

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

جعفر بیکزاد

استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب
Beikzad_Jafar@yahoo.com

هانیه دودمانی ملکی (نویسنده مسئول)

دبير آموزش و پژوهش شهر ملکان
h.doodmani@gmail.com
تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۰۵/۱۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۰۸/۱۸

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر عوامل سازمانی از جمله فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، آموزش، منابع انسانی، جریان اطلاعات و ارتباطات، فن آوری اطلاعات، و شفافیت استناد بر عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه های خلق دانش، ذخیره دانش، به کارگیری دانش، و انتقال و اشتراک دانش در آموزش و پژوهش شهر ملکان می باشد.

روش: روش پژوهش، پیمایشی و از نوع کاربردی است. جامعه این پژوهش کارکنان آموزش و پژوهش شهر ملکان هستند که با توجه به حجم جامعه، نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عمل آمد و در نهایت ۲۱۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. در نهایت پس از توزیع پرسشنامه ۱۴۳ مورد پرسشنامه صحیح قبل تحلیل جمع آوری شد. برای تحلیل داده ها از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته ها: نتایج این تحقیق نشانگر آن بودند که متغیرهای فرهنگ سازمانی، آموزش، و فن آوری اطلاعات تأثیر مثبت معنی داری روی عملکرد مدیریت دانش دارند. با این وجود سایر متغیرها از جمله منابع انسانی تنها در مؤلفه خلق دانش روی عملکرد مدیریت دانش تأثیر مثبت معنی دار دارد و سایر متغیرها نیز با وجود اینکه همبستگی مثبتی با عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه های آن دارند تأثیر آن ها از نظر آماری معنی دار نمی باشد.

اصالت ارزش: از آنجا که اکثر کارهای انجام شده در زمینه مدیریت دانش در حوزه کسب و کار و سازمان های انتفاعی بوده است، انجام این پژوهش در حوزه آموزش و پژوهش حائز اهمیت است.

کلیدواژه ها: مدیریت دانش، آموزش و پژوهش، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی، ملکان

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.doodmani@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 حوزه‌های فن‌آوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و رواج نوع جدیدی از سبک زندگی، عصر جدیدی پدید آمده است که آن را عصر اطلاعات یا به عبارت دیگر عصر دانش می‌نامند. در چنین عصری است که اطلاعات و دانش، حوزه‌های مختلف مدیریت، سیاست، اقتصاد و شکل جدیدی از اولویت‌بندی‌ها را از نظر سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی پدید آورده است. از این روست که در جهان امروز بـر توسعه، برنامه‌ریزی، و نظام‌های مدیریت مبتنی بر دانش تأکید شده است. این مدیریت مبتنی بر دانش، فرایندهای محکمی را در بردارد؛ از جمله خلق (تولید)، ذخیره، اشاعه، و به کارگیری دانش. به عبارت دیگر در مدیریت مبتنی بر دانش، تمرکز اصلی بـاید بر خلق، ذخیره، اشاعه و به کارگیری دانش باشد. به عنوان مثال اگر در سیستم‌های مدیریتی قبلی اوج بهره‌وری سازمان منوط به تولید بیشتر بود، در سازمان‌های نوآور و خلاق مبتنی بر دانش امروزی، نیروی انسانی مولد دانش، که حاوی تجربیات و دانش تخصصی است، از ارزش روزافزون برخوردار است و سیاست‌های مدیریتی در راستای چگونگی ذخیره دانش تولید شده، اشاعه آن و استفاده یا به کارگیری آن در فرایندهای تولید یا خدمات می‌باشد. از این رو نگاه مدیریت مبتنی بر دانش را بـاید نگاه حامی تجربه، تخصص و دانش تک تک کارکنان مشغول در یک شرکت، بنگاه، سازمان و... دانست. مالهوترا^۱ (۱۹۹۸) به عنوان یکی از پرکارترین افراد در زمینه مدیریت دانش، بیان می‌کند که مدیریت دانش در برگیرنده فرایندهای سازمانی است که در جست‌وجوی ترکیب ظرفیت پردازش داده و اطلاعات (توسط فن‌آوری اطلاعات) با ظرفیت نوآوری و خلاقیت منابع انسانی می‌باشد. باکویتز و ویلیامز^۲ (۱۹۹۹) نیز معتقدند که مدیریت دانش فراینده است که سازمان از طریق آن، ثروت را از دارایی فکری خود تولید می‌کند. علی‌رغم ضرورت استفاده از این رویکرد در تمام سازمان‌ها، مشاهده می‌شود که نگاه کلی مدیریت دانش یک نگاه مبتنی بر کسب و کار است و از ظرفیت‌هایی که استفاده از این بـستر در سازمان‌های عمومی و دولتی فراهم آورده است، غفلت شده است. از این رو مشاهده می‌شود که نوعی علاقه‌مندی جهت به کارگیری فرایند مدیریت دانش در سازمان‌های عمومی و دولتی در سطح ملی و بین‌المللی در

1. Malhotra

2. Bukowitz and Williams

تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی

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

حال شکل گیری است و تحقیقاتی مبتنی بر استفاده از فرایند مدیریت دانش در سازمان های دولتی و عمومی از جمله وزارت کار (منوریان و کسایی، ۲۰۰۷)، کتابخانه ملی (هاشم پور، ۱۳۸۹)، کتابخانه های دانشگاهی (تاونلی، ۱۳۸۰) و... انجام شده است. با این وجود بررسی ها نشان می دهد که این رویکرد در آموزش و پرورش و مدارس به عنوان اصلی ترین سازمان های دانش مدار کمتر پراحته شده است. اگر آموزش و پرورش را به عنوان یک سازمان دانش مدار در نظر بگیریم که یکایک اعضای نیروی انسانی آن حامل دانش، تجربه و تخصص می باشند، نیروی انسانی شاغل در آن هیچ گاه به عنوان تهدید در نظر گرفته نخواهد شد و از آن ها به عنوان فرصتی در جهت ارتقاء وضعیت فرهنگی و آموزش کشور یاد می شود. در راستای این هدف در این پژوهش سعی خواهد شد عوامل سازمانی که در پیشبرد، پیشرفت و موفقیت مدیریت دانش در آموزش و پرورش مؤثر هستند بررسی و شناسایی شوند تا از این طریق در جهت اتخاذ راهبردهایی برای گسترش و ترویج مدیریت دانش در آموزش و پرورش اقدام شود.

برای بررسی عوامل موثر سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهر ملکان، عوامل موثر سازمانی بر اساس نظریه منوریان و کسایی^۱ (۲۰۰۷) هفت عامل ۱. فرهنگ سازمانی ۲. ساختار سازمانی ۳. فناوری اطلاعات ۴. شفافیت اسناد ۵. آموزش ۶. جریان اطلاعات و ارتباطات و ۷. منابع انسانی است. عملکرد مدیریت دانش بر اساس نظریه علوی و لیندر^۲ (۲۰۰۱) دارای چهار بعد ۱. خلق دانش ۲. به کار گیری دانش ۳. انتقال و اشتراک دانش و ۴. ذخیره هی دانش می باشد.

فرضیه ها

این پژوهش دارای فرضیه هایی به شرح زیر است:

۱. فرهنگ سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش تاثیر مثبت دارد.
۲. ساختار سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش تاثیر مثبت دارد.
۳. فناوری اطلاعات بر عملکرد مدیریت دانش تاثیر مثبت دارد.
۴. منابع انسانی بر عملکرد مدیریت دانش تاثیر مثبت دارد.
۵. آموزش بر عملکرد مدیریت دانش تاثیر مثبت دارد.

1. Monavvarian & kasaei

2. Alavi & Leinder

۶. جریان اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد مدیریت دانش تاثیر مثبت دارد.
۷. شفافیت محتوای اسناد بر عملکرد مدیریت دانش تاثیر مثبت دارد.

پیشینه

در این بخش به برخی از پژوهش‌های انجام شده در این حوزه اشاره می‌شود. حسین قلی‌زاده (۱۳۸۳) در پژوهشی که به بررسی جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد بر اساس نظریه نوناکا و رابطه آن با فرهنگ سازمانی پرداخت، چنین نتیجه گرفت که مدیران در دانشگاه فردوسی بیش از آنکه تمایل به تشریک و تبادل دانش و تجارب خود با یکدیگر داشته باشند، تمایل به درونی کردن دانش و رقابت با دیگران دارند.

