

ارائه مدل عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش

رضا هراتیان^۱

علیرضا چناری^۲

فتاح ناظم^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه مدل عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش می باشد. 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 که به‌دلیل بیشتر شدن مقادیر ضرایب از ۰.۷ می‌توان گفت که پرسشنامه مذکور از پایایی لازم برخوردار است. 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 توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش عبارتند از زیرساخت فناوری اطلاعات، سیاست های 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 توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش از وضعیت فعلی خوبی برخوردار هستند. اما بین وضعیت فعلی و مطلوب عوامل تأثیرگذار بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش تفاوت وجود دارد.

کلیدواژه ها: زیرساخت فناوری اطلاعات، سیاست های اقتصادی، عامل آموزشی و پژوهشی، سیاست سازمانی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ دانش آموخته دکتری گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران، rezaharatian@gmail.com

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول) a.chenari@riau.ac.ir

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

مقدمه

عصر حاضر عصر تغییرات مداوم و سریع توسعه ی اطلاعات، دانش و فناوری است و قدرت این تحولات تا اندازه ای است که مرزهای کشورها 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 محرکه ی اقتصادی جوامع و از اساسی ترین عوامل توسعه ی فرهنگی و اجتماعی کشورها جهت توسعه ی پایدار و حرکت به سوی جامعه ی معرفتی و دارای نقش راهبردی برای ایجاد اشتغال مولد و مؤثر برای نیروی انسانی بوده و پرورش دهنده ی نیروی انسانی کارآمد برای اشتغال در بخش های گوناگون و موردنیاز جامعه، تولید دانش، تأمین نیازهای جامعه، تربیت متخصصان و ارائه دهنده ی راهکارهایی برای حل معضلات اجتماعی در همه زمینه ها می باشد. در نگاه دیگر، آموزش عالی یک کالای شایسته است. یعنی به طور مستقیم موجب بهبود وضعیت زندگی فردی و اجتماعی می شود 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 بین المللی 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 بین المللی، افزایش تبادل دانشجویی، افزایش دانشجویان بین المللی، اجرای بهسازی هیئت علمی و تبادل اساتید، استفاده از فناوری اطلاعات، تقویت همکاری با مؤسسان بیرونی و پیشرفت در توسعه بین المللی می شمارد (قورچیان، احمدی رضایی، ۱۳۹۳).

دانشگاه ها در تراز جهان در حل مشکلات مردم در حوزه های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی نقش آفرین هستند و دانشگاه آزاداسلامی تلاش می کند 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 چالش های جدی برسر راه موفقیت برنامه های مدیریت دانش بوجود آورد. بسیاری از سازمان ها بر این باور هستند که دانش، مهم ترین 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 برتری‌های 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 دانشگاه‌ها، یعنی آموزش و پژوهش، مستلزم بهره‌برداری صحیح و اصولی از اطلاعات و دانش موجود است. نوآوری از راه خلق دانش جدید از دیرباز کارکرد مهم دانشگاه به شمار می‌رود (فتح‌اللهی و همکاران، ۱۳۸۹).

از آنجاکه مدیران، روسای دانشگاه‌ها و فعالان فرهنگی و نیز فرهنگ‌سازمانی نقش مهمی در عملیاتی شدن مأموریت دانشگاه دارند، یکی از مهم‌ترین راه‌های دستیابی به اهداف فوق، ارتقای دانش، بینش، توانمندی‌ها و مهارت‌های آنان است. موضوع رشد، تعالی و بالندگی مدیران و روسای دانشگاه آزاد، هم یکی از مهم‌ترین اهداف دانشگاه است، هم یکی از مهم‌ترین ابزارها جهت دستیابی به کیفیت برتر و نیز راهی برای پاسخگویی به مسئولیت‌های اجتماعی دانشگاه در برابر ذینفعان داخلی و خارج از سازمان است. از سوی دیگر نهادها و سازمان‌های فرهنگی که در عصر اطلاعات و ارتباطات و در فضای دانش‌محور، رقابتی، مجازی و دارای مخاطب آگاه و انتخاب‌گر فعالیت می‌کنند؛ برای موفقیت و بقای خود بیش از هر چیز محتاج به دانایی، توانایی، خلاقیت و مسئولیت‌پذیری هستند و این مهم درگرو نیروی انسانی توانمند و کارآمدی است که خود از شاخص‌های 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 نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای، تعداد ۷۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد که همگی اعضای هیأت علمی تمام وقت بودند. یافته‌های 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 سازمانهای آموزشی با بکارگیری سیستم‌های اطلاعاتی، تقویت حافظه سازمانی و ایجاد واکنشهای سازگار و نوآور در مقابل تغییرات محیطی می‌تواند ارتقا هوش سازمانی را مورد حمایت قرار داد.

زمانی منش و همکاران (۱۳۹۶)، پژوهشی تحت عنوان "طراحی مدل بومی بین المللی سازی دانشگاه های علوم پزشکی ایران" انجام دادند. پژوهش حاضر با هدف طراحی چارچوب مفهومی بی نالمللی سازی دانشگاه های 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 مصاحبه های نیمه ساختاریافته بوده که به روش تحلیل تم و با استفاده از نرم افزار کیو اس آر آن وی وو مورد تحلیل قرار گرفت. عمده ترین یافته ها 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 گره ها در قالب ۱۰ تم فرعی و ۲ تم اصلی دست هبندی و براساس آن مدل بومی بین المللی سازی دانشگاه های علوم پزشکی طراحی شد. مدل طراحی شده شامل عوامل زیربنایی و روبنایی است که عوامل زیربنایی به صورت غیرمستقیم و نامحسوس بر بین المللی سازی دانشگاه های علوم پزشکی تاثیر م یگذارند و عوامل روبنایی به صورت مستقیم و محسوس به دانشگاههای علوم پزشکی وجهه بین المللی می دهند.

ماستری فراهانی و همکاران (۱۳۹۶)، پژوهشی تحت عنوان "ارائه مدل ساختاری جهت تجاری سازی دانش در دانشگاه های آزاد اسلامی" انجام دادند. با انجام تحلیل عاملی اکتشافی تبیین واریانس عوامل مؤثر و ماتریس عوامل چرخش یافته ، ۵ عامل همکاری بین بخشی ، خلق دانش ، سرمایه فکری ، گرایش استراتژیک ، عوامل برون سازمانی و اثر بر تجاری سازی دانش شناسایی گردید . عوامل و شاخص های 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 مولفه ها بر تجاری سازی دانش مورد بررسی قرار گرفت . یافته ها نشان داد عوامل برون سازمانی، سرمایه فکری، خلق دانش، همکاری بین بخشی، 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 موثر بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران با روش ای اچ پی" انجام دادند. کارکنان سازمان های امروزمین باید توانمند گردند و توانمندسازی کارکنان، مستلزم بکارگیری کارا و موثر کلیدهای توان افزایی نیروی انسانی است که مطالعه و بررسی این کلیدها و تعیین نقش و تاثیرات آن ها در توانمندی کارکنان یک رویکرد انسانی- مدیریتی در سازمان ها تلقی می شود. هدف اصلی و عمده تحقیق، مطالعه مبانی

نظری، مدل های ادارکی توانمندی و مولفه های این مدل و سرانجام تاثیر هر یک از مولفه ها 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 نمونه های آماری کارکنان و کارشناسان خبره واحدهای دانشگاهی بسیار بزرگ شامل: دانشگاه های آزاد اسلامی تنکابن، چالوس، بابل، آمل، قائمشهر و ساری با ابزار اندازه گیری پرسشنامه و تکنیک ای 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 پیشینه های 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 توانمندی های حرفه ای اعضای هیات علمی غیر پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی" انجام دادند. هدف پژوهش حاضر ارایه یک مدل برای ارزیابی توانمندی های حرفه ای اعضای هیات علمی غیر پزشکی به منظور ارتقا کیفیت 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. یافته های پژوهش نشان می دهد از ۵۳ زیر مولفه مرتبط با مولفه های 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 توانمندی های حرفه ای اعضای هیات علمی نقش منفی ایفا می کند.

او دی و اوایو (۲۰۲۰)، پژوهشی تحت عنوان " نقش واسطه ای کاربرد دانش در رابطه بین شیوه های مدیریت دانش و نوآوری شرکت " انجام دادند. این مطالعه به طور تجربی رابطه بین شیوه های مدیریت دانش و نوآوری شرکت در زمینه شرکت های خدماتی در کشورهای در حال توسعه را بررسی می کند. این تحقیق همچنین نقش میانجی کاربرد دانش را در رابطه بین شیوه های 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. نمونه ای از ۲۹۳ شرکت خدماتی در نیجریه انجام شد. برای بدست آوردن داده ها از تکنیک انتخاب وانت (دی او پی یو) استفاده شد. داده ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته ها نشان می دهد که شیوه های مدیریت دانش، مستقیم و غیرمستقیم به نوآوری شرکت کمک می کنند. نتایج نشان می دهد که تولید، ذخیره و کاربرد دانش تأثیر معنادار و مثبتی بر نوآوری شرکت دارد. یافته ها همچنین نشان می دهد که کاربرد دانش واسطه ارتباط بین تولید دانش، انتشار، ذخیره سازی و نوآوری شرکت است. این یافته ها حاکی از آن است که شیوه های مدیریت دانش به عنوان یک سلسله مراتب به نوآوری کمک می کنند، 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 می تواند با توانمندسازی کارمندان خود صورت گیرد. نتایج حاکی از همبستگی میزان درک قدرتمندی کارمندان در نظر رهبران آنهاست. 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 یافته ها با تأکید بر اهمیت کارمندان در فرآیندهای تصمیم گیری و برقراری ارتباط صریح، صادقانه و صریح با پیروانشان، بینش قابل توجهی را برای رهبران فراهم می آورد. یافته های این تحقیق نشان داد که میزان بهره وری 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 حرفه ای 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، گزارش های کلیدی و نیز تحلیل اجتماعی-سیاسی به مطالعه پرداخته اند. روش پژوهش کیفی بوده و براساس مصاحبه تجربیات دست اول مریبان در موسسه آموزش عالی گردآوری شده است. نتایج حاکی از آن است که تمرکز بر توانایی ها، خلاقیت در راستای ایجاد تغییرات و شرایط سازمانی از عوامل مؤثر بر توسعه ای حرفه ای در آموزش عالی می باشد.

عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش

پیاده سازی موفقیت آمیز 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 ویژگی های خاصی بوده و از انسجام و هماهنگی لازم برخوردار باشند. وجود شکاف و ناهماهنگی در بین این عوامل مانع پیاده سازی موفقیت آمیز استراتژی مدیریت دانش خواهد شد. بنابراین شناخت وضعیت عوامل سازمانی از حیث ویژگی های لازم برای پیاده سازی استراتژی مدیریت دانش اقدام اولیه

مهمی است که می تواند 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 می باشد و دارای ویژگی های زیر است: مشارکت در دانش به طور جدی به هسته ارزشی سازمان ارتباط دارد.

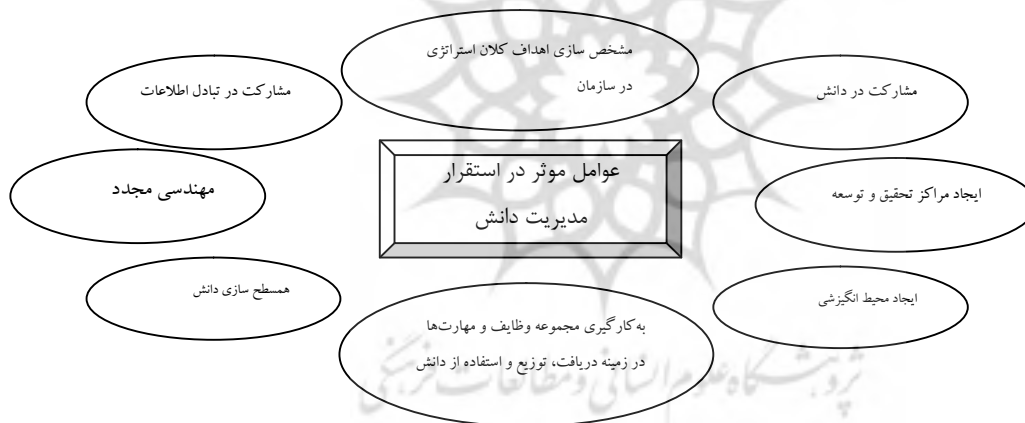
مشارکت در صورتی ابزار مشارکت دانش را فراهم می کند که اهداف کلان و استراتژی های سازمان مورد نظر باشد.

مشارکت دانش از طریق مشارکت افراد و تبادل نظر در شبکه جهانی و سیستم های اطلاعات شکل می گیرد.

مشارکت در دانش از طریق تبادل اطلاعات بین کارکنان و سرپرستان جریان پیدا می کند و در همان حال از طریق مدیران ارشد حمایت می شود.

هم سطح سازی دانش با اعتقاد به اینکه قدرت و توان فرد از دانش اوست.

ایجاد مراکز تحقیق و توسعه ۱ در سازمان
ایجاد محیط انگیزشی و تشویق آمیز جهت آماده سازی برای یادگیری
ایجاد جو مشارکت آمیز از طریق تبادل نظر فردی و گروهی
مهندسی مجدد و استفاده از بهترین روش ها.



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

لازمه استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها، به‌کارگیری مجموعه‌ای از وظایف و مهارت‌ها در زمینه دریافت، توزیع و استفاده از دانش است و موفق‌ترین سازمان‌ها آن‌هایی هستند که مدیریت دانش را به‌جزئی 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 معنی‌دار 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 درعین‌حال 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 سلسله‌مراتبی 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 می تواند 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 چالش های ناگوار روبه رو 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

صورت برداری دارایی دانش

این نوع بدیاری ها، به شناسایی و ارزیابی دقیق قابلیت های حیاتی را الزامی می سازد. در حال حاضر معدود شرکت هایی درک روشنی (از این مسئله) دارند که چه نوع دارایی دانشی برای موفقیت آنها حائز اهمیت است، و این دارایی میان بخش های متفاوت شرکت، و میان عملکردها و کارکنان متفاوت چگونه توزیع می شود.

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 توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش چگونه است؟

وضعیت 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؟

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؟

چه مدلی می توان در زمینه عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش ارائه کرد؟ و برآزش (درجه تناسب) مدل عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش به چه میزان است؟



شکل مدل مفهومی پژوهش

با توجه به پژوهش صورت گرفته مولفه های موثر بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش عبارتند از: زیرساخت فناوری اطلاعات^۱: اصطلاح زیرساخت فناوری اطلاعات اشاره به بخشی از زیرساخت یک سازمان دارد، یک پلت فرم برای برنامه های کاربردی فناوری اطلاعات را تشکیل می دهد (ورک کودی و دویدی، ۲۰۰۹، ۲: ۲۹).

سیاست های اقتصادی^۳: اقداماتی است که حکومتها در خصوص اقتصاد انجام می دهند. این سیاست نظامی برای سطوح مالیات، بودجه های دولتی، نقدینگی و نرخ بهره و نیز بازار کار، ملی سازی و بسیاری از زمینه های مداخله ی دولت در اقتصاد تعیین می کند. این سیاستها تحت تأثیر سازمان بین المللی مانند صندوق بین المللی پول یا بانک جهانی و نیز عقاید سیاستی و خط مشی احزاب سیاسی هستند (جابر، ۲۰۱۹، ۴: ۷۲).

آموزشی و پژوهشی^۵: هر دانشگاه دارای دو کارکرد آموزشی و پژوهشی است که اولی معرف بعد ساختاری و کاملاً نظامند حرکات و رفتارها می گنجد. 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 یافته های پژوهشی برای نظام آموزشی دانشگاهی ورودی پر محتوا و مناسبی فراهم آید و در نهایت دستاوردها تأیید شود، پژوهشی در قالب های آموزشی به دانشجویان ارائه شود (فاتح راد و جلیوند، ۱۳۹۳: ۴).

سیاست سازمانی^۶: سیاست های سازمانی در جستجوی دستیابی به وحدت و صرفه جویی های 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 سیاست ها می توانند به عنوان منبع نیرومندی از محدودیت ها عمل کنند (جزنی، ۱۳۹۴: ۶۵).

- 1 - IT infrastructure
- 2 - Weerakkody & Dwivedi
- 3 - Economic policies
- 4 - Jaber
- 5 - Educational and research
- 6 - Organizational policy

تعاریف عملیاتی

عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش: در این پژوهش به منظور سنجش عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری 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 گویه ها، مولفه های اثر گذار بر معماری سازمانی مشخص شد. در این پرسشنامه ۷ سوال به سنجش مولفه زیر ساخت فناوری اطلاعات، ۴ سوال به سنجش مولفه سیاست های اقتصادی، ۸ سوال به سنجش عامل آموزشی و پژوهشی و ۵ سوال به سنجش مولفه سیاست سازمانی می پردازد.

روش پژوهش

از نظر هدف، این تحقیق ترکیبی از روش های کاربردی و بنیادی است. از نظر شیوه جمع آوری داده ها، این تحقیق توصیفی - پیمایشی است. همچنین از نظر نوع داده ها، 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 کسب شده از سوی دانشگاه آزاد اسلامی ۴۰۰ واحد دانشگاهی می باشد بالغ بر ۴۰۰ نفر بود. با توجه به جامعه ۴۰۰ نفری و با استفاده از روش نمونه گیری 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 تحلیل های آماری روی این تعداد پرسشنامه صورت گرفت. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته که دارای ۴ مولفه که شامل ۲۴ گویه می باشد. تمامی سوال ها 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 ویژگی های روانسنجی این پرسشنامه، روایی محتوایی آن توسط اساتید دانشگاهی مورد تأیید قرار گرفت و همچنین روایی سازه آن نیز مورد بررسی قرار گرفت.

یافته های پژوهش

وضعیت موجود 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؟ برای اینکه بدانیم وضعیت ابعاد و مولفه های شناسایی شده در عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش به چه میزان است، با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها و مقیاس فاصله ای متغیرها از آزمون تی استفاده شد.

در این قسمت با توجه به اینکه مقیاس ۵ درجه ای 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:

$$H_0: \mu =$$

$$H_1: \mu \neq$$

نتیجه آزمون تی تک نمونه ای در جدول زیر آورده شده است.

جدول (۱): آزمون تی تک نمونه ای به منظور بررسی وضعیت موجود عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری 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

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.

وضعیت 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؟

برای اینکه بدانیم وضعیت مطلوب ابعاد و مولفه های شناسایی شده در عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش به چه میزان است، با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها و مقیاس فاصله ای متغیرها از آزمون تی استفاده شد.

در این قسمت با توجه به اینکه مقیاس ۵ درجه ای 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 نمونه ای در جدول زیر آورده شده است.

جدول (۲): آزمون تی تک نمونه ای به منظور بررسی وضعیت 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	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	۱/۵۹۳۹۲	۱/۵۴۰۴	۱/۶۴۵۵
سیاست سازمانی	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 می‌خواهیم وضعیت موجود را نسبت به ۵ عامل شناسایی شده بسنجیم. در ادامه فرض صفر و پژوهش برای این سوال آورده شده است:

$$H_0: \mu = 0$$

$$H_1: \mu \neq 0$$

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

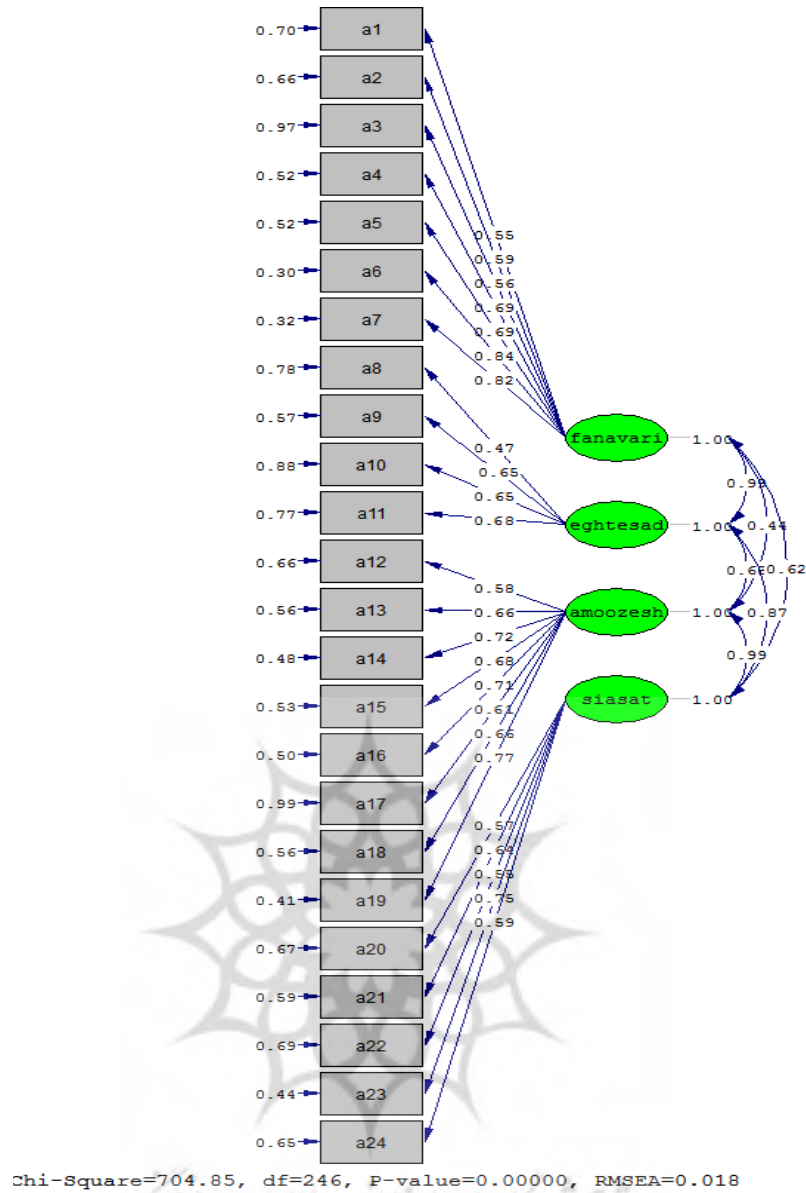
مولفه	تفاضل‌های جفتی				تی	سطح معناداری
	میانگین	انحراف معیار	فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف			
			حد پایین	حد بالا		
زیرساخت فناوری اطلاعات	-۰/۱۳۲۷۴	۰/۳۳۹۸۰	-۰/۱۶۹۰۵	-۰/۰۹۶۴۴	-۷/۱۹۳	-/۰۰۰
اقتصادی	-۰/۲۱۸۲۹	۰/۴۱۳۷۰	-۰/۲۶۲۴۹	-۰/۱۷۴۰۹	-۹/۷۱۵	-/۰۰۰
آموزشی و پرورشی	-۰/۱۸۵۸۴	۰/۳۸۹۵۵	-۰/۲۲۷۴۶	-۰/۱۴۴۲۲	-۷/۷۸۴	-/۰۰۰
سیاست‌سازمانی	-۰/۲۴۷۰۲	۰/۴۳۱۹۲	-۰/۲۹۳۳۷	-۰/۲۰۰۶۷	-۱۰/۴۸۳	-/۰۰۰

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار سطح معناداری برای همه ۴ عامل (+/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.

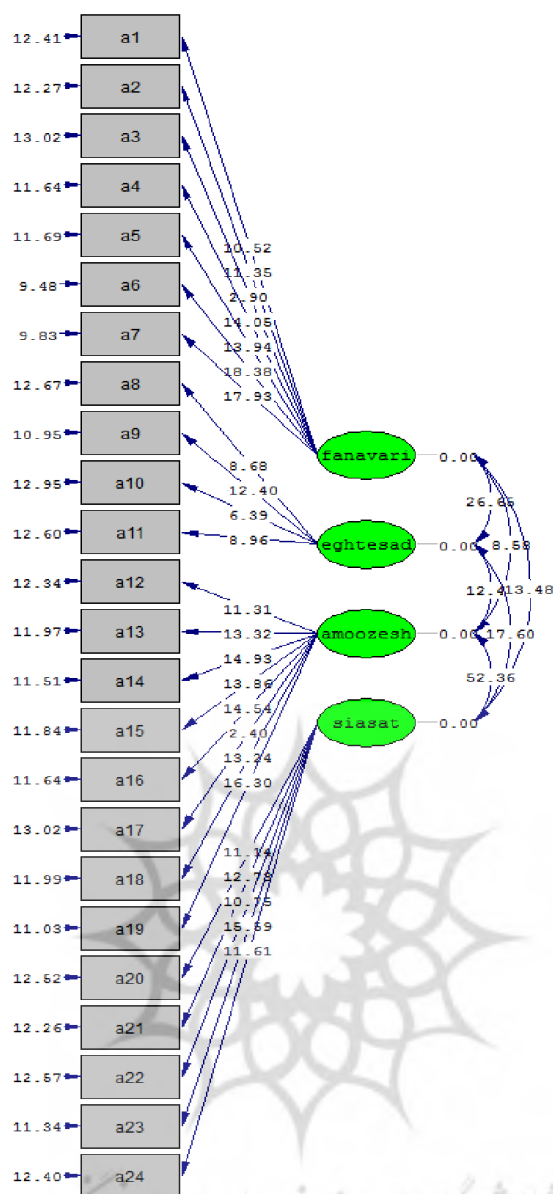
چه مدلی می‌توان در زمینه عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش ارائه کرد؟ و برآزش (درجه تناسب) مدل به چه میزان است؟

به منظور تعیین الگوی مناسب برای مولفه های موثر بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره گیری از مولفه مدیریت دانش از مدل تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردیده است. تحلیل عاملی تأییدی زمانی استفاده می شود که پژوهشگر دانش زیادی از سازه مکنون زیربنایی دارد. پژوهشگر بر اساس دانش نظری، تحقیق تجربی و مطالعات قبلی، فرض می کند بین متغیرهای مشاهده شده و عامل های بنیادی رابطه وجود دارد و سپس به آزمون این فرض می پردازد. در تحلیل عاملی تأییدی، پژوهشگر به دنبال تهیه مدلی است که فرض می شود داده های تجربی را بر پایه چند پارامتر نسبتاً اندک، توصیف یا تبیین می کند. این مدل نیز مبتنی بر اطلاعات پیش تجربی درباره ساختار داده هاست. مدل مورد نظر می تواند براساس: (۱) یک تئوری یا فرضیه، (۲) یک طرح طبقه بندی معین برای گویه ها یا پاره تست ها، (۳) شرایط معلوم تجربی، و یا (۴) دانش حاصل از مطالعات قبلی درباره داده های وسیع باشد. تحلیل عاملی تأییدی بعد از مشخص کردن عامل های پیش تجربی، از طریق تعیین برازندگی مدل عاملی تعیین شده، تطابق بهینه ساختارهای عاملی مشاهده شده و نظری را برای مجموعه داده ها آزمون می کند (هومن، ۱۳۸۷).

همانگونه که شاخص های خی دو و ریشه میانگین خطای برآورد نشان می دهند، مدل اصلاح شده برازش مناسبتری را به داده ها ارائه می کند. خروجی های مدل در جدول (۴)، مورد بررسی قرار گرفته است.



شکل (۱): مدل ساختاری پژوهش (عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی های حرفه ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی یا 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 A	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 تصمیمات متعددی 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 درافزایش 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 دانشجو 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 مدلهای موثر بر توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش است، که درجه تناسب الگوی ارائه شده با توجه به مؤلفه‌های پژوهش مناسب است. در این پژوهش پنج مولفه برای ترسیم عوامل موثر بر ارزیابی توانمندی‌های حرفه‌ای روسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس تراز جهانی با بهره‌گیری از مولفه مدیریت دانش مشخص گردید که مطابق ادبیات و پیشینه پژوهش، با نتایج پژوهش‌های 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 دانشگاه‌های

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 پیشنهاد های خود را بیان کنند.

شفاف سازی آیین نامه ها در ارتقا و ترفیع رتبه

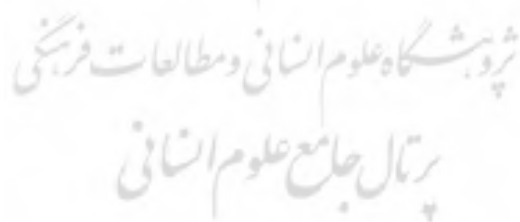
دسترسی به اینترنت در محیط دانشگاهی و دانشکده ها به صورت وای فای

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

الگوپردازی از ساختار اجتماعی فرهنگی دانشگاه های برتر و بومی سازی آن برای دانشگاه برای کشور



کتابنامه

- پور کریمی، جواد، کرامتی، محمدرضا و محمدی، علیرضا (۱۳۹۷)، طراحی و تبیین صلاحیت حرفه ای 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). ارایه مدلی جهت ارزیابی توانمندی های حرفه ای 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 روش ای اچ پی، پژوهشگر مدیریت، شماره ۹
- فتح اللهی، 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، تهینه (۱۳۹۶). طراحی مدل بومی بین المللی سازی دانشگاه های علوم پزشکی ایران، پژوهش در آموزش علوم پزشکی، شماره ۲

قورچیان، نادرقلی، احمدی رضایی، حسین. (۱۳۹۳). حکمرانی دانشگاه های 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 دانشگاه های 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, Management 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

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی