

نواوری های مدیریت آموزشی، سال سیزدهم، شماره یک (مسلسل ۴۹)، زمستان ۱۳۹۶

صص ۱۳۷-۱۵۲

ارائه مدلی به منظور استقرار مدیریت دانش بر اساس تعهد سازمانی و خودکارآمدی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد

اسلامی

ریحانه ملانوروزی^۱

دکتر محمدنقی ایمانی گله پردسری^۲

دکتر فتاح ناظم^۳

تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۱

تاریخ دریافت: ۹۶/۵/۱

چکیده:

هدف این پژوهش ارایه الگویی به منظور استقرار مدیریت دانش بر اساس تعهد سازمانی و خودکارآمدی اعضای هیات علمی منطقه ۸ دانشگاه آزاد اسلامی است. روش پژوهش توصیفی با هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری ۵۹۲۲ نفر که شامل تمامی (اعضای هیات علمی) منطقه ۸ دانشگاه های آزاد اسلامی بودند. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۶۰ نفر می باشد، جمع آوری داده ها از طریق سه پرسشنامه استاندارد، مدیریت دانش لاوسن (۲۰۰۳)، تعهد سازمانی آلن و می یر (۱۹۹۰) و پرسشنامه خودکارآمدی شاوران (۱۳۹۰) انجام شد، روایی پرسشنامه ها، روایی محتوا و پایایی آنها، از طریق روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۹۴ تعهد سازمانی ۰/۸۷ و خودکارآمدی ۰/۸۱ محاسبه شد. برای توصیف داده ها از آمار توصیفی و برای پاسخ به سؤال ها، از آمار استنباطی، رگرسیون چند گانه و خطی، و برای ارایه الگو از تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار لیزرل، نتایج تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که: بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. بین سه بعد (شایستگی فردی، شایستگی اجتماعی، شایستگی پژوهش) از چهار بعد خودکارآمدی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه رابطه معنادار وجود دارد و فقط در بعد شایستگی تدریس با مدیریت دانش هیچ رابطه معناداری مشاهده نشد و بین دو بعد (تعهد مستمر، تعهد هنجاری) از سه بعد تعهد سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه رابطه معنادار وجود دارد و فقط در بعد تعهد عاطفی رابطه معنادار معکوس با مدیریت دانش مشاهده شد. براین اساس الگویی برای استقرار مدیریت دانش بر اساس تعهد سازمانی و خودکارآمدی اعضای هیات علمی ارایه گردید.

واژه های کلیدی: مدیریت دانش، تعهد سازمانی، خودکارآمدی

^۱. دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده

مسئول) r.mollanorouzi@yahoo.com

^۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران. imani@yahoo.com

^۳. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران. F_nazem@yahoo.com

امروز بقاء و حیات سازمان‌ها در جامعه دانش‌مدار کنونی، مستلزم دانش‌آفرینی در تمام فرآیندهای سازمانی است. دانشگاه‌ها هم به‌عنوان سازمان‌های آموزشی با ویژگی‌هایی مانند منحصربه‌فرد شدن و رقابتی شدن باید نقش پیشگامانه‌ای را در این زمینه ایفا کنند. چون اساساً وظیفه اصلی دانشگاه‌ها دانش‌آفرینی است، بهره‌برداری بهینه از اطلاعات موجود در دانشگاه در شرایطی که دانشگاه‌ها با حجم انبوهی از اطلاعات و داده‌های گوناگون روبرو هستند. مسئله بسیار مهم و اساسی است. با توجه به رسالت دانشگاه شاید برخی بر این عقیده باشند که دانشگاه محل دانش است و معنای دانایی در آن مستتر است و مدیریت دانش را در خود دارد. به اشتراک‌گذاری دانش به عوامل روان‌شناختی، اجتماعی و اقتصادی وابسته است. یکی از پیچیدگی‌های اشکال مدیریت دانش، وابسته بودن این فرایند به عوامل فردی و روان‌شناختی است. خودکارآمدی نظریه ایده آلی است که نشان می‌دهد چرا برخی از افراد تلاش می‌کنند دانش را به اشتراک بگذارند و مدیریت کنند در حالی برخی دیگر این تمایل در آن‌ها وجود ندارد. خودکارآمدی یک توانایی است که در آن خود مهارت‌های رفتاری، عاطفی، اجتماعی و شناختی باید سازمان‌دهی شده و برای اهداف بی‌شمار به‌طور مؤثر هماهنگ شوند بین داشتن زیر مهارت‌ها و توانایی ترکیب آن‌ها برای انجام عملی در شرایط دشوار تفاوت آشکار، وجود دارد. برخی از افراد حتی باوجودی که کاملاً می‌دانند چه کار کنند و مهارت‌های لازم برای انجام آن کار را دارند، به نحو احسن در انجام کارها موفق می‌شوند. خودکارآمدی شخص، جریان‌های عاطفی، هیجانی و شناختی که انتقال دانش و توانایی‌ها را با عمل ماهرانه تحت نفوذ دارند را فعال می‌سازد (بندورا^۱، ۱۹۹۸). خودکارآمدی برای سازمان‌دهی و اجرای مدیریت دانش به‌طور بالقوه عامل مهمی در بر تصمیم‌گیری برای مدیریت دانش می‌باشد.

از سوی کارکنانی که دارای سطوح بالای تعهد سازمانی هستند، به احتمال کمتری سازمان را ترک می‌کنند، آن‌ها بیشتر برانگیخته شده، تمایل بیشتری به ارائه تلاش داوطلبانه مازاد دارند و به‌طور کلی به مدیریت دانش و تسهیم آن در سازمان تمایل بیشتری نشان می‌دهند. اسکاربرو^۲ و کارتر (۲۰۰۰) معتقدند که مدیریت تعهد کارکنان در یک سازمان باعث بالا رفتن تعهد سازمانی آنان می‌شود که این امر منجر به مدیریت دانش در بین کارکنان خواهد شد. با توجه به موارد گفته شده می‌توان این‌گونه مطرح نمود که نگرش‌ها و رفتارهای مثبت مدیریت دانش ناشی از قرارداد روان‌شناختی مثبتی است که کارکنان دارا می‌باشند.

بنابراین این سؤال پیش می‌آید که مدل مناسب به‌منظور پیاده‌سازی مدیریت دانش بر اساس تعهد سازمانی و خودکارآمدی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد کدام است؟ و چگونه می‌توان مدیریت دانش را بر اساس تعهد سازمانی و خودکارآمدی در دانشگاه آزاد پیاده نمود

مبانی نظری

سازمان‌ها در مواجهه با تغییرات فراوان و چشم‌گیر در محیط‌های رقابتی تحت فشار زیادی برای تغییر به دنبال کسب مزیت رقابتی هستند تا در فضای کسب‌وکار موفقیت لازم را به دست آورند و به بقای خود ادامه دهند. فضای سازمانی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در قرن بیست و یکم از این فشارها جدا نیست و در حال تغییر مداوم است و رهبران

¹.Bandura

².Scarborough & carte

دانشگاه‌ها به دنبال اتخاذ روش‌هایی هستند تا در فضای رقابتی، بقای خویش را تضمین نمایند (کلارک^۱، ۱۹۹۸). نظام آموزش عالی به عنوان یک نظام پویا، هوشمند و هدفمند می‌باشد که دارای نقش عمده‌ای چون تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه، ترویج و ارتقا دانش، گسترش تحقیق و تتبع و زمینه‌سازی برای توسعه کشور است. از آنجا که نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و غیره تعیین کننده است و نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش‌های مختلف توسط بخش آموزش عالی تربیت می‌شود، تقویت و توسعه این بخش زیر بنای توسعه سایر بخش‌ها خواهد بود (قورچیان، ۱۳۸۳) بر اساس گزارش ملی آموزش عالی کشور، جایگاه سازمان‌های آموزشی در نظام آموزش عالی به گونه‌ای ترسیم شده است که دانشگاه‌های کشور باید از جمله دانشگاه‌های برتر در تولید علم، نظریه پردازی و توسعه فناوری قرار گیرند و خود را برای رسیدن به این جایگاه و افزایش بهره‌وری منابع انسانی و نظام اداری ملزم کنند (محمدزاده، ۲۰۰۹: ۸۳). یکی از مهم‌ترین رسالت‌های دانشگاه‌ها در عصر کنونی دانش آفرینی و تولید دانش است. امروزه دانشگاه‌ها به دلیل ماهیت عملکردی خود به عنوان مراکز اصلی خلق و اشاعه دانش می‌توانند بیشترین بهره را از مدیریت دانش ببرند. در این راستا، برای اجرای مؤثر مدیریت دانش، بررسی اولیه برای پیاده‌سازی آن از اهمیت بسزایی برخوردار است. مدیریت دانش به عنوان ابزاری قدرتمند، با مدیریت دارایی‌های دانشی آشکار و پنهان سازمان، فعالیت دانشگاه‌ها را از مسائل آموزشی و پژوهشی فراتر می‌برد و باعث تحقق رسالت جدید دانشگاه‌ها در عصر دانش می‌شود. لازم به ذکر است که دانشگاه‌ها به عنوان ذخایر عظیم دانش نقش مهمی در خلق و انتقال دانش به عنوان یکی از منابع حیاتی توسعه و پیشرفت اجتماعی ایفا می‌کند (تیان^۲، ۲۰۰۹).

مدیریت دانش

دراگر با به کارگیری واژگانی هم چون کار دانشی، دانشگر و سازمان دانشی خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها را می‌دهد که در آن‌ها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. بر اساس این نظریه در آینده جوامعی انتظار توسعه و پیشرفت خواهند داشت که سهم بیشتری از دانش را به خود اختصاص دهند، نه سهم بیشتری از منابع طبیعی. دانش منبع بالقوه‌ای است که کشف کننده منابع دیگر است و درون داده‌های سازمان را ابدی و لایزال می‌سازد (الوانی، دانایی فر، ۲۰۰۹: ۲۸۳).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی، نگرش سازمانی مهمی است که در طول دهه‌های گذشته، مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های مدیریت، روان‌شناسی و علوم تربیتی بوده است. مطالعات، نشان می‌دهد تعهد سازمانی در مقایسه با دیگر نگرش‌های شغلی و سازمانی مثل رضایت شغلی و وابستگی شغلی، سازه ثابت‌تر و پایدارتری است و پیش‌بینی کننده بهتری برای پیامدهای رفتاری چون غیبت، ترک سازمان و تأخیر محسوب می‌شود (سامر و همکاران، ۱۹۹۶، باتمن و استراسر، ۱۹۸۴).

خودکارآمدی

افراد از زمان کودکی درباره‌ی خود، دیگران و دنیایشان، باورهای خاصی ایجاد می‌کنند. مهم‌ترین این باورها، ادراک‌ها و یا دریافت‌های بنیادین و عمیقی می‌باشند که حتی برای خود افراد نیز وضوح و روشنی ندارند. ولی برای فرد به منزله

¹ . Clark

² . Tiyann

حقیقت می‌باشند. مثل این باور که من فرد ناتوانی هستم. ممکن است این باورها فقط زمانی فعال شود که فرد در حالت افسردگی قرار دارد و یا این که بیشتر اوقات ناخودآگاه فعال باشد. وقتی که این باور فعال شود فرد موقعی تنها را در عینک این باورم ببیند، اگر چه از نظر عقلانی شاید تعبیر درستی از وقایع اتفاق نیفتاده باشد. به هر حال فرد تمایل دارد بصورت گزینشی بر اطلاعاتی تمرکز کند که باور هسته ای وی را تأیید می‌کنند (بک، ۱۹۹۵).

سوالات تحقیق

سؤال اصلی

مدل استقرار مدیریت دانش بر اساس تعهد سازمانی و خودکارآمدی اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه ۸ کدام است؟

سوالات فرعی پژوهش

- وضعیت موجود مدیریت دانش و مولفه های آن در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟
- وضعیت موجود تعهد سازمانی و مولفه های آن در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟
- وضعیت موجود خودکارآمدی و مولفه های آن در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟
- تعهد سازمانی در استقرار مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی چه نقشی دارد؟
- خودکارآمدی در استقرار مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی چه نقشی دارد؟
- تعهد سازمانی و خودکارآمدی در استقرار مدیریت دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی چه نقشی دارد؟
- مدل به دست آمده استقرار مدیریت دانش بر اساس تعهد سازمانی و خودکارآمدی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی تا چه اندازه معتبر می باشد؟

روش شناسی

روش شناسی پژوهش یکی از مبانی اساسی هر پژوهش است. روش تا اندازه زیادی متأثر از موضوع و ماهیت پژوهش، اهداف، سؤال و یا فرضیه پژوهش و نیز زمینه و شرایط خاص مطالعه می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف از نوع پژوهش های بنیادی محسوب می‌شود. از آنجا که هدف پژوهش های بنیادی تبیین روابط بین پدیده ها و افزودن به مجموعه دانش موجود در یک زمینه خاص است (سرمد، بازرگان، حجازی، ۱۳۹۰: ۷۹) و در پژوهش حاضر نیز طراحی الگو و توسعه مجموعه دانسته های موجود در حوزه تعهد سازمانی و خودکارآمدی در استقرار مدیریت دانش مطرح است، لذا از نظر هدف در زمره پژوهش های بنیادی قرار می‌گیرد. روش انجام این تحقیق، روش آمیخته کمی و کیفی است که برحسب نحوه گردآوری داده ها از نوع پژوهش توصیفی (غیرآزمایشی) و به طور مشخص از نوع پژوهش های همبستگی و علی (تحلیل ماتریس کواریانس) است. جامعه آماری تحقیق در مرحله اول «اکتشاف عوامل» از طریق مصاحبه های عمیق، با کلیه افراد صاحب نظر و آگاه در ارتباط با موضوعات مدیریت دانش، تعهد سازمانی و خودکارآمدی بود که از این مجموعه تا جایی که نسبت به موضوع تحقیق اشباع نظری حاصل شد، که در این میان ۱۶ نفر نهایتاً برای انجام مصاحبه و کسب و اطلاعات لازم در ارتباط با موضوع مورد نظر به صورت کاملاً غیر احتمالی تا رسیدن به اشباع انتخاب شدند و در مرحله بعد کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ کشور

در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۴ می باشد. طبق آخرین آمار و اطلاعات منتشر شده از سوی دانشگاه آزاد اسلامی تعداد کل اعضای هیئت علمی به صورت تمام وقت و نیمه وقت ۵۹۲۲ نفر می باشد که از این تعداد ۱۸۵۴ نفر زن و ۴۰۶۸ نفر مرد می باشند. در این پژوهش در مرحله اول پژوهش تا هنگام رسیدن به اشباع کامل از مصاحبه با ۱۶ نفر از افراد متخصص استفاده شد؛ و در مرحله بعد با توجه به محدودیت زمانی و گستردگی جامعه مورد بررسی در سطح منطقه ۸ کشور، محقق تعداد ۳۶۱ نفر از اساتید را با استفاده از روش تعیین حجم نمونه مورگان و کرجسی جهت بررسی و جمع آوری داده ها انتخاب نمود و به منظور انتخاب اساتید از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم جامعه آماری استفاده شد. این روش نمونه گیری زمانی به کار می رود که جامعه آماری از لحاظ تعداد نفرات دارای ساخت متجانس نباشد، در چنین مواردی باید جامعه به طبقاتی تقسیم گردد و سپس از هر طبقه به شیوه تصادفی، نمونه انتخاب شود. تعداد نمونه در هر طبقه به اندازه نسبت آن در کل جامعه آماری مشخص می شود. بنابراین، صورت اسامی اعضای هیئت علمی به تفکیک هر دانشگاه و با استفاده روش تصادفی ساده، تعداد کافی از افراد انتخاب شدند. با توجه به حجم بسیار پایین برخی از دانشگاه ها، برای سهولت و دقت نمونه گیری برخی از آن ها با هم ادغام شدند. لیست تعداد نمونه هایی که انتخاب شدند به تفکیک طبقات دانشگاهی و جنسیت در ذکر گردیده است. در این پژوهش، برای تعیین شناسایی ابعاد مدیریت دانش، تعهد سازمانی و خود کارآمدی از مصاحبه های عمیق استفاده شد با توجه به اینکه ابعاد شناسایی شده متغیرها پژوهش، با پرسشنامه های استاندارد شده در این زمینه همخوانی بسیاری داشت؛ ترجیح داده شد که از سه پرسشنامه استاندارد شده، پرسشنامه مدیریت دانش لاوسن، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می یو و پرسشنامه خود کارآمدی شاوران استفاده شده است.

یافته ها

سؤال اول اصلی: آیا بین خود کارآمدی و تعهد سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه

هشت) رابطه وجود دارد؟

جدول (۱). خلاصه نتایج رگرسیون در خصوص رابطه خود کارآمدی و تعهد سازمانی با مدیریت دانش

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۰/۹۸۹	۰/۹۷۸	۰/۹۷۸	۳/۳۴۸

نتایج حاصل از جدول (۱) نشان داد که: ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۹۸۹ و ضریب تعیین برابر ۰/۹۷۸ و نیز ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۰/۹۷۸ محاسبه شده است ($p = ۰/۰۵$ و $F = ۷۸۹۶/۱۷۸$). لذا با مشاهده ضریب تعیین می توان اظهار نمود که متغیرهای تعهد سازمانی و خود کارآمدی در مجموع حدود ۹۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) را تبیین نموده اند.

جدول (۲). An ova

مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معنی داری
۱۷۶۹۸۸/۶۱۵	۲	۸۸۴۹۴/۳۰۷	۷۸۹۶/۱۷۸	۰/۰۰۰
۴۰۰۰/۹۸۲	۳۵۷	۱۱/۲۰۷		
۱۸۰۹۸۹/۵۹۷	۳۵۹			

سطح معناداری ارائه شده در جدول (۲) با توجه به مقدار f که برابر $7896/178$ سطح معناداری کمتر از $0/05$ است که حکایت از تایید مدل رگرسیونی است و متغیرهای مستقل قادر به پیش بینی تغییرات متغیر وابسته می باشد.

جدول (۳). ضرایب متغیرهای مربوط به معادله رگرسیون

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		متغیر مستقل
		Beta	خطای معیار	
0/000	-15/383		1/746	مقدار ثابت
0/000	11/463	0/346	0/056	خودکارآمدی
0/000	21/560	0/651	0/031	تعهد سازمانی

همانطور که در جدول (۳) مشاهده می شود همبستگی چندگانه بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی با مدیریت دانش نشان داد که تعهد سازمانی با میزان بتای $0/65$ ، خودکارآمدی با میزان بتای $0/34$ قدرت تبیین متغیر وابسته را دارند و به عبارت دیگر به ازای یک انحراف معیار افزایش در تعهد سازمانی و خودکارآمدی، مقدار $0/65$ و $0/34$ انحراف معیار افزایش در مدیریت دانش به وجود می آید پس نتیجه می گیریم که بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به ضرایب جدول (۳) معادله خط رگرسیون به صورت: خودکارآمدی $(0/637) +$ تعهد سازمانی $(0/659) - 26/859 =$ مدیریت دانش

تجزیه و تحلیل داده ها در ارتباط با سؤال های فرعی پژوهش

سؤال فرعی اول: آیا بین خودکارآمدی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) رابطه وجود دارد؟

جدول (۴). خلاصه نتایج رگرسیون در خصوص رابطه بین خودکارآمدی با مدیریت دانش

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد
0/974	0/949	0/949	5/072

نتایج حاصل از جدول (۴) نشان داد که: ضریب همبستگی چندگانه برابر $0/97$ و ضریب تعیین برابر $0/94$ و نیز ضریب تعیین تعدیل شده برابر $0/94$ محاسبه شده است ($p = 0/05$ و $F = 6676/744$). لذا با مشاهده ضریب تعیین می توان اظهار نمود که خودکارآمدی در سازمان در مجموع حدود ۹۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد (منطقه ۸) را تبیین نموده است.

جدول (۵). An ova

سطح معناداری	F	مجدور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجذورات	رگرسیون
0/000	6676/744	171778/988	1	171778/988	
		25/728	358	9210/609	باقیمانده
			359	180989/597	جمع

سطح معناداری ارائه شده در جدول (۵) با توجه به مقدار f که برابر $6676/744$ ، سطح معناداری کمتر از $0/05$ است که حکایت از تأیید مدل رگرسیونی است و متغیر مستقل قادر به پیش بینی تغییرات متغیر وابسته می باشد.

جدول (۶). ضرایب متغیرهای مربوط به معادله رگرسیون

متغیر مستقل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	B	خطای معیار			
مقدار ثابت	-۵۶/۰۲۳	۱/۶۷۳		-۳۳/۴۹۲	۰/۰۰۰
خود کارآمدی	۱/۷۹۲	۰/۰۲۲	۰/۹۷۴	۸۱/۷۱۱	۰/۰۰۰

همان طور که در جدول (۶) مشاهده می شود همبستگی چندگانه بین خود کارآمدی با مدیریت دانش نشان داد که خود کارآمدی با میزان بتای ۰/۹۷ قدرت تبیین متغیر وابسته را دارد و به عبارت دیگر به ازای یک انحراف معیار افزایش در خود کارآمدی، مقدار ۰/۹۷ انحراف معیار افزایش در مدیریت دانش به وجود می آید. با توجه به ضرایب جدول (۶) معادله خط رگرسیون به صورت: خود کارآمدی (۱/۷۹۲) + ۵۶/۰۲۳ - مدیریت دانش

سؤال فرعی دوم: آیا بین ابعاد خود کارآمدی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) رابطه وجود دارد؟

جدول (۷). خلاصه نتایج رگرسیون در خصوص رابطه بین ابعاد خود کارآمدی با مدیریت دانش

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۰/۹۷۵	۰/۹۵۰	۰/۹۴۹	۵/۰۵۲

نتایج حاصل از جدول (۷) نشان داد که ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۹۷ و ضریب تعیین برابر ۰/۹۴ و نیز ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۰/۹۵ محاسبه شده است ($p = ۰/۰۵$ و $F = ۱۶۸۳/۸۷۴$). لذا با مشاهده ضریب تعیین می توان اظهار نمود که ابعاد خود کارآمدی در مجموع حدود ۰/۹۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت تبیین نموده اند.

جدول (۸). Anova

مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	F	سطح معنی داری
۱۷۱۹۲۷/۹۹۰	۴	۴۲۹۸۱/۹۹۸	۱۶۸۳/۸۷۴	۰/۰۰۰
۹۰۶۱/۶۰۷	۳۵۵			
۱۸۰۹۸۹/۵۹۷	۳۵۹			

سطح معناداری ارائه شده در جدول (۸) با توجه به مقدار f که برابر ۱۶۸۳/۸۷۴، سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است که حکایت از تأیید مدل رگرسیونی است.

جدول (۹). ضرایب متغیرهای مربوط به معادله رگرسیون

متغیر مستقل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	B	خطای معیار			
مقدار ثابت	-۶۱/۰۲۴	۰/۶۳۸		-۱۶/۷۷۲	۰/۰۰۰
شایستگی تدریس	۰/۲۵۱	۰/۳۹۸	۰/۰۵۱	۰/۶۳۱	۰/۵۲۹

شایستگی پژوهش	۱/۹۲۸	۰/۵۱۴	۰/۲۶۵	۳/۷۵۰	۰/۰۰۰
شایستگی اجتماعی	۳/۹۶۱	۰/۵۲۸	۰/۴۵۴	۷/۵۰۴	۰/۰۰۰
شایستگی فردی	۲/۰۴۷	۰/۶۰۷	۰/۲۱۳	۳/۳۷۵	۰/۰۰۱

همان طور که در جدول (۹) مشاهده می شود همبستگی چندگانه بین ابعاد خودکارآمدی با مدیریت دانش نشان داد که شایستگی پژوهش با میزان بتای ۰/۲۶، شایستگی اجتماعی با میزان بتای ۰/۴۵، شایستگی فردی با میزان بتای ۰/۲۱ قدرت تبیین متغیر وابسته را دارند و به عبارت دیگر به ازای یک انحراف معیار افزایش به ترتیب در شایستگی پژوهش، شایستگی اجتماعی، شایستگی فردی، مقدار ۰/۲۶، ۰/۴۵، ۰/۲۱ انحراف معیار افزایش در مدیریت دانش به وجود می آورند. و بین متغیر شایستگی تدریس با مدیریت دانش هیچ رابطه معناداری مشاهده نشد. با توجه به ضرایب جدول ۴-۱۷ معادله خط رگرسیون به صورت: شایستگی فردی (۲/۰۴۷) + شایستگی اجتماعی (۳/۹۶۱) + شایستگی پژوهش (۱/۹۲۸) + ۶۱/۰۲۴ - = مدیریت دانش

سؤال فرعی سوم: آیا بین تعهد سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) رابطه وجود دارد؟

جدول (۱۰). خلاصه نتایج رگرسیون در خصوص رابطه بین تعهد سازمانی با مدیریت دانش

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۰/۹۸۵	۰/۹۷۰	۰/۹۷۰	۳/۹۱۰

نتایج حاصل از جدول (۱۰) نشان داد که: ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۹۸ و ضریب تعیین برابر ۰/۹۷ و نیز ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۰/۹۷ محاسبه شده است ($p = ۰/۰۵$ و $F = ۱۱۴۷۹/۷۱۱$). لذا با مشاهده ضریب تعیین می توان اظهار نمود که تعهد سازمانی در مجموع حدود ۰/۹۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته مدیریت دانش را تبیین نموده است.

جدول (۱۱). An ova.

مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معناداری
۱۷۵۵۱۶/۰۵۰	۱	۱۷۵۵۱۶/۰۵۰	۱۱۴۷۹/۷۱۱	۰/۰۰۰
۵۴۷۳/۵۴۸	۳۵۸	۱۵/۲۸۹		
۱۸۰۹۸۹/۵۹۷	۳۵۹			

سطح معناداری ارائه شده در جدول (۱۱) با توجه به مقدار f که برابر ۱۱۴۷۹/۷۱۱، سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است که حکایت از تأیید مدل رگرسیونی است و متغیر مستقل قادر به پیش بینی تغییرات متغیر وابسته می باشد.

جدول (۱۲). ضرایب متغیرهای مربوط به معادله رگرسیون

متغیر مستقل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	B	خطای معیار			
مقدار ثابت	-۸/۶۳۳	۰/۸۴۳		-۱۰/۲۴۶	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی	۰/۹۹۸	۰/۰۰۹	۰/۹۸۵	۱۰۷/۱۴۳	۰/۰۰۰

همان طور که در جدول (۱۲) مشاهده می شود همبستگی چندگانه بین تعهد سازمانی با مدیریت دانش نشان داد که تعهد سازمانی با میزان بتای ۰/۹۸ قدرت تبیین متغیر وابسته را دارد و به عبارت دیگر به ازای یک انحراف معیار افزایش در تعهد سازمانی، مقدار ۰/۹۸ انحراف معیار افزایش در مدیریت دانش به وجود می آید. با توجه به ضرایب جدول (۱۲) معادله خط رگرسیون به صورت: تعهد سازمانی (۰/۹۹۸) + (-۸/۶۳۳) = مدیریت دانش

سؤال فرعی چهارم: آیا بین ابعاد تعهد سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) رابطه وجود دارد؟

جدول (۱۳) خلاصه نتایج رگرسیون در خصوص رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی با مدیریت دانش

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۰/۹۸۸	۰/۹۷۶	۰/۹۷۶	۳/۴۸۰

نتایج حاصل از جدول (۱۳) نشان داد که: ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۹۸ و ضریب تعیین برابر ۰/۹۷ و نیز ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۰/۹۷ محاسبه شده است ($p = ۰/۰۵$ و $F = ۴۸۶۱/۸۰۳$). لذا با مشاهده ضریب تعیین می توان اظهار نمود که ابعاد تعهد سازمانی در مجموع حدود ۰/۹۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته مدیریت دانش را تبیین نموده اند.

جدول (۱۴) Anova

مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معناداری
۱۷۶۶۷۷/۲۶۷	۳	۵۸۸۹۲/۴۲۲	۴۸۶۱/۸۰۳	۰/۰۰۰
۴۳۱۲/۳۳۱	۳۵۶	۱۲/۱۱۳		
۱۸۰۹۸۹/۵۹۷	۳۵۹			

سطح معناری ارائه شده در جدول (۱۴) با توجه به مقدار f که برابر ۴۸۶۱/۸۰۳، سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است که حکایت از تایید مدل رگرسیونی است و ابعاد متغیر مستقل قادر به پیش بینی تغییرات متغیر وابسته می باشند.

جدول (۱۵) ضرایب متغیرهای مربوط به معادله رگرسیون

متغیر مستقل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	B	خطای معیار			
مقدار ثابت	-۳/۸۵۸	۰/۹۰۳		-۴/۲۷۲	۰/۰۰۰
تعهد عاطفی	-۰/۶۷۴	۰/۲۳۰	-۰/۲۱۸	-۲/۹۲۹	۰/۰۰۴
تعهد مستمر	۰/۹۶۶	۰/۱۴۸	۰/۳۲۳	۶/۵۴۴	۰/۰۰۰
تعهد هنجاری	۲/۶۵۶	۰/۱۷۰	۰/۸۸۷	۱۵/۶۶۱	۰/۰۰۰

همان طور که در جدول (۱۵) مشاهده می شود همبستگی چندگانه بین ابعاد تعهد سازمانی با مدیریت دانش نشان داد که تعهد مستمر با میزان بتای ۰/۳۲، تعهد هنجاری با میزان بتای ۰/۸۸، قدرت تبیین متغیر وابسته را دارند به عبارت دیگر با افزایش یک انحراف معیار در تعهد مستمر، تعهد هنجاری، به ترتیب ۰/۳۲، ۰/۸۸، انحراف معیار افزایش در مدیریت دانش به وجود می آورند. و تعهد عاطفی با میزان بتای ۰/۲۱-، قدرت تبیین متغیر وابسته را دارد به عبارتی به ازای کاهش یک انحراف معیار در تعهد عاطفی ۰/۲۱- انحراف معیار افزایش

در مدیریت دانش به وجود می آید که رابطه ای از نوع معنادار و معکوس بین این دو متغیر برقرار است. تعهد هنجاری (۲/۶۵۶) + تعهد مستمر (۰/۹۶۶) + تعهد عاطفی (۰/۶۷۴) - (۳/۸۵۸) -، مدیریت دانش

سؤال دوم اصلی: مدل استقرار مدیریت دانش براساس تعهد سازمانی و خودکارآمدی اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه ۸ کدام است؟ برای پاسخ به سؤال دوم اصلی پژوهش و ارایه مدل از روش تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار لیزرل و از شاخص های برازش مدل که مهمترین آن شاخص نیکویی برازش (GFI) استفاده گردیده است. میزان لامبدای (میزان بارگذاری یا تأثیر) متغیر پنهان بیرونی خودکارآمدی (kh) شامل kh1 «شایستگی تدریس» ۰/۴۶، kh2 «شایستگی پژوهش» ۰/۶۶، kh3 «شایستگی اجتماعی» ۰/۷۷، kh4 «شایستگی فردی» ۰/۵۲، می باشد که از تجمیع این شاخص ها متغیر خودکارآمدی شکل می گیرد و در مجموع ۰/۲۱- ضریب تأثیرگذاری بر روی متغیر مدیریت دانش دارد به عبارت دقیق تر ۰/۲۱- از تغییرات متغیر وابسته مدیریت دانش توسط مجموعه ای از این شاخصها پوشش داده شده و رابطه معنی دار و معکوس بین این دو متغیر برقرار است و بقیه موارد پیش بینی، توسط سایر متغیرها پیش بینی می شود. متغیر شایستگی اجتماعی بیانگر بالاترین شدت انسجام درونی در متغیر پنهان بیرونی را نشان می دهد. میزان لامبدای (میزان بارگذاری یا تأثیر) متغیر پنهان بیرونی تعهد سازمانی (t) شامل t1 «تعهد عاطفی» ۰/۵۴، t2 «تعهد مستمر» ۰/۵۳، t3 «تعهد هنجاری» ۰/۳۹، می باشد که از تجمیع این شاخصها متغیر تعهدسازمانی شکل می گیرد و در مجموع ۰/۹۳ ضریب تأثیرگذاری بر روی متغیر مدیریت دانش دارد به عبارت دقیق تر ۹۳درصد از تغییرات متغیر وابسته مدیریت دانش توسط مجموعه ای از این شاخص ها پوشش داده شده و بقیه موارد پیش بینی، توسط سایر متغیرها پیش بینی می شود. متغیر تعهد عاطفی بیانگر بالاترین شدت انسجام درونی در متغیر پنهان بیرونی را نشان می دهد. میزان لامبدای متغیر پنهان درونی ابعاد مدیریت دانش (m) شامل m1 «دانش آفرینی» ۰/۶۸، m2 «جذب دانش» ۰/۷۴، m3 «سازماندهی دانش» ۰/۴۳، m4 «ذخیره دانش» ۰/۷۸، m5 «انتشار دانش» ۰/۷۲، m6 «کاربرد دانش» ۰/۶۵، می باشد که از تجمیع این شاخص ها متغیر مدیریت دانش شکل می گیرد. متغیر ذخیره دانش بالاترین و سازماندهی دانش کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر پنهان درونی را نشان می دهد.

تفسیر برازش مدل: با توجه به خروجی لیزرل، مقدار χ^2/df محاسبه شده ۰/۹۲ است، وجود χ^2/df کوچکتر از ۳ نشان دهنده برازش مناسب مدل است. میزان مولفه های GFI و AGFI و NFI و CFI نیز باید بیشتر از ۰/۹ باشد که در مدل تحت بررسی به ترتیب برابر ۰/۹۱ و ۰/۹۵ و ۰/۹۳ و ۰/۹۵ است. همچنین مقدار RMR نیز بایستی باید کوچکتر از ۰/۰۵ باشد که در مدل تحت بررسی برابر ۰/۰۱ است و مقدار RMSEA نیز کوچکتر از ۰/۰۵ بدست آمده که این مقدار ۰/۰۱۹ است. با توجه به شاخص ها و خروجی های نرم افزار لیزرل می توان گفت که داده ها نسبتاً با مدل منطبق هستند و شاخص های ارائه شده نشان دهنده این موضوع هستند که در مجموع مدل ارائه شده مدل مناسبی است و داده های تجربی اصطلاحاً به خوبی با آن منطبق می باشند.

جدول (۱۶). زیر معرف شاخص های مرتبط با برازش مدل

شاخص	میزان	تفسیر
GFI	۰/۹۱	برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)
RMSEA	۰/۰۱۹	برازش عالی (ملاک کمتر یا مساوی ۰/۰۵)
AGFI	۰/۹۵	برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)
NFI	۰/۹۳	برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)
CFI	۰/۹۵	برازش عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)

مدل سازی معادلات ساختاری (با استفاده از نرم افزار لیزرل)

مدل یابی معادلات ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق تر بسط مدل خطی کلی است که به پژوهشگر امکان میدهد مجموعه ای از معادلات رگرسیون را به گونه همزمان مورد آزمون قرار دهد. مدل یابی معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه هایی در باره روابط بین متغیر های مشاهده شده و مکنون است که گاه تحلیل ساختاری کواریانس، مدل یابی علی و گاه نیز لیزرل نامیده می شود

شاخص های برازندگی مدل

زمانی که مدل ما دارای ویژگی های همانندی باشد امکان آزمون آن و ارزیابی مدل فراهم می شود. جهت ارزیابی مدل شاخص های متعددی وجود دارد که در سه دسته کلی شاخص های مطلق، نسبی و تعدیل یافته معرفی شده اند. که این شاخصها در جدول زیر درج شده است. برای فهم بهتر برخی از این شاخصها که در ای پژوهش گزارش شده اند مورد بررسی قرار می گیرد.

جدول (۱۷). شاخص های مطلق، نسبی و تعدیل یافته برازش

شاخص های مطلق ^۱	شاخص های نسبی	شاخص های تعدیل یافته ^۲
مجذور کای	شاخص نرم شده برازندگی NFI	PGFI
نسبت X^2/df :	شاخص نرم شده برازندگی NNFI	شاخص نرم شده برازندگی PNF/
میانگین مجذور پسماندها	شاخص برازندگی فزاینده IFI	-----
GFI	شاخص برازندگی تطبیقی CFI	-----
AGFI	-----	-----

مجذور کای و نسبت X^2/df : وقتی حجم گروه نمونه برابر با ۷۵ تا ۲۰۰ باشد، مقدار مجذور کای یک اندازه معقول برازندگی است. اما برای مدل های با تعداد نمونه بیشتر مجذور کای تقریباً همیشه از لحاظ آماری معنادار است. این مسئله، با توجه به این مطلب که برای روش SEM گروه های نمونه با حجم زیاد توصیه می شود، تناقض دارد. در میان شاخص های مطلق مجذور کای و نسبت X^2/df به قدر مطلق پسماندها اشاره دارد. باید یادآور شویم که توزیع مجذور کای به گونه ای است که مقدار مورد انتظار آن برابر با درجه آزادی آن است. بنابراین X^2/df در یک برازش ایده آل برابر با یک خواهد بود.

ریشه میانگین مجذور پسماندها (RMR): ریشه دوم میانگین مجذور پسماندها یعنی تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس برآورد یا پیشینی شده با فرض درست بودن مدل مورد نظر است. هر چه RMR برای یک مدل نزدیک تر به صفر باشد مدل مذکور دارای برازش بهتری است.

شاخص برازندگی تطبیقی (CFI):^۳ مقدار آن بر پایه قرار داد باید دست کم ۰.۹۰ باشد تا مدل مورد نظر پذیرفته شود.

شاخص برازندگی (GFI):^۴ بستگی به حجم نمونه ندارد و نشان می دهد که مدل تا چه حد نسبت به عدم وجود آن برازش بهتری دارد. این شاخص نسبت به سایر شاخص های برازندگی اغلب بزرگتر است، برخی از پژوهشگران نقطه برش ۰.۹۵ را برای آن پیشنهاد کرده اند. بر پایه قرار داد، مقدار این شاخص باید برابر یا بزرگتر از ۰.۹۰ باشد تا مدل مورد نظر پذیرفته شود.

1. Abslut Index

2. Adjusted Index

3. Comparative fit index

4. Goodness of Fit Index

شاخص تعدیل یافته برازندگی^۱ (AGFI): این شاخص نیز مانند FI باید بزرگتر از ۰/۹۰ باشد تا مدل مورد نظر پذیرفته شود. شاخص G

شاخص نرم شده برازندگی (NFI)^۲: مقادیر NFI برابر یا بزرگتر از ۰/۹۰ را در مقایسه با مدل صفر، به عنوان شاخص خوبی برای برازندگی مدل های نظری توصیه کرده اند.

شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)^۳: مقدار این شاخص که در واقع همان آزمون انحراف با هر درجه آزادی است، برای مدلهایی که برازندگی خوبی داشته باشند کمتر از ۰/۰۵ است. مقادیر بالاتر از آن تا ۰/۰۸ نشان دهنده خطای معقولی برای تقریب در جامعه است. مدل هایی که RMSEA آنها ۰/۱۰ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارند.

نتیجه گیری و پیشنهادات

در پاسخ به سؤال اصلی پژوهش که آیا بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) رابطه وجود دارد؟

ما به این نتیجه رسیدیم که بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی با مدیریت دانش رابطه معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین متغیرها ۰/۹۸ و در سطح بالایی می باشد همچنین با مشاهده ضریب تعیین می توان اظهار نمود که متغیر های تعهد سازمانی و خودکارآمدی در مجموع حدود ۹۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) را تبیین نموده اند.

یافته های پژوهشگران ذیل با یافته های این پژوهش هم خوانی دارد: دمیرل و جوک (۲۰۱۳)، روچا و همکاران (۲۰۰۸)، فایوز و لونی (۲۰۰۹)، پیترسون (۲۰۰۸)، باندورا (۱۹۹۳)، جعفری و همکاران (۱۳۹۱)، قلابی (۱۳۹۱)، شاوران (۱۳۹۰)، شاری و همکاران (۲۰۱۴)، باعزت و همکاران (۲۰۱۴)، حیدری (۱۳۸۸)، نادی و همکاران (۱۳۸۷)، الی لیندر (۲۰۱۴)، الیدینا ساراجدیک (۲۰۱۰)، کریسترفهانسون و همکاران (۲۰۱۰)، ساراسواتی ساستروواردیو (۲۰۰۹)، لونونگ چی (۲۰۰۸)، مارنیا دوپلسیس (۲۰۰۷).

در پاسخ به سؤال فرعی اول پژوهش که آیا بین خودکارآمدی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) رابطه وجود دارد؟ ما به این نتیجه رسیدیم که بین خودکارآمدی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی رابطه معنادار وجود دارد و ضریب همبستگی بین متغیرها ۰/۹۷ و در سطح بالایی می باشد همچنین با مشاهده ضریب تعیین می توان اظهار نمود که متغیر خودکارآمدی در سازمان در مجموع حدود ۹۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد (منطقه ۸) را تبیین نموده است. یافته های پژوهشگران ذیل با یافته های این پژوهش هم خوانی دارد: دمیرل و جوک (۲۰۱۳)، روچا و همکاران (۲۰۰۸)، فایوز و لونی (۲۰۰۹)، پیترسون (۲۰۰۸)، باندورا (۱۹۹۳)،

^۱ . Adjusted Goodness of Fit Index

^۲ . Normed Fit Index

^۳ . Root Mean Square Error of Approximation

در پاسخ به سؤال فرعی دوم پژوهش که آیا بین ابعاد خودکارآمدی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) رابطه وجود دارد؟ ما به این نتیجه رسیدیم که بین سه بعد (شایستگی فردی، شایستگی اجتماعی، شایستگی پژوهش) از چهار بعد خودکارآمدی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه رابطه معنادار وجود دارد و فقط در بعد شایستگی تدریس با مدیریت دانش هیچ رابطه معنی داری مشاهده نشد. و ضریب همبستگی بین متغیرها ۰/۹۷ و در سطح بالایی می باشد همچنین با مشاهده ضریب تعیین می توان اظهار نمود که ابعاد متغیر خودکارآمدی در مجموع حدود ۰/۹۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت تبیین نموده اند. یافته های پژوهشگران ذیل با یافته های این پژوهش هم خوانی دارد: جعفری و همکاران (۱۳۹۱)، قلابی (۱۳۹۱)، شاوران (۱۳۹۰)، شاری و همکاران (۲۰۱۴)، باعزت و همکاران (۲۰۱۴).

در پاسخ به سؤال فرعی سوم پژوهش که آیا بین تعهد سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) رابطه وجود دارد؟ ما به این نتیجه رسیدیم که بین تعهد سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) رابطه معنادار وجود دارد ضریب همبستگی بین متغیرها ۰/۹۸ و در سطح بالایی می باشد. همچنین با مشاهده ضریب تعیین می توان اظهار نمود که تعهد سازمانی در مجموع حدود ۰/۹۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته مدیریت دانش را تبیین نموده است.

یافته های پژوهشگران ذیل با یافته های این پژوهش هم خوانی دارد: بردبار (۱۳۹۲)، شفیق پور مطلق (۱۳۸۹)، طرفی و همکاران (۱۳۹۱)، شفیق پور مطلق (۱۳۸۹)، روچا و همکاران (۲۰۰۸)، اویدات (۲۰۱۳)، ماسینگهام و دیمنت (۲۰۰۹)، فالکو (۲۰۱۳)، جرج (۲۰۱۱)، گراف (۲۰۰۹)، گراف (۲۰۰۹).

در پاسخ به سؤال فرعی چهارم پژوهش که آیا بین ابعاد تعهد سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) رابطه وجود دارد؟ ما به این نتیجه رسیدیم که بین دو بعد (تعهد مستمر، تعهد هنجاری) از سه بعد تعهد سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه رابطه معنادار وجود دارد و فقط در بعد تعهد عاطفی رابطه معنادار معکوس با مدیریت دانش مشاهده شد. به عبارت دیگر با کاهش تعهد عاطفی، مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد افزایش پیدا می کند. و ضریب همبستگی بین متغیرها ۰/۹۸ و در سطح بالایی می باشد همچنین با مشاهده ضریب تعیین می توان اظهار نمود که ابعاد متغیر تعهد سازمانی در مجموع حدود ۰/۹۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت تبیین نموده اند. یافته های پژوهشگران ذیل با یافته های این پژوهش هم خوانی دارد: نصیری (۱۳۹۰)، فخاریان (۱۳۹۰)، ظریفی (۱۳۸۹)، طراویان (۱۳۸۵)، رحمان و همکاران (۲۰۱۳)، آراین بورمن (۲۰۱۳)، فالکو (۲۰۱۳)، پساما (۲۰۱۳)، دمیرل و همکاران (۲۰۱۳)،

در پاسخ به دومین سؤال اصلی پژوهش که الگوی ساختاری مدیریت دانش بر اساس خودکارآمدی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) اسلامی چیست؟ ما از مشاهده مدل اجرا شده به این نتیجه رسیدیم میزان تاثیر متغیر پنهان بیرونی خودکارآمدی شامل شایستگی تدریس ۰/۴۶، شایستگی پژوهش ۰/۶۶، شایستگی اجتماعی ۰/۷۷، شایستگی فردی ۰/۵۲ می باشد که از تجمع این شاخصها متغیر خودکارآمدی شکل می گیرد و در مجموع ۰/۲۱- ضریب تاثیر گذاری بر روی متغیر مدیریت دانش دارد به عبارت دقیق تر ۰/۲۱- از تغییرات متغیر وابسته مدیریت دانش توسط مجموعه ای از این شاخصها پوشش داده شده و رابطه معنی دار و معکوس بین این دو متغیر برقرار است و بقیه موارد پیش بینی، توسط سایر متغیرها پیش بینی می شود. متغیر شایستگی اجتماعی بیانگر

بالاترین شدت انسجام درونی در متغیر پنهان بیرونی را نشان می دهد. به عبارت دیگر متغیر شایستگی اجتماعی بیشترین تأثیر را در شکل گیری خودکارآمدی شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) ایفا می کند.

میزان تأثیر متغیر پنهان بیرونی تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی ۰/۵۴، تعهد مستمر ۰/۵۳، تعهد هنجاری ۰/۳۹ می باشد که از تجمیع این شاخصها متغیر تعهد سازمانی شکل می گیرد و در مجموع ۰/۹۳ ضریب تأثیر گذاری بر روی متغیر مدیریت دانش دارد به عبارت دقیق تر ۹۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته مدیریت دانش توسط مجموعه ای از این شاخصها پوشش داده شده و بقیه موارد پیش بینی، توسط سایر متغیرها پیش بینی می شود. متغیر تعهد عاطفی بیانگر بالاترین شدت انسجام درونی در متغیر پنهان بیرونی را نشان می دهد. به عبارت دیگر متغیر تعهد عاطفی بیشترین تأثیر را در شکل گیری تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) ایفا می کند.

میزان تأثیر متغیر پنهان درونی ابعاد مدیریت دانش شامل دانش آفرینی ۰/۶۸، جذب دانش ۰/۷۴، سازماندهی دانش ۰/۴۳، ذخیره دانش ۰/۷۸، انتشار دانش ۰/۷۲، کاربرد دانش ۰/۶۵، می باشد که از تجمیع این شاخصها متغیر مدیریت دانش شکل می گیرد. متغیر ذخیره دانش بالاترین و سازماندهی دانش کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر پنهان درونی را نشان می دهد به عبارت دیگر متغیر ذخیره دانش بیشترین سازماندهی دانش کمترین تأثیر را در شکل گیری مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) ایفا می کند.

خدایی متین وهمکاران (۱۳۹۲)، موسوی (۱۳۹۰)، دارابی (۱۳۹۰)، موسوی قیداری (۱۳۹۰)، صالحی وهمکاران (۱۳۸۹)، شیرزاد وخوش نظر (۱۳۸۹)، خدیوی وهمکاران (۱۳۸۹)، بنی سی وملک شاهی (۱۳۸۸)، آزادمنش (۱۳۸۸)، حیدری (۱۳۸۸)، نادی وهمکاران (۱۳۸۷)، الی لیندر (۲۰۱۴)، الییدینا ساراجدیک (۲۰۱۰)، کریستفرهانسون وهمکاران (۲۰۱۰)، ساراسواتی ساستروواردیو (۲۰۰۹)، لونونگ چی (۲۰۰۸)، مارنیا دوپلیسیس (۲۰۰۷)

پیشنادهای پژوهش

- براساس سؤال اصلی پژوهش که الگوی ساختاری مدیریت دانش براساس خودکارآمدی و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) اسلامی چیست؟ الگویی که ماحصل این پژوهش است و در فصل چهار ارائه شده است به عنوان الگوی مناسب مدیریت دانش در بین اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) اسلامی پیشنهاد می گردد. لذا پیشنهاد می شود با گذاشتن دوره های آموزشی مناسب برای مسئولان دانشگاه ها در رابطه با مدیریت دانش و بررسی چگونگی تأثیر آن در خودکارآمدی و تعهد سازمانی اعضای هیات، مدل پیشنهادی ارائه و نسبت به تقویت مدیریت دانش در دانشگاه ها اقدام شود چرا که با توجه به نتایج این پژوهش، پژوهشگر متعقد است استفاده از نتایج این پژوهش می تواند دانشگاه ها را در رابطه با مدیریت دانش با شتاب بیشتری جهت تحقق اهداف آنها با توجه به سند چشم انداز ۱۴۰۴ به جلو سوق دهد.

براساس سؤال های فرعی اول و دوم پژوهش که آیا بین خودکارآمدی و ابعاد آن با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) رابطه وجود دارد؟ از آنجا که با افزایش متغیر مدیریت دانش، خودکارآمدی شغلی افزایش پیدا می کند پیشنهاد می شود با به کارگیری اعضای هیات علمی که دارای مدیریت دانش می باشند می توان به افزایش خودکارآمدی شغلی در دانشگاه های منطقه کمک شایانی نمود. و پیشنهاد می شود که مدیران به این مؤلفه

توجه ویژه‌ای داشته باشند و با گذاشتن دوره‌های آموزشی مناسب برای مسئولان دانشگاه‌ها و کارکنان و اعضای هیات علمی مدل پیشنهادی ارائه و نسبت به تقویت مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی اقدام شود. در پاسخ به سؤال‌های فرعی سوم و چهارم پژوهش که آیا بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه هشت) رابطه وجود دارد؟ از آنجا که با افزایش متغیر مدیریت دانش، تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه افزایش پیدا می‌کند پیشنهاد می‌شود که مدیران به این مؤلفه توجه ویژه‌ای داشته باشند و با گذاشتن دوره‌های آموزشی مناسب برای مسئولان دانشگاه‌ها و کارکنان و اعضای هیات علمی مدل پیشنهادی ارائه و نسبت به تقویت مدیریت دانش اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی اقدام شود. همچنین تقویت مدیریت دانش در اعضای هیات علمی به طور اخص و در کلیه دست‌اندرکاران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه به طور اعم در سرلوحه برنامه‌های کاری و فرهنگ سازی مسئولین و تصمیم‌گیران سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی قرار گیرد.

منابع

فارسی

- بخشی، ناهید (۱۳۹۰). "تغییر سازمانی" ماهنامه کار و جامعه. ۱۳۹. قابل‌بازیابی در پرتال جامع علوم انسانی:
- بذرافشان مقدم، م (۱۳۸۵). "بررسی میزان کاربرد الگوی سایبرنتیک در مدیریت دانشگاهها". پایان‌نامه دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده مدیریت.
- بیر، الف (۱۳۸۴). «سایبرنتیک چیست؟» ترجمه حمیدرضا جمالی مهموئی و سعید اسدی. تدبیر. شماره ۱۵۵.
- بیرن باثوم، ر (۱۳۸۲). دانشگاه‌ها چگونه کار می‌کنند، سازمان علمی و رهبری آن از منظر سایبرنتیک. ترجمه حمیدرضا آراسته. تهران: موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- تعاونی، ش؛ حریری، مهرانگیز؛ مهرداد، ج (۱۳۹۰). استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران. تهران: نشر کتابدار، سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، ص ۱.
- حریری، نجلا (۱۳۸۱). مقایسه میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی با سایر دانشگاه‌ها. فصلنامه کتاب. ۱۳(۴): ۹۱-۷۲.
- رضائیان، ع (۱۳۸۷). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ص ۱۸.
- شاهی، س (۱۳۸۹). «بررسی روابط بین سبک‌های رهبری (تبادلی و تحول‌آفرین) و تصمیم‌گیری (آمرانه و مشارکتی) مدیران و ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای در سازمان کل آموزش و پرورش استان فارس و نواحی چهارگانه شهر شیراز». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- شیر اسماعیل، الف (۱۳۹۱). «میزان کاربست مؤلفه‌های الگوی سایبرنتیک در مدیریت دانشگاه آزاد نجف آباد». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد. دانشکده علوم انسانی.

- Aldrich, Howard E. (1999). **Organization Evolving**. London: Sage, p 2-3,8.
- Birnbaum, R. 1988. **How college work the cybernetics of Academic organization and leadership**. Jossy-Bass.
- Brown, William O 2001. **Faculty participation in university governance and the effects on university performance**. Elsvier: Journal of Economic Behavior & Organization. Vol. 44 (2001) 129–143 Retrieved June05,2017,From:
http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiC1aXQyrfTAhXpJMAKHfr5CY4QFggIIMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.dii.uchile.cl%2F~daespino%2FEstatutos_ANtec edentes%2FFaculty_participation_in_university_governance_and_the_effects_on_university_performance_2001.pdf&usq=AFQjCNG9ylk1yPJRmlb3rT7gR5Rr4gt5-A&sig2=tl0YkRTz0gUpR4mGrZ5MA
- Douglas, Pamela A. 2013. PhD thesis. **The George Washington University**. 182 pages; 3551353. Retrieved April 27, 2017, From <https://eric.ed.gov/?id=ED552234>
- Rowe, James 2007. “**Cybernetics of culture**”. Journal Kybernetes, V. 36, N.5 (6), pp596-606. Retrieved November 09, 2015 From <https://doi.org/10.1108/03684920710749695>
- Zamenophoulos, Theodore & Alexiou, Katerina. 2007. **Rethinking the cybernetic basic of design: The concepts of control and organization**. Journal Kebernetes, V.36,N 9/10, pp1570-1589. Retrieved October 13, 2016, From: <https://doi.org/10.1108/03684920710827607>