

بررسی رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت و بهسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور

مظفر شریف‌زاده^{۱*}، ثنا صفری^۲

۱. مربی، علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ایران.

۲. استادیار، علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ایران.

پذیرش: (۱۳۹۵/۰۳/۳۱)

دریافت: (۱۳۹۴/۱۰/۰۹)

The Study of Relationship between Knowledge Management with Creativity and Development Faculty members in Distance Education Universitits

Mozaffar Sharifzadeh^{1*}, Sana Safari²

1. Instructor, Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

2. Assistant, Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

Received: (2015/12/30)

Accepted: (2016/06/20)

Abstract

Purpose: This study aimed to investigate the relationship between knowledge management with creativity and development of faculty members in distance education universitits.

Methodology: The research method was descriptive-correlational. The target population included all faculty members of Iranian distance education universities, including the University of Payam Noor, University of Nasir al-Din al-Tusi, Tehran University, Iran University of Science and Technology, Amirkabir University and Tarbiat Modarres University, consisting of 2901 people. 339 respondents were selected as a sample, based on Cochran's sample size formula. In the qualitative phase, purposive sampling method (non-probability) and on a small stage sampling was stratified. To collect data, a questionnaire tools unstructured, semi-structured and structured has been used. The Kolmogorov-Smirnov test was used to check the normality of the data. the coefficient correction was used to investigate the relationship between three variables of knowledge management, creativity and development. SPSS was used to analyze the data.

Findings: The results show that there is a significant correlations between knowledge management, creativity and faculty development.

Conclusion: As a conscious strategy to create knowledge management, sharing and application of knowledge and creativity, and improve education, organizational and individual faculty members of universities in implementing distance education to increase performance and productivity.

Keywords

knowledge management, Creativity ,development faculty members, distance education.

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت و بهسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور بوده است.

روش‌شناسی: روش پژوهش، توصیفی - همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور کشور، شامل دانشگاه‌های پیام نور، دانشگاه خواجه نصیر الدین طوسی، دانشگاه تهران، دانشگاه علم و صنعت ایران، دانشگاه صنعتی امیرکبیر و دانشگاه تربیت مدرس، مشتمل بر ۲۹۰۱ نفر بوده است. تعداد نمونه بر اساس فرمول کوکران ۳۳۹ نفر بدست آمده است. روش نمونه‌گیری از نوع طبقه‌ای نسبی بوده است. جهت گردآوری داده‌ها، از ابزارهای پرسشنامه غیرساختارمند، نیمه ساختارمند و ساختارمند استفاده شده است. نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف و ارتباط بین سه متغیر مدیریت دانش، خلاقیت و بهسازی از ضریب همبستگی و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از Spss استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان می‌دهد بین مدیریت دانش، خلاقیت و بهسازی اعضای هیأت علمی، همبستگی معنادار وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: مدیریت دانش به‌عنوان یک راهبرد آگاهانه موجب خلق دانش، تسهیم‌دانش، کاربرد دانش شده و خلاقیت، پیش شرط لازم برای بهسازی آموزشی، سازمانی و فردی بوده و بهسازی نیز باعث افزایش عملکرد اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور می‌شود.

واژه‌های کلیدی

مدیریت دانش، خلاقیت، بهسازی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه‌های مجری آموزش از دور.

* نویسنده مسئول: مظفر شریف‌زاده

Email: sharifzad2007@yahoo.com

*Corresponding Author: Mozaffar Sharifzadeh

مقدمه

با توجه به شتاب تحولات، محیط رقابتی و عدم اطمینان محیطی در دنیای امروز، دانش، راهبردی‌ترین منبع برای حفظ و تقویت مزیت رقابتی به شمار می‌رود (ابزری و همکاران، ۱۳۹۰). همچنین امروزه دانش به عنوان یک دارایی ارزشمند و یک منبع و سرمایه راهبردی در دانشگاه‌ها مطرح است و آرایه خدمات آموزشی یاددهی-یادگیری با کیفیت، بدون بهره‌گیری از مدیریت دانش کاری دشوار و غیرممکن خواهد بود. لذا دانشگاه‌ها به منظور انطباق با تغییرات محیط‌های آموزشی و در پاسخ به نیازهای آموزشی رو به رشد دانشجویان خود، ناگزیر از به کارگیری سبک جدید از مدیریت به نام "مدیریت دانش" در مؤسسه‌های خود هستند (داونپورت، ۲۰۰۰).

دانشگاه‌ها در حال گذر از پارادایم رشد و جهانی شدن هستند، لذا باید مدیریت دانش را بخشی از مأموریت و استراتژی خود قلمداد کنند؛ زیرا مدیریت دانش از یک طرف با جذب دانش جدید به درون سیستم و از طرف دیگر با اداره مؤثر آن دانش، می‌تواند مهم‌ترین عامل در ایجاد و توسعه دانایی محوری باشد (اخگری، ۱۳۹۲). عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها نیز مانند سایر متخصصان دستخوش مدیریت دانش شده است و برای اینکه در شرایط متغیر امروزی دوام بیاورند باید بتوانند مدیریت دانش را به نحو شایسته‌ای به خدمت بگیرند تا علاوه بر همگام شدن با محیط متغیر امروزی، از رسالت‌های خود نیز باز نمانند (کورشی و احمدی، ۱۳۸۷).

