

## کاربرد مدل شرون لاوسون جهت ارزیابی وضعیت مدیریت دانش در دانشکده علوم پزشکی نیشابور

\*محمود صدیقی<sup>۱</sup>، مسعود طاهری لاری<sup>۲</sup>، مسلم چرایین<sup>۳</sup>، حسن نودهی<sup>۴</sup>، هادی صدیقی<sup>۵</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی نیشابور، نیشابور، ایران.

۲. استادیار مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی مشهد، خراسان رضوی، ایران.

۳. استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی نیشابور، نیشابور، ایران.

۴. استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه حکیم سبزواری، سبزوار، ایران.

۵. دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی نیشابور، نیشابور، ایران.

تاریخ دریافت: (۱۳۹۵/۰۴/۰۵) تاریخ پذیرش: (۱۳۹۷/۰۴/۲۴)

### Application of Sharon Lawson Model to Evaluate the knowledge Management in Neyshabur University of Medical Sciences

\*Mahmoud Seddighi<sup>1</sup>, Masoud Taheri-Lari<sup>2</sup>, Moslem Cherabin<sup>3</sup>, Hasan Nodehi<sup>4</sup>, Hadi Sedighi<sup>5</sup>

1. Ph.D Student of Education Mangment, Azad University of Neyshabur, Neyshabur, Iran.

2. Assistant Professor of Public Administration, Azad University of Mashhad, Razavi Khorasan, Iran.

3. Assistant Professor of Education Mangment, Azad University of Neyshabur, Neyshabur, Iran.

4. Assistant Professor of Education Mangment, Hakim Sabzevari University, Sabzevari, Iran.

5. Ph.D Student of Accounting, Azad University of Neyshabur, Neyshabur, Iran.

Received: (2016/06/25)

Accepted: (2018/07/15)

#### Abstract

**Purpose:** Knowledge management is trying to produce, share and preserve knowledge to make a competitive advantage from kills and capacities of business. One of the most important reasons to use the knowledge management in higher education is to help institutions for integration and coordination this new knowledge with previous knowledge to increase relation between work and education. The aim of this research is to evaluate the knowledge management in Neyshabur University of Medical Sciences.

**Methodology:** This study was a descriptive research and the population was Neyshabur University of Medical Sciences employees. Between the 1234 employees of Neyshabur University of Medical Sciences faculty, the sample size determined according to Morgan Table (304 people) in the shape of random sampling proportional allocation. The data collection tool was Sharon Lawson model with 24 items in standardized questionnaire.

**Findings:** To survey from Neyshabur University of Medical Sciences employees showed that the knowledge management in Neyshabur University of Medical Sciences in terms of knowledge production, knowledge earn, knowledge organization, knowledge reserve, knowledge dissemination and knowledge application were 18.4%, 17.4%, 17.9%, 14.5%, 26.6% and 18.1% respectively. It seems that the knowledge management in this faculty needs to be improved and promoted.

**Conclusion:** The results of this research showed that the knowledge management quality in terms of knowledge production, knowledge earn, knowledge organization, knowledge reserve, knowledge dissemination and knowledge application in Neyshabur University of Medical Sciences faculty isn't in good level and it needs to have more revision and attention.

#### Keywords

Evaluation, Knowledge Management, Sharon Lawson Model, Success.

#### چکیده

**هدف:** مدیریت دانش در تلاش است با تولید، تسهیم و نگهداری دانش از مهارت‌ها و ظرفیت‌های هر بنگاه اقتصادی یک مزیت رقابتی بسازد. یکی از مهم‌ترین دلایل اعمال مدیریت دانش در آموزش عالی، کمک به این مؤسسات برای یکپارچه‌سازی انسجام دانش جدید با دانش قبلی است که می‌تواند به افزایش ارتباط بین کار و آموزش بیانجامد. این بررسی با هدف ارزیابی سطح مدیریت دانش در دانشکده علوم پزشکی نیشابور صورت پذیرفته است.

**روش‌شناسی:** تحقیق از نوع توصیفی و جامعه مورد بررسی کارکنان دانشکده علوم پزشکی نیشابور بود. از بین ۱۲۳۴ نفر کارکنان دانشکده علوم پزشکی نیشابور، حجم نمونه براساس جدول مورگان به تعداد ۳۰۴ نفر و به صورت نمونه‌گیری تصادفی تخصیصی متناسب انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات براساس مدل مدیریت دانش شرون لاوسون و پرسشنامه استاندارد آن با ۲۴ گویه بوده است.

**یافته‌ها:** نظرخواهی از کارکنان دانشکده پزشکی نیشابور نشان داد، مدیریت دانش در این دانشکده از بعد تولید دانش، کسب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش به ترتیب به ترتیب ۱۸/۴٪، ۱۷/۴٪، ۱۷/۹٪، ۱۴/۵٪، ۲۶/۶٪ و ۱۸/۱٪ قابل قبول است. به نظر می‌رسد مدیریت دانش در این دانشکده نیاز به بهبود و ارتقا دارد.

