

مطالعه‌ی میزان کاربست مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه

علی دلایی میلان^{۱*}، محمد فریدونی^۲

تاریخ دریافت 1392/08/04 تاریخ پذیرش 1392/10/05

چکیده

پیش زمینه و هدف: کشور ما در حال حاضر دوره‌ای چالشی را سپری می‌نماید، در چنین وضعیتی برقراری مدیریت دانش یکی از مهم‌ترین ابزارهای موفقیت سازمان‌ها در شرایط رقابتی و عصر اطلاعات است. از این رو، این پژوهش با هدف سنجش وضعیت حاکمیت فرآیندهای مدیریت دانش در دانشگاه ارومیه از نظر اعضای هیئت علمی بوده است.

مواد و روش کار: این پژوهش توصیفی-پیمایشی در جامعه اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه (۴۱۲ نفر) در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۹۲ به انجام رسید و ۱۸۷ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای مطالعه انتخاب شدند. برای مطالعه از پرسشنامه دو بخشی شامل سؤالات جمعیت‌شناسی و پرسشنامه مدیریت دانش جاشپارا استفاده گردید این پرسشنامه ۳۲ سؤال در چهار زیر بخش بوده که ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۰۷ به دست آمد یا محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آزمون t تک نمونه‌ای، تحلیل واریانس و t گروه‌های مستقل به کمک نرم افزار SPSS 16 استفاده شد.

یافته‌ها: وضعیت مدیریت دانش در سطح دانشگاه ارومیه از نظر اعضای هیئت علمی پایین‌تر از حد متوسط ارزیابی شد. بین دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی با توجه به گروه‌های مختلف مرتبه علمی و جنسیت تفاوت معنی‌دار وجود نداشت.

بحث و نتیجه‌گیری: در شرایط کنونی، استفاده بهینه از دانش سازمانی و کاربرد آن با ابزارهای نوین مدیریتی نظیر مدیریت دانش، سازمان را در شرایط رقابتی توانمند ساخته، مقدمات موفقیت آن‌ها را پدید می‌آورد.

کلیدواژه‌ها: دانش، مدیریت دانش، اعضای هیئت علمی، دانشگاه ارومیه

مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره یازدهم، شماره یازدهم، پی در پی 52، بهمن 1392، صص 943-936

آدرس مکاتبه: ارومیه، جاده نازلو، پردیس دانشگاه ارومیه، دانشکده فنی و مهندسی، تلفن: ۰۹۱۴۹۵۰۴۳۷۰

Email: a.milan@urmia.ac.ir

مقدمه

بارزترین وزنه‌ی تأثیرگذار بر عملکرد دانشگاه‌ها هستند. دانشگاه‌ها زمانی می‌توانند عملکرد مناسبی داشته و نقش خود را به درستی ایفا کنند که منابع انسانی آن عملکرد مناسبی داشته باشند (۱). «دانش»، مهم‌ترین محصول این مجموعه است.

«دانش» چیزی است که انسان‌ها دائم در جستجوی آن هستند، زیرا انتظار دارند که هنگام کار باعث موفقیت آن‌ها شود (۲). در واقع، دانش پرطرفدارترین داروی ابهامات و مجهولات است. به همین خاطر است که دانش، و مدیریت بر آن، از مهم‌ترین مزیت‌های رقابت پایدار بوده و مؤسسات پیشرو در دنیا، تجربه‌های موفق از مدیریت دانش، ارائه داده‌اند. از این روست که دراکر معتقد است، شرکت‌های آینده، گرداگرد دانش سازماندهی می‌شوند، تا گرداگرد تولید (۳).

عمده ویژگی که در عصر حاضر می‌توان برای سازمان و نهاد

کشور ما در حال حاضر دوره‌ای چالشی را پشت سر می‌گذراند؛ از یک طرف دسترسی به بسیاری از پایگاه‌های اطلاعاتی به واسطه نفوذ بعضی از قدرت‌های جهانی امکان‌پذیر نیست از طرف دیگر میزان دانش تولید شده در کشور بر اساس استناد به مقالات منتشر شده در مقالات ISI به میزان قابل توجهی افزایش یافته است. در چنین وضعیتی و با توجه به قیمت بالای دسترسی به پایگاه‌های اطلاعاتی، برخورداری از زیرساخت‌های مدیریت دانش و نیز وجود فرهنگ آن در کشور، علی‌الخصوص در سطح دانشگاه، مهم و حیاتی جلوه می‌نماید.

