

بررسی و مقایسه نقش مدیریت استراتژیک دانش بر بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه های سراسری تبریز، علوم پزشکی تبریز و آزاد اسلامی واحد تبریز

رویا عینی محمدی^۱

^۱ کارشناس ارشد دانشگاه تبریز

نویسنده مسئول:

رویا عینی محمدی

چکیده

این تحقیق به منظور بررسی نقش مدیریت استراتژیک دانش بر بهره‌وری کارکنان در دانشگاه‌های تبریز، علوم پزشکی تبریز و آزاد اسلامی واحد تبریز در سال ۱۳۹۲ انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان سه دانشگاه به تعداد ۲۶۲۸ نفر و نمونه مورد بررسی به تعداد ۳۳۶ نفر می‌باشد که به صورت تصادفی طبقه‌ای نسبی و براساس جدول مورگان انتخاب شده‌اند. برای اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه استاندارد بهره‌وری و محقق ساخته مدیریت استراتژیک دانش که توسط خود کارکنان و به شیوه خود اظهاری پاسخ داده شده، استفاده شده است. پایایی هر دو پرسشنامه در این تحقیق از حد قابل قبول، بیشتر بوده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی و تحلیل واریانس نشان می‌دهد که وضعیت مدیریت استراتژیک دانش و مؤلفه‌های تدوین، اجرا و ارزیابی استراتژی‌های دانشی به طور محسوسی پایین‌تر از متوسط بوده است. بین مدیریت استراتژیک دانش و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. وضعیت بهره‌وری نیروی انسانی بالاتر از متوسط بوده است، اما سه دانشگاه از لحاظ وضعیت مدیریت استراتژیک دانش یا بهره‌وری نیروی انسانی تفاوت معناداری با همدیگر ندارند.

کلید واژه‌ها:

مدیریت استراتژیک دانش، بهره‌وری نیروی انسانی، آموزش عالی

مقدمه

امروزه اهمیت بهره‌وری با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی‌های فناوری، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات بر کسی پوشیده نیست، همچنین بهره‌وری و کارآیی ارزشمندترین جایگاه را نزد مدیران دارد. همه در جستجوی بهره‌وری فزون ترند تا ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت امروز تضمین کنند. ارتقای بهره‌وری در آموزش عالی نه تنها به توسعه اقتصادی - اجتماعی کمک می‌کند، بلکه از طریق تربیت نیروی انسانی کارآمد و خلاق می‌تواند موجب اعتلای کشور گردد. افزون بر این، افرادی که دانش و مهارت مفیدی به دست می‌آورند، می‌توانند فرد مفیدی در جامعه به شمار آیند. (سید عامری، ۱۳۸۷).

برای داشتن سازمانی متعالی و سرآمد، ابتدا باید کارکنان را سرآمد و متعالی نمود تا این کارکنان، راه تعالی سازمان را در پیش گیرند. با تعالی و سرآمدی کارکنان، پرورش مجموعه توانمندی‌های ذهنی، فکری، نگرشی و دانشی حاصل می‌شود. یک روش برای ایجاد این تعالی، به کارگیری و پیاده سازی اصول مدیریت دانش در سازمان هاست تا از این طریق بتوان انسان‌هایی توسعه یافته و بالنده را پرورش داد که بتوانند مزیت‌های پایدار برای سازمان ایجاد نمایند. چون آنچه در فرآیند بهره‌وری نقش اساسی دارد، بهره‌ور نمودن کارکنان است تا بتوانند ظرفیت‌های جدیدی برای سازمان ایجاد نمایند.

مدیریت منابع انسانی با نگاه استراتژیک شکل گرفته و در جهت جذب و آماده سازی، حفظ و نگهداری کارکنان نقش فوق العاده ای را در تحقق اهداف سازمان به عهده دارد. مدیران باید شرایط سازمان‌ها را به گونه ای مهیا سازند که در آن هر شخص بتواند متعهدتر، برانگیخته تر و وظیفه شناس تر شود، چون نیروی کار متعهد و توانمند، یکی از شرایط لازم و ضروری برای عملکرد مؤثر در سازمان‌های نوین می‌باشد.

