

بررسی عوامل بنیادی مدیریت دانش در محیط‌های دانشگاهی: مطالعه‌ای موردی

حمیدرضا آراسته^۱

دانشیار مدیریت آموزش عالی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی

سعیده معماری^۲

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه الزهرا

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۰۳/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۱۲/۱۸

چکیده

جمهوری اسلامی ایران بر آن است که با اجرای برنامه‌های توسعه و رسیدن به اهداف چشم‌انداز بیست‌ساله تا سال ۱۴۰۴، جامعه‌ای مبتنی بر دانایی و کشوری توسعه‌یافته ایجاد کند. دستیابی به این امر مهم نیازمند مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی است. هدف از این تحقیق، بررسی عوامل بنیادی مدیریت دانش در محیط‌های دانشگاهی بود. یکی از دانشگاه‌های دولتی تهران با جامعه آماری ۳۸۳ نفر اعضای هیئت علمی دانشگاه انتخاب شد که از این تعداد صد نفر در تحقیق مشارکت کردند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه محقق‌ساخته، مشتمل بر ۴۹ گویه بسته‌پاسخ و ۳ گویه باز پاسخ بود. از تحلیل عاملی به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و شناسایی ابعاد مدیریت دانش استفاده شد. بر اساس نتایج به‌دست آمده، عوامل بنیادی مدیریت دانش در دانشگاه نمونه، اشاعه دانش (آموزش)، تولید دانش (پژوهش)، به‌کارگیری دانش (خدمات اجتماعی) و ذخیره دانش بودند. **واژگان کلیدی:** مدیریت دانش، مأموریت دانشگاه، توسعه علمی، ایران.

1. arasteh@tmu.ac.ir

2. s.memari@gmail.com

مقدمه

دانشگاه همواره مهم‌ترین نهاد تأمین‌کننده اطلاعات، دانش و مهارت‌هایم ورد نیاز به معنای دقیق و عمیق در جامعه بوده است. حضور دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های عالی در بازار دانش و استفاده از مدیریت دانش در جهت تحقق اهداف سازمانی، امری ضروری شناخته شده است. مأموریت دانشگاه‌ها در سه بعد آموزش، پژوهش و خدمات اجتماعی (سانتیاگو و همکاران، ۲۰۰۸؛ بویر، ۱۹۹۰؛ بیرنهام، ۱۹۸۸)، در ارتباطی تنگاتنگ با سه ویژگی دانش است که به عنوان زیربنای فعالیت‌های دانشگاهی حائز اهمیت است. به‌طورکلی، کسب دانش از طریق پژوهش، اشاعه آن از راه آموزش و اجرای آن به وسیله خدمات اجتماعی صورت می‌پذیرد. اما دانشگاه‌ها در ایجاد پیوندی متوازن میان این سه بعد، همواره با مشکل مواجه بوده‌اند (آراسته، ۱۳۷۹). گرچه توسعه این ابعاد برای بهبود عملکرد دانشگاه‌ها امری ضروری است؛ اما اگر دانش، مدیریت نشود؛ نمی‌تواند برای مشکلات جامعه، ارائه طریق کند.

افزون بر این، در اقتصاد دانش‌محور، دانشگاه‌ها با تغییرات وسیعی روبه‌رو شده‌اند. ظهور بازیگران جدید و بازارهای رقابتی برای تولید دانش و ایجاد جامعه دانایی‌محور (پاواسیس^۱ و همکاران، ۲۰۰۹)، در دسترس بودن آموزش عالی برای بسیاری از طبقات اجتماعی و گروه‌های سنی (دانیل و همکاران، ۲۰۰۹)، توسعه فناوری‌های یادگیری، اطلاعات و ارتباطات در محیط‌های دانشگاهی (آمرلت و اورسا، ۲۰۰۹)، رشد دانشجو (بوسری و رزکراسنر^۲، ۲۰۰۸)، اهمیت روزافزون توسعه منابع انسانی (والس، ۲۰۰۸) و یادگیری حرفه‌ای (لوح و همکاران، ۲۰۰۳)، از جمله این تغییرات هستند. در چنین شرایطی، آهنگ فعلی تغییر چنان پرشتاب است که بی‌توجهی به آن، ممکن است هزینه‌های زیادی را در بر داشته باشد. بنابراین نظام دانشگاهی موفق، باید خود را با تغییرات هماهنگ سازد و انعطاف لازم را در ساختار خود ایجاد کند تا به بهترین شکل ممکن بتواند تعاملی پویا و همه‌جانبه با این تغییرات داشته باشد. تحقیقات نشان می‌دهد مدیریت دانش، فرصت‌های مناسبی را برای تسهیم ایده‌ها (نوروزیان، ۱۳۸۴) ترکیب فرایندها، تسهیل همکاری‌ها و ایجاد ارتباط میان اجزای مختلف دانشگاهی فراهم می‌کند (ساکسنا، ۲۰۰۷؛ کیدول، ۲۰۰۰).

