



Knowledge Management Components from the Viewpoint of Departments' Chairmen; Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences

ARTICLE INFO

Article Type

Descriptive Study

Authors

Faraji Khiavi F.¹ PhD,
Mazarei Sh.¹ BSc,
Dashti R.* MSc

How to cite this article

Faraji Khiavi F, Mazarei Sh, Dashti R. Knowledge Management Components from the Viewpoint of Departments' Chairmen; Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences. Education Strategies in Medical Sciences. 2015;8(1):27-34.

ABSTRACT

Aims Knowledge management is one of the most important success instruments for organizations in the competitive conditions and information era. Setting knowledge management in the organizational system of Medical Sciences' Universities is required in order to achieve and use the latest research and scientific achievements. So this study aimed to determine the knowledge management components from the viewpoint of the departments' chairmen of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences.

Instrument & Methods This descriptive cross-sectional research was performed in the society of department chairmen of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences (60 persons) in 2012 and all of them were studied by census method. Data gathering instrument was a standard questionnaire with 2 parts; demographic data and knowledge management. Data were analyzed by SPSS 17 software using descriptive statistics and non-parametric tests like Mann-Whitney and Kruskal-Wallis tests.

Findings The situation of knowledge creation dimension (2.84±0.70) was estimated relatively not appropriate, while knowledge sharing (3.00±0.74), knowledge transfer (3.11±0.61), knowledge application (3.11±0.64), knowledge assessment (3.10±0.77) and general knowledge management (3.01±0.58) were estimated relatively appropriate. There was a significant relationship between samples' age and the application of knowledge dimension (p=0.009).

Conclusion Knowledge management status seems relatively appropriate from the viewpoint of the departments' chairmen of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences.

Keywords Knowledge Management; Area Health Education Centers; Universities

CITATION LINKS

[1] Strategic gap analysis of knowledge management dimensions in ... [2] Developing knowledge management ... [3] Greywater reuse: Knowledge management for ... [4] Factors influencing organizational ... [5] An Examination of Knowledge Management Principal Factors in ... [6] Evaluating knowledge management: The case of Isfahan and ... [7] Study of the relationship between knowledge management and ... [8] The relationship between human resources actions and implementation of ... [9] The role of the information specialists in establishing of ... [10] Scale survey of knowledge management's process ... [11] Study of organizational culture and structure for implementation of ... [12] The status of knowledge management application in ... [13] Knowledge management, culture and ... [14] Assessment of knowledge management level in ... [15] Correlation study on organization learning and knowledge management in staffs in selected hospitals of ... [16] Knowledge creation in small firm ... [17] The study of knowledge management principles in teaching hospitals associated with Iran University of ... [18] A holistic view of knowledge management ... [19] Knowledge management in a public organization: A study on the ... [20] Knowledge transfer in developed-developing ... [21] Evaluating the performance of the ... [22] Evaluation level of knowledge management in ... [23] Readiness for implementation of ... [24] Human resource management and ... [25] Factors Affecting Successful Implementation of ... [26] The relationship between components of knowledge management and ... [27] Relationship between knowledge management and ... [28] The relationship between knowledge management and ... [29] University-industry linkages in ... [30] Strategic human resource practices and ... [31] The knowledge management in ... [32] Shared languages and shared ... [33] A survey on the relationship between knowledge management, organizational ... [34] Enterprise knowledge management model based on ...

*Rehabilitation Faculty, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran

¹Health-Care Services Management Department, Health School, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran

Correspondence

Address: Health School, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran. Postal Code: 61357-15794

Phone: +98 6133738269

Fax: +98 6133738282

rezvan.dashti@gmail.com

Article History

Received: November 15, 2015

Accepted: January 31, 2015

ePublished: March 15, 2015

ارکان مدیریت دانش از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی؛ دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز

فرزاد فرجی خیابی PhD

گروه مدیریت خدمات بهداشتی- درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز، اهواز، ایران

شکوفه مزارعی BSc

گروه مدیریت خدمات بهداشتی- درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز، اهواز، ایران

رضوان دشتی* MSc

دانشکده توانبخشی، دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز، اهواز، ایران

چکیده

اهداف: مدیریت دانش از مهم‌ترین ابزارهای موفقیت سازمان‌ها در شرایط رقابتی و عصر اطلاعات است. دستیابی به جدیدترین دستاوردهای علمی و پژوهشی و بهره‌برداری از آنها مستلزم استقرار مدیریت دانش در نظام سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی است. هدف این مطالعه، تعیین وضعیت ارکان مدیریت دانش از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز بود.

ابزار و روش‌ها: مطالعه توصیفی- مقطعی حاضر در جامعه مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز (۶۰ نفر) در سال ۱۳۹۱ انجام شد و همه افراد به روش سرشماری وارد مطالعه شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ای استاندارد شامل بخش‌های اطلاعات دموگرافیک و مدیریت دانش بود. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آزمون‌های ناپارامتری من- ویتنی و کروسکال- والیس در نرم‌افزار SPSS 17 تحلیل شدند.

یافته‌ها: وضعیت بُد خلق دانش ($2/84 \pm 0/70$) نسبتاً نامناسب بود، در حالی که وضعیت ابعاد مشارکت دانش ($3/00 \pm 0/74$)، نشر دانش ($3/11 \pm 0/61$)، کاربرد دانش ($3/11 \pm 0/64$)، ارزیابی دانش ($3/10 \pm 0/77$) و نیز مدیریت کلی دانش ($3/01 \pm 0/58$) نسبتاً مناسب برآورد شد. بین کاربرد دانش و سن پاسخگویان، رابطه معنی‌داری مشاهده شد ($p=0/009$).

