

◇ فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ

سال دوم، شماره هشتم، تابستان ۱۳۹۰

صفحات: ۶۱ - ۷۱

تاریخ وصول: ۱۳۹۰/۹/۱۲ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۱۱/۱۱

## مقایسه مدیریت دانش و تکنولوژی اطلاعات در بین زنان و مردان

حسین دامغانیان\*

عظیم زارعی\*

فرناز روزبان\*\*

### چکیده

هدف پژوهش حاضر مقایسه وضعیت مدیریت دانش و تکنولوژی اطلاعات میان کارمندان زن و مرد شاغل در شرکت ملی حفاری ایران بوده، که بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۶۹ نفر با روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای بکار گرفته شده به منظور جمع آوری داده ها دو پرسشنامه مدیریت دانش و تکنولوژی اطلاعات بود. روش تحقیق پژوهش حاضر از نوع توصیفی - مقایسه ای بود که برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش آماری تحلیل واریانس چند متغیری (مانوا) استفاده شد. بر اساس نتایج بدست آمده بین زنان و مردان از نظر مدیریت دانش تفاوت معنی دار مشاهده شد (  $F=14/64, p \leq 0/001$  ). در حالیکه از نظر تکنولوژی اطلاعات بین دو گروه تفاوت معنی دار وجود نداشت. میانگین نمرات مدیریت دانش بین زنان بالاتر از مردان بدست آمد.

کلید واژگان: مدیریت دانش، تکنولوژی اطلاعات، زنان

\* استادیار گروه مدیریت دانشگاه سمنان

\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد MBA دانشگاه سمنان (نویسنده مسئول - @comgnai | @oozban.far.naz)

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم فرناز روزبان در دانشگاه سمنان می باشد.

## مقدمه

جهان وارد عصر جدیدی شده است، تحولات پرشتاب علمی و تکنولوژیکی، سازمان‌ها را با چالش‌های جدیدی روبرو کرده است؛ فناوری‌های نوین، جهانی شدن بازارها، ابزارها و فنون جدید، باعث ایجاد موقعیت رقابتی شدیدی برای سازمان‌ها گردیده است (والمحمدی، ۱۳۸۸). اصول سنتی که بر اساس آن توانایی اقتصادی، عامل کلیدی در موفقیت کسب و کار بود، دیگر معتبر نبوده و امروزه دانش تبدیل به عامل اصلی رقابت و دارائی معنوی در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار گشته است (شریف و همکاران<sup>۵۹</sup>، ۲۰۰۶).

از سویی زنان نیمی از جمعیت جامعه را تشکیل می‌دهند و تاثیر بسیار شگرفی بر توسعه پایدار دارند؛ در عرصه‌های مختلف اجتماع حضور و مشارکت فعال داشته و هم اکنون که در قرن بیست و یکم هستیم این حضور بیشتر نیز شده است. آنچه آلون تافلر<sup>۶۰</sup> در مورد موج سوم مطرح می‌کند به خوبی تایید کننده‌ی رابطه‌ی جدیدی در ترکیب نیروی کار است. در واقع عصر حاضر را عصر دانایی و دانش نام نهاده‌اند و از دنیایی که اشتغال منوط به زور بازو و توانایی جسمی بود بسیار فاصله گرفته‌ایم، با روند رو به رشد تکنولوژی، اشتغال زنان در جامعه بیشتر شده است (رضائی، ۱۳۸۳). برای بسیاری از محققین رابطه زنان با دانش و دانایی در محیط کار، میزان انتقال آن و میزان استفاده از دانش و دیدگاه‌ها آنان از تکنولوژی اطلاعات مورد بحث بوده است. مدیریت دانش از اواخر ۱۹۷۰ مطرح شد و با آشکار شدن جایگاه دانش و تاثیر آن بر قدرت رقابتی در بازارهای اقتصادی، اهمیت آن مضاعف شد (جوانبخت ۱۳۹۰). طبق لئونارد و سنسپایر<sup>۶۱</sup> (۱۹۹۸) دانش "اطلاعاتی است که مرتبط است، قابل اجراست و حداقل بر اساس تجربه است". دانش توانایی فردی، سازمانی و گروهی

---

<sup>59</sup>. Sherif , et al.

