

فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی
 دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
 سال پنجم - شماره ۴ - زمستان ۹۳
 صص ۱۱۱-۱۲۸

رابطه‌ی بین مدیریت دانش و بهره‌وری با نقش واسطه‌گری فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد

سید احمد هاشمی^{۱*}

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۱/۱۷ تاریخ پذیرش: ۹۳/۹/۸

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین مدیریت دانش و بهره‌وری با نقش واسطه‌گری فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد بود. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه‌ی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد بود که در این بین با استفاده از روش سرشماری نمونه‌گیری انجام شد و ۱۰۵ پرسشنامه عودت داده شده مورد بررسی قرار گرفت. روش پژوهش توصیفی- همبستگی و ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش جوزف حداد (۲۰۰۶)، فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و بهره‌وری اسمیت و همکاران (۱۹۹۸) بود که رویی با استفاده از تحلیل گویه و پایایی آن به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۶ و ۰/۸۷ محاسبه گردید. نتایج حاصل از تحلیل سؤالات که بر اساس تحلیل رگرسیون بارون و کنی (۱۹۸۶) انجام شد نشان داد؛ مدیریت دانش پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار فرهنگ سازمانی و بهره‌وری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد می‌باشد و همچنین مدیریت دانش با نقش واسطه‌گری فرهنگ سازمانی نیز می‌تواند به نحو مطلوبی بهره‌وری را پیش‌بینی نماید.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، بهره‌وری، دانشگاه آزاد اسلامی.

^۱ - استادیار گروه علوم تربیتی، واحد لامرد. دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران

* - نویسنده مسوول مقاله: hmd_hashemi@yahoo.com

مقدمه

آموزشی عالی به عنوان یک سیستم اجتماعی به منظور بهره‌وری و تأمین الزامات محیطی می‌بایست فرآیندهای خود را به صورت هدفدار و منسجم مدیریت نماید (Hashemi and Abbasi, 2014). بنابراین استقرار یک سیستم مدیریتی منسجم و دانش‌مدار به منظور بهره‌وری مطلوب آموزش عالی ضروری می‌باشد (Effron, 2011). در واقع می‌توان گفت: امروزه یکی از چالش‌های فراروی دانشگاه‌های هزاره‌ی جدید مفهوم دانش و چگونگی مدیریت آن می‌باشد (Girtez, 2007). مدیریت دانش، تلاش نوین قرن موسوم به عصر دانایی، برای حفظ، هدایت و افزایش هدفمند سرمایه‌های دانشی سازمان‌هاست و به این اشاره دارد که سرمایه‌گذاری در علم، بهترین و بیش‌ترین سود را به بار می‌آورد (Araste and rezghi shir savar, 2010). در سال‌های اخیر «مدیریت دانش» به یک موضوع مهم و حیاتی مورد بحث در متون تجاری تبدیل شده است. جوامع علمی و تجاری هر دو بر این باورند که سازمان‌های با قدرت دانش می‌توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند. منابع نقد و بررسی و چشم‌اندازهای رقابتی سازمان‌ها نشان دهنده تأثیرات این دیدگاه در عرصه‌های استراتژیک سازمان‌های تجاری است (Nelson, Winter, 1982). اگرچه مدیریت، آگاهی از پتانسیل‌های منابع دانش است، اما هنوز اتفاق نظری درباره‌ی ویژگی‌های این دانش و روش‌های بهره‌گیری از آن وجود ندارد. محققین و دانشگاهیان دیدگاه متفاوتی در خصوص مدیریت دانش اتخاذ کرده و گستره‌ای از راه‌حل‌های فناوری تا مجموعه‌ای از دستورات عملی را در نظر دارند. به عنوان مثال اکثر مدیران تجاری، قابلیت‌های کامپیوترها و فناوری‌های ارتباطی را در مدیریت دانش باور دارند، این افراد استدلال می‌کنند که فناوری اطلاعات می‌تواند از انبوه اطلاعات ذخیره شده در منابع قدیمی مانند مراکز فروش، کارت‌های اعتباری مشتریان، فروش‌های تبلیغاتی و اطلاعات مربوط به تخفیف‌های مقطعی، «دانش» فراهم آورد. یا برخی دیگر بر این باورند که «دانش» در ذهن انسان‌هاست و آموزش کارکنان و انگیزه‌ی عوامل کلیدی مدیریت آن به شمار می‌روند (Iranshahi, 2007). هدف از فعالیت‌های دانش‌مدار در یک سازمان، اطمینان از رشد فعالیت‌ها در جهت حفظ دانش حیاتی در همه سطوح و بکارگیری دانش موجود در همه چرخه‌ها، استفاده مداوم دانش مربوطه، توسعه دانش جدید از طریق یادگیری براساس تجارب درونی و دانش بیرونی می‌باشد.

مدیریت دانش، ابزار شناخت و اهرمی برای دانش جمعی در سازمان که موجب تسهیم دانش بین افراد و اثربخشی فرآیندها است (Shakeri, 2010). مدیریت دانش به عنوان فرآیندی منسجم و دانش‌مدار برای تولید، حفظ و بهره‌وری کلیه منابع سازمان می‌باشد. در واقع مدیریت دانش بیان می‌کند که امروزه تقریباً تمامی امور مستلزم انجام کار دانش‌محور هستند و لذا تمامی کارکنان باید به نوعی به کارکنان دانش‌محور تبدیل شوند (WIIG KARL M, 2000). (کار انجام شده

