

Depiction of Health

2015; 6(3): 16-23

<http://dohweb.tbzmed.ac.ir>

The Role of Knowledge Creation and Its Dimensions in Management Skills of Managers of Tabriz University of Medical Sciences

Mohammad-Ali Hemmati*¹, Abolfazl Qasemzadeh²

Abstract

Background and Objectives: The purpose of this study was to study the role of knowledge creation and management skills of managers in Tabriz University of Medical Sciences.

Material and Methods: This was a descriptive correlational study. The statistical population consisted of all managers (140 managers) in Tabriz University of Medical Sciences. Census sampling method was used due to limited statistical population. The data were collected through management skills and knowledge creation questionnaire developed by Goudarzi (2002). The reliability was 0.933 and 0.792 respectively using Cronbach's alpha. The validity of the questionnaire was verified by management faculty members. Pearson correlation and multiple regression analysis were used to analyze the data.

Results: Results showed that there was a positive relationship between knowledge creation and management skills of the managers. In addition, there was a positive and significant relationship between the management skills indicators (human, conceptual and technical) and the knowledge creation variables. Multiple regression results indicated that the knowledge creation dimensions had a predictive role in human, perceptual and technical skills. A significant relationship between knowledge creation and management skills of managers indicated that managers should have access to the up-to-date knowledge to promote it in order to execute it at all levels within the organization to improve staff and organization creativity.

Conclusion: The results demonstrated that the enhancement of organizational knowledge creation and its dimensions lead to improvement of management skills. Managers need to have dynamic capabilities to move towards knowledge creation and make the best use of available and potential resources of the organization to achieve these capabilities and identify, acquire, apply, integrate and combine the information, knowledge and skills.

Key Words: Management Skills of Administrators, Human, Conceptual and Technical Skills, Knowledge Creation

Citation: Hemmati M, Qasemzadeh A. The role of knowledge creation and its dimensions in management skills of managers of Tabriz university of medical sciences. *Depiction of Health* 2015; 6(3): 16-23.

1. MSc in Education Management, Medical Education Development Center, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran (Email: hemmatim1350@yahoo.com)

2. Faculty of Education and Psychology, Shahid Madani University of Azarbayjan, Tabriz, Iran



نقش دانش آفرینی و ابعاد آن بر مهارت‌های مدیریتی مدیران دانشگاه علوم پزشکی تبریز

محمد علی همتی^{۱*}، ابوالفضل قاسم زاده^۲

چکیده

زمینه و اهداف: هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش دانش آفرینی و ابعاد آن بر مهارت‌های مدیریتی مدیران دانشگاه علوم پزشکی تبریز بوده است.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش حاضر توصیفی و تحلیلی بود. جامعه آماری شامل تمامی مدیران (آموزشی، پژوهشی، اداری، مالی) دانشگاه علوم پزشکی تبریز به تعداد ۱۴۰ نفر بود که با توجه به محدود بودن جامعه آماری از روش تمام شماری استفاده شد. داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته مهارت‌های مدیریتی مدیران و دانش آفرینی گودرزی (۱۳۸۱) جمع آوری گردید. پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۳۳ و ۰/۷۹۲ به دست آمد. روایی صوری پرسشنامه‌ها نیز از طریق مراجعه به اساتید مدیریتی تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان داد بین دانش آفرینی و مهارت‌های مدیریتی مدیران رابطه مثبتی وجود دارد. به علاوه، بین شاخص‌های مهارت‌های مدیریتی مدیران (انسانی، ادراکی و فنی) با متغیر دانش آفرینی رابطه مثبت و معنی‌داری دیده شد. نتایج رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که ابعاد دانش آفرینی نقش پیش‌بینی‌کننده را در مهارت‌های انسانی، ادراکی و فنی دارد. ارتباط مثبت و معنی‌دار بین دانش آفرینی و مهارت‌های مدیریتی مدیران مبین آن است که برای اجرای مدیریت در سازمان در همه سطوح، مدیران باید به دانش روز دسترسی داشته و آن را ارتقاء دهند تا موجب خلاقیت کارکنان و پیشرفت سازمان شوند.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج نشان داده که با ارتقاء دانش آفرینی سازمانی و ابعاد آن، مهارت‌های مدیریتی مدیران نیز بهبود می‌یابد. مدیران برای حرکت به سمت دانش آفرینی باید از توانمندی‌های پویایی برخوردار باشند و در رسیدن به این توانمندی‌ها در شناسایی، کسب، به کارگیری، تلفیق و ترکیب مجدد اطلاعات، دانش و مهارت‌ها، از منابع موجود و بالقوه سازمان به نحو احسن استفاده نمایند.