<sup>60</sup>. Alvin Toffler

<sup>61</sup>. Leonard and Sensiper

است که فرد از طریق آن می تواند یک وظیفه (کاری) را انجام دهد (فهی و پروساک<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). به طور کلی دانش مخلوط سیالی است از تجربیات، ارزش ها، اطلاعات موجود و نگرش های کارشناسی نظام یافته که به عنوان چارچوبی برای ارزشیابی و بهره گیری از تجربیات و اطلاعات جدید بدست می آید (افرازه، ۱۳۸۴).

مدیریت دانش بر سه موضوع اصلی یعنی: انسان، ساختار و تکنولوژی تأکید دارد و سعی دارد تا با ایجاد ساختار مناسب و زیرساخت های تکنولوژیکی لازم در سازمان و با محور قرار دادن انسان و آماده سازی او به عنوان دانش کاران<sup>۲</sup> با تولید و استفاده صحیح از منبع دانش به اهداف سازمانی دست پیدا کند (افرازه، ۱۳۸۴؛ عرفانیان، ۱۳۸۹).

نوناکا و تاکوچی<sup>۳</sup> (۱۹۹۵) در مدل حلزونی مدیریت دانششان ۴ نوع از دانش را برمی شمردند: دانش صریح<sup>۴</sup> (آشکار) فرد، دانش ضمنی<sup>۵</sup> (تلویحی) فرد، دانش ضمنی جمعی، دانش صریح جمعی و بر این اساس ۴ مولفه برای مدیریت دانش مطرح می سازند: آشکارسازی (ضمنی به صریح)، تبدیل کردن (صریح به صریح)، درونی سازی (صریح به ضمنی)، اجتماعی کردن (ضمنی به ضمنی)، که به شکل فرآیندهای ذکر شده در سازمان برقرار می شوند. در حقیقت دانش ضمنی دانشی است که نمی توان آنرا به شکل صریح و عینی بیان نمود (کید<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰). دانش ضمنی به نقل از پولانی<sup>۷</sup> (۱۹۶۲) پولانی<sup>۷</sup> (۱۹۶۲) دانش غیرلفظی، ذاتی و بیان نشده است و دانش آشکار، دانش رسمی است. دانش آشکار دانشی است که می توان به طور آسان تر محاسبه و انتقال داده شود.

---

<sup>1</sup>. Fahey & Prusak

<sup>2</sup>. Knowledge Worker

<sup>3</sup>. Nonaka and Takeuchi

<sup>4</sup>. Explicit

<sup>5</sup>. Implicit

<sup>6</sup>. Kebede

<sup>7</sup>. polanyi

از سویی دیگر در دنیای پر هیاهوی امروز، سازمان‌ها از تکنولوژی اطلاعات به منظور ابزاری در جهت کمک به سازمان و مدیریت دانش استفاده می‌کنند (عرفانیان، ۱۳۸۹؛ افزاره، ۱۳۸۲، جوکار، ۱۳۸۹، عباسی، ۱۳۸۶؛ رزماری و وایلد<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۸؛ دنمینگ لین<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). تکنولوژی اطلاعات در شکل‌های متنوع خود افراد و سازمان‌های را قادر ساخته است که بتوانند، دانش را بگیرند، انتخاب کنند و مبادله نمایند به شکلی که تا قبل از آن مقدور نبوده است از این رو، به آنها کمک نموده است تا دانش جدید خلق نمایند (لی و چویی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳؛ لئونارد-بارتن<sup>۴</sup>، ۱۹۹۵). در تعریف تکنولوژی اطلاعات می‌توان بیان داشت، هر تکنولوژی که منجر به جمع‌آوری، ذخیره سازی، پردازش و انتشار اطلاعات گردد، تکنولوژی اطلاعات نام دارد (مددی ۱۳۸۸). بور<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) تکنولوژی اطلاعات را آماده سازی، گردآوری، ارسال، بازیابی، ذخیره سازی، دستیابی، ارائه و تغییر شکل اطلاعات در تمامی انواع و قالب‌های آن شامل صدا، گرافیک، متن، ویدئو و تصویر می‌داند. یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای میان مدیریت دانش و جنسیت دانشجویان در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان رابطه معنی‌داری یافت ولی میان مدیریت دانش و سن، مقطع تحصیلی رابطه‌ی معنی‌داری نیافت. جوکار (۱۳۸۶) پژوهشی طی تحقیقی بر رابطه فرآیند مدیریت دانش و فناوری اطلاعات رابطه معنی‌داری میان دو متغیر در میان مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز یافت.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

- 
1. Rosemary Wild
  2. Danming Lin
  3. Lee & Choi
  4. Leonard-Barton
  5. Boar

رضانی (۱۳۸۳) در مطالعه ای، تاثیر تکنولوژی اطلاعات را بر اشتغال کمی و کیفی زنان را موثر برشمرد، یافته های وی بیان میدارد ظهور تکنولوژی اطلاعات شیوه کار و میزان کار زنان را تغییر داده است.

افرازه (۱۳۸۲) مقاله ای تحت عنوان "مدیریت دانش (آشکار و ضمنی) و فناوری اطلاعات" تهیه نموده است. در مقاله وی که ابعاد اثر گذار بر مدیریت دانش را بر می شمرد و مورد بحث قرار می دهد، بیان می دارد فناوری اطلاعات یکی از ابعاد سه گانه مدیریت دانش است.

رجایی پورو همکاران (۱۳۸۷) در بررسی نحوه عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان رابطه ای میان عملکرد و فرآیند مدیریت دانش یافت.

حاصلی مفرد (۱۳۸۴) طی انجام پژوهشی میان دانش آموزان دختر و معلمان زن دوره متوسطه در تهران رابطه معنی داری میان دانش و نگرش و عملکرد آنها و تکنولوژی اطلاعات در اوقات فراغت یافت.

علیرضا نژاد (۱۳۷۳) پژوهشی در مورد ورود تکنولوژی و تغییر مشارکت زنان در واحدهای تولیدی انجام داده است، نتایج پژوهش وی بیان می دارد تکنولوژی بر کارکرد زنان اثر گذار بوده است. روث گوتری<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) طی تحقیقی نشان داد که مشاغلی که در آنها از تکنولوژی اطلاعات استفاده می شود، ساختار حمایتی برای زنان دارند.

رمزی و مک کورداک<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) طی پژوهشی رابطه ی معنی داری را میان کار زنان و وضعیت تکنولوژی اطلاعات بیان داشتند.

اهوجا<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) طی مطالعه ای دریافت جنسیت در مشاغلی که از تکنولوژی اطلاعات استفاده می کنند موثر است.

---

<sup>1</sup>. Ruth A. Guthrie

<sup>2</sup>. Nancy Ramsey & Pamela McCorduck

<sup>3</sup>. M K Ahuja

کیمیری<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) در پژوهش خود بیان داشت تکنولوژی اطلاعات در سازمان ها وارد شده است و بر توانایی ها و توانمندی های کارکنان اثر گذاشته است. وی بیان می دارد تکنولوژی اطلاعات موجب توانمند ساختن کلیه کارکنان می گردد.

شهنواز محمد<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) در مطالعه ای رابطه مدیریت دانش و تکنولوژی اطلاعات را مورد مطالعه قرار داد. وی بیان می دارد میان دو متغیر مورد بررسی، رابطه معنی داری وجود دارد و معتقد است در متن تکنولوژی اطلاعات، فعالیت های مدیریت دانش تحت تاثیر قرار می گیرند.

راشل موريسن<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) طی مطالعه نقش جنسیت را بر روابط دوستانه و خروجی های سازمان نشان می دهد. وی بیان می دارد زنان روابط صمیمانه را در محل کار نوعی حمایت عاطفی اجتماعی می دانند و این را از مزایای روابط دوستانه و صمیمانه در محل کار قلمداد می کنند و این روابط را بر خروجی سازمان موثر می دانند حال آنکه مردان بر روابط و کمک هایی که دوستان در انجام کارشان می کنند، تمرکز دارند و بر جنبه های عملی انجام کار تکیه می کنند. نتیجه این مطالعه نشان می دهد در هر دو گروه روابط دوستانه در محل کار با رضایت شغلی همبستگی قوی دارد.