در حقیقت، دانشگاه‌ها از جمله سازمان‌هایی هستند که هم مراکز تولید علم بوده، و هم وظیفه‌ی مضاعف تربیت و تأمین نیروی ماهر و متخصص کشور را بر عهده دارند. اساتید، مهم‌ترین و

^۱ کارشناس ارشد اطلاع‌رسانی دانشگاه ارومیه (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناس ارشد برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه ارومیه

«دانش بنیان» چون دانشگاه متصور بود؛ تغییرات بسیار سریع، گسترده، عمیق و پیچیده‌ی محیطی حاکم بر فضای آن‌هاست (۴). دانشگاه‌ها برای بقا باید قادر به سازگاری با شرایط متغیر علمی و محیطی باشند. در غیر این صورت باید هرچه سریع‌تر جای خود را به سازمان‌هایی چابک دهند و به این ترتیب در جریان یک یادگیری آگاهانه زمینه‌ی حفظ و ارتقای اعتبار خود را فراهم آورند (۵). در این دوره، تولید دانش در کنار انتشار موفق و نیز کاربرد مؤثر آن در تولید، به یک هدف جهانی تبدیل شده و بسیاری از کشورهای دنیا به دنبال روش‌هایی مؤثر برای انتقال دانش و فناوری حاصل از تحقیقات دانشگاهی هستند. از آنجائی که تغییرات به وجود آمده در سطح جامعه در تمام جوامع به طور مستقیم یا غیرمستقیم به دانشگاه و تحقیقات برخاسته از آن وابسته است به همین خاطر بسیاری از کشورها، رابطه تنگاتنگی بین محققان در دانشگاه و نیز صنایع و توسعه آن برقرار می‌نمایند. به طور جامع می‌توان دانشگاه و به عبارتی مشارکت آن را سرمنشأ توسعه اقتصادی دانست که در این بین عنصر اصلی و گرانی‌گاه مرکزی بر عهده اساتید متمرکز است (۶).

کوحان^۱ معتقد است دانشی که در یک زمینه کاری حاصل می‌شود، به طور ذاتی، دارای مشترک یک گروه هست؛ در غیر این صورت، چیزی نیست. هابرماس^۲ (۷) استدلال کرد که دانش یک پدیده‌ی انتزاعی نیست، بلکه محصول فعالیت‌های آگاه و گاه ناخودآگاه فعالیت‌های انسانی است. (۸) در واقع مدیریت دانش به عنوان واکنشی نسبت به تغییرات فزاینده محیط پیرامون مؤسسات کنونی محسوب می‌گردد و با مهم‌ترین سرمایه ارزشمند سازمانی یعنی سرمایه فکری مربوط می‌شود (۹). با توجه به اینکه دانشگاه ارومیه، به عنوان یکی از دانشگاه‌های درجه اول کشور، قطب علمی استان و کشور در شمال غرب کشور محسوب شده و نیز در سال چند هزار فارغ‌التحصیل در مقاطع و رشته‌های مختلف تحویل جامعه می‌دهد هدف پژوهش حاضر بررسی ماهیت و گستردگی مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی در دانشگاه ارومیه می‌باشد.

مدیریت دانش امر جدیدی نیست، تمدن‌های بشری از نسلی به نسل دیگر اقدام به نگهداری و انتقال دانش، برای درک گذشته و پیش بینی آینده، می‌نمودند. در محیط‌های تجاری پیچیده و پویای امروزی، تشنگی برای دانش روز به روز دامنه و عمق گسترده‌تری می‌یابد. دانشی که به شدت در حال تغییر و در بیرون از سازمان‌ها در حال انتشار است. فناوری اطلاعات و اینترنت نیز چالش‌های جدیدی را در خلق، نگهداری و مدیریت دانش به وجود

آورده است (۱۰). در این میان، مدیریت دانش با تبدیل سرمایه‌های انسانی به دارایی‌های فکری سازمان یافته، برای سازمان ایجاد ارزش می‌کند (۱۱) در اکثر کتب و مقالاتی که در باره مدیریت دانش نوشته شده است، بر توزیع دانش مناسب از افراد مناسب، به افراد مناسب، و در زمان مناسب، به عنوان یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های تسهیم دانش تأکید شده است (۱۲).