مدیریت دانش بر این اصل استوار است که امروزه همه کارها دانشی است و همه کارکنان به نوعی کارکنان دانشی به حساب می‌آیند (حسن زاده، ۱۳۹۱، ۲۴). عدلی (۱۳۸۴)، مدیریت دانش را مدیریت سیستماتیک و آشکار دانش که با فرایندهای خلق، جمع‌آوری و سازماندهی، اشاعه و کاربرد دانش پیوند دارد تعریف می‌کند. به اعتقاد او مدیریت دانش دو جزء دارد: اداره دانش و توانایی برای خلق دانش جدید؛ با توجه به تغییرات سریع محیط؛ جزء دوم بیشتر مورد توجه سازمان‌هاست. زیرا منجر به تسهیل و افزایش خلاقیت و نوآوری می‌شود؛ که برای سازمان مزیت رقابتی پایدار به ارمغان می‌آورد. بنابراین هدف مهم مدیریت دانش خلاقیت است (عدلی، ۱۳۸۴).

محققان مختلف بر نقش محوری مدیریت دانش در ایجاد یک محیط کاری که از خلاقیت حمایت کند

تأکید کرده‌اند (ادهیکاری^۱، ۲۰۱۰، ۹۵). اهمیت خلاقیت موفقیت سازمان‌ها تنها منحصر به بخش‌های تولیدی کشور نیست، بلکه این مسأله در بخش‌های خدماتی و از جمله دانشگاه‌ها، که پرورش دهنده 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 دو چندان دارد، چرا که این مراکز نقش بسیار مهمی را از لحاظ تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای کلیه سازمان‌ها و ادارات به عهده دارند. کینگل^۲ (۱۹۹۵) نیز دانشگاه را نهاد خلاقیت و نوآوری می‌داند؛ به اعتقاد او دانشگاه خلاق، مکانی آموزشی و پایه کارش تولید و ارتقای کیفیت دانش است (کینگل به نقل از رحمانی، ۱۳۸۰، ۲۱).

بهسازی نیروی انسانی کوشش مداوم و برنامه‌ریزی شده‌ای است که برای افزایش توانایی‌های کارکنان و بهبود سطح عملکرد و شایستگی آنان انجام می‌گیرد (انگی رونار^۳، ۲۰۰۳). امروزه توجه به آموزش و بهسازی اعضای هیأت علمی، یکی از مهم‌ترین راهکارهای ارتقای کیفیت دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی محسوب می‌شود و اعضای هیأت علمی از جمله عناصر مهم و اصلی ساختار آموزش عالی هستند که افت کمی و کیفی آنها تأثیر مستقیمی بر عملکرد نظام آموزش عالی دارد از آنجایی که جایگاه و نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور تعیین کننده است، و نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز بخش‌های مختلف توسط بخش آموزش عالی تربیت می‌شوند، تقویت و توسعه این بخش به‌ویژه اعضای هیأت علمی به مثابه روح و جان آموزش عالی محسوب می‌شود (اجتهادی، ۱۳۹۰، ۲۲). محققان زیادی همچون گراس و استوال^۴ در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که اثربخشی پایدار دانشگاه منوط به بهسازی اعضای هیأت علمی است (فراست‌خواه، ۱۳۸۹، ۵۹).

امروزه دانشگاه‌های مجری آموزش از دور به اعضای نیاز دارند که بتوانند به سرعت در روش‌های جدید مشارکت داشته باشند، به طور مؤثر ارتباط برقرار کنند، همکاری نمایند، بطور مستقل اطلاعات را جستجو و ارزیابی کنند، با رغبت دانش خود را به شیوه‌ای که قابل درک و آماده برای به کارگیری است با همکاران خود به

1. Adhikari
2. Kingel
3. Ingi Runar
4. Gross and Stovall

که این برنامه‌ها همکاری اعضای هیأت علمی را به شکل مثبتی تغییر داده و به صورت چشمگیری توانایی اعضای هیأت علمی را برای توجه به نیازهای حرفه‌ای خود تسهیل کرده است. همچنین یافته‌های مربوط به پژوهش خورشیدی (۲۰۰۸) یعنی "عوامل مؤثر بر بهره‌وری دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ایران" نشان می‌دهد که از بین سیزده عامل شناسایی شده بر بهره‌وری دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، عامل مربوط به عملکرد اعضای هیأت علمی به تنهایی ۳۰ درصد از واریانس عوامل مؤثر بر بهره‌وری را تبیین می‌کند و مسأله اساسی که ضرورت بهنگام‌سازی دانش و مهارت‌های اعضای هیأت علمی به منظور تربیت نیروی انسانی منطبق با تحولات و برای پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه را طلب می‌کند.

هدف‌های پژوهش

۱. تعیین میزان رابطه مدیریت دانش با خلاقیت اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور؛
۲. تعیین میزان رابطه مدیریت دانش با بهسازی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور؛
۳. تعیین میزان رابطه متغیر خلاقیت با بهسازی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور؛
۴. تبیین میزان مؤلفه‌های مدیریت دانش در واریانس متغیر خلاقیت؛
۵. تبیین میزان مؤلفه‌های مدیریت دانش در واریانس متغیر بهسازی؛

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین مدیریت دانش با خلاقیت اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور رابطه وجود دارد.
۲. بین مدیریت دانش با بهسازی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور رابطه وجود دارد.
۳. بین متغیر خلاقیت با بهسازی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور رابطه وجود دارد.
۴. مؤلفه‌های مدیریت دانش واریانس متغیر خلاقیت را تبیین می‌کنند.
۵. مؤلفه‌های مدیریت دانش واریانس متغیر بهسازی را تبیین می‌کنند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری

اشتراک بگذارند و این در واقع مسئولیت سازمان‌های آموزشی است تا فارغ‌التحصیلان خود را با چنین توانایی‌هایی آماده سازند (محمی‌الدین^۱، ۲۰۰۷، ۳۰۲). تردیدی نیست که اثربخشی آموزش عالی در گرو کارآئی منابع انسانی به ویژه اعضای هیأت علمی است. برخی از صاحب نظران معتقدند که "آموزش عالی یعنی هیأت علمی" و اعضای هیأت علمی را به عنوان تقویت‌کنندگان فرهنگ، مهندسان توسعه اقتصادی، تولیدکنندگان علم و کاشفان فن‌آوری، توصیف کرده‌اند که جوامع انسانی را متحول و توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی کشورها را تسریع می‌کنند (خورشیدی^۲، ۲۰۰۸). با توجه به اهمیت و جایگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها در پیشبرد رسالت‌ها و مأموریت‌های نظام آموزش عالی از یک سو و شکل‌گیری تغییرات سریع در فن‌آوری‌ها و چالش‌های پیش روی هر مؤسسه آموزشی که کلیت نظام و از جمله اعضای هیأت علمی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، همواره نیاز است که تدابیری برای خلاقیت و بهسازی مستمر کلیت این نظام و به طور مشخص ارتقای توانمندی‌ها، قابلیت‌های علمی و مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی مورد توجه قرار بگیرد. لذا برنامه‌ریزی‌های لازم در جهت بهسازی اعضای هیأت علمی و شناسایی و حل موانع موجود، بسیار حائز اهمیت است. پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین سه متغیر مدیریت دانش، خلاقیت و بهسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور و تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش بر خلاقیت و بهسازی آنها انجام شده است.

پیشینه پژوهش

تحقیقی که لیائو و همکاران^۳ (۲۰۱۰) تحت عنوان ارتباط بین کسب دانش و افزایش خلاقیت انجام داده‌اند نشان می‌دهد که ارتباط مثبت و معنی‌داری بین کسب دانش و افزایش خلاقیت وجود دارد.

نتایج تحقیق کاماساک و بولوتلر^۴ (۲۰۰۹) با موضوع اثر تسهیم دانش بر نوآوری و خلاقیت نشان داد که بین تسهیم دانش و خلاقیت و نوآوری رابطه معنادار وجود دارد. نتایج تحقیق کامبلین (۲۰۰۰) با عنوان اثربخشی برنامه‌های بهسازی اعضای هیأت علمی نشان می‌دهد که

1. Mohayidin
2. Khorshidi
3. Liao et al
4. Kamasak R, Bulutlar

می‌شود. پس برای بررسی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش بر خلاقیت و بهسازی از ضریب رگرسیون استفاده شده است. به طوریکه مؤلفه‌های مدیریت‌دانش در دستگاه رگرسیون قرار داده شدند تا بدین وسیله بتوان به طور دقیق‌تر بیان کرد که سه مؤلفه مدیریت دانش، در مجموع چند درصد از واریانس متغیر خلاقیت و بهسازی را تبیین می‌کنند.

نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و به منظور تعیین میزان رابطه بین دو به دو متغیرهای مدیریت‌دانش، خلاقیت و بهسازی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. به منظور تجزیه تحلیل داده‌ها نیز از نرم‌افزار Spss استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

فرضیه ۱: بین متغیر مدیریت دانش با خلاقیت اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور رابطه وجود دارد.

H_0 = بین مدیریت دانش و خلاقیت در جامعه آماری رابطه معنادار وجود ندارد.
 H_1 = بین مدیریت دانش و خلاقیت در جامعه آماری رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۱. 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 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. 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 می‌باشد. 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 می‌پذیریم. ضریب تعیین برابر با ۰/۵۹ است که نشان می‌دهد متغیر مدیریت دانش ۵۹ درصد از واریانس متغیر خلاقیت را تبیین می‌کند.

داده‌ها، توصیفی - همبستگی است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور کشور می‌باشند. که تعداد آنها ۲۹۰۱ نفر است که شامل دانشگاه‌های پیام نور، دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی، دانشگاه تهران، دانشگاه علم و صنعت ایران، دانشگاه صنعتی امیرکبیر و دانشگاه تربیت مدرس می‌شود.

روش نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای نسبی از بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های فوق‌الذکر انجام شده است. در این پژوهش، تعداد نمونه بر اساس فرمول کوکران ۳۳۹ نفر مشخص شده است.

یکی از پیش فرض‌های اصلی استفاده از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی سؤال‌ها و فرضیه‌های تحقیق، نرمال بودن توزیع متغیرها می‌باشد. در این تحقیق با توجه به این که توزیع همه متغیرها نرمال است از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است. در تحقیقات همبستگی قبل از اجرای آزمون رگرسیون، همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته از طریق آزمون همبستگی (پیرسون یا اسپیرمن) بررسی می‌شود و انتظار می‌رود آزمون فرضیه‌های پژوهش نیز به نتایج مشابه با نتایج فوق بیانجامد.

با توجه به ادبیات و پیشینه پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته مدیریت دانش بر اساس چهار بعد خلق، تسهیم، ذخیره و کاربرد دانش و برای پرسشنامه محقق ساخته خلاقیت بر اساس دو بعد فردی و سازمانی و برای پرسشنامه محقق ساخته بهسازی در سه بعد فردی، حرفه‌ای و سازمانی با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شدند. برای اطمینان از روایی محتوا، از نظر ۱۵ نفر از اساتید رشته مدیریت بهره گرفته شد و روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی برای هر شاخص مورد سنجش قرار گرفت و گویه‌های ضعیف حذف شدند. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها نیز اعتبار ابزار آلفای کرونباخ برای گویه‌های مدیریت دانش ۰/۹۱، گویه‌های خلاقیت ۰/۸۸، و گویه‌های بهسازی ۰/۹۳، با استفاده از نرم افزار Spss بدست آمده است. بنابراین یافته‌ها نشان دهنده قابلیت اعتماد لازم برای ابزارهای پژوهش است. در این پرسشنامه‌ها از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های مجری آموزش از دور خواسته شد تا میزان تطابق دانشگاه خود را با هر یک از گویه‌ها بر اساس طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد مشخص کنند.

وقتی که تمرکز روی روابط بین متغیر وابسته و یک یا چند متغیر مستقل باشد از تحلیل رگرسیون استفاده

نتایج ضریب پیرسون نشان می‌دهد بین دو متغیر خلاقیت و بهسازی در جامعه آماری همبستگی معنادار وجود دارد. مقدار ضریب پیرسون برابر با $0/807$ و معناداری متناظر با آن برابر با $0/000$ است. با توجه به اینکه سطح معناداری کوچکتر از $0/01$ است. بنابراین همبستگی مشاهده شده در نمونه آماری با در نظر گرفتن 1 درصد خطا قابل تعمیم 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 $0/65$ است که نشان می‌دهد متغیر خلاقیت 65 درصد از واریانس متغیر بهسازی را تبیین می‌کند.

فرضیه ۴: مؤلفه‌های مدیریت دانش واریانس متغیر خلاقیت را تبیین می‌کنند.

در ادامه مؤلفه‌های مدیریت دانش را در دستگاه رگرسیون قرار می‌دهیم تا بدین وسیله بتوان به طور دقیق‌تر بیان کرد که 3 مؤلفه مدیریت دانش، در مجموع چند درصد از واریانس متغیر خلاقیت را تبیین می‌کنند. نتایج تحلیل رگرسیون به روش گام به گام (Stepwise) در زیر آمده است. نتایج تحلیل رگرسیون به روش گام به گام نشان می‌دهد در مرحله اول، متغیر خلق دانش وارد معادله رگرسیون شده است.

جدول ۴. 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	$0/739$	$0/544$	$423/594$	$0/000$
۲	تسهیم دانش	$0/771$	$0/592$	$257/948$	$0/000$
۳	کاربرد دانش	$0/774$	$0/596$	$175/172$	$0/000$

همان طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود مؤلفه خلق دانش با متغیر خلاقیت دارای همبستگی معنادار ($0/739$) است. این متغیر به تنهایی حدود 54 درصد از واریانس متغیر خلاقیت را تبیین می‌کند. در مرحله بعد مؤلفه تسهیم دانش وارد معادله رگرسیون شده است و با افزودن این متغیر میزان تبیین

فرضیه ۲: بین متغیر مدیریت دانش با بهسازی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور رابطه وجود دارد. H_0 = بین مدیریت دانش و بهسازی در جامعه آماری رابطه معنادار وجود ندارد. H_1 = بین مدیریت دانش و بهسازی در جامعه آماری رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۲. بررسی رابطه بین مدیریت دانش و بهسازی

متغیر مستقل مدیریت دانش
متغیر وابسته بهسازی
ضریب همبستگی پیرسون (R) $0/678$
ضریب تعیین (R Square) $0/46$
معناداری (sig) $0/000$

نتایج ضریب پیرسون نشان می‌دهد بین دو متغیر مدیریت دانش و بهسازی در جامعه آماری همبستگی معنادار وجود دارد. مقدار ضریب پیرسون برابر با $0/678$ و معناداری متناظر با آن برابر با $0/000$ است. با توجه به اینکه سطح معناداری کوچکتر از $0/01$ است. بنابراین همبستگی مشاهده شده در نمونه آماری با در نظر گرفتن 1 درصد خطا قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. 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 می‌پذیریم. ضریب تعیین برابر با $0/46$ است که نشان می‌دهد متغیر مدیریت دانش 46 درصد از واریانس متغیر بهسازی را تبیین می‌کند.

فرضیه ۳: بین متغیر خلاقیت با بهسازی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مجری آموزش از دور رابطه وجود دارد.

H_0 = بین خلاقیت و بهسازی در جامعه آماری رابطه معنادار وجود ندارد.

H_1 = بین خلاقیت و بهسازی در جامعه آماری

رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره ۳. بررسی رابطه بین خلاقیت و بهسازی

متغیر مستقل خلاقیت
متغیر وابسته بهسازی
ضریب همبستگی پیرسون (R) $0/807$
ضریب تعیین (R Square) $0/65$
معناداری (sig) $0/000$

با فرض ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها، به ازای یک واحد انحراف استاندارد تغییر در مؤلفه کاربرد دانش، $0/113$ واحد انحراف استاندارد تغییر در همان جهت در متغیر خلاقیت به وجود آمد.

تمامی ضرایب عرض از مبدأ و ضرایب رگرسیون با توجه به توزیع T معنادار بوده و ضرایب مشاهده شده در نمونه قابل تعمیم به جامعه آماری کل می‌باشد.

فرضیه ۵: مؤلفه‌های مدیریت دانش واریانس متغیر بهسازی را تبیین می‌کنند.

در ادامه مؤلفه‌های مدیریت دانش را در دستگاه رگرسیون قرار می‌دهیم تا بدین وسیله بتوان به طور دقیق‌تر بیان کرد که ۳ مؤلفه مدیریت دانش، در مجموع چند درصد از واریانس متغیر بهسازی را تبیین می‌کنند. نتایج تحلیل رگرسیون به روش گام به گام (Stepwise) در زیر آمده است. نتایج تحلیل رگرسیون به روش گام به گام نشان می‌دهد در مرحله اول، متغیر تسهیم دانش وارد معادله رگرسیون شده است.

جدول شماره ۶. بررسی ضریب همبستگی چندگانه و ضریب تعیین برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و بهسازی

مرحله	متغیرها	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	F	معناداری
۱	تسهیم دانش	۰/۶۸۷	۰/۴۷۰	۳۱۵/۳۷۳	۰/۰۰۰
۲	کاربرد دانش	۰/۷۰۲	۰/۴۹۰	۱۷۱/۲۲۲	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود مؤلفه تسهیم دانش با متغیر بهسازی دارای همبستگی معنادار (۰/۶۸۷) است. این متغیر به تنهایی حدود ۴۷ درصد از واریانس متغیر بهسازی را تبیین می‌کند.

در مرحله بعد مؤلفه کاربرد دانش وارد معادله رگرسیون شده است و با افزودن این متغیر میزان تبیین متغیر بهسازی به ۴۹ درصد افزایش پیدا می‌کند.

متغیر خلق دانش به دلیل تأثیر ناچیز بر متغیر بهسازی از معادله رگرسیون حذف گردیده است.

با توجه به توزیع F، تمامی ضرایب همبستگی و ضرایب تبیین معنادار بوده و قابل تعمیم به جامعه آماری کل می‌باشد. در جدول زیر ضرایب رگرسیون برای هر کدام از مؤلفه‌ها، نشان داده شده است.

متغیر خلاقیت به ۵۹ درصد افزایش پیدا می‌کند. در نهایت با اضافه شدن متغیر کاربرد دانش میزان تبیین متغیر خلاقیت به ۶۰ درصد ارتقا پیدا می‌کند. با توجه به توزیع F، تمامی ضرایب همبستگی و ضرایب تبیین معنادار بوده و قابل تعمیم به جامعه آماری می‌باشد. در جدول زیر ضرایب رگرسیون برای هر کدام از مؤلفه‌ها، نشان داده شده است.

جدول شماره ۵. ضرایب رگرسیون برای بررسی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش بر خلاقیت

متغیر	Beta	B	T	معناداری	
۱	عرض از مبدأ	۳۶/۷۹۴	-	۲۶/۱۶۷	۰/۰۰۰
	خلق دانش	۰/۴۷۵	۰/۷۳۹	۲۰/۵۸۱	۰/۰۰۰
۲	عرض از مبدأ	۳۳/۹۷۲	-	۲۴/۲۸۸	۰/۰۰۰
	خلق دانش	۰/۲۶۰	۰/۴۰۴	۵۶۰/۶	۰/۰۰۰
	تسهیم دانش	۰/۰۲۶۲	۰/۰۴۰۱	۶/۵۱۹	۰/۰۰۰
۳	عرض از مبدأ	۳۳/۸۲۵	-	۲۴/۲۷۳	۰/۰۰۰
	خلق دانش	۰/۰۲۰۳	۰/۳۱۵	۴/۲۵۳	۰/۰۰۰
	تسهیم دانش	۰/۰۲۶۴	۰/۴۰۳	۶/۵۷۹	۰/۰۰۰
	کاربرد دانش	۰/۰۵۸	۰/۱۱۳	۲/۱۲۱	۰/۰۳۵

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد در مرحله سوم که ۳ مؤلفه مدیریت دانش، وارد معادله رگرسیون شده‌اند عرض از مبدأ برابر با $۳۳/۸۲۵$ است که نشان می‌دهد در صورتی که هر ۳ مؤلفه مذکور برابر با صفر باشد میزان متغیر خلاقیت برابر با $۳۳/۸۲۵$ (از ۱۰۰) است.

ضریب استاندارد رگرسیون برای مؤلفه خلق دانش، برابر با $۰/۳۱۵$ است که نشان‌دهنده این است که با فرض ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها، به ازای یک واحد انحراف استاندارد تغییر در مؤلفه خلق دانش، $۰/۳۱۵$ واحد انحراف استاندارد تغییر در همان جهت در متغیر خلاقیت به وجود آمد.

ضریب استاندارد رگرسیون برای مؤلفه تسهیم دانش، برابر با $۰/۴۰۳$ است که نشان‌دهنده این است که با فرض ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها، به ازای یک واحد انحراف استاندارد تغییر در مؤلفه تسهیم دانش، $۰/۴۰۳$ واحد انحراف استاندارد تغییر در همان جهت در متغیر خلاقیت به وجود آمد.

ضریب استاندارد رگرسیون برای مؤلفه کاربرد دانش، برابر با $۰/۱۱۳$ است که نشان‌دهنده این است که

راهبردی و یادگیری پویا، از زوال دارایی‌های ذهنی جلوگیری کرده و به آگاهی اعضا می‌افزاید.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد بین دو متغیر مدیریت دانش و خلاقیت در جامعه آماری همبستگی معنادار وجود دارد. بدین معنی که هر چه قدر خلاقیت اعضای هیأت علمی بالاتر باشد استفاده آنان از مدیریت دانش نیز بیشتر خواهد بود. نتایج این پژوهش با پژوهش‌هایی که توسط فتحیان، بیگ و قوامی‌فر (۱۳۸۴)، حمید رحیمی (۱۳۸۵)، نیاز آذری (۱۳۸۹)، صمدیان و علوی (۱۳۸۹)، محسن حسن بیگی (۱۳۸۹)، انصاری (۱۳۸۹)، انصاری (۱۳۹۰)، داروچ و مکناتون (۲۰۰۲)، کاماساک و بولوتلر (۲۰۰۹) انجام شده در یک راستا می‌باشند. یعنی هرچه درجه خلاقیت اعضای هیأت علمی بالاتر باشد، توانایی حل مسأله نیز در آنها بیشتر می‌شود. در شرایط رقابتی امروز، دانش و خلاقیت دو بازوی موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شوند و با توجه به اینکه کارکرد اصلی دانشگاه‌ها، گسترش مرزهای دانش و تولید علم است و منشاء و شالوده علم را خلاقیت تشکیل می‌دهد، خلاقیت برای این مؤسسات نسبت به سایر سازمان‌ها ضرورت بیشتری دارد، می‌توان گفت که خلاقیت اعضای هیأت علمی پیش شرط لازم برای اثر بخشی آموزشی و پژوهشی آنها می‌باشد و به اعضا کمک می‌کند به طور مؤثر در کلاس درس و کارهای پژوهشی اثربخشی بالاتری داشته باشند.

نتایج ضریب پیرسون نشان می‌دهد بین دو متغیر مدیریت دانش و بهسازی در جامعه آماری همبستگی معنادار وجود دارد. ضریب تعیین برابر با ۰/۴۶ است که نشان می‌دهد متغیر مدیریت دانش ۴۶ درصد از واریانس متغیر بهسازی را تبیین می‌کند. نتایج این پژوهش با نتایج لی (۲۰۰۳)، در یک راستا می‌باشد. یعنی بین مدیریت دانش با بهسازی اعضای هیأت علمی مراکز مجری آموزش از دور، رابطه معنادار وجود دارد. نتیجه اینکه وجود سرمایه فکری بالا به افزایش بهسازی منجر می‌شود و اگر زمینه بروز بهسازی فراهم آید فرایند عملکرد سازمانی نیز بهبود می‌یابد و بهره‌وری افزایش می‌یابد.

نتایج ضریب پیرسون نشان می‌دهد بین دو متغیر خلاقیت و بهسازی در جامعه آماری همبستگی معنادار وجود دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های بیک زاده مرزبانی و سوری (۱۳۸۷) در یک راستا می‌باشد. پس بنابراین، بهسازی اعضای هیأت علمی نقش اساسی را در نوآوری و ارتقای تعالی دانشگاهی ایفاء می‌کند؛ نیاز به

جدول شماره ۷. ضرایب رگرسیون برای بررسی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت دانش بر بهسازی

مرحله	متغیر	T	B	Beta	معناداری
۱	عرض از مبدأ	۳۳/۱۱۴	-	۱۷/۷۷۱	۰/۰۰۰
	تسهیم دانش	۵۳۹	۱/۶۸۷	۱۷/۷۵۹	۰/۰۰۰
۲	عرض از مبدأ	۳۱/۹۰۸	-	۱۷/۲۰۲	۰/۰۰۰
	تسهیم دانش	۱۱/۴۴۴	۱/۵۶۶	۱۱/۴۵۷	۰/۰۰۰
	کاربرد دانش	۱/۱۱۸	۱/۱۹۰	۳/۸۴۳	۰/۰۰۰

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد در مرحله دوم که ۲ مؤلفه مدیریت دانش، وارد معادله رگرسیون شده‌اند عرض از مبدأ برابر با ۳۱/۹۰۸ است که نشان می‌دهد در صورتی که هر ۲ مؤلفه مذکور برابر با صفر باشد میزان متغیر بهسازی برابر با ۳۱/۹۰۸ (از ۱۰۰) است.

ضریب استاندارد رگرسیون برای مؤلفه تسهیم دانش، برابر با ۰/۶۸۷ است که نشان‌دهنده این است که با فرض ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها، به ازای یک واحد انحراف استاندارد تغییر در مؤلفه تسهیم دانش، ۰/۶۸۷ واحد انحراف استاندارد تغییر در همان جهت در متغیر بهسازی به وجود آمد.

ضریب استاندارد رگرسیون برای مؤلفه کاربرد دانش، برابر با ۰/۱۹۰ است که نشان‌دهنده این است که با فرض ثابت بودن سایر مؤلفه‌ها، به ازای یک واحد انحراف استاندارد تغییر در مؤلفه کاربرد دانش، ۰/۱۹۰ واحد انحراف استاندارد تغییر در همان جهت در متغیر بهسازی به وجود آمد.

تمامی ضرایب عرض از مبدأ و ضرایب رگرسیون با توجه به توزیع T معنادار بوده و ضرایب مشاهده شده در نمونه قابل تعمیم به جامعه آماری کل می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت دانش به عنوان ابزار کلیدی در آموزش عالی نوین، راهبردی سیستماتیک برای فرایندهای تعریف، دستیابی، انتقال و بکارگیری اطلاعات و دانش توسط اعضای هیأت علمی است که موجب ایجاد خلاقیت، توانایی رقابت و ارتقای بهره‌وری می‌شود و ضمن کمک به حل مشکلات آموزشی، تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی

منابع

- اجتهادی، مصطفی (۱۳۹۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی هیأت علمی به منظور ارائه یک مدل مفهومی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، (۶۲)، ۲۱-۴۶.
- انصاری، محمد حسین (۱۳۸۹). مدیریت دانش و خلاقیت در اداره کل تربیت بدنی استان تهران، مدیریت ورزشی، تهران. ابرزی، مهدی؛ شائمی، مهدی؛ طالبی، هوشنگ؛ عبدالمنافی، سعید (۱۳۹۰). بررسی شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب مدیریت دانش در صنعت خودروی ایران، مدیریت دولتی، دوره ۳ (۶)، ۱۹-۳۴.
- بزرگان، عباس (۱۳۸۸). روش‌های تحقیق آمیخته: رویکردی برتر برای کدو کاو در مسائل نظام آموزشی و حل آنها، نشریه مدارس کارآمد، ۷۶، ۱۰۱-۱۲۰.
- بیک زاده مرزبانی، ناصر و حسن سوری، (۱۳۸۵)، مدل راهبردی مدیریت دانش در توانمندسازی و توسعه پایدار منابع انسانی، هفتمین کنفرانس بین‌المللی مدیران کیفیت، تهران، مجموعه همایش‌های بین‌المللی اجلاس.
- حسن زاده، محمد (۱۳۹۱). مدیریت دانش: مفاهیم و زیر ساخت‌ها (چاپ دوم). نشر کتابدار، تهران.
- حسن بیگی، محسن. (۱۳۸۹). ارائه مدل عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش به منظور افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در شرکت فرودگاه‌های کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، چاپ نشده، دانشگاه پیام نور، دانشگاه فنی و مهندسی.
- رحیمی، حمید (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش و میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان، اولین همایش ملی مدیران دانش، تهران.
- رحمانی، غلام رضا (۱۳۸۰). استقلال دانشگاه آینده، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۰.
- عدلی، فریبا. (۱۳۸۴). مدیریت دانش حرکت به فراسوی دانش، چاپ اول: انتشارات فراشناختی اندیشه، تهران.
- فتحیان، محمد؛ بیگ، لیلا؛ قوامی، فریاد، عاطفه (۱۳۸۴). نقش مدیریت دانایی در ارتقای نوآوری نسل جدید تحقیق و توسعه، مجله تخصصی نور، ۷، ۵-۲۶.
- فراست‌خواه، مقصود (۱۳۸۹). بررسی الگوی تعاملات آموزش عالی و دانشگاه با سایر نظام‌های تولید و خدمات، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، (۵۷)، ۴۵-۶۴.
- محمدی، ناهید. (۱۳۸۴). خلاقیت در مدیریت، نشریه تدبیر، شماره ۱۶۱.
- نیر، نجمه؛ جوکار، عبدالرسول (۱۳۹۰). رابطه‌ی بین مدیریت دانش و خلاقیت در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز، مدیریت اطلاعات سلامت، ۹ (۲).
- نیاز آذری، کیومرث؛ حاجی قلیخانی، بیبی سعیده (۱۳۹۰). بررسی نقش مدیریت دانش بر خلاقیت دبیران در مدارس متوسطه، فصلنامه مدیریت، سال هشتم، شماره (۲۱).

افراد خلاق و نوآور در دانشگاه‌ها و مراکز علمی آموزشی از راه دور، به لحاظ نوع شیوه آموزش اهمیتی دو چندان دارد زیرا که منجر به بهسازی فردی، آموزشی و سازمانی اعضای هیأت علمی شده و متقابلاً باعث رشد و توسعه بیش از پیش این مراکز خواهد شد.

لذا می‌توان گفت مدیریت دانش راهبردی برای بهره‌برداری بهینه از دانش و نیروهای فکری منابع انسانی در دانشگاه‌ها ارائه می‌دهد و با تسهیل و تسریع در امر خلق، ذخیره، انتقال و بازیابی دانش موجود و با ایجاد امکان تعامل بین پژوهشگران باعث ارتقاء سطح پژوهش و تولید علم شده و دانشگاه‌ها را در دستیابی به اهداف‌شان و همچنین کسب جایگاه برتر رقابتی بین سایر دانشگاه‌ها یاری رساند. خلق دانش رابطه نزدیکی با خلاقیت دارد به طوری که دانش جدید پایگاهی برای خلاقیت است که از طریق ایجاد پایگاه دانش، به تولید مجدد و گسترش پایگاه داده کمک می‌کند.

پیشنهاد‌های پژوهش

۱. پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه‌های مجری آموزش از دور، امکانات لازم را برای اعضای هیأت علمی خود در امر مستند سازی در راستای به اشتراک‌گذاری دانش فراهم آورند.
۲. با توجه به اینکه دانشگاه‌های مورد نظر فاقد دفتر یا واحد مشخص برای پیگیری امور مربوط به خلق و ذخیره دانش هستند اقدام به اختصاص واحدی مشخص در این زمینه نمایند.
۳. 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 هیأت علمی بدهد.

پیشنهاد‌های آتی پژوهش

۱. متغیر نوآوری با بهسازی اعضای هیأت علمی مراکز مجری آموزش از دور مورد بررسی قرار گیرد.
۲. متغیر یادگیری سازمانی اعضای هیأت علمی مراکز مجری آموزش از دور مورد بررسی قرار گیرد.
۳. بررسی مقایسه دانشگاه‌ها با همدیگر در به کارگیری مدیریت دانش و مقایسه میزان خلاقیت و بهسازی اعضای هیأت علمی آنها با همدیگر

- Adhikari, D. R. (2010). Knowledge management in academic institutions. *International Journal of Educational Management*, 24 (2) , 94-104.
- Darroch, J., & McNaughton, R. (2002). Examining the link between knowledge management practices and types of innovation. *Journal of Intellectual Capital*, 3, 210-222.
- Davenport TH, Prusak L. (2000). *Working knowledge*. 2nd edition. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Ingi Runar, E(2003). *Knowledge Management and Creative HRD*. EmeraldGroupInnovation Management Division, pp. E1-E6.
- Khorshidi, A. , Mahdavi, M. , & Soleimani, A. (2008). Effective factors and indicators of productivity of universities and centers of higher education. *Quarterly Journal of Research in Educational System*, (5) (in Persian).
- Kamasak R, Bulutlar F. (2010). The influence of knowledge sharing on innovation. *Eur Bus Rev*. 2010;22 (3): 306-17.
- Liao, Sh. H. ; Wu, Ch. Ch. ; Tsui. K. (2010). Relationships between knowledge acquisition, absorptive capacity and innovation capability35. an empirical study on Taiwan's financial and manufacturing industries. *Journal of Information Science*, 36 (1) 19-20.
- Lee, H. and Choi, B. (2003) , “Knowledge Management Enablers, Processes, and Organizational Performance: An Integrative View and Empirical Examination . *Journal of Management Information Systems* , 20 (1) , 179-2280.
- Mohayidin, M. , G. , et al (2007). The Application of Knowledge Management in Enhancing the Performance of Malaysian Universities, *The Electronic Journal of Knowledge Management*, ۵ (3) , 301-312.
- Qureshi FS, Ahmadi P. (2008). The role of knowledge management in educational institutions. *Manag Tomorrow*. 7 (20): 17- 24. [Persian]
- Zack, M. , McKeen, J. , Singh, S. (2009). Knowledge Management and Organizational Performance: An Exploratory Analysis. *Journal of Knowledge Management*, 13 (6) , 392- 409.