بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در آموزش و پرورش: مطالعه موردی آموزش و پرورش شهر ملکان

جعفر بیکزاد
استادار گروه مدیریت دانشگاه، آزاد اسلامی واحد بابک
Beikzad_Jafar@yahoo.com

هانیه دودمانی ملکی (نویسنده مسئول)
مدیر آموزش و پرورش شهر ملکان
h.doodmani@gmail.com
تاریخ دریافت: 1390/11/31، تاریخ پذیرش: 1391/08/28

چکیده
هدف: هدف پژوهش حاضری برسی تأثیر عوامل سازمانی از جمله فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، آموزش، منابع انسانی، جریان اطلاعات و ارتباطات، فن اوری اطلاعات، و شفافیت استاد بر عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه‌های خلق دانش، ذخیره دانش، به کار گیری دانش و انتقال و اشتراک دانش در آموزش و پرورش شهر ملکان می‌باشد.

روش: روش پژوهش پیامدی و از نوع کاربردی است. جامعه این پژوهش کارکنان آموزش و پرورش شهر ملکان هستند که با توجه به حجم جامعه، نمونه‌گیری انتخابی طبقه‌بندی شده به عنوان 214 نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. در نهایت پرسشنامه ۱۴۳ مورد پرستش‌های صحیح قابل تحلیل جمع آوری شد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون رگرسیون جدای که استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج این تحقیق نشانگر این بوده که متغیرهای فرهنگ سازمانی، آموزش و فن اوری اطلاعات تأثیر مثبت معنی‌داری روی عملکرد مدیریت دانش دارد. با این وجود سایر متغیرها از جمله منابع انسانی تأثیر مثبت معنی‌داری بر عملکرد مدیریت دانش تأثیر مثبت معنی‌دار دارد و سایر متغیرها نیز با وجود اینکه همبستگی مثبت با عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن دارند تأثیر آنها از نظر آماری معنی‌دار نمی‌باشد.

استاد علوم از آنجا که اگر کارهای انجام شده در زمینه مدیریت دانش در حوزه کسب و کار و سازمان‌های توانمند بوده است، انجام این پژوهش در حوزه آموزش و پرورش حائز اهمیت است.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، آموزش و پرورش، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی، ملکان

Research on Information Science and Public Libraries
The Quarterly Journal of Iran Public Libraries Foundation
Vol. 17, No. 4, Successive No. 67, Winter 2012
Pp. 649-675
The Effect of Organizational factors on Performance of Knowledge Management (KM) in Education
(Case Study: Ministry of Education, Malekan City Office)

Ja'far Beikzad
Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Bonab Branch
Beikzad_Jafar@yahoo.com

Hanieh Doudmani Maleki (Corresponding author)
Teacher of Bonab Education Office
h.doudmani@gmail.com

Received: 2th August, 2011; Accepted: 9th November, 2011

Abstract
Purpose: This work aimed to study the effect of organizational factors including organizational culture, organizational structure, education, human resources, flow of information and communication, information technology, and transparency of documents on the performance of knowledge management, and the components of knowledge production, saving knowledge, applying knowledge, and transfer and sharing of knowledge in the education system of Malekan city (Iran).

Methodology: The research population of this applied survey included 214 personnel of Malekan city’s education system who were selected by stage random sampling. The data required were collected by questionnaire (the total of 143 questionnaire were finally collected) and analyzed by using the Multiple Regression Test.

Findings: According to the findings of this research, the variables of organizational culture, education and information technology have positive effects on the performance of knowledge management, while other variables including human resources showed positive effect on this regard only in the component of knowledge production. The remaining variables had also statistically insignificant correlation with the performance of knowledge management and its components.

Originality/Value: Since the majority of researches concluded on knowledge management so far have been in such areas as business and profit organizations, the importance of this research, which was concluded in the area of education, could not be overlooked.

Keywords: Knowledge management, Education, Organizational culture, Human resources, Malekan
مقدمه

امروزه به سبب تحولات در جویه‌های فن‌آوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و رواج نوع جدیدی از سایک زندگی، عصر جدیدی پدید آمده است که آن را عصر اطلاعات پایه‌گذاری و افزایش عطایت در اقتصاد و سیاست، ایجاد پایداری و امنیت سیستم‌ها، قدرت سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی پدید آورده است. از این رو است که در جهان امروز بر توسه، برنامه‌ریزی، و نظام‌های مدیریت مبتنی بر دانش، سیاست‌گذاری و نهایتاً مدیریت مبتنی بر دانش تأکید شده است. این مدیریت مبتنی بر دانش، به‌عنوان موفقیت روزافزون در تجارت و سیاست‌های مدیریتی در استراتژی‌های خصوصی دانش تولید شده، اشاعه و استفاده با همکاری‌های آن در فرایندهای تولید با خدمات مبتنی بر این وارونگی مدیریت مبتنی بر دانش را از انتظار نگه‌داری می‌نماید. این تجربه تخصصی و دانش نوینی که کارکنان مشغول در یک شرکت، یک سازمان و... دانست.

مالهوترا (1998) به عنوان یکی از پیوستن افراد در زمینه مدیریت دانش، بیان می‌کند که مدیریتی دانش در شرکت‌های فن‌آوری سازمانی است که در جستجوی تکنیک‌های پردازش داده و اطلاعات (توزیع فن آوری اطلاعات) با ظرفیت نوآوری و خلاقیت منابع انسانی می‌باشد. بروکرز و پیلیمان (1999) نیز معقده‌تره مدیریت دانش فن‌آوری سازمانی است که سازمان از طریق آن، تمرکز را از دارایی‌های فکری خود تولید می‌کند. برای این لطف، ضرورت استفاده از این روش‌ها در تمام سازمان‌ها محسوس می‌شود که نگاه کلی مدیریت دانش یک نگاه مناسب بر کسب و کار است و از ظرفیت‌های که استفاده از این است. از این روش‌ها می‌شود که نوعی علاقه‌مندی جهت به کارگیری فرایندهای مدیریتی دانش در سازمان‌های عمومی و دولتی در سطح ملی و بریندی در

1. Malhotra 2. Bukowitz and Williams
حال شکل گیری است و تحقیقاتی مبنی بر استفاده از فرآیند مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی و عمومی از جمله وزارت کار (میرویان و کسایی، ۲۰۰۷) کتابخانه ملی (هانسن‌پور، ۱۳۸۹)، کتاب‌خانه‌های دانشگاهی (تاونلی، ۱۳۸۰) و... انجام شده است. با این وجود بررسی‌ها نشان می‌دهد که این رویکرد در آموزش و پرورش و مدارس به عنوان اصلی ترین سازمان‌های دانش مدار کمتر برداشت شده است. اگر آموزش و پرورش را به عنوان یک سازمان دانش‌مدار در نظر بگیریم که یکی از اعضای نیروی انسانی آن حامل دانش، تجربه و تخصص می‌باشد، نیروی انسانی شاغل در آن هیچ‌گاه به عنوان تهدید در نظر گرفته نخواهد شد و از آن‌ها به عنوان فرصت در جهت ارتقاء و پیشرفت فرهنگی و آموزش کننده باید می‌شود. در راستای این هدف در این پژوهش مساุมای عوامل سازمانی که در پیشرفت، پیشرفت و مقیاس‌های مدیریت دانش در آموزش و پرورش مؤثر بوده است پنداشته بررسی و شناسایی شونده تا این طریق در جهت اتخاذ راهبردهایی برای گسترش و ترویج مدیریت دانش در آموزش و پرورش شد. برای بررسی عوامل مؤثر سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهر ملکان عوامل مؤثر سازمانی بر اساس نظریه منوریان و کسایی (۱۳۸۰) (فرهنگ سازمانی، ۲. ساختار سازمانی، ۳. فناوری اطلاعات، ۴. شفافیت، ۵. اطلاعات و ارتباطات و ۶. منابع انسانی) است. عملکرد مدیریت دانش بر اساس نظریه علی‌موه (۱۳۸۰) و لیندز ۲۰۰۱ دارای چهار بعد: ۱. خلق دانش، ۲. به کارگیری دانش، ۳. انتقال و اشتراک دانش و ۴. دیگر خریدار دانش می‌باشد. فرضیه‌ها

ابن پژوهش دارای فرضیه‌هایی به شرح زیر است:

1. فرهنگ سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش تأثیر مثبت دارد.
2. ساختار سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش تأثیر مثبت دارد.
3. فناوری اطلاعات بر عملکرد مدیریت دانش تأثیر مثبت دارد.
4. منابع انسانی بر عملکرد مدیریت دانش تأثیر مثبت دارد.
5. آموزش بر عملکرد مدیریت دانش تأثیر مثبت دارد.

