

بررسی و تبیین زیرساخت‌های مدیریت دانش در دانشگاه‌های منتخب

دکتر اسمعیل ابونوری*

دکتر پرویز سعیدی**

عیسی نیازی***

میثم زنگانه****

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی وضعیت زیرساخت‌های مدیریت دانش در دانشگاه‌های مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی می‌باشد. محورهای مورد بحث در این مقاله در سه محور؛ عامل مدیریتی، فرهنگ سازمانی و عوامل فنی خلاصه می‌شود. برای انجام این پژوهش توصیفی، مقطعی و کاربردی از پرسشنامه استفاده شد که پس از سنجش روایی و پایایی بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده سهمیه‌ای بین ۳۴۶ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های مورد مطالعه توزیع شد. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS16 و LISREL8.5 صورت گرفته‌است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که از نظر زیرساخت‌های فنی برای مدیریت دانش در دانشگاه‌های منتخب به جز دانشگاه‌های مازندران و گیلان، هم‌اکنون مشکلی وجود ندارد، ولی از نظر عامل مدیریتی و نیز از نظر فرهنگ سازمانی در کلیه دانشگاه‌های منتخب، شرایط موجود پایین‌تر از میانگین است.

واژگان کلیدی: زیرساخت‌های مدیریت دانش، عامل مدیریتی، فرهنگ سازمانی، عامل فنی

مقدمه

زیرساخت‌های مدیریت دانش، سازوکاری است که سازمان از طریق آن دانش را مدیریت می‌کند و افراد در بخش‌های متفاوت آن، دانش خود را از طریق این زیرساخت تسهیم می‌کنند، به طوری که اعضا بتوانند از آن دانش به طور کاملاً اثربخش استفاده کنند. این زیرساخت باعث می‌شود، فرآیندهای ضروری دانش با حداکثر کارایی صورت گیرند، از فناوری‌ها اعم از سخت‌افزار و نرم‌افزار کارآمدتر استفاده شود و خلق، تسهیم و به‌کارگیری

* استاد دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران

** عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول

*** دانشجوی دکتری دانشگاه تهران E.Niazi@ut.ac.ir , Email: Eesa_Niazi@yahoo.com

**** عضو هیات علمی موسسه غیرانتفاعی شرق گلستان

دانش انجام پذیرد. هدف اصلی این زیرساخت، چیزی جز جریان دادن دانش در رگ‌های فرآیندهای کاری سازمان نیست.

زیرساخت‌های مدیریت دانش شامل: زیرساخت فرهنگی، زیرساخت مدیریتی و زیرساخت فناوری اطلاعات است. یک زیرساخت قوی دانش بر اساس مبانی قوی ایجاد می‌شود و این مبانی به استفاده کامل از دانش می‌انجامد.

در این میان، مدیریت دانش بر افراد و تعاملات آن‌ها تمرکز دارد. خلق و تسهیم دانش، حاصل تعاملات انسان‌ها در حین کار است، لذا در مدیریت دانش ابتدا باید افراد را به اطلاعات مرتبط کرد. این ارتباط شامل فرایندها و تشویق لازم است؛ نه صرفاً برای ایجاد اعتماد و استفاده از اطلاعات موجود، بلکه به دنبال آن، برای سهیم شدن در منبع جهانی اطلاعات. سپس افراد باید با هم مرتبط شوند. آن‌ها باید قادر به یافتن یکدیگر بوده و در مورد درخواست و دریافت کمک و انتشار تجاربشان راحت باشند. این کار به آنان این احساس را می‌دهد که خود را همواره در تحقق اهداف استراتژیک سازمان سهیم ببینند. مدیریت دانش را نباید با مدیریت داده‌ها اشتباه کرد. مدیریت داده‌ها بر فرآیند و فناوری تمرکز دارد، در حالی که ارکان مدیریت دانش، افراد و توانایی جمعی آنان برای تشریک مساعی سریع و اثربخش است. بدون مدیریت داده‌ها، مدیریت دانش موفق نخواهد بود. پیوند دادن این دو، نیازمند تعهد به فرهنگ تسهیم دانش است. سازمان برای رسیدن به این منظور چاره‌ای جز سرمایه‌گذاری و تعهد به ایجاد فرهنگ مطلوب سازمانی ندارد. بدون آن که افراد نسبت به دانش تعهد داشته باشند و فعالیت‌های فعلی دانش را بپذیرند، زیرساخت دانش موفق نخواهد بود. همچنین، بدون داشتن یک زیرساخت فناوری که به اندازه کافی برای پشتیبانی فعالیت‌های دانش قوی باشد، زیرساخت دانش عمل نمی‌کند و تا زمانی که فرآیندهای مبتنی بر دانش نباشند نیز، مدیریت دانش دارای زیرساخت مناسبی برای عمل نخواهد بود (سیوان، ۲۰۰۰، ۲۶۵).

استعاره انتقال علم از بازو به مغز و تبدیل اطلاعات به دانش و نهایتاً به کار یا خروجی مشخص دارای ارزش افزوده، حاکی از آن است که تنوع، خلاقیت، نوآوری و دانش محور شدن سازمان‌ها، انتخابی اجتناب ناپذیر برای سازمان‌های قرن بیست و یکم خواهد بود (رایس و میشل، ۲۰۰۷). لذا با توجه به اهمیت بحث الزامات و زیرساخت‌های پیاده سازی مدیریت دانش، در این تحقیق به شناسایی، تجزیه و تحلیل زیرساخت‌های پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه‌های مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی پرداخته خواهد شد.

ادبیات پژوهش

در مقالات و نوشته‌های مدیریت دانش به طیف وسیعی از عوامل که می‌توانند بر موفقیت اقدامات مدیریت دانش تأثیر بگذارند، اشاره شده‌است. محققان و دانشگاهیان هر یک دیدگاه متفاوتی در خصوص مدیریت دانش اتخاذ کرده و گستره‌ای از راه‌حل‌های فناوری تا مجموعه‌ای از دستورات عملی را در نظر گرفته‌اند. با این حال هنوز یک چارچوب استاندارد جهانی که جامع و مانع باشد، برای مدیریت دانش وضع نشده است (ریماز، ۱۹۹۸؛ رابینز تین مونتانا و همکاران ۲۰۰۱؛ وبر و همکاران، ۲۰۰۲؛ بچمن و مایر ۲۰۰۳).

داونپورت (۱۹۹۸) مؤلفه‌های اساسی تشکیل‌دهنده‌ی مدیریت دانش را عوامل فرهنگی، فرایند عمل، سیاست و فن‌آوری می‌داند (چنگ منگ یو، ۲۰۰۵).

در جای دیگر، وی عوامل مؤثر در مدیریت دانش را شامل پشتیبانی مدیران و تصمیم‌گیران کلان، وجود استراتژی دانش‌محور در سازمان، ایجاد و توسعه‌ی فرهنگ دانش‌محوری، ایجاد و توسعه زیرساخت‌های تکنولوژیکی و استفاده از راهبرد مدیریت دانش دانسته‌است.

هول‌سایل و جاش (۲۰۰۰) عوامل مؤثر در مدیریت دانش را شامل فرهنگ، مدیریت، فناوری، سازگاری سازمانی، انگیزه کارمندان و عوامل بیرونی دانسته‌اند. در مطالعه دیگر که توسط آنان در سال ۱۹۹۷ انجام گرفت، آنان عوامل مؤثر در مدیریت دانش را در سه دسته طبقه‌بندی کردند: مدیریت، عوامل محیطی و عوامل مربوط به منابع اعم از منابع انسانی و مادی.

در اکثر الگوهای مدیریت دانش، به نقش سه عامل فرهنگ سازمانی، عوامل فنی و مدیریت اشاره شده‌است که به دلیل اهمیت آنها، در این پژوهش به نقش این عوامل در مدیریت دانش به‌ویژه در دانشگاه‌ها پرداخته می‌شود.

