

تعیین برآزش مولفه های مدیریت دانش در ارتقا بهره‌وری آموزش از دور^۱

ریحانه فهامی^{۲*}، حمید ملکی^{۳*}، محمد رضا سرمدی^۴ و عزت اله کردمیرزا^۳
تاریخ دریافت: 94/3/18 تاریخ پذیرش: 95/6/26

چکیده

به دلیل توسعه فناوری های نوین دانش و ارتباطات تحولی شگرف در نظام آموزش از راه دور ایجاد شده است و مولفه های مدیریت دانش می‌تواند بر ارتقاء بهره‌وری سیستم دانشگاه پیام نور اثر داشته باشد. این مطالعه با هدف تعیین برآزش مولفه های مدیریت دانش در ارتقا بهره‌وری آموزش از دور دانشگاه پیام نور (مطالعه موردی: استان اصفهان، ایلام و البرز) انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تمامی کارکنان دانشگاه پیام نور در استان های ایلام، اصفهان و البرز بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی 755 نفر تعداد انتخاب شدند. ابزار گرد آوری داده ها پرسش‌نامه‌های مدیریت دانش نوناکا و تاکوچیبرای، پرسش‌نامه بهره‌وری سازمان جاهد، پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی رایینز و پرسش‌نامه سنجش فناوری داده ها و مدیریت در سازمان بود. داده‌ها با نرم‌افزاری SPSS نسخه 19 و بسته نرم افزاری LISREL با روش معادله های ساختاری و تحلیل مسیر مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان دادند که مولفه های مدیریت دانش با عوامل فنی و عوامل مدیریتی رابطه دارد، مولفه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری سازمانی رابطه دارد و عوامل فنی و عوامل مدیریتی با بهره‌وری سازمانی رابطه دارد. داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری پژوهش برآزشی مناسب دارد و این بیانگر همسو بودن پرسش ها با سازه های نظری است.

واژه های کلیدی: مدیریت دانش، بهره‌وری، فرهنگ سازمانی، عوامل فنی و مدیریتی، آموزش از دور.

- 1- این مقاله مستخرج از پایان نامه دکترای دانشجو در رشته برنامه ریزی آموزش از دور می باشد.
- 2- دانشجوی دوره دکترای تخصصی رشته برنامه ریزی آموزش از دور، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
- 3- عضو هیئت علمی گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
- 4- دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

*- نویسنده مسئول مقاله: R.fahami@yahoo.com & dr.h.maleki@gmail.com

مقدمه

افزایش تقاضای اجتماعی برای آموزش مداوم از یک سو و کمبود فضا و امکانات فیزیکی و مادی از سوی دیگر سبب شده است تا نظام اجتماعی در جستجوی راهی جایگزین برای ارائه خدمات بیش تر به مشتریان خود باشد. نظام آموزش عالی به عنوان یک زیر نظام اجتماعی هر چند همیشه با تأخیر در پی ارائه خدمات جایگزین، تغییر سازماندهی فرآیند یاددهی - یادگیری و انتقال دانش، مهارت و نگرش به مشتریان (یادگیرندگان) بالقوه خود می باشد، اما این موضوع امروزه و با پیشرفت فناوری داده ها و ارتباطات شتابی بیش تر به خود گرفته است و شکل دیگری از آموزش به نام آموزش از راه دور پیدایش و بروز پیدا کرده است. بنابراین، آموزش از راه دور عبارت است از سازماندهی فرآیند یاددهی - یادگیری و ارزیابی تحصیلی به وسیله یک موسسه با درجه انعطاف بالا برای فرصت دهی برابر به همگان، از میان برداشتن موانع دسترسی بویژه فاصله جغرافیایی افراد جامعه به آموزش مورد نیاز، یادگیری مستقل در همه سطوح و اتخاذ راهبردهای مناسب برای بکارگیری فناوری های آموزشی، سامانه های چند رسانه ای و فناوری داده ها و ارتباطات (Ebrahimzadeh, 2006). امروزه بیش تر صاحب نظران آموزش عالی بر این باورند که دانشگاهها به عنوان اصلی ترین نهاد اشاعه دهنده فرآیند یاددهی - یادگیری در جامعه، بمنظور مقابله با چالش های هزاره جدید، ناگزیر از انتقال و دگردیسی به جوامع یادگیری، ایجاد فرهنگ تسهیم دانش و بهره گیری از راهبرد کارآمد مدیریت دانش هستند. بزرگ ترین چالش فراروی مدیریت دانش در آموزش عالی، یک مسئله فنی نیست بلکه چالش اصلی مسئله فرهنگ است. فرهنگ سازمانی، نقشی بارز در تولید و تسهیم دانش و تسهیل فرآیند اجرای مدیریت دانش در دانشگاه ایفا می کند. مدیریت دانش¹ یعنی فرآیند استفاده خلاق و کارآمد از تمامی دانش و داده های در دسترس سازمان به نفع مشتری و در نتیجه به سود خود سازمان و یا به بیان دیگر، فرآیند تبدیل دانش ضمنی به دانش کاربردی. برای بدست آوردن توان تبدیل دانش به مزیت رقابتی، سازمان ها بایستی محیطی فرهنگی بوجود آورند که در آن دانش و داده ها تسهیم و مدیریت شوند و مورد استفاده قرار گیرند. دانش یکی از عامل های تأثیر گذار در کسب مزیت های رقابتی و منابع جمعی است. در سال های اخیر شاهد پیدایش رویکردهای بی شماری در زمینه مدیریت دانش بوده ایم. قدرت دانش منبعی ارزشمند و مهم برای حفظ میراث ارزشمند، یادگیری موردهای نو، حل مسایل و مشکلات، ایجاد هسته های رقابت و بنیان نهادن موقعیت های نوین برای فرد و سازمان، هم اکنون و برای آینده است (Rashmeh and et al, 2007).

¹ - Knowledge Management

در سازمان ها دانش نه تنها در چارچوب مدارک و اسناد یا گنجینه های دانش مجسم می شود بلکه در رویه ها، فرآیندها، عملکردها و هنجارهای سازمانی نیز نهفته است (Addison and Baets, 2005). آموزش از راه دور عبارت است از: "سازماندهی فرآیند یاددهی- یادگیری به وسیله یک موسسه از راه انتخاب راهبردهای مناسب برای بکارگیری فناوری های آموزشی، سامانه های چندرسانه ای و فناوری داده ها و ارتباطات، برای فراهم ساختن تسهیلات یادگیری مستقل، خود ارزیابی تحصیلی و برقراری ارتباط دو جانبه میان یاددهنده و یادگیرنده که به لحاظ زمانی و مکانی از یکدیگر جدا هستند (Ebrahimzadeh, 1385). به نظر می رسد فاصله زمانی و مکانی بین معلم و یادگیرنده و سعی در برآوردن نیازهای آموزشی گروههای مختلف در سنین گوناگون بدون اجبار آن ها جهت حضور مداوم در کلاس یا مکانی ویژه، نکته اصلی تمام این تعریف ها و از ویژگی های اصلی آموزش از راه دور است. بنابراین، برای پاسخ دادن به نیازهای فراگیران در جامعه نوین می بایست تحولی اساسی در نظام آموزش ایجاد کرد. در ایران نیز با ایجاد دانشگاه پیام نور در سال 1367، آموزش از راه دور رسماً در نقاط گوناگون شروع به کار کرد (Farajollahi et al, 2009).

