تاثیر مدیریت دانش درسازمان

سید احمد هاشمی[۱]، شهین شریفات[۲]

چکیده
هدف اصلی این تحقیق بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان بوده است. فرضیه اصلی این تحقیق به این صورت است که بین مدیریت دانش و عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد. در این تحقیق که برمبنای مدل لاوسون است فرآیند مدیریت دانش شامل شش مرحله خلق دانش ، کسب دانش ، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش می شوداین تحقیق از نظر هدف ، کاربردی و از نظر روش ، توصیفی پیمایشی و همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش با روش نمونه گیری و نمونه گیری اولیه جامعه آماری درین تحقیق کلیه اساتید و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان شامل ۱۶۳ نفر هستند. ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته می باشد.که روایی محتوایی آن توسط چند نفر از اساتید مدیریت و همچنین کارشناسان اداره آموزش و پرورش استان خوزستان مورد تایید قرار گرفت.آزمون های همبستگی و رگرسیون چندگانه برای تحلیل داده های تحقیق مورد استفاده قرار گرفت؛ یافته های تحقیق فرضیه اصلی و فرعی تحقیق را تایید کرد.برای تجزیه و تحلیل اطلاعاتتحقیق از روشهای آمار توصیفی و استنباطی و نرم افزار spss بهره گرفته شد.

کلمات کلیدی: مدیریت دانش،عملکرد سازمانی،اداره آموزش و پرورش استان خوزستان

مقدمه
در حال حاضر رویه های مدیریت دانش به صورت گسترده به عنوان یک مزیت رقابتی شناخته شده است. و اکثر سازمان ها به طراحی و اجرای استراتژی های مدیریت دانش مبادرت نموده اند. مدیریت دانش را به عنوان یک فرآیند خاص و نظام مند سازمانی برای کسب، سازماندهی ، نگهداری، و کاربرد و تسهیم دانش تعریف می کند. دانش به سرعت در حال تبدیل شدن به مهمترین مزیت رقابتی پایدار برای سازمانهاست . نگرش های مبتنی بر منابع به نگرش های مبتنی بر دانش تبدیل شده است و این تغییر در منابع مهمترین چالش سازمانها در عصر دانش می باشد. لذا در عصر کنونی ، سازمانهایی موفق خواهند بود که سهم بیشتری از دانش به خود اختصاص دهند. و با مدیریت صحیح آن بتوانند اهداف سازمانی و و فردی را به طور موثر و کارا تحقق بخشند. از سویی دیگر منابع انسانی، خود خالق و کاربر دانش می باشند و عملکرد آنها نقش مهمی در موفقیت سازمان دارد .

شرح و بیان مساله تحقیق
امروزه دانش به عنوان دارایی رقابتی کلیدی و ارزشمندی شناخته شده که مبنای رشد پایدار و رمز حفظ مزیت رقابتی ماندگار یک سازمان به شمار می رود.در جو فعلی رقابت فزاینده جهانی در مورد ارزش های دانش و یادگیری در بهبود شایستگی سازمانی هیچ گونه شکی وجود ندارد(پرتو و رویلا)

با ورود به قرن جدید توجه به جامعه و تقاضای افراد برای اطلاعات و دانش مرحله به مرحله رو به افزایش است. بنابراین جامعه به طور اجتناب ناپذیری به تقویت مدیریت اطلاعات و دانش نیاز دارد. کشورهایی که خود را برای قرن ۲۱ آماده می کنند باید به منحصر عنصر دانش و نحوه نگرش آن و بهره برداری از آن در جامعه توجه جدی کنند

[۱] استاد دانشگاه آزاد تهران واحد الکترونیکی
[۲] دانشجوی ارشد رشته برنامه ریزی درسی دانشگاه آزاد واحد الکترونیکی (sharifatshahin@gmail.com)

و با سنجش های دقیق رشد آن را تضمین کنند. و با پایش مستمر بر شتاب آن بیفزایند. تعریف دانش موضوعی بحث برانگیز است و محققان سازمانی چنین عنوان می کنند که دانش یک مفهوم چند بعدی با معانی چند لایه نسبت به شرایط مختلف و افراد مختلف می باشد.(نوناکواو تاکوچی)

