



پنجمین همایش بین‌المللی آموزش مهندسی ایران،
۳۰ آبان تا ۲ آذر ۱۳۹۶، دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی، تهران، ایران

کد مقاله: IICEE2017-10

بررسی رابطه مدیریت دانش با تعهد سازمانی در میان اعضای هیئت علمی دانشیار و استاد دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی

مریم لنگری مقدم، مصیب سامانیان

است، ارتباط مدیریت دانش و تعهد سازمانی از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد. مثبت بودن ضریب همبستگی نشانه ارتباط مستقیم بین این دو مولفه می‌باشد یعنی با ارتقای سطح مدیریت دانش، تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشیار به بالای دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی افزایش می‌یابد و بالعکس.

کلمات کلیدی: مدیریت دانش، تعهد سازمانی، هیئت علمی، دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی

۱ مقدمه

با گسترش تکنولوژی‌ها و متحول شدن فضای اطلاعات و ارتباطات و ایجاد سازمانهای بدون مرز جهانی، نیاز به مدیریت دانش به کمک ابزارهای فناوری اطلاعات، کاملاً بدیهی به نظر می‌رسد. وسازمانهایی موفق خواهند بود که به کمک ابزار مدیریتی و تکنولوژی‌های جدید و دانش خود، از فرصت‌های ایجاد شده به نحو مطلوبی استفاده کنند.

مدیریت دانش فرایندی است که سازمانها در یافتن، گزینش، سازماندهی، انتشار و انتقال اطلاعات برای فعالیت‌هایی همچون مشکل، یادگیری پویا، برنامه‌ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری یاری می‌دهد (بهمنی، ۱۳۹۱: ۱۱-۱۴). هارویچ و آرماکاست، ۲۰۰۲ مدیریت دانش را عمل خلق، فراهم‌آوری، کسب، انتقال و دسترسی به دانش و اطلاعات درست برای تصمیم‌سازی بهتر، انجام عمل و کسب نتایج در راستای اهداف راهبردی می‌دانند (سامانیان و پازوکی، ۱۳۹۴: ۸۵-۸۴).

چکیده- امروزه دانش به عنوان دارایی رقابتی کلیدی ارزشمندی شناخته شده که مبنای رشد پایدار و رمز حفظ مزیت رقابتی ماندگار یک سازمان به شمار می‌رود. پس مدیریت دانش و سرمایه انسانی باید به عنوان یک عامل اساسی در هر نوع فعالیتی مدنظر قرار گیرد. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مدیریت دانش با تعهد سازمانی در میان اعضای هیئت علمی دانشیار و استاد دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی شهر تهران انجام پذیرفته است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی، از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه اعضای هیئت علمی دانشیار و استاد دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی شهر تهران بوده است که براساس جدول کرجسی و مورگان ۱۰۰ نفر به شیوه تصادفی و از نوع طبقه‌ای نسبی انتخاب شده‌اند.

ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت دانش پروبست و همکاران (۲۰۰۰) و پرسشنامه بومی شده آلن و میر (۱۹۹۷) بوده است که پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۹۴۲ و تعهد سازمانی ۰/۸۱۵ محاسبه گردید. داده‌های تحقیق توسط نرم افزار SPSS ورژن ۲۲ و بیا استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف در سطح توصیفی و با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن در سطح استنباطی تحلیل شدند. از آنجایی که Pvalue کمتر از ۰/۰۵

مریم لنگری مقدم دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، گروه مدیریت آموزشی، بجنورد، ایران و کارشناس آموزش تحصیلات تکمیلی دانشکده مهندسی برق؛ دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی، مصیب سامانیان استادیار و مدیر گروه مدیریت اطلاعات دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، بجنورد، ایران



سازمانی تضمین کننده رشد، کارایی و اثر بخشی بالاتر بوده و در نهایت شکوفایی را در سازمانهای آموزشی مانند دانشگاه به همراه خواهد داشت. مطالعه عوامل موثر بر تعهد سازمانی به ویژه مدیریت دانش گامی بسیار موثر در سازمان است که می‌توان از نتایج بدست آمده آن استفاده کرد.

بردبار و بهمنی بهلولی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت دانش با تعهد سازمانی کارکنان نشان دادند که بین مدیریت دانش با تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای در حد مطلوب بوده و رابطه مستقیم و معنی داری با هم دارند. در پژوهشی که توسط شفقت و همکاران (۱۳۹۲) با موضوع تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شرکتهای صنعتی بر اساس الگوی می‌یر و همکاران انجام شد بر اساس نتایج حاصل از انجام تجزیه و تحلیل داده‌های پرسش نامه، مشخص شد که در میان ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و هنجاری بر عملکرد مالی و غیر مالی شرکت‌های صنعتی موثر است و تعهد مستمر تاثیری بر عملکرد ندارد.

صباغی (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سرمایه انسانی سازمان امور مالیاتی کشور نشان می‌دهد که مدیریت دانش با سرمایه انسانی رابطه مثبت و معنا داری دارد. ثانی خلیل (۲۰۰۹)، پژوهشی تحت عنوان چارچوب اصلی مدیریت دانش در مدارس هند انجام داد، در این پژوهش به این نتیجه رسید که اگر چارچوب مدارس بر اساس نیاز جامعه باشد، راندمان افزایش یافته و کیفیت دانش نیز بهبود می‌یابد که منجر به یک جهش در مدیریت دانش در مدارس هند شده است و برای هماهنگی با استانداردهای جهانی نیاز به یک راهنما است. برای تقویت چارچوب اساسی از آنالیز ابزارهای مدیریت دانش در مراحل مدیریت استفاده می‌شود. چن (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان تاثیرات تعهد سازمانی بر خط مشی‌های سازمانی و عدالت سازمانی در بین کارمندان بانک دولتی به این نتیجه رسید که عدالت سازمانی رابطه مثبت و معنا داری با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنا داری با تعهد سازمانی دارد. اریک و همکاران (۲۰۰۷) به منظور تاثیر مدیریت دانش بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان در آمریکا دریافتند که عدالت رویه ای که تاثیر مستقیمی بر رضایت شغلی داشت. ولی عدالت توزیعی به طور مستقیم بر رضایت تاثیر داشت و عدالت توزیعی و هم عدالت رویه ای تاثیر مستقیمی بر تعهد سازمانی داشت و تاثیر عدالت رویه ای بر تعهد سازمانی خیلی بیشتر از عدالت توزیعی بود. بارت (۲۰۰۳) در تحقیقی با عنوان بررسی رضایت شغلی، تعهد و مدیریت دانش در میان دبیران و کارکنان باشگاههای گلف به این نتیجه رسید که بین مدیریت دانش و رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. یافته‌های پژوهش‌های مایر و همکاران (۲۰۰۲) در زمینه تعهد سازمانی نشان داد که میان سابقه فعالیت با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی کارکنان

تعهد سازمانی نگرشی در باره وفاداری کارکنان به سازمان و فرایندی مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (مجیدی، ۱۳۷۷: ۱۷).

