

# رابطه‌ی میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش و عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان\*

سعید رجایی پور<sup>۱</sup>، سوسن بهرامی<sup>۲</sup>، اعظم کمالی دولت‌آبادی<sup>۳</sup>، احمد شعبانی<sup>۴</sup>

## مقاله پژوهشی

## چکیده

**مقدمه:** دانشگاه‌ها اصلی‌ترین موسساتی هستند که سرمایه‌ی دانش را در نیروی کار ایجاد و می‌توانند اقتصاد دانش محور را حمایت کنند. این مقاله درصدد تعیین رابطه بین کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش با عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ بود. **روش بررسی:** روش پژوهش توصیفی-همبستگی و جامعه‌ی آماری شامل اعضای هیأت علمی (۶۴۳ نفر) و دانشجویان آنان (۷۰۰۶ نفر) در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بود. حجم نمونه اعضای هیأت علمی ۲۴۰ نفر و دانشجویان ۱۱۲۰ نفر بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های محقق‌ساخته‌ی کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش و عملکرد آموزشی بود که روایی ابزارها با استفاده از روایی صوری و محتوایی و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ( $r_1=0/87$ ) و ( $r_2=0/92$ ) محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ و آزمون t، ANOVA و رگرسیون چند متغیره صورت گرفت. **یافته‌ها:** بین ایجاد، پالایش، انتشار و کاربرد دانش با عملکرد آموزشی در سطح ( $Pvalue < 0/05$ ) رابطه‌ی چندگانه‌ی معنی‌دار وجود داشت. همچنین ضرایب بتا بین کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش با عملکرد آموزشی از نظر آماری معنادار بود ( $Pvalue = 0/000$ ). ضریب همبستگی چندگانه ۰/۲۶۹ و ضریب تعیین اصلاح شده ۷/۲۰ می‌بود. بنابراین ۲۷/۰ درصد از تغییرات مربوط به واریانس عملکرد آموزشی تحت تأثیر کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش بود و بین آنها هم‌خطی وجود نداشت و بنابراین مدل رگرسیون معنی‌دار بود. بین میانگین نمرات مدیریت دانش از دیدگاه اعضای هیأت علمی برحسب مشخصات دموگرافیک تفاوت معنی‌دار وجود نداشت، ولی بین عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی برحسب جنس و مرتبه‌ی علمی تفاوت معنی‌دار بود.

**نتیجه‌گیری:** مدیریت دانش به‌عنوان ابزار کلیدی مدیریت قرن جدید، راهبردی سیستماتیک بوده و فرایندهای تعریف، دستیابی، انتقال و به‌کارگیری اطلاعات و دانش توسط افراد سازمان‌های آموزشی است که موجب ایجاد نوآوری، توانایی رقابت و ارتقای بهره‌وری می‌شود و ضمن کمک به حل مشکل، تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی راهبردی، یادگیری پویا از زوال‌داری‌های ذهنی جلوگیری کرده به آگاهی سازمان‌های آموزشی می‌افزاید و انعطاف‌پذیری آنها را افزایش می‌دهد.

**واژه‌های کلیدی:** مدیریت دانش؛ ارزیابی عملکرد؛ اعضای هیأت علمی؛ دانشگاه‌ها

اصلاح نهایی: ۹۲/۳/۲۶

دریافت مقاله: ۹۱/۱۰/۱۸

پذیرش مقاله: ۹۲/۵/۹

**ارجاع:** رجایی پور سعید، بهرامی سوسن، کمالی دولت‌آبادی اعظم، شعبانی احمد. رابطه‌ی میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش و عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۲؛ ۱۰(۴): ۶۱۹-۶۲۶

## مقدمه

آموزش عالی، به‌عنوان کانون علم، تفکر و نوآوری، وظایف و مسؤولیت‌های مهمی چون توسعه و ارتقای علوم و معارف، تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کشور، فراهم

<sup>۱</sup> این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی به شماره‌ی ۲۹۰۲۳۷ و با حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد.

۱- دانشیار، مدیریت آموزشی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان. اصفهان. ایران

۲- دکترای تخصصی، مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان و پژوهشگر مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. اصفهان. ایران (نویسنده‌ی مسؤول)

Email: Bahrami837@gmail.com

۳- کارشناس ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان. اصفهان. ایران

۴- استاد، کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده‌ی روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه اصفهان. اصفهان. ایران

آوردن زمینه‌های افزایش دانش عمومی در سطح جامعه، نوسازی سازمان‌ها با توجه به تحولات جهانی در عرصه‌های علم و فن‌آوری و مشاوره به جامعه و فرهنگ‌سازی را برعهده دارد. آموزش عالی، محور توسعه و موتور محرکه‌ی ایجاد تحول در جامعه است و تنها کانون اصلی آموزش نیروی انسانی متخصص است که می‌تواند با برخورداری از ایده‌ها و اندیشه‌های نو حرکت رو به رشد جامعه را تسریع نماید (۱).