نتیجه‌گیری: وضعیت مدیریت دانش از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز نسبتاً مناسب برآورد می‌شود.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، مراکز آموزش پزشکی، دانشگاه‌ها

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۸/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۱/۱۱

* نویسنده مسئول: rezvan.dashti@gmail.com

مقدمه

افزایش حجم اطلاعات در سازمان‌ها و لزوم استفاده از آن در تصمیم‌های سازمانی طی دو دهه اخیر، باعث ظهور پدیده‌ای به نام

مدیریت دانش شده است^[1]. به‌کارگیری بهتر و موثرتر دانش سازمانی به‌صورت سازمان‌دهی- و مدیریت‌شده و نیز تلفیق آن در فرهنگ سازمانی، می‌تواند موجب پیشرفت‌های چشمگیر اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در سازمان‌ها شود و از سوی دیگر، مدیریت دانش ناموفق هم می‌تواند هزینه هنگفتی را به سازمان تحمیل نماید^[2]، به‌طوری که در سال‌های اخیر، از دانش به‌عنوان ابزاری برای کاهش فاصله بین کشورهای در حال توسعه و توسعه‌یافته یاد شده است و استدلال می‌شود منبع اقتصادی اصلی دانش است^[3]. علاوه بر آن، ارتباط میان مدیریت دانش و نوآوری در سازمان و مدیریت دانش و عملکرد بالای سازمانی به‌اثبات رسیده است که این موارد همگی حاکی از اهمیت مدیریت دانش است^[4]. در این اقتصاد دانش‌محور دانشگاه‌ها به‌دلیل تخصص‌های بالا، ساختار پیچیده، تحولات محیطی و فضای رقابتی با تغییرات بسیاری مواجه شده‌اند و بیش از هر سازمانی نیازمند مدیریت دانش هستند^[5].

مهم‌ترین ورودی‌ها و خروجی‌های دانشگاه‌ها، نامحسوس هستند و تنها بخش کوچکی از آنها شناخته شده‌اند^[1]. علاوه بر آن، توجه فزاینده به سرمایه‌های نامحسوس یا سرمایه فکری نیز به‌طور قابل توجهی از سازمان‌های خصوصی به سمت سازمان‌های دولتی مانند دانشگاه‌ها گسترش یافته است^[6]؛ به‌گونه‌ای که هم‌اکنون مدیریت سرمایه فکری و مدیریت دانش از طریق تمرکز بر دانشگاه‌های دولتی و مراکز تحقیقاتی، اهمیت فراوانی یافته است^[1]. دانشگاه به‌عنوان نهادی پویا نیاز به رویکردی مناسب برای رسیدن به نتایج شایسته دارد. دانش به‌عنوان نتیجه فرآیند یادگیری، مهم‌تر از سایر منابع سازمان است و مدیریت دانش رویکردی نظام‌مند برای سرمایه‌های فکری و اطلاعاتی محسوب می‌شود^[7]. روند رو به رشد دانشگاه‌ها در ایران اعم از دولتی و غیردولتی، حجم فراوان درخواست برای ورود به آنها و کوشش فراوان دولت‌مردان برای تشویق دانشگاهیان به تولید، انتقال و انتشار دانش، موضوع مدیریت دانش را در ردیف مسایل محوری و اصلی در دانشگاه‌ها، از نظر ستادی و سازمانی قرار داده است^[8].

از سوی دیگر، محافل دانشگاهی همیشه در تلاش بوده‌اند تا با روش‌های علمی و معقول، خلاهای دانایی را شناسایی کنند و پاسخ مثبتی برای ناشناخته‌ها، ابهام‌ها و کنجکاو‌های بشری بیابند، بنابراین در پی توسعه زیرساخت‌های دانشی بوده‌اند^[9]. خصوصاً به‌علت نقش دانشگاه‌های علوم پزشکی در سلامت جامعه، دستیابی به جدیدترین دستاوردهای علمی و پژوهشی و بهره‌برداری از آنها مستلزم استقرار مدیریت دانش در نظام سازمانی آنها است^[10].

پیدایش مدیریت دانش و تلاش برای به‌کارگیری آن در برنامه‌های تحقیقات دانشگاهی، نشانگر اهتمام جامعه دانشگاهی به تقویت سرمایه‌های فکری و بهبود اثربخشی دانشگاه‌ها در پیشرفت و اعتلای کشورها است^[11]. معرفی ابزارها و روش‌های مدیریت

حمایت مدیریت از رویه‌های مدیریت دانش، کمک به ایجاد فرهنگ دانش‌محور و نیز ایجاد هماهنگی بین اعضای هیات علمی می‌تواند به توسعه مدیریت دانش در دانشگاه‌ها کمک کند^[25]، آگاهی مدیران گروه‌های آموزشی از میزان ابعاد مدیریت دانش می‌تواند نقش موثری بر تدوین استراتژی‌های مناسب در این راستا داشته باشد.

دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز، از نظر تاریخی جزو قدیمی‌ترین دانشگاه‌های جهان محسوب می‌شود و بین دانشگاه‌های نوین ایران نیز جزو اولین دانشگاه‌های تاسیس شده در این کشور به‌شمار می‌آید. علاوه بر این، این دانشگاه قطب علمی جنوب غرب ایران است و جزو ۸ دانشگاه تیپ یک قرار دارد. در شرایطی که دانشگاه‌های مختلف در ایران در حال توسعه هستند، این دانشگاه برای حفظ جایگاه علمی شایسته خود لازم است اجرای پروژه‌های بهبود مدیریت دانش را مورد توجه جدی قرار دهد.

پایه‌سازی پروژه‌های مدیریت دانش ابتدا مستلزم پذیرش فرهنگی آن از سوی افراد سازمان و سپس تلاش آنها به‌منظور اجرای استراتژی‌های مدیریت دانش است. نیاز به هدایت مدیران گروه‌های آموزشی با توجه به جایگاه شایسته سازمانی و علمی ایشان، در هر دو بُعد این امر، ضروری به‌نظر می‌رسد. تمرکز گروه‌های آموزشی روی مدیریت دانش موجب می‌شود که عملکرد دانشگاه‌ها در زمینه مدیریت دانش، بهبود یابد. از طرف دیگر، مدیران گروه‌های آموزشی می‌توانند تاثیر قابل توجهی بر جهت‌دهی و هدایت فعالیت‌های دانش‌محور داشته باشند.

از این رو، پژوهش حاضر با هدف مطالعه ارکان مدیریت دانش از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز صورت گرفت.

ابزار و روش‌ها

مطالعه حاضر، یک پژوهش توصیفی به‌صورت مقطعی است. جامعه آماری پژوهش را مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز به‌تعداد ۶۰ نفر در سال ۱۳۹۱ تشکیل دادند که با توجه به محدودبودن جامعه پژوهش و گوناگونی تخصص آنها، این افراد به‌روش سرشماری وارد مطالعه شدند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها از دو بخش مشخصات دموگرافیک (سن، جنس، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، سابقه خدمت در پست کنونی، گروه بالینی یا علوم پایه‌بودن و دانشکده محل خدمت) و پرسش‌نامه استاندارد مدیریت دانش تشکیل شده بود^[17]. پرسش‌نامه مدیریت دانش دارای ۲۰ سؤال و شامل مولفه‌های خلق دانش، مشارکت دانش، نشر دانش، کاربرد دانش و ارزیابی دانش بود که پاسخگوینان از طریق طیف لیکرت (شامل "بسیار کم" امتیاز ۱، "کم" امتیاز ۲، "تاحدودی" امتیاز ۳، "زیاد" امتیاز ۴ و "بسیار زیاد" امتیاز ۵) نظر خود را در مورد آنها اظهار داشتند. برای هر مولفه ۴ سؤال

دانش، موجب توانمندی دانشگاه‌ها در زمینه‌های اشتراک دانش، بهبود سطح همکاری آموزشی و پژوهشی و بهبود ارتباطات کاری بین کارمندان و دانشجویان می‌شود^[12]. مدیریت دانش، راهکار تجربه‌شده‌ای را در جهت بهبود محیط یادگیری مطرح می‌نماید^[13]. اصطلاح "مدیریت دانش" نخستین بار در سال ۱۹۸۶ توسط ویگ به‌کار برده شد^[3]. از آن زمان تعاریف و الگوهای متعددی برای مدیریت دانش ارائه شده است^[13, 14]. با این حال، پنج رکن را می‌توان به‌منظور بررسی مدیریت دانش پیشنهاد نمود؛ "خلق دانش" از سوی کارکنان با مشخص کردن شیوه‌های جدید انجام کارها یا توسعه علم صورت می‌پذیرد^[15] و براساس تعامل میان افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها شکل می‌گیرد^[16]. "مشارکت دانش" به‌اشتراک‌گذاری اطلاعات مرتبط سازمانی، عقاید و اندیشه‌ها و تجربه‌های کارکنان سازمان با یکدیگر است^[17] و عامل کلیدی در پاسخگویی سریع به تغییرات و دست‌یابی به موفقیت در رقابت با سایر سازمان‌ها است^[18]. "انتشار دانش" توانایی انتقال دانش از یک واحد به قسمت‌های دیگر به‌منظور بهبود کارایی سازمان است^[19] و تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی است^[20]. به‌کارگیری دانش سازمانی در جهت بهبود محصولات، خدمات و فرآیند سازمان، "کاربرد دانش" محسوب می‌شود^[15]، در حقیقت یادگیری دانش با اجرای آن است که نشان از پذیرش دانش در سازمان دارد^[20]. "ارزیابی دانش" فراهم‌شدن امکان اندازه‌گیری دانش سازمانی است و شامل نحوه رسیدن به اهداف، استفاده از بازخورد نتایج برای تعیین یا اصلاح اهداف و کنترل اطلاعات به‌منظور ارائه بهترین منابع به کاربران می‌شود^[17, 21].

در ایران مطالعاتی در این زمینه انجام شده است؛ مدهوشی و نیازی در ارزیابی سطح مدیریت دانش از دیدگاه اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های منتخب ایران، بیان می‌کنند که به‌رغم انتظار از دانشگاه‌ها به‌عنوان مراکز خلق، کسب، انتقال، تولید و به‌کارگیری دانش، میانگین امتیازات شاخص‌های مدیریت دانش وضع مناسبی را نشان نمی‌دهند^[22]. هاشمی در پژوهشی سطح مدیریت دانش در یکی از دانشگاه‌ها را با دو شیوه استنادی و پیمایشی ارزیابی نموده است. نتایج، حاکی از وضعیت نامناسب مدیریت دانش در این دانشگاه است^[14]. پژوهشی که از سوی خدایی‌متین و همکاران در دانشگاه مشهد انجام شده است، زیرساخت‌های لازم برای اجرای استراتژی‌های مدیریت دانش را از دیدگاه اعضای هیات علمی در سطح متوسط ارزیابی کرد^[23].

تولید، توزیع و کاربرد دانش در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی به‌عنوان نهادینه‌ترین عنصر و فلسفه وجودی این نهادها پذیرفته شده است و دانش به‌عنوان خروجی اصلی دانشگاه‌ها اهمیت زیادی دارد^[13]. با این حال، کارکنان اغلب به‌علی عدم اعتماد و منافع شخصی، توان یا تمایل ندارند دانش و تخصص خود را با دیگران به‌اشتراک بگذارند^[24]. از آنجا که پیشنهاد شده است

ارکان مدیریت دانش نسبتاً مناسب ارزیابی شد و امتیاز مدیریت دانش نیز نمایانگر وضعیت نسبتاً مناسب آن بود (جدول ۲).

جدول ۱) توزیع فراوانی مطلق و نسبی مشخصات دموگرافیک مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز

متغیرها	فراوانی مطلق	درصد فراوانی
سن (سال)		
کمتر از ۴۰	۱۱	۲۲/۰۰
۴۰-۵۰	۲۲	۴۴/۰۰
بیشتر از ۵۰	۱۷	۳۴/۰۰
جنسیت		
مرد	۳۸	۷۴/۵۰
زن	۱۳	۲۵/۴۹
مدرک تحصیلی		
کارشناسی ارشد	۸	۱۵/۶۸
دکترای تخصصی	۴۰	۷۸/۴۳
فوق دکترا	۳	۲۵/۴۹
سابقه خدمت در سمت فعلی (سال)		
کمتر از ۴	۲۴	۴۷/۱۰
۴-۸	۲۱	۴۱/۲۰
۹-۱۲	۴	۷/۸۰
بیشتر از ۱۲	۲	۳/۹۰
سابقه کل خدمت (سال)		
کمتر از ۱۰	۸	۱۵/۶۸
۱۰-۲۰	۱۸	۳۵/۲۹
بیشتر از ۲۰	۲۵	۴۹/۰۱
وضعیت آموزشی		
بالینی	۲۱	۴۱/۱۷
غیربالینی	۳۰	۵۸/۸۲
دانشکده		
بهداشت	۵	۹/۸۰
پرستاری و مامایی	۲	۳/۹۲
توان بخشی	۴	۷/۸۴
داروسازی	۴	۷/۸۴
پزشکی	۲۲	۴۳/۱۳
پیراپزشکی	۴	۷/۸۴
دندان پزشکی	۱۰	۱۹/۶۰

هیچ یک از گروه‌بندی‌های جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت در بیست فعلی، سابقه کل خدمت، وضعیت آموزشی و دانشکده تفاوت معنی‌داری با یکدیگر نشان ندادند. آزمون کروسکال-والیس تنها در گروه‌های سنی بین میانگین امتیاز کاربرد دانش تفاوت معنی‌داری نشان داد ($P < 0/009$)؛ بدین معنی که میانگین امتیاز پاسخگویان بالای ۵۰ سال برای مولفه کاربرد دانش کمتر از دو گروه سنی زیر ۵۰ سال بود.

در نظر گرفته شد. برای تفسیر یافته‌ها، میانگین امتیاز بیشتر از ۴ "مناسب"، بین ۳-۴ "نسبتاً مناسب"، بین ۲-۳ "نسبتاً نامناسب" و کمتر از ۲ "نامناسب" ارزیابی شد. میانگین پنج بُعد مذکور بیانگر امتیاز مدیریت دانش محسوب می‌شد. روایی ابزار گردآوری داده‌ها در مطالعه طبیعی و همکاران از سوی صاحب‌نظران تایید شده بود [17] و در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ پرسش‌نامه، ۰/۹۱ محاسبه شد.

پس از کسب معرفی‌نامه پژوهشی از دانشکده بهداشت، پژوهشگران در فاصله ۸ هفته پرسش‌نامه‌ها را بین جامعه پژوهش، توزیع و سپس جمع‌آوری نمودند. تکمیل پرسش‌نامه از طریق مراجعه حضوری انجام گرفت. زمان‌بر بودن گردآوری داده‌ها به علت مشغله زیاد و حجم کاری بالای مدیران گروه‌های آموزشی عمده‌ترین مشکل این مرحله از پژوهش بود.

پس از گردآوری داده‌ها برای تعیین وضعیت ارکان مدیریت دانش از شاخص‌های مرکزی آمار توصیفی (مانند میانگین و انحراف معیار) استفاده شد و داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. براساس نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف، داده‌ها دارای توزیع نرمال نبودند؛ لذا آزمون من‌ویتنی و کروسکال-والیس در نرم‌افزار SPSS 17 به‌منظور تحلیل یافته‌ها و برآورد وضعیت مدیریت دانش مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

۵۱ نفر از جامعه پژوهش به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند و ۹ نفر به‌دلیل عدم تمایل به مشارکت از پژوهش خارج شدند. میزان پاسخگویی ۸۵٪ محاسبه شد.

بیشترین فراوانی سنی در رده ۴۰-۵۰ سال و به‌لحاظ جنسیتی مربوط به جنس مرد بود. ۴۰ نفر (۷۸/۴۳٪) از مدیران گروه‌های آموزشی مدرک تحصیلی دکترای تخصصی داشتند و اکثر آنها کمتر از ۴ سال بود که در این سمت فعالیت می‌کردند. اکثریت جامعه پژوهش دارای سابقه کل خدمت بیش از ۲۰ سال بودند. ۳۰ نفر (۵۸/۸۲٪) از پاسخگویان، مدیران گروه‌های غیربالینی و اکثر آنها از دانشکده پزشکی بودند (جدول ۱).

از اجزای مولفه‌های خلق دانش، مشارکت دانش و ارزیابی دانش یک مورد نسبتاً مناسب و سه مورد نسبتاً نامناسب برآورد شدند. میانگین امتیاز اجزای مولفه نشر دانش در دو مورد نسبتاً مناسب و در دو مورد نسبتاً نامناسب برآورد شد. در مولفه کاربرد دانش، سه جزء نسبتاً مناسب و یک جزء نسبتاً نامناسب بود. مولفه‌های نشر دانش و کاربرد دانش بیشترین میانگین امتیاز را داشتند و مولفه خلق دانش کمترین میانگین امتیاز را به‌دست آورد. به‌جز خلق دانش که نسبتاً نامناسب برآورد شد، از منظر پاسخگویان وضعیت سایر

جدول ۲) میانگین امتیاز هر یک از ارکان مدیریت دانش و اجزای آن از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز

میانگین آماری	حداکثر	حداقل	ابعاد مدیریت دانش
خلق دانش			
۳/۳۹±۰/۷۵	۴	۱	وجود داده‌های اولیه و پایه‌ای مربوط به دانش اعم از متون، کتب، مجلات و نظایر آن در سازمان
۲/۶۲±۰/۹۹	۴	۱	دریافت ایده‌های جدید از کارکنان سه تا چهار سال گذشته
۲/۴۳±۰/۹۶	۴	۱	کشف دانش و ایده‌های کارکنان از طریق نظام پیشنهادات
۲/۹۴±۱/۲۷	۵	۱	استقبال از ایده‌های جدید
۲/۸۴±۰/۷۰	-	-	کل
مشارکت دانش			
۳/۱۷±۰/۸۶	۵	۱	دسترسی به کلبه داده‌ها و اطلاعات موجود در سازمان
۲/۹۰±۰/۹۰	۴	۱	قابلیت استفاده از داده‌ها و اطلاعات موجود در سازمان در جهت خلق ایده‌های جدید
۲/۹۸±۱/۱۶	۵	۱	جذب افراد (انواع استخدام) صاحب دانش در سازمان
۲/۹۴±۰/۹۸	۵	۱	استفاده سازمان از تجربیات گذشته برای رفع مشکلات موجود
۳/۰۰±۰/۷۴	-	-	کل
نشر دانش			
۲/۹۴±۰/۸۸	۵	۱	میزان توزیع و انتشار دانش به‌منظور دسترسی همگانی
۲/۹۴±۱/۱۰	۵	۱	تشویق کارکنان برای انتقال دانش به یکدیگر
۳/۴۹±۰/۷۰	۵	۲	انتقال دانش در سازمان از طریق سمینارها، همایش‌ها، کارگاه‌های آموزشی و سخنرانی‌ها
۳/۰۷±۰/۷۹	۵	۱	انتقال دانش در سازمان از طریق مقررات و دستورالعمل‌های سازمانی
۳/۱۱±۰/۶۱	-	-	کل
کاربرد دانش			
۳/۰۲±۰/۸۳	۵	۱	استفاده از اصول علمی و دانش در طراحی و اجرای فرآیندهای کاری کارکنان
۳/۴۱±۰/۷۵	۵	۲	استفاده از فناوری اطلاعات (در مفهوم عام و نه تنها استفاده از رایانه) در سازمان
۲/۸۸±۰/۸۹	۴	۱	همکاری و ارتباط نزدیک واحدهایی که به تبادل دانش و اطلاعات مشابه با یکدیگر نیاز دارند
۳/۱۳±۰/۸۲	۴	۱	انجام بهینه امور از طریق دانش کسب‌شده
۳/۱۱±۰/۶۴	-	-	کل
ارزیابی دانش			
۲/۸۸±۰/۸۶	۵	۱	توضیح و توجیه معیارها و ملاک‌های ارزیابی میزان دانش موجود در سازمان برای افراد
۲/۸۲±۱/۰۹	۵	۱	اولویت کیفیت دانش (به‌موقع، کامل، شفاف، دقیق و غیره) بر کمیت دانش در سازمان
۲/۹۸±۰/۹۹	۵	۱	بازخورد نتایج ارزیابی دانش به افراد
۳/۷۲±۱/۱۸	۵	۱	تاثیر استفاده از دانش در دستیابی به اهداف سازمانی
۳/۱۰±۰/۷۷	-	-	کل
۳/۰۱±۰/۵۸	-	-	مدیریت کلی دانش

بحث

نامناسب ارزیابی کردند که با نتایج این پژوهش همخوانی دارد. ضعف در خلق دانش می‌تواند یکی از مهم‌ترین مسائلی باشد که از دانشگاه‌ها انتظار می‌رود آن را به‌چالش بکشند. شاید چنین انتظاری در سایر سازمان‌ها کمتر احساس شود، آن گونه که در پژوهش طبیبی و همکاران این مولفه را حتی در سطح بیمارستان‌های آموزشی نسبتاً مطلوب ارزیابی کردند^[17]. به نظر می‌رسد لازم است دانشگاه‌ها حرکت خود را به‌سوی خلق دانش با گام‌هایی بلندتر ادامه دهند، زیرا در محیط‌های دانش‌محور مانند دانشگاه نیاز به خلق دانش بسیار محسوس است. تخصیص بودجه بیشتر، پژوهش‌های اکتشافی و استفاده از ایده‌های جدید می‌تواند آغازی مناسب برای این حرکت باشد. جایوسی در پژوهش خود در سازمان آب‌آردن، این سازمان را نیازمند تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار، تقویت ایجاد دانش در سطوح مختلف سازمان و ایجاد شرایطی برای تولید مداوم

این مطالعه با هدف تعیین وضعیت ارکان مدیریت دانش از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه جندی‌شاپور اهواز انجام شد. یافته‌های این پژوهش را می‌توان به‌منظور هدایت عملکرد دانشگاه برای بهبود فعالیت‌های مدیریت دانش به‌کار برد. بنا بر یافته‌های پژوهش، وضعیت مولفه‌های مدیریت دانش از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اهواز نسبتاً مناسب بود و فقط مولفه خلق دانش در وضعیت نسبتاً نامناسب قرار داشت. طبق یافته‌های این پژوهش، مولفه خلق دانش در گروه‌های آموزشی نسبتاً نامناسب برآورد شد. کیوان‌آرا و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان^[26]، میرغفوری و همکاران در بخش بهداشت و درمان یزد^[21]، مدهوئی و نیازی^[22] و محمدی استانی و همکاران^[12] نیز این مولفه را در پژوهش‌های خود

دانش جدید می‌داند^[3] که این مولفه در پژوهش حاضر نسبت به پژوهش‌های مذکور، وضعیت بهتری به خود اختصاص داده است. بنابراین مطالعات یادشده با نتایج این پژوهش همخوانی نشان داد. در پژوهش حاضر، کاربرد دانش نسبتاً مناسب ارزیابی شد. طبیعی و همکاران^[17]، میرغفوری و همکاران^[21] و محمدی استانی و همکاران^[12] در مطالعات خود کاربرد دانش را مطلوب ارزیابی کردند که با این پژوهش همخوانی دارد. ولی یافته‌های پژوهش کیوان‌آرا و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان^[26]، هاشمی در دانشگاه علوم انتظامی تهران^[14] و مدهوشی و نیازی در دانشگاه‌های منتخب ایران^[22] که کاربرد دانش را نامناسب برآورد کردند با پژوهش حاضر مطابقت ندارد. بخشی از این تفاوت‌ها می‌تواند ناشی از تفاوت پاسخگویان باشد، زیرا در برخی از موارد پاسخگویان اعضای هیات علمی، در گروهی دیگر کتابداران و در یک مورد کارکنان بیمارستان‌ها بوده‌اند. در عین حال، در اغلب مطالعات انجام‌شده در دانشگاه‌ها کاربرد دانش را ضعیف دانسته‌اند که در کل با نتایج این پژوهش مطابقت ندارد. اما در نتایج مطالعه حاضر افراد بالای ۵۰ سال کاربرد دانش را در گروه‌های آموزشی خود نسبتاً ضعیف می‌دانستند. به‌رغم وجود یافته‌های همسو^[27]،^[15] یا ناهمخوان^[28]،^[26] با این نتایج، تفاوت دیدگاه گروه‌های سنی مختلف می‌تواند ناشی از انتظارات بیشتر افراد گروه سنی بیش از ۵۰ سال نسبت به کاربرد دانش در دانشگاه و تعامل با جامعه باشد. در عمل نیز لازم است دانش سازمان به‌ویژه سازمانی دانش‌محور مانند دانشگاه، به اثربخشی آن کمک کند^[26]. تشکیل جلسات به‌منظور تبادل دانش و استفاده از افراد باتجربه می‌تواند کمک‌کننده باشد. لازم است بین واحدهای دانشگاهی که به تبادل دانش و اطلاعات مشابه با یکدیگر نیاز دارند، ارتباط و همکاری مناسبی به‌وجود آید. ایجاد طیف گسترده و متنوعی از انواع فرصت‌های تبادل دانش به‌وسیله دانشگاه بین اعضای هیات علمی مانند برپایی همایش‌های رسمی و غیررسمی، می‌تواند سودمند باشد. نتایج پژوهش دی‌است و پاتل نشان می‌دهد مکانیزم‌های انتشار دانش در دانشگاه مورد مطالعه نیاز به توجه بیشتری دارد، زیرا به ایجاد مهارت‌های لازم برای محققان دانشگاهی کمک می‌کند^[29].

مطالعه حاضر نشان داد مولفه مشارکت دانش از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی، نسبتاً مناسب بوده است. طبیعی و همکاران نیز نتیجه مشابهی را به‌دست آورده‌اند^[17]. برخلاف این موارد، محمدی استانی و همکاران^[12] و هاشمی^[14] در مطالعات خود اشتراک دانش را نامناسب ارزیابی کردند. از دیدگاه برخی نویسندگان، کارکنان به‌خاطر منافع خود و عدم اعتماد، تمایل ندارند که دانش خود را به‌اشتراک گذارند^[30]. مطالعه‌ای نیز در موسسات آموزش عالی چیانگ‌مای تایلند نشان می‌دهد به‌اشتراک‌گذاری دانش در موسسات دولتی، در سطح متوسط بوده است^[31]. به‌نظر می‌رسد فراهم‌آوردن زمینه استفاده دانشگاه از تجربیات گذشته خود و سایر

سازمان‌ها، حرکت به‌سوی ایجاد سازمان‌های یادگیرنده، استخدام افراد صاحب‌نظر و صاحب دانش و نیز خلق دانش به‌گونه‌ای که برای دیگران نیز قابل استفاده باشد باید در صدر اقدامات برای توسعه مشارکت در دانش قرار گیرد. همچنین نیاز به ایجاد نظام مستندسازی تجربیات سازمانی و ثبت تجربه‌های موفق و ناموفق و تلاش در جهت رفع نواقص برنامه‌های گذشته و استفاده از آنها در برنامه‌های آتی شایان توجه است. سانگ‌سنگوس در پژوهش خود، وضعیت استفاده از دانش در موسسات دولتی را در سطح متوسط و در موسسات خصوصی در سطح بالا گزارش نمود. اشتراک دانش در موسسات دولتی و خصوصی در سطح متوسط بود که به‌علت عدم تمرکز گروه‌های آموزشی و دانشکده‌ها روی فرآیندهای مدیریت دانش بود^[31]. اسید و احمد در مطالعه خود عنوان می‌کنند که اگر الگوهای فرهنگی موجود مناسب نباشد، علی‌رغم تلاش و نیت خیر افراد برای اشتراک دانش، دانشی که انتقال می‌یابد بسیار ناچیز خواهد بود. یکی از مشکلات عمده در به‌اشتراک‌گذاری دانش، دسترسی به اسناد در درون یک دامنه به‌سرعت در حال تغییر است^[32].

طبق نظر مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز، وضعیت مدیریت دانش در گروه‌های آموزشی نسبتاً مناسب بود که با مطالعات ناظم و همکاران در سازمان تامین اجتماعی تهران^[33] و طبیعی و همکاران^[17] همخوانی دارد. با این همه، مطالعات متعددی وضعیت مدیریت دانش را در محیط‌های مختلف دانش‌محور نامناسب و ضعیف برآورد نموده‌اند^[10]،^[12]،^[15]،^[21]،^[28]. در مطالعه وضعیت مدیریت دانش در سطح دانشگاه‌های منتخب ایران بیان شد که به‌رغم انتظار از دانشگاه‌ها به‌عنوان مراکز خلق، کسب، انتقال، تولید و به‌کارگیری دانش و از جمله شاخص‌های مدیریت، وضع مناسبی را به‌خود اختصاص نداده‌اند^[22].

در پژوهشی دیگر گفته می‌شود که در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی مورد مطالعه به مولفه‌های استقرار مدیریت دانش، کمتر توجه شده است^[26]. مطالعه دانشگاهی در تایلند نشان می‌دهد مدیریت دانش در این دانشگاه در سطح متوسط است و دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی روی فرآیندهای مدیریت دانش متمرکز نیستند^[31]. مطالعه‌ای در چین گزارش می‌دهد که شرکت‌های چینی در مرحله اولیه مدیریت دانش هستند و بیشتر آنها در این زمینه سرمایه‌گذاری نمی‌کنند^[34] که یافته‌های پژوهش‌های مذکور نیز با مطالعه حاضر همخوانی ندارد. تدوین سیاست‌های استقرار مدیریت دانش در دانشگاه‌ها با محوریت دانش‌های کاربردی، جامعه‌نگر و مشتری‌گرا می‌تواند ضمن توسعه علوم، بخشی از هزینه‌های فرآیندهای توسعه دانش را فراهم آورد. استفاده از تجارب سایر کشورها و سازمان‌ها می‌تواند مفید باشد.

عدم مشارکت تعدادی از مدیران گروه‌های آموزشی به دلایل مختلف و صرف زمان زیاد برای دسترسی به پاسخگویان از

chairpersons leadership styles at Isfahan University of Medical Sciences from faculty view points. Health Inflamm Manag. 2010;7(2):216-24. [Persian]

8- Akhemi Ruhani H, Doaei H. The relationship between human resources actions and implementation of knowledge management in Ferdowsi University of Mashhad. Lib Inform Res J. 2012;2(1):55-70. [Persian]

9- Soleimani MR. The role of the information specialists in establishing of knowledge management in universities. Educ Administ Res Q. 2012;3(4):107-30. [Persian]

10- Shirvani AR, Safdarian A, Alavi A. Scale survey of knowledge management's process mastery (Isfahan Medical Science University's Reading Scale). Health Inf Manag. 2009;6(1):75-82. [Persian]

11- Naghipour M, Azadeh F, Dargahi H, Ghazi Mir Saedi SJ, Hasanzadeh M, Khansari J. Study of organizational culture and structure for implementation of knowledge management in universities of medical sciences. Payavard Salamat. 2008;2(3):42-9. [Persian]

12- Mohammadi Ostani M, Shabani A, Rajaepoor S. The status of knowledge management application in librarians of Isfahan University of Medical Sciences. Iran J Med Educ. 2012;12(2):167-75. [Persian]

13- Nemati M A. Knowledge management, culture and higher education. Roshd-e-Fanavari. 2006;2(7):28-35. [Persian]

14- Hashemi SS. Assessment of knowledge management level in IRI police university. Police Manag Stud Q. 2010;5(2):183-214. [Persian]

15- Yaghoubi M, Karimi S, Javadi M, Nikbakht A. Correlation study on organization learning and knowledge management in staffs in selected hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. J Health Administ. 2011;13(42):65-75. [Persian]

16- Balestrin A, Vargas LM, Fayard P. Knowledge creation in small firm network. J Knowl Manag. 2008;12(2):94-106.

17- Tabibi SJ, Nasiri Pour AA, Aghababa S, Nabipour Jafar Abad N. The study of knowledge management principles in teaching hospitals associated with Iran University of Medical Sciences. Health Inf Manag. 2011;8(4):469-78. [Persian]

18- Jasimuddin SM. A holistic view of knowledge management strategy. J Knowl Manag. 2008;12(2):57-66.

19- Sharifuddin Syed-Ikhsan SO, Rowland F. Knowledge management in a public organization: A study on the relationship between organizational elements and the performance of knowledge transfer. J Knowl Manag. 2004;8(2):95-111.

20- Narteh B. Knowledge transfer in developed-developing country interfirm collaborations: A conceptual framework. J Knowl Manag. 2008;12(1):78-91.

21- Mirghafoori H, Farhang Nejad M, Sadeghi Arani Z. Evaluating the performance of the health sector in the city of Yazd, applying knowledge management process. J Health Administ. 2010;13(39):79-88. [Persian]

22- Madhoshi M, Niyazi E. Evaluation level of knowledge management in selected universities. Transform Manag J. 2011;3(6):116-37. [Persian]

23- Khodaei Matin S, Mosavi M, Zabihi MR. Readiness for implementation of knowledge management in university; the viewpoint of faculty members of Mashhad Islamic Azad University. Iran Q Educ Strateg Med Sci. 2013;6(1):25-30. [Persian]

24- Currie G, Kerrin M. Human resource management

محدودیت و دشواری‌های این پژوهش بود. این اولین مورد پژوهش در زمینه مدیریت دانش در ایران محسوب می‌شود که دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی را مورد بررسی قرار داد. از این طریق می‌توان امید داشت که جامعه پژوهش با توجه به یافته‌ها، به تدوین برنامه‌ها و اقدامات لازم برای توسعه مدیریت دانش در حوزه مدیریت خود اقدام نماید. با توجه به انتظاراتی که از دانشگاه‌ها می‌رود و به‌منظور حفظ جایگاه شایسته در بین دانشگاه‌های کشور، ضروری است در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز برنامه‌های توسعه مدیریت دانش با اولویت خلق دانش از سوی گروه‌های آموزشی مختلف تدوین و اجرا شود.

نتیجه‌گیری

از دیدگاه جامعه پژوهش، وضعیت مدیریت دانش نسبتاً مناسب است، اما مولفه خلق دانش نسبتاً ضعیف برآورد می‌شود.

تشکر و قدردانی: پژوهشگران از همکاری مسئولان معاونت توسعه پژوهش و فناوری دانشگاه علوم پزشکی اهواز و مدیران محترم گروه‌های آموزشی سپاسگزاری می‌نمایند.

تاییدیه اخلاقی: موردی توسط نویسندگان گزارش نشده است.

تعارض منافع: موردی توسط نویسندگان گزارش نشده است.

منابع مالی: این پژوهش با پشتیبانی مالی کمیته تحقیقات دانشجویی معاونت توسعه پژوهش و فناوری دانشگاه علوم پزشکی اهواز انجام گرفته است (شماره طرح: ۹۱۵۷۳).

منابع

1- Doaei H, Dehghani Sanyj J. Strategic gap analysis of knowledge management dimensions in knowledge based Organizations. J Strategic Manag Stud. 2010;1(1):47-68. [Persian]

2- Akhavan P, Oliaei E, Dastranj Mamaghani N, Saghafi F. Developing knowledge management cycle processes based on knowledge management success factors. Sci Technol Policy. 2010;3(2):1-13. [Persian]

3- A1-Jayyousi O. Greywater reuse: Knowledge management for sustainability. Desalination 2004;167:27-37.

4- Rhodes J, Hung R, Lok P, Ya-hui Lien B, Wu CM. Factors influencing organizational knowledge transfer: implication for corporate performance. J Knowl Manag. 2008;12(3):84-100.

5- Arasteh HR, Memari S. An Examination of Knowledge Management Principal Factors in the University Setting: a case study. Interdiscip Stud Human. 2011;3(2-3):1-13. [Persian]

6- Doaei H, Dehghani Sanij J. Evaluating knowledge management: The case of Isfahan and Yazd Private and Governmental Universities. High Educ Let. 2010;3(9):23-45. [Persian]

7- Nikbakht A, Siadat SA, Hoveida R, Moghadam A. Study of the relationship between knowledge management and

- 29- D'Este P, Patel P. University-industry linkages in the UK: What are the factors underlying the variety of interactions with industry. *Res Policy*. 2007;36(9):1295-1313.
- 30- Chung-Jen C, Jing-Wen H. Strategic human resource practices and innovation performance -- the mediating role of knowledge management capacity. *J Bus Res*. 2009;62(1):104-14.
- 31- Songsangyos P. The knowledge management in higher education in Chiang Mai: A comparative review. *Procedia-Social Behav Sci*. 2012;69:399-403.
- 32- Al-Sayed R, Ahmad Kh. Shared languages and shared knowledge. *Elect J Knowl Manag*. 2003;1(2):1-16.
- 33- Nazem F, Karimzadeh S, Ghaderi E. A survey on the relationship between knowledge management, organizational health with personnel entrepreneurship in social security organization of Iran. *Soc Res*. 2011;3(9):89-115. [Persian]
- 34- Zhao J, Ordóñez de Pablos P, Zhongying Qi. Enterprise knowledge management model based on china's practice and case study. *Comput Hum Behav*. 2012;28:324-30.
- and knowledge management: Enhancing knowledge sharing in a pharmaceutical company. *Int J Human Resource Manag*. 2003;14(6):1027-45.
- 25- Saeida Ardakani S, Kojkavmonfared AR. Factors Affecting Successful Implementation of Knowledge Management in Higher Education Institutions. *Bus Administ Res*. 2011;3(1):136-58. [Persian]
- 26- Keyvanara M, Yazdekhasty A, Bahrami S, Masodian Y. The relationship between components of knowledge management and organizational intelligence in the schools of Isfahan University of Medical Sciences. *Health Inf Manag*. 2011;8(5):673-80. [Persian]
- 27- Yaghoubi M, Javadi M. Relationship between knowledge management and team learning in selected hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. *Iran J Med Educ*. 2012;11(9):1083-90. [Persian]
- 28- Yaghoubi M, Javadi M, Agharahimi Z. The relationship between knowledge management and demographic features of students in Isfahan University of Medical Sciences, 2011. *Iran J Med Educ*. 2011;10(5):831-8. [Persian]