

ارزیابی الگوی مدیریت دانش در دانشگاه ملی مهارت ایلام

فاطمه هوشمند^۱

افسانه علی اکبری^۲

آوان جمشیدی^۳

عبدالحسین ناظریان^۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارزیابی وضعیت مدیریت دانش در دانشگاه ملی مهارت استان ایلام انجام شده است. فرایند مدیریت دانش که کسب، تولید، اشتراک و به کارگیری دانش را شامل می شود، نقشی حیاتی در بهبود کیفیت آموزشی، افزایش بهره وری، ارتقای نوآوری و تقویت توان رقابتی ایفا می کند. این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی است و با استفاده از روش توصیفی - پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۸۵۰ نفر از اعضای هیئت علمی، کارکنان دانشگاه و دانشجویان بود که با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای، ۳۲۲ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه برگرفته از مدل کنراد و نیومن بود. یافته ها نشان داد که میانگین تمام مؤلفه های مدیریت دانش (کسب دانش: ۳/۸۳، تولید دانش: ۴/۲۰، اشتراک دانش: ۴/۳۶ و به کارگیری دانش: ۴/۲۱) بالاتر از حد متوسط و از نظر آماری معنادار است. چالش هایی مانند ضعف زیرساخت های فناوری اطلاعات، نبود فرهنگ سازمانی مناسب برای تسهیم دانش و کمبود نیروی انسانی متخصص، به عنوان برخی از موانع اصلی در استقرار مؤثر مدیریت دانش در دانشگاه ملی مهارت استان ایلام شناسایی شدند. مقایسه نتایج این پژوهش با نتایج مطالعات مشابه، نشان داد که مدیریت دانش در دانشگاه ها می تواند منجر به ارتقای کیفیت خدمات آموزشی و افزایش نوآوری و توانایی دانشگاه ها در پاسخگویی به تغییرات محیطی شود. بهبود زیرساخت های اطلاعاتی، آموزش نیروی انسانی و ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب نیز از پیش نیازهای استقرار موفق مدیریت دانش به شمار می رود.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، کسب دانش، تولید دانش، اشتراک دانش، چالش های مدیریت دانش.



مقدمه و بیان مسئله

رشد سریع دانش و اهمیت روزافزون آن در سازمان‌ها، به‌ویژه در دانشگاه‌ها، موجب شده است که مدیریت دانش^۱ به یکی از ضروری‌ترین الزامات راهبردی برای بهبود کیفیت خدمات، افزایش بهره‌وری و تقویت نوآوری تبدیل شود. دانشگاه‌ها در دنیای امروز، به عنوان مراکز تولید و اشاعه دانش، وظیفه خطیری در تربیت نیروی انسانی متخصص، پاسخگویی به نیازهای جامعه و حل مشکلات جامعه بر عهده دارند. بهره‌گیری صحیح از دانش و اطلاعات، به عنوان منابع ارزشمند و استراتژیک، نقش مهمی در توسعه توانمندی‌های دانشگاه‌ها ایفا می‌کند (رکنی‌جو و همکاران، ۱۳۹۶: ۴۵۰).

مفهوم مدیریت دانش در سال‌های گذشته به صورت غیررسمی مورد استفاده قرار گرفته است. برخی از سازمان‌ها معتقدند که می‌توان دانش را با تمرکز صرف بر افراد، فناوری و فنون مدیریت کرد. مدیریت دانشفرایندی است که خلق، گردآوری، ذخیره، بازیابی، تسهیم و به‌کارگیری دانش و اطلاعات در یک سازمان را شامل می‌شود (همان: ۴۵۵). با توجه به اینکه اطلاعات و دانش در عصر حاضر، حرف اول و آخر را می‌زند، اهمیت این حوزه از مدیریت کاملاً روشن و بدیهی است.

در عصر حاضر به خاطر جهانی شدن، تغییرات با سرعتی اجتناب‌ناپذیر رخ می‌دهند و سازمان‌های نوین برای درک، انطباق‌پذیری و مدیریت تغییرات محیط پیرامون خود، اهمیت بیشتری قائل هستند؛ بر همین اساس، برای بهبود و ارائه خدمات و محصولات مطلوب، به دنبال کسب و به‌کارگیری دانش و اطلاعات روزآمد هستند. این سازمان‌ها به دنبال سبک جدیدی در مدیریت به نام «مدیریت دانش» هستند.

مدیریت دانش فرایندی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات مهم را گزینش، سازماندهی و منتشر کنند و تخصصی است که برای برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری در سازمان ضروری است.

مدیریت دانش، تلاش‌هایی سیستماتیک برای یافتن، سازماندهی، دسترس‌پذیرکردن سرمایه‌های نامشهود یک سازمان، تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تسهیم دانش در آن است. بسیاری از سازمان‌ها با سرمایه‌گذاری گسترده در زمینه فناوری اطلاعات و تمرکز بر مدیریت دانش، به دنبال بهره‌برداری از مزایای آن هستند (چانگ^۲، ۲۰۰۹: ۲۰۰).

مدیریت دانش، فرایند مدیریت صریح و سیستماتیک دانش حیاتی و فرایندهای مربوط به ایجاد، سازماندهی، انتشار، استفاده و کشف دانش است. این مقوله همه روش‌های یک سازمان را برای اداره دارایی‌های دانش خود شامل می‌شود؛ از جمله چگونگی گردآوری، ذخیره‌سازی، انتقال، به‌کارگیری، به‌روزرسانی و خلق دانش.

مدیریت دانش به عنوان یک برنامه راهبردی برای ایجاد یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها بسیار مهم است. دانشگاه یکی از سازمان‌هایی است که ارتباط تنگاتنگی با مدیریت دانش دارد.

1. Knowledge management

2. Ching



امروزه بیشتر دانشگاه‌ها در سراسر جهان برای بهبود کیفیت آموزش، عرضه خدمات تخصصی و حفظ مزایای رقابتی، به دنبال سرعت بخشیدن به روند انتقال، دسترسی و استفاده از دانش هستند و می‌خواهند سیستم‌های مدیریت دانش را در دانشگاه‌ها مستقر کنند.

تولید دانش، پرورش نیروی انسانی کارآمد برای اشتغال در بخش‌های گوناگون و مورد نیاز جامعه، تربیت متخصصان و ارائه راهکار برای حل معضلات اجتماعی از وظایف اصلی دانشگاه‌هاست. دانش جزئی اساسی از سرمایه تولید و منابع انسانی است؛ لذا دانشگاه‌ها باید از اطلاعات و دانش روز برخوردار باشند و به عنوان مراکز اصلی تولید و اشاعه دانش بیشتر از سازمان‌های دیگر به مدیریت دانش نیازمندند.