امروزه محیط سازمان‌ها به لحاظ تحولات علمی و فن‌آوری روز به روز بی‌ثبات‌تر و پیچیده‌تر می‌شوند، اما عوامل محیطی حیات سازمان را تهدید می‌کنند. در چنین شرایطی سازمان‌هایی برنده و کامیاب هستند که ضمن کسب دانش و آگاهی وسیع از عوامل محیطی، حفظ بقا و حیات خود، زمینه‌ی رشد و پویایی و افزایش عملکرد سازمان را بهبود و ارتقا بخشند (۲).

Drucker معتقد است که مهم‌ترین منابع اقتصادی، دیگر سرمایه یا منابع طبیعی و نیروی کار نبوده، بلکه دانش و دانش‌آفرینی است که عامل اصلی بقا و رشد سازمان‌ها در شرایط رقابتی می‌باشد. پس در این عصر باید با به‌کارگیری دانش در شیوه‌های مختلف به مزیت رقابتی پایدار دست یافت (۳).

Nonaka دانش را اعتقاد و باوری تعریف کرد که به افزایش توان بالقوه‌ی پدیده‌ها برای اقدامات و تصمیمات اثربخش منجر می‌شود. در جهان کنونی شرایط و فضای رقابتی در بیشتر سازمان‌ها بیش از سرعت پاسخگویی و توان تطبیق با شرایط جدید است، زیرا تغییرات در جهان به‌سرعت در حال رخ دادن است. امروزه همه دریافته‌اند که هیچ چیز به اندازه‌ی دانایی نمی‌تواند آنها را در دنیای رقابتی مطلوب قرار دهد، آنها پایداری را منوط به نوآوری و نوآوری را معلول دانش می‌دانند. بنابراین اعضای هیأت علمی که صاحبان دانایی و مهم‌ترین سرمایه‌های یک کشور هستند بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته‌اند (۴). مدیریت دانش نظامی است که جهت خلق و توزیع دانش موجود، محیط مشارکتی می‌آفریند، فرصت‌هایی جهت خلق دانش نو به‌وجود می‌آورد و جهت تحقق اهداف استراتژیک سازمان، ابزارهای مورد نیاز برای به‌کارگیری آنچه سازمان می‌داند را فراهم می‌آورد (۵).

فرایند مدیریت دانش شامل خلق دانش، ارزشیابی دانش، ارایه‌ی دانش، توزیع دانش و کاربرد دانش است. سازمان‌ها برای تبدیل دانش به یک کالای سرمایه‌ای، باید در جهت ایجاد تعادل میان فعالیت‌های مدیریت دانش بکوشند، ولی موانع متعددی بر سر راه خلق و به‌کارگیری دانش در سازمان‌ها وجود دارد. وظیفه‌ی مدیریت دانش آن است که این موانع را شناسایی و رفع نماید (۳). موفقیت هر نهادی به‌ویژه دانشگاه تا حد زیادی به کارایی و اثربخشی اعضا بستگی دارد. در سازمان‌های آموزشی، عملکرد به‌معنای رفتار قابل مشاهده‌ی استاد، دانشجو یا موسسه‌ی آموزشی تعریف شده است (۶). کلیه‌ی موسسات آموزشی، دانش را در بطن و متن خود دارند و طی روند روزمره اطلاعات را پردازش و به دانش تبدیل می‌کنند و با درآمیختن با ارزش‌ها، راهبردها و تجارب، مبنای تصمیم‌گیری و اقدامات آینده‌ساز را شکل می‌دهند. آن چه در این فرایند مهم است، آگاهی و دانش‌آفرینی آگاهانه است. موسسات آموزش عالی در نقش سازمان‌های دانش محور عمدتاً فعالیت‌های اصلی خود را معطوف به یادگیری، خلق و نشر دانش می‌کنند. دانشگاه به‌عنوان یک سازمان آموزشی بخش عظیمی از فعالیت‌های مربوط به دانش را انجام می‌دهد. بنابراین لازم است جایگاه مدیریت دانش در نظام آموزشی عالی تصریح شود، آنگاه با نظریه‌ی مؤلفه‌های اصلی مدیریت دانش، روندی را برای هماهنگی فعالیت‌های مربوط به فرایندهای تبدیل و تولید دانش تدبیر کرد و بدین ترتیب ارزش سرمایه‌های فکری را برای حضوری فعال و مستمر در جامعه‌ی بشری به تصویر کشید (۷). در بررسی رابطه‌ی بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان مشخص شد که میزان مؤلفه‌های مدیریت دانش (ایجاد، ثبت، پالایش، انتشار، کاربرد دانش) کمتر از سطح متوسط بوده است. همچنین ضریب همبستگی بین نمرات مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی در سطح  $p \leq 0/05$  معنادار بوده است (۸). در ارزیابی مدیریت دانش در اورژانس بیمارستان حضرت رسول اکرم (ص) براساس الگوی تعالی مشخص گردید که اورژانس بالدریج (Baldrige model) بیمارستان مورد مطالعه از ۹۰ امتیاز معیار سنجش، تحلیل و مدیریت دانش ۲۷/۵۵

