

فصلنامه جهان نوین

No 2, 2020, P 17-28

سال سوم، شماره دهم، تابستان ۱۳۹۹، صص ۲۸-۱۷

(ISSN) : 2645 - 3479

شماره شاپا: (۳۴۷۹ - ۲۶۴۵)

اهمیت و نقش مدیریت دانش در آموزش عالی (مطالعه موردی: دانشکده‌ی مدیریت دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات)

سید فخرالدین طاهرزاده موسویان^۱ متینه مقدم^۲

چکیده

مقدمه: مدیریت دانش در سازمان‌ها در سازمان‌ها فراهم‌کننده زمینه بازخوانی ایجاد پرورش تسهیم و تبادل ارتقای سازمان‌دهی نگهداری و انتشار دانش در سطح سازمان‌هاست. مطالعه باهدف بررسی تعیین ضرورت استقرار و اجرا مدیریت دانش در دانشکده‌ی مدیریت واحد علوم تحقیقات دانشگاه آزاد است. این مطالعه توصیفی است و در سال ۱۳۹۹-۱۳۹۸ در دانشکده‌ی مدیریت واحد علوم تحقیقات انجام گرفت جامعه پژوهش شامل دانشجویان مدیریت، اساتید می‌باشد ابزار گردآوری داده شامل پرسش‌نامه استاندارد است که پایایی و روایی آن مورد تأیید قرار گرفت و توسط نرم‌افزار تحلیل SPSS ۲۴ شد. از بین افراد شرکت‌کننده در پژوهش، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۰-۲۳ سال و کمترین فراوانی مربوط به گروه سنی بیشتر از ۳۰ سال است. بیشترین فراوانی افراد شرکت‌کننده برحسب جنس مربوط به زن ۸۳ نفر (۵۸/۵) است و همچنین کمترین فراوانی افراد شرکت‌کننده مربوط به مرد ۱۱۷ نفر (۴۱/۵٪) می‌باشد که افراد با مقطع کارشناسی ارشد را در برمی‌گیرد و برحسب مقطع تحصیلی بیشترین فراوانی مربوط به دکتری با فراوانی ۱۹۰ (۹۵٪) و کمترین فراوانی را مقطع کارشناسی ارشد با فراوانی ۱۰ (۵٪) به خود اختصاص داده است و بیشترین میانگین مربوط به عامل فناوری اطلاعات با و عامل میزان رتبه‌بندی عوامل زمینه‌ای با ۳/۳۶ کمترین میانگین را داشته‌اند. باتوجه‌به نتایج به‌دست‌آمده، وضعیت مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد علوم تحقیقات در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد و می‌توان نتیجه گرفت که برای استقرار مدیریت دانش فرهنگ‌سازمانی نسبت به بقیه عوامل از اهمیت بیشتری برخوردار است، بنابراین حفظ و تقویت مؤلفه‌های مؤثر بر فرهنگ‌سازمانی باید از اولویت‌های دانشکده مدیریت واحد علوم تحقیقات باشد

واژگان کلیدی: دانش، مدیریت دانش، دانشکده مدیریت واحد علوم تحقیقات

۱ - ۱ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد امیدیه، باشگاه پژوهشگران و نخبگان جوان، امیدیه، ایران.

۲ - دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور تحصیلات تکمیلی، تهران، ایران

