

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری



دانشکده علوم انسانی

پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت MBA گرایش استراتژی

**بررسی رابطه بین توانمندسازهای مدیریت دانش، چرخه
مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در سازمان پژوهش و
برنامه ریزی آموزشی**

نگارش

فاطمه ابراهیمی

استاد راهنما

دکتر تیمور مرجانی

شهریورماه ۱۳۹۳

تشکر و قدردانی

با سپاس فراوان از ایزد منان که گوشه‌ای از علم بی‌کران خود را به بشر آموخت و به من قدرت گام گذاشتن در راه علم و دانش داد.

از جناب آقای دکتر تیمور مرجانی که در مدت انجام این پژوهش با رهنمودهای ارزشمندشان مرا یاری نمودند، کمال تشکر و تقدیر را دارم.

ضمناً از جناب آقای دکتر مرتضی سمیعی، عضو هیئت علمی سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی که از اینجانب در طول اجرای پژوهش پشتیبانی به عمل آورده‌اند نهایت تشکر و قدردانی را دارم.

چکیده

در دهه‌های اخیر تلاش‌های متنوعی به منظور بهبود عملکرد در بخش دولتی صورت گرفته است. بنابراین انتظار می‌رود که سازمان‌های دولتی به‌طور مستمر در جهت شناسایی توانایی‌ها و ضعف‌ها و همچنین افزایش عملکرد و اثربخشی اقدام نمایند. از آنجاکه مدیریت دانش یکی از حیاتی‌ترین عوامل بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان‌ها در عصر حاضر است، به یک مسئله مهم در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های راهبردی تبدیل شده و پژوهش‌های متنوعی در زمینه ارتباط مدیریت دانش و عملکرد سازمانی صورت گرفته است. لذا در این پژوهش به بررسی رابطه توانمندسازهای مدیریت دانش، چرخه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی که یکی از مهم‌ترین نهادهای تصمیم‌گیری و اجرایی در زمینه آموزش و پرورش کشور است، پرداخته شده است. پژوهش‌های زیادی در زمینه مدیریت دانش صورت گرفته اما در این پژوهش سعی بر آن شد تا فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات و رهبری به عنوان توانمندسازهای مدیریت دانش در نظر گرفته شود و همچنین به بررسی رابطه چرخه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با توجه به مدل اچ‌یو پرداخته شود. این پژوهش که در میان مدیران و کارکنان سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی صورت گرفته است، از نوع کاربردی و توصیفی، همبستگی است و همچنین از پرسشنامه به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات استفاده شده است. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که بین هر چهار توانمندساز و چرخه مدیریت دانش و همچنین چرخه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، رهبری، فناوری اطلاعات، چرخه

مدیریت دانش، عملکرد سازمانی

فهرست مطالب

| صفحه | عنوان |
|-------|--|
| ۱ | فصل اول: کلیات تحقیق |
| ۱-۱-۱ | مقدمه |
| ۲ | ۲-۱- بیان مسئله |
| ۶ | ۳-۱- اهداف تحقیق |
| ۷ | ۴-۱- فرضیات تحقیق |
| ۷ | ۵-۱- ضرورت انجام تحقیق |
| ۸ | ۶-۱- پیشینه تحقیق |
| ۱۲ | ۷-۱- مدل مفهومی پژوهش |
| ۱۲ | ۸-۱- قلمرو زمانی و مکانی پژوهش |
| ۱۲ | ۹-۱- روش تحقیق |
| ۱۳ | ۱-۹-۱- جامعه آماری |
| ۱۳ | ۲-۹-۱- ابزار گردآوری اطلاعات |
| ۱۳ | ۳-۹-۱- آزمون‌های آماری |
| ۱۴ | ۱۰-۱- تعاریف نظری و عملیاتی اصطلاحات پژوهش |
| ۱۷ | ۱۱-۱- ساختار پایان‌نامه |
| ۱۸ | فصل دوم: ادبیات تحقیق |
| ۱۹ | ۱-۲- مقدمه |
| ۱۹ | ۲-۲- جایگاه و اهمیت دانش |
| ۲۰ | ۳-۲- مفهوم دانش |
| ۲۱ | ۱-۳-۲- انواع دانش |
| ۲۲ | ۱-۱-۳-۲- دانش ضمنی |
| ۲۲ | ۲-۱-۳-۲- دانش صریح |
| ۲۲ | ۴-۲- مدیریت دانش |