رادینگ به نقل از (۳۶) اهمیت مدیریت دانش در سازمان‌ها را جلوگیری از افت دانش، بهبود فرآیند تصمیم‌گیری، انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری؛ و مزیت رقابتی می‌داند. عباسی معتقد است، «بیان مفهوم مدیریت دانش بسیار دشوار است. پیچیدگی این بحث ارتباط دانش با اطلاعات و فناوری اطلاعات نیست بلکه قرابت این مفهوم با مباحثی نظیر روانشناسی و تجارت دانش است» (۱۳) که پیترز^۳ و مک‌آدام^۴ و مک‌کریدی^۵ نیز آن را تایید کرده‌اند (۱۴).

گلد، مالهورتا، و سگارز^۶ مسئله‌ی مدیریت دانش مؤثر را از دیدگاه توانمندی‌های سازمانی مورد بررسی قرار دادند. این دیدگاه بیان می‌کند که زیرساخت دانشی شامل تکنولوژی، ساختار، و فرهنگ، همراه با فرآیند دانش، معماری ادغام، تبدیل، به کارگیری و حفاظت، در واقع توانمندی‌های ضروری سازمانی و یا «پیش شرط‌هایی» برای مدیریت دانش مؤثر می‌باشند. این نتایج ارائه دهنده‌ی مبنایی برای درک استعداد رقابتی یک شرکت در زمان ورود آن به یک برنامه‌ی مدیریت دانش است. کویی، گریفیث، و کوسگیل^۷ نیز بیان کردند که توانمندی‌های مدیریت دانش شامل سه فرآیند مرتبط می‌باشند: کسب دانش، تبدیل دانش، و به کارگیری دانش.

هدف مدیریت دانش، تولید، اشتراک، سازماندهی و استفاده مؤثرتر از منابع اطلاعاتی، دانش و سرمایه‌های فکری و کشف، ضبط و روز آمد شدن این سرمایه‌هاست (۱۵). با این حال، حضری و صراف‌زاده دریافت که گر چه دانشگاه‌ها خود مخازن دانش هستند ولی تاکنون توجه کافی به سرمایه‌های فکری و منابع علمی تولید شده به وسیله جامعه دانشگاهی مبذول نداشته‌اند. از این روست که این تحقیق به مطالعه‌ی مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه پرداخته است (۱).

در حقیقت، در محیط متغیر و متحول امروز، مدیران باید به طور مستمر با تغییر در مدیریت دانش، خود و سازمان را با شرایط محیطی تطبیق داده و اصلاحات لازم را در آن به عمل آورند. درک فرایند اصلی مدیریت دانش به فهم و شناخت محیط کاری بزرگ‌تر

³ Peters

⁴ McAdam

⁵ McCreedy

⁶ Gold, Malhortra, and Segars

⁷ Cui, Griffith, and Cavusgil

¹ Kuan

² Habermas

در پژوهش حاضر، تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (چون تعیین فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (چون آن‌وا، تی تست گروه‌های مستقل، کلموگروف-اسمیرنوف، لون) انجام شد.

یافته‌ها

بر اساس نتایج ۱۲۶ نفر از افراد نمونه مرد و ۶۱ نفر زن بودند؛ ۲۱ نفر دارای رتبه علمی مربی، ۱۱۸ نفر با رتبه علمی دانشگاهی استادیار، ۴۰ نفر با رتبه علمی دانشیار، ۸ نفر نیز استاد بودند. بررسی نرمال بودن توزیع نمرات مدیریت دانش: برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از روش کلموگروف-اسمیرنوف بهره گرفته شده است.

جدول شماره (۱): آزمون نرمال بودن داده‌ها با استفاده از روش

آمار کلموگروف-اسمیرنوف

گویه‌ها	آماره	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
مدیریت دانش اساتید	۰/۶۰۸	۱۸۷	۰/۸۵۴

یافته‌های جدول شماره (۱) نشان می‌دهند که داده‌های پرسشنامه مدیریت دانش اساتید دانشگاه ارومیه از توزیع نرمال برخوردار هستند؛ ادعای مورد بحث را آماره سطح معنی‌داری نشان می‌دهند که برابر ۰/۸۵۴ و بزرگ‌تر از مقدار ($P < ۰/۰۵$) می‌باشد؛ بنابراین می‌توان برای پاسخگویی به پرسش‌های این تحقیق، از آزمون‌های پارامتریک بهره برد.

الف) وضعیت مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه چگونه است؟

برای پاسخگویی به این سؤال از آزمون تی تست تک گروهی با میانگین فرضی سه استفاده شده است.

جدول شماره (۲): آزمون تی تست تک گروهی برای بررسی وضعیت

مدیریت دانش

آماره	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	t
۲/۷۴۳	۰/۵۹۳	۱۸۶	۱۸۶	۱/۰۰۲

یافته‌های جدول (۲) حاکی از آن است که چون t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد، میزان حاکمیت فرآیندهای مدیریت دانش در بین اساتید دانشگاه ارومیه کمتر از سطح متوسط داده‌ها بوده است.

ب) آیا بین نگرش و میزان به‌کارگیری فن‌های مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه به تفکیک رتبه دانشگاهی تفاوت وجود دارد؟

کمک می‌کند و نیز می‌تواند از آشفتگی در سازمان جلوگیری نماید (۳۵). با توجه به اهمیت مدیریت دانش در سازمان، تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به سؤالات زیر است:

الف) وضعیت مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه چگونه است؟

ب) آیا بین نگرش و میزان به‌کارگیری فن‌های مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه به تفکیک رتبه دانشگاهی تفاوت وجود دارد؟

ج) آیا بین نگرش و میزان به‌کارگیری فن‌های مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه به تفکیک جنسیت تفاوت وجود دارد؟

مواد و روش کار

پژوهش حاضر به لحاظ هدف بنیادی و به لحاظ روش بر اساس نوع گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ تشکیل می‌دهند که طبق گزارش واحد آمار دانشگاه ۴۱۲ نفر هستند که به تفکیک شامل ۲۵ نفر با رتبه استاد، ۷۵ نفر با رتبه دانشیار، ۲۵۳ نفر با رتبه استادیار و ۵۷ نفر با رتبه مربی هستند.

برای تعیین حجم نمونه در این تحقیق از جدول کرجسی-مورگان استفاده شده است و طبق جدول مورگان باید تعداد ۱۸۶ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شود، ولی با در نظر گرفتن ریزش احتمالی پرسشنامه‌ها، محقق ۲۰۰ پرسشنامه را با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای بین اعضای هیئت علمی توزیع نمود (هر دانشکده به عنوان یک طبقه لحاظ شد و در هر طبقه از روش تصادفی ساده استفاده شد) که از این تعداد ۱۸۸ پرسشنامه قابل استفاده به دست آمد.

ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش، پرسشنامه جاشپارا^۱ است (۱۵) که از ۳۲ سؤال از نوع بسته پاسخ در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) تشکیل شده است که به آن‌ها به ترتیب نمره‌ی ۵-۴-۳-۲-۱ داده شده است. این پرسشنامه، مدیریت دانش را در چهار مؤلفه‌ی ایجاد، اشتراک، ذخیره و به‌کارگیری دانش مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی این پژوهش را فیض‌آبادی در دانشگاه مشهد انجام داده و ۰/۸۶ گزارش دادند در این تحقیق ضریب آلفای کرونباخ با کمک نرم افزار SPSS 16 انجام گرفت و ۰/۸۰۷ به دست آمد.

^۱ Jashpara

فرضیه‌های آماری مربوط به آزمون تساوی واریانس‌های دو جامعه به صورت زیر است:

$$\begin{cases} H0: \sigma_f^2 = \sigma_m^2 \\ H1: \sigma_f^2 \neq \sigma_m^2 \end{cases}$$

سطح معنی‌داری مربوط به آزمون لون برابر با ۰/۴۴۱ و بزرگ‌تر از ۰/۰۵ درصد است و در نتیجه فرض برابری واریانس‌ها تایید می‌شود.

برای آزمون معنی‌داری تفاوت بین میانگین نمرات مدیریت دانش به تفکیک رتبه دانشگاهی، از آزمون آنوای یک طرفه یا تک عاملی استفاده شد. و نتایج آن در جدول شماره (۴) آورده شده است.

برای پاسخگویی به این سؤال از روش آنوای یک طرفه استفاده شده است. قبل از انجام آزمون لازم است فرض برابری واریانس‌های گروه‌ها مورد بررسی قرار گیرد؛ چون یکی از پیش شرط‌های لازم برای انجام این آزمون برابری واریانس‌های نمرات گروه‌های مختلف است. برای آزمون تساوی واریانس‌ها از آزمون لون استفاده شد تا بتوان به نتایج حاصل از تحلیل واریانس اعتماد نمود:

جدول شماره (۳): آماره لوین برای بررسی تساوی واریانس‌های دو گروه

آماره لوین	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معنی‌داری
۰/۹۰۳	۳	۱۸۴	۰/۴۴۱

جدول شماره (۴): آزمون آنوای یک طرفه بررسی تفاوت بین میانگین مدیریت دانش به تفکیک رتبه تحصیلی

گروه‌ها	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی‌داری
بین گروه‌ها	۰/۴۸۳	۳	۰/۱۶۱	۰/۴۵۳	۰/۷۱۵
درون گروه‌ها	۶۵/۴۳۷	۱۸۴	۰/۳۵۶		
کل	۶۵/۹۲۱	۱۸۷			

ج) آیا بین نگرش و میزان به‌کارگیری فن‌های مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه به تفکیک جنسیت تفاوت وجود دارد؟

برای پاسخگویی به این سؤال از آزمون تی تست گروه‌های مستقل استفاده شده است. قبل از انجام آزمون لازم است ابتدا برابری واریانس دو جامعه بررسی شوند. به عبارت دیگر آزمون تساوی واریانس‌ها مقدم بر آزمون تساوی میانگین‌هاست. برای آزمون تساوی واریانس‌ها از آزمون لون استفاده شد:

یافته‌ها نشان می‌دهند که نمره $F(۳)$ برابر $(۰/۴۵۳)$ بوده و مقدار p برابر $(۰/۷۱۵)$ است، با توجه به اینکه سطح معنی‌داری بزرگ‌تر از $۰/۰۵$ است؛ لذا نتیجه می‌گیریم که بین میانگین نمرات مدیریت دانش اساتید دانشگاه ارومیه به تفکیک رتبه تحصیلی آن‌ها اختلاف معنی‌دار وجود ندارد و مدیریت دانش همه گروه‌ها در این مورد یکسان است.

جدول شماره (۵): آماره لوین برای بررسی تساوی واریانس‌های دو گروه

آزمون لوین برای برابری واریانس‌ها	مدیریت دانش
نمره F	۰/۹۵۰
برابری واریانس‌ها	سطح معنی‌داری
	۰/۳۳۱
	تعداد
	۱۸۵

فرضیه‌ی آماری مربوط به آزمون تساوی واریانس‌های دو جامعه به صورت زیر است:

$$\begin{cases} H0: \sigma_f^2 = \sigma_m^2 \\ H1: \sigma_f^2 \neq \sigma_m^2 \end{cases}$$

سطح معنی‌داری مربوط به آزمون لون برابر با ۰/۳۳۱ و در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار نیست؛ لذا فرض برابری واریانس‌ها تایید می‌شود.