در میان پژوهش های انجام شده کمتر محققى به ترکیب نیروی کار توجه داشته و تفاوت های زنان و مردان را در مدیریت دانش و تکنولوژی اطلاعات، این دو عنصر با ارزش سازمانی سنجیده است. پرسشی که این پژوهش بر اساس آن شکل گرفته است مبنی بر درک تفاوت نحوه کارکرد کارمندان زن و مرد در جوامع صنعتی است و این پرسش در ذهن محقق مطرح گردید که آیا تفاوتی در زنان و مردان در نحوه کار و برخورد با تکنولوژی و مدیریت دانش وجود دارد. با در نظر گرفتن این تفاوت و بررسی آن، می توان برنامه ریزی نمود و شرایطی را ایجاد کرد که نیروی کار به حداکثر بهره وری خود برسد. بر اساس مطالعه پیشینه تحقیق و پژوهش های انجام شده و مدل های

---

1. K . M. Kimery

2. Shahnawaz Muhammed

3. Rachel Morrison

موجود ، مدلی با مولفه های ذخیره سازی اطلاعات، اتوماسیون، پردازش، ارتباطات و اطلاع دهی به عنوان مدل تکنولوژی اطلاعات در نظر گرفته شد.

لذا با توجه به مطالب ارائه شده ، هدف از این پژوهش آن است که به این پرسش پاسخ دهد آیا میان مدیریت دانش و تکنولوژی اطلاعات در زنان و مردان در شرکت ملی حفاری ایران تفاوت وجود دارد؟

### روش پژوهش

#### جامعه آماری و روش نمونه گیری

در این پژوهش جامعه آماری کلیه کارکنان زن و مرد شرکت ملی حفاری در شهر اهواز که سال ۱۳۹۰ مشغول به کار بودند و شرایطی داشتند: رسمی و ستادی بوده و بیش از ۴ سال سابقه کاری داشتند و تحصیلات آنها بالاتر از کارشناسی بود. بر اساس جدول مورگان<sup>۱</sup> ، نمونه آماری این جامعه ۱۶۹ نفر تعیین گردید که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه پژوهش در میان آنها توزیع گردید و در نهایت تعداد ۱۶۳ پرسشنامه جمع آوری گردید.

#### ابزار اندازه گیری

تحقیق انجام شده تحقیقی پیمایشی می باشد لذا برای جمع آوری اطلاعات از روش پرسشنامه ای استفاده گردید. از دو پرسشنامه مجزای تکنولوژی اطلاعات و مدیریت دانش استفاده گردید. پرسشنامه تکنولوژی اطلاعات محقق ساخته که دارای ۴۰ سوال بود. بر اساس پیشینه و پرسشنامه های مشابه تدوین شد. به منظور تعیین روایی پرسشنامه از اساتید دانشگاهی نظر سنجی صورت گرفت و پرسشنامه تصحیح گردید و در نهایت از روایی قابل قبولی برخوردار گردید. به منظور سنجش پایایی ، ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۱ اندازه گیری گردید. پرسشنامه دوم ، پرسشنامه مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی با ۱۶ سوال استفاده گردید که ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۱ تعیین گردید و به روش مشابه پرسشنامه تکنولوژی اطلاعات ، روایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. تعداد ۱۵ سوال در ابتدای پرسشنامه طراحی شده بود که میزان استفاده از تکنولوژی های موجود در سازمان را توسط نمونه آماری مورد نظر می سنجید. به منظور تبدیل ارزیابی های کیفی آزمودنی ها به

---

<sup>1</sup>. Morgan

کمی، از طیف پنج قسمتی لیکرت استفاده گردید. در حقیقت سطح چهار معرف آن بود که پاسخ دهنده کاملاً با وضعیت موجود موافق است و در سطح صفر پاسخ دهنده کاملاً با وضع موجود مخالف است.

## یافته های پژوهش الف) داده های توصیفی:

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره تکنولوژی اطلاعات و مدیریت دانش در زنان و مردان

n	حداکثر نمره	حداقل نمره	انحراف معیار	میانگین	شاخص آماری	
					گروه ها	متغیرها
۳۷	۱۵۵	۹۵	۱۲/۴	۱۳۳/۲۷	زن	تکنولوژی اطلاعات
۱۲۵	۱۸۸	۷۶	۱۸/۵۲	۱۳۱/۹۲	مرد	
۳۷	۷۳	۳۴	۹/۱۳	۵۳/۸	زن	مدیریت دانش
۱۲۵	۹۷	۱۰	۱۳	۴۵	مرد	

طبق جدول شماره ۱. میانگین زنان در تکنولوژی اطلاعات ۱۳۳/۲۷ و مردان ۱۳۱/۹۲ بدست آمده است که اختلاف زیادی بین دو گروه مشاهده نمی شود. میانگین مدیریت دانش در زنان ۵۳/۸ و در مردان ۴۵ بدست آمده است. انحراف معیار در دو گروه زنان و مردان به ترتیب برای تکنولوژی اطلاعات ۱۲/۴ و ۱۸/۵۲ و برای مدیریت دانش ۹/۱۳ و ۱۳ بدست آمد. تعداد زنان ۳۷ نفر و مردان ۱۲۵ بود.

## ب) داده های استنباطی

### فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: بین مدیریت دانش زنان و مردان تفاوت وجود دارد.

فرضیه دوم: بین تکنولوژی اطلاعات زنان و مردان تفاوت وجود دارد.

### جدول ۲. نتایج تحلیل واریانس چند متغیری (مانوا)

نمرات مدیریت دانش، تکنولوژی اطلاعات زنان و مردان

نام آزمون	مقدار	DF فرضیه	DF خطا	F	سطح معنی داری	مجذور Eta	توان آزمون
آزمون اثر بیلابی	۰/۰۹۵	۲	۱۵۹	۸/۴	۰/۰۱	۰/۰۹۵	۰/۹۶
آزمون لامبادای ویلکز	۰/۰۹۵	۲	۱۵۹	۸/۴	۰/۰۱	۰/۰۹۵	۰/۹۶
آزمون اثر هنتینگ	۰/۱۰۵	۲	۱۵۹	۸/۴	۰/۰۱	۰/۰۹۵	۰/۹۶
آزمون بزرگترین ریشه روی	۰/۱۰۵	۲	۱۵۹	۸/۴	۰/۰۱	۰/۰۹۵	۰/۹۶



طبق یافته های جدول شماره ۲، سطح معنی داری همه آزمون ها استفاده از مانوا را مجاز می شمارد و این امر بیانگر آن است که بین مردان و زنان حداقل از لحاظ یکی از متغیرهای مدیریت

**جدول ۳. نتایج اثرات بین آزمودنی ها از لحاظ نمرات مدیریت دانش و تکنولوژی اطلاعات زنان و مردان**

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
تکنولوژی اطلاعات	۵۲/۰۵	۱	۵۲/۰۵	۰/۱۷۳	۰/۶۸
مدیریت دانش	۲۲۰۶/۷۴	۱	۲۲۰۶/۷۴	۱۴/۶۴	۰/۰۰۱

دانش و تکنولوژی اطلاعات تفاوت معنی داری وجود دارد ( $p=0/001$ )،  $F=8/4$  همچنین نتایج جدول ۲ نشان می دهد ۴ روش محاسباتی، برای جنسیت ذکر شده که نتایج یکسانی در بر داشته اند، و آن اینکه تفاوت بین دو گروه (زنان و مردان) با توجه به دو متغیر ذکر شده معنی دار است ( $p=0/001$ ) توان آماری ۰/۹۶ درصد است، یعنی احتمال آن تقریباً وجود نداشته است که فرضیه صفر اشتباها تایید گردد و در اینجا فرضیه صفر رد شده است.

طبق داده های جدول ۳ تفاوت بین دو گروه با توجه به دو متغیر مدیریت دانش و تکنولوژی اطلاعات فقط برای متغیر مدیریت دانش معنی دار است ( $F=14/64, p \leq 0/001$ ) از نظر تکنولوژی اطلاعات تفاوتی بین زنان و مردان وجود ندارد.

### بحث و نتیجه گیری

با توجه به هدف پژوهش، دو فرضیه تدوین شد که بین مدیریت دانش و تکنولوژی اطلاعات در زنان و مردان تفاوت وجود دارد.

