

Identifying the dimensions and components of knowledge management auditing in higher education

Authors: Authors: Mohsen Dadkhah Niko*, Fattah Natem, Hassan Shahrakipour 3

Abstract

Background and Objective: Given the importance of knowledge management in improving the performance of universities, this study aimed to provide a model for identifying the dimensions and components of knowledge management auditing in higher education. The main focus is on identifying the dimensions, components, and key indicators affecting knowledge management processes in university environments.

Research Methodology: This study was conducted with a qualitative approach and using the content-based content analysis method. Data were collected through semi-structured interviews with academic experts and scholars and university professors in the academic year 1402-1403. Theme analysis was used as the main method to extract themes and conceptual patterns from the content of the interviews.

Findings: The research findings showed that the knowledge management auditing model includes six key dimensions: organizational culture, strategy and policies, international communications and collaborations, information technology and knowledge management tools, artificial intelligence in knowledge management innovation, and performance and results evaluation. These dimensions play an effective role as a comprehensive framework in improving knowledge management processes and improving academic performance.

Conclusion: The results showed that the successful implementation of the knowledge management audit model requires integrated attention to cultural, strategic, technological, and evaluation dimensions. By identifying key dimensions and components, this model can lead to improving knowledge management processes and improving academic performance. .

Keywords: Self-learning systems, artificial intelligence, efficiency improvement, human resources

1. PhD student in Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Counseling, Islamic Azad University, Roudehen Branch, Tehran, Iran

2. Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Counseling, Islamic Azad University, Roudehen Branch, Tehran, Iran

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Counseling, Islamic Azad University, Roudehen Branch, Tehran, Iran

شناسایی ابعاد و مولفه های ممیزی مدیریت دانش در آموزش عالی

نویسندگان: نویسندگان: محسن دادخواه نیکو*، فتاح ناطم، حسن شهرکی پور ۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران

۲. استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران

۳. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به اهمیت مدیریت دانش در بهبود عملکرد دانشگاه‌ها، این پژوهش با هدف ارائه مدلی برای شناسایی ابعاد و مولفه های ممیزی مدیریت دانش در آموزش عالی انجام شد. تمرکز اصلی بر شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های کلیدی مؤثر بر فرآیندهای مدیریت دانش در محیط‌های دانشگاهی است.

روش پژوهش: این پژوهش با رویکرد کیفی و بهره‌گیری از روش تحلیل محتوای مضمون‌محور انجام شد. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با خبرگان و صاحب‌نظران دانشگاهی و اساتید دانشگاه در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ گردآوری شد. تحلیل تم به‌عنوان روش اصلی برای استخراج مضامین و الگوهای مفهومی از محتوای مصاحبه‌ها به‌کار گرفته شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل ممیزی مدیریت دانش شامل شش بعد کلیدی است: فرهنگ سازمانی، استراتژی و سیاست‌ها، ارتباطات و همکاری‌های بین‌المللی، فناوری اطلاعات و ابزارهای مدیریت دانش، هوش مصنوعی در نوآوری مدیریت دانش، و ارزیابی عملکرد و نتایج. این ابعاد به‌عنوان چارچوبی جامع در بهبود فرآیندهای مدیریت دانش و ارتقای عملکرد دانشگاهی نقش مؤثری ایفا می‌کنند.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که پیاده‌سازی موفق مدل ممیزی مدیریت دانش مستلزم توجه یکپارچه به ابعاد فرهنگی، استراتژیک، فناورانه و ارزیابی است. این مدل با شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های کلیدی، می‌تواند به بهبود فرآیندهای مدیریت دانش و ارتقای عملکرد دانشگاهی منجر شود.

کلمات کلیدی: ممیزی مدیریت دانش، نقشه دانش، آموزش عالی

مقدمه

در عصر اقتصاد دانش‌محور، دانش به‌عنوان یک دارایی نامشهود و راهبردی، نقشی حیاتی در بقای سازمان‌ها و افزایش توان رقابتی آن‌ها ایفا می‌کند (کازی و رحمان، ۲۰۲۴؛ شریفی و همکاران، ۱۴۰۲). دانش سازمانی حاصل تعامل بین اطلاعات، تجارب، ارزش‌ها، و بینش‌های تخصصی کارکنان است که ماهیتی پویا، سیال و زمینه‌محور دارد و در بستر تعاملات انسانی و فناورانه شکل

می‌گیرد (دالکر، ۲۰۲۳؛ رضایی و همکاران، ۱۴۰۱). در دنیای رقابتی امروز، دانش به عنوان یک منبع کلیدی قدرت و مزیت سازمانی، نقش غیرقابل انکاری در موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها ایفا می‌کند. دانش قادر است فرآیندهای سازمانی را بهینه کرده، زمینه توسعه خدمات و محصولات نوآورانه را فراهم آورد و تصمیم‌گیری‌های اثربخش‌تری را پشتیبانی نماید. از این رو، اجرای ممیزی مدیریت دانش برای شناسایی و سامان‌دهی این دارایی نامشهود، به ضرورتی راهبردی در سازمان‌ها تبدیل شده است. ممیزی دانش فرآیندی سیستماتیک است که با هدف شناسایی، خلق، کسب، انتقال، ذخیره‌سازی و بهره‌برداری مؤثر از دانش سازمانی انجام می‌گیرد. این فرآیند باید به گونه‌ای طراحی شود که دانش را به عنوان یک سرمایه استراتژیک در کلیه سطوح سازمانی جاری سازد و آن را در خدمت نوآوری، حل مسئله و تصمیم‌سازی قرار دهد. در این راستا، موفقیت ممیزی دانش مستلزم برخورداری از زیرساخت‌های فناوریانه کارآمد، فرهنگ سازمانی مشوق تسهیم دانش و فرآیندهای کاری ساختاریافته است (رضایی و همکاران، ۱۴۰۲؛ کازی و رحمان، ۲۰۲۴). در جهان رقابتی و پویا امروزی، سازمان‌ها برای بقا و پیشرفت نیازمند همسویی استراتژیک بین مدیریت دانش و اهداف کلان خود هستند. این همسویی مستلزم به کارگیری استراتژی‌های دقیق ممیزی دانش و اختصاص منابع کافی به این حوزه حیاتی است (شحاته و الحسینی، ۲۰۲۱). رزیابی مستمر دارایی‌های دانشی و بررسی شکاف‌ها و فرصت‌های موجود در سیستم‌های مدیریت دانش، یکی از پیش‌نیازهای اصلی دستیابی به مزیت رقابتی پایدار به شمار می‌آید (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۹). در این راستا، هر یک از فعالیت‌های سازمانی باید به عنوان یک فرآیند دانشی تلقی شده و دانش به عنوان منبعی کلیدی برای ایجاد ارزش و تضمین پایداری سازمان در نظر گرفته شود (نجفی و همکاران، ۱۴۰۰). از این منظر، ممیزی مدیریت دانش نقشی محوری دارد و فراتر از بررسی ظاهری فرآیندها، به شناسایی مسائل بنیادین و ارزیابی راهبردی می‌پردازد؛ به عبارتی، ممیزی دانش نه تنها بر انجام صحیح امور بلکه بر انجام امور صحیح تأکید دارد (عالمی و مقدس‌زاده، ۱۴۰۰). این فرآیند سیستماتیک با تمرکز بر ارزیابی زیرساخت‌ها، کارایی فعالیت‌های دانشی، فرهنگ سازمانی، و قابلیت‌های فناوریانه، نقاط ضعف و قوت سیستم‌های دانش را شناسایی کرده و مسیرهای بهبود را مشخص می‌کند. با این حال، پیچیدگی‌های روزافزون فضای کسب‌وکار، محدودیت‌های روش‌های سنتی را برجسته ساخته است؛ روش‌هایی که توان پاسخ‌گویی به چالش‌های نوین مانند داده‌های حجیم، تغییرات سریع فناوری، و پیچیدگی تصمیم‌گیری را ندارند. بنابراین، سازمان‌ها ناگزیرند به سوی بهره‌گیری از مدل‌ها و رویکردهای نوآورانه و پیشرفته در حوزه ممیزی دانش حرکت کنند که مبتنی بر فناوری‌های نوین مانند هوش مصنوعی، تحلیل داده‌های کلان، و یادگیری ماشینی باشند. این تحول می‌تواند گامی بلند در جهت ارتقاء اثربخشی مدیریت دانش و خلق ارزش‌های پایدار برای سازمان‌ها باشد (آلمیدا و یو، ۲۰۲۲). رویکردهای نوین ممیزی مدیریت دانش باید توانایی بهره‌گیری از فناوری‌های نوظهور همچون هوش مصنوعی، کلان‌داده و شبکه‌های اجتماعی سازمانی را داشته باشند تا بتوانند فرآیندهای دانش را به صورت دقیق تحلیل و بهینه‌سازی کنند (کازی و رحمان، ۲۰۲۴). این ممیزی‌ها لازم است زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، فرهنگ حاکم بر سازمان، ساختار فرآیندهای کاری و دیگر مؤلفه‌های مؤثر بر ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش را ارزیابی نمایند. مدیریت دانش به عنوان یک فرآیند استراتژیک، سازمان‌ها را در بهره‌گیری از دانش به عنوان سرمایه‌ای ناملموس و منبعی کلیدی برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار یاری می‌دهد. در همین چارچوب، ممیزی دانش به عنوان نقطه آغازین و پایه‌گذار برنامه‌ریزی دقیق برای اجرای موفق مدیریت دانش در نظر گرفته می‌شود (شحاته و الحسینی،

