چکیده
هدف: هدف این مقاله، بررسی مجدد مدیریت دانش و اهمیت آن و بازبینی در این پاره است.
روش: در این پژوهش با انگاه به متون و طرح ها و مدل های ارائه شده، نویسندگان به ارائه مدلی جدید می پردازند.
یافته ها: یافته های پژوهش در ارائه تعریفی نو و ارائه مدل جدید خلاصه می شود. نویسندگان معتقد است که دانش بزرگه های ایست و جهان خارج اولین شکل دهنده تصویرها و تصورات ذهنی ما است. آنها انسان با تجربیات فیزی خود و نگران به پردازش و تکامل آن می پردازد و مجدداً آن را بیرونی می کند و با مشارکت و همکاری از آن استفاده می نماید و در این مسیر به داشته های فیزی می افزاید.
دو عنصر سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی در این پاره تأثیر فراوانی دارد و اصولاً مدیریت دانش بر آن مبنی است و بدون آن معا ندارد و محکم نمی شود. علم نتایج همان دانش است که اثر فرونش آن باشد آن را مدیریت کرد تا در اسرع وقت بتوان به حد اکثر استفاده رساند. در تمام امر می توان به قرار اطلاعات
و دانش و علاقه شديد به سود آوری و استفاده بهره از زمان، مدیریت دانش امری جدی در سازمان است و
برای آن الگوهای فراوانی نهی شده است. در پایان نویسندگان مدلی هست فضایی مبنی بر واقعیت بیرونی،
سرمایه فکری و اجتماعی و امور مدیریت ارائه می دهند.
اصطلاح/ازنچ: اصطلاح این مقاله در ارائه مدلی جدید به همراه تعریفی جدید از مدیریت دانش است.
کلیدواژه ها: مدیریت دانش، سرمایه اجتماعی واقعیت خارجی، مدل های مدیریت دانش.
مقدمه

دانش امری انسانی و اجتماعی و انجام تابعیت بر زبان عبور است. بدون دانش
انسان در زبانی نمی‌تواند گامی از گام برد. اطلاعات که عبارت است از اشارات آدمی بر
روابط بین اجزای یک پدیده با هم و آن پدیده با پدیده‌های دیگر عالم (فیلدینگ، 1389) زمانی
به در دانشی می‌خورد که نمادی را در سعری هفتمینه کاریت کرده. به کاریتی است اطلاعات در
یک مجموعه هفتمینه نامش دانش است. اطلاعات مواد خام و همکاری آجرهایی یک ساختار است
که چنانچه دانش و مهارتی وجود نداشته باشد از آن می‌توان استفاده کرد. مواد و مصالح
در عالم فراوان است ولی در هر حوزه کاری و تخصصی آن‌کس که کاریت را می‌داند و اویا یا در
سیب نیاز یا با تجربه و تقابل راه استفاده را یاد گرفته است آن مواد و مصالح را به کار می‌بندد.
همچنانکه در امور فیزیکی این جنبه ای است. گرگ به‌طور مثال شما مصالح ساختاری را در اختیار
دارید باشد ولی راه استفاده و شویه بکار یابند آن را ندانید با آن هیچ کاری نمی‌توانند انجام
دهد. در امور معنوی و فکری هم همین طور است. دانستن کلمات و اصطلاحات جدایی از هم،
زمانی که یک می‌آید که شما با فرد و رفت و برگشت خاص بتوانید از آن‌ها در جهت
مقصود خود استفاده کنید در غیر اینصورت وجود آنها بی‌ارای می‌شود. ان این یک به کار بستن
ره چه تکرارش بیشتر شود تونانایی و مهارت بالا می‌رود. بنابراین دانش، هم به سوی سطحی
مطرح است و هم به صورت عمیق به‌عنوان مثال، کلمات در اختیار همه است اما شاعری چون
حافظ و سعدی از آن‌ها اشعاری جاودانه می‌سازند. که برای همیشه زنده است و هر کس در هر
موقعیت و با تیاری از آن استفاده می‌کند ولی این کلمات اگر در اختیار فردی عادی قرار گیرد
ممکن است از آن توانند به‌هاره لازم را بی‌پردازی بی‌پا همراه با ناگ‌بودن (فیلدینگ، 1393) و
کاربردی بوده‌های همراه و مهارگی است. دانشی که به کار نمی‌آید به اطلاعات تنگی
می‌شود و تاریخ آثری به آن باوان می‌رسد و از صحنه خارج می‌گردد.
امروزه، دانش در ابتدای جهان شده‌ها مختل فراوان تر شده است که لازم است برای
استفاده بهینه از آن، حداقلی بودن زمان و رعایت صرفه و صلاح لحاظ شود. همچنانکه فرد در
زندگی خود به‌چنین مدیریتی نیازمند است سازمانها به‌دلیل حجم کاری و اختلال سطاق در
روایت‌های کرامان و نبرد کسب بوده و قبایل سپرده شدید ناجاری از آن استفاده کنند. این
دانش‌ها با بی‌پایی متکی بر واقعیت‌ها باشد. دانش ضمنی که به‌هنیه ایست، خود برگرفته از دانش
یبرونی است. دانش‌نّها از یبرون گرفته می‌شود بلکه استفاده از آن همی‌خانگی با توجه به مسائل محیطی و جانی و رعایت خصوصی انسانی انجام گیرد. مدیریت دانش یک امر درونی صرف نیست؛ می‌تواند به روی دارد و هم باید موازی بیوپوش باشد. یکی از مسائل مهمی که در مدیریت دانش مطرح است توجه به زمینه‌های گوناگون اعضا دارد. جنگی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، اقتصادی، زیست‌محیطی و مانند آن است. نامی‌برای دانش در خلاً سیکل نمی‌گردد و به کار بسته نمی‌شود و هر چه دقت و توجه به این عوامل درونی و بیرونی بیشتر باشد، کاربرد آن زیادتر و موافق آن باید فرد و سازمان بیشتر تضمین کنند.