مدیریت دانش در دانشگاه‌ها منجر به بهبود کیفیت آموزشی و پژوهشی، افزایش بهره‌وری، تشویق به نوآوری و خلاقیت، تقویت همکاری، پاسخگویی به تغییرات سریع در محیط علمی و فناوری و حفظ دانش سازمانی می‌شود (بوکاتا و ریزوسیچ^۱، ۲۰۱۹: ۲۰۰).

دانشگاه ملی مهارت، به عنوان یک دانشگاه تخصصی در تربیت نیروی کارآمد و ماهر، با چالش‌های متعددی در زمینه مدیریت دانش مواجه است. ضعف زیرساخت‌های فناوری، نبود فرهنگ سازمانی مناسب برای تسهیم دانش، کمبود نیروی انسانی متخصص در حوزه مدیریت دانش و ناکارآمدی در فرایندهای مدیریت دانش، از جمله این چالش‌ها هستند. این مسائل منجر به کاهش اثربخشی و بازدهی فرایندهای آموزشی و پژوهشی می‌شوند و دانشگاه را از تحقق اهداف کلان خود باز می‌دارند. مدیریت دانش، که شامل فرایندهایی مانند کسب، تولید، ذخیره، اشتراک و به‌کارگیری دانش است، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا دانش را به عنوان یک دارایی استراتژیک مدیریت کنند و از آن در تصمیم‌گیری‌ها، بهبود عملکرد و ارتقای خدمات استفاده نمایند (خادمی‌زاده، ۱۴۰۳: ۷۷).

سرعت تحولات در صنعت، اطلاعات و فناوری و دانش در جهان بسیار بالاست و جوامعی که خواهان توسعه همه‌جانبه در زمینه تولید، کارآفرینی، اشتغال پایدار، مهارت‌های نوین علمی و منابع انسانی هستند، به نقش‌آفرینی مؤثر دانشگاه‌ها نیاز دارند. دانشگاه ملی مهارت به عنوان یک نهاد آموزشی تخصصی در تربیت نیروی کارآفرین و ماهر، نقشی حیاتی در این امر دارد. این پژوهش بر پایه راهبرد داده‌بنیاد، به مطالعه و بررسی مدیریت دانش در دانشگاه ملی مهارت می‌پردازد (یزدان‌پناه و شفیعی نیک‌آبادی، ۲۰۲۳: ۱۵۹). متأسفانه در بسیاری از دانشگاه‌ها، از جمله دانشگاه ملی مهارت، فرایندهای مدیریت دانش به صورت جامع و مؤثر پیاده‌سازی نشده است که این امر منجر به هدررفت منابع دانشی می‌شود. با توجه به سرعت تحولات فناوری و دانش در جهان و رقابت فزاینده میان دانشگاه‌ها، استفاده از فناوری‌های نوین و ایجاد یک سیستم یکپارچه مدیریت دانش، برای ارتقای کیفیت آموزش، افزایش بهره‌وری و حفظ مزیت رقابتی، ضروری است؛ از این رو، شناسایی چالش‌ها و موانع موجود در مدیریت دانش دانشگاه ملی مهارت و ارائه راهکارهایی برای بهبود این فرایندها، نقش مهمی در توسعه و پیشرفت این دانشگاه خواهد داشت. بر این اساس سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که:

چگونه می‌توان با شناسایی چالش‌ها و موانع مدیریت دانش در دانشگاه ملی مهارت، فرایندهای مدیریت دانش را بهبود بخشید و از آن برای ارتقای کیفیت آموزش، پژوهش و بهره‌وری دانشگاه استفاده کرد؟



پیشینه تجربی پژوهش

خادمی‌زاده (۱۴۰۳) در مقاله‌ای با عنوان «ارائه الگوی مدیریت دانش در دانشگاه‌ها با رویکرد فراترکیب»، چهار مقوله اصلی برای الگوی مدیریت دانش در دانشگاه‌ها را طرح کرد: طرح چشم‌انداز دانشی، جریان دانشی، تحول دانشی و ارزیابی دانشی. پژوهش وی نشان داد که موفقیت این الگو به چهار عامل فرهنگ، فناوری، محیط و ذینفعان بستگی دارد. در نهایت، مدیریت دانش در دانشگاه‌ها محدود به زمان و برنامه خاصی نیست و با پایان هر چهار مرحله، وارد مرحله طرح دانشی جدیدی خواهد شد.

یزدان‌پناه و شفيعی نیک‌آبادی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان «تأثیر قابلیت‌های مدیریت دانش بر چابکی سازمانی با تأکید بر نقش انعطاف‌پذیری استراتژیک و یادگیری سازمانی» انجام دادند که از منظر هدف، کاربردی و به لحاظ روش گردآوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کارشناسان ۱۴۲ شرکت دانش‌بنیان تشکیل می‌دهند که ۲۰۸ کارشناس از این شرکت‌ها، با استفاده از فرمول جامعه محدود کوکران و بر اساس روش نمونه‌گیری قضاوتی - هدفمند انتخاب شدند. داده‌ها نیز با کمک ابزار پرسشنامه مبتنی بر طیف لیکرت گردآوری شدند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از رویکرد حداقل مربعات جزئی حاکی از آن است که قابلیت‌های مدیریت دانش، به واسطه انعطاف‌پذیری استراتژیک و یادگیری سازمانی، بر چابکی سازمانی تأثیر معناداری دارد.

سبحانیان (۱۴۰۰) در مقاله‌ای با عنوان «ارائه الگوی استقرار مدیریت دانش در دانشگاه فنی و حرفه‌ای کاشان»، به بررسی نظریه‌هایی چون: تفسیرگرایی، کارکردگرایی، دیدگاه‌های فرایندی و طبقه‌بندی پرداخته و از مدل سرنا برای ارائه الگوی مدیریت دانش بهره گرفته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مدل سرنا دارای چهار عنصر مدیریت منابع، مدیریت تحلیلی، مدیریت معنا و مدیریت عملیات با ماهیتی تکاملی است و وضعیت این عناصر در مراحل مختلف پنج‌گانه بررسی شده است.

قربانی‌زاده و دیگران (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی نقش میانجی مدیریت دانش در رابطه بین فرهنگ یادگیری و چابکی سازمانی پرداخته‌اند. جامعه آماری این تحقیق، شرکت‌های گروه بهمن‌خودرو است. اطلاعات آن با ابزار پرسشنامه، جمع‌آوری شده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که فرهنگ یادگیری تأثیر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی و مدیریت دانش دارد؛ با این حال، اثر مدیریت دانش بر چابکی سازمانی با کنترل نقش فرهنگ یادگیری، در این پژوهش تأیید نشد.

رکنی‌جو و همکاران (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان «واکاوی موانع پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش در دانشگاه‌ها» به این نتیجه رسیدند که ساختار سازمانی و زیرساخت فناوری اطلاعات، موانع مهمی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش محسوب نمی‌شوند؛ اما منابع انسانی و عوامل مدیریتی، موانع اصلی در این راستا هستند. این پژوهش، در نهایت، برای بهبود وضعیت موجود و رفع این موانع، پیشنهادهایی را مطرح کرده است.



پیشینه تجربی خارجی

اتکینسون و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «قابلیت‌های مدیریت دانش و چابکی سازمانی»، با بررسی داده‌های ۱۶۹ سازمان نشان دادند که هر دو بعد قابلیت‌های مدیریت دانش، بر چابکی سازمانی و عملکرد تجاری تأثیر مثبتی دارند. در این پژوهش برای آزمون فرضیه‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شد. تجزیه و تحلیل نیز در نرم‌افزار WarpPLS ۶,۰ انجام گرفت.

نتایج پژوهش اسکات و همکاران (۲۰۱۹) با عنوان «ارتباط مدیریت دانش با قابلیت نوآوری خدمات» نشان داد که شرکت‌ها برای نیل به نوآوری در خدمات، باید مشتری‌محوری، رقیب‌محوری یا ترکیبی از این دو را به عنوان جهت‌گیری استراتژیک خود انتخاب کنند. این پژوهش، تأثیر مثبت و معنادار مدیریت دانش بر نوآوری خدمات را تأیید کرد.

ریکاردو (۲۰۱۹) در تحقیق خود به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر نوآوری کارکنان در شرکت‌های تولیدی صنعت دارو پرداخته است. در این تحقیق از مدل مدیریت دانش روبه‌کار و روش معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت دانش، ارتباط مستقیمی با بهبود نوآوری کارکنان دارد و این ارتباط قوی است.

مرور ادبیات نشان می‌دهد که مطالعات پیشین در مورد مدیریت دانش عمدتاً توصیفی هستند و تحلیل انتقادی کافی از موانع اجرایی آن ارائه نکرده‌اند. به عنوان مثال، سبحانیان (۱۴۰۰) در پژوهش خود، مدل سرنا را ارائه داد؛ اما به بررسی عمیق زمینه‌های اجرایی آن در دانشگاه‌های فنی و مهارتی نپرداخته است. در پژوهش خادمی‌زاده (۱۴۰۳) نیز چهار مؤلفه طرح چشم‌انداز، جریان، تحول و ارزیابی دانشی مطرح گردیده؛ اما الزامات سازمانی برای تحقق این مؤلفه‌ها به تفصیل تحلیل نشده است. از میان مطالعات خارجی، پژوهش اسکات و همکاران (۲۰۱۹) نیز که بر نوآوری خدمات تأکید دارد، به انتقال عملی دانش در دانشگاه‌های کاربردی توجه نداشته است. این خلأ نشان می‌دهد که دانشگاه ملی مهارت با ماهیت خاص خود، نیازمند تحلیل زمینه‌مندتری از موانع، تسهیل‌گرها و پیشران‌های مدیریت دانش است. خلأ اصلی پژوهش‌های گذشته را می‌توان در فقدان دیدگاه سیستمی، تحلیل نهادی و بررسی اقتضائات خاص این نوع نهاد آموزشی دانست. این پژوهش با رویکردی داده‌بنیاد و با تحلیل چالش‌ها در بستر واقعی دانشگاه ملی مهارت، به پر کردن این شکاف نظری و عملی می‌پردازد.

مبانی نظری

مدیریت دانش، مقوله‌ای است که به تازگی وارد ادبیات مدیریت معاصر شده است و هنوز تعریف مشخص و روشنی ندارد که مورد قبول و اجماع همه اندیشمندان باشد. تعاریف متعددی از مدیریت دانش وجود دارد؛ به عنوان مثال، استیو هالس^۱ (۲۰۰۱: ۳۰)، مدیریت را دانش فرایندی می‌داند که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا داده‌ها را به اطلاعات و اطلاعات را به دانش تبدیل



کنند و این دانش را به گونه‌ای مؤثر در تصمیم‌گیری‌ها به کار گیرند. وی بر ارتباط مدیریت دانش با مفاهیم داده، اطلاعات و دانش تأکید می‌کند و معتقد است که مشکل اصلی در این زمینه، ناآگاهی سازمان‌ها از چگونگی تبدیل داده‌ها به اطلاعات و اطلاعات به دانش است؛ لذا بسیاری سازمان‌ها در سطح مدیریت داده و اطلاعات باقی مانده‌اند.

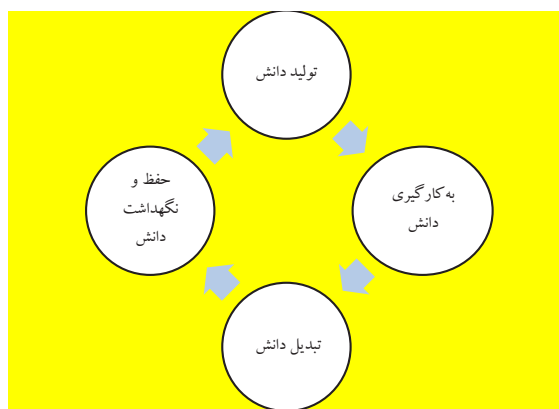
مدیریت دانش بر اساس تعریف کارل ویگ (۱۹۹۷)، یک استراتژی برای قراردادن دانش صحیح در اختیار فرد مناسب در زمان مناسب است. این استراتژی، ایجاد فرایندهای لازم برای شناسایی، جذب و انتقال داده‌ها، اطلاعات و دانش مورد نیاز سازمان از محیط درونی و بیرونی به تصمیم‌ها و اقدامات سازمان و افراد را شامل می‌شود.

مدیریت دانش سازمانی، درواقع رویکردی نوین به منابع و عوامل قدرت سازمان‌هاست که بر اهمیت و ارزش انسان‌ها و قابلیت خلاقیت و نوآوری آنها تأکید دارد. از این دیدگاه، خلق و کسب دانش سازمانی، حفظ و نگهداری، توزیع و تسهیم، کاربرد آن و در نهایت توسعه و تکامل آن، به مهمترین دغدغه و وظیفه مدیران سازمان‌ها تبدیل شده است.

مالهوترا (۲۰۰۰: ۱۶۰) مدیریت دانش را فرایندی می‌داند که سازمان‌ها از طریق آن، مهارت‌هایی را در زمینه‌های یادگیری، درونی کردن، کدگذاری، بیرونی کردن و توزیع و انتقال دانش کسب می‌کنند.

تعریف «اسوان» از مدیریت دانش یکی از بهترین تعاریف قلمداد می‌شود؛ چراکه این تعریف، اهداف را تشریح و مدیریت دانش را در جایگاه سازمانی مناسب قرار می‌دهد: مدیریت دانش هرگونه فرایند یا عمل در راستای تولید، اکتساب، تسهیم، ترویج، جامعه‌پذیری و کاربرد دانش است. در هر جایی که دانش استقرار یابد، یادگیری و عملکرد سازمان افزایش می‌یابد (واعظی و متولی حبیبی، ۱۳۸۵: ۱۱۶). به نظر الن نپ، مدیریت دانش، هنر تبدیل اطلاعات و دارایی‌های فکری به ارزش پایدار برای مشتریان و کارکنان شرکت است. در تصور وی، هنر بودن مدیریت دانش، مهمتر از تمرکز صرف بر خود مدیریت یا مشاوره در این زمینه است (فایرستون و مک‌الروی، ۱۳۸۶: ۸۴).

در پژوهش حاضر، برای تدوین یک چارچوب مفهومی یکپارچه، از ترکیب نظریه‌های مختلفی استفاده شده است. دیدگاه هالس (۲۰۰۱)، مدیریت دانش را فرایندی برای تبدیل داده به اطلاعات و سپس دانش کاربردی می‌داند. نپ نیز آن را هنر خلق ارزش پایدار از دارایی‌های فکری می‌شناسد. با تلفیق مدل‌های سرنا (سبحانیان، ۱۴۰۰)، ویگ (۱۹۹۷) و روبه‌اکارت، چهار بعد اصلی مدیریت دانش (کسب، تولید، اشتراک و به‌کارگیری دانش) در قالب یک چارچوب مفهومی مشخص شده‌اند. این مدل مفهومی، مبنای تحلیل داده‌ها و طراحی پرسشنامه پژوهش قرار گرفته است. شکل (۱) مدل عمومی دانش در سازمان‌ها را نشان می‌دهد.



شکل (۱). مدل عمومی دانش در سازمان‌ها

ضرورت و اهمیت پژوهش

مدیریت دانش، موضوعی پیچیده و پویاست که موفقیت آن، مستلزم نگرشی سیستمی است. این نگرش باید کلیه عوامل، اجزا و فرایندهای مدیریت دانش را مد نظر قرار دهد. هر گونه جزئی‌نگری ممکن است چالش‌های جدی بر سر راه موفقیت برنامه‌های مدیریت دانش به وجود آورد. بسیاری از سازمان‌ها بر این باورند که دانش مهمترین دارایی آنهاست؛ اما در عمل، کمتر به آن پایبندند. یکی از دلایل عمده این امر، کمبود آگاهی و فهم عمیق از مدل‌ها و تئوری‌های مدیریت دانش است (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵: ۳۰).

عصر حاضر، عصر اطلاعات و دانش است و دانش یکی از مهمترین سرمایه‌های هر سازمانی است. سازمان‌ها باید بتوانند سرمایه خود را شناسایی و ذخیره کنند تا بتوانند در مواقع ضروری از آن استفاده نمایند. دانشگاه‌ها به عنوان مراکز تولید و اشاعه دانش، بیش از سازمان‌های دیگر به مدیریت دانش نیازمندند. هدف اصلی اجرای مدیریت دانش در دانشگاه‌ها، استفاده مؤثر از دانش، ذخیره و بازیابی اطلاعات در زمان مورد نیاز و توسعه دانش و فناوری است. بر همین اساس، ضرورت و اهمیت اعمال مدیریت دانش در دانشگاه‌ها احساس می‌شود؛ چراکه چگونگی اعمال مدیریت دانش، استفاده بهینه از دانش کارکنان، فرایند تولید و خلق دانش جدید و کاربرد دانش را تسهیل می‌کند. تولید دانش و اطلاعات مورد نیاز بخش‌های مختلف صنعت، از مهمترین فعالیت‌های بنیادین دانشگاه ملی مهارت است. بر این اساس، اگر دانشگاه توانایی کافی در این حوزه نداشته باشد، نقش و وظیفه خود را در توسعه و پیشرفت جامعه از دست خواهد داد. این وضعیت، ضرورت وجود مدیریت دانش در دانشگاه ملی مهارت را روشن می‌سازد و کمک بزرگی در حل این مشکل محسوب می‌شود؛ چراکه ابزارهای مدیریت دانش، پتانسیل‌های ویژه‌ای در پیشرفت این دانشگاه دارند و می‌توانند منافع بی‌شماری را به همراه داشته باشند.

اهداف پژوهش

۱. بررسی وضعیت فعلی مدیریت دانش در دانشگاه ملی مهارت.
۲. شناسایی چالش‌ها و مشکلات موجود در مدیریت دانش در این دانشگاه.
۳. ارائه راهکارهای بهینه برای بهبود فرایندهای مدیریت دانش.



۴. بررسی تأثیر استفاده از فناوری‌های نوین در مدیریت دانش.

۵. ارزیابی نتایج اجرای طرح‌های مدیریت دانش در دیگر دانشگاه‌ها و سازمان‌ها و تطبیق آنها با شرایط دانشگاه ملی مهارت.

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش از نوع کاربردی و مبتنی بر رویکرد کمی است که به صورت توصیفی - پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۸۵۰ نفر از اعضای هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان دانشگاه ملی مهارت بود که از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۳۲۲ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد بر اساس مدل نیومن و کنراد (۱۹۹۹) بود که شامل ابعاد چهارگانه مدیریت دانش (کسب، تولید، اشتراک و به‌کارگیری دانش) است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با نظر متخصصان تأیید گردید. روایی سازه نیز با تحلیل عاملی تأییدی (CFA) بررسی شد. پایایی ابزار با محاسبه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) تأیید گردید. برای تحلیل داده‌ها از آزمون t تک‌نمونه، آزمون نرمال بودن (KS) و تحلیل‌های آماری استنباطی با نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

روایی

روایی محتوایی این پرسشنامه تأیید گردیده است. در پژوهش ادام و همکاران (۲۰۲۲) نیز روایی این پرسشنامه به صورت بار عاملی تأیید شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



بار عاملی گویه

جدول شماره (۱). روایی گویه‌های پرسشنامه

شماره گویه	بار عاملی	انحراف استاندارد	T-Value	سطح معنی داری
Q۱	۰.۷۲۱	۰.۰۲۴	۳۰.۴۹۵	۰.۰۰۰
Q۲	۰.۸۵۰	۰.۰۱۵	۵۷.۵۲۶	۰.۰۰۰
Q۳	۰.۸۴۷	۰.۰۲۰	۴۳.۳۰۷	۰.۰۰۰
Q۴	۰.۸۶۱	۰.۰۱۴	۶۲.۰۶۴	۰.۰۰۰
Q۵	۰.۸۵۶	۰.۰۱۵	۵۷.۶۵۲	۰.۰۰۰
Q۶	۰.۸۶۵	۰.۰۲۲	۴۰.۰۲۵	۰.۰۰۰
Q۷	۰.۶۱۲	۰.۰۵۲	۱۱.۷۷۳	۰.۰۰۰
Q۸	۰.۸۸۳	۰.۰۱۶	۵۵.۹۰۷	۰.۰۰۰
Q۹	۰.۸۶۶	۰.۰۲۲	۳۹.۱۹۰	۰.۰۰۰
Q۱۰	۰.۸۹۶	۰.۰۱۲	۷۶.۶۴۴	۰.۰۰۰
Q۱۱	۰.۸۷۳	۰.۰۱۲	۷۰.۳۳۵	۰.۰۰۰
Q۱۲	۰.۸۹۰	۰.۰۱۱	۸۴.۳۲۳	۰.۰۰۰
Q۱۳	۰.۹۱۲	۰.۰۱۱	۸۴.۷۴۸	۰.۰۰۰

پایایی

پایایی این پرسشنامه ۰.۹۲۷ به دست آمد. سایر شاخص‌های ابعاد پژوهش به شرح زیر است:

جدول شماره (۲). پایایی شاخص‌های پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ (مقاله)	پایایی ترکیبی (داده‌ها)	روایی همگرا (مقاله)
کسب دانش	۰.۸۶۲	۰.۹۲۲	۰.۷۴۹
تولید دانش	۰.۹۰۱	۰.۸۸۴	۰.۶۶۰
اشتراک دانش	۰.۹۴۱	۰.۹۶۶	۰.۸۷۶
به‌کارگیری دانش	۰.۸۶۳	۰.۹۰۸	۰.۷۱۲

نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس امتیازی است که از پاسخ به سؤالات پرسشنامه به دست می‌آید. در این راستا پاسخ‌دهنده به سؤالات نمره‌ای از یک تا ۵ می‌دهد. نمره به دست آمده بین ۱۳ تا ۶۵ است:

نمره کمتر از ۲۶، به معنی داشتن مدیریت دانش پایین است.

نمره بین ۲۷ تا ۵۲، به معنی داشتن مدیریت دانش متوسط است.



نمره بیشتر از ۵۳، به معنی داشتن مدیریت دانش بالاست.

یافته‌های پژوهش

تحلیل داده‌های جمعیت‌شناختی (آمار توصیفی)

بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی، یکی از بخش‌های فرایند پژوهش محسوب می‌شود که از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است؛ لذا تحلیل این بخش از داده‌ها نیز در فرایند تحقیق و پژوهش، مفید و مؤثر خواهد بود.

آمار توصیفی

وضعیت سن

جدول شماره (۳). توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس سن

سن پاسخگویان	فراوانی	درصد فراوانی
زیر ۲۰ سال	۴۴	۱۳/۷
۲۱ تا ۳۰ سال	۱۲۵	۳۸/۹
۳۱ تا ۴۰ سال	۱۴۹	۴۶/۲
بیشتر از ۴۱ سال	۴	۱/۲
جمع	۳۲۲	٪۱۰۰

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که بیشترین درصد فراوانی پاسخگویان متعلق به رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال با ۴۶/۲ درصد و کمترین فراوانی متعلق به رده سنی بیشتر از ۴۱ سال با ۱/۲ درصد است.

وضعیت تحصیلی

جدول شماره (۴). توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس تحصیلات

تحصیلات پاسخگویان	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم	۴۶	۱۴/۲
فوق دیپلم	۱۰۴	۳۲/۲
لیسانس	۱۳۲	۴۱
فوق لیسانس	۳۱	۹/۸
دکتر	۹	۲/۸
جمع	۳۲۲	٪۱۰۰

نتایج جدول شماره (۴) نشان می دهد که ۱۴/۲ درصد مدرک دیپلم، ۳۲/۲ درصد فوق دیپلم، ۴۱ درصد لیسانس، ۹/۸ درصد فوق لیسانس و ۲/۸ درصد مدرک دکترا دارند.

وضعیت جنسیت

جدول شماره (۵). توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۹۷	۳۰/۱
زن	۲۲۵	۶۹/۹
جمع	۳۲۲	۱۰۰٪

نتایج جدول شماره (۵) نشان می دهد که ۳۰/۱ درصد مرد و ۶۹/۹ درصد زن هستند.

وضعیت تأهل

جدول شماره (۶). توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس وضعیت تأهل

وضعیت تأهل	فراوانی	درصد فراوانی
مجرد	۱۳۸	۴۲/۹
متأهل	۱۸۴	۵۷/۱
جمع	۳۲۲	۱۰۰٪

بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

پیش از آزمون روابط بین متغیرها، لازم است نرمال بودن متغیرها مورد بررسی قرار گیرد. یکی از روش های بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیرها، استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف است. نتایج این آزمون در جدول شماره (۷) ارائه شده است.

آیا متغیرهای طراحی شده توزیع نرمال دارند؟

H₀: متغیرهای تحقیق توزیع نرمال دارند.

H₁: متغیرهای تحقیق توزیع نرمال ندارند.