در سازمان ها با وجود حجم بسیار بالایی از داده ها و دانش و نیز بکارگیری فناوری های نوین داده ای و ارتباطی، داده های لازم و کافی در اختیار متقاضیان قرار نمی گیرد. مدیریت دانش یکی از راه حل های مناسب برای کسب سودمندی و کارایی در سازمان بشمار می آید. لذا، با مشارکت بخش های گوناگون در فرآیندهای نوآوری و مدیریت دانش، می توان گام هایی موثر در انتقال درست و به موقع دانش به پژوهشگران و مدیران از جهت توسعه پژوهش ها برداشت. در این میان، دانشگاهها و مراکز آموزشی و پژوهشی با توجه به فلسفه وجودی و مأموریت شان، بیش ترین سهم را در تولید و اشاعه دانش دارند. به بیان دیگر، دانشگاهها بیش ترین نقش را در نهادینه کردن مدیریت دانش در جامعه بر عهده دارند.

توسعه نظام آموزش به گونه اعم و توسعه آموزشی از راه دور به گونه اخص از این جهت که زمینه ساز توسعه اقتصادی، اجتماعی یک کشور است، بسیار دارای اهمیت است. توسعه کیفی و کمی دانشگاه پیام نور از یک سو و شکل گیری رویکردهای نوین در مدیریت سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور از سوی دیگر، توجه ویژه به مدیریت دانش در جهت نیل به هدفهای این دانشگاه را بویژه برای دانشگاه پیام نور استان ایلام ضروری کرده است. با توجه به شکل گیری رویکردهای نوین در مدیریت سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور، توجه ویژه به مدیریت دانش در جهت نیل به هدف های این دانشگاه، ضروری به نظر می رسد. به این صورت نتایج این پژوهش می تواند از نظر علمی بسیاری از زوایای دانشی را در دانشگاه پیام نور برای پژوهشگران روشن کند و این که این موارد زیر مولفه مدیریت دانش تا چه اندازه باعث ارتقاء بهره وری در این مجموعه بویژه در دانشگاه پیام نور استان ایلام و شاخه های این دانشگاه در شهرهای دورافتاده تر شده است. هم چنین، از نظر

کاربردی یافته های این مطالعه می تواند به مسئولان مربوطه پیام روشنی در مورد وضعیت مولفه های مدیریت دانش در دانشگاه پیام نور بدهد که جهت برنامه ریزی برای آینده در این دانشگاه می تواند مفید باشد. هدف اصلی این پژوهش تعیین برآزش مولفه های مدیریت دانش در ارتقای بهره‌وری آموزش از دور دانشگاه پیام نور می باشد.

فرضیه اصلی پژوهش

مدل مدیریت دانش در ارتقاء بهره‌وری آموزش از دور دانشگاه پیام نور برآزش دارد.

فرضیه های فرعی

- 1- مولفه مدیریت دانش با مولفه های فرهنگ سازمانی رابطه دارد.
- 2- مولفه مدیریت دانش با عوامل فنی و مدیریتی رابطه دارد.
- 3- مولفه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری سازمانی رابطه دارد.
- 4- عوامل فنی و عوامل مدیریتی با بهره‌وری سازمانی رابطه دارد.

روش پژوهش

روش این پژوهش، توصیفی و از نوع هبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان دانشگاه پیام نور در استان های ایلام، اصفهان و البرز در بازه زمانی دی ماه تا اسفند ماه سال 1393 تشکیل دادند. از این جامعه، 755 نفر (ایلام 248، البرز 242 و اصفهان 265) از کارکنان دانشگاه پیام نور در استان های ایلام، اصفهان و البرز با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. برای گرد آوری داده ها از پرسش نامه استفاده شد که شرح کوتاهی پیرامون این پرسش نامه ها در زیر آمده است.

الف) پرسش نامه مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی (1994): این پرسش نامه دارای 6 مولفه تشخیص دانش، تحصیل دانش، توسعه دانش، بکارگیری دانش، اشتراک دانش و نگهداری دانش می باشد و شامل 36 پرسش می باشد. این پرسش نامه در ایران به وسیله علامه (1385) هنجاریابی شده است و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ تأیید شده که آلفای 0/85 برای آن گزارش شده است.

ب) پرسش نامه بهره‌وری سازمان جاهد (1385): این پرسش نامه دارای 9 مولفه توان، شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد عملکرد، اعتبار تصمیم ها، سازگاری با عوامل طبیعی، مشارکت و آموزش می باشد و دارای 41 پرسش است. پایایی پرسش نامه به وسیله جاهد (1385) با روش آلفای کرونباخ 0/87 بدست آمده است. روایی و پایایی این پرسش نامه به وسیله جاهد

(1385) مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ 0/87 گزارش شد.

ج) پرسش نامه فرهنگ سازمانی رابینز (1996): پرسش نامه 56 پرسشی رابینز (1996) بر مبنای 9 مولفه جهت فرهنگ سازمانی طراحی شده است. پرسش نامه دارای پاسخ هایی در طیف 5 درجه ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) می باشد. این پرسش نامه مبنای نظری مناسب داشته و از روایی محتوایی لازم برخوردار است که به وسیله نوری (1386) تأیید شده است. پایایی پرسش نامه هم به وسیله نوری (1386) با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ تأیید شده که آلفای 0/82 را برای کل پرسش نامه گزارش کرد.

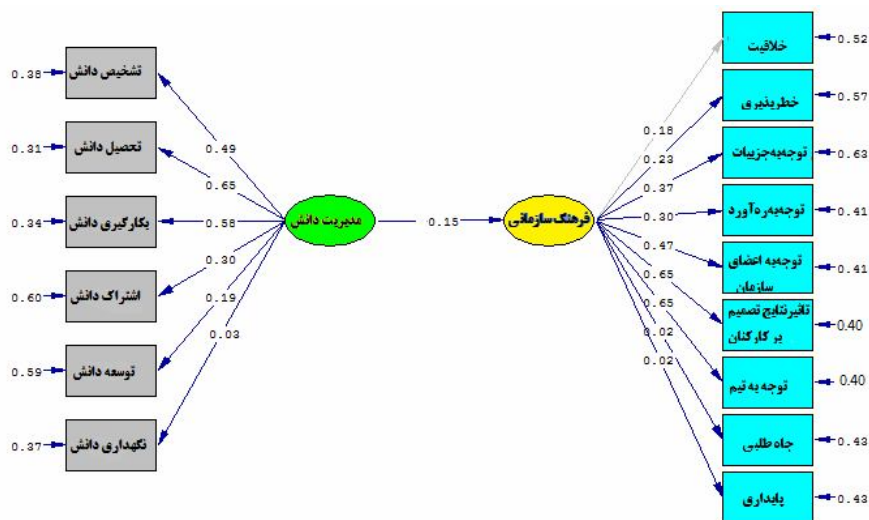
د- پرسش نامه سنجش فناوری داده ها و مدیریت در سازمان: این پرسش نامه به صورت محقق ساخته و مبتنی بر فرضیه ها طراحی شده است که دارای 13 پرسش است. این پرسش نامه دربرگیرنده پرسش های عامل فنی (فناوری داده ها پرسش های 1-7) و عامل مدیریتی (پرسش های 8-13) می باشد. روایی و پایایی این پرسش نامه به وسیله پژوهشگر گرفته شده است. روایی پرسش نامه به وسیله اساتید راهنما و مشاور تأیید شد و پایایی آن هم با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ 0/80 گزارش شد.

برای تجزیه و تحلیل داده ها، در سطح استنباطی بمنظور اثبات یا رد فرضیه های پژوهش و یافتن روابط خاص میان متغیرهای جامعه از آزمون های تحلیل عاملی تأییدی، معادله های ساختاری و آزمون t یک نمونه ای به تحلیل جامعه پرداخته شده است.

یافته های پژوهش

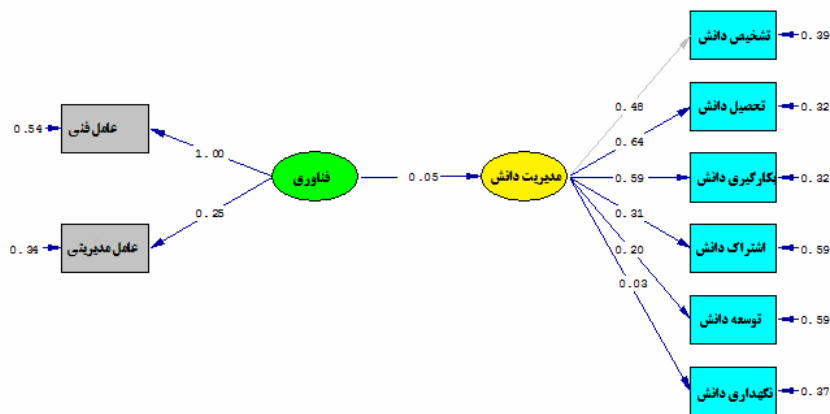
بمنظور تحلیل ساختار پرسش نامه و کشف عوامل تشکیل دهنده هر سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول های زیر خلاصه شده اند. بارهای عاملی مربوط به سازه های مدل همگی در سطح خطای 5 درصد آزمون شده اند، تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان 95% معنادار شده اند و توانسته اند سهمی معنادار در اندازه گیری سازه مربوطه ایجاد کنند. شاخصی که بار عاملی بالاتری داشته باشد، سهم بیش تری در اندازه گیری سازه مربوطه ایفا کرده است.

اعتبار سنجی مدل پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و معادله های ساختاری برای پاسخ به این پرسش بایستی آماره χ^2 و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد.



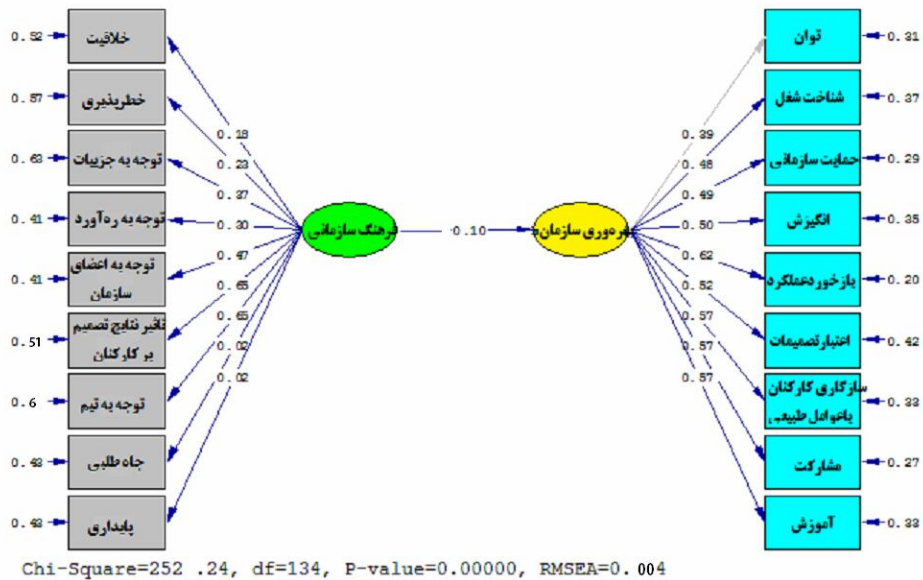
Chi-Square=215.86 , df=187, P-value=0.00000, RMSEA=0.08

شکل ۱- مدل اصلی پژوهش در حالت برآورد ضرایب استاندارد فرض فرعی (۱).

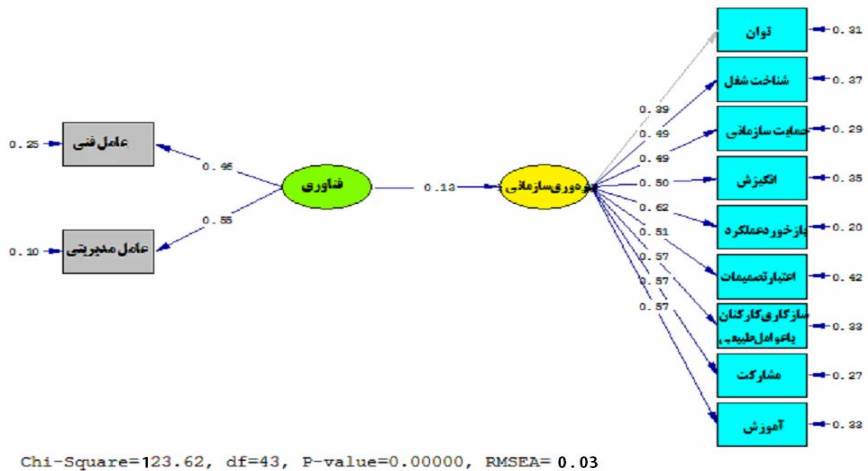


Chi-Square=103.46, df=49, P-value=0.00000, RMSEA=0.04

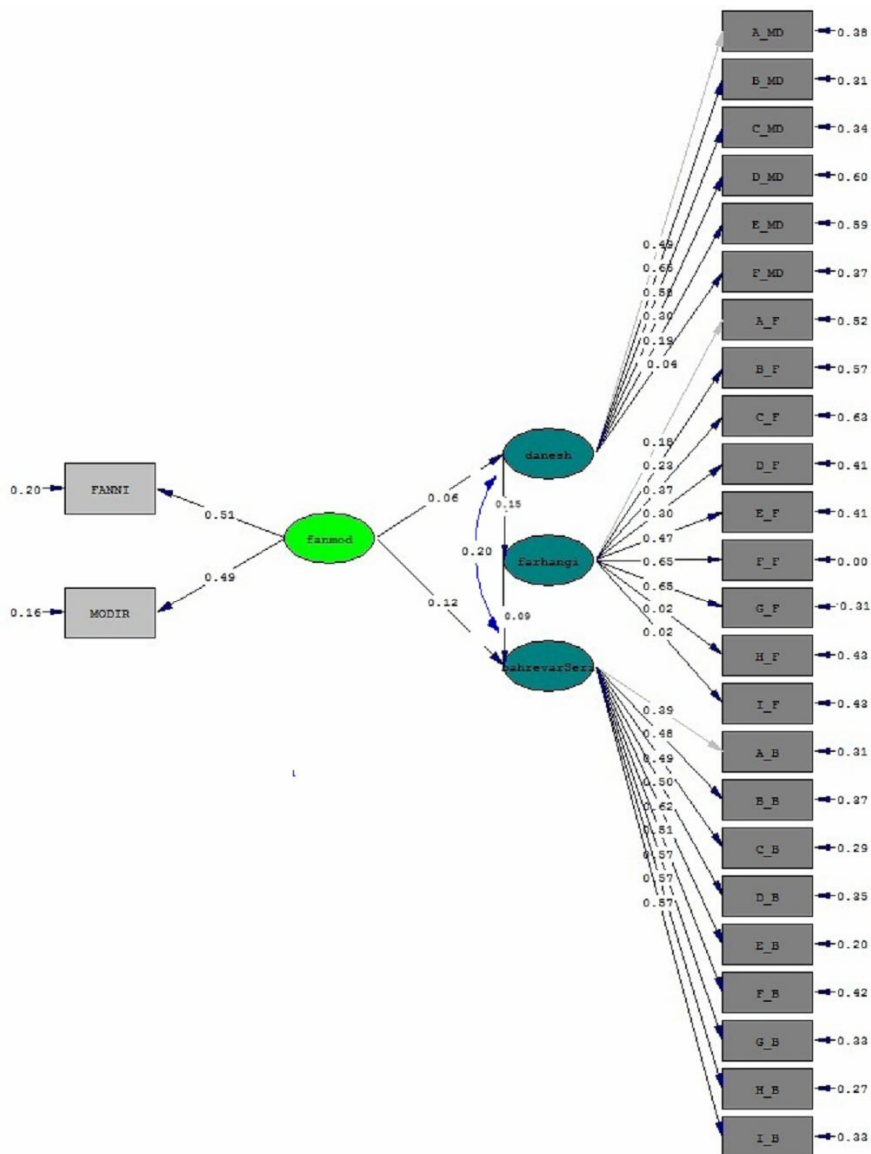
شکل ۲- مدل اصلی پژوهش در حالت برآورد ضرایب استاندارد فرض فرعی (۲).



شکل ۳- مدل اصلی پژوهش در حالت برآورد ضرایب استاندارد فرض فرعی (۳).



شکل ۴- مدل اصلی پژوهش در حالت برآورد ضرایب استاندارد فرض فرعی (۴).



Chi-Square= 679.83, df=295, P-value=0.00000, RMSEA=0.04

شکل ۵- مدل اصلی پژوهش در حالت برآورد ضرایب استاندارد فرض اصلی. نمودارهای 1 تا 4 مدل معادله های ساختاری پژوهش را برای فرض اصلی و 4 فرض فرعی در حالت برآورد ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. تمامی متغیرهای این مدل به دو دسته پنهان و آشکار تبدیل می‌شوند. متغیرهای آشکار (مستطیل) یا مشاهده شده به گونه‌ای مستقیم به وسیله پژوهشگر اندازه گیری می‌شود، در حالی

که متغیرهای مکنون (بیضی) یا مشاهده نشده به گونه‌ای مستقیم اندازه گیری نمی‌شوند بلکه بر اساس روابط یا همبستگی‌های بین متغیرهای اندازه گیری شده استنباط می‌شوند. متغیرهای مکنون بیانگر یکسری سازه‌های تئوریکی هستند مانند مفاهیم انتزاعی که به گونه مستقیم قابل مشاهده نیستند و از راه سایر متغیرهای مشاهده شده ساخته و مشاهده می‌شوند. متغیرهای مکنون به نوبه خود به دو نوع متغیرهای درون زا^۱ یا جریان گیرنده^۲ و متغیرهای برونزا^۳ یا جریان دهنده^۴ تقسیم می‌شوند. هر متغیر در سیستم مدل معادله‌های ساختاری می‌تواند هم به عنوان یک متغیر درون زا و هم یک متغیر برونزا در نظر گرفته شود. متغیر درون زا متغیری است که از جانب سایر متغیرهای موجود در مدل تأثیر می‌پذیرد. در مقابل متغیر برونزا متغیری است که هیچ‌گونه تأثیری از سایر متغیرهای موجود در مدل دریافت نمی‌کند بلکه خود تأثیر می‌گذارد. در این مدل متغیرهای زبان، ارزش و دیدگاهها، مذهب، سازمان‌های اجتماعی، فرهنگ مادی و تحصیلات و تکنولوژی برونزا (مستقل) و استراتژی آمیخته بازاریابی (وابسته) متغیر درونزا می‌باشند. در این نمودار اعداد و یا ضرایب به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته نخست با عنوان معادله‌های اندازه‌گیری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان (بیضی) و متغیرهای آشکار (مستطیل) می‌باشند. این معادله‌های را در اصطلاح بارهای عاملی^۵ گویند. دسته دوم معادله‌های ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان و پنهان می‌باشند و برای آزمون فرضیه‌های استفاده می‌شوند. به این ضرایب در اصطلاح، ضرایب مسیر^۶ گفته می‌شود. بر اساس بارهای عاملی، شاخصی که بیشترین بار عاملی را داشته باشد، در اندازه‌گیری متغیر مربوطه سهم بیش تری دارد و شاخصی که ضرایب کوچک‌تری داشته باشد، سهم کم تری را در اندازه‌گیری سازه مربوطه ایفا می‌کند.

