

امکان‌سنجی تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز

* سید مسعود سیدی

** حسین حاتمی

*** نیما شهیدی

**** قاسم امیری

چکیده

امروزه متخصصان و صاحب نظران حوزه مدیریت و سازمان، سازمان‌های دانایی محور را به عنوان جدیدترین و کارآمدترین شکل سازمانی و مناسب‌ترین بستر به منظور اجرای استراتژی‌های نوین مدیریتی نظیر مدیریت دانش معرفی می‌نمایند. در پژوهش حاضر ضمن ارائه تعاریفی از سازمان دانایی محور و مطالعات امکان‌سنجی، امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز با توجه به محورهای پنج‌گانه سازمان دانایی محور (فرهنگی، اداری-تشکیلاتی، عملیاتی-فناوری، مالی-اعتباری، سرمایه انسانی) مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است. به منظور مطالعه و بررسی این امر، جامعه آماری شامل الف-اعضای هیأت علمی ب-دانشجویان ج-مدیران، کارشناسان و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی در نظر گرفته شده است (N=17815) که از جامعه فوق 705 نفر به عنوان نمونه با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب گردیده و با استفاده از پرسش‌نامه محقق ساخته با پایایی 0/865 و روایی تأیید شده، نظرات این سه گروه جمع آوری شده است. در این پژوهش از روش‌های آماری توصیفی و رگرسیون خطی به منظور مقایسه گروه‌های پاسخ‌دهندگان در پنج محور مطروحه و از روش آماری تحلیل واریانس یک طرفه برای تعیین تفاوت معنی‌دار بین دیدگاه‌های پاسخ‌دهندگان بهره‌گیری شده و با استفاده از آنها یافته‌های

* استادیار دانشگاه آزاد اسلامی شیراز

** استادیار دانشگاه آزاد اسلامی سروستان

*** مربی دانشگاه آزاد اسلامی فیروزآباد Shahidi_Nima@yahoo.com

**** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی شیراز Famiry@gmail.com

تحقیق در چهار بند به نوشتار در آمده است. و نتایج نشان دهنده آن است که از نظر پاسخگویان امکان تحقق سازمان دانایی محوری در دانشگاه آزاد اسلامی شیراز در محورهای پنجگانه دانایی محوری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: سازمان‌های دانایی محور، امکان سنجی، سرمایه انسانی، دانشگران سازمانی، نوآوران سازمانی

مقدمه

امروزه سازمان‌های دانایی محور^۱ مطلوب‌ترین شکل سازمانی در مواجهه با تغییرات و پیچیدگی‌های محیطی ارزیابی می‌شوند. در سازمان‌های دانایی محور کارکردها و عملکردهای سازمانی در سطح مطلوب‌تری صورت گرفته، تصمیمات اثربخش‌تری اتخاذ شده و افراد و گروه‌ها به تعامل، مشارکت و یادگیری مادام‌العمر ترغیب می‌شوند. در سازمان‌های دانایی محور تمامی اهداف، برنامه‌ها، کارکردها و فرآیندها در جهت خلق، تسهیم و به کارگیری دانش در سازمان انسجام یافته است. به عبارت دیگر، سازمان دانایی محور محیطی است که افراد در تمامی سطوح سازمانی به طور مستمر بر گسترش دانش و فناوری به منظور بهبود کیفیت عملکردهای فردی و گروهی و دستیابی به اهداف سازمانی می‌پردازند.

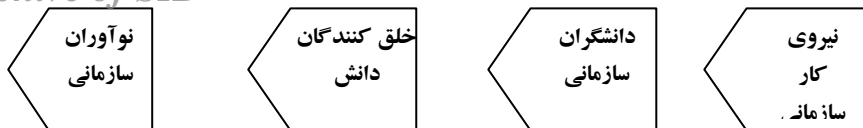
سازمان دانایی محور با بهره‌گیری بهینه از فناوری‌های نوین قادر است همگام با تحولات و نوآوری‌های روز دنیا پیش رود و به مطلوب‌ترین شکل از فرصت‌های محیطی بهره جوید و با چالش‌های محیطی مقابله نماید. سازمان دانایی محور دارای وجوه تمایز و تشابه متعددی با سازمان‌های سنتی است که نیازمند بازاندیشی و باز تعریف تعاملات محیطی، روابط میان افراد و مهندسی مجدد ساختار و فرایندهای سازمانی است و هدایت و رهبری این سازمان، الزامات و رهیافت‌های خاصی را طلب می‌نماید.