جدول شماره (۷). توزیع نرمال متغیرها

مقدار معنی داری	کولموگروف اسمیرنوف	مؤلفه ها
۰/۰۵۴	۱/۰۴۹	کسب دانش
۰/۰۶۱	۱/۴۶۶	تولید دانش
۰/۱۰۶	۱/۳۹۰	اشتراک دانش
۰/۰۹۶	۱/۶۱۲	به کارگیری دانش

نتایج این آزمون نشان می دهد که سطح معناداری اغلب متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰,۰۵



است. نرم افزار Spss نیز طبق قضیه حد مرکزی، نتایج این پرسشنامه را نرمال تشخیص داده است؛ لذا فرضیه صفر، یعنی نرمال بودن متغیرها تأیید می شود.

آزمون t تک نمونه

دیدگاه پاسخ دهندگان در مورد وضعیت هریک از عوامل و ابعاد مورد مطالعه، با استفاده از آزمون t تک نمونه بررسی شده است. در این آزمون، فرض صفر (H_0) مبتنی بر آن است که متغیر مورد بررسی در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. ادعای آزمون (H_1) نیز آن است که متغیر مورد بررسی در وضعیت مطلوبی قرار دارد. از آنجا که داده ها با طیف لیکرت ۵ درجه گردآوری شده، میانگین عدد ۳ یعنی نقطه وسط طیف لیکرت در نظر گرفته شده است؛ بنابراین بیان آماری فرضیه های پژوهش به صورت زیر است:

$$H_0: \mu \leq 3$$

$$H_1: \mu > 3$$

فرض صفر: وضعیت عامل مورد بررسی از دیدگاه پاسخ دهندگان مطلوب نیست.

فرض بدیل (ادعای آزمون): وضعیت عامل مورد بررسی از دیدگاه پاسخ دهندگان مطلوب است.

چون این مطالعه در سطح اطمینان ۹۵٪ انجام شده است؛ چنانچه در محاسبه میانگین هر بعد، مقدار معناداری از سطح خطای ۵٪ کوچکتر باشد، فرض صفر رد می شود؛ بنابراین ادعای آزمون تأیید خواهد شد. بدیهی است در این شرایط آماره آزمون t از مقدار بحرانی $t_{0.05}$ یعنی ۱/۹۶ بزرگتر خواهد بود. هر دو کران فاصله اطمینان نیز مثبت خواهد شد. خلاصه نتایج آزمون t تک نمونه بر اساس میانگین دیدگاه پاسخ دهندگان در جدول های زیر ارائه شده است.

جدول شماره (۸). نتایج آزمون t تک نمونه برای متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	مقدار t	درجه آزادی	مقدار معناداری	اختلاف از		فاصله اطمینان ۹۵٪
					میانگین	کران بالا	کران پایین
کسب دانش	۳/۸۳۵۸	۷/۸۶۱	۳۲۱	۰/۰۰۰	۰/۸۳۵۷۸	۰/۶۲۲۲	۱/۰۴۹۳

میانگین دیدگاه افراد در مورد کسب دانش ۳/۸۳۵۸ به دست آمده است که بزرگتر از حد وسط طیف لیکرت است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۰ به دست آمده که کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ می باشد؛ بنابراین میانگین مشاهده شده معنادار است. مقدار آماره t نیز ۷/۸۶۱ به دست آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. هر دو کران بالا و پایین فاصله اطمینان نیز مقداری بزرگتر از صفر (مثبت) است و ادعای آزمون تأیید می شود. به استناد هریک از این یافته های آماری با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که کسب دانش از نظر پاسخ دهندگان، از عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاه ملی مهارت استان ایلام محسوب می شود.



جدول شماره (۹). نتایج آزمون t تک نمونه برای متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	مقدار t	درجه آزادی	مقدار معناداری	اختلاف از میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪
					کران پایین	کران بالا
تولید دانش	۴/۲۰۰۹	۱۸/۰۳۴	۳۲۱	۰/۰۰۰	۱/۲۰۰۸۹	۱/۳۳۴۹

میانگین دیدگاه افراد در مورد تولید دانش، ۴/۲۰۰۹ به دست آمده است که بزرگتر از حدّ وسط طیف لیکرت است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۰ به دست آمده که کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ است؛ بنابراین میانگین مشاهده شده معنادار است. مقدار آماره t نیز ۱۸/۰۳۴ به دست آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. هر دو کران بالا و پایین فاصله اطمینان نیز مقداری بزرگتر از صفر (مثبت) است و ادعای آزمون تأیید می شود. به استناد هریک از این یافته های آماری با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که تولید دانش از نظر پاسخ دهندگان، از جمله عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاه ملی مهارت استان ایلام به شمار می آید.

جدول شماره (۱۰). نتایج آزمون t تک نمونه برای متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	مقدار t	درجه آزادی	مقدار معناداری	اختلاف از میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪
					کران پایین	کران بالا
اشتراک دانش	۴/۳۶۵۵	۲۲/۳۹۵	۳۲۱	۰/۰۰۰	۱/۳۶۵۵۵	۱/۴۸۸۰

میانگین دیدگاه افراد در مورد اشتراک دانش، ۴/۳۶۵۵ به دست آمده است که بزرگتر از حدّ وسط طیف لیکرت است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۰ به دست آمده که کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ است؛ بنابراین میانگین مشاهده شده معنادار است. مقدار آماره t نیز ۲۲/۳۹۵ به دست آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. هر دو کران بالا و پایین فاصله اطمینان هم مقداری بزرگتر از صفر (مثبت) است و ادعای آزمون تأیید می شود. به استناد هریک از این یافته های آماری با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که اشتراک دانش از نظر پاسخ دهندگان، از جمله عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاه ملی مهارت استان ایلام محسوب می شود.

جدول شماره (۱۱). نتایج آزمون t تک نمونه برای متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	مقدار t	درجه آزادی	مقدار معناداری	اختلاف از میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪
					کران پایین	کران بالا
به کارگیری دانش	۴/۲۱۰۱	۲۰/۳۰۱	۳۲۱	۰/۰۰۰	۱/۳۰۱۲۴	۱/۳۹۲۱

میانگین دیدگاه افراد در مورد به کارگیری دانش، ۴/۲۱۰۱ به دست آمده است که بزرگتر از حدّ وسط طیف لیکرت است. مقدار معناداری نیز ۰/۰۰۰ به دست آمده که کوچکتر از سطح خطای ۰/۰۵ است؛ بنابراین میانگین مشاهده شده معنادار است. مقدار آماره t نیز ۲۰/۳۰۱ به دست آمده است که قدر مطلق آن از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. هر دو کران بالا و پایین



فاصله اطمینان هم مقداری بزرگتر از صفر (مثبت) است و ادعای آزمون تأیید می‌شود. به استناد هریک از این یافته‌های آماری با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که به کارگیری دانش از نظر پاسخ‌دهندگان، از جمله عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاه ملی مهارت استان ایلام به شمار می‌آید.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی وضعیت مدیریت دانش در دانشگاه ملی مهارت استان ایلام و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن، طراحی و انجام شد. برای دستیابی به نتایج معتبر، از الگوی کنراد و نیومن استفاده گردید و داده‌ها از طریق ابزارهای آماری تحلیل شدند. نتایج پژوهش بر اساس اهداف پنج‌گانه آن به شرح زیر است:

هدف اول: بررسی وضعیت فعلی مدیریت دانش در دانشگاه ملی مهارت.

تحلیل نتایج داده‌ها نشان داد که وضعیت مدیریت دانش در دانشگاه ملی مهارت، در مجموع رضایت‌بخش است. میانگین تمامی ابعاد چهارگانه مدیریت دانش (کسب، تولید، اشتراک و به‌کارگیری دانش)، بالاتر از حد متوسط (۳) می‌باشد و در سطح اطمینان ۹۵٪ از نظر آماری، معنادار است. این یافته‌ها بیانگر آن است که دانشگاه از زیرساخت‌های اولیه و ظرفیت مناسبی برای اجرای مدیریت دانش برخوردار است؛ هرچند این وضعیت در برخی ابعاد هنوز تا نقطه مطلوب فاصله دارد.

هدف دوم: شناسایی چالش‌ها و مشکلات موجود در مدیریت دانش.

یافته‌های کیفی و تحلیل ادبیات پژوهش نشان داد که علی‌رغم وضعیت قابل قبول در برخی ابعاد، چالش‌های متعددی در مسیر استقرار کامل مدیریت دانش وجود دارد. از جمله مهمترین این چالش‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

ضعف زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و یکپارچه نبودن سامانه‌های اطلاعاتی؛ نبود سازوکارهای مؤثر برای تسهیم دانش میان اعضای هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان؛ کمبود نیروی انسانی متخصص و آموزش‌دیده در حوزه مدیریت دانش؛ ضعف فرهنگ سازمانی در زمینه یادگیری مستمر و اشتراک‌گذاری دانش.

این چالش‌ها به عنوان موانع راهبردی، فرایندهای مدیریت دانش را در سطح عملیاتی دچار اختلال می‌کنند و مانع بهره‌برداری اثربخش از ظرفیت دانش موجود در دانشگاه می‌شوند.

هدف سوم: ارائه راهکارهای بهینه برای بهبود فرایندهای مدیریت دانش.

با توجه به چالش‌های شناسایی شده، راهکارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

۱. توسعه زیرساخت‌های فناوریانه نظیر بانک‌های اطلاعاتی، سامانه‌های مدیریت محتوا و شبکه‌های دانش؛



۲. برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های تخصصی برای ارتقای دانش و مهارت کارکنان و اساتید؛

۳. ایجاد نظام‌های تشویقی و انگیزشی برای مشارکت فعال در اشتراک دانش؛

۴. تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های رسمی در راستای نهادینه‌سازی فرهنگ دانش‌محور؛

۵. یکپارچه‌سازی فرایندهای دانش در سطح دانشگاه برای انسجام عملکردهای دانشی.

این راهکارها می‌توانند به عنوان محورهای اصلی برنامه‌ریزی راهبردی برای ارتقای مدیریت دانش در دانشگاه عمل کنند.

هدف چهارم: بررسی تأثیر استفاده از فناوری‌های نوین در مدیریت دانش.

یافته‌های پژوهش نشان داد که فناوری‌های نوین، نقشی کلیدی در تسریع و بهینه‌سازی مدیریت دانش ایفا می‌کنند. دانشگاه ملی مهارت، به‌ویژه در حوزه اشتراک و به‌کارگیری دانش، نیازمند توسعه پلتفرم‌های دیجیتال، شبکه‌های داخلی سازمانی و سیستم‌های اتوماسیون اطلاعاتی است. شواهد آماری و مرور پیشینه نیز این موضوع را تأیید می‌کند که بهره‌گیری از فناوری، عامل تسهیل‌کننده فرایندهای دانشی است و بدون آن، امکان پایداری و بهبود این فرایندها وجود ندارد.

هدف پنجم: ارزیابی نتایج اجرای طرح‌های مدیریت دانش در دیگر دانشگاه‌ها و تطبیق آنها با شرایط دانشگاه ملی مهارت.

مقایسه یافته‌های این پژوهش با یافته‌های دیگر مطالعات داخلی و بین‌المللی نشان داد که روندها و چالش‌های موجود در دانشگاه ملی مهارت با سایر دانشگاه‌ها مشابه است؛ برای نمونه، در پژوهش‌های انجام‌شده در دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای، دانشگاه‌های دولتی و شرکت‌های دانش‌بنیان نیز به چالش‌هایی نظیر عدم نهادینه‌سازی فرهنگ دانشی، ضعف زیرساخت‌ها و نبود مدل‌های بومی اشاره شده است. این مقایسه نشان می‌دهد که یافته‌های پژوهش حاضر، از اعتبار بالایی برخوردار است و راهکارهای پیشنهادی، قابلیت تعمیم به دیگر نهادهای آموزش عالی را نیز دارند.

یافته‌های تحقیق با نتایج مطالعات پیشین همخوانی دارد؛ به عنوان مثال، پژوهش خادمی‌زاده (۱۴۰۳) به چهار عنصر کلیدی در الگوی مدیریت دانش دانشگاهی اشاره می‌کند که از جمله آنها تحول و ارزیابی دانشی است؛ امری که در دانشگاه ملی مهارت هنوز به صورت سیستمی دنبال نمی‌شود. مطالعات بین‌المللی، همچون پژوهش اسکات و همکاران (۲۰۱۹) نیز نشان داده‌اند که مدیریت مؤثر دانش در سازمان‌ها نقش مستقیمی در افزایش نوآوری و بهره‌وری ایفا می‌کند. این رابطه در داده‌های این تحقیق نیز قابل مشاهده است.

یکی دیگر از نکات قابل توجه در این پژوهش، نقش پررنگ فناوری‌های نوین در استقرار مدیریت دانش است. سامانه‌های مدیریت محتوا، شبکه‌های اجتماعی سازمانی، پلتفرم‌های آموزش الکترونیکی و پایگاه‌های داده متمرکز می‌توانند بسترهای مناسبی برای



جمع‌آوری، ذخیره، بازیابی و اشتراک دانش باشند. در این میان، عدم دسترسی جامع و یکپارچه به این ابزارها یکی از نقاط ضعف کنونی دانشگاه محسوب می‌شود که باید در اولویت برنامه‌های اصلاحی قرار گیرد.

توانمندسازی منابع انسانی نیز یکی از ارکان اصلی مدیریت دانش محسوب می‌شود. نتایج تحقیق نشان داد که بسیاری از اعضای هیئت علمی، کارکنان و حتی دانشجویان، آشنایی لازم را با اصول مدیریت دانش ندارند یا انگیزه کافی برای مشارکت در این فرایند را ندارند. برای رفع این مشکل، لازم است برنامه‌های آموزشی هدفمند و دوره‌های ضمن خدمت با تمرکز بر مهارت‌های دانشی، طراحی و اجرا شود. این آموزش‌ها هم باید دانش (شناخت نظریه‌ها و الگوها) و هم مهارت (استفاده از ابزارها و پلتفرم‌های دانشی) را تقویت کنند.

در نهایت، سه محور کلیدی برای تحقق مدیریت دانش موفق در دانشگاه ملی مهارت پیشنهاد می‌شود:

۱. تقویت زیرساخت‌های فناورانه: ایجاد و توسعه سامانه‌های مدیریت دانش و بسترهای دیجیتال برای تسهیم و ذخیره اطلاعات علمی و تجربی.
۲. توانمندسازی نیروی انسانی: آموزش، انگیزش و مشارکت فعال کلیه اعضای دانشگاه در فرایندهای خلق، ذخیره، اشتراک و به‌کارگیری دانش.
۳. نهادینه‌سازی فرهنگ دانش‌محور: ارتقای سطح اعتماد، همکاری و انگیزه در بین افراد سازمان به منظور ایجاد یک فضای یادگیرنده و تسهیم دانش.



منابع و مأخذ

الف) فارسی

- ابطحی، سیدحسین و عادل صلواتی (۱۳۸۵). مدیریت دانش در سازمان. تهران: پیوند نو.
- خادمی زاده، شهناز (۱۴۰۳). «ارائه الگوی مدیریت دانش در دانشگاه‌ها با رویکرد فراترکیب». مدیریت راهبردی دانش سازمانی. دوره ۷. شماره ۲: ۷۵-۱۰۶.
- رکنی جو، سیدمحمد، سیدمحمدباقر جعفری، حمیدرضا یزدانی و سیدمهدی الوانی (۱۳۹۶). «واکاوی موانع پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش در دانشگاه‌ها». مدیریت فرهنگ سازمانی. ۱۵(۲۱): ۴۴۵-۴۶۴. doi: ۱۰.۲۲۰۵۹/jomc/۱۰.۲۲۰۵۹.۲۰۱۷.۶۲۵۲۷
- سبحانیان، فاطمه (۱۴۰۰). «ارائه الگوی استقرار مدیریت دانش در دانشگاه فنی و حرفه‌ای کاشان». نهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران. تهران. <https://civilica.com/doc/۱۴۴۲۵۵۹/>
- فایرستون، جوزف و مارک مک‌الروی (۱۳۸۶). مباحث کلیدی در مدیریت دانش جدید. ترجمه احمد جعفرنژاد و خدیجه سفیری. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- قربانی زاده، وجه‌اله، فاطمه هورمنش و حسین غلامحسینی (۱۳۹۰). «نقش فرهنگ یادگیری و مدیریت دانش در چابکی سازمانی». مطالعات مدیریت بهبود و تحول. ۲۱(۶۵): ۴۷-۷۲. <https://sid.ir/paper/fa/202791/SID>
- واعظی، رضا و مسلم متولی حبیبی (۱۳۸۵). «نگاهی دانش‌مدار به مدیریت دانش». مدیریت. <https://sid.ir/fa/455210/paper>
- یزدان‌پناه، سوسن و محسن شفیعی نیک‌آبادی (۱۴۰۱). «تأثیر قابلیت‌های مدیریت دانش بر چابکی سازمانی با تأکید بر نقش انعطاف‌پذیری استراتژیک و یادگیری سازمانی». مطالعات مدیریت بهبود و تحول. ۳۱(۱۰۶): ۱۵۵-۱۹۰. doi: ۱۰.۲۲۰۵۴/jmsd.۲۰۲۲.۶۸۷۹۶.۴۱۸۰

ب) انگلیسی

- Adam, S., Fuzi, N. M., Ramdan, M. R., Mat Isa, R., Ismail, A. F. M. F., Hashim, M. Y., & Ramlee, S. I. F. (2022). Entrepreneurial Orientation and Organizational Performance of Online Business in Malaysia: The Mediating Role of the Knowledge Management Process. *Sustainability*, 5081, (9)14
- Atkinson, P., Hizaji, M., Nazarian, A., & Abasi, A. (2022). Attaining organisational agility through competitive intelligence: the roles of strategic flexibility and organisational innovation. *Total Quality Management & Business Excellence*, 317-297, (4-3)33.
- Bucăra, G., & Rizescu, M. A. (2019). Improving the quality and efficiency of higher education systems based on the knowledge-management approach. In *International Conference Knowledge-Based Organization* (Vol. 25, No. 1, pp. 205-199).
- Chin- T sang (2009), the relationship between knowledge management enablers and performance HO, Vol.109, No.1, PP.117-98
- Hales, S. (2001). Dimensions knowledge and its management, pp30, Available at www.insight.co.uk
- Malhotra, Yogesh (2000), From Information Management to Knowledge Management: Beyond the «Hi-Tech Hidebound» Systems. In K. Srikantaiah & M.E.D. Koenig (Eds.), *Knowledge Management for the Information Professional*, pp 182-160
- Newman, B. & Conrad, D. (1999). The knowledge management forum. Available at www.km-forum.org
- Scott, T. (2019). The relationship between knowledge management and innovation capability.
- Wiig K M. (1997). Knowledge Management: where did it come from and where will it go? *Journal of Expert Systems with Application*. 14-1 : (1)13
- Yazdanpanah, Susan, & SHAFIEI NIKABADI, MOHSEN. (2023). The Effect of Knowledge Management Capabilities on Organizational Agility with an Emphasis on the Role of Strategic Flexibility and Organizational Learning. *JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES IN DEVELOPMENT & EVALUATION*, 190-155, (106)31. SID. <https://sid.ir/paper/1054210/en>