

بررسی رابطه میان زیرساخت‌های سازمانی و راهبرد مدیریت دانش (تولید و توزیع) در سازمان آموزش و پرورش

* میثم نجاران ** دکتر محمد باقر گرجی *** دکتر سهیلا بورقانی فراهانی

تاریخ دریافت مقاله: آبان ۱۳۹۱

تاریخ پذیرش مقاله: اسفند ۱۳۹۱

چکیده

مقاله حاضر به بررسی رابطه بین متغیرهایی چون، فرهنگ سازمانی و فناوری ارتباطات و اطلاعات، که در زمره زیرساخت‌های سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل بوده و راهبرد مدیریت دانش به‌عنوان متغیر وابسته، که شامل دو فعالیت عمده تولید و توزیع دانش می‌شود، می‌پردازد. زیرساخت فرهنگ سازمانی مشتمل بر دو بعد فرهنگ یادگیری مستمر و فرهنگ تسهیم دانش بوده و زیرساخت فناوری ارتباطات و اطلاعات نیز دو بعد پشتیبانی و شناخت را در بر می‌گیرد. لذا با پرداختن به روابط متناظر میان متغیرهای مزبور نتایجی حاصل آمده که مبین درایج مختلفی از همبستگی میان آنها می‌باشد و گواهی بر بایستگی وجود زیرساخت‌هایی جهت اجرایی شدن راهبرد مدیریت دانش. لذا هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین زیرساخت ساختار سازمانی و راهبرد مدیریت دانش، در اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان بوده است. همچنین روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی، پیمایشی، میدانی و همبستگی بوده و جامعه آماری شامل تمامی کارکنان سازمان به تعداد ۲۰۸ نفر و حجم نمونه، با استناد به جدول مورگان و فرمول محاسباتی مربوطه، ۱۳۶ نفر می‌باشند.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، زیرساخت سازمانی، فرهنگ سازمانی، فناوری ارتباطات و اطلاعات.

* نویسنده مسئول. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، مدرس دانشگاه آزاد اسلامی - گرگان و دانشگاه جامع علمی- کاربردی. شماره

تلفن: ۰۹۳۶۰۰۰۹۳۶۵ پست الکترونیکی: Njn247@yahoo.com

** دکترای مدیریت دولتی، استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی - علی‌آباد کتول

*** دکترای مدیریت رسانه، استادیار

مقدمه

ایجاد می‌نماید. از این رو سازمان‌های ما قدم بر دوره گذاری نهاده‌اند، که همچون جبهه سهمگینی که دو هوای گرم و سرد جهت تعویض دو فصل از سال، برپا می‌دارند، به شدت آشوبناک، متغیر و پرسرعت است. اما راه و راهبرد برون‌رفت از این دریای متلاطم تغییرات محیطی چیست؟ بی‌شک ابزار قدرتمند دانش و اطلاعات. شاید با توجه به ترسیم شرایط بسیار بحرانی مزبور، ابزار دانش و دانشی شدن یک خیال پولیانایی (خوش‌بینانه) به نظر برسد. این ابزار، یک بسته پیشنهادی از طرف ما نیست بلکه حاصل نیروی خودتنظیم همان فراگرد تکاملی انسان است که همواره بنا به نیاز انگیزه‌مند شده و راه درمان را یافته است. البته سخن از روی آوردن به دانایی‌محوری و دانشی شدن سازمان و جوامع که یک آسیب‌شناسی و نه یک آسیب‌شناسی روش‌شناسانه است، به مثابه سخن‌راندن از آرمان‌شهر می‌باشد. که غایتاً می‌تواند سازمان‌ها را درون دریایی از اطلاعات مستغرق نماید. پس فراهم نمودن زمینه،

آدمی از ابتدا تا به کنون در طریقه‌ای تکاملی پا به وادی وجود نهاده که در دوره‌های زمانی متعدد آثار این تکامل را در آثار شی‌ای و ذهنی خود ثبت نموده است. آثاری همچون انقلاب تفکر در دوره رنسانس (ایجاد مابعدالطبیعه جدید و فروپاشی اساس مکتب اسکولاستیک (مکتب اخذ از یافته‌های دیگران و روش تحقیقی قرون وسطی) و ارائه روشی نو برای رهبری عقل به نام کارترینیسم)، تولد صنعت و انقلاب ماشینی، عصر فراصنعتی و الکترونیک و سپس عصر دانش و اطلاعات. پس می‌توان فراگرد تکامل انسان را امری مستمر و تدریجی در دامنه‌های زمانی بلندمدت دانست که خود عاملی برای نسبیت علوم محسوب می‌گردد. فراگردی تمدن‌ساز که اینک نمایان‌گر غروب تمدن صنعتی و طلوع تمدنی نوین است. این علوم انقلابی را در تمدن نوین، انقلابی عمیق را در پیش‌فرض‌ها، متدهای تفکر، فرمول‌ها، ایدئولوژی‌ها و قواعد جزمی سازمانی،

سازوکارهای رفتاری و شخصیتی یک ملت را با القای معیارها و استانداردهای فرهنگی از همان دوران ابتدایی پرورش و آموزش فرد، شکل می‌دهد. این سازمان حیاتی برای هر جامعه‌ای، یک سازمان آموزشی همچون سازمان آموزش و پرورش می‌باشد.

بیان مسئله

عصر حاضر به دلایل افزایش پیچیدگی در محیط و حجم زیاد اطلاعات، الزامات سازمانی متفاوت از ادوار گذشته را می‌طلبد. امروزه سازمانها باید بتوانند دانش مورد نیاز برای نوآوری در محصولات خود و بهبود فرایندهایشان را کسب کنند، میان کارکنانشان نشر دهند، و در تمامی فعالیت‌های روزانه خود به‌کارگیرند و بدین طریق است به الزامات محیط رقابتی و نیازهای بشدت متغیر مشتریان پاسخ دهند. چنین شرایطی لزوم بکارگیری تکنیک مدیریت دانش و تبدیل شدن به سازمانی یادگیرنده و دانشی را جهت بهبود روزافزون عملکرد در سازمان نمایان می‌گرداند. اما اغلب سازمانها و شرکتهای با این مشکل مواجه‌اند که پس از پی بردن

زیرساخت و علت‌هایی که متناسب و درخور الزامات عصر حاضر بوده و دانش را به شکل درونی و ذاتی و نه عرضی و بیرونی تولید، توزیع و مدیریت می‌نماید و ما در این پژوهش به دنبال آنیم، در زمره بدیهیات و اولیات می‌باشد که خود سبب خلق سازمانی دانش‌آفرین و یادگیرنده است، نه سازمانی که براساس تقلید از دانش سازمان‌های دیگر عمل می‌نماید (مانند فراگیری انطباقی به‌جای فراگیری خلاق) و دچار غریق در دریای اطلاعات می‌شود. و این مستلزم تغییر متد تفکر سازمانی به سمت تنش خلاق، آن هم تا عمقی‌ترین لایه وجودی کارکنان یعنی معنویت می‌باشد. اما فراهم نمودن زیرساخت‌های سازمانی جهت دستیابی به مطلوبیات مزبور، در کدام سازمان؟ یقیناً در سازمانی که، آموزش شیوه صحیح تولید و توزیع دانش و علم و قبل از آن روش فکری درست را از رسالت‌های خود می‌داند. سازمانی که همواره تأثیرگذار بر جامعه بوده نه متأثر از آن. سازمانی که همواره در کنار دو نهاد خانواده و جامعه

به لزوم اداره دانش فردی و سازمانی خود چگونه راهبرد مدیریت دانش را بکار گرفته و به عبارتی اولیات، بدیهیات و زیرساخت‌های سازمانی آن کدامند؟ سازمان آموزش و پرورش هم به‌عنوان یک سازمان آموزشی بسیار مهم به همراه الزامات خاص خود، جامعه مورد مطالعه در این پژوهش می‌باشد. این سازمان در یک نگاه کلی دارای رسالتی بسیار والا و خطیر است. و آن پرورش و آموزش و تربیت نیروی انسانی سازمان‌های دیگر و بطور کلی، جامعه، در آینده می‌باشد. یک چنین ارگانی بدون شک بیش از هر سازمان دیگری محل تولید، توزیع، حفظ و بکارگیری دانش در ابعاد اجتماعی و فنی خود است و حداقل این را از نیازهای اساسی خود می‌داند، تا بدین وسیله با ارتقاء و بهبود سطح عملکرد خود بتواند به نحو اثربخش‌تری در نیل به اهداف و رسالت‌های خود گام بردارد. یکی از مساعدترین و مهمترین راهبردهایی که در شرایط کنونی می‌تواند بسیار اثربخش باشد، مدیریت دانش بوده که البته لازمه پیاده‌سازی موفق آن، ایجاد بستر و

زیرساخت‌هایی چون فرهنگ سازمانی (بعد اجتماعی) و فناوری ارتباطات و اطلاعات (بعد فنی) می‌باشد. در مطالعات متعددی که در زمینه مدیریت دانش صورت گرفته است، تولید و یا خلق دانش، توزیع دانش، نگهداری و بکارگیری دانش چهار فعالیت اصلی ساختار مارپیچی فرایند مدیریت دانش در یک مدل عمومی شناخته می‌شود (نیومن، ۲۰۰۰). که در این جا بنا به ضرورت، اهمیت و البته با توجه به اقتضائات و شرایط کنونی و میزان آمادگی سازمان مورد مطالعه در اجرای راهبرد مدیریت دانش دو فعالیت مهم تولید دانش و توزیع دانش در نظر گرفته شده است. لذا در این پژوهش سعی بر آن داریم که چگونگی دستیابی به این مطلوب را در قالب تبیین یک رابطه کلی بیان نماییم. تا نتایج آن را به صورت یک راهنما و ابزاری کاربردی در اختیار مدیران و سیاست‌گذاران سازمان آموزش و پرورش قرار داده باشیم. بنابراین با توجه به مطالب پیشین صورت مساله پژوهش حاضر را جهت دستیابی به نتایج مدنظر، بدین ترتیب بیان می‌نماییم:

آیا بین زیرساخت‌های سازمانی و راهبرد مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت موضوع پژوهش

اینک گستره علوم روز به روز پر دامنه‌تر می‌گردد. دنیای علوم در سال‌های آخر قرن بیستم، آستن نوزادانی بود که در پرتو آن، قرن بیست و یکم با فرزندان تازه‌ای آشنا شد. از جمله تحولات چشمگیر در قلمرو مدیریت، بروز و ظهور پدیده‌هایی همچون یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بود. اخیراً، مدیریت دانش به‌عنوان یکی از جالب‌ترین و چالشی‌ترین موضوعات مدیریت بوده که دایره کاربرد آن گسترده‌تر می‌شود. طرح مدل نوناکا و تاکیوچی در سال ۱۹۹۵ موجب تحولی نوین در مدیریت دانش گردید. هرچند، مطالعات و بررسی‌های تفصیلی و تکمیلی بعدی، غنای بیشتری به موضوع داد لکن این روند همچنان ادامه دارد. به‌دلیل آنکه دانش، از منظر درک اجتماعی، پیچیده بوده و تقلیدش دشوار است، مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها ایجاد کرده و به‌عنوان یک

کل، قابلیت تغییر آنها را فراهم می‌آورد. مدیریت نوین، دانش را یک منبع پایان‌ناپذیر متوافر و مزیت رقابتی برای سازمان‌ها یافته است (واسکوز و همکاران، ۲۰۰۰). معمای دانش به دلیل پیچیدگی و چندوجهی بودن آن، مبنایی در فلسفه علم و همچنین ریشه‌ای در علوم رفتاری و اجتماعی داشته و دارای اهمیتی زیربنایی در علم مدیریت و سایر علوم رفتاری می‌باشد. جامعه و محیط دانشی پیرامون ما که الزامات و شرایط عصر حاضر موجد آن بوده، یک متغیر محتوایی مؤثر بر عملکرد و اثربخشی سازمان‌ها محسوب شده، لذا حیات سازمان‌ها در چنین محیطی بسیار وابسته به دارا بودن ابعاد زیرساختی متناسب و متجانس با الزامات این دوران در دو بعد فنی و اجتماعی می‌باشد. همچنین از باب اهمیت مدیریت دانش اندیشمندان و محققان رشته‌های مختلف، اعم از جامعه‌شناسی، اقتصاد و مدیریت بر این باورند که دگرگونی بنیادینی در جوامع صورت گرفته و در این دگرگونی، دانش، محور و بنیان تغییرات است (شریف‌زاده و

همکاران، ۱۳۸۷). به گفته دراکر «ما اکنون همان جایی ایستاده‌ایم که یکصد سال پیش تیلور ایستاده بود و بدان حد نسبت به سازوکارهای حاکم بر ساختارها و فرایندهای سازمانی بااطلاع یا بی‌اطلاعییم که او بود». بنابراین مطلب، انتظار آن است که امروز نیز پژوهشگران و اندیشمندان مدیریت به همان جدیت تیلور و سایر نظریه‌پردازان در جهت شناخت راهکارهای توسعه و تحول سازمان، همت گمارند. هرآینه، کشور ما و سازمان‌های آن نیز مشمول چنین الزامیست، چراکه اشاره مؤکدانه و تفصیلی بخش اول قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران به رشد اقتصاد ملی دانایی‌محور در تعامل با اقتصاد جهانی و توسعه مبتنی بر دانایی در فصل چهارم آن و توسعه دانش‌بنیان به‌عنوان محور اصلی برنامه پنجم توسعه همه‌جانبه کشور، پژوهشگران ایرانی را بیش از پیش به انجام پژوهش‌هایی در این زمینه جهت ارائه نتایج آن به مدیران و کاربست آنها در سازمان‌ها فرا می‌خواند.

بررسی و شناخت زیرساخت سازمانی منظور نظر در مقاله حاضر به‌عنوان گام نخست در یک مدل نظام‌مند، چندوجهی در جهت مدیریت دانش و خلق سازمانی یادگیرنده و رابطه آن با راهبرد مدیریت دانش می‌تواند راهنمای مدیران سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان یک سازمان آموزشی بسیار مهم برای برخوردی راهبردمحور با محیطی متغیر در جامعه‌ای دانشی و پرسشگر باشد و در غایت منجر به بهبود عملکرد این سازمان در جامعه آموزشی و دستیابی به چشم‌انداز و رسالت‌های خطیر، ارزشی و تعیین‌کننده آن در تربیت نیروی انسانی صالح و متخصص جهت توسعه کشور شده و در یک رقابت کلان در مقیاس‌های وسیع‌تر با سازمان‌های همتای خود در کشورهای منطقه و جهان، صاحب امتیاز رقابتی پایدار در حوزه مزبور گرداند تا بتواند خود الگویی ایرانی - اسلامی در مدیریت دانش و فراهم‌کننده زیرساخت‌های فنی و اجتماعی متناسب با آن برای جوامع دیگر باشد.

هدف اصلی

بررسی و تعیین رابطه بین زیر ساخت‌های سازمانی و راهبرد مدیریت دانش، در اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان.

اهداف فرعی

۱- تعیین رابطه بین عناصر فرهنگ سازمانی (فرهنگ تسهیم دانش و فرهنگ یادگیری مستمر) و تولید دانش، در اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان.

۲- تعیین رابطه بین عناصر فرهنگ سازمانی (فرهنگ تسهیم دانش و فرهنگ یادگیری مستمر) و توزیع دانش، در اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان.

۳- تعیین رابطه بین عناصر فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی مورد استفاده در سازمان (پشتیبانی ICT و

شناخت ICT) و تولید دانش، در اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان.

۴- تعیین رابطه بین عناصر فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی مورد استفاده در سازمان (پشتیبانی ICT و

شناخت ICT) و توزیع دانش، در اداره کل

آموزش و پرورش استان گلستان.

مروری بر مبانی نظری پژوهش

مبانی نظری پژوهش حاضر به مرور ادبیات مرتبط با مدیریت دانش و دو فعالیت عمده آن یعنی تولید و توزیع دانش به‌عنوان متی‌های وابسته (ملاک) و ادبیات مرتبط با زیرساخت‌های سازمانی یعنی فرهنگ سازمانی و فناوری ارتباطات و اطلاعات به عنوان متغیرهای مستقل (پیش‌بین) پرداخته است.

مدیریت دانش

مدیریت دانش به‌عنوان چارچوب مفهومی فعالیت‌ها و چشم‌اندازها در راه پیشرفت، بکارگیری و بهره‌مند گشتن از سرمایه دانشی شرکت تعریف شده است (جنج‌سانگ، ۲۰۰۸). مک‌ناب (۲۰۰۷)، معتقد است، مدیریت دانش پیرامون مدیریت اطلاعات جهت ساختن بیشترین دانش در یک سازمان در زمره بهره‌یاب شدن از یافتن و کاربرد پاسخ‌های ابداعی برای سؤالات قدیمی و جدید می‌باشد (مک‌ناب، ۲۰۰۷). مدیریت دانش از دیدگاه

دیباوسکی (۲۰۰۶)، نیز فرایند شناسایی، جمع‌آوری، سازماندهی و انتشار سرمایه‌های فکری که برای عملکرد بلندمدت سازمان‌ها حیاتی می‌باشد، تعریف شده است (دیباوسکی، ۲۰۰۶). مدیریت دانش، تولید، ارائه، ذخیره‌سازی، انتقال، تبدیل، کاربرد، تعبیه و نگهداری کردن از دانش سازمانی می‌باشد (مالهوترا، ۲۰۰۵). به عبارتی دیگر مدیریت دانش تلاشی قاعده‌مند و سازماندهی شده برای استفاده از دانش در سازمان، جهت فراهم آوردن خدمات برای عموم و بهبود عملکرد می‌باشد (شریف‌الدین و همکاران، ۲۰۰۴ الف). توربان (۲۰۰۳)، مدیریت دانش را خلق و ذخیره دانش و توزیع آن را به‌گونه‌ای که بهره‌برداری از آن در سازمان امکان‌پذیر شود، می‌داند. به زعم هندلی (۲۰۰۰)، مدیریت دانش یک توصیف کلی از فرهنگ، فرایندها، زیرساخت‌ها و فناوری‌های موجود در یک سازمان است که جذب، رشد و بهینه‌سازی سرمایه دانشی سازمان برای تحقق اهداف راهبردی را محقق می‌سازد (الوانی، ۱۳۸۹).