فرضیه اول تفاوت مدیریت دانش بین زنان و مردان را مطرح کرد. طبق یافته های جدول شماره ۲، مشاهده شد بین زنان و مردان در شرکت ملی حفاری حداقل از لحاظ یکی از متغیرهای مدیریت دانش و تکنولوژی اطلاعات تفاوت معنی دارد وجود دارد و نتایج نشان داده شده در جدول شماره ۳ موکد این مطلب است که میان دو گروه مورد نظر از لحاظ متغیر مدیریت دانش تفاوت معنی دار وجود دارد ( $F=29/287, p \leq 0/001$ ) بنابراین فرضیه اول تایید گردید بدین معنی که مدیریت دانش در زنان و مردان تفاوت معنی دار دارد و بر اساس نتایج بدست آمده از جدول شماره ۱ زنان از نظر مدیریت دانش میانگین بالاتری دارند، میانگین زنان در مدیریت دانش ۵۳۸ و میانگین مردان در

مدیریت دانش ۴۵ بدست آمده است. یافته های حاصل از این پژوهش با تحقیقات گرتین<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، ساندرای بچمولر و همکاران (۲۰۰۵)<sup>۲</sup>، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹)، علیرضا نژاد و همکاران (۱۳۷۳)، یوسفی و همکاران (۱۳۸۵)، مورینسن (۲۰۰۷) همسویی دارد.

در راستای نتیجه بدست آمده می توان اشاره نمود که به منظور چرخه مدیریت دانش موفق، یک کارمند باید مراحل آشکار سازی، اجتماعی سازی، ترکیب و درونی سازی را در سازمان و با دانش خود با موفقیت انجام دهد، بدین معنی که دانش درونی خود را به سطح آورده و دانشی آشکار و قابل انتقال تبدیل نماید، این دانش آشکار را به دیگران انتقال دهد، فرد دریافت کننده این دانش دریافت شده را به دانش درونی و ضمنی تبدیل نماید و در عین حال فرآیند انتقال مستقیم دانش درونی به دانش درونی فردی دیگر نیز با موفقیت انجام گردد تا بتوان بیان داشت یک پروژه مدیریت دانش در سازمان در حال اجراست، با در نظر داشتن نتایج به دست آمده از این پژوهش و پژوهش های مشابه آن می توان بیان داشت زنان در انجام چرخه مدیریت دانش نسبت به مردان موفق تر عمل می کنند؛ زنان در انتقال و کسب دانش و همچنین تبدیل دانش درونی خود به دانش آشکار موفق ترند و سایر پژوهش ها انجام شده در این زمینه نیز این نتیجه را تایید می کنند به گفته مورینسن (۲۰۰۷) زنان در انجام وظایف کاری با دیدگاه متفاوتی عمل می کنند آنها روابط دوستانه و صمیمانه را موجب دلپذیر شدن و افزایش رضایت شغلی می دادند از سوی دیگر روابط دوستانه راهی برای برقراری و انتقال دانش است. می توان بیان داشت توجه به روابط، ایجاد بستر مناسب به منظور برقرار روابط دوستانه، فرصت گپ و گفت کاری و مباحثه، ایجاد روابط غیر رسمی در حال انجام امور کاری به چرخه مدیریت دانش کمک می نماید، زنان در بوجود آوردن این شرایط موفق تر عمل کرده و دانش درونی خود را که همان دانش پنهان و ضمنی می باشد در حین روابط غیر رسمی و صحبت های روزانه به همکاران خود انتقال می دهد و در همین شرایط دانش آشکار و نهان را از اطرافیان دریافت می کنند، در حقیقت می توان بیان داشت مجموع فعالیت های زنان و ویژگی های آنان به تسهیل

---

1. Gurteen

2. Sandra Buchmuller et. al

چرخه مدیریت دانش کمک می کند، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹) بیان می دارد زنان در ذخیره سازی دانش بدست آمده موفق تر عمل می کنند و این امر را موجب موفقیت انتقال دانش می دانند در راستای تقویت چرخه مدیریت دانش می توان سرمایه گذاری بیشتری در بانک های اطلاعاتی مناسب، آموزش به زنان، برگزاری همایش های بین المللی، مشارکت فعال کارمندان زن در تصمیم گیری هایی از این دست، اهمیت بیشتر به ایده های خلاقانه از طرف زنان دوره هایی مانند کارهای گروهی، اینترنت، اینترانت و دیگر فناوریها به افزایش موفقیت مدیریت دانش در زنان کمک می کند. هر چند فعالیت های مذکور در هر دو گروه موثر خواهد بود، لیکن در گروه زنان نتیجه دهی سریع تری مشاهده خواهد شد.

در فرضیه دوم تفاوت دو گروه زنان و مردان در تکنولوژی اطلاعات مورد بررسی قرار گرفت و طبق یافته های جدول شماره ۱ میانگین تکنولوژی اطلاعات در زنان و مردان اختلاف زیادی ندارد، میانگین تکنولوژی اطلاعات در زنان و مردان به ترتیب ۱۳۳.۲۷ و ۱۳۱.۹۲ بدست آمد. طبق یافته های جدول شماره ۳ نیز تکنولوژی اطلاعات در دو گروه تفاوت معنی داری ندارد ( $p \leq 0/68$ )،  $F=0/173$  (رضانی (۱۳۸۳) بیان می دارد تکنولوژی اطلاعات بر کیفیت و کمیت اشتغال زنان اثر گذار بوده است و منجر بر افزایش کیفیت کار زنان گشته است همچنین نامدار (۱۳۸۹) بیان می کند که تکنولوژی بر شیوه انجام کار اثر گذار بوده و به زن برخی محققین بر برخی مشاغل خاص مانند کشاورزی و مشابه آن که تا پیش از وجود تکنولوژی به صورت یدی انجام می گرفته موثر بوده و کیفیت کار زنان را در این مشاغل به شدت تغییر داده است و یا منجر به اشتغال زایی بیشتر در کل جامعه گشته است. در نمونه مورد بررسی که یک سازمان صنعتی مد نظر بوده است، تفاوت معنی داری از نظر تکنولوژی اطلاعات میان زنان و مردان یافت نشد همچنین بر اساس سوالات ابتدای پرسشنامه میزان استفاده از تکنولوژی های موجود در سازمان در هر دو گروه نتایج یکسانی را نشان می دهد، در حقیقت می توان نتیجه گیری نمود، از نظر تکنولوژی اطلاعات در سازمان صنعتی مورد بررسی میان جامعه زنان و مردان تفاوت معنی داری وجود ندارد و زنان و مردان در استفاده از تکنولوژی های موجود در سازمان تفاوتی ندارند.

## منابع

- افرازه، عباس ، (۱۳۸۴) مدیریت دانش) مفاهیم، مدل ها، اندازه گیری و پیاده سازی (، دانشگاه صنعتی امیرکبیر.
- بصیریان جهرمی، رضا (۱۳۸۸) مدیریت اطلاعات :مفاهیم و کاربردها، فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران ، دوره ۲۴، شماره ۴، ص ۱۳۴ - ۱۱۷
- جوانبخت، ارسلان (۱۳۹۰) بررسی رابطه میان تسهیم دانش و گرایشات مشتری مداری کارکنان در شعب بانک سپه استان خوزستان ، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه شهید چمران اهواز، ص ۴۲
- جوکار، شیما ، زهیر حیاتی ، علیرضا موغلی (۱۳۸۷) بررسی رابطه فرآیند مدیریت دانش و فناوری اطلاعات در مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز ،پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور شیراز
- حاصلی مفرد ، نوش آفرین (۱۳۸۴) بررسی دانش نگرشی و عملکرد دانش آموزان دختر و معلمان زن دوره متوسطه شهر تهران در مورد فناوری اطلاعات در اوقات فراغت ، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی
- رجایی پور، سعید، رحیمی، حمید (۱۳۸۷) بررسی رابطه بین فرایند تبدیل مدیریت دانش و عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان ، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ۵۸، ص ۸۶-۵۹
- عرفانیان، علی، (۱۳۸۹) بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه مشهد پروژه برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان
- علیرضانژاد، سهیلا، (۱۳۷۳) ، مشارکت زنان در فعالیت های تولیدی و دگرگونی آن با ورود تکنولوژی) مطالعه فعالیت های زراعی زنان روستایی گیلان روستای گوهردان(، پایان نامه کارشناسی ارشد علوم اجتماعی دانشگاه تهران

-مددی، یگانه(۱۳۸۸)، بررسی نقش فناوری اطلاعات در اثر بخشی سازمان های دانش محور، مطالعه موردی : پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران ، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

