



پژوهشنامه‌ی علوم انسانی و اجتماعی مدیریت

سال هشتم، شماره‌ی ۴ (پیاپی ۳۱)، زمستان ۸۷

بررسی رابطه بین فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان

تاریخ پذیرش: ۸۷/۷/۲۱

تاریخ دریافت: ۸۶/۷/۲۱

سعید رجایی پور *

حمید رحیمی **

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه‌ی میزان تحقق ابعاد فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۸۵-۸۶ می باشد. سوالات تحقیق با در نظر گرفتن ابعاد فرایند تبدیل مدیریت دانش (اجتماعی شدن، برونی سازی، ترکیب و درونی سازی) و با توجه به ویژگی‌های جمعیت شناختی (سن، جنسیت، رشته‌ی تحصیلی، مرتبه‌ی علمی و وضعیت استخدامی) مورد بررسی قرار گرفته است. روش تحقیق مورد استفاده توصیفی - همبستگی است. جامعه‌ی آماری شامل ۴۶۶ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم ۸۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌ی فرایند تبدیل مدیریت دانش با ۲۶ گویه و پرسشنامه‌ی عملکرد با ۲۸ گویه بوده که ضریب پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب الفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۹۲ به دست آمده است. نتایج نشان می‌دهد که بین فرایند تبدیل مدیریت دانش و میزان عملکرد همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. تفاوت معناداری بین میانگین میزان تحقق مؤلفه‌های مدیریت دانش اعضای هیأت علمی برحسب سن، جنسیت و رشته‌ی تحصیلی و وضعیت استخدامی مشاهده نشده است.

واژه‌های کلیدی: فرایند مدیریت دانش، عملکرد، دانشگاه، اعضای هیأت علمی

* نویسنده مسئول - عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان

** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی

مقدمه

سازمان ها همواره تحت تأثیر محیط پیرامون خود قرار دارند که این عوامل غالباً کمتر تحت نظارت و کنترل سازمان می باشند. چنانچه سازمانی بتواند این عوامل محیطی را شناسایی و کنترل کند بهتر می تواند حیات و بقای خود را تداوم بخشد. امروزه محیط سازمان ها به لحاظ تحولات علمی و فن آوری روز به روز بی ثبات تر و پیچیده تر می شوند؛ اما عوامل محیطی حیات سازمان را تهدید می کنند. در چنین شرایطی سازمان هایی برنده و کامیاب هستند که ضمن کسب دانش و آگاهی وسیع از عوامل محیطی، حفظ بقا و حیات خود، زمینه ی رشد و پویایی و افزایش عملکرد سازمان را بهبود و ارتقا بخشند. یکی از راه های تحقق این امر مقوله ی مدیریت دانش است. گفته می شود پیدایش مفهوم مدیریت دانش به دنبال مطرح شدن مفهوم سازمان یادگیرنده^۱ بوده است. مفهوم سازمان یادگیرنده را پیترسنج^۲ نخستین بار با انتشار اثری به نام «پنجمین فرمان» مطرح کرد و به قولی با این کار خود نه تنها نفوذ عظیمی در حوزه ی مدیریت دانش ایجاد کرد، بلکه پارادایم جدیدی نیز برای نظریه ی مدیریت سازمان عرضه کرد (کولن^۳، ۲۰۰۱).

واژه ی مدیریت دانش در دنیای مدیریت موضوعات مختلفی را در بر می گیرد. علت ایجاد این نگرش به دلیل انتقال و حرکت سیستم های اقتصادی و تولیدی به سوی جوامع دانش محور است. در این نگرش دانش در کنار منابعی مثل زمین، کار و سرمایه به عنوان یک دارایی مطرح می شود (نوناکا و تاکه ئوچی^۴، ۱۹۹۵). به مدیریت دانش باید به عنوان یک طرح مدیریتی یک پارچه نگریسته شود که برهدف های استراتژی متمرکز است و برمحور فرایندهای کسب و کار حرکت می کند و از فناوری اطلاعات کمک می گیرد (نوه^۵، ۲۰۰۲). مدیریت دانش با کشف و ارتقای دارایی دانش یک سازمان، بادیگاهی که پیش برنده ی اهداف سازمان است مرتبط می شود. دانشی که مدیریت می شود شامل هم دانش آشکار و هم دانش پنهان است (داون پورت^۶،

1-Learning Organization

2-Peter Senge

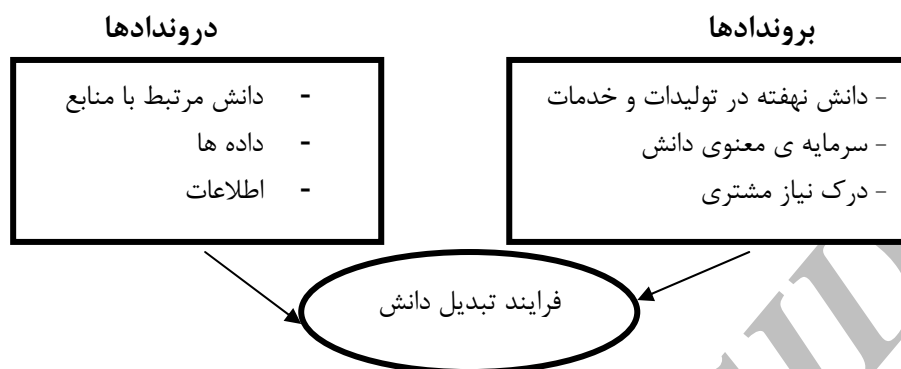
3-Cullen,2001

4-Nonaca & Takeuchi,1995

5-Nohr ,2002

6-Davenport,1998

۱۹۹۸). فرایند عملیاتی مدیریت دانش مانند هر سیستم دیگر به صورت یک چرخه ی تبدیلی درونداد - برونداد است که در شکل شماره ی یک آمده است.
شکل شماره ی یک - فرایند مدیریت دانش



منبع: Zhao & Bryar, 2001

فرایند مدیریت دانش به دنبال گردآوری، شکل دادن، نگهداری و اشاعه ی آن دانش است (کوئینگ^۱، ۲۰۰۰).

(نوناکا^۲، ۱۹۹۵) فرایند تبدیل دانش را شامل چهار بند می داند:

الف) اجتماعی سازی^۳ (از ضمنی به ضمنی): نخستین رکن فرایند تبدیل دانش، تسهیم و تشریح ایده هاست. تعامل دانش ضمنی با دانش ضمنی، این همان چیزی است که در خلال پویایی های تیم های کار آمد و یا بین همکارانی که ایده های مشترک دارند، اتفاق می افتد. در این مرحله افراد در مورد آن چه که برایشان مهم است، به گفتگو می نشینند و از اندیشه های دیگران استفاده می کنند.

ب) برونی سازی^۴ (از ضمنی به صریح): ایده ها به یک واقعیت عملی تبدیل می شود. استفاده از استعاره ها، تمثیل ها و ضرب المثل ها از نمونه های بارز تعامل این نوع دانش صریح با ضمنی می باشد. در یک جوّ تیمی، استعاره ها و تمثیل ها به افراد

1-Koenig

2-Nonaka

3-Socialization

4-Externalization

کمک می کنند تا دانش ضمنی (تجارب، ایده ها، عقاید و غیره) را برونی و آشکار سازند و تصویری روشن و شفاف از ایده های دیگران در ذهن مجسم کنند.

ج) ترکیب^۱: در این مرحله، دانش صریح در قالب مجموعه های گوناگونی از دانش که پیش از آن مبادله، منتشر و مستند شده اند و یا در طی نشست ها و جلسات گروهی مورد بحث قرار گرفته اند، پردازش مستند می شوند و یا در طی نشست ها و جلسات گروهی مورد بحث قرار گرفته اند، پردازش و سپس به منظور خلق دانش جدید، دسته بندی می شوند. در این حالت که دانش، عینی و آشکار است، به راحتی می توان آن را بیان، مستند و یا انتقال داد.

د) درونی سازی^۲ (از صریح به ضمنی): درونی سازی بفرایند تبدیل دانش صریح به دانش ضمنی ناظر است. این شیوه به اعضای گروه کمک می کند، تا تصوّرات ذهنی خود را از مسائلی که نیازمند حل و فصل است بیان کنند؛ براین اساس، اعضا سعی می کنند تا ایده های خوب را مبنای عمل خویش قرار دهند. درونی کردن این ایده ها در ایجاد تفاهم و توسعه ی یک فرهنگ یادگیری (یادگیری از راه عمل) مؤثر است.

عملکرد معمولاً با دو معیار کارایی و اثر بخشی سنجیده می شود. کارایی به معنی درست انجام دادن کارها از راه صرفه جویی در منابع و تجهیزات به دست آوردن بیشترین ستاده از کمترین داده هاست؛ و اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای درست و رسیدن به هدف (رابینز^۳، ۱۳۸۳). عملکرد، نحوه ی انجام وظایف و مسؤولیت های محوّه است، به عبارتی همان رفتارها در ارتباط با شغل که افراد از خود نشان می دهند می باشد (گریفین^۴، ۱۳۷۷).

دسلر^۵ (۲۰۰۰) رفتارهای فرد، انگیزه، تقویت مثبت، غنی سازی شغل، روحیه، ساختار سازمانی، روابط میان گروهی، رهبری در سازمان، یادگیری و آموزش، تغییر و بهبود سازمانی را از مهم ترین عوامل در عملکرد سازمان می داند (دسلر: ۱۵). پژوهنده ی دیگری عملکرد شغلی را تابع حاصل ضرب انگیزه و توانایی می داند.

