



Paper Type: Original Article



Investigating the Impact of Knowledge Management on the Performance of Educational Organizations with the Moderating Effect of Organizational Climate

Seyyed Esmail Najafi¹ , Mohsen Imeni^{2,*} 

¹ Department of Industrial Engineering, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran; e.najafi@urmia.ac.ir.

² Department of Accounting, Ayandegan Institute of Higher Education, Tonekabon, Iran; mohsen.imeni86@yahoo.com.

Citation:



Najafi, S. E., & Imeni, M. (2025). Investigating the impact of knowledge management on the performance of educational organizations with the moderating effect of organizational climate. *Applied studies in educational management and e-learning*, 2(1), 33–42.

Received: 17/10/2024

Reviewed: 22/11/2024

Revised: 24/12/2024

Accepted: 16/02/2025

Abstract

Purpose: The study aims to examine the impact of knowledge management on the performance of educational organizations, with a specific focus on the moderating role of organizational climate. Given the critical importance of knowledge management systems in enhancing the performance of educational institutions as centers of knowledge creation and dissemination, the study addresses a relevant organizational performance gap.

Methodology: The results reveal a significant positive effect of knowledge management on organizational performance, both directly (Path coefficient = 4.036) and indirectly through its impact on organizational climate (Path coefficient = 2.371). Organizational climate itself showed a positive effect on performance (Path coefficient = 0.530), serving as a meaningful moderator. Factor loading analyses underscored the prominence of knowledge sharing within knowledge management and educational performance within organizational performance. The model explained 13.8% of the variance in organizational climate and 29.7% of the variance in organizational performance (R^2 values), with all hypothesized relationships confirmed as significant (T -values > 1.96).

Findings: The results reveal a significant positive effect of knowledge management on organizational performance, both directly (Path coefficient = 4.036) and indirectly through its impact on organizational climate (Path coefficient = 2.371). Organizational climate itself showed a positive effect on performance (Path coefficient = 0.530), serving as a meaningful moderator. Factor loading analyses underscored the prominence of knowledge sharing within knowledge management and educational performance within organizational performance. The model explained 13.8% of the variance in organizational climate and 29.7% of the variance in organizational performance (R^2 values), with all hypothesized relationships confirmed as significant (T -values > 1.96).

Originality/Value: This research is original in combining the constructs of knowledge management, organizational climate, and educational organizational performance—an intersection rarely addressed in prior studies. Methodologically, the application of structural equation modeling within a positivist framework across a diverse sample enhances its rigor. Furthermore, by highlighting key dimensions such as knowledge sharing and educational performance, and quantifying explained variance, the study offers practical and empirical contributions that inform the design of effective knowledge management systems within educational organizations.

Keywords: Knowledge management, Organizational performance, Organizational climate, Educational organizations, Structural equation model.



Corresponding Author: mohsen.imeni86@yahoo.com  <https://doi.org/10.48314/asemel.v1i1.71>



Licensee. **Applied Studies in Educational Management and E-Learning**. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).



بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان‌های آموزشی با اثر تعدیل‌گری جو سازمانی

سید اسماعیل نجفی^۱، محسن ایمنی^۲

^۱گروه مهندسی صنایع، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

^۲گروه حسابداری، موسسه آموزش عالی آیندگان، تنکابن، ایران.

چکیده

هدف: در این قسمت اهمیت موضوع مطالعه و هدف اصلی آن آورده می‌شود و به اصطلاح لزوم انجام آن تحقیق به اختصار بیان می‌شود. هدف این مطالعه بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان‌های آموزشی با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گری جو سازمانی است. این هدف، با توجه به اهمیت روزافزون نظام‌های مدیریت دانش در ارتقای توان آموزشی سازمان‌ها، عینی و کاربردی ارزیابی می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش: پژوهش از نوع کمی و در چارچوب پارادایم اثبات‌گرایی انجام شده، جامعه آماری شامل مدیران، اعضای هیات علمی و کارکنان سازمان‌های آموزشی است. نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای تصادفی با ۳۸۴ شرکت‌کننده انجام شده. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌ای استاندارد با سه مقیاس (مدیریت دانش، عملکرد سازمانی، جو سازمانی) بوده که از نظر روایی و پایایی تایید شده‌اند. داده‌ها تحلیل واریانس ساختاری با استفاده از نرم‌افزار *Smart PLS* انجام گرفته است.

یافته‌ها: نتایج نشان می‌دهند که مدیریت دانش تاثیر مثبت و معنادار بر عملکرد سازمانی داشته است (ضریب مسیر = $0.36/4$). این تاثیر به طور غیرمستقیم نیز از طریق تاثیر بر جو سازمانی (ضریب مسیر = $0.37/2$) اعمال شده است. جو سازمانی به طور مستقل نیز تاثیر مثبت بر عملکرد داشته است (ضریب مسیر = $0.53/0$) و نقش تعدیل‌گری مهمی ایفا نموده است. در تحلیل بارهای عاملی، تسهیم دانش و عملکرد آموزشی ابعاد برجسته‌ای از هر مقیاس بوده‌اند. مقادیر R^2 مدل نشان می‌دهند: جو سازمانی $13/85\%$ و عملکرد سازمانی $29/7\%$ از واریانس‌شان توسط مدل توضیح داده شده است. تمامی روابط پیشنهادی با مقادیر t بالاتر از $1/96$ تایید شده‌اند.

اصالت/ارزش‌افزوده علمی: اصالت این پژوهش در نوآوری در ترکیب مفهومی موضوع است. با وجود مطالعات متعدد، بررسی رابطه بین مدیریت دانش، عملکرد سازمانی و نقش تبدیل‌گر جو سازمانی در سازمان‌های آموزشی کمتر دیده شده است. از دیدگاه روش‌شناختی نیز، کاربرد مدل‌سازی معادلات ساختاری در این زمینه و استفاده از پارادایم اثبات‌گرایی در یک جامعه آماری ترکیبی (مدیران، هیات علمی، کارکنان) اصالت پژوهش را نشان می‌دهد. همچنین، تحلیل ابعادی مانند تسهیم دانش و عملکرد آموزشی و نشان دادن سهم مدل از واریانس کل (R^2) به همراه اعتبارسنجی با *t-test*، این پژوهش را با ارزش افزوده‌ای محسوس در مسیر ارتقای عملکرد سازمان‌های آموزشی همراه کرده است.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، عملکرد سازمانی، جو سازمانی، سازمان‌های آموزشی، مدل معادلات ساختاری.

۱- مقدمه

سازمان‌های آموزشی در عصر حاضر با چالش‌های متعددی روبه‌رو هستند که عدم مدیریت موثر دانش سازمانی یکی از برجسته‌ترین آن‌ها محسوب شده است. این سازمان‌ها اغلب با مشکلاتی همچون پراکندگی اطلاعات و دانش در بخش‌های مختلف، عدم وجود سیستم‌های یکپارچه برای ذخیره‌سازی و بازیابی دانش، مقاومت کارکنان در برابر تسهیم دانش و ضعف در زیرساخت‌های فناوری مواجه هستند. همچنین، جو سازمانی نامناسب که مشخصه آن عدم اعتماد، رقابت منفی و فقدان انگیزه برای همکاری است، زمینه‌ساز ایجاد موانع جدی در برابر تبادل دانش و یادگیری

سازمانی شده است. این چالش‌ها در کنار محدودیت‌های بودجه‌ای، عدم آگاهی مدیران از اهمیت مدیریت دانش و فقدان برنامه‌ریزی استراتژیک در این زمینه، موجب کاهش کارایی و اثربخشی سازمان‌های آموزشی شده است [1].

عدم توجه به مدیریت دانش و جو سازمانی نامناسب، پیامدهای منفی فراوانی را برای سازمان‌های آموزشی به همراه داشته است که دامنه آن‌ها از سطح فردی تا سازمانی و حتی اجتماعی گسترش یافته است. در سطح عملکرد سازمانی، این پیامدها شامل کاهش کیفیت خدمات آموزشی، افت بهره‌وری کارکنان، افزایش هزینه‌های عملیاتی و از دست دادن مزیت رقابتی است که سازمان را در موقعیت ضعیفی نسبت به رقبای قرار داده است. همچنین، تکرار خطاها و اشتباهات به دلیل عدم تسهیم تجربیات، کاهش نوآوری و خلاقیت و فقدان یادگیری سازمانی از دیگر پیامدهای مخرب محسوب شده که رشد و توسعه سازمان را با مشکل مواجه ساخته است. در بعد انسانی نیز، جو سازمانی نامناسب منجر به کاهش رضایت شغلی، افزایش غیبت و ترک خدمت کارکنان، ضعف در انگیزه و تعهد سازمانی و در نهایت تخریب سرمایه انسانی سازمان شده که بازسازی آن نیازمند زمان و هزینه قابل توجهی خواهد بود [2].

مدیریت دانش به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل رقابتی در عصر حاضر، نقش بسزایی در ارتقای عملکرد سازمان‌های آموزشی ایفا نموده است. این مفهوم که شامل فرآیندهای شناسایی، ایجاد، ذخیره‌سازی، تسهیم و به کارگیری دانش سازمانی است، در محیط‌های آموزشی با پیچیدگی‌های خاصی روبه‌رو بوده که ماهیت چندوجهی این سازمان‌ها را منعکس نموده است. سازمان‌های آموزشی به دلیل ماهیت دانش‌محور خود، نیازمند سیستم‌های پیشرفته مدیریت دانش هستند تا بتوانند اثربخشی آموزشی، کیفیت یادگیری و نوآوری در فرآیندهای تعلیم و تربیت را بهبود بخشند. در این راستا، جو سازمانی به عنوان عاملی تبدیل‌گر، تاثیر قابل توجهی بر نحوه پیاده‌سازی و کارایی مدیریت دانش داشته و زمینه‌ساز تقویت یا تضعیف رابطه میان مدیریت دانش و عملکرد سازمانی خواهد بود [3].

اهمیت این پژوهش در عصری آشکار شده که سازمان‌های آموزشی با چالش‌های متعددی، از جمله تغییرات سریع تکنولوژی، افزایش انتظارات ذی‌نفعان، رقابت شدید میان موسسات آموزشی و نیاز به پاسخگویی بیشتر روبه‌رو هستند. عدم توجه کافی به نقش جو سازمانی در تعدیل رابطه میان مدیریت دانش و عملکرد، یکی از خلاهای پژوهشی محسوب شده که درک عمیق‌تری از مکانیزم‌های تاثیرگذاری این متغیرها را ضروری ساخته است. نتایج این تحقیق منجر به ارائه راهکارهای عملی برای مدیران آموزشی جهت بهینه‌سازی فرآیندهای مدیریت دانش، ایجاد جو سازمانی مناسب و در نهایت ارتقای عملکرد کلی سازمان خواهد شد که این امر ضرورت انجام پژوهش حاضر را دو چندان نموده است [4].

مطالعات داخلی متعددی به بررسی رابطه میان مدیریت دانش و عملکرد سازمان‌های آموزشی پرداخته‌اند که نتایج متفاوتی را نشان داده‌اند. بخشی از این پژوهش‌ها بر تاثیر مثبت و معنادار مدیریت دانش بر عملکرد آموزشی تاکید نموده و عواملی همچون فرهنگ سازمانی، رهبری تحول‌گرا و زیرساخت‌های فناوری را به عنوان پیش‌نیازهای موفقیت معرفی نموده‌اند. در مقابل، تحقیقات دیگری وجود دارند که رابطه ضعیف‌تری میان این متغیرها گزارش نموده و بر اهمیت عوامل زمینه‌ای و تعدیل‌گر تاکید ورزیده‌اند. مطالعات بین‌المللی نیز طیف گسترده‌ای از یافته‌ها را ارائه داده‌اند که از تاثیرات قوی مدیریت دانش بر نوآوری و کیفیت آموزشی در کشورهای توسعه‌یافته تا چالش‌های پیاده‌سازی در کشورهای در حال توسعه را شامل شده است. این مطالعات همچنین نقش متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر نظیر جو سازمانی، نوع رهبری و ساختار سازمانی را در تقویت یا تضعیف رابطه میان مدیریت دانش و عملکرد مورد تاکید قرار داده‌اند [5].

علی‌رغم حجم قابل توجه تحقیقات انجام‌شده، خلاهای مهمی در دانش موجود قابل‌شناسایی است که ضرورت انجام پژوهش حاضر را توجیه نموده است. بیشتر مطالعات داخلی بر رابطه مستقیم میان مدیریت دانش و عملکرد متمرکز بوده و نقش عوامل تعدیل‌گر، به‌ویژه جو سازمانی، مورد غفلت واقع شده است. همچنین، تحقیقات موجود اغلب بر یک نوع خاص از سازمان‌های آموزشی متمرکز بوده و امکان تعمیم نتایج به طیف وسیع‌تری از موسسات آموزشی محدود شده است. در سطح بین‌المللی نیز، اکثر مطالعات در زمینه‌های فرهنگی و اقتصادی متفاوت انجام‌شده که کاربرد مستقیم نتایج آن‌ها در محیط آموزشی ایران با محدودیت‌هایی همراه است. علاوه بر این، روش‌شناسی بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده بر رویکردهای کمی متمرکز بوده و درک عمیق از مکانیزم‌های پیچیده تعامل میان متغیرها، به‌ویژه نقش تعدیل‌گری جو سازمانی، نیازمند مطالعات جامع‌تری است که این خلا را پر نماید [6].

هدف اصلی این پژوهش، بررسی و تحلیل تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان‌های آموزشی با در نظر گیری نقش تعدیل‌گری جو سازمانی است. این تحقیق در پی کشف و تبیین مکانیزم‌های پیچیده‌ای است که از طریق آن‌ها مدیریت دانش بر ابعاد مختلف عملکرد سازمانی تأثیر گذاشته و چگونگی تعدیل این روابط توسط جو سازمانی را مورد بررسی قرار داده است. پژوهش حاضر تلاش دارد تا درک جامعی از شرایط و زمینه‌هایی ارائه دهد که در آن‌ها مدیریت دانش بیشترین تأثیر را بر بهبود عملکرد آموزشی، پژوهشی و اداری سازمان‌ها داشته و نقش جو سازمانی در تقویت یا تضعیف این روابط را روشن سازد.

از منظور کاربردی، این پژوهش هدف دارد تا چارچوب نظری و عملی جامعی را برای مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی فراهم آورد که بتوانند از طریق آن، استراتژی‌های موثری را برای پیاده‌سازی مدیریت دانش و ایجاد جو سازمانی مناسب طراحی و اجرا نمایند. نتایج این تحقیق زمینه‌ساز تدوین الگوها و راهنماهای عملی خواهد بود که سازمان‌های آموزشی بتوانند از آن‌ها برای بهینه‌سازی فرآیندهای دانشی خود، ارتقای کیفیت خدمات آموزشی و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار در محیط پویا و رقابتی امروز بهره‌برداری نمایند. همچنین، این پژوهش قصد دارد تا مبنایی علمی و تجربی برای تحقیقات آینده در زمینه مدیریت دانش و عوامل موثر بر آن در نظام آموزشی کشور فراهم آورد.

۲- مبانی نظری

مدیریت دانش به‌عنوان رشته‌ای نوین و میان‌رشته‌ای، شامل مجموعه‌ای از فرآیندها، استراتژی‌ها و ابزارهای سیستماتیک است که هدف آن شناسایی، ایجاد، سازمان‌دهی، ذخیره‌سازی، تسهیم و به‌کارگیری موثر دانش سازمانی برای دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان محسوب شده است. این مفهوم که ریشه در نظریه‌های اقتصاد دانش و جامعه اطلاعاتی دارد، بر این اصل استوار است که دانش به‌عنوان مهم‌ترین دارایی و منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها در عصر حاضر عمل نموده و مدیریت صحیح آن موجب ارتقای عملکرد، نوآوری و پایداری سازمانی خواهد شد. مدیریت دانش شامل دو بعد اصلی دانش آشکار و دانش نهان است که دانش آشکار به اطلاعات قابل تدوین، مستندسازی و انتقال اشاره داشته در حالی که دانش نهان شامل تجربیات، مهارت‌ها، بینش‌ها و دانش‌های شخصی افراد است که انتقال آن پیچیده‌تر بوده و نیازمند تعامل مستقیم و فرهنگ مشارکت است [7].

فرآیند مدیریت دانش در سازمان‌ها شامل مراحل متعددی است که از شناسایی منابع دانش داخلی و خارجی آغاز شده و با ایجاد، کسب، سازمان‌دهی، ذخیره‌سازی در مخازن دانش، تسهیم و انتشار میان اعضای سازمان و در نهایت به‌کارگیری دانش در فرآیندهای تصمیم‌گیری و حل مساله ادامه پیدا نموده است. موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت دانش مستلزم وجود زیرساخت‌های فناوری مناسب، فرهنگ سازمانی حمایت‌کننده، ساختارهای انعطاف‌پذیر، رهبری تحول‌گرا و سیستم‌های انگیزشی موثر است که همگی در ایجاد محیطی مساعد برای خلق، تسهیم و کاربرد دانش نقش کلیدی ایفا نموده‌اند. در سازمان‌های آموزشی، مدیریت دانش اهمیت ویژه‌ای یافته، زیرا ماهیت این سازمان‌ها مبتنی بر تولید، انتقال و کاربرد دانش بوده و عملکرد آن‌ها به‌طور مستقیم با نحوه مدیریت منابع دانشی ارتباط داشته است [8].

عملکرد سازمانی مفهومی چند بعدی و پیچیده است که نشان‌دهنده میزان موفقیت سازمان در دستیابی به اهداف تعریف شده و انجام مأموریت‌های محوله بوده و شامل ارزیابی کلیه فعالیت‌ها، فرآیندها و نتایج حاصل از عملکرد سازمان در بازه زمانی مشخص است. این مفهوم که از تقاطع نظریه‌های مدیریت استراتژیک، رفتار سازمانی و اقتصاد سازمان شکل گرفته، بر اساس معیارهای مختلفی همچون کارایی، اثربخشی، کیفیت، نوآوری، انطباق‌پذیری و رضایت ذی‌نفعان قابل سنجش است. عملکرد سازمانی در سطوح مختلف فردی، گروهی و کلان سازمانی قابل بررسی بوده و تحت تأثیر عوامل درونی نظیر منابع انسانی، فناوری، ساختار، فرهنگ و استراتژی و همچنین عوامل بیرونی مانند محیط رقابتی، شرایط اقتصادی و تغییرات تکنولوژیکی قرار گرفته است. در سازمان‌های آموزشی، عملکرد دارای ابعاد خاصی است که شامل عملکرد آموزشی، پژوهشی، خدماتی و اداری بوده و هر کدام نیازمند شاخص‌ها و معیارهای متفاوتی برای ارزیابی هستند [9].

اندازه‌گیری و ارزیابی عملکرد سازمانی فرآیندی است که از طریق آن سازمان‌ها قادر به شناخت نقاط قوت و ضعف، تعیین میزان پیشرفت نسبت به اهداف و اتخاذ تصمیمات اصلاحی لازم خواهند بود. این فرآیند شامل تعریف شاخص‌های کلیدی عملکرد، جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل اطلاعات و ارزیابی عملکرد است که زمینه‌ساز بهبود مستمر و ارتقای کیفیت خدمات سازمانی خواهد شد. در محیط‌های آموزشی، عملکرد سازمانی علاوه بر شاخص‌های مالی و عملیاتی، شامل معیارهایی همچون کیفیت آموزش، میزان یادگیری دانشجویان، رضایت ذی‌نفعان، سطح نوآوری در

روش‌های تدریس، تولیدات علمی و اثرگذاری اجتماعی است که ارزیابی جامع آن‌ها نیازمند رویکردی هولیستیک و متعادل بوده که تمامی ابعاد ماموریت آموزشی را در برگیرد؛ بنابراین، عملکرد سازمانی در حوزه آموزش نه تنها بازتابی از کارایی داخلی سازمان بلکه نشان‌دهنده تاثیرگذاری آن بر توسعه فردی، اجتماعی و اقتصادی جامعه محسوب شده است [10].

سازمان‌های آموزشی به‌عنوان نهادهای تخصصی و پیچیده وظیفه تولید، انتقال و توسعه دانش را بر عهده داشته و نقش کلیدی در شکل‌گیری سرمایه انسانی و توسعه اجتماعی-اقتصادی جوامع ایفا نموده‌اند. این سازمان‌ها که طیف وسیعی از موسسات، از جمله مدارس، دانشگاه‌ها، مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، موسسات آموزش عالی و مراکز پژوهشی-آموزشی را شامل شده‌اند، دارای ویژگی‌های منحصر به فردی هستند که آن‌ها را از سایر انواع سازمان‌ها متمایز ساخته است. ماهیت دانش‌محور این سازمان‌ها، پیچیدگی فرآیندهای یاددهی-یادگیری، تنوع ذی‌نفعان و مخاطبان و هدف‌گذاری بلندمدت در توسعه فکری و مهارتی افراد از جمله مشخصه‌های بارز آن‌ها محسوب شده است. همچنین، این سازمان‌ها با چالش‌های خاصی روبه‌رو هستند که شامل اندازه‌گیری دشوار نتایج آموزشی، تأخیر زمانی در مشاهده اثرات، تعامل پیچیده میان عوامل انسانی و فناورانه و نیاز به انطباق مستمر با تغییرات محیطی و تکنولوژیکی است [11].

ساختار و کارکرد سازمان‌های آموزشی بر اساس اصول و رویکردهای متفاوتی شکل گرفته که منعکس‌کننده اهداف، فلسفه و زمینه فرهنگی-اجتماعی هر سازمان بوده است. این سازمان‌ها معمولاً دارای ساختار سلسله‌مراتبی انعطاف‌پذیر هستند که امکان تعامل موثر میان سطوح مختلف مدیریتی، آموزشی و پشتیبانی را فراهم آورده و زمینه‌ساز همکاری میان رشته‌ها و واحدهای مختلف خواهد شد. عملکرد این سازمان‌ها تحت تأثیر عوامل متعددی قرار گرفته که شامل کیفیت نیروی انسانی، منابع مالی و فیزیکی، فناوری‌های آموزشی، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و روابط با محیط بیرونی است. در عصر حاضر، سازمان‌های آموزشی با ضرورت تحول دیجیتال، شخصی‌سازی یادگیری، تقویت مهارت‌های قرن بیست و یکم و پاسخگویی به نیازهای متنوع جامعه مواجه بوده که این امر نیازمند بازنگری در ساختارها، فرآیندها و استراتژی‌های سنتی آن‌ها شده است [12].

جو سازمانی مفهومی کلیدی در علوم مدیریت است که به کیفیت و خصوصیات محیط کاری درک شده توسط اعضای سازمان اشاره داشته و شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌های نسبتاً پایدار محیط کاری است که بر رفتار، نگرش، انگیزه و عملکرد کارکنان تأثیر گذاشته است. این مفهوم که از تقاطع روان‌شناسی سازمانی و نظریه‌های رفتار سازمانی شکل گرفته، بازتابی از شرایط روانی-اجتماعی محیط کار بوده که از طریق تعاملات انسانی، سبک رهبری، ساختار سازمانی، سیستم‌های ارتباطی، فرآیندهای تصمیم‌گیری و فرهنگ غالب شکل گرفته است. جو سازمانی برخلاف فرهنگ سازمانی که عمیق‌تر و پایدارتر است، قابلیت تغییر سریع‌تری داشته و تحت تأثیر عوامل داخلی و خارجی قرار گرفته است. ابعاد مختلف جو سازمانی شامل اعتماد، حمایت، انعطاف‌پذیری، نوآوری، تعارض، هویت، پاداش، ریسک‌پذیری و گرمی روابط است که هر کدام نقش مهمی در شکل‌گیری تجربه کاری اعضای سازمان ایفا نموده‌اند [13].

در سازمان‌های آموزشی، جو سازمانی اهمیت ویژه‌ای یافته، زیرا این محیط‌ها نه تنها بر عملکرد کارکنان بلکه بر کیفیت فرآیندهای یاددهی-یادگیری و رشد دانشجویان نیز تأثیر مستقیم داشته است. جو مثبت آموزشی زمینه‌ساز تقویت انگیزه یادگیری، ارتقای خلاقیت و نوآوری، بهبود تعاملات بین فردی و افزایش تعهد سازمانی اعضای هیات علمی و کارکنان خواهد شد. عوامل شکل‌دهنده جو سازمانی در محیط‌های آموزشی شامل سبک رهبری مدیران، نحوه ارتباطات، فرصت‌های مشارکت در تصمیم‌گیری، سیستم‌های ارزیابی و پاداش، میزان حمایت از فعالیت‌های پژوهشی و نوآورانه و کیفیت روابط میان همکاران است. جو سازمانی مطلوب در این محیط‌ها مشخصه آن وجود فضای باز برای تبادل نظر، تشویق به ریسک‌پذیری علمی، حمایت از تجربه و خطا، تأکید بر یادگیری مداوم و ایجاد احساس تعلق و هویت مشترک میان اعضا بوده که همگی در تقویت فرآیندهای مدیریت دانش و ارتقای عملکرد کلی سازمان نقش بسزایی ایفا نموده‌اند [14].

کارکرد آموزشی به‌عنوان هسته مرکزی و اصلی‌ترین وظیفه سازمان‌های آموزشی، شامل مجموعه فعالیت‌ها، فرآیندها و خدماتی است که به‌منظور انتقال دانش، توسعه مهارت‌ها، شکل‌گیری نگرش‌ها و تربیت نیروی انسانی متخصص در سطوح مختلف انجام گرفته است. این کارکرد که ماهیتی پیچیده و چندوجهی داشته، شامل طراحی برنامه‌های درسی، تدوین محتوای آموزشی، اجرای فرآیندهای یاددهی-یادگیری، ارزیابی پیشرفت تحصیلی و نظارت بر کیفیت آموزش است که همگی با هدف دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت تعریف شده انجام شده‌اند. کیفیت کارکرد آموزشی تحت تأثیر عوامل متعددی قرار گرفته که شامل صلاحیت و مهارت مربیان، مناسب بودن روش‌های تدریس، کیفیت منابع و مواد آموزشی، امکانات

فیزیکی و فناوریانه و انطباق برنامه‌ها با نیازهای یادگیرندگان و بازار کار است. همچنین، این کارکرد نیازمند تعامل موثر میان اجزای مختلف نظام آموزشی و هماهنگی میان سطوح مختلف برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی بوده است [15].

اثربخشی کارکرد آموزشی در سازمان‌های آموزشی از طریق شاخص‌ها و معیارهای متنوعی قابل‌سنجش است که شامل میزان یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانشجویان، کیفیت فارغ‌التحصیلان، رضایت ذی‌نفعان، انطباق برنامه‌ها با استانداردهای ملی و بین‌المللی و تأثیرگذاری بر توسعه فردی و اجتماعی فراگیران است. در عصر حاضر، کارکرد آموزشی با تحولات عمیقی روبه‌رو شده که ناشی از پیشرفت‌های فناوری، تغییر نیازهای جامعه، ظهور رویکردهای نوین یادگیری و ضرورت توسعه مهارت‌های قرن بیست و یکم بوده است. این تحولات منجر به بازنگری در سنت‌های آموزشی، یکپارچه‌سازی فناوری‌های نوین در فرآیندهای یادگیری، تأکید بر یادگیری فعال و مشارکتی، شخصی‌سازی آموزش و توسعه مهارت‌های تفکر انتقادی و حل مساله شده است. بنابراین، کارکرد آموزشی موفق در محیط امروز نیازمند انعطاف‌پذیری، نوآوری مستمر و تطبیق با تغییرات سریع محیطی بوده که این امر ضرورت مدیریت موثر دانش و ایجاد جو سازمانی حمایت‌کننده را دو چندان ساخته است [16].

اثربخشی سازمانی مفهومی جامع و بنیادین در علوم مدیریت است که به میزان موفقیت سازمان در دستیابی به اهداف تعریف شده و انجام مأموریت اصلی خود اشاره داشته و نشان‌دهنده قابلیت سازمان در تولید نتایج مطلوب و ارزشمند برای ذی‌نفعان مختلف است. این مفهوم که فراتر از کارایی عملیاتی بوده، بر کیفیت نتایج، تحقق اهداف استراتژیک و ایجاد ارزش پایدار تأکید داشته و شامل ابعاد مختلفی همچون اثربخشی عملکردی، سازمانی و اجتماعی است. اثربخشی سازمانی تحت‌تأثیر عوامل درونی نظیر ساختار، فرهنگ، رهبری، منابع و فناوری و همچنین عوامل بیرونی مانند محیط رقابتی، شرایط اقتصادی و انتظارات جامعه شکل‌گرفته است. ارزیابی اثربخشی نیازمند رویکردی چند بعدی بوده که علاوه بر شاخص‌های کمی، معیارهای کیفی و بلندمدت را نیز در نظر گرفته و قابلیت سازمان در تطبیق با تغییرات محیطی و دستیابی به تعالی سازمانی را موردسنجش قرار داده است [9]. در سازمان‌های آموزشی، اثربخشی دارای ابعاد خاص و پیچیده‌ای است که بازتابی از ماهیت چندوجهی این سازمان‌ها و تنوع اهداف و وظایف آن‌ها محسوب شده است.

اثربخشی آموزشی شامل کیفیت فرآیندهای یاددهی-یادگیری، میزان دستیابی به اهداف آموزشی، رضایت دانشجویان و اعضای هیات علمی، تأثیرگذاری بر توسعه فکری و شخصیتی فراگیران و نقش‌آفرینی در پیشرفت علمی و فناوریانه جامعه است. عوامل موثر بر اثربخشی سازمان‌های آموزشی شامل کیفیت نیروی انسانی، مناسب بودن برنامه‌های درسی و وجود منابع و امکانات مناسب، قوت سیستم‌های مدیریتی، فرهنگ یادگیری و نوآوری و ارتباط موثر با محیط بیرونی است که همگی در تعیین سطح اثربخشی نقش کلیدی ایفا نموده‌اند. در عصر حاضر، اثربخشی سازمان‌های آموزشی نیازمند تمرکز بر نتایج یادگیری، پاسخگویی به نیازهای متنوع ذی‌نفعان، تضمین کیفیت خدمات و ایجاد تأثیر مثبت بر توسعه پایدار جامعه بوده که دستیابی به این اهداف مستلزم بهره‌گیری از مدیریت دانش موثر و ایجاد جو سازمانی مناسب است [17].

۳- پیشینه تحقیق

نجفی [18] در مقاله‌ای با عنوان "تأثیر جهت‌گیری کارآفرینانه، یادگیری سازمانی و نوآوری در خدمات بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: بیمه پارس‌بان)" تدوین شده است. نتایج تحقیق نشان داد که جهت‌گیری کارآفرینانه، یادگیری سازمانی و نوآوری در خدمات تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارند و این متغیرها به‌عنوان عوامل کلیدی در ارتقای عملکرد شرکت بیمه پارس‌بان عمل نموده‌اند.

هاشمی زاد و همکاران [19] در مقاله‌ای با عنوان "شناسایی عوامل ارتقای عملکرد فدراسیون‌های ورزشی کشور مبتنی بر شفاف‌سازی سازمانی" تدوین شده است. نتایج تحقیق نشان داد که شفاف‌سازی سازمانی نقش تعیین‌کننده‌ای در بهبود عملکرد فدراسیون‌های ورزشی دارد و عواملی همچون شفافیت در فرآیندهای تصمیم‌گیری، انتشار اطلاعات و پاسخگویی سازمانی موجب ارتقای کیفیت عملکرد این سازمان‌ها شده‌اند.

احمدی [20] در مقاله‌ای با عنوان "نقش نوآوری در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بانک صادرات استان گلستان)" تدوین شده است. نتایج تحقیق نشان داد که نوآوری به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و عملکرد سازمانی نقش موثری ایفا نموده و ویژگی‌های شخصیتی از طریق تقویت نوآوری بر بهبود عملکرد بانک تأثیر گذاشته‌اند.

گلزاده و همکاران [21] در مقاله‌ای با عنوان "طراحی مدل ارتقای عملکرد سازمانی مبتنی بر استراتژی نوآورانه، ظرفیت‌ها و سرمایه انسانی (مورد مطالعه: سازمان بنادر و دریانوردی کشور)" تدوین شده است. نتایج تحقیق نشان داد که مدل طراحی شده شامل سه مولفه اصلی استراتژی نوآورانه، ظرفیت‌های سازمانی و سرمایه انسانی به صورت تعاملی و هم‌افزا در ارتقای عملکرد سازمان بنادر و دریانوردی تاثیر مثبت داشته و پیاده‌سازی این مدل موجب بهبود شاخص‌های عملکردی شده است.

مهرگان و خانی [22] در مقاله‌ای با عنوان "بهبود عملکرد سازمانی: نقش زنجیره‌تامین ۴/۰٪ و تامین مالی در کاهش ریسک زنجیره‌تامین" تدوین شده است. نتایج تحقیق نشان داد که پیاده‌سازی زنجیره‌تامین ۴/۰٪ و بهبود سیستم‌های تامین مالی موجب کاهش معنادار ریسک‌های زنجیره‌تامین شده و این امر منجر به ارتقای عملکرد کلی سازمان‌ها در محیط کسب‌وکار بین‌المللی گردیده است.

جعفری و همکاران [23] در مقاله‌ای با عنوان "بررسی اثرات اخلاق و مدیریت عملکرد بر عملکرد سازمانی در دانشگاه تبریز" تدوین شده است. نتایج تحقیق نشان داد که اخلاق سازمانی و مدیریت عملکرد تاثیر مثبت و قابل توجهی بر عملکرد سازمانی دانشگاه تبریز داشته و تقویت رفتارهای اخلاقی همراه با بهبود سیستم‌های مدیریت عملکرد موجب ارتقای کیفیت خدمات آموزشی و پژوهشی شده است.

خواجeh‌وند و رضایی نیارکی [24] در مقاله‌ای با عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با عملکرد سازمانی و جو روابط در بین کارکنان شهرداری قزوین" تدوین شده است. نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد سازمانی و بهبود جو روابط کاری دارد و پیاده‌سازی موثر این رویکرد موجب تقویت انگیزه کارکنان و ارتقای کیفیت خدمات شهری شده است.

۴- روش‌شناسی پژوهش

هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمان‌های آموزشی با در نظر گیری نقش تعدیل‌گری جو سازمانی است. اهداف فرعی شامل شناسایی ابعاد و مولفه‌های مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی، ارزیابی سطح عملکرد این سازمان‌ها، تحلیل نقش جو سازمانی به عنوان متغیر تعدیل‌گر در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد و ارائه مدل مفهومی برای بهبود عملکرد سازمان‌های آموزشی از طریق تقویت مدیریت دانش و بهینه‌سازی جو سازمانی است. این پژوهش در چارچوب پارادایم اثبات‌گرایی انجام شده که بر اساس آن واقعیت به صورت عینی وجود داشته و قابل اندازه‌گیری و تعمیم است. این پارادایم بر روابط علی میان متغیرها تاکید داشته و امکان آزمون فرضیه‌ها و کشف روابط قانونمند بین پدیده‌ها را فراهم آورده است. رویکرد این پژوهش کمی است که بر اساس آن روابط میان متغیرهای مدیریت دانش، عملکرد سازمانی و جو سازمانی از طریق داده‌های عددی و تحلیل‌های آماری مورد بررسی قرار گرفته است. این رویکرد امکان آزمون فرضیه‌ها، اندازه‌گیری دقیق متغیرها و تعمیم نتایج به جامعه آماری را فراهم نموده است.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران، اعضای هیات علمی و کارکنان سازمان‌های آموزشی (دانشگاه‌ها، موسسات آموزش عالی و مراکز آموزشی) است. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی و بر اساس فرمول کوکران، نمونه‌ای متشکل از ۳۸۴ نفر انتخاب شده که نمایندگی مناسبی از جامعه آماری داشته است. معیارهای ورود به نمونه شامل حداقل دو سال سابقه کار در سازمان آموزشی و آشنایی با فرآیندهای سازمانی بوده است. گردآوری داده‌ها از طریق روش میدانی و با استفاده از پرسشنامه ساختاریافته انجام شده است. این روش امکان دسترسی مستقیم به نظرات و تجربیات پاسخ‌دهندگان را فراهم آورده و اطلاعات دقیق و قابل اعتمادی در خصوص متغیرهای مورد مطالعه ارائه داده است. راهبرد اصلی این پژوهش توصیفی-همبستگی است که در آن روابط میان متغیرها بدون دستکاری شرایط مورد بررسی قرار گرفته است. این راهبرد امکان بررسی وضعیت موجود، شناسایی الگوهای رفتاری و کشف روابط طبیعی میان متغیرها در محیط واقعی سازمان‌های آموزشی را فراهم نموده است. جهت‌گیری این پژوهش کاربردی است، زیرا نتایج حاصل قابلیت استفاده مستقیم در بهبود عملکرد سازمان‌های آموزشی، طراحی سیستم‌های مدیریت دانش و بهینه‌سازی جو سازمانی را دارد.

این پژوهش پاسخی به نیازهای عملی مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی ارائه داده است. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد سه‌بخشی است که شامل مقیاس مدیریت دانش (۵ سوال در ابعاد ایجاد، ذخیره‌سازی، تسهیم و کاربرد دانش)، مقیاس عملکرد سازمانی (۵ سوال در ابعاد عملکرد آموزشی، پژوهشی و خدمت‌اتی) و مقیاس جو سازمانی (۴ سوال در ابعاد اعتماد، حمایت، نوآوری و ارتباطات) بوده است. تمامی سوالات

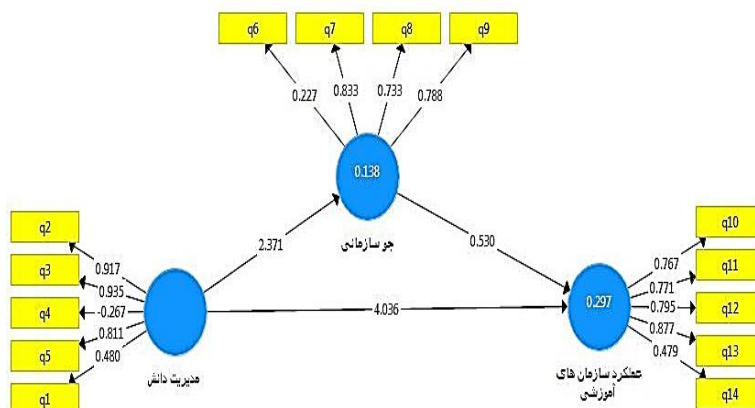
بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) طراحی شده‌اند. روایی محتوایی پرسشنامه از طریق نظرخواهی از ۱۰ نفر از متخصصان حوزه مدیریت آموزشی و تایید آن‌ها بررسی شده است. روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی و محاسبه شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری مورد تایید قرار گرفته است. پایایی ابزار از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از مقیاس‌ها (مدیریت دانش: ۰/۸۹، عملکرد سازمانی: ۰/۸۶، جو سازمانی: ۰/۹۱) و پایایی ترکیبی (بالای ۰/۷ برای تمامی سازه‌ها) مورد تایید قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شده است. در سطح توصیفی از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، فراوانی و درصد استفاده شده است. در سطح استنباطی، روش مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱ با استفاده از نرم‌افزار *Smart PLS* به کار گرفته شده که امکان آزمون هم‌زمان روابط مستقیم و غیرمستقیم میان متغیرها، بررسی اثر تعدیل‌گری جو سازمانی و ارزیابی برازش کلی مدل را فراهم آورده است. این روش قابلیت تحلیل روابط پیچیده چندمتغیره و آزمون فرضیه‌های تحقیق را به صورت هم‌زمان داشته است.

۴- یافته‌های پژوهش

۴-۱- ارزیابی و برازش مدل

نتایج مدل معادلات ساختاری ارائه شده نشان‌دهنده روابط معناداری میان متغیرهای مدیریت دانش، جو سازمانی و عملکرد سازمان‌های آموزشی است. مدیریت دانش با ضریب مسیر ۲/۳۷۱ تاثیر مثبت و قابل توجهی بر جو سازمانی داشته و نشان‌دهنده اهمیت فرآیندهای مدیریت دانش در شکل‌گیری محیط کاری مطلوب است. همچنین، تاثیر مستقیم مدیریت دانش بر عملکرد سازمان‌های آموزشی با ضریب ۴/۰۳۶ بسیار قوی بوده و نقش بنیادین آن در ارتقای عملکرد سازمانی را تایید نموده است. جو سازمانی نیز با ضریب مسیر ۰/۵۳۰ تاثیر مثبت بر عملکرد سازمان‌های آموزشی داشته که اهمیت ایجاد فضای مناسب کاری برای دستیابی به اهداف سازمانی را برجسته ساخته است.

بررسی بارهای عاملی نشان‌دهنده قدرت اندازه‌گیری متغیرهای مکنون توسط شاخص‌های مشاهده شده است. در مورد مدیریت دانش، شاخص‌های $1q$ تا $5q$ با بارهای عاملی در دامنه ۰/۴۸۰ تا ۰/۹۳۵ نشان‌دهنده تنوع در اهمیت ابعاد مختلف مدیریت دانش بوده که بیشترین بار عاملی مربوط به شاخص $(3q)$ ۰/۹۳۵ است. متغیر جو سازمانی نیز دارای بارهای عاملی مناسبی در شاخص‌های $6q$ تا $9q$ است که در دامنه ۰/۲۲۷ تا ۰/۸۳۳ قرار گرفته و نشان‌دهنده تاثیر متفاوت ابعاد مختلف جو سازمانی است. عملکرد سازمان‌های آموزشی با بارهای عاملی بالا در شاخص‌های $10q$ تا $14q$ ۰/۴۷۳ تا ۰/۸۷۷ نشان‌دهنده اندازه‌گیری مناسب این متغیر بوده و بیشترین بار عاملی مربوط به شاخص $12q$ ۰/۸۷۷ است که اهمیت این بعد از عملکرد سازمانی را برجسته ساخته است. مقادیر R^2 نیز نشان‌دهنده قدرت تبیینی مدل است به طوری که ۱۳/۸٪ از واریانس جو سازمانی و ۲۹/۷٪ از واریانس عملکرد سازمان‌های آموزشی توسط متغیرهای پیش‌بین مدل تبیین شده است.



شکل ۱- مدل بار عاملی.

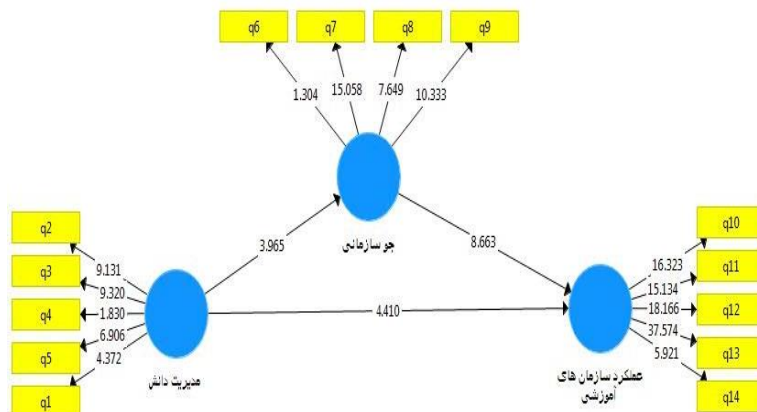
Figure 1- Factor loading model.

¹ Structural Equation Modeling (SEM)

۲-۴- روابط معنادار بین متغیرها

نتایج آزمون معناداری مدل معادلات ساختاری نشان‌دهنده تایید قوی روابط فرضی میان متغیرهای تحقیق است. رابطه میان مدیریت دانش و جو سازمانی با مقدار t برابر ۳/۹۶۵ در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار بوده و نشان‌دهنده تاثیر قابل اعتماد مدیریت دانش بر شکل‌گیری جو سازمانی مطلوب در سازمان‌های آموزشی است. همچنین، تاثیر مستقیم مدیریت دانش بر عملکرد سازمان‌های آموزشی با مقدار t برابر ۴/۴۱۰ از قوی‌ترین روابط موجود در مدل بوده و اهمیت بنیادین فرآیندهای مدیریت دانش در ارتقای عملکرد را تایید نموده است. رابطه میان جو سازمانی و عملکرد سازمان‌های آموزشی نیز با مقدار t برابر ۸/۶۶۳ در بالاترین سطح معناداری قرار گرفته و نشان‌دهنده نقش تعیین‌کننده محیط سازمانی در دستیابی به اهداف عملکردی است.

بررسی مقادیر t مربوط به بارهای عاملی نشان‌دهنده معناداری تمامی شاخص‌های اندازه‌گیری متغیرهای مکنون است. در خصوص مدیریت دانش، شاخص‌های $1q$ تا $5q$ با مقادیر t در دامنه ۴/۳۷۲ تا ۹/۳۲۰ همگی در سطح اطمینان بالایی معنادار بوده که بیشترین معناداری مربوط به شاخص $3q$ است و نشان‌دهنده اهمیت ویژه این بعد از مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی است. متغیر جو سازمانی با شاخص‌های $6q$ تا $9q$ دارای مقادیر t در دامنه ۱/۳۰۴ تا ۱۵/۰۵۸ است که اگرچه شاخص $6q$ در مرز معناداری قرار دارد، سایر شاخص‌ها معناداری قوی نشان داده‌اند. عملکرد سازمان‌های آموزشی با بالاترین مقادیر t در شاخص‌های $10q$ تا $14q$ (۵/۹۲۱ تا ۳۷/۵۷۴) نشان‌دهنده قدرت اندازه‌گیری بسیار بالای این متغیر بوده که شاخص $12q$ با مقدار t برابر ۳۷/۵۷۴ به‌عنوان قوی‌ترین شاخص اندازه‌گیری عملکرد سازمانی شناسایی شده است. این نتایج تایید‌کننده روایی و اعتبار مدل پیشنهادی و قابلیت تعمیم‌پذیری یافته‌های تحقیق است.



شکل ۲- روابط معنادار بین متغیرهای پژوهش.

Figure 2- Significant relationships between research variables.

۵- نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان‌دهنده تاثیر قابل توجه و معنادار مدیریت دانش بر عملکرد سازمان‌های آموزشی است که از طریق مکانیزم‌های مختلفی اعمال شده است. مدیریت دانش علاوه بر تاثیر مستقیم بر عملکرد سازمانی، از طریق شکل‌گیری جو سازمانی مناسب نیز بر ارتقای عملکرد تاثیر غیرمستقیم داشته است. ضرایب مسیر به‌دست‌آمده نشان‌دهنده قدرت روابط میان متغیرها بوده و تایید‌کننده فرضیه‌های تحقیق است. جو سازمانی نقش تعدیل‌گری موثری در تقویت رابطه میان مدیریت دانش و عملکرد ایفا نموده و نشان داده که سازمان‌های آموزشی با جو سازمانی مثبت قابلیت بیشتری در بهره‌برداری از دانش سازمانی و تبدیل آن به عملکرد بهتر دارند. این یافته‌ها اهمیت ایجاد زیرساخت‌های مناسب فرهنگی و سازمانی برای موفقیت در پیاده‌سازی نظام‌های مدیریت دانش را برجسته ساخته است.

تحلیل عمیق‌تر نتایج نشان‌دهنده تنوع در اهمیت ابعاد مختلف مدیریت دانش است که تسهیم دانش بالاترین بار عاملی را داشته و نشان‌دهنده اهمیت ویژه فرآیندهای انتقال و به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌های آموزشی است. در زمینه جو سازمانی، ابعاد مرتبط با اعتماد و حمایت سازمانی بیشترین تاثیر را بر تقویت عملکرد داشته‌اند که نشان‌دهنده اهمیت روابط انسانی و محیط کاری مبتنی بر اعتماد متقابل است. عملکرد آموزشی نسبت به سایر ابعاد عملکرد سازمانی قوی‌ترین رابطه را با متغیرهای پیش‌بین نشان داده که تایید‌کننده ماموریت اصلی سازمان‌های آموزشی و اولویت

آن‌ها در تحقق اهداف آموزشی است. همچنین، میزان تبیین واریانس متغیرهای وابسته نشان‌دهنده قدرت نسبی مدل در تبیین تغییرات عملکرد سازمانی بوده و ضرورت در نظر گیری عوامل دیگر موثر بر عملکرد را نیز مطرح ساخته است.

قوت اصلی این پژوهش در رویکرد جامع و چند بعدی آن به بررسی روابط میان مدیریت دانش، جو سازمانی و عملکرد نهفته است که امکان درک عمیق‌تری از مکانیزم‌های تأثیرگذاری را فراهم آورده است. استفاده از مدل معادلات ساختاری قابلیت آزمون هم‌زمان روابط پیچیده را فراهم نموده و اعتبار نتایج را تقویت نموده است. یافته‌های این تحقیق فرصت‌های ارزشمندی برای سازمان‌های آموزشی جهت بهبود عملکرد ارائه داده که شامل طراحی نظام‌های جامع مدیریت دانش، تقویت فرهنگ تسهیم دانش، ایجاد محیط‌های کاری مبتنی بر اعتماد و هماهنگی میان اهداف فردی و سازمانی است. همچنین، نتایج این پژوهش پایه‌ای مناسب برای توسعه مدل‌های بومی مدیریت دانش در بافت فرهنگی و سازمانی کشور فراهم آورده و امکان طراحی سیاست‌ها و راهبردهای موثر برای ارتقای کیفیت نظام آموزشی را به وجود آورده است. در نهایت، این تحقیق مسیر مناسبی برای پژوهش‌های آینده در زمینه تعامل میان دانش، فرهنگ سازمانی و عملکرد ترسیم نموده که قابلیت گسترش به سایر انواع سازمان‌ها و بافت‌های مختلف را دارا است.

- [1] Pabbarjay Zanjani, M., & Molajavadi, A. (2025). The impact of green human resource management, environmental sustainability, and green leadership perceptions on organizational performance. *Scientific journal of modern research management and accounting*, 8(31), 1367–1382. (In Persian). <http://www.majournal.ir>
- [2] Zarini, B., Qahramani, S., Yazdanjoo, A., & Zadeh, E. Y. (2025). Investigating the role of technology application on organizational performance through organizational agility among Qazvin municipality information. *Scientific journal of modern research approaches in management and accounting*, 8(31), 809-820. (In Persian). <https://majournal.ir/index.php/ma/article/download/3015/2465>
- [3] Ahmadi, A., Agha pirouz, A., & Tavakoli, A. (2024). Organizational characteristics and functions and its evaluation criteria from the perspective of Islamic teachings. *Studeis of religion, spiritualiti & management*, 11(22), 25-48 (In Persian). <https://doi.org/10.30471/rsm.2024.10424.1403>
- [4] Javadini, S., & Elhami, S. (2024). The effect of social capital and knowledge transfer on organizational performance with the mediating role of intellectual capital (Case study: Employees of the general directorate of education of Khorasan Razavi). *Journal of management on organizational education*, 13(4), 147-167 (In Persian). <http://journalieaa.ir/article-1-749-fa.html>
- [5] Hosseini, Z. S. (1403). Investigating the relationship between leader-member exchange and organizational performance with respect to the mediating role of organizational self-esteem in municipalities of golestan province. *The 13th international and national conference on management, accounting and law studies*, (pp. 1985-1999). (In Persian). <https://civilica.com/doc/2239159/>
- [6] Ghorbani, S. (2025). Investigating the impact of personality traits on work-related behavioral phenomena and its role in organizational performance: A case study. *International conference on interdisciplinary studies in management and engineering* (pp. 330-345). SID. (In Persian). <http://noo.rs/69uaW>
- [7] Hojatabadi, S., Eslamnejad, N., Eslamnejad, E., Sarizadi, H., & Shahabuddin, S. (2024). *12th International conference on interdisciplinary studies in management and engineering* (pp.227-250). Civilica. (In Persian). <https://civilica.com/doc/2251667>
- [8] Khorasanipour, E. (2024). The effect of strategic financial complexity on management efficiency and income in marketing and organizational performance. Case study: Khoy county municipality. *Quarterly journal of research in accounting and economic sciences*, 8(2), 89-100. (In Persian). <https://civilica.com/doc/2049844>
- [9] Omid, P. (2024). Investigating the impact of knowledge management on organizational performance with the mediating role of strategy implementation in Mapna company (Boiler). *Journal of applied studies in management and development sciences*, 51, 57-66. (In Persian). <https://civilica.com/doc/2138733>
- [10] Omid, P. (2024). Investigating the effect of entrepreneurial orientation on organizational performance with the mediating role of innovation in MAPNA company (Boiler). *Applied studies in management and development sciences*, 58(9), 79–90. (In Persian). <https://civilica.com/doc/2138733/>
- [11] Estifaei, M., Golkhah Semnani, N., & Soltanifard, B. (1403). Examining the relationship between intellectual capital and organizational performance in the ministry of foreign affairs. *Quarterly journal of management and accounting studies*, 10(2). (In Persian). <https://civilica.com/doc/2121823>
- [12] Kisemi, E. F., & Daneshjo, P. (2024). The roles of open innovation and practices and organizations in market information management capability by the influential factor of technology as a moderating factor. *Scientific journal of modern research approaches in management and accounting*, 8(29), 487–510. (In Persian). <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/2699/2241>
- [13] Jasemi, M. Evaluating the role of the organization in increasing the level of productivity and organizational performance among the Court of Accounts. (2024). *Scientific journal of modern research approaches in management and accounting*, 8(29) 295–303. (In Persian). <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/2683>

- [14] Jasemi, M. (2024). Examining the role of systems management in improving organizational performance. *Scientific journal of modern research approaches in management and accounting*, 8(29), 285–294. (In Persian). <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/2682/2224>
- [15] Hosseini, M., Solomon, & Dari, R. (2024). The impact of financial accountability and results-oriented culture on organizational performance (Case study: Public sector financial managers). *Strategic budget and finance research*, 5(2), 155–177. (In Persian). <https://majournal.ir/index.php/ma/article/download/2683/2225>
- [16] Doshengi, R., Enayati, J., Rejabzadeh, H., & Nakhaei Sharif, V. (1403). Investigating the impact of talent management on organizational performance with regard to the moderating role of organizational loyalty in mashhad municipality. *The 18th national conference on management and humanities research in Iran* (pp. 309-321). Civilica. (In Persian) <https://civilica.com/doc/2119257>
- [17] Arab Sadeqabadi, M. (2024). Investigating the relationship between knowledge management, management styles and organizational performance in government organizations. *Proceedings of the 10th international conference on interdisciplinary studies in management and engineeringn* (pp. 586-599). ICISME. <https://civilica.com/doc/2119257/>
- [18] Najafi, S. E. (2024). The effect of entrepreneurial, organizational, and service innovation orientation on organizational performance (Case study: Parsian Insurance). *New research in performance evaluation*, 3(3), 176-184 (In Persian). https://www.journal-mrpe.ir/article_210921.html
- [19] Hashemi zad, A., Peymanizad, H., & Kohandel, M. (n.d.). Identifying the factors to improve the performance of sports federations in the country based on organizational transparency. *Applied research in sports and health sciences*, 3(3), 20–7. (In Persian). <https://doi.org/10.71865/jsports.2025.03211122411>
- [20] Ahmadi, M. (2024). The role of innovation in the relationship between personality traits and organizational performance (Case study: Survey of existing banks in Golestan province). *Journal of applied studies in management and development sciences*, 9(4), 85. (In Persian). <https://www.magiran.com/p2789740>
- [21] Golzadeh, M., Khandan, A., & Farahbakhsh, N. (2024). Designing an organizational performance improvement model based on innovative strategy, capacities, and human capital (Case study: Iranian ports and maritime organization). *Future studies of the islamic revolution*, 5(3), 91-128 (In Persian). https://jms.ihu.ac.ir/article_209320.html
- [22] Mehregan, M., & Khani, A. (2024). Improving organizational performance: The role of supply chain 4.0 and financing in reducing supply chain risk. *International business management scientific research journal*, 7(3), 39-59 (In Persian). <https://doi.org/10.22034/jiba.2024.60005.2164>
- [23] Jafari, M., Moghaddamnia, S., & Zarinehbafti, A. (1403). Investigating the effects of ethics and performance management on organizational performance at the university of Tabriz. *Monthly magazine of new achievements in humanities studies*, 7(78), 50-65. (In Persian). <https://civilica.com/doc/2132993>
- [24] Khajevand, A., & Rezaei niyaraki, P. (2024). Investigating the relationship between strategic human resource management and organizational performance and the climate of relationships among Qazvin Municipality employees. *Scientific journal of modern research approaches in management and accounting*, 8(31), 1070-1083. (In Persian). <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/3032>