشتراک گذاردن دانش تولید شده با دیگران است نه عدم انتشار آن. بر این اساس برای دستیابی به پیشرفت‌های سریع علمی کشور و تبدیل شدن به قدرت برتر منطقه (به ویژه از لحاظ علمی) هم‌افزایی در تحقیقات و فعالیت‌های دانشگاهی و کم کردن شکاف علمی با کشورهای پیشرفته، تنها در نتیجه توجه به مدیریت دانش میسر خواهد شد. در صورت ایجاد چنین رویکردی می‌توان از کلیه منابع به طور مستمر و بهینه در جهت دستیابی به اهداف موردنظر استفاده نمود و از دوباره کاری‌های موازی جلوگیری کرد و دانش ذهنی ایجاد شده در نزد پژوهشگران به دانش عینی تبدیل می‌گردد و ضمن جلوگیری از بین رفتن تجربیات و اطلاعات، نشر آن امکان‌پذیر می‌شود و شرایط لازم برای ماندگاری و موفقیت دانشگاه‌ها در عرصه رقابتی فراهم خواهد بود. باید به این باور دست یافت که تمامی دانشگاه‌ها، از پیش به چنین اقدامی (مدیریت دانش) متصل شده‌اند و این امر یک نیاز مبرم برای تمام مدیران نظام

آموزش عالی کشور محسوب می‌شود بنابراین بررسی وضعیت موجود دانشگاه‌ها از لحاظ میزان برخورداری از زیرساخت‌های لازم برای اجرای مدیریت دانش و آماده‌سازی آنها برای تسهیم، دانش و عملکردهای برتر یک فعالیت مقدماتی و مهم است.

براساس نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر می‌توان چنین نتیجه گرفت که از دیدگاه اعضای هیئت علمی، از بین سه عامل زیرساختی؛ فنی، فرهنگی و مدیریتی لازم برای استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم؛ هیچکدام از وضعیت مناسبی برخوردار نیستند و نیازمند توجه و توسعه بیشتری می‌باشند به ویژه عامل فرهنگی که علی‌رغم برخورداری از اهمیت زیادی در تسهیم دانش و استقرار مدیریت دانش در دانشگاه‌ها، در وضعیت بسیار نامناسبی قرار دارد و با یافته‌های زمانی و همکاران (۱۳۸۶)، آتشک و همکاران (۱۳۸۶)، کریمی (۱۳۸۸) و عطارپور (۱۳۸۸) مبنی بر اهمیت و جایگاه فرهنگ سازمانی در استقرار مدیریت دانش و وجود موانع جدی فرهنگی برای آن در مراکز علمی و یافته‌های خاکپور و همکاران (۱۳۸۸) در بررسی زیرساخت‌های استقرار مدیریت دانش در دانشگاه اصفهان از دیدگاه اعضای هیئت علمی؛ مبنی بر وجود موانع زیرساختی مربوط به فرهنگ سازمانی برای استقرار مدیریت دانش و کریمی (۱۳۸۸) در دانشگاه گیلان توافق کامل دارد. همچنین اعضای هیئت علمی نشان دادند از نظر مدیریتی نیز وضعیت مناسبی برای استقرار مدیریت دانش وجود ندارد که با نتایج مطالعات سانتر و گویان کرشین (۲۰۰۰)، راولی (۲۰۰۰)، خاکپور و همکاران (۱۳۸۸) و صابری و همکاران (۱۳۸۸) تا حدودی تناسب دارد. در عین حال وضعیت فنی (فناوری اطلاعات) نسبت به عوامل دیگر نسبتاً بهتر است که با یافته‌های زمانی و همکاران (۱۳۸۸) در دانشگاه اصفهان تا حدودی سازگار است ولی هنوز در حد آرمانی نمی‌باشد بنابراین مهم‌ترین دغدغه مدیران دانشگاه، ایجاد زیرساخت‌های فرهنگی مناسب برای همکاری و تسهیم دانش و در یک فرایند نسبتاً بالاتر، توجه به مدیریت و فرهنگ سازمانی و توسعه امکانات فنی و حرفه‌ای برای مدیریت دانش باید باشد بسیاری از مراکز علمی و دستگاه‌های اجرایی به این دلیل در اجرای مدیریت اثربخش دانش ناکام بوده‌اند که مفاهیم مدیریت دانش و مزایای آن را به شکل مطلوبی به کارکنان معرفی ننموده‌اند به عبارت دیگر اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش به دو عامل اساسی فرهنگ سازمانی و مدیریت مرتبط است. در مدیریت دانش، فرهنگ قادر است رسالت، آرمان، اهداف بلندمدت و

کوتاه‌مدت را نمایان سازد. مطالعات متعدد نشان می‌دهد که حل مسائل فرهنگی مشکل است اما بیشترین مزایا را به دست می‌دهد بنابراین بزرگترین چالش فراروی مدیریت دانش مسائل فنی نبوده، بلکه چالش اصلی مسأله فرهنگ است ایجاد فرهنگ مطلوب و بهره‌گیری از مدیریت دانش و فناوری اطلاعات موجب می‌شود تا سرعت، کیفیت و مطلوبیت خدمات دانشگاه‌ها ارتقاء یابد. با توجه به شرایط موجود دانشگاه آزاد اسلامی و دشواری‌های پیش رو برای تأمین منابع و دروندادهای مؤثر و به منظور سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری از دانش، مفاهیم مدیریت دانش باید با فناوری‌های پیشرفته، فرایندهای تجاری‌سازی تحقیقات علمی و کارکردهای انسانی ترکیب شده، از طریق ایجاد محیطی مطلوب برای تسهیم دانش، ارزش افزوده قابل توجهی ایجاد کرده و با تشویق و حمایت همه جانبه تمامی بسترها را برای مدیریت دانایی محور و خروج از موانع و دشواری‌ها مهیا ساخت که در این فرایند نقش مدیریت دانشگاه، معاونین و رؤسای دانشکده‌ها بسیار ارزشمند خواهد بود.

پیشنهادات

- ۱- سیاستگذاری و تدوین استراتژی‌های مشخص برای ایجاد فرهنگ تسهیم دانش در دانشگاه آزاد اسلامی، در کنار آموزش مدیران و کارکنان برای آشنایی با فرایند تغییر مدیریت، تغییر فرهنگ سازمانی، و برنامه‌ریزی منسجم برای پیاده‌سازی روش‌های گوناگون در جهت شکل‌گیری و تحکیم یک باور عمومی نسبت به جایگاه و ارزش مدیریت دانش ضروری است.
- ۲- شکل‌گیری روحیه همکاری، مشارکت، انتقادپذیری، کار تیمی، احترام به اعتقادات و... برای دسترسی به فرهنگ مناسب کار و جلب اعتماد، افتخار و لذت از کار در محیط‌های دانشگاهی برای کارکنان و اساتید، علاوه بر ایجاد وفاداری می‌تواند در توسعه فرهنگی دانشگاه‌ها بسیار مفید باشد.
- ۳- ایجاد زیرساخت‌های لازم فنی، اداری، سیاسی- اجتماعی و تبادل اطلاعات با دانشگاه‌های مختلف داخل و خارج کشور در جهت بارور شدن دانش سازمانی بسیار مهم است.
- ۴- احساس ثبات شغلی، استقلال و آزادگی علمی در بین اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با توجه به ماهیت و ساختار موجود آن می‌تواند در مشارکت، تسهیم و شکل گرفتن مدیریت دانش مؤثر باشد.