تولید دانش و توزیع دانش

مدیریت مؤثر دانش، مدیریتی است که با بکارگیری فرایندها، بسترهای ذهنی و فکری و ساختارهای مناسب، امکان دانش‌آفرینی را فراهم می‌سازد (الوانی، ۱۳۸۹). تولید دانش فرایندی مارپیچی از تعامل بین دانش ضمنی (انتزاعی) و صریح (آشکار) می‌باشد. تعامل بین این دو نوع دانش تولید دانش جدید را هدایت می‌نماید (نوناکا و همکاران، ۱۹۹۸). همچنین تولید دانش همچون نتیجه‌ای از تعاملات اجتماعی، مانند؛ آموزش، یادگیری توسط اجراء، حل مسائل مشترک یا طوفان مغزی (تعاطی افکار)، در سطح فردی و تیمی معرفی می‌نماید. در سطح اداری و سازمانی فرایندهای نوآوری نوعاً در جهت تولید دانش جدید برای محصولات و خدمات، در صورت بهبود فعالیت‌های متمرکز بر فرایندها و رویه‌های داخلی، می‌باشد. تولید دانش می‌تواند درون کارکرد پژوهش و توسعه توسط استقرار گروه‌های متخصص، که "جامعه فنی" نامیده می‌شود، واقع گردد (کمیته اروپایی استاندارد، ۲۰۰۴ الف). بر

این اساس دانش عنصر اصلی و رکن رکین مدیریت دانش است و مساعی مدیران باید معطوف به ایجاد و تولید دانش باشد (الوانی، ۱۳۸۹).

اما زمانی دانش ارزش پیدا می‌کند که نشر یابد و مورد بهره‌برداری قرار گیرد (همان منبع). توزیع دانش، انتقال دانش میان افراد و سازمان‌هاست که می‌تواند توسط فرایندهای رسمی و غیررسمی به وقوع بپیوندد. فعالیت‌های رسمی بیشتر متمرکز بر توزیع دانش صریح بوده، درحالی‌که فعالیت‌های غیررسمی متمرکز بر توزیع دانش ضمنی است (جنجیبسانگ، ۲۰۰۸). هدف این مرحله انتقال دانش به مکانی مناسب، در زمانی مناسب و با کیفیتی مناسب می‌باشد. بدین وسیله دانش در زمینه‌ای مناسب ورود می‌کند، یعنی؛ جایی که ارزش‌آفرینی می‌شود. تسهیم دانش می‌تواند به طرق مختلف رخ دهد. دانش می‌تواند به پایگاه‌های داده اضافه و یا توسط مدارک توزیع گردد (کمیته اروپایی استاندارد، ۲۰۰۴ الف). انتقال دانش مرتبط با فرایند تحرک اطلاعات سودمند از فردی به

فرد دیگر می‌باشد (لاد و همکاران، ۲۰۰۲). توزیع دانش، فرایندی است در موقعیتی که افراد متقابلاً دانش ضمنی و صریح خود را مبادله و به‌طور مشترک دانش جدید را تولید می‌نمایند. لذا توزیع دانش عنصر سازنده بسیار مهمی از نوآوری است. هر فرایند توزیع دانشی شامل دو بخش؛ ارائه و گردآوری نمودن می‌باشد. ارائه دانش می‌تواند به عنوان «ارتباط با دیگران که وابسته به سرمایه فکری شخصی می‌باشد» تعریف گردد (گاماس، ۲۰۰۷).

زیرساخت‌های سه‌گانه

نوناکا، تاکیوچی (۱۹۹۵)، نوناکا و کونو (۱۹۹۸) نوناکا، کونو و توایاما (۱۹۹۸)، در مدل تولید دانش خود عنصر کلیدی Ba که یک کلمه ژاپنی است و به معنی فضا، مکان، شرایط و بستر لازم برای ایجاد دانش می‌باشد را در کنار دو عنصر SECI (اجتماعی‌سازی، برون‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی) و دارایی‌های دانش مطرح نمودند. عنصر Ba را می‌توان به لحاظ مفهوم منطبق و متشابه با متغیر زیرساخت‌های سازمانی جهت مدیریت

بررسی رابطه میان زیر ساختهای سازمانی و راهبرد مدیریت دانش (تولید و توزیع) در سازمان آموزش و پرورش

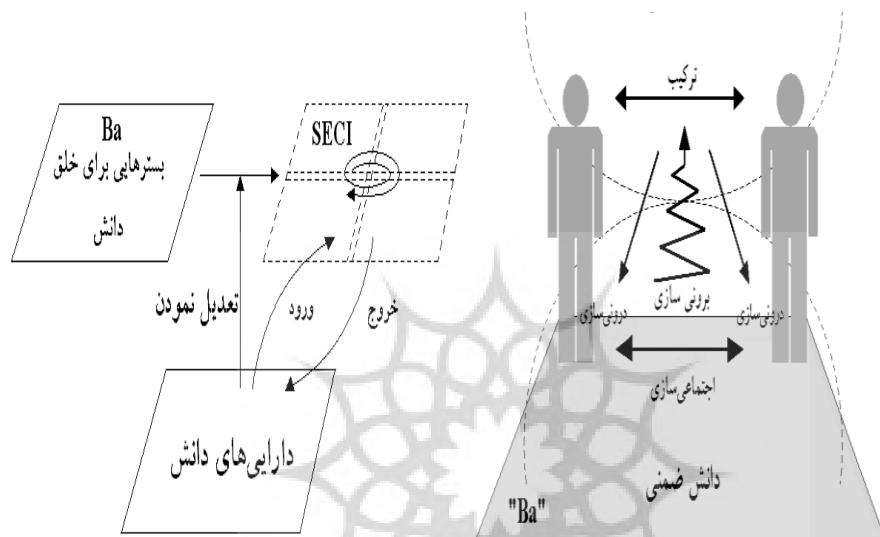
پژوهش حاضر مبنای مفهومی کار قرار گرفته است (به شکل ۱ و ۲ توجه نمایید).

دانش در سازمان دانست. به عبارتی فرایند تولید دانش در این مدل (SECI) مستلزم فراهم بودن لایه کلیدی Ba می باشد که در

شکل ۲ - ba و تبدیل دانش (نوناکا و همکاران، ۱۹۹۸)

شکل ۱ - سه لایه فرایند تولید دانش؛ شامل SECI، ba و دارایی های

دانش (دیرکس، ۲۰۰۱)



و توزیع دانش مفید واقع می شوند. اما جزء انسانی در مدیریت دانش می تواند به خلق زیرساخت جدید منجر شود (پروست و همکاران، ۱۳۸۵). از این رو تولید دانش سازمانی با بسیاری از سیستم ها و فرایندها مرتبط بوده که ترکیبی از زیرساخت های سازمانی می باشند. سه نوع زیرساخت در اکثر سازمان ها بکار می رود. مدیریتی، فنی و

زیرساخت، در زمینه فناوری اطلاعات، سیستم سرورها، کابل ها و دیگر سخت افزارها به علاوه نرم افزارهایی که جهت پشتیبانی عملکرد دستگاه های روی یک شبکه با هم تناسب داشته، می باشد (برگرن، ۲۰۰۳). در شرایطی که شرکت ها رشد سریع و جهانی شدن را تجربه می کنند، شبکه های رایانه ای جهت تولید

اجتماعی (دیباوسکی، ۲۰۰۶). با توجه به تشریح زیرساخت‌های نامبرده توسط دیباوسکی (۲۰۰۶)، در کتاب «مدیریت دانش»، می‌توان آنها را به ترتیب، متشابه‌الاجزا با دو مفهوم فناوری اطلاعات و ارتباطات و فرهنگ سازمانی دانست.