1. Monavvarian & Kasaei 2. Alavi & Leinder
6. جریان اطلاعات و ارتباطات در عملکرد مدیرت دانش تأثیر مثبت دارد.
7. شفافیت محتوای استان بر عملکرد مدیرت دانش تأثیر مثبت دارد.

پیشینه

در این بخش به برخی از پژوهش‌های انجام شده در این حوزه اشاره می‌شود.

حسین قلی‌زاده (1383) در پژوهشی که به بررسی یادگاره مدیرت دانش در دانشگاه
فردو می‌پردازد. این بنا بر اساس نظریه توناکا و رابطه آن با فرهنگ سازمانی پرداخته، چنین نتیجه
گرفت که مدیران در دانشگاه فردوسی به از آنکه تقبل به تشریک و نبادال دانش و نجاح در
خود با یکدیگر داشته باشند، تقبل به درونی کردن دانش و رقابت با دیگران دارند.

عسگری (1384) در پژوهشی رابطه عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ و تکنولوژی)
وزارت کار و امور اجتماعی را با استاندارد مدیرت دانش برسی کرد. بافته‌های این پژوهش
نشان داد که رابطه معنی‌داری بین ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و تکنولوژی، با خلق
دانش و انتقال دانش و وجود دارد. بنابراین برای یادگیری موافقت آموزش مدیریت دانش باید به
سازمان بعنوان یک کل نگاه کرد و همچنین عوامل مورد توجه قرار داده و وضعیت آنها را
شناسایی و مورد تحلیل قرار داد.

یوسفی و غلامی (1385) در پژوهشی دیدگاه دیپارسیون در صرفه‌ان در مورد میزان استقراض
عوامل میزان استقراض در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان را در حال تحقیق
1384-1385 بررسی کرده. نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان داد که در هر شرط عامل مربوط با
استقراض میزان استقراض (سیاست‌ها و راهبردها، رهبری، انگیزه، تحصیل دانش، آموزش و
ارتباطات)، میانگین باعث آزمونهای کمتر از حد متوسط است.

رشته، بدرفی و احمدی (1386) مدیریت دانش و یادگیری سازمانی را در مدارس
هوشمند و مدارس عادی شهر تهران بررسی و مقایسه کرده. نمونه آماری 120 مدیر و معلم از
مدارس هوشمند و 241 مدیر و معلم از مدارس عادی بودند. نتایج این پژوهش نشان دادند
که بین یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در مدارس عادی تفاوت وجود دارد و میانگین
نمرات مدیران و معلمان مدارس هوشمند از مدارس عادی بالاتر بود.
رجاپی بور و رحمی (۱۳۸۷) در پژوهشی رابطه بین فراپند، تبدیل مدیریت دانش و عملکرد اعتیادی هیات علمی دانشگاه اصفهان را بررسی کردند. هدف این تحقیق بررسی رابطة میزان تحقیق ابتدا فراپند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد اعتیادی هیات علمی دانشگاه اصفهان در سال تحقیصی ۶۵-۸۴ است. نمونه آماری شامل ۸۵ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان بود. نتایج این تحقیق نشان داد که بین فراپند تبدیل مدیریت دانش (اجتماعی شدن، برخورداری سازی، ترکیب و دوستان سازی) و میزان عملکرد همیشهی مثبت و معنادار وجود دارد.

عطایور (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی وضعیت جرخه مدیریت دانش در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تهران و ارائه مدالی از عوامل مورث بر آن پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که ابعاد چهارگانه جرخه مدیریت دانش در کتابخانه‌های مورد بررسی، در وضعیت مطلوب قرار ندارد. نتایج تحلیل رگرسیون جندگانه نشان می‌دهد که در مدل نهایی تحقیق، مهارت‌های اجتماعی و فرهنگ سازمانی سازمانی تأثیر مثبت بر جرخه مدیریت دانش در کتابخانه‌های گفتاره‌سازی‌های در حالیکه منابع انسانی تأثیری منفی بر روی آن داشته است.

حسین زاده (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی عوامل زیرساختی مدیریت دانش در ایران پرداخت. نتایج این پژوهش که در سطح ۲۱ وزارت‌خانه انحای شده بود نشان داد که در مواردی از وزارت‌خانه‌های مختلف و سازمان‌های مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به‌لحاظ فراهم کردن عوامل زیرساختی مدیریت دانش ضرورت معضلی داری وجود دارد. در کل، وضعیت عوامل زیرساختی مدیریت دانش در وزارت‌خانه‌ها و سازمان‌های مدیریت و برنامه‌ریزی کشور مناسب نبود.

به‌نیم (۱۹۹۹) پژوهش با عنوان تشخیص موانع فرهنگی در مدیریت دانش در بیش از ۵۰ مؤسسه اقتصادی انتحار داد. وی در پیوسته به این تجربه رسید که در این مؤسسات فراپند از مدیریت دانش (خلق، تحصیل، انتقال و بکارگیری دانش) کمتر از حد متوسط بوده است و در این مؤسسات کاربردی علمی و عملی نداشته است.

مقدونوس و لافریچ (۲۰۰۱) در پژوهشی ارتباط میان اطلاعات سازمانی، فرهنگ سازمانی برای استقرار سیستم مدیریت دانش را در کتابخانه‌های دانشگاهی برمنگی بررسی کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که از دیدگاه افراد، چک کننده در این پژوهش که همگی

1. Fahey 2. McManus & Loughridge
دارای مستنداتی های مدیریتی در حوزه اطلاع رسانی بودن، فرهنگ سازمانی تأکید‌گذارترین عامل در اجرای برنامه‌های مدیریت دانش است.

پارک، ریبری و استاورو-کوستی (2007) با هدف نشان دادن مزایای استفاده از یک رویکرد یکپارچه میان مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش در مقالمان تحت عنوان برقراری ارتباط میان مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش با استفاده از روش‌های تجاری به این نتیجه رسیدند که دو حوزه مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش از اشتراک‌های عمده‌ای برخوردارند و تأثیر هر کدام از اینها در دیگری اکثریت‌پذیر است.

منوریان و کسایی (2009) در پژوهشی از عوامل سازمانی را به عنوان مدیریت دانش در وزارت کار جمهوری اسلامی ایران بررسی کردند. در این پژوهش هفت متغیر فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری، منابع انسانی، شفافیت استادان، جریان اطلاعات و ارتباطات و آموزش شناسایی شده و تأثیر آنها بر فعالیت‌های مدیریت دانش از جمله خلق، اشاعت و ذخیره دانش و کلیت مدیریت دانش مورد بررسی واقع شد. نتایج پژوهش روی 210 تن جامعه نمونه نشان داد که مهمترین عامل به کارگیری اشیاع خرید مدیریت دانش فرهنگ سبسب فن اوری، آموزش و نیروی انسانی است.

عيد و نوهی (2009) در پژوهشی تأثیر عوامل اجتماعی و فن اوری در فرهنگ اشتراک دانش در میان دانشجویان نفت و معدن دانشگاه ملک فه، بررسی کردند. نتایج این پژوهش که برای انجام آن از پیامدهای بین بخشی به عنوان روش گردوآوری داده‌ها استفاده شده است نشان داد ارتباط معنی‌دار مثبتی بین فرهنگ یادگیری دانشجویان، استفاده از فن اوری اطلاعات و اشتراک دانش وجود دارد.