عسگری (۱۳۸۴) در پژوهشی رابطه‌ی عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ و تکنولوژی) وزارت کار و امور اجتماعی را با استراتژی مدیریت دانش بررسی کرد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که رابطه‌ی معنی‌داری بین ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و تکنولوژی، با خلق دانش و انتقال دانش وجود دارد. بنابراین برای پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش باید به سازمان به عنوان یک کل نگاه کرد و همه این عوامل را مورد توجه قرار داده و وضعیت آن‌ها را شناسایی و مورد تحلیل قرار داد.

یوسفی و غلامی (۱۳۸۵) در پژوهشی دیدگاه دیران زن اصفهان در مورد میزان استقرار عوامل مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان را در سال تحصیلی ۱۳۸۴-۱۳۸۵ بررسی کردند. نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان داد که در هر شش عامل مرتبط با استقرار مدیریت دانش (سیاست‌ها و راهبردها، رهبری، انگیزش، تحصیل دانش، آموزش و ارتباطات)، میانگین پاسخ آزمودنی‌ها کمتر از حد متوسط است.

رشمه، بذرقی، و احمدی (۱۳۸۶) مدیریت دانش و یادگیری سازمانی را در مدارس هوشمند و مدارس عادی شهر تهران بررسی و مقایسه کردند. نمونه آماری ۱۲۷ مدیر و معلم از مدارس هوشمند و ۲۲۱ مدیر و معلم از مدارس عادی بودند. یافته‌های 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.

تحقیقات اطلاع رسانی و

کتابخانه های عمومی

بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در آموزش و پژوهش: ...

رجایی پور و رحیمی (۱۳۸۷) در پژوهشی رابطه بین فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان را بررسی کردند. هدف این تحقیق بررسی رابطه میزان تحقق ابعاد فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۸۵-۸۶ می باشد. نمونه آماری شامل ۸۵ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان بود. نتایج این تحقیق نشان داد که بین فرایند تبدیل مدیریت دانش (اجتماعی شدن، برونوی سازی، ترکیب و درونی سازی) و میزان عملکرد همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

عطایپور (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی وضعیت چرخه مدیریت دانش در کتابخانه های مرکزی دانشگاه های تهران و ارائه مدلی از عوامل موثر بر آن پرداخت. نتایج تحقیق نشان می دهد که ابعاد چهار گانه چرخه مدیریت دانش در کتابخانه های مورد بررسی، در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه نشان می دهد که در مدل نهایی تحقیق، مهارت های اجتماعی و فرهنگ سازمانی سازمانی تاثیر مثبتی بر چرخه مدیریت دانش در کتابخانه های دانشگاهی گذاشته اند، در حالیکه منابع انسانی تاثیری منفی بر روی آن داشته است.

حسن زاده (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی عوامل زیرساختی مدیریت دانش در ایران پرداخت. نتایج این پژوهش که در سطح ۲۱ وزارت خانه انجام شده بود نشان داد که در بیشتر موارد بین وزارت خانه های مختلف و سازمان های مدیریت و برنامه ریزی کشور به لحاظ فراهم کردن عوامل زیرساختی مدیریت دانش تفاوت معنی داری وجود دارد. در کل، وضعیت عوامل زیرساختی مدیریت دانش در وزارت خانه ها و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور مناسب نیست.

فهی^۱ (۲۰۰۰) پژوهشی با عنوان تشخیص موانع فرهنگی در مدیریت دانش در بیش از ۵۰ مؤسسه اقتصادی انجام داد. وی در پایان به این نتیجه رسید که در این مؤسسه های فرایندی مدیریت دانش (خلق، تحصیل، انتقال و به کار گیری دانش) کمتر از حد متوسط بوده است و در این مؤسسه های کاربردی علمی و عملی نداشته است.

مک منوس و لاقری دج^۲ (۲۰۰۲) در پژوهشی ارتباط میان اطلاعات سازمانی، فرهنگ سازمانی برای استقرار سیستم مدیریت دانش را در کتابخانه های دانشگاهی بریتانیا بررسی کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که از دیدگاه افراد شرکت کننده در این پژوهش که همگی

1. Fahey

2. McManus & Loughridge

دارای مسئولیت‌های مدیریتی در حوزه اطلاع‌رسانی بودند، فرهنگ سازمانی تأثیرگذارترین عامل در اجرای برنامه‌های مدیریت دانش است.

پارک، ریبیر و اسچالت^۱ (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان ویژگی‌های حیاتی فرهنگ سازمانی، به شناسایی و رتبه‌بندی ضروری ترین ویژگی‌های فرهنگ سازمانی که اشتراک دانش و موفقیت در به کارگیری فن‌آوری مدیریت دانش را تقویت می‌کند پرداختند. نتایج تحلیل این داده‌ها که از ۲۶ سازمان مستقر در ایالات متحده برگرفته شده بود نشان داد که شواهد کارآمدی برای برقراری ارتباط میان ویژگی‌های فرهنگی خاص و به کارگیری موفقیت‌آمیز فن‌آوری مدیریت دانش وجود دارد.

استولیک و استاورو-کوستی^۲ (۲۰۰۷) با هدف نشان دادن مزایای استفاده از یک رویکرد یکپارچه میان مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش در مقاله‌ای تحت عنوان برقراری ارتباط میان مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش با استفاده از روش‌شناسی تجربی به این نتیجه رسیدند که دو حوزه مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش از اشتراکات عمده‌ای برخوردارند و تأثیر هر کدام از این‌ها در دیگری انکارناپذیر است.

منوریان و کسایی (۲۰۰۷) در پژوهشی اثر عوامل سازمانی را بر عملکرد مدیریت دانش در وزارت کار جمهوری اسلامی ایران بررسی کردند. در این پژوهش هفت متغیر فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری، منابع انسانی، شفافیت استناد، جریان اطلاعات و ارتباطات و آموزش شناسایی شده و تأثیر آن‌ها بر فعالیت‌های مدیریت دانش از جمله خلق، اشاعه و ذخیره دانش و کل چرخه مدیریت دانش مورد بررسی واقع شد. نتایج پژوهش روی ۲۱۰ تن جامعه نمونه نشان داد که مهمترین عامل به کارگیری اثربخش چرخه مدیریت دانش فرهنگ سپس فن‌آوری، آموزش، و نیروی انسانی است.

عید و نوهو^۳ (۲۰۰۹) در پژوهشی تأثیر عوامل اجتماعی و فن‌آوری را در فرهنگ اشتراک دانش در میان دانشجویان نفت و معدن دانشگاه ملک فهد بررسی کردند. نتایج این پژوهش که برای انجام آن از پیمایش‌های بین بخشی به عنوان روش گردآوری داده‌ها استفاده شده است نشان داد ارتباط معنی‌دار مثبتی بین فرهنگ یادگیری دانشجویان، استفاده از فن‌آوری اطلاعات، و اشتراک دانش وجود دارد.

1. Park, Ribiere and Schult

2. Svetlik & Stavrou-Costea

3. Eid and Nuhu

تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی

بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در آموزش و پژوهش: ...

چنانکه بررسی پیشنهادهای مزبور نشان می‌دهد در این پژوهش‌ها محققان عمدتاً به دنبال عوامل مؤثر در عملکرد مدیریت دانش بودند و عوامل سازمانی چون فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فن‌آوری اطلاعات، آموزش و منابع انسانی، شفافیت اسناد و جریان اطلاعات و ارتباطات را در این عملکرد مؤثر توصیف کرده‌اند. بر این مبنای در این پژوهش سعی می‌شود تأثیر این عوامل در عملکرد مدیریت دانش در بستر آموزش و پژوهش مورد بررسی قرار گیرد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر پیمایشی بوده 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 کوکران^۱ استفاده شد. با توجه به آمار دقیق سال ۱۳۸۹ جامعه آماری در سه سطح معلمان سه مقطع ابتدایی، راهنمایی، و دبیرستان ۴۸۰ نفر بود که از مقطع ابتدایی ۴۷ نفر (زن و ۲۳ مرد)، از مقطع راهنمایی ۶۲ نفر (زن و ۳۷ مرد)، و از مقطع دبیرستان ۱۰۵ نفر (زن و ۵۶ مرد) و جمعاً ۲۱۴ نفر انتخاب شدند. در نهایت تنها ۱۴۴ پرسشنامه قابل تحلیل و مورد قبول جمع آوری شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه‌ای است که در پژوهش منوریان و کسایی (۲۰۰۷) مورد استفاده واقع شده است. برای سنجش روایی این پرسشنامه از روایی صوری (نظر متخصصان) استفاده شد. برای سنجش پایایی این پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ، استفاده شد. آلفای کرونباخ برای یک نمونه ۳۰ نفری، ۰/۹۵ محاسبه شد که نشان دهنده پایایی قابل توجه آن است.