منابع

- آتشک، محمد و ماهزاده، پریسا (۱۳۸۸). روش‌شناسی فرایند مدل‌های استقرار مدیریت دانش به منظور ارائه روشی تلفیقی. در: محمدحسن زاده و همکاران؛ مجموعه مقالات همایش ملی، مدیریت دانش و علوم اطلاعات؛ پیوندها و برهم‌کنش‌ها. تهران؛ کتابدار، ص ۴۱۷-۴۴۷.
- حسن زاده، رمضان (۱۳۸۲). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران؛ ساوالان.
- حسن زاده، محمد (۱۳۸۶). مدیریت دانش: مفاهیم و زیرساخت‌ها. تهران؛ کتابدار.
- خاکپور، عباس و پرداختچی، محمد حسن و قهرمانی، محمد و ابوالقاسمی، محمود (۱۳۸۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در بین اعضاء هیئت علمی. فصلنامه راهبرد فرهنگ؛ سال دوم، ش ۵، ص ۹۱-۱۰۵.
- زمانی، بی بی عشرت و حسینی، قاسم و یارمحمدزاده، پیمان (۱۳۸۸). زیرساخت‌های استقرار مدیریت دانش در دانشگاه اصفهان، بر اساس دیدگاه اعضاء هیئت علمی. مجله مطالعات علوم تربیتی دانشگاه بیرجند، سال اول، ش ۲، ص ۴۹-۶۶.
- صابری، فاطمه و باجی، فاطمه (۱۳۸۸). نقش راهبردی مدیریت دانش در توسعه دانش سازمانی کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی. در: محمدحسن زاده و همکاران؛ مجموعه مقالات همایش ملی، مدیریت دانش و علوم اطلاعات؛ پیوندها و برهم‌کنش‌ها. تهران؛ کتابدار، ص ۵۴۱-۵۶۶.
- عطارپور، هاشم (۱۳۸۸). بررسی و تحلیل عوامل مؤثر بر چرخه مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی (مطالعه موردی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه تهران). در: محمدحسن زاده و همکاران؛ مجموعه مقالات همایش ملی، مدیریت دانش و علوم اطلاعات؛ پیوندها و برهم‌کنش‌ها. تهران؛ کتابدار، ص ۲۵-۴۱.
- فتح‌اللهی، بنفشه و افشار زنجانی، ابراهیم و نوذری، دامون (۱۳۸۸). امکان‌سنجی پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه اصفهان. در: محمد حسن زاده و همکاران؛ مجموعه مقالات همایش ملی، مدیریت دانش و علوم اطلاعات؛ پیوندها و برهم‌کنش‌ها. تهران؛ کتابدار، ص ۵۳۷-۵۵۳.
- قورچیان، نادرقلی و آراسته، حمیدرضا و جعفری، پریش (۱۳۸۳). دایره‌المعارف آموزش عالی (جلد اول). تهران، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- کریمی احمدگورابی، ندا (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر اجرای مدیریت دانش در مجموعه کتابخانه‌های دانشگاه گیلان. در: محمدحسن زاده و همکاران؛ مجموعه مقالات همایش ملی، مدیریت دانش و علوم اطلاعات؛ پیوندها و برهم‌کنش‌ها. تهران؛ کتابدار، ص ۴۶۷-۵۰۰.
- نعمتی، محمدعلی (۱۳۸۴). مدیریت دانش و آموزش عالی؛ مفاهیم و رهیافت‌ها. نامه آموزش عالی، ش ۱۲، ص ۱۴-۱۹.

- Ardishvili, A. V. page and T. wentling (2002). *virtual knowledge sharing communities of practice at caterpillar: success factors and Barriers*. performance improvement Quarterly, 15 (3), 94-113.
- Catherine, L. W and A. pervize (2003). *struture and structural Dimension of knowledge-Based organizations*. journal of knowledge management, 7, 51-62.
- Dalkir, K (2005). *knowledge management in theory and practice*. Elsevier, oxford, London, 137.
- Druker, p. f (2000). *Knowledge work*. Executive Excellence. 17 (4), 11-12.
- Dyer, J. H and k. Nobeoka (2000). *creating and managing a high-performance knowledge-sharing network: The Toyota case*. strategic management journal, 21 (3), 345-367.
- Hoffman, james and Hoelscher, Mark L and sheriff, karma (2005). *social capital, knowledge management and sustained superior performance*. journal of management, 9 (3): 170-182.
- Kobery, c. s and L. H. chusmir (1987). *organizational culture Relationships with creativity and other job-Related variables*. journal of business Research, 15: 397-404.
- Martin, J. S and martin, J. s (2005). *Higher education leadership roles in knowledge processing*. The lerating organization, 12 (2), 101-140.
- Mecorthy, A. f (2006). *knowledge management: Evaluating strategies and professes uses in higher education*. Nova southern university, john psarras.
- Nonaka and Takeuchi (1995). *The knowledge-creating company*. oxford university press.
- O, Dell, c. and c. j. Grayson (1988). *If only we knew what we know*. New York, free press.
- Rowley, J (2000). *Is higher education ready for knowledge management*. The international journal of educational management Bradford, 14 (1), 325.
- Santoro, M. D and Gopalakrishnan, s (2000). *The institutionization of knowledge transfer activites within industry-university colabarative ventures*. journal of Engineering and technology management, 17 (3-4), 299-319.
- Tyndal, D (2002). *A taxonomy of knowledge management software tools, origins and application*. Evaluation and program planning, 25 (2): 183-190.
- Wiig, karlM (2002). *New generation knowledge management: what may we Expect*. Knowledge Research institute Inc, p1-9.