**بحث و نتیجه‌گیری:** نتایج حاصل از تحقیق نشان داد کیفیت مدیریت دانش در ابعاد تولید دانش، کسب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش و انتشار دانش در دانشکده علوم پزشکی نیشابور در سطح مناسبی قرار ندارد. بنابراین، می‌توان گفت سطح مدیریت دانش در این دانشکده نیاز به بازنگری و توجه بیشتر دارد.

#### واژه‌های کلیدی

ارزیابی، مدل شرون لاوسون، مدیریت دانش، موفقیت.

\*Corresponding Author: Mahmoud Sedighi

E-mail: mahmoudseddighi@yahoo.com

\* نویسنده مسئول: محمود صدیقی

## مقدمه

مدیریت دانش<sup>۱</sup> و بهره‌وری<sup>۲</sup> از رمزهای موفقیت و پیشرفت هر سازمانی است و در هر دوی آنها منابع انسانی نقش کلیدی ایفا می‌کنند. امروزه مدیریت دانش و بهره‌وری، از جذاب‌ترین واژه‌های مورد کاربرد در علوم مختلف به‌ویژه مدیریت هستند. با توجه به تحولات فضای کسب‌وکار کنونی، دانش نقش بسیار مهمی در تعیین شکوفایی و بالندگی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع دارد. بر همین اساس، مدیریت دانش در تلاش است تا با تولید، تسهیم و نگهداری دانش از مهارت‌ها و ظرفیت‌های هر بنگاه اقتصادی یک مزیت رقابتی بسازد (مینویی، ۳: ۱۳۹۰).

عصر حاضر، عصر اقتصاد دانش‌محور نامیده شده است. در این دوران توجه مدیران سازمان‌ها به مقوله‌هایی همچون دانش و خلاقیت بیشتر جلب شده و در پی آن انسان‌های دانش‌گرا نسبت به انسان‌های عملگرا اهمیت بیشتری پیدا کرده‌اند. صاحب‌نظران معتقدند دهه ۸۰، دهه جنبش کیفیت و دهه ۹۰، دهه مهندسی مجدد (بهبود فرایند کسب‌وکار و کاهش هزینه‌ها) بوده و دهه کنونی، دهه مدیریت دانش است (مینویی، ۳: ۱۳۹۰). مدیریت دانش، انشعابی از ادبیات سازمان یادگیرنده است. یادگیری در سازمان افراد را ملزم می‌کند که نسبت به انتقال اطلاعاتی که سایر افراد می‌توانند مورد استفاده قرار دهند؛ اقدام کنند. مدیریت دانش به فرایندی اشاره دارد که در آن سازمان‌ها، داده‌ها و اطلاعاتی را ارزیابی می‌کنند که در دسترس آنها وجود دارد. درواقع، مدیریت دانش پاسخی به این نگرانی است که افراد باید توانایی تبدیل یادگیری خود به دانش قابل‌استفاده را داشته باشند. در طول فرایند مدیریت دانش، دانش دستخوش تغییرات مختلف می‌شود و بخشی از اطلاعات از بین می‌رود. بنابراین، باید از روند اتلاف اطلاعات مفید، جلوگیری کرد (مینویی، ۳: ۱۳۹۰). گرچه کمتر از سه دهه از ارائه مدیریت دانش در محافل علمی می‌گذرد؛ اما این موضوع در مؤسسات آموزش عالی به‌ویژه دانشگاه‌ها از دیرباز مطرح بوده است. چون فلسفه وجودی این مؤسسات، تولید و انتشار دانش در جامعه است و مدیریت دانش در این سازمان‌ها همواره در محور برنامه‌ریزی استراتژیک آنها قرار دارد (میرغفوری، ۲: ۱۱۳۸۹).

مدیریت دانش در آموزش عالی، مجموعه‌ای از فرایندهای سازمانی است که از ایجاد و انتقال دانش در این مؤسسات حمایت

می‌کند و دستیابی به هدف‌های سازمانی و دانشگاهی را ممکن می‌سازد. یکی از مهم‌ترین دلایل اعمال مدیریت دانش در آموزش عالی، کمک به این مؤسسات برای یکپارچه‌سازی و انسجام دانش جدید با دانش قبلی است که می‌تواند باعث افزایش ارتباط بین کار و آموزش شود (میرغفوری، ۲: ۱۱۳۸۹).

بنابراین می‌توان گفت از ملزومات مدیریت دانش، شناسایی و فراهم ساختن زیرساخت‌های آن است که پیش از ارزیابی سازمان از نظر مؤلفه‌های مدیریت دانش پیش‌نیازی برای برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی آن در هر سازمانی به شمار می‌رود.