کلیدواژه‌ها: دانش آفرینی، مهارت‌های مدیریتی مدیران، مهارت‌های انسانی، ادراکی، فنی

همتی م، قاسم زاده ا. نقش دانش آفرینی و ابعاد آن بر مهارت‌های مدیریتی مدیران دانشگاه علوم پزشکی تبریز. تصویر سلامت ۱۳۹۴؛ ۳(۳): ۱۶-۲۳.

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

(Email: hemmatim1350@yahoo.com)

۲. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران



نویسنده (نویسندگان). این اثر به عنوان یک مقاله دسترسی آزاد تحت مجوز Creative Commons Attribution License توسط تصویر سلامت منتشر گردیده است. استفاده‌های غیر تجاری از این اثر به شرط ارجاع صحیح به اثر اصلی مجاز است.

مقدمه

دانش نیز می‌نامند. نوناکا معتقد است که اصل نوآوری که در حین تعامل‌های اجتماعی به‌وقوع می‌پیوندد، از اجتماعی شدن نشأت می‌گیرد (۶).

امروزه یکی از ویژگی‌های مهم و اساسی سازمان‌ها در محیط رقابتی و نامطمئن، عامل مدیریت آن‌هاست. مدیران برای موفقیت در انجام وظایف خود نیاز به مهارت‌های خاصی دارند. نیاز به مدیریت کارآمد در دانشگاه‌ها و مراکز علمی به دلیل نقش بسیار مهم این مراکز به لحاظ تعلیم و تربیت نیروی انسانی متخصص، اهمیت بسیاری دارد (۹). مدیری که در محیط دانشگاهی از مهارت‌های سه‌گانه برخوردار باشد و این مهارت‌ها را در فرآیند مدیریت به کار ببرد، دانشگاه را به اثربخشی خوبی خواهد رساند (۱۰). به نظر کاتز (kotz)، مهارت توانایی‌ای را نشان می‌دهد که قابل رشد و توسعه بوده و خود را در عملکرد نشان می‌دهد و به ندرت به صورت بالقوه است. او لازمه مدیریت اثر بخش را دارا بودن مهارت‌های سه‌گانه ادراکی، انسانی و فنی می‌داند که هر کدام می‌توانند به طور جداگانه پیشرفت کنند (۱۱). مهارت‌های فنی مورد نیاز مدیران آموزشی، ارزشیابی آموزشی، راهنمایی آموزشی، فنون و روش‌های تدریس و فنون اداری و مالی دانشگاه است. مدیر آموزشی برای انجام وظایف خاصی که دارد باید از مهارت‌های فنی کافی برخوردار باشد (۱۲). مهارت‌های انسانی به آسانی قابل حصول نیستند و فنون و روش‌های مشخصی ندارند. مدیر آموزشی برای این که بتواند در شمار یکی از اعضای مؤثر محیط آموزشی درآمده و بین اعضای تحت رهبری خود همکاری و تفاهم به وجود آورد، باید به حد کافی از مهارت‌های انسانی بهره‌مند باشد (۱۳). برای کسب مهارت ادراکی (مفهومی) مستلزم آموزش نظریه‌های علوم رفتاری به‌ویژه تئوری‌های سازمان، مدیریت و تصمیم‌گیری و کاربرد عملی آن‌ها است. مدیر آموزشی برای این که بتواند محیط آموزشی را خوب بشناسد و با اقدامات خود بهترین نتایج را عاید نظام آموزشی سازد، باید از مهارت ادراکی بالایی برخوردار باشد (۸). یکی از عوامل مرتبط با مهارت‌های مدیریتی مدیران دانش‌آفرینی و تاکید بر اطلاعات و دانش است (۳).

نوناکا (Nonaka) سازمان دانش آفرین را سازمانی می‌داند که در آن آموختن دانش یک فعالیت عمومی و همگانی و نوعی رفتار هر روزه است که اعضای سازمان را به صورت کارگران دانش در می‌آورد. به همین دلیل سازمان یاددهنده، سازمانی دانش‌آفرین محسوب می‌شود. در این مرحله حلقه یادگیری دو طرفه است و علاوه بر سیستم عملیاتی، معیارهای سنجش عملکرد سیستم نیز بررسی می‌شوند (۸ و ۱۵).

حیات بشر با آشکارشدن مفاهیم تازه و نو همچون جامعه‌شناختی، اقتصاد بر اساس دانایی و مدیریت دانش شروع شده است. در حال حاضر رسالت مهم دانشگاه‌ها به‌عنوان مراکز تولید علم و دانش و تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد به حساب می‌آیند (۱).

امروزه به جهت نقشی که دانش جدید در استحکام و رشد سازمان دارد، گاهی دانش ایجاد شده اهمیتی بسیار بیشتر از دانش موجود می‌یابد (۲). چراکه دانش جدید به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد تا رویه‌ها، روش‌ها و عملکردهای حال حاضر خود را بهبود بخشند. توانایی‌های خود را توسعه دهند و به شکلی بهتر از امکانات و منابع موجود استفاده کنند. دانش جدید در داخل سازمان که از دانش ضمنی و نهانی (Tacit knowledge) کارکنان نشأت می‌گیرد، به خصوص در شرایطی که سازمان بر خلاقیت و نوآوری تاکید دارد، اهمیتی خاصی پیدا می‌کند.

با توجه به اهمیت فرایند‌های دانشی در موفقیت سازمان‌ها مطالعه حاضر با هدف بررسی نقش دانش‌آفرینی بر مهارت‌های مدیریتی مدیران دانشگاه علوم پزشکی انجام شده است.

یکی از عوامل خلق دانش همان فرآیند ایجاد دانش جدید یا جایگزین کردن دانش موجود از طریق روابط اجتماعی و همکاری‌های سازمانی می‌باشد. این فرآیند به صورت فردی و سازمانی اتفاق می‌افتد و منجر به خلق دانش نهانی و یا آشکار جدید می‌گردد (۴). همه سازمان‌های بدون نقص در جریان فرایندهای کاری خود، دانش جدید خلق کرده و از آن استفاده می‌نمایند. سپس این دانش را با تجربیات، ارزش‌ها و مقررات داخلی سازمان پیوند می‌دهند تا مبنایی برای اقدامات خود به دست آورند (۵). نوناکا و تاکه اوچی (Nonaka & Takeuchi) (۱۳۸۵) خلق دانش را به عنوان بخشی از فرآیند نوآوری مطرح می‌سازند. دانش آفرینی دارای چهار بعد می‌باشد. یعنی جامعه‌پذیری، بیرونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی (Socialization, Externalization, Combination Internalization). جامعه‌پذیری از طریق مشاهده، تقلید و عمل، دانش ضمنی را بین افراد منتقل می‌سازد (۶-۷). بیرونی‌سازی، دومین فرآیند تبدیل دانش نهان به دانش آشکار است. در این فرآیند، ایده‌ها به واقعیت عملی مبدل می‌شوند (۶). ترکیب، هرگاه که دانش آشکار و صریح باشد، تبدیل آن به سهولت انجام می‌گیرد. این رویکرد، سومین ابزار تبدیل دانش از دیدگاه نوناکا و تاکه‌اوچی است. این فرآیند ترکیب دانش، امکان اشتراک و آزمون ایده‌ها را فراهم می‌سازد. درونی‌سازی، چهارمین و آخرین روش تبدیل دانش، یعنی فرآیند تبدیل دانش آشکار و صریح به دانش ضمنی و نهانی، که این روش را درونی‌سازی

همبستگی پیرسون استفاده گردید. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های دانش آفرینی و مهارت های مدیریتی مدیران استفاده شد. پرسشنامه اول که محقق ساخته می باشد شامل سؤالاتی بود که قدرت دانش آفرینی مدیران را از نقطه نظر جامعه پذیری، بیرونی سازی، درونی شدن و ترکیب براساس مقیاس شش درجه ای لیکرت مورد سنجش قرار گرفت و قسمت دوم، پرسشنامه ارزیابی مهارت های سه گانه گودرزی (۱۳۸۱) می باشد؛ شامل سؤالاتی که مهارت های مدیریتی در سه حیطه فنی، انسانی و ادراکی که براساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت مورد سنجش قرار گرفته است. برای تعیین اعتبار پرسشنامه دانش آفرینی از اعتبار محتوا و اعتبار صوری استفاده شد. همچنین پایایی آن از طریق روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. پایایی پرسشنامه مهارت های مدیریتی گودرزی ۰/۹۷ و دانش آفرینی ۰/۷۹ به دست آمد. میزان ضرایب پایایی برای ابعاد دانش آفرینی و مهارت های مدیران نیز بالاتر از ۰/۷۰ مشاهده شد. از این رو پایایی پرسشنامه ها در پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده شد. از پارامترهای آمار توصیفی مثل فراوانی، درصد و پراکندگی مثل میانگین، انحراف معیار، ضریب کجی برای توصیف داده ها استفاده می شود. برای بررسی رابطه میان فرضیه ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همچنین برای تعیین ضرایب اثر متغیرهای ابعاد دانش آفرینی بر مهارت های مدیریتی از آزمون رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد.

یافته ها

چنانچه در جدول ۱ مشاهده می شود، مطابق با آزمون ضریب همبستگی پیرسون ملاحظه می شود که بین میزان دانش آفرینی مدیران و مهارت های مدیریتی آنان (مهارت های انسانی، ادراکی و فنی) همبستگی معنی دار وجود دارد و با افزایش دانش آفرینی مدیران به مهارت های مدیریتی آنان افزوده می شود. همچنین ابعاد دانش آفرینی و مهارت های مدیریتی مدیران نیز معنی دار به دست آمده است.

در این پژوهش بحث دانش و ویژگی های آن بیشتر بر دیدگاه های داوونپورت و پروساک (۱۹۹۸) و نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) تکیه دارد، زیرا زمینه دانش آن ها بیشتر قابل کاربرد برای سازمان هایی است که با فعالیت های یادگیری به عنوان یک سیستم مدیریت دانش درگیر هستند و از اطلاعات زیادی در اجرای کارها و امور بهره می گیرند؛ اطلاعاتی که از ذخایر دانش و ظرفیت تولید دانش جدید در بین اجتماعات کاری و در محیط های مشارکتی برگرفته شده است. هرچند اساسی ترین الگوهای دانش در جهان نیز مورد بررسی قرار گرفته است.

یافته های پژوهش سوب و کلینرا [Sub & Kleinera] (۲۰۰۸) نشان داد با توجه به اهمیت مدیریت تنوع بر عملکرد و کسب مزیت رقابتی، می توان از فرآیندهای اجبار، تقلید، فشار اجتماعی و قانون برای اشاعه و نهادینه کردن آن استفاده کرد (۱۶).

با توجه به اهمیت فرآیند دانش آفرینی در سازمان، پژوهش حاضر به دنبال آن است که با دقیق شدن روی رابطه دانش آفرینی و مهارت های مدیریتی مدیران دانشگاه علوم پزشکی تبریز زمینه بحث های بیشتر و انجام پژوهش هایی دیگر در این موضوع مهم فراهم گردد. به علاوه تلاش بر این است که سنجشی از وضع موجود مهارت های مدیریتی مدیران صورت گیرد. این سنجش با توجه به نقش دانش آفرینی که مدیران می توانند ایفا کنند، انجام می گیرد. با توجه به مطالب فوق، سوال اصلی پژوهش حاضر این بود که آیا ابعاد دانش آفرینی نقش پیش بینی کننده را در مهارت های مدیران ایفا می کنند؟

مواد و روش ها

پژوهش حاضر از حیث هدف یک تحقیق کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات توصیفی و تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه مدیران (آموزشی، پژوهشی، اداری، مالی) دانشگاه علوم پزشکی تبریز می باشد که تعداد آنها ۱۴۰ نفر می باشد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری از روش تمام شماری استفاده شد. جهت بررسی همبستگی متغیرهای پژوهش از ضریب

جدول ۱. همبستگی بین میزان دانش آفرینی مدیران و ابعاد آن با میزان مهارت های مدیریتی آنان

| نام متغیرها | دانش آفرینی | جامعه پذیری | بیرونی سازی | ترکیب سازی | درونی سازی |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|
| مهارت های مدیریتی | ۰/۴۷** | ۰/۲۵** | ۰/۲۶** | ۰/۴۴** | ۰/۳۸** |
| انسانی | ۰/۳۵** | ۰/۱۴* | ۰/۲۲** | ۰/۳۷** | ۰/۲۶** |
| ادراکی | ۰/۴۰** | ۰/۲۴** | ۰/۱۶* | ۰/۳۸** | ۰/۳۲** |
| فنی | ۰/۴۱** | ۰/۳۲** | ۰/۲۵** | ۰/۳۳** | ۰/۳۶** |

مقدار به‌دست آمده از این ضریب، بیان‌گر آن است که حدود ۱۴ درصد از واریانس مهارت‌های انسانی توسط متغیر پیش‌بین موجود در شکل رگرسیونی تبیین می‌گردد. در مجموع طبق اطلاعات جدول ۳ و با توجه به ضرایب بتاهای استاندارد نشده، ملاحظه می‌شود که میزان ترکیب‌سازی در مدیران با بتای $\beta = 0/37$ اثر مثبتی را در پیش‌بینی مهارت‌های انسانی مدیران مورد مطالعه دارند.

به منظور تبیین مهارت‌های انسانی مدیران براساس مجموع متغیرهای پیش‌بین از رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام استفاده شد که در نهایت طبق اطلاعات جدول ۲ ملاحظه می‌شود که در مجموع، یک متغیر پیش‌بین ترکیب‌سازی در شکل رگرسیونی باقی ماند که ضریب همبستگی چندگانه آن‌ها با میزان مهارت‌های انسانی مدیران برابر $R = 0/37$ با ضریب تبیین برابر $R^2 = 0/141$ می‌باشند.

