



Designing a Knowledge management model with an emphasis on Creativity and development of faculty members in universities executing distance Education

Sana Safari, Mozaffar Sharifzadeh, Mohammadreza Sarmadi, Mehran Farajollahi

Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

Article Information

Article history:

Received: 2016/11/3
Accepted: 2017/01/14
Available online: 2017/01/15

EDCBMJ 2016; 9(4): 315-327

Corresponding author at:

Mozaffar Sharifzadeh

Department of Educational
Sciences, Payame Noor
University, Tehran, Iran

Tel:

09141883267

Email:

sharifzad2007@yahoo.com

Abstract

Background and Aims: The present study aimed to designing a Knowledge management model with an emphasis on Creativity And faculty members development in universities executing distance Education.

Methods: The research method is combination of quantitative-qualitative type. The study population consists of all faculty members of distance education administration universities around the country that counts to 5101 members. In the qualitative phase sampling, by using purposive sampling method (convenient), consist of 12 experts in the field of management and in quantitative phase, include random sampling. To gather data, researcher used three types of self-made questionnaire (knowledge management and Creativity, improvement of faculty members). Data normality was analyzed using the Kolmogorov-Smirnov test. Using structural equation model, which in fact is a combination of path analysis graph and confirmatory factor analysis, structural equation models were used to analyze the path and model fitness (using AMOS software).

Results: Findings indicate that the current status of knowledge management and faculty member's development in distance learning administration universities holds a desirable level for its all components with regard to the average result of criteria average (50). Pearson coefficient results show that there is a direct and strong significant correlation between two variables of knowledge management and creativity and also between creativity and improvement in the statistical community; and considering variable arrangement are defined 66 percent for improvement variance and 62 percent for creativity variance. The obtained model also has a good fit.

Conclusions: To keep pace with new developments in the training of faculty members, we need creativity and continuous improvement of personal, professional and organizational in knowledge, skills and attitudes they have and if we do the job well, they can change into very useful elements in universities.

Keywords: knowledge management, Creativity ,development faculty members, distance education

Copyright © 2016 Education Strategies in Medical Sciences. All rights reserved.

How to cite this article:

Safari S, Sharifzadeh M, Sarmadi M R, Farajollahi M. Designing a Knowledge management model with an emphasis on Creativity and development of faculty members in universities executing distance Education. Educ Strategy Med Sci. 2016; 9 (4) :315-327



دانشگاه علوم پزشکی تهران



Farnam Inc.

راهنمای آموزش در علوم پزشکی

دوباره علم پزشکی

مهر-آبان ۱۳۹۵
315-327 (4): 9; 2016
www.edcbmj.ir
مقاله پژوهشی

طراحی الگوی مدیریت دانش با تأکید بر خلاقیت و بهسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور

ثنا صفری، مظفر شریف زاده، محمدرضا سرمدی، مهران فرج اللهی

گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

زمینه و اهداف: پژوهش حاضر به طراحی الگوی مدیریت دانش با تأکید بر خلاقیت و بهسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور می‌پردازد.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، ترکیبی از نوع کمی-کیفی بوده است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور کشور شامل ۵۱۰۱ نفر بوده است. روش نمونه‌گیری در مرحله کیفی به صورت نمونه‌گیری هدفمند (غیر احتمالی)، شامل ۱۲ نفر از خبرگان حوزه مدیریت و در مرحله کمی شامل نمونه‌گیری تصادفی شده است و تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان ۳۵۷ نفر می‌باشد. جهت گردآوری داده‌ها، از ابزار پرسشنامه غیرساختارمند، نیمه‌ساختارمند و ساختارمند استفاده شده است. برای بررسی اعتبار پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده 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 برای تجزیه تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار Lisrel v8.80 استفاده شده است.

یافته‌ها: وضعیت موجود مدیریت دانش، خلاقیت و بهسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور با توجه به بالا بودن میانگین حاصل از میانگین معیار (عدد ۵۰) در تمام مؤلفه‌ها، در سطح مطلوبی قرار دارد و بین مدیریت دانش و خلاقیت و همچنین خلاقیت و بهسازی در جامعه آماری همبستگی معنادار مستقیم و قوی وجود دارد و در مجموع، از ۴ شاخص مربوط به برازش مدل، می‌توان با تسامح گفت مدل از برازندگی نسبتاً مناسبی برخوردار است.

نتیجه‌گیری: نیاز به خلاقیت و بهسازی مداوم فردی، حرفه‌ای و سازمانی اعضای هیأت علمی در دانش، مهارت و نگرش‌ها داریم و اگر این کار به خوبی انجام شود می‌تواند به عناصر تغییر بسیار مناسبی در دانشگاه‌ها تبدیل شوند.

کلمات کلیدی: مدیریت دانش، خلاقیت، بهسازی اعضای هیئت علمی، آموزش از دور

تاریخچه مقاله

دریافت: ۱۳۹۵/۰۸/۱۳

پذیرش: ۱۳۹۵/۱۰/۲۵

انتشار آنلاین: ۱۳۹۵/۱۰/۲۶

EDCBMJ 2016; 9(4): 315-327

نویسنده مسئول:

مظفر شریف زاده

گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران،
ایران

تلفن:

۰۹۱۴۱۸۸۳۲۶۷

پست الکترونیک:

sharifzad2007@yahoo.com

مقدمه

زمینه‌هایی چون خلاقیت، نوآوری و توسعه وابسته است که به نفوذ روزافزون سازمان در جامعه منجر می‌شود. ارزشمندترین منبع هر سازمان، دانش کارکنان آن سازمان است به‌طوری‌که برخورداری از اطلاعات و مدیریت دانش، به موقعیتی استوار برای ادامه حیات در سازمان‌های پویا و نوآور تبدیل شده و حتی توان رقابت در بازارها و تجارت، منوط به کسب، توسعه و روزآمدی

امروزه اساس سازمان‌ها را انسان‌ها تشکیل داده‌اند و سازمان یعنی جمعی از کارکنان با روحیات، علایق، افکار، دانش و شرایط فیزیکی متفاوت که بدون آن‌ها سازمان هرگز وجود خارجی پیدا نمی‌کند. لذا بیش از هر عامل دیگری کارکنان سازمان به‌عنوان صاحبان دانش و مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان موردتوجه قرار گرفته‌اند، از سوی دیگر تداوم حیات سازمانی و بالندگی آن به

دانش فردی و سازمانی است. عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش گرا به جای نیروی انسانی عملکردی است.^[۱]

