

ارایه ی مدل عملی به منظور پیاده سازی مدیریت دانش و تأثیر آن بر واحدهای دانشگاه آزاد

اسلامی استان مازندران

محمد صالحی^{۱*}، سید عبدالله خاوری^۲، محمد مجتبی کیخای فرزانه^۳

(۱) دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران

(۲) کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

(۳) دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زاهدان، باشگاه پژوهشگران جوان، زاهدان، ایران

*نویسنده مسئول: drsalehi@iausari.ac.ir

تاریخ دریافت مقاله ۸۹/۷/۲۲ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۸۹/۷/۳۰ تاریخ پذیرش مقاله ۸۹/۱۰/۱۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارایه مدل عملی به منظور پیاده سازی مدیریت دانش و تأثیر آن بر واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران صورت پذیرفته است. روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع زمینه یابی بود. جامعه ی آماری شامل ۹۱ نفر از رؤسا و معاونین دانشگاه می باشد که در این طرح تحقیق شرکت نمودند. در این تحقیق به دلیل محدود بودن حجم جامعه، نمونه با جامعه برابر بوده و از شیوه ی سرشماری استفاده شده است. جهت گردآوری داده از پرسشنامه ی محقق ساخته استفاده شد که روایی آن تأیید و پایایی آن بر اساس روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) به میزان ۰/۸۵ محاسبه گردید. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی (آزمون دوجمله ای) یافته ها، نشان داد که مؤلفه های رسالت دانشگاه، فرهنگ دانشگاهی، مدیریت سازمان، نظام پذیرش دانشگاه، منابع انسانی، فناوری اطلاعات عواملی هستند که تعیین کننده ی زیر ساخت مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی هستند و با این مؤلفه ها می توان مدیریت دانش را در دانشگاه به کار گرفت. در صورت به کارگیری مدیریت دانش، اعتماد در سازمان بالا رفته، ارتباطات مؤثرتر، فرهنگ کار گروهی غنی تر، حیطه مسئولیت ها شفاف تر، اعتماد به نفس بیشتر، سازمان انعطاف پذیرتر، فرایند های اداری علمی تر و اخلاق حرفه ای افزایش می یابد.

کلید واژه ها: فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، دانشگاه آزاد اسلامی، عملکرد سازمانی.

مقدمه

محسوب می شوند و موفقیت سازمان ها عمدتاً ریشه در قابلیت های فکری آنها دارد (فین و تورگیر^۴، ۲۰۰۸، ص ۱۰۶۵). مدیریت دانش عبارت است از اهرم قرار دادن دانش به صورت راهبردی و در جهت اهداف سازمان. امروزه پیاده سازی یک راهبرد

جهان امروز، در حال ورود به اقتصاد دانش محور^۱ است. در این اقتصاد، مدیریت دانش^۲ و سرمایه های فکری^۳ جزو مهم ترین دارایی های سازمانی

1. Knowledge based economy
2. Knowledge management
3. Intellectual Capital

4. Finn & Torgeir

دهنده ی مدیریت دانش در گروه های زیر طبقه بندی می شود (واتسون^۶، ۲۰۰۳، ص ۸۷).

- رهبری / مدیریت^۷: با فرایندهای محیطی، استراتژیک و تصمیم گیری در سطح شرکت سر و کار دارد که شامل ارزش ها، اهداف، نیازمندی های دانش، منابع دانشی، اولویت بندی، تخصیص منابع و دارایی های دانشی سازمانی است.

- سازمان^۸: با جنبه های عملیاتی دارایی های دانشی سر و کار دارد که شامل وظایف، فرایندها، ساختارهای رسمی و غیر رسمی، شاخص ها و سنجش های کنترلی، بهبود فرایند و مهندسی مجدد فرایندها است.

- فناوری^۹: با انواع فناوری های اطلاعاتی، به ویژه برای پشتیبانی و توانمند سازی استراتژی های مدیریت دانش و عملیات آن سر و کار دارد.

- یادگیری^{۱۰}: با جنبه های رفتاری سازمان و مهندسی اجتماعی سروکار دارد. این جنبه برای اطمینان از تسهیم دانش و افزایش همکاری افراد بر اصول و عملیاتی تمرکز دارد و تأکید و تمرکز آن بر شناسایی و کاربرد ویژگی های مورد نیاز برای یادگیری سازمانی است.

بسیاری از اندیشمندان بیان می دارند که به دلیل مشارکت بسیاری از حوزه ها در مدیریت دانش، همچون مدیریت فناوری، نوآوری، فرایندها و ساختار سازمانی، سرمایه های انسانی^{۱۱} و فرهنگ

مدیریت دانش کارا و تبدیل سازمان به یک سازمان مبتنی بر دانش، به عنوان شرطی اساسی برای موفقیت سازمان هایی در نظر گرفته شده که وارد اقتصاد دانش محور می شوند (بس^۱، ۲۰۰۴، ص ۴۶۲؛ داوینپورت و بک^۲، ۲۰۰۲، ص ۵۱؛ گروس^۳، ۲۰۰۲، ص ۳؛ لوت و گونور^۴، ۲۰۰۰، ص ۲۶۵). مدیریت دانش به مجموعه ی فرایندهایی اطلاق می شود که در نتیجه ی آن ها دانش، کسب، نگهداری و استفاده می شود. دانش به عنوان یک عامل رقابتی، با فریادی بلند، سرلوحه ی محیط های کسب و کار امروزی شده است. شرکت ها در مرحله ای هستند که در ذهن کارکنان خود استفاده هر چه بیشتر از این گنج پنهان را تأکید می نمایند. شرکت های نوآور، مدیریت دانش را با گروه های کاری خود تنظیم نموده اند؛ این در حالی است که مدیران عامل و رؤسای این شرکت ها تأکید می کنند که دانش، نقش مهمی در شکل دهی آینده ی شرکت آنان ایفا می کند. برنامه ریزان حرفه ای برای کارگاه های آموزشی و کنفرانس های مدیریت دانش، تبلیغ می کنند و مشاوران، کسب و کار خدماتی را که می توانند اقداماتی ارایه دهند، پیشنهاد می دهند در چنین اوضاعی است که می توان گفت شرکت ها با شکست مواجه خواهد شد مگر اینکه در اقدامات مورد نیاز مدیریت دانش اندیشه کنند (گیلبرت^۵ و همکاران، ۱۹۹۹، ص ۱۰۴). اجزای سازمانی تشکیل

6. Watson

7. Leadership/Management

8. Organization

9. Technology

10. Learning

11. Human Capital

1. Bose

2. Davenport & Beck

3. Groves

4. Levett & Guenov

5. Gilbert

دراکر^{۱۳} (۱۹۹۲) معتقد است: مهمترین منبع ثروت در جامعه ی فرا سرمایه داری، دانش و اطلاعات است. او سه تغییر اساسی دانش (انقلاب) را در خلال قرن بیستم، ملاحظه نموده است. انقلاب اول، انقلاب صنعتی است که در آن، از دانش برای تولید ابزارها و فرایندها و محصولات استفاده شد. انقلاب دوم، بهره وری می باشد که افرادی مانند تیلور و فورد^{۱۴} اقدام به استفاده از دانش برای نیروی کار کردند. انقلاب سوم، انقلاب مدیریت است که در آن از دانش به خاطر خود دانش استفاده می شود. این سخنان به این معنی نیست که عوامل سنتی تولید حذف شده اند بلکه فقط جایگاهشان تغییر کرده است. دراکر می گوید تا وقتی که دانش موجود است، سایر عوامل تولید به راحتی قابل دسترسی می باشند. موج چهارم حیات تاریخی انسان، با ورود به عصر مجازی و مفاهیم تازه ای چون جامعه ی معرفتی^{۱۵}، اقتصاد دانایی محور^{۱۶}، مدیریت دانش و ... در حال شکل گیری است. برخورداری از ابزارهای اطلاعاتی و امکانات ارتباطی متناسب و مناسب با شرایط جدید شرط بقا در این دوره است (دراکر، ۱۹۹۲، ص ۹۹). نوناکا^{۱۷} (۱۹۹۴) معتقد است اطلاعات زمانی به دانش تبدیل می شود که توسط اشخاص تفسیر گردد، با عقاید و تعهدات آنها آمیخته شود و به آن مفهوم داده شود. در این فرایند، نقش انسانها بسیار اهمیت دارد، از یک طرف دانش

سازمانی^۱، نیاز به تحقیقات گسترده و عمیق در زمینه ی دستیابی به رشد و بلوغ مدیریت دانش وجود دارد (فین و تورگیر^۲، ۲۰۰۸، ص ۱۰۶۵؛ کروگر و جانسون^۳، ۲۰۰۹، ص ۵۶۱؛ کروگر و نیمن^۴، ۲۰۰۷، ص ۹). بر اساس دیدگاه های فکری مختلف در حوزه ی مدیریت دانش، می توان عناصر بنیادی تشکیل دهنده ی این حوزه ی علمی را انسان، داده ها، فرایندها، فناوری و همچنین، تعامل میان آن ها دانست. طی سال های متمادی، با مطالعه و بررسی عناصر مذکور و روابط متقابل بین آنها، مکاتب فکری گوناگونی به وجود آمدند. مهمترین مکاتب فکری در مدیریت دانش به شرح زیر هستند:

- مکتب استفاده از بهروش ها (ونگر^۵ و همکاران، ۲۰۰۲، ص ۱۳۰)
- مدیریت سرمایه های فکری (چو^۶ و بونتیس^۷، ۲۰۰۲، ص ۲۷۹)
- نظریه ی اطلاعات (مک اینرنی^۹، ۲۰۰۲، ص ۱۰۱۱)
- ساختار گرایی^{۱۰} (مک اینرنی، ۲۰۰۲، ص ۱۰۱۱)
- علم پیچیدگی^{۱۱} (نانجایا و گرنت^{۱۲}، ۲۰۰۳، ص ۴۰۲).

1. Organizational Culture

2. Finn & Torgeir

3. Kruger & Johnson

4. Kruger & Snyman

5. Wenger

6. Intellectual Capital Management

7. Choo & Bontis

8. Information Theory

9. McInerney

10. Structuralism

11. The Science of Complexity

12. Nanjappa & Grant

13. Peter Drucker

14. Tylor and Ford

15. Epistemic Community

16. Knowledge-Based Economy

17. Nonaka

۱. چهار چوب عملی به منظور پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی کدام است؟
۲. چگونه می توان مدیریت دانش را در دانشگاه آزاد اسلامی به کار گرفت؟
۳. اثرات به کار گیری سیستم مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

روش تحقیق

روش این تحقیق از نظر گردآوری داده ها، توصیفی از نوع زمینه یابی است و نوع تحقیق، به دلیل این که ابزار پیشنهادی به صورت اجرایی و عملی، یک سازمان را می سنجد، کاربردی است. جامعه ی آماری این تحقیق شامل کلیه رؤسا و معاونین دانشگاه و دانشکده های آزاد اسلامی استان مازندران به تعداد ۹۱ نفر می باشد. در این تحقیق به دلیل محدود بودن حجم جامعه، نمونه با جامعه برابر بوده و از شیوه سر شماری استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات استفاده از روش کتابخانه ای برای تدوین مبانی نظری تحقیق و پرسشنامه ی محقق ساخته، جهت چگونگی به کارگیری مدیریت دانش و اثرات به کارگیری آن در دانشگاه آزاد اسلامی است. روایی ابزار دو پرسش نامه، توسط کارشناسان و متخصصان مورد بررسی و تأیید قرار گرفت و برای محاسبه ی پایایی آزمون با استفاده از یک نمونه گیری مقدماتی، تعداد ۲۰ پرسشنامه به اجرا در آمد. آنگاه با محاسبه ی ضریب آلفای کرونباخ ضریب پایایی پرسشنامه محاسبه گردید که مقدار آن برای پرسشنامه ی به دست آمده ۰/۸۵ می باشد. در این تحقیق از آمار توصیفی برای تهیه و

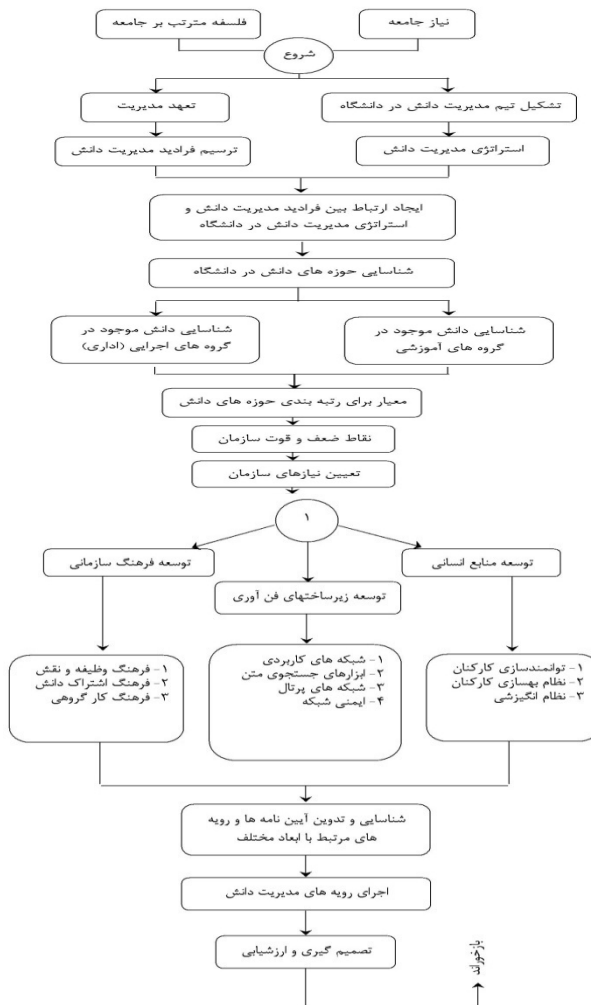
حاصل عمل انسانی و در مرکز دانش آفرینی سازمانی قرار دارد و از طرف دیگر، مسئولیت مدیریت دانش را عهده دار هستند، یعنی مدیریت افرادی که تمایل به دانش آفرینی و تبادل آن با دیگران دارند(نوناکا، ۱۹۹۴، ص ۲۲). از سوی دیگر ضرورت دانش آفرینی (به تعبیری مدیریت دانش) در دانشگاه ها از دو بعد بیرونی (پاسخ به نیازهای جامعه) و درونی (بهبود کیفیت آموزش، ارتقای جایگاه دانشگاه ها، توسعه ی روابط علمی، افزایش درآمدها و ...) قابل ارزیابی است.

شواهد موجود بیانگر آن است که در دانشگاه های کشور در ایجاد فضای سازمانی دانش محور، همکاری مبتنی بر اعتماد، ساختار سازمانی مناسب، حمایت مدیریت، ابزارهای فن آوری مناسب، نظام های پاداش دهی مناسب، بهبود فرایندها و روش ها، ایجاد گروه های دانش و ... برای رشد و توسعه ی دانش آفرینی توجه کافی نشده است(دری و طالب نژاد، ۱۳۸۷، ص ۶). همچنین از آنجایی که مهم ترین و اساسی ترین جلوه گاه تولید دانش، دانشگاه ها می باشند و مطالعاتی که درباره ی چرخه ی مدیریت دانش در دانشگاه ها به عمل آورده اند، گواه بر آن است که تا عملیاتی کردن مدیریت دانش در دانشگاه ها راهی پر فراز و نشیب مانده است و این عملیاتی کردن منوط به یک چارچوب نظری استوار و در عین حال انعطاف پذیر می باشد. پژوهش حاضر با هدف ارایه ی مدل عملی به منظور پیاده سازی مدیریت دانش و تأثیر آن بر واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران صورت پذیرفته و در این راستا در پی پاسخگویی به سؤال های زیر بر آمده است:

یافته های تحقیق

سؤال اول تحقیق. چارچوب عملی به منظور پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی کدام است؟

تنظیم جداول فراوانی، نمودار ستونی و نیز با توجه به عدم نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون دوجمله ای برای رد یا تأیید فرضیه ها جهت پاسخگویی به سؤال های پژوهش از آمار استنباطی داده، استفاده شده است.



نمودار ۱. چارچوب عملی مدیریت دانش

به بسیار زیاد اختصاص یافت. قبل از اجرای هر آزمونی ابتدا نرمال بودن مقادیر داده ها بررسی شد و سپس آزمون مورد نیاز مشخص شد. به منظور

بررسی نرمال بودن داده ها جهت تجزیه و تحلیل، به پاسخ های افراد، کد اختصاص داده شد، که کد یک به پاسخ بسیار کم و به همین ترتیب کد ۵

بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کالموگروف- اسمیرنوف استفاده شده است.

جدول ۱. بررسی نرمال بودن متغیرها

مؤلفه	مقدار آماره	درجه آزادی	سطح معنی داری	مقدار احتمال
۱	۰/۲۵۴	۶۳۷	۰/۰۵	۰/۰۰۰
۲	۰/۲۲۷	۱۸۲۰	۰/۰۵	۰/۰۰۰

مقادیر داده ها را به دو گروه طبقه بندی کرد. لذا پاسخ های خیلی کم، کم و یا متوسط، در گروه اول و پاسخ های زیاد و خیلی زیاد، در گروه دوم قرار می گیرند. فرض صفر در این آزمون بیان می کند نسبت پاسخ های دو گروه برابر است به عبارت دیگر می توان گفت مؤلفه های ذکر شده در به کارگیری مدیریت دانش، مؤثر نمی باشند. اگر مقدار احتمال آزمون کمتر از $\alpha = 0/05$ باشد، فرض صفر رد می شود. یعنی به کارگیری مؤلفه های مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی، مؤثرند. حال با توجه به نسبت پاسخ ها می توان به میزان تأثیر آن پی برد.

با توجه به اینکه مقادیر احتمال کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد، با ۹۵ درصد اطمینان نرمال بودن توزیع داده ها رد می شود. بنابراین باید از آزمون های ناپارامتری برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده کرد. آزمون مناسب برای این سؤال، آزمون دو جمله ای می باشد.

سؤال دوم تحقیق. چگونه می توان مدیریت دانش را در دانشگاه آزاد اسلامی به کار گرفت؟

به دلیل عدم نرمال بودن داده های تحقیق، جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون ناپارامتری دو جمله ای استفاده شد. به منظور استفاده از این آزمون باید

جدول ۲. بررسی آزمون دو جمله ای مربوط به سؤال دوم تحقیق

گروه	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معنی داری	مقدار احتمال
اول	۱۵۷	۰/۲۵	۰/۵	۰/۰۵	۰/۰۰۰
دوم	۴۸۰	۰/۷۵			
کل	۶۳۷	۱/۰۰			

جدول زیر به بررسی ۷ سؤال مرتبط با این سؤال تحقیق که در نظر سنجی آورده شده است می پردازیم.

از آنجایی که مقدار احتمال آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵، با ۹۵ درصد اطمینان فرض صفر رد می شود. بنابراین مؤلفه های ذکر شده در به کارگیری مدیریت دانش، مؤثر می باشند. حال در

جدول ۳. بررسی آزمون دوجمله ای مربوط به سؤالات ۱ الی ۷ پرسشنامه (سؤالات مربوط به سؤال دوم تحقیق)

ردیف	گروه	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معنی داری	مقدار احتمال
۱	اول	۲۷	۰/۳۰	۰/۵	۰/۰۵	۰/۰۰۰
	دوم	۶۴	۰/۷۰			
۲	اول	۳۵	۰/۳۸	۰/۵	۰/۰۵	۰/۰۳۵
	دوم	۵۶	۰/۶۲			
۳	اول	۲۷	۰/۳۰	۰/۵	۰/۰۵	۰/۰۰۰
	دوم	۶۴	۰/۷۰			
۴	اول	۱۵	۰/۱۶	۰/۵	۰/۰۵	۰/۰۰۰
	دوم	۷۶	۰/۸۴			
۵	اول	۶	۰/۰۷	۰/۵	۰/۰۵	۰/۰۰۰
	دوم	۸۵	۰/۹۳			
۶	اول	۱۱	۰/۱۲	۰/۵	۰/۰۵	۰/۰۰۰
	دوم	۸۰	۰/۸۸			
۷	اول	۳۶	۰/۴۰	۰/۵	۰/۰۵	۰/۰۵۹
	دوم	۵۵	۰/۶۰			

درصد و خطای ۰/۰۱ در مدیریت دانش موثر می باشند.

سؤال سوم تحقیق. اثرات به کارگیری سیستم مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

با عنایت به یافته های جدول فوق ملاحظه گردید در سطح اطمینان ۹۵ درصد تمامی مؤلفه ها به جز مؤلفه ی هفتم بر به کارگیری مدیریت دانش، مؤثر می باشند. زیرا مقادیر احتمال به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ بوده اند. ولی در مؤلفه ۷ برابر با ۰/۰۵۹ به دست آمده است که این عامل در سطح اطمینان ۹۹

جدول ۴. بررسی آزمون دوجمله ای مربوط به سؤال سوم تحقیق

گروه	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معنی داری	مقدار احتمال
اول	۵۸۰	۰/۳۲	۰/۵	۰/۰۵	۰/۰۰۰
دوم	۱۲۴۰	۰/۶۸			
کل	۱۸۲۰	۱/۰۰			

سؤال تحقیق که در نظر سنجی آورده شده است می پردازیم.

از آنجایی که مقدار احتمال آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵، با ۹۵ درصد اطمینان فرض صفر رد می شود. بنابراین اثرات به کارگیری سیستم مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی بسیار است. حال در جدول زیر به بررسی ۲۰ سؤال مرتبط با این

جدول ۵. بررسی آزمون دوجمله ای مربوط به سؤالات ۸ الی ۲۷ پرسشنامه

(سؤالات مربوط به سؤال سوم تحقیق)

مقدار احتمال	سطح معنی داری	نسبت آزمون	نسبت مشاهده شده	تعداد	گروه	
۰/۰۰۳	۰/۰۵	۰/۵	۰/۳۴	۳۱	اول	۸
			۰/۶۶	۶۰	دوم	
۰/۲۰۸	۰/۰۵	۰/۵	۰/۴۳	۳۹	اول	۹
			۰/۵۷	۵۲	دوم	
۰/۰۰۶	۰/۰۵	۰/۵	۰/۳۵	۳۲	اول	۱۰
			۰/۶۵	۵۹	دوم	
۰/۰۵۹	۰/۰۵	۰/۵	۰/۴۰	۳۶	اول	۱۱
			۰/۶۰	۵۵	دوم	
۰/۰۰۶	۰/۰۵	۰/۵	۰/۳۵	۳۲	اول	۱۲
			۰/۶۵	۵۹	دوم	
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۵	۰/۲۱	۱۹	اول	۱۳
			۰/۷۹	۷۲	دوم	
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۵	۰/۲۶	۲۴	اول	۱۴
			۰/۷۴	۶۷	دوم	
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۵	۰/۲۷	۲۵	اول	۱۵
			۰/۷۳	۶۶	دوم	
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۵	۰/۲۵	۲۳	اول	۱۶
			۰/۷۵	۶۸	دوم	
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۵	۰/۳۱	۲۸	اول	۱۷
			۰/۶۹	۶۳	دوم	
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۵	۰/۲۷	۲۵	اول	۱۸
			۰/۷۳	۶۶	دوم	
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۵	۰/۲۷	۲۵	اول	۱۹
			۰/۷۳	۶۶	دوم	
۰/۰۰۲	۰/۰۵	۰/۵	۰/۳۳	۳۰	اول	۲۰
			۰/۶۷	۹۱	دوم	
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۵	۰/۳۱	۲۸	اول	۲۱
			۰/۶۹	۶۳	دوم	
۰/۰۱۱	۰/۰۵	۰/۵	۰/۳۶	۳۳	اول	۲۲
			۰/۶۴	۵۸	دوم	
۰/۰۰۶	۰/۰۵	۰/۵	۰/۳۵	۳۲	اول	۲۳
			۰/۶۵	۵۹	دوم	
۰/۰۰۱	۰/۰۵	۰/۵	۰/۳۲	۲۹	اول	۲۴
			۰/۶۸	۶۲	دوم	

۰/۱۱	۰/۰۵	۰/۵	۰/۳۶	۳۳	اول	۲۵
			۰/۶۴	۵۸	دوم	
۰/۰۰۲	۰/۰۵	۰/۵	۰/۳۳	۳۰	اول	۲۶
			۰/۶۷	۶۱	دوم	
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۵	۰/۲۹	۲۶	اول	۲۷
			۰/۷۱	۶۵	دوم	

دانش باید کل نگرى مورد نظر قرار گیرد، بدین معنی که صرف نظریه پردازی، بدون در نظر گرفتن نحوه ی کاربرد آن، در عمل آن را تضعیف می کند (زعفریان و اسماعیل زاده، ۱۳۸۷، ص ۳).

در پاسخ به این پرسش که چگونه می توان مدیریت دانش را در دانشگاه آزاد اسلامی به کار گرفت؟ با مراجعه به نتایج پژوهش و توجه به این که سؤال های اول تا هفتم پرسشنامه مربوط به این سؤال می باشد مشاهده می کنیم ۷۵/۴ درصد پاسخ ها زیاد و خیلی زیاد می باشد همچنین به دلیل عدم نرمال بودن داده های تحقیق، جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون ناپارامتریک دو جمله ای استفاده می کنیم، مقدار احتمال آزمون معادل ۰/۰۰۰ و کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ به دست آمد. لذا با ۹۵ درصد اطمینان فرض صفر رد می شود. به عبارت دیگر می توان گفت به طور کلی مؤلفه های ذکر شده در به کارگیری مدیریت دانش، مؤثر می باشند. چنانچه تک تک این مؤلفه ها به طور جداگانه آزمون شوند، با ۹۵ درصد اطمینان نتیجه می شود که تمامی مؤلفه ها به جز مؤلفه ی مربوط به فلسفه ی مترتب بر جامعه، در به کارگیری مدیریت دانش مؤثرند. همچنین در پاسخ به این پرسش که اثرات به کارگیری سیستم مدیریت دانش در دانشگاه آزاد

از بررسی ۲۰ سؤال مربوط به سؤال سوم ملاحظه گردید به جزء مؤلفه های ۹ و ۱۱ سایر مؤلفه ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد اثرات بکارگیری مدیریت دانش، را مناسب می داند. زیرا مقادیر احتمال به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ بوده اند ولی در مؤلفه ۱۱ که برابر با ۰/۰۵۹ به دست آمده این عامل در سطح اطمینان ۹۹ درصد و خطای ۰/۰۱ در مدیریت دانش مؤثر می باشند.

بحث و نتیجه گیری

سیستم مدیریت دانش، محصولی نهایی است که با اعمال الگوی فرایندی مدیریت دانش تولید می شود و شامل تعدادی از حوزه های مدیریت دانش و در پی آن فرایندی مشخص و مربوط به آن است که با دیگر فرایندهای سازمانی پیوند برقرار می کند و ابزار و تکنیک های مختلف را در اختیار می گیرد. این سیستم شامل فرایندهای هماهنگی برای پی گیری و تعیین فرایندهای عملیاتی است. بنابراین یک سیستم مدیریت دانش، واحدی پیچیده شامل لایه های مختلف است که با جنبه ها و زوایای متفاوت مدیریت دانش به شرح زیر سر و کار دارد: تأثیرگذاری بر فرهنگ سازمانی، تسهیل در تولید و به اشتراک گذاشتن دانش، تأمین امکانات و راهبردها، نظارت بر فرایندهای مدیریت دانش. در مدیریت

یک شخص یا یک سازمان برای موقعیت و افزایش مزیت رقابتی در مواجهه با تغییر سازمانی تعریف می کند(هولم، ۲۰۰۱، ص ۴). بنابراین در استقرار مدیریت دانش، مدیران برای کاهش ریسک و عدم قطعیت به دو سؤال اساسی باید پاسخ دهند؛ اول این که، قابلیت اساسی جاری یک سازمان برای مدیریت دانش چیست؟ دوم این که، چه تغییری باید قبل از شروع به کار فعالیت مدیریت دانش انجام شود. بنابراین توجه به بسترهای استقرار مدیریت دانش در پیاده سازی موفقیت آمیز یعنی عوامل سازمانی مختلف موجود در یک سازمان از جمله ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، تکنولوژی و منابع انسانی اهمیت زیادی دارد.

منابع

- دری، بهروز و طالب نژاد، احمد. (۱۳۸۷). بررسی وضعیت عوامل راهبردی دانش آفرینی در دانشگاههای وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*. دوره ۱۴، شماره ۳.
- زعفریان، رضا؛ اسماعیل زاده، مونا و شاهی، نساء. (۱۳۸۷). *ارایه ی الگوی پیاده سازی مدیریت دانش در کسب و کارهای کوچک و متوسط (مطالعه موردی: شرکت نفت ایران زمین)*. *فصلنامه توسعه کارآفرینی*. سال اول، شماره ۲.

- Bose, R. (2004). Knowledge management metrics, *Industrial*

اسلامی چگونه است؟ با مراجعه به نتایج پژوهش و توجه به این که سؤال های هشتم تا بیست و هفتم پرسشنامه مربوط به این سؤال تحقیق می باشد. در این سؤال تحقیق، ۶۸/۲ درصد پاسخ ها زیاد و خیلی زیاد می باشد. به منظور بررسی این سؤال نیز به دلیل عدم نرمال بودن داده ها، از آزمون ناپارامتریک دوجمله ای استفاده می شود. مقدار احتمال آزمون معادل ۰/۰۰۰ و کمتر از سطح معنا داری ۰/۰۵ به دست آمد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرض صفر رد می شود یعنی بطور کلی به کارگیری سیستم مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی مؤثر است. حال با بررسی تک تک عوامل در می یابیم به جز روابط سازمانی و شفاف سازی مسئولیت ها، سایر عوامل بر روی به کارگیری مدیریت دانش، تأثیر معنی داری دارند.

بنا به اعتقاد پاول و اسوارت^۱(۲۰۰۴) اطلاعات داده ها قابل فهم و درک برای گیرنده است و دانش از انباشت تجمعی اطلاعات و مهارت کسب شده از آن اطلاعات، توسط دریافت کننده ی اطلاعات محسوب می شود(پاول و اسوارت، ۲۰۰۴، ص ۵۵). فلاین^۲(۲۰۰۴) معتقد است که دانش حاصل عمل انسانی است. به طوری که افراد در مرکز دانش آفرینی سازمانی قرار دارند و دانش را به وجود می آورند و با یکدیگر مبادله می کنند(فلاین، ۲۰۰۴، ص ۴). هولم^۳(۲۰۰۱) آمادگی سازمانی برای استقرار مدیریت دانش را به عنوان پیش نیازی ضروری برای

1. Powell & Swart
2. Flynn
3. Holm

- Groves, S. (2002). Knowledge wins in the new economy. *Information Management Journal*, Vol. 36, No. 2, 6.
- Holm, J. (2001). Capturing the spirit of knowledge management. *The American Conference on Information Systems*, Boston, MA, August 3-5.
- Kruger, C.J., Johnson, R.D. (2009). Assessment of knowledge management growth: a South Africa perspective. *Aslib Proceedings. New Information Perspectives*, Vol.61, No.6, 542-564.
- Kruger, C.J., Snyman, MMM. (2007). A guideline for assessing the Knowledge Management Maturity of Organizations. *South African Journal of Information Management*. Vol. 9, No. 3, 1-11.
- Levett, G. P., Guenov, M. D. (2000). A Methodology for Knowledge Management Implementation. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 4, No. 3, 258-269.
- McInerney, C. (2002). Knowledge Management and the Dynamic Nature of Knowledge. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, Vol.53, No.12, 1009-1018.
- Nanjappa, A., Grant, M.M. (2003). Constructing on constructivism: The role of technology, *Electronic Journal for the Integration of Management & Data Systems*, Vol.104, No.6, 457-468.
- Choo, C.W., Bontis, Nick. (2002). The *Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge*, New York: Oxford University Press.
- Davenport, T.H, Beck, J.C. (2002). The strategy and structure of firms in the attention economy. *Ivey Business Journal*, Vol.66, No.4, 48-54.
- Drucker, P. (1992). The new society of organizations, *Harvard Business Review*, Vol.70, No.5, 95-104.
- Finn, Olav Bjørnson., Torgeir, Dingsøy. (2008). Knowledge management in software engineering: A systematic review of studied concepts findings and research methods___used. *Information and Software Technology*, Vol. 50, No. 11, 1055-1068.
- Flynn , Anna . E. (2004). Knowledge Management Process: The care and feeding of Knowledge workers. *89th Annual international Supply Management Conference*.
- Gilbert, J. B. Probst., Steffen, Raub., Kai, Romhardt. (1999). *Managing Knowledge: Building Blocks for Success*. John Wiley and Sons Ltd Publication; 1 edition.

Techniques for Building Corporate Memories (The Morgan Kaufmann Series in Artificial Intelligence), Morgan Kaufmann publishers, 1 edition.

- Wenger, E., McDermott, R., Snyder, W. M. (2002). ***Cultivating Communities of Practice: A Guide to Managing Knowledge - Seven Principles for Cultivating Communities of Practice***, Boston: Harvard Business School Press, 107-136.

Technology in Education, Vol.2, No.1, 38-56.

- Nonaka . I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation, ***Organization Science***, Vole. 5, No.1, 14-37.

- Powell J.H., Swart J. (2004). This is what the fuss is about: a systemic modeling for organizational knowing, ***Journal of Knowledge Management***, Vol. 9, No.2, 45 – 58.

- Watson, Ian. (2003). ***Applying Knowledge Management:***

Quarterly Journal of Educational Psychology
Islamic Azad University Tonekabon Branch
Vol. 1, No. 4, winter 2010, No 4

Providing a Practical Model to Implement Knowledge Management and its Impact on the Islamic Azad University Branches in Mazandaran Province, Iran

Salehi. Mohammad*¹, Khavari, Sayed Abdollah², Keikhayfarzaneh. Mohammad
Mojtaba³

1) Associate professor. Department of psychology, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari,
Iran

2) M.A Educational Management

3) Young Researchers Club, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran

*Corresponding author: drsalehi@iausari.ac.ir

Abstract

The present study, as a descriptive research and as a survey, aimed to present a practical model to implement knowledge management and to show its impact on the Islamic Azad University Branches of Mazandaran Province, Iran. Firstly, a model was presented using the documentary studies approach to implement knowledge management in the participant universities. Secondly, to highlight its effects, the researcher-designed questionnaire, whose validity was confirmed and determined as 0.85 based on the 'internal consistency' approach (Cronbach's alpha), was used. The population consisted of 91 people including head masters and deputies of the universities who participated in the experiment. Descriptive and inferential statistics were used to analyze the data and the obtained results indicated that the components of university missions, academic culture, enterprise management, university admissions system, human resources and information technology were the factors that determined knowledge management infrastructure in the Azad University branches; that is to say, knowledge management could be implemented in a university through applying these components. The research findings also indicated that if knowledge management were implemented, confidence would be increased in the organization; and communications would be more effective, teamwork culture would be richer, sphere of responsibilities would be clearer, self-confidence would be increased, the organization would be more reflexive, the administrative processes would be more practical and professional ethics would be increased.

Key words: Organizational Culture, Knowledge Management, Islamic Azad University, Organizational Performance.
