

بررسی رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس

محمدنور رحمانی^۱، مهدی محمدی^۲، رضا ناصری جهرمی^۳، هادی رحمانی^۴

چکیده:

هدف اصلی از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و مهارت مدیریت دانش شخصی است. این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بوده که جامعه آماری آن، شامل تمامی اعضای هیأت علمی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس (۲۵۰ نفر) می‌باشد. با استفاده از جدول مورگان، نمونه‌ای به تعداد ۱۵۲ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های حمایت سازمانی ایزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) و مدیریت دانش شخصی محمدی و باقری (۱۳۹۲) است که پس از محاسبه روایی و پایایی، بین افراد نمونه توزیع گردید. نتایج نشان داد که میانگین ادراک اعضای هیأت علمی از حمایت سازمانی کمتر از سطح مطلوب اما بیشتر از سطح حداقلی است. میانگین مهارت مدیریت دانش شخصی آنان نیز در تمامی ابعاد کمتر از سطح مطلوب اما بیشتر از سطح حداقلی است و تنها مهارت‌های ادراکی و خلاقانه، از سطح مطلوب بالاتر بودند. بین ادراک اعضای هیأت علمی از حمایت سازمانی با تمامی ابعاد مدیریت دانش شخصی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و ادراک اعضای هیأت علمی از حمایت سازمانی پیش‌بینی کننده مثبت و معنی‌دار مهارت مدیریت دانش آنان می‌باشد. تفاوت معنی‌داری بین ادراک اعضای هیأت علمی از میزان حمایت سازمانی، همچنین تفاوت معنی‌داری بین ابعاد مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی بر اساس جنسیت وجود ندارد.

کلید واژه‌ها: حمایت سازمانی، مهارت مدیریت دانش شخصی، اعضای هیأت علمی.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۵/۳

دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱۲/۱۲

۱ استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس. (نویسنده مسئول) mohamadnoor29@gmail.com

۲ استادیار، دانشگاه شیراز، m48r52@gmail.com

۳ دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، گروه مدیریت، شیراز، ایران dr_maseri@hotmail.com

۴ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی. Hadi2247i@yahoo.com

مقدمه

از رسالت‌ها و مأموریت‌های جدی آموزش عالی تربیت دانش آموختگان توانمند است. دانشگاه‌ها به دنبال آن هستند که با به کارگیری راهکارهای مختلف و به صورت مستمر به بهبود کیفیت برنامه‌ها و نظام آموزشی، پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی خود بپردازند. کیفیت که از مشخصه‌های اصلی نظام آموزشی به شمار می‌آید، در زمره یکی از چالش‌های فراروی دانشگاه‌ها نیز در هزاره جدید می‌باشد. در واقع، مفهوم کیفیت و انتظاراتی که گروه‌های ذینفع از آموزش عالی برای تضمین و اطمینان از این مفهوم دارند مورد بحث است (وودهاوس^۱، ۲۰۰۳). بسیاری از صاحب‌نظران کیفیت در آموزش عالی را تناسب با اهداف مورد نظر می‌دانند چنانکه امروز دانشگاه‌ها مهمترین و اساسی‌ترین رسالت خود را در سه نقش دانش آفرینی، نشر دانش و خدمت به جامعه معرفی می‌کنند (بازرگان، ۱۳۸۵). به طور حتم می‌توان مؤسسات آموزش عالی را منبع اصلی تولید دانش جدید و اشاعه آن در نظر گرفت (یوریدیک^۲، ۲۰۰۷). یکی از گام‌های اساسی برای رسیدن به اهداف عالی نظام آموزش عالی افزایش سطح عملکرد دانشگاه‌ها از طریق بکارگیری سیستم مدیریت دانش^۳ است. چان^۴ (۲۰۰۹) مدیریت دانش را خلق، ذخیره و توزیع دانش به گونه‌ای می‌داند که بهره‌برداری از آن در سازمان امکان پذیر شود. در واقع مدیریت دانش، یک قانون هدف‌مند برای رضایت و سبقت گرفتن از انتظارات ذینفعان است (استیگر، هامو و گلیب^۵، ۲۰۱۴). مدیریت دانش، هنر خلق ارزش از دارایی‌های غیر ملموس سازمان است و با یک نگاه انسانی، مدیریت دانش می‌تواند برای سازمان مزیت رقابتی پایدار فراهم کند لذا بر این اساس مدیریت دانش شخصی^۶ به صورت کسب، سازماندهی، اشتراک، توسعه و استفاده بهینه و مطلوب از دانش شخصی در راستای ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای و موفقیت در عرصه زندگی و کار تعریف می‌شود (جاشاپارا^۷، ۲۰۰۴). ماهیت مدیریت دانش شخصی کمک به افراد به منظور ترکیب منابع اطلاعاتی، بهبود کارایی و افزایش توان رقابت پذیری شخصی است. به واسطه

1 Woodhouse

2 Eurydice

3 knowledge management

4 Chan

5 Steiger, Hammou & Galib

6 self-knowledge management

7 Jashapara

مدیریت دانش شخصی، افراد قادر به تبدیل همه انواع اطلاعات بوده و دسترسی آنان به اطلاعات با ارزش سهولت می‌یابد (ژو و هی^۱، ۲۰۰۹). طبقه بندی نه گانه‌ای از مهارت‌های مدیریت دانش شخصی توسط ورما^۲ (۲۰۰۹) ارائه داده است:

(۱) خودارزیابی^۳: خود ارزیابی شامل تکنیک‌هایی توانمند به منظور بهسازی خود است که شناسایی شکاف‌های موجود و مهارت‌های خود، عامل موثری در فرآیندهای یادگیری می‌باشد. به این ترتیب انجام خود ارزیابی‌های مستمر و دقیق بسیار ارزشمند است. مدیران باید به طور مستمر، نحوه عملکرد و اقدامات خود را مورد ارزیابی قرار دهند، تا به این وسیله زمینه رشد و توسعه بیشتر خود را فراهم نمایند. (۲) مدیریت یادگیری خویشتن^۴: مدیریت یادگیری خویشتن عبارت از فرآیندی است که فراگیر، نسبت به تدوین اهداف یادگیری، تشخیص و نشانه‌یابی شکاف‌های یادگیری، تشخیص منابع، انتخاب و بکارگیری راهبردهای یادگیری و ارزیابی یادگیری خود اقدام به ابتکار و قبول مسئولیت می‌کند. (۳) سواد اطلاعاتی^۵: سواد اطلاعاتی افراد را قادر می‌سازند تا نیاز نیاز به اطلاعات را تشخیص دهند، و به جایابی، ارزیابی منتقدانه و استفاده موثر و مسئولانه اطلاعات بپردازند و در واقع با فراگیری نحوه یادگیری به «فراگیرانی تمام عمر» تبدیل شوند. سواد اطلاعاتی به طور گسترده به عنوان توانایی تشخیص نیازهای اطلاعاتی و کشف، ارزشیابی و استفاده اثربخش از اطلاعات می‌باشد. (۴) مهارت‌های کاوشگری^۶: مهارت‌های کاوشگری عبارتند از مجموعه مهارت‌هایی که فرد به واسطه آن‌ها بتواند در راستای انجام مطالعه، پژوهش و کنکاش علمی به طور موفقیت‌آمیزی عمل نماید. (۵) شبکه همیاران دانشی^۷: شبکه همیاران دانشی انتقال دهنده دانش میان افراد و سازمان‌ها است و برخلاف سازمان‌های رسمی، این شبکه‌ها بیانگر به هم پیوستگی‌های آزادانه میان افراد است. بنابراین، مدیران باید این نکته را در نظر بگیرند که اگر در شبکه‌های همیاران دانشی حضور نداشته باشند، در دستیابی به اطلاعات ضروری و موردنظر خود محدود می‌شوند. (۶) هوشیاری دانشی^۸: هوشیاری دانشی عبارت است از اشراف نظری و آگاهی از

1 Zhou & He

2 Verma

3 self-assessment

4 self-learning management

5 information literacy

6 researching skills

7 knowledge contributor networking

8 knowledge consciousness

اینکه چه موضوعات و مباحثی مهم، علمی، کاربردی و متناسب برای حل مسائل شخصی، شغلی، سازمانی یا اجتماعی هستند. افراد باید مدام دانش خود را به‌روز نمایند تا در تشخیص و انتخاب موضوعات و مباحث نوین و کاربردی توانمند شوند. (۷) مهارت‌های ادراکی^۱: مهارت‌های ادراکی عبارت از شناخت عناصر مهمی است که در یک موقعیت ویژه وجود دارد و شامل درک روابط بین عناصر و همچنین تصور عناصر به عنوان یک کل یکپارچه می‌شود. مهارت‌های ادراکی مدیر در کنار مهارت‌های انسانی و مفهومی، از جمله مهارت‌های ضروری و حائز اهمیت است. (۸) مهارت‌های خلاقانه^۲: خلاقیت مجموعه‌ای از گرایش‌ها و توانایی‌ها است که فرد را به سوی ایجاد افکار، ایده‌ها یا تصورات خلاق هدایت می‌کند. بخشی از این فرآیند خلاق، استفاده از شهود یعنی موارد احتمالی است که تحقق می‌یابند. خلاقیت به عنوان یک نیاز عالی بشری در تمام ابعاد زندگی او مطرح است و عبارت است از تحولات دامنه دار و جهشی در فکر و اندیشه انسان به طوری که حائز یک توانایی در ترکیب عوامل قبلی به طرق جدید باشد را شامل می‌شود. (۹) مهارت‌های مشارکتی^۳: مشارکت درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که آنان را برمی‌انگیزد تا برای دستیابی به هدف‌های گروهی یکدیگر را یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند.

دانشگاه‌ها به برخورداری از اساتید مجرب و کارآزموده به عنوان مهم‌ترین منبع کسب مزیت رقابتی پی‌برده‌اند. در دانشگاه نیز به مثابه همه سازمان‌ها، نیروهای انسانی و بالاخص اعضای هیأت علمی، سرمایه‌هایی پراهمیت تلقی می‌شوند که دانشگاه‌ها برای ارتقاء توانمندی‌ها و کارآیی‌های آنان سرمایه‌گذاری‌های زیادی را انجام می‌دهند. این سرمایه‌گذاری‌ها با هدف ارتقاء رفتار سازمانی و بهبود عملکرد صورت می‌پذیرد. یکی از این رفتارها حمایت سازمانی است. حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم یافته افراد است به گونه‌ای که سازمان برای همکاری، مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قایل بوده و دلواپس خوشبختی و آینده آن‌ها است (لاماسترو^۴، ۲۰۱۱؛ هور، وون مون و جون^۵، ۲۰۱۳). کارکنان یک سازمان همیشه بر اساس میزان ارزشی که

1 perception skills

2 creative skills

3 collaboration skills

4 Lamastro

5 Hur, Won Moon & Jun

سازمان برای آن‌ها و ایجاد رفاه، آسایش و امنیت آنان قائل است، اعتقاد و علاقه خاصی به سازمان پیدا می‌کنند. این اعتقاد و باور تحت عنوان حمایت سازمانی ادراک شده معرفی شده است (آیزنبرگر، استینگلهامر، وندنبرگ، سوشارسکی و روادس^۱، ۲۰۰۲؛ ژائو، کائو و ژو^۲، ۲۰۰۷). سطوح بالای ادراک از حمایت سازمانی باعث ایجاد تعهد در کارکنان به منظور جبران این امتیازات و منافع خواهد شد که ممکن است در قالب رفتارهای مشارکتی و رفتارهای شهروندی سازمانی بروز پیدا کند (کارپنتر، بر و هوستون^۳، ۲۰۱۴؛ هور و همکاران، ۲۰۱۳). کارکنانی که میزان زیادی از حمایت سازمانی را تجربه می‌کنند، این احساس را دارند که باید با توجه به رفتارها و نگرش‌های مناسبی در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان متبوعشان باشد و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران کنند (شاس، ایزنبرگر، رستوبوگ، لیود و زاگنژیسک^۴، ۲۰۱۳) و تفاوتی بین ادراک از حمایت سازمانی کارکنان زن و مرد وجود ندارد (لاماسترو، هورو همکاران، ۲۰۱۳؛ هور و همکاران، ۲۰۱۳؛ کارپنتر و همکاران، ۲۰۱۴). لذا بر اساس رویکرد مبادله اجتماعی، حمایت سازمانی مطلوب در قبال کارکنان به وابستگی و تعلق خاطر افراد به سازمان‌هایشان منجر خواهد شد (چن، ایزنبرگر، جانسون، سوشارسکی و آسلگی^۵، ۲۰۰۹). امروزه دانش شخصی به عنوان مبنا و اساسی برای رشد و گسترش دانش جمعی و موفقیت افراد در انجام کارها و وظایف شناخته می‌شود. افراد برای موفقیت در عرصه زندگی و کاری باید قادر به جمع‌آوری، سازماندهی و توسعه دانش شخصی خود که در قالب ضمنی و صریح است باشند، تا بتوانند به نحو شایسته‌ای آن را مورد استفاده قرار دهند. لی، ژنگ، ژنگ و ژانگ^۶ (۲۰۰۹) در یک نظر کلی بیان می‌کنند که مدیریت دانش شخصی برای یادگیری، کار کردن و زندگی ضروری و الزامی است. گارسیا پنالوو و کنده^۷ (۲۰۱۴) نیز معتقدند که در جامعه امروز، توانایی اعمال مدیریت دانش شخصی یک صلاحیت کلیدی شده است. از نظر استیگر، هامو و گلیب (۲۰۱۴)، توانمندی در مدیریت اثربخش دانش؛ جذب دانش سودمند؛ بکارگیری ماهرانه

1 Eisenberger, Stinglehamber, Vandenberghe, Sucharski & Rhoades

2 Zhao, Cao & Guo

3 Carpenter, Berr & Houston

4 Shoss, Eisenberger, Restubog, Liyod & Zagenczyk

5 Chen, Eisenberger, Johnson, Sucharski & Aselage

6 Li, Zheng, Zheng & Zhong

7 Garcia-Penalvo & Conde

فناوری‌های تخصصی؛ بازیابی دانش شکل گرفته در کتابخانه دانشی خود، اشتراک آن با سایرین و بهره‌گیری هم‌زمان از دانش سایرین، نتایجی همچون برخورداری از مطالعه خوب، سواد اطلاعاتی و در نهایت، تبدیل شدن به یک فراگیر مادام‌العمر مستقل را پدید می‌آورد. همچنین مدیریت دانش شخصی، افراد را در جذب دانش ضروری کمک می‌کند، راه و رسم و آگاهی نسبت به یادگیری مادام‌العمر را پرورش می‌دهد، پایه و اساسی برای مطالعه دانش شخصی و پیشرفت توانایی ایجاد می‌کند، و به این ترتیب، مهارت‌های تخصصی و قدرت رقابتی افراد را افزایش می‌دهد (شوانهر، گریفیث و چاندر^۱، ۲۰۱۴).

لای، سو، لین، چن و لین^۲ (۲۰۱۴) از نگاهی دیگر بیان می‌کنند که امروزه استخدام مادام‌العمر همانند گذشته وجود ندارد. بر این اساس فشار رقابتی زیادی میان افراد نسبت به تغییر و تحولات شغلی و غیر قابل پیش بینی بودن آینده وجود دارد. امروزه کارکنان در جستجوی فزاینده رشد و پیشرفت شغلی خود می‌باشند. افراد باید در این دنیای رقابت مهارت‌ها و توانمندی‌های کلیدی خود را به عنوان یک مزیت رقابتی رشد و توسعه دهند تا بتوانند فرصت‌ها و زمینه‌های شغلی ارزشمندی را کسب نمایند (پالین^۳، ۲۰۰۹؛ یو و فرنکل^۴، ۲۰۱۳). لذا می‌توان گفت؛ حمایت سازمانی ادراک شده برای حفظ روابط استخدامی حایز اهمیت می‌باشد، چرا که عنصری حیاتی در کمک به کارکنان برای انجام کارهایشان به صورت اثربخش است (رووآدس و آیزنبرگر^۵، ۲۰۰۲؛ آیزنبرگر، هانتینگتون، هاتچیسون و ساوا^۶، ۱۹۸۶). زامپتاکیس^۷ و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقی به بررسی رابطه بین رفتارهای مدیریت زمان و نگرش نسبت به خلاقیت پرداختند. نتایج بیانگر این است که، خلاقیت رابطه مثبتی با رفتار برنامه‌ریزی روزانه، اعتقاد به برنامه‌ریزی بلندمدت، کنترل ادراک شده زمان و سرسختی و ارتباط منفی با تمایل به عدم سازماندهی دارد. نتایج پژوهش سوسا و کوالهو^۸ (۲۰۱۱) بیانگر این است که ارزش‌های شخصی، تعهد سازمانی و جهت‌گیری مشتری‌انگیزه و سائق‌های مهم در شکل‌گیری خلاقیت کارکنان

1 Schoenherr, Griffith & Chandra

2 Lai, Hsu, Lin, Chen & Lin

3 Pauleen

4 Yu & Frenkel

5 Rhoades & Eisenberger

6 Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa

7 Zampetakis

8 Sousa & Coelho

هستند. میلیکان، هوم و مانز^۱ (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای به بررسی تاثیر قابلیت‌های خودراهبری بر بهره‌وری سیستم‌های چند تیمی پرداختند و نتیجه گرفتند که تیم‌های برخوردار از اعضای دارای خودراهبری بالا، بهره‌وری و اثربخشی بیشتری را کسب می‌کنند. بنابراین مطالعه حمایت سازمانی و ادراک از آن سوی کارکنان، موجبات افزایش بهره‌وری، عملکرد، کمک به همکاران، پیشرفت سازمان، تعهد سازمانی عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی را فراهم می‌کند، به طوری که ادراک از حمایت سازمانی موجب تعهد بالاتر، وابستگی و رضایت شغلی بیشتر می‌شود و فرد را مجاب می‌کند با تلاش بیشتری جبران نماید. کارکنان، ادراکات و برداشت‌های کلی از حمایت سازمانی برای خود شکل می‌دهند و همچنین، این برداشت‌ها با تنوعی از پیامدهای کاری مثبت مرتبط می‌باشد.

تحقیق حاضر، از یکسو؛ با توجه به اهمیت ادراک از حمایت سازمانی و از سوی دیگر، با توجه به لزوم تقویت مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیات علمی جنبه‌های قوت و ضعف را استخراج و پیشنهادات اصلاحی خود را ارایه خواهد نمود تا بتواند گامی مهم در بهبود کیفیت آموزش این دانشگاه برداشته و فرصتی ایجاد نماید تا برنامه‌ریزان با شناخت فرصت‌ها، تهدیدها، نقاط ضعف و قوت، آینده‌ای بهتر پیش روی سرمایه‌های انسانی آینده ساز کشور قرار دهند. با توجه به مطالب ذکر شده، هدف اصلی از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیات علمی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس می‌باشد. در این راستا سوالات زیر مطرح و پیگیری شده‌اند:

۱- اعضای هیات علمی چه ادراکی از حمایت سازمانی در دانشگاه هرمزگان دارند؟

۲- مدیریت دانش شخصی اعضای هیات علمی به چه میزان است؟

۳- آیا بین ادراک از حمایت سازمانی و مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیات علمی رابطه وجود دارد؟

۴- آیا ادراک اعضای هیات علمی از حمایت سازمانی پیش‌بینی کننده مهارت مدیریت دانش است؟

¹ Millikin, Hom & Manz

۵- آیا تفاوت معنی‌داری بین ادراک اعضای هیأت علمی مرد و زن از میزان حمایت سازمانی وجود دارد؟

۶- آیا تفاوت معنی‌داری بین میزان مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی مرد و زن وجود دارد؟

روش

با عنایت به اینکه پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین ادراک اعضای هیات علمی از حمایت سازمانی و مهارت مدیریت دانش شخصی آنان پرداخته می‌پردازد، لذا تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، تمامی اعضای هیات علمی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس می‌باشند که شامل ۲۵۰ نفر می‌گردند. با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۱۵۲ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده گردید: الف) پرسشنامه حمایت سازمانی (ایزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶): این پرسشنامه به صورت تک بعدی و شامل ۳۶ گویه پنج گزینه‌ای از نوع لیکرت می‌باشد. ب) پرسشنامه مدیریت دانش شخصی (محمدی و باقری، ۱۳۹۲): این پرسشنامه شامل ۳۷ گویه ۵ گزینه‌ای از نوع لیکرت است. پنج گزینه لیکرت عبارتند از: بسیار قوی، قوی، متوسط، ضعیف و بسیار ضعیف. گویه‌های پرسشنامه تشکیل شده از ۹ بعد به شرح زیر می‌باشد: خودارزیابی (۴ گویه)، مدیریت یادگیری خویش (۵ گویه)، میزان سواد اطلاعاتی (۴ گویه)، مهارت‌های کاوشگری (۴ گویه)، شبکه همیاران دانشی (۴ گویه)، هوشیاری دانشی (۴ گویه)، مهارت‌های ادراکی (۴ گویه)، مهارت‌های خلاقانه (۴ گویه) و مهارت‌های مشارکتی (۴ گویه). برای سنجش روایی این پرسشنامه‌ها با استفاده از روش تحلیل گویه، ضریب همبستگی بین گویه‌های هر مقیاس با نمره کل مقیاس مربوطه محاسبه گردید. که نتایج آن به صورت کمترین و بیشترین ضریب همبستگی گویه‌ها در هر مقیاس، در جدول (۱) آمده است. برای محاسبه پایایی ابزار نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. این عدد برای پرسشنامه حمایت سازمانی ۰/۸۵ و مدیریت دانش شخصی ۰/۷۱ محاسبه شد. برای پاسخگویی به سؤالات اول و دوم از روش t تک نمونه‌ای (مقایسه با سطوح حداقلی Q₂ و مطلوب Q₃)، برای پاسخگویی به سؤال سوم از ضریب همبستگی پیرسون و برای پاسخگویی به

سؤال چهارم از روش رگرسیون چند متغیره و برای پاسخگویی به سئوالات پنجم و ششم از روش t مستقل استفاده خواهد شد.

یافته‌ها

۷- اعضای هیأت علمی چه ادراکی از حمایت سازمانی در دانشگاه هرمزگان دارند؟

برای پاسخ به این سؤال و به منظور مقایسه میانگین ادراک اعضای هیأت علمی از حمایت سازمانی با سطوح حداقلی (۳) و مطلوب (۴) از روش t تک نمونه‌ای استفاده شد.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد ادراک اعضای هیأت علمی از حمایت سازمانی در مقایسه با سطوح حداقلی (Q_2) و مطلوب (Q_3)

میانگین	انحراف استاندارد	Q_2	مقدار t	سطح معنی داری	Q_3	مقدار t	سطح معنی داری
۳/۳۲	۱/۳۵	۳	۱۱/۸۷	۰/۰۰۳	۴	-۹/۵۵	۰/۰۰۰۱

بر اساس جدول (۱) مشخص گردید که به اعتقاد اعضای هیأت علمی، میزان حمایت سازمانی دانشگاه هرمزگان (۳/۳۲) بیشتر از حد متوسط (Q_2) اما کمتر از سطح مطلوب (Q_3) است.

۸- مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی به چه میزان است؟

برای پاسخ به این سؤال و به منظور مقایسه میانگین ابعاد مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی با سطوح حداقلی (۳) و مطلوب (۴) از روش t تک نمونه‌ای استفاده شد.

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد ابعاد مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی در مقایسه با سطوح حداقلی (Q_2) و مطلوب (Q_3)

ابعاد مدیریت دانش شخصی	میانگین	انحراف استاندارد	Q_2	مقدار t	سطح معنی داری	Q_3	مقدار t	سطح معنی داری
خودرزیایی	۳/۳۶	۰/۴۰		۲۶/۴۹	۰/۰۰۰۱		-۸/۵۵	۰/۱۲
مدیریت یادگیری	۳/۴۳	۰/۴۵		۲۰/۷۱	۰/۰۰۰۱		-۱۰/۳۶	۰/۱۷
خویشتن								
میزان سواد اطلاعاتی	۳/۱۶	۰/۴۲		۲۴/۹۶	۰/۰۰۰۱		-۹/۳۳	۰/۱۱
مهارت‌های کاوشگری	۳/۴۰	۰/۵۱		۱۷/۳۰	۰/۰۰۰۱		-۳/۷۵	۰/۶۷
شبکه همیاران دانشی	۳/۱۴	۰/۴۸	۳	۲۱/۳۹	۰/۰۰۰۱	۴	-۲/۹۳	۰/۳۵
هوشیاری دانشی	۳/۲۷	۰/۴۷		۲۰/۳۶	۰/۰۰۰۱		-۸/۴۴	۰/۶۰
مهارت‌های ادراکی	۴/۱۵	۰/۴۳		۲۶/۵۲	۰/۰۰۰۱		-۵/۶۸	۰/۰۸
مهارت‌های خلاقانه	۴/۱۹	۰/۴۵		۲۴/۲۰	۰/۰۰۰۱		-۵/۹۰	۰/۴۶
مهارت‌های مشارکتی	۳/۱۱	۰/۴۸		۲۰/۳۶	۰/۰۰۰۱		-۰/۲۵	۰/۷۹

بر اساس جدول (۲) مشخص گردید میانگین مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت

علمی، در تمامی ابعاد کمتر از سطح مطلوب (Q3) اما بیشتر از سطح حداقلی (Q2) است و تنها مهارت‌های ادراکی و خلاقانه، از سطح مطلوب بالاتر بودند.

۹- آیا بین ادراک از حمایت سازمانی و مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیات علمی رابطه وجود دارد؟

برای پاسخ به این سؤال از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.

جدول ۳. ضرایب همبستگی ادراک از حمایت سازمانی با ابعاد مدیریت دانش شخصی اعضای هیات علمی

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱. حمایت سازمانی									
۲. خودارزیابی	۰/۶۵°								
۳. مدیریت یادگیری خویشتن	۰/۱۱°	۰/۷۶°							
۴. میزان سواد اطلاعاتی	۰/۶۸°	۰/۲۸°	۰/۷۲°						
۵. مهارت‌های کاوشگری	۰/۶۳°	۰/۸۰°	۰/۷۵°	۰/۴۸°					
۶. شبکه همیاران دانشی	۰/۳۱°	۰/۷۲°	۰/۷۶°	۰/۵۴°	۰/۸۰°				
۷. هوشیاری دانشی	۰/۵۱°	۰/۶۳°	۰/۶۰°	۰/۲۸°	۰/۳۰°	۰/۲۲°			
۸. مهارت‌های ادراکی	۰/۳۰°	۰/۲۴°	۰/۱۳°	۰/۵۰°	۰/۷۸°	۰/۵۵°	۰/۱۰°		
۹. مهارت‌های خلاقانه	۰/۱۵°	۰/۱۸°	۰/۰۹°	۰/۳۹°	۰/۶۴°	۰/۳۴°	۰/۸۹°	۰/۲۵°	
۱۰. مهارت‌های مشارکتی	۰/۲۵°	۰/۲۲°	۰/۱۹°	۰/۱۱°	۰/۳۲°	۰/۰۷°	۰/۳۱°	۰/۴۱°	۰/۰۹°

بر اساس جدول (۳) مشخص گردید بین ادراک اعضای هیات علمی از حمایت سازمانی با حمایت سازمانی، مدیریت یادگیری خویشتن، میزان سواد اطلاعاتی، مهارت‌های کاوشگری، شبکه همیاران دانشی، هوشیاری دانشی، مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های خلاقانه و مهارت‌های مشارکتی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

۱۰- آیا ادراک اعضای هیات علمی از حمایت سازمانی پیش‌بینی کننده مهارت مدیریت دانش است؟

برای پاسخ به این سؤال از روش رگرسیون ساده استفاده گردید.

جدول ۴. محاسبه ضریب همبستگی بین ادراک از حمایت سازمانی و مهارت مدیریت دانش شخصی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۸۹	۰/۸۱	۰/۸۰	۰/۳۲

مشخص گردید ادراک از حمایت سازمانی، ۸۱ درصد از واریانس کل مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیات علمی را پیش‌بینی می‌نماید. نتایج در جدول (۴) مشخص شده است.

جدول ۵. تحلیل واریانس به منظور تعیین نقش ادراک از حمایت سازمانی در تبیین واریانس مهارت مدیریت دانش شخصی

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معنی داری
۶۲/۶۰	۱	۷/۸۲	۷۳/۵۶	۰/۰۰۰۱
۱۴/۹۹	۱۵۰	۰/۱۰		
۷۷/۶۰	۱۵۱			

همچنین ادراک از حمایت سازمانی اثر معنی داری بر مهارت مدیریت دانش شخصی آنان دارد (۰/۰۰۰۱ < p، F = ۷۳/۵۶). نتایج در جدول (۵) مشخص شده است.

۱۱- آیا تفاوت معنی داری بین ادراک اعضای هیأت علمی مرد و زن از میزان حمایت سازمانی وجود دارد؟

برای پاسخ به این سؤال از روش t مستقل استفاده گردید.

جدول ۶. مقایسه میانگین ادراک از حمایت سازمانی اعضای هیأت علمی مرد و زن

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری
مرد	۸۰	۳/۲۱	۰/۲۵	۴/۰۹	۱۵۰	۰/۲۳۱
زن	۷۲	۳/۴۳	۰/۶۴			

بر اساس جدول (۶) مشخص است که میانگین ادراک از حمایت سازمانی اعضای هیأت علمی زن (۳/۴۳) بالاتر از ادراک مردان (۳/۲۱) بوده اما تفاوت معنی داری بین این دو میانگین وجود ندارد.

۱۲- آیا تفاوت معنی داری بین میزان مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی مرد و زن وجود دارد؟

برای پاسخ به این سؤال از روش t مستقل استفاده گردید.

جدول ۷. مقایسه میانگین ابعاد مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی مرد و زن

ابعاد مدیریت دانش شخصی	مرد		زن		درجه آزادی	مقدار t	سطح معنی داری
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد			
خودآرزیایی	۳/۱۱	۰/۳۴	۳/۶۱	۰/۴۵	۱۵۰	۴/۵۴	۰/۴۵۶
مدیریت یادگیری خویش	۳/۰۹	۳/۲۳	۳/۷۷	۰/۵۶		۳/۶۷	۰/۷۸
میزان سواد اطلاعاتی	۲/۵۴	۰/۹۸	۳/۷۸	۰/۷۷		۱۰/۷۸	۰/۳۶
مهارت‌های کاوشگری	۲/۸۹	۰/۷۶	۳/۹۱	۱/۱۲		۸/۶۶	۰/۰۸
شبکه همیاران دانشی	۲/۷۹	۱/۶۵	۳/۴۹	۰/۳۸		۳/۸۹	۰/۴۲
هوشیاری دانشی	۳/۱۵	۱/۱۴	۳/۳۹	۲/۳۴		۱۰/۶۶	۰/۶۰
مهارت‌های ادراکی	۴/۰۱	۰/۸۰	۴/۲۹	۰/۷۸		۸/۷۸	۰/۳۶
مهارت‌های خلاقانه	۳/۹۷	۰/۵۴	۴/۴۱	۱/۱۱		۱۲/۹۰	۰/۰۹
مهارت‌های مشارکتی	۳/۰۶	۰/۳۶	۳/۱۶	۱/۷۰		۵/۶۷	۰/۳۴۵

بر اساس جدول (۷) مشخص است که میانگین مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی زن در تمامی ابعاد بالاتر از مردان بوده اما تفاوت معنی‌داری بین آنها وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس بود. مشخص گردید که میانگین ادراک اعضای هیأت علمی از حمایت سازمانی کمتر از سطح حداقلی اما بیشتر از سطح مطلوب است. در تبیین نتیجه به دست آمده، می‌توان گفت که از دیدگاه اعضای هیأت علمی، دانشگاه در جلب مشارکت آنان موفق نبوده است. مدیران دانشگاه باید با بهبود شبکه‌های ارتباطی در کار، بالابردن پیوستگی عاطفی در میان کارکنان و اعضای هیأت علمی و درگیر کردن بیشتر آنان با اهداف، تشریح اهداف و رسالت‌های سازمانی، حذف موانع کاری، حذف تبعیض‌ها و روابط نامناسب افراد در محیط کار، به بهبود شرایط کاری و ایجاد محیط ایمن و ایجاد اعتماد کاری اقدام نمایند. متأسفانه دانشگاه در قدردانی از تلاش‌های مازاد کارکنان کوتاهی کرده، نتوانسته به نحو مطلوبی عمل کند، اهداف و ارزش‌های آنها را کاملاً مد نظر قرار نداده و به آنها رسیدگی کاملی نکرده، به عبارت دیگر دانشگاه، در امر ارتباط سازمانی موفق نبوده است. از سوی دیگر، کارکنان، بالخصوص اعضای هیأت علمی، باید به اطلاعات مربوط به تصمیم‌گیری مشارکتی دسترسی داشته باشند تا امکان تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری برای آنان فراهم باشد چرا که بدون تسهیم اطلاعات، مشارکت موثر صورت نمی‌پذیرد. بنابراین مسئولیت ایجاد ارتباط بین کارکنان و اعضای هیأت علمی، بر عهده کلیه رده‌های مدیریتی در سطح سازمان است. همچنین در تبیین نتیجه حاصله می‌توان گفت که در این دانشگاه، به آموزش ضمن خدمت اعضای هیأت علمی به عنوان یک عنصر کلیدی در ایجاد فرهنگ مشارکتی و تضمین موفقیت برنامه‌های تصمیم‌گیری، توجه کافی نشده است. با آموزش‌های مناسب می‌توان حمایت سازمانی را نهادینه نمود. ارزیابی مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی نشان داد که مهارت‌های خودآموزی، مدیریت یادگیری خویشتن، میزان سواد اطلاعاتی، مهارت‌های کاوشگری، شبکه همیاران دانشی، هوشیاری دانشی و مهارت‌های مشارکتی، از سطح حداقلی بالاتر اما کمتر از سطح مطلوب می‌باشد. اما مهارت‌های ادراکی و خلاقانه، از سطح مطلوب نیز بالاتر بودند. این یافته با

نتایج پژوهش میلیکان، هوم و مانز (۲۰۱۰) در مورد اینکه اعضای هیأت علمی تمایل نسبتاً بالایی به سمت خودآموزی دارند هم راستا بوده است. شاید بتوان نتیجه به دست آمده را چنین توجیه نمود که اعضای هیأت علمی به علت تمایلی که به رشد و پیشرفت هر چه بیشتر خود دارند از این رو علاقه مند به خودآموزی می باشند. همچنین توجه نسبتاً بالای اعضای هیأت علمی به مدیریت یادگیری خویشتن را شاید بتوان اینگونه توجیه نمود که با توجه به تغییر و تحولات گسترده‌ای که در عرصه جهانی شکل گرفته، اعضای هیأت علمی برای حفظ و توسعه جایگاه و موقعیت فعلی خود، باید یادگیری مستمر و مداوم را مورد جستجو و اهمیت قرار دهند. بنابراین مدیریت و هدایت صحیح یادگیری خویشتن، به منظور نیل به بهترین و بیشترین نتایج، امری اجتناب ناپذیر است، به همین علت است که شاید بتوان گفت که آنها علاقه مند به مدیریت یادگیری خویشتن می باشند. در توجیه این یافته که مهارت‌های ادراکی و خلاقانه اعضای هیأت علمی از سطح کفایت مطلوب بالاتر است، با مطالعات افرادی چون زامپتاکیس و همکاران (۲۰۱۰)، سوسا و کوالهو (۲۰۱۱) هم راستا است. می‌توان این نتیجه را چنین توجیه نمود که مهارت‌های ادراکی از جمله مهارت‌های ضروری و حائز اهمیت بوده که این موضوع خود نشان دهنده سطح بالایی از مهارت‌های ادراکی اعضای هیأت علمی است. همچنین از آنجایی که خلاقیت به عنوان یک نیاز عالی بشری در تمام ابعاد زندگی مطرح است و با توجه به شتاب دگرگونی‌های محیطی، سازمان‌ها و تخصص‌های موجود در آنها، برخورداری از مهارت‌های خلاقانه برای اعضای هیأت علمی امری ضروری و اجتناب ناپذیر است.

مشخص گردید بین ادراک اعضای هیأت علمی از حمایت سازمانی با تمامی ابعاد مدیریت دانش شخصی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و ادراک آنان از حمایت سازمانی پیش‌بینی کننده مثبت و معنی‌دار مهارت مدیریت دانش آنان می‌باشد. می‌توان اذعان کرد هنگامی که یک منبع از احترام، مراقبت مانند دستمزد، مزایای پزشکی و ... از سوی دانشگاه فراهم باشد اعضای هیأت علمی می‌توانند بدون دغدغه‌های اولیه عملکرد مناسب‌تری را انجام دهند و انگیزه آنان برای رشد و تعالی افزایش یابد. نظریه پشتیبانی بر این باور است که دانشگاه با برآوردن حمایت دانشگاهی که شامل فراهم کردن نیازها و ایجاد و شرایط عادلانه در محیط کار است می‌تواند زمینه افزایش تلاش و انگیزه پیشرفت اعضای هیأت علمی را ایجاد نمایند. این نیاز افراد در دانشگاه

برای رقابت در دنیای کنونی دانشگاه‌ها می‌تواند زمینه ساز موفقیت دانشگاه شود و زمینه رسیدن به کسب قدرت و ثروت را فراهم آورد زیرا که تلاش، پایداری و میل به پذیرفتن مسئولیت را افزایش می‌دهد. مدیریت مشارکتی و رعایت عدالت رویه‌ای، عواملی در دست مدیریت دانشگاهی بر ایجاد حمایت دانشگاهی و درک آن از طرف اعضای هیأت علمی می‌باشد. همانطور که یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد ادراک اعضای هیات علمی که از میزان حمایتی که از سوی دانشگاه دریافت می‌کنند بر میزان شایستگی آنان در دانشگاهی تاثیرگذار است. روندهای اخیر در دانشگاهها و روابط کار در سه دهه اخیر باعث گردیده دانشگاهها در پی عملکرد بالا و راهبردهای اساسی برای افزایش مهارت ها و شایستگی های اعضای هیات علمی باشند زیرا که می‌تواند کیفیت عملکرد بالاتری را داشته باشند. درحقیقت مهارت ها و شایستگی های اعضای هیات علمی از این نگاه به عنوان کلیدی برای مزیت رقابتی محسوب می‌شود. در واقع باید اشاره نمود که عمل متقابل و واکنشی از درک حمایت از سوی دانشگاه باعث ایجاد تعهد اعضای هیات علمی می‌شود به این دلیل که تعهد به دانشگاه می‌تواند پیشگویی کننده مهمی برای اثربخشی دانشگاه باشد و باعث بهسازی و برنامه‌ریزی و نگهداری منابع انسانی گردد. به همین دلیل است که مودی، استیرز و پورتر^۱ (۱۹۸۲) در نظریه خود بیان می‌دارند یکی از عوامل موثر بر تعهد عوامل دانشگاهی از جمله حمایت دانشگاهی ادراک شده می‌باشد. هنگامیکه اعضای هیأت علمی یک دانشگاه احساس کنند و به این باور برسند که دانشگاه آنها را فردی با ارزش تلقی می‌کند و حمایت‌های لازم را از سوی دانشگاه درک کنند می‌شود انتظار زمینه ایجاد تعهد برای پیشرفت در سطح دانشگاه را داشت. زیرا که باعث می‌شود کارها را به خوبی مدیریت کنند و بصورت خودجوش عملکرد خود را ارزیابی نمایند. در واقع یکی از تاثیرات اجتماعی - شناختی حمایت در دانشگاه ایجاد حس انگیزه تعهد در دانشگاه و به کیفیت آموزش می‌باشد به همین دلیل است عوامل حمایتی به عنوان یکی از تأثیرگذارترین عوامل در انگیزه تعهد اعضای هیأت علمی می‌باشد و می‌تواند موفقیت مناسب را با ارضای نیاز پیشرفت افراد را فراهم دهد. بنابراین می‌توان با تعلیم و تربیت، محیط خانوادگی و محیط اجتماعی و حمایت دانشگاهی در پیدایش و تکوین ایجاد تعهد در سطح دانشگاه تلاش ورزید. حمایتی که توسط دانشگاه صورت می‌گیرد، مستقیماً با تعهد

¹ Mowday, Steers & Porter

اعضای هیأت علمی ارتباط پیدا می‌کند. اعضای هیأت علمی به خاطر مراقبت، توجه و دریافت حمایت از جانب دانشگاه به مبادله تعهد با آن از طریق تبادل دانش می‌پردازند. حمایت دانشگاهی عامل مهمی است که می‌تواند موجب بهبود رفتار دانشگاهی اعضای هیأت علمی شود. زمانی که کارکنان احساس مطلوب و مناسبی از حمایت دانشگاهی درک کنند، خود را جزیی از دانشگاه متبوعشان دانسته، دانشگاه را معرف خودشان می‌دانند و نسبت به دانشگاه احساس پابندی و وفاداری می‌کنند (تعهد دانشگاهی). حمایت دانشگاهی ادراک شده موجبات افزایش بهره‌وری، عملکرد، کمک به همکاران، پیشرفت دانشگاه، تعهد دانشگاهی عاطفی و رفتار تابعیت (شهروندی) دانشگاهی را فراهم می‌کند. حمایت دانشگاهی ادراک شده زمینه‌های مطلوب شغلی را فراهم می‌آورند. با درک حمایت دانشگاه روابط متقابل و محکمی بین دانشگاه و اعضای هیأت علمی ایجاد می‌شود. اعضای هیأت علمی دانشگاه با درک حمایت از سوی دانشگاه بر این باور می‌شوند که دانشگاه آنها را با ارزش می‌داند، بنابراین این نوع حمایت می‌تواند زمینه بروز ابعاد تعهد به اهداف استراتژیک که باعث وابستگی و تعلق خاطر به دانشگاه، تعهد مشتری و بازار که باعث سرمایه‌گذاری بیشتر فرد از نظر توانایی‌ها بداندند را فراهم آورند و در نهایت باعث کارایی و اثربخشی دانشگاه در زمینه رسیدن به اهداف نهایی شوند. لذا باید اشاره نمود که ایجاد حمایت در دانشگاه و ادراک آن از سوی اعضای هیأت علمی می‌تواند زمینه ساز بروز ابعاد تعهد در سطح دانشگاه شود و زمینه موفقیت افراد که لازمه موفقیت دانشگاه است را فراهم آورد.

با توسعه مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی می‌توان پیش بینی نمود که دانشجویان از عملکرد آموزشی آنان ارزیابی مثبت تری را نشان دهند. بر این اساس نقش کلیدی، حساس و محوری اعضای هیأت علمی در معرفی یک دانشگاه به عنوان دانشگاه برتر و ارزشمند روشن تر می‌شود. برای ایجاد دیدی مثبت در دانشجویان، اعضای هیأت علمی باید قادر باشند محتوا و مواد آموزشی مناسبی را جمع و بر اساس توالی و توازن و تناسب، سازماندهی نمایند؛ قادر به تهیه طرح درس و همچنین ارائه عملی ایمن محتوا و مواد آموزشی در کلاس درس باشد، آنان باید قادر باشند با کسب مهارت های مدیریت دانش شخصی، از راهبردهای مدیریت دانش در راستای توسعه شناخت و دانش دانشجویان اقدام نمود. اندرسون^۱ (۲۰۰۶) معتقد است که مدیریت دانش

¹ Anderson

شخصی به عنوان سرمایه شخصی در نظر گرفته شود که ارزش آن وابسته به قابلیت‌هایی است که در جامعه مورد نیاز است. به نظر می‌رسد در محیط‌های آموزشی مانند دانشگاه نیز، هر عضو هیأت علمی، باید برای افزایش ارزش، خود را مجهز به توسعه و حفظ دانش‌ها و مهارت‌هایی نماید که اهمیت و جایگاه وی را برای دانشجویان و سایر همکاران روشن سازد. به زعم لای، هاتالا و هوآنگک^۱ (۲۰۱۰) در صورتی که مدرسان از دانش و مهارت‌های مدیریت دانش غفلت نمایند در این صورت قادر به اشتراک آن با دانشجویان نخواهد بود. از این رو از دیدگاه دانشجویان قادر به تولید و تسهیم دانش نمی‌باشند و از این رو عملکرد آنان را ضعیف ارزیابی می‌نمایند. بنابراین ضروری به نظر می‌رسد که برای رشد و توسعه مهارت‌های مدیریت دانش اعضای هیأت علمی، حمایت چندجانبه از سوی مدیران، همکاران و دانشجویان صورت گیرد. همچنین مهارت‌های مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی باید به نحوی سازماندهی شود که منجر به رشد و توسعه مهارت‌های مختلف دانشجویانشان گردد. بر این اساس می‌توان دریافت که موضوع مدیریت دانش شخصی با توجه به شکل‌گیری مفهوم جامعه دانایی محور، ضرورت مدیریت دانش شخصی در میان افراد مختلف بسیار ضروری می‌باشد. از طرفی امروزه دانش فردی به عنوان مبنای اساسی برای رشد و گسترش دانش جمعی و موفقیت افراد در انجام کارها و وظایف شناخته می‌شود. افراد برای موفقیت در عرصه زندگی و کاری باید قادر به جمع‌آوری، سازماندهی و توسعه دانش فردی خود که در قالب ضمنی و صریح است باشند، تا بتوانند به نحو شایسته‌ای آن را مورد استفاده قرار دهند. لی و همکاران (۲۰۰۹) در نظر کلی بیان می‌کنند که مدیریت دانش شخصی برای یادگیری، کار کردن و زندگی ضروری و الزامی است. اسکمیت و هنینگر^۲ (۲۰۰۸) نیز معتقدند در جامعه امروز، توانایی اعمال مدیریت دانش شخصی یک صلاحیت کلیدی شده است. با توجه به موارد فوق، آموزش عالی، برای رسیدن به اهدافش بایستی به مسأله مدیریت دانش شخصی توجه وافر نشان دهد چرا که شناسایی عوامل کلیدی این متغیر توانمندی در مدیریت اثربخش دانش، جذب دانش سودمند، بکارگیری ماهرانه فناوری‌های تخصصی، بازیابی دانش شکل گرفته در کتابخانه دانشی خود، اشتراک آن با سایرین و بهره‌گیری هم‌زمان از دانش سایرین، نتایجی همچون برخورداری از مطالعه خوب، سواد اطلاعاتی و در نهایت، تبدیل شدن به

¹ Liaw, Hatala & Huang

² Schmidt & Henninger

یک فراگیر مادام‌العمر مستقل را پدید می‌آورد. از این رو از مدیران و برنامه‌ریزان دانشگاهی انتظار می‌رود افراد را در جذب دانش ضروری کمک کنند، راه و رسم و آگاهی نسبت به یادگیری مادام‌العمر را پرورش دهند، پایه و اساسی برای مطالعه مدیریت دانش شخصی و پیشرفت توانایی ایجاد کرده و به این ترتیب، مهارت‌های تخصصی و قدرت رقابتی افراد را افزایش می‌دهد.

اعضای هیأت علمی باید با گروه‌های مختلفی از افراد همچون، مدیران، دانشجویان و کارکنان به برقراری ارتباط بپردازند و نقش‌های مختلفی دارند که برای ایفای صحیح آن‌ها نیازمند مهارت-های ارتباطی قوی هستند. مطالعات دیگری نیز اهمیت مهارت‌های ارتباطی را مورد تأکید قرار داده‌اند (ترنر و مولر^۱، ۲۰۰۴؛ وو، چن و لین^۲، ۲۰۰۴؛ دیالو و تویلیر^۳، ۲۰۰۵؛ اسمیت^۴، ۲۰۰۵؛ ترامبل، اوبراین، اوبراین و هارتوینگ^۵، ۲۰۰۶). مهارت‌های ارتباطی افراد را در انجام کارها و فعالیت‌های فردی نیز کمک می‌نماید. چرا که برقراری ارتباط و تعامل صحیح و متناسب با سایرین باعث گشودگی ذهن و تخیل و بهبود تفکر می‌شود. از جهتی تعامل و گفتگو با افراد و شخصیت‌های مختلف باعث آشنایی فرد با دیدگاه‌ها و نظرات مختلف و در نتیجه رشد و توسعه مهارت‌های مدیریت دانش شخصی همچون مهارت‌های خلاقانه، ارزیابی خودآموزی، مدیریت یادگیری خویش، هوشیاری دانشی و ... می‌شود. بر این اساس مشخص می‌گردد که بالا بودن مهارت‌های ارتباطی و ارتباط معنادار آن با مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی سبب می‌شود تا آنها بتوانند مدیریت دانش مناسب‌تری داشته باشند که این موضوع باعث بالا رفتن ارزیابی دانشجویان از کیفیت عملکرد آموزشی آنها می‌شود. مشخص گردید تفاوت معنی‌داری بین ادراک اعضای هیأت علمی زن و مرد از میزان حمایت سازمانی وجود ندارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های لاماسترو (۲۰۱۱)، هور و همکاران (۲۰۱۳) و کارپنتر و همکاران (۲۰۱۴) همراستا می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که اعضای هیأت علمی اعم از مرد و زن، زمانی که از حمایت سازمانی برخوردار باشند، نسبت به اهداف راهبردی که آنها خود در شکل‌گیری اهداف نقش داشته و از طرف مدیریت دانشگاه مورد توجه قرار گرفته‌اند تعهد بیشتری خواهند داشت. با درک

¹ Turner & Müller

² Wu, Chen & Lin

³ Diallo & Thuillier

⁴ Smith

⁵ Trumble, O'Brien & Hartwig

حمایت سازمانی، روابط متقابل و محکمی بین سازمان و کارکنان ایجاد می‌شود. کارکنان سازمان با درک حمایت از سوی سازمان بر این باور خواهند بود که سازمان آنها را با ارزش می‌داند بنابراین این نوع حمایت می‌تواند زمینه بروز ابعاد تعهد از جمله تعهد به اهداف راهبردی که سبب وابستگی و تعلق خاطر به سازمان را فراهم آورد. در نهایت باعث کارایی و اثربخشی سازمان در زمینه رسیدن به اهداف نهایی می‌شود. مشخص گردید که تفاوت معنی‌داری بین ابعاد مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی بر اساس جنسیت وجود ندارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت از آنجا که یکی از گام‌های اساسی برای رسیدن به اهداف عالی نظام آموزش عالی افزایش سطح عملکرد آموزشی دانشگاه‌ها از طریق بکارگیری یک سیستم مدیریت دانش عالی است لذا سیستم مدیریت دانش کارآمد و موثر برای اعضای هیأت علمی ایجاد می‌کند که مدیریت دانش مناسب را در فعالیتهای تدریس بکار گیرد. به نظر می‌رسد با توجه به شرایط یکسان آموزش و همچنین جو دانشگاه‌ها معمولاً اعضای هیأت علمی از مهارت‌های مدیریت دانش یکسانی برخوردارند. از آنجایی که دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس به عنوان یکی از دانشگاه‌های معتبر در مجموعه واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی، معیارهای بالایی را برای جذب اعضای هیأت علمی و استخدام آنها در نظر می‌گیرد، بنابراین صرف نظر از جنسیت متقاضیان ورود به این دانشگاه، باید از شایستگی‌ها و مهارت‌های لازمه برخوردار باشند. به همین دلایل می‌توان اظهار داشت که بین مدیریت دانش شخصی اعضای هیأت علمی زن و مرد تفاوتی مشاهده نشده است.

منابع

- بازرگان، عباس (۱۳۸۵). **ارزیابی مستمر برای بهبود کیفیت دانشگاهی: نگاهی به یک دهه تجربه در نظام آموزش عالی ایران**، مجموعه مقالات دومین همایش ارزیابی درونی برای ارتقای کیفیت دانشگاهی، تهران، سازمان سنجش آموزش کشور.
- محمدی، مهدی و باقری، امین (۱۳۹۲). **ارزیابی مدیریت دانش فردی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد**. **فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت**، ۱۰ (۲).

Andersen, J. (2006). The public sphere and discursive activities: information literacy as sociopolitical skills. **Journal of Documentation**, 62 (2): 213-228.

- Carpenter, N. C., Berry, C. M., & Houston, L. (2014). A meta-analytic comparison of self-reported and other-reported organizational citizenship behavior. **Journal of Organizational Behavior**, 35 (4): 547–574.
- Chan, J. O. (2009). Integrating Knowledge Management and Relationship Management in an Enterprise Environment. **Communications of the IIMA**: 9 (4).
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, M., Sucharski, I. L., & Aselage, J. (2009). Perceived Organizational Support and Extra- Role Performance: Which leads to which? , **Journal of Social Psychology**, 149 (1): 119-124.
- Diallo, A., & Thuillier, D. (2005). The success of international development projects, trust and communication: an African perspective. **International Journal of Project Management**, 23: 237–252.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**, 71 (3): 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglehamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support And Employee Retention. **Journal of Applied Psychology**, 87: 565-573.
- Garcia-Penalvo, F. H., & Conde, M. A. (2014). Using informal learning for business decision making and knowledge management. **Journal of Business Research**, 67 (5): 686- 691.
- Hur, W. M., Won Moon, T., & Jun, J. K. (2013). The role of perceived organizational support on emotional labor in the airline industry, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 25 (1): 105 – 123.
- Jashapara, A. (2004). **Knowledge Management**. Florida: Prentice Hall.
- Lai, Y. L., Hsu, M. S., Lin, F. J., Chen, Y. M., & Lin, Y. H. (2014). The effects of industry cluster knowledge management on innovation performance. **Journal of Business Research**, 67 (5): 734–739.
- Lamastro, V. (2011). Commitment and Perceived Organizational Support. **National Forum of applied educational research journal**, 12 (3): 1-13.
- Li, L., Zheng, Y., Zheng, F., & Zhong, F. (2009). **Cloud Computing Support for Personal Knowledge Management**. 2009 International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering, IEEE Computer Society.
- Liaw, S. S., Hatala, M., & Huang, H. M. (2010). Investigating acceptance toward mobile learning to assist Individual knowledge management:

- based on activity theory approach. **Computers & Education**, 54: 446–454.
- Millikin, J. P., Hom, P. W., & Manz, C. C. (2010). Self-management competencies in self-managing teams: **The Leadership Quarterly**, 21: 687–702.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1982). **Organizational linkages: the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. San Diego: Academic press their impact on multi-team system productivity.
- Pauleen, D. (2009). Personal knowledge management: Putting the “person” back into the knowledge equation. **Online Information Review**, 33 (2): 221-224.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. **Journal of Applied Psychology**, 87 (4): 698–714.
- Schmidt, C. B., & Henninger, M. (2008). **Preparing students for the future. Individual knowledge management as a basic skill and requirement for innovative teaching methods**. Interactive Computer Aided Learning, ICL 2008, Villach (Österreich).
- Schoenherr, T., Griffith, D. A., & Chandra, A. (2014). Knowledge Management in Supply Chains: The Role of Explicit and Tacit Knowledge. **Journal of Business Logistics**, 35 (2): 121- 135.
- Shoss, M. K., Eisenberger, R., Restubog, S., Lloyd, D., & Zagenczyk, T. J. (2013). Blaming the organization for abusive supervision: The roles of perceived organizational support and supervisor's organizational embodiment. **Journal of Applied Psychology**, 98(1): 158-168.
- Smith, G. (2005). Communication skills are critical for internal auditors. **Managerial Auditing Journal**, 20 (5): 513-519.
- Steiger, J. S., Hammou, K. A., & Galib, M. H. (2014). An Examination of the Influence of Organizational Structure Types and Management Levels on Knowledge Management Practices in Organizations. **International Journal of Business and Management**, 9 (6).
- Sousa, C. M. P., & Coelho, F. (2011). From personal values to creativity: evidence from frontline service employees. **European Journal of Marketing**, 45 (7/8): 1029-1050.
- Trumble, S. C., O'Brien, M. L., O'Brien, M., & Hartwig, B. (2006). Communication skills training for doctors, increases patient satisfaction. **Clinical Governance: An International Journal**, 11 (4): 299-307.
- Turner, J. R., & Müller, R. (2004). Communication and Co-operation on Projects between the Project Owner as Principal and the Project Manager as Agent. **European Management Journal**, 22 (3): 327–336.

- Verma, S. (2009). Personal Knowledge Management: A Tool to Expand Knowledge about Human Cognitive Capabilities. **International Journal of Engineering and Technology**, 1 (5): 435- 438.
- Wood house, D. (2003). Quality Improvement through Quality Audit. **Journal of Quality in Higher Education**, (2): 133-140.
- Wu, J-H., Chen, Y-C., & Lin, H-H. (2004). Developing a set of management needs for IS managers: a study of necessary managerial activities and skills. **Information & Management**, 41: 413-429.
- Yu, C., & Frenkel, S. J. (2013). Explaining task performance and creativity from perceived organizational support theory: Which mechanisms are more important? **Journal of Organizational Behavior**, 34 (8): 1165-1181.
- Zhao, C., Cao, J., & Guo, X. (2007). **Personal knowledge management based on social software** - From the explicit and tacit knowledge perspective. International Federation for Information Processing, Vol. 252, Integration and Innovation Orient to E-Society Volume 2, eds. Wang, W., (Boston: Springer), pp. 346-354.
- Zhou, D., & He, E. (2009). **Research on Web Based Personal Knowledge Management**. 2009 Pacific-Asia Conference on Knowledge Engineering and Software Engineering, IEEE Computer Society.
- Zampetakis, L. A., & Bouranta, N., & Moustakis, V. S. (2010). On the relationship between individual creativity and time management. **Thinking Skills and Creativity**, 5: 23-32.

