

دانش و پژوهش در علوم تربیتی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)
شماره چهاردهم - تابستان ۱۳۸۶
صص ۹۳ - ۱۰۶

عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاههای آزاد اسلامی استان مازندران

کیومرث نیازآذری^۱ - فتنه عمویی^۲

چکیده

سازمان‌ها با سرمایه‌های هوشی و توانایی یادگیری سریع، رهبران جهانی خواهند شد. این پژوهش با هدف بررسی عوامل فناورانه فرهنگی و اجتماعی بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی انجام شد. روش پژوهش توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران اجرایی و آموزشی دانشگاههای آزاد اسلامی استان مازندران تشکیل داده‌اند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بوده و برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد که بر این اساس ۱۶۲ نفر در این پژوهش مشارکت داشته‌اند. گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه صورت گرفت. برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و صوری استفاده شد و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی و مقدار ۰/۸۱ محاسبه گردید. داده‌های پژوهش با استفاده از روشهای آمار توصیفی و آزمون t تجزیه و تحلیل شد، یافته‌های پژوهش

۱- عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری (نویسنده مسؤول)

Email:Niazazara@Iausari.Ac.ir

۲- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

نشان می‌دهد که فناوری اطلاعاتی عامل مؤثری بر استقرار مدیریت دانش است و با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و نیروی انسانی، این عوامل در این پژوهش بر استقرار مدیریت دانش تأثیر نداشته‌اند. از پیشنهادهای مهم این پژوهش افزایش میزان سرمایه‌گذاری به‌منظور گسترش زیرساخت‌های فناوریانه، آموزش و به‌کارگیری ابزارهای فناوری اطلاعاتی و به‌روز کردن پایگاه دانش است.

کلید واژه‌ها: دانش، مدیریت دانش، فناوری اطلاعاتی، فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی، نیروی انسانی.

مقدمه

سازمان‌های هزارهٔ جدید به دلیل شرایط زمانی که در آن واقع شده‌اند، تفاوت‌های بسیاری با گذشته دارند و بر اساس دو مفهوم پیچیدگی و آشفتگی به‌شدت تغییر کرده‌اند، به‌گونه‌ای که ماهیت فعلی جهان، تغییرات گسسته و بنیانی است. این تغییرات چنان سریع اتفاق افتاده و رقابت نیز چنان زیاد شده است که سازمان‌های عظیمی که در قرن بیستم رشد یافتند، نمی‌توانند در دنیای نوظهور قرن بیست و یکم دوام بیاورند. در این محیط‌های جدید سازمان‌ها برای بقا و موفقیت خود به سامانه‌های طبیعی و انعکاس‌های آن نیاز دارند تا بتوانند با تشخیص سریع تغییرات، خود را با آن انطباق دهند (مارکوارت، ترجمهٔ زالی، ۱۳۸۵). این موضوع توجه سازمان‌ها را به سمت دانش^۱ معطوف کرد، دانش با ویژگیهای بدیع و پویای خود امکان پاسخگویی به ویژگیهای محیط‌های جدید را فراهم می‌سازد، اهمیت دانش و کاربرد آن در حیطه‌های گوناگونی از جمله؛ از طرف اندیشمندان اجتماعی برای تحقق جامعهٔ بدون طبقه و توزیع عادلانهٔ معرفت، در سازمان و مدیریت به عنوان رمز بقا و موفقیت و کسب مزیت رقابتی پایدار و در اقتصاد به عنوان دارایی راهبردی بحث شده است (عدلی، ۱۳۸۵). از این دیدگاه استدلال می‌شود که دانش دارایی غیرملموسی است که در اقتصاد جدید از دارایی سنتی مهمتر است (دانلد، ترجمهٔ نیک‌فطرت، ۱۳۸۱). در گذشته معمولاً ارزش یک سازمان برحسب سرمایه و دارایی‌های ملموس سنجیده می‌شد، اما در هزارهٔ سوم دارایی‌های غیرملموس بهترین دارایی سازمان تلقی می‌شود (الوانی، ۱۳۸۳).