توسط کارکنان به جای اینکه به نیروی بازوی آنها وابسته باشد به دانش آنها متکی است) این بدین معناست که خلق، تسهیم و استفاده از دانش یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های هر فرد در هر سازمان است. در این رابطه فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل اصلی در صحنه مدیریت دانش مطرح می‌باشد (Gazda, 2008). طبق تحقیقات انجام شده یکی از موانع عمده استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها، فرهنگ سازمانی می‌باشد و بحث تغییر فرهنگ یکی از مهمترین جنبه‌های هر نظام مدیریت دانش می‌باشد (Densten & Gray, Judy, 2004). فرهنگ سازمانی می‌تواند سازمان را به جلو راند و یا از حرکت باز دارد و این توان بالقوه به خاطر تأثیری است که فرهنگ بر رفتار دارد. چرا که یک فرهنگ باز سازمانی که اشتراک و انتقال نظرات و تجربیات مفید را تشویق می‌کند؛ عامل کلیدی موفقیت مدیران دانش است (Hashemi and Abbasi, 2013). فرهنگ سازمانی یک سازمان، هویت و شخصیت آن سازمان می‌باشد و افراد ناخودآگاه مطابق آن عمل می‌کنند، چنانچه نتایج مطالعات انجام شده نشان داده است، یک فرهنگ سازمانی ایستا و غیر منعطف می‌تواند اشتباهات نابود کننده ای را بوجود آورد. همان‌گونه که بی‌توجهی به دانایی، جدیت و دانش سازمانی می‌تواند سازمان‌ها را از مزیت رقابتی خارج کند. دانشگاه به عنوان یک سازمان دانش محور مورد توجه است نیازمند یک فرهنگ سازمانی مناسب جهت استقرار مدیریت دانش می‌باشد (Hashemi & Hashemi & Abbasi, 2014). مدیریت دانش شیوه‌ای برای بهره‌وری، بهبود عملکرد و کاهش هزینه‌ها، بهینه سازی دانش سازمانی برای افزایش عملکرد است (Xu & Li, 2009). فرهنگ سازمانی مطلوب نیز زمینه ساز استقرار مدیریت دانش در سازمان می‌باشد (Densten & Gray, Judy, 2004). بنابراین به نظر می‌رسد به منظور بهبود بهره‌وری می‌بایست مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی به عنوان دو رویکرد اصلی مورد توجه قرار گیرد. مدیریت دانش با ایجاد نگرش دانش‌مدار زمینه پویایی سیستم را فراهم می‌کند و فرهنگ سازمانی نیز زمینه ساز برخورداری سیستم از یک نظام منسجم بهره‌ور می‌باشد.

برای رسیدن به «بهره‌وری^۱»، استفاده بهینه از منابع یا «کارایی^۲»، و دستیابی به هدف یا «اثربخشی^۳»، ضروری است (Shariatmadari, 2005). در این زمینه لمبرت (Lambert, 2004) اشاره می‌کند، بهبود بهره‌وری به عنوان یک استراتژی به خصوص در نظام آموزش عالی که دستخوش تغییرات سریع محیطی می‌باشد باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. بر این اساس دانشگاه آزاد اسلامی که همواره پیشتاز در آموزش عالی بوده است در بحث کیفی سازی فرآیندهای خود با ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب و توانمندساز می‌تواند زمینه‌ی استقرار مدیریت دانش و در

1- Productivity

2- Efficiency

3- Effectiveness

نهایت بهره‌وری را فراهم سازد. از این رو این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سؤال می‌باشد که آیا رابطه‌ای بین مدیریت دانش با بهره‌وری با نقش واسطه‌گری فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد وجود دارد؟

در این رابطه پژوهش‌هایی نیز انجام شده است؛ از جمله:

رحیمی (2007, Rahimi)، در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش سازمانی و میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان" به بررسی سؤالات تحقیق با در نظر گرفتن ابعاد مدیریت دانش (اجتماعی شدن، برون‌سازی، ترکیب و درون‌سازی) و با توجه به ویژگی‌های جمعیت شناختی (سن، جنسیت، رشته تحصیلی، مرتبه علمی و وضعیت استخدامی) پرداخته است. روش تحقیق مورد استفاده این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این تحقیق شامل ۳۶۶ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان بود که با استفاده از روش تصادفی ساده ۸۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. نتایج نشان داد که بین ابعاد مدیریت دانش و میزان خلاقیت، همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد و تفاوت معناداری بین میانگین مدیریت دانش اعضای علمی برحسب سن، جنسیت و رشته تحصیلی مشاهده نشد.

زمردیان و رستمی (2010, Zomoroddian and Rostami)، تحقیقی با عنوان "استقرار نظام مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماعی" انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و عامل فرهنگ سازمانی، عامل زیر ساخت و عامل محتوایی تغییر که از متغیرهای آمادگی مدیریت دانش هستند، رابطه معناداری وجود دارد. در بررسی میزان همبستگی از یک طرف نتایج مطالعه نشان داد که بین وضعیت موجود پنج عامل آمادگی استقرار مدیریت دانش تفاوت معناداری وجود دارد. با این نتایج می‌توان گفت که عوامل مرتبط با آمادگی استقرار مدیریت دانش رتبه‌های یکسانی ندارد، بطوری‌که بیش‌ترین آن مربوط به محتوای تغییر و کمترین آن مربوط به ساختار سازمانی است.

قلی زاده (2004, GHolizadeh)، تحقیقی را به عنوان "رابطه‌ی بین فرایند تبدیل دانش و فرهنگ سازمانی در دانشگاه مشهد" انجام داده است. یافته‌های این تحقیق نشان داد که درونی‌سازی در قلمرو مدیریت دانش در این دانشگاه از اهمیت زیادی برخوردار است. اجتماعی شدن، برون‌سازی و ترکیب در اولویت‌های بعدی قرار گرفته‌اند. بر اساس نتایج بدست آمده از این تحقیق، بین فرهنگ سازمانی، درونی‌سازی، برون‌سازی و ترکیب، رابطه معناداری وجود دارد و در رابطه با اجتماعی شدن نیز این رابطه معنادار نبود.

نعمتی و جمشیدی (2007, Nemati and Jamshidi)، در پژوهشی به "بررسی رابطه و تأثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای فن‌آور مرکز رشد دانشگاه شهید بهشتی" پرداختند. این پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل

رگرسون گام به گام، میزان رابطه و تأثیر فرایند تسهیم دانش و تجربه در ابعاد فردی، گروهی، ستادی، فرهنگی و فن آوری را بر توسعه سرمایه اجتماعی در محورهای انسجام اجتماعی، مشارکت و کارگروهی، شبکه روابط، اعتماد و احترام متقابل و ظرفیت پذیرش را مورد بررسی قرار داده است. نتایج نشان داد که بطور کلی بین فرایند تسهیم دانش و تجربه و مفهوم سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد فردی، گروهی، فرهنگی و فن آوری تسهیم دانش و تجربه با مفهوم سرمایه اجتماعی نیز رابطه وجود داشت. بین بعد ستادی تسهیم دانش و تجربه با مفهوم سرمایه اجتماعی نیز رابطه معناداری وجود نداشت. شیخی (Sheykhi, 2007)، در پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه بین فضای سازمانی و بهره‌وری کارکنان در اداره امور مالیاتی استان تهران" دریافت که بین فضای سازمانی و بهره‌وری کارکنان در اداره امور مالیاتی استان تهران رابطه وجود دارد و از بین عوامل، فضای سازمانی، عامل‌های پاداش، حمایت، دانش، ضوابط و هویت، پیش بینی کننده بهره‌وری است.

هالاولی (Halawi, 2004)، در رساله دکتری خود به "بررسی سیستم‌های مدیریت دانش در سازمان‌های دانش محور" پرداخته است. هدف این پژوهش، توسعه مدلی است که بتواند برای سنجش موفقیت سیستم مدیریت دانش در سازمان‌های دانش محور باشد. سیستم مدیریت دانش موفق دارای متغیرهای کیفیت سیستم، کیفیت دانش، کیفیت خدمات، تمایل به کاربرد و رضایت کاربر بود که موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش را می‌سنجید. یافته‌ها نشان داد که این مدل، پتانسیل کاربرد در مطالعات سیستم‌های مدیریت دانش آینده را دارد. هال (Hall, 2005)، در رساله دکتری خود با عنوان "مدیریت دانش در زمان‌های تغییر: تبادلات دانش صریح و ضمنی"، به بررسی اهمیت و چالش‌های مدیریت دانش در زمان تغییرات وسیع پرداخته است. هدف تحقیق، ارزیابی مدیریت دانش در زمان‌های تغییر وسیع سازمانی به وسیله تحلیل تأثیر ادغام مدیریت دانش در آژانس‌های خدماتی و بهداشتی بود.

وارد (Ward, 2006)، در تحقیقی به "بررسی کاربرد مدیریت دانش در تأیید تصمیم‌گیری اجرایی در یک محیط نظامی" پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان داد که نوآوری‌های مدیریت دانش بطور مستقیم، دانش را مدیریت نمی‌کند. در قبال این مسأله، نوآوری‌های مدیریت دانش، محیط درونی و بیرونی سازمان را به منظور ترغیب نشر اطلاعات در ایجاد دانش جدید همراه با ارائه مؤثر دانش به تصمیم‌گیرندگان، مدیریت می‌کند. گازدا (Gazda, 2008)، در پژوهشی با عنوان "نقش عوامل جمعیت‌شناختی و روان‌شناختی بر بهره‌وری سازمانی" نشان دادند مدیریت دانش به طور معنی‌داری بهره‌وری کارکنان را پیش بینی می‌کند.

کدیر؛ کامیکاوا؛ باربارا؛ کوکر و شولتز (Codier, Kamikawa, Barbara, Kooker & Shultz, 2009) نیز در پژوهش خود با "عنوان نقش فرهنگ سازمانی و جو سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان" دریافتند فرهنگ سازمانی باز به نحو مطلوبی عملکرد کاری کارکنان بهبود می‌بخشد. سی (Sy, 2006)، در پژوهشی بر روی ۴۰۰ نفر از کارکنان شرکت‌های مختلف دریافتند که افراد دارای دانش بالا از شادابی و نشاط و سرزندگی و استقلال بیشتری در کار برخوردار بوده، عملکرد بهتری دارند، به زندگی خوشبین تر بوده و در برابر استرس مقاومت کمتری دارند. کونتز و بوگارسکی (Kwantes, C. T. Boglarsky, 2009)، پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و خوداثربخشی ۱۲۰ نفر از کارکنان سازمانی" انجام داد؛ نتایج پژوهش نشان داد ارتباط معنی دار و مثبت بین فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان وجود دارد. بنابراین آنچه بیان شد؛ این تحقیق با هدف بررسی سؤالات زیر انجام شد:

- ۱- آیا رابطه‌ای بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد وجود دارد.
- ۲- آیا رابطه‌ای بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد وجود دارد؟
- ۳- آیا رابطه‌ای بین مدیریت دانش با بهره‌وری با نقش واسطه‌گری فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد وجود دارد؟

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه‌ی اجرا توصیفی-همبستگی می‌باشد. در این پژوهش متغیر مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل و متغیر بهره‌وری به عنوان متغیر وابسته می‌باشد. با توجه به این که این پژوهش در محیط سازمانی دانشگاه انجام می‌شود هیچ کنترلی بر متغیرها انجام نمی‌شود. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل ۱۱۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد می‌باشد که به منظور اطمینان بیشتر از نتایج تحقیق تمام اعضای هیئت علمی به صورت سرشماری در پژوهش شرکت داده شدند که در نهایت ۱۰۵ پرسشنامه قابل استفاده تشخیص داده شد و مورد بررسی قرار گرفت.

ابزار پژوهش

- در این پژوهش به منظور جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد:
- ۱- پرسشنامه مدیریت دانش: پرسشنامه مدیریت دانش که توسط جوزف حداد در سال (۲۰۰۶) طراحی شده است. پرسشنامه شامل مؤلفه‌های خلق دانش، ثبت دانش، استقرار دانش و تسهیم دانش می‌باشد. این پرسشنامه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به صورت کاملاً موافقم،

موافقم، نظری ندارم، مخالفم و بسیار مخالفم تنظیم شده است که از نمره ۵ (کاملاً موافقم) تا نمره ۱ (کاملاً مخالفم) را به خود اختصاص داده است.

۲- پرسشنامه فرهنگ سازمانی: پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) که شامل ۳۶ گویه و دارای مولفه‌های مشارکتی (توانمند سازی، تیم محوری، قابلیت توسعه)، ثبات و یکپارچگی (ارزش‌های بنیادی، توافق، یکپارچگی) انعطاف پذیری (به وجود آوردن تغییر، تمرکز بر مشتری، یادگیری سازمانی)، مأموریتی (هدایت راهبردی، اهداف و مقاصد، فرادید) می‌باشد. این پرسشنامه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به صورت کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و بسیار مخالفم تنظیم شده است که از نمره ۵ (کاملاً موافقم) تا نمره ۱ (کاملاً مخالفم) را به خود اختصاص داده است.