جدول شماره (۶): نتایج آزمون t مقایسه میانگین متغیر مدیریت دانش در بین اساتید بر اساس جنسیت آن‌ها

آماره	میانگین	انحراف استاندارد	df	t	مقدار P
مرد	۲/۷۶۸	۰/۶۱۶	۱۸۵	۰/۹۶۲	۰/۳۳۷
زن	۲/۶۷۹	۰/۵۴۲			

سازمانی که نمایانده نگرش‌ها، تجربیات، باورها و ارزش‌های یک سازمان است روی موفقیت پذیرش کارهای مدیریتی دانش تاثیر گذار است (۳۰-۲۷). هوفستد معتقد نیز بود که فرهنگ سازمانی، مستقل از فرهنگ ملی نمی‌تواند باشد (۳۱). از این رو می‌توان مهم‌ترین عامل در همسو بودن یافته‌های این پژوهش‌ها را فرهنگ سازمانی حاکم بر دانشگاه‌ها دانست که (۱،۳۲،۲۵) نیز چنین نتیجه‌ای را در تحقیق خود گزارش کردند.

تجزیه و تحلیل یافته‌های سؤالات دوم و سوم پژوهش نشان داد بین نگرش اعضای هیئت علمی بر حسب جنسیت و رتبه دانشگاهی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. این یافته با یافته‌های (۲۵،۳۳) همسو است.

بر طبق نظر نوناکا؛ هدایت و استفاده از دانش شخصی در راستای اهداف سازمانی به محیط و فرهنگ سازمانی مطلوبی نیاز دارد طوری که در آن به اشتراک‌گذاری، مبادله، تغییر و تعامل دانش در بین اعضا به سهولت انجام گیرد (۳۴). بنابراین، موفقیت یک سازمان در حصول به اهداف، بستگی به همبستگی و یکپارچگی کل سیستم دارد. با در نظر گرفتن مؤلفه‌های اساسی مورد بررسی در این پژوهش و برای رسیدن به برقراری و پیاده سازی مدیریت دانش مطلوب‌تر، مواردی از قبیل فرهنگ‌سازی (فرهنگ سازمانی مناسب) اصلاح معیارهای ارزیابی عملکرد (اهمیت دادن به دانش و به اشتراک‌گذاری آن در ارزیابی عملکرد افراد)، بهینه ساختن زیرساخت‌های فناوری اطلاعات مناسب، تقویت و ترغیب افراد برای فعالیت‌های اشتراک دانش و ذخیره سازی دانش ضمنی و سازماندهی آن و غیره پیشنهاد می‌شود.

تقدیر و تشکر

بر خود لازم می‌دانیم که از همکاری کلیه اعضای هیئت علمی محترم دانشگاه ارومیه در جهت پاسخگویی به سؤالات پژوهش تشکر و قدردانی را داریم.

یافته‌های جدول (۶) نشان می‌دهد، بر اساس t مشاهده شده در سطح ($P < 0/05$) تفاوت معنی‌داری بین میانگین نمرات مدیریت دانش اساتید دانشگاه ارومیه بر حسب جنسیت آن‌ها وجود ندارد. بررسی میانگین دو گروه نشان می‌دهند که زنان و مردان در دانشگاه ارومیه نگرش مشابهی به کاربست مدیریت دانش دارند.

بحث و نتیجه گیری

مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی موضوعی نوپا و نیازمند پژوهش‌های بسیار است. تحقیقات انجام شده در دانشگاه‌های مختلف در سطح کشور به خوبی این مسئله را نشان می‌دهد. (۱۷، ۱۸). با توجه به وضعیت فعلی دسترسی به منابع اطلاعات علمی، و نیز ماهیت فعالیت سازمان‌های دولتی و به خصوص دانشگاه‌های کشور، اهتمام پژوهشگران در طراحی مدل‌هایی مناسب با ساختار این سازمان‌ها از طریق تجزیه و تحلیل مدل‌های موجود بسیار ضروری به نظر می‌رسد. در این پژوهش از مدل مشهور جاشپارا برای بررسی فرآیند مدیریت دانش در دانشگاه استفاده شد (۱۶). یافته‌های سؤال (۱) پژوهش نشان داد که به نظر اعضای هیئت علمی در دانشگاه ارومیه، وضعیت فرایندهای مدیریت دانش در حد متوسط به پایین (نامطلوب) قرار دارد که از این حیث با یافته‌های پژوهش‌های (۱۹-۲۳) همسو بوده ولی با یافته‌های پژوهش‌های (۲۴، ۲۵) همسو نیست. دلیل این امر می‌تواند به عوامل متعددی از قبیل فرهنگ نامناسب برای به اشتراک گذاشتن دانش، وجود قوانین و ساختارهای دست و پاگیر برای رشد و اشاعه دانش، زیرساخت‌های مورد نیاز فناوری اطلاعات، یا حتی عدم توانایی افراد برای استفاده از تجهیزات و امکانات فناوری اطلاعات وابسته باشد.