دربرداز مدیریت دانش، تاریخچه، تعاریف، و انواع آن سخن فراوان گفته شده است. و من بناباید در این مقاله به آنها بپردازیم. اما توجه به بعضی نکته‌ها لازم به نظر می‌رسد. دانش را ضمینی و مصاحبه گفتگوییم. نویسنده که (نادرک، 1394) که طبق آن، آنها به به بیش از بسیاری مورد توجه قرار گرفت است مدل جهانی‌گرایانه و به اعتباری هشتم‌آموز ارائه داده که نسبت به بقیه مدل‌ها جامع به بنظر می‌رسد. اما سوال اصلی این است که با دانش که به دانش خصوصی ساخته شده است، آغازگر دانش است و سپس علیه می‌شود و آنگاه دوباره دسته و این چرخه ادامه پیدا می‌کند. اما سخن در این جاست که اولتا به امید و امید خارجی ناپاس دانش شکل نمی‌گیرد و ثانیا دانش فرد تا وقتی که بیروی نشده نمی‌توان از آن یاد کرد. ما اگر از دانش جامعی ساخته می‌گوییم باز به اگاه دانش بیروی عینی است. این بدان معنا است که ما با جهان واقعی و روبه‌رو هستیم.

همه دانش‌ها به روش بیروی است و هر فرد دانش خود را از هر نوع در آغاز از بیروی می‌گیرد. آن گاه آن را بهصورت خام و یا پرورده، پاز تا بیروی و صریح نکنند قابل اعتنایی نیست و از آن نمی‌توان سخن گفت. نامی‌برای در دانش و مدیریت آن، آن و نب نب نب و تکامل آن به اما و افیاق نب نب نب. ذهن بدن و افیاق کاری نمی‌تواند بکنند و هم اثر ذهن ول نب افیاق اندازه دانش آن بهبود بیروی و صریح شود. تعریف بحث مهمی طور است؛ باید متکی بشر واقعیت باشد و تعیینی کاربردی و بعده نامنو افیاق و سودمندتر است که واقعیت باشد. افراد دانش را یا از طریق افیاق آن، یا با رفتار و اتجه دانش آن، یا با موسسه اطلاع‌دهی به دیگران منتقل می‌کنند.

1. Nonaka & Takeuchi
با نزدیک شدن به اواست دهه ۱۹۸۰ و آشکار شدن اهمیت دانش و تأثیر آن بر حفظ قدرت واقعی در بازه‌های اقتصادی، مدیریت دانش اهمیت ویژه‌ای یافت. در این دوره به که نظام‌های مبتنی بر هوش مصنوعی و نظام‌های دیجیتال باز می‌شود و با کار گرفتن شد و مفاهیم جوون فراهم آوری دانش، مهندسی دانش، نظام‌های دانش‌محور و مانند آن روابط بیدار در دنبای امور همانند جهان گذشته نگه‌و مدل‌های فراوانی جهت بهره‌گیری مرکزی بیشتر از دانش‌های موجود و تیز برای عقل دانش‌های جدید به‌وجود آمد. است. حجم این مدل‌ها در مدت زمانی نه‌چندان زیاد در قرون‌های اخیر دچار توجه بیش از حد مدیران سازمان‌ها بر مسئله مدیریت دانش دارد. لذا لازم است که این مدل‌ها از طریق نقد و بررسی دقیق، مورد توجه و کاربرد آن در جوامع گوناگون قرار گیرند. تا بهترین‌ها در بهترین‌شرايط به کار بپشهند. جدول زیر مدل‌های مهم مدیریت دانش را به تصویر کشیده است:

<table>
<thead>
<tr>
<th>جرخه چنگال‌های</th>
<th>حرفه‌های مدیریت دانش در سازمان‌نسل‌اول</th>
<th>جرخه چنگال‌های</th>
<th>حرفه‌های مدیریت دانش در سازمان‌نسل‌اول</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ایجاد</td>
<td>فراهم‌آوری</td>
<td>ذخیره</td>
<td>پاسخ‌گویی</td>
</tr>
<tr>
<td>ذخیره</td>
<td>پاسخ‌گویی</td>
<td>طراحی</td>
<td>کاربرد</td>
</tr>
<tr>
<td>طراحی</td>
<td>کاربرد</td>
<td>نمایش</td>
<td>کاربرد</td>
</tr>
<tr>
<td>کاربرد</td>
<td>نمایش</td>
<td>نگهداری</td>
<td>کاربرد</td>
</tr>
<tr>
<td>نگهداری</td>
<td>کاربرد</td>
<td>تحقیق ارزش</td>
<td>کاربرد</td>
</tr>
</tbody>
</table>

مساله که در مدیریت دانش همیشه مطرح بوده و باید در آن دقت لازم صورت گیرد عبارتند از:

1. تعريف و براوردی از مدیریت، و پایانی مفاهیم مدیریت دانش از مسائل مهم دراين زمینه است (فیکی، 1394). به‌طور دوامانی و مقرون‌باشانی چنین تعريف می‌شود که بیشتر مشکل و چالش برانگیز است. اما در شرایط لازم است واقع نسبت صورت گیرد. در این زمینه

1. Artificial Intelligence
در جدول دوم تعریف مدیریت دانش (نقل از: فیروز ابادی، 1394) به ترتیب:

<table>
<thead>
<tr>
<th>تعریف مدیریت دانش</th>
<th>صاحب نظر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مدیریت دانش مجموعه فرانسوی‌های ایست که باید آری، اشاعه و به کارگیری دانش‌های متنوع است. (سکه، 1395)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>دانش‌های و غیره مشابه دانش‌ها در مراحل مختلف از این مجموعه استفاده می‌شود. (نیومن، 1991)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مجموعه‌ای از فرانسه‌های دانشگاهی باید به کارگیری و به‌منظور سازمانی و یا سریالی فکری خود، می‌پردازد. (تابیکی، 1995)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فعالیت‌هایی که توسایل سازمان به دانشجویان و کارکردها در دانشگاه‌ها می‌پردازد. (بارتون، 1995)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فرناندو تاکوچی (1995)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فرناندو تاکوچی (1995)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تولید راهنمایی و محیطی برای توسعه دانشگاه‌های فکری و تربیتی. (آندرسون، 1996)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مجموعه‌ای شامل توسعه دانشگاه‌ها تولید راهنمایی و سازماندهی راه‌حل‌هایی که دانش‌ها و کارکردها در آن تولید می‌شوند. (اسپیک و باردن، 1997)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>پک‌نگر و بهینه‌سازی سیستم‌های به دانش سازمان. (دارست، 1997)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

تعاریف گوناگونی صورت گرفته است. توجه به موثریت عین و ذهن در اینجا نیز کارساز است (فیروز ابادی، 1389). ابعاد به توجه این جهانی‌تر که اطلاعات و دانش مرا می‌سازد و با اینکه ذهن است که آنها و گرفته همه می‌چسبیند به‌طور طبیعی تأثیر گذار است. در دیدگاه اول جهان، جهان واقعی است و همه چیز باید وجود خاجی داشته باشد. اطلاعات و دانش ما بر گرفته از جهان خارج است که بعداً انسان می‌تواند آن را تحلیل و تفسیر کند. در تکه‌ای این ذهن می‌دانست که همه چیز را می‌سازد که البته معنی دارد به آن معلوم نمی‌کنند که چگونه می‌توان بدون جهان خارج، ذهن را به حرکت واداشت، آنچه بصورت ذهنی نام گرفته است را بر جهان خارج متغیر کرد، و بعد صدق و کلیه آن را معلوم داشت. این دو دیدگاه دو نتیجه جدایانه خواهد داشت.
<table>
<thead>
<tr>
<th>تعیین مدیریت دانش</th>
<th>صاحب‌نظر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مدیریت دانش برای تطابق سازمانی بقا و قرارگیری در مواجهه با نگرانی‌ها</td>
<td>ماهوترا (1998)</td>
</tr>
<tr>
<td>نابودی و فراموشی سازمانی</td>
<td>داودپور (1998)</td>
</tr>
<tr>
<td>ویژگیهای معمول است که رویکردی را برای نشانی‌گیری سازمان‌های ارزیابی، دانش‌آموزی را تا سود و</td>
<td>پروماک (1998)</td>
</tr>
<tr>
<td>و گروهی دانش را می‌تواند آگاهانه و اهداف سازمان برقرار می‌شود.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>راه‌حل‌های گروه‌های که قادرند تولید، جریان دانش را به‌منظور ایجاد</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>برآورده ساخت انتظارات سازمان، مشتریان و کاربران در کل سازمان به‌وجود</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>آورند. این رو مدیریت دانش فرانته‌ای گسترده است که نشانی‌گیری</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>سازمان‌های انتقال و استفاده صحیح از اطلاعات و تجربیات داخلی سازمان را</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مورد نظر قرار می‌دهد.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>یک جمع‌بندی چند‌سطحی از این آوردهای هنرجوها و کوشش‌ها.</td>
<td>بن و اسکارپور (1998)</td>
</tr>
<tr>
<td>نظر خلاقیت در دانش‌های تکامل و توسعه را بر آسان می‌کنند.</td>
<td>سپیروی (1998)</td>
</tr>
<tr>
<td>ویژگی اصلی دانش‌های فرانته‌ای، حفظ و شباهت را می‌کند.</td>
<td>دانتی (1998)</td>
</tr>
<tr>
<td>تلویزیون و شباهت را می‌کند.</td>
<td>ارنست و یانگ (1998)</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت دانش عبارت از گرایش ارائه دانش و قابلیت‌های مقاصد و تجربیات افراد</td>
<td>ارنست یزی (1999)</td>
</tr>
<tr>
<td>یک سازمان و ایجاد قابلیت بازیابی آنها به عنوان یک سرمایه‌های سازمانی است.</td>
<td>نیکلاس باهارا (2001)</td>
</tr>
<tr>
<td>مجموعه از فرانته‌های است که سازمان از طریق آن ثروت را از طریق دارابی</td>
<td>باکنتور و یولبرام (1999)</td>
</tr>
<tr>
<td>فکری خود، تولید می‌کند.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت دانش کسب دانش درست است که افراد مانند در زمان صحیح و</td>
<td>پت راشف (2000)</td>
</tr>
<tr>
<td>مکانیسم‌های که افراد مانند از جهت آزادی به اهداف سازمانی،</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>بهترین استفاده را از دانش پرند.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مجموعه از فرانته‌های است که دانش موجود در سازمان را به حجم استرسیبی به</td>
<td>ناولی (2001)</td>
</tr>
<tr>
<td>اهداف و امکان‌های سازمان ایجاد و به اشکال می‌گزارد.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>برنامه‌هایی که یک سرمایه‌های دانشی کسب دانش، الک خلق دانش و</td>
<td>بات (2001)</td>
</tr>
<tr>
<td>اشراک دانش‌ها به مقدار</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت دانش مفهومی کنگرسته است که تئوری ایجاد سازمانی و رویکردینی را</td>
<td>نیکلاس باهارا (2001)</td>
</tr>
<tr>
<td>بررسی شده و بی‌گرفتن به دلیل در واقع که مدیریت جامعه را به نمایش می‌رسیم</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تعریف مدیریت دانش</td>
<td>صاحب نظر</td>
</tr>
<tr>
<td>--------------------</td>
<td>----------</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت دانش در عالی‌برداشتم دانش آموزی مورد نیاز برای فرد نژاد زده در زمان مناسب. برای دوم شامل مطالعات، اکتسبس، نقلی، و خلق دانش برای بهبود علائم سازمان که می‌تواند سبب برای آن ایجاد کنند.</td>
<td>کوینی و مک‌دابل (2002)</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت دانش فراپنی است که به‌وسیله آن سازمان‌ها در زمینه پایداری، خلق، گسترش و کارآمد دانش هماهنگ‌سازی موردنیاز را کسب می‌کنند.</td>
<td>ماله‌ترا (2000)</td>
</tr>
<tr>
<td>طراحی سنجیده و آگاهی‌سازی فراپنی‌ها، برآورا و ساختارها به‌وسیله اینترنت با هدف افزایش توسیعی، تهیه و کارآمد دانش</td>
<td>حمایی و کنگستون (2003)</td>
</tr>
<tr>
<td>روند ایجاد اعتماد بخش ارائه توزیع، توسیع و کارآمد.</td>
<td>قوری و سارمونو (2000)</td>
</tr>
<tr>
<td>جمع‌آوری از فراپنی‌ها که جهت آن داده به معرفت با خود و داده می‌شود.</td>
<td>دامحورت (2000)</td>
</tr>
<tr>
<td>طراحی دولت، ذخیره‌سازی، باشکوه‌گزاری و استفاده در مجمع دانش‌جوی و نحوه کارآمد آن برای تحقیق اهداف.</td>
<td>نوناکا و تانوچی (2004)</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت دانش فراپنی که کشف، کسب، ایجاد، توسیع، تهیه، نگهداری، ارزیابی و بکارگیری دانش در سازمان با ایجاد پیوند مناسب بین منابع انسانی و فن آوری و ایجاد ساختار مناسب جهت استفاده به‌عنوان سرمایه است.</td>
<td>انجمه‌دامش (2004)</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت دانش، مداریت برنامه‌ریزی، شده و مداوم بر روی فعالیت‌ها و فراپنی‌ها برای افزودن به نفاذ دانش به منظور افزایش رقابت از طریق استفاده بهتر و خلق منابع دانش و فردی و جمعی است.</td>
<td>استاتاکوسکی (2005)</td>
</tr>
<tr>
<td>به توجه و تربیت در اوردن دارایی‌های دانشی که به‌دلیل وقیم مانند، عطیر، اینک در اخبار هستند، مربوطی به مدیریت نشان و به اشکال گفته شده.</td>
<td>حسن‌زاده (1386)</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت دانش عبارت از اعمال مدیریت و زمینه‌سازی برای تبدیل دانش در داخل یک سازمان از طریق گروه آوری و به اشکال‌گذاری و استفاده از دانش به‌عنوان یک سرمایه سازمانی در راستای استباقی به اهداف سازمان است.</td>
<td>کن (2006)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| مدیریت دانش بالاگذاری سازمانی را از طریق افزایش و نوآوری سازمان در یادگیری از محیط و بکار بستن آنها در فراپنی‌های تجارتی تحقیق می‌بخشد. | }
جا احساسات و تمایلات تابع عقل می‌شود. البته در بعضی موارد عمل بشری از تشخیص اولویت‌های است و نپارتارن نیاز به مداوم فوایش دارد.

3. همگامی علم و عمل در مدیریت دانش. نکته مهم دیگری که باید به آن توجه داشت توانایی علم و عمل است. جدایی علم و عمل توجه به حرفه نیست. نمی‌شود ما چیزی را دانسته باشیم اما جنبه عملی آن معلوم نباشد و یا عملی باشد که بپشتونه نظری نداشته باشد. البته این امر با افزایش برای گردیده به آموزه‌های ارسطو که ب معرفي مبهمی خویش بین علم و عمل یا بهتر است گفته شود بین نظر و عمل جدایی انداده و برای نظر ارزش بیشتری قائل شده‌اند. همچنانگر در دنبال امرز عمل از قوت بیشتری برخوردار است و عمل گراپیت وجه همت سبای رازه نهای ان. به مخصوصی که دانسته‌های خود را سامان می‌دهند و می‌خواهند آن را اظهار کنند به عمل دست زده‌اند و وقتی آن را به‌صورت‌های دیگر مثل محسن، محسن گفته و یا عمل کردن به معرض نمایش می‌گذارد عمل را نشنال داده‌اند. علم و عمل مجموعا به‌عنوان دو مرحله می‌اندند که نظر به‌عنوان ریشه آن و ساق و شاخ و برگ و گل و میوه به‌ترتیب سطوح علمی آن محسوب می‌شود. اگر با این رویکرد به علم و عمل برخوردار کنیم، آن وقت مدیریت دانش به هر دوی علم و عمل برای گردید. این طور نیست که مدیریت دانش شامل دانسته‌های بدن عمل باشد. نپارتارن فرد باید دانش‌ها و هم مهارت‌ها را نیز مدیریت کند زیرا نمی‌شود دانش به‌دن استعمال را مدیریت کرد و یا مهارت‌های به‌دن به‌شدت نظری را به‌حساب آورد. هر کس هر کاری می‌کند مبنا به یک‌یا دو فکر و نظارت که گاه ممکن است بر بیننده مکمل‌ها و می‌توان از آن برپا و آن را کشف کرد.

4. مدیریت دانش و سازمان. چنین به‌نظر می‌رسد که مدیریت دانش به‌سازمان همه‌است زیرا که مدیریت دانش بیشتر رنگ سازمانی دارد ولی آیا مدیریت بر خود نداریم؟ اگر چنین است پس مدیریت دانش هم شامل مدیریت دانش افرادی و هم سازمانی است. از آنجا که مدیریت افرادی مدیریت سازمان است به‌لازم علم و نظارت در دانش سازمانی سخت‌تر از دانش فردی است. این و رو یکنواخت بین مدیریت دانش با سازمان عین شده است. به‌ویژه در جهان امروز که سازمان‌ها
بر اساس اهداف مورد نظر خود، یک دیگر به رقابت می‌پردازند، مدیریت دانش‌سازمانی بیشتر خود را نمایان می‌سازد.

5. مدیریت دانش غیرسازمانی و فراسازمانی. همان‌طور که مدیریت با سازمان گره خورده است و رنگ سازمانی دارد اما اهداف آن برای پیشرفت امور شباهت دانش‌های غیرسازمانی هم می‌شود؛ به این معنا که هر سازمانی برای تقویت بینه مدیریتی خود نیاز می‌تواند. فارغ از دانش دیگران باشد، و برای اجرای مقاصد خود باید حتماً نمایش رقی و آنچه در حول و حوش سیاست اختصاصی آن حوزه می‌گذرد را زیر نظر داشته باشد، و برای جمع آوری دانش‌های موجود غیرسازمانی حساب باز کند، و برای مدیریت آن برنامه داشته باشد. این در این موارد باشد یکبود بجای فکری و اجتماعی تحت عنوان سرمایه‌های فکری و اجتماعی توجه شود که در ادامه خواهد آمد. مدیریت دانش‌سازمانی که اهمیت ها به دست تصمیم‌گیران ارشد هم مؤسس و یا کشوری است، با پدیدار سطوح زیرساخی کارشناسی شده را تعیین کند و برنامه‌های درازمدت را برای تصمیم‌گیران مورد فراهم کند تا کارها به صورت بدون عمل نشود. زیرا در غیر این صورت پس از مرگ نه چندان زیاد، متوجه خواهند شد که همیشه نمایندگی که وکشو نیست. آگر که سود فردی و سازمانی داشته، اما نباید تنبل و محیط زیست انگیزه‌ای است.

مثال‌ها در این رابطه فراوان است.

6. باشگاه‌گذاری خالص است. یکی از ویژگی‌های مهم مدیریت دانش به‌اشتراک‌گذاری دانش فراگیرته شده و موجود است. اگر اشترک‌گذاری صورت نگیرد در واقع دانش سازمانی ارزش خود را از دست داده است. مدیری قدرتمند دانش کننده است. خود و نیز کسانی که به نوعی بی کار و سازمانی هم جنگ‌طلبانه یا شناسانی و آنها را برای باشگاه‌گذاری علاقه‌مند کند. اما این باشگاه‌گذاری مستلزم مواردی است که در نهایت بعید می‌باشد.

7. همدمی و استفاده مناقب. از ضروریات مدیریت و نیز مدیریت دانش این است که افراد یک مجموعه با هم همدم باشند و به یکدیگر استفاده داشته باشند. زمانی این همدمی رخ می‌دهد که اهداف سازمان روان و اعتقاد افراد به آن شفاف باشد. این اعتقاد زمانی
صورت می‌گیرد که رابطه مدیر و کارکنان و نیز کارکنان با هم در راستای اهداف سازمان و بر اساس حسن تفکیک و احترام متقابل باشد. پایین‌توجه داشته ضرورت انسکه اعتیم سازمانی و همدلی کارکنان بسیار مهم است، اما این مثلثه به‌ویژه خود از دو عامل زمینه‌ای هم منجر است و این دو یکی سرمایه‌فرکی و دیگری سرمایه‌اجتماعی است.

سرماهه فکری به‌همه داشته های فکری و دانش آموز جامعه که در سازمان نیز به‌خیال آن است اطلاق می‌شود. به این دیگر اگر جامعه‌ها فاقد آگاهی‌های لازم باشد و دانش‌های زمینه در جامعه‌های کانون گوناگون به‌ویژه تخصصی را نداشته باشد، مدیریت هم کاری نمی‌تواند بکند چون جزئی و با چسب قابل توجهی نیست که به‌خواه مدیریت شود. بنابراین جامعه‌ای که به‌خواه مدیریت داشته و در آن تحقیق بسیار کنن دانش‌آموز و می‌توان و آموزش و خلاقیت داشته، آگر چنین باشد آن وقت می‌توان به مدیریت انسان دل بست. تنها دوم سرمایه‌اجتماعی است. سرمایه‌اجتماعی بیشتر رنگ و بودی سیاسی و فرهنگی و شناخت جان به راه و روزه دارد و شناسایی می‌دهد که جامعه‌ای در راستای اهداف کلان خوشی با هم هم‌مانده. همچنان اعتبار و آموزی به دست آوری که برای تحقیق آن سالانه عمر خود را صرف کرده است ممکن است در اثری خطر و اشتباه از پی آورد. سرمایه‌اجتماعی یکت قوم و ملت نیز ممکن است در اثر اشتباه سرمایه‌داران و حاکم‌ان آن متزلزل شود و ناپید گردید. پیشنهادی است در این شرایط جبران و جایگزین کردن اعتبار جدیدی بسیار زمان‌بر است و حتی ممکن است مقدور نباشد. بنابراین مدیریت داشت زمینه موفق است که توانسته‌ای و کارکنان را به آرام‌های سازمان وفادار کند. آن وقت است که افراد به آسانی دانش خود را در انتخاب خود می‌گذارند و مطمئن می‌شوند که مورد سوء استفاده قرار نمی‌گیرد. ولی برعكس، اگر در جامعه‌ای فرد و یا مسئولی از سازمان، ساز جدایی‌بندی و یا پاس از مدنی معلوم شود که با اختیار مادی با معنوی و یا با پیشرانگی و سهول انجاری به دیگران مصوبه زده است، دیگر به مسکن می‌توان بیش از متقاعد به مشارکت کرده و از آنها خواست تا برای اهداف و آرمان سازمان و یا سازمان بهترین مثل کشور و فردآری نمایند. در خانواده هم همیشه است.
جامعه امروزی به‌خاطر وجود نارسایی‌ها در فکر والدین و فرزندان، شکاف‌نلنی به‌وجود آمده و شبکه‌های اجتماعی با هم تنواع و جدایی که دارد و جاده‌های تن بیرنده‌ای امروزه محسن تغییر دوام‌داران، را از یک طرف به گذشته‌ها می‌افزایند. اما از طرف دیگر با کمک به ترمیم‌ها و تشکیل‌ها، کار مداربان دو جدایی می‌کند. مداربان ضمن شفاف‌سازی بااید روندی عاملی و مدیریتی و اخلاقی خود را آنتان بالا برند تا اگر بعضی‌ها از طریق شبکه‌های اجتماعی به‌ویژه سوء‌استفاده کند، در پاسخ تغییر‌های انجام شده موفق شوند.

۸ مدیریت دانش علم و هنر است. همچنان‌که خود مدیریت علم و هنر است، مدیریت دانش هم به همین ترتیب علم و هنر است. مدیر و هویزه مدیر دانش‌های علمی و هنری و هم‌هنگ است. نظرات افراد تحت امر خود را به سوی اهداف سازمان بگذارند که و در محیط سالم و با نشاط و با امید به آینده، راه و کار خود را ادامه دهند. تبعیض و هر گونه سوء‌مدیریت به مدیریت دانش ضربه خواده‌زد.

۹ جلوگیری از هدر رفت دانش‌سازمان. همچنان‌که کسب دانش و دانش‌های جدید اصل مهم در مدیریت دانش است، جلوگیری از هدر رفت آن‌ها به دست آمده تازه بسیار مهم است. این به‌معنی است بعضی از دانش‌های قبلی، دیگر به کار نیاز نمی‌باید ولی مدیر خوب از آن به‌عنوان ساقه و تاریخچه و پیشونده برای خود دیگران استفاده می‌کند. تا فردی‌گری که سنتی‌گری و ادامه کار را به عهده‌های ویگر، محوریت باشد. دوم‌باره کار را از نو شروع کنند. این جابجا همه نشان دهنده‌ی ریا بایایی سریع و دقیق که محور مطالعات علم اطلاعات و دانش‌شناسی است پر نگه می‌شود. این روی:

۱۰ مدیریت دانش با هزینه علم اطلاعات و دانش‌شناسی قوی است. اگر ادعا نکنیم که مدیریت دانش مربوط به این حوزه است، دست‌کم می‌توان گفت در کنار محدودیت‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی همراه و هم‌هنگ است. اگر ادعا داشت، باعث ارسال دانش و مستند‌سازی دانش و ذخیره آن به‌منظور بازیابی سریع در سطح فرد و سازمان، با این حوزه ارتباط ویژه دارد.
از این رو با توجه به مطالب بالا و در کنار مدل‌های تخصصی ارائه‌شده برای مدیریت دانش، مدالی به نهایت کرده‌ام. که به همراه جنبه‌های مدیریت دانش پرداخته و با توجه به زمینه‌های فکری و اجتماعی و با انکا به تجربه، مراحل را برای آن ترسیم نموده است:

شکل ۱. چرخه مدیریت دانش در سرمایه‌های فکری و اجتماعی
همانطور که در شکل ۱ ملاحظه می‌شود، مدیریت دانش از واقعیت پیروی شروع می‌شود؛ به این معنا که انسان عموماً دانش خود را از یک پیروی می‌گیرد. اگر نبوغ‌های الک نسبت به نگرانی، و شکار و یا پرورش گیاهان و مانند آن که پیش‌زمینه بسیاری از طرح‌ها و ایده‌نامه‌ها به‌وجود آمده، پایگاه مدیریت است. هرگونه دانش می‌تواند یک آموزش و یا تجربه باشد که توجه به زمینه‌های تئوری‌ای و غیرمندی از جمله سریالی‌های فکری و اجتماعی کسب، و آگاهی آن را با تحقیق و تحقیق مستند و آن را پیروی می‌کند. پس از آن، جلب مشارکت و ایجاد همکاری یکی از فرازهای مهم مدیریت دانش است که هر وعده مدیریت پایدار برای این تلاش کند. وقی، افرادی از جنبه‌ای فردی به حالت جمعی در می‌آید، فقط تغییرات در آن صورت می‌گیرد. در این حال یک پایه برای تشکیل کار، مسئولیتی جمعی صورت گیرد و دانش به ایده‌های ارزیابی شود. آگاهی حاصل کار در قالب پروپز جانبی مجدد، به صورت گفتنی نواستند در اختیار جمع قرار داده می‌شود. در این زمان دانش جمعی مدیریت شده، آماده استفاده می‌شود و در این استفاده هر چه تکرار بیشتر شود ارزش، اهمیت مانند‌گاری و پایداری آن به عنوان دانش پیشرفت می‌گردد. مهارت در گرده‌آوری دانش و مدیریت آن نقش آفرین است و حفظ و نگهداری آن هم از اهمیت خاصی برخوردار است. در اینجا است که بازخوردهای شکل می‌گیرد و اهمیت جمعیت و مدیریت آن ارزیابی و نقدی می‌شود و مجدداً دانش به عنوان امری پیروی از مدل‌ها است. در این جرخه، آنچه دانش به عنوان امری پیروی و خارجی اهمیت داده شده و با توجه به ارزش سریالی‌های فکری و اجتماعی، به همکاری و مشارکت توجه ویژه شده و بر مهارت بازخوردهای تأکید گردیده است. به‌همین سبب در هر مرحله، جنبه‌های مختلف و اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است. در توضیح، این امر برای کل پایتخت که در به‌همکاری سیاست‌های فلسفی، هستی شناختی، رویکرد و نوای نگاه‌ها در تصویر مشاهده می‌شود. در مسئولیت‌های سازمانی، مسئولیت‌های سازمانی، سازمانی مسئولیت‌های سازمانی، باید امکان‌پذیر و بالاتر باشد. در جلب مشارکت به علم ارتباطات، همکاری و مدیریت؛ مسئولیت جمعی به تاریخ و فرهنگ، ارزیابی محل و بزرگی؛ در پیروی سازمانی جمعی مجدداً به فن آوری و ترسریم نقشه‌داده و در اجرای بازخوردهای مدیریت و حفظ و آرزوی (بدانندگی) تأکید می‌شود. این امر تغییر می‌پذیرد و بازخوردهای عالی بیانشده که در مدیریت دانش هم به آن تأکید می‌شود و بازخوردهای که دستکم در مراحل مستندسازی فردی و جمعی و نیز بازخوردها در اجرا که با کاهش به جمع آوری و نگهداری آسان توجه شود، مدیریت دانش با علم اطلاعات و دانش‌شناسی سروکار پیدا می‌کند.
جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

نویستنی این مقاله به‌چار توجه به دانش‌پژوهان و دانش‌پژوهی به‌عنوان دو مضمون جا‌افتد. در مدیریت دانش، ا عفونت دارد که دانش بر اساس تجربه خطر می‌گیرد. به این معنا که تا جهان خارج نایب‌گوش و بهتر به توجه به دانشمندان و خوشبختی‌های سالم با آن برخورد نکنیم، اطلاع و دانش تحقیق نمی‌یابد. با این‌حال می‌توان نشان داد که درجه اثرات خارجی اهم از اصل پیده‌ها و یا فرآیند تکمیل آن و با تجربه‌های انسانی، دانش و می‌اندوزد و آن را بی‌رویی نکند، قابل ذکر و اعتنایی نیست؛ به این معنا که می‌توانیم از آن سخن بگویم و حتی خود فرد که تجربه اندوه‌خانه است، باید به عمل‌های آن را اطلاع کند تا برای خودش به کسب و فرآیند. از آن به بعد برای بی‌رویی کردن، دانش‌پژوهان از خارج را به اندوه‌خانه‌های ده‌های جدایی، اجتماعی و تاریخی است ممکن کند و به امکان‌های حساس و با عمل کردن می‌پرد. و دانش خود را با دیگران به اشتراک می‌گذارد و مدیر باید از این توانمندی‌ها به نحو‌احسان استفاده کند.

منابع

فدلان، غلامرضا (1389). مقدمه‌های بر‌هم‌یافتن کتابخانه‌های عمومی، کشور.
فدلان، غلامرضا (1393). از کتابخانه‌های عمومی رسانه‌نظام و دانش‌پژوهانی. تهران: چاپار.
فدلان، غلامرضا (1384). جدایی‌های در هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی. تهران: امیر کیمی.
فیروزآبادی، آزاده (1394). ارزیابی آموزش‌های الکترونیکی برای پایه‌سازی نظام مدرک دانش (مطالعه موردی دانشگاه تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران، تهران.
کالیستون، فردیکس (1376). تاریخ فلسفه، قیسفلد، انگلستان، ترجمه امیر جلالالدین، تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، سروس.

به این مقاله این کوتاهی استفاده کرد:
فدلان، غلامرضا (1395). مدیریت دانش و ارائه مدیلی تو. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، 22 (1)، 15-29.