جدول ۲. خلاصه رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری و رگرسیون ابعاد دانش آفرینی بر مهارت‌های انسانی

| مدل | R | R ² | F | p |
|-----|------|----------------|------|--------|
| ۱ | ۰/۳۷ | ۰/۱۴ | ۲۲/۷ | <۰/۰۰۰ |

| متغیر/شاخص | B | β | t | p |
|------------|-------|---------|------|--------|
| مقدار ثابت | ۶۲/۱۶ | - | ۲۰/۹ | <۰/۰۰۰ |
| ترکیب سازی | ۰/۸۰ | ۰/۳۷ | ۴/۷ | <۰/۰۰۰ |

مهارت‌های ادراکی توسط متغیرهای پیش‌بین موجود در شکل رگرسیونی تبیین می‌گردد. در مجموع طبق اطلاعات جدول ۳ و با توجه به ضرایب بتاهای استاندارد نشده، ملاحظه می‌شود که میزان ترکیب‌سازی در مدیران با بتای $\beta = 0/30$ و میزان درونی‌سازی در مدیران با بتای $\beta = 0/21$ اثر مثبتی را در پیش‌بینی مهارت‌های ادراکی مدیران مورد مطالعه دارند.

در جدول ۳ ملاحظه می‌شود که در مجموع دو متغیر پیش‌بین ترکیب‌سازی و درونی‌سازی در شکل رگرسیونی باقی ماندند که ضریب همبستگی چندگانه آن‌ها با میزان مهارت‌های ادراکی مدیران برابر $R = 0/43$ با ضریب تبیین برابر $R^2 = 0/182$ می‌باشند. مقدار به دست آمده از این ضریب بیانگر آن است که حدود ۱۸ درصد از واریانس

جدول ۳. خلاصه رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری و رگرسیون ابعاد دانش آفرینی بر مهارت‌های ادراکی

| مدل | R | R ² | F | p |
|-----|------|----------------|------|--------|
| ۱ | ۰/۴۳ | ۰/۱۸ | ۱۵/۲ | <۰/۰۰۰ |

| متغیر/شاخص | B | β | t | p |
|------------|------|---------|------|--------|
| مقدار ثابت | ۵۱/۵ | - | ۱۷/۲ | <۰/۰۰۰ |
| ترکیب سازی | ۰/۵۹ | ۰/۳۰ | ۳/۵ | <۰/۰۰۰ |
| درونی سازی | ۰/۳۸ | ۰/۲۱ | ۲/۴۸ | <۰/۰۱۴ |

واریانس مهارت‌های فنی، توسط متغیرهای پیش‌بین موجود در شکل رگرسیونی تبیین می‌گردد. در مجموع طبق اطلاعات جدول ۴ و با توجه به ضرایب بتاهای استاندارد نشده، ملاحظه می‌شود که میزان ترکیب‌سازی در مدیران با بتای $\beta = 0/28$ و میزان درونی‌سازی در مدیران با بتای $\beta = 0/21$ اثر مثبتی را در پیش‌بینی مهارت‌های فنی مدیران مورد مطالعه دارند.

به منظور تبیین مهارت‌های فنی مدیران بر اساس متغیرهای پیش‌بین (جدول شماره ۴) ملاحظه می‌شود که در مجموع دو متغیر پیش‌بین ترکیب‌سازی و درونی‌سازی در شکل رگرسیونی باقی ماندند که ضریب همبستگی چندگانه آن‌ها با میزان مهارت‌های فنی مدیران برابر $R = 0/41$ با ضریب تبیین برابر $R^2 = 0/17$ می‌باشند. مقدار به‌دست آمده از این ضریب بیانگر آن است که حدود ۱۷ درصد از

جدول ۴. خلاصه رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری و رگرسیون ابعاد دانش آفرینی بر مهارت‌های فنی

| مدل | R | R ² | F | p |
|-----|------|----------------|------|--------|
| ۱ | ۰/۴۱ | ۰/۱۷ | ۱۳/۹ | <۰/۰۰۰ |

| متغیر/شاخص | B | β | t | p |
|------------|------|---------|-------|--------|
| مقدار ثابت | ۴۱/۴ | - | ۱۴/۰۴ | <۰/۰۰۰ |
| ترکیب سازی | ۰/۵۰ | ۰/۲۸ | ۳/۲ | <۰/۰۰۰ |
| درونی سازی | ۰/۴۱ | ۰/۲۱ | ۲/۵ | <۰/۰۱۴ |

بحث

در آینده جوامعی به توسعه و پیشرفت نائل خواهند شد که سهم بیشتری از دانش را به خود اختصاص داده باشند، نه سهم بیشتری از منابع طبیعی. سازمان دانشی به توانمندیایی دست می یابد که قادر است از نیروی اندک، قدرتی عظیم بسازد (۱۷). سازمان های موفق و کامیاب امروز ما سازمان هایی هستند که دانش جدید را تولید کرده و یا کسب نموده و آن را به طرق و شیوه های کاربردی برای بهبود فعالیت هایشان تبدیل کرده اند.

نتایج حاصل از تحلیل داده ها حاکی از تأیید رابطه بین دانش آفرینی با مهارت های مدیریتی بود. یافته های تحقیق در این رابطه نشان داد که بین دانش آفرینی و ابعاد آن با مهارت های مدیریتی مدیران رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. این بدان معناست که با ارتقای دانش آفرینی سازمانی و ابعاد آن، مهارت های مدیریتی مدیران نیز بهبود می یابد. به عبارتی مدیرانی که از دانش آفرینی بالایی برخوردارند، مهارت های مدیریتی قوی تر دارند. نتایج این تحقیق با یافته های تحقیق اسکریم [Escreem] (۱۹۹۸)، تحقیق داونپورت و پروساک [Downport & Prosak] (۲۰۰۰) و عرضه [Arzeh] (۱۳۸۶) همسو است. اسکریم (۱۹۹۸) در مطالعه ای خود در زمینه مدیریت دانش در سازمان های دولتی وزارت توسعه کارآفرینی مالزی دریافته است که بین مهارت های مدیریتی و خلق دانش و انتقال آن رابطه مثبت وجود دارد (۱۸). تحقیق داونپورت و پروساک (۲۰۰۰) نیز نشان داده است که خلق دانش و توسعه آن به عنوان عامل کلیدی در دستیابی سازمان ها به مزیت رقابتی شناخته شده است. سازمان هایی که سطح دانش آفرینی در آن بالاست عملکرد و مدیریت بهتری دارند. همچنین عرضه (۱۳۸۶) در تحقیق خود بیان می کند که افزایش مؤلفه های دانش آفرینی (خلق و انتقال دانش) موجب بهبود و ارتقای عملکرد سیستم و سازمان می شود.

یافته های تحقیق نشان می دهد که بین دانش آفرینی و ابعاد آن با مهارت های فنی مدیران رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. این بدان معناست که با ارتقای دانش آفرینی سازمانی و ابعاد آن، مهارت های فنی مدیران نیز بهبود می یابد. به عبارتی مدیرانی که توانایی دانش آفرینی بالایی در سازمان خودشان دارند، از مهارت های فنی بالایی برای مدیریت برخوردارند. نتایج این تحقیق با یافته های تحقیق رابنستین و مونتانو (۲۰۰۱) و جاودانی و پرداختچی (۱۳۸۶) همسو است. رابنستین و مونتانو [Robenstin & Montano] (۲۰۰۱) تأکید می کنند که استراتژی دانش آفرینی، باید افراد، زیرساخت تکنولوژی و فرهنگ اشتراک گذاری را دربرداشته باشد. جاودانی و پرداختچی (۱۳۸۶) نشان دادند خلق دانش سازمانی به ویژه در نظام آموزش عالی ضروری است؛ زیرا

مسئولیت انسجام بخشی امور اجرایی و سیاست گذاری نظام علمی- تحقیقاتی و فنی کشور را به عهده دارد.

یافته های تحقیق نشان داد که بین دانش آفرینی و ابعاد آن با مهارت های انسانی مدیران رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. این بدان معناست که با ارتقاء دانش آفرینی سازمانی و ابعاد آن، مهارت های انسانی مدیران نیز بهبود می یابد. به عبارتی مدیرانی که توانایی دانش آفرینی بالایی در سازمان خودشان دارند، از مهارت های انسانی بالایی نیز برای مدیریت برخوردارند. نتایج این تحقیق با یافته های تحقیق الحماد و همکاران (۲۰۰۹)، استولیک و استاورو- کوستی [Estolik & Kosti] (۲۰۰۷) و رجایی پور و رحیمی (۱۳۸۷) همسو است. الحماد و همکاران [Alhemad & Workmates] (۲۰۰۹)، به این نتیجه رسیدند که بین ارتباط های دوجانبه، روندهای کاری سازمان حس همبستگی، خلاقیت، احساس مثبت به اشتراک دانش، اشتیاق به اشتراک دانش و داشتن رفتار اشتراک دانش رابطه وجود دارد و کارمندان آموزشی نسبت به کارمندان اداری تمایل کمتری به اشتراک دانش دارند. کارمندان آموزشی علاقه کمتری در ارتباط های دوسویه، انجام کارهای گروهی و انگیزه اشتراک دانش خود دارند. استولیک و استاورو- کوستی (۲۰۰۷) نشان دادند که بین برقراری ارتباط میان مدیریت منابع انسانی و دانش آفرینی رابطه مثبت وجود دارد و تأثیر هر کدام بر دیگری انکارناپذیر است. رجایی پور و رحیمی (۱۳۸۷) دریافته اند که بین فرایند دانش آفرینی (اجتماعی شدن، برونی سازی، ترکیب و درونی سازی) و میزان عملکرد مدیران همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

یافته های تحقیق نشان می دهد که بین دانش آفرینی و ابعاد آن با مهارت های ادراکی مدیران رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. این بدان معناست که با ارتقاء دانش آفرینی سازمانی و ابعاد آن، مهارت های ادراکی مدیران نیز بهبود می یابد. به عبارتی مدیرانی که از دانش آفرینی بالایی برخوردارند، مهارت های ادراکی قوی تر دارند. نتایج این تحقیق با یافته های تحقیق لاو و ناگی [Love & Nagi] (۲۰۰۸)، آلن و همکاران [Alen & Workmates] (۲۰۰۸)، نوناکا و پلتوکورپی [Nonaka & Peltokorpi] (۲۰۰۶)، و رجایی پور و رحیمی (۱۳۸۷) همسو است. لاو و ناگی (۲۰۰۸)، دریافته اند که دانش آفرینی از طریق بهبود فرآیند تجارت و نیز بهبود ارائه خدمات و محصولات، در نهایت منجر به بهبود عملکرد سازمانی خواهد شد. بهبود فرآیند تجارت با شاخص هایی مانند کاهش خطاها، افزایش استانداردها و تسهیل فعالیت های شرکت بررسی شده است. ارائه خدمات و محصولات بهتر نیز با شاخص هایی مانند ارائه خدمات و محصولات براساس ترجیحات و نیازهای مشتری سنجیده شده است. نتایج تحقیق آلن و همکاران (۲۰۰۸) نشان داد که ادراک کارکنان از تنوع و کسب دانش در سطح مدیریت

ایجاد شود. لازم است جهت افزایش دانش و مهارت‌های مدیران دانشگاه علوم پزشکی و اطلاع مدیران از آخرین تحولات علمی و تغییرات فناوری در حوزه کاری، کارگاه‌ها و دوره‌های ضمن خدمت برگزار گردد. به منظور توسعه دانش و تقویت مهارت‌های مدیریتی مدیران، پیشنهاد می‌گردد به طور فعالانه مجلات تخصصی، کتاب‌های جدید و اخبار مربوط به تحولات نوین علمی و آموزشی و پژوهشی و مدیریتی به طور مرتب و مثلاً هفتگی، در اختیار مدیران بخش‌های مختلف سازمان قرار گیرد. در فرآیند انتخاب و انتصاب، نظارت و ارزشیابی مدیران و نیز نظام رتبه‌بندی آنان، داشتن مهارت‌های سه گانه (فنی، ادراکی و انسانی) و کارایی و اثربخشی در سازمان مدنظر قرار گیرد. در نهایت مدیران برای حرکت به سمت دانش آفرینی باید از توانمندی‌های پویایی برخوردار باشند و در رسیدن به این توانمندی‌ها در شناسایی، کسب، به کارگیری، تلفیق و ترکیب مجدد اطلاعات، دانش و مهارت‌ها، از منابع موجود و بالقوه سازمان به نحو احسن استفاده نمایند.

تضاد منافع

بدینوسیله نویسندگان اعلام می‌کنند که این اثر حاصل یک پژوهش مستقل بوده و هیچگونه تضاد منافی باسازمان و اشخاص دیگری ندارد.

تقدیر و تشکر

برخود لازم میدانیم از همکاری تمامی مدیران آموزشی، پژوهشی، اداری و مالی دانشگاه علوم پزشکی تبریز کمال تشکر و قدردانی را داشته باشیم (کد پایان‌نامه: ۱۰۲۲۱۲۱۲۹۲۲۰۰۵).

ارشد و در سطح غیرمدیریتی با عملکرد سازمان رابطه مثبت دارد. نوناکا و پلتوکوری (۲۰۰۶)، در مطالعه موردی شرکت ایسای (Eisai)، بر اهمیت نقش رهبران و توانمندسازی زمینه، به عنوان شرایطی برای درگیری تعهد کارکنان، در فرآیند دانش آفرینی تأکید کردند. رجایی‌پور و رحیمی (۱۳۸۷) دریافتند که بین فرآیند دانش آفرینی (اجتماعی شدن، برونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی) و میزان عملکرد مدیران همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

نتیجه گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان اذعان نمود که به دلیل این که دانشگاه‌ها در حال گذار از پارادایم رشد و جهانی شدن هستند، باید دانش آفرینی را بخشی از مأموریت و استراتژی‌های خود قلمداد کنند؛ زیرا دانش آفرینی از یک طرف با جذب دانش‌های جدید به درون سیستم و از طرف دیگر با اداره مؤثر آن دانش، می‌تواند مهمترین عامل در ایجاد و توسعه دانشگاه باشد و همچنین ابزاری که می‌تواند به کمک مدیران بشتابد تا مدیریت مؤثر و اثربخشی را اعمال نمایند. به کارگیری مدیران دانش در دانشگاه (که هم اکنون دانشگاه فاقد چنین پست سازمانی است) نیز به تسهیل و تسریع فرآیند دانش آفرینی و اتخاذ شیوه‌های مدیریتی مناسب کمک می‌کند. مدیر دانش به طور معمول، بر گردآوری دانش از افراد و ارائه‌ی آن در شکل سازمان یافته متمرکز است که معمولاً این دانش می‌تواند از راه سیستم‌های کامپیوتر در کتابخانه‌ها ذخیره شده و مورد استفاده قرار گیرد. برای توسعه و تقویت مهارت‌های انسانی پویا در راستای تبادل گسترده دانش بسترسازی مناسبی شود و همچنین گروه‌های انسانی هم‌سنخ برای تضمین تعاملات انسانی و نتایج مورد انتظار

References

- Dorri B, Talebnejad A. Investigating the Conditions of Strategic Factors of Knowledge Creation in the Universities Affiliated to the Ministry of Science, Research and Technology in Iran. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education. 2008; 14 (3): 1-21 [Persian]
- Gottschalk P. Strategic Knowledge Management Technology, Published by Idea group Publishing. 2005.
- Mohammadi Y, Alvani M, Habibi Bdrabady M. A comprehensive model of knowledge creation in the law enforcement, security management Journal, the seventh year, the fourth issue. Winter 2012;4. [Persian]
- OECD. Knowledge Management: Learning- by-Comparing Experiences from private firms and public Organizations, Summery Record of the High Level Forum held in Copenhagen 2001; (8-9) Feb.
- Davenport T. Some Principle of knowledge Management. 2001; 15.
- Jafarymogaddam S. Documenting the experiences of managers (from the perspective of knowledge management).Institute of Management Training. First Edition 2003. [Persian]
- Robbins S, Alvani SM.Organizational theory (structure, design, and application). Nasher moj 2003.
- Turkoman M, Afshar M. Examine the strengths and weaknesses of managers and ways to improve management skills enabled cooperative firms of the province jobs. Cooperation, summer 2010; 2:111-127.
- Nazem F. The relationship between leadership style and organizational climate efficient educational management services to provide educational management paradigm. Journal of Economics and Management 2010; 4: 43-67. [Persian]

10. Afshari M, HenryH, Worker GH. Its triple skills in Physical Education Organization and providing management with organizational learning model based on AHP. 2012; 11: 31-5. [Persian]
11. Katz RL. Skills of an effective administer, Harvard business review, Business classic fifteen key concepts for managerial success. 1991.
12. Khoddadi F, Hsomi T. Examines the relationship skills with their effectiveness in terms of the three managers girls high school teachers in the city of Sari. Thyqat Journal of Educational Management 2013; 11: 75-90. [Persian]
13. Roghani M, Bahramzadeh H, Monfaredi B. Investigated the relationship between the management skills of managers and their effectiveness in organizations and city government offices Bojnoord. Journal of Educational Branch Bjnvr 2009; 20:159-183. [Persian]
14. Davenport T, Ech, Laurence, Prusak, Rahman H. Knowledge management. 1995.
15. Hassanzadeh M. to study the infrastructure of knowledge management in the Islamic Republic of Iran. Ph.D. thesis Library and Information Science, Ferdowsi University of Mashhad 2009; 35:11-26. [Persian]
16. Jafarzadeh Hs, Ghorbani M. Reviews about the terms of the diversity of organizational effectiveness and organizational knowledge creation in higher education. Police training, management studies. 2013; 3(row 19):18-1. [Persian]
17. Alvani M, Habibi M, Mohammadi M, Mogadam Y. the productivity of knowledge. 2002. [Persian]
18. Arzhe K. Organizational factors (structure and technology) physical education organization with a knowledge management strategy. MSc dissertation, University of Urmia. 2007.