مدیریت دانش به دنبال تصرف دانش، خرد و تجربیات با ارزش افزوده کارکنان و نیز پیاده سازی، بازیابی و نگهداری دانش به عنوان دارایی‌های سازمان است.

به گفته پیتر دراگر (۱۹۹۳) "راز موفقیت سازمان‌ها در قرن ۲۱ همان مدیریت دانش است".

بنابراین مدیریت سازمان‌ها باید با تکیه بر دانایی برتر امکان اتخاذ تصمیمات معقول تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. از این رو مدیریت دانایی مقوله ای مهم تر از خود دانایی محسوب می‌شود که در سازمان‌ها به دنبال آن هستند تا نحوه چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی تبیین و روشن نمایند (گلاسر، ۲۰۰۳: ۲۱۱).

آلن و می‌یر معتقدند که تعهد یک حالت روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد. این دانشمندان تعهد را در سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری تقسیم کرده اند (خشنود، ۱۳۹۰: ۲).

مدیریت دانش در بهبود کیفیت کار، افزایش کارایی، داشتن اطلاعات به روز، افزایش اثر بخشی، رضایتمندی مشتری و بهبود تصمیم‌گیری موثر است.

اعضای هیئت علمی در صورت مشاهده‌ی ارزشی که به آنها داده شده است، میزان تعهدشان به سازمان افزایش پیدا خواهد کرد و موجب بالندگی سازمان و پیشرفت آن می‌گردند. دستاورد مدیریت دانش در دانشگاهها، بهره برداری هرچه بیشتر از تخصص و دانش اعضای هیئت علمی و کارکنان و ذخیره و تسهیم دانش آنهاست.

میکولکی و میکولکا (۱۹۹۹) معتقدند محیط‌های دانشگاهی به واسطه ماهیت خود و به دلایل زیر ساخت‌های اطلاعاتی و اشتراک و تقسیم دانش، برای به کارگیری اصول و روش‌های مدیریت دانش مناسب هستند. افزون بر این، مدیریت دانش یکی از پیش شرط‌های تبدیل دانشگاه به مرکز برتر آموزش عالی و از عواملی است که دانشگاه را در رسیدن به رسالت خود یاری می‌رساند و باعث ایجاد محیطی می‌شود که موجب رشد مراکز برتر دانش و افرادی با کفایت، نو آور و پایبند به ارزش‌های اخلاقی عالی می‌شود به زعم پت ریدر و نوین (۲۰۰۳) استفاده از مدیریت دانش در آموزش عالی موجبات تشویق به تفکر و تعقل بیشتر، دستیابی به دانش فنی و اثر بخشی مدیریت آموزش را فراهم می‌کند (آراسته، ۱۳۹۰: ۳).

شناخت رابطه مدیریت دانش با تعهد سازمانی و تاثیر آن بر تعهد



بوده است که براساس جدول کرجسی و مورگان ۱۰۰ نفر به شیوه تصادفی و از نوع طبقه‌ای

۵ مشخصه‌های توصیفی پرسشنامه‌ها

مطالعه حاضر متشکل از دو پرسشنامه «تعهد سازمانی» و «مدیریت دانش» می‌باشد و ۱۰۰ دانشیار و استاد دانشگاه، دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی پرسشنامه‌ها را تکمیل نمودند. پرسشنامه تعهد سازمانی دارای ۲۴ سوال بوده و طیف پاسخ دهی آن از نوع لیکرت پنج گزینه‌ای می‌باشد که عبارتند از اصلاً (۱)، کم (۲)، بندرت (۳)، معمولاً (۴) و همیشه (۵). پرسشنامه دارای سه مولفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد که برای به دست آوردن امتیاز مربوط به هر مولفه میانگین امتیازات پرسشنامه را برای تک تک افراد محاسبه می‌نماییم. پرسشنامه مدیریت دانش نیز شامل ۴۶ سوال پنج گزینه‌ای از نوع لیکرت می‌باشد که در آن چهار مولفه فرآیند مدیریت دانش شامل ایجاد دانش، ذخیره دانش، اشتراک دانش و به کارگیری دانش به همراه عوامل موثر بر مدیریت دانش مشتمل بر فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و آموزش مورد سنجش قرار می‌گیرد. همانند پرسشنامه اول برای به دست آوردن امتیاز مربوط به هر مولفه، میانگین نمرات آن مولفه را محاسبه می‌کنیم. شماره سوالات، میانگین، انحراف معیار، مینیمم و ماکسیمم امتیازات هر مولفه در جداول زیر نمایش داده شده است.

شکل ۱: مشخصات توصیفی مولفه‌های پرسشنامه تعهد سازمانی

تعداد سوالات	میانگین	انحراف معیار	مینیمم	ماکسیمم
۸ تا ۸	۳/۹۹	۰/۷۴	۱/۵	۵
۹ تا ۱۶	۳/۴	۰/۵	۲	۴/۵
۱۷ تا ۲۴	۳/۷۴	۰/۵۶	۱/۷۵	۴/۷۵
۱ تا ۲۴	۳/۷۸	۰/۴۸	۱/۷۵	۴/۷۷

۶ تحلیل استنباطی و بررسی فرضیات تحقیق

رابطه مثبت وجود دارد. با توجه به یافته‌های تحقیقات انجام شده که ذکر گردید، تمامی پژوهشها به وجود رابطه معناداری که پژوهشگران از متغیرهای مدیریت دانش با تعهد سازمانی بدست آورده اند گویای این است که با افزایش مدیریت دانش، تعهد سازمانی دچار تغییر و تحول موفقیت آمیزی شود. لذا با توجه به این موارد، این پژوهش در صدد است بررسی نماید آیا بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد؟

۲ اهداف پژوهش

شناسایی رابطه بین مدیریت دانش با مولفه عاطفی تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشیار و استاد دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی شناسایی رابطه بین مدیریت دانش با مولفه مستمر تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشیار و استاد دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی

شناسایی رابطه بین مدیریت دانش با مولفه هنجاری تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشیار و استادان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی

۳ فرضیه‌های پژوهش

بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشیار و استاد دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی رابطه معناداری وجود دارد.

بین مدیریت دانش با مولفه عاطفی تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشیار و استاد دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی رابطه معناداری وجود دارد.

بین مدیریت دانش با مولفه هنجاری تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشیار و استاد دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی رابطه معناداری وجود دارد.

بین مدیریت دانش با مولفه نجاتی تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشیار و استاد دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی رابطه معناداری وجود دارد.

۴ روش تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی از دسته پژوهش‌های توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه اعضای هیئت علمی دانشیار و استاد دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی که در سال ۹۵-۹۶ مشغول به کار می‌باشند را در بر می‌گیرد که تعداد آن‌ها ۱۶۰ نفر



شکل ۴: بررسی ارتباط تعهد سازمانی با مولفه‌های مدیریت دانش و عوامل موثر بر آن

ارتباط دو به دو متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	Pvalue
ایجاد دانش و تعهد سازمانی	۰/۱۵۳	۰/۱۳
ذخیره دانش و تعهد سازمانی	۰/۱۹۵	۰/۰۵۲
اشتراک دانش و تعهد سازمانی	۰/۴۸۲	۰/۰۰۱
به کارگیری دانش و تعهد سازمانی	۰/۲۶۸	۰/۰۰۷
فناوری اطلاعات و تعهد سازمانی	۰/۵۱۲	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی	۰/۴۲۸	۰/۰۰۱
منابع انسانی و تعهد سازمانی	۰/۳۳۷	۰/۰۰۱
آموزش و تعهد سازمانی	۰/۲۷۹	۰/۰۰۵

با توجه به جدول فوق مولفه‌های ایجاد و ذخیره دانش با تعهد سازمانی ارتباط معنی‌دار و قابل اهمیتی با یکدیگر ندارند ($Pvalue \leq 0/05$) و رابطه تعهد سازمانی با سایر مولفه‌های مدیریت دانش از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد ($Pvalue < 0/05$). مثبت بودن ضرایب همبستگی بیانگر ارتباط مستقیم بین متغیرها می‌باشد بدین معنی که با افزایش هر یک از مولفه‌های مدیریت دانش، تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشیار به بالای دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی افزایش می‌یابد و بالعکس.

۲.۶ بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و تعهد عاطفی اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی

به منظور بررسی رابطه‌ی مدیریت دانش و تعهد عاطفی اعضای هیئت علمی دانشیار به بالای دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی، همبستگی میان نمرات این دو مولفه را به دست می‌آوریم. نتیجه این تحلیل در جدول زیر آمده است.

شکل ۵: بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و تعهد عاطفی

ضریب همبستگی اسپیرمن	ضریب همبستگی اسپیرمن	فرضیه
۰/۴۶۶	۰/۰۰۱	تعهد عاطفی اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی ارتباطی با مدیریت دانش ندارد

از آنجایی که Pvalue کمتر از $0/05$ است، ارتباط مدیریت دانش و تعهد عاطفی از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد. مثبت بودن ضریب

شکل ۲: مشخصات توصیفی مولفه‌های پرسشنامه مدیریت دانش

نام مولفه	شماره سؤالات	تعداد سؤالات	میانگین	انحراف معیار	رتبه	سکیم
ایجاد دانش	۱ تا ۵	۵	۳/۶۶	۰/۳۹	۲/۸	۵
ذخیره دانش	۶ تا ۱۲	۷	۳/۳۷	۰/۶۳	۲	۴/۶
اشتراک دانش	۱۳ تا ۱۶	۴	۳/۹۸	۰/۶۵	۲	۵
به کارگیری دانش	۱۷ تا ۲۲	۶	۳/۸۸	۰/۴۶	۲/۳۳	۵
فناوری اطلاعات	۲۳ تا ۳۱	۹	۴/۱۲	۰/۴۴	۲/۶۷	۵
فرهنگ سازمانی	۳۲ تا ۳۸	۷	۳/۶۴	۰/۵۱	۲	۴/۵۷

۱.۶ بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی

در این بخش به بررسی رابطه‌ی مدیریت دانش و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشیار به بالای دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی می‌پردازیم. بدین منظور همبستگی میان نمرات این دو مولفه را به دست می‌آوریم. چون میانگین نمرات تعهد سازمانی دارای توزیع نرمال نیست، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می‌نماییم. نتیجه این تحلیل در جدول زیر قابل مشاهده است.

شکل ۳: بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی

ضریب همبستگی اسپیرمن	فرضیه
۰/۴۵۳	تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی ارتباطی با مدیریت دانش ندارد

از آنجایی که Pvalue کمتر از $0/05$ است، ارتباط مدیریت دانش و تعهد سازمانی از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد. مثبت بودن ضریب همبستگی نشانه ارتباط مستقیم بین این دو مولفه می‌باشد یعنی با ارتقای سطح مدیریت دانش، تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشیار به بالای دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی افزایش می‌یابد و بالعکس.

اکنون به بررسی رابطه‌ی تعهد سازمانی با مولفه‌های مدیریت دانش و عوامل موثر بر آن می‌پردازیم. بدین منظور همبستگی دو به دو این متغیرها را به دست می‌آوریم. نتیجه این تحلیل در جدول زیر قابل مشاهده است.



شکل ۷: بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و تعهد مستمر

ضریب همبستگی اسپیرمن	فرضیه	تعهد مستمر اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی ارتباطی با مدیریت دانش ندارد
۰/۲۴۰	۰/۰۱۶	

خواجه نصیرالدین طوسی افزایش می‌یابد و بالعکس.

اکنون به ارزیابی رابطه‌ی تعهد مستمر با مولفه‌های مدیریت دانش و عوامل موثر بر آن می‌پردازیم. بدین منظور همبستگی دو به دو این متغیرها را به دست می‌آوریم. نتیجه این تحلیل در جدول زیر قابل مشاهده است.

شکل ۸: ارزیابی رابطه تعهد مستمر با مولفه‌های مدیریت دانش و عوامل موثر بر آن

ارتباط دو به دو متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	Pvalue
ایجاد دانش و تعهد مستمر	۰/۰۲۶	۰/۷۹۸
ذخیره دانش و تعهد مستمر	۰/۰۵۴	۰/۵۹۵
اشتراک دانش و تعهد مستمر	۰/۲۹۳	۰/۰۰۳
به کارگیری دانش و تعهد مستمر	۰/۱۹۰	۰/۰۵۸
فناوری اطلاعات و تعهد مستمر	۰/۳۱۰	۰/۰۰۲
فرهنگ سازمانی و تعهد مستمر	۰/۲۰۸	۰/۰۳۸
منابع انسانی و تعهد مستمر	۰/۱۷۶	۰/۰۷۹
آموزش و تعهد مستمر	۰/۰۸۶	۰/۳۹۳

با توجه به جدول فوق مولفه‌های ایجاد، ذخیره و به کارگیری دانش و منابع انسانی و آموزش رابطه معنی‌دار و قابل توجهی با تعهد مستمر ندارند ($Pvalue \geq 0/05$) و رابطه تعهد مستمر با سایر مولفه‌های مدیریت دانش از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد ($Pvalue < 0/05$). مثبت بودن ضرایب همبستگی بیانگر ارتباط مستقیم بین متغیرها می‌باشد یعنی با افزایش هر یک از مولفه‌های معنادار جدول فوق، تعهد مستمر اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی افزایش می‌یابد و بالعکس.

همبستگی نشانه ارتباط مستقیم بین این دو مولفه می‌باشد یعنی با ارتقای سطح مدیریت دانش، تعهد عاطفی اعضای هیئت علمی دانشگاه به بالای دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی افزایش می‌یابد و بالعکس. اکنون به ارزیابی رابطه‌ی تعهد عاطفی با مولفه‌های مدیریت دانش و عوامل موثر بر آن می‌پردازیم. بدین منظور همبستگی دو به دو این متغیرها را به دست می‌آوریم. نتیجه این تحلیل در جدول زیر قابل مشاهده است.

شکل ۶: بررسی ارتباط تعهد عاطفی با مولفه‌های مدیریت دانش و عوامل موثر بر آن

ارتباط دو به دو متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	Pvalue
ایجاد دانش و تعهد عاطفی	۰/۲۴۱	۰/۰۱۶
ذخیره دانش و تعهد عاطفی	۰/۱۷۸	۰/۰۷۶
اشتراک دانش و تعهد عاطفی	۰/۵۲۳	۰/۰۰۱
به کارگیری دانش و تعهد عاطفی	۰/۳۴۴	۰/۰۰۱
فناوری اطلاعات و تعهد عاطفی	۰/۴۹۹	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی و تعهد عاطفی	۰/۴۴۳	۰/۰۰۱
منابع انسانی و تعهد عاطفی	۰/۳۹۵	۰/۰۰۱
آموزش و تعهد عاطفی	۰/۲۸۴	۰/۰۰۴

با توجه به جدول فوق مولفه ذخیره دانش با تعهد عاطفی رابطه معنی‌دار و قابل توجهی با یکدیگر ندارند ($Pvalue \geq 0/05$) و رابطه تعهد عاطفی با سایر مولفه‌های مدیریت دانش از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد ($Pvalue < 0/05$). مثبت بودن ضرایب همبستگی بیانگر ارتباط مستقیم بین متغیرها می‌باشد بدین معنی که با افزایش هر یک از مولفه‌های مدیریت دانش، تعهد عاطفی اعضای هیئت علمی دانشگاه به بالای دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی افزایش می‌یابد و بالعکس.

۳.۶ بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و تعهد مستمر اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی

جهت بررسی رابطه‌ی مدیریت دانش و تعهد مستمر اعضای هیئت علمی دانشگاه به بالای دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی، همبستگی میان نمرات این دو مولفه را به دست می‌آوریم. نتیجه این تحلیل در جدول زیر آمده است.

چون Pvalue کمتر از ۰/۰۵ است، ارتباط مدیریت دانش و تعهد مستمر از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد. مثبت بودن ضریب همبستگی نشانه ارتباط مستقیم بین این دو مولفه می‌باشد یعنی با ارتقای سطح مدیریت دانش، تعهد مستمر اعضای هیئت علمی دانشگاه به بالای دانشگاه



با توجه به نتایج بدست آمده، مولفه‌های ایجاد و به کارگیری دانش و منابع انسانی رابطه معنی‌دار و قابل توجهی با تعهد هنجاری ندارند ($Pvalue \geq 0/05$) ولی رابطه تعهد هنجاری با سایر مولفه‌های مدیریت دانش از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد ($Pvalue < 0/05$). مثبت بودن ضرایب همبستگی بیانگر ارتباط مستقیم بین متغیرها می‌باشد یعنی با افزایش هر یک از مولفه‌های معنادار جدول فوق، تعهد هنجاری اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی افزایش می‌یابد و بالعکس.

۷ تحلیل‌های جانبی

۱.۷ بررسی ارتباط بین مولفه‌های فرآیند مدیریت دانش و عوامل موثر بر آن در اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی

به منظور ارزیابی رابطه‌ی مولفه‌های فرآیند مدیریت دانش (ایجاد دانش، ذخیره دانش، اشتراک دانش و به کارگیری دانش) با عوامل موثر بر آن (فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و آموزش)، همبستگی دو به دو این متغیرها را به دست می‌آوریم. چون متغیرهای مورد بررسی دارای توزیع نرمال نیستند، جهت بررسی ارتباط دو به دو این شاخصها ضریب همبستگی اسپیرمن را بکار می‌بریم. نتیجه این تحلیل در جدول زیر آمده است.

با توجه به نتایج به دست آمده، ارتباط مولفه‌های ذخیره دانش با فناوری اطلاعات، ذخیره دانش با آموزش و اشتراک دانش با آموزش معنی‌دار و قابل توجه نیست ($Pvalue \geq 0/05$) ولی سایر روابط فوق از نظر آماری معنی‌دار می‌باشند ($Pvalue < 0/05$). مثبت بودن ضرایب همبستگی بیانگر ارتباط مستقیم بین متغیرها می‌باشد یعنی با افزایش هر یک از طرفین رابطه، مولفه مقابل نیز افزایش می‌یابد و بالعکس.

۲.۷ بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و سن اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی

در این بخش به بررسی رابطه‌ی مدیریت دانش و سن اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی می‌پردازیم. بدین منظور از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می‌نماییم. نتیجه این تحلیل در جدول زیر قابل مشاهده است. از آنجایی که $Pvalue$ بزرگتر از $0/05$ است، ارتباط مدیریت دانش و سن از نظر آماری معنی‌دار نمی‌باشد.

۴.۶ بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و تعهد هنجاری اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی

برای ارزیابی رابطه‌ی مدیریت دانش و تعهد هنجاری اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی، همبستگی میان نمرات این دو مولفه را به دست می‌آوریم. نتیجه این تحلیل در جدول زیر آمده است.

شکل ۹: بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و تعهد هنجاری

ضریب همبستگی اسپیرمن	فرضیه
۰/۲۷۷	تعهد هنجاری اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی ارتباطی با مدیریت دانش ندارد
۰/۰۰۵	

چون $Pvalue$ کمتر از $0/05$ است، ارتباط مدیریت دانش و تعهد هنجاری از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد. مثبت بودن ضریب همبستگی حاکی از ارتباط مستقیم بین این دو مولفه می‌باشد یعنی با ارتقای سطح مدیریت دانش، تعهد هنجاری اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی افزایش می‌یابد و بالعکس.

حال به ارزیابی رابطه‌ی تعهد هنجاری با مولفه‌های مدیریت دانش و عوامل موثر بر آن می‌پردازیم. بدین منظور همبستگی دو به دو این متغیرها را به دست می‌آوریم. چون متغیرهای مورد بررسی دارای توزیع نرمال نیستند، برای بررسی ارتباط دو به دو این شاخصها ضریب همبستگی اسپیرمن را بکار می‌بریم. نتیجه این تحلیل در جدول زیر آمده است.

شکل ۱۰: ارزیابی رابطه تعهد هنجاری با مولفه‌های مدیریت دانش و عوامل موثر بر آن

ارتباط دو به دو متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	Pvalue
ایجاد دانش و تعهد هنجاری	۰/۰۴۸	۰/۶۳۷
ذخیره دانش و تعهد هنجاری	۰/۲۰۰	۰/۰۴۶
اشتراک دانش و تعهد هنجاری	۰/۲۱۲	۰/۰۳۴
به کارگیری دانش و تعهد هنجاری	۰/۰۷۳	۰/۴۷۰
فناوری اطلاعات و تعهد هنجاری	۰/۲۷۸	۰/۰۰۵
فرهنگ سازمانی و تعهد هنجاری	۰/۳۲۷	۰/۰۰۱
منابع انسانی و تعهد هنجاری	۰/۱۶۲	۰/۱۰۷
آموزش و تعهد هنجاری	۰/۲۳۳	۰/۰۱۹



شکل ۱۳: بررسی رابطه سن با مولفه‌های مدیریت دانش و عوامل موثر بر آن

Pvalue	ضریب همبستگی اسپیرمن	ارتباط دو به دو متغیرها
۰/۰۰۱	-۰/۴۶۷	ایجاد دانش و سن
۰/۷۹۰	-۰/۰۲۷	ذخیره دانش و سن
۰/۹۵۲	-۰/۰۰۶	اشتراک دانش و سن
۰/۸۷۹	۰/۰۱۵	به کارگیری دانش و سن
۰/۱۰۴	-۰/۱۶۳	فناوری اطلاعات و سن
۰/۷۵۸	-۰/۰۳۱	فرهنگ سازمانی و سن
۰/۰۰۳	-۰/۲۹۴	منابع انسانی و سن
۰/۰۸۳	-۰/۱۷۴	آموزش و سن

ایجاد دانش و منابع انسانی با سن نشان‌دهنده ارتباط معکوس بین متغیرها می‌باشد بدین معنی که با افزایش سن اعضای هیئت علمی دانشیار به بالای دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی، سطح شاخصهای ایجاد دانش و منابع انسانی کاهش می‌یابد و بالعکس.

۳.۷ بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و سابقه کار اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی

در این بخش به بررسی رابطه‌ی مدیریت دانش و سابقه کار اعضای هیئت علمی دانشیار به بالای دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی می‌پردازیم. جدول زیر نتیجه تحلیل را نشان می‌دهد.

شکل ۱۴: بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و سابقه کار

Pvalue	ضریب همبستگی اسپیرمن	فرضیه
۰/۳۶۳	-۰/۰۹۲	سابقه کار اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی ارتباطی با مدیریت دانش ندارد

از آنجایی که Pvalue بزرگتر از ۰/۰۵ است، ارتباط مدیریت دانش و سابقه کار از نظر آماری معنی‌دار نمی‌باشد.

به بررسی رابطه‌ی سابقه کار با مولفه‌های مدیریت دانش و عوامل موثر بر آن می‌پردازیم. بدین منظور همبستگی دو به دو این متغیرها را به دست می‌آوریم. نتیجه این تحلیل در جدول زیر قابل مشاهده است. با توجه به جدول فوق رابطه سابقه کار با مولفه‌های ایجاد دانش و منابع

شکل ۱۱: ارزیابی رابطه مولفه‌های فرآیند مدیریت دانش با عوامل موثر بر آن

Pvalue	ضریب همبستگی اسپیرمن	ارتباط دو به دو متغیرها
۰/۰۰۱	۰/۴۳۴	ایجاد دانش و فناوری اطلاعات
۰/۰۰۱	۰/۵۱۵	ایجاد دانش و فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۵۵۶	ایجاد دانش و منابع انسانی
۰/۰۰۱	۰/۳۹۲	ایجاد دانش و آموزش
۰/۱۵۹	۰/۱۴۲	ذخیره دانش و فناوری اطلاعات
۰/۰۰۱	۰/۵۲۹	ذخیره دانش و فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۴۵۷	ذخیره دانش و منابع انسانی
۰/۱۵۱	۰/۱۴۵	ذخیره دانش و آموزش
۰/۰۰۱	۰/۶۰۴	اشتراک دانش و فناوری اطلاعات
۰/۰۰۱	۰/۸۲۸	اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۶۸۷	اشتراک دانش و منابع انسانی
۰/۷۱۶	۰/۰۳۷	اشتراک دانش و آموزش
۰/۰۰۱	۰/۳۸۴	به کارگیری دانش و فناوری اطلاعات
۰/۰۰۱	۰/۶۹۰	به کارگیری دانش و فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۶۹۰	به کارگیری دانش و منابع انسانی
۰/۰۱۷	۰/۲۳۹	به کارگیری دانش و آموزش

شکل ۱۲: بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و سن

Pvalue	ضریب همبستگی اسپیرمن	فرضیه
۰/۱۳۷	-۰/۱۵	سن اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی ارتباطی با مدیریت دانش ندارد

اکنون به بررسی رابطه‌ی سن با مولفه‌های مدیریت دانش و عوامل موثر بر آن می‌پردازیم. بدین منظور همبستگی دو به دو این متغیرها را به دست می‌آوریم. نتیجه این تحلیل در جدول زیر قابل مشاهده است.

با توجه به جدول فوق رابطه سن با مولفه‌های ایجاد دانش و منابع انسانی از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد ($Pvalue < 0.05$) و سایر مولفه‌های مدیریت دانش ارتباط معنی‌دار و قابل اهمیتی با سن اساتید ندارند ($Pvalue \geq 0.05$). منفی بودن ضرایب همبستگی مولفه‌های



و سن از نظر آماری معنی دار نمی‌باشد. اکنون به بررسی رابطه‌ی سن با مولفه‌های تعهد سازمانی می‌پردازیم. بدین منظور همبستگی دو به دو این متغیرها را به دست می‌آوریم. نتیجه این تحلیل در جدول زیر آمده است.

شکل ۱۷: بررسی رابطه سن با مولفه‌های تعهد سازمانی

Pvalue	ضریب همبستگی اسپیرمن	ارتباط دو به دو متغیرها
۰/۹۱۹	-۰/۰۱	تعهد عاطفی و سن
۰/۴۴۸	۰/۰۷۷	تعهد مستمر و سن
۰/۰۰۵	۰/۲۷۶	تعهد هنجاری و سن

با توجه به جدول فوق رابطه سن با تعهد هنجاری از نظر آماری معنی دار می‌باشد ($Pvalue < ۰/۰۵$) و سایر مولفه‌های تعهد سازمانی ارتباط معنی دار و قابل اهمیتی با سن اساتید ندارند ($Pvalue \geq ۰/۰۵$). مثبت بودن همبستگی تعهد هنجاری با سن نشان‌دهنده ارتباط مستقیم بین متغیرها می‌باشد بدین معنی که با افزایش سن اعضای هیئت علمی دانشیار به بالای دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی، سطح تعهد هنجاری افزایش می‌یابد و بالعکس.

