

مدیریت دانش (تعاریف، مفاهیم و اصول)

دفتر تحقیقات کاربردی مع.ط.ب.ب.ناجا

چکیده

سازمانها و شرکتهای مختلف در سالهای اخیر پیوستن به روند دانش را آغاز کرده‌اند و مفاهیم جدیدی همچون کار دانشی، نیروی دانشی، مدیریت دانش و سازمانهای دانشی از شدت یافتن این روند خبر می‌دهند. مدیریت دانش، مفهومی پیچیده و گسترده است. تعاریف گوناگون مدیریت دانش توسط صاحب‌نظران این رشته بر گستردگی و چند بعدی بودن این مفهوم دلالت دارد. از طرفی مدیریت دانش مستلزم سرمایه‌گذاری، پیوند انسان و تکنولوژی، رابطه با سیاست، وجود مدیران دانش، ترسیم دانش، بهبود فرآیندهای کار دانش، بکارگیری دانش، قرارداد دانشی و... می‌باشد با توجه به اهمیت موضوع و ضرورت دستیابی سریع به مدیریت دانش، آشنایی با تعاریف، مفاهیم و اصول این مدیریت بسیار ضروری بنظر می‌رسد، از اینرو در مقاله حاضر بدانها خواهیم پرداخت.

کلید واژه‌ها

دانش^۱، مدیریت دانش^۲، مهندسی دانش^۳

1. Knowledge
2. Knowledge Managment
3. Knowledge Engineering

مقدمه

جامعه بشری با پشت سر گذاشتن دوره‌های مختلف از جمله جنگ جهانی و صنعتی شدن اکنون وارد عصر فراصنعتی شده است، عصری که سرمایه‌های سازمانی تنها سرمایه مالی و فیزیکی نیست، بلکه سرمایه دانش بیشتر از دو سرمایه دیگر مورد توجه قرار گرفته است. در اینجا است که دانش در ابعاد مختلف حیات بشری از تک تک افراد گرفته تا موسسات و حتی دولت‌ها نقش تعیین کننده بازی می‌کند. برای موفقیت هر سازمان در نیل به اهداف خود از مجموعه دانشی استفاده می‌شود که در اذهان افراد انباشته شده است. در صورت عدم استفاده از این دانش، می‌توان شکست سازمانها یا بالا بودن هزینه‌ها در نتیجه تکرار برخی فرآیندهای تصمیم‌گیری و عدم استفاده مطلوب از سوابق تجربی را انتظار داشت. به همین دلیل سازمانهای پیشرو، اقدام به جمع‌آوری دانش نهفته نزد گروه‌های کاری کرده‌اند که به آن سرمایه دانش گفته می‌شود و یکی از علوم توسعه یافته در حوزه مدیریت دانش است.

مدیریت دانش مقوله‌ای مهم محسوب می‌شود که با گرایش سازمان به سوی آن، چگونگی تبدیل دانسته‌های فردی و سازمانی به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی تبیین می‌گردد. میزان و کیفیت مدیریت دانش در هر سازمان توان رقابت و میزان موفقیت آن سازمان را تعیین می‌کند. اگر چه بسیاری از سازمانها به سوی پیاده‌سازی مدیریت دانش گام برداشته‌اند لیکن تجربه بسیاری از آنها به شکست انجامیده که بیانگر این مهم می‌باشد که در فرآیند مدیریت دانش مجموعه‌ای از قواعد نهفته است که باید به آنها پایبند بود. تعداد اندکی از نویسندگان و فعالان مدیریت دانش به ارائه تعاریف دقیق و متقاعد کننده از دانش پرداخته‌اند. مرور بر انواع تعاریف و تقسیم‌بندیهای ارائه شده از دانش، پیش‌نیازی برای مدیریت موفقیت‌آمیز است. لذا در اینجا برخی از معروفترین آنها در ادبیات مدیریت دانش

آورده می‌شود. یکی از پیشرفتهای اصلی در مسیر تعریف دانش شناخت تفاوت میان اطلاعات و داده ذکر شده است.

دانش نه داده است و نه اطلاعات، اما به هر دو ربط دارد. برداشت غلط از این مفاهیم گاهی اوقات سبب شده که سازمانها هزینه‌های زیادی را صرف خرید تکنولوژی کنند اما به چیزهایی که مدنظر داشتند دست نیابند. (داونپورت و بروساک، ترجمه رحمان سرشت، ۱۳۷۹)

داده (Data)

داده مجموعه‌ای از حقایق و امور مسلم درباره یک پدیده است. تمام ارگانها به داده‌ها احتیاج دارند و برخی صنایع هم عمیقاً به آن وابسته هستند. (بانکها، شرکتهای بیمه و...) حفظ، ضبط و مدیریت داده لازمه موفقیت آنهاست. داده فقط می‌گوید چه اتفاق افتاده و هیچ قضاوتی یا توضیحی را نمی‌دهد. با اینکه ماده اولیه تصمیم‌گیری داده است اما نمی‌گوید چه باید کرد.

اطلاعات (Information)

اطلاعات، داده‌هایی هستند که در الگوهای معنادار، سازماندهی و گروه‌بندی شده‌اند. اطلاعات بصورت پیام و تفسیر قابل انتقال است و معمولاً مبنای تصمیم‌گیری در سازمان می‌باشد. برخلاف داده‌ها که به تنهایی دارای مفهوم کاربردی برای سازمان نمی‌باشند.

دانش (Knowledge)

دانش، اطلاعاتی است که با تجربه یا زمینه، تعبیر و تامل ترکیب شده و اقدام صحیح را ممکن می‌سازد.

مفهوم دانش

در واژه‌نامه وبستر تعریف دانش چنین آمده است: دانش حقیقت یا وضعیتی از دانستن چیزی با استفاده از آشنایی به دست آمده از طریق تجربه یا همکاری است.

داونپورت^۱ نیز دانش را آمیزه‌ای از تجربیات، ارزشها، اطلاعات موجود و نگرشهای کارشناسی نظام یافته می‌داند که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره‌گیری از تجربیات و اطلاعات جدید را به دست می‌دهد.

استیوهالس^۲ مفهوم مدیریت دانش را در ارتباط با مفاهیم داده اطلاعات و دانش مطرح می‌سازد. وی معتقد است که مشکل اصلی در زمینه مدیریت دانش این است که سازمانها نمی‌دانند که 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 بواسطه آن توانایی تبدیل داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش را پیدا کرده و همچنین قادر خواهند بود دانش کسب شده را به گونه‌ای موثر در تصمیم‌های خود به کار گیرند. (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵)

انواع دانش

در مراجع، تقسیم‌بندی‌های مختلفی از دانش مطرح شده است. البته نخستین بار عبارات صریح و ضمنی توسط پولانی^۳ معرفی شد و بعدها توسط نانوکا و تاکیوچی^۴ توسعه یافت. (هاتفی، ۱۳۸۵)

1. Davenport, 1997

2. Hales, 2001

3. Polany M.

4. Nonaka I. and Takeuchi H.

• دانش صریح (Explicit Knowledge)

ماهیتی رسمی دارد و به راحتی به کمک قوانین، رویه‌ها، واقعیات، اشکال و فرمولها بیان می‌شود. هر چقدر دانش صریح‌تر گردد، پایدارتر شده، از پیچیدگی آن کاسته می‌شود.

• دانش ضمنی (Implicit/Tacit Knowledge)

به شدت شخصی است، در اذهان وجود دارد و به راحتی قابل اظهار نیست. این دانش شامل مواردی چون مهارتها، ابتکارات، تجربیات، ایده‌ها، احساسات و بینش است و زمانی تثبیت می‌شود که از حالت بالقوه به حالت بالفعل درآید.

• دانش فردی (Individual Knowledge)

به دانش شخصی افراد اشاره دارد، در صورتی که فرد از دانسته خود آگاه باشد به آن دانش آگاهانه^۱ می‌گویند که ضرورت ندارد شخص آنها را اظهار کند و در مقابل دانش خودکار^۲ مطرح است که از طریق تجربه اندخته شده و به طور علمی و خودکار به سایرین ارائه می‌شود.

• دانش گروهی (Social Knowledge)

دانشی است که یک گروه از افراد در آن سهیم هستند و می‌تواند صریح یا ضمنی باشد.