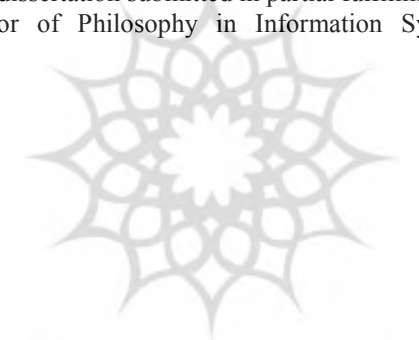
-والمحمدی، چنگیز (۱۳۸۸) تعیین و الویت بندی عوامل اصلی اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش در سازمان های کوچک و متوسط کشور، پژوهشگر، شماره ۱۶، ۱۰۴-۸۷

-یعقوبی، مریم، جوادی، مرضیه ، آقا رحیمی، زهرا(۱۳۸۹)، رابطه مدیریت دانش و ویژگی های دموگرافیکی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ، ویژه نامه توسعه آموزش، دوره ۱۰، شماره ۵، ۸۳۸-۸۳۱

- Bernard H.boar (2001) the art of strategic planning for information technology ,Business & Economics ,343 pages
- Danming Lin ,Qiang Liang , Zonglin xu, Does Knowledge management matter for information technology application in CHINA? ,Asia Pasific J Manage,25, 489-507
- Davenport , T.H. Long, D. Beers, M.C. (1998) ‘Successful knowledge management projects.’ Sloan Management Review 39, (2) 43-57
- Fahey, L; Prusak, L.(1998) : the eleven deadliest sins of Knowledge management, California management review , vol 40,no.3, pp 275
- Karma Sherif et al.(2006), managing peer-to peer Conflicts in disruptive Information technology innovation: the case of software reuse, mis quarterly vol.3 no.2. pp 339-356
- Kebede, Gashaw (2010) , knowledge management : an information science perspective , international journal of information management ,vol.30 issue 5, p 416
- Lee, H. Choi, B. (2003) ‘Knowledge Management Enablers, Processes, and Organisational Performance: An Integrative View and Empirical Examination.’ Journal of Management Information Systems 20, (1) 179- 228
- Leonard-Barton, D. (1995) ‘Wellsprings of Knowledge: Building and Sustaining the Sources of Innovation.’ Boston: Harvard Business School Press
- Leonard, D. & Sensiper, S. (1998) "The role of tacit knowledge in group innovation." California Management Review, 40(3), 112-132
- M K Ahuja ( 2002 )women in information technology profession : a literature review , synthesis and research agenda , European Journal of Information Systems ,11, 20-34
- Nancy Ramsey & Pamela McCorduck (2005) Where are the women in Information Technology, National center for women & technology, university of Colorado ,1-45
- Nonaka Ikojiro . Ichijo Kazuo (2006),Knowledge Creation and Management : New Challenges for Managers , Oxford University Press .
- Polanyi, Michael (1969) Knowing and Being. Edited with an introduction by Marjorie Grene. Chicago: University of Chicago Press.
- Rachel Morrison (2007) GENDER DIFFERENCES IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE FRIENDSHIPS AND ORGANISATIONAL

OUTCOMES, research paper series, Auckland university of technology , paper 33,ISSN number 1176-1997

- Rosemary Wild and Kenneth Griggs ,2008, A model of information technology opportunities for facilitating the practice of knowledge management , The journal of information and knowledge management systems ,Vol. 38 No. 4,p 490-506
- Ruth A.Guthrie et al.(2009) Support Structures for Women in Information ..Technology Careers, AMCIS 2009 Proceedings. Paper 332.<http://aisel.aisnet.org/amcis2009/332>
- Shahnawaz Muhammed , Dr. William J. Doll ,(2006) Antecedents and Impacts of Knowledge Management Practices Supported by Information Technology: An Empirical Study in Manufacturing Context, Submitted as partial fulfillment of the requirements for the Doctor of Philosophy degree in Manufacturing Management and Engineering, The University of Toledo
- Shu-Mei Tseng (2008). The effects of information technology on knowledge management systems, Expert Systems with Applications,35,150-160
- Sue Young Choi (2010) THE IMPACT OF INFORMATION TECHNOLOGY AND TRANSACTIVE MEMORY SYSTEMS ON KNOWLEDGE , SHARING, APPLICATION, AND TEAM PERFORMANCE, MIS Quarterly , 34, NO, 4
- Terence I. Smith (2008) An Investigation into the Impact of Information Technology Bank Examiners'Community Knowledge Sharing Sessions on their Individual Performance , A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Information Systems , Nova Southeastern University



پیشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی