

بررسی رابطه مدیریت دانش با تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیر

مریم لنگری مقدم^۱ | محبوبه سلیمان پورعمران^۲ | مصیب سامانیان^۳

۱- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، بجنورد، ایران

۲- نویسنده مسئول: استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران، m.pouomran@gmail.com

۳- استادیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، بجنورد، ایران

تاریخ دریافت: ۹۷/۲/۱۳ تاریخ پذیرش: ۹۷/۶/۱۴

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مدیریت دانش با تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی شهر تهران انجام پذیرفته است.

روش پژوهش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی، از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی شهر تهران به تعداد ۱۳۹ نفر بوده است که براساس جدول کرجسی و مورگان ۱۰۰ نفر به شیوه تصادفی و از نوع طبقه‌ای نسبی انتخاب شده‌اند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت دانش پروبست و همکاران (۲۰۰۰) و پرسشنامه بومی شده آلن و میر (۱۹۹۷) بوده است که پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب پرسشنامه مدیریت دانش ۰.۹۴۲ و تعهد سازمانی ۰.۷۱۶ محاسبه گردید. داده‌های تحقیق توسط نرم افزار SPSS ۱۹ و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شدند.

یافته‌ها: نشان دهنده این است که بین مدیریت دانش با تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۰/۰۵ رابطه معناداری وجود دارد. در فرضیه های فرعی پژوهش، بین مدیریت دانش با تعهد مستمر و تعهد عاطفی، بجز زیرشاخص ایجاد دانش، رابطه معناداری وجود دارد اما بین مدیریت دانش با تعهد هنجاری رابطه معناداری وجود ندارد.

نتیجه گیری: می توان نتیجه گرفت با ارتقا مدیریت دانش، تعهد سازمانی در کارکنان سازمان های دانشی بهبود می یابد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، تعهد سازمانی، کارکنان دانشگاه، کارکنان دانشگاه خواجه نصیر

مقدمه

امروزه حجم انبوه دانش، ذخیره سازی، سازماندهی الکترونیکی آن و افزایش دسترسی به اطلاعات به ارزش دانش در سازمانها افزوده است. از آنجایی که دانش بر خلاف فناوری، با استفاده بیشتر، رشد بیشتری می کند و می تواند مزیت رقابتی پایداری برای سازمانها ایجاد کند، روز بروز بر تعداد سازمان هایی که اقدام به برپایی سیستم های مدیریت دانش می کنند، افزوده می گردد (خان شریفان و سلیمان پور عمران: ۱۳۹۳). در سازمان های پیشرفته، دانش مهم ترین عامل در کسب مزیت رقابتی شناخته شده است. دنیا امروز به سمت بکارگیری سیستم های اثربخش تر حرکت می کند که بدون شک، دانش یکی از اجزای لاینفک چنین سیستم هایی است. مدیران همواره اهمیت مدیریت دانش ۱ (KM) را درک کرده اند. سازمانهایی که توانایی مقابله و انطباق با تغییرات ایجاد شده را داشته باشند می توانند به نحو مطلوب از منفعت های بالقوه آنها نهایت استفاده را کسب نمایند (ناظمی و همکاران، ۱۳۹۰). مدیریت دانش فرایندی است که سازمانها در یافتن، گزینش، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات برای فعالیت هایی همچون مشکل، یادگیری پویا، برنامه ریزی استراتژیک و تصمیم گیری یاری می دهد (بهمی، ۱۳۹۰). تعهد سازمانی^۲ نگرشی در باره وفاداری کارکنان به سازمان و فرایندی مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می رساند. سازمانهایی که دارای اعضای با سطح بالای تعهد سازمانی هستند، عملکرد بهتر و بهره وری بیشتر و غیبت و تاخیر کمتری دارند (اشرفی، ۱۳۷۵) یکی از ابزارهایی که سازمانها را در تامین این اهداف یاری می رساند مدیریت دانش است (کریمی و همکاران، ۱۳۹۳). اما اولین قدم در این راه این است که افراد و دارندگان این دانش آماده حمایت از فرایند باشند. امروزه سازمانها علاوه بر رقابت جهانی، با نوعی چالش درونی روبرو هستند. از یک طرف به تغییرات بنیادی نیاز دارند و از طرف دیگر تعهد سازمانی کارکنان برای آنها مهم بوده و به

کاهش یافتن آن تمایلی ندارند (ویگ^۱، ۲۰۰۰) با گسترش تکنولوژی ها و متحول شدن فضای اطلاعات و ارتباطات و ایجاد سازمانهای بدون مرز جهانی، نیاز به مدیریت دانش به کمک ابزارهای فناوری اطلاعات، کاملاً بدیهی به نظر می رسد و سازمانهایی موفق خواهند بود که به کمک ابزار مدیریتی و تکنولوژی های جدید و دانش خود، از فرصت های ایجاد شده به نحو مطلوبی استفاده کنند. مدیریت دانش به دنبال تصرف دانش، خرد و تجربیات با ارزش افزوده کارکنان و نیز پیاده سازی، بازیابی و نگهداری دانش به عنوان دارایی های سازمان است. دراکر^۴ (۱۹۹۳) راز موفقیت سازمانها در قرن ۲۱ همان مدیریت دانش است. بنابراین مدیریت سازمانها باید با تکیه بر دانایی برتر امکان اتخاذ تصمیمات معقول تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. مدیریت دانش، فرایند خلق و تسهیم و حفظ دانش به گونه ای است که بتوان آن را به شیوه ای اثر بخش در سازمان به کار برد (هافمن^۵، ۲۰۰۵). از دیدگاه آلن و می^۶ تعهد سازمانی در برگیرنده سه بعد است: تعهد عاطفی به عنوان دلبستگی عاطفی و تعلق خاطر برای انجام کار و تمایل به ماندن جهت ادامه اشتغال در سازمان تعریف می شود. تعهد مستمر مبتنی بر هزینه های ناشی از ترک سازمان است که در این رابطه هر چه سرمایه گذاری کارکنان بیشتر باشد احتمال ترک خدمت توسط آنها کمتر است. تعهد هنجاری، در این بعد افراد ادامه خدمت و انجام کار در سازمان را وظیفه و مسئولیت خود می دانند تا بدین وسیله دین خود را نسبت به سازمان اداء نمایند. تعهدات سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است. فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می گیرد، با آن در می آمیزد، در آن مشارکت می کند و از عضویت در آن لذت می برد (مهدوی و وهاب، ۱۳۹۱). مدیریت دانش در بهبود کیفیت کار، افزایش کارایی، داشتن اطلاعات به روز، افزایش اثر بخشی، رضایتمندی

1- Wiig
2. Peter Druker
3- Haffman
3. Allen & Myria

1. Knowledge Management
2. Organizational Commitment

مشتری و بهبود تصمیم‌گیری موثر است. کارمندان در صورت مشاهده‌ی ارزشی که به آنها داده شده است، میزان تعهدشان به سازمان افزایش پیدا خواهد کرد و موجب بالندگی سازمان و پیشرفت آن می‌گردند. امروزه دانش به عنوان دارایی رقابتی کلیدی ارزشمندی شناخته شده که مبنای رشد پایدار و رمز حفظ مزیت رقابتی ماندگار یک سازمان به شمار می‌رود پس مدیریت دانش و سرمایه انسانی باید به عنوان یک عامل اساسی در هر نوع فعالیتی مد نظر قرار گیرد (تولایی، ۱۳۹۲). نهادهای آموزشی به تدریج پی برده اند که در شرایط پیچیده امروز، بدون داشتن نیروی انسانی خبره و متعهد قادر نخواهند بود پاسخگوی نیازهای روزافزون جامعه باشند. دانشگاه همواره مهم ترین نهاد تامین کننده اطلاعات، دانش و مهارت ها بوده است. حضور دانشگاهها در بازار دانش و استفاده از مدیریت دانش ضرورتی شناخته شده است (آراسته و معماری، ۱۳۹۰). در محیط رقابتی امروزین، نیاز سازمان ها به دارایی های دانشی نسبت به گذشته، شدت چشمگیری یافته است. غیرقابل تقلید بودن، کمیاب بودن، ارزشمند بودن و غیرقابل جایگزین بودن از ویژگی های این دایره های دانشی؛ همراه با ظهور رویکردها و مفاهیمی چون مدیریت دانش، سرمایه فکری، دارایی نامشهود، دیدگاه دانش گرا به سازمان، و نیز کثرت تحقیقات دانشگاهیان و دست اندرکاران اجرایی، همگی گویای اهمیت فزاینده منابع دانشی در سازمان ها می باشد (انواری رستمی و شهابی، ۱۳۸۸). نظامهای آموزشی همچون دانشگاهها از بزرگترین و گسترده ترین سیستم های مدرن هر جامعه ای به حساب می آیند. دستاورد مدیریت دانش در دانشگاهها، بهره برداری هرچه بیشتر از تخصص و دانش اعضای هیئت علمی و کارکنان و ذخیره و تسهیم دانش آنهاست. امروزه، این مراکز به لحاظ دارا بودن دانش و فن، در بالاترین سطح تخصصی، از اعتبار زیادی برخوردارند و از عوامل دگرگونی اجتماعی محسوب می شوند، از این رو حساسیت بیشتری نسبت به عملکرد، وضعیت و کیفیت این نظام در مقایسه با سایر نظام های جامعه وجود دارد. میکولکی و میکولکا^۱ (۱۹۹۹)

معتقدند محیط‌های دانشگاهی به واسطه ماهیت خود و به دلایل زیر ساخت های اطلاعاتی و اشتراک و تقسیم دانش، برای به کارگیری اصول و روش های مدیریت دانش مناسب هستند. افزون براین، مدیریت دانش یکی از پیش شرط های تبدیل دانشگاه به مرکز برتر آموزش عالی و از عواملی است که دانشگاه را در رسیدن به رسالت خود یاری می رساند و باعث ایجاد محیطی می شود که موجب رشد مراکز برتر دانش و افرادی با کفایت، نو آور و پایبند به ارزش های اخلاقی عالی می شود. به نقل آراسته از پتریدز و نودین^۲ (۲۰۰۳) استفاده از مدیریت دانش در آموزش عالی موجبات تشویق به تفکر و تعقل بیشتر، دستیابی به دانش فنی و اثر بخشی مدیریت آموزش را فراهم می کند (آراسته و معماری، ۱۳۹۰). شناخت رابطه مدیریت دانش با تعهد سازمانی و تاثیر آن بر تعهد سازمانی تضمین کننده رشد، کارایی و اثر بخشی بالاتر بوده و در نهایت شکوفایی را در سازمانهای آموزشی مانند دانشگاه به همراه خواهد داشت. عوامل موثر بر تعهد سازمانی به ویژه مدیریت دانش گامی بسیار موثر در سازمان است که می توان از نتایج بدست آمده ی آن استفاده کرد. دلایل بسیار زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد (گرینبرگ و بارون^۳، ۲۰۰۰). هر چند دستیابی به اهداف آموزشی صرفاً منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است؛ اما پویایی دانشگاه وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن مدیران، کارکنان و استادانی با دانش بالا، برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دلپسته به کار خود است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند. با توجه به اینکه تحقیقات انجام شده توسط نوناکا و تاکوچی دانش آفرینی و مدیریت دانش از سوی سازمانها، همواره در تحقیقات مدیریتی و به ویژه در سازمانهای آموزشی مورد غفلت قرار گرفته شده است. پرداختن به موضوع مدیریت دانش در تمامی سازمانها به دلیل اهمیت ویژه آن که عبارت است از: سازماندهی دانش به منظور

