



Relationship between Knowledge Management and Educational Performance of Faculty Members

ARTICLE INFO

Article Type

Descriptive Study

Authors

Nemati M.A.¹ PhD,
Mohammadi Y.² MSc,
Raeisoon M.R.* MSc

How to cite this article

Nemati M.A, Mohammadi Y, Raeisoon M.R. Relationship between Knowledge Management and Educational Performance of Faculty Members. Education Strategies in Medical Sciences. 2015;8(4):203-208.

*Social Medicine Department, Medicine Faculty, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran

¹Educational Sciences Department, Psychology & Educational Sciences Faculty, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

²Education of Medical Sciences Development Center, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran

Correspondence

Address: Postgraduate Office, Deputy of Education, Birjand University of Medical Sciences, Ayatollah Qaffari Street, Birjand, Iran
Phone: +98 5632448392
Fax: +98 5632448392
raeisoon49@gmail.com

Article History

Received: July 21, 2015

Accepted: September 14, 2015

ePublished: October 25, 2015

ABSTRACT

Aims According to special conditions of universities, realization of knowledge management in Iranian universities has the premier importance compared to other organizations and institutions. This study aimed to investigate the relationship between knowledge management dimensions and educational performance of faculty members.

Instrument & Methods This descriptive-analytic study was conducted in 2014 and 127 faculty members of Payam-e-Noor University of the Southern Khorasan Province were selected through simple randomization. The Standard Knowledge Management Questionnaire and a researcher-made educational performance survey were used to collect data. The data were analyzed using Pearson correlation test and independent T test.

Findings Knowledge management and educational performance mean scores were 324.33 ± 31.31 and 65.22 ± 13.85 , respectively. There was a positive relationship between knowledge management and its dimensions and educational performance. The relationship between knowledge management and its dimensions' mean scores was significant in terms of gender. However, the relationship between educational performance mean scores was not significant in terms of gender. In terms of faculty's academic degrees, the relationship between knowledge management and its dimension's mean scores and their educational performance was significant, while it was insignificant in terms of tenure.

Conclusion Knowledge management dimensions can both enhance and predict faculty's educational performance.

Keywords Knowledge Management; Education, Graduate; Universities

CITATION LINKS

[1] The role of knowledge management in empowering school principals [2] Knowledge management, culture, and higher education [3] Working knowledge [4] Understanding knowledge management [5] The role of knowledge management in educational institutions [6] Knowledge management: Moving beyond the knowledge [7] The examination of effective factors on research experiences among graduate students at ShahidBeheshti University [8] Study the effect of student evaluation on faculty members' educational performance between 2000-01 to 2005-06 [9] Student research projects inhibiting factors from the students perspective [10] An investigation of research and knowledge production obstacles and challenges in medical universities [11] Relationship of teaching and research; teacher or researcher? [12] A study of the relationship between the changing process of knowledge management and the performance of university of Isfahan faculty members [13] The relationship between organizational culture and organizational learning and knowledge management of faculty of Islamic Azad university [14] Investigation and analysis of knowledge management: Explained structural equation Case study of Mazandaran University [15] An analysis of the status of knowledge management in higher education institutes and its relation with innovation [16] Knowledge management systems success in knowledge-based organizations [17] The influence of knowledge sharing on innovation [18] System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation [19] Knowledge management and organizational performance: An exploratory analysis [20] Performance of knowledge management practices: A causal analysis [21] Knowledge management: An organizational capabilities perspective [22] Feasibility in terms of knowledge management infrastructure necessary 8th Tehran municipality [Dissertation] [23] The study of knowledge management in view of university faculty members [24] Investigate and explain the knowledge management infrastructure in selected universities [25] The relationship between the applications of knowledge management indices and faculty member's educational performance in Isfahan university of medical sciences

رابطه ابعاد مدیریت دانش با عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی

محمدعلی نعمتی PhD

گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

یحیی محمدی MSc

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران

محمد رضا رئیسون* MSc

گروه پزشکی اجتماعی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران

چکیده

اهداف: تحقق مدیریت دانش در دانشگاه‌های کشور با توجه به شرایط و اقتضات خاص این نهاد علمی از اهمیت ویژه‌ای نسبت به سایر سازمان‌ها و نهادهای جامعه برخوردار است. هدف این مطالعه، بررسی ارتباط ابعاد مدیریت دانش با عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی بود.

