



ضرورت کاربست مدیریت دانش در آموزش عالی

حورا سودی

مدرس دانشگاه فرهنگیان و دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران (نویسنده مسئول)
hurasoodi@yahoo.com

قهرمان مددلو

عضو هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان، گروه علوم تربیتی، واحد شهید مطهری خوی، ایران.
gmadadlou@gmail.com

نیر سیدنظری

دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران
n.seyednazari@yahoo.com

چکیده

در دنیای امروزی که شدت پیچیدگی در محیط و تغییرات سریع در تکنولوژی، کسب مزیت رقابتی استراتژیک را برای سازمانها با مشکل مواجه کرده است، کسب و ایجاد دانش جدید در سازمان امری حیاتی به نظر می رسد. امروزه بسیاری از سازمانها سعی بر آن دارند تا بتوانند دانش را کسب، تسهیم و تولید کنند که این مستلزم طراحی سیستمی به نام مدیریت دانش است. هدف از پژوهش حاضر مطالعه ضرورت کاربست مدیریت دانش در نظام آموزش عالی به منظور همگامی با دانش در عصر جدید می باشد. این پژوهش یک مطالعه مروری است که با استفاده از منابع متعدد در زمینه مدیریت دانش و با جستجوی کتابخانه ای و اینترنتی انجام شده است. پژوهش حاضر با در نظر گرفتن نقش خطیر دانشگاهها در صدد آن است که ضمن توصیف مفاهیم اصلی مدیریت دانش، ضرورت کاربست آن را در آموزش عالی بیان نماید.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، دانش، آموزش عالی

Abstract

In today's world where complexity in the environment and rapid changes in technology made strategic competitive advantage difficult for organizations, it seems crucial to learn and create new knowledge in the organization. Today, many organizations try to acquire, share and produce knowledge. This requires designing a system called knowledge management. The study aimed to investigate the use of knowledge management in higher education system to keep pace with knowledge in the new era. This study is a review article that was conducted by using various resources in the field of knowledge management and surfing through library and internet. By considering the crucial role of universities, this study seeks to describe the main concepts of knowledge management, and express the need for its use in higher education .

Keywords: knowledge management, knowledge, Higher education



مقدمه

در دهه های اخیر، نظام آموزش عالی به علل مواجهه با رشد فرایند فناوری، تغییرات وسیع اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی، و تأمین نیازهای جامعه با موضوعات اساسی روبه رو شده است. از وظایف مهم مجموعه آموزش عالی، پرورش نیروی انسانی کارآمد برای اشتغال در بخش های گوناگون و مورد نیاز جامعه است و هدف اصلی و نهایی دانشگاه ها تولید دانش، تأمین نیازهای جامعه، تربیت متخصصان، و ارائه راهکار برای حل معضلات اجتماعی در همه زمینه هاست. به بیان دیگر با تحولات کنونی، پاسخ گویی به نیازها و انتظارات جامعه با توجه به توزیع عادلانه امکانات و تناسب کیفیت و توزیع منابع با ملاحظه مسائل اقتصادی اجتماعی ضروری به نظر می رسد. برخورداری از اطلاعات و دانش روز به موقعیتی استوار برای ادامه حیات فردی و اجتماعی تبدیل شده و حتی توان رقابت در بازار جهانی منوط به توسعه و روزآمدی دانش فردی و موسسه آموزشی است تا حدی که دانش جزئی اساسی از سرمایه تولید و منابع انسانی تلقی شده است.

سازمانهای فعلی، به منظور بقاء حتی برای یک دهه، باید پیوسته تغییر کنند، اما تغییر به تنهایی کافی نیست. تغییر باید مبتنی بر جمع آوری داده های مناسبی از محیط خارجی و داخلی و تبدیل آنها به دانش باشد. لوپز^۱ (۲۰۰۵) بحث می کند که دانش و قابلیت های سازمانی اشکالی از دارایی های استراتژیک هستند که اهداف بلند مدت سازمان را از حیث رقابتی و اقتضات محیطی ارتقاء داده و در محیط های پویا کاربرد استراتژیک دارند. تبدیل دانش ذهنی (ضمنی) به دانش ثبت شده رسمی (صریح)، یکی از اهداف کلیدی مدیریت دانش است که باعث کاهش ریسک از دست رفتن دانش با ارزش سازمان بواسطه افت کارکنان و کاهش خطر از دست دادن حافظه سازمان به هنگام تعدیل نیروی انسانی می شود.

مدیریت دانش به تلاش هایی اشاره دارد که به طور سیستماتیک برای یافتن، ساماندهی، قابل دسترس نمودن سرمایه های نامشهود سازمان، تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تسهیم دانش در سازمان صورت می گیرد. بسیاری از سازمان ها با تمرکز بر مدیریت دانش و سرمایه گذاری گسترده در زمینه فن آوری اطلاعات به دنبال دسترسی به مزایای حاصل از مدیریت دانش هستند. (Shih & Ching, 2005)

مدیریت دانش و الزامات آن در آموزش عالی

منزاعه با مفهوم دانش به قدمت تاریخ تفکر انسان است. همه اندیشمندان از افلاطون گرفته تا دکارت^۲ و کانت^۳ در جستجوی اصطلاحی بودند که ماهیت دانش را بیان کنند. جهان پس از گذار از انقلاب کشاورزی که منبع کلیدی در آن زمین بود، و انقلاب صنعتی که سرمایه و نیروی کار منبع اصلی آن بود؛ شاهد انقلاب اطلاعاتی بوده است که در آن منبع ارزشمند و کلیدی خلق ثروت و درآمد دانش است (منوریان و عسگری، ۱۳۸۳). تعدادی از تئوریسین های مدیریت به رشد مدیریت دانش کمک کرده اند که از برجسته ترین آنها دراکر^۴، استراسمن^۵ و سنگه^۶ بوده اند. دراکر و استراسمن بر اهمیت رشد اطلاعات و دانش صریح به عنوان منابع سازمانی تأکید کرده اند. سنگه روی سازمان یادگیرنده و ابعاد فرهنگی مدیریت دانش کار کرد و کتاب معروف پنجمین فرمان را نوشت. آرگریس^۷، بارتلت^۸ و بارتون^۹ جنبه های مختلف مدیریت دانش را بررسی کرده اند. روگر^{۱۰} در زمینه اشاعه و نوآوری کار کرد و آلن^{۱۱} در دانشگاه ام. ای. تی درباره انتقال فناوری اطلاعات، پژوهشی با عنوان چگونگی تولید، اشاعه

1. Lopez

2. Descartes

3. Kant

4. Drucker

5. Strassmann

6. Senge

7. Argyris

8. Bartlett

9. Barton

10. Roger

11. Alen



و کاربرد دانش در سازمان انجام داده است (عدلی، ۱۳۸۴). مراحل رشد و بلوغ مدیریت دانش بر اساس دو رویکرد فناوری اطلاعات و مدیریت دانش قابل بررسی است. بر این اساس مدیریت دانش سه مرحله راپشت سر گذاشته و در حال حاضر در مرحله چهارم قرار دارد:

اولین مرحله با توجه به رویکرد فناوری اطلاعات و تمرکز بر بهره‌وری سازمانی بود. به عبارت دیگر، چگونه می‌توان با استفاده از فناوری اطلاعات از تولید مجدد و دوباره کاری جلوگیری کرد؟

این مرحله در حدود سال‌های (۱۹۹۲) همراه با نصب و راه‌اندازی انواع پایگاه اطلاعات و پایگاه بهترین روش انجام کار در سازمان بود. مرحله دوم اگرچه مشابه مرحله اول بود اما تمرکز روی مشتری بود. بحث بر این بود که چگونه می‌توان با بکارگیری دانش درباره مشتریان، به آنها بهتر خدمت کرد؟ در این مرحله نیز پایگاه‌های اطلاعات مختلفی ایجاد شد؛ البته همه آنها یک طرفه و منفعل (نه دو طرفه و تعاملی) بودند. مرحله سوم، در حدود سال‌های (۲۰۰۱-۱۹۹۴) در واقع مرحله تعاملی بود. صفحه‌های وب فناوری اطلاعات تعاملی، تجارت الکترونیک، بازرگانی الکترونیک، و تبادلات الکترونیکی تمام وقت از ویژگی‌های این مرحله می‌باشد

مرحله چهارم که از ۲۰۰۱ به بعد شروع شده، توجه به ارزش دانش افراد است. علیرغم آن که منشأ تئوریک آن، قدیمی است، در مرحله اولیه و نوزادی به سر می‌برد اما بسیار امید بخش است؛ زیرا به موضوعات انسانی می‌انديشد. سرمایه‌گذاری در این مرحله مستلزم سرمایه‌گذاری در افراد، استخدام افراد توانمند و ایجاد محیط‌های مناسب است (عدلی، ۱۳۸۴).

مدیریت دانش برای مدت‌ها به صورت عملی و غیر رسمی مورد استفاده واقع شده و فقدان توافق عمومی در ارائه تعریفی مشخص از این مفهوم به ایجاد آشفتگی و اغتشاش منجر شده که در مطالعات مختلف انجام گرفته منعکس شده است. به زبان ساده دانش حقیقت یا حالتی از دانستن چیزی یا تبحر است که از طریق تجربه یا ارتباط به دست آمده باشد و ممکن است به صورت مجموعه‌ای از مدل‌ها که خصوصیات و رفتار مختلف در یک دامنه را توصیف می‌کند بیان شود (MacCann, 1999).

در سال‌های اخیر، مدیریت دانش به عنوان یکی از جالبترین و چالش‌برانگیزترین موضوعات مدیریت کسب و کار بوده و دایره کاربرد آن همواره با سایر مباحث عرصه مدیریت، گسترده می‌شود. مدیریت دانش فرایندی است که به سازمانها در شناسایی، انتخاب، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات مهم و مهارتهایی که بخشی از سابقه سازمان هستند و عموماً به صورت ساختار نیافته در سازمان وجود دارند، یاری می‌رساند. از آنجا که مدیریت دانش، ریشه‌هایی در سیستم‌های خبره، یادگیری سازمانی و نوآوری دارد، به خودی خود ایده جدیدی نیست. مدیران موفق همیشه از سرمایه‌های فکری بهره‌برده و ارزش آن را تشخیص داده‌اند. اما این تلاشها، سازمان یافته نبوده و تضمینی وجود نداشت که دانش به دست آمده به طور مناسب، برای حداکثر منافع سازمان، به اشتراک گذاشته شده و توزیع گردد (توربان^۱، ۲۰۰۶)، در حالیکه دانش و سرمایه فکری پایه و اساس شایستگی‌های اصلی و نیز راهبردی برای عملکرد بهتر می‌باشد. دانش در صورتی نقش راهبردی دارد که سازمان بتواند آن را در فعالیتهای ارزش آفرینی استفاده نموده و از دانش ابزاری برای عملی ساختن فرصتهای موجود در بازار رقابتی بهره‌بردار کند. زیرا برای شرکتها دیگر امکانپذیر نیست که با انجام سریعتر و بهتر کارها مزیت رقابتی خود را حفظ کنند، بلکه مزیت رقابتی هنگامی امکان پذیر میشود که کارهایی صورت گیرد و قابل تقلید توسط دیگران نباشد. در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار، هم توجه به دانش موجود و استفاده موثر از آن و هم ایجاد ساختاری برای استفاده از دانش نوین اهمیت بسیار دارد. سازمانها باید به همه امور توجه داشته باشند، زیرا مدیریت دانش همچون یک استراتژی کاری، همزمان، در کل سازمان عمل می‌کند و ابزار پیشرفت برنامه کلی یک سازمان محسوب میشود.

مدیریت دانش موضوعی پیچیده و پویاست. موفقیت آن مستلزم نگرش سیستمی است که کلیه عوامل و اجزاء و فرآیندهای 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 عدم آگاهی و فهم عمیق از مدلها و تئوریهای مدیریت دانش است (ابطحی، صلواتی، ۱۳۸۵).

تعریف مدیریت دانش مشکل است و هیچ تعریف مشخصی که به طور جهانی مورد توافق باشد وجود ندارد. یک مشکل معمول در تعریف مدیریت دانش این است که تعریف دانش به اندازه‌ای وسیع است که تقریباً هر چیزی که اجازه درک مفاهیمی را بدهد که فرد برای کارکرد اثربخش در این جهان بدان نیاز دارد، می‌تواند مدیریت دانش نامیده شود. سختی ارائه تعریف مشخص از مدیریت دانش موجب شده تا صاحب نظران بر اساس تجارب خود و دیدگاههای مختلف، تعاریف گوناگونی را بیان کنند. از این رو یک تعریف جهانشمول که تمامی صاحب نظران بر سر آن توافق نظر

1. Turban



داشته باشند، وجود ندارد. ابتدایی ترین تعریف از مدیریت دانش عبارت است از: یافتن راهی جهت خلق، شناسایی، شکار و توزیع دانش سازمانی به افراد نیازمند (عبدالکریمی، ۱۳۸۲).

داون پورت^۱ (۱۹۹۸)، مدیریت دانش را به عنوان جمع آوری، توزیع و استفاده کارا از منابع دانش تعریف کرده است. اودل و گری سون^۲، مدیریت دانش را به عنوان یک استراتژی که باید در یک سازمان ایجاد شود تا اطمینان حاصل شود که دانش به افراد مناسب در زمان مناسب می رسد و آن افراد آن دانش را تسهیم کرده و از اطلاعات برای اصلاح عملکرد سازمان استفاده میکنند تعریف می کند. از نظر بت^۳، مدیریت دانش، فرایند خلق، تأیید، ارائه و توزیع و کاربرد دانش می باشد. بون فور^۴، مدیریت دانش را به عنوان مجموعه‌ای از رویه ها، زیرساخت ها و ابزارهای فنی و مدیریتی می داند که در جهت خلق، تسهیم و بکارگیری اطلاعات و دانش در درون و بیرون سازمانها طراحی شده اند. با توجه به این تعریف، شولام برگر^۵ هدف نهایی از مدیریت دانش را چنین بیان میکند: "هرآنچه را که در جایی یاد می گیرید، در همه جا بکار برید". تحقق این مقصود، متکی به ادغام فناوری، فرایندها و سرمایه های ذهنی افراد و سپس تبدیل این نتایج به یک عمل مؤثر و مشخص می باشد (انتظاری، ۱۳۸۵).

از نظر روبرت لوکان^۶، مدیریت دانش عبارت است از استفاده از اطلاعات برای دستیابی به واقعیت کسب و کار. مدیریت دانش فعالیتی سازمانی بوده که هدف آن ایجاد محیطی اجتماعی و زیربنایی فنی است که بتوان در این محیط، دانش تولید کرد، به آن دسترسی داشت و دیگران را در آن سهیم ساخت (غنی زاده، ۱۳۸۵).

به نظر جونز^۷ و چو^۸ (۲۰۰۳)، مدیریت دانش یک رویکرد سیستماتیک یکپارچه جهت شناسایی، مدیریت و تسهیم تمام داراییهای اطلاعاتی سازمان است که شامل بانکهای اطلاعاتی، مدارک، سیاستها و رویه ها می باشد.

مدیریت دانش، یکی از مهمترین عوامل موفقیت شرکتها در شرایط رقابتی و عصر اطلاعات است. اهمیت این موضوع به حدی است که امروزه شماری از سازمانها، دانش موجود خود را اندازه گیری می کنند و به منزله سرمایه فکری سازمان و نیز به عنوان شاخصی برای درجه بندی شرکتها در گزارشهای خود منعکس می سازند (حسن زاده، ۱۳۸۵). این موسسات، استقرار مدیریت دانش در سازمان را، به عنوان بخشی از استراتژی سازمان، ضروری می دانند (موسوی، ۱۳۸۴). مدیریت دانش، به مثابه بخشی ضروری و اساسی در موفقیت سازمان، دامنه گسترده ای از ایده های سازمانی، شامل نوآوری های استراتژیک، اقتصادی، رفتاری و مدیریتی را در بر می گیرد. در واقع در جهان امروز که تولید کالاها و ارائه خدمات به شدت دانش مدار شده اند، دانش دارائی کلیدی برای کسب مزیت رقابتی به شمار می رود.

امروزه، قوانین و مقررات دولتی خود ناظر بر اهمیت مدیریت دانش است. بطوری که در کشور ما نیز بویژه در سند چشم انداز بیست ساله دولت جمهوری اسلامی ایران مورد تاکید قرار گرفته است. در بند ۳۶ این سند بر دستیابی به اقتصاد و فعالیتهای مبتنی بر دانش تاکید شده است. همچنین فصل چهارم در قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران به "توسعه مبتنی بر دانایی" اختصاص یافته است (قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۴).

مدیریت دانش، رهیافتی یکپارچه به مدیریت کل سرمایه فکری سازمان است، و نه تنها دانش عیان مورد استفاده یک سازمان است، بلکه دانشی است که در اذهان افراد محبوس است (Ferguson & Weckert, 2005).

صاحب نظران برخی عوامل تاثیر گذار بر مدیریت دانش را بر شمرده اند که از آن جمله؛ هولسپل و جاشی^۹ (۱۹۹۷) معتقدند؛ عوامل تاثیر گذار بر موفقیت اقدامات مدیریت دانش در سه مقوله؛ عوامل مدیریتی مرتبط با منابع و محیطی می توانند دسته بندی شوند هم چنین هولسپل و جاشی (۲۰۰۰) در مطالعه دیگری برخی از این عوامل را شامل؛ فرهنگ، مدیریت، فناوری، سازگاری سازمانی، انگیزه کارمندان و عوامل بیرونی دانسته

1. Davenport

2. O'dell and Grayson

3. Bhaat

4. Boun four

5. Scholumberger

6. Rabert loukan

7. Jung

8. Chow

9. Holsapple & Joshi



اند. چریدس^۱ (۲۰۰۳) و همکاران عوامل کلیدی گوناگونی را برای پیاده سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش در حوزه های وظیفه ای سازمان شناسایی کردند که استراتژی، مدیریت منابع انسانی، فن آوری اطلاعات، بازاریابی، و کیفیت از عوامل کلیدی آن ها بود.

مدیریت دانش تقریباً از ده سال پیش تمرین و گزارش شده و تجارب آن در آموزش عالی در ابتدا و شروع است (Laal, 2011 McCarthy, 2006, Bhatt, 2001).

مدیریت دانش در آموزش عالی شامل فرایند آزادسازی قدرت دانش و بهره گیری خلاقانه، اثربخش و کارآمد از تمامی اطلاعات و دانش های موجود به منظور دستیابی به اهداف و رسالت های دانشگاه است. مدیریت دانش آمیزه ای از رهبری خلاق، تعاملات میان افراد، فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات است که این عناصر با پیچیدگی خاصی، با هم در ارتباط بوده و هیچ یک، به تنهایی کارایی ندارند (Bhatt, 2000).

استراتژی مدیریت دانش در دانشگاهها جهت ساخت دانش بر اساس یکسری از فعالیتهای باز که سیستم ارتباطات پژوهشگری میباشد، بنا شده است (Hsia, Lin, Wu, Tsai, 2006). تحقیقات پژوهشی، مبنایی برای ساخت دانش و انتشار آن در موسسات آموزش عالی است (Brooks, Scott, 2006). هدف مدیریت دانش در دانشگاهها یادگیری مستمر از طریق فرایند تسهیم دانش و تجربه میان تمامی افراد درگیر در امر آموزش و پژوهش است (Prusak, 2001). مدیریت دانش در موسسات آموزشی دربردارنده ی فرایند کسب، ذخیره، تسهیم، انتقال، کاربرد، ابداع، ترکیب و انتشار دانش است (Laal, 2011). موسسات آموزشی در نتیجه ی ابداعاتی مانند رشد دانش دانشجو محور و یادگیری فعال، رشد یادگیری مرتبط با کار، حرکت از سیستمهای بسته ی دانایی به سیستمهای باز و توسعه ی وسیع تکنولوژی ارتباطات مبتنی بر کامپیوتر به سمت مدیریت دانش هدایت می شوند (Tian, Nakamori, Wierzbicki, 2009). از نظر اسپکتر و آندرسون^۲ (۲۰۰۰) موسسات آموزشی با بهره وری از مدیریت دانش می توانند خود را به پله رقابتی رسانده و به درجه بالاتری از کیفیت، ابداع و کارایی دست یابند.

وضعیت زمینه ی نظام آموزشی و به عبارتی الزامات مدیریت دانش در کیفیت آموزش تاثیر ویژه ای دارد (محمدی، حسینیان، برزو، امینی، ۱۳۹۲). چن^۳ (۲۰۱۲) الزامات مدیریت دانش را فرهنگ، رهبری و تکنولوژی ذکر کرد عنصر اصلی در پذیرش مدیریت دانش فرهنگ، عقاید، ارزشهای منحصر به فرد افراد جامعه است (Laal, 2011). رهبری در مدیریت آموزشی تعیین کننده ی چشم اندازها و استراتژیها می باشد که پایه ای جهت تخصیص منابع موثر بر مدیریت دانش است (Bergeron, 2011). موسسات آموزشی در نتیجه ی ابداعاتی مانند رشد دانش دانشجو محور و یادگیری فعال و توسعه ی وسیع تکنولوژی ارتباطات مبتنی بر کامپیوتر، به سمت مدیریت دانش هدایت می شوند (Metaxiotis, Psarras, 2003 & Ruth, Theobald, Frizzel, 1999).

مؤلفه های مهم مدیریت دانش برای دانشگاهها شامل تولید دانش، اشاعه ی دانش، ذخیره ی دانش و کاربردی کردن دانش است (Arasteh, 2011).

دانشگاهها به عنوان قطب علمی هر کشور و یکی از مراکز اصلی تولید دانش و تربیت افراد دانش آموخته، نقش بسیار مهمی را در پیشرفت روزافزون کشورها برعهده داشته و یکی از عوامل برتری کشورها محسوب می شوند. امروزه، نظر به اهمیت دانش، بسیاری از افراد به دنبال کسب مدارک علمی به منظور ارتقای هرچه بیشتر زندگی خود از جنبه ی مادی و معنوی هستند، در ایران، با توجه به هرم جمعیتی که اکثر آن را جوانان تشکیل می دهند، نیاز به ایجاد مراکز علمی بیشتر، در پاسخ به استقبال جوانان از علم و تحصیل بیشتر، شکل گرفت و این مراکز، برای جلب هرچه بیشتر دانشجویان و اساتید، ناگزیر از دستیابی به تکنولوژیهای جدید هستند. در این بین، با توجه به اینکه مدیریت دانش از ضروریات سازمانهای امروزی است، نیاز به مدیریت دانش و سیستمی که مدیریت دانش را به شکلی صحیح در دانشگاهها پیاده سازی کند، از لازمه های موفقیت دانشگاهها و روشی برای مدیریت بهتر و در نتیجه، جذب و جلب دانشجویان بیشتر است؛ به همین خاطر، اشتراک گذاری دانش در بین اعضای هیأت علمی به منظور دستیابی به بهترین و جدیدترین منابع دانشی از عوامل موفقیت محسوب می شود.

1. Chourides

2. Specter & Anderson

3. Chen

دارنده مجور
ISC
۹۶۱۷۰-۱۲۸۰۲

ضرورت وجود مدیریت دانش در آموزش عالی

دانشگاه ها واحد عمده ای در اجرای فرایندهای کلیدی و مهمی از جمله فرایندهای دانش اصیل، ایجاد دانش و توزیع و انتشار آن (تدریس و یاددهی) محسوب می گردند. انتشار دانش به طور عمده یکی از روش های یک سویه ارتباطی آموزشگر و فراگیر می باشد که کافی نیست. در واقع یکی از تلاش های مدیریت دانش ایجاد مخزن و منبع مرکزی است که آموزشگران و استادان بتوانند بهترین فعالیت ها، راهنمایی ها، روش های تدریس خود را در آن منتقل نمایند. استفاده از سرمایه های فکری در دانشگاه ها به گونه ای است که با مدیریت عمده و موثری همراه باشد باید از طریق بنیان نهادن تقسیم دانش در تمام دانشگاه امکان پذیر گردد. تلاش برای تقسیم و توزیع و انتشار دانش به طور اساسی از دو جنبه برخوردار است. یک جنبه آن با شیوه های مناسب ایجاد انگیزه برای استخدام و جنبه دوم آن با نیاز به فراهم کردن زمینه فنی ارتباط دارد (Bures & Cech, 2004).

هدف اصلی و پیام مدیریت دانش فایده و سود پایداری است که عاید دانشگاه می شود تا با دانش موجود، طرز استفاده موثر از آن، آمادگی دریافت و استفاده از اطلاعات و دانش نوین را یافته و در جهت توسعه دانش و فناوری هزاره سوم با توان مقابله با آشفتگی های مداوم به پیش رود. ضرورت و اهمیت اعمال مدیریت دانش در دانشگاهها به این دلیل است که منجر به سه تغییر در دیدگاهها شود. منابع محوری را به سمت خلاقیت مداری تغییر دهد، محدودیت در منابع را به وفور دانش رهبری کند، محیط با ثبات را به شرایط محیط در حال تغییر بدل کند. همچنین چالش ها را از میان بر دارد، چگونه آموختن را که یکی از شاخص های موفقیت دانشگاهها و موسسات آموزشی است تحقق بخشد، درک انطباق فرآیند دانش، چگونگی مدیریت دانش، استفاده بهینه از دانش کارکنان با نیروی ذهنی و توانائی تولید و خلق دانش جدید و کاربرد دانش را فراهم سازد. دانشگاهها و موسسات آموزش عالی به عنوان مهم ترین منبع در برگیرنده بخش عمده اطلاعات و دانش مورد نیاز جهت پیشرفت و ترقی و توسعه یک جامعه، مرکز فعالیت های مرتبط با ایجاد و تولید، توزیع، انتقال و انتشار دانش محسوب می گردند. روشن است که تولید، انتقال و انتشار دانش و اطلاعات مورد نیاز و البته جدید و کاربردی از مهم ترین فعالیت های وجودی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی محسوب می گردد، با توجه به این امر، در صورتی که دانشگاهها از توان کافی در این راه برخوردار نباشند، توقف چنین فعالیت های حیاتی و ضروری آن ها که نقش عمده ای در توسعه و پیشرفت جامعه دارد حتمی و مسلم خواهد بود. این مساله اساسی موجب گردیده که مدیریت دانش در تمام زمینه ها به خصوص در آموزش عالی توجه بسیاری از صاحب نظران و اندیشمندان این حوزه را به خود اختصاص داده و در راستای رفع این مشکل کمک بزرگی محسوب می شود. همچنین باید به این مطلب توجه نمود که ابزارهای مدیریت دانش دارای پتانسیل ویژه ای در پیشرفت دانشگاهها و مراکز آموزش عالی می باشند و می توانند با منافع بیشماری همراه باشند.

آموزش عالی باید به نقش مهم خود در یک جامعه دانش بنیان آگاه بوده و آگاهانه و آشکارا فرایندهای مربوط به تولید علم را مدیریت کرده، ارزش این سرمایه فکری را در رابطه با تداوم ایفای نقش خود در جامعه بشناسد. مدیریت دانش در آموزش عالی باید چهار هدف ایجاد و نگهداری مخازن دانش، بالا بردن امکان دسترسی به دانش، تقویت محیط دانش، ارزش گذاری دانش را دنبال کند. مدیریت دانش اگر به گونه ای اثر بخش در آموزش عالی بکار گرفته شود، می تواند به افزایش قدرت تصمیم گیری، کاهش مدت چرخه تولید (به عنوان مثال فرایند برنامه ریزی درسی و پژوهشی)، ارتقاء کیفیت خدمات اداری و آموزشی، و کاهش هزینه ها منجر شود. به این منظور باید کوشید تا امکان دسترسی آسان و گسترده به اطلاعات و دانش مورد نیاز را برای اساتید و همچنین کارکنان دانشگاه و دانشجویان فراهم کرد. علاوه بر این، به اشتراک گذاری دانش در میان کارکنان، اساتید و دانشجویان از دوباره کاری بیهوده جلوگیری به عمل آورده و فرایندهای کاری را سرعت می بخشد. در سیستمی که به طور مناسب طراحی و سازماندهی شده باشد، دانشجویان نیز با به اشتراک گذاری جدیدترین اطلاعات و دانش خود، نقش مهمی را در بهبود کمی و کیفی دانشگاه محل تحصیل خود برعهده گرفته، و همچنین با استفاده از سیستم و تبادل آخرین اخبار، حجم کاری کارکنان کاسته شده و وقت آنها در امور ضروریتری صرف میشود.

برای کاربست مدیریت دانش در آموزش عالی ابتدا باید اهداف راهبردی این امر مشخص شود. یعنی هدف از بکار گیری مدیریت دانش تعریف شود. همچنین باید زیرساخت های سازمانی مانند منابع انسانی، ارزیابی موفقیت های مالی، و فناوری اطلاعات عواملی که مدیریت دانش را پشتیبانی میکنند ایجاد شود. باید افرادی شایسته و توانمند جهت راهبری مدیریت دانش انتخاب شوند و یک طرح آزمایشی هم جهت اجرای مدیریت دانش با هزینه کم و اثر بخشی زیادی انتخاب و طراحی شود. اجرای راهبرد مدیریت دانش در آموزش عالی نیازمند برنامه ریزی اثربخش،



تعهد و مشارکت اعضای هیات علمی و کارکنان و دانشجویان، ایجاد یک محیط یادگیرنده و فرهنگ سازمانی پذیرای تغییرات است. تعامل علمی حاصل از پذیرش فرهنگ تسهیم دانش، شرایط آموزش و یادگیری اثربخش را فراهم نموده و دانشجویان را به فرضیه سازی و مفهوم سازی قادر می سازد. کاربست مدیریت دانش در انشگاهها موجب بهبود مهارتهای گروهی و مشارکت بیشتر دانشجویان در فرایند یادگیری و ارتباط آن با تجربیات وسیع تر و ارزشمندتری می گردد.

نتیجه گیری

چالش اصلی سازمان ها درک مدیریت دانش و چگونگی پیاده سازی آن است . امروزه بزرگترین آرزوی سازمان ها تعریف یک سیستم مدیریت دانش مناسب و اداره آن به یک روش موفق است. بی شک، دانشگاه ها و موسسات آموزشی و پژوهشی به عنوان سازمانهای دانشگر باید در طراحی و استقرار سیستم مناسب مدیریت دانش، در نقش سازمان های پیشرو ظاهر شوند، و این امر مستلزم شناسایی عوامل کلیدی موفقیت و اقدام عملی بر مبنای این عوامل تاثیر گذار در مراحل مختلف طراحی و استقرار سیستم مدیریت دانش است. برای طراحی و استقرار سیستم های مدیریت دانش در حوزه های دانشگاهی باید بر تربیت اعضای هیات علمی دانشگر، توسعه فرهنگ تسهیم دانش، مشارکت صاحب نظران در تولید، انتقال، و ارزیابی دانش همت گماشت و همچنین باید اساتید، دانشجویان و کارکنان دانشگاه، در فرایندهای خلق، تسهیم، کاربرد، و ارزیابی دانش از طریق طراحی و استقرار سازوکارهای مناسب درگیر شوند. تدوین جهت گیری های استراتژیک باید با رویکرد دانایی محور صورت گیرد و در این مسیر بر تامین زیرساخت های سیستم های اطلاعاتی توجه ویژه داشت. ارتقای فرهنگ مشارکتی برای تسهیم دانش و توسعه کیفیت آن باید در اولویت برنامه های دانشگاه قرار گیرد. انتقال دانش فرامرزی و اقتباس از تجربه های مفید دانشگاه ها و مراکز آموزشی و پژوهشی دیگر کشورها و تولید دانش جدید از طریق ارزیابی دانش قدیم نیز از دیگر عواملی هستند که در دانشگاهها باید به آنها توجه نمود. آموزش عالی، امکانات بسیار مناسبی جهت اجرای مدیریت دانش دارد، اجرای مدیریت دانش در دانشگاه می تواند باعث ارتقاء سطح خدمات آموزشی و اداری ارائه شده شود که به افزایش میزان رضایتمندی اساتید، دانشجویان و کارکنان و در نتیجه افزایش اعتبار دانشگاهها و بالا رفتن قدرت رقابتی آن در جامعه شود.



منابع:

- ابطحی، سید حسین؛ صلواتی، عادل(۱۳۸۵). مدیریت دانش در سازمان،تهران: پیوند نو
- انتظاری، علی(۱۳۸۵). مقایسه فرهنگ دانایی بین موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، تهران :موسسه عالی آموزش و پژوهش سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشکده صنعت هواپیمایی کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- توربان، افرایم(۲۰۰۶). فناوری اطلاعات در مدیریت، ترجمه حمیدرضا ریاحی، انتشارات دانشگاه پیام نور.
- حسن زاده، محمد(۱۳۸۵). مدیریت دانش، مفاهیم و زیر ساخت ها، تهران : انتشارات کتابدار
- عبدالکریمی، مهوش(۱۳۸۲).مدیریت دانش، فن آوری و خلاقیت و نقش آن در افزایش کارایی و اثربخشی فرایندها، پیام مدیریت موفق، ۳۴-۴۹
- عدلی، فریبا (۱۳۸۴). مدیریت دانش - حرکت به سوی فراسوی دانش، انتشارات فراشناختی اندیشه،ص۱۴
- غنی زاده، محمود(۱۳۸۵).تحقق سازمانهای دانش محور در گرو استقرار دولت الکترونیک است، نشریه برنامه، ۲۳۷
- قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی،اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران(۱۳۸۴)،۵۸-۷۳
- محمدی،ناهید؛ حسینیان،مرضیه؛ برزو،سید رضا؛ امینی،رویا (۱۳۹۲).بررسی و مقایسه ارزیابی درونی گروههای آموزشی رشته پرستاری دانشکده پرستاری و مامایی همدان،مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان،(۱)۲۱،۶۶-۷۳
- منوریان، عباس ؛ عسگری، ناصر (۱۳۸۳). خط مشی گذاری در اقتصادهای دانش محور، تهران: چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت کیفیت - موسوی، عباس (۱۳۸۴). مدیریت دانش، مجله اصلاح و تربیت، ۴۶،

منابع انگلیسی

- Arasteh. H.R. (2011). An examination of knowledge management principal factors in the university setting: a case study. *Interdisciplinary Studies in the Humanities Journal* , 3(1011), 1-13.
- Bergeron. B. (2011). The evolving role of knowledge management in medicine, *inside knowledge*, 14, 9.
- Bhatt , G . (2000) .A resource based perspective of developing organizational capabilities for business transformation, *knowledge and process management*,7(2),19-29.
- Bhatt. G. (2001). Knowledge management in organizations: Examining the interactions between technologies, techniques, and people. *JKnowledge Management*,5(1), 68-75.
- Brooks. F.& Scott. P. (2006). Knowledge work in nursing and midwifery: An evaluation through computermediated communication. *International Journal of Nursing Studies*.43(1),83-97.
- Bures, V.& Cech, P.(2004). Knowledge Assets in Educational Institutions, *Proceedings of 5th European Conference on Knowledge Management*, Paris, France, 83-94.
- Chen. C.W. (2012). Modeling and initiating knowledge management program using FQFD: A case study involving a healthcare institute. *Quality andQuantity*,46(3).889-915.
- Chourides, P., Longbottom, D., Murphy, W. (2003). Excellence in knowledge Management: an Empirical Study to Identify Critical Factors and Performance Measures, *Measuring Business Excellence*, 7(2). 29-45.
- Davenport, T. H.& Prusak. L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What the Know*, Boston, Massachusetts,Harvard Business School Press.



- Ferguson, S. & Weckert, J. (2005). Knowledge management systems and the search for totality. Information Online 2005: 12th Conference & Exhibition, Sydney, February, pp. 1-3. Available at: <http://conferences.alia.org.au/online2005/papers/a14.pdf>
- Holsapple, C.W. , Joshi, K.D. (1997). Knowledge management: a threefold framework; Kentucky Initiative for Knowledge Management, Paper No. 104.
- Holsapple, C.W., Joshi, K.D. (2000) .An investigation of factors that influence the management of knowledge in organizations, Journal of Strategic Information Systems, (9), 235-61.
- Hsia. T.L.& Lin. L.M. & Wu. J.H. & Tsai .H.T. A.,(2006).framework for designing nursing knowledge management systems. Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management.,1(1), 13-22.
- Jung, D. I.& Chow, C.& Wu, A. (2003). the role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: hypotheses and some preliminary findings, The Leadership Quarterly., 14 . 525-44.
- Laal. M. (2011). Knowledge management in higher education. Procedia Computer, science Direct.,(3), 544-9.
- Lopez, S.V. (2005). Competitive Advantage and Strategy Formulation, Management decision, 43(5), 662-663.
- McCann, Joseph (1999): Design Principles an innovating Company; academy of Management Executive.
- McCarthy. A.F. (2006). Knowledge management:evaluating strategies and processes used in higher education. [Dissertation]: Nova Southeastern University.
- Metaxiotis. K., Psarras. J. (2003). Applying knowledge management in higher education: the creation of a learning organization. Journal of Information and Knowledge Management Science,2(4).353-9.
- Prusak. I.(2001). Knowledge and training: the missing connection. Newyourk: Mc Graw-Hill .60-4.
- Ruth. S. & Theobald. R.& Frizzel. V. A. (1999). Universitybased approach to the diffusion of knowledge management concepts and practice. SIGCPR '99 Proceedings of the 1999 ACM SIGCPR conference on Computer personnel research: NewYork, USA, 283-290.
- Shih, H.A. & Ching, Y.H. (2005). Strategy Alignment between KM,HRM and Corporate Development, International Journal of Manpower,26(6), 583-584.
- Specter, J.M., & Anderson, T.M. (2000). Integrated and holistic perspectives on learning, instruction and technology, Understanding complex domains. Dordrecht: Kluwer Academic.p.17
- Tian. J.& Nakamori. Y.& Wierzbicki.A.P. (2009).Knowledge management and knowledge creation in academia: a study based on surveys in a Japanese research university. J Knowledge Management,13(2).76-92.