پردازشی دانش و مدیریت آن دارند (۱۴). این مقاله درصد تعیین رابطه‌ی میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش (ایجاد، ثبت، پالایش، انتشار و کاربرد دانش) با عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ بود.

### روش بررسی

این پژوهش یک مطالعه‌ی توصیفی، همبستگی بود. جامعه‌ی آماری را اعضای هیأت علمی (۶۴۳ نفر) و دانشجویان (۷۰۰۶ نفر) آنان در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰) تشکیل داد. حجم نمونه‌ی اعضای هیأت علمی ۲۴۰ نفر و دانشجویان ۱۱۲۰ نفر بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه‌ی محقق‌ساخته‌ی مدیریت دانش بود که دارای ۲۱ گویه و در پنج مؤلفه‌ی ایجاد دانش، ثبت دانش، پالایش دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش طراحی شده بود. پرسشنامه‌ی عملکرد آموزشی براساس پرسشنامه‌ی که از مرکز توسعه‌ی آموزش دانشگاه علوم پزشکی دریافت شد، تدوین گردید. این پرسشنامه پس از تغییراتی در مجموع دارای ۱۶ سوال می‌باشد که با درجه‌بندی لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، تاحدودی، کم و بسیار کم) برای سنجش عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی توسط دانشجویان (دانشجویان همان اعضای هیأت علمی شرکت‌کننده در این پژوهش) تکمیل شد. پرسشنامه‌ها به صورت حضوری در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه و دانشجویان آنها توزیع گردید و درباره‌ی موضوع تحقیق توضیحات لازم داده شد. سعی شد هنگام پاسخ به سوالات تا حد امکان حضور داشته و راهنمایی‌های لازم صورت گیرد. جهت رعایت اصول اخلاق در پژوهش توجه به نکاتی نظیر توجیه پاسخگویان و کسب رضایت آگاهانه برای شرکت در تحقیق، رعایت بی‌طرفی و پرهیز از گرایش‌های خاص توسط پژوهشگر، استفاده از جدیدترین منابع اطلاعاتی و علمی، رعایت صداقت هنگام تجزیه و تحلیل داده‌ها و عدم تحریف دستاوردها در جهت همسویی با خواسته‌های پژوهشگر، محرمانه نگه‌داشتن اطلاعات حاصل از پرسشنامه‌ها و دقت در نگهداری آنها به‌طور محرمانه مدنظر قرار گرفت. جهت

امتیاز کسب کرده است که از لحاظ سنجش، تحلیل و مدیریت دانش، سازمان مورد مطالعه در سطح سوم تعالی قرار دارد (۹). همچنین در بررسی میزان حاکمیت فرایندهای مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، نشان داده شد که استقرار فرایندهای مدیریت دانش شامل شناسایی، اکتساب، توسعه، اشتراک و توزیع، بهره‌گیری و ذخیره‌سازی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان کمتر از سطح متوسط بوده است (۱۰).

