

ارائه مدل عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش

رضا هراتیان^۱

علیرضا چناری^۲

فتاح ناظم^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۰۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه مدل عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش می‌باشد. روش پژوهش بر حسب هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی، همین‌طور از نظر نوع داده آمیخته اکتشافی بود. در بخش کمی نیز به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته برگرفته از پرسشنامه‌های استاندارد و نتایج حاصل از مصاحبه‌های بخش کیفی بهره گرفته شد. برای محاسبه روایی پرسشنامه از روایی محتوا و سازه استفاده شد که یافته‌ها بیانگر روا بودن ابزار اندازه‌گیری بود و همین‌طور به‌منظور سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. همین‌طور داده‌های گردآوری شده حاصل از بخش کمی از طریق آمار استنباطی (آزمون تی تک نمونه‌ای، تی جفتی و مدل‌سازی معادلات ساختاری) و با استفاده از نرم افزار لیزرل تحلیل شد. عوامل موثر بر ارائه مدل ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش عبارتند از زیرساخت فناوری اطلاعات، سیاست‌های اقتصادی، عامل آموزشی و پژوهشی، سیاست سازمانی مدلی با توجه به عوامل ذکر شده معرفی شده است که به خوبی متناسب است. با توجه به مدل، عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش از وضعیت فعلی خوبی برخوردار هستند. اما بین وضعیت فعلی و مطلوب عوامل تأثیرگذار بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش تفاوت وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: زیرساخت فناوری اطلاعات، سیاست‌های اقتصادی، عامل آموزشی و پژوهشی، سیاست

سازمانی

^۱ دانشجوی دکتری گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران. (نویسنده مسئول)

^۳ دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

مقدمه

عصر حاضر عصر تغییرات مداوم و سریع توسعه‌ی اطلاعات، دانش و فناوری است و قدرت این تحولات تا اندازه‌ای است که مرزهای کشورهای را درنوردیده و محیط را با پیچیدگی و تحولات عمیق و گسترده مواجه ساخته است. در این میان آموزش عالی به ویژه دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان موتور محرکه‌ی اقتصادی جوامع و از اساسی‌ترین عوامل توسعه‌ی فرهنگی و اجتماعی کشورها جهت توسعه‌ی پایدار و حرکت به سوی جامعه‌ی معرفتی و دارای نقش راهبردی برای ایجاد اشتغال مولد و مؤثر برای نیروی انسانی بوده و پرورش دهنده‌ی نیروی انسانی کارآمد برای اشتغال در بخش‌های گوناگون و موردنیاز جامعه، تولید دانش، تأمین نیازهای جامعه، تربیت متخصصان و ارائه دهنده‌ی راهکارهایی برای حل معضلات اجتماعی در همه زمینه‌ها می‌باشد. در نگاه دیگر، آموزش عالی یک کالای شایسته است. یعنی به طور مستقیم موجب بهبود وضعیت زندگی فردی و اجتماعی می‌شود و یادگیری و مشارکت افراد در آموزش عالی، هم منافع خصوصی و هم منافع عمومی را در پی دارد (ترک زاده و همکاران، ۱۳۹۶).

برترین دانشگاه‌های جهان بایستی بین‌المللی باشند. دارای فضای باز و بدون محدودیت باشند، دارای فضای انتقادی باشند و فراگیر باشند. همچنین دانشگاه‌های تراز جهانی دارای هفت عنصر اصلی هستند. که عبارتند از برنامه درس بین‌المللی، افزایش تبادل دانشجویی، افزایش دانشجویان بین‌المللی، اجرای بهسازی هیئت علمی و تبادل اساتید، استفاده از فناوری اطلاعات، تقویت همکاری با مؤسسان بیرونی و پیشرفت در توسعه بین‌المللی می‌شمارد (قورچیان، احمدی رضایی، ۱۳۹۳). دانشگاه‌ها در تراز جهان در حل مشکلات مردم در حوزه‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی نقش آفرین هستند و دانشگاه آزاد اسلامی تلاش می‌کند در رویکرد توسعه خود به دانشگاه تراز جهانی تبدیل شود.

مدیریت دانش، موضوعی پیچیده و پویاست. موفقیت مدیریت دانش مستلزم نگرش سیستمی است که کلیه عوامل و اجزاء و فرآیندهای مدیریت دانش را مدنظر قرار دهد. هرگونه جزءنگری ممکن است چالش‌های جدی بر سر راه موفقیت برنامه‌های مدیریت دانش بوجود آورد. بسیاری از سازمان‌ها بر این باور هستند که دانش، مهم‌ترین دارایی آنهاست، اما در عمل کمتر به آن پای بندند (خاتمی، ۱۳۹۰).

تنها در محیط مبتنی بر دانش است که دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌توانند مزیت‌های

رقابتی و برتری های علمی خود را همچنان حفظ نمایند و با ایستار مثبت به ابداع، اشاعه دانش، و افزایش ارزش افزوده اطلاعات گام بردارند. پرداختن شایسته به دو کارکرد اصلی دانشگاه ها، یعنی آموزش و پژوهش، مستلزم بهره برداری صحیح و اصولی از اطلاعات و دانش موجود است. نوآوری از راه خلق دانش جدید از دیرباز کارکرد مهم دانشگاه به شمار می رود (فتح الهی و همکاران، ۱۳۸۹).

از آنجا که مدیران، روسای دانشگاه ها و فعالان فرهنگی و نیز فرهنگ سازمانی نقش مهمی در عملیاتی شدن مأموریت دانشگاه دارند، یکی از مهم ترین راه های دستیابی به اهداف فوق، ارتقای دانش، بینش، توانمندی ها و مهارت های آنان است. موضوع رشد، تعالی و بالندگی مدیران و روسای دانشگاه آزاد، هم یکی از مهم ترین اهداف دانشگاه است، هم یکی از مهم ترین ابزارها جهت دستیابی به کیفیت برتر و نیز راهی برای پاسخگویی به مسئولیت های اجتماعی دانشگاه در برابر ذینفعان داخلی و خارج از سازمان است. از سوی دیگر نهادها و سازمان های فرهنگی که در عصر اطلاعات و ارتباطات و در فضای دانش محور، رقابتی، مجازی و دارای مخاطب آگاه و انتخاب گر فعالیت می کنند؛ برای موفقیت و بقای خود بیش از هر چیز محتاج به دانایی، توانایی، خلاقیت و مسئولیت پذیری هستند و این مهم درگرو نیروی انسانی توانمند و کارآمدی است که خود از شاخص های عمده کیفیت و عملکرد برتر یک نهاد و سازمان است (هدهدی، ۱۳۹۸).

پورمنصف و بهزادیان (۱۳۹۸)، پژوهشی تحت عنوان "تأثیر هوش سازمانی بر معماری سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران" انجام دادند. جامعه آماری پژوهش اساتید هیأت علمی و کارمندان واحدهای دانشگاه آزاد شهر تهران بودند که با استفاده از محاسبه حجم نمونه در معادلات ساختاری و روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای مرحله ای، تعداد ۷۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد که همگی اعضای هیأت علمی تمام وقت بودند. یافته های پژوهش نشان داد هوش سازمانی بر مدیریت دانش کارمندان و اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر معنا داری دارد. مدیریت دانش بر معماری سازمانی کارمندان و اعضای هیأت علمی تأثیر معنا داری دارد. نتایج پژوهش نشان داد هوش سازمانی بر معماری سازمانی از طریق مدیریت دانش اعضای هیأت علمی و کارمندان تأثیر دارد. در سازمان های آموزشی با بکارگیری سیستم های اطلاعاتی، تقویت حافظه سازمانی و ایجاد واکنش های سازگار و نوآور در مقابل تغییرات محیطی می توانند ارتقا هوش سازمانی را مورد حمایت قرار داد.