ابزار و روش‌ها: این پژوهش توصیفی-تحلیلی در سال ۱۳۹۳ انجام شد و ۱۲۷ نفر از مدرسان دانشگاه پیام نور در استان خراسان جنوبی به‌روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد مدیریت دانش و پرسش‌نامه محقق‌ساخته عملکرد آموزشی استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون و آزمون T مستقل تحلیل شدند.

یافته‌ها: میانگین نمرات مدیریت دانش و عملکرد آموزشی به ترتیب $31/31 \pm 3/33$ و $85/22 \pm 6/85$ به‌دست آمد. بین مدیریت دانش و ابعاد آن (خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش و ذخیره‌سازی دانش) با عملکرد آموزشی اساتید رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. بین میانگین نمرات مدیریت دانش و ابعاد آن براساس جنسیت تفاوت معنی‌دار وجود داشت، ولی بین میانگین نمرات عملکرد آموزشی اساتید براساس جنسیت تفاوت معنی‌دار نبود. همچنین بین میانگین نمرات متغیرهای مدیریت دانش و ابعاد آن و عملکرد آموزشی اساتید براساس مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌دار وجود داشت، ولی براساس سابقه کار تفاوت معنی‌داری وجود نداشت.

نتیجه‌گیری: ابعاد مدیریت دانش علاوه بر افزایش عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی می‌تواند عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی را پیش‌بینی نماید.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، آموزش عالی، دانشگاه عملکرد آموزشی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۴/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۶/۲۳

*نویسنده مسئول: raeesoon49@gmail.com

مقدمه

آموزش عالی به‌عنوان کانون علم، تفکر و نوآوری، وظایف و مسئولیت‌های مهمی چون توسعه و ارتقای علوم و معارف و تربیت

و تامین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کشور بر عهده دارد. همچنین زمینه‌های افزایش دانش عمومی در سطح جامعه، نوسازی سازمان‌ها با توجه به تحولات جهانی در عرصه‌های علم و فناوری و مشاوره به جامعه و فرهنگ‌سازی را فراهم می‌آورد. آموزش عالی، محور توسعه و موتور محرکه 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.

دانشگاه‌ها در حال گذار از پارادایم رشد و جهانی‌شدن هستند، لذا باید مدیریت دانش را بخشی از ماموریت و استراتژی‌های خود قلمداد کنند؛ زیرا مدیریت دانش از یک طرف با جذب دانش‌های جدید به درون سیستم و از طرف دیگر با اداره موثر آن دانش می‌تواند مهم‌ترین عامل در ایجاد و توسعه دانایی‌محوری باشد. دانشگاه‌ها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت‌انگیز است باید اداره شوند^[1]. اغلب صاحب‌نظران آموزش عالی معتقدند دانشگاه‌ها به‌عنوان اصلی‌ترین نهاد اشاعه‌دهنده فرآیند یاددهی-یادگیری در جامعه ناگزیر به دگرذیسی در شیوه‌های آموزشی خود با ایجاد فرهنگ تسهیم دانش و بهره‌گیری از راهبرد کارآمد مدیریت دانش هستند^[2].

امروزه دانش به‌عنوان یک دارایی ارزشمند و یک منبع و سرمایه راهبردی در دانشگاه‌ها مطرح است و ارایه خدمات آموزشی یادگیری-یاددهی باکیفیت، بدون بهره‌گیری از مدیریت دانش کاری دشوار و غیرممکن خواهد بود. در دهه‌های اخیر، انواع موسسات آموزشی، شاهد تغییرات اساسی در زمینه‌های ساختار، کارکرد، تغییر نیازها و سبک‌های مدیریت خویش بوده‌اند. دانشگاه‌ها نیز به‌منظور انطباق با تغییرات محیط‌های آموزشی و در پاسخ به نیازهای آموزشی رو به رشد دانشجویان خود ناگزیر از به‌کارگیری سبک جدید از مدیریت به‌نام "مدیریت دانش" در موسسات خود هستند^[3].