۲۰۲۱). ممیزی مدیریت دانش، یک فرآیند ساختاریافته و هدفمند است که به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد تا وضعیت موجود خود را در حوزه مدیریت دانش تحلیل و ارزیابی نمایند. این فرآیند شامل بررسی دقیق مؤلفه‌هایی همچون زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، فرهنگ حاکم بر سازمان، فرآیندهای عملیاتی، سرمایه انسانی و دیگر عناصر کلیدی است که در تولید، توزیع، اشتراک‌گذاری و بهره‌برداری از دانش سازمانی نقش دارند (رستگار و همکاران، ۱۴۰۰). در این راستا، سازمان‌ها با انجام ممیزی دانش می‌توانند سرمایه‌های دانشی خود را به‌عنوان منابع استراتژیک شناسایی کرده و با مدیریت مؤثر آن‌ها، ظرفیت نوآوری، یادگیری سازمانی و مزیت رقابتی پایدار خود را افزایش دهند (نجفی و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین، ممیزی مدیریت دانش بستر لازم برای ارتقاء همکاری و به اشتراک‌گذاری دانش بین کارکنان را فراهم می‌سازد و موجب تصمیم‌گیری‌های آگاهانه‌تر در سطوح مختلف سازمانی می‌شود. در جهان امروز، یکی از چالش‌های مهم سازمان‌ها، از دست رفتن دانش حیاتی در اثر خروج کارکنان کلیدی و باتجربه از سازمان است. در چنین شرایطی، سازمان‌ها معمولاً ناچار به جذب چند نیروی جدید برای جایگزینی یک فرد متخصص می‌شوند، چرا که دانش و تجربه فرد خارج‌شده قابل جایگزینی سریع توسط دیگران نیست (علوی و لیدنر، ۲۰۲۳). با این حال، پیاده‌سازی مؤثر ممیزی مدیریت دانش می‌تواند این چالش را تا حد زیادی کاهش دهد. از طریق این فرآیند، دانش ضمنی و تجربیات ارزشمند کارکنان شناسایی، استخراج و مستندسازی می‌شود و سپس در اختیار سایر افراد سازمان قرار می‌گیرد. در نتیجه، خروج کارکنان دانشی تهدیدی جدی محسوب نمی‌شود، زیرا سرمایه دانشیان در بستر سازمانی باقی می‌ماند و قابلیت انتقال به سایر اعضا را دارد (عبیدات و همکاران، ۲۰۲۳). مدیریت دانش به عنوان یک رویکرد نوین و راهبردی در مدیریت منابع سازمانی، بر استفاده بهینه از دانش برای خلق ارزش و ارتقاء عملکرد تأکید دارد. اهمیت این رویکرد در دوران تحولات سریع فناوریانه و تغییرات مداوم محیط کسب‌وکار دوچندان شده است. برای تحقق موفقیت‌آمیز مدیریت دانش، باید به ابعاد فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی سازمان توجه ویژه داشت. در فضای رقابتی امروز، شکل‌گیری فرهنگ سازمانی دانش‌محور و انعطاف‌پذیر برای سازگاری با تغییرات، ضرورتی انکارناپذیر است (تسوئی و همکاران، ۲۰۲۲). مطالعات بسیاری، مراحل گوناگون برای اجرای ممیزی دانش در سازمان‌ها و نهادهای آموزشی را مورد بررسی قرار داده‌اند. با این وجود، برخی مدیران همچنان تصور می‌کنند که ممیزی دانش و اطلاعات ارتباط مستقیمی با وظایف روزمره آنان ندارد. در حالی که یکی از وظایف اصلی مدیران، شناسایی منابع دانشی موجود، نیازهای دانشی، و محل جریان یا کمبود آن در سازمان است. این شناسایی دقیق، نخستین گام در فرآیند ممیزی مدیریت دانش به شمار می‌رود و نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت استراتژی‌های سازمانی ایفا می‌کند (نوناکا و همکاران، ۲۰۲۳). در فرآیند ممیزی مدیریت دانش، می‌توان سیستم‌های دانشی موجود را بازتعریف کرده و بستر توسعه مراکز مدیریت دانش را فراهم نمود. قبل از تدوین و اجرای استراتژی‌های مدیریت دانش، سازمان‌ها نیازمند انجام ممیزی دقیق برای سنجش وضعیت موجود خود هستند، با وجود اهمیت این اقدام، انجام آن در بسیاری از سازمان‌ها هنوز رایج نشده است (ویلسون و همکاران، ۲۰۲۲). ممیزی دانش و ارزیابی دانش، دو مفهوم مرتبط ولی متمایز در حوزه مدیریت دانش محسوب می‌شوند. ممیزی دانش به بررسی جامع و نظام‌مند دانش موجود در یک بخش یا کل سازمان می‌پردازد که اغلب توسط تیم‌های متخصص بیرونی صورت می‌گیرد. هدف اصلی از این فرآیند، شناسایی و تحلیل وضعیت دانش، به همراه بررسی نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها در حوزه دانشی سازمان است (اخوان و همکاران،

