

بررسی رابطه‌ی مدیریت دانش با انگیزش شغلی و خشنودی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز

مریم شیرالی*: دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی دزفول، دزفول، ایران.
عبدالزهرانعامی: عضو هیأت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی دزفول، دزفول، ایران.
سکینه شاهی: عضو هیأت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی دزفول، دزفول، ایران.

چکیده: این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش با انگیزش شغلی و خشنودی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز انجام گردید. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه آماری شامل همه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز که که بالغ بر ۵۳۰ نفر می‌باشد جامعه مورد بررسی را تشکیل می‌دهد و از بین آنها ۸۰ نفر از اعضای هیأت علمی این دانشگاه به عنوان افراد نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسش‌نامه‌های مدیریت دانش با آلفای کرونباخ ۰/۹۲، پرسش‌نامه‌ی انگیزش شغلی با آلفای کرونباخ ۰/۸۴ و پرسش‌نامه‌ی خشنودی شغلی با آلفای کرونباخ ۰/۸۹ می‌باشد، بر اساس یافته‌های بدست آمده مدیریت دانش و مولفه‌های آن (بُعد ترکیب، بُعد اجتماعی‌سازی و بُعد درونی‌سازی) با انگیزش شغلی و خشنودی شغلی همبستگی مثبت دارند، همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان دادند که بُعد ترکیب، بُعد اجتماعی‌سازی و بُعد درونی‌سازی بیشترین نقش را در تعیین واریانس انگیزش شغلی و خشنودی شغلی برخوردار است.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، انگیزش شغلی، خشنودی شغلی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه.

*نویسنده‌ی مسؤؤل: دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی دزفول، دزفول، ایران.

(Email: m.shiraali@yahoo.com)

مقدمه

ت) *درونی‌سازی*: درونی‌سازی، فرایندی است که طی آن دانش عینی در قالب ذهنی تجسم می‌یابد. به عبارت دیگر، اطلاعات کسب شده در ترکیب با دانسته‌های پیشین پردازش شده و به دانسته جدید، یا دانش ذهنی فرد تبدیل می‌شود (نوناکا و تاکه اوچی ۲۰۰۴).

همچنین علاوه بر مدیریت دانش در سال‌های اخیر موضوع انگیزش و خشنودی شغلی کارکنان و نقش آن در بهره‌وری افراد، توجه بسیاری از محققان و پژوهشگران را به خود جلب کرده است (علی آبادی ۱۳۸۵) و سازمان‌های موفق سعی می‌کنند رفتاری هدفدار و برانگیزنده را در کارکنان خود ایجاد کنند. انگیزش شغلی حاصل تبادل بین فرد و محیط کارش می‌باشد و به دلیل این ماهیت تبادلی انگیزش، خط‌مشی‌های سازمانی می‌توانند انگیزش شغلی کارکنان را به گونه‌ای مثبت یا منفی تحت تأثیر قرار دهند، این ماهیت تعاملی انگیزش شغلی بیانگر این نکته می‌باشد که انواع مختلف تطابق شخص با محیط می‌توانند تأثیرات قابل ملاحظه‌ای بر این متغیر داشته باشند (مورویتز ۲۰۰۹، به نقل از ارشدی ۱۳۸۶). اهمیت انگیزش در محیط کار در معادله‌ای که بیش از نیم قرن پیش توسط (مایر ۱۹۹۵)، استاد پیشین ویکتوروروم انتشار یافته مشخص شده است:

$$\text{انگیزش} \times \text{توانایی} = \text{عملکرد شغلی}$$

در واقع این معادله به وضوح نشان می‌دهد که موضوع انگیزش از مبانی مهم حوزه‌های مدیریت منابع انسانی، روانشناسی صنعتی و سازمانی و رفتار سازمان به شمار می‌آید (مایو ۱۹۹۵، به نقل از علی آبادی، نوروزی و حسینی ۱۳۸۵). لذا می‌توان گفت تقریباً تمامی نظریه‌های معاصر به این تشخیص رسیده‌اند که انگیزش به فرایندهای پویای تخصیص منابع اشاره دارد. (حلفی ۱۳۸۸)، خشنودی شغلی کارکنان نیز یکی از متغیرهای مهم در حیطه رفتار سازمانی می‌باشد که به طور کلی امری روانشناختی است و جنبه فردی دارد ولیکن ویژگی‌های محیط، ماهیت کار، رضایت از سرپرستی و عوامل اجتماعی بسیاری نیز بر آن تأثیر می‌گذارد و هر گونه تغییر در این عوامل، در میزان خشنودی شغلی کارکنان، تغییر ایجاد می‌نماید (ارشدی ۱۳۸۶)، به عقیده‌ی (لاک ۱۹۷۶) در واقع خشنودی شغلی یک حالت هیجانی مثبت و خوشایند است که از ارزیابی‌های فرد نسبت به شغلش و تجارب شغلیش نشأت می‌گیرد و به بیان دیگر، خشنودی شغلی تابع رابطه‌ی ادراک بین آن چه فرد از شغلش انتظار دارد و آن مقدار که فرد گمان می‌کند شغلش انتظاراتش را برآورده کرده است، می‌باشد.

امروزه مدیریت دانش به عنوان یکی از مهمترین سلاح‌های استراتژی، شناخته شده است که منجر به افزایش مزیت‌های رقابتی سازمان می‌شود (چوی و لی ۲۰۰۶)، به نحوی که امروزه سازمان‌ها و شرکت‌ها برای افزایش و بهبود عملکرد خود ناگزیر به استفاده از رویکردهای مدیریت دانش هستند. (چو ۲۰۰۷)، در این میان صاحب نظرانی مانند (نوناکا و تاکه اوچی ۱۹۹۵)، (داونپورت و پروساک ۱۹۹۸) بیان کرده‌اند که مدیریت دانش طی سال‌های اخیر در میان دانشگاهیان و شاغلان حرفه‌ای توجه نسبتاً زیادی جلب کرده است (به نقل از کالکان ۲۰۱۰). همچنین بسیاری از صاحب نظران دیگر نیز همانند (هال ۲۰۰۵) بر این باورند که در مورد مدیریت دانش، دانشگاه‌ها شایسته توجه خاصی هستند، زیرا در کمک به تشکیل یک سیستم یادگیری مادام‌العمر نقش مهمی دارند و این امر ناشی از آن است که دانشگاه‌ها نگرش‌ها، ارزش‌ها و شیوه‌های عمل را در بسیاری از ابعاد جامعه تحت تأثیر قرار می‌دهند (نصر اصفهانی و رضایی ۱۳۸۳). اسکیم (۲۰۰۴) مدیریت دانش را عبارت از مدیریت سیستماتیک و آشکار دانش که با فرایندهای خلق، جمع‌آوری، سازماندهی، اشاعه و کاربرد دانش پیوند دارد، می‌داند (به نقل از آزادبخت ۱۳۸۷). از منظر والزاک (۲۰۰۸) مدیریت دانش عبارت است از فرایندی که تسخیر، توزیع، ایجاد و کاربرد دانش را برای تصمیم‌گیری تسهیل می‌کند.

مؤلفه‌های مدیریت دانش:

الف) اجتماعی‌سازی: به طور کلی اجتماعی‌سازی عبارت است از فرایند ایجاد دانش نهفته جدید نظیر مهارت‌ها و مفاهیم مشترک، به نحوی که این فرایند بر تبادل دانش از طریق فعالیت‌های مشترک از جمله با هم بودن، زندگی در یک محیط کاری مشترک تأکید می‌کند (نوناکا و کانو ۲۰۰۵).

ب) برونی‌سازی: هدف برونی‌سازی بیان دانش ضمنی به صورت مفاهیم صریح و آشکار است (نوناکا، کرخ، ولپل ۲۰۰۶). به عبارت دیگر برونی‌سازی مستلزم بیان دانش ضمنی و انتقال دادن اشکال قابل درکی است که می‌تواند به وسیله دیگران درک شود (نوناکا و تاکه اوچی ۲۰۰۴).

پ) ترکیب: هدف ترکیب به هم پیوستن و ترکیب کردن انواع متفاوت و مختلف دانش آشکار است (نوناکا، کرخ، ولپل ۲۰۰۶). به عبارت دیگر ترکیب مستلزم تبدیل دانش آشکار به مجموعه پیچیده‌تری از دانش آشکار است و مسئله عمده و مهم در این مرحله، فرایندهای انتقال، انتشار، سیستماتیک و نظامند کردن دانش است (نانوکا و کانو ۲۰۰۵).

۳- پرسش‌نامه خشنودی شغلی: پرسش‌نامه خشنودی شغلی تحت عنوان پیمایش خشنودی شغلی توسط (اسپکتور ۱۹۸۵) ساخته شده و دارای ۳۶ ماده است. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه گردید و روایی آن نیز توسط برخی از خبرگان دانشگاه مورد تایید قرار گرفت. همچنین در پژوهش حاضر از آمار توصیفی و آمار استنباطی همچون ضریب همبستگی پیرسون و همبستگی چندگانه به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است و داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. مقدار آلفای کرونباخ گزارش شده برای کل پرسش‌نامه ۰/۹۲ برآورد گردید.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱) رابطه بین مدیریت دانش و ابعاد آن با انگیزش شغلی

متغیرها	r	sig	نتیجه
مدیریت دانش و انگیزش شغلی	۰/۵۹	۰/۰۰۱	تایید
ترکیب و انگیزش شغلی	۰/۵۵	۰/۰۰۱	تایید
اجتماعی‌سازی و انگیزش شغلی	۰/۴۸	۰/۰۰۱	تایید
برونی‌سازی و انگیزش شغلی	۰/۳۶	۰/۰۶۴	رد
درونی‌سازی و انگیزش شغلی	۰/۵۱	۰/۰۰۱	تایید

به منظور بررسی "رابطه بین مدیریت دانش و ابعاد آن (ترکیب، اجتماعی‌سازی، برونی‌سازی، درونی‌سازی) با انگیزش شغلی" از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همانطوری که در جدول فوق مشاهده می‌گردد شدت رابطه‌ی بین مدیریت دانش و انگیزش شغلی برابر با ۰/۵۹ می‌باشد که در سطح $P \leq 0/01$ این رابطه معنی‌دار می‌باشد. به عبارت دیگر، مدیریت دانش در سازمان، باعث افزایش انگیزش شغلی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز می‌گردد. همچنین مشاهده می‌گردد میزان بین ابعاد ترکیب، اجتماعی‌سازی و درونی‌سازی مدیریت دانش با انگیزش شغلی به ترتیب برابر است با ۰/۵۵، ۰/۴۸ و ۰/۵۱ که در سطح $P \leq 0/01$ معنادار می‌باشند. به عبارت دیگر، افزایش بُعد ترکیب، اجتماعی‌سازی و درونی‌سازی مدیریت دانش، باعث افزایش انگیزش شغلی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز می‌گردد. نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین بُعد برونی‌سازی مدیریت دانش و انگیزش شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد. به عبارت دیگر افزایش بُعد برونی‌سازی مدیریت دانش، باعث افزایش انگیزش شغلی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز نمی‌گردد. همچنین به منظور بررسی "سهام ابعاد ترکیب، اجتماعی‌سازی، برونی‌سازی، درونی‌سازی

عاطفی به شغل و نشانه‌ای از شرایط کاری تصور می‌شود (توسلی ۱۳۷۵، به نقل از حلفی ۱۳۸۸). بنابراین ضروری است تا نقش و اهمیت مدیریت دانش و رابطه بین ابعاد آن (ترکیب، اجتماعی‌سازی، برونی‌سازی، درونی‌سازی) با انگیزش شغلی و خشنودی شغلی مورد بررسی قرار گیرد. یافته حاصل از این پژوهش می‌تواند پیامدهای نظری و کاربردی خوبی برای دانشگاه‌ها در پی داشته است.