فرایندها و ساختارها و به‌طورکلی سیستم‌های معمول از جمله مدیریت دانش که در شرکت‌های تجاری مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرند، برای دانشگاه‌ها کارایی ندارند. دلیل اصلی تفاوت ماهوی آنهاست. در مراکز آموزشی به ارباب رجوعی خدمت می‌شود که خود محصول

1. Pavicic et al
2. Amirault and Yusra
3. Busseri and Rose-Krasnor





است. همچنین تحولات محیطی نیز آسیب‌پذیری دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی را افزایش داده و وجود اهداف مبهم، تخصص‌های بالا و ساختارهای افقی، پیچیدگی مدیریت آنها را دوچندان کرده است (بیرن بائوم، ۱۹۸۸). از این رو دانشگاه‌ها بیشتر نیازمند به‌کارگیری مدیریت دانش، بر اساس مأموریت‌های خود هستند و اهمیت و لزوم بررسی دقیق عوامل بنیادی مدیریت دانش در ابعاد آموزشی، پژوهشی و خدماتی بیش از پیش نمایان شده است.

دستاورد مدیریت دانش در دانشگاه‌ها، بهره‌برداری هرچه بیشتر از تخصص و دانش اعضای هیئت علمی و ذخیره و تسهیم دانش آنهاست (کاین و همکاران، ۲۰۰۸). امروزه، این مراکز به لحاظ دارا بودن دانش و فن، در بالاترین سطح تخصصی، از اعتبار زیادی برخوردارند و از عوامل عمده دگرگونی اجتماعی محسوب می‌شوند؛ از این رو، حساسیت بیشتری نسبت به عملکرد، وضعیت و کیفیت این نظام در مقایسه با سایر نظام‌های جامعه وجود دارد. میکولکی و میکولکا^۱ (۱۹۹۹) معتقدند محیط‌های دانشگاهی به واسطه ماهیت خود و به دلایل زیرساخت‌های اطلاعاتی و اشتراک و تقسیم دانش، برای به‌کارگیری اصول و روش‌های مدیریت دانش مناسب هستند. افزون بر این، مدیریت دانش یکی از پیش‌شرط‌های تبدیل دانشگاه به مرکز برتر آموزش عالی و از عواملی است که دانشگاه را در رسیدن به رسالت خود یاری می‌رساند و باعث ایجاد محیطی می‌شود که موجب رشد مراکز برتر دانش و افرادی باکفایت، نوآور و پایبند به ارزش‌های اخلاقی عالی می‌شود. به زعم پتریدز و نوین^۲ (۲۰۰۳)، استفاده از مدیریت دانش در آموزش عالی، موجبات تشویق به تفکر و تعقل بیشتر، دستیابی به دانش فنی و اثربخشی مدیریت مؤسسات آموزشی را فراهم می‌کند.

نظر به اینکه تحقیقاتی که تاکنون در زمینه مدیریت دانش در ایران صورت گرفته، بیشتر در محیط‌ها و سازمان‌های صنعتی و تجاری بوده و با توجه به متفاوت بودن سازمان‌های آموزشی با سایر سازمان‌ها، بررسی عوامل بنیادی مدیریت دانش در دانشگاه با توجه به مأموریت آن و ارائه راهبردهایی برای بهبود آن، حائز اهمیت است.

مأموریت‌های اصلی دانشگاه و ارتباط آن با مدیریت دانش

برای بهره‌گیری از مدیریت دانش در دانشگاه، شناخت مأموریت‌های اصلی آن نخستین گام تلقی می‌شود. لاهمیجانیان (۱۳۸۴) به نقل از ماکاراس (۱۹۹۹) نخستین اصل را تولید دانش و دومین

1. Mikulecky and Mikuleca
2. Petrids and Nodine



مأموریت دانشگاه را نشر و اشاعه دانش می‌داند. به این معنی که دانش تولیدشده در دانشگاه، همراه با دیدگاهی جدید برای تدریس دروس کلاسیک ارائه شود، یا با استفاده از رسانه‌های مختلف انتقال یابد. البته اشاعه دانش به کلاس‌های درس محدود نمی‌شود، بلکه با استفاده از روش‌های مختلف، انتقال دانش و مهارت‌ها صورت می‌پذیرد. برای مثال، موسوی (۱۳۸۶) در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که انتشار الکترونیکی دانش و اطلاعات تولیدشده در دانشگاه و حمایت از آثار تولیدشده در داخل، سبب دسترسی آسان جامعه دانشگاهی به این منابع و بهبود کیفیت آموزش و پژوهش خواهد شد.

سومین مأموریت دانشگاهی مدرن، در سرویس‌دهی آکادمیک به جامعه خلاصه می‌شود؛ بنابراین می‌توان گفت عوامل بنیادی مدیریت دانش، بر اساس مأموریت‌های کلی دانشگاه‌ها بر سه بعد اشاعه دانش (آموزش)، تولید دانش (پژوهش) و به‌کارگیری دانش (خدمات اجتماعی) دلالت دارد (لاهیجیان، ۱۳۸۴).

به اعتقاد راولی (راولی، ۲۰۰۰) برای اجرای موفق مدیریت دانش در دانشگاه، مدیر باید به طور آگاهانه و دقیق فرایندهای مرتبط با تولید، اشاعه و به‌کارگیری دانش را اداره کند. اما یکی از موانع در این زمینه، نبود جو و فرهنگ مناسب، برای تبادل و بارور شدن دانش و در نتیجه تولید دانش است. اریاب شیرانی (۱۳۸۱)، صلواتی (۱۳۸۵)، حسین قلی‌زاده (۱۳۸۳) و راولی (۲۰۰۰) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیده‌اند که چالش فراروی مدیریت دانش مسائل فنی نیست، زیرا می‌توان آن را به نحوی حل کرد، بلکه چالش اصلی مسئله فرهنگ است. ماهادین و همکارانش^۱ (۲۰۰۸) نیز در تحقیقات خود دریافتند که ساختار غیررسمی و زیرساخت فرهنگ، اکتساب و تولید، ذخیره و اشاعه دانش، عوامل مهمی هستند که در شکل‌دهی به مدیریت دانش تأثیرگذار هستند.

به هر حال، دانشگاه‌ها مکان مطلوبی برای تولید دانش و بهترین مکان برای اعمال مدیریت دانش هستند؛ و صاحب‌نظرانی چون هیگنز (۲۰۰۰) و نیومن (۱۹۹۹) در مدل مدیریت دانش خود، به طور مشخص به چهار عامل تولید و اشاعه، به‌کارگیری و ذخیره دانش به عنوان عوامل بنیادی مدیریت دانش اشاره کرده‌اند (افرازه، ۱۳۸۶).

روش پژوهش

این پژوهش با استفاده از روش پیمایشی از نوع همبستگی انجام شد. در این تحقیق یکی از

1. Mohayidin et al



دانشگاه‌های برتر دولتی انتخاب شد. جامعه آماری این پژوهش، ۳۸۳ نفر از اعضای هیئت علمی یکی از دانشگاه‌های برتر بود که از این میان ۱۶۰ نفر به طور طبقه‌ای - تصادفی انتخاب شدند. هریک از گروه‌های آموزشی به مثابه یک طبقه محسوب شدند که پس از تعیین حجم نمونه، به نسبت حجم هریک از طبقات جامعه آماری، تعداد اعضای نمونه از آن طبقه شامل علوم انسانی ۲۶/۶ درصد، علوم پایه ۱۵/۱ درصد، هنر ۶/۷ درصد، علوم پزشکی ۱۹/۱ درصد و فنی و مهندسی ۳۲/۱ درصد انتخاب شدند.

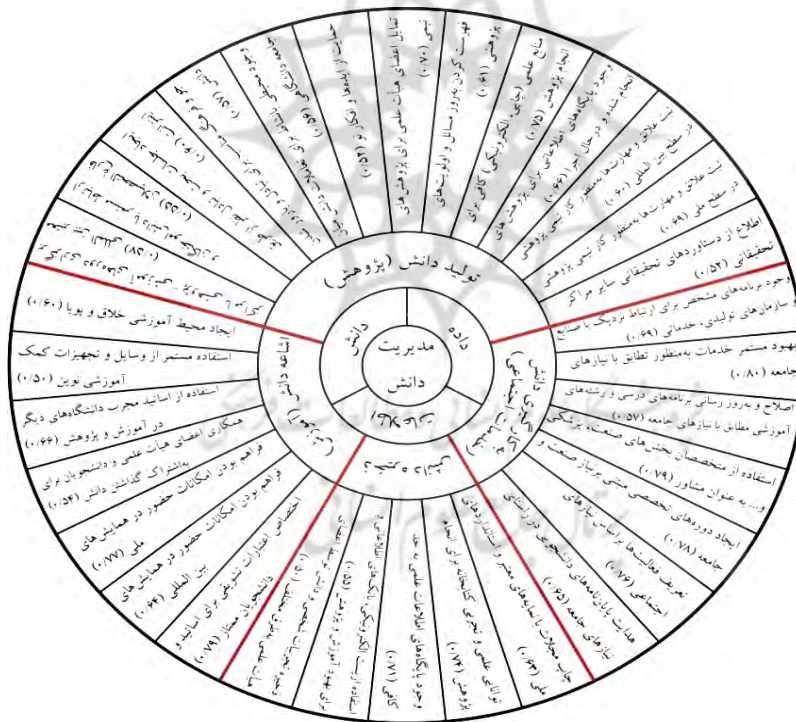
ابزار گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه محقق‌ساخته بود که بر اساس مأموریت دانشگاه مورد نظر شامل آموزش، پژوهش و خدمات اجتماعی طراحی شد. این ابزار شامل ۴۹ گویه بسته‌پاسخ و سه گویه بازپاسخ و تعدادی پرسش‌های جمعیت‌شناختی بود. ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۹۴ محاسبه شد. این پرسشنامه میان اعضای هیئت علمی نمونه توزیع شد که طی سه مرحله پیگیری، تعداد صد پرسشنامه دریافت شد.

برای تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی، با چرخش واریماکس استفاده شد. هدف اصلی تکنیک تحلیل عاملی کاهش تعداد متغیرها و نمایان کردن یک ساختار ارتباطی به منظور دسته‌بندی متغیرهاست. این تکنیک بزرگ‌ترین و بالاترین واریانس مشترک را از تمامی متغیرها استخراج و آنها را در یک نمره مشترک قرار می‌دهد. نظر به اینکه الگوی مشخصی برای مدیریت دانش در دانشگاه‌ها وجود نداشت که از طریق آن محققان بتوانند عوامل پنهان در دسته‌بندی اولیه متغیرها را پیش‌بینی کنند، از تحلیل عاملی اکتشافی (EFA) استفاده شد. این روش بیشتر به عنوان یک روش ساختارساز و الگوساز و نه یک روش آزمون تئوری در نظر گرفته می‌شود. اگرچه در تحلیل عاملی کلیه متغیرها به هم وابسته‌اند، اما این روش ماتریس همبستگی را به دسته‌های کمتری کاهش می‌دهد به نحوی که متغیرهای هر دسته همبستگی بیشتری با هم نسبت به متغیرها در سایر دسته‌ها دارند. در واقع تحلیل عاملی الگویی علی است که به وسیله آن می‌توان متغیرها را با توجه به دلایلی اصولی و مشترک در دسته‌هایی قرار داد. بهره‌برداری از چرخش واریماکس نیز واریانس عوامل در میان متغیرها را بیشینه می‌سازد. بر پایه روش تحلیل عاملی و چرخش به شیوه واریماکس متغیرهای دارای بار عاملی کمتر از ۰/۵ حذف و با توجه به مقدار واریانس تبیین شده و بار عاملی ۴ عامل شناسایی شدند. این عوامل با بررسی و دقت در مفهوم و معنی متغیرهای موجود در هر عامل و همچنین بررسی مجدد ادبیات پژوهش و بحث و تبادل نظر با استادان صاحب‌نظر تحت عنوان تولید دانش، اشاعه دانش، ذخیره دانش و به‌کارگیری دانش

نام‌گذاری شدند. پردازش اطلاعات و انجام کلیه تجزیه و تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS صورت گرفت. نتایج تحلیل عاملی در شکل شماره ۱ نشان داده شده است.

بحث

یکی از مؤلفه‌های مهم در مدیریت دانش برای دانشگاه‌های ایران، تولید دانش از طریق پژوهش است. نتایج این پژوهش، همانند یافته‌های کین و همکاران (۲۰۰۷)، ساکسنا و مک‌کارتی (۲۰۰۶) نشان داد که توسعه مدیریت دانش کمک زیادی به دست‌اندرکاران آموزش عالی، به‌ویژه در امر تحقیق و تسهیم دانش می‌کند. همچنین، نتایج این تحقیق یافته‌های *اریاب شیرانی* (۱۳۸۱)، *صلواتی* (۱۳۸۵)، *حسین قلی‌زاده* (۱۳۸۳)، *راولی* (۲۰۰۰) و *دایر و مک دونگ* (۲۰۰۱) عامل فرهنگ را یکی از موانع اصلی در اجرای مؤثر مدیریت دانش برشمرده‌اند، تأیید می‌کند.



شکل شماره ۱. الگوی مدیریت دانش برای دانشگاه‌های ایران



افزون بر این، همان‌طور که ساکسنا و کیدول (۲۰۰۰) به آن اشاره دارند، استفاده از مدیریت دانش در انجام فعالیت‌های پژوهشی مشترک بسیار مفید است، زیرا به ایجاد روحیه رقابتی سالم به پژوهش‌های گروهی کمک می‌کند. در پژوهش حاضر نیز انجام پژوهش‌های مشترک، توسط اعضای هیئت علمی و ایجاد دوره‌های آموزشی - پژوهشی با مراکز معتبر بین‌المللی؛ از جمله موارد مؤثر در تولید دانش برشمرده شده است. ایجاد پایگاه‌های اطلاع‌رسانی در مورد پژوهش‌های انجام‌شده و در حال اجرا و وجود فهرستی مشخص از مسائل و اولویت‌های پژوهشی، از متغیرهای تأثیرگذار در تولید دانش و پژوهش است. کیدول (۲۰۰۰) نیز استفاده از مدیریت دانش را سبب کاهش زمان تلف‌شده ناشی از جهت‌گیری‌های پژوهشی غلط و فرایندهای اشتباه در جست‌وجوی منابع و زمان گردآوری اطلاعات می‌داند. وی همچنین معتقد است استفاده از مدیریت دانش در دانشگاه، سبب تسهیل انجام پژوهش‌های میان‌رشته‌ای می‌شود.

همانند این پژوهش، *ایران‌منش و کامرانی (۱۳۸۳)* نیز در تحقیق خود از جمله موانع تولید دانش در دانشگاه‌ها را، کمبود منابع و ابزار تحقیق، ناتوانی در انتشار نتایج تحقیقات احتمالی انجام‌شده و ترجمه و چاپ آخرین منابع علمی و درسی، کمبود بانک‌های اطلاعاتی علمی ملی و مجهز به آمار و اطلاعات مربوط به کشور، نبود ارتباط بین دانشگاه و مؤسسه‌های تحقیقاتی با سایر بخش‌های جامعه و بیگانگی دانشگاه‌ها با دانشگاه‌های دیگر داخلی و خارجی برشمرده‌اند. در پژوهش حاضر ضعف حمایت مسئولان دانشگاه از ایده‌ها و افکار نو، فقدان ارتباطات متقابل و همکاری اعضای هیئت علمی برای انجام پژوهش مشترک، انجام پژوهش‌های بدون برنامه، موازی و تکراری، فقدان محیطی با نشاط برای تعاملات دانش میان جامعه دانشگاهی، بی‌توجهی به استعدادهای فردی و پتانسیل‌های علمی استادان و نبود برنامه‌ریزی برای بهره‌برداری از این پتانسیل‌ها، سیاست‌های غلط آمارگرایی و اهمیت به کمیّت به جای کیفیت در امر پژوهش، سیاست مقاله‌محوری به جای دانش‌محوری، وجود دیدگاه تجاری و رقابتی در تولید دانش به جای دیدگاه دانش‌جویانه یا حقیقت‌محور در امر تولید دانش و عدم تخصیص بودجه‌های پژوهشی با توجه به نیازها و امکانات هر رشته، از جمله موانع تولید دانش در دانشگاه نمونه، برشمرده شده است. نتایج پژوهش *اریاب‌شیرانی (۱۳۸۱)* نشان داده که وجود الگوهای ارتباطی متقابل و چندسویه، رویه‌ها و ساختار منعطف و وجود یک مدیر دانش‌پسند که از اعضای سازمان در مقابل نوآوری و ارائه ایده‌های جدید، حمایت و قدردانی کند، به تولید دانش یاری می‌رساند.

هرچند محققان در این پژوهش، در بیان عوامل مؤثر در تولید دانش به ابزارها و فناوری‌های اطلاعاتی اشاره کرده‌اند، اما همان‌طور که منوریان (۱۳۸۵) نیز بیان کرده، این نکته را نباید از نظر دور داشت که نیروی انسانی مهم‌ترین عامل در تولید دانش است و دانش به وسیله ابزارها تولید نمی‌شود. به زعم منوریان، انگیزه‌ها و تمایلات انسانی به طور طبیعی تمایل به تولید دانش دارند؛ بنابراین، ابزارها و فناوری‌های اطلاعات تنها تقویت‌کننده تولید دانش هستند.

نتایج این پژوهش به‌خوبی نشان می‌دهد که اشاعه دانش، یکی از ابعاد مهم مدیریت دانش در دانشگاه‌های کشور است. یافته‌های پژوهشی مک‌کارتی (۲۰۰۶) نیز مؤید این مطلب است که با به‌کارگیری مدیریت دانش در دانشگاه‌ها، امر تدریس و یادگیری بهبود می‌یابد و دانش به‌راحتی در میان همه اعضای دانشگاه تسهیم می‌شود. یکی از متغیرهای مؤثر در عامل اشاعه دانش در این پژوهش، تخصیص اعتبارات تشویقی برای افرادی است که فعالیت بیشتری در این زمینه دارند. برخی افراد دانش را منبع قدرت، وسیله نفوذ، یا ضمانت شغل خود می‌پندارند و تمایل ندارند آن را با دیگران به مشارکت بگذارند. اگر افراد از انگیزه کافی در این زمینه برخوردار نباشند، دانش را تسهیم نخواهند کرد و اغلب بدون نگرانی از اینکه، به خاطر تسهیم دانش، چه چیزی را از دست خواهند داد یا به دست خواهند آورد، چنین کاری را انجام نخواهند داد.

مدیران باید همواره این اصل را در نظر داشته باشند که تنها نصب نرم‌افزارهای پیشرفته، منجر به تسهیم دانش نمی‌شود. مدیریت دانش اثربخش، نیازمند پیوند انسان و تکنولوژی است. ترویج فرهنگ اعتماد محوری و ایجاد فرهنگ تسهیم دانش با استفاده از شرکت در کنفرانس‌های ملی و بین‌المللی، چاپ مقاله در نشریات معتبر و بهره‌برداری از روش‌های آموزشی و یادگیری اثربخش، بسیار مؤثر است.

یکی دیگر از متغیرهای تأثیرگذار در اشاعه دانش، ایجاد محیط آموزشی خلاق و پویاست. به زعم آراسته و محمودی راد (۱۳۸۳)، چالش اصلی در فرایند آموزش، ایجاد محیطی خلاق است که در آن فعالیت‌های علمی، به عنوان یک محرک با در نظر گرفتن قابلیت‌های دانشجویان مورد توجه قرار گیرد. بهترین محیط یادگیری در آموزش عالی، محیطی است که در آن دانشجویان و استاد به تعامل خلاق و متمرکز پرداخته و با بهره‌برداری از فناوری‌های آموزشی در قالب گروه‌های کوچک، به درک مفاهیم و پدیده‌ها نائل آیند.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، وجود امکانات و پایگاه‌های الکترونیکی، برای ثبت علائق و مهارت‌های جامعه دانشگاهی، با هدف انجام کار پژوهشی گروهی با مراکز مختلف





در سطح ملی و بین‌المللی در تولید دانش، مهم است. به زعم نوروزیان (۱۳۸۴)، هنگامی که دیگران دانش خود را با افراد به اشتراک می‌گذارند، دانش گسترش می‌یابد و هنگامی که دانش فرد با دیگران ترکیب می‌شود، دانش جدیدی به وجود می‌آید. در نتیجه، فراهم کردن زمینه‌های تعامل هرچه بیشتر اعضای هیئت علمی و ایجاد جلسات بحث و تبادل نظر، از طریق اینترنت که در این پژوهش بررسی شده، در امر تولید دانش تأثیر بسزایی خواهد داشت.

یافته‌های این پژوهش به خوبی نشان داد که یکی دیگر از مؤلفه‌های مهم در مدیریت دانش، به‌کارگیری دانش است. به زعم داوونپورت (۱۹۹۸) دستیابی به دانش تنها، شروع کار است. دستیابی به دانش، مهم است؛ اما موفقیت در مدیریت دانش با به‌کارگرفتن آن صورت می‌پذیرد. دانش را باید در فرایندهای سازمانی وارد کرد، به‌گونه‌ای که منجر به بهبود عملکرد سازمانی شود. نتایج تحقیقات حمیدی‌زاده (۱۳۸۳) نیز مؤید این مطلب است که دانشگاه‌ها، باید دانش تولید شده و یافته‌های تحقیقاتی خود را به جامعه منتقل کنند.

یافته‌های پژوهش لاهیجانیان (۱۳۸۴) نیز بر لزوم به‌کارگیری دانش، توسط دانشگاه‌ها تأکید داشته است. وی معتقد است «دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی موظفند روابط سودمند بین نتایج تحقیقات خود و کاربردهای ممکن در جامعه را تضمین کنند و با اطلاعات و بازخوردهای مضاعف و ارزشمندی که از جامعه دریافت می‌کنند، نتایج خود را توسعه دهند».

یافته‌های پژوهش حاضر همچنین نشان داد مدیریت دانش در دانشگاه‌های ایران، به ذخیره دانش بستگی دارد. نیومن و کونارد^۱ نیز معتقدند ذخیره دانش سبب می‌شود دانش در سیستم باقی بماند و ضبط تجربیات ارزشمند به صورت الکترونیکی، می‌تواند از تکرار اشتباهات جلوگیری کند. حمیدی‌زاده (۱۳۸۳) به نقل از *ارنست و همکاران* معتقد است ایجاد پایگاه‌های اطلاعاتی گفت‌وگو و ثبت تجربه‌های مشترک افراد در زمینه‌ای خاص، از رویکردهای غنی‌سازی مخازن دانش است. این پژوهش همچنین یافته‌های موسوی (۱۳۸۶) درباره انتشار الکترونیکی دانش و اطلاعات تولیدشده در دانشگاه و حمایت از آثار تولیدشده در داخل با هدف دسترسی آسان جامعه دانشگاهی به این منابع و بهبود کیفیت آموزش و پژوهش را تأیید می‌کند. تشویق هرچه بیشتر استادان به ثبت تجربیات شخصی و دانش خود از بسیاری دوباره‌کاری‌ها جلوگیری کرده و در انتقال دانش و آموخته‌های افراد خبره به افراد تازه‌کار و شناسایی متخصصان در زمینه‌های مختلف در دانشگاه بسیار مؤثر است.

پیشنهادها

پیشنهادهای زیر بر اساس یافته‌های پژوهش و تحلیل محتوای پرسش‌های باز ارائه می‌شوند:

الف) تولید دانش

۱. افزایش میزان دسترسی اعضای هیئت علمی به بانک‌های اطلاعاتی با هدف اطلاع از دستاوردهای تحقیقاتی سایر مراکز و دانشگاه‌های پیشرفته؛
۲. ایجاد زمینه‌های لازم به منظور انجام پژوهش‌های مشترک در سطوح فردی، دانشکده‌ای و دانشگاهی؛
۳. ایجاد امکانات و پایگاه‌های الکترونیکی به منظور ثبت علائق، مهارت‌ها و قابلیت‌های جامعه دانشگاهی به منظور کار تیمی پژوهشی در سطح ملی و بین‌المللی؛
۴. اطلاع‌رسانی مناسب و به‌موقع در مورد پژوهش‌های انجام‌شده و در حال اجرا؛
۵. فهرست و به‌روز کردن اولویت‌های پژوهشی؛
۶. ایجاد جلسات بحث و تبادل نظر از طریق اینترنت به منظور تسهیم و به اشتراک‌گذاری دانش؛
۷. برگزاری دوره‌های آموزشی، پژوهشی با همکاری مراکز معتبر بین‌المللی؛
۸. تلاش در جهت ایجاد جو و فرهنگ مناسب، برای تبادل و بارور شدن و تولید دانش؛
۹. برقراری ارتباط هدفمند و مستمر علمی با دانش‌آموختگان و فارغ‌التحصیلان؛
۱۰. تلاش در جهت ایجاد محیطی بانشاط برای تعاملات علمی میان جامعه دانشگاهی؛
۱۱. حمایت و استقبال مدیران دانشگاه از ایده‌ها و افکار نو؛
۱۲. توجه بیشتر به کیفیت در ارزیابی دانش تولیدشده؛
۱۳. تمرکز سیاست دانشگاه بر دانش‌محوری به جای مقاله‌محوری؛
۱۴. تخصیص بودجه مناسب در زمینه پژوهش با توجه به نیازها و امکانات هر رشته.

ب) اشاعه دانش

۱. برگزاری جلسات هم‌افزایی، برای ارتقای سطح علمی استادان؛
۲. فراهم کردن تسهیلات و امکانات مناسب برای استفاده اعضای هیئت علمی از فرصت‌های مطالعاتی با هدف تبادل دانش؛
۳. تقویت نظام پاداش‌دهی انتشار دانش توسط اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها.

ج) به‌کارگیری دانش

۱. تبیین اهداف پژوهشی - تحقیقاتی بر اساس شناسایی نیازهای جامعه؛



فصلنامه علمی-پژوهشی

۱۰

دوره سوم
شماره ۳-۲
بهار و تابستان ۱۳۹۰



۲. استفاه از متخصصان دیگر زمینه‌ها (صنعت، کشاورزی و...) به عنوان مشاور در دانشگاه؛
۳. ایجاد دوره‌های تخصصی مبتنی بر نیاز صنعت و جامعه؛
۴. هماهنگی فعالیت‌های دانشگاهی با نیازهای اجتماعی؛
۵. برنامه‌ریزی مدوّن به منظور ارتباط نزدیک با صنایع و سازمان‌های تولیدی و خدماتی؛
۶. تجدید نظر کلی در برنامه‌های درسی دانشگاهی و هدایت جنبه‌های نظری به کاربردی و بر اساس نیازهای ملی؛
۷. هدایت پایان‌نامه‌های دانشجویی در راستای نیازهای جامعه؛
۸. ایجاد ارتباط میان میزان تخصیص بودجه و خدمات اجتماعی دانشگاه‌ها؛

د) ذخیره دانش

۱. مستندسازی داشته‌های ذهنی و به‌ویژه تجربه‌های علمی متخصصان؛
۲. ایجاد بانک اطلاعاتی ملی، برای ثبت تجربیات و دستاوردهای دانشگاهیان؛
۳. آشنایی اعضای هیئت علمی با نحوه استفاده از بانک‌ها و فناوری‌های اطلاعاتی نوین؛
۴. تشویق دانشگاهیان به نوآوری و ثبت ابداعات و اختراعات خود؛
۵. تقویت مرکز استنادی علوم جهان اسلام (ISC) با هدف ذخیره‌سازی دانش.

نتیجه‌گیری

زمانی که جامعه دانشگاه‌های کشور از شیوه‌های مناسبی از دانش موجود در دانشگاه استفاده و آن را مدیریت می‌کنند، می‌توانند مأموریت خویش را به نحو مؤثرتری انجام دهند؛ و این مستلزم آن است که دانشگاه از مزایا و ارزش افزوده‌ای که مدیریت دانش به همراه می‌آورد آگاه باشد. به زعم آچاوا^۱ (۲۰۰۱) مدیریت دانش در دانشگاه، این امکان را فراهم می‌آورد تا تولید دانش، اشاعه، به‌کارگیری و ذخیره دانش به سهولت انجام شده و دانشگاه بتواند عملکرد خود را در زمینه تحقق رسالت‌های خویش ارتقا دهد. مدیریت دانش گامی به سوی توسعه علوم است و می‌تواند روش نوینی برای انجام مأموریت قدیمی دانشگاه در تولید، اشاعه و خدمات اجتماعی باشد.

کتابنامه

- ارباب شیرانی، ب (۱۳۸۱)، «تبیین عناصر لازم برای خلق دانش و تعیین روش اندازه‌گیری آنها در سازمان‌های مهندسی»، رساله دکتری، دانشکده صنایع، رشته مهندسی صنایع دانشگاه تربیت مدرس.
- افزازه، ع (۱۳۸۶)، مدیریت دانش (مفاهیم، مدل‌ها، اندازه‌گیری و پیاده‌سازی)، تهران: انتشارات دانشگاه صنعتی امیرکبیر (پلی تکنیک تهران)، چاپ دوم.
- ایرانمنش، م؛ احسان کامرانی (۱۳۸۳)، «نقش آموزش عالی در توسعه پایدار»، مجموعه مقالات همایش آموزش عالی و توسعه پایدار، جلد اول، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- آراسته، ح (۱۳۷۹)، «ارتقای علم و تکنولوژی: رویکردی بر اساس مأموریت دانشگاه»، مجموعه مقالات ارائه‌شده در همایش علم و فناوری آینده و راهبردها، تهران، مرکز تحقیقات استراتژیک علوم و تکنولوژی.
- آراسته، ح، مریم محمودی راد، (۱۳۸۳)، «خوابگاه‌های دانشجویی به مثابه جوامعی برای یادگیری»، مجله طب و تزکیه، شماره ۵۳.
- بیرن بانوم، ر (۱۹۸۸)، دانشگاه‌ها چگونه کار می‌کنند؟، مترجم: حمیدرضا آراسته (۱۳۸۲)، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- حسینقلی‌زاده، ر. (۱۳۸۳)، «نسبت میان فرایند تبدیل دانش و فرهنگ سازمانی در دانشگاه فردوسی مشهد»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی.
- حمیدی‌زاده، م (۱۳۸۳)، «دانش‌آفرینی دانشگاه‌ها و توسعه پایدار»، مجموعه مقالات همایش آموزش عالی و توسعه پایدار، جلد اول، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- صلواتی، ع (۱۳۸۵)، «مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی: مدلی برای مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران»، رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی.
- لاهیجانیان، ا (۱۳۸۴)، «مطالعه مدیریت دانش در نظام آموزش عالی و ارائه مدل مناسب»، رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات.
- منوریان، ع (۱۳۸۵)، «مدیریت دانش و دانایی»، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۷۴-۷۳، تیر و مرداد.
- موسوی خطیر، س (۱۳۸۶)، «بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش در دانشگاه تربیت معلم و ارائه الگویی به منظور بهبود مستمر آن»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- نوروزیان، م (۱۳۸۴)، «کاربرد مدیریت دانش در بخش دولتی»، مجله تدبیر، سال شانزدهم، شماره ۱۵۶.

Achava-Amrung, P. (2001), "Knowledge Management in Higher Education", available at: <http://www.seameo.org/educongress/paper>.

Amirault, R. J., Visser, Yusra L. (2009), "The University in Periods of Technological Change: A Historically Grounded Perspective", *Journal of Computing in Higher Education*, Vol. 21, No. 1, pp. 62-79, Apr 2009.

Busseri, M. A., Rose-Krasnor, L. (2008), "Subjective Experiences in Activity





Involvement and Perceptions of Growth in a Sample of First-Year Female University Students”, *Journal of College Student Development*, Vol. 49, No. 5, pp. 425-442.

Cain, T. J., Branin, J. J., Sherman, M. (2008), “Knowledge Management and the Academy”, *Educause Quarterly*, Vol. 31, No. 4, pp. 26-33.

Daniel, J., Kanwar, A., Uvalic-Trumbic, S. (2009); “Breaking Higher Education’s Iron Triangle: Access, Cost, and Quality Change”, *The Magazine of Higher Learning*, Vol. 41, No. 2, pp. 30-35.

Davenport, T., De Long, D. W & Beers, M. C. (1998); “Successful Knowledge Management Projects”, *Solan Management Review*, Vol. 14, No. 2.

Dyer, G., Mc. Donough, B. (2001), “The State of KM. Knowledge Management”, available at: www.destination.c

Kidwell, J. J., Vander L, M.K., Johnson, L.S. (2000), “Applying Corporate Knowledge Management Practices in Higher Education”, *Educause Quarterly*, No. 4, pp. 28-32.

Loh, B., Tang, A, Menkhoff, T., Chay, Y. Evers, H. (2003), “Applying Knowledge Management in University Research.” available at: <http://www.uni-bonn.de/~hevers/papers/Loh-Tang-Menkhoff-Chay-Evers2003-new.pdf>

McCarthy, A. F. (2006), “Knowledge Management Evaluating Strategies and Processes Used in Higher Education”, available at: www.proquest.com

Mikulecky, P., Mikuleca, J. (1999), “Active Tools for Better Knowledge Dissemination”, *ASIS 1999 Annual Meeting, Washington D. C.*, pp. 420-427.

Mohayidin, M., Azirawani, N., Kamaruddin, M., Margono, M. (2008), “The Application of Knowledge Management in Enhancing the Performance of Malaysian Universities”, *The Electronic Journal of Knowledge Management*, available at www.ejkm.com.

Newman, B., Conard, D. (1999); “The Knowledge Management Forum”, available at: www.km-forum.org

Pavicic, J., Alfirevic, N., Mihanovic, Z. (2009), “Market Orientation in Managing Relationships with Multiple Constituencies of Croatian Higher Education Higher Education”, *The International Journal of Higher Education and Educational Planning*, Vol. 57, No. 2, pp. 191-207.

Petrides, A.L., Nodine, R. T. (2003); “Knowledge Management in Education: Defining the Landscape”, available at: www.tlinc.com

Rowely, J. (2000), “Is Higher Education Ready for Knowledge Management”, *The International Journal of Educational Management*, pp. 325-333, available at: www.emeraldinsight.com.

Santiago, R., Carvalho, T., Relva, R. (2008); “Research and the Universities’ Image”, *European Journal of Education*, Vol. 43, No. 4, pp. 495-512.

Saxena, A. (2007), “Knowledge Management and Its Applications in Distance Education”, *Turkish Online Journal of Distance Education*, Vol. 8, No. 4, pp. 96-101.

Wallis, E. (2008), “Learning Agreements and Socially Responsible Approaches to Professional and Human Resource Development in the United Kingdom”, *Journal of In-service Education*, Vol. 34, No. 4, pp. 467-482.