



مطالعه مدیریت دانش در نظام آموزش عالی و ارائه مدل مناسب

دکتر نادر قلی قورچیان*

دکتر اکرم الملوک لاهیجانیان**

چکیده

هدف از پژوهش حاضر مطالعه مدیریت دانش در نظام آموزش عالی در دانشگاهها و موسسات و مراکز آموزشی دولتی و غیر دولتی و ارائه راهکارها و مدل مرتبط با مدیریت دانش به منظور همگامی با دانش در هزاره سوم برای بهبود در روشهای مدیریتی است. پژوهش از نوع توصیفی _ پیمایشی است که به توصیف نظرات متخصصان آموزش عالی، روسا و معاونین، مدیران گروهها و اعضای هیات علمی دانشگاهها در خصوص مولفهها و شاخصها در پرسشنامه می‌پردازد. به منظور بررسی توزیع ویژگی‌های آماری روش پژوهش پیمایشی بکار رفته است. جامعه آماری پژوهش متشکل از ۳۶۰ نفر روسا، معاونین، مدیران گروه و اعضای هیات علمی دانشگاهها که دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و دکترا می‌باشند. برای انتخاب گروه نمونه ابتدا از طریق روش تصادفی و سیستماتیک ۸ دانشگاه انتخاب گردید و سپس از میان آنها به صورت تصادفی طبقه‌ای اعضای نمونه انتخاب شد. جهت برآورد حجم نمونه با انجام یک مطالعه اولیه^۱ بالاترین انحراف معیار در ارتباط با یکی از مولفهها و میانگین به دست آمد و با استفاده از فرمول محاسبه تعداد نمونه در مطالعات توصیفی با ۹۵٪ اطمینان و با فاصله ۰/۰۵ مقدار میانگین تعداد نمونه برابر ۳۰۰ نفر محاسبه شد و با در نظر گرفتن ۲۰٪ احتمال ریزش تعداد نمونه ۳۶۰ نفر محاسبه شد. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد که مشتمل بر مولفه‌های مدیریت دانش است. مولفهها و شاخصها به مدد مطالعات کشوری و جهانی کشور براساس طیف ۷ درجه‌ای لیکرت تهیه شده است. اعتبار مولفهها و شاخصها از طریق روش اعتبار محتوی و پایایی با استفاده از روش الفای کرونباخ محاسبه گردیده است. بر این اساس مقدار آلفا برای ۳۰ نفر از نمونه آزمایشی ۹۵/۷۳ با استفاده از نرم‌افزار SPSS محاسبه شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آمار توصیفی شامل جداول توزیع فراوانی و نمودارها و همچنین با استفاده از روشهای آمار استنباطی شامل ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون برای ارتباط بین مولفهها، تحلیل واریانس^۲ برای مقایسه بین چهار گروه مورد مطالعه، تحلیل عاملی و روش گسترده^۳ و تجزیه به مولفه اصلی^۴ با استفاده از نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شده و مدل پیشنهادی با مقیاس ۵/۷۳ از ۷ مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج پژوهش حاضر ارائه مدل مدیریت دانش در نظام آموزش عالی است که در برگیرنده فلسفه و اهداف، مبانی نظری، چهارچوب ادراکی دانش، چهارچوب ادراکی بینش، چهارچوب ادراکی مهارت، مراحل اجرای مدل، نظام ارزشیابی و مهندسی مجدد مدل است. ارائه این مدل در نظام آموزش عالی، دانشگاهها و موسسات و مراکز آموزش عالی توجه به دگرگونی‌های شتابان افزایش رقابت ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی و توان رویارویی با رقابت جهانی در پاسخگوئی به نیازهای هزاره سوم قابل تعمق و بررسی و استفاده است.

واژگان کلیدی

مدیریت دانش^۵، دانش^۶، بینش^۷، مهارت^۸، مدل^۹.

* دانشیار، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران
** عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران

1. Pilot study
2. Anova
3. Extraction
4. Copmponent Analysis
5. Knowledge management
6. Knowledge
7. Vision
8. Skill
9. Model

مقدمه

زندگی انسان در هزاره سوم با ورود به عصر مجازی و مفاهیم تازه‌ای چون جامعه معرفتی، اقتصاد دانایی محور، مدیریت دانش شکل جدیدی به خود می‌گیرد. برخورداری از ابزارهای اطلاعاتی و امکانات ارتباطی متناسب و مناسب با شرایط جدید شرط بقا در این دوره است. انقلاب اطلاعاتی با ظهور منابع دیجیتالی و ابزارهای ارتباطی، دیگر بار تمامی جوانب زندگی انسان معاصر و از جمله نظام‌های آموزشی را دچار تغییرات بنیادین کرده است. ورود به عصر دیجیتالی و گسترش ابزارها و کاربردهای فناوری نوین ارتباطات و اطلاعات سبب شکل‌گیری رویکردی جدید در امر آموزش برای حل و رفع این چالش نسبتاً قدیمی شده است. زمانی دانشگاهها و مؤسسات به دنبال کسب و یافتن اطلاعات و دانش بودند اما امروزه با حجم انبوهی از اطلاعات و داده‌های گوناگون رو به رو هستند که در بسیاری موارد اداره و بهره‌برداری صحیح از آنها خود مسئله‌ای در خور تفکر است.

تی جی^۱ (۱۹۹۸) می‌گوید: کشورها به طور روزافزونی بر پایه دانسته‌های خود از یکدیگر فاصله می‌گیرند: «سازمانی که می‌داند کار کند» به «سازمانی که می‌داند چگونه کارهای جدید را بهتر و سریع‌تر انجام دهد» می‌تواند تصویری روشن از آینده موفق خود را ترسیم کند. دانش بزرگترین مزیت رقابتی کشورها در عرصه اقتصاد جهانی است.

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.

از نظر اسپکتر^۲ (۲۰۰۰) مؤسسات آموزشی با بهره‌وری از مدیریت دانش می‌توانند خود را به پله رقابتی رسانده و به درجه بالاتری از کیفیت، ابداع و کارایی دست یابند.

مدیریت دانش به عنوان علمی است که ارتباطات آسان و سریع و مبادله و انتقال اطلاعات در سازمان را پشتیبانی می‌کند نوآوری، توانایی و کارایی در سازمان را از طریق وادار کردن سازمان به شناسایی و شناخت دقیق آنچه که دارد امکانپذیر می‌سازد. بنابراین ضروری است فرهنگ‌های رایج در سازمانها مدیریت دانش را ترویج کنند و مدیران شناخت صحیح از مدیریت دانش و منابع آن داشته باشند. فرآیندهای سازمانی مورد نیاز خود را براساس مدیریت دانش طراحی نمایند و یافته‌ها و اطلاعات به روز مدیریت

را تقویت نمایند. انگیزه‌ها و پاداش‌های لازم پیش‌بینی کنند. فناوری لازم و مناسب براساس نیاز مؤسسات آموزشی تدارک ببینند و تعهدات لازم در اجرای مدیریت دانش را دارا باشند. در این پژوهش راهکارهای موجود برای به روز بودن دانشگاهها و چگونگی رویارویی با رقبا و تحمل بار رقابتی ملی و بین‌المللی در مؤسسات آموزشی مورد بحث قرار می‌گیرد. سیاست‌های مناسب برای فراگیری، دانش ارتباط برقرار کردن، افزایش توانایی، کسب و پذیرش دانش جهانی، استفاده از تکنولوژی مناسب با ارزشهای حاکم بر جامعه به عنوان عناصر مورد تعمق در دانشگاهها و در حیطه مسئولیت برای مسئولان دانشگاهها و راهبردهای مناسب در مدیریت دانش و مدل مناسب برای بکار بستن مدیریت دانش در دانشگاهها و مؤسسات آموزشی غور و بررسی می‌شود. بر این اساس و در این راستا پژوهشگر برای دستیابی بر سه محور اصلی تلاش می‌کند:

۱. متن مولفه های اصلی مدیریت دانش
۲. پیشنهاد مدل برای کاربردی مدیریت دانش
۳. درجه تناسب مدل پیشنهادی از نظر مسئولین و دست اندرکاران

در حقیقت یافته اصلی پژوهش حاضر ارائه مدل مناسبی جهت کاربردی مدیریت دانش در نظام آموزش عالی است که دربر گیرنده فلسفه و اهداف، مبانی نظری، چهارچوب ادراکی، مراحل اجرای مدل، نظام ارزشیابی و مهندسی مجدد است.

بیان مساله

آموزش عالی هسته اصلی توسعه پایدار است و دانشگاه به عنوان مرجع علمی، آموزشی و تحقیقاتی نقش مشروعیت بخشی به فرآیند ایجاد توسعه پایدار در جامعه جهانی، ملی و محلی را دارد. اگر قلب توسعه پایدار را انسان بدانیم، دانشگاه می‌تواند متناسب با سطوح تحصیلی مختلف (کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری)، یک ژنراتور آگاهی، دانش و مهارت در انسانها تعبیه کند که حاصل آن تجهیز دانش آموختگان به معرفت و سواد محیطی، سواد بصری، سواد بهداشتی، سواد اکولوژیکی و سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات باشد. خدماتی که با مدیریت دانش توأم بوده و آمیخته‌ای از دانش و بینش، درک چگونگی عمل دانش، بکار بستن دانش و استفاده از تکنولوژی با آمیزه‌ای از دانش مدرن است.