1. Park, Ribiere and Schult 2. Svetlik & Stavrou-Costea 3. Eid and Nuhu
چانه‌که بررسی پیشنهادی مزبور نشان می‌دهد در این پژوهش‌ها محققان عمداً به دنبال عوامل مؤثر در عملکرد مدیریت دانش‌آموزان سال‌های گذشته سازمانی، ساختار سازمانی، فن آوری اطلاعات، آموزش و منابع انسانی، شفافیت استاند و جریان اطلاعات و ارتباطات را در این عملکرد مؤثر توصیف کرده‌اند. بر این مبنای این پژوهش می‌ماید تأثیر این عوامل در عملکرد مدیریت دانش در بستر آموزش و پرورش مورد بررسی قرار گیرد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر پیمایشی پیوسته و از تحلیل همبستگی و رگرسیون برای استنباط آماری استفاده شده است. در این پژوهش با توجه به هدف آن که بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در مدارس شهر ملکان است، دبیران و آموزگاران و مدیران مدارس شهر ملکان، جامعه آماری پژوهش حاضر را شامل می‌شوند. از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (در هر طبقه به صورت تصادفی و با استفاده از شماره پرسنلی) به کار رفت و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکر ارستفاده شد. با توجه به آمار دقیق سال 1389 جامعه آماری در سه سطح معلمان سه مقطع ابتدایی، اولتراوات و دبیرستان 480 نفر بود که از مقطع ابتدایی 47 نفر (46 زن و 33 مرد)، از مقطع راهنمایی 62 نفر (37 زن و 25 مرد) و از مقطع دبیرستان 105 نفر (49 زن و 56 مرد) و جمعاً 214 نفر انتخاب شدند. در نهایت تنها 144 پرسشنامه قابل تحلیل و مورد قبول جمع آوری شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه‌ای است که در پژوهش متوران و کمایی (2007) مورد استفاده واقع شده است. برای سنجش روابط این پرسشنامه از روابط صوری (نظر متن‌بند) استفاده شد. برای سنجش پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. آلفای کرونباخ برابر نمونه 0.95/0 محاسبه شد که نشان دهنده پایایی قابل توجه آن است.

یافته‌ها

برای بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش‌آموزانهای سازمانی و متغیر عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن محاسبه شد. این محاسبات در جدول 1 قابل مشاهده است:

1. Cochran
جدول 1. بررسی رابطه میان متغیرهای مستقل و وابسته از طریق همبستگی پیرسون

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرهای مستقل</th>
<th>بی کاری و داشت</th>
<th>خلق و اشتراک</th>
<th>انتقال و اشتراک</th>
<th>کل مدیریت داشت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>همبستگی پیرسون</td>
<td>0.15 0.53 0.70</td>
<td>0.65 0.56 0.70</td>
<td>0.00 0.00 0.00</td>
<td>0.00 0.00 0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>تعداد</td>
<td>144</td>
<td>144</td>
<td>144</td>
<td>144</td>
</tr>
<tr>
<td>سطح معنی‌داری</td>
<td>0.15 0.70</td>
<td>0.53 0.56</td>
<td>0.00 0.00</td>
<td>0.00 0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>ساختار سازمانی</td>
<td>فن آوری اطلاعات</td>
<td>منابع انسانی</td>
<td>آموزش</td>
<td>جریان اطلاعات و ارتباطات</td>
</tr>
<tr>
<td>همبستگی پیرسون</td>
<td>0.15 0.53 0.70</td>
<td>0.65 0.56 0.70</td>
<td>0.00 0.00 0.00</td>
<td>0.00 0.00 0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>تعداد</td>
<td>144</td>
<td>144</td>
<td>144</td>
<td>144</td>
</tr>
<tr>
<td>سطح معنی‌داری</td>
<td>0.15 0.70</td>
<td>0.53 0.56</td>
<td>0.00 0.00</td>
<td>0.00 0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>ساختار سازمانی</td>
<td>فن آوری اطلاعات</td>
<td>منابع انسانی</td>
<td>آموزش</td>
<td>جریان اطلاعات و ارتباطات</td>
</tr>
<tr>
<td>همبستگی پیرسون</td>
<td>0.15 0.53 0.70</td>
<td>0.65 0.56 0.70</td>
<td>0.00 0.00 0.00</td>
<td>0.00 0.00 0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>تعداد</td>
<td>144</td>
<td>144</td>
<td>144</td>
<td>144</td>
</tr>
<tr>
<td>سطح معنی‌داری</td>
<td>0.15 0.70</td>
<td>0.53 0.56</td>
<td>0.00 0.00</td>
<td>0.00 0.00</td>
</tr>
</tbody>
</table>
چنانه‌گاه داده‌های مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد همه متغیرهای مربوط به عوامل سازمانی به‌طور چشمگیری سازمانی از ساختار سازمانی با توجه به متغیرهای عملکرد مدیریت دانش (خلق دانش، ذخیره دانش، استفاده از آزمون رگرسیون چندگانه (روش مرحله‌ای)) محاسبه شده این محاسبات در جدول ۱ شماره‌ی ۱، ۵، ۳، ۲، ۶ و ۵ قابل مشاهده است.

جدول ۲ پروری تأثیر عوامل سازمانی بر خلق دانش به روش مرحله‌ای

<table>
<thead>
<tr>
<th>sig</th>
<th>t</th>
<th>نسبت</th>
<th>sig.</th>
<th>F</th>
<th>R²</th>
<th>R</th>
<th>Beta</th>
<th>خطا</th>
<th>B</th>
<th>متغیرها</th>
<th>مدل</th>
<th>منابع آماری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول ۳ پروری تأثیر عوامل سازمانی بر مؤلفه بکارگیری دانش به روش مرحله‌ای

<table>
<thead>
<tr>
<th>sig</th>
<th>t</th>
<th>نسبت</th>
<th>sig.</th>
<th>F</th>
<th>R²</th>
<th>R</th>
<th>Beta</th>
<th>خطا</th>
<th>B</th>
<th>متغیرها</th>
<th>مدل</th>
<th>منابع آماری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. Stepwise
جدول 4 بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر مؤلفه ذکری داشتن به روش مخلوط

<table>
<thead>
<tr>
<th>sig</th>
<th>tنبت</th>
<th>sig و F</th>
<th>R^2</th>
<th>R</th>
<th>Beta</th>
<th>B</th>
<th>منفیها</th>
<th>مدل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0/00</td>
<td>0/95</td>
<td>0/00</td>
<td>0/37</td>
<td>0/53</td>
<td>--</td>
<td>0/22</td>
<td>0/38</td>
<td>مدل اول</td>
</tr>
<tr>
<td>0/00</td>
<td>0/49</td>
<td>0/00</td>
<td>0/22</td>
<td>0/53</td>
<td>0/07</td>
<td>0/153</td>
<td>فرهنگ سازمانی</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/00</td>
<td>0/92</td>
<td>0/00</td>
<td>0/22</td>
<td>0/22</td>
<td>0/08</td>
<td>0/155</td>
<td>فرهنگ سازمانی</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/00</td>
<td>0/55</td>
<td>0/00</td>
<td>0/22</td>
<td>0/12</td>
<td>0/33</td>
<td>0/555</td>
<td>فن آوری اطلاعات</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/00</td>
<td>0/26</td>
<td>0/00</td>
<td>0/12</td>
<td>0/55</td>
<td>0/33</td>
<td>0/555</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 5 بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال و اشتراک داشتن به روش مخلوط

<table>
<thead>
<tr>
<th>sig</th>
<th>tنبت</th>
<th>sig و F</th>
<th>R^2</th>
<th>R</th>
<th>Beta</th>
<th>B</th>
<th>منفیها</th>
<th>مدل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0/00</td>
<td>0/56</td>
<td>0/00</td>
<td>0/22</td>
<td>0/56</td>
<td>0/15</td>
<td>0/156</td>
<td>ضریب ثابت constant</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/00</td>
<td>0/12</td>
<td>0/00</td>
<td>0/22</td>
<td>0/56</td>
<td>0/15</td>
<td>0/156</td>
<td>فرهنگ سازمانی</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/00</td>
<td>0/38</td>
<td>0/00</td>
<td>0/22</td>
<td>0/16</td>
<td>0/16</td>
<td>0/156</td>
<td>ضریب ثابت constant</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/00</td>
<td>0/99</td>
<td>0/00</td>
<td>0/22</td>
<td>0/16</td>
<td>0/16</td>
<td>0/156</td>
<td>فرهنگ سازمانی</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/00</td>
<td>0/35</td>
<td>0/00</td>
<td>0/22</td>
<td>0/16</td>
<td>0/16</td>
<td>0/156</td>
<td>آموزش</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/00</td>
<td>0/20</td>
<td>0/00</td>
<td>0/22</td>
<td>0/16</td>
<td>0/16</td>
<td>0/156</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول 4 بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش به روش مرحله‌ای

