

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه بیرجند

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی

(برنامه ریزی درسی)

عنوان

کاربرد مدیریت دانش شخصی توسط اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند

استاد راهنما

دکتر محسن آیتی

اساتید مشاور

دکتر هادی پورشافعی

دکتر محسن نوکاریزی

نگارش

سیما قرآنی سیرجانی

دی ماه ۱۳۸۹

سپاس

حمد و سپاس خداوند متعال را که بار دیگر لطف بیکرانش را نصیبم نمود تا بتوانم مرحله دیگری از تحصیل را با موفقیت پشت سر بگذارم. این میسر نبود مگر به لطف و حمایت‌های سروران و عزیزانی که بر خود لازم می‌دانم از تک تک ایشان کمال تشکر و قدردانی را داشته باشم.

از جناب آقای دکتر محسن آیتی، معلم اخلاق و استاد راهنمای گرانقدرم که در تمام مراحل اجرای این پایان‌نامه همواره از حمایت‌های علمی، تشویق‌ها و راهنمایی‌های ارزنده ایشان بهره‌مند بوده‌ام، کمال تشکر و قدردانی را دارم.

از جناب آقای دکتر نوکریزی که بزرگوارانه و از سر لطف و محبت مرا از نظرات ارزشمند و سازنده خود به عنوان استاد مشاور بهره‌مند نموده و زحمات ایشان سختی‌های کار را بر من هموار ساخت، صمیمانه تشکر می‌کنم.

از استاد محترم جناب آقای دکتر پورشافی که در طول دوران تحصیل و اجرای این پایان‌نامه همواره از مشورت‌های ارزنده ایشان برخوردار بوده‌ام، سپاسگزارم.

هم‌چنین مراتب سپاس و قدردانی خود را از سرکار خانم دکتر راستگو مقدم و جناب آقای دکتر خامسان که زحمت مطالعه و داوری این پایان‌نامه را بر عهده داشتند، ابراز می‌نمایم.

از تلاش‌های خواهر مهربانم خانم وحیده قرآنی و همسر گرمی‌شان جناب آقای مهندس نقیبی که در تدوین این پژوهش به ویژه در زمینه محاسبات آماری کمک‌های فراوانی به اینجانب کرده‌اند، صمیمانه سپاسگزارم.

از خانواده عزیزم، بویژه پدر و مادر بزرگواری و همسر مهربانم که موفقیت امروز من حاصل زحمات بی‌دریغ ایشان است، کمال تشکر را دارم. بی‌تردید تلاش، پایداری و موفقیت‌هایم مرهون حمایت‌ها، شکیبایی‌ها و فداکاریهای خالصانه آنهاست.

از دوستان و همراهان عزیزم، خصوصاً خانم مریم علیپور و خانم میترا فتحی و سایر عزیزانی که همواره یاریگرم بودند، صمیمانه تشکر می‌کنم.

تقدیم به

پدر عزیز و مادر مهربانم

برای همه محبت ها و فرزانهگی های شان

همراه، همیشگی ام، همسرم

که حضورش سعادت من را کامل کرد
و دو گوهر زندگی ام

مساومینا

چکیده

مدیریت دانش شخصی به عنوان راهبردی مهم در بهبود کمی و کیفی فعالیت‌های اعضای هیأت علمی و کاربرد مؤثرتر و کارآمدتر دانش در محیط‌های دانشگاهی توجه اندکی از سوی جامعه علمی کشور را به خود جلب کرده است. پژوهش حاضر با هدف تعیین نحوه کاربرد مدیریت دانش شخصی توسط اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند در حوزه فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی آنان انجام شده است. در این پژوهش، مدیریت دانش به عنوان مجموعه‌ای از فرایندها شامل شکل‌گیری، سازماندهی، تبادل و کاربرد تعریف می‌شود که دانش را برای بهینه‌سازی و نیل به اهداف و رسالت‌های دانشگاه مورد استفاده قرار می‌دهد. روش این پژوهش، پیمایشی و جامعه آماری آن اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند بودند. تعداد نمونه ۱۴۹ نفر بود که با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب و مورد پرسش قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه محقق‌ساخته بسته پاسخ و باز پاسخی با ۷۷ گویه بوده که ضریب پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ارتباط بین سابقه کار و دو مؤلفه مدیریت دانش، یعنی سازماندهی و تبادل دانش به لحاظ آماری در سطح ۰/۱٪ معنی‌دار بود اما در مؤلفه‌های شکل‌گیری و کاربرد دانش این ارتباط معنی‌دار نبود. در تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش، اعضای هیأت علمی با مدرک تحصیلی دکتری میانگین نمره بالاتری نسبت به اعضای هیأت علمی کارشناسی ارشد داشتند اما بررسی سطح معنی‌داری آزمون برای هر یک از مؤلفه‌ها نشان داد این برتری تنها برای تبادل و انتشار و کل مدیریت دانش در سطح ۰/۱٪ معنی‌دار بود. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد اعضای هیأت علمی که دانشجوی تحصیلات تکمیلی دارند در همه مؤلفه‌های مدیریت دانش (به جز تجزیه و تحلیل) و کل آن نسبت به گروهی که دانشجوی تحصیلات تکمیلی ندارند از میانگین نمره بالاتری برخوردارند ولی این تفاوت به لحاظ آماری تنها در مؤلفه تبادل و انتشار و کل مدیریت دانش در سطح ۰/۱٪ معنی‌دار بود. تفاوت در شکل‌گیری دانش (تولید) و میزان مدیریت دانش نیز در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌های مختلف در سطح ۰/۱٪ معنی‌دار بود اما در سایر مؤلفه‌های مدیریت دانش تفاوت معنی‌داری به لحاظ آماری بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌های مختلف دانشگاه بیرجند وجود نداشت. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که گرچه اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند در مؤلفه‌های شکل‌گیری و سازماندهی دانش با میانگین نمره بالاتر از ۳ در مقیاس لیکرت از وضعیت مناسبی برخوردار بودند ولی در مؤلفه‌هایی مانند تبادل و انتشار، خصوصاً در روش‌های گروهی، با میانگین نمره کم‌تر از ۲ عملکرد رضایت‌بخشی نداشتند.

واژگان کلیدی: آموزش عالی، اعضای هیأت علمی، مدیریت دانش شخصی

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول: کلیات پژوهش	
۱-۱ مقدمه.....	۲
۲-۱ بیان مسأله.....	۳
۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش.....	۵
۴-۱ اهداف.....	۶
۱-۴-۱ هدف کلی.....	۶
۲-۴-۱ اهداف جزئی.....	۷
۵-۱ سؤالات.....	۷
۱-۵-۱ سؤال کلی.....	۷
۲-۵-۱ سؤالات جزئی.....	۷
۶-۱ فرضیه‌های پژوهش.....	۷
۷-۱ تعریف اصطلاحات پژوهش.....	۸
۱-۷-۱ تعاریف نظری.....	۸
۲-۷-۱ تعاریف عملیاتی.....	۱۰

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۲ مقدمه.....	۱۲
۲-۲ تعاریف و مبانی نظری.....	۱۳

- ۱۳-۲-۱ سیر تحول مدیریت دانش..... ۱۳
- ۱۴-۲-۲ مفاهیم پایه در مدیریت دانش..... ۱۴
- ۱۴-۲-۳ مفهوم داده..... ۱۴
- ۱۴-۲-۴ مفهوم اطلاعات..... ۱۴
- ۱۵-۲-۵ مفهوم دانش..... ۱۵
- ۱۶-۲-۶ انواع دانش..... ۱۶
- ۱۷-۲-۳ معناسازی و دانش آفرینی..... ۱۷
- ۲۰-۲-۴ مفهوم مدیریت دانش..... ۲۰
- ۲۲-۲-۵ عوامل مؤثر در مدیریت دانش..... ۲۲
- ۲۲-۲-۱ نقش فناوری اطلاعات در مدیریت دانش..... ۲۲
- ۲۳-۲-۵ نقش فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش..... ۲۳
- ۲۴-۲-۳ نقش مدیریت در مدیریت دانش..... ۲۴
- ۲۴-۲-۶ شیوه‌های (مؤلفه‌های) مدیریت دانش..... ۲۴
- ۲۷-۲-۷ ابعاد مدیریت دانش..... ۲۷
- ۲۷-۲-۱ مدیریت دانش سازمانی..... ۲۷
- ۲۸-۲-۷ مدیریت دانش شخصی..... ۲۸
- ۳۰-۲-۸ جایگاه و ضرورت به کارگیری مدیریت دانش در مؤسسات آموزش عالی..... ۳۰
- ۳۳-۲-۹ پیامدهای اقتصادی، فنی و اجتماعی مدیریت دانش در آموزش عالی..... ۳۳
- ۳۵-۲-۱۰ نقش مدیریت دانش در برنامه‌ریزی درسی و فعالیت‌های آموزشی اعضای هیأت علمی..... ۳۵
- ۴۰-۲-۱۱ مرور پیشینه پژوهش..... ۴۰
- ۴۳-۲-۱۲ نتیجه‌گیری..... ۴۳

فصل سوم: روش شناسی پژوهش

۱-۳	مقدمه	۴۶
۲-۳	نوع و روش پژوهش	۴۶
۳-۳	جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری	۴۶
۴-۳	ابزار و روش های گردآوری اطلاعات	۴۸
۵-۳	روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات	۴۹
۶-۳	روش تجزیه و تحلیل داده ها	۵۰

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش

۱-۴	مقدمه	۵۲
۲-۴	داده های جمعیت شناختی	۵۲
۱-۲-۴	مدرک تحصیلی	۵۳
۲-۲-۴	جنسیت	۵۳
۳-۲-۴	رتبه دانشگاهی	۵۴
۴-۲-۴	دانشکده	۵۵
۵-۲-۴	سابقه کار	۵۶
۶-۲-۴	فعالیت در حوزه تحصیلات تکمیلی	۵۷
۳-۴	تحلیل داده ها	۵۸
۱-۳-۴	ارائه اطلاعات توصیفی	۵۸
۱-۱-۳-۴	پاسخ به پرسش ۱ (شکل گیری دانش)	۵۸
۲-۱-۳-۴	پاسخ به پرسش ۲ (سازماندهی دانش)	۶۱

۶۲.....	۳-۱-۳-۴ پاسخ به پرسش ۳ (تبادل و انتشار دانش)
۶۳.....	۴-۱-۳-۴ پاسخ به پرسش ۴ (کاربرد دانش)
۶۴.....	۲-۳-۴ تحلیل استنباطی داده‌ها
۶۴.....	۱-۲-۳-۴ آزمون فرضیه اول
۶۴.....	۲-۲-۳-۴ آزمون فرضیه دوم
۶۵.....	۳-۲-۳-۴ آزمون فرضیه سوم
۶۶.....	۴-۲-۳-۴ آزمون فرضیه چهارم
۶۸.....	۵-۲-۳-۴ بررسی تفاوت مدیریت دانش اعضای هیأت علمی به تفکیک رتبه دانشگاهی
۷۱.....	۶-۲-۳-۴ بررسی تفاوت مدیریت دانش اعضای هیأت علمی به تفکیک جنسیت

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و بحث

۷۳.....	۱-۵ مقدمه
۷۳.....	۲-۵ خلاصه پژوهش
۷۴.....	۳-۵ خلاصه نتایج حاصل از پاسخ به سؤالات و آزمون فرضیه‌های پژوهش
۷۴.....	۱-۳-۵ پرسش‌ها
۷۵.....	۲-۳-۵ خلاصه نتایج فرضیه‌های پژوهش
۷۶.....	۴-۵ بحث و نتیجه‌گیری
۷۶.....	۱-۴-۵ بحث و بررسی نتایج مربوط به کل دانشگاه
۸۴.....	۲-۴-۵ بحث و بررسی مؤلفه‌های مدیریت دانش در دانشکده‌ها
۸۷.....	۲-۴-۵ بحث و بررسی فرضیه‌ها

۵-۵ پیشنهادات ۹۰

۵-۶ محدودیت‌ها ۹۱

فهرست منابع

الف. منابع فارسی ۹۳

ب. منابع انگلیسی ۹۵

پیوست‌ها ۱۰۰

پیوست یک: پرسش‌نامه ۱۰۱

چکیده انگلیسی ۱۱۰

صفحه عنوان انگلیسی ۱۱۱

فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲ گاه‌شمار مدیریت دانش.....	۱۴
جدول ۲-۲ کاربرد و مزایای مدیریت دانش برای فرایند تحقیق و پژوهش.....	۳۷
جدول ۳-۲ کاربرد و مزایای مدیریت دانش برای فرایند ایجاد برنامه درسی.....	۳۸
جدول ۴-۲ کاربرد و مزایای مدیریت دانش برای خدمات دانشجویان و فارغ‌التحصیلان.....	۳۹
جدول ۱-۳ توزیع جامعه آماری پژوهش بر مبنای دانشکده و رتبه علمی استاد.....	۴۷
جدول ۱-۴ توزیع فراوانی اعضای هیأت علمی بر اساس مدرک تحصیلی.....	۵۳
جدول ۲-۴ توزیع فراوانی اعضای هیأت علمی بر اساس جنسیت.....	۵۳
جدول ۳-۴ تعداد اعضای هیأت علمی به تفکیک جنسیت و مدرک تحصیلی.....	۵۴
جدول ۴-۴ توزیع فراوانی اعضای هیأت علمی بر اساس رتبه دانشگاهی.....	۵۴
جدول ۵-۴ توزیع فراوانی اعضای هیأت علمی به تفکیک دانشکده.....	۵۵
جدول ۶-۴ توزیع فراوانی اعضای هیأت علمی به تفکیک فعالیت در حوزه تحصیلات تکمیلی.....	۵۷
جدول ۷-۴ سهم منابع استفاده شده توسط اعضای هیأت علمی در اکتساب دانش.....	۵۸
جدول ۸-۴ بررسی چگونگی تجزیه و تحلیل اطلاعات دریافتی توسط اعضای هیأت علمی.....	۵۹
جدول ۹-۴ میزان و سهم هریک از روش‌های مختلف استفاده شده توسط اعضای ... در تولید دانش	۶۰
جدول ۱۰-۴ سهم هریک از شکل‌های مختلف استفاده شده توسط اعضای ... در سازماندهی دانش	۶۱
جدول ۱۱-۴ سهم هریک از روش‌های استفاده شده توسط اعضای ... در تبادل و انتشار دانش	۶۲
جدول ۱۲-۴ سهم هریک از روش‌های استفاده شده توسط اعضای هیأت علمی در کاربرد دانش	۶۳
جدول ۱۳-۴ آزمون تی در مورد بررسی تفاوت میزان مدیریت دانش اعضای هیأت علمی به تفکیک مدرک تحصیلی.....	۶۴

- جدول ۴-۱۴ آزمون تی در مورد بررسی تفاوت میزان مدیریت دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند به تفکیک فعالیت در حوزه تحصیلات تکمیلی..... ۶۵
- جدول ۴-۱۵ نتایج تفضیلی آزمون تحلیل واریانس یک طرفه در مورد مقایسه تفاوت میانگین مدیریت دانش اعضای هیأت علمی به تفکیک دانشکده..... ۶۶
- جدول ۴-۱۶ نتایج آزمون تعقیبی LSD در مورد مقایسه تفاوت میانگین مدیریت دانش اعضای هیأت علمی به تفکیک دانشکده..... ۶۸
- جدول ۴-۱۷ نتایج تفضیلی آزمون تحلیل واریانس یک طرفه در مورد بررسی تفاوت مدیریت دانش اعضای هیأت علمی به تفکیک رتبه دانشگاهی..... ۶۹
- جدول ۴-۱۸ نتایج آزمون تعقیبی LSD در مورد مقایسه تفاوت میانگین مدیریت دانش اعضای هیأت علمی به تفکیک رتبه دانشگاهی..... ۷۰
- جدول ۴-۱۹ آزمون تی در مورد بررسی تفاوت مدیریت دانش اعضای..... به تفکیک جنسیت..... ۷۱

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۲ چرخه دانش‌سازی بارتون.....	۱۸
نمودار ۲-۲ چرخه تکاملی دانش شخصی.....	۱۹
نمودار ۳-۲ چرخه دانش شخصی.....	۱۹
نمودار ۴-۲ فرایند کلی دانش آفرینی در دانشگاه‌ها.....	۲۰
نمودار ۵-۲ چرخه مؤلفه‌های مدیریت دانش.....	۲۶
نمودار ۶-۲ طراحی ابتکارات مدیریت دانش.....	۳۲
نمودار ۱-۳ توزیع جامعه آماری پژوهش بر مبنای دانشکده و رتبه علمی استاد.....	۴۷
نمودار ۱-۴ توزیع فراوانی اعضای هیأت علمی بر اساس مدرک تحصیلی.....	۵۳
نمودار ۲-۴ توزیع فراوانی اعضای هیأت علمی بر اساس جنسیت.....	۵۴
نمودار ۳-۴ توزیع فراوانی اعضای هیأت علمی بر اساس رتبه دانشگاهی.....	۵۵
نمودار ۴-۴ توزیع فراوانی اعضای هیأت علمی به تفکیک دانشکده.....	۵۶
نمودار ۵-۴ توزیع فراوانی اعضای هیأت علمی بر اساس سابقه کار.....	۵۶
نمودار ۶-۴ توزیع فراوانی اعضای هیأت علمی به تفکیک فعالیت در حوزه تحصیلات تکمیلی.....	۵۷

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱ مقدمه

دانش و مدیریت آن همیشه برای توسعه و پیشرفت در طول تاریخ اساسی و ضروری بوده است. این واقعیت به همراه تأثیر متقابل و پیچیده نیروهای اجتماعی، اقتصادی و فناوری اهمیت دانش و مدیریت آن را تحکیم می‌نماید. از آنجایی که دانش همیشه قدرت است، امروزه هیچ تغییری در خصوص اهمیت دانش ایجاد نشده است اما تغییر در مورد چگونگی مدیریت دانش ناشی از اطلاعات انبوه و سرعت بخشیدن به تولید دانش، حتمی و ضروری است. تغییرات عمیق در دنیای ما نشانگر نیاز به تغییر شکل دانش‌محور نظام‌های کنونی در هر بخش و ایجاد فضاها و ساختارهای جدید است. اقتصاد و جامعه دانش محور نوظهور، دانش را به عنوان پربارترین منبع و یادگیری را به عنوان پربارترین فرایند اقتصادی برجسته می‌کند. در نتیجه مبنای سرمایه از سرمایه‌های ملموس سنتی به یک سرمایه ناملموس مانند نوآوری در کاربرد مؤثر دانش و منابع سرمایه انسانی تبدیل می‌شود (گورباز^۱، ۲۰۰۸). اگرچه امروزه دانش به عنوان یک منبع ارزشمند و راهبردی و نیز به عنوان یک دارایی مطرح شده است، ولی ارائه محصولات و خدمات با کیفیت مناسب و اقتصادی بدون مدیریت و استفاده صحیح از این منبع ارزشمند امری سخت و در مواردی غیر ممکن است (میتال^۲، ۲۰۰۸). از نظر نوناکا^۳ دانش مفهومی چند وجهی با معانی چندلایه است و یکی از منابع بسیار مهم و ارزشمندی محسوب می‌شود که به کسب و حفظ قابلیت رقابتی بودن و مزیت‌های سازمان‌ها کمک می‌کند و فقط آن دسته از سازمان‌هایی در این مسیر رقابت حرکت خواهند کرد که بتوانند مفهوم پیچیده دانش را به خوبی مدیریت کنند (قربانی‌زاده، ۱۳۸۷، ص ۱۴۴). بنابراین مدیریت دانش، در دنیای تجاری رقابتی می‌تواند موفقیت و پیشرفت سازمان را تضمین کند. مدیریت دانش اقدامی است که به واسطه آن دانش به شکلی قابل استفاده در دسترس قرار گرفته و مورد بهره‌برداری واقع می‌شود. به بیان دیگر، «مدیریت دانش» به این سؤال پاسخ می‌دهد که «چگونه می‌توانیم آن چه را که از قبل می‌دانیم، به پایگاه دانش مفید تبدیل کنیم؟» (قربانی‌زاده، ۱۳۸۷، ص ۱۴۵).

از طرف دیگر، از آن جایی که مدیریت دانش تبدیل به ابزاری کلیدی در محیط رقابتی کسب و کار شده است، این شاخه نوظهور علمی سعی در یافتن جایگاه خود در زمینه‌های آموزشی و پژوهشی دارد. نقش مهم دانشگاه به عنوان نهادی برای تفکر انتقادی، جایی که دانش به عنوان منبع ایجاد ارزش گسترش می‌یابد و به طور وسیعی در سراسر سازمان منتشر می‌شود، قابل انکار نیست در عین حال لازم است فرهنگ خلاقیت ایجاد شده و دانش از طریق روش‌های آموزش و یادگیری انتقال داده شود چرا که هدف هر دانشگاه تدارک محیطی است که در آن کارکنان و دانشجویان، مهارت‌ها، درک و ارزش‌های مشترک برای تحصیلات دانشگاهی را گسترش می‌دهند. هدف عمده دانشگاه پرورش فارغ‌التحصیلانی شایسته است که باید دارای قدرت تحلیل، مهارت حل مشکلات و درک میان فردی به عنوان بخشی از پیشرفت‌های یادگیری خود باشند و بدین وسیله به آرمان ملت در ساخت جامعه‌ای دانش‌محور کمک نمایند (م‌حی‌الدین^۱ و همکاران، ۲۰۰۷).

پژوهش‌های انجام شده در مورد جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی نشان می‌دهند که هر چند و در کمال تعجب، موضوعات مربوط به مدیریت دانش در دانشگاه‌ها تنها در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است ولی در حال حاضر این موضوعات از چشم‌انداز غالبی در پژوهش‌هایی که پیوسته در این زمینه گزارش می‌شوند، برخوردار است (لینتر و واردن^۲، ۲۰۰۴).

۱-۲ بیان مسأله

از آن جایی که برنامه‌های دولت جمهوری اسلامی برای تبدیل ایران به عنوان کشوری دارای قدرت اول از نظر سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در منطقه که مبتنی بر برنامه‌ای دانایی‌محور تنظیم شده است، مسئولیتی سنگین و فشار زیادی را بر دانشگاه‌های کشور به منظور ارتقای کیفیت تولیدات آموزشی و پژوهشی وارد آورده است، به کارگیری و پیاده‌سازی یک نظام مدیریت دانش می‌تواند منجر به هم‌افزایی در تحقیقات و فعالیت‌های دانشگاهی و کم کردن شکاف علمی با کشورهای پیشرفته جهان شود. مدیریت دانش به عنوان شیوه‌ای شناخته شده است که نوآوری و ابتکار را افزایش داده و شامل ایجاد (خلق)، سازماندهی، تبادل و کاربرد دانش برای کاربران آن به ویژه اعضای هیأت علمی و دانشجویان است (م‌حی‌الدین و همکاران، ۲۰۰۷). ایجاد دانش به توانایی دانشگاه‌ها در ارائه اندیشه‌ها و راه‌حل‌های نوین و مفید اشاره دارد. دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی از طریق بازآفرینی و توسعه دانش گذشته و حال، با روش‌های متفاوت، به خلق واقعیت‌ها و مفاهیم جدید می‌پردازند. برای مثال، هر دانشگاه می‌تواند با استفاده از راهبرد تقلید، تکرار و جایگزینی، بخشی از دانش موجود را دوباره احیا کند. یک دانشگاه می‌تواند با تقویت قابلیت‌های بخش آموزش و پژوهش، ارزیابی محیط درونی و بیرونی و به کارگیری فناوری‌های خارج از سازمان، پایه دانش مستحکم‌تری ایجاد نماید. هم در آموزش و هم در پژوهش درک

نقش دانش ضمنی در تولید دانش، اساسی و ضروری است. در آموزش، ارزیابی دقیق تر و روشن تر دانش ضمنی به عنوان عنصری کلیدی در فرایند یادگیری می تواند راهی برای کاهش دو دسته‌گی و جدایی زود هنگام دانشجویان در نظام آموزشی باشد و به طور کلی می تواند در ایجاد و پرورش نیروی کار شایسته تر و مستعدتر کمک کننده باشد (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۱، ۲۰۰۱). بهبود و افزایش اتصال و ارتباط میان نوآوری، آموزش و پژوهش برای تغییر شکل و تبدیل نتایج آموزش و پژوهش به فرصت‌ها و موقعیت‌های ابتکاری محسوس و ملموس بسیار مهم است. بنابراین توسعه سرمایه معنوی و انسانی، بخشی از یک استراتژی مؤثر برای ساختن یک آینده بهتر شده است. ظرفیت و قابلیت کشور باید از طریق فراهم کردن امکانات و حفظ و ادامه تغییر شکل بخش‌های کنونی و ایجاد توسعه بخش‌های جدید افزایش یابد (گورباز، ۲۰۰۸). سازماندهی و تبادل دانش حاکی از شیوه‌هایی است که از طریق آن دانش سازماندهی شده به کلیه اعضای دانشگاه ارائه می‌گردد. چنین دانشی در موقعیت‌های مختلفی توزیع می‌شود، روندهای مختلفی را در بر می‌گیرد و در رسانه‌های مختلف چاپی و الکترونیکی ذخیره می‌گردد. هر کدام، گونه متفاوتی از ارائه دانش را ایجاد می‌نماید و به دلیل وجود این گونه‌های متفاوت، تجدید ساختار و منسجم ساختن این دانش از منابع مجزا، برای اعضا دشوار است. مثلاً ممکن است در یک دانشگاه هر گروه یا بخش، داده‌های خود را به شکلی پردازش نماید که با دیگر بخش‌ها هماهنگی نداشته باشد، چرا که یک استاندارد واحد در این زمینه وجود ندارد. گرچه ممکن است، اعضای هیأت علمی دانشگاه اطلاعات مربوط را از طریق ساماندهی داده‌ها در پایگاه‌های مختلف بیابند، اما باز هم منسجم ساختن و تفسیر اطلاعات از جهات متفاوت دشوار است (نعمتی، ۱۳۸۴).

چگونگی و میزان کاربرد دانش نیز در مدیریت دانش از اهمیت خاصی برخوردار است. اگر دانشگاهی به راحتی قادر نباشد شکل صحیح دانش را در جایگاه مطلوب آن تعیین نماید، در عرصه‌های رقابتی با مشکل مواجه خواهد شد. در حالی که نوآوری و خلاقیت راه پیروزی در جهان امروز است، دانشگاه باید بتواند دانش مطلوب را در جای مناسب آن به کار گیرد. دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در بهره‌گیری از منابع دانش خود راه‌های متفاوتی در پیش‌رو دارند. برای مثال می‌توان دانش موجود را از محتواهای مختلف درون سازمانی به دست آورد، استانداردهای اندازه‌گیری مناسب اتخاذ نمود، افراد را ترغیب نمود و آموزش داد تا خلاقانه تفکر کنند و درک خود را در جهت بهبود خدمات و فرایندهای دانشگاهی ارتقا دهند. در نهایت، با دانش به وجود آمده در یک محیط علمی بر اساس فناوری اطلاعات و بازسازی نهادی، نویدها و وعده‌های مدیریت دانش منجر به قابلیت‌های تصمیم‌گیری بهتر، بهبود خدمات علمی و کاهش هزینه‌ها می‌شوند (متکالف^۲، ۲۰۰۶). آنچه که در همه موارد مذکور آشکار است این است که در هزاره سوم «دانش» به عنوان ابزاری برای حذف یا حداقل کاهش فاصله بین کشورهای پیشرفته و در حال توسعه مورد توجه دولت‌های ملی و سازمان‌های بین‌المللی قرار گرفته و مدیریت بر آن برای دستیابی به

1. OECD (Organization for Economic Co operation and Development) 2. Metcalfe

توسعه مبتنی بر دانایی یک رکن اساسی به شمار می‌رود. چنانچه دانش به صورت اصولی مدیریت نشود و دانش فردی به دانش جمعی تبدیل نگردد نمی‌توان دانش را به عنوان رکن توسعه قلمداد کرد. بنابراین مدیریت دانش به عنوان یک ضرورت و به منزله راه حلی برای مشکلات مربوط به دانش که بسیاری از سازمان‌های دانش‌محور (از جمله دانشگاه) با آن مواجه هستند، برای دولت‌مردان و دست‌اندرکاران مدیریت و برنامه‌ریزی، برای توسعه در سطح ملی و بین‌المللی مطرح می‌باشد (حسن زاده، ۱۳۸۵).

تحقیقات اندک انجام شده حاکی از آن است که سطح اجرای مدیریت دانش در کشور ما چندان مناسب نیست و بسیاری از مدیران دانشگاه‌ها و نیز اعضای هیأت علمی با این مفهوم نوین علمی آشنا نیستند و برای به کارگیری اصول و شیوه‌های مدیریت دانش که ممکن است موجب افزایش کیفیت و بهبود عملکرد آموزشی و پژوهشی آن‌ها شود، تلاش مناسبی از خود نشان نمی‌دهند (قلی‌زاده، ۱۳۸۳؛ زمانی، ۱۳۸۶). استقرار نظام مدیریت دانش مؤثر و کارآمد خود مستلزم بهره‌گیری «افراد» از مدیریت دانش است. در دانشگاه‌ها، مدیریت کردن دانش توسط اعضای هیأت علمی به عنوان اعضای کلیدی این سازمان، به ویژه در فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی که محور اصلی رسالت دانشگاه است، پیش‌نیازی ضروری برای شکل‌گیری نظام مدیریت دانش در کلان و به شکل سازمانی است. به عبارت دیگر تا زمانی که افراد به مدیریت دانش شخصی که با دانش سازمانی گره خورده است نپردازند، نمی‌توان انتظار داشت که مدیریت دانش در سطح سازمانی اعمال شود.

هر چند مدیریت دانش و به ویژه مدیریت دانش شخصی، به عنوان راهبردی مهم در بهبود کمی و کیفی فعالیت‌های اعضای هیأت علمی و کاربرد مؤثرتر و کارآمدتر دانش در محیط‌های دانشگاهی در سال‌های اخیر از شهرت زیادی در بخش آموزش عالی برخوردار شده است ولی به طور شگفت‌انگیزی توجه اندکی از سوی جامعه علمی کشور را به خود جلب کرده و هنوز در ارتباط با مطلوب‌ترین شیوه‌های به کارگیری آن ابهاماتی وجود دارد. این ابهامات در کشورهای در حال توسعه محسوس‌تر است زیرا در مقایسه با کشورهای پیشرفته، تحقیقات کم‌تری درباره آن صورت گرفته است. از این‌رو لازم و ضروری است پژوهش‌های مرتبط با مؤلفه‌های مدیریت دانش شخصی در حوزه فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی توسعه یافته و در اولین گام از این طریق، وضعیت موجود به خوبی ترسیم شود. مرور تحقیقات گذشته نشان می‌دهد نه تنها بررسی وضعیت مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایران به طور محدود صورت گرفته است بلکه بحثی از نحوه کاربرد مدیریت دانش شخصی توسط اعضای هیأت علمی در هیچ یک از مطالعات پیشین مدنظر قرار نگرفته و اطلاعاتی از وضعیت موجود در اختیار مسئولان و برنامه‌ریزان قرار ندارد. بنابراین در این پژوهش تلاش شده است میزان کاربرد مدیریت دانش در اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند مورد بررسی قرار گیرد.

۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش

یکی از مهم‌ترین مباحث مطرح در جامعه دانش‌محور، این است که سازمان‌های خواهان موفقیت در جامعه اطلاعاتی جهانی، لازم است ارزش سرمایه دانش خود را شناسایی کرده و در جهت توسعه آن

تلاش نمایند (راولی^۱، ۲۰۰۰). در این راستا، امروزه اکثر سازمان‌ها و از جمله دانشگاه‌ها، به عنوان یکی از امیدبخش‌ترین راه‌ها به منظور بقا و توسعه خویش، انطباق با تغییرات محیط رقابتی و کسب موفقیت در عصر اطلاعات، به طور گسترده‌ای به مدیریت دانش پرداخته‌اند. امروزه حضور دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در بازار دانش و استفاده از مدیریت دانش در جهت تحقق اهداف سازمانی، به عنوان یک امر ضروری شناخته شده است (تیلور^۲ و همکاران، ۲۰۰۸). تغییرات در آموزش عالی، نشان از یک فرایند تغییر سازمانی و نهادی عمیق دارد. با توجه به موقعیت حساس این مؤسسات انتظار می‌رود مراکز آموزش عالی بیش از هر نهاد دیگری در تحولات ساختاری اقتصادی - اجتماعی تأثیر گذاشته و در راستای توسعه عمل نمایند (متکالف، ۲۰۰۶). با درک اهمیت دانش به عنوان یک سرمایه معنوی، برنامه‌ریزان آموزش عالی لازم است مدیریت دانش را به عنوان پیش‌نیازی برای تبدیل دانشگاه‌ها به مراکز برجسته و پیش‌رو در امر آموزش عالی به کار گیرند. در این صورت دانشگاه‌ها در انجام وظیفه خود مبنی بر گسترش و ایجاد محیط آموزش با کیفیت موفق خواهند بود و چنین محیطی باعث رشد و ارتقا سطح علمی افراد شایسته و مقید به ارزش‌های والا به منظور رفع نیازهای ملی و بین‌المللی می‌گردد.

همان‌گونه که بیان شد، مدیریت دانش در سازمان مستلزم بهره‌گیری اعضا از مدیریت دانش شخصی است. بدین ترتیب توصیف وضعیت موجود از حیث چگونگی کاربرد مدیریت دانش توسط اعضای هیأت علمی، به عنوان اولین گام‌ها در بررسی این مقوله در دانشگاه‌ها به شمار می‌رود و از اهمیت بسزایی برخوردار است. مؤسسات آموزشی قطعاً دارای سطح قابل توجهی از فعالیت‌های مدیریت دانش هستند، بنابراین تشخیص، شناسایی و به کار بردن آن‌ها به عنوان پایه و اساس توسعه بیش‌تر فرایندهای آموزشی و پژوهشی، بسیار مهم است (میتال، ۲۰۰۸). این پژوهش بر فعالیت‌های علمی گوناگون اعضای هیأت علمی و چگونگی تأثیر و کمک این فعالیت‌ها به تولید ارزش و مدیریت دانش، متمرکز شده است. اعضای هیأت علمی باید نقش خود را در یک جامعه دانش‌محور، از طریق مدیریت آگاهانه و آشکار فرایندهای مرتبط با تولید سرمایه‌های دانش بشناسند و به آن پاسخ دهند. از این‌رو تلاش برای استقرار مدیریت دانش در دانشگاه مستلزم شناخت علمی از وضعیت موجود خواهد بود و پژوهش حاضر اهمیت و ضرورت می‌یابد.

۱-۴ اهداف پژوهش

۱-۴-۱ هدف کلی پژوهش

تعیین نحوه کاربرد مدیریت دانش شخصی توسط اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند در محدوده فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی آنان هدف کلی این پژوهش است.

۱-۴-۲ اهداف جزئی پژوهش

۱. تعیین چگونگی «خلق دانش» توسط اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند
۲. تعیین چگونگی «سازماندهی دانش» توسط اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند
۳. تعیین چگونگی «تبادل و انتشار دانش» توسط اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند
۴. تعیین چگونگی «کاربرد دانش» توسط اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند
۵. تعیین عوامل مرتبط با مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی (میزان تحصیلات، رتبه علمی، سابقه کار، دانشکده)

۱-۵-۵ سؤالات پژوهش

۱-۵-۱ سؤال کلی پژوهش

اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند چگونه و به چه میزان به مدیریت دانش می‌پردازند و عوامل مرتبط با میزان مدیریت دانش شخصی آنان چیست؟

۱-۵-۲ سؤالات جزئی پژوهش

۱. اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند چگونه و به چه میزان به شکل‌گیری (خلق) دانش می‌پردازند؟
۲. اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند چگونه و به چه میزان به سازماندهی دانش می‌پردازند؟
۳. اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند چگونه و به چه میزان به تبادل دانش می‌پردازند؟
۴. اعضای هیأت علمی دانشگاه بیرجند چگونه و به چه میزان به کاربرد دانش می‌پردازند؟

۱-۶ فرضیه‌های پژوهش

۱. بین سابقه کار و میزان مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی رابطه وجود دارد.
۲. بین میزان مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی با مدرک تحصیلی مختلف، تفاوت وجود دارد.
۳. بین میزان مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی فعال در مقاطع تحصیلی مختلف (کارشناسی و تحصیلات تکمیلی) تفاوت معنی‌دار وجود دارد.
۴. بین میزان مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های مختلف تفاوت معنی‌دار وجود دارد.