هدف اصلی و پیام مدیریت دانش فابده و سود پایداری است که عاید دانشگاه می‌شود تا با دانش موجود، طرز استفاده موثر از

1. T.G
2. Specter

فلسفه و اهداف مدل

- ۱- حاکمیت نظام مدیریت دانش و دانایی در نظام اجرایی در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی
- ۲- انتقال عناصر مدیریت دانش (دانش، بینش، مهارت) در سیستم آموزشی جهت ارتقای نظام آموزش عالی
- ۳- هدایت نظام مدیریت دانش مبتنی بر بینش، دانش و مهارت در جهان متکثر امروز
- ۴- اشاعه نظام مدیریت دانش با قابلیت رویارویی حرفه‌ای، علمی، تخصصی و تکنولوژیکی با عنایت به زمینه‌ها و شرایط ملی، منطقه‌ای، بین‌المللی و جهانی.
- ۵- حاکمیت اتخاذ تصمیم مبتنی بر پژوهش و دانایی محوری و انتقال زنجیره‌ای آن به کارکنان
- ۶- نهادینه کردن نظام مدیریت دانش و دانائی در مقاطع و سطوح مختلف دانشگاهی

دیدگاه‌های مدیریت دانش

اگر چه مدیریت دانش در ابتدا در یک بستر تجاری^۳ رشد و توسعه پیدا کرد، امروزه دو دیدگاه در مورد آن مطرح است.

۱. «دید انسان‌گرا»^۴ که در آن مدیریت دانش متدولوژی برای به دست آوردن، به اشتراک گذاشتن و نگهداری منابع دانش است. در این دیدگاه، بر «اندیشه ورزان»^۵ تاکید شده است
۲. «دیدگاه فناوری اطلاعات و ارتباطات»^۶ که از این منظر، مدیریت دانش مفهوم توسعه یافته سیستم‌های مدیریت اطلاعات^۷ است و بر مدیریت انتزاعی اطلاعات و دانش و ارتباطات داخلی بین منابع اطلاعاتی تکیه می‌کند. پیش زمینه‌های فنی و ابزارهای کمکی دانش با دو رویکرد همراه است:

رویکرد متمرکز بر فن‌آوری تکنولوژی اطلاعات^۸ که با پیش زمینه‌ی مهندسی و دانش اطلاعات^۹، به دانش به عنوان موضوعی که باید شناخته، دسته‌بندی، نگهداری، بازیابی و تحلیل شود نگاه می‌کند. رویکرد متمرکز بر افراد^{۱۰} که با پیش‌زمینه روانشناسی، مدیریت آموزشی توسعه‌ی نیروی انسانی^{۱۱} و توسعه‌ی سازمانی^{۱۲}، به دانش به عنوان یک مفهوم اولیه^{۱۳} که

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 آشفتگی‌های مداوم به پیش رود ضرورت و اهمیت اعمال مدیریت دانش در دانشگاهها به این دلیل است که منجر به سه تغییر در دیدگاهها شود.

۱. منابع محوری را به سمت خلاقیت مداری تغییر دهد.
۲. محدودیت در منابع را به وفور دانش رهبری کند.
۳. محیط با ثبات را به شرایط محیط در حال تغییر بدل کند.

چالش‌ها را از میان بر دارد، چگونه آموختن را که یکی از شاخص‌های موفقیت دانشگاهها و مؤسسات آموزشی است تحقق بخشد، درک انطباق فرآیند دانش، چگونگی مدیریت دانش، استفاده بهینه از دانش کارکنان با نیروی ذهنی و توانایی تولید و خلق دانش جدید و کاربرد دانش را فراهم سازد. از نظر میلان^۱ (۲۰۰۴) دانشگاهها تنها به عنوان طرح کننده عقاید جدید و اصلاح طلبانه نیستند بلکه به عنوان ساختاری هستند که برای ظهور و چرخش جدید بقا قدم بر می‌دارند.