<table>
<thead>
<tr>
<th>عامل</th>
<th>R</th>
<th>Beta</th>
<th>ضریب ثابت</th>
<th>متغیرها</th>
<th>R²</th>
<th>sig 0F</th>
<th>sig</th>
<th>t</th>
<th>نسبت 1</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مدل اول</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فرهنگ سازمانی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8/59</td>
<td>0.93</td>
<td></td>
<td>0.29</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/19</td>
<td>0.56</td>
<td></td>
<td>0.24</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/05</td>
<td>0.37</td>
<td></td>
<td>0.22</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مدل دوم</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فرهنگ سازمانی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8/59</td>
<td>0.93</td>
<td></td>
<td>0.29</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/19</td>
<td>0.56</td>
<td></td>
<td>0.24</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/05</td>
<td>0.37</td>
<td></td>
<td>0.22</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مدل سوم</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>فرهنگ سازمانی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8/59</td>
<td>0.93</td>
<td></td>
<td>0.29</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/19</td>
<td>0.56</td>
<td></td>
<td>0.24</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/05</td>
<td>0.37</td>
<td></td>
<td>0.22</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

فرآیند اول تحقیق عبارت است از این که فرهنگ سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش تأثیر مثبت دارد. طبق جدول 1، 13 مصرفی متغیر مثبت باحر چهار مؤلفه عملکرد مدیریت دانش و 4 مصرفی متغیر ازنظر آماری برای همه آنها در سطح 0/05 معنادار است. نهایتاً، بررسی تأثیر این متغیر در کنار سایر متغیرهای سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش نشان داده که فرهنگ سازمانی جزء عوامل مؤثر بر عملکرد مدیریت دانش نیست.

بررسی ارتباط این متغیر با مؤلفه به کارگیری دانش بر مبنای دادههای مندرج در جدول 3 نشان داده که فرهنگ سازمانی تأثیر عمده‌ای بر مؤلفه به کارگیری دانش دارد. بر

منبع: این مدل: 40 (فرهنگ سازمانی) / 0.70 = مؤلفه به کارگیری دانش

مطابق داده‌های مندرج در جدول 3 این مدل 94 درصد تغییرات انجماد شده در مؤلفه به کارگیری دانش عملکرد مدیریت دانش را پیش‌بینی می‌کند.

در مورد تأثیر فرهنگ سازمانی بر ذخیره دانش نیز بر مبنای داده‌های مندرج در جدول 4
تحقیقات اطلاع‌رسانی و \n590 17 شماره 4

می‌توان گفت که این متغیر در کانار متغیر فن آوری اطلاعات تأثیر قوی بر مولفه ذخیره دانش عملکرد مدیریت داشت. با این وجود در خصوص ارتباط میان این متغیر با ذخیره دانش می‌توان دو مدل ارائه داد. مدل اول عبارت است از:

\[ y = 0.50x + 5 \]

\[ x = 0.32y + 2 \]

در مورد تأثیر فرهنگ سازمانی بر انتقال و اشتراک دانش نیز بر مبنای داده‌های مندرج در جدول ۶ می‌توان گفت که این متغیر در کانار متغیر آموزش و در مدل تأثیر قوی بر مولفه ذخیره دانش ادراک و اشتراک دانش عملکرد مدیریت داشت. با این وجود دو مدل در خصوص ارتباط میان این متغیر با ذخیره دانش می‌توان ارائه داد. مدل اول عبارت است از:

\[ y = 0.23x + 4 \]

\[ x = 0.20y + 3 \]

همچنین بر مبنای داده‌های مندرج در جدول ۷ در خصوص تأثیر متغیر فرهنگ سازمانی بر متغیر ذخیره و اشتراک دانش می‌توان گفت که این متغیر دو مدل ارائه داد. مدل اول عبارت است از:

\[ y = 0.45x + 1 \]

\[ x = 0.27y + 2 \]
پروری تاثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدریت دانش در آموزش و پرورش: 

1/69 (فهرشگ سازمانی)/70 = عملکرد مدریت دانش

چنان که مدل اول نشان می دهد در این مدل فهرشگ سازمانی با ضریب بیانی 7/0 و ضریب تعیین 7/0 به تنهایی 49 درصد تغییرات به عمل آمده در متغیر وابسته عملکرد مدریت دانش را پیش بینی می کند. مدل دوم عبارت است از: 4/0 (فهرشگ سازمانی)/69 (فناوری اطلاعات)/3/0 = عملکرد مدریت دانش

بر مبنای مدل دوم نیز می توان گفت که فهرشگ سازمانی همراه با متغیر فناوری اطلاعات با ضرایب بیانی 5/0 و 8/0 و ضریب تعیین 6/0 در مجموع 6/0 درصد تغییرات به عمل آمده در متغیر وابسته عملکرد مدریت دانش پیش بینی می کند.

فرضیه دوم پژوهش عبارت است از این که ساختار سازمانی بر عملکرد مدریت دانش

تاثیر مثبت دارد. بررسی تأثیر این متغیر سازمانی بر عملکرد مدریت دانش و مؤلفه های یک بانکر آن است که مطالعه داده های جدول 7/0 این متغیر، تهیه صمیمی تحقیقی با مؤلفه ذهنی به نسبت 1/0 دانش (21/0) دارد و حتی این ارتباط با عملکرد مدریت دانش در کل از نظر آماری معنی دار نیست. همچنین مطالعه جدول های 5/0 و 6/0 متفاوت ساختار سازمانی هیچ گونه تاثیری بر مؤلفه های عملکرد مدریت دانش و در مجموع در خود عملکرد مدریت دانش ندارد.

کتاب‌این فرضیه دوم پژوهش رد می‌شود.

فرضیه دوم عبارت است از این که فناوری اطلاعات بر عملکرد مدریت دانش در مدارس شهر مکان تأثیر مثبت دارد. بررسی تأثیر این متغیر سازمانی بر عملکرد مدریت دانش و مؤلفه های آن بانکر این است که مطالعه جدول 1 این متغیر همبستگی مثبت معنی داری با هر چهار مؤلفه عملکرد مدریت دانش و عملکرد مدریت دانش (کلی) دارد. میزان رابطه مثبت این
متغیر با متغیر‌های به کار گیری داشت (۴/۳)، انقباض و اشتراک دانش‌های (۴/۵) و در نهایت خلق دانش (۴/۷) برای این است. میزان این ارتباط مثبت بین کل عملکرد مدیریت دانش‌های (۴/۳) و مدیریت دانش‌های (۴/۵) است. بررسی تأثیر فن آوری اطلاعات بر مولفه‌های خلق دانش به‌نگار آن است که این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مولفه‌های خلق دانش نیست. همچنین بررسی تأثیر فن آوری اطلاعات بر مولفه‌های خلق دانش به‌نگار آن است که میزان تأثیر این متغیر با ضریب بینایی ۳/۳۰ به‌همراه متغیر فرهنگ سازمانی، درصد تغییرات متغیر وابسته ذخیره دانش را پیش‌بینی می‌کند. همچنین بررسی تأثیر این متغیر بر مولفه انقلاب و اشتراک دانش نیز بین طبق جدول ۵ نشان می‌دهد که این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مولفه انقلاب و اشتراک دانش نیست. در نهایت، بررسی تأثیر متغیر فن آوری اطلاعات بر کل عملکرد مدیریت دانش نیز طبق داده‌های مدرج در جدول ۴ نشان می‌دهد که این متغیر را می‌توان از طریق دو مدل نشان داد که قبل با یان گردید. بنابراین می‌توان گفت که متغیر فن آوری اطلاعات بر متغیر عملکرد مدیریت دانش تأثیر مثبت دارد.

فرضیه چهار تحقیق عبارت است از این که میانگین انسانی بر عملکرد مدیریت دانش در مدارس شهر ملکان تأثیر مثبت دارد. بررسی تأثیر این متغیر سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش و مولفه‌های آن با نابگان آن است که مطالعه جدول ۱ این متغیر می‌گوید مثبت معنی داری باید چهار مولفه عملکرد مدیریت دانش و عملکرد مدیریت دانش (کل) دارد. میزان رابطه مثبت این متغیر با متغیرهای به کار گیری دانش (۴/۵۵)، انقلاب و اشتراک دانش (۴/۷۵) و خلق دانش (۴/۰۹) است. میزان این ارتباط مثبت برای کل عملکرد مدیریت دانش نیز ۶/۱۰ است. بررسی تأثیر میانگین انسانی بر مولفه‌های خلق دانش نیز طبق جدول ۲ نابگان آن است که این متغیر با ضریب بینایی ۳/۸۰ به‌همراه متغیر فن آوری اطلاعات هم به‌همراه درصد تغییرات به عمل آمده در مقاله خلق دانش است.