از این رو، مدیریت هوشیار بر آن است تا هرچه بیشتر و بهتر در جهت استفاده از ابزاری به نام دانش برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان، حفظ مدیریت دانش و متقابلاً مدیریت خلاقیت و نوآوری، آن را به عنوان یک نیاز استراتژیک و ضروری جهت پیشگامی در عرصه رقابت پذیری، در زمره برنامه های اولویت دار خود قرار دهد. از طرف دیگر عصر دانش، تحولات قابل ملاحظه ای را در برنامه ها و سیستم های موجود در سازمان ها به همراه داشته است. در این میان، سازمان هایی که در راستای توانمندسازی و گسترش ظرفیت های سازمانی در حل مسائل و همچنین افزایش سرمایه های فکری فعالیت می کنند، در عرصه رقابت های داخلی یا خارجی، از قدرت دوام و بقای بیشتری برخوردارند. مدیریت دانش، یکی از رویکردهای مهم و ارزشمندی است که سازمان های پیشرو با استقرار آن ضمن حفظ تخصص فنی خود، از افت دانش حیاتی که از بازنشستگی، کوچک سازی یا اخراج کارکنان و تغییرات ساخت حافظه انسانی ناشی می شود، جلوگیری می کنند.^[۲] مدیریت دانش اصطلاح تازه ای است که جایگاه مهمی در نظریه و عمل مدیریت پیدا کرده است. این مفهوم برای توصیف فراگردهایی استفاده می شود که از طریق آن ها، سازمان ها برای رسیدن به برتری رقابتی، به تولید و سازمان دهی دانش می پردازند و آن را در دسترس همه کارکنان قرار می دهند؛ به عبارت دیگر مدیریت دانش، فراگرد استفاده از سرمایه فکری برای تفوق سازمان در رقابت با سازمان های همتا است.^[۳] Development and Prusak معتقدند مدیریت دانش عبارت است از بهره برداری و توسعه سرمایه های دانش یک سازمان در جهت تحقق اهداف سازمان. مدیریت دانش چهارچوب یا نظامی است که برای کمک به سازمان ها طراحی شده است تا سازمان ها بتوانند از طریق کسب، تجزیه و تحلیل، به کارگیری و استفاده مجدد دانش، تصمیم گیری بهتر و سریع تری را در دنیای پیچیده امروز داشته باشند.^[۴] مدیریت دانش در مؤسسات آموزشی، فرایند سیستماتیک و سازمان یافته خلق و انتشار اطلاعات، انتخاب، خالص سازی و گسترش دانش صریح (آشکار) و ضمنی، برای ایجاد ارزشی منحصر به فرد که می تواند برای مستحکم تر کردن محیط یادگیری و تدریس مورد استفاده قرار گیرد.^[۵] بر اساس مطالعه ادبیات تحقیق، مطابق تقسیم بندی Conrad & Newman و همچنین Masa and Testa، چهار فرایند عمومی مدیریت دانش شامل، خلق دانش، حفظ دانش، تسهیم دانش و کاربرد دانش می باشد. Conrad & Newman و همچنین Masa and Testa،

الگوی عمومی دانش را به شرح ذیل ارائه داده اند. در این الگو دانش در چهار بعد سازمان دهی می شود؛ این ابعاد عبارتند از:

خلق دانش، دانش از تجربیات و مهارت های کارکنان ناشی می شود. دانش توسط افراد با مشخص کردن شیوه های جدید انجام کارها یا توسعه علم، خلق می شود. گاهی اوقات چنانچه دانش در سازمانی وجود نداشته باشد دانش بیرونی وارد سازمان می شود.^[۶]

حفظ دانش، تمامی فعالیت هایی است که منجر به بقاء و نگهداری دانش بعد از ورود آن به سیستم می شود. فعالیت حفظ، شامل رفتارهای متنوعی است، مانند، فعالیت های مربوط به اعتبار دانش، به روز کردن آن.^[۷]

اشتراک یا تسهیم دانش، فرایند اشاعه عبارت است از توزیع دانش نقاط فعالیت و حتی فراتر از آن، بیرون سازمان. به عبارت دیگر، انتقال دانش سازمانی از طریق ارتباط و فرهنگ سازمانی، به هر شخص که نیاز دارد.^[۸]

کاربرد دانش، به طور کلی دانش سازمانی باید در جهت محصولات، خدمات و فرایند سازمان به کار رفته شود. اگر سازمانی نتواند به راحتی شکل صحیح دانش را در جای مناسب آن مشخص نماید در عرصه های رقابتی با مشکل مواجه خواهد شد. زمانی که خلاقیت راه موفقیت در جهان امروز است، سازمان باید بتواند دانش مناسب را در جای مناسب خود به کار گیرد. به کارگیری دانش شامل فعالیت هایی است که از دانش در فرایندهای کسب و کار استفاده می کنند.^[۹] Peter Drucker اعتقاد دارد راز موفقیت سازمان ها در قرن بیست و یک، اجرای صحیح مدیریت دانش است. بنابراین در سازمان های هزاره سوم اجرای مدیریت دانش ضروری بوده و مؤسسات باید با برنامه ریزی برای اجرای آن اقدام کنند. موفقیت سازمان ها به طور فزاینده ای به این موضوع وابسته است که چطور به طور مؤثر سازمان می تواند دانش را بین کارکنان سطوح مختلف جمع آوری، ذخیره و بازیابی کند.^[۱۰] در کاربرد دانش دو نکته مهم است؛ سهیم سازی دانش و خلاقیت. پس می توان گفت مدیریت دانش دو جزء دارد، اداره دانش و توانایی برای خلق دانش جدید، با توجه به تغییرات سریع محیط. جزء دوم مدیریت دانش بیشتر مورد توجه سازمان هاست. زیرا منجر به تسهیل و افزایش خلاقیت و نوآوری می شود که برای سازمان مزیت رقابتی پایدار به همراه دارد.^[۱۱] خلاقیت واژه ای عربی است که ریشه آن "خلق" به معنای آفریدن است. در لغت نامه دهخدا خلاقیت به معنای خلق کردن و بوجود آوردن است و خلاق شخصی است که دارای عقاید نو باشد.^[۱۲] تعاریف مختلفی برای خلاقیت از سوی صاحب نظران ارائه شده 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^[۱۳]. به گفته Allard خلق دانش جدید برای خلاقیت، یکی از دلایلی است که سازمان‌ها را برای استفاده از اطلاعات، برمی‌انگیزاند^[۱۴]. 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^[۱۵]. 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 Quvik & Nelson ابعاد خلاقیت در حوزه سازمان به عوامل فردی و سازمانی دسته‌بندی می‌شود. یکی از مباحث غیرقابل انکار 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 به موقع داده و رشد و توسعه یابد. کمبود خلاقیت و نوآوری نیز یکی از عوامل اصلی پائین بودن سطح رشد اقتصادی در کشورهای درحال توسعه 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^[۱۶]. در چنین شرایطی سازمان‌هایی برنده و کامیاب هستند که ضمن کسب دانش و آگاهی وسیع از عوامل محیطی، حفظ بقاء و حیات خود، زمینه‌ی رشد و پویایی و خلاقیت در سازمان را بهبود و ارتقاء بخشند، یکی از راه‌های تحقق این مقوله، مدیریت دانش است^[۱۷]. 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^[۱۸]. باید پذیرفت که اهمیت خلاقیت نزد سازمان‌ها پیوسته در حال رشد است. به قول Brynteson 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^[۱۹]. نتایج تحقیق Liao and Tsui 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^[۲۰]. 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 بهره‌گیرند. 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 دانش‌های 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^[۲۱]. امروزه جهان وارد مرحله‌ای شده است که تغییرات اساسی و شتابان، از ویژگی آن است. در چنین شرایطی، آموزش عالی نیز دستخوش تغییرات بنیادی شده که سبب تمایز آن با آموزش عالی در دهه‌های گذشته است^[۲۲]. توجه به رشد و ارتقای نیروی انسانی در قالب برنامه‌های بهسازی در سازمان‌ها برای مواجهه مناسب با تغییرات و افزایش بهره‌وری اجتناب‌ناپذیر است و اعضای هیئت‌علمی نیز از این امر مستثنی نیستند. تا قبل از دهه ۱۹۷۰ تأکید اصلی آموزش عالی بر توسعه دانشجویان متمرکز بود اما در دهه ۱۹۷۰ مباحث توسعه در حوزه آموزش عالی، بر بهسازی اعضای هیئت‌علمی متمرکز پیدا کرد و در این زمان، رشد فوق‌العاده‌ای در توجه به برنامه‌های بهسازی اعضای هیئت علمی به وجود آمد. فعالیت‌های توسعه‌ی اعضای هیئت‌علمی دارای اهداف مختلفی می‌باشد؛ اما در کل به منظور ارتقاء و توسعه فردی، حرفه‌ای، آموزشی و سازمانی اعضای هیئت‌علمی طراحی شده‌اند^[۲۳]. «Tileri» بهسازی هیئت‌علمی را استقرار فعالیت‌هایی که خلق دانش را بهبود می‌بخشد تعریف می‌کند بر اساس تعریف شبکه بهسازی هیئت‌علمی در آموزش عالی،