زمانی منش و همکاران (۱۳۹۶)، پژوهشی تحت عنوان "طراحی مدل بومی بین المللی سازی

دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران " انجام دادند. پژوهش حاضر با هدف طراحی چارچوب مفهومی بی‌نام‌المللی سازی دانشگاه‌های علوم پزشکی انجام شده است. مشارکت کنندگان ۱۶ خبره دانشگاهی بودند که نمونه گیری به صورت هدفمند و گلوله برفی تا حد اشباع نظری ادامه یافت. ابزار پژوهش مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته بوده که به‌روش تحلیل تم و با استفاده از نرم افزار کیو اس آر آن وی وو مورد تحلیل قرار گرفت. عمده ترین یافته‌ها حکایت از آن داشت که مجموع کدهای بدون تکرار ۸۶۴ مورد بوده که بر اساس تشابهات مفهومی ۶۹ گره آزاد از میان آنها استخراج و این گره‌ها در قالب ۱۰ تم فرعی و ۲ تم اصلی دست‌هبندی و براساس آن مدل بومی بین‌المللی سازی دانشگاه‌های علوم پزشکی طراحی شد. مدل طراحی شده شامل عوامل زیربنایی و روبنایی است که عوامل زیربنایی به صورت غیرمستقیم و نامحسوس بر بین‌المللی سازی دانشگاه‌های علوم پزشکی تاثیر م‌یگذارند و عوامل روبنایی به صورت مستقیم و محسوس به دانشگاه‌های علوم پزشکی وجهه بین‌المللی می‌دهند.

ماستری فراهانی و همکاران (۱۳۹۶)، پژوهشی تحت عنوان "ارائه مدل ساختاری جهت تجاری سازی دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی" انجام دادند. با انجام تحلیل عاملی اکتشافی تبیین واریانس عوامل مؤثر و ماتریس عوامل چرخش یافته، ۵ عامل همکاری بین‌بخشی، خلق دانش، سرمایه فکری، گرایش استراتژیک، عوامل برون سازمانی و اثر بر تجاری سازی دانش شناسایی گردید. عوامل و شاخص‌های شناسایی شده به روش معادلات ساختاری و حداقل مربعات جزئی مورد تحلیل قرار گرفت و پس از مشخص شدن وزن هر عامل تاثیر ابعاد و مولفه‌ها بر تجاری سازی دانش مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد عوامل برون سازمانی، سرمایه فکری، خلق دانش، همکاری بین‌بخشی، گرایش استراتژیک و قابلیت تجاری سازی دانش با تجاری سازی دانش ارتباط مثبت و معناداری دارند.

حلاجیان و همکاران (۱۳۹۱)، پژوهشی تحت عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران با روش‌ای اچ پی" انجام دادند. کارکنان سازمان‌های امروزی باید توانمند گردند و توانمندسازی کارکنان، مستلزم بکارگیری کارا و مؤثر کلیدهایی توان افزایش نیروی انسانی است که مطالعه و بررسی این کلیدها و تعیین نقش و تاثیرات آن‌ها در توانمندی کارکنان یک رویکرد انسانی-مدیریتی در سازمان‌ها تلقی می‌شود. هدف اصلی و عمده تحقیق، مطالعه مبانی نظری، مدل‌های اداری توانمندی و مولفه‌های این مدل و سرانجام تاثیر هر

یک از مولفه‌ها در میزان توانمندسازی کارکنان یک مرکز دانشگاهی می باشد. تحقیق مربوطه در قالب مطالعه موردی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران با تاکید بر سه مولفه کلیدی مدل ترکیبی ال دفت- بلانچارت یعنی: ۱- کارگروهی (مشارکتی) ۲- تسهیم و توزیع اطلاعات در میان کارکنان ۳- تفویض اختیار به کارکنان، با بهره گیری از سنجش نظرات نمونه‌های آماری کارکنان و کارشناسان خبره واحدهای دانشگاهی بسیار بزرگ شامل: دانشگاه‌های آزاد اسلامی تنکابن، چالوس، بابل، آمل، قائمشهر و ساری با ابزار اندازه گیری پرسشنامه و تکنیک‌ای اچ پی صورت گرفته است. نتایج تحقیق، نشان داده است که به ترتیب؛ کارگروهی (رتبه اول)، تفویض اختیار و تسهیم و توزیع اطلاعات مشترکا (رتبه دوم)، در توانمندسازی کارکنان ایفا نقش می نمایند و به موازات مطالعات نظری و پیشینه‌های تحقیقاتی، هر یک از عوامل سه گانه یادشده بترتیب اولویت، بیشترین نقش و تاثیر را در امر توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دارند.

چناری و همکاران (۱۳۹۰)، پژوهشی تحت عنوان "ارایه مدلی جهت ارزیابی توانمندی‌های حرفه ای اعضای هیات علمی غیر پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی" انجام دادند. هدف پژوهش حاضر ارایه یک مدل برای ارزیابی توانمندی‌های حرفه ای اعضای هیات علمی غیر پزشکی به منظور ارتقا کیفی دانشگاه آزاد اسلامی می باشد. جامعه مورد مطالعه شامل تمامی اعضای هیات علمی (غیر پزشکی) دانشگاه آزاد اسلامی است که در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ در واحدهای دانشگاهی اشتغال داشتند. دانشگاه آزاد اسلامی دارای ۱۲ منطقه بوده که شامل ۴۲۴ واحد آموزشی غیر پزشکی (۱۹۷ مرکز و ۲۲۷ واحد) است. بر اساس جدول مورگان، ۳۸۴ عضو هیات علمی از جامعه مذکور انتخاب شد. برای پیشگیری از افت احتمالی حجم نمونه ۴۵۰ نفر در نظر گرفته شد. برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری چند مرحله ای استفاده شده است. برای این منظور از بین ۱۲ منطقه آن زمان به طور تصادفی ۴ منطقه انتخاب شد که شامل مناطق (۱۱، ۸، ۱۲، ۴) است. در مرحله دوم از واحدهای دانشگاهی هر منطقه حداقل ۲ و حداکثر ۴ واحد به طور تصادفی انتخاب شد. در مجموع نمونه آماری مورد بررسی قرار گرفته ۲۷۶ نفر می باشد. یافته‌های پژوهش نشان می دهد از ۵۳ زیر مولفه مرتبط با مولفه‌های اصلی ۳۶ نشانگر با کل ۹ مولفه مورد نظر دارای همبستگی معنی دار است. تحلیل مسیر نشان داد که مدل پیشنهادی از ۳ عامل مهم شامل مراحل اجرای چارچوب توانمندسازی، نظام ارزشیابی و مهندسی مجدد، روابط انسانی و مولفه شفاف سازی در پیش بینی افزایش توانمندی‌های حرفه ای اعضای هیات علمی نقش منفی ایفا می کند.

او دی و آوایو (۲۰۲۰)، پژوهشی تحت عنوان " نقش واسطه‌ای کاربرد دانش در رابطه بین شیوه‌های مدیریت دانش و نوآوری شرکت " انجام دادند. این مطالعه به طور تجربی رابطه بین شیوه‌های مدیریت دانش و نوآوری شرکت در زمینه شرکت‌های خدماتی در کشورهای در حال توسعه را بررسی می‌کند. این تحقیق همچنین نقش میانجی کاربرد دانش را در رابطه بین شیوه‌های مدیریت دانش بررسی کرده است. شرکت از بررسی ادبیات، این تحقیق الگوی مفهومی را تهیه کرده است که فرضیه رابطه مثبت و معنادار بین تولید دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش و نوآوری شرکت داشته است. این تحقیق با استفاده از پرسشنامه انجام شد. نمونه‌ای از ۲۹۳ شرکت خدماتی در نیجریه انجام شد. برای بدست آوردن داده‌ها از تکنیک انتخاب وانت (دی او پی یو) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان می‌دهد که شیوه‌های مدیریت دانش، مستقیم و غیرمستقیم به نوآوری شرکت کمک می‌کنند. نتایج نشان می‌دهد که تولید، ذخیره و کاربرد دانش تأثیر معنادار و مثبتی بر نوآوری شرکت دارد. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که کاربرد دانش واسطه ارتباط بین تولید دانش، انتشار، ذخیره سازی و نوآوری شرکت است. این یافته‌ها حاکی از آن است که شیوه‌های مدیریت دانش به عنوان یک سلسله مراتب به نوآوری کمک می‌کنند، و پیوند از طریق کاربرد دانش بیشترین تأثیر را در نوآوری شرکت دارد.

