Education Strategies in Medical
2017;10(3): 172-179
www.edcbmj.ir
Original Article
Farname Inc.

Fitting and Path Analysis knowledge Management Model and Its Role in the Creativity Faculty Members (The Case of Implementing Universitis Distance Education)

Mozaffar Sharifzadeh[1], Sana Safari[1], Amir Heydari Chiane[2]

1. Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran
2. Department of Management, Payame Noor University, Tehran,Iran

Article Information

Article history:

Received: 2016/02/13
Accepted: 2017/04/24
Available online: 2017/07/23

EDCBMJ 2017; 10(3): 172-179

Corresponding author at:
Dr. Sana Safari
Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

Tel:
+989125822049

Email:
sa.safari@ymail.com

Abstract

Background and Aims: The present study aimed to Fitting and Path analysis knowledge management model and its role in the creativity of faculty members in universities implementing distance Education.

Methods: The aim of this study is applied and the method is incorporated into the kind of quality and quantity. The study population included all faculty members at universities, education administrators from around the country that in 2901 people. Data collection from non-structured questionnaires, semi-structured and structured been used. Confirmatory factor analysis was used to check the validity of the questionnaire. Using Kolmogorov-Smirnov normality of the data and the analysis and evaluation of structural equation model (software AMOS) and to analyze the data, Lisrel and Spss software is used.

Results: The aim of this study in terms of applied and the method is combination of quantitative-qualitative. The study population consists of all faculty members of distance education implementing universities around the country that counts to 2901 members. In the qualitative phase sampling purposive sampling method (non-probabilistic), including 12 experts in the field of management and quantitative sampling and sample according to cochran formula 339 people. To gather data, questionnaires unstructured, semi-structured and structured been used. Confirmatory factor analysis was used to check the validity of the questionnaire. Using Kolmogorov-Smirnov normality of the data and the analysis and evaluation of structural equation model (software AMOS) and for data analysis, software is used Lisrel v8.80.

Conclusion: Effective management of knowledge provides the context in which the creation, sharing and application of knowledge in implementing distance education universities established And backgrounds to create an organization that provides creative and innovative members.

KeyWords: knowledge Management, Creativity ,Faculty Members, Distance Education

Copyright © 2017 Education Strategies in Medical Sciences. All rights reserved.

How to cite this article:

Sharifzadeh M, Safari S, Heydari Chiane A. Fitting and Path Analysis knowledge Management Model and Its Role in the Creativity Faculty Members (The Case of Implementing Universitis Distance Education). Educ Strategy Med Sci. 2017; 10 (3) : 172-179

دوماهنامه علمی
راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
مرداد-شهریور ۱۳۹۶
2017;10(3): 172-179
www.edcbmj.ir
مقاله اصلی
Farname Inc.

برازش و تحلیل مسیر مدل مدیریت دانش و نقش آن بر خلاقیت اعضای هیئت‌علمی (مورد مطالعه: دانشگاه‌های مجری آموزش از دور)

مظفر شریف زاده[۱]، ثنا صفری[۱]، امیر حیدری[۲]

۱. گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
۲. گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله
دریافت: ۱۳۹۵/۱۱/۲۵
پذیرش: ۱۳۹۵/۰۲/۲۴
انتشار آنلاین: ۱۳۹۶/۰۵/۰۱

EDCBMJ 2017; 10(3): 172-179

نویسنده مسئول:
دکتر ثنا صفری
گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تلفن:
۰۹۱۲۵۸۲۲۰۴۹

پست الکترونیک:
sa.safari@ymail.com

چکیده

زمینه و اهداف: پژوهش حاضر به برازش و تحلیل مسیر مدل مدیریت دانش و نقش آن بر خلاقیت اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور می‌پردازد.

روش بررسی: پژوهش حاضر ازنظر هدف، کاربردی و ازنظر روش، آمیخته از نوع کیفی و کمی است. جامعه آماری این پژوهش، مشتمل بر کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور کشور که۲۹۰۱ نفر است. روش نمونه‌گیری در مرحله کیفی به‌صورت نمونه‌گیری هدفمند (غیر احتمالی)، مشتمل بر ۱۲ نفر از خبرگان در حوزه مدیریت و در مرحله کمی شامل نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی است و تعداد نمونه نیز بر اساس فرمول کوکران ۳۳۹ نفر است. جهت گردآوری داده‌ها، از ابزار پرسشنامه غیر ساختارمند، نیمه ساختارمند و ساختارمند استفاده‌شده است. برای بررسی اعتبار پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده‌شده است. نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف و برای تحلیل مسیر و بررسی برازش مدل از معادلات ساختاری با کاربرد (نرم‌افزار AMOS) و به‌منظور تجزیه تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار LisrelV8.80 استفاده‌شده است.

یافته‌ها: وضعیت موجود مدیریت دانش و خلاقیت اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور، در سطح مطلوبی قرار دارد و بین دو متغیر مدیریت دانش و خلاقیت در جامعه آماری همبستگی معنادار وجود دارد و درمجموع می‌توان با تسامح گفت مدل از برازندگی نسبتاً مناسبی برخوردار است.

نتیجه‌گیری: مدیریت مؤثر دانش بستری فراهم می‌کند که در آن خلق، به اشتراک‌گذاری و کاربرد دانش در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور نهادینه‌شده و زمینه برای ایجاد سازمانی با اعضاء خلاق و نوآور فراهم شود.

کلمات کلیدی: مدیریت دانش، خلاقیت، اعضای هیئت‌علمی، آموزش از دور

کپی‌رایت ©: حق چاپ، نشر و استفاده علمی از این مقاله برای مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی محفوظ است.

مقدمه

عصر حاضر، عصر تحولات و تغییرات شگرف در فنّاوری‌هاست. عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به دانش و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش گرا به‌جای نیروی انسانی عملکردی است .از این رو، مدیریت اندیشمند بر آن است تا هر چه بیشتر و بهتر، از ابزاری به نام دانش برای رویارویی و مقابله با عدم اطمینان، حفظ موقعیت و ایجاد خلاقیت برای گسترش عرصه رقابتی خود استفاده نماید .این امر مستلزم آن است که سازمان با ارج نهادن به مدیریت دانش و خلاقیت، آن را به‌عنوان یک نیاز استراتژیک و ضروری برای پیشگامی در عرصه رقابت‌پذیری، در زمره برنامه‌های اولویت‌دار خود قرار دهد[۱]. به گفتهٔ Peter Drucker، راز موفقیت سازمان‌ها در قرن بیست و یکم همان مدیریت دانش است[۲]. بنابراین، مدیران سازمان‌ها باید با تکیه‌بر دانش برتر امکان اتخاذ تصمیمات معقول‌تر در زمینه موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. در واقع، مدیریت دانش، مقوله‌ای مهم‌تر از خود دانش محسوب می‌شود و سازمان‌ها درصدد آن هستند که

نحوه چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته فردی و سازمانی را به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی را تبیین کنند. ازاین‌رو، مدیریت دانش بدون شک، یکی از مهم‌ترین مقدمات برای عملکرد یا نوآوری سازمان است[۳]. مدیریت دانش، یک دیدگاه برنامه‌ریزی‌شده و ساختارمند برای ایجاد، به اشتراک‌گذاری و ذخیره کردن دانش به‌عنوان یک دارایی سازمانی است که برای ارتقای توانمندی، سرعت و اثربخشی سازمان در ارائه محصولات یا خدمات برای مشتریان در راستای استراتژی کسب‌وکار می‌باشد[۴]. ازنظر Lee در کنار یک مکانیزم ارزیابی منظم و اصولی، رهبری و هدایت قوی واقف به ارزش دانش و منابع انسانی داخلی و همچنین وجود یک فرهنگ‌سازمانی تسهیل‌کننده همکاری و یادگیری و زیرساخت‌های فنی پشتیبان آموزش و پژوهش مهم‌ترین عوامل مؤثر در کاربرد مدیریت دانش می‌باشد[۵].