یکی از مراحل اساسی تبدیل سازمان‌های سنتی به سازمان‌های دانایی محور دگردیسی منابع انسانی به دانشگران و نوآوران سازمانی است. به تعبیری دیگر روند تکاملی و دانش محور شدن منابع انسانی در سازمان‌های دانایی محور را می‌توان شامل الف) کارکنان (نیروی کار) ب) دانشگران سازمانی ج) خلق کنندگان دانش د) نوآوران سازمانی^۲ (شکل ۱) معرفی نمود. (ریف و هرریف، ۲۰۰۴).

۱- Knowledge based organizations

۲- Labor worker - Knowledge Worker - Knowledge Creator - Innovator

۳- Rief & Harif



شکل ۱: روند تکاملی منابع انسانی در سازمان‌های دانایی محور

دانشگران سازمانی در حقیقت کارکنانی هستند که دغدغه اصلی‌شان یادگیری و کسب دانش است. به دلیل اینکه یادگیری و کسب دانش فرآیندی بلند مدت و زمان‌بر است، بنابراین دانشگران که این دارایی ارزشمند را در سازمان بدست آورده‌اند، واجد تعهد سازمانی بالایی خواهند بود. در طراحی نظام‌های جبران خدمت دانشگران سازمانی، باید تلاش کرد تا پرداخت‌ها تا حد امکان مبتنی بر دانش، توانمندی و عملکرد^۱ هر فرد باشد. دانشگران سازمانی همواره خلاق، نوآور و دارای مهارت‌های ذهنی^۲ سطح بالا هستند. آنان نیازها و انتظارات خاصی دارند که باید از سوی رهبران سازمان‌های دانایی محور مورد توجه قرار گیرند (رد^۳ و ویلیام، ۱۹۹۶).

پژوهش حاضر با هدف بررسی امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز اجرا شده است. مطالعات امکان‌سنجی^۴ را می‌توان بررسی میزان تحقق، مطلوبیت، بقا و توسعه سیستم‌ها، طرح‌ها و برنامه‌های پیشنهادی از جنبه‌های سیاسی، مالی، زمانی، عملیاتی و فناوری تعریف نمود. در تعریفی دیگر، مطالعات امکان‌سنجی عبارت از تحلیل و ارزیابی توانمندی‌ها و کاستی‌های یک پروژه یا برنامه پیشنهاد شده و شناسایی عوامل کلیدی تأثیر گذار در اجرای آن از منظرهای اقتصادی، عملیاتی و فناوری است (ایوانو^۵، ۲۰۰۴، ص ۳۳).

مهمترین عوامل مورد توجه در این عوامل شامل ساختار، نیروی انسانی، اطلاعات و اعتبارات و امکانات و تجهیزات می‌باشد (پورصالحی، ۱۳۸۱، ص ۲۶). مطالعات امکان‌سنجی هنگامی ضرورت می‌یابد که مشکلات پیچیده یا فرصت‌های ارزشمند پیش رو بوده و به منظور تعریف دقیق وضعیت موجود و مطلوب، پیش از سرمایه‌گذاری مادی و انسانی، مطالعه‌ای مقدماتی مورد نیاز می‌باشد. به عبارت دیگر، این مطالعات به منظور دستیابی به دیدگاهی کلی به منظور تصمیم‌گیری در مورد اجرا یا عدم اجرای یک طرح مورد استفاده قرار می‌گیرند. در مطالعات امکان‌سنجی، فهرستی از عوامل موفقیت و شکست طرح شناسایی و میزان حضور و تأثیر هر یک از عوامل مذکور مورد بررسی قرار می‌گیرد (هاریسون، ۱۳۸۰، ص ۳۹). به‌طور کلی، مطالعات فوق قادرند اطلاعات مورد