کاربردی کردن مدیریت دانش باعث افزایش خلاقیت و بهسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه های مجری آموزش از دور شود که تا به حال اجرا نشده است.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، ترکیبی از نوع کمی-کیفی بوده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه های مجری آموزش از دور کشور می باشند که تعداد آن ها ۵۱۰۱ عضو می باشد که شامل دانشگاه های پیام نور، دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی، دانشگاه تهران، دانشگاه علم و صنعت ایران، دانشگاه صنعتی امیرکبیر و دانشگاه تربیت مدرس می شود. در این پژوهش، تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان ۳۵۷ نفر می باشد. روش نمونه گیری در مرحله کیفی به صورت نمونه گیری هدفمند (غیراحتمالی)، مشتمل بر ۱۲ نفر از خبرگان در حوزه مدیریت و در مرحله کمی شامل نمونه گیری تصادفی بوده است. جهت گردآوری داده ها، از ابزار پرسشنامه غیر ساختارمند، نیمه ساختارمند و ساختارمند استفاده شده است. برای بررسی اعتبار پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳، نشان دهنده اعتبار لازم برای پرسشنامه است. نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و ارتباط بین سه متغیر مدیریت دانش، خلاقیت و بهسازی با استفاده از ضریب همبستگی مورد بررسی قرار گرفته است. از تحلیل عاملی تأییدی برای روایی سازه، نتایج تحلیل مسیر، آزمون سؤال های پژوهش و بررسی برازش مدل از معادلات ساختاری (نرم افزار AMOS) استفاده شده است. برای بررسی اعتبار و کفایت داده ها از شاخص KMO از آزمون بارتلت نیز برای بررسی چگونگی ماتریس همبستگی استفاده شده است و از شاخص برازندگی ریشه میانگین مجزورات تقریب خطا (RMSEA)، و برای برازندگی مدل های معادلات ساختاری استفاده شده است. به منظور تجزیه تحلیل داده ها از نرم افزار Lisrel v8.80 Scientific Software International استفاده شده است.

یافته ها

سوال ۱: وضعیت مطلوب متغیر مدیریت دانش در دانشگاه های مجری آموزش از دور به چه میزان است؟

برای پاسخ به این سؤال از آزمون T تک نمونه استفاده شده است. با توجه به اینکه میانگین معیار با توجه به تحقیق های قبلی وجود نداشت لاجرم نقطه وسط طیف به عنوان متغیر معیار در نظر گرفته شد. در هر مؤلفه میانگین حاصله با عدد ۳ به عنوان

بهسازی هیئت علمی به تمام برنامه هایی اطلاق می شود که بر اعضای هیئت علمی متمرکز است. این برنامه ها، بر بهسازی اعضای هیئت علمی در جنبه های تدریس، تحقیق و فعالیت های حرفه ای تأکید می کنند. «Stizett» معتقد است که حیات مؤسسات آموزش عالی، وابسته به علاقه و تخصص اعضای هیئت علمی است؛ بنابراین، بهسازی اعضای هیئت علمی نقش اساسی را در نوآوری و ارتقای تعالی دانشگاهی ایفاء می کند؛ اعضای هیئت علمی با درک درست از محیط اجتماعی خود، می توانند به عنوان عامل تعالی دانشگاه تلقی شوند. پس بنابراین، بهسازی اعضای هیئت علمی، نقش بسیار مهمی را در ایجاد محیطی برای با ارزش قلمداد کردن آموزش و پژوهش ایفاء می کند^[۲۴]. اصطلاح آموزش از راه دور را اولین بار کراس وضع کرد و از نظر او به انواع آموزش هایی اشاره دارد که از فن آوری های اینترنت و اینترنت برای یادگیری استفاده می کند. cooper آموزش الکترونیکی را مجموعه فعالیت های آموزشی می داند که با استفاده از ابزارهای الکترونیکی اعم از صوتی، تصویری، رایانه ای و شبکه ای صورت می گیرد^[۲۵]. Mayer به تعریف مفهومی از آموزش الکترونیکی پرداخته است و آن را یادگیری فعال و هوشمندی می داند 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^[۲۶]. آموزش از راه دور با بهره گیری از پیشرفت های سریع در حوزه فن آوری ارتباطات نسبت به شکل ابتدایی خود که آموزش مکاتبه ای بوده راه تکاملی سریعی را طی کرده است. ارائه خدمات آموزشی از فاصله دور، به کمک وسایل ارتباطی جدید، پیشرفت دانش فنی وسایل ارتباط جمعی و نیز توجه دانشمندان به ابعاد آموزش اجتماعی این پیشرفت فن آوران، به آن چنان نتایج خوبی دست یافته است که امروزه، تقریباً تمام کشورهای جهان، اعم از پیشرفته و در حال پیشرفت به استفاده از آن روی آورده و آموزش از راه دور را در مجموعه برنامه های آموزشی خود قرار داده اند^[۲۷]. با بررسی پیشینه پژوهش، این نتیجه حاصل می شود که بیشتر تحقیقات علمی در زمینه تشریح سیستم مدیریت دانش در سازمان های پروژه محور، به صورت مدل های ساختاری ارائه شده اند که در زمینه فعالیت های مختلفی مورد استفاده و تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند؛ همچنین روش تحقیق مورد استفاده در آن ها بر اساس رویکرد کمی بوده و در زمینه اجزای تشکیل دهنده سیستم مدیریت دانش، بعضاً مشاهده می شود که تنها بر تعداد محدودی از اجزای تشکیل دهنده سیستم مدیریت دانش تأکید شده است. آنچه این تحقیق را از سایر تحقیقات متمایز می سازد، استفاده از رویکرد کیفی است و پژوهشگر به دنبال طراحی یک مدل جدید است که بتواند با

برای حل مسائل و مشکلات از خود نشان داده و به راحتی از کنار آن‌ها نمی‌گذرند و از یک شخصیت قابل اعتماد و مسئولیت‌پذیر برخوردار بوده و در اوقات فراغت نیز ایده‌های بهتری را طرح‌ریزی می‌کنند. اما در مقابل، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور قادر به انجام کارها و حل مسائل به صورت تیمی نیستند و تأکید کمتری به انجام امور، طبق قانون و مقررات و بخشنامه‌ها را دارند. دانشگاه‌ها نیز نتوانسته‌اند انگیزه اعضای هیئت‌علمی خود را برای تبدیل تصورات ذهنی به ایده‌های عملی بالابرد و حتی موفق به ایجاد سیستم تشویقی مطلوب مبتنی بر عملکرد و به طور عادلانه نیز نشده‌اند.