در بررسی رابطه‌ی مدیریت کیفیت فراگیر و مدیریت دانش از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان مشخص شد که ضریب همبستگی بین نمرات معیارهای مدیریت کیفیت فراگیر و مؤلفه‌های مدیریت دانش در سطح  $P \leq 0/05$  در دو دانشگاه معنی‌دار بود و نتایج رگرسیون چند متغیره نیز نشان داد که رابطه‌ی بین معیارهای مدیریت کیفیت فراگیر با مدیریت دانش معنی‌دار بود (۱۱). از طرفی، نتایج مطالعه‌ی مدیریت دانش در مراکز آموزش عالی تهران و ارایه‌ی مدل مناسب بر مبنای نظر رؤسای دانشگاه‌ها، مدیران گروه و اعضای هیأت علمی، عوامل اساسی را که باعث شکل‌گیری مدیریت دانش در نظام آموزش عالی می‌شوند، بدین شرح معرفی نموده است؛ بسترسازی فرهنگی و ایجاد فرهنگ مدیریت دانش در دانشکده‌ها و تصویب مراجع دارای صلاحیت و نیز ایجاد و تدوین برنامه‌ها و دوره‌های آموزش مدیریت دانش جهت افزایش دانش، بینش و مهارت مدیران، کارکنان و دانشجویان مراکز آموزش عالی (۱۲). Halawi پژوهشی را با عنوان «موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش در سازمان‌های دانش محور» انجام داد، هدف این پژوهش توسعه‌ی مدلی بود که بتواند برای سنجش موفقیت سیستم مدیریت دانش در سازمان‌های دانش‌محور به کار برده شود. سیستم مدیریت دانش موفق دارای متغیرهای کیفیت سیستم، کیفیت دانش، کیفیت خدمات، تمایل به کاربرد و رضایت کاربر بود که موفقیت این سیستم‌ها دانش را می‌سنجید. یافته‌ها نشان داد که این مدل، پتانسیل کاربرد در مطالعات سیستم‌های مدیریت دانش آینده را دارد (۱۳). Martin و Marion در بررسی نقش رهبری موسسات آموزش عالی در فرایند تبدیل دانش، مشخص کردند که عامل رهبری و منابع انسانی کنترل وسیعی بر روی محیط

درصد) شرکت کنندگان در پژوهش استادیار و کمترین مرتبه‌ی علمی (۸/۹ درصد) شرکت کنندگان استاد بوده‌اند، ۳۶/۶ درصد از شرکت کنندگان در پژوهش بین ۱ تا ۱۰ سال سابقه و ۲۷/۶ درصد بیشتر از ۲۰ سال سابقه‌ی خدمت داشته‌اند. از طرفی ۸۰/۱ درصد شرکت کنندگان در پژوهش دانشجویان دختر و ۱۹/۴ درصد دانشجویان پسر بودند، بیشترین معدل دانشجویان دختر مربوط به دانشجویان رشته‌ی دندان پزشکی با ۱۶/۸ و کمترین معدل مربوط به دانشجویان دختر رشته‌ی بهداشت با ۱۵/۳ بود و همچنین بیشترین معدل دانشجویان پسر مربوط به دانشجویان رشته‌ی دندان پزشکی با ۱۶/۷ و کمترین معدل مربوط به دانشجویان پسر رشته‌های بهداشت و مدیریت با ۱۵/۳ بود.

تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی استفاده گردید و نیز برای پایایی آنها از روش محاسبه‌ی ضریب آلفای کراباخ (Cronbach Alpha Coefficient) استفاده شد. به‌طوریکه آلفای کراباخ پرسشنامه‌ها ( $r_1=0/87$ ) و ( $r_2=0/92$ ) محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۸ و آمار توصیفی (درصد، توزیع فراوانی، ضریب همبستگی پیرسون) و استنباطی (آزمون t تک متغیره، آزمون تحلیل واریانس چند متغیره، رگرسیون چندگانه و آزمون (LSD)) صورت گرفت.

### یافته‌ها

نتایج نشان داد که ۶۸/۸ درصد شرکت کنندگان در پژوهش مرد و ۲۸/۶ درصد زن بوده، همچنین بیشترین مرتبه‌ی علمی (۳۷/۹

جدول ۱: ضریب همبستگی بین کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش با عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی

عملکرد	مؤلفه‌های مدیریت دانش	ایجاد دانش	ثبت دانش	پالایش دانش	انتشار دانش	کاربرد دانش
		$r=0/211$	$r=0/121$	$r=0/203$	$r=0/187$	$r=0/269$
آموزشی		$r^2=0/045$	$r^2=0/015$	$r^2=0/041$	$r^2=0/035$	$r^2=0/072$
		$sig=0/002$	$sig=0/070$	$sig=0/002$	$sig=0/005$	$sig=0/001$

درصد واریانس ثبت دانش، ۴/۱ درصد واریانس پالایش دانش و ۷/۲ درصد واریانس کاربرد دانش با عملکرد آموزشی مشترک بوده است.

یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با عملکرد آموزشی معنی‌دار بوده و براساس ضریب تعیین ( $r^2$ ) ۴/۵ درصد واریانس ایجاد دانش، ۱/۵

جدول ۲: رگرسیون چندگانه بین کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش و عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی

شاخص‌ها	ss	df	ms	R	R <sup>2</sup>	F	sig
متغیرها	۰/۶۸۸	۵	۰/۱۷۲				
باقیمانده	۰/۳۲۲	۲۳۵	۰/۰۰۸	۰/۲۶۹	۰/۰۷۲	۱۷/۳۴۰	۰/۰۰۱
کل	۱۱/۰۱۰	۲۴۰	-				

اصفهان وجود دارد ( $P = 0/000$ ). ضریب همبستگی چندگانه ۰/۲۶۹ و ضریب تعیین اصلاح شده ۷/۲۰ می‌باشد، بنابراین ۲۷/۰ درصد از تغییرات مربوط به واریانس عملکرد آموزشی تحت تأثیر کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش است.

جدول ۲ نشان می‌دهد که مقدار F محاسبه شده با ۵ و ۲۳۵ درجه آزادی در سطح تشخیص ( $\alpha = 0/05$ ) از مقدار بحرانی جدول بزرگتر است. لذا بین کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش و عملکرد آموزشی همبستگی چندگانه‌ی معنی‌داری در دانشگاه علوم پزشکی

جدول ۳: رابطه‌ی بین هر کدام از مؤلفه‌های مدیریت دانش و عملکرد آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

P	t <sub>ob</sub>	Vif	beta	β	شاخص‌ها متغیرها
۰/۰۰۱	۲/۱۶۴	-	-	۳/۸۳۱	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۰/۷۱۴	۱/۳۲	۰/۰۶۷	۰/۱۱۲	ایجاد دانش
۰/۰۰۲	۰/۹۵۲	۱/۳۰	۰/۰۹۷	۰/۰۵۲	ثبت دانش
۰/۰۰۳	۱/۷۲۰	۲/۱۱	۰/۱۷۱	۰/۰۰۲	پالایش دانش
۰/۰۰۰	۲/۲۹۰	۲/۷۵	۰/۲۴۶	۰/۰۳۲	انتشار دانش
۰/۰۰۰	۰/۷۵۴	۲/۵۳	۰/۳۲۶	۰/۱۸۱	کاربرد دانش

تفاوت معنی‌دار وجود نداشت و لیکن بین عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی برحسب جنس و مرتبه‌ی علمی تفاوت معنی‌دار وجود داشت، به‌طوری‌که اعضای هیأت علمی مرد نسبت به اعضای هیأت علمی زن از عملکرد بالاتری برخوردار بودند. آزمون تعقیبی LSD ارائه شده در جدول ۴ تفاوت بین گروه‌ها را مشخص می‌کند.

براساس جدول ۳، می‌توان مدل پیش‌بینی را به‌صورت زیر نشان داد:

$$Y = 3/831 + 0/112X_1 + 0/052X_2 + 0/002X_3 + 0/181X_4 + 0/322X_5$$

از طرفی نتایج نشان داد که بین دیدگاه‌های اعضای هیأت علمی در مورد مدیریت دانش با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک (جنس، مرتبه‌ی علمی، سابقه‌ی خدمت و رشته‌ی تحصیلی)

جدول ۴: آزمون زوجی تفاوت میانگین نمرات عملکرد آموزشی برحسب مرتبه‌ی علمی

مرتبه ← علمی	تفاوت میانگین	سطح معنی‌داری
مری ← دانشیار	-۳۸/۵۴	۰/۰۰۸
مری ← استاد	-۱۰۰/۹۹	۰/۰۰۱
استادیار ← دانشیار	-۴۵/۹۳	۰/۰۰۱
استادیار ← استاد	-۱۰۸/۳۸	۰/۰۰۱
دانشیار ← استاد	-۶۲/۴۵	۰/۰۰۱

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش و عملکرد آموزشی همبستگی چندگانه‌ی معنی‌داری در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان وجود دارد ( $P = 0/000$ ). ضریب همبستگی چندگانه ۰/۲۶۹ و ضریب تعیین اصلاح شده ۷/۲۰ می‌باشد، بنابراین ۲۷/۰ درصد از تغییرات مربوط به واریانس عملکرد آموزشی تحت تأثیر کاربست مؤلفه‌های مدیریت دانش است. از طرفی ضرایب Beta بین ایجاد دانش و عملکرد آموزشی ۰/۰۶۷، بین ثبت دانش و عملکرد آموزشی ۰/۰۹۷، بین پالایش دانش و عملکرد آموزشی ۰/۱۷۱، بین انتشار دانش و عملکرد آموزشی ۰/۳۲۶ و بین کاربرد دانش و عملکرد آموزشی ۰/۳۲۶ بوده است که همگی از نظر آماری معنادار است ( $p=0/000$ ).

نتایج مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد که بین نمرات عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی با مرتبه‌ی علمی دانشیار با مراتب علمی مری و استادیار و مرتبه‌ی علمی استاد با مراتب علمی مری، استادیار و دانشیار تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

### بحث

بسیاری از سازمان‌ها مدیریت دانش را برای تصرف سرمایه‌های فکری کارکنانشان به‌کار می‌گیرند، نکته‌ی اساسی بحث مدیریت دانش این است که مقادیر متعدد دانش درباره‌ی ارباب‌رجوعان، فرایندها، محصولات و خدمات در همه‌ی سطوح سازمان موجود است و اگر این دانش بتواند یک جا تصرف شده و انتقال داده شود، به سازمان‌ها کمک می‌کند که موفق‌تر و مؤثرتر باشند.

ضریب تورم واریانس (Vif) برای متغیرهای پیش بین حداقل ۱/۳۰ تا ۲/۷۵ بوده که نشان می‌دهد بین آنها هم‌خطی وجود ندارد.

یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعه‌ای که نشان داد رابطه‌ی بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و هوش سازمانی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان معنادار بوده (۸) و با بررسی میزان حاکمیت فرایندهای مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، که نشان داد استقرار فرایندهای مدیریت دانش شناسایی، اکتساب، توسعه، اشتراک و توزیع، بهره‌گیری و ذخیره‌سازی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان کمتر از سطح متوسط بوده (۱۰) تقریباً همسو بوده است. از طرفی با نتایج مطالعه‌ی مدیریت دانش در مراکز آموزش عالی تهران و ارایه‌ی مدل مناسب بر مبنای نظر رؤسای دانشگاه‌ها که نشان داد بسترسازی فرهنگی و ایجاد فرهنگ مدیریت دانش در دانشکده‌ها و تصویب مراجع دارای صلاحیت و نیز ایجاد و تدوین برنامه‌ها و دوره‌های آموزش مدیریت دانش جهت افزایش دانش، بینش و مهارت مدیران، کارکنان و دانشجویان مراکز آموزش عالی مؤثر بوده (۱۱) و با پژوهشی که نشان داد عوامل مؤثر بر موفقیت سیستم مدیریت دانش در سازمان‌های دانش‌محور شامل کیفیت سیستم، کیفیت دانش، کیفیت خدمات، تمایل به کاربرد و رضایت کاربر می‌باشد (۱۲) همسو بوده است. در این زمینه می‌توان اظهار داشت که اگر نظام مدیریت دانشی که به‌خوبی طراحی و استقرار یافته باشد می‌تواند فایده و سودآوری پایداری برای سازمان‌ها و حتی افراد به ارمغان آورد، لذا بررسی مفهوم یادگیری و تدوین راهبردهای آموزشی برای ایجاد و پرورش قابلیت‌های یادگیری در راستای استقرار و ایجاد مدیریت دانش امری ضروری است. از این طریق می‌توان به طراحی نیازمندی‌ها و برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ی نظام مدیریت دانش دست یافت. مسأله‌ی مهم در ایجاد دانش این است که ایجاد دانش سازمانی به‌حدی در سازمان‌ها نادیده گرفته شده که صرفاً ایجاد دانش آنها متکی بر ایجاد دانش فردی است. از آنجا که ایجاد دانش فردی در ارتباط با سطح ادراک، تعهد سازمانی و دلبستگی به کار تبیین می‌شود، این نوع ایجاد دانش مانند مجموعه جزایر جدا از هم جلوه می‌کنند که تعامل میان آنها بسیار ضعیف است و انتقال تجربه

میان کارکنان روان نیست. گاهی سازمان‌ها فاقد قضاوت جمعی، شعور، ادراک و ساختار بازخوردی جلوه می‌کنند، این سازمان‌ها از بازتاب رفتارهای مشتریان خود به علت فقدان ساختار بازخوردی، یادگیری ندارند. احساس، فهم و تعریف مشکل و پیدا کردن راه حل از دیگر مسایل پیش روی سازمان‌ها است. پیامد این کاستی‌ها، طولانی شدن فرایند کارها و بالا رفتن سطح مخارج و آزار ارباب‌رجوع است. مدیریت دانش می‌تواند خلأهای اطلاعات، تجربیات، قضاوت‌ها و پیدا کردن راه‌حل‌ها را با یکپارچه نمودن سازمان (ارتباطات، هماهنگی، نظارت و کنترل) پر کند.

مدیریت دانش، فرایند شناسایی و توسعه‌ی اندوخته‌ها و دارایی‌های علمی و فنی سازمانی، برای کسب منافع بیشتر سازمان و مشتریان آن است. بنابراین مدیریت دانش، فرایند توسعه‌ی مجموعه دانش و آگاهی‌های سازمان به‌منظور کسب منافع بلند مدت در حوزه‌ی تجارت است. اساس و مبنای مدیریت دانش، راهبرد تجارت است که خود، نیازمند طراحی فرایندهای دانش‌گرا و توسعه‌ی ساختارهای منطقی است. دانش، تنها منبع مطمئن مزیت رقابتی پایدار است.

### نتیجه‌گیری

عصر امروز که عصر اطلاعات یا عصر دانش نامیده می‌شود، جوامع بشری را به طور عام و جوامع سنتی و سازمان‌ها را به طور خاص در وضعیت و شرایطی قرار داده که حیات و استمرار حیات، مستلزم استفاده از راهکارها، ابزار، شیوه‌ها و رویکردهای متناسب با آن است. اگر در اوایل دوران انقلاب صنعتی، سازمان‌ها اثربخشی و راندمان و در نتیجه توانایی رقابتی خود را با کار کردن نیروی کار ساده افزایش می‌دادند، اکنون و در عصر دانش که سازمان‌ها در حال رویارویی با رقابت جهانی فزاینده و مشتریانی به مراتب پیچیده‌تر هستند، دانش به‌عنوان سرمایه‌ی فکری، نظر مدیران را به خود جلب نموده و نویدبخش ایجاد فرصت‌های مناسب برای سازمان‌ها می‌باشد.

نتایج بررسی سوالات این پژوهش نشان داد که اکثر مؤلفه‌های مدیریت دانش بر عملکرد اعضای هیأت علمی تأثیر دارد و بین ایجاد، پالایش، انتشار و کاربرد دانش با عملکرد آموزشی رابطه مشاهده شد. بین عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی برحسب

حمایت مسؤولان عالی رتبه، برنامه‌ریزی مناسب به‌منظور بهبود مدیریت دانش صورت گیرد و همچنین در تعیین برنامه‌ریزی‌های آموزشی و پژوهشی نظرات اعضای هیأت علمی را محترم بشمارند. ۳- به هیأت علمی در انجام وظایف آموزشی آزادی عمل بیشتری داده شود که این عمل با ایجاد انگیزه‌ی درونی و تعهد مسؤولیت در آنها، یکی از راه‌های بهبود عملکرد هیأت علمی را به دنبال دارد.

۴- با برنامه‌ریزی‌های دقیق بتوانند شرایط و امکانات مناسب در رابطه با آموزش هر چه بیشتر مؤلفه‌های مدیریت دانش و عملکرد از طریق آموزش را در اختیار اساتید دانشگاه‌ها قرار دهند. در این راستا اطلاع‌رسانی به اساتید از طریق آموزش‌های ضمن خدمت به جهت آشنایی کارکنان با مؤلفه‌های مطرح شده لازم و ضروری به نظر می‌رسد.

جنس و مرتبه‌ی علمی تفاوت وجود دارد. این تفاوت نشان می‌دهد که هیأت علمی مرد از هیأت علمی زن از عملکرد بالاتری برخوردار بوده و عملکرد هیأت علمی با مرتبه‌ی استاد از سایر مرتبه‌ها بیشتر است.

### پیشنهادها

براساس نتایج این تحقیق که بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با عملکرد آموزشی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد، به مدیران و مسؤولان مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌گردد:

۱- دانشگاه‌ها به‌عنوان سازمان‌های دانش‌مدار، لازم است روش‌های مبتنی بر مدیریت دانش را به‌گونه‌ای جدی‌تر به‌کار ببرند تا به انتشار و کاربرد مؤثرتر دانش دست یابند.

۲- با زمینه‌یابی نیازهای آموزشی اعضای هیأت علمی و جلب

### References

- Jafari-Moghadam S. Documenting of Administrators Experiences, Knowledge Management Perspective. Karaj: Institute of Management Research and Education; 2004. [Book in Persian]
- Cullen J. Knowledge Management: Classic and Contemporary Works (Book Review). *Asis&t* 2001; 52(13): 1190-2.
- Gordon C. Society and Knowledge. Faramarzi MT, Translator. Tehran: Sohrevardi Publication; 1998. [Book in Persian]
- Nonaka I, Takeuchi H. The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. New York: Oxford University Press; 1995.
- Gorelick, C. Organizational Learning vs. the Learning Organization: A Conversation with a Practitioner. *The Learning Organization* 2005; 12(4): 383-8.
- Ellis R. Quality Assurance for University Teaching. Bristol: Open University press; 1993.
- Rowley J. Is Higher Education Ready for Knowledge Management? *International Journal of Educational Management* 2000; 14(7): 325-33.
- Keyvanara M, Yazdekhasty A, Bahrami S, Masodian Y. The Relationship between Components of Knowledge Management and Organizational Intelligence in the Schools of Isfahan University of Medical Sciences. *Health Inf Manage* 2011; 8(5): 673-80.
- Maleki M, Nasiri Pour A, Aghababa S. Knowledge Management of Emergency Room in Rasul Akram Hospital Based on Baldrige Excellence Model in 2007. *Health Inf Manage* 2007; 4(2): 167-74.
- Karami M, Piri Z. From Clinical Coding to Knowledge Management in HealthCare Organizations. *Health Inf Manage* 2007; 4(2): 239-48.
- Bahrami S, Yarmohmmadian MH, Ferdosi M, Ojaghi R, Ezadi FS, Golkar M. The Relationship between Total Quality Management and Knowledge Management from the View of Faculty Members in University of Isfahan and Isfahan University of Medical Sciences. *Health Inf Manage* 2012; 9(4): 558-66.
- Lahiganian A. Study of Knowledge Management in Higher Education System and Provide Appropriate Model [MSc Thesis in Persian]. Isfahan, Iran: Khorasgan Branch, Islamic Azad University; 2005.
- Halawi L, Aronson J, McCarthy R. Resource-Based View of Knowledge Management for Competitive Advantage. *Electronic J Knowl Manage* 2005; 3(2): 75-86.
- Martin JS, Marion R. Higher Education Leadership Roles in Knowledge Processing. *The Learning Organization* 2005; 12(2): 140-51.

## The Relationship Between the Applications of Knowledge Management Indices and Faculty Member's Educational Performance in Isfahan University of Medical Sciences\*

Saeed Rajaeepour<sup>1</sup>; Susan Bahrami<sup>2</sup>; Azam Kamali DolatAbadi<sup>3</sup>; Ahmad Shabani<sup>4</sup>

### Original Article

#### Abstract

**Introduction:** Universities are the main institutions that create knowledge wealth in the employees and can support the knowledge-based economy. The aim of the present study was to investigate the correlation between the degree of knowledge management constituents' application and educational performance in faculty members at Isfahan University of Medical Sciences (2011-12).

**Methods:** The type of research is descriptive, correlative. Statistical society includes all faculty members (643) and students (7,006) in the 2011-12. A sample size of faculty members (240) and students (1120) were selected through stratified random sampling. The measurement instrument included the research questionnaires of knowledge management and educational performance. The questionnaires' face & content validity were confirmed and their reliability calculated using Cronbach's alpha ( $r_1=0.87$ ,  $r_2=0.92$ ). Data analyzed in two descriptive and inferential levels.

**Results:** The results of the study indicate that there was a significant multiple correlations between knowledge management and educational performance. Beta coefficients among strategic knowledge management and educational performance were significant and no autocorrelation existed and regression model were significant. Members' comments on relationship between knowledge management according to demographic characterizations were not the same but between educational performances there were significant difference.

**Conclusion:** Knowledge management as a key tool for managing in the new century is systematic strategy and processes of define, access, transfer and application of knowledge by training organizations is that lead to innovation, competitiveness and productivity. Beside of problem solving, the decision making, strategic planning, and active learning deterioration prevent of intellectual assets and enhance the knowledge of educational organizations and increase their flexibility.

**Keywords:** Knowledge Management; Performance Assessment; Faculty Members; Universities

Received: 7 Jan, 2013

Accepted: Jul 31, 2013

**Citation:** Rajaeepour S, Bahrami S, Kamali DolatAbadi A, Shabani A. **The Relationship between the Applications of Knowledge Management Indices in Faulty Member's Teaching Performance and Isfahan Medical Science University.** Health Inf Manage 2013; 10(4): 626.

\* This article is derived from research project No. 290237 in Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

1- Associate Professor, Educational Administration, School of Education and Psychology, The University of Isfahan, Isfahan, Iran

2- PhD, Educational Administration, School of Education and Psychology, The University of Isfahan AND Researcher of Health Management and Economic Research Center, Faculty of Management and Information science, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran (Corresponding Author) Email: bahrami837@gmail.com

3- MSc, Educational Administration, Islamic Azad University, Khorasgan Branch, Isfahan, Iran

4- Professor, Library and Information Science, School of Education and Psychology, The University of Isfahan, Isfahan, Iran