

The Role of Storing, Disseminating and Applying Knowledge in Improving the Status of Staff Training in the University



Fariborz Doroudi¹ , Vahideh Aryamanesh² 

Abstract

Purpose: The purpose of this research was to investigate the role of knowledge storage, dissemination and application in improving the education status of employees of Islamic Azad University, Bandar Abbas branch.

Method: The current research was an applied research. The research method was analytical-survey type. The society in this research was all managers and employees of Bandar Abbas Islamic Azad University included 15 managers and 272 employees. The samples also included 15 managers and 200 employees from the community using the Cochran formula. The sampling method was random and stratified in both groups of managers and employees. A researcher-made questionnaire was used to collect data. In this research, descriptive and inferential methods were used to analyze the data obtained from the questionnaires. At the descriptive level, using characteristics such as abundance was dealt with the analysis of the characteristics of the society. At the inferential level, inferential techniques of Kolmogorov-Smirnov's normal test were used to examine the hypotheses, binomial test.

Findings: Knowledge management is effective in improving and improving the educational status of managers and staff of Islamic Azad University of Bandar Abbas. Also, Knowledge storage is effective in improving education and improving the educational status of managers and staff of Bandar Abbas Islamic Azad University. The dissemination of knowledge in the field of creation is effective with the promotion and improvement of the educational status of managers and staff of the Islamic Azad University of Bandar Abbas. The application of knowledge in the field of creation is effective with the promotion and improvement of educational status of managers and staff of Islamic Azad University of Bandar Abbas.

Conclusion: The results showed that storing and disseminating knowledge plays an important role in increasing the educational efficiency of academic staff and administrators. In addition, attention to factors such as: strengthening organizational culture, interaction among colleagues, attention to infrastructure and information technology plays an important role in the application of knowledge in the university. Holding training courses, creating a knowledgebase, setting up a knowledge management measurement system, creating a system of suggestions to improve organizational activity, short-term, medium-term and long-term planning for the professional development of employees are among the suggestions of this research.

Article Type: Research Article

Article history:

Received: 28 Nov. 2023

Accepted: 31 Dec. 2023

1. Assistant Professor,
Knowledge and Information
Science, Iranian Research
Institute for Information
Science and Technology
(IranDoc), Tehran, Iran
(Corresponding Author)
doroudi@irandoc.ac.ir

2. MA., Knowledge and
Information Science,
Islamic Azad University,
Kerman, Iran
aryamanesh.vahideh@gmail.com

Keywords

Dissemination of Knowledge, Knowledge Storage, Knowledge Application, University Staff, Knowledge Management, Educational Status

Citation: Doroudi, F., & Aryamanesh, V. (2025). The Role of Storing, Disseminating and Applying Knowledge in Improving the Status of Staff Training in the University. *Librarianship and Information Organization Studies*, 36(1), 163-188.
Doi: 10.30484/nastinfo.2024.3521.2258



Publisher: National Library
and Archives of I.R. of Iran
© The Author(s).

نقش ذخیره‌سازی، انتشار و کاربرد دانش در بهبود وضعیت آموزش کارکنان دانشگاهی

فریبرز درودی^۱ | وحیده آریامنش^۲

چکیده

هدف: هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش ذخیره‌سازی، انتشار و کاربرد دانش در بهبود وضعیت آموزش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس است.

روش: پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار دارد. روش پژوهش از نوع تحلیلی-پیمایشی است. جامعه پژوهش حاضر عبارت است از تمامی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس. این تعداد مشتمل است بر ۱۵ مدیر و ۲۷۲ کارمند. نمونه‌ها نیز با بهره‌گیری از فرمول کوکران شامل ۱۵ مدیر و ۲۰۰ کارمند از جامعه نامبرده است. روش نمونه‌گیری در هر دو گروه مدیران و کارکنان به صورت تصادفی-طبقه‌ای است. به منظور گردآوری داده‌ها از یک پرسشنامه محقق ساخته بهره گرفته شده است. در این پژوهش به دو روش توصیفی و استنباطی به تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌ها پرداخته شد. در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه‌هایی نظیر فراوانی به تحلیل ویژگی‌های جامعه پرداخته شد و در سطح استنباطی فنون استنباطی آزمون نرمال بودن کولموگروف-اسمیرنف، آزمون دوجمله‌ای برای بررسی فرضیه‌ها استفاده شد.

یافته‌ها: مدیریت دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس مؤثر است. همچنین، ذخیره‌سازی دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس مؤثر است. انتشار دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس تأثیر دارد. کاربرد دانش نیز در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس مؤثر است. **نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد که ذخیره‌سازی و انتشار دانش نقش مهمی در افزایش کارایی آموزشی کارکنان و مدیران دانشگاهی دارد. علاوه بر آن، توجه به عواملی چون: تقویت فرهنگ سازمانی، تعامل میان همکاران، توجه به زیرساخت‌ها و فناوری اطلاعات نقش مهمی در کاربرد دانش در دانشگاه دارد. برگزاری دوره‌های آموزشی، ایجاد پایگاه دانش، راه‌اندازی سیستم سنجش مدیریت دانش، ایجاد نظام پیشنهادها برای بهبود فعالیت سازمانی، برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت برای توسعه حرفه‌ای کارکنان از زمره پیشنهادها برای پژوهش است.

کلیدواژه‌ها

انتشار دانش، ذخیره دانش، کاربرد دانش، کارکنان دانشگاه، مدیریت دانش، وضعیت آموزشی

استناد: درودی، فریبرز و آریامنش، وحیده (۱۴۰۴). نقش ذخیره‌سازی، انتشار و کاربرد دانش در بهبود وضعیت آموزش کارکنان دانشگاهی. *مطالعات کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۳۶ (۱)، ۱۶۳-۱۸۸.

Doi: 10.30484/nastinfo.2024.3521.2258

۱. استادیار، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک)، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
doroudi@irandoc.ac.ir

۲. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
aryamanesh.vahideh@gmail.com

فصلنامه مطالعات کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۳۶ (۱)، بهار ۱۴۰۴

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۰



ناشر: سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران
© نویسندگان

مقدمه

مدیریت دانش فرآیند بازیابی، حفاظت، استفاده و مدیریت دانش موجود است (Sharma & Kaur, 2016) و به طور گسترده توسط پژوهشگران مورد بحث قرار می گیرد و بسیاری از شرکت ها را به استخراج، توزیع و استفاده از اطلاعات به روشی نظام مند تحت سیستم مدیریت دانش جذب می کند (Noor et al., 2019). باید تأکید کرد که مدیریت دانش، به عنوان یک حوزه مطالعاتی، اکنون بیش از ۳۰ سال است که وجود دارد (Girard & Girard, 2015) و یک زمینه تحقیقاتی محسوب می شود که در جامعه علمی و متون مدیریت مورد پذیرش گسترده ای قرار گرفته است (Gaviria-Marin et al., 2019). همچنین مدیریت دانش می تواند مؤسسات را به سازمان های یادگیرنده مؤثر با هدف همسویی فعالیت های دانش محور با اهداف سازمانی تبدیل کند (Sunalai & Beyerlein, 2015). علاوه بر آن، مدیریت مؤثر دانش به عنوان یک عنصر حیاتی برای سازمانی که به دنبال تضمین مزیت رقابتی راهبردی پایدار است، توصیف شده است (Omotayo, 2015)؛ بنابراین، مدیریت دانش و راهبردهای تصمیم گیری، عوامل حیاتی برای سازمان ها هستند (Abubakar et al., 2019). توجه به این نکته اهمیت دارد که مدیریت دانش در دهه های گذشته به عنوان یک هم زیستی پویا بین علم و هنر با پیامدهای قابل توجهی بر آموزش کسب و کار و فعالیت های کاری توسعه یافته است. این عامل مؤثر در درون مدیریت سازمانی عمل می کند، اما بر منابع ناملموس تمرکز دارد که به دلیل انتزاع، معنای استعاری و غیر خطی از منابع محسوس متمایز می شود (Bratianu et al., 2021). لذا، در جامعه اقتصادی دانش محور و دنیای دیجیتالی رو به رشد، دانش به عنوان منبع

مهم کلیدی در موفقیت شرکت‌ها و مؤسسات به شمار می‌آید. این امر در مؤسسات دانش‌محور مانند آموزش عالی بیشتر است. مدیریت صحیح آن سه جزء اصلی یعنی افراد، فناوری و فرآیندها را در بر می‌گیرد. انسجام بین مؤلفه‌های اصلی سبب موفقیت سیستم مدیریت دانش می‌شود (Yigzaw et al., 2019). باید توجه کرد که فرهنگ سازمانی مبتنی بر نتایج کاری و شغل تأثیرات مثبتی بر فعالیت کارکنان در فرآیند مدیریت دانش (ایجاد، ذخیره‌سازی، انتقال و کاربرد) دارند، درحالی‌که فرهنگ کاملاً کنترل‌شده تأثیرات منفی دارد (Chang & Lin, 2015). ولی در دوران نوین، سازمان‌ها به این درک رسیده‌اند که کسب دانش و استفاده مؤثر از آن تنها راه برای داشتن مزیت رقابتی پایدار در بازار است. این بدان معناست که منابع یک سازمان باید شامل دانشی باشد که همیشه باید از آن مراقبت شده و توسعه یابد (Mahdi et al., 2019). از همین رو، رهبری دانش‌محور تأثیر مستقیم و مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد. علاوه بر آن، فرآیندهای مدیریت دانش و نوآوری تا حد قابل توجهی سبب تأثیر رهبری دانش‌محور بر عملکرد سازمانی می‌شود (Rehman & Iqbal, 2020).