به عبارت دیگر: ۳/۸۰ (میانگین انسانی) + ۹/۱۵ = مولفه‌های خلق دانش

همچنین مطالعه جدول ۴ بررسی تأثیر متغیر میانگین انسانی بر مولفه‌های به کار گیری دانش نشان می‌دهد که این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مولفه‌های به کار گیری دانش نیست. بررسی
تأثیر این متغیر بر مؤلفه ذخیره دانش نیز نشان می‌دهد که این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه ذخیره دانش نیست. بررسی تأثیر این متغیر بر مؤلفه انتقال و اشتراک دانش بین‌گر آن است که این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه انتقال و اشتراک دانش نیست. در نهایت بررسی تأثیر متغیر منابع انسانی بر کل عملکرد مدیریت دانش، مطالعه جدول ۶ نشان می‌دهد که این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر کل عملکرد مدیریت دانش نیست. بنابراین می‌توان گفت که فرضیه چهارم تحقیق رد می‌شود.

فرضیه پنجم تحقیق عبارت است از این که آموزش بر عملکرد مدیریت دانش در مدارس شهر ملکان تأثیر مثبت دارد. بررسی تأثیر این متغیر سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش و مؤلفههای آن بین‌گر آن است که مطالعه داده‌های جدول ۱، این متغیر همبستگی مثبت معنی دارد. با هم‌جهان مؤلفه عملکرد مدیریت دانش و کل آن دارد. رابطه این متغیر با متغیرهای بکارگیری دانش (۳/۲۴)، انتقال و اشتراک دانش (۴/۴۰)، ذخیره دانش (۳/۴۰) و در نهایت خلق دانش (۳/۴۰) است. میزان این ارتباط برای کل عملکرد مدیریت دانش نیز ۵/۰ است.

بررسی تأثیر آموزش بر مؤلفه خلق دانش مطالعه جدول ۲، بین‌گر آن است که این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه خلق دانش نیست. بررسی تأثیر متغیر آموزش بر مؤلفه بکارگیری دانش نیز نشان می‌دهد که این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه بکارگیری دانش نیست. همچنین مطالعه داده‌های مورد در جدول ۳ بررسی تأثیر متغیر آموزش بر مؤلفه ذخیره دانش نیز نشان می‌دهد که این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه ذخیره دانش نیست. بررسی تأثیر متغیر آموزش بر مؤلفه انتقال و اشتراک دانش نیز مطالعه جدول ۵ بین‌گر آن است که این متغیر با ضریب بانی ۱۸/۰ به هم‌جهان متغیر فرهنگ سازمانی، ۴۴ درصد تغییرات متغیر واپسنا را پیش‌بینی می‌کند. در نهایت بررسی میزان تأثیر متغیر آموزش بر عملکرد مدیریت دانش مطالعه جدول ۶ نشان دهنده آن است که این متغیر با ضریب بانی ۱۴/۶ به همراه متغیرهای فرهنگ سازمانی و فن آوری اطلاعات، ۵۴ درصد تغییرات در متغیر واپسنا را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین می‌توان گفت که فرضیه پنجم تحقیق رد نیز تأیید شد.

به عبارت دیگر تأثیر متغیر آموزش بر عملکرد مدیریت دانش معنی دار است.

فرضیه ششم تحقیق عبارت است از این که جریان اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد
مدیریت دانش در مدارس شهر ملکان تأثیر مثبت دارد. بررسی تأثیر این متغیر سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن نیز به‌صورت جداگانه انجام شد. میزان رابطه مثبت این متغیر با متغیرهای به کارگیری دانش‌آموزی (۲/۶)، توانایی و اشتراک دانش‌آموزی (۲/۰)، و ذخیره‌داری دانش (۲/۴۷) است. بررسی تأثیر متغیر جریان اطلاعات و ارتباطات بر مؤلفه خلق دانش نیز می‌تواند این نکته است که در مطالعه جدول ۴ این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه خلق دانش نیست. بررسی تأثیر متغیر جریان اطلاعات و ارتباطات بر مؤلفه به کارگیری دانش نیز که این متغیر بر مؤلفه‌های به کارگیری دانش مؤثر نیست. بررسی تأثیر متغیر جریان اطلاعات و ارتباطات بر مؤلفه ذخیره‌داری دانش نیز می‌تواند این نکته است که این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه ذخیره‌داری دانش نیست. بررسی تأثیر متغیر جریان اطلاعات و ارتباطات بر مؤلفه انتقال و اشتراک دانش مطالعه جدول ۵ نشان می‌دهد که این متغیر مؤثر بر مؤلفه انتقال و اشتراک دانش نیست. بررسی تأثیر متغیر جریان اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد مدیریت دانش نیز مطالعه جدول ۶ نشان می‌دهد که این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر عملکرد مدیریت دانش نیست. بنابراین می‌توان گفت که متغیر جریان اطلاعات و ارتباطات هیچ تأثیر مثبت معنی‌داری بر متغیر عملکرد مدیریت دانش ندارد. از این رو می‌توان گفت که فرضیه ششم پژوهش نیز رد می‌شود.

فرضیه هفتم: تحقیق عبارت است از این که شفافیت اسناد بر عملکرد مدیریت دانش در مدارس شهر ملکان تأثیر مثبت دارد. بررسی تأثیر این متغیر سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن نیز به‌صورت جداگانه انجام شد. میزان رابطه مثبت این متغیر به استنتاج متغیر خلق دانش، همبستگی مثبت معنی‌داری با سایر متغیرها دارد. میزان رابطه مثبت آن با متغیر به کارگیری دانش (۱/۱۸)، انتقال و اشتراک دانش (۲/۰۱)، و ذخیره دانش (۳/۰۱) است. بررسی این ارتباط برای کل عملکرد مدیریت دانش نیز ۴/۲۵ است.

بررسی تأثیر متغیر شفافیت اسناد بر مؤلفه خلق دانش نیز این است که در مطالعه جدول ۷ این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه خلق دانش نیست.
اسناد بر مُؤلفه به کارگری داشت، می‌توان این است که مطالب جدول ۳ این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مُؤلفه به کارگری داشت. بررسی تأثیر متغیر شفافیت استاد بر مُؤلفه ذخیره دانش نیز می‌توان این است که مطالب جدول ۴ این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مُؤلفه ذخیره دانش نیست. بررسی تأثیر متغیر شفافیت استاد بر مُؤلفه انتقال و اشتراک دانش، می‌توان این است که مطالب جدول ۵ این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر کل عملکرد مدیریت دانش مطالب جدول ۶ این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر کل عملکرد مدرک دانش نیست. نتایج این مطالعه اینست که فرضیه ۱۷ این پژوهش می‌تواند تأثیر معنی‌دار متغیر شفافیت استاد بر متغیر عملکرد مدیریت دانش را رد می‌کند.