مقدمه

در دنیای امروز بخش اعظمی از کارها و فعالیت‌های ما مبتنی بر اطلاعات است و زمان کمتری برای صرف تجربه و به دست آوردن دانش می‌گردد. در دنیای امروز، دانش به‌عنوان اساس و مهم‌ترین عامل رقابت مطرح شده است. در کنار دانش، خلاقیت و نوآوری نیز به‌عنوان مهم‌ترین عامل جهت بقای سازمان شناخته شده است (میرغفوری و همکاران، ۱۳۸۹). این شرایط سازمان‌ها بر اساس میزان دانش خود با یکدیگر به رقابت می‌پردازند. کسب‌وکار و ارائه‌ی خدمت در هزاره‌ی سوم دارای شرایط ویژه‌ای است. رقابت بین سازمان‌ها فشرده‌تر و نرخ نوآوری رو به افزایش است. رقابت بین سازمان‌ها باعث شده است که به‌منظور کاهش هزینه‌ها نیروی انسانی را کاهش دهند و کاهش نیروی انسانی سازمان‌ها را بر آن داشته است که نسبت به صریح کردن دانش ضمنی موجود نزد کارکنان اقدام کنند. در دنیای امروزی بخش اعظمی از کارها و فعالیت‌های ما مبتنی بر اطلاعات است و زمان کمتری برای کسب تجربه و به‌دست آوردن دانش وجود دارد. در این شرایط سازمان‌ها بر اساس میزان دانش خود با یکدیگر به رقابت می‌پردازند و در این میان مدیریت دانش با در اختیار داشتن ابزارهای لازم فرصت خوبی به‌منظور بهسازی عملکرد منابع انسانی و نیز مزایای رقابتی ایجاد می‌کند. امروزه با تأکید فراوان بر سازمان‌های دانش‌محور به‌جای سازمان‌های تولید محور دانش از عوامل مهم در سازمان‌ها به‌حساب می‌آیند و برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد برای ادامه حیات سازمان‌ها به یک ضرورت انکارناپذیری تبدیل شده است (کانتزل^۳، ۱۹۸۷).

از دهه‌ی ۱۹۷۰ میلادی با پیشرفت سریع فناوری‌های برتر جهان به‌خصوص در زمینه‌های ارتباطات و رایانه الگوی رشد اقتصادی در جهان به طور اساسی تغییر کرد به دنبال آن در دهه‌ی ۱۹۹۰ میلادی دانش به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه جایگزین سرمایه‌های پولی و فیزیکی شد (هسی و همکاران^۴، ۲۰۰۶) و امروزه یکی از مهم‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی، است دانش شکل غنی شده و باور شده‌ی اطلاعات است که همراه با فهمیدن چگونگی و چرائی است (جاکبس و رودت^۵، ۲۰۱۱).

پیتر داکر^۶ معتقد است که در اقتصاد امروز دنیا دانش منبعی همانند و در عرض سایر منابع تولید مانند کار و سرمایه و زمین نیست بلکه تنها منبع معنی‌دار در عصر حاضر به شمار می‌رود (مورری و همکاران^۷، ۲۰۱۳). دانش، تنها منبعی در

3 .Control CfD

4 . Hsia T-L, Lin L-M, Wu J-H, Tsai H-T

5 . Jacobs EJ, Roodt G

6 .duker

سازمان است که با استفاده نه تنها از ارزش آن کاسته نشده بلکه بر ارزش آن افزوده شده است (گلاسر^۸، ۱۹۹۸). سازمان‌ها برای موفقیت و رقابتی بودن در محیط پرفرازونشیب، نیاز دارند تا از استراتژی‌های قابل انطباق و هوشمندی مشتمل بر رویه‌ها و فرایندهای مدیریت دانش بهره‌جویی نمایند. مدیریت دانش به‌عنوان یکی از راه‌های دستیابی به عملکرد مطلوب در سازمان‌ها برای موفقیت و رقابتی بودن در محیط امروز الزامی است (ریور و همکاران^۹، ۲۰۰۷).

مدیریت دانش فرایند سیستماتیک جستجوی انتخاب، سازمان‌دهی پالایش و نمایش اطلاعات است به طریقی که درک کارکنان در زمینه خاص بهبود و اصلاح شود و سازمان بصیرت و درک بهتری از تجربیات خود کسب کند (لی^{۱۰}، ۲۰۱۷). درواقع مدیریت دانش در سازمان‌های مبتنی بر این است که سازمان‌ها به‌عنوان بدنه‌ی دانش هستند (گردالف و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۵).