عملکرد کارکنان و به تبع آن کارآیی و اثربخشی سازمان‌ها بستگی تام به چگونگی مرتفع کردن نیازهای انسانی کارکنان از طریق حفظ انگیزه، روحیه بالا و رضایت بخشی دارد. علاوه بر حقوق و دستمزد، عوامل مهم دیگری چون ساختار و تشکیلات، محیط و شرایط کار، مسائل مدیریتی و به ویژه ماهیت و طراحی شغل در راستای پاسخگویی به نیازهای مادی و روانی کارکنان و جلوگیری از کاهش عملکرد سازمان مؤثرند. بهره‌وری که نسبت ارزش تولید یک فعالیت اقتصادی به ارزش هزینه‌های به کار رفته برای تولید و یا نسبت ستاده به داده می‌باشد، افزایش آن عمده ترین هدف همه مؤسسات تولیدی و خدماتی می‌باشد و تا آنجا اهمیت دارد که بودن و نبودن مؤسسه را تبیین می‌نماید (حسنی، ۱۳۸۵).

امروزه بهره‌وری به عنوان یک دیدگاه فکری و به مفهوم هوشمندانه کارکردن و عمل کردن و طرزتفکری برای تداوم پیشرفت و بهبود هر آنچه وجود دارد؛ عنوان می‌شود. بهره‌وری در آموزش ضمن اینکه سبب افزایش کیفیت خدمات آموزشی می‌گردد، قیمت تمام شده‌ی آن را کاهش می‌دهد، بازدهی سرمایه را نیز افزایش داده و ارتقای استانداردهای زندگی را فراهم می‌سازد که این هر دو از عوامل اصلی ایجاد ثروت ملی محسوب می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت که افزایش بهره‌وری به ویژه در آموزش، بهترین ابزار برای افزایش بهبود سطح زندگی مردم و ایجاد ثروت ملی است. از دیدگاه سیستمی با گسترش این تفکر در سطح منابع اقتصادی جامعه می‌توان نتیجه گرفت که افزایش بهره‌وری آموزش موجب افزایش بهره‌وری ملی شده و آن نیز به بالا رفتن قدرت خرید مردم، رونق اقتصادی، افزایش درآمد ملی، کاهش تورم و همچنین افزایش اشتغال در درازمدت منجر خواهد شد.

در این تحقیق به دنبال بررسی نقش مدیریت استراتژیک دانش در بهره‌وری کارکنان در دانشگاه‌های تبریز، علوم پزشکی تبریز و آزاد اسلامی واحد تبریز بوده ایم تا به ارتقاء بهره‌وری در دانشگاه و آموزش عالی کمکی کرده باشیم. کشور ما نیز که در جهت اقتصاد دانایی محور حرکت می‌کند و تمامی تلاش خود را برای افزایش سرمایه‌های انسانی به کار می‌گیرد چاره‌ای جز ارتقای بهره‌وری در سطوح گوناگون به ویژه آموزش عالی ندارد.

مبانی نظری تحقیق

بهره‌وری

در دنیای پر رقابت کنونی، بهره‌وری به عنوان یک فلسفه دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهمترین هدف هر سازمانی را تشکیل می دهد و می تواند همچون زنجیره ای، فعالیت های کلیه بخش های جامعه را در بر گیرد. به طوری که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان، استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات می باشد. این امر سبب شده است که در کلیه کشورها بهره‌وری و استفاده صحیح و هر چه بهتر و مناسب تر از مجموع عوامل تولید اعم از کالا و خدمات به اولویتی ملی تبدیل شود و همه جوامع به این باور برسند که تداوم حیات هیچ جامعه ای بدون توجه به موضوع بهره‌وری ممکن نیست. کشور ما نیز از این قاعده مستثنی نیست و توجه به مقوله بهره‌وری نقشی بسزا در توسعه آن دارد.

ماندل می گوید: « بهره‌وری عبارت است از کارایی » در بسیاری از تعاریفی که از بهره‌وری ارائه شده، این مفهوم با اثربخشی و کارایی مرتبط شده است (ثمری، ۱۳۸۵).

