



بررسی رابطه بین مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان

سیده نیلوفر شامرادی

دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
Shamoradi8498@gmail.com

مجتبی معظمی

استادیار گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
m_moazzamiii@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۰۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۰

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان پرداخته است. پژوهش مذکور از نوع تحقیقات کاربردی و بنا به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، توصیفی-همبستگی است. در این پژوهش مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن متغیر پیش‌بین و اثربخشی سازمانی به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه اعضای هیأت علمی رسمی و پیمانی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان به تعداد ۸۵۶ نفر بودند که از این تعداد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای متناسب با حجم جامعه و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۶۵ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای بررسی متغیرها از پرسشنامه‌های فرایندهای مدیریت (فانگ و چوی، ۲۰۰۹) و اثربخشی سازمانی (مدل پارسونز) استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از این پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۷۵ به دست آمد. اطلاعات در این پژوهش در سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی با به‌کارگیری از نرم‌افزار Spss نسخه ۲۵، تجزیه و تحلیل شد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشانگر آن هستند که بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با کل ابعاد اثربخشی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، مؤلفه‌های مدیریت دانش، اثربخشی سازمانی، مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی، دانشگاه فرهنگیان.

۱- مقدمه

سازمان‌ها در عصر تحولات روزافزون و شتابان، به‌منظور کسب مزیت رقابتی و برای ادامه‌ی بقا و حیات و مقابله با شرایط متغیر محیطی، به استفاده از ابزارهای مدیریتی نوین، تکنیک‌ها و اصول نو رو آورده‌اند. (دورست، هینترگر و زیبا^۱، ۲۰۱۹) نظر به این‌که دانش منبعی مهم در سازمان‌های دانش‌محور است، سازمانی که بتواند با استفاده از مدیریت دانش، آن را تبدیل به شایستگی‌های محوری نموده و در برنامه‌ریزی راهبردی خود لحاظ کند، در عصر دانشی پیشرو خواهد بود. (قربانی‌زاده و محمدی مقدم، ۱۳۹۱) با پیشرفت روزافزون و پیچیدگی جوامع و وقوع تغییرات سریع علمی، صنعتی و اجتماعی، پیش‌بینی دانش‌ها و مهارت‌های ضروری برای زندگی آینده مشکل شده است. (معظمی و والا، ۱۳۹۱) مدیریت دانش به‌عنوان یکی از آخرین مباحث سازمانی مطرح‌شده و در همین راستا به کمک سازمان آمده است. (میکوویچ، پتروویچ و میهیچ و همکاران^۲، ۲۰۲۰) دانش به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین اصول مدیریت موفق شناخته‌شده است که بدون آن موفقیت در امر مدیریت به‌سختی حاصل می‌شود. (شامردادی، ۱۳۹۹) سازمان‌هایی که برنامه‌های مدیریت دانش را به‌کار می‌گیرند از مزایای آن که شامل، افزایش همکاری‌ها، ارتباطات سازمانی بهبودیافته، بهبود مهارت‌های کارکنان، اتخاذ تصمیمات بهتر و افزایش رضایت کارکنان و مراجعه‌کنندگان به سازمان است بهره می‌گیرند. (آنتوس و پینهورو، ۲۰۲۰) از سوی دیگر اداره‌ی امور یک سازمان گسترده و بزرگ امری است بس پیچیده و مشکل که به‌آسانی نمی‌توان با تجزیه و تحلیل و سیاست‌های خاص آن‌ها را رفع و رجوع نمود. سیستم‌های اداری، زمانی به‌صورت ایده‌آل درخواست درآمد که کلیه فعالیت‌های خود را در قلمرو اختیار قانونی منظم و مرتب کرده تا این سازمان‌ها دائمی و پابرجا باشند. (آنجریا^۳، ۲۰۲۰) مدیریت دانش یک رویکرد مشارکتی و منسجم برای ایجاد، ثبت، سازمان‌دهی، دسترسی و استفاده از مالکیت فکری بنگاه‌های اقتصادی است. یک سیستم مدیریت دانش یک مخزن مجازی برای اطلاعات مرتبط است که برای کارهای روزانه انجام‌شده توسط کارکنان دانش سازمانی، ضروری و مهم است. (دانیلی، ۲۰۱۹)

مدیریت دانش فرآیند سیستماتیک جستجو، انتخاب، سازمان‌دهی، پالایش و نمایش اطلاعات است، به طریقی که درک کارکنان درزمینه‌ی خاصی بهبود و اصلاح شود و سازمان بصیرت و درک بهتری از تجربیات خود کسب کند، فرآیندهای

مدیریت دانش در حل مسأله، یادگیری پویا، برنامه‌ریزی استراتژیکی، تصمیم‌گیری و محافظت دارایی هوشی از فرسودگی و تباهی، به سازمان کمک می‌کند و منجر به انعطاف‌پذیری فزاینده و افزایش هوش سازمانی می‌شود. (عدلی، ۱۳۸۴) مدیریت دانش شامل مؤلفه‌هایی بدین‌صورت است:

اکتساب دانش: دربرگیرنده فعالیت‌هایی است که مرتبط با ورود دانش جدید به سیستم است که شامل توسعه، کشف و تسخیر دانش می‌شود، ایجاد دانش برای سازمان صرفاً از طریق خلق دانش‌های نو نیست، بلکه آن می‌تواند دانشی باشد که فقط برای سازمان تازگی دارد، یادگیری الگویی و الگوبرداری از بهترین‌ها می‌تواند برای کسب دانش بسیار مهم باشد (ابطحی و صلواتی، ۱۳۹۴)

ایجاد دانش: ایجاد دانش به معنای خلق دانش جدید است که مرتبط با انگیزش، ادراک، تجربه و بینش شخصی است. تولید دانش از عامل بین دانش ضمنی و دانش صریح به دست می‌آید. تولید دانش می‌تواند به‌واسطه فعالیت‌هایی همچون نقش‌ها، آزمایش‌ها، آموزش و سمینارها، همایش‌ها و کارهای تیمی که تشویق‌کننده تسهیم و خلق دانش هستند، به دست آید. افزون بر این، ساختار سازمانی منعطف، سیاست‌های سازمانی درست، سیستم انگیزشی و فناوری اطلاعات می‌تواند در تولید دانش تأثیر بسزایی داشته باشد (ایزانلو، رفیعی و فراتی، ۱۳۹۹)

ذخیره دانش: دانش خامی که در اختیار قرار می‌گیرد (داده و اطلاعات) باید در مکانی ذخیره شود که بتوان آن را مدیریت نمود، حفاظت کرد و در دسترس دیگران گذاشت. این وسیله ذخیره‌سازی می‌تواند نظام تولید، انبار داده‌ها یا کاربرد گروه‌افزار باشد (رادینگ، ۱۳۸۷)

توزیع دانش: توزیع دانش به‌عنوان فرآیند شناسایی، توزیع و بهره‌برداری از دانش موجود به‌منظور حل مطلوب‌تر مسائل نسبت به گذشته تعبیر می‌شود (شریف‌زاده و بودلایی، ۱۳۸۷)

نگهداری دانش: حفظ و نگهداری از دانش شامل ذخیره‌سازی آن‌ها به شکل یا قالبی است که اجزا و زمان را حفظ کرده و توسط کارکنان دانشی در سازمان قابل دسترسی و استفاده باشند. از نقطه‌نظر کاربر، زمان دسترسی یعنی زمان بازیابی دانش خاص از محل نگهداری که معمولاً مهم‌ترین نکته در کاربردهای روزانه و روزمره است. طول مدت ماندگاری اطلاعات در ذخیره‌سازی تابعی از وجود محیط کنترل‌شده، برنامه نگهداری در محل و حضور یک کتابدار برای نظارت بر فرآیند نگهداری است. نگهداری دانش، محافظت، دسترسی

³ Anjaria

¹ Durst, Hinteregger, & Zieba

² Miković, Petrović, Mihić, Obradović, & Todorović

به کار گرفته شود. نوآوری اتخاذ یک نظر و ایده یا رفتاری است که برای سازمان جدید است. نوآوری با تغییرات در ارتباط بوده و می‌تواند به صورت اصلاحی یا توسعه‌ای باشد. نوآوری همچنین می‌تواند به عنوان کاربرد کشفیات و ابداعات و فرآیندی تعریف شود که به وسیله آن نتایج جدیدی به دست می‌آید (گلوک و ترزیوسکی^۱، ۲۰۰۴)

بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش ایزانلو و همکاران (۱۳۹۹) در بین مؤلفه‌های مدیریت دانش، فقط مؤلفه‌های ایجاد، حفظ و به کارگیری دانش بر متغیر اثربخشی سازمانی تأثیر مثبت دارند. پایدار و رجعی کیایی (۱۳۹۸) نشان دادند که بین مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان سازمان ناجا رابطه مستقیم وجود دارد. در یافته‌های پژوهش رضانی‌نژاد، شفیعی و آسایش (۱۳۹۷) شاهد آن هستیم که مدیریت دانش تأثیر معنی‌داری بر اثربخشی دارد. بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش منصوری بروجنی، اتقیا، مختاری دینانی و نظریان مادوانی (۱۳۹۵) ابعاد مدیریت دانش در مجموع قادر به تبیین ۳۵ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی بودند و در بین این ابعاد، دو مؤلفه به کارگیری دانش و ثبت و ضبط دانش، به ترتیب بیشترین توان پیش‌بینی معنادار برای اثربخشی سازمانی را داشتند. با در نظر گرفتن نتایج به دست آمده، توجه به نحوه مدیریت دانش کارکنان در سازمان می‌تواند به عنوان مؤلفه‌های تأثیرگذار بر ارتقاء اثربخشی سازمانی مدنظر مدیران تمامی سازمان‌ها و از جمله سازمان‌های ورزشی قرار گیرد. سونگ و سان^۲ (۲۰۱۸) در یافته‌های خود نشان دادند که تعامل گسترده بخش مدیریت دانش با بخش‌های دیگر به ترویج اثربخشی مدیریت دانش کمک می‌کند. نتایج پژوهش سنتوبیلی، سرخیون و اسپوزیتو^۳ (۲۰۱۸) نشان داد که سیستم پشتیبانی از تصمیم به مدیران اجازه می‌دهد تا فرایندهای مدیریتی و دانش را ارزیابی کنند و سطح کارایی و اثربخشی خود را افزایش دهند. آدامز و کامبر^۴ (۲۰۱۳) در پژوهش خود بر شناسایی فرصت‌ها برای اتخاذ قابلیت پایداری از طریق بهره‌وری منابع بهبود یافته تأکید کردند و نشان دادند که مؤسسات آموزش عالی در حمایت از این سازمان‌ها از طریق ارائه اطلاعات به موقع و مناسب نقش دارند و نتیجه می‌گیرد که حمایت از انتقال یادشده، نیازمند رویکردی متفاوت از درک پویایی‌های یادگیری سازمان‌ها، یعنی محرک‌های آن‌ها به درخواست دانشی جدید به عنوان یکی از استراتژی‌های داخلی‌شان است. همچنین نتایج تحقیق زاگ، جیمز و استدر^۵ (۲۰۰۹) نشان می‌دهد که

به موقع، استفاده مجدد و بهنگام‌سازی مداوم دانش سازمان را تضمین خواهد کرد. (بروجنی، ۱۳۸۶)

اثربخشی به درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده اشاره می‌کند؛ به بیان دیگر اثربخشی نشان می‌دهد که تا چه میزان از تلاش‌های انجام شده نتایج موردنظر حاصل شده است (رضائیان، ۱۳۹۹) اثربخشی سازمانی می‌تواند به عنوان میزان یا حدی که یک سازمان اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت خود را تحقق بخشیده و همچنین حدی که توانسته ذی‌نفعان استراتژیک مؤثر خود را شناخته و خواسته‌هایشان را برآورده کند، تعریف شود (رابینز، ۱۹۴۳)

اثربخشی سازمانی دارای زیر مؤلفه‌هایی بدین شرح است:

تعهد سازمانی: تعهد سازمانی در مدیریت و متون نظری علوم رفتاری عاملی کلیدی در روابط بین افراد و سازمان‌ها مطرح است و بسیاری از نظریه‌پردازان تعهد سازمانی را عاملی می‌دانند که وابستگی فرد را به سازمان تقویت می‌کند. اگر منابع انسانی از تعهد کافی برخوردار نباشند، عملکرد سازمان با اختلال مواجه خواهد شد (قرلباش، ۱۴۰۰) بیانگر وابستگی به سازمان است به طوری که فرد به شدت به سازمان متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت و ماندن در سازمان لذت می‌برد (ساروقی، ۱۳۷۵)

رضایت شغلی: به عنوان تمایلات عاطفی افراد نسبت به نقش‌های خود در نظر گرفته شده است. به همین ترتیب رضایت به پاسخ عاطفی فرد نسبت به شغل خود اشاره می‌کند (عباس‌زاده، ۱۳۸۲)

روحیه: روحیه مجموعه‌ای از احساسات، عواطف و طرز فکر آدمی است و عواطف و طرز فکر آدمی است و در مواردی آن را با رضایت‌مندی شغلی مترادف، ذکر کرده‌اند (شیخ بگلو، ۱۳۹۰)

نوآوری: نوآوری عبارت است از کاربرد دانش جدید برای ارائه کالا یا خدمات جدیدی که مشتریان می‌خواهند (عدلی، ۲۰۰۶).

در چند دهه گذشته، تأکید زیادی بر نوآوری‌هایی شده است که می‌توانند اهداف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و زیست‌محیطی را برای دستیابی به وضعیت برد-برد تطبیق دهند (آفلترا، آراسول و استروزی^۱، ۲۰۲۱) مهرا و داوان^۲ (۲۰۰۳) نوآوری را به عنوان یک فرآیند دانشی تعریف می‌کند که خلق دانش جدید در جهت توسعه راه‌حل‌های تجاری و مناسب رشد و ترقی کمک می‌کند. نوآوری فرآیندی است که در آن دانش باهدف خلق دانش جدید کسب، تسهیم و تلفیق می‌گردد تا در محصولات و خدمات جدید

⁵ Centobelli, Cerchione, & Esposito

⁶ Michelle Adams And Scott Comber

⁷ Zack, James & Satyendra

¹ Afeltra, Alerasoul, & Strozzi

² Mehra, Dhawan

³ Gloet & Terziovski

⁴ Song, & Sun

استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۶۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

$$n = \frac{Z^2 pq}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{Z^2 pq}{d^2} - 1 \right]}$$

در این فرمول N حجم جامعه است.

آماره p درصد توزیع صفت در جامعه یعنی نسبت افرادی است که دارای صفت مورد مطالعه هستند.

آماره q نیز درصد افرادی است که فاقد صفت مورد مطالعه هستند.

اگر میزان p و q مشخص نباشد از حداکثر مقدار آن‌ها یعنی ۰/۵ استفاده کنید.

آماره z=t است و اگر به جای z از t استفاده شود نیز ایرادی ندارد. در سطح خطای ۰/۵ مقدار z برابر ۱/۹۶ و Z² برابر ۳/۸۴۱۶ است.

مقدار d نیز تفاضل نسبت واقعی صفت در جامعه با میزان تخمین پژوهشگر برای وجود آن صفت در جامعه است. دقت نمونه‌گیری به این عامل بستگی دارد و اگر بخواهید نمونه‌گیری دارای بیشترین دقت باشد از حداکثر مقدار d برابر ۰/۰۵ استفاده کنید.

با در نظر گرفتن احتمال کاهش نمونه و عدم تکمیل پرسشنامه‌ها به‌صورت کامل، تعداد ۲۷۸ پرسشنامه در بین نمونه هدف توزیع گردید که از این تعداد، ۲۶۵ پرسشنامه به‌صورت کامل تکمیل شده و عودت داده شد. ابزار مورد نیاز برای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه است که شامل پرسشنامه فرآیندهای مدیریت دانش و پرسشنامه اثربخشی سازمانی است که هر دو پرسشنامه استاندارد می‌باشند. در این پژوهش برای بررسی متغیر مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن از پرسشنامه فرآیندهای مدیریت دانش (فانگ و چوی، ۲۰۰۹) و برای سنجش اثربخشی سازمانی از پرسشنامه اثربخشی (مدل پارسونز) استفاده شده است. روایی پرسشنامه‌ها توسط خبرگان و متخصصین این حوزه به تأیید رسیده است و برای سنجش پایایی پرسشنامه، از آلفای کرونباخ استفاده شده است. به‌منظور محاسبه ضریب آلفای کرونباخ باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سؤالات پرسشنامه و واریانس کل سؤالات پرسشنامه را محاسبه کرد. در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS آلفای پرسشنامه محاسبه گردید که مقدار آن برای کل پرسشنامه ۰/۸۹ بوده که نشان می‌دهد پرسشنامه از پایایی مطلوبی برخوردار است. همچنین روایی پرسشنامه‌ها توسط چند تن از متخصصین و خبرگان مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. برای

شیوه‌های مدیریت یافت شده به‌طور مستقیم با عملکرد سازمانی رابطه دارند و عملکرد سازمانی به‌نوبه خود، به‌طور مستقیم با عملکرد مالی در رابطه است. همچنین در این خصوص می‌توان تحقیقات گوناگونی را یافت مانند چيو چن^۱ (۲۰۱۶) لاديب^۲ (۲۰۱۵) اسمیت و آنت^۳ (۲۰۱۰) که در زمینه تأثیر مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی مطالعاتی داشته‌اند و این تأثیر را به‌خوبی نشان داده‌اند.

با عنایت به آنچه گذشت، پژوهش حاضر به دنبال دست یافتن به هدفی اصلی است که پژوهشگران برای آن اقدام به پژوهش نموده‌اند و آن عبارت است از بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی در میان کلیه اعضای هیأت علمی رسمی و پیمانی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان و فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

فرضیه اول: بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با مؤلفه تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با مؤلفه رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با مؤلفه روحیه رابطه وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با مؤلفه نوآوری رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

جامعه آماری در این پژوهش کلیه اعضای هیأت‌علمی رسمی و پیمانی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان به تعداد ۸۵۶ نفر بودند که از این تعداد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای متناسب با حجم جامعه و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۶۵ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

پژوهش انجام‌شده از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی است که به دنبال توصیف رابطه میان متغیرهای مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی است و از این جهت پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت‌علمی رسمی و پیمانی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان، است که تعداد آن‌ها ۸۵۶ نفر است که از این تعداد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای متناسب با حجم جامعه و با

³ Smith, & Annette

¹ Chiu, & Chen

² Ladib

فرضیه اول: بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد.

در جدول شماره (۱) ضرایب F نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معنی‌دار بین اکتساب دانش ($p=0/000$) با میزان اشتراک $0/۳۳$ ، ایجاد دانش ($p=0/000$) با میزان اشتراک $0/۱۴$ ، ذخیره دانش ($p=0/039$) با میزان اشتراک $0/۰۵$ ، توزیع دانش ($p=0/000$) با میزان اشتراک $0/۱۸$ ، نگهداری دانش ($p=0/000$) با میزان اشتراک $0/۲۰$ ، با اثربخشی سازمانی وجود دارد. از این رو فرضیه در پنج مورد تأیید می‌شود و توان آماری نیز بیش از $0/۸$ بیانگر کفایت حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد و فرضیه اول پژوهش مورد تأیید است.

گردآوری اطلاعات از دو شیوه کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است و در نهایت داده‌های به دست آمده به وسیله نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت تحلیل و توصیف داده‌های گردآوری شده از آمار توصیفی، تحلیل آنالیز واریانس چند متغیره، رگرسیون چند متغیره، آزمون t مستقل و تحلیل واریانس تک گروهی استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش از پژوهش با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده به تجزیه و تحلیل استنباطی فرضیات پژوهش پرداخته شده است که در ادامه بررسی هر یک از این فرضیه‌ها به صورت جداگانه انجام می‌شود.

جدول (۱): نتایج تحلیل مانوای رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی

توان آماری	میزان اشتراک	سطح معناداری	درجه آزادی	F	لامبدای ویلکز	مؤلفه‌های مدیریت دانش
۱/۰۰۰	۰/۳۳	۰/۰۰۰	۵	۲۳/۸۸	۰/۶۷	اکتساب دانش
۰/۹۹۰	۰/۱۴	۰/۰۰۰	۵	۷/۶۹	۰/۸۶	ایجاد دانش
۰/۷۵۰	۰/۰۵	۰/۰۳۹	۵	۲/۳۸	۰/۹۵	ذخیره دانش
۱/۰۰۰	۰/۱۸	۰/۰۰۰	۵	۱۰/۴۴	۰/۸۲	توزیع دانش
۱/۰۰۰	۰/۲۰	۰/۰۰۰	۵	۱۱/۷۸	۰/۸۰	نگهداری دانش

می‌دهد که $0/۲۲۳$ درصد از واریانس تعهد سازمانی از طریق مؤلفه‌های مدیریت دانش تبیین می‌شود. علاوه بر آن، ضرایب رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که ابعاد اکتساب دانش ($\beta=0/141$)، ایجاد دانش ($\beta=0/413$) و نگهداری دانش ($\beta=0/185$) می‌توانند به‌طور مثبت و معناداری تعهد سازمانی را پیش‌بینی کنند.

فرضیه دوم: بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با مؤلفه تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. یافته‌های به دست آمده در این بخش از بررسی فرضیه نتایج جدول (۲) مقدار آماره آزمون F برای بررسی رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش و تعهد سازمانی برابر با $۱۳/۹۹۶$ است که در سطح ($p=0/0001$) معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان

جدول (۲): نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش با تعهد سازمانی

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R^2	β	T	P	
اکتساب دانش	تعهد سازمانی					۰/۱۴۱	۶/۴۷۴	۰/۰۰۰	
ایجاد دانش						۰/۴۱۳	۶/۲۲۷	۰/۰۰۰	
ذخیره دانش			۱۳/۹۹۶	۰/۰۰۰	۰/۴۷۲	۰/۲۲۳	۰/۰۹۷	۱/۵۴۱	۰/۱۲۵
توزیع دانش							۰/۰۵۳	۰/۷۱۲	۰/۴۷۷
نگهداری دانش							۰/۱۸۵	۲/۴۱۳	۰/۰۱۷

فرضیه سوم: بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با مؤلفه رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج جدول (۳) مقدار آماره آزمون F برای بررسی رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش و رضایت شغلی برابر با ۴/۰۳۵ است که در سطح (p= 0.002) معنی دار است.

مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۰۷۶ درصد از واریانس رضایت شغلی از طریق مؤلفه‌های مدیریت دانش تبیین می‌شود. علاوه بر آن، ضرایب رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که ابعاد اکتساب دانش (β= 0/182) و ایجاد دانش (β= 0/169) می‌تواند به‌طور مثبت و معناداری رضایت شغلی را پیش‌بینی کند.

جدول (۳): نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش با رضایت شغلی

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	T	P
رضایت شغلی	اکتساب دانش					۰/۱۸۲	۲/۶۱۹	۰/۰۰۹
	ایجاد دانش					۰/۱۶۹	۲/۳۳۸	۰/۰۲۰
	ذخیره دانش	۴/۰۳۵	۰/۰۰۲	۰/۲۷۶	۰/۰۷۶	۰/۰۹۸	۱/۴۱۹	۰/۱۵۷
	توزیع دانش					۰/۰۷۱	۰/۸۷۵	۰/۳۸۲
	نگهداری دانش					۰/۰۹۸	۱/۱۷۸	۰/۲۴۰

فرضیه چهارم: بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با مؤلفه روحیه رابطه وجود دارد.

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که مقدار آماره آزمون F برای بررسی رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش و روحیه برابر با ۱۶/۹۷۳ است که در سطح (p<0.0001) معنی دار

است مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۲۶ درصد از واریانس روحیه از طریق مؤلفه‌های مدیریت دانش تبیین می‌شود. علاوه بر آن، ضرایب رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که ابعاد اکتساب دانش (β= 0.19) و نگهداری دانش (β= 0.32) می‌تواند به‌طور مثبت و معناداری روحیه را پیش‌بینی کند.

جدول (۴): نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش با روحیه

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	T	P
روحیه‌سازمانی	اکتساب دانش					۰/۱۸۹	۳/۰۲۷	۰/۰۰۳
	ایجاد دانش					-۰/۰۷۹	-۱/۲۱۴	۰/۲۲۶
	ذخیره دانش	۱۶/۹۷۳	۰/۰۰۰	۰/۵۰۸	۰/۲۵۸	۰/۱۰۵	۱/۶۹۴	۰/۰۹۱
	توزیع دانش					۰/۱۲۶	۱/۷۳۵	۰/۰۸۴
	نگهداری دانش					۰/۳۱۶	۴/۲۲۱	۰/۰۰۰

فرضیه پنجم: بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با مؤلفه نوآوری رابطه وجود دارد.

آنچه از نتایج جدول (۵) به‌دست‌آمده است می‌توان گفت که مقدار آماره آزمون F برای بررسی رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش و نوآوری برابر با ۱۴/۲۵۰ است که در

سطح (p=0.0001) معنی دار است مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۲۱۴ درصد از واریانس نوآوری از طریق مؤلفه‌های مدیریت دانش تبیین می‌شود. علاوه بر آن، ضرایب رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که ابعاد ذخیره دانش (β= 0.16) و توزیع دانش (β= 0.18) و نگهداری دانش (β=0/46) می‌تواند به‌طور مثبت و معناداری نوآوری سازمانی را پیش‌بینی کند.

جدول (۵): نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه هر یک از مؤلفه‌های مدیریت دانش با نوآوری

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	β	T	P
نوآوری	اکتساب دانش					۰/۰۷۴	۱/۱۵۴	۰/۲۵۰
	ایجاد دانش					-۰/۰۱۰	-۰/۱۵۲	۰/۸۷۹
	ذخیره دانش	۱۴/۲۵۰	۰/۰۰۰	۰/۴۶۲	۰/۲۱۴	۰/۱۵۸	۲/۴۹۰	۰/۰۱۳
	توزیع دانش					۰/۱۸۱	۲/۴۲۷	۰/۰۱۶
	نگهداری دانش					۰/۴۶۲	۵/۹۹۷	۰/۰۰۰

نتیجه‌گیری

آنچه پژوهشگران از پژوهش حاضر توانستند به‌عنوان نتیجه ارائه نمایند آن است که در سازمان‌ها به‌خصوص سازمان‌های آموزشی؛ که در این مطالعه موردتوجه بوده است، مؤلفه‌های مدیریت دانش که پیش‌ازاین به تشریح آن‌ها پرداخته شد عبارت‌اند از: اکتساب دانش، ایجاد دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش و نگهداری دانش و در سویی دیگر مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی عبارت‌اند از: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، روحیه‌سازمانی، نوآوری. آنچه درنهایت این پژوهش به آن دست پیدا شد، ارتباط مثبت و معناداری بود که مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی داشت. پژوهش حاضر با توجه به بررسی ادبیات موضوع مرتبط توانست که به تحقیقاتی دست یابد که تا حدود بسیار زیادی با موضوع موردپژوهش پژوهشگران، همسو است و این همسویی را می‌توان در پژوهش‌های ایزانلو و همکاران (۱۳۹۹) پایدار و رجیبی کیایی (۱۳۹۸) رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۷) منصوری بروجنی و همکاران (۱۳۹۵) سونگ و سان (۲۰۱۸) سنتوبیلی و همکاران (۲۰۱۸) آدامز و کامبر (۲۰۱۳) زاک و همکاران (۲۰۰۹) چپو چن (۲۰۱۶) لادیب (۲۰۱۵) اسمیت و آنت (۲۰۱۰) یافت. درواقع می‌توان این‌گونه بیان کرد که نتایج حاصل، مکمل تحقیقات گذشته است. با انجام این پژوهش مشخص شد که مدیریت دانش می‌تواند به‌عنوان یک عامل اثرگذار و تعیین‌کننده در سازمان و سطح عملکرد کارکنان ظاهر شود. سازمان‌های آموزشی ابزارهای اصلی جامعه برای جستجوی مداوم دانش هستند و سازمان‌های آموزشی باید در جستجوی این باشند که چگونه می‌توان سیاست‌ها و روش‌های را به وجود آورد تا کارکنان در فرایندهای مدیریت دانش سهیم باشند. یکی از شیوه‌ها که می‌تواند در تسهیم دانش به سازمان‌های آموزشی کمک نماید، سیستم مدیریت دانش است. امروزه سیستم مدیریت دانش به‌عنوان مغز سازمان مطرح است و رویکردی است که به‌وسیله آن خلق، نگهداری و تسهیم توأمان دانش ضمنی و صریح انجام می‌پذیرد و کارکنان را به دانش و اطلاعات موردنیاز مجهز می‌کند تا بتوانند وظایف خود را به‌درستی انجام داده و تصمیمات صحیح‌تر و سریع‌تری اتخاذ نمایند. بر این اساس، سازمان‌های آموزشی با پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش می‌توانند فرایندهای متفاوت مدیریت دانش را مدیریت و پشتیبانی نموده و عملکرد سازمان را بهبود بخشند همچنین اثربخشی سازمانی در سازمان از طریق به‌کارگیری یک سیستم مدیریت دانش صحیح بهبود خواهد یافت.

هر پژوهشی تا زمانی که جنبه عملی و کاربردی نگیرد و از آن حمایت نشود، به موفقیت دست نخواهد یافت، بنابراین

ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است که مدیران از نتایج پژوهش‌ها در سازمان‌های خود بتوانند بهترین استفاده را ببرند. بر اساس آنچه گذشت می‌توان پیشنهادهایی را ارائه نمود که در ادامه به آن‌ها پرداخته می‌شود. ایجاد بستر مناسب جهت اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها؛ که در حقیقت یکی از ضروریات عصر دانش است که سازمان‌ها باید بتوانند این بستر را در خود فراهم و ایجاد نمایند. اکتساب دانش از کارکنان دانشی به‌طور مستمر ادامه داشته و ایجاد انگیزه و تشویق کارکنان به تسهیم دانش، تشکیل انجمن‌های خبرگی به‌منظور تصمیم‌گیری در موارد خاص، ایجاد جوّ دوستانه و قابل‌اعتماد بین کارکنان، تسهیل دسترسی کارکنان به اطلاعات موردنیاز، زمینه مناسب تسهیم دانش ایجاد شود. مسئولان سازمان‌ها باید دانش و تجربیات خود را در اختیار دیگران قرار دهند تا به فرهنگ تسهیم دانش، اعتماد میان کارکنان و اهمیت کسب اکتساب دانش در باور این اعضا کمک شود. با آموزش‌های لازم جهت استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، شناخت و نحوه استفاده از آن، فرآیند مدیریت دانش بهبود یابد. همچنین پیشنهاد می‌گردد به مدیران اختیارات بیشتری تفویض بشود چراکه توانمندسازی مدیرانی که قادر باشند آزادانه‌تر رفتار و عمل کنند موجب خواهد شد، عملکرد سازمان روبه بهبود پیش برود. همچنین چنانچه سازمانی اثربخشی را مدنظر قرار دهد، باید بتواند از دانش موجود در سازمان به بهترین نحو ممکن استفاده نماید و اطلاعات پراکنده را برای رسیدن به اثربخشی از سراسر سازمان جمع‌آوری نموده و در اختیار تمامی ارکان سازمان قرار دهد تا تمام اعضا بتوانند از دانش موجود به بهترین نحو برای بهترین نتیجه استفاده نمایند. در انتها باید اشاره نمود که هر تحقیقی با محدودیت‌هایی مواجهه است که غیرقابل تعمیم بودن نتایج به‌دست‌آمده با سایر سازمان‌های مشابه و محدود بودن جامعه خبرگان موردنظر از مهم‌ترین مهدویت‌های پژوهش است و به محققان نیز پیشنهاد می‌گردد جهت دستیابی به نتایج بیشتر، جامعه آماری گسترده‌تری را در نظر گرفته و همچنین از سایر روش‌ها برای بررسی جامع‌تر استفاده نمایند.

فهرست منابع

- ۱) ابطحی، حسین؛ صلواتی، عادل (۱۳۹۴). مدیریت دانش در سازمان. تهران: مدیران امروز.
- ۲) ایزانلو، علی؛ رفیعی، مجتبی؛ فراتی، حسن (۱۳۹۹). طراحی و تبیین مدل اثربخشی مدیریت دانش بر اثربخشی سازمان‌های خدماتی: رویکرد آمیخته. مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی. ۱۰ (۳۲). ۷-۴۲.

- ۳) بروجن، ب (۱۳۸۶). مدیریت دانش. پرتو ملت، نشریه داخلی بانک ملت، سال دوم، شماره ۱۶.
- ۴) پایدار، فرانک؛ رجیبی کیایی، مرتضی (۱۳۹۸). نقش مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان در اثربخشی سازمانی ناجا. نشریه علمی *مطالعات راهبردی ناجا*. ۴ (۱۱). ۱۴۰-۱۱۵.
- ۵) رادینگ، الف (۱۳۸۷). مدیریت دانش. ترجمه دکتر مجد حسین لطیفی، چاپ اول. انتشارات سمت. ص ۲۹.
- ۶) رضائیان، علی (۱۳۹۹). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- ۷) رضائی‌نژاد، رحیم؛ شفیعی، شهرام؛ آسایش، لیلیا (۱۳۹۷). تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر اثربخشی سازمان با میانجی‌گری مدیریت دانش
- ۸) در اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی. ۷ (۲). ۱۱۱-۱۲۲.
- ۹) ساروقی، احمد (۱۳۷۵). تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به درک و خدمت. مجله مدیریت دولتی، شماره ۳۵.
- ۱۰) شامردی، سیده نیلوفر (۱۳۹۹). چگونگی استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان در جهت حذف بوروکراسی‌های اداری، موازی‌کاری و فرایندهای طولانی در انجام فعالیت‌ها (مطالعه موردی: کتابخانه‌های دانشگاهی کشور). دانش‌شناسی. ۱۳ (۴۸). ۴۰-۵۶.
- ۱۱) شریفی، بودلایی، ح (۱۳۸۷). مدیریت دانش در سازمان‌های اداری، تولیدی و خدماتی، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۱۲) شیخ بگلو، ر (۱۳۹۰). بررسی بین ساختار سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و اثربخشی در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه». پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- ۱۳) عباس‌زاده، م (۱۳۸۶). کلیات مدیریت آموزشی. ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
- ۱۴) قزلباش، علی (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر تعهد سازمانی با نقش میانجی عدالت رویه‌ای و نقش تعدیل‌گر فرصت‌های رشد شغلی (سازمان بیمه مرکزی). چشم‌انداز حسابداری و مدیریت. ۴ (۵۱). ۳۳-۴۳.
- ۱۵) عدلی، ف (۱۳۸۴). مدیریت دانش حرکت به فراسوی دانش. تهران: انتشارات فراشناختی اندیشه.
- ۱۶) قربانی‌زاده، وجه الله؛ محمدی مقدم (۱۳۹۱). الگوی مدیریت دانش در سازمان ناجا. پژوهش‌های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی). ۷ (۳). ۳۲۸-۳۴۵.
- ۱۷) معظمی، مجتبی؛ والا، رضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه ذهنیت فلسفی با میزان افزایش خلاقیت کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال. تحقیقات مدیریت آموزشی. دوره ۴، شماره ۲. ۳۷-۵۱.
- ۱۸) منصوری بروجنی، ویدا؛ اتقیا، ناهید؛ مختاری دینانی، مریم؛ نظریان مادوانی، عباس (۱۳۹۵). ارتباط بین مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی. ۶ (۱۱). ۴۱-۵۰.
- ۱۹) نوناکا. اوه. تاکوچی (۱۳۸۵). مدیریت دانش شرکت‌های دانش‌آفرین. ترجمه عطا، ع؛ ج. اسلامی؛ آ کاوه و س. آنالویی، انتشارات سما، چاپ اول.
- 20) Adams, M. Comber, S (2013). Knowledge Transfer for Sustainable Innovation: A Model for Academic-Industry Interaction to Improve Resource Efficiency within SME Manufacturers. *Journal of Innovation management in Small and Medium Enterprise* . Vol. 2013, Article ID 999612,21.
- 21) Afeltra, G., Alerasoul, S. A., & Strozzi, F. (2021). The evolution of sustainable innovation: from the past to the future. *European Journal of Innovation Management*.
- 22) Anjaria, K. (2020). Negation and entropy: Effectual knowledge management equipment for learning organizations. *Expert Systems with Applications*, 157, 113497.
- 23) Centobelli, P., Cerchione, R., & Esposito, E. (2018). Aligning enterprise knowledge and knowledge management systems to improve efficiency and effectiveness performance: A three-dimensional Fuzzy-based decision support system. *Expert Systems with Applications*, 91, 107-126.
- 24) Chiu, C. N., & Chen, H. H. (2016). The study of knowledge management capability and organizational effectiveness in Taiwanese public utility: the mediator role of organizational commitment. *SpringerPlus*, 5(1), 1-34.
- 25) Collin C. cheng . Dennis Krumwiede, (2012). The role of service Innovation in the market. Orientation new service performance linkage. *Technovation*. Volume32. Issues 7-8, July- August 2012. Pages 487-497.
- 26) Donnelly, R. (2019). Aligning knowledge sharing interventions with the promotion of firm success: The need for SHRМ to balance tensions and challenges. *Journal of Business Research*, 94, 344-352.
- 27) Durst, S., Hinteregger, C., & Zieba, M. (2019). The linkage between knowledge risk management and organizational performance. *Journal of Business Research*, 105, 1-10.
- 28) Gloet, M. and Terziovski, M. (2004), Exploring the relationship between knowledge management practices and innovation performance”, *Journal of*

- manufacturing technology management
VOL.15,NO.5,pp.402-9.
- 29) Ladib, N. B. R. (2015). Effects of capacity knowledge management and entrepreneurial orientation on organizational effectiveness in the best Tunisian companies: Moderating role of social capital. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 5(1), 1-34.
- 30) Liu p. Tsai ch. (2009). A Study on the Relationship between knowledge management knowledge Absorption and Innovative management Capabilities in Taiwan High- tech Industries. *International Journal of the computer, the Internet and management* Vol.17, No1.pp.1-17.
- 31) Mehra, K., Dhawan, S .K. (2003) “Stady of the process of, organizational learning in software firms in India”; *Technovation*; 23, (121-129).
- 32) Miković, R., Petrović, D., Mihić, M., Obradović, V., & Todorović, M. (2020). The integration of social capital and knowledge management–The key challenge for international development and cooperation projects of nonprofit organizations. *International Journal of Project Management*, 38(8), 515-533.
- 33) Rodriguez, A. Millan, A. Jose Luis Roldan-Salgueiro and Jaime Ortega-Gutierrez (2013). Knowledge management and the effectiveness of Innovation Outcomes: The Role of Cultural Barriers. *The Electronic Journal of knowledge management*. Volume 11 Issue 1.pp 62-71.
- 34) Smith, T. A., & Annette, M. M. (2010). 29Exploring the Impact of knowledge management capabilities on organizational effectiveness. In *CONF-IRM 2010 Proceedings* (Vol. 35).
- 35) Song, S., & Sun, J. (2018). Exploring effective work unit knowledge management (KM): roles of network, task, and KM strategies. *Journal of Knowledge Management*.
- 36) Zack m. James M. Satyendra S. (2009). Knowledge management and organizational performance:an exploratory analysis. *Journal of knowledge management*, Vol. 13 Iss: 6, pp. 25-42.



Investigating the Relationship between Knowledge Management and Organizational Effectiveness among Faculty Members of Farhangian University

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between knowledge management components and organizational effectiveness among faculty members of Farhangian University.

This applied research was a field data collection method and in terms of implementation method was descriptive-correlational. In this research, knowledge management and its components are considered as predictor variables and organizational effectiveness as a criterion variable. The statistical population in this study was all the official and contracted faculty members of Farhangian University campuses, 856 of them, using the cluster random sampling method appropriate to the size of the population and using the Cochran's formula, 265 as Samples were selected. Questionnaires of management processes (Fang and Choi, 2009) and organizational effectiveness (Parsons model) were used to examine the variables. Cronbach's alpha coefficient for each of these questionnaires was 0.89 and 0.75, respectively. The data obtained in this study were analyzed at the level of descriptive statistics and inferential statistics using SPSS software version 25. The results of data analysis show that there is a significant relationship between knowledge management components and the overall dimensions of organizational effectiveness.

Keywords: knowledge management, organizational effectiveness, faculty members, Farhangian University