

بررسی رابطه بین مدیریت دانش و جو سازمانی در دانشگاه های آزاد اسلامی، پیام نور و علمی - کاربردی تربیت جام

خدیجه رحمتی نیا^۱، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرستان تربت جام

مریم ملکی، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بجنورد

تاریخ وصول: ۱۳۹۱/۶/۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۹/۱۲

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین مدیریت دانش و جو سازمانی در مراکز آموزش عالی است. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه مورد مطالعه، شامل کلیه کارکنان اعم از اعضاء هیأت علمی و کارمندان اداری مراکز آموزش عالی (آزاد، پیام نور و علمی - کاربردی) می باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۶۵ نفر بوده که به روش نمونه گیری طبقه ای - تصادفی انتخاب شده اند. برای جمع آوری داده ها از دو پرسش نامه استاندارد شده شامل: پرسش نامه مدیریت دانش دارای ۳۸ سؤال ۵ گزینه ای با مؤلفه های (اکتساب دانش، تسهیم دانش و کاربرد دانش) و پرسش نامه جو سازمانی با ۴۲ سؤال (که ۲۱ سؤال آن مربوط به رفتار و برخورد های کارکنان با یکدیگر) استفاده شد. جهت ارزیابی و بررسی فرضیه های تحقیق که شامل یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی است از آمار توصیفی و آمار استنباطی به کمک نرم افزار آماری SPSS استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش و جو سازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. هم چنین ارتقاء دانش در بین کارکنان مراکز آموزش عالی در بهبود جو سازمانی این مراکز مؤثر بوده است.

کلید واژه: دانش، مدیریت دانش، جو سازمانی

مقدمه

عصر ما عصر شتاب، سرعت و دگرگونی است. موج این تغییرات، زندگی همه ما را خواسته و ناخواسته تحت تأثیر قرار خواهد داد. از این رو جامعه ای در جهت سازگاری با تغییرات و رقابت جهانی پیشتاز خواهد شد که از نیروی انسانی ماهر و متخصص، خلاق، خود باور و دانش مدار برخوردار باشد. این روحیه در کشور ما نیازمند یک نظام آموزشی پویا و مرفعی است (سجادی، ۱۳۸۸). بنابر این، با نظر به درک اهمیت این موضوع که در عصر فناوری اطلاعات، دانشگاه به عنوان یک سازمان آموزشی بخش عظیمی از فعالیت های مربوط به دانش را انجام می دهد و لازم است جایگاه مدیریت دانش در نظام آموزش عالی تصریح شود (رضازاده، ۱۳۸۳).

از اوایل ۱۹۹۰ مدیریت دانش به عنوان رویکردی نوین جهت بهره برداری و توسعه سرمایه های یک سازمان با هدف پیشبرد اهداف یک سازمان ظهور کرد (بت^۲، ۲۰۰۲). مدیریت دانش مجموعه ای از رویه هایی است برای خلق و به اشتراک گذاری دانش در سازمان که دستیابی به مأموریت و اهداف سازمان را به حداکثر می رساند (تاوانلی^۳، ۲۰۰۱). مدیریت دانش روی

Email: ms_rahmatynia@yahoo.com

2. Bhatt
3. Townley

۱. نویسنده مسئول

خلق ارزش تأکید می کند و به معنای اداره کردن دانش موجود و تبدیل آن به دانش مفید در سازمان است و دو جزء مهم دارد؛ اداره دانش و افزایش توانایی برای خلق دانش جدید و نوآوری که منجر به اهمیت یافتن یادگیری و یادگیری زدایی می شود، در این ارتباط مالهورا^۱ (۲۰۰۳) بیان می کند مدیریت دانش فرایندی است که به واسطه آن سازمان ها در زمینه یادگیری، خلق، گسترش و کاربرد دانش مهارت های مورد نیاز را کسب می کنند.