عامل فنی (فناوری اطلاعات): جدیدترین تعریف فناوری اطلاعات که تعداد کثیری از علما و دانشمندان نظیر اندولسن^۱ (۱۹۹۹)، کمپل^۲ (۱۹۹۹)، ادواردز^۳ (۱۹۹۹)، گرام^۴ (۱۹۹۹)، شوبر^۵ (۱۹۹۹)، ویلدسترم^۶ (۱۹۹۹) و ... بر آن اتفاق نظر دارند، چنین بیان شده است: فناوری‌های اطلاعات شامل محدوده‌ی وسیعی از اختراعات و رسانه‌های ارتباطی است که سیستم‌های اطلاعاتی و افراد را به یکدیگر مرتبط می‌کنند و عبارتند از: پست صدا، پست

1- Andolsen

2- Campbell

3- Edwardez

4- Geram

5- Schober

6-Wildestrom

الکترونیکی، کنفرانس صوتی، کنفرانس ویدیویی، اینترنت، نرم افزارها، سخت افزارها و مانند آن. سیستم های اطلاعات و فناوری های اطلاعات غالباً در هم پیچیده هستند و معمولاً برای اشاره به همه آن ها، اصطلاح فناوری های اطلاعاتی را به کار می برند (تسانگ، ۲۰۰۲، ۸۳۷).

فناوری اطلاعات می تواند به عنوان ابزار قدرتمندی عمل کند و ابزارهایی موثر و کارآمد برای همه وجوه مدیریت دانش، شامل تسخیر، اشتراک و کاربرد دانش فراهم آورد. مطالعات اخیر نشان می دهند، سازمان هایی که روی مدیریت دانش سرمایه گذاری می کنند، عموماً برای رسیدن به اهداف خود بر ایجاد زیرساخت های مناسب فناوری اطلاعات تأکید دارند. نظام فناوری اطلاعات با سیستم های اطلاعاتی، فرآیندهای کسب اطلاعات و مدیریت فناوری اطلاعات ارتباطی تنگاتنگ دارد.

سیستم های اطلاعاتی: «سیستم اطلاعات» به سیستمی گفته می شود که برای کاربران یک سازمان، داده یا اطلاعات فراهم کند. گروهی از نویسندگان، سیستم اطلاعات را همان گونه که از نامش پیداست، به عنوان سیستم در نظر گرفته و آن را از دید سیستمی تعریف کرده اند. آن ها معتقدند، سیستم اطلاعات را از نظر فنی می توان به مجموعه ای از اجزای مرتبط با هم تعریف کرد که اطلاعات را به منظور حمایت از تصمیم گیری و کنترل در یک سازمان، جمع آوری، پردازش، ذخیره و توزیع می کنند (لاودن، ۲۰۰۰، ۱۶).

اصولاً سیستم های اطلاعاتی، قلب اکثر سازمان ها را تشکیل می دهند. در سیستم اطلاعات نیز مانند هر سیستمی، سه فعالیت اصلی انجام می گیرد:

- ورودی، داده های خام را از درون سازمان یا محیط بیرون جمع آوری می کند.
 - پردازش، ورودی های خام را به شکل معناداری تبدیل می کند.
 - خروجی، اطلاعات پردازش شده را به افراد ارائه می دهد.
- در سیستم اطلاعاتی، بازخورد، بسیار ضروری است. بازخورد، اطلاعات را به افراد مناسب در سازمان برمی گرداند تا بتوانند، مرحله ورودی را ارزیابی یا تصحیح کنند.

مدیریت فناوری اطلاعات: در سال های اخیر در سراسر دنیا هزینه های فناوری اطلاعات در سازمان ها، اعم از کوچک یا بزرگ، خدماتی یا تولیدی، انتفاعی یا غیرانتفاعی، افزایش یافته است. هزینه های خودکارسازی دفتری و خودکارسازی تولید که شامل رایانه ها، بسته های کاربردی، توسعه نرم افزارها مطابق با نیاز، ارتباطات، شبکه های رایانه ای و اینترنت است، سرمایه گذاری محسوب می شود و معمولاً به منظور توسعه اثربخشی، افزایش بازدهی، نگه داری و ارتقای جایگاه رقابتی سازمان صورت می گیرند. متأسفانه، سرمایه گذاری ها و فناوری

اطلاعات همواره نتایج مورد انتظار را به بار نمی‌آورند. این واقعیت به همراه گام‌های سریع تغییر در منسوخ شدن فناوری اطلاعات در ابعاد سخت‌افزار و سکوه‌های نرم‌افزاری، مدیران سازمان‌ها را وادار می‌کند تا برنامه‌ریزی بلندمدت در مدیریت فناوری اطلاعات را مورد توجه قرار دهند (جاندهی، ۲۰۰۴، ۲۶۸).

مدیریت فناوری اطلاعات به معنی توانایی مدیریت برای کنترل، نگه‌داری و استفاده بهینه از هر کدام از سه جزء بالاست. این کار معمولاً به کمک مهندسان نرم‌افزار صورت می‌پذیرد.

فرایندهای کسب اطلاعات: داده‌ها مجموعه‌ای از واقعیت‌های مجزا و ناپیوسته درباره اتفاقات و حوادث هستند. تمام ارگان‌ها به داده‌ها احتیاج دارند و برخی صنایع به آن عمیقاً وابسته‌اند. حفظ و ضبط مدیریت داده‌ها، لازمه موفقیت آن‌هاست. داده فقط می‌گوید، چه اتفاقی افتاده است و هیچ قضاوت یا توضیحی نمی‌دهد. اما اطلاعات، پیغام‌هایی معمولاً به صورت یک مدرک کاغذی و یا صوتی و تصویری هستند، بر خلاف داده، اطلاعات معنی دارد و در واقع، این داده است که به اطلاعات تبدیل می‌شود، وقتی که معنی و مفهوم دار شود. دانش مخلوطی از تجارب، کمیت‌ها و اطلاعات با رفتاری منظم است که قالبی برای ارزیابی و یک پارچه کردن و هماهنگ‌سازی تجارب و اطلاعات ایجاد می‌کند. دانش یک گام از اطلاعات جلوتر است. به طور قطع، داده‌ها چه خواسته و چه ناخواسته، در اطراف ما وجود دارند. هنر مدیریت آن است که داده‌های مورد نیاز را با مفهوم‌دار کردن، به اطلاعات تبدیل کند. فرایندهای کسب اطلاعات نیز همانند فرایندهای کسب دانش عبارتند از: در اختیار گرفتن، ذخیره‌سازی، پردازش، انتقال و تسهیم.

عامل فرهنگ سازمانی: آغاز حیات فرهنگ سازمانی به پیدایش سازمان باز می‌گردد. تاکنون تعاریف زیادی از فرهنگ سازمانی عنوان شده است. رابینز، در کتاب مدیریت خود، فرهنگ سازمانی را این‌گونه تعریف کرده است: فرهنگ سازمانی، شیوه انجام گرفتن امور را در سازمان برای کارکنان مشخص می‌کند. ادراکی یکسان از سازمان است که در همه اعضای سازمان مشاهده می‌شود و بیانگر مشخصات مشترک و ثابتی است که سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌سازد. به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی، هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می‌کند (رابینز، ۱۹۹۶، ۵۷).

مطالعات رابینز نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان تأثیر می‌گذارد و این تأثیر در جنبه‌های رفتار فردی و عملکردهای سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری به وضوح قابل شناسایی است. آنچه که امروزه سازمان‌ها را نگران کرده،

تغییرات سریع در محیط کار است. این امر به نوبه خود باعث می‌شود که رقابت بین سازمان‌ها افزایش یابد و بنا به اعتقاد صاحب نظران تنها چیزی که می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند، استفاده از دانش موجود سازمان و هدایت این دانش در جهت پیشبرد امور است. مطالعات دانپورت و پورساک، هشت معیار را برای سنجش موفقیت سازمان‌ها در اجرای پروژه‌های مدیریت دانش معرفی کرده است که از بررسی این معیارها مشخص می‌شود، فرهنگ سازمانی به عنوان شاخص اساسی سنجش موفقیت مدیریت دانش در سازمان، به میزان انطباق آن با فرهنگ سازمانی بستگی دارد (پورساک و واونپورت، ۲۰۰۰، ۱۲۸).

به طور کلی می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی با ایجاد هماهنگی و انسجام میان بخش‌های گوناگون سازمان، تشویق افراد به نوآوری و توسعه، و گسترش دیدگاه‌های افراد نسبت به محیط، فرآیند مدیریت دانش را در سازمان مورد حمایت قرار می‌دهد. مدیریت دانش که یکی از راه‌های بهبود بخشیدن به شرایط بقای سازمان است، زمانی به طور موفقیت‌آمیز در سازمان به اجرا درمی‌آیند که از قبل زمینه فرهنگی مناسب با این نظام بسترسازی شده باشد. چرا که هدایت دانش موجود سازمان، امری مردمی است. به طور کامل به منابع انسانی مربوط می‌شود و تابعی از فرهنگ کارکنان سازمان است. لذا سازمان‌ها باید برای اجرای موفق مدیریت دانش، فرهنگ متناسب با آن را ایجاد و بر اساس آن عمل کنند.

عامل مدیریتی: لازمه اجرای موفق هر پروژه، پشتیبانی کامل و همه‌جانبه مدیریت از آن است. پیاده‌سازی مدیریت نیز از این قاعده مستثنی نیست و حتی می‌توان گفت به دلیل پایه‌ای بودن بحث فرهنگ‌سازی سازمانی در مدیریت دانش و نقش مدیریت سازمان در این فرهنگ‌سازی، حمایت بیشتری را از سوی آن‌ها می‌طلبد. به عبارتی مدیریت دانش، نیازمند رهبری اثربخش است. شرط لازم برای اخذ نتایج موفقیت‌آمیز در اجرای روند مدیریت دانش این است که مدیریت دانشگاهی، دارای انگیزه و در امور پیشرو باشد (کارل کاست، ۲۰۰۳). و نیز به میزان بالایی قادر به فراهم آوردن فرایندهای سازمانی فعال و مبتکر بوده و همچنین به رشد دانش کمک کند (یوهه بین و همکاران، ۲۰۰۴، ایبر و مانول، ۲۰۳۳).

در چنین شرایطی مدیریت دانش در پیکره دانشگاه نفوذ کرده و بر همه فرآیندها، کارکردها و فرهنگ و ارزش‌ها تأثیر گذاشته و اعضا را در همه سطوح و بخش‌ها در برمی‌گیرد. در واقع، میزان ارتباط سازنده‌ی مدیران سازمان با کارکنان را که به آنان کمک و از آنان پشتیبانی می‌کند، حمایت مدیران می‌خوانند (رضائیان، ۱۳۸۴، ۴۴۳).

حمایت مدیریت آن قدر حائز اهمیت است که برخی از صاحب نظران در طبقه بندی انواع فرهنگ سازمانی، فرهنگ حمایتی را یکی از انواع فرهنگ های سازمانی معرفی می کنند. در فرهنگ مبتنی بر حمایت، اعضای سازمان با مدیران رابطه نزدیکی دارند و سلسله مراتب محدود است (کارنیرو، ۲۰۰۰، ۹۱).

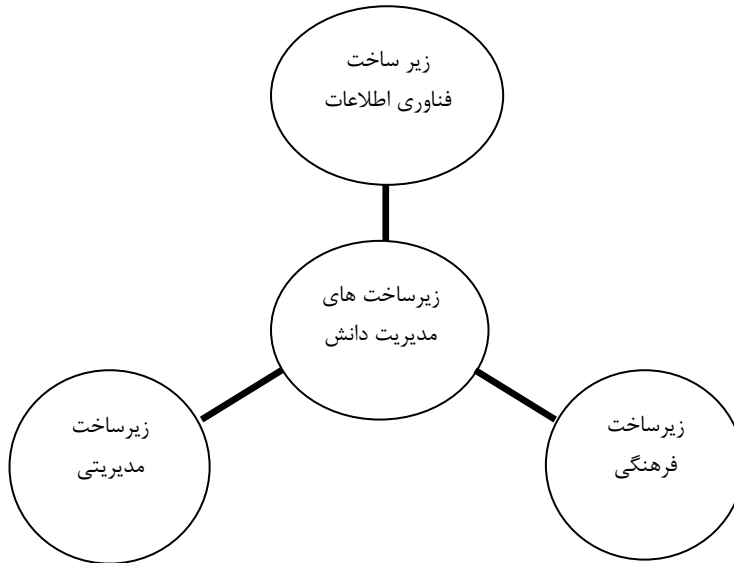
کوکاس سمل (۲۰۰۲) ده عملکرد مدیران را در ارتباط با اجرای مدیریت دانش در دانشگاه های تحقیقاتی آمریکا به شرح زیر خلاصه کرده است:

۱- تخصیص منابع مالی لازم برای فعالیتهای مرتبط با بخش مدیریت دانش، ۲- استفاده از درآمدهای بالقوه تولید شده از مدیریت دانش، ۳- تلاش های ارزنده و رضایت بخش در جهت رشد دانش سازمانی، ۴- تبیین اهداف و آمال مدیریت دانش بین کارکنان، ۵- فراهم ساختن زیرساخت هایی که اعضای دانشگاه را به یکدیگر نزدیک کند، ۶- تدوین اهداف و برنامه های دانشگاه بر مبنای دانش، ۷- تسهیل راه های انتقال دانش، ۸- ارتباط دادن مدیریت دانش به بودجه، ۹- فراهم ساختن امکان دسترسی به یک هوش سازمانی در تمام سازمان و ۱۰- به وجود آوردن جو اعتماد و اطمینان در سازمان (متاکسیوتیس و همکاران، ۲۰۰۵).

مدل مفهومی تحقیق

هر مدل مفهومی به عنوان مبنایی جهت انجام مطالعات و تحقیقات است به گونه ای که متغیرهای مورد نظر تحقیق و روابط میان آن ها را مشخص می کند (ادوارد و دیگران، ۲۰۰۰). به عبارت دیگر می توان گفت که به صورتی ایده آل، مدل مفهومی یا همان نقشه ذهنی و ابزار تحلیل (میرزایی، ۱۳۷۵، ۱۰)، یک استراتژی جهت شروع و انجام تحقیق است به گونه ای که انتظار می رود در حین اجرای تحقیق، متغیرها، روابط و تعاملات بین آن ها مورد بررسی و آزمون قرار گرفته و حسب ضرورت، تعدیلاتی در آن ها انجام شده و عواملی نیز از آن ها کم یا زیاد شود (ساتر و لیزن، ۱۹۹۹).

به منظور برنامه‌ریزی جهت اجرای تحقیق حاضر از الگوی زیر استفاده می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

پیشینه تحقیق

هاشم‌پور (۱۳۸۹) در رساله کارشناسی ارشد خود به بررسی زیرساخت‌های مدیریت دانش در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران پرداخته است. هدف اصلی از انجام این پایان نامه کمک به ارتقای وضعیت زیر ساخت های اساسی مدیریت دانش در کتابخانه ملی و هدف فرعی بررسی وضعیت سه زیر ساخت افراد، فرآیندها و فناوری در کتابخانه ملی بوده است. این پژوهش با استفاده از رویکردی کمی و روش مطالعات کتابخانه‌ای و پیمایش توصیفی و تحلیلی و با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته و با پایایی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸، تجزیه و تحلیل آمار توصیفی و توزیع دو جمله‌ای و ضریب همبستگی اسپیرمن انجام شده است.