۲۰۲۳). در مقابل، ارزیابی دانش متمرکز بر سنجش کیفیت، اثربخشی و عملکرد دانش موجود در سازمان است که ممکن است توسط تیم‌های داخلی یا گروه‌های تخصصی داخلی انجام شود. این ارزیابی به تعیین میزان انطباق دانش با اهداف و برنامه‌های راهبردی سازمان کمک می‌کند. ممیزی دانش معمولاً برای ارائه راهکارهای بهبود عملکرد دانشی صورت می‌گیرد، در حالی که ارزیابی دانش، به عنوان ابزاری برای بررسی تطابق عملیاتی دانش با شاخص‌های کلیدی عملکرد سازمان مطرح است (گونزالس و همکاران، ۲۰۲۳). از سوی دیگر، ممیزی دانش در دانشگاه‌ها به عنوان نهادهای دانشی، از جایگاه استراتژیک برخوردار است. پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهند که پیاده‌سازی مؤثر ممیزی مدیریت دانش می‌تواند به بهبود نظام‌های آموزشی، پژوهشی و ارتقاء ظرفیت نوآوری در دانشگاه‌ها منجر شود. بر اساس گزارش‌های بین‌المللی، سرمایه‌گذاری دانشگاه‌های مطرح جهان در حوزه ممیزی دانش طی سال‌های اخیر به‌طور متوسط حدود ۱۷٪ رشد داشته است (یونسکو، ۲۰۲۳). با این حال، شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که دانشگاه‌ها همچنان با چالش‌های جدی در اجرای مؤثر ممیزی مدیریت دانش مواجه هستند. از جمله این چالش‌ها می‌توان به نبود زیرساخت‌های فناورانه مناسب، ضعف در فرهنگ سازمانی و موانع مدیریتی اشاره کرد. در این زمینه، ارزیابی و ممیزی مستمر فرآیندها و زیرساخت‌های مدیریت دانش در دانشگاه‌ها، برای شناسایی کاستی‌ها و برنامه‌ریزی جهت اصلاح آن‌ها، یک ضرورت است (رحمان و نور، ۲۰۲۳). بخش زیادی از دانش دانشگاهی به‌صورت ضمنی در ذهن اعضای هیئت‌علمی، پژوهشگران و دانشجویان قرار دارد؛ دانشی که مستندسازی و انتقال آن دشوار است و در صورت خروج افراد، امکان از دست رفتن آن وجود دارد. در بسیاری از مؤسسات آموزش عالی، فرهنگ اشتراک دانش به اندازه کافی نهادینه نشده است. رقابت‌های علمی و فردگرایی میان اعضای هیئت‌علمی، ممکن است موجب کاهش تمایل به تسهیم دانش شود. از سوی دیگر، به‌دلیل گستردگی رشته‌ها و تنوع حوزه‌های پژوهشی، دانش دانشگاهی بسیار پراکنده و چندوجهی است که این امر، ممیزی دانش را پیچیده‌تر می‌سازد. همچنین، تغییر و بهبود فرآیندهای جاری برای اجرای بهتر ممیزی دانش، با مقاومت از سوی ذی‌نفعان دانشگاهی مواجه می‌شود؛ مقاومتی که اغلب ناشی از نبود آگاهی یا ترس از تغییرات است (پرز و گومز، ۲۰۲۳). از سوی دیگر، به‌دلیل گستردگی رشته‌ها و تنوع حوزه‌های پژوهشی، دانش دانشگاهی بسیار پراکنده و چندوجهی است که این امر، ممیزی دانش را پیچیده‌تر می‌سازد. همچنین، تغییر و بهبود فرآیندهای جاری برای اجرای بهتر ممیزی دانش، با مقاومت از سوی ذی‌نفعان دانشگاهی مواجه می‌شود؛ مقاومتی که اغلب ناشی از نبود آگاهی یا ترس از تغییرات است. اندازه‌گیری دقیق اثربخشی فرآیندهای ممیزی مدیریت دانش و ارزیابی تأثیر آن بر عملکرد دانشگاه، به دلیل تنوع عوامل دخیل، بسیار چالش‌برانگیز است. در کنار این مسائل، حفظ انگیزه و تعهد اعضای دانشگاه در طول فرآیند ممیزی و پس از آن نیز اهمیت بالایی دارد؛ چراکه بدون مشارکت مؤثر، ممیزی نتیجه‌بخش نخواهد بود (چاو و چان، ۲۰۲۲). یکی دیگر از موانع اصلی، اجرایی‌سازی توصیه‌ها و خروجی‌های حاصل از ممیزی است؛ چراکه در صورت عدم اجرای عملی، فرایند ممیزی عملاً بی‌اثر خواهد بود. با وجود اهمیت موضوع، هنوز مطالعات میدانی محدودی در خصوص ممیزی مدیریت دانش در محیط‌های دانشگاهی انجام شده است. اغلب پژوهش‌ها، صرفاً به بررسی موانع مدیریت دانش پرداخته‌اند و کمتر به ارائه مدل‌های اجرایی برای ممیزی دانش متناسب با ماهیت پیچیده دانشگاه‌ها توجه کرده‌اند. از این‌رو، پژوهش حاضر در پی آن است که با رویکردی جامع، به این پرسش اساسی پاسخ دهد که چه الگویی برای ممیزی مدیریت دانش در دانشگاه‌ها می‌توان ارائه کرد؟

مرور مبانی نظری و پیشینه ها

مدیریت دانش

اهمیت توجه به دانش در سازمان ها در بیست سال اخیر چه در حوزه تئوریک و چه در عمل، به طور قابل ملاحظه ای افزایش یافته است. دانش همواره یک دارایی با ارزش در ساختمان قابلیت های افراد و شرکت ها مطرح بوده است؛ اما در عصر کنونی با گسترش جهانی سازی و ظهور فرصت ها و تهدیدات جدید، فشار تغییرات بر سازمان هایی وارد است که خواهان استفاده آگاهانه از دانش و به کارگیری آن هستند. در حال حاضر وضعیت به گونه ای است که، نیاز به توسعه مستمر نوآوری ها و بهبود رقابتی باعث شده تا فشار تغییرات، جای خود را به ک یفیت نیروی انسانی به عنوان منبع سرمایه دانشی در سازمان ها بدهد. رویارویی با تغییرات تحت عنوان "توانمندی های پایه"، اساساً به خلق، تبدیل و استفاده مؤثر از انواع دانش به عنوان دارایی اصلی سازمانها که در روابط، وظایف و کارکردهای نیروی انسانی نهفته است بستگی دارد (بارلی و همکاران، ۲۰۱۹). قرن بیست و یکم به قرن اقتصاد دانشی تبدیل گشته است و سرمایه دانشی به عنوان یک منبع مهم و دارایی اصلی در زندگی اجتماعی مطرح شده است. منابع غیرملموس مانند دانش، مزایای رقابتی بادوام ایجاد می کنند. در محیط کنونی با ویژگی هایی مثل افزایش سطح پیچیدگی، جهانی سازی و پویایی، توسعه و حفظ مهارت ها توانمندی های داخلی، ایجاد تغییرات هم در پایه دانشی سازمان و هم روشی که سازمان از دانش فعلی خود استفاده می کند، برای رقابت بسیار مهم است. بدین جهت مدیریت دانش در بسیاری از سازمان ها در الویت اصلی سرمایه گذاری قرار دارد و این موضوع که عملکرد مدیریت دانش قویاً به سرمایه های فکری سازمانی بستگی دارد مورد تأیید قرار گرفته است (نیسار و همکاران، ۲۰۱۹).

مدیریت ممیزی دانش

مهمترین چالش سازمانهای دانش محور امروزی مسئله مدیریت داراییهای دانشی و ممیزی دانش است، چرا که آنها برای ادامه رشد و توسعه و مدیریت بهتر دانش خودشان نیازمند ممیزی دانش هستند. ممیزی دانش عبارت است از ارزشیابی و بررسی عملی و ساختارمند منابع پنهان و آشکار دانش در سازمان ممیزی دانش محیط دانشی موجود را بررسی کرده و گزارش کامل و جامع در مورد وضعیت فعلی دانش و شکاف های موجود در سازمان را ارائه می کند (زک و همکاران، ۲۰۲۰). ممیزی مدیریت دانش به عنوان اولین مرحله مدیریت دانش فرایندی پویا برای شناسایی و ارزیابی دانش، منابع، ساختار، جریان و اهمیت آن در سازمان است. هم چنین برای کشف، مستندسازی و استفاده از منابع دانش در سازمان ها، بررسی کیفی سلامت دانش در آنها ضروری است و توجه اصلی آن به افراد و شناسایی دانش آنها، کاری که افراد با دانش خود آن را انجام می دهند و شناسایی نقاط قوت، ضعف، فرصت ها، تهدیدها و خطرات دانشی سازمان هاست (ژیرارد و ژیرارد، ۲۰۲۳).

ممیزی مدیریت دانش و جایگاه آن در سازمان ها

در عصر دانش بنیان، دانش به عنوان سرمایه ای نامشهود، نقش کلیدی در ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان ها ایفا می کند (مجیا و همکاران، ۲۰۲۰). این سرمایه ترکیبی از تجربه، اطلاعات معنادار و بینش افراد متخصص است که در سازمان خلق و جریان می یابد. ممیزی مدیریت دانش، به عنوان نخستین و حیاتی ترین گام در این حوزه، ابزاری برای ارزیابی دارایی های دانشی و شناسایی

شکاف‌های موجود محسوب می‌شود (نوبیدی و حسن‌زاده، ۱۴۰۰). این فرآیند، پایه‌گذار تدوین استراتژی‌های مناسب و اثربخش مدیریت دانش بوده و با شفاف‌سازی وضعیت دانش، بستر اجرای مؤثر آن را فراهم می‌سازد. دانش به عنوان یک منبع استراتژیک نیازمند شناسایی، مستندسازی و توزیع هدفمند است. در بسیاری از موارد، خروج افراد سازمان منجر به از دست رفتن دانش حیاتی می‌شود که با اجرای مدیریت دانش می‌توان از این رخداد جلوگیری کرد. ممیزی دانش با بررسی وضعیت دانش موجود، دانش موردنیاز، و دانش از دست‌رفته، تصویری روشن از توان دانشی سازمان ارائه می‌دهد (انصاری و همکاران، ۱۴۰۰). به‌رغم اهمیت آن، هنوز در بسیاری از سازمان‌ها این اقدام به درستی اجرا نمی‌شود و همین امر یکی از دلایل اصلی شکست پروژه‌های مدیریت دانش تلقی می‌گردد (لوی و همکاران، ۲۰۱۹).

ممیزی مدیریت دانش در دانشگاه

ممیزی دانش در دانشگاه‌ها به معنای ارزیابی و اعتبارسنجی دانش و مطالعات جدید است که توسط اساتید و پژوهشگران انجام می‌شود. این فعالیت اهمیت بسیاری در حفظ و ارتقاء کیفیت تحقیقات دانشگاهی دارد. زمانی که منابع جدید در دانشگاه‌ها ممیزی می‌شوند، ارزش و اعتبار علمی آن‌ها در چارچوب استانداردهای علمی و تحقیقاتی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. این فعالیت برای جلوگیری از انتشار اطلاعات نادرست و تضمین و افزایش قابلیت اطمینان و پایایی دانشگاهی بسیار حیاتی است. در این فرایند، محتوای علمی، روش‌های تحقیق، تحلیل داده‌ها، و نتایج تحقیقات جدید تجزیه و تحلیل می‌شوند تا از صحت و روشنی آن‌ها اطمینان حاصل شود (مهدی نژاد، ۱۴۰۰).

پیشینه تحقیق

حدادی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان شناسایی شاخصهای مدل مفهوم می‌ممیزی مدیریت دانش در کتابخانه های دانشگاههای علوم پزشکی کشور ایران پرداختند یافته ها نشان داد مدل مفهومی ممیزی مدیریت دانش در سه بعد، ۱۳ شاخص و ۵۵ زیر شاخص به دست آمد به ترتیب بعد مرحله بعد از ممیزی مدیریت دانش با (۸۵۵۰/۰) قبل از ممیزی مدیریت دانش با (۸۴۶۰/۰) و حین اجرای مدیریت دانش با (۸۴۳۰/۰) بیشترین اهمیت را داشتند. نتیجه معیارها و شاخصهای به دست آمده نشان دهنده تأیید و برازش قابل قبول مدل مفهومی ممیزی مدیریت دانش در کتابخانه های دانشگاههای علوم پزشکی کشور ایران بود. کریمی و داوودی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان طراحی چارچوب ممیزی مدیریت دانش با رویکرد فرآیندی پرداختند. نتایج این مطالعه چارچوبی فرآیندی برای ممیزی مدیریت دانش ارائه می‌دهد که شامل مراحل نظیر شناسایی نیازهای دانشی، ارزیابی قابلیت‌های مدیریت دانش و طراحی برنامه بهبود است. نتایج نشان داد این چارچوب می‌تواند به بهبود اثربخشی ممیزی کمک کند. احمدی و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی نقش فرهنگ سازمانی و رهبری در موفقیت ممیزی مدیریت دانش پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی حمایت‌گر و سبک رهبری تحول‌آفرین از جمله عوامل کلیدی مؤثر بر موفقیت فرآیند ممیزی مدیریت دانش در سازمان‌ها هستند.

احمدی و جونز (۲۰۲۴) در پژوهش خود به تأثیر فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی بر مدیریت دانش در دانشگاه‌ها پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی حمایتی و ساختار سازمانی مناسب می‌تواند به ارتقاء مدیریت دانش کمک کند و فرهنگ سازمانی

و ساختار سازمانی نقش مهمی در مدیریت دانش دارند و باید به طور استراتژیک بهبود یابند تا بتوان به بهره‌برداری بهینه از دانش دست یافت.

مارتنزو ایندرست (۲۰۲۳)، در پژوهش خود به مدل‌سازی و اجرای ممیزی مدیریت دانش در سازمان‌های بین‌المللی پرداختند. این تحقیق مدل‌های مختلف ممیزی دانش را بررسی کرد و به اهمیت تطبیق ممیزی دانش با نیازهای خاص هر سازمان اشاره کرد. نتایج نشان داد که ایجاد نقشه‌های دانش می‌تواند به تسهیل اشتراک دانش و افزایش شفافیت سازمانی کمک کند.

سینگ و پاتل (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر ممیزی مدیریت دانش بر بهبود کارایی سازمانی در شرکت‌های تولیدی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که استفاده از ممیزی دانش می‌تواند به بهبود هماهنگی بین تیم‌ها و افزایش بهره‌وری منجر شود. این مطالعه همچنین به اهمیت تحلیل جریان‌های دانش و ایجاد نقشه‌های دانش تأکید داشت.

روش و داده‌ها

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی-تفسیری و به‌کارگیری نظام‌مند روش تحلیل تماتیک صورت پذیرفته است. این روش با هدف کشف الگوهای معنایی نهفته و شناسایی تم‌های محوری و فراگیر در داده‌های متنی، بستری مناسب برای تحلیل عمیق تجارب زیسته و دیدگاه‌های ذهنی مشارکت‌کنندگان فراهم می‌سازد. فرایند تحلیل تماتیک در این پژوهش مطابق با الگوی شش مرحله‌ای برون و کلارک (۲۰۰۶، ۲۰۱۲) شامل آشنایی عمیق با داده‌ها، کدگذاری اولیه، جستجوی تم‌های بالقوه، بازبینی و اصلاح تم‌ها، تعریف و نام‌گذاری نهایی تم‌ها و تدوین گزارش تحلیلی انجام شده است. این رویکرد امکان درک چندلایه و بافت‌مند از پدیده مورد مطالعه را با تمرکز بر بافت اجتماعی-فرهنگی و ساختارهای معنایی داده‌ها فراهم می‌آورد.

جمع‌آوری داده‌ها

گردآوری داده‌های این پژوهش از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته صورت گرفته است. این شیوه مصاحبه به پژوهشگر اجازه می‌دهد در چارچوبی نظام‌مند از سؤالات هدایت‌کننده، گفت‌وگویی پویا و انطباق‌پذیر با مشارکت‌کنندگان برقرار کند و در عین حفظ انسجام با محورهای بنیادین پژوهش، امکان پیگیری موضوعات نوظهور و واکاوی عمیق‌تر مفاهیم و تجارب زیسته را نیز فراهم سازد.

جامعه آماری

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه خبرگان و صاحب‌نظران مرتبط با حوزه مدیریت دانش در محیط‌های دانشگاهی می‌باشد. این گروه شامل اساتید دانشگاه و پژوهشگران با سابقه در حوزه آموزش عالی، مدیران ارشد و میانی دانشگاه‌های استان تهران با تجربه اجرایی در مدیریت منابع دانشی، و همچنین کارشناسان خبره دارای تحصیلات مرتبط و تجربه عملی در پیاده‌سازی و ارزیابی سیستم‌های مدیریت دانش است. انتخاب این افراد به دلیل نقش کلیدی آنان در تحلیل فرایندها، شناسایی چالش‌ها، و ارائه الگوهای

کاربردی برای ممیزی مدیریت دانش در دانشگاه‌ها انجام گرفته است. این مشارکت‌کنندگان از آگاهی تخصصی و تجربه عملی کافی برای ارائه بینش‌های عمیق در خصوص مؤلفه‌های مؤثر بر موفقیت ممیزی مدیریت دانش برخوردار بوده‌اند.

روش نمونه‌گیری

در این پژوهش به صورت هدفمند و با رویکرد نظری انجام شد. مشارکت‌کنندگان در مرحله کیفی شامل خبرگان دانشگاهی، مدیران آموزش عالی، و کارشناسان باسابقه در حوزه آموزش عالی بودند. معیارهای انتخاب این افراد شامل داشتن تحصیلات مرتبط (حداقل کارشناسی ارشد یا دکتری)، سابقه علمی یا اجرایی در حوزه آموزش عالی، آشنایی با مفاهیم مرتبط با ممیزی مدیریت دانش، و توانایی تحلیل و ارائه دیدگاه‌های تخصصی و کاربردی بود. در مرحله مقدماتی پژوهش، برای گردآوری داده‌های کیفی، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته متعددی با مشارکت‌کنندگان انجام شد. فرآیند مصاحبه به گونه‌ای طراحی شد که پس از هر مصاحبه، داده‌ها تحلیل و کدگذاری می‌شد تا مفاهیم کلیدی و ابعاد مهم شناسایی شده در مصاحبه‌های بعدی دنبال شوند. در ابتدا با ۸ نفر از خبرگان مصاحبه صورت گرفت، اما به دلیل عدم مشاهده اشباع نظری، دو نفر دیگر نیز به این گروه افزوده شدند. با این حال، برای حصول اطمینان بیشتر، چهار مصاحبه تکمیلی دیگر نیز انجام شد. پس از تحلیل محتوای پاسخ‌های چهار نفر نهایی و با مشورت استاد راهنما و مشاور، اشباع نظری حاصل شد و نیاز به ادامه مصاحبه‌ها تشخیص داده نشد. در مجموع، ۱۴ نفر در مرحله کیفی این تحقیق مشارکت داشتند.

جدول ۳-۱، مشخصات نمونه‌ها در بخش کیفی

تعداد نفرات	محل کار	گروه مشارکت‌کنندگان
نفر ۴	دانشگاه علوم و تحقیقات	اعضای هیئت علمی (مدیریت آموزش عالی / مدیریت آموزشی)
نفر ۴	دانشگاه آزاد رودهن	اعضای هیئت علمی (مدیریت آموزش عالی / مدیریت آموزشی)
نفر ۳	دانشگاه آزاد تهران مرکزی	اعضای هیئت علمی (مدیریت آموزش عالی / مدیریت آموزشی)
نفر ۳	دانشگاه دماوند	مدیران حوزه آموزش عالی

ابزار گردآوری داده‌ها در این مرحله، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته‌ای بود که بر اساس یک راهنمای مصاحبه طراحی شده از اهداف پژوهش انجام شدند. تمامی مصاحبه‌ها با رضایت آگاهانه مشارکت‌کنندگان ضبط، پیاده‌سازی، و آماده تحلیل شدند. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده گردید که در چند مرحله زیر انجام شد:

- ۱- پیاده‌سازی کامل متن مصاحبه‌ها
- ۲- استخراج کدهای اولیه از مفاهیم کلیدی
- ۳- طبقه‌بندی کدها و شناسایی مضامین اصلی و فرعی

۴- بازبینی مضامین جهت اطمینان از پوشش کامل ابعاد موضوع

۵- ارائه یافته‌ها در قالب جداول و نمودارهای مفهومی

برای افزایش اعتبار و پایایی یافته‌ها، از تکنیک‌هایی مانند بازبینی کدها توسط همکاران پژوهشی و استفاده از نقل قول‌های مستقیم مشارکت‌کنندگان بهره گرفته شد.

یافته ها

ویژگیهای جمعیت شناختی شرکت کنندگان این پژوهش شامل ۱۴ نفر به شرح زیر است:

جدول ۲. آمار جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی
محل خدمت	اساتید دانشگاهی	۸	تحصیلات	دکتری	۱۴	سن	پایین تر از ۳۹ سال	۱
	مدیران آموزش عالی	۶		تخصصی				
		۴۰ تا ۴۵ سال		۵				
		۴۶ تا ۵۰ سال		۵				
			جنسیت	زن	۶	سابقه کار	بالای ۵۰ سال	۳
				زیر ۱۰ سال	۱			
				۱۱ تا ۲۰ سال	۶			
				مرد	۸		بالای ۲۰ سال	۷

جدول ۳. ابعاد، مؤلفه ها و کدهای به دست آمده از تحلیل کیفی داده های حاصل از مصاحبه نیمه ساختاریافته

بعد	مؤلفه	کدهای باز
فرهنگ سازمانی	استراتژی مدیریت دانش	تحلیل و شناسایی دانش، ایجاد زیرساخت‌های مدیریت دانش، تسهیل اشتراک دانش، تسهیل یادگیری و توسعه شخصی، پیاده‌سازی فرآیندهای جامع مدیریت دانش
	رهبری و سیاست‌گذاری	رهبران با تبیین فواید مدیریت دانش، اعضا را به سمت تحول سوق می‌دهند، رهبران هماهنگی بین اعضا و تیم‌ها را تسهیل می‌کنند، ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش، توسعه سیاست‌های مدیریت دانش، تدوین خط‌مشی‌های به اشتراک‌گذاری دانش، رهبران محیط‌های مناسب برای آموزش فراهم می‌آورند
	ساختار سازمانی	تعیین واحد مدیریت دانش، ایجاد نهادهای مشارکتی (کمیته‌ها، گروه‌های کاری)، شبکه‌های ارتباطی، سازماندهی جایزه‌ها و تشویق، توجه به فعالیت‌های فراتر از مرزهای دانشگاه

استراتژی و سیاست‌ها	استراتژی به اشتراک‌گذاری دانش	ایجاد زیرساخت‌های فناوری اطلاعا، تشکیل گروه‌های کاری و فرهنگ همکار، ایجاد فضاهای فیزیکی و مجازی برای تبادل دان، ایجاد سیستم‌های پاداش و تشویق، تأمین آموزش‌های تخصصی
	سیاست‌های جامع مدیریت دانش	ایجاد فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش، ایجاد بسترهای دیجیتال، ایجاد ساختار مدیریت دانش
	سیاست‌های مشارکتی و همکاری	ایجاد فرصت‌های همکاری تیمی، ارائه امکانات برای اشتراک منابع، توسعه سیاست‌های تشویق همکاری، ایجاد جلسات و کارگاه‌های گروهی
	سیاست‌های آموزش و یادگیری	ارتقای مهارت‌های آموزشی هیئت علمی، استفاده از ارزش‌های فرهنگی، ارزیابی و بازخورد مداوم، تشویق به پژوهش و نوآوری
ارتباطات بین‌المللی	تعیین استانداردها و رویکردها	هماهنگی استراتژی‌ها با اهداف دانشگاه، بررسی آمادگی کارکنان برای فعالیت بین‌المللی، ارزیابی زیرساخت‌های تکنولوژیک، بررسی سیستم‌های مدیریت دانش بین‌المللی، ملزومات حقوقی و مالی، شناسایی ریسک‌های همکاری‌های بین‌المللی
	آموزش و توسعه منابع انسانی	آشنایی با تکنیک‌های ممیزی دانش، آموزش استانداردهای ممیزی، توسعه مهارت‌های تحلیل داده‌ها، آموزش اصول ارتباطات بین‌المللی، آموزش مدیریت همکاری‌های بین‌المللی، آموزش مدیریت تنوع فرهنگی، آموزش نقش‌های فرهنگی و اجتماعی، تشویق همکاری بین‌افراد و تیم‌ها
	مدیریت دانش بین‌المللی	سازماندهی دانش برای همکاری‌های بین‌المللی، ایجاد پایگاه دانش بین‌المللی، فراهم کردن ابزارهای ممیزی دانش بین‌المللی، ترویج فرهنگ اشتراک دانش بین‌المللی، ارتقاء سیستم‌های اطلاعاتی
فناوری اطلاعات	سامانه‌های مدیریت سند	ذخیره تاریخیچه سند و بازگشت به نسخه‌های قبلی، تسهیل کار گروهی و اشتراک دانش ذخیره‌سازی متمرکز اسناد، ذخیره‌سازی مرکزی، پلتفرم‌های آموزش آنلاین، امکان جستجو و دسته‌بندی
	سیستم‌های مدیریت محتوا	مدیریت محتوای آموزشی و تحقیقاتی، سیستم مدیریت اطلاعات، سازماندهی منطقی محتوا، ابزارهای همکاری، نمایش و دسترسی چندکاناله، نظارت و کنترل دسترسی
	شبکه‌های اجتماعی و پلتفرم‌ها	فراهم‌آوری ابزارهای مشارکتی، ایجاد انگیزه‌های اجتماعی، تسهیل ارتباط و بهره‌گیری از تجربیات، پشتیبانی از آموزش آنلاین
هوش مصنوعی	سفارشی‌سازی یادگیری	سیستم‌های توصیه‌گر، معرفی به گروه‌های همتا، تحلیل رفتار و پیشرفت دانشجو، تشخیص نیازهای فردی، بازخورد هوشمند
	کشف دانش مناسب	پیش‌بینی عملکرد دانشجو، تسهیل فعالیت‌های گروهی و تبادل تجربیات، تحلیل نیازهای یادگیری، مدیریت منابع آموزشی، پیش‌بینی و بهبود عملکرد

ارزیابی دارایی‌های دانشی	کاوش داده‌ها برای شناسایی الگوها، پردازش زبان طبیعی، مدل‌سازی داده‌های دانشی، یادگیری عمیق، تصمیم‌گیری خودکار، تحلیل شبکه‌های اجتماعی، سیستم‌های پیشنهاددهنده، مدیریت هوشمند دسترسی‌ها، تحلیل واکنش‌ها در شبکه‌های اجتماعی، به‌روزرسانی دانش
ارزیابی عملکرد	میزان افزایش دانش و تجربه، اندازه‌گیری خروجی‌های تحقیقاتی، معیارهای استفاده بهینه از دانش، معیارهای فرهنگ سازمانی، اندازه‌گیری تأثیر فناوری‌های مدیریت دانش
فضای کار یادگیری	ایجاد محیط یادگیری و اشتراک دانش، فضای اشتراک دانش و توسعه مهارت‌ها، تشویق فعالیت‌های یادگیری، فراهم‌آوری ابزارهای همکاری و یادگیری

در این پژوهش، پس از تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با خبرگان و صاحب‌نظران مرتبط با حوزه مدیریت دانش در محیط‌های دانشگاهی، ابعاد و مؤلفه‌های کلیدی برای ارائه مدل ممیزی مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران شناسایی شدند. یافته‌ها شامل پنج دسته اصلی: فرهنگ سازمانی، استراتژی و سیاست‌ها، ارتباطات و همکاری‌های بین‌المللی، فناوری اطلاعات و ابزارهای مدیریت دانش و هوش مصنوعی در نوآوری مدیریت دانش بود. این نتایج گامی مهم در ارائه راهکارهای نظام‌مند برای ارتقای کارایی مدیریت دانش و توسعه یادگیری سازمانی در محیط‌های دانشگاهی محسوب می‌شود. یافته‌ها به شرح زیر است:

۱- فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی به عنوان زیربنای مهم برای پیاده‌سازی مدیریت دانش و سیستم‌های خودآموز هوش مصنوعی نقش‌آفرینی می‌کند. وجود استراتژی مدیریت دانش، رهبری قوی و سیاست‌گذاری مشخص، و ساختار سازمانی مناسب، امکان تسهیل اشتراک دانش و یادگیری مستمر را فراهم می‌سازد. رهبران با ایجاد انگیزه و فراهم آوردن محیطی حمایتگر، اعضا را به پذیرش تغییرات دیجیتال و همکاری ترغیب می‌کنند. ساختار سازمانی نیز با تعیین واحدهای تخصصی و ایجاد نهادهای مشارکتی، موجب تسریع جریان دانش می‌شود و به ایجاد شبکه‌های ارتباطی کارآمد کمک می‌کند. در این بستر، فرهنگ سازمانی تبدیل به عامل اصلی پایداری و موفقیت پیاده‌سازی فناوری‌های نوین می‌شود.

۲- استراتژی و سیاست‌ها: استراتژی و سیاست‌های سازمانی جهت‌گیری کلی برای مدیریت دانش و اشتراک آن را تعیین می‌کنند. این سیاست‌ها شامل ایجاد زیرساخت‌های فناوری، تشکیل گروه‌های کاری و فرهنگ همکارانه، سیستم‌های پاداش و تشویق، و آموزش تخصصی می‌باشند. سیاست‌های جامع مدیریت دانش باید به صورت یکپارچه تدوین شوند تا زمینه‌های لازم برای اشتراک دانش و همکاری تیمی فراهم گردد. همچنین، سیاست‌های آموزش و یادگیری نقش کلیدی در ارتقای مهارت‌های هیئت علمی و توسعه نوآوری دارند. هماهنگی میان این سیاست‌ها موجب افزایش بهره‌وری و تحقق اهداف سازمانی خواهد شد.

۳- ارتباطات بین‌المللی: در عصر جهانی‌شدن، ارتباطات بین‌المللی برای تبادل دانش و توسعه منابع انسانی اهمیت ویژه‌ای دارد. تعیین استانداردها و رویکردهای هماهنگ با اهداف دانشگاه و ارزیابی زیرساخت‌ها و آمادگی کارکنان، از مقدمات موفقیت در این حوزه است. آموزش مهارت‌های مرتبط با ممیزی دانش، مدیریت همکاری‌های بین‌المللی و تنوع فرهنگی، موجب تقویت

توانمندی‌های انسانی می‌شود. مدیریت دانش بین‌المللی نیز با ایجاد پایگاه‌ها و ابزارهای فناورانه مناسب، اشتراک دانش را فرامرزی می‌کند و فرهنگ همکاری جهانی را ترویج می‌دهد. این ابعاد، دانشگاه را در مسیر پیشرفت علمی و فناورانه جهانی قرار می‌دهد.

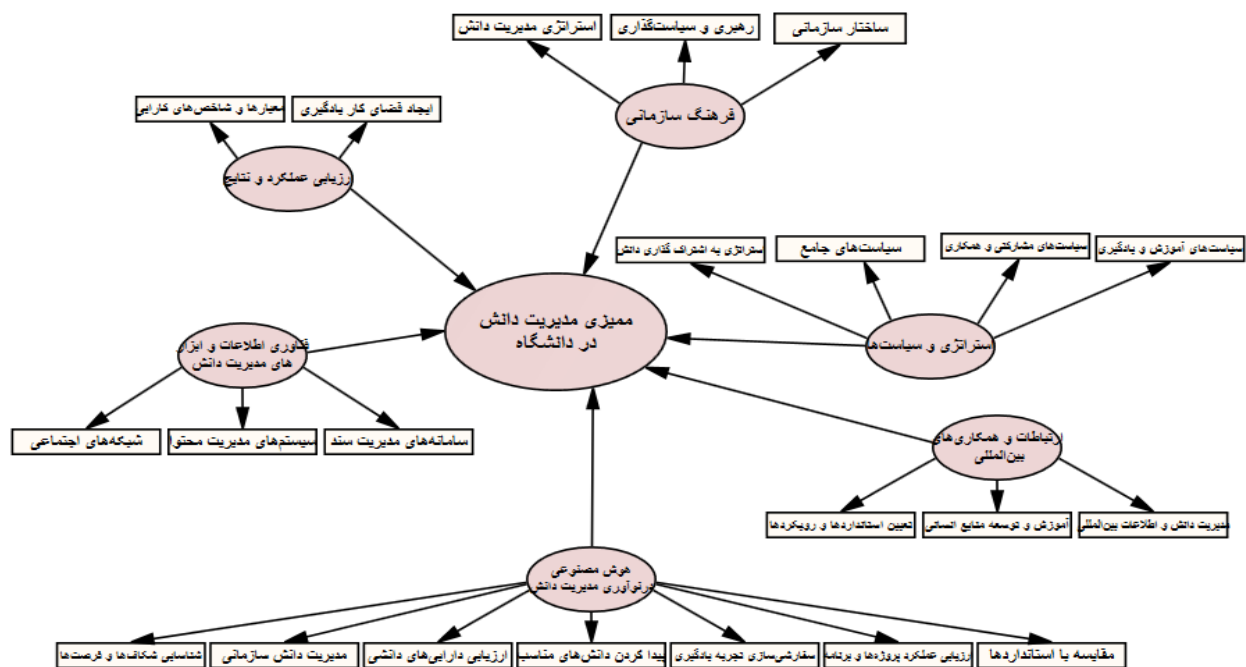
۴- فناوری اطلاعات: فناوری اطلاعات زیرساخت حیاتی برای مدیریت دانش و سیستم‌های خودآموز هوش مصنوعی است. سامانه‌های مدیریت سند با قابلیت ذخیره‌سازی متمرکز و بازگشت به نسخه‌های قبلی، تسهیل کار گروهی و اشتراک دانش را ممکن می‌سازند. سیستم‌های مدیریت محتوا با سازماندهی منطقی، دسترسی چندکاناله و نظارت دقیق، کیفیت محتوای آموزشی و تحقیقاتی را تضمین می‌کنند. همچنین، شبکه‌های اجتماعی و پلتفرم‌های مشارکتی، انگیزه‌های اجتماعی را ایجاد کرده و ارتباط میان افراد را تسهیل می‌کنند. این فناوری‌ها نقش کلیدی در ایجاد محیطی پویا و کارآمد برای یادگیری و تبادل دانش دارند.

۵- هوش مصنوعی:

هوش مصنوعی در این سیستم‌ها به منظور شخصی‌سازی یادگیری، کشف دانش مناسب و ارزیابی دارایی‌های دانشی به کار گرفته می‌شود. سیستم‌های توصیه‌گر بر اساس تحلیل رفتار فردی، محتوا و منابع یادگیری را به صورت هوشمند تنظیم می‌کنند. همچنین، با پردازش زبان طبیعی و یادگیری عمیق، داده‌ها کاوش شده و الگوهای پنهان شناسایی می‌شوند تا تصمیم‌گیری‌های بهینه صورت گیرد. این فناوری موجب بهبود عملکرد آموزشی، افزایش تعامل و ارائه بازخوردهای هوشمند می‌شود. هوش مصنوعی به عنوان مغز متفکر سیستم، ظرفیت یادگیری و توسعه مستمر را در سازمان ارتقا می‌دهد.

۶- ارزیابی عملکرد:

معیارهای کارایی نقش مهمی در سنجش تأثیر سیستم‌های مدیریت دانش و خودآموز هوش مصنوعی ایفا می‌کنند. این معیارها شامل اندازه‌گیری افزایش دانش و تجربه، ارزیابی خروجی‌های تحقیقاتی، استفاده بهینه از دانش و فرهنگ سازمانی است. همچنین ایجاد فضای یادگیری و اشتراک دانش، و فراهم کردن ابزارهای همکاری و توسعه مهارت‌ها به افزایش کارایی کمک می‌کند. ارزیابی مستمر عملکرد موجب اصلاح فرآیندها و ارتقای کیفیت سیستم‌ها می‌شود. این بعد، حلقه بازخورد ضروری برای پایداری و بهبود مستمر سیستم‌ها است.



شکل ۱: ابعاد و مؤلفه‌شناسایی شده مدلی برای متمیزی مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران بر الگوی مفهومی

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی ابعاد و مؤلفه‌های کلیدی در مدیریت دانش و فناوری‌های نوین در سازمان‌های آموزش عالی انجام شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که موفقیت در پیاده‌سازی این فناوری‌ها به شش بعد اصلی وابسته است: فرهنگ سازمانی، استراتژی و سیاست‌ها، ارتباطات بین‌المللی، فناوری اطلاعات، هوش مصنوعی و ارزیابی عملکرد. هر یک از این ابعاد شامل مؤلفه‌ها و مفاهیم متعددی است که نقش مهمی در تسهیل اشتراک دانش، ارتقای یادگیری و بهبود کارایی سازمان ایفا می‌کنند. بررسی این ابعاد می‌تواند راهنمای جامعی برای سازمان‌ها در جهت توسعه زیرساخت‌ها و بهبود فرآیندهای نوآورانه فراهم آورد.

در این پژوهش، شش بعد اصلی شناسایی شد که عبارتند از: فرهنگ سازمانی، استراتژی و سیاست‌ها، ارتباطات بین‌المللی، فناوری اطلاعات، هوش مصنوعی و ارزیابی عملکرد. هر یک از این ابعاد به مؤلفه‌ها و کدهای متنوعی تقسیم شده‌اند که به‌طور دقیق نقش تعیین‌کننده‌ای در تسهیل مدیریت دانش و ارتقای بهره‌وری سازمانی ایفا می‌کنند. این دسته‌بندی ساختاریافته، زمینه‌ای جامع برای تحلیل دقیق‌تر فراهم می‌آورد و امکان تمرکز بر چالش‌ها و فرصت‌های هر بعد را ایجاد می‌کند. در بخش‌های بعدی، هر یک از این ابعاد و مؤلفه‌های مرتبط به تفصیل تشریح خواهند شد تا ابعاد کلیدی در پیاده‌سازی موفق فناوری‌های نوین به‌روشنی مشخص شود. در بعد فرهنگ سازمانی، اهمیت استراتژی مدیریت دانش، رهبری و سیاست‌گذاری اثرگذار، و ساختار سازمانی به‌عنوان زیربنای فرهنگی سازمان مورد تأکید قرار گرفت. این ابعاد باعث ایجاد فضای مناسب برای اشتراک دانش و پذیرش فناوری می‌شوند که با مطالعات پیشین مانند پژوهش‌های رضایی و حسینی (۱۴۰۲) و احمدی و ملکی (۱۴۰۳) همخوانی دارد.

استراتژی و سیاست‌های سازمانی نیز شامل طراحی سیاست‌های جامع مدیریت دانش، ایجاد زیرساخت‌های فناورانه، و توسعه فرهنگ همکاری و یادگیری مستمر است که در ایجاد هم‌راستایی راهبردی و بهبود عملکرد سازمانی مؤثر است. یافته‌ها با نتایج پژوهش بهرامی و همکاران (۱۴۰۱) و کریمی و نادری (۱۴۰۳) هماهنگ است.

بعد ارتباطات بین‌المللی بر توسعه مهارت‌های منابع انسانی و استانداردسازی فرآیندها در سطح جهانی تأکید دارد و نقش مهمی در ارتقای توانمندی‌های سازمانی و همکاری‌های علمی بین‌المللی ایفا می‌کند. این نتایج با پژوهش‌های جهانبخش و موسوی (۱۴۰۲) و تاناکا (۲۰۲۳) تطابق دارد.

فناوری اطلاعات به عنوان زیرساخت حیاتی، مدیریت اسناد و محتوا، و بهره‌گیری از شبکه‌های اجتماعی و پلتفرم‌های مشارکتی را پوشش می‌دهد که بستر مناسبی برای یادگیری تعاملی و تسهیل تبادل دانش فراهم می‌آورد. یافته‌ها در راستای مطالعات دهقانی و همکاران (۱۴۰۲) و لی و همکاران (۲۰۲۳) است.

هوش مصنوعی با ارائه راهکارهای یادگیری شخصی‌سازی شده، کشف دانش هوشمند و ارزیابی دارایی‌های دانشی، نقش کلیدی در بهبود کیفیت آموزش و توسعه منابع انسانی دارد. این نتایج با تحقیقات نادری و یوسفی (۱۴۰۳) و ژانگ و همکاران (۲۰۲۲) همسو است.

در بعد ارزیابی عملکرد، اهمیت سنجش کارایی سیستم‌ها، ایجاد فضای یادگیری مناسب و ارائه بازخورد مستمر به منظور بهبود مستمر فرآیندها و ارتقای بهره‌وری مورد توجه قرار گرفته است که با مطالعات همتی و احمدی (۱۴۰۲) و چن و همکاران (۲۰۲۱) منطبق است. از جمله محدودیت‌های این پژوهش با تمرکز بر دیدگاه اعضای هیئت علمی استان تهران انجام شده که تعمیم یافته‌ها به سایر استان‌ها نیازمند احتیاط است. همچنین، نمونه‌گیری محدود به این استان و بازه زمانی مشخص ۱۴۰۲ تا ۱۴۰۳، می‌تواند دامنه تعمیم‌پذیری نتایج را محدود سازد. علاوه بر این، استفاده از پرسشنامه و مصاحبه به عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها ممکن است از کشف برخی ابعاد پنهان جلوگیری کرده و نیازمند بهره‌گیری از روش‌های تکمیلی در مطالعات آتی است. پژوهش‌های آینده می‌توانند به بررسی تأثیرات بلندمدت این ابعاد و نقش فرهنگ سازمانی در پذیرش فناوری‌های نوین بپردازند. همچنین پیشنهاد می‌شود نقش سیاست‌های بین‌المللی و چالش‌های اخلاقی و امنیتی به صورت عمیق‌تر مورد مطالعه قرار گیرد. در نهایت، در راستای ارتقای مدیریت دانش در دانشگاه، پیشنهاد می‌شود استراتژی‌های مدون و هماهنگ با اهداف کلان دانشگاه تدوین و ابلاغ گردد و ساختار سازمانی مشخصی برای مدیریت دانش ایجاد شود که شامل تعیین مسئولیت‌ها و حمایت مستمر مدیریت ارشد باشد. همچنین، با بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، از جمله هوش مصنوعی و سامانه‌های پیشرفته مدیریت اسناد و محتوا، فرآیندهای جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، به اشتراک‌گذاری و ارزیابی دانش بهینه‌سازی شود. آموزش مستمر اعضای هیئت علمی و کارکنان در زمینه مدیریت دانش و ایجاد فرهنگ همکاری و یادگیری مادام‌العمر، از عوامل کلیدی در افزایش اثربخشی این فرآیندها است. ارتباطات و همکاری‌های بین‌المللی نیز باید به منظور تبادل دانش و تجربه با دانشگاه‌ها و مؤسسات معتبر جهانی تقویت گردد. در نهایت، تدوین شاخص‌های شفاف و قابل سنجش برای ارزیابی عملکرد مدیریت دانش، همراه با بهره‌گیری از ابزارهای هوشمند، تضمین‌کننده بهبود مستمر و افزایش کیفیت این سیستم‌ها خواهد بود.

تشکر و قدرانی

پژوهشگران صمیمانه از تمامی مشارکت‌کنندگان، مسئولان و اعضای محترمی که با همراهی بی‌دریغ، فراهم‌سازی بستر تحقیق و ارائه دیدگاه‌های سازنده، امکان پیشبرد این مطالعه را فراهم نمودند، قدردانی می‌کنند. بی‌تردید دستاوردهای این پژوهش مرهون تعامل ارزشمند این عزیزان است

منابع

- اخوان، محمدرضا، حسینی، نسرین، و محمدی، سعید. (۱۴۰۲). ممیزی دانش و ارزیابی دانش در سازمان‌های ایرانی. فصلنامه مدیریت دانش، ۱۵(۲)، ۴۵-۶۲.
- انصاری، مهدی، کریمی، علی، و رستگار، سارا. (۱۴۰۰). ممیزی دانش: بررسی وضعیت دانش موجود، دانش مورد نیاز و دانش از دست رفته در سازمان‌ها. فصلنامه مدیریت دانش، ۱۲(۳)، ۷۵-۹۴.
- رستگار، مجید، کریمی، حمیدرضا، و جلالی، فاطمه. (۱۴۰۰). طراحی مدل ممیزی مدیریت دانش در سازمان‌های خدماتی. مدیریت دانش، ۱۴(۱)، ۱-۲۰.
- رضایی، علی، شریفی، محمد، و کریمی، سارا. (۱۴۰۲). بررسی زیرساخت‌های فناورانه مؤثر بر ممیزی دانش. پژوهشنامه مدیریت فناوری، ۸(۳)، ۱۵-۳۴.
- رضایی، علی، موسوی، ناهید، و قربانی، مهدی. (۱۴۰۱). ارزیابی وضعیت مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی. فصلنامه توسعه مدیریت، ۳۴(۲)، ۷۷-۹۸.
- شریفی، محمد، احمدی، سعید، و حیدری، علی. (۱۴۰۲). نقش مدیریت دانش در ارتقای توان رقابتی سازمان‌ها. مدیریت راهبردی، ۱۲(۴)، ۱۲۰-۱۰۱.
- مهدی‌نژاد، حمید. (۱۴۰۰). اهمیت ممیزی دانش در ارتقای کیفیت تحقیقات دانشگاهی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۷(۴)، ۵۵-۷۲.
- نجفی، سمیه، و همکاران. (۱۴۰۰). نقش ممیزی دانش در ایجاد مزیت رقابتی پایدار. فصلنامه مدیریت و آینده‌پژوهی، ۹(۳)، ۶۵-۸۴.
- نویدی، علیرضا، و حسن‌زاده، فاطمه. (۱۴۰۰). ممیزی مدیریت دانش و نقش آن در تدوین استراتژی‌های اثربخش. مدیریت راهبردی، ۱۵(۲)، ۱۳۲-۱۱۵.

هاشمی، فاطمه، کاظمی، رضا، و محمدی، ناهید. (۱۳۹۹). تحلیل شکاف مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۲(۲)، ۵۵-۷۴.

Alavi, Maryam, & Leidner, Dorothy. (2023). Knowledge management and the challenges of retaining tacit knowledge. *MIS Quarterly*, 47(1), 221-243.

Almeida, Jose, & Yu, Peng. (2022). Knowledge management audit using AI and big data analytics. *Journal of Knowledge Management*, 26(7), 1452-1470. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2021-0812>.

Barley, Stephen R., Bechky, Beth A., & Milliken, Frances J. (2019). The changing nature of work: Careers, identities, and work lives in the 21st century. *Academy of Management Discoveries*, 5(2), 111–115. <https://doi.org/10.5465/amd.2019.0104>.

Chow, Wai, & Chan, David. (2022). Overcoming resistance to change in knowledge management initiatives. *Journal of Organizational Behavior*, 43(5), 725-743.

Dalkir, Kimiz. (2023). *Knowledge management in theory and practice* (4th ed.). MIT Press.

Girard, John P., & Girard, JoAnn L. (2023). *Knowledge management matters: Words of wisdom from leading practitioners*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-15692-5>.

Gonzalez, Maria, Lee, Peter, & Rodriguez, Juan. (2023). Measuring the effectiveness of knowledge evaluations. *Journal of Knowledge Economy*, 14(2), 345-367.

Kazi, Aftab, & Rahman, Mohd. (2024). Digital transformation in knowledge auditing: Role of AI and big data. *Journal of Enterprise Information Management*, 37(1), 215-238.

Levy, Michael, Hadar, Irit, Greenspan, Shlomo, & Yermish, Karen. (2019). Drivers and inhibitors of knowledge management: A case study. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 548–567. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2018-0390>.

Mejia, Javier, Mora, Jorge, & Molina, Andres. (2020). Knowledge as a strategic resource in organizations. *Journal of Intellectual Capital*, 21(5), 655–674. <https://doi.org/10.1108/JIC-04-2019-0088>.

Najafi, Somayeh, Ahmadi, Hossein, & Jafari, Mahdi. (2021). Knowledge audit in service organizations: A strategic approach. *Knowledge Management Research & Practice*, 19(4), 523-539.

Nisar, Tahir M., Prabhakar, Guru, & Strakova, Lenka. (2019). Social media information benefits, knowledge management and smart organizations. *Journal of Business Research*, 94, 264–272. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.05.005>.

Nonaka, Ikujiro, Toyama, Ryoko, & Konno, Noboru. (2023). SECI model and knowledge creation in universities. *Knowledge and Process Management*, 30(2), 89-104.

Obeidat, Bader, Al-Khatib, Samer, & Hamdan, Rana. (2023). Knowledge audit practices in higher education institutions. *International Journal of Information Management*, 69, 102578. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102578>.

Perez, Marta, & Gomez, Ana. (2023). Barriers to implementing knowledge audits in universities. *Higher Education Policy*, 36(4), 921-940.

Rahman, Norazah, & Noor, Mahmud. (2023). Strategic approaches to knowledge auditing in higher education. *Asian Journal of University Education*, 19(2), 55-74.

Rezaei, Ali, Mousavi, Nahid, & Ghorbani, Mehdi. (2021). Evaluating knowledge management status in governmental organizations. *Management Development Quarterly*, 34(2), 77-98.

Shahata, Mohamed, & El-Husseiny, Amr. (2021). Knowledge audit as a strategic tool for organizational competitiveness. *Journal of Information & Knowledge Management*, 20(5), 2150054. <https://doi.org/10.1142/S0219649221500544>.

Tsui, Edward, Chan, Kevin, & Lee, William. (2022). Fostering a knowledge-sharing culture in dynamic environments. *Journal of Organizational Change Management*, 35(3), 540-560.

UNESCO. (2023). World higher education report: Knowledge management and innovation. UNESCO Publishing.

Wilson, Tom, Lee, Catherine, & Brown, James. (2022). Implementing knowledge audits in complex organizations. *Information Research*, 27(3), paper 936.

Zak, Pawel, Nowak, Piotr, & Kowalski, Adam. (2020). Knowledge audit: A structured approach to organizational learning. *Learning Organization*, 27(4), 341–354. <https://doi.org/10.1108/TLO-08-2019-0117>.