Stadt در پژوهشی که با عنوان تعیین سطح رشد دانش در سازمان‌ها انجام داد به بحث در مورد سطح رشد دانش در ۵۰ کمپانی با استفاده از پژوهشی کیفی می‌پردازد نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که رشد دانش به‌طور متوسط در این سازمان‌ها وجود دارد. همچنین Arilla Orly Arentzon Bichina and Martin Novias Nellia در تحقیقی تحت عنوان عوامل موفقیت در پیاده‌سازی سیستم‌های مبتنی بر دانش به بررسی عوامل تضمین‌کننده کارآئی و اثربخشی سیستم‌های مدیریت دانش پرداخته‌اند و مدلی را ارائه داده‌اند که به اجرای موفقیت‌آمیز سیستم‌های مبتنی بر دانش کمک می‌کند[۶]. تعاریف مختلفی برای خلاقیت از سوی صاحب‌نظران ارائه‌شده است. Amabil صاحب‌نظر خلاقیت در تعریف خلاقیت بر مواردی چون سطوح خلاقیت و محیط تأکید دارد. بدین معنی که خلاقیت عبارت است از تولید ایده‌های تازه و ارزشمند توسط یک فرد یا گروه کوچکی از افراد که با هم کار می‌کنند. هسته اصلی یا عامل مشترک در همه تعاریف مربوط به خلاقیت ایجاد مفهوم جدید و با ارزش است[۷]. به گفته Allard خلق دانش جدید برای خلاقیت، یکی از دلایلی است که سازمان‌ها را برای استفاده از اطلاعات، برمی‌انگیزاند[۸]. شناخت عوامل مؤثر بر خلاقیت افراد در سازمان‌ها، می‌تواند کمک کند تا با تقویت آن‌ها، بستری مناسب برای پرورش و تعالی سازمان فراهم شود؛ عوامل مؤثر بر خلاقیت در دو دسته کلی، عوامل مؤثر فردی و عوامل مؤثر سازمانی طبقه‌بندی می‌شوند. عوامل فردی شامل، خلق‌وخو و طبیعت، انگیزش، توانایی‌های عقلانی، ذهنی و فکری، علم و دانش می‌شود و عوامل سازمانی شامل، سیستم پاداش، سیستم آموزش، شیوه و سبک رهبری، فرهنگ‌سازمانی، ساختار سازمانی و امکانات می‌باشد [۹]. بیشتر محققین، خلاقیت را اغلب به‌صورت دوتایی در مقابل هم قرار داده‌اند. که در این پژوهش به‌منظور سنجش و ارزیابی خلاقیت، بر اساس تقسیم‌بندی بر اساس طبقه‌بندی Nelson&Quvik ابعاد خلاقیت در حوزه سازمان به عوامل فردی و سازمانی دسته‌بندی می‌شود[۱۰]. یکی از مباحث غیرقابل‌انکار در سازمان‌های امروزی، اهمیت حیاتی بحث خلاقیت برای سازمان‌ها و از سوی دیگر نقش بسیار مؤثر مدیریت دانش در بروز خلاقیت سازمانی است. امروزه در پیش گرفتن رفتارهای خلاقانه و ایجاد تغییر و دگرگونی در سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌ها، امری ضروری است. از این‌رو تولید و بهره‌گیری از ایده‌های تازه، این امکان را به سازمان می‌دهد که بتواند با شرایط متغیر بازار منطبق شده، به تهدیدها و فرصت‌ها پاسخ به‌موقع داده و رشد و توسعه یابد. کمبود خلاقیت و نوآوری نیز یکی از عوامل اصلی پائین بودن سطح رشد اقتصادی در کشورهای درحال‌توسعه است و تا زمانی که این کشورها خلاقیت، نوآوری و آموزش‌های استفاده از علوم و دانش و افزایش مهارت‌های حرفه‌ای را ارتقاء نداده‌اند بازدهی و کارایی نیروی کار سازمان‌ها، در سطح نازل باقی می‌ماند[۱۱]. چراکه با توجه به‌شتاب تحولات، محیط رقابتی و عدم اطمینان محیطی در دنیای امروز، دانش، راهبردی‌ترین منبع برای حفظ و تقویت مزیت به شمار می‌رود و مدیریت اثربخشی دانش یکی از جدیدترین چالش‌های سازمان‌ها است و مدیریت دانش بستری فراهم می‌کند که در آن کسب اطلاعات، دانش و به اشتراک‌گذاری آن در سرتاسر سازمان نهادینه می‌شود و زمینه را برای ایجاد سازمانی خلاق و نوآور فراهم می‌سازد[۱۲]. باید پذیرفت که اهمیت خلاقیت نزد سازمان‌ها پیوسته در حال رشد است. به قول برینتسون امروزه در پاسخ به این سؤال که چرا باید خلاقیت داشته باشیم؟ بیان می‌شود که چون مجبور هستیم. تلاش‌های خلاقانه در سازمان، نتیجه سرمایه‌گذاری در امر مدیریت دانش است[۱۱]. محققان مختلف بر نقش محوری مدیریت دانش در ایجاد یک محیط کاری که از خلاقیت حمایت کند تأکید کرده‌اند[۱۵]. اهمیت خلاقیت در موفقیت سازمان‌ها تنها منحصر به بخش‌های تولیدی کشور نیست، بلکه این مسئله در بخش‌های خدماتی و ازجمله دانشگاه‌ها، که پرورش‌دهنده منابع انسانی آینده هستند، صادق بوده و اهمیت بیشتری نیز می‌یابد. نیاز به افراد خلاق و نوآور در دانشگاه‌ها و دیگر مراکز علمی آموزشی، اهمیتی دوچندان دارد، چراکه این مراکز نقش بسیار مهمی را ازلحاظ تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای کلیه سازمان‌ها و ادارات به عهده‌دارند. نتایج تحقیق لیائو و همکاران در بین ۳۶۲ واحد تولیدی در چین نشان‌دهنده ارتباط مثبت بین کسب دانش و افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌باشد.

یعنی هر چه میزان کسب دانش و اشتراک آن در سازمان افزایش داشته باشد میزان خلاقیت نیز در بین کارکنان افزایش خواهد یافت که این بیانگر وجود شدت همبستگی قوی بین دانش و خلاقیت در سازمان است[۳]. مدیریت سازمان می‌تواند با مدیریت صحیح خلاقیت و نوآوری کارکنان دانشی خود، این امکان را برای آن‌ها به وجود آورد که در مسائل سازمانی که نیاز به راه‌حل‌های جدید دارند، از این افراد بهره گیرند. بنابراین، سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم سازند تا خلاقیت به شکل مداوم و پیوسته ظهور یابد و ایجاد این شرایط از وظایف مدیریت دانش است. طبیعی است که در هر سازمانی برخی دانش تئوری مفید و برخی نیز دانش عملی مفیدی دارند که در صورت به اشتراک‌گذاری این دانش می‌توان جهشی بزرگ در زمینه مدیریت دانش و از پی آن رفتار نوآورانه و خلق دانش را در سازمان‌ها شاهد بود[۱۵].

اصطلاح آموزش از راه دور را اولین بار کراس وضع کرد و ازنظر او به انواع آموزش‌هایی اشاره دارد که از فن‌آوری‌های اینترنت و اینترانت برای یادگیری استفاده می‌کند. cooper آموزش الکترونیکی را مجموعه فعالیت‌های آموزشی می‌داند که با استفاده از ابزارهای الکترونیکی اعم از صوتی، تصویری، رایانه‌ای و شبکه‌ای صورت می‌گیرد .[۱۴] Mayer به تعریف مفهومی از آموزش الکترونیکی پرداخته است و آن را یادگیری فعال و هوشمندی می‌داند که ضمن تحول در فرایند یاددهی- یادگیری در گسترش و تعمیق و پایدار ساختن فرهنگی فناوری اطلاعات و ارتباطات نقش اساسی و محوری خواهد داشت[۱۵].دانشگاه نهاد خلاقیت و نوآوری است؛ دانشگاه خلاق، مکانی آموزشی و پایه کارش تولید و ارتقای کیفیت دانش است[۱۵]. لذا امروزه دانشگاه‌های مجری آموزش از دور به اعضایی نیاز دارند که بتوانند به‌سرعت در روش‌های جدید مشارکت داشته باشند، به‌طور مؤثر ارتباط برقرار کنند، همکاری نمایند، به‌طور مستقل اطلاعات را جستجو و ارزیابی کنند، با رغبت دانش خود را به شیوه‌ای که قابل‌درک و آماده برای به‌کارگیری است با همکاران خود به اشتراک بگذارند و این در واقع مسئولیت سازمان‌های آموزشی است تا فارغ‌التحصیلان خود را با چنین توانایی‌هایی آماده سازند [۱۶].با بررسی پیشینه پژوهش، این نتیجه حاصل می‌شود که بیشتر تحقیقات علمی در زمینه تشریح سیستم مدیریت دانش در سازمان‌های پروژه محور، به‌صورت مدل‌های ساختاری ارائه‌شده‌اند که در زمینه فعالیت‌های مختلفی مورد استفاده و تجزیه و تحلیل قرارگرفته‌اند؛ همچنین روش تحقیق مورد استفاده در آن‌ها بر اساس رویکرد کمی بوده است. آنچه این تحقیق را از سایر تحقیقات متمایز می‌سازد، استفاده از رویکرد کیفی و کمی است و پژوهشگر به دنبال طراحی یک مدل جدید است که بتواند با کاربردی کردن مدیریت‌دانش باعث افزایش خلاقیت اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور شود.

اهداف تحقیق

بررسی وضعیت مطلوب متغیر مدیریت دانش در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور.

بررسی وضعیت مطلوب متغیر خلاقیت اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور.

بررسی وضعیت موجود متغیر مدیریت دانش در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور.

بررسی وضعیت موجود متغیر خلاقیت اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور.

تعیین میزان رابطه متغیر مدیریت دانش با خلاقیت اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور.

سؤال‌های پژوهش

وضعیت مطلوب متغیر مدیریت دانش در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور به چه میزان است؟

وضعیت مطلوب متغیر خلاقیت اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور به چه میزان است؟

وضعیت موجود متغیر مدیریت دانش در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور به چه میزان است؟

وضعیت موجود متغیر خلاقیت اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور به چه میزان است؟

چه رابطه‌ای بین مدیریت دانش با خلاقیت اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور وجود دارد؟

روش بررسی

پژوهش حاضر ازنظر هدف، کاربردی و ازنظر روش، ترکیبی از نوع کیفی و کمی بوده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور کشور می‌باشند که تعداد آن‌ها ۲۹۰۱ نفر است که شامل دانشگاه‌های پیام نور، دانشگاه خواجه‌نصیرالدین طوسی، دانشگاه تهران، دانشگاه علم و صنعت ایران، دانشگاه صنعتی امیرکبیر و دانشگاه تربیت مدرس می‌شود. دلیل انتخاب دانشگاه‌های مجری آموزش از دور به‌عنوان جامعه آماری در این تحقیق، مرتبط بودن شاخه رشته تحصیلی پژوهشگر (آموزش از دور رشته علوم تربیتی)در دکتری تخصصی است. در این پژوهش، تعداد نمونه بر اساس

فرمول cochran ۳۳۹ نفر است. روش نمونه‌گیری در مرحله کیفی به‌صورت نمونه‌گیری هدفمند(غیراحتمالی)، مشتمل بر ۱۲ نفر از خبرگان در حوزه مدیریت و در مرحله کمی شامل نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی بوده است. جهت گردآوری داده‌ها، از ابزار پرسشنامه غیر ساختارمند، نیمه ساختارمند و ساختارمند استفاده شده است. برای بررسی اعتبار پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده‌شده است. بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ نشان‌دهنده اعتبار لازم برای پرسشنامه است. نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف – اسمیرنوف و ارتباط بین دو متغیر مدیریت دانش و خلاقیت با استفاده از ضریب همبستگی مورد بررسی قرارگرفته است. از تحلیل عاملی تأییدی برای روایی سازه، نتایج تحلیل مسیر، آزمون سؤال‌های پژوهش و بررسی برازش مدل از معادلات ساختاری (نرم‌افزار AMOS) استفاده شده است. به‌منظور تجزیه تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارLisrelv8.80 استفاده‌شده است.

یافته‌ها

بخش کیفی

دانشگاه‌ها به‌عنوان سازمان‌هایی که نقش اساسی در رشد و توسعه علمی، فرهنگی و تربیت نیروی انسانی متخصص دارند باید همگام با تحولات علمی، آموزشی و متناسب با نیازها و مقیاس‌های ملی و جهانی، فرایند کیفیت آموزشی خود را به‌طور مستمر بهبود بخشند. یافته‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه با اعضای هیئت‌علمی، درباره محدودیت‌های سازمانی، جو سازمانی، سیاست‌های مدیریتی موانع و راهکارهای احتمالی بهبود کیفیت آموزشی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور در مقوله‌های ذیل قرارداده شد:

به نظر مصاحبه‌شوندگان، استراتژی‌ها و برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها پاسخگوی نیازها و انتظارات دانشجویان و جامعه نبوده و سبب کاهش کیفیت آموزش و نارضایتی آنان شده است. کیفیت دارای شاخص‌هایی مثل رضایت دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی از وضعیت آموزشی دانشگاه، افزایش مشارکت و همکاری افراد در فعالیت‌های دانشگاه بوده که کمتر موردتوجه دانشگاه‌هاست. امروز یافته‌های علمی در حوزه‌های مختلف به‌سرعت در حال افزایش و تغییر بوده درحالی‌که برخی از اعضای هیئت‌علمی صرفاً از علوم و دانش قبلی خود استفاده کرده و با یافته‌های جدید همراه نیستند. ازنظر اعضای هیئت‌علمی، دانشگاه‌های مجری آموزش از دور نتوانسته‌اند امکانات کافی را برای اعضای خود در امر مستندسازی در راستای به اشتراک‌گذاری دانش فراهم کنند و همچنین بعضی از دانشگاه‌های موردنظر فاقد دفتر یا واحد مشخص برای پیگیری امور مربوط به خلق و ذخیره دانش هستند و نه‌تنها جلسات مستمر و منظم برای تبادل اطلاعات میان مدیران با اعضاء وجود ندارد حتی سامانه‌های مدیریتی همچون نظام پیشنهادها، اتاق فکر و شورای مشورتی به معنای واقعی وجود ندارد. از طرفی، دانشگاه‌ها در زمینه خلاقیت اعضای هیئت‌علمی خود نتوانسته‌اند انگیزه لازم را برای تبدیل تصورات ذهنی به ایده‌های عملی آن‌ها بالابرده و حتی موفق به ایجاد سیستم تشویقی مطلوب مبتنی بر عملکرد و به‌طور عادلانه نشده‌اند. در حالت کلی استنباط می‌گردد که خلاقیت اعضای هیئت‌علمی پیش‌شرط لازم برای اثربخشی آموزشی و پژوهشی آن‌ها می‌باشد و به اعضاء کمک می‌کند به‌طور مؤثر در کلاس درس و کارهای پژوهشی اثربخشی بالاتری داشته باشند. بنا به نظر اعضاء، درصورتی‌که دانشگاه‌ها در گسترش آموزش ابعاد مدیریت دانش(خلق دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش و کاربرد دانش) موفق عمل کنند، اعضای هیئت‌علمی اعتماد و میل به یاددهی و یادگیری در عملکرد آموزشی و تعاملات بین فردی و مشارکتی خود را تقویت خواهند نمود. لذا انجام موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در گرو شناسایی درست اولویت‌های عملکردی دانش، درک و تشخیص نیازها، مأموریت‌ها و هدف‌های آن، به‌کارگیری ابزارهای مدیریت دانش ترجیحی و فراهم ساختن حمایت‌های مدیریتی وابسته به سازمان می‌باشد. با کاربست مدیریت دانش در دانشگاه‌ها، امر تدریس و یادگیری بهبود می‌یابد و دانش به راحتی میان همه اعضای دانشگاه تسهیم می‌شود. علاوه بر آن‌ها دانش استادان و بهبود رفتارهای آنان باعث بهبود رضایت شغلی، کاهش استرس کاری و بهبود یادگیری دانشجویان می‌شود.

بخش کمی

وضعیت موجود مدیریت دانش

بر اساس نتایج آزمون T تک نمونه می‌توان گفت تفاوت بین میانگین مؤلفه‌ها با میانگین معیار معنادار بوده و قابل‌تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. بنابراین در اکثریت مؤلفه‌ها و متغیر مدیریت‌دانش میزان متغیرها بیشتر از متوسط است. یعنی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور از آزادی عمل، فضای مساعد در جهت به اجرا درآوردن نظریه‌ها و ایده‌های خود، جو و فرهنگ مناسب برای تبادل دانش بین همکاران، توانایی انجام کار گروهی، وجود سازوکارها و ابزارها در دانشگاه‌ها برای تبدیل دانش نهان به دانش آشکار و از دانش به‌عنوان کلید موفقیت و شایستگی فعالیت‌ها برخوردارند. هدایت دانش فردی در راستای اهداف آموزشی مستلزم ایجاد محیطی مبتنی بر تشریک دانش، تحول و تعامل بین اعضاء است و به‌عنوان یک

راهبرد آگاهانه به توسعه، ذخیره، توزیع و تسهیم دانش و افزایش عملکرد آموزشی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه می‌پردازد.

وضعیت موجود خلاقیت

برای پاسخ به این سؤال از آزمون T تک نمونه استفاده‌شده است. در هر مؤلفه میانگین حاصله با عدد ۵۰ به‌عنوان نقطه وسط طیف مقایسه شده و معناداری یا عدم معناداری میانگین متغیر با میانگین معیار(عدد ۵۰) بررسی شد. در اکثریت مؤلفه‌ها و متغیر خلاقیت میزان متغیرها بیشتر از متوسط است. یعنی در بخش خلاقیت فردی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور، دارای قابلیت حل مسئله با یک‌رویه صحیح و گام‌به‌گام، اهمیت دادن به عقاید و باورها، احساسات شهودی بالا، توانایی پیش‌بینی راه‌حل یک مسئله و نهایتاً از یک شخصیت قابل‌اعتماد و مسؤولیت پذیر برخوردارند و در بخش خلاقیت سازمانی، میزان با ارزش بودن خلق دانش در دانشگاه، استقبال از تغییرات مناسب، احساس تعلق به دانشگاه، روحیه انتقادپذیری، آزادی عمل در اظهارنظر و از بین بردن روحیه محافظه‌کارانه، استفاده از روش تصمیم‌گیری مشارکتی و از حمایت مالی دانشگاه‌ها از تحقیق و توسعه برخوردارند.

رابطه مدیریت دانش با خلاقیت

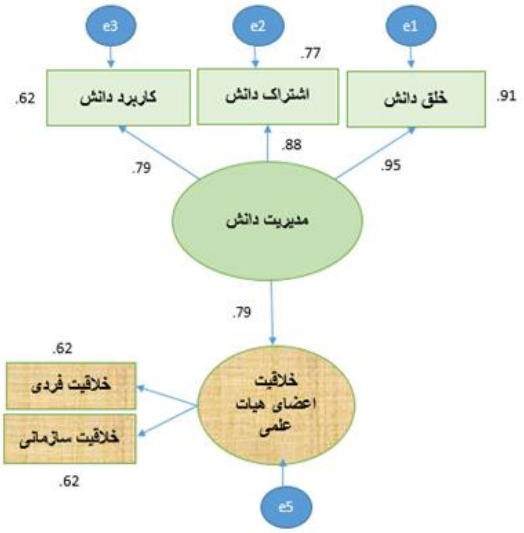
نتایج ضریب پیرسون نشان می‌دهد بین دو متغیر مدیریت دانش و خلاقیت در جامعه آماری همبستگی معنادار وجود دارد. مقدار ضریب پیرسون برابر با ۰/۷۷ و معناداری متناظر با آن برابر با ۰/۰۰۰ است. درنتیجه بین متغیر مدیریت دانش و خلاقیت در جامعه آماری مورد مطالعه همبستگی وجود دارد. ضریب تعیین برابر با۵۹/. است که نشان می‌دهد متغیر مدیریت دانش ۵۹ درصد از واریانس متغیر خلاقیت را تبیین می‌کند. یعنی هر چه قدر خلاقیت اعضای هیئت‌علمی بالاتر باشد توانایی آنان در حل مسائل بیشتر و استفاده آنان از مدیریت دانش نیز بیشتر خواهد بود.

تبیین میزان مؤلفه‌های مدیریت دانش از واریانس خلاقیت

نتایج تحلیل رگرسیون به روش گام‌به‌گام نشان می‌دهد در مرحله اول، متغیر خلق دانش وارد معادله رگرسیون شده است. مؤلفه خلق دانش با متغیر خلاقیت دارای همبستگی قوی (۷۳۹/.) است. این متغیر به تنهایی حدود ۵۴ درصد از واریانس متغیر خلاقیت را تبیین می‌کند. یعنی هر چه میزان خلق دانش در سازمان افزایش داشته باشد میزان خلاقیت نیز در بین اعضای هیئت‌علمی افزایش خواهد یافت که این بیانگر وجود شدت همبستگی قوی بین کسب دانش و خلاقیت در دانشگاه‌هاست.

برازش مدل و تحلیل مسیر

برای تحلیل مسیر و بررسی برازش مدل از معادلات ساختاری (با کاربرد نرم‌افزار AMOS) استفاده شده است. شکل ۱ مدل تحلیلی ارتباط بین مدیریت‌دانش با متغیر خلاقیت را نشان می‌دهد. مقدار روی فلش‌ها، ضرایب مسیر و مقادیر روی مستطیل‌ها، مقدار واریانس تبیین شده است.