۳- پرسشنامه بهره‌وری: برای سنجش بهره‌وری از پرسشنامه اسمیت و همکاران (۱۹۹۸) استفاده شده است که کارایی و اثربخشی را می‌سنجد. این پرسشنامه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به صورت کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و بسیار مخالفم تنظیم شده است که از نمره ۵ (کاملاً موافقم) تا نمره ۱ (کاملاً مخالفم) را به خود اختصاص داده است و میزان موافقت و عدم موافقت پاسخگویان را با ۱۷ پرسش اندازه‌گیری می‌کند. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش تحلیل گویه و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۱ قابل مشاهده می‌باشد:

جدول ۱: نتایج مربوط به روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری

پرسشنامه	روایی	پایایی
مدیریت دانش	.۷۴ تا .۶۶	.۸۳
فرهنگ سازمانی	.۶۷ تا .۶۳	.۷۶
بهره‌وری	.۷۳ تا .۶۷	.۸۷

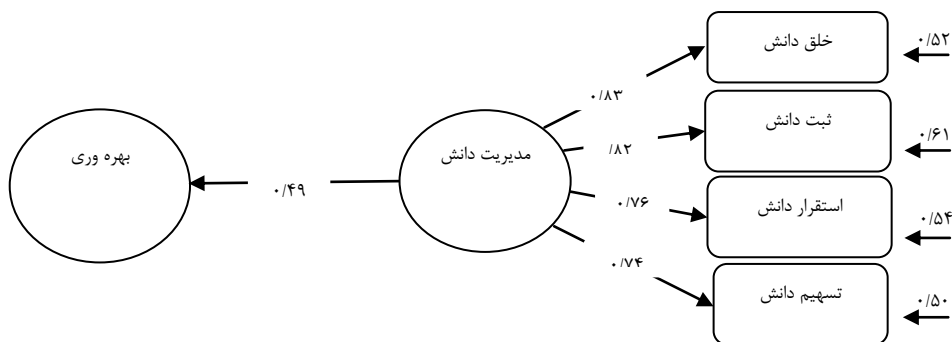
یافته‌های پژوهش

جهت تحلیل پرسش‌های اصلی پژوهش (پرسش‌های ۱ تا ۳)، از روش مدل معادلات ساختاری بارون و کنی (۱۹۸۶) با مراحل زیر استفاده شد که متغیر مدیریت دانش به عنوان متغیر برون‌زای اولیه، متغیر فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر واسطه و متغیر بهره‌وری به عنوان متغیر درون‌زای نهایی در نظر گرفته شد.

مرحله اول: بررسی رابطه‌ی بین متغیر برون‌زای اولیه (مدیریت دانش) با متغیر درون‌زای نهایی (بهره‌وری).

۱) آیا مدیریت دانش پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد می‌باشد؟

در مرحله اول مدیریت دانش به عنوان متغیر برون زای اولیه و متغیر بهره‌وری به عنوان متغیر درون زای نهایی در نظر گرفته شد. با توجه به شکل شماره ۱، می‌توان گفت: مدیریت دانش پیش-بینی کننده‌ی معنادار بهره‌وری سازمان می‌باشد ($\beta = 0/49$). هم‌چنین بر اساس شکل ۱ مؤلفه‌های خلق دانش با بار عاملی ۰/۸۳، ثبت دانش با بار عاملی ۰/۸۲ و استقرار دانش با بار عاملی ۰/۷۶، تسهیم دانش با بار عاملی ۰/۷۴ به ترتیب دارای قوی‌ترین تا ضعیف‌ترین قدرت تبیین‌کنندگی متغیر مدیریت دانش می‌باشند. این یافته بیانگر آن است که ابعاد خلق دانش سازمانی و ثبت دانش در شکل‌دهی به مدیریت دانش نقش تعیین‌کننده‌تری از سایر ابعاد ایفا می‌نمایند. بنابراین به طور کلی استنباط می‌شود؛ به منظور بهره‌وری می‌بایست مدیریت دانش به طور مطلوبی استقرار یابد.



شکل ۱: رابطه‌ی بین مدیریت دانش با بهره‌وری

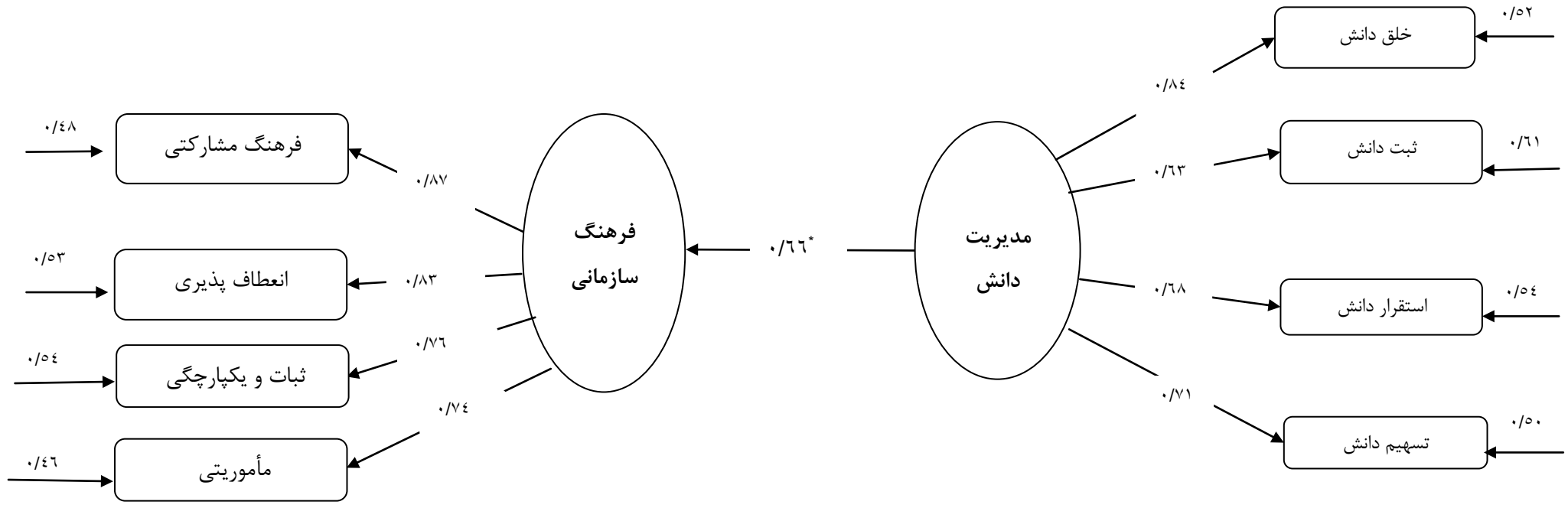
مرحله دوم: بررسی رابطه بین متغیر برون‌زای اولیه (مدیریت دانش) با متغیر واسطه (فرهنگ سازمانی).

۲) آیا مدیریت دانش پیش‌بینی کننده معنادار فرهنگ سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد می‌باشد؟

در این مرحله متغیر مدیریت دانش به عنوان متغیر برون‌زای اولیه و فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر درون‌زای نهایی در نظر گرفته شد. با توجه به شکل شماره ۲، مدیریت دانش پیش‌بینی کننده‌ی مثبت و معنادار ($P < 0/05$ و $\beta = 0/66$) فرهنگ سازمانی می‌باشد. بر این اساس می‌توان گفت هرچه میزان استقرار مدیریت دانش مطلوبیت بیش‌تری داشته باشد؛ فرهنگ سازمانی نیز بهبود خواهد یافت.

مؤلفه‌های خلق دانش با بار عاملی ۰/۸۳، ثبت دانش با بار عاملی ۰/۸۲ و استقرار دانش با بار عاملی ۰/۷۶، تسهیم دانش با بار عاملی ۰/۷۴ به ترتیب دارای قوی‌ترین تا ضعیف‌ترین قدرت تبیین‌کنندگی متغیر مدیریت دانش می‌باشند. این یافته بیانگر آن است که ابعاد خلق دانش

سازمانی و ثبت دانش در شکل‌دهی به مدیریت دانش نقش تعیین‌کننده‌تری از سایر ابعاد ایفا می‌نمایند. به علاوه می‌توان گفت که ابعاد مشارکتی، انعطاف‌پذیری، ثبات و یکپارچگی و مأموریتی به ترتیب با بار عاملی ۰/۸۷ و ۰/۸۳ و ۰/۷۶ و ۰/۷۴ دارای قدرت تبیین‌کنندگی متغیر فرهنگ سازمانی می‌باشند.

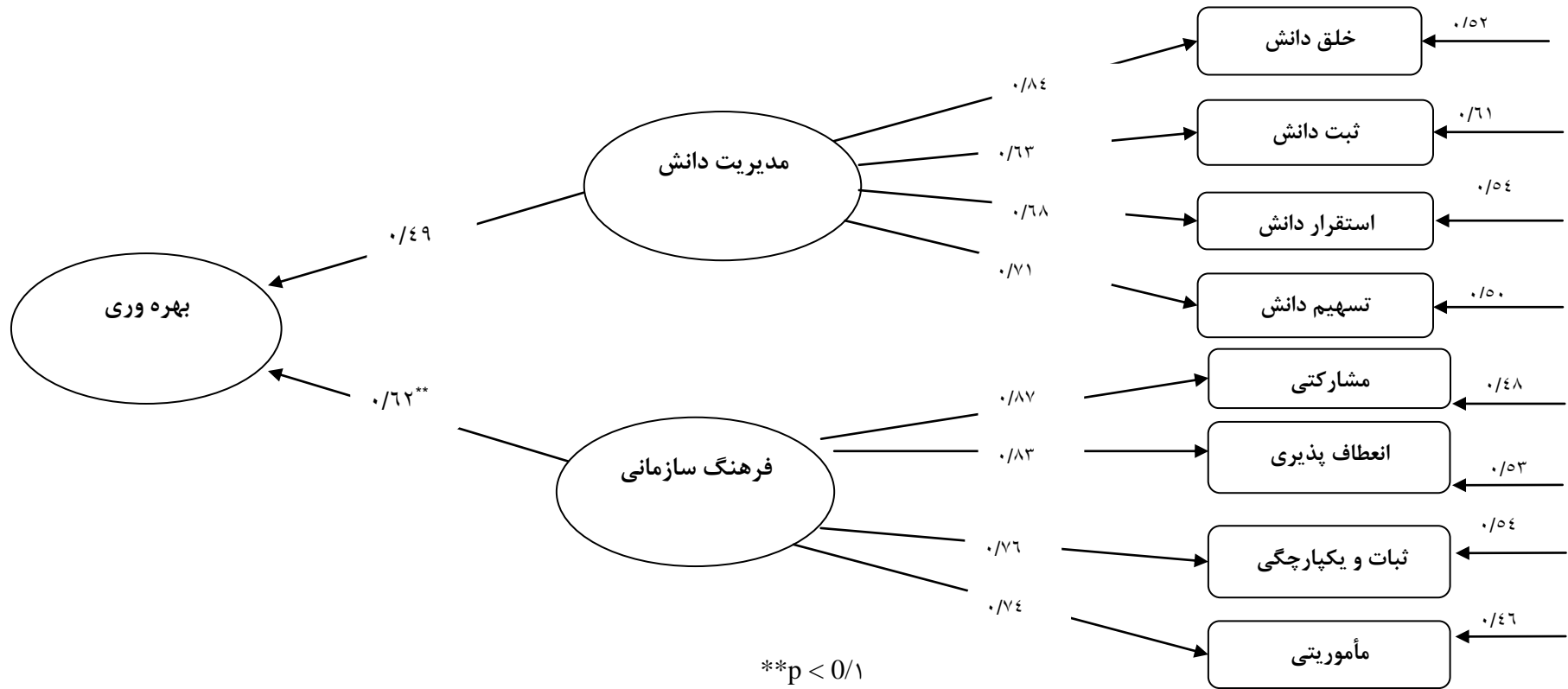


*p<0/05

شکل ۲: رابطه بین مدیریت دانش با فرهنگ سازمانی

مرحله سوم: بررسی رابطه بین متغیر واسطه (فرهنگ سازمانی) با متغیر درون‌زای نهایی (بهره‌وری) با کنترل متغیر برون‌زا (مدیریت دانش)

۳) آیا فرهنگ سازمانی با کنترل مدیریت دانش، پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار بهره‌وری می‌باشد؟ بر اساس شکل شماره ۳، مدیریت دانش ($\beta = 0/49$) و فرهنگ سازمانی ($P < 0/01$ و $\beta = 0/62$) پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد می‌باشند. این یافته بیانگر آن است که با استقرار مدیریت دانش در سطح دانشگاه و بهبود وضعیت فرهنگ سازمانی، بهره‌وری دانشگاه نیز افزایش می‌یابد.



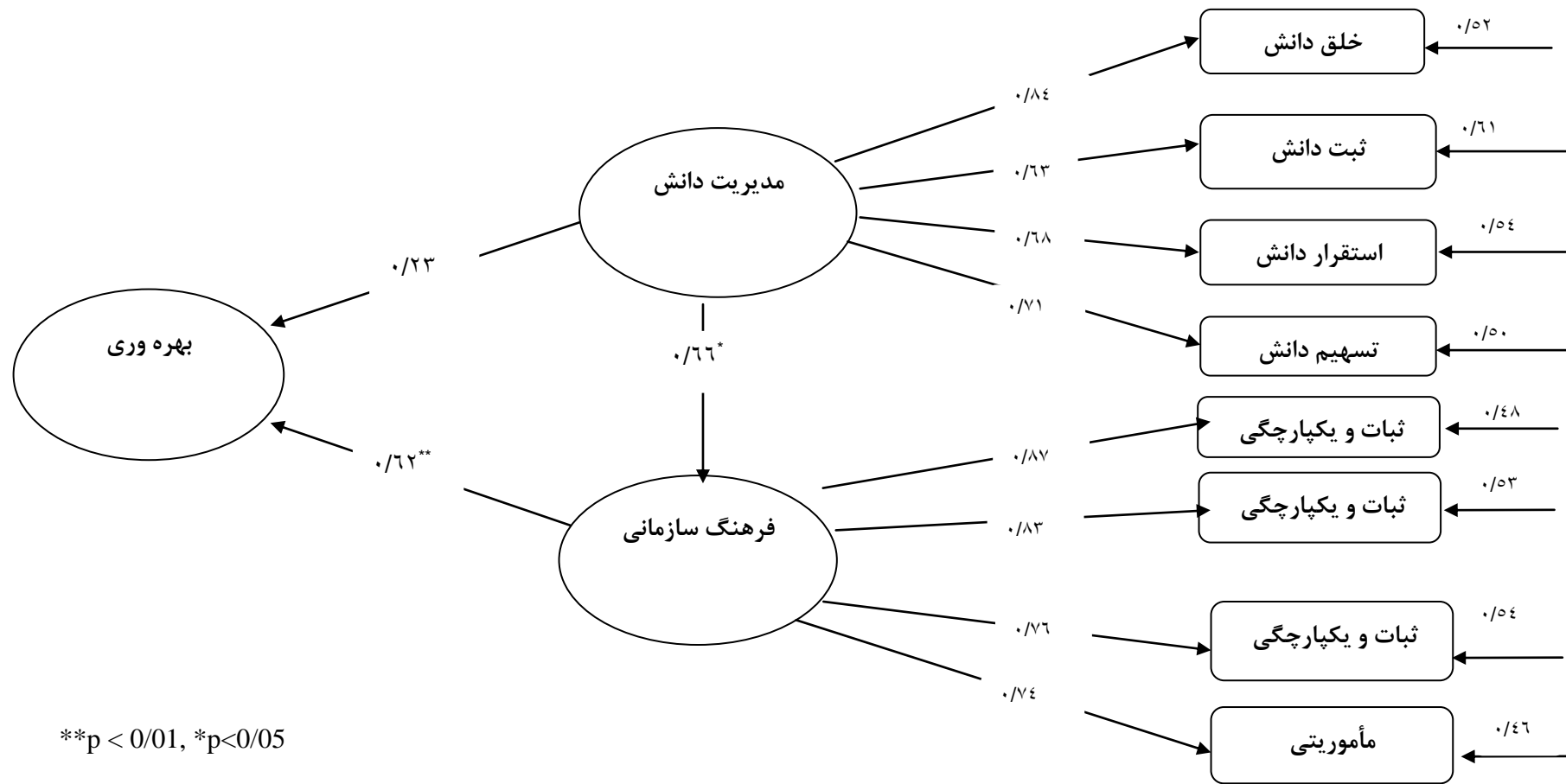
شکل ۳: رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با بهره‌وری

مرحله چهارم: بررسی رابطه بین متغیر برون زای اولیه (مدیریت دانش) و متغیر واسطه (فرهنگ سازمانی) با متغیر درون‌زای نهایی (بهره‌وری) و بررسی میزان کاهش ضرایب رگرسیون متغیرهای برون‌زا از مرحله یک به مرحله سه.

۴) آیا مدیریت دانش با واسطه فرهنگ سازمانی پیش‌بینی کننده معنادار بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد می‌باشد؟

با بررسی و مقایسه میزان ضرائب رگرسیون از مرحله اول تا مرحله سوم می‌توان گفت: ضریب رگرسیون مدیریت دانش با بهره‌وری از مرحله اول ($\beta = 0/49$) به مرحله سوم ($\beta = 0/23$) تغییر محسوسی داشته است که این امر حاکی از آن است که متغیر فرهنگ سازمانی در رابطه‌ی بین مدیریت دانش با بهره‌وری سهم واسطه‌گری داشته است. بر اساس انجام مراحل سه گانه مدل معادله ساختاری، شکل شماره ۴ مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد و نتایج حاکی از آن است که مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی پیش‌بینی کننده‌ی قوی و معنادار بهره‌وری دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد می‌باشد.

در این مرحله متغیر مدیریت دانش به عنوان متغیر پیش‌بین، فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر واسطه و بهره‌وری به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شد. همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد، مطابق با شکل شماره ۴، مدیریت دانش به‌طور مستقیم پیش‌بینی کننده‌ی معنادار بهره‌وری ($P < 0/05$) و فرهنگ سازمانی ($\beta = 0/49$ و $P < 0/05$) می‌باشد. هم‌چنین مدیریت دانش به صورت غیر مستقیم و با واسطه‌ی فرهنگ سازمانی نیز پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار ($P < 0/01$) و بهره‌وری می‌باشد. ($\beta = 0/62$)



شکل ۴: مدل نهایی پژوهش رابطه بین مدیریت دانش و بهره‌وری با واسطه فرهنگ سازمانی

به منظور تعیین برازش مدل با استفاده از نرم افزار Lisrel 8.54، مقادیر مختلف برازش محاسبه شد (جدول ۲). بر اساس جدول می توان گفت که با توجه به بالا بودن شاخص های برازش CFI (شاخص برازش تطبیقی)، IFI (شاخص برازش افزایش)، GFI (شاخص نیکویی برازش)، NNFI (شاخص برازش نابهنجار)، RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)، NFI (شاخص برازش هنجار شده) و RMR (ریشه میانگین مربعات باقی مانده) می توان گفت مدل پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار می باشد.