• دانش همگانی (Communal Knowledge)

دانشی گروهی و ضمنی است. به این دسته از دانش، دانش جمعی^۳ نیز می‌گویند.

1. Conscious Knowledge

2. Automatic Knowledge

3. Collective Knowledge

سلسله مراتب دانش

برای نشان دادن سازمان دانش و تلفیق دانش فردی و جمعی در سازمان و ایجاد ارتباط بین سطوح سازمانی از پنج مفهوم استفاده شده است.

- داده‌ها یا اطلاعات خام Data
- اطلاعات پرورده Information
- دانش Knowledge
- خبرگی Expertise
- حکمت / معرفت Wisdom

در سلسله مراتب دانش^۱ ابتدا اطلاعات خام یا داده‌ها به وسیله افراد دریافت شده و به آنها الگو و ساختار داده می‌شود تا بصورت اطلاعات پرورده و معنادار در آید. سپس افراد اطلاعات پرورده را در یک زمینه خاص قرار می‌دهند و معانی تازه‌ای از آنها استنباط می‌کنند که این به معنای ایجاد دانش است در واقع اطلاعاتی که با تجربه، تعبیر و تامل ترکیب می‌شود و اقدام صحیح را ممکن می‌سازد. سپس دانشی که زیربنای مهارت، تجربه و تخصص هر فرد است به مرز خبرگی می‌رسد و سرانجام برای تصمیم‌گیری و بهبود تصمیمات، فرآیندها و بهره‌وری به کار گرفته می‌شود (ترکیب دانشها در قالب مکتب) که بدان حکمت یا معرفت گفته می‌شود.

تعاریف مدیریت دانش

پیچیدگی مفهوم دانش و همچنین وجود رویکردهای مختلف در مورد مدیریت دانش باعث شده است تا نگرش واحدی در خصوص مدیریت دانش

۱. طرح روی جلد این شماره از نشریه به صورت رنگی و واضح بیانگر این موضوع است.

شکل نگیرد. مدیریت دانش چیست؟ از کجا نشأت می‌گیرد؟ و چرا مهم است؟ بلانت^۱ معتقد است، مدیریت دانش فرآیندی است که از طریق آن سازمانها اطلاعات جمع‌آوری شده خود را به کار می‌گیرند. مالهورا^۲ (۱۹۹۷) استدلال می‌کند برای اینکه به تعریفی از مدیریت دانش دست یابیم باید بدانیم که مدیریت دانش صرفاً درباره فناوری نیست، بلکه در مورد فرآیندها، افراد، رفتارها، جریانهای کاری و سایر عوامل دیگری است که صرفاً بر حسب فناوری اطلاعات تعریف نمی‌شوند. درست است که در این خصوص به فناوری اطلاعات نیازمندیم، اما نمی‌توانیم بگوییم که مدیریت دانش را صرفاً از طریق اجرای این برنامه‌ها می‌توان انجام داد.

مالهورا تعریف خود از مدیریت دانش را اینگونه ارائه می‌دهد:

«مدیریت دانش، فرآیندی است که بواسطه آن سازمانها در زمینه یادگیری (درونی کردن دانش) کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش) و توزیع و انتقال دانش، مهارتهایی را کسب می‌کنند».

کارل ویگ^۳ معتقد است که مدیریت دانش یعنی ایجاد فرآیندهای 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.

جی لیوویتز^۴، مدیریت دانش را فرآیند ایجاد ارزش برای سرمایه نامحسوس یک سازمان می‌داند. سرمایه نامحسوس که از آن به سرمایه معنوی نیز تعبیر می‌شود، سرمایه انسانی، ساختاری و سرمایه مشتریان یا روابط را در برمی‌گیرد. سرمایه انسانی قدرت مغزی (دانش افراد) یک سازمان است.