روش مطالعه

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل همه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز است که بالغ بر ۵۳۰ نفر بودند، در این تحقیق ۱۱۰ نفر از اعضای هیات علمی این دانشگاه با استفاده از جدول مورگان به عنوان افراد نمونه انتخاب شده‌اند، که متأسفانه ۸۰ پرسشنامه برگشت داده شد. انتخاب افراد نمونه نیز از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است.

ابزار پژوهش

در این پژوهش از سه پرسشنامه ذیل به منظور جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است:

۱- پرسشنامه مدیریت دانش: در تحقیق حاضر از پرسشنامه ۲۸ گویه‌ای (آزادبخت ۱۳۸۸) استفاده شده که مقدار آلفای کرونباخ گزارش شده برای کل پرسشنامه ۰/۹۲ برآورد گردید. همچنین مقدار آلفای کرونباخ برای هر یک از ابعاد مدیریت دانش یعنی جامعه‌پذیری (۰/۸۳)، برونی‌سازی (۰/۷۷)، ترکیب (۰/۷۰) و درونی‌سازی (۰/۶۹) بدست آمد. روایی پرسشنامه نیز توسط برخی از متخصصین دانشگاهی مورد تأیید قرار گرفت. هر یک از ابعاد فوق دارای ۷ سؤال می‌باشند.

۲- پرسشنامه انگیزش شغلی: مقیاس انگیزشی که در این مطالعه مورد استفاده قرار گرفته است، توسط (رابینسون ۲۰۰۴) طراحی شده، که انگیزش شغلی افراد را می‌سنجد. این مقیاس شامل ۱۱ گویه است و از شرکت کنندگان می‌خواهد که انگیزه‌شان را برای انجام دادن فعالیت‌های کاری متفاوت، در یک مقیاس ۵ درجه‌ای از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً مخالفم» مشخص کنند. این مقیاس در ایالات متحده به صورت مقدماتی آزمون شده و ۵ کارشناس متخصص در زمینه روانشناسی صنعتی و سازمانی پایایی و روایی آن را مطلوب گزارش داده‌اند. (جاج، تورسن و ایرز ۲۰۰۳) پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ روی چهار نمونه ۰/۸۱، ۰/۸۵، ۰/۸۳ و ۰/۸۵ گزارش دادند.

۰/۵۴، ۰/۴۸، ۰/۴۴ و ۰/۵۱ که در سطح $P \leq 0/001$ معنادار می باشند. به عبارت دیگر، با افزایش این ابعاد سطح خشنودی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز افزایش می یابد. در ادامه به منظور بررسی "سهم ابعاد ترکیب، اجتماعی سازی، برونی سازی، درونی سازی مدیریت دانش در پیش بینی خشنودی شغلی" از رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

جدول ۴) نتایج حاصل از روش رگرسیون گام به گام برای بررسی رابطه پیش بین ابعاد مدیریت دانش و خشنودی شغلی

مدل	b	β استاندارد	R	R^2	f	سطح معناداری
ثابت	۲۸/۸۲					
بعد ترکیب	۰/۳۷	۰/۳۵	۰/۴۵	۰/۲۰	۴/۷۰	۰/۰۰۰
بعد اجتماعی-ساز	۰/۳۰	۰/۲۸	۰/۴۲	۰/۱۸	۴/۲۳	۰/۰۰۰
بعد برونی سازی	۰/۲۰	۰/۲۲	۰/۵۲	۰/۲۷	۵/۶۷	۰/۰۰۶
بعد درونی سازی	۰/۴۲	۰/۱۹	۰/۵۴	۰/۲۹	۲/۸۹	۰/۰۰۷

نتایج بدست آمده از جدول فوق حاکی از آن است که از میان چهار بعد مدیریت دانش تنها دو بعد آن یعنی بعد ترکیب با ضریب بتای ۰/۳۵ و بعد اجتماعی سازی با ضریب بتای ۰/۲۸ پیش بینی کننده خشنودی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز بوده اند. اما ابعاد برونی سازی و درونی سازی سهم معناداری در پیش بینی خشنودی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز نداشته است. به عبارت دیگر، در پیش بینی خشنودی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز سهم بعد برونی سازی و درونی سازی ناچیز بوده است.