| | |
|----|---|
| ۲۴ | ۵-۲ اصول مدیریت دانش |
| ۲۴ | ۶-۲ توانمندسازهای مدیریت دانش |
| ۲۷ | ۱-۶-۲ فرهنگ سازمانی |
| ۲۹ | ۱-۱-۶-۲ اعتماد |
| ۳۰ | ۲-۱-۶-۲ همکاری |
| ۳۱ | ۳-۱-۶-۲ یادگیری |
| ۳۳ | ۲-۶-۲ ساختار سازمانی |
| ۳۴ | ۱-۲-۶-۲ تمرکز |
| ۳۵ | ۲-۲-۶-۲ رسمیت |
| ۳۵ | ۳-۶-۲ فناوری اطلاعات |
| ۳۸ | ۴-۶-۲ رهبری |
| ۳۹ | ۷-۲ چرخه مدیریت دانش |
| ۴۲ | ۱-۷-۲ چرخه مدیریت دانش می‌یر و زاک |
| ۴۴ | ۲-۷-۲ چرخه مدیریت دانش بوکوویتز و ویلیامز |
| ۴۵ | ۳-۷-۲ چرخه مدیریت دانش یکپارچه دالکر |
| ۴۶ | ۴-۷-۲ چرخه مدیریت دانش ویگ |
| ۴۹ | ۸-۲ مدیریت دانش در سازمان‌های پژوهشی |
| ۵۱ | ۹-۲ عملکرد سازمانی |
| ۵۳ | ۱-۹-۲ مدل اچیو |
| ۵۴ | ۱-۱-۹-۲ توانایی |
| ۵۴ | ۲-۱-۹-۲ وضوح(درک یا تصور نقش) |
| ۵۵ | ۳-۱-۹-۲ کمک(حمایت سازمانی) |
| ۵۵ | ۴-۱-۹-۲ مشوق |
| ۵۵ | ۵-۱-۹-۲ ارزیابی |
| ۵۶ | ۶-۱-۹-۲ بازخورد اعتبار |
| ۵۶ | ۷-۱-۹-۲ محیط(تناسب محیطی) |

| | |
|----|---|
| ۵۶ | ۱۰-۱-مدل مفهومی |
| ۵۸ | ۱۱-۲-فرضیات |
| ۶۱ | فصل سوم: روش تحقیق |
| ۶۲ | ۱-۳-مقدمه |
| ۶۲ | ۲-۳-روش تحقیق |
| ۶۲ | ۳-۳-شیوه‌ها و ابزار گردآوری اطلاعات |
| ۶۳ | ۱-۳-۳-مطالعات کتابخانه‌ای |
| ۶۳ | ۲-۳-۳-تحقیقات میدانی |
| ۶۳ | ۱-۲-۳-۳-پرسشنامه |
| ۶۴ | ۴-۳-روایی پرسشنامه |
| ۶۵ | ۵-۳-پایایی پرسشنامه |
| ۶۵ | ۶-۳-جامعه و نمونه آماری |
| ۶۶ | ۷-۳-روش تجزیه و تحلیل داده‌ها |
| ۶۶ | ۱-۷-۳-مدل معادلات ساختاری |
| ۶۷ | ۱-۱-۷-۳-نرم‌افزار SmartPLS |
| ۶۷ | ۸-۳-قلمرو مکانی تحقیق |
| ۷۰ | فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها |
| ۷۱ | ۱-۴-مقدمه |
| ۷۱ | ۲-۴-آمار توصیفی نمونه آماری |
| ۷۷ | ۳-۴-آمار استنباطی |
| ۷۷ | ۱-۳-۴-تبیین و تفسیر متغیرهای تحقیق |
| ۷۸ | ۲-۳-۴-آزمون فرضیه‌ها |
| ۷۸ | ۱-۲-۳-۴-آزمون فرضیه اول |
| ۷۹ | ۲-۲-۳-۴-آزمون فرضیه دوم |
| ۷۹ | ۳-۲-۳-۴-آزمون فرضیه سوم |