-
1. Bellanet, 2001
 2. Malhotra, 1997
 3. Wiig, 2002
 4. Liebowitz. Jay

لیبسکیند^۱ معتقد است: «مدیریت دانش عبارت است از سیستمی برای اداره، جمع‌آوری، اصلاح و اشاعه دانش در تمام اشکال آن در یک سازمان» (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵)

در مجموع با عنایت به تعاریف فوق می‌توان گفت که: موضوع مدیریت دانش، پدیده‌های اجتماعی، رایانه، فناوری اطلاعات و نظایر اینها تضمین‌کننده موفقیت مدیریت دانش نیستند، مدیریت دانش، پایان‌ناپذیر است زیرا حرکت از داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش هیچگاه به پایان نمی‌رسد، کارکنان و مدیران سازمانی (محیط درونی) ارباب رجوع و سایر ذینفعان (محیط بیرونی) هم در قلمرو مدیریت دانش قرار می‌گیرند.

مدیریت دانش و ارتباط با مهندسی دانش

فرانسیس بیکن، معتقد است که «دانش قدرت است» لیکن تمرکز مدیریت دانش بر این است که: اشتراک دانش قدرت است. اکنون به مدد فناوری‌های اینترنت و وب پایه می‌توان پاره‌های دور افتاده و مجزای دانش را به همدیگر متصل کرد. تشریح مشاعی افکار برای خلق ایده جدید مفهوم نوینی نیست، اما تسهیل اشتراک دانش در یک محیط شبکه‌ای الکترونیکی تا حدودی جدید است. با وجود این، پیش‌زمینه‌های مدیریت دانش اصلاً چیز تازه‌ای نیست. بنیانهای اساسی مدیریت دانش، بر افراد، فرهنگ و فناوری استوار است. بیشتر متخصصان بر این باورند که ۸۰ درصد مدیریت دانش به افراد و فرهنگ مربوط می‌شود و ۲۰ درصد دیگر به فناوری‌های مدیریت دانش بستگی دارد. جوانب فرهنگی و مردمی مدیریت دانش ریشه در رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی و اصول مدیریت

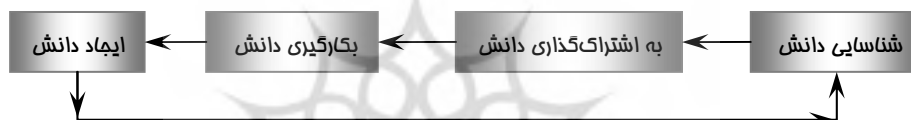
1. Liebeskind, 1996

دارد. جزء سوم یعنی فناوری، بر پایه‌های هوش مصنوعی، مهندسی دانش، فناوری اطلاعات، علوم کتابداری و نظام‌های اطلاع‌رسانی استوار است. تغییر رویکرد واقعی که مدیریت دانش را مشکل می‌نماید، عبارت است از تغییر مسیر از مفهوم فرد گرا و رقابتی «دانش قدرت است» به دیدگاه تعاونی و اشتراکی «اشتراک دانش قدرت است» می‌باشد. جهت ترویج اشتراک دانش، بایستی تحولات فرهنگی رخ دهد. در حقیقت، برخی از سازمانها مهارت‌های فراگیری و اشتراک دانش را به عنوان بخشی از ارزیابی عملکرد سالانه کارکنان خود قرار داده‌اند. همه ما از مدرسه ابتدایی تا دانشگاه همواره بر اساس عملکرد انفرادی آموزش دیده و ارزیابی شده‌ایم، آزمونها و تکالیف انفرادی داشته‌ایم که همگی برخلاف فعالیت جمعی، اشتراکی و همکاری بوده است. اینگونه فعالیتها مانع ترویج فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش گردیده است. اما برنامه‌های جدید چند رشته‌ای یکپارچه هستند و بر شیوه حل مسئله گروهی تاکید می‌کنند.

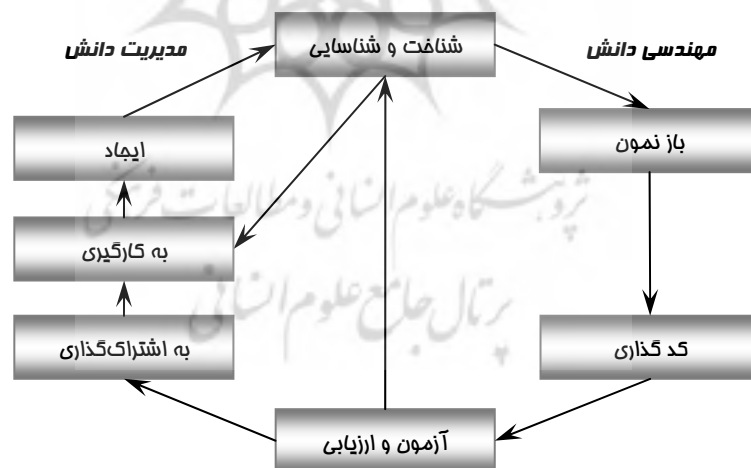
فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش را ترویج و پشتیبانی می‌کنند در سالهای آینده این برنامه‌های یکپارچه طبقه‌ای از دانشمندان، فناوری‌ها و انسان‌گرایانی را پرورش خواهد داد که به فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش تمایل خواهند داشت.

مدیریت دانش به طور حتم ریشه در رشته‌ای دارد که مهندسی دانش نامیده می‌شود، رشته‌ای که ایجاد و گسترش نظامهای دانش - مدار یا خبره را در بر می‌گیرد. مهندسی دانش در دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ به عرصه ظهور رسید و در اوایل دهه ۱۹۸۰ توجه بازار و تجارت را به خود جلب کرد. مهندسی دانش در بطن خود رشته هوش مصنوعی را پرورش داد و تمرکز خود را به ایجاد برنامه‌ای کامپیوتری معطوف کرد که رفتار خبرگان قلمروهای مختلف شناخته شده دانش را شبیه‌سازی نمود.

فرایند مهندسی دانش شناسایی، بازنمون، کدگذاری و آزمون و ارزیابی دانش تخصصی را در برمی گیرد. به عنوان مثال، یک پایگاه دانش مجموعه‌ای از حقایق و تفاسیر مربوط به فعالیتهای شناخته شده دانش می باشد. دو رشته مدیریت دانش و مهندسی دانش اغلب با یکدیگر همپوشانی دارند. چرخه مدیریت دانش را می توان مانند شکل (۱) به تصویر کشید. شکل (۲) مدل‌های مدیریت دانش و مهندسی دانش را در حالتی نشان می دهد که دو فرآیند در کنار یکدیگر قرار داده شده است و مکمل همدیگر هستند.



شکل شماره (۱): چرخه حیات مدیریت دانش



شکل شماره (۲): ترکیب چرخه حیات مهندسی دانش و مدیریت دانش

مدیریت دانش در وهله اول شناسایی (یا مکان‌نمایی) دانش را در بر می‌گیرد. پس از شناسایی دانش (اعم از دانش ذهنی که در ذهن افراد وجود دارد و دانش عینی که به راحتی کدگذاری می‌شود)، می‌توان دانش را با سایرین به اشتراک گذاشت. پس از آن، افراد چنین دانش به اشتراک گذاشته شده را به کار گرفته و آن را با استفاده از دیدگاه‌های خود نهادینه خواهند کرد. در نتیجه آن ممکن است دانش جدیدی به وجود آید که نیاز به شناسایی دارد و بنابراین چرخه دوباره از سر گرفته می‌شود.

مهندسی دانش نیز دارای چرخه حیاتی نظیر مدیریت دانش می‌باشد، مهندسی دانش به مانند مدیریت دانش، دانش ذهنی و عینی را در بر می‌گیرد و تاکید بیشتر روی شناسایی دانش ذهنی دارد. در مهندسی دانش، ابتدا بایستی تخصص، مکان‌یابی و شناسایی گردد و پس از آنکه دانش گردآوری و گزینش شد، بایستی بر اساس قواعد، مقررات و قالبهای دیگر بازنمون دانش، بازنمایی شود. این فرآیند به تدوین طبقه‌بندی مدیریت دانش شباهت دارد که در اصطلاح مهندسی دانش از آن به هستی‌شناسی^۱ تعبیر می‌شود که بر اساس آن یک نظام مهندسی دانش یا مدیریت دانش شکل می‌گیرد. پس از آنکه دانش بازنمایی شد بایستی در قالب یک نرم‌افزار کدگذاری شود و سپس مورد ارزیابی قرار گیرد. موقعی که بخواهیم دانش حذف شده را نیز داشته باشیم به طوری که قابلیت دستیابی داشته باشد، به بازیافت دانش نیاز خواهیم داشت و به این صورت چرخه مهندسی دانش دوباره آغاز می‌گردد. (لیبویتز، ترجمه حسن‌زاده، ۱۳۸۴)

اصول مدیریت دانش

داونپورت، ده اصل را به عنوان اصول مدیریت دانش ارائه داده است:

- ۱- مدیریت دانش، مستلزم سرمایه‌گذاری است. یک دارایی است اما اثربخشی آن مستلزم سرمایه‌گذاری در دارایی‌هایی دیگر نیز هست. همچنین بخش زیادی از فعالیتهای مدیریت دانش نیازمند سرمایه‌گذاری هستند. به عنوان مثال، آموزش کارکنان فعالیتی است که به سرمایه‌گذاری نیازمند است.
- ۲- مدیریت اثربخش دانش، نیازمند پیوند انسان و تکنولوژی است. انسان و رایانه هر کدام توانایی خاص خود را دارند. به عنوان مثال، رایانه‌ها می‌توانند اطلاعات را سریع پردازش کنند اما قدرت آنها محدود به داده‌ها و اطلاعات است ولی دانش در ذهن انسان است و فقط در آنجا پردازش می‌شود. از آنجا که دانش مبتنی بر داده و اطلاعات است این دو در ارتباط با هم می‌توانند موثر باشند. لذا سازمانها برای مدیریت اثربخش دانش نیازمند راه‌حلهایی هستند که انسان و دانش را با هم پیوند بزنند.
- ۳- مدیریت دانش، سیاسی است. بر کسی پوشیده نیست که دانش قدرت است و لذا نباید جای تعجب باشد که هر کس، دانش را مدیریت کرده یک کار سیاسی انجام داده است. اگر دانش در ارتباط با قدرت، پول و موفقیت است پس بنابراین در ارتباط با گروه‌های فشار، توطئه و دسیسه و تعاملات سیاسی نیز می‌باشد.
- داونپورت معتقد است که اگر در روند و حول و حوش مدیریت دانش شاهد ظهور پدیده‌های سیاسی نباشیم می‌توان به این نتیجه رسید که چیزی با ارزش رخ نداده است. بعضی از مدیران فعالیتهای سیاسی را نکوهش می‌کنند. اما مدیران دانشی باید تیز بین و سیاست‌مدار باشند. آنها باید فرصتهایی برای یادگیری در سازمان خلق کنند.

- ۴- مدیریت دانش به مدیران دانش نیازمند است. مقصود داوونپورت از مدیران دانش مدیرانی هستند که می‌توانند دانشهای نهفته را دریافته و برای آن ارزش اعتبار قائل شوند و این موضوع در بخش دولت مهم‌تر است. مدیران دانش باید اداره کنندگان خوبی برای دانش باشند.
- ۵- مزایای مدیریت دانش سرچشمه گرفته از ترسیم دانش است. ترسیم دانش به ترسیم نقشه‌های ذهنی افراد منجر می‌شود. هر کدام از ما بر اساس نقشه‌های ذهنی خود عمل می‌کنیم. نقشه‌ها و مدل‌های ذهنی افراد در واقع به منزله فیلترهای مفهومی هستند که می‌گویند چه اطلاعاتی را چگونه ببینیم.
- ۶- تسهیم و بکارگیری دانش ذاتی نیست. اگر دانش، منبع با ارزشی است و قدرت را به همراه خود می‌آورد چرا باید آنرا تسهیم نمود؟ مدیران دانشی که فرض می‌کنند انسانها بطور طبیعی گرایش به این دارند که دانش خود را اندوخته و ذخیره کننده موفق‌تر از آنها می‌باشند که چنین تصویری را ندارند. ما ممکن است وارد شدن دیگران به دانش خود را به عنوان یک تهدید به حساب آوریم. مگر آنکه در این زمینه اعتماد لازم ایجاد شده و شدیداً برانگیخته شده باشیم.
- ۷- مدیریت دانش به معنی بهبود فرآیندهای کار دانش است. بهبود کار دانشی مستلزم این است که دخالت‌های از بالا به پایین کمتر شود. کارکنان باید آزادی عمل و استقلال لازم را در کار خود داشته باشند تا بتوانند دانشهای خود را در راستای حل مسائل و تصمیم‌گیریها به کار بگیرند.
- ۸- دستیابی به دانش، تنها شروع کار است. دستیابی مهم است اما موفقیت مدیریت دانش با آن، تضمین نمی‌شود. دانش را باید به کار گرفت و در

فرآیندهای سازمانی وارد کرد به گونه‌ای که منجر به بهبود عملکرد سازمانی شود. برای موفقیت این امر نیز باید انگیزه‌های لازم را در افراد ایجاد نمود.

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

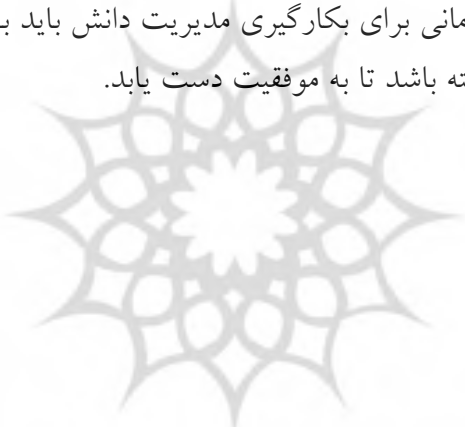
۱۰- مدیریت دانش، نیازمند یک قرارداد دانشی است. اگر دانش منبع مهمی است می‌طلبد که توجه قانونی خاص به آن بشود. آیا تمام دانشی که در ذهن کارکنان نهفته است متعلق به آنهاست، آیا آنها مالک تمام دانش خود هستند، درصد کمتری از سازمانها به این پرسشها پاسخ داده‌اند، در قراردادهای دانش باید این موارد روشن شود. (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵)

نتیجه‌گیری:

هنگامی که شالوده‌های توسعه علمی و فنی در جامعه‌ای به صورت درون‌زا شکل می‌گیرد، رشد قدرت آن کشور و ارتقاء موقعیت و جایگاه آن در سلسله مراتب قدرت بین‌المللی اجتناب‌ناپذیر خواهد بود.

خلق موثر دانش، اشاعه دانش و استفاده فزاینده از دانش، نیازمند فرهنگ ملی ویژه‌ای است که به یادگیری، کارگروهی، اشاعه نوآوری دانش ارزش بدهد. این همان است که از آن به عنوان جنبش نرم‌افزاری یاد می‌شود.

از آنجاییکه نوآوری و خلاقیت مسیر پیروزی در جهان امروز است هر کشوری باید بتواند به دانش درون‌زا دست یافته و دانش حاصله را در جای مناسب به کار گیرد این امر نیازمند داشتن فرهنگ ایجاد دانش است. سازمانها و نهادهای مسئول به منظور هدایت دانش فردی در جهت اهداف سازمانی و ملی، باید محیطی همراه با اشتراک انتقال و تقابل دانش را در میان اعضاء بوجود آورند و او را در جهت مفهوم بخشیدن به تعامل‌شان آموزش دهند. برای بسط دانش جمعی باید هر فعالیتی را در راستای توسعه تعامل منطقی بین کارکردها هدایت کرد از اینرو هر سازمانی برای بکارگیری مدیریت دانش باید با مفاهیم و اصول آن آشنایی کامل داشته باشد تا به موفقیت دست یابد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع:

- ۱- ابطحی، حسین و صلواتی، عادل (۱۳۸۵)، "مدیریت دانش در سازمان" تهران، پیوند نو.
- ۲- داوونپورت، تامس و بروساک، لارنس (۱۳۷۹)، "مدیریت دانش"، ترجمه حسین رحمان سرشت، تهران، نشر ساپکو.
- ۳- لیوویتز، جی (۱۳۸۴)، "مدیریت دانش"، ترجمه محمد حسنزاده، تهران، انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، مرکز مدارک علمی و انتشارات.
- ۴- هاتفی، محمدعلی، "فرایند پیوسته و سلسله مراتبی مدیریت دانش"، ماهنامه مدیریت دانش سازمانی، شماره ۲۲، آذر و دی ۱۳۸۵.