-
- 1-Combination
 - 2-Internalization
 - 3-Robbins
 - 4-Griffin
 - 5-Desler

عملکرد = تابع (توان × انگیزه) (کاپلمن^۱، ۱۹۸۶).

الگوهایی در مورد عملکرد منابع انسانی وجود دارد که یکی از این مدل ها مدل هرسی و گلداسمیت است که در واژه‌ی ACHIEVE خلاصه می شود.

$$P=f(A. C.H. I. E. V.E)$$

A = توانایی^۲: به دانش و مهارت کارکنان در انجام کار اشاره دارد.

C = شناخت^۳: فرد بداند و بپذیرد که چه چیز، چه وقت و چگونه انجام می شود.

H = کمک^۴: منظور کمک و حمایت سازمان است.

I = انگیزش^۵: تمایل به انجام وظیفه به طور موفقیت آمیز.

E = ارزیابی^۶: بازخورد عملکرد روزانه و نظارت های دوره ای رسمی.

V = اعتبار^۷: اشاره به قانونی و معتبر بودن تصمیمات مدیر در ارتباط با نیروی انسانی.

E = محیط^۸: عواملی مثل رقابت، تغییر، قوانین و مقررات و غیره است (، هرسی و گلداسمیت^۹، ۱۳۸۰).

موفقیت هر نهادی به ویژه دانشگاه تا حد زیادی به کارایی و اثربخشی اعضا بستگی دارد. در علوم تربیتی، عملکرد به معنای رفتار قابل مشاهده ی استاد، دانشجو یا مؤسسه‌ی آموزشی تعریف شده است. (الیس^{۱۰}، ۱۹۹۳).

نظر به این که، کلیه‌ی سازمان های آموزشی، دانش را در بطن و متن خود دارند و طی روند روزمره اطلاعات را پردازش و به دانش تبدیل می کنند و با در آمیختن با ارزش ها، راهبردها و تجارب، مبنای تصمیم گیری و اقدامات آینده‌ی سازمان را شکل می دهند. آنچه در این فرایند مهم است، آگاهی و دانش آفرینی آگاهانه است. مؤسسات آموزش عالی در نقش سازمان های دانش محور عمدتاً فعالیت های اصلی خود را معطوف به یادگیری، خلق و نشر دانش می کنند. دانشگاه به عنوان یک سازمان

- 1-Kopelman
- 2-Ability
- 3-Clarity
- 4-Help
- 5-incentive
- 6-evaluation
- 7-Validity
- 8-environment
- 9-Hersyh & Gold Somth
- 10-Eliss

آموزشی بخش عظیمی از فعالیت های مربوط به دانش را انجام می دهد. بنابراین لازم است جایگاه مدیریت دانش در نظام آموزشی عالی تصریح ، آن گاه با نظریه ی مؤلفه های اصلی مدیریت دانش، روندی را برای هماهنگی فعالیت های مربوط به فرایندهای تبدیل و تولید دانش تدبیر کرد و بدین ترتیب ارزش سرمایه های فکری را برای حضوری فعال و مستمر در جامعه ی بشری به تصویر کشید (راولی^۱، ۲۰۰۰). با توجه به این که اعضای هیأت علمی از مهم ترین عوامل تأثیرگذار در اجرای برنامه های آموزشی هستند، شناخت، دانش و آگاهی آنان در بعد عملکرد آموزشی و پژوهشی بایستی در اولویت برنامه های مسؤولان و برنامه ریزان قرار گیرد. از این رو در این پژوهش، با اتکا به مفروضه های نظریه ی نوناکا، جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه اصفهان و رابطه ی آن با عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی مورد بررسی قرار گرفته است.

پیشینه ی تحقیق

به دنبال مطالعه و بررسی به منظور جمع آوری نتایج و خلاصه ای از تحقیقات انجام شده در ایران و سایر کشورها در زمینه ی عملکرد اعضای هیأت علمی و ارتباط آن با مدیریت دانش، موضوع پژوهشی که دقیقاً با موضوع این پژوهش یکسان باشد ملاحظه نشده است؛ اما چکیده ی نزدیک ترین موضوع های پژوهشی انجام شده در ایران و سایر کشورها که با موضوع این مقاله هم خوانی دارد، در این قسمت آورده می شود.

هالاولی^۲ (۲۰۰۵) پایان نامه ی دکترایش را با عنوان «موفقیت سیستم های مدیریت دانش در سازمان های دانش محور» انجام داده است . هدف این پژوهش، توسعه ی مدلی است که بتواند برای سنجش موفقیت سیستم مدیریت دانش در سازمان های دانش محور به کار برده شود، بود. سیستم مدیریت دانش موفق دارای متغیرهای: کیفیت سیستم، کیفیت دانش، کیفیت خدمات ، تمایل به کاربرد و رضایت کاربر بود که موفقیت سیستم های مدیریت دانش را می سنجید. یافته ها نشان داد که این مدل ، پتانسیل کاربرد در مطالعات سیستم های مدیریت دانش آینده را دارد.

1-Rawely

2-Halawi

«مدیریت دانش در زمان های تغییر: تبادلات دانش صریح و ضمنی» پایان نامه‌ی دکترای دیگری است که هال^۱ (۲۰۰۵) آن را نوشته است. این تحقیق به اهمیت و چالش های مدیریت دانش در زمان های تغییرات وسیع پرداخته است. هدف تحقیق به ارزیابی مدیریت دانش در زمان های تغییر وسیع سازمانی به وسیله‌ی تحلیل تأثیر ادغام مدیریت دانش در آژانس های خدماتی، بهداشتی تگزاس بود. یافته ها هم کاربردهای تئوریک و هم کاربردهای عملی برای مدیریت اطلاعات، مدیریت دانش و مدیریت پروژه دارد.

«ارزیابی رابطه هم بین فرهنگ سازمانی و نوآوری های مدیریت دانش» عنوان پایان نامه‌ی دکترای کان گاس^۲ (۲۰۰۶) می باشد. یافته ها نشان داد در فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش ممکن است یک نوآوری استراتژیک موثر باشد و موجب موفقیت بلند مدت، توسعه‌ی ارزش ها و کمک به افزایش سود رقابتی سازمانی شود.

«کاربرد مدیریت دانش در تأیید تصمیم گیری اجرایی در یک محیط نظامی» عنوان پایان نامه‌ی دکترای وارد^۳ (۲۰۰۶) است. نتایج نشان داد که نوآوری های مدیریت دانش به طور مستقیم دانش را مدیریت نمی کند. در عوض نوآوری های مدیریت دانش، محیط درونی و بیرونی سازمان را به منظور ترغیب و توانایی نشر اطلاعات در ایجاد دانش جدید همراه با ارائه‌ی مؤثر دانش به تصمیم گیرندگان، مدیریت می کند.

قلی زاده (۱۳۸۳) تحقیقی را با عنوان «نسبت میان فرایند تبدیل دانش و فرهنگ سازمانی» در دانشگاه مشهد انجام داده است. در این پژوهش با نظر به مؤلفه های اصلی نظریه‌ی نوناکا یعنی اجتماعی شدن، برون سازمانی، ترکیب و درونی سازی، جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه مشهد در ارتباط با فرهنگ سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. یافته ها نشان داد که درونی سازی در قلمرو مدیریت دانش در دانشگاه مشهد از بالاترین جایگاه برخوردار است و به ترتیب اجتماعی شدن، برون سازی و ترکیب در مراتب بعدی قرار گرفته اند. همچنین، براساس نتایج بدست آمده، میان فرهنگ

1-Hall
2-kangas
3-ward

سازمانی و درونی سازی ، برونی سازی و ترکیب رابطه ی معنادار وجود دارد؛ در حالی که این رابطه با اجتماعی شدن معنی دار نیست.

تحقیقی تحت عنوان «رابطه بین کار تیمی و عملکرد» به دست این گرام^۱ (۱۹۹۶) صورت گرفته است. این کار به صورت یک نمونه ی موردی از یک شرکتی که در کاربرد کار تیمی در جهت نوآوری های کیفیت موفق بود، ارائه شده بود. یافته ها نشان داد که کار تیمی نقش مهمی در مدیریت و بهبود عملکرد ایفا می کند. هم چنین در این تحقیق آمده بود که هم عملکرد و هم کار تیمی باید قابل سنجش باشد.

نوربخش (۱۳۷۹) تحقیقی با عنوان ارزشیابی عملکرد شوراهای آموزشی و پژوهشی دانشگاه شهیی با هنر کرمان انجام داده است . در این تحقیق متغیرهای مورد نظر شامل هدف ها، رهبری، شیوه ی عمل تصمیمات، صراحت موضوعات، مشارکت اعضای خلاقیت و نوآوری، اعتماد به یکدیگر و غیره بود. نتایج به دست آمده نشان داد که هدف های شوراها روشن، جذاب و هماهنگ با هدف های اعضا هستند. در شورا توزیع رهبری وجود دارد و هریک از اعضا به هنگام ضرورت می توانند رهبر باشند. اعضا درباره ی موضوعات تفکر کرده، تصمیمات همخوان اتخاذ می کنند ؛ اعضا در تصمیم گیری فعالند، به یکدیگر اعتماد دارند، خلاق و انعطاف پذیرند و به نظرهای یکدیگر احترام می گذارند. براین اساس می توان گفت شوراهای آموزشی از وضع مناسبی برخوردارند.

روش تحقیق :

روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه ی آماری مورد نظر شامل ۴۶۶ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان است که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم ۸۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است.

حجم نمونه

از آن جا که در این پژوهش، واریانس جامعه ی آماری نامعلوم است، انجام یک مطالعه ی مقدماتی بر روی گروهی از افراد جامعه به منظور پیش برآورد واریانس نمونه

1-Ingram

بررسی رابطه بین فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد اعضای ۶۷

ضرورت داشت. لذا یک گروه سی نفری به صورت تصادفی انتخاب، و پرسشنامه در بین آنان توزیع شد. پس از استخراج داده های مربوط به پاسخ های گروه مزبور و پیش برآورد واریانس حجم نمونه‌ی آماری پژوهش با استفاده از فرمول زیر به دست آمد.

$$n = \frac{N.t^2.S^2}{N.d + t^2.S^2}$$

n = حجم نمونه

N = حجم جامعه

t = سطح اطمینان ۹۵ درصد

S² = پیش برآورد واریانس

d² = دقت احتمالی مطلوب (حافظ نیا، ۱۳۸۲). با جای گذاری اعداد مربوطه در فرمول فوق حجم نمونه به صورت زیر محاسبه شد.

$$n = \frac{466(1.96)^2 \times (.067)^2}{466(.05)^2 + (1.96)^2 \times (.067)^2} = 85$$

ابزار جمع آوری داده های پرسشنامه محقق ساخته فرایند تبدیل مدیریت دانش در قالب مؤلفه های «اجتماعی شدن، برونی سازی، ترکیب و درونی سازی» با ۲۶ گویه براساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت و پرسشنامه‌ی عملکرد در قالب عملکرد آموزشی (فعالیت آموزشی اعضای هیأت علمی) و عملکرد پژوهشی (فعالیت پژوهشی اعضای هیأت علمی) با ۲۸ گویه براساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت بود. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و ۰/۹۲ به ترتیب برای پرسشنامه فرایند تبدیل مدیریت دانش و پرسشنامه‌ی محقق ساخته عملکرد بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت به دست آمد. ضمناً هر دو پرسشنامه از نظر روایی صوری و محتوایی مورد تأیید استادان متخصص قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و در سطح استنباطی (ضریب همبستگی، تحلیل واریانس و t مستقل) با استفاده از نرم افزار آماری SPSS صورت گرفت.

سؤال های تحقیق:

سؤال کلی: آیا بین تحقق مؤلفه های فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی رابطه وجود دارد؟

سؤالات جزئی:

۱- آیا بین اجتماعی سازی دانش و عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی رابطه وجود دارد؟

۲- آیا بین بیرونی سازی دانش و عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی رابطه وجود دارد؟

۳- آیا بین ترکیب دانش و عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی رابطه وجود دارد؟

۴- آیا بین درونی سازی دانش و عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی رابطه وجود دارد؟

۵- آیا بین تحقق میزان مؤلفه های فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی برحسب ویژگی های جمعیت شناختی (سن، جنس، مرتبه ی علمی، رشته ی تحصیلی و وضعیت استخدامی) تفاوت وجود دارد؟

یافته ها:

در این قسمت به ارائه ی یافته ها بر اساس سؤال های پژوهش در جداول شماره یک تا پنج پرداخته شده است.

جدول شماره ی یک - نتایج ضریب همبستگی فرایند مدیریت دانش و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان

متغیر	فراوانی	r	سطح معناداری
فرایند مدیریت دانش و عملکرد آموزشی	۸۵	۰/۳۴	۰/۰۰۱
عملکرد پژوهشی	۸۵	۰/۳۰	۰/۰۰۱

بررسی رابطه بین فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد اعضای ۶۹

تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به سؤال کلی تحقیق نشان داد که ضریب همبستگی بین ابعاد فرایند تبدیل مدیریت دانش و میزان عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی در سطح خطای $P \leq 0/05$ معنی دار بوده است. میزان رابطه بین دو متغیر مدیریت دانش و عملکرد آموزشی $r = 0/34$ و مدیریت دانش و عملکرد پژوهشی $r = 0/30$ بوده که بیان کننده ی همبستگی متوسط و مستقیم بین دو متغیر است.

جدول شماره ی دو - نتایج ضریب همبستگی اجتماعی سازی دانش و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان

متغیر	فراوانی	r	سطح معناداری
اجتماعی سازی دانش و عملکرد آموزشی	۸۵	۰/۴۰	۰/۰۰۱
عملکرد پژوهشی	۸۵	۰/۴۳	۰/۰۰۱

تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به سؤال اول تحقیق نشان داد که ضریب همبستگی بین ابعاد اجتماعی سازی دانش و میزان عملکرد آموزشی و پژوهشی در سطح خطای $P \leq 0/05$ معنی دار می باشد. میزان همبستگی بین دو متغیر اجتماعی سازی دانش و عملکرد آموزشی $r = 0/40$ و اجتماعی سازی و عملکرد پژوهشی $r = 0/43$ بوده که این امر نشان دهنده ی همبستگی خطی این دو متغیر با هم می باشد.

