

بررسی نقش و اهمیت مدیران ارشد دانش در توسعه مدیریت دانش از دیدگاه اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه شهید بهشتی)

محمود حقانی^{۱*}

محمود ابوالقاسمی^۲

الهه سیدمیرزا^۳

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۷/۲۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۱۴)

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی نقش مدیران ارشد در توسعه مدیریت دانش در دانشگاه شهید بهشتی انجام شده است. برای دستیابی به اهداف تحقیق نمونه آماری از بین اعضای هیئت علمی دانشگاه که ۸۳۱ نفر می باشد تعداد ۱۳۵ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته که توسط خبرگان روایی آن تأیید شد استفاده گردید. ۲۱ سؤال این پرسشنامه به بررسی مؤلفه های مدیریت دانش (حفظ، کسب، کاربرد و انتقال) می پردازد و ۱۹ سؤال دیگر تأثیر مدیر ارشد دانش بر این مؤلفه ها را برآورد می کند. داده های پژوهش از طریق معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان دهنده رابطه قوی و معنادار مبنی بر تأثیر مدیر ارشد دانش بر مؤلفه های مدیریت دانش است. با توجه به نتایج در بررسی جایگاه مدیران ارشد دانش، در توسعه مدیریت دانش، بیشترین نقش در بین عوامل مورد بررسی بر روی کاربرد دانش می باشد و سپس کسب دانش، انتقال دانش و حفظ و نگهداری دانش تحت تأثیر مدیران ارشد دانش، در توسعه مدیریت دانش می باشند.

واژه های کلیدی: اعضای هیئت علمی، مدیر ارشد دانش، مدیریت دانش، دانشگاه شهید بهشتی.

^۱ - استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. مسئول مکاتبات: Mah.haghani@gmail.com

^۲ - دانشیار مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

^۳ - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

۱- مقدمه

یکی از الزامات مهم استقرار مدیریت دانش، وجود افرادی است که در ساختارهای مشخص و تعریف شده‌ای به عنوان تسهیل کننده‌ی استقرار مدیریت دانش مشارکت کنند. ضمن اینکه از این افراد انتظار می‌رود که در قالب یک نیروی کار آفرین یا پیشگام چشم‌انداز روشنی را از مقصد سازمان ارائه دهند و بستری مناسب برای ارتقای دانش سازمانی را با دیدگاه دانش‌محوری فراهم کنند. امروزه، توجه به رهبری دانش و مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از ضرورت و اهمیت دوچندان برخوردار است؛ زیرا عمده‌ترین عنصر نقش‌آفرین در جامعه دانشگاهی نیروی انسانی است که هرچه از توانمندی و دانشوری بالایی برخوردار باشد، دانشگاه‌ها بهتر می‌توانند به چشم‌انداز و بخشی از رسالت خویش که همان تولید علم و فناوری در جامعه است، دست یابند. در راستای نیل به این هدف و تغییر و ارتقای کارکنان به دانشوران، می‌بایست به هم‌افزایی سرمایه‌های فکری بیش‌ازپیش توجه کرد و از آن در جهت برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک بهره گرفت. بعلاوه در سال‌های اخیر به دلیل توسعه فزاینده اقتصاد دانش‌بنیان اصطلاح دانشگاه دانش‌بنیان برای توصیف دانشگاه به‌عنوان نهادی که آگاهانه دانش را مدیریت و به محیط بیرونی منتقل می‌کند معرفی شده است. چنین دانشگاهی با شرکای خود به‌عنوان شرکای خلق محصولات آموزشی، پژوهشی و مشاوره رفتار می‌کند (۱).

یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در این زمینه، رهبری دانش است؛ زیرا رهبری دانش افزون بر الهام بخشی، توانمندسازی و ترغیب کارکنان، می‌تواند با اتخاذ تدابیری، نیروی انسانی و سرمایه فکری را در دانشگاه‌ها تلفیق کرده، به اهداف از پیش تعیین شده دست یابد (۲). از طرف دیگر با توجه به اینکه دانشگاه‌های نسل سوم جای خود را به دانشگاه‌های نسل چهارم داده‌اند یعنی نسلی که ویژگی‌های نسل‌های قبلی را به نحو بهتری در خود دارد، اما اهداف والاتر و متعالی‌تری را دنبال می‌کند. بومی-سازی کاربردهای علوم جدید از جمله وظایف این دانشگاه‌ها می‌باشد. همچنین دانشگاه‌ها مراکز عمده تولید و اشاعه دانش می‌باشند و خلق دانش از دیرباز از مهم‌ترین کارکردهای مؤسسات دانشگاهی بشمار می‌آید (۳). بخواهیم یا نخواهیم جریان دانش و فناوری در عرصه‌ای جهانی در حال حرکت است. بهترین کسانی که می‌توانند در مورد روندهای آتی ظهور فناوری‌ها، نقل و انتقال دانش و آثار فناوری‌های نوین روی جوامع نظر بدهند دانشگاهیان هستند به نظر می‌رسد که دانشگاه‌های کشورمان حداقل دو نسل از پارادایم‌های نوین حاکم بر دانشگاه‌های پیشرو جهان عقب‌مانده‌اند گرچه فاصله جامعه و دانشگاه‌های ما با پارادایم‌های کنونی جهانی زیاد است، اما نسل نومی استادان و دانشجویان، با نگاه به تفاوت‌ها و فاصله ما با دنیا، به راحتی به آگاهی لازم خواهد رسید؛ و ورود یکی دو دانشگاه پیشرو به این پارادایم، صحنه رقابتی را برای سایر دانشگاه‌ها ایجاد خواهد کرد (۴). ایجاد سازوکارها و سیاست‌گذاری‌های عاقلانه در زمینه‌ی ارزش‌آفرینی از دانش به‌عنوان یک راهکار می‌تواند این عقب‌ماندگی را جبران

کند از این رو سرمایه‌گذاری در تربیت و پشتیبانی از نیروی دانشی سازمان یکی از عوامل تأثیرگذار در این مسیر می‌باشد.

در حالی که مطالب بسیاری درباره جنبه‌های فنی، اجتماعی و اقتصادی مدیریت دانش در سازمان‌ها نوشته شده است اطلاعات کمی درباره مدیرانی که این تعاملات را هدایت می‌کنند وجود دارد. این افراد وظیفه دارند تا جنبه‌های متنوعی از سرمایه‌های دانش سازمان را مدیریت کنند بخصوص مدیریت دانش سازمانی که یک شایستگی چشمگیر در بقای بازارهای رقابتی و آشفته امروز می‌باشد (۵). یکی از چالش‌های پیش روی مدیر ارشد دانش^۱، به تمایز میان عملکرد رهبری در مدیریت دانش و نقش‌های مدیر ارشد دانش مربوط می‌شود. تحقیقات استوارت^۲ (۱۹۹۸) نشان می‌دهد که اکثر مدیران ارشد دانش حداقل سه مسئولیت اصلی دارند. اول، ضرورت اشتراک دانش در هر بخش از سازمان دوم، یافتن و حمایت از پروژه‌هایی که دانش را در سراسر سازمان به‌طور مؤثر توزیع می‌کند و مسئولیت سوم مدیران ارشد دانش که حفظ سطح عملکرد کارمندان خود است. این مأموریت سه‌گانه مدیر ارشد دانش نقطه شروعی برای تعریف این موقعیت جدید است (۶). کمپانی‌ها و سازمان‌های بزرگ به اهمیت و ضرورت این سطح از مدیران پی برده‌اند و پول‌های کلانی صرف استخدام و به‌کارگیری این افراد می‌کنند به‌طور معمول حقوق یک مدیر ارشد دانش در این سازمان‌ها بالغ بر ۲۰۰ تا ۳۵۰ هزار دلار در سال می‌باشد (۷).

اگرچه هر مدیر ارشدی چه در زمینه تکنولوژی، مهندسی، مالی، اطلاعاتی تمام وظایف گفته شده برای مدیران ارشد دانش را دارا می‌باشند و تمایزی در این بخش از مسئولیت‌های آن‌ها وجود ندارد؛ اما به دلیل منحصربه‌فرد بودن مدیریت دانش، نقش‌ها و مسئولیت‌های دیگری برای مدیران ارشد دانش در طول زمان شناسایی شده است. از نظر استلزر^۳ و همکاران این نقش‌ها عبارت‌اند از: نقش‌های اجتماعی، تکنولوژیکی، طراحی، فرهنگی (ترویج به اشتراک‌گذاری دانش)، ارتباط، مدیریت کارکنان، مدیریت دانش، عامل تغییر، مشاور، اهرم یادگیری، نوآوری و حسابداری (۶).

در یک بررسی چندجانبه که توسط گروه دلفی صورت گرفت، روشن شد که در عمل رهبر دانش طیف گسترده‌ای از پست‌های سازمانی را بدون توجه به‌عنوان پذیرفته شده سازمانی در برمی‌گیرد و شامل کارکردها و ویژگی‌های مشابهی است. برجسته‌ترین ویژگی عبارت است از تجربه ترکیبی تجارت و فناوری اطلاعات، چیزی که حداقل به ده سال تجربه کاری در هر دو حوزه نیازمند است. همچنین برخورداری از تفکر سازمانی و علاقه به سطحی از کار و فعالیت که توسعه یکی از پیامدهای اجتناب‌ناپذیر آن است. این رهبران باید ضمن رعایت ارتباطات جاری در سلسله‌مراتب سازمانی، شبکه‌های

1. Chief Knowledge Officer

2. Stewart

3. Stelzer

غیررسمی را در جهت ایجاد سازمان‌های غیررسمی و پنهان تقویت نمایند. از طریق همه این کانال‌هاست که رهبران دانش می‌توانند روش‌ها و سیستم‌های جدید را برای ترغیب دانش‌پژوهان به رقابت با فراهم‌کنندگان دانش معرفی نمایند (۸).

بنابراین به‌منظور همگامی با استانداردهای جهانی درزمینه‌ی ایجاد ارزش از طریق دانش، تبدیل اطلاعات به دانش و ضرورت گسترش فرهنگ تبادل دانش همچنین ضرورت ایجاد زیرساخت انسانی و فرهنگی به‌منظور گفتگوی سازنده اعضا و تبدیل دانش ضمنی آن‌ها به دانش صریح و اشتراک‌گذاری آن در بین اعضا، دانشگاه‌ها موظف‌اند ابتدا بستر لازم برای اجرای فرایندهای مدیریت دانش و به‌تبع آن شرایط و حمایت‌های لازم برای حضور مدیران ارشد دانش را فراهم سازند ضمن اینکه با توجه به اطلاعات مختصری که درزمینه‌ی شرح شغل مدیران ارشد دانش وجود دارد بررسی همه‌جانبه این سطح مدیریت باید در دستور کار اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها قرار بگیرد. علیرغم اینکه که رهبران دانشی، دانش کاران، مدیران پژوهشی مصادیقی از نقش‌های مدیر ارشد دانش را دارا می‌باشند مدیر ارشد دانش باید به‌عنوان یک پست سازمانی منحصربه‌فرد موردتوجه قرار بگیرد و در چارت‌های سازمانی دانشگاه جایگزین شود. همچنین با توجه به شکاف فزاینده‌ای که میان بهره‌وری و کارایی دانشگاه‌های برتر جهان و دانشگاه بهشتی وجود دارد و مصداق آن نیز در رتبه‌بندی‌های معتبر جهانی ازجمله کیو اس^۱ قابل استناد می‌باشد. در سال ۲۰۱۷ دانشگاه شهید بهشتی در رتبه ۷۰۰ به بالا قرار داشته و در سال ۲۰۱۸ این رتبه به ۱۰۰۰-۸۰۰ تنزل پیدا کرده است. از عواملی که می‌تواند در این تنزل رتبه برجسته شوند به‌نوعی عدم استقرار استراتژی مناسب در اجرای مدیریت دانش و در راستای آن عدم بهره‌گیری از متخصصان دانشی به‌عنوان مدیران ارشد دانش می‌باشد ضمن اینکه تحقیقات پیشین در زمینه‌ی مدیریت دانش حاکی از وضعیت نامطلوب این فاکتور رقابتی می‌باشد. لذا در تحقیق حاضر محقق به دنبال بررسی جایگاه مدیران ارشد دانش در دانشگاه شهید بهشتی می‌باشد هدف از این تحقیق پاسخ به این سؤال است که تا چه میزان نقش و اهمیت مدیران ارشد دانش به‌منظور توسعه مدیریت دانش در دانشگاه شهید بهشتی درک شده و سازوکارهای لازم و بستر مناسب برای فعالیت این سطح از مدیران فراهم شده است؟

مبانی نظری و ادبیات تحقیق

یکی از مباحث مهم در مدیریت دانش، مدیران ارشد دانش می‌باشند که اثری تأثیرگذار بر فعالیت‌های دانشی دانشگاه دارند. در تعریفی ماییبی^۲ و همکاران (۲۰۱۲) رهبری دانش را این‌گونه تعریف کرده‌اند: هر نگرش یا عملی (گروهی یا فردی و عینی یا ضمنی) که دانش جدید و بااهمیت

1. QS

2. Mabey

را در روش‌هایی که در نهایت موجب تفکر و پیامدهای جمعی می‌شود، تهییج کند تا تولید، تسهیم و به کار گرفته شود (۹). ویتاللا^۱ برای رهبری دانش سه مؤلفه ارائه می‌دهد: گرایش به یادگیری، جو حمایتی یادگیری و حمایت از فرایند یادگیری فردی و گروهی (۱۰). کوک^۲ (۲۰۰۳) ویژگی‌های اصلی رهبری دانش را شامل رهبری دانش، حمایت از مدیران، رهبری در همه سطوح، تیم دانشی پویا و چارچوبی برای عملکرد می‌داند (۱۱). سارابیا^۳ (۲۰۰۷) درباره‌ی رهبری دانش دو سیکل را ارائه می‌دهد که متشکل از چهار عنصر است؛ این عناصر عبارت‌اند از: رهبری، دانش، فرهنگ و یادگیری. در سیکل اول رهبری دانش، رهبر قادر است دانش را تنظیم کند و مسئولیت رهبری را از دانش، یادگیری و فرهنگ به دست آورد. در سیکل دوم رهبری دانش، رهبر می‌تواند تقویت‌کننده سازمان باشد. از نظر لیبویتز^۴ (۲۰۰۲) مدیر ارشد دانش طراح، مجری و ناظر بر زیرساخت دانش سازمان است زیرساخت دانش سازمان شامل کتابخانه‌ها، پایگاه‌های دانش، منابع انسانی، شبکه‌های دانش کامپیوتر، مراکز تحقیقاتی و ... است (۳). رهبری دانش محور در زمینه‌ی مدیریت دانش ترکیبی از سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تبدالی است و شامل اجزایی از قبیل انگیزه‌ها و ارتباطات است. هدف اصلی مدیران دانش محور ایفای نقش به‌عنوان یک مدل، تشویق یادگیری با به چالش کشیدن کارمندان، تحریک فکری آنان، نهادینه شدن یادگیری از طریق ارائه مشوق‌ها و آموزش و پرورش فرهنگ تشویق کارکنان است (۱۱).

در تعریفی دیگر که از هارولد دنیس هارلو^۵ (۲۰۱۷) نقل شده است مدیر ارشد دانش یک رهبر ارشد سازمانی است که برای اطمینان از بهینه کردن شیوه‌ها و فرایندهای دانش در سازمان فعالیت می‌کند (۱۲). در تعریفی دیگر که توسط یانگ^۶، هوانگ^۷ و هسو^۸ (۲۰۱۴) ارائه شده، از مدیران ارشد دانش به‌عنوان رهبران دانش یاد شده است. نقش رهبری دانش، ارتقای یک جهت‌گیری فرهنگی مثبت به سمت کسب و به اشتراک‌گذاری دانش است کسی که برای یادگیری مداوم ارزش قائل است، درجایی که تجربه، تخصص و نوآوری سلسله‌مراتب را عوض می‌کند (۱۳). سوبرامانیم^۹ و یوندت^{۱۰} (۲۰۰۵) مطرح کردند رهبری دانش محور به‌عنوان نیروی محرکه‌ی فعالیت‌های مدیریت دانش عمل می‌نماید. سازمان‌های زیادی رهبران دانش را به کار گرفته‌اند و برای چنین متخصصانی عنوان تحلیلگر دانش،

1. Viitala R

2. Kok

3. Sarabia

4. Leibowitz

5. Harold Dennis Harlow

6. Li-Ren Yang

7. Huang

8. Hsu

9. Subramaniam,

10. Youndt

مدیر دانش یا مباحث دانش را برگزیده‌اند. رهبری دانش‌محور به‌عنوان یکی از شروط ضروری برای توسعه و تشویق فعالیت‌های مدیریت دانش و همچنین نوآوری تمرکز دارد (۱۱).

مدیر ارشد دانش برجسته‌ای مجدد از یک موقعیت شغلی مثل مدیر ارشد اطلاعات^۱ یا نوعی از دیگر موقعیت‌های متنوع شغلی نیست. مدیر ارشد دانش یک مدیر ترکیبی یا یکپارچه و منحصر به فرد هست. مهارت‌ها و ویژگی‌های پردازش‌شده که شامل توانایی تفکر مفهومی، مدیریت افراد و پروژه‌ها، ارتباط مؤثر درونی و بیرونی، حامی و متقاعدکننده است. موقعیت مدیر ارشد دانش نسبتاً جدید است زیرا که مدیریت دانش، خود یک رشته نوین است. مدیر ارشد دانش به‌عنوان یک عامل تغییر برای ایجاد یک محیط فرهنگی عمل می‌کند (۱۴). در تعریف دیگری که توسط ناگراجان^۲ ارائه شده است مدیر ارشد دانش کسی است که مسئول تعیین چشم‌انداز کلی، جهت‌گیری سیاسی و مدیریت و نظارت بر فعالیت‌های تیم اصلی مدیریت دانش هست و تأثیر مدیریت دانش بر کسب‌وکار را ارزیابی می‌نماید (۱۵). در ادامه به بررسی تعاریف مختلفی که از مدیریت دانش وجود دارد می‌پردازیم. در پژوهشی که توسط ابوبکر^۳، الره عیب^۴، العتلات^۵ و السی^۶ صورت گرفته مدیریت دانش عبارت‌اند از: فرآیند استفاده از مراحل دقیق برای به دست آوردن، طراحی، مدیریت و به اشتراک‌گذاری دانش در یک سازمان به‌منظور دستیابی به کارایی بهتر همچون بازنگری با هزینه کم، کار سریع‌تر و استفاده از بهترین شیوه‌ها هست. فرایند مدیریت دانش شامل چهار فاکتور است: ایجاد، بازیابی / ذخیره‌سازی، انتشار و کاربرد. فرایند ایجاد دانش: یک فرایند پویا، چندبعدی و پیچیده است. توانایی سازمان در تدوین و انتقال دانش در خدمات، محصولات و سیستم خود می‌باشد. فرایند بازیابی دانش: این فرایند شامل ایجاد محتوای جدید و جایگزینی با محتوای موجود است. فرایند ذخیره دانش: ایجاد دانش جدید کافی نیست، داشتن مکانیزم برای ذخیره و بازیابی دانش در صورت نیاز، مهم‌تر است. فرایند انتشار دانش: همچنین به‌عنوان به اشتراک‌گذاری دانش شناخته شده، به‌عنوان فرایند انتقال دانش بین افراد، گروه‌ها یا سازمان‌ها با استفاده از ابزارهای مختلف یا کانال‌های ارتباطی تعریف می‌شود. فرایند کاربرد دانش: نکته اصلی در مدیریت دانش این است که اطمینان حاصل شود دانش به‌طور سودمند به سازمان منفعتمی‌رساند (۱۶). در تعریف دیگری که توسط ربیعی و معالی ارائه شده است مدیریت دانش مفهومی میان‌رشته‌ای است و تأکید آن بر دانش آن را از سایر رویکردهای مدیریتی متمایز می‌کند بدون این تأکید مدیریت دانش صرفاً یک مفهوم بازیافته و تکراری موضوع مدیریت می‌شود و بدون توضیح روشن دانش بحث مدیریت دانش از هدف خود دور می‌ماند. رشد دانش خودبه‌خود اتفاق نمی‌افتد رشد دانش در افراد،

1. Chief Knowledge Officer

2. Nagarajan, Ganesh, Resmi, Hemachitra & Anbuudayasankar

3. Abubakar

4. Elrehaillb

5. Alatailatc

6. Elci

گروه‌ها و همچنین سازمان‌ها مستلزم وجود بسترهای مناسب است. سازمان‌ها باید فرایندهای لازم جهت رشد و پرورش دانش را فراهم کنند (۱۷). در ادامه به بررسی پژوهش‌هایی که در ارتباط با مدیران ارشد دانش انجام گرفته است پرداخته می‌شود. پورطهماسبی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان «نقش رهبران دانشی در فعالیتهای دانش‌محور و عملکرد نوآورانه در دانشگاه علوم پزشکی گیلان» انجام دادند. هدف این مقاله تحلیل نقش و اهمیت رهبران دانش در فعالیتهای دانش‌محور و تأثیری که بر عملکرد نوآورانه می‌تواند داشته باشد، است. نتایج: یافته‌های پژوهش نشان داد که تمامی فرضیات به‌غیر از تأثیر کاربرد دانش بر عملکرد نوآورانه از طریق انتقال دانش مورد تأیید هستند و مدل مورد بررسی از برازش مطلوب برخوردار هست. بدین ترتیب رهبری دانش به‌طور مطلوب، سبب مدیریت صحیح دانش در سطح سازمان و به دنبال آن بهبود در عملکرد نوآورانه می‌گردد (۱۱). هارلو (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان «آیا مدیر ارشد دانش و دیگر مدیران مدیریت دانش بر اهداف استراتژیک، نسل سرمایه فکری و عملکرد شرکت موثرند؟ یک مطالعه تجربی تحقیق درباره مدیران ارشد دانش و مدیران دانش در ایالات متحده آمریکا» به بررسی رابطه بین اهداف استراتژیک (مأموریت، دیدگاه و اهداف) سرمایه فکری (به‌عنوان مثال سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی) و عملکرد کسب‌وکار باهدف نمونه‌برداری از مدیران ارشد ۳۰ شرکت فن‌آوری در ایالات متحده پرداخت. پشتیبانی آماری قوی برای روابط فرض شده یافت شد. محدودیتهای تحقیق / پیامدها: نمونه‌گیری آسان صورت گرفت نمونه گرفته‌شده نماینده تمامی مدیران ارشد در سطح صنعت نمی‌باشد. پیامدهای کاربردی: اندازه‌گیری سرمایه فکری برای مدیران اجرایی بخش‌های مختلف شرکت‌های ایالات متحده از اهمیت بالایی برخوردار است و این نمونه پایه‌ای برای مطالعه بزرگ‌تر است. اصالت/ ارزش تحقیقات: گزارش شده نخستین تحقیق در مورد موضوع سرمایه فکری از نمونه مدیران ارشد دانش و دیگر مدیران با عنوان مدیران اجرایی در ایالات متحده آمریکا است و به‌طور مستقیم به بررسی موضوع سرمایه فکری از دیدگاه مدیران ارشد دانش می‌پردازد (۱۲). فرزانه کندی و همکاران (۱۳۹۷) در مقاله‌ای تحت عنوان «ارائه چارچوبی برای تبیین شایستگی‌های مدیر ارشد دانش با روش فراترکیب» به ارائه چارچوبی برای تبیین شایستگی‌های مدیران ارشد دانش در سازمان‌ها پرداخته‌اند. در نتیجه ترکیب یافته‌ها، ۶۰ کد و پنج مفهوم اصلی (تخصص در مدیریت دانش، تسلط بر دانش کسب‌وکار سازمان، مهارت‌های میان شخصی، مهارت‌های مدیریتی و ویژگی‌های شخصی) شناسایی شدند. همچنین مفهوم اصلی تخصص در مدیریت دانش شامل زیر مفهوم استراتژی‌ها، فرایندها، فناوری‌ها، سازوکارها، پژوهیار پروژه‌های مدیریت دانش بود که مدیر ارشد دانش بایستی در آن‌ها تخصص داشته باشد. در نهایت دو مقوله در سطح شایستگی‌های فنی و اجتماعی شناسایی گردید که مفاهیم تخصص در مدیریت دانش، تسلط بر کسب‌وکار سازمان به‌عنوان شایستگی‌های فنی و نیز مفاهیم مهارت‌های میان شخصی، ویژگی‌های شخصی و مهارت‌های مدیریتی در مقوله شایستگی‌های اجتماعی طبقه‌بندی گردید؛

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت مدیر ارشد دانش بایستی دارای مهارت‌های فنی-اجتماعی باشد (۱۸). برتولدی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان «نقش یک رهبر دانش در تغییر محیط سازمانی: یک چارچوب مفهومی به‌واسطه تجزیه و تحلیل چهار شرکت بزرگ» انجام داد یافته‌ها حاکی از این بود که آمادگی رهبر دانشی نقش مهمی را در یک محیط در حال تغییر به دلیل توانایی او در دستیابی، مدیریت و انتشار دانش در سازمان ایفا می‌کند. ظرفیت سازمان برای تغییر بستگی به توانایی مدیر برای ایجاد و برقراری یک دید مشترک دارد (۱۹). میگدادی (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان «نقش تأثیرگذار مدیران ارشد دانش در تسهیل مدیریت دانش» ویژگی‌ها، شایستگی‌ها نقش‌های پیچیده‌ای که مدیر ارشد دانش برای موفقیت باید اجرا کند را مورد بررسی قرار داد. مهم‌ترین نقش‌های مدیر ارشد دانش برای تسهیل اجرای مدیریت دانش عبارت‌اند از ارتباطات بین فردی، اشتیاق، تجربه رهبری، تفکر استراتژیک هوشمند، مهارت‌های تسهیلگری سطح بالا (۱۴). الکساندر پیرین در مقاله‌ای تحت عنوان «شیوه‌های مدیریت دانش در لافارج^۱» به دنبال شیوه‌های عمل کسانی است که مسئول مدیریت دانش در سازمان‌ها هستند: مدیران دانش. با کشف تناقضات درون سیستم‌های فعالیت مدیران دانش به سازمان کمک می‌کنند این مقاله سه درگیری مدیریتی را که توسط متخصصان مطرح شده است، بررسی می‌کند: چگونگی اندازه‌گیری شیوه‌های مدیریت دانش، چگونگی تنظیم قوانین و فرآیندهای مدیریت دانش و نحوه ایجاد ساختار برای حمایت از مدیریت دانش (۲۰). الکساندر پیرین^۲ (۲۰۱۲) در مقاله‌ای تحت عنوان «شیوه‌های مدیریت دانش در لافارج^۳» به دنبال شیوه‌های عمل کسانی است که مسئول مدیریت دانش در سازمان‌ها هستند: مدیران دانش. با کشف تناقضات درون سیستم‌های فعالیت مدیران دانش به سازمان کمک می‌کنند این مقاله سه درگیری مدیریتی را که توسط متخصصان مطرح شده است، بررسی می‌کند: چگونگی اندازه‌گیری شیوه‌های مدیریت دانش، چگونگی تنظیم قوانین و فرآیندهای مدیریت دانش و نحوه ایجاد ساختار برای حمایت از مدیریت دانش (۲۲). ناگارجن و همکاران (۲۰۱۲) در مقاله‌ای با عنوان «طراحی ساختار سازمان، ارتباطات و پاداش برای پیاده‌سازی راه‌حل مدیریت دانش» ساختار سازمان مدیریت دانش را طراحی نموده و برنامه ارتباطات و پاداش‌دهی آن را ارائه نمودند. این ساختار دارای هفت نقش بوده و در رأس آن‌ها مدیر ارشد دانش قرار دارد. شکاف پژوهشی شناسایی‌شده توسط آنان فقدان شواهد تجربی در دسترس در مورد طراحی و ارائه مدل فرایند، محیط، پاداش و ارتباطات برای پیاده‌سازی راه‌حل‌های مدیریت دانش بوده است. به اعتقاد آنان وجود این ساختار و تعیین نقش‌ها و وظایف آن قبل از پیاده‌سازی راه‌حل‌های مدیریت دانش ضروری است (۱۷). در پژوهش دیگری روب^۴ و وون ویتچ^۱ (۲۰۰۴) سه استراتژی برای مدیران ارشد

1. Lafarage

1. Perrin

3. Lafarage

4. Roub

دانش را مورد مطالعه قرار دادند در این مقاله تجربیات عملی یک گروه انتخاب شده از مدیران ارشد دانش را تحلیل کردند. یک نظرسنجی از اعضای انجمن دانش ژنو انجام شد گروهی از شرکت‌های پیشرو که به‌طور مرتب بهترین شیوه‌های مدیریت دانش را تبادل می‌کردند هدف توسعه یک چارچوب بود که می‌توانست مدیران ارشد دانش را از طریق اجرای مؤثر ابتکارات مدیریت دانش هدایت کند (۲۳).

دیتیهنه^۲، دایر^۳، هوبس^۴ و هریس^۵ (۲۰۰۴) در مقاله‌ای با عنوان «به‌سوی یک مدل مدیریت دانش مؤثر و راهکارهای پژوهشی آینده» فرهنگ، رهبری و مدیران ارشد دانش را مورد بررسی قرار می‌دهند. این مقاله، سه جزء کلیدی فرهنگ‌سازمانی را بررسی می‌کند: مشارکت و همکاری، اعتماد و انگیزه علاوه بر این، تأثیر رهبری سازمانی در مدیریت دانش و نیز نقش و صلاحیت مدیران ارشد دانش از طریق بررسی تحقیقات قبلی و ادبیات موجود در زمینه‌ی مدیریت دانش مورد بحث قرار گرفته است (۲۴). چاووک^۶ و نیمن^۷ (۲۰۰۳) نیز در سه شرکت آفریقای جنوبی با سه نفر از مدیران ارشد دانش مصاحبه کردند و نتیجه‌گیری کردند که: پست مدیر ارشد دانش در آفریقای جنوبی مانند دیگر کشورها پدیده جدیدی است. اگرچه نمی‌توان نتیجه گرفت که یافته‌های این سه مورد مطالعه نماینده صنعت در آفریقای جنوبی است روشن است که یک آگاهی قوی از اهمیت نقش مدیران ارشد دانش در شرکت‌های آفریقای جنوبی وجود دارد. این تحقیق جنبه‌های فرهنگی را مدنظر قرار می‌دهد جنبه‌هایی که بر اشتراک دانش در یک محیط دانشگاه تأثیر می‌گذارند همچنین یک رویکرد مطالعه موردی برای بررسی تأثیر فرهنگ بر شناختن دانش در نظر گرفته شد (۲۵). بونتیس^۸ (۲۰۰۲) نقش‌های پیچیده‌ای که مدیران ارشد دانش موفق باید ایفا کنند را مورد بررسی قرار داده است. این مقاله پنج دیدگاه را مطرح می‌کند که مدیر ارشد دانش برای موفقیت باید بپذیرد ۱- مدیر ارشد دانش به‌عنوان آیکون تسهیم دانش ۲- مدیر ارشد دانش به‌عنوان ستاد اعتماد ۳- مدیر ارشد دانش به‌عنوان مربی تام ۴- مدیر ارشد دانش به‌عنوان تکنو نورد و ۵- مدیر ارشد دانش به‌عنوان حسابدار. موفق‌ترین مدیران ارشد دانش این نقش‌ها را بدون زحمت و گذر از حسابدار، تکنیسین، مربی و مانند این‌ها پیگیری می‌کند (۲۶).

از آنجا که پژوهش‌های چندانی درباره مدیران ارشد دانش انجام نشده است بررسی این موضوع ضروری به نظر می‌رسد هدف از این پژوهش ۱- بررسی نقش مدیر ارشد دانش در کسب دانش ۲-

4. Von Wittich

2. De Tienne

2. Dyer

3. Hoopes

4. Harris

5. Chauk

6. Snyman

7. Bontis

بررسی نقش مدیر ارشد دانش در کاربرد دانش ۳- بررسی نقش مدیر ارشد دانش در انتقال دانش ۴-
بررسی نقش مدیر ارشد دانش در حفظ و نگهداری دانش می‌باشد. بر این اساس فرضیه های پژوهش
عبارت است از:

- نقش مدیر ارشد دانش در کسب دانش موثر می‌باشد.
- نقش مدیر ارشد دانش در کاربرد دانش موثر می‌باشد.
- نقش مدیر ارشد دانش در انتقال دانش موثر می‌باشد.
- نقش مدیر ارشد دانش در حفظ و نگهداری دانش موثر می‌باشد.

۲- روش پژوهش

از نظر هدف، پژوهش کاربردی و به لحاظ ماهیت توصیفی- کمی از نوع همبستگی می‌باشد. در این
پژوهش برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌ها و متغیر قابل مشاهده از معادلات ساختاری استفاده شده است.
جامعه آماری این پژوهش تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی بود که استعداد ۸۳۱ نفر،
۱۳۵ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی- طبقه‌ای با توجه به نسبت استادان در هر یک از دانشکده‌ها
به‌عنوان نمونه انتخاب شد. پس از مطالعه منابع و نتایج پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه مدیر ارشد
دانش پرسشنامه‌ای با ۴۰ سؤال طراحی گردید که ۱۹ سؤال به‌منظور بررسی تأثیر مدیر ارشد دانش بر
مؤلفه‌های مدیریت دانش در نظر گرفته شد. برای مؤلفه‌های مدیریت دانش نیز سؤالات به‌قرار زیر
سهمیه‌بندی شده است:

حفظ و نگهداری دانش: ۶ سؤال، انتقال دانش: ۷ سؤال، کاربرد دانش: ۴ سؤال و کسب دانش: ۴
سؤال.

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری هم در سطح توصیفی و هم استنباطی
استفاده شده است. آمار توصیفی شامل تعیین فراوانی، میانگین، محاسبه درصد و آمار استنباطی شامل
معادلات ساختاری می‌باشد. جهت محاسبه داده‌ها نیز از روش SPSS استفاده شده است

جدول ۱: جامعه آماری به تفکیک گروه تحصیلی و مرتبه علمی

گروه تحصیلی	مربی	استادیار	دانشیار	استاد
علوم پایه	۴	۸۳	۴۰	۳۸
علوم انسانی/اجتماعی/رفتاری	۵	۲۴۳	۱۱۷	۵۲
فنی و مهندسی	۸	۱۵۸	۶۰	۲۳
کل	۱۷	۴۸۴	۲۱۷	۱۱۳

منبع: (محاسبات نگارندگان)

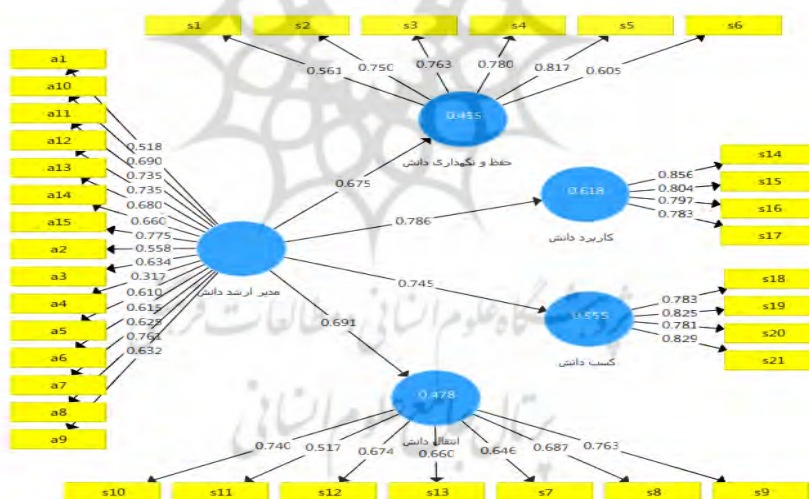
جدول ۲: حجم نمونه به تفکیک سنوات خدمت

مرتبه علمی	سنوات خدمت			کل
	۱ تا ۵ سال	۶ تا ۱۰ سال	۱۱ سال و بالاتر	
استاد	۰	۲	۴	۶
استادیار	۱	۸	۱۵	۲۴
دانشیار	۴۳	۳۷	۲۵	۱۰۵
کل	۴۴	۴۷	۴۴	۱۳۵

منبع: (محاسبات نگارندگان)

۳- یافته‌های پژوهش

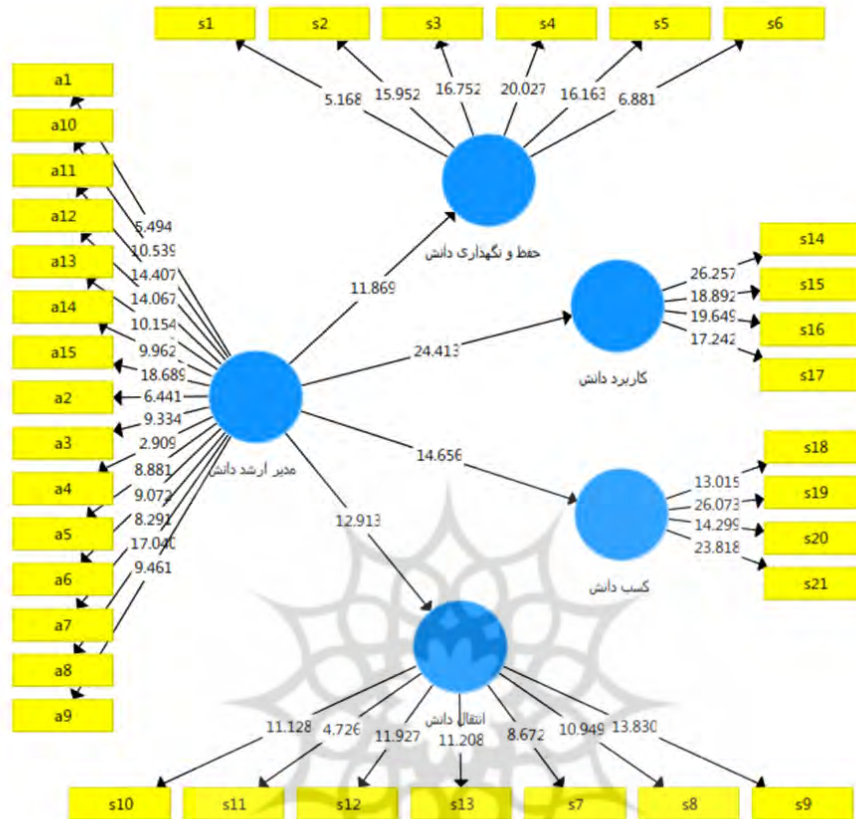
رابطه متغیرهای موردبررسی در تحقیق بر اساس یک ساختار علی با تکنیک حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شده است. در مدل کلی تحقیق که در شکل ۱ ترسیم شده است مدل اندازه‌گیری (رابطه هریک از متغیرهای قابل‌مشاهده متغیر پنهان) و مدل مسیر (روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر) محاسبه شده است. برای سنجش معناداری روابط نیز آماره t با تکنیک بوت استرپینگ^۱ محاسبه شده است که در شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۱: بارهای عاملی هر خرده مقیاس در تحلیل مدل ساختاری و آزمون مدل نهایی

منبع: (محاسبات نگارندگان)

^۱.Bootstrapping



شکل ۲: اعداد معناداری هر خرده مقیاس در تحلیل ساختاری و آزمون مدل نهایی

منبع: (محاسبات نگارندگان)

بر اساس نتایج مدل اندازه‌گیری مندرج در شکل ۱ بار عاملی مشاهده در تمامی موارد مقداری بزرگ‌تر از ۰/۳ دارد که نشان می‌دهد همبستگی مناسبی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود وجود دارد. همچنین بر اساس نتایج مدل اندازه‌گیری مندرج در شکل ۲ مقدار بوت استرپینگ (آماره t) در اکثر موارد (به جز مؤلفه کیفیت ارائه خدمات) از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است که نشان می‌دهد همبستگی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت هر متغیر اصلی به درستی مورد سنجش قرار گرفته است و با عنایت به یافته‌های حاصل از این مقیاس می‌توان به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

برازش کلی مدل (معیار GOF):

این معیار مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار GOF توسط تِنِنهاس^۱ و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{Avg(Communalities) \times R^2}$$

وتزلس^۲ و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱؛ ۰/۲۵ و ۰/۳۶ و بالاتر را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند.

محاسبه معیار GOF:

$$R^2 = 525/0$$

$$GOF = 616/0$$

بنابراین و بر اساس مقدار به‌دست‌آمده می‌توان چنین عنوان نمود که مدل ارائه شده از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول ۳: ضرایب همبستگی بین عوامل برونزا و درونزا

۵	۴	۳	۲	۱	
				۱	حفظ و نگهداری دانش
			۱	**۸۷۱.	انتقال دانش
		۱	**۸۹۴.	**۸۶۱.	کاربرد دانش
	۱	**۹۶۰.	**۹۶۱.	**۹۵۱.	کسب دانش
۱	**۹۰۴.	**۹۰۸.	**۸۶۴.	**۸۲۲.	مدیران ارشد دانش

P < ۰/۰۱ **

منبع: (محاسبات نگارندگان)

^۱. Tenenhous et al

^۲. Wetzels et al

بر اساس نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون و ماتریس ترسیم شده برای این هدف، بین کلیه عوامل مورد بررسی رابطه معناداری در حد بالا وجود دارد.

تشریح یافته‌های مدل

در پایان تحلیل یافته‌های مرحله نخست پژوهش، مرحله مطالعات تجربی، مبنایی برای ترسیم مدل فرضی و آزمون روابط بین متغیرها در قالب متغیرهای ارائه‌شده، در مرحله کمی پژوهش بود؛ بنابراین در ادامه یافته‌های مدل معادلات ساختاری بر اساس متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

جدول ۴: ضرایب و معناداری مولفه‌های مورد بررسی در تحلیل معادلات ساختاری بررسی جایگاه مدیران ارشد دانش، دانشگاه در توسعه مدیریت دانش

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	نوع اثر	β استاندارد شده	آماره t
مدیران ارشد دانش	حفظ و نگهداری دانش	مستقیم	۰/۶۷۵	۱۲/۵۴۲
مدیران ارشد دانش	انتقال دانش	مستقیم	۰/۶۹۱	۱۳/۲۲۲
مدیران ارشد دانش	کاربرد دانش	مستقیم	۰/۷۸۶	۲۳/۹۹۱
مدیران ارشد دانش	کسب دانش	مستقیم	۰/۷۴۵	۱۴/۱۰۳

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

با توجه به نتایج جدول ۴ در بررسی جایگاه مدیران ارشد دانش، دانشگاه در توسعه/پایاده سازی مدیریت دانش، بیشترین نقش در بین عوامل مورد بررسی بر روی کاربرد دانش می باشد، به طوری که با هر تغییر در واریانس این متغیر به اندازه $(\beta = ۰/۷۸۶)$ در واریانس کاربرد دانش تغییر ایجاد می‌گردد. در این مدل نیز متغیر کسب دانش به میزان $(\beta = ۰/۷۴۵)$ انتقال دانش به میزان $(\beta = ۰/۶۹۱)$ و حفظ و نگهداری دانش نیز به میزان $(\beta = ۰/۶۷۵)$ تحت تاثیر نقش مدیران ارشد دانش، در توسعه مدیریت دانش می باشند.

- فرضیه اول: نقش مدیر ارشد دانش در کسب دانش موثر می‌باشد.

در بحث کسب دانش نیز منظومه فکری مدیر ارشد دانش از اهمیت بسزایی برخوردار است. دومین مؤلفه تأثیرگذار کسب دانش بود که واریانس $(\beta = ۰/۷۴۵)$ را به خود اختصاص داد. دانش از راه‌های متفاوتی به دست می‌آید و خود را بازتولید می‌کند. عمر مفید دانش با توجه به فراگیر شدن تمدن اطلاعاتی کوتاه است؛ بنابراین سازمان باید هوشیارانه دانش را از محیط به روش‌های خلاقانه کسب کند.

کسب دانش نوآورانه نیاز به تفکر نوآورانه نیز دارد در این مسیر مدیر ارشد دانش توانایی تعامل اثربخش با افراد و گروه‌های داخل و خارج سازمان را دارد و با ایجاد کانال‌های ارتباطی، گردآوری افراد، ایده‌ها، تجربیات، ایجاد انجمن‌ها، ایجاد کانال برای تبادل اسناد و راه‌های بسیار دیگر می‌تواند دانش سازمانی و اطلاعات به‌روز را کسب نماید. مثلاً شرکت هوندا ژاپن از سال ۱۹۵۳ «سیستم پیشنهاد» را راه‌اندازی کرده است. از آنجایی که این شرکت به آزادی بیان و ابتکار کارمندان اهمیت می‌دهد، سیستم پیشنهاد را برای تحقیق این فلسفه ایجاد کرده است. این سیستم برای بهبود عملکرد کارکنان به‌کاررفته شده است تا به آن‌ها اجازه دهد ایده‌های جدید خود را مطرح کنند و به کار ببرند و از این طریق رضایت خاطر مطلوبی به دست آورند. ایجاد سیستم پیشنهاد دو هدف دارد: اول، بهره‌وری را افزایش دهد و دوم، جریان ارتباطات از پایین به بالا را تسهیل نماید تا دانش از سطوح پایین به‌صورت مارپیچی به حرکت درآید. مشارکت در سیستم پیشنهاد ماهیت داوطلبانه دارد، اما نرخ مشارکت حدود ۹۰ درصد است. سیستم سازمان‌دهی شده پیشنهاد علت مؤثر بودن این سیستم در شرکت هوندا ژاپن است. این سیستم صریح شدن دانش ضمنی را تضمین می‌کند و پشتیبان ثبت دانش است. در تحقیقی نیز که توسط پور طهماسبی و همکاران انجام شده است کسب دانش با مقدار معناداری (۱۳/۹۷) که بزرگ‌تر از $t(۱/۹۶)$ دارای بیشترین تأثیر بر نوآوری در دانشگاه گیلان بود؛ و بیشترین تأثیر رهبری دانش‌محور بر خلق دانش برآورد شد.

- فرضیه دوم: نقش مدیر ارشد دانش در کاربرد دانش مؤثر می‌باشد.

در این پژوهش مؤلفه کاربرد دانش بیشترین واریانس را به خود اختصاص داده است و به ازای تغییر در واریانس مدیر ارشد دانش به میزان $\beta = ۰/۷۸۶$ باعث تغییر در واریانس کاربرد دانش می‌شود. کاربرد دانش به این نکته اشاره می‌کند که چگونه سازمان می‌تواند از دانش موجود ارزش‌آفرینی نماید چراکه تمام سعی سازمان این است که اطمینان حاصل کند آیا دانش سازمان به‌طور کارآمد در جهت منافع سازمان بکار رفته است؟ در این فرایند مدیر ارشد دانش به‌عنوان محرک فعال عمل می‌کند و با تشخیص درست موقعیت سازمان تعیین می‌کند که دانش سازمانی در کدام بخش باید به کار گرفته شود و استفاده از دانش در زمان مناسب و مکان مناسب را تضمین می‌کند.

- فرضیه سوم: نقش مدیر ارشد دانش در انتقال دانش مؤثر می‌باشد.

از آنجاکه دانش عنصری پویاست و در تمام قسمت‌های سازمان جریان دارد انتقال صحیح آن نقش مؤثری در بهره‌وری سازمان دارد و سرعت عملکرد سازمان را تقویت می‌کند سومین مؤلفه که مدیر ارشد دانش بر آن تأثیرگذار است انتقال دانش با واریانس $(\beta = ۰/۶۹۱)$ بود. در مصاحبه‌ای که با پل کوئینتاس انجام شده است اظهار می‌دارد: سازمان‌ها از یک‌طرف باید امتیازهای رقابتی خود را حفظ کنند و درعین حال باید مرزهای خود را باز بگذارند به‌طوری‌که بتوانند هم دانش بگیرند و هم بدهند مدیر ارشد دانش هم به‌عنوان یک کارشناس محیطی عمل می‌کند که محیط درون سازمان را می‌شناسد،

ارتباطات را بین اعضا برقرار می‌سازد و باعث می‌شود جریان انتقال دانش در سازمان روان‌تر صورت بگیرد از طرفی به‌عنوان یک مرز گستر عمل می‌کند و اطلاعات را به محیط بیرون سازمان انتقال می‌دهد و از محیط بیرونی اطلاعات دریافت می‌کند در این مسیر اگر اطلاعات مفید و کاربردی به داخل سازمان منتقل شود تغییرات موردنظر در فرایندهای سازمانی طبق برنامه‌ریزی‌های انجام‌شده صورت خواهد گرفت. در تحقیقی که توسط دی تینه و همکاران انجام‌شده است یکی از فاکتورهای مهم در انتقال استراتژیک دانش در سازمان مدیران ارشد دانش هستند آن‌ها بیان می‌دارند که مدیر ارشد دانش قلب فرایند مدیریت دانش است و سهم بسزایی در هماهنگ‌سازی تلاش‌های سازمان‌ها در پیاده‌سازی مدیریت دانش دارد (۲۱).

• فرضیه چهارم: نقش مدیر ارشد دانش در حفظ و نگهداری دانش مؤثر می‌باشد.

همچنین در زمینه‌ی حفظ و نگهداری دانش نیز مدیران ارشد همچون حافظه سازمانی عمل می‌کنند. در این پژوهش حفظ و نگهداری دانش به میزان $(\beta = 0.1675)$ تحت تأثیر مدیر ارشد دانش قرار داشت. از آنجاکه یکی از دغدغه‌ها سازمان حفظ و نگهداری دانش در داخل سازمان است و از دست دادن دانش سازمانی عواقب زیانباری برای دانشگاه در پی دارد لذا مدیر ارشد دانش با تمهیداتی مانع از اتلاف این سرمایه خواهد شد مدیر ارشد دانش با توجه به توانایی در ترغیب افراد به تسهیم دانش همچنین تشویق آن‌ها در تبدیل کردن دانش ضمنی به دانش آشکار، مهارت‌های تحقیقاتی و حل مسئله می‌تواند در مواردی چون بازنشستگی اعضا یا به هر دلیلی خروج افراد از دانشگاه مانع خروج دانش نیز بشود. در تحقیقی که سیشن^۱ و رایان^۲ انجام داده‌اند به بررسی نقش و مسئولیت‌های مدیران ارشد می‌پردازد و اذعان می‌دارند که مدیریت دانش مانند بخش تحقیق و توسعه و بخش مالی به‌عنوان حوزه عملکرد به رسمیت شناخته شد و به‌منظور اجرایی کردن اهداف مدیریت دانش مدیر ارشد دانش باید حضور داشته باشد (۶).

۴- بحث و نتیجه‌گیری

در عصر اطلاعات چابکی، انعطاف‌پذیری، سرعت عمل، بروز بودن و ارزش‌آفرینی از دانش دغدغه تمامی سازمان‌ها می‌باشد بخصوص در دانشگاه‌ها این موضوع از اهمیت بسزایی برخوردار است زیرا مسئولیت تربیت نیروی انسانی و آماده‌سازی آنان برای بازار کار را بر عهده‌دارند بلوغ سازمانی و آمادگی کارکنان نیز از مهم‌ترین فاکتورهای توسعه و رشد مدیریت دانش و به‌تبع آن مدیر ارشد دانش می‌باشد. این اهمیت از آنجا ناشی می‌شود که برای اطمینان از پیشرفت مستمر برنامه‌های مدیریت دانش باید

¹. Sisson

². Ryan

به‌طور مداوم به یادگیری سازمانی ادامه داد تکرار موفقیت‌ها و اجتناب از شکست‌ها و حمایت‌های مالی و معنوی به‌منظور استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش باید از محورهای اصلی فعالیت‌های سازمانی باشد. همان‌طور که ذکر شد مدیران ارشد دانش به‌منظور اطمینان از به حداکثر رساندن بهره‌وری شیوه‌ها و فرایندهای مدیریت دانش در سازمان فعالیت می‌کنند و موجب تقویت بازده سرمایه‌گذاری در حوزه سرمایه فکری می‌شوند.

اساساً، مفهوم مدیران ارشد دانش در این واقعیت ریشه دارد که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند انتظار داشته باشند که محصولات و خدماتی که در گذشته باعث موفقیت شده است در آینده نیز ضامن موفقیت و دوام آن‌ها بشود. عاملی که باعث تمایز سازمان‌های موفق می‌شود توانایی در انجام سریع کارهای جدید مطابق با تغییرات محیط است (۶). با توجه به گذار از عصر سرمایه‌های مادی و سیطره سرمایه‌های فکری و اشراف بر این حقیقت که سرمایه‌گذاری در علم بهترین و بیشترین سود را به بار می‌آورد مدیران ارشد دانش به‌عنوان بازیگران کلیدی نقش مؤثری در اجرای مدیریت دانش ایفا می‌کنند چراکه تنها منبع مطمئن برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار است. با توجه به مطالعات انجام‌شده در خصوص ارتباط مدیر ارشد دانش در توسعه مدیریت دانش همان‌طور که انتظار می‌رفت نتایج مطلوبی از تأثیر نقش مدیر ارشد دانش بر کاربرد، حفظ و نگهداری، انتقال و کسب دانش به دست آمد.

بدون شک باید پذیرفت که مدیران ارشد دانش رهبرانی هستند که چشم‌انداز موفقیت دانشگاه را در عرصه مدیریت دانش به تصویر می‌کشند. کسانی که با توجه به مهارت‌های چندبعدی و برخورداری از قابلیت‌های ویژه موفقیت سازمان‌ها را هموار می‌کنند و چرخه تکامل دانش سازمانی را تسهیل می‌نمایند. لذا از دانشگاه‌ها انتظار می‌رود با دیدی عمیق‌تر تأثیر استراتژیک این سطح از مدیران را مورد توجه قرار دهند و گامی جدی در راستای به‌کارگیری مدیران ارشد دانش بردارند. اکثر دانشگاه‌ها پستی با عنوان مدیر ارشد دانش در ردیف‌های سازمانی ندارند و اطلاعات چندانی از نقش این سطح از مدیران در کیفیت آموزش عالی وجود ندارد (۲۵). در این میان فاکتورهایی که بر حضور مدیر ارشد دانش در آموزش عالی مؤثر واقع می‌شود عبارت‌اند از حمایت و تعهد مدیر ارشد دانشگاه، استفاده از توانایی‌های بالقوه کارکنانی که ویژگی‌های منحصر به فردی دارند، استفاده از مکانیزم‌های انگیزشی به‌منظور تشویق افراد در گسترش فرهنگ تسهیم دانش، برخورداری از تفکر انتقادی و به‌طور کلی جو مناسب برای پذیرش تغییرات ناشی از فعالیت‌های دانشی.

با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده از تحقیق پرواضح است که دانشگاه‌های ما ناگزیر به پیروی از پارادایم جدید هستند که برای سرمایه‌گذاری و ایجاد ارزش‌افزوده در سرمایه‌های فکری اهمیت قائل می‌شوند به‌گونه‌ای که سالیانه بخش عظیمی از دارایی‌های خود را صرف به‌روزرسانی و ارزش‌آفرینی از دانش خود می‌کنند. علیرغم اینکه دانشگاه بهشتی ترکیب و تقلیدی از دانشگاه‌های اروپا و آمریکا است در زمینه تولید دستاوردهای علمی، کیفی‌سازی دانش و ارزش‌آفرینی از آن راه زیادی برای رسیدن به

استانداردهای موجود در دانشگاه‌های پیشرو را دارد. همچنین بکارگیری افراد در موقعیت‌های سازمانی متناسب با تخصص و رشته موردنظر می‌تواند چرخه تغییرات ضروری را سرعت بخشیده و مانع از دوباره‌کاری‌ها و تکرار اشتباهات ناشی از عدم برخورداری از دانش و تجربه لازم بشود؛ بنابراین در عصری که دانشگاه‌های برتر دنیا در حال گذار از دانشگاه‌های نسل چهارم و ورود به نسل پنجم می‌باشند لذا رسالت دانشگاه ایجاب می‌کند از افراد و منابعی که منجر به تغییر نگرش‌های سنتی و هم‌راستایی با تغییرات جامعه جهانی می‌شوند استقبال کنند تا نسلی پرورش یابد که در کنار حفظ و انتقال دانش خود، توانایی دانش‌افزایی، خلق ایده‌های نوآورانه و عملیاتی کردن آن‌ها را داشته باشد.

پیشنهادها

- دانشگاه بهشتی در طول مسیر علمی خود با چالش‌های بسیاری روبروست از این‌رو با برنامه‌ریزی و به‌روزرسانی دانش پرسنل و دانشجویان خود باید تیم‌های قوی دانشی تشکیل دهد با بهره‌گیری از نمونه‌های موفق یا مشاوران متبحر در زمینه‌ی مدیریت دانش. مثلاً بنیاد نوکو^۱ یک‌نهاد دانشی است که در سراسر جهان سرویس ارائه می‌دهد و سازمان‌های بزرگی چون بی‌بی‌سی، سی‌ان‌ان، هواوی و ده‌ها سازمان و شرکت بین‌المللی دیگر را تحت پوشش مشاوره دانشی خود دارد. دانشگاه نیز می‌تواند از خدمات چنین سازمان‌هایی استفاده کند.
- تربیت نیروی انسانی در زمینه کسب و تسهیم دانش بخصوص تربیت مدیر ارشد دانش به‌منظور رصد کردن محیط و استمرار در یادگیری جهت بهره‌گیری از مزیت‌های بازده سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های دانشی.
- تشویق نیروی انسانی تربیت‌شده در نقش مدیر ارشد دانش به‌منظور افزایش انگیزش و انتقال آن به تیم‌های دانشی که در سطح دانشکده‌ها گسترده هستند.
- اجرای آزمایشی پروژه‌های دانشی توسط تیم‌ها با سرپرستی مدیر ارشد دانش و چاپ، نشر و مستندسازی آن و در نظر گرفتن پاداش به‌عنوان اثبات حسن نیت برای ترغیب افراد به از بالقوه به بالفعل درآوردن و اشتراک‌گذاری دانش خود با دیگر اعضا.
- برگزاری همایش‌های سالانه و اختصاص جوایز با همکاری سایر مراکز آموزش عالی برای اینکه اساتید، دانشجویان و سطوح مدیریت مختلف بتوانند دستاوردها یا پیشنهادهای خود را برای اثربخش‌تر کردن رقابت اطلاعاتی با هم‌تایان به اشتراک بگذارند بهترین ایده‌ها به‌عنوان یک طرح آزمایشی به سرپرستی یا با نظارت طراح ایده اجرا شود. مصداق این امر برگزاری هرساله جوایز اسکار دانشگاه در انگلستان که دانشگاه‌ها بر اساس شاخص‌های معتبر از طریق داوری

^۱.Knoco Ltd

توسط هیئت‌داوران در زمینه‌های مختلف از جمله نوآوری، خلاقیت‌های تحقیقاتی و ... مورد ارزیابی قرار می‌گیرند و جوایزی به آن‌ها تعلق می‌گیرد.

۵- منابع

1. Shafiee M, Mehdi R. Role and capacity building of fourth generation universities for local and regional development. *Scientific Journal - Industry and University Press*. 2017; 10(35):1-22.
2. Ghanbari S, Eskandari A. The Relationship between Knowledge Leadership and Intellectual Capital Management. *Journal of Management*. 2012;4(12):89-112.
3. Mosavi Khatir J, Naderi A, Abili K. The role of the Knowledge management mechanisms to improve innovation of Tehran public Universities. 2016;6(3):179-212.
4. Ghofrani P. Move to fourth-generation universities. *Andisheha news*. 2015; The News Code: 57326.
5. Awazu, Yukika and Desouza, Kevin C Knowledge Chiefs CKOs, CLOs and CPO. *European Management Journal*. 2004;22(3): 339-344.
6. Sisson Ph W, Ryan J J. C. H. New rationale for the need for CKOs long term: a systems perspective on observations. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. 2017: 47(3).
7. Herschel R T, Nemati H. Chief Knowledge Officer: Critical Success Factors for Knowledge Managemen, *Information Strategy*. *The Executive's Journal*. 2000;16(4):37-45.
8. Capshaw S, Koulopoulos T M. *Knowledge Leadership Information Management Magazine*. 1999.
9. Mabey C, Kulich C, Lorenzi-Cioldi F. Knowledge leadership in global scientific research. *The International Journal of Human Resource Management*. 2012;23(12),2450-2467.
10. Vitala R. Towards knowledge leadership. *Leadership & Organization Development Journal*. 2004;25(6):528 – 544.
11. Poortamasbi S, Kazemi V, Rastin E, Hashemi H, Layeghi L. The Role of Knowledge Leaders in Knowledge-based Activities and Innovative Performance in Guilan University of Medical Sciences. *Journal of Research in Psychology and Educational Sciences*. 2018;28(3):103-120.
12. Harlow H D. Chief Knowledge Officers and Other Knowledge Management Executives Effect on Strategic Intent, Intellectual Capital Generation, and Firm Performance? An Empirical Research Study of Chief Knowledge Officers and Knowledge Executives in the USA. *Electronic Journal of Knowledge Management*. 2017;15(3):170-182.
13. Yang L R, Huang C F, Hsu T J. Knowledge leadership to improve project and organizational performance. *International Journal of Project Management*. 2014;32(1):40-53.
14. Migdadi M M. The Role of Effective Chief Knowledge Officer in Facilitating Knowledge Management. *Journal of Information & Knowledge Management*. 2016;15(4).
15. Nagarajan S, Ganesh K, Resmi A T, Anbuudayasankar S.P, Hemachitra R. Organisation structure, reward and communication design for implementation of knowledge

- management. Internatinal. Jornal of Productivity and Quality Management solutio. 2012;10 (1):40-68.
16. Mohammed A, Elrehail H, Alatailat M, Elci A. Knowledge management, decision-making style and organizational performanc. Journal of Innovation & Knowledg. 2017.
 17. Rabie A, Maali M. Investigating the Influential Barriers to Knowledge Management Activities and Providing Improvement Patterns in Higher Education Centers. Science and Technology Policy. 2012;5(1):1-16.
 18. Farzaneh Kondori N, Shami Zanjani M, Manian A, Hasanzade A. Provides a framework for explaining the superiority of knowledge in a way that goes beyond learning. Research and Information Processing and Management. 2018;33(4):1431-1464.
 19. Bertoldi B, Giachino CH, Rossotto C, Bitbol-Saba N. The role of a knowledge leader in a changing organizational environment. A conceptual framework drawn by an analysis of four large companies. Journal of Knowledge Management. 2017.
 20. Perrin A. The practices of knowledge managers in Lafarge. Journal of Knowledge Management. 2012;16(2):204 – 214.
 21. Raub S, Lausanne HEC. Implementing Knowledge Management Three Strategies for Effective CKOs. European Management Journal. 2004;22(6):714-724.
 22. DeTienne K B, Dyer G, Hoopes C, Harris S. Toward a Model of Effective Knowledge Management and Directions for Future Research: Culture, Leadership, and CKO. Journal of Leadership and Organizational Studies. 2004;10(4).
 23. Chauk KC, Snyman M M M. Position and role of the chief knowledge officer in South Africa – a discrepancy between theory and practice. South African Journal of Information Management. 2003;5(1).
 24. Bontis N. The Rising Star of the Chief Knowledge Officer. Ivey Business Journal. 2002.
 ۲۵. Abdelhakim M, Abdeldayem M. The Role of Chief Knowledge Officer in Higher Education Quality: A Case Study from University of Dubai. 2009;35(4):498-511.