

بررسی ارتباط بین حلقه‌های چرخه مدیریت دانش مطالعه موردی؛ دانشگاه افسری امام علی (ع)

روح الله فکوری ۱

ایوب امیری ۲

مهدی اسماعیلی ۳

مرتضی نظری ۴

چکیده

در سالهای اخیر، مدیریت دانش به عنوان موضوع مهم و حیاتی مورد توجه قرار گرفته است. جوامع علمی و تجاری هر دو بر این باورند که سازمانها با قدرت دانش می‌توانند برتری‌های بلند مدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند. در حقیقت، در عصر تحول و عدم اطمینان‌های محیطی سازمان‌هایی موفق هستند که به طور مستمر به تولید دانش بپردازند. به طرز مناسب دانش را سازماندهی کنند و آن را در مجموعه‌ی سازمان اشاعه دهند و در فناوری‌ها، محصولات و خدمات به کار گیرند. در این تحقیق سعی شده است تا میزان همبستگی بین حلقه‌های تشکیل دهنده چرخه‌ی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) مشخص شود. به این منظور، از مدل چهار حلقه‌ای جاشپارا به عنوان چرخه مدیریت دانش استفاده شده و سه فرضیه و یک سوال تحقیقی مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد در حدود ۳۶٪ از تغییرات خلق دانش با عامل سازماندهی دانش بیان می‌شود. عامل تبادل دانش بر خلق دانش اثر دارد که در حدود ۴۱٪ از تغییرات خلق دانش با عامل تبادل دانش بیان می‌شود. عامل به‌کار بستن دانش بر خلق دانش اثر دارد که در حدود ۵۶٪ از تغییرات خلق دانش با عامل به‌کار بستن دانش بیان می‌شود که نسبت به سایر متغیرها بیشترین سهم را دارد.

واژگان کلیدی:

مدیریت دانش، خلق دانش، سازماندهی دانش، تبادل دانش، دانشگاه افسری امام علی (ع)

۱ - عضو هیات علمی دانشگاه افسری امام علی (ع)

۲ - عضو هیات علمی دانشگاه افسری امام علی (ع)

۳ - عضو هیات علمی دانشگاه افسری امام علی (ع)

۴ - کارشناس ارشد مدیریت دولتی

مقدمه

بسیاری از اندیشمندان دانش مدیریت، اصطلاح عصر دانایی را برای روزگار ما پذیرفته‌اند و در اکثر آثار علمی به طور مستمر واژه دانایی حتی در بیان فیلسوفان و متخصصان علم اجتماع و به ویژه رفتارشناسان تکرار می‌شود. دانایی بدون تردید سرمایه مهمی برای ملت‌ها به حساب می‌آید هر ملت و جامعه‌ای که از این موهبت بیشتر برخوردار باشد، بطور یقین در مواجهه با چالش‌های جهانی موفق‌تر خواهد بود.

لیستر تارو در کتاب ثروت آفرینان می‌گوید مبنای ثروت‌آفرینی در اقتصاد امروز، دانش و تخصص است به گونه‌ای که کار آفرینان از دانش و اطلاعات ثروت می‌آفرینند. او در کتاب خود از انقلابی خبر می‌دهد که حرکت خود را از مغزها می‌گیرد و عصری که در پیش است، عصر استیلای دانش و تخصص‌های جدید است. او تاکید می‌کند که در این میان نوآوری و خلاقیت است که ثروت می‌آفریند. در برنامه چهارم توسعه کشور نیز به اهمیت نقش دانش، فناوری و مهارت به عنوان اصلی‌ترین عوامل ایجاد ارزش افزوده توجه خاصی شده است.

امروزه تنها راه کسب مزیت رقابتی برای شرکت‌ها و سازمان‌ها، حفظ و توسعه آنها، یادگیری زودتر و سریعتر از رقباست چرا که سرعت تحولات آنقدر زیاد است که تنها با برنامه‌ریزی نمی‌توان به آن پاسخ گفت، بلکه آحاد سازمان و سیستم‌های سازمان باید از آنچنان بلوغی برخوردار باشند تا پاسخگوی بلادرنگ تغییرات بوده باشند و بقاء سازمان را در محیط متلاطم تضمین نمایند. بر اساس این تئوری، یادگیری یک مسئولیت فردی در سازمان‌ها نیست و کافی نیست که تنها یک فرد بیاموزد و فکر کند، بلکه مسئولیتی جمعی است که باید به کلیه سازمان تسری یابد. اینگونه سازمان‌ها معتقدند که فرآیند یادگیری جمعی تأثیری عمیق و بلند مدت بر عملکرد سازمان خواهد گذاشت. بدین ترتیب می‌توان گفت کسب مزیت رقابتی بیشتر، زودتر و سریعتر به معنای تعجیل نیست بلکه مستلزم راهکارهای کارآمد و توأم با تفکر و تعقل است. که شرکت‌ها و سازمان‌ها را قادر می‌سازد شکاف عملکرد خود را در مقایسه با دیگران با سرعت بیشتری پر کرده و در عین- حال بلافاصله به یادگیری خود بیفزایند. واحدهای تحقیق و توسعه که در سازمان‌ها مسئولیت عرضه محصولات جدید، بهبود یا بهینه‌سازی محصولات قدیمی را بعهده دارند. برای حضور در این فضای رقابتی تنها با توسعه و خلق دانش‌های جدید از طریق تسهیم دانش تمام کارکنان و پیادسازی مدیریت دانش در سازمان امکان‌پذیر است.

ضرورت تحقیق

دانش بر خلاف محصولات جدید می‌تواند موجب مزیت پایدار باشد مدیریت دانش در قرن بیست و یکم بحث مهمی می‌باشد زیرا به سازمان‌ها کمک می‌کند تا مزیت رقابتی داشته باشند و کار موثری را از طریق مشارکت و استفاده مجدد از دانش انجام دهند. در سازمان‌های تحقیق و توسعه باید از مزایای مدیریت دانش استفاده شود تا بتوان اطلاعات و تجربه را بطور سیستماتیک بکار گرفت بگونه‌ای که ابداع، نوآوری، شایستگی، کارایی و پاسخگویی سازمان بهبود یابد. از میان این دلایل می‌توان نیز به سرریز اطلاعات، پیشرفت فناوری، افزایش تخصص حرفه‌ای، رقابت، تحرک‌پذیری و گردش نیروی کار و تجمع دانش سازمانی اشاره کرد. مزیت‌های ناشی از توجه به دانش، پایدار هستند، زیرا هم سود بیشتری عاید شرکت می‌کنند و هم می‌توانند به صورت روبه‌ای خاص ادامه یابد. سرمایه‌های دانش برخلاف سرمایه‌های مادی که در صورت استفاده ارزش آن کاسته می‌شود، ارزش سرمایه دانش همواره در اثر استفاده افزایش می‌یابد. تفکرات جدید باعث پیدایش تفکراتی جدیدتر شده، تسهیم دانش در حالی که مالک آن دانش خود را از دست نمی‌دهد، دریافت کننده را نیز غنی می‌سازد. استعداد تولید افکار جدید از طریق بهره‌گیری از ذخایر دانش موجود در همه شرکت‌ها، در عمل نامحدود به نظر می‌رسد.

تعریف مسئله و اهداف تحقیق

امروزه همه گروه‌های علمی اذعان می‌دارند، سازمان‌ها برای حضور مستمر و پایدار در دنیای پر رقابت باید حول محور علم و دانش فعالیت نمایند. در سازمان‌های امروزی، مدیریت صحیح دانش تا به آن حد حائز اهمیت است که نتیجه سنجش وضعیت آنها به عنوان شاخصی برای درجه‌بندی شرکت‌ها در کشورهای توسعه یافته استفاده می‌شود. در حقیقت، در عصر تحول و عدم اطمینان‌های محیطی، سازمان‌هایی موفق هستند که به طور مستمر به تولید دانش بپردازند، به طرز مناسب دانش را سازماندهی کنند، آن را در مجموعه سازمان اشاعه دهند و در فناوری‌ها، محصولات و خدمات به کار گیرند. با توجه به اهمیت مدیریت دانش و فواید و مزایای فراوان استفاده از آن در دانشگاه‌های کشور در این تحقیق سعی شده است تا میزان همبستگی بین حلقه‌های تشکیل دهنده چرخه‌ی مدیریت دانش در دانشگاه افسری امام علی (ع) مشخص شود. به این منظور، از

مدل چهار حلقه‌ای جاشپارا به عنوان چرخه مدیریت دانش استفاده شده و سه فرضیه و یک سوال تحقیقی مورد بررسی قرار گرفته است. علت استفاده از مدل جاشپارا جهت سنجش چرخه مدیریت دانش در دانشگاه مورد مطالعه این بود که بررسی مدل‌های مختلف مدیریت دانش نشان داد که چهار حلقه، خلق دانش، سازماندهی دانش، تبادل دانش و به کارگیری دانش در اکثر این مدل‌ها مشترک است. لذا از مدل جاشپارا به عنوان مدل عمومی مدیریت دانش یاد می‌شود.

فرضیه‌ها و پرسش‌های تحقیق

یک تحقیق در ساده‌ترین تعریف عبارت است از تلاشی آگاهانه، منظم و هدایت شده برای دست یافتن به پاسخی مناسب برای یک یا چند سوال اساسی است. بنابراین سوالات تحقیق راهنمای اصلی محقق و پژوهشگر در طول کار تحقیقاتی خواهد بود. پژوهشگر در طول تحقیق با در نظر گرفتن سوالات تحقیق فعالیت‌های تحقیق را متمرکز و همگرا ساخته تا بهره‌دهی و اثر بخشی آن را افزایش دهد. سوالات تحقیق متوجه اصل موضوع تحقیق بوده و تداعی‌کننده عنوان تحقیق می‌باشد. این تحقیق شامل سه فرضیه می‌باشد که عبارتند از:

- ۱- سازماندهی دانش بر خلق دانش در دانشگاه مورد مطالعه تأثیر می‌گذارد.
 - ۲- تبادل دانش بر خلق دانش در دانشگاه مورد مطالعه تأثیر می‌گذارد.
 - ۳- به کارگیری دانش بر خلق دانش در دانشگاه مورد مطالعه تأثیر می‌گذارد.
- سوالی که در سطح جامعه نمونه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد به شرح زیر می‌باشد:
- همبستگی بین حلقه‌های تشکیل دهنده چرخه‌ی مدیریت دانش در دانشگاه مورد مطالعه چگونه است؟

روش تحقیق

نوع پژوهش حاضر همبستگی (تحلیل ماتریس کواریانس) و از نوع پیمایشی می‌باشد. و به این دلیل که با بهره‌گیری از روش‌های پیمایشی به جمع‌آوری اطلاعات پرداخته شده و ماتریس داده مشابه تشکیل می‌شود، پیمایشی است پژوهش حاضر میدانی نیز می‌باشد چرا که با استفاده از مطالعات میدانی به روش تهیه و توزیع پرسشنامه در میان استادان و اعضاء هیئت علمی دانشگاه انجام گرفته است.

بررسی روایی و پایایی

مقصود از روایی آن است که وسیله‌ی اندازه‌گیری به واقع بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد نه خصیصه‌ی دیگر را. اهمیت روایی از آن جهت است که اندازه‌گیری‌های نامناسب و ناکافی می‌تواند هر پژوهش علمی را بی ارزش و ناروا سازد (هومن، ۱۳۷۴) به منظور تعیین روایی محتوایی پرسشنامه و فرضیه‌های تحقیق، پرسشنامه در اختیار چند نفر از استادان دانشگاه قرار گرفت و از آنها خواسته شد در خصوص سنجش متغیرهای مورد بررسی (سوالات مندرج در پرسشنامه) اظهار نظر کنند، اصلاحاتی از طرف اساتید، پیشنهاد شده بود که در تنظیم پرسشنامه نهایی لحاظ شد.

مقصود از پایایی (یا اعتبار) یک وسیله‌ی اندازه‌گیری آن است که اگر خصیصه‌ی مورد سنجش را با همان وسیله تحت شرایط مشابه دوباره اندازه بگیریم، نتایج حاصل تا چه حد مشابه، دقیق و قابل اعتماد است. یک وسیله‌ی معتبر آن است که دارای ویژگی تکرارپذیری و باز پدیدآوری باشد، یعنی بتوان آن را در موارد متعدد به کار برد و در همه‌ی موارد نتایج یکسان تولید کند.

جهت بررسی هماهنگی درونی سئوالات یا متغیرهای پرسشنامه، آنالیز قابلیت اطمینان با استفاده از روش آلفای کرونباخ انجام گردید که نتیجه حاصله گویای آن بود که مقدار آلفای کرونباخ برای ۴۸ سوال برابر ۰/۹۲۵ می‌باشد که بیانگر قابلیت اطمینان بالایی بوده و نشان دهنده این است که ابزار اندازه‌گیری طراحی شده از هماهنگی درونی برخوردار است

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	48

تعاریف واژه‌های کلیدی

دانش

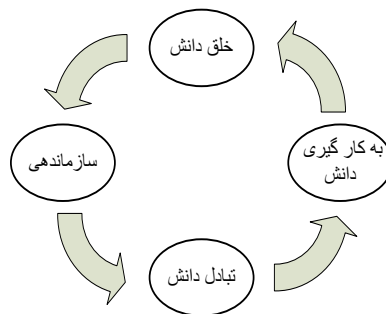
دانش مجموعه‌ای از شناخت‌ها و مهارت‌های لازم برای حل یک مسئله است. لذا اگر اطلاعاتی که در دست است بتواند مشکلی را حل کند می‌توان گفت دانش وجود دارد. ضمن آنکه دانش باید امکان تبدیل به دستورالعمل اجرایی و عملی شدن را داشته باشد.

مدیریت دانش

مجموعه‌ای از فرایندها برای فهم و به کارگیری منبع استراتژیک دانش در سازمان است. مدیریت دانش رویکردی ساخت یافته است که رویه‌هایی را برای شناسایی، ارزیابی، سازماندهی، ذخیره‌سازی و به کارگیری دانش به منظور تأمین نیازها و اهداف سازمان برقرار می‌سازد.

مدل جا شپارا

جاشپارا مدیریت دانش را در قالب یک فرآیند چهار حلقه‌ای این گونه تعریف می‌کند: فرآیندهای یادگیری اثر بخش که توأم با خلق، سازماندهی، تبادل دانش (اعم از ضمنی و آشکار که با استفاده‌ی مناسب از فناوری و محیط فرهنگی محقق می‌شود). و به کار بستن آن است سبب ارتقای سرمایه عقلانی سازمانی و بهبود عملکرد آن می‌شود شکل (۱-۱) این مدل را نشان می‌دهد.



شکل (۱-۱) مدل مدیریت دانش. اقتباس از جا شپارا

خلق دانش

خلق دانش فرآیندی بی‌پایان است که شامل خلق ایده‌های جدید شناخت الگوهای تازه، و ترکیب قواعد جدا از یکدیگر و ایجاد فرآیندهای جدید به منظور ایجاد و خلق دانش است. همه ابزارهای مشارکتی که در جهت به دست آوردن دانش مورد استفاده قرار می‌گیرند، در خلق دانش موثرند. کتابخانه و بخش اسناد به عنوان منابع دانش نقش مرکزی دارند. توانایی سازمان در به وجود آوردن و تولید دانش، ابزار خوبی برای خلق دانش است. خلق دانش منبع کلیدی نوآوری در هر سازمانی است.

سازماندهی دانش

این مرحله، به ذخیره، ثبت، ضبط و نگهداری دانش در شکل و یا چارچوبی اشاره دارد که پیوستگی اجزای آن حفظ کند و قابلیت بازیابی استفاده توسط کارکنان سازمان داشته

باشد. دانش تولید شده را باید بتوان در شکلی که برای همه قابل دسترسی و قابل استناد باشد ذخیره کرد. در واقع با این کار می‌توان دانش را از حالت ذهنی خارج کرد و در حافظه‌ی سازمان قرار داد. زیرا در غیر این صورت ممکن است دانش در ذهن کارمندان، موسسان سازمان و... باشد و با خروج آنها از سازمان و یا مرگ آنها دانش از بین خواهد رفت. طبق تعریف داوون پرت و پروساک (۲۰۰۰) هدف از کدگذاری دانش عبارت است از تبدیل دانش به اشکال کاربردی و قابل دسترسی. در حقیقت، سازماندهی دانش، پیش زمینه لازم برای انتقال و تبادل دانش است به عبارت دیگر، ذخیره و ثبت دانش در قالب اینترنت، پوشه‌ها و کلاسورها پیش قابلیت لازم را برای انتقال و تبادل آن فراهم می‌آورد.

تبادل دانش

عبارت است فعالیت‌های انتقال و توزیع دانش (ضمنی و صریح) از یک شخص، گروه یا سازمانی به شخص، گروه یا سازمان دیگر.

تبادل دانش عبارت است از حرکت، توزیع و پخش دانش بین افراد و پایگاه‌های دانش به طور مکانیزه و غیر مکانیزه و به صورت دو سویه در حقیقت ۹۰ درصد از موفقیت مدیریت دانش از فردی به فرد دیگر از لوازم اساسی چرخه مدیریت دانش اثر بخش است. انتقال دانش بین اعضای سازمان، مستلزم استقرار فرهنگ تسهیم دانش قدرت است به جای فرهنگ دانش قدرت می‌باشد سونگ (۲۰۰۱) مشخص ساخت که از طریق تسهیم دانش اثر بخش، سازمان‌ها می‌توانند کارایی را بهبود بخشیده، هزینه‌های آموزش را کاهش دهند و ریسک‌های ناشی از عدم اطمینان را کاهش دهند.

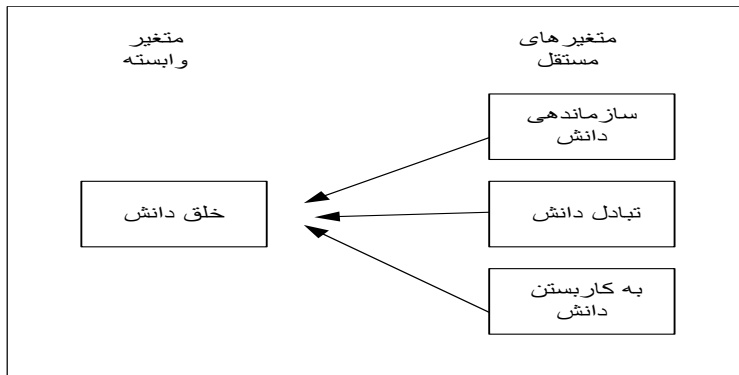
به کار بستن دانش

به کار بستن دانش اشاره به این مطلب دارد که ایده‌ها و دانش به دست آمده بدون جهت‌گیری در مورد اینکه چه کسی آنها را مطرح کرده است. در صورت مفید و مناسب بودن مورد استفاده قرار گیرد. این حلقه اشاره دارد به آمیختن دانش با عمل، یعنی به کار بستن دانش و انعکاس آن در خدمات و کالاهای یک سازمان.

مدل تحلیلی تحقیق

فرضیه‌ها از دل یک اصل تئوری استخراج می‌گردند. آلن رادینگ مدیریت دانش را اینگونه تعریف می‌نماید: شیوه شناسایی، در اختیار گرفتن، سازماندهی و پردازش اطلاعات

جهت خلق دانش می‌باشد، که پس از آن توزیع می‌شود و به عبارت دیگر در دسترس دیگران قرار می‌گیرد تا برای خلق دانش بیشتر، کار گرفته شود. لذا فرضیه‌های این تحقیق که مدل تحلیلی تحقیق را تشکیل داده‌اند از تئوری آلن رادن استخراج گردیده‌اند. جهت تهیه پرسشنامه، پرسشنامه‌های موجود در زمینه مدیریت دانش مورد بررسی قرار گرفت و با مرور ادبیات موضوع، سوالات پرسشنامه تعیین وجهت روایی آن در اختیار چند نفر از اساتید خبره قرار گرفت و نظرات آنها در پرسشنامه اعمال گردید. شکل ۱-۲ مدل تحلیلی و جدول ۱-۱ پرسشنامه تحقیق را نشان می‌دهند.



شکل ۱-۲ مدل تحلیلی تحقیق

جدول (۱-۱) پرسشنامه

مفهوم: چرخه مدیریت دانش		
شخص سازی	مولفه سازی	بعد
		خلق دانش
<p>۱- تاچه اندازه نگران ارتقای دانش خود در آینده هستید؟ ۲ - دانش بیشتر، تا چه حد به معنای برخورداری از مزایای مادی بیشتر در دانشگاه است؟ ۳- شخصا تا چه حد تمایل دارید از فرصت‌های یادگیری بهره‌برداری کنید؟ ۴- به چه میزان روند منظمی جهت آموزش کارکنان وجود دارد؟ ۵- از مراکز یادگیری (سمینار و...) تا چه میزان برای ارتقای یادگیری روزانه‌ی خود بهره مند می شوید؟ ۶- یادگیری مستمر با چه میزان برای شما یک اولویت است؟ ۷- مدیریت دانشگاه تا چه حد حوزه‌های مختلف دانش را می شناسد؟ ۸- تاچه میزان مدیریت نسبت به حفظ کارکنان دانایی محور خود حساسیت دارد؟ ۹- مدیریت تا چه حد برای افراد فرصت‌های یادگیری فراهم می آورد؟ ۱۰- تا چه حد مزایای برخورداری از دانایی در دانشگاه شما را ترغیب به کسب دانش بیشتر می کند؟ ۱۱- تا چه اندازه دانش بیشتر در دانشگاه به معنای زحمت بیشتر است؟ ۱۲- به چه میزان نگهداری نیروی انسانی دانش محور سیستماتیک است؟ ۱۳- شخصاتا چه میزان برای ارتقاء دانایی خود سرمایه گذاری می کنید؟ ۱۴- از نوشتن یک مقاله تا حد شخصا بر خود می بالید؟ ۱۵- مدیریت تا چه حد ارتقاء دانایی اساتید را مورد ارزیابی قرار می دهد؟ ۱۶- به چه اندازه دانش بیشتر به معنای برخورداری از اعتبار و احترام بیشتر است؟ ۱۷- برای ارتقاء دانش حرفه ای خود چه اندازه برنامه ریزی بلند مدت دارید؟ ۱۸- مدیریت تا چه حد تالیف یک مقاله را ترغیب می کند؟</p>	<p>دغدغه برای ارتقای دانش فردی، برخورداری از مزایای مادی بیشتر در سازمان به دلیل دانش بیشتر، تمایل فردی برای بهره‌برداری از فرصت‌های یادگیری، وجود روند منظم در سازمان جهت آموزش کارکنان، تمایل فردی برای یادگیری مستمر، شناسایی بهترین کارشناسان سازمان در هر یک از رشته‌ها توسط مدیریت سازمان، حساسیت نسبت به حفظ نیروی انسانی دانایی محور، رضایت دارندگان دارایی‌های راهبردی از سازمان متبوع، سرمایه گذاری شخصی برای ارتقای دانش، ترغیب مدیریت سازمان به خلق دانش.</p>	
		سازماندهی دانش
<p>۱- تا چه حد می توانید آنچه را که یاد گرفته اید دقیق وصف کنید؟ ۲- به چه میزان آموخته‌های خود را ثبت می کنید؟ ۳- برای آموختن بیشتر به چه میزان تجاربتان را باز نگری می کنید؟ ۴- تا چه حد اطلاعات مورد نیاز خود را به طور ناقص دریافت می کنید؟ ۵- تا چه اندازه نقاطی که در آنها خلا اطلاعاتی وجود دارد را مورد شناسایی قرار داده‌اید؟ ۶- برای دریافت اطلاعات مورد نیاز کارتان، تا چه حد انبوهی از اطلاعات را باید بررسی کنید؟ ۷- شخصا تا چه حد احساس می کنید باید دانسته‌های خود را سازماندهی کنید؟ ۸- تا چه حد برای سازماندهی دانایی در دانشگاه سیستم اطلاعاتی وجود دارد؟ ۹- اطلاعات مورد نیاز خود را چه میزان در همان زمان نیاز دریافت می کنید؟ ۱۰- منابع دانایی را در دانشگاه تا چه اندازه می شناسید؟</p>	<p>بازنگری تجارب فردی، ثبت آموخته‌های فردی، دریافت اطلاعات مورد نیاز در هنگام ضرورت، شناسایی خلاءهای اطلاعاتی در سازمان، سازماندهی دانش فردی وجود سیستم اطلاعاتی جهت سازماندهی دانش، تلاش برای طبقه بندی دانش فردی به شکل منابع قابل دستیابی، و امکان دسترسی افراد به منابع دانش</p>	

مفهوم: چرخه مدیریت دانش		
بعد	مولفه سازی	شاخص سازی
	سازماندهی در قالب‌های دسته بندی شده	
تبادل دانش	تشویق کارکنان توسط مدیریت سازمان جهت تبادل دانش، تناسب سیستم اطلاعاتی با تبادل مناسب دانش وجود فرهنگ تقوا برای تبادل دانش، توزیع به موقع منابع دانش توسط کتابداران، مبادله روان دانش بین واحدهای وظیفه‌ای، وجود شبکه‌ی اینترنتی قوی، وضعیت تبادل دانش از بالا به پایین در دانشگاه، وضعیت تبادل دانش از پایین به بالا در دانشگاه	۱- وقتی اساتید به اطلاعات نیاز دارند تا چه حد در اختیارشان قرار می‌گیرد؟ ۲- به چه میزان مدیریت، اساتید را برای مبادله دانش، تشویق می‌کند؟ ۳- تبادل اطلاعات در دانشگاه، تا چه حد مورد پسند عامه قرار دارد؟ ۴- تا چه حد کتابداران، اطلاعات لازم را به موقع توزیع می‌کنند؟ ۵- مبادله دانش تا چه میزان فعالانه در سراسر مرزهای دانشگاه پاداش داده می‌شود؟ ۶- مبادله دانش تا چه میزان میان واحدهای وظیفه‌ای سازمان روان و مستمر جریان دارد؟ ۷- نحوه‌ی جریان اطلاعات از بالا به پایین (از مدیران به اساتید) تا چه حد مناسب است؟ ۸- نحوه‌ی جریان اطلاعات از پایین به بالا (از اساتید به مدیران) تا چه حد مناسب است؟ ۹- تا چه حد وضعیت اینترنت و شبکه دانشگاه برای مبادل دانش مناسب است؟ ۱۰- مدیریت تا چه میزان امکان استفاده دیگران از دانش تولید شده (مقاله یا کتاب) شما را فراهم می‌آورد؟
به کار بستن دانش	احساس دغدغه‌ی فردی برای به کار بستن دانش، وجود فرآیندهای نظام‌مند برای بهره بردای از دانش افراد در دانشگاه، دخیل کردن دانسته‌ی فردی در کار، انعکاس دانش سازمان در محصولات و خدمات، تمایل اساتید برای دانش مدار ساختن فعالیت‌ها، دغدغه‌ی مدیریت برای کاربرد دانش توسط اساتید، بهره بردای دانشگاه از تجارب حاصل از پروژه‌ها	۱- تا چه حد از خود می‌پرسید چگونه می‌توانم آموخته‌هایم را به کار برم ۲- برای به کار بردن دانایی‌های خود، تا چه حد احساس دغدغه می‌کنید؟ ۳- تا چه میزان آموخته‌های خود از دوره‌های آموزش (اعم از مرتبط یا غیرمرتبط) را مورد استفاده قرار می‌دهید؟ ۴- دانشگاه تا چه حد برای بهره برداری از دانایی خود، فرایندهای نظام‌مندی دارد؟ ۵- دانسته‌های خود را تا چه حد در کار دخیل می‌کنید؟ ۶- تا چه حد قابلیت‌های مدیریت دانش خاص دانشگاه شما در محصولات یا خدمات آن منعکس است؟ ۷- برای کاربرد دانایی تا چه میزان سیستم وجود دارد؟ ۸- آیا اساتید تمایل دارند (تا آنجا که وقت اجازه می‌دهد) کارها را دانش مدار تر انجام دهند؟ ۹- پس از حضور شما در دوره آموزشی، مدیریت تا چه میزان دغدغه کاربرد آن توسط شما را دارد؟ ۱۰- دانشگاه تا چه حد نسبت به شناسایی تجارب حاصل از انجام پروژه‌های خود اقدام می‌کند؟

تحلیل استنباطی داده‌ها

با توجه به فرضیه‌های تحقیق مبنی بر این‌که سازماندهی دانش، تبادل دانش و به کار بستن دانش بر خلق دانش تاثیر می‌گذارد. لذا در این تحقیق خلق دانش متغیر وابسته (Y) و متغیرهای سازماندهی دانش (X1)، تبادل دانش (X2) و به کارگیری دانش (X3) به عنوان

متغیرهای مستقل می‌باشند. هرگاه دو یا چند متغیر تاثیر عمده‌ای روی متغیر وابسته‌ای دارند در این وضعیت از رگرسیون چندگانه جهت پیش بینی متغیر وابسته استفاده می‌شود. در رگرسیون چندگانه نیز فرض خطی بودن رابطه بین متغیرها برقرار می‌باشد و بر همین اساس معادله‌ی رگرسیون چندگانه با سه متغیر وابسته به شکل $y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$ تعریف می‌شود. لذا به منظور سنجش همبستگی بین حلقه‌های چرخه‌ی مدیریت دانش، و پاسخ به سؤال پنجم این تحقیق مبنی بر این‌که همبستگی بین حلقه‌های تشکیل دهنده چرخه‌ی مدیریت دانش چگونه است؟ از رگرسیون چند گانه با روش گام به گام استفاده شد. نتیجه آزمون نشان داد که همبستگی بین متغیر وابسته و متغیرهای مستقل (سازماندهی دانش، تبادل دانش، به کار بستن دانش) که به همبستگی جزئی موسوم است برابر ۸۰٪ می‌باشد و متغیرهای مستقل به میزان ۸۰٪ از تغییرات متغیر وابسته (خلق دانش) را تبیین می‌نماید. ضریب تعیین رگرسیون ۶۴۶٪ است که قدرت پیشگویی معادله رگرسیون را نشان می‌دهد و مقدار آن در جدول آنالیز واریانس رگرسیون آزمون شده و در سطح ۰۱٪ فرض H_0 رد شده است.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803a	.645	.622	5.06569

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

فرضیه ۱

در این قسمت هدف بررسی اثر سازماندهی دانش بر خلق دانش می‌باشد. نتایج حاصل نشان می‌دهد که در سطح معنی‌داری ۰۱٪ فرض H_0 رد شده و عامل سازماندهی دانش بر خلق دانش اثر دارد که در حدود ۳۶٪ از تغییرات خلق دانش با عامل سازماندهی دانش بیان می‌شود. سهم X_1 در پیشگویی رگرسیون بنا بر وزن β برابر با ۲۷٪ نسبت به سایر متغیرها می‌باشد که نسبت به سایر متغیرها کمترین سهم را دارد.

H_0 : سازماندهی دانش بر خلق دانش اثر ندارد

H_1 : سازماندهی دانش بر خلق دانش اثر دارد

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.353	6.48920

a. Predictors: (Constant), x1

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1214.263	1	1214.263	28.836	.000 ^a
	Residual	2105.487	50	42.110		
	Total	3319.750	51			

a. Predictors: (Constant), x1

b. Dependent Variable: y

فرضیه ۲

در این قسمت هدف بررسی اثر تبادلی دانش بر خلق دانش می‌باشد. نتایج حاصل نشان می‌دهد که در سطح معنی‌داری ۰.۱، فرض H_0 رد شده و عامل تبادلی دانش بر خلق دانش اثر دارد که در حدود ۴۱٪ از تغییرات خلق دانش با عامل تبادلی دانش بیان می‌شود. سهم X_2 در پیشگویی رگرسیون بنا بر وزن β برابر با ۳۰٪ نسبت به سایر متغیرها می‌باشد.

تبادلی دانش بر خلق دانش اثر ندارد: H_0

تبادلی دانش بر خلق دانش اثر دارد: H_1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.398	6.30689

a. Predictors: (Constant), x2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1352.267	1	1352.267	33.996	.000 ^a
	Residual	1949.066	49	39.777		
	Total	3301.333	50			

a. Predictors: (Constant), x2

b. Dependent Variable: y

فرضیه ۳

در این قسمت هدف بررسی اثر به کار بستن دانش بر خلق دانش می‌باشد. نتایج حاصل نشان می‌دهد که در سطح معنی‌داری ۰.۱، فرض H_0 رد شده و عامل به کار بستن دانش بر خلق دانش اثر دارد که در حدود ۵۶٪ از تغییرات خلق دانش با عامل به کار بستن دانش بیان می‌شود. سهم X_3 در پیشگویی رگرسیون بنا بر وزن β برابر با ۳۸٪ نسبت به سایر متغیرها می‌باشد. که نسبت به سایر متغیرها بیشترین سهم را دارد.

به کار بستن دانش بر خلق دانش اثر ندارد: H_0

به کار بستن دانش بر خلق دانش اثر دارد: H_1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.398	6.30689

a. Predictors: (Constant), x2

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1352.267	1	1352.267	33.996	.000 ^a
	Residual	1949.066	49	39.777		
	Total	3301.333	50			

a. Predictors: (Constant), x2

b. Dependent Variable: y

نتیجه گیری

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد بین حلقه‌های چرخه مدیریت دانش همبستگی وجود دارد. نتیجه آزمون نشان داد که همبستگی بین متغیر وابسته و متغیرهای مستقل (سازماندهی دانش، تبادل دانش، به کار بستن دانش) که به همبستگی جزئی موسوم است برابر ۸۰٪ می‌باشد و متغیرهای مستقل به میزان ۸۰٪ از تغییرات متغیر وابسته (خلق دانش) را تبیین می‌نماید. نتایج حاصل نشان می‌دهد عامل سازماندهی دانش بر خلق دانش

اثر دارد که در حدود ۳۶٪ از تغییرات خلق دانش با عامل سازماندهی دانش بیان می‌شود. عامل تبادل دانش بر خلق دانش اثر دارد که در حدود ۴۱٪ از تغییرات خلق دانش با عامل تبادل دانش بیان می‌شود عامل به کار بستن دانش بر خلق دانش اثر دارد که در حدود ۵۶٪ از تغییرات خلق دانش با عامل به کار بستن دانش بیان می‌شود. سهم X_3 در پیشگویی رگرسیون بنا بر وزن β برابر با ۳۸٪ نسبت به سایر متغیرها می‌باشد. که نسبت به سایر متغیرها بیشترین سهم را دارد.

منابع

- رادینگ، آلن. (۱۳۸۳)، مدیریت دانش و موفقیت در اقتصاد جهانی مبتنی بر اطلاعات، چاپ اول، مترجم محمد حسین لطیفی. انتشارات سمت.
- افرازه، عباس. (۱۳۸۴)، مدیریت دانش (مفاهیم، مدل ها، اندازه گیری و پیاده سازی)، چاپ اول، دانشگاه صنعتی امیرکبیر.
- دلاور، علی. (۱۳۸۷)، روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، نشر ویرایش.
- مومنی، منصور. (۱۳۸۶)، تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS، نشر کتاب نو.
- جعفری، مصطفی و کلانتر، سید کیانوش. مدیریت دانش در سازمان، مجله تدبیر، شماره ۱۴۲.
- داوینپورت تامس اچ - پروساک، لارنس. (۱۳۷۹) مدیریت دانش، چاپ اول، مترجم حسین رحمان سرشت. نشر ساپکو.
- بازرگان، عباس. (۱۳۸۴)، روشهای تحقیق در علوم رفتاری، نشر طوطیا.
- کیوی، ریمن، و کامپنهود، لوک، وان. (۱۳۸۲)، روش تحقیق در علوم رفتاری، نشر توتیا.
- B.Rubestein - Montano , J.liebowit, J. Buchwalter, "Asystem thinking Frame work for knowledge management" Department of Information-SystemuniversityofMaryland, March 2010
- Jafari Mostafa; Fathian, Mohammad; Jahani, Alireza; " Exploring the contextual dimentions of organization from knowledge management perspective"; Iran university of technology, Tehran, Iran
- Victor oltra. "Knowledge management effectiveness factors: the role of HRM Vol.9 No.4, 2009