همچنین حسین، لوکاس و اسیف‌علی (۲۰۰۴)، زیرساخت مدیریت دانشی را که مبتنی بر سه مؤلفه فرهنگ، راهبرد و فناوری می‌باشد را ارائه نموده و اینکه ما چگونه می‌توانیم به‌طور اثربخشی، دانش را توسط این سه مؤلفه مدیریت کنیم به بحث می‌گذارد (حسین و همکاران، ۲۰۰۴). گلد، مالهوترا و سگارس (۲۰۰۱)، موضوع مدیریت دانش اثربخش را از منظر امکانات سازمانی بررسی و اشاره می‌دارند که یک زیرساخت سازمانی شامل؛ فناوری، ساختار و فرهنگ به انضمام یک ساختار فرایندی دانش، شامل؛ کسب، تبدیل، بکارگیری و نگهداری می‌باشد که امکانات و پیش‌نیازهای ضروری سازمان برای مدیریت دانش اثر بخش است (برای، ۲۰۰۷).

همچنین برای استقرار سیستم یکپارچه مدیریت دانش ایجاد زیرساخت‌هایی همچون؛ راهبردهای دانایی، ساختار سازمانی دانش‌مدار، آموزش و تربیت منابع انسانی دانش‌مدار، فرهنگ سازمانی دانش‌محور و فناوری اطلاعات را ضروری می‌دانند (شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷).

تن و هانگ (۲۰۰۶)، هم زیرساخت‌هایی مانند؛ فرهنگ، فناوری اطلاعات، منابع انسانی و ساختار سازمانی را در ارتباط با فرایند مدیریت دانش در نظر گرفته‌اند (تن و همکاران، ۲۰۰۶) و بالاخره شریف‌الدین و احسان و رولند (۲۰۰۴)، در مدل خود زیرساخت‌هایی همچون؛ فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فناوری و رهنمودهای سیاسی را معرفی می‌نمایند (شریف‌الدین و همکاران، ۲۰۰۴). پژوهش‌های متعددی به شناسایی فراهم‌کننده های (زیرساخت‌های) مدیریت دانش پرداخته‌اند. نتایج بررسی یک شرکت بزرگ اروپایی در پرسشی درباره عوامل عمده موفقیت مدیریت دانش، نشان می‌دهد که از هر دو شرکت، یک شرکت فرهنگ سازمان را یکی از مهمترین فراهم‌کننده‌های مدیریت دانش

ذکر می‌کند. همچنین نتایج این پژوهش ساختار و فرایندها، فناوری اطلاعات، مهارت‌ها و انگیزش و حمایت مدیریت را در رده‌های بعدی اهمیت قرار می‌دهد (کمیته اروپایی استاندارد، ۲۰۰۴الف).

فرهنگ سازمانی

شاین (۱۹۹۲)، فرهنگ را این‌گونه معرفی می‌نماید؛ الگویی از مفروضات مشترک که گروه فرا می‌گیرد، به طوری که مشکلات انطباق‌پذیری خارجی و هماهنگی داخلی آن را حل می‌کند و به سبب عملکرد و تأثیر خویش معتبر دانسته می‌شود و از این جهت به مثابه روش صحیح ادراک، تفکر و احساس در خصوص آن مشکلات، به اعضای جدید گروه آموزش و یاد داده می‌شود (شاین، ۱۳۸۳). همچنین شاین (۱۹۹۳)، فرهنگ سازمانی را همچون «انباشته‌ای از یادگیری‌های گذشته» تعریف می‌نماید (دیرکس و همکاران، ۲۰۰۱).

مدیریت دانش (جنجسانگ، ۲۰۰۸)، فرایندهای دانش و نتایج دانش تأثیرگذار باشد (فایرستون و همکاران، ۱۳۸۷). از فرهنگی که تسهیل‌کننده و سوق‌دهنده فعالیت‌های مدیریت دانش باشد، تحت عنوان فرهنگ دانش‌محور یاد می‌شود. در واقع فرهنگ دانش‌محور مجموعه‌ای از عقاید مرتبط با دانش بوده که در بین اعضای سازمان مشترک است. در چنین فرهنگی، شعار «دانش قدرت است» که موجب احتکار دانش بوده جای خود را به شعار «تسهیم دانش قدرت است» می‌دهد (شریف‌زاده، ۱۳۸۷). اگر به یک فرهنگ سازمانی که به تولید، توزیع و کاربرد دانش کمک می‌نماید، نگاه کنیم، می‌توانیم برخی تفاوت‌ها را از فرهنگی که در انواع سازمان سنتی یا صنعتی حکم‌فرما بوده و هست، بیابیم. به جدول ۱ توجه نمایید (کمیته اروپایی استاندارد، ۲۰۰۴ب).

فرهنگ سازمانی می‌تواند بر فرایندهای

جدول ۱ - مقایسه سازمان‌های دانش‌محور و سنتی (همان منبع).

فرهنگ دانش‌محور	سازمان‌هایی با آگاهی اندک از دانش
توزیع اطلاعات نامحدود	توزیع اطلاعات محدود
سطوح مدیریتی کم	سطوح مدیریتی زیاد
مسئولیت تسهیم شده [منصفانه]	مسئولیت نامتوازن [غیرمنصفانه]
مبتنی بر مبادی و اصول	مبتنی بر قواعد و قوانین
ساختار غیررسمی	ساختار رسمی
آمادگی برای برخی ریسک‌ها	مخالف ریسک (خطرپذیری)
سیاست یادگیری مستمر	سیاست آموزش اتفاقی (گاه و بی‌گاه)
تمرکز چندوظیفه‌ای	تمرکز مالی بیشتر
باز [و شفاف]	سیاسی
توزیع و بکارگیری دانش	ضبط دانش
تأثیرگذاری بر فرهنگ سازمانی از طریق شبکه‌های سازمانی که مشارکتی است	آگاهی فرهنگی و درک احساسی اندک

فرهنگ تسهیم دانش و یادگیری مستمر تسهیم و تکرار دو دانش صریح و ضمنی توسط کارکنان سبب افزایش عملکرد سازمانی شده و ایجاد ارزش می‌نماید (تن و همکاران، ۲۰۰۶). استودارت (۲۰۰۱)، بیان می‌دارد که تسهیم دانش می‌تواند مؤثر واقع شود اگر تنها فرهنگ سازمان آن را ارتقاء دهد. هر تغییری نیازمند آن است که در حوزه‌ای مشخص توسط فرهنگ سازمانی توسعه یابد (شریف‌الدین و همکاران، ۲۰۰۴). در اینجا فرهنگ همان است که شاین (۱۹۸۵)، آن را «ارزش‌ها، اعتقادات و روش‌های کار تسهیم شده» افراد در سازمان» تعریف می‌نماید (مک‌درموت و همکاران، ۲۰۰۱). و تسهیم دانش «فعالیت‌های انتقال یا توزیع دانش از یک شخص، گروه یا سازمان به دیگری است» (منبع پیشین). فرهنگ تسهیم دانش در میان افراد یا گروه‌ها درون یک سازمان یکی از مهمترین مظاهر تعاملات انسانی می‌باشد (رالف و همکاران، ۲۰۰۹). اما در یک سازمان با فرهنگ تسهیم‌سازی دانش، افراد ایده‌ها و بینش‌های خود را با دیگران تسهیم می‌کنند زیرا به‌جای اینکه مجبور به

این کار باشند، آن را یک فرایند طبیعی می‌دانند (شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷). وجود فرهنگ تشویق یادگیری در سازمان، توانایی سازمان در خلق دانش جدیدی را افزایش می‌دهد. سازمان‌ها با تأکید بر یادگیری، به کارکنانشان کمک می‌کنند که نقش فعال‌تری در خلق دانش ایفا کنند. زمانی که صرف یادگیری می‌شود رابطه مستقیمی با میزان دانش دارد. بنابراین سازمان‌ها باید برای موفقیت در خلق دانش، فرهنگ یادگیری را در سازمان تشویق کنند (کوپن، ۲۰۰۰). یادگیری سازمانی در فرایندی پیچیده و مداوم و مستمر و پویا آشکار می‌گردد و حاصل این فرایند دانش سازمانی است (منیع پیشین). دانیل واسلا مدیر شرکت نووآرتیس در بیان اهمیت دانش بیان می‌دارد؛ «برای غلبه بر چالش آینده، ما باید بی‌وقفه یاد بگیریم، بهترین شیوه‌های کار را مبادله کنیم و بر فرایند یادگیری تسلط پیدا کنیم (پروست و همکاران، ۱۳۸۵). بنابراین به یک محیط مناسب نیاز بوده که افراد احساس نکنند که جهت تسهیم دانش، مجبورند و به‌جای آن

دارای تمایلی مستمر جهت یادگیری جمعی گردند، تا مکمل یکدیگر باشند. این بزرگترین چالش در مدیریت دانش بوده و هنوز مهمترین عامل (جاین، ۲۰۰۹). در راستای موضوع یادگیری و روشن شدن مفهوم آن می‌توان براساس نظر سنگه در کتاب «پنجمین فرمان» به واژه متانویا^{۲۵} اشاره نمود که به معنی فرافکر بوده و دریافت معنی آن به منزله دریافت معنی یادگیری آن هم از دو نوع یادگیری انطباقی - که عرضی و بیرونی است - و یادگیری زاینده - که ذاتی و درونی است - می‌باشد و به قلب و روح انسان وارد می‌شود. البته عمل در سایه چنین مفهوم و سازوکار است که دستیابی به یک سازمان یادگیرنده و فراگیر را میسر می‌گرداند (سنگه، ۱۳۸۸).

فناوری اطلاعات و ارتباطات

فناوری یک فراهم‌کننده کلیدی در اجرای راهبرد و برنامه یک مدیریت دانش موفق است. هنوز هم فناوری مؤثرترین روش کسب، ذخیره‌سازی، تبدیل و انتشار اطلاعات می‌باشد (شریف‌الدین و همکاران، ۲۰۰۴ ب). فناوری عاملی مهم در نظام

مدیریت دانش و معمولاً در مرکز ابتکارات و پروژه‌های آن می‌باشد. نوع مناسب فناوری به اندازه، نیاز و زیرساخت یک سازمان وابسته است. هر نوع فناوری که انتخاب گردد، می‌بایست برای همه در دسترس و آشنا باشد (رالف و همکاران، ۲۰۰۹). در رویکرد فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریت دانش مفهوم توسعه یافته سیستم‌های مدیریت اطلاعات است و بر مدیریت انتزاعی اطلاعات، دانش و ارتباطات داخلی بین منابع اطلاعاتی تکیه می‌کند. تأکید این رویکرد به بعد فنی مدیریت دانش است (بعد فنی در بر گیرنده طیف وسیعی از رویکردها، سیستم‌ها و روش‌های عملیاتی است که به منظور حمایت و اداره فرایندهای مبتنی بر دانش سازمان طراحی شده‌اند) (شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷). زیرساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات، اجزا، ابزار و تجهیزات فنی و سازمانی حاوی رهنمودهای سازمانی مشخص و استانداردها است که به صورت مستقیم و غیرمستقیم جهت تمرکز بر اهداف سازمان،

با یکدیگر در تعامل می‌باشند (تیشینیو و همکاران، ۲۰۰۸). مدیریت دانش اثربخش وابسته به افرادی است که دانش خود را توسط تسهیلات رایانه‌ای که در سراسر سازمان جهت استفاده، بدان دسترسی دارند، توزیع می‌نمایند. در واقع امروزه، فرض دستیابی سریع و کافی به منابع نامحدود دانش بدون یک سازوکار اثربخش فنی فرضی محال به نظر می‌رسد. با مورد توجه قرار گرفتن زیرساخت بروز ICT کارکنان در تولید، توزیع و انتقال دانش، درون سازمان، توانمند می‌گردند. اگرچه ICT تضمینی برای موفقیت در اجرای مدیریت دانش نبوده، اما به نظر می‌رسد که زیرساخت ICT، توانمندسازی کارکنان برای تولید و توزیع دانش در سازمان را موجب می‌گردد (شریف‌الدین و همکاران، ۲۰۰۴ ب). همچنین با استفاده فناوری اطلاعاتی و ارتباطات الکترونیکی می‌توان بین دواپر هر سطح از سازمان رابطه‌ای محکم‌تر برقرار نمود و برای تغییر دادن ساختار سازمانی و تبدیل کردن آن به

سازمان افقی این ارتباط نقش مهمی ایفا می‌کند (دفت، ۱۳۸۰).

مثال؛ امروزه مهمترین پیشرفت، فناوری گروه‌افزار است که لوتوس نوت مثال مشهوری برای آن است. کاربردهای گروه‌افزار، مدیریت مستمر اطلاعات مشترک است که در نتیجه برای فرایندهای کار گروهی، حمایت اساسی را فراهم می‌آورد (پروست و همکاران، ۱۳۸۵).

امروزه شرکت آی بی ام [کمپانی ساخت سخت‌افزار که در سال ۱۹۴۲ در نیویورک تأسیس شد]، شرکت رایانه دل و شرکت پاکارد بل [شرکت کالیفرنایی که محدوده گسترده‌ای را از تجهیزات الکترونیکی شامل کامپیوتر و دستگاههای جانبی تولید می‌کند] توانسته‌اند با بکارگیری فناوری اطلاعات، رویکردی قدرتمند را که «کار مبتنی بر سفارش» نامیده می‌شود توسعه دهند. این امر موجب می‌گردد که واسطه‌ها در شبکه توزیع حذف، گردش موجودی افزایش یابد و شرکت از مزیت ناشی از کاهش قیمت قطعات بهره جوید (دیوید، ۱۳۸۶، اسکات، ۲۰۰۳).

پشتیبانی و شناخت فناوری ارتباطات و اطلاعات

تا هنگامی که سامانه‌ای را برای مبادله اطلاعات و دانش موجود در شرکت طراحی نکرده‌اید، به هیچ وجه در نخواهید یافت که انسان‌ها تا چه حدی مشتاق به اشتراک‌گذاری دانش خود از طریق سامانه هستند (شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷).

اندازه بزرگ بسیاری از سازمان‌ها، دسترسی جهانی آنها، اهمیت دانش برای رقابت‌پذیری، ماهیت توزیع شده شایستگی درون شرکت و دسترسی به ابزارها برای کمک به انتقال دانش اهمیت رقابتی انتقال دانش موفق را در سازمان تقویت می‌نماید.

اسمیت (۲۰۰۱)، معتقد است، که دسترسی به ابزارهای فناوری اطلاعات نقش‌های کلیدی را در مدیریت دانش ایفا می‌نماید.

پژوهش شریف‌الدین و همکارانش (۲۰۰۴)، حاکی از آن است که ابزارهای ICT هوشمند، رابطه مهمی با دارایی دانش [تولید دانش] دارد. این نشان می‌دهد، که فناوری می‌تواند همچون راهی مؤثر در کسب، ذخیره‌سازی، تبدیل و انتشار

از ثروت را در فراهم نمودن زیرساخت ICT مناسب در سازمان سرمایه‌گذاری نماید (منبع پیشین). ممکن است مخزن دانشی، به بهترین شکل ایجاد شود و ابزارهای دسترسی مناسب نیز در اختیار باشد ولی کارکنان به روش کاری خود عادت کرده باشند (شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷). کارکنان باید احساس نمایند که وظایفشان به‌آسانی با استفاده از فناوری انجام می‌گردد. فناوری برای آنکه خودرویی مؤثر برای توزیع دانش باشد، ارائه گشته، چرا که فرایند تولید و انتقال دانش را سرعت می‌بخشد. بنابراین انتخاب فناوری مناسب برای نظام مدیریت دانش بسیار مهم است. زیرا «اگر شما آنها را سیم‌کشی کنید، آنها لزوماً نخواهند آمد». همچنین بارث (۲۰۰۴)، معتقد است، مشاوره ساخت و فراهم نمودن یک سیستم، کاربرد آن را تضمین نمی‌کند. مانند، شرکت پیلسبوری، جایی که فناوری برای نظام مدیریت دانش با همه خصوصیات مورد نیاز جهت استفاده آسان، مورد استفاده قرار گرفت. اما هنوز

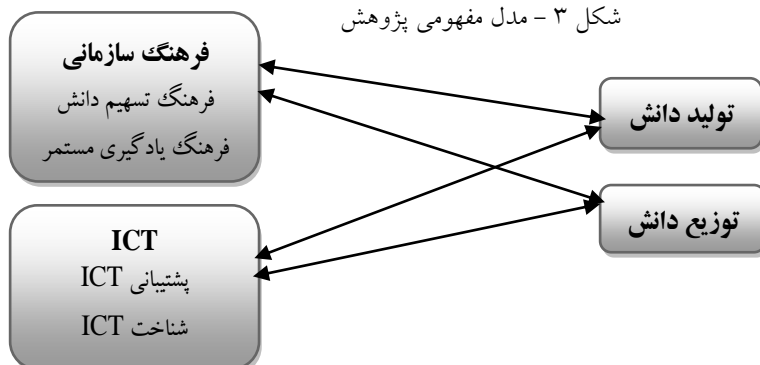
اطلاعات مورد ملاحظه قرار گیرد (شریف‌الدین و همکاران، ۲۰۰۴). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رابطه مثبتی بین پشتیبانی ICT و تولید دانش موجود است (کانگ و همکاران، ۲۰۱۰). سامانه‌های رایانه‌ای پیوند یافته، گروه‌افزارها، اینترنت، اینترنت و ... از جمله عوامل پشتیبانی فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌باشند.

یک آموزش مناسب به همه کارکنان در ICT، داشتن رابطه‌ای مثبت با تولید و توزیع دانش را ارزانی می‌دارد. آموزش بیشتر، افراد دانشی بیشتری را که از همه تسهیلات ICT استفاده و تولید و توزیع دانش را بهبود می‌بخشند، به‌همراه دارد. پژوهش شریف‌الدین و همکارانش (۲۰۰۴)، نشان می‌دهد که رابطه مثبتی میان شناخت ICT و عملکرد انتقال دانش و دارایی دانش [تولید] برقرار است. نتایج پژوهش ایشان حاکی از آن است که ارائه آموزش مناسب درون‌سازمانی برای استفاده از رایانه‌ها و نرم‌افزار، کارکنان را جهت انتقال مطلوب دانش و تولید دارایی دانش توانا خواهد ساخت. مدیریت می‌بایست مقدار معتابهی

بررسی رابطه میان زیر ساختهای سازمانی و راهبرد مدیریت دانش (تولید و توزیع) در سازمان آموزش و پرورش

کارکنان برای استفاده آن با شکست مواجهه‌اند (رالف و همکاران، ۲۰۰۹).

شکل ۳ - مدل مفهومی پژوهش



فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش:

بین زیرساخت‌های سازمانی و راهبرد مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش:

فرضیه اول: بین عناصر فرهنگ سازمانی (فرهنگ تسهیم دانش و فرهنگ یادگیری مستمر) و تولید دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین عناصر فرهنگ سازمانی (فرهنگ تسهیم دانش و فرهنگ یادگیری مستمر) و توزیع دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی مورد استفاده در سازمان (پشتیبانی

ICT و شناخت ICT) و تولید دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی مورد استفاده در سازمان (پشتیبانی ICT و شناخت ICT) و توزیع دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان رابطه معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

با توجه به ماهیت موضوع و مسأله مورد بررسی و انطباق ویژگی‌های آن با دسته‌های مختلف روش پژوهش در روش‌شناسی پژوهش، می‌توان بیان نمود، که بر حسب هدف، پژوهش حاضر از نوع کاربردی می‌باشد. همچنین از باب احکام و استدلالات روش‌شناسی این پژوهش لازم به ذکر است که، پژوهش حاضر بر مبنای روش، از نوع توصیفی، پیمایشی، میدانی و همبستگی می‌باشد. برای بررسی رابطه بین

آمده‌اند ارتباط داشته باشد (سیف، ۱۳۸۷). بنابراین در ارزیابی روایی سازه ابزار اندازه‌گیری، پژوهشگر هم به نظریه و هم به ابزار اندازه‌گیری که بر مبنای آن طراحی کرده است، توجه می‌کند (مهرگان و همکاران، ۱۳۸۵).

در پژوهش حاضر، همسانی درونی پرسشنامه (۳) با محاسبه نمرات مربوط به ۳۰ نمونه اولیه از پاسخگویان در پیش‌آزمون احراز گردید. بررسی‌ها به لحاظ همبستگی قابل قبول میان نمرات کل و خرده‌آزمون‌های هر یک از زیرساخت‌های سازمانی و تولید و توزیع دانش، نشان می‌دهد که ابزار مزبور از حیث روش منتخب (روایی سازه)، از روایی قابل قبولی برخوردار می‌باشد. در پژوهش حاضر جهت تعیین ضریب پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری مانند پرسشنامه بکار می‌رود. از این رو، با محاسبه نمرات مربوط به ۳۰ نمونه اولیه از پاسخگویان در پیش‌آزمون، ضریب پایایی ابزار اندازه‌گیری در پژوهش حاضر برای پرسشنامه (۱) برابر (۰/۹۱۶)، برای پرسشنامه (۲) برابر (۰/۸۷۷)، برای پرسشنامه (۳) برابر (۰/۹۵۸)، برای پرسشنامه (۴) برابر (۰/۸۹۴)، می‌باشد.

متغیرها و آزمون فرضیه‌ها نیز پس از جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات گردآوری شده از طریق پرسشنامه‌ها، از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌های دست اول، با توجه به چابکی و چگونگی طرح پژوهشی، (توصیفی بودن آن) چهار پرسشنامه محقق‌ساخته بوده که دارای چارچوبی مقتبس از پرسشنامه پژوهش شریف‌الدین و همکارانش (۲۰۰۴) می‌باشد و بنا به تطبیق با شرایط اجتماعی و فرهنگی حاضر در میدان پژوهش، تغییر یافته و بومی‌سازی شده است.

برای سنجش روایی ابزار گردآوری داده‌ها (پرسشنامه‌های ۱، ۲، ۳، ۴)، از روش روایی محتوایی منتفع گشته‌ایم. همچنین جهت اطمینان از روایی بخشی از ابزار گردآوری داده‌ها (پرسشنامه ۳) علاوه بر روش روایی محتوایی از روش همسانی درونی که نوعی روایی سازه می‌باشد، بهره‌مند شده‌ایم. روایی سازه بیشتر از روایی محتوایی و روایی پیش‌بینی، جنبه نظری دارد. بنا به تعریف، یک آزمون در صورتی دارای روایی سازه است که نمرات حاصل از اجرای آن به مفاهیم یا سازه‌های نظریه مورد نظر مربوط باشد. برای مثال یک آزمون یا پرسشنامه اضطراب در صورتی دارای روایی سازه است که نمرات حاصل از آن به سازه‌هایی که در نظریه اضطراب

بررسی رابطه میان زیر ساختهای سازمانی و راهبرد مدیریت دانش (تولید و توزیع) در سازمان آموزش و پرورش

جامعه و نمونه آماری

فراوانی آزمودنی‌ها در جامعه آماری این پژوهش، یعنی؛ کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان، ۲۰۸ نفر بوده که بر این مبنای حجم نمونه، با استناد به جدول مورگان و فرمول محاسباتی مربوطه، ۱۳۶ نفر می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

از میان ۲۰۸ نفر از کارکنان سازمان مزبور، ۱۹۶ نفر مرد و ۱۲ نفر زن می‌باشند. همچنین به لحاظ سطح تحصیلات، ۲۲ نفر دارای مدرک دیپلم و کمتر، ۱۶ نفر دارای مدرک فوق دیپلم و ۱۷۰ نفر دارای مدرک لیسانس و بالاتر می‌باشند

آمار استنباطی و رابطه بین متغیرها

به منظور آزمون فرضیات، از روش‌های آماری ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون ویلکاکسون استفاده و نیز در هرکدام از روش‌های آماری بر اساس انواع پرسشنامه به دو طریق و روش عمل گردیده است.

فرضیه فرعی اول: رابطه بین عناصر فرهنگ

سازمانی (فرهنگ تسهیم و فرهنگ یادگیری مستمر) و تولید دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان

نتایج بدست آمده از جدول (روش اول) و جدول (روش دوم)، نشان می‌دهند که ضریب همبستگی بین عناصر فرهنگ سازمانی و تولید دانش به ترتیب برابر ۰/۵۵۶ و ۰/۰۹۷- می‌باشد. بنابراین بین

عناصر فرهنگ سازمانی و تولید دانش در روش اول با سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه

معنی‌داری وجود داشته و در روش دوم با

سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی‌داری وجود

ندارد و در آزمون ویلکاکسون نتایج بدست

آمده از جدول (روش اول) و جدول

(روش دوم)، نشان می‌دهند که ضریب

همبستگی بین عناصر فرهنگ سازمانی و

تولید دانش به ترتیب برابر ۱۰/۴۱۳- و

۷/۰۲۶- می‌باشد. بنابراین بین عناصر

فرهنگ سازمانی و تولید دانش در روش

اول با سطح اطمینان ۹۹٪ و در روش دوم

با سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه معنی‌داری

وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: رابطه بین عناصر فرهنگ

سازمانی (فرهنگ تسهیم و فرهنگ یادگیری

مستمر) و توزیع دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان.
تولید دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان.

نتایج بدست آمده از جدول (روش اول) و جدول (روش دوم)، نشان می‌دهند که ضریب همبستگی بین عناصر فرهنگ سازمانی و توزیع دانش به ترتیب برابر $0/701$ و $-0/007$ می‌باشد. بنابراین بین عناصر فرهنگ سازمانی و توزیع دانش در روش اول با سطح اطمینان 99% رابطه معنی‌داری وجود داشته و در روش دوم با سطح اطمینان 95% رابطه معنی‌داری وجود ندارد و در آزمون ویلکاکسون نتایج بدست آمده از جدول (روش اول) و جدول (روش دوم)، نشان می‌دهند که ضریب همبستگی بین عناصر فرهنگ سازمانی و توزیع دانش به ترتیب برابر $-10/415$ و $-8/979$ می‌باشد. بنابراین بین عناصر فرهنگ سازمانی و توزیع دانش در روش اول با سطح اطمینان 99% و در روش دوم با سطح اطمینان 99% رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: رابطه بین فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی مورد استفاده در سازمان (پشتیبانی ICT و شناخت ICT) و توزیع دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان.

فرضیه فرعی سوم: رابطه بین فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی مورد استفاده در سازمان (پشتیبانی ICT و شناخت ICT) و

بررسی رابطه میان زیر ساختهای سازمانی و راهبرد مدیریت دانش (تولید و توزیع) در سازمان آموزش و پرورش

سازمانی و راهبرد مدیریت دانش (تولید و توزیع دانش) در روش اول (الف) و (ب) با سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه معنی داری وجود داشته و در روش دوم نیز بین زیرساخت‌های سازمانی و راهبرد مدیریت دانش (تولید و توزیع دانش) با سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی داری وجود ندارد. در آزمون ویلکاکسون نتایج بدست آمده از جداول (روش اول الف و روش اول ب) و جدول (روش دوم)، نشان می‌دهند که ضریب همبستگی بین زیرساخت‌های سازمانی و راهبرد مدیریت دانش (تولید و توزیع دانش) به ترتیب برابر ۸۷۹/۹-، ۴۱۲/۱۰- و ۲۹۳/۱۰- می‌باشد. بنابراین بین زیرساخت‌های سازمانی و راهبرد مدیریت دانش (تولید و توزیع دانش) در روش اول با سطح اطمینان ۹۹٪ و در روش دوم با سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج بدست آمده از جدول (روش اول) و جدول (روش دوم)، نشان می‌دهند که ضریب همبستگی بین ICT و توزیع دانش به ترتیب برابر ۵۲۹/۰ و ۲۸۶/۰ می‌باشد. بنابراین بین ICT و توزیع دانش در روش اول با سطح اطمینان ۹۹٪ و در روش دوم با سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه معنی داری وجود دارد و در آزمون ویلکاکسون نتایج بدست آمده از جدول (روش اول) و جدول (روش دوم)، نشان می‌دهند که ضریب همبستگی بین ICT و توزیع دانش به ترتیب برابر ۸۲۸/۶- و ۹۷۲/۹- می‌باشد. بنابراین بین ICT و توزیع دانش در روش اول با سطح اطمینان ۹۹٪ و در روش دوم با سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه اصلی: رابطه بین زیرساخت‌های سازمانی و راهبرد مدیریت دانش

نتیجه‌گیری

از باب مقایسه با یافته‌های پیشینه پژوهش، همواره میان فرهنگ سازمانی و ICT و تولید و توزیع دانش رابطه معناداری وجود داشته و دارد. لذا نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که زوج زیرساختی

نتایج بدست آمده از جداول (روش اول الف و روش اول ب) و جدول (روش دوم)، نشان می‌دهند که ضریب همبستگی بین زیرساخت‌های سازمانی و راهبرد مدیریت دانش (تولید و توزیع دانش) به ترتیب برابر ۷۱۵/۰، ۵۶۰/۰ و ۱۲۷/۰ می‌باشد. بنابراین بین زیرساخت‌های

مورد نظر با مقادیر و اندازه‌های مختلفی در ارتباط با راهبرد مدیریت دانش از باب تولید و توزیع دانش می‌باشد. بدین ترتیب که این دو دسته از متغیرها در حالات و شرایط مختلف در چرخه‌ای تعاملی متأثر از یکدیگر بوده و همواره روابط مستقیم و غیر مستقیم برقرار، میان آنها حائز اهمیت می‌باشد. همچنین روابط موجود میان متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد که جهت بهره‌مند شدن از مزایای پایدار مدیریت دانش، سازمان نیازمند تدارک بسترهای زیرساختی بوده که به نوعی فراهم‌کننده‌های مدیریت دانش محسوب می‌گردند. نتایج بدست آمده از حیث شدت روابط میان متغیرها صرف‌نظر از کاستی‌های ابزار جمع‌آوری داده‌ها، سنجش و روش‌های آماری، در نوسان بوده است.

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه فرعی اول و دوم نشان می‌دهد، نیاز به ایجاد فرهنگی یادگیرنده جهت توفیق در شرایط محیطی حاضر، ضرورت پیدا کرده است. بنابراین حمایت فرهنگ، لازمه توفیق هر برنامه تحول در سازمان است و سازمان نیازمند تدوین و تنظیم فرهنگی یادگیرنده و انعطاف‌پذیر بوده تا ضمن افزایش توانایی و

هویت درونی سازمان، آن را با هویت مشتریان و شهروندان هم‌ساز کند. پس چنین فرهنگی عبارت است از؛ ارزش‌ها و باورهای مشترکی که یک سازمان با استفاده از الگوهای پیش‌فرض‌های اساسی خود، آن را عرضه می‌کند تا روش‌های تعامل، برای انطباق با محیط خارجی و انسجام‌دهی درونی را در دو بعد چگونه رفتار کردن (انعطاف‌پذیر) و چگونه اداره کردن (منسجم)، یاد بگیرند. بعد اول، یعنی انعطاف‌پذیری زیاد شامل؛ خطرپذیری آگاهانه، تحمل ابهام، اجتناب نکردن از موقعیت‌های عدم اطمینان، حس کنجکاوی، علاقه‌مندی علمی، تعامل زیاد با محیط، گرایش به کارآفرینی، آمادگی زیاد برای خلاقیت، نوآوری و عمل‌گرایی (پراگماتیسم) است. بعد دوم، یعنی تعهد و انسجام سازمانی شامل؛ مشارکت دادن کارکنان در مسئولیت‌ها، حمایت از تواناسازی کارکنان، گرایش به اهداف و رسالت‌ها و استفاده از فرصت‌ها برای خلاقیت و آزادی عقیده است. همچنین تسهیم و تکرار دانش سبب بهبود عملکرد شده و ارزش‌آفرینی می‌نماید. لذا، فرهنگ تسهیم دانش یکی از مهمترین عناصر بوده و به‌عنوان یک پارامتر زمینه‌ای در اجرای

بررسی رابطه میان زیر ساختهای سازمانی و راهبرد مدیریت دانش (تولید و توزیع) در سازمان آموزش و پرورش

تولید دانش را به طور مثال در قالب پژوهش‌های زمینه‌ای و کاربردی به‌خصوص در سازمانی دانشی و انسان‌گرا مانند آموزش و پرورش تسهیل می‌گرداند. پیوندها همچنین موانع ارتباطی را که به‌طور طبیعی در سازمان واقع شده، امحاء می‌گرداند و بدین ترتیب از سازوکار توزیع مطلوب دانش حمایت کند. نظر به اینکه فناوری اطلاعات، مقوله‌ای چندوجهی بوده، سازمان باید در زیرساختی جامع و فراگیر که از انواع مختلف دانش و ارتباطات، حمایت می‌کند، سرمایه‌گذاری معتنا بهی نماید. اما تا هنگامی که سامانه‌ای را برای مبادله دانش موجود در سازمان طراحی نکرده‌اید، در نخواهید یافت که انسان‌ها تا چه حدی مشتاق به اشتراک‌گذاری دانش خود از طریق سامانه هستند. این مطلب فراهم نمودن زیرساخت سخت‌افزاری و نرم‌افزاری ICT همچون، گروه‌افزارها، اینترنت و اینترنت، شبکه‌های رایانه‌ای پیوند یافته و یکپارچه، پایگاه‌های دانش و غیره را ضروری می‌گرداند. البته عبارت معروف آن است که «اگر شما آنها را سیم‌کشی کنید، آنها لزوماً نخواهند آمد». صرف وجود یک مخزن فیزیکی برای نگهداری دانش نمی‌تواند مدیریت دانش را

راهبرد محسوب می‌گردد. تسهیم دانش می‌تواند مؤثر بر تولید و توزیع دانش باشد. اگر تنها فرهنگ سازمان آن را ارتقاء دهد. این فرهنگ همان است که شاین (۱۹۸۵)، آن را «ارزش‌ها، اعتقادات و روش‌های کار تسهیم شده افراد در سازمان» تعریف می‌نماید. تسهیم دانش «فعالیت‌های انتقال یا توزیع دانش از یک شخص، گروه یا سازمان به دیگری است». سازمانی که از تسهیم اطلاعات و تولید دانش در میان اعضایش پشتیبانی نموده احتمالاً فرایندهای کارا و اثربخشی که حیات سازمانی را بهبود می‌بخشد، برقرار می‌گرداند. بنابراین پیشنهاد استقرار یک چنین فرهنگ تسهیم‌کننده دانش و یادگیرنده‌ای برای تولید و توزیع مؤثر دانش در سازمان، ضروری به نظر می‌رسد.

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه فرعی سوم و چهارم نشان می‌دهد، ICT عنصر زیرساختی حیاتی و مورد نیاز برای تولید دانش جدید و توزیع آن را در بر دارد. بواسطه پیوند سیستم‌های ارتباطات و اطلاعات در سازمان، روندهای متلاشی و چندپاره پیشین اطلاعات و دانش می‌تواند یکپارچه گردد. وجود نظام اطلاعاتی به‌روز، یکپارچه و سهل‌الوصول در سازمان امر

در بعد فنی خود به نقطه‌ای مطلوب برساند. بنابراین می‌بایست مهارت استفاده از آن نیز به چرخه وارد گردد. یک آموزش مناسب ICT به همه کارکنان، داشتن رابطه‌ای مثبت با تولید و توزیع دانش را ارزانی می‌دارد. و افراد دانشی بیشتری را که از همه تسهیلات رایانه‌ای و نرم‌افزاری استفاده نموده و تولید و توزیع دانش را بهبود می‌بخشند، به همراه دارد. بنابراین پیشنهاد ایجاد زیرساخت ICT با شرایط تشریح شده فوق در دو بعد پشتیبانی و شناخت ICT برای تولید و توزیع مؤثر دانش در سازمان، ضروری به نظر می‌رسد.

نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه اصلی نشان می‌دهد که فراهم بودن زیرساخت‌های مورد نظر این پژوهش (فرهنگ سازمانی و ICT) به نحوی نظام‌مند و جامع در سازمان، امری دخیل در موفقیت راهبرد مدیریت دانش بوده که فعالیت‌ها و فرایندهایی همچون تولید و توزیع دانش را در بر می‌گیرد. این مطلب حاکی از آن است که مدیران سازمان آموزش و پرورش جهت برخورداری از منافع حاصل از مدیریت دانش در سازمان می‌باید در راستای تدارک زیرساخت‌های سازمانی آن برآمده و در این مسیر سیاست‌گذاری و سرمایه‌گذاری نمایند.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

منابع

- ۱- الوانی، مهدی، (۱۳۸۹)، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی، چ سی و نهم.
- ۲- پروست، گیلبرت، روب، استفان و رومهدارت، کای، (۱۳۸۵)، مدیریت دانش، ترجمه علی حسینی خواه، تهران، انتشارات یسطرون، چ اول.

- بررسی رابطه میان زیر ساختهای سازمانی و راهبرد مدیریت دانش (تولید و توزیع) در سازمان آموزش و پرورش
- ۳- دفت، ریچارد ال، (۱۳۸۰)، تئوری و طراحی سازمان، ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چ دوم، چ سوم.
 - ۴- دیوید، فرد آر، (۱۳۸۶)، مدیریت استراتژیک، ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چ دهم.
 - ۵- سنگه، پیتر، ام، (۱۳۸۸)، پنجمین فرمان (خلق سازمان یادگیرنده)، ترجمه کمال هدایت و محمد روشن، تهران، سازمان مدیریت صنعتی، چ هشتم.
 - ۶- سیف، علی اکبر، (۱۳۸۷)، اندازه‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی، تهران، انتشارات دوران.
 - ۷- شاین، ادگار، (۱۳۸۳)، مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری، ترجمه برزو فرهی بوزنجانی، شمس‌الدین نوری نجفی، تهران، نشر سیمای جوان، چ اول.
 - ۸- شریف‌زاده، فتاح و بودلایی، حسن، (۱۳۸۷)، مدیریت دانش در سازمان های اداری، تولیدی و خدماتی، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی - واحد علامه طباطبایی، چ اول.
 - ۹- فایرستون، ژوزف و مک‌الروی، مارک، (۱۳۸۷)، مباحث کلیدی در مدیریت دانش جدید، ترجمه احمد جعفرنژاد و خدیجه سفیری، تهران مؤسسه کتاب مهربان نشر، چ اول.
 - ۱۰- مهرگان، محمدرضا و زالی، محمدرضا، در جست‌وجوی فنون تعیین روایی در پژوهش‌های مدیریتی، فرهنگ مدیریت، (۱۳۸۵)، سال چهارم، شماره چهاردهم، صفحه ۵ - ۲۶.
 - 11- Bergeron, B. P., (2003), "*Essentials of Knowledge Management*", Published by John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.
 - 12- Bray, D., (2007), "*Knowledge Ecosystems: A Theoretical Lens for Organizations Confronting Hyperturbulent Environments*", Emory University Atlanta, GA, U.S.A.
 - 13- CEN (European Committee For standardization), (2004a), "*European Guide to good Practice in Knowledge Management - Part 1: Knowledge Management Framework*", Ref. No.:CWA 14924-1:2004 E.
 - 14- CEN (European Committee For standardization), (2004b), "*European Guide to good Practice in Knowledge Management – Part 2: Organizational Culture*", Ref. No.: CWA 14924-2:2004 E.
 - 15- Debowski, S., (2006), "*Knowledge Management*", Sydney & Melborn, John Willey & Sons Australia Ltd.
 - 16- Dierkes, M., Antal, A. B., Child, J. and Nonaka, I., (2001), "*HANDBOOK of Organizational Learning and Knowledge*", Published in the United States by Oxford University Press Inc., New York.
 - 17- Gumus, M., (2007), "*The Effect Of Communication On Knowledge Sharing In Organizations*", Journal of Knowledge Management Practice, Vol. 8(2), June.

- 18- Hussain, F., Lucas, C., Asif Ali, M., (2004), "*Managing Knowledge Effectively*", Journal of Knowledge Management Practice, May.
- 19- Jonjoubson, L., (2008), "*An Integrated Knowledge Management Model for Community Enterprises: A Case Study of a Rural Community Enterprise in Thailand*", School of Information Management, Faculty of Commerce and Administration, Victoria University of Wellington.
- 20- Jain, P., (2009), "*Knowledge Management In e-Government*", Journal of Knowledge Management Practice, University of Botswana, Gaborone, Vol. 10(4), December.
- 21- Kuang, P. and Marshall, I., (2010), "Internationalisation Of Chinese Higher Education: Application Of Knowledge Management To Analysis Of Tsinghua University", Journal of Knowledge Management Practice, Vol. 11(1)
- 22- Ladd, A. & Mark A. Ward, (2002), "*An Investigation Of Environmental Factors Influencing Knowledge Transfer*", Journal of Knowledge Management Practice, August.
- 23- Malhotra, Y., (2005), "*Integrating knowledge management technologies in organizational business processes: getting real time enterprises to deliver real business performance*", Journal of Knowledge Management, Vol. 9 No. 1, pp. 7-28.
- 24- McDermott, R. and O'Dell, C., (2001), "*Overcoming cultural barriers to sharing knowledge*", Journal of Knowledge Management, Volume 5 . No.1, pp. 76-85.
- 25- McNabb, D. E., (2007), "*Knowledge Management in Public Sector a Blueprint for Innovation in Government*", New York, ME, Sharpe Inc.
- 26- Newman, B. D. and Conrad, K. W., (2000), "A Framework for Characterizing Knowledge Management Methods, Practices, and Technologies" Proc. of the Third Int. Conf. on Practical Aspects of Knowledge Management (PAKM2000).
- 27- Nonaka, I. and Konno, N., (1998), "*The Concept Of "Ba" : Building A Foundation For Knowledge Creation*", California Management Review, Vol. 40(3), Spring.
- 28- Quinn, J. B., (2000), "*Outsourcing Innovation: The New Engine of Growth*", Sloan Management Review, Vol. 41(4), pp. 13-28.
- 29- Ralph, L. L. and Ellis, T. J., (2009), "*An Investigation of a Knowledge Management Solution for the Improvement of Reference Services*", Journal of Information, Information Technology and Organizations, Volume 4.

- 30- Schuett, P., (2003), "*The post-Nonaka Knowledge Management*", Journal of Universal Computer Science, vol. 9, no. 6 (2003), 451-462
- 31- Sharifuddin, S., Iksan, S., and Rowland, F., (2004a), "*Benchmarking Knowledge Management in a Public Organisation in Malaysia*", Benchmarking: An International Journal (BIJ), Vol. 11(3), pp. 238-266.
- 32- Sharifuddin, S., Iksan, S. and Rowland, F., (2004b), "*Knowledge Management in Public Organization: a Study on the Relationship Between Organizational Elements and the Performance of Knowledge Transfer*", Journal of Knowledge Management, Vol. 8(2), pp. 95-111.
- 33- Tan, B. and Hung, H, c., (2006) "*A knowledge management system introduction model for small- and medium-sized enterprises*", Int. J. Management and Enterprise Development, Vol. 3(1), pp.53–69.
- 34- Tshinu, S, M., Botha, G., and Herselman, M., (2008), "*An Integrated ICT Management Framework for Commercial Banking Organisations in South Africa*", Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management, Vol. 3
- 35- Vasquez, M., Gomez, C. F., Lopez, A. M., and Robledo, J., (2000), "*Knowledge Management Systems Assessment: A Conceptual Framework And A Methodological Proposal*", Paper submitted for IAMOT, Conference on Technology Management, Track 15 – Knowledge Management.