(الهواری۲۰۰۴) دانش را موضوعی که می تواند رمز گذاری توزیع، درک و کاربردی شود. به منظور دستیابی به مجموعه ای از اهداف تعریف می کنند. در مورد فرآیندهای مدیریت دانش تعریف یکساینی وجود ندارد. چرخه مدیریت دانش با توجه به دیدگاه های مختلف محققان بین سه تا هشت مرحله می باشند. این مراحل به ترتیب است و با یکدیگر هم پوشانی دارد.لاوسون۲۰۰۳ با ترکیب فرآیندهای سه مدل مختلف، مدلی را ارائه نمود. مدل لاوسون حال ترکیب و پالایش فرآیندهای مدیریت سه گروه از محققین شامل ویگ ۱۹۹۷ باریخ اورویج و آرماستگ ۲۰۰۲ می باشد. براساس این مدل چرخه مدیریت دانش به شش فرآیند متفاوت دسته بندی می شود: خلق دانش ، کسب دانش ، سازماندهی دانش، ذخیره دانش انتشار دانش ، بکارگیری دانش. هدف اصل این تحقیق بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان به منظور افزایش عملکرد خود نیاز به مدیریت دانش دارد.زیرا مدیریت دانش مجموعه ی ابزار ها تکنیک و استراتژی هایی برای خلق، حفظ، سازماندهی ، بهبود تبادل دانش و افزایش عملکرد در سازمان می گردد. روزدار (۱۳۸۲) تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مدیران را بررسي کرده است. محقق به این نتیجه رسید که بین مدیریت دانش و افزایش نوآوري در محیط کار و بهره وري و عملکرد و نیز بین مدیریت دانش و هريك از شاخصهاي عملکرد رابطه وجود دارد. برخی از محققان (گلد۲۰۰۱و دیگ۲۰۰۲) درباره ارتباط بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی پژوهش هایی انجام داده اند. آنها اذعان داشته اند که مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه دارند. چون تمامی فعالیت های سازمان ها در عملکرد آنها متجلی است. سپس عملکرد و کلیه متغیرهایی که باعث بهبود عملکرد در سازمانها می شوند برای مدیران و تصمیم گیرندگان سازمان ها مهم هستند و همچنین چون مدیریت دانش یکی از متغیرهای مهمی است که چنانچه گفته شد رابطه مستقیمی با عملکرد دارد. بنابراین برای بررسی وجود رابطه بین مدیریت دانش و ارزیابی عملکرد برای سازمانها مهم خواهد بود. اداره آموزش و پرورش از قبیل مراکزی است که به دنبال بهبود عملکرد و همچنین ارزیابی فرآیند مدیریت دانش در سازمان خود است. با توجه به اینکه مدل های مختلفی برزای مدیریت دانش توسط محققین معرفی شده است. درین پژوهش از مدل لاوسون استفاده شده است. که به علت کاربردی تر بودن توسط محققیمن مختلف به دفعات مورد استفاده قرار گرفته است.و به دلیل اینکه از ترکیب سه مدل مختلف ایجاد گردیده نکات مثبت مدل های دیگر را در بر می گیرد. مدل لاوسون حال ترکیب فرآیندهای مدیریت سه گروه از محققین شامل ویگ، پاریخ، هارویج و آرماکسات است.

کاربرد نتایج تحقیق

هرچه سازمان بزرگتر باشد احتمال آنکه دانش سازمان مورد نیاز جهت حل مشکلات خود را از قبل درون خود توسعه داده باشدبیشتر خواهد بود از طرفی چالش اساسی فراروی تصمیم گیران سازمانی آنست که نمی دانند که این دانش مورد نیاز جهت حل مشکلات سازمانی در کدامیک از کارکنان توسعه یافته است.اداره آموزش و پرورش استان خوزستان به دلیل گستردگی و پیچیدگی فرآیندهای آموزشی خود از جمله مراکزیست که با عنایت به بحث فوق بایستی نهایت اهتمام و تلاش خود را جهت شناسایی جذب و بهره برداری موثر از دانش سازمانی کارکنان خود از طریق ایجاد فرهنگ تبادل دانش و اداره آموزش و پرورش بین کارکنان به عمل آورد. بدیهی است انجام چنین پژوهشی به تعیین راهگشای شناسایی تنگناهای فرهنگی تبادل دانش بین کارکنان و نیز شناسایی میزان حاکمیت هریک از این فرآیندهای مدیریت دانش خواهد بود.در ادامه راهکارهای عملی جهت بهبود در هر یک از فرآیندهای مدیریت دانش ارائه می گردد.راهکارهای ارائه شده می توانند مدیران و تصمیم گیرندگان سازمانی را برای بهبود سیستم مدیریت دانش در سازمان به استفاده از مزایایی آنی به صورت کامل و مفید یاری رساند.

اهداف تحقیق

هدف اصلی تحقیق بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان

اهداف فرعی تحقیق

۱- بررسی تاثیر خلق دانش بر عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان
۲- بررسی تاثیر اکتساب دانش بر عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان
۳- بررسی تاثیر سازماندهی دانش بر عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان
۴- بررسی تاثیر ذخیره دانش بر عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان
۵- بررسی تاثیر انتشار دانش بر عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان
۶- بررسی تاثیر بکارگیری دانش بر عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق:

بین مدیریت دانش و عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی:

۱- بین خلق دانش و عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.
۲- بین اکتساب دانش و عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.
۳- بین سازماندهی دانش دانش و عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.
۴- بین ذخیره دانش و عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.
۵- بین انتشار دانش و عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.
۶- بین بکارگیری دانش و عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

طرح تحقیق:

این تحقیق از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع توصیفی پیمایشی و همبستگی است. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته ای است که روایی آن از طریق نخبگان و کارشناسان، پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ بدست آمد. با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه فرضیه ها مورد آزمون قرار گرفت.جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه اساتید و کارشناسان اداره آموزش و پرورش می باشد.و شامل ۱۶۳ نفر و روش نمونه گیری این تحقیق به صورت تصادفی-طبقه ای است. که میزان حجم نمونه ۹۰ نفر تعیین گردید.

قلمرو تحقیق

قلمرو موضوعی تحقیق در حوزه مدیریت دانش می باشد.

قلمرو مکانی تحقیق

اداره آموزش و پرورش استان خوزستان

قلمرو زمانی تحقیق

این تحقیق در شش ماهه اول سال ۱۳۹۶ صورت گرفته است.

روش تحقیق:

تحقیق حاضر از نظر هدف ، از نوع تحقیقات کاربردی می باشد و از نظر روش جز تحقیقات توصیفی - پیمایشی و همبستگی می باشد. توصیفی بودن به خاطر بررسی وجود یا عدم وجود فرآیند های مدیریت دانش و میزان عملکرد اداره است.ماهیت پیمایش از بررسی صفات و نگرش های افراد ناشی می شود. بررسی رابطه میان متغیرهای تحقیق نیز نشان دهنده نوع همبستگی می باشد. البته از آنجا که از نمونه استفاده شده است. و نتایج به جامعه تعمیم داده می شود تحقیق را از نوع میدانی در نظر می گیرند.

متغیرهای تحقیق

متغیرهای مستقل درین تحقیق فرآیندهای مدیریت دانش هستند که با توجه به اینکه اثر آنها روی متغیر عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان سنجیده می شودعملکرد اداره آموزش و پرورش به عنوان متغیر وابسته تعریف می شود.

روش گردآوری اطلاعات

ابزار گردآوری اطلاعات درین پژوهش پرسشنامه محقق ساخته است که روایی آن از طریق نخبگان و کارشناسان و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ به دست آمد و سوالات پرسشنامه از نوع سوالات محقق ساخته بوده و مقیاس اندازه گیری سوالات طیف لیکرت بوده است.

ابزار سنجش

ابزار سنجش درین تحقیق پرسشنامه است. پرسشنامه مذکور از سه قسمت متغیرهای جمعیت شناختی، متغیرهای فرآیندهای مدیریت دانش و متغیر عملکرد اداره آموزش و پرورش تشکیل شده است. متغیرهای جمعیت شناختی شامل جنسیت ، سن، سطح تحصیلات، شغل و سابقه کار می شود. در جدول زیر سطوحی که برای هر متغیر در نظر گرفته شده است نمایان است.

جدول سطوح مورد نظر متناسب با هر متغیر

نام متغیر	سطوح
جنسیت	زن، مرد
سن	۳۰ وزیر ۳۰ سال، ۳۱تا۳۵ سال، ۳۶تا۴۰ سال، ۴۱تا۴۵ سال، ۴۵ سال به بالا
تحصیلات	فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس، دکتری
شغل	کارمند، کارشناس،مدرس
سابقه کار	۵و زیر ۵سال،۶ تا ۱۰ سال، ۱۱ تا ۲۰سال، ۲۱ تا ۲۵ سال، ۲۵ سال به بالا

به ازای هریک از متغیرهای فرآیند مدیریت دانش در پرسشنامه اولیه که سوال تحقیق داده شده بود که البته در بررسی پایایی پرسشنامه اصل بعضی سوالات پس از برگزاری پیش آزمون حذف گردید.

بررسی متغیر عملکرد اداره آموزش و پرورش نیز ۵ سوال اختصاص داده شدکه منتها یک سوال در پرسشنامه اصل حذف شد. سوالات مرتبط با هر متغیر در جدول نشان داده شده است. مشخص کردن جامعه آماری با روش نمونه گیری و نمونه گیری اولیه جامعه آماری درین تحقیق کلیه اساتید و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان شامل ۱۶۳ نفر هستند. از آنجا که اساتید و کارشناسان اداره آموزش و پرورش از نظر سطح تحقیقات هستند

و سطح تحصیلات در پاسخگویی به سوالات موثر است. از نمونه گیری تصادفی – طبقه ای استفاده می شود. تعداد کل اساتید و کارشناسان اداره به تفکیک طبقات در جدول نشان داده شد.

تعدادکارکنان اداره به تفکیک سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	تعداد افراد هر طبقه در جامعه	نسبت افراد هر طبقه
فوق دیپلم	۱۲	۰/۰۷
لیسانس	۱۶	۰/۱
فوق لیسانس	۱۱۵	۰/۷۱
دکتری	۲۰	۰/۱۲
کل	۱۶۳	۱

به منظور برآورد حجم نمونه نیاز به نمونه گیری اولیه می باشد. نمونه اولیه حجم دلخواه ۳۰ نفر از جامعه طوری انتخاب می شود که از طبقات مختلف انتخاب داشته باشیم. تعداد افراد از هر طبقه در نمونه اولیه در جدول زیر ارائه شده است.

تعداد افراد هر طبقه در نمونه اولیه

سطح تحصیلات	تعداد افراد هر طبقه درنمونه اولیه	درصد
فوق دیپلم	۵	۱۶/۷
لیسانس	۸	۲۶/۷
فوق لیسانس	۱۴	۴۶/۷
دکتری	۳	۱۰
کل	۳۰	۱۰۰

میزان پایایی در نمونه اصلی

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
خلق دانش	۰/۷۸۰
کسب دانش	۰/۷۶۴
سازماندهی دانش	۰/۸۱۸
ذخیره دانش	۰/۸۵۱
انتشار دانش	۰/۷۳۴
بکارگیری دانش	0.843
عملکرد اداره آموزش و پرورش	0.703
مدیریت دانش	0.946

مشاهده می شود مقدار آلفای کرونباخ در تمامی موارد از ۰/۷ بیشتر است که نشاندهنده مناسب بودن سوالات و پایایی آنها می باشد.

تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل داده ها فرآیندی چند مرحله ای است که طی آن داده هایی که از طریق بکارگیری جمع آوری در نمونه فرآهم آمده اندخلاصه کدبندی دسته بندی و در نهایت پردازش می شوند تا در زمینه برقراری انواع تحلیل ها استنباط بین این داده ها به منظور آزمون فرضیه ها فراهم آید. با استفاده از آمار توصیفی ویژگی های نمونه ا لحاظ متغیرهای جمعیت شناختی مورد بررسی قرار گرفته و از آمار استنباطی برای آزمون فرضیات استفاده شده است. آزمون های آماری که مورد استفاده قرار گرفته شامل آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف(ks) ، آزمون tتک متغیره، ضریب همبستگی پیرسون ، رگرسیون چند گانه، تجزیه و تحلیل باقی مانده ها و همچنین نمودارهایی مانند نمودار پراکنش، نمودار جعبه ای ، نمودار هستوگرام می باشد. داده های جمع آوری شده با استفاده از پرسشنامه ا طریق نرم افزار spss15 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

نتیجه گیری:

نتایج زیر مربوط به میزان وجود هریک از فرآیندهای مدیریت دانش و عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان می باشد.

نتیجه ۱:

متغیر خلق دانش در اداره آموزش و پرورش دارای میانگین ۳/۳۲ بوده و با توجه به آزمون ، وجود متغیر (با بیشتر شدن میانگین آن از حد متوسط) اثبات می گردد.(p value=0.0000)

نتیجه ۲:

متغیر کسب دانش در اداره آموزش و پرورش دارای میانگین ۳/۲۸ بوده و با توجه به آزمون ، وجود متغیر (با بیشتر شدن میانگین آن از حد متوسط) اثبات می گردد.(p value=0.0000)

نتیجه ۳:

متغیر سازماندهی دانش در اداره آموزش و پرورش دارای میانگین ۳/۲۶ بوده و با توجه به آزمون ، وجود متغیر (با بیشتر شدن میانگین آن از حد متوسط) اثبات می گردد.(p value=0.0000)

نتیجه ٤:

متغیر ذخیره دانش در اداره آموزش و پرورش دارای میانگین ۳/۲۲ بوده و با توجه به آزمون ، وجود متغیر (با بیشتر شدن میانگین آن از حد متوسط) اثبات می گردد.(p value=0.0000)

نتیجه ٥:

متغیر انتشار دانش در اداره آموزش و پرورش دارای میانگین ۳/۳۴ بوده و با توجه به آزمون ، وجود متغیر (با بیشتر شدن میانگین آن از حد متوسط) اثبات می گردد.(p value=0.0000)

نتیجه ٦:

متغیر بکارگیری دانش در اداره آموزش و پرورش دارای میانگین ۳/۱۲ بوده و با توجه به آزمون ، وجود متغیر با فرض برابری یا کمتر شدن از حد متوسط رد نمی شود.(p value=0.052)

نتیجه ۷:

متغیر کلی مدیریت دانش در اداره دارای میانگین ۳/۲۳ بوده و با توجه به آزمون، وجود متغیر (با بیشتر شدن میانگین آن از حد متوسط) اثبات می گردد.(p value=0.001)

نتیجه ۸:
متغیر عملکرد اداره دارای میانگین ۳/۳۲ بوده و با توجه به آزمون ، میزان رضایت از عملکرد اداره در حد بیش از متوسط اثبات می گردد.(p value=0.00)

بررسی نتایج آزمون فرضیه های پژوهش:

فرضیه فرعی اول:
ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده درین فرضیه r=0.630 می باشد و چون آن مثبت و مخالف عدد صفر است و همچنین به علت اینکه مقدار sig=0.000 از سطح ۵ درصد کمتر می باشد لذا فرضیه H0 رد می شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان اذعان داشت که بین خلق دانش و عملکرد اداره رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

عسگری (۱۳۸۴) عمر خلیل (۲۰۰۷) چوی و لی (۲۰۰۰) در تحقیق خود عنوان کرده اند که خلق دانش به عنوان یک از مولفه های مدیریت در نظر گرفته می شود. که در تحقیق حاضر نیز متغیر(مولفه) خلق دانش یکی از متغیرهای مدیریت دانش در نظر گرفته شده است. همچنین عمر خلیل(۲۰۰۷) چوی و لی(۲۰۰۰) در تحقیق خود عنوان کرده اند که خلق دانش به عنوان یکی از مولفه های مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری با عملکرد سازمان دارد.که این نتیجه با نتیجه حاصل از این تحقیق در مورد رابطه بین خلق دانش و عملکرد سازمانی همخوانی دارد.

فرضیه فرعی دوم:
بین کسب دانش و عملکرد اداره آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده درین فرضیه r=0656 می باشد و چون مثبت و مخالف صفر می باشد و همچنین به علت اینکه sig=0.000 از سطح ۵ درصد کمتر می باشد فرضیه H0 رد می شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان اذعان داشت که بین کسب دانش و عملکرد اداره رابطه مبت و معناداری وجود دارد. عمر خلیل (۲۰۰۷) در تحقیق خود عنوان کرده که کسب دانش به عنوان یکی از مولفه های مدیریت دانش در نظر گرفته می شود و رابطه مثبت و معناداری با عملکرد سازمانی داردکه این نتیجه حاصل از این تحقیق در مورد رابطه بین کسب دانش و عملکرد سازمان همخوانی دارد.

فرضیه فرعی سوم:
بین سازماندهی دانش و عملکرد اداره آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود داردضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده در این فرضیه r=0.742 می باشد و چون مثبت و مخالف صفر می باشد و همچنین به علت اینکه sig=0.000 از سطح ۵ درصد کمتر می باشد فرضیه H0 رد می شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان اذعان داشت که بین سازماندهی دانش و عملکرد اداره رابطه مبت و معناداری وجود دارد. عمر خلیل (۲۰۰۷) در تحقیق خود عنوان کرده که سازماندهی دانش به عنوان یکی از مولفه های مدیریت دانش در نظر گرفته می شود که در تحقیق حاضر متغیر (مولفه) سازماندهی دانش یکی از متغیرهای مدیریت دانش در نظر گرفته شده است. همچینین عمر خلیل (۲۰۰۷) در تحقیق خود عنوان کرده که سازماندهی دانش به عنوان یکی از مولفه های مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری با عملکرد سازمانی دارد که این نتیجه با نتیجه حاصل از این تحقیق در مورد رابطه بین سازماندهی دانش و عملکرد سازمانی همخوانی دارد.

فرضیه فرعی چهارم:
بین ذخیره دانش و عملکرد اداره آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود داردضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده در این فرضیه r=0.574 می باشد و چون مثبت و مخالف صفر می باشد و همچنین به علت اینکه sig=0.000 از سطح ۵ درصد کمتر می باشد فرضیه H0 رد می شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان اذعان داشت که بین ذخیره دانش و عملکرد اداره رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

چوی و لی (۲۰۰۰) در تحقیق خود عنوان کرده اند که ذخیره دانش به عنوان یکی از مولفه های مدیریت دانش در نظر گرفته شده است. همچنین چوی و لی (۲۰۰۰) در تحقیق خود عنوان کرده اند که ذخیره دانش به عنوان یکی از مولفه های مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری با عملکرد سازمان دارد.

فرضیه فرعی پنجم:
بین انتشار دانش و عملکرد اداره آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده در این فرضیه r=0.509 می باشد و چون مثبت و مخالف صفر می باشد و همچنین به علت اینکه sig=0.000 از سطح ۵ درصد کمتر می باشد فرضیه H0 رد می شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان اذعان داشت که بین انتشار دانش دانش و عملکرد اداره رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

عمر خلیل (۲۰۰۷)،چوی و لی (۲۰۰۰)، در تحقیق خود عنوان کرده اند که انتشار دانش به عنوان یکی از مولفه های مدیریت دانش در نظر گرفته می شودکه در تحقیق حاضر نیز متغیر(مولفه) انتشار دانش یکی از متغیرهای مدیریت دانش در نظر گرفته شده است. همچنین سلیم و عمر خلیل(۲۰۰۷) چوی و لی (۲۰۰۰) و در تحقیق خود عنوان کرده اند که انتشار دانش به عنوان یکی از مولفه های مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری با عملکرد سازمانی دارد. که این نتیجه با نتیجه حاصل از این تحقیق در مورد رابطه بین انتشار دانش و عملکرد سازمانی همخوانی دارد.

فرضیه فرعی ششم:
بین بکارگیری دانش و عملکرد اداره آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده در این فرضیه r=0.595می باشد و چون مثبت و مخالف صفر می باشد و همچنین به علت اینکه sig=0.000 از سطح ۵ درصد کمتر می باشد فرضیه H0 رد می شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان اذعان داشت که بین بکارگیری دانش دانش و عملکرد اداره رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

چوی و لی (۲۰۰۷) در تحقیق خود عنوان کرده اند که بکارگیری دان به عنوان یک از مولفه های مدیریت دانش در نظر گرفته می شود که در تحقیق حاضر همچون چوی و لی (۲۰۰۰) در تحقیق خود عنوان کرده اند که که بکارگیری دانش به عنوان یکی از مولفه های مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری با عملکرد سازمانی دارد. که این نتیجه با نتیجه حاصل از این تحقیق در مورد رابطه بین بکارگیری و عملکرد سازمانی همخوانی دارد.

فرضیه اصلی تحقیق:
بین مدیریت دانش و عملکرد اداره آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده در این فرضیه r=0730 می باشد و چون مثبت و مخالف صفر می باشد و همچنین به علت اینکه sig=0.000 از سطح ۵ درصد کمتر می باشد فرضیه H0 رد می شود و با اطمینان ۹۵ درصد می توان اذعان داشت که بین مدیریت دانش دانش و عملکرد اداره رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

رجای پور (۱۳۸۷) ، قلی پور گلوجه (۱۳۸۸) ،عمر خلیل (۲۰۰۷) در تحقیق خود عنوان کرده اند مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری با عملکرد سازمانی دارد که این نتیجه با نتیجه حاصل از این تحقیق در مورد رابطه بین مدریت دانش و عملکرد سازمانی همخوانی دارد .

بررسی یافته های پژوهش با توجه به آزمون رگرسیون

در رگرسیون هدف بررسی همزمان هریک از متغیرهای مدیریت دانش با عملکرد اداره می باشد. مشاهده می شود که سطح معناداری تنها برای متغیر سازماندهی دانش از ۵ درصد کمتر است و فرض صفر رد می شود. همچنین ضریب استفاده شده برای آن برابر ۰/۵ می باشد . بدن معنا که وجود رابطه میان متغیر سازماندهی دانش و عملکرد اداره به

اندازه ۰/۵ واحد افزایش می یابد. سایر متغیرها قبلا با بررسی همبستگی دیده شد که با عملکرد اداره به طور مستقیم رابطه دارند ولی با حضور متغیری چون سازماندهی دانش دیگر سهمی ندارند. یعنی اگر از میزان تاثیر این متغیرها سهمی از آن را که مربوط به تاثیر روی سازماندهی دانش است و از آن طریق روی عملکرد ادارهتاثیر گذار هستند را کم کنیم دیگر سهم قابل توجهی باقی نمی ماند. در بررسی رگرسیون میان تمام فرآیندهای مدیریت دانش با عملکرد اداره آموزش و پرورش ابتدا مشاهده مربوط به نفر سوم به عنوان داده پرت حذف گردید و سپس مدل همراه با برآورد پارامترهای مربوطه به صورت زیر حاصل گردید:

$$Y=1.41+0.60X_1+0.14X_2+0.40X_3+.10X_4-0.08X_5+0.05X_6$$

که در آزمون هریک از اثرات تنها مربوط به سازماندهی دانش در سطح ۹۵ درصد مشاهده شد.(P (VALUE=0.000 البته پارامتر مربوط به متغیر کسب دانش نیز در سطح ۹۰ درصد معنادار می گردد.(p (value= 0.0088

اگر هدف شناسایی متغیرهای تاثیر گذار باشد یعنی متغیرهای که در کنار یکدیگر ... و عملکرد تاثیر داشته باشند می توان از روش گام به گام بهره گرفت مشاهده می شود که تنها متغیرهای سازماندهی دانش و کسب دانش در حضور سایر متغیرها تفاوت قابل توجهی در مقدار مربع ضرایب تغییرات بوجود نمی آید. و هنوز ۶۰ درصد از تغییرات متغیر پاسخ مربوط به متغیرهای مدل است.با توجه به مقدار ضرایب استاندارد شده نیز می توان گفت که به ازای یک واحد افزایش متغیرهای سازماندهی دانش و کسب دانش عملکرد اداره به ترتیب به اندازه ۰/۵۸ و ۰/۲۴ افزایش می یابد. مدل رگرسیون در ان حالت عبارتند از بکارگیری روش گام به گام در رگرسیون ، تنها متغیرهای مربوط به سازماندهی دانش و کسب دانش وارد مدل شوند و مدل به صورت زیر حاصل شد که در آن Y متغیر عملکرد ادارهی ، X2 متغیر سازماندهی دانش و X3 متغیر کسب دانش می باشد:

$$Y=\beta_0 + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_3 + 1.474 + 0.462X_2 + 0.175X_3$$

محدودیت های تحقیق:

هر تحقیق همراه با محدودیت هایی می باشد که نتایج آن تحقیق را باید با توجه به این محدودیت ها در نظر گرفت:

۱- نمونه آماری این تحقیق محدود به اداره آموزش و پرورش می باشد و نتایج بدست آمده براساس نمونه استخراج شده در این اداره می باشد. بنابر این نتایج ممکن است در اداره یا سازمان های دیگر متفاوت باشد و تعمیم این نتایج باد با احتیاط صورت گیرد . و باید تحقیقات مشابهی در سایر مراکز متناسب با آنها صورت گیرد.

۲- از سوی دیگر این تحقیق محدود به استفاده از مدل لاوسون در فرآیندهای مدیریت دانش بوده است. با توجه به اینکه در مدیریت دانش مدل های مختلفی وجود دارد و تقسیم بندی های مختلفی در این حوزه صورت گرفته است می توان از مدل دیگری برای ارزیابی مدیریت دانش در اداره استفاده کرد.

۳- عدم وجود تجربیات فر اوان و پرسشنامه استاندارد در زمینه تحقیق مورد نظر باعث شد تا پژوهشگر با مرور دقیق مبنای نظری و با توجه به پایان نامه های مرتبط با موضوع درآمد به طراحی پرسشنامه نموده و سپس روای و پایایی آن را از طریق روای محتوایی و آزمون آلفای کروناخ تست نمایند. از این رو ان احتمال وجود دارد که بنا بر این دلایل میزان تعمیم پذیری نتایج تا حد زیادی مخدوش گردد.

پیشنهادات

متغیر مستقل این تحقیق مدیریت دانش می باشد.از سوی دیگر متغیر وابسته عملکرد اداره آموزش و پرورش می باشد. با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق مشخص می شود که بین این دو متغیر رابطه خطی وجود داشته و بهبود مدیریت دانش به صورتی که مطلو عملکرد است می تواند بهبود عملکرد را به همراه داشته باشد. پیشنهاد های تحقیق در راستای این متغیرها بوده سعی بر آنست تا با این پیشنهاد ها محیط بستر تحقق مدیریت دانش در اداره آموزش و پرورش را فراهم نماید.

۱- با توجه به نتایج بدست آمده مشخص شد که خلق دانش بر عملکرد اداره تاثیر دارد. بنابراین به مدیران اداره پیشنهاد می شود شرایط برای خلق دانش در سازمان فراهم آورند .اداره برای خلق دانش در میان کارکنان باید در میان آنها اشتیاق و انگیزه ایجاد کرده به آنها اختیار و استقلال داده ، منابع مالی و انسانی لازم و ابزارهای مانند کتابخانه و اینترنت را فراهم آورده اعتماد افزایش داده و از ارتباطات غیر رسمی حمایت کند. تبدیل دانش ضمنی و آشکار به یکدیگر می تواند به خلق دانش گردد. و در نتیجه اداره باید محیطی را فراهم آورد که در آن دانش ضمنی افراد آشکار و انتقال داده شود.استفاده از الگوی چهارگانه نوناکا و تاکوچی می تواند در خلق دانش کمک کنده باشد. در اداره ایده ها و نظرات کارکنان را مورد ملاحظه قرار داده برای آنها پاداش و مشوق هایی در نظر گرفته و در مورد آنها به کارکنان باز خورد بدهد. برگزاری کارگاه های آموزشی خلاقیت نوآوری و تفکر راست مغزی ، طوفان مغزی می تواند منجر به خلق دانش جدید گردد.

۲- نتایج نشان داد که کسب دانش تا حد زیادی بر عملکرد اداره تاثیر دارد با توجه به این نکته که کارکنان تا حد زیادی به این متغیر توجه کرده اند بنابراین به مدیران اداره پیشنهاد می شود که کسب دانش را خیلی زیاد مورد توجه قرار داده و آن را به طور صحیح و جامع پیاده کنند. برای این منظور اداره باید همکاری بین افراد سازمان با افراد خارج راحمایت کرده و کسب دانش از آن ها را تشویق کند. اداره برای کسب دانش می تواند از دانش کارشناسان بیرونی شرکت های دیگر ، ذینفعان سازمان و مشتریان استفاده کند. حضور در کنفذانس ها و همایش های مختلف ، روزنامه ها ، تجمع های اجتماعی ، استخدام مشاور،مطالعه مجلات و کتب مرتبط ، نمایش فیلم های مرتبط ، استخدام کارکنان جدید، مسیرهایی برای کسب دانش می باشد. تعداد زیادی ابزار برای کسب دانش مورد نیاز می باشد. ابزارهای سنتی شامل واژه پرداز کلمات، صفحات گسترده ، ایمیل و نرم افزارهای نمایش ، می باشد. تکنولوژی های جدید مانند تشخیص صدا ، فضای کاری مشترک و ویدیو کنفرانس برای حمایت و پشتیبانی از فرآیند کسب دانش مورد استفاده قرار می گیرد.

۳- با توجه به نتایج بدست آمده ، مشخص شد که سازماندهی دانش تا حد زیادی بر عملکرد اداره تاثیر دارد . لذا اداره برای بهبود فرآیند سازماندهی دانش در سازمان باید سیاست های روشن و مشخص برای بررسی دانش موجود ، بروز رسانی و کاربردی نمودن آن به کارکنان ایفا کند. از روش های و مکانیزم های مشخص بویژه تکنولوژی های اطلاعاتی برای خلاصه کردن –دسته بندی و فهرست کردن انواع مختلف دانش استفاده نماید. اداره سعی نماید سه مرحله سازماندهی دانش شامل انتخاب و ارزیابی دانش ، سازماند هی و انتخاب مجدد ، برنامه و روش های مشخص داشته باشد. اداره باید اطلاعات مفید را از طریق ارزیابی ارزش آنها شناسایی کرده و سپس بر بنای نیازهای یادگیری عملیات سازمانی رمزگذاری نماید.

۴- با توجه به پاسخ های داده شده ، مشخص شد که ذخیره دانش بر عملکرد اداره آموزش و پرورش استان خوزستان تاثیر دارد. لذا اداره می تواند با استفاده از کامپیوتر و سیستم های اطلاعاتی ذخیره سازمانی دانش و اطلاعات را پشتیبانی کند. همچنین استفاده از مجلات، نشریات گزارشات و جزوات می تواند در امر ذخیره سازی دانش کمک کننده باشد. در فرآیند ذخیره دانش توجه به تجربیات و مستند ساختن آنها

برای استفاده های آتی از آنها بسیار مهم می باشد. استفاده از سیستم های امنیتی و حفاظتی برا حفظ اطلاعات مورد نیاز را به صورت دقیق و روشن داشته و دسترسی به اطلاعات را مقدور سازی دانش نه تنها باید بر اساس طبقه بندی موضوعی بلکه مطابق نیازهاس ادگیری کارکنان و اهداف سازمانی برای بهود مستمر و تخصیص کاربر نیز ذخیره شود.

۵- نتایج نشان داد که انتار دانش بر عملکرد اداره آموزش و پرورش تاثیر دارد. لذا اداره با استفاده از سیستم های چون اینترنت ، اینترانت ، اتوماسیون و مانند آنها انتشار دانش در سازمان را تسهیل کند.ارائه گزارش ها از سوی سازمان ها برای کارکنان به صورت مناسب و صحیح ، ایجاد کتابخانه ها ، سالن مطالعه، اداره برای کنفذانس ها ، نشست های منظم ، سخنرانی ها ، جلسات آموزش ف همچنین چرخش شغلی و ترکیب کردن تیم خا و تشکیل گروه همگی می تواند به تسهیم دانش در ادارهکمک کند. در فرآیند تسهیم دانش نقش زیر ساختی فرهنگ قابل کتمان نبوده و فرهنگ تسهیم دانش در اداره باید حاکم گردد. دانش ضمنی ا طریق ارتباطات افراد بخصوص ارتباطات غیر رسمی در اداره باید حاکم گردد. دانش ضمنی از طریق ارتباطات غیر رسمی در اداره منتقل می گردد. اداره به جای شعار " دانش قدرت است" ، شعار " تسهیم دانش قدرت است" را به کارکنان القا کند. اداره ها فرهنگی را ایجاد کنند که در آن افراد از تسهیم دانش هیچ گونه هراسی نداشته و در مقابل پاداش هایی نیز دریافت کنند. اعتماد و مشوق ها دو عامل اساسی در تسهیم دانش می باشند.

۶- با توجه به نتاج بدست آمده مشخص شد که بکارگیری دانش بر عملکرد اداره تاثیر دارد. کاربرد دانش برای حمایت از تصمم گیری ها اقدام و حل مساله می باشد و می تواند نهایتا منجر به خلق دانش شود.اداره با روش های مشخص دانش بدست آمده را توسعه داده و از آن برای ایجاد الگوها و کاربرد در آینده استفاده کند. کاربرد موثر دانش شامل استفاده از دانش اشتباهات قبل ، استفاده از دانش برای حل مسائل جدید ، انطباق دانش برای حل مسائل ، بهره برداری از دانش ذخیره شده برای بهبود اثربخشی ، استفاده از دانش برای تنظیم مسیر استراتژیک و قابل دسترسی ساختن منابع دانش برای حل مساله می باشد. مدیران باید شرایطی را ایجاد کنند که کاربران از دانش موجود استفاده کنند. محیط کاری باید از کاربرد دانش جدید حمایت کند و باید افراد و هم گروه ها را تشویق کند تا به اموال فکری شرکت دسترسی پیدا کنند. اداره سعی نماید موانع کاربرد دانش را که ناشی از کوری سازمانی ، ترس از آشکار شدن ضعف های خود ، بی اعتمادی عمومی را به دانش عمومی را از بین ببرد.

۷- در آخر پیشنهاد می شود با توجه به اینکه اکثریت افراد اداره با دانش و مدیریت دانش آشنا نمی باشند، اداره سعی نماید با برگزاری سمینار ، سخنرانی از طریق خبرنامه ها ، بروشورو کاتالوگ های مختلف در زمینه مشترک دانش و فرآیندهای مربوطه کارکنان را با این مفاهیم آشنا کرده و بستر مناسب را برای تحقق مدیریت دانش فرآهم آورد.

منابع فارسی

۱. **رجایی پور، سعید، رحیمی، حمید، بررسی رابطه بین فرآیند مدیریت دانش و عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان، پژوهشنامه عل.م انسانی و اجتماعی مدیریت، سال هشتم، شماره ۴،صفحات ۶۰-۷۶**

۲. **قلی پور ، گلوجه، (۱۳۸۴)، بررسی رابطه بین نظام ارزیابی عملکرد و مدیریت دانش سازمانی از دیدگاه کارکنان دانشی شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران،پایان نامه کارشناسی ارشد.**

۳. **روزدار، نگین (۱۳۸۲). "بررسي مديريت دانش و تأثير آن بر عملكرد مديران گروه بهمن در شهر تهران در سال ۱۳۸۱ ". پايان نامة كارشناسيارشد، دانشگاه آزاد اسلامي، واحد علوم تحقيقات.**

۴. **افرازه، عباس (۱۳۸۴)، مديريت دانش، مفاهيم، مدل ها، اندازه گيري و پياده سازي، نشر فرازه، تهران.**

منابع انگلیسی:

1. **Al-hawari M. (2004). Knowledge management styles and performance: A knowledge space model from both theoretical and empirical perspective. Doctoral dissertation, University of Wollongong, NSW, Australia.**
2. **Gold, A.H., Malhotra, A. and Segras, A.H. (2001), 'Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective,' Journal of Management Information Systems, 18 (1), 185-214.**
3. **Horwitch, M. and Armacost, R. (2002), "Helping knowledge management be all it can be", Journal of Business Strategy, Vol. 23 No. 3, pp. 26-32.**
4. **Lee, H., and Choi, B. Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: An integrative view and empirical examination. Journal of Management Information Systems.**
5. **Nonaka, I., Toyama, R., & Konna, N. (2000). SECI, Ba and leadership: A unified model of dynamic knowledge creation.**
6. **Parikh, M. (2001). Knowledge management framework for high-tech research and development. Engineering Management Journal،۱۳(3)، 27-33**
7. **Preto, I. M. and Revilla, E. (2004) "An empirical investigation of knowledge management styles and their effect on learning capacity", Management Research,2(2) ,133-140**
8. **Wiig KM (1999). "Knowledge management: an emerging discipline rooted in a long history", Knowledge Research Institute, Inc.**
9. **Omar E. M. Khalil, (2012) , Timothy Shea: Knowledge Sharing Barriers and Effectiveness at a Higher Education Institution. IJKM 8(2): 43-64**

The Effect of Knowledge Management on Organizational Performance in Education Office of Khuzestan ProvinceSummarySummary

The main purpose of this research was to investigate the effect of knowledge management on the performance of the education department of Khuzestan province. The main hypothesis of this research is that there is a meaningful relationship between knowledge management and performance of the education department of Khuzestan province. In this research, based on the Lawson model, Knowledge Management involves six stages of knowledge creation, knowledge acquisition, knowledge organization, knowledge storage, knowledge dissemination and application of knowledge. This research is applied in terms of purpose and in terms of method, survey descriptive and correlation. The statistical population of this study was sampling and initial sampling of the population. In this study, all professors and experts of the Education Department of Khuzestan province have 163 people. Data

gathering tool in this research is a researcher-made Whose content validity was confirmed by some management professors and experts from the Khuzestan Provincial Education Office. Descriptive and inferential statistics and SPSS software were used to analyze the data.