مدیریت دانش ایجاد و اداره‌ی محیطی است که تشویق‌کننده فرایند ساخت، اعتباردهی، پخش و کاربرد دانش برای استفاده و سودرسانی به سازمان و مشتریان است (رینگ چری^{۱۲}، ۲۰۰۸) استراتژی‌های مدیریت دانش در دانشگاه‌ها جهت ساخت دانش بر اساس یک سری از فعالیت‌ها باز که سیستم ارتباطات پژوهشگری می‌باشد بناشده است (همان). تحقیقات پژوهشی مبنایی برای ساخت دانش و انتشار آن در مؤسسات آموزش عالی است (ادوارد و هل^{۱۳}، ۲۰۰۵). هدف مدیریت دانش در دانشگاه‌ها یادگیری مستمر دانش از طریق فرایند سیستم دانش و تجربه میان تمامی افراد درگیر در امر آموزش و پژوهش است (پیری و آصف زاده، ۱۳۸۵). مدیریت دانش را فرایند خلق انتشار و به‌کارگیری دانش به‌منظور دستیابی به اهداف سازمان تعریف نمود. امروزه دارایی‌های فیزیکی و ملموس سازمان‌ها از قبیل پول ساختمان تجهیزات به‌عنوان مزیت‌های رقابتی محسوب نمی‌شود بلکه نیروی انسانی دانشی و سرمایه‌های فکری نقشی تعیین‌کننده در افزایش توان رقابتی سازمان بازی می‌کند. سازمان‌ها با اجرای برنامه‌های مدیریت دانش مهارت‌های درونی کارکنان دانشی خود را مدیریت می‌کنند (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۰).

7 . Mura M, Lettieri E, Radaelli G, Spiller N

8 . Glaser, R.

9 . Revere D, Turner AM, Madhavan A, Rambo N, Bugni PF

10 . Lee H-S

11 . Gardulf A, SÖDERSTRÖM IL, ORTON ML, Eriksson LE, Arnetz B, Nordström G.

12 . Pavani Rangachari

13 . Edwards JS, Hall M, Shaw D

سازمان‌های زیادی امیدوارند که با اجرای مدیریت دانش امور کسب‌وکار خود را مدیریت کنند و منافع را تقویت کنند. با این حال وجود تصمیم‌گیری برای اجرای مدیریت دانش سخت است اما حفظ و زوال یک سازمان می‌تواند به این رقم وابسته باشد (سلطانی، ۱۳۸۶).

مدیریت دانش در مؤسسات آموزشی دربردارنده‌ی فرایند کسب و ذخیره و سیستم و انتقال و کاربرد و ابداع و ترکیب و انتشار دانش است. مؤسسات آموزشی در نتیجه ابداعاتی مانند رشد دانش دانشجوی محور و یادگیری فعال و رشد یادگیری مرتبط با کار حرکت از سیستم‌های بسته دانایی به سیستم‌های باز و توسعه وسیع تکنولوژی ارتباطات مبتنی بر کامپیوتر به سمت مدیریت دانش هدایت می‌شوند. امروزه از روش‌های نوینی در تدریس دانشجویان استفاده شده از جمله روش حل مسئله بحث گروهی بسته‌های فراشناختی نقشه‌ی مفهومی توسعه‌یافته که سبب مشارکت بیشتر دانشجویان و یادگیری مستمر آنان می‌شود. در روش فوق دانشجویان به مسئولیت خودآگاه می‌شوند و هنگام انجام وظایف فعال و مستقل عمل می‌کنند (وبر و کوپلمن^{۱۴}، ۲۰۰۴).

بخش مدیریت به‌عنوان سازمانی که نیازمند کارکنان ماهر و با دانش است و به علت ارتباط با سلامت جامعه نیازمند استفاده از روش‌های کارا در ارائه خدمات بهبود کیفیت و کاهش هزینه‌های اجرایی و رفع به‌موقع نیازهای مراجعین است که تنها در سایه استفاده از روش‌های نوین مدیریت اطلاعات و تخصیص زمان مناسب به امر مدیریت دانش است. علم مدیریت واحد علوم تحقیقات به دلیل تأثیر شگرف که بر ارتقا شاخص مهارت افراد جامعه و جوامع دارد یکی از پویاترین رشته‌های علمی در تولید علم و فناوری است لذا موضوع مدیریت دانش در یکی از حیطه‌های بااهمیت و پویا یعنی حیطه مدیریت واحد علوم تحقیقات در این پژوهش مورد توجه قرار خواهد گرفت. مزیت رقابتی در صنعت اجرایی و مدیریتی ارتباط نزدیکی با توانایی بنگاه‌های اقتصادی برای تولید دانش جدید در راستای دستیابی به نوآوری، اختراع و صنایع جدید است (تام^{۱۵}، ۲۰۱۰).