یافته‌ها

برای بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش ابتدا همبستگی میان متغیرهای سازمانی و متغیر عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن محاسبه شد. این محاسبات در جدول ۱ قابل مشاهده است:

1. Cochran

تحقیقات اطلاع‌رسانی و
کتابخانه‌ها و مجله‌ها

زمستان ۱۳۹۰ دوره ۱۷ شماره ۴

جدول ۱. بررسی رابطه میان متغیرهای مستقل ووابسته از طریق همبستگی پیرسون

کل مدیریت دانش	انتقال و اشتراک دانش	ذخیره دانش	به کارگیری دانش	خلق دانش	متغیرهای وابسته	متغیرهای مستقل
۰/۷۰	۰/۵۶	۰/۵۳	۰/۷۰	۰/۲۵	همبستگی پیرسون	
۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰۲	سطح معنی داری	فرهنگ سازمانی
۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	تعداد	
۰/۱۴	۰/۰۵	۰/۲۱	۰/۱۵	-۰/۰۲	همبستگی پیرسون	ساختار سازمانی
۰/۰۹	۰/۰۳	۰/۰۱	۰/۰۷	۰/۸۳	سطح معنی داری	
۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	تعداد	
۰/۵۳	۰/۴۰	۰/۵۲	۰/۳۹	۰/۲۵	همبستگی پیرسون	فن آوری اطلاعات
۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	سطح معنی داری	
۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	تعداد	
۰/۶۱	۰/۴۷	۰/۴۷	۰/۵۵	۰/۳۰	همبستگی پیرسون	
۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	منابع انسانی	
۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	تعداد	
۰/۴۹	۰/۴۲	۰/۴۳	۰/۳۲	۰/۳۰	همبستگی پیرسون	
۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	سطح معنی داری	آموزش
۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	تعداد	
۰/۵۱	۰/۴۰	۰/۴۳	۰/۴۵	۰/۲۲	همبستگی پیرسون	جريان اطلاعات و ارتباطات
۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۱	سطح معنی داری	
۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	تعداد	
۰/۲۵	۰/۱۸	۰/۲	۰/۲۰	۰/۱۵	همبستگی پیرسون	شفافیت استاد
۰/۰۰	۰/۰۳	۰/۰۲	۰/۰۱	۰/۰۶	سطح معنی داری	
۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	۱۴۴	تعداد	

تحقیقات اطلاع رسانی و

کتابخانه های معرفت

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

چنانکه داده های مندرج در جدول ۲ نشان می دهد همه متغیرهای مربوط به عوامل سازمانی به غیر از ساختار سازمانی با با تمام مؤلفه های عملکرد مدیریت دانش (خلق دانش، ذخیره دانش، به کارگیری دانش، و انتقال و اشتراک دانش) ارتباط مثبت دارند و این ارتباط از نظر آماری معنی دار است. متغیر ساختار سازمانی نیز تنها با مؤلفه ذخیره دانش ارتباط معنی دار آماری دارد. متغیر شفافیت استاد نیز به جز مؤلفه خلق دانش، با سایر مؤلفه های عملکردی مدیریت دانش ارتباط مثبت معنی دار دارد.

برای شناسایی میزان تأثیر هر کدام از متغیرهای سازمانی بر متغیر وابسته عملکرد مدیریت دانش، تأثیر متغیرهای سازمانی بر مؤلفه های خلق دانش، ذخیره دانش، انتقال و اشتراک دانش، و به کارگیری دانش و عملکرد مدیریت دانش (کل) با استفاده از آزمون رگرسیون چند گانه (روش مرحله ای^۱) محاسبه شد. این محاسبات در جدول های شماره‌ی ۲، ۳، ۴، ۵، و ۶ قابل مشاهده است:

جدول ۲. بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر خلق دانش به روش مرحله‌ای

مدل	متغیرها	B	خطای معیار	R	sig و F	t	نسبت	sig
مدل اول	ضریب ثابت constant	۱/۵۵	۰/۲۷	۰/۰۹	۱۳/۷۰	۵/۷۶	۰/۰۰	۰/۰۰
	منابع انسانی	۰/۳۴	۰/۰۹	۰/۰۳	۰/۰۰	۳/۷۰	۰/۰۰	۰/۰۰

جدول ۳. بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر مؤلفه به کارگیری دانش به روش مرحله‌ای

مدل	متغیرها	B	خطای معیار	R	sig و F	t	نسبت	sig
مدل اول	ضریب ثابت constant	۰/۴۴	۰/۱۹	۰/۰۹	۱۳۷/۴۹	۲/۳۸	۰/۰۱۹	۰/۰۰
	فرهنگ سازمانی	۰/۷۷	۰/۰۷	۰/۰۷		۱۱/۷۲		۰/۰۰

1 . Stepwise

جدول ۴. بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر مؤلفه ذخیره دانش به روش مرحله‌ای

مدل	متغیرها	B	خطای معیار	Beta	R	R^2	sig و F	t نسبت	sig
مدل اول	ضریب ثابت constant	۱/۳۸	۰/۲	--	۰/۵۳	۰/۲۸	۵۶/۰۷	۶/۹۵	۰/۰۰
	فرهنگ سازمانی	۰/۵۳	۰/۰۷	۰/۵۳			۰/۰۰	۷/۴۹	۰/۰۰
مدل دوم	ضریب ثابت constant	۰/۸۷	۰/۲۲				۴۰/۰۲	۳/۹۲	۰/۰۰
	فرهنگ سازمانی	۰/۳۵	۰/۰۸	۰/۳۶	۰/۶	۰/۳۶	۰/۰۰	۴/۵۵	۰/۰۰
	فن‌آوری اطلاعات	۰/۵	۰/۱۲	۰/۳۳				۴/۲۶	۰/۰۰

جدول ۵. بررسی عوامل سازمانی موثر بر انتقال و اشتراک دانش به روش مرحله‌ای

مدل	متغیرها	B	خطای معیار	Beta	R	R^2	sig و F	t نسبت	sig
مدل اول	ضریب ثابت constant	۱/۵۴	۰/۱۵				۶۶	۱۰/۵۴	۰/۰۰
	فرهنگ سازمانی	۰/۴۲	۰/۰۵	۰/۵۶	۰/۳۲	۰/۰۰		۸/۱۲	۰/۰۰
مدل دوم	ضریب ثابت constant	۱/۳۶	۰/۱۶				۳۶/۸۱	۸/۳۸	۰/۰۰
	فرهنگ سازمانی	۰/۳۵	۰/۰۶	۰/۴۷	۰/۳۴	۰/۰۰		۵/۹۹	۰/۰۰
	آموزش	۰/۱۳	۰/۰۶	۰/۱۸				۲/۳۵	۰/۰۲۰

تحقیقات اطلاع رسانی و

کتابخانه های مدد

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

جدول ۶. بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش به روش مرحله‌ای

مدل	متغیرها	B	خطای معیار	Beta	R	R^2	sig و F	t	نسبت	sig
مدل اول	ضریب ثابت constant	۱/۲۹	۰/۱۲	--	۰/۷	۰/۴۹	۱۳۶/۵۴	۱۰/۷۲	۰/۰۰	۰/۰۰
	فرهنگ سازمانی	۰/۵	۰/۰۴	۰/۷			۰/۰۰	۱۱/۶۸		
مدل دوم	ضریب ثابت constant	۱/۰۴	۰/۱۴		۰/۷۳	۰/۵۳	۷۸/۸۷	۷/۵۶	۰/۰۰	۰/۰۰
	فرهنگ سازمانی	۰/۴۱	۰/۰۵	۰/۵۸			۰/۰۰	۸/۵۹		
مدل سوم	فن آوری اطلاعات	۰/۲۴	۰/۰۷	۰/۲۳	۰/۷۴	۰/۵۴	۵۵/۰۴	۶/۷۳	۰/۰۰۱	۳/۳۶
	ضریب ثابت constant	۰/۹۶	۰/۱۴				۰/۰۰			
	فرهنگ سازمانی	۰/۳۸	۰/۰۵	۰/۵۳			۰/۰۰	۷/۵۰		
	فن آوری اطلاعات	۰/۲	۰/۰۷	۰/۱۹			۰/۰۰۸	۲/۶۹		
	آموزش	۰/۱	۰/۰۵	۰/۱۴			۰/۰۵	۲		

فرضیه اول تحقیق عبارت است از این که فرهنگ سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش تأثیر مثبت دارد. طبق جدول ۱، این متغیر همبستگی مثبتی با هر چهار مؤلفه عملکرد مدیریت دانش و کل آن دارد و این همبستگی از نظر آماری برای همه آنها در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. همچنین، بررسی تأثیر این متغیر در کنار سایر متغیرهای سازمانی بر متغیرهای عملکرد مدیریت دانش نیز نشانگر آن است که فرهنگ سازمانی جزء عوامل مؤثر بر مؤلفه خلق دانش نیست. بررسی ارتباط این متغیر با مؤلفه به کارگیری دانش بر مبنای داده‌های مندرج در جدول ۳ نیز نشان‌دهنده آن است که فرهنگ سازمانی تأثیر عمده‌ای بر مؤلفه به کارگیری دانش دارد. بر مبنای این مدل: $(\text{فرهنگ سازمانی})/۷ = \text{مؤلفه به کارگیری دانش} + ۰/۴۴$ مطابق داده‌های مندرج در جدول ۳ این مدل ۴۹ درصد تغییرات انجام 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 ۴

می‌توان گفت که این متغیر در کنار متغیر فن‌آوری اطلاعات تأثیر قوی بر مؤلفه ذخیره دانش عملکرد مدیریت دانش دارد. با این وجود در خصوص ارتباط میان این متغیر با ذخیره دانش می‌توان دو مدل ارائه داد. مدل اول عبارت است از:

$$+1/38 \text{ (فرهنگ سازمانی) } +0/53 = \text{ مؤلفه ذخیره دانش}$$

بر مبنای این مدل می‌توان تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش را پیش‌بینی کرد و این مدل ۲۸ درصد تغییرات متغیر وابسته را بر مبنای متغیر فرهنگ سازمانی پیش‌بینی می‌کند.

مدل دوم عبارت است از: $+0/87 \text{ (فرهنگ سازمانی) } +0/36 = \text{ مؤلفه ذخیره دانش}$ این مدل نیز نشان می‌دهد که متغیر فرهنگ سازمانی در کنار متغیر فن‌آوری اطلاعات بر مؤلفه ذخیره عملکرد مدیریت دانش، تأثیر معنی‌دار دارد و این مدل ۳۶ درصد تغییرات رخ داده در متغیر وابسته ذخیره دانش را بر مبنای دو متغیر فرهنگ سازمانی و فن‌آوری اطلاعات پیش‌بینی می‌کند.

در مورد تأثیر فرهنگ سازمانی بر انتقال و اشتراک دانش نیز بر مبنای داده‌های مندرج در جدول ۶ می‌توان گفت که این متغیر در کنار متغیر آموزش تأثیر قوی بر مؤلفه انتقال و اشتراک دانش عملکرد مدیریت دانش دارد. با این وجود دو مدل در خصوص ارتباط میان این متغیر با ذخیره دانش می‌توان ارائه داد. مدل اول عبارت است از: $+1/54 \text{ (فرهنگ سازمانی) } +0/56 = \text{ مؤلفه انتقال و اشتراک دانش}$

همان‌گونه که مدل مذبور نشان می‌دهد، متغیر فرهنگ سازمانی به‌تهایی، با توجه به ضریب تعیین (R^2)، ۳۲ درصد تغییرات به عمل آمده در متغیر وابسته انتقال و اشتراک دانش را پیش‌بینی می‌کند. مدل دوم عبارت است از: $+0/36 \text{ (فرهنگ سازمانی) } +0/47 = \text{ آموزش} +0/18 = \text{ مؤلفه انتقال و اشتراک دانش}$

همچنین بر مبنای مدل مذبور نیز می‌توان گفت که تأثیر هم‌زمان دو متغیر فرهنگ سازمانی و آموزش بر مؤلفه انتقال و اشتراک دانش نیز تأثیری قابل توجه و از نظر آماری معنی‌دار و با توجه به ضریب تعیین، ۳۴ درصد تغییرات متغیر وابسته انتقال و اشتراک دانش را پیش‌بینی می‌کند.

در نهایت بر مبنای داده‌های مندرج در جدول ۷ در خصوص تأثیر متغیر فرهنگ سازمانی بر متغیر وابسته عملکرد مدیریت دانش می‌توان سه مدل ارائه داد. مدل اول عبارت است از:

تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های مدد

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

۱۲۹+(فرهنگ سازمانی) = عملکرد مدیریت دانش

چنانکه مدل اول نشان می دهد در این مدل فرهنگ سازمانی با ضریب بتای ۰/۷، و ضریب تعیین ۰/۴۹، به تنهایی ۴۹ درصد تغییرات به عمل آمده در متغیر وابسته عملکرد مدیریت دانش را پیش بینی می کند. مدل دوم عبارت است از: ۰/۱۰۴+(فرهنگ سازمانی) = ۰/۵۸(فن آوری اطلاعات) = عملکرد مدیریت دانش

بر مبنای مدل دوم نیز می توان گفت که فرهنگ سازمانی همراه با متغیر فن آوری اطلاعات با ضرایب بتای ۰/۵۸ و ۰/۲۳ و با ضریب تعیین ۰/۵۳، ۵۳ درصد تغییرات به عمل آمده در متغیر وابسته عملکرد مدیریت دانش را پیش بینی می کند. مدل سوم عبارت است از:

۰/۹۶+(فرهنگ سازمانی) = ۰/۵۳+(فن آوری اطلاعات) = ۰/۱۴(آموزش) = عملکرد مدیریت دانش
در نهایت بر مبنای مدل سوم می توان گفت که فرهنگ سازمانی هم راستا با دیگر متغیرهای فن آوری اطلاعات و آموزش با ضرایب بتای ۰/۵۳، ۰/۱۹ و ۰/۱۴ و ضریب تعیین ۰/۵۳، در مجموع ۵۳ درصد تغییرات به عمل آمده در متغیر وابسته عملکرد مدیریت دانش پیش بینی می کند.

فرضیه دوم پژوهش عبارت است از این که ساختار سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش تأثیر مثبت دارد. بررسی تأثیر این متغیر سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه های آن بیانگر آن است که مطابق داده های جدول ۱ این متغیر، تنها همبستگی مثبتی با مؤلفه ذخیره دانش (۰/۲۱) دارد و حتی این ارتباط با عملکرد مدیریت دانش در کل از نظر آماری معنی دار نیست. همچنین مطابق جدول های ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶ متغیر ساختار سازمانی هیچ گونه تأثیری بر مؤلفه های عملکردی مدیریت دانش و در مجموع در خود عملکرد مدیریت دانش ندارد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش رد می شود.

فرضیه سوم عبارت است از این که فن آوری اطلاعات بر عملکرد مدیریت دانش در مدارس شهر ملکان تأثیر مثبت دارد. بررسی تأثیر این متغیر سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه های آن بیانگر آن است که مطابق جدول ۱ این متغیر همبستگی مثبت معنی داری با هر چهار مؤلفه عملکرد مدیریت دانش و عملکرد مدیریت دانش (کل) دارد. میزان رابطه مثبت این

متغیر با متغیرهای به کارگیری دانش (۰/۳۹)، انتقال و اشتراک دانش (۰/۴)، ذخیره دانش (۰/۵۲) و در نهایت خلق دانش (۰/۲۵) برقرار است. میزان این ارتباط مثبت برای کل عملکرد مدیریت دانش نیز (۰/۵۳) است. بررسی تأثیر فن‌آوری اطلاعات بر مؤلفه خلق دانش بیانگر آن است که این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه خلق دانش نیست. همچنین بررسی تأثیر فن‌آوری اطلاعات بر مؤلفه به کارگیری دانش طبق جدول ۳ نشان داد که این متغیر نیز جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه به کارگیری دانش نیست. بررسی تأثیر فن‌آوری اطلاعات بر مؤلفه ذخیره دانش نیز طبق جدول ۴ نشانگر آن است که میزان تأثیر این متغیر با ضریب بتای ۰/۳۳ به همراه متغیر فرهنگ سازمانی، ۳۶ درصد تغییرات متغیر وابسته ذخیره دانش را پیش‌بینی می‌کند. همچنین بررسی تأثیر این متغیر بر مؤلفه انتقال و اشتراک دانش نیز طبق جدول ۵ نشان می‌دهد که این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه انتقال و اشتراک دانش نیست. در نهایت، بررسی تأثیر متغیر فن‌آوری اطلاعات بر کل عملکرد مدیریت دانش نیز طبق داده‌های مندرج در جدول ۶ نشان می‌دهد که تأثیر این متغیر را می‌توان از طریق دو مدل نشان داد که قبلاً بیان گردید. بنابراین می‌توان گفت که متغیر فن‌آوری اطلاعات بر متغیر عملکرد مدیریت دانش تأثیر مثبت دارد.