ملاحظه همسو بودن یافته‌های پژوهش با دیگر دانشگاه‌های کشور محقق را به یاد نظر لئو انداخت (۲۶) که معتقد بود فرهنگ

References:

- Hazeri A. Sarafzadeh M. Knowledge management in Libraries and The role Of University Libraries. Nema 2006: 5(4). (Persian)
- Barzekar H, Ashaniyanfar S, Sadat Y. The study of utilization rate of personal knowledge management in BS students of engineering and technical college in ALZAHRA University.

- Managing Iranian Safety information 2011; 1(7): 12-8. (Persian)
3. Larijani H, Nooriasl M. Exploring the feasibility of Knowledge management implementation in Public Libraries of East Azerbaijan. Knowledge quarterly J 2009; 2(5):73-80. (Persian)
 4. Khavandkar J, Khavandkar E, Mottaghi A. Intellectual Capital (Manangment, Development, Assessment).Tehran: Iranian Industrial Reaserch Education center press; 2009.
 5. Nazem F, Motallebi A . Presentation of a intellectual structure pattern based on the organizational learning in the Shahid Beheshti University. Quarterly J New directions in Educ manag 2012; 2(5): 25-50.(Persian)
 6. Kuhn T. The Structure of Scientific Revolutions, 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press 1970.
 7. Jamshidi A. Challenge in the Knowledge Management world: Agreements and disagreements in the University and executive society. Peyke Noor 2006; 7(4): 129-44. (Persian).
 8. Yaghoubi M. KM ring lost in health Organization. 5th annual Congress of Student Of Health Services Administration. Tabriz: 2006.P.355. (Persian)
 9. Akhghar B. Process based Knowledge Management. Tehran: Ketabdar Publishing; 2011. (Persian)
 10. Nikbakht A, Siadat S, Hoveida R, Moghadam A. Study of the Relationship between Knowledge Management and Chairpersons Leadership Styles at Isfahan University of Medical Sciences from Faculty View Points. Health Info Manag 2010; 7(2): 224. (Persian)
 11. Keshavarzi AH. Barriers and facilitators of Knowledge sharing in organizations. 1st Knowledge management national conference. Tehran: 2007. (Persian)
 12. Abasi Z. A review of Knowledge Management implementation Models in Organizations. 1st Knowledge management national conference. Tehran: 2007. (Persian)
 13. McAdam R, McCreedy S. A Critical Review of Knowledge Management models. Learning Organization 1999; 6(3):91-100.
 14. GhAffari S, Ranjbar M, Haghddadi M. The Informative study of knowledge management in Arak University libraries. Journal of Informative and Information science 2011; 26: 35-42. (Persian)
 15. Jashpara A. Knowledge management: an integrated approach. New York: Financial Times Press; 2004
 16. Semarasl N. Quantifying the distance between existing and desired knowledge in the organization of petrochemical research and technology and strategies for omitting the distance.(Dissertation). Tehran: Allameh Tabatabaee University; 2007. (Persian).
 17. Shirvani A, Safdariyan A, Alavi A. The study of utilization rate of knowledge management processes in Isfahan Medical University. The Management of safety information 2009; 6(1): 75-82. (Persian)
 18. Abdullah R, Selamat M, Jaafar A, Abdullah S, Sura S. An emprical study of knowledge management system implementation in public higher learning institution. Int J Comput Sci Network Secur 2008;8(1):281-90.
 19. Mohayidin MG, Azirawani N, Kamaruddin MN, Margono ML. The application of knowledge management in enhancing the performance of Malaysian universities. J Knowl Manag 2007;5(3):301-12.
 20. Rowley J. Is higher education ready for knowledge management?. Int J Educ Manag 2000;14(7):325-33.

21. Zamani BE, Hoseyni Gh, Yarmohamadzadeh P. Study of knowledge management infrastructures establishment in Isfahan University from the viewpoint of faculty members. *J Educ Sci Stud* 2008;1(2):49-66. (Persian)
22. Rampersad H. Increasing organizational learning ability based on a knowledge management quick scan. *J Knowl Manag Prac* 2002;3:30-5.
23. Fathollahi B, Afshar Zanjani E, Nozari D. Is the University of Isfahan ready for implementing knowledge management?. *National Libr* 2010;21(3):6-20. (Persian)
24. Khodaei Matin S, Mousavi Zabihi MR. Readiness for Implementation of Knowledge Management in Universities; the Viewpoint of Faculty Members of Mashhad Islamic Azad University Quarterly of Education Strategies in Medical Sciences 2013; 6(1): 25-30. (Persian)
25. Leo Francesco de. Implications of National Culture on Knowledge Management A cross-cultural analysis of Italian and American perceptions. (Dissertation). Washington: The George Washington University; 2009.
26. Downport T, Prosak L. Knowledge Management. Translated by Hossein Rahmani Seresht. Tehran: Sapko; 2000. (Persian)
27. Stankosky M. Creating the discipline of knowledge management: the latest in university research. Amsterdam: Boston, Elsevier Butterworth-Heinemann; 2005.
28. Holsapple CW. Handbook on knowledge management. Berlin; New York: Springer; 2003.
29. Ribièrè VM. Assessing knowledge management initiative successes as a function of organizational culture. Washington: George Washington University; 2001.
30. Hofstede GH. Cultures and organizations: software of the mind. New York: McGraw-Hill; 2005. P. 344
31. Safaii F, Behranghi MR. Utilizing Knowledge management in developing Islamic Culture. *Culture in Islamic University* 2009; 13(2):136-62. (Persian)
32. Rahimi H, Arbabisarjou S, Allameh M, Aghababaei R. Relationship between Knowledge Management Process and Creativity among Faculty Members in the University, Interdisciplinary. *J Information, Knowledge, and Management* 2011; 6 (2):21-32.
33. Nonaka I. The concept of 'Ba': Building a foundation for knowledge creation. *California Man-agement Review* 1995 40(3), 40-54.
34. Kordnaich M, Moghimi SM, Ghanati S, Yazdani H. Exploring the relationship between the structure of organizations elements and entrepreneurship culture at Tehran University. *gov Manag J* 2009; 1(3): 119-34. (Persian)
35. Abdari T, Ghorbani H. Perspective of KM system, Organizational learning, and Organizational innovation. *Binesh (insurance, Innovations, Glorify)*. 45: 1-21. (Persian)

EXPLORING THE USAGE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT FROM THE VIEWPOINT OF URMIA UNIVERSITY FACULTY MEMBERS

DalaiMilanA^{1*}, Fereiduni M²

Received: 26 Oct , 2013; Accepted: 26 Dec , 2013

Abstract

Background & Aims: Knowledge management is one of the most important factors for any given organization's success in data competition age. Therefore, the present study was done aiming to assess the status of knowledge management processes at Urmia University from the faculty members viewpoint.

Materials & Methods: This descriptive survey was conducted on the 412 faculty members of Urmia University in 2012 and 2013. 187 people were selected to be included in the study using stratified random sampling. For data collection, a two-section questionnaire including demographic questions and Jashpara (2004) Knowledge Management questionnaire with 32 items in four subsections were used. Descriptive statistics method, single-sample T-test, two sample T-test and analysis of variance tests have been applied to analyze the data by using SPSS 16 software.

Result: According to the faculty members, the condition of knowledge management in Urmia University was under the average level. There was no significant difference between the faculty members' point of view considering their scientific position and gender.

Conclusion: Nowadays, considering the right usage of organizational knowledge and its application with modern management's implement such as knowledge management makes the organization to be in a competitive situation which in turn is a preliminary factor for success.

Keywords: Knowledge, Knowledge Management, Organizational Climate, Faculty Members of Urmia University

Address: Urmia University, Faculty of Engineering, Tel: (+98) 9149504370

Email: a.milan@urmia.ac.ir

¹ MSc Of Information Science, Urmia University (Corresponding author)

² MSc of Educational technology, Urmia university