

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال هفتم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۲
صص ۴۶-۳۳

شناسایی عوامل اصلی موفقیت مدیریت دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۱۰

ناصر عباس زاده^۱، مرضیه لباف^۲

چکیده

این پژوهش با هدف شناسایی عوامل تاثیر گذار در موفقیت مدیریت دانش در حوزه‌های مختلف دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۱۰ انجام شد. شیوه تحقیق توصیفی (پیمایشی) بود. ۲۷۰ نفر از کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه‌های مذکور به عنوان نمونه در تحقیق مشارکت جستند. در این پژوهش از پرسشنامه به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شده است. برای دستیابی به اهداف پژوهش از تحلیل عاملی و تحلیل فریدمن استفاده شد. در تحلیل عاملی هفت عامل اصلی موفقیت مدیریت دانش شناسایی شد که به ترتیب اولویت عبارتند از: ایجاد دانش، یادگیری هوشمندانه، تشویق افراد دانشگر، فعالیت‌های دانش محور، ترویج نوآوری و خلاقیت، زیرساخت‌های سیستم اطلاعاتی و یادگیری مشارکتی. در رتبه بندی‌های حاصل از تحلیل فریدمن مشخص شد که در اکثر حوزه‌ها ترویج نوآوری و خلاقیت بالاترین رتبه را به خود اختصاص داده است.

کلید واژه‌ها: مدیریت دانش، دانشگاه آزاد اسلامی

پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۱۲/۹

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۳/۱۰

^۱ استادیار دانشگاه امام علی (ع) (نویسنده مسئول) dr.naserabaszadeh@yahoo.com

^۲ دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار

مقدمه

عنصر عصر صنعت آموزش، و عنصر عصر فراصنعت، تکیه بر اطلاعات بود. اما با ورود به قرن ۲۱ شاهد تغییرات سریع در تکنولوژی‌ها و شدت پیچیدگی محیط هستیم. گستره این تغییرات و پیچیدگی‌ها از سازمانهای کوچک شروع شده و شکل جهانی به خود می‌گیرد. برای مواجهه با این پیچیدگی نیازمند خلاقیت و نوآوری هستیم و این کار از طریق مدیریت دانش امکانپذیر است. بنابراین عنصر عصر جدید، دانش است. امروزه فشارهای رقابتی در بازار جهانی چنان فزاینده است که تقاضا برای کیفیت برتر، تولید کم هزینه، پاسخگویی بیشتر به مشتریان و سهامداران، اطلاعات بهبود یافته در خصوص مواد، فرآیندها، مشتریان و رقبا از الزامات آن است. محیط جهانی و رقابتی شدید باعث شده است که موضوعاتی مانند مدیریت کیفیت فراگیر، رضایت مشتری، الگوگیری^۱، مهندسی مجدد، ساختار بندی مجدد، کوچک سازی و برون سپاری، برنامه ریزی استراتژیک، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش کانون توجه سازمان‌ها باشد (گوپتا و شارما، ۲۰۰۴: ۲).

سازمان‌های فعلی، به منظور بقا حتی برای یک دهه، بایستی پیوسته تغییر کنند. اما تغییر به تنهایی کافی نیست. تغییر بایستی مبتنی بر جمع‌آوری داده‌های مناسبی از محیط خارجی و داخلی و تبدیل آنها به دانش باشد. لویز^۲ (۲۰۰۵) بحث می‌کند که دانش و قابلیت‌های سازمانی اشکالی از دارایی‌های استراتژیک است که اهداف بلند مدت سازمان را از حیث رقابتی و اقتضائات محیطی ارتقاء داده و در محیط‌های پویا کاربرد دارد. تبدیل دانش غیر رسمی، ذهنی و شخصی (ضمنی) به دانش ثبت شده رسمی (صریح)، یکی از اهداف کلیدی مدیریت دانش است که باعث کاهش ریسک از دست رفتن دانش با ارزش سازمان با ترک همکاری کارکنان و کاهش خطر از دست دادن حافظه سازمان به هنگام تعدیل نیروی انسانی می‌شود. اما چالش اصلی سازمان‌ها درک مدیریت دانش و چگونگی پیاده سازی آن است. امروزه بزرگترین آرزوی سازمان‌ها تعریف یک سیستم مدیریت دانش مناسب و اداره آن به یک روش موفق است، اما اینکه چگونه در این امر موفق خواهند شد از طریق شناسایی عوامل اصلی موفقیت‌آمان پذیر است که در این تحقیق به آن پرداخته می‌شود. در خصوص شناسایی عوامل اصلی موفقیت مدیریت دانش تحقیق سیستماتیکی

^۱-Benchmarking

^۲-lopez

صورت نگرفته است؛ اما بر مبنای تجارب سازمانهای پیشرو در خصوص پیاده سازی مدیریت دانش و مرور ادبیات، عوامل اصلی موفقیت مدیریت دانش در دانشگاهها در این تحقیق به طور گسترده مورد بررسی قرار می گیرد. مدیریت دانش شیوه جدیدی برای تفکر در مورد سازمان و تسهیم منابع فکری و خلاقانه سازمان است. مدیریت دانش به تلاش هایی اشاره دارد که به طور سیستماتیک برای یافتن، ساماندهی و قابل دسترس نمودن سرمایه های نامشهود سازمان و تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تسهیم دانش در سازمان صورت می گیرد. بسیاری از سازمانها با تمرکز بر مدیریت دانش و سرمایه گذاری گسترده در زمینه فناوری اطلاعات به دنبال دسترسی به مزایای حاصل از مدیریت دانش هستند و تلاش می کنند با پیاده سازی مدیریت دانش عملکرد خود را بهبود بخشند. چالشی که در اینجا وجود دارد این است که مدیریت دانش موضوعی سیستماتیک است؛ مقوله ای که اجرای موفقیت آمیز آن نیازمند نگرشی همه جانبه و فراگیر به عوامل مختلف سازمانی است. در این تحقیق عوامل مهمی که موفقیت سیستم مدیریت دانش را تعیین می کنند شناسایی می شود.

"عوامل اصلی موفقیت عواملی هستند که تحقق هدف در گرو آنها است (رک آرت و دوپین^۱، ۱۹۷۱)، حوزه های کلیدی فعالیت که در آنها رسیدن به نتایج مطلوب کاملاً ضروری است. سازمانها از این عوامل به عنوان ابزاری برای شناسایی عناصر مهم موفقیت خود استفاده می کنند. در اجرای سیستم های مدیریت دانش، عوامل مختلفی دخیل هستند که بعضی از آنها عبارتند از استراتژی، فرهنگ سازمانی، زیرساخت فناوری اطلاعات، منبع انسانی و... است. اصلی ترین هدف دانشگاه پرورش استعدادها، انتقال و پیشبرد دانش از طریق آموزش و پژوهش های علمی و ترویج و توسعه علوم به منظور تأمین و تجهیز نیروی انسانی متعهد و متخصص جهت رفع نیازهای مشروع جامعه است. (دفتر مطالعات دانشگاه آزاد اسلامی ۱۳۸۶، ص ۸). واقعیت این است که استانداردهای فعلی در سطح آموزش و پژوهش رایج در دانشگاه آزاد اسلامی قابل مقایسه با بسیاری از دانشگاه های معتبر خاور میانه است. در واقع وجود فاصله میان نیازهای مبرم جامعه و تحقیقات پژوهش های دانشگاهی موجب می شود تا زحمات ارزشمندی که در عرصه پژوهش و تحقیقات دانشگاهی صورت می گیرد، چندان محسوس نباشد. از همین رو ضرورت دارد تا مراکز دانشگاهی

¹-Rockhart&Dobbin

به طور ملموس تری وارد فضای نیازهای جدی جامعه بشوند و تحقیقات و پژوهش‌های خود را حول محور برآورد شدن این نیازها قرار دهند. (دفتر مطالعات دانشگاه آزاد اسلامی ۱۳۸۶، ص ۱۵۰). مسئولین واحدها و مراکز آموزشی نیز همواره باید توجه داشته باشند که در دانشگاه آزاد اسلامی تنها امانتدارند و باید با شکیبایی و آینده‌نگری از تمام پتانسیل‌ها و امکانات برای ارتقای شأن و منزلت دانشگاه، بهبود کیفی و کمی نظام آموزشی و تکریم و احترام استادان و دانشجویان استفاده نمایند. با بهره‌گیری از فرایند مدیریت دانش این مهم تحقق خواهد یافت.

دانش محوری در دانشگاه از سه منظر قابل توجه است. از زاویه اول، دانشگاه با تکیه بر دانش و دانایی اداره می‌شود. رهبر دانشگاه فردی دانشمند است که با تکیه بر دانش و آگاهی‌های خود محیط و مسائل آن را تجزیه و تحلیل می‌کند و با قضاوت‌های درست تصمیمات مناسب می‌گیرد.

دانش محوری از جهت دیگر نیز به مجموعه تلاشها به منظور کشف دارایی‌های نهفته در ذهن افراد و تبدیل این گنج‌های پنهان به دارایی سازمان اطلاق می‌شود که مجموعه گسترده‌ای از افرادی که در تصمیم‌گیری‌های دانشگاه دخیل هستند به این ثروت دسترسی داشته و بتوانند از آن بهره‌بگیرند (داونپورت و همکاران، ۱۹۹۸). در این مفهوم عوامل انسانی دانشگاه سعی بلیغی به گردآوری، حفظ و گسترش دانایی در سطح دانشگاه دارد و به همین منظور نیاز به دانایی، توسعه و بهبود دانایی، توزیع و پخش دانایی، بهره‌برداری از دانایی، حفظ و ذخیره دانایی و ارزیابی دانایی و غیره در زمره این کوشش‌ها قرار می‌گیرد.

جنبه سوم دانش محوری در دانشگاه، تخصص و حرفه‌گرایی است که در این خصوص توجه خاص به تقویت پایه‌های تخصصی و کارشناسی رشته‌های مختلف دانشگاهی استادان و امور دانشگاه است (میرکمالی، ۱۳۸۳).

در کشور ما، مدیریت دانش در برنامه‌های توسعه، عملاً بکار گرفته می‌شود؛ چرا که چندین بند از بندهای برنامه چهارم و پنجم توسعه به مقوله مدیریت دانش و توسعه مبتنی بر دانایی محور اختصاص یافته است. مساله‌ای که وجود دارد این است که نقش دانشگاه‌ها به عنوان کانون و سرچشمه خلق دانش در تحقق این برنامه‌های پنج ساله، مبهم و نامشخص است. به این دلیل محقق در صدد است تا هم تنگناها و هم عوامل اصلی موفقیت مدیریت دانش را در دانشگاه‌ها بررسی کند تا در جهت بهبود عوامل و رفع تنگناها توصیه‌های لازم مطرح شود. شناخت وضعیت تبادل

دانش، میزان خلق و تولید دانش، میزان نیاز به دانش و تجربیات جدید، ضرورت تبادل دانش و ضرورت وجود یک سیستم جامع تبادل دانش در دانشگاه‌ها مستلزم شناسایی عوامل اثرگذار است. اهمیت این موضوع از آنجا ناشی می‌شود که سازمان‌ها در پیاده سازی استراتژی مدیریت دانش نیازمند شاخص‌های عملی هستند که در این تحقیق به این مهم پرداخته خواهد شد. امروزه بزرگترین آرزوی سازمان‌ها تعریف یک سیستم مدیریت دانش مناسب و اداره آن به یک روش موفق است. اکثر تحقیقات مدیریت دانش در سازمان‌هایی انجام می‌شود که آشنایی کافی با مدیریت دانش ندارند و نتایج آن قابل تعمیم نیست. چون موضوع مدیریت دانش در هر کشوری ابتدا از مطالعات دانشگاهی منتج می‌شود، انجام تحقیق در یک محیط علمی که آشنایی بیشتری با موضوع دارند نتایج بهتری خواهد داشت. به دلیل اینکه دانش شاخص قدرت است و باعث برتری نسبت به رقیب و ایجاد مزیت رقابتی می‌گردد، انجام تحقیق در این خصوص بسیار حائز اهمیت است. دغدغه اصلی سازمان‌ها شناسایی عواملی است که موفقیت مدیریت دانش در گرو آنها است. در نهایت با پیاده سازی مدیریت دانش شاهد: تشخیص کمبودها در دانش سازمانی، بهره‌وری بیشتر از سرمایه‌های انسانی - یادگیری کارآمدتر و مؤثرتر - ارائه خدمات دارای ارزش افزوده، افزایش رضایت مشتری، جلوگیری از تکرار اشتباهات، کاهش دوباره کاری، صرفه جویی در زمان به هنگام تحلیل موضوعات، برانگیختن خلاقیت و نوآوری و ایجاد رابطه ای نزدیکتر با مشتریان خواهیم بود. داوونپورت و همکاران (۱۹۹۸)، یک مطالعه اکتشافی در سی و یک پروژه مدیریت دانش در بیست و چهار شرکت انجام دادند. هدف این مطالعه گسترده تعیین عوامل اصلی موفقیت مرتبط با پیاده سازی مدیریت دانش بود. آنها قبل از شروع، عملکرد پروژه‌ها را با استفاده از شاخص‌هایی مشابهی که برای دیگر ابتکارات کسب و کار مورد استفاده قرار می‌گرفت، ارزیابی کردند. در نتیجه ۱۸ پروژه موفقیت آمیز ارزیابی شد و در این تعداد پروژه، هفت عامل کلیدی عمومی شناسایی شد. آنها عبارت بودند از: عملکرد اقتصادی، یا ارزش صنعت، یک زبان و هدف مشترک، یک ساختار دانش انعطاف پذیر و استاندارد، کانال‌های چندگانه برای انتقال دانش، فرهنگ دانش پسند^۱، زیرساخت سازمانی و فنی، تغییر در اقدامات انگیزشی، و حمایت مدیریت ارشد بود.

^۱-Knowledge-friendly

چریدس و همکاران^۱ (۲۰۰۳) عوامل کلیدی گوناگونی برای پیاده سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش در حوزه‌های وظیفه ای سازمان شناسایی کردند: استراتژی، مدیریت منابع انسانی، تکنولوژی اطلاعات، بازاریابی و کیفیت از عوامل کلیدی آنها بود. لیوویتز^۲ (۱۹۹۹) در جهت پیاده سازی مدیریت دانش، شش عامل اصلی طرح می‌کند. عوامل اصلی وی عبارتند از نیاز به استراتژی مدیریت دانش با حمایت مدیریت ارشد سازمان، وجود مدیر ارشد دانش (CKO). یک زیرساخت مدیریت دانش، آنتولوژی‌های دانش و مخازن دانش، ابزارها و سیستم‌های مدیریت دانش، تشویق تسهیم دانش و فرهنگ حمایتی. در تحقیقی که ماتی^۳ (۲۰۰۴) در آلمان انجام داده است عوامل اصلی موفقیت مدیریت دانش عبارتند از: سازمان مبتنی بر مدیریت دانش، فرهنگ، استراتژی، سیستم‌ها و زیر ساخت تکنولوژی اطلاعات، فرآیندهای سیستماتیک و اثربخش، و سنجها. در این تحقیق از روشهای تحقیق کمی و کیفی استفاده شده است. در تحقیقی که توسط چانگ هونگ و همکاران (۲۰۰۵) در خصوص عوامل اصلی موفقیت در بکارگیری سیستم مدیریت دانش برای صنعت داروسازی انجام شده است هفت عامل در موفقیت سیستم مدیریت دانش مورد شناسایی قرار گرفته است که عبارتند از: ۱- استراتژی قیاس سنجی و ساختار دانشی اثربخش ۲- فرهنگ سازمانی ۳- زیرساخت سیستم اطلاعاتی ۴- درگیری و آموزش کارمندان ۵- رهبری و تعهد قوی مدیریت ارشد ۶- محیط یادگیری و قلمرو کنترل منابع ۷- ارزیابی از آموزش حرفه ای و کار تیمی، صلواتی (۱۳۸۵) در طی تحقیقی مدیریت دانش را دز سازمان‌های دولتی بررسی کرده است... سوال اصلی پژوهش عبارت بود از: "چگونه می‌توان دانش را بگونه ای موثر در سازمان‌های دولتی ایران مدیریت کرد؟" نتایج تحلیل‌ها نشان داده است؛ که عوامل سازمانی بیشترین نقش را بر مدیریت دانش در سازمان‌های ایرانی داشته است. رن جانستون^۴ در سال ۲۰۰۰ مدلی برای بکارگیری مدیریت دانش در سازمان ارائه کرده است. این مدل به کارگیری مدیریت دانش را با توجه به در نظر گرفتن دو عامل میزان پیچیدگی کار و میزان تعاملات مورد نیاز برای انجام آن کار عملی می‌داند (جانستون، ۲۰۰۰: ۶). ادل و گراسون^۵ در سال ۱۹۹۸ مدلی را برای

^۱-Chourides et al

^۲-Liebovitz

^۳-Mathi

^۴-Ran Jahnston

^۵- Odell &Grason

مدیریت دانش مبتنی به دو رکن اساسی فرایندهای مدیریت دانش و فراهم کننده‌های مدیریت دانش ارائه داده اند که فرایندهای مدیریت دانش در این مدل شامل: ۱- ایجاد دانش ۲- شناسایی دانش ۳- جمع آوری دانش ۴- سازماندهی دانش ۵- توزیع ۶- ارزیابی و تطبیق ۷- بکارگیری دانش می‌شود و فراهم کننده‌های مدیریت دانش به چهار دسته: ۱- رهبری ۲- فرهنگ ۳- تکنولوژی ۴- اندازه گیری تقسیم می‌شوند.

سوال پژوهش: عوامل اصلی موفقیت سیستم مدیریت دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ده کدامند؟.

روش

روش انجام این پژوهش پیمایشی است. جامعه آماری مورد مطالعه پژوهش شامل کلیه کارکنان و پرسنل مشغول به کار در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۱۰ به تعداد ۱۵۶۰ نفر می‌باشد. با استفاده نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بوده است. این پرسشنامه مرکب از ۱۱ مولفه و در قالب ۷۲ سوال در طیف پنج‌درجه ای لیکرت (خیلی کم، کم، تا حدی، زیاد و خیلی زیاد) است. برای تعیین پایایی پرسشنامه یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از جامعه آماری به غیر از نمونه اصلی اجرا شده است. بدین ترتیب که پس از طراحی پرسشنامه اولیه و قبل از توزیع پرسشنامه نهایی تعداد ۳۰ پرسشنامه بصورت آزمایشی توزیع گردید و ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS و با استفاده از فرمول آلفا کرونباخ به شرح جدول زیر محاسبه شده است:

جدول ۱. ضریب پایایی پرسشنامه به تفکیک مولفه‌ها

مؤلفه	ضریب پایایی هر مؤلفه
حمایت مدیریت ارشد	۰.۸۰
فرهنگ	۰.۷۵
تکنولوژی اطلاعات	۰.۷۰
استراتژی و هدف	۰.۹۱
سنجش دانش	۰.۸۹
زیر ساخت سازمانی	۰.۸۱
فعالیتها و فرایندها	۰.۸۹
اقدامات انگیزشی	۰.۹۳
منابع	۰.۷۹
آموزش و پرورش	۰.۸۶
مدیریت منابع انسانی	۰.۸۴

داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از بسته نرم‌افزاری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور اولویت بندی عوامل و مؤلفه‌های مدیریت دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۱۰ و همچنین رتبه بندی هر یک از مؤلفه‌ها در هر یک از حوزه‌های (ریاست، اداری و مالی، پژوهش، آموزش، دانشجویی، عمران و فرهنگی) دانشگاه از آزمون فریدمن استفاده شده است. به منظور پی بردن به متغیرهای زیربنایی یک پدیده یا تلخیص مجموعه ای از داده‌ها از روش تحلیل عاملی با رویکرد اکتشافی استفاده شده است.

یافته‌ها

سوال اصلی این پژوهش این است که عوامل اصلی موفقیت سیستم مدیریت دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ده کدامند؟

برای پاسخ گویی به سوال پژوهش ابتدا از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی^۱ عوامل شناسایی شده است. بر اساس جدول همانگونه که ملاحظه می‌شود کلیه سوال‌های پژوهش (۷۲ سوال) با ۷ عامل مشخص گردیده است. این ۷ عامل در کل ۶۱/۵۳۷ واریانس کل را تبیین می‌کند. عامل اول با میزان ۴۷/۱۱۹ بیشترین واریانس و عامل هفتم با میزان ۲/۱۱۸ کمترین واریانس را تبیین می‌کنند. بنابراین می‌توان گفت ۷ عامل استخراج شده در بیشترین واریانس مربوط به عامل اول (ایجاد دانش) و کمترین واریانس مربوط به عامل هفتم (یادگیری مشارکتی) می‌شود. عامل اول با میزان ۴۴/۹۷۹ بیشترین واریانس و عامل هفتم با میزان ۲/۰۷۰ کمترین واریانس را تبیین می‌کند. اولین عامل با میزان واریانس ۴۴/۹۷۹ و با ارزش ویژه ۳۲/۳۸۵ در اولویت قرار داشته و عامل دوم با واریانس ۳/۴۹۰ و ارزش ویژه ۲/۵۱۳ در جایگاه دوم و عامل سوم با واریانس ۲۶۸/۳ و ارزش ویژه ۳۵۳/۲ در جایگاه سوم و عامل چهارم با واریانس ۲/۸۹۸ و ارزش ویژه ۲/۰۸۷ در جایگاه چهارم و عامل پنجم با واریانس ۲/۶۰۳ و ارزش ویژه ۱/۸۷۴ در جایگاه پنجم و عامل ششم با واریانس ۲/۲۳۰ و ارزش ویژه ۱/۶۰۶ در جایگاه ششم و عامل هفتم با واریانس ۲/۰۷۰ و ارزش ویژه ۱/۴۹۰ در جایگاه آخر قرار گرفته اند.

^۱-Principle component analysis

عامل اول: ایجاد دانش

در این عامل، سوالات مشابهی بار شده اند که مربوط به کل سؤالات بخش مؤلفه آموزش و پرورش و ۴ سوال پایانی بخش مدیریت منابع انسانی، ۴ سوال بخش منابع، ۲ سوال مربوط به زیرساخت سازمانی و ۱ سوال مربوط به مؤلفه فعالیت‌ها و فرایندها را شامل می‌شود. این عوامل بیشترین سؤالات را در خود جای داده است و بیشترین واریانس را به خود اختصاص داده است.

عامل دوم: یادگیری هوشمندانه

سوالات مشابهی در این عامل بار شده اند که شامل کل سؤالات مؤلفه استراتژی / هدف و ۲ سوال مربوط به مؤلفه بخش دانش و ۱ سوال مربوط به مؤلفه تکنولوژی اطلاعات را شامل می‌شود. این عامل دارای واریانس ۳/۴۹۰ می‌باشد.

عامل سوم: تشویق افراد دانشگر

سوالات مشابهی در این عامل بار شده اند که شامل ۴ سوال در بخش مؤلفه کمک‌های انگیزشی، ۴ سوال در بخش مؤلفه مدیریت منابع انسانی و ۱ سوال در بخش مؤلفه زیرساخت سازمانی بوده که واریانس این عامل ۳/۲۶۸ می‌باشد.

عامل چهارم: فعالیت‌های دانش محور

در این عامل ۵ سوال مربوط به مؤلفه فعالیت‌ها و فرایندها، ۴ سوال مربوط به مؤلفه زیر ساخت سازمانی، ۳ سوال مربوط به مؤلفه کمک‌های انگیزشی و ۲ سوال مربوط به مؤلفه سنجش دانش را شامل شده و دارای واریانس ۲/۸۹۸ می‌باشد.

عامل پنجم: ترویج فرهنگ نوآوری و خلاقیت

این عامل برای سؤالات مشابهی بار شده است که شامل کل سؤالات بخش مؤلفه حمایت مدیریت ارشد و ۳ سوال در بخش مؤلفه فرهنگ را شامل می‌شود. واریانس این عامل ۲/۶۰۳ می‌باشد.

عامل ششم: زیر ساختارهای سیستم اطلاعاتی

این عامل به روی سؤالات مشابهی بار شده است که ۳ سوال این عامل در بخش مؤلفه تکنولوژی اطلاعات، ۲ سوال در بخش مؤلفه منابع و ۱ سوال مربوط به زیر ساخت سازمانی می‌باشد. واریانس این عامل ۲/۲۳۰ می‌باشد.

عامل هفتم: یادگیری مشارکتی

این عامل بر روی سوالات مشابهی بار شده است که شامل ۴ سوال در بخش مؤلفه تکنولوژی اطلاعات، ۲ سوال در بخش مؤلفه منابع و ۱ سوال در بخش مؤلفه زیرساخت سازمانی دیده می شود. واریانس این عامل ۲/۰۷۰ است که کمترین واریانس در بین عوامل ذکر شده است.

جدول ۲. عوامل اصلی موفقیت سیستم مدیریت دانش در دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه ده. براساس اولویت

عامل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	حداقل	حداکثر
ایجاد دانش	۲۶۸	۲/۵۳۶	۰/۷۹۱	۳۱/۱۹۷	۱	۴/۶۶۷
یادگیری هوشمندانه	۲۶۸	۲/۶۹۲	۰/۸۳۰	۳۰/۸۴۲	۱	۵
تشویق افراد دانشگر	۲۶۸	۲/۴۵۵	۰/۸۸۷	۳۶/۱۰۸	۱	۵
فعالیت های افراد دانش محور	۲۶۸	۲/۵۳۱	۰/۸۱۳	۳۲/۱۲۲	۱	۵
ترویج نوآوری و خلاقیت	۲۶۸	۲/۹۱۶	۰/۷۶۹	۲۶/۳۶۹	۱	۵
زیرساخت های سیستم اطلاعاتی	۲۶۸	۲/۸۱۲	۰/۷۱۳	۲۵/۳۴۸	۱	۴/۷۱۴
یادگیری مشارکتی	۲۶۸	۲/۴۲۱	۰/۷۶۱	۳۱/۴۴۶	۱	۴/۸۵۷

همان گونه که جدول فوق نشان می دهد؛ بالاترین میانگین ۲/۹۱۶ به عامل ترویج نوآوری و خلاقیت با انحراف معیار ۰/۷۶۹ و پایین ترین میانگین ۲/۴۲۱ به یادگیری مشارکتی با انحراف معیار ۰/۷۶۱ اختصاص دارد. برای الویت بندی عوامل از آزمون فریدمن به شرح جدول زیر استفاده شده است:

جدول ۳. اولویت بندی عوامل بر اساس تحلیل فریدمن

عامل	رتبه میانگین
ایجاد دانش	۳/۶۱۶
یادگیری هوشمندانه	۴/۳۴۳
تشویق افراد دانشگر	۳/۲۷۴
فعالیت های افراد دانش محور	۳/۵۱۹
ترویج نوآوری و خلاقیت	۵/۳۱۵
زیرساخت های سیستم اطلاعاتی	۴/۸۱۹
یادگیری مشارکتی	۳/۱۱۴

چنانکه مشاهده می‌شود اولویت (رتبه) عوامل به صورت زیر حاصل شده است: ۱. ترویج نوآوری و خلاقیت ۲. زیر ساخت سیستم‌های اطلاعاتی ۳. یادگیری هوشمندانه ۴. ایجاد دانش ۵. فعالیت‌های دانش محور ۶. تشویق افراد دانشگر ۷. یادگیری مشارکتی

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این تحقیق شناسایی عوامل اصلی موفقیت سیستم مدیریت دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ده در حوزه‌های ریاست، معاونت آموزشی، معاونت پژوهشی، معاونت دانشجویی، معاونت اداری و مالی، معاونت فرهنگی و معاونت عمران بوده است. عوامل اصلی شناسایی شده موفقیت سیستم مدیریت دانش عبارتند از: ۱- ترویج نوآوری و خلاقیت ۲- زیرساخت‌های سیستم‌های اطلاعاتی ۳- یادگیری هوشمندانه ۴- ایجاد دانش ۵- فعالیت‌های دانش محور ۶- تشویق افراد دانشگر ۷- یادگیری مشارکتی. این یافته با نتیجه تحقیق داوونپورت و همکاران (۱۹۹۸) همسو است. داوونپورت عوامل اصلی موفقیت مدیریت دانش را در ۲۸ شرکت در ۷ دسته عامل بدین شرح شناسایی کرده است: ۱. فرهنگ دانش پسند، ۲. هدف مشترک ۳. عملکرد اقتصادی ۴. ساختار دانش ۵. کانال‌های انتقال دانش ۶. زیر ساخت سازمانی و فنی ۷. اقدامات انگیزشی ۸. حمایت مدیر ارشد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود عامل‌های زیرساخت، و دانش مشترک هستند و سایر موارد نیز بسیار نزدیک به هم می‌باشد. تحقیق چریدس و همکاران (۲۰۰۳) شباهت و سازگاری زیادی با این تحقیق دارد، زیرا در تحقیق آنها عواملی نظیر استراتژی، مدیریت منابع انسانی، سیستم‌های اطلاعاتی از عوامل اصلی شناخته شده است. در تحقیق حاضر هم همان عوامل دیده می‌شود. عوامل اصلی شناسایی شده توسط ماتی (۲۰۰۴) در آلمان مبین این واقعیت است که استراتژی، فرهنگ، سیستم‌های اطلاعاتی، از عوامل اصلی بوده است که ۳ عامل از ۷ عامل این تحقیق همان موارد بالا است. عوامل اصلی شناسایی شده توسط چانگ هونگ (۲۰۰۵) در صنعت داروسازی عبارتند از استراتژی الگوگیری، فرهنگ سازمانی، زیرساخت سیستم‌های اطلاعاتی، درگیری و آموزش کارکنان، رهبری و تعهد قوی مدیریت ارشد، محیط یادگیری و قلمرو کنترل منابع، ارزیابی از آموزش حرفه‌ای و کار تیمی. تحقیق بالا سازگاری بیشتری با تحقیق حاضر دارد، زیرا چند عامل بین آنها از عوامل اصلی مشترک است.

این پژوهش نشان می‌دهد که مهمترین عامل تاثیرگذار در موفقیت سیستم مدیریت دانش، ایجاد دانش است. بنابراین، با در نظر گرفتن میانگین شاخص‌های این عامل، چنانچه دانشگاه‌ها در جهت ارتقای تقای مواردی چون: توسعه یادگیری گروهی و همکارانه ارائه آموزش‌های حل مسئله و خلاقیت، مشارکت افراد در آموزش‌های داخلی و خارجی، تشویق تفکر سیستمی، امکان استفاده از دانش جدید برای افراد درون سازمان، ارائه برنامه‌های توسعه منابع انسانی، تخصیص منابع مالی برای ارتقای دانش، نگهداری نیروی انسانی دانشگر به صورت سیستماتیک تمام توان اجرایی خود را به کار گیرند، در این زمینه موفقیت‌های چشمگیری را به دست خواهند آورد. همچنین بهتر است به پرورش و آماده‌سازی افراد دانشگر اولویت داده شود و دانش خلق شده به سادگی در اختیار افراد قرار گیرد. دومین عامل بعد از ایجاد دانش، یادگیری هوشمندانه است؛ در این خصوص عواملی مانند: وجود برنامه‌هایی جهت خلق و تولید دانش، ساز و کارهایی جهت بحث گروهی مبتنی بر اینترنت (مجازی) و مد نظر قرار دادن ارزیابی عملکرد ارتقای دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ده باید مورد توجه بیشتر قرار گیرد. سومین عامل تشویق افراد دانشگر می‌باشد که لازم است به عنوان یک عامل اصلی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ده به آن توجه شود. بدین منظور توجه به مواردی مانند: تأکید به صلاحیت‌های دانشی در جذب افراد، توجه به منابع انسانی دانشگر و ایجاد انگیزه در آنها، توجه به صلاحیت‌های فنی و دانشی در نظام پرداخت دانشگاه، تشویق فعالیت‌های گروهی در دانشگاه و استفاده از دانش افراد در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل دانشگاه‌های شایسته می‌باشد. چهارمین عامل فعالیت‌های دانش محور می‌باشد که لازم است به عنوان یک عامل اصلی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ده به آن توجه شود. بدین منظور می‌توان از شاخص‌هایی چون: بهره‌گیری از دانش و استفاده بجا از آن، نگهداری و توسعه و ارزیابی دانش موجود، ایجاد ساختارهایی جهت سرعت بخشیدن به تسهیم دانش، توزیع قدرت تصمیم‌گیری در دانشگاه، تسهیل فرآیند مبادله دانش بین افراد، داشتن مقیاس‌های مناسب جهت ارزیابی دانش افراد، تشویق خلاقیت و نوآوری بهره‌جست. پنجمین عامل ترویج نوآوری و خلاقیت می‌باشد که لازم است به عنوان یک عامل کلیدی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ده به آن توجه شود. بدین منظور راهکارهای: حمایت مدیران از پروژه‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت دانش، موافقت مدیران با برگزاری دوره‌های آموزشی، کنفرانس‌ها و نشست‌های علمی، استفاده از تجربیات افراد،

تشویق عقاید جدید و ایده‌های نو و ایجاد جایگاه برتر برای ایده پردازان و نو اندیشان توصیه می‌شود. ششمین عامل زیرساخت‌های سیستم اطلاعاتی می‌باشد که لازم است به عنوان یکی از عوامل اصلی موفقیت در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ده به آن توجه شود. بدین منظور توجه و اهمیت دادن به مواردی چون: ایجاد سیستم الکترونیکی کاربر پسند، ایجاد سایت‌های داخلی برای تسهیل در انتقال دانش، ایجاد شبکه‌های ارتباطات مناسب برای افراد جهت توزیع منابع اطلاعاتی بسیار تاثیر گذار می‌باشد. هفتمین عامل یادگیری مشارکتی است می‌باشد که لازم است به عنوان یکی از عوامل اصلی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ده به آن توجه شود. ایجاد سیستم پاداش و ارزشیابی عملکرد کارکنان مبتنی بر مشارکت آنان در تولید دانش، تشویق کار گروهی، ایجاد فضای اعتماد و احترام متقابل بین کارکنان اهمیت بسیاری در ارتقای این مولفه و پیشبرد اهداف مدیریت دانش دارد. با توجه به اینکه ایجاد دانش دارای بیشترین واریانس تبیینی است بایستی این عامل را به عنوان مهمترین عامل کلیدی مدیریت دانش در دانشگاهها دانست و به آن توجه ویژه ای داشت و در پرورش افراد دانشگر و نگهداری آنها اقدامات لازم را انجام داد.

منابع

- صلواتی، عادل، (۱۳۸۵). **مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی**. پایان نامه دکترا، دانشگاه علامه طباطبایی.
- مارکوارت، مایکل، (۱۳۸۵). **ایجاد سازمان یادگیرنده**. ترجمه ی محمد رضا زالی، مرکز کار آفرین دانشگاه تهران، چاپ اول، تهران
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۵). **دانشگاه به عنوان سازمان یادگیرنده و دانش آفرین**. مجموعه مقالات همایش رویکرد نودرآموزش عالی دانشگاههای افسری نیروهای مسلح. تهران: چاپخانه دانشگاه افسری امام علی (ع).
- اخوان، پیمان، (۱۳۸۹). **کارکردهای مدیریت دانش در سطح جهانی**; اولین کنفرانس مدیریت دانش، تهران، ایران.

Chi Pie, J.(2006), "An empirical study of the relationship between knowledge sharing and IT/IS strategic planning (ISSP)", management decision, Vol. 44 No. 1, 2006. pp107-108

Cohen, S. and Backer, N. (1999), "Making and mining intellectual capital: method or madness?", Training & Development, Vol. 53 No. 9, pp. 46-50.

- Davenport, T. and Klahr, P. (1998), "**Managing customer support knowledge**", California Management Review, Vol. 40 No. 3, pp. 195-208.
- Davis, T. (1996), "**Managing knowledge-work support functions**", Journal of General Management, Vol. 22 No. 1, pp. 68-86.
- Dobbins, James H. & Donnelly, Richard G.. (1998). "**Summary Research Report on Critical Success Factors in Federal Government Program Management.**" Acquisition Review Quarterly 5, 1
- Greco, J. (1999), "**Knowledge is power**", Journal of Business Strategy, Vol. 20 No. 2, pp. 18-22.
- Gupta, J.N.d. & Sharma, S.K. (2004), "**Creating knowledge Based organizations**", Idea Group Publishing, pp. 1-15
- Johnston, Ron. (1998). **Towards a strategy for knowledge management.** Available at: i96danra.Island.Liu.se/artiklar.Html.
- Kuan, Y.W. (2005), "**Critical success factors for Implementing Knowledge management in small and medium enterprises**", industrial management & Data Systems, Vol. 105 No. 3, 3, pp. 262-273
- Lei, D. & Slocum, J. & Pitts, R. (1997), "**Building , cooperative advantage: Managing strategic alliances to promote organizational learning:** The journal of world business, 32(3), 203-204
- Lopez, S.V (2005) "**Competitive advantage and strategy formulation**", Management decision, Vol.43.No.5.pp.662-663
- Tynan, S. (1999), "**Best behaviors**", Management Review, Vol. 88 No. 10, pp. 8-61.
- Wilson, L. and Asay, D. (1999), "**Putting quality in knowledge management**", Quality Progress, Vol. 32 No. 1, pp. 25-31
- Yu-Chung Hung, Shi-Ming Huang ,Quo-Pin Lin, Mei-Ling-Tsai (2005).**Critical factors in adopting a knowledge management system for the pharmaceutical industry**, vol.105 No.2,pp.16