کارکنان یک سازمان بایستی یاد بگیرند که چگونه عمل کنند که بهره ور باشد. هریک از کارکنان بایستی از آنچه باید انجام دهند، زمان و چگونگی انجام آن شناخت خوبی داشته باشند. و برای افزایش شناخت خوب کار، باید از اهداف بلندمدت و کوتاه مدت، اولویت ها و چگونگی کسب هریک از آنها آگاهی داشته باشند. آنان باید بدانند چه اهدافی در چه مواقعی بیشترین اولویت را دارد. اگر کارکنان مشکل شناختی داشته باشند به مرحله برنامه ریزی عملکرد مربوط می شود. در بیشتر موارد توافق شفاهی بر اهداف کوتاه مدت کافی نیست. مدیر نیز باید از ثبت تمامی اهداف کوتاه مدت اطمینان حاصل کرده و کارکنان را برای شناخت بهتر به پرسش تشویق کند (رضائیان، ۱۳۸۶).

ماهونی^۱ معتقد است که بهره‌وری در برگزیده کارایی، اثربخشی و تغییر است.

دو شاخص اثربخشی و کارایی برای ارزیابی عملکرد سازمانی به کار برده می شوند. به نظر پیتر دراگر "کارایی یعنی انجام دادن کارها به نحو شایسته یا مناسب" و " اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای شایسته یا مناسب". اثربخشی سازمانی عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف های موردنظر نزدیک می شود، در حالی که کارایی سازمان عبارت است از مقدار منابعی که برای تولید یک واحد محصول به مصرف رسیده است. ارتباط و تلفیق دو مفهوم اثربخشی و کارایی در شکل ۱ نشان داده شده است.



وقتی یک شخص را کارآمدتر از شخص دیگر می دانیم که در زمان ثابت و با صرف نیروی یکسان، کار بیشتری را انجام دهد. به همین ترتیب، اگر دو نفر بازده یکسانی داشته باشند ولی یکی از آنها همان کار را سریعتر یا ساده تر از دیگری انجام دهد، در این صورت از دیگری کارآمدتر است.

عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی

کارکنان سرمایه‌های با ارزش هر سازمان می باشند. دستیابی به هدف‌های هر سازمان در گرو مدیریت درست این منابع با ارزش است. مجموعه‌ای از عوامل و ارزش‌های حاکم بر سازمان، بر روی بهره‌وری نیروی کار مؤثر می باشند. مهم‌ترین عاملی که بر بهره‌وری نیروی کار تأثیر دارد، انگیزه نیروی کار در انجام کار است.

عوامل مؤثر در کاهش بهره‌وری

- ❖ مهم‌ترین عوامل مؤثر در کاهش بهره‌وری در داخل یک سازمان به شرح زیر است:
- ❖ وجود تبعیض بین کارکنان (ناشی از ضعف مدیریت).
- ❖ ناامنی شغلی.
- ❖ کنترل نکردن (بی ثباتی در برنامه‌های کنترلی) (ضعف مدیریت).
- ❖ ناهماهنگی رشته تحصیلی و شغلی.
- ❖ استفاده نکردن از تخصص‌ها در مشاغل مربوطه (ضعف مدیریت).
- ❖ ناهماهنگی استعدادهای فردی و شغلی (ضعف مدیریت).
- ❖ بی کفایتی سرپرست (ضعف مدیریت).
- ❖ بی علاقه‌گی به کار فعلی و انتقال پی در پی نیروی انسانی (طاهری، ۱۳۸۷).

عوامل مؤثر در افزایش بهره‌وری

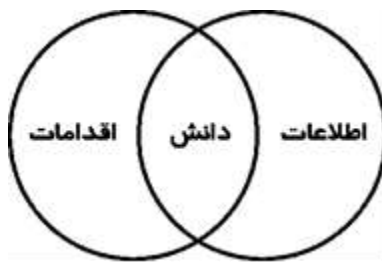
- ❖ عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری به شرح زیر است:
 - ❖ آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان.
 - ❖ ارتقاء انگیزش میان کارکنان برای تلاش بهتر و بیشتر.
 - ❖ ایجاد زمینه‌های مناسب به منظور ابتکار و خلاقیت مدیران و کارکنان.
 - ❖ برقراری نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد و برقراری نظام تنبیه و تشویق.
 - ❖ وجدان کاری و انضباط اجتماعی که عاملی خودکنترلی است.
 - ❖ تحول در سیستم و روش‌ها که نقش حساس و کلیدی دارند.
 - ❖ تقویت حاکمیت و تسلط سیاست‌های سازمان بر امور (طاهری، ۱۳۸۷).
- افزایش و بهبود بهره‌وری به عنوان یک اصل ضروری در جهت ارتقای کیفیت کالاها و خدمات، سطح زندگی، رفاه بیشتر، آرامش و آسایش انسان‌ها از اهداف اصلی کشورهای جهان محسوب شده و کشورهایی برنده خواهند شد که سازمان‌های آنها بتوانند دانش و بینش و رفتار بهره‌وری را در مدیران و کارکنان خود ایجاد نمایند.