جامعه آماری این پژوهش را ۱۵۰ نفر از کارمندان چهار بخش فراهم آوری، سازمان دهی، اطلاع رسانی و آموزش و پرورش در نظر گرفته بود. ۱۱ مؤلفه در زیر ساخت افراد، ۱۲ مؤلفه در زیر ساخت فرآیندها و ۱۳ مؤلفه در زیر ساخت فناوری به دست آورده و برای سنجش

مناسب بودن و یا نامناسب بودن وضعیت هر یک از مؤلفه‌ها از آزمون دو جمله‌ای استفاده شده است.

در ضمن، نتایج تحقیق نشان داد که: در بررسی زیر ساخت «افراد» و «فرآیندها» اکثریت مؤلفه‌ها، در وضعیت نامناسب قرار داشتند و در زیر ساخت «فناوری» نیز به دلیل این که هیچ کدام از پاسخگویان بر مناسب بودن یا نبودن آن اتفاق نظر نداشتند، می توان گفت که وضعیت ۱۳ مؤلفه این زیر ساخت نامشخص است و همبستگی معناداری بین هر سه زیر ساخت افراد- فرآیندها، افراد- فناوری، فرآیندها- فناوری وجود دارد.

رحیمیان و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی تأثیر عوامل فرهنگ سازمانی بر استقرار فرآیندهای مدیریت دانش در معاونت فناوری و برنامه‌ریزی سازمان امور مالیاتی کشور پرداخته‌اند. پژوهش مزبور یک مطالعه موردی و به صورت پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، کارشناسان معاونت فناوری و برنامه‌ریزی سازمان امور مالیاتی کشور بوده و ابزار پژوهش عبارت از دو پرسشنامه نیمرخ فرهنگ سازمانی و استقرار فرآیندهای مدیریت دانش بوده‌است. پرسشنامه‌ی اول به بررسی هفت مؤلفه فرهنگ سازمانی شامل رقابت‌پذیری، مسئولیت اجتماعی، حمایت‌گری، نوآوری، تأکید بر پاداش، جهت‌گیری عملکرد و ثبات می‌پردازد. پرسشنامه‌ی دوم نیز به بررسی شش فرآیند ایجاد، جذب، سازمان دهی، ذخیره، انتشار و کاربرد دانش می‌پردازد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که وضعیت مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش از نظر کارشناسان در سطح متوسط است. میان فرهنگ سازمانی با استقرار فرآیندهای مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌دار ۷۰٪ وجود دارد. همچنین میان هر یک از مؤلفه‌های هفت‌گانه فرهنگ سازمانی با فرآیندهای مدیریت دانش نیز رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. تحلیل رگرسیون همزمان نیز چنین نتیجه داد که: تنها دو مؤلفه جهت‌گیری عملکرد و مسئولیت اجتماعی در پیش‌بینی متغیر استقرار فرآیندهای مدیریت دانش نقش مؤثر دارند.

عباسی و همکاران (۱۳۸۸) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری پرداخته‌اند. این پژوهش کاربردی و از نوع پیمایشی و با هدف شناسایی الگوی فرهنگ سازمانی حاکم در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه های جامع وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و نیز رابطه آن با میزان اجرای مدیریت دانش در این کتابخانه ها انجام پذیرفته است. جامعه آماری

این پژوهش را کلیه کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری که حداقل ۲۰ سال از زمان تأسیس آن گذشته باشد، تشکیل می‌دهد. پرسشنامه‌های پژوهش به ۲۳ کتابخانه ارسال گردیده و در نهایت ۲۸۱ پرسشنامه تکمیل شده از ۲۱ کتابخانه دریافت و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

ابزار گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه و یک سیاهه واریسی بود. پرسشنامه اول برای سنجش الگوی فرهنگ سازمانی که توسط کامرون و کوئین (۱۹۹۹) طراحی شده و بر اساس آن ۴ الگوی فرهنگ سازمانی (گروهی، کارآفرین، بازاری، و سلسله مراتبی) قابل شناسایی است. پرسشنامه دوم که توسط محقق طراحی شد و جهت بررسی میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌ها مورد استفاده قرار گرفت.

جعفری و همکاران (۲۰۰۷) نیز به توسعه یک مدل مفهومی برای مدیریت دانش با تکیه بر عوامل کلیدی موفقیت پرداخته‌اند. این مدل بر پایه فرهنگ سازمانی، مدیریت، نیروی انسانی، آموزش، ابعاد سازمانی، پایلوت، فناوری اطلاعات، اندازه‌گیری عملکرد، الگوبرداری و ابعاد مدیریت دانش شکل گرفته است.

این مدل با تأکید بر عوامل موفقیت، رویکرد جدیدی را برای مدیریت دانش پیشنهاد می‌کند. چهار عامل مدیریت، ابعاد سازمانی، فرهنگ و نیروی انسانی عواملی هستند که به صورت همزمان مورد توجه قرار گرفته و در مرکز مدل قرار دارند. در بعد مدیریت، مواردی چون تعهد و حمایت مدیریت ارشد، مدیریت تغییر، برنامه‌ریزی استراتژیک و انتصاب افرادی چون مدیران دانش سازمانی و قهرمانان دانش مطرح می‌باشند.

مباحثی از قبیل درک و درگیری کارکنان، غنی‌سازی شغلی، کار تیمی، موارد مرتبط با امنیت شغلی و انگیزشی از جمله موارد مرتبط با بحث نیروی انسانی به شمار می‌روند. ابعاد سازمانی نیز شامل مواردی چون ساختار سازمانی برای پذیرش سیستم مدیریت دانش، زیرساخت‌ها و بحث چگونگی یک پارچه‌سازی سیستم مدیریت دانش با سیستم جاری سازمان می‌شود و در نهایت در بعد فرهنگ سازمانی، اعتماد، پذیرش فرهنگ یادگیری مستمر، ارتقای روحیه همکاری و ارتباطات بین افراد و ریسک‌پذیری از موارد مهم این مقوله به شمار می‌روند. از طرفی نقش و جایگاه ابعادی چون آموزش، فناوری اطلاعات، اندازه‌گیری عملکرد و الگوبرداری و پایلوت نیز در مدل به وضوح مشاهده می‌شود. این عوامل به نوعی نقش واسطه، کاتالیزور یا پیش‌رانه را برای احیای ابعاد مختلف مدیریت دانش بر عهده خواهند داشت. ابعادی که در لایه‌ی بیرونی مدل نشان داده شده است، شامل مواردی چون اشتراک

دانش، معماری دانش، اندازه گیری دانش، مخازن دانش، سیستم های مدیریت دانش و ساختار دانش می گردد.

هریهاران اظهار می دارد که بسیاری از پروژه های مدیریت دانش در عمل با شکست مواجه می شوند، زیرا با این پروژه ها همانند دیگر پروژه های فنی برخورد می شود. شاهد این مدعا، نظرسنجی مک کینزی است که بین ۴۰ شرکت آمریکایی، اروپایی و ژاپنی انجام شد. در این نظر سنجی بسیاری از مدیران ارشد بر این باور بودند که مدیریت دانش فقط یک سیستم اطلاعاتی پیشرفته است. برای اطمینان از کسب موفقیت در مدیریت دانش، برنامه های مرتبط می بایست دارای ارتباطات وسیع افقی در تمام سطوح سازمانی باشند. این ارتباطات از نیازهای کسب و کار تا فرآیندهای بهبود یافته را که توسط فاکتورهای انسانی و فناوری های مناسب حمایت می شوند، دربر می گیرد (هاری هاران، ۲۰۰۲).

داونپورت بر این عقیده است که یکی از چالش های کلیدی در مدیریت دانش، حمایت مدیریت است، از این رو تعهد بیشتر مدیریت ارشد، موفقیت بیشتری را در اجرای مدیریت دانش در سازمان به ارمغان خواهد آورد. تات و هیس بر این باورند که سه موضوع کلیدی می بایست در اجرای پروژه های مدیریت دانش مد نظر قرار گیرند. موضوع اول درک و آگاهی کارکنان نسبت به مدیریت دانش است. عامل دوم تعریف اهداف است که به درک و اهمیت استراتژیک مدیریت دانش به عنوان یک ابزار کارا بر می گردد و عامل سوم فعالیت های اجرایی است که به دنبال توانمندسازی بحث مدیریت دانش برای حمایت از اهداف سازمانی است (تات و هاس، ۲۰۰۷).

مرتینز و همکاران بر این باورند که علی رغم این که اکثر پروژه های مدیریت دانش کار خود را با ارائه یک راه حل تکنولوژیک آغاز کرده اند، فرهنگ سازمانی و رهبری، دو فاکتور مهم در موفقیت برنامه های مدیریت دانش می باشند. آن ها همچنین طی یک نظرسنجی عوامل موفقیت مدیریت دانش را به پرسش گذاشتند. در این نظرسنجی عامل «ارائه تعریف مشخص از اهداف» به عنوان یک وظیفه مدیریتی و در دسته مدیریت ارشد جای گرفت. همچنین عواملی چون «انگیزش پرسنل»، «آموزش و تحصیلات» و «پاداش» در دسته منابع انسانی و تحت عنوان «انگیزش و مهارت» جای گرفتند. پس از این طبقه بندی و تحلیل پاسخ های دریافت شده، پنج عامل کلیدی موفقیت برای مدیریت دانش استخراج گردیدند. این عوامل شامل مواردی چون فرهنگ سازمانی، انگیزش و مهارت ها، مدیریت ارشد، ساختارها و فرآیندها و فناوری اطلاعات می باشند (مارتینز و همکاران، ۲۰۰۳).

اسمیت در مقاله‌ای با تجزیه و تحلیل سه مطالعه‌ی موردی از دیدگاه استراتژیک چنین بیان می‌کند: «... یافته‌های تحقیق نشانگر این است که سازمان‌های موفق، دانش خود را از طریق فرآیندهای سازمانی مناسب و به صورت اثربخش مدیریت می‌نمایند» (اسمیت، ۲۰۰۴).

ماتی نیز عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش را فرهنگ، سازمان دهی مناسب مدیریت دانش، استراتژی، سیستم، زیرساخت‌های اطلاعات فناوری، اندازه‌گیری و فرآیندهای مؤثر و سیستماتیک می‌داند (ماتهی، ۲۰۰۴).
در مجموع با توجه به مطالعاتی که در خصوص مرور ادبیات مرتبط انجام گرفته است، می‌توان گفت که در اکثر الگوهای مدیریت دانش، به نقش سه عامل فرهنگ سازمانی، عوامل فنی و مدیریت اشاره شده‌است.

روش تحقیق

با توجه به تقسیم‌بندی تحقیقات علمی از نظر هدف، تحقیق حاضر از نوع تحقیق کاربردی است. همچنین از نظر ماهیت و روش، این تحقیق، از نوع تحقیق توصیفی می‌باشد و با استفاده از روش پیمایشی انجام گرفته‌است.

هدف پژوهش

هدف از پژوهش حاضر، بررسی وضعیت موجود زیرساخت‌های لازم برای پیاده‌سازی مدیریت دانش، در سه حیطه مدیریت، فرهنگی و فنی در دانشگاه‌های مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی می‌باشد.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- عملکرد دانشگاه‌های مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی در رابطه با فراهم آوردن زیرساخت‌های فنی در جهت اجرای بهتر مدیریت دانش مطلوب بوده‌است
- ۲- فرهنگ سازمانی دانشگاه‌های مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی برای اجرای بهتر مدیریت دانش دارای وضعیت مطلوبی است.
- ۳- عملکرد مدیریت دانشگاه‌های مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی در رابطه با فراهم آوردن امکانات لازم برای اجرای مدیریت دانش مطلوب بوده‌است.

حجم نمونه

برای تعیین حجم نمونه از فرمول زیر استفاده شده است که با توجه به محاسبه انجام شده، حجم نمونه برابر $n=345$ است:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * P(1-P)}{e^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 * P(1-P)} = \frac{3379 * (1.96^2) * 0.5 * (1-0.5)}{(0.05^2)(3379-1) + (1.96^2) * 0.5 * (1-0.5)} \cong 345$$

لازم به یادآوری است که تعداد نمونه‌ی در نظر گرفته شده برای هر کدام از دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس، مازندران، گیلان، فردوسی به نسبت تعداد اعضای هیأت علمی هر یک از آنها نسبت به کل اعضای هیأت علمی پنج دانشگاه فوق‌الذکر به صورت جدول ذیل می‌باشد.

جدول ۱. توزیع فراوانی تعداد اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مورد مطالعه

ردیف	دانشگاه	تعداد اعضای علمی	تعداد هیأت	$F_h = \frac{N_h}{N}$	$n_h = n \cdot F_h$
۱	دانشگاه تهران	۱۵۱۰		۰/۴۴۷	$345 \times 0/447 = 154$
۲	دانشگاه تربیت مدرس	۴۸۷		۰/۱۴۴	$345 \times 0/144 = 50$
۳	دانشگاه مازندران	۳۶۴		۰/۱۰۸	$345 \times 0/108 = 38$
۴	دانشگاه گیلان	۳۵۳		۰/۱۰۵	$345 \times 0/105 = 36$
۵	دانشگاه فردوسی	۶۶۵		۰/۱۹۷	$345 \times 0/197 = 68$
	جمع	$N = 4301$	۱		$N_h = 346$

روش نمونه‌گیری

در این تحقیق، از بین دانشگاه‌های ایران، دانشگاه‌های مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی به طور دلخواه انتخاب گردید و همچنین از آنجائیکه به استناد مؤسسه ISI^۱ از دوازده هزار مورد تولید علم ایران در سال ۲۰۰۷ مربوط به پایگاه‌های استنادی (۱) علوم، (۲) علوم اجتماعی و (۳) هنر و علوم انسانی است که سه پایگاه عمده ISI را تحت عنوان Web of Science تشکیل می‌دهند که رشته‌های فنی و مهندسی، پزشکی،

کشاورزی و دامپزشکی، پزشکی و رشته‌های وابسته علوم پایه (ریاضی، فیزیک، زیست‌شناسی) جزء نمایه استنادی علوم به حساب می‌آیند. در ضمن به استناد مؤسسه ISI، سهم ۱۱ رشته اول در تولید علم ایران عبارتند از:

- ۱ شیمی
- ۲ طب بالینی
- ۳ فیزیک
- ۴ مهندسی
- ۵ زیست‌شناسی
- ۶ تحقیقات زیست پزشکی
- ۷ علوم زمین و فضا
- ۸ ریاضیات
- ۹ علوم اجتماعی
- ۱۰ بهداشت و حوزه‌های حرفه‌ای
- ۱۱ روانشناسی

لذا اعضای هیأت علمی رشته‌های شیمی، فیزیک، فنی و مهندسی، ریاضی و علوم اجتماعی و اقتصاد به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. در ضمن افراد مورد نظر در جامعه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده مورد سؤال قرار گرفت.

- 1- Chemistry
- 2- Clinical Medicine
- 3- Physics
- 4- Engineering
- 5- Biology
- 6- Biomedical Research

- 7- Earth & Space Sciences
- 8- Mathematics
- 9- Social Science
- 10- Health & professional Fields
- 11- Psychology

روش گردآوری اطلاعات

جهت جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده گردید. در ضمن، برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر در جهت آزمون فرضیات از پرسشنامه استفاده گردیده‌است.

تعیین روایی تحقیق

روایی مورد نظر در این تحقیق اعتبار محتوا و اعتبار سازه می‌باشد. از آنجائیکه پرسشنامه طراحی شده برای تحقیق حاضر به تأیید اساتید مدیریت و کارشناسان و متخصصان پژوهش و تحقیق رسیده‌است؛ بنابراین می‌توان ادعا نمود که ابزار گردآوری و اندازه‌گیری بکارگرفته شده در تحقیق حاضر دارای اعتبار محتوا می‌باشد. و در ضمن، طبق یافته‌های تحقیق؛ نتایج حاصل از نمونه که از طریق پرسشنامه صورت پذیرفته است، مبانی نظری و تئوریک مدیریت دانش را به خوبی شناسایی نموده‌است. می‌توان بیان نمود که پرسشنامه مزبور از روایی سازه برخوردار است.

بررسی پایایی تحقیق

با توجه به اینکه امروزه در اکثر تحقیقات برای محاسبه پایایی ابزار، از روش آلفای کرونباخ^۱ کرونباخ^۱ استفاده می‌شود، در این پژوهش نیز از این روش برای محاسبه پایایی پرسشنامه استفاده شده است. و مقدار آلفای کرونباخ برای تحقیق حاضر ۰.۷۴۱ می‌باشد که حاکی از پایایی قابل قبول پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش می‌باشد.

یافته های پژوهش

وضعیت نرمال بودن متغیرهای فنی، فرهنگی و مدیریتی قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیه‌ها، باید از وضعیت نرمال بودن متغیرهای تحقیق حاصل کنیم که این کار توسط آزمون کولموگراف- اسمیرنوف انجام می‌شود که طراحی فرض‌ها به صورت زیر است:

متغیر مربوطه نرمال است. H_0

متغیر مربوطه نرمال نیست. H_1

جدول ۲. وضعیت نرمال بودن متغیرهای مورد پژوهش

متغیرها	عدد معناداری	نتیجه نرمال بودن
عامل فنی	۰/۰۱	غیر نرمال
عامل فرهنگ	۰/۰۰۰	غیر نرمال
عامل مدیریتی	۰/۰۰۸	غیر نرمال

با توجه به اینکه Sig تمامی عوامل کوچکتر از ۰/۰۵ است، می توان گفت که توزیع همه عوامل فوق، غیر نرمال می باشد. لذا برای آزمون فرضیات، از آزمون های ناپارامتریک استفاده می گردد.

-آزمون فرضیات مربوط به عوامل مؤثر بر مدیریت دانش در دانشگاه های منتخب آزمون مربوط به عامل فنی

سؤال	آیا عملکرد دانشگاه های مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی در رابطه با فراهم آوردن زیرساخت های فنی در جهت اجرای بهتر مدیریت دانش مطلوب بوده است؟	
فرضیات پژوهشی	فرض صفر:	عملکرد دانشگاه های مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی در رابطه با فراهم آوردن زیرساخت های فنی در جهت اجرای بهتر مدیریت دانش مطلوب بوده است.
	فرض یک:	عملکرد دانشگاه های مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی در رابطه با فراهم آوردن زیرساخت های فنی در جهت اجرای بهتر مدیریت دانش مطلوب نبوده است
فرضیات آماری	فرض صفر:	$H_0: \mu \geq 3$
	فرض یک:	$H_1: \mu < 3$

جدول ۳. نتایج آزمون نسبت مربوط به عامل فناوری اطلاعات

نام دانشگاه	سطح معناداری	مقدار Sig	نتیجه آزمون
دانشگاه مازندران	۰.۰۵	۰.۰۰۰	رد H_0
دانشگاه گیلان	۰.۰۵	۰.۰۰۱	رد H_0
دانشگاه تهران	۰.۰۵	۰.۰۶۳	تأیید H_0
دانشگاه تربیت مدرس	۰.۰۵	۰.۰۰۰	تأیید H_0
دانشگاه فردوسی	۰.۰۵	۰.۰۰۰	تأیید H_0

منبع: یافته های تحقیق

آزمون مربوط به عامل فرهنگی

سؤال	آیا فرهنگ سازمانی دانشگاه‌های مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی برای اجرای بهتر مدیریت دانش دارای وضعیت مطلوبی می‌باشد؟	
فرضیات پژوهشی	فرض صفر:	فرهنگ سازمانی دانشگاه‌های مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی برای اجرای بهتر مدیریت دانش دارای وضعیت مطلوبی می‌باشد.
	فرض یک:	فرهنگ سازمانی دانشگاه‌های مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی برای اجرای بهتر مدیریت دانش دارای وضعیت مطلوبی نمی‌باشد.
فرضیات	فرض صفر:	$H_0: \mu \geq 3$
آماري	فرض یک:	$H_1: \mu < 3$

جدول ۴. نتایج آزمون نسبت مربوط به عامل فرهنگی

نام دانشگاه	سطح معناداری	مقدار Sig	نتیجه آزمون
دانشگاه مازندران	۰.۰۵	۰.۰۰۰	رد H_0
دانشگاه گیلان	۰.۰۵	۰.۰۰۰	رد H_0
دانشگاه تهران	۰.۰۵	۰.۰۰۰	رد H_0
دانشگاه تربیت مدرس	۰.۰۵	۰.۰۰۰	رد H_0
دانشگاه فردوسی	۰.۰۵	۰.۰۰۰	رد H_0

منبع: یافته‌های تحقیق

آزمون مربوط به عامل مدیریتی

سؤال	آیا عملکرد مدیریت دانشگاه‌های مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی در رابطه با فراهم آوردن امکانات لازم برای اجرای مدیریت دانش مطلوب بوده‌است؟	
فرضیات پژوهشی	فرض صفر:	عملکرد مدیریت دانشگاه‌های مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی در رابطه با فراهم آوردن امکانات لازم برای اجرای مدیریت دانش مطلوب بوده‌است.
	فرض یک:	عملکرد مدیریت دانشگاه‌های مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی در رابطه با فراهم آوردن امکانات لازم برای اجرای مدیریت دانش مطلوب بوده‌است.
فرضیات	فرض صفر:	$H_0: \mu \geq 3$
آماري	فرض یک:	$H_1: \mu < 3$

جدول ۵. نتایج آزمون نسبت مربوط به عامل مدیریتی

نام دانشگاه	سطح معناداری	مقدار Sig	نتیجه آزمون
دانشگاه مازندران	۰.۰۵	۰.۰۰۰	رد H_0
دانشگاه گیلان	۰.۰۵	۰.۰۰۰	رد H_0
دانشگاه تهران	۰.۰۵	۰.۰۰۰	رد H_0
دانشگاه تربیت مدرس	۰.۰۵	۰.۰۰۱	رد H_0
دانشگاه فردوسی	۰.۰۵	۰.۰۰۰	رد H_0

منبع: یافته‌های تحقیق

-الگوهای روابط و اثرات تبیین‌کننده متغیرهای اثرگذار بر مدیریت دانش برای

دانشگاه‌های منتخب (مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی)

در این قسمت روابط یکپارچه و متعامل بین متغیرهای اثرگذار بر مدیریت دانش برای دانشگاه‌های منتخب (مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی) با توجه به مدل تحقیق در قالب معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL 8.5 مورد بررسی قرار گرفت. در مدل معادلات ساختاری، ارتباط متغیرهای مربوط، به دو صورت مستقیم و غیرمستقیم تبیین شد. در حالت نخست، ضرائب استاندارد رگرسیون (β) هر یک از متغیرها به صورت مستقیم و در حالت دوم، ضرائب استاندارد مذکور به صورت غیرمستقیم از طریق تأثیرگذاری بر دیگر متغیرها، در کلیه آزمون‌ها و در قالب معادلات ساختاری تبیین گردید. معادلات ساختاری مورد بحث طی صفحات آتی به صورتی تفکیکی شامل اثرات مستقیم و غیر مستقیم آمده است.

-الگوهای روابط تبیین‌کننده عوامل مؤثر بر مدیریت دانش برای دانشگاه‌های

منتخب (مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی)

مستند به مطالعات میدانی انجام شده و اطلاعات جمع‌آوری شده، در این بخش، الگوی معادلات ساختاری عوامل مؤثر بر مدیریت دانش برای دانشگاه‌های منتخب (مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی) مشخص شده است.

جدول ۶. مشخصات متغیرهای تشکیل دهنده عوامل مؤثر بر مدیریت دانش

ردیف	متغیر مستقل	سؤالات پرسشنامه	عنوان
۱	عامل فنی	مجموعه سؤالات بخش الف	TECHNICA
۲	عامل فرهنگی	مجموعه سؤالات بخش ب	CULTURAL
۳	عامل مدیریتی	مجموعه سؤالات بخش ج	MANAGERI

فرض های پژوهشی و آماری

فرض های پژوهشی:

فرض صفر کلیت مدل و متغیرهای مرتبط با عوامل مؤثر بر مدیریت دانش مورد تأیید بوده و برازش معنی دار دارد.

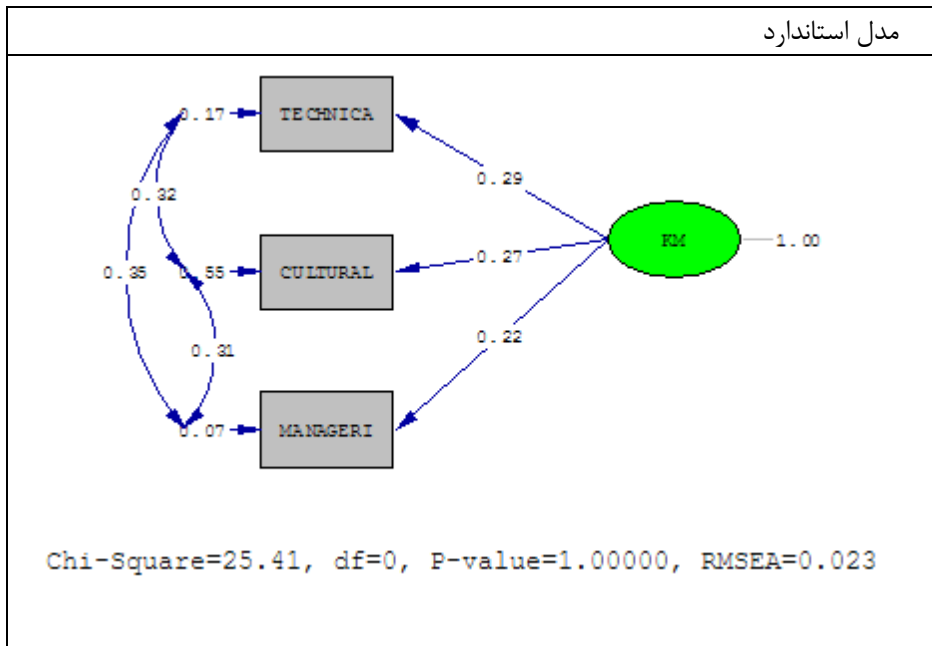
فرض یک کلیت مدل و متغیرهای مرتبط با عوامل مؤثر بر مدیریت دانش مورد تأیید بوده و برازش معنی دار ندارد.

فرض های آماری:

$$H_0: RMSEA \leq 0.10$$

$$H_1: RMSEA > 0.10$$

الگوی معادلات ساختاری عوامل مؤثر بر مدیریت دانش برای دانشگاه‌های منتخب (مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی) مبتنی بر نرم‌افزار LISREL به شرح ذیل است:



نتیجه آزمون

نتیجه آزمون نشان می‌دهد که با توجه به اینکه شاخص RMSEA یا جذر برآورد واریانس خطای تقریب کمتر از ده درصد است (RMSEA=0.023)، لذا می‌توان گفت که مدل فوق برازش خوبی از داده‌های دنیای واقعی داشته‌است (هومان، ۲۰۰۵، ۱۸۸). در نتیجه، کلیت مدل مورد تأیید می‌باشد. یعنی اینکه متغیرهای فنی، فرهنگی و مدیریتی تبیین‌کننده خوبی از عوامل مؤثر بر مدیریت دانش در دانشگاه‌های منتخب (مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی) می‌باشند.

همانگونه که در نمودار T-Value بالا مشخص است، ضرائب مربوط به روابط بین متغیرها در سطح جامعه آماری مورد مطالعه نشان داده شده‌است. در معادلات ساختاری، متغیرها

دارای دو گونه روابط تبیین کنندگی برای متغیر اصلی مورد مطالعه که در این تحقیق عوامل مؤثر بر مدیریت دانش در دانشگاه های منتخب (مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی) است، می باشند که عبارتند از: مستقیم و غیرمستقیم. همانگونه که ملاحظه می گردد در بخش روابط مستقیم و غیر مستقیم همه روابط مورد تأیید قرار گرفته اند، زیرا هیچکدام از آنها رد نشده اند.

در ضمن رابطه رگرسیونی (ضرائب استاندارد شده) معادله ساختاری بین متغیرهای اثرگذار مدیریت دانش (فنی، فرهنگی و مدیریتی) به صورت مستقیم و نیز غیرمستقیم بر اساس خروجی نرم افزار لیزرل به صورت زیر استخراج شده است. در معادله زیر متغیرها همانگونه که در جدول بالای این آزمون آمده است، تعریف شده اند.

میزان تبیین کنندگی اثرات متغیرهای فنی، فرهنگی و مدیریتی = اثرات مستقیم متغیرها
+ اثرات غیرمستقیم متغیرها

$$KM = (0.29\text{Technical} + 0.27\text{Cultural} + 0.22\text{Managerial}) + ((0.32\text{Technical} * 0.27\text{Cultural}) + (0.35\text{Technical} * 0.22\text{Managerial}) + (0.31\text{Cultural} * 0.22\text{Managerial}))$$

همانگونه که در معادله ساختاری فوق ملاحظه می شود متغیرهای تبیین کننده عوامل مؤثر بر مدیریت دانش در دانشگاه های منتخب (مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی) به دو صورت مستقیم و غیر مستقیم اثرات تبیینی شان مشخص شده است.

در حقیقت معادله فوق، مدل رگرسیون برازش شده بین متغیرهای تبیین کننده عوامل مؤثر بر مدیریت دانش را نشان می دهد. یعنی هر گونه پیش بینی و تغییر در مدیریت دانش سازمان می تواند از طریق تغییر ارادی در متغیرهای تبیین کننده، با توجه به ضرائب محاسبه شده عملی گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

جامعه فراصنعتی امروز، جامعه‌ای اطلاعاتی است که در آن به تدریج فناوری‌های نیروافزا جای خود را به فناوری‌های دانش‌افزا می‌دهند. شناخت رو به رشدی در حوزه تجارت در رابطه با اهمیت دانش به عنوان یک منبع حیاتی برای سازمان‌ها وجود دارد (وینتر ۱۹۸۷، لئونارد ۱۹۹۹) و دانش بخش اعظم سرمایه سازمان‌ها و قدرتمندترین موتور تولید سازمان‌ها شده است، پس سازمان‌ها باید بر مدیریت آن تاکید کنند (مارشال، ۱۹۶۵).

با بررسی و تحلیل دانش و اهمیت ویژگی‌های آن در حیطة عملکرد سازمان‌ها می‌توان دریافت که برخورداری از دانش و اطلاعات به‌روز برای ادامه حیات سازمان‌ها به یک ضرورت انکارناپذیر تبدیل شده است. مدیران نیز در این موقعیت آشفته یعنی مدیران جدید، نیازمند دانش جدید (دانش سیستم مدیریت دانش) هستند. اگر سازمانی نتواند شکل صحیحی از سیستم مدیریت دانش را در جایگاه مناسب خود به کار برد، در عرصه‌های رقابتی جهانی با مشکل مواجه خواهد شد. از سوی دیگر دغدغه مدیران، ارزیابی مستمر این سیستم مدیریت دانش می‌باشد. این در حالی است که محققان در استفاده از روش‌های مختلف برای اندازه‌گیری مدیریت دانش تلاش می‌کنند.

در نتیجه دانش به سرعت به سرمایه‌ای حیاتی برای ارتقاء عملکرد آینده سازمان‌ها تبدیل شده است، بنابراین ایجاد شاخص‌ها و اندازه‌گیری دانش سازمان توسط مدیریت عالی به منظور تصمیم‌گیری در مورد فعالیت‌های مدیریت دانش، بسیار حیاتی شده است (کاریلو و جیمسون، ۲۰۰۴؛ ریبر و سیتز، ۲۰۰۳).

مدیران نیز با مشکلات تصمیم‌گیری درباره میزان و چگونگی پیاده‌سازی مدیریت دانش جهت دستیابی به عملکرد مناسب و همچنین با مسائل مضاعف شدن نقش‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها مواجه هستند (زیرا مدیران ایجادکننده زیرساخت‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها هستند).

طبیعی است که پیاده‌سازی مدیریت دانش در هر سازمانی همچون پیاده‌سازی هر روش دیگری، بایستی در یک فرایند گام به گام و تدریجی صورت گیرد، چرا که تجربه نشان می‌دهد تغییر ناگهانی نه تنها دردی را از سازمان درمان نمی‌کند، بلکه می‌تواند باعث از دست رفتن سرمایه‌های موجود نیز شود. به طور کلی روش‌های گوناگونی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش خلق شده است تفاوت در آن‌ها ناشی از اختلاف نظرهای جزئی که در مورد مورد مدیریت دانش و نیز گوناگونی سازمان‌ها و نیازهایشان وجود دارد، می‌باشد.

بر اساس نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر، می توان چنین بیان کرد که از بین سه عامل زیرساختی لازم برای اجرای مدیریت دانش در دانشگاه های منتخب (به جزء دانشگاه مازندران و گیلان) عامل فنی نسبت به دو عامل دیگر از وضعیت نسبتاً خوبی برخوردار است ولی در عین حال نیازمند توجه و توسعه بیشتر می باشد. عامل مدیریتی و فرهنگ سازمانی در وضعیت مناسبی قرار ندارند. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که مهمترین دغدغه اجرای اثربخش مدیریت دانش شامل جنبه های انسانی (فرهنگ و مدیریت) می باشد.

بسیاری از سازمان ها به این دلیل در اجرای اثربخش مدیریت دانش در سازمان ناکام بوده اند که مفاهیم مدیریت دانش و همچنین مزایای آن را به شکلی مطلوب به کارکنان معرفی ننموده اند. به عبارت دیگر اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش به دو عامل اساسی فرهنگ سازمانی و مدیریت (که تأثیر متقابل بر یکدیگر دارند) مرتبط است.

در مدیریت دانش، فرهنگ قادر است رسالت، آرمان، اهداف بلندمدت و اهداف کوتاه مدت را نمایان سازد. مطالعات نشان می دهد که حل مسائل فرهنگی مشکل است، اما بیشترین مزایا به دست می دهد. بنابراین بزرگترین چالش فراروی مدیریت دانش، مسأله فنی نیست، زیرا می توان آن را از طریق هر تعداد سیستم «تکنولوژی اطلاعات» حل نمود، بلکه چالش اصلی مسأله فرهنگ است. ایجاد فرهنگ مطلوب و بهره گیری از مدیریت دانش و فن آوری اطلاعات موجب می شود تا سرعت، کیفیت و مطلوبیت خدمات دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی ارتقاء یابد. به منظور سرمایه گذاری و بهره برداری از دانش سازمانی، مفاهیم مدیریت دانش باید با فناوری های پیشرفته، فرایندهای تجاری و کارکردهای انسانی تلفیق شده تا از طریق ایجاد محیطی مطلوب جهت تسهیم دانش، ارزش افزوده قابل توجهی برای آن ایجاد شود. به طور کلی، برای توسعه مدیریت دانش در دانشگاه ها باید تمامی تغییراتی که به نوعی منجر به تداخل و تعامل یا بازسازی دانایی می گردد. به طور کلی، برای توسعه مدیریت دانش در دانشگاه ها باید تمامی تغییراتی که به نوعی منجر به تداخل و تعامل یا بازسازی دانایی می گردد، به طور نظام مند تشویق و حمایت شوند.

منابع

- اخوان، پیمان و روح‌اله باقری. (۱۳۸۹). مدیریت دانش: از ایده تا عمل، نشر آتی‌نگر. چاپ دوم. تهران.
- رحیمیان، حمید و هانیه شامی زنجانی. زودآیند. تأثیر عوامل فرهنگ سازمانی بر استقرار فرآیندهای مدیریت دانش در معاونت فناوری و برنامه‌ریزی سازمان امور مالیاتی کشور، فصلنامه علوم و فناوری اطلاعات.
- عباسی، زهره و مهری پریخ. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش. تهران.
- طبرسا، غلامعلی و نوشین اورمزدی. (۱۳۸۷). تبیین و سنجش عوامل زمینه‌ای برای استقرار مدیریت دانش: مطالعه موردی در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران (منطقه تهران)، فصلنامه پیام (چشم‌انداز) مدیریت. ۲۶: ۳۹-۶۹.
- هاشم‌پور، لیلا. (۱۳۸۹). بررسی زیرساخت‌های مدیریت دانش در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه الزهرا.
- Anantatmula, Vittal. 2004. Criteria for Measuring Knowledge Management Efforts in Organizations. Theses of PhD. George Washington University.
- Alavi, M and Leidner D.E. 2000. Review knowledge management and knowledge management system: Conceptual foundations and research Issues. Organization studies. 4(14): pp:335-343.
- Alazmi, Mutirion and Zairi, Mohammad. 2003. Knowledge management critical success factors. Journal of knowledge management, 3(15):107-136
- Alle, Verna. 2001. 12 principles of knowledge management, Available at: www.kmadvantage.com/

- Argyris, C. 1991. Teaching smart people how to learn. Harvard Business Review. 3(69):99-109
- Bajaria, H. J. 2000. knowledge creation and management: inseparable twins. Total Quality Management, 11(4):502-573
- Blackler, F. 1995. The knowledge, knowledge work and organization: An overview and interpretation. Organization studies. 6(16): 1021-1046
- Bhatt, G.D. 2001. Knowledge creation and management between technologies. technologies and people. Journal of knowledge management. 1(5):68-75
- Benjamin Loh & et al. 2003. Applying Knowledge Management University Research. Singapore.
- Bobrow, D. and Winograd, T. 1997. A knowledge representation language. Available at: www.informatic.uni-trier~ley/db/indics/a-tree/w/winograd:tery.html
- Boisot, M., H. 1998. Knowledge assets: securing competitive advantage in the information economy, Oxford: Oxford University Press.
- Baumard, Philippe. 1999. Tacit knowledge in organizations. available at: www.amazon.co.uk/exec/ohidos/
- Brown, J. S. 1999. Knowledge Process, Available at: www.brint.com
- Casey, A. F. 1997. Thinking carefully about knowledge management. Available at: www.forbs.com
- Hariharan, A. 2002. Knowledge management: a strategic tool. Journal of Knowledge Management Practice. 3(3): 9-50. Available at: <http://www.tlinc.com/artic146.htm>
- Mathi, Kavindra. (2004). Key success factors for knowledge management. Available: <http://www.dmreview.com>.
- McDermott, R. and O'Dell. C. 2001. Overcoming cultural barrier to sharing knowledge, Journal of knowledge management. 6(1):45-53.
- McElroy, Mark. 2003. Understanding the new knowledge management, Available at: www.knowledgeboard.com/cgi-bin/item
- Mertins, Kai, Heisig, Peter and Jens Vorbeck. 2003. Knowledge management. Concepts and best practices. Springer.

-Tat, Lim Wai and Stewart Hase. 2007. Knowledge management in the Malaysian aerospace industry context, Long range planning. 33(1): 35-54.