میچائیل (۲۰۱۹)، پژوهشی تحت عنوان " ادراک رهبر و توانمندسازی کارمندان " انجام داد. نمونه این پژوهش ۳۸۹ نفر از کارمندان سه شرکت فرانسوی بود. توانمندسازی کارمندان در سازمانها از اهمیت بیشتری برخوردار است. مسئولیت یک رهبر برای ایجاد انگیزه و درگیر کردن پیروان خود در کارشان می‌تواند با توانمندسازی کارمندان خود صورت گیرد. نتایج حاکی از همبستگی میزان درک قدرتمندی کارمندان در نظر رهبرانشان است. علاوه بر این، تعداد زیادی از کارمندان گزارش دادند که ارتباط با رهبران متلاشی است و این چیزی است که دوست دارند آنها را تقویت کنند. این یافته‌ها با تأکید بر اهمیت کارمندان در فرآیندهای تصمیم‌گیری و برقراری ارتباط صریح، صادقانه و صریح با پیروانشان، بینش قابل توجهی را برای رهبران فراهم می‌آورد. یافته‌های این تحقیق نشان داد که میزان بهره‌وری و نوآوری کارمندان بستگی به نحوه رفتار روسای آنها دارد.

آمن و شیخ (۲۰۱۸)، پژوهشی تحت عنوان "توانمندسازی کارمندان دانشگاه دولتی و غیر دولتی دانشگاه محلی: بررسی رابطه با پشتیبانی سازمانی و تعهد کارکنان" انجام دادند. جامعه آماری ۲۵۰

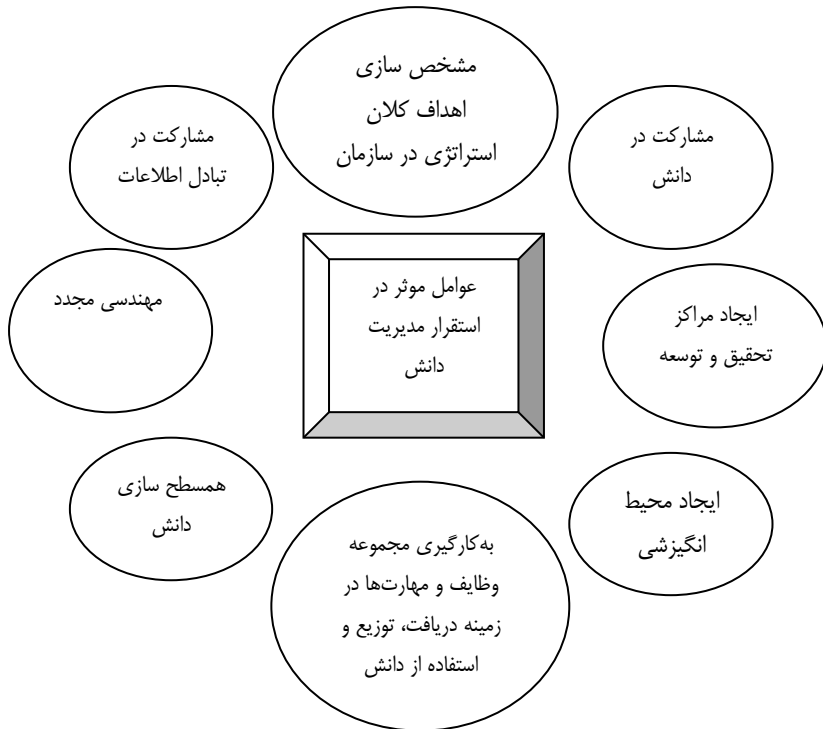
دانشگاه دولتی و غیر دولتی بود. نتایج نشان می‌دهد که اعتماد به نفس سازمانی و توانمندسازی رابطه مستقیمی دارند. این نتایج اعتماد به نفس یک مأموریت مهم برای افراد است تا بتوانند در محل کار قدرت را تجربه کنند. کارمندان وقتی درک می‌کنند که رهبران آنها را قابل اعتماد می‌دانند، قدرت بیشتری را تجربه می‌کنند. همچنین توانمندسازی تأثیرات مستقیمی و مؤثر بر تعهد سازمانی دارد. داشتن فرصت برای ایجاد روابط قوی با همسالان، دسترسی به اطلاعات و منابع باعث افزایش تعهد دانشگاهی به دانشگاه و ادارات آنها می‌شود. بین روابط توانمندسازی سازمانی، پشتیبانی سازمانی ادراک شده و تعهد کارکنان رابطه وجود دارد. برخی از موارد دیگر این مطالعه این بود که زنان شاغل از شاغلان مرد قدرت بیشتری دارند و اساتید از سایر دانشگاهیان یا افراد غیر آکادمیک قدرتمندتر بودند. کارمندانی که بیش از ده سال سابقه کار در دانشگاه ارشد داشتند، نسبت به افرادی که تجربه تدریس کمتری داشتند، قدرت بیشتری داشتند. کارمندانی که بسیار تحصیل کرده بودند نیز بسیار قدرتمند بودند.

لامبرچست و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین توسعه حرفه‌ای و فرایندهای تغییر سازمانی به سمت پایداری در آموزش عالی با تمرکز ویژه بر توانمندسازی در فلاندرز بلژیک" انجام دادند. بر مبنای یک رویکرد سازنده گرا، ترکیبی از بررسی ادبیات پژوهش، گزارش‌های کلیدی و نیز تحلیل اجتماعی-سیاسی به مطالعه پرداخته‌اند. روش پژوهش کیفی بوده و براساس مصاحبه تجربیات دست اول مربیان در موسسه آموزش عالی گردآوری شده است. نتایج حاکی از آن است که تمرکز بر توانایی‌ها، خلاقیت در راستای ایجاد تغییرات و شرایط سازمانی از عوامل مؤثر بر توسعه‌ای حرفه‌ای در آموزش عالی می‌باشد.

عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش

پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز استراتژی مدیریت دانش مستلزم این است که عوامل سازمانی مختلف موجود در یک سازمان از جمله ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، تکنولوژی و منابع انسانی دارای ویژگی‌های خاصی بوده و از انسجام و هماهنگی لازم برخوردار باشند. وجود شکاف و ناهماهنگی در بین این عوامل مانع پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز استراتژی مدیریت دانش خواهد شد. بنابراین شناخت وضعیت عوامل سازمانی از حیث ویژگی‌های لازم برای پیاده‌سازی استراتژی مدیریت دانش اقدام اولیه مهمی است که می‌تواند بنیان مستحکمی برای اقدامات بعدی در این راستا فراهم سازد. استقرار مدیریت دانش در سازمان به مشارکت فردی و گروهی افراد در سازمان بستگی دارد. سازمانی که

- دارای فرهنگ دانش مداری است دارای ویژگی دانش مداری می‌باشد و دارای ویژگی‌های زیر است:
- مشارکت در دانش به‌طور جدی به هسته ارزشی سازمان ارتباط دارد.
 - مشارکت در صورتی ابزار مشارکت دانش را فراهم می‌کند که اهداف کلان و استراتژی‌های سازمان مورد نظر باشد.
 - مشارکت دانش از طریق مشارکت افراد و تبادل نظر در شبکه جهانی و سیستم‌های اطلاعات شکل می‌گیرد.
 - مشارکت در دانش از طریق تبادل اطلاعات بین کارکنان و سرپرستان جریان پیدا می‌کند و در همان حال از طریق مدیران ارشد حمایت می‌شود.
 - هم‌سطح سازی دانش با اعتقاد به اینکه قدرت و توان فرد از دانش اوست.
 - ایجاد مراکز تحقیق و توسعه در سازمان
 - ایجاد محیط انگیزشی و تشویق آمیز جهت آماده‌سازی برای یادگیری
 - ایجاد جو مشارکت آمیز از طریق تبادل نظر فردی و گروهی
 - مهندسی مجدد و استفاده از بهترین روش‌ها.



عوامل مؤثر در استقرار مدیریت دانش از دیدگاه چن و هوآنگ، ۲۰۰۹

لازمه استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها، به کارگیری مجموعه‌ای از وظایف و مهارت‌ها در زمینه دریافت، توزیع و استفاده از دانش است و موفق‌ترین سازمان‌ها آن‌هایی هستند که مدیریت دانش را به جزیی از وظایف کارکنان خود از طریق فرهنگ‌سازی و تدوین زیرساخت‌های مدیریت دانش توسط مدیران ارشد و کارشناسان دانش، تبدیل نموده‌اند.

مدیریت دانش را می‌توان علم کسب، حفظ و کاربرد مجدد اصول و فهم و تلفیق این عناصر برای انتقال معنی دار آن به افراد دیگر تعریف نمود. ارزش مدیریت دانش مستقیماً به اثربخشی آن یعنی ایجاد توانایی در افراد یک سازمان که چگونه بر مشکلات امروز فائق آمده و درعین حال به‌طور مؤثر بصیرت ساخت آینده‌ای روشن را پیدا کنند، بستگی دارد. هر چند یادگیری از طریق مشارکت دانش و آموزش‌های مبتنی بر شبکه جهانی اتفاق می‌افتد، ولی می‌توان گفت آموزش در سازمان، معادل اعتمادبه‌نفس و اطمینان است.

موانع استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها

عوامل متعددی در سازمان‌ها باعث می‌شود تا استقرار مدیریت دانش با کندی صورت گیرد و از کارایی آن بکاهد. تعدادی از مهم‌ترین این موانع را به شرح زیر می‌توان نام برد:

یکی از موانع استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها که از آن به‌عنوان مهم‌ترین عامل یاد می‌شود، مقاومت نیروی انسانی در به اشتراک گذاشتن دانش می‌باشد زیرا دانش را قدرت می‌داند و از دست دادن و یا به اشتراک گذاشتن آن را نوعی تقلیل قدرت برداشت می‌کند و دانش خود را عامل تضمین شغلی می‌داند لذا از به اشتراک گذاشتن دانش و تخصص خود خودداری می‌کنند. برای از میان برداشتن این مانع باید به تغییر دیدگاه نیروی انسانی از این برداشت غیر صحیح پرداخت (پورمنصف و چناری، ۱۳۹۱).

از دیگر موانع می‌توان به عوامل سازمانی اشاره کرد، ساختارهای سلسله مراتبی و غیر منعطف نمی‌توانند بستر مناسبی برای استقرار مدیریت دانش باشد، از سایر عوامل ساختاری می‌توان به عدم اعتماد و حمایت مدیریت عالی از فعالیت‌ها و برنامه‌های مدیریت دانش و سبک‌های نامناسب رهبری نیز اشاره کرد در این راستا شرح شغل‌های نامناسب و مشاغل تکراری، ابهام و تعارض در ساختار سازمان هم برای مدیریت دانش نامطلوب خواهد بود. در این خصوص اصلاح سیستم‌های حقوق و دستمزد که انگیزه مالی را در نیروها افزایش دهد هم ضرورت دارد.

عامل فرهنگ هم می‌تواند بسیار نقش بسزایی در استقرار مدیریت دانش داشته باشد و در صورتی که فرهنگ مشارکت و اعتماد متقابل در فرهنگ سازمانی نباشد مدیریت دانش را با چالش‌های ناگوار روبه‌رو خواهد کرد. لذا مسئولین و مدیریت سازمان باید تلاش کنند تا فرهنگ توزیع و تسهیم دانش در سازمان تقویت شود.

عوامل اثرگذار بر مدیریت دانش

صورت‌برداری دارایی دانش

این نوع بدیاری‌ها، به شناسایی و ارزیابی دقیق قابلیت‌های حیاتی را الزامی می‌سازد. در حال حاضر معدود شرکت‌هایی درک روشنی (از این مسئله) دارند که چه نوع دارایی دانشی برای موفقیت آن‌ها حائز اهمیت است، و این دارایی میان بخش‌های متفاوت شرکت، و میان عملکردها و کارکنان متفاوت چگونه توزیع می‌شود.

دانش گروهی

توانایی های فردی دانش گران، پایه های فعالیت موفقیت آمیز شرکت را شکل می دهند. اما موفقیت بیشتر پروژه ها و راهبردها همچنین به این بستگی دارد که آیا دانش گران متفاوت و اجزاء متفاوت پایگاه دانش می توانند به طور مؤثری با هم ترکیب شوند.

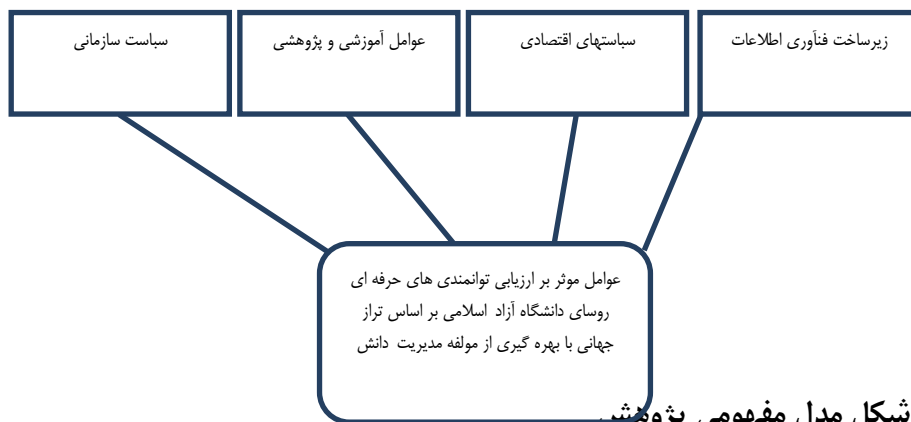
یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی بر تغییرات پایگاه دانش سازمان مبتنی است، یادگیری سازمانی خلق نظام های مرجع گروهی و رشد قابلیت سازمان در اقدام و حل مسائل می باشد.

تفاوت اساسی بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در این است که مدیریت دانش فرآیندی فعال و رهنمودی است. یادگیری سازمانی نامی است که به تغییرات پایگاه دانش سازمان داده می شود، حال آنکه مدیریت دانش مستلزم مداخله عمدی و سنجیده است. مدیریت دانش، یک سری مداخلات منسجم را شامل می شود که از فرصت ها به نحو احسن استفاده می کند و پایگاه دانش را شکل می دهد. مدیران در درجه اول به فرآیندهای یادگیری قابل کنترل علاقه دارند. تفاوت اساسی بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در این است که مدیریت دانش فرآیندی فعال و رهنمودی است. یادگیری سازمانی نامی است که به تغییرات پایگاه دانش سازمان داده می شود، حال آنکه مدیریت دانش مستلزم مداخله عمدی و سنجیده است (اصانلو و خدای، ۱۳۹۵).

موضوع رشد، تعالی و بالندگی، یکی از مهم ترین اهداف دانشگاه است، هم یکی از مهم ترین ابزارها جهت دستیابی به کیفیت برتر و نیز راهی برای پاسخگویی به مسئولیت های اجتماعی دانشگاه در برابر ذینفعان داخلی و خارج از سازمان است. از سوی دیگر انتخاب و انتصاب مدیران شایسته از مهمترین و حساس ترین مسائل در فرآیند کار هر سازمانی به ویژه سازمانهای آموزشی خواهد بود. بنابراین برای انتخاب و انتصاب مدیران و تشخیص و برگزیدن شایسته ترین افراد نیاز به معیارها و ملاک هایی است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت، تصدی پست های سازمانی را به عهده بگیرند. نداشتن صلاحیت های حرفه ای برای هر حرفه موجب ناکارآمدی و نوعی آنتروپی در رسیدن به اهداف سازمانی می شود. در واقع الگوهای صلاحیت ابزاری هستند که وظایف کلیدی و فعالیت های موثر برای انجام یک کار خاص را توصیف می کنند (پور کریمی و همکاران، ۱۳۹۷). با انجام این پژوهش درصدد پاسخگویی سوالهای زیر هستیم:

- وضعیت موجود عوامل شناسایی شده موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش چگونه است؟
- وضعیت مطلوب عوامل شناسایی شده موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش چگونه است؟
- تفاوت بین وضع موجود و وضع مطلوب عوامل شناسایی شده موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش چگونه است؟
- چه مدلی می‌تواند در زمینه عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش ارائه کرد؟ و برآزش (درجه تناسب) مدل عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش به چه میزان است؟



با توجه به پژوهش صورت گرفته مولفه‌های موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش عبارتند از:

زیرساخت فناوری اطلاعات: اصطلاح زیرساخت فناوری اطلاعات اشاره به بخشی از زیرساخت یک سازمان دارد، یک پلت فرم برای برنامه‌های کاربردی فناوری اطلاعات را تشکیل می‌دهد (ورک کودی و دویدی، ۲۰۰۹: ۲۹).

¹ - IT infrastructure

سیاست‌های اقتصادی^۲: اقداماتی است که حکومت‌ها در خصوص اقتصاد انجام می‌دهند. این سیاست نظاماتی برای سطوح مالیات، بودجه‌های دولتی، نقدینگی و نرخ بهره و نیز بازار کار، ملی‌سازی و بسیاری از زمینه‌های مداخله‌ی دولت در اقتصاد تعیین می‌کند. این سیاست‌ها تحت تأثیر سازمان بین‌المللی مانند صندوق بین‌المللی پول یا بانک جهانی و نیز عقاید سیاستی و خط مشی احزاب سیاسی هستند (جابر، ۲۰۱۹: ۷۲).

آموزشی و پژوهشی^۴: هر دانشگاه دارای دو کارکرد آموزشی و پژوهشی است که اولی معرف بعد ساختاری و کاملاً نظامند حرکات و رفتارها می‌گنجد. که در آن حوزه ابتکار، خلاقیت، جهش و پویایی گسترش مرزهای علم، شناخت مستقیم مشکلات و معضلات جامعه ارائه راه حل برای مسائل جامعه و آزمون آنها، خود پایه و مقدمه ای است تا از دل یافته‌های پژوهشی برای نظام آموزشی دانشگاهی ورودی پر محتوا و مناسبی فراهم آید و در نهایت دستاوردها تأیید شود، پژوهشی در قالب‌های آموزشی به دانشجویان ارائه شود (فاتح راد و جلیلود، ۱۳۹۳: ۴).

سیاست سازمانی^۵: سیاست‌های سازمانی در جستجوی دستیابی به وحدت و صرفه جویی‌های اقتصادی، بهره مندی از روابط عمومی و سایر اهدافی هستند که در برخی اوقات با فرآیند جذب نیروی انسانی و نیرویابی ارتباطی ندارند. در مواقعی سیاست‌ها می‌توانند به عنوان منبع نیرومندی از محدودیت‌ها عمل کنند (جزنی، ۱۳۹۴: ۶۵).

1 - Weerakkody & Dwivedi

2 - Economic policies

4 - Jaber

4 - Educational and research

5 - Organizational policy

تعاریف عملیاتی

عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش: در این پژوهش به منظور سنجش عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش از پرسشنامه محقق ساخته ۲۴ سوالی با طیف ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شد که این پرسشنامه برگرفته از مبانی نظری، پیشینه پژوهش، مصاحبه با خبرگان بوده است که در نهایت بعد از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی گویه‌ها، مولفه‌های اثر گذار بر معماری سازمانی مشخص شد. در این پرسشنامه ۷ سوال به سنجش مولفه زیر ساخت فناوری اطلاعات، ۴ سوال به سنجش مولفه سیاست‌های اقتصادی، ۸ سوال به سنجش عامل آموزشی و پژوهشی و ۵ سوال به سنجش مولفه سیاست سازمانی می‌پردازد.

روش پژوهش

از نظر هدف، این تحقیق ترکیبی از روش‌های کاربردی و بنیادی است. از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها، این تحقیق توصیفی - پیمایشی است. همچنین از نظر نوع داده‌ها، روش تحقیق ترکیبی است. جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه روسای (غیرپزشکی) دانشگاه آزاد اسلامی است که در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ در واحدهای دانشگاهی اشتغال داشتند. که تعداد آنان براساس آمار کسب‌شده از سوی دانشگاه آزاد اسلامی ۴۰۰ واحد دانشگاهی می‌باشد بالغ بر ۴۰۰ نفر بود. با توجه به جامعه ۴۰۰ نفری و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی سرشماری ۴۰۰ شرکت کننده به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. البته پژوهشگر با در نظر گرفتن حجم نمونه ۴۰۰ پرسشنامه در میان جامعه آماری ذکر شده توزیع کرد که ۲۸ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن کنار گذاشته شد و ۳۰ پرسشنامه هم به پژوهشگر عودت داده نشد از این میان ۳۴۲ پرسشنامه سالم گردآوری شد که تحلیل‌های آماری روی این تعداد پرسشنامه صورت گرفت. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته که دارای ۴ مولفه که شامل ۲۴ گویه می‌باشد. تمامی سوال‌ها بر مبنای طیف لیکرت ۵ درجه ای: بسیار کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، بسیار زیاد (۵) طراحی شدند که وضعیت موجود و وضعیت مطلوب بر اساس آنها سنجیده شد. برای تعیین ویژگی‌های روانسنجی این پرسشنامه، روایی محتوایی آن توسط اساتید دانشگاهی مورد تأیید قرار گرفت و همچنین روایی سازه آن نیز مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

- وضعیت موجود عوامل شناسایی شده موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش چگونه است؟ برای اینکه بدانیم وضعیت ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده در عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش به چه میزان است، با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و مقیاس فاصله‌ای متغیرها از آزمون تی استفاده شد.

در این قسمت با توجه به اینکه مقیاس ۵ درجه‌ای است، ارزش عددی برای مقایسه با آماره تی را عدد ۳ در نظر گرفتیم. در ادامه فرض صفر و پژوهش برای این سوال آورده شده است:

$$H_0: \mu = 3$$

$$H_1: \mu \neq 3$$

نتیجه آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول زیر آورده شده است.

جدول (۱): آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت موجود عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش

مولفه	ارزش آزمون = ۳					
	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری (دو دامنه)	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف	
					حد بالا	حد پایین
زیرساخت فناوری اطلاعات	۴۰/۴۶۶	۳۳۸	۰/۰۰۰	۱/۵۷۲۲۷	۱/۴۹۵۸	۱/۶۴۸۷
اقتصادی	۲۹/۶۹۵	۳۳۸	۰/۰۰۰	۱/۲۹۷۹۴	۱/۲۱۲۰	۱/۳۸۳۹
آموزشی و پرورشی	۳۳/۰۳۹	۳۳۸	۰/۰۰۰	۱/۴۰۷۰۸	۱/۳۲۳۳	۱/۴۹۰۹
سیاست سازمانی	۲۷/۰۹۲	۳۳۵	۰/۰۰۰	۱/۱۹۳۴۵	۱/۱۰۶۸	۱/۲۸۰۱

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، سطح معناداری در همه متغیرها کمتر از پنج صدم می‌باشد و بنابراین فرض صفر برای همه فروض، با ۹۵ درصد اطمینان رد و فرض پژوهش تأیید می‌شود. با توجه به اینکه اختلاف میانگین برای مولفه‌ها، مثبت است، می‌توانیم بگوییم میانگین مشاهده شده برای آنها در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

- وضعیت مطلوب عوامل شناسایی شده موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش چگونه است؟ برای اینکه بدانیم وضعیت مطلوب ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده در عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش به چه میزان است، با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و مقیاس فاصله‌ای متغیرها از آزمون تی استفاده شد.

در این قسمت با توجه به اینکه مقیاس ۵ درجه‌ای است، ارزش عددی برای مقایسه با آماره تی را عدد ۳ در نظر گرفتیم. در ادامه فرض صفر و پژوهش برای این سوال آورده شده است:

$$H_0: \mu = 3$$

$$H_1: \mu \neq 3$$

نتیجه آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول زیر آورده شده است.

جدول (۲): آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت مطلوب عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش

مولفه	ارزش آزمون = ۳					
	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری (دو دامنه)	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف	
حد پایین					حد بالا	
زیرساخت فناوری اطلاعات	۶۸/۷۳۶	۳۳۸	۰/۰۰۰	۱/۷۰۵۰۱	۱/۶۵۶۲	۱/۷۵۳۸
اقتصادی	۵۵/۷۸۰	۳۳۸	۰/۰۰۰	۱/۵۱۶۲۲	۱/۴۶۲۸	۱/۵۶۹۷
آموزشی و پرورشی	۵۹/۶۰۹	۳۳۸	۰/۰۰۰	۱/۵۹۲۹۲	۱/۵۴۰۴	۱/۶۴۵۵
سیاست‌سازمانی	۵۳/۱۰۸	۳۳۵	۰/۰۰۰	۱/۴۴۰۴۸	۱/۳۸۷۱	۱/۴۹۳۸

همان طور که در جدول مشاهده می شود، سطح معناداری در همه متغیرها کمتر از پنج صدم می باشد و بنابراین فرض صفر برای همه فروض، با ۹۵ درصد اطمینان رد و فرض پژوهش تأیید می شود. با توجه به اینکه اختلاف میانگین برای مولفه ها، مثبت است، می توانیم بگوییم میانگین مشاهده شده برای آنها در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

- تفاوت بین وضع موجود و وضع مطلوب عوامل شناسایی شده موثر بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش چگونه است؟

حال می خواهیم وضعیت موجود را نسبت به ۵ عامل شناسایی شده بسنجیم. در ادامه فرض صفر و پژوهش برای این سوال آورده شده است:

$$H0: \mu = 0$$

$$H1: \mu \neq 0$$

برای این کار از آزمون تی جفتی استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۵۶-۴)، آورده شده است.

جدول (۳): آزمون تی جفتی برای بررسی اختلاف وضعیت موجود از مطلوب عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش

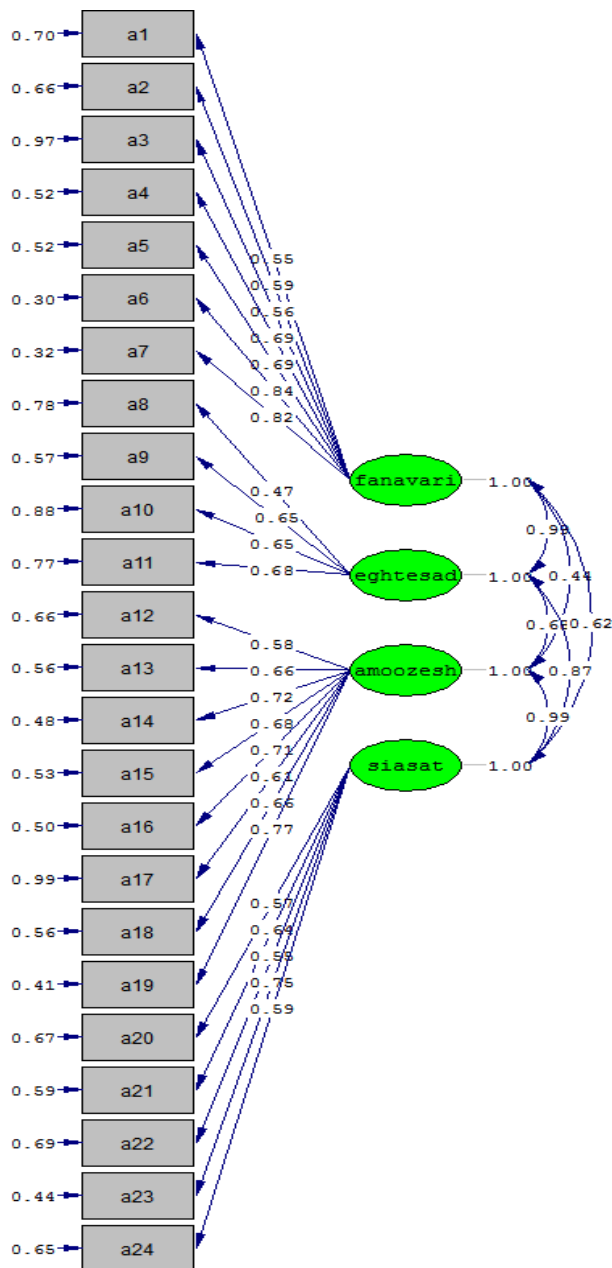
مولفه	تفاضل های جفتی				تی	سطح معناداری
	میانگین	انحراف معیار	فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف			
			حد پایین	حد بالا		
زیرساخت فناوری اطلاعات	-۰/۱۳۳۷۴	۰/۳۳۹۸۰	۰/۱۶۹۰۵	-۰/۰۹۶۴۴	۷/۱۹۳	۰/۰۰۰
اقتصادی	-۰/۲۱۸۲۹	۰/۴۱۳۷۰	۰/۲۶۲۴۹	-۰/۱۷۴۰۹	۹/۷۱۵	۰/۰۰۰
آموزشی و پرورشی	-۰/۱۸۵۸۴	۰/۳۸۹۵۵	۰/۲۲۷۴۶	-۰/۱۴۴۲۲	۷/۷۸۴	۰/۰۰۰
سیاست سازمانی	-۰/۲۴۷۰۲	۰/۴۳۱۹۲	۰/۲۹۳۳۷	-۰/۲۰۰۶۷	۴/۸۳	۰/۰۰۰
					-۱۰	

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار سطح معناداری برای همه ۴ عامل (۰/۰۰۰) فرضیه وجود اختلاف بین وضعیت مطلوب و وضعیت موجود (فرض مقابل) تأیید می‌شود. با توجه به مقدار منفی میانگین در همه آنها، می‌توان به این نتیجه رسید که میانگین وضعیت موجود همه عوامل کمتر از وضعیت مطلوب می‌باشد. به عبارت دیگر، وضعیت موجود برای همه ۵ عامل کمتر از وضعیت مطلوب است.

- چه مدلی می‌نواند در زمینه عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش ارائه کرد؟ و برآزش (درجه تناسب) مدل به چه میزان است؟

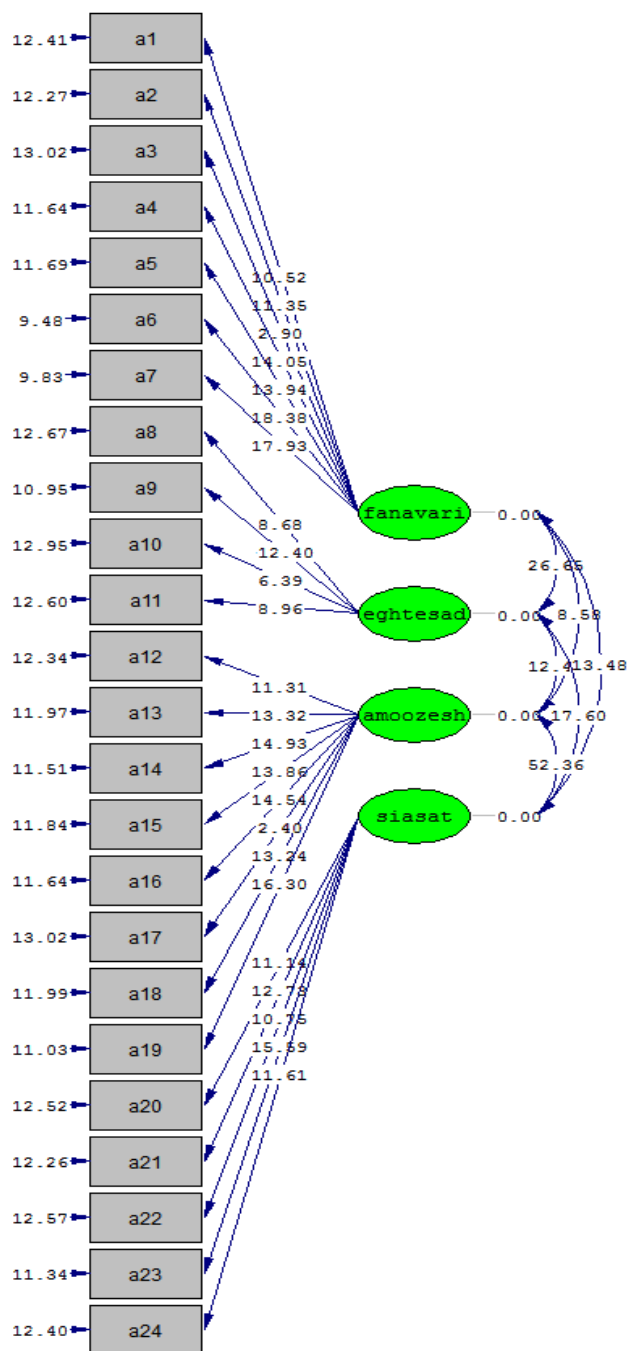
به منظور تعیین الگوی مناسب برای مولفه‌های موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش از مدل تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردیده است. تحلیل عاملی تأییدی زمانی استفاده می‌شود که پژوهشگر دانش زیادی از سازه مکنون زیربنایی دارد. پژوهشگر بر اساس دانش نظری، تحقیق تجربی و مطالعات قبلی، فرض می‌کند بین متغیرهای مشاهده شده و عامل‌های بنیادی رابطه وجود دارد و سپس به آزمون این فرض می‌پردازد. در تحلیل عاملی تأییدی، پژوهشگر به دنبال تهیه مدلی است که فرض می‌شود داده‌های تجربی را بر پایه چند پارامتر نسبتاً اندک، توصیف یا تبیین می‌کند. این مدل نیز مبتنی بر اطلاعات پیش‌تجربی درباره ساختار داده‌هاست. مدل مورد نظر می‌تواند براساس: (۱) یک تئوری یا فرضیه، (۲) یک طرح طبقه‌بندی معین برای گویه‌ها یا پاره‌تست‌ها، (۳) شرایط معلوم تجربی، و یا (۴) دانش حاصل از مطالعات قبلی درباره داده‌های وسیع باشد. تحلیل عاملی تأییدی بعد از مشخص کردن عامل‌های پیش‌تجربی، از طریق تعیین برازندگی مدل عاملی تعیین شده، تطابق بهینه ساختارهای عاملی مشاهده شده و نظری را برای مجموعه داده‌ها آزمون می‌کند (هومن، ۱۳۸۷).

همانگونه که شاخص‌های خی دو و ریشه میانگین خطای برآورد نشان می‌دهند، مدل اصلاح شده برآزش مناسبتری را به داده‌ها ارائه می‌کند. خروجی‌های مدل در جدول (۴)، مورد بررسی قرار گرفته است.



Chi-Square=704.85, df=246, P-value=0.00000, RMSEA=0.018

شکل (۱): مدل ساختاری پژوهش (عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس ترانز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش) در حالت تخمین ضرایب استاندارد



Chi-Square=704.85, df=246, P-value=0.00000, RMSEA=0.018

شکل (۲): مدل ساختاری پژوهش (عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش) در حالت معناداری ضرایب همان طور که در شکل های بالا نشان داده شده است. با توجه به مدل بالا مشخص است که میزان معنی داری تی برای تمامی شاخص ها بیشتر از ۱/۹۶ محاسبه شده است و لذا باید عنوان کرد که تمامی شاخص ها دارای روایی سازه می باشند.

جدول (۴) گزیده ای از شاخص های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۸۷	بزرگتر از ۰,۸
	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۸۷	بزرگتر از ۰,۸
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۸۸	بزرگتر از ۰,۹
شاخص های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۹۳	کمتر از ۰,۱

در جدول ۴، ضرایب مسیر به همراه مقادیر تی آورده شده است. همان طور که مشخص است، عوامل «زیرساخت فناوری اطلاعات»، «سیاست های اقتصادی»، «آموزشی و پرورشی»، «سیاست سازمانی» بر روی «ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش» موثر هستند.

بحث و نتیجه گیری

یافته نخست پژوهش حاضر حاکی از آن است که اختلاف میانگین ملاحظه شده برای مولفه های شناسایی شده موثر در وضعیت موجود حاوی زیرساخت فناوری اطلاعات، سیاست های اقتصادی، عامل آموزشی و پژوهشی و سیاست سازمانی می باشد که در وضعیت مناسبی قرار دارد. سلمانی جلودار و غلامعلی (۱۳۹۵) معتقد است تسهیم دانش در محیط های آموزشی مسئله ای مهم و اجتناب ناپذیر است تا جایی که بسیاری از دانشگاه ها در کشورهای توسعه یافته در راستای پیاده سازی مدیریت دانش تقدیرهای متعدد به عمل آمده است. نگارنده بیان می کند که این تلاش باید از طریق زیر ساخت موثر مدیریت دانش که هم فنی و هم انسانی را در بر می گیرد صورت گیرد. نقش احتمالی مدیریت برداشت در دانشگاه آزاد اسلامی در افزایش نفوذ سازمانی و تقویت مهارت سیاسی و شدت اثر آن می تواند حائز اهمیت باشد. در زمینه ارتقای دانشگاه ها به تراز جهانی باید به

مسائل فرهنگی این مراکز نگاه ویژه‌ای صورت بگیرد. در نهایت توانمندسازی روسای دانشگاه سبب بهبود عملکرد دانشگاه آزاد اسلامی می‌شود.

یافته دوم پژوهش حاضر نشان داد که میانگین ملاحظه شده برای مولفه‌های شناسایی شده، در وضعیت مناسبی قرار دارد. مشارکت آموزش عالی را در رشد اقتصادی از طریق بهبود بخشی به کیفیت منابع انسانی صورت می‌گیرد. دانشگاهها در مفهوم نهادها و مؤسسات بیشتر در راستای ترویج و تقویت تفکر تحلیلی، منطقی، سیستماتیک و جامع و انتقادی از طریق آموزش و پژوهش فعالیت دارند. معین آبادی و سلطانی (۱۳۹۴) دانشگاه، نباید سیاسی کاری و سیاسی‌بازی حاکم باشد، چرا که تبدیل دانشگاه به باشگاه احزاب سیاسی برای آموزش عالی خطرناک است. دانش تخصصی تنها بخشی از فعالیت دانشگاه قلمداد شود. علاوه بر آن، تربیت فردی و اجتماعی و آموزش فناوری و مهارت باید به دانشجوی آموزش داده شود، باید در دانشگاه آزاد اسلامی به دنبال آموزش همه این ابعاد در واحدهای مختلف باشد.

یافته سوم پژوهش حاضر حاکی از این مطلب است که با توجه به مقدار منفی میانگین در ۴ بعد میانگین وضعیت موجود همه ابعاد کمتر از وضعیت مطلوب می‌باشد. به عبارت دیگر، وضعیت موجود برای زیرساخت فناوری اطلاعات، سیاست اقتصادی، عامل آموزشی و پژوهشی و سیاست سازمانی کمتر از وضعیت مطلوب است. یکی از عوامل مهم و تأثیر گذار که می‌تواند بر مسیر رشد اقتصادی یک کشور را جهت دهی کند، ساختار سیاسی حاکم بر کشور است. دانشگاه آزاد اسلامی باید در راه اقتصاد دانش بنیان ثبات قدم داشته باشد تا مسائل آموزشی و پژوهشی و سیاست سازمانی به نحو مطلوب پیش رود. در واقع دانشگاه‌های نسل سوم نقش مهمی در تحقق اقتصادی دارند.

یافته چهارم پژوهش حاضر در واقع هدف اصلی پژوهش بوده و ارائه مدلعوامل موثر بر توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش است، که درجه تناسب الگوی ارائه شده با توجه به مؤلفه های پژوهش مناسب است. در این پژوهش پنج مولفه برای ترسیم عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش مشخص گردید که مطابق ادبیات و پیشینه پژوهش، با نتایج پژوهش های ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۱)، چگینی (۱۳۹۷)، ذالی و عبدالهی سنوکوش (۱۳۹۵) همخوانی دارد. ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران و چگینی (۱۳۹۷) رویکرد دانشگاه های نسل چهارم کار و عمل و ذالی و عبدالهی سنوکوش (۱۳۹۵) بررسی عوامل موثر بر مدیریت دانش و به اشتراک گذاری دانش کارکنان سازمان به تبیین مولفه های زیرساخت فناوری اطلاعات، سیاست های اقتصادی، سیاست سازمانی و عامل آموزشی و پژوهشی موثر بر توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش می پردازد.

پیشنهادها

- شفاف سازی نظام مالی شرکت های دانش بنیان دانشگاهی صورت گیرد.
- گسترش پژوهش های بین المللی مشترک با دانشگاه و سازمان های خارجی در زمینه صنعت صورت گیرد.
- سیستمی طراحی شود که به راحتی روسای دانشگاه بتوانند انتقاد و پیشنهادهای خود را بیان کنند.
- شفاف سازی آیین نامه ها در ارتقا و ترفیع رتبه
- دسترسی به اینترنت در محیط دانشگاهی و دانشکده ها به صورت وای فای
- تجهیز دانشگاه به ویدیو کنفرانس های مورد نیاز
- گسترش نشریات دانشگاهی بین المللی
- ارائه الگوی ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه های کشور به تفکیک نوع دانشگاه
- الگوبرداری از ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه های برتر و بومی سازی آن برای دانشگاه برای کشور

کتابنامه

- پورکریمی، جواد، کرامتی، محمدرضا و محمدی، علیرضا (۱۳۹۷)، طراحی و تبیین صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان منابع انسانی، مطالعات مدیریت، شماره ۸۶.
- پورمنصف، صدف، بهزادیان، معصومه (۱۳۹۸). تأثیر هوش سازمانی بر معماری سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران)، دومین کنگره بین المللی نوآوری و تحقیق در علوم انسانی و اسلامی
- ترک زاده، جعفر، محمدی، مهدی، سلیمی، قاسم، بازمحمد، فروغ (۱۳۹۶). توانمندسازی دانشگاهی با رویکرد راهبردی: چارچوب موقعیتی برای برنامه ریزی توسعه دانشگاه بامیان افغانستان، دوفصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی، شماره ۱۱.
- خاتمی، علی (۱۳۹۰) وضعیت مدیریت دانش در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه دوازده، فصلنامه رهبری و مدیریت دانش دانشگاه آزاد واحد گرمسار، سال سوم، شماره ۴.
- چناری، علیرضا، شریفی، حسن پاشا، قورچیان، نادرقلی (۱۳۹۰). ارزیابی مدلی جهت ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی غیر پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی
- حلاجیان، ابراهیم، ثریایی، سیدعلی، حسین زاده احمدی، فرشته (۱۳۹۱). بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران با روش‌ای اچ پی، پژوهشگر مدیریت، شماره ۹
- فتح‌اللهی، بنفشه، افشار زنجانی، ابراهیم، نوذری، دامون (۱۳۸۹) آیا دانشگاه اصفهان برای پیاده سازی مدیریت دانش آماده است؟، فصلنامه کتاب، شماره ۸۴
- زمانی منش، حامد، خراسانی، اباصلت، بختیاری، ته‌میننه (۱۳۹۶). طراحی مدل بومی بین المللی سازی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران، پژوهش در آموزش علوم پزشکی، شماره ۲
- قورچیان، نادرقلی، احمدی رضایی، حسین. (۱۳۹۳). حکمرانی دانشگاه‌های تراز جهانی، ضرورت و نیاز، فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، شماره ۱۰۰
- ماستری فراهانی، فاطمه، نیازآدری، کیومرث، صالحی، محمد (۱۳۹۶). ارائه مدل ساختاری جهت تجاری سازی دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی، آینده پژوهی مدیریت، شماره ۴
- هدهدی، بهزاد (۱۳۹۸). توانمندسازی مدیران و کارشناسان فرهنگی دانشگاه ها، دانشگاه تهران، چاپ اول، تهران

Ode, Egena, Ayavoo, Rajenthyan(2020). The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm innovation, Journal of Innovation & Knowledge 5

Michael, Banutu(2019), Understanding Leadership and Empowerment in The Workplace, European Scientific Journal, Vol.12. No 3. PP: 427-418.

Amen, Ume, Sheikh, Najia (2018), Empowerment Academic/ Non Academic staff local university: Exploring the relationship with organizational support and employee commitment, Managemant Research News, Vol.3. No. 8, pp. 548-569.

Lamberchist , S, Tora ,M and Ojunen , N (2017), Investigating the Relationship between Career Development and Organizational Change Processes towards Sustainability in Higher Education with a Specific Focus on Empowerment in Flanders and Belgium,Organizational Journal,NO.88

Presenting a model of effective factors on evaluating the professional competencies of the heads of Islamic Azad University based on the global level using the knowledge management component

Reza haratian, Alireza chenari, Fatah nazem

Abstract

The aim of presenting a model of factors affecting the evaluation of professional competencies of the heads of Islamic Azad University based on the global level was done using the knowledge management component. Method: The research method was applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection method, as well as exploratory in terms of mixed data type. In the quantitative section, a researcher-made questionnaire based on standard questionnaires and the results of qualitative section interviews were used to collect data. To calculate the validity of the questionnaire, the validity of content and structure was used. The findings indicated the validity of the measurement tool. Also, Cronbach's alpha coefficient was used to assess the reliability. Also, the collected data obtained from the quantitative part were analyzed through inferential statistics (sample t-test, paired t-test and structural equation modeling) and using LISREL software. The effective factors are information technology infrastructure, economic policies, educational and research factor, organizational policy, a model has been introduced according to the mentioned factors, which is well-suited. Due to their association, they are in good current condition. However, there is a difference between the current and favorable situation of the factors affecting the evaluation of the professional competencies of the heads of the Islamic Azad University on a global level using the knowledge management component.

Keywords: Information Technology Infrastructure, Economic Policies, Educational and Research Factor, Organizational Policy