دانش به عنوان ابزاری قدرتمند جهت مشارکت کشورهای در حال توسعه در انقلاب دانشی به شمار می رود که نقش تعیین کننده ای در کاهش فاصله بین کشورها دارد. در عصری که از آن به جامعه دانش مدار و اقتصاد دانش مدار یاد می شود، پیاده سازی صحیح مدیریت دانش تنها مختص به سازمان ها و بنگاه ها اقتصادی نیست؛ بلکه دانشگاه ها نیز به عنوان یکی از مراکز خلق و اشاعه دانش می توانند از آن بهره ببرند. در فضای رقابتی جوامع کنونی مؤسسه های تحقیقاتی برای جذب بهترین محققان و سرمایه گذاران در حال رقابت با یکدیگرند؛ دانشگاه ها نیز به دنبال به دست آوردن بهترین سرمایه گذاران یعنی اساتید و دانشجویان هستند. دانشگاه ها و مؤسسه های آموزش عالی، هم چون سایر سازمان های درگیر در امر مدیریت دانش از یک طرف با چالش هایی هم چون فشارهای مالی، رشد سریع فناوری، نقش در حال تغییر کارکنان، ارزش های رقابتی و در کل تغییر سریع مواجه اند و از طرف دیگر، در تلاش برای دستیابی به اهداف اساسی خود یعنی، آموزش، پژوهش و خدمت رسانی به جامعه هستند. برخورد صحیح با چالش ها و دستیابی به اهداف تنها در صورتی امکان پذیر است که دانشگاه بتواند آگاهانه و به روشنی فرایندهای مرتبط با خلق دانش را مدیریت کند و راه حل آسانی برای پذیرش عقاید و فرایندهای مرتبط با مدیریت دانش داشته باشد (آدینه، ۱۳۹۰: ۸۵-۶۳). برای پرداختن به این مهم ایجاد جو و فضایی مناسب در مراکز آموزش عالی و دانشگاه ها در اولویت قرار می گیرد، جو مطلوب و مساعد در هر سازمان نیز می تواند شکوفایی و رشد این روحیه را در کارکنان آن سازمان فراهم آورد، نبود جو مناسب باعث از بین رفتن روحیه رشد در کارکنان خواهد شد و با توجه به اینکه مدیریت دانش استفاده از تجربه و دانش فردی و جمعی از طریق فرآیند تولید دانش، تسهیم دانش و به کارگیری آن به کمک فناوری به منظور دستیابی به اهداف سازمانی می باشد و جو سازمانی می تواند بر اعضای سازمان تأثیر شگرف بگذارد و صاحب نظران جو سازمانی را متلاطم ارزیابی می کنند و بر این باورند که کارکنان باید بتوانند به سهولت خود را با تحولات مستمر و تلاطمات محیط جدید کار، تطبیق دهند و فشار برای بهره وری بیشتر و تمایل به درس گرفتن از موفقیت دیگران، دانش آنها و بهبود مستمر، موضوعاتی هستند که نمی توان به سادگی از آنها چشم پوشید. از این رو همواره از همه افراد سازمان خواسته می شود که علی رغم فشار تغییرات و تنیدگی، موفقیت کسب کنند. جو سازمانی به مجموعه ای از خواص محیط کار گویند که به طور مستقیم یا غیر مستقیم توسط کارکنان درک شده، و نیروی عمده ای است که در رفتار کارکنان سازمان نفوذ می کند (اکوال^۲، ۲۰۱۱). جو سازمانی به کیفیت درونی سازمان مطابق ادراک و تجربه اعضای آن سازمان می باشد و به مجموعه ای از ویژگی هایی اطلاق می شود که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می سازد، هم چنان که شخصیت به خصوصیات اساسی فرد اشاره دارد، جو نیز به ویژگی های پایدار سازمان ها مربوط است (علاقه بند، ۱۳۸۹). موناکو^۳ (۲۰۰۸) در بیان ضرورت پژوهش و تحقیق در حیطه مدیریت دانش با توجه به جو سازمانی در دانشگاه ها معتقد است که علی رغم عمومیت یافتن مدیریت دانش در عرصه تجارت و اقتصاد، هنوز در دانشگاه ها، مدیریت جایگاه خود را بدست نیاورده است. در حالی که دانشگاه ها با داشتن مراکز تحقیقاتی به عنوان منبع تولید دانش به حساب می آیند و باید پیشرو به کارگیری مدیریت دانش در جامعه باشند (موناکو، ۱۱: ۲۰۰۸). به زعم مهنی (۱۳۸۰) ایجاد مدیریت دانش در

1. Malhotra
2. Ekvall
3. Monaco

دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی ضروری می باشد تا با ایجاد و نگهداری چارچوبی که همه اعضای دانشگاه ها با استفاده آن به اشتراکات و استفاده از دانش برای بهره وری در آموزش، یادگیری- یاددهی و تحقیق و نیز اهدافی که آنان را قادر می سازد تا در جو سازمانی مناسب به راحتی و همزمان بتوانند به اطلاعات مورد نیاز خود در هر زمان و مکان دست یابند (مهینی، ۲، ۱۳۸۰). بنابراین یکی از مسائل مطرح در پژوهش حاضر این است که آیا بین مدیریت دانش و جو سازمانی رابطه ای وجود دارد؟ هدف از این مقاله ارائه تصویری روشن از میزان رابطه بین مدیریت دانش و جو سازمانی در میان کارکنان دانشگاه های (پیام نور، آزاد و علمی کاربردی) تربیت جام در پیشبرد اهداف سازمان های آموزشی است.

داونپورت و پروساک^۱ (۲۰۰۹) اعتقاد دارد که مدیریت دانش در سازمان های پیشرو به ایجاد فرهنگ اشتراک دانش میان کارکنان کمک می کند و با تبدیل سرمایه های انسانی به دارایی های فکری سازمان یافته برای سازمان ایجاد ارزش می کند (داونپورت و پروساک، ۲۰۰۹: ۱۲). پیشرفت های گوناگونی هم که در دهه های اخیر در سازمان و محیط پیرامون آن حاصل شد، مدیران را با کثرت فرایندها و تغییرات سازمانی مواجه ساخت. بخش عظیمی از این تغییرات به منظور بهبود عملکرد، افزایش رقابت و احتمال بقای سازمان بر توسعه و کاربرد سرمایه های فکری و رشد شایستگی های اساسی متمرکز شد (گادبوت^۲، ۲۰۰۰). مدیریت دانش، کلیه فعالیت های لازم برای هماهنگ سازی محیطی که در آن، کارکنان به استفاده و به کارگیری، توسعه، به اشتراک گذاری، ترکیب و تثبیت دانش مرتبط با کارهای خود دعوت شده و این امر به گونه ای برای آنها تسهیل گردد که خواسته ها و تمایلات فردی و جمعی خود را تحقق بخشند (اخگر، ۱۳۸۹). به عبارتی مدیریت دانش به منزله چالش کشف دانایی های فردی و تبدیل آن به یک موضوع اطلاعاتی است به نحوی که بتوان آن را در پایگاه های اطلاعاتی ذخیره کرد، با دیگران مبادله نمود و در فرایندهای کارهای روزمره به کار گرفت. مدیریت دانش موضوع مهمی است، زیرا به مهم ترین سرمایه ارزشمند سازمانی یعنی سرمایه فکری مربوط می شود (منجم زاده، ۱۳۸۷). در واقع، مدیریت دانش حرفه ای ست که سازمان را قادر به شناسایی، حفاظت و حفظ دانش و مهارت های حیاتی، ساخت و به روز رسانی دانش انتقادی و مهارت ها در زمان عمل، تبادل و انتقال دانش، ثبات اعمال در عملیات سازمان می سازد، دانش یک دارایی مهم و تعیین کننده در سازمان است (جان^۳، ۲۰۱۱). عملکردهای مدیریت دانش شامل: ۱. اکتساب دانش: فرایند اکتساب دانش برای پاسخ گویی به نیازهای فعلی و قابل پیش بینی آینده و تحقق اثربخش هدف ها ضروری است؛ ۲. اشاعه یا به اشتراک گذاری دانش: اصطلاح دیگری که پژوهشگران برای فرآیند اشاعه^۴ به کار برده اند، توزیع یا سهیم سازی^۵ دانش است. فرآیند اشاعه عبارت است از توزیع دانش تا نقاط فعالیت^۶ و حتی فراتر از آن، به بیرون از سازمان است؛ به عبارت دیگر، انتقال دانش سازمانی، به هر شخصی که نیاز دارد؛ ۳. کاربرد: کاربرد^۷ یا اعمال قدرت دانش آخرین فرایند مدیریت دانش است؛ اما از دیدگاه اکثر پژوهشگران از جمله فیفر و سوتن^۸ مهم ترین فرایند هم می باشد. اگر دانش تبدیل به عمل نشود و فعالیت های سازمانی بر اساس دانش سازمان نباشد همه فعالیت ها و فرایندهای مدیریت دانش عقیم و بی ثمر است (عدلی، ۱۳۸۳). مدیریت دانش در آموزش عالی حسی متعالی از جمله ترکیب قدرتمند درک و دریافت خوب، دانش چگونگی عملی و احساسی برای آنچه که ممکن است به عنوان سرمایه ای ضروری بر اثربخشی مدیریت دانش در مؤسسه های آموزش عالی، عالی ترین تفسیر را به همراه داشته باشد را ایجاد می کند. مدیریت دانش در آموزش عالی از طریق ایجاد چارچوبی جهت درک و فهم چگونگی ارزیابی مناسب به مخاطبان این نظام کمک می کند (کومار^۹، ۲۰۰۵). در حالی که مفهوم مدیریت

1. Davenport & Prusak
4. Dissemination
7. Learning – by – doing

2. Godbout
5. Dissemination
8. Fifer & Sutan

3. Jan
6. Points of Action (POAS)
9. Kumar

دانش ممکن است یک موضوع جدید باشد، مؤسسه های آموزش عالی به ایجاد و انتشار دانش پرداختن که از زمان تأسیس آنها به واسطه تحقیق و تدریس ایجاد و تولید شده است. فعالیت اعضای هیأت علمی در جهت انتقال دانش و اطلاعات در درون دانشگاه و بیرون از آن به واسطه ارتباطات آنها صورت می گیرد. این سؤال مطرح است که دلیل اهمیت یافتن مدیریت دانش در آموزش عالی چیست؟ (کیدول، ۲۰۰۰) چنین بیان می کند که استفاده از روش ها و فناوری های مدیریت دانش در آموزش عالی از اهمیت یکسان و یا حتی بیشتر در بخش های مشابه برخوردار است (کیدول، ۲۰۰۲). از سوی دیگر مؤسسه های آموزش عالی و دانشگاه ها هر روز شاهد افزایش رقابت دانشجویان و منابع مختلف هستند. استعداد اعضای هیأت علمی و کیفیت پژوهش های آنان در مؤسسه های آموزش عالی، به عنوان مهم تری عامل در جذب دانشجویان و کسب منابع در مؤسسه های مطرح است. مدیریت دانش انتشار و انتقال دانش موجود و ایجاد و تولید دانش جدید را که شامل همکاری های مربوط به رشته های مختلف علمی را تسهیل می کند. استفاده بالقوه از مدیریت دانش در آموزش عالی دربرگیرنده ایجاد منابع و مخازن تخصصی و علمی و مورد علاقه با قابلیت دستیابی عمومی به منظور پیشرفت و ترقی مبادله اطلاعات است. در نهایت اینکه، استفاده از مدیریت دانش به طور سیستماتیک و جهت ایجاد کانال ها و فرصت هایی برای انتقال دانش به نگهداری و انتشار دانش پنهان در دانشگاه ها کمک خواهد کرد (استین^۱، ۲۰۰۲).

جو سازمانی، به مجموعه رفتارهای بین فردی در میان کارکنان یک سازمان یا مؤسسه گویند، که در دانشگاه از دو بخش اعضاء هیأت علمی و غیرعلمی تشکیل شده که درک آنها از دانشگاه بسته به برخی عوامل داخلی و خارجی در دانشگاه دارد. عوامل بیرونی مثل: مکان، اندازه، جمعیت دانشجویی، سیاست های آموزشی و اجتماعی و تغییرات اقتصادی و عوامل داخلی مانند: رفتار متقابل رئیس و کارکنان، کارکنان با یکدیگر و دانشجویان با کارکنان است. دانشگاه می تواند به عنوان یک سیستم اجتماعی منجر به تعامل دانشجویان با کارکنان برای دستیابی به اهداف مشترک شناخته شود (ورد^۲، ۲۰۱۱). جو دانشگاه نیز کیفیت نسبتاً پایدار محیط آموزشی است که حاصل تلاش، کوشش، روابط و کنش های متقابل میان گروه های درونی دانشگاه ها؛ مسئولان، اساتید، کارکنان و دانشجویان می باشد حاصل نهایی این تعاملات شکل گیری ارزش ها، اعتقادات و موازین اجتماعی نظام دانشگاه است (ثناگو، ۱۳۹۱). در زمینه موضوع پژوهش با توجه به گستردگی بحث، تحقیقات اندکی صورت گرفته است، چه تحقیقات داخلی و چه تحقیقات خارجی، که برای روشن شدن مطلب به اختصار به نمونه هایی از آنها اشاره می شود.

یافته های پژوهش لوپز و مونترپئون^۳ (۲۰۰۴) نشان دهنده آن است که مهم ترین عامل بر فرایند مدیریت دانش، نیروی انسانی توانمند و یادگیری سازمانی است و مهمترین راهکار توانمند سازی نیروی انسانی را مهارت آموزی و آموزش آنها در سازمان می دانند.

پژوهش نقیب^۴ (۲۰۰۳) نشان داد که مهم ترین عامل برای اجرای مدیریت دانش ترکیب درستی از مشارکت انسانی و ابزارهای فناورانه است و نگرش افراد به جنبه های مختلف مدیریت دانش پیش نیاز مهمی در طرح های مدیریت دانش است. نیاز آذری (۱۳۸۶)، به بررسی عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران پرداخت، یافته های پژوهش نشان داد که فناوری اطلاعاتی عامل مؤثری بر استقرار مدیریت دانش است و با توجه به فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و نیروی انسانی، این عوامل در این پژوهش بر استقرار مدیریت دانش تأثیری نداشته اند. نتایج پژوهش منوریان (۱۳۸۴) نشان می دهد که فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعاتی نیروی انسانی و آموزش بر مدیریت دانش تأثیر گذار

1. Steyn
2. Voord
3. Lopez & Montes peon
4. Naghib

هستند و مهم ترین عامل بر اجرای مدیریت دانش در سازمان ها عامل فرهنگی است. بیرن و همکاران (۲۰۰۵) طی پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی، به این نتیجه رسیدند که وجدان کاری تنها هنگامی منجر به عملکرد بالا می شود که جو سازمانی مثبت باشد؛ زیرا افرادی که وجدان کاری بیشتری دارند، نیاز به سازمان یافتن در حد بالایی دارند و اگر جو منفی و مبهم باشد، قادر نخواهند بود وظایف خود را درست انجام دهند. دلگشایی و همکاران (۱۳۸۷) در طی پژوهشی با عنوان رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان های همدان، دریافتند که؛ بهبود در جو سازمانی می تواند باعث افزایش تعهد کارکنان و مدیران به سازمان شود و می تواند پیوسته منجر به حفظ توانایی ها و مزایای رقابتی سازمان گردد. سمیه صادقی (۸۸-۱۳۸۷) به بررسی رابطه جو نظام آموزش عالی و پرورش روحیه ی کار آفرینی دانشجویان پرداخت. نتیجه این پژوهش نشان داد که بین مؤلفه های جو نظام آموزش عالی و پرورش روحیه کار آفرینی رابطه مثبتی وجود دارد و چنان چه اعضا، جو نظام آموزش عالی را بسته درک کنند تمایلی به همکاری ندارند، بی تعهدی در آنها بالا است ارتباط با مدیریت در کم ترین حد و عملکرد بر مبنای بخشنامه ها است در نتیجه از کار خلاق و نوآور خبری نیست؛ اما اگر اعضا، جو نظام آموزش عالی را باز درک کنند، روحیه گروهی بالا است و همکاری بین اعضا برای کارهای خلاق وجود دارد. سیادت (۱۳۸۴)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین جو سازمانی با ویژگی های شخصیتی مدیران مدارس شهر اصفهان انجام داد، یافته های اصلی پژوهش نشان داد که رابطه ای بین ویژگی های شخصیتی مدیران در هر یک از ابعاد چهارگانه شخصیت (دستوری، تحدیدی، متعهدانه، همکارانه) با جو سازمانی وجود ندارد.

روش شناسی

هدف: هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین مدیریت دانش و جو سازمانی در مراکز آموزش عالی است.

فرضیه اصلی پژوهش: بین مدیریت دانش و جو سازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه ی معناداری وجود دارد؛

فرضیه های فرعی پژوهش: بین اکتساب دانش و جو سازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه ی معناداری وجود دارد؛

- بین به اشتراک گذاری دانش و جو سازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه ی معناداری وجود دارد؛

- بین به کارگیری دانش و جو سازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه ی معناداری وجود دارد.

نوع پژوهش

این پژوهش کاربردی، غیر علی و از نوع همبستگی است.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری:

جامعه آماری در این پژوهش به کلیه افرادی اطلاق می شود که عمل تعمیم پذیری در مورد آنها صورت می گیرد که جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کلیه کارکنان (اعم از اعضاء هیأت علمی و کارمندان) دانشگاه های (آزاد، پیام نور و علمی- کاربردی) تربت جام می باشد. جهت تعیین حجم نمونه از جدول تعیین نمونه از جامعه آماری مفروض "کرجسی و مورگان" استفاده شده است که از ۲۹۰ نفر، ۱۶۵ نفر انتخاب شده اند. در این پژوهش، نمونه گیری به شیوه طبقه ای - تصادفی انجام شده است.

ابزار اندازه گیری

در این پژوهش برای جمع آوری داده ها و اطلاعات از پرسش نامه استفاده شده است. پرسش نامه ی جو سازمانی استاندارد شده که توسط مزدارانی جهت اندازه گیری جو سازمانی تدوین گشته (برگرفته از پرسش نامه استاندارد هالپین

کرافت^۱)، مورد استفاده و برای اندازه گیری مدیریت دانش از پرسش نامه محقق ساخته استفاده شده است. پرسش نامه محقق ساخته مدیریت دانش با مراجعه به اساتید راهنما و مشاور و جمعی دیگر از اساتید آگاه پس از اصلاح و تصحیح و دریافت نظرات تخصصی آنان تدوین گشت. برای تعیین روایی پرسش نامه محقق ساخته سعی شد سؤالات آن با توجه به اهداف پرسش نامه تهیه گردد. پرسش نامه مدیریت دانش سه مؤلفه اصلی (اکتساب دانش، به اشتراک گذاری دانش، به کارگیری دانش) را می سنجد. برای کسب اطمینان لازم از روایی پرسش نامه ها از نظریات متخصصان مربوطه نیز استفاده شده است. در این پژوهش برای برآورد اعتبار پرسش نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای محاسبه پایایی پرسش نامه مدیریت دانش و جوسازمانی از طرح اجرای مقدماتی پرسش نامه با حجم نمونه ۳۰ نفر استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات مربوط به مؤلفه های مدیریت دانش؛ اکتساب دانش و به اشتراک گذاری دانش ۰/۸۵ به کارگیری دانش ۰/۸۲ است، کل سؤالات مدیریت دانش ۰/۸۹، سؤالات مربوط به جو سازمانی ۰/۸۸ که نشان دهنده پایایی مناسبی است.

یافته ها

فرضیه اصلی پژوهش و فرضیه های ۱، ۲، ۳، با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل گشت. در بخش استنباطی جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS-۱۶ استفاده شده است.

فرضیه اصلی: بین مدیریت دانش و جو سازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه ی معنا داری وجود دارد.

جدول ۱- میزان همبستگی مدیریت دانش و جو سازمانی.

داده ها	عامل مؤثر بر جو سازمانی	
۰/۷۳۳	مقدار ضریب همبستگی پیرسون	مدیریت دانش
۰/۰۴۵	مقدار احتمال آزمون	
۱۶۵	تعداد	

میزان ضریب همبستگی بین این دو عامل ۰/۷۳۳ محاسبه شده که مقداری قابل توجه در قبول رابطه بین دو عامل به شمار می رود. مقدار احتمال آزمون برابر با ۰/۰۴۵ که از ۰/۰۵ کوچکتر است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که بین مدیریت دانش و جو سازمانی رابطه ی معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول:

بین اکتساب دانش و جو سازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه ی معنا داری وجود دارد؛

فرضیه فرعی دوم:

بین به اشتراک گذاری دانش و جو سازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه ی معنا داری وجود دارد؛

فرضیه فرعی سوم:

بین به کارگیری دانش و جو سازمانی در مراکز آموزش عالی رابطه ی معنا داری وجود دارد؛

جدول ۲- میزان همبستگی مؤلفه های مدیریت دانش و جو سازمانی

داده ها	عامل مؤثر بر جو سازمانی	
۰/۷۳۰	مقدار ضریب همبستگی پیرسون	اکتساب دانش
۰/۰۳	مقدار احتمال آزمون	
۱۶۵	تعداد	
۰/۷۸۱	مقدار ضریب همبستگی پیرسون	به اشتراک گذاری دانش
۰/۰۴۳	مقدار احتمال آزمون	
۱۶۵	تعداد	
۰/۸۵۵	مقدار ضریب همبستگی پیرسون	کاربرد دانش
۰/۰۰۶	مقدار احتمال آزمون	
۱۶۵	تعداد	

همان طور که از نتایج جدول فوق و مقدار احتمال آزمون بر می آید (کوچکتر از ۰/۰۵) هر سه عامل اکتساب دانش، به اشتراک گذاری دانش و به کارگیری دانش از جمله ی عوامل تأثیر گذار بر جو سازمانی می باشند. نتایج جداول فوق از کلیه ی دانشگاه های مورد بررسی شهرستان تربت جام حاصل شده است و در ادامه به ترتیب آزمون را برای هر کدام از دانشگاه های آزاد، پیام نور و علمی کاربردی نیز انجام داده ایم که نتایج به تفکیک زیر است:

جدول ۳- میزان همبستگی مؤلفه های مدیریت دانش و جو سازمانی در دانشگاه آزاد.

داده ها	عامل مؤثر بر جو سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی	
۰/۶۳۰	مقدار ضریب همبستگی پیرسون	اکتساب دانش
۰/۰۰۰	مقدار احتمال آزمون	
۱۰۹	تعداد	
۰/۷۰۱	مقدار ضریب همبستگی پیرسون	به اشتراک گذاری دانش
۰/۰۰۳	مقدار احتمال آزمون	
۱۰۹	تعداد	
۰/۸۸۸	مقدار ضریب همبستگی پیرسون	کاربرد دانش
۰/۰۰۰	مقدار احتمال آزمون	
۱۰۹	تعداد	

جدول ۴- میزان همبستگی مؤلفه های مدیریت دانش و جو سازمانی در دانشگاه پیام نور.

داده ها	عامل مؤثر بر جو سازمانی در دانشگاه پیام نور	
۰/۴۳۰	مقدار ضریب همبستگی پیرسون	اکتساب دانش
۰/۰۰۳	مقدار احتمال آزمون	
۲۴	تعداد	
۰/۶۹۸	مقدار ضریب همبستگی پیرسون	به اشتراک گذاری دانش
۰/۰۰۱	مقدار احتمال آزمون	
۲۴	تعداد	
۰/۷۶۷	مقدار ضریب همبستگی پیرسون	کاربرد دانش
۰/۰۰۰	مقدار احتمال آزمون	
۲۴	تعداد	

جدول ۵- میزان همبستگی مؤلفه های مدیریت دانش و جو سازمانی در دانشگاه علمی کاربردی.

داده ها	عامل مؤثر بر جو سازمانی در دانشگاه علمی کاربردی	
۰/۵۹۵	مقدار ضریب همبستگی پیرسون	اکتساب دانش
۰/۰۳	مقدار احتمال آزمون	
۳۲	تعداد	
۰/۶۱۲	مقدار ضریب همبستگی پیرسون	به اشتراک گذاری دانش
۰/۰۴۳	مقدار احتمال آزمون	
۳۲	تعداد	
۰/۷۵۴	مقدار ضریب همبستگی پیرسون	کاربرد دانش
۰/۰۰۳	مقدار احتمال آزمون	
۳۲	تعداد	

با بررسی نتایج به دست آمده در جداول فوق می توان به ترتیب مؤثر بودن اکتساب دانش، به اشتراک گذاری دانش و به کارگیری دانش بر جو سازمانی را در تفکیک دانشگاه ها نیز مشاهده کرد. تحلیل های آماری نشان می دهند که بین مدیریت دانش و جو سازمانی در تمام مراکز آموزش عالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه اول، "بین مدیریت دانش و جو سازمانی در دانشگاه های شهرستان تربت جام رابطه ی معنی داری وجود دارد": تحلیل های آماری نشان می دهند که مدیریت دانش عاملی مؤثر بر جو سازمانی است لذا میزان ضریب همبستگی بین این دو متغیر $r = 0/733$ محاسبه شده که مقداری قابل توجه در قبول رابطه بین دو عامل به شمار می رود. پس می توان بیان کرد که هر چقدر به دانش و مدیریت دانش در دانشگاه اهمیت بیشتری داده شود و کارکنان از سطح علم و دانش بالایی برخوردار باشند در نتیجه دارای جو سازمانی بهتری خواهیم بود و این خود باعث ایجاد زمینه بهتری برای پیشرفت مدیریت دانش در دانشگاه می شود. پیشنهاد می گردد، مسئولین تا حد ممکن فضای مناسبی برای رشد و پیشرفت دانش در دانشگاه فراهم نمایند.

با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه دوم، "بین اکتساب دانش و جو سازمانی در دانشگاه های شهرستان تربت جام رابطه ی معنی داری وجود دارد": که در آمار بدست آمده ضریب همبستگی بین دو متغیر مورد مطالعه برابر با $r = 0/730$ می باشد. در نتیجه می توان تأثیر گذاری دو متغیر بر هم را پذیرفت و فرضیه مورد نظر را مورد تأیید قرار داد. و می توان ادعا کرد با اکتساب دانش بیشتر کارکنان جو سازمانی بهتری خواهیم داشت. پیشنهاد می گردد، مسئولین کارکنان را تشویق کنند به اکتساب دانش هر چه بیشتر و دادن مزایا، آگاه ساختن آنها به اینکه کسب دانش آنان کمکی در تسهیل حصول اهداف دانش سازمانی دانشگاه خواهد شد.

با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه سوم، "بین به اشتراک گذاشتن دانش و جو سازمانی در دانشگاه های شهرستان تربت جام رابطه وجود دارد": که در آمار بدست آمده ضریب همبستگی بین دو متغیر مورد مطالعه برابر با $r = 0/781$ می باشد و نشانگر تأثیر مثبت متغیر مستقل (به اشتراک گذاری دانش) بر متغیر وابسته (جو سازمانی) می باشد، پس می توان گفت ارتباطات بین اعضای سازمان و تشویق اعضا به تبادل دانش منجر به تصمیم گیری اثربخش می شود و این خود تأثیر مثبتی بر

جو دانشگاه دارد. پیشنهاد می گردد، فراهم آوردن زمینه ای برای کارکنان در تسهیم دانش و تبادل افکار و عقاید کاربردی شان. ایجاد صمیمیت و حس همکاری در بین کارکنان تا آنان هدف سازمان را هدف خودشان قرار بدهند. با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه چهارم، "بین به کارگیری دانش و جو سازمانی در دانشگاه های شهرستان تربت جام رابطه وجود دارد". تحلیل های آماری نشان می دهند که بین این دو متغیر با ضریب همبستگی $r = 0/855$ رابطه معنا داری وجود دارد. پس توجه به بکارگیری دانش در دانشگاه موجب تصمیم گیری اثربخش شده و در نهایت موجب تسریع در دستیابی به اهداف دانشگاه شده و تأثیر مثبت بر جو دانشگاه می گذارد. پیشنهاد می گردد، تشویق کارکنان به استفاده از دانش و فراهم آوردن زمینه ای برای کاربرد دانش در سازمان در جهت حصول اهداف سازمانی.

نتایج پژوهش نشانگر این هستند که بین مؤلفه های مدیریت دانش و جو سازمانی رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. از آنجا که مدیریت دانش فرایند سیستماتیک و سازمانی برای کسب، تسهیم و انتقال دانش صریح و تلویحی کارکنان است؛ با این هدف که دیگران از دانش برای اثربخشی و بهره وری استفاده کنند و دانش برای بقای سازمان ها ضروری است و شرط موفقیت سازمان ها دستیابی به دانش و فهم عمیق در تمامی سطوح است، بنابر این حصول موفقیت هر سازمانی در تحقق مدیریت دانش آن می باشد. با توجه به بررسیهای انجام شده، لازم به ذکر است که تاکنون پژوهشی در رابطه با بررسی مدیریت دانش و جو سازمانی یعنی این دو متغیر (مدیریت دانش و جو سازمانی) با هم صورت نگرفته و پژوهش های گذشته هر یک از این متغیرها را با متغیر دیگری بررسی کرده اند و هم اکنون ما نتیجه را بر اساس یافته های همین پژوهش ارائه کرده ایم.

منابع فارسی

- آدینه قهرمانی، ع؛ هاشم پور، ل و عطاپور، ه. (۱۳۹۰). «مطالعه وضعیت زیر ساخت های مدیریت دانش در دانشگاه های تبریز از دیدگاه اعضاء هیأت علمی»، نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، شماره ۵۷، صفحه ۶۳-۸۵. اخگر، ب. (۱۳۸۹). «قطب نمای مدیریت دانش؛ راهنمای عملی گام به گام؛ اصول استراتژی و اجرا»، تهران، گلچین علم، نگاه دانش.
- ثناگو، ا، جویباری، ل و مهرآور، ف. (۱۳۹۱). «بررسی دیدگاه گروهی از دانشجویان علوم پزشکی در خصوص جو سازمانی و محیط دانشگاهی»، فصلنامه علمی پژوهشی جنتاشاپور، دوره سوم، شماره ۲.
- رضازاده، ر. (۱۳۸۳). «جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد بر اساس نظریه نوناکا و رابطه آن با فرهنگ سازمانی»، پایان نامه کارشناسی ارشد، استاد راهنما: دکتر شعبانی ورکی، استاد مشاور: دکتر سعید مرتضوی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- سجادی، س. م. (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین جو سازمانی و کارآفرینی کارکنان آموزش و پرورش مشهد»، پایان نامه کارشناسی ارشد، استاد راهنما: دکتر محمود قربانی، استاد مشاور: دکتر مالک میر هاشمی، دانشگاه آزاد رودهن.
- سیادت، ع و گودرزی، ا. (۱۳۸۴). «بررسی رابطه بین جو سازمانی با ویژگی های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان»، نشریه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه سیستان بلوچستان، شماره ۲، صفحه ۱۲۵.
- صادقی شه میرزادی. س و عدلی، ف. (۱۳۸۹). «رابطه جو نظام آموزش عالی و پرورش روحیه ی کارآفرینی دانشجویان»، پژوهش نامه تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی بجنورد، شماره ۲۲، صفحه ۷۳.
- عدلی، ف. (۱۳۸۳). «مدیریت دانش؛ حرکت به سوی فراسوی دانش»، تهران، فراشناختی اندیشه.
- علاقه بند، علی. (۱۳۸۹). «اصول مبانی نظری مدیریت آموزشی»، تهران، صفحه ۴۵.
- مهینی، م. (۱۳۸۰). «تئوری های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش مورد نیاز سازمان ها، مقاله منتشره در مجموعه مقالات چالش های آموزش عالی کشور، تهران، وزارت علوم و تحقیقات و فناوری.

منجم زاده، ز. (۱۳۸۷). «کاربرد مدیریت دانش در آموزش عالی»، تدبیر، سال نوزدهم، شماره ۱۳۳-۱۳۴.

منوریان، ع. (۱۳۸۴). «اقتصاد و مدیریت دانایی (۳)، سلسله مباحث اقتصادی و مدیریتی»، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، تهران.

نیازی آذری، ک و عمویی، ف. (۱۳۸۶). «عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران»، دانش و پژوهش در علوم تربیتی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، شماره ۱۴، صفحه ۹۳-۱۰۶.

منابع انگلیسی

- Bhatt, G. D., 2002, **Management Strategies for Individual Knowledge and Organizational Knowledge**, Journal of knowledge Management, Vol. 6, No. 1, pp. 31-39.
- Byrne, Z. S., Stoner, J., Thompson, K. R., and Hochwarter, W., 2005, **The Interactive Effects of Conscientiousness, Work Effort, and Psychological Climate on Job Performance**, Journal of Vocational Behavior, Vol. 66, No. 2, pp. 326-338.
- Danpoort, E., and Prosatt, B., 2009, **The Role of Knowledge Management in Universities Goals**, Retrieved January 2012 from <http://www.khm.com>
- Ekvall, M., 2011, **Organizational Climate**, Retrieved March 2012 from "http://en.wikipedia.org/wiki/Organization_Climate".
- Jan, B., 2011, **Knowledge Management**, Retrieved February 2012 from [www.dnv.com / Services / Consulting / Knowledge Management](http://www.dnv.com/Services/Consulting/KnowledgeManagement).
- Godbout, A., 2000, **Managing Core Competencies: The Impact of Knowledge Management on Human Resources Practices in Learning Organizations**, Knowledge and Process Management, Vol. 7, No. 2, pp. 76-86.
- Kidwell, J. J., and Vander, L., 2000, **Applying Corporate Knowledge Management Practices in Higher Educational Administration**, Education, Vol. 4, pp. 28-33.
- Kumar, A., and Kumar, A., 2005, **It Based KM for Institutions of Higher Education: University News**, Journal of Higher Educational in India from Association of Indian Universities, Vol. 43, No. 30, pp. 4-9.
- Lopez, S., Perez, J., and Manuel, M., 2004, **Managing Knowledge: The Link Between Culture and Organizational Learning**, Journal of Knowledge Management, Vol. 8, No. 6, pp. 93-104.
- Malhotra, Y., 2002, **Knowledge Management Education**, Journal of Knowledge Management, Vol. 9, No. 2, pp. 165 - 178.
- Monaco, N. J., 2008, **Knowledge Management in Universities**, Journal of Academy of U.P.M University, Vol. 10, No. 42.
- Naghib, A., 2003, **Effective Factors of Knowledge Management**, Journal of Knowledge Management, Vol. 3, No. 7, pp. 10-22.
- Steyn, G. M., 2002, **Harnessing the Power of Knowledge in Higher Education**, Education, No. 124, pp. 615-631.
- Townly, C. T., 2001, **Knowledge Management and Academic College Libraries and Research Libraries**, Journal of Knowledge Management, Vol. 6, No. 5.
- Voord. J., 2011, **Organizational Climate**, Retrieved March 2012 from [www. Free](http://www.Free)