نتیجه‌گیری

الف. بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش

جوان که نتایج این پژوهش نشان داد متغیر فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت معنی‌داری بر عملکرد مدیریت دانش و سه مؤلفه به کارگری، ذخیره، انتقال و اشتراک آن دارد. در نتیجه این نتایج چه همکاران با نتیجه تحقیق حسن‌زاده (۱۳۸۸) نیز هستند، می‌توان گفت که مدیریت دانش یکی از مهم‌ترین با تأثیر بر فرهنگ سازمانی و کارگری است. پیشنهاداتی که خاصیت این پژوهش این است که در انتقال و اشتراک دانش، نیز می‌توان این روند را در نظر گرفت. در صورتی که کارکنان ممکن است به تصمیم دانش دخواه‌بود دیگری، نیز خواهند داشت که از طریق ارایه اطلاعات، فرهنگ اشتراک دانش را در میان آنها گسترش داد. از این روست که تأثیر توجه و مشابهی و زارعی (۱۳۸۴) فرهنگ سازمانی، نمونه‌ای از دانش‌های انتقال دانش در سطح سازمان است و میزان دریافت یک شخص از فرهنگ سازمانی کیفیتی از انتقال دانش ضمیم می‌باشد. پژوهش فرهنگ سازمانی می‌تواند که
سازمان‌ها را از هم متمایز می‌کند; بستری است که اجزای سازمان را به می‌چسباند (کوئین، 1999). ناگهانی و اتفاقی به وجود نمی‌آید (تریس و بیر، 1993) و موجب تفکیک و سازمان‌ها از هم می‌شود. از این روست که مدیریت دانش بهترین بودند سازمان که تحول فرهنگی مهمی در آن رخ نداده است مؤثر باشد (هوسي، 2004). بنابراین نتایج سازمان‌ها برای تبدیل
شدن به سازمان دانش‌محور در صورتی مؤثرات آمیز خواهد بود که ویژگی‌های فرهنگی مورد
ناز برای اجرای مدیریت دانش در سازمان وجود داشته باشد. دانش در صورتی می‌تواند بطور
مؤثر در سازمان خلق و تشنگ شود که مورد حمایت فرهنگی سازمان قرار گیرد (وانگ و
امید، 2003). بنابراین می‌توان گفت که اجرای موافقت و ایرادش فرانک، مدیریت دانش در
آموزش و پرورش شهر ملت‌کن نیازمند یک تحول فرهنگی اساسی در نگاه دیبران و مربیان است
و لازم آن و همکاری ویژگی‌های فرهنگی خاص برای اجرای مدیریت دانش در آن است. هر
سازمان‌ی ویژگی‌های خاصی دارد که در طول زمان ایجاد شده است؛ از این رو تبدیل انظار
داشت که در یک مقطع زمانی کوتاه تحول فرهنگی لازم برای پذیرش مدیریت دانش در
آموزش و پرورش ملت‌کن ایجاد شود. با این وجود، این به این معناست که باید انتخاب
راه‌حل‌هایی خاصی نمی‌توان این تحول فرهنگی را در این سازمان فرهنگی آموزشی، تریتی
تسریع بخشد.

ب. بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش

نتایج این پژوهش نشان‌گرفت این نکته بودند که متغیر ساختار سازمانی تأثیر مثبت و مثبت
متجاوب عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن تأدار. در این پژوهش متغیر سازمانی تأثیر
اجزاء مدیریت دانش را بیان سازمانی بیانگر به‌شکل سازمانی یک‌گیرنده‌ها. دانش را خلق
می‌کند و در شیوه کار و تجربه به کار می‌گیرد، رفتار خود را اصلاح می‌کند تا با تغییرات
مطلق شود. داشتگر (1388) به نقل از اعرابی، ساختار سازمانی را، شیوه‌های می‌داند که توسعه
فعالیت‌های سازمانی تکمیل، سازمان‌دهی و هماهنگی می‌شود. به‌عبارت دیگر سازمان‌ها
ساختارهایی را به وجود می‌آورند که با فعالیت‌های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و اعمال
اعضا را کنترل کنند. از این رو ساختار سازمانی به روابط بین افراد و واحد‌های سازمانی

1. Quinn 2. Trice & Beyer 3. Hussi 4. wang and Ahmad
بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در اموزش و پرورش...

تحقیقات اطلاعاتی و

بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در اموزش و پرورش...

برمی گردید. به عوامل مثل ساختار سازمانی در مدارس باید به چگونگی طراحی شود که همکاری و
تشکیل دانش بین افراد و واحدهای سازمانی تسهیل شود و دسترسی مدارس را به سازمان‌های
دانش فراهم سورد. (دی، طالب‌زاده، 2012). با این وجود بروز یا نخوری می‌دهد. که خلق دانش
نیازمند انعطاف‌پذیری و تأکید کمتر بر مقررات کاری است. بنحوی که وقتی مقررات رسمی
خلاق بسازمان هاکام باشد، شکل‌گیری ایده‌های جدید محدود می‌شود. در حالی که
انعطاف‌پذیری موجب افزایش شوهای بهتر انجام کار می‌شود. با توجه به گفتگوی دامان‌پور (1991)
در زمینه خلق دانش، سازمان‌ها باید در ساختارها و فرآیندهایشان نوع ایجاد کند، چرا که
رسمیت سبب کاهش نوآوری می‌شود و کاهش رسمیت، نتوان ایجاد و رفتارگری جدید را
نشویق می‌کند (منوریان و همکاران، 1386). با این توضیحات می‌توان به این نتیجه رسید که
وجود تمرکز در اخبارات تصمیم گیری میزان ارائه راه‌حل‌های خلاق را به شدت کاهش
می‌دهد. در حالی که توزیع قدرت در سازمان موجب خودجوشی، تحریک گرایی و آزادی پیمان
می‌شود. شاید بتوان از تأثیر متفاوت ساختار سازمانی آموزش و پرورش شهر ملکان را به یاد,
اعمال مطالب آن ساختار لاک برای پذیرش مدیریت دانش توصیف کرد. ساختار
آموزش و پرورش با تمرکز و رسمیت بالا چنانکه ذکر شد محیط خوبی برای رشد خلاقیت و
روابط غیررسمی در بین سازمان باید ساخته شود. همچنین با توجه به اینکه تحقیقات‌های دندان
محیط‌های دولتی از جمله کتابخانه‌ها و وزارت‌هایهای نیاز به‌عنوان با نتایج این پژوهش‌هستند،
می‌توان گفت که ساختار دولتی این نوع نهادهای می‌تواند در آن می‌شود که ساختار سازمانی آن‌ها
تأثیری بر موفقیت و بهبود عملکرد مدیریت دانش نداشته باشد. از این رو با توجه به این
پیش‌فرض، آموزش و پرورش باید به‌منظور تبدیل شدن به یک سازمان پایگاه‌گردانه باشد با ساختارهای
فرض‌ها و سیستم‌های ارزشی خود را بازسازی کند. در حقيقة این سازمان باید قابلیت‌ها را
به میزانی توسیع دهد که اجراه استفاده از فرصتهای موجود برای تقویت دانش را بدهد.
ج. تأثیر فن‌آوری اطلاعات بر عملکرد مدیریت دانش

سایر باهنری این پژوهش نیز بانگ‌رین نتیجه مهم بودند. که متغیر فن‌آوری اطلاعات
تأثیر معنای‌داری بر متغیر عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه‌های دیگری دانش دارد. در تیپ‌های این نتیجه
می‌توان گفت که مدیریت دانش از فن‌آوری اطلاعات به‌منزله یک ابزار نیرومند در جهت بهبود
فرایندهای خود استفاده می‌کند. همچنین فن آوری اطلاعات به معنی کاربرد برای مالکیت مدیریت دانش در خلق، ارتباط و فرایندهای مدیریت دانش نفس به‌سازی‌های باد. در این میان یاد به این نکته مهم توجه داشت که منظور از فن آوری اطلاعات مفید فن آوری و سیستم‌های ارتباطی می‌باشد. زیرسرخ فن آوری، همانند یک شبکه ارتباطی قوی، می‌تواند موثر ارتباطی بین واحدهای سازمانی را از میان برداردو اجراهاء هدف تا دانش در سازمان امن‌تر یابد. از این روستا که صاحب ظن انور دارند که فن آوری عنصری اساسی در ایجاد و تشر دانش می‌باشد (فدراسیون، 1388). همچنین استفاده از فن آوری برای سازمان‌های دانش و اشتراک آن نیازی می‌باید. یعنی فرآیند (1382) در این زمینه معتقد است که اخیراً از فنون و مهارت‌های زیادی در مدیریت دانش، برخی در نظر دانش عینی و برخی دیگر برای ثبت دانش ضمیم مورد استفاده واقع می‌شوند. همچنین به اعتقاد برخی صاحب ظن انور، فن آوری اطلاعات نفس تسهیل خلق و انتقال دانش را بر عهده دارد. پس می‌توان فن آوری را ابزار کمکی سازمان در انجام وظایف و سازمان‌های انتقال‌های داده به ستاده‌ها دانست که می‌تواند در فرآیند مدیریت دانش نیز نقش مؤثری ایفا کند. مطالعه فرایندهای مدیریت دانش آشکار می‌سازد که استفاده صحیح از اطلاعات به همان اندازه اهمیت دارد که استخراج آنها اهمیت شدت است. از این رو لازم است تا از ابزار الی استفاده شود که اطلاعات به‌هم‌آمده از استخراج اطلاعات به شکل مناسب در استراتژی و برنامه‌های سازمان به کار برده شوند. نرم‌افزارها از جمله این ابزار به‌شمار می‌آیند. از این رو می‌توان گفت که شاید بکیکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در عملکرد مدیریت دانش، گسترش زیرساخت‌های مناسب فن آوری اطلاعات باشد. استفاده از اینترنت، اینترنت الکترونیکی، پست، صدا، دوربین‌گر، کنورود، ویدئوپی و کامپیوتری نمونه‌هایی از فن آوری اطلاعاتی و ارتباطی هستند که در سازمان‌های دانش‌محور مورد استفاده قرار می‌گیرند. و از این لحاظ آنها را به سازمان‌های فن آوری تبدیل می‌کنند. استفاده از فن آوری موجب می‌شود که سلسل‌های مرتب تواند ارتباط سازمانی را محدود نماید. کارکنان سازمانی می‌توانند فوراً و در هر زمانی با هر شخصی و با هر جایی به برقراری ارتباط پردازند (فهرشگی و همکاران، 1383، 274-275). همچنین این فن آوری موجب توانمند شدن سازمان‌های دانش‌محور می‌شود و به عوامل مؤثر تر و یکپارچه جمع آوری، ذخیره‌سازی، انتقال و
اشناد دانش محصول می‌شود (ویک و همسرم، 2003). به‌علاوه دیگر یک ایکس عامل بسیار
با تغییر نگاه سازمانی به دانش و ایجاد گذاری ذاتی دانش می‌شود و لیگ شاید مهندسی عاملی
که به‌طور گسترده دسترسی به دانش را امکان‌پذیر می‌کند، فن آوری اطلاعات می‌باشد.

5. بررسی تأثیر منابع انسانی بر عملکرد مدیریت دانش
نتایج پژوهش حاکی از آن است که تغییر منابع انسانی تأثیر مثبت معنی‌داری به
عملکرد مدیریت دانش و جهاد به‌دست خودی، به‌کارگیری، انقلاب و اشکال دانش‌داده و
تغییر مؤلفه خلق دانش تأثیر مثبت معنی‌دار دارد. در تیم‌های ایرانی می‌توان گفت که به
صاحب‌نظر این جوی، مدیریت دانش به جنبه‌های انسانی دانش تأکید می‌کند چرا که
در مراکز خلق می‌شود حال آن که شرایط منابع سازمانی فقط می‌توانند افراد را در اشاعه
آن ترغیب کند. این روش هیچ‌کدام که تغییر منابع انسانی در مورد مدیریت دانش توسط
محققان مورد تأکید قرار گرفته است. مشاهده گزارش در (2000) وظیفه روزانه توسط
منابع انسانی را لازمه‌ایجاد سازمان پایگاه‌ینه تعیین می‌کند که تا به کارگیری در تولید و
کاربرد دانش و ایجاد ظنکه‌های مناسب و مشارکت در پایگاه‌ی کمک کنن. از این رو تأثیر ادعا
کرد که افراد در تمیزی انسانی شاغل در سازمان باید به‌طور ترکیبی محرک مدیریت دانش باشند و
این که مدیریت دانش واحدی یک عامل منتج شده از مدیریت منابع انسانی است که دانش را
اطلاعات به‌عنوان مکانیزم حمایتی در تعاملات انسانی و فرآیندهای همکاری استفاده می‌کند. منابع
انسانی دانش گویی کارکنانی که بتوانند دانش را خلق کنند، مهارت و انرژی داشته. دانشگر
پیمان می‌کنند که برای رسیدن به هدف‌های سازمانی به‌عنوان یک کسب و کار همکاری استفاده می‌کنند. منابع
انسانی دانش گویی هرکدامی که بتوانند دانش را خلق کنند، مهارت و انرژی داشته. دانشگر
پیمان می‌کنند که برای رسیدن به هدف‌های سازمانی به‌عنوان یک کسب و کار همکاری استفاده می‌کنند. منابع
انسانی دانش گویی هرکدامی که بتوانند دانش را خلق کنند، مهارت و انرژی داشته. دانشگر
پیمان می‌کنند که برای رسیدن به هدف‌های سازمانی به‌عنوان یک کسب و کار همکاری استفاده می‌کنند. منابع
انسانی دانش گویی هرکدامی که بتوانند دانش را خلق کنند، مهارت و انرژی داشته. دانشگر
پیمان می‌کنند که برای رسیدن به هدف‌های سازمانی به‌عنوان یک کسب و کار همکاری استفاده می‌کنند. منابع

1. Wang and Ahmad 2. Grawan
عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه اتکا و اشتراک دانش‌آموزان اثرگذار است. در تیپین، این منبع‌هایی است که آموزش کاردان راهی به سوی دست‌بیاف، حفظ و ارتقاء، یا پایگاه‌های دانش در سازمان‌ها است. آموزش به‌منظور آماده‌کردن کارکنان برای استفاده در یک شغل باحرفه‌دار است. افرادی که در یک آموزش، رشد افراد، به‌دست اورده‌اید، ارتباط با مشاغل جاری با آن‌ها سازمانی است. آموزش ممکن است کوشا می‌ماند یا بلندمدت باشد (نوه، ایرانی، 1378). آموزش در کل به کارکنان کمک می‌کند تا نظارتی بر نرم‌افزار جدید و فرایند مربوط به آن را با کار دانشی از همه کارکنان مورد توجه است. فرآیند پایگیری، حمایت‌های آموزشی را با پایگیری در محل کار ترکیب می‌کند. این گونه برنامه‌ها، افراد را تشویق می‌کند تا موقعیت‌های تغییر سازمانی را تشخیص داده و خود را در حل مسائل افرادهش دهد (دبیسکی، 2006). بنابراین آنچه که هدف مدیریت دائم یک سازمان آموزشی است که قادر باشد مهارت‌های کارمندان را افزایش دهد و پردازش کند (بیجمعی، 1387)، آموزش ارتباط زیادی با عملکرد مدیریت دانش در سازمان‌ها خواهد داشت. این همیشه در سازمان‌های آموزشی بالاخره در آموزش و پرورش فراهم می‌آورد. بر این منا می‌توان گفته که نظام آموزش و پرورش نیز به مانند هر سازمان آموزشی و هر سازمان هم می‌تواند در بالاتری سازمانی را مدیریت دائم در راستای استایل یا همان‌ها پیش‌آموزی باشد از نقطه‌بین الگویی خاصی به سازمان‌ها. مهم‌ترین بازیکن و از خصوصیت‌های از پیش‌آموزی دانش را در سازمان‌ها نمی‌باشد.

و. بررسی تأثیر دو متغیر تغییرات اقتصادی و اجرای اطلاعاتی و ارتباطات بر عملکرد مدیریت دانش‌آموزان

یافته‌های این پژوهش نشانگر آن است که تأثیر دو متغیر تغییرات اقتصادی و اجرای اطلاعاتی و ارتباطات بر عملکرد مدیریت دانش‌آموزان و مؤلفه‌های آن ممکن است نیست. در تیپین این مسئله می‌توان گفت که یکی از تبادل‌های اصول دموکراسی در هر سازمان‌ها است که

1. Debowski
کارگران بتوانند به وارسی و نظرات بر رفتار حوزه‌سازی سازمان بپردازند، اما این وارسی در خلا
ر نمی‌دهد. شرط این کار در اختیار کارگران به اطلاعات مورد نیاز است و بیان حق دسترسی به اطلاعات، آگاهی کارگران از وجود اطلاعات مورد نظر و چگونگی دسترسی به آن است. بنابراین هر قدر دسترسی به اطلاعات و چگونگی استفاده از آن در یک سازمان، دشوار باشد (زمانبر و هزینه)، به همان نسبت از میزان شفافیت استناد در آن سازمان، کاسته می‌شود.

به علتبت دیگر کارگران سازمان بخواهند نفس فعالیت و مسئولیت‌های بزرگتری در سازمان بر عهده بگیرند. باید اطلاعات قابل اکنایی و جامع در اختیار داشته باشند و به تبعیض و تهدین نظرات خود پردازند. از این رو در حالی که سازمان‌ها به‌طور ستیز حافظت اطلاعات بوده، اما در راستای منع حق دسترسی به اطلاعات، کارگران به تدریج به‌واسطه‌های اطلاعات تبیین می‌شوند. از این رو شفافیت استناد از عوامل مهم تأثیر گذار بر خلق و انتقال دانش در یک سازمان است. از آنجا که انتخاب اطلاعات و دانش خاص برای اشاعه در میان کارمندان از جریان داشتن در سازمان چلگیری می‌کند از این رو می‌توان گفت که وضعیت مناسب‌سازی در سازمان‌های دولتی، دارای چک‌پایه برای به‌اشتراک‌گذاری دانش بین افراد، به‌خشه و سازمان‌ها است (رجیبیچی و همکاران، 1988). شاید دلیل رده بندی این فرضیه را نیز در اختیار دولتی امروزی و پروش دانست که به مانند پژوهش موریان و کسی (2007)، گزارش شده‌اند.

تأثیر این نوع عوامل در موفقیت و ارتیخای مدیریت دانش سخن به میان آورده‌اند. در زمینه جریان اطلاعات و ارتباطات نیز باشد. گفت که بررسی نشان می‌دهد که در سازمان‌های داشتن محور، اطلاعات مصرف مختلف در دلابی می‌کند و تسهیم گسترده اطلاعات، عملکرد سازمان را در سطح بهینه نگه می‌دارد. این نوع سازمان‌ها تلاش می‌کنند به وضعیت یک سازمان کوچک و کارآفرین برگردیده که در آن همه کارگران اطلاعات کامپیوتر مورد سازمان داشته باشند. به‌طوری که باعث تسهیل در عملکرد آنها شده و بدن و سیستم ایده‌ها و اطلاعات در سراسر سازمان اشاعه پیدا کند. مدیریت به جای این که از اطلاعات برای کنترل کارگران استفاده کند، در جستجوی کمال‌های یابند که ایجاد می‌توانند در همه جهات جریان باشند. این امر مستلزم جریان ارتباطات چندگانه در سازمان است (موریان و همکاران، 1986) از این رو تسهیل و تظمین تعاملات افزایش اهمیت پیش از زیادی در سازمان‌ها بپیدا می‌کند.
علاوه بر این سازمان‌های دانش محور خطوط ارتباطی بازی را ریا حفظ می‌کنند با می‌توانند
ظرفیت پایداری خود را ارتقای دهند. بنابراین اطلاعاتی که از شیوه‌های در تمرین بودن با
افراد است (هفتم ۱۳۸۹). بنابراین وجود می‌رسد از آنجا که آموزش و پرورش مانند
وزارت کار مورد پژوهش کسبی و موربنان (۱۳۸۸) یک سازمان دولتی بوده و مانند
سازمان‌های مخصوص، کسب و کار و رقابت در آنها از اهمیت فراوان‌های برخورد نیست
نابینایان جریان اطلاعات و ارتباطات تأثیر کمتری بر اثری خشکی یا موفقیت مدیریت دانش دارد.

پیشنهادها

با توجه به دقت‌های پژوهش، پیشنهادهای زیر قابل ارائه است:

۱. اتخاذ راهبرد مدیریت دانش در سطح آموزش و پرورش و هماهنگ کردن آن با
راهمه‌های آموزشی، فرهنگی و فن آوری اطلاعات;

۲. تقویت زیرساخت‌های فن آوری اطلاعات و ارتباطات در سطح مدارس شهر ملکان;

۳. آموزش مهارت‌های اطلاعاتی و ارتباطی به دیران، کارکنان و مدیران شهر;

۴. برگزاري کلاس‌های آموزشی در راستای توانمند‌سازی
آن‌ها;

۵. برگزاری کلاس‌های توجیهی برای مدیران و آشناسازی آن‌ها با مفاهیم مدیریت دانش و
ضرورت به کارگیری آن;

۶. تسهیل با راهگیری مادام العمر;

۷. اتخاذ راهبردهای در راستای فرهنگ‌سازی سازمانی برای مدیریت دانش از طریق
آموزش.

منابع

تاونی، چارلز (۱۳۸۰). مدیریت دانش و کتابخانه‌های دانشگاهی. ترجمه مهدی خادمان. کتابخانه‌ای و
اطلاعاتی. ۱۳۸۰، ۹۱، ۰۹، ۴ (۲) و
حسین‌زاده، محمدرضا (۱۳۸۸). بررسی عوامل دیسپراپتی مدیریت دانش در دولت جمهوری اسلامی ایران.
دانشور ریاضی، ۱۶ (۲۵)، ۱۱، ۴۸-۱۱.

1. Hatch
بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در امورش و پروشین:

حسین قلی زاده، همدانی (1387). ارائه مدل مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی مشهد بر اساس نظریه نونکا و رابطه آن با توانایی سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشگاه محمد (1388). بررسی و چکیده پنک پارسی برای پایان‌نامه مدیریت دانش بر اساس مدل BKMM

http://www.civilica.com/Paper-IKMC02-IKMC02_029.html

1389

ده، بهروز و طالبزاده، احمد (1387). بررسی و ضعیف عوامل راهبردی دانش آفرینی در دانشگاه های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری پژوهش و پژوهش‌های در آموزش عالی، 3- 49.

رجایی‌پور، سعید و حجیمی، حسین (1387). بررسی رابطه بین قرارداد برجام مدیریت دانش و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان، پژوهش و تحقیقات علمی انسانی و اجتماعی، 69-76.

رجبی‌پور، مجتبی، درویش، حسن و سعیدعصر، بیژن (1386). آنکیوب عوامل مؤثر بر مدیریت دانش در بخش دانشی در مجوعه مقالات دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش. پژوهش‌های تربیتی (دانشگاه آزاد اسلامی)

http://www.civilica.com/Paper-IKMC02-IKMC02_029.html

1389

رشمی، جواد و حداد، علی و احمدی، فخرالدین (1386). بررسی و مقایسه مدیریت دانش و پدیده‌های سازمانی در مدارس هومودن و مدارس عادی شهر تهران. پژوهش‌های نمایشگر روح

http://www.civilica.com/Paper-IKMC02-IKMC02_029.html

1389

عسگری، نصر (1384). بررسی و رابطه عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ و فکتوپژوهی) وزارت کار و امور اجتماعی با استاندارد مدیریت دانش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.

عطاری، هاشم (1388). بررسی و ضعیف جریان مدیریت دانش در کتابخانه‌های مراکزی دانشگاه‌های تهران و ارائه مدل از عوامل مؤثر بر آن. در مجوعه مقالات هستی ملی مدیریت دانش و علوم اطلاعات: پیوند و پرهم کنش‌ها. به کوشش مهدی قلی زاده، سید امید فاطمی و سید ابراهیم عمیقی. تهران: کتاب‌فروشی;

کتاب‌فروشی، على أكبر؛ داوری، حسین و خادمی، مهدی (1383). نظریه‌های ارتباطات سازمانی. تهران: مؤسسه خدمات فرهنگ‌های روسیه. 

مذوینی، عباس، عسگری، ناصر و آقانیا، مصطفی (1384). ابتدای ساختاری و محورسازی سازمان‌های دانشجویی. در مجوعه مقالات اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش ایران. بازیابی شده به تاریخ 1

http://www.civilica.com/Paper-IKMC01-IKMC01_017.html

1389

نواده‌های ابراهیم، عبدالمجید (1384). کارگاه‌های آموزشی روش برای تهیه مقالات یازدهم، پژوهش و برنامه‌بری در امور عالی، شماره 3

1389

هاشمپور، جلال (1389). بررسی تأثیر ساختارهای مدیریت دانش در سازمان استاد و کتابخانه ملی جمهوری

اسلامی ایران. در مجوعه مقالات سومین کنفرانس ملی مدیریت دانش. بازیابی شده به تاریخ 1

http://kbmiran.com

1389
References


به این مقاله این گونه استناد کردند:
پیکنژاد، حجفر و دودمانی ملکی، هانیه (1390) برسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در آموزش و پرورش: مطالعه موردی آموزش و پرورش شهر ملکان. تحقیقات اطلاعرسانی و کتابخانه‌های عمومی، 17 (4), 675-679.