۱- Performance, knowledge & Individual Based

۲- Intellectual Skills

۳- Read & William

۴- Feasibility Study

۵- Ivanov

نیاز در ارتباط با اجرای یک سیستم، پروژه یا برنامه پیشنهادی را پس از تخصیص منابع پنجگانه سازمانی (انسانی، مالی، کالبدی، اطلاعاتی و زمان) در اختیار مدیران و سایر ذینفعان قرار دهند که اغلب به دلیل توجه و تأکید بر قلمروهای اصلی پیاده‌سازی ایده‌ها و طرح‌های نو انجام می‌گیرند. مطالعات امکان‌سنجی به دنبال پاسخگویی به سؤالات اساسی زیر هستند (ماتسون،^۱ ۲۰۰۰، ص ۴۳)

۱. آیا می‌توانیم طرح فوق را اجرا کنیم؟ (امکان‌پذیری فنی)
 ۲. آیا می‌خواهیم طرح فوق را اجرا کنیم؟ (امکان‌پذیری فرهنگی)
 ۳. آیا از عهده هزینه‌های اجرایی طرح فوق بر خواهیم آمد؟ (امکان‌پذیری اقتصادی)
 ۴. آیا از عهده نتایج و پیامدهای اجرایی طرح فوق بر خواهیم آمد؟ (امکان‌پذیری عملیاتی)
- تحقیق حاضر نیز با بهره‌گیری از این شیوه پژوهش، به دنبال بررسی امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز و شناسایی و تحلیل عوامل کلیدی تأثیرگذار بر این فرآیند است. پژوهشی از این نوع، تاکنون در دانشگاه آزاد اسلامی کشور انجام نشده است، اما تحقیقات زیادی در حوزه امکان‌سنجی در کشور صورت پذیرفته است که برخی از مهمترین آنها شامل بررسی امکان آموزش از راه دور (حسن‌زاده، ۱۳۸۱، ص ۱۹ و صدری طباطبایی، ۱۳۸۰، ص ۲۴ و رانور ۱۳۸۵ ص ۲۲) و امکان‌سنجی استقرار نظام آموزش ضمن خدمت مجازی (نصیری، ۱۳۸۲، ص ۴۱) و... می‌باشند. در پژوهش حاضر ابتدا پرسش‌نامه محقق ساخت براساس اطلاعات و نتایج حاصل از مطالعات ادبیات تحقیق و ابزارهای مورد استفاده در این زمینه شامل ۲۵ سؤال و پنج محور فرهنگی، سرمایه انسانی، مالی-اعتباری، اداری-تشکیلاتی و عملیاتی-فناوری تهیه و تنظیم شد و روایی و پایایی آن با بهره‌گیری از دیدگاه متخصصان و اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی و از روش آلفای کرونباخ (ضریب آلفا برابر با ۰/۸۶۵ بوده است) محاسبه گردید. سپس پرسش‌نامه فوق میان سه گروه الف) اعضای هیأت علمی، ب) دانشجویان و ج) مدیران، کارشناسان و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز توزیع و جمع‌آوری گردید و نتایج حاصل از آن مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت.

حجم جامعه آماری در این بخش از پژوهش برابر با ۱۷۸۱۵ نفر بوده است که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی و بهره‌گیری از فرمول ککران^۲ در حداکثر خطای نسبی $d=0/05$ و مقدار بحرانی متناظر با ۰/۹۵؛ فاصله اطمینان $t=1/96$ و $pq=0/25$ حجم نمونه برابر ۷۹۰ نفر محاسبه گردیده است. از این تعداد ۲۶۰ نفر در طبقه اعضای هیأت علمی و ۳۸۰ نفر در طبقه

۱- Matson

۲- Cochran

دانشجویان و همچنین ۱۵۰ نفر در طبقه مدیران، کارشناسان و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز بوده است، که تعداد ۷۰۵ نفر از آزمودنی‌ها، پرسش‌نامه‌ها را تکمیل و ارسال نموده‌اند. در این پژوهش در مباحث نظری و مروری بر مطالعات پیشین از روش اسنادی (کتابخانه‌ای)، و به منظور گردآوری اطلاعات از روش تحقیق پیمایشی استفاده شده و از روش‌های آماری توصیفی و رگرسیون خطی به منظور مقایسه گروه‌های پاسخ دهندگان در پنج محور مطروحه و از روش آماری تحلیل واریانس یک طرفه^۱ به منظور تعیین تفاوت معنادار بین دیدگاه گروه‌های پاسخ دهندگان بهره‌گیری شده است. نتایج و یافته‌های حاصل از اجرای آزمون تحلیل واریانس در جدول ۱ ارائه گردیده است.