| | |
|-----|---|
| ۸۰ | آزمون فرضیه چهارم ۴-۲-۳-۴ |
| ۸۰ | آزمون فرضیه پنجم ۵-۲-۳-۴ |
| ۸۱ | SmartPLS با استفاده از ۳-۳-۴ برآزش مدل مفهومی |
| ۸۴ | فصل پنجم: نتایج و پیشنهادات |
| ۸۵ | ۱-۱-۵ مقدمه |
| ۸۵ | ۲-۲-۵ نتایج فرضیات |
| ۸۵ | ۱-۲-۵ نتایج فرضیه اول |
| ۸۶ | ۲-۲-۵ نتایج فرضیه دوم |
| ۸۷ | ۳-۲-۵ نتایج فرضیه سوم |
| ۸۷ | ۴-۲-۵ نتایج فرضیه چهارم |
| ۸۸ | ۵-۲-۵ نتایج فرضیه پنجم |
| ۸۹ | ۶-۲-۵ مدل مفهومی پژوهش |
| ۹۱ | ۳-۵ محدودیت‌های پژوهش |
| ۹۲ | ۴-۵ پیشنهادات |
| ۹۲ | ۱-۴-۵ پیشنهادات کاربردی |
| ۹۶ | ۲-۴-۵ پیشنهادات برای تحقیقات آتی |
| ۹۷ | فهرست مراجع |
| ۱۰۶ | سوالات پرسشنامه جهت توزیع در نمونه آماری |
| ۱۱۰ | جدول آزمون پایایی |
| ۱۱۱ | جداول آمار توصیفی |
| ۱۱۳ | جداول آزمون T تک‌نمونه‌ای |
| ۱۱۴ | نتایج آزمون همبستگی |
| ۱۱۵ | مدل تحقیق در حالت تخمین برآزش مدل |

فهرست جداول

| صفحه | عنوان |
|------|---|
| ۲۵ | جدول ۱-۲- توانمندی‌های مدیریتی دانش |
| ۷۲ | جدول ۱-۴- نتایج آمار توصیفی متغیرهای تحقیق |
| ۷۸ | جدول ۲-۴- نتایج آزمون T تک‌نمونه‌ای برای متغیرهای تحقیق |
| ۷۹ | جدول ۳-۴- نتایج آزمون فرضیه اول |
| ۷۹ | جدول ۴-۴- نتایج آزمون فرضیه دوم |
| ۸۰ | جدول ۵-۴- نتایج آزمون فرضیه سوم |
| ۸۰ | جدول ۶-۴- نتایج آزمون فرضیه چهارم |
| ۸۱ | جدول ۷-۴- نتایج آزمون فرضیه پنجم |
| ۸۲ | جدول ۸-۴- نتایج آزمون برازش مدل |

فهرست نمودارها

| صفحه | عنوان |
|------|---|
| ۷۳ | نمودار ۱-۴- توزیع آماری جنسیت |
| ۷۴ | نمودار ۲-۴- توزیع آماری سابقه خدمت |
| ۷۵ | نمودار ۳-۴- توزیع آماری تحصیلات |
| ۷۶ | نمودار ۴-۴- توزیع آماری پست سازمانی |
| ۷۶ | نمودار ۵-۴- توزیع آماری نوع استخدام |

فهرست اشکال

| صفحه | عنوان |
|------|---|
| ۱۲ | شکل ۱-۱- مدل مفهومی پژوهش |
| ۲۱ | شکل ۱-۲- هرم دانش |
| ۴۳ | شکل ۲-۲- چرخه مدیریت دانش می‌یر و زاگ |
| ۴۴ | شکل ۳-۲- چرخه مدیریت دانش بوکوویتز و ویلیامز |
| ۴۶ | شکل ۴-۲- چرخه مدیریت دانش یکپارچه دالکر |
| ۴۷ | شکل ۵-۲- چرخه مدیریت دانش ویگ |
| ۴۸ | شکل ۶-۲- خلاصه‌ای از فعالیت‌های کلیدی در چرخه مدیریت دانش ویگ |
| ۵۸ | شکل ۷-۲- مدل مفهومی پژوهش |
| ۵۸ | شکل ۸-۲- مدل مفهومی پژوهش |
| ۸۲ | شکل ۱-۴- مدل تحقیق در حالت تخمین برآزش مدل |
| ۸۹ | شکل ۱-۵- مدل نظری پژوهش |

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

در این فصل با هدف ارائه کلیاتی از پژوهش، ابتدا به بیان مسئله کلی پژوهش پرداخته سپس به ضرورت انجام این پژوهش و همچنین اهداف و فرضیات اشاره خواهیم کرد. در ادامه تعدادی از پژوهش‌های پیشین مرتبط هر کدام به صورت خلاصه بررسی شده و خلاصه‌ای از روش انجام پژوهش ارائه می‌گردد و در آخر تعاریف عملیاتی اصطلاحات پژوهش بیان خواهد شد.

۱-۲- بیان مسئله

یکی از عوامل موثر بر بهبود و توسعه سازمان‌ها، ارتقاء و بهبود عملکرد می‌باشد. برای بیشتر سازمان‌ها دست یافتن به عملکرد بهتر تنها به بسط موفق دارایی‌های ملموس و منابع طبیعی بستگی ندارد بلکه همچنین به مدیریت موثر دانش هم وابسته است (لی و سوکوکو^۱، ۲۰۰۷). به این ترتیب، سرمایه‌گذاری روی مدیریت دانش به طور چشمگیری به طور مداوم در حال افزایش است. طبق مطالعات موسسه تحقیقات پیشرفته بازار (AMR^۲) شرکت‌های آمریکایی در سال ۲۰۰۷، ۷۳ میلیارد دلار روی سیستم‌های مدیریت دانش سرمایه‌گذاری کرده‌اند. طبق پژوهش فورستر^۳، ۲۰ درصد کسب و کارهای کوچک و متوسط در آمریکای شمالی و اروپا در سال ۲۰۱۰ تا سال ۲۰۱۱ روی پیاده‌سازی مدیریت دانش برنامه‌ریزی کردند (میلز و اسمیت^۴، ۲۰۱۱). همچنین کشور ایران برای دستیابی به جایگاه واقعی تحقیقات، توسعه و نوآوری نیاز به یک برنامه مدون و نظام‌مند دارد که از طریق پیاده‌سازی مدیریت دانش در سطح کلان این امر کاملاً امکان‌پذیر است (عباس زاده و رجبلو، ۱۳۸۸). با توجه به کافی نبودن چنین برنامه‌هایی در سازمان‌های کشور در ارتباط با مدیریت دانش باید تحقیقات بیشتری در این خصوص صورت گیرد. مدیریت دانش جنبه راهبردی بسیار مهمی در سازمان‌ها بویژه سازمان‌های بزرگ

^۱ Lee & Sukoco

^۲ Advanced Market Research

^۳ Forrester

^۴ Mills & Smith

دارد (جو^۵ و دیگران، ۲۰۱۳). به این ترتیب، یکی از دلایل اصلی سازمان‌ها برای سرمایه‌گذاری روی مدیریت دانش به منظور ایجاد یک قابلیت دانشی است که مدیریت موثر جریان دانش و اطلاعات را داخل سازمان میسر می‌سازد (میلز و اسمیت، ۲۰۱۱).

مدیریت دانش به عنوان یک ابزار موثر به منظور بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان‌ها در عصر دانش شناخته می‌شود (سالو^۶، ۲۰۰۹). بر این اساس، نقش مدیریت دانش به یک مسئله مهم در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های استراتژیک، یادگیری پویا، حل مسئله و تحقق بخشیدن به قابلیت کامل دارائی‌های سازمان تبدیل شده است. در نتیجه این امر ضرورت برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و پایش دانش سازمانی و همچنین فرآیند دسترسی به دانش را درست به گونه‌ای که اثربخشی و کارایی داشته باشد، نشان می‌دهد (ابوالقاسمی و دیگران، ۱۳۹۰). بنابراین، بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌ها تمایل دارند تا بهتر دانش را به کارگیرند و از آن برای رسیدن به ایجاد ارزش و موفقیت در کسب و کار استفاده کنند (وو^۷، ۲۰۱۲).

در مطالعات مقایسه‌ای چارچوب مدیریت دانش، بسیاری از محققان سه جزء اصلی را برای مدیریت دانش برشمرده‌اند جزء اول با نام توانمندسازهای مدیریت دانش، جزء دوم چرخه مدیریت دانش و جزء سوم عملکرد سازمانی است. رابطه این سه جزء می‌تواند به صورت ورودی- فرآیند-خروجی تفسیر شود. پیش فرض این مدل آن است که عوامل ورودی، عملکرد را از طریق چرخه مدیریت دانش تحت تاثیر قرار می‌دهند (چن^۸، ۲۰۰۸). براساس نظر محققین، مدیریت دانش برای موفقیت نیازمند زیرساخت‌هایی است که با عنوان مکانیزم‌های توانمندساز مدیریت دانش شناخته می‌شوند. در واقع توانمندسازهای مدیریت دانش، مکانیزم‌های سازمانی هستند که وظیفه پرورش دانش سازمانی را برعهده دارند و می‌توانند خلق و نگهداری دانش را تحریک کرده و امکاناتی را برای تسهیم دانش در

^۵ Joe

^۶ Salo

^۷ Wu

^۸ Chen

سازمان بوجود آورند. به بیان دیگر توانمندسازهای مدیریت دانش اجرای فرآیند مدیریت دانش را تسهیل و پشتیبانی می‌کنند. همچنین عدم وجود این توانمندسازها می‌تواند در اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش خلل ایجاد کند (ربیعی و دیگران، ۱۳۹۱).

بررسی مطالعات انجام شده در زمینه توانمندسازهای مدیریت دانش نشان می‌دهد طیف گسترده‌ای از توانمندسازها شناسایی شده‌اند. سریو^۹ و همکاران (۲۰۱۱) پنج عامل رهبری، فرهنگ، تکنولوژی، استراتژی مدیریت دانش و کارکنان را به عنوان توانمندسازهای مدیریت دانش در نظر گرفتند که نتایج بررسی پژوهش رابطه معناداری را برای توانمندسازهای رهبری و فرهنگ نشان داده و برای توانمندسازهای تکنولوژی، استراتژی و کارکنان رابطه معناداری را نشان نداده است (سریو و دیگران، ۲۰۱۱). در تحقیق دیگری چن (۲۰۰۸) پنج عامل فرهنگ، منابع انسانی، ساختار، تکنولوژی و استراتژی مدیریت دانش را به عنوان توانمندسازهای مدیریت دانش در نظر گرفته که نتایج نشان داد بین فرآیندهای مدیریت دانش با استراتژی مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و تمرکز رابطه معناداری وجود دارد و با رسمیت و تکنولوژی و منابع انسانی رابطه معناداری وجود ندارد (چن، ۲۰۰۸). در این تحقیق با توجه به مطالعه لی و چوی^{۱۰} (۲۰۰۳) که در پیشینه پژوهش بیشتر شرح داده شده است و با در نظر گرفتن پژوهش‌های دیگر در این زمینه چهار عامل فرهنگ، ساختار، فناوری اطلاعات و رهبری به عنوان توانمندسازهای مدیریت دانش در نظر گرفته شد.

همچنین یک سیستم مدیریت دانش فعال چند گام را در یک چرخه دنبال می‌کند دلیل چرخه مانند بودن سیستم، بهبود پویایی آن در طول زمان است. در یک سیستم مدیریت دانش مناسب، دانش هرگز تمام نمی‌شود زیرا با گذشت زمان محیط تغییر می‌کند و دانش برای اینکه این تغییرات را منعکس کند باید بروز شود. تا کنون تعاریف مختلفی توسط صاحب‌نظران برای چرخه مدیریت دانش ارائه شده است، بهات^{۱۱} (۲۰۰۱) چرخه مدیریت دانش را شامل فعالیت‌های کسب، ثبت، انتقال، خلق و کاربرد

^۹ Theriou

^{۱۰} Lee and Choi

^{۱۱} Bhatt

دانش در سازمان می‌داند. کسب دانش شامل مجموعه فعالیت‌هایی که به منظور کسب دانش جدید از خارج سازمان صورت می‌گیرد. ثبت و مستندسازی دانش شامل مجموعه فعالیت‌هایی است که به منظور ثبت دانش موجود در سازمان صورت می‌گیرد. دانش تولید شده و موجود را باید بتوان در شکلی که برای همه قابل دسترسی و قابل استناد باشد، ذخیره کرد. انتقال دانش یک جنبه مهم از مدیریت دانش است زیرا دانش هنگامی که در یک سازمان کسب شد بایستی در بین افراد و گروه‌های دیگر سازمان به اشتراک گذاشته شود. خلق دانش، منبع کلیدی نوآوری در هر سازمانی است. عامل حیاتی در بحث مدیریت دانش، تولید و انتشار اطلاعات، تفسیر اطلاعات پردازش شده و تبدیل آن‌ها به دانش است. کاربرد دانش نیز شامل فعالیت‌هایی است که نشان می‌دهد سازمان دانش خویش را بکار گرفته است. بکارگیری ایده‌های جدید کارکنان در فرآیندها و روش‌های کاری سازمان، بهبود عملکرد سازمانی، تصمیم‌گیری‌های موثر، حل مشکلات و توجه به فروش دانش سازمانی از جمله فعالیت‌های کاربرد دانش در سازمان می‌باشد (بهات، ۲۰۰۱).

دالکر^{۱۲} (۲۰۰۵) بر اساس مطالعه و مقایسه رویکردهای قبلی، رویکردی تلفیقی به چرخه مدیریت دانش را پیشنهاد می‌نماید که در برگیرنده سه مرحله اساسی است: (۱) کسب یا خلق دانش (۲) تسهیم و توزیع دانش و (۳) درک و کاربرد دانش (هاشمی، ۱۳۸۹).

در این پژوهش از چرخه مدیریت دانش ویگ^{۱۳} به دلیل جامعیت و شرح واضح و کامل چرخه مدیریت دانش، استفاده شده است. این چرخه شیوه خلق و بکارگیری مدیریت دانش توسط افراد یا سازمان‌ها را مشخص می‌کند و چهار گام اصلی آن عبارتند از: خلق دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش و بکارگیری دانش است.

مدیریت دانش توانایی یک سازمان در تبدیل دانش به ارزش افزوده است (لینگ^{۱۴}، ۲۰۱۳)، و موفقیت آن به یکپارچگی دانش تخصصی کارکنان و واحدهای عملیاتی درون و بین سازمانی بستگی

^{۱۲} Dalkir

^{۱۳} Wiig

^{۱۴} Ling

دارد (یانگ^{۱۵}، ۲۰۱۳). بنابراین با بررسی رابطه بین توانمندسازهای مدیریت دانش، چرخه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در سازمان‌ها می‌توان به اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در جهت بهبود عملکرد سازمان کمک کرد.

با توجه به تغییر و تحولات دانش مدیریت در سطح جهان و تغییر و تحولات در ساختار آموزش و پرورش در کشورهای مختلف و همچنین با توجه به برنامه‌های کلان کشور ما در زمینه دستیابی به رشد پایدار در جامعه، ضروری است که سیستم آموزش و پرورش چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی، در این حرکت ملی نیز با تعریف نقش خود در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور و در راستای تحقق نقشه جامعه علمی تدوین شده، مشارکت مناسبی در جهت تحقق اهداف تدوین شده در چشم‌انداز ۲۰ ساله ایفاء کند. از این رو، ضروری است به سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی به عنوان یک سازمان مؤثر و سیاست‌گذار در عرصه آموزش و پرورش کشور که رسالت آن تولید دانش است، با رویکرد سازمان دانش محور نگریسته شود. لازمه این نگرش بکارگیری نظام مدیریت دانش در سازمان مورد نظر است. برای زمینه‌سازی و تحقق این موضوع، این پژوهش رابطه توانمندسازهای مدیریت دانش، چرخه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی را بررسی نموده است تا بتوان با تجزیه و تحلیل این رابطه به استقرار هرچه بهتر چرخه مدیریت دانش در جهت بهبود عملکرد سازمانی سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی کمک کرد و در صورت وجود نقص‌هایی، آن‌ها را شناسایی کرده و راهکارهایی برای آن‌ها ارائه داد.

۱-۳- اهداف تحقیق

- تبیین رابطه توانمندسازهای مدیریت دانش و چرخه مدیریت دانش در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی

^{۱۵} Yang

- تبیین رابطه چرخه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی

۴-۱- فرضیات تحقیق

۱. بین فرهنگ سازمانی و چرخه مدیریت دانش در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین ساختار سازمانی و چرخه مدیریت دانش در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین فناوری اطلاعات و چرخه مدیریت دانش در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین رهبری و چرخه مدیریت دانش در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی رابطه معناداری وجود دارد.
۵. بین چرخه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی رابطه معناداری وجود دارد.

۵-۱- ضرورت انجام تحقیق

دنیای پویا و متغیر امروزی، به عرصه اقتصاد دانش‌محور ورود پیدا کرده است. در این نوع رویکرد اقتصادی، دانش و سرمایه‌های فکری سازمان، جزء مهمترین دارایی‌های سازمانی محسوب شده و یکی از منابع حیاتی برای کسب مزیت رقابتی در سازمان‌ها می‌باشند (فاین و تروجیر^{۱۶}، ۲۰۰۸). علاوه بر این، دانش که به عنوان برترین و والاترین شکل اطلاعات شناخته می‌شود می‌بایست به شیوه‌ای مناسب مدیریت گردد تا سازمان بتواند برای خود مزیت رقابتی پایدار ایجاد کند (لاکشمین، ۲۰۰۹)^{۱۷}.

^{۱۶} Finn & Trogeir

^{۱۷} Lakshman

سازمان‌های موفق امروزی، سازمان‌هایی هستند که دانش جدید را خلق و یا کسب کرده و آن را به شیوه‌ای کاربردی برای بهبود فعالیت‌هایشان بدل کرده‌اند. آنها از شیوه‌هایی نو و خلاق برای اصلاح ساختار و عملکردشان بهره برده‌اند و در نتیجه توانسته‌اند دانش خود را به‌گونه‌ای مناسب و مؤثر مدیریت کنند (اخوان و یزدی مقدم، ۱۳۹۲). از این رو می‌توانند برای ما سرمشق و الگو باشند، به همین جهت برای تسریع در امر توسعه همه جانبه کشور، سند چشم انداز توسعه جمهوری اسلامی ایران دانش را محور توسعه دانسته است. در این سند به دانش، فناوری و مهارت به عنوان عناصر اصلی ایجاد ارزش افزوده توجه خاصی شده است. بخش اول قانون برنامه توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به "رشد اقتصاد ملی دانایی محور" و فصل چهارم از بخش اول این قانون به "توسعه مبتنی بر دانایی" اختصاص یافته است (خدایی و دیگران، ۲۰۱۳).

اما به طور خاص، در حال حاضر چالش اصلی فرآوری توسعه علم و فناوری در ایران، ایجاد ساختار آموزشی و پژوهشی خلاق، نوآور و خوداتکاست، به نحوی که بتواند بر اساس نیازهای مبرم و اولویت‌بندی جامعه، به شکلی پویا و مستمر، زمینه گسترش علم و دانش را میان گروه‌های مختلف اجتماع پدید آورد و با پژوهش در زمینه ایده‌های نو، نقش محرک نوآوری و توسعه اقتصادی جامعه را ایفاء کند (خدایی و دیگران، ۲۰۱۳).

با عنایت به جایگاه و اهمیت سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، پرواضح است که در بحث سازمان‌های یادگیرنده، این سازمان باید پیشرو باشد. از آنجا که برای دستیابی به توسعه مبتنی بر دانایی، مدیریت دانش یک عامل اساسی به شمار می‌رود، چنانچه دانش به صورت اصولی مدیریت نشود و به بهبود عملکرد سازمانی منجر نشود نمی‌توان دانش را به عنوان عامل توسعه قلمداد کرد.

۱-۶- پیشینه تحقیق

پژوهش‌های قبلی را که روابط بین عوامل مدیریت دانش را بررسی کرده‌اند، با توجه به تعریف روابط می‌توان به چهار گروه دسته‌بندی کرد که عبارتند از: ۱- پژوهش‌هایی که روابط بین توانمندسازهای

مدیریت دانش را در نظر گرفته‌اند. ۲- پژوهش‌هایی که روابط بین توانمندسازها و فرآیندهای مدیریت دانش را بررسی کرده‌اند. ۳- پژوهش‌هایی که روابط بین توانمندسازهای مدیریت دانش و عملکرد سازمانی را تحلیل کرده‌اند. ۴- پژوهش‌هایی که به بررسی روابط بین توانمندسازهای مدیریت دانش، فرآیندهای مدیریت دانش و عملکرد سازمانی پرداخته‌اند. در زیر به برخی از این پژوهش‌ها اشاره خواهد شد.

لی و چوی^{۱۸} (۲۰۰۳) در تحقیقی که در بین مدیران میانی ۱۴۷ شرکت بورس در کشور کره انجام داده‌اند به بررسی رابطه توانمندسازهای مدیریت دانش (فرهنگ، ساختار، افراد و فناوری اطلاعات) و خلق دانش سازمانی، رابطه خلق دانش با خلاقیت سازمانی و رابطه خلاقیت سازمانی با عملکرد سازمانی پرداخته و به این نتیجه رسیدند که توانمندسازهای مدیریت دانش قابلیت‌های سازمان را برای مدیریت دانش ارتقاء می‌دهند. همچنین بین ابعاد فرهنگ سازمانی (اعتماد، همکاری و یادگیری) و خلق دانش رابطه مثبت وجود دارد. همچنین بین مهارت‌های تی- شکل^{۱۹} کارکنان و خلق دانش وجود رابطه مثبت تایید نشده است. بین تمرکز و خلق دانش وجود رابطه منفی تایید شده ولی بین رسمیت و خلق دانش رابطه منفی تایید نشده است. فناوری اطلاعات فقط در مرحله ترکیب با خلق دانش در ارتباط است و در نهایت بین خلق دانش و خلاقیت سازمانی و بین خلاقیت سازمانی و عملکرد سازمانی وجود رابطه مثبت تایید شده است.

در تحقیق دیگر، مگدادی^{۲۰} (۲۰۰۵) در رساله دکتری خود تحت عنوان "یک نگرش جامع و تجربی به رابطه بین توانمندسازهای مدیریت دانش، فرآیندها و عملکرد سازمانی در شرکت‌های استرالیا" به بررسی رابطه ساختار، فرهنگ، منابع انسانی و رهبری با فرآیند خلق دانش پرداخته است و رابطه خلق دانش با خلاقیت و رابطه خلاقیت با عملکرد سازمانی را سنجیده است و به این نتیجه رسیده که بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی (اعتماد، همکاری و یادگیری)، فناوری اطلاعات (پشتیبان) و

^{۱۸} Lee and Choi

^{۱۹} T-Shaped

^{۲۰} Migdadi