

نقش مؤلفه های فرهنگی در استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی^۱

دکتر اسماعیل کاوسی عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال ekavously@yahoo.com
سید محمود هاشمی دانشجوی دکتری مدیریت و عضو باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

چکیده:

در این تحقیق در راستای شناخت نقش مؤلفه های فرهنگی در استقرار مدیریت دانایی در در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق - قیام دشت دیدگاه های اندیشمندان مختلف مطرح و بررسی شده و سپس ضمن بررسی نظرات کلیه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق - قیام دشت، از دیدگاههای ارائه شده از سوی آنها، استفاده شده است. روش به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش را کلیه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق - قیام دشت تشکیل می دهند که حدود ۳۰۰ نفر می باشند. روش نمونه گیری در این تحقیق، هدفمند بود. روایی و پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از دیدگاه خبرگان و نیز آزمون آلفای کرونباخ ۸۲/۸۲ مورد سنجش قرار گرفته و تایید شدند. در مرحله بعد بر اساس مدل مفهومی پژوهش، سوالات و فرضیه های پژوهش، با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته، گویه های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق (کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق - قیام دشت) مورد پرسش قرار گرفت. در بخش آمار توصیفی، توصیف داده ها در دو بخش متغیرهای زمینه ای و متغیرهای اصلی با استفاده از شاخص های فراوانی مطلق، فراوانی نسبی، میانگین، انحراف معیار و واریانس در جداول ارائه گردیده و در بخش استنباطی از آزمون کای اسکوار استفاده شده است.

واژگان کلیدی: فرهنگ، مؤلفه های فرهنگی، مدیریت دانایی، دانشگاه آزاد اسلامی

۱- این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی است که با حمایت مالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق انجام شده است

تاریخ دریافت مقاله: آبان ۱۳۹۲

تاریخ پذیرش نهایی: اسفند ۱۳۹۲

مقدمه

تا دو دهه قبل به سازمانها به عنوان ابزارهای عقلایی برای ایجاد هماهنگی و کنترل افراد برای اهداف نگریسته می‌شد. نگاهی ژرف تر بر تعاریف سازمانی این واقعیت را روشن می‌کند که فرهنگ سازمانی^۱، سیستمی از معانی مشترک می‌باشد یا مجموعه‌ای است از اجزای کلیدی که ارزشهای سازمانی را تشکیل می‌دهد. بنابراین فرهنگ سازمانی شیوه انجام گرفتن امور را در سازمان برای کارکنان روشن می‌سازد. اغلب تعاریف مختلفی از فرهنگ سازمانی ارائه شده است. ادگار شاین، فرهنگ سازمانی را عبارت از انباشته‌ای از آموخته‌های مشترک در طول تاریخ مشترک می‌داند و آن اشاره به استحکام ساختاری و الگویی بودن و تکامل سازمان دارد. (شاین، ۱۹۹۷: ۲۰) به طور کلی فرهنگ سازمانی ادراکی است که افراد از سازمان خود دارند و چیزی است که نه در سازمان وجود دارد و نه در فرد ویژگی‌های خاصی که در یک سازمان وجود دارد نمایانگر خصوصیات معمول و ثابتی است که سازمان‌ها را از یکدیگر متمایز می‌کند. (یزدی، ۴: ۱۳۸۷) تعریف رایج از فرهنگ سازمانی چنین است: (فرهنگ سازمانی شیوه‌ی انجام گرفتن امور را در سازمان برای کارکنان مشخص می‌کند. ادراکی یکسان از سازمان است که وجود آنها در همه‌ی اعضای سازمان مشاهده می‌گردد. نشان دهنده‌ی مشخصات معمولی و ثابتی است که سازمان را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌کند. به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی، هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می‌کند. (سید جوادین، ۱۳۸۶: ۴۱۷)

مدیریت دانش عبارت است از مدیریت دانش شرکت، که می‌تواند گستره‌ای از ویژگی‌های عملکرد سازمانی را با قادر ساختن شرکت به «عملکرد هوشمندانه‌تر» بهبود بخشد (ویگ، ۱۹۹۳). مدیریت دانایی، فرایند سیستماتیک منسجمی است که ترکیب مناسبی از فناوریهای اطلاعاتی و تعامل انسانی را به کار می‌گیرد تا سرمایه‌های اطلاعاتی سازمان را شناسایی، مدیریت و تسهیم کند. این داراییها شامل پایگاه‌های اطلاعاتی، اسناد، سیاستها و رویه‌ها می‌شود. علاوه بر این، هم دانش آشکار و هم دانش ضمنی کارکنان را شامل می‌شود، و از روشهای متنوع و گسترده برای تصرف، ذخیره سازی و تسهیم دانش در داخل یک سازمان استفاده می‌کند. (قدمی، ۱۳۸۰: ۶۱). مدیران خوب در سازمان‌ها به صورت اتفاقی و موردی، از دانش افراد ماهر و با تجربه‌ای که استخدام کرده‌اند و از فرآیندها، برای مدیریت موثر استفاده کرده‌اند. اما تنها مدت کوتاهی است که سازمانها به گونه‌ای رسمی و نظام مندتر، به این موضوع متمایل شده‌اند. دانش، عاملی بنیادی است که کاربرد موفق آن، سازمانها را یاری می‌کند خدمات و کالاهایی بدیع ارائه دهند. در شناخت شناسی، علوم اجتماعی و روانشناسی، منابع فراوانی پیرامون معنای «دانش» و «دانستن» یافت می‌شود. با این حال، وجه تجاری دانش بسیار عملی تر است. هنوز هیچ تعریف یا اتفاق نظری پیرامون معنای مدیریت دانش وجود ندارد. دوانپورگ و پروساک (۱۹۹۸)، دانش را چنین تعریف می‌کنند «ترکیب سیالی از تجربه‌های کسب شده، ارزشها و بینش تخصصی که چارچوبی برای ارزیابی و کسب تجربه‌ها و اطلاعات تازه فراهم می‌آورد...» دکتر کارا اودل، رئیس مرکز آمریکایی بهره‌وری و کیفیت می‌گوید: «دانش اطلاعاتی است که ارزش دارد...» گذار به انقلاب دانش: در اقتصاد نوین، دانش منبع اصلی توسعه اقتصادی و صنعتی است و سایر عوامل سنتی تولید مانند زمین، نیروی کار و سرمایه در مرتبه بعدی اهمیت قرار دارند (DRUCKER, 1999).

عوامل سنتی تولید از نظر مقیاس و دامنه با محدودیت روبرو بوده و افزایش نهایی آنها به بازده نزولی سرمایه‌گذاری منجر می‌شود. در مقابل، قانون اقتصادی دیگری بر بازده دانش حکم فرماست: سرمایه‌گذاری بیشتر در دانش یا اطلاعات به بازدهی بالاتری ختم خواهد شد. نگرش سنتی به نوآوری از تاکید بر دارایی‌های فیزیکی و ملموس به فرآیندهای جذب، همانند سازی و تسهیم دانش برای ایجاد نوآوری در دانش مبدل شده است. در چنین شرایطی دانش به عامل کلیدی ارتقای عملکرد سازمانی تبدیل شده است. هرچند صاحب نظران رشته نوآوری اهمیت دانش را به رسمیت می‌شناسند، اما ابهام موجود بین ارزش دانش و اطلاعات سازمانها را ناچار ساخته است که میلیاردها دلار در فناوری اطلاعات سرمایه‌گذاری کنند (STRASSMAN, 1997). این ناهماهنگی بین مخارج فناوری اطلاعات و

¹-Culture Organizational

عملکرد سازمانی را می‌توان به گذار از عصر اطلاعات و ورود به عصر دانش نسبت داد (MALHOTRA, 2005). در حقیقت توجه روز افزون به نوآوری دانش به عنوان اهرم استراتژیک عملکرد سازمانی موضوع تازه‌ای نیست. در مدیریت دانایی فواید برنامه‌ها بیش از سلسله مراتب سازمانی است: مدیریت دانایی سعی بر این دارد که به خلق الگوهای سلسله مراتبی برای دانایی اقدام کند. مدیران دانایی محور می‌توانند از تجربه مدیران اطلاعاتی نیز کمک بگیرند، که مدل‌ها و الگوهای پیچیده اطلاعاتی که ایجاد کننده ساختار آینده است را به خوبی تشخیص دهند. بنابراین، مدیران دانایی محور باید تمامی اهتمام خود را در برنامه ریزی با توجه به نیازمندیهای بازار صورت دهند تا به موفقیت دست یابند. (احمد پور داریانی، ۱۳۸۶، ۵۴)

برای اجرای مدیریت دانش در هر سازمان باید به عواملی از جمله ساختار سازمان، تکنولوژی‌های موجود در سازمان و فرهنگ سازمانی توجه نمود. در حین برنامه ریزی برای رسیدن به اهداف سازمانی باید به مدیریت دانش در سازمان مورد نظر توجه شود؛ این بدین معناست که در تدوین برنامه‌های استراتژیک هر سازمان باید به سرمایه‌های دانش موجود در سازمان نیز پرداخت. بدین منظور تیم‌های دانش^۲ در سازمان به وجود می‌آیند که نقش بسزایی در عملی کردن مدیریت دانش در سازمان ایفاء می‌کنند. در واقع تیم‌های دانش در هر سازمانی چرخه دانش را در آن سازمان به حرکت در می‌آورند و به تولید، سازماندهی، ذخیره و اشتراک دانش در سطح سازمان کمک می‌کنند. (کریمی، ۱۳۸۵) هر سازمانی می‌تواند سیاست‌های خاصی در قبال کارکنانی که در اشتراک دانش شرکت می‌کنند، داشته باشد. از جمله این سیاست‌ها ارایه پاداش به کارکنان بر اساس میزان به اشتراک گذاری دانش شان در سازمان است. این امر می‌تواند باعث افزایش انگیزه کارکنان در تسهیم دانش خود شود. لازم به یادآوری است که ارزشیابی دانش نیز باید جز برنامه‌های سازمان گنجانده شود تا میزان اثربخش بودن دانش مشخص شود. (فتحیان و همکاران، ۱۳۸۵، ۵)

تحقیقات متعددی که توسط پژوهشگران در داخل و خارج از کشور انجام شده است همگی نشان دهنده این مهم می‌باشند که امروزه توسعه مدیریت دانش یکی از دغدغه‌های اصلی سازمانها در عصر حاضر می‌باشد. در تحقیقی که توسط قلی زاده، شعبانی ورکی و مرتضوی (۱۳۸۴) انجام گرفت، آنها به منظور بررسی جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد و رابطه آن با فرهنگ سازمانی و با نظر به مفروضه های زیر بنایی و ماهیت مسأله پژوهشی در این تحقیق، از روش پیمایشی به عنوان روش مرجع استفاده نمودند. کلیه مدیران عالی، میانی و اجرایی دانشگاه فردوسی مشهد در سال تحصیلی ۸۳-۸۲ گروه مورد بررسی پژوهش را تشکیل می‌داده‌اند. حجم جامعه آماری مدیران ۷۵ نفر بود که در این میان تنها ۵۳ نفر از مدیران به پرسشنامه‌های این پژوهش پاسخ دادند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی استفاده شده است. تحلیل داده‌ها نشان داده است که درونی سازی در قلمرو مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد از بالاترین جایگاه برخوردار است و سپس به ترتیب، اجتماعی شدن، بیرونی سازی و ترکیب در مراتب بعدی قرار گرفته‌اند. همچنین بر اساس نتایج بدست آمده، میان فرهنگ سازمانی و درونی سازی، بیرونی سازی و ترکیب رابطه معناداری وجود داشته، در حالی که این رابطه با اجتماعی شدن معنادار نبوده است. یافته‌ها و نتایج این پژوهش به طور کلی نشان داده که مدیران بیش از آنکه تمایل به تشریح و تبادل دانش و تجارب خود با یکدیگر داشته باشند، تمایل به درونی کردن دانش و رقابت با دیگران دارند. لاهیجانیان (۱۳۸۴) در رساله دکتری خود با عنوان مطالعه مدیریت دانش در نظام آموزش عالی و ارائه مدل مناسب برای آن به بررسی عوامل شکل گیری مدیریت دانش در نظام آموزش عالی کشور پرداخت. در این تحقیق جامعه آماری شامل تعدادی از رؤسای دانشگاهها و دانشکده‌ها، معاونین، مدیران گروه و اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مؤسسات و مراکز آموزش عالی تهران بود و نتایج زیر بدست آمد:

- بسترسازی فرهنگی و ایجاد فرهنگ مدیریت دانش در دانشکده‌ها امری اجتنای ناپذیر است و ضرورت دارد که به تصویب مراجع ذیصلاح برسد؛

² - Knowledge Teams

- ایجاد و تدوین برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی مدیریت دانش جهت افزایش دانش، بینش و مهارت مدیران، کارکنان و دانشجویان مراکز آموزش عالی؛

- نهادینه کردن نظام مدیریت دانش با توجه به دانش ضمنی و تلویحی علاوه بر دانش آشکار و صریح

- ایجاد فرصت‌های مطالعاتی برای اساتید و دانشجویان برای اخذ و تحصیل دانش از دیگر کشورها.

در پژوهشی که غلامی (۱۳۸۵) با عنوان بررسی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش (سیاست‌ها و راهبردها، رهبری، انگیزش، تحصیل دانش، آموزش و ارتباطات) در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان از دیدگاه دبیران زن شهر اصفهان انجام داد به این نتایج دست یافت. در این پژوهش پیمایشی که جامعه آماری آنرا کلیه دبیران زن مقطع متوسطه در سال تحصیلی ۸۵-۸۴ تشکیل می‌دادند برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه پاستور (۲۰۰۱) استفاده شد و پایائی آن ۹۷٪ برآورد شد. نمونه تحقیق را ۱۷۰ دبیر تشکیل می‌دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که در هر شش زیرمقیاس مرتبط با استقرار مدیریت دانش، میانگین پاسخ‌های شرکت‌کنندگان کمتر از حد متوسط می‌باشد. همچنین بین بعضی از عوامل جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش (سابقه خدمت، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی) و نمره آنان در پرسشنامه مدیریت دانش رابطه معناداری مشاهده شده است.

در پاییز سال ۱۳۸۵ در سازمان آب و توسعه نیرو همایشی با عنوان متدلوژی مدیریت دانش در سازمان‌های ایرانی برگزار شد. جمع‌بندی این همایش توجه کم به مستند نمودن و ضبط دانش و عدم شناسایی منابع دانشی و همچنین بازنشستگی پرسنل که با دانش آنها خداحافظی می‌گردد بوده است. ضمن تاکید این نکته که در این برهه از زمان اهمیت پرداختن به مدیریت دانش از ضروریات سازمان هاست.

رضا عباسی سال ۱۳۷۴ در تحقیقی به مطالعه نقش عوامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش در کسب مزیت رقابتی پرداخته است، یکی از عوامل موفقیت مدیریت دانش در کسب مزیت رقابتی را استفاده از ICT در آموزش می‌داند که باعث کارآمدی و خودمتمکی بودن نیروی انسانی شاغل می‌شود.

به کارگیری فرهنگ سازمانی در فرآیند مدیریت استراتژیک (جان اونیل، لورا بیوراس، ریچارد اسکول)

این پژوهش که توسط سه تن از اعضای هیات علمی دانشگاه (Rhade) ایسلند اجرا شده است، تأثیر فرهنگ سازمانی را در فرآیند مدیریت استراتژیک و چگونگی پردازش اطلاعات در یک سازمان مورد بررسی قرار می‌دهد. به طور کلی این پژوهش نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی به طور مستقیم روی رفتار کارکنان از طریق کاهش پدیده عدم اطمینان تأثیر می‌گذارد. البته تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت استراتژیک با توجه به سایر عوامل نظیر ماهیت وظایف و مهارت کارکنان متفاوت می‌باشد.

در مقاله‌ای با عنوان مدل‌های مدیریت دانش در آموزش و با موضوع خلق دانش از نوناکا و تاکوچی توسعه و بهبود نوع جدیدی از ماشین شهری بوسیله شرکت هند را مثال می‌زند. ویژگی این فرایند شعارها و عبارتهایی بوده (مانند تئوری تکامل خودرو) که شکلی از مجزا سازی نظرات شخصی افراد بوده است. از در نظر گرفتن اینکه چطور اتومبیل‌هایی که به عنوان موجودات زنده در نظر گرفته شده بودند، دچار تکامل می‌شوند مفهوم ((Tall Boy)) پیدا شد که به معنی اتومبیلی که بدون آنکه بزرگتر شود دچار رشد ارتفاعی می‌شود. و این پیش‌زمینه‌ای را برای اتومبیل‌های نوین شهری ارائه نمود. این شعارها به صورت ایده آل‌هایی برای تمام گروه دست‌اندرکار طرح و توسعه عمل نمود.

در مثال دیگری که بوسیله نوناکا و تاکوچی ارائه شده یکی از جنبه‌های اساسی تکامل ماشین تولیدکننده نان خانگی اتوماتیک، جداسازی دانش Tacit (ضمنی) از استادان نان‌پز بود. مهندسی و دست‌اندرکاران طرح و توسعه به تنهایی در ساختن دستگاهی که بتواند نان خوشمزه بپزد موفقیتی نداشتند. برای یادگرفتن مهارت پختن نان آنها نزد یک استاد نانوا معروف به کارآموزی رفتند. یکی از عناصر مهم این فرآیند زمانی به نظر آمد که یکی از دست‌اندرکاران طرح و توسعه توانست یکی از جنبه‌های مهارت این نانوا در مخلوط کردن خمیر را جداسازی نماید. بعد از این جداسازی این اطلاعات را توانستند وارد ساختار این دستگاه کنند. هرچند این تلاش زمان‌بر بود. این نکته که

جداسازی دانش Tacit (ضمنی) دارای اهمیت اساسی در تولید علم جدید در نوآوری است را به این ترتیب نمایش داده اند.

مالک و کانجی^۳ (۲۰۰۰) در پژوهشی به ارائه مدل برای مؤسسات آموزش عالی مالزی پرداختند. روش بکارگرفته شده در این طرح پیمایش کامل ادبیات و مدل‌های ارائه شده برای مؤسسات آموزش عالی بود. روش جمع آوری اطلاعات از طریق پست الکترونیک بود که از سال ۱۹۹۷ تا ۱۹۹۸ به طول انجامید. براین اساس مفاهیم و اصول اساسی مدل ساخته شده که عوامل بحرانی موفقیت را نیز شامل می‌شد. دلایل اصلی انجام این تحقیق آن بود که مشخص شود آیا مدیریت کیفیت فراگیر در مؤسسات مالزی اجرا می‌شود. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که مؤسساتی که مبتنی بر فلسفه مدیریت کیفیت فراگیر فعالیت می‌کنند در مقایسه با آنهایی که از چنین اصولی پیروی نمی‌کنند دارای عملکرد سازمانی بالاتر و بهتری هستند.

مهندسی مجدد فرآیندهای تجاری و تغییر سازمانی با تأکید بر فرهنگ سازمانی (آلف کوپر، ۱۹۹۴)

این پژوهش جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت بازرگانی توسط کوپر اجرا گردیده است. هدف اصلی این پژوهش درک مقوله فرهنگ سازمانی و بررسی نقش و تأثیر آن بر فرآیند مهندسی مجدد و تغییرات سازمانی است. در این پژوهش به کمک استفاده از مدل 7S مکنزی تلاش گردیده است که نقش ارزش‌های مشترک در یک سازمان یا همان فرهنگ سازمانی بر روی تغییرات سازمانی و فرآیند مهندسی مجدد بررسی گردد.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که سازمان‌ها به دنبال حداکثر کردن رفتار کارکنان خود براساس مدل مهندسی مجدد کسب و کار هستند و برای رسیدن به آن باید تغییرات فرهنگی را به کمک Sهای نرم و Sهای کنش در مدل مکنزی انجام دهند. به کارگیری فرهنگ سازمانی در فرآیند مدیریت استراتژیک (جان اونیل، لورا بیوراس، ریچارد اسکول)

این پژوهش که توسط سه تن از اعضای هیات علمی دانشگاه (Rhade) ایسلند اجرا شده است، تأثیر فرهنگ سازمانی را در فرآیند مدیریت استراتژیک و چگونگی پردازش اطلاعات در یک سازمان مورد بررسی قرار می‌دهد. به طور کلی این پژوهش نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی به طور مستقیم روی رفتار کارکنان از طریق کاهش پدیده عدم اطمینان تأثیر می‌گذارد. البته تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت استراتژیک با توجه به سایر عوامل نظیر ماهیت وظایف و مهارت کارکنان متفاوت می‌باشد.

در مقاله با عنوان مدل‌های مدیریت دانش در آموزش و با موضوع یادگیری گسترده یا آموزش گسترده از انگستروم و همکارانش (۱۹۹۵) یک روش توأم با مداخله پیدا کرده اند که یک آزمایشگاه عبور از مرزها و یا آزمایشگاه تغییر می‌باشد که در چندین تیپ از محل‌های کاری استفاده می‌شود. هدف آزمایشگاه عبور از مرزها، راهنمایی اعضای یک جامعه در محل کار است، برای تمرکز بر فعالیت‌های مشترک با کمک محققین. هدف این روش مشاهده و ثبت فعالیت‌های روزمره یک جمعیت می‌باشد. پیشرفت دانش اساساً "بستگی به تغییرات در ابزارها، روش‌ها و عملیات فعال دارد. آزمایشگاه عبور از مرزها بر تبدیل محدودیت‌های جاری فعالیت سیستم به گونه‌ای که برای مشارکت کنندگان قابل رویت می‌باشد و باری رساندن به آنها برای حرکت به ورای مرزهای محدود کننده است. این مداخلات بر شناسایی چالش‌های توسعه‌ای سیستم فعالیت سازمان تمرکز نموده و به صورت جمعی بر ایجاد دیدگاهی از آینده سازمانی و اجراء یکسری تغییرات عملی متمرکز می‌باشد. در مسیر به طرف پایان این محققین ممکن است فعالیت‌ها را مشاهده نموده و نوار ویدئویی از آن تهیه نموده و با کارگران، مسئولین اجرایی و مدیران مصاحبه نمایند.

در مقاله‌ای با عنوان مدل‌های مدیریت دانش در آموزش و با موضوع ایجاد ساختار دانش از کارل بریتی یر که روش ایجاد ساختار ایشان به صورت وسیعی در سازمان‌های آموزشی برای راهنمایی دانشجویان و اساتید جهت همکاری در تلاش‌های مشترک جهت پیشبرد اندیشه‌ها و فرضیات خود به کار گرفته شده. علاوه بر این، این مدل زیرساخت‌های

³ - Malek & Kanji

مفهومی برای تحقیقات و توسعه سیستم های کار گروهی (فن آوری ایجاد ساختار دانش) ارائه می نماید و عمداً^۱ به گونه ای طراحی شده که کار گروهی را در جهت توسعه آثار دانش مشترک تسهیل نماید.

آلبرتو کارنیرو (۲۰۰۳) در مقاله ای به نقش منابع هوشمند در مدیریت دانش پرداخته است. این مقاله سعی دارد تا بینش عمیقی در خصوص فهم بستر مدیریت دانش در ارتباط با آنچه که مربوط به قادر ساختن سازمان‌ها بر این دستیابی به سطوح بالاتر عملکرد و همچنین تجربه کردن راه حل های متعدد در قبال مشکلات رقابت است ارائه نماید. در این مقاله اهمیت عوامل هوشمند، تکنولوژی اطلاعات و سیستم حمایت از تصمیمات استراتژیک به عنوان کمک بسیار موثری در اثربخشی مدیریت دانش مطرح می شود.

اسکوفیلد (۱۹۹۵) در تحقیقی که بر روی آثار ورود فناوری اطلاعات و ارتباطات ICT در آموزش انجام داده بود به این نتیجه رسید که اثر فناوری های جدید در نظام آموزشی تدریجی است و فناوری اطلاعات و ارتباطات انتقال برنامه درسی را کارآمدتر می کند. همچنین ورود فناوری اطلاعات و ارتباطات به مدرسه موجب خلق زمینه های جدید اجتماعی برای یادگیرندگان می شود.

سمل و دیانه^۱ (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان فرایندها و استراتژیهای بکار گرفته شده در دانشگاههای پژوهشی ایالت متحده آمریکا، مطالعه ای را ترتیب دادند که به بررسی آن به اختصار پرداخته می شود. در زمینه مطالعات سازمانی و مدیریت بازرگانی تأکید فرایندهای بر عملکرد مدیریت دانش^۲، فرایند تولید، کد گذاری و تغییر و دگرگونی دارائی های اطلاعاتی جهت ارتقاء عملکرد سازمانی^۳ می شود. این رشته نظری در دیگر بخش‌ها مثل مؤسسات آموزش عالی نیز گسترده شده است. هدف این مطالعه ارزیابی کاربرد مدیریت دانش و استراتژیهای آن بود که در دانشگاههای پژوهشی مورد استفاده قرار گرفته است. همچنین بررسی ارتباطات بین کاربرد و کارایی استراتژیها و اثر بخشی مدیریت دانش و در ادامه تدوین یک مدل طبقه بندی شده برای اثر بخشی مدیریت دانش و تعیین عوامل بحرانی موفقیت مدیریت دانش اثربخش در دانشگاهها می‌باشد. ۴۳ آیتم پژوهشی (نسبت استراتژیها و فرایندها در دو بعد - کاربرد و اهمیت) از ابزار ترازبایی که توسط آرتور اندرسون و مرکز کیفیت و بهره وری آمریکا استخراج شده بود استفاده شد. پایایی این ابزار ۹۶ درصد و روایی آن با توجه به نظر متخصصین با ۷۲ درصد موافقت همراه شد. این ابزار برای ۱۲۸۵ نفر از مدیران در ۲۵۷ دانشگاه پژوهشی دولتی و خصوصی در آمریکا توزیع شد. ۳۰۰ شرکت کننده از ۱۶۱ دانشگاه به سوالات پاسخ دادند. نرخ پاسخگویی، با تعداد سازمان های پاسخ دهنده ۶۲/۶ درصد بود. تحلیل های توصیفی و استنباطی به منظور بررسی داده های این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. پنج یافته کلیدی در این مطالعه کشف شدند. اول، دانشگاهها یک سطح بالای میانگین (بین ۳ تا ۵ در مقیاس لیکرت) از کاربرد استراتژیها و یک سطح زیر میانگین از فرایند را نشان دادند. دوم، فن آوری مهم ترین استراتژی اجرا شده ولی کمترین مقدار را نشان داده است. سوم، تفاوت های قابل توجه بین دانشگاههای خصوصی و دولتی از نظر کاربرد استراتژی رهبری و فرایند انتقال بوده است. چهارم، مدل ممیزی برای طبقه بندی مؤسسات توسط سطح اثر بخشی مدیریت دانش با دقت ۴۶ درصد پیشنهاد شده است. در پایان عمده ترین عوامل بحرانی موفقیت مدیریت دانش مؤثر بررسی گردیدند که بر استراتژیهای اندازه گیری و فن آوری متمرکز شدند. تاکتیک های موجود در دل هر کدام از این استراتژیها نیز شناسائی شدند که راهبران را قادر می کند تا اثر بخشی مدیریت دانش را افزایش دهند.

پژوهشی نیز توسط إدوارد^۴ (۲۰۰۴) انجام شد. این مطالعه توصیفی - کمی به منظور تعیین میزان و اثر بخشی مدیریت دانش در بهبود برنامه ریزی و تصمیم گیری در انواع مختلف سازمان های آموزش عالی طراحی شد. بعلاوه، این پژوهش نقش عملی تحقیقات مؤسسه ای را به عنوان کاتالیزور و مقدمه دانش محوری در سازمان‌ها بررسی کرد. مدیریت دانش

1. Semmel & Dianne
2. practice of knowledge management
3. organizational performance
4 - Edward

یک منبع مزیت رقابتی و بهبود عملیاتی در سازمان هاست. آموزش عالی در زمینه مدیریت دانش به عنوان عقب مانده پشت سر بخش بازرگانی حرکت می کند. از یک طرح غیر تجربی و صرفاً با استفاده از پس آزمون^۵ برای بررسی سئوالات پژوهشی و تعیین اثر بخشی عملکردهای مسلم مدیریت دانش در تصمیم گیری و بهبود برنامه ریزی در انواع گوناگون سازمان‌ها استفاده شد. از بین مقامات پژوهشی مؤسسه ای در دانشگاهها ۴۵۰ نفر به طور تصادفی برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. از ۴۵۰ پرسشنامه توزیع شده، ۱۷۷ مورد بازگردانده شد که نشان می دهد نرخ پاسخگویی شرکت کنندگان ۳۹/۳ درصد بوده است. در حالیکه عملکرد مدیریت دانش در مؤسسات آموزش عالی به شکل رشد یافته همچون شرکت های بازرگانی نبود، اثر بخشی آن در بهبود برنامه ریزی و تصمیم گیری اجرایی یک اجرای و کاربردی متوسط را نشان داد. بهترین عملکرد در سازمان های آموزش عالی برای بهبود برنامه ریزی و تصمیم گیری شامل کاربرد هماهنگ دانش ضمنی و آشکار، تقسیم دانش صورت به صورت، ساختارهای سازمانی انعطاف پذیر، تحقیقات مؤسسه ای به عنوان حمایت کننده تسهیم دانش، فن آوری اطلاعات (توانمند ساز تسهیم دانش، اتصال با یک محیط سازمانی ارتقاء دهنده انگیزش تقسیم دانش)، تسهیل سیستم‌ها و اعتماد سازمانی شد. یک یافته بسیار مهم ارتباطات قوی بین یادگیری سازمانی مؤثر و وجود یک برنامه مدیریت دانش رسمی می باشد. مؤسسات آموزش عالی مدیریت دانش را از طریق عملیات پژوهشی مؤسسه ای انجام داده اند. چهارچوب فرایند مدیریت دانش سطح عالی و سطح پایین جامعه پذیری، ترکیب و درونی سازی کمک معناداری به بهبود برنامه ریزی و تصمیم گیری نموده بودند و سازه های چهارچوب بالا اثر بخش تر از سازه های جامعه پذیری، درونی سازی، برونی سازی و ترکیب بوده اند. تعداد کمی از سازمانها معناداری شدید استفاده از عملکردهای مرتبط با سازه های گرفتن و استفاده کردن و اثر بخشی سازه ارزیابی را نشان دادند. کالج های دو ساله دولتی اثر بخشی زیاد، و معنا داری را در کاربرد سازه های برونی سازی و ترکیب نشان داده‌اند. مؤسسات آموزش عالی که زیر ساختارهای قابل اعتمادی از سیستم‌ها ر دارا بوده اند و فرصت هایی را برای افراد به منظور تسهیم دانش به شکل صورت به صورت و الکترونیک ارائه کرده بودند، پیشرفت های بیشتری در برنامه ریزی و تصمیم گیری از خود نشان داده اند.

جفری^۱ (۲۰۰۴) در پژوهشی به بررسی تعاملات دست و پاگیر و افزایش بین فرایندهای تولید دانش و پردازش تجاری: مطالعه کلان رهبری و پردازش دانش در آموزش عالی پرداخت. در این مطالعه نقش رهبری نو ظهور و پیچیده آموزش بررسی شد تا مشخص گردد که چگونه رهبری یک محیط را قادر می کند که تقاضاهای یک سازمان دانش محور را دربر گیرد. از طریق مصاحبه با رهبران اجرایی در چندین مؤسسه آموزش عالی ماهیت مدیریت دانش ارزشیابی شد و روش هایی که به وسیله آن شکافهای معرفتی کشف شده و مجدداً حل شده بودند، شناسائی گردید. این سئوال که چگونه رفتارها، سیاست‌ها و برنامه های رهبری قادرند یا مزاحم فعالیت های پردازش اطلاعات هستند، تحلیل شد. از چهارچوب بین المللی کنسرسیوم مدیریت دانش، نظریه مارک ارلوی و چرخه عمر دانش به عنوان مدل نظری این بحث استفاده شد. در ادامه چهار قضیه اعتباریابی شدند:

- ۱) تعامل اثربخشی بین پردازش تجاری و تولید دانش، بدون مانع، به هم پیوسته و مداوم است.
 - ۲) پردازش دانش یک فرایند اجتماعی پایین به بالاست که به وسیله پویاییهای شبکه ای پیچیده تقویت می شود.
 - ۳) کنترل در پردازش دانش، بیش از رهبران در پویاییهای شبکه ای ثبت شده است.
 - ۴) چشم انداز سازمانی ادعای دانشی است که باید به طور جمعی خلق، آزمون و اعتباریابی شود.
- نتایج این تحقیق نشان داد که چرخه عمر دانش یک چهارچوب اثر بخش در تعیین خطوط کلی یادگیری سازمانی است. جفری نقش های رهبر را پردازش دانش، وجود یک مهارت جدید، شناسائی کننده شکاف های دانش و اهمیت دادن به مدیریت دانش پیشنهاد می کند. رهبر کنترل وحشتناکی بر روی محیط پردازشی خود دارد. رفتارهای قادر

کننده و مزاحم که این محیط را تحت تأثیر قرار می‌دهند شناسائی شدند، رفتارهای توانمند کننده شامل مدیریت شفاف و باز، کنار گذاشتن موانع، وجود شبکه‌های خود سازمان دهنده و انتخاب و جایگزینی اعضای کلیدی تیم است که محیط پردازش دانش را حمایت می‌کند. عوامل مزاحم شامل مقاومت کارکنان، ترس از دست دادن کنترل سازمانی، عدم وجود خط مشی‌های روشن و عدم رضایت از موفقیت‌ها می‌باشد. از دیگر نتایجی که در این پژوهش حاصل شد بدست آمدن ارتباط مثبت بین رهبری و حل شکاف‌های دانش بود.

با استفاده از نتایج تحقیقات فوق و در پاسخ به این سوال که مؤلفه‌های فرهنگی تشریک مساعی، اعتماد متقابل، یادگیری گروهی و رهبری چه نقشی در استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت دارند؟ این پژوهش با هدف بررسی نقش مؤلفه‌های فرهنگی در استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه انجام شده است. بر این اساس سؤالات زیر مطرح شده است:

- ۱- تشریک مساعی به عنوان یکی از مؤلفه‌های فرهنگی چه نقشی در استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت دارد؟
- ۲- اعتماد متقابل به عنوان یکی از مؤلفه‌های فرهنگی چه نقشی در استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت دارد؟
- ۳- یادگیری گروهی به عنوان یکی از مؤلفه‌های فرهنگی چه نقشی در استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت دارد؟
- ۴- رهبری به عنوان یکی از مؤلفه‌های فرهنگی چه نقشی در استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت دارد؟

فرضیه‌های تحقیق:

فرضیه اصلی:

بین نقش مؤلفه‌های فرهنگی (تشریک مساعی، اعتماد متقابل و...) و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱- بین تشریک مساعی و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین اعتماد متقابل و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین یادگیری گروهی و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین رهبری و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجراء همبستگی می‌باشد. جامعه آماری، کلیه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت می‌باشند که تعداد آنها حدوداً ۳۰۰ نفر بوده و به دلیل موجود بودن اطلاعات، کل جامعه آماری بدون انجام نمونه‌گیری مورد بررسی قرار گرفته‌اند. روش گردآوری اطلاعات

در این تحقیق، میدانی بوده و داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته مرکب از چهار مولفه تشریک مساعی، اعتماد متقابل، یادگیری گروهی و رهبری جمع آوری شده است. ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی استفاده شده است.

یافته های تحقیق:

فرضیه فرعی اول: بین تشریک مساعی و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت رابطه معناداری وجود دارد.

فراوانی مورد مشاهده نشان می‌دهد که از دیدگاه جامعه مورد بررسی بین تشریک مساعی و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت رابطه معناداری وجود دارد. و فراوانی مورد انتظار در تمامی طبقات با فراوانی مورد مشاهده تفاوت زیادی دارد محقق به این سوال پاسخ می‌دهد که آیا این دیدگاه از لحاظ آماری معنی دار می‌باشد برای پاسخ به این سوال از آزمون کاسکوئر(کای دو) استفاده می‌نماییم. باتوجه به اینکه اندازه ضریب توافقی $(0 < C = 0.48 < 1)$ بین صفر و پنجاه درصد و خیلی نزدیک به 50 درصد می‌باشد این بدان معنی است که بین تشریک مساعی و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت رابطه نسبتاً مطلوبی وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم بین اعتماد متقابل و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه معناداری وجود دارد.

فراوانی مورد مشاهده نشان می‌دهد که از دیدگاه جامعه مورد بررسی بین اعتماد متقابل و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت رابطه معناداری وجود دارد. و فراوانی مورد انتظار در تمامی طبقات با فراوانی مورد مشاهده تفاوت زیادی دارد محقق به این سوال پاسخ می‌دهد که آیا این دیدگاه از لحاظ آماری معنی دار می‌باشد برای پاسخ به این سوال از آزمون کاسکوئر(کای دو) استفاده می‌نماییم. باتوجه به اینکه اندازه ضریب توافقی $(0 < C = 0.37 < 1)$ بین صفر و پنجاه درصد می‌باشد. این بدان معنی است که بین اعتماد متقابل و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت رابطه نسبتاً ضعیفی وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین یادگیری گروهی و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت رابطه معناداری وجود دارد.

فراوانی مورد مشاهده نشان می‌دهد که از دیدگاه جامعه مورد بررسی بین یادگیری گروهی و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت رابطه معناداری وجود دارد. و فراوانی مورد انتظار در تمامی طبقات با فراوانی مورد مشاهده تفاوت زیادی دارد محقق به این سوال پاسخ می‌دهد که آیا این دیدگاه از لحاظ آماری معنی دار می‌باشد برای پاسخ به این سوال از آزمون کاسکوئر(کای دو) استفاده می‌نماییم. باتوجه به اینکه اندازه ضریب توافقی $(0 < C = 0.45 < 1)$ بین صفر و پنجاه درصد و می‌باشد. این بدان معنی است که بین یادگیری گروهی و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت رابطه نسبتاً مطلوبی وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم بین رهبری و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه معناداری وجود دارد.

فراوانی مورد مشاهده جدول فوق نشان می‌دهد که از دیدگاه جامعه مورد بررسی رهبری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت از قابلیت زیادی برای بهبود دارد. و فراوانی مورد انتظار با فراوانی مورد مشاهده تفاوت زیادی دارد محقق به این سوال پاسخ می‌دهد که آیا این دیدگاه از لحاظ آماری معنی دار می‌باشد برای پاسخ به این سوال از آزمون کاسکوئر (کای دو) استفاده می‌نماییم. باتوجه به اینکه اندازه ضریب توافقی $(0 < C = 0.41 < 1)$ بین صفر و پنجاه درصد می‌باشد این بدان معنی است که بین رهبری و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت رابطه نسبتاً ضعیفی وجود دارد.

فرضیه اصلی : بین نقش مؤلفه های فرهنگی (تشریک مساعی، اعتماد متقابل و...) و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت رابطه معناداری وجود دارد

باتوجه به فراوانی مورد مشاهده از دیدگاه جامعه مورد مطالعه بین نقش مؤلفه های فرهنگی (تشریک مساعی، اعتماد متقابل و...) و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت رابطه معناداری وجود دارد برای حصول اطمینان از وجود چنین رابطه‌ای آزمون وجود استقلال بین دو گروه (ضعیف و قوی) یعنی کای-اسکوئرا اجرا می‌کنیم.

چون درصد خطای محاسبه شده کمتر از 0.05 می‌باشد نتیجه فرض H_0 رد شده است پس با 0.95 درصد اطمینان می‌توان گفت از دیدگاه جمعیت نمونه بین نقش مؤلفه های فرهنگی (تشریک مساعی، اعتماد متقابل و...) و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت رابطه معناداری وجود دارد باتوجه به اینکه اندازه ضریب توافقی $(0 < C = 0.61 < 1)$ بین پنجاه درصد و یک می‌باشد بنا بر این می‌توان این گونه استنباط نمود که بین نقش مؤلفه های فرهنگی (تشریک مساعی، اعتماد متقابل و...) و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت رابطه نسبتاً مطلوب می‌باشد و بالاتر از حد متوسط است وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

یکی از موضوعاتی که با فرهنگ سازمانی ارتباطات تنگاتنگ دارد مفهوم مدیریت دانش است به منظور پا گرفتن مدیریت دانش سازمانها باید مجموعه‌ای از وظایف و مهارتها را در زمینه دریافت، توزیع و استفاده از دانش ایجاد کنند و موفقترین سازمانها آنهايي هستند که مدیریت دانش را به جزئی از کارکنان خود تبدیل کرده‌اند. البته معمولاً مدیریت دانش از طریق انجام وظیفه تمام وقت تعدادی از کارکنان ستادی دانشکار می‌تواند به پدیده‌ای فراگیر تبدیل شود این کار مندان نقشهایی را در همه جای سازمان ایفا می‌کنند که سطح مسئولیتهای آنها و نوع آنها عبارتند از :

۱- کارکنان دانش مدار ۲- کارکنان مدیریت دانش ۳- مدیران ارشد دانش این نوع کارشناسان نقش عمده‌ای در موفقیت مدیریت دانش ایفا می‌کنند. این یافته تحقیق با نتایج تحقیق اکرم لاهیجانیان با عنوان مطالعه مدیریت دانش در نظام آموزش عالی و ارائه مدل مناسب برای آن همسوئی دارد بسترسازی فرهنگی و ایجاد فرهنگ مدیریت دانش امری اجتنای ناپذیر است و ضرورت دارد که به تصویب مراجع ذیصلاح برسد همچنین ایجاد و تدوین برنامه‌ها و دوره های آموزشی مدیریت دانش جهت افزایش دانش، بینش و مهارت مدیران و کارکنان در راستای نهادینه کردن نظام مدیریت دانش ضروری به نظر می‌رسد.

یکی دیگر از یافته‌های تحقیق این می‌باشد که بعضی از مدیران عالی مدیریت دانش را در رأس برنامه‌هایشان قرار می‌دهند. اما برخی دیگر به همان میزانی که به مساله کاهش هزینه‌ها، ساختار دهی مجدد و یا فعالیت در سطح جهان توجه دارند به مدیریت دانش توجه نمی‌کنند. در شرکت هایی که به مدیریت دانش توجه خاص می‌شود مدیریت دانش در ساختار سازمان همانند سایر بخش های وظیفه ای از قبیل مدیریت منابع یا تکنولوژی دانش جایی را به خود اختصاص می‌دهند. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش غلامی با عنوان بررسی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش

(سیاست‌ها و راهبردها، رهبری، انگیزش، تحصیل دانش، آموزش و ارتباطات) در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان از دیدگاه دبیران زن شهر اصفهان همسوئی دارد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین بعضی از عوامل جمعیت شناختی مشارکت کنندگان در پژوهش (سابقه خدمت، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی) و نمره آنان در پرسشنامه مدیریت دانش رابطه معناداری مشاهده شده است.

یکی دیگر از یافته‌های تحقیق این می باشد که بین تشریک مساعی و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش جان اونیل، لورا بیوراس، ریچارد اسکول با عنوان به کارگیری فرهنگ سازمانی در فرآیند مدیریت استراتژیک همسوئی دارد. چرا که فرهنگ سازمانی به طور مستقیم روی رفتار کارکنان تأثیر می گذارد.

مدیریت دانش به عنوان یک رشته علمی هنوز دوران طفولیت خود را سپری می کند از این رو هنوز مسائل ناشناخته بسیاری در این زمینه وجود دارد. هر چند دانشگاهها کم کم به اهمیت مدیریت دانش پی برده اند اما هنوز راه زیادی برای عملیاتی کردن آن وجود دارد. دانشگاهها خود باید به صورت آگاهانه وارد این مقوله شده و به صورت پیشگیرانه عمل کنند تا از این موقعیت و فرصت حداکثر استفاده را ببرند. مسلماً تا چند سال آینده مقوله دانش به عنوان جزء لاینفک تمامی مجموعه های سازمانی خواهد شد و سازمانهایی در این زمینه موفق خواهند بود که زیر ساختهای لازم برای پیاده سازی آن را فراهم کرده و چارچوب مناسب آن را طراحی کنند. در این زمینه می توان از تجارب کشورهای پیشرو نیز الگو گرفت.

فهرست منابع:

- احمدپور داریانی، محمود (۱۳۸۶)، تعاریف نظریات الگوها، تهران، نشر مؤلف.
- داوونپورت، تامس. اچ. و پروساک، لارنس. (۱۳۷۹) مدیریت دانش، ترجمه حسین رحمان سرشت، تهران: نشر ساپکو.
- جهانبخش، اسماعیل، (۱۳۸۲) راهنمای ساده کاربرد آزمونهای آماری در پژوهشهای علمی با استفاده از SPSS، انتشارات ارکان،
- سید جوادین، سید رضا (۱۳۸۶). نظریه‌های مدیریت و سازمان. تهران: انتشارات نگاه دانش.
- شاین، ادگار (۱۳۸۳) مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری، فرهی، برزو و نوری، شمس الدین (مترجمان) تهران: انتشارات سیمای جوان.
- عباسی، رضا (۱۳۷۴) در نقش عوامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش در کسب مزیت رقابتی
- غلامی، محمد (۱۳۸۵) بررسی میزان استقرار عوامل مدیریت دانش (سیاست‌ها و راهبردها، رهبری، انگیزش، تحصیل دانش، آموزش و ارتباطات) در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان
- فتحیان، محمد بیگ، لایلا و عاطفه، قوامی فر (۱۳۸۵)، نقش مدیریت دانایی در ارتقای نوآوری نسل جدید تحقیق و توسعه، اینترنت.
- قدمی، محسن (۱۳۸۵)، مدیریت دانایی، انتشارات دانش.
- قلی زاده، شعبانی ورکی و مرتضوی (۱۳۸۴) بررسی جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد و رابطه آن با فرهنگ سازمانی
- کریمی، ندا (۱۳۸۵)، مدیریت دانش، نیاز سازمانهای امروز اینترنت.
- کوئن، بورس (۱۳۸۳). درآمدی به جامعه شناسی. ثلاثی، محسن (مترجم). تهران: نشر توتیا.
- لاهیجانیان، اکرم (۱۳۸۴) رساله دکتری با عنوان مطالعه مدیریت دانش در نظام آموزش عالی و ارائه مدل مناسب برای آن، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران
- یزدی، پریسا (۱۳۸۷). فرهنگ سازمانی از نقطه نظر کوبین. www.mgtsolution.com/olib

- Weick, K.E. (1993), Sensemaking in organization. Thousand oaks: Sage Publications.
- Drucker, P.F. (1999) The new productivity challenge. HBR, Nov-Dec.
- Strassmann, P.A. (1997), the squandered computer: evaluating the business alignment of information technologies, information economic press. new canaan, act.
- Davenport, T.H. and Prusak, L. (1998), "Working Knowledge": How Organizations Manage What They Know Boston, MA: Havard Business School Press.
- Davenport, T.H. (1998), "Some Principle of knowledge Management", <http://www.bus.utexas.edu/kman/kmprin.htm> (15 Nov. 2001).
- Malhotra, Yagesh (2005) knowledge Management for E-business performance advancing Information strategy to internet time Information Technology, the executive Journal, vol. 16. Issue 4.