



نقش مدیریت دانش در توسعه شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها
(مورد مطالعه: اساتید هیأت علمی پردیس فارابی دانشگاه تهران)
محسن دیبایی صابر^{۱*}

Investigating the Role of Knowledge Management in the Faculty Members'
Professional Competence Development
(A case study: All faculty members of Farabi Campus at Tehran University)
Mohsen Dibaei Saber^{1*}

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۲۹

Abstract

Since faculty members have important role in the quality and scientific capability of higher education, especially in terms of research and education of the elite and specialists, it is desirable that universities take basic steps towards developing the competencies of faculty members and plan to develop and enhance the full competencies of their faculty members. One of the means to this end is the use of knowledge management. The purpose of this study was to investigate the role of knowledge management in the professional competence development of faculty members in the Farabi Campus of Tehran University. This study is an applied research which follows a descriptive /correlational method. The statistical population consisted of all faculty members of Farabi Campus in the University of Tehran in the academic year of 2017-2018 (N = 130). Out of this population, according to the Krejcie and Morgan table, 110 people were selected using simple random sampling method. Two standard questionnaires were used to collect data: The Lawson questionnaire to measure knowledge management and a researcher-made questionnaire to assess the professional competence of the faculty members. Pearson product moment correlation coefficient was used to analyze the data. The results showed that the creation, absorption, dissemination, application, organization and storage dimensions, respectively, had the highest level of relationship with the tendency of the professors to develop professional competence.

Keywords: Competency, Development, Faculty Members, Knowledge Management

چکیده

از آنجا که اعضای هیأت علمی باعث کیفیت و توان علمی آموزش عالی به‌خصوص در امر آموزش، پژوهش و تربیت افراد نخبه و متخصص می‌شوند، مطلوب است دانشگاه‌ها در راستای توسعه شایستگی‌های اعضای هیأت علمی، گام‌های اساسی برداشته و به گونه‌ای برنامه‌ریزی شده، رشد و ارتقای شایستگی‌های همه‌جانبه اعضای هیأت علمی خود را فراهم سازند. یکی از ابزارها برای رسیدن به این مهم، استفاده از مدیریت دانش است. هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش مدیریت دانش در توسعه شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی پردیس فارابی دانشگاه تهران می‌باشد. نوع پژوهش حاضر، کاربردی و روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اعضای هیأت علمی پردیس فارابی دانشگاه تهران در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ است که تعداد کل آنها ۱۳۰ نفر بوده است که از این جامعه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۱۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شد (برای سنجش مدیریت دانش از پرسشنامه لاوسون و برای سنجش شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد). به‌منظور تحلیل آماری داده‌ها از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که ابعاد ایجاد دانش، جذب دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش، سازماندهی دانش و ذخیره دانش، به ترتیب، بیشترین ارتباط را با گرایش اساتید به کسب شایستگی حرفه‌ای دارند.

واژه‌های کلیدی: شایستگی، توسعه، اعضای هیأت علمی، مدیریت دانش

۱. Associate Professor of Educational Sciences, Shahid University, Tehran. Iran

*Corresponding Author, Email: m.dibaei1359@gmail.com

۱. استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه شاهد، تهران، ایران

* نویسنده مسئول:

مقدمه

نیروی انسانی به عنوان مهمترین، گران‌ترین، با ارزش‌ترین سرمایه و منبع کشور محسوب می‌شود و تنها عنصر ذی‌شعوری است که به عنوان هماهنگ‌کننده و حل‌کننده سایر عوامل توسعه، نقش اصلی را بر عهده دارد. بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند بدون نیروی انسانی، دستیابی به توسعه پایدار، غیرممکن خواهد بود؛ از این‌رو برای نیروی انسانی نقش تعیین‌کننده‌ای در رشد، پویایی و بالندگی یا شکست و نابودی یک کشور قائل هستند (دیبایی‌صابر، عباسی، فتحی‌واجارگاه و صفایی‌موحد، ۱۳۹۵). یکی از سازمان‌هایی که نقش پرورش نیروی انسانی را برعهده دارد، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی می‌باشند که این منبع حیات را برای رسیدن به اهداف کشور آماده می‌سازند؛ و یکی از ابزارهای اصلی آموزش عالی در پرورش نیروی انسانی، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها هستند. از آنجا که اعضای هیأت علمی باعث کیفیت و توان علمی آموزش عالی به‌خصوص در امر آموزش، پژوهش و تربیت افراد نخبه و متخصص می‌شوند، مطلوب است که دانشگاه‌ها در راستای توسعه شایستگی‌های اعضای هیأت علمی، گام‌های اساسی برداشته و به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی شده، رشد و ارتقای شایستگی‌های همه‌جانبه اعضای هیأت علمی خود را فراهم آورند (اوجو^۱، ۲۰۱۶). این در حالی است که پژوهش انجام گرفته در بین دانشگاه‌های دولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در جمهوری اسلامی ایران نشان می‌دهد، شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در سه نوع فعالیت آموزشی، پژوهشی و خدماتی از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست و سطح بهره‌مندی اعضا از فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای در حد پایین و متوسط ارزیابی شده است، میزان تعاملات، ارتباطات و فعالیت‌های مشارکتی در بین اعضای هیأت علمی از سوی بیشترین درصد پاسخگویان در حد متوسط ارزیابی شده است (نورشاهی و سمیعی، ۱۳۹۰). علاوه بر این جمشیدی (۱۳۸۶) و رضائیان، خندان، گنجعلی، و مریدیان (۱۳۹۳) در بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیأت علمی، به این نتیجه رسیدند که وضعیت بالندگی اعضای هیأت علمی در ابعاد فردی، حرفه‌ای، آموزشی و سازمانی در حد زیر متوسط است. عارفی، قهرمانی و طاهری (۱۳۸۹) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که میزان فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی در برخی دانشگاه‌های بزرگ دولتی چنان است که حدود نیمی از اعضای هیأت علمی در شغل خود احساس عدم موفقیت می‌کنند. متخصصانی از قبیل مک‌کمپل، کلار و گیترز^۲ (۱۹۹۹)؛ وانگ و جا^۳ (۲۰۰۵)، و زائو^۴ (۲۰۱۰) معتقدند یکی از راه‌های افزایش شایستگی‌های کارکنان (اعضای هیأت علمی) در دنیای امروز، استفاده از مدیریت دانش می‌باشد که به شیوه‌ای سازمان‌یافته و مدون به تولید، سازماندهی، تبادل و به‌کارگیری دانش در سازمان‌ها (دانشگاه‌ها) می‌پردازد. آنها معتقدند در فضای رقابتی حاکم بر

1. Ojo
2. McCampbell, Clare, & Gitters
3. Wang & Jia
4. Zhao

دانشگاه‌ها و تلاش‌هایی که دانشگاه‌ها برای تولید علم و کسب رتبه بهتر از این حیث می‌کنند، مدیریت دانش، راهبردی مناسب برای بهره‌برداری بهینه از دانش و نیروهای فکری افراد در دانشگاه‌ها ارائه می‌دهد. با پیاده‌سازی مدیریت دانش، امر ذخیره‌سازی، انتقال و بازیابی دانش موجود و همچنین ایجاد امکان تعامل بین پژوهشگران تسهیل و تسریع می‌شود که به نوبه خود می‌تواند موجب ارتقای سطح پژوهش و افزایش تولید علم شود و دانشگاه‌ها را در دستیابی به اهداف‌شان یاری رساند. فول وود، رولی و دلبریج^۱ (۲۰۱۳) در این خصوص معتقدند ضرورت مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی به دلیل اهمیتی که این سازمان‌ها در تولید و انتشار دانش دارند، بیشتر خودنمایی می‌کند. چو، وانگ و یین^۲ (۲۰۱۱) نیز بر این باورند که کاربرد مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی می‌تواند باعث بهبود فرآیند تدریس اعضای هیأت علمی گردد. پژوهش‌های دیگر نیز نشان داده‌اند که توجه بر مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و نظام آموزش باعث بهبود در فرآیندهای گوناگون آموزشی، کیفیت زندگی کاری، و توسعه حرفه‌ای اساتید می‌گردد (بریور و بریور^۳، ۲۰۱۰؛ چنگ و لو^۴، ۲۰۱۱). علاوه بر این، یک دانشگاه با پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش و استفاده از امکانات آن در امر تسریع و تسهیل دستیابی به اطلاعات، قادر خواهد بود قابلیت‌های دانش‌پروری خود را افزایش دهد و به مزیت رقابتی در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی دست یابد (بسری، رنجان و نگار^۵، ۲۰۱۱). یکی دیگر از قابلیت‌هایی که کاربرد صحیح مدیریت دانش در دانشگاه‌ها فراهم می‌آورد، امکان انجام پژوهش‌های گروهی و بین‌رشته‌ای می‌باشد. بدین صورت که مدیریت دانش می‌تواند با فراهم نمودن امکان ارتباط پژوهشگران با دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی دیگر، امکان اشتراک دانش و انجام تحقیقات گسترده‌تر و پیشبرد بیشتر علم را مهیا سازد (دمچیگ^۶، ۲۰۱۵). همچنین با استفاده از مدیریت دانش، مدیران دانشگاهی قادر خواهند بود سریع‌تر و مؤثرتر به اطلاعات مورد نیاز خود جهت اتخاذ تصمیم دست یابند (معروف و اگرال^۷، ۲۰۱۶).

بالکومپ^۸ (۱۹۹۹) مدیریت دانش را کسب نظام‌مند دانش، اشتراک، خلق و کاربرد دانش به منظور افزایش ارزش سازمان تعریف می‌کند (به نقل از ایوانز، دالکر و بیدیان^۹، ۲۰۱۴). شانگ‌هونگ^{۱۰} (۲۰۰۰) مدیریت دانش را عبارت از تشخیص مؤثر، آفرینش، توسعه، حل، استفاده، ذخیره و اشتراک دانش به منظور ایجاد رویکردی جهت تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح، تعریف

1. Fullwood, Rowley, & Delbridge
2. Chue, Wang & Yuen
3. Brewer & Brewer
4. Cheng & Lau
5. Bhusry, Ranjan & Nagar
6. Demchig
7. Marouf & Agarwal
8. Balcombe
9. Evans, Dalkir, & Bidian
10. Shanhong

می‌کند. از نظر جاشپارا^۱ (۲۰۰۴) نیز مدیریت دانش، فرایند یادگیری اثربخشی است که توأم با خلق، سازماندهی، تبادل دانش و به کار بستن آن می‌باشد و سبب ارتقای سرمایه عقلایی سازمان و بهبود عملکرد آن می‌شود. همان‌طور که از تعاریف فوق منتج می‌شود، مدیریت دانش، فرایندی است که صاحب نظران مختلف، هریک مراحل متفاوتی برای آن در نظر می‌گیرند. نقطه مشترک و مورد تأکید صاحب‌نظران در خصوص مدیریت دانش، اشاره به خروجی اصلی و نهایی مدیریت دانش، یعنی بهبود و توسعه شایستگی است (بسری و همکاران، ۲۰۱۱). تعاریف مختلفی از شایستگی ارائه شده است، به عنوان مثال بویاتزیس^۲ (۲۰۰۸) معتقد است شایستگی عبارت است از دانش، مهارت و توانایی مشخص، قابل تعریف و قابل اندازه‌گیری و یا ویژگی‌های فردی از جمله انگیزش، رفتار، توانایی فیزیکی که برای انجام یک وظیفه در یک کسب و کار مشخص ضروری است. بیهام^۳ (۲۰۰۲) بیهام^۳ (۲۰۰۲) معتقد است، شایستگی عبارت است از ظرفیت و توانایی افراد برای انجام دادن یک کارکرد یا حرفه بر اساس توانایی‌هایی که آنها دارند. این توانایی‌ها باید در قالب بیاناتی چون دانش، مهارت، نگرش بیان شود. دبینگر و هلویگ^۴ (۲۰۰۵) نیز معتقدند شایستگی عبارت از یکسری از رفتارهایی است که برای رسیدن به نتایج و پیامدهای مورد انتظار ضروری هستند. شایستگی‌ها، چگونگی بهره‌مندی از دانش و مهارت‌ها در عملکرد است و اینکه چگونه دانش‌ها و مهارت‌ها در بستر برخی نیازمندی‌های خاص شغلی، به کار گرفته می‌شوند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که بهبود دانش، مهارت، نگرش و ویژگی‌های شخصیتی اساتید دانشگاه که از آن به‌عنوان شایستگی یاد می‌شود، می‌تواند تأثیری بسزایی بر بهبود عملکرد اساتید و در نتیجه یادگیری بهتر دانشجویان داشته باشد. بر این اساس، از آنجایی که مؤسسات آموزش عالی به عنوان مراکز آموزش رسمی که افراد را برای ورود به بازار کار آماده می‌کنند، مطرح می‌باشند و ماهیت کار آنها به لحاظ تأثیرگذاری بر رفتار و مهارت‌های زندگی فردی، اجتماعی و شغلی دانشجویان بسیار حساس می‌باشد، نیازمند به برخورداری از دانش روز در زمینه‌های آموزش رفتار و مهارت‌های زندگی فردی، اجتماعی و شغلی و به دانشجویان می‌باشند؛ لذا اساتید و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها نیاز دارند که از راه کسب، تبادل و به‌کارگیری دانش بتوانند توانایی‌ها و مهارت‌های خود را برای تربیت نسل آینده برای زندگی در دنیای پیچیده پیش‌روی‌شان فراهم سازند. از سوی دیگر با توجه به اینکه افزایش دانش و آگاهی‌های اساتید می‌تواند شایستگی آنها را برای امور آموزشی افزایش دهد، لازم است در وهله اول، اساتید و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به توانایی‌های خود که بر اثر مدیریت دانش در آنها ایجاد شده، باور داشته و در وهله دوم بتوانند از این آگاهی و دانش در بهبود و توسعه عملکرد حرفه‌ای خود استفاده و شایستگی‌های خود را توسعه دهند تا از این طریق بتوانند از پس مسئولیت‌های

1. Jashapara
2. Boyatzis
3. Byham
4. Deifinger & Hellwig

خطیر خود در آموزش برآیند. بنابراین با توجه به اهمیت و جایگاه اعضای هیأت علمی در پیشبرد رسالت‌ها و ماموریت‌های نظام آموزش عالی از یک سو و شکل‌گیری تغییرات سریع در فناوری‌ها و چالش‌های پیش روی هر مؤسسه آموزشی که کلیت نظام و از جمله اعضای هیأت علمی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، همواره نیاز است که تدابیری برای توسعه و بهسازی مستمر کلیات این نظام و به طور مشخص ارتقای شایستگی‌ها، قابلیت‌های علمی و مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی مورد توجه قرار گیرد. لذا این پژوهش با توجه به اهمیت نقش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها در شکل‌دهی رفتارها و مهارت‌های زندگی فردی، اجتماعی و شغلی و ... دانشجویان و از سویی نیاز اساتید دانشگاه به داشتن دانش و آگاهی‌های مناسب و بروز برای آموزش نسل آینده، سعی دارد که به بررسی این مسئله بپردازد که آیا رابطه‌ای بین مدیریت دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه با شایستگی‌های حرفه‌ای آنها وجود دارد؟

فرضیه اصلی پژوهش: بین مدیریت دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه، رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش

۱. بین ایجاد دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه، ارتباط معنادار وجود دارد.
۲. بین جذب دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه، ارتباط معنادار وجود دارد.
۳. بین سازماندهی دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه، ارتباط معنادار وجود دارد.
۴. بین ذخیره دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه، ارتباط معنادار وجود دارد.
۵. بین انتشار دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه، ارتباط معنادار وجود دارد.
۶. بین کاربرد دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه، ارتباط معنادار وجود دارد.

روش‌شناسی

از آنجا که در پژوهش حاضر به تحلیل نقش مدیریت دانش در توسعه شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه پرداخته شده، این پژوهش از نوع کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه پژوهش حاضر، شامل تمامی اساتید پردیس فارابی دانشگاه تهران در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ است که تعداد کل آنها ۱۳۰ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه در این پژوهش از جدول نمونه‌گیری مورگان استفاده شد و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه برآورد و مورد مطالعه قرار گرفتند. در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳) و پرسشنامه محقق‌ساخته شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه بوده است. الف). پرسشنامه مدیریت دانش لاوسون (۲۰۰۳): شامل شش بعد ایجاد دانش، جذب دانش، سازماندهی دانش،

ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش می‌باشد. این پرسشنامه مشتمل بر ۶۵ گویه بود که شش بعد فوق را مورد بررسی قرار می‌دهد؛ به طوری که از این میان سؤالات (۱ تا ۱۵) ایجاد دانش، سؤالات (۱۶ تا ۲۷) جذب دانش، سؤالات (۲۸ تا ۳۶) سازماندهی دانش، سؤالات (۳۷ تا ۴۵) ذخیره دانش، سؤالات (۴۶ تا ۵۴) انتشار دانش، و سؤالات (۵۵ تا ۶۵) کاربرد دانش را مورد بررسی قرار می‌دهد. نحوه پاسخ‌دادن بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵) تنظیم شده است. ب. پرسشنامه محقق ساخته شایستگی حرفه‌ای: یکی دیگر از ابزارهای مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته شایستگی حرفه‌ای بود. مواد آزمون پرسشنامه شامل سه بعد شایستگی‌های شناختی، عاطفی و مهارتی می‌باشد. از آنجایی که همه ابعاد مربوط به گویه‌های پرسشنامه‌های مورد استفاده در این تحقیق که برای سنجش سازه مورد استفاده قرار گرفته، بر اساس مطالعات قبلی بوده، می‌توان از روایی محتوای آن اطمینان حاصل کرد. در خصوص پایایی ابزارهای مورد استفاده در پژوهش باید گفت که پایایی پرسشنامه مدیریت دانش لائوسون (۲۰۰۳) در تحقیقات مختلف مورد تأیید قرار گرفته است؛ به طوری که در خصوص این پرسشنامه، امین بیدختی (۱۳۹۰) بر اساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای ایجاد دانش ۰/۸۴، جذب دانش ۰/۸۹، سازماندهی دانش ۰/۸۶، ذخیره دانش ۰/۸۸، انتشار دانش ۰/۸۹، کاربرد دانش ۰/۸۰ را گزارش کرده است. نوری (۱۳۹۵) نیز در خصوص این پرسشنامه، ضریب پایایی (۰/۹۳) را گزارش کرده است. علاوه بر این، در این پژوهش نیز برای اندازه‌گیری میزان پایایی^۱ ابزارهای مورد استفاده (پرسشنامه مدیریت دانش و پرسشنامه شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان) از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین ترتیب که برای سنجش پایایی ابزارهای هر دو پرسشنامه، یک مرحله پیش‌آزمون انجام گرفت. بدین صورت که ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه مورد نظر توزیع و جمع‌آوری گردید و پس از وارد کردن داده‌ها، با استفاده از نرم افزار SPSS مقدار آلفای کرونباخ به صورت جداگانه محاسبه شد که این مقدار برای پرسشنامه مدیریت دانش (۰/۸۷) و برای پرسشنامه شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی (۰/۹۱) به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار می‌باشد. در این پژوهش داده‌های گردآوری شده با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی از قبیل میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و آزمون استنباطی از قبیل آزمون t تک نمونه‌ای، تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها

آزمون فرضیه اصلی: بین مدیریت دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه، رابطه وجود دارد.

1. Reliability

جدول (۱) رابطه بین مدیریت دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه

شاخص‌های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	R	سطح معنی‌داری
مدیریت دانش	۱۱۰	۶۶/۵۳	۸	۰/۸۶۱	۰/۰۱۸
توسعه شایستگی حرفه‌ای اساتید	۱۱۰	۷۳/۶۱	۱۱/۲۲		

با توجه به جدول (۱) مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون، رابطه‌ای مثبت و متوسط به اندازه ۰/۸۶۱ بین مدیریت دانش و توسعه شایستگی حرفه‌ای اساتید نشان می‌دهد. با توجه به این که سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است ($P < 0/05$)، بنابراین همبستگی به‌دست آمده، معنی‌دار بوده و با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت هرچه اساتید بیشتر به مدیریت دانش خود در فرایند یاددهی- یادگیری بپردازند، شایستگی حرفه‌ای آنها بیشتر توسعه می‌یابد؛ بنابراین این فرضیه تحقیق، تأیید می‌شود.

آزمون فرضیات فرعی پژوهش

۱. بین ایجاد دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه، ارتباط معنادار وجود دارد.

جدول (۲) رابطه بین ایجاد دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه

شاخص‌های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	R	سطح معنی‌داری
ایجاد دانش	۱۱۰	۷۸/۶۶	۵/۸۷	۰/۸۰	۰/۰۱۸
توسعه شایستگی حرفه‌ای اساتید	۱۱۰	۷۳/۶۱	۱۱/۲۲		

با توجه به جدول (۲) مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون، رابطه‌ای مثبت و متوسط به اندازه ۰/۸۰ بین ایجاد دانش و توسعه شایستگی حرفه‌ای اساتید نشان می‌دهد. با توجه به این که سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است ($P < 0/05$)، بنابراین همبستگی به‌دست آمده معنی‌دار بوده و با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت هرچه اساتید بیشتر به ایجاد دانش خود در فرایند یاددهی- یادگیری بپردازند، شایستگی حرفه‌ای آنها بیشتر توسعه می‌یابد. بنابراین این فرضیه تحقیق تأیید می‌شود.

۲. بین جذب دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه، ارتباط معنادار وجود دارد.

جدول (۳) رابطه بین جذب دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه

شاخص‌های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	R	سطح معنی‌داری
سازماندهی دانش	۱۱۰	۷۴/۴۲	۷/۷۱	۰/۷۸۱	۰/۰۱۸
توسعه شایستگی حرفه‌ای اساتید	۱۱۰	۷۳/۶۱	۱۱/۲۲		

با توجه به جدول (۳) مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون، رابطه‌ای مثبت و متوسط به اندازه $0/781$ بین جذب دانش و توسعه شایستگی حرفه‌ای اساتید نشان می‌دهد. با توجه به این که سطح معنی‌داری کمتر از $0/05$ است ($P < 0/05$)، همبستگی به‌دست آمده، معنی‌دار بوده و با 95 درصد اطمینان می‌توان گفت هرچه اساتید بیشتر به جذب دانش خود در فرایند یاددهی - یادگیری بپردازند، شایستگی حرفه‌ای آنها بیشتر توسعه می‌یابد. بنابراین این فرضیه تحقیق تأیید می‌شود.

۳. بین سازماندهی دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه، ارتباط معنادار وجود دارد.

جدول (۴) رابطه بین سازماندهی دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه

شاخص‌های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	R	سطح معنی‌داری
سازماندهی دانش	۱۱۰	۵۱/۹۵	۹/۳۳	۰/۶۹	۰/۰۱۸
توسعه شایستگی حرفه‌ای اساتید	۱۱۰	۷۳/۶۱	۱۱/۲۲		

با توجه به جدول (۴) مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون، رابطه‌ای مثبت و متوسط به اندازه $0/69$ بین سازماندهی دانش و توسعه شایستگی حرفه‌ای اساتید نشان می‌دهد. با توجه به این که سطح معنی‌داری کمتر از $0/05$ است ($P < 0/05$)، همبستگی به‌دست آمده معنی‌دار بوده و با 95 درصد اطمینان می‌توان گفت هرچه اساتید بیشتر به سازماندهی دانش خود در فرایند یاددهی - یادگیری بپردازند، شایستگی حرفه‌ای آنها بیشتر توسعه می‌یابد. بنابراین این فرضیه تحقیق تأیید می‌شود.

۴. بین ذخیره دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه، ارتباط معنادار وجود دارد.

جدول (۵) رابطه بین ذخیره دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه

شاخص‌های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	R	سطح معنی‌داری
ذخیره دانش	۱۱۰	۵۳/۲۸	۱۰/۱۸	۰/۶۱	۰/۰۱۸
توسعه شایستگی حرفه‌ای اساتید	۱۱۰	۷۳/۶۱	۱۱/۲۲		

با توجه به جدول (۵) مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون، رابطه‌ای مثبت و متوسط به اندازه $0/61$ بین ذخیره دانش و توسعه شایستگی حرفه‌ای اساتید نشان می‌دهد. با توجه به این که سطح معنی‌داری کمتر از $0/05$ است ($P < 0/05$)، همبستگی به‌دست آمده، معنی‌دار بوده و با 95 درصد اطمینان می‌توان گفت هرچه اساتید دانش و اطلاعات بیشتری در خود ذخیره کرده باشند، شایستگی حرفه‌ای آنها بیشتر توسعه می‌یابد. بنابراین این فرضیه تحقیق تأیید می‌شود.

۵. بین انتشار دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه، ارتباط معنادار وجود دارد. جدول (۶) رابطه بین انتشار دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه

شاخص‌های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	R	سطح معنی‌داری
انتشار دانش	۱۱۰	۷۵/۱۹	۶/۶۲	۰/۷۸	۰/۰۱۸
توسعه شایستگی حرفه‌ای اساتید	۱۱۰	۷۳/۶۱	۱۱/۲۲		

با توجه به جدول (۶) مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون، رابطه‌ای مثبت و متوسط به اندازه ۰/۷۸ بین انتشار دانش و توسعه شایستگی حرفه‌ای اساتید نشان می‌دهد. با توجه به این که سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است ($P < 0/05$)، همبستگی به‌دست آمده، معنی‌دار بوده و با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت هرچه اساتید بیشتر به تسهیم و انتشار دانش خود در فرایند یاددهی-یادگیری بپردازند، شایستگی حرفه‌ای آنها بیشتر توسعه می‌یابد. بنابراین این فرضیه تحقیق تأیید می‌شود.

۶. بین کاربرد دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه، ارتباط معنادار وجود دارد. جدول (۷) رابطه بین کاربرد دانش و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه

شاخص‌های آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	R	سطح معنی‌داری
کاربرد دانش	۱۱۰	۶۵/۶۶	۸/۲۳	۰/۷۳	۰/۰۱۸
توسعه شایستگی حرفه‌ای اساتید	۱۱۰	۷۳/۶۱	۱۱/۲۲		

با توجه به جدول (۷) مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون، رابطه‌ای مثبت و متوسط به اندازه ۰/۷۳ بین کاربرد دانش و توسعه شایستگی حرفه‌ای اساتید نشان می‌دهد. با توجه به این که سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است ($P < 0/05$)، همبستگی به‌دست آمده، معنی‌دار بوده و با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت هرچه اساتید بیشتر به کاربرد دانش خود در فرایند یاددهی-یادگیری بپردازند، شایستگی حرفه‌ای آنها بیشتر توسعه می‌یابد. بنابراین این فرضیه تحقیق تأیید می‌شود.

جدول (۸) رابطه ابعاد مدیریت دانش با توسعه شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی

ترتیب	ابعاد مدیریت دانش	درجه همبستگی
۱	ایجاد دانش	۰/۸۰
۲	جذب دانش	۰/۷۸
۳	سازماندهی دانش	۰/۶۹
۴	ذخیره دانش	۰/۶۱
۵	انتشار دانش	۰/۷۸
۶	کاربرد دانش	۰/۷۳

یافته‌های جدول (۸) درجه همبستگی ابعاد مدیریت دانش با توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را نشان می‌دهد. بر اساس این جدول، بین ابعاد مدیریت دانش با توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه، ارتباط مثبتی وجود دارد، این موضوع بیانگر این است که هرچه اساتید بیشتر به این ابعاد بیشتر توجه کنند، شایستگی حرفه‌ای آنها بیشتر توسعه می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد بین ابعاد مدیریت دانش با توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، رابطه معنی‌داری وجود دارد و هر شش مؤلفه مدیریت دانش، تأثیر معنی‌داری بر شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دارند. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت در صورتی که دانشگاه‌ها در گسترش ابعاد مدیریت دانش (ایجاد، جذب، سازماندهی، ذخیره، انتشار و کاربرد دانش) اقدام نمایند، اعضای هیأت علمی، شایستگی‌های مورد نیاز خود در فرایند یاددهی- یادگیری را بیشتر تقویت خواهند نمود. به عبارت دیگر اگر مدیریت دانش به درستی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه اجرا شود، آن‌ها با ایجاد، جذب، سازماندهی، ذخیره، انتشار و کاربرد دانش خود می‌توانند باعث توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای خود در امر تدریس و انجام وظایف آموزشی و سازمانی شده و این امر نیز به نوبه خود در نهایت منجر به بهبود کیفیت فرآیندهای آموزشی خواهد شد.

بر این اساس، پیشنهاد می‌شود که مدیران و دست‌اندرکاران آموزش و برنامه‌ریزان آموزشی دانشگاه‌ها زمینه لازم برای اجرای مدیریت دانش را فراهم نمایند و با اتخاذ سیاست‌هایی، اعضای هیأت علمی را ترغیب به ایجاد و به‌کارگیری مدیریت دانش در کلاس‌های خود نمایند و با استفاده از ظرفیت‌های مدیریت دانش، شایستگی‌های خود را افزایش داده و منجر به بهبود فرآیند آموزشی شوند.

با توجه به وجود رابطه مثبت و مستقیم و معنادار بین بعد ایجاد دانش و توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها می‌توان نتیجه گرفت که ایجاد دانش به عنوان یکی از ابعاد مدیریت دانش که بر تولید دانش تأکید دارد، می‌تواند باعث توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در امور آموزشی و سازمانی گردد. به عبارت دیگر، تولید و خلق دانش مورد نیاز اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به وسیله خود آنها و به‌دادن مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی دانشگاه‌ها، به دانش و ایده‌های خلق شده، می‌تواند باورهای اعضای هیأت علمی نسبت به شایستگی‌های خود در انجام وظایف‌شان (آموزشی و پژوهشی) را به‌گونه‌ای موفقیت‌آمیز افزایش داده و آنها را در انجام وظایف محوله موفق دارد و این امر در نهایت، منجر به بهبود برون‌دادهای آموزشی از جمله یادگیری‌های دانشجویان خواهد شد. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش‌های زاک^۱ و

1. Zack

همکاران (۲۰۰۹)، زعیم^۱ و همکاران، گلد^۲ و همکاران (۲۰۰۱)، سیادت و همکاران (۲۰۱۲) همسو است. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود که مدیران دانشگاه‌ها و برنامه‌ریزان آموزشی، زمینه‌های لازم برای خلق دانش مورد نظر توسط اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها را فراهم نمایند؛ برای مثال می‌توانند با ایجاد کتابخانه‌های تخصصی، برگزاری نشست‌ها و همایش‌های تخصصی، اعطای فرصت‌های مطالعاتی داخلی و خارجی و ایجاد سامانه‌های اینترنتی مناسب در دانشگاه‌ها، زمینه‌های آشنایی اعضای هیأت علمی را با علم روز و روش‌های مدرن فراهم نموده و آنها را در کسب دانش نوین و خلق دانش مناسب برای آموزش یاری رسانند.

با توجه به وجود رابطه مثبت و مستقیم و معنادار بین بعد انتشار دانش و توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها می‌توان نتیجه گرفت که انتشار دانش به عنوان یکی از ابعاد مدیریت دانش، می‌تواند از طریق اهمیت دادن به انتشار دانش ایجاد شده یا کسب شده و در بین اعضای هیأت علمی باعث توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای آنها در امور آموزشی و سازمانی گردد. در این زمینه نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش‌های اولسن^۳ (۲۰۰۹)، یه^۴ (۲۰۱۱)، آونگ^۵ و همکاران (۲۰۱۱) و اوجو (۲۰۱۶) همسو است. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود که مدیران دانشگاه‌ها و برنامه‌ریزان آموزشی، زمینه‌های لازم برای افزایش امکان انتشار و توزیع دانش در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها را فراهم نمایند؛ برای مثال، با برگزاری سمینارها، نشست‌ها و همایش‌های تخصصی موجب افزایش آگاهی اعضای هیأت علمی از پژوهش‌ها و دانش نوین و بروز تعلیم و تربیت شده و از طریق تبادل داده‌ها با همکاران خود از ایده‌های مناسب آنها برای بهبود وضعیت آموزشی و تدریس و در نهایت توسعه شایستگی‌های خود استفاده نمایند.

با توجه به وجود رابطه مثبت و مستقیم و معنادار بین بعد سازماندهی دانش و توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها می‌توان نتیجه گرفت که سازماندهی دانش به عنوان یکی از ابعاد مدیریت دانش که بر حفظ و نگهداری آن تأکید دارد، می‌تواند با اهمیت دادن به ثبت و ذخیره دانش ایجاد یا کسب شده و در بین اعضای هیأت علمی باعث توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای آنها در امور آموزشی و سازمانی گردد. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش‌های اوجو (۲۰۱۶)، و یه^۶ (۲۰۱۱) همسو است. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود که مدیران دانشگاه‌ها و برنامه‌ریزان آموزشی، سازماندهی دانش در دانشگاه و در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها را فراهم نموده و با تشویق آنها به همکاری در سازماندهی دانش، زمینه دسترسی سایر اعضای هیأت علمی به این دانش را افزایش داده و از پراکنده کاری در این زمینه جلوگیری نمایند.

1. Zaim
2. Gold
3. Ohlsen
4. Yeh
5. Awang
6. Yeh

با توجه به وجود رابطه مثبت و مستقیم و معنادار بین بعد کاربرد دانش و توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها می‌توان نتیجه گرفت که به‌کارگیری دانش به‌عنوان یکی از ابعاد مدیریت دانش که بر استفاده از ایده‌ها و دانش تأکید دارد، می‌تواند با اهمیت دادن به کاربرد دانش ایجاد شده یا کسب شده در بین اعضای هیأت علمی باعث توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در امور آموزشی و سازمانی گردد. نتایج به‌دست آمده با نتایج پژوهش‌های اولسن (۲۰۰۹)، درانگ (۲۰۱۱)، آونگ و همکاران (۲۰۱۱)، چان (۲۰۰۸)، قلابی و همکاران (۱۳۹۱)، و علیپور (۱۳۹۳) همسو است. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود که مدیران دانشگاه‌ها و برنامه‌ریزان آموزشی، زمینه‌های لازم برای به‌کارگیری دانش در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها را فراهم نمایند.

منابع

- جمشیدی، لاله. (۱۳۸۶). بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی و ارائه الگویی به منظور بهبود مستمر آن. پایان‌نامه چاپ نشده کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- دیبايي صابر، محسن؛ عباسی، عفت؛ فتحی و اجارگاه، کوروش؛ و صفایی‌موحد، سعید. (۱۳۹۵). تبیین مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و تحلیل جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران. *فصلنامه پژوهش‌های آموزش و یادگیری*، ۱۳(۲)، ۱۰۹-۱۲۳.
- رضائیان، علی؛ خندان، علی‌اصغر؛ گنجعلی، اسدالله؛ و مریدیان، حسن. (۱۳۹۳). بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها، مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق. *فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۱۳(۴)، ۴۹۱-۵۱۴.
- عارفی، محبوبه؛ قهرمانی، محمد؛ و طاهری، مرتضی. (۱۳۸۹). میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با منتخبی از متغیرهای جمعیت‌شناختی در اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی. *فصلنامه روان‌شناسی کاربردی*، ۱۴(۲)، ۷۲-۸۶.
- علیپور، شیرزاد؛ اردلان، امید؛ و عباس‌زاده، ناصر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه چگونگی استقرار مدیریت دانش با سلامت سازمانی در دانشگاه افسری امام علی (ع). *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۱۴(۵۳)، ۷۱-۵۹.
- قلابی، بهروز؛ کدیور، پروین؛ صرامی، غلامرضا؛ و اسفندیاری، محمد. (۱۳۹۱). ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان به‌عنوان تعیین‌کننده میزان رضایت شغلی آنها و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، ۹(۳۲)، ۹۵-۱۰۷.
- نورشاهی، نسرین؛ و سمیعی، حسین. (۱۳۹۰). بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۱۱(۱)، ۹۱-۱۱۴.

- Awang, M., Ismail, R., Flett, P., & Curry, A. (2011). Knowledge management in Malaysian school education: do the smart schools do it better?. *Quality Assurance in Education*, 19(3), 263-282.
- Bhusry, M., Ranjan, J., & Nagar, R. (2011). Implementing knowledge management in higher educational institutions in India: A conceptual framework. *International Journal of Computer Applications*, 29(1), 34-46.
- Boyatzis, R. E., (2008). *The Competent manager: A model for effective performance* Wiley, New York.
- Brewer, P. D., & Brewer, K. L. (2010). Knowledge management, human resource management, and higher education: A theoretical model. *Journal of Education for Business*, 85(6), 330-335.
- Byham, M. (2002). Competency-based human resource system. *Dev Dimens.*; 16(2):11-46.
- Chan, D. W. (2008). Teacher self-efficacy and successful intelligence among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Educational Psychology*, 28(7), 735-746.
- Cheng, M., Ho, J. S., & Lau, P. M. (2011). Knowledge sharing in academic institutions: A study of Multi-media University Malaysia. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 7(3), 313-324.
- Chue, K. W., Wang, M., & Yuen, A. H. (2011). Implementing knowledge management in school environment: Teachers' perception. *Knowledge Management & E-Learning: An International Journal*, 3(2), 139-152.
- Deißinger, T., & Hellwig, S. (2005). *Structures and Functions of Competence-based Education and Training (CBET): A comparative perspective*. ISBN: 3-937235-49-3
- Demchig, B. (2015). Knowledge management capability level assessment of the higher education institutions : Case study from Mongolia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 3633-3640.
- Drang, D. (2011). *Preschool Teachers' Beliefs, Knowledge, and Practices Related to Classroom Management*. Dissertation from Digital Repository at the University of Maryland.
- Evans, M., Dalkir, K., & Bidian, C. (2014). A holistic view of the knowledge life cycle: The Knowledge Management Cycle (KMC) Model. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 12(2), 148-160.
- Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, R. (2013). Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of Knowledge Management*, 17(1), 123-136.
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of management information systems*, 18(1), 185-214.
- Jashapara, A. (2004). *Knowledge Management: An Integrated Approach* Harlow.Essen: Prentice Hall
- Marouf, L. N., & Agarwal, N. K. (2016). Are faculty members ready? Individual factors affecting knowledge management readiness in universities. *Journal of Information & Knowledge Management*, 15(3), 1650024.
- McCampbell, A. S., Clare, L. M., & Gitters, S. H. (1999). Knowledge management: the new challenge for the 21st century. *Journal of Knowledge Management*, 3(3), 172-179.
- Ohlsen, M. (2009). *A Study Of School Culture, Leadership, Teacher Quality And Student Outcomes Via A Performance Framework In Elementary Schools Participating In A School Reform Initiative*, Phd Dissertation ,University Of Florida.
- Ojo, A. I. (2016). Knowledge management in Nigerian universities: a conceptual model. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 11, 331-345.
- Shanhong, T. (2000). Knowledge management in libraries in the 21st century. *Paper presented at the 66th IFLA council and general conference*, Availableat: <http://www.ifla.org/IV/ifla66/papers/057-110e.htm>

- Siadat, S. A., Hoveida, R., Abbaszadeh, M., & Moghtadaie, L. (2012). Knowledge creation in universities and some related factors. *Journal of Management Development*, 31(8), 845-872.
- Wang, J. X., & Jia, C. J. (2005). Education knowledge management strategies to promote teachers' professional development. *Science & Technology Progress and Policy*, 22(12), 159-161.
- Yeh, Y. (2011). The implementation of knowledge management system in Taiwan's higher education. *Journal of College Teaching & Learning (TLC)*, 2(9), 35-42.
- Zack, M., McKeen, J., & Singh, S. (2009). Knowledge management and organizational performance: an exploratory analysis. *Journal of knowledge management*, 13(6), 392-409.
- Zaim, H., Tatoglu, E., & Zaim, S. (2007). Performance of knowledge management practices: a causal analysis. *Journal of knowledge management*, 11(6), 54-67.
- Zhao, J. (2010). School knowledge management framework and strategies: The new perspective on teacher professional development. *Computers in human behavior*, 26(2), 168-175.