۵.۷ بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و سابقه کار اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی

در این قسمت به بررسی رابطه‌ی تعهد سازمانی و سابقه کار اعضای هیئت علمی دانشیار به بالای دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی می‌پردازیم. بدین منظور ضریب همبستگی اسپیرمن را بکار می‌بریم. نتیجه این تحلیل در جدول زیر قابل مشاهده است.

شکل ۱۸: بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و سابقه کار

Pvalue	ضریب همبستگی اسپیرمن	فرضیه
۰/۰۸۸	۰/۱۷۱	سابقه کار اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی ارتباطی با تعهد سازمانی ندارد

از آنجایی که Pvalue بزرگتر از $۰/۰۵$ است، ارتباط تعهد سازمانی و سابقه کار از نظر آماری معنی دار نمی‌باشد.

حال به ارزیابی رابطه‌ی سابقه کار با مولفه‌های تعهد سازمانی می‌پردازیم. بدین منظور همبستگی دو به دو این متغیرها را به دست

شکل ۱۵: بررسی رابطه سابقه کار با مولفه‌های مدیریت دانش و عوامل موثر بر آن

Pvalue	ضریب همبستگی اسپیرمن	ارتباط دو به دو متغیرها
۰/۰۰۱	-۰/۳۶۲	ایجاد دانش و سابقه کار
۰/۹۶۴	-۰/۰۰۵	ذخیره دانش و سابقه کار
۰/۴۱۴	۰/۰۸۳	اشتراک دانش و سابقه کار
۰/۹۹۰	۰/۰۰۱	به کارگیری دانش و سابقه کار
۰/۶۳۸	-۰/۰۴۸	فناوری اطلاعات و سابقه کار
۰/۸۵۹	-۰/۰۱۸	فرهنگ سازمانی و سابقه کار
۰/۰۲۶	-۰/۲۲۲	منابع انسانی و سابقه کار
۰/۲۴۶	-۰/۱۱۷	آموزش و سابقه کار

انسانی از نظر آماری معنی دار می‌باشد ($Pvalue < ۰/۰۵$) و سایر مولفه‌های مدیریت دانش ارتباط معنی دار و قابل اهمیتی با سابقه کار اساتید ندارند ($Pvalue \geq ۰/۰۵$). منفی بودن ضرایب همبستگی مولفه‌های ایجاد دانش و منابع انسانی با سابقه کار نشان‌دهنده ارتباط معکوس بین متغیرها می‌باشد یعنی با افزایش سابقه کار اعضای هیئت علمی دانشیار به بالای دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی، سطح شاخصهای ایجاد دانش و منابع انسانی کاهش می‌یابد و بالعکس.

۴.۷ بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و سن اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی

در این بخش به بررسی رابطه‌ی تعهد سازمانی و سن اعضای هیئت علمی دانشیار به بالای دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی می‌پردازیم. نتیجه این تحلیل در جدول زیر قابل مشاهده است.

شکل ۱۶: بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و سن

Pvalue	ضریب همبستگی اسپیرمن	فرضیه
۰/۳۹۶	۰/۰۸۶	سن اعضای هیئت علمی دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی ارتباطی با تعهد سازمانی ندارد

از آنجایی که Pvalue بزرگتر از $۰/۰۵$ است، ارتباط تعهد سازمانی



فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و آموزش معنادار می‌باشد. نتایج بردبار (۱۳۹۲)، صباغی (۱۳۹۱)، بهمنی بهلولی (۱۳۹۰)، بارت (۲۰۰۳) همخوانی دارد. بر اساس نتایج حاصل از آزمون میان ایجاد دانش با تعهد سازمانی همبستگی معناداری وجود ندارد. نتایج این بخش از تحقیق با نتایج دژکام (۱۳۹۳) اریک و همکاران (۲۰۰۷)، بارت (۲۰۰۳) همخوانی دارد.

بر اساس نتایج حاصل از فرضیه اول بین مدیریت دانش و مولفه عاطفی تعهد سازمانی کارشناسان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی همبستگی معناداری وجود دارد. نتایج بردبار (۱۳۹۲)، صباغی (۱۳۹۱)، بهمنی بهلولی (۱۳۹۰)، بارت (۲۰۰۳) همخوانی دارد. رابطه میان زیرشاخص‌های ایجاد دانش، اشتراک دانش، به کارگیری دانش، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و آموزش معنادار می‌باشد. نتایج بردبار (۱۳۹۲)، صباغی (۱۳۹۱)، بهمنی بهلولی (۱۳۹۰)، بارت (۲۰۰۳) همخوانی دارد. میان اذخیره دانش با مولفه عاطفی تعهد سازمانی همبستگی معنادار و قابل توجهی وجود ندارد. نتایج این بخش از تحقیق با نتایج دژکام (۱۳۹۳) اریک و همکاران (۲۰۰۷)، بارت (۲۰۰۳) همخوانی دارد.

بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم بین مدیریت دانش و مولفه مستمر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی همبستگی معناداری وجود دارد. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی اسپیرمن که ۲۴۰٪ می‌باشد و نشان از وجود رابطه مثبت و مستقیم است. بدین معنی که با تغییرات مدیریت دانش میزان تعهد مستمر کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی افزایش خواهد داشت. رابطه تعهد مستمر با مولفه‌های اشتراک دانش، فناوری اطلاعات، و فرهنگ سازمانی معنی دار می‌باشد. مولفه‌های ایجاد، ذخیره و به کارگیری دانش و منابع انسانی و آموزش رابطه معنی دار و قابل توجهی با تعهد مستمر ندارند و براساس نتایج این بخش از تحقیق با نتایج مایر و همکاران (۲۰۰۲) همخوانی دارد و با نتایج تحقیق میستر و همکاران (۱۹۹۶)، عیسی خوانی و همکاران (۱۳۹۱)، خورشید و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی ندارد.

بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم مدیریت دانش و مولفه هنجاری تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی همبستگی معناداری وجود دارد. از آنجایی که Pvalue کمتر از ۰/۰۵ است، و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر با ۴۶۶٪ است ارتباط مدیریت دانش و تعهد عاطفی از نظر آماری معنی دار می‌باشد. مثبت بودن ضریب همبستگی نشانه ارتباط مستقیم بین این دو مولفه می‌باشد یعنی با ارتقای سطح مدیریت دانش، تعهد عاطفی اعضای هیئت علمی دانشگاه به بالای دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی افزایش می‌یابد و بالعکس.

می‌آوریم. چون متغیرهای مورد بررسی دارای توزیع نرمال نیستند، برای بررسی ارتباط دو به دو این شاخصها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می‌نماییم. نتیجه این تحلیل در جدول زیر آمده است.

شکل ۱۹: ارزیابی رابطه سابقه کار با مولفه‌های تعهد سازمانی

ارتباط دو به دو متغیرها	ضریب همبستگی اسپیرمن	Pvalue
تعهد عاطفی و سابقه کار	۰/۱۵۵	۰/۱۲۴
تعهد مستمر و سابقه کار	۰/۱۳۱	۰/۱۹۳
تعهد هنجاری و سابقه کار	۰/۲۲۹	۰/۰۲۲

با توجه به جدول فوق رابطه سابقه کار با تعهد هنجاری از نظر آماری معنی دار می‌باشد ($Pvalue < 0/05$) و سایر مولفه‌های تعهد سازمانی ارتباط معنی دار و قابل اهمیتی با سابقه کار اساتید ندارند ($Pvalue \geq 0/05$). مثبت بودن همبستگی تعهد هنجاری با سابقه کار نشان‌دهنده ارتباط مستقیم بین متغیرها می‌باشد و با افزایش سابقه کار اعضای هیئت علمی دانشگاه به بالای دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی، سطح تعهد هنجاری افزایش می‌یابد و بالعکس.

۸ بحث و نتیجه گیری

بر اساس نتایج حاصل از آزمون اصلی بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی کارشناسان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی همبستگی معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی برابر با ۰/۴۵۳ می‌باشد. لذا می‌توان چنین گفت که، می‌توان با افزایش مدیریت دانش میزان تعهد سازمانی کارشناسان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی افزایش داد.

فرضه اصلی: به نظر می‌رسد بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه و استاد دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی رابطه‌ای وجود دارد.

از آنجایی که Pvalue کمتر از ۰/۰۵ است، ارتباط مدیریت دانش و تعهد سازمانی از نظر آماری معنی دار می‌باشد. مقدار ضریب همبستگی برابر با ۰/۴۵۳ است. با توجه به مثبت بودن عدد ضریب همبستگی نشان از وجود رابطه مثبت و مستقیم می‌باشد یعنی با ارتقای سطح مدیریت دانش، تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه به بالای دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی افزایش می‌یابد و بالعکس. بر اساس نتایج حاصل از آزمون اصلی بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی کارشناسان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی همبستگی معناداری وجود دارد. رابطه میان زیرشاخص‌های اشتراک دانش، به کارگیری دانش،



- سهمیم کردن همگان و مشارکت همگانی در اطلاعات، مدیران برای ایجاد زمینه توانا سازی اعضای هیئت علمی باید اطلاعات سازمانی لازم برای انجام وظایف را در اختیار آنان قرار دهند، اگر در واقع می‌خواهیم افراد تصمیمات مناسب و به موقع اتخاذ کرده و مسئولانه عمل کنند باید در مورد عملکرد سازمانی ماموریت، برنامه‌ها، اهداف، اعتبارات، نتایج نشست‌های مدیران و سیاست‌گذاران و بطور کلی آنچه در سازمان می‌گذرد، آگاهی داشته باشند.
- تفویض اختیار: به اعضای هیئت علمی جهت انجام کارهای مرتبط با وظیفه خود و همچنین در مواقعی که تصمیم‌گیری باید سریع اتخاذ گردد. واگذاری قدرت و اختیار موجب ایجاد انگیزه و در کارکنان می‌شود، وقتی به اعضای هیئت علمی میدان داده شود، احساس می‌کنند که می‌توانند موثر واقع شوند و با داشتن قدرت برای انجام وظایف انگیزه بیشتری دارند. بطور کلی واگذاری اختیار به یادگیری مهارت‌ها، رشد حرفه‌ای و جو اعتماد کمک می‌کند.
- پایه‌گذاری مجموعه روشنی از ارزشها و حمایت از آنها توسط مدیران ارشد (مثل ارزش انتشار دانش به دیگران و حمایت توسط مشوق‌های مالی) در سازمان می‌بایست قوانین اخلاقی جهت هدایت رفتار اعضای هیئت علمی برقرار گردد. تا در نتیجه آن، کارهای درست را از نادرست بتوان به راحتی تشخیص داد و زمینه یکپارچگی و هماهنگی را فراهم کرد.
- به وجود آوردن جو مشارکتی از طرف مدیران با اعضای هیئت علمی و استفاده از دانش آن‌ها در برنامه‌ریزی‌های بلند مدت دانشگاه.
- برگزاری جلسات و نیز فراهم آوردن جو مناسب در دانشگاه به منظور مورد بحث قرار دادن مسائل و رسک‌های مورد نظر
- به کارگیری سیستم مناسب جهت جمع‌آوری اطلاعات و تجارب اعضای هیئت علمی جهت تسهیل انتقال اطلاعات به صورت جامع و طبقه‌بندی شده.
- طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی اثر بخش و بر اساس نیازهای شغلی و تواناییهای متصدی شغل، افزایش تواناییها و قابلیت‌های اعضای هیئت علمی در ارتباط با شغل از طریق این دوره‌ها، مهارت‌های آنان را در برابر چالش‌های پیش رو، بالا خواهد برد. به طور خلاصه، سازمان می‌بایست از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی برای مباحث جدید مطرح شده در زمینه شغل مربوطه و آگاهی دادن به آنان از روندهای جدید شغلی توانمندی اعضای هیئت علمی را بالا ببرد و همچنین از طریق ایجاد گروه‌های کاری و برقراری جوی

رابطه میان ایجاد دانش، اشتراک دانش، به کارگیری دانش، فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی، با مولفه‌های هنجاری تعهدسازمانی همبستگی معناداری وجود دارد. رابطه میان زیرشاخص ذخیره دانش با تعهد عاطفی معنادار نمی‌باشد. نتایج این بخش از تحقیق با نتایج دکام (۱۳۹۳) اریک و همکاران (۲۰۰۷)، بارت (۲۰۰۳) همخوانی دارد.

در جمع‌بندی و نتیجه‌گیری نهایی پژوهش می‌توان گفت مدیریت دانش و تعهد سازمانی بر اساس یافته‌های پژوهش با یکدیگر رابطه مثبت، مستقیم و در نهایت معناداری در میان اعضای هیئت علمی دانشیار و استاد دانشگاه دارند. بدین معنی که با تغییرات زیرشاخص‌های مدیریت دانش میزان هر سه مولفه تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشیار و استاد دانشگاه دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی افزایش خواهد داشت در این پژوهش بیان شد که مدیریت دانش، فرایند شناسایی، در اختیار گرفتن، سازماندهی و پردازش اطلاعات جهت خلق دانش می‌باشد بررسی‌ها نشان می‌دهند که مدیریت دانش موضوعی اجتماعی بوده و انسان مهمترین نقش را در موفقیت آن ایفا می‌نماید. البته نقش فناوری اطلاعات را در موفقیت دانش نمی‌توان نادیده گرفت. اما این نکته را نباید از نظر دور داشت که نیروی انسانی مهمترین عامل در تولید و به کارگیری دانش می‌باشد. و دانش تنها به وسیله ابزارها تولید نمی‌شود. در واقع مدیریت دانش اثر بخش، نیازمند پیوند انسان و تکنولوژی است. و در این زمینه یکی از عوامل مهم و تاثیر گذار بر فرایند رشد و توسعه مدیریت دانش در سازمانها با توجه به نتایج پژوهش حاضر تعهد سازمانی کارکنان است. تعهد سازمانی در این پژوهش بر نگرش مثبتی دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می‌شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و رفاه آنها تجلی می‌یابد. مطالعات نشان می‌دهد که تعهد اعضای هیئت علمی نتایج بسیار ارزشمندی برای سازمان در پی خواهد داشت که مدیران دانشگاه می‌توانند با به کارگیری عوامل موثر این موضوع از نتایج آن بهره‌مند گردند. که این نتایج همگام با بالا بردن سطوح مختلف دانش در سازمانهای آموزشی موجب تعالی و کسب اهداف سازمانی شده و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش اعضای هیئت علمی متعهد و دانش محور بهره‌مند نماید. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که مدیریت دانش در سازمان‌ها نیاز به رشد بیشتری دارد. یافته‌های پژوهش ما را به چند نتیجه‌گیری مهم می‌رساند: در رابطه با هدف پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت دانش بر تعهدسازمانی تاثیر گذار است و با افزایش مدیریت دانش، تعهد نیز افزایش می‌یابد و بالعکس و توسعه و بهبود تعهدسازمانی نیازمند بهبود مدیریت دانش و به عبارت دیگر زیرشاخص‌های آن در سازمان است. در این خصوص موارد زیر پیشنهاد می‌شود:



- [۸] ثناگو، فاطمه؛. (۱۳۸۴). بررسی مفهوم تعهد سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی پرستاری و مامانی. مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران، شماره ۲.
- [۹] جعفری، اخوان، سنجقی. (۱۳۹۰). مدیریت دانش. انتشارات آتی گر.
- [۱۰] داریانی، احمدپور. (۱۳۸۱). کارافرینی، تعاریف، نظریات، الگوها. تهران: نشر مولف.
- [۱۱] دژکام، محمدشریف. (۱۳۹۰). بهار، مدیریت دانش و ارتباط آن با تعهد سازمانی مدارس ابتدایی.
- [۱۲] سامانیان، م. (۱۳۹۴). مدیریت دانش، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد.
- [۱۳] صباغی، (۱۳۱). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سرمایه انسانی سازمان امور مالیاتی کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته MBA منابع انسانی دانشگاه تهران
- [۱۴] مجیدی، عبدالله. (۱۳۷۷). بررسی تاثیر جابجایی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس.

- صمیمی و همکاری گونه در میان اعضای هیئت علمی، تیم سازی را انجام دهد و در نهایت از طریق ارائه پاداشها و تنبیه‌های به موقع و درخور و ایجاد انگیزه لازم قابلیت‌های کارکنان را توسعه دهد تا همگی در نهایت منجر به تعهد و به مشارکت در سازمان گردد.
- دادن بازخورد به اعضای هیئت علمی در قبال فعالیت‌های کاری در این صورت افراد از نقاط قوت و ضعف خود آگاه شده و سعی خواهند نمود خود را به شرایط مطلوب نزدیک سازند.
 - اهمیت و تشویق رفتارهایی که به انتقال و نشر دانش در دانشگاه کمک کند و حاکی از جو یادگیری و یاددهی حاکم بر اعضای هیئت علمی دانشگاه است.
 - با استفاده از رویکردی استراتژیک و پویا، به مدیریت دانش در سازمان‌ها پرداخته شود. اعضای هیئت علمی دانشگاه، انتقال دانش را به عنوان منبعی برای تقویت و تفکیک سازی سازمان خود از دیگر واحدهای سازمان مورد توجه قرار دهند.. -فراهم آوردن فضا و فرهنگ مناسب در دانشگاه به گونه ای که افراد به راحتی یکدیگر را در یادگیری دانش جدید و انتقال آن به یکدیگر یاری رسانند.

مراجع

- [15] Allen, Myria. (1991). Watkins, The relation ship between communications affect gob alternative and voluntary turnover intentions (Vol. 41).
- [16] Beijers, R. (1999). Question in Knowledge management: Deining and concepttualising a phenomeenon (Vol. 3).
- [17] Chase, R. (2000, june 23). Most admired Knowledge Enterprise. Teleos-The know Network.
- [18] Martensson, M. (2000). Acritical review of knowledge management as a management tool. jornal of knowldge management., 4.
- [19] Miculcky, p. (1999). Active fools for better knowledge. ISIS1999 annual meeting washington D.C. 420-427.
- [20] moday, R., & Porter, L. (1982). Employee Organizational Linkage: The Psychology of Commitment Absenteeism And Turnover. New York: Academic Press.
- [۱] آراسته، حمیدرضا. (۱۳۹۰). بهار و تابستان. مدیریت دانش در دانشگاهها، فصلنامه علمی پژوهشی، ۱۲.
- [۲] بارون-گرینبرگ. (۲۰۰۰). پاییز ۱۳۸۳، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۶۵، سال چهارم.
- [۳] بردبار، حامد. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای کارکنان (مطالعه موردی شرکت نفتی در جنوب تهران). مقاله کارشناسی ارشد پردیس قم، دانشگاه تهران.
- [۴] بهمنی بهلولی، مجتبی. (۱۳۹۰). رابطه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی در اداره آموزش و پرورش ناحیه ۱ شیراز.
- [۵] پروبست و همکاران. (۱۳۸۵). مدیریت دانش. (حسینی خواه، مترجم) تهران: انتشارات یسطرون.
- [۶] تولایی، روح الله. (۱۳۸۸). ضرورت ها و کارکردهای مدیریت دانش در سازمان‌های فرهنگی.
- [۷] تولایی، روح اله؛ باقری، محمد. (۱۳۹۲). مفاهیم نوین در سازمان ها، دو ماهنامه علمی-ترویجی توسعه انسانی پلیس. شماره ۲. ۱-۳.



پنجمین همایش بین‌المللی آموزش مهندسی ایران
(با تأکید بر بین‌المللی سازی آموزش مهندسی)
۳۰ آبان تا ۲ مهرماه ۱۳۹۶

- [21] Myrer, j., & Herscovitch. (2001). commitment in the work place, Toward a general model, human resource management review. vol.11.