جدول ۲: برازش مدل نهایی

شاخص	مقادیر برازش
CFI	۰/۹۵
IFI	۰/۹۵
GFI	۰/۹۵
NNFI	۰/۹۳
RMSEA	۰/۰۹۴
NFI	۰/۹۳
RMR	۰/۱۹

بحث و نتیجه گیری

این تحقیق با هدف بررسی رابطه ی بین مدیریت دانش و بهره وری با نقش واسطه گری فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد انجام شد. نتایج پژوهش به طور کلی نشان داد: یافته های این پژوهش نشان که استقرار مدیریت دانش پیش بینی کننده ی معنادار بهره وری دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت: مدیریت دانش با ایجاد تشخیص مبتنی بر دانش، رهبری دانش مدار، خلاقیت، نگرش هلیکوپتری، دید بلند مدت و فرصت طلبی و بسیاری از قابلیت های ذهنی و شخصی دیگر می تواند موفقیت و اثربخشی را تضمین کند و در نهایت با ایجاد فرهنگ سازمانی باز و مشوق، منجر به بهره وری در دانشگاه شود. از این رو می توان گفت: مدیریت دانش و استقرار آن می تواند؛ زمینه بقا و رشد سازمان را به منظور بهره وری فراهم آورد.

یافته های این پژوهش نشان که مدیریت دانش به تنهایی پیش بینی کننده ی معنادار فرهنگ سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد می باشد. بر این اساس می توان گفت هرچه میزان شیوع مدیریت دانش در میان دانشگاه بیش تر باشد، فرهنگ پویا و باز نیز در سازمان نیز خواهد بود. در تبیین این یافته می توان گفت: بنابراین لزوم توجه به فرهنگ سازمان به علت تأثیری است که فرهنگ سازمان بر تمام ابعاد سازمان می گذارد. فرهنگ سازمانی می تواند سازمان را به جلو راند و یا

از حرکت باز دارد و این توان بالقوه به خاطر تأثیری است که فرهنگ بر رفتار دارد. لذا اگر خواسته شود علل موفقیت و عدم موفقیت در سازمان‌ها مطالعه شود باید به بررسی فرهنگ سازمانی پرداخته شود. چرا که یک فرهنگ باز سازمانی که اشتراک و انتقال نظرات و تجربیات مفید را تشویق می‌کند؛ عامل کلیدی موفقیت مدیران دانش است. یکی از مهمترین اثرات مدیریت دانش، فرهنگ باز سازمان است که مشوق تعامل افراد با یکدیگر و تبادل تجربیات و نقطه نظرات است و به کارکنان اجازه می‌دهد که بدون ترس از بازخواست، صدایشان را به گوش دیگران برسانند. عدم وجود فرهنگ سازمانی که مشوق همکاری، اعتماد، اشتراک دانش، گوش دادن، یادگیری و خلاقیت باشد می‌تواند مانع اصلی توسعه و به کارگیری پروژه موفقیت آمیز مدیریت دانش باشد. نتایج این یافته به نوعی با نتایج یافته‌های وارد (۲۰۰۶)، گازدا (۲۰۰۸)، کدیر؛ کامیکاوا؛ باربارا؛ کوکر و شولتز (۲۰۰۹)، شیخی (۲۰۰۷)، نعمتی و جمشیدی (۲۰۰۷)، قلی زاده (۲۰۰۴) و زمردیان و رستمی (۲۰۱۰) همسو می‌باشد. در خصوص رابطه‌ی مثبت و معنادار بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیز می‌توان چنین گفت: سازمان‌ها به عنوان سیستم‌های باز به دنبال نقش آفرینی پربازده در محیط می‌باشند. در این حال بقا در محیط و بهره‌وری مطلوب نیازمند نوعی هماهنگی و یکپارچگی داخلی می‌باشد که از آن به عنوان "فرهنگ سازمانی" تعبیر می‌شود. بر این اساس سازمان‌ها به منظور بهره‌وری مطلوب و ایفای نقش معنادار در محیط، به فرهنگ سازمانی نیاز دارند. آخرین و مهم‌ترین یافته‌ی این پژوهش حاکی از آن است که متغیر بهره‌وری توسط مدیریت دانش با نقش واسطه‌گری فرهنگ سازمانی پیش‌بینی می‌شود. در واقع نتایج نشان داد؛ مدیریت دانش به تنهایی می‌تواند بهره‌وری را پیش‌بینی نماید و در این میان فرهنگ سازمانی با ایفای نقش واسطه‌گری می‌تواند امکان پیش‌بینی را به نحو مطلوب‌تری فراهم آورد. بر این اساس دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد به منظور بهره‌وری نیازمند استقرار مدیریت دانش می‌باشد و هم‌چنین به منظور اثربخشی مطلوب و ایفای نقش معنادار در محیط فرهنگ سازمانی مشوق و باز به عنوان یک ضرورت در دانشگاه مطرح می‌شود که می‌بایست به آن توجه نمود. از این رو علاوه بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاه، فرهنگ سازمانی نیز می‌بایست رویکرد مطلوب و معناداری به خود بگیرد. مضافاً فرهنگ سازمانی می‌تواند منجر به هم‌نوایی رفتاری قابل ملاحظه‌ای در بین کارمندان گردد، که نقطه‌اوج موفقیت یا بهبود فرآیند و محصول در سازمان به حساب می‌آید و در عین حال منجر به بهره‌وری گردد. در واقع می‌توان گفت: اگر در شرایط متغیر و پیچیده امروز دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد بخواهد زمینه ساز بهره‌وری مطلوب باشد می‌بایست مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی به عنوان هسته مرکزی تمامی فعالیت‌ها مورد توجه قرار گیرد. نتایج این یافته به نوعی با نتایج یافته‌های وارد (۲۰۰۶)، گازدا (۲۰۰۸)، کدیر؛ کامیکاوا؛ باربارا؛ کوکر و شولتز (۲۰۰۹)، شیخی (۲۰۰۷)، نعمتی و جمشیدی (۲۰۰۷)، قلی زاده (۲۰۰۴) و زمردیان و رستمی (۲۰۱۰) همسو می‌باشد.

- بر اساس نتایج تحقیق مجموعه پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:
- از آنجایی که بر اساس نتایج تحقیق، مدیریت دانش پیش‌بینی کننده‌ی معنادار بهره‌وری دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحد لامرد می‌باشد؛ ضرورت دارد مسئولین دانشگاه زمینه استقرار مدیریت دانش را فراهم آورند.
 - با توجه به این که نتایج تحقیق نشان داد فرهنگ سازمانی توسط مدیریت دانش قابل پیش‌بینی می‌باشد؛ توصیه می‌شود به منظور حفظ و پایدار ماندن این رابطه مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن رویکرد معنادارتری در دانشگاه به خود بگیرند و زمینه‌ی شیوع هر چه بیشتر آن فراهم آید.
 - با توجه به این که نتایج تحقیق نشان داد فرهنگ سازمانی قادر به پیش‌بینی بهره‌وری می‌باشد؛ ضرورت دارد فرهنگ به صورت یک جهت‌گیری روشن و مناسب بوجود آید و سازوکارهای سازمان یافته مناسبی برای تحقق فرهنگ سازمانی پویا در راستای بهره‌وری فراهم آید.
 - از آن جا که نتایج تحقیق نشان داد، مدیریت دانش به واسطه‌ی فرهنگ سازمانی قادر به پیش‌بینی بهره‌وری می‌باشد؛ ضرورت دارد مسئولین دانشگاه با استقرار مدیریت دانش در دانشگاه به فرهنگ سازمانی که وحدت بخش و پیش‌برنده‌ی فعالیت‌ها و فرآیندهای سازمانی است وضعیت مطلوبی ببخشند و در پرتو این دو متغیر بهره‌وری که یکی از الزامات اساسی آموزش عالی در محیط راهبردی می‌باشد؛ تحقق یابد.
 - تدوین طرح تخصیص بودجه‌ی کافی برای توسعه‌ی دانشگاه‌ها به منظور بهره‌وری مطلوب آن‌ها.
 - بالا بردن میزان آگاهی و اطلاعات اساتید و دیگر عوامل تربیتی در مورد مؤلفه‌های آموزش عالی نوین بر اساس متغیرهای این پژوهش از طریق برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی.
 - توجه به نیازهای واقعی دانشگاه در زمینه‌ی توسعه‌ی دانشگاه یادگیرنده در محیط‌های دانشگاهی.
 - تعیین دورنمای آموزش عالی در ارتباط با هریک از متغیرها.
 - ایجاد مکانیزم نظارت و ارزیابی برای اجرای طرح جامع توسعه‌ی دانشگاهی.

References

- Arasteh H and Rezghi Sh, H. (2010). *Assessment of component-based system of higher education, knowledge management, evaluation of students*, sophomores, Number Four, pp 99-71. .(in Persian)
- Bogart, S. (2005). Differentiated and Individualized Personnel Management: Diversity Management in Belgium, *European Management Journal*, 23 (4), 483-493.
- Boehman, J. (2006). *Affective, Continuance, and Normative Commitment among Student Affairs Professionals*. Unpublished doctoral dissertation, North Carolina State University. Available online at <http://repository.lib.ncsu.edu/ir/bitstream/1840.16/5851/1/etd.pdf>.
- Codier, Kamikawa, Barbara, Kooker & Shultz. (2009). Relationship between organizational climate and performance of teachers in public and private colleges of *PUNJMB, Pakistan*
- Densten Ian, L. Gray Judy .H. (2004). Towards an Integrative model of Organizational Culture and knowledge management, international *Journal of Organizational Behavior*, Volume 9(2), pp594-603, ISSN 1440-5377.
- Effron .M, Gandossy .R & Goldsmith .M. (2005). *Human Resources in the 21 st Century*.
- Girtz. B. (2005). *The quality concept in higher educational*, "http://www.uou.uadom .uu.se/kvalad/bidrkonf.html.
- Gazda, R. F. (2008). Factors affecting the effectiveness of the job performance of the specialists working in the youth care at Helwan university, *World Journal of sport sciences*, 4(2):pp 116-125.
- Gholizdeh, R., (1383), about the conversion process knowledge and corporate culture at the University of Mashhad, *Journal of Psychology and Education*, Volume 6.
- Hall, H. L. (2005). *knowledge management in times of change : thick and explicit knowledge transfers*, university of north tedar.
- Hashemi, S. A & Abbasi A. (2014). The relationship between decision-making styles of four- dimensional model of Robbins with managers, creativity and innovation: a field study of lamerd city in iran, *International journal of current life sciences* ,in Press
- Hashemi, S. A & Abbasi A. (2013). The investigation of relationship between emotional intelligence, social capital and the organizational commitment of the high schools teachers in lamerd, iran, *International Journal of current life science*, vol.4(5).

Hashemi, S. A & Hashemi, S. Moslem & Abbasi A. (2014). Investigating the Relationship Between knowledge Management and Organizational Culture Shiraz Journal of System Management Special Issue, 55-62.

Halawi, L. (2005). *Knowledge management systems success in Knowledge base organization*, nova south Eastern university.

Harrison R.(2004). *Understanding your organization's character*. Harvard Business Review. Mauy-June 1972

Klarsfeld, A. (2009). The diffusion of diversity management: The case of France, *Scandinavian Journal of Management*, 25(4), 363-373.

Kwantes, C. T. Boglarsky, C. A. (2009). Perception of Organizational Culture, Leadership Effectiveness and Personal Effectiveness Across Six Countries, *Journal of International Management*, 13, 204-230.

Lambert, W. E. (2004). *Servant leadership qualities of principals, organizational climate, and student achievement: A correlation study*. Dissertation Abstract. Nova Southeastern University.

Sheikh, M., (2007), *The relationship between organizational control and employee productivity tax position of Tehran*, M.Sc. Thesis, Islamic Azad University Rudhen.

Sy, Thomas & Colleague. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of vocational behavior*.

Shakeri, F., Myrghfvry, Hamid. And Shakeri, M., (2010), the specialized knowledge of applied research in the ring, promotion and exploitation, *Economic Development and Agriculture (Agricultural Sciences and Technology)*, 24 (4), Winter 1389, 479 Ss490-.

Shariatmadari, M., (2005), *training of human resources in the organization*, Tehran: the unit, page 62 .(in Persian)

Ward, T. E. (2006). *Implementing Knowledge management to support executive decision making in a joint military environment*, canella university.

Xu, J., Li, Y. (2009). An empirical investigation of knowledge management and innovative performance: The case of alliances, *Research Policy*, 38, 358-368.

Zomorodian, GR and Rostami, A., (1389), the establishment of knowledge management system based on social capital (Case Study: University of the District 8), *Journal of Management Accounting*, Third, Fifth Issue. .(in Persian)