سؤال ۳: وضعیت مطلوب متغیر بهسازی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور به چه میزان است؟

برای پاسخ به این سؤال از آزمون T تک نمونه استفاده شده است. با توجه به اینکه میانگین معیار با توجه به تحقیقات قبلی وجود نداشت لاجرم نقطه وسط طیف به عنوان متغیر معیار در نظر گرفته شد. در هر مؤلفه میانگین حاصله با عدد ۳ به عنوان نقطه وسط طیف مقایسه شده و معناداری یا عدم معناداری میانگین گویه با میانگین معیار (عدد ۵۰) بررسی شد. بیشترین میانگین مربوط به گویه‌های بهسازی در گویه ۶۸ با میانگین ۴/۰۶، گویه ۵۳ با میانگین ۴/۰۲، گویه ۴۹ با میانگین ۳/۹۶، گویه ۴۸ با میانگین ۳/۹۲ و گویه ۵۰ با میانگین ۳/۸۵ می‌باشد. با توجه به نتایج، یافته‌ها نشان می‌دهد که اعضای هیئت‌علمی مراکز مجری آموزش از دور، از مهارت‌های خودمدیریتی، خود ارزیابی، خودکنترلی، خودتنظیمی برخوردار هستند و از الگوها و روش‌های جدید تدریس و یادگیری آگاهی کامل دارند.

سؤال ۴: وضعیت موجود متغیر مدیریت دانش در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور به چه میزان است؟

برای پاسخ به این سؤال از آزمون T تک نمونه استفاده شده است. در هر مؤلفه میانگین حاصله با عدد ۵۰ به عنوان نقطه وسط طیف مقایسه شده و معناداری یا عدم معناداری میانگین متغیر با میانگین معیار (عدد ۵۰) بررسی شده است. نتایج مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهد در تمام مؤلفه‌های مدیریت دانش (خلق، تسهیم و کاربرد دانش) میانگین حاصله از میانگین معیار از (عدد ۵۰) بیشتر است. بر اساس نتایج آزمون T تک نمونه می‌توان گفت تفاوت بین میانگین مؤلفه‌ها با میانگین معیار معنادار بوده و قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت در تمام مؤلفه‌ها و متغیر مدیریت دانش میزان متغیرها بیشتر از

نقطه وسط طیف مقایسه شده و معناداری یا عدم معناداری میانگین گویه با میانگین معیار (عدد ۵۰) بررسی شد. بیشترین میانگین مربوط به گویه‌های مدیریت دانش در گویه ۳ با میانگین ۳/۷۳، گویه ۹ با میانگین ۳/۶۳، گویه ۲ با میانگین ۳/۵۹، گویه ۵ با میانگین ۳/۵۳ و گویه ۱ با میانگین ۳/۵۱ می‌باشد و کمترین میانگین مربوط به گویه ۱۹ با میانگین ۲/۷۸، گویه ۱۶ با میانگین ۲/۹۲، گویه ۱۳ با میانگین ۲/۹۲، گویه ۱۸ با میانگین ۳/۰۶ و گویه ۸ با میانگین ۳/۱۰ می‌باشد. یافته‌ها نشان می‌دهد که دانشگاه‌های مجری آموزش از دور از جو و فرهنگ مساعد برای تبادل دانش و اعضای هیئت علمی از توانایی انجام کارگروهی و از آزادی عمل در انجام وظایف محوله برخوردارند و همچنین در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور به خلاقیت و طرح اندیشه‌های نو بهاء داده شده و تمامی اعضاء برای به اجرا درآوردن نظریه‌ها و ایده‌های خود از فضای مناسب برخوردارند. اما در مقابل، دانشگاه‌های مجری آموزش از دور نتوانسته‌اند امکانات کافی را برای اعضای هیئت علمی خود در امر مستند سازی در راستای به اشتراک‌گذاری دانش فراهم کنند و همچنین دانشگاه‌های مورد نظر فاقد دفتر یا واحد مشخص برای پیگیری امور مربوط به خلق و ذخیره دانش هستند و نه تنها جلسات مستمر و منظم برای تبادل اطلاعات میان مدیر با اعضاء وجود ندارد.

سؤال ۲: وضعیت مطلوب متغیر خلاقیت اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور به چه میزان است؟

برای پاسخ به این سؤال از آزمون T تک نمونه استفاده شده است. با توجه به اینکه میانگین معیار با توجه به تحقیقات قبلی وجود ندارد لاجرم نقطه وسط طیف به عنوان متغیر معیار در نظر گرفته شده است. در هر مؤلفه میانگین حاصله با عدد ۳ به عنوان نقطه وسط طیف مقایسه شده و معناداری یا عدم معناداری میانگین گویه با میانگین معیار (عدد ۵۰) بررسی شد. بیشترین میانگین مربوط به گویه‌های خلاقیت در گویه ۳۱ با میانگین ۴/۵۴، گویه ۳۲ با میانگین ۴/۴۵، گویه ۳۰ با میانگین ۴/۲۷، گویه ۲۴ با میانگین ۴/۱۸ و گویه ۲۶ با میانگین ۴/۱۰ می‌باشد و کمترین میانگین مربوط به گویه ۴۱ با میانگین ۳/۱۰، گویه ۳۴ با میانگین ۳/۲۷، گویه ۴۳ با میانگین ۳/۳۰، گویه ۴۵ با میانگین ۳/۳۱ و گویه ۴۴ با میانگین ۳/۳۳ می‌باشد. یافته‌ها نشان می‌دهد که اعضای هیئت‌علمی مراکز مجری آموزش از دور، ضمن اینکه از شیوه گام‌به‌گام برای حل مسئله استفاده می‌کنند بلکه توانایی پیش‌بینی راه‌حل یک مسئله را نیز دارند و تلاش زیادی

متوسط است. یعنی اعضای هیئت علمی دانشگاه های مجری آموزش از دور از آزادی عمل، فضای مساعد در جهت به اجرا درآوردن نظریه ها و ایده های خود، جو و فرهنگ مناسب برای تبادل دانش بین همکاران، توانایی انجام کار گروهی، وجود سازوکارها و ابزارها در دانشگاه ها برای تبدیل دانش نهان به دانش آشکار و از دانش به عنوان کلید موفقیت و شایستگی فعالیت ها برخوردارند.

سؤال ۵: وضعیت موجود متغیر خلاقیت اعضای هیئت علمی در دانشگاه های مجری آموزش از دور به چه میزان است؟

برای پاسخ به این سؤال از آزمون T تک نمونه استفاده شده است. در هر مؤلفه میانگین حاصله با عدد ۵۰ به عنوان نقطه وسط طیف مقایسه شده و معناداری یا عدم معناداری میانگین متغیر با میانگین معیار (عدد ۵۰) بررسی شد. نتایج مندرج در جدول ۲ نشان می دهد در تمام مؤلفه ها، میانگین حاصله از میانگین معیار (عدد ۵۰) بیشتر است. بر اساس نتایج آزمون T تک نمونه می توان گفت تفاوت بین میانگین مؤلفه ها با میانگین معیار معنادار بوده و قابل تعمیم به جامعه آماری می باشد. بنابراین می توان گفت در تمام مؤلفه ها و متغیر خلاقیت میزان متغیرها

بیشتر از متوسط است. یعنی در بخش خلاقیت فردی اعضای هیئت علمی دانشگاه های مجری آموزش از دور، دارای قابلیت حل مسئله با یک رویه صحیح و گام به گام، اهمیت دادن به عقاید و باورها، احساسات شهودی بالا، توانایی پیش بینی راه حل یک مسئله و نهایتاً از یک شخصیت قابل اعتماد و مسؤولیت پذیر برخوردارند و در بخش خلاقیت سازمانی، میزان با ارزش بودن خلق دانش در دانشگاه، استقبال از تغییرات مناسب، احساسات تعلق به دانشگاه، روحیه انتقادپذیری، آزادی عمل در اظهار نظر و از بین بردن روحیه محافظه کارانه، استفاده از روش تصمیم گیری مشارکتی و از حمایت مالی دانشگاه ها از تحقیق و توسعه برخوردارند.

سؤال ۶: وضعیت موجود متغیر بهسازی اعضای هیئت علمی در دانشگاه های مجری آموزش از دور به چه میزان است؟

برای پاسخ به این سؤال نیز از آزمون T تک نمونه استفاده شده است. در هر مؤلفه میانگین حاصله با عدد ۵۰ به عنوان نقطه وسط طیف مقایسه شده و معناداری یا عدم معناداری میانگین متغیر با میانگین معیار (عدد ۵۰) بررسی شده است.

جدول ۱. بررسی میزان متغیر مدیریت دانش و مؤلفه های آن

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	T	معناداری
خلق دانش	۵۵/۹۹	۲۳/۹۹۱	۴/۷۰۱	۰/۰۰۰
تسهیم دانش	۵۶/۷۱	۲۳/۶۱۰	۵/۳۵۸	۰/۰۰۰
کاربرد دانش	۵۶/۲۰	۲۹/۸۹۵	۳/۹۰۶	۰/۰۰۰
مدیریت دانش	۵۶/۲۵	۲۲/۹۶۶	۵/۱۲۹	۰/۰۰۰

جدول ۲. بررسی میزان متغیر خلاقیت و مؤلفه های آن

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	T	معناداری
خلاقیت فردی	۶۸/۸۷	۱۴/۷۷۰	۲۴/۰۶۷	۰/۰۰۰
خلاقیت سازمانی	۵۶/۵۷	۲۳/۵۱۵	۵/۲۶۲	۰/۰۰۰
خلاقیت	۶۳/۴۰	۱۵/۴۳۸	۱۶/۳۵۴	۰/۰۰۰

جدول ۳. بررسی میزان متغیر بهسازی و مؤلفه های آن

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	T	معناداری
بهسازی آموزشی	۶۴/۹۴	۱۸/۳۶۱	۱۵/۳۲۸	۰/۰۰۰
بهسازی سازمانی	۵۹/۴۳	۲۴/۵۴۵	۷/۲۳۶	۰/۰۰۰
بهسازی فردی	۶۶/۲۹	۲۰/۰۴۳	۱۵/۳۱۱	۰/۰۰۰
بهسازی	۶۳/۶۷	۱۸/۵۱۹	۱۳/۹۰۹	۰/۰۰۰

استفاده آنان از مدیریت دانش نیز بیشتر خواهد بود. افراد خلاق، دارای انگیزه پیشرفت جمعی و تمایل بیشتری به ارتقای سطح دانش خود و دیگران در مقایسه با افراد غیرخلاق می باشند.

سؤال ۸: به نظر می رسد بین متغیر مدیریت دانش با بهسازی اعضای هیئت علمی در دانشگاه های مجری آموزش از دور رابطه وجود دارد؟

جدول ۵. بررسی رابطه بین مدیریت دانش و بهسازی

متغیر مستقل	مدیریت دانش
متغیر وابسته	بهسازی
ضریب همبستگی پیرسون (R)	۰/۶۷۸
ضریب تعیین (R Square)	۰/۴۶
معناداری (sig)	۰/۰۰۰

نتایج ضریب پیرسون نشان می دهد بین دو متغیر مدیریت دانش و بهسازی در جامعه آماری همبستگی معنادار مستقیم و قوی وجود دارد. مقدار ضریب پیرسون برابر با ۰/۶۷۸ و معناداری متناظر با آن برابر با ۰/۰۰۰ است. با توجه به اینکه سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۱ است بنابراین همبستگی مشاهده شده در نمونه آماری با در نظر گرفتن ۱ درصد خطا قابل تعمیم به جامعه آماری می باشد. در نتیجه بین متغیر مدیریت دانش و بهسازی در جامعه آماری مورد مطالعه همبستگی وجود دارد. بنابراین H_0 را رد کرده و H_1 را می پذیریم. ضریب تعیین برابر با ۰/۴۶ است که نشان می دهد متغیر مدیریت دانش ۴۶ درصد از واریانس متغیر بهسازی را تبیین می کند. یعنی هرگونه توجه به سرمایه فکری و مدیریت آن در دانشگاه ها باعث افزایش بهسازی فردی، آموزشی، سازمانی اعضای هیئت علمی می شود.

سؤال ۹: به نظر می رسد بین متغیر خلاقیت با بهسازی اعضای هیئت علمی در دانشگاه های مجری آموزش از دور رابطه وجود دارد؟

جدول ۶. بررسی رابطه بین خلاقیت و بهسازی

متغیر مستقل	خلاقیت
متغیر وابسته	بهسازی
ضریب همبستگی پیرسون (R)	۰/۸۰۷
ضریب تعیین (R Square)	۰/۶۵
معناداری (sig)	۰/۰۰۰

نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می دهد در تمام مؤلفه ها، میانگین حاصله از میانگین معیار (عدد ۵۰) بیشتر است. بر اساس نتایج آزمون T تک نمونه می توان گفت تفاوت بین میانگین مؤلفه ها با میانگین معیار معنادار بوده و قابل تعمیم به جامعه آماری می باشد. بنابراین می توان گفت در تمام مؤلفه ها و متغیر بهسازی میزان متغیرها بیشتر از متوسط است. یعنی در شاخص بهسازی آموزشی، اعضای هیئت علمی دانشگاه های مجری آموزش از دور، از تدوین درس و ارائه برنامه های میان رشته ای، انتقال مفاهیم آموزشی و ارتباط مؤثر با دانشجویان، ارائه مشاوره های دانشجویی، ارزشیابی منظم و سیستماتیک، آشنایی با الگوها و روش های جدید تدریس و از قدرت تشخیص به موقع مسائل و مشکلات آموزشی برخوردارند و در شاخص بهسازی سازمانی، از قدرت رهبری و مهارت های تأثیر گذاری، ارتباطی اثربخش، فرایند، مدیریت تعارض، زمان و استرس برخوردارند و در شاخص بهسازی فردی، از قدرت خلاقیت و نوآوری، روحیه انتقادپذیری، تشویق به مشارکت، ارتباطات میان فردی، برنامه ریزی شغلی و خود مدیریتی برخوردارند.

سؤال ۷: به نظر می رسد بین متغیر مدیریت دانش با خلاقیت اعضای هیئت علمی در دانشگاه های مجری آموزش از دور رابطه وجود دارد؟

جدول ۴. بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خلاقیت

متغیر مستقل	مدیریت دانش
متغیر وابسته	خلاقیت
ضریب همبستگی پیرسون (R)	۰/۷۷
ضریب تعیین (R Square)	۰/۵۹
معناداری (sig)	۰/۰۰۰

نتایج ضریب پیرسون نشان می دهد بین دو متغیر مدیریت دانش و خلاقیت در جامعه آماری همبستگی معنادار مستقیم و قوی وجود دارد. مقدار ضریب پیرسون برابر با ۰/۷۷ و معناداری متناظر با آن برابر با ۰/۰۰۰ است. با توجه به اینکه سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۱ است. بنابراین همبستگی مشاهده شده در نمونه آماری با در نظر گرفتن ۱ درصد خطا قابل تعمیم به جامعه آماری می باشد. در نتیجه بین متغیر مدیریت دانش و خلاقیت در جامعه آماری مورد مطالعه همبستگی وجود دارد. بنابراین H_0 را رد کرده و H_1 را می پذیریم. ضریب تعیین برابر با ۰/۵۹ است که نشان می دهد متغیر مدیریت دانش ۵۹ درصد از واریانس متغیر خلاقیت را تبیین می کند. یعنی هر چه قدر خلاقیت اعضای هیئت علمی بالاتر باشد توانایی آنان در حل مسائل بیشتر و

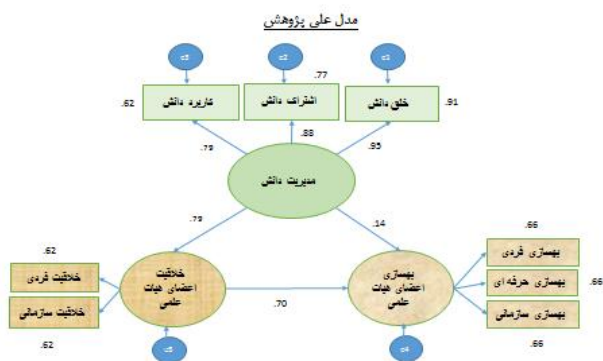
افزایش خواهد یافت که این بیانگر وجود شدت همبستگی قوی بین کسب دانش و خلاقیت در دانشگاه‌هاست.

برازش مدل و تحلیل مسیر

برای تحلیل مسیر و بررسی برازش مدل از معادلات ساختاری (با کاربرد نرم‌افزار AMOS) استفاده شده است. شکل زیر 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. جدول ۸ آماره‌های مربوط به برازش مدل را نشان می‌دهد.

لازم به ذکر است حاصل CMIN/DF هر چه کوچک‌تر باشد بیانگر برازش بهتر است و معمولاً عدد ۵ را به‌عنوان نقطه برش مدنظر قرار می‌دهند. شاخص RMSEA نیز هر چه به صفر نزدیک‌تر باشد بیانگر برازش بهتر است. معمولاً عددی بین ۰/۵ تا ۱/۰، به‌عنوان نقطه برش مدنظر قرار می‌گیرد. سایر شاخص‌ها (IFI و CFI) هر چه به یک نزدیک‌تر باشد (با نقطه برش ۰/۹۰) بیانگر برازش بهتر است.

همان‌طور که مشاهده می‌شود 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 با ۰/۱۷۴ است. در مجموع از ۴ شاخص مربوط به برازش مدل ۲ شاخص در حد ایده آل و دو شاخص دیگر تفاوت اندکی با حالت ایده آل دارد. در مجموع می‌توان با تسامح گفت مدل از برازندگی نسبتاً مناسبی برخوردار است.



نتایج ضریب پیرسون نشان می‌دهد بین دو متغیر خلاقیت و بهسازی در جامعه آماری همبستگی معنادار مستقیم و قوی وجود دارد. مقدار ضریب پیرسون برابر با ۰/۸۰۷ و معناداری متناظر با آن برابر با ۰/۰۰۰ است. با توجه به اینکه سطح معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۱ است بنابراین همبستگی مشاهده‌شده در نمونه آماری با در نظر گرفتن ۱ درصد خطا قابل‌تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. در نتیجه بین خلاقیت و بهسازی در جامعه آماری مورد مطالعه همبستگی وجود دارد. بنابراین H_0 را رد کرده و H_1 را می‌پذیریم. ضریب تعیین برابر با ۰/۶۵ است که نشان می‌دهد متغیر خلاقیت ۶۵ درصد از واریانس متغیر بهسازی را تبیین می‌کند. پس بنابراین، بهسازی اعضای هیئت‌علمی نقش اساسی را در نوآوری و ارتقای تعالی دانشگاهی ایفاء می‌کند؛ و خلاقیت اعضای هیئت‌علمی پیش‌شرط لازم برای بهسازی آموزشی، سازمانی و فردی آن‌ها می‌باشد و به اعضا کمک می‌کند تا به‌طور اثربخش در کلاس درس و کارهای پژوهشی موفق عمل کنند.

سؤال ۱۰: مؤلفه‌های مدیریت دانش چه میزان از واریانس متغیر خلاقیت را تبیین می‌کنند؟

در ادامه مؤلفه‌های مدیریت‌دانش را در دستگاه رگرسیون قرار می‌دهیم تا بدین‌وسیله بتوان به‌طور دقیق‌تر بیان کرد که ۳ مؤلفه مدیریت‌دانش، در مجموع چند درصد از واریانس متغیر خلاقیت را تبیین می‌کنند. نتایج تحلیل رگرسیون به روش گام‌به‌گام (Stepwise) در زیر آمده است. نتایج تحلیل رگرسیون به روش گام‌به‌گام نشان می‌دهد در مرحله اول، متغیر خلق دانش وارد معادله رگرسیون شده است.

جدول ۷. بررسی ضریب همبستگی چندگانه و ضریب تعیین برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و خلاقیت؟

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود مؤلفه خلق دانش با متغیر خلاقیت دارای همبستگی قوی (۰/۷۳۹) 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

جدول ۷. بررسی ضریب همبستگی چندگانه و ضریب تعیین برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و خلاقیت

مرحله	متغیرها	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	F	معناداری
۱	خلق دانش	۰/۷۳۹	۰/۵۴۴	۴۲۳/۵۹۴	۰/۰۰۰
۲	خلق دانش تسهیم دانش	۰/۷۷۱	۰/۵۹۲	۲۵۷/۹۴۸	۰/۰۰۰
۳	خلق دانش تسهیم دانش کاربرد دانش	۰/۷۷۴	۰/۵۹۶	۱۷۵/۱۷۲	۰/۰۰۰

جدول ۸. شاخص‌های برازش مدل *

RMSEA	CFI	IFI	خی‌دو	درجه آزادی	CMIN (خی‌دو)
۰/۱۷۴	۰/۹۷۱	۰/۹۷۱	۱۱/۷۰۱	۴	۴۶/۸۰۶

*CMIN/DF (خی‌دو تقسیم بر درجه آزادی)، NFI (شاخص برازش تعدیل شده)، CFI (شاخص برازش مقایسه‌ای)، IFI (شاخص برازش افزایشی)، RMSEA (ریشه میانگین مجذور خطای برآورد).

همان‌طور که در جدول ۹ مشاهده می‌شود کل اثر علی مدیریت دانش بر خلاقیت ۸۰٪، کل اثر علی مدیریت دانش بر بهسازی ۶۹۳٪ و کل اثر علی خلاقیت بر بهسازی برابر با ۷۰٪ است. با در نظر گرفتن آرایش متغیرها، در مجموع ۶۶ درصد واریانس متغیر بهسازی و ۶۲ درصد واریانس متغیر خلاقیت تبیین می‌شود.

جدول ۹. اثر علی متغیرها

نام متغیر مستقل	نام متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	کل اثر علی
مدیریت دانش	خلاقیت	۰/۷۹	۰/۰۹۸	۰/۸۰
مدیریت دانش	بهسازی	۰/۱۴	۰/۵۵۳	۰/۶۹۳
خلاقیت	بهسازی	۰/۷۰	-	۰/۷۰

بحث و نتیجه‌گیری

در عصر حاضر، منابع انسانی یک دارایی ارزشمند برای سازمان‌ها به حساب می‌آیند. دانشگاه‌ها برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان، حفظ موقعیت و ایجاد خلاقیت و نوآوری جهت گسترش عرصه رقابتی خود، باید مدیریت دانش و متقابلاً خلاقیت، آموزش و بهسازی اعضای خود را، به عنوان یک نیاز استراتژیک و ضروری مورد توجه قرار دهند.

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، مطلوب متغیرهای پژوهش، رابطه و تأثیر شاخص‌های مدیریت دانش بر خلاقیت و بهسازی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور پاسخ دهد. با توجه به اینکه تابه‌حال، مدلی در کاربرد مدیریت دانش در افزایش خلاقیت و بهسازی اعضای هیئت علمی در آموزش از دور طراحی و تدوین نشده، جنبه جدید بودن و نوآوری پژوهش است.

همچنین در پژوهش حاضر، تمامی شاخص‌های مدیریت دانش، خلاقیت و بهسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور با توجه به بالا بودن میانگین حاصل از میانگین معیار (عدد ۵۰) در سطح مطلوبی قرار دارند. یعنی دانشگاه‌های

مجری آموزش از دور از نظر وضعیت موجود مدیریت دانش طبق نظر اعضای هیئت علمی، 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. بنابراین می‌توان گفت در تمام مؤلفه‌ها و متغیر مدیریت دانش، میزان متغیرها بیشتر از متوسط است. این پژوهش با پژوهش‌هایی که توسط Niazazari, Rezgi, Jourabchi, Murri Alstete انجام گرفته در یک راستا می‌باشد. پس می‌توان گفت مدیریت دانش به عنوان یک راهبرد آگاهانه به خلق دانش، توزیع و تسهیم دانش، کاربرد دانش و افزایش عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور می‌پردازد [۲۸-۳۲].

نتایج به دست آمده از وضعیت موجود متغیر خلاقیت نشان می‌دهد که اعضاء از بعد فردی خلاقیت، دارای قابلیت حل مسئله با یک رویه صحیح و گام به گام، اهمیت دادن به عقاید و باورها، احساسات شهودی بالا و نهایتاً از یک شخصیت قابل اعتماد و مسئولیت 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 محافظه کارانه، استفاده از روش تصمیم‌گیری مشارکتی و از حمایت مالی دانشگاه‌ها از تحقیق و توسعه برخوردارند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های Esmith, Amabil Vatankhah, Rezaee در یک راستا می‌باشد. یعنی هر چه قدر خلاقیت اعضای هیئت علمی بالاتر باشد توانایی آنان در حل مسائل بیشتر و استفاده آنان از مدیریت دانش نیز بیشتر خواهد بود. افراد خلاق، دارای انگیزه پیشرفت جمعی و تمایل بیشتری به ارتقای سطح دانش خود و دیگران در مقایسه با افراد غیر خلاق می‌باشند [۳۳-۳۶].

نتایج به دست آمده از وضعیت موجود متغیر بهسازی اعضای هیئت علمی نشان می‌دهد، اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور، از تدوین درس و ارائه برنامه‌های

میان‌رشته‌ای، انتقال مفاهیم آموزشی و ارتباط مؤثر با دانشجویان، ارائه مشاوره‌های دانشجویی، ارزشیابی منظم و سیستماتیک، آشنایی با الگوها و روش‌های جدید تدریس و از قدرت تشخیص به موقع مسائل و مشکلات آموزشی برخوردارند و در شاخص بهسازی سازمانی، از قدرت رهبری و مهارت‌های تأثیرگذاری، ارتباط اثربخش، مدیریت تعارض، زمان و استرس برخوردارند و در شاخص بهسازی فردی، از قدرت خلاقیت و نوآوری، روحیه انتقادپذیری، تشویق به مشارکت، ارتباطات میان فردی، برنامه‌ریزی شغلی و خود مدیریتی برخوردارند. نتایج این پژوهش با پژوهشی که توسط poor Karimi انجام شده در یک راستا می‌باشد. اما مغایر با نتایج Ejtehadi, Hoseini Nasab, Norshahi & Samiei می‌باشد [۳۷-۴۰]. یعنی هرگونه توجه به سرمایه فکری و مدیریت آن در دانشگاه‌ها باعث افزایش بهسازی فردی، آموزشی، سازمانی اعضای هیئت‌علمی می‌شود.

در این پژوهش برای تحلیل مسیر و بررسی برازش مدل از معادلات ساختاری (SEM) (نرم‌افزار AMOS) که تحلیل چند متغیری بسیار نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری است استفاده شده که به محقق امکان داد تا سه متغیر مدیریت دانش، خلاقیت و بهسازی و شاخص‌های آن‌ها را به‌طور هم‌زمان مورد آزمون قرار دهد. 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 ۰/۹۰ بیشتر، RMSEA کمتر از ۰/۱ و همچنین RMR کمتر از ۰/۰۵ 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 علی مدیریت دانش بر خلاقیت ۰/۸۰، کل اثر علی مدیریت

دانش بر بهسازی ۰/۶۹۳، و کل اثر علی خلاقیت بر بهسازی برابر با ۰/۷۰ است. 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 با ۰/۱۷۴ است. درمجموع از ۴ شاخص مربوط به برازش مدل ۲ شاخص در حد ایدئال و دو شاخص دیگر تفاوت اندکی باحالت ایدئال دارد. درمجموع می‌توان با تسامح گفت مدل از برازندگی نسبتاً مناسبی برخوردار است و سرانجام برای اینکه اعضای هیئت‌علمی را همگام با تحولات نوین در آموزش نگهداریم، نیاز به خلاقیت و بهسازی مداوم فردی، حرفه‌ای و سازمانی آن‌ها در دانش و مهارت و نگرش‌ها داریم و اگر این کار را به‌خوبی انجام دهیم می‌تواند به عناصر تغییر بسیار مناسبی در دانشگاه‌ها تبدیل شوند

تقدیر و تشکر

بر خود واجب می‌دانم از استاد محترم راهنما خانم دکتر صفری و اساتید محترم مشاور، آقایان دکتر سردی و دکتر فرج‌اللهی و از کلیه اعضای محترم هیئت‌علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور که مرا در انجام رساله یاری نمودند تشکر و قدردانی کنم.