نظر به اینکه در دنیای رقابتی امروز، استقرار مدیریت دانش در ارائه مدلی برای مؤسسه موردنظر (دانشکده‌ی مدیریت واحد علوم تحقیقات) ضروری می‌باشد با توجه به اینکه دانش از اهمیت خاصی برخوردار است و به همراه اعمال مدیریت دانش و نیروی انسانی که به‌عنوان سرمایه‌گذاری به شمار می‌روند اجرا این طرح حائز اهمیت است. نتایج به‌دست آمده از این تحقیق در به‌کارگیری دانش و اطلاعات روزآمد به‌منظور بهبود عملیات فرایند چگونگی خلق، انتشار

14 . Weber JM, Kopelman S, Messick DM

15 . Tomé E

و به کارگیری دانش در سازمان استفاده خواهد شد و همچنین می توان با شناسایی عوامل مؤثر بر اجرای کارای مدیریت دانش و به کارگیری مناسب آن در صنعت مدیریت واحد علوم تحقیقات و دانشکده موردنظر باعث بهبود کیفیت عملکرد بخش مدیریت شد.

روش شناسی پژوهش

جامعه مورد مطالعه کلیه دانشجویان مدیریت واحد علوم تحقیقات، اساتید و مسئولین مدیریت واحد علوم تحقیقات دانشگاه تهران است. نمونه مورد مطالعه با توجه به "مطالعه‌ی شاوون و همکارانش با عنوان وضعیت مدیریت دانش و عوامل مستقر بر آن در دانشگاه آزاد تهران" (۳۰) است که در آن با استفاده از فرمول کوکران که با سطح خطای $d=0/05$ ، ۲۰۰ نفر به دست آمده است. جامعه مورد مطالعه شامل دانشجویان مدیریت واحد علوم تحقیقات، اساتید و مسئولین دانشکده‌ی مدیریت واحد علوم تحقیقات دانشگاه آزاد تهران است. روش نمونه‌گیری تصادفی است و ۲۰۰ نفر به صورت تصادفی با استفاده از فرمول کوکران با سطح خطای $d=0/05$ ، به دست آمده است. وارد خواهند شد و داده‌ها پس از گردآوری و کنترل نهایی با محاسبه آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، میانه، مد، انحراف معیار) در نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهند گرفت.

یافته‌های پژوهش

جامعه مورد مطالعه ۲۰۰ نفر از دانشجویان مدیریت واحد علوم تحقیقات اساتید مربیان دانشکده مدیریت واحد علوم تحقیقات تهران بودند. در این پژوهش (۵۸/۵٪) از افراد شرکت‌کننده مرد و (۴۱/۵٪) افراد شرکت‌کننده زن بود. از بین افراد شرکت‌کننده در پژوهش بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی (۲۳-۳۰) (۵۴/۵٪) و کمترین فراوانی مربوط به گروه سنی بیشتر از ۳۰ سال (۱۱/۵٪) بود. در این پژوهش از مجموع ۲۰۰ نفر که بخش مربوط به میزان تحصیلات را کامل نموده‌اند افراد با مدرک دکتری تخصصی با فراوانی ۱۹۰ (۹۵٪) بیشترین افراد شرکت‌کننده و افراد با مدرک کارشناسی ارشد با فراوانی ۱۰ (۵٪) کمترین افراد شرکت‌کننده در این پژوهش بودند.

فرضیه ۱- میزان آمادگی منابع انسانی دانشکده مدیریت واحد علوم تحقیقات تهران نسبت به مدیریت دانش چگونه است؟

در پژوهش حاضر به این نتیجه دست یافتیم که میزان آمادگی منابع انسانی با میانگین ۲/۸۲ در وضعیت نسبتاً مطلوب می‌باشد.

مطالعات حسن‌زاده و همکاران در سال ۱۳۹۶ باهدف " تعیین رابطه بین مدیریت دانش با بهسازی منابع انسانی از دیدگاه کارکنان اداری دانشگاه ارومیه" انجام شد. نتایج آن حاکی از این است که برای بررسی رابطه بین مدیریت دانش و بهسازی منابع انسانی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و بیانگر رابطه مثبت بین مدیریت دانش و بهسازی منابع انسانی وجود دارد. نتایج نشان داد که وجود مدیریت دانش در سازمان به بهسازی منابع انسانی منجر می‌شود بنابراین شایسته است که به مدیریت دانش در سازمان توجه روزافزون شود نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش حاضر همسو می‌باشد

فرضیه ۲- میزان شناسایی و تجزیه و تحلیل فناوری اطلاعات در دانشکده مدیریت واحد علوم تحقیقات نسبت به مدیریت دانش چگونه است؟

در پژوهش حاضر به این نتیجه دست یافتیم که میزان شناسایی و تحلیل فناوری اطلاعات با میانگین $2/61$ نسبتاً مطلوب می‌باشد.

مطالعات دولتی و همکاران در سال ۱۳۹۵ باهدف " تعیین نقش فناوری اطلاعات در فرایند سیستم مدیریت دانش " انجام شد. نتایج حاکی از آن است که فناوری اطلاعات در بعد تعیین هدف‌های دانشی در سطح مطلوب قرار دارد یعنی فناوری موجود در دانشگاه متناسب با اهداف مدیریت دانش و وفق اهداف اصلی سازمان در دو سطح راهبردی و عملیاتی بکار گرفته شده و دارای کارایی و اثربخشی می‌باشد که نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش حاضر همسو می‌باشد

فرضیه ۳- میزان شناسایی و تجزیه و تحلیل فرهنگ سازمانی در دانشکده مدیریت واحد علوم تحقیقات نسبت به مدیریت دانش چگونه است؟

در پژوهش حاضر به این نتیجه دست یافتیم که میزان شناسایی و تجزیه و تحلیل فرهنگ سازمانی با میانگین $2/92$ نسبتاً مطلوب می‌باشد و در بین سایر عوامل در رده نخست قرار دارد.

مطالعات فدایی و همکاران در سال ۱۳۹۴ با بررسی " رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده علوم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران " انجام شد. نتایج حاکی از آن است که در سطح اطمینان ۹۹٪ میان مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با ضریب همبستگی $603/$ رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد و بدان معناست که هر چه وضعیت فرهنگ سازمانی بیشتر باشد سطح مدیریت دانش نیز بالاتر خواهد بود نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش حاضر همسو می‌باشد (فدایی و اندایش، ۱۳۹۴).

فرضیه ۴- میزان شناسایی و تجزیه و تحلیل فرایندهای دانش در دانشکده مدیریت واحد علوم تحقیقات نسبت به مدیریت دانش چگونه است؟

در پژوهش حاضر به این نتیجه دست یافتیم که میزان شناسایی و تجزیه و تحلیل فرایندهای دانش با میانگین $2/86$ نسبتاً مطلوب می باشد.

مطالعه ای توسط کیوان آرا و همکاران در سال ۱۳۹۰ با عنوان "رابطه مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده‌های دانشگاه آزاد اصفهان" انجام شد که نتایج حاکی از آن بود میزان مؤلفه‌های مدیریت دانش (ایجاد ثبت پالایش انتشار و کاربرد دانش) در دانشکده‌های دانشگاه آزاد اصفهان کمتر از سطح متوسط بوده است به این معناست که در دانشکده‌ها از دیدگاه کارکنان به مؤلفه‌های استقرار مدیریت دانش توجه اندکی شده است. این پژوهش با پژوهش حاضر مغایرت دارد

فرضیه ۵- میزان تولید و بسط دانش برای استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد علوم تحقیقات تهران چقدر است؟