جدول ۱: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه طرح

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات	F فیشر	سطح معناداری
بین گروهی	۴۰۴۶۱/۴۲۳	۲	۲۵۲۳۰/۷۱۱		
درون گروهی	۱۴۸۳۰۲/۶۱	۷۰۲	۲۱۱/۲۵۷	۹۵/۷۶۳	۰/۰۰۰
کل	۱۸۸۷۶۴/۰۴	۷۰۴			

با توجه به جدول ۱ و میزان F به دست آمده و سطح معناداری کمتر از آلفای ۵٪ فرض صفر، که حاکی از عدم وجود تفاوت بین دیدگاه‌های سه گروه پاسخ دهندگان شامل اعضای هیأت علمی، دانشجویان و همچنین مدیران، کارشناسان، کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز بوده است، رد شده و فرض خلاف که بیانگر وجود تفاوت معنادار بین دیدگاه‌های سه گروه فوق است پذیرفته می‌شود.

یافته‌های تحقیق

پژوهش حاضر به منظور امکان‌سنجی تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز در پنج محور فرهنگی، سرمایه انسانی، مالی-اعتباری، اداری-تشکیلاتی و عملیاتی- فناوری از دیدگاه سه گروه اعضای هیأت علمی، دانشجویان، مدیران و کارشناسان و کارکنان دانشگاه آزاد واحد شیراز انجام شده است که در اینجا به بررسی نتایج بدست آمده در گروه‌های پاسخ دهندگان و محورهای مورد بررسی، پرداخته می‌شود.

۱- One way ANOVA

همانطور که در جدول های ۲ تا ۴ مشاهده می شود، پاسخ های آزمودنی ها بر اساس میزان امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز در پنج محور فوق، بر مبنای طیف لایکرت شامل خیلی زیاد، زیاد، تا محدودی، ضعیف و خیلی ضعیف تنظیم گردیده و نحوه نمره گذاری گزینه ها از عبارت خیلی ضعیف تا خیلی زیاد به ترتیب از نمره ۱ تا ۵ می باشد. همچنین عبارات تا محدودی، زیاد و خیلی زیاد (نمرات ۳ تا ۵) در ارتباط با میزان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز در پنج محور مورد بررسی، بیانگر نظر موافق پاسخ دهندگان و عبارات ضعیف و خیلی ضعیف بیانگر نظر ناموافق پاسخ دهندگان بوده است. نتایج و یافته های پژوهش حاضر شامل موارد زیر است:

۱. در تحقیق فوق به منظور مقایسه تفاوت معنی داری در دیدگاه های سه گروه در ارتباط با امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد واحد شیراز در پنج محور فرهنگی، سرمایه انسانی، مالی-اعتباری، اداری-تشکیلاتی و عملیاتی-فناوری از روش آماری تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شده است که نتایج حاصل از آن بیانگر وجود تفاوت معنی داری بین تمام گروه ها در سطح معناداری ۹۵٪ است.

جدول ۲: ضریب رگرسیون خطی و درصد پاسخ های گروه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز

گروه های پاسخ دهندگان	۵	۴	۳	۲	۱	ضریب رگرسیون خطی
محور پرشش نامه						
فرهنگی	٪۶/۱۸	٪۳۳/۵	٪۳۰/۵	٪۲۵	٪۴/۲	۰/۸۶۲
سرمایه انسانی	٪۱۳/۶	٪۴۲/۸	٪۳۱/۴	٪۹/۷	٪۲/۵	۰/۸۵۰
مالی-اعتباری	٪۱/۳	٪۱۲/۷	٪۴۶/۶	٪۳۳/۵	٪۵/۹	۰/۹۰۳
اداری-تشکیلاتی	٪۲/۵	٪۱۹/۵	٪۳۳/۱	٪۳۶/۹	٪۸/۱	۰/۸۸۱
عملیاتی-فناوری	٪۰/۸	٪۱۴	٪۳۹/۸	٪۴۱/۹	٪۳/۴	۰/۸۵۳
کل		٪۶۵/۷۸		٪۳۴/۲۲		

۲. همچنانکه در جدول ۲ مشاهده می شود، دیدگاه اعضای هیأت علمی در ارتباط با امکان سنجی تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز حاکی از بیشترین پاسخ ها در محور فرهنگی، سرمایه انسانی، مالی-اعتباری، اداری-تشکیلاتی و عملیاتی-فناوری به ترتیب شامل ۳۳/۵٪، زیاد، ۴۲/۸٪، زیاد، تا محدودی، ۳۶/۹۵٪، ضعیف، ۴۱/۹ ضعیف است. علاوه بر

آن گروه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز بیشترین میزان امکان تحقق سازمان دانایی محور در این واحد را در محور مالی-اعتباری متصور شده‌اند و به طور کلی در ارتباط با امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز ۶۵/۷۸٪ از پاسخگویان دیدگاه موافق و ۳۴/۲۲٪ از پاسخگویان دیدگاه ناموافق بیان نموده‌اند. همچنین با توجه به ضریب‌های رگرسیون به دست آمده که در جدول فوق آمده است می‌توان پیش‌بینی کرد که از دیدگاه هیأت علمی امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز تا حد زیادی وجود داشته باشد.

جدول ۳: ضریب رگرسیون خطی و درصد پاسخ گروه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز

گروه‌های پاسخ دهندگان	محور پرسش‌نامه				
	۱	۲	۳	۴	۵
ضریب رگرسیون خطی					
فرهنگی	۰/۷۳۹	٪۲/۷	٪۲۰/۳	٪۵۰/۴	٪۲۳/۶
سرمایه انسانی	۰/۷۷۳	٪۵/۷	٪۴۷/۲	٪۴۴/۵	٪۰/۶
مالی-اعتباری	۰/۷۸۸	٪۸/۱	٪۵۰/۴	٪۳۵/۸	٪۴/۵
اداری-تشکیلاتی	۰/۸۰۰	٪۳/۹	٪۵۱/۹	٪۴۰/۳	٪۳/۳
عملیاتی-فناوری	۰/۷۳۸	٪۲/۴	٪۲۰/۳	٪۶۰	٪۱۴/۳
کل		٪۴۲/۵۸		۵۷/۴۲	

۳. جدول ۳، بیانگر آن است که دیدگاه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز در ارتباط با امکان تحقق سازمان دانایی محور در این دانشگاه نشان دهنده بیشترین پاسخ‌ها در محورهای فرهنگی، سرمایه انسانی، مالی-اعتباری، اداری-تشکیلاتی و عملیاتی-فناوری به ترتیب ۵۰/۴٪ تا حدودی ۴۷/۲٪، ضعیف، ۵۰/۴٪، ضعیف، ۵۱/۹٪، ضعیف و ۶۰٪ تا حدودی است. علاوه بر آن گروه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز بیشترین میزان تحقق سازمان دانایی محور را متصور شده‌اند و به طور کلی در ارتباط با امکان‌پذیری فرایند مذکور، ۵۷/۴٪ از پاسخگویان دیدگاه موافق و ۴۲/۵۸٪ از پاسخگویان دیدگاه ناموافق داشته‌اند. همچنین با توجه به ضریب‌های رگرسیون به دست آمده که در جدول فوق آمده است می‌توان پیش‌بینی کرد که از دیدگاه دانشجویان امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز تا حد زیادی وجود داشته باشد.

جدول ۴: ضریب رگرسیون خطی و درصد پاسخ های گروه مدیران، کارشناسان، کارکنان

گروه های پاسخ دهندگان	۵	۴	۳	۲	۱	ضریب رگرسیون خطی
محور پرسش نامه						
فرهنگی	٪۴/۵	٪۳۵/۸	٪۳۹/۳	٪۱۵/۷	٪۴/۵	۰/۸۹۷
سرمایه انسانی	٪۴/۵	٪۲۴/۶	٪۳۸/۱	٪۲۳/۱	٪۹/۷	۰/۸۳۳
مالی-اعتباری	٪۷/۵	٪۳۴/۳	٪۳۶/۶	٪۱۷/۹	٪۳/۷	۰/۸۷۳
اداری-تشکیلاتی	٪۳/۷	٪۲۲/۴	٪۳۶/۶	٪۳۱/۳	٪۶	۰/۸۵۰
عملیاتی-فناوری	٪۲/۹	٪۲۰/۹	٪۴۱	٪۲۶/۱	٪۹	۰/۸۹۸
کل		۷۰/۶		٪۲۹/۴		

۴. همانگونه که از جدول ۴ بر می آید دیدگاه گروه مدیران، کارشناسان و کارکنان در ارتباط با میزان امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز بیانگر آن است که بیشترین پاسخ ها در محورهای فرهنگی، سرمایه انسانی، مالی-اعتباری، اداری-تشکیلاتی و عملیاتی-فناوری به ترتیب ٪۳۹/۶ تا حدودی، ٪۳۸/۱ تا حدودی، ٪۳۶/۶ تا حدودی، ٪۳۶/۶ تا حدودی، تا حدودی، ٪۴۱ تا حدودی است. همچنین گروه مدیران، کارشناسان، کارکنان بیشترین میزان امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز را در محور عملیاتی-فناوری در نظر گرفته اند و به طور کلی ٪۷۰/۶ از پاسخگویان دیدگاه موافق و ٪۲۹/۴ از پاسخگویان دیدگاه ناموافق در این ارتباط داشتند. همچنین با توجه به ضریب های رگرسیون به دست آمده که در جدول ۴ آمده است می توان پیش بینی کرد که از دیدگاه مدیران، کارشناسان و کارکنان امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز تا حد زیادی وجود داشته باشد.

نتیجه گیری

دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز به منظور بقا و توسعه خویش و ایفای نقش کلیدی خود در فرایند توسعه پایدار کشور ناگزیر از بهره گیری از فناوری های پیشرفته، استراتژی های نوین مدیریت و سازمان و دگرذیسی به سازمان دانایی محور می باشد. بنابراین پژوهش حاضر با هدف امکان سنجی تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز در پنج محور

فرهنگی، سرمایه انسانی، مالی-اعتباری، اداری-تشکیلاتی و عملیاتی فناوری از دیدگاه سه گروه الف) اعضای هیأت علمی ب) دانشجویان ج) مدیران، کارشناسان و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز اجرا شده است.

نتایج حاصل از پژوهش فوق بیانگر آن است که تفاوت معنی‌داری میان دیدگاه‌های تمام گروه‌های پاسخ‌دهندگان وجود دارد. علاوه بر آن هر دو گروه دانشجویان، کارشناسان، مدیران، کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز بیشترین تحقق‌پذیری این دانشگاه به سازمان‌های دانایی محور را در محور عملیاتی-فناوری به ترتیب با ۶۰٪ و ۴۱٪ پاسخ تا حدودی بیان نموده‌اند که شاید بتوان دلیل این امر را در وجود امکانات و تجهیزات پیشرفته رایانه‌ای در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز جستجو نمود. اما اعضای هیأت علمی، بیشترین امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز را در محور مالی-اعتباری با ۴۶/۶٪ پاسخ «تا حدودی» متصور شده‌اند که جای تأمل بسیار دارد. از دیگر سو اعضای هیأت علمی، دانشجویان، مدیران و کارشناسان و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز کمترین امکان تحقق فرایند فوق را به ترتیب در محورهای عملیاتی-فناوری، اداری-تشکیلاتی و با ۴۱/۹٪، ۵۱/۹٪، ۳۱/۳٪ پاسخ‌های «ضعیف» بیان نموده‌اند. شاید بتوان چنین استدلال کرد که بیشترین دغدغه گروه اعضای هیأت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز به محور عملیاتی-فناوری و بیشترین درگیری دانشجویان این دانشگاه به محور اداری-تشکیلاتی و مهمترین چالش مدیران، کارشناسان و کارکنان به محور اداری-تشکیلاتی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز است.

نتایج تحقیق حاضر بیانگر آن است که بیشترین نظرات موافق در ارتباط با امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز در مجموع پنج محور فوق به ترتیب در گروه مدیران، کارشناسان و کارکنان و گروه اعضای هیأت علمی و گروه دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی با ۷۰/۶٪، ۶۵/۷۸٪ و ۵۷/۴۲٪ پاسخ‌های تا حدودی به بالا مشاهده شده است. بطور کلی نظرات تمامی گروه‌های پاسخ‌دهندگان در تمامی محورهای فرهنگی، سرمایه انسانی، مالی-اعتباری، اداری-تشکیلاتی و عملیاتی-فناوری در ارتباط با امکان تحقق فرایند بالا نشانگر دیدگاه مثبت گروه‌های پاسخ‌دهندگان در ارتباط با امکان تحقق سازمان دانایی محور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز در مجموع پنج محور مذکور است.