بحث و نتیجه گیری

مهم ترین راه بقا، دوام، موفقیت و افزایش بهره وری سازمان ها در محیط متغیر امروزی، بهبود عملکرد فردی، گروهی، سازمانی و نیز حفظ نیروی انسانی کارآمد و اثربخش است. در واقع نیروی محرک سازمان، نیروی انسانی مفید و کارآمد آن است، بنابراین عملکرد شغلی ضعیف، نگرش های شغلی منفی و بی انگیزشی شغلی کارکنان سازمان، مؤلفه های اصلی و مهمی هستند که منجر به کاهش بهره وری سازمان می گردند. از این رو می توان گفت ایجاد انگیزه و خشنودی در افراد و مدیریت انگیزشی از جمله وظایف مهم یک مدیر است و با وجودی که یافته های بیشتر تحقیقات بر لزوم ایجاد و حفظ انگیزه در کارکنان و همچنین افزایش خشنودی شغلی تأکید دارند ولی اغلب مدیران قادر نیستند به نحوی اثربخش این

مدیریت دانش در پیش بینی انگیزش شغلی از رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

جدول ۳) نتایج حاصل از روش رگرسیون گام به گام برای بررسی رابطه پیش بین ابعاد مدیریت دانش و انگیزش شغلی

مدل	b	β استاندارد	R	R^2	f	سطح معناداری
ثابت	۲۹/۱۷					
بعد ترکیب	۰/۲۱	۰/۱۸	۰/۳۶	۰/۱۳	۲/۷۹	۰/۰۰۰
بعد اجتماعی سازی	۰/۳۰	۰/۲۸	۰/۴۲	۰/۱۸	۴/۲۳	۰/۰۰۰
بعد درونی سازی	۰/۲۸	۰/۲۷	۰/۴۵	۰/۲۰	۴/۹۴	۰/۰۰۰

نتایج بدست آمده از جدول شماره ۲ حاکی از آن است که از میان چهار بعد مدیریت دانش سه بعد آن یعنی بعد ترکیب با ضریب بتای ۰/۱۸، بعد اجتماعی سازی با ضریب بتای ۰/۲۸ و بعد درونی سازی با ضریب بتای ۰/۲۷ پیش بینی کننده انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز بوده اند. اما بعد برونی سازی سهم معناداری در پیش بینی انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز نداشته است. به عبارت دیگر، در پیش بینی انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز سهم بعد برونی سازی ناچیز بوده است. همچنین به منظور بررسی "رابطه بین مدیریت دانش و ابعاد آن ترکیب، اجتماعی سازی، برونی سازی، درونی سازی با خشنودی شغلی" از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.

جدول ۳) رابطه بین مدیریت دانش و ابعاد آن با خشنودی شغلی

متغیرها	r	sig	نتیجه
مدیریت دانش و خشنودی شغلی	۰/۵۷	۰/۰۰۱	تأیید
ترکیب و خشنودی شغلی	۰/۵۴	۰/۰۰۱	تأیید
اجتماعی سازی و خشنودی شغلی	۰/۴۸	۰/۰۰۱	تأیید
برونی سازی و خشنودی شغلی	۰/۴۴	۰/۰۰۱	تأیید
درونی سازی و خشنودی شغلی	۰/۵۱	۰/۰۰۱	تأیید

همانطوری که از جدول فوق مشاهده می گردد شدت رابطه بین مدیریت دانش و خشنودی شغلی برابر با ۰/۵۷ است که در سطح $P \leq 0/001$ معنی دار است. به عبارت دیگر افزایش مدیریت دانش در این سازمان، باعث افزایش خشنودی شغلی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز می گردد. همچنین میزان رابطه بین ابعاد ترکیب، اجتماعی سازی، برونی سازی و درونی سازی مدیریت دانش با خشنودی شغلی به ترتیب برابر است

Reference:

- Aliabadi, H, Norouzi, H, 2007, Effective parameters on development of occupational motivation among academic members – Rafsanjan university of medical sciences *www.sid.ir* .
- Arami M, 2008, Evaluation of potentiality and strategy of developing know how management system at saman insurance co, *masters degree thesis on education management at Allameh Tabataei University, Tehran*.
- Arshadi, N, 2008, Template design & test in incidents and consequences, *occupational motivation by staff at south national Iranian oil company*, Ahvaz thesis on doctorates degree from Shahid Chamran University, Ahvaz.
- Azdbakht, P, 2009, Plausibility of knowledgemanagement, 2009, *plausibility of knowledge management deployment*, Lorestan university thesis of master's degree on education sciences allameh Tabataei University Tehran.
- Choi, B, Lee, H, 2006, Knowledge Management Strategy and its Link to Knowledge Creation Process, *Expert Systems with Applications*.
- Chou, S.W, 2007, Knowledge Creation: Absorptive, Capacity Organizational mechanisms and Knowledge Storage /Retrieval Capabilities, *Journal of Information Science*.
- Dulati, S, 2006, Status of knowledge at bank parsian thesis on master's degree in the field of educational sciences, *education management allameh Tabataei University, Tehran faculty of management and accounting*.
- Haiafi, A, 2010, Comparison of occupational performance, *job satisfaction and techniques of resolving the contradictions among staff feature typical personality in compatible with jobs and staff feature typical personality in compatible with jobs and staff void*
- یافته‌ها و دانش را در سازمان خود به کار برند. استراتژی‌های متنوعی برای انگیزش و خشنودی وجود دارد و آشنایی با این استراتژی‌ها، دانش‌ها و انواع تئوری‌های انگیزشی می‌تواند مدیران را در پر کردن خلاءهای موجود میان وضعیت فعلی و وضعیت مطلوب هر یک از کارکنان یاری دهد، از این رو این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش با انگیزش شغلی و خشنودی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز انجام گردید. که بر اساس یافته‌های بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها می‌توان نتیجه‌گیری کرد که افزایش مدیریت دانش در سازمان، باعث افزایش انگیزش شغلی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز می‌گردد. همچنین افزایش بُعد ترکیب، بُعد اجتماعی‌سازی و بُعد درونی‌سازی مدیریت دانش، باعث افزایش انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز می‌گردد، که این امر با نتایج تحقیق (آرامی ۱۳۸۸) و (حاضری ۱۳۸۵) همسو می‌باشد، همچنین در یافته‌های دیگر مشخص گردید افزایش بُعد برون‌سازی مدیریت دانش، باعث افزایش انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز نمی‌گردد. در ادامه مشخص گردید افزایش مدیریت دانش در این سازمان، باعث افزایش خشنودی شغلی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز می‌گردد. همچنین افزایش مؤلفه‌های ترکیب، اجتماعی‌سازی، درونی‌سازی و برون‌سازی مدیریت دانش باعث افزایش خشنودی شغلی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز می‌گردد، که نتایج بدست آمده با تحقیقات دولتی (۱۳۸۵) و سیمااصل (۱۳۸۶) همسو می‌باشد. در پایان نیز از یافته‌های بدست آمده مشخص گردید که ۲۷ درصد واریانس انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی توسط متغیرهای پیش‌بین قابل تبیین می‌باشد و از میان متغیرهای (ترکیب، اجتماعی‌سازی، درونی‌سازی و برون‌سازی) به عنوان متغیرهای پیش‌بین مدیریت دانش در مؤلفه‌های ترکیب، اجتماعی‌سازی و درونی‌سازی به ترتیب پیش‌بینی‌کننده انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی می‌باشند و ۲۹ درصد واریانس خشنودی شغلی اعضای هیأت علمی توسط متغیرهای پیش‌بین قابل تبیین می‌باشد. همچنین مشخص گردید که از میان متغیرهای (ترکیب، اجتماعی‌سازی، درونی‌سازی و برون‌سازی) به عنوان متغیرهای پیش‌بین و مدیریت دانش همه مؤلفه‌های ترکیب، اجتماعی‌سازی، برون‌سازی و درونی‌سازی به ترتیب پیش‌بینی‌کننده خشنودی شغلی اعضای هیأت علمی می‌باشند.

Theory: *Evolutionary Paths and Future Advances*, Organization Studies.

Nonaka, I, Takeuchi, E, 2004, SECI Model, Available at: www.12Manage.Com/Methods_Nonaka-seci.htm.

Shilde, k, 2007, Reviewing the diagnostic, cognition organizational social biology, variables as incidences among staff of *Khuzestan stell co*, thesis co on doctorates degree, Shahid Chamran University Ahvaz.

Sima Rasl, N, 2008, Surveying the gap between current knowledge and prospective knowledge at Iran petrochemistry co, representation of strategies for closing the available gaps, *thesis on masters degree in the field of educational sciences*, Allameh Tabatabaei University, Tehran.

Specter, 2006, *Industrial & organizational psychology translated by Shahnaz Mohammadi*, 2008, I Ed Arasbaran publication.

Walczak, S, 2008, Organizational knowledge Management Structure: *The Learning Organization*.

proportionality among staff at Ahvaz University of medical sciences, thesis on masters degree in the field of industrial psychology .shahid chamran university ahvaz.

management at university and role of libraries at university, *Tehran, Nama magazine*.

Kalkan, V.E, 2010, An Overall View of Knowledge Management Challenges for global Business, *Business Process Management Journal*.

Moteleeb, A.A, 2008, Notions of Knowledge Management Systems: A Gap Analysis, *The Electronic Journal of Knowledge Management*.

Nasr Esfahani, A, Rezaei, M, 2005, Life time learning requirements and influences of university in achievement of researches collection of papers contributed to seminars on higher education including sustain development Tehran high education research , *planning institute* , VOL.2 ,Pp.653 .

Nonaka, I, Konno, N, 2005, The Concept of "Ba": *A Foundation for Knowledge Creation*, *California Management Review*.

Nonaka, I, Krogh, G, Voelpel, S, 2006, Organizational Knowledge Creation

Surviving Relationship between Knowledge Management with Career Incentive and Job Satisfaction among Academic Members in Ahwaz University of Medical Sciences

Mariam shirali^{1,*}
Abdolzahra naami²
Sakine shahi²

^{1:} Graduate Student, Educational Planning, Islamic Azad University, Dezful Branch, Iran.

^{2:} Faculty Member, Islamic Azad University, Dezful Branch, Iran.

Abstract: The present paper reviewed the relationship between knowledge management with incentive of career and job satisfaction within academic members of Ahvaz University of Medical Sciences. The present study was a correlative-descriptive research. The control group comprised 530 academic members at Ahvaz university of medical sciences from whom 80 faculty members were simply selected randomly to participate in this study. The relative instruments consisted of CronBach's alpha for questionnaires of knowledge management 92%, CronBach's alpha of job incentive 84%, and CronBach's alpha of job satisfaction questionnaire 89%. According to findings have been taken, knowledge management and related components (combination, socialization, and internalization aspect) demonstrated positive correlation with job incentive and career satisfaction. Moreover, the result of multiple regression analysis revealed dimensions such as combination, socialization, and internalization would have more effective role in the variance of job incentive and career satisfaction.

Keywords: Knowledge Management, Career Incentive, Job Satisfaction of Academic Member University.

***Corresponding author:** Graduate Student, Educational Planning, Islamic Azad University, Dezful Branch, Iran.

Email: m.shiraali@yahoo.com