براساس بررسی‌های انجام شده، یکی از رمزهای موفقیت سازمان، مدیریت دانش و بهره‌وری است و بازیگر اصلی هر دو مفهوم انسان است. همچنین، مدیریت دانش نه تنها از روند اتلاف اطلاعات جلوگیری می‌نماید بلکه خود منجر به تولید و انتشار دانش و نهایتاً عملکرد مؤثرتر می‌شود. علاوه بر این، مدیریت دانش از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان است و بهره‌وری میزان موفقیت سیستم را در استفاده از منابع برای کسب اهداف سازمان میسر می‌سازد. محققان زیادی مبحث مدیریت دانش را براساس مدل‌های مختلف مورد بررسی قرار داده‌اند.

صالح و وی کیت<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) به بررسی ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش در دانشگاه مالزی پرداختند. نتایج آماری نشان داد نقش مدیریت منابع انسانی در این زمینه منحصر به فرد است.

زاک<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) تأثیر سازمانی مدیریت دانش را مورد بررسی قرار دادند. در این تحقیق دوازده شیوه مدیریت دانش که بر عملکرد تأثیر دارد؛ از طریق نظرسنجی از سازمان کسب‌وکار مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد شیوه‌های مدیریت دانش به‌طور مستقیم به عملکرد سازمانی مرتبط است که به‌نوبه خود، به‌طور مستقیم به عملکرد مالی مربوط می‌شود.

احمدی و صالحی (۲۰۱۱) رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های دولتی استان کردستان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد رابطه مستقیم و معنی‌دار بین ابعاد متغیر عدالت سازمانی (رویه‌ای، توزیع و اطلاعاتی) و بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های عمومی استان کردستان وجود دارد.

باکووتیک<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) چالش‌های مدیریتی در حفظ عملکرد کارکنان شرکت‌های مدرن را مورد تحقیق قرار دادند. نتایج نشان

3. Saleh &amp; Wee-Keat

4. Zack

5. Bakotic

1. Knowledge Management

2. Productivity

کرده‌اند. مدیریت دانش مؤثر باید در شفاف‌سازی داخلی و خارجی فعال باشد. یکی از این ابزارها نقشه دانش است. نقشه دانش تخصص‌ها و دانش موردنیاز افراد را به همراه محل قرارگیری آنها در سازمان مشخص می‌کند (صالحی و ویک-کیت، ۲۰۰۲: ۶). کسب دانش با ابزاری چون تلفن، ویدئو کنفرانس، اینترنت و اینترنت مؤثر است. سازمان می‌تواند دانش جدیدی را بخرد که خود نمی‌تواند توسعه دهد. به این صورت که با استخدام کارشناسان می‌تواند از تخصص و دانش آنها برای رسیدن به اهداف سازمانی کمک گیرد. یکی از راه‌های دیگر به دست آوردن دانش جدید، همکاری و مشارکت با سایر رقبا در حیطه کاری سازمان است از این طریق می‌توان از قوه ابتکارات سایر سازمان‌ها و مؤسسات استفاده کرد. در سازمان‌دهی دانش، تمرکز بر روی ایجاد مهارت جدید، خدمات جدید، نظرات بهتر و فرایندهای مؤثر است. در این میان، نکته دارای اهمیت این است که دانش فقط از تخصص سرچشمه نمی‌گیرد، بلکه از تجربه نیز به دست می‌آید. پس داشتن یک شبکه داخلی سازمانی و تسهیل در ارتباط بین افراد داخل سازمان با یکدیگر یکی از موارد کلیدی این مرحله است. استفاده از گروه‌های تخصصی، اختصاص جا و مکان برای تشکیل گروه‌ها، اینترنت، بررسی و مرور فعالیت‌ها بعد از اتمام آن‌ها، آموزش چندگانه افراد و استفاده از چت برای برقراری ارتباط می‌تواند مؤثر باشد (همان: همان).

ذخیره دانش اهمیت زیادی دارد. مزیت‌های رقابتی برای سازمان در هر زمان در دسترس نیست. دانش سازمان که یکی از مزیت‌های رقابتی سازمان است باید به‌روز، حفاظت و نگهداری شود. نگهداری اطلاعات، اسناد و تجربیات، نیازمند مدیریت است. کدگذاری علاوه بر اینکه در توسعه دانش و اشتراک‌گذاری مؤثر است؛ یکی از راه‌های حفاظت از دانش به شمار می‌رود. انتشار، تقسیم و پراکندگی دانش در داخل سازمان، پیش‌شرط حیاتی برای ایجاد اطلاعات و تجربیاتی است که سازمان می‌تواند از آن استفاده کند. در این امر استفاده از زبان واضح و روشن برای انتقال دانش، قراردادن پاداش‌هایی برای اشتراک‌گذاری دانش و حمایت فرهنگ سازمانی از اشتراک و انتقال دانش می‌تواند مؤثر باشد.

نکته مهم و اساسی در این بخش این است که چگونه می‌توان اشتراک‌گذاری دانش را تسهیل کرد. آخرین بعد مربوط به مدل مدیریت دانش لاوسون کاربرد دانش است. توجه مدیریت دانش به این نکته است که دانش موجود در سازمان‌ها به کار برده شود تا بتواند به سوددهی سازمان منجر شود. متأسفانه مهم بودن و اهمیت بسیار دانش، تضمین‌کننده اجرای آن در هر زمان و در فعالیت‌های سازمان نیست. در این امر باید مراحل برای اندازه‌گیری دانش ضمنی و مهارت‌های در دسترس، موجود باشد. ترکیب وظایف روزانه با وظایف در ارتباط با مدیریت دانش، حمایت مدیران عالی و استفاده

داد کارگران دانشی، در کار خود به دنبال استفاده، به دست آوردن و ایجاد دانش جدید هستند. کارگران با دانش، مهارت، توانایی و ایده‌های خود کمک قابل‌توجهی به موفقیت و توسعه شرکت می‌کنند. کارگران دانش و شرکتی که در آن کار می‌کنند به هم وابسته هستند. به‌طور خاص، این شرکت برای کارگران دانش منابع فراهم می‌کند و از سوی دیگر، شرکت در کارگران دانشی و توانایی خود را برای سنتز دانش نظری و تجربی فراهم می‌کند و شرکت از کارگران دانشی درخواست طراحی راه‌حل‌های مناسب دارد. در این زمینه، نقش مدیریت کاملاً قابل توجه است. صدیقی (۲۰۱۲) شیوه‌های مدیریت دانش یک نمونه از شرکت‌های مستقر در امارات دبی و ابوظبی را مورد بررسی قرار داد. یافته‌های این تحقیق اهمیت شیوه‌های مدیریت دانش که به تدریج در امارات متحده عربی و چندین سازمان به رسمیت شناخته شده‌اند؛ را نشان می‌دهد. نتایج نشان داد بیشتر مؤلفه‌های مدیریت دانش در دانش صریح متمرکز شده است و شرکت‌های سرمایه‌گذاری منابع قابل‌توجهی را در ایجاد زیرساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات خود به کار می‌برند.

نتایج تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد به‌کارگیری مدیریت دانش در آموزش عالی امری حیاتی است و منجر به عملکرد مؤثرتر، تصمیم‌گیری بهتر و بهبود کیفیت خدمات علمی و اداری می‌شود.

بررسی منابع نشان داد تعداد کمی از محققان مدل شرون لاوسون را جهت بررسی مدیریت دانش مورد استفاده قرار داده‌اند. همچنین تاکنون هیچ محقق وضعیت مدیریت دانش را در دانشکده علوم پزشکی نیشابور مورد بررسی قرار نداده است. بنابراین هدف از این تحقیق کاربرد مدل شرون لاوسون جهت بررسی وضعیت مدیریت دانش در دانشکده علوم پزشکی نیشابور است. بر این اساس ابعاد مختلف مدل لاوسون شامل تولید دانش، کسب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش مورد ارزیابی قرار گرفتند.

## روش پژوهش

### مدل مدیریت دانش شرون لاوسون

با توجه به اینکه مدل مدیریت دانشی که مورد توافق همگان باشد، موجود نیست؛ بنابراین از میان مدل‌های مختلف مدیریت دانش، یکی از جدیدترین مدل‌ها به نام مدل مدیریت دانش شرون لاوسون است. این مدل شامل ابعاد مختلفی است که عبارت‌اند از تولید دانش، کسب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش. در ارتباط با تولید دانش، بسیاری از سازمان‌ها طرحی از دانش، داده‌ها، اطلاعات و مهارت‌های موردنیاز داخلی و خارجی ایجاد

از دانش برای رقابت و افزایش کارایی مؤثر خواهد بود (همان: همان).

روش تحقیق در این مطالعه با توجه به ماهیت آن در هدف‌گذاری و ابزار دست‌یابی به تحقیق، تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی است. جهت گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. در روش کتابخانه‌ای، با مراجعه به اسناد و مدارک، سایت‌های اینترنتی، بانک‌های اطلاعاتی، مقالات علمی، پایان‌نامه‌ها در روش میدانی و بهره‌گیری از مدل مدیریت دانش شرون لاوسون، اطلاعات با استفاده از پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش شرون لاوسون جمع‌آوری شد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت به سنجش میزان موافقت یا مخالفت پاسخگو (به ترتیب با انتخاب خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) می‌پردازد. امتیازدهی هرکدام از گزینه‌ها از ۱ تا ۵ امتیاز است. عدد ۱ بیانگر کمترین انتخاب و عدد ۵ نشان‌دهنده بیشترین انتخاب است. در این پرسش‌نامه، چنانچه تعداد فراوانی مشاهده شده در هرکدام از ابعاد، گزینه‌های خیلی کم و کم باشد نشان‌دهنده این است که وضعیت مدیریت دانش در آن بعد نامناسب است. اگر

تعدادات فراوانی متوسط، زیاد و خیلی زیاد باشد؛ به این معناست که وضعیت مدیریت دانش در آن بعد مناسب است. جهت بررسی وضعیت مدیریت دانش در دانشکده علوم پزشکی نیشابور ۱۳۳۴ نفر از کارکنان دانشکده علوم پزشکی نیشابور مورد نظرخواهی قرار گرفتند. حجم نمونه براساس جدول مورگان - به تعداد  $n=304$  نفر - و با توجه به جامعه آماری تعیین شد (جدول ۱).

میانگین سنی افراد شرکت‌کننده ۳۳ سال و دامنه سنی آن‌ها ۲۰-۵۵ سال بود که نشان از نیروی انسانی جوان در سازمان دارد. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار آماری  $spss(v=20)$  استفاده شد. در ابتدا با استفاده از آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، تأهل، وضعیت جسمی، وضعیت روانی، تحصیلات، رشته تحصیلی، نوع فعالیت، میزان درآمد، سابقه خدمت، ارتباط شغل و رشته، میزان آشنایی با رایانه و اینترنت) بررسی شدند. سپس ابعاد مدل مدیریت دانش شامل تولید دانش، کسب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش مورد تحلیل قرار گرفتند.

جدول ۱. حجم جامعه و نمونه آماری مورد استفاده در تحقیق

شرح جامعه آماری	کارشناسان زن	کارشناسان مرد	مجموع	حجم نمونه کارشناسان
بیمارستان حکیم	۲۷۲	۶۵	۳۳۷	۸۲
بیمارستان ۲۲ بهمن	۲۱۹	۱۰۷	۳۲۶	۸۰
معاونت بهداشتی	۲۷۹	۹۷	۳۷۶	۹۲
معاونت درمان	-	۳۲	۳۲	۸
معاونت غذا و دارو	۶	۶	۹	۳
شبکه بهداشت و درمان فیروزه	۶۴	۲۹	۹۳	۲۳
حوزه ریاست و معاونت توسعه	۲۸	۲۰	۴۸	۱۲
معاونت آموزشی و پژوهشی	۲	۴	۶	۲
معاونت دانشجویی و فرهنگی	۶	۱	۷	۲
جمع کل	۸۷۶	۳۵۸	۱۲۳۴	۳۰۴

### یافته‌های پژوهش

جدول‌های ۲ تا ۴ مشخصات شرکت‌کنندگان و ویژگی‌های سازمان از دیدگاه آنان را نشان می‌دهند. همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود ۴۹/۳٪ کارکنان سازمان را بزرگ، ۴۷٪ سازمان را متوسط و ۳/۳٪ از کارکنان آن را کوچک دانستند.

در توصیف وضعیت فعالیت سازمان، بیشترین وضعیت فعالیت سازمان به بخش درمان (۵۳٪) و کمترین فعالیت سازمان به بخش رفاهی (۰/۳٪) تعلق گرفت (جدول ۲).

در بررسی وضعیت نوع فعالیت شرکت‌کنندگان، بیشترین درصد فعالیت افراد در سازمان را فعالیت درمانی با ۴۸/۴٪ و کمترین آن را فعالیت مدیریتی با ۰/۳٪ به خود اختصاص داده است (جدول ۲).

جدول ۳ مشخصات فردی افراد شرکت‌کننده در تحقیق را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود ۶۲/۵٪ درصد افراد شرکت‌کننده زن و ۳۷/۵٪ آن‌ها مرد بودند. از بین این افراد ۱۹/۱٪ مجرد و ۷۹/۹٪ متأهل بودند.

جدول ۲. نوع و فعالیت سازمان و نوع فعالیت شرکت کنندگان در تحقیق

درصد	فراوانی	مشخصات	
۴۷/۵	۱۵۰	بزرگ	نوع سازمان
۴۷/۲	۱۴۳	متوسط	
۳/۳	۱۰	کوچک	
۳۶/۶	۱۱۱	اداری	فعالیت سازمان
۰/۳	۱	رفاهی	
۲/۳	۷	آموزشی	
۱/۰	۳	مشاوره	نوع فعالیت شرکت کننده
۲/۳	۷	فنی	
۴/۳	۱۳	خدمات	
۴۸/۴	۱۴۷	درمان	نوع فعالیت شرکت کننده
۰/۳	۱	مدیریت	
۳۴/۵	۱۰۵	اداری	
۷/۶	۲۳	مالی	
۲/۶	۸	آموزشی	
۰/۷	۲	مشاوره	
۳	۹	فنی	
۳	۹	خدمات	

پاسخگویان پرداخته شد. جدول ۳ مؤید این نکته است که کارکنان دانشکده علوم پزشکی نیشابور از نظر تحصیلات در سطح قابل قبولی قرار دارند به طوری که بیش از ۹۸/۹٪ پاسخ دهندگان دارای تحصیلات کارشناسی و بالاتر بوده اند. در بررسی وضعیت رشته تحصیلی پاسخ دهندگان، با توجه به نوع سازمان و رسالت آموزشی، بهداشتی و درمانی این دانشکده، بیشترین درصد رشت تحصیلی پاسخ دهندگان رشته علوم تجربی با ۶۹/۱٪ بود که نشان می دهد ارتباط خوبی با رسالت دانشکده دارد (جدول ۳).

بررسی وضعیت سلامت جسمانی پاسخ دهندگان نشان داد ۹۳/۸٪ کارکنان از سلامت جسمانی برخوردارند که می تواند در بهره وری سازمان نقش مؤثر داشته باشد. وضعیت سلامت روانی پاسخ دهندگان نشان داد ۹۷/۷٪ کارکنان از سلامت روانی برخوردارند که می تواند در بهره وری سازمان نقش مؤثر داشته باشد.

با توجه به اهمیت موضوع مدیریت دانش و بهره وری منابع انسانی در سازمان ها و اینکه فهم آن نیاز به داشتن تحصیلات آکادمیک دارد. در این تحقیق به بررسی میزان تحصیلات

جدول ۳. مشخصات فردی شرکت کنندگان در تحقیق

درصد	فراوانی	مشخصات شرکت کنندگان	
۶۲/۵	۱۹۰	زن	جنسیت
۳۷/۵	۱۱۴	مرد	
۱۹/۱	۵۸	مجرد	تأهل
۷۹/۹	۲۴۳	متاهل	
۰/۳	۱	دیپلم	تحصیلات
۰/۷	۲	فوق دیپلم	
۸۷/۵	۲۶۶	لیسانس	
۶/۶	۲۰	فوق لیسانس	رشته تحصیلی
۴/۹	۱۵	دکتری	
۱۸/۴	۵۶	علوم انسانی	
۶۹/۱	۲۱۰	علوم تجربی	
۳/۰	۹	ریاضی فیزیک	

۹/۵	۲۹	فنی و مهندسی	
۹۳/۸	۲۸۵	سالم	<b>وضعیت جسمانی</b>
۶/۳	۱۹	بیمار	
۹۷/۷	۲۹۷	سالم	<b>وضعیت روانی</b>
۲/۰	۶	بیمار	
۲۲/۷	۶۸	کمتر از ۲ سال	
۱۹/۳	۵۸	از ۲ تا ۵ سال	
۲۴/۰	۷۲	از ۵ تا ۱۰ سال	<b>سابقه خدمت</b>
۲۰/۷	۶۲	۱۰ تا ۲۰ سال	
۱۳/۳	۴۰	۲۰ سال و بالاتر	

بررسی سابقه خدمت پاسخ‌دهندگان نشان داد حداقل سابقه خدمت ۱ سال و حداکثر ۲۹ سال بوده است (جدول ۳). میانگین سابقه خدمت ۹ سال بود که با توجه به طول خدمت موظف کارکنان که ۳۰ سال است؛ این دانشکده از نیروی انسانی جوان برخوردار است.

در بررسی وضعیت درآمد ماهانه پاسخ‌دهندگان (جدول ۴) ۵۷/۱٪ درآمد بین یک تا دو میلیون تومان داشتند که نشان‌دهنده سطح درآمدی یکسان بین اکثریت کارکنان است. همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود ۶۶/۱٪ کارکنان دانشکده آشنایی با رایانه را در حد رفع نیازهای خود دارند که این عامل می‌تواند در انجام بهینه وظایف و کارایی کارکنان مؤثر باشد.

در بررسی وضعیت درآمد ماهانه پاسخ‌دهندگان (جدول ۴) ۵۷/۱٪ درآمد بین یک تا دو میلیون تومان داشتند که نشان‌دهنده سطح درآمدی یکسان بین اکثریت کارکنان است. همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود ۶۶/۱٪ کارکنان دانشکده آشنایی با رایانه را در حد رفع نیازهای خود دارند که این عامل می‌تواند در انجام بهینه وظایف و کارایی کارکنان مؤثر باشد.

#### جدول ۴. میزان درآمد، ارتباط شغل و رشته و توانایی کارکنان در کار با اینترنت و رایانه

درصد	فراوانی	مشخصات شرکت‌کنندگان	
۶/۳	۱۹	کمتر از ۶۰۰/۰۰۰	<b>درآمد (تومان)</b>
۳۰/۴	۹۲	۶۰۰/۰۰۰ تا ۱/۰۰۰/۰۰۰	
۵۷/۱	۱۷۳	۱/۰۰۰/۰۰۰ تا ۲/۰۰۰/۰۰۰	
۵/۹	۱۸	بیشتر از ۲/۰۰۰/۰۰۰	<b>آشنایی با رایانه</b>
۲/۶	۸	خیلی کم	
۴/۹	۱۵	کم	
۶۶/۱	۲۰۱	در حد نیاز	<b>آشنایی با اینترنت</b>
۲۲/۷	۶۹	خیلی زیاد	
۳/۶	۱۱	حرفه‌ای	
۴/۰	۱۲	خیلی کم	<b>ارتباط رشته و شغل</b>
۱۰/۶	۳۲	کم	
۶۰/۴	۱۸۳	در حد نیاز	
۲۱/۵	۶۵	خیلی زیاد	<b>ارتباط رشته و شغل</b>
۳/۶	۱۱	حرفه‌ای	
۱۰/۹	۳۳	فاقد ارتباط	
۱۷/۴	۵۳	ارتباط کم	<b>ارتباط رشته و شغل</b>
۷۱/۷	۲۱۸	کاملاً مرتبط	

کارکنان اثر داشته باشد. بررسی میزان ارتباط کار و تحصیلات کارکنان نشان داد، ۷۱/۷٪ کارکنان، رشته تحصیلی و شغل خود را کاملاً مرتبط

در بررسی میزان آشنایی با اینترنت (جدول ۴)، مشاهده می‌شود ۶۰/۲٪ کارکنان دانشکده این مهارت را در حد رفع نیازهای خود دارند که می‌تواند در انجام پژوهش‌های کاربردی و شغلی

اگر متوسط، زیاد و خیلی زیاد باشد بدین معناست که وضعیت مدیریت دانش در آن بعد مناسب است. جدول ۵ فراوانی ابعاد مختلف مدل شرون لاوسون در دانشکده پزشکی نیشابور را نشان می‌دهد.

### تولید دانش

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، در بعد تولید دانش، میزان فراوانی پاسخگویان ۱۸/۴٪ است که نشان می‌دهد تولید دانش در دانشکده علوم پزشکی نیشابور در وضعیت نامناسب است.

می‌دانند (جدول ۴). این عامل به‌طور مؤثری بر میزان بازدهی کارکنان اثرگذار است.

### بررسی وضعیت دانش

به‌منظور تشخیص وضعیت مدیریت دانش در دانشکده علوم پزشکی نیشابور، شش بعد مدل شرون لاوسون شامل تولید دانش، کسب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش مورد بررسی قرار گرفت. جهت تحلیل وضعیت توصیفی مدیریت دانش، چنانچه تعداد فراوانی مشاهده شده در هر کدام از سؤالات پرسشنامه در مقیاس لیکرت، گزینه‌های خیلی کم و کم باشد؛ وضعیت مدیریت دانش در آن بعد نامناسب است و

جدول ۵. وضعیت توصیفی مدیریت دانش بر اساس مدل شرون لاوسون در دانشکده علوم پزشکی نیشابور

ابعاد مدیریت دانش	تعداد	فراوانی متوسط به بالا	درصد	کیفیت
تولید دانش	۳۰۴	۵۶	۱۸/۴	نامناسب
کسب دانش	۳۰۴	۵۳	۱۷/۴	نامناسب
سازمان‌دهی دانش	۳۰۴	۵۳	۱۷/۹	نامناسب
ذخیره دانش	۳۰۴	۴۴	۱۴/۵	نامناسب
انتشار دانش	۳۰۴	۸۱	۲۶/۶	نامناسب
کاربرد دانش	۳۰۴	۵۵	۱۸/۱	نامناسب

### کسب دانش

در بعد کسب دانش، تعداد فراوانی متوسط به بالای پاسخگویان ۱۷/۴٪ است که نشان‌دهنده وضعیت نامناسب کسب دانش در دانشکده علوم پزشکی نیشابور است (جدول ۵).

### کاربرد دانش

در بررسی کاربرد دانش مشخص شد فقط ۱۸/۱٪ افراد شرکت‌کننده وضعیت کاربرد دانش را در دانشکده قابل قبول می‌دانند (جدول ۵).

### سازمان‌دهی دانش

در بررسی سازمان‌دهی دانش مشاهده می‌گردد فراوانی متوسط به بالا در پاسخگویان ۱۷/۹٪ است. این عامل نشان می‌دهد سازمان‌دهی دانش در دانشکده علوم پزشکی نیشابور موردقبول نیست (جدول ۵).

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به‌دست آمده از این تحقیق نشان داد مدیریت دانش در دانشکده علوم پزشکی نیشابور مناسب نیست و نیاز به بازنگری دارد. بنابراین، براساس نتایج این پژوهش می‌توان پیشنهادات ذیل را جهت بهبود شرایط مدیریت دانش در این دانشکده ارائه کرد:

### ذخیره دانش

بررسی بعد ذخیره دانش نشان داد فقط ۱۴/۵۰٪ از شرکت‌کنندگان وضعیت ذخیره دانش را در این دانشکده مناسب می‌دانند (جدول ۵).

**تولید دانش:** با توجه به رسالت و مأموریت سازمان طراحی و تولید نقشه دانش تخصصی کارکنان دانشکده با محل دقیق قرارگیری افراد در سازمان ضروری به نظر می‌رسد.

**کسب دانش:** ایجاد تفاهم‌نامه همکاری با مؤسسات و دانشگاه‌های هم‌جوار جهت انتقال و کسب دانش به‌روز.

### انتشار دانش

نتایج بررسی‌ها نشان داد انتشار دانش هم وضعیت مناسبی در دانشکده پزشکی نیشابور ندارد. چون ۲۶/۶٪ شرکت‌کنندگان پاسخ قابل قبولی به این بعد داده بودند (جدول ۵).

**سازمان‌دهی دانش:** ایجاد جلسات بحث و گفتگو به صورت حضوری و مجازی و استفاده از شبکه‌های اجتماعی جهت سازمان‌دهی تجربه‌ها و انتقال آن بین کارکنان سازمان.

**ذخیره دانش:** مستند کردن دانش ضمنی کارکنان به‌طوری که

همزمان با بازنشستگی و یا انتقال کارکنان، دانش و تجارب آنان از بین نرود. همچنین طراحی و یا بهبود سیستم جذب، پاداش، ارتقا و ارزیابی عملکرد کارکنان جهت توسعه مدیریت دانش و دانایی محوری.

**انتشار دانش:** تشویق کارکنان به تسهیم دانش و جلوگیری از این ذهنیت که افراد با تسهیم دانش قدرت خود را از دست می‌دهند. همچنین ایجاد سازوکارهایی جهت آموزش فنون خلاقیت به کارکنان و حمایت از کارکنان خلاق و نوآور در

سازمان.

**کاربرد دانش:** مستندکردن طرح‌ها و پروژه‌های ناموفق که به صورت آزمون - خطا بوده است.

با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق می‌توان گفت کیفیت مدیریت دانش در ابعاد تولید دانش، کسب دانش، سازمان‌دهی دانش، ذخیره دانش و انتشار دانش نامناسب است. بنابراین، می‌توان گفت سطح مدیریت دانش دانشکده علوم پزشکی نیشابور قابل قبول نیست و نیاز به بازنگری و بهبود دارد.

### منابع

- احمدی، سید علی اکبر و صالحی، علی (۱۳۹۱). مدیریت دانش. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- صدیقی، ژیلای؛ مجدزاده، سید رضا؛ نجات، سحرناز و غلامی، ژاله (۱۳۸۷). ترجمه دانش و بهره‌برداری از نتایج پژوهش، انتشارات معاونت پژوهشی تهران: پژوهشکده دانشگاه علوم پزشکی.
- کوچکی سیاه‌خاله سر، مروازید؛ قیومی، عباسعلی و حسن‌مرادی، نرگس (۱۳۹۱). بررسی فرهنگ‌سازمانی (مدل کوبین) با امکان‌پذیری استقرار مدیریت دانش در شرکت انتقال گاز ایران. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۲)، ۱۰۱-۱۲۴.
- Journal of Knowledge Management*, 6 (5), 457-468.
- Zack, M. H. (1999). Managing codified knowledge. *Sloan Management Review*, 40 (4), 45-58.
- Bakotić, D. (2012). Challenges in the management of knowledge workerd in modern enterprises. *Medianali*, 11, 145-156.
- Saleh, Y. & Wee-Keat, G. (2002). Managing human resources toward achieving knowledge management.
- میر غفوری، سید حبیب الله؛ میرفخر الدین، سید حیدر و صادقی آرانی، زهرا. (۱۳۸۹). ارزیابی دانشکده‌های دانشگاه یزد از نظر به‌کارگیری مدیریت دانش با استفاده از رویکردی ترکیبی EFQM و TOPSIS فازی. فصلنامه سالانه انجمن آموزش علمی ایران، ۲ (۴).
- مینویی، مهرزاد؛ پورزندی، محمدابراهیم و نادری، نازنین (۱۳۹۰). ارزیابی وضعیت مدیریت دانش بر اساس مدل نوناکا. مجله حسابداری و مدیریت، ۳(۴)، ۴۹-۵۸.