فرضیه چهارم تحقیق عبارت است از این‌که منابع انسانی بر عملکرد مدیریت دانش در مدارس شهر ملکان تأثیر مثبت دارد. بررسی تأثیر این متغیر سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن بیانگر آن است که مطابق جدول ۱، این متغیر همبستگی مثبت معنی‌داری با هر چهار مؤلفه عملکرد مدیریت دانش و عملکرد مدیریت دانش (کل) دارد. میزان رابطه مثبت این متغیر با متغیرهای به کارگیری دانش (۰/۵۵)، انتقال و اشتراک دانش (۰/۴۷)، ذخیره دانش (۰/۴۷) و خلق دانش (۰/۳) است. میزان این ارتباط مثبت برای کل عملکرد مدیریت دانش نیز (۰/۶۱) است. بررسی تأثیر منابع انسانی بر مؤلفه خلق دانش نیز مطابق جدول ۲ بیانگر آن است که این متغیر با ضریب بتای ۰/۳ پیش‌بین ۹ درصد تغییرات به عمل آمده در متغیر خلق دانش است. به عبارت دیگر: $0/3 = 1/(55+1)$ مؤلفه خلق دانش همچنین مطابق جدول ۳، بررسی تأثیر متغیر منابع انسانی بر مؤلفه به کارگیری دانش نشان می‌دهد که این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه به کارگیری دانش نیست. بررسی

تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی

بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در آموزش و پژوهش: ...

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 بیانگر 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 مطابق 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 بیانگر آن است که مطابق داده‌های جدول ۱، این متغیر همبستگی مثبت معنی‌داری با هر چهار مؤلفه عملکرد مدیریت دانش و کل آن دارد. رابطه این متغیر با متغیرهای به کارگیری دانش (۰/۳۲)، انتقال و اشتراک دانش (۰/۴۲)، ذخیره دانش (۰/۴۳) و در نهایت خلق دانش (۰/۳) است. میزان این ارتباط برای کل عملکرد مدیریت دانش نیز ۰/۵ است. بررسی تأثیر متغیر آموزش بر مؤلفه خلق دانش مطابق جدول ۲ بیانگر آن است که این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه خلق دانش نیست. بررسی تأثیر متغیر آموزش بر مؤلفه به کارگیری دانش نیز میان این نکته است که مطابق جدول ۳ این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه به کارگیری دانش نیست. همچنین مطابق داده‌های مندرج در جدول ۴، بررسی تأثیر متغیر آموزش بر مؤلفه ذخیره دانش نیز میان این نکته است که این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه ذخیره دانش نیست. بررسی تأثیر متغیر آموزش بر مؤلفه انتقال و اشتراک دانش نیز مطابق جدول ۵ بیانگر آن است که تأثیر این متغیر با ضریب بتای ۰/۱۸ به همراه متغیر فرهنگ سازمانی، ۳۴ درصد تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی می‌کند. در نهایت بررسی میزان تأثیر متغیر آموزش بر متغیر عملکرد مدیریت دانش مطابق جدول ۶ نشان‌دهنده آن است که تأثیر این متغیر با ضریب بتای ۰/۱۴ به همراه متغیرهای فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات، ۵۴ درصد تغییرات در متغیر وابسته را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین می‌توان گفت که فرضیه پنجم تحقیق نیز تأیید شد. به عبارت دیگر تأثیر متغیر آموزش بر متغیر عملکرد مدیریت دانش معنی‌دار 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 بیانگر آن است که مطابق جدول ۱، این متغیر به استثنای متغیر خلق دانش، همبستگی مثبت معنی‌داری با سایر مؤلفه‌ها دارد. میزان رابطه مثبت این متغیر با متغیرهای به کار گیری دانش (۰/۴۵)، انتقال و اشتراک دانش (۰/۴)، و ذخیره دانش (۰/۴۳) است. میزان این ارتباط مثبت برای کل عملکرد مدیریت دانش نیز ۰/۵۱ است. بررسی تأثیر متغیر جریان اطلاعات و ارتباطات بر مؤلفه خلق دانش نیز میین این نکته است که مطابق جدول ۲ این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه خلق دانش نیست. بررسی تأثیر جریان اطلاعات و ارتباطات بر مؤلفه به کار گیری دانش نیز میین این است که طبق جدول ۳، این متغیر بر مؤلفه به کار گیری دانش مؤثر نیست. بررسی تأثیر متغیر جریان اطلاعات و ارتباطات بر مؤلفه ذخیره دانش نیز مطابق جدول ۴ میین این است که این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه ذخیره دانش نیست. بررسی تأثیر متغیر جریان اطلاعات و ارتباطات بر مؤلفه انتقال و اشتراک دانش مطابق جدول ۵ نشان می‌دهد که این متغیر مؤثر بر مؤلفه انتقال و اشتراک دانش نیست. بررسی تأثیر متغیر جریان اطلاعات و ارتباطات بر کل عملکرد مدیریت دانش نیز مطابق جدول ۶ میین این نکته است که این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر کل 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 استناد بر عملکرد مدیریت دانش در مدارس شهر ملکان تأثیر مثبت دارد. بررسی تأثیر این متغیر سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن بیانگر آن است که مطابق جدول ۱، این متغیر به استثنای متغیر خلق دانش، همبستگی مثبت معنی‌داری با سایر متغیرها دارد. میزان رابطه مثبت آن با متغیر به کار گیری دانش (۰/۲)، انتقال و اشتراک دانش (۰/۱۸)، و ذخیره دانش (۰/۲) است. میزان این ارتباط برای کل عملکرد مدیریت دانش نیز ۰/۲۵ است.

بررسی تأثیر متغیر شفافیت استناد بر مؤلفه خلق دانش میین این است که مطابق جدول ۲ این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه خلق دانش نیست. بررسی تأثیر متغیر شفافیت

تحقيقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی

بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در آموزش و پژوهش: ...

استاد بر مؤلفه به کارگیری دانش، مبین این است که مطابق جدول ۳، این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه به کارگیری دانش نیست. بررسی تأثیر متغیر شفافیت استاد بر مؤلفه ذخیره دانش نیز مبین این نکته است که مطابق جدول ۴ این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر مؤلفه ذخیره دانش نیست. بررسی تأثیر متغیر شفافیت استاد بر مؤلفه انتقال و اشتراک دانش، مبین این است که مطابق جدول ۵، این متغیر جزء متغیرهای مؤثر بر مؤلفه انتقال و اشتراک دانش نیست. بررسی تأثیر متغیر شفافیت استاد بر کل عملکرد مدیریت دانش مطابق جدول ۶، این متغیر جزء متغیرهای سازمانی مؤثر بر کل عملکرد مدیریت دانش نیست. بنابراین می‌توان گفت که فرضیه ۷ این پژوهش مبنی بر وجود تأثیر معنی‌دار متغیر شفافیت استاد بر متغیر عملکرد مدیریت دانش است رد می‌شود.

نتیجه‌گیری

الف. بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش
چنان‌که نتایج این پژوهش نشان داد متغیر فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت معنی‌داری بر عملکرد مدیریت دانش و سه مؤلفه به کارگیری، ذخیره، و انتقال و اشتراک آن دارد. در تبیین این نتیجه که همخوان با نتیجه تحقیق حسن‌زاده (۱۳۸۸) نیز هست، می‌توان گفت که مدیریت دانش یک منبع مهم انسانی با تأکید بر فرهنگ سازمانی و کارگروهی است. یعنی فرهنگ سازمانی مثبت و قوی برای ترویج آموزش، توسعه و اشتراک مهارت‌های تولید دانش جدید حیاتی است (یمین‌فیروز، ۱۳۸۲). به علاوه، مدیریت دانش مفهومی انتزاعی است و فرهنگ اشتراک دانش در سازمان به نگرش افرادی که این فرهنگ را ایجاد کرده‌اند وابسته است. در صورتی که کارکنان تمايل به تقسیم دانش خود با دیگر اعضای سازمان نداشته باشند، بسیار مشکل خواهد بود که از طریق الزامات قانونی، فرهنگ اشتراک دانش را در میان آن‌ها گسترش داد. از این روست که طبق نظر مشبکی وزارعی (۱۳۸۲) فرهنگ سازمانی، نمونه‌ای از دانش ضمنی منتشر شده در سرتاسر سازمان است و میزان دریافت یک شخص از فرهنگ سازمانی نیز مثالی از انتقال دانش ضمنی از گروه به فرد است. فرهنگ سازمانی خصوصیتی است که

سازمان‌ها را از هم متمایز می‌کند؛ بسته‌ی است که اجزای سازمان را بهم می‌چسباند (کوئین^۱، ۱۹۹۹)؛ ناگهانی و اتفاقی به وجود نمی‌آید (ترایس و بیر^۲، ۱۹۹۳) و موجب تفکیک دو سازمان از هم می‌شود. از این روست که مدیریت دانش نمی‌تواند بدون سازمانی که تحول فرهنگی مهمی در آن رخ نداده است مؤثر باشد (هوسى^۳، ۲۰۰۴). بنابراین تلاش سازمان‌ها برای تبدیل شدن به سازمان دانش محور در صورتی موفقیت‌آمیز خواهد بود که ویژگی‌های فرهنگی مورد نیاز برای اجرای مدیریت دانش در سازمان وجود داشته باشد. دانش در صورتی می‌تواند به طور مؤثر در سازمان خلق و تسهیم شود که مورد حمایت فرهنگ سازمان قرار گیرد (وانگ و احمد^۴، ۲۰۰۳). بنابراین می‌توان گفت که اجرای موفق و اثربخش فرایند مدیریت دانش در آموزش و پرورش شهر ملکان نیازمند یک تحول فرهنگی اساسی در نگاه دبیران و مریبان است و لازمه آن وجود 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 نباید انتظار داشت که در یک مقطع زمانی کوتاه تحول فرهنگی لازم برای پذیرش مدیریت دانش در آموزش و پرورش ملکان ایجاد شود. با این وجود، این به آن معنا نیست که با انجام و اتخاذ راهبردهایی خاص نمی‌توان این تحول فرهنگی را در این سازمان فرهنگی آموزشی، تربیتی تسريع بخشید.

ب. بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش

نتایج این پژوهش بیانگر این نکته بودند که متغیر ساختار سازمانی تأثیر مثبت معنی‌داری بر متغیر عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن ندارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که برای اجرای مدیریت دانش باید سازمان، سازمانی یادگیرنده باشد. سازمان یادگیرنده، دانش را خلق می‌کند و در شیوه کار و تجربه به کار می‌گیرد، رفتار خود را اصلاح می‌کند تا با تغییرات منطبق شود. دانشگر (۱۳۸۸) به نقل از اعرابی، ساختار سازمانی را، شیوه‌ای می‌داند که توسط آن فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می‌شود. به عبارت دیگر سازمان‌ها ساختارهایی را به وجود می‌آورند تا فعالیت‌های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و اعمال اعضای را کنترل کنند. از این رو ساختار سازمانی به روابط بین افراد و واحدهای سازمانی

تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی

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

برمی‌گردد. به عنوان مثال ساختار سازمانی در مدارس باید به گونه‌ای طراحی شود که همکاری و تسهیم دانش بین افراد و واحدهای سازمانی تسهیل شود و دسترسی مدارس را به سازمان‌های دانش فراهم سازد (دی، طالب‌نژاد، ۱۳۸۷). با این وجود بررسی‌ها نشان می‌دهد که خلق دانش نیازمند انعطاف‌پذیری و تأکید کمتر بر مقررات کاری است، بهنحوی که وقتی مقررات رسمی خشک بر سازمان حاکم باشد، شکل‌گیری ایده‌های جدید محدود می‌شود. درحالی که انعطاف‌پذیری موجب ارائه شیوه‌های بهتر انجام کار می‌شود. با توجه به گفته دامان‌پور (۱۹۹۱) در زمینه خلق دانش، سازمان‌ها باید در ساختارها و فرایندهایشان تنوع ایجاد کنند، چرا که رسمیت سبب کاهش نوآوری می‌شود و کاهش رسمیت، تنوع ایده‌ها و رفتارهای جدید را تشویق می‌کند (منوریان و همکاران، ۱۳۸۶). با این توضیحات می‌توان به این نتیجه رسید که وجود تمرکز در اختیارات تصمیم‌گیری میزان ارائه راه حل‌های خلاق را به شدت کاهش می‌دهد، درحالی که توزیع قدرت در سازمان موجب خودجوشی، تجربه‌گرایی و آزادی بیان می‌شود. شاید بتوان عدم تأثیر متغیر ساختار سازمانی آموزش و پرورش شهر ملکان را به علت عدم مطابقت آن ساختار با ساختار لازم 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 نمی‌تواند باشد. همچنین با توجه به اینکه تحقیقات انجام شده در محیط‌های دولتی از جمله کتابخانه‌ها و وزارت‌خانه‌ها نیز همخوان با نتایج این پژوهش هستند، می‌توان گفت که ساختار دولتی این نوع نهادها منجر به 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 به منظور تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده باید ساختارها، فرضیات و سیستم‌های ارزشی خود را بازسازی کند. در حقیقت این سازمان باید قابلیت‌هایش را به میزانی توسعه دهد که اجازه استفاده از فرصت‌های موجود برای تلفیق دانش را بدهد.

ج. تأثیر فن‌آوری اطلاعات بر عملکرد مدیریت دانش

سایر یافته‌های این پژوهش نیز بیانگر این نتیجه مهم بودند که متغیر فن‌آوری اطلاعات تأثیر معنی‌داری بر متغیر عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه ذخیره دانش دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که مدیریت دانش از فن‌آوری اطلاعات به منزله یک ابزار نیرومند در جهت بهبود

فرایندهای خود استفاده می‌کند. همچنین فن‌آوری اطلاعات، به مثابه حوزه‌ای برای مالکیت مدیریت دانش در خلق، ازدیاد و فرایندهای مدیریت دانش نقش بهسزایی دارد. در این میان باید به این نکته مهم توجه داشت که منظور از فن‌آوری، اطلاعات مفید فن‌آوری و سیستم‌های ارتباطی می‌باشد. زیرا ساخت فن‌آوری، همانند یک شبکه ارتباطی قوی، می‌تواند موانع ارتباطی بین واحدهای سازمانی را از میان بردارد و اجازه دهد تا دانش در سازمان انتشار یابد. از این روست که صاحب نظران باور دارند که فن‌آوری عنصری اساسی در ایجاد و نشر دانش می‌باشد (فارسانی، ۱۳۸۸). همچنین استفاده از فن‌آوری برای سازماندهی دانش و اشتراک آن نیازی مبرم است. یمین‌فیروز (۱۳۸۲) در این زمینه معتقد است که اخیراً از فنون و مهارت‌های زیادی در مدیریت دانش، برخی در ثبت دانش عینی و برخی دیگر برای ثبت دانش ضمنی مورد استفاده واقع می‌شوند. همچنین به اعتقاد برخی صاحب‌نظران، فن‌آوری اطلاعات نقش تسهیل خلق و انتقال دانش را بر عهده دارد. پس می‌توان فن‌آوری را ابزار کمکی سازمان برای انجام وظایف و سازوکارهای انتقال داده به ستادهای دانست که می‌تواند در فرایند مدیریت دانش نیز نقش مؤثری ایفا کند. مطالعه فرایندهای مدیریت دانش آشکار می‌سازد که استفاده صحیح از اطلاعات به همان اندازه‌ای اهمیت دارد که استخراج آن‌ها اهمیت داشته است. از این‌رو لازم است تا از ابزارهایی استفاده شود که اطلاعات به دست آمده از استخراج اطلاعات به شکل مناسب در استراتژی‌ها و برنامه‌های سازمان به کار برد شوند. نرم‌افزارها از جمله این ابزار به شمار می‌آیند. از این‌رو می‌توان گفت که شاید یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در عملکرد مدیریت دانش، گسترش زیرساخت‌های مناسب فن‌آوری اطلاعات باشد. استفاده از اینترنت، اینترنت، پست‌الکترونیکی، پست، صدا، دورنگار، کنفرانس ویدیویی و کامپیوتری نمونه‌هایی از فن‌آوری اطلاعاتی و ارتباطی هستند که در سازمان‌های دانش محور مورد استفاده قرار می‌گیرند و از این لحاظ آن‌ها را به سازمان‌های فن‌آور تبدیل می‌کنند. استفاده از این فن‌آوری‌ها موجب می‌شود که سلسله‌مراتب نتواند ارتباطات سازمانی را محدود نماید. کارکنان سازمانی می‌توانند فوراً و در هر زمانی با هر شخصی و با هر جایی به برقراری ارتباط پردازنند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۳، ۲۷۴-۲۷۵). همچنین این فن‌آوری موجب توانمند شدن سازمان‌های دانش محور می‌شود و به عنوان مؤثرترین وسیله جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، انتقال و

تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های مدد

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

اشاعه دانش محسوب می‌شود (ونگ و احمد^۱، ۲۰۰۳). به عبارت دیگر با اینکه عوامل بسیاری باعث تغییر نگاه سازمانی به دانش و اشتراک گذاری دانش می‌شود ولی شاید مهم‌ترین عاملی که به طور گستره دسترسی به دانش را امکان‌پذیر می‌کند، فن‌آوری اطلاعات می‌باشد.

د. بررسی تأثیر منابع انسانی بر عملکرد مدیریت دانش

نتایج پژوهش حاکی از آن است که متغیر منابع انسانی تأثیر مثبت معنی‌داری با متغیر عملکرد مدیریت دانش و چهار بعد ذخیره، به کارگیری، و انتقال و اشتراک دانش ندارد و تنها بر مؤلفه خلق دانش تأثیر مثبت معنی‌دار دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که به زعم صاحب‌نظران این حوزه، مدیریت دانش بر جنبه‌های انسانی دانش تأکید می‌کند چرا که دانش در مغز انسان خلق می‌شود حال آن که شرایط مناسب سازمانی فقط می‌تواند افراد را در اشاعه آن ترغیب کند. از این روست که نقش منابع انسانی در مورد مدیریت دانش توسط تعدادی از محققان مورد تأکید قرار گرفته است. مثلاً گراوان^۲ و همکاران (۲۰۰۰) وظیفه روزانه توسعه منابع انسانی را لازمه ایجاد سازمان یادگیرنده تعريف می‌کنند تا به کارکنان در تولید و کاربرد دانش و ایجاد شبکه‌های مناسب و مشارکت در یادگیری کمک کنند. از این رو می‌توان ادعا کرد که افراد و نیروی انسانی شاغل در سازمان باید بزرگ‌ترین محرك مدیریت دانش باشند و این که مدیریت دانش واقعاً یک عامل منتج شده از مدیریت منابع انسانی است که از فن‌آوری اطلاعات به عنوان مکانیزم حمایتی در تعاملات انسانی و فرآیند همکاری استفاده می‌کند. منابع انسانی دانش گرا یعنی کارکنانی که بتوانند دانش را خلق، به کارگیری و انتشار دهنند. دانشگر بیان می‌کند که برای رسیدن به هدف‌های سازمان و به عبارت دیگر کسب بهره‌وری مناسب، نیاز به بروز رفتار مناسب از سوی کارکنان است که آن را شایستگی رفتاری می‌نامند. از این رو امروزه به تبع این اهمیت و ضرورت، شایسته است که در سیستم آموزش و پرورش نیز با اتخاذ رویکرد مدیریت دانش نوعی توانمندسازی در زمینه فنی و تخصصی، فکری و فرهنگی، اصول و ارزش‌های و الیه جهانی و بین‌المللی مدنظر باشد.

ه. بررسی تأثیر آموزش بر عملکرد مدیریت دانش

همچنین از یافته‌های این پژوهش می‌توان این گونه استبطاط کرد که متغیر آموزش بر

1. Wang and Ahmad

2. Grawan

عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه انتقال و اشتراک دانش تأثیرگذار است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که آموزش کارکنان راهی به سوی دست‌یابی، حفظ و ارتقاء پایگاه مدیریت دانش در سازمان‌ها است. آموزش بهمنظور آماده کردن کارکنان برای اشتغال در یک شغل یا حرفة دیگر غیر از حرفة جاری آن‌ها طراحی می‌شود. همچنین آموزش برای رشد افراد، بدون ارتباط با مشاغل جاری یا آتی سازمانی است. آموزش ممکن است کوتاه‌مدت یا بلندمدت باشد (نوه ابراهیم، ۱۳۷۸). آموزش در کل به کارکنان کمک می‌کند تا نظام‌های نرم‌افزاری جدید و فرایند مربوط به آن را یاد بگیرند.

از سوی دیگر در یک محیط دانشی که یادگیری مداوم همراه با کار دانشی از همه کارکنان مورد توقع است، فرآیند یادگیری، حمایت‌های آموزشی را با یادگیری در محل کار ترکیب می‌کند. این گونه برنامه‌ها، افراد را تشویق می‌کند تا موقعیت‌های تغییر سازمانی را تشخیص داده و دخالت خود را در حل مسائل افزایش دهند (دبوسکی^۱، ۲۰۰۶). بنابراین از آنجا که هدف مدیریت دانش ایجاد یک سازمان آموزشی است که قادر باشد مهارت‌های کارمندان را ارزیابی، ذخیره و پردازش کند (یمین فیروز، ۱۳۸۲)، آموزش ارتباط زیادی با عملکرد مدیریت دانش در سازمان‌ها خواهد داشت. این اهمیت در سازمان‌های آموزشی بالاخص در آموزش و پژوهش فزاینده خواهد بود. بر این مبنای توان گفت که نظام آموزش و پژوهش نیز به مانند هر سازمان آموزشی و هر سازمانی که مدیریت دانش و یادگیری سازمانی را مدنظر دارد در راستای دست‌یابی به هم‌افزایی باید از نظام بازآموزی ضمن خدمت، یادگیری و ... پشتیبانی و حمایت کند تا زمینه موفقیت و اثربخشی بیش از پیش مدیریت دانش را در سازمان تضمین نماید.

و بررسی تأثیر دو متغیر «شفافیت اسناد» و «جریان اطلاعات و ارتباطات» بر عملکرد مدیریت دانش

یافته‌های این پژوهش نشانگر آن است که تأثیر دو متغیر «شفافیت اسناد» و «جریان اطلاعات و ارتباطات» بر متغیر عملکرد مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن معنی دار نیست. در تبیین این مسأله می‌توان گفت که یکی از بنیادی‌ترین اصول دموکراسی در هر سازمان آن است که

1. Debowski

تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های مدد

بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در آموزش و پژوهش: ...

کارکنان بتوانند به وارسی و نظارت بر رفتار مسئولان سازمان پردازند، اما این وارسی در خلاف رخ نمی‌دهد. شرط این کار دسترسی آزادانه کارکنان به اطلاعات مورد نیاز است و بینان حق دسترسی به اطلاعات، آگاهی کارکنان 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 (زمان‌بُر و هزینه‌بُر)، به همان نسبت از میزان شفافیت اسناد در آن سازمان، کاسته می‌شود. به عبارت دیگر اگر کارکنان سازمان بخواهند نقش فعال‌تر و مسئولیت‌های بزرگ‌تری در سازمان بر عهده بگیرند باید اطلاعات قبل اتکاء و جامع در اختیار داشته باشند و به تبیین و تدوین نظرات خود پردازنند. از این رو در حالی که سازمان‌ها به طور سنتی حافظ اطلاعات بوده اما در راستای معن حق دسترسی به اطلاعات، کارکنان به تدریج به واسطه‌های اطلاعات تبدیل می‌شوند. از این رو شفافیت اسناد از عوامل مهم تأثیرگذار بر خلق و انتقال دانش در یک سازمان است. از آنجا که انتخاب اطلاعات و دانش خاص برای اشاعه در میان کارمندان از جریان دانش در سازمان جلوگیری می‌کند از این رو می‌توان گفت که وضعیت مستندسازی در سازمان‌های دولتی دارای یک پیامد برای به اشتراک گذاری دانش بین افراد، بخش‌ها و سازمان‌ها است (رجب‌یگی و همکاران، ۱۳۸۸). شاید دلیل رد این فرضیه را نیز در ساختار دولتی آموزش و پژوهش دانست که به مانند پژوهش منوریان و کساپی (۲۰۰۷)، کمتر بتوان از تأثیر این نوع عوامل در موافقیت و اثربخشی مدیریت دانش سخن به میان آورد.

در زمینه جریان اطلاعات و ارتباطات نیز باید گفت که بررسی‌ها نشان می‌دهد که در سازمان‌های دانش محور، اطلاعات اهداف مختلفی را دنبال می‌کند و تسهیم گسترش اطلاعات، عملکرد سازمان را در سطح بهینه نگه می‌دارد. این نوع سازمان‌ها تلاش می‌کنند به وضعیت یک سازمان کوچک و کارآفرین برگردند که در آن همه کارکنان اطلاعات کاملی در مورد سازمان داشته باشند به طوری که باعث تسریع در عملکرد آنها شده و بدین وسیله ایده‌ها و اطلاعات در سراسر سازمان اشاعه پیدا کند. مدیران به جای این که از اطلاعات برای کنترل کارکنان استفاده کنند، در جست‌وجوی کانال‌هایی باشند که ایده‌ها بتوانند در همه جهات جریان یابند. این امر مستلزم جریان ارتباطات چندگانه در سازمان است (منوریان و همکاران، ۱۳۸۶). از این رو تسهیل و تنظیم تعاملات افراد اهمیت بسیار زیادی در سازمان‌ها پیدا می‌کند.

علاوه بر این سازمان‌های دانش‌محور خطوط ارتباطی بازی را با رقبا حفظ می‌کنند یا می‌توانند ظرفیت یادگیری خود را ارتقا دهنند. فن آوری اطلاعات یکی از شیوه‌های در تماس بودن با افراد است (هج، ۱۹۹۹). با این وجود به نظر می‌رسد از آنجا که آموزش و پرورش مانند وزارت کار مورد پژوهش کسایی و منوریان (۲۰۰۷) یک سازمان دولتی بوده و مانند سازمان‌های خصوصی، کسب و کار و رقابت در آن‌ها از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار نیست بنابراین جریان اطلاعات و ارتباطات تأثیر کمتری بر اثربخشی یا موقیت مدیریت دانش دارد.

پیشنهادها

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

۱. اتخاذ راهبرد مدیریت دانش در سطح آموزش و پرورش و هماهنگ کردن آن با راهبردهای 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. برگزاری کلاس‌های آموزش ضمن خدمت یا کوتاه‌مدت در راستای توانمندسازی آن‌ها؛
۵. برگزاری کلاس‌های توجیهی برای مدیران و آشناسازی آنها با مفاهیم مدیریت دانش و ضرورت به کارگیری آن؛
۶. تسهیل یادگیری مدام‌العمر؛
۷. اتخاذ راهبردهایی در راستای فرهنگ‌سازی سازمانی برای مدیریت دانش از طریق آموزش.

منابع

- تاونلی، چارلز تی (۱۳۸۰). مدیریت دانش و کتابخانه‌های دانشگاهی. ترجمه مهدی خادمیان. کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۴(۳)، ۹۱-۱۲۰.
- حسن‌زاده، محمد (۱۳۸۸). بررسی عوامل زیرساختی مدیریت دانش در دولت جمهوری اسلامی ایران. دانشور رفشار، ۱۶(۳۵)، ۱۱-۲۸.

1. Hatch

تحقیقات اطلاع‌رسانی و دانشگاه‌ها

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

حسین قلیزاده، رضوان (۱۳۸۳). جایگاه مدیریت دانش در دانشگاه فردوسی مشهد بر اساس نظریه نوناکا و رابطه آن با فرهنگ سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی، مشهد.

دانشگر، محمد (۱۳۸۸). بررسی آمادگی بانک پارسیان برای پیاده‌سازی مدیریت دانش بر اساس مدل BKMM در مجموعه مقالات دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش. بازیابی شده به تاریخ ۱ بهمن

از: http://www.civilica.com/Paper-IKMC02-IKMC02_030.html ۱۳۸۹

دی، بهروز و طالب‌نژاد، احمد (۱۳۸۷). بررسی وضعیت عوامل راهبردی دانش‌آفرینی در دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۴۳، ۴۹-۴۳.

رجایی‌پور، سعید و رحیمی، حمید (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین فرایند تبدیل مدل مدیریت دانش و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، ۸(۴)، ۵۹-۷۶.

رجب‌یگی، مجتبی؛ درویش، حسن و سعید‌عصر، میترا (۱۳۸۸). الگوی عوامل مؤثر بر مدیریت دانش در بخش دولتی. در مجموعه مقالات دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش. بازیابی شده به تاریخ ۱ بهمن

از: http://www.civilica.com/Paper-IKMC02-IKMC02_029.html ۱۳۸۹

رشمه، جواد؛ بدرقه، علی و احمدی، فخرالدین (۱۳۸۶). بررسی و مقایسه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در مدارس هوشمند و مدارس عادی شهر تهران. پژوهش‌های تربیتی (دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد)، ۱۳، ۳۱-۵۴.

عسگری، ناصر (۱۳۸۴). بررسی رابطه عوامل سازمانی (ساختمان، فرهنگ و تکنولوژی) وزارت کار و امور اجتماعی با استراتژی مدیریت دانش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.

عطای‌پور، هاشم (۱۳۸۸). بررسی وضعیت چرخه مدیریت دانش در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های تهران و ارائه مدلی از عوامل مؤثر بر آن. در مجموعه مقالات همایش ملی مدیریت دانش و علوم اطلاعات: پیوندها و برهم کنش‌ها. به کوشش محمد حسن‌زاده، سید امید فاطمی و سید ابراهیم عمرانی. تهران: کتابدار، ۲۵-۴۱.

فرهنگی، علی اکبر؛ صفرزاده، حسین و خادمی، مهدی (۱۳۸۳). نظریه‌های ارتباطات سازمانی. تهران: مؤسسه خدمات فرنگی رسا.

منوریان، عباس؛ عسگری، ناصر و آشنا، مصطفی (۱۳۸۶). ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان‌های دانش محور. در مجموعه مقالات اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش ایران. بازیابی شده به تاریخ ۱ بهمن از: http://www.civilica.com/Paper-IKMC01-IKMC01_017.html ۱۳۸۹

نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۷۸). کارگاه‌های آموزشی روشی برای توسعه منابع انسانی. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۸۷-۸۷۳-۱۰۹.

هاشم‌پور، لیلا (۱۳۸۹). بررسی زیرساخت‌های مدیریت دانش در سازمان استاد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. در مجموعه مقالات سومین کنفرانس ملی مدیریت دانش. بازیابی شده به تاریخ ۱ بهمن از: <http://kmiran.com> ۱۳۸۹

یمین‌فیروز، موسی (۱۳۸۲). دانش و مدیریت دانش در سازمان‌ها. فصلنامه کتاب، ۱۴(۱)، ۹۷-۱۰۸.

یوسفی، علیرضا و غلامی، بهاره (۱۳۸۵). دیدگاه دیبران زن اصفهان در مورد میزان استقرار عوامل مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۵-۸۶ دانش و پژوهش در علوم تربیتی، ۱۰، ۴۸-۲۹.

References

- Al-Alawi, A. I.; Al-Marzooqi, N. Y. & Mohammed, Y. F. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 22-42.
- Alavi, M. & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25 (1), 107-136.
- Bukowitz, W. R. & Williams, R. L. (1999). *The Knowledge Management Field book*. Edinburgh: Pearson Education Limited.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: a meta-analysis of effects of determinants and moderators. *The academy of management journal*, 34 (3): 555-590.
- Debowski, S. (2006). *Knowledge management*. New York: Wiley.
- Dess, G. & Picken, J. (2000). Changing roles: leadership in the 21st century. *Organizational Dynamics*, 28 (3), 18-34.
- Eid, M. & Nuhu, N. A. (2009). *The impact of learning culture and information technology use on knowledge sharing: A case of KFUPM*. Presented at 17th European Conference on Information Systems. Retrieved April 3, 2010, from: www.csric.lse.ac.uk/asp/aspecis/20090010.pdf
- Fahey, L. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Executive*, 14(4), 113.
- Hatch, M. J. (1999). organizational structure. *Organization Studies*, 20(1), 75-100.
- Hussi , T. (2004). Reconfiguring knowledge management – combining intellectual capital, intangible assets and knowledge creation. *Journal of Knowledge Management*, 8(2), 36-52.
- Jansink, F.; Kwakman, K. & Streumer, J. (2005). The knowledge productive corporate university. *Journal of European industrial training*, 29(1), 40-57.
- Malhotra, Y. (1998). Deciphering the knowledge management hype. *Journal of Quality and Participation*, 21 (4) 58-60.
- McNeish, J. & singhMann. I. (2010). Knowledge sharing and trust in organizational. *Journal of Knowledge Management*, VIII (182), 24.
- McManus, D. & Loughridge, B. (2002). Corporate information, institutional culture and knowledge management: A UK university library perspective. *New Library World*, 103 (1180), 320-327.
- Monavvarian , A. & Kasaei, M. (2007). A KM model for public administration: The case of labour ministry. *Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 37 (3), 348-367.

تحقیقات اطلاع‌رسانی و
کتابخانه‌ها

بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در آموزش و پژوهش: ...

- Park, H.; Ribiere, V. & Schult, W. D. (2004). Critical attributes of organizational culture that promote knowledge management technology implementation success. *Journal of Knowledge Management*, 8 (3), 106-117.
- Quinn, R. (1999). Diagnosing culture and changing organizational culture. New York: Addison Wesley.
- Svetlik, I. & Stavrou-Costea, E. (2007). Connecting human resources management and knowledge management. *International Journal of Manpower*, 28 (3,4), 197-206.
- Trice, H. & Beyer, J. (1993). *The cultures of work organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Wang, C. & Ahmed, P. (2003). Structure & structural Dimensions for knowledge-Based organizations. *Measuring Business Excellence*, 7 (12), 51-62.

به این مقاله این گونه استناد کنید:
بیکزاد، جعفر و دودمانی ملکی، هانیه (۱۳۹۰). بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر عملکرد مدیریت دانش در آموزش و پژوهش: مطالعه موردی آموزش و پژوهش شهر ملکان. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۱۷ (۴)، ۶۴۹-۶۷۵.