2. Petrids and Nodine

3- Grinberg & Baron

1. Mikulecky and Mhkuleka

"بررسی تاثیر مدیریت دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان" نشان داد که مدیریت دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان تاثیر معناداری دارد. خان شریفان و سلیمان پورعمران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بجنورد" نشان دادند بین مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بدین معنی که بین نقش های اجتماعی سازی، برونی سازی، ترکیب سازی و درونی سازی با توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی دار است. بردبار (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت دانش با تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای کارکنان" و بهمنی بهلولی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت دانش با تعهد سازمانی کارکنان" نشان دادند که بین مدیریت دانش با تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای در حد مطلوب بوده و رابطه مستقیم و معنی داری با هم دارند. در پژوهشی که توسط شفقت و همکاران (۱۳۹۲) با موضوع تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شرکتهای صنعتی بر اساس الگوی می یر و همکاران انجام شد. یافته ها نشان داد که میان ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و هنجاری بر عملکرد مالی و غیر مالی شرکت های صنعتی موثر است و تعهد مستمر تاثیری بر عملکرد ندارد. لی^۱ (۲۰۰۳) نشان داد که یک رهبری و هدایت قوی با اطلاعات در مورد ارزش دانش و منابع بشری داخلی همچنین وجود یک فرهنگ سازمانی که همکاری و یادگیری را تسهیل نماید و نیز زیر ساخت ساختارهای فنی که از تدریس و فعالیتهای پژوهشی حمایت کند. در کنار یک مکانیزم ارزیابی منظم و اصولی مهم ترین عوامل موثر در کاربرد مدیریت دانش می باشد. راولی^۲ (۲۰۰۰) با بررسی مفاهیم مدیریت دانش و کاربرد آن در دانشگاه های کانادا بیان می دارد که برای ایجاد محیطی مبتنی بر مدیریت دانش در آموزش عالی، مسایل وجود دارد که اصلاح آن مستلزم سیستم پاداش دهی و اصلاح ساختار سازمانی می باشد. یافته های

توانمندسازی افراد و خود سازمان در انجام مؤثر فعالیتهای، تسهیم منابع فکری و خلاقانه سازمان و شیوه ای برای بهره وری، بهبود عملکرد و کاهش هزینه ها، بهینه سازی دانش سازمانی برای افزایش عملکرد از طریق روشهای متفاوت، همچنین بهبود کیفیت کار، افزایش کارایی، داشتن اطلاعات به روز، افزایش اثر بخشی، افزایش انگیزه، ایجاد یک فرهنگ مشترک برای به حداکثر رساندن عملکرد نوآوری و همچنین برای ایجاد مزیت رقابتی، حائز اهمیت است (درخشنده و همکاران، ۱۳۹۵). لذا با توجه به این موارد، این پژوهش در صدد است بررسی نماید آیا بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد؟

فلاح (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان "شناسایی و تبیین پیشایندهای توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد مدیریت دانش" نشان می دهد برای توانمندسازی کارکنان از طریق هم افزایی بین دودسته عوامل فرهنگی و ظرفیت سازی، متغیر میانجی مدیریت دانش نقش بسیار مهمی را در سازمان بازی می کند. رضوی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان دادند مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی و توانمندسازی کارکنان تأثیر معناداری داشت؛ و همچنین توانمندسازی کارکنان بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معناداری داشت. به نظر می رسد توجه به عوامل مؤثر بر مدیریت دانش و ارتقاء توانمندی کارکنان در سازمان عاملی مؤثر در ارتقاء کارآفرینی سازمانی بود. حسن زاده و عزیززاده (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه اعتماد سازمانی و مدیریت دانش در بین کارکنان اداری دانشگاه ارومیه" دریافتند بین مؤلفه های اعتماد سازمانی با کل ابعاد مدیریت دانش، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. علاوه بر این، مؤلفه های اعتماد بین کارکنان، اعتماد به مدیر و اعتماد مؤسسه ای نیز می تواند به طور مثبت و معناداری، ابعاد خلق دانش، تسهیم دانش، کاربرد دانش و حفظ دانش را پیش بینی کند. و افزایش سطح اعتماد در سازمان باعث تسهیل در اجرایی شدن، فرایندهای مدیریت دانش در سازمان می شود. صفری (۱۳۹۶) نشان می دهد از بین مؤلفه های مدیریت دانش، مؤلفه کسب دانش در مقایسه با مؤلفه های دیگر سهم بیشتری در تبیین متغیر اثربخشی سازمانی دارد. درخشنده و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان

¹. Leei

². Rowley

پژوهش های مایر و همکاران^۱ (۲۰۰۲) در زمینه تعهد سازمانی نشان داد که میان سابقه فعالیت با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. با توجه به یافته های تحقیقات انجام شده که ذکر گردید، تمامی پژوهشها به وجود رابطه معناداری که پژوهشگران از متغیرهای مدیریت دانش با تعهد سازمانی بدست آورده اند، گویای این است که با افزایش مدیریت دانش، تعهد سازمانی دچار تغییر و تحول موفقیت آمیزی شود. مدیریت دانش، تلاش نوین قرن موسوم به عصر دانایی، برای حفظ، هدایت و افزایش هدفمند سرمایه های دانشی سازمانهاست و به این اشاره دارد که سرمایه گذاری در علم، بهترین و بیشترین سود را به بار میآورد. آگاهی سازمانها از عوامل موثر بر مدیریت دانش که موجب پذیرش و اجرای موفق آن میشود، موجب عملی شدن اهداف آنها خواهد شد.

بین مدیریت دانش با تعهد مستمر کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد.

بین مدیریت دانش با تعهد عاطفی کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد.

بین مدیریت دانش با تعهد هنجاری کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد.

یافته ها

فرضیه اصلی پژوهش: بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. برای بررسی این موضوع که همبستگی بین دو متغیر به لحاظ آماری معنادار است یا خیر، فرضیه های زیر را آزمون می کنیم.

جدول ۱. بررسی مقدار همبستگی پیرسون

تعهد سازمانی		
**۰/۴۷۳	ضریب همبستگی	مدیریت دانش
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
**۰/۴۷۳	تعداد	

با مقایسه سطح معناداری بدست آمده عبارت از ۰/۰۰۱ با ضریب خطای ۰/۰۵ (کمتر از ۰/۰۵) می توان نتیجه گرفت بین مدیریت دانش با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی برابر با ۰/۴۷۳ است. با توجه به مثبت بودن عدد

پژوهش های مایر و همکاران^۱ (۲۰۰۲) در زمینه تعهد سازمانی نشان داد که میان سابقه فعالیت با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. با توجه به یافته های تحقیقات انجام شده که ذکر گردید، تمامی پژوهشها به وجود رابطه معناداری که پژوهشگران از متغیرهای مدیریت دانش با تعهد سازمانی بدست آورده اند، گویای این است که با افزایش مدیریت دانش، تعهد سازمانی دچار تغییر و تحول موفقیت آمیزی شود. مدیریت دانش، تلاش نوین قرن موسوم به عصر دانایی، برای حفظ، هدایت و افزایش هدفمند سرمایه های دانشی سازمانهاست و به این اشاره دارد که سرمایه گذاری در علم، بهترین و بیشترین سود را به بار میآورد. آگاهی سازمانها از عوامل موثر بر مدیریت دانش که موجب پذیرش و اجرای موفق آن میشود، موجب عملی شدن اهداف آنها خواهد شد.

بین مدیریت دانش با تعهد مستمر کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد.

بین مدیریت دانش با تعهد عاطفی کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد.

بین مدیریت دانش با تعهد هنجاری کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی از دسته پژوهش های توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداری دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی که در سال ۹۴-۹۳ مشغول به کاری باشند که مشتمل بر ۱۳۹ نفر بوده است که براساس جدول کرجسی و مورگان ۱۰۰ نفر به شیوه تصادفی و از نوع طبقه ای نسبی انتخاب شده اند. ابزار استفاده شده بررسی اسناد و مدارک و پرسشنامه بوده است.

۱- ابزار پژوهش شامل پرسشنامه ی استاندارد مدیریت دانش پروبست و همکاران (۲۰۰۰)، پرسشنامه ۶۳ سوالی که شامل ۸ فرایند مدیریت دانش: ایجاد دانش، ذخیره دانش، اشتراک دانش،

بدین معنی که با افزایش مدیریت دانش میزان تعهد سازمانی افزایش می یابد.

آزمون فرضیه های فرعی:

بین مدیریت دانش با تعهد هنجاری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳. بررسی مقدار همبستگی پیرسون

تعهد هنجاری		
۰/۱۸۰	ضریب همبستگی	مدیریت دانش
۰/۰۷۴	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	

با مقایسه سطح معناداری بدست آمده عبارت از ۰/۰۷۴ با ضریب خطای ۰/۰۵ (بیشتر از ۰/۰۵) می توان نتیجه گرفت بین مدیریت دانش با تعهد هنجاری رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۴. بررسی مقدار همبستگی پیرسون زیر شاخص ها

تعهد هنجاری		
-۰/۰۹۳	ضریب همبستگی	ایجاد دانش
۰/۳۵۷	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
۰/۰۲۵	ضریب همبستگی	ذخیره دانش
۰/۸۰۸	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
۰/۰۲۵	ضریب همبستگی	اشتراک دانش
۰/۸۰۷	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
۰/۱۸۰	ضریب همبستگی	بکارگیری دانش
۰/۰۷۲	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
۰/۱۲۰	ضریب همبستگی	فناوری اطلاعات
۰/۲۳۴	سطح معناداری	

ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مثبت و مستقیم می باشد. بدین معنی که با افزایش مدیریت دانش میزان تعهد سازمانی افزایش می یابد.

جدول ۲. بررسی مقدار همبستگی پیرسون زیر شاخص ها

تعهد سازمانی		
۰/۱۶۲	ضریب همبستگی	ایجاد دانش
۰/۱۰۶	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
**۰/۳۱۵	ضریب همبستگی	ذخیره دانش
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
**۰/۳۳۱	ضریب همبستگی	اشتراک دانش
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
**۰/۴۴۸	ضریب همبستگی	بکارگیری دانش
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
**۰/۳۳۴	ضریب همبستگی	فناوری اطلاعات
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
**۰/۳۱۷	ضریب همبستگی	فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
.۴۱**	ضریب همبستگی	منابع انسانی
.۰۰۰	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
**۰/۶۶۴	ضریب همبستگی	آموزش
.۰۰۰	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	

با مقایسه سطح معناداری بدست آمده عبارت از ۰/۰۰۱ با ضریب خطای ۰/۰۵ (کمتر از ۰/۰۵) می توان نتیجه گرفت بین مدیریت دانش با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی برابر با ۰/۴۷۳ است. با توجه به مثبت بودن عدد ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مثبت و مستقیم می باشد.

بین مولفه تعهد عاطفی با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۶. بررسی مقدار همبستگی پیرسون زیرشاخصها

تعهد مستمر		
**۰.۳۴۵	ضریب همبستگی	ایجاد دانش
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
**۰.۳۹۷	ضریب همبستگی	ذخیره دانش
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
**۰.۳۶۴	ضریب همبستگی	اشتراک دانش
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
**۰.۵۱۹	ضریب همبستگی	بکارگیری دانش
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
**۰.۳۷۵	ضریب همبستگی	فناوری اطلاعات
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
*۰.۲۲۳	ضریب همبستگی	فرهنگ سازمانی
۰/۰۲۶	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
**۰.۳۱۲	ضریب همبستگی	منابع انسانی
۰/۰۰۲	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
**۰.۵۰۶	ضریب همبستگی	آموزش
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	

جدول ۷. بررسی مقدار همبستگی پیرسون

تعهد عاطفی		
**۰.۵۰۲	ضریب همبستگی	مدیریت دانش
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	

۱۰۰	تعداد	فرهنگ سازمانی
۰/۱۶۹	ضریب همبستگی	
۰/۰۹۳	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	منابع انسانی
*۰.۲۲۳	ضریب همبستگی	
۰/۰۲۶	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	آموزش
**۰.۴۵۶	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	

بین مولفه تعهد مستمر با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۵. بررسی مقدار همبستگی پیرسون

تعهد مستمر		
**۰.۴۷۴	ضریب همبستگی	مدیریت دانش
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	

با مقایسه سطح معناداری بدست آمده عبارت از ۰/۰۰۱ با ضریب خطای ۰/۰۵ (کمتر از ۰/۰۵) می توان نتیجه گرفت بین مدیریت دانش با تعهد مستمر رابطه معناداری وجود دارد.. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مثبت و مستقیم می باشد. با مقایسه سطح معناداری بدست آمده همگی ضریب خطای ۰/۰۵ (کمتر از ۰/۰۵) می توان نتیجه گرفت بین زیرشاخص های مدیریت دانش با تعهد مستمر رابطه معناداری وجود دارد.. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مثبت و مستقیم می باشد. بدین معنی که با تغییرات زیر شاخص های مدیریت دانش میزان تعهد مستمر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی افزایش خواهد داشت.

با مقایسه سطح معناداری بدست آمده همگی ضریب خطای ۰/۰۵ (کمتر از ۰/۰۵) می توان نتیجه گرفت بین تمام زیرشاخص های مدیریت دانش بجز زیرشاخص ایجاد دانش با تعهد عاطفی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مثبت و مستقیم می باشد. بدین معنی که با تغییرات زیرشاخص های مدیریت دانش بجز تعهد عاطفی میزان تعهد مستمر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی افزایش خواهد داشت. با مقایسه سطح معناداری بدست آمده ضریب خطای ۰/۰۵ (بیشتر از ۰/۰۵) می توان نتیجه گرفت بین زیر شاخص ایجاد دانش با تعهد عاطفی رابطه معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس نتایج حاصل از آزمون اصلی بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی همبستگی معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی برابر با ۰/۴۷۳ می باشد. لذا می توان چنین گفت که، با افزایش مدیریت دانش می توان میزان تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی افزایش داد. بر اساس نتایج حاصل از آزمون رابطه میان زیرشاخص های ذخیره دانش، اشتراک دانش، بکارگیری دانش، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و آموزش رابطه معناداری وجود دارد. این ضریب همبستگی به ترتیب برابر با ۰/۳۱۵، ۰/۳۳۱، ۰/۴۴۸، ۰/۳۳۴، ۰/۳۱۷، ۰/۴۱۰ و ۰/۶۶۴ می باشد. لذا می توان چنین گفت که، با افزایش این زیرشاخص های میزان تعهد سازمانی را می توان افزایش داد.

فرضه اصلی: بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی رابطه ای وجود دارد.

با مقایسه سطح معناداری بدست آمده عبارت از ۰/۰۰۱ با ضریب خطای ۰/۰۵ (کمتر از ۰/۰۵) می توان نتیجه گرفت بین مدیریت دانش با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی برابر با ۰/۴۷۳ است. با توجه به مثبت بودن عدد ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مثبت و مستقیم می باشد.

با مقایسه سطح معناداری بدست آمده عبارت از ۰/۰۰۱ با ضریب خطای ۰/۰۵ (کمتر از ۰/۰۵) می توان نتیجه گرفت بین مدیریت دانش با تعهد مستمر رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مثبت و مستقیم می باشد. بدین معنی که با تغییرات مدیریت دانش میزان تعهد عاطفی کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی افزایش خواهد داشت.

جدول ۸. بررسی مقدار همبستگی پیرسون زیر شاخصها

تعهد عاطفی		
۰/۱۷۱	ضریب همبستگی	ایجاد دانش
۰/۰۹۰	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
۰/۰۰۱	ضریب همبستگی	ذخیره دانش
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
۰/۰۰۱	ضریب همبستگی	اشتراک دانش
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
۰/۰۰۱	ضریب همبستگی	بکارگیری دانش
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
۰/۰۰۱	ضریب همبستگی	فناوری اطلاعات
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
۰/۰۰۱	ضریب همبستگی	فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
۰/۰۰۱	ضریب همبستگی	منابع انسانی
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	
۰/۰۰۱	ضریب همبستگی	آموزش
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۰	تعداد	

صباغی (۱۳۹۱)، درخشنده و همکاران (۱۳۹۵)، بهمنی بهلولی (۱۳۹۰)، شفت (۱۳۹۲)، راولی (۲۰۰۰) و لی (۲۰۰۹) و مایر (۲۰۰۲) همخوانی دارد. فلاح (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان شناسایی و تبیین پیشایندهای توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد مدیریت دانش نشان می‌دهد برای توانمندسازی کارکنان، مدیریت دانش می‌تواند نقش تاثیرگذاری داشته باشد. رضوی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان دادند مدیریت دانش بر کارآفرینی سازمانی و توانمندسازی کارکنان تأثیر معناداری داشت؛ حسن زاده و علیزاده (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه اعتماد سازمانی و مدیریت دانش در بین کارکنان اداری دانشگاه ارومیه دریافتند بین مؤلفه‌های اعتماد سازمانی با کل ابعاد مدیریت دانش، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. علاوه بر این، مؤلفه‌های اعتماد بین کارکنان، اعتماد به مدیر و اعتماد مؤسسه‌ای نیز می‌تواند به‌طور مثبت و معناداری، ابعاد خلق دانش، تسهیم دانش، کاربست دانش و حفظ دانش را پیش‌بینی کند. و افزایش سطح اعتماد در سازمان باعث تسهیل در اجرایی شدن، فرایندهای مدیریت دانش در سازمان می‌شود. صفری (۱۳۹۶) نشان می‌دهد از بین مؤلفه‌های مدیریت دانش، مؤلفه کسب دانش در مقایسه با مؤلفه‌های دیگر سهم بیشتری در تبیین متغیر اثربخشی سازمانی دارد. مدیریت دانش، فرایند شناسایی، در اختیار گرفتن، سازماندهی و پردازش اطلاعات جهت خلق دانش می‌باشد بررسی‌ها نشان می‌دهند که مدیریت دانش موضوعی اجتماعی بوده و انسان مهمترین نقش را در موفقیت آن ایفا می‌نماید. البته نقش فناوری اطلاعات را در موفقیت دانش نمی‌توان نادیده گرفت. اما این نکته را نباید از نظر دور داشت که نیروی انسانی مهمترین عامل در تولید و بکارگیری دانش می‌باشد و دانش تنها به وسیله ابزارها تولید نمی‌شود. مدیریت دانش می‌تواند موجب افزایش عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی شود. نتایج کلی تحقیق از این حکایت دارد که در صورتی که دانشگاه‌ها در گسترش آموزش ابعاد مدیریت دانش (خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش و ذخیره‌سازی دانش) اقدام نمایند، اعضای هیات علمی اعتماد و میل به یاددهی و یادگیری در عملکرد آموزشی و تعاملات بین‌فردی و مشارکتی خود را تقویت خواهند

بدین معنی که با افزایش مدیریت دانش میزان تعهد سازمانی افزایش می‌یابد. بر اساس نتایج حاصل از آزمون اصلی بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی در سطح اطمینان ۰/۰۵ همبستگی معناداری وجود دارد. رابطه میان زیرشاخص‌های ذخیره دانش، اشتراک دانش، بکارگیری دانش، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و آموزش معنادار می‌باشد.

بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول بین مدیریت دانش و مولفه‌های تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی همبستگی معناداری وجود ندارد. رابطه میان زیرشاخص‌های منابع انسانی و آموزش معنادار می‌باشد. رابطه میان ایجاد دانش، ذخیره دانش، اشتراک دانش، بکارگیری دانش، فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی، با مولفه تعهد هنجاری همبستگی معناداری وجود ندارد. مطابق آزمون فرضیه دوم بین مدیریت دانش و تعهد مستمر کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی همبستگی معناداری وجود دارد. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مثبت و مستقیم می‌باشد بدین معنی که با تغییرات مدیریت دانش میزان تعهد مستمر کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی افزایش خواهد داشت. مطابق آزمون سوم بین مدیریت دانش و تعهد عاطفی کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی همبستگی معناداری وجود دارد. رابطه میان زیرشاخص‌های ذخیره دانش، اشتراک دانش، بکارگیری دانش، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و آموزش معنادار می‌باشد.

بطور کلی یافته‌ها نشان داد بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی رابطه مثبت، مستقیم و در نهایت معناداری وجود دارد بدین معنی که با تغییرات زیرشاخص‌های بین مدیریت دانش با تعهد مستمر و تعهد عاطفی، بجز زیرشاخص ایجاد دانش، رابطه معناداری وجود دارد اما بین مدیریت دانش با تعهد هنجاری رابطه معناداری وجود ندارد

در این رابطه یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش خان شریفان و سلیمان پور عمران (۱۳۹۳) بردبار (۱۳۹۲)،

کارکنان می‌شود، وقتی به کارکنان میدان داده شود، احساس می‌کنند که می‌توانند موثر واقع شوند و با داشتن قدرت برای انجام وظایف انگیزه بیشتری دارند. بطور کلی واگذاری اختیار به یادگیری مهارتها، رشد حرفه‌ای و جو اعتماد کمک می‌کند.

- پایه گذاری مجموعه روشنی از ارزشها و حمایت از آنها توسط مدیران ارشد (مثل ارزش انتشار دانش به دیگران و حمایت توسط مشوق‌های مالی) در سازمان می‌بایست قوانین اخلاقی جهت هدایت رفتار کارکنان برقرار گردد. تا در نتیجه آن، کارهای درست را از نادرست بتوان به راحتی تشخیص داد و زمینه یکپارچگی و هماهنگی را فراهم کرد.

- به وجود آوردن جو مشارکتی از طرف مدیران با کارکنان و استفاده از دانش آن‌ها در برنامه ریزی‌های بلند مدت دانشگاه.

- برگزاری جلسات و نیز فراهم آوردن جو مناسب در دانشگاه به منظور مورد بحث قرار دادن مسائل و ریسک‌های مورد نظر

- به کارگیری سیستم مناسب جهت جمع آوری اطلاعات و تجارب کارکنان جهت تسهیل انتقال اطلاعات به صورت جامع و طبقه بندی شده.

- طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی اثر بخش و بر اساس نیازهای شغلی و تواناییهای متصدی شغل، افزایش تواناییها و قابلیت‌های کارکنان در ارتباط با شغل از طریق این دوره‌ها، مهارت‌های آنان را در برابر چالش‌هایش رو، بالا خواهد برد. به طور خلاصه، سازمان می‌بایست از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی برای مباحث جدید مطرح شده در زمینه شغل مربوطه و آگاهی دادن به آنان از روندهای جدید شغلی توانمندی کارکنان را بالا ببرد و همچنین از طریق ایجاد گروه‌های کاری و برقراری جوی صمیمی و همکاری گونه در میان کارکنان، تیم سازی را انجام دهد و در نهایت از طریق ارائه پاداشها و تنبیه‌های به موقع و درخور و ایجاد انگیزه لازم قابلیت‌های کارکنان را توسعه دهد تا همگی در نهایت منجر به تعهد و به مشارکت در سازمان گردد.

نمود (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۴). در واقع مدیریت دانش اثر بخش، نیازمند پیوند انسان و تکنولوژی است و در این زمینه یکی از عوامل مهم و تاثیر گذار بر فرایند رشد و توسعه مدیریت دانش در سازمانها با توجه به نتایج پژوهش حاضر تعهد سازمانی کارکنان است. تعهد سازمانی در این پژوهش بر نگرش مثبتی دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می‌شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و رفاه آنها تجلی می‌یابد. مطالعات نشان می‌دهد که تعهد کارکنان نتایج بسیار ارزشمندی برای سازمان در پی خواهد داشت که مدیران دانشگاه می‌توانند با به کارگیری عوامل موثر این موضوع از نتایج آن بهره‌مند گردند. که این نتایج همگام با بالا بردن سطوح مختلف دانش در سازمانهای آموزشی موجب تعالی و کسب اهداف سازمانی شده و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنانی متعهد و دانش محور بهره‌مند نماید. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که مدیریت دانش در سازمان‌ها نیاز به رشد بیشتری دارد. یافته‌های پژوهش ما را به چند نتیجه گیری مهم می‌رساند: در رابطه با هدف پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت دانش بر تعهد سازمانی تاثیر گذار است و با افزایش مدیریت دانش، تعهد نیز افزایش می‌یابد و بالعکس و توسعه و بهبود تعهد سازمانی نیازمند بهبود مدیریت دانش و به عبارت دیگر زیرشاخص‌های آن در سازمان است.

در این خصوص موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- سهیم کردن همگان و مشارکت همگانی در اطلاعات، مدیران برای ایجاد زمینه توانا سازی کارکنان باید اطلاعات سازمانی لازم برای انجام وظایف را در اختیار آنان قرار دهند، اگر در واقع می‌خواهیم افراد تصمیمات مناسب و به موقع اتخاذ کرده و مسئولانه عمل کنند باید در مورد عملکرد سازمانی ماموریت، برنامه‌ها، اهداف، اعتبارات، نتایج نشست‌های مدیران و سیاستگذاران و بطور کلی آنچه در سازمان می‌گذرد، آگاهی داشته باشند.

- تفویض اختیار: به کارکنان جهت انجام کارهای مرتبط با وظیفه خود و همچنین در مواقعی که تصمیم گیری باید سریع اتخاذ گردد. واگذاری قدرت و اختیار موجب ایجاد انگیزه و در

تولایی، ر.؛ باقری، م. (۱۳۹۲). مفاهیم نوین در سازمان ها. دو ماهنامه علمی-ترویجی توسعه انسانی پلیس، (۲)، ۳-۱.

دهقان نجم، م. (۱۳۸۸). مدیریت دانش و نقش آن در نوآوری سازمانی. ماهنامه مهندسی خودرو و صنایع وابسته، ۱۰، ۴۷-۵۲.

حسن زاده، رضا؛ علیزاده، سامان (۱۳۹۶) بررسی رابطه اعتماد سازمانی و مدیریت دانش در بین کارکنان اداری دانشگاه ارومیه. فصلنامه دانش شناسی، ۱۰ (۳۶)، ۱۹-۲۸.

خان شریفان، ع.؛ سلیمان پور عمران، م. (۱۳۹۳). واکاوی موانع، چالش ها و علل ایجاد فاصله بین وضع موجود و مطلوب مدیریت دانش در سازمانها. همایش تحقیق و توسعه در هزاره سوم دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.

درخشنده، ر.؛ ماشین چی، ع.ا.؛ عسگری، ا. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر مدیریت دانش بر انگیزش کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه استان هرمزگان. فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، ۲ (۲)، ۱۰۸-۱۰۱.

رضوی، م.ج.؛ جلیلی شیشیوان، ع.؛ حسینی، ح. و دیگران (۱۳۹۶). مدل ارتباطی نقش مدیریت دانش بر میزان کارآفرینی سازمانی و توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان یزد، نشریه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۴ (۱۶)، ۱۱-۲۰.

ساعتچی، م.؛ کامکاری، ک.؛ عسکریان، م. (۱۳۸۹). آزمونهای روان شناختی. تهران: نشر ویرایش.

شفقت، ا.؛ زاهدی، م.ج.؛ نازک تبار، ح. و دیگران (۱۳۹۲). تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شرکت های صنعتی بر اساس الگوی می یرو همکاران (مطالعه موردی شهرک های صنعتی استان مازندران). نشریه بهبود مدیریت، ۷ (۱)، ۷-۸۵.

صفری، ث. (۱۳۹۶) قابلیت های مدیریت دانش در ارتباط با اثربخشی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور). فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش شناسی، ۳ (۳)، ۱۱-۱۹.

فلاح، م.ر. (۱۳۹۷) شناسایی و تبیین پیشایندهای توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد مدیریت دانش. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۴ (۱۶)، ۱۱-۲۰.

کریمی، آ.؛ احمد پور داریانی، م.؛ باقرزاده لاکانی، ف. و دیگران (۱۳۹۳). تحلیل نقش و اثر مدیریت دانش در شناسایی و تشخیص فرصت های کارآفرینانه در دانشگاه تهران. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲ (۳)، ۵۵۰-۵۲۹.

- دادن بازخورد به کارکنان در قبال فعالیت های کاری در این صورت کارکنان از نقاط قوت و ضعف خود آگاه شده و سعی خواهند نمود خود را به شرایط مطلوب نزدیک سازند.

- اهمیت و تشویق رفتارهایی که به انتقال و نشر دانش در دانشگاه کمک کند و حاکی از جو یادگیری و یاددهی حاکم بر کارکنان است.

- با استفاده از رویکردی استراتژیک و پویا، به مدیریت دانش در سازمان ها پرداخته شود. کارکنان هر واحد، انتقال دانش را به عنوان منبعی برای تقویت و تفکیک سازی سازمان خود از دیگر واحدهای سازمان مورد توجه قرار دهند.

- فراهم آوردن فضا و فرهنگ مناسب در دانشگاه به گونه ای که افراد به راحتی یکدیگر را در یادگیری دانش جدید و انتقال آن به یکدیگر یاری رسانند.

منابع

آراسته، ح.ر.؛ معماری، س. (۱۳۹۰). بررسی عوامل بنیادی مدیریت دانش در محیط های دانشگاهی: مطالعه ای موردی. فصلنامه مطالعات میان رشته ای در علوم انسانی، ۲-۳ (۱۰)، ۱-۱۴.

اسماعیل خدائی، م.؛ موسوی، م.؛ ذبیحی، م.ر. (۱۳۹۲). آمادگی برای پیاده سازی مدیریت دانش در دانشگاه؛ دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد. فصلنامه راهبردهای آموزشی در علوم پزشکی، ۶ (۱)، ۳۰-۲۵.

انواری رستمی ع.ا.؛ شهابی، ب. (۱۳۸۸). مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده: تحلیلی بر نقش مستندسازی دانش و تجربه. نشریه مدیریت فناوری اطلاعات، ۱ (۲)، ۱۸-۳.

اشرفی، ب. (۱۳۷۵). تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.

بردبار، ح. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای کارکنان (مطالعه شرکت نفتی در جنوب تهران). پایان نامه کارشناسی ارشد پردیس قم، قم

بهمنی بهلولی، م. (۱۳۹۰). رابطه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی در اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

- superior performance. *Knowledge management*, 9, 93-100.
- Miculcky, p., & Mikuleca, j. (1999). *Active fools for better knowledge*. ISIS 1999 annual meeting washington D.C, 420-427.
- Meyer J P and Herscovitch L. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Lee, H.s; Choi, B.u. (2003). Knowledge Management Enablers, process and organozational performance: An interative view and Examination. *Journal of Management Development*, 20, 179-220.
- Rowley J.(2000). Is higher education ready for knowledge management? *Int J Educ Manag.* 14(7), 325-33.
- Wiig, & Karl, M. (2000). *New Generation Knowledge Management: What May We Expect?*. Knowledge Research Institute Inch.
- مهدوی، م. ص؛ وهاب، م. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین ویژگی های فردی با تعهد سازمانی کارکنان زن در سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی. *پژوهش نامه علوم اجتماعی*، ۶ (۳)، ۴۰-۲۳.
- ناظمی، ج.؛ ترکشوند، ز.؛ سمیع زاده، ر. و دیگران (۱۳۹۰). الگوهای کارای مدیریت دانش در زنجیره تامین: نشریه آینده پژوهی مدیریت (پژوهش های مدیریت)، ۲۳ (۸۹)، ۷۴-۵۹.
- نعمتی، م.ع؛ محمدی، ی.؛ رئیسون، م.ر. (۱۳۹۴). رابطه ابعاد مدیریت دانش با عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه. *فصلنامه راهبردهای آموزشی در علوم پزشکی دانشگاه بقیه الله*، ۸ (۴)، ۲۰۳-۲۰۸.
- Drucker, P. (1993). *Post-capitalist society*. New York: Harper collins.
- Greenberg, J & Baron, R.A.(2000). *behavior organizations*. prentice -hall, INC, 7th ed, 2000.
- Haffman, J; Mark, L.Hoelster; Karma sheriff. (2005). *Knoledge management and sustained*

Investigating the relationship between knowledge management with organizational commitment among Khaje-Nasir- al- dine- Tusi University personnel

Maryam Langari moghadam¹ | Mahboubeh Soleimanpouromran² | mosayeb samanian³

1- M.A Department of Educational Management, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran

2-corresponding author:* Mahboubeh Soleimanpouromran

Assistant Professor, Department of Educational sciences, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran(Corresponding author) E-mail:m.pouromran@gmail.com

3- Assistant Professor, Department of Educational sciences, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran

Abstract

Objective: The aim of this study was to investigate the relationship between knowledge management and organizational commitment among employees of Khajeh Nasir al-Din Tusi University of Technology in Tehran.

Methods: This research is applied in terms of purpose and correlational in terms of descriptive method. The statistical population of the study was 139 employees of Khajeh Nasir al-Din Tusi University of Technology in Tehran. According to Krejcie and Morgan table, 100 people were randomly selected from relative classes. The research instruments included the standard questionnaire of knowledge management of Probest et al. (2000) and the localized questionnaire of Allen and Mir (1997). Their reliability was calculated using Cronbach's alpha coefficient of knowledge management questionnaire 0.942 and organizational commitment 0.716, respectively. Research data were analyzed by SPSS 19 software using Pearson correlation coefficient.

Results: It shows that there is a significant relationship between knowledge management and organizational commitment at the confidence level of 0.05. In the research sub-hypotheses, there is a significant relationship between knowledge management with continuous commitment and emotional commitment, except for the sub-index of knowledge creation, but there is no significant relationship between knowledge management and normative commitment.

Conclusion: It can be concluded that by improving knowledge management, organizational commitment in the employees of knowledge organizations is improved.

Keywords: knowledge management, organizational commitment, university's expert