شکل ۱. مدل تحلیلی ارتباط بین مدیریت‌دانش با متغیر خلاقیت

بحث

امروزه در سازمان‌ها دانش به‌عنوان منبع مولد نوآوری، خلاقیت، بهره وری و افزایش کیفیت کار منابع انسانی، سهولت تبادل اطلاعات و درنهایت رشد و بقای سازمان شناخته می‌شود. پژوهش حاضر به دنبال الگوی جدیدی بوده است که با استفاده از داده‌ها و اطلاعات واقعی طراحی و بر اساس آن به سؤال‌های پژوهش در خصوص وضعیت موجود و مطلوب متغیرهای پژوهش، رابطه و تأثیر شاخص‌های مدیریت دانش بر خلاقیت فردی و سازمانی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور پاسخ دهد.در پژوهش حاضر، تمامی شاخص‌های مدیریت دانش، خلاقیت فردی و سازمانی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور، با توجه به بالا بودن میانگین حاصل از میانگین معیار(عدد۵۰) در سطح مطلوبی قرار دارند. یعنی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور ازنظر وضعیت موجود مدیریت دانش طبق نظر اعضای هیئت‌علمی، از فضای مساعد و مناسب جهت به اجرا درآوردن نظریه‌ها و ایده‌های خود، آزادی عمل، جو و فرهنگ مناسب برای تبادل دانش بین همکاران، استقبال افراد از

آشکارسازی دانش، توانایی انجام کار گروهی، وجود سازوکارها و ابزارها در دانشگاه‌ها برای تبدیل دانش نهان به دانش آشکار برخوردارند. این پژوهش با پژوهش‌هایی که توسط Alstete انجام‌گرفته در یک راستا می‌باشد[۱۸].

در دانشگاه‌ها برخی دانش تئوری و برخی نیز دانش عملی مفیدی دارند که در صورت به اشتراک‌گذاری این دانش می‌توان جهشی بزرگ در زمینه مدیریت دانش و از پی آن رفتار نوآورانه و خلق دانش را در دانشگاه‌ها شاهد بود. ضروری است دانشگاه‌های مجری آموزش از دور به این مبحث توجه ویژه داشته و ساز و کارهای مناسب را به جهت برقراری ارتباط بین اعضای هیئت‌علمی و به اشتراک‌گذاری دانش در بین آن‌ها را فراهم آورند. لذا دانشگاه‌ها برای موفقیت در درازمدت با خلق، اشتراک و کاربرد مدیریت دانش در دانشگاه به‌سوی تحول و رشد سازمانی گام برمی‌دارند.

پیشنهادهای کاربردی

- پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه‌های مجری آموزش از دور، امکانات لازم را برای اعضای هیئت‌علمی خود در امر مستندسازی در راستای به اشتراک‌گذاری دانش فراهم آورند.

- طراحی و تدوین یک برنامه استراتژیک با توجه به سرمایه‌های دانشی و فکری دانشگاهی و آینده‌نگاری مبتنی بر فن‌آوری و دانش می‌تواند تصویر نسبتاً روشنی از مسیر دانشی آینده دانشگاه به اعضای هیئت‌علمی بدهد.

- پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌های مجری، انگیزه اعضای هیئت‌علمی خود را برای تبدیل تصورات ذهنی به ایده‌های عملی بالابرده و نسبت به ایجاد سیستم تشویقی مطلوب مبتنی بر عملکرد و به‌طور عادلانه اهتمام ورزند.

پیشنهادهای پژوهشی

- متغیر نوآوری با بهسازی اعضای هیئت‌علمی مراکز مجری آموزش از دور مورد بررسی قرار گیرد.

- متغیر یادگیری سازمانی اعضای هیئت‌علمی مراکز مجری آموزش از دور مورد بررسی قرار گیرد.

- همچنین محققین می‌توانند مقایسه مراکز مجری آموزش از دور را ازنظر وضع موجود و وضع مطلوب با تأکید بر خلاقیت و بهسازی مورد بررسی قرار دهند.

نتیجه‌گیری

نتایج به‌دست‌آمده از وضعیت موجود متغیر خلاقیت نشان می‌دهد که اعضاء از بعد فردی خلاقیت، دارای قابلیت حل مسئله با یک‌رویه صحیح و گام‌به‌گام، اهمیت دادن به عقاید و باورها، احساسات شهودی بالا و نهایتاً از یک شخصیت قابل‌اعتماد و مسؤولیت پذیر برخوردارند و در بخش خلاقیت سازمانی، میزان با ارزش بودن خلق دانش در دانشگاه، استقبال از تغییرات مناسب، احساس تعلق به دانشگاه، روحیه انتقادپذیری، آزادی عمل در اظهارنظر و از حمایت مالی دانشگاه‌ها از تحقیق و توسعه برخوردارند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های، Amabil، Esmith در یک راستا می‌باشد؛ یعنی هر چه قدر خلاقیت اعضای هیئت‌علمی بالاتر باشد توانایی آنان در حل مسائل بیشتر و استفاده آنان از مدیریت دانش نیز بیشتر خواهد بود[7-17]. جهت دستیابی به اهداف دانشگاه، به‌کارگیری ایده‌های خلاقانه، این انگیزه را در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فراهم می‌کند تا آنان در راستای اهداف سازمانی به طراحی ایده‌های نوین و خلاقیت در انجام امور و تولید ایده بپردازند. در این پژوهش برای تحلیل مسیر و بررسی برازش مدل از معادلات ساختاری (SEM) (نرم‌افزار AMOS) استفاده شده است. شاخص‌های برازش مناسب مدل شامل NFI (شاخص نرم شده برازندگی)، NNFI (شاخص نرم نشده برازندگی)،RMSEA (شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب)، GFI (شاخص نیکویی برازش) و RMR (شاخص ریشه میانگین مجذورات باقی‌مانده) می‌باشد. بدین‌صورت که مدلی از برازش مناسب برخوردار است که میزان NFI، NNFI، CFI، IFI و GFI از ۹۰/. بیشتر، RMSEA کمتر از ۱/؛ و همچنین RMR کمتر از۰۵/. باشد. در پژوهش حاضر، شاخص‌های مدیریت دانش (خلق، تسهیم و کاربرد) بر کل شاخص‌های خلاقیت (فردی و سازمانی) و بهسازی (فردی، حرفه‌ای، سازمانی) تأثیرگذار هستند بطوریکه کل اثر علّی مدیریت دانش بر خلاقیت۰/۸۰، در جدول شاخص‌های برازش مدل، حاصل تقسیم مقدار خی‌دو بر درجه آزادی برابر با ۱۱/۷۰۱ است. همچنین مقدار IFI برابر با ۰/۹۷۱، مقدار CFI برابر با ۰/۹۷۱ و مقدار RMSEA برابر با۰/۱۷۴ است. درمجموع از ۴ شاخص مربوط به برازش مدل ۲ شاخص در حد ایده‌ال و دو شاخص دیگر تفاوت اندکی باحالت ایده‌ال دارد. درمجموع می‌توان با تسامح گفت مدل از برازندگی نسبتاً مناسبی برخوردار است.

تقدیر و تشکر

بر خود واجب می‌دانم از استاد محترم راهنما خانم دکتر صفری و از کلیه اعضای محترم هیئت‌علمی دانشگاه‌های مجری

آموزش از دور که مرا در انجام رساله یاری نمودند تشکر و قدردانی کنم.

تأییدیه اخلاقی

به اعضای هیئت‌علمی شرکت‌کننده در پژوهش در خصوص محرمانه بودن پرسشنامه‌ها اطمینان داده شد.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارضی در منافع، فرایند نگارش و فرایند داوری مقاله در بین نویسندگان وجود نداشت.

منابع مالی

تمام هزینه‌های اجرای این پژوهش به صورت شخصی پرداخت‌شده است.

References

1. Siadat SA, Hoveida R, Nikbakht A, Moghadam A. [Knowledge Management paradigm]. Isfahan: Arkan-Danesh Publisher; 2011. [Persian]
2. Drucker P. Managing Knowledge Means Managin oneself, Leader to Leader. (16);2000
3. Liao Sh H, Wu Ch, Tsui K. Relationships between knowledge acquisition, absorptive capacity and innovation capabilityan empirical study on Taiwan's financial and manufacturing industries. JIs. 2010; 36 (1) : 19-20
4. Mors R. Knowledge Management Systems: Using Technology to Enhance Organizational Learning, (IRMA.IC). 2000; p.426-429.
5. Lee H and Choi B .Knowledge Management Enablers, Processes, and Organizational Performance: An Integrative View and Empirical Examination. JMIS. 2003;20 (1); 179-228.
6. Arielle O, Arentzon B, Martin N N. Success Factors in the Implementation of Knowledge-based Systems; Magazine: General Book Sheet 2010;153 (8) :.82 -89.
7. Amabila T, Regina C, Heather C , Jeffrey L , and Michael H. Assessing the Work Environment for Creativity. Academy of Management Journal 1996; 39 (5) .
8. Allard, S. Knowledge creation. In C. W. Holsapple (Ed.), Handbook on knowledge management. 2003; 1: 367-379
9. Rabii A, Mirza Hassan M, Maali M. Implementation of knowledge management experience is invaluable in Tehran Oil Refining Company. JMHR. 2009;1(7): 141-168. [Persian]
10. Hosseini M. Factors affecting the creativity and innovation and provide a strategy for promotion offaculty members. JES. 2010; 3 (1) : 1-6. [Persian]
11. Cullen J. Knowledge management (review), JASIST.2001; 52 (13): 1190-1192.
12. -Adhikari DR. Knowledge management in academic institutions.(IJEM). 2010; 24 (2), 94-104. [Persian]
13. Brynteson R. "The Manager's Pocket Guide to Innovation", HRD , Inc.2010.
14. Cooper, M., Colwell, C. and Jelfs, A. "Embedding accessibility and usability: consideration for e-learning research and development projects" Alt-J.2007;15(3): 231– 245.
15. Mayer R. IT for Education; Oxford, Oxford,2005. http://etec.ctlt.ubc.ca/510wiki/Cognitive_Theory_of_Multimedia_Learning
16. Mohayidin M G. et al. The Application of Knowledge Management in Enhancing the Performance of Malaysian Universities, (EJ M) 2007; 5 (3):. 301 – 312. [Persian]
17. Smith GF. Idea-Generation Techniques : A Formulary Of Active Ingredients .(JCB) 1998; 32 .
18. Alstete J W. Post Tenure Faculty Development: Building a System of Faculty Improvement and Appreciation. Ashe-ERIC Higher Education Report. (2000) ; 27(4).