

بررسی تاثیر انگیزش بر انتقال دانش (مطالعه موردی آموزش پرورش کرمانشاه)

کبری شهریاری

چکیده

این پژوهش با هدف « بررسی تاثیر انگیزش بر انتقال دانش در آموزش و پرورش استان کرمانشاه) انجام شد. تحقیق حاضر، پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده، جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کارکنان آموزش و پرورش استان کرمانشاه به تعداد ۱۰۳ نفر بوده است. از بین جامعه‌ی آماری فوق با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۸۰ نفر نمونه‌های آماری به شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش دو پرسشنامه بوده است. پرسشنامه طراحی شده از ۳ بخش اصلی تشکیل شده است در بخش اول ناظر بر سنجش سطح انگیزه درونی و بیرونی تاثیرگذار بر انتقال دانش است. و بخش دوم سنجش ادراک انتقال دانش و بخش سوم ویژگی جمعیت شناختی مورد پرسش قرار گرفته است. روایی پرسشنامه از طریق روایی (محتوایی) مشخص شد که بر این اساس ضریب توافقی (۰/۸۲) به دست آمد. سنجش اعتبار پرسشنامه‌ی در بخش انگیزه درونی از ضریب آلفای ۰/۹۱۴/ کرونباخ و در بخش بیرونی از ضریب اعتبار ۰/۸۳۵ برخوردار است. و در بخش دوم انتقال دانش این ضریب برابر با ۰/۹۴۷ می باشد که نشان دهنده پایایی بالایی پرسشنامه در هر سه بخش است. نتایج پژوهش نشان نشان داد که: که انگیزه بیرونی برای انتقال دانش در بین کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان کرمانشاه پایینتر از خدمت‌موسط بوده است و بایک واحد تغییر در انگیزه درونی کارکنان سازمان موجب افزایش انتقال دانش در کارکنان میشود.

واژه‌های کلیدی: انگیزش، انتقال دانش، آموزش و پرورش

(۱) مقدمه

دنیای پیرامون ما در حال پیشرفت سریع و غیر قابل تصور است، و در این دنیای پیشرو ملتتها و جوامع هستند که باید سرعت فهم و تعامل خود را با جهان پیرامون کنترل کنند و علم و دانش خود را با دانش روز تطبیق دهند؛ اگر جامعه بتواند هم قدم با دنیای امروز پیش رود قطعاً از مزایای این پیشرفت بهره خواهند برد و اگر نتوانند به سرعت خود بیفزایند قطعاً از سایر جوامع جدا خواهند شد و در انزوا به سر خواهند برد. با توجه به این مهم محققان و دانش پژوهان در تمام حوزه های علمی بویژه علوم انسانی در تلاش هستند تا استانداردها و ساختارهای مدیریت دانش را کاربردی نموده تا جوامع به دانش روز که به نوعی یک سرمایه استراتژی محسوب می شود دست یابند و بر دارائی های فکری و انسانی بیفزایند.

بررسی عوامل مؤثر بر پیشرفت و ترقی و توسعه در جوامع پیشرفته نشان می دهد که همه ی این کشورها از آموزش و پرورش توانمند و کارآمد برخوردار هستند. تبلور آموزش و پرورش در تربیت نیروهای انسانی متعهد، دانشمند، متخصص و ماهر است. در دنیای امروز که علم و تکنولوژی با رشد و گسترش وسیع و جهان شمول به عنوان عامل مهم و اساسی در فرایند رشد و توسعه ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع بشری به حساب می آیند، نهادها و نظام های آموزش و پرورش نقش بس عظیم و پراهمیتی را به دست آورده اند. عنایت و توجه روزافزون به نوع و گسترش آموزش ضرورتی انکار ناپذیر است که ناشی از آهنگ سریع تغییرات در عرصه های مختلف فعالیت های اقتصادی، اجتماعی جوامع می باشد.

ترقی و پیشرفت های علمی و تکنولوژی در دنیای امروز و سرعت تغییرات و دگرگونی در اسلوب و روش های علمی و تکنولوژی بسیار سریع و حیرت انگیز است و غفلت و عدم توجه کافی به آموزشهای لازم و مناسب و غفلت از هماهنگی و تطابق سطح کیفی و کمی و نیروی انسانی با سطح رشد علمی و فنی از هر جامعه ای نهایتاً تنگناها و مشکلات عدیده ای را فرا راه رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه ایجاد خواهد نمود.

آموزش و پرورش به عنوان محور توسعه پایدار و وظیفه ی تربیت نیروی انسانی ماهر جهت کار و تلاش در بازار پر رقابت جهانی و تداوم آموزش آنها را به همراه سایر نهادها و سازمان ها به عهده دارد. در عین حال ماموریت خطیر آماده کردن نسل جوان برای زندگی کردن در قرن بیست و یکم و آموزش مهارتهای زندگی در ابعاد مختلف بر عهده دارد

براساس برنامه پنجم توسعه ی وزارت آموزش و پرورش، دولت موظف است به منظور تحول عمیق و بنیادین در این سازمان، اقدام به بازمهندسی ساختار نظام آموزش و پرورش، استقرار نظام خلاقیت و نوآوری و ارتقاء قدر و منزلت کارکنان و کیفیت بخشی در سه حوزه دانش، مهارت و تربیت اقدام نماید.

آموزش و پرورش بعنوان محور توسعه پایدار، وظیفه تربیت نیروی انسانی ماهر جهت کار و تلاش در بازار پر رقابت جهانی و تداوم آموزش آنها را به همراه سایر نهادها و سازمان ها به عهده دارد.

در عصر حاضر مدیریت دانش بطور وسیع در انواع موسسات و سازمانها به کار گرفته می شود. مدیریت دانش معروفیت خود را از طریق بکارگیری دانش و اطلاعات بمنظور ایجاد هماهنگی تغییرات پویا در سازمان و رشد و توسعه نظامهایی جهت تسریع انطباق پذیری سیستم با تغییرات محیط پیرامون کسب نموده است. امروزه همان طوری که سازمانها بر به کارگیری سرمایه انسانی در مواجهه باتنگناهای بازار کار تمرکز دارند، کارکنان نیز به دنبال انتشار دانش خود در سراسر سازمان هستند. بنابراین ابزارهای رقابتی پیشین و سنتی منع شده است. در حال حاضر ابزارهای سنتی برای ارتقاء در سازمان همچون انحصار اطلاعات و ممانعت از موفقیت همکاران غیر قابل قبول است (رهنورد و صدر، ۱۳۸۸).

بسیاری از سازمانها برای به کنترل درآوردن دانش همکاران خود تکنولوژی جدیدی را به کار می گیرند. به کارکنان گفته می شود که از اینترنت شرکت، انبار داده یا مخزن های دانش، ابزارهای پشتیبان تصمیم و ابزارهای گروهی استفاده کنند (راجلس، ۱۹۹۸). متأسفانه کارکنان الزامات دستورات مدیریتی این چنینی را رعایت نمی کنند. به زعم مارتینی، در هر سازمان نوعاً افرادی هستند که می خواهند دانش را تسهیم و اشاعه دهند و افرادی هم هستند که ترجیح می دهند دانش خود را به عنوان یک دارایی خصوصی نگهداری نمایند.

با مراجعه به سازمان آموزش و پرورش و نگاهی عمیق و کارشناسانه به فرایند مدیریت دانش در این سازمان‌ها این مساله برای هر مشاهده‌گری آشکار می‌گردد که یکی از مشکلات مهم که همواره در سازمان‌ها مشاهده می‌شد و کارکنان سازمان‌ها نیز از آن گله‌مند هستند ضعف تسهیم دانش در آن سازمان می‌باشد.

در برخی از سازمان‌ها، به اشتراک گذاری دانش امری طبیعی است اما در برخی دیگر هنوز این نگرش قدیمی که دانش قدرت است حکمفرمایی می‌کند. بسیاری از سازمان‌های روشن فکر، استراتژی‌هایی را با هدف تغییر این نگرش‌های منسوخ شده آغاز کرده‌اند. آنها عوامل انگیزشی متنوعی را به کار گرفته‌اند تا نشان دهند در زمینه تسهیم دانش در سازمان خود مصمم و جدی هستند. به عنوان مثال برخی از آنها، برای افرادی که دانش خود را در اختیار دیگران قرار می‌دهند، برنامه‌های قدردانی و دادن پاداش را در نظر گرفته‌اند که از قدردانی در شرکت، درج در خبرنامه تا پرداخت پاداش‌های مادی قابل توجه را شامل می‌شود. برخی دیگر از شرکت‌ها، کارمندان خود را بر مبنای این که به چه میزان در فعالیت‌های تسهیم دانش مشارکت داشته‌اند ارزیابی نموده و برای آنها ترفیع و یا مرخصی‌های فوق‌العاده در نظر می‌گیرند.

انتقال دانش در درون یک سازمان به کارکنان کمک می‌کند تا به طور کارآمد با یکدیگر همکاری نمایند. از این رو، در مدیریت کارآمد سازمان یک عامل کلیدی محسوب می‌شود. منظور از انتقال دانش، تسهیم دانش ضمنی افراد با یکدیگر در محیط‌های سازمانی است.

تسهیم دانش به عنوان یک نیروی مثبت در ایجاد سازمان‌های نوآور شناخته شده است. اما عواملی که تسهیم دانش را در بین کارکنان تقویت و تشویق می‌کنند، می‌بایستی تعیین گردد. در این تحقیق سعی داریم عوامل موثر بر ایجاد محیطی که در آن تسهیم دانش در کارکنان سازمان‌های گوناگون هدایت می‌شود را معرفی کنیم (رهنورد و صدر، ۱۳۸۸).

به هر حال، مسئله اصلی این پژوهش پاسخ به این پرسش اساسی است که آیا انگیزه درونی و بیرونی افراد در انتقال دانش آنها به دیگران اثرگذار است؟ و درجه تاثیر گذاری آنها در چه سطحی است؟

درواقع تلاش میشود رابطه بین انگیزش کارکنان (انگیزش درونی و انگیزش بیرونی) بر انتقال دانش بررسی شود و این ارزیابی بر مبنای کیفیت و نوسر دانشی است که می‌بایست در سازمان تسهیم شود

با توجه به توضیحات فوق این سوال مطرح می‌گردد که: آیا انگیزش درونی و بیرونی کارکنان بر انتقال دانش کارکنان موثر است؟

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

مدیریت دانش پس از سال ۱۹۹۰ به عنوان یک موضوع داغ در ادبیات مدیریت و ادبیات سیستم‌های اطلاعاتی ظهور کرد. شرکت‌ها دریافته‌اند که در اقتصاد دانش محور منابع استراتژیکی در قالب دانش افراد هستند که این دانش در زمانی که فرد همراه با دانش، سازمان را ترک می‌کند، نه به طور کامل اشاعه می‌یابد و نه نگهداری می‌شود. باین حال به نظر می‌رسد مدیریت دانش یک مفهوم جدید است. اما تسهیم دانش و فعالیت‌های انتقال دانش موضوع جدیدی نبوده و در بیشتر سازمان‌ها وجود داشته است. اغلب سازمان‌ها از واژه "مدیریت دانش" آگاهی ندارند و از آن استفاده نمی‌کنند. ولی در حقیقت در حال حاضر بسیاری از ابزارهای دانش را بکار می‌گیرند. مدیریت دانش از ابزارهای کلاسیک مدیریت به روشی استفاده می‌کند که بطور نظام‌مند تسهیم دانش و خلق دانش را ترویج می‌دهد. مجموعه گسترده‌ای از فعالیت‌های سازمانی که مرتبط با ایجاد، تحصیل (فراگیری)، طراحی نظریات تسهیم و اشاعه دانش، ارتقاء تسهیم دانش در یک سازمان و در ارتباط با دنیای خارج می‌تواند به عنوان فعالیت‌های مدیریت دانش تعریف شود. (رهنورد و صدر، ۱۳۸۸)

امروزه آموزش و پرورش منشأ تغییرات و نوآوری‌های اجتماعی در جامعه محسوب می‌شود. نهاد آموزش و پرورش و دگرگونی‌های اجتماعی تعامل دارند. آموزش و پرورش جریان و فراگرد تدریجی، تغییرات فرهنگی، اجتماعی و توسعه‌ی ملی است. تغییر در آموزش و پرورش یعنی انجام دادن کارها و برنامه‌ها و روندها به گونه‌ی متفاوت و با توجه به گستردگی و تنوعی که در ساختار اجتماعی جامعه وجود دارد. برنامه ریزی و فناوری و نوآوری راه‌ها، روش‌ها و عناصر جدیدی هستند که در تغییرات و بهبود کارها و مطلوبیت آنها مؤثر واقع می‌شود. آموزش و پرورش باید در میان تغییرات و نوآوری‌ها اثبات و ایستایی ابزار تعادلی باشد

امروزه موضوع دانش و سازمانهای دانشی بعنوان یک پدیده تاثیرگذار در پیشبرد اهداف سازمانها در فضای رقابتی درآمده است و بهره وری سازمانها در گرو دستیابی به دانش و اطلاعات به روز است. از طرفی منابع انسانی درون سازمانها بعنوان محور توسعه و تحول سازمان قلمداد شده و جهت جذب، نگهداری و توسعه آن نیاز به برنامه ریزی جهت ایجاد انگیزه و در نتیجه انتقال دانش سازمانی در این زمینه می باشد. نظریه حساس بودن ماموریت آموزش و پرورش در ایجاد زیربنای فرهنگی و آموزشی جامعه بیش از هر سازمان دیگری نیاز به ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان جهت انجام بهترین ماموریت است.

با عنایت به بند "و" ماده ۱۴۵ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مبنی بر کوچک سازی بدنه دولت از طریق جذب نیروی انسانی به میزان ۵۰٪ تعدادی از افراد از دستگاههای دولتی از طریق بازنشستگی، باز خرید، استعفا و... خارج می شوند، در صورتی که اشاعه فرهنگ تسهیم دانش به طرز صحیحی مدیریت نگردد، دانش و تجربه افراد خارج شده از سازمان همراه آنها از سازمانهای دولتی خارج می شود و سازمان از این لحاظ دچار خسران می گردد. به عبارت دیگر کوچک سازی ساختار بخش دولتی بایستی به عنوان ابزاری جهت نیل به بهبود ساختار نیروی انسانی و در راستای بهینه سازی آن باشد. در صورت عدم التفات به این امر مهم و با خروج دانش و تفکر افرادی که سازمان را به هر طریقی و با هر دلیلی ترک می نمایند، نه تنها به اهداف بهبود ساختار نیروی انسانی نایل نخواهیم شد، بلکه پس از اجرایی شدن این امر با دولتی سرشار از نیروی انسانی ناکارآمد مواجه می شویم که هزینه فرصت گزافی در اثر خروج اندیشه و تجربه افراد را به آن تحمیل نموده ایم. از سوی دیگر می دانیم که بهبود بهره وری در تشکیلات دولتی بر افراد جامعه اثر می گذارد و عزم ملی را برای بهره وری ساختن جامعه تقویت می کند، وظیفه دولت است که فرهنگ بهره وری را در قالب طرح ملی «جنبش بهره وری» در جامعه مطرح کند. همچنین تمام دستگاههای دولتی و غیر دولتی به گسترش آن در سطح سازمانهای تحت نظارت خود ملزم شوند (مهیدیان، ۱۳۸۶).

بر اساس آمار منتشره سازمان ملی بهره وری میانگین رشد بهره وری نیروی کار در برنامه سوم دو درصد و در سال ۱۳۸۳، ۱/۶ درصد بوده است. در حالی که هدف برنامه ۳ درصد بوده که عملاً ۱/۷ درصد محقق گردیده است (۵۶ درصد هدف برنامه). بنابراین اعلام اداره کل بهره وری نیروی انسانی وزارت کار میزان بهره وری در کشور هم اکنون از یک چهارم میانگین بهره وری در جهان کمتر است. برای تحقق رشد بهره وری نیاز به تفکر سیستمی است و تمامی نهادهای کشور باید در جهت این افزایش با هم تعامل داشته باشند (هفده تن، ۱۳۸۵). بنابراین برای رسیدن به اهداف بلندمدت ارتقاء بهره وری نیروی انسانی نیز می بایستی مدیریت دانش و اشاعه فرهنگ تسهیم دانش مورد تاکید و التفات لازم قرار گیرد.

بر اساس نتایج یک تحقیق پیمایشی OECD از فعالیتهای KM در مراکز دولتی، این فعالیتها می تواند شامل موارد ذیل باشند:

- چیدمانهای سازمانی (عدم تمرکز اختیار، بازنگری بخشهای بروکراتیک، استفاده از تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات)
- توسعه کارکنان (فعالیتهای مربیگری و آموزشی) و پویایی و مدیریت مهارتها
- انتقال شایستگیها (پایگاه داده شایستگیهای کارکنان و فعالیتهای کاری خوب و ...)
- تعهدات مدیریتی و ایجاد انگیزههایی در کارکنان برای تسهیم دانش (ارزیابی عملکرد کارکنان و ارتقاء/پاداشهای متصل به تسهیم دانش، تحول نقش مدیران)

یکی از چالشهای اساسی مدیریت دانش، واداشتن افراد برای به اشتراک گذاشتن آنچه که می دانند است. چرا افراد باید دانشی را که به سختی به دست آورده اند در اختیار دیگران قرار دهند در حالی که این دانش یکی از عوامل کلیدی مزیت فردی آنها در سازمان تلقی می شود؟ تاکنون تحقیقی با این عنوان در سازمان انجام نشده بنابراین انجام این تحقیق در جهت مشخص شدن انگیزش در سازمان و انواع آن و میزان توجه به دانش و ابعاد آن، و نیز نحوه انتقال دانش در سازمان ضروری بنظر می رسد. متغیرهای مستقل این تحقیق شامل: انگیزه درونی و انگیزه بیرونی کارکنان است. مطابق نظر کروز و همکاران (۲۰۰۹) انگیزه درونی را می توان بر حسب اعتماد به نفس، استقلال، صداقت، و عضویت مورد سنجش قرار داد. انگیزه بیرونی نیز بر حسب محرک های

قوی، شناخت، ارتقاء و ثبات قابل سنجش است.) انتقال دانش مطابق نظر کروز^۱ و همکاران (۲۰۰۹) متغیروابسته می باشد و می توان برحسب یادگیری، تسهیم ایده ها، تسهیم دانش، اجماع و حدود تماس افراد با یکدیگر مورد سنجش قرار داد.

هدف کلی تحقیق

بررسی تاثیرانگیزش کارکنان(انگیزش درونی وانگیزش بیرونی) برانتقال دانش در سازمان آموزش و پرورش استان کرمانشاه

اهداف فرعی تحقیق

- ۱- بررسی تاثیرانگیزه بیرونی در میان کارکنان سازمان آموزش و پرورش کرمانشاه بر انتقال دانش
- ۲- بررسی تاثیرانگیزه درونی در میان کارکنان سازمان آموزش و پرورش کرمانشاه بر انتقال دانش
- ۳- بررسی تاثیرانگیزه انتقال دانش در میان کارکنان سازمان آموزش و پرورش کرمانشاه
- ۴- بررسی تاثیرانگیزه درونی و بیرونی برای انتقال دانش در کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان کرمانشاه

فرضیه های پژوهش

-فرضیه اول: انگیزه بیرونی در میان کارکنان سازمان آموزش و پرورش کرمانشاه برای انتقال دانش بالاتر از حد متوسط می باشد.

-فرضیه دوم: انگیزه درونی در میان کارکنان سازمان آموزش و پرورش کرمانشاه برای انتقال دانش بالاتر از حد متوسط می باشد.

-فرضیه سوم: انتقال دانش در میان کارکنان سازمان آموزش و پرورش کرمانشاه بالاتر از حد متوسط می باشد.

-فرضیه چهارم: انگیزه درونی و بیرونی برای انتقال دانش در کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان کرمانشاه موثر است.

تعاریف مفهومی

دانش: دانش، مفهومی فراتر از داده^۲ و اطلاعات^۴ است. دانش به مجموعه اطلاعات، راه کار عملی مرتبط با آن، نتایج به کارگیری آن در تصمیمات مختلف، آموزش مرتبط با آن، نگرش افراد در مشاغل و مسئولیت های مختلف در ارتباط با آن گفته می شود (رهنورد و صدر، ۱۳۸۸).

انگیزش: فرآیند انگیزش به نیروهای پیچیده، سائقها، نیازها، شرایط تنش زا یا مکانیسمهای دیگری اطلاق می گردد که فعالیت فرد را برای تحقق هدفهای وی آغاز کرده و به آن تداوم می بخشد(لین^۵، ۲۰۰۷). تعریف انگیزش بستگی به مفاهیم نظری روان شناسی دارد.

انگیزش درونی: انگیزش درونی به مواردی اطلاق می شود که پاداش مورد انتظار فرد در قبال رفتاری معین یک منبع درونی است. یعنی فرد جهت رسیدن به تقویت های درونی عمل ویژه ای را انجام می دهد، هر چند این عوامل درونی با عوامل بیرونی همخوانی داشته باشند یا نداشته باشند و حتی موجب تنبیه فرد شوند.

انگیزش بیرونی: پاداشهایی که فرد در قبال انجام فعالیتهای مبتنی بر این انگیزهها دریافت می دارد، پاداشهای بیرونی هستند. این پاداشها اغلب پاداشهایی غیبی، ملموس و همگانی هستند. فرد با پیش بینی و آگاهی از احتمال دریافت این پاداشها رفتارهای خود را سازمان می بخشد و بسته به شدت تمایلی که این پاداشها در وی ایجاد می کند فعالیت خود را تا رسیدن به آن تداوم می بخشد (هندریکس^۶، ۱۹۹۹).

1-Cruz(2009)

1-Data

2-Informatoin

5 Lin, 2007

6 Hendriks, 1999

یادگیری: آن گروه از تغییرات در رفتار انسان یادگیری هستند که در اثر تجربه و تأثیر متقابل بین فرد و محیط بر یکدیگر متاثر باشند. تجربه های قلبی، تمایلات، گرایشها و هدفها در یادگیری مؤثر هستند.

۱-۸-۲ تعاریف عملیاتی

* انگیزش بیرونی^۷: عبارت از مفهومی که از طریق فاکتورهایی همچون (محرک های قوی^۸، شناخت^۹، ارتقاء^{۱۰} و ثبات^{۱۱}) مطرح شده در بخش اول پرسشنامه سنجیده شده است. این گویه ها با سوال های ۱ الی ۱۳ مورد سنجش قرار می گیرند.

* انگیزش درونی^{۱۲}: عبارت از مفهومی که از طریق فاکتورهایی همچون (اعتماد به نفس^{۱۳}، استقلال^{۱۴}، صداقت^{۱۵} و عضویت^{۱۶}) مطرح شده در بخش اول پرسشنامه سنجیده شده است. این گویه ها با سوال های ۱۴ الی ۲۶ مورد سنجش قرار می گیرند.

* انتقال دانش: عبارت از مفهومی که از طریق فاکتورهایی همچون (یادگیری^{۱۷}، تسهیم ایده^{۱۸}، تسهیم دانش^{۱۹}، اجماع^{۲۰} و تماس) مطرح شده در پرسشنامه سنجیده شده است. این گویه ها با سوال های ۱ الی ۱۶ بخش دوم پرسش نامه مورد سنجش قرار می گیرند.

نوع پژوهش

این پژوهش از نظر هدف شناسی یک پژوهش کاربردی است و از دیدگاه روش شناسی پژوهش، این تحقیق از پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد

جامعه آماری و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان ناحیه سه سازمان آموزش و پرورش استان کرمانشاه جمعاً ۱۰۳ نفر می باشد که تعداد ۸۰ نفر به عنوان حجم نمونه از طریق جدول کرجسی و مورگان به صورت تصادفی انتخاب گردید.

جمع آوری اطلاعات

در این پژوهش، داده ها با استفاده از روش توزیع پرسشنامه برای سنجش مدل نظری جمع آوری گردیده است. جهت تجزیه و تحلیل پرسشنامه از مقیاس اندازه گیری پنج گزینه ای (لیکرت) استفاده شده است و از گزینه بسیار کم تا بسیار زیاد (خیلی ضعیف تا خیلی قوی) مشخص شده است.

پرسشنامه طراحی شده از سه بخش اصلی تشکیل شده است که در بخش اول ناظر بر سنجش سطح انگیزه درونی و بیرونی تاثیر گذار بر انتقال دانش است. در بخش دوم، سنجش ادراک انتقال دانش، و در بخش سوم ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان مورد پرسش قرار گرفته.

روایی و پایایی پرسش نامه

در این پژوهش برای سنجش روایی صوری پرسش نامه، علاوه بر استفاده از مبانی نظری، از نظرات اساتید محترم راهنما و مشاور استفاده شده، و همچنین در مرحله مطالعه مقدماتی اصلاحات لازم در پرسشنامه اعمال شده است. همچنین جهت سنجش پایایی پرسش نامه در مرحله مطالعه مقدماتی ابتدا تعداد ۱۵ پرسشنامه توزیع گردید. یافته های مطالعه مقدماتی نشان

7 Extrinsic Motivation

8 High Powered Incentives

9 Recognition

10 Promotion

11 Stability

12 Self-Confidence

13 Autonomy

14 Honesty

15 Membership

16 Knowledge Transfer

17 Learning

18 Ideas Sharing

19 Knowledge Sharing

20 Consensus

می دهد که پرسشنامه بررسی تاثیر انگیزه کارکنان بر انتقال دانش در بخش انگیزه بیرونی از ضریب آلفای ۰/۹۱، کرونباخ و در بخش انگیزه درونی از ضریب اعتبار ۰/۸۴ برخوردار است همچنین برای بخش دوم انتقال دانش این ضریب برابر با ۰/۹۵ می باشد که نشان دهنده پایایی بالای پرسشنامه در هر سه بخش است.

روش تحلیل داده ها

در این پژوهش با بهره گیری از نرم افزار SPSS برای توصیف ویژگی های جمعیت شناختی و توصیف متغیرهای پژوهش از آمارهای توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار، فراوانی، و نمودارها استفاده شده است. همچنین در بخش آمار استنباطی به منظور تعمیم یافته های نمونه به جامعه از توزیع t و رگرسیون خطی استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل

فرضیه اول: انگیزه بیرونی در میان کارکنان سازمان آموزش و پرورش کرمانشاه برای انتقال دانش بالاتر از حد متوسط می باشد.

$$H_0: \mu \leq 3.5$$

انگیزه بیرونی افراد کمتر یا مساوی حد متوسط است.

$$H_1: \mu > 3.5$$

انگیزه بیرونی افراد بالاتر از حد متوسط است.

	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار
انگیزه بیرونی	۸۰	۲/۹۵	۰/۸۹	۱/۱
محرکهای قوی	۸۰	۲/۶۶	۱/۰۵	۰/۱۱
شناخت	۸۰	۲/۴۸	۱/۰۷	۰/۱۱
ارتقاء	۸۰	۳/۰۶	۱/۲	۰/۱۳
ثبات	۸۰	۳/۵۸	۱/۳	۰/۱۴

جدول ۴-۲۳ توصیف آزمون t تک نمونه برای فرضیه اول

	ارزش آزمون = ۳/۵ (میانگین نظری)					
	t	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت با میانگین	فاصله اطمینان ۰/۹۵٪	
					حد بالا	حد پایین
انگیزه بیرونی	-۵/۴۸	۷۹	۰/۰۰۰	-۰/۵۴۹	-۰/۷۴۹	-۰/۳۵۰
محرکهای قوی	-۷/۰۶	۷۹	۰/۰۰۰	-۰/۸۳۳	-۱/۰۶	-۰/۵۹۸
شناخت	-۸/۴۶	۷۹	۰/۰۰۰	-۱/۰۱	-۱/۲۵	-۰/۷۷۶
ارتقاء	-۳/۲۱	۷۹	۰/۰۰۲	-۰/۴۳۳	-۰/۷۰۱	-۰/۱۶۵
ثبات	۰/۵۶۷	۷۹	۰/۵۷۲	۰/۰۸۳	-۰/۲۰۹	۰/۳۷۵

جدول ۴-۲۴ آزمون t برای فرضیه اول

در جداول فوق مشاهده می شود سطح معنا داری آزمون برای متغیر انگیزه بیرونی کمتر از ۰/۰۵ بوده است. بنابراین، با در نظر منفی است، در فاصله اطمینان ۰/۹۵٪ نمی توان فرضیه صفر را رد کرد. به عبارت دیگر، می توان نتیجه گرفت این که مقدار گرفت که انگیزه بیرونی کارکنان سازمان آموزش و پرورش کرمانشاه برای انتقال دانش، در این تحقیق پایینتر از حد متوسط می باشد.

فرضیه دوم: انگیزه درونی در میان کارکنان سازمان آموزش و پرورش کرمانشاه برای انتقال دانش بالاتر از حد متوسط می باشد.

$$H_0: \mu \leq 3.5$$

انگیزه درونی افراد کمتر یا مساوی حد متوسط است.

$$H_1: \mu > 3.5$$

انگیزه درونی افراد بالاتر از حد متوسط است.

خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
۰/۰۹۸	۰/۸۸۴	۴/۱۲	۸۰	انگیزه درونی
۰/۱۳۹	۱/۲۵	۳/۷۵	۸۰	اعتماد به نفس
۰/۱۵۴	۱/۳۷	۳/۶۴	۸۰	استقلال
۰/۱۰۴	۰/۹۳۱	۴/۵۹	۸۰	صداقت
۰/۱۲۶	۱/۱۲	۴/۵۱	۸۰	عضویت

جدول ۴-۲۵ توصیف آزمون t تک نمونه برای فرضیه دوم

	ارزش آزمون = ۳/۵ (میانگین نظری)						
	فاصله اطمینان ۹۵٪	تفاوت با میانگین	سطح معنی داری	درج آزادی	t		
						حد بالا	حد پایین
انگیزه درونی	۰/۸۲۴	۰/۴۳۰	۰/۶۲۷	۰/۰۰۰	۷۹	۶/۳۴	انگیزه درونی
اعتماد به نفس	۰/۵۳۶	-۰/۰۲	۰/۲۵۸	۰/۰۶۸	۷۹	۱/۸۴	اعتماد به نفس
استقلال	۰/۴۴۸	-۰/۱۶۴	۰/۱۴۱	۰/۳۶۱	۷۹	۰/۹۲۰	استقلال
صداقت	۱/۳	۰/۸۸	۱/۰۹	۰/۰۰۰	۷۹	۱۰/۵۱	صداقت
عضویت	۱/۲۶	۰/۷۶	۱/۰۱	۰/۰۰۰	۷۹	۸/۰۶	عضویت

جدول ۴-۲۶ آزمون t برای فرضیه دوم

در جداول فوق مشاهده می شود سطح معنا داری آزمون برای متغیر انگیزه درونی کمتر از ۰/۰۵ بوده است. بنابراین، با در نظر گرفتن اینکه مقدار t مثبت است، در فاصله اطمینان ۹۵٪ فرضیه صفر رد می شود. پس می توان نتیجه گرفت که انگیزه درونی کارکنان سازمان آموزش و پرورش کرمانشاه برای انتقال دانش، در این تحقیق بیشتر از حد متوسط می باشد.

فرضیه سوم: انتقال دانش در میان کارکنان سازمان آموزش و پرورش کرمانشاه بالاتر از حد متوسط می باشد.

$$H_0: \mu \leq 3.5$$

انتقال دانش افراد کمتر یا مساوی حد متوسط است.

$$H_1: \mu > 3.5$$

انتقال دانش افراد بالاتر از حد متوسط است.

خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
۰/۱۲۷	۱/۱۳	۳/۵۸	۸۰	یادگیری
۰/۱۱۵	۱/۰۳	۴/۱۵	۸۰	تسهیم ایده
۰/۱۰۷	۰/۹۵	۴/۶۱	۸۰	تسهیم دانش
۰/۱۳۲	۱/۱۸	۳/۶۶	۸۰	اجماع
۰/۱۳۷	۱/۲۳	۲/۹۱	۸۰	تماس
۰/۰۸۹	۰/۸۰۳	۳/۷۸	۸۰	انتقال دانش

جدول ۴-۲۷ توصیف آزمون t تک نمونه برای فرضیه سوم

	ارزش آزمون = ۳/۵ (میانگین نظری)					
	t	درج آزادی	سطح معنی داری	تفاوت با میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					حد بالا	حد پایین
یادگیری	۰/۶۵۶	۷۹	۰/۵۱۴	۰/۰۸۳	-۰/۱۶	۰/۳۳
تسهیم ایده	۵/۶۹	۷۹	۰/۰۰۰	۰/۶۵	۰/۴۲	۰/۸۸
تسهیم دانش	۱۰/۴۱	۷۹	۰/۰۰۰	۱/۱۱	۰/۹۰	۱/۳۳
اجماع	۱/۲۵	۷۹	۰/۲۱۳	۰/۱۶	-۰/۰۹	۰/۴۳
تماس	-۴/۲۴	۷۹	۰/۰۰۰	-۰/۵۸	-۰/۸۶	-۰/۳۱
انتقال دانش	۳/۲	۷۹	۰/۰۰۲	۰/۲۸	۰/۱۰	۰/۴۶

جدول ۴-۲۸ آزمون t برای فرضیه سوم

در جداول فوق مشاهده می شود سطح معنی داری آزمون برای متغیر انتقال دانش کمتر از یک درصد بوده است بنابراین میانگین تجربی متغیر انتقال دانش با میانگین نظری در این تحقیق اختلاف معنی داری دارد و یا به عبارتی میانگین تجربی انتقال دانش به مقدار (۰/۲۸) بیشتر از میانگین نظری میباشد پس می توان نتیجه گرفت که انتقال دانش کارکنان سازمان آموزش و پرورش کرمانشاه، در این تحقیق بیشتر از حد متوسط می باشد.

فرضیه چهارم: انگیزه درونی و بیرونی برای انتقال دانش در کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان کرمانشاه موثر است.

H₀: انگیزه درونی و بیرونی برای انتقال دانش در کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان کرمانشاه موثر نیست.

H₁: انگیزه درونی و بیرونی برای انتقال دانش در کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان کرمانشاه موثر است.

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین استاندارد	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	مدل
۰/۵۴۶	۰/۵۳۷	۰/۵۴۹	۰/۷۴۱	

جدول ۴-۲۹ خلاصه مدل رگرسیون برای فرضیه چهارم

همانطور که از جدول فوق مشاهده میشود ضریب همبستگی به دست آمده ۰/۷۴۱ حاکی از همبستگی بالای بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته می باشد. هم چنین ضریب تعیین نشان می دهد که ۵۵ درصد تغییر پذیری در متغیر وابسته ناشی از تغییر در متغیرهای مستقل می باشد.

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری	
۱	رگرسیون	۲۷/۹۶	۲	۱۳/۹۸	۴۶/۸	۰/۰۰۰
	باقی مانده	۲۳	۷۷	۰/۲۹۹		
	مجموع	۵۰/۹۶	۷۹			

جدول ۴-۳۰ ANOVA برای فرضیه چهارم

همانطور که در جدول فوق دیده می شود سطح معنی داری آزمون F کمتر از ۰/۰۵ بوده پس فرض صفر مبنی بر عدم رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رد می شود بنابراین طبق این جدول فرض وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته تایید می شود.

مدل	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	t	سطح معنی داری	متغیرهای مستقل	
					B	خطای
انتقال دانش	ضریب ثابت	۰/۹۷۱	۰/۲۹۷	۳/۲۶	۰/۰۰۲	متغیر وابسته
	انگیزه بیرونی	۰/۱۲۶	۰/۰۸۳	۰/۱۴۱	۱/۵۲	متغیر وابسته
	انگیزه درونی	۰/۵۹۲	۰/۰۸۴	۰/۶۵۲	۷/۰۴	متغیر وابسته

جدول ۴-۳۱ ضرایب رگرسیون برای فرضیه چهارم

در جدول فوق مشاهده می شود که سطح معنی داری آزمون مقدار ثابت کمتر از ۰/۰۵ بوده بنابراین فرض مساوی بودن الفای برابر صفر رد می شود و مقدار ثابت بر متغیر وابسته تاثیر گذار است می تواند در معادله شرکت کند، سطح معنی داری آزمون ضریب متغیر مستقل (انگیزه بیرونی) بیشتر از ۵ درصد بوده بنابراین برای ورود به معادله مناسب نمی باشد و یا به عبارتی نمی تواند بر متغیر وابسته تاثیر گذار باشد. ولی آزمون ضریب متغیر مستقل (انگیزه درونی) کمتر از ۱ درصد بوده بنابراین برای ورود به معادله مناسب می باشد و یا به عبارتی می تواند بر متغیر وابسته تاثیر گذار باشد.

معادله استاندارد نشده (تاثیر متغیرهای مستقل با دخالت سایر متغیرها)

$$Y = a + (b_1 X_1) + (b_2 X_2)$$

$$\text{انتقال دانش} = (\text{انگیزه درونی}) + ۰/۵۹۲ + ۰/۹۷۱$$

معادله استاندارد شده (تاثیر متغیرهای مستقل بدون دخالت سایر متغیرها)

$$Y = (b_1x_1) + (b_2x_2)$$

(انگیزه دورنی) ۰/۶۵۲=انتقال دانش

طبق معادله فوق مشخص می شود که با یک واحد تغییر در انگیزه دورنی به مقدار (۰/۶۵۲) موجب افزایش در انتقال دانش می شود.

پیشنهادات مبتنی بر یافته های پژوهش

- ۱- برنامه های مبتنی بر حقوق متغیر که بموازات تغییر عملکرد تغییر می کند
- ۲- برنامه های مزایای انعطاف پذیر: یعنی کارگر یا کارمند بتواند از بین مزایای موجود آنهایی را که می خواهد بر اساس نیاز و توانمندی هایش انتخاب کند.
- ۳- فراهم آوردن پرداخت هاومزایا براساس مشارکت افراد وارزش آنها برای سازمان
- ۴- تامین مالی بیمه (بازنشستگی، بیماری و...)
- ۵- ارائه پاداش مناسب در قبال عملکرد برتر و مهارت کارکنان
- ۶- برنامه های پرداخت بر اساس مهارت (شایستگی): بر این اساس مهارت یا شیوه انجام کار میزان حقوق افراد را تعیین می کند.
- ۷- برنامه های آموزشی موثر و کارا در سازمان جهت پرورش و پیشرفت کارکنان
- ۸- ارتقاء شغلی مناسب
- ۹- تناسب ارتقاء شغلی کارکنان با شایستگی آنها
- ۱۰- افزایش سطح مهارت و تعهد افراد نسبت به سازمان از طریق نظام کارآمد مدیریت عملکرد
- ۱۱- ایجاد یک مخزن دانش از بهترین تجارب
- ۱۲- تامین امنیت شغلی کارکنان از طریق جابجایی کمتر، زمینه های ایجاد شغل های مناسب و رضایت اقتصادی و تقویت ارتباطات غیر رسمی در بین کارکنان
- ۱۳- استقرار سازوکارهای مناسب برای ارتقای اعتماد به نفس در کارکنان
- ۱۴- کاهش بروز استرس ناشی از حوادث، موانع در محیط کار
- ۱۵- متناسب سازی شغل وشاغل و چرخش شغلی
- ۱۶- توانمند سازی کارکنان (تقویت مهارت کارکنان)
- ۱۷- اجتماعی کردن کارکنان جدید از طریق برنامه های منابع انسانی
- ۱۸- توجه به شایستگی های فردی و مدیریت مبتنی بر هدف واگذاری اختیارات بیشتر به کارکنان برای تامین حس استقلال در آنان
- ۱۹- مشارکت دادن وتسهم نمودن کارکنان در تصمیم گیریو غنی سازی شغلی
- ۲۰- آماده کردن شرایط جهت عرضه بهترین منابع فکری در هر زمینه از عملکرد سازمان
- ۲۱- ایجاد روابط دوستانه بین کارکنان و ارتباط آزاد بین مدیریت و کارکنان
- ۲۲- ترغیب کارکنان جهت کسب دانش ومهارت لازم جهت تامین اهداف سازمان

محدودیت های پژوهش

- ۱- کمبود اطلاعات و منابع کافی و عدم دسترسی به منابع معتبر و جدید
- ۲- عدم دسترسی به ابزاری استاندارد و تست شده در زمینه سنجش انتقال دانش در سازمان ها

۳- محدودیت ذاتی پرسش نامه: باتوجه به اینکه پرسش نامه، ادراک افراد از واقعیت را می سنجد، این احتمال را نباید از نظر دور داشت که این ادراک کاملاً با واقعیت تطبیق پیدا نکند.

۴- محدودیت بی طرفی پژوهشگر: هرچند طبق متدولوژی پژوهش های علمی پژوهشگر باید سعی کند بی طرفی خود را در فرایند پژوهش حفظ کند، اما این امر در عمل به صورت کامل میسر نیست. پژوهشگر در مرحله بررسی ادبیات پژوهش ناگزیر به انتخاب مدل پژوهش، و در مرحله تدوین پرسش نامه ناچار به تدوین شاخص های سنجش است. بنابراین، این احتمال را نمی توان نادیده گرفت که پژوهشگران نظرگاههای خود را به نحوی در فرایند پژوهش اعمال نمایند.

۵- محدودیت تعمیم یافته ها: به دلیل ضیق وقت و پرهزینه بودن فرایند جمع آوری داده ها، پژوهشگر ناچار به انتخاب ناحیه سه سازمان آموزش و پرورش کرمانشاه به عنوان جامعه آماری بود. از این رو، علیرغم شباهتهایی که از نظر ساختاری و شرایط محیطی وجود دارد، در تعمیم یافته های این پژوهش به تمامی نواحی آموزش و پرورش استان باید جانب احتیاط را در نظر گرفت.

۶- عدم همکاری کارکنان نواحی دیگر سازمان آموزش و پرورش کرمانشاه در تکمیل پرسش نامه

پیشنهاد های تحقیق

۱. بررسی تاثیر انگیزه کارکنان بر انتقال دانش در پرتو متغیرهای تعدیل کننده محیطی نظیر شرایط اقتصادی و فرهنگی
۲. بررسی تاثیر عوامل مختلف بر انتقال دانش در قالب مدل ساختاری تا میزان تاثیر گذاری انگیزه درونی در مقایسه با سایر عوامل تاثیر گذار مشخص شود.

منابع و مأخذ

الف) منابع فارسی :

- ۱- آذر، عادل و مومنی منصور، (۱۳۸۰)، آمار و کاربرد آن در مدیریت، جلد دوم، تهران: انتشارات سمت، چاپ پنجم.
- ۲- ابطحی سیدحسین، صلواتی، عادل، (۱۳۸۶)، مدیریت دانش در سازمان، پیوند نو.
- ۵- حسن زاده محمد، (۱۳۸۶) مدیریت دانش: مفاهیم و زیرساخت ها، کتابدار.
- ۸- دلاور، علی، (۱۳۷۹)، روش تحقیق در روانشناسی علوم تربیتی، انتشارات ویرایش.
- ۹- دو پلسیس مارینا، (۱۳۸۷) تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش، ترجمه زهره عباسی، نشر دی.
- ۱۱- رابینز، استیفن پی؛ (۱۳۸۳) تئوری سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها)، ترجمه سید مهدی الوانی حسن دانایی فرد؛ نشر صفار.
- ۱۲- رابینز، استیفن پی، (۱۳۸۲)، رفتار سازمانی، ترجمه پارساییان، اعرابی؛ نشر پژوهش های فرهنگی.
- ۱۳- رهنورد، فرج اله، (۱۳۸۶) سنجش فرهنگ دانایی، فصلنامه علوم مدیریت، سال اول، شماره ۱.
- ۱۴- رهنورد، فرج اله، و صدر، فاطمه، (۱۳۸۸) رابطه ادراک فرهنگ تسهیم دانش کارکنان با عوامل سازمانی در دستگاه های دولتی، فصلنامه فراسوی مدیریت، سال دوم، شماره ۸.
- ۱۷- کرلینجر، فرد آن، (۱۳۷۶)، مبانی پژوهش در علوم رفتاری (جلد دوم)، ترجمه: حسن پاشا شریفی و جعفر نجفی زند، موسسه انتشارات آوای نور.
- ۲۰- محمدی فاتح اصغر و سبحانی محمدصادق و محمدی داریوش، (۱۳۸۷) مدیریت دانش: رویکردی جامع (استراتژی، فن آوری، رفتار و تولید)، پیام پویا.

- 25-Balestrin.A, Vargas .L.M and Fayard.P.,(2008) **Knowledge creation in small-firm network**, JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT , VOL. 12 NO.
- 26- Bou-Llusar.J.C and Segarra-Cipre´s.M, (2006) **Strategic knowledge transfer and its implications for competitive advantage: an integrative conceptual framework**, Journal Of Knowledge Management, Vol. 10 No.
- 27-Claver-Cortes.E, Patrocinio Zaragoza-Sa´ez and Eva Pertusa-Ortega, (2007) **Organizational structure features supporting knowledge management processes**, JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, VOL. 11 NO.
- 41-Hendriks, P. (1999),**Why share knowledge? The influence of ICT on the motivation for knowledge sharing**, Knowledge and Process Management, Vol. 6 No. 2.
- 42-Marwick.D.,(2001), **Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors**, Journal of Knowledge Management, Vol 11, NO 2.
- 43-Mirvis, P.H. and Hackett, E.J. (1983), **Work and work force characteristics in the non-profit sector**,Monthly Labor Review, Vol. 106 No. 4.
- 48-Nonaka, I. (1991), **The Knowledge Creating Company**, Harvard Business Review 69.
- 50-Perry, J.L. and Porter, L.W. (1982), **Factors affecting the context for motivation in public organizations**, The Academy of Management Review, Vol. 7 No. 1.
- 51-Polanyi, M. (1969), **The logic of tacit inference**, in Grene, M. (Ed.), Knowing and Being, Routledge & Keagan Paul, London.
- 53-Ryan, R.M. and Deci, E.L. (2000), **Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions**, Contemporary Educational Psychology, Vol. 25 No. 1.
- 54-Rosenberg, N. (1982), **Inside the Black Box: Technology and Economics**, Cambridge University Press, Cambridge.
- 59-Slater, S.F. and Narver, J.C.(1995),**Market orientation and the learning organization**, Journal of Marketing, Vol. 59 No. 3.
- 63-Wen-Bao Lin, (2008) **The exploration factors of affecting knowledge sharing – The case of Taiwan’s high-tech industry**, Expert Systems with Applications 35.