

سنجش آمادگی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند برای پذیرش مدیریت دانش بر مبنای الگوی فراگرد اتخاذ یکپارچه

محمد جواد هاشم‌زاده*

الهه محمدی*

لیلی سیفی*

چکیده:

هدف پژوهش حاضر سنجش آمادگی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند برای پذیرش فرایند مدیریت دانش بر اساس الگوی اتخاذ فراگرد یکپارچه بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به روش پیمایشی انجام شده است. برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد که روایی آن را متخصصان و صاحب نظران تأیید کردند و برای تعیین پایایی آن از آلفای کرونباخ (۰/۹۲۵) استفاده شد. جامعه آماری پژوهش، همه اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند بودند. نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای غیر نسبتی انجام گرفت که بر این اساس حجم نمونه ۱۶۰ نفر انتخاب شد. نتایج نشان داد میانگین کلی میزان آمادگی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند برای پذیرش فرایند مدیریت دانش بر اساس الگوی فراگرد اتخاذ یکپارچه بیشتر از حد متوسط (۶۱٪)، اما کمتر از حد مطلوب (۸۰٪) بود. یافته‌ها نشان داد میزان آمادگی جامعه پژوهش برای پذیرش فرایند مذکور بر اساس هر کدام از مؤلفه‌های پنج‌گانه الگوی پژوهش با حد مطلوب تفاوت داشته و پایین‌تر از آن بود. بین تمایل اعضای هیئت علمی برای پذیرش با آمادگی به طور کلی (ترکیب مؤلفه‌های پنج‌گانه) و هر کدام از مؤلفه‌ها به‌جز «ساختار سازمانی» رابطه وجود داشت. میزان نقش تمایل در آمادگی برای پذیرش مدیریت دانش نیز ۳۵ درصد پیش‌بینی شد.

کلیدواژه‌ها: آمادگی پذیرش، مدیریت دانش، الگوی فراگرد اتخاذ یکپارچه، تمایل اعضای هیئت علمی، دانشگاه بیرجند

* دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه بیرجند

* دانش‌آموخته کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه بیرجند

* استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه بیرجند (نویسنده مسئول): (Leili.Seifi@birjand.ac.ir)

مقدمه

تغییرات سریع در دنیای امروز، سازمان‌ها را با چالش‌های مختلفی روبرو کرده است. اکثر سازمان‌ها سعی دارند تا به کمک ابزارهای مدیریتی و فناوری‌های نوین از فرصت‌های ایجاد شده برای رسیدن به اهداف سازمانی استفاده کنند. مدیریت دانش یکی از این ابزارهاست. مدیریت دانش عبارت است از «اعمال مدیریت و زمینه‌سازی برای تبدیل دانش نهان به دانش عیان (و بالعکس) در سازمان با گردآوری، به اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش به‌عنوان یک سرمایه سازمانی در راستای دستیابی به اهداف سازمان» (حسن‌زاده، ۱۳۸۶). مزایای پیاده‌سازی فرایند مدیریت دانش تنها منحصر به بنگاه‌های اقتصادی نیست و دانشگاه‌ها به‌عنوان مخازن عظیم دانش می‌توانند از مزایای آن بهره‌گیرند و استادان دانشگاه‌ها به‌عنوان تولیدکنندگان و اشاعه‌دهندگان دانش نقش مهمی در اجرای آن دارند (شریف‌زاده و بودلایی، ۱۳۸۷). بسیاری از سازمان‌ها بخش عمده‌ای از منابع مالی و انسانی خود را عموماً در بازه‌های طولانی، مدت زمانی صرف استقرار مدیریت دانش کرده‌اند. اما به دلیل کم‌توجهی به زیرساخت‌ها و عناصر تأثیرگذار که معمولاً بنا بر امکانات، منابع زیربنایی و اهداف راهبردی نیازمند نگرش ویژه در هر سازمان است، بیشتر سازمان‌ها در عمل در پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش و یا بهره‌برداری اثربخش، ناکام مانده‌اند. لذا ضروری است که آمادگی عناصر سازمانی قبل از شروع کار مورد سنجش قرار گیرد. در همین رابطه فرهنگ سازمانی و نیروی انسانی که بیشترین مقاومت را در برابر پذیرش رویه‌های نوین مدیریتی از خود نشان می‌دهند، اولین و اساسی‌ترین مانع در جهت اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش است که تمامی صاحب‌نظران نیز به آن اذعان دارند. لذا سنجش میزان آمادگی کارکنان، نخستین گام در پذیرش و پیاده‌سازی مدیریت دانش در هر سازمانی است.

آمادگی^۱، پیش‌نیازی ضروری برای موفقیت یک شخص یا یک سازمان در مواجهه با تغییر سازمانی است؛ بنابراین آمادگی برای پذیرش مدیریت دانش را می‌توان مجموعه‌ای از پیش‌نیازهای ضروری برای اجرای موفق مدیریت دانش تعریف کرد (هالت و همکاران^۲، ۲۰۰۷). برای سنجش آمادگی در زمینه مدیریت دانش

۱. Knowledge management

۲. Readiness

۳. Holt et al

الگوهای مختلفی وجود دارد که تفاوت آنها بیشتر در نوع عوامل مؤثر بر آمادگی پذیرش این فرایند است. پژوهش حاضر با استفاده از «الگوی فراگرد اتخاذ یکپارچه»^۱ انجام شده است و با استفاده از این الگو بر اساس پنج مؤلفه فرهنگ سازمانی^۲، ساختار سازمانی^۳، فناوری اطلاعات^۴، انتظار عملکرد^۵ و انتظار تلاش^۶ در جهت اتخاذ فرایندهای مدیریت دانش، میزان آمادگی اعضای هیئت علمی مورد بررسی قرار گرفته است (جلال‌الدین، عبدالکریم و محمد^۷، ۲۰۰۹). همچنین در این پژوهش میزان تمایل اعضای هیئت علمی برای پذیرش فرایند مدیریت دانش و رابطه آن با آمادگی آنها مورد سنجش قرار گرفته است.

در همین رابطه، زمانی، حسینی و یارمحمدزاده (۱۳۸۶) در پژوهشی پیمایشی به بررسی وضعیت موجود زیرساخت‌های لازم مدیریت دانش در دانشگاه اصفهان از دیدگاه اعضای هیئت علمی این دانشگاه پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش آنان نشان داد که از نظر زیرساخت فنی برای مدیریت دانش در دانشگاه اصفهان در آن زمان مشکلی وجود نداشت ولی دو عامل مدیریت و فرهنگ سازمانی در شرایط مناسبی قرار نداشتند.

در پژوهشی دیگر سالاری و همکاران (۱۳۸۸) عوامل مؤثر در پذیرش آموزش الکترونیک توسط دانشجویان رشته پرستاری را بررسی کرده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد که میزان درک از سهولت و درک از مفید بودن در سطح مطلوب بود. فتح‌الهی، افشارزنجانی و نوذری (۱۳۸۸) در پژوهشی پیمایشی آمادگی دانشگاه اصفهان برای پیاده‌سازی مدیریت دانش را بررسی کردند. یافته‌ها حاکی از آن بود که دانشگاه اصفهان از لحاظ زیرساخت فناوری اطلاعات برای پیاده‌سازی مدیریت دانش دارای آمادگی مناسب بود ولی از نظر ساختار و فرایندهای سازمانی و فرهنگ و عوامل انسانی آمادگی در حد مطلوب نبود.

1. Integrated process adoption pattern

2. Organization Culture

3. Organization Structure

4. Information Technology

5. Expected performance

6. Expected effort

7. Jalaldeen, Abdul Karim and Mohamed

دسترنج ممقانی، اخوان و ثقفی (۱۳۸۹) در پژوهشی به ارزیابی آمادگی مرکز تحقیقات مخابرات ایران برای اجرای مدیریت دانش پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که مرکز تحقیقات مخابرات ایران از نظر زیرساخت فنی، وضعیتی ضعیف داشت و از نظر عوامل ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی در حد متوسط بود.

خدایی متین، موسوی و ذبیحی (۱۳۹۲) در پژوهشی پیمایشی به بررسی میزان آمادگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد برای پیاده‌سازی مدیریت دانش از دیدگاه اعضای هیئت علمی پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که میزان آمادگی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در همه ابعاد در حدی بیش از وضعیت متوسط نبود.

لشکری و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی آمادگی دانشگاه آزاد اسلامی نیشابور برای پیاده‌سازی مدیریت دانش بر اساس وضعیت زیرساخت‌های مدیریت دانش (فرهنگ‌سازمانی، ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات) پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که دانشگاه آزاد اسلامی در سطح متوسط از آمادگی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش قرار داشت و در تعیین وضعیت این دانشگاه، فرهنگ سازمانی بیشترین اهمیت و ساختار سازمانی کمترین اهمیت را داشتند.

سلیم^۱ (۲۰۰۲) در پژوهشی پیمایشی با هدف بررسی پذیرش وب‌سایت‌های هسته به‌عنوان ابزار آموزش و یادگیری، سودمندی درک‌شده و سهولت استفاده از پذیرش و رابطه این عوامل با میزان پذیرش دانشجویان را بررسی کرد. بر اساس نتایج پژوهش وی، سودمندی درک‌شده و درک از سهولت کاربری، تأثیری مثبت بر نگرش جامعه پژوهش به تمایل استفاده از اینترنت در یادگیری داشتند.

در پژوهشی دیگر، حمید و همکاران^۲ (۲۰۰۷) به بررسی آمادگی کتابخانه ملی مالزی برای پذیرش مدیریت دانش قبل از پیاده‌سازی آن پرداخته‌اند که در آن درک کتابداران و کارمندان کتابخانه ملی مالزی از جنبه‌های مختلف مدیریت دانش مد نظر بود. نتایج نشان داد که در کتابخانه ملی مالزی همه عناصر و عوامل توانمندساز مدیریت دانش (شامل مدیریت و توسعه منابع انسانی، فناوری اطلاعات، حمایت مدیران ارشد و زیرساخت‌های مدیریت دانش) در حد مطلوب بود. با وجود این

^۱ . Selim

^۲ . Hamid et al

پژوهشگران به نتیجه رسیدند که قبل از اجرای برنامه مدیریت دانش به فرهنگ کار سازمان باید توجه بیشتر شود زیرا باعث موفقیت بهتر برنامه‌های مدیریت دانش خواهد شد.

عبدالله و همکاران^۱ (۲۰۰۸) در پژوهشی پیمایشی به مطالعه تجربی پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش در مؤسسات آموزش عالی دولتی مالزی به‌منظور بررسی آمادگی این مؤسسات پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان داد پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش در مؤسسات پذیرفته شده هنوز فرهنگ اشتراک دانش در این مؤسسات به‌طور کلی در سطح مطلوب قرار نداشت. وضعیت ساختار سازمانی، نامناسب و فقط وضعیت فناوری اطلاعات برای پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش در سطح مطلوب برآورده شد.

جلال‌الدین و عبدالکریم (۲۰۱۱) در پژوهشی با روش پیمایشی به بررسی عوامل مؤثر بر قصد افراد برای پذیرش مدیریت دانش در جامعه کارکنان دانشگاه مالزی پرداختند. نتایج نشان داد که عوامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و فناوری، با عنوان عناصر توانمندساز مدیریت دانش و انتظار تلاش و عملکرد، بر قصد افراد برای درگیری با فرایند مدیریت دانش تأثیر داشت.

بررسی پیشینه‌ها نشان داد که بیشتر پژوهش‌های انجام شده در زمینه مدیریت دانش تاکنون به شناسایی و بررسی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز اجرای مدیریت دانش و امکان‌سنجی استقرار سیستم مدیریت دانش پرداخته‌اند و در بعد آمادگی، در بیشتر پژوهش‌های انجام شده فقط زیرساخت‌های مدیریت دانش به‌عنوان عوامل مؤثر بر آمادگی در قالبی نه‌چندان کامل که مبتنی بر الگویی فراگیر باشد، مورد توجه قرار گرفته است و نتایج آنها در حد آمادگی ضعیف تا متوسط سازمان‌ها را نشان داده است. در پژوهش حاضر با استفاده از الگوی فراگرد اتخاذ یکپارچه که در واقع الگویی علمی و تأیید شده و ترکیبی از عوامل بنیادی انسانی و سازمانی است، به بررسی میزان آمادگی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند برای پذیرش فرایند مدیریت دانش پرداخته شده است. در این رابطه، مشخص نیست که میزان آمادگی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند با توجه به وضعیت هر یک از مؤلفه‌های الگوی اتخاذ فراگرد یکپارچه و شرایط و امکانات موجود برای پذیرش مدیریت دانش چقدر است؟ بر اساس الگوی فراگرد اتخاذ یکپارچه، اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند

۱. Abdullah et al

برای پذیرش مدیریت دانش تا چه حد آمادگی دارند؟ و در نهایت تمایل برای پذیرش فرایند مدیریت دانش به چه میزان در آمادگی آن‌ها نقش دارد؟ بر این اساس هدف اصلی این پژوهش سنجش میزان آمادگی و تمایل اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند برای پذیرش مدیریت دانش بر مبنای الگوی فراگرد اتخاذ یکپارچه است.

سؤال‌های پژوهش

۱. با توجه به مؤلفه‌های الگوی اتخاذ فراگرد یکپارچه (فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات، انتظار عملکرد و انتظار تلاش)، کدام مؤلفه‌ها رابطه معناداری با میزان تمایل برای پذیرش فرایند مدیریت دانش توسط اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند دارند؟
۲. نقش تمایل برای پذیرش فرایند مدیریت دانش در آمادگی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند به چه میزان است؟

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین آمادگی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند برای پذیرش فرایند مدیریت دانش بر اساس مؤلفه‌های پنج‌گانه (فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات، انتظار عملکرد و انتظار تلاش) با حد مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد.
۲. بین میزان آمادگی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند برای پذیرش فرایند مدیریت دانش در حوزه‌های مختلف آموزشی تفاوت معناداری وجود دارد.
۳. بین میزان تمایل پذیرش فرایند مدیریت دانش توسط اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند در حوزه‌های مختلف آموزشی تفاوت معنادار وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده و به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش همه اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند (۲۷۸ نفر) مشغول به فعالیت در سال ۹۲-۹۳ در چهار حوزه آموزشی علوم پایه، علوم مهندسی، علوم کشاورزی و علوم انسانی بودند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای غیر نسبتی بوده و برای تعیین

حجم نمونه از جدول اندازه جامعه و نمونه کرجسی و مورگان استفاده شده است که با توجه به جامعه مورد نظر حجم نمونه ۱۶۰ نفر به دست آمد. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق‌ساخته بر اساس طیف پنج‌ارزشی لیکرت به روش کمی استفاده شد و بر اساس مؤلفه‌های مورد نظر، سؤال‌ها و فرضیه‌های پژوهش و با توجه به هدف پژوهش در سه بخش شامل «اطلاعات جمعیت‌شناختی»، «مؤلفه‌های الگوی فراگرد اتخاذ یکپارچه» و «تمایل افراد برای پذیرش فرایند مدیریت دانش» در قالب ۶۶ گویه طراحی شد. روایی پرسشنامه با نظر ۶ نفر از استادان و صاحب‌نظران تأیید شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد ($r = 0/925$) که نشان می‌دهد پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. حد متوسط در پژوهش حاضر ۵۰ درصد و حد مطلوب ۸۰ درصد در نظر گرفته شده است.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: با توجه به مؤلفه‌های الگوی فراگرد اتخاذ یکپارچه، کدام مؤلفه‌ها رابطه معناداری با میزان پذیرش فرایند مدیریت دانش توسط اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند دارند؟

یافته‌ها نشان داد که بین میزان تمایل اعضای هیئت علمی برای پذیرش فرایند مدیریت دانش و تمام مؤلفه‌های الگوی اتخاذ فراگرد یکپارچه به جز «ساختار سازمانی» رابطه معنادار وجود دارد؛ و از بین مؤلفه‌های الگوی استفاده شده در پژوهش «انتظار عملکرد به واسطه اتخاذ فرایند مدیریت دانش» بیشترین رابطه معنادار را با میزان تمایل پذیرش این فرایند از سوی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند دارد. بعد از آن «انتظار تلاش»، «فرهنگ سازمانی» و «فناوری اطلاعات» به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند. نتایج حاصل از این آزمون در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول (۱) همبستگی بین میزان تمایل پذیرش فرایند مدیریت دانش با هر یک از مؤلفه‌های الگوی پژوهش و آمادگی

آزمون همبستگی پیرسون		مؤلفه‌ها	
p-value	ضریب r		
۰/۰۰۰	۰/۳۹۲	فرهنگ سازمانی	تمایل برای پذیرش فرایند مدیریت دانش
۰/۱۳۲	-۰/۱۲۵	ساختار سازمانی	
۰/۰۰۱	۰/۲۶۵	فناوری اطلاعات	
۰/۰۰۰	۰/۷۴۱	انتظار عملکرد	
۰/۰۰۰	۰/۷۰۸	انتظار تلاش	
۰/۰۰۰	۰/۵۸۷	آمادگی کلی (ترکیب مؤلفه‌های پنج‌گانه)	

در این بخش نیز رابطه بین آمادگی پذیرش اعضای هیئت علمی برای پذیرش فرایند مدیریت دانش به‌طور کلی (ترکیب مؤلفه‌های پنج‌گانه) و میزان تمایل پذیرش مورد آزمون قرار گرفت. یافته‌های پژوهش وجود رابطه معنادار بین این دو متغیر را نیز نشان داد ($r = ۰/۵۸۷$, $p\text{-value} = ۰/۰۰۰$).

سؤال دوم: تمایل برای پذیرش فرایند مدیریت دانش چقدر پیش‌بینی کننده میزان آمادگی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند است؟

نتایج نشان داد که ضریب بتا در این آزمون مثبت و از نظر آماری در سطح $۰/۰۵$ معنی دار است. بنابراین افراد با میزان تمایل بیشتر، آمادگی بیشتری برای پذیرش فرایند مدیریت دانش دارند. با توجه به نتایج به دست آمده، می‌توان گفت به ازای هر واحد افزایش تمایل پذیرش برای مدیریت دانش میزان آمادگی اعضای هیئت علمی $۰/۳۵$ واحد افزایش می‌یابد. نتایج در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول (۲) ضرایب رگرسیون

p-value	T	ضرایب	ضریب بتای استاندارد نشده		
		استاندارد شده	خطای معیار	B	
۰/۰۰۰	۱۳/۷۰			۱/۸۸۵	(ضریب ثابت)
۰/۰۰۰	۸/۶۹	۰/۵۸۷	۰/۱۳۷	۰/۳۵	تمایل پذیرش

فرضیه اول: بین میزان آمادگی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند برای پذیرش فرایند مدیریت دانش بر اساس هر یک از مؤلفه‌های پنج‌گانه با حد مطلوب تفاوت معنادار وجود دارد. برای پاسخگویی به این فرضیه از آزمون تی یک‌نمونه‌ای استفاده شده است. نتایج در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول (۳) مقایسه میانگین نمره‌های آمادگی بر اساس هر یک از مؤلفه‌های پنج‌گانه با حد مطلوب

حد مطلوب ≤ 4								مؤلفه
حدود اطمینان ۹۵٪		p-value	درجه آزادی	اختلاف میانگین	مقدار t	میانگین	تعداد	
حد بالا	حد پایین							
-۰/۸۸۷۷	-۱/۰۸۸۳	۰/۰۰۰۱	۱۴۵	-۰/۹۸۷۹۸	-۱۹/۴۶۳	۳/۰۱	۱۴۶	فرهنگ سازمانی
-۱/۱۷۸۰	-۱/۴۰۳۶	۰/۰۰۰۱	۱۴۵	-۱/۲۹۰۸۰	-۲۲/۶۲۱	۲/۷۰	۱۴۶	ساختار سازمانی
-۰/۹۴۳۶	-۱/۱۴۸۲	۰/۰۰۰۱	۱۴۵	-۱/۰۴۵۸۸	-۲۰/۲۰۶	۲/۹۵	۱۴۶	فناوری

حد مطلوب ≤ 4								مؤلفه
حدود اطمینان ۹۵٪		p-value	درجه آزادی	اختلاف میانگین	مقدار t	میانگین	تعداد	
حد بالا	حد پایین							
								اطلاعات
-۰/۵۷۴۷	-۰/۸۱۷۷	۰/۰۰۰۱	۱۴۵	-۰/۶۹۶۲۰	-۱۱/۳۲۹	۳/۳۰	۱۴۶	انتظار عملکرد
-۰/۶۲۲۹	-۰/۸۲۸۱	۰/۰۰۰۱	۱۴۵	-۰/۷۲۵۵۲	-۱۳/۹۷۶	۳/۲۷	۱۴۶	انتظار تلاش

با توجه به یافته‌های پژوهش بین نمره‌های آمادگی اعضای هیئت علمی بر اساس تمامی مؤلفه‌های پنج‌گانه و حد مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد و با توجه به میانگین به دست آمده، میزان آمادگی بر اساس همه مؤلفه‌ها کمتر از حد مطلوب است ($p\text{-value} = 0/000 < 0/05$).

فرضیه دوم: بین میزان آمادگی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند در حوزه‌های مختلف آموزشی تفاوت معناداری وجود دارد. برای پاسخ به این فرضیه از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شده که نتایج در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول (۴) آزمون معناداری تفاوت بین میانگین نمرات آمادگی اعضای هیئت علمی حوزه‌های مختلف آموزشی

p-value	F	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات
۰/۰۴۱	۲/۸۱۶	۳	۱/۴۶	بین گروه‌ها
		۱۴۲	۲۷/۵۷	درون گروه‌ها

همان‌طور که در جدول (۴) نشان داده شده است، بین میزان آمادگی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند برای پذیرش فرایند مدیریت دانش در حوزه‌های مختلف آموزشی در سطح ۰/۰۵، تفاوت معناداری وجود دارد ($p\text{-value}=0/041$). برای تعیین تفاوت موجود از آزمون توکی استفاده شد.

جدول (۵) خلاصه نتایج آزمون توکی برای بررسی آمادگی اعضای هیئت علمی در حوزه‌های مختلف آموزشی^۱

مؤلفه مورد بررسی	حوزه‌های آموزشی	اختلاف میانگین‌ها	p-value
آمادگی پذیرش فرایند مدیریت دانش	علوم انسانی - مهندسی	$(2/9 - 3/2) = -0/3$	۰/۰۲۵

نتایج حاصل از آزمون توکی نیز نشان داد که بین میانگین نمره‌های آمادگی اعضای هیئت علمی حوزه آموزشی علوم انسانی با علوم مهندسی تفاوت معنادار وجود دارد ($p\text{-value}=0/025$). با توجه به میانگین‌ها، اعضای هیئت علمی گروه مهندسی با میانگین ۳/۲۰ آمادگی بیشتری برای پذیرش فرایند مدیریت دانش نسبت به اعضای هیئت علمی گروه علوم انسانی با میانگین ۲/۹۰ دارند.

فرضیه سوم: بین میزان تمایل پذیرش فرایند مدیریت دانش توسط اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند در حوزه‌های مختلف آموزشی تفاوت معنادار وجود دارد. برای پاسخ به این فرضیه از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شده که نتایج در جدول (۶) ارائه شده است.

جدول (۶) تفاوت میانگین نمره‌های تمایل پذیرش فرایند مدیریت دانش از سوی اعضای هیئت علمی در حوزه‌های مختلف آموزشی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	F	p-value
بین گروه‌ها	۲۰/۶۳	۳	۱۵/۲۱	۰/۰۰۰
درون گروه‌ها	۶۴/۲۰	۱۴۲		

۱. نتایج آزمون فقط در حیطه‌هایی که تفاوت معنادار داشتند، گزارش شده است.

نتایج حاصل از آزمون این فرضیه (جدول ۶) نشان داد که بین میزان تمایل اعضای هیئت علمی برای پذیرش فرایند مدیریت دانش در حوزه‌های مختلف آموزشی تفاوت معنادار وجود دارد ($p\text{-value}=0/000$).

جدول (۷) آزمون توکی تمایل پذیرش فرایند مدیریت دانش از سوی اعضای هیئت علمی در حوزه‌های آموزشی^۱

مؤلفه مورد بررسی	حوزه‌های آموزشی	اختلاف میانگین‌ها	p-value
تمایل برای پذیرش	علوم انسانی - علوم پایه	$(2/77-3/57) = -0/797$	0/0001
فرایند مدیریت دانش	علوم انسانی - مهندسی	$(2/77-3/67) = -0/900$	0/0001
	علوم انسانی - کشاورزی	$(2/77-3/59) = -0/818$	0/0001

نتایج حاصل از آزمون توکی نیز نشان داد بین میزان تمایل اعضای هیئت علمی حوزه آموزشی علوم انسانی برای پذیرش فرایند مدیریت دانش با میزان تمایل اعضای هیئت علمی سایر حوزه‌های آموزشی تفاوت معنادار وجود دارد. مقایسه میانگین‌ها نشان داد که اعضای هیئت علمی حوزه آموزشی علوم انسانی با میانگین (۲/۷۷) کمترین میزان تمایل را برای پذیرش فرایند مدیریت دانش نسبت به اعضای هیئت علمی سایر حوزه‌های آموزشی دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که به‌طور کلی میزان آمادگی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند برای پذیرش فرایند مدیریت دانش بیشتر از حد متوسط (۶۱ درصد) است.

نتایج حاصل از بررسی سؤال اول پژوهش نشانگر آن بود که بین میزان تمایل برای پذیرش فرایند مدیریت دانش و آمادگی اعضای هیئت علمی رابطه معنادار وجود دارد و از بین مؤلفه‌های پنج‌گانه انتظار عملکرد، بیشترین میزان رابطه را با تمایل برای پذیرش نشان داد. بر اساس این نتایج تصور می‌شود که افراد در صورتی تمایل به پذیرش یک فرایند جدید خواهند داشت که به اعتقاد آنها منافع و مزایای کافی

۱. نتایج آزمون فقط در حیطه‌هایی که تفاوت معنادار داشتند، گزارش شده است.

برایشان داشته باشد، لذا میزان تمایل آنها برای پذیرش آن فرایند بیشتر خواهد بود. این امر نشان می‌دهد که اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند از نتایج مثبت پیاده‌سازی فرایند مدیریت دانش در دانشگاه تا حد زیادی آگاه بوده و نیازمند بهره‌مندی از مزایای آن هستند. یافته‌های حاصل از این پژوهش تا حدودی با نتایج پژوهش سلیم (۲۰۰۲) و سالاری و همکاران (۱۳۸۸) مشابه است. سالاری و همکارانش در پژوهش خود وجود رابطه بین هر یک از عوامل پذیرش فناوری را مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج نشان داد که بین دو عامل درک از سهولت و درک از مفید بودن با تمایل به استفاده از سیستم، همبستگی وجود دارد و بیشترین میزان همبستگی (۰/۶۳۱) بین درک از مفید بودن و تمایل گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز نتایج نشان داد که بیشترین ضریب همبستگی (۰/۷۴۱) مربوط به انتظار عملکرد بود و از این جهت می‌توان گفت که نتایج این دو پژوهش تا حدودی با یکدیگر مشابه است. نتایج پژوهش سلیم (۲۰۰۲) نیز وجود رابطه معنادار بین درک از مفید بودن و میزان تمایل را نشان داد که از این نظر با پژوهش حاضر همخوانی دارد.

نتایج حاصل از آزمون مؤلفه فرهنگ سازمانی از فرضیه اول را چنین می‌توان استنباط کرد که در این دانشگاه احتمالاً هنوز ارتباط مناسب بین مدیریت عالی و اعضای هیئت علمی دانشگاه به‌خوبی برقرار نشده است، قدردانی دانشگاه از عملکردهای حرفه‌ای از نظر اعضای هیئت علمی کافی نیست و اعتماد کافی بین اعضای سازمان در خصوص نگرش‌ها، رفتارها، توانایی‌ها و یا اهداف فردی کمتر وجود داشته است. همچنین نبود فرصت‌های غیر رسمی برای ارتباط اعضای هیئت علمی در جهت بهبود انجام وظایف شغلی باعث ایجاد چالش در انجام وظایف آنها شده است. در این زمینه شناسایی و رفع عوامل ایجاد نبود اعتماد در میان همکاران و همچنین تشکیل انجمن‌های علمی و حرفه‌ای برای تولید و تسهیم به‌منظور استفاده از دانش همکاران در جهت برطرف کردن چالش‌های شغلی می‌تواند اثربخش باشد.

نتایج پژوهش با نتایج پژوهش زمانی، حسینی و یارمحمدزاده (۱۳۸۶)؛ فتح‌اللهی، افشار زنجانی و نوذری (۱۳۸۸)؛ دسترنج ممقانی، اخوان و ثقفی (۱۳۸۹)؛ خدایی متین، موسوی و ذبیحی (۱۳۹۲)؛ لشکری و همکاران (۲۰۱۲)؛ حمید، باکار و نورمن (۲۰۰۷) و عبدالله و همکاران (۲۰۰۸) که وضعیت فرهنگ سازمانی را نامناسب و پایین‌تر از حد مطلوب گزارش کرده‌اند، مشابه است.