تاییدیه 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

کلیه هزینه‌های این پژوهش توسط نویسنده مسئول تأمین شده است.

References

1. Zahedi S, Bazargan A. The relationship between cybernetics and knowledge management. Quarterly Journal of Research and Planing in Higher Education. 2010;20(63):1-25.
2. Todaro, M.P. & Smith, S.C. Economic development. 11th ed. Essex: Pearson Education Limited. 2011;(4): 254
3. Hassanzadeh M. Knowledge Management: Concepts and infrastructure. 1st ed. Tehran : Ketabdar Publishers; 2008.
4. Azmi I, Legal and ethical issues in knowledge management in Malaysia. computer law & security review. 2010;(26):61- 71.

5. Alageband A, The theoretical principles of learning management (printing 21) Tehran; Ravan Publishers;2009.
6. Mumford MD, Licuanan B. Leading for innovation: conclusions, issues and directions, The leadership Quarterly.2004; (1) 15: 71-163.
7. Darroch J, McNaughton R. Examining the link between knowledge management practices and types of innovation. Journal of Intellectual Capital. 2002; (3) : 210-222.
8. yagooby M, Karimi S, Javadi, M A. The association between organizational learning and knowledge management in the hospital staffs of Isfahan, Journal of Health Administration. 2009; (13) 42.
9. Newman B B, Conrad, K. W. A Framework for Characterizing Knowledg Management Methods, Practice, and Technologies, in: Proceedings of the Practical Aspects of Knowledge Management, (PAKM), The Knowledge Management Forum, Basel, Switzerland. 2000: 16-33.
10. Adli F. knowledge management, Tehran: Publication Farashenakhti.2007.
11. yagooby M, Karimi S, Javadi, M A. The association between organizational learning and knowledge management in the hospital staffs of Isfahan, Journal of Health Administration. 2009; (13) : 42.
12. Baladehi A M. Explores the relationship between knowledge management and creative staff, management studies on police training, since.2013; (1) : 25.
13. Rahimi H. Explores the relationship between KM initiatives and creativity of faculty members, the first national conference on knowledge management, Tehran.2007.
14. Pirkhaefi A. The effective factors on ignoring innovation and creativity in universities, creativity & innovation. 2004; (1).
15. Allard S. Knowledge Creation, Handbook on Knowledge Management. 2003; (1) : 367-379
16. Rabii A, Mirza Hassan M, Maali M. Implementation of knowledge management experience is invaluable in Tehran Oil Refining Company, Journal of management and human resources.2009; (7) : 141-168.
17. Hosseini M. Factors affecting the creativity and innovation and provide a strategy for promotion of faculty members, Journal of Educational Strategies. 2010; 3 (1) : 1-6.
18. Cullen J. Knowledge management (review), Journal of American Society for Information Science and Technology. 2001; (13):1190-1192.
19. Amir Sadeghi M. Model of conception to measure creativity, police bimonthly human development; seventh year.2010; (30):98-101.
20. Abzari M, Shaemi M, Talebi H, Abdul Manaf S. The gap between current and desired status of knowledge management in Iran's car industry, public administration. 2011; 3(6) : 19-34.
21. Ramzdan P. Learning in higher education leadership, Translation grandson of Abraham et al. 1380 Publication Planning Research Institute of Higher Education, Tehran.1997.
22. Brynteson R. The Manager's Pocket Guide to Innovation, HRD , Inc.2010.
23. Safari S. The role of faculty in the promotion of interdisciplinary studies, interdisciplinary studies in the humanities. 1391; 5 (4) : 35-51.
24. Liao Sh. H; Wu, Ch. Ch.; Tsui K. Relationships between knowledge acquisition, absorptive capacity and innovation capabilityan empirical study on Taiwan's financial and manufacturing industries", Journal of Information Science. 2010; 36 (1) : 19-20
25. Cooper R. E-learning in the World; London: Falmer.2004.
26. Salehi Kerdabad S. Explain the relationship between employee creativity and the amount of KM initiatives in the National Iranian Oil Products Distribution Tehran, Journal of Human Resource Management oil industry, the fifth year.2013; (17).
27. Farajollahi M, Sarmadi, MR, Namati, SH. A needs assessment study of the remote education system in line with PNU equal opportunity of education faculty members and students, Journal - New Thoughts of Educational Research,1388. 5 (3) :145-187.
28. Niazazari K. The Role of Knowledge Management on the creativity of teachers in secondary schools, Journalof Management. 1390; (21) :79-87.
29. Rezgi H. The role of knowledge management on the performance of managers of Islamic Azad University, 8th District. Master's thesis, University.1387.
30. Jourabchi M. The impact of knowledge management on the performance of secondary school teachers in girls schools in Tehran Roodehen master's thesis.1387.
31. Alstete W. Posttenure Faculty Development: Building a System for Faculty Development. 2000.

32. Murry P J. Faculty development in Texas Two-year colleges, Community college journal of research and practice. 2000; (24):251-256.
33. Rezaee Z. Evaluation of training courses provided according to the needs of the employees' academic units of Fars province, thesis.1385.
34. Vatankhah S, Mostafaei D, Karimi S. Impact of Organizational Factors on creativity and productivity Shohada hospital staff, and cultivate Journal of Medicine.1392; 22 (1) :32-25.
35. Amabila T . A Model of Creativity and Innovation in Organizations In Research in Organizational Behavior . B . M . Staw and L.L. Cummings (eds).1988; (10) .
36. Smith G F. Idea-Generation Techniques : A Formulary Of Active Ingredients . Journal Of Creative Behavior. 1998; 32 .
37. Pourkarimi J. Designing a model for faculty development in Jahad Daneshgahi.(Doctoral dissertation). University of Tarbiat Moallem, Tehran. practices and types of innovation. Journal of Intellectual Capital. 2009;210-222.
38. Hosseini nasab S D. The performance of faculty development centers in universities, Tehran: Institute for Research and Planning in Higher Education.1373.
39. Ejtehad M. Identify the dimensions of faculty development in order to provide a conceptual model, Journal of Research and Planning in Higher Education.1390; (62) : 21-46.
40. Norshahi N, Samiei H. Examining the quality of work life among publid universities faculty members in Iran and presenting strategies for its improvement. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education. 2011; 17 (1): 91-114.