جدول شماره ی سه - نتایج ضریب همبستگی برونی سازی دانش و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان

متغیر	فراوانی	r	سطح معناداری
برونی سازی دانش و عملکرد آموزشی	۸۵	۰/۶۵	۰/۰۱۴
عملکرد پژوهشی	۸۵	۰/۶۰	۰/۰۱۴

تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به سؤال دوم نشان داد که بین دو متغیر برونی سازی دانش و میزان عملکرد در سطح $P \leq 0/05$ رابطه ی معنی داری وجود دارد.

براساس خروجی حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون که مقدار r بدست آمده برابر با ۰/۶۵ و ۰/۶۰ به ترتیب برای عملکرد آموزشی و پژوهشی بوده است و می توان گفت که این دو متغیر، با هم دیگر همبستگی متوسط و مستقیم دارند.

جدول شماره ی چهار - نتایج ضریب همبستگی ترکیب دانش و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان

متغیر	فراوانی	r	سطح معناداری
ترکیب سازی دانش و عملکرد آموزشی	۸۵	۰/۱۷	۰/۰۰۱
عملکرد پژوهشی	۸۵	۰/۲۵	۰/۰۰۱

تجزیه و تحلیل نتایج حاصل برای سؤال سوم رابطه بین میزان ترکیب دانش و میزان عملکرد آموزشی و پژوهشی به ترتیب ۰/۱۷ و ۰/۲۵ در سطح خطای $p < ۰/۰۵$ است .

جدول شماره ی پنج - نتایج ضریب همبستگی درونی سازی دانش و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان

متغیر	فراوانی	r	سطح معناداری
درونی سازی دانش و عملکرد آموزشی	۸۵	۰/۷۰	۰/۰۰۱
عملکرد پژوهشی	۸۵	۰/۶۶	۰/۰۰۱

تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به سؤال چهارم تحقیق نشان داد که ضریب همبستگی بین دو متغیر درونی سازی دانش و میزان عملکرد آموزشی و پژوهشی به ترتیب $r = ۰/۷۰$ و $r = ۰/۶۶$ در سطح خطای $p < ۰/۰۵$ می باشد. لذا بین متغیر های مذکور همبستگی وجود دارد.

طبق نتایج به دست آمده ، F مشاهده شده در سطح $p < 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین میانگین ابعاد فرایند تبدیل مدیریت دانش سازمان بر اساس سن، جنس و رشته ی تحصیلی نشان نمی دهد. به عبارت دیگر ، مدیریت دانش سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه های اصفهان بر حسب سن، جنسیت و رشته ی تحصیلی یکسان بوده است. ، F مشاهده شده در سطح $p < 0/05$ همبستگی مثبت و معنی داری را بین مدیریت دانش سازمانی اعضای هیأت علمی بر اساس مرتبه ی علمی (مربی ، استادیار ، دانشیار و استاد) و وضعیت استخدامی نشان می دهد. هم چنین F مشاهده شده در سطح $p < 0/05$ تفاوت معناداری را بین میانگین میزان عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان بر حسب سن ، رشته ی تحصیلی، وضعیت استخدامی نشان نمی دهد. به عبارت دیگر ، میزان عملکرد اعضای هیأت علمی سنین و رشته ی تحصیلی مختلف و وضعیت استخدامی یکسان بوده است. طبق نتایج به دست آمده ، F مشاهده شده در سطح $p < 0/05$ تفاوت معناداری را بین میانگین میزان عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان بر اساس مرتبه ی علمی و جنسیت نشان می دهد.

بحث و نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل یافته های سؤال کلی تحقیق نشان داد که ضریب همبستگی بین فرایند تبدیل مدیریت دانش و میزان عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی در سطح خطای $P \leq 0/05$ معنی دار بوده است. میزان رابطه بین دو متغیر مدیریت دانش و میزان عملکرد آموزشی $r = 0/34$ و مدیریت دانش و عملکرد پژوهشی $r = 0/30$ بوده که بیان کننده ی همبستگی متوسط و مستقیم بین متغیرهای مذکور است.

تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به سؤال اول تحقیق نشان داد که ضریب همبستگی بین ابعاد اجتماعی سازی دانش و میزان عملکرد آموزشی در سطح خطای $P \leq 0/05$ معنی دار می باشد. میزان همبستگی بین اجتماعی سازی دانش و میزان عملکرد آموزشی $r = 0/40$ و اجتماعی سازی دانش و میزان عملکرد پژوهشی $r = 0/43$ بوده که این امر نشان دهنده ی همبستگی خطی این متغیرها با هم می باشد.

اعضای هیأت علمی سعی می کنند با عقاید، افکار و اطلاعات شخصی دیگران که مبتنی بر تجارب آنان است، آشنا شوند؛ شبکه های درون سازمانی به منظور تشریک مساعی و تبادل اطلاعات مربوط به شغل به نحو مطلوب مورد استفاده قرار می گیرند؛ همواره خلاصه تجربیات و آموخته ها به صورت منسجم و مکتوب به مدیران پیشنهاد می شود؛ در فعالیت های گروهی، اعضا، تجربیات زندگی و کاری خود را با هم در میان می گذارند و از طریق تیم های پژوهشی مستقل با یک دیگر به تبادل دانش و اطلاعات می پردازند. به اشتراک گذاشتن دانش شخصی مربوط به کار، بخشی از وظایف و مسؤولیت های هر فرد به شمار می رود.

تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به سؤال دوم نشان داد که بین دو متغیر برون سازی دانش و میزان عملکرد آموزشی و پژوهشی در سطح $P \leq 0/05$ رابطه ی معنی داری وجود دارد. براساس خروجی حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون که مقدار I به دست آمده برابر با $0/65$ و $0/60$ بوده است و می توان گفت که این متغیرها، با هم دیگر همبستگی متوسط و مستقیم دارند. این نشان می دهد اعضا تمایل دارند با ارائه ی نمونه های عینی مقاصد خود را برای دیگران روشن کنند، اغلب یک دیگر را به تبادل افکار و عقاید مربوط به حرفه ی شان بر می انگیزانند، هنگام بیان و توصیف مفاهیم ذهنی و مبهم از تشبیه استفاده می کنند، آنان به استفاده از شبکه ها و پایگاه های اطلاعاتی برای آشنایی با وظایف قانونی خود ترغیب می شوند.

براساس تجزیه و تحلیل نتایج حاصل برای سؤال سوم رابطه بین میزان ترکیب دانش و میزان عملکرد آموزشی $0/17$ و عملکرد پژوهشی $0/25$ در سطح خطای $p < 0/05$ است. این نتایج نشان می دهد اعضا در هنگام برقراری ارتباط با دیگران کمتر فرصت می یابند تا درباره ی آن چه بحث شده است فکر کنند، در خلال جلسات رسمی کمتر تمایل دارند ایده ها و نتایج مباحث مطرح شده را برای سهولت بحث سازماندهی کنند و هنگام نیاز به اطلاعات لازم نمی دانند از چه کسانی سؤال کنند.

تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به سؤال چهارم تحقیق نشان داد که ضریب همبستگی بین دو متغیر برون سازی دانش و میزان عملکرد آموزشی $I = 0/70$ و مدیریت دانش و عملکرد پژوهشی $I = 0/66$ در سطح خطای $p < 0/05$ می باشد. لذا بین دو متغیر مذکور همبستگی وجود دارد. شرایط عدم اطمینان این عوامل ناشناخته و

غیر قابل اندازه گیری هستند. در فضای اجتماعی دانشگاه، به خلاقیت و طرح اندیشه های نو اهمیت زیادی داده می شود، همواره ضوابط و استانداردهای سازمانی مهم و حیاتی شناسایی و ذخیره می شوند، زمانی که مساله ای به وجود می آید معمولاً از تجارب شخصی برای حل آن استفاده می کنند. افراد با تجربه به انتقال دانش حرفه ای شان به افراد کم تجربه و تازه کار تشویق می شوند، در قالب تیم های پژوهشی در موارد لزوم با متخصصان سایر رشته ها همکاری می کنند، همواره بر رشد و موفقیت بر توسعه ی فرهنگ کارآفرینی تأکید می شود، به منظور حمایت از تصمیم گیری ها اطلاعات به صورت روشن و منظم سازماندهی می شود و روحیه ی همکاری تأکید می شود.

طبق نتایج به دست آمده ، F مشاهده شده در سطح $p < 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین میانگین ابعاد مدیریت دانش سازمان بر اساس سن، جنس و رشته ی تحصیلی نشان نمی دهد. به عبارت دیگر ، مدیریت دانش سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه های اصفهان بر حسب سن، جنسیت و رشته ی تحصیلی یکسان بوده است. ، F مشاهده شده در سطح $p < 0/05$ همبستگی مثبت و معنی داری را بین مدیریت دانش سازمانی اعضای هیأت علمی بر اساس مرتبه ی علمی (مربی ، استادیار ، دانشیار و استاد) و وضعیت استخدامی نشان می دهد. طبق نتایج به دست آمده ، F مشاهده شده در سطح $p < 0/05$ تفاوت معناداری را بین میانگین میزان عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان بر حسب سن، رشته ی تحصیلی، وضعیت استخدامی نشان نمی دهد. به عبارت دیگر ، میزان عملکرد اعضای هیأت علمی سنین و رشته ی تحصیلی مختلف و وضعیت استخدامی یکسان بوده است. طبق نتایج به دست آمده ، F مشاهده شده در سطح $p < 0/05$ تفاوت معناداری را بین میانگین میزان عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان بر اساس مرتبه ی علمی و جنسیت نشان می دهد. به عبارت دیگر میزان عملکرد اعضای هیأت علمی با مرتبه ی دانشگاهی یکسان نبوده است. همان طور که از نتایج پیداست مشخص شد که سن، رشته ی تحصیلی، و وضعیت استخدامی عامل مهمی در میزان عملکرد اعضای هیأت علمی محسوب نمی شود .

فرایند تبدیل مدیریت دانش به عنوان یک راهبرد آگاهانه به توسعه، ذخیره، بازیابی و توزیع اطلاعات و تجربه ی درون یک سازمان به منظور حمایت و ارتقای عملکرد

سازمان می پردازد، محسوب می شود. به عقیده ی نوناکا (۱۹۹۵) هدایت دانش فردی در راستای اهداف سازمانی مستلزم ایجاد محیطی مبتنی بر تشریک دانش، تحوّل و تعامل بین اعضا می باشد. بنابر اظهار آنان، موفقیت هر سازمانی مستلزم درگیر شدن همه ی کارکنان در اجرای آن است. با نگرش کلی بر یافته های این پژوهش پیرامون جایگاه مدیریت دانش و رابطه ی آن با میزان عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان می توان چنین استنباط نمود: ترکیب دانش در قلمرو مدیریت دانش از بالاترین جایگاه برخوردار است سپس به ترتیب برونی سازی، اجتماعی سازی و درونی سازی دانش قرار دارد. نتایج حاصل از تحلیل یافته های این پژوهش با نظر به بالا بودن نسبت ترکیب در مقایسه با درونی سازی حاکی از تمایل زیاد اعضای هیأت علمی به تبدیل دانش آشکار به آشکار است، بیش از آن که تمایل داشته باشند در فرایند تبدیل دانش آشکار به ضمنی مشارکت کنند. همچنین بالا بودن نسبت برونی سازی در مقایسه با درونی سازی و اجتماعی سازی نیز مبین آن است که اعضا تمایل بیشتری به تبدیل دانش ضمنی به آشکار، آشکار کردن ایده ها، تجارب و دانسته های فردی خود نشان می دهند.

Archive of SID

منابع و مأخذ :

- 1-Hafeznia, M(2003). Research methods in human science, publication of samt.(in persian)
- 2-Dessler,G.(1988). **Management foundation**, publication of pishbord.(in persian)
- 3- Rabbins,S.(2003). **Organizational behavior management**, institution of business research and studies,pp13-14 .(in persian)
- 4- Gholizadeh, R(2003). The process of knowledge conversion and organizational culture in university of mashhad, **the journal of psychological and educational**, vol 6,pp5-27 .(in persian)
- 5- Griffin,M.(2000). **Organizational behavior foundation**, publication of morvarid .(in persian)
- 6-Noorbakhsh, Mahnaz.(2000). Performance evaluation of research and educational board in university of Kerman Shahid Bahonar, thesis of postgraduate. .(in persian)
- 7-Cullen, J. (2001)«Knowledge management (Review)» *Journal of the American Society for information science and technology*, Vol. 52, No 13 : P 1190 -1192.
- 8- Davenport, I. H. (1998), *working knowledge : How organization manage what they know*, Harvard Business school press, Boston, MA
- 9-Ellis,R.(1993) *Quality assurance for university teaching: Issue and approach*, Bristol: open university press.
- 10- Halawi , Leila . (2005) *knowledge management systems success in konwledge base organization* , NOVA south Eastern university.
- 11- Hall , Heather leigh . (2005) *Knowledge management in times of change: thcit and explicit knowledge transfers*, university of north tedas.
- 12-Ingram , Hady. (1996)« Linking teamwork with performance» , *team performance management journal* , MCB up ltd.
- 13-Konpelman , Richard , E. (1986) *Managing productivity in organizations* , Mc Craw- Hill, Inc, P . 94.
- 14-Nohr, H. (2002)« Information squalityaetals instrument dees wis sens management» , *Arbeitspapier wis sens management*.
- 15-Nonaka, I. & Takeuchi , H. (1995) *The knowledge creating company* , Oxford university pres Oxford , Uk.

16-Rowley, J. (2000)« Is higher education ready for knowledge management», *International journal of educational management*, Vol. 14, No 7.

17-Ward. Thomas, E. (2006) *Implementing knowledge management to support executive decision making in a joint military environment*, capella university.

18-Zhao, F & Bryar, P. (2001)« Integrating knowledge management and total quality: complementary process», *Proceedings of the 6 th International conference on Iso 9000 and TQM*, UK.

Archive of SID