در پژوهش حاضر به این نتیجه دست یافتیم که میزان تولید و بسط دانش با میانگین $2/85$ نسبتاً مطلوب است. مطالعات باعزت و همکاران در سال ۱۳۹۳ با بررسی "رابطه بین مدیریت دانش با خودکار آمدی و خلاقیت معلمان مراکز پیش دبستانی" انجام شد. نتایج حاکی از آن است که رابطه مثبت و معناداری بین بعد خلق دانش و خود کارآمدی و خلاقیت معلمان وجود دارد. می توان نتیجه گرفت که خلق دانش به عنوان یکی از ابعاد مدیریت دانش که بر تولید دانش تأکید دارد می تواند باعث بهبود خود کارآمدی معلمان در امور آموزشی گردد نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش حاضر همسو می باشد

فرضیه ۶- میزان رتبه بندی اهمیت عوامل زمینه‌ای برای استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد علوم تحقیقات تهران چقدر است؟

در پژوهش حاضر به این نتیجه دست یافتیم که میزان رتبه بندی اهمیت عوامل زمینه‌ای با میانگین $2/53$ نامطلوب می باشد.

نتایج به دست آمده حاکی از آن است که ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی نسبت به فناوری اطلاعات در واحدهای ستادی شرکت ملی نفت ایران از آمادگی کمتری برای به کارگیری مدیریت دانش برخوردار می باشند. نتایج این پژوهش با پژوهش حاضر همخوانی ندارد

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که پیش‌تر ذکر شد هدف پژوهش حاضر شناسایی وضعیت مدیریت دانش و عوامل مؤثر بر استقرار آن در دانشکده‌ی مدیریت واحد علوم تحقیقات بود. از این‌رو با مروری بر ادبیات موضوع عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش شناسایی و بر اساس آن الگوی مفهومی عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش توسعه داده شد. با توجه له الگوی مفهومی عوامل ارائه‌شده در این پژوهش عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش شامل ابعاد فرهنگ‌سازمانی راهبرد و رهبری ساختار سازمانی زیرساخت فناوری اطلاعات و منابع انسانی بودند. هر یک از این ابعاد خود شامل زیر متغیرهایی نیز بودند. بسیاری از این متغیرها در پژوهش‌های پراکنده به‌عنوان عوامل مؤثر بر آمادگی مدیریت دانش معرفی شدند. در این باب مشخص گردید که دانشگاه آزاد تهران از نظر مدیریت دانش در سطح نسبتاً مطلوبی قرار گرفته است. این نتیجه با یافته‌های کرمی و ۱۳۸۴ و بهامیریان ۱۳۸۵ هماهنگ است و تفاوت چندانی بین پژوهش حاضر و تحقیقات مشابه انجام‌شده در ایران وجود ندارد. نتایج دیگر تحقیق نشان داد که اولاً استقرار مدیریت دانش در دانشکده مدیریت واحد علوم تحقیقات از منظر کارکنان به ترتیب از عوامل آمادگی منابع انسانی شناسایی و تجزیه و تحلیل نظام فناوری اطلاعات شناسایی و تجزیه و تحلیل فرهنگی شناسایی و تجزیه و تحلیل فرایندهای دانش تولید و بسط دانش برای استقرار مدیریت دانش میزان رتبه‌بندی عوامل زمینه‌ای است.

این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش ابوالقاسمی و دیگران ۱۳۹۰ وانگ و اسپینوال ۲۰۰۵ اخوان و دیگران ۲۰۰۶ و مؤسسه جی بی ۲۰۰۷ و محمدی و دیگران ۲۰۰۹ و چانگ و وانگ ۲۰۰۹ جلال‌الدین و دیگران ۲۰۰۹ وی و همکاران ۲۰۰۹ و المحمدی ۲۰۱۰ همسو می‌باشد. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت که از نظر کارکنان ستادی سهم برخی از عوامل بنا به شرایط محیطی و کاری بیشتر از بقیه است. می‌توان عوامل فرهنگی و شناسایی و تجزیه و تحلیل فرایندهای دانش و تولید و بسط دانش برای استقرار مدیریت دانش را به جرات در صدر عوامل تأثیرگذار در استقرار مدیریت دانش در دانشکده‌ی مدیریت واحد علوم تحقیقات دانست. فرهنگ‌سازمانی باید بتواند زمینه‌های لازم برای اشتراک‌گذاری دانش در طول اجرای مدیریت دانش را فراهم کرده و با تأکید بر ارزش دانش خلق و اشتراک‌گذاری آن را تشویق کند. همچنین فرهنگ‌سازمانی باید زمینه‌های اعتماد مبنی بر همکاری را در سازمان ایجاد نماید از طرفی زیرساخت تکنولوژی اطلاعات نیز به‌عنوان عامل نسبتاً جدید در مقایسه با سایر عوامل تأثیر قابل توجهی در کارکرد سازمان‌ها نیروی انسانی و تخصص آن‌ها دارد و تأثیرات عمیق در روند کارهای اجرایی و تمامی اجزای تعاملات سازمان با داخل و خارج از خود خواهد گذاشت. زیرا فناوری اطلاعات قادر به جستجوی سریع دسترسی و بازیابی اطلاعات پشتیبانی و همکاری و

ارتباط میان اعضا سازمان است. ساختار سازمانی یک فاکتور مهم در به کارگیری فناوری اطلاعات محسوب می شود. به طور خاص ساختارهای سازمانی باید منعطف باشند تا پخش دانش در بین اعضای سازمان صورت بگیرد. همچنین اجرای موفق راهبرد مدیریت دانش بستگی به ساختار منعطف و حذف کنترل و سیستم های سنتی نظارت سنتی است همچنین منابع سازمانی که می توان از آنها به طور کلی بحث افراد در سازمان به عنوان کمک دهنده های انسانی شامل مهارت ها و نقش های دانش انگیزش و خود واکنشی تقویت شبکه های یادگیری اجتماعی گفتگوها هماهنگی و خلاقیت مطرح می شود در طی چند سال گذشته در جوامع مختلف بحث های زیادی در مورد اهمیت مدیریت دانش صورت گرفته است در مطالعه حاضر نیز مدیریت دانش در. وضعیت مطلوبی قرار دارد.



منابع

- ۱- میرغفوری، سید حبیب اله، فرهنگ نژاد محمد علی، صادقی آرانی زهرا (۱۳۸۹) ارزیابی عملکرد بخش بهداشت و درمان شهرستان یزد در به کارگیری فرایند مدیریت دانش، فصلنامه مدیریت سلامت، ۱۳ (۳۹): ۷۹-۸۸.
- ۲- پیری زکیه، آصف زاده، سعید (۱۳۸۵) چگونه می توان مدیریت دانش را به کار گرفت؟ مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین؛ ۱۰ (۱): ۱۲۴.
- ۳- هاشمی، صدیقه سادات، محمدی مقدم یوسف، محمدی مقدم الهام (۱۳۹۰) مدیریت دانش، الزامات و چالش ها، بهار ۱۳۹۰، دوره ۶، شماره ۱۹، از صفحه ۱۰۱ تا صفحه ۱۳۰.
- ۴- ابطحی، سید حسین، صلواتی عادل (۱۳۸۶) مدیریت دانش در سازمان، انتشارات پیوند نو، چاپ اول، تهران.
- ۵- سلطانی، ایرج (۱۳۸۶) تعامل نیازسنجی و اثربخشی آموزش در سازمان های یادگیرنده، انتشارات ارکان دانش، چاپ دوم، تهران
- ۶- فدایی، غلامرضا، اندایش، سیف اله (۱۳۹۴) رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده علوم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه تهران، فصلنامه مطالعات دانش شناسی، ۵۴-۴۱، (۲) ۱
- ۷- محمود کیوان آرا، علی یزد خواستی، سوسن بهرامی، یوسف مسعودیان (۱۳۹۰) بررسی رابطه ی مؤلفه های مدیریت دانش و هوش سازمانی در دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، نشریه مدیریت اطلاعات سلامت، ۸ (۵) ۶۷۳.
- ۸- باعزت، سارا، افلاکی فرد، حسین، شهیدی، نیما (۱۳۹۵). رابطه بین مدیریت دانش با خود کارآمدی و خلاقیت معلمان مراکز پیش دبستانی، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۸۴-۱۶۹، (۲۸) ۷
- 9- Weber JM, Kopelman S, Messick DM (2004) A conceptual review of decision making in social dilemmas: Applying a logic of appropriateness. *Personality and Social Psychology Review*. 8(3):.307-281
- 10- Edwards JS, Hall M, Shaw D (2005) Proposing a systems vision of knowledge management in emergency care. *Journal of the Operational Research Society*. 56(2):180-192.
- 11- Control CfD, Prevention (1987) Association of State and Territorial Health Officials. Policies for Eliminating Healthcare-Associated Infections: Lessons from State Stakeholder Engagement.
- 12- Drucker PF (2007) Management challenges for the 21st century: Routledge.

- 13-ToméE(2010)Proceedings of the11th European Conference onKnowledge Management.
- 14-Hsia T-L, Lin L-M, Wu J-H, Tsai H-T, Koohang A(2006) A framework for designing nursing knowledge management systems. Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge & Management.;1.
- 15-Rangachari P(2008)Knowledge sharing networks related to hospital quality measurement and reporting. Health care management review. 2008;33(3):253-63.
- 16-Jacobs EJ, Roodt G(2011) The mediating effect of knowledge sharing between organisational culture and turnover intentions of professional nurses. South African Journal of Information Management.13(1):1-6.
- 17-Mura M, Lettieri E, Radaelli G, Spiller N(2013)Promoting professionals' innovative behaviour through knowledge sharing: the moderating role of social capital. Journal of Knowledge Management.17(4):527-44
- 18-Glaser, R. (1998) , Measuring the knower: toward a theory of knowledge equity, California Management Review, Vol. 40, No. 3, P: 175-194 Mc
- 19-Revere D, Turner AM, Madhavan A, Rambo N, Bugni PF, Kimball A, et al(2007) Understanding the information needs of public health practitioners: a literature review to inform design of an interactive digital knowledge management system. Journal of biomedical informatics.40(4):410-21.
- 20-Lee H-S(2017)Knowledge Management Enablers and Process in Hospital Organizations. Osong public health and research perspectives.8(1):26.
- 21-Gardulf A, SÖDERSTRÖM IL, ORTON ML, Eriksson LE, Arnetz B, Nordström G. Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs? Journal of nursing management. 2005;13(4):329-37.

Importance and role of knowledge management in higher education (Case study:
Faculty of Management, Azad University, Research Sciences Branch)

Seyed Fakhredin Taherzadeh Mousavian Matineh Moghaddam¹⁶

Abstract

Knowledge Management in Organizations In organizations, it provides the ground for re-reading, creating, cultivating, sharing and exchanging, promoting, organizing, maintaining and disseminating knowledge at the level of organizations. The aim of this study was to determine the necessity of establishing and implementing knowledge management in the Faculty of Management, Research Sciences Branch of Azad University. This is a descriptive study and was conducted in 2010-2011 in the Faculty of Management, Research Sciences Branch. The research population includes management students and professors. The data collection tool includes a governor's questionnaire whose reliability and validity were confirmed and analyzed by SPSS 24 analysis software. Among the participants in the study, the highest frequency is related to the age group of 23-30 years and the lowest frequency is related to the age group more than 30 years. The highest frequency of participants in terms of gender is related to women 83 people (58.5) and also the lowest frequency of participants is related to men 117 people (41.5%) which includes people with master's degree and the highest frequency in terms of education Related to the doctorate with a frequency of 190 (95%) and the lowest frequency is allocated to the master's degree with a frequency of 10 (5%) and the highest average is related to the information technology factor and the factor of ranking underlying factors with a minimum average of 3.36 Have. According to the obtained results, the situation of knowledge management in the School of Management of the Research Sciences Unit is in a relatively favorable situation and it can be concluded that it is more important for establishing knowledge of organizational culture than other factors, so maintaining and strengthening the components affecting organizational culture should be priorities. School of Management is a research science unit.

Keywords: Knowledge, Knowledge Management, School of Management, Research Sciences Unit

16 . Master of Business Administration in International Business student, Payam Noor University Center Of West Tehran, Iran