



The Role of Organizing and Managing Organizational Knowledge in Improving the Educational Conditions of Academic Staff

Fariborz Doroudi 

*Corresponding author, Assistant professor, Iranian Research Institute for Information Science and Technology (IranDoc), Tehran, Iran. E-mail: doroudi@irandoc.ac.ir

Vahideh Ariamanesh 

MSc. in Information Science and Knowledge, Islamic Azad university, Kerman, Iran. E-mail: aryamanesh.vahideh@gmail.com

Abstract

Objective: Knowledge management is the process and the collection of methods relating to creating, organizing, sharing, using and managing the knowledge and information of an organization. knowledge management Contains maintaining information in a knowledgebase where it is easy to access. Also, it refers to a multidisciplinary approach to achieve organizational goals by Optimal use of knowledge. Much organisational effort has been put into knowledge management initiatives and information technologies can provide a potent means for organizations to manage their Organizational information and experiences. Creating, gathering, organizing and disseminating organizational information is one of the main activities of knowledge management. The current research was conducted with the aim of applying knowledge management in promoting and improving the educational status of managers and employees of Islamic Azad University, Bandar Abbas branch.

Methodology: This research is of an applied type, which was carried out in a survey and descriptive manner. The statistical population includes all managers and employees of Islamic Azad University, Bandar Abbas branch, according to Cochran's formula, 15 managers, 93 female employees and 107 male employees were considered as samples. The sampling method in both groups of managers and employees was random-stratified. A researcher-made questionnaire was used to collect data. In this research, descriptive 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 and Kolmogorov-Smirnov's normal test were used to examine the hypotheses, binomial test.

Findings: The findings showed that knowledge management is effective in promoting and improving the educational status of managers and employees of Islamic Azad University, Bandar Abbas branch. Also, creating knowledge with an average of 40.09, absorbing knowledge with an average of 26.74, and organizing knowledge with an average of 36.81 have a confirming role in promoting and improving the educational status of managers and employees of Islamic Azad University, Bandar Abbas Branch.

Conclusion: Information sharing, collection of professional experiences, organizational interaction at different levels of the university along with creativity of methods and application of information systems play an important role in the development of knowledge management system. Better understanding of knowledge management by employees and specialists, holding knowledge management training courses and workshops, using a comprehensive knowledge management measurement system, creating a knowledge base to organize organizational information, launching a system of suggestions to strengthen the educational process and benefit from organizational experiences, using technologies Up-to-date for optimal management of organizational information and continuous assessment of knowledge management status is one of the suggestions of this research.

Keywords: Islamic Azad University, Bandar Abbas branch, knowledge organization, Knowledge management, university staff, educational status

Article type: Research

How to cite:

Doroudi, F., & Ariamanesh, V. (2024). The Role of Organizing and Managing Organizational Knowledge in Improving the Educational Conditions of Academic Staff. *Library and Information Sciences*, 27(2), 139-156.

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 24/10/2023

Received in revised form: 16/12/2023

Accepted: 18/12/2023


Available online: 17/08/2024

Publisher: Central Library of Astan Quds Razavi
Library and Information Sciences, 2024, Vol. 27, No. 2, pp. 139-156.


© The author(s)



نقش سازماندهی و مدیریت دانش سازمانی در بهبود شرایط آموزشی کارکنان دانشگاهی

فریبرز درودی 

*نویسنده مسئول، استادیار، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایراندک)، تهران، ایران. رایانامه: doroudi@irandoc.ac.ir

وحیده آریامنش 

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

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف کاربرد مدیریت دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس انجام شد.

روش پژوهش: این پژوهش از نوع کاربردی است که به روش پیمایشی و به صورت توصیفی انجام شده است. جامعه آماری شامل تمامی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس است که طبق فرمول کوکران، ۱۵ مدیر، ۹۳ کارمند زن و ۱۰۷ کارمند مرد به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری در هر دو گروه مدیران و کارکنان به صورت تصادفی - طبقه‌ای بود. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از یک پرسشنامه محقق‌ساخته بهره گرفته شد. در این پژوهش به روش توصیفی به تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه پرداخته شد. در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه‌هایی نظیر فراوانی به تحلیل ویژگی‌های جامعه پرداخته شد و آزمون نرمال بودن کولموگروف - اسمیرنف، آزمون دوجمله‌ای برای بررسی فرضیه‌ها استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که مدیریت دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس مؤثر است. همچنین ایجاد دانش با میانگین ۴۰/۰۹، جذب دانش با میانگین ۲۶/۷۴ و سازماندهی دانش با میانگین ۳۶/۸۱ در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس نقش تأییدکننده دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که مدیریت دانش در افزایش توانمندی کارکنان و مدیران دانشگاهی حائز اهمیت است. ایجاد، ذخیره‌سازی، سازماندهی و اشاعه اطلاعات سازمانی در تقویت مهارت‌های آموزشی مؤثر است. حمایت‌های مؤثر از زیرساخت‌ها، توسعه فرهنگ سازمانی در اشتراک‌گذاری اطلاعات، گردآوری تجربه‌های حرفه‌ای، تعامل سازمانی در سطوح مختلف دانشگاه در کنار خلاقیت روش‌ها و به کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی نقش مهمی در توسعه نظام مدیریت دانش دارد.

کلیدواژه‌ها: دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، سازماندهی دانش، مدیریت دانش، کارکنان دانشگاه، وضعیت آموزشی

نوع مقاله: پژوهشی

استناد:

درودی، فریبرز؛ آریامنش، وحیده (۱۴۰۳). نقش سازماندهی و مدیریت دانش سازمانی در بهبود شرایط آموزشی کارکنان دانشگاهی. *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۲۷(۲)، ۱۳۹-۱۵۶.

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۸/۲ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۹/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۹/۲۷ تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۵/۲۷

ناشر: کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی

کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۴۰۳، دوره ۲۷، شماره ۲، شماره پیاپی ۱۰۶، صص. ۱۳۹-۱۵۶.

© نویسندگان



مقدمه

مدیریت دانش فرآیند شناسایی نظام، کسب و انتقال اطلاعات و دانش است که افراد می‌توانند از آن برای ایجاد رقابت استفاده کنند. این پدیده به عنوان فعالیت مالکیت فکری نظرها و دیدگاه‌ها به نفع جهت‌گیری اجتماعی تلقی شده و از طریق روابط اجتماعی در سازمان‌ها ایجاد می‌شود. تعریف مدیریت دانش نشان می‌دهد که می‌توان آن را در هر دو بُعد نظریه و عمل در نظر گرفت و یک زمینه بین‌رشته‌ای است (وو^۱، ۲۰۱۹).

مدیریت دانش در دهه‌های گذشته به عنوان یک همزیستی پویا بین علم و هنر با پیامدهای قابل توجهی بر آموزش کسب و کار و تجارت توسعه یافته است (براتیانو، استانسکو و موکانو^۲، ۲۰۲۱) و در هر سازمانی برای بقا و شکوفایی در محیط‌های آشفته عصر نوین بسیار مهم است. با این حال، اجرای مؤثر آن مستلزم وجود زیرساخت‌های مناسب سازمانی، انسانی و فناوری است (بوسنا و الخراز^۳، ۲۰۲۱). باید تأکید کرد که مدیریت دانش و نوآوری اغلب به عنوان محرک‌های کلیدی برای بهبود عملکرد سازمانی تعریف می‌شوند (انگوک-تان و گریگار^۴، ۲۰۱۸).

امروزه بسیاری از سازمان‌ها سعی در بهبود عملکرد موجود، ایجاد کسب و کار جدید و به دست آوردن دستاورد نوین دارند که آن‌ها را به سمت دستیابی بهتر به اهداف سازمانی هدایت می‌کند. نظام مدیریت دانش یکی از راه‌های فراتر رفتن از هدف سازمان است. بنابراین، مدیریت دانش می‌تواند دانش را ایجاد کرده، انتقال داده و اجرایی سازد تا به موقعیت بهتر دست یابد (المهریزی^۵، ۲۰۲۲). علاوه بر آن، سازمان‌های نوین که دائماً برای تغییر آماده هستند، همواره به چالش کشیده می‌شوند. تنها زمانی می‌توان به مزیت رقابتی دست یافت که سازمان‌ها بدانند چه منابعی برای عملکرد مناسب ضروری است (هولووینسکا^۶، ۲۰۱۹). از این رو، بیشتر سازمان‌ها دانش را به عنوان منبع اصلی برای کسب و حفظ مزیت رقابتی می‌شناسند و آن به یک دارایی سازمانی تبدیل شده است که قابلیت‌های تولیدی و انطباقی سازمان را افزایش می‌دهد و این ثروت سازمانی قابلیت‌های اعضا را برای بهبود محصولات و خدمات و تغییرات در سازمان‌ها افزایش می‌دهد (حسیبا^۷، ۲۰۲۱).

حوزه فعالیت آموزش عالی با رقابت قابل توجهی در سراسر جهان مواجه است. بر این اساس، دانشگاه‌ها باید تلاش بیشتری برای افزایش مزیت‌های رقابتی خود داشته باشند (الفاویر و آتان^۸، ۲۰۲۱). مفهوم مدیریت

-
1. Vu
 2. Bratianu, Stanescu & Mocanu
 3. Boussenna & El Kharraz
 4. Ngoc-Tan & Gregar
 5. Almehrzi
 6. Hołowińska
 7. Hassiba
 8. Alfawaire & Atan

دانش توسط سازمان‌ها برای تکمیل یکدیگر پذیرفته شده است. مؤسسات آموزش عالی، یادگیری سازمانی را به عنوان ابزاری برای بهبود کارایی سازمانی پذیرفته‌اند (السلامی، هاشم و عبدالجبار، ۲۰۲۳). بنابراین، مدیریت دانش جنبه ضروری هر نظام آموزش عالی است. این پدیده ارزشمند با توسعه منابع انسانی و مادی مرتبط است. در صورت مؤثر بودن منجر به شایستگی کارکنان و تحقق اهداف سازمانی می‌شود (نواگوو^۱، ۲۰۲۲). همچنین، مدیریت دانش در مؤسسات آموزشی، ترکیبی عالی از برون‌داد فکری پژوهشگران دانشگاهی است. راهبرد مدیریت دانش، ظرفیت و اهمیت زیادی برای پژوهشگران دانشگاهی دارد (سینق و پاناکال^۲، ۲۰۱۹). باید بیان کرد که مؤسسات آموزش عالی در سراسر جهان اهمیت مدیریت دانش را درک کرده‌اند. با این حال، چنین مؤسساتی هنوز در مراحل شکل‌گیری پرداختن، ارزیابی و اجرای مزایای مدیریت دانش با توجه ویژه به مدیریت منابع انسانی هستند.

مدیریت دانش، ابزاری قابل اجراست که از طریق آن، مؤسسات نامبرده می‌توانند از سرمایه فکری و اجتماعی خود به صورت سودمند استفاده کنند (گوندر، پرومال و پرومال^۳، ۲۰۱۸). علاوه بر آن، مؤسسات آموزش عالی پیوسته در تلاش برای ایجاد و حفظ تعالی هستند. در این تلاش، یکی از ابتکارات اصلی، مهار نهادهای موجود یعنی منابع داخلی و استفاده بهینه از آن است. در سازمان‌های آموزش عالی، ایجاد و انتشار دانش از دارایی‌های مؤسسه دارای اهمیت است (رامان^۴، ۲۰۲۱). ذکر این نکته حائز اهمیت است که همه مؤسسات دانشگاهی به نوعی به مجموعه دانش کمک می‌کنند. برای ادامه گسترش آن‌ها، اطلاعات و داده‌های حاصل باید در یک حیطه مشخص گردآوری شده و در سراسر جامعه به اشتراک گذاشته شود. بر اساس پژوهش‌های انجام گرفته، دانش توسعه‌یافته در مؤسسات دانشگاهی به اندازه کافی حفظ یا جمع‌آوری نمی‌شود. همچنین مشاهده شده است که اکثر محتوا یا دانش توسعه‌یافته در مؤسسات دانشگاهی برای عموم ناشناخته است (گالگوسیا و لاکشمی^۵، ۲۰۲۲). از این رو، دانشگاه‌ها باید دارایی‌های دانش خود را مدیریت کنند و خلاقانه فعالیت کنند تا توانمندسازها را به حداکثر و موانع مرتبط با فرآیندهای مدیریت دانش را به حداقل برسانند (ور رامجوون و رالی^۶، ۲۰۲۰). به همین دلیل، 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 (مهدی، ناصر و المسافیر^۷، ۲۰۱۹).

1. Nwagwu
2. Singh & Panackal
3. Govender, Perumal & Perumal
4. Raman
5. Galgotia & Lakshmi
6. Veer Ramjeawon & Rowley
7. Mahdi, Nassar & Almsafir

مدیریت دانش ظرفیت تأثیرگذاری مثبت بر تدوین راهبردهای سازمانی را دارد، اما به طور ایده‌آل باید در سطح اجرایی ارائه شود تا ظرفیت آن به طور کامل محقق شود. در زمینه‌های آموزش و یادگیری دانشگاهی و پژوهش به تمرین فعالیت‌های مدیریت دانش بیشتری نیاز است (سوکنونان و ماهاراج^۱، ۲۰۱۹). نتایج مطالعات نشان می‌دهد که دانشگاه‌ها به عنوان واسطه‌ها، دروازه‌بان، ارائه‌دهنده و ارزیاب دانش عمل می‌کنند (آردیتو و دیگران^۲، ۲۰۱۹). همان‌طور که می‌دانیم، دانش ضمنی^۳ منبعی است که در ذهن افراد به شکل تجربیات، ایده‌ها، باورها، ارزش‌ها و هنجارها تجسم می‌یابد (مورومبا و دیگران^۴، ۲۰۲۰) و بنابراین، مدیریت دانش در درون مدیریت سازمانی عمل می‌کند، اما بر منابع ناملموس تمرکز دارد که به دلیل انتزاع، معنای استعاری و غیرخطی بودن از منابع محسوس متمایز می‌شوند (براتیانو، استانسکو و موکانو، ۲۰۲۱). بررسی‌ها نشان می‌دهند که کسب، اشتراک، کاربرد و حفاظت از دانش به طور قابل توجهی بر سودمندی ادارک و سهولت استفاده تأثیر می‌گذارد (احمد، احمد و بهاتی^۵، ۲۰۲۳). همچنین، مؤسسات آموزش عالی نقش حیاتی در تولید، انتقال، انتشار و به کارگیری دانش دارند. آن‌ها باید همیشه نقش و عملکرد خود را بر اساس دانش تولید، ذخیره، به اشتراک گذاشته شده و اعمال شده ایفا کند (فیسکال^۶، ۲۰۱۹). همواره دانشگاه‌ها به عنوان سازمان‌های ارائه‌دهنده دانش با ارزش افزوده، در تولید و انتشار دانش رشد می‌کنند و تا حد زیادی به عملکرد کارکنان خود برای تسهیل و تولید و انتشار مستمر آن تکیه می‌کنند (مائند^۷، ۲۰۲۱)؛ ولی با وجود علاقه فزاینده به مدیریت دانش برای مؤسسات آموزش عالی، پژوهش‌ها درباره این موضوع هنوز به صورت مجزا و محدود است (کوآرچینی، پاترنوسترو و تروورالی^۸، ۲۰۲۲). در کنار این مطلب باید بیان کرد که شرایط فیزیکی، بودجه، مدیریت منابع انسانی و فناوری، تقسیم کار، حجم کار، مدیریت زمان، ارتباطات، بوروکراسی، تمایز ساختاری، انگیزه، فردگرایی و رفتار سازمانی بر قابلیت‌های زیرساخت مدیریت دانش تأثیر می‌گذارند (فایدا-کینیک و ستین^۹، ۲۰۲۶).

با توجه به آن که مدیریت دانش، امروزه به عنوان یکی از اصول مدیریت منابع انسانی محسوب شده و با تکیه بر پشتوانه علمی و کاربردی، به توسعه روزافزون منابع انسانی و بهره‌وری مناسب منجر می‌شود و نیز با وجود تعداد قابل توجه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، با شرح وظایف متنوع، گوناگون و مورد نیاز در مؤسسات آموزش عالی، نقش کاربرد مدیریت دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان

1. Suknunan & Maharaj
2. Ardito & et al.
3. Tacit Knowledge
4. Murumba & et al.
5. Ahmad, Ahmad & Bhatti
6. Fiscal
7. Maende
8. Quarchioni, Paternostro & Trovarelli
9. Fayda-Kinik & Cetin

این دانشگاه یکی از مسائل مهم در بهبود کیفیت فعالیت‌های آکادمیک است. با عنایت به در دسترس نبودن دوره‌های آموزشی مورد نیاز در مؤسسات آموزشی خارج از سازمان و محدود بودن پاره‌ای از دوره‌های آموزشی موجود و سایر مشکلات در این حوزه، این پژوهش به بررسی وضعیت تولید و سازماندهی دانش سازمانی در محیط دانشگاه که از تجارب ارزشمند دانشگاهی تشکیل شده و نقش آن در فرایند آموزشی کارکنان و مدیران دانشگاه می‌پردازد و این موضوع را مورد بررسی قرار می‌دهد.

هدف اصلی پژوهش بررسی نقش مدیریت دانش در بهبود شرایط آموزشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس است و این پرسش اساسی نیز مد نظر است که چه ابعادی از دانش در این مسیر نقش دارند؟ برای پاسخگویی به این پرسش مهم سه فرضیه اصلی تدوین شد. فرضیه‌های پژوهش عبارت است از: فرضیه اول پژوهش: از دیدگاه کارکنان و مدیران، ایجاد دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس مؤثر است؛ فرضیه دوم پژوهش: از دیدگاه کارکنان و مدیران، جذب دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس مؤثر است. فرضیه سوم پژوهش: از دیدگاه کارکنان و مدیران، سازماندهی دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس مؤثر است.

پیشینه پژوهش

مدیریت دانش نقش مهمی در تقویت فعالیت‌های هر سازمانی دارد. در محیط علمی و فرهنگی، مدیریت دانش توانایی کارکنان را افزایش داده و سبب استفاده از تجارب دیگران سازمانی می‌شود. بر این اساس در محیط دانشگاهی نیز مدیریت دانش می‌تواند به تقویت شرایط آموزشی کارکنان یاری رساند. با عنایت به مطالعات انجام شده در این حوزه، نقش مدیریت دانش در پشتیبانی و حمایت از فعالیت‌های آموزشی کارکنان دانشگاهی در منابع علمی مورد بررسی قرار گرفت. در ادامه پاره‌ای از پژوهش‌های مرتبط با نقش مدیریت دانش در فعالیت‌های علمی، آموزشی و تقویت نوآوری کارکنان محیط‌های علمی معرفی می‌شود.

سکوندو و دیگران^۱ (۲۰۱۹) به بررسی نقش مدیریت دانش در دانشگاه‌های کارآفرین برای برنامه‌ریزی در آینده پرداختند. نتایج نشان داد که مطالعات درباره مدل‌ها و ابزارهای مدیریت دانش در دانشگاه کارآفرین پراکنده است و ذیل پژوهش‌های غیرمرتبط به انجام رسیده است. جریان‌های اصلی پژوهشی در این زمینه نیز عبارتند از: انتقال دانش در همکاری دانشگاه و صنعت؛ ایجاد دانش در آموزش کارآفرینی؛ فرآیندهای مدیریت دانش برای دانشگاه‌ها؛ و نقش دانشگاه کارآفرین برای حمایت از توسعه منطقه‌ای فعالیت‌های دانش‌بنیان.

همچنین مشخص شد که پرداختن به پیامدهای مشخص شده برای سیاستگذاران چندان موفق نبود است. پژوهش سلامی و سهیمی^۱ (۲۰۱۹) درباره پذیرش سیستم‌های مدیریت دانش در بین دانشگاهیان دانشگاه‌های نیجریه نشان داد که عوامل مؤثر در این فرایند شامل مؤلفه‌های مهمی می‌شود که عبارتند از: عوامل سازمانی (ساختار، حمایت دولتی، فرهنگ و زیرساخت سازمانی)؛ عوامل فردی (دانش، نوآوری شخصی، تجربه و نگرش)؛ حمایت مدیریتی (آموزش، ابتکارات مدیریت و رهبردی)؛ و مؤلفه‌های فناوری (آزمایش‌پذیری، سازگاری، قابلیت مشاهده و پیچیدگی). همچنین مشخص شد که عوامل حمایتی فردی و مدیریتی نقش عمده‌ای در پذیرش سیستم‌های مدیریت دانش در نیجریه ایفا می‌کنند.

پژوهش فام و دیگران^۲ (۲۰۲۱) درباره بررسی و ارزیابی عوامل مرتبط با مدل مدیریت دانش در دانشگاه‌های هانوی در ویتنام به انجام رسید. نتایج نشان داد که در برنامه‌ریزی استفاده از مدیریت دانش در دانشگاه عواملی چون: اشتراک دانش، ساماندهی دانش با استفاده از سیستم‌های کلان‌داده، فرایند ایجاد و استفاده از دانش، رهبری علمی، گردآوری، ذخیره‌سازی و رتبه‌بندی دانش نقش بالاتری نسبت به دیگر عوامل دارند. ولاسکز و لارا^۳ (۲۰۲۱) به بررسی نقش مدیریت دانش در دو دانشگاه قبل از بعد از کووید ۱۹ در کشور پرو پرداختند. یافته‌ها نشان داد که عملکرد دانشگاه و چالش‌های مرتبط با مدیریت دانش در طول فراگیری کووید ۱۹ دچار تحول شده است. همچنین، مشخص شد که سیاست جدید دستورالعمل‌های مجازی و تحول دیجیتال فرآیند آموزشی باعث بهبود کارایی هزینه‌ها شده است. با این حال، این سیستم همچنین دارای تعدادی اشکالات و چالش‌های جدی در نوآوری، تحقیق، ارتباط با صنعت و دانشگاه است. نتایج حاکی از آن بود که نظام دانشگاهی نیازمند دیدگاه جدیدی در نوآوری با طرح مدیریت دانش در کشور پرو است. پژوهش ایوها و ایگبندیون^۴ (۲۰۲۲) به مطالعه درباره تأثیر مدیریت دانش به عنوان یک راهبرد برای راهنمایی کسب‌وکار آموزشی مریان در دانشگاه‌های نیجریه اختصاص داشت. نتایج نشان داد که مدیریت دانش، توانایی مؤسسه آموزش عالی را در مراحل اصلی فعالیت‌های آموزشی برای توسعه در رقابت سالم تقویت می‌کند. همچنین، مشخص شد که چالش اصلی در این میان آن است که دانشگاه چگونه دانش ضمنی و صریح را مدیریت کرده و اطمینان حاصل کند که این دانش را با سایر دیگرانی که ممکن است آن را در شرایط فعلی و آینده مفید بدانند، به اشتراک بگذارند. همچنین سازوکارهایی برای بهره‌گیری از هوش جمعی، مهارت‌ها و تخصص کارکنان ارشد و با تجربه به منظور ایجاد پایگاه دانش توسعه‌دهنده در نظر گرفته شد.

1. Salami & Suhaimi

2. Pham & et al.

3. Velásquez & Lara

4. Iyoha & Igbinedion

الشریوفی^۱ (۲۰۲۲) در پژوهش خود به موضوع مدیریت دانش در افزایش کارایی عملکرد دانشگاه‌های عربستان پرداخت. یافته‌های پژوهش بیانگر آن بود که مدیریت دانش شامل: فناوری اطلاعات، فرهنگ و ساختار سازمانی در رابطه با عملکرد بدنه اداری شامل مواردی چون: عناصر شخصی، عناصر عملکردی و دانش کارکنان نقش تقویت کننده دارد. همچنین مشخص شد که از زمره الزامات شغلی توجه به توسعه و پیشرفت دانش فردی است که با تدوین و ساماندهی آن می‌توان میزان عملکرد اداری و سازمانی را افزایش داد. لیو و ژنگ^۲ (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی جامع فازی مبتنی بر فناوری هوش مصنوعی در ارتقاء مدیریت دانش نوآورانه در دانشگاه‌های چین پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که با در نظر گرفتن رتبه‌بندی شاخص تأثیر جامع همه عوامل برای شناسایی تأثیر دانش نوآورانه در دانشگاه، روش تصمیم‌گیری گروهی، آزمایش نتایج تصمیم‌گیری و بهره‌گیری از آزمایشگاه ارزیابی برای تحلیل عوامل مؤثر بر مدیریت دانش نقش مهمی در توسعه ساماندهی دانش سازمانی دارد. با استفاده از مدل ارزیابی الگوریتم تحلیل فازی مدیریت دانش مبتنی بر هوش مصنوعی مشخص شد که دانشگاه‌ها توان مناسبی در تولید دانش سازمانی دارند و این دانش ارتباط مستقیم با حل مشکلات آن‌ها دارد.

السلامی، هاشم و عبدالجبار^۳ (۲۰۲۳) به بررسی رابطه بین شیوه‌های مدیریت دانش و روش‌های یادگیری سازمانی در محیط دانشگاه‌های عراق پرداختند. نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی ارتباط نزدیکی وجود دارد. همچنین مشخص شد که تأثیر مدیریت دانش با عنایت به عوامل سازنده آن مانند: ایجاد و اشتراک دانش، ذخیره و کاربرد دانش و نیز به دست آوردن دانش در یادگیری سازمانی قابل توجه است. این یافته‌ها نشان داد که مدیریت دانشگاه‌ها نیازمند تدوین راهبردهای دانش برای پیاده‌سازی شیوه‌های مدیریت دانش هستند.

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت دانش در زمینه آموزش و توسعه آن نقش مهمی برعهده دارد. استفاده از مدل‌ها، ابزارها، جریان‌های انتقال دانش، تأثیر در کارآفرینی، اهمیت ساختار، حمایت دولتی، فرهنگ، نوآوری، تجربه و نگرش کارکنان و نیز زیرساخت سازمانی همگی نقش مهمی در پشتیبانی از فعالیت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها دارد. همچنین عواملی چون: حمایت مدیریتی، خلاقیت، نگرش مدیریتی و رهبری می‌تواند در ساختار سیستم مدیریت دانش مؤثر باشد. علاوه بر آن، اشتراک دانش، ساماندهی دانش با استفاده از سیستم‌های کلان‌داده و انتقال تجارب حرفه‌ای در محیط‌های دانشگاهی سبب تقویت بنیادی مدیریت دانش

1. Alsharyofi

2. Liu & Zhang

3. Al-Sulami, Hashim & Abduljabbar

می‌شود. باید تأکید کرد که عواملی مانند: فناوری اطلاعات، فرهنگ و ساختار سازمانی می‌تواند تا حد زیادی فرایندهای مدیریت دانش تقویت کند.

روش پژوهش

انتخاب و تعیین روش پژوهش در مطالعات حوزه علوم انسانی یکی از مراحل مهم در هر پژوهش به شمار می‌رود و پژوهشگر باید روش مورد نظر خود را متناسب با نوع پژوهش خود تعیین کند. آن چه در این میان مهم و شایان تأمل و دوران‌دیشی است، رابطه تنگاتنگ روش پژوهش با هدف‌ها، ماهیت موضوع و میزان دسترسی به امکانات اجرایی است تا با بهره‌گیری از آن‌ها پاسخ‌هایی دقیق و مناسب به پرسش‌های مطرح شده در پژوهش انجام شده و با طی مراحل منظم و علمی، بررسی و تحلیل منطقی یافته‌ها صورت گیرد. پژوهش حاضر از نظر هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی است. از نظر روش گردآوری داده‌ها پیمایشی از نوع توصیفی است؛ زیرا به بررسی نظرات یک گروه درباره موضوع خاص می‌پردازد.

جامعه آماری در پژوهش حاضر عبارت است از تمامی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس. این تعداد مشتمل است بر ۱۵ مدیر، ۲۷۲ کارمند شامل ۱۲۳ زن و ۱۴۹ مرد. نمونه‌ها نیز با بهره‌گیری از فرمول کوکران عبارت است از ۱۵ مدیر، ۹۳ کارمند زن و ۱۰۷ کارمند مرد از جامعه آماری نامبرده. با توجه به رصد جامعه آماری پیش از انجام پژوهش و کم بودن تمایل برای پاسخگویی به پرسشنامه توسط برخی از کارکنان و نیز با عنایت به سرعت عمل در انجام پژوهش و استفاده بهینه از زمان، در این پژوهش از فرایند نمونه‌گیری استفاده شد. ابزار گردآوری اطلاعات برای بررسی تأثیر مدیریت دانش و ابعاد آن بر وضعیت آموزشی عبارت است از پرسشنامه محقق‌ساخته که مؤلفه‌های اصلی آن از پرسشنامه مدیریت دانش شرون و لاوسون اخذ شده است. دلیل استفاده از این پرسشنامه آن است که ابعاد مورد نظر پژوهش در این پرسشنامه موجود و امکان بهره‌گیری مناسب از آن در پژوهش فراهم بود. پرسشنامه مدیریت دانش مذکور به بررسی مؤلفه‌های ایجاد، جذب، سازماندهی، ذخیره، انتشار و کاربرد دانش می‌پردازد. همچنین از آنجا که نقش ایجاد و جذب دانش برای بهره‌گیری از تجارب حرفه‌ای در سازمان دارای اهمیت بالایی است؛ زیرا تجربه دیگر کارکنان در زمان کاری و به کارگیری این تجارب برای انجام بهینه فعالیت‌های تخصصی دارای اهمیت است؛ و در کنار آن برای دستیابی به اطلاعات سازمانی، مدیریت و سازماندهی اطلاعات در زمان بازبایی و بهره‌گیری تسریع ایجاد می‌کند و این عوامل در برنامه‌ریزی حرفه‌ای نقش مهمی برعهده دارند؛ بنابراین، این سه مؤلفه انتخاب شدند و در پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. هر مؤلفه با ۴ پرسش در طول مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از بسیار زیاد تا بسیار کم مؤلفه‌های مورد نظر را می‌سنجد. روایی پرسشنامه مدیریت دانش از طریق همبستگی بین هر یک از

مؤلفه‌های پرسشنامه توسط لاوسون تأیید شده است. علاوه بر آن در تهیه پرسشنامه اصلی از نظر تعدادی از پژوهشگران و استادان حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی استفاده شد و بر مبنای آن این پرسشنامه ویرایش و به صورت نهایی درآمد. مؤلفه‌های اصلی در این پژوهش عبارت است از: ایجاد دانش، جذب دانش و سازماندهی دانش. دلیل توجه به این سه مؤلفه آن بود که پژوهشگران قصد داشتند تا نقش این مؤلفه‌ها را برای سنجش پایایی متغیرهای اصلی پژوهش را از طریق آزمون آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار دهند که ضرایب آن در جدول ۱ منعکس شده است. برای تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی استفاده شده است. 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 - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها استفاده شده و به دلیل غیرنرمال بودن توزیع، از آزمون ناپارامتریک دو جمله‌ای برای تحلیل فرضیه‌ها استفاده شده است. در این پژوهش مدیران و کارمندان به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شده بودند و با عنایت به آن که تعداد مدیران محدود و نیز مدیران میانی بودند و اظهار نظر آنان نزدیک به نظر کارکنان بود؛ بنابراین، تمامی پاسخگویان به صورت یکپارچه با عنوان کارکنان و تحت یک جامعه آماری منسجم در نظر گرفته شده و مورد بررسی قرار گرفتند.

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ برای عامل‌های پژوهش

متغیرها	ضریب آلفا
تأثیر ایجاد دانش بر وضعیت آموزشی	۰.۸۱
تأثیر جذب دانش بر وضعیت آموزشی	۰.۷۸
تأثیر سازماندهی دانش بر وضعیت آموزشی	۰.۷۷

یافته‌های پژوهش

ابتدا شاخص‌های توصیفی سه مؤلفه اصلی پژوهش یعنی ایجاد دانش، جذب دانش و سازماندهی دانش بر وضعیت آموزشی کارکنان و مدیران دانشگاه مورد بررسی قرار می‌گیرد. در جدول ۲ تأثیر ایجاد دانش بر وضعیت آموزشی کارکنان دانشگاه بررسی شده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی تأثیر ایجاد دانش بر وضعیت آموزشی

تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	کمترین نمره	بیشترین نمره
۲۱۵	۴۰.۰۹	۵.۲۱	-۱.۸۶	۵.۰۵	۱۶	۴۴

بازه احتمالی نمرات در متغیر تأثیر ایجاد دانش بر وضعیت آموزشی ۹ تا ۴۵ است. همچنین، میانگین به دست آمده در بررسی نظرات کارکنان در رابطه با تأثیر ایجاد دانش بر وضعیت آموزشی کارکنان و مدیران

دانشگاه برابر ۴۰/۰۹ است که بالاتر از میانگین نظری (رقم ۲۷) قرار دارد. کمترین نمره به دست آمده در این متغیر در گروه نمونه برابر ۱۶ و بیشترین نمره برابر ۴۴ است. در ادامه و در جدول ۳ تأثیر جذب دانش بر وضعیت آموزشی کارکنان و مدیران دانشگاه بررسی شده است.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی تأثیر جذب دانش بر وضعیت آموزشی

تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمترین نمره	بیشترین نمره
۲۱۵	۲۶.۷۴	۵.۶۸	-۱.۳۲	۱.۳۲	۱۰	۳۰

بر اساس داده‌های جدول ۳، بازه احتمالی نمرات در متغیر تأثیر جذب دانش بر وضعیت آموزشی کارکنان و مدیران دانشگاه ۶ تا ۳۰ است. بر این اساس، میانگین به دست آمده در بررسی نظرات کارکنان در رابطه با تأثیر جذب دانش بر وضعیت آموزشی کارکنان و مدیران برابر ۲۶/۷۴ است که بالاتر از میانگین نظری (رقم ۱۸) قرار دارد. کمترین نمره به دست آمده در این متغیر در گروه نمونه برابر ۱۰ و بیشترین نمره برابر ۳۰ است. در جدول ۴ نیز تأثیر سازماندهی دانش بر وضعیت آموزشی کارکنان و مدیران دانشگاه بررسی شده است.

جدول ۴. شاخص‌های توصیفی تأثیر سازماندهی دانش بر وضعیت آموزشی

تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمترین نمره	بیشترین نمره
۲۱۵	۳۶.۸۱	۵.۳۲	-۱.۲۵	۲.۱۶	۱۸	۴۰

با توجه به داده‌های جدول ۴ بازه احتمالی نمرات در متغیر تأثیر سازماندهی دانش بر وضعیت آموزشی ۸ تا ۴۰ است. میانگین به دست آمده در بررسی نظرات کارکنان در رابطه با تأثیر سازماندهی دانش بر وضعیت آموزشی کارکنان و مدیران برابر ۳۶/۸۱ است که بالاتر از میانگین نظری (رقم ۲۴) قرار دارد. کمترین نمره به دست آمده در این متغیر در گروه نمونه برابر ۱۸ و بیشترین نمره برابر ۴۰ است.

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

متغیرها	مقدار K-S	سطح معنی‌داری
تأثیر ایجاد دانش بر وضعیت آموزشی	۲.۰۰	۰.۰۰۰۱
تأثیر جذب دانش بر وضعیت آموزشی	۲.۳۸	۰.۰۰۰۱
تأثیر سازماندهی دانش بر وضعیت آموزشی	۲.۳۲	۰.۰۰۰۱

با توجه به داده‌های جدول ۵ بررسی نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف 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 $P \leq 0.05$ معنی‌دار است. بنابراین، تفاوت توزیع گروه نمونه با توزیع نرمال معنی‌دار و در واقع، توزیع متغیرها غیرنرمال است. به این ترتیب، پیش فرض استفاده از آمار پارامتریک تأمین نشده و می‌بایست از آزمون ناپارامتریک (آزمون دو جمله‌ای) استفاده کرد.

بررسی فرضیه اول پژوهش: از دیدگاه کارکنان و مدیران، ایجاد دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس مؤثر است.

به منظور پاسخ به فرضیه اول از آزمون دوجمله‌ای استفاده شده است. با توجه به بازه احتمالی نمرات که از ۹ تا ۴۵ است، عدد ۲۷ به عنوان نقطه برش در نظر گرفته شده است.

جدول ۶. آزمون دو جمله‌ای (معنی‌داری تفاوت نسبت افراد در دو سوی نقطه برش تأثیر ایجاد دانش بر وضعیت آموزشی)

سطح معنی‌داری	نسبت مورد انتظار	نسبت مشاهده شده	تعداد	
			کمتر از نقطه برش (-۲۷)	بیشتر از نقطه برش (+۲۷)
۰.۰۰۰۱	۰.۵	۰.۰۴	۹	
	۰.۵	۰.۹۶	۲۰۶	

بر اساس داده‌های جدول ۶، تعداد کسانی که تأثیر ایجاد دانش بر وضعیت آموزشی را کمتر از نقطه برش می‌دانند، ۹ نفر (۴ درصد) است و ۲۰۶ نفر (۹۶ درصد)، این امکان را در حد بالاتر از نقطه برش ارزیابی کرده‌اند. بنابراین، سطح معنی‌داری گزارش شده نشان می‌دهد که تفاوت نسبت مشاهده شده و مورد انتظار در دو سوی نقطه برش، در سطح $P \leq 0.01$ معنی‌دار است. بنابراین، طبق نظر شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر، ایجاد دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس مؤثر است و فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود.

بررسی فرضیه دوم پژوهش: از دیدگاه کارکنان و مدیران، جذب دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس مؤثر است.

به منظور پاسخ به فرضیه دوم نیز از آزمون دوجمله‌ای استفاده شده است. با توجه به بازه احتمالی نمرات که از ۶ تا ۳۰ است، عدد ۱۸ به عنوان نقطه برش در نظر گرفته شده است.

جدول ۷. آزمون دو جمله‌ای (معنی‌داری تفاوت نسبت افراد در دو سوی نقطه برش تأثیر جذب دانش بر وضعیت آموزشی)

سطح معنی‌داری	نسبت مورد انتظار	نسبت مشاهده شده	تعداد	
			کمتر از نقطه برش (-۱۸)	بیشتر از نقطه برش (+۱۸)
۰.۰۰۰۱	۰/۵	۰/۱۴	۳۰	
	۰/۵	۰/۸۶	۱۸۵	

بر اساس داده‌های جدول ۷، تعداد کسانی که تأثیر جذب دانش بر وضعیت آموزشی را کمتر از نقطه برش می‌دانند، ۳۰ نفر (۱۴ درصد) است و ۱۸۵ نفر (۸۶ درصد)، این امکان را در حد بالاتر از نقطه برش ارزیابی کرده‌اند. سطح معنی‌داری گزارش شده نشان می‌دهد که تفاوت نسبت مشاهده شده و مورد انتظار در دو سوی نقطه برش، در سطح $P \leq 0.01$ معنی‌دار است. بنابراین، طبق نظر پاسخگویان در پژوهش حاضر، جذب دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس مؤثر است و فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود.

بررسی فرضیه سوم پژوهش: از دیدگاه کارکنان و مدیران، سازماندهی دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس مؤثر است. به منظور پاسخ به فرضیه سوم پژوهش نیز از آزمون دوجمله‌ای استفاده شده است. با توجه به بازه احتمالی نمرات که از ۸ تا ۴۰ است، عدد ۲۴ به عنوان نقطه برش در نظر گرفته شده است.

جدول ۸. آزمون دو جمله‌ای (معنی‌داری تفاوت نسبت افراد در دو سوی نقطه برش تأثیر سازماندهی دانش بر وضعیت آموزشی)

سطح معنی‌داری	نسبت مورد انتظار	نسبت مشاهده شده	تعداد	
			۱۷	کمتر از نقطه برش (-۲۴)
۰.۰۰۰۱	۰/۵	۰/۰۸	۱۹۸	بیشتر از نقطه برش (+۲۴)
	۰/۵	۰/۹۲		

بر اساس داده‌های جدول ۸، تعداد کسانی که تأثیر سازماندهی دانش بر وضعیت آموزشی را کمتر از نقطه برش می‌دانند، ۱۷ نفر (۸ درصد) است و ۱۹۸ نفر (۹۲ درصد)، این امکان را در حد بالاتر از نقطه برش ارزیابی کرده‌اند. سطح معنی‌داری گزارش شده نشان می‌دهد که تفاوت نسبت مشاهده شده و مورد انتظار در دو سوی نقطه برش، در سطح $P \leq 0.01$ معنی‌دار است. بنابراین، بر اساس نظر پاسخگویان در پژوهش حاضر، سازماندهی دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس مؤثر است و بنابراین فرضیه سوم پژوهش نیز تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که ایجاد دانش در افزایش توانمندی کارکنان و مدیران دانشگاهی حائز اهمیت است. ایجاد دانش سازمانی سبب می‌شود تا در دانشگاه تجارب حرفه‌ای متناسب با اهداف علمی و فعالیت‌های آموزشی حفظ شده و در مسیر انجام وظایف سازمانی مؤثر باشد. ایجاد دانش به این معناست که مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان بر اساس روش‌های مدیریت دانش شناسایی شده و در مرحله بعد مورد بهره‌برداری قرار گیرد. نتایج پژوهش سکوندو و دیگران (۲۰۱۹)، فام و دیگران (۲۰۲۱) و السلامی، هاشم و عبدالجبار (۲۰۲۳) در ارتباط با ایجاد دانش و نقش آن در مدیریت بهینه با یافته‌های پژوهش حاضر همسوست.

یافته دیگر پژوهش نشان می‌دهد که جذب دانش در ارتقای جایگاه آموزشی کارکنان مؤثر است. در این زمینه باید بیان کرد که جذب دانش در یک محیط دانشگاهی زمانی اتفاق می‌افتد که بتوان به شیوه مناسب و در زمان سریع از اطلاعات بهره لازم را گرفت. همچنین شرایط مطلوبی برای استفاده از این دانش در میان کارکنان ایجاد شود که آنان بتوانند تجارب حرفه‌ای را مورد بهره‌برداری قرار دهند. برای این کار ضرورت دارد تا اشتراک‌گذاری دانش در میان دیگران به صورت یک فرهنگ سازمانی شکل بگیرد. توجه به این نکته مهم از اهمیت بالایی برخوردار است که دانش در ذهن افراد شکل می‌گیرد و اطلاعات در متون و منابع قرار دارد.

بنابراین، دانش یک پدیده مهم در توانمندی انسان است که باید توسط کارکنان ابتدا آموخته شده و سپس سبب افزایش مهارت‌های کاربردی آنان شود. جذب دانش با کمک ساختار آموزشی صحیح شکل می‌گیرد و از سوی دیگر بر توانایی‌های آموزشی کارکنان برای انجام وظایف سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد. نتایج مطالعات فام و دیگران (۲۰۲۱) در زمینه فرایند ایجاد و استفاده از دانش به منظور توانمندی در محیط دانشگاهی با یافته‌های پژوهش حاضر همراستا است.

علاوه بر آن، نتایج پژوهش نشان داد که سازماندهی دانش در ارتقاء و بهبود وضعیت آموزشی کارکنان نقش مؤثری دارد. سازماندهی دانش با راهبردهای علمی و فنی همراه است. در این حوزه باید تأکید کرد که استفاده از فناوری‌های سازماندهی خودکار و ایجاد پایگاه دانش در کنار پایگاه اطلاعاتی می‌تواند نقش مؤثری برای مدیریت بهتر اطلاعات سازمانی به همراه داشته باشد. همان‌طور که یافته‌های پژوهش نشان داد، ساماندهی اطلاعات سازمانی با کمک داده‌های ارائه شده از سوی اعضا، تقویت می‌شود. بنابراین، اگر دانش ایجاد شده را به روش‌های استاندارد سازماندهی کنیم، می‌توان امیدوار بود که از جنبه‌های آموزشی تأثیر بهتری بر عملکرد کارکنان بگذارد؛ زیرا دسترسی به دانش مورد نظر را تسهیل کرده و نقش مهمی در اشتراک‌گذاری تجارب حرفه‌ای میان کارکنان دارد تا آنان بتوانند استفاده بهتری از دانش سازمانی داشته باشند. همچنین، این فرایند در بهبود مهارت‌های آنان و آموزش بهترشان تأثیرگذار است. بنابراین، سازماندهی دانش از ابزارهای مختلفی چون سیستم‌های اطلاعاتی و نرم‌افزارهای تخصصی بهره می‌گیرد و فناوری نقش مهمی در سازماندهی و تسریع این فرایند دارد. نتایج پژوهش الشریوفی (۲۰۲۲) و لیو و ژنگ (۲۰۲۲) در بهره‌گیری از سیستم‌های اطلاعاتی و فناوری برای مدیریت بهینه دانش در فضای دانشگاهی با یافته‌های پژوهش حاضر دارای همسویی است.

در کنار موارد قبلی باید بیان کرد که سازماندهی مناسب دانش می‌تواند در زمان تعامل کارکنان با یکدیگر، و استفاده از فقره‌های اطلاعاتی و دانشی به منظور کاربرد آن در فعالیت‌های حرفه‌ای آموزشی در دانشگاه مؤثر باشد. این یافته با نتایج پژوهش ایوها و ایگبندیون (۲۰۲۲) از منظر نقش مهم تعامل دانش دارای همسویی است. می‌توان نتیجه گرفت که برای حمایت‌های مؤثر از ایجاد، جذب و سازماندهی دانش در محیط دانشگاهی، توجه به زیرساخت‌ها، توسعه فرهنگ سازمانی در زمینه تعامل و همکاری و استفاده از دانش و تجارب موجود برای توسعه حرفه‌ای نقش مهمی دارد. بنابراین، در به کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی برای تسریع فرایند سازماندهی و استفاده از دانش، تحول فرهنگ سازمانی ضرورت دارد. این بدان معناست که کارکنان پذیرش استفاده از دانش سازمانی و بهره‌گیری از تجارب دیگران را داشته باشند تا به شیوه بهتری در فعالیت‌های آموزشی خود از آن بهره‌گیرند. نتایج پژوهش ایوها و ایگبندیون (۲۰۲۲) در زمینه تحول فرهنگ سازمانی و نیز سلامی و سهیمی (۲۰۱۹) در زمینه تحول یادگیری و آموزشی با یافته‌های این پژوهش مطابقت دارد. در نهایت،

با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهادهایی برای بهبود برنامه‌ریزی مدیریت دانش در محیط دانشگاهی مطرح می‌شود.

پیشنهاد‌های پژوهش

- برنامه‌ریزی برای آشنایی تمامی دست‌اندرکاران ذی ربط، شامل مدیران، کارکنان و متخصصان در رابطه با ابعاد مدیریت دانش که می‌تواند در بهبود وضعیت آموزشی به منظور توسعه بهینه فعالیت‌های سازمانی نقش داشته باشد.
- برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاهی برای آشنایی بهتر مدیران و کارکنان از فنون مربوط به ارتقای مدیریت دانش.
- استفاده از سیستم جامع و اثربخش سنجش مدیریت دانش و وضعیت آموزشی کارکنان، در دوره‌های منظم و مستمر.
- به منظور کارایی و اثربخشی بیشتر، تمامی برنامه‌های آموزشی با بررسی وضعیت آموزشی مدیران و کارکنان آغاز شود. قبل از آن که فرایند آموزش آغاز شود، مدیر آموزشی برای استفاده از ظرفیت‌های کارکنان دانشگاه، شیوه‌های بهره‌گیری از تجارب دانش را تعیین کند.
- پایگاه دانش برای سازماندهی اطلاعات سازمانی در دانشگاه راه‌اندازی شود.
- نظام پیشنهادها برای تقویت فرایند آموزشی و بهره‌گیری از تجارب سازمانی ایجاد شود.
- از فناوری‌های روزآمد برای مدیریت بهینه اطلاعات سازمانی، اشتراک‌گذاری و اشاعه آن بهره گرفته شود.
- ارزیابی و بازخوردهای دوره‌ای موجب بازنگری و ارتقاء برنامه نظام مدیریت دانش شود.

سپاسگزاری

نویسندگان از راهنمایی‌ها و ارشاد داوران گرامی در اصلاح و غنای محتوای مقاله حاضر سپاسگزاری می‌کنند.

References

- Ahmad, M., Ahmad, K., & Bhatti, R. (2023). Assessing the impact of knowledge management factors on digital resources acceptance: a survey of postgraduate students of public sector universities of Punjab. *The Electronic Library*, 41(5), 617-640. DOI: <https://doi.org/10.1108/EL-01-2023-0013>
- Alfawaire, F., & Atan, T. (2021). The effect of strategic human resource and knowledge management on sustainable competitive advantages at Jordanian universities: The mediating role of organizational innovation. *Sustainability*, 13(15), 8445. DOI: <https://doi.org/10.3390/su13158445>
- Almehrzi, M. (2022). Cloud Computing Based in Knowledge Management in Higher Education Institutions: Benefit and Risks. In *Proceedings of the Future Technologies Conference (FTC) 2021, Volume 3* (pp. 636-650). Springer International Publishing. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-89912-7_49

- Alsharyofi, M. S. (2022). The role of knowledge management in raising the Saudi universities performance efficiency: an applied study on the administrative body of King Abdulaziz University. *International Journal of Informatics and Information Systems*, 5(2), 101-107. DOI: <https://doi.org/10.47738/ijiis.v5i2.133>
- Al-Sulami, Z. A., Hashim, H. S., & Abduljabbar, Z. A. (2023). Investigating the relationship between knowledge management practices and organizational learning practices in the universities' environment. *International Journal of Electrical and Computer Engineering*, 13(2), 1680. DOI: 10.11591/ijece.v13i2.pp1680-1688
- Ardito, L., Ferraris, A., Petruzzelli, A. M., Bresciani, S., & Del Giudice, M. (2019). The role of universities in the knowledge management of smart city projects. *Technological forecasting and social change*, 142, 312-321. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.030>
- Boussenna, Y., & El Kharraz, O. (2021). Testing availability of human and technical requirements for knowledge management implementation in Moroccan Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 237-244. DOI: <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.984>
- 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>
- Fayda-Kinik, F. S., & Cetin, M. (2023). Perspectives on knowledge management capabilities in universities: A qualitative identification of organisational factors. *Higher Education Quarterly*, 77(3), 375-394. DOI: <https://doi.org/10.1111/hequ.12407>
- Fiscal, R. R. (2019). Knowledge management of state universities in the Philippines. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 7(1), 33-41
- Galgotia, D., & Lakshmi, N. (2022). Implementation of knowledge management in higher education: A comparative study of private and government universities in India and abroad. *Frontiers in Psychology*, 13, 944153. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.944153>
- 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.
- Hassiba, H. (2021). The effect of applying knowledge management principles in ensuring the quality of higher education: M'SILA university as a model. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*. 10(118), 3-12. DOI 10.18551/rjoas.2021-10.01
- Hołowińska, K. (2019). Selected knowledge management aspects in modern education. In *Artificial Intelligence for Knowledge Management: 5th IFIP WG 12.6 International Workshop, AI4KM 2017, Held at IJCAI 2017, Melbourne, VIC, Australia, August 20, 2017, Revised Selected Papers 5* (pp. 29-39). Springer International Publishing. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-0_3
- Iyoha, D. O., & Igbinedion, V. I. (2022). Knowledge management: A strategy for mentoring business educators in Nigerian universities. *West African Journal of Educational Sciences and Practice*, 1(2), 62-69. DOI: <https://doi.org/10.57040/wajesp.v1i2.215>
- Liu, R., & Zhang, H. (2022). Artificial-intelligence-based fuzzy comprehensive evaluation of innovative knowledge management in universities. *Mathematical Problems in Engineering*, 2022, 5655269, 1-11. DOI: <https://doi.org/10.1155/2022/5655269>
- Maende, B. M. (2021). *Knowledge Management Practices and Employee Performance in Public Universities in Kenya* (Doctoral dissertation, JKUAT-COHRED).

- 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, 320-334. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.013>
- Murumba, J. W., Kwanya, T., Maina, J. C., & Wangamati, A. S. (2020). Tacit knowledge management at universities in Kenya. *Online Journal of Applied Knowledge Management (OJAKM)*, 8(1), 117-146. DOI: [https://doi.org/10.36965/OJAKM.2020.8\(1\)117-146](https://doi.org/10.36965/OJAKM.2020.8(1)117-146)
- Ngoc-Tan, N., & Gregar, A. (2018). Impacts of knowledge management on innovations in higher education institutions: An empirical evidence from Vietnam. *Economics and Sociology*. 11(3), 301-320.
- Nwagwu, J. U. (2022). Knowledge Management in Higher Education Institutions: Problems and Future. In: *International Conference on Knowledge Management in Higher Education Institutions (ICKHI 2022)*, 11-12 April, 142-149.
- Pham, N. T., Do, A. D., Nguyen, Q. V., Ta, V. L., Dao, T. T. B., Ha, D. L., & Hoang, X. T. (2021). Research on knowledge management models at universities using fuzzy analytic hierarchy process (FAHP). *Sustainability*, 13(2), 1-15. DOI: <https://doi.org/10.3390/su13020809>
- 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. <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
- Salami, A., & Suhaimi, M. A. (2019). The adoption of knowledge management systems (kms) among academicians in nigeria universities. *Journal of Information Systems and Digital Technologies*, 1(1), 47-64.
- Secundo, G., Ndou, V., Del Vecchio, P., & De Pascale, G. (2019). Knowledge management in entrepreneurial universities: A structured literature review and avenue for future research agenda. *Management Decision*, 57(12), 3226-3257. DOI: <https://doi.org/10.1108/MD-11-2018-1266>
- Singh, A., & Panackal, N. (2019). A Study of Knowledge Management in Education for Research Sustainability—An Overview. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 10(2), 01-07.
- Suknunan, S., & Maharaj, M. (2019). The role of knowledge management in institutional strategy development and competitiveness at leading African universities. *Knowledge and Performance Management*, 3(1), 19-30. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/kpm.03\(1\).2019.03](http://dx.doi.org/10.21511/kpm.03(1).2019.03)
- Veer Ramjeawon, P., & Rowley, J. (2020). Enablers and barriers to knowledge management in universities: perspectives from South Africa and Mauritius. *Aslib Journal of Information Management*, 72(5), 745-764. DOI: <https://doi.org/10.1108/AJIM-12-2019-0362>
- Velásquez, R. M. A., & Lara, J. V. M. (2021). Knowledge management in two universities before and during the COVID-19 effect in Peru. *Technology in Society*, 64, 101479. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101479>
- Vu, N. (2019). Knowledge management in business and education: Evidence from Vietnam companies and universities. *Management Science Letters*, 9(12), 2036-2072. DOI: 10.5267/j.msl.2019.6.027