دانش

امروزه دانش را به عنوان مهمترین منبع نوآوری، بهره وری انسانها و در نهایت رشد و بقای سازمان می شناسند. در منابع علمی معتبر نیز دانش را آمیخته ای از نظرات تجربیات، تئوری ها، الگوها، مهارت و سرمایه های اطلاعاتی تعریف می کنند. دانش عبارت است از ایده ها، فهم و درس های آموخته شده در طول زمان. دانش فهمیده می شود و فرد دانش را از طریق تجربه، استدلال، بصیرت، یادگیری، خواندن و شنیدن، به دست می آورد. هنگامی که دیگران دانش خود را با افراد تسهیم می کنند. دانش افراد گسترش می یابد و هنگامی که دانش فرد با دانش دیگران ترکیب می شود دانش جدید ایجاد می شود چون دانش، ماهیتی فردی دارد چرا که در ارتباط متقابل با ارزش ها و باورهای افراد و ادراک آنها از جهان و دیگران، قرار دارد. همچنین دانش در بافت و زمینه روابط بین فردی ظاهر می شود. دانش غنی تر و معنادارتر از اطلاعات است. ساختارمند نمودن دانش، دشوار است. تسخیر و تصرف دانش در سازمان دشوار است و انتقال آن به سختی امکان پذیر است. پس دانش دارائی واقعی سازمانی است که براساس اصول بازار آزاد فعالیت می کند و بر یکپارچگی در بخش ها و اصول خود تأکید دارد. (ذاکری، ۱۳۹۰).

به طور کلی دانش سازمانی باید در راستای محصولات، خدمات و فرآیند سازمانی به کار گرفته شود. اگر سازمانی به راحتی نتواند شکل صحیح دانش را در جای مناسب آن مشخص نماید، در عرصه های رقابتی با مشکل مواجه خواهد شد. زمانی که نوآوری و خلاقیت راه پیروزی در جهان امروز است، سازمان باید بتواند دانش مناسب را در جای مناسب به کار گیرد. سازمانها در بهره گیری از منابع دانش خود راه های مختلفی پیشرو دارند.

در واقع می توان نتیجه گرفت که بین دانش و دانستن تفاوت وجود دارد. دانستن عین عمل کردن و اقدام نیست. اما دانش، آن بخش از اطلاعات است که در عمل برای اخذ تصمیمات و انجام اقدامات به کار می رود. به تعبیر دیگر دانش عبارت از اطلاعاتی است که قابلیت اجرا داشته باشد به بیان دقیق تر مطابق شکل ۲ دانش حاصل تقاطع اطلاعات و اقدامات است (ساریگیو و تایلِت^۲، ۲۰۰۰).



شکل ۲: رابطه دانش، اطلاعات و اقدامات سازمان

مدیریت دانش

تمامی فعالیت ها و اقدامات مدیریت و کارکنان سازمان در راستای تحقق اهداف دانشی سازمان در مراحل شناسایی، کسب، خلق، سازماندهی، اعتباریابی، اشتراک، حفظ و نگهداری و بکارگیری دانش مورد ارزیابی قرار گرفته و اثربخشی و کارایی آن اندازه گیری می شود. به عبارت دیگر، در این مرحله اغلب شکست یا موفقیت سازمان ها در تدوین و اجرای برنامه های مدیریت دانش اعلام رقم می خورد. بازخوردهای حاصل از این مرحله خواه مثبت خواه منفی مدیران را نسبت به چگونگی هدف گذاری دانشی و سایر فعالیت های برنامه ریزی شده برای تحقق این اهداف آگاه و هوشیار خواهد ساخت.

مدیریت دانش، اداره فرآیندهای تشخیص، خلق، کسب، جذب، نگهداری، بازیابی، نشر و توسعه، و سرانجام کاربرد دانش در سازمان است. به عبارت دیگر مدیریت دانش مجموعه اقداماتی است که در فرآیندهای یادگیری سازمانی و به کارگیری آن انجام می‌گیرد تا سازمان با بهره‌گیری از دانش، رسالت‌های خود را تحقق بخشد.

ماسی^۳ مدیریت دانش را فرآیند منظم یافتن، انتخاب، سازماندهی، پالایش و آرایه اطلاعات به گونه‌ای است که موجب بهبود و افزایش درک اعضا سازمانی و تقویت حافظه سازمانی شده است و کمک می‌کند تا سازمان از تجربیات خود به طور مستمر بیاموزد و خود را اصلاح کند.

ایزدیان (۱۳۸۹) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی رابطه کاربرد هماهنگ استراتژی‌های مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی شرکت‌های مستقر در شهرک علمی تحقیقاتی اصفهان و پارک علم و فناوری دانشگاه تهران پرداخت و به این نتیجه رسید که استراتژی غالب در کاربرد دانش، استراتژی انسان محور، در زمینه انتقال دانش، استراتژی اجتماعی و در تولید و توسعه دانش، استراتژی کاربردی است. در مورد استراتژی‌های دانش سازمانی، شهرک علمی تحقیقاتی اصفهان از استراتژی نوآوران و پارک علم و فناوری دانشگاه تهران از استراتژی کاشفان بیشتر استفاده می‌کند و اثربخشی سازمانی در دو بخش اصفهان و تهران در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارد. همبستگی بین کاربرد و هماهنگی استراتژی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی در هر دو بخش نشان از همبستگی قوی این دو مؤلفه است.

مدیریت دانش رویکرد نظام مند خلق، دریافت، سازماندهی، دست‌یابی و استفاده از دانش و آموخته‌ها در سازمان است که در سازمان‌های آموزشی به بهبود تصمیم‌گیری، انعطاف‌پذیری بیشتر و کاهش بار کاری، افزایش بهره‌وری، ایجاد فرصت‌های جدید کسب و کار، کاهش هزینه و بهبود انگیزه کارکنان کمک می‌کند. مدیریت دانش یکی از ابزارها برای مقابله با مسایل جاری سازمان و موضوع مهمی است زیرا به مهم‌ترین سرمایه ارزشمند سازمان یعنی سرمایه فکری مربوط می‌شود.

مدیریت دانش دارای دو بعد است: اداره دانش و توانایی خلق دانش جدید. در مورد اول مدیریت دانش، اطلاعات مورد نیاز را برای فرد نیازمند در زمانی که نیاز دارد فراهم می‌کند. مورد دوم شامل فعالیت‌های اکتساب، تلفیق، توزیع، کاربرد و خلاقیت دانش برای بهبود عملیات سازمان است که نهایتاً مزیت رقابتی برای سازمان ایجاد می‌کند (عدلی، ۱۳۸۴).

روش تحقیق و تجزیه و تحلیل

روش تحقیق با توجه به نحوه گردآوری داده‌های توصیفی از نوع همبستگی و با توجه به هدف تحقیق از نوع کاربردی است. و برای گردآوری داده‌ها از روش توزیع پرسشنامه به تعداد دو پرسشنامه استفاده شده است.

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش را کلیه کارکنان ستادی دانشگاه‌های سراسری تبریز به تعداد (۹۳۱ نفر)، علوم پزشکی تبریز (۹۹۸ نفر) و آزاد اسلامی واحد تبریز (۶۹۹ نفر)، و در کل ۲۶۲۸ نفر تشکیل می‌دهند. تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان، ۳۳۶ نفر برای کل و سپس محاسبه نسبت گروه‌های فوق (کارکنان ستادی هر یک از دانشگاه‌های مورد مطالعه) به دست آمده است.

بر اساس اطلاعات جدول ۱ ملاحظه می‌گردد که میانگین بهره‌وری کارکنان ۱۲۸/۶۸ و انحراف معیار آن ۹/۴۶، میانگین مدیریت استراتژیک دانش ۵۹/۴۴ و انحراف معیار آن ۹/۶۸ و میانگین مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک دانش به ترتیب تدوین، اجرا، ارزیابی، برابر با ۱۷/۶۵، ۲۱/۹۲، ۲۱/۲ همچنین با انحراف استاندارد ۳/۵۳، ۴/۳۴، ۴/۳۲ می‌باشند.

جدول ۱: جدول شاخصهای توصیفی متغیرها

متغیرها	شاخص ها	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
بهره‌وری		۱۲۸/۶۸	۹/۴۶	۹۶	۱۵۸
مدیریت استراتژیک دانش		۵۹/۴۴	۹/۶۸	۴۶	۸۱
تدوین استراتژی		۱۷/۶۵	۳/۵۳	۱۶	۲۰
اجرای استراتژی		۲۱/۹۲	۴/۳۴	۲۰	۲۴
ارزیابی استراتژی		۲۱/۲	۴/۳۲	۱۰	۲۵

با مقایسه میانگین به دست آمده متغیرها با میانگین نظری (حد وسط) ملاحظه می گردد، میانگین بهره‌وری به طور قابل ملاحظه ای متفاوت با میانگین نظری ۹۶ بوده و بالاتر از متوسط می باشد.

میانگین به دست آمده از مطالعه نمونه در مدیریت استراتژیک دانش و مؤلفه های فرعی آن نشان می دهد، وضعیت مدیریت استراتژیک دانش و مؤلفه های آن به طور معنی داری متفاوت با میانگین نظری بوده و این تفاوت منفی می باشد. بر این اساس وضعیت مدیریت استراتژیک و مؤلفه های آن پایین تر از حد متوسط می باشد.

بر اساس آزمون پیرسون انجام شده و مطابق جدول ۲ ملاحظه می گردد، سطح معنی داری آزمون $p = > 0.05$ و بالاتر از ۰/۰۵ می باشد. و بین دو متغیر مدیریت استراتژیک دانش و بهره‌وری و نیز بین مؤلفه های مدیریت استراتژیک دانش با بهره‌وری رابطه معنی داری وجود ندارد. بنابراین امکان آزمون رگرسیون مقدور نبوده و مدیریت استراتژیک دانش و مؤلفه های آن رابطه معناداری با بهره‌وری نیروی انسانی ندارند.

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین بهره‌وری با مدیریت استراتژیک دانش و مؤلفه های آن

		مدیریت استراتژیک دانش	تدوین	اجرا	ارزیابی
بهره‌وری	همبستگی پیرسون	۰/۰۳	۰/۰۷	۰/۱۱	۰/۰۹
	سطح معنی داری	۰/۵۵	۰/۴۲	۰/۰۵۶	۰/۱۱
	n	۳۳۶	۳۳۶	۳۳۶	۳۳۶

همچنین وضعیت مدیریت استراتژیک دانش و آنالیز واریانس مقایسه آن در سه دانشگاه مورد مطالعه قرار گرفت و بر اساس نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس سه دانشگاه مورد مطالعه از لحاظ وضعیت مدیریت استراتژیک دانش تفاوت معناداری با همدیگر ندارند و میانگین به دست آمده به طور قابل ملاحظه ای پایین تر از حد متوسط می باشد.

از لحاظ وضعیت بهره‌وری نیروی انسانی در این سه دانشگاه تفاوت معنی داری با همدیگر ندارند و در هر سه دانشگاه میانگین به دست آمده از مطالعه نمونه، به طور قابل ملاحظه ای بالاتر از میانگین نظری یا حد وسط بوده و وضعیت بهره‌وری در هر سه دانشگاه بالاتر از متوسط می باشد.

نتیجه گیری

امروزه بهره وری و کارایی جایگاه ارزشمندی نزد مدیران دارد و همه در جست و جوی کارایی بیشتر و اثربخشی فزون ترند و تلاش آنان نیز در همین راستا شکل می گیرد تا ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت تضمین کنند. بهره وری به فزایندهای مبتنی بر دانش، مهارت ها و توانایی های عقل انسان آموزش دیده است. مدیریت دانش با ابزار دانش و کاربردی کردن آن و استفاده از منابع و ذخایر پنهان و آشکار دانش در سازمان و ایجاد فرهنگ مبتنی بر دانش در سازمان، می تواند ابزار و شیوه موفق در جهت هرچه کارآمدتر نمودن آنها به شمار رود.

بر اساس نتایج تحقیق میانگین بهره وری کارکنان، میانگین مدیریت استراتژیک دانش و انحراف معیار آنها به ترتیب، تدوین، اجرا، ارزیابی، برابر با ۱۷/۶۵، ۲۱/۹۲، ۲۱/۲ همچنین با انحراف استاندارد ۳/۵۳، ۴/۳۴، ۴/۳۲ می باشند.

با مقایسه میانگین به دست آمده متغیرها، با میانگین نظری (حد وسط) ملاحظه می گردد، میانگین بهره وری به طور قابل ملاحظه ای متفاوت با میانگین نظری (۹۶) بوده و بالاتر از متوسط می باشد.

میانگین به دست آمده از مطالعه نمونه در مدیریت استراتژیک دانش و مؤلفه های فرعی آن نشان می دهد، وضعیت مدیریت استراتژیک دانش و مؤلفه های آن به طور معنی داری متفاوت با میانگین نظری بوده و این تفاوت منفی می باشد، بر این اساس وضعیت مدیریت استراتژیک و مؤلفه های آن پایین تر از حد متوسط می باشد.

امروزه افزایش بهره وری در سازمان ها به عنوان یکی از دغدغه های اصلی مدیران اجرایی می باشد. نیروی انسانی دارای بیش ترین سهم در مجموعه مؤثر بر بهره وری است. این اهمیت نیروی انسانی نه به دلیل جسم او بلکه به خاطر قدرت تفکر و اندیشه و خلاقیت اوست. در واقع می توان گفت زمانی که نیروی انسانی با قدرت تفکر و اندیشه عوامل درونی و بیرونی را جهت رشد و توسعه سازمان به کار گیرد سازمان موجودیت می یابد.

با توجه به اینکه زیر مجموعه های نظام مدیریت منابع انسانی در هر سازمان و مؤسسه به طور زنجیروار و نظام مند به یکدیگر مرتبط بوده و تعامل مستمر دارند لذا هر یک از فرایندهای مربوط به شغل و شاغل باید به طور متناسب و متوازن در نظر گرفته شده، بر اساس ویژگی های شغل و عوامل انسانی به کار گرفته شوند. ابزارهای جدید مدیریتی از قبیل مدیریت دانش، ایجاد سازمان های یادگیرنده، مدیریت خلاق و اشتراک ایده ها و دانش می توانند بر بهره وری سازمان تأثیر به سزایی داشته باشند. اگر این ابزارها به خوبی طراحی و اجراء و عوامل مؤثر بر نیازها و تفاوت های فردی و رفتاری کارکنان شناسایی شوند باعث بهره وری نیروی کار و تعالی سازمان می شود. نتایج تحقیق حاضر نشان دهنده رابطه قوی تر ثبت و تسهیم دانش نسبت به خلق و استقرار دانش می باشد.

منابع و مآخذ

۱. ایزدیان، زینب، (۱۳۸۹). بررسی رابطه کاربرد هماهنگ استراتژی های مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی شرکت های مستقر در شهرک علمی تحقیقاتی اصفهان و پارک علم و فن آوری. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
۲. ثمری، ش. (۱۳۸۵). بررسی رابطه ی بین جو سازمانی با عملکرد کارکنان مدارس ابتدایی ارومیه، پایان نامه ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی تبریز.
۳. حسنی، محمد. (۱۳۸۵). الگویی برای اشاعه ی نوآوری در نظام آموزش و پرورش ایران. فصلنامه نوآوری های آموزشی. تهران. شماره ۱۵. ص ۱۷۶-۱۵۱.
۴. ذاکری، امیر. (۱۳۹۰). مدیریت دانش در سال ۹۰، سرمایه فکری، یک نگرش جدید (قسمت اول). مجله الکترونیکی همای دانش. تهران. شماره چهارم. اردیبهشت ماه.
۵. رضائیان، علی. (۱۳۸۶). مبانی سازمان و مدیریت. تهران. انتشارات سمت.
۶. سید عامری. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با بهره وری مدیران ادارات تربیت بدنی. مجله حرکت. دوره ۳۵، شماره ۳۵.
۷. طاهری، ش. (۱۳۸۷). بهره وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان ها. تهران: انتشارات مستان.
۸. عدلی، فریبا. (۱۳۸۴). مدیریت دانش: حرکت به فراسوی دانش. تهران: انتشارات فرا شناختی اندیشه.

1. Masie, E. (1999). "Knowledge Management" in: <http://www.Masie.Com/articles/know.htm>.
2. Sarriegui, Jose & Teillet, Rafael.M. (2000). "Modeling An Organization From the Knowledge Point of View". Proceedings of the 18th. International Conference of The System Dynamics Society. 7 Pgs.