نیاز روزافزون به پیشروی رقابتی در عصر دانش، انتظارات از عملکرد مؤسسات آموزش عالی را به شدت تغییر داده است. مدیریت دانش برای اثربخشی، عملکرد و نوآوری سازمانی حیاتی شده است زیرا راهبردهایی را برای دستیابی به مزیت رقابتی در اختیار مؤسسات دانشگاهی قرار می‌دهد (Bilquise & Shaalan, 2023). مؤسسات آموزش عالی در سراسر جهان اهمیت مدیریت دانش را درک کرده‌اند. بااین‌حال، چنین مؤسساتی هنوز در مراحل شکل‌گیری پرداختن، ارزیابی و اجرای مزایای مدیریت دانش با اشاره خاص به مدیریت منابع انسانی هستند. مدیریت دانش ابزاری قابل اجرا است که از طریق آن مؤسسات آموزش عالی می‌توانند از سرمایه فکری و اجتماعی خود به‌طور سودمند استفاده کنند (Govender et al., 2018). بیان این نکته حائز اهمیت است که وضعیت فعلی مطالعات مدیریت دانش در بخش آموزش عالی نامشخص است. مدیریت دانش می‌تواند مؤسسات را به سازمان‌های یادگیرنده مؤثر با هدف همسویی فعالیت‌های دانش‌محور با اهداف سازمانی تبدیل کند (Sunalai & Beyerlein, 2015) و علی‌رغم علاقه فزاینده به موضوع مدیریت دانش برای مؤسسات آموزش عالی، تحقیقات درباره این موضوع هنوز به‌صورت پراکنده و محدود است (Quarchioni et al., 2022). لذا، آیا مؤسسات آموزش عالی -که خالق و اشاعه‌دهنده

دانش هستند- از شیوه‌های علمی مدیریت دانش پیروی می‌کنند یا خیر، هنوز جای سؤال دارد (Khatun et al., 2021)؛ اما مطالعات نشان می‌دهد که بین کاربرد مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان مؤسسات آموزش عالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (Hasani & Sheikhesmaeili, 2016). به همین دلیل، مؤسسات آموزش عالی از مدیریت دانش برای بهره‌گیری از دانش سازمانی در حمایت از دستاوردهای علمی خود استفاده کرده‌اند. آموزش عالی نیاز به یک مفهوم‌سازی جامع از نحوه تعامل پویای فرآیندهای مدیریت دانش با توانمند سازها و نتایج آن دارند، اما به نظر می‌رسد معمولاً فاقد یک مدل مدیریت دانش فراگیر هستند (Sunalai, 2015). از همین رو، در سراسر جهان، نقش مؤسسات آموزش عالی به‌عنوان ارائه‌دهندگان دانش توسط ذینفعان مختلف موردبررسی قرار گرفته و به چالش کشیده شده است؛ بنابراین، مؤسسات آموزش عالی به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه تلاش می‌کنند تا دارایی‌های راهبردی دانش‌محور خود را مدیریت کنند (Baptista Nunes et al., 2017). مسائل مدیریت دانش از حوزه صنعت و دانشگاه توجه زیادی را به خود جلب کرده است. باین‌حال، گزارش‌های کمی در مورد چگونگی پذیرش و انتشار مدیریت دانش در سازمان‌ها قابل مشاهده است (Huang & Lai, 2014). مدیریت دانش یک محرک کلیدی عملکرد سازمانی و ابزاری حیاتی برای بقای سازمانی، رقابت‌پذیری و سودمندی است. درواقع، برای اطمینان از موفقیت سازمان، تمرکز باید بر ارتباط افراد، فرآیندها و فناوری به‌منظور استفاده از دانش باشد (Omotayo, 2015). در کنار آن، ایجاد، انتقال، ذخیره‌سازی، اجرا و بهره‌گیری از زمره ابعاد مفهوم مدیریت دانش است (García-Fernández, 2015). همچنین باید بیان کرد که فرآیند مدیریت دانش شامل چهار مرحله است: کسب، ذخیره‌سازی، انتشار و استفاده از دانش. در مرحله اکتساب، مضامین مورد مطالعه عبارت‌اند از یادگیری سازمانی، ایجاد دانش، فرآیند خلاق و تحول دانش. در مرحله ذخیره‌سازی، مشارکت‌ها با شخص، سازمان و فناوری اطلاعات سروکار دارند، درحالی‌که در مرحله انتشار، مطالعات بر موضوعات تماس اجتماعی، جامعه و اشتراک‌گذاری از طریق فناوری اطلاعات متمرکز است و درنهایت در مرحله استفاده به شکل استفاده، ظرفیت پویا و بازیابی و تبدیل دانش شکل می‌گیرد (Gonzalez & Martins, 2017). از همین رو در کاربرد مدیریت دانش، مهیا ساختن یک محیط مشارکتی مبتنی بر مفهوم‌سازی مشترک از حوزه موضوعی موردنظر برای

ثبت دانش کارشناسان و انتشار نتایج آن‌ها مورد نیاز است. (Mezghani et al., 2016). لذا باید توجه کرد که ذخیره‌سازی، انتشار و کاربرد دانش در کنار هم می‌تواند سبب ایجاد شرایط مطلوب برای بهره‌گیری کارکنان دانشگاه شده تا آنان بتوانند از تجارب یکدیگر بهره‌گیرند. نظام ذخیره‌سازی دانش به شیوه مدون و کاربردی در مراحل بعدی خود، نشر مناسب دانش سازمانی را به همراه دارد؛ بنابراین، استفاده از ابزارهای سازمان‌دهی دانش مبتنی بر ذخیره‌سازی مناسب آن، می‌تواند فرایندهای انتشار دانش موجود را در سطوح مختلف تسهیل سازد. کارکنان دانشگاهی برای تقویت بنیه آموزشی خود، می‌توانند از این تجارب حرفه‌ای به شیوه مناسب بهره‌گیرند تا در فعالیتهای تخصصی خود، مهارت‌های آموزشی را توسعه دهند؛ زیرا استفاده از این دانش، فعالیتی است که قبلاً به انجام رسیده و نتایج آن مشخص شده‌است. از همین رو، هر سه مؤلفه ذخیره‌سازی، انتشار و کاربرد دانش در میان کارکنان دانشگاه سهم مؤثری در بهبود فرایندهای آموزشی به همراه خواهد داشت.

مدل نوناکا و تاکوچی^۱ بر اساس تقسیم‌بندی مفهوم دانش پنهان و دانش آشکار مطرح شد که نقش مهمی در مدل‌های مدیریت دانش پس از خود داشت. فرآیندی از مدیریت دانش است که کمک می‌کند دانش اعضای گروه خود را به دست آوریم، سازمان‌دهی کرده، به اشتراک گذاشته و تجدید کنیم تا عملکرد کل سازمان را بهبود بخشد (Arantes et al., 2021). همچنین از میان مدل‌های مدیریت دانش، باید از مدل هیسگ^۲ نام برد که شامل چهار مؤلفه خلق، ذخیره، نشر و به‌کارگیری دانش می‌شود (Kaira & Phiri, 2021). مدل بعدی با نام لاوسون^۳ شناخته می‌شود. چرخه مدیریت دانش طبق این مدل به شش مرحله تقسیم می‌شود: ایجاد دانش، جذب دانش؛ سازمان دانش؛ ذخیره دانش؛ انتشار دانش و کاربرد دانش (Wagh, 2023). مدل میلتن^۴ نیز بر اساس دو دیدگاه ایجاد ارتباط و جذب دانش در مؤلفه‌های مدیریت دانش شکل گرفته‌است. این دو نگرش، مکمل هم بوده و اهمیت آن‌ها در استفاده متوازن و در کنار هم است. با توجه به معرفی چند مدل معروف در زمینه مدیریت

^۱. Nonaka and Takeuchi model

^۲. Heisig Model

^۳. lawson model

^۴. Milton Model

دانش باید بیان کرد که مدل لاوسون با توجه به جامعیتی که نسبت به مؤلفه‌های مدیریت دانش دارد، برای بررسی و تحلیل ساختار دانشی در سازمان‌های علمی و دانشگاه‌ها مناسب‌تر است. آموزش کارکنان دانشگاه‌ها، نقش مهمی در توسعه و ارتقاء فرهنگ سازمانی و حیطه وظایف حرفه‌ای دارد. آموزش مناسب سبب ایجاد خلاقیت و نوآوری در فعالیتهای تخصصی شده و می‌تواند موجب بهبود کیفیت فرایندهای کاری شود. مدیریت دانش در انتقال تجارب کارکنان به یکدیگر نقش مهمی بر عهده دارد. درک مناسب از فعالیت حرفه‌ای و تعامل مناسب با دیگر کارکنان و کاربران دانشگاهی موجب برقراری ارتقاء بهتر در فضای دانشگاهی می‌شود. آموزش سازوکاری است که در تحقق اهداف سازمانی دانشگاه نقش مؤثری بر عهده دارد. علاوه بر آن، وضعیت آموزشی به عنوان معیاری برای انطباق‌پذیری اهداف سازمانی با وظایف حرفه‌ای به شمار می‌آید. مدیریت دانش در این رابطه نقش مهمی در کاهش هزینه‌ها، بهبود فرایندهای کاری، ایجاد انگیزه مناسب و مدیریت بهتر زمان دارد و به توسعه مهارت‌های فردی یاری می‌رساند. فرضیه‌های این پژوهش عبارت‌اند از: ۱. از دیدگاه کارکنان و مدیران، بین ذخیره دانش با ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، رابطه معناداری وجود دارد. ۲. از دیدگاه کارکنان و مدیران، بین انتشار دانش با ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس رابطه معنادار وجود دارد. ۳. از دیدگاه کارکنان و مدیران، بین کاربرد دانش با ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس ارتباط معنادار وجود دارد.

پیشینه پژوهش

پژوهش کسوماستوتی^۱ (۲۰۱۷) درباره رفتارهای کارکنان در کاربرد سیستم مدیریت دانش در آموزش عالی به روش پیمایشی و با ابزار مصاحبه نشان داد که به کارگیری سیستم مدیریت دانش از طریق فرایندهای یکپارچه سازی، فناوری و مشارکت افراد در اشتراک گذاری دانش، ایجاد دانش و استفاده از دانش، توانایی کادر علمی در دانشگاه‌ها را تقویت می‌کند تا بتواند مهارت‌های آموزشی خود را افزایش دهد. شایستگی‌های آموزشی که به شکل وظایف روزانه

¹. Kusumastuti

انجام می‌شوند، این امکان را مهیا می‌سازند تا وظایف مرتبط در یک فرآیند یکپارچه در سیستم مدیریتی منظم و مدون باشند. لذا توجه به برنامه سیستم مدیریت دانش در دانشگاه از این جنبه حائز اهمیت است که به عنوان محرک مزیت رقابتی پایدار عمل کرده و نتیجه آن ایجاد ارزش توسط دانشگاه برای انجام فعالیت‌های بهینه آموزشی ظاهر می‌شود. دژا^۱ (۲۰۱۹) در مطالعه خود به بررسی نقش مدیریت دانش در آموزش عالی در لهستان پرداخت. نتایج نشان داد که ویژگی‌های مدیریت دانش سبب ارتباط بین فرهنگ اطلاعاتی مؤسسات آموزش عالی شده و در این میان، اندازه و ساختار آن مؤسسات برای بهره‌گیری از مؤلفه‌های مدیریت دانش نقش مهمی دارد. همچنین پژوهش نشان‌دهنده آن بود که تدوین چارچوبی برای مطالعه مدیریت دانش در مؤسسات آموزش عالی از منظر فرهنگ اطلاعاتی در سازمان دانشگاهی ضروری است. علاوه بر آن، مؤسسات آموزش عالی سبک‌های مختلفی را برای تلاش به منظور کارآمدی درباره تصمیم‌گیری و گزارش‌دهی در مدیریت توسعه داده‌اند. همچنین تأیید شده است که مدیریت دانش یک فرآیند یکپارچه در فعالیت‌های سازمانی مؤسسات آموزش عالی است. پژوهش اسحاق و منصور^۲ (۲۰۲۰) که در ارتباط با مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با آمادگی هیئت‌علمی برای آموزش به انجام رسید نشان داد که آمادگی هیئت‌علمی و دانشگاه برای رویارویی با چالش‌های آموزش نوین با کمک مدیریت دانش امکان‌پذیر است. سطح یادگیری سازمانی که توسط کادر علمی انجام می‌شود، مانند مدیریت دانش که توسط دانشگاه انجام می‌شود، بالا است. تحلیل همبستگی میان متغیرهای پژوهش نشان داد که هر دو شیوه یادگیری سازمانی و مدیریت دانش با آمادگی کارکنان دانشگاهی برای آموزش مناسب رابطه مثبت و معناداری دارند. همچنین نتایج نشانگر آن بود که دانشگاه‌ها باید ابتکارات بیشتری برای ایجاد، سازمان‌دهی، ذخیره، انتشار و کاربرد دانش داشته باشند. نتایج پژوهش الجدایه^۳ (۲۰۲۰) نیز در خصوص مدیریت دانش و اثربخشی یادگیری الکترونیکی در مؤسسات آموزش عالی اردن حاکی از آن بود که رویه‌ها در مدیریت دانش بر توانایی دانشگاه‌های

1. Deja

2. Ishak & Mansor

3. Al-Jedaiah

خصوصی برای دستیابی به کارایی یادگیری الکترونیکی تأثیر می‌گذارد. با توجه به یافته‌های این پژوهش، بیان شد که دانشگاه‌ها باید فناوری‌های مورد نیاز خود را برای مدیریت کارآمد فرآیندهای مدیریت دانش و سیستم آموزش الکترونیکی ارائه دهند. دانشگاه‌ها همچنین باید دانش را در قالب یک فرهنگ محرک، ترویجی و حمایتی با دیگران تولید و به اشتراک بگذارند.

پژوهش محمود و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در ارتباط با نقش مدیریت دانش در حفاظت مزیت رقابتی در دانشگاه‌های مالزی نشان داد که رقابت در بخش آموزش خصوصی در مالزی شدید است. لذا برخی از عوامل موفقیت در برنامه آموزشی دانشگاه‌ها وجود دارد که مدیریت دانش به روش اجرای آن‌ها بستگی دارد. پنج عامل موفقیت شناسایی شده حمایت از رهبری، فرهنگ سازمان، فرآیندها و فعالیت‌های درون سازمان، استفاده از فناوری و کارکنان است. در این مطالعه برخی مدل‌های مدیریت دانش مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که چارچوب زک^۲ در مدیریت دانش برای دانشگاه‌های مورد نظر مناسب‌تر است، زیرا استفاده از آن برای تقویت مهارت‌های آموزشی و پژوهشی کارکنان و بهره‌گیری از تجارب حرفه‌ای دیگر کارکنان سودمند است. رامن^۳ (۲۰۲۱) به موضوع کاربرد مدیریت دانش در تحقیقات دانشگاهی و آموزش عالی پرداخت. یافته‌های پژوهش او نشان داد که مؤسسات آموزش عالی پیوسته در تلاش برای ایجاد و حفظ تعالی خود هستند و در این تلاش، یکی از ابتکارات اصلی، مهار نهادهای موجود یعنی منابع داخلی و استفاده بهینه از آن است. با توجه به نقش مهم آموزش و پژوهش در دانشگاه‌ها و با عنایت به فعالیت مهم اشتراک‌گذاری تجارب حرفه‌ای در جامعه تحقیقاتی دانشگاهی، این اقدامات سبب توسعه فعالیت‌های تخصصی در ارتباط با یادگیری مشارکتی شده و فعالیت‌های آموزشی در میان کارکنان را تقویت می‌کند. زولی و هکتور^۴ (۲۰۲۱) به بررسی نقش خلاقیت مدیریت دانش و نوآوری در فعالیت‌های آموزشی دانشگاهی و نوزولا پرداختند. نتایج نشان داد که مدیریت دانش، خلاقیت و نوآوری در آموزش دانشگاهی

^۱. Mahmood et al.

^۲. Zack's framework

^۳. Raman

^۴. Zulay & Héctor

و نزوئلا را افزایش می‌دهد. همچنین مشخص شد که خلاقیت و نوآوری برای دستیابی به مدیریت دانش کارآمد و مؤثر ضروری است؛ زیرا در آموزش دانشگاهی و نزوئلا، اقدامات خلاقانه و نوآورانه با استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، جایگاه اثربخش و مهمی را به خود اختصاص داده است. کارکنان دانشگاه با استفاده از نظام مدیریت دانش، فعالیت‌های آموزشی و تحقیقاتی خود را بهینه‌سازی می‌کنند. پژوهش احمد^۱ (۲۰۲۲) درباره نقش مدیریت دانش در آموزش دانشگاه مستنصریه نشان داد که بین متغیرهای پژوهش (فرایندهای مدیریت دانش و ابعاد توسعه پایدار) در فعالیت‌های علمی و آموزشی دانشگاهی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که مدیریت دانشگاه در حوزه پژوهش به سرمایه‌گذاری در فرایندهای مدیریت دانش نیاز دارد تا بتواند به ایجاد توسعه پایدار برای استقرار موقعیت رقابتی به شیوه ثابت به‌منظور تقویت برنامه‌های آموزشی در دانشگاه عمل کند.

اسالا و همکاران^۲ (۲۰۲۳) در پژوهش خود به تأثیر نظام‌های مدیریت دانش در دانشگاه و نقش آن در ایجاد نوآوری دانش در آموزش عالی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که برای مدیریت بهینه پویایی محصولات و فرایندها در دانشگاه‌ها، نیاز به تقویت سیستم مدیریت دانش است. برای این منظور، ضرورت دارد تا از کارکنانی با شایستگی‌های برتر دانشی استفاده شود تا به ایجاد نوآوری در محیط دانشگاهی منجر شود. نتایج این مطالعه نشان داد که بین اجرای سیستم مدیریت دانش و نوآوری دانش در دانشگاه رابطه مثبت وجود دارد. همچنین فعالیت‌های آموزشی دانشگاهی با افزایش نوآوری از طریق سیستم مدیریت دانش بهینه خواهد شد. اومانو و ندیگه^۳ (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای به بررسی نقش مدیریت دانش در نظام‌های مدیریت یادگیری در مؤسسات آموزش عالی از منظر بررسی منابع اطلاعاتی پرداختند. در این پژوهش ۶۴ مقاله منتشرشده بین سال‌های ۲۰۱۰ و ۲۰۲۲ مورد بررسی دقیق قرار گرفت. نتایج حاکی از آن بود که تنها مطالعات کمی به‌طور صریح رابطه هم‌زیستی بین مدیریت دانش و

^۱. Ahmed

^۲. Asalla et al.

^۳. Omanyoo & Ndiege

نظام‌های مدیریت یادگیری را بررسی کرده‌اند. همچنین مشخص شد که مقالات کمتری که این رابطه را بررسی می‌کنند به مجلات اصلی راه پیدا می‌کنند؛ بنابراین، یافته‌ها نشان داد که بررسی ارتباط متقابل بین مدیریت دانش و نظام‌های مدیریت یادگیری در دانشگاه‌ها هنوز کمتر مورد بررسی قرار گرفته‌است و احتمالات متعددی برای تحقیقات آینده با مزایای بالقوه برای آموزش عالی دارد. الفایدی^۱ (۲۰۲۳) درباره نقش مدیریت دانش در خروجی آموزشی دانشگاه در میان مطالعات دیگر به روش مرور نظام‌مند به مطالعه مبادرت ورزید. یافته‌های حاکی از آن بود که بسیاری از پژوهش‌ها در جهان عرب و خارج از آن به اهمیت مدیریت دانش و ارتباط آن با بهبود خروجی‌های آموزش دانشگاهی می‌پردازند. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که علاقه واقعی به موضوع مدیریت دانش و بروندهای تحصیلات و آموزش دانشگاهی که از مدت‌ها قبل آغاز شده‌است، با سرعت در سال ۲۰۰۰ تعداد مطالعات خارجی به‌طور قابل توجهی افزایش یافته‌است؛ همچنین مطالعاتی که مستقیماً با اصطلاح مدیریت دانش و بروندهای تحصیلات دانشگاهی مرتبط بودند و مطالعات متوالی طی سال‌های ۲۰۰۱-۲۰۰۶ ادامه یافته و در سال ۲۰۲۱ نیز آثار ارزشمندی در زمینه کاربرد مدیریت دانش در تقویت فرایندهای آموزشی دانشگاهی به انجام رسیده‌است. درمجموع مدیریت دانش نقش مؤثری در تقویت فعالیت‌های آموزشی و بروندهای علمی دانشگاهی دارد.

نتایج پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت دانش در محیط دانشگاهی نقش مهمی در توسعه حرفه‌ای و کاری کارکنان دارد. اشتراک‌گذاری دانش برای پیشرفت تخصصی مؤثر بوده و تولید و کاربرد دانش در رشد نوآوری مؤثر است. همچنین، یافته‌های پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که ارتباط مستقیمی بین فرایندهای مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در حوزه پژوهشی دانشگاه‌ها وجود دارد. علاوه بر آن، مدیریت دانش شرایط بهتری برای کسب آموزش کارکنان دانشگاهی ایجاد می‌کند. سیاست‌گذاری حاکمیتی برای توسعه و پیشرفت کاری در دانشگاه‌ها نقش مهمی داشته و تدوین چارچوب کاربردی برای فرایندهای کاری و آموزشی از اولویت‌های نظام دانشگاهی باید باشد. با توجه به پیشینه پژوهش باید بیان کرد که این مطالعه در خصوص کاربرد نقش ذخیره‌سازی و انتشار دانش در میان کارکنان جامعه دانشگاهی و تأثیر

¹. Alfaidi

آن بر فرایندهای آموزشی است که در مطالعات پیشین کمتر مورد توجه قرار گرفته است. مطالعه پیش رو، مؤلفه های مورد نظر را از ابعاد کاربردی و عملیاتی در میان کارکنان بررسی کرده و به نقش آن در بهبود کیفیت آموزش اشاره می کند که از این نظر دارای نوآوری است.

روش پژوهش

این پژوهش از جنبه هدف در حیطه پژوهش های کاربردی قرار دارد و روش پژوهش نیز پیمایشی و از نوع توصیفی است. جامعه آماری پژوهش نیز شامل تمامی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس است که در این واحد دانشگاهی به انجام وظایف اداری و سازمانی مشغول هستند. تعداد افراد شامل در جامعه آماری نیز ۲۸۷ نفر است که از میان آنان، ۱۵ نفر مدیر و ۲۷۲ نفر کارمند هستند. بر اساس فرمول کوکران نمونه مورد نظر شامل ۱۵ نفر مدیر و نیز ۲۰۰ نفر کارمند تعیین شد. برای گردآوری داده ها به منظور بررسی تأثیر مدیریت دانش و ابعاد آن بر وضعیت آموزشی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. مؤلفه های اصلی آن بر مبنای پرسشنامه مدیریت دانش شرون و لاوسون تهیه و نهایی شد. از میان شش مؤلفه اصلی پرسشنامه نامبرده، سه مؤلفه ذخیره سازی، انتشار و کاربرد دانش محور پژوهش حاضر قرار گرفت. دلیل بررسی این سه مؤلفه آن است که در فعالیت مدیریت دانش در محیط علمی به منظور تقویت توانایی های آموزشی، ذخیره سازی مناسب اطلاعات نقش پررنگی دارد؛ زیرا در هنگام بازیابی اطلاعات از پایگاه دانش، شیوه ذخیره سازی ارتباط مستقیم با آن دارد. همچنین، انتشار دانش در میان کارکنان دانشگاهی از جنبه استفاده از تجارب حرفه ای حائز اهمیت است؛ به دلیل آنکه شیوه نشر اطلاعات مربوط به کارکنان، در توجه بیشتر و جذب مخاطبان نقش مؤثری دارد. همچنین بحث دسترس پذیری و مطالعه سودمند آن نیز حائز اهمیت است. علاوه بر آن، کاربرد دانش در دانشگاه و توسط کارکنان آن ها، سبب استفاده بهینه از اطلاعات ذخیره سازی، خواهد شد که می تواند توانایی افراد را در بهره گیری از تجارب حرفه ای تقویت کرده و در فرایندهای آموزشی مؤثر باشد. پرسشنامه مذکور از این نظر که جامعیت مناسب تری دارد، مورد استفاده قرار گرفت و پژوهش بر اساس سه مؤلفه مهم ذکر شده که بیشتر مورد توجه بوده است، به انجام رسید.

به منظور بررسی روایی پرسشنامه از چند روش بهره گرفته شده است. ۱. پرسشنامه

مورد استفاده در پژوهش حاضر بر اساس پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش شرون و لاوسون تهیه شده است و از مبنای علمی در حوزه مدیریت دانش بهره‌مند شده است. ۲. روایی صوری ابزار توسط اساتید مشاور و راهنما و تأیید ایشان، تأمین شده است. ۳. به منظور بررسی روایی سازه ابزار، از روش تحلیل عاملی اکتشافی (روش تجزیه به مؤلفه‌های اصلی) بهره گرفته شده است. نتایج این بررسی در ادامه بیان شده است و حاکی از روایی سازه ابزار است.

جدول ۱- شاخص‌های کفایت تحلیل عاملی

شاخص‌ها	KMO	بارتلت	درجه آزادی	سطح معناداری
	۰/۸۱	۲۷۱۲/۷۳	۱۰۸۱	۰/۰۰۰۰۱

در جدول ۱ مقادیر مربوط به شاخص KMO و بارتلت و معناداری آن گزارش شده است. شاخص KMO در پژوهش حاضر، برابر ۰/۸۱ است که عدد قابل قبولی است و حاکی از آن است که حجم نمونه انتخابی (۲۱۵ نفر) برای اجرای تحلیل عاملی کافی است. شاخص بارتلت، در بررسی کفایت ماتریس برابر ۲۷۱۲/۷۳ است که در سطح $P \leq ۰/۰۱$ معنادار است. به این معنا که ماتریس به دست آمده کفایت لازم را دارد و داده‌های این پژوهش توانایی عاملی شدن را دارند. این امر ما را به ادامه اجرای تحلیل عاملی مجاز می‌سازد. بررسی ماتریس همبستگی نشان‌دهنده آن بود که مقدار KMO برای تک‌تک عناصر پرسشنامه بالاتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده کفایت این شاخص برای تک‌تک پرسش‌های پرسشنامه است.

علاوه بر این بررسی همبستگی‌های بازتولید شده و باقی‌مانده نشان می‌دهد که عدد مربوط به همبستگی باقی‌مانده همه پرسش‌ها بسیار کوچک است و این امر به معنای آن است که تحلیل عاملی تبیین خوبی از داده‌ها به دست می‌دهد، به این معنا که احتمال اینکه عوامل شناسایی شده وضعیت واقعی پدیده‌ها در دنیای واقعی را تبیین کنند بیشتر است.

در ادامه داده‌ها با استفاده از تحلیل عاملی با استفاده از چرخش واریماکس تحلیل شدند. در نتیجه این چرخش ۳ عامل، دارای مقدار ویژه بزرگ‌تر از ۲ بودند که ارقام مربوط به مقدار ویژه، درصد واریانس و واریانس تراکمی در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول ۲- عامل‌ها، درصد واریانس خاص و مقادیر ویژه (قبل از چرخش)

عامل‌ها	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس تراکمی
۱	۳/۰۹	۶/۵۸	۶۰/۹۵
۲	۲/۳۱	۴/۹۳	۶۵/۸۸
۳	۲/۰۲	۲/۱۲	۶۸

طبق ارقام مندرج در جدول ۲ مقدار ویژه (مجموع مجذور بارهای عاملی) در ۳ عامل بالاتر از ۲ است، به این معنا که بعد از اعمال چرخش واریماکس، ۳ عامل مکنون قابل قبول در پرسشنامه کشف شده‌است و این ۳ عامل قادر به تبیین حدود ۶۸ درصد از واریانس هستند. پایایی متغیرهای اصلی پژوهش از طریق آزمون آلفای کرونباخ موردسنجش قرار گرفت که ضرایب آن در جدول ۳ منعکس شده‌است. برای تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده‌است. به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن و طبقه‌بندی نمرات خام، توصیف اندازه‌های نمونه، تنظیم جدول توزیع فراوانی، درصدها و محاسبه شاخص‌های پراکندگی نظیر میانگین، انحراف استاندارد و غیره از آمار توصیفی استفاده شد. همچنین به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش ابتدا از آزمون کولموگروف - اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها استفاده شده و به دلیل غیر نرمال بودن توزیع، از آزمون نا پارامتریک دو جمله‌ای برای تحلیل فرضیه‌ها استفاده شده‌است.

جدول ۳- ضرایب آلفای کرونباخ برای عامل‌های پژوهش

متغیرها	ضریب آلفا
تأثیر ذخیره دانش بر وضعیت آموزشی	۰/۷۶
تأثیر انتشار دانش بر وضعیت آموزشی	۰/۷۸
تأثیر کاربرد دانش بر وضعیت آموزشی	۰/۸۳

یافته‌ها

برای بررسی یافته‌های پژوهش، قبل از سنجش فرضیه‌ها، اول شاخص‌های توصیفی سه عامل اصلی پژوهش یعنی ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش بر وضعیت آموزشی کارکنان و مدیران دانشگاه تحلیل می‌شود. لذا در جدول ۴ تأثیر ذخیره‌سازی دانش بر وضعیت آموزشی

کارکنان دانشگاه بررسی شده‌است.

جدول ۴- شاخص‌های توصیفی تأثیر ذخیره‌سازی، انتشار و کاربرد دانش بر وضعیت آموزشی

عامل	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمترین نمره	بیشترین نمره
ذخیره‌سازی دانش	۳۹/۸۷	۶/۱۶	-۲/۰۷	۵/۱۹	۱۳	۴۱
انتشار دانش	۴۴/۹۰	۶/۰۲	-۲/۳۲	۴/۴۵	۲۱	۴۹
کاربرد دانش	۶۰/۱۳	۷/۰۸	-۰/۷۳	-۰/۰۵	۲۸	۶۵

بازه احتمالی نمرات در متغیر تأثیر ذخیره‌سازی دانش بر وضعیت آموزشی ۹ تا ۴۵ است. میانگین به‌دست‌آمده در بررسی نظرات کارکنان در رابطه با تأثیر ذخیره دانش بر وضعیت آموزشی کارکنان و مدیران برابر ۳۹/۸۷ است که بالاتر از میانگین نظری (عدد ۲۷) قرار دارد. کمترین نمره به‌دست‌آمده در این متغیر در گروه نمونه برابر ۱۳ و بیشترین نمره برابر ۴۱ است. بازه احتمالی نمرات در متغیر تأثیر انتشار دانش بر وضعیت آموزشی ۱۰ تا ۵۰ است. همچنین، میانگین به‌دست‌آمده در بررسی نظرات کارکنان در رابطه با تأثیر انتشار دانش بر وضعیت آموزشی کارکنان و مدیران برابر ۴۴/۹۰ است که بالاتر از میانگین نظری (عدد ۳۰) قرار دارد. کمترین نمره به‌دست‌آمده در این متغیر در گروه نمونه برابر ۲۱ و بیشترین نمره برابر ۴۹ است. علاوه بر آن، بازه احتمالی نمرات در متغیر تأثیر کاربرد دانش بر وضعیت آموزشی ۱۳ تا ۶۵ است. میانگین به‌دست‌آمده در بررسی نظرات کارکنان در رابطه با تأثیر کاربرد دانش بر وضعیت آموزشی کارکنان و مدیران برابر ۶۰/۱۳ است که بالاتر از میانگین نظری (عدد ۳۹) قرار دارد. کمترین نمره به‌دست‌آمده در این متغیر در گروه نمونه برابر ۲۸ و بیشترین نمره برابر ۶۵ است.

جدول ۵- آزمون K-S (نرمال بودن توزیع متغیرها)

متغیرها	مقدار K-S	سطح معناداری
تأثیر ذخیره دانش بر وضعیت آموزشی	۲/۶۶	۰/۰۰۰۱
تأثیر انتشار دانش بر وضعیت آموزشی	۱/۸۳	۰/۰۰۰۱
تأثیر کاربرد دانش بر وضعیت آموزشی	۲/۴۲	۰/۰۰۰۱

بررسی نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف در جدول ۵ نشان می‌دهد که در تمامی عامل‌ها، مقادیر K-S در سطح $P \leq 0/01$ و در متغیر تأثیر مدیریت دانش بر وضعیت آموزشی در سطح $P \leq 0/05$ معنادار است؛ بنابراین، تفاوت توزیع گروه نمونه با توزیع نرمال معنادار است و درواقع توزیع متغیرها غیر نرمال است. به این ترتیب پیش فرض استفاده از آمار پارامتریک تأمین نشده و می‌بایست از آزمون نا پارامتریک (آزمون دوجمله‌ای) استفاده کرد.

فرضیه اول پژوهش: از دیدگاه کارکنان و مدیران، بین ذخیره‌سازی دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، رابطه معناداری وجود دارد. به منظور پاسخ به فرضیه اول پژوهش از آزمون دوجمله‌ای استفاده شده است. با توجه به بازه احتمالی نمرات که از ۹ تا ۴۵ تعیین شده، عدد ۲۷ به عنوان نقطه برش در نظر گرفته شده است.

جدول ۶- آزمون دوجمله‌ای (معناداری تفاوت نسبت افراد در دو سوی نقطه برش تأثیر ذخیره دانش بر وضعیت آموزشی)

تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت مورد انتظار	سطح معناداری
کمتر از نقطه برش (۲۷-)	۱۵	۰/۰۷	۰/۰۰۰۱
بیشتر از نقطه برش (۲۷+)	۲۰۰	۰/۹۳	

بر اساس نظر پاسخگویان، تعداد کسانی که تأثیر ذخیره‌سازی دانش بر وضعیت آموزشی را کمتر از نقطه برش می‌دانند، ۱۵ نفر (۷ درصد) است و ۲۰۰ نفر (۹۳ درصد)، این امکان را در حد بالاتر از نقطه برش ارزیابی کرده‌اند. سطح معناداری گزارش شده نشان می‌دهد که تفاوت نسبت مشاهده شده و مورد انتظار در دو سوی نقطه برش، در سطح $P \leq 0/01$ معنادار است؛ بنابراین، ذخیره‌سازی دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس رابطه معنادار دارد و لذا فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه دوم پژوهش: از دیدگاه کارکنان و مدیران، انتشار دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس رابطه معنادار وجود دارد. برای پاسخ به فرضیه دوم پژوهش نیز از آزمون دوجمله‌ای استفاده شده است. با توجه به بازه احتمالی نمرات که از ۱۰ تا ۵۰ است، عدد ۳۰ به عنوان نقطه برش در نظر گرفته شده است.

جدول ۷- آزمون دوجمله ای (معناداری تفاوت نسبت افراد در دو سوی نقطه برش تأثیر انتشار دانش بر

وضعیت آموزشی)

تعداد		نسبت مشاهده شده	نسبت مورد انتظار	سطح معناداری
۵۱	کمتر از نقطه برش (۳۰-)	۰/۲۴	۰/۵	۰/۰۰۰۱
۱۶۴	بیشتر از نقطه برش (۳۰+)	۰/۷۶	۰/۵	

بر اساس نظر پاسخگویان، تعداد کسانی که تأثیر انتشار دانش بر وضعیت آموزشی را کمتر از نقطه برش می دانند، ۵۱ نفر (۲۴ درصد) است و ۱۶۴ نفر (۷۶ درصد)، این امکان را در حد بالاتر از نقطه برش ارزیابی کرده اند. سطح معناداری گزارش شده نشان می دهد که تفاوت نسبت مشاهده شده و مورد انتظار در دو سوی نقطه برش، در سطح $P \leq 0/01$ معنادار است. لذا انتشار دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس رابطه معنادار دارد و فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید می شود.

فرضیه سوم پژوهش: از دیدگاه کارکنان و مدیران، کاربرد دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس ارتباط معنادار وجود دارد. برای تحلیل فرضیه سوم نیز از آزمون دوجمله ای استفاده شده است. با توجه به بازه احتمالی نمرات که از ۱۳ تا ۶۵ است، عدد ۳۹ به عنوان نقطه برش در نظر گرفته شده است.

جدول ۸- آزمون دوجمله ای (معناداری تفاوت نسبت افراد در دو سوی نقطه برش تأثیر کاربرد دانش بر

وضعیت آموزشی)

تعداد		نسبت مشاهده شده	نسبت مورد انتظار	سطح معناداری
۱۷	کمتر از نقطه برش (۳۹-)	۰/۰۸	۰/۵	۰/۰۰۰۱
۱۹۸	بیشتر از نقطه برش (۳۹+)	۰/۹۲	۰/۵	

بر اساس نظر پاسخگویان، تعداد کسانی که تأثیر کاربرد دانش بر وضعیت آموزشی را کمتر از نقطه برش می دانند، ۱۷ نفر (۸ درصد) است و ۱۹۸ نفر (۹۲ درصد)، این امکان را در حد بالاتر از نقطه برش ارزیابی کرده اند. سطح معناداری گزارش شده نشان می دهد که تفاوت

نسبت مشاهده شده و مورد انتظار در دو سوی نقطه برش، در سطح $P \leq 0.01$ معنادار است. لذا کاربرد دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس رابطه معنادار داشته و فرضیه سوم پژوهش نیز تأیید می شود.

نتیجه گیری

بر اساس یافته های پژوهش، مدیریت دانش یکی از راهبردهای مهم در دانشگاه ها محسوب می شود که می تواند در زمینه کاربردی برای کارکنان سودمندی داشته باشد. لذا در مدیریت دانش با ذخیره سازی داده های تخصصی ارتباط مستقیم دارد. نتایج نشان داد که ذخیره سازی با افزایش توانایی آموزشی کارکنان و مدیران دانشگاهی رابطه دارد. باید توجه کرد که در این زمینه پشتیبانی از برخی مؤلفه های اساسی دارای اهمیت است. با توجه به توسعه فناوری های اطلاعاتی در حال حاضر استفاده از زیرساخت مناسب، تجهیزات و ابزارهای رایانشی می تواند فرایند ذخیره سازی دانش را ارتقاء بخشد. در کنار آن توجه به مؤلفه فرهنگ اطلاعاتی کارکنان و علاقه مندی به اشتراک گذاری تجارب حرفه ای نقش مهمی بر عهده دارد. فراهم آوری اطلاعات مهم سازمانی در کنار ذخیره سازی سریع و نیز اشاعه به موقع دانش نقش مهمی در خلاقیت و نوآوری فعالیت های دانشگاهی در عرصه آموزش دارد. باید تأکید کرد که به کارگیری مؤلفه های بنیادی در مدیریت دانش، از جمله ذخیره سازی مناسب اطلاعات، برای تقویت فرهنگ سازمانی سودمند است. همواره مشارکت نیروی انسانی در اشتراک گذاری و یکپارچه سازی دانش سازمانی در محیط دانشگاه کار دشواری است؛ زیرا نیازمند اقناع از منظر حرفه ای است تا به نتایج مؤثر منجر شود. نتایج پژوهش کسوماستوتی (۲۰۱۷) از جنبه اشتراک گذاری اطلاعات سازمانی و نیز پژوهش محمود و همکاران (۲۰۲۰) از جنبه تقویت فرهنگ سازمانی برای کاربرد مدیریت دانش در محیط علمی با یافته های پژوهش حاضر دارای هم سویی است.

باید توجه کرد که دسترسی به اطلاعات تولید شده در دانشگاه توسط کارکنان آن، به ابعاد مختلفی از مسائل حرفه ای بازمی گردد. انتشار این داده های سودمند سبب توانمندی مدیران و کارکنان دانشگاه ها شده و استفاده از اطلاعات به اشتراک گذاشته شده، شرایط

بهتری برای فعالیت تخصصی مهیا خواهد ساخت. نشر اطلاعات تخصصی که حاصل تجارب حرفه‌ای است، در اثر مشارکت و پیوند سازمانی تقویت می‌شود. برای تقویت این مؤلفه، نیاز است تا کارکنان از سودمندی دانش موردنظر آگاهی حاصل کنند، ارتباط شبکه داخلی دانشگاه حمایت شود و ساختار فعالیت گروهی موردعنايت قرار گیرد. همچنین انتشار اطلاعات سازمانی باعث ترکیب این داده‌های مفید با تجارب پیشین شده و شرایط بهتری برای آموزش فراهم می‌کند. کارکنان توانمند همواره با انتشار تجارب حرفه‌ای سعی در تعامل بیشتر در محیط دانشگاهی می‌کنند تا آنچه را که خود می‌دانند با دیگران به اشتراک بگذارند. نتایج پژوهش الجدایه (۲۰۲۰) و رامان (۲۰۲۱) در ارتباط با شیوه اشتراک‌گذاری انتشار و تعامل دانش سازمانی و موفقیت در سطوح علمی با یافته‌های این پژوهش دارای اشتراک است. علاوه بر آن باید توجه کرد که استفاده از فناوری‌های نوین در این زمینه نقش مؤثری بر عهده داشته و همواره زمینه انتشار دانش سازمانی را تسریع کرده و سبب توسعه و دسترس‌پذیری مناسب دانش سازمانی در میان کارکنان می‌شود. چنانچه نتایج پژوهش الجدایه (۲۰۲۰)، محمود و همکاران (۲۰۲۰) و زولی و هکتور (۲۰۲۱) در ارتباط با کاربرد مؤثر فناوری در توسعه مدیریت دانش و انتشار اطلاعات، یافته‌های این پژوهش را تأیید می‌کند.

علاوه بر آن، کاربرد دانش در سطوح متعدد دانشگاهی همواره با توسعه و ارتقاء جایگاه آموزشی همکاران رابطه دارد. از این منظر باید توجه کرد که نوآوری‌های علمی که منجر به کاربرد مؤثر اطلاعات در فضای دانشگاهی می‌شوند، بدون همراهی افراد توانمند میسر نخواهد بود. کارکنان باانگیزه در فرایند به‌کارگیری مؤثر دانش نقش محوری دارند. آن‌ها معمولاً تمایل به یکپارچه‌سازی اطلاعات سازمانی و نیز استفاده از اطلاعات سودمند را دارند. از همین رو، تلاش می‌کنند تا در کاوش برای یافتن اطلاعات کاربردی و مفید در فعالیت‌های حرفه‌ای بهتر عمل کنند تا بتوانند از یافته‌های نوین در کار خود استفاده کنند. لذا همین پدیده سبب بهبود وضعیت آموزشی آنان شده و شرایط بهتری برای کاربرد

تجارب سازمانی فراهم می‌کند. این یافته با نتایج پژوهش آدیکاری و شرستا^۱ (۲۰۲۳) از جنبه کاربردهای مدیریت دانش و همراهی با کارکنان در تعامل حرفه‌ای دارای اشتراک است. همچنین از ابعاد نوآورانه و تأثیر خلاقیت در بهبود مؤلفه‌های مدیریت دانش، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج مطالعات زولی و هکتور (۲۰۲۱) و نیز اسالا و همکاران (۲۰۲۳) هم‌سو است.

کاربرد دانش در محیط دانشگاهی، نیازمند تقویت روش‌های مناسب انتشار آن است. برای رسیدن به شرایط مطلوب در دانشگاه، ضرورت دارد تا کارکنان بتوانند در فضای آموزشی با کاربرد بهتر دانش آشنا شوند. از همین رو، توجه به برنامه‌ریزی برای توسعه پایدار در محیط علمی، تقویت راهکارهای مشارکت و نیز استفاده از دانش سازمانی در وظایف حرفه‌ای نقش مهمی در حمایت از اهداف سازمانی در دانشگاه دارد. نتایج پژوهش احمد (۲۰۲۲) در خصوص تأثیر مدیریت دانش در توسعه پایدار در محیط دانشگاهی با یافته‌های این پژوهش دارای اشتراک است. همچنین مطالعه الفایدی (۲۰۲۳) نیز نشان‌دهنده آن است که مطالعات زیادی در سطح جهانی این زمینه به انجام رسیده و مؤلفه‌های مدیریت دانش نقش تأثیرگذاری در تقویت فعالیت‌های آموزشی و نیز بروندهای علمی دانشگاه‌ها دارد. همچنین باید بیان کرد که مجموعه فعالیت‌های علمی در دانشگاه، پیوندی نزدیک با پشتیبانی کارکنان دارد. به هر میزان که کارکنان دانشگاه توانایی بالاتری در حمایت از تدریس و پژوهش علمی در محیط دانشگاه داشته باشند، اعضای هیئت علمی، وظایف خود را بهتر به انجام خواهند رساند. برای ایجاد هماهنگی به‌منظور پیشبرد اهداف دانشگاه، کارمندان نقش مهمی در این روند دارند. مهارت‌های آنان با آموزش ارتقاء می‌یابد و لذا مدیریت دانش نقش مؤثری در بهبود جریان آموزشی آنان خواهد داشت. نتایج پژوهش محمود و همکاران (۲۰۲۰) و نیز رامن (۲۰۲۱) در ارتباط با نقش تقویت کارکنان در آموزش با یافته‌های پژوهش حاضر دارای اشتراک است.

باید تأکید کرد، چنانچه دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس بخواهد به مؤلفه ذخیره‌سازی، انتشار و کاربردپذیری دانش سازمانی به‌عنوان یک سرمایه سازمانی بپردازد،

^۱. Adhikari & Shrestha

بایستی عوامل زیرساختی مناسب را فراهم آورد. بسترها و زیرساخت‌های لازم جهت استقرار و کاربرد سیستم نوینی مانند مدیریت دانش از این لحاظ حائز اهمیت است که پیاده‌سازی این سیستم بدون توجه به نقاط قوت و ضعف آن‌ها، غالباً با شکست و ناکامی در زمینه انتشار مواجه خواهد شد و به تنزل وضعیت آموزشی کارکنان منجر می‌شود. ذخیره‌سازی و انتشار دانش به‌عنوان ستون فقرات مدیریت دانش موردتوجه قرار گرفته‌اند و بسیاری از سازمان‌هایی که مدیریت دانش را با موفقیت به کار گرفته‌اند به نیاز و اهمیت وجود انتشار دانش به‌خوبی واقف‌اند، لذا این واقعیت که انتشار دانش در سازمان نیازمند وجود زیرساخت‌هایی قوی و مناسب است تأیید می‌شود و از طرفی این مهم که این مقوله بر وضعیت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس مؤثر است را نیز باید مدنظر داشت. چنانچه نتایج پژوهش نشان داد که برنامه‌ریزی در این زمینه نیازمند توجه به کارکنان و مؤلفه‌های مؤثر مدیریت دانش و ازجمله فرایندهای آموزشی کارکنان است. همچنین پژوهش اومانیو و ندیگه (۲۰۲۳) نیز حاکی از آن بود که این حوزه مطالعاتی و بررسی ابعاد آموزشی دانشگاهی در ارتباط با مدیریت دانش نیازمند مطالعات نوین و بیشتر است.

پیشنهاده‌ها

- پیشنهاد می‌شود که برای آشنایی کارکنان و مدیران دانشگاهی، با ابعاد کاربردی مدیریت دانش و تعامل بیشتر، دوره‌های آموزشی برگزار شده تا میزان مهارت‌های آنان در این زمینه افزایش یابد.
- تشکیل پایگاه دانش برای ذخیره‌سازی، سازمان‌دهی و اشاعه اطلاعات سازمانی مبتنی بر نیازهای اعلام‌شده.
- راه‌اندازی سیستم جامع و اثربخش سنجش مدیریت دانش و وضعیت آموزشی کارکنان که به‌صورت منظم و مستمر فرایندهای آموزشی را موردسنجش و پایش قرار دهد.
- راه‌اندازی نظام پیشنهادها برای بهبود کارایی و فعالیت‌های سازمانی در راستای توسعه آموزشی کارکنان و مدیران.
- برنامه‌ریزی‌های کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت در ارتباط با توسعه حرفه‌ای و

گسترش تجارب سازمانی برای بهره‌گیری در فعالیت‌های آموزش‌های کارکنان و مدیران.
- تقویت فرهنگ سازمانی و نیروی انسانی دانشگاه برای تمایل به اشتراک‌گذاری تجارب
سازمانی و حرفه‌ای.

References

- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A. & Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(2), 104-114. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.07.003>
- Adhikari, D. R. & Shrestha, P. (2023). Knowledge management initiatives for achieving sustainable development goal 4.7: higher education institutions' stakeholder perspectives. *Journal of Knowledge Management*, 27(4), 1109-1139. DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2022-0172>
- Ahmed, D. T. (2022). The Impact of Knowledge Management Operations In Promoting The Dimensions Of Sustainable Development Of The Organization: An Analytical Study At The College Of Education Al Mustansiriyah University. *Sciences*, 12(2), 332-347. DOI: <http://doi.org/10.37648/ijrssh.v12i02.021>
- Alfaidi, Y. A. (2023). Knowledge management and university education outputs" Scientific Review". *International Multilingual Academic Journal*, 8(2), ONGOING ISSUE.
- Al-Jedaiah, M. (2020). Knowledge management and e-learning effectiveness: Empirical evidence from Jordanian higher education institutions. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 15(5), 50-62.
- Arantes, L. S., Martinelli Junior, O., Viegas, T. D. O. C. & Rohenkoh, J. E. (2021). Maturity and level of knowledge management in the company: an application of Nonaka and Takeuchi model and Fuzzy Logic. *Gestão & Produção*, 28(2), 1-21. DOI: <https://doi.org/10.1590/1806-9649-2020v28e5305>
- Asalla, L. K., Karsen, M., Bandur, A., Prabowo, H. & Putri, M. R. (2023). The Influence of Knowledge Management Systems in Corporate University in Triggering Knowledge Innovation in Higher Education: A Case Study Approach. In *2023 International Conference on Information Management and Technology (ICIMTech)* (PP. 644-648). IEEE. DOI: 10.1109/ICIMTech59029.2023.10277841
- Baptista Nunes, J. M., Kanwal, S. & Arif, M. (2017). Knowledge

- management practices in higher education institutions: a systematic literature review. In: *IFLA WLIC 2017 – Wroclaw, dodand d Libraries. Solidarity. Society. In Session 230 - Knowledge Management*. Retrieved, 14, Nov., 2023, from: <https://library.ifla.org/id/eprint/1716/1/230-nunes-en.pdf>
- Bilquise, G. & Shaalan, K. (2023). Critical Success Factors of Knowledge Management in Higher Education: A Systematic Review. In *International Conference on Emerging Technologies and Intelligent Systems* (pp. 228-239). Springer, Cham. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-031-25274-7_19
- Bratianu, C., Stanescu, D. F. & Mocanu, R. (2021). Exploring the knowledge management impact on business education. *Sustainability*, 13(4), 2313. DOI: <https://doi.org/10.3390/su13042313>
- Chang, C. L. H. & Lin, T. C. (2015). The role of organizational culture in the knowledge management process. *Journal of Knowledge management*, 19(3), 433-455. DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2014-0353>
- Deja, M. (2019). Information and knowledge management in higher education institutions: the Polish case. *Online Information Review*, 43(7), 1209-1227. DOI: <https://doi.org/10.1108/OIR-03-2018-0085>
- García-Fernández, M. (2015). How to measure knowledge management: dimensions and model. *Vine*, 45(1), 107-125. DOI: <https://doi.org/10.1108/VINE-10-2013-0063>
- Gaviria-Marin, M., Merigó, J. M. & Baier-Fuentes, H. (2019). Knowledge management: A global examination based on bibliometric analysis. *Technological Forecasting and Social Change*, 140, 194-220. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.006>
- Girard, J. & Girard, J. (2015). Defining knowledge management: Toward an applied ompendium. *Online Journal of Applied Knowledge Management*, 3(1), 1-20.
- Gonzalez, R. V. D. & Martins, M. F. (2017). Knowledge Management Process: a theoretical-conceptual research. *Gestão Produção*, 24 (2), 248–265. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-530X0893-15>
- Govender, L. N., Perumal, R. & Perumal, S. (2018). Knowledge management as a strategic tool for human resource management at higher education institutions. *South African Journal of Information Management*, 20(1), 1-10.
- Hasani, K. & Sheikhesmaeili, S. (2016). Knowledge management and employee empowerment: A study of higher education

- institutions. *Kybernetes*, 45(2), 337-355. DOI: <https://doi.org/10.1108/K-04-2014-0077>
- Huang, L. S. & Lai, C. P. (2014). Knowledge management adoption and diffusion using structural equation modeling. *Global Journal of Business Research*, 8(1), 39-56.
- Ishak, R. & Mansor, M. (2020). The relationship between knowledge management and organizational learning with academic staff readiness for education 4.0. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 169-184.
- Kaira, W. & Phiri, J. (2021). A Model for Improved Knowledge Management Performance in Higher Education Institutions in Developing Countries: A Case of Zambia. *Open Journal of Business and Management*, 10(1), 543-563. DOI: 10.4236/ojbm.2022.101030
- Khatun, A., George, B. & Dar, S. N. (2021). Knowledge management practices in the higher education sector with special reference to business schools. *Education and Self Development*, 16(2), 47-59. DOI: 10.26907/esd.16.2.04
- Kusumastuti, D. (2017). People behaviours for knowledge management system (KMS) application in higher education: a study at a university gained award from MAKE (Most Admired Knowledge Enterprise). *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(10), 372-376.
- Mahdi, O. R., Nassar, I. A. & Almsafir, M. K. (2019). Knowledge management processes and sustainable competitive advantage: An empirical examination in private universities. *Journal of business research*, 94(C), 320-334. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.013>
- Mahmood, Z., Iftikhar, W., Vistro, D. M. & Tariq, H. I. (2020). An examination of the use of knowledge management/knowledge management systems in achieving and sustaining competitive advantage in higher education institutes: a case study of Asia Pacific University, Malaysia. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(4), 3653-3658.
- Mezghani, E., Exposito, E. & Drira, K. (2016). A collaborative methodology for tacit knowledge management: Application to scientific research. *Future Generation Computer Systems*, 54, 450-455. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.future.2015.05.007>
- Noor, A. S. M., Younas, M. & Arshad, M. (2019). A review on cloud based knowledge management in higher education institutions. *International Journal of Electrical and Computer Engineering*, 9(6), 5420- 5427. DOI: 10.11591/ijece.v9i6.pp5420-

5427

- Omany, J. O. & Ndiege, J. R. (2023). Knowledge management considerations in learning management systems in higher education institutions: a systematic review, synthesis and research agenda. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. Ahead-of-print. DOI: <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-09-2022-0305>
- Omotayo, F. O. (2015). Knowledge Management as an important tool in Organisational Management: A Review of Literature. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 1238, 1-23.
- Quarchioni, S., Paternostro, S. & Trovarelli, F. (2022). Knowledge management in higher education: a literature review and further research avenues. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(2), 304-319. DOI: <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1730717>
- Raman, L. (2021). Application of knowledge management in university research and higher education: an experiment with communities of practice (COP). In *Research Anthology on Facilitating New Educational Practices Through Communities of Learning* (pp. 32-50). IGI Global. DOI: 10.4018/978-1-7998-7294-8.ch003
- Rehman, U. U. & Iqbal, A. (2020). Nexus of knowledge-oriented leadership, knowledge management, innovation and organizational performance in higher education. *Business Process Management Journal*, 26(6), 1731-1758. DOI: <https://doi.org/10.1108/BPMJ-07-2019-0274>
- Sharma, M. K. & Kaur, M. (2016). Knowledge management in higher education institutions. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences*, 4(3), 548-555. DOI: <https://doi.org/10.21013/jmss.v4.n3.p4>
- Sunalai, S. (2015). *Knowledge management systems in higher education institutions in Thailand: A holistic model of enablers, processes, and outcomes*. Doctoral dissertation, Texas A & M University.
- Sunalai, S. & Beyerlein, M. (2015). Exploring knowledge management in higher education institutions: Processes, influences, and outcomes. *Academy of Educational Leadership Journal*, 19(3), 289-308.
- Wagh, N. (2023) *Knowledge Management and its influence on Organizational Performance*. Master Thesis, Faculty of Economics and Administration, Masaryk University.
- Yigzaw, S. T., Jormanainen, I. & Tukiainen, M. (2019). Trends in the role of ICT in higher education knowledge management systems: A systematic literature review. In *Proceedings of the Seventh International Conference on Technological Ecosystems for*

- Enhancing Multiculturalism* (pp. 473-480). DOI: <https://doi.org/10.1145/3362789.3362805>
- Zulay, C. & Héctor, M. (2021). Management of knowledge creativity and innovation in venezuelan university education. *Negotium*, 16(48), 5-17. DOI:10.5281/zenodo.4765294