دانش، مهم‌ترین سرمایه‌ای است که دانشگاه‌ها قادرند آن را خلق نموده و با بهره‌گیری از آن، واجد مزیت رقابتی شوند. دانش را می‌توان به دانش ضمنی و صریح تقسیم‌بندی کرد. دانش ضمنی در حیطه دانش شخصی، تجربی و غیررسمی قرار دارد. اما دانش صریح به دانشی اطلاق می‌شود که جنبه رسمی‌تر، عقلانی‌تر و آکادمیک دارد. دانش صریح به‌خوبی قابل دسترسی، کدگذاری و ذخیره‌سازی است و به‌شکل دقیق و روشن بیان می‌شود. اما دانش ضمنی به‌وضوح ابراز نشده و انتقال آن بسیار دشوار است. دانش ضمنی مولفه کلیدی مدیریت دانش بوده که در حافظه افراد ذخیره شده و آزادسازی ظرفیت واقعی این دارایی ارزشمند، رمز موفقیت سازمان‌های کنونی است^[2].

مدیریت دانش فرآیندی چالش‌برانگیز است، زیرا شناخت ارزش آن مشکل بوده و به‌کارگیری مطلوب آن به‌نجوی که برای سازمان

تولید دانش) در جهان امروز اهمیت بسیاری دارد و نقش تولید دانش را می‌توان در زمینه‌های مختلف مشاهده کرد [10]. در واقع منشاء بسیاری از دگرگونی‌های صنعتی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و حتی نظامی در جامعه، تولید دانش است [11].

در این مطالعه به منظور جمع‌آوری نتایج از تحقیقات انجام شده در ایران و جهان در زمینه عملکرد اساتید و ارتباط آن با مدیریت دانش، موضوعات پژوهشی که دقیقاً با این موضوع مرتبط باشد خیلی کم ملاحظه شد. سعید رجایی‌پور نشان داد که بین فرآیند تبدیل مدیریت دانش و میزان عملکرد همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد، ولی تفاوت معنی‌داری بین میانگین میزان تحقق مولفه‌های مدیریت دانش اعضای هیات علمی بر حسب سن، جنسیت و رشته تحصیلی و وضعیت استخدامی مشاهده نشده است [12]. قلائش و همکاران نشان دادند که بین ابعاد فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین ابعاد یادگیری و مدیریت دانش این رابطه معنی‌دار محرز شد [13]. نیازی نشان داد موقعیت کلیه دانشگاه‌های منتخب از لحاظ شاخص سطح مدیریت دانش، مناسب نبوده و کمتر از میانگین شاخص مورد نظر است که از نظر زیرساخت‌های فنی برای مدیریت دانش در دانشگاه‌های منتخب به‌جز دانشگاه مازندران و گیلان، در حال حاضر مشکلی وجود ندارد، ولی از نظر عامل مدیریتی و نیز از نظر فرهنگ سازمانی در کلیه دانشگاه‌های منتخب، شرایط موجود پایین‌تر از میانگین است [14].

نتایج مطالعه کنجکاو و منفرد و اردکانی نشان داد که بین تمامی ابعاد زیرساختی (فناوری، ساختار و فرهنگ) و فرآیندی مدیریت دانش (خلق دانش با تسخیر دانش، ذخیره دانش و سازمان‌دهی دانش، انتشار و تسهیم دانش، تبدیل دانش، به‌کاربردن دانش و حفظ و نگهداری دانش) با نوآوری (فنی و اجرایی) رابطه معنی‌داری وجود دارد. علاوه بر این، تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین ابعاد فوق، فرهنگ و فناوری بیشترین تاثیر را بر توسعه نوآوری دارند. این در حالی است که وضعیت ابعاد مذکور در دانشگاه نیز نامطلوب است [15].

هالاولی نشان داد که مدیریت دانش پتانسیل لازم در مطالعات سیستم‌های مدیریت و دانش آینده را دارد [16]. کاماساک و بلوتلار در پژوهشی به بررسی اثر تسهیم دانش بر نوآوری پرداخته و بیان داشتند رابطه معنی‌داری بین تسهیم دانش و نوآوری وجود دارد [17]. لیو و وو نشان دادند که یادگیری سازمانی یک متغیر واسطه میان مدیریت دانش و نوآوری سازمانی است. در این فرآیند، مدیریت دانش همانند یک سیستم، نقش درون‌داد و یادگیری سازمانی و نوآوری نقش برون‌داد را ایفا می‌کند [18].

علی‌رغم مطالعات زیادی که پیرامون ارتباط مدیریت دانش با مولفه‌های گوناگون صورت گرفته است، با این حال اینکه آیا مدیریت دانش در آموزش عالی با عملکرد آموزشی اساتید دانشگاه

مزیت رقابتی ایجاد نماید، دشوارتر است. به‌منظور بهره‌گیری مطلوب از این فرصت‌های ارزشمند، باید آنان را به‌عنوان جزئی جدایی‌ناپذیر از فرآیندهای دانشگاهی در نظر گرفت. مدیریت دانش به اساتید یاری می‌رساند تا از طریق یادگیری و بازتولید دانش، تغییرات را شناسایی نموده و بدان واکنش مناسب و به‌موقع نشان دهند. در مدیریت دانش، تفکر، دانایی‌محوری و دانش‌جو‌محوری جایگزین سرمایه‌محوری شده و تسهیم دانش و تجربه و تعاملات آزاد علمی، محورهای اصلی آن محسوب می‌شوند. تاکید بر خلق و بازشناسی دانش ضمنی، مهندسی مجدد فرهنگ درون سازمان و رهبری خلاق و کارآمد، رموز موفقیت دانشگاه‌ها را در بازارهای رقابتی تشکیل می‌دهند [1].

مهم‌ترین چالش مدیریت دانشگاه‌ها، شناسایی و ترکیب دو نوع دانش ضمنی و صریح بوده که نیاز به رویکردی خلاق و نوآورانه نسبت به فرآیندهای یادگیری-یاددهی و بهره‌گیری مطلوب از فناوری‌های نوین دارد. اما اتکای مطلق به فناوری‌های پیشرفته فاجعه‌بار خواهد بود. اساتید باید توجه نمایند که اولویت اصلی، افزایش کارایی سازمانی است که به ارتباطات متقابل و مشارکتی منتهی می‌شود [4].

می‌توان گفت عملکرد مدرسان دانشگاه‌ها نیز مانند سایر متخصصان دست‌خوش مدیریت دانش شده است و برای اینکه در شرایط متغیر امروزی دوام بیاورد باید بتواند مدیریت دانش را به‌نحو شایسته‌ای به خدمت بگیرد تا علاوه بر همگام‌شدن با محیط متغیر امروزی از رسالت خود یعنی آموزش نیز باز نماند. در عصر اطلاعات، دانش مهم‌ترین عامل در موفقیت درازمدت فرد و سازمان به‌شمار می‌آید [5].

مدیریت دانش، ترکیب فرآیندهای اداره، کنترل، خلاقیت، کدگذاری، اشاعه و اعمال قدرت دانش در سازمان است با این هدف که شخص نیازمند به دانش بتواند به دانش مورد نیاز خود در زمان مقتضی دسترسی یابد، به‌گونه‌ای که توانایی تصمیم‌گیری به‌موقع و درست برای او ممکن شود [3, 6].

اعضای هیات علمی، متخصصانی هستند که مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش را در دانشگاه به‌عهده داشته و کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد این اعضا وابسته است [7]. نوع ارتباط و اثرگذاری عملکرد و کیفیت تدریس اعضای هیات علمی بر پیشرفت و عملکرد دانشجویان نیز از دیگر سؤال‌های مهم در این زمینه است [8].

در حقیقت تدریس و آموزش دانشجویان از عمده‌ترین وظایف مدرس دانشگاه به‌شمار می‌آید، به‌گونه‌ای که مهم‌ترین ملاک پذیرفته‌شده برای سنجش یک تدریس خوب، میزان یادگیری دانشجویان است، به‌طوری که بهترین افراد آموزش‌دهنده کسانی هستند که بالاترین میزان یادگیری را در دانشجویان ایجاد می‌کنند و یادگیری دارای نقش و اهمیت ویژه‌ای است [9]. همچنین تحقیق

ارتباط دارد، پرسشی است که پاسخ آن مشخص نیست. کمبود اطلاعات مربوط به تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد آموزشی اساتید جای بحث دارد، زیرا اگر دانشگاهها و موسسات آموزش عالی بخواهند ساختارهای مدیریت دانش را در حوزههای آموزشی یادگیری- یاددهی ترویج و گسترش دهند، به شواهدی از این دست نیاز دارند. از این رو هدف این مطالعه، بررسی ارتباط ابعاد مدیریت دانش با عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی بود.

پاسخدهی پرسشنامهها توضیح داده شد و سپس پرسشنامهها بین افراد توزیع و بعد از جمع‌آوری پرسشنامهها، داده‌ها وارد نرم افزار شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار SPSS 14 استفاده شد و داده‌ها بعد از بررسی نرمال بودن براساس آزمون کولموگروف- اسمیرنوف، با استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون و آزمون T مستقل در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

میانگین سنی مردان ۴۶/۴±۵/۲ سال (۸۳ نفر) و میانگین سنی زنان ۴۴/۷±۴/۲ سال (۴۴ نفر) بود.

میانگین نمرات متغیرهای مدیریت دانش و ابعاد آن (خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش و ذخیره‌سازی دانش) و همچنین میانگین نمره عملکرد آموزشی در اساتید مرد بیشتر از اساتید زن بود، ولی این اختلاف تنها در مدیریت دانش و ابعاد آن از نظر آماری معنی‌دار بود. همچنین بین میانگین نمرات متغیرهای مدیریت دانش و ابعاد آن و عملکرد آموزشی اساتید براساس مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌دار وجود داشت، ولی بین میانگین نمرات متغیرهای مدیریت دانش و ابعاد آن و عملکرد آموزشی اساتید براساس سابقه کار تفاوت معنی‌داری وجود نداشت (جدول ۱).

ضریب همبستگی پیرسون، بین متغیر مدیریت دانش با عملکرد آموزشی (r=۰/۵۶؛ p=۰/۰۱)، خلق دانش با عملکرد آموزشی (r=۰/۴۳؛ p=۰/۰۲)، تسهیم دانش با عملکرد آموزشی (r=۰/۳۳؛ p=۰/۰۳)، به‌کارگیری دانش با عملکرد آموزشی (r=۰/۶۶؛ p=۰/۰۱) و بین ذخیره‌سازی دانش با عملکرد آموزشی اساتید (r=۰/۴۲؛ p=۰/۰۲) مثبت و معنی‌دار بود.

ابزار و روش‌ها

این پژوهش توصیفی- تحلیلی در سال ۱۳۹۳ انجام شد و ۱۲۷ نفر از مدرسان دانشگاه پیام نور در استان خراسان جنوبی به‌روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند؛ یعنی ابتدا هر گروه به‌عنوان یک طبقه انتخاب شد و سپس اساتید متناسب با حجم جامعه از هر گروه به‌صورت کاملاً تصادفی انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد.

برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش ۸۴سئوالی و همچنین از پرسشنامه محقق‌ساخته عملکرد آموزشی ۱۸سئوالی که براساس مقیاس لیکرت پنج‌گزینه‌ای بود، استفاده شد. روایی صوری پرسشنامه‌ها به تایید اساتید متخصص رسید و همچنین محقق برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی استفاده نمود که میزان همبستگی سئوالات پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۷۶ و روایی پرسشنامه عملکرد آموزشی ۰/۸۳ به‌دست آمد. برای تعیین پایایی از شیوه آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۱ به‌دست آمد. بعد از اینکه اساتید بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی- طبقه‌ای انتخاب شدند در مورد اهمیت موضوع مورد مطالعه و شیوه

جدول ۱) مقایسه میانگین نمرات متغیرهای ابعاد مدیریت دانش و عملکرد آموزشی اساتید بر حسب جنسیت، مدرک تحصیلی و سابقه کار با استفاده از آزمون T مستقل