برای بهره‌برداری از ارزش بالای دانش راه‌حلهایی ارائه شده است، در اینجا مدیریت دانش^۱ به‌عنوان رویکردی نوین برای بهره‌برداری و توسعه دارایی‌های غیرملموس سازمان معرفی می‌شود (قلی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۴) مدیریت دانش روی خلق ارزش تأکید می‌کند و به معنای اداره کردن دانش موجود و تبدیل آن به دانش مفید در سازمان است و دو جزء مهم دارد؛ اداره دانش و افزایش توانایی برای خلق دانش جدید و نوآوری که منجر به اهمیت یافتن یادگیری و یادگیری‌زدایی^۲ می‌شود، در این ارتباط مالهورترا^۳ (۲۰۰۲) بیان می‌کند مدیریت دانش فرایندی است که به واسطه آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری، خلق، گسترش و کاربرد دانش مهارت‌های مورد نیاز را کسب می‌کنند.

رویکردها به مدیریت دانش در دو جریان قابل شناسایی است؛ اولین رویکرد مبتنی بر بعد فناوری مدیریت دانش است که در برگیرنده طیف وسیعی از رویکردها، سامانه‌ها و روشهای عملیاتی است که به منظور حمایت و اداره فرایندهای مبتنی بر دانش طراحی شده‌اند، بر اساس این نگرش فرایند مدیریت دانش به‌طور عمده بر فناوری اطلاعاتی^۴ مبتنی است. رویکرد دوم رویکرد اجتماعی است؛ تمرکز این رویکرد بر افراد و اعضای سازمان است، زیرا اعتقاد بر این است که دانش پدیده‌ای اجتماعی است. بر اساس این رویکرد بخش عظیمی از دانش سازمان به صورت ضمنی است که قابل مشاهده نیست و یکی از دغدغه‌های این رویکرد تبدیل دانش ضمنی^۵ به دانش صریح^۶ است (صلواتی، ۱۳۸۴). صاحب‌نظران با توجه به این دو رویکرد، عوامل مختلفی را به عنوان عوامل تأثیرگذار بر استقرار مدیریت دانش شناسایی کرده‌اند از جمله داوونپورت و پروساک^۷ (۱۹۹۸) بیان می‌کنند، کاربرد فناوری اطلاعاتی در مدیریت دانش منجر به افزایش قابلیت دسترسی به دانش و افزایش سرعت انتقال به اعضای سازمان می‌شود (ترجمه رحمان سرشت، ۱۳۷۹). عامل مؤثر دیگر را فرهنگ سازمانی^۸ ذکر کرده‌اند، فرهنگ مناسب مدیریت دانش فرهنگی است که در آن خلاقیت و نوآوری

1 - Knowledge Management

2 - unlearning

3 - Yogesh malhotra

4 - Information technology

5 - Tacit Knowledge

6 - Explicit Knowledge

7 - Davenport & Prusak

8 - Organizational Culture

ارزش محسوب می‌شود، به کارکنان اجازه سعی و خطا، تجربه و یادگیری داده می‌شود، فضای حاکم بر سازمان به‌گونه‌ای است که تمام افراد با شور و شوق تمام در پی یادگیری و انتقال آموخته‌هایشان به دیگران هستند و بر اساس سهمی که در رشد دانش و سازمان داشته‌اند، مورد ارزیابی و تشویق قرار می‌گیرند، چنین فرهنگی موجب اشاعه عادلانه دانش در سازمان می‌شود (مرادزاده و همکاران، ۱۳۸۵). یادگیری سازمانی^۱ نیز به عنوان عامل مؤثری در مدیریت دانش ذکر شده است. در اهمیت یادگیری سازمانی می‌توان از اصطلاح اقتصاد یادگیری^۲ استفاده کرد، این مفهوم اشاره به این موضوع دارد که مهمترین تغییر در هزاره جدید کاربرد روزافزون دانش نیست، بلکه دانش با سرعت بیشتری از قبل کهنه و در نتیجه بدون استفاده می‌شود. بنابراین ضروری است که سازمان‌ها در یادگیری سازمانی درگیر شوند و اعضای سازمان به‌طور مستمر قابلیت‌های جدید کسب کنند، بدین ترتیب بنابر نیاز دانش، یادگیری مستمر، ضرورت مدیریت دانش محسوب می‌شود، زیرا بدون انواع یادگیری دانش جدید خلق نمی‌شود (عدلی، ۱۳۸۵). عامل دیگر در استقرار مدیریت دانش نیروی انسانی^۳ است. نیروی انسانی متعهد که دارای توانایی‌های منحصر به فردی از جمله تسلط بر فناوری پیشرفته، توانایی تصمیم‌گیری و قضاوت صحیح، توانایی یادگیری‌زدایی، توانایی خود کنترلی و خود راهبری و هستند، عاملی تعیین‌کننده در استقرار مدیریت دانش می‌باشند، بدین ترتیب عواملی نظیر فناوری اطلاعاتی، فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و نیروی انسانی در استقرار مدیریت دانش مؤثر هستند.

با توجه به اینکه دانشگاهها از نظر اندازه، وسعت و تنوع سرمایه‌های هوشی یکی از گسترده‌ترین نهادهای اجتماعی رسمی هستند، باید در استقرار مدیریت دانش به‌عنوان قابلیت اصلی نسبت به سایر سازمان‌ها پیشگام باشند و نقش رهبری را ایفا کنند و در نقش سازمان‌های دانشی فعالیتهای اصلی خود را معطوف به یادگیری، خلق و اشاعه دانش نمایند. با وجود اهمیت مدیریت دانش در خلق و اداره دارایی‌های ناملموس سازمان، مطالعات پژوهشی بسیار کمی در زمینه عوامل مؤثر بر استقرار آن در سازمان‌ها صورت گرفته است.

1- Organizational Learning

2 - Learning Economy

3 - Human resource

یافته‌های پژوهشی حسن‌زاده (۱۳۸۵) نشان می‌دهد که بین سازمان‌های مختلف از نظر فراهم کردن عوامل زیرساختی مدیریت دانش (فناورانه و فرهنگی) تفاوت معناداری وجود دارد.

نتایج پژوهش منوریان (۱۳۸۴) نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعاتی، نیروی انسانی و آموزش بر مدیریت دانش تأثیرگذار هستند و مهمترین عامل بر اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها عامل فرهنگی است.

یافته‌های پژوهشی کانتر و باندورا^۱ (۲۰۰۴) نشان‌دهنده آن است که مهمترین عامل بر فرایند مدیریت دانش، نیروی انسانی توانمند و یادگیری سازمانی است و مهمترین راهکار توانمندسازی نیروی انسانی را مهارت‌آموزی و آموزش آنها در سازمان می‌دانند.

پژوهش نقیب^۲ (۲۰۰۳) نشان داد که مهمترین عامل برای اجرای مدیریت دانش ترکیب درستی از مشارکت انسانی و ابزارهای فناورانه است و نگرش افراد به جنبه‌های مختلف مدیریت دانش پیش‌نیاز مهمی در طرح‌های مدیریت دانش است.

یافته‌های پژوهشی پاولین و ماسون^۳ (۲۰۰۲)، بت^۴ (۲۰۰۱) نشان می‌دهد که مهمترین مانع برای اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها عوامل فرهنگی و مدیریتی است. لذا بر مبنای نظریه مدیریت دانش جامع^۵، برای اینکه مدیریت دانش قابلیت اصلی سازمان شود، باید زیرساخت و عوامل آن مورد توجه قرار گیرد و با توجه به مبانی نظری و پژوهشی، این پژوهش درصدد پاسخی به سؤال‌های زیر است:

- ۱- تأثیر فناوری اطلاعات بر استقرار مدیریت دانش چیست؟
- ۲- تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش چیست؟
- ۳- تأثیر یادگیری سازمانی بر استقرار مدیریت دانش چیست؟
- ۴- تأثیر نیروی انسانی بر استقرار مدیریت دانش چیست؟

1 - Kanter & Bandora

2 - Naghib

3 - Pauleen & Mason

4 - Bhatt

5 - comprehensive knowledge Management theory

روش‌شناسی پژوهش

شیوه این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع و اهداف آن از نوع توصیفی - پیمایشی است. کلیه مدیران اجرایی و آموزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران در سال تحصیلی ۸۶ - ۸۵ جامعه مورد مطالعه پژوهش را تشکیل داده‌اند. (N = ۳۲۰) روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای است که به منظور رعایت نسبت هر یک از گروه‌ها در نمونه این روش به کار گرفته شد. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد. بر این اساس ۱۷۵ نفر انتخاب شدند که در این پژوهش ۱۶۲ نفر مشارکت داشته‌اند. در تدوین پرسشنامه روایی محتوایی و صوری به کار رفت. بر این اساس سؤال‌های پرسشنامه مورد مطالعه متخصصان، صاحب‌نظران و استادان مربوط قرار گرفت و پس از بررسی سؤالاتی که دارای اشکال مفهومی و ظاهری بودند اصلاح و سؤالاتی که دارای روایی پایین‌تری بودند از پرسشنامه حذف شدند و در نهایت پرسشنامه‌ای تدوین شد که مورد تأیید قرار گرفت. برای پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ۰/۸۱ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی نظیر (میانگین، انحراف معیار، واریانس، محاسبه درصدها) و آمار استنباطی (آزمون t) استفاده شد و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسبت به محاسبه آن اقدام شده است.

جامعه آماری این پژوهش از نظر ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان در متغیر سطح حرفه‌ای، میزان تحصیلات، سنوات خدمت و جنسیت به ترتیب عبارتند از رؤسای دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها ۱۲ درصد، معاونان آنها ۳۶ درصد و مدیران گروه ۵۲ درصد بوده‌اند. داده‌های حاصل از دریافت پرسشنامه بیانگر آن بوده است که ۱۵ درصد مشارکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی، ۴۰ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۴۵ درصد دارای مدرک دکترا بوده‌اند. وضعیت مشارکت‌کنندگان در متغیر سابقه خدمت بیانگر آن است که مشارکت‌کنندگان دارای ۵ سال و ۵ تا ۱۰ سال سابقه خدمت، ۶۱ درصد گروه نمونه را به خود اختصاص داده‌اند که این به نوعی نشان‌دهنده نسبتاً جوان بودن گروه نمونه بوده است و از مجموع مشارکت‌کنندگان ۱۰ درصد را زنان و ۹۰ درصد را مردان تشکیل داده‌اند.

یافته‌های پژوهش

در ارتباط با سؤال اول مبنی بر تأثیر فناوری اطلاعات بر استقرار مدیریت دانش، یافته‌های زیر به دست آمده است. جدول ۱ تجزیه و تحلیل یافته‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۱- مفروضات آزمون t برای سؤال اول

حجم نمونه	میانگین طبقات	میانگین نگرش	انحراف معیار	t محاسبه شده	t جدول	سطح احتمال
۱۶۲	۳	۳/۵۸	۰/۹۴	۷/۸۳	۱/۹۶	$P < ۰/۰۵$

یافته‌های به دست آمده در جدول ۱ نشان می‌دهد که t محاسبه شده (۷/۸۳) در سطح اطمینان ۹۵ درصد با درجه آزادی ۱۶۱ از t جدول (۱/۹۶) بزرگتر شده است، بنابراین تفاوت میانگین نگرش و میانگین طبقات از لحاظ آماری معنادار است، بر این اساس فناوری اطلاعات بر استقرار مدیریت دانش مؤثر است. در ارتباط با سؤال دوم مبنی بر تأثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش، یافته‌های زیر به دست آمده است. جدول ۲، تجزیه و تحلیل یافته‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۲- مفروضات آزمون t برای سؤال دوم

حجم نمونه	میانگین طبقات	میانگین نگرش	انحراف معیار	t محاسبه شده	t جدول	سطح احتمال
۱۶۲	۳	۲/۹۳	۱/۰۶	۰/۸۴	۱/۹۶	$P < ۰/۰۵$

یافته‌های به دست آمده در جدول ۲ نشان می‌دهد که t محاسبه شده (۰/۸۴) در سطح احتمال ۹۵ درصد با درجه آزادی ۱۶۱ از t جدول (۱/۹۶) کوچکتر شده است، بنابراین تفاوت میانگین طبقات و میانگین نگرش معنادار نمی‌باشد، به عبارت دیگر در این پژوهش فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش عامل تأثیرگذاری نیست.

در ارتباط با سؤال سوم مبنی بر تأثیر یادگیری سازمانی بر استقرار مدیریت دانش، یافته‌های زیر به دست آمده است. جدول ۳، تجزیه و تحلیل یافته‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۳- مفروضات آزمون t برای سؤال سوم

حجم نمونه	میانگین طبقات	میانگین نگرش	انحراف معیار	t محاسبه شده	t جدول	سطح احتمال
۱۶۲	۳	۲/۹۶	۱/۱۱	۰/۴۵	۱/۹۶	$P < ۰/۰۵$

نتایج آزمون t در جدول ۳ نشان می‌دهد که t محاسبه شده (۰/۴۵) در سطوح اطمینان ۹۵ درصد با درجه آزادی ۱۶۱ از t جدول (۱/۹۶) کوچکتر شده است، بنابراین تفاوت میانگین طبقات و میانگین نگرش معنادار نیست، بر این اساس در این پژوهش یادگیری سازمانی بر استقرار مدیریت دانش عامل مؤثری نیست. در ارتباط با سؤال چهارم مبنی بر تأثیر نیروی انسانی بر استقرار مدیریت دانش، یافته‌های زیر به دست آمده است. جدول ۴ تجزیه و تحلیل یافته‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۴- مفروضات آزمون t برای سؤال چهارم

حجم نمونه	میانگین طبقات	میانگین نگرش	انحراف معیار	t محاسبه شده	t جدول	سطح احتمال
۱۶۲	۳	۲/۹۷	۱/۰۹	۰/۳۵	۱/۹۶	$P < ۰/۰۵$

یافته‌های به دست آمده در جدول ۴ نشان می‌دهد که چون t محاسبه شده (۰/۳۵) در سطوح اطمینان ۹۵ درصد با درجه آزادی ۱۶۱ از t جدول (۱/۹۶) کوچکتر شده است، بنابراین بین میانگین نگرش و میانگین طبقات تفاوت معناداری وجود ندارد، به عبارت دیگر در این پژوهش نیروی انسانی بر استقرار مدیریت دانش تأثیر ندارند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اساسی این پژوهش، بررسی عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی بوده است. بنابراین پس از مطالعه مبانی نظری و پژوهشی عوامل تأثیرگذار شناسایی و بررسی شدند، فناوری اطلاعات به‌عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر استقرار مدیریت دانش بود که تأیید شد. فرایندهای مدیریت دانش به‌طور عمده بر فناوری اطلاعات مبتنی است که در واقع تسهیل‌کننده فرایند مدیریت دانش است. مبانی نظری و پژوهشی متعددی به اهمیت فناوری اطلاعات اشاره کرده‌اند، از جمله داوونپورت و پروساک (۱۹۹۸)، رادینگ (۱۹۹۸)، مالهوترا (۲۰۰۲)، عدلی (۱۳۸۴) معتقدند که فناوری اطلاعات سرعت‌بخش و زیرساخت فرایند مدیریت دانش است، پژوهش منوریان (۱۳۸۴) و لیوویتز (۱۹۹۱) نشان می‌دهد که فناوری اطلاعات عاملی مؤثر و مهم بر استقرار مدیریت دانش است و پژوهش یحیا و گو (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که مدیریت دانش شکل تکامل یافته‌ای از مدیریت نیروی انسانی و فناوری اطلاعات است، همان‌طور که ملاحظه می‌شود فناوری اطلاعات یک عامل مهم و تأثیرگذار بر فرایند مدیریت دانش است.

عامل تأثیرگذار دیگر در استقرار مدیریت دانش فرهنگ سازمانی است، فرهنگ سازمانی اساس موفقیت مدیریت دانش است، که مبانی نظری بر اهمیت آن تأکید کرده‌اند. لویز (۲۰۰۴)، داوونپورت (۱۹۹۹)، لیوویتز (۱۹۹۱) معتقدند که موفقیت مدیریت دانش مستلزم ایجاد فرهنگ سازمانی قوی است تا از مدیریت دانش حمایت کند. عدلی (۱۳۸۴)، حسن‌زاده (۱۳۸۵) فرهنگ سازمانی را به‌عنوان زیرساخت مهم مدیریت دانش مطرح می‌کنند، اما پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی موجود مانعی برای استقرار مدیریت دانش در سازمان تلقی می‌شود، پژوهش پاولین و ماسون (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که مهمترین مانع در اجرای مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی موجود است، مارچ و جونز (۲۰۰۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که در اغلب سازمان‌ها فرهنگ سازمانی موجود عامل حمایت‌کننده از مدیریت دانش نیست. پژوهش لیوویتز (۱۹۹۹) نشان می‌دهد که وضعیت فرهنگ سازمانی برای پشتیبانی مدیریت دانش کاملاً منفی است و هیچ جنبه رسمی از فرهنگ سازمانی وجود ندارد که از مدیریت دانش حمایت کند. یافته‌های این پژوهش نیز نشان

می‌دهد که فرهنگ حاکم بر دانشگاه با فرهنگ متناسب مدیریت دانش مغایر است. چنین فرهنگی موجب احتکار دانش می‌شود، به عقیده برخی از نویسندگان این نوع فرهنگ غیررابطه‌ای، دیوان‌سالاری و وظیفه‌ای است. بدیهی است چنین فرهنگی سنخیتی با مدیریت دانش که نیازمند یک فرهنگ مشارکتی با ارتباطات چندگانه و حمایتی است، ندارد، بنابراین برای اینکه مدیریت دانش را مستقر کنیم نیازمند تحول فرهنگی هستیم و باید فرهنگی بر سازمان حاکم شود که از احتکار دانش اجتناب و فضای توأم با صمیمیت و اعتماد خلق کند.

عامل مؤثر سوم در استقرار مدیریت دانش یادگیری سازمانی است. یادگیری سازمانی جزء جدایی‌ناپذیر مدیریت دانش است، چون دانش تمایل زیادی به کهنگی زودرس دارد، با اینکه مبانی نظری بر اهمیت یادگیری سازمانی تأکید کرده‌اند و داوِنپورت (۱۹۹۸)، الوانی (۱۳۸۳)، عدلی (۱۳۸۴) یادگیری سازمانی را زیرساخت مهم مدیریت دانش معرفی می‌کنند و معتقدند که بدون انواع یادگیری دانش خلق نمی‌شود، اما پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه نشان می‌دهد که وضعیت سازمان‌های ما در زمینه یادگیری سازمانی مطلوب نیست، از جمله پژوهش البدوی و شفاعی (۱۳۸۱) نشان می‌دهد که سازمان‌های ما در زمینه یادگیری سازمانی با موانعی از جمله عملکرد مداری، کمبود زمان یادگیری، محیط انحصاری و غیررقابتی روبه‌رو هستند. جعفری (۱۳۸۳) در پژوهشی میزان یادگیری گروهی و سازمانی را ارزیابی کرد و به این نتیجه رسید که یادگیری گروهی و سازمانی در سازمان‌های ما وضعیت مطلوبی ندارد. پژوهش رسته مقدم (۱۳۸۴) نشان می‌دهد که بین وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه از نظر برخورداری از یادگیری سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد. یافته‌های این پژوهش نیز نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی عامل مؤثری بر استقرار مدیریت دانش نیست، چون سرمایه‌گذاری مناسب در زمینه یادگیری سازمانی (مهارت‌آموزی و پرورش کارکنان، اعزام به خارج از کشور، آموزش کار گروهی) صورت نمی‌گیرد، پیترسنگه (۱۹۹۰) تشخیص داد که بسیاری از سازمان‌ها از بیماری ناتوانی در یادگیری رنج می‌برند. او سازمان یادگیرنده را به‌عنوان مدل عملی برای درمان بیماری‌ها و رشد ظرفیت سازمان برای یادگیری معرفی می‌کند (عدلی، ۱۳۸۶). سازمان‌های ما هم برای

رهایی از ناتوانی یادگیری باید یاد گیرنده شوند، اما ساختار دیوانسالارانه فعلی سازمان‌ها، توانایی ایجاد سازمان یادگیرنده را ندارند. سازمان‌ها برای اینکه یادگیرنده شوند باید از ساختار کنونی فاصله بگیرند و به سمت ساختار یادگیرنده حرکت کنند.

عامل چهارم در استقرار مدیریت دانش نیروی انسانی است، توانایی نیروی انسانی برای کار در شرایط جدید و بهره‌گیری از دانش و اطلاعات موجود و انتقال آن عامل تعیین‌کننده‌ای در پیاده‌سازی مدیریت دانش است، با اینکه مبانی نظری و پژوهشی بر اهمیت نیروی انسانی تأکید کرده‌اند، از جمله برگرن (۲۰۰۵)، هولوتزکی (۲۰۰۲)، دراگر (۱۹۹۵) و دانش‌فرد (۱۳۸۵) معتقدند که در سازمان‌های دانش‌مدار نیروی انسانی باارزش‌ترین سرمایه سازمان محسوب می‌شوند. عدلی (۱۳۸۴) معتقد است که نیروی انسانی زیرساخت مهم مدیریت دانش است، پژوهش کانتر و باندورا (۲۰۰۴) نشان می‌دهد که نیروی انسانی توانمند بر فرایند مدیریت دانش تأثیرگذار است و مهمترین راهکار تواناسازی نیروی انسانی را مهارت‌آموزی کارکنان می‌داند، اما یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که نظام آموزشی ما از نیروهای توانمند به‌روز و کارآمد برخوردار نیستند و این امر ممکن است از دو عامل نشأت بگیرد؛ عامل اول که به نیروی انسانی سازمان مربوط می‌شود، کسانی که دانش، مهارت و توانایی لازم را دارند، اما موانعی در آنان نظیر عدم اعتماد به نفس و ترس از خطرپذیری وجود دارد که مانع از به کارگیری دانش و مهارت شخصی در مقام عمل می‌شود. عامل دوم که مربوط به مدیران سازمان می‌شود، نظیر اینکه مدیریت عالی سازمان چه نوع همکاری‌هایی را انجام می‌دهد و چه فضا و زمینه‌ای را فراهم می‌سازد که دانش کارکنان در مقام عمل تحقق یابد.

پیشنادهای مبتنی بر نتایج پژوهش

به مدیران نظام آموزش عالی پیشنهاد می‌شود؛

- ۱- با توجه به اهمیت فناوری اطلاعات بر استقرار مدیریت دانش، افزایش میزان سرمایه‌گذاری به‌منظور گسترش زیرساخت‌های فناوری اطلاعات صورت گیرد.
- ۲- آموزش و به‌کارگیری ابزارهای فناوری اطلاعات به‌منظور تسهیل فرایند مدیریت دانش و به روز کردن پایگاه دانش در دستور کار نظام آموزش عالی قرار گیرد.

- ۳- فراهم نمودن زمینه مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها به طوری که فرادستان همواره آماده شنیدن نظرات و راههای جدید زیردستان باشند و آنها را تشویق به بیان اندیشه‌های خود کنند.
- ۴- کارکنان سازمان را بر اساس دانش و تجربه و به ویژه تلاش آنان برای سهم‌سازی دانش با دیگران ارزش‌گذاری کنید، خطاها را بپذیرید و انواع پاداش‌های مادی و غیرمادی را براساس همین معیارها توزیع نمایید.
- ۵- با توجه به نقش گروهها در مدیریت دانش، آموزش کار گروهی و گروه‌سازی در نظام آموزش عالی مورد توجه قرار گیرد.
- ۶- به تدوین برنامه‌های آموزشی بر اساس نیاز سنجی آموزشی بپردازید.
- ۷- به منظور افزایش یادگیری، ارزشیابی مستمر از برنامه‌های آموزشی و عملکردها، ارائه بازخورد مستمر و سریع در جو صمیمی و بدون تنش صورت گیرد.
- ۸- برای کاربرد مدیریت مبتنی بر تعهد به واگذاری اختیار و آزادی عمل گسترده‌تر بپردازید.
- ۹- به منظور توانمندسازی کارکنان به شفاف کردن دیدگاهها و اهداف، ارائه اطلاعات به کارکنان، تقویت احساس توانایی و تسلط شخصی، تشویق و حمایت اجتماعی بپردازید.
- ۱۰- اصلاح و بهبود استخدام نیروی انسانی، جذب توانمندترین و با تجربه‌ترین افراد را در اولویت کار سازمان قرار دهید.

منابع

- البدوی، امیر و رضا شفاعی. (۱۳۸۱)، «مقدمه‌ای بر راهکارهای ایجاد سازمان یادگیرنده در ایران»، *فصلنامه دانش مدیریت*، شماره ۵۷.
- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۸۳). «خط‌مشی دانش‌آفرین، ضرورت بقا در سازمان‌های امروز»، *مجلس در پژوهش*، شماره ۱۵.
- برگرن، برایان. (۲۰۰۵). *مبانی مدیریت دانش*، ترجمه محمد قهرمانی و سیدمحمد باقری، (۱۳۸۶)، تهران، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- جعفری، مهدی. (۱۳۸۳)، «میزان یادگیری سازمانی در سطح فردی، گروهی، سازمانی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، دانشگاه صنعتی شریف.

- حسن‌زاده، محمد. (۱۳۸۵)، «بررسی عوامل زیرساختی مدیریت دانش در دولت»، رسالهٔ دکتری، دانشگاه فردوسی مشهد.
- دانش‌فرد، کرم‌الله. (۱۳۸۵)، «ادارهٔ اثربخش سازمان‌های دانایی محور»، *ماهنامهٔ تدبیر*، شمارهٔ ۱۷۴.
- داونپورت، تامس اچ. لارنس پروساک. (۱۹۹۸)، *مدیریت دانش*، ترجمهٔ حسین رحمان سرشت، (۱۳۷۹)، تهران، ساپکو.
- دراکر، پیتر. (۱۹۹۵)، *چالش‌های مدیریت در سدهٔ ۲۱*، ترجمهٔ عبدالرضا رضایی‌نژاد، (۱۳۸۰)، تهران، فرا.
- رادینگ، آلن. (۱۹۹۸)، *مدیریت دانش، موفقیت در اقتصاد جهانی مبتنی بر اطلاعات*، ترجمهٔ محمدحسین لطیفی، (۱۳۸۳)، تهران، سمت.
- رسته مقدم، آرش. (۱۳۸۴)، «مطالعه و ویژگیهای سازمان یادگیرنده در یک سازمان یاددهنده»، *فصلنامهٔ دانش مدیریت*، شمارهٔ ۶۹.
- صلواتی، عادل. (۱۳۸۴)، «رویکردها و عوامل کلیدی موفقیت در مدیریت دانش»، *مدیریت دانش سازمانی*، شمارهٔ ۸.
- عدلی، فریبا. (۱۳۸۴)، *مدیریت دانش، حرکت به فراسوی دانش*، تهران، انتشارات فراشناختی اندیشه.
- عدلی، فریبا. (۱۳۸۵)، «زمینه‌های دانش‌آفرینی در نظام آموزش عالی»، رسالهٔ دکتری، دانشگاه علوم و تحقیقات.
- عدلی، فریبا. (۱۳۸۶)، «از مدیریت دانش به توانمندسازی دانش‌آفرینی»، *ماهنامهٔ رهیافت*، شمارهٔ ۴۸، زمستان ۸۶.
- قلی‌زاده، رضوان حسین. شعبان ورکی، بختیار. مرتضوی، سعید. (۱۳۸۴)، «نسبت میان فرایند تبدیل دانش و فرهنگ سازمانی در دانشگاه فردوسی مشهد»، *مجلهٔ پژوهشی مطالعات تربیتی و روان‌شناسی*، شمارهٔ اول.
- لیبویتز، جی. (۱۹۹۱) *مدیریت دانش، آموزه‌هایی از مهندسی دانش*، ترجمهٔ محمد حسن‌زاده، (۱۳۸۴)، تهران، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی.
- مارکوارت، مایکل. *ایجاد سازمان یادگیرنده*، ترجمهٔ محمدرضا زالی، (۱۳۸۵)، تهران، دانشگاه تهران.
- مرادزاده، محمد و بنیامین کریمی، و فرید به‌آذین. (۱۳۸۵)، «ده عامل موفقیت مدیریت دانش در سازمان»، *ماهنامهٔ تدبیر*، شمارهٔ ۱۶۹.

مک دانلد، جان. *مدیریت دانش در یک هفته*، ترجمه بدری نیک فطرت، (۱۳۸۳)، تهران، کیفیت و مدیریت.

منوریان، عباس و همکاران. (۱۳۸۴)، *اقتصاد و مدیریت دانایی محور (۳)*، سلسله مباحثات اقتصادی و مدیریتی، تهران، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.

Bhatt, G.D. (2001). Knowledge management in organization: examining the interaction between technology, techniques and people". Journal of Knowledge Management. vol 5, No 1, pp 68–75.

Holowetzki, Antonia. (2002). The Relationship between knowledge Management and organizationl culture ." www. science direct. com".

Lopez, Susana perez, Jose manuel montes peon. (2004). Managing knowledge: the link between culture and organizationl learning, Journal of knowledge management. vol 8, No 6, pp 93–104.

March, E. and Jones, G. (2002). knowledge management education."Kogan page, London, pp 130.

Malhotra, yogesh. (2002). role of organizational learning in knowledge Management. "www. brint. com."

Naghib, Ahmad. (2003). effective factors of knowledge management, Journal of knowledge management, malezia. vol 3, No 7. pp 10–22 .

Pauleen, D. and mason, D. (2002). "Newzealand knowledge management: Bariers and drivers of knowledge management uptak" Journal of knowledge management. vol 8, No 5. pp 23–54.

Yahya, S. and Goe, M.K. (2002). The role of technology in knowledge Management, Journal of knowledge management. vol 6, No 5, pp 79–86.

تاریخ وصول: ۸۴/۴/۱۱

تاریخ پذیرش: ۸۶/۴/۱۱