^۱-Endogenous

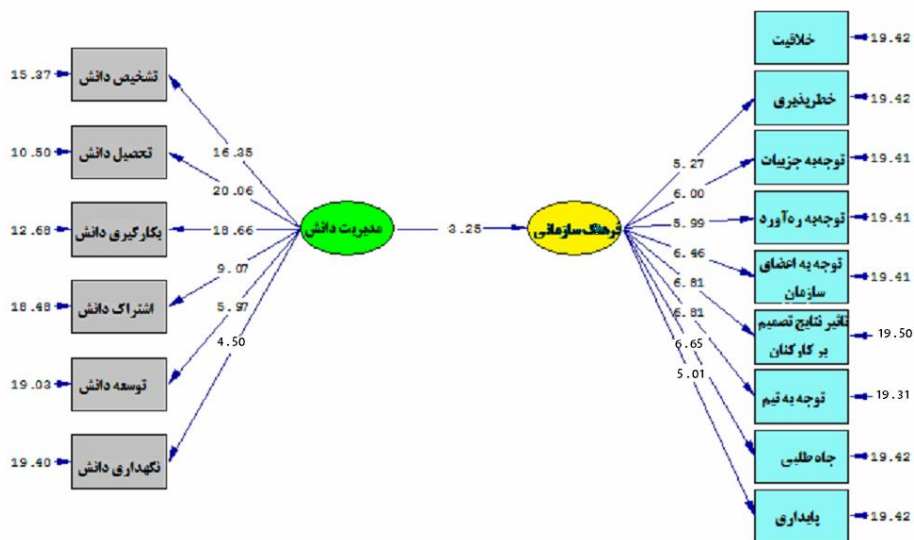
^۲-Downstream

^۳-Exogenous

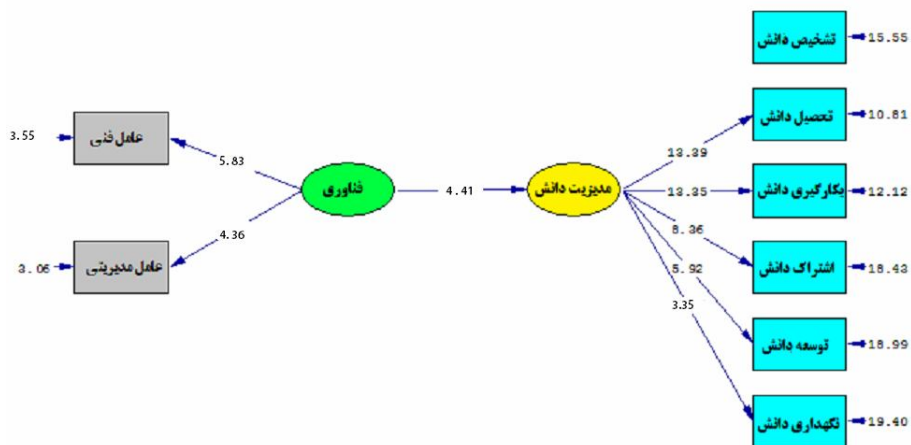
^۴-Upstream

^۵-Loading factor

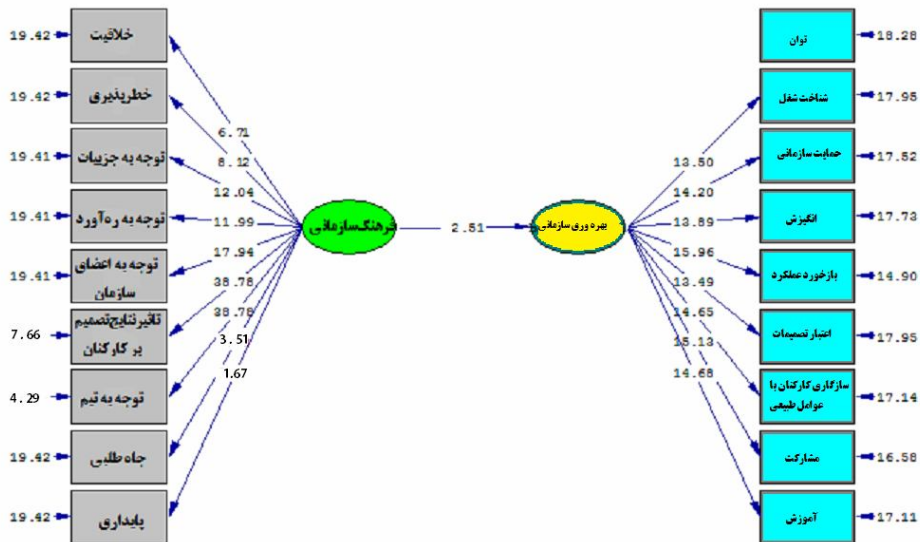
^۶-Path coefficient



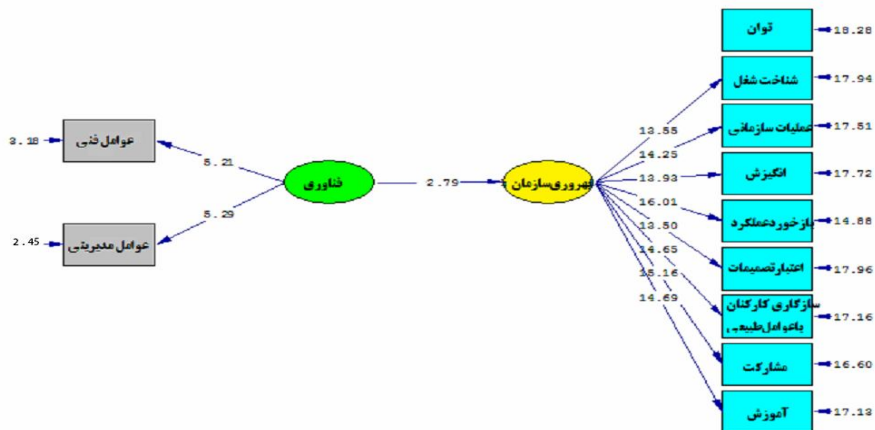
شکل ۶- مدل معادله های ساختاری فرض (۱) در حالت معناداری (t-value).



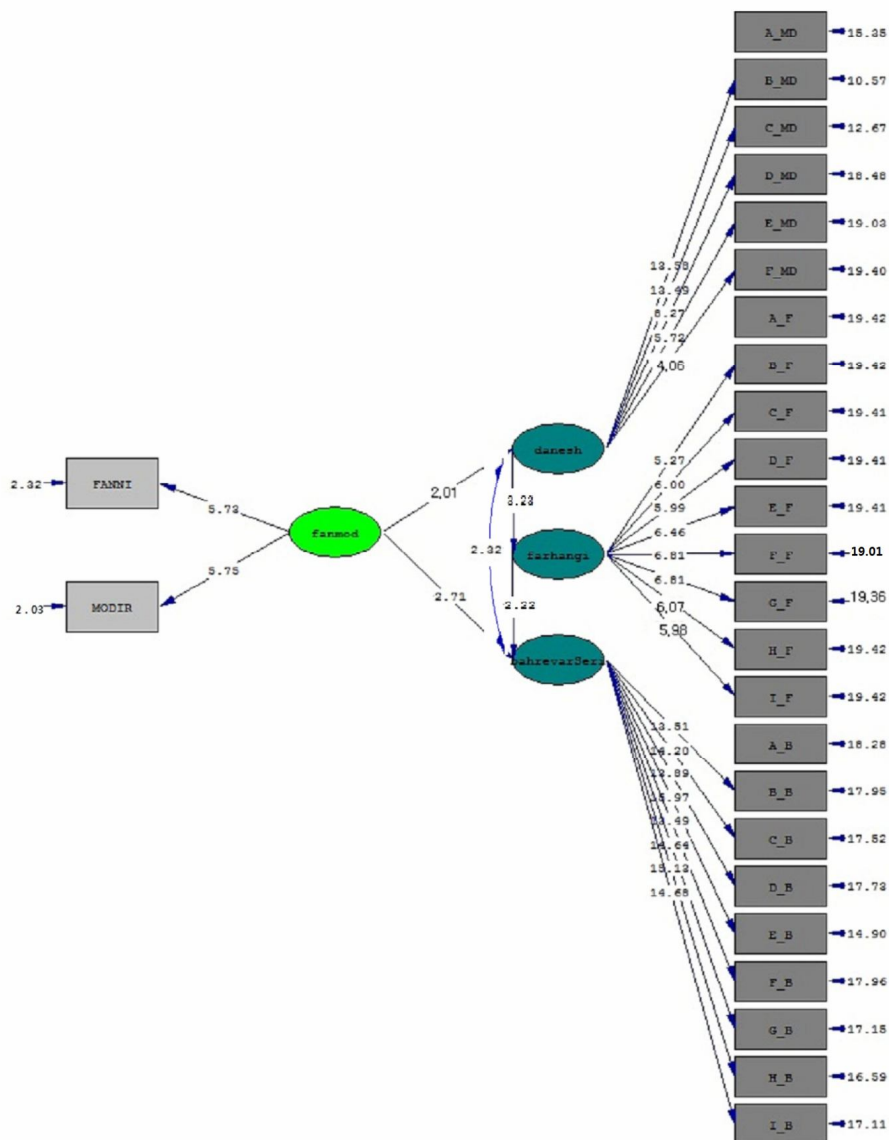
شکل ۷- مدل معادله های ساختاری فرض (۲) در حالت معناداری (t-value).



شکل ۸- مدل معادله‌های ساختاری فرض (۳) در حالت معناداری (t-value).



شکل ۹- مدل معادله‌های ساختاری فرض (۴) در حالت معناداری (t-value).



شکل ۱۰- مدل معادله های ساختاری فرض اصلی در حالت معناداری (t-value).

نمودارهای 6 تا 10 مدل معادله های ساختاری پژوهش را برای فرض اصلی و 4 فرض فرعی در حالت معناداری ضرایب (t-value) نشان می‌دهد.

این مدل در واقع تمامی معادله های اندازه گیری (بارهای عاملی) و معادله های ساختاری را با استفاده از آماره t، آزمون می‌کند. بر اساس این مدل، ضریب مسیر و بار عاملی در حالت استاندارد

در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد اگر مقدار آماره t خارج بازه $-1/96$ تا $+1/96$ قرار گیرد. مدل در حالت معناداری، نشان می‌دهد که تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند. مقادیر محاسبه شده t برای هر یک از بارهای عاملی هر نشانگر با سازه یا متغیر پنهان خود بالای $1/96$ است. لذا، می‌توان همسویی پرسش‌های پرسش‌نامه برای اندازه‌گیری مفاهیم را در این مرحله معتبر نشان داد. در واقع، نتایج جدول بالا نشان می‌دهد آنچه پژوهشگر به وسیله پرسش‌های پرسش‌نامه قصد سنجش آن‌ها را داشته است، به وسیله این ابزار محقق شده است. لذا، روابط بین سازه‌ها یا متغیرهای پنهان قابل استناد است. برای آن که نشان دهیم این مقادیر بدست آمده تا چه حد با واقعیت‌های موجود در مدل تطابق دارد، باید شاخص‌های برازش مورد مطالعه قرار گیرد.

جدول ۱- شاخص‌های برازش مدل فرض فرعی (۱).

نام شاخص	برآوردهای مدل	حد مجاز
(کای دو بر درجه‌ی آزادی)	1/154	کمتر از 3
GFI (نیکویی برازش)	0/95	بالاتر از 0/9
RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	0/08	کمتر از 0/09
CFI (برازندگی تعدیل یافته)	1	بالاتر از 0/9
NFI (برازندگی نرم شده)	0/98	بالاتر از 0/9
NNFI (برازندگی نرم نشده)	1	بالاتر از 0/9
IFI (برازندگی فزاینده)	1	بالاتر از 0/9

جدول ۲- شاخص‌های برازش مدل فرض فرعی (۲).

نام شاخص	برآوردهای مدل	حد مجاز
(کای دو بر درجه‌ی آزادی)	2/11	کمتر از 3
GFI (نیکویی برازش)	0/91	بالاتر از 0/9
RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	0/05	کمتر از 0/09
CFI (برازندگی تعدیل یافته)	1/1	بالاتر از 0/9
NFI (برازندگی نرم شده)	0/99	بالاتر از 0/9
NNFI (برازندگی نرم نشده)	1/2	بالاتر از 0/9
IFI (برازندگی فزاینده)	1/3	بالاتر از 0/9

جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل فرض فرعی (۳).

نام شاخص	برآوردهای مدل	حد مجاز
(کای دو بر درجه آزادی)	1/88	کم تر از 3
GFI(نیکویی برازش)	0/92	بالاتر از 0/9
RMSEA(ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	0/01	کم تر از 0/09
CFI (برازندگی تعدیل یافته)	1	بالاتر از 0/9
NFI(برازندگی نرم شده)	0/99	بالاتر از 0/9
NNFI(برازندگی نرم نشده)	1	بالاتر از 0/9
IFI (برازندگی فزاینده)	1	بالاتر از 0/9

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل فرض فرعی (۴).

نام شاخص	برآوردهای مدل	حد مجاز
(کای دو بر درجه آزادی)	2/87	کمتر از 3
GFI(نیکویی برازش)	0/98	بالاتر از 0/9
RMSEA(ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	0/08	کمتر از 0/09
CFI (برازندگی تعدیل یافته)	1	بالاتر از 0/9
NFI(برازندگی نرم شده)	1/1	بالاتر از 0/9
NNFI(برازندگی نرم نشده)	1	بالاتر از 0/9
IFI (برازندگی فزاینده)	1	بالاتر از 0/9

جدول ۵- شاخص‌های برازش مدل فرض اصلی.

نام شاخص	برآوردهای مدل اصلی	حد مجاز
(کای دو بر درجه آزادی)	2/30	کم تر از 3
GFI(نیکویی برازش)	0/91	بالاتر از 0/9
RMSEA(ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	0/01	کم تر از 0/09
CFI (برازندگی تعدیل یافته)	1/5	بالاتر از 0/9
NFI(برازندگی نرم شده)	0/95	بالاتر از 0/9
NNFI(برازندگی نرم نشده)	0/93	بالاتر از 0/9
IFI (برازندگی فزاینده)	0/98	بالاتر از 0/9

مقادیر محاسبه شده t برای هر یک از بارهای عاملی هر نشانگر با سازه یا متغیر پنهان خود بالای 1/96 است. لذا، می‌توان همسویی پرسش‌های پرسش‌نامه برای اندازه‌گیری مفاهیم را در این مرحله معتبر نشان داد.

جدول ۶- ضرایب مسیر، آماره t

آماره T	ضریب مسیر (β)	فرضیه‌های فرعی
3/25	0/15	مولفه مدیریت دانش با مولفه‌های فرهنگ سازمانی رابطه دارد.
4/41	0/05	مولفه مدیریت دانش با عوامل فنی و عوامل مدیریتی رابطه دارد.
2/51	0/10	مولفه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری سازمانی رابطه دارد.
2/79	0/13	عوامل فنی و عوامل مدیریتی با بهره‌وری سازمانی رابطه دارد.

ضرایب مسیر و مقادیر آماره t مولفه‌ها در جدول بالا آورده شده است معنادار هستند؛ یعنی مولفه مدیریت دانش با مولفه‌های فرهنگ سازمانی رابطه دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان دادند که مدل مدیریت دانش در ارتقاء بهره‌وری آموزش از دور دانشگاه پیام نور برازش دارد. این نتایج موافق با یافته‌های فرهودی و دورودی (Farhoodi and Doroodi, 2008)، سیدزاده (Seyedzadeh, 2010) لی (Lee, 2009)، ماتئو (Mathiw, 2010) و گوویند (Govind, 2013) منطبق بوده است. همان‌گونه که از تعریف مدیریت دانش برمی‌آید، مدیریت دانش یعنی فرآیند استفاده خلاق و کارآمد از تمامی دانش و داده‌های در دسترس سازمان به نفع مشتری و در نتیجه، به سود خود سازمان و یا به بیان دیگر، فرآیند تبدیل دانش ضمنی به دانش کاربردی. به همین جهت می‌تواند بهره‌وری را در سازمان به روش‌های گوناگون تحت تأثیر قرار دهد. فرهنگ به معنای ارزش‌های مشترک میان افراد یک گروه است. این گروه می‌تواند یک خانواده، یک سازمان و یا یک کشور باشد. تأثیر فرهنگ در سطح ملی، دیرزمانی است که شناخته شده است، ولی واژه فرهنگ سازمانی، واژه نوینی در ادبیات مدیریت است. نکته قابل توجه این است که فرهنگ خوب یا بد مفهوم ندارد. فرهنگ سازمانی با مأموریت و استراتژی‌های سازمان باید هم‌خوانی داشته باشد. بنابراین، ملاک قضاوت در مورد فرهنگ سازمانی، میزان هماهنگی آن با وظایف آن سازمان است. فرهنگ سازمانی شمشیری دو لبه است. از یک سو، بستری است که دست‌یابی به اهداف سازمانی را تسهیل می‌کند، لبه دوم فرهنگ سازمانی می‌تواند سدی باشد بر سر راه اعمال

تغییرات در سازمان. تغییر اصولی و منطقی فرهنگ سازمان (در صورت لازم بودن) تا حد بسیار زیادی در گرو آموزش تیم تغییر دهنده می باشد. به همین جهت رابطه آن با پذیرش فناوری های جدید می تواند مهم باشد و از این جهت مطالعه آن دارای اهمیت است (Namara,1998).

در نتایج دیدیم مولفه مدیریت دانش با عوامل فنی و عوامل مدیریتی رابطه دارد. همین نتایج به وسیله ریان و همکاران (Ryan et al,2012) گزارش شد که نقش رهبری را در مدیریت دانش در محیط های با استقرار دولت الکترونیک مورد بررسی قرار دادند. با وجود توسعه چشمگیر فناوری‌های نوین، برخی سازمان ها نیاز به پذیرش چنین فناوری هایی را به گونه کامل به دست فراموشی سپرده اند و یا این که نسبت به تصمیم گیری درباره فرایند های پذیرشی مربوط و اقدام به پیاده سازی آن با سرعت بسیار پایینی حرکت می کنند. برخی از مدیران تمایل دارند تا بهترین فناوری های موجود در دنیای تجارت را بکار گیرند. با این حال، به نظر می رسد که بسیاری از آنها گرایش به چشم پوشی از اثرات انسانی و سازمانی این فناوری ها دارند. جامعیت این فناوری های نوین و توانایی های بالقوه آن را می توان در واقع به عنوان منبع بالقوه ای از ضعف در نظر گرفت. دلیل این امر ناتوانی مدیران نسبت به استفاده از این فناوری ها برابر رقبای خود یا ناتوانی شان در بهره برداری از فرصت های ناشی از این فناوری هاست. جهت حل این مسئله بایستی توانمندی های این فناوری ها، کفایت شان برای کسب و کار، امکان بهره برداری از مزایای آن و تلاش در راستای کسب ذهنیتی نو از مدیریت را درک کرد. درک چگونگی ارتباط دقیق فناوری های نوین با سیستم های اطلاعاتی و نیز چگونگی تضمین تداوم کسب و کار با توجه به امنیت چنین فناوری هایی، بسیار ارزشمند است.

تخصصی تر شدن فعالیت ها نیز ممکن است خطر از دست رفتن دانش سازمانی و خبرگی به واسطه انتقال یا اخراج کارکنان را به همراه داشته باشد. در بدو امر به مدیریت دانش فقط از بعد فناوری نگاه می شد و آن را یک فناوری می پنداشتند، اما به تدریج سازمان ها دریافته اند که برای استفاده واقعی از مهارت کارکنان، چیزی ماورای مدیریت داده ها مورد نیاز است. انسان ها در مقابل بعد فناوری و الکترونیکی، در مرکز توسعه، اجرا و موفقیت مدیریت دانش قرار می گیرند و همین عامل انسانی وجه تمایز مدیریت دانش از مفاهیم مشابهی چون مدیریت داده هاست.

در نتایج دیده شد که عوامل فنی و عوامل مدیریتی با بهره‌وری سازمانی رابطه دارد. همین یافته‌ها به وسیله ساعدی و یزدانی (Saedi and Yazdani,2009) بدست آمد که مدل فرآیندی برای پیاده سازی مدیریت دانش مبتنی بر یادگیری سازمانی در ایران خودرو را مورد مطالعه قرار دادند. چوی و لی (2002) در مطالعه تجربی خود بیان کردند که اگر یک شرکت بر استراتژی انسان اهمیت دهد، اثر اجتماعی شدن در فرآیند ایجاد دانش بسیار آشکار است. اگر یک شرکت بر استراتژی سیستم اهمیت دهد، اثر ترکیب در فرآیند ایجاد دانش بسیار آشکار است، ولی در صورتی

که یک شرکت هر دو استراتژی را به گونه مساوی مد نظر قرار دهد، نتایج بسیار مؤثرتری ایجاد خواهد شد. استراتژی های با منشأ انسان و سیستم، استراتژی های مهمی هستند که ممکن است فعالیت های مدیریت دانش را تحت تأثیر قرار دهند.

نظام اداری و مدیریت در جوامع در حال توسعه مانند ایران، به دلیل محدودیت های ناشی از کمبود نیروی انسانی ماهر، نقش و اهمیتی ویژه می یابد. شاید بتوان از منابع موجود فیزیکی، با انتخاب و بکارگیری شیوه های صحیح فنی و تکنولوژیکی مناسب، استفاده درستی کرد، اما استفاده مطلوب از منابع انسانی و ایجاد انگیزش، روحیه تشریک مساعی و همکاری به سهولت امکان پذیر نیست. عملکرد نظام اداره عمومی به ساختار نیروی انسانی و نقش و کارکرد آن و گسترده خدمات و میزان انعطاف پذیری آن در قبال خواسته ها و نیازهای جامعه بستگی دارد. بنابراین، بهبود بهره وری نیروی انسانی باید یکی از هدف های مهم هر کشور، سازمان یا نهاد تلقی شود و نیازمند برنامه ریزی دقیق و درستی است.

البته، باید توجه داشت که هیچ روش مدیریت جامعی وجود ندارد که همه از آن پیروی کنند هر مدیری بر اساس استعداد، تجربه و مطالعات خود باید دریابد که چه روشی در کجا، چه زمانی، چگونه و برای چه افرادی مناسب است. به هر حال، این مدیریت است که درباره نیروی انسانی، روش کار، سازماندهی، سیاست های پرسنلی، برنامه ریزی، تأمین منابع سرمایه ای، بودجه و غیره تصمیم می گیرد و هر کدام از این ها به گونه سیستماتیک بر بهره وری تأثیر می گذارد. یکی از معضلات اساسی نظام اداری کشور ما مدیریت است. جایگاه مدیریت در ایران دارای ثبات و انسجام لازم نبوده و عمر آن بسیار کوتاه است.

References

- Abassi, Z. & Parir, K. (2009). The study of the impact of cultural organization on knowledge management implementation in central libraries related to the ministry of science, research and technology. The 2nd national conference knowledge management. Tehran. (in Persian)
- Addison, W., & Baets, W. (2005). Knowledge management and management learning: extending the horizons of knowledge-based management, Springer Science, Business Media. Baskerville.
- Chinowsky, P. & Carrillo, P. (2007) "Knowledge Management to Learning Organization Connection", Journal of Management in Engineering, Vol. 23, No. 3, pp. 122-130.
- Choi, B., Poon, S. K. & Davis, J. G. (2008), "Effects of knowledge management strategy on organizational performance: A complementarity theory-based approach", Omega, 36(2), 235-251.
- Ebrahimzadeh, A. (2006). The necessity of educational approach toward distance education and using open educational system and recent information in learning-teaching process, Peike Noor, 1st year, no 1. (in Persian).

- Esfidani, M. & Karami, M. (2004). Managing knowledge in organizations. 13th year, second publication. pp.52-59. (in Persian).
- Farhoodi, F & Doroodi, F. (2008) The necessity of applying knowledge management in promoting the quality level of new organizations. Science and Technolog. 2 (24). 89-104.(in persian)
- Faradjolahi, M. Sarmadi, M. & Neamati, H. (2009).The study of distance education system of Payame Noor university in trying to equalize educational opportunities from faculty members and university students' points views. Educational Quarterly, Bojnoord Islamic Azad University, 19th no. pp.151-189.(in persian).
- Govind, B.(2013). ICT, Knowledge Management & Its Application in Distance Education. Online International Interdisciplinary Research Journal, {Bi-Monthly}, ISSN2249-9598, Volume-III, Issue-V: 461-468.
- Jafari, M., Fesharaki.M.N. & Akhavan, A. (2007) "Establishing an integrated KM System in Iran Aerospace Industries Organization "Journal of Knowledge Management , Vol.11 No.1 , pp.127-42.(in Persian)
- Lee, J. (2009). The effects of knowledge management strategy of an enterprise on the knowledge creation capability of r&d team members and their r&d performance. Journal of Operations Management, vol.22, 2004, pp.589-607.
- Mathiw, V. (2010). Knowledge management in higher education: Implementation agenda in distance learning. Comsol Conference Publications, 10.1109/ICDLE.2010.5606015
- Namara, M. (1998). "organizational culture & leadership". p:1 available: <http://www.tnellent.com/tesd/tc/schein.htm>.
- Nonaka, I kujiro. (1991). The Knowledge-Creation Company. Hangar business review. Nov-Dec: 96-104.
- Ryan, S. Zhang, X. Prybutok, V. & Sharp, J. (2012). Leadership and Knowledge Management in an E-Government Environment. Adm. Sci, 2,63-81.
- Saedi, M. & Yazdani, H. (2009). Presenting an approach on knowledge management based on organizational learning in Iran khodro com. A theory originated from data. Enerprenureship development 1 (2).67-84.(in persian)
- Sayedzadeh, H. (2010).The study of knowledge management function in universities(a casre study in Payame Noor university). Cultural mamangement Quarterly,4th year,no 8, pp 1-19.(in persian).
- Taghavi, M. & Shafizadeh, H. (2007). The study and comparing knowledge management and organizational learning in intelligent and ordinary schools in Tehran, psychology and educational science magazine, no 13, pp 31-45.(in persian).