

عامل های مؤثر بر اجرای مدیریت دانش در ترویج کشاورزی

نصیبه پورفاتح^۱، بهمن خسروی پور^{۲*}، منصور غنیان^۳

۱- دانشجوی دکتری آموزش کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان، اهواز ایران
۲- استاد گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان، اهواز، ایران
۳- دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان، اهواز، ایران.

چکیده

مدیریت دانش در بخش کشاورزی برای دسترسی کشاورزان به دانش فنی و یافته های تحقیقاتی یکی از دیدگاه های اصلی نظام ترویج کشاورزی است. با پایدار شدن مدیریت دانش همه ی کارشناسان و محققان و کشاورزان توان دسترسی به دانش بخش کشاورزی و دیگر اطلاعات مورد نیاز را خواهند داشت. هدف از انجام این پژوهش تحلیل عامل های مؤثر بر اجرای مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی ایران بود. دیدمان تحقیق آمیخته و از نوع اکتشافی می باشد. روش این تحقیق از نوع پژوهش های علی-ارتباطی است. جامعه آماری تحقیق ۳۲۷ تن از شاغلان مؤثر در مدیریت دانش در ترویج کشاورزی می باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، حدود ۲۰۲ نفر تعیین شد و به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای با انتساب متناسب انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته با شش بخش مدیریت دانش، رهبری و مدیریت سازمانی، ابعاد سازمانی، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات و مدیریت منابع انسانی بود. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب تتای ترتیبی برای بیشتر سازه ها ۰/۹۲ تعیین شد. روایی شکلی و محتوای پرسشنامه توسط گروهی از اعضای هیات علمی ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان و موسسه آموزش و ترویج کشاورزی تأیید شد. از تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روایی سازه پرسشنامه و از مدل معادلات ساختاری با نرم افزار AMOS، برای ارائه مدل تحقیق استفاده شد. در این پژوهش نتایج آزمون همبستگی نشان داد که بین مؤلفه های عامل های مؤثر بر اجرای مدیریت دانش با مدیریت دانش در سامانه ی ترویج کشاورزی ارتباط معنی داری وجود دارد و همچنین نتایج ضریب های مسیر نشان داد که برازش مدل با داده ها مناسب بود و ضریب تاثیر پنج عامل رهبری و مدیریت سازمانی (۰/۴۹)، ابعاد سازمانی (۰/۶۲)، فرهنگ سازمانی (۰/۵۶)، فناوری اطلاعات و ارتباطات (۰/۵۷) و مدیریت منابع انسانی (۰/۶۳) بر پیاده سازی مدیریت دانش از دیدگاه پاسخگویان در نظام ترویج کشاورزی معنی دار بود و سازه مدیریت منابع انسانی بیشترین تأثیر را بر اجرای مدیریت دانش دارد.

نمایه واژگان: رهبری و مدیریت سازمانی، مدیریت دانش، فناوری اطلاعات و ارتباطات، فرهنگ سازمانی

نویسنده مسئول: بهمن خسروی پور

رایانامه: khosravipour@asnrukh.ac.ir

دریافت: ۹۸/۸/۲۲ پذیرش: ۹۹/۴/۲

مقدمه

دانش، به کارگیری و ذخیره دانش باعث توسعه منابع انسانی خواهد شد (لیتواج و استنکووا، ۲۰۱۵). مدیریت دانش را به عنوان مدیریت منابع و فرآیندهای دانش سازمانی با هدف ایجاد ارزش از طریق استفاده از دانش تعریف کرده اند که منجر به مزیت رقابتی برای کاربران خواهد شد (وانگ و همکاران، ۲۰۱۳) و همچنین به عنوان عاملی برای حفظ مزیت رقابتی سازمان ها ضروری است (هو و دیگران، ۲۰۱۸). اجرا و پیاده سازی موفقیت آمیز، مهمترین رکن مدیریت دانش در سازمان است، به طور معمول نخستین گام برای اجرای یک نظام، شناخت عامل های کلیدی موفقیت آن نظام می باشد. در طراحی و اجرای مدیریت دانش در سازمان ها نیز عامل هایی وجود دارند که نقش مهم و حیاتی تری را نسبت به دیگر عامل ها ایفا می کنند (اخوان و باقری، ۱۳۹۸). عامل های کلیدی موفقیت به سازمان ها کمک می کند تا با تمرکز نیروها حول محورهای اصلی، اجرای نظام مورد نظر آسانگری و تسریع شده و از هدر رفت منابع جلوگیری شود. روکارت (۱۹۷۹)، عامل های کلیدی موفقیت را شامل شمار محدودی از حوزه ها می داند که نتایج رضایت بخش آنها عملکرد، رقابتی موفقیت آمیز را برای فرد، واحد، گروه یا سازمان تضمین کرده و به عبارتی ایجاد ارزش می کند. از این رو شناخت عامل های کلیدی موفقیت برای مدیریت دانش نیز از نخستین و مهم ترین گام های تحقیق در حوزه مذکور خواهد بود. با اینحال، اینکه چگونه و چه عامل هایی سبب موفقیت آنها می شود، مستلزم بررسی های گسترده ای است. در واقع به کارگیری موفق مدیریت دانش فعالیت یکروزه نیست، بلکه به یک برنامه منسجم و متشکل از یک سری عامل های حیاتی نیازمند است تا عملکرد آن در سازمان موفقیت آمیز شود (مرلو، ۲۰۱۶). نظام ترویج کشاورزی به منظور

امروزه دانش به عنوان یک منبع اقتصادی تلقی می شود و از جمله عامل های مهم ایجاد مزیت رقابتی است (چاندرا ری، ۲۰۱۷). در حقیقت، دانش منبع عمده بهره وری، نوآوری و ایجاد ثروت در اقتصاد جهانی پس از سرمایه داری به شمار می رود (موسیوند و همکاران، ۱۳۹۴). سازمان های امروزی هر روز بیشتر از گذشته وابسته به دانش شده و به جای دست ها، مغزها را استخدام و به کار می گیرند و دانش به عنوان یکی از نیروهای محرک و تعیین کننده ی موفقیت کسب کارها اهمیتی روز افزون می یابد (کاظمی و ملک زاده، ۱۳۹۱). اگر چه ارزش دانش، همواره در حال افزایش است، اما اکثر سازمان ها با دشواری های زیادی به دلیل نادیده گرفتن مدیریت دانش، روبه رو هستند (مادیشنوس و همکاران، ۲۰۱۱). مینگ پی و همکاران (۲۰۱۱) ارزش دانش در سازمان را در خلق مزیت های بی شمار و افزایش توانایی سازمان با اهمیت می دانسته و بیان می کنند برای کسب مزیت های پایدار رقابت توجه به فعالیت های دانش مدار شامل خلق و تحقیق، ذخیره، اشتراک، انتقال و به کارگیری دانش اهمیت بسیاری زیادی دارد و می بایست مدیریت دانش مؤثری را پرورش و عرضه کند. آنچه نظام مدیریت دانشی انجام می دهد، برقراری ارتباط میان افرادی است که با هم بیندیشند و زمانی را برای اشتراک افکار و دیدگاه هایی که به نظر می رسد برای اعضا گروه مناسب است، اختصاص دهند (رونقی و همکاران، ۱۳۹۸). مدیریت دانش، توانایی بهره برداری از دانش و شامل افراد، فرهنگ، فرآیند و فناوری است (ترایولا و همکاران، ۲۰۱۵). مدیریت دانش به عنوان یک راهبرد تعریف می شود که باید در سازمان توسعه داده شود به طوری که این اطمینان حاصل شود که تولید دانش، اشتراک

و تنوع فعالیت‌ها و اهمیت آنها امری ضروری است. اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش نیازمند نگرشی همه‌جانبه و فراگیر به عامل‌های مختلف سازمانی است. چالش اصلی سازمان‌ها، درک مدیریت دانش و چگونگی پیاده‌سازی و اجرای آن است (رحمتی اصل و همکاران، ۱۳۹۷). امروزه بزرگترین آرزوی سازمان‌ها تعریف یک سامانه مدیریت دانش مناسب و اداره آن به یک روش کارساز است؛ اما اینکه چگونه سازمان‌ها در طراحی و پیاده‌سازی مدیریت دانش موفق خواهند شد از طریق شناسایی عامل‌های کلیدی امکان‌پذیر است، بنابراین در این زمینه افراد مختلف دسته‌بندی‌های متفاوتی را به کار برده‌اند و هرکدام به نتیجه‌ای رسیده‌اند که همگی آنها قابل تأمل می‌باشد. برای نمونه به چند عامل اشاره شده در تحقیقات اشاره‌ای می‌شود:

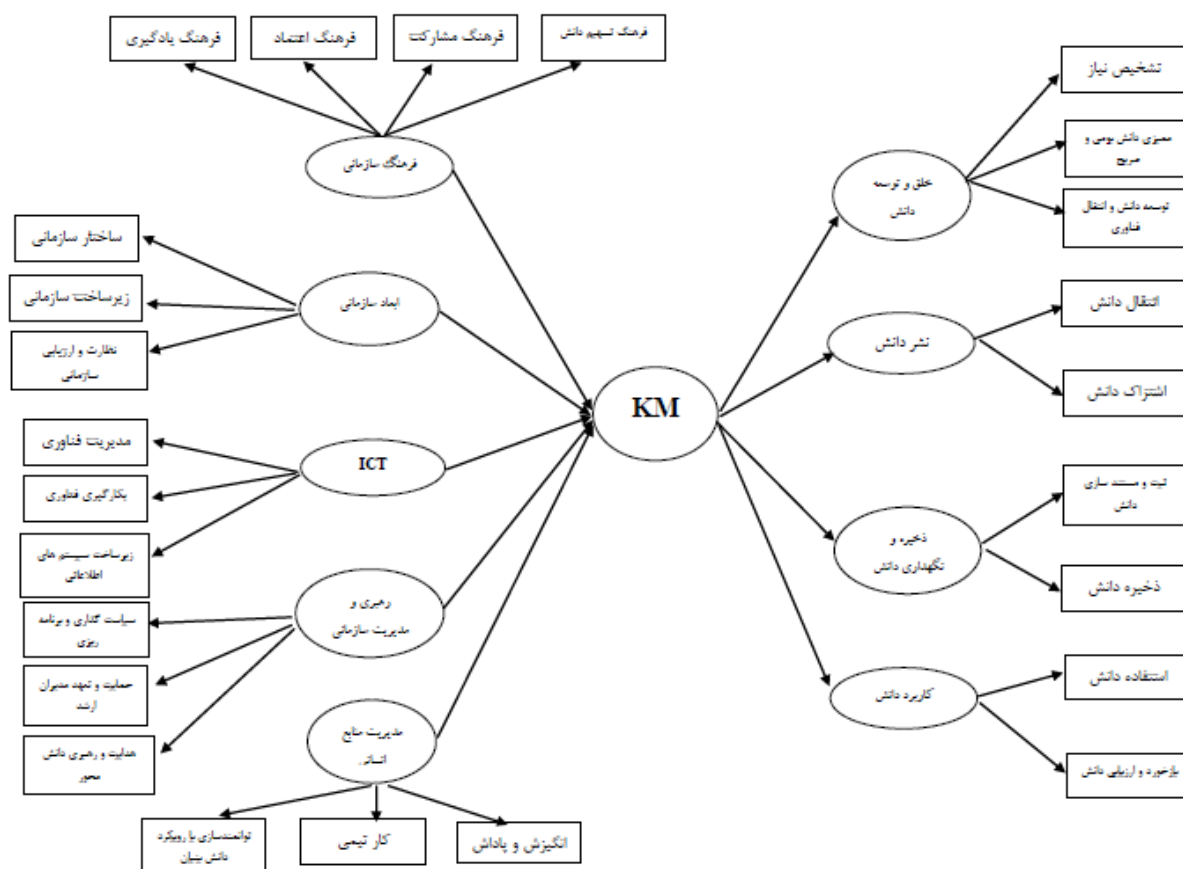
زواری و داخلی (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان تحلیلی چندجانبه از نظام‌های مدیریت دانش، چهار بعد فناوری، منابع انسانی، فرایند و زمینه را عامل‌های مؤثر بر موفقیت نظام مدیریت دانش معرفی می‌کنند. هاک و انوار (۲۰۱۶) در مقاله خود با عنوان بررسی منظم مدیریت دانش و اشتراک دانش: روندها، موضوع‌ها و چالش‌ها، نظام‌های انگیزشی و پاداش، ساختار سازمانی، رابطه‌های اجتماعی، فرهنگ سازمانی، بستر فناوری اطلاعات و حمایت مدیران ارشد را عامل‌های تاثیرگذار بر موفقیت پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش می‌دانند. اسماعیلی و همکاران (۲۰۱۶)، در مقاله خود با عنوان عامل‌های مؤثر در اجرای مدیریت دانش در بانک کشاورزی استان قم، عامل‌های مؤثر را شامل، فرهنگ سازمانی، منابع دانش، حافظه سازمانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات وجود دارد. صمد و همکاران (۲۰۱۴) اظهار داشته‌اند است عامل‌های مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها عبارت‌اند از: رهبری، آموزش کارکنان،

مداخله‌گری فعال ترویج در بخش تولیدی کشاورزی و منابع طبیعی و افزایش دانش فنی و تخصصی و کاربردی کارشناسان و کشاورزان تدوین شده است. یکی از اقدام‌های پایه‌ای و مهم نظام ترویج کشاورزی استقرار مدیریت دانش به منظور به روزسازی دانش تخصصی کارشناسان و بهره‌برداران بخش کشاورزی است (رضایی مقدم، ۱۳۹۵). هم‌اکنون مدیریت دانش، با توجه به احساس نیاز بخش کشاورزی و حجم انبوه دانش تولید شده در مؤسسه‌ها و مراکزهای تحقیقاتی بخش کشاورزی، یک ضرورت جدی در وزارت به‌شمار می‌آید (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۷). از سویی، همه‌ساله شمار بسیاری مقاله در نشریه‌های معتبر علمی جهان، کتاب در انتشارات دانشگاهی، رساله‌های کارشناسی ارشد و دکتری در زمینه کشاورزی تولید می‌شوند. این منبع‌ها، قابلیت استفاده در بخش کشاورزی را دارند که استقرار شبکه مدیریت دانش می‌تواند در این زمینه راهگشا باشد. عملیاتی کردن نظام مدیریت دانش و اطلاعات در بخش کشاورزی و منابع طبیعی به منظور دسترسی ذینفعان به دانش فنی و یافته‌های تحقیقاتی از جمله مبحث‌های اصلی نظام ترویج است. با استقرار این نظام همه‌ی کارشناسان بخش کشاورزی، محققان و حتی کشاورزان توان دسترسی به دانش بخش کشاورزی و دیگر اطلاعات مورد نیاز را خواهند داشت. (وانگالا، ۲۰۱۷). مدیریت دانش مزیت‌های بسیار زیادی برای سازمان‌ها اعم از نظام ترویج کشاورزی به همراه دارد. مدیریت دانش افزون بر بهبود کیفیت کاری، برخورداری از اطلاعات به‌روز و بهبود تصمیم‌گیری، به نظام ترویج کشاورزی کمک می‌کند تا بتوانند به نیازهای مراجعه‌کنندگان پاسخ دهند. لاجرم به نظر می‌رسد استقرار و به‌کارگیری مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی با توجه به گستردگی

1-Vangala

زیرساخت و اندازه گیری عملکرد. جعفری و همکاران (۲۰۰۷) نیز به توسعه یک مدل مفهومی برای مدیریت دانش با تکیه بر عوامل کلیدی موفقیت پرداخته اند. این مدل بر پایه فرهنگ سازمانی، مدیریت، نیروی انسانی، آموزش، ابعاد سازمانی، طرح راهنمای (پایلویت) فناوری اطلاعات اندازه گیری عملکرد، الگوبرداری و ابعاد مدیریت دانش شکل گرفته است. (داونیورت و همکاران، ۱۹۹۸) بر این باور است که یکی از چالش های کلیدی در مدیریت دانش، حمایت مدیریت ارشد است، از این رو تعهد بیشتر مدیریت ارشد، موفقیت بیشتری را در اجرای مدیریت دانش در سازمان به ارمغان خواهد آورد. کارلوس (۲۰۱۰) در نتایج بررسی های خود بیان کردند که که عامل های حیاتی موفقیت مدیریت دانش در دو دسته عوامل حیاتی مدیریتی (شامل راهبردها یا استراتژی، مدیریت ارشد دانش، فرهنگ، انگیزش، زیرساخت سازمانی، اندازه گیری) و عامل های حیاتی تکنولوژیکی (شامل زیر ساخت تکنولوژی و کانال های انتقال دانش) می باشند. حقی و همکاران (۱۳۹۳)، عامل های اصلی در اجرای موفق مدیریت دانش را به صورت منابع انسانی، رهبری، راهبردها، فرهنگ سازمانی، فرایندها و فعالیت ها، فناوری اطلاعات و ارزیابی و اندازه گیری عملکرد تعیین کردند. سعادت حسنی و همکاران (۱۳۹۴)، در نتایج بررسی خود با عنوان "شناسایی عامل های مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش مبتنی بر راهبردهای کسب و کار" ۳۵ عامل مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش را در ۶ بعد رهبری، زیرساخت راهبردی، ساختار، فرهنگی و علمی تأیید کرده است. انصاری و دیگران (۱۳۹۲) به "ارائه مدل مفهومی تأثیر عامل های موفقیت بر پیاده سازی مدیریت دانش" پرداختند. یافته های پژوهش نشان می دهد، فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات بیشترین تأثیر را بر موفقیت مدیریت دانش دارد و ساختار

سازمانی نیز کمترین تأثیر را دارد. بادی (۱۳۹۱) در تحقیقی عامل های مؤثر بر مدیریت دانش را در شرکت آب منطقه ای استان گلستان بررسی کرده است. نتایج تحقیق گویای تأثیر مثبت و معنی دار ساختار سازمانی و فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش و بدون تأثیر مثبت و معنی دار فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش بوده است. ترویج کشاورزی برای پیشرفت در فعالیت ها و هدف های خود، باید از تسهیم دانش و دسترسی ذینفعان به دانش فنی و یافته های تحقیقاتی حمایت کند. تا از این طریق موجبات پیشرفت را فراهم کنند. فرایندهای مؤثر و کارآمد را تعریف کنند و عملکرد سازمانی خود را بهبود ببخشند و زمینه دسترسی کارشناسان بخش کشاورزی، محققان و حتی کشاورزان را به دانش کشاورزی و دیگر اطلاعات مورد نیاز را فراهم آورند. لذا با توجه به آنچه بیان شد لازم است ترویج کشاورزی برنامه جامع و فراگیری در زمینه مدیریت دانش داشته باشند و به همه عامل های مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش توجه کنند. از آنجا که پژوهش های چندانی در زمینه عامل های مؤثر بر اجرای مدیریت دانش در حوزه ترویج کشاورزی صورت نگرفته است و با توجه به مزیت های مدیریت دانش و شناخت بهتر عامل های موفقیت آن که زمینه مناسب و بنیان مستحکمی برای اجرای موفقیت آمیز مدیریت دانش فراهم می سازد. انجام پژوهشی به منظور بررسی عامل های مؤثر بر اجرای مدیریت دانش در ترویج کشاورزی به عنوان متولیان اصلی توسعه و انتقال دانش ضروری به نظر می رسد؛ لذا محقق بر آن شد تا این عامل ها را بررسی و مشخص کند که در اجرای مدیریت دانش چه عامل هایی تأثیر گذارند.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

روش شناسی

دیدمان پژوهش آمیخته و از نوع اکتشافی بود. که با توجه به هدف جزء تحقیق‌های کاربردی است روش این تحقیق از نوع پژوهش‌های علی-ارتباطی است. جامعه آماری تحقیق ۳۲۷ تن از شاغلان مؤثر در مدیریت دانش در ترویج کشاورزی بود. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، حدود ۲۰۲ نفر تعیین شد و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب انتخاب شدند. به منظور شناسایی عامل‌های مؤثر بر اجرای مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی، مطالعه اولیه با انجام مصاحبه با هیئت علمی دانشگاهی و متخصصان و اعضای انجمن مدیریت دانش کشور و

افراد متخصص در بخش کشاورزی انجام شد. تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی در یک فرایند ۶ مرحله‌ای و با الگوی زیر صورت گرفت:

۱. مرور متن نوشتاری داده‌ها، کسب احساس کلی نسبت به آنها و تعیین چگونگی بخش بندی متن نوشتاری.
۲. انتخاب بخش‌هایی از متن نوشتاری داده‌ها به صورت اطلاعات کد گذاری شده.
۳. مرور کدهای تدوین شده و ادغام آنها به صورت دسته‌های عمده‌تر اطلاعات.
۴. کاهش دسته‌ها، حذف دسته‌های تکراری و ادغام دسته‌های کوچک‌تر در دسته‌های عمده‌تر به حدود ۱۶ دسته.

شد. همچنین به منظور تعیین روایی سازه پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. همچنین از آمار توصیفی برای توصیف ویژگی های جمعیت شناختی از ضریب همبستگی اسپیرمن برای تعیین ارتباط بین متغیرهای پژوهش و از روش مدل یابی معادلات ساختاری با نرم افزار Amos، برای مدل سازی عامل های مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی استفاده شد.

یافته ها

بر مبنای یافته های توصیفی تحقیق، ۷۷ درصد از پاسخگویان مرد و ۲۳ درصد زن می باشد. ۵۷ درصد از پاسخگویان دارای سن بین ۴۸ تا ۵۷ سال هستند و ۴۹٪ درصد ۲۵ سال به پایین است. ۳۳ درصد از پاسخگویان دارای پیشینه کاری بین ۲۱ تا ۲۵ سال است. حدود ۳۵ درصد از پاسخگویان ۶ تا ۱۰ سال پیشینه کاری مرتبط با مدیریت دانش دارند و حدود ۴۰ درصد ۵ سال و کمتر دارند. حدود ۵۱ درصد از پاسخگویان مدرک کارشناسی ارشد دارند. و ۱۸ درصد مدرک کارشناسی و ۲۸ درصد دکتری و یک درصد فوق دکتری دارند. حدود ۵۰ درصد از پاسخگویان نوع مسئولیت کاریشان اداری اجرایی و آموزشی-تحقیقاتی یعنی هر دو مورد می باشد. حدود ۱۹ درصد از پاسخگویان ارتباط شغل با نوع مولفه های مدیریت دانش در زمینه نشر دانش بوده است و حدود ۲ درصد در ارتباط با ذخیره و نگهداری دانش می باشد دیگر اطلاعات مربوط به پاسخگویان در جدول ۱ می باشد.

۵. تبدیل دسته کدها به ۵ موضوع.
۶. انتخاب کدهای (مقوله هایی) به عنوان موضوع بحث و مشخص کردن دیگر مقوله ها برای توصیف آنها در گزارش تحقیق (بازرگان، ۱۳۹۳).
بنا بر نتایج به دست آمده، پنج عامل رهبری و مدیریت سازمان، ابعاد سازمانی، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات و منابع انسانی به عنوان عامل های مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش در سامانه ی ترویج کشاورزی در این تحقیق در نظر گرفته شدند. این پرسشنامه شامل شش بخش بود: قسمت اول شامل ویژگی های فردی و حرفه ای، قسمت دوم پرسش های مربوط به سازه خلق و توسعه دانش، قسمت سوم پرسش های نشر دانش، قسمت چهارم پرسش های ذخیره و نگهداری دانش، قسمت پنجم پرسش های کاربرد دانش، پرسشنامه ششم عامل های مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش می باشد که در قالب مقیاس ده قسمتی در دامنه امتیازی صفر (کمینه) تا ۱۰ (بیشینه) استفاده شد. محقق به منظور اطمینان از پایایی پرسشنامه ها در یک بررسی مقدماتی ۳۰ پرسشنامه را در جامعه آماری مورد نظر توزیع و پس از تکمیل گرد آوری کرد، سپس اقدام به تعیین پایایی پرسشنامه با استفاده از روش ضریب تتای ترتیبی کرد. میزان ضریب تتای ترتیبی رهبری و مدیریت سازمانی (۰/۹۴)، ابعاد سازمانی (۰/۹۳)، فرهنگ سازمانی (۰/۹۰)، فناوری اطلاعات و ارتباطات (۰/۹۴) مدیریت منابع انسانی (۰/۹۲) و مدیریت دانش (۰/۸۹) قابل قبول بود. روایی شکلی و محتوای پرسشنامه توسط گروهی از اعضای هیات علمی ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان و برخی از مدیران و اعضای هیات علمی موسسه آموزش و ترویج کشاورزی به شمار ۱۲ نفر تأیید

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر پایه ویژگیهای فردی و حرفه ای

درصد انباشته	درصد فراوانی	فراوانی	مشخصات و ویژگی های فردی	
۲۷/۲۳	۲۳/۲۷	۴۷	زن	جنسیت
۱۰۰	۷۶/۷۳	۱۵۵	مرد	
۰/۴۹	۰/۴۹	۱	۲۵ سال و کمتر	سن
۲/۹۶	۲/۴۷	۵	۲۶ تا ۳۶ سال	
۳۸/۶	۳۵/۶۴	۷۲	۳۷ تا ۴۷ سال	
۹۶/۰۲	۵۷/۴۲	۱۱۶	۴۸ تا ۵۷ سال	
۱۰۰	۳/۹۸	۸	۵۸ سال به بالا	
۴/۹۵	۴/۹۵	۱۰	۱۰ سال و کمتر	پیشینه کاری
۱۹/۳	۱۴/۳۵	۲۹	۱۱ تا ۱۵ سال	
۳۴/۱۵	۱۴/۸۵	۳۰	۱۶ تا ۲۰ سال	
۶۷/۳۲	۳۳/۱۷	۶۷	۲۱ تا ۲۵ سال	
۱۰۰	۳۲/۶۸	۶۶	۲۶ سال و بیشتر از آن	
۳۹/۱۱	۳۹/۱۱	۷۹	۵ سال و کمتر	پیشینه کاری مرتبط با مدیریت دانش
۷۳/۷۶	۳۴/۶۵	۷۰	۶ تا ۱۰ سال	
۱۰۰	۲۶/۲۴	۵۳	۱۱ سال و بیشتر	
۱۸/۸۱	۱۸/۸۱	۳۸	کارشناسی	تحصیلات
۶۹/۸	۵۰/۹۹	۱۰۳	کارشناسی ارشد	
۹۸/۵۱	۲۸/۷۱	۵۸	دکتری	
۱۰۰	۱/۴۹	۳	فوق دکتری	
۳۴/۱۵	۳۴/۱۵	۶۹	اداری-اجرایی	نوع مسئولیت کاری
۵۰/۴۹	۱۶/۳۴	۳۳	آموزشی-تحقیقاتی	
۱۰۰	۴۹/۵۱	۱۰۰	هر دو	
۱۴/۸۵	۱۴/۸۵	۳۰	خلق و توسعه دانش	ارتباط شغل پاسخگویان با نوع مولفه های مدیریت دانش
۳۳/۶۶	۱۸/۸۱	۳۸	نشر دانش	
۳۵/۶۴	۱/۹۸	۴	ذخیره و نگهداری دانش	
۴۵/۵۴	۹/۹۰	۲۰	کاربرد دانش	
۶۰/۳۹	۱۴/۸۵	۳۰	خلق دانش و نشر دانش	
۶۳/۸۵	۳/۴۶	۷	خلق دانش و ذخیره دانش	
۶۶/۱۲	۲/۲۷	۵	خلق دانش و کاربرد دانش	
۸۲/۴۵	۱۶/۳۳	۳۳	نشر دانش و ذخیره دانش	
۹۷/۳	۱۴/۸۵	۳۰	نشر دانش و کاربرد دانش	
۱۰۰	۲/۷	۵	ذخیره دانش و کاربرد دانش	

مدیریت دانش را در قالب این مقیاس ها را نشان دهند. آنگاه با توجه به دیدگاه پاسخگویان، مولفه های مدیریت دانش و عامل های مؤثر بر پیاده سازی رتبه بندی شد. برای رتبه بندی مولفه ها، از ضریب تغییر استفاده شد و متغیرها رتبه بندی شدند. بر پایه جدول ۲، در زمینه مدیریت دانش مولفه انتقال دانش رتبه اول و ذخیره دانش رتبه آخر را به خود اختصاص دادند و در مورد عامل های مؤثر بر پیاده سازی مولفه ساختار سازمانی رتبه اول و نظارت و ارزیابی سازمانی در رتبه آخر قرار گرفت.

به منظور سنجش وضعیت مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی در ۹ مولفه (تشخیص نیاز، ممیزی دانش بومی و صریح، توسعه دانش و تبدیل آن به فناوری، انتقال دانش، اشتراک دانش، ثبت و مستند سازی دانش، ذخیره دانش، استفاده دانش و نظارت و بازخورد دانش)، در قالب مقیاس ده قسمتی در بازه امتیازی صفر (کمینه) تا ۱۰ (بیشینه) در یک جدول طراحی و از پاسخگویان خواسته شد تا وضعیت موجود مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی و همچنین میزان تاثیرگذاری عامل های مؤثر بر پیاده سازی

جدول ۲- اولویت بندی وضعیت مولفه های مدیریت دانش و مؤثر بر پیاده سازی آن

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میلگین از ۱۰	مولفه	انحراف معیار	میلگین از ۱۰	متغیر
۵	۰/۳۷۳	۱/۵۸	۴/۲۳	تشخیص نیاز	۱/۲۸	۳/۹۹	مدیریت دانش
۴	۰/۳۶۱	۱/۳۵	۳/۷۳	ممیزی دانش بومی و صریح			
۸	۰/۴۹۸	۱/۷۵	۳/۵۱	توسعه دانش و تبدیل آن به فناوری			
۱	۰/۳۲۲	۱/۶۰	۴/۹۶	انتقال دانش			
۳	۰/۳۵۹	۱/۵۱	۴/۲۶	اشتراک دانش			
۷	۰/۴۹۳	۱/۶۱	۳/۲۶	ثبت و مستند سازی دانش			
۹	۰/۵۴۹	۲/۰۱	۳/۶۶	ذخیره دانش			
۲	۰/۳۵۱	۱/۷۲	۴/۹۰	استفاده از دانش			
۶	۰/۴۶۳	۱/۶۴	۳/۵۴	بازخورد و ارزیابی			
۱۵	۰/۲۷۹	۲/۱۸۰	۷/۸۰	سیاست گذاری و برنامه ریزی	۱/۷۹	۷/۷۶	رهبری و مدیریت سازمانی
۹	۰/۲۳۹	۱/۸۹	۷/۸۹	حمایت و تعهد مدیران ارشد			
۱۱	۰/۲۴۷	۱/۸۵	۷/۴۸	هدایت و رهبری دانش محور			
۷	۰/۲۳۶	۱/۸۱	۷/۶۵	مدیریت فناوری	۱/۶۶	۷/۶۴	فناوری اطلاعات و ارتباطات
۸	۰/۲۳۷	۱/۸۶	۷/۸۴	زیرساخت فناوری			
۶	۰/۲۳۳	۱/۷۵	۷/۵۰	بکارگیری فناوری			

ادامه جدول ۲- اولویت بندی وضعیت مولفه های مدیریت دانش و مؤثر بر پیاده سازی آن

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میلگین از ۱۰	مولفه	انحراف معیار	میلگین از ۱۰	متغیر
۱۳	۰/۲۶۱	۲/۰۲	۷/۷۲	فرهنگ مشارکت	۱/۷۰	۷/۶۶	فرهنگ سازمانی
۱۲	۰/۲۵۴	۱/۹۱	۷/۵۱	فرهنگ تسهیم دانش			
۵	۰/۲۲۹	۱/۸۰	۷/۸۷	فرهنگ اعتماد			
۱۰	۰/۲۴۲	۱/۸۳	۷/۵۴	فرهنگ یادگیری			
۱	۰/۲۱۸	۱/۵۵	۷/۰۸	ساختار سازمانی	۱/۵۱	۷/۴۳	ابعاد سازمانی
۴	۰/۲۲۸	۱/۸۱	۷/۹۲	زیرساخت های سازمانی			
۱۶	۰/۲۹۰	۲/۱۲	۷/۳۱	نظارت و ارزیابی			
۱۴	۰/۲۶۸	۲/۰۴	۷/۶۰	انگیزش و پاداش	۱/۶۷	۷/۸۹	منابع انسانی
۳	۰/۲۲۱	۱/۷۸	۸/۰۶	کار تیمی			
۲	۰/۲۲۰	۱/۷۶	۷/۹۸	توانمند سازی با رویکرد دانش بنیان			

به منظور بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد (جدول ۳). در سطح معنی داری ۹۹ درصد ارتباط معنی داری وجود دارد. نتایج جدول ۳ نشان داد که بین همه ی متغیرها

جدول ۳- ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

AVE	متغیر	رهبری و مدیریت سازمانی	ابعاد سازمانی	فرهنگ سازمانی	فناوری اطلاعات و ارتباطات
۰/۸۲	رهبری و مدیریت سازمانی	۱			
۰/۸۲	ابعاد سازمانی	**۰/۸۵۷	۱		
۰/۷۲	فرهنگ سازمانی	**۰/۸۴۳	**۰/۸۷۸	۱	
۰/۷۸	فناوری اطلاعات و ارتباطات	**۰/۸۴۲	**۰/۸۲۷	**۰/۸۶۸	۱
۰/۸۱	منابع انسانی	**۰/۸۴۲	**۰/۸۳۷	۰/۸۸۶**	**۰/۸۷۳

ادامه جدول ۳- ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

کاربرد دانش	ذخیره و نگهداری دانش	نشر دانش	خلق دانش	متغییر	AVE
			۱	خلق دانش	0/74
		۱	۰/۷۱۴**	نشر دانش	0/72
	۱	۰/۵۶۶**	۰/۵۷۹**	ذخیره و نگهداری دانش	0/74
۱	۰/۶۳۳**	۰/۷۳۵**	۰/۷۴۱**	کاربرد دانش	0/72

با توجه به نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن در جدول ۴ و سطح معنی داری به دست آمده ($p < 0/01$) فرض صفر رد می شود؛ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت بین مولفه های عامل های مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش با مدیریت دانش نظام ترویج کشاورزی ارتباط معنی داری وجود دارد.

جدول ۴- ضرایب همبستگی بین عامل های مؤثر بر پیاده سازی با مدیریت دانش

مدیریت دانش		متغییر
p-value	ضریب همبستگی	
۰/۰۱۶	۰/۱۶۹*	رهبری و مدیریت سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۲۶۰**	ابعاد سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۱۹۰**	فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۲۲۴**	فناوری اطلاعات و ارتباطات
۰/۰۴۲	۰/۱۴۴*	منابع انسانی

رویکرد دانش بنیان (از مدل اندازه گیری ضریب های استاندارد استفاده شده است. در صورتی که ضریب های رابطه بالاتر از ۰/۳ باشد می توان گفت پرسشهای مورد نظر از توان تبیین خوبی برخوردار است. نتایج به دست آمده نشان داد که همه ی گویه ها دارای بارعاملی بالای ۰/۳ می باشند. بنابراین تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای عامل های مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش از برآزش خوبی برخوردار است. برای معناداری

به منظور بررسی میزان رابطه ها بین متغیرهای مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش (سیاست گذاری و برنامه ریزی، حمایت و تعهد مدیران ارشد، هدایت و رهبری دانش محور، ساختار سازمانی، زیرساخت های سازمانی، نظارت و ارزیابی، فرهنگ مشارکت، فرهنگ یادگیری، فرهنگ اعتماد و فرهنگ تسهیم دانش، مدیریت فناوری، زیرساخت های اطلاعاتی، به کارگیری فناوری، انگیزش و پاداش، کار تیمی، توانمند سازی با

ضریب‌های مسیر از شاخص t -value استفاده می‌شود چنانچه مقدار آن بزرگتر از قدر مطلق عدد ۱/۹۶ باشد، پارامترهای مدل معنادار هستند. بر مبنای نتایج جدول ۵، اعداد معناداری همه متغیرهای مدل حاضر، بزرگتر از ۱/۹۶ بوده، بنابراین همه ی بارهای عاملی و ضریب‌های مسیر مدل در سطح ۹۹ درصد معنادار می‌باشند.

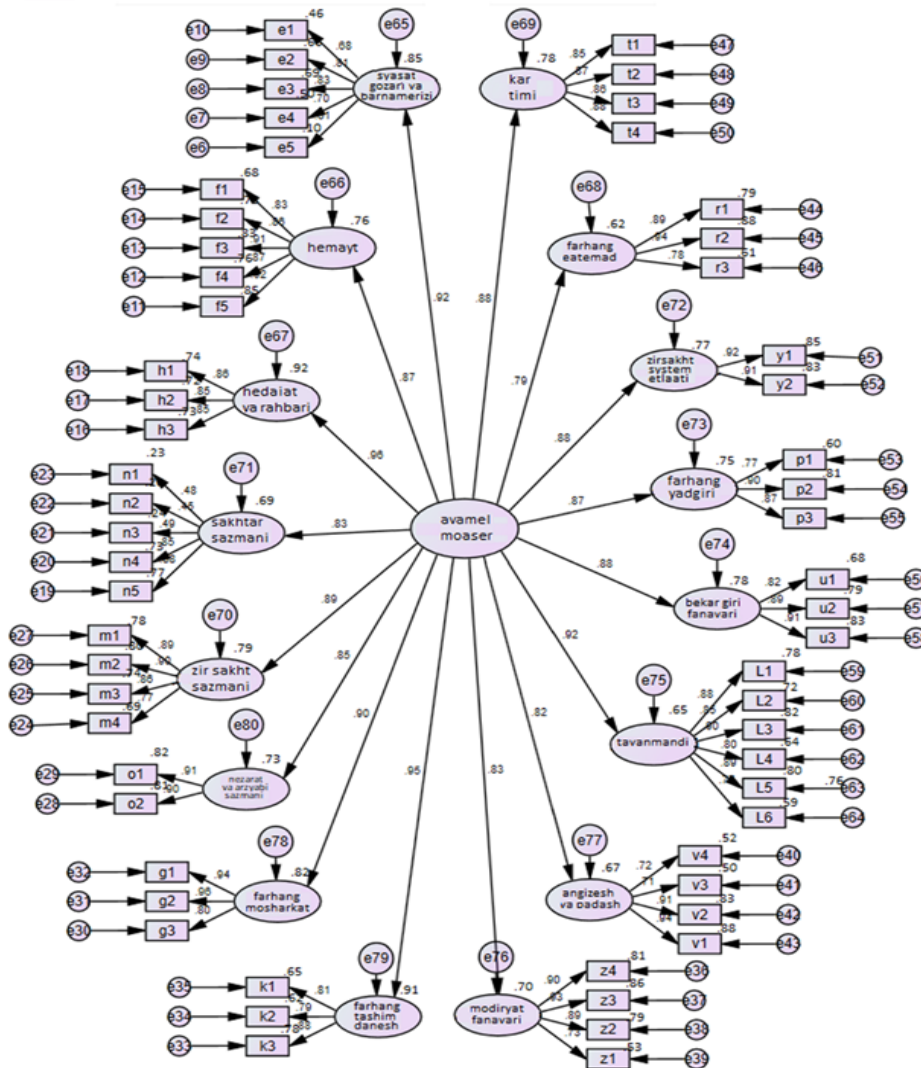
جدول ۵- برآورد پارامترهای مدل ساختاری متغیرهای پیاده سازی مدیریت دانش

مولفه	بارعاملی	t-value
سیاست گذاری و برنامه ریزی	۰/۹۲	-
حمایت و تعهد مدیران ارشد	۰/۸۷	۴/۳۲۷
هدایت و رهبری دانش محور	۰/۹۶	۴/۳۳۲
ساختار سازمانی	۰/۸۳	۴/۲۶۲
زیرساخت های سازمانی	۰/۸۸	۴/۲۲۲
نظارت و ارزیابی	۰/۸۵	۴/۲۸۹
فرهنگ مشارکت	۰/۹۰	۴/۲۶۶
فرهنگ تسهیم دانش	۰/۹۵	۴/۳۴۸
فرهنگ اعتماد	۰/۷۹	۴/۲۳۸
فرهنگ یادگیری	۰/۸۶	۴/۲۱۱
مدیریت فناوری	۰/۸۳	۴/۲۸۷
زیرساخت های اطلاعاتی	۰/۸۷	۴/۳۲۵
به کارگیری فناوری	۰/۸۸	۴/۲۶۵
انگیزش و پاداش	۰/۸۲	۴/۱۳۶
کلر تیمی	۰/۸۸	۴/۲۹۱
توانمند سازی با رویکرد دانش بنیان	۰/۸۸	۴/۲۶۵

همان طور که از مقادیر ارائه شده در جدول ۶ مشخص است همه ی معیارهای کلی نیکویی برازش تحلیل عاملی تاییدی، نشان دهنده برازش مناسب مدل اندازه گیری متغیرهای مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش می باشد؛ بنابراین داده های ما بر مبنای همه ی شاخص های برازش یاد شده، الگوی ساختار عاملی پیشنهادی متغیرهای مؤثر پیاده سازی مدیریت دانش را تأیید کرده اند.

جدول ۶- شاخص های برازش مدل

معیارهای برازش مدل	ریشه برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	شاخص برازش مقایسه ای (CFI)	شاخص برازش نرم (NFI)	شاخص نیکویی برازش (GFI)
مقادیر	۰/۰۸	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۹۱



Chi-square= 3300.348 Degree of freedom=1636 Probability level= .000

شکل ۲- متغیرهای مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش

فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریت منابع انسانی بر پیاده سازی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی معنی دار است.

جدول ۷ نتایج به دست آمده از اجرای مدل ساختاری را نشان می دهد. بر این مبنای ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که تاثیر رهبری و مدیریت سازمانی، ابعاد سازمانی، فرهنگ سازمانی،

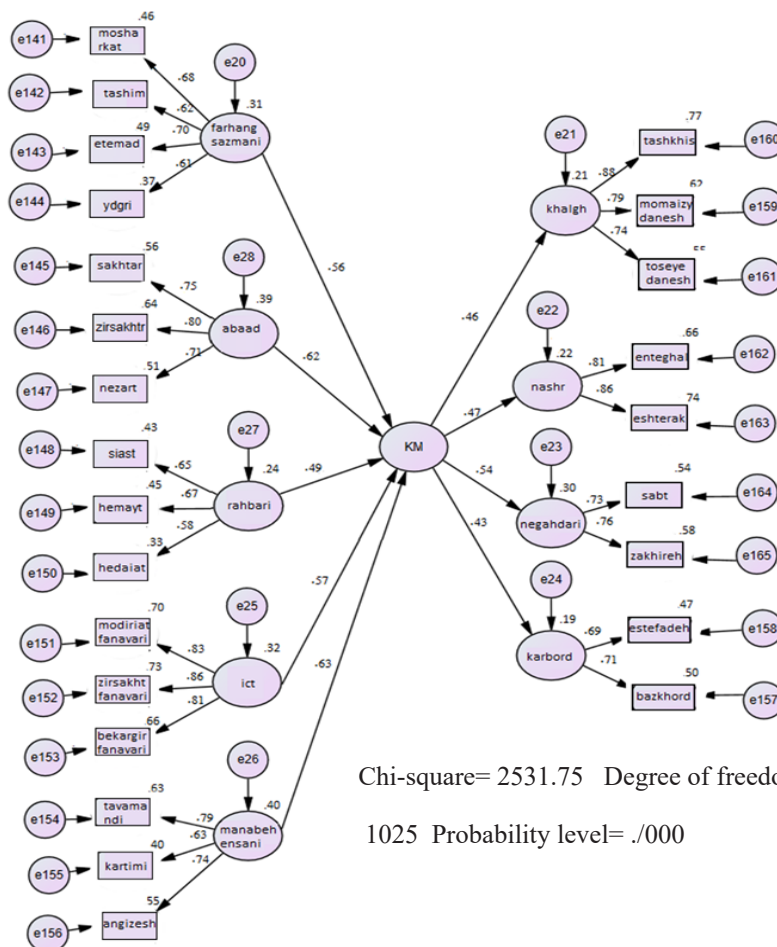
جدول ۷- برآورد پارامترهای مدل ساختاری

عامل	ضریب اثر استاندارد	t-value	مولفه	بارعاملی	t-value
رهبری و مدیریت سازمانی	۰/۴۹	۸/۶۱۳	سیاست گذاری و برنامه ریزی	۰/۶۵	۱۲/۵۵
			حمایت و تعهد مدیران ارشد	۰/۶۷	۱۴/۶۰
			هدایت و رهبری دانش محور	۰/۷۱	۱۴/۰۹
ابعاد سازمانی	۰/۶۲	۸/۱۶۸	ساختار سازمانی	۰/۷۴	۴/۷۵۱
			زیرساخت های سازمانی	۰/۷۹	۱۴/۶۰
			نظارت و ارزیابی	۰/۷۱	۱۴/۰۹
فرهنگ سازمانی	۰/۵۶	۸/۲۱۵	فرهنگ مشارکت	۰/۶۷	۸/۳۲۰
			فرهنگ تسهیم دانش	۰/۶۲	۱۲/۰۷
			فرهنگ اعتماد	۰/۷۰	۱۲/۲۲
فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۵۶	۷/۶۶	فرهنگ یادگیری	۰/۶۱	۱۲/۵۳
			مدیریت فناوری	۰/۸۳	۱۵/۱۲
			زیرساخت های اطلاعاتی	۰/۸۵	۱۵/۱۹
منابع انسانی	۰/۶۳	۹/۵۴	به کارگیری فناوری	۰/۸۱	۱۵/۲۴
			انگیزش و پاداش	۰/۷۴	۲/۴۵۱
			کل تیمی	۰/۶۳	۱۴/۵۳
خلق و توسعه دانش	۰/۴۶	۶/۹۱	توانمند سازی با رویکرد دانش بنیان	۰/۷۹	۱۴/۷۵
			تشخیص دانش	۰/۸۸	۱۵/۱۵
			ممیزی دانش بومی و صریح	۰/۷۸	۱۷/۲۳
نشر دانش	۰/۴۷	۶/۴۵	توسعه دانش و انتقال فناوری	۰/۷۴	۱۶/۷۶
			انتقال دانش	۰/۸۱	۱۵/۹۵
			نشر دانش	۰/۸۶	۱۶/۰۷
ذخیره و نگهداری دانش	۰/۵۴	۷/۲۰	ثبت و مستندسازی دانش	۰/۷۳	۱۵/۲۳
			ذخیره دانش	۰/۷۶	۱۵/۶۳
			استفاده دانش	۰/۶۸	۸/۲۶
کاربرد دانش	۰/۴۳	۶/۰۵	بازخورد و ارزیابی دانش	۰/۷۰	۱۳/۱۱

شاخص های برازش مدل نیز که در جدول ۸ ارائه شده است، نشان می دهد برازش مدل با داده ها مناسب است. شاخص های مختلفی در مورد برازش مدل های اندازه گیری و ساختاری وجود دارد که از میان آنها شاخص برازش تطبیقی (CFI)، ریشه برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)، بیشتر مورد توافق محققان قرار دارد. هومن (۱۳۹۱) در نتایج بررسی خود بیان می کند مقدار RMSEA باید کمتر از ۰/۱ و سایر شاخص ها، بیشتر از ۰/۹ باشد تا برازش مدل با داده ها تایید شود (هومن، ۱۳۹۱). در این تحقیق RMSEA ۰/۰۶ شد که نشان دهنده برازش خوب می باشد. همچنین برای دیگر شاخص ها مقدار بالای ۰/۹ برازش مناسب مدل را نشان می دهد. در این پژوهش مقادیر GFI, FRI, CFI, NFI بالای ۰/۹ است، در نتیجه برازش مدل با داده ها تایید می شود.

جدول ۸- شاخص های برازش مدل

معیارهای برازش مدل	ریشه برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	شاخص برازش مقایسه ای (CFI)	شاخص برازش نرم (NFI)	شاخص نیکویی برازش (GFI)
مقادیر	۰/۰۶	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۲



شکل ۳- مدل نهایی تحقیق (عامل های مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش)

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش، مدل سازی عوامل مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی ایران بود در ادامه نتایج آزمون بررسی می شود.

مدیریت منابع انسانی

بنابر نتایج آزمون مدل تحقیق، مدیریت منابع انسانی با ضریب اثر استاندارد ۰/۶۳ مهم ترین عامل مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی بود. این امر نشان دهنده این موضوع است که برای پیاده سازی مدیریت دانش انسان به عنوان موجود خردمند و تولید کننده دانش، در خدمت دانش و استفاده کننده و کاربردی کننده آن بسیار با اهمیت است. در نظام ترویج کشاورزی منابع انسانی که شامل پژوهشگران و محققان کشاورزی به عنوان تولیدکنندگان دانش، مروجان پهنه های تولیدی به عنوان استفاده کننده و انتقال دهنده دانش و کارکنان سازمان ستادی در سطح ملی و استانی که پشتیبانان اصلی چرخه تولید دانش و رسانه های آموزشی و ترویجی می باشند دارای نقش کلیدی و مؤثری در فرایند مدیریت دانش هستند. در همین راستا لازم است برای پیاده سازی مدیریت دانش، نخست اقدام به ایجاد شرایطی برای آموزش نیروی انسانی به منظور آشنایی با ماهیت دانش و فرایندهای آن، و همچنین صرف پول و هزینه کافی برای آموزش کارکنان و کنشگران، ایجاد انگیزه در بین کارکنان و مروجان در هنگام انتقال آموزه ها و دانش به کشاورزان و بهره برداران و تولیدکنندگان دانش که شامل محققان و پژوهشگران می باشد. ایجاد شرایط برای استفاده از رویکرد تیمی برای حل مسئله های کشاورزی ایجاد انگیزه کارکنان و نیروی انسانی موجود در نظام ترویج کشاورزی جهت انجام کارها به صورت تیمی و گروه های کاری یکی از مهمترین الزام های

به کارگیری مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی می باشد. بنابراین می توان گفت یک اصل ضروری برای موفقیت در برنامه های مدیریت دانش، ایجاد شرایط برای توانمندسازی و آموزش نیروهای انسانی برای پیاده سازی مدیریت دانش است. در این راستا یاو وون (۲۰۰۵) مدیریت منابع انسانی را عاملی کلیدی در توفیق پیاده سازی مدیریت دانش بیان می کند. وانگ و اسپینوال (۲۰۰۵) مدیریت منابع انسانی را عاملی کلیدی در توفیق پیاده سازی مدیریت دانش بیان میکنند. صمد و همکاران (۲۰۱۴) نیز در تحقیق خود مدیریت منابع انسانی را عاملی کلیدی در توفیق پیاده سازی مدیریت دانش بیان کرده است. انصاری و همکاران (۱۳۹۲) منابع انسانی را از جمله عامل های حیاتی در پیاده سازی مدیریت دانش بیان می کند. با توجه به اهمیت مدیریت منابع انسانی در پیاده سازی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی اقدام های زیر پیشنهاد می شود: ایجاد نظام آموزشی پویا برای توسعه توانایی ها و مهارت های مروجان و کارکنان نظام ترویج کشاورزی، ایجاد شرایطی برای شرکت کارکنان در دوره های آموزشی حین خدمت داخل و خارج سازمان در زمینه مدیریت دانش، ایجاد نظام و ضابطه پاداش دهی به کارکنان بر مبنای کار تیمی.

ابعاد سازمانی

ابعاد سازمانی روال حاکم بر مشاغل، نظام ها، فرایندهای عملیاتی، افراد و گروه هایی است که برای دستیابی به هدفی مشترک تلاش می کنند. بنابر نتایج تحقیق، این عامل با ضریب اثر استاندارد ۰/۶۲ دومین عامل مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی می باشد. مدیران نظام ترویج کشاورزی باید سعی کنند ساختاری را در نظام ترویج کشاورزی تعریف و اجرایی کنند که در آن از فعالیت های دانشی

اقدام‌های زیر تاکید می‌شود: ایجاد بسترها و شبکه‌های ارتباطی لازم برای دستیابی سریع و آسان به اطلاعات درون و برون سازمان، واگذاری اختیار توسط مافوق به نیروهای زیردست برای گرفتن تصمیم‌های لازم، تدوین آیین‌نامه‌های دانشی که شامل قوانین، مقررات و شیوه‌نامه و دستورکار به منظور جاری سازی مدیریت دانش، افزایش میزان استقلال عمل و قدرت تصمیم‌گیری کارکنان در مورد کارشان.

فناوری اطلاعات و ارتباطات

فناوری اطلاعات و ارتباطات به فناوری‌های چندرسانه‌ای از جمله رایانه، نرم افزار، اینترنت، تلفن، تلویزیون و همچنین پروژه‌های کاری اینترنتی، پست الکترونیک، وبلاگ، ماهواره و... اشاره دارد (هیسمانگلو، ۲۰۱۱). بنابر نتایج تحقیق، فناوری اطلاعات و ارتباطات با ضریب اثر استاندارد ۰/۵۷ سومین عامل مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی بود. این بدان معنی است که توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات در نظام ترویج کشاورزی بر توسعه فرایند مدیریت دانش در آن نظام تاثیر گذار است و وجود فناوری اطلاعات و ارتباطات در نظام و تعامل‌های اثربخش میان افراد نظام ترویج کشاورزی سبب آسان سازی فرایند مدیریت دانش در نظام ترویج را فراهم می‌کند و نیز امکان بروز خلاقیت و نوآوری را در نظام ترویج افزایش می‌دهد. ظهور فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطی (ICT) در دهه گذشته، راه‌های جدیدی را در مدیریت دانش گشوده است که می‌تواند نقش مهمی در برآورده کردن چالش‌های غالب مرتبط با به اشتراک گذاری، تبادل و انتشار دانش و فناوری ایفا کند. ICT امکان سرمایه‌گذاری گسترده بر ثروت اطلاعات و دانش موجود برای دانش کشاورزی، علوم و فناوری (AKST) را فراهم می‌آورد. برای مدیریت بهینه دانش،

حمایت شود و تقویت کننده مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی باشد. از این رو نظام ترویج کشاورزی بایستی دارای ساختار منعطفی باشند تا پخش دانش و همکاری بین مرزهای سنتی سازمان را به طرف مرزهای خلاق دانشی سوق دهد از سوی دیگر با توجه به نتایج تحقیق، باید زیر ساخت‌های سازمانی از جمله ایجاد بسترها و شبکه‌های ارتباطی لازم برای دستیابی سریع و آسان به اطلاعات درون و برون سازمان، ایجاد زیر ساخت‌های لازم در جهت تعامل با بخش‌های خصوصی در فرایند تولید و انتشار دانش، ایجاد زیر ساخت‌های مبنی بر کوتاه کردن دستیابی به دانش روز کشاورزی توسط کشاورزان و بهره برداران بخش کشاورزی و تعیین شاخص‌ها و معیارهایی برای اندازه‌گیری دانش کشاورزی رخ دهد. همسو با این تحقیق اِرهارت و همکاران (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی که به بررسی دو تیم (فوتبال آمریکایی و هاکی روی یخ) واقع در شمال شرقی آمریکا به نمایندگی از ساختار کار گروهی بلند و تخت پرداختند. بیان کردند در تیم با ساختار کار گروهی مسطح، بر قابلیت‌های انتقال دانش ضمنی به بازیکنان تأکید می‌شود پژوهش میلیس و اسمیت (۲۰۱۱) یکی از راهکارهای اثربخش افزایش رویکردهای دانش مدار و تسلط جامع مدیریت دانش در روال فعالیت‌های سازمانی را تغییرپذیری‌ها در ساختار سازمان و گرایش به سمت سازمان‌های هموارتر می‌دانند. رحمانی سرشت و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین ساختار سازمانی و ابعاد آن با مدیریت دانش در واحد فوق ارتباط معناداری وجود دارد. عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۳)، ابعاد سازمانی را از جمله عامل‌های مهم تاثیر گزار بر پیاده سازی مدیریت دانش در وزارت ورزش و جوانان می‌دانند. با توجه به تاثیر ابعاد سازمانی بر پیاده سازی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی

خود نشان دادند که فناوری اطلاعات و ارتباطات از محورهای پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان ها و پروژه ها می باشد. کارلوس (۲۰۱۰) در نتایج تحقیق خود نشان داد که فناوری اطلاعات و ارتباطات جز عامل های حیاتی فناوری برای پیاده سازی مدیریت دانش می باشد. اسماعیلی و همکاران (۲۰۱۶)، در نتایج بررسی خود مبنی بر تعیین عامل های مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش در بانک کشاورزی قم، فناوری اطلاعات و ارتباطات را یکی از عامل های مهم و تاثیر گذار بر پیاده سازی مدیریت دانش دانسته است. وانگلا و همکاران^۲ (۲۰۱۷)، در نتایج نشان می دهد که بهبود زیرساخت و ابزارهای ICT برای بهبود مؤثر مدیریت دانش در سازمان ها مؤثر است. موسیوند و فرازیانی (۱۳۹۴)، در نتایج تحقیق خود نشان دادند که فراهم کردن زیرساخت های فناوری اطلاعات و ارتباطات، ضمن بهره مند ساختن کارکنان از دانش باعث ارتقای بهره وری شغلیشان شده و زمینه بهبود مدیریت دانش را نیز فراهم می سازد. با توجه به تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر پیاده سازی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی اقدام های زیر پیشنهاد می شود: ایجاد مخزن دانش دیجیتالی که امکان بارگذاری همه ی آثار علمی و ترویجی تولید شده روی آن امکان پذیر باشد و قابل دسترس برای همه کارکنان، محققان، مروجان و بهره برداران بخش کشاورزی باشد تا در صورت نیاز به آن مراجعه و از آن برای رفع نیاز و افزایش دانش خود استفاده کنند. ایجاد شبکه اجتماعی برای بارگذاری نیازهای دانشی کلیه کنشگران موجود در سامانه ی ترویج دانش کشاورزی، تا دانش تولید شده متناسب با نیاز مخاطبان باشد. ایجاد وبلاگ ها و سایت هایی برای انتقال یافته های پژوهشی در بخش کشاورزی به بهره برداران این بخش، تولید اپلیکیشن های کشاورزی

2. Vangala et al

ICT مورد نیاز است در واقع، فناوری های اطلاعاتی زیادی وجود دارند که می توانند برای مدیریت دانش مورد استفاده قرار گیرند. سیستم مدیریت محتوا، در مفهوم گسترده تر، شامل پایگاه های داده چند رسانه ای، فناوری اصلی اطلاعات و مدیریت دانش است. این فناوری می تواند در برنامه های مختلف مورد استفاده قرار گیرد. توسعه یک سامانه اطلاعاتی عملیات های کشاورزی بومی می تواند محققان را قادر سازد تا این دانش را بررسی کرده و درباره سودمندی آن برای توسعه پایدار تصمیم گیری کنند. چنین سامانه ای این دانش را برای نسل های آینده پیش از ناپدید شدن آن به عنوان نتیجه فناوری های پیشرفته حفظ خواهد کرد. فعالیت هایی مانند ذخیره و بازیابی تصاویر، ضبط نوارهای ویدیویی مربوط به فعالیت های مختلف کشاورزی برای حفظ و ذخیره اطلاعات کشاورزی ضروری می باشد. سامانه های اطلاعات جغرافیایی (GIS) برای ذخیره پایگاه های اطلاعاتی در مورد منابع طبیعی با واسط نگارهای (گرافیکی) کاربر مورد نیاز می باشد و کاربران را قادر می سازد تا به آسانی از نقشه های جغرافیایی استفاده کنند. روش های فنی سامانه پشتیبان تصمیم گیری در بسیاری از کاربردها ضروری هستند. روش های مدل سازی و شبیه سازی را می توان برای ساخت سامانه های رایانه ای استفاده کرد، زیرا می تواند اثرگذاری سیاست های مختلف تولید محصول های کشاورزی بر اقتصاد و محیط زیست را به منظور مدیریت بهینه، شبیه سازی و مدل سازی کند. استفاده از فناوری سامانه های خبره برای بهبود مدیریت محصول و ردیابی تأثیر آن بر حفظ منابع طبیعی ضروری است. توسعه سامانه های کارشناسی با ایجاد ابزارهای خاص کشاورزی برای غلبه بر مشکل شناخته شده دانش نیز مورد نیاز است. همسو با نتایج این تحقیق، تادرویچ و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیق

تولید، کسب، تسهیم و کاربرد دانش در سازمان افزایش می‌یابد. مشارکت در کار و کار تیمی، توان دریافت را تقویت، منجر به نوآوری و در نهایت، باعث جذب دانش شده، تبادل هدف‌دار دانش را تسهیل و به اعمال توان دانش متخصصان کمک می‌کند. بنابراین مشارکت در کار و کار گروهی، افراد را به کسب و خلق دانش در ارتباط با کار خود و انتشار دانسته‌های خود، در سازمان ترغیب می‌کند و این امر به استقرار یک الگوی مدیریت دانش در نظام کمک می‌کند. بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که اگر نظام ترویج کشاورزی دارای بعد مشارکت در فرهنگ خود باشد برای پیاده‌سازی مدیریت دانش توانمندتر است. اعتماد نیز یکی دیگر از جنبه‌های اساسی فرهنگ دانش مدار است. بدون درجه‌ی بالایی از اعتماد متقابل میان کارکنان، آنان در مورد هدف‌ها و رفتارهای یکدیگر بدبین خواهند شد و بنابراین دانش خود را با یکدیگر تسهیم نمی‌کنند. بنابراین در نظام ترویج کشاورزی ایجاد رابطه‌های مبتنی بر اعتماد بین افراد و گروه‌ها به آسانگری فرایندهای تسهیم دانش کمک قابل توجهی خواهد کرد. هنگامی که اعتماد در روابط میان افراد در نظام ترویج کشاورزی زیاد می‌شود، افراد بیشتر در فرایند تسهیم دانش، شرکت می‌کنند. نبود اعتماد در بین کارکنان از جمله مهمترین بازدارنده‌های تسهیم دانش است. تسهیم دانش در اثر اعتماد متقابل موجب خلق دانش می‌شود. فرهنگ تسهیم دانش، یکی از مهم‌ترین عامل‌هایی است که در نظام ترویج کشاورزی باید مورد توجه قرار گیرد، زیرا تسهیم دانش در این نظام در صورتی انجام می‌گیرد که فرهنگ سامانه‌ی ترویج کشاورزی از آن حمایت کند. چنانچه در نظام ترویج کشاورزی فرهنگ تسهیم دانش وجود داشته باشد، کارکنان نظر و دیدگاه‌ها و بینش‌های خود را با دیگران تسهیم می‌کنند؛ آنان این کار را

برای انتقال اطلاعات به کشاورزان و کارشناسان این بخش تاکید می‌شود. به منظور ایجاد زیرساخت مناسب فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی ضرورت دارد در نظام ترویج کشاورزی برای پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش سرمایه‌گذاری بیشتری شود.

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی را می‌توان الگویی از پیش فرض‌های بنیادی که گروهی خاص در رودرویی با چالش‌ها برای همخوانی و هماهنگی با محیط بیرونی و دستیابی به یکپارچگی و انسجام درونی خلق، کشف و ایجاد کرده‌اند را تعریف کرد. بر مبنای دیدگاه پاسخگویان، این عامل با ضریب اثر استاندارد ۰/۵۶، چهارمین عامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی بود. بنابراین با توجه به نتایج، فرهنگ سازمانی به عنوان یک نقش آفرین اصلی در پیاده‌سازی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی می‌باشد. به گونه‌ای که هر اندازه فرهنگ سازمانی قویتر باشد استقرار مدیریت دانش نیز با موفقیت بیشتری انجام خواهد شد. بنابراین تلاش نظام ترویج کشاورزی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در صورتی موفقیت آمیز خواهد بود که ویژگی‌های فرهنگی مورد نیاز برای اجرای مدیریت دانش در آنان وجود داشته باشد. یکی از جنبه‌های فرهنگی که برای مدیریت دانش اهمیت ویژه‌ای دارد؛ مشارکت است. فرهنگ مشارکتی، توسعه جوگفتمان را به همراه دارد و در نتیجه موجب تقویت فرایند انتشار و اشتراک شده و بر دارایی دانش تجربی می‌افزاید. هرچه میزان تعهد و گرایش به مشارکت کارکنان در سازمان بیشتر باشد، فرایند مدیریت دانش موفق‌تر عمل خواهد کرد و برعکس. هرچقدر سازمان، کارکنانش را در کار مربوط به خود درگیر کند، به گونه‌ای که افراد، کار سازمان را کار خود بدانند،

یک فرایند طبیعی می‌داند. در چنین فرهنگی دانش به خودی خود قدرتی ندارد، بلکه چیزی که به افراد قدرت می‌دهد آن قسمتی از دانش آنان است که با دیگران تسهیم می‌کنند. مسلماً وجود چنین فرهنگی در بین اعضای نظام ترویج کشاورزی منجر به کاهش هزینه‌ها در تولید دانش، و تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری در درون نظام شده، و نظام را قادر به حل چالش‌ها و نارسائی‌های خود می‌کند. فرهنگ یادگیری در نظام ترویج کشاورزی توانایی سامانه‌ی را در خلق دانش جدید را افزایش می‌دهد. نظام با تأکید بر یادگیری، به کارکنان خود کمک می‌کنند که نقش فعال تری در خلق دانش ایفا کنند. یادگیری سازمانی در فرایندی پیچیده، پیوسته و پویا آشکار می‌شود و حاصل این فرایند، دانش سازمانی است. در واقع، یادگیری کسب دانش جدید توسط افرادی است که می‌توانند و می‌خواهند دانش را در تصمیم‌گیری‌های خود به کار برند. میزان زمانی که کارکنان نظام ترویج کشاورزی صرف یادگیری می‌کنند رابطه‌ی مثبت با میزان دانش در این نظام دارد. بنابراین برای موفقیت در تولید دانش، نظام ترویج کشاورزی باید فرهنگ یادگیری را توسعه دهند. فرهنگ سازمانی عامل مهمی در شکل‌دهی نگرش‌های کارکنان در مورد اقدام‌های مدیریت دانش و میزان آمادگی آنان برای مشارکت فعالانه در اقدام‌های مدیریت دانش به شمار می‌رود بنابراین نظام ترویج کشاورزی برای اینکه بتواند مدیریت دانش را پیاده‌سازی کند لازم است به فرهنگ سازمانی توجه ویژه‌ای داشته باشد. در تحقیقات انجام شده تأثیر فرهنگ سازمانی بر پیاده‌سازی مدیریت دانش تأیید شده است. خرم خواه و همکاران (۱۳۹۳)، در بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش در سازمان استاندارد گیلان به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت

دانش رابطه مستقیم، معنادار و مثبتی وجود دارد. همچنین، بین چهار ویژگی فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و مأموریت) و مدیریت دانش رابطه مستقیم، معنادار و مثبتی وجود دارد؛ فدایی و اندایش (۱۳۹۳)، در نتایج بررسی خود بر دانشکده اطلاعات و اطلاع‌رسانی تهران به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش ارتباط مستقیم دارد. روشن میدان و همکاران (۱۳۹۵)، در نتایج بررسی خود شناسایی عامل‌های مؤثر بر توسعه مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان تهران فرهنگ سازمانی را عامل بسیار مهم و تأثیرگذار بر پیاده‌سازی مدیریت دانش می‌دانست. مرلو (۲۰۱۶) فرهنگ سازمانی را یکی از عامل‌های مهم و تأثیرگذار بر پیاده‌سازی مدیریت دانش دانست. پارت و همکاران (۲۰۱۴) در نتایج تحقیقی که در آن بازی‌های المپیک زمستانی ۲۰۱۰ ونکوور را بررسی کرده‌اند، بیان می‌کند که فرهنگ سازمانی برای پیاده‌سازی و اجرای فرایند انتقال و مدیریت دانش دارای اهمیت می‌باشد. با توجه به تأثیر فرهنگ سازمانی دانش‌محور بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی اقدام‌های زیر ضروری است: برگزاری کارگاه‌های آموزشی آشنایی با مدیریت دانش برای همه کارکنان عضو شبکه دانش و اطلاعات کشاورزی، ایجاد جو اعتماد به گونه‌ای که کارکنان خطری را از جانب انتقال دانش شغلی خود به دیگران نکنند و تشویق افراد دانش‌مدار به انتقال دانش به دیگر کارکنان، تشکیل کارگروهی برای تدوین فرایند حفظ و نگهداری داده‌ها و اطلاعات در نظام ترویج کشاورزی، تسهیل به اشتراک‌گذاری دانش در سطح‌های افقی و عمودی سازمان از طریق استقرار فرایندهایی برای تبدیل دانش ضمنی کارکنان به دانش صریح.

رهبری و مدیریت سازمانی

این راهبردها در مسیر به کارگیری مدیریت دانش و تبدیل به سامانه‌ی یادگیرنده مرتبط است. نتایج بیانگر این موضوع است که اگر مدیران نظام ترویج کشاورزی کشور به دنبال بکارگیری موفقیت‌آمیز مدیریت دانش هستند، باید به ایجاد ساختاری سازنده و آموزشی برای آماده سازی نیروی انسانی موجود در نظام ترویج کشاورزی مبادرت ورزند. از سوی دیگر فناوری اطلاعات و ارتباطات را به عنوان توانمندساز مدیریت دانش در فرایند اجرایی مورد نظر قرار دهند و فرهنگ یادگیری، اعتماد، مشارکت و تسهیم دانش را در مجموعه خود تقویت کنند. در این راستا نظام ترویج کشاورزی ایران که به مانند بازوان توانمند در پیکره کشاورزی، باید فرایندهای مؤثر کارآمد را تعریف کنند، به توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات، آموزش و کاربرد آن در سطح‌های مختلف سازمان اقدام و زمینه انتقال و تسهیم دانش سازمانی خلق شده توسط کارکنان و دانش بومی کشاورزان و بهره برداران را فراهم آورند که در نهایت این عامل‌های باعث ارتقا خلق و جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار و کاربرد دانش در نظام ترویج کشاورزی می شود.

بنابر نتایج آزمون مدل تحقیق، رهبری و مدیریت سازمانی با ضریب اثر استاندارد ۰/۴۹ پنجمین عامل مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی بود. این امر نشان دهنده این است که مدیریت دانش تا حد خیلی زیادی توسط سیاستگذاری و برنامه‌ریزی رهبران و مدیران آن سازمان هدایت می شود. در واقع برای پیاده سازی مدیریت دانش، باید به تدوین سیاست‌های ویژه در آن سازمان پرداخت. باتوجه به نتایج تحقیق، به کارگیری مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی مستلزم حمایت و تعهد مدیران ارشد، هدایت و رهبری دانش محور می باشد. در این راستا حیات و همکاران (۲۰۱۵) حمایت و تعهد مدیران ارشد و رهبری تحول آفرین را از عامل‌های مهم تاثیرگذار بر پیاده سازی مدیریت دانش می دانند. وانگ و اسپینوال (۲۰۰۵) رهبری و مدیریت سازمانی را یکی از عامل‌های مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش می داند. لینگ و همکاران (۲۰۰۹) کمبود حمایت مدیریت را از بازدارنده‌های تسهیم دانش می دانند. باتوجه به اهمیت رهبری و مدیریت سازمانی در پیاده سازی مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی اقدام‌های زیر تاکید می شود: تعیین فرایندهای دانشی در شرح وظایف افراد ستادی و صفی در بخش کشاورزی، تاکید بر ثبت و ضبط تجارب و نتایج پژوهش‌ها و استفاده از آنها توسط محققان و کارکنان، تخصیص منبع‌های مالی و غیر مالی در سازمان با رویکرد ارتقاء دانش، برخورد با دانش به عنوان منبع راهبردی در نظام ترویج کشاورزی. با توجه به مطالب یادشده، پیاده سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در نظام ترویج کشاورزی به آشنایی هرچه بیشتر مدیران ستادی نسبت به دانش برای تدوین راهبردهای لازم و هدایت

منبع ها

- اخوان، پ، باقری، ر (۱۳۹۸)، مدیریت دانش از ایده تا عمل، ناشر آتی نگر، چاپ هشتم.
- انصاری، م، رحمانی یوشانلوئی، ح، رحمانی، ک، پاسبانی، م، عسگری، م. (۱۳۹۲). ارائه مدل مفهومی تأثیر عوامل موفقیت بر پیاده سازی مدیریت دانش، مدیریت بازرگانی، دوره ۵، شماره ۱. بهار ۹۲.
- بادی، م. (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت آب منطقه ای گلستان)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد.
- بازرگان، ع (۱۳۹۳). مقدمه ای بر روش های تحقیق کیفی و آمیخته، رویکردهای متداول در علوم رفتاری، تهران: نشر دیدار، چاپ چهارم.
- حقی، م. راستی، ب و مهدویی، ح (۱۳۹۳). رتبه بندی عوامل مؤثر در موفقیت اجرای مدیریت دانش در شرکت های دانش بنیان، فصلنامه رشد فناوری، سال یازدهم، شماره ۴۱، زمستان ۹۳.
- خرم خواه، ه، هاشم نیا، ش، پیمان، س. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش (مطالعه موردی: اداره کل استاندارد گیلان)، مجله مدیریت فرهنگی، سال هفتم، شماره نوزدهم، بهار ۹۲.
- رعنایی؛ ح، مرتضوی؛ م، (۱۳۹۵). اصلاحات ساختاری در نظام ترویج کشاورزی ایران، نشر آموزش (سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی)، چاپ اول
- رحمانی سرشت، ح، رادمرد، س، گلوانی، م. (۱۳۹۰). رابطه ساختار سازمانی و مدیریت دانش، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال نهم، شماره ۲۳، بهار و تابستان ۱۳۹۰.
- رحمتی اصل، ن؛ یوسفی، ب؛ زردشتیان، ش؛ صادقی بروجردی، س (۱۳۹۷). مدل سازی عوامل مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش در فدراسیون های ورزشی، پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی، سال هشتم، شماره ۱۵
- روشن میدان، ر، حسینی، س، دهیوری، س (۱۳۹۵). شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه مدیریت دانش در سازمان جهاد کشاورزی استان تهران، مجله پژوهش های اقتصاد روستا، سال سوم، شماره ۷، پاییز و زمستان ۱۳۹۵.
- رضایی مقدم، ک. (۱۳۹۵). گزارش طرح ملی مطالعه، پایش، ارزیابی و بهبود روند اجرایی طرح نظام نوین ترویج کشاورزی، دانشگاه شیراز.
- رونقی، م، زین الدین زاده، س و علم بلادی، س (۱۳۹۸). شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش با استفاده از روش فرا ترکیب، کتابداری و اطلاع رسانی، دوره ۲۲، شماره ۳.
- سعادت حسنی، ح. ملک زاده، غ، خان زاده عرفانیان، ح. (۱۳۹۵). شناسایی عوامل مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش مبتنی بر راهبردهای کسب و کار، امواج دانش : آذر ۱۳۹۵، دوره ۱، شماره ۹
- عبدالملکی، ح، میرزازاده، ز؛ علیدوست قهفرخی، ا. (۱۳۹۳). بررسی و اولویت عوامل مؤثر بر استقرار سیستم

مدیریت دانش در وزارت ورزش و جوانان، مطالعات مبانی مدیریت در ورزش، سال اول، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۳.

کاظمی، م، ملک زاده، غ (۱۳۹۱). تبیین عوامل مؤثر بر پیاده سازی سامانه ی مدیریت دانش در شرکت های فناور کوچک مستقر در مراکز رشد فناوری. نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال یازدهم؛ ۳۲.

فدایی، غ، اندایش، س. (۱۳۹۳). رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده علوم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه تهران، مطالعات دانش شناسی، سال اول، شماره دو، بهار ۹۴.

قاسمی، ج، طهماسبی، م، درجانی، ع، امیری لاریجانی، ب، سرافرازی، ع و بنی هاشم، ف. ۱۳۹۷. طرح نظام نوین ترویج کشاورزی: پیشینه، دستاورد ها، چشم انداز آینده، هفتمین کنگره ملی علوم ترویج و آموزش کشاورزی، منابع طبیعی و محیط زیست پایدار، شهرپورماه.

موسیوند، م، فرازینانی، ف (۱۳۹۴) تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر مدیریت دانش کارکنان اداره ورزش و جوانان استان همدان، مجله مدیریت ارتباطات در رسانه های ورزشی، سال سوم، شماره ۱۰، زمستان ۹۴.

هاتفی، م. محمد مهدی، (۱۳۹۷)، ارتباط بین مدیریت دانش، سبک های مدیریت و عملکرد سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه دانشگاه آزاد اسلامی واحد صفادشت.

Samad ,A ,Kazi ,A .K & ,Raheem ,M .(2014) .Critical success factors of knowledge management systems implementation .*KASBIT Journal of Management & Social Science*, 7(2), 64-78.

Chandra Ray,A.(2017). Knowledge Management in Agriculture and its methods: A study, International Journal of Next Generation Library and Technologies (ISSN 2395 – 5201). MAY 2017, VOLUME 3 ISSUE 2

Carlos, L. (2010). —Influence of Critical Success Factors of Knowledge Management on the Innovation Performance of Colombian Organizations. Eighth LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology (LACCEI'2010) —Innovation and Development for the Americas, June 1-4, 2010, Arequipa, Perú.

Davenport, T. H., De Long, D. W., & Beers, M. C. (1998). Successful knowledge management projects. *Sloan management review*, 39(2), 43-57.

Davis, K. (2015). *The new extensionist: Core competencies for individuals*. GFRAS Brief # 3. Lindau, Switzerland: Global Forum for Rural Advisory Services (GFRAS).

Erhardt, N., Martin, R. C., & Harkins J., (2014). "Knowledge flow from the top: the importance of teamwork structure in team sports". *European Sport Management Quarterly*, Vol. 14, Issue. 4, 375-396.

Esmaily, M., Niknami, M., & Badragheh, A. (2016). *Effective Factors Influencing on the Implementation of Knowledge Management in the Agricultural Bank of Qom Province*. *International Journal of Agricultural Management and Development (IJAMAD)*, 6(1047-2017-1659), 205-210.

Hayat, A., MALEKI, H. M., Nikakhlag, S., & Dehghani, M. R. (2015). The role of transformational leadership and its knowledge management processes.

Haq, M., & Anwar, S. (2016) A systematic review of knowledge management and knowledge sharing:

Trends, issues, and challenges. *Cogent Business & Management*, 3, 1-17.

Hu, Y., Hou, J. & Chien, C. (2018). A framework for knowledge management of university–industry collaboration and an illustration. *Computers & Industrial Engineering*.

Jafari, M., Akhavan, P., Nour, J. R., & Fesharaki, M. N. (2007). Knowledge management in Iran aerospace industries: a study on critical factors. *Aircraft Engineering and Aerospace Technology*.

Trivella, L., and Nasiopoulos K. Dimitrios. (2015). Knowledge Management Strategy within the Higher Education. The case of Greece, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175 488 – 495

Litvaj, I., & Stancekova, D. (2015). Decision-making, and their relation to the knowledgemanagement, use of knowledge management in decision-making. *Procedia Economics and Finance*, 23, 467- 472.

Ling, C. W., Sandhu, M. S., & Jain, K. K., (2009). “Knowledge sharing in an American multinational company based in Malaysia”. *Journal of Workplace Learning*, Vol. 2, No. 2, 125-142.

Maditinos, D., chatzoudes, D., Tsairidis, C., & Theriou, G., (2011). “The Impact of Intellectual Capital on Firms Market Value and Financial Performance”. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 12, Issue. 1, 132-151.

Merlo, T. R. (2016). Factors influencing knowledge management use in technology enterprises in southern United States. *Procedia Computer Science*, 99, 15-35.

Ming Pi, S., Liao, H. L., Liu, S. H., & Peng, S. Y., (2011), “Using knowledge management systems to enhance cooperative learning”. *Advanced materials research*. Vol. 187. 416-421.

Mills, M. A., & Smith, T. A., (2011). “Knowledge management and organizational performance: a decomposed view”. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 15, No. 1, 156-171.

Parent, M. M., McDonald D., & Goulet, G., (2014). “The theory and practice of knowledge management and transfer: The case of the Olympic Games”. *Journal of Sport Management Review*, Vol. 17, Issue. 2, 205-21

Rockart, J. F. (1979). Chief executives define their own data needs. *Harvard business review*, 57(2), 81-93.

Vangala, R. N. K., Banerjee, A., & Hiremath, B. N. (2017). An association between information and communication technology and agriculture knowledge management process in Indian milk co-operatives and non-profit organizations: an empirical analysis. *arXiv preprint arXiv:1702.03621*.

Wong K. Y., & Aspinwall, E., (2005). “An empirical study of the important factors for knowledge-management adoption in the SME sector”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 9, No. 3, PP: 64-82.

Wong, K. Y. (2005). *Critical success factors for implementing knowledge management in small and medium enterprises. Industrial management & Data systems*.

Zouari, M., & Dakhli, S. (2018). A Multi-Faceted Analysis of Knowledge Management Systems. *Procedia Computer Science*, 138, 646–654.

Factors affecting the implementation of knowledge management in agricultural extension

N.pourfateh¹, B.khosravipour², M.ghanian³

1-Ph. D Student of Agricultural Extension and Education, University of Khuzestan
Agriculture and Natural Resources.

2-Professor of Agricultural Sciences and Natural Resources University of Khuzestan.

3-Associate professor of Agricultural Extension and Education, College of
Agriculture Sciences and Natural Resources University of Khuzestan

Abstract

Knowledge management in the agricultural sector for agricultural access to technical knowledge and research findings is one of the main views of the agricultural extension system. With the stabilization of knowledge management, all experts, researchers and farmers will be able to access the knowledge of the agricultural sector and other required information. The purpose of this study was to analyze the factors affecting the implementation of knowledge management in the Iranian agricultural extension system. The research method was mixed and exploratory sequential type. This research has used the cause-correlation method. The statistical population of the research is 327 effective employees in knowledge management in agricultural extension. The sample size was determined using Morgan table, about 202 people and were selected by stratified random sampling with proportional assignment. The research tool was a researcher-made questionnaire with six sections of knowledge management, leadership and organizational management, organizational dimensions, organizational culture, information and communication technology and human resource management. The reliability of the questionnaire was determined by Cronbach's alpha coefficient, which was higher than 0.9 for most structures. The formal validity and content of the questionnaire were confirmed by a group of faculty members of Agricultural Extension and Education of Khuzestan University of Agricultural Sciences and Natural Resources and the Institute of Agricultural Education and Extension. Confirmatory factor analysis was used to evaluate the construct validity of the questionnaire and structural equation model with AMOS software was used to present the research model. In this study, the results of correlation test showed that there is a significant relationship between the components of factors affecting the implementation of knowledge management with knowledge management in the agricultural extension system. The results of the research model test showed that the fit of the model with the data was appropriate and the impact factor of the four factors of leadership and organizational management (0.49), organizational dimensions (0.62), organizational culture (0.56), information and communication technology (0.57) and human resource management (0.63) were significant on the implementation of knowledge management in the agricultural extension system. And the structure of human resource management has the greatest impact on the implementation of knowledge management.

Index Terms: organizational leadership and management, knowledge management, Agriculture extension

Corresponding Author: B.khosravipour

Email: khosravipour@asnrkh.ac.ir

Received: 13/11/2019 **Accepted:** 22/06/2020