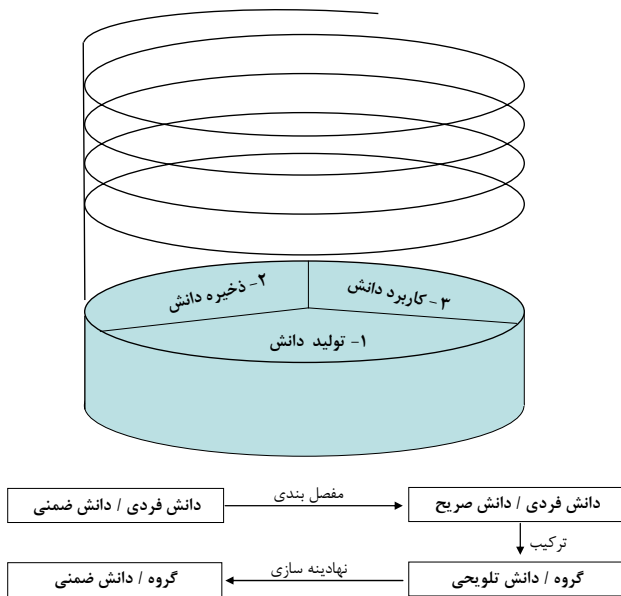
لذا نقش مدیریت دانش در دانشگاهها، مؤسسات آموزشی و سازمانهای پیچیده و بوروکراتیک دنیای امروز بیش از پیش بارز است بالاخص که علوم و تکنولوژی و تاثیری که این پیشرفت در شکل و عملکرد دانشگاهها دارد و نیز مشکلاتی که با خود در زمینه انسان و ماشین پدید می‌آورد دانشگاهها و مؤسسات آموزشی را پیچیده‌تر می‌سازد.

امروزه کمبود مدیرانی که با دانش روز بتوانند دانشگاهها و مؤسسات آموزشی را چه در سطح دولتی و چه در سطح غیر دولتی هدایت کنند یکی از تنگناها و مشکلات اساسی جوامع در حال توسعه است

دابسون (۲۰۰۳)^۲ معتقد است برای دستیابی به بهره‌وری بیشتر، به تحولاتی در برداشت‌های اساسی افراد و مؤسسات آموزشی و نیز به تغییراتی ساختاری و مهندسی مجدد کار نیاز است. به اعتقاد وی رهبری توأم با دانش توانایی‌هایی خاص، دانش و دانایی تک تک افراد را مولد و پر بار می‌نماید. در این پژوهش پژوهشگر درصدد است با مطالعه مدیریت دانش راهبردهای مناسب در مدیریت دانش را آشکار ساخته و مدل مناسبی برای کاربرد مدیریت دانش در دانشگاهها به منظور بهبود روشها و شیوه‌های مدیریتی پیشنهاد نماید.

3. Business Context
 4. Human- Oriented
 5. Knowledge Workers
 6. Technological- Oriented
 7. Information Management Systems
 8. IT Focus
 9. Information Science
 10. Human Behaviour Oriented
 11. Human Resource Development HRD
 12. Organization Development
 13. Primary Tacit

1. Milam
 2. Dobson



شکل شماره ۲: مدل حلزونی مدیریت دانش
(Nonaka, Takeuchi, 2003, p.43)

مدل مشارکتی در یاد دهی و یادگیری

مدل مشارکتی ایجاد کننده یک مدل ذهنی نو برای هر موقعیت جدید به جای بکارگیری دستورالعمل‌های کلی یکسان در موقعیت‌های متعدد است این مدل به استدلال در مورد الگوهای کیفی و درک مستقیم تجزیه و تحلیل و تعیین مقدار و کمیت می‌پردازد

تاکید و تمرکز این مدل بر فرایند یادگیری و مدل‌های ذهنی حاکم بر آن فرایند به جای تاکید بر نتایج حاصله، تسلط بر مهارت‌های اساسی، توانایی کار مشارکتی، توانایی مقابله با آشفتگی‌های مداوم، کار در سطوح مختلف با دستورالعمل‌های متفاوت، بهبود مهارت‌های کارکنان، حل مشکل و تصمیم‌گیری، سازگاری با تغییر موقعیت‌ها، پذیرش تغییرات، به روز رساندن محتوای دانش کارکنان، دستیابی به نتایج قابل سنجش، و برقرار کردن ارتباط بین تئوری و عمل، و عمل با عمل است.

(Keiichi Kitagawa, 2001)

مدل فرایند دانش این تئوری بر این ایده استوار است که بین مدیران پایگاه‌های داده‌ها و اطلاعات و مدیران دانش باید مشارکت وجود داشته باشد. این مدل روی فرایندهایی از قبیل تدوین اهداف بر اساس دانایی، طبقه‌بندی دانش مورد تحلیل، پردازش دانش، بازبینی دانش، خلاصه‌سازی و طبقه‌بندی داده‌ها تاکید دارد. (Davenport, prusak, 2000)

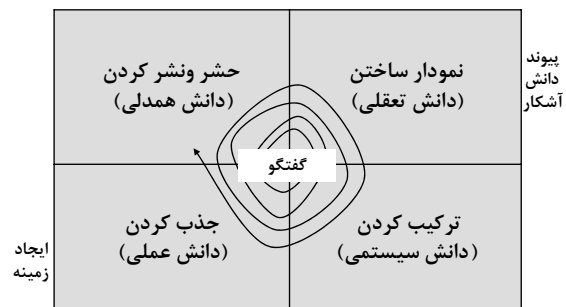
در آن مهارت‌های افراد، تخصص‌ها و فرایندهای مرتبط با آن نهفته است نگاه می‌کند دیدگاه اول پروسه ارزیابی کامل توسط خود دانشگاه است این ارزیابی در برگزیده کیفیت تخصص‌های شخصی و راه‌های شکل‌گیری آنها، ارزشمندی کتابها، قابلیت یادگیری دروس، راه‌های حمایت استاد و دانشجو است. دیدگاه دوم پروسه کنترل کیفیت خارجی است. که شامل تبدیل اطلاعات به دانش، تشخیص و تأیید دانش، کسب و حفظ دانش، نظم دادن به دانش، بازیابی و کاربرد دانش ترکیب دانش، خلق دانش، یادگیری دانش، اشاعه دانش است.

از نظر سنج^۱ (۱۹۹۶)، هر تفکر سیستمی به معنی توانایی در شناخت ساختارهای ظریف و پیچیده سازمان است که همواره در حال پویایی است. ساختارهایی که در میان انبوهی از جزئیات و فشارها و جریان‌ها در تمامی بخش‌ها و سطوح مدیریتی حضور دارند. در واقع تسلط بر تفکر سیستمی ریشه مدیریتی است که مفهوم اساسی آن در درک الگوها نهفته است یعنی جایی که دیگران صرفاً ناظر بر رخدادها و نیروها هستند و تنها سعی در مقابله با آنها دارند.

مدل‌های مدیریت دانش شامل:

مدل حلزونی دانش

نوناکا^۲ (۲۰۰۳) مدل حلزونی دانش را ارائه داده است. یعنی دانش در هر وضعیتی بایستی به محتوایی تبدیل شود که برای سازمان قابل استفاده باشد. به طور مثال، هنگامی که در بخش حشر و نشر کار می‌کنیم، چیزی را تولید می‌کنیم که نوناکا دانش همدلی می‌نامد، یعنی الگوهای ذهنی مشترک درباره چیزی که باید اتفاق بیافتد یا مهارت‌های فنی مشترک درباره نحوه اجرای کار. به همین ترتیب، نمودار ساختن، دانش تعقلی را به وجود می‌آورد، ترکیب کردن، دانش سیستمی و در نهایت جذب کردن، دانش عملی را ایجاد می‌کند. نخستین مرحله تبدیل مدل حلزونی را می‌توان به این حالت شرح داد:



شکل شماره ۱: آزمون از طریق عمل کردن

1. Sanj
2. Nonaka

مدل بینش از اطلاعات به دانایی:

این تئوری بر اساس چگونگی استفاده از هوش و مراحل آن از اطلاعات به دانایی طبقه‌بندی شده است. دریافت جریان اطلاعات، سازماندهی اطلاعات، کاربرد عملی دانش در زندگی روزانه و تربیت آموزش افراد طبقه بندی شده است (Keiichi Kitagawa, 2001)

مدل دانش ضمنی بر این اصل استوار است که علاوه بر دانش صریح به دانش ضمنی و غیر صریح نیز توجه شود، دانش ضمنی عمیقاً بر فرایندهای خلق دانش تأثیر می‌گذارد. (Skyrme, 2002)

مدل مفهومی مدیریت دانش این مدل حمایت از فرایندهای دانش است. مدیریت دانش مبتنی بر داده، پردازش، سازماندهی، تغییر و اصلاح اطلاعات و دانش اطلاعات از طریق دانش ضمنی و تلویحی است. (Myrtle Beach, 2003)

مدل حلزونی دانش اساس این تئوری آموختن از طریق عمل است بر چگونگی تجزیه دانش در شکل واقعی آن می‌پردازد. این مدل بر سه عنصر تولید دانش، ذخیره دانش، کاربرد دانش تأکید دارد تولید دانش به طور گسترده با (کسب دانش، ترکیب دانش، ایجاد دانش) توأم است. (Nonaka Takeuchi, 2003)

مدل تکنولوژی مستقل و تکنولوژی تغییر بر اساس این تئوری از اطلاعات حاصله از سیستم‌های مدیریت یادگیری مبتنی بر شبکه استفاده می‌شود. پیش نیاز تکنولوژیکی مدل برای کاربرد دانش تغییر و انتقال آن دانش، داشتن یک زیربنای خوب و شبکه ارتباطی است. در این راستا استفاده از استانداردهای جهانی مهم است. افراد را رویاروی هم قرار می‌دهد تا از تخصص و دانش همدیگر بهره ببرند. پایه‌ای برای فهم و تحلیل است. فرایندهای این مدل ترکیبی از تولید و خلق دانش است. (Dual, 2004)

مدل راه حل دانش بر اساس این تئوری دانش به عنوان کاربرد کامل اطلاعات و داده‌ها به علاوه مهارت‌ها، دانایی، ایده‌ها و انگیزه‌های بالقوه افراد تأکید می‌شود. (Denham, 2004)

نظام ارزشیابی و مهندسی مجدد

در مدیریت دانش ارزشیابی به صورت سالانه انجام می‌گیرد تا نقاط قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای ناشی از اجرای نظام مدیریت دانش در دانشگاهها تعیین و مشخص گردد همچنین بر اساس برنامه پیشنهادی، تحولات ملی، منطقه‌ای، بین‌المللی و جهانی مهندسی مجدد از نظام آموزشی انجام شده و بازخورد حاصل از اجرای برنامه حداقل در هر سه سال یکبار انجام شود.

مدل پیشنهادی

مدل پیشنهادی مدیریت دانش در نظام آموزشی عالی در ۵ بخش تعاملی فلسفه و اهداف مدل، مبانی نظری، چهارچوب ادراکی، مراحل اجرا، نظام ارزشیابی و مهندسی مجدد مدل قابل اجرا است. در مدل پیشنهادی مدیریت دانش عناصر و مولفه‌ها و مبانی نظری، مراحل اجرا و ارزشیابی و مهندسی مجدد به صورت مقادیر کمی در آمده تا سهم اولیه و سهم گسترده هر یک از مولفه‌ها و عناصر. اجزاء مدل را در ساخت مدل نشان دهد و بار عاملی هر کدام مشخص شده است. در واقع داده‌های آماری کار پژوهشگر را نشان می‌دهد که ۵۷/۰۴۷ درصد از گروههای مورد مطالعه (N=۳۶۰) عنصر دانش، ۶۴/۸۰۴ درصد، عنصر ۶۲/۴۳۷ درصد عنصر مهارت مدل را مناسب دانستند و کاربرد آنها را در مدیریت دانش مورد تأکید قرار داده‌اند.

در مدل پیشنهادی با توجه به داده‌های آماری جدول ماتریس همبستگی پیرسون ارتباط بین مؤلفه‌ها با یکدیگر با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده است که با توجه به $P = 0.000$ ، ارتباط معنادار و قوی است. تعامل بین مولفه‌ها و خطوط ترسیمی معنادار نشانگر انسجام کامل بخشهای مختلف مدل است در مدل پیشنهادی بر اساس نتایج محاسبات میانگین و انحراف معیار کلیه مؤلفه‌ها در چهار گروه مورد مطالعه روسای دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها، معاونین، مدیران گروه و اعضای هیات علمی نشان می‌دهد که بیشترین میانگین امتیاز داده شده به مدل پیشنهادی متعلق به رؤسای دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها می‌باشد.

با یک طیف وسیع‌تر اگر بخواهیم نتایج داده‌ها محاسبات و انحراف معیار را در کلیه مؤلفه‌ها در چهار گروه روسای دانشگاهها و دانشکده‌ها، معاونین، مدیران گروه و اعضای هیات علمی مقایسه، تفکیک و تجزیه و تحلیل نمائیم می‌توان تفاسیر ذیل را داشته باشیم.

رؤسای دانشگاه‌ها بیشترین امتیاز را به مؤلفه‌های فلسفه و اهداف مدل، مبانی نظری مدل، عنصر بینش، نظام ارزشیابی و مهندسی مجدد و مدل پیشنهادی داده‌اند معاونین دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها بیشترین امتیاز را به مؤلفه نظام ارزشیابی و مهندسی مجدد داده‌اند. مدیران گروه بیشترین امتیاز را به مولفه‌های مراحل اجرای مدل، نظام ارزشیابی و مهندسی مجدد داده‌اند و اعضای هیات علمی بیشترین امتیاز را به مؤلفه‌های عنصر دانش و عنصر مهارت داده‌اند. بدین ترتیب مدل نهائی مدیریت دانش در راستای توافق مبانی نظری و براساس

مناسب دانستند و کار بست آنها را در مدیریت دانش مورد تأکید قرار داده‌اند.

جدول ماتریس همبستگی پیرسون ارتباط بین مؤلفه‌ها با یکدیگر را که با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده است با توجه به $P = 0.000$ ، ارتباط معنادار و قوی می‌داند که نشانگر انسجام کامل بخشهای مختلف مدل است.

همچنین با استفاده از تحلیل عاملی و روش گسترده^۱ و تجزیه به مؤلفه اصلی^۲ برای بخشهای مختلف مؤلفه‌هایی با سهم گسترده متفاوت تشکیل شده است (فلسفه و اهداف مدل ۰/۸۶۸، مبانی نظری ۰/۸۲۸، چهارچوب ادراکی مدل (دانش) ۰/۵۹۸)، بینش (۰/۷۰۷)، مهارت (۰/۷۶۸)، مراحل اجرا (۰/۷۷۷)، نظام ارزشیابی و مهندسی مجدد ۰/۸۹۵، مقادیر فوق بیشترین سهم را در ایجاد هر یک از مؤلفه‌های فلسفه و اهداف، مبانی نظری، چهارچوب ادراکی، مراحل اجرای مدل و نظام ارزشیابی و مهندسی مجدد داشته‌اند.

نتیجه گیری

۱. در فرآیند این پژوهش مخاطب اصلی پاسخگویی، روسای دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها، معاونین، مدیران گروه و اعضای هیات علمی دانشگاهها، موسسات و مراکز آموزش عالی بوده اند که استفاده از مدل مدیریت دانش را در نظام آموزش عالی با توجه به دگرگونی‌های شتابان و افزایش رقابت ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی در پاسخگویی به نیازهای موج سوم حیات علمی و آموزشی پیشنهاد داده‌اند.
۲. نهادینه کردن مدیریت دانش، هدایت و اشاعه حاکمیت نظام مدیریت دانش و دانائی انتقال عناصر مدیریت دانش در نظام اجرائی را در دانشگاهها وموسسات آموزش عالی خواستار شده‌اند.
۳. حاکمیت اتخاذ تصمیم مبتنی بر پژوهش و دانائی محوری و انتقال زنجیره‌ای آن به کارکنان، سازگاری با تغییر موقعیتها، پذیرش تغییرات، به روز رساندن محتوای دانش کارکنان برقراری ارتباط بین تئوری و عمل، عمل با عمل را از محورهای اولویت دار نام برده‌اند.
۴. ایجاد فرهنگ مدیریت دانش و بستر سازی فرهنگی در خصوص مدیریت دانش امری اجتناب ناپذیر اعلام شده است که ضرورت دارد به تصویب مراجع ذیصلاح برسد

فرآیندهای هشتمگانه مدل ۱- فرآیند تکنولوژی مستقل و متغیر ۲- فرآیند راه حل دانش ۳- فرآیند حلزونی دانش ۴- فرآیند مفهومی مدیریت دانش ۵- فرآیند مشارکتی سازمانهای یادگیرنده ۶- فرآیند بینش ۷- فرآیند دانش ۸- فرآیند دانش ضمنی موافقت حاصل شد. برون داد حاصله عبارت از ایجاد فرهنگ مدیریت دانش و تاکید بر اندیشه ورزان و آینده اندیشی است بنابراین از نتایج کمی آمار استنباطی در مؤلفه‌های افتراق و اشتراک می‌توان نهایت استفاده را از مدیریت دانش در نظام آموزشی عالی به عمل آورد و با استفاده از تکنیک‌ها و تاکتیکهای مدیریتی نکات اشتراک را برجسته و نکات افتراق را به اشتراک بدل نمود. به علاوه نتایج کمی فوق بیانگر زمینه رضایت و تائید اجرای مدل پیشنهادی در نظام دانشگاهی دارد.

مراحل اجرای مدل

اجرای مدل مستلزم طی کردن مراحل زیر است:

۱. تنظیم و تدوین برنامه‌های مدیریت دانش در خصوص ایجاد فرهنگ و بستر سازی فرهنگی مدیریت دانش در دانشگاهها، موسسات و مراکز آموزش عالی برای رشته‌ها و مقاطع مختلف
 ۲. تدوین و تصویب سرفصل‌های مدیریت دانش منطبق بر مؤلفه‌های مدل با تاکید بر اندیشه‌ورزان و آینده اندیشی از طریق طرح در شورای عالی برنامه‌ریزی دانشگاهها
 ۳. اجرای آزمایشی مدل‌های مدیریت دانش در دانشگاهها و مؤسسات و مراکز آموزش عالی نمونه و تسری آن به کلیه دانشگاهها متناسب با امکانات، تجهیزات، فضا و نیروی انسانی متخصص
 ۴. آموزش مدیریت دانش از طریق (پودمان‌های آموزشی، سمینارها، کارگاهها، اجلاس جهت به روز کردن اطلاعات اساتید و اعضا هیات علمی دانشگاهها)
- اجرای نهایی برنامه در مقاطع مختلف در کلیه رشته‌ها و سطوح مختلف آموزشی دانشگاهها، موسسات و مراکز آموزشی

بحث و تفسیر

یافته‌های کمی این پژوهش نشان می‌دهد که در مجموع مدل پیشنهادی با مقیاس ۵/۷۳ از ۷ مورد تأیید نهایی قرار گرفته است داده‌های آماری نشان می‌دهد که ۵۷/۰۴۷ درصد از گروههای مورد مطالعه (N=۳۶۰) عنصر دانش از چهارچوب ادراکی مدل، ۶۴/۸۰۴ درصد عنصر بینش از چهارچوب ادراکی و ۶۲/۴۳۷ درصد عنصر مهارت از چهارچوب ادراکی مدل را

¹ -Extraction

² -Principal component Analysis

۷. توسعه و فرهنگ تغییر در شیوه آموزش و استفاده از منابع به منظور خلق فرهنگ مشارکت دانش، شکستن مرزهای دانش مشترک با تاکید بر انسجام و یکپارچگی دانش را از محورهای برنامه نام برده‌اند.
۸. بازبینی مستمر سیستم‌های مدیریت دانش و ارزشیابی از برنامه‌های آموزشی به طور مستمر و مداوم به منظور اصلاح، ترمیم و مهندسی مجدد یک ضرورت اعلام شده است.
- ایجاد دوره‌های آموزشی و مطالعاتی در داخل و خارج از کشور در جهت تغییر ساختار ذهنی دانش مدیران ارشد در پذیرش مدیریت دانش به منظور داشتن دید شفاف و تکنولوژیکی در تولید دانش از واجبات است.
- ضمن اینکه تاکید بر اندیشه‌ورزان و آینده اندیشی با رویکرد تمرکز بر افراد محور عملیاتی آموزش قرار گیرد.
۵. عناصر اصلی مدیریت دانش، بینش، مهارت در چرخه نظری و عملی آموزش نهادینه گردد تا دانش در شکل واقعی خود در استانداردهای جهانی، قابل انتقال، قابل رقابت و قابل پاسخگویی به نیازهای هزاره سوم باشد.
۶. حرکت از منابع محوری به خلاقیت محوری، حرکت از محیط با ثبات به شرایط در حال تغییر را برای پویایی در سطح ملی و بین‌المللی، و جهانی بودن دانشگاه‌ها را در مقابله با توان رقابتی ملی و بین‌المللی یک ضرورت دانسته‌اند.

منابع و مآخذ

1. Tann, J. (1998). "The Learning Organization" In: Warner D., Crosthwaite, E. Human Resource Management in Higher and Further Education. Buckingham; SRHE/OU press. P.59.
2. Specter, J.M., & Anderson, T.M. (Eds.). (2000). "Integrated and holistic perspectives on learning, instruction and technology": Understanding complex domains. Dordrecht: Kluwer Academic. p.17
3. Crcler, L.&Algina, J. (1996). "introduction to classical and modern test theory." University press .P. 37.
4. Mann, S, (2002), " Knowledge Management" – Background Retrieved December 24, from <http://www.knowledge-portal.com/background.htm>.p.3.
5. Burk, M, (1999) . "Knowledge management Everyone benefits by sharing information". <http://www.fhwa.dot.gov/km/prart.htm>, How technology enables the quality of student-centered learning. Quality Progress, July .p.8
6. Davenport Thomas H. and Laurence Prusak, (1998), "working knowledge" How organization manage what they know", Harvard Business school press. P. 101.
7. Madanmohan Rao, (2003), "leading with knowledge" MC Graw-Hill publishing.p.12
8. Karlenzig, Warren. (1999) "Behind Microsoft's Digital Dashboard. Knowledge Management", (2): 12. P. 84. December. Available Online at: <http://www.destinationcrm.com/km/dcrm-km-article.Asp?id=156>
9. Keiichi Kitagawa (2001) " Knowledge management in Education" –The Curriculum Research and Design Elaborator – Senior Strategist – Osaka Prefecture Education Center – Just system Corporation- March.pp.20-22-25-
10. Nonaka, U. & Takeuchi, H. (2003). "The Knowledge Creating Company": Oxford University press.p.28.52.
11. Skyrme, D.J. (2002), "10 Facts and Myths". Retrieved on March 4, 2003 from <http://www.gdrc.org/kmgmt/km-5.html>.p.14.
12. Dual . (2004), Definition of knowledge: "A Business Perspective", Retrieved March 8th, from <http://www.processrenwal.com/files/def-k.doc> .p.5-15.
13. Denham, K. (2004) . "Turning Information into knowledge". New York: W.H Freeman and Company.Oxford press .p.30-37.