نتایج حاصل از آزمون مؤلفه ساختار سازمانی از فرضیه اول را چنین می‌توان استنباط کرد که در دانشگاه رویه‌های مشخص و مدون برای ثبت دانش پژوهشگران و همچنین حل گروهی مشکلات و پرورش شایستگی‌های اعضای سازمان وجود ندارد و بیشتر اختیارات در رأس سازمان متمرکز بوده و این نشان از میزان تمرکز زیاد و مدیریت عمودی در ساختار سازمانی این دانشگاه دارد. همچنین با توجه به میانگین‌ها و اینکه در این دانشگاه اعضای هیئت علمی قدرت و اختیار کافی در مورد چگونگی انجام کارها نداشته و چندان حق مشارکت و تصمیم‌گیری در انجام امور را ندارند، تصور می‌شود که نوع ارتباط سلسله‌مراتبی و رویه‌های انعطاف‌پذیر نیز در ساختار سازمانی دانشگاه زیاد است. در این زمینه پیشنهاد می‌شود تا مسئولان دانشگاه از راه افزایش بیشتر ارتباطات بین اعضای سازمان و مدیریت و ایجاد ساختارهای مدیریتی غیرمتمرکز و توزیع اختیار تصمیم‌گیری‌ها در سازمان از میزان تمرکز موجود بکاهند؛ زیرا ساختار سازمانی افقی محیطی را فراهم می‌کند که اعضای هیئت علمی به‌صورت داوطلبانه در پیاده‌سازی فرایند مدیریت دانش مشارکت کنند. یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش فتح‌اللهی، افشار زنجانی و نوذری (۱۳۸۸)؛ دسترنج ممقانی، اخوان و ثقفی (۱۳۸۹)؛ خدایی متین، موسوی و ذبیحی (۱۳۹۲)؛ لشکری و همکاران (۲۰۱۲) و عبدالله و همکاران (۲۰۰۸) که در پژوهش‌های خود وضعیت ساختار سازمانی را برای اجرای مدیریت دانش نامناسب گزارش کرده‌اند، مشابه است. حمید، باکار و نورمن (۲۰۰۷) در نتایج حاصل از پژوهش خود به وضعیت مطلوب ساختار سازمانی در بررسی آمادگی کتابخانه ملی مالزی اشاره کرده‌اند که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی ندارد.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون مؤلفه زیرساخت فناوری از فرضیه اول چنین استنباط می‌شود که از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند وضعیت زیرساخت فناوری در این دانشگاه برای پیاده‌سازی فرایند مدیریت دانش مناسب نیست و یکی از دلایل تفاوت می‌تواند قابل استفاده نبودن داده‌های تولید شده در بخش‌های مختلف دانشگاه توسط اعضای هیئت علمی باشد؛ این خود می‌تواند ناشی از قابل استفاده نبودن این داده‌ها با استفاده از امکانات و سامانه‌های اطلاعاتی موجود باشد و یا نداشتن مهارت‌های لازم برای استفاده از سامانه‌های اطلاعاتی موجود در دانشگاه توسط اعضای هیئت علمی باشد. در این مورد پیشنهاد می‌شود که مسئولان دانشگاه با ایجاد سامانه نقشه دانش به حل این مشکل بپردازند. یعنی با ایجاد بانک‌های

اطلاعاتی تخصصی که مشخص می‌کند کدام‌یک از اعضای هیئت علمی در چه موضوعی و در چه بخشی از سازمان دانش خاصی را داراست، به این امر پرداخته و همچنین سایر همکاران در صورت نیاز بتوانند به آن دسترسی داشته باشند و بتوانند از آن در جهت حل مشکلات پژوهشی خود در دانشگاه استفاده کنند. یافته‌های این بخش نیز با یافته‌های پژوهش‌های دسترنج ممقانی، اخوان و ثقفی (۱۳۸۹) و لشکری و همکاران (۲۰۱۲) که وضعیت زیرساخت فناوری اطلاعات برای پیاده‌سازی مدیریت دانش را نامناسب نشان داده است، همخوانی دارد. در حالی که در پژوهش‌های زمانی، حسینی و یارمحمدزاده (۱۳۸۶)؛ فتح‌الهی، افشار زنجانی و نوذری (۱۳۸۸)؛ عبدالله و همکاران (۲۰۰۸) و حمید، باکار و نورمن (۲۰۰۷) وضعیت زیرساخت فناوری در سازمان‌های مورد بررسی آنها مطلوب گزارش شده است که با نتایج پژوهش حاضر متفاوت است.

با توجه به نتایج مؤلفه انتظار عملکرد در فرضیه اول می‌توان استنباط کرد که اعضای هیئت علمی این دانشگاه تا حدودی از مفید بودن این فرایند در بهبود عملکردشان و مزایای شغلی که پذیرش این فرایند برایشان دارد، آگاهی دارند؛ در همین زمینه با توجه به الگوی پژوهش و تأثیر فرهنگ سازمانی و زیرساخت فناوری بر درک سودمندی فرایند مدیریت دانش توسط اعضای هیئت علمی، برای افزایش آمادگی بر اساس مؤلفه انتظار عملکرد، توجه بیشتر مسئولان به بهبود وضعیت این دو زیرساخت و همچنین برگزاری کارگاه‌های آموزشی و سمینارها برای افزایش آگاهی اعضای هیئت علمی از منافع و مزایای به‌کارگیری فرایند مدیریت دانش در زمینه شغل و بهبود عملکرد پیشنهاد می‌شود. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه تا حدودی با نتایج پژوهش سالاری و همکاران (۱۳۸۸) که در پژوهش خود به بررسی عوامل مؤثر در پذیرش آموزش الکترونیکی توسط دانشجویان رشته پرستاری پرداخته‌اند، قابل مقایسه است. بر اساس نتایج این پژوهش درک از مفید بودن که در پژوهش حاضر با عنوان انتظار عملکرد مورد بررسی قرار گرفته است در پذیرش آموزش الکترونیکی در حد مطلوب است که با یافته‌های پژوهش حاضر تا حدی قابل قیاس است. یکی از پیشینه‌های مرتبط در خارج از کشور نیز پژوهش سلیم (۲۰۰۲) است که بر اساس نتایج آن انتظار عملکرد برای پذیرش وب‌سایت‌های هسته به‌عنوان ابزار آموزش الکترونیکی در حد مطلوب گزارش شده است که با نتایج پژوهش حاضر تقریباً همخوانی دارد.

با توجه به نتایج مؤلفه انتظار تلاش در فرضیه اول می‌توان استنباط کرد که وضعیت زیرساخت‌های ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات بر انتظار تلاش نیز تأثیر دارد. به‌علاوه از دیدگاه اعضای هیئت علمی، امکانات و سامانه‌های فناوری اطلاعات موجود در دانشگاه برای دستیابی به پژوهش‌های ثبت شده پژوهشگران و سازمان‌دهی و مدیریت اطلاعات تخصصی کافی نیست که در واقع نشان از وضعیت نامطلوب زیرساخت فناوری است و این می‌تواند بر تصور آنها مبنی بر سخت بودن خلق دانش جدید که یکی از فرایندهای مدیریت دانش است، تأثیر گذاشته و باعث عدم آمادگی پذیرش این فرایند شده باشد. در این زمینه نیز بهبود وضعیت زیرساخت فناوری موجود در جهت اجرای فرایندهای مدیریت دانش و آموزش افراد در جهت استفاده از این فناوری‌ها برای سازمان‌دهی و مدیریت دانش تخصصی آنها پیشنهاد می‌شود. یکی از پژوهش‌های مرتبط در این زمینه پژوهش سالاری و همکاران (۱۳۸۸) است که بر اساس نتایج آن میزان انتظار تلاش در بین دانشجویان پرستاری برای پذیرش آموزش الکترونیکی در حد مطلوب قرار داشت که با نتایج پژوهش حاضر تا حدی "در بخش فناوری" قابل قیاس است. بررسی پیشینه‌های پژوهش در خارج از کشور نیز نشان داد که یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش سلیم (۲۰۰۲) که در آن نیز میزان انتظار عملکرد در رابطه با پذیرش وب‌سایت‌های هسته مطلوب گزارش شده است تقریباً همخوانی دارد.

نتایج پژوهش حاضر نیز نشان داد که بین میزان آمادگی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند در حوزه‌های آموزشی علوم انسانی و مهندسی تفاوت معناداری وجود دارد که احتمال می‌رود این تفاوت به خاطر وجود تفاوت در روحیه فرهنگ تسهیم دانش و انجام پژوهش‌های گروهی و بین‌رشته‌ای در بین اعضای هیئت علمی گروه‌های مختلف آموزشی باشد. در این زمینه ایجاد فرهنگ تسهیم دانش و برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه آشنایی با فرایندهای مدیریت دانش و منافع و مزایای بالقوه آن در جهت بهبود عملکرد و دستیابی به اهداف دانشگاه از طریق این فرایند، می‌تواند راهگشا باشد. طبق نتایج پژوهش آنها، بین میزان آمادگی اعضای هیئت علمی در حوزه‌های مختلف آموزشی تفاوت معنادار وجود نداشت و از این لحاظ با نتایج پژوهش حاضر مطابقت ندارد.

نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش، وجود تفاوت معنادار بین میزان تمایل برای پذیرش فرایند مدیریت دانش توسط اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی با میزان

تمایل اعضای هیئت علمی سایر حوزه‌ها است. یکی از دلایل تفاوت بین میزان تمایل برای پذیرش فرایند مدیریت دانش بین اعضای هیئت علمی حوزه آموزشی علوم انسانی با سایر حوزه‌ها، می‌تواند به خاطر تفاوت در نگرش آنها نسبت به اجرای فرایند مدیریت دانش باشد و تصور می‌شود که اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی با توجه به وضعیت موجود نگرش مثبتی نسبت به اجرای فرایند مدیریت دانش در دانشگاه ندارند و انجام آن را موفقیت‌آمیز نمی‌دانند. یکی دیگر از دلایل تمایل کمتر به پذیرش می‌تواند ناشی از تفاوت در میزان آگاهی و درک ارزش استفاده از فرایند مدیریت دانش از سوی اعضای هیئت علمی این حوزه آموزشی باشد. از عوامل دیگری که می‌تواند بر میزان تمایل اعضای هر سازمان تأثیر داشته باشد مقاومت در برابر تغییر است که با توجه به نتایج این پژوهش تصور می‌شود که اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی هنوز از نظر روان‌شناختی آمادگی لازم برای پذیرش فرایند جدیدی را در دانشگاه ندارند. در این زمینه پیشنهاد می‌شود مسئولان دانشگاه با برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه مدیریت دانش، اتخاذ تدابیری برای ارتقاء دانش و عملکرد استادان دانشگاه در راستای انجام فرایندهای مدیریت دانش، برگزاری کارگاه‌های تبادل اطلاعات، بحث، گفتگو و تحقیق در مورد مقاومت در برابر پذیرش و به‌کارگیری فرایند مدیریت دانش، در جهت افزایش تمایل اعضای هیئت علمی اقدام کنند.

همچنین بعد از بررسی مشخص شد که بین میزان آمادگی اعضای هیئت علمی و تمایل آنها برای پذیرش، رابطه معنادار وجود دارد؛ پس تمایل برای پذیرش می‌تواند به‌عنوان عاملی مؤثر بر موفقیت اجرای فرایند مدیریت دانش مورد توجه قرار گیرد. لذا مسئولان باید قبل از اجرای فرایند مدیریت دانش در سازمان، به بررسی تمایل اعضای سازمان برای پذیرش فرایند مدیریت دانش و عوامل مؤثر بر آن پرداخته تا عوامل منفی تأثیرگذار شناسایی و برای رفع آنها اقدام شود.

به‌طور کلی از انجام این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند تا حدی برای پذیرش فرایند مدیریت دانش آمادگی لازم را دارند و به ارزش به‌کارگیری و استفاده از آن در انجام وظایف و بهبود عملکرد خود پی برده‌اند اما در زمینه زیرساخت‌های مدیریت دانش مشکلاتی وجود دارد که با توجه بیشتر مسئولان می‌تواند برطرف شود. با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش پیشنهاد می‌شود:

- دانشگاه با برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت و ایجاد فرصت‌های مطالعاتی برای مدیران و اعضای هیئت علمی به منظور ارتقاء مهارت‌ها و توانایی‌هایشان، ایجاد فرهنگ تسهیم دانش در دانشگاه و تشویق اعضای هیئت علمی به اشتراک‌گذاری دانش خود زمینه‌های ایجاد فرایند مدیریت دانش را بهبود بخشد.
- فرهنگ استفاده از فناوری اطلاعات برای استفاده و تسهیم دانش در سازمان ایجاد شود؛ زیرا تا زمانی که این فرهنگ در سازمان وجود نداشته باشد، نمی‌توان از فناوری اطلاعات برای دستیابی به اهداف مدیریت دانش در سازمان بهره گرفت.
- بهتر است اقداماتی در جهت ایجاد زیرساخت‌های لازم فنی برای تبادل اطلاعات اعضای هیئت علمی با دانشگاه‌های دیگر کشور و حتی با دانشگاه‌های خارج از کشور در جهت افزایش دانش تخصصی آنها انجام شود.
- برنامه‌های مشوق و انگیزشی برای ایجاد تمایل در اعضای سازمان برای انجام فرایندهای مدیریت دانش تدوین شود. برای مثال در نظر گرفتن پاداش ویژه و یا برگزاری مراسم رسمی تشکر برای کارکنانی که بیشترین مشارکت و نقش را در کسب، تولید، انتقال و به‌کارگیری دانش داشته‌اند.
- زمینه ابراز عقاید و تبادل افکار بین همکاران فراهم شود و مدیران در تصمیم‌گیری‌ها از نظرات سازنده اعضای هیئت علمی استفاده کنند و با توسعه روابط غیر رسمی زمینه‌های لازم برای افزایش انگیزه اعضا در جهت انتقال دانش و انجام سایر فرایندهای مدیریت دانش را تقویت کنند.

منابع

حسن زاده، محمد (۱۳۸۶). مدیریت دانش: مفاهیم و زیرساخت‌ها. تهران: کتابدار.
 خدای‌متین، اسماعیل؛ موسوی، محمد و ذبیحی، محمدرضا (۱۳۹۲). آمادگی برای
 پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه‌ها؛ دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد
 اسلامی واحد مشهد. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۶(۱)، ۶-۳۰. بازیابی
 شده از: http://www.edcbmj.ir/browse.php?a_code=A-10-463-1&slc_lang=fa&sid=fa

دسترنج ممقانی، نسرين؛ اخوان، پیمان و ثقفی، فاطمه (۱۳۸۹). بررسی میزان آمادگی
 اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها با توجه به عوامل مؤثر در موفقیت مدیریت
 دانش. فصلنامه علمی و پژوهشی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران.

۲۶ (۳)، ۴۹۳-۵۱۷. بازیابی شده از: <http://jlist.irandoc.ac.ir>

زمانی، بی‌بی عشرت؛ حسینی، قاسم و یارمحمدزاده، پیمان (۱۳۸۶). مطالعه
 زیرساخت‌های استقرار مدیریت دانش در دانشگاه اصفهان از دیدگاه اعضای هیئت
 علمی. مجله مطالعات علوم، ۱(۲)، ۴۹-۶۶. بازیابی شده از:

<http://www.ensani.ir/fa/content/179859/default.aspx>

سالاری، محمدمهدی؛ یغمایی، فریده؛ مهدی‌زاده، سودابه؛ وفادار، زهره و افضل‌ی،
 محمد (۱۳۸۸). عوامل مرتبط با پذیرش آموزش الکترونیک توسط دانشجویان
 پرستاری. مجله راهبردهای آموزش، ۲(۳)، ۱۰۳-۱۰۸. بازیابی شده از:

http://www.edcbmj.ir/browse.php?a_code=A-10-4-12

شریف‌زاده، فتاح و بودلایی، حسن (۱۳۸۷). مدیریت دانش در سازمان‌های اداری،
 تولیدی و خدماتی. تهران: جهاد دانشگاهی، دانشگاه علامه طباطبایی.

فتح‌اللهی، بنفشه؛ افشار زنجانی، ابراهیم و نوذری، دامون (۱۳۸۸). آیا دانشگاه اصفهان
 برای پیاده‌سازی مدیریت دانش آماده است؟ مطالعات ملی کتابداری و سازمان‌دهی
 اطلاعات، ۲۱(۳)، ۶-۲۰. بازیابی شده از:

http://www.edcbmj.ir/browse.php?a_code=A-10-463-1

Abdullah, R.; Salamat, M. H.; Jaafar, A.; Abdullah, S. & Sura, S. (2008). An empirical study of knowledge management system: Implementation in Public Higher Learning Institution. *International Journal of computer science and*

- network security*, 8 (1), 281-290. Retrieved from: <http://paper.ijcsns.org/07book/200801/20080141.pdf>.
- Hamid, S.; Nayan, j. M.; Bakar, Z .A. & Norman, A. A. (2007). *Knowledge Management Adoption and Implementation Readiness: A Case Study of the National Library of Malaysia*. Paper presented at the International Conference on Libraries, Information and Society. Petaling Jaya, Malaysia. Retrieved from http://depace.fsktm.um.edu.my/xmlui/bitstream/handle/1812/281/6MY_Suraya1_OK.pdf.
- Holt, D. T.; Bartczak, S. E.; Clark, S. W. & Trent, M. R. (2007). The development of an instrument to measure readiness for knowledge management. *Knowledge management research & practice*, 5 (1), 75-92. DOI: 10.1057/PALGRAVE.KMRP.8500132.
- Jalaldeen, R. & Abdul Karim, N. S. (2011). Investigating Individuals Intention to be Involved in Knowledge Management Process. *American Journal of Economics and Business Administration*, 3 (3), 444-449. Retrieved from <http://thescipub.com/pdf/10.3844/ajebasp.2011.444.449>.
- Jalaldeen, R.; Abdul Karim, N. S. & Mohamed, N. (2009) Organizational readiness and its contributing factors to adopt KM processes: a conceptual model. *Communications of the IBIMA*, 8 (17), 128-136. Retrieved from <http://www.ibimapublishing.com/journals/CIBIMA/volume8/v8n17.pdf>.
- Lashkary, M.; Khodai Matin, E.; Hassannezhad Kashani, B. & Kasraei, K. (2012). Are Private Universities Ready for Implementation of Knowledge Management in Iran? A Case study on Islamic Azad University, Neyshabur Branch. *European Journal of Business and Management*, 4(18),62-72. Retrieved from www.iiste.org.
- Selim, H. M. (2002). An empirical investigation of student acceptance of course websites. *Computer & Education*, 40 (3), 343-360. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0360131502001422>.

استناد به این مقاله:

هاشم‌زاده، محمدجواد؛ محمدی، الهه و سیفی، لیلی (۱۳۹۵). سنجش آمادگی اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند برای پذیرش مدیریت دانش بر مبنای الگوی فراگرد اتخاذ یکپارچه، فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۶ (۱۵)، ۹۹-۱۱۸.