منابع فارسی

- پورصالحی، ق. (۱۳۸۱). امکان‌سنجی طرح‌های تحقیقاتی و صنعتی. نشریه پژوهش یار، شماره ۲۳.
- حسن‌زاده، م. (۱۳۸۱). بررسی امکان استقرار آموزش از راه دور از طریق اینترنت کتابداری و اطلاع‌رسانی در ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- رانور، س. (۱۳۸۵). امکان‌سنجی برگزاری دوره‌های آموزش از راه دور در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- صدری طباطبایی، م. ر. (۱۳۸۰). امکان‌سنجی کاربرد آموزش از راه دور برای مدیران کانون‌های فرهنگی-هنری مساجد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- نصیری، ف. (۱۳۸۲). امکان‌سنجی استقرار نظام آموزش ضمن خدمت مجازی در وزارت آموزش و پرورش کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- نعمتی، م. ع. و امیری، ق. (۱۳۸۵). توسعه رویکردهای دانایی محوری، مجازی و شبکه‌ای در پارک‌های علم و فناوری کشور؛ نیاز امروز، ضرورت فردا. دهمین سمینار از سلسله سمینارهای منطقه‌ای، سومین کنگره بین‌المللی و دهمین کنگره سراسری همکاری‌های دولت، دانشگاه و صنعت.
- هاریسون، ر. (۱۳۸۰). مدیریت نیروی انسانی؛ توسعه منابع انسانی. ترجمه: گروه مترجمان، تهران، انتشارات کارآفرینان بصیر.

منابع انگلیسی

- ASPAs (۲۰۰۲), Website: <http://www.cyberaspa.org>.
- Hague, D (۲۰۰۲), *The knowing organization: how organizations use information to construct meaning, create knowledge and make decisions*, International Journal of Information Management, Vol. ۱۶ No. ۵, pp. ۳۲۹-۴۰.
- Ivanov, B (۲۰۰۴), *Writing a Feasibility Study*, Prepared by Washington Commerce Corridor Feasibility Study, pp. ۱۷-۶۴.

- Lofsten, H & Lindelof, P (۲۰۰۴), *R & D network and product innovation patterns-academic and non academic new technology-based firms on science parks*, Technovation Journal, volume ۲۵, pp. ۵۷-۷۲.
- Marsick, V & Watkins, K (۱۹۹۴), *The learning organization: An integrative vision for HRD*, Human Resource Development Quarterly, ۵(۴), ۳۵۳-۳۶۰.
- Matson, J (۲۰۰۰), *Feasibility Study Guide*, Second edition, Springer-Verlag Berlin Heidelberg New York, pp. ۳۱-۵۵.
- Neamati, M. A & Jamshidi, L (۲۰۰۶), *The Interaction between ϵ & KM in Knowledge-based Organization*, International Conference on Problem Solving & Techniques, Tehran, Iran.
- Neamati, M. A & Jamshidi, L (۲۰۰۶). *the Role of Key Performance Indicators (KPIs) in Succession of Incubators: A Case Study*, IASP Asian Division Conference, Isfahan, Iran.
- Nevis, E & Dibella, A & Gould, J (۱۹۹۸). *Understanding organizations as learning systems*, Society for Organizational Learning, pp. ۷۷-۸۹.
- Patel P & Pavitt, K (۲۰۰۲). *National System: Why They Are Important and How They Might be Measured and Compared*, Economics of Innovation & New Technology, Vol. ۳, pp. ۷۷-۹۵.
- Read & William, H (۱۹۹۶). *Managing The Knowledge-Based Organization*, Technology Analysis & Strategic Management, Vol ۸, Issue ۳, p. ۲۲۳.
- Reif & Harry. L (۲۰۰۴). *Knowledge management and Knowledge based Organization*, Information management Journal, Vol. ۳۸, Issue ۴, pp. ۵۸-۵۹.
- Similar, R. et al (۲۰۰۰). *Creating the Techno polis*, Ballinger, Cambridge, USA.