جنسیت	مدیریت دانش	خلق دانش	تسهیم دانش به‌کارگیری دانش	ذخیره‌سازی دانش	عملکرد آموزشی	شاخص
مرد (۸۳ نفر)	۳۴۶/۶۲±۲۹/۴۹	۸۹/۱۰±۱۱/۵۶	۸۱/۱۰±۱۲/۳۲	۷۵/۶۰±۱۱/۴۳	۸۱/۵۶±۱۱/۴۳	۶۷/۳۰±۱۲/۴۳
زن (۴۴ نفر)	۳۱۲/۷۹±۳۳/۵۶	۷۶/۳۹±۱۴/۹۰	۷۳/۲۱±۱۳/۹۰	۶۴/۳۷±۱۲/۳۴	۷۵/۴۳±۱۳/۱۲	۶۳/۵۶±۱۳/۳۴
سطح معنی‌داری	۰/۰۱۴	۰/۰۳۵	۰/۰۳۱	۰/۰۴۱	۰/۰۲۵	۰/۰۶۷
مدرک تحصیلی						
کارشناسی‌ارشد (۱۱۲ نفر)	۳۳۴/۴۵±۲۸/۲۱	۷۶/۸۹±۱۲/۱۴	۷۳/۱۴±۱۵/۱۸	۵۲/۱۴±۷/۳۶	۷۱/۳۷±۱۴/۸۵	۶۲/۳۰±۱۳/۴۳
دانشجوی دکترا (۱۰ نفر)	۳۳۸/۲۱±۲۸/۴۱	۷۹/۱۲±۱۱/۱۳	۷۵/۸۹±۱۳/۷۴	۶۳/۴۱±۹/۹۵	۷۴/۶۳±۱۳/۱۲	۶۵/۹۰±۱۲/۸۳
دکترا (۵ نفر)	۳۴۵/۲۲±۲۶/۴۵	۸۸/۴۱±۱۰/۴۱	۷۹/۴۳±۱۳/۵۴	۷۶/۳۹±۷/۹۶	۸۳/۴۱±۱۲/۲۴	۶۹/۱۲±۱۲/۱۲
سطح معنی‌داری	۰/۰۳۵	۰/۰۲۵	۰/۰۳۲	۰/۰۱۲	۰/۰۴۱	۰/۰۴۵
سابقه کار						
زیر ۱۰ سال (۸۸ نفر)	۳۳۶/۱۵±۲۷/۲۱	۸۲/۲۴±۱۱/۳۷	۷۹/۲۵±۱۳/۵۸	۶۸/۴۱±۹/۵۶	۷۶/۴۵±۱۳/۶۵	۶۴/۳۰±۱۲/۴۳
۱۱ تا ۲۰ سال (۳۴ نفر)	۳۳۸/۴۱±۲۸/۰۱	۸۴/۷۴±۱۱/۱۲	۷۸/۴۱±۱۳/۹۵	۶۸/۴۲±۱۰/۰۱	۷۷/۵۱±۱۳/۹۵	۶۶/۵۰±۱۲/۰۱
بالای ۲۱ سال (۵ نفر)	۳۳۹/۱۸±۲۷/۴۹	۸۷/۴۵±۱۰/۵۲	۷۷/۵۲±۱۵/۰۱	۷۰/۴۵±۹/۸۹	۷۸/۴۱±۱۴/۱۶	۶۷/۴۵±۱۱/۹۵
سطح معنی‌داری	۰/۱۹۵	۰/۲۱۵	۰/۳۸۵	۰/۴۲۵	۰/۳۵۲	۰/۲۳۵
کل	۳۲۴/۳۳±۳۱/۳۱	۸۵/۳۱±۱۲/۲۶	۷۸/۲۲±۱۴/۸۲	۶۹/۳۲±۹/۲۳	۷۸/۳۴±۱۴/۶۵	۶۵/۲۲±۱۳/۸۵

ندارند. احساس، فهم و تعریف مشکل و پیدا کردن راه حل از دیگر مسایل پیش روی دانشگاهها است.

نتایج بررسی سئوالات این پژوهش نشان داد که بین مدیریت دانش و عملکرد آموزشی اساتید بر حسب جنس و مدرک تحصیلی تفاوت وجود دارد. این تفاوت نشان می‌دهد که اساتید مرد نسبت به اساتید زن از مدیریت دانش بالاتری برخوردار بوده و همچنین مدیریت دانش و عملکرد آموزشی اساتید با مدرک تحصیلی دکترا از سایر مرتبه‌ها بیشتر است. این نتیجه با نتایج پژوهش رجایی‌پور و همکاران [25] همخوانی دارد.

به‌طور کلی یافته‌های این پژوهش پیرامون جایگاه مدیریت دانش و رابطه آن با میزان عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور خراسان جنوبی نشان داد که مدیریت دانش می‌تواند موجب افزایش عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی شود. نتایج کلی تحقیق از این حکایت دارد که در صورتی که دانشگاهها در گسترش آموزش ابعاد مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش و ذخیره‌سازی دانش) اقدام نمایند، اعضای هیات علمی اعتماد و میل به یاددهی و یادگیری در عملکرد آموزشی و تعاملات بین‌فردی و مشارکتی خود را تقویت خواهند نمود.

از محدودیت‌های این مطالعه عدم پاسخگویی به موقع اساتید به پرسش‌نامه‌ها بود. پیشنهاد می‌شود در نظام آموزش عالی دانشگاهها برای بالابردن عملکرد آموزشی اساتید، با برگزاری کارگاه‌های دانش‌افزایی، مهارت‌های به‌کارگیری مدیریت دانش را نهادینه نمایند و همچنین در انجام وظایف آموزشی به اساتید آزادی عمل بیشتری بدهند که این عمل با ایجاد انگیزه درونی و تعهد مسئولیت در آنها، بهبود عملکرد آموزشی را به‌دنبال خواهد داشت.

نتیجه‌گیری

ابعاد مدیریت دانش علاوه بر افزایش عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی می‌تواند عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی را پیش‌بینی نماید.

تشکر و قدردانی: از معاونت محترم آموزشی و اساتید محترم دانشگاه پیام نور بیرجند برای همکاری صمیمانه تقدیر می‌شود.

تاییدیه اخلاقی: در کمیته اخلاق دانشگاه پیام نور بیرجند تصویب شده است.

تعارض منافع: نتایج این مطالعه با منافع کسی تعارض ندارد.

منابع مالی: توسط محقق تامین منابع شده است.

منابع

1- Akbari Langrudi J, Mehdi-zadeh Marzanaki NA, Rajabali Tabar D. The role of knowledge management in empowering school principals. International Conference on Management, Challenges and Solutions; 2013, December 26.

مدیریت دانش به‌عنوان ابزار کلیدی در آموزش عالی نوین، راهبردی سیستماتیک برای فرآیندهای تعریف، دست‌یابی، انتقال و به‌کارگیری اطلاعات و دانش توسط اساتید است که موجب ایجاد نوآوری، توانایی رقابت و ارتقای بهره‌وری می‌شود و ضمن کمک به حل مشکلات آموزشی، تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی راهبردی و یادگیری پویا، از زوال دارایی‌های ذهنی جلوگیری کرده و به آگاهی اساتید می‌افزاید.

نتایج این پژوهش نشان داد ابعاد مدیریت دانش می‌تواند به‌طور معنی‌داری عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی را پیش‌بینی و تبیین نماید. به‌عبارتی دیگر، ابعاد مدیریت دانش نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دارد. بین ابعاد مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش و ذخیره‌سازی دانش) با عملکرد آموزشی اساتید رابطه مثبت معنی‌داری وجود داشت و هر چهار مولفه مدیریت دانش تاثیر معنی‌داری بر عملکرد آموزشی اساتید داشتند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش زاک و همکاران [19]، زعیب و همکاران [20] و گلد و همکاران [21] همسو است و با نتایج پژوهش حسینی [22]، آردینه قهرمانی و همکاران [23] و ابونوری و همکاران [24] همسو نیست. به‌طور کلی مدیریت دانش به‌عنوان یک راهبرد آگاهانه به توسعه، ذخیره، توزیع و تسهیم دانش و افزایش عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی در دانشگاه می‌پردازد. به‌عقیده کاماساک و بلوتنلار [17] هدایت دانش فردی در راستای اهداف آموزشی مستلزم ایجاد محیطی مبتنی بر تشریح دانش، تحول و تعامل بین اعضا است. بنابر اظهار آنان، موفقیت هر دانشگاهی مستلزم درگیر شدن همه اعضا در اجرای آن است.

با توجه به نتایج می‌توان گفت که اگر نظام مدیریت دانش به‌خوبی طراحی و استقرار یافته باشد می‌تواند مزایای پایداری برای دانشگاه و اساتید به‌رمغان 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 نیازمندی‌ها و طراحی برنامه‌های آموزشی و توسعه نظام مدیریت دانش دست یافت. مساله مهم در ایجاد دانش این است که ایجاد دانش مشارکتی به‌حدی در دانشگاهها 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 اساتید روان نیست. گاهی دانشگاهها فاقد نظام قضاوت جمعی، شعور، ادراک و ساختار بازخوردی جلوه می‌کنند. این دانشگاهها از بازتاب رفتارهای دانشجویان و اساتید خود به‌علت فقدان ساختار بازخوردی، یادگیری

- 14- Niazi E. Investigation and analysis of knowledge management: Explained structural equation Case study of Mazandaran University. *J Acad Librariansh Inf Res*. 2012;46(60):119-40. [Persian]
- 15- Konjkav Monfard AR, Ardakani S. An analysis of the status of knowledge management in higher education institutes and its relation with innovation. *New Approach Educ Adm*. 2014;5(17):10320. [Persian]
- 16- Halawi LA. Knowledge management systems success in knowledge-based organizations. Fort Lauderdale: NOVA South Eastern University; 2005.
- 17- Kamasak R, Bulutlar F. The influence of knowledge sharing on innovation. *Eur Bus Rev*. 2010;22(3):306-17.
- 18- Liao SH, Wu CC. System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation. *Expert Syst Appl*. 2010;37(2):1096-103.
- 19- Zack M, Mckeen J, Singh S. Knowledge management and organizational performance: An exploratory analysis. *J Knowl Manag*. 2009;13(6):392-409.
- 20- Zaim H, Tatoglu E, Zaim S. Performance of knowledge management practices: A causal analysis. *J Knowl Manag*. 2007;11(6):54-67.
- 21- Gold AH, Malhotra A, Segars AH. Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *J Manag Inf Syst*. 2001;18(1):185-214.
- 22- Hosseini SS. Feasibility in terms of knowledge management infrastructure necessary 8th Tehran municipality [Dissertation]. Tehran: Shahed University; 2010. [Persian]
- 23- Adine Ghahramani A, Hashempour L, Atapour H. The study of knowledge management in view of university faculty members. *J Acad Librariansh Inf Res*. 2011;45(57):63-85. [Persian]
- 24- Abunoory E, Saeidi P, Neyazi E, Zanganeh M. Investigate and explain the knowledge management infrastructure in selected universities. *J Educ Manag Res*. 2011;3(1):91-116. [Persian]
- 25- Rajaeepour S, Bahrami S, Kamali DolatAbadi A, Shabani A. The relationship between the applications of knowledge management indices and faculty member's educational performance in Isfahan university of medical sciences. *Health Inf Manag*. 2012;4(32):619-24. [Persian]
- 2- Nemati MA. Knowledge management, culture, and higher education. *Technol Dev*. 2008;2(7):28-35. [Persian]
- 3- Dvenport TH, Prusak L. Working knowledge. 2nd edition. Boston, MA: Harvard Business Review Press; 2000.
- 4- Macdonald J. Understanding knowledge management. New Jersey: Princeton University Press; 1999.
- 5- Qureshi FS, Ahmadi P. The role of knowledge management in educational institutions. *Manag Tomorrow*. 2008;7(20):17-24. [Persian]
- 6- Adly F. Knowledge management: Moving beyond the knowledge. Tehran: Cognitive Thought; 2005.
- 7- Yamani Duozi Sorkhabi M, Mozafari FA. The examination of effective factors on research experiences among graduate students at Shahid Beheshti University. *Educ Psychol Stud*. 2009;10(1):83-100. [Persian]
- 8- Ghahramani M, Arefi M, Jamshidi L. Study the effect of student evaluation on faculty members' educational performance between 2000-01 to 2005-06. *Res Plan High Educ*. 2008;14(2):1-26. [Persian]
- 9- Nikrooz L, Roozitalab M, Rayegan Shirazi AR, Naghizadeh MM, Taghavi F. Student research projects inhibiting factors from the students perspective. *J Fasa Univ Med Sci*. 2012;2(2):113-9. [Persian]
- 10- Karimian Z, Sabaghian Z, Sedghpour BS. An investigation of research and knowledge production obstacles and challenges in medical universities. *High Educ Iran J*. 2012;3(4):35-64. [Persian]
- 11- Behnamfar R. Relationship of teaching and research; teacher or researcher?. *Educ Strateg Med Sci*. 2013;4(5):215-7. [Persian]
- 12- Rajaipour S, Rahimi H. A study of the relationship between the changing process of knowledge management and the performance of university of Isfahan faculty members. *J Execut Manag*. 2009;8(31):59-76. [Persian]
- 13- Qoltash A, Moslem S, Javdan M, Sina H. The relationship between organizational culture and organizational learning and knowledge management of faculty of Islamic Azad University. *New